

海外労働事情

イギリス 最低賃金額が物価上昇率を上回る 改善案

全国最低賃金制度に関する政府の諮問機関、低賃金委員会は二月、今年の改訂を三%とする案を政府に示した。景気回復や雇用状況の改善を受けたもので、このところ急速に低下している物価上昇率を大きく上回る引き上げとなった。ただし一方で、低賃金業種では最低賃金違反の横行も懸念されている。

低賃金委は政府の引き上げ要請に慎重な対応

最低賃金額の改定をめぐっては、既に昨年の改定案に先立って、財務相が物価上昇率を上回る引き上げで二〇一五年には七ポンドとする可能性を示唆したほか、キャメロン首相も今年二月初め、雇用主に対して景気回復や事業コスト低下の恩恵を賃上げの形で労働者にも分配すべきであるとの発言を行うなど、政府は賃金水準の向上に積極的な姿勢を示していた。景気が緩やかな回復を示しており、また雇用統計における労働市場の状況も、継続的に改善していることが背景にある。平均給与額は、依然として金融危機以前の上昇率を大きく下回ってはいるものの、このところの物価上昇率の

急速な低下もあり、ここ三カ月間は実質ベースで増加している。

政府の意向を受けて、低賃金委員会(Low Pay Commission)は昨年の改定案で物価上昇率を上回る引き上げを提案した。ただし改定幅については、経済や雇用への影響を考慮して、政府案より慎重な内容となった。今年の改定案をめぐっても、財相が先に示した七ポンドへの大幅な引き上げが委員会内部で議論されたとも報じられていたが、結果としては前年と同等の引き上げ率にとどまった。

委員会が二月に示した今年一月からの改定案は、成人(二一歳以上)向けの額を前年の六・五〇ポンドから六・七〇ポンド(三・一%増)に、また一八一・二〇歳層向けの額を五・三〇ポンド(二七ポンス、三・三%増)、一六一・七歳層向けの額を三・八七ポンド(八ポンス、二・二%増)、アプレンティス向けの額を二・八〇ポンド(七ポンス、二・六%増)に、それぞれ引き上げるといふもの。二〇一四年四月時点、最低賃金から五ポンス以内の賃金水準の労働者はおよそ一四〇万人(就業者全体の五・三%)と推計されており、これ

を超える労働者が改定の恩恵を受ける見込みだ。委員会は、昨年に続いて物価上昇率を上回る改定案とする上で影響をおよぼした要因として、堅調な雇用の伸びをあげている。

委員会の提案を政府が了承すれば、一〇月からこの内容で最低賃金額が改定されることとなる。なお政府によれば、この改定が実現すれば、実質ベースの最低賃金額のピークとなった二〇〇七年以降の低下分のうち、四分の三相当が回復することになる。

経営側は、今回の改定案を概ね歓迎している。経営者団体のイギリス産業連盟(CBI)は、景気回復の成果を反映しつつ、生産性の低迷にも配慮しているとして、今回の改定案を評価している。また、イギリス商業会議所(BCC)も三%の引き上げ幅は適正であると認めており、会員に対する調査でも多くの雇用主が、ここ数年の賃金抑制の時期を経て、賃上げを行う意向を示していると述べている。

一方、近年の低賃金労働の拡大を懸念し、賃金水準の向上を求めていたイギリス労働組合会議(TUC)は、今回の改定額が上昇率で平均賃金を上回る点には評価しつつも、経済がもし財相が主張するとおり堅調で持続的に回復しているならば、低賃

金委員会はより大幅な引き上げを提案するべきであったとしている。また、より高い賃金を支払える業種については、業種別の賃金委員会を設けることを政府に求めている。TUCは一月にも、最低賃金制度の強化に向けた提言をまとめており、この中では、取り締まり体制の強化や違反雇用主の訴追の積極化、また罰金額の上限を現在の二万ポンドから七万五〇〇ポンドに引き上げることなどを提案していた。

介護労働者の一割が最賃未満の可能性も

最低賃金制度の監督機関である歳入関税庁は、最低賃金に違反した雇用主名を公表している。二〇一五年二月に公表された新たな違反雇用主名はこれまでで最多の七〇件となり、未払い賃金額は合計で一五万七〇〇〇ポンド、罰金額も七万ポンドにのぼった。政府は取り締まり体制の強化のため、現行の九二〇万ポンドの予算に追加して三〇〇万ポンドを投入し、七〇人の取り締まり担当を増員するとしている。

最低賃金違反が顕著な業種の一つが、介護業だ。歳入関税庁が二〇一三年一月に公表したところによれば、過去二年間に実施した介護事業者に対する検

査の結果、四八%の事業者(一八三組織)で最賃違反が発見された。また昨年六月には、介護事業者一社において、およそ三〇〇〇人の労働者に計六〇万ポンドを超える未払い賃金があったことが明らかとなった。さらに、今年二月に公表された違反雇用主でも、介護事業者一社が一八四人の労働者に対して、計三万七六〇〇ポンドの賃金を支払っていないかった。

民間シンクタンクのResolution Foundationは二月に示したレポートで、介護労働者の約一割にあたる一六万人が最低賃金未満の賃金しか支払われておらず、年間で平均八一五ポンドの損失を被ったとの試算を示している。こうした違反の主な理由は、賃金支払いの対象とすべき労働時間の一部について賃金を支払っていないかったことによるという(たとえば顧客間の移動時間、訓練時間、待機時間など)。

なお政府は、介護業における取り締まり強化の一環として、違反の可能性があるおよそ一〇〇件の検査を現在実施中であり、また大手六社に対して、予防的検査を行っていると述べている。

【参考資料】

Gov.uk, ONS, CBI, BCC, TUCほか
ウェブサイト

(国際研究部)

アメリカ①

VW工場に反労組従業員組織

テネシー州のフォルクス・ワーゲン（VW）、チャタヌーガ工場の労働組合の組織化をめぐる動きが新しい展開を迎えている。

全米自動車労働組合（UAW）はチャタヌーガ工場の組織化に成功していないものの、VWはUAWとの定期協議の場を持つことを二〇一四年一月に公表している。そこに、新たにアメリカ従業員協議会（ACE・The American Council of Employees）という組織がVWとの協議を求めようになったのである。

VWはUAWと協議のうえ、ドイツ本国の従業員代表組織をアメリカに導入することを試みていたが、その制度的枠組みにACEが便乗した格好だ。

コミュニティ組織契約

VWは「コミュニティ組織契約（Community Organization Engagement）」を策定し、従業員組織と定期協議を行うことを公表した。これは、従業員をどれだけ組織したかに応じて、VW経営陣との協議を認めるとしたものである。「コミュニティ組織契約」は、全国労働関係法が規定と矛盾が起らないよう、ある特定の組織との協議結果が

ほかのすべての従業員を拘束する、いわゆる排他的交渉権にかかると対象としない。

経営陣との協議は、従業員組織の組織率によってレベル分けがされている。組織率が一五%を超えればレベル1、三〇%を超えればレベル2、四五%を超えればレベル3となる。組織率は外部の監査人によって確認される。

レベル1は就業時間外に月一回の頻度で会議室を利用できるほか、経営陣との協議も月に一回持つことができる。

レベル2は、週に一回、会議室を利用可能で、従業員組織の代表が外部にいる場合、月に一度は社内と呼べるとともに、経営陣との協議は三週間に一度、行うことができる。

レベル3になれば、従業員組織の代表者が社内であれば社外であれ、会議室を利用できる場合はいつでも使えるか、もしくは専用の会議室を持つことができる。レベル3の従業員組織は隔週で経営陣と協議を持つことができる。

VWはUAWがドイツ本国の従業員組織となることを想定し、「コミュニティ組織契約」を策定したと考えられる。UAWは二〇一四年一月に組織率四

五%となり、レベル3に達していた。

反労組従業員組織の登場

UAWは二〇一四年二月に全国労働関係法に基づく交渉権を獲得するための組織化選挙に僅差で敗北している。

VWはUAWが将来の従業員組織になることを見越して組織化を容認していたが、労働組合の組織化が他企業にも広がることを恐れた地元企業や政治家による組織化反対運動が功を奏したのだ。

そうした組織化反対を行なった団体の一つにサザン・モメンタムがある。その団体のリーダーがACEの代表となった。つまり、労働組合化反対運動のリーダーがVWの従業員を組織し、「コミュニティ組織契約」に基づいて、ドイツ型の従業員組織をめざしているということになる。

一九二〇年代の再来か

ACEの現在の組織率は一五%ほどで、「コミュニティ組織契約」のレベル1に相当する。UAWとの違いは組織する対象にある。UAWは、四五%ほどの組織率を、五〇%を上回るまで引き上げるつもりである。そうして、VWが自発的に全国労働関係法に基づく労働組合となるように促そうとしているのである。そのために、組織する対

象は労働組合員となれる、労働者性を持つ者に限っている。一方、ACEが組織した一五%とは、労働組合員になることができないホワイトカラーを多く含んでいる。

VWとの協議は、労働条件に関する交渉を行わず、排他的交渉権もない。しかし、この状況は、労働条件に関して交渉を行わないことを除けば、全国労働関係法ができる以前の、企業利益を代弁する会社組合と労働組合とが乱立した一九二〇年代が

アメリカ②

労働運動の革新をめざすシンポを開催

二〇一五年一月十五日、ワシントンD.C.でアルバート・シェンカー研究所が開催する「岐路に立つ労働運動―新しい思考、組織化、戦略」と題するシンポジウムが開催された。

冒頭でベレス労働長官が「議会に労働者の声が届かなくなっている」と述べたのに続き、アメリカ教員連盟（AFT）ワインガートン会長が「職場や組織率に頼ったインダストリアル・ユニオンズを続けることはもはやできず、賃上げや労働条件向上には、コミュニティとのパートナーシップの構築を通じて新しいアプローチが必要だ」とする基調報告を行った。

シンポジウムには、アメリカ労働総同盟産業別組合会議（A

再来したかのようである。

テネシー州だけでなく、またVWのような外国企業だけでなく、今回の「コミュニティ組織契約」における複数の協議がどのようなかたちになっただけでなく、労使関係の行方も含めて、注目される。

【参考資料】

Ben, Penn., ACE Verified to Represent Share of VW Workforce, Joining Rival UAW, Daily Labor Report, Feb. 17, 2015

FLCIOが設立したコミュニティ組織、ワーキング・アメリカや中間支援組織ジョブズ・ウィズ・ジャスティスなどの代表のほか、コミュニティとの連携によって最賃引き上げ等を行っている団体の代表が参加し、経験を共有しあつた。

シンポジウムの動画はアルバート・シェンカー研究所のウェブサイトでみることができ。

【参考資料】

<http://www.shankerinstitute.org/event/americanlaborcrossroads>

（山崎 憲）

ILO

今後も失業者が増加、就業構造は大きく変化—ILO予測

国際労働機関（ILO）は一月二日、『世界の雇用と社会の展望：二〇一五年の動向』と題する報告書を発表した。それによると、二〇一四年の失業者数は世界全体で二億一〇〇万人に達しており、今後二〇一九年までに二億二〇〇万人に増加すると予測している。さらに今後五年間で就業構造が大きく変化するとみており、それに対する対策が重要だと強調している。

やむを得ない失業者が

二〇一四年の失業者数は二億一〇〇万人に達し、金融危機が始まった二〇〇七年より三二〇〇万人以上増加した。この傾向は今後も続き、二〇一五年までにさらに三〇〇万人、その後の四年間でさらに八〇〇万人増加し、二〇一九年には計一〇〇〇万人増の二億二〇〇〇万人に達すると予測している。

ILOは、金融危機以降多くの雇用が失われたが、今後五年間のうちに労働市場へ新規に参入する者の分を含め、二〇一九年までに二億八〇〇〇万近くの雇用を創出する必要があるとしている。

先進国の雇用と経済状況

雇用情勢については、金融危機以降、日本やアメリカ、一部

の欧州諸国で改善がみられるものの、南欧諸国を中心に、失業率の高止まりが続いている。

経済成長については、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドなどの先進諸国で上向いているものの、日本や欧州諸国の停滞がそれを相殺する状況となっている。

日本についてみると、経済成長率は二〇一三年の一・五%から二〇一四年は〇・九%に低下した。政府は二%のインフレ目標を設定し、大規模な金融緩和策を実施しているが、中長期的には、財政赤字の削減が重要な最優先課題として残る。なお、日本の就業意欲喪失率（Discouragement rate）（注）は、金融危機後に上昇したものの、二〇一三年には危機前の水準（〇・八%）にまで改善した。

各地で懸念が残る若年失業

世界の若年（二五歳～二四歳）失業率は、金融危機以降あまり改善がみられず、二〇一四年には一三・〇%と成人（二五歳以上）のほぼ三倍に近い値となっている。たとえば二〇一三年の若年失業率を国別にみると、アメリカでは成人の二・六倍、カナダでは二・三倍、ニュージーランドでは三・六倍、日本では

一・八倍となっていた。

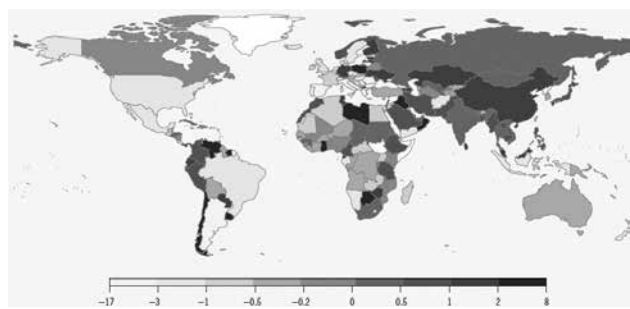
二〇〇七年以降、若年者における高等教育卒業資格保有者の割合は、分析可能な三〇カ国中二六カ国で上昇したが、若年失業者における同資格保有者の割合も同様に一八カ国中一六カ国で上昇していた。現在多くの国で若年者の就業が困難な状態が続いており、予測では二〇一五年には一三・一%に増加し、その後も高止まりする可能性が指摘されている。とくに二〇一五年以降、若年失業率が大幅に増加すると予測されているのは、東アジアと中東である（図表）。

変化する就業構造

同報告書はまた、今後の就業構造の変化も予測している。それによると、今後新たな雇用がもつとも多く創出されるのは民間サービス部門で、五年間で世界の労働力の三分の一が関連産業で占められると予測している。特に保険医療や対人サービス業務に対する需要が伸びており、大規模な介護市場が誕生する兆しもみられるとしている。

また、保険医療、教育、行政といった公的部門でも増加の速度は落ちるものの引き続き雇用全体の一五%を占

図表 若年失業率の5年後予測（2014年～2015年）（%）



注：上記のチャートは、2014年から2019年にかけての若年失業率の変化予測である。色が濃いほど、失業率が大幅に高くなると予測している（予測不能な地域は白）。

資料出所：ILO（2014）。

めるとみている。これと対照的なのが工業部門で、とくに製造業の失業者数は今後五年間でほとんど増加せず、二〇一九年時点で雇用全体に占める割合は一%に低下するとみられている。このようなサービス業労働者の大幅な増加と製造業労働者の割合減少という就業構造の変化は、今後労働市場で求められる技能が大きく変化することを意味している。とくに機械操作や組立工などのいわゆる中級技能職は、自動化やデジタル化の進展により代替されて大きく減少し、こうした業務に就いている労働者は、今後新たな技能を習得しなければ、より低技能の仕事に移行せざるを得ない状況に陥るリスクがあるとしている。

また、中級技能職の消滅速度は途上国や新興国よりも先進国で速くなっており、求められる技能水準の二極化が進み、所得格差の拡大にも影響をおよぼしていると分析している。

機械工や組立工などの定型業務（ルーティンワーク）の減少は、地方や農村部の労働者から雇用改善の機会を奪い、とくに教育や訓練機会が得られなかつた人々は高技能職へのアクセスが阻まれ、低技能職へ流れる可能性が高い。そして、そのような変化は消費レベルや貧困水準にも影響を与えるとみられている。ILOでは、こうした問題を回避するために、「とりわけ女性が経済や社会のリーダー（はしご）を上ることを妨げる障壁を取り除き、企業や労働者が新たな技術や技能にアクセスする機会を支援する政策の役割が重要になってくる」と結論付けている。

【注】

就業意欲喪失率は、失業期間の長期化に伴い、自身の能力への不信等から求職活動を断念した者の割合を示す。とくに一五～二四歳の若年層に顕著な問題となっている。

【参考資料】

国際労働機関（ILO）『世界の雇用と社会の展望 二〇一五年の動向』

（国際研究部）

中国 ①

「中央管理企業責任者の給与と制度改革案」を施行

中国政府は昨年八月二十九日の党中央政治局会議で承認された「中央管理企業責任者の給与と制度改革案」(以下「方案」という)を二〇一五年一月一日から施行した。同方案は国有企業改革の一環として実施され、中央管理企業主要責任者の給与と制度の調整だけでなく、給与情報公開制度の確立もめざしている。今回の改革は七二の中央管理企業に關係している。そのうちの五三は國務院國家資金委員會が出資人責任を履行する中央管理企業(中国石油や中国移動など)であり、一九はその他の金融、鉄道などの中央管理企業である。対象は中央が管理する責任者のみで、市場から選任された企業責任者は除外される。

高い給与水準と大幅な格差

人力資源・社会保障部労働賃金研究所によると、中国では二〇一三年の上場企業の責任者の平均年給は四六・一万元、上場企業的主要責任者の平均年給は七六・三万元であった。一方、中央管理企業の責任者の給与水準は、上場企業的主要責任者の二・三倍、従業員の一・二倍と社会の平均より遙かに高かった。「フオーブス中国版」が二〇一四年に発表した「中国上場企

業CEO報酬ランキング」によると、中国国際海運集裝箱股份有限公司(中集集団)の總裁が年収八七〇万元でトップであった。中国統計局によると、二〇一三年の都市部企業就業者の平均年収は五万一千四百元で、中集集団總裁の一六九分の一に過ぎない。

給与水準引き下げの制度改革

中国政府は、中央管理企業主要責任者の給与水準を引き下げるとともに、支払基準を明確化するため給与制度改革を実施した。

中央管理企業的主要責任者は、國務院が國家を代表して出資人の責任を履行する国有獨資企業または国有持株企業において、中央管理によって任命される董事長(取締役会会長、党委書記、總經理(社長)、監事長(監査役)、その他の副職の責任者である。

中央管理企業的主要責任者の現行の給与と制度は、二〇一三年二月の「中央企業責任者経営業績審査暫定弁法」(以下「二〇一三年暫定弁法」という)に基づき、基本年給と業績年給の二つで構成されている。それが今回の「方案」により、基本年給、業績年給、任期激励給の三つの組み合わせに変更された。

基本年給は前年度の中央管理企業の在職職員の年平均給与の二倍に設定されている。中央管理企業的主要責任者は中央政府によって任命され、原則としてほぼ同じ額の基本年給を受け取っている。

中央管理企業の業績年給の計算方法は、「二〇一三年暫定弁法」によって、「本年度業績収入基数×業績収入倍数」と定められている。業績年給は基本年給の二倍を超えてはならない。業績年給は年度審査の結果に基づき、五つのレベル(A〜E)に分けられる。Aレベルは業績収入基数の二・三倍、Bレベルは一・五〜二倍、Cレベルは一・一〜一・五倍、Dレベルは〇・七〜一倍、Eレベルは〇となつている。

任期激励給は、中央管理企業的主要責任者の任期審査評価結果に基づき決定される。任期激励給は任期内年給の三〇%を超えてはならない。年度や任期内の審査評価が不合格の場合、業績年給と任期激励給を受けることができない。

中国國務院国有資産監督管理委員會のデータによると、中央管理企業的主要責任者の給与は二〇一一年は職員の平均給与の九・八五倍であったが、二〇一〇年には格差が一三・三九倍に拡大した。今回の給与制度改革により、中央管理企業的主要責任者と職員の平均給与の格差は七・八倍に縮小すると予想されている。

長期的な利益追求と任期審査

今回の「方案」に基づく給与制度改革では、「任期激励給」が新しく導入された。短期的な利潤の最大化を追求するのではなく、長期的に経営を行い、市場を広く開拓するという基準で主要責任者の業績を評価し、任期激励給などを任期終了後に支払う制度となつている。

従来の中央管理企業責任者の任期審査指標は、「二〇一三年暫定弁法」に基づいていた。年度経営業績審査指標と任期経営業績審査指標に分けられ、さらにそれぞれ基本指標と分類指標の二つに分けられる。年度経営業績審査の基本指標は利潤総額および経済増殖、任期経営業績審査の基本指標は国有資産の維持・増加率および総資産回転率を含んでいる。

これに対し、「方案」に基づく制度は、企業経営において、短期の利潤最大化を追求するのではなく、経営の長期化、市場の最大化を求めている。

中央企業責任者の任期は一期三年で、再任されれば、三期まで務めることができる。たとえば、任期中に市場拡大戦略を策定し、戦略が順調に進んでいる最中に離任し、後任の責任者が市場拡大の成果を享受したとすると、従来の審査基準に基づいて審査すると、離任した責任者の

業績は普通で、新任の責任者の業績が優れていることになる。このような状況を考慮し、任期内だけではなく、長期的な審査制度への転換が必要とされ、離任した責任者に対しても任期後に激励収入を与えるべきだという考えに至つたものである。

給与情報公開の基準

中央管理企業責任者の給与情報は、これまで上場企業の年次報告書において一部のみ公開されていたが、その他の中央管理企業責任者の給与情報は不透明であった。今回の「方案」は、企業責任者の給与の調整以外に、給与情報公開制度の確立もめざしている。中央管理企業責任者の給与水準や、福利収入などの給与情報は、上場企業のみならず、非上場企業においても市場企業の情報公開に基づいて社会に公開するよう義務づけている。しかし、企業が具体的に給与のどの部分の情報を、どのような形式や方法で公開し、国民はどのように情報にアクセスすることができるのか、などの具体的な規定がまだ公表されていない。国民の関心はやはり、中央管理企業責任者の基本年給をはじめ、業績年給、任期激励給、福利収入、手当てなどの詳細情報が公開されることにあり、今回の「方案」が実効性をもって執行されることが期待されている。

(国際研究部)

中国 ②

年金一元化に向けて—政府系事業組織の年金改革

中国の年金制度は、「官」と「民」で制度が異なる「二重制」のもと、公務員（政府系事業組織の従業員を含む。以下同じ）と民間企業の従業員の年金待遇に著しい格差がある状態が続いてきた。公務員の年金の所得代替率は八〇％を超え、一〇〇％に達したこともある。一方、民間企業従業員の年金の所得代替率は五〇％以下にとどまり、国民の間に不満が広がっている。このため、中国政府は長年、年金改革を模索し続けてきた（表）。国務院は二〇〇八年「政府系事業組織従業員年金保険制度改革試行方案」を発表したが、各方面の反対により改革は頓挫した。国務院は二〇一五年一月四日「政府系事業組織従業員年金保険制度改革に関する決定」（以下「決定」という）を発表し、二〇一五年一月一日から実施する方針を示した。これにより、政府系事業組織従業員約四〇〇〇万人に対する「年金保険料免除」の取り扱いが終了することとなる。

基本年金保険料支払いを義務化

公務員の年金保険料は、これまで本人負担がまったくなく、全額を政府が支出してきた。

今回の「決定」により、政府系事業組織の従業員も基本年金保険料を支払うことが義務づけられた。改革後の基本年金保険料は「都市従業員基本年金制度」と同じく賦課方式と積立方式（個人口座）で構成される。そのうち、政府系事業組織が支払う基本年金保険料（賦課方式）は当該組織の賃金総額の二〇％、個人が支払う基本年金保険料（積立方式）は個人賃金の八％である。個人の保険料の上限は当該地域における前年度の在職従業員の平均賃金の三〇〇％、下限は平均賃金の六〇％に設定されている。

個人口座の積立金は従業員の年金支給にしか使用できない。年金の繰り上げ受給は認められていない。毎年政府が公表する個人年金基金利率に基づいて運用利回りが決定される。保険加入者が死亡した場合、法律に基づいて遺族が個人口座の残金を継承する。

年金給付の基本年金は基礎年金と個人口座年金で構成される。個人口座年金は六〇歳で定年退職する場合、総額を二三九等分して、一一年六ヵ月（一三九ヵ月分）にわたり個人に対して支払われる。これまで、政府系事業組織の

年金支給額は職員の定年退職前の最後の一ヵ月の賃金額に基づいて支払われてきた。定年退職後の年金額も政府系事業組織の賃金水準に基づいて調整され、これが企業従業員と政府系事業組織従業員の年金待遇格差が生じる原因となってきた。「決定」の改革により、政府系事業組織従業員の年金額は本人の年金保険料の支払期間や支払金額に基づいて計算されることとなる。

「決定」の実施前に定年退職した従業員は、従来と同じ年金待遇を享受する。「決定」の実施後、年金保険料の支払期間が一五年未満の従業員は、定年退職基本年金（基礎年金十個人口座年金）に加えて、過渡的な年金（方案では具体的に規定されていない）を受け取る。年金保険料の支払期間が一五年以上の従業員は、定年退職基本年金（基礎年金十個人口座年金）のみを受け取る。

その他「決定」は企業年金を奨励し、政府系事業組織は基本年金保険に加入した上で、企業年金も創設すべきであると規定している。企業年金の保険料は企業が賃金総額の八％、個人が個人賃金の四％である。

年金財政が改善しない懸念も

今回の「決定」は民間企業と政府系事業組織の年金の公平化に資するものの、中国で急速に進展する高齢化によって深刻化

する年金財政問題の解決にはつながらない可能性がある。

国連によると、中国の六五歳以上人口は二〇一五年の一・三二億人から二〇五〇年に三・三一億人に達し、六五歳以上人口の比率は二〇一五年の一三％から二〇五〇年に三九％まで上昇すると予測される。同期間に、一五〜六四歳の人口は一〇億人から八・四九億人に減少する。中国では多くの省・地域で年金基金の赤字が毎年発生し、在職職員の個人年金口座の資金を使ってそれを穴埋めして、定年退職者の年金支払いに充てている。

二〇一二年における年金の隠

れ債務は、社会賦課口座が八三・六万亿元、個人口座が二・六万亿元で、合計八六・二万亿元のぼり、GDPの一六六％を占めるといわれている（中国社会科学院「中国年金発展報告二〇一四」）。

政府系事業組織の従業員約四〇〇〇万人が年金保険料を支払うようになれば、社会全体の年金賦課口座の赤字を緩和することができる。しかし、現実には政府が政府系事業組織の従業員に年金保険料を支払わせるために賃金を引き上げ、新たな財政負担が発生すると指摘する専門家もいる。

（国際研究部）

表 政府系事業組織の従業員年金に関する規定と改革

	機関	規定	内容
1978年	国務院	『「老弱病残」の幹部に関する試行方法』	政府系事業組織従業員の定年退職制度を確立し、定年退職年齢、待遇などを定めた。
1993年	国務院	『政府系事業組織従業員賃金制度の改革実施方法』	定年退職者の退職金と生活待遇を規定した。
1994年	旧人事部	『政府機関・政府系事業組織の賃金制度改革実施中の若干問題に関する規定』	退職金に関して支給基数、比例標準などを詳細に規定した。
2006年	旧人事部、財政部	『政府系事業組織定年退職者の年金などの問題に関する実施方法』	政府系事業組織従業員の定年退職後の年金は定年退職前の賃金の70%～90%を支払うと規定した。
2008年	国務院	『政府系事業組織従業員年金保険制度改革試行方案』	山西、上海、浙江、広東、重慶の5カ所を試行地域として政府系事業組織の改革を推進すると規定した。
2015年	国務院	『政府系事業組織従業員年金保険制度改革に関する決定』	政府系事業組織と企業年金保険制度の一元化へ向けた改革を実施した。

資料出所：中国政府網