

# 中国の社会保険制度と北京市、天津市の実務

(2019 年 1 月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）北京事務所が現地法律事務所律動（天津）企業管理諮詢有限公司に作成委託し、2019 年 1 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび律動（天津）企業管理諮詢有限公司は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび律動（天津）企業管理諮詢有限公司が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・北京事務所  
E-mail：PCB@jetro.go.jp

**JETRO**

## 目次

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| はじめに.....                      | 1  |
| 第一部 中国の社会保障体系の沿革および概略 .....    | 2  |
| 1.建国直後の社会保険制度 .....            | 2  |
| 2.現行の社会保険制度について .....          | 4  |
| 3.中国における戸籍制度.....              | 4  |
| 4.5 険の主な機能 .....               | 5  |
| 第二部 都市住民、農民、無職者向け保険制度 .....    | 6  |
| 1.都市住民向け保険制度.....              | 6  |
| 2.非企業従業員（農民、無職者）向け社会保険制度 ..... | 8  |
| 第三部 企業従業員向け社会保険制度の詳解.....      | 10 |
| 1.企業従業員向け社会保険制度 .....          | 10 |
| 2.社会保険料の計算方法.....              | 11 |
| 3.社会保険料の料率.....                | 12 |
| 4.移行に関する諸手続き .....             | 15 |
| 第四部 各保険内容の詳解.....              | 15 |
| 1.養老保険 .....                   | 15 |
| 1-1.養老金享受の要件.....              | 16 |
| 1-2.養老金の支給金額.....              | 17 |
| 1-3.企業従業員養老保険における移行.....       | 18 |
| 2.医療保険 .....                   | 19 |
| 2-1.基本医療保険の納付および受給.....        | 19 |
| 2-2.納付および受給におけるプロセス .....      | 20 |
| 2-3.北京市の状況.....                | 21 |
| 2-4.天津市の状況.....                | 23 |
| 2-5.医療保険を利用する際の注意事項 .....      | 25 |
| 2-6.保険料の還付.....                | 26 |
| 3.労災保険 .....                   | 27 |
| 3-1.労災保険の要件 .....              | 27 |
| 3-2.料率 .....                   | 28 |
| 3-3.労災保険基金給付の流れ.....           | 29 |
| 3-4.支給月数、割合 .....              | 30 |
| 3-5.労災保険取り扱い上の注意事項.....        | 32 |
| 4.出産、育児保険.....                 | 33 |
| 4-1.育児休暇（流産休暇などを含む）期間 .....    | 34 |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 4-2.育児休暇（流産休暇などを含む）期間中における休暇手当 ..... | 35 |
| 4-3.支給額について .....                    | 36 |
| 5.失業保険 .....                         | 36 |
| 5-1.失業保険の納付方式と主な支給項目 .....           | 37 |
| 5-2.支払基準 .....                       | 38 |
| 第五部 日・中の差異 .....                     | 40 |
| 第六部 社会保険実務 .....                     | 42 |
| 1.外国人による社会保険の加入 .....                | 42 |
| 2.外国人による保険料の還付 .....                 | 44 |
| 3.増減員手続き、控除日など .....                 | 45 |
| 4.追納に関するプロセス .....                   | 45 |
| 第七部 社会保険争議の実例および司法解釈 .....           | 47 |
| 1.社会保険争議をめぐる司法上の取り扱い .....           | 47 |
| 2.紛争となったケース .....                    | 48 |
| 第八部 社会保険に関する最新動向 .....               | 50 |
| 税務局による社会保険料の徴収 .....                 | 50 |

## 中国の社会保険制度と北京市、天津市の実務

### はじめに

2019年1月1日より、社会保険（養老保険、医療保険、労災保険、生育保険、失業保険）徴収機関が、税務局へと移行された。これは年々増加する社会保険基金の支出に鑑み、今後訪れる高齢化社会に対応すべく、社会保険料を確実に徴収していくことを企図したものであり、今後は納付基数の不足に伴う保険料の未納について徴収が強化されることが、予測される。

一方、2018年5月9日には、日・中間において「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定」（日・中社会保障協定）の署名が取り交わされ、日・中双方における年金制度への二重加入問題については、これを解決するための道筋が示された。しかし、実施にあたっては、なお国内法上の承認手続き、実際細則の制定といった事項が残されており、正式な発効は2019年夏頃となることが想定されるなど、2019年は社会保険をめぐるいくつかの重要な変更がなされる1年となることが見込まれる。

本報告書は、上記のような最新の社会情勢に鑑み、司法および行政の2019年1月時点における最新動向を踏まえ、特に華北地域において対中ビジネスに取り組む日系企業の皆様に、改めて中国の社会保険制度をご理解いただくことを目的に、まとめたものである。

本報告書が、中国ビジネスにかかわる皆様の、中国の社会保険を理解する上での一助となれば幸甚である。

ジェトロ北京事務所

2019年1月

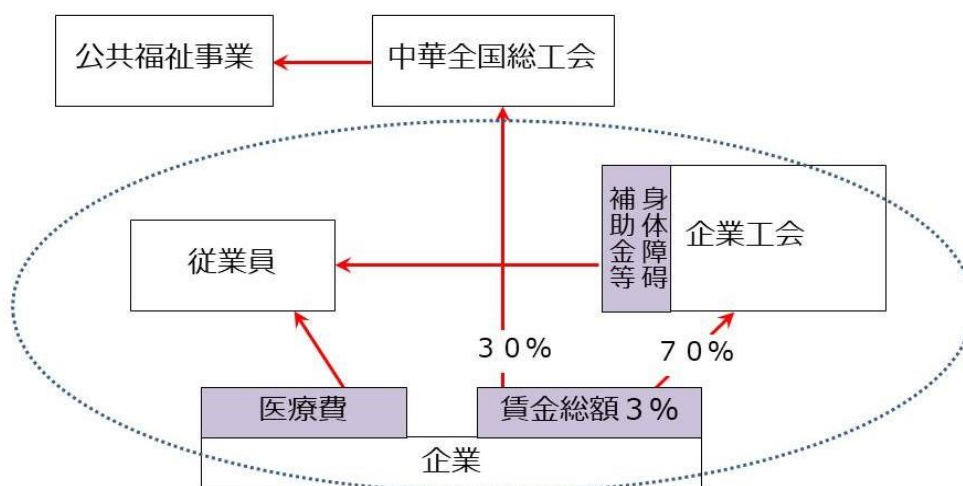
## 第一部 中国の社会保障体系の沿革および概略

### 1. 建国直後の社会保険制度

1949年10月1日に建国された中華人民共和国において、社会保険制度は建国後まもない1950年代より確立が進められた。発足当初の同制度は、各国営企業に勤務する従業員に付与される福祉の一環との色合いが強いものであった。具体的には、企業は賃金総額の3%を捻出し、このうち70%を企業工会、30%を中華全国総工会に納めるというものであり、これら企業工会に納められた金員（すなわち賃金総額の3%のうちの70%）は従業員の医療費などに充てられ、なお不足する部分については、企業側が全額負担するという制度であった。

【図表 1】 建国直後の社会保険制度

#### 「中華人民共和国労働保険条例」（1951年）



同制度は、養老、労災、医療、生育と一とおりの社会保障制度を含む内容ではあった。しかし、すべての国民（人民）に適用される制度ではなく、あくまで一部の国有企業とその従業員のみを対象とするという性質を有していた。また、運用のための費用は全額が企業負担であり、企業と工会の主導のもと政府など外部機関の関与なく運営される、クローズドな組織であった。このように、同制度は一企業の内部で完結する、いわば積立金との色合いが強く、厳密には社会保険とは言いがたい制度であった。

### 【社会情勢の変化】

このような制度でスタートした社会保険は、1980年代以降のいわゆる改革開放政策に伴う社会情勢の変化に合わせ、変更を余儀なくされた。すなわち、民営企業および外資企業の増加、国有企業の民営化・リストラ、転職・出稼ぎ労働者の増加に伴う雇用情勢と労働者のマインドの変化、フリーランスの誕生、失業者の増加、企業自らによる福祉施設運営の負担増などの原因から、従来の「一部企業における福利厚生」から「社会制度」への転換を迫られたのである。この後中国は、90年代から2000年代までにかけて、数多くの社会保険制度にかかわる政策・法規を制定・公布し、これらは2011年7月の「社会保険法」公布・施行へとつながった。

【図表2】社会情勢の変化

|      | 50年代～70年代       | 80年代以降                                |
|------|-----------------|---------------------------------------|
| 企業主体 | 国有企業            | 民営企業、外資企業などの増加<br>国有企業の大規模なリストラ、民営化転換 |
| 就労環境 | 人事手配のものの雇用      | 自由度の高まり、地域間異動者、出稼ぎ労働者及び転職者の増加         |
| 雇用保障 | 原則終身雇用          | 自由職業者、失業者の増加                          |
| 福祉施設 | 企業自身による設立と運営が中心 | 市場競争の激化による内部運営費用の枯渇・社会化の必要性が高まった      |

現在は、「社会保険法」の施行より一定の期間が経過し、司法および行政のもと、ここまでは比較的安定した運用が行われてきた。しかし、地方ごとにおける取り扱いの差異、戸籍を含む複雑な制度から混乱は少なからず残されており、加えて昨今の社会情勢の変化、すなわち少子高齢化や加入率の伸び悩みなどを背景に、制度に対する見直しの動きが出ている。

このような情勢も踏まえ、現制度を理解するとともに、今後は同制度の改正・変更についても注意する必要がある。

## 2. 現行の社会保険制度について

中国における保険制度の概略および各保険の内容を解説する。現在、北京市および天津市で実施されている社会保険制度は、大きく以下に分類することができる。なお、用語の差異は、それぞれの地域における制度の差異からくるものである。

### 【北京市】

- ・ 企業従業員が享受する社会保険制度
- ・ 非企業従業員のうち、①都市戸籍者<sup>1</sup>が加入する社会保険  
②農民が加入する社会保険
- ・ 公務員が享受する社会保険制度

### 【天津市】

- ・ 企業従業員が享受する社会保険制度
- ・ 非企業従業員のうち、①個人名義で加入する社会保険  
②都市農村住民が加入する社会保険
- ・ 公務員が享受する社会保険制度

各保険制度はそれぞれ、加入要件、社会保険料の納付方式および享受できる待遇に差異が存在する。なお、本報告書では企業従業員が享受する社会保険制度を中心に、都市戸籍、農民が享受する社会保険制度について解説する<sup>2</sup>。

## 3. 中国における戸籍制度

社会保険制度を理解するにあたり、中国における戸籍制度を簡単に解説する。中国では、すべての国民（人民）は農村戸籍と都市戸籍に区別される。この戸籍制度は1950年代後半の戦後復興期において、農村から都市への食糧供給を安定させるとともに、都市部への人口の流入を制限することを目的に導入されたものとされ、その割合は、農村戸籍が約6割、都市戸籍が約4割といわれる。

以降、現在においても中国では、農村から都市への移動はなお制限されており、また社会保険を享受するにあたって、この戸籍の種類により待遇に差異が存在している。

---

<sup>1</sup> 自営業、フリーランスなどを指す。

<sup>2</sup> 公務員が加入・享受する社会保険については、本報告書では割愛する。

#### 4. 5 險の主な機能

現行中国の社会保険は、「養老」「医療」「労災」「出産」「失業」という五つの分野<sup>3</sup>から構成される。それぞれの主な内容および各法体系は、以下のとおりである。

【図表 3】社会保険（5 險）の主な内容

| 5 險  | 主な内容                   |
|------|------------------------|
| 養老保険 | 定年退職後の年金（養老金）の支給       |
| 医療保険 | 医療費の負担（労災・出産は含まず）      |
| 労災保険 | 労災にかかわる医療費の負担、補償金等の支給  |
| 出産保険 | 出産にかかわる医療費の負担、産休手当等の支給 |
| 失業保険 | 失業期間中における生活費および医療費等の支給 |

これらの各保険であるが、中国の社会保険においてはそれぞれ条例、行政通達、弁法など個別の根拠法が存在する状態が続いている。このため、立法レベルおよび内容の面でまとまりを欠き、結果として地方ごとの差異を招くこととなった。2011 年 7 月より「社会保険法」が施行されているものの、各保険の根拠法令を整備し、いかに地方ごとの取り扱いを統一していくかは、なお残された課題となっている。

【図表 4】現行の社会保険関係の法体系

| 分野   | 全人代    | 国務院     |       | 労働部                |
|------|--------|---------|-------|--------------------|
|      | 法律     | 行政法規    | 行政通達  | 部門規定               |
| 全般   | ●社会保険法 |         |       |                    |
| 養老保険 |        |         | ●（複数） |                    |
| 医療保険 |        |         | ●（複数） |                    |
| 労災保険 |        | ●工傷保険条例 |       |                    |
| 出産保険 |        |         |       | ●企業従業員生育保険<br>試行弁法 |
| 失業保険 |        | ●失業保険条例 |       |                    |

<sup>3</sup> 国務院弁公庁は、2017 年 1 月 19 日付で「生育保険と従業員基本医療保険の統合実施試行方案」（国弁発（2017）6 号、以下「統合試行方案」という）を發布し、12 の試行都市にて、2017 年 1 月 1 日より、生育保険（表中では「出産保険」）と従業員基本医療保険の統合を、試行すると規定した。

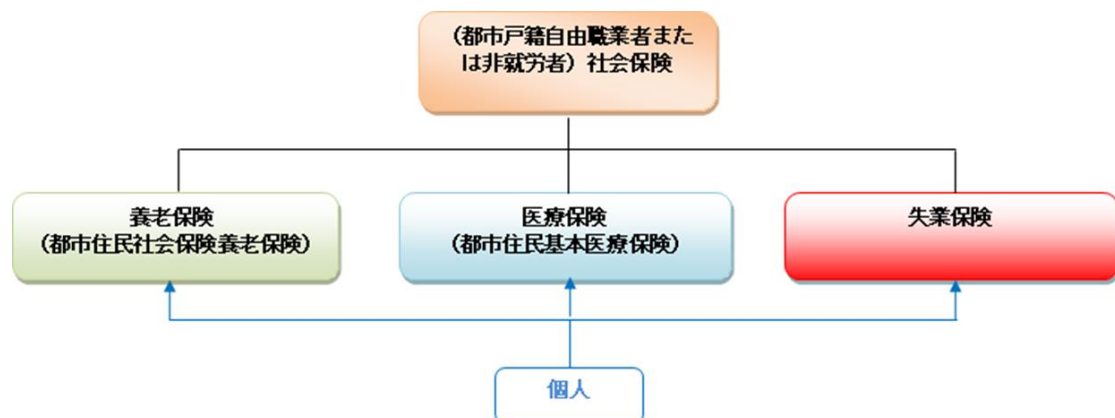
## 第二部 都市住民、農民、無職者向け保険制度

ここまで、中国における社会保険制度のあらまし、および各制度を理解する上での基本情報を解説した。ここからは、各社会保険について、その内容を詳解する。なお、先に述べたとおり、中国では各保険制度の運用、取り扱いについて地域ごとに差異がみられるが、ここでは北京市および天津市の状況を詳解する。

### 1. 都市住民向け保険制度

都市住民（自営業、フリーランスなど）向けの社会保険制度は、都市住民のうち、特定の企業に属さない者を対象とするものである。

【図表 5】北京市 都市住民（自営業者、フリーランスなど）向け社会保険制度



北京市では、都市住民向け社会保険について、養老保険、医療保険、失業保険の3種類を、所在地の職業あつせん機構（人材センターなど）を通して納付するかたちとなる。その際の料率は、養老保険 20%、医療保険 7%、失業保険 1.2%とされている。

また納付基数については、養老保険と医療保険は、

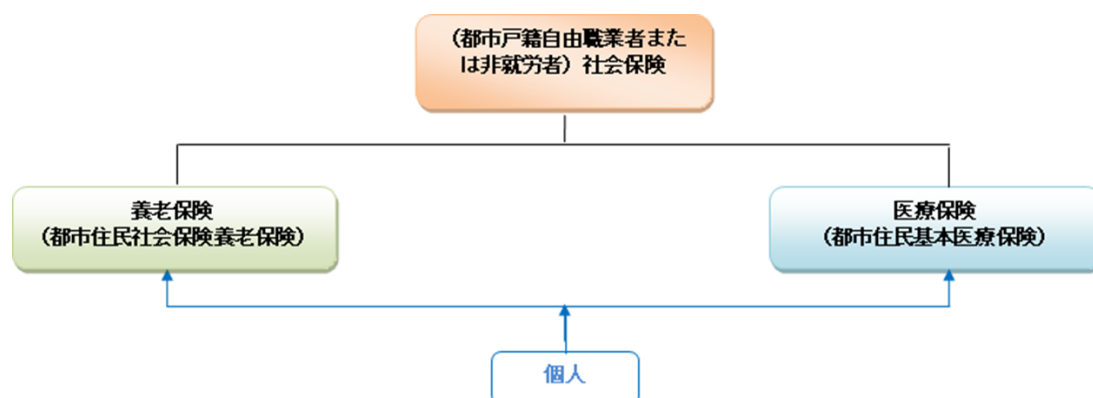
- ①社会平均月賃金
- ②社会平均月賃金の 6 割
- ③社会平均月賃金の 4 割

の 3 種からなり、加入者は希望の享受待遇および自身の負担額に照らし、選択することが可

能とされている。一方、医療保険は固定された負担額となっている。また、企業に属さない以上、加入は個人の名義で行い、費用も全額自己負担となる。

なお、北京市においては、当地戸籍保有者かつ非農村戸籍者であることが加入の前提条件とされている。

【図表 6】 天津市 都市住民（自営業者、フリーランスなど）向け社会保険制度



天津においては、養老保険、医療保険の 2 種類を、所在地の職業あつせん機構（人材センターなど）を通して納付するかたちとなる。また料率は、養老保険 20%、医療保険 8% +260 元／年となっている。

納付基数については、養老保険は（2018 年）3,364～7,073 元の範囲より選択可能で（ただし原則は 7,073 元となる）、医療保険は「3,364 元」という固定基数が用いられる。ここでも、加入は個人名義であり、費用は全額自己負担となる。なお、天津市においては、天津市戸籍保有者もしくは天津市居住証の保有者のみ、加入が可能とされている。

#### 【共通事項】

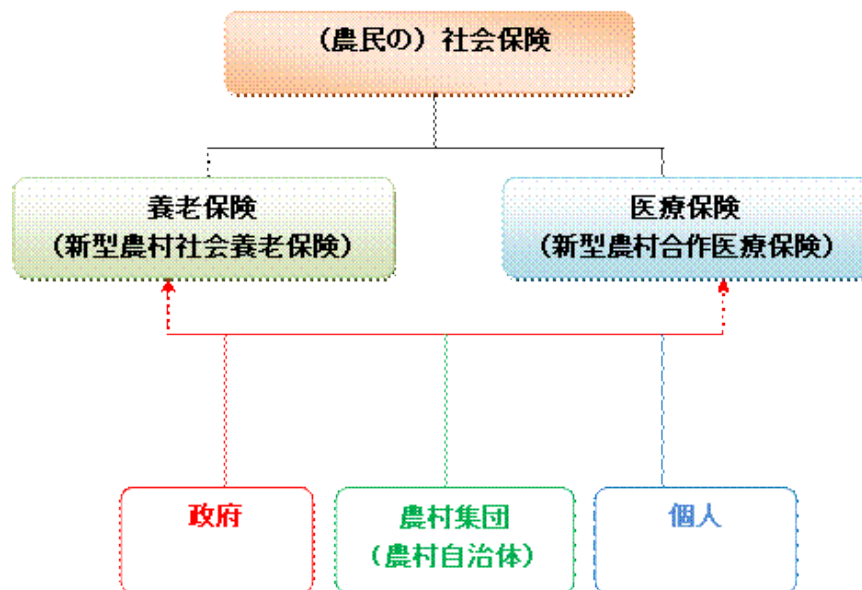
北京、天津のいずれも、企業に勤務する者が、既に都市住民戸籍へ加入していることを理由に、企業従業員向けの社会保険加入への免除を受けることはできないことに注意が必要である<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> 企業には、従業員を社会保険に加入させる法定の義務がある。詳細は後述する。

## 2. 非企業従業員（農民、無職者）向け社会保険制度

非企業従業員、すなわち農村住民、無職者を対象とする社会保険制度は、無職者を含む農村住民に居住する者のための保険であり、養老保険と医療保険のみ、加入することができる。

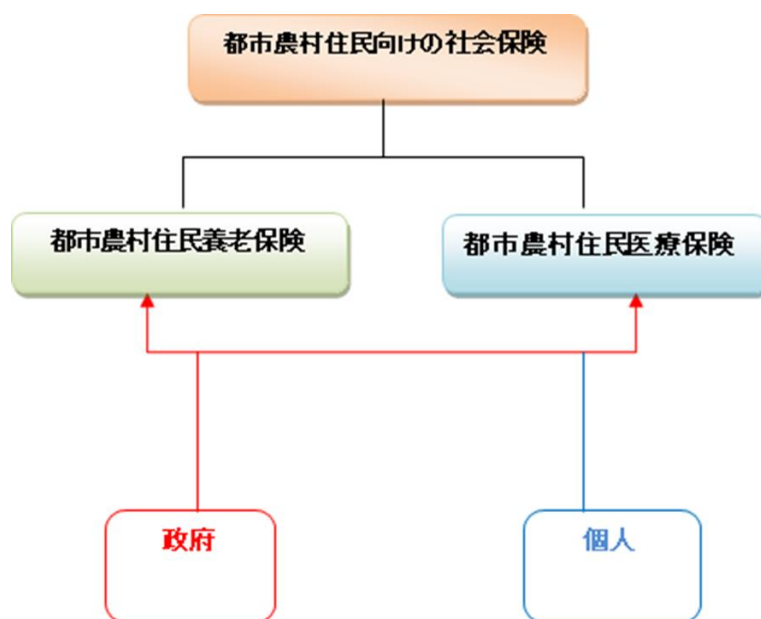
【図表 7】北京市 農村住民（農民、無職者を含む）向け社会保険制度



同保険の保険料について、北京では中央政府、農村自治体、個人の三者が納付するかたちとなる。本人の総負担額は、年間およそ 100 元程度と大変少額である。

また、戸籍所在地での加入が必要とされ、医療保険については、原則、戸籍所在地周辺の指定病院での受診でなければ待遇を享受できないとされている。また養老保険については、5 険（企業従業員向け）との接続ができておらず、いわゆる出稼ぎ労働者が都市部で納付した養老保険の年数を、農民として加入する社会保険制度の年数に加算することができないなど、問題も残されている。

【図表 8】 天津市 都市農村住民（農民、無職者を含む）向け社会保険制度



天津市では、天津戸籍を有する満 16～60 歳未満の者であれば、加入が可能とされている。保険料は年間納付方式が採用されており、養老保険の納付基数は年間 600～3,300 元まで 10 のランクに区分され、任意に選択が可能となっている。

また、政府からも一定の補助金を受けられ、個人が納付した養老保険および政府から取得した補助金は、いずれも養老保険個人口座に計上される仕組みとなっている。

#### 【共通事項】

北京市、天津市とも非企業従業員に対しては、加入者自身が負担する保険料が低額に抑えられている。これは無職者を含め安定した収入を欠く者が見込まれることに配慮したものであり、同制度の特徴といえる。

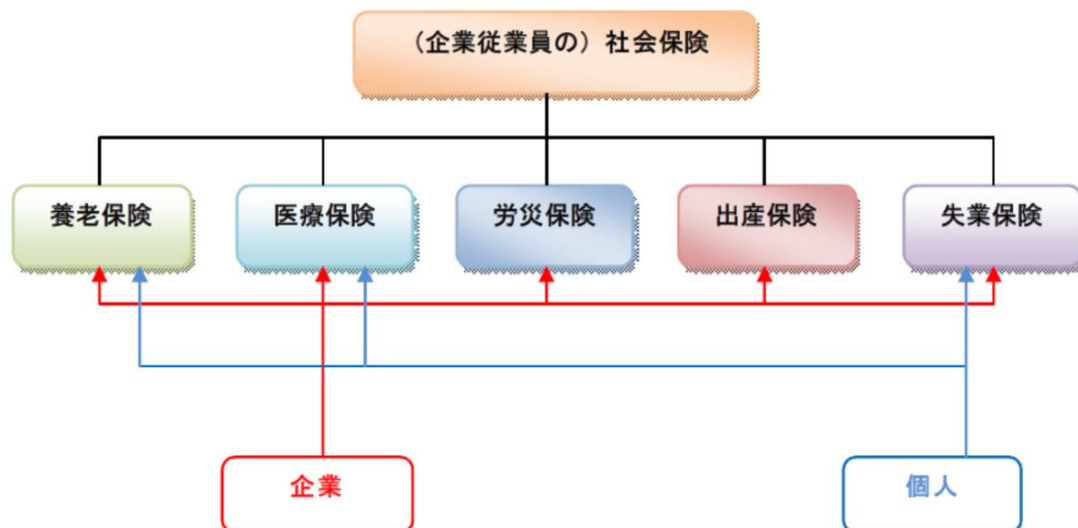
一方で、同制度は、医療保険の点では給付の申し込み手続きが煩雑であり、かつ費用納付や給付基準などの面でも地域間の差異が大きい。また、受診可能な指定病院が限定されているなど、加入者（特にいわゆるで出稼ぎ労働者）にとって、必ずしも利用が容易ではないなど、制度上の問題点もいくつか存在する。

### 第三部 企業従業員向け社会保険制度の詳解

日系企業および日本人駐在員がもっともかかわるであろう「企業従業員向け社会保険制度」は、企業に勤務する従業員が加入・享受する保険制度であるが、後述のとおり企業もその一部保険料について、法律上の納付義務を負っている。不納付、納付漏れなどのリスクを回避するためにも、同制度に対する理解は欠かすことができない。

#### 1. 企業従業員向け社会保険制度

【図表 9】 企業従業員向け社会保険制度の構造



【図表 9】 のとおり、企業従業員については 5 険制度が運用されており、企業および個人の二者が負担することとなっている。企業側では、5 険について、すべて（企業負担分を）負担することとされており、個人は失業保険、医療保険、養老保険の三つを負担し、残りの労災保険、出産保険は負担する必要がある。なお、企業従業員が加入すべき保険について、北京市および天津市では、以下のような相違がある。

#### 【北京市】

北京市では当該従業員の戸籍（都市か農村か）にかかわらずなく、5 険に加入すべきこととなる。

## 【天津市】

天津市では従来、農村戸籍の企業従業員について一定の条件のもと「3 險」のみ加入することを認めてきた。しかし、2018 年 7 月 1 日よりこれらの制度は廃止され、企業従業員については「5 險」へ加入するとの変更がなされた。

【図表 10】天津における企業従業員向け社会保険制度の分類

|            | 養老 | 医療 | 労災 | 出産 | 失業 | 企業従業員 | 非企業従業員 | 天津戸籍 |      | 外地（非天津戸籍）    |              |
|------------|----|----|----|----|----|-------|--------|------|------|--------------|--------------|
|            |    |    |    |    |    |       |        | 都市戸籍 | 農村戸籍 | 都市戸籍         | 農村戸籍         |
| 企業従業員「5 險」 | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ✓     |        | ✓    | ✓    | ✓            | ✓            |
| 従業員「2 險」   | ●  | ●  |    |    |    |       | ✓      | ✓    | ✓    | ✓（居住証保持者に限定） | ✓（居住証保持者に限定） |
| 都市農村住民保険   | ○  | ○  |    |    |    |       | ✓      | ✓    | ✓    |              |              |

## 2. 社会保険料の計算方法

社会保険料の納付金額は外国人、中国人を問わず「納付基数」に「納付比率」を掛けたものとなる。

【図表 11】社会保険料の計算式

$$\text{納付する社会保険料} = \text{納付基数} \times \text{納付比率}$$

## 【北京市】

納付基数は通常、加入対象者（個人）の前年度の平均月賃金を指すものとなる。なお、ここでいう平均月賃金とは、前年度（1 月 1 日～12 月 31 日）12 カ月の支給された賃金の総額（各種手当、ボーナスを含んだ税引き前の賃金額）を 12 で割った額である。なお、新入社員の場合は、最初の 1 カ月の賃金水準が納付基数となる。

この納付基数の調整（変更）は、手続きが可能とされる時期が限定されており、毎年6月5日～7月25日となっている。この期間中に新たな納付基数の申告を怠った場合、前年度の基数に110%を乗じた数字をもって基数とされる。なお、納付基数には上限および下限が設定されている。

### 【天津市】

天津市における納付基数についても、加入対象（個人）の前年度（1月1日～12月31日）に支給された賃金総額（各種手当、ボーナスを含んだ税引き前の賃金額）を12で割った月平均賃金が基数となる。新入社員の場合は、最初の1カ月の賃金水準が納付基数となるのも、同じである。

納付基数の調整は毎年4月（前年度の社会平均月賃金額の公布後に）のみ可能（1月～3月分は遡及調整）とされている。納付基数には、それぞれ上限と下限が設けられている。

## 3. 社会保険料の料率

具体的な社会保険を計算する場合、その料率が重要となってくる。北京市および天津市における5険の料率は、以下の表のとおりである。なお、北京市、天津市とも、戸籍の種類による区別があることに注意を要する。

【図表12】北京市における「5 険」の料率および基数の上下限  
※都市戸籍従業員

| 施行期間：2018. 7. 1-2019. 6. 30 |             |          |               |        |
|-----------------------------|-------------|----------|---------------|--------|
| 保険別                         | 企業          | 個人       | 納付基数上限<br>(元) | 納付基数下限 |
| 養老保険                        | 19.0%       | 8.0%     | 25,401        | 3,387  |
| 医療保険                        | 10.0%       | 2%+3元    |               | 5,080  |
| 労災保険                        | 0.2%～1.9%   | —        |               |        |
| 出産保険                        | 0.8%        | —        |               |        |
| 失業保険                        | 0.8%        | 0.2%     |               | 3,387  |
| 合 計                         | 30.8%～32.5% | 10.2%+3元 | —             | —      |

2017年北京市企業従業員平均月賃金（元）：8,467

【図表 13】北京市における「5 險」の料率および基数の上下限  
※農村戸籍従業員

| 施行期間：2018. 7. 1-2019. 6. 30 |               |        |               |        |
|-----------------------------|---------------|--------|---------------|--------|
| 保険別                         | 企業            | 個人     | 納付基数上限<br>(元) | 納付基数下限 |
| 養老保険                        | 19. 0%        | 8. 0%  | 25, 401       | 3, 387 |
| 医療保険                        | 10. 0%        | 2%+3元  |               | 5, 080 |
| 労災保険                        | 0. 2%~1. 9%   | —      |               |        |
| 出産保険                        | 0. 8%         | —      |               |        |
| 失業保険                        | 0. 8%         | —      |               | 3, 387 |
| 合 計                         | 30. 8%~32. 5% | 10%+3元 | —             | —      |

2017年北京市企業従業員平均月賃金（元）：8, 467

【図表 14】天津市における「5 險」の料率

| 施行期間：2018. 1. 1-2019. 3. 31 |               |                 |
|-----------------------------|---------------|-----------------|
| 保険別                         | 企業            | 個人              |
| 養老保険                        | 19. 0%        | 8. 0%           |
| 医療保険                        | 10. 0%        | 2%/月<br>+260元/年 |
| 労災保険                        | 0. 2%~1. 9%   | —               |
| 出産保険                        | 0. 5%         | —               |
| 失業保険                        | 0. 5%         | 0. 5%           |
| 合 計                         | 30. 2%~31. 9% | 10. 5%+260元     |

※農村戸籍の企業従業員で、既に「3 險」に加入しているものは「8%+260元/年」となる

※上記のとおり「3 險」は廃止されており、加入済の者も2019年12月31日までに「5 險」に移行すべきとされている

【図表 15】 天津市における基数の上下限<sup>5</sup>

|                | 養老 | 医療 | 労災 | 出産 | 失業 | 企業従業員 | 非企業従業員 | 基数範囲 | 天津戸籍                              |      | 外地（非天津戸籍）                         |      |
|----------------|----|----|----|----|----|-------|--------|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------|------|
|                |    |    |    |    |    |       |        |      | 都市戸籍                              | 農村戸籍 | 都市戸籍                              | 農村戸籍 |
| 企業従業員<br>「5 險」 | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ✓     |        | 上限   | 16821                             |      |                                   |      |
|                |    |    |    |    |    |       |        | 下限   | 3364                              |      |                                   |      |
| 従業員<br>「2 險」   | ●  | ●  |    |    |    |       | ✓      | 上限   | 7073                              |      | 7073                              |      |
|                |    |    |    |    |    |       |        | 下限   | 3364<br>(医療保険の納付基数は3364元<br>まで固定) |      | 3364<br>(医療保険の納付基数は3365元<br>まで固定) |      |

天津市2017年度従業員平均月賃金（元）

5607

基数範囲施行期間

2018. 4. 1-2019. 3. 31

天津市では、市において初めて企業に就労し、5 險を納付する場合、使用者と本人が協議の上、以下の額をもって最低納付基数とすることが認められている。

【図表 16】 天津市の企業に勤める外地戸籍（都市、農村とも）者に対する優遇

単位：元

| 納付期間   | 前年度天津社会平均月賃金 | 適用割合 | 基数額  |
|--------|--------------|------|------|
| 2016年度 | 4944         | 40%  | 1978 |
| 2017年度 | 5265         | 45%  | 2369 |
| 2018年度 | 5607         | 50%  | 2804 |
| 2019年度 | 未発表          | 60%  | 未発表  |

<sup>5</sup> 表中には「2 險」との表記があるが、これは非企業従業員を対象としたものである。

#### 4. 移行に関する諸手続き

前述のとおり、今日の中国では、「企業従業員」「都市戸籍非就労者」「農村住民（農民）」という三つの分類に対し、それぞれ異なる養老保険制度が運用されている。人材の流動性の高い中国社会においては、三つのシステム間の引き継ぎが、実務上でも重要となってくる。

この点、転出地で企業労働者として支払った「5 險」の年数は、原則として転入地でも継承が可能とされている。ただし、転出地で自営者や都市農村住民として個人名義で社会保険に加入した年数については、通常これを転入地において算入（継承）することはできない。

### 第四部 各保険内容の詳解

北京市、天津市の運用状況を踏まえつつ、各保険の具体的な内容を解説する。

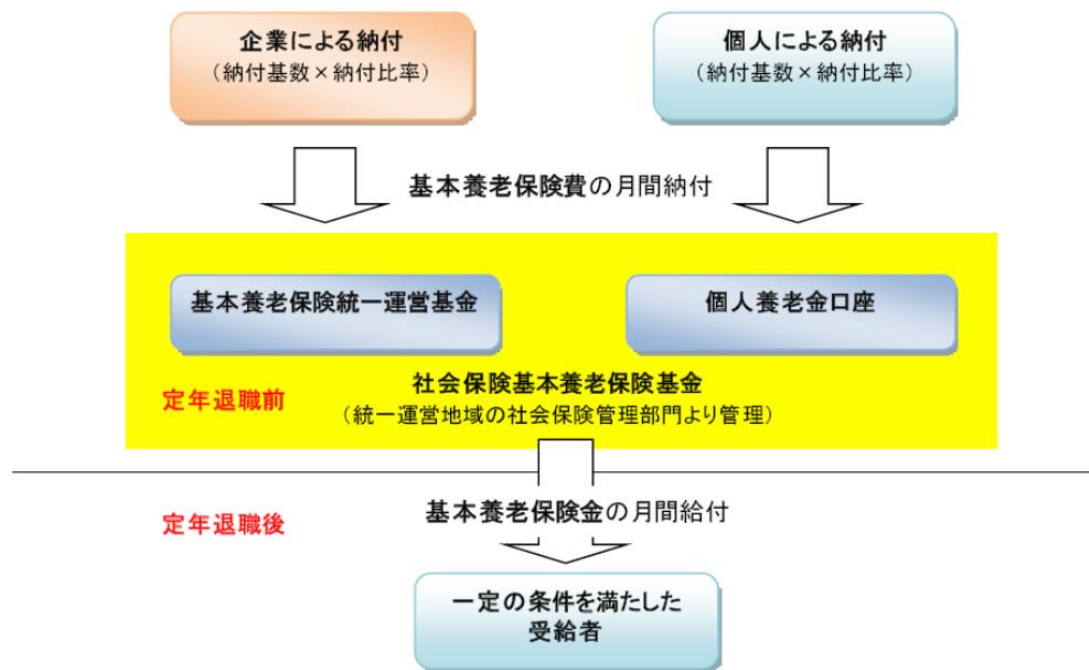
#### 1. 養老保険

養老保険とは、法律で定められた一定の年数をベースに、労働者が事業所を退職した後に、一定の経済的保障を給付する保険を指す。文字どおり、受給者の「老」後の生活を「養」う保険であり、日本の年金保険と類似する。

中国の養老保険の特徴として、①労使間の雇用関係に基づき、使用者（企業）と被用者（従業員）が共同で負担、納付する「従業員基本養老保険」、②受給者個人が納付する「都市住民社会養老保険」、③政府・農村自治体（中国語では「農村集体」と呼ぶ。）・受給者個人の三者が共同で負担、納付する「新型農村社会養老保険」、という三つのタイプが存在する。なお、公務員に対する養老保険は、基本的に社会保険の範疇から離れた運営となっている。

以下では、日系企業および日本人駐在員と最も関連の深い、従業員基本養老保険について説明する。

【図 17】 養老保険の構造



### 1-1. 養老金享受の要件

社会保険法では「基本養老保険に加入した個人は、法定退職年齢に達した際に、累計納付年数が満 15 年である場合は、基本養老金を毎月受給する。」(第 16 条)と規定されており、養老保険の給付(中国では「養老金」と呼ぶ。以下、「養老金」)には、「累計満 15 年の保険料納付」が条件となる。

実務では、さまざまな事情から企業を定年退職する時点で、この累計 15 年間の保険料納付要件を満たしていない従業員が存在する。この場合、以下の三つの選択肢をとりうる<sup>6</sup>。

#### 【北京市】

- ① 5 年間の納付期間延長が認められる。この間に累計 15 年間の納付を完了した後、養老金を取得しうる(定年退職の延期)。延長にもかかわらず、なお累計の納付期間が 15 年に満たない場合、期間満了時に不足分相当の養老保険料を一括納付することで、養老金を取得できる。
- ② 都市住民社会保険養老保険(北京都市戸籍者)もしくは新型農村社会養老保険に移行し、

<sup>6</sup> 『社会保険法』の実施に係る若干の規定(人的資源・社会保障部令第 13 号。2011 年 6 月 29 日公布) 第 2~4 条

満 15 年間分を納付した後、養老保険待遇を享受する。

③個人養老金口座残高の一括還付を受ける（この場合、養老金は享受できない）。

## 【天津市】

①天津戸籍者の場合、企業側と合意した上、満 15 年間までの納付期間延長が認められる。

満 15 年間納付し終わった後、養老金を取得することができる（実質、定年退職の延期）。  
2011 年 6 月 30 日以前に社会保険に加入し始めた対象者で、法定定年退職年齢から 5 年間の納付延長をしたにもかかわらず、なお 15 年に満たない場合、期間満了時に不足分相当の養老保険料（社会平均賃金を基数とし計算する）を一括納付することで、養老金を取得することができる。

② 天津戸籍者の場合、都市住民社会保険養老保険に移行し、企業従業員としての納付期間と合算した上、満 15 年間分を納付した後、養老保険待遇を享受する。

③個人養老金口座残高の一括還付を受ける（この場合、養老金は享受できない）。

## 1-2. 養老金の支給金額

北京、天津における定年退職後の具体的な養老金支給金額は、以下のとおりとなる。

【図表 18】北京市 養老金の支給金額  
定年退職後における養老金の支給額<sup>7</sup>

支給額=(A+B)÷2×C×1%

A=定年退職時の前年度北京市従業員平均月賃金

B=定年退職時の前年度北京市従業員平均月賃金×納付指数

C=納付年数(累計納付月数÷12。小数点以下切り捨て)

納付指数=毎月の納付基数と前年度平均賃金との比例の平均値

例:25歳から毎月社会保険納付。

60歳に定年退職(35年間継続納付)

納付指数平均1.15 (参考:2017年北京市平均月賃金8,467元)

平均納付基数15,000元

定年退職時の社会平均月賃金13,000元

基本養老金支給額=(13,000+13,000\*1.15)/2\*35\*1%  
= 4,891 元

支給額=口座残高(利息込み)÷係数

| 退職年齢 | 係数月数 | 退職年齢 | 係数月数 | 退職年齢 | 係数月数 |
|------|------|------|------|------|------|
| 40   | 233  | 50   | 195  | 60   | 139  |
| 41   | 230  | 51   | 190  | 61   | 132  |
| 42   | 226  | 52   | 185  | 62   | 125  |
| 43   | 223  | 53   | 180  | 63   | 117  |
| 44   | 220  | 54   | 175  | 64   | 109  |
| 45   | 216  | 55   | 170  | 65   | 101  |
| 46   | 212  | 56   | 164  | 66   | 93   |
| 47   | 208  | 57   | 158  | 67   | 84   |
| 48   | 204  | 58   | 152  | 68   | 75   |

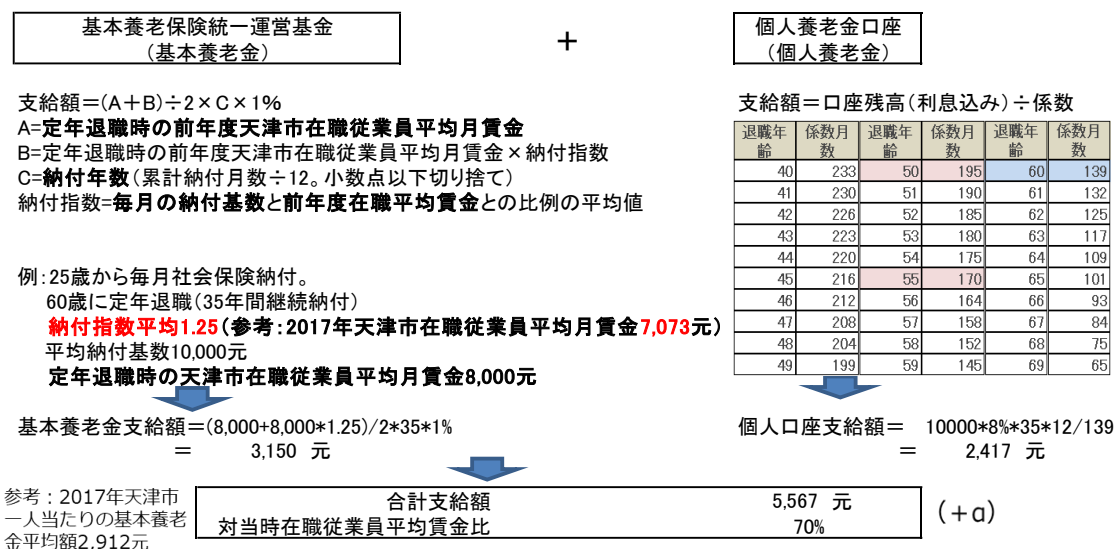
個人口座支給額= 15000\*8%\*35\*12/139  
= 3,625 元

参考:2017年北京市  
一人当たりの基本養老  
金平均額3,770元

合計支給額 8,516 元 (+a)  
対当時社会平均収入比 66%

<sup>7</sup> 北京市における「従業員平均賃金」とは、企業に勤務する従業員、派遣従業員および兼業、アルバイトなども含まれる。

【図表 19】 天津市 養老金の支給金額  
定年退職後における養老金の支給額<sup>8</sup>



### 1-3. 企業従業員養老保険における移行

人材の流動性が高い中国では、企業従業員においても省・市をまたいだ移動が少なくない。中国において、企業従業員養老保険間の移動は、原則として可能とされているが、転入後に養老待遇を受けられるかは、転入地の規定に左右される<sup>9</sup>。また、転出地で自営業者や都市農村住民として個人名義で社会保険に加入した年数は通常、継承できない。

#### 【北京市】

外地から北京市に転入した者が、北京市で養老保険の待遇を受けるには、以下の要件を満たす必要がある。①定年退職時まで、北京市での養老保険の累計納付年数が10年間以上であること、②男性は50歳、女性は40歳までに、社会保険の納付を開始していること。

#### 【天津市】

外地から天津市に転入した者が、天津市で養老保険の待遇を受けるには、以下の要件を満たす必要がある。①男性は50歳、女性は40歳以前に、天津市において養老保険(企業従業

<sup>8</sup> 天津市では、兼業、アルバイトなどは含まれず、あくまで企業に勤務する従業員、労務派遣社員など契約関係に基づき給与を受け取る者の平均賃金を用いる。

<sup>9</sup> なお、新型農村社会養老保険への移転が不可になったことにより、個人養老口座の残高について、定年退職年齢到達前の一括還付は、既に不可となっている。

員名義での納付、自営者名義での納付いずれも可能) の納付を開始していること。

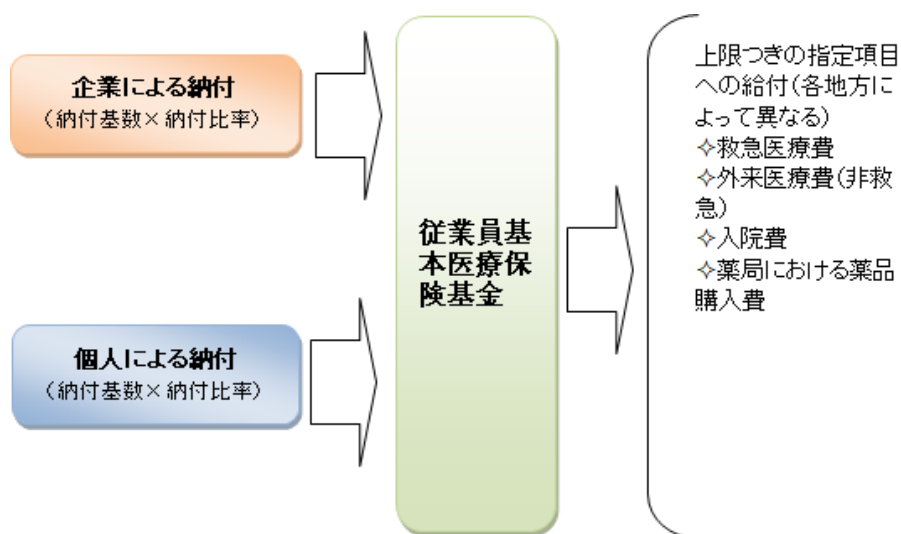
## 2. 医療保険

「医療保険」とは、企業従業員の非労災要因による罹病に係る医療、または都市住民および農民の疾病医療に対して、資金支援を与える保険である。

各種社会保険の中でも医療保険は北京市、天津市においてさまざまな点で差異がみられる。このため、実際の各種手続き利用にあたっては、事前に当地の状況をよく把握しておくこと。

### 2-1. 基本医療保険の納付および受給

【図表 20】基本医療保険の納付および受給の流れ



基本医療保険の保険料は、養老保険と同じく、企業負担分と個人負担分に分けて納付されている。企業にとっては、養老保険に次いで負担割合が高い保険項目である。また、給付方式は養老保険のように、受給者に対し積み立てをベースにした一定金額を支給するのではなく、罹病時に実際に発生した医療費、入院費を基本医療保険基金が一部負担するものとなる。

なお、労災発生時の医療費、入院費と、育児出産時に発生する医療費、入院費の2項目は、それぞれ労災保険および出産保険で別途カバーされることになっているため、基本医療保険の対象から除外されている。

また、社会保険法によれば、「従業員基本医療保険に加入した個人が法定退職年齢に達した際、累計納付年数が国の規定する年数に達している場合、退職後は基本医療保険料（保険費）を納付せずに、国の規定に基づいて基本医療保険待遇を享受する。」とされている。つまり、定年退職後も引き続き医療保険待遇（上記の「医療費還付」を含む）を享受するにあたり、医療保険料の累積納付年数が一定の年数に達することを条件としている。

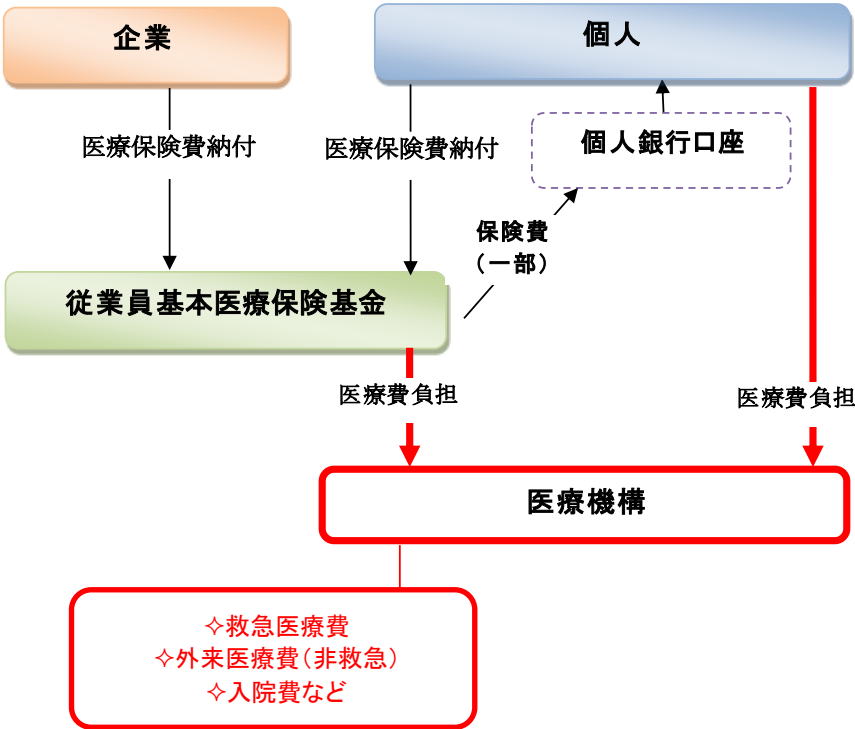
## 2-2. 納付および受給におけるプロセス

納付および受給における基本的なプロセスは、以下のとおりとなる。

- (1) 企業と個人が毎月一定金額の医療保険料を、従業員基本医療保険基金に納付する。
- (2) 医療保険基金は毎月一定金額を、個人が保有する医療カードに還元する。還元された医療費の用途は限定されており、残高を現金のかたちで引き出すことは、通常認められない。
- (3) 医療機関で実際に発生した医療費は、まず医療カードで決済する。残高が不足する場合は、基本的に個人負担となる（一部の地域においては、残高を超過した医療費について、医療保険基金がさらに一部負担することもある）。
- (4) 実際に発生した入院費は、医療保険基金が一定の限度内で負担し、限度額を超過した部分は医療カードの残高を利用することが可能。それでもなお不足する場合は個人負担となる。
- (5) 外部薬局での医薬品購入には、医療カードの利用が認められる。

### 2-3. 北京市の状況

【図表 21】 北京市における基本医療保険基金による費用負担の仕組み



【図表 22】 北京市 医療保険の納付比率と内訳

| 医療保険費の納付比率       |                 | 従業員基本医療保険基金の詳細 | 主要機能                                                  |
|------------------|-----------------|----------------|-------------------------------------------------------|
| 企業納付比率           | 個人納付比率          |                |                                                       |
| 納付基数の10%<br>(月間) | 納付基数の2%<br>(月間) | 「外来診療高額医療補助基金」 | 年間1,800元以上～2万元以下の外来診療費の一部を負担する。                       |
|                  |                 | 「補充医療保険基金」     | 定年退職者の外来診療費の負担を更に軽減するために、「外来診療高額医療補助基金」の不負担額の一部を負担する。 |
|                  |                 | 「基本医療統一企画基金」   | 年間1,300元以上～10万元以下の入院医療費の一部を負担する。                      |
|                  | 3元(月間)          | 「入院高額医療相互扶助資金」 | 年間10万元以上～20万元以下の入院医療費の一部を負担する。                        |

【図表 23】北京市 実質負担額（外来診療費）

| 医療費項目             | 医療費支給元                      | 医療保険参加者 | 診療方式                       | 医療保険による医療費不負担額 | 「外来診療高額医療保険基金」による負担比率 | 「補充医療保険基金」による負担比率 | 医療費最大額 |
|-------------------|-----------------------------|---------|----------------------------|----------------|-----------------------|-------------------|--------|
| 外来医療費<br>(薬代など含む) | 「外来診療高額医療補助基金」および「補充医療保険基金」 | 在職従業員   | 地域診療施設での診療                 | 1,800元         | 90%                   | -                 | 2万元    |
|                   |                             |         | 非地域診療施設(総合病院など)での診療        |                | 70%                   |                   |        |
|                   |                             | 定年退職者   | 70歳以下で、非地域診療施設(総合病院など)での診療 | 1,300元         | 85%                   | 15%               |        |
|                   |                             |         | 70歳以下で、地域診療施設での診療          |                | 90%                   | 10%               |        |
|                   |                             |         | 70歳以上(診療方式を問わない)           |                | 90%                   | 10%               |        |
|                   |                             |         |                            |                |                       |                   |        |

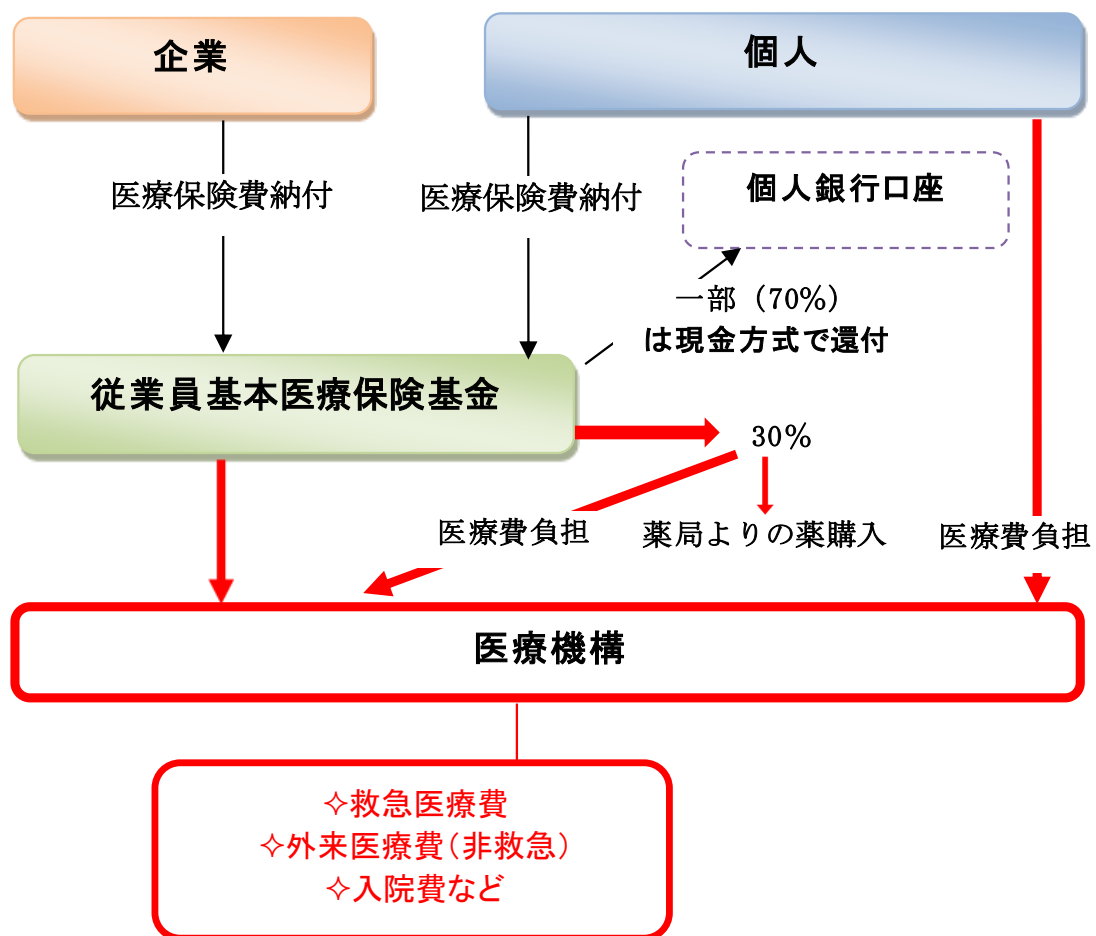
【図表 24】北京市 実質負担額（入院診療費）

| 医療費項目                  | 医療費支給元                       | 医療保険参加者 | 「基本医療統一企画基金」による給付                          |           |          |          |          |         | 「入院高額医療相互扶助資金」による給付 |         |
|------------------------|------------------------------|---------|--------------------------------------------|-----------|----------|----------|----------|---------|---------------------|---------|
|                        |                              |         | 医療費の不負担金額                                  | 年間医療費金額区分 | 負担比率     |          |          | 年間最大支給額 | 負担比率                | 年間最大支給額 |
|                        |                              |         |                                            |           | 三級病院での治療 | 二級病院での治療 | 一級病院での治療 |         |                     |         |
| 入院医療費（一部重大疾病の外来診療費を含む） | 「基本医療統一企画基金」及び「入院高額医療相互扶助資金」 | 在職従業員   | 1,300円（当年度中の1回目の入院）<br>650円（当年度中の2回目以降の入院） | 起算額～3万円   | 85%      | 87%      | 90%      | 10万円    | 85%                 | 20万円    |
|                        |                              |         |                                            | 3万円～4万円   | 90%      | 92%      | 95%      |         |                     |         |
|                        |                              |         |                                            | 4万円～      | 95%      | 97%      | 97%      |         |                     |         |
|                        |                              | 定年退職者   |                                            | 起算額～3万円   | 91%      | 92.2%    | 94%      |         | 90%                 |         |
|                        |                              |         |                                            | 3万円～4万円   | 94%      | 95.2%    | 97%      |         |                     |         |
|                        |                              |         |                                            | 4万円～      | 97%      | 98.2%    | 98.2%    |         |                     |         |

## 2-4. 天津市の状況

天津市では、個人が負担する保険料のうち 70%が個人の銀行口座に還付されるという制度が設けられている。この際の残り 30%については、企業が負担する保険料と同様、従業員基本医療保険基金を経由し、個人の医療に充当される制度が採用されている。

【図表 25】 天津市における基本医療保険基金による費用負担の仕組み



【図表 26】 天津市 医療保険の納付比率と内訳

| 医療保険費の納付比率      |                 | 従業員基本医療保険基金の詳細    | 主要機能                                                                                                                             |
|-----------------|-----------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 企業納付比率          | 個人納付比率          |                   |                                                                                                                                  |
| 納付基数の9%<br>(月間) | 納付基数の2%<br>(月間) | 「基本医療統一手配基金」      | 年間800元以上～15万元以下の入院医療費及び重病外来医療費の一部を負担する                                                                                           |
| -               | 260元<br>(年間)    | 「高額医療費救助基金」       | 年間15万元以上～35万元以下の入院医療費及び重病外来医療費の一部を負担する。                                                                                          |
| 納付基数の1%<br>(月間) | -               | 「外来(救急)高額医療費補助資金」 | 年間800元以上～6,500元以下の外来診療費の一部を負担する。<br>(前年度に医療保険による医療費の負担額が発生しなかった場合、次年度の給付起算額が800元より100元引き下げる。連続2年間の場合は200元、連続3年間の場合は300元まで引き下げる。) |

企業納付比率 11%のうち、10%および個人納付比率の 2%については、基本医療統一手配基金に充てられる。また、企業納付比率のうち残りの 1%については、外来（救急）高額医療費補助資金に充てられることとなっている。

なお、外来（救急）高額医療費補助資金は、年間 6,500 元以下と対象が制限されているが、この額を超える医療が必要である場合で、入院を要する疾病の場合には、基本医療統一基金ないし高額医療救助基金によることとなるため、被保険者に過大な負担を強いるケースは多くないと考えられる。

【図表 27】 天津市 実質負担額（外来診療費）

| 医療費項目              | 分類           | 医療費支給元                                | 医療保険参加者   |                 | 医療保険による<br>医療費不負<br>担額<br>(給付起算<br>額) | 「外来診療高額医療保険基金」による負担比率                          |          |          | 医療費<br>最大額 |
|--------------------|--------------|---------------------------------------|-----------|-----------------|---------------------------------------|------------------------------------------------|----------|----------|------------|
|                    |              |                                       |           |                 |                                       | 一級病院                                           | 二級病<br>院 | 三級病<br>院 |            |
| 外来医療費(薬<br>代などが含む) | 一般病          | 「外来診療高額<br>医療補助基金」                    | 在職従業員     |                 | 800元                                  | 75%                                            | 65%      | 55%      | 6,500<br>元 |
|                    |              |                                       | 定年退<br>職者 | 70歳未満の<br>定年退職者 | 700元                                  |                                                |          |          |            |
|                    |              |                                       |           | 70歳以上の<br>定年退職者 | 650元                                  |                                                |          |          |            |
|                    | 重病<br>(指定項目) | 「基本医療統一<br>手配基金」及び<br>「高額医療費補<br>助基金」 | 在職従業員     |                 | 1300元                                 | 起算額～5.5万元までのレ<br>ンジ:85%。5.5万元～15万<br>元のレンジ:80% |          |          | －          |
|                    |              |                                       | 定年退職者     |                 |                                       | 起算額～5.5万元までのレ<br>ンジ:90%。5.5万元～15万<br>元のレンジ:80% |          |          | －          |
|                    |              |                                       |           |                 |                                       |                                                |          |          |            |

【図表 28】天津市 実質負担額（入院診療費）

| 医療費項目                  | 医療保険参加者 | 「基本医療統一手配基金」による給付         |                |                |                |                 |          | 「高額医療費補助基金」による給付 |          | 年間医療費最大給付額   |         |          |
|------------------------|---------|---------------------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------|------------------|----------|--------------|---------|----------|
|                        |         | 医療保険による医療費不負担額<br>(給付起算額) |                |                |                | 医療費金額区分         | 医療保険負担比率 | 医療費金額区分          | 医療保険負担比率 |              | 医療費金額区分 | 医療保険負担比率 |
|                        |         | 本年度中の入院回数                 | 一級病院での診療もしくは入院 | 二級病院での診療もしくは入院 | 三級病院での診療もしくは入院 |                 |          |                  |          |              |         |          |
| 入院医療費(一部重大疾病の外来医療費を含む) | 在職従業員   | 初回入院の場合                   | 800円           | 1100円          | 1700円          | 給付起算額<br>～5.5万円 | 85%      | 5.5万円～15万円       | 80%      | 5.5万円～35.3万円 | 80%     | 35万円     |
|                        |         | 2回目以上入院の場合                | 270円           | 350円           | 500円           |                 | 90%      |                  |          |              |         |          |
|                        | 定年退職者   | 初回入院の場合                   | 800円           | 1100円          | 1700円          |                 | 90%      |                  |          |              |         |          |
|                        |         | 2回目以上入院の場合                | 270円           | 350円           | 500円           |                 | 80%      |                  |          |              |         |          |

## 2-5. 医療保険を利用する際の注意事項

### 【北京市】

北京市において医療保険を利用する場合、利用にあたって必要とされる社会保険カードの申請時に、医療機構 4 社（コミュニティ診断所 1 社を含む）をあらかじめ指定する必要がある。ただし、北京地区における計 19 カ所の A 類総合病院、専門病院、中医病院については、あらかじめ指定する必要はなく、社会保険カード持参の上、直接受診することが可能である。

### 【天津】

天津市の場合、発行された社会保険カードを持参し、診療または入院手続きを履行する必要がある。なお、医療保険による給付を受けるには天津市指定病院範囲内での受診が必要である。

参照 URL：

<http://hrss.tj.gov.cn/ecdomain/framework/tj/ihpihjdndfbjcbodkbnejjfgfpahgiaa.jsp>

### 【外地での診療における注意事項】

なお、北京市および天津市のいずれも、医療保険に加入する場合、外地での診療に関する特別な申請手続き（外地医療機構 2 社の選定など）を事前に当局で行わない限り、外地で発生した救急医療費を除き、原則、外地では医療保険による給付を受けられない。

この点は実務上でも注意を要する。昨今、対中ビジネスを展開する日系企業においては、本公司を北京ないし上海に置き、分公司に勤務する従業員の社会保険手続きも、本公司で行

うことも時々、見受けられる。このような場合、赴任前に当該従業員の社会保険を実際の勤務地に移転させるか、または当局にて、外地での診療に関する手続きを遺漏なく行うことが望ましい。

## 2-6. 保険料の還付

還付についても北京市、天津市間で詳細に差異がみられる。

【図表 29】北京市 還付率および金額

| 還付先と還付金額              |                            | 北京市             |                             |
|-----------------------|----------------------------|-----------------|-----------------------------|
| 医療費還付先                |                            | 加入者銀行口座         |                             |
| 月<br>還<br>付<br>金<br>額 | 基礎部分                       | A × 2%          |                             |
|                       | 年<br>齢<br>補<br>助<br>部<br>分 | 34歳未満           | A × 0.8%                    |
|                       |                            | 35歳以上～<br>44歳未満 | A × 1%                      |
|                       |                            | 45歳～定年<br>退職年齢  | A × 2%                      |
|                       |                            | 定年退職後<br>～74歳   | 100元(基礎部分なし)<br>(定年退職後～70歳) |
|                       |                            | 75歳以上           | 110元(基礎部分なし)<br>(70歳以上)     |

注：A＝還付時点における医療保険の納付基数

北京市では、定年退職後に医療保険基金による月間還付金額が定額方式(100元又は110元)に切り替えられる。

また、毎月3元の「入院高額医療相互扶助資金」が自動的に控除されるため、口座への入金額は実際97元又は107元になる。

【図表 30】 天津市 還付率および金額

| 身分    | 年齢    | 個人記帳口座への記入額 |                |       | 個人銀行口座への振り込み割合  |
|-------|-------|-------------|----------------|-------|-----------------|
|       |       | 個人負担分の医療保険料 | 使用者の従業員平均納付基数額 | 固定金額  |                 |
| 企業従業員 | 45歳未満 | 100.0%      | 0.8%           | －     | 個人記帳口座への記入額の70% |
|       | 45歳以上 | 100.0%      | 1.2%           | －     |                 |
| 定年退職者 | 70歳未満 | －           | －              | 40元／月 |                 |
|       | 70歳以上 | －           | －              | 50元／月 |                 |

### 3. 労災保険

労災保険は、労災事故に遭遇した従業員や職業病を患った従業員の治療を行うために、一定の資金を与える保険である。労災保険待遇が給付される前提として、労災認定が必要となる。

#### 3-1. 労災保険の要件

「労働災害保険条例」(第 14 条) では、以下の場合に、労災として認定すると定めている。

- (1)労働時間および労働場所内において、業務上の原因により事故傷害を受けたとき。
- (2)労働時間の前後に労働場所内において、業務と関係する準備、または片付けの性質をもつ業務に従事し、事故傷害を受けたとき。
- (3)労働時間および労働場所内において、業務上の職責の履行に起因し、暴力等の予想外の傷害を受けたとき。
- (4)職業病にかかったとき。
- (5)業務による外出期間において、業務上の原因により傷害を受け、または事故が発生し行方不明であるとき。
- (6)出退勤の途中において、本人に主たる責任のない交通事故または都市軌道交通、旅客運送フェリー、もしくは列車事故に遭い傷害を受けたとき。
- (7)法律または行政法規の規定により、労働災害であると認定すべきその他の事由がある場合。

また、同条例の第 15 条では、以下の場合、労災とみなすと規定している<sup>10</sup>。

- (1)労働時間および業務上の職位において、突発的疾患により死亡し、または 48 時間内に緊急救助を経たけれども、効果がなく死亡したとき。
- (2)危険緊急対応・災害救助等の国の利益および公共利益を維持保護する活動において、傷害を受けたとき。
- (3)従業員が過去に軍隊に勤務し、戦争または公務により負傷して後遺障害が残り、既に革命傷害軍人証を取得し、使用者に勤務後に旧傷害が再発したとき。

## 3-2. 料率

労災保険は養老保険や医療保険と異なり、全額を企業が負担する仕組みとなっており、個人負担はない。保険料の納付金額は、従業員全員の社会保険納付基数の合計<sup>11</sup>に納付比率をかけて計算される。納付比率は、地域によって、また業種によって 0.5～2%のレンジで変動する<sup>12</sup>。また、労災事故の発生率に応じて、その企業に適用される労災保険の納付比率を、社会保険管理部門が毎年調整できることになっている。労災としての認定を受けた場合、生じる医療費や補償金などは基本的に労災保険によって給付されるが、一部の費用は依然として企業負担が発生する点に注意が必要である。

【図 31】業種別料率

|            | 第1類              | 第2類                             | 第3類                                 | 第4類                                | 第5類                                  | 第6類                     | 第7類                | 第8類          |
|------------|------------------|---------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|--------------------|--------------|
| 業種例        | ソフトウェア開発、金融業、保険業 | 卸売り、小売、倉庫、宿泊、飲食、不動産、賃貸料、商業サービス業 | 食品製造業、紡績業、教育、スポーツ、計算器製造、一般製造業、自動車修理 | 農業、アパレル、皮革製造、医薬、化学繊維、自動車製造、鉄道、船舶製造 | 林業、家具製造、建築取り付け、内装業、道路運送、水上運送、製紙、物流代理 | 漁業、化学製品製造、金属精錬、成型、不動産建築 | 石油と天然ガス採掘、鉱物採掘、核燃料 | 炭鉱採掘、金属発掘、製鉄 |
| 基本料率       | 0.20%            | 0.40%                           | 0.70%                               | 0.90%                              | 1.10%                                | 1.30%                   | 1.60%              | 1.90%        |
| 1.2倍まで上乗せ  | 0.24%            | 0.48%                           | 0.84%                               | 1.08%                              | 1.32%                                | 1.56%                   | 1.92%              | 2.28%        |
| 1.5倍まで上乗せ  | 0.30%            | 0.60%                           | 1.05%                               | 1.35%                              | 1.65%                                | 1.95%                   | 2.40%              | 2.85%        |
| 0.8倍まで引き下げ | -                | 0.32%                           | 0.56%                               | 0.72%                              | 0.88%                                | 1.04%                   | 1.28%              | 1.52%        |
| 0.5倍まで引き下げ | -                | 0.20%                           | 0.35%                               | 0.45%                              | 0.55%                                | 0.65%                   | 0.80%              | 0.95%        |

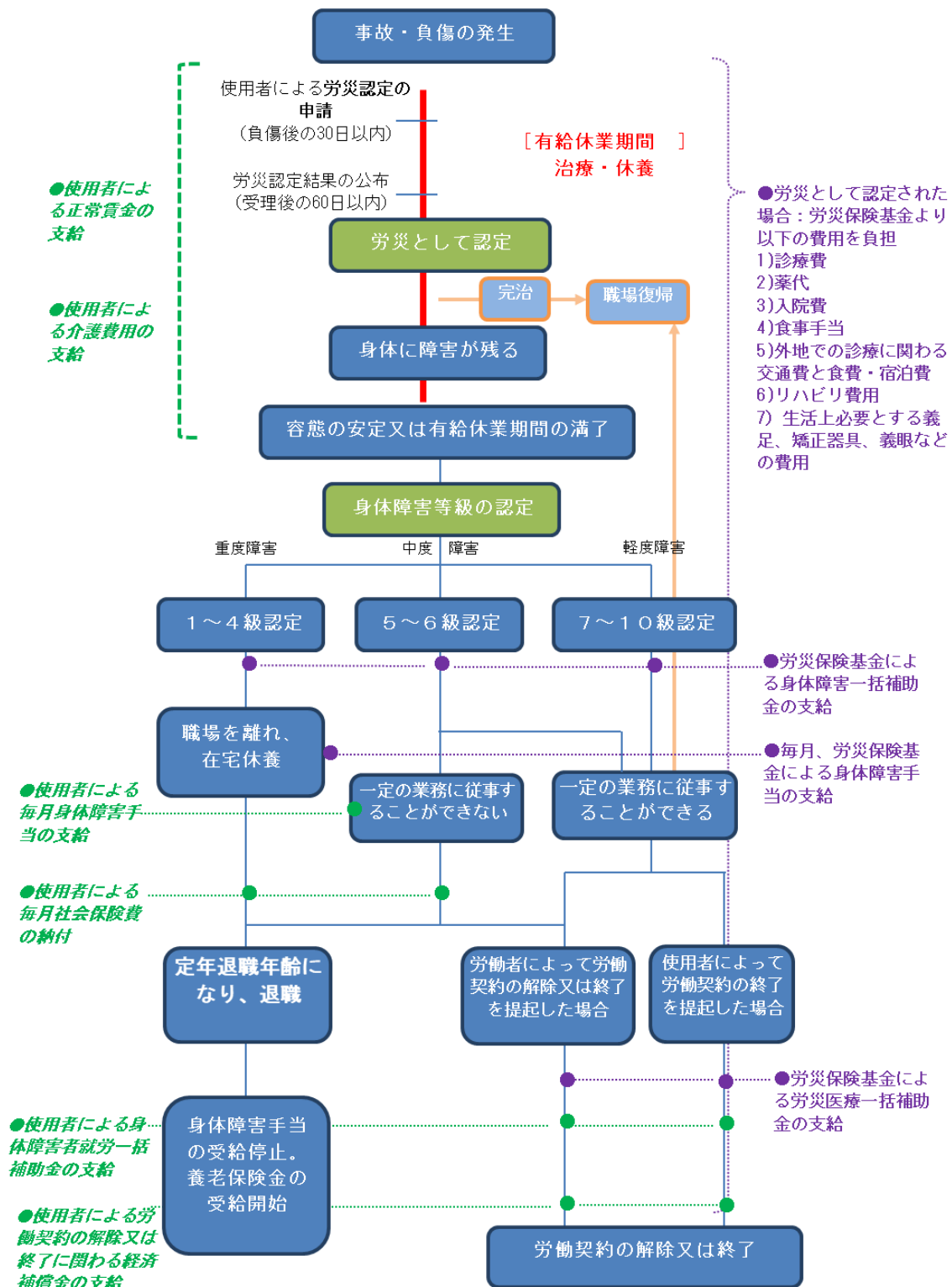
<sup>10</sup> なお、同 16 条では、a. 故意に罪を犯したとき、b. 酒に酔い、または麻薬を吸引していたとき、c. 自傷、または自殺しようとしたときに受けた傷害は、労災事故として認定しないと規定している。

<sup>11</sup> 「労働災害保険条例」の第 10 条では、「従業員の賃金総額」と定められているが、実務上では「従業員全員の社会保険納付基数の合計」になる。

<sup>12</sup> 「労災保険費の比率問題に関する通知」(労社部発[2003]29 号)

### 3-3. 労災保険基金給付の流れ

【図表 32】 給付の流れ



【図表 32】は、労働災害保険条例の規定に基づき、労災発生後の対応について整理したものである。右側の**紫文字**は、労災発生後に労災保険基金が給付する費用であるのに対して、左側の**緑文字**は、企業が負担する必要のある費用となっている。また一部費用については企業がいったん立て替える必要がある費用もある。

### 3-4. 支給月数、割合

労災保険基金によって負担される費用は、主に以下のとおりとなる。

- (1) 労災発生後に、治療に用いた「診療費」「薬代」「入院費」について、正規な医療機関での診療と入院、薬代（限度有り）が、労災保険基金により実費精算される<sup>13</sup>。また、外地での診療にかかわる交通費および労災発生後のリハビリ費については、労災保険センターの事前承認を受けた上で、実費精算することが可能である。
- (2) 入院時の食事手当、外地での診療に関する宿泊費は、労災保険基金から固定金額が支給される。
- (3) 身体障害（後遺症）認定を受けた後、認定された等級に応じて、労災保険基金から「身体障害一括補助金」<sup>14</sup>が一括支給される。「身体障害一括補助金」は、負傷者の月賃金額<sup>15</sup>を元に、下表に記載した月数を掛けて計算する。

【図表 33】身体障害等級に対応する「身体障害一括補助金」の支給月数

| 身体障害等級 | 支給月数 |
|--------|------|
| 1 級    | 27   |
| 2 級    | 25   |
| 3 級    | 23   |
| 4 級    | 21   |
| 5 級    | 18   |
| 6 級    | 16   |
| 7 級    | 13   |
| 8 級    | 11   |
| 9 級    | 9    |
| 10 級   | 7    |

<sup>13</sup> これらの費用は、企業がいったん立て替えた上で、必要なエビデンスを添付して労災保険センターに請求する必要がある。

<sup>14</sup> 中国語では「一次性伤残补助金」と称する。

<sup>15</sup> 「負傷者の月賃金額」とは、労働災害の従業員が業務に起因し事故傷害を受け、または職業病にかかる前の12カ月の平均月保険料納付賃金（＝納付基数）を指す。本人の賃金が「同一管理地域」の従業員の平均賃金の300パーセントを上回る場合には、「同一管理地域」の従業員の平均賃金の300パーセントを上限とした割合で計算する。本人の賃金が「同一管理地域」の従業員の平均賃金の60パーセントを下回る場合には、「同一管理地域」の従業員の平均賃金の60パーセントを下限とした割合で計算する（「労働災害保険条例」第64条）。

- (4) 身体障害等級が 1～4 級と認定された従業員に対して、労災保険基金より毎月「身体障害手当」<sup>16</sup>が支給される。身体障害手当の支給基準は、下表のとおり、負傷者の月賃金額の一定の割合になる。

【図表 34】身体障害等級に対応する「身体障害手当」の支給割合

| 身体障害等級 | 支給割合 (%) |
|--------|----------|
| 1 級    | 90       |
| 2 級    | 85       |
| 3 級    | 80       |
| 4 級    | 75       |

- (5) 身体障害等級が 5～10 級と認定された従業員が<sup>17</sup>、使用者と労働契約を解除または終了した際に、労災保険基金から「労災医療一括補助金」が支給されることとなる。
- (6) 上述した項目のほかに、従業員が労災で死亡した場合には、その近親者は、労災保険基金から「葬儀補助金」「扶養親族慰問金」「一括性労働災害死亡補助金」を受領することができる<sup>18</sup>とされている。

【図表 35】北京市 労災医療一括補助金の支給基準

| 身体障害等級 | 国家规定                                  | 北京市(支給月数) |
|--------|---------------------------------------|-----------|
| 1 級    | 定年退職前における労働契約の終了と解除は基本的に発生しないため、該当しない |           |
| 2 級    |                                       |           |
| 3 級    |                                       |           |
| 4 級    |                                       |           |
| 5 級    | 省レベルの人民政府によって基準を制定する                  | 18        |
| 6 級    |                                       | 15        |
| 7 級    |                                       | 12        |
| 8 級    |                                       | 9         |
| 9 級    |                                       | 6         |
| 10 級   |                                       | 3         |

<sup>16</sup> 中国語では「伤残津贴」と称する。

<sup>17</sup> 身体障害等級が 1～4 級と認定された従業員は、企業との労働関係が通常、定年退職まで維持されることになる。

<sup>18</sup> 「労働災害保険条例」第 39 条

【図表 36】天津市 労災医療一括補助金の支給基準

| 身体障害等級 | 国家规定                                  | 天津市(支給月数) |
|--------|---------------------------------------|-----------|
| 1 級    | 定年退職前における労働契約の終了と解除は基本的に発生しないため、該当しない |           |
| 2 級    |                                       |           |
| 3 級    |                                       |           |
| 4 級    |                                       |           |
| 5 級    | 省レベルの人民政府によって基準を制定する                  | 12        |
| 6 級    |                                       | 10        |
| 7 級    |                                       | 8         |
| 8 級    |                                       | 6         |
| 9 級    |                                       | 4         |
| 10 級   |                                       | 2         |

### 3-5. 労災保険取り扱い上の注意事項

#### 【採用時における注意事項】

人材の流動性が高く、中途採用による入社が想定される中国では、入社時の身体検査は入念に実施すべきと考えられる。これは従業員が入社後の身体検査により職業病と認定されるリスク（実際には、前職を含め入社以前に既に罹患していることもありうる）を考慮し、この職業病についての責任の認定を避けるための手段である。また、労災や職業病の発生を避けるため、日常の労働者保護（設備点検・安全教育など）は徹底すべきであり、労災事故発生した場合は、早期の申告（使用者からは 30 日以内、本人からは 1 年以内）が必要である<sup>19</sup>。

#### 【軽微な事案の取り扱い】

実務では、次年度における料率の引き上げを回避する目的から、軽微な事案（後遺症が懸念されない）については、労災保険の申告を行わないとの選択肢もありうる。ただし、この場合には、医療費について労災保険の適用がない以上、医療費の一切は企業が負担すべきこととなる。

#### 【企業清算・解散時の注意事項】

企業清算・解散時に、当該会社に労災による重度の身体障害を有する従業員（すなわち身体障害等級で 1～4 級と認定された者）がいる場合は、特別の配慮を要する。

上記【図表 32】のとおり、重度の身体障害を有する従業員については、職場を離れ自宅

<sup>19</sup> この期限を過ぎた場合、使用者からの申告は行えない。

休業となり、労災保険基金より身体障害手当が毎月、支給されることとなる。ところが、この身体障害手当の支給は、「使用者から当該従業員のための社会保険の納付があること」が前提条件とされるため、企業が解散・清算となった場合には、この前提条件を欠くこととなる。

この場合を規定する立法的な措置は、今のところ講じられていない。そのため使用者は、本人および政府当局と個別の交渉を行い、超法規的措置を含め、被用者の以後の生活が成り立つための施策を講ずる必要がある。

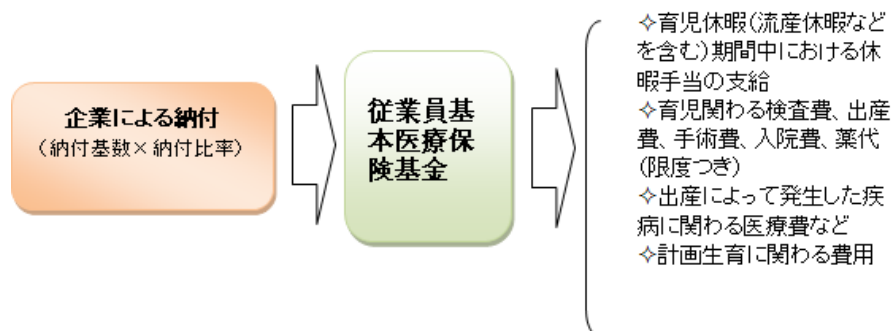
### 【リスク・ヘッジ】

労災保険はあくまでリスク・ヘッジの一手段に過ぎず、企業としては自社内における負傷リスクも加味しながら、傷害保険、使用者保険への付保を総合的に考慮すべきである。

## 4. 出産、育児保険

出産保険（中国語では「生育保険」と呼ぶ。）とは、従業員の出産にかかわる医療費や出産休暇期間中における賃金などを負担する保険である。

【図表 37】 出産保険の納付方式と主な支給項目



上記のとおり、出産保険の支給項目は、主に出産の医療費と育児休暇中における出産手当金である。このうち、出産に伴う医療費については、一定金額内での実費精算となる。休業手当が支払われる育児休暇の期間は、地域によって多少異なる。

また、出産保険料の納付比率については、「企業従業員出産保険試行弁法」に定められた1%を上回らない範囲内で、各地域がそれぞれ地方規定を設けているほか、医療保険に含むとする地域もある。

なお、北京市および天津市における納付額は、以下のとおりとされている。

## 【北京市】

北京市企業従業員出産保険規定 第7条

「従業員の納付基数は、本人の前年度の平均賃金に基づき計算する。」

## 【天津市】

天津市従業員出産保険規定 第11条

「雇用単位は、前年度の従業員平均月賃金総額の0.5%に基づき、毎月出産保険料を支払わなければならない。」

### 4-1. 育児休暇（流産休暇などを含む）期間

企業従業員が育児休暇を取得する場合、具体的に何日、取得することが可能であるか、北京市、天津市の状況を以下の図にまとめた。基本的には、育児休暇98日＋育児奨励休暇30日＝128日となる。この期間中、該当する従業員の給与は、出産保険により国から支給されることとなる。また難産、多胎出産、流産などの場合も、それぞれ休暇と給与が認められる。

なお、天津市では、妊娠7カ月以上における流産の場合において、98日間の休暇を認めている点で、北京市と異なる。

【図表 38】北京市 育児休暇日数

|        |                                | 北京市   |                    |
|--------|--------------------------------|-------|--------------------|
| 育児休暇期間 | 育児休暇                           | 98 日  | 128 日（原則産前は15 日以内） |
|        | 育児奨励休暇                         | 30 日  |                    |
|        | 難産増加                           | 15 日  |                    |
|        | 多胎出産増加                         | 15 日  |                    |
|        | 流産<br>（左列は妊娠期間で、<br>右列は休暇期間です） | 16週未満 | 15 日               |
|        |                                | 16週以内 | 42 日               |

【図表 39】 天津市 育児休暇日数

|                |             | 天津市           |                    |
|----------------|-------------|---------------|--------------------|
| 育児<br>休暇<br>期間 | 育児休暇        | 98 日          | 128 日（原則産前は15 日以内） |
|                | 育児奨励休暇      | 30 日          |                    |
|                | 難産増加        | 15 日          |                    |
|                | 多胎出産増加      | 15 日          |                    |
|                | 流産<br>または中絶 | 妊娠3か月未満       | 15 日               |
|                |             | 妊娠3か月以上～4か月未満 | 30 日               |
|                |             | 妊娠4か月以上～7か月未満 | 42 日               |
| 妊娠7か月以上        |             | 98 日          |                    |

#### 4-2. 育児休暇（流産休暇などを含む）期間中における休暇手当

手当については、以下の法令が規定されており、妊娠・出産期にある女性従業員については、一定の待遇が保障されている。

##### 「女子従業員労働保護特別規定」第 5 条

雇用単位は、女子従業員の妊娠、出産および授乳により当該女子従業員の賃金を引き下げ、解雇し、または当該女子従業員と労働もしくは招聘雇用契約を解除してはならない。

##### 「企業従業員出産保険の関連問題の取り扱い方法に関する通知」第 2 条

従業員が受け取る出産手当は、本人の当期の賃金総額収入に計上しなければならない。雇用単位が従業員のために出産手当を取得した後、月ごとに個人に全額支払わなければならない。うち、出産手当が出産休暇中の本人の賃金水準を上回る場合、雇用単位はこれを不法に取得してはならない。

##### ※「天津市賃金支払い条例」第 23 条

出産休暇期間中に、雇用単位は労働契約に約定した賃金基準に基づき、従業員に賃金を支給しなければならない。約定不明の場合、本人休暇前の 12 カ月の平均実賃金額に基づき労働者に賃金を支給する。

#### 4-3. 支給額について

育児休暇（流産休暇などを含む）期間中における休暇手当は、社会保険センターより、当該従業員の社会保険専用口座に直接支給される。

なお、所属企業における従業員の前年度社会保険平均納付基数が、当該従業員の正常賃金を上回る場合、出産手当では「従業員の前年度社会保険平均納付基数」に基づき、支給されることとなる<sup>20</sup>。反面、所属企業における従業員の前年度社会保険平均納付基数が、当該従業員の正常賃金を下回る場合、「従業員の前年度社会保険平均納付基数」に基づき、支給される額と正常賃金との差額を、別途使用者が本人に、支給すべきこととなる<sup>21</sup>。この点については、使用者として注意が必要である。

なお、これら出産手当では免税対象とされている。

#### 5. 失業保険

失業保険とは、一定の条件を満たした企業従業員に対して、失業期間中に失業保険金などを給付する保険である。失業保険制度を確立した法規は、国務院が1999年に制定した「失業保険条例」であり、企業負担と個人負担による納付が必要となっている。保険料率は地域によって異なるが、企業負担が2%以下、個人負担が1%以下となっているところが多い。なお、企業に属しない自営業者や非就労者は、当保険に加入することができない。

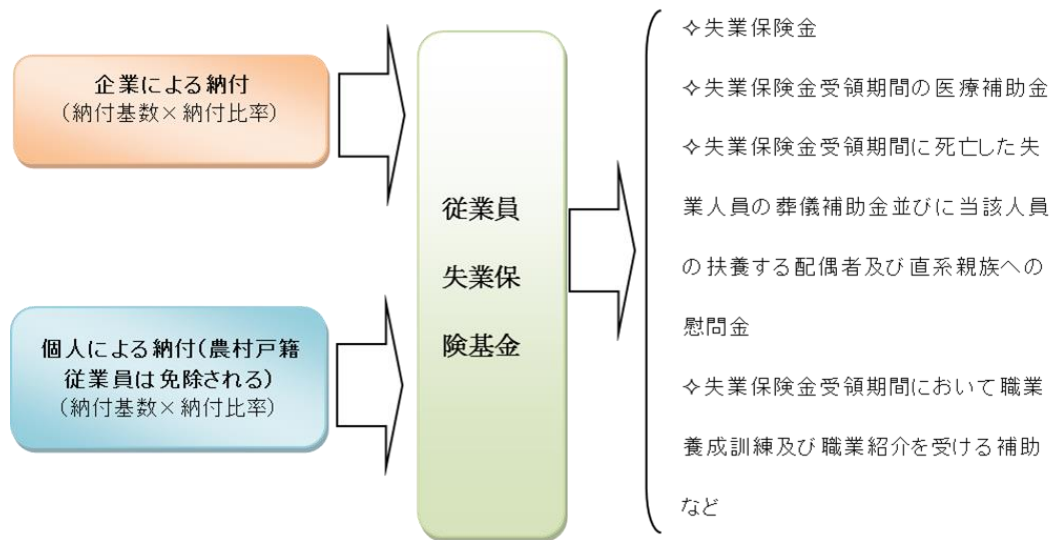
---

<sup>20</sup> すなわち、出産手当が正常賃金を上回る結果となる。

<sup>21</sup> トータルで、正常賃金と同額を支給すべきこととなる。

## 5-1. 失業保険の納付方式と主な支給項目

【図表 40】失業保険の構造



失業保険条例<sup>22</sup>によれば、失業保険待遇を受けられる受給者は、以下の要件を満たさなければならない。

- (1) 規定に従い失業保険に加入し、使用者および本人が規定に従い保険料納付を1年以上履行していること。
- (2) 本人の意思によらず、就業が中断したこと。
- (3) 失業登記手続きを行い、かつ、求職要求のあること。

また、失業保険金受領期間において、失業人員に次の各号に掲げる事由の一つがある場合、失業保険金の受領を停止しなければならないとされている<sup>23</sup>。

- (1) 新たに就業するとき。
- (2) 徴兵に応じて兵役に服するとき。
- (3) 国外に移転居住するとき。
- (4) 基本養老保険待遇を享受するとき。
- (5) 刑事判決により収監執行され、または労働教養に付されるとき。
- (6) 正当な理由なくして、当該地区人民政府の指定する部門または機構の紹介する業務の受け入れを拒絶するとき。

<sup>22</sup> 第14条

<sup>23</sup> 第16条

このうち、企業として注意を要するのは（1）であろう。この要件が意味するところは、被用者が自己都合で職を辞した場合、失業保険待遇が受けられないということである。

では、労働契約を合意解約した場合はどうか。この点について、実務においては明確な基準が設けられておらず、ケース・バイ・ケースの状況が続いている。このような状況に鑑み、被用者より「失業保険受給のため、会社都合での退職を証する書面を発行して欲しい」との要求がなされることがある。しかしこのような事実に反する書面を発行した場合、その書面の内容が独り歩きし、企業としては好まざるリスク（労働争議の発生）を招く可能性も否定できない。このため使用者としては、当該被用者の状況も考慮しつつ、慎重に対処すべきである。

## 5-2. 支払基準

北京市、天津市における失業保険の支払基準は、以下のとおりとなっている。なお、失業保険金を受領しうる期間は、失業保険の納付期間と関連しており、例えば、保険料を累計 10 年以上納付している場合には、最大 24 カ月間、失業保険金を受給できる。

【図表 41】北京市 失業保険支払基準

| 失業保険料<br>累計納付年数 | 国家規定   | 北京市<br>(失業保険<br>支給月数) | 月間支給額(2018年9月1日より)              |             |                                                                                                                               |  |  |        |
|-----------------|--------|-----------------------|---------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------|
|                 |        |                       | 月次支給:北京市戸籍従業員<br>一括支給:外地都市戸籍従業員 | 農村戸籍<br>従業員 |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満1年～2年未満        | Max 12 | 3                     | 1,536元                          |             | 失業保険連続<br>1年以上の納<br>付が、失業保<br>険受給の前提<br>条件。<br><br>連続納付年数<br>1年間につき、<br>1カ月の失業<br>保険受給。最<br>大12カ月分ま<br>で。<br>取得時に一括<br>で取得可能。 |  |  |        |
| 満2年～3年未満        |        | 6                     |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満3年～4年未満        |        | 9                     |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満4年～5年未満        |        | 12                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満5年～6年未満        | Max 18 | 13                    | 1,563元                          |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満6年～7年未満        |        | 14                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満7年～8年未満        |        | 15                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満8年～9年未満        |        | 16                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満9年～10年未満       |        | 17                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満10年～11年未満      |        | 18                    | 1,590元                          |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満11年～12年未満      |        | 19                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満12年～13年未満      |        | 20                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満13年～14年未満      |        | 21                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満14年～15年未満      |        | 22                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満15年～16年未満      | Max 24 | 23                    | 1,617元                          |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満16年～17年未満      |        | 24                    |                                 |             |                                                                                                                               |  |  | 1,645元 |
| 満17年～18年未満      |        |                       |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満18年～19年未満      |        |                       |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満19年～20年未満      |        |                       |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満20年～21年未満      |        |                       |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満21年～22年未満      |        |                       |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満22年～23年未満      |        |                       |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 満23年～24年未満      |        |                       |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |
| 24年以上           |        |                       |                                 |             |                                                                                                                               |  |  |        |

【図表 42】天津市 失業保険支払基準

| 失業保険料の累計納付年数 | 天津市(失業保険金の<br>最大支給月数) | 月間支給額(2018年7月1日より)                 |
|--------------|-----------------------|------------------------------------|
| 満1年～3年未満     | 6                     | 12カ月目まで1,240元／月<br>13カ月目より1,200元／月 |
| 満3年～5年未満     | 12                    |                                    |
| 満5年～10年未満    | 18                    |                                    |
| 10年以上        | 24                    |                                    |

## 第五部 日・中の差異

ここまで、各保険の内容を確認してきたことを踏まえ、以下では、社会保険制度における日・中間の差異および実務上での留意事項を説明する。

社会保険制度上における日・中の差異について、代表的な相違点は、以下のとおりである。

【図表 43】日・中の差異

| 事項              | 日本                             | 中国                                                    |
|-----------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 年金制度            | 国民基礎年金と厚生年金・共済年金（被用者年金）の2階建て構造 | 都市戸籍者、農民、公務員にそれぞれ適用される3本立ての構造                         |
|                 | 20歳～60歳まで加入。65歳より支給            | 就職後に加入。定年退職年齢（60歳、55歳、50歳）まで加入。累計15年間納付した者が定年退職後に取得可能 |
|                 | 加入者による保険料の納付のみ                 | 個人からの納付分は個人専用口座にプールされ、原則個人資産となる                       |
| 介護保険            | 社会保険に含まれている                    | 社会保険に含まれていない                                          |
| 医療保険            | 生涯保険料を支払い続ける                   | 中国は定年までで、支払い完了となり、生涯公的医療保険を享受できる                      |
| 自営業者に対する医療保険の料率 | 住民税額に応じて決定される（国民健康保険）          | 自己申告ベース（医療保険）                                         |
| 後期高齢者医療制度       | あり                             | なし。養老保険や医療保険にカバーされる                                   |
| 健康保険の給付         | 原則として3割を自己負担                   | 起算額以上の部分の自己負担比率が2割以下                                  |
| 雇用保険（失業保険）の料率   | 仕事の種類によって異なる                   | 仕事の種類によって区別されていない                                     |
| 育児保険と出産手当の支給    | 健康保険や雇用保険制度によりカバーされている         | 単独に存在する                                               |

この他に、制度の目的、思想から生じる差異について以下、紹介する。

### 【年金】

日本では、国民基礎年金と厚生年金・共済年金（被用者年金）の二構造であるのに対し、中国では、都市戸籍者、農民、公務員にそれぞれ適用される異なる年金制度が存在する三本立ての構造が採用されており、根本的な設計から、日本とは異なることがわかる。また、加入年齢、支給開始年齢も社会情勢に鑑み、それぞれ調整されている。この他、中国では個人による納付分は個人専用口座<sup>24</sup>にプールされ、原則個人資産<sup>25</sup>となる点も、納付と支給が切り離されている日本と、大きく異なる点である。

<sup>24</sup> 具体的な加入者個人の「口座」が存在するわけではなく、あくまで観念的な意味での口座である。

<sup>25</sup> 支給時には、個人口座から支払われる年金、および国から支払われる年金の双方より受給することとなる。

### 【介護保険】

日本では、社会保険と介護保険はそれぞれ独立して存在しているが、中国では介護保険そのものが社会保険に含まれる制度設計がなされていない。これは中国で介護保険ビジネスが、その需要に反し発展しない一因ともいわれる。今後、日本と同様に、高齢化社会を迎えることが予想される中国で、この制度がこのまま維持しうるか、はたまた需要に鑑み変革を余儀なくされるのか、注視する必要がある。

### 【労災保険】

日本の場合、労基法上では使用者に各種補償義務があるものの、その給付は労災保険の保険給付でカバーされるため、実際には使用者が負担すべき項目はない。しかし、中国では、毎月の身体障害手当などの支給など、使用者が直接給付責任を負う項目が存在している。

## 第六部 社会保険実務

【図 44】 社会保障カード (SAMPLE)



社会保険加入者には、社会保障カードが付与され、カード上には社会保障番号が印刷される。この番号は中国人の場合は身分証番号、外国人の場合には国籍とパスポート番号の組み合わせとなる。また、社会保険待遇をスムーズに受けるために、医療機構で診療を受ける際は、社会保障カードを持参する必要がある。

### 1. 外国人による社会保険の加入

#### 【北京市】

北京市では、加入時および還付申請時において、それぞれ提供すべき書類に差異があることに、注意が必要である。

【図表 45】北京市 加入時提供書類

提供書類

|                                   |
|-----------------------------------|
| 《北京市社会保険参保人员增加表》                  |
| 《北京市社会保険个人信息登记表》                  |
| 企業側専用端末システム利用して減員操作をした後のファイル(USB) |
| 本人パスポート（原本及びコピー）                  |
| 以下のいずれの原本及びコピー                    |
| 《外国人就业证》                          |
| 《外国专家证》                           |
| 《外国常驻记者证》                         |
| 《北京市工作居留证（留学人员）》                  |
| 《外国人工作许可证》                        |
| 《外国人居留許可》（原本及びコピー）                |

- 提出先：所在区の社保局
- 手続き期間：毎月5日以降、当月末の2営業日前まで。  
ただし、企業側専用端末システム上での操作は毎月22日まで
- 顔写真をアップロードする必要がある
- 本人名義の個人口座を開設する必要がある

【図表 46】北京市 還付時提供書類

| No. | 書類内容                         | 部数              | 備考                                          |
|-----|------------------------------|-----------------|---------------------------------------------|
| 1   | 《北京市社会保険参保人员减少表》             | 原本（会社捺印）        | 会社および本人の基本情報を記入する。本人の身分証番号は18桁の社会保障番号を記入する  |
| 2   | 《北京养老保险个人账户清算单》              | 原本（会社捺印）        |                                             |
| 3   | 企業側専用端末システム利用して減員操作をした後のファイル | USB             |                                             |
| 4   | 《北京市养老保险月报外支付明细表》            | 原本（会社捺印）        |                                             |
| 5   | 《北京市养老保险月报外支付汇总表》            | 原本（会社捺印）        |                                             |
| 6   | 本人パスポート                      | コピー（会社捺印）       | —                                           |
| 7   | 《外籍人离境清算申请》                  | 原本（本人署名および会社捺印） | 中文がベター。外国語の場合は翻訳会社より翻訳させる必要がある。黒いサインペンで本人署名 |

提出先:所在区の社保局  
還付までの所要期間:1～2カ月  
還付金:個人養老口座残高  
従業員の社会保険カードに還付

\*\*\*有限公司员工办理社会保険清算申请（例）

我公司日本籍员工\*\*\*（护照号：\*\*\*\*\*）自\*\*\*\*年\*月起在我公司任职。我公司根据相关规定，自\*\*\*\*年\*月起，为其缴纳了社会保険。该员工于\*\*\*\*年\*月\*日结束在我公司的任职，返回日本。  
自\*\*\*\*年\*月起，我公司不再为其缴纳社会保険。现申请办理其养老保险的清算手续。  
望予办理为盼。

本人签名：\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*有限公司  
\*\*\*\*年\*月\*日

## 【天津市】

天津市では、加入時および還付申請時において提供書類に差異はみられない。

【図表 47】 天津市 提供書類

### 提供書類

|                  |
|------------------|
| 公章               |
| 本人パスポート（コピー）     |
| 以下のいずれの原本及びコピー   |
| 《外国人就业证》         |
| 《外国专家证》          |
| 《外国常驻记者证》        |
| 《北京市工作居住证(留学人员)》 |
| 《外国人工作许可证》       |

### 加入時:

- ・提出先: 所在区の社保局
- ・手続き期間: 毎月8日まで
- ・顔写真をアップロードする必要あり
- ・本人名義の個人口座を開設する必要あり

### 還付時:

- ・還付までの所要時間: 1～2カ月
- ・還付金: 個人養老口座残高
- ・従業員の社会保険カードに還付

## 2. 外国人による保険料の還付

中国では、上海など一部地域を除き、外国人であっても社会保険制度に加入すべき義務があるとされる。また、国籍にかかわらず、満 15 年間分の社会保険料を納付した場合、定年退職後に養老金を受給することが可能とされている。

もっとも、駐在員をはじめ多くの外国人人材については、中国で 15 年以上滞在し、保険料を納付するケースは少なく、大多数は 15 年を待たずに帰国することとなる。この際、これまで中国で納付してきた保険料のうち、個人養老口座の残高については、会社従業員の社会保険カードまで還付を受けることができる。なお、還付には通常 1～2 カ月の期間を要する。処理にさらに時間を要するケースも皆無ではないものの、おおむね問題なく還付を受けられるようである<sup>26</sup>。

還付を受けた保険料は、会社または個人どちらのものとすべきかが問題となる。実務上の取り扱いはケース・バイ・ケースであるが、そもそも駐在員における社会保険の個人負担分は会社が負担する場合がほとんどであるため、会社の資産とすることが多いようである。

<sup>26</sup> ヒアリングの結果に基づく。

なお、日系企業および日本人駐在員にとっての関心事項である社会保障協定<sup>27</sup> については、2018 年 5 月 9 日、日・中間において「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定」（日・中社会保障協定）の署名が取り交わされ、2019 年 1 月時点において、国内法上の承認手続き、実際細則の制定が進められている。

### 3. 増減員手続き、控除日など

社会保険にかかわる主な手続きは、現在はネット化が進められており、ウェブサイト経由で完了することが可能とされている。なお、社会保険の申告期限および増減員手続きの期間、保険料控除日は、以下のとおりである。

#### 【北京市】

増減員：毎月 5～25 日

控除：当月 25 日～月末（自動引き落とし）

#### 【天津市】

増減員：毎月 26～翌月 8 日

控除：翌月 8～15 日（自動引き落とし）

### 4. 追納に関するプロセス

社会保険に未納などがあった場合、これを追納することが認められている。北京市、天津市における具体的な手続きは、以下のとおりである。

#### 【北京市】

- ①当該従業員の社会保険参加情報を、「北京市社会保険ネットプラットフォーム」より企業のローカル操作端末にダウンロード
- ②会社側がローカル操作端末を利用して、追納操作を行う。
  - ・追納期間が 3 カ月以内であれば、ネット上での操作のみで解決可能。

---

<sup>27</sup> 「保険料の二重負担」を防止し、保険料の掛け捨てを避けるため、二国間において、年金加入期間の通算を行うことを目的とした協定。

・追納期間が3カ月を超える場合には、提出資料（営業許可証、必要記入書類、専用 USB、賃金支払い明細、労働契約原本）を企業所在地の社会保険センターに提出し、審査を受ける必要がある。

なお、追納はあくまで「支払うべき社会保険を、期限後に支払う」ものであるため、追納したとしても、延滞金の支払いを免れることはできない。この場合、0.05%/1日の計算で、延滞金を支払うこととなる。なお、労働契約の有効期間中であれば、追納期間については制限が設けられていない。

### 【天津市】

会社は公印、従業員名簿、労働契約を用意の上、所在区の社会保険センターに赴き、「追加払い手続き」を申請することとなる。認可を得られた後、当月の26日から翌月8日までに、天津市企業社会保険申告システム（ローカル操作端末）を利用して、追納操作を行うこととなる。上記手続きが完了すれば、翌月15日までに保険料が控除される。

なお、延滞金および追納可能期間については、北京と同様である。

## 第七部 社会保険争議の実例および司法解釈

ここでは、社会保険に関する争議について、主に司法における取り扱いを解説する。

### 1. 社会保険争議をめぐる司法上の取り扱い

近年、社会保険にかかわる争議、当局への摘発・通報が増加しつつある。これは 2011 年 7 月 1 日の社会保険法の施行から時間が経過したことにより、社会および労使とも、知識の蓄積がなされたことによるものと考えられる。代表的な事例は、以下のとおりである。

#### 【時効関連】

「労働紛争調停仲裁法」第 27 条

労働紛争につき仲裁を申し立てる場合の時効期間は、1 年とする。仲裁時効期間は、当事者が自己の権利が侵害されたことを知り、または知るべき日から起算する。前項所定の仲裁時効は、当事者の一方が相手方の当事者に権利を主張し、もしくは関係部門に権利救済を請求し、または相手方の当事者が義務の履行に同意することにより中断される。中断の時から、仲裁時効期間は新たに計算される。

「労働保障監察条例」第 20 条

労働保障の法律、法規または規則に違反する行為が 2 年以内において労働保障行政部門に発見されず、また通報または苦情申し立てもされなかった場合には、労働保障行政部門は、これを調査・処理しない。

前項所定の期限は、労働保障の法律、法規または規則に違反する行為の発生の日から起算し、労働保障の法律、法規または規則に違反する行為が連続性を有し、または継続状態にある場合には、行為終了の日から起算する。

#### 【行政および司法の関係】

社会保険はその性質上、行政および司法の双方にかかわる。すなわち、企業からみた場合、社会保険料の納付との関係では行政が、被用者（労働者）の受給との関係では司法がかかわる。では、社会保険争議が生じた場合、使用者・被用者はいずれに労働仲裁の申し立て、または通報すべきかが問題となる。

この点について、かつてはこの線引きが曖昧であり、当局への通報で案件を処理中に、別途労働仲裁を申し立てられ、同一の案件に行政および司法がそれぞれ関与し、結論に差異が

生じるなど混乱を招くケースもみられたが、現在は以下のように整理された。

【図 48】行政および司法の線引き

| 使用者                                         | 労働者               | 取り扱い機構                                     | 提起期限                                             |
|---------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 社会保険登記の未実施                                  | 通報                | 労働監察部門(行政)                                 |                                                  |
| 社会保険料の不払い、支払い遅延、社会保険料の納付不足(基数過小)            | 通報                | 社会保険取り扱い機構(支払い命令に従わない場合、労働監察部門による処理まで移送する) | 違法行為終了時からの2年の間に通報可能。調査は違法行為の開始日まで遡及              |
| 社会保険登記の未実施、社会保険料の不払い、支払い遅延、社会保険料の納付不足(基数過小) | 関連社会保険待遇の支払い請求    | 法院(ただし、養老保険は除かれる)                          | 使用者側の違法行為によって社会保険待遇の受給に影響があったことを(権利侵害事実)知り得た1年以内 |
|                                             | 労働契約の解除、経済補償金の支払い | 法院                                         | 退職後の1年以内                                         |

上記のとおり、例えば使用者において社会保険料の不払い、遅延、納付不足(基数の過小)があった場合には、これらについて労働仲裁を申し立てることはできず、通報をもって当局による行政処理を待つべきとされている。

なお、使用者による社会保険料の不払い、遅延、納付不足(基数の過小)があったために、労働者自身が受けるべき社会保険の待遇を享受できない場合、これを労働仲裁で争うことは可能である。

## 2. 紛争となったケース

### 【労働者が社会保険料の不納付を要求したケース】<sup>28</sup>

#### [事案]

労働者は入社時において、自身の手取額を多くする目的から、使用者に対して自身の社会保険料を納付しないよう要求した。使用者はこの要求に応じ、社会保険料を納付しなかった。ところがその後、当該労働者は社会保険料を納付しなかったことを理由に労働契約の解除を要求し、さらには経済補償金の支払いまで要求した。

<sup>28</sup> 「労働争議案件の審理における法律適用問題についての解答」(北京市高等人民法院、北京市労働人事争議仲裁委员会 2017. 4. 24)

〔判断〕

法に従い社会保険料を納付することは、労働法が規定した使用者および労働者の法定義務である。このため、労働者から使用者に対して社会保険の不払いを要求したとしても、労働者が労働法の第 38 条に基づき、経済補償金を主張する場合、依然としてこれを支持する。

〔解説〕

社会保険料の納付は使用者、労働者双方に課せられた法定の義務であり、当事者間の合意によってもこれを免除しうるものではないと判断した。

実務においても、使用者は従業員的意思・求めにかかわらず、使用者は法定の保険料納付義務を確実に履行すべきことが明確となったといえる。

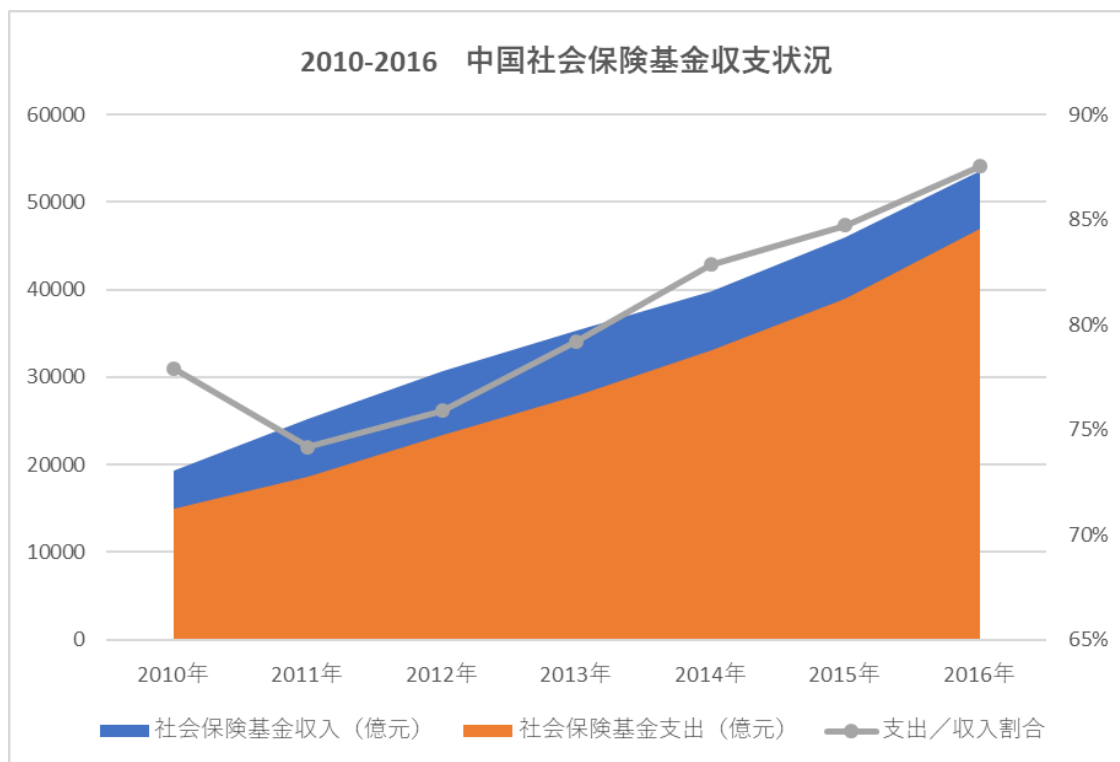
## 第八部 社会保険に関する最新動向

### 税務局による社会保険料の徴収

#### 【背景】

「はじめに」でも言及したとおり、2019年1月1日より、社会保険（養老保険、医療保険、労災保険、生育保険、失業保険）徴収機関が、税務局へと移行された。中国では、2011年の社会保険法施行以来、社会保険基金の収入は一定の伸びを示し続けているものの、支出もまた同様な伸びを超える伸びを示し続けている。現時点では、支出が収入を超過する事態には陥っていないものの、収入に対する支出の割合は、年々増加の一途をたどっていることは統計からも明らかである。

【図 49】社会保険基金収支状況



さらに中国では1980年から2015年まで実施された「一人っ子政策」の影響から、今後は急速な社会の高齢化が進むと予測されており、これに伴う社会保険費用の負担増は大きな課題となっている。今後訪れる高齢化社会へ対応し、保険料の徴収を確実に行うべくなされたのが、この度の徴収機関の変更といえよう。

### 【実務上の変化】

第三部 2 で解説したとおり、社会保険料の納付基数は、以下の基準で確定される。

- (1) 入社初年度は、労使双方が労働契約において約定した賃金
- (2) 2 年目以降は、前年度 12 カ月の平均賃金

この点、一部の企業では会社側の社会保険料の負担軽減と従業員自身の手取り給与を増やす目的から、上記の社会保険料の納付基数の算出にあたり最低基数を用いる（前年度の賃金を実際より少ないものとして計算する）、といったケースが見受けられる。

他方で、個人所得税の納税申告については、企業の源泉徴収票義務の不履行に対し、重い法的責任が存在していることから、過少申告されるケースは限定的となっている。これが、社会保険料納付基数と個人所得税税引前収入との間で乖離が生じる原因である。

しかし、社会保険料の徴収機関が税務局に移ることにより、両者の乖離についてはこれまで以上に厳しくチェックされることが予想される。また、過去の納付データを照らしあわせ、追納が命じられる可能性も否定できない。企業においては、事実上即した申告が求められるものと思われる。

なお、徴収機関の変更により各手続きに変更が生じることが懸念されたが、2019 年 1 月 16 日時点で、北京・天津においては手続きに変更は生じていない<sup>29</sup>。ただし、今後変更が行われる可能性もゼロではないため、注意が必要である。

### 【対応】

不要なトラブルを避けるためには、これまで以上に納付基数について誤りなく算出、適用することが必要となってくる。直近ではそのような取り扱いを認めていない企業であっても、例えば古参の従業員に対して「入社時の取り決め」として、長年に渡り「最低基数」を用いて社会保険料を納付しているケースも想定される。リスクを避ける意味でも、今一度、社会保険料納付基数と個人所得税税引前収入に大きな乖離がないか、社内で確認すべき時期といえよう。

また、2018 年 5 月より施行された「特定の著しい社会信用喪失者について民用航空機の利用を一定期間内適切制限し、社会信用システムの確立を推進することについての意見」（发改財金[2018]385 号）では、以下の状況にある会社の責任者（その範囲は明確にされていないが、法定代表者や総経理が含まれる可能性がある）は、飛行機の使用が制限されることが示されている。

- (1) 会社が社会保険に参加しておらず、その是正を拒んだ場合。

<sup>29</sup> 2019 年 1 月 16 日時点、北京市では、非企業従業員（都市戸籍、農民とも）向け社会保険および公務員向け社会保険は、徴収機関が税務局へ移行されたものの、企業従業員向け社会保険については移行が実現されていない。また天津市では、非企業従業員（都市戸籍、農民とも）向け社会保険、公務員向け社会保険、企業従業員向け社会保険のいずれも、徴収機関は引き続き社保局のままとされている。

- (2) 会社が事実どおりに社会保険納付基数を申告しておらず、その是正を拒んだ場合。
- (3) 会社が社会保険料を納付すべきで、かつ負担能力を有するにもかかわらず支払いを拒んだ場合など。

すなわち、社会保険料納付基数確の問題は、会社の責任者のビジネス活動と個人活動にも大きな影響を及ぼす可能性があるため、慎重に確認のうえ対応すべきである。

※備考：本レポートの図表はすべて、律動（天津）企業管理諮詢有限公司によって作成されたものである。