

中国会計・税務実務ニュースレター

今回のテーマ：中国の社会保険制度について

中国に駐在員を派遣する日本企業が知っておきたい知識の1つに中国社会保険制度があります。外国の社会保険制度は、実際に現地に居住しない限り、接することがないので馴染みが少ないと思います。しかし、社会保険制度は、現地で従業員を雇用する際や、駐在員の手取額に影響を与えるので、日本本社としては認識すべき事項であると考えます。今回は、中国の社会保険制度の基本的な部分について解説いたします。

なお、中国の社会保険制度は、地域によって料率等に若干の違いがあります。今回は、上海市を例に説明いたします。

1. 中国の社会保険制度の基本、日本との比較

中国の社会保険制度の基本となる法律は、2011年7月に施行された「社会保険法」です。ここでは、養老保険・医療保険・工傷保険・失業保険・生育保険5つの保険が規定されており、この5つの保険に住宅積立金を加えて「五险一金」と呼ばれます。

2019年から生育保険は医療保険に合併されたため、現在では4つの保険となっています。中国の社会保険は、日本と同様、会社負担分と個人負担分があり、給与から源泉徴収されて納付されます。

日本の社会保険制度と比較してみましょう。

相当する日本の 社会保険	中国の社会保険		
	名称	会社負担分	個人負担分
年金保険	養老保険	16%	8%
医療保険	医療保険 (生育保険を含む)	10%	2%
介護保険	—	—	—
労災保険	工傷保険	0.16%~1.52%	0%
雇用保険	失業保険	0.5%	0.5%
—	住宅積立金	5%~7%	5%~7%

※2021年上海市の場合（料率は、毎年改定され、地域により若干の違いがあります）

基本的な保険制度は、日本と同様となっていますが、生育保険・住宅積立金は日本にない制度です。

生育保険とは、出産にかかる医療費や出産休暇中の手当が給付される保険であり、男女ともに加入しなければなりません。住宅積立金とは、住宅を購入するとき等に使用できる積立金です。

2. 外国人の加入義務

原則、中国に居住する外国人（駐在員）も中国の社会保険制度に加入する義務があります（ただし、住宅積立金は加入不要）。

日本から派遣される駐在員は、2~3年で帰任するケースが多く、中国で養老保険に加入したとしても、受給資格（累計15年）を満たさないことが多いです。このため、従前は、中国で支払った養老保険は、払い損となることが多く、実質的な負担となっていました。このような負担を避けるために、日本は各国と社会保障協定を締結しています。

2019年9月、日中社会保障協定が発効となり、赴任から5年以内において中国の養老保険への加入を免除、加入免除期間の延長も可能（ただし5年以内）となりました。免除されるためには日本の厚生年金に加入して

いることを証明する文書（適用証明）が必要となります。詳しくは、日本年金機構のHPにて説明がされておりますので、ご確認ください。

3. 社会保険料の過少納付

中国に進出している日系企業においては、社会保険料を適正に納付しているケースがほとんどであると考えられます。しかし、中国では、社会保険に関する不正は非常に多かったという歴史があります。従業員にとっては手取額が増え、会社にとっては会社負担額が減るのでwin-win?の関係であったのでしょうか。

もちろん、社会保険料の過少納付や詐欺に対して、会社に対して罰金などの刑罰がありますので、注意が必要です。近年では、税務情報管理システムである「金税四期」の導入により、社会保険は税金ではないですが、税金に近接する項目として、税務局が監督することとなりました。社会保険の徴収・納付は、税務局の管轄とされ、過少納付や詐欺に関して厳しく監視されることとなっていますので、一層の注意が必要となっています。

お見逃しなく！

よくあるトラブルとして、中国ローカル企業を買収したところ、当該企業が、過去に社会保険料を過少納付していたことが買収後に判明するというパターンです。この場合、過去の過少納付は、買い手の負担となってしまいますので、注意が必要です。

買収前に、税務デューデリジェンスを行って、十分に調査する必要があります。もし、過少納付が判明した場合は、解消後に買収しなければなりません。