

中国会計・税務実務ニュースレター

今回のテーマ： 中国における社会保険料徴収の強化について

2018年7月に、中国政府は「国税及び地税の徴収管理体制に関する改革案」を公布して、国税局と地方税務局を統合しました。さらに、2019年1月1日には、社会保険料の徴収機関を社会保険局から税務局に移管することにより、徴収機関を一本化することを発表しました。一本化の目的は、社会保険料の徴収強化です。今回は、中国における社会保険料の計算・納付方法の概要及び徴収機関の変更によって生じた影響について解説します。

1. 中国における社会保険料の計算・納付

中国の社会保険は、養老保険、医療保険、失業保険、労災保険及び生育保険に区分されます。社会保険料は、納付基数に納付比率を乗じて計算されます。

「納付基数」は、従業員の前年度（1月～12月）の賃金総額を12で割った月平均賃金額（以下、「個人月平均賃金」）です。ただし、個人月平均賃金が当該地域従業員の前年度の月平均賃金（以下、「地域月平均賃金」）の3倍以上の場合、地域月平均賃金の3倍が個人月平均賃金が地域月平均賃金の60%以下の場合には、地域月平均賃金の60%がそれぞれ納付基数の上限額及び下限額となります。

「納付比率」は、地域及び納付年度によって異なります。参考として、上海市の2018年度の納付比率は以下の通りです。

	養老保険	医療保険	失業保険	労災保険	生育保険
会社負担	20%	9.50%	0.50%	0.2%～1.9%	1%
個人負担	8%	2%	0.50%	—	—

（注）2017年度上海市の月平均賃金は7,132元であるため、納付基数上限額は21,396元、下限額は4,279元となります。

2018年以前は、社会保険料の徴収機関を中国の省レベル政府が指定していたため、大半の地域では、社会保険局によって社会保険料が徴収されていました。

社会保険局は、従業員個人給与情報を持っていませんので、多くの地域では、毎年3月又は7月に企業が前年度の従業員給与情報を社会保険局に提出して納付基数を申告します。ところが、一部の企業が、社会保険局に提出した給与情報が、税務局への個人所得税申告給与情報と一致していなかったため、社会保険料を過少納付する傾向があることが指摘されるようになりました。

2. 社会保険料の過少納付の典型的な事例

社会保険料の過少納付の典型的な事例には、以下のようなものがあります。

① 納付基数の過少設定

上記で説明したように、社会保険局が税務局のように従業員給与情報を完全に把握していないため、一部の企業は、従業員の基本給のみ、極端な場合には、納付基数の下限額（地域月平均賃金の60%）を納付基数として申告し、社会保険料を過少納付していました。

② 試用期間中の社会保険不加入

一部の企業は、試用期間中の従業員が最終採用ではないとの理由で、社会保険に加入せず、社会保険料を過少納付していました。

徴収機関が税務局に一本化された後は、税務局は納付基数を従業員給与情報と常に突合できますので、上記の過少納付を容易に検出できるようになりました。税務局は社会保険局よりも強力な政府機関ですので、過少納付の罰則の執行強化も見込まれます。



Grant Thornton

An instinct for growth™

お見逃しなく！

2018年以前の社会保険料過少納付金額について、中国人力資源及び社会保険部は、人社庁函〔2018〕246号文を公布し、集中的な追加徴収活動を禁止しています。さらに、企業負担の大幅な増加を防ぐために、社会保険納付比率の引下げも検討されている模様です。

コンプライアンスを重視してきた中国進出日系企業にとっては、社会保険料の徴収強化により、中国内資企業との実質人件費差額をある程度縮小させる効果が見込まれ、中国国内の競争力を増加させるメリットも期待されます。