

中国 China

公的年金の備えは万全か

ジェトロ海外調査部主査 加藤 康二

急進展が予測される高齢化問題に対応するため、政府は公的年金制度の改革を推進中。中国の公的年金制度は、性別や職種別などによって給付条件が異なる。本稿では、年金制度改革の現状と方向性について紹介する。

定年延長には慎重論も

2005年に7.7%だった中国の高齢化率（65歳以上の人口比率）は、10年に8.9%、15年には10.5%となった。国連の推計では、45年には現在の日本と同水準の比率（26%）に達し、高齢者人口は約3億6,000万人となる見通しだ。

中国の公的年金制度のうち、職工基本養老保険（企業従業員年金保険）制度における主な改革項目は、定年退職年齢（年金支給開始年齢）の引き上げや、企業が負担する保険料率の軽減などである。性別・職種別で異なる中国の定年は、現行では原則として男性は60歳、女性は幹部が55歳、ワーカー（現場労働者）が50歳。従って定年を引き上げる場合には、現状の男女格差をどうするかという基本的な問題も同時に議論されることになる。この問題に関しては、15年3月、政府機関系の事業所に所属する女性幹部と女性専門技術

者を対象に、定年が55歳から60歳に引き上げられた。本人の希望により、従来通り（55歳）の退職も可能とされている。この措置は、社会的な影響ができるだけ小さそうな機関（冒頭の企業年金とは別の制度）から定年延長を試し、実績を重ねつつ段階的に対象を拡大する第一歩なのかもしれない。

なぜ定年延長が必要になったのか。主な理由は、高齢化の進展、労働力人口の減少、年金支出の増加幅が年金保険料収入の増加幅を上回る可能性が出てきたこと、平均寿命の上昇に応じた高齢者による企業・社会への貢献の必要性……などである。

定年延長問題は10年ごろから議論されてきたことではあるが、反対・慎重派の声は依然根強いといわれる。推進派は、元気なうちは能力を発揮して活躍のチャンスを生かすべきという考えだ。他方、反対・慎重派は、経済成長鈍化や供給過剰産業の整理などに伴う雇用不安がある中、定年延長後の雇用が安定的に確保できるかという点に懸念を抱く。定年延長によって年金給付条件が変わるのではないかと、という心配もあるという。人によっては、現行ルール下で定年退職した場合、新たなビジネスに従事した方が好待遇を期待できるケースもあるようだ。

労働界は、定年引き上げの必要性を理解しつつも、年金制度改革に向けた社会的な共通認識がまだ形成されていない、と主張している。また、定年延長によって毎年約700万人相当の新規雇用が減少する恐れがあり、特に若年労働者の就業が不利になるとも予測する。中でも、生産工程・建設・採掘・運搬などの分野における就業者への影響が比較的大きいとみている。これらの職種は一般に肉体への負担が大きく、就業者の多くが現行通りの年齢で退職するか、できれば早期に退職したいと考えているから、というのがその理由だ。

表 年金保険制度の日中比較

保険の名称	日本	中国
	国民年金・厚生年金保険	企業従業員年金保険
支給要件 受給資格期間	①老齢基礎年金：25年以上 ②老齢厚生年金：老齢基礎年金の受給資格を満たし、厚生年金の加入期間が1カ月以上	15年以上
支給開始年齢	65歳（繰り上げ、繰り下げ受給も可能）	55歳または60歳（性別・職種などにより異なる）
保険料率 自営業者など	定額（2016年現在月額16,260円）	8%（前年分給与を基準）
会社員など	定率（2016年8月まで17.828%）を会社と従業員が折半で負担	企業：20%程度（地域により異なる） 従業員：8% （いずれも前年分給与を基準）

注：中国は便宜上、日本の厚生年金保険に相当する保険を対象に単純比較を試みた
 資料：「中華人民共和国社会保険法」、厚生労働省「年金制度のポイント」などを基に作成

このような事情により、労働界としては定年延長の段階的实施、および就業者がある程度退職年齢を選択可能となる制度設計を求めている。

社会保障を所管する人力資源・社会保障部（人社部）は、定年延長が若年就業者の雇用に及ぼす影響は限定的と説明している。その理由は第1に、労働力人口が11年の9億2,500万人をピークに減少に転じたことだ。15年は9億1,100万人と減少は続いている。30年以降は、毎年平均760万人の労働力人口が減少するといわれる。第2に、中国の経済産業構造が変化を遂げていること。定年延長者が就業する主な職種は伝統的な製造業やサービス業が多く、IT・インターネット関連のサービス業など、新興産業を志向する新卒・若年就業者の職種とは重複しないとみているのだ。

保険料納付「中断」問題はなぜ起きる？

企業従業員年金保険では、雇用者（企業）と従業員本人の双方が保険料を納付することになっている。保険料率は、雇用者が給与の20%程度（地域により若干異なる）、本人は8%だ。14年の中国社会保障発展年報によると、企業従業員年金の保険料納付者は1億9,431万人で、前年比470万人増。だが、保険加入者数に占める納付者の比率は81.2%で、前年比2.8ポイント低下。5年前と比べ6.5ポイント^{かいり}低下しているという。

納付者数と加入者数との乖離が生じるのはなぜか。人社部が開催した記者発表時の説明によると、納付が中断される理由は、経済成長減速の影響によって一部企業で保険料納付に支障を来すケース、各省・市単位で管理する現行年金制度の下で、他省・市への転職に伴う保険関係の継承が必ずしも適時・適切に行われていないケース、零細企業や非正規従業員の給与の伸びが小幅にとどまるのに対し、保険料の納付基準となる地域の平均給与の上昇幅が比較的大きいケース……などである。加えて年金制度に対する理解不足もあるという。例えば一部の非正規従業員は、養老保険の最低加入期間（15年）を満たしたところで納付を中断してしまうというケースもあるようだ。

社会保障の企業負担軽減については、地域により異なるが、13年以降、失業・労災・出産・医療の保険料率の順次引き下げが始まっている。人社部では、16年5月から、一定条件を満たす省・市については、企

業（雇用者）負担の年金保険料率を引き下げてもよいとする措置を取った。また、各省・市単位で管理する保険制度の全国統一化に向けた検討、保険料納付が困難な加入者への補助の検討、保険関係継承の徹底を図る。さらに、加入期間が長く納付額が多いほど年金受給額が増えるという、基本的な年金制度の仕組みに関する広報の強化を通じ、中断問題に対処する方針だ。

企業負担の軽減効果は限定的

人社部と財政部の連名による年金保険料率引き下げ通知文書によると、企業負担の年金保険料率が20%を超える省・市は20%に引き下げることができる。また、料率が20%以上で、かつ15年末の養老保険基金の累計残高で9カ月分以上の年金支給が可能な省・市では、段階的に19%までの引き下げが可能だ。引き下げ期間は暫時2年と定められ、詳細は各省・市が確定する。なお同文書では、所定の保険料は確実に納付すること、社会保障の持続的発展と収支のバランスを維持することを求めている。同時に、年金などの社会保障の待遇基準は後退させることなく、所定期限内に所定満額を支給すべきことも明記されている。

上記通知の条件を満たすと判断された21省・市のうち、16年7月までに、北京、上海、天津、四川、重慶を含む17省・市が料率の引き下げを決めた。養老保険料率が全国で最も高い上海市は、21%から20%に引き下げた。ただし、上海市の養老保険料の納付基準額は、16年に前年比9.0%増となることから、企業にとって人件費負担の軽減効果は限定的ともいわれる。また人社部によれば、条件を満たす全省・市が年金保険料率を引き下げると、初歩的な推計では1年間で約386億元相当の企業コストが削減可能である。

政府によるメディア向け説明では、年金制度改革は段階的に進め、事前に意見聴取する機会も設けるとしている。この問題に対し慎重に取り組もうとする姿勢がうかがえよう。一連の年金制度改革が中国社会にもたらす影響の大きさについては、政府も大方想定済みなのかもしれない。当面の政策目標は、年金受給条件を後退させないことを前提に企業負担の軽減を図り、年金待遇の格差解消にも努めながら持続可能な年金制度を確立することである。改革の本格化に向け青写真がどう描かれるのか、関心は一段と高まりそうだ。JA