

中国の社会保険制度と北京市、天津市の実務

(2025年12月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

貿易投資相談課

本報告書の利用についての注意・免責事項

本調査レポートは、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北京立動律師事務所にて作成委託し、2025年12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、本稿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。本稿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。

ジェトロおよび北京立動律師事務所は、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北京立動律師事務所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）

北京事務所

E-mail：PCB@jetro.go.jp

海外ビジネスサポートセンター/貿易投資相談課

E-mail：scb-support@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.....	3
3. 5 險の主な機能.....	4
第二部 非企業従業員向け保険制度.....	5
1. 自営業者向けの保険制度.....	5
2. 一般住民（都市住民、農村住民、無職者）向けの社会保険制度.....	6
第三部 企業従業員向け社会保険制度の詳解.....	7
1. 企業従業員向け社会保険制度.....	7
2. 社会保険料の計算方法.....	8
3. 移行に関する諸手続き.....	10
第四部 各保険内容の詳解.....	10
1. 養老保険.....	10
1-1. 養老金享受の要件.....	11
1-2. 養老金の支給金額.....	13
1-3. 企業従業員養老保険の地域間の移動.....	14
2. 医療保険.....	14
2-1. 基本医療保険の納付および受給.....	15
2-2. 納付および受給におけるプロセス.....	15
2-3. 北京市の状況.....	16
2-4. 天津市の状況.....	17
2-5. 医療保険を利用する際の注意事項.....	17
3. 労災保険.....	18
3-1. 労災保険の要件.....	18
3-2. 料率.....	19
3-3. 保険に負担される費用および負担割合.....	20
3-4. 労災保険取り扱い上の注意事項.....	22
4. 出産、育児保険.....	23
4-1. 育児休暇（流産休暇などを含む）期間.....	24
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.....	25
4-3. 支給額について.....	25
5. 失業保険.....	26

5-1. 失業保険の納付方式と主な支給項目.....	26
5-2. 支払い基準.....	27
第五部 社会保険実務.....	28
1. 外国人による社会保険の加入と養老保険の納付免除.....	29
2. 外国人の保険加入手続き.....	30
3. 外国人に発行される社会保障カード.....	30
4. 外国人が社会保険を取り扱う際の留意事項.....	32
第六部 社会保険争議の実例および司法解釈.....	33
1. 社会保険争議をめぐる司法上の取り扱い.....	33
2. 紛争となったケース.....	35
3. 司法解釈.....	35

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るべく、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。

2025年9月1日に実施された「労働争議事件の審理に適用される法律問題に関する最高人民法院の解釈（二）」では、使用者と労働者との間に社会保険料を納付する必要がないといった約束または承諾が無効であり、使用者は法に基づいて社会保険料を納付しなければならないことが一層強調されている。また、近年は日系企業の事業再編や事業撤退に伴い、在籍の従業員のみならず、数年前にすでに退職した元従業員からも社会保険の追納を求める事例が増える傾向にあり、日本側の出資者や現地責任者が対応に戸惑うケースも多く見受けられる。本レポートは、上記のような最新の社会情勢に鑑み、司法および行政の2025年12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および実務対応をご理解いただくことを目的に、まとめたものである。

本レポートが、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

2025年12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、各国营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。同制度は、養老、労災、医療、生育と一通りの社会保障制度を含む内容ではあったものの、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いえない難しい制度であった。

【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 1】 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 国有企業の大規模なリストラ、民営化転換
就労環境	人事手配もとの雇用	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」の施行よりすでに10年以上を経過し、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。また、制度面における地方ごとにおける取り扱いの差異も縮小傾向にあるといえる。しかし、定年退職年齢の延長、企業の撤退や閉鎖により、従業員が養老保険（年金保険）および失業保険に対する依存度の増加、法制度に関する知識の普及に伴う権利意識の高まりなどによって、過去に比べて社会保険を重視する傾向にあるのも、また事実である。

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・変更特に実務上の扱いについても注意深く見守る必要がある。

2. 現行の社会保険制度について

まず、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

【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が、人力社会保障部からの発表によると、2025年9月時点で全国において社会保障カードを保持する人数（すなわち、社会保障制度にカバーされる人数）は13.9億人で、実に全国民の98.9%に至っている¹。

¹ <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1847310666107937089&wfr=spider&for=pc>

なお、本レポートでは企業従業員が享受する社会保険制度を中心に、自営者個人名義加入、都市農村住民が享受する社会保険制度について解説を行う²。

3. 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³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 2】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なお、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、各種の保険の具体的な扱いをめぐって、それぞれ行政法規のかたちで纏めきれていない裏には、地域間の不均等、取り扱いルールの不統一などの背景もあると思われる。

² 公務員が加入・享受する社会保険については、本レポートでは割愛する。

³ 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。

【図表 3】 現行の社会保険関係の法体系

分野	全人代	国务院		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 試行弁法
失業保険		● 失業保険条例		

第二部 非企業従業員向け保険制度

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てきた。ここからは、各社会保険について、その内容を詳解していく。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. 自営業者向けの保険制度

都市住民、農民、無職者向け保険制度には、まずフリーランスや個人事業者など特定の企業に所属しない者向けの社会保険制度が存在する。

北京市では、自営業者向けの保険制度について、養老保険、医療保険、失業保険の3種類を所在地の職業あっせん機構（人材センターなど）を通して、または自らオンラインで納付する。その際の納付比率（料率）は、養老保険 20%、医療保険 584.92 元（2025 年度全市統一金額）、失業保険 1%とされている。

また納付基数については、養老保険と失業保険は北京市社会平均月賃金の 60~300%のレンジで加入者がその希望する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である。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、当地戸籍保有者であることが加入の前提条件（例外は本レポート第四部の 1-1 までご参照）とされている。

天津においては、自営業者向けの保険制度について、養老保険、医療保険の2種類のみ納付することができる。加入方法として、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、または個人が自らオンライン申請するかたちとなる。納付比率は、養老保険 20%、医療保険 8.5%となっている。

納付基数については、養老保険は（2025年）5,124～25,620 元の範囲より選択可能、医療保険は「5,124 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、北京市と異なって天津市戸籍保有者もしくは外地戸籍の方を問わず、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、すで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⁴。

2. 一般住民（都市住民、農村住民、無職者）向けの社会保険制度

無職の都市住民や農村住民を対象とする社会保険制度が存在し、養老保険と医療保険のみ、加入することができる。

北京市では、満 16～60 歳未満の北京市戸籍者が同保険への加入が認められる。保険料は年間納付方式を採用し、養老保険の年間保険料は 1,000～9,000 元の間で任意に選択が可能であり、政府からも一定の補助を受けられる。そして、労働年齢内にいる者の医療保険の年間保険料は一律 795 元である。

天津市では、満 16～60 歳未満の天津市戸籍者が同保険への加入が認められている。保険料は北京と同じく年間納付方式を採用し、養老保険の年間保険料は 600～4,800 元の間で 10 ランクに分けて任意選択が可能である。なお、医療保険の年間保険料は 420 元と 1,080 元の二つのオプションが設けられ、加入者が選択することができる。

【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

⁴ 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。

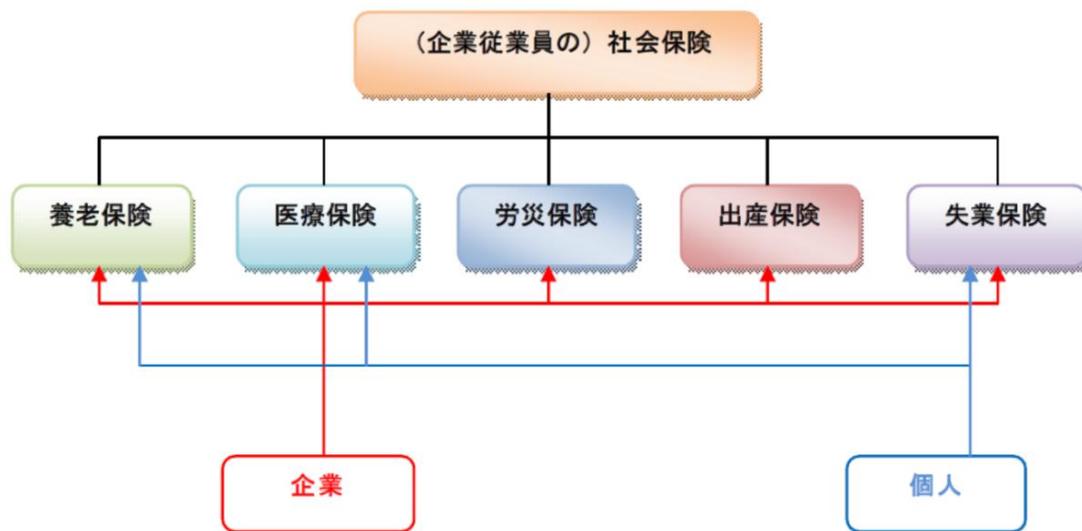
ているなど、加入者（特にいわゆる出稼ぎ労働者）にとって、必ずしも利用が容易ではないなど、制度上の問題点もいくつか存在する。

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 4】 企業従業員向け社会保険制度の構造



【図表 4】 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ない。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、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 険」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 険」へ加入するものとの変更がなされた。

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（料率）」を掛けて確定される。

【図表 5】社会保険料の計算式

The diagram illustrates the calculation formula for social insurance premiums. It consists of three rounded rectangular boxes connected by mathematical symbols. The first box on the left is purple and contains the text '納付する社会保険料' (Social Insurance Premium to be Paid). This is followed by an equals sign (=). The second box in the middle is orange and contains the text '納付基数' (Payment Base). This is followed by a multiplication sign (×). The third box on the right is blue and contains the text '納付比率' (Payment Ratio).

2-1 納付基数

【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 10 日～7 月 25 日となっている。納付基数が一度固まれば、翌年の 6 月まで有効になる。つまり基数を決める際の参考期間（前年度の 1～12 月）と基数の適用期間（本年度の 7 月～翌年度の 6 月）が異なるのである。

そして、納付基数には、それぞれ上限と下限が設けられている。2025 年 7 月～2026 年 6 月まで適用される納付基数の上限は 3 万 5,811 元で、下限は 7,162 元である。つまり平均月賃金のいかに問わず、前記上限値を上回った場合、または下限値を下回った場合、

当該上限値または下限値をもって、社会保険の納付基数にさせなければならないという理解となる。

仮に、上記納付基数の調整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。一方、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、社会保険センターから税務局へと移行された後、申告システム上では従業員が個人所得税を納める際の税込収入と、本人の社会保険の納付基数との間で自動的な照合ができていたため、社会保険納付基数の調整漏れや実収入と乖離する社会保険納付基数の採用といった行為は以前に比べて減少しているようである。

【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。納付基数の上限値は25,620元、下限値は5,124元となる。

2-2 納付比率

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險の料率、基数の上限と下限は、下記表のとおりである。

なお、北京市、天津市とも、戸籍（外地戸籍か当地戸籍か、都市戸籍か農村戸籍か）の種類による区別がすでになくなり、統一されている。

【図表6】北京市における「5險」の納付比率

保険別	企業	個人
養老保険	16.0%	8.0%
医療保険	9.8%	2%+3元
労災保険	0.2%~1.9%	-
出産保険	医療保険に含む	
失業保険	0.5%	0.5%
合計	26.5%~28.2%	10.5%+3元

【図表 7】 天津市における「5 險」の納付比率

保険別	企業	個人
養老保険	16.0%	8.0%
医療保険	10.0%	2%+21~22元
労災保険	0.2%~1.9%	-
出産保険	医療保険に含む	
失業保険	0.5%	0.5%
合計	26.7%~28.4%	10.5%+21~22元

3. 移行に関する諸手続き

ここまで述べたとおり、今日の中国では、「企業従業員」「自営者」「都市、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

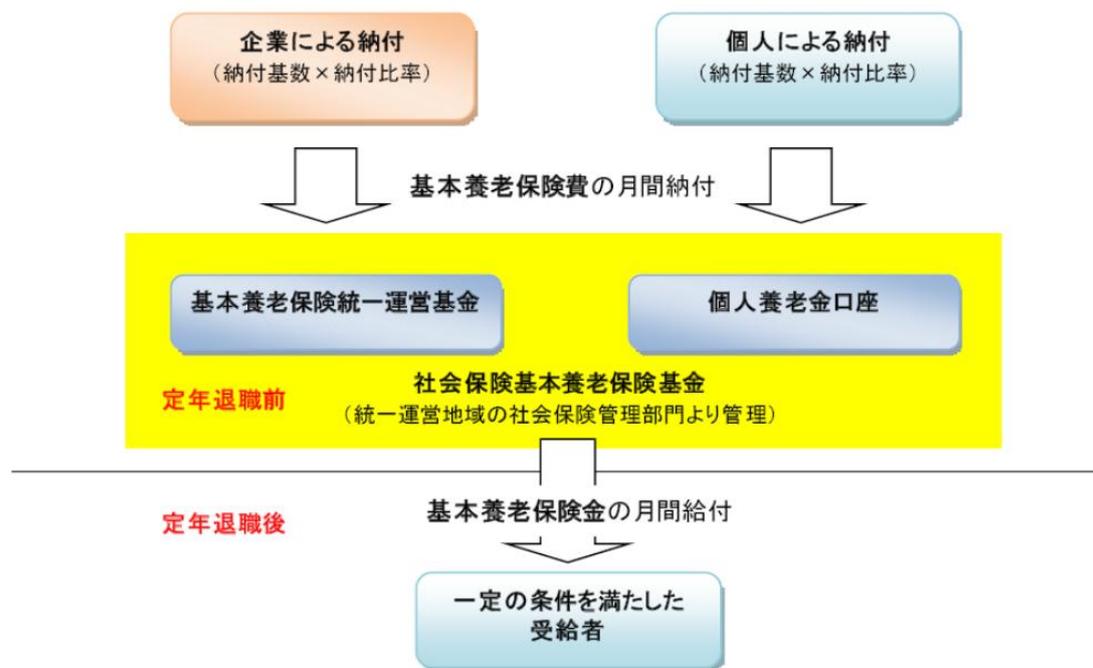
養老保険とは、法律で定められた一定の年数をベースに、労働者が事業所を退職した後に、一定の経済的保障を給付する保険を指す。文字どおり、受給者の「老」後の生活を「養」う保険であり、日本の年金保険と類似する。

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「自営者社会養老保険」、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3者が共同で負担、納付する「都市、農村住民（農民）社会養老保険」という三つのタ

イプが存在する（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）。以下では企業の従業員と最も関連の深い、従業員基本養老保険について述べる。

下図のように養老保険は五つの保険のなか、納付比率が最も高い保険であり、これを企業側および個人側からそれぞれ保険料を負担する。個人負担分は、企業が毎月賃金を支払う際に源泉する。納付システムを利用して、社会保険センターに支払うが、企業から納付される分は基本養老保険統一運営基金にプールされ、用途と割合限定のうえ、株式市場や債券市場に投資され、資産運用されている。そして、個人による納付した保険料は個人養老金口座にプールされ、定年退職後に定年当時の一般平均寿命に照らして、毎月個人に還付される仕組みとなる。

【図8】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。そして、2025年より施行された「国務院による法定定年退職年齢の段階的引き上げに関する方法」によると、2030年1月1日より従業員の基本養老金の月次受

給における最低納付期間を15年から年々6カ月ずつ増やし、20年まで段階的に引き上げる。」とされている。したがって、定年退職した後、国より基本養老金の支給を受けられる要件として、当面では定年退職年齢に至るまで、養老保険を計15年間以上納める必要があるとされているが、2030年以降にはその受給要件となる累計納付年数を毎年6カ月ずつ引き上げられ、最終的に満20年までが要求されることになる。

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、以下の対応が可能とされる⁵。

【北京市】

- ① 会社と協議し、合意に至った場合、最大3年間まで定年退職年齢を延長する（先送りする）ことができる。定年退職年齢の到来まで引き続き企業名義で社会保険を納めることができる。この場合、遅くとも定年退職年齢に至る1カ月前までに、労使双方がその具体的な期間について、書面合意を行う必要がある。
- ② その他の企業に転籍し、当該企業の名義で定年退職年齢の到来（法定定年退職年齢より最大3年間まで延長可能）まで社会保険を納付する。
- ③ 自営業者向けの保険制度（詳細は本稿第二部の1までご参考）を適用し、個人名義で納付年数を満たすまで、社会保険を納付する⁶。ただし、都市住民向けの社会保険制度を利用する場合、通常当地（北京市）の戸籍を所持する必要があるため、当地戸籍を持っていない者は社保関係を戸籍地に移動させたい場合、戸籍所在地での社会保険納付を図る必要がある。例外扱いとして、北京市では外地戸籍者であるものの、北京における社会保険を納付し始めた年齢が女性の場合は満40歳前、男性の場合は満50歳前であり、且つ北京市ですでに累積10年間も社会保険を納付した経歴を持つ人員に対して、退職前の所属企業が所在するエリアの市民センターに赴き、手続きをすれば、都市住民向けの社会保険制度のもと、社会保険を引き続き納付することが認められている。

仮に上記三つの手段のいずれかを通して、社会保険を引き続き5年間も納付した後にも、なお養老保険金の享受に要する最低納付年数まで満たさない場合、「社会保険の納付開始日が2011年7月1日以前であること」を前提として、不足年数分の社会保険料を一括納付することが許容され、もって養老金を受給できるようになる。

もし、上記一連の要件を全部満たさない場合、本人が北京市の社会保険センターに対して個人養老金口座残高の一括還付を申請できるものの、この場合、養老金の享受はできなくなり、会社側からこれまで納付した養老保険の保険料は基本的に掛け捨てになってしまう。

⁵ 『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。

⁶ 詳細は本稿第二部「都市住民、農民、無職者向け保険制度」までご参考。

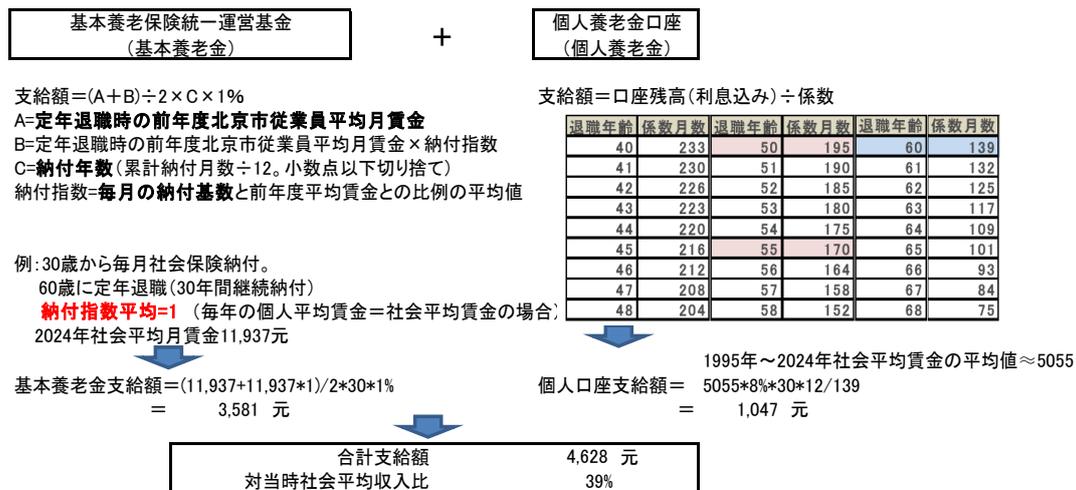
【天津市】

基本的に北京の扱いと同様である。

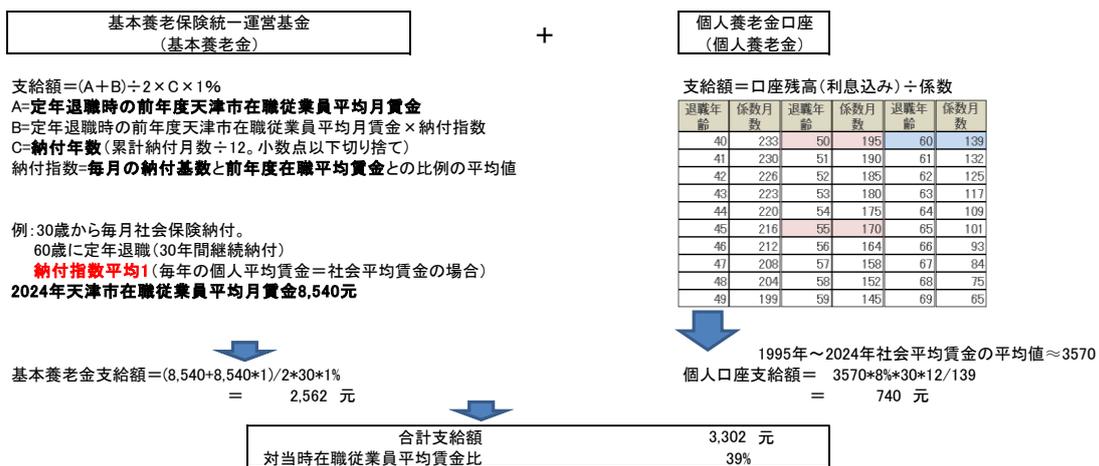
1-2. 養老金の支給金額

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 9】（北京市）定年退職後における養老金の支給額⁷



【図表 10】（天津市）定年退職後における養老金の支給額⁸



⁷ 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。

⁸ 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。

1-3. 企業従業員養老保険の地域間の移動

人材の流動性が高い中国では、企業従業員においても省・市を跨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⁹。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】

外地戸籍者で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。

北京戸籍者の場合は外地での養老保険の納付年数を含め、受給要件を満たせば、定年退職の前に社会保険関係を北京に移転し、北京で定年退職手続きを履行すれば、養老金を受給することができる。

【天津市】

基本的に北京の扱いと同様である。

2. 医療保険

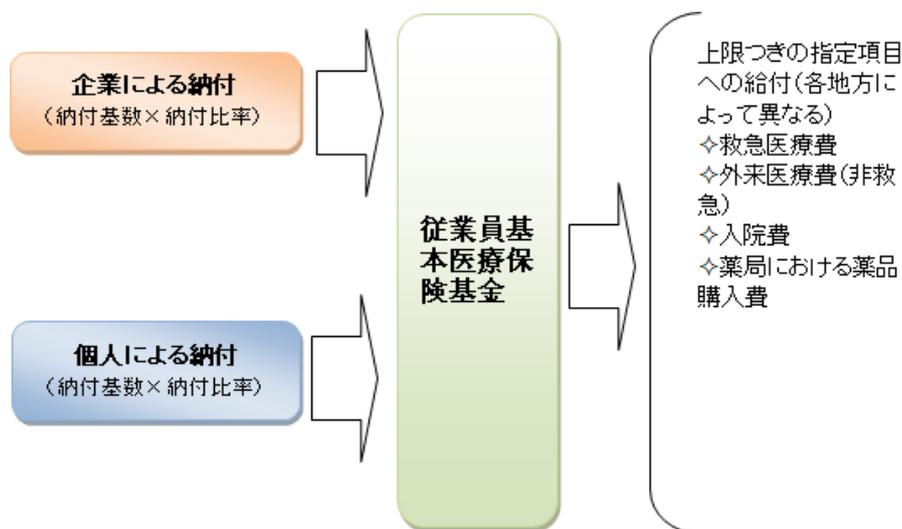
「医療保険」とは、企業従業員の非労災要因による罹病に係る医療、または都市住民および農民の疾病医療に対して、資金支援を与える保険である。

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が望ましい。

⁹ 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。

2-1. 基本医療保険の納付および受給

【図表 11】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される。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 12】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

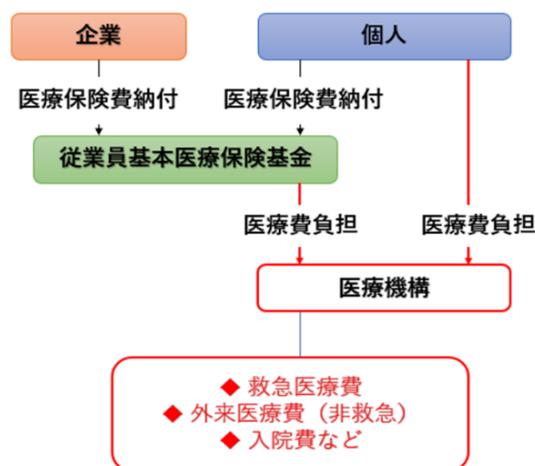


【図表 13】北京市 医療保険の納付比率と内訳

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9.8% (月間)	納付基数の2% (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。
	3元(月間)	「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。
		「入院高額医療相互扶助資金」	年間2万元以上の外来診療費の一部を負担する。 年間10万元以上～50万元以下の入院医療費の一部を負担する。 大病医療保障30,404元以上～80,404元以下の部分の60%を負担し、80,404元以上の部分の70%を負担する。

2-4. 天津市の状況

【図表 14】 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 15】 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10.5% (月間、うち0.5% の生育保険を含 む)	納付基数の2% (月間)	「基本医療統一手配基金」	外来診療費の一部を負担する。 年間25万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 (年間)	「高額医療費救助基金」	年間25万元以上～45万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。

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59カ所のA類総合病院、専門病院、コミュニティ診断所、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となっている。

【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 :

https://ylbz.tj.gov.cn/xxgk/zcfg/ybjwj/202112/t20211214_5749833.html

【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（河北省を除く）での診療に関する特別な申請手続き¹⁰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ることができない。

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ままみられる。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。

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、以下のときに、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持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るべきその他の事由が

¹⁰ 専門アプリを用いたオンライン申請が可能。

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¹¹。

- (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、すで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¹²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 0.2~1.9%のレンジで変動する¹³。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。

【図表 16】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・情報技術サービス業、貸付金融サービス業、資本市場サービス業、保険業、その他の金融業、科学研究、技術サービス業、社会事業、放送業、テレビ・映画・音声制作業、中国共産党機関、国家機関、人民政治協商会議、民主諸党派、社会保障、大衆団体、社会団体及びその他の成員、基層群众自治組織、国際機関	卸売業、小売業、倉庫業、郵便業、宿泊業、飲食業、電気通信、放送、衛星伝送サービス業、インターネット附随サービス業、不動産業、賃貸業、ビジネス支援サービス業、研究開発、専門技術サービス業、生活関連サービス業、その他のサービス業、教育、医療・福祉、新聞業、出版業、文化・芸術業	食料品製造業(農産物加工含む)、食料品製造業、飲料・精製茶製造業、たばこ製造業、繊維工業、木材・木製品製造業(竹・藤・棕櫚・草製品含む)、文教・工芸・スポーツ・娯楽用品製造業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械、理化学機械器具製造業、その他の製造業、水道業、自動車・電子機器・日常用品修理業、水利管理業、生態保護・環境治理業、公共施設管理業、娯楽業	農業、畜産業、農林水産サービス業(或農林牧漁サービス業)、繊維・アパレル製品製造業、皮革・毛皮・羽毛製品製造業(履物含む)、印刷・同関連業、医薬品製造業、化学繊維製造業、ゴム製品製造業、プラスチック製品製造業、金属製品製造業、一般機械器具製造業、生産用機械器具製造業、自動車・船舶・航空機宇宙・その他含む)、電気機械器具製造業、廃棄物処理業(資源再生利用含む)、金属製品・機械器具修理業、電気・熱供給業、ガス供給業、鉄道業、航空運輸業、パイプライン運輸業、スポーツ業	林業、鉱業サービス業(或採掘サービス業)、家具・装備品製造業、ハルプ・紙・紙加工品製造業、設備工事業、建物修繕業、その他の建設業、道路貨物運送業、道路旅客運送業、水運業、運送附帯サービス業	漁業、化学工業、窯業・土石製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業、石油・天然ガス製品製造業、その他の鉱業、石油製品・石炭製品製造業、非金属鉱業	石油・天然ガス製品製造業、その他の鉱業、石油製品・石炭製品製造業、非金属鉱業	石炭鉱業、鉄鋼業、非鉄金属製造業	石炭鉱業、鉄鋼業、非鉄金属製造業
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%	

¹¹ 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。

¹² 「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。

¹³ 「労災保険料率政策の調整に関する通知」(人社部発[2015]71 号)。

3-3. 保険に負担される費用および負担割合

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¹⁴。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」¹⁵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¹⁶を元に、下表に記載した月数を掛けて計算する。

【図表 17】 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

- (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」¹⁷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。

¹⁴ 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。

¹⁵ 中国語では「一次性伤残补助金」と称する。

¹⁶ 「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 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%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%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%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%を下限とした割合で計算する（「労働災害保険条例」第 64 条）。

¹⁷ 中国語では「伤残津贴」と称する。

【図表 18】 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¹⁸、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¹⁹。

【図表 19】 北京市 労災医療一括補助金の支給基準

身体障害等級	国家規定	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

¹⁸ 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。

¹⁹ 「労働災害保険条例」第 39 条

【図表 20】 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

3-4. 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すで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²⁰。

【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 18】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」

²⁰ この期限を徒過した場合、使用者からの申告は行うことができない。

が前提条件であるため、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。このため使用者は、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 21】 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。休暇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8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何日まで取得できるかについて、北京市、天津市の状況はおおむね類似している。

まず、休暇日数そのものは、原則北京も天津も同様で、基本的には育児休暇98日＋育児奨励休暇60日＝158日となる。難産、多胎出産、流産などの場合も、一定の休暇が与えられる。

【図表 22】北京市 育児休暇日数

		北京市	
育児 休暇 期間	育児休暇	98日	158日(原則産前は15日以内)
	育児奨励休暇	60日	
	難産増加	15日	
	多胎出産増加	15日	
	流産 (左列は妊娠期間で、 右列は休暇期間です)	16週未満	15日
		16週以上	42日

【図表 23】 天津市 育児休暇日数

		天津市		
育児休暇期間	育児休暇	98日	158日(原則産前は15日以内)	
	育児奨励休暇	60日		
	難産増加	15日		
	多胎出産増加	15日		
	流産 (左列は妊娠期間で、 右列は休暇期間です)	4か月未満	15日	
		4か月以上	42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

従業員の産休中の賃金は全部、出産・育児保険から支給されるかについて、原則として、北京も天津も同様であるが、158日の産休時間中の128日だけに対して、出産手当金が保険から支払われるため、残り30日の賃金は所属企業が自ら負担する必要があるとされている。

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。ただし、その支給額は対象社員ではなく、全社員の社保納付基数の平均値を利用するため、本人の正常賃金額と一定の差異が存在する。育児休暇中には企業から本人の正常賃金を支払う必要があるため、仮に社会保険センターから支給される手当が正常賃金を下回れば、企業から当該差額の補填が義務付けられている。反面、その手当が、当該従業員の正常賃金を上回る場合、企業がその差額を控除することはできず、全額対象社員の収入にさせる必要がある。この点については、使用者として注意が必要である。

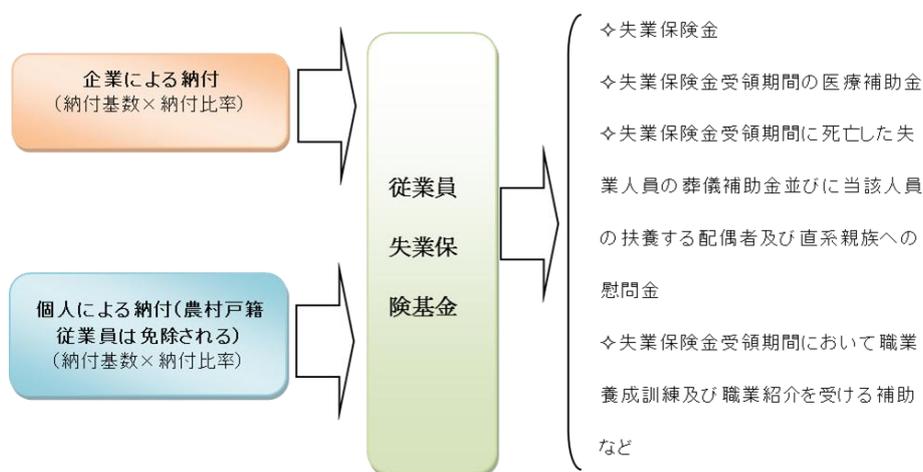
また、育児休暇（流産休暇などを含む）期間中における休暇手当は通常、産休終了後に社会保険センターに対する申請のうえ、一括給付されることになるため、仮に産休の期間中に企業から引き続き本人に賃金を支払い続ける場合、後日育児手当の取得後に本人から会社に返済してもらうという書面合意を事前にとっておいたほうが無難である。

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。

5-1. 失業保険の納付方式と主な支給項目

【図表 24】 失業保険の構造



失業保険条例²¹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。

すなわち、自己都合による退職の場合は失業保険待遇を受けることはできない。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

²¹ 第14条

要求がなされることがある。しかしこのような事実と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 25】北京市 失業保険支払基準

失業保険料 累計納付年数	国家规定	北京市 (失業保険 支給月数)	月間支給額(2025年9月1日より)			
満1年～2年未満	Max 12	3	2,129元			
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	2,156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	Max 24	18	2,188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	ただし第13カ月より、一律に毎月2,129元を基準に支給される			
満15年～16年未満		23				
満16年～17年未満		24			2,215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	2,286元					
満22年～23年未満						
満23年～24年未満						
24年以上						

【図表 26】 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(失業保険金の最大支給月数)	月間支給額(2024年7月1日より)
満1年～3年未満	6	12カ月目まで1,730元/月 13カ月目より1,690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 社会保険実務

【図 27】 社会保障カード (SAMPLE)



出所：北京銀行公式サイトニュース

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である。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のうえ、提示する必要がある。

1. 外国人による社会保険の加入と養老保険の納付免除

中国では2011年7月1日より社会保険法が施行され、企業が同法に基づいて養老保険を含む五つの保険を納付することが義務付けられている。そして、社会保険法には、「中国で就業する外国人は、本法の規定を参考として社会保険に参加しなくてはならない」と規定され、徴収は同年10月から施行した「中国内で就業する外国人の社会保険参加の暫定弁法（人力資源・社会保障部令2011年第16号）」に基づいて開始された。現状として、北京と天津を含む全国絶対多数の都市では、中国で就労する外国人に対しても、社会保険の納付を要求している。

「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」（以下「日中社会保険協定」という）は2018年5月9日に締結され、2019年9月1日から発効し、日本人の場合、「日本の厚生年金・国民年金に加入しており、かつ、日本企業に雇用されている従業員（出向者）である事を前提」として、「赴任から5年間」は、中国での養老保険の加入が免除されるようになった。

ここで注意すべき点は、中国の社会保険は、養老保険・医療保険・労災保険・失業保険・出産育児保険の5種類であるが、免除されるのは、養老保険のみであるため、協定発効後も、養老保険以外は、継続して納付する必要がある。日本人駐在員の場合は通常、赴任時に海外赴任者保険や海外駐在保険を付保し、同保険によって病気、怪我の治療費や入院費をカバーするケースが多いため、中国の医療保険や労災保険を利用する場面が極めて限定される可能性があるが、同保険に加入するのは企業側の義務になるため、日本人が同保険に加入する免除を受けるのは通常できない。

なお、養老保険の免除措置の適用を受ける日本人は、まず、日本の年金事務所において、「適用証明書」の交付を受け、それを、赴任時に中国の社会保険徴収機関に提出する必要がある。日本側では、この適用証明書は、2019年8月1日以降、交付申請の受付が開始されている。

2. 外国人の保険加入手続き

【図表 28】北京市 加入時提供書類

提供書類

本人パスポートの写真
以下のいずれの原本の写真
《外国人就业证》
《外国专家证》
《外国常驻记者证》
《北京市海外高层次人才工作居住证》
《外国人工作许可证》

- ・提出先：所在区の社保局
(企業は企業専用端末システムでオンライン処理する)
- ・手続き期間：毎月1日-月末
- ・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

【図表 29】天津市 加入時提供書類

提供書類

公章
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》
《北京市海外高层次人才工作居住证》
《外国人工作许可证》
労働契約書

- ・提出先：所在区の社保局
- ・手続き期間：毎月1日-月末
- ・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

3. 外国人に発行される社会保障カード

外国人の場合も、保険加入後に中国人と同様の社会保障カードが交付されるが、2024年10月に人力社会保障部から、「外国人の就労許可証と社会保障カードの統合に関する通知」(人社部発〔2024〕75号)を公布し、外国人就労許可証と社会保障カードの統合業務を進め始めた。2024年12月1日より外国人就労許可証がすでに単独では発行されず、社会保障カードに外国人就労許可証番号が記載され、社会保障カードが外国人就労許可証の機能を持つことになった。

【図 30】 外国人就労許可証と統合した外国人向けの社会保障カード (SAMPLE)



出所：遼寧省人力資源と社会保障庁公式ウェブサイト

関連規定によると、社会保障カード（統合前）と外国人就労許可証を別々に保持している外国人の場合は、外国人就労許可証の期間満了まで引き続き現在の社会保障カードと外国人就労許可証をそれぞれ使用することができ、外国人就労許可証の期間満了後の再申請時に統合された社会保障カードの発行を申請すればよいとされている。

また、外国人が入国後に、先にスマートフォンの専門アプリを利用し、電子版の社会保障カードを申請・作成し、当該電子カードをもって居留許可の申請に用いることが認められるため、入国直後にすぐ外国人就労許可証と統合した外国人向けの社会保障カード（実体カード）の発行を申請しなくてもよいとされている。

【図 31】 外国人向けの電子社会保障カード (SAMPLE)



出所：遼寧省人力資源と社会保障庁公式ウェブサイト

4. 外国人が社会保険を取り扱う際の留意事項

(1) 養老保険納付の免除期間満了時の再申請手続き

日中社会保険協定によると、養老保険の納付免除に関する期間（最長5年間）が経過した場合、権限のある当局または実施機関は、当該派遣に係る被用者に対し、引き続き免除することを認可することができるとしている。前記のとおり、日中社会保険協定の発効日は2019年9月1日であったため、当レポート執筆時点で、すでに一度、養老保険の免除申請を行い、5年を経過した赴任者がいる可能性がある。この場合において、免除期間の満了前に「適用証明書」を再度取得のうえ、所在地の社会保険センターに赴き、免除期間の延長申請を行う必要がある。延長期間は再発行される「適用証明書」の期限と同様で、最長5年間のようである。仮に当該手続きを行わなければ、期間満了の翌月から社会保険システム上で自動的に養老保険に関する保険料を控除される可能性がある。派遣元事業主（日本本社）が日本年金機構に対して適用証明書の延長を申請し、更に中国当局から合意取得を要する為、2~3カ月程度を要する可能性があるため、早めの対応が望まれる。なお、仮に期間満了後に延長申請の承認が得られた場合、期間満了日から延長申請承認日までの間に控除された保険料について、関連する手続きを履行したうえ、還付申請が可能のようである。

(2) 日本サイドで発生した年金保険の個人所得税問題

中国の税務当局は派遣元事業主（日本本社）が国外（日本）で駐在員のために納付した年金保険などの公的社会保険料の会社負担分も駐在員本人の個人所得に帰属し、その他の賃金所得と合わせて、中国国内で納税申告を実施しなければならないという認識を持っている²²。

例外として当該保険料の納付は日本の法律法規に基づいた社会保障の性質によるもので、かつ、所管税務局による承認を得られた場合にかぎって、個人収入から除外することが可能になるが、実務上では申請時に提出する資料が複雑で、ハードルが大変高いと言える。ここ数年では公的社会保険料の会社負担分の申告漏れによる処罰と追徴事例が増える傾向にあるため、海外赴任者として注意する必要がある。

²² 参考法令：国税発[1998]101号。同法令は2023年5月に廃止されたが、実務取り扱い上では依然として当該認識を持つ税務局が多数存在する。

第六部 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・通報が近年増加しつつある。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。

- ①【司法救済】労働者が過去、一定の時期にわたって会社から社会保険が支払われなかったことについて、労働仲裁を提起し、会社による損害賠償を求める。
- ②【行政救済】労働者が過去、一定の時期にわたって会社から社会保険が支払われなかったことについて、社会保険センターに行政告発をし、会社による追納を求める。
- ③【行政救済】労働者が過去、一定の時期にわたって会社が社会保険を納めた際に採用した納付基数が実賃金水準より下回ることを理由に、社会保険センターに行政告発をし、会社による追納を求める。

上記争議は在職中の労働者のみならず、数年前に会社を退職した元社員からも起こしうると考えられている。社会保険に関する損害賠償や追納措置は、所属会社を主体として実施する必要があるため、会社が解散清算する場合、その情報が当事者の耳に伝わるやいなや、会社に駆け込みのうえ請求されるケースが多い。

また、当該問題は基本的に、一定の期間内に雇用される社員に等しくも存在する問題となるため、連鎖的に社員の間で拡散し、対処する際の資金調達や業務担当者の手配、解散清算日程への影響など複数の付随問題も起こりえる。

【解決手段】

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。この点について、かつては区別が曖昧であり、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、ここ数年来では法律や司法解釈の公布により、社会保険争議の解決に関する救済手段が明確になった。現在は次ページ【図 32】のように整理された。

【図 32】 社会保険をめぐる争議の解決手段

違法行為と請求事由	労働者側が採用し得る救済手段	当事者が仲裁判断や行政処理の結果に対して不服の場合の救済手段	時効
① 会社側が法に基づいて従業員のために社会保険を納付せず、かつ社会保険取り扱い機関から追納も認められず、本人が当該行為によって、社会保険待遇を受けられないことを理由に、養老金や医療費、育児手当などの損失に対する損害賠償を求めること	労働仲裁の提起 (司法手段)	労働者側：民事訴訟提起可能 企業側：民事訴訟提起不可	会社側が法に基づいて従業員のために社会保険を納付しないことにより、本人が損害を蒙ったことを知り得た1年以内。ただし、本人と会社との間に雇用関係（労働関係）が存続する場合、当該雇用関係終了後の1年以内に提起することが通常認められる
② 会社側から社会保険をめぐる法令に従って、関連する待遇（例えば労災発生後の企業側が支給すべき待遇など）を本人に支給せず、本人が当該待遇の支払いを請求すること			本人が当該違法行為（法に従って関連する待遇を支給しない）を知り得た1年以内。ただし、本人と会社との間に雇用関係（労働関係）が存続する場合、当該雇用関係終了後の1年以内に提起することが通常認められる
③ 会社側が法に基づいて従業員のために社会保険を納付せず、本人が会社に対して社会保険の納付を求めること	労働監察機関への通報 (行政手段)	当事者のいずれも行政異議申し立て、または行政訴訟の提起が可能	当該違法行為（法に従って社会保険を納付しない）発生後の2年以内。ただし、違法行為が存続する場合（例えば一定の期間にわたって、社会保険を終始納めていない）、当該行為終了後（すなわち社会保険納付開始後）の2年以内に通報すれば受け付けられる
	社会保険センターへの告発 (行政手段)		特に無し (注：時効設けていないものの、労働監察機関の対処に比べて時間を要する)
④ 会社側が社会保険を納付する際に採用する納付基数が実賃金に合致せず、社会保険料の過少納付を理由に、本人が会社に対して過少払い期間に応じる社会保険の追納を求めること	社会保険センターへの告発 (行政手段)		特に無し

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】²³

[事案]

労働者は入社時において、自身の手取り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。

[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、依然として社会保険料の納付支持する。

[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、使用者は従業員の意思・求めにかかわらず、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。

3. 司法解釈

2025 年 7 月に公布し、同年 9 月 1 日より施行する「最高人民法院における労働紛争事件審理に関する法律適用問題の解釈（二）」では、社会保険の納付をめぐる、以下の定めが設けられた。

「第 19 条 使用者と労働者が社会保険料の納付を不要とする合意または労働者が使用者に対しその旨を約束した場合、人民法院は当該合意または約束を無効と認定しなければならない。使用者が法令に違反して社会保険料を納付せず、労働者が労働契約法第三十八条第三項に基づき労働契約の解除および使用者による経済的補償の支払いを請求するときは、人民

²³ 「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員会 2017. 4. 24）

法院は法令に従ってその請求を支持する。

前項の規定に該当する場合、使用者が社会保険料を法に基づいて追納した後、労働者に対して支払済みの社会保険料の補償金の返還を請求するときは、人民法院は法に基づいてこれを支持する。」

実務では、出稼ぎ労働者の場合、社会保険の納付より手取り賃金の多寡をより重視する傾向があるため、人件費を圧縮したい企業と思惑が一致し、「社会保険への加入を従業員が自ら放棄する」と取り決める事例が存在する。また、社会保険の地域を跨ぐ移動に関する負担を軽減させるために、個人事業者の名義で、戸籍所在地において社会保険を納付し、当該費用を後日就労先の企業に請求するモデルも過去には存在した（現在は社会保険料の徴収業務が税務局に移譲されたため、会社側の所在地で給与所得に関する納税申告を有するものの、社会保険の納付履歴を有さないという状況は大分減少した）。

しかし、前記「解釈」によれば、このような取り決めは法的効力を備えず、従業員が自発的に保険への加入を放棄したとしても、依然として企業に対し社会保険料の追納を要求することができる。社会保険を納めることは法定義務になるため、当事者同士の私的合意をもって法定義務を解除することはできないという理由で設けられた規定だと思われる。

一方、第 19 条が企業に対し、社会保険料を納めた後に従業員へ支払った補償に関する返還請求を認めている。よって、間接的ながら従業員に対して、過去の合意に対する反故をけん制する効果も持つといえる。そして、実務では社会保険追納時の手続きと資金負担（元本のほか、延滞利息も徴収される）を避けるために、従業員からの請求を受ける際に、一定の金銭を与え、当該請求を取り下げてもらおうという和解手段もある。かかる場合においても、和解合意書のなかで、与える資金は「社会保険料の補償金」であることを明記しておけば、将来当該資金を受領した後、従業員が改めて提訴し、社会保険の追納を求めるという行為を一定レベルで防げる効果もあると思われる。

しかしながら、社会保険を納めるのは企業側の法定義務になるため、法定義務への違反によるコンプライアンスリスクに常に注意し、法令順守の観点からも社会保険をしっかりと納めておくべきである。