

# 保険・年金 フォーカス

## 中国、定年延長と課題

【アジア・新興国】 中国保険市場の最新動向(65)

保険研究部 主任研究員 片山 ゆき

(03)3512-1784 [katayama@nli-research.co.jp](mailto:katayama@nli-research.co.jp)

### 1——定年延長は本人の希望に基づく「任意」

中国では2025年1月から定年退職年齢が段階的に引き上げられること（定年退職年齢の延長）が決定した。今後15年間（2039年まで）をかけて、男性は60歳から63歳へ、女性の一般労働者は50歳から55歳へ、女性の管理職や幹部職は55歳から58歳に延長される。ただし、留意すべきは段階的な延長といっても強制ではなく、任意である点だ。定年を延長するかどうかは本人の希望を優先し、雇用主である企業と協議の上、決定することになっている。

定年延長には従来より反発が大きく、可能なかぎり受け入れてもらえるよう、多くの配慮がなされた点がうかがえる。それを反映しているのが、条件を満たせば定年の前倒しも可能とした点である。受給資格期間（年金を受給するために必要な加入期間）の保険料を納付していれば最長3年の前倒しを可能とした。ただし、年齢については現行の法定退職年齢以上とし、男性60歳、女性の一般労働者は50歳、女性の幹部職・管理職は55歳以上といった制限も設けている。

中国の高齢化は日本よりも速いペースで進んでいる。労働人口の増加（就労期間の延長）、年金財政の改善のため、積年の課題となってきた定年延長であるが、来年以降、多くの人々が延長を選択すると考えてよいのか。執筆者はあまり楽観視できないと考えている。

### 2——検討・試行を経て、延長のペースも緩やかに

中国では2013年以降、定年延長の検討が本格化したとされている。しかし、その前年の2012年に開催された高齢化に関する討論会で、当局である人力資源社会保障部が提起した案が社会の反発を招き炎上している。それは2016年以降、定年退職年齢を2年で1歳延長し、2045年までに男女とも65歳まで延長するという内容であった。炎上を受けて当局はその案を取り下げ、翌2013年の三中全会の決定では「段階的な定年退職年齢の延長を研究・策定する」としか記載できなかった経緯がある。

以降、2021年の第14次5ヵ年計画で2025年までの実施が盛り込まれ、2022年に江蘇省などで試

行をする<sup>1</sup>までは改定の原則のみを提示し、具体的な実施時期や延長のための引き上げ幅を示すことができなかった。江蘇省での試行の特徴としては、男女とも属性にかかわらず、本人が希望し、雇用主が同意すれば最短で1年から延長できるのが特徴である。これまでの検討や試行を経た上で、今般、本人の希望に基づいて、また、男女や属性に分けて引き上げ幅を調整し、延長のペースもより緩やかにする<sup>2</sup>内容が決定されたのである。

### 3——注目すべきはむしろ受給資格期間の延長

今般の決定で注目すべき点は、受給資格期間の延長が盛り込まれたことである。実は、これまでの議論の中でほとんど触れられてこなかった。内容としては2030年以降、受給資格期間を現行の15年間から20年間に段階的に延長していくというものである（強制）。具体的には2030年以降2039年まで1年毎に半年（0.5年）引き上げられることになる。これは年金財政の安定化を考えた上での措置と思われる。

中国では年金保険料を受給資格期間である15年間納付した後は納付をやめてしまうといった状況が発生している<sup>3</sup>。その点を考慮すると、2030年までは定年延長を選択すると、年金保険料の納付期間が延びてしまうので、それを回避するために定年延長の選択がそれほど進まない可能性がある。加えて、2030年以降に受給資格期間が延びても、中国の場合は定年退職時に年金保険料の一括追納も可能である。そのため、不足分の年金保険料が一括納付できる範囲であれば本人が定年を延長する必要はない。

その一方で不足分の年金保険料を一括納付できない場合には、保険料納付のための定年延長の選択も考えられる。定年延長のための引き上げペースは1年で0.2歳（年）または0.33歳（年）であるが、受給資格期間の延長は1年で0.5年である点を考慮すると、定年延長と一括納付の増額を組み合わせなければ受給資格を得られなくなる。穿った見方かもしれないが、政府は定年延長のみでは、実際それほど進まない点を考慮し、受給資格期間の延長を盛り込んだ可能性もある<sup>4</sup>。

### 4——就業率は3割以下という現状

定年延長が適用されるのは都市で働く会社員が中心となるが、2020年の国勢調査に基づいて都市部の男性の就業率を算出してみると50-54歳時点で80.8%、定年目前の55-59歳では66.5%まで低下している（図表1）。今般発表された延長後の定年退職年齢（63歳）を含む60-64歳については2020年時点で27.1%と3割に届かない状況だ。一方、女性については男性よりも定年退職年齢が早いこと

<sup>1</sup> 片山ゆき「[定年延長、試験導入（中国）](#)」、基礎研レター、2022年7月13日、ニッセイ基礎研究所。

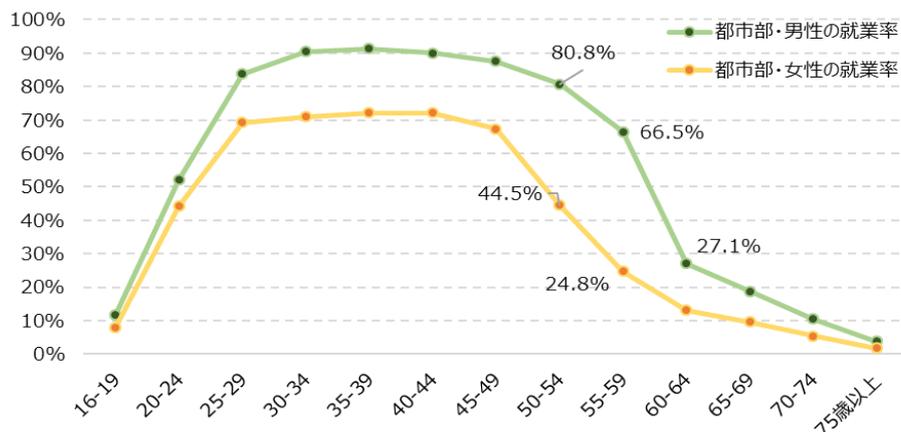
<sup>2</sup> 2012年の案の時点で、1年で0.5歳の引き上げを考えていたが、今般の決定では男女別で1年で0.2歳（男性または女性の管理職）、0.33歳（女性・一般職）と引き上げペースは当初よりも大幅に緩やかになっている。

<sup>3</sup> 人民論壇網「[關於做好退休年齡改革政策配套工作的建設](#)」、2023年9月28日。なお、中国の年金制度は日本と同様に受給額が納付期間に比例する制度であるが、給与総額の手取り分を増やす目的があるようである。

<sup>4</sup> ただし、最終的には20年間まで延長される点からも、今後は延長による無年金者の救済といった問題も併せて考えていく必要がある。

もあり、50-54歳時点では44.5%、延長後の定年退職年齢（55歳、58歳）を含む55-59歳については24.8%とこちらも3割には満たない。更に、男女とも定年退職年齢以降の就業率は下がる一方だ。定年延長による労働期間の延長（労働人口の増加）もあるが、中国の場合は高齢者の労働市場も同時に整備していく必要がある。

図表1 都市部における男女別・5歳年齢区分別の就業率（2020年）



(注) ここでの就業率は、都市部16歳以上の各年齢区分の人口に占める就業者の割合。

(出所) 第7次全国人口普查より作成。

定年延長については雇用主である企業と協議の上決定することになっており、企業の人事体制、社会保障・人件費のコスト負担など経営に大きな影響を与える。これまで法定退職年齢に達すると労働契約が終了していた点を考えると、今後は定年延長の社員に対する作業環境や職場の整備、職務の再設計、柔軟な働き方や賃金設定の検討など更なるコストや準備の増大も考えられる。中国において現時点では上掲の負担をすべて企業側が背負うこととなる。政府が定年延長を積極的に進めたいのであれば、その主体となる企業への助成も必要となってくるであろう。日本の場合は、例えば65歳以上への定年延長や高齢者向けの雇用管理制度の整備などを目的とした65歳超雇用推進助成金<sup>5</sup>が設けられ、受け皿となる企業へのサポートがはかられている。今後は企業による受け入れ促進を目的としたサポート措置の整備も必要となってくるであろう。

<sup>5</sup> 厚生労働省、<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>