

海外年金

中国における新しい「企業年金弁法」の施行について

年金コンサルティング部 リサーチグループ 菅谷 和宏

中国では公的年金を補完するため、2004 年「企業年金試行弁法」により企業年金が創設されましたが、中国経済の発展と急速な少子高齢化へ対応するため、今年 2 月 1 日に新しい「企業年金弁法」が施行されました。今回の改正法では、企業年金の定義が明確化され、企業年金の納付および受領についての規定の明確化および納付方式・納付額の詳細が規定されました。中国でも、少子高齢化が進展し、私的年金への期待・役割が拡大しています。

今回は、新たに施行された「企業年金弁法」の概要と、今年 1 月に実質合意に至りました「日中社会保障協定」について解説します。

1. 中国の年金制度の概要

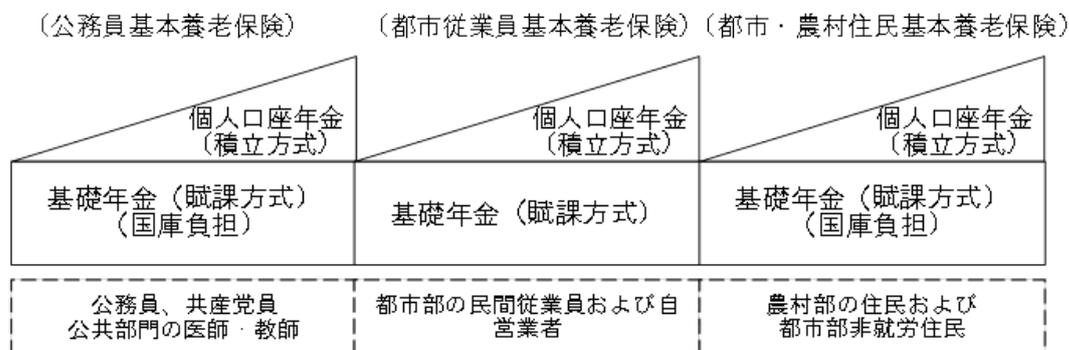
中国の年金制度は、公的年金「基本養老保険」と、任意の私的年金「企業年金」、「商業養老保険（個人年金）」で構成されます。

公的年金の「基本養老保険」は、公務員を対象とする「公務員基本養老保険」、都市部就業者を対象とする「都市従業員基本養老保険」、都市部非就業者および農村部住民を対象とする「都市・農村住民基本養老保険」に分立しています。基本養老保険は、

賦課方式（国庫負担または企業拠出）の 1 階部分（基礎年金）と、個人拠出による積立方式の 2 階部分（個人口座年金）からなります（図表 1）。

「都市従業員基本養老保険」の基礎年金は企業が保険料を拠出し、国庫負担は原則ありません。一方、「公務員基本養老保険」と「都市・農村住民基本養老保険」の基礎年金は、国庫負担により賄われています。

（図表 1）中国の公的年金制度



出所：厚生労働省「海外情勢報告 2013」を基に筆者作成

2. 中国の公的年金制度

中国の公的年金制度は、1951年に制定された「労働保険条例」による国営企業従業員を対象とする全額事業主負担の制度から始まりました。政府の計画経済の下、ほとんどの国営企業で終身雇用を前提としていましたが、1980年代から市場経済化が進み、経済発展とともに民間企業や外資系企業が参入し、人材の流動化も進みました。

そのため、社会保険制度を経済の実情に合わせるため、1993年「第8回全国人民代表大会常務委員会」において、「中国の経済発展レベルに合致する社会保障制度を構築し、合理的な負担による社会保障基金制度を設立する」ことが示されました。

1997年に、国務院（内閣）「統一の企業勤労者公的年金保険制度の確立に関する決定」が公布、都市部就業者に対して「都市従業員基本養老保険」が創設されました。

2005年に、国務院「企業従業員の基本養老保険制度の改善に関する決定」が公布され、都市部の全ての従業員と自営業者の加入促進が進められました。対象者は、国有企業、都市部集団企業（市未満の区レベルが運営する官営企業）、都市部私営企業の従業員および外資系企業の中国人従業員です。

さらに、国民皆年金制度を実現するため、国務院は2009年「新型農村社会養老保険の試行に関する指導意見」、2011年「都市住民養老保険の試行に関する指導意見」を公布し、農村部就業者を対象とする「新型農村社会養老年金制度」と、都市部非就業者を

対象とする「都市住民基本養老保険制度」を創設しました。2010年に、年金、医療、失業、労災、出産に関する社会保険制度の共通法「社会保険法」が公布（2011年7月1日施行）され、「新型農村社会養老保険制度」と「都市住民基本養老保険制度」は、「都市・農村住民基本養老保険」として統合されました。

制度の運営・管理は全国一律ではなく、各行政単位（省、直轄市（北京、天津、上海、重慶の4都市）、自治区）および特別行政区（マカオ、香港）に属する市・県級社会保険管理機構で行われていましたが、制度運営の安定化のため、社会保険法（2011年7月施行）により、全国レベルへの制度統合作業が進められています。

受給資格は加入期間15年以上で、支給開始年齢は、法定退職年齢（男性：60歳、一般女性50歳、女性管理職55歳）です。退職年齢到達時に加入者期間が15年に満たない場合は、一時払い保険料を拠出することで受給資格を満たすことができます。

「都市従業員基本養老保険」は、基礎年金への企業拠出と個人口座年金への本人拠出により賄われ、企業拠出は従業員の平均賃金総額の原則20%で、本人拠出は、平均賃金総額の8%です。なお、企業拠出は地域により保険料が異なり、上海市：20%、北京市：19%、大連市：19%、広州市：14%、深圳市：13%等となっています。

3. 中国の企業年金の概況

中国の企業年金は確定拠出型で、1991年の国務院「企業従業員養老保険制度の改革

に関する国務院の決定（33号）」の公布により、「企業補充養老保険」が創設されまし

た。その後、経済と労働市場の拡大とともに、企業年金の必要性が再認識され、2004年5月に「企業年金試行弁法」が制定され、企業年金の本格的な普及が進められました。

さらに、企業年金の推進と多様な社会保障体系を構築するため、2013年12月に中国人力資源・社会保障部と財務部は共同で「企業年金に繰延課税措置を導入する通知」を公布（2014年1月施行）、この通知により企業拠出は非課税となり、本人拠出は賃金の4%まで所得控除が可能となりました。企業拠出は、賃金総額の5%まで損金算入が可能です。運用収益は個人口座に非課税で積み立てられ、支払時には課税されます。税制繰り延べによる税制優遇により、企業年金の拡大が推進されています。

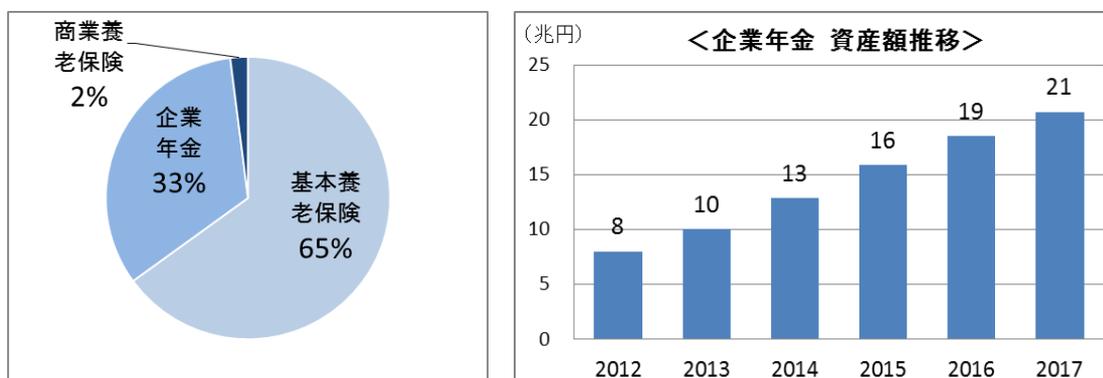
企業年金は、基本養老保険の加入を前提として、企業が任意で実施する制度です。企業年金の設立要件は、①基本養老保険に加入し保険料を納付している、②相応の経済負担能力を有する、③団体としての交渉機能を有する、企業です。

企業年金の実施に際して、「企業年金方案」（日本の年金規約に相当）を策定し、従業

員との集団協議を通じて、従業員代表大会または従業員全体の採択が必要です。企業年金方案には、①加入者の範囲、②保険料負担財源、③個人口座の管理方法、④年金基金の管理方法、⑤年金の計算・支払方法、⑥支払条件、⑦管理・監督の方法、⑧保険料拠出停止の条件、⑨企業・従業員双方が決めるその他事項、などが規定されます。保険料は、企業と従業員で拠出し、企業拠出は前年度の従業員賃金総額の12分の1まで、かつ企業拠出と従業員拠出の合計額は前年度の従業員賃金総額の6分の1までが上限とされています。また、企業拠出は最初から従業員に帰属させることもでき、加入期間に応じて段階的に帰属させることも可能であり、この場合は帰属させるまでの加入期間が8年を超えてはいけません。

中国人力資源・社会保障部の公表によると、企業年金の資産規模は2017年に1.24兆元（約21兆円、1元=16.67円換算）に達し（図表2）、中国保険監督管理委員会の公表では、企業年金の実施企業数は76,300社（2016年）、加入者数は2,325万人（2016年）まで拡大しています。

（図表2）企業年金の資産割合および資産額推移（2012～2017）



（出所）中国保険監督管理委員会 HP および中国人力資源・社会保障部 HP より筆者作成

4. 新しい「企業年金弁法」の施行

2017年12月18日、中国人力資源・社会保障部と財務部は共同で「企業年金弁法」（中国人力資源・社会保障部第36号）を發布、2018年2月1日に施行されました。2004年5月「企業年金試行弁法」の施行から14年が経過し、企業年金に関する実施細則など様々な条例が相次ぎ発表されてきました。そのため、今般、社会保障制度の健全化を図るための改正・整備が行われました。

主な改正項目は次の3点です。1つ目は、企業年金の定義について「企業年金は、企業および従業員が法に基づき基本養老保険に加入することを基礎として、自律的に確立された補足的な養老保険制度である」、と明確化されました。

2つ目は、企業年金の納付および受領について規定が整備され、「企業年金の費用は

企業と従業員が共同で納付する」および「企業は企業年金に加入する従業員のために個人口座を開設する」ことが規定されました。拠出限度額について、従来は「企業拠出は前年度給与の12分の1、従業員拠出は6分の1以内」でしたが、「企業の年間拠出額は全従業員の賃金総額の8%を上回らず、企業と従業員個人が納付する拠出合計は全従業員の賃金総額の12%を上回らないこと」と規定されました。また、個人口座における拠出および投資収益は、「企業が拠出した時点で従業員個人に帰属させる、また、従業員の勤続年数によって従業員に帰属する割合を増加することもできるが、完全に従業員に帰属する年数は最長で8年を超えないこと」、と規定されました（図表3）。

（図表3）新しい「企業年金弁法」の主な改正項目

	改訂前	改訂後
①企業年金の定義明確化	企業及びその従業員が、法に基づき加入する基本養老保険に加えて、任意に設立する補充養老保険制度	・企業年金は、企業および従業員が法に基づき基本養老保険に加入することを基礎として、自律的に確立された補足的な養老保険制度
②納付および受領方法の規定整備	<p><掛金額> 企業拠出は前年度給与の12分の1、従業員拠出は6分の1以内</p> <p><受領方法> 国が規定する退職年齢に達した時、一時金もしくは定期受取として受領</p>	<p><納付・掛金額> ・基金は完全積立制を実施し、企業は企業年金に加入する従業員のために個人口座を開設 ・企業の年間拠出上限額は全従業員の賃金総額の8%を上回らず、企業と従業員拠出の上限額は全従業員の賃金総額の12%を上回らずとする</p> <p><受領方法> ・毎月または一括での受け取り ・全部または一部資金で商業養老保険の購入可能 ・従業員が死亡した場合、資産は遺族に継承</p>
③納付方式および給付額細分化	（規定なし）	<p><納付方式> ・企業拠出は企業年金法で確定した比率及び方式で拠出（企業拠出上限は加入者拠出平均額の5倍を上回らないこと） ・企業拠出の従業員への帰属については、拠出時又は従業員の勤続年数により帰属する割合が増加するように設計することも可とするが完全に従業員に帰属させる年数は8年を超えないこと</p>

（出所）中国、広東広信帰君達法律事務所「広信法律ニュース、2018年第2期」より筆者作成

なお、給付方法は、従業員が定年退職年齢に達するかまたは労働能力を完全に喪失した場合に、「本人の個人口座から月あたりの分割または一括で企業年金を受領するか、受領額の全部または一部の資金で商業養老保険を購入することができる、従業員または退職者が死亡した場合は、個人口座の残高を遺族に継承する」、と規定されました。

3点目は、納付方式および給付方法の詳細が規定されました。企業が納付する費用は企業年金方案で確定した比率および方式

で従業員の企業年金個人口座に計上されま
す。従来は、加入者拠出に対する企業拠出
については規定がありませんでしたが、今
般新たに企業掛金の上限額について規定さ
れ、最高納付額は平均額の5倍を上回って
はならないとされました。そして、本法の
最後に、本法の施行前に発効されている「企
業年金試行弁法」と一致しない場合は、本
法の施行日から1年以内に変更しなければ
ならないとされました。

5. 商業養老保険（個人年金）の推進

少子高齢化の急速な進展により、公的年金の財政不足が懸念されており、中国人民銀行の予測によると、基礎年金（賦課方式）の年間収支は15年後には4.1兆元（約68.3兆円）の赤字に達する可能性があるとしています。そのため、個人での資産形成を推進するため、政府は公的年金、企業年金に次ぐ第3の柱として「商業養老保険」を2008年に創設しました。商業養老保険は、主に企業が掛金を負担する「養老保障商品」と、個人が掛金を負担する「個人養老保険」があり、国务院直属の保険行政機関である中国保険監督管理委員会が監督します。

中国保険監督管理委員会は、①保険会社の設立・廃止の審査および認可、②保険会社の経営状況、財務状況、資産運用状況の監督・検査、コンプライアンスに係る処分、③保険約款や保険料率の設定・改定の審査、商品内容に関する監督などを行っています。

6. 日中社会保障協定の実質合意

最後に、中国との社会保障協定の現状について説明します。現在は中国の現地法人

中国保険監督管理委員会の公表によると、商業養老保険の資産額は2016年で約3,500億元（約6.2兆円）まで拡大しましたが、基本養老保険や企業年金の資産残高を合わせた年金資産残高全体で見ると、2%でしかありません（図表2）。

政府は、商業養老保険のより一層の拡大が必要であるとし、商業養老保険の加入者の保険料を所得控除とする「個人税繰延型商品養老保険」の試行を2017年度から行うこととしました。

一方、保険市場の拡大を踏まえ、中国保険監督管理委員会は「保険会社の関連取引管理の関連事項を一層強化することについての通知」を發布し、保険会社に対して関連取引管理委員会を設立し、執行理事を指定すること、コンプライアンス責任者を置くことなどを求めており、保険会社に対するガバナンスの強化を図っています。

に駐在し、中国で社会保険制度が強制適用となる場合は、日本と中国での年金保険料

の二重負担が発生しており、中国での就労期間が短く中国の公的年金の受給資格要件（15 年）を満たせない場合は、中国に納めた保険料が掛け捨てになります。

そのため、この問題を解決するために、社会保障協定の締結に向けて準備が進められています。中国との社会保障協定については、2011 年 3 月に日中実務者間の意見交換を重ね、同年 10 月から第 1 回政府間交渉が始まりました。2012 年 3 月の第 3 回政府間交渉まで順調に進展しましたが、その後の政治問題の発生により、中国側から交渉中断の意向が示されました。2015 年 11 月に第 4 回交渉が再開され、2017 年 10 月 11 日～13 日にかけて第 8 回政府間交渉が行われました（図表 4）。その後、所要の外交ルートでの調整を経て、本協定は実質合意に至りました。今年 1 月 28 日、北京における河野太郎外務大臣と王毅（おう・き）中国外

交部長との日中外相会談においても、日中社会保障協定の実質合意が歓迎され、今後、協定案文の確定等に必要な作業を行い、早期発効を目指します。この協定が締結されると勤務期間が 5 年以内の駐在員は派遣元の年金制度のみに加入し、勤続期間 5 年超の駐在員は、原則として派遣先国の年金制度に加入することとなります。

中国国内で就労する日本就労者は、外務省「海外在留邦人数調査統計（平成 28 年度要約版）」によると、2016 年に 128,111 人で、中国での社会保険が適用される地区では、1 人当たり年間百数十万円の保険料負担が発生しており、今回の社会保障協定の発効により、日本貿易会では約 400 億円の二重払い削減効果が得られると試算しています。個人および企業の負担を軽減し、両国間の人的交流、経済交流の促進のため、早期の発効が望まれます。

（図表 4）日中社会保障協定の政府間交渉状況

	日付(場所)	交渉結果
第 1 回	2011 年 10 月 (北京)	日中社会保障協定の枠組みを確認 ⇒日中双方の考え方の隔たりは少ないという認識
第 2 回	2011 年 12 月 (東京)	両国の社会保障制度に関する詳細な情報交換および意見交換 外国人の社会保険法適用にかかる経過措置を中国側に重ねて要請
第 3 回	2012 年 3 月 (北京)	日中社会保障協定の枠組み、基本的事項について協議 日中双方は、協定の早期締結に向けて協議を加速することを確認
第 4 回	2015 年 11 月 (東京)	日中双方の社会保険料の二重払い等の問題を解決し、個人および企業の負担を軽減し、人的・経済的交流を促進させることを確認
第 5 回	2016 年 6 月 (北京)	適用対象とすべき両国の社会保険制度や人の範囲（適用範囲）を議論、協定の早期締結に向けて協議を推進していくことで一致
第 6 回	2016 年 11 月 (東京)	適用対象とすべき両国の社会保険制度や人の範囲（適用範囲）を議論、早期妥結のため、積極的に協力していくことで一致
第 7 回	2017 年 4 月 (北京)	適用対象とすべき両国の社会保険制度や人の範囲の協定案文について議論、早期妥結に向け、積極的に協力していくことで一致
第 8 回	2017 年 10 月 (東京)	本協定の適用調整等について議論を行うとともに、協定案文についても具体的な検討を議論

（出所）厚生労働省 HP「報道発表資料」より筆者作成

社会保障協定には、保険料の二重払いの防止と相手国で保険料を支払った場合の掛け捨てを防止するために二国間での加入期間を通算する取り扱いがあります。通算した加入期間が日本および相手国の年金の受給資格を満たせば双方から年金を受給することができます。日本は既に、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカなど 17 国と社会保

障協定を締結し、イタリア、フィリピン、スロバキア 3 国と社会保障協定の署名を行い、発効待ちの状況です。なお、加入者期間の通算を行うかどうかは、各国の協定により異なります。この他に、スウェーデン、トルコ、フィンランドと、政府間交渉が進められており、オーストリアとは事前協議を行っています（図表 5）。

（図表 5）社会保障協定の締結状況（2018 年 3 月現在）

	対象国
社会保障協定締結済	ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、ルクセンブルク
社会保障協定署名済で発効待ち	イタリア、フィリピン、スロバキア
政府間交渉合意	中国
政府間交渉中	スウェーデン、トルコ、フィンランド
事前協議	オーストリア

（出所）厚生労働省 HP「社会保障協定締結状況」より筆者作成

中国の人口は約 13.8 億人（2017 年）ですが、1979～2015 年に行われた「一人っ子政策」の影響により出生数は減少しており、2030 年頃をピークに人口減少に転じる予測です。内閣府経済社会総合研究所の統計資料によると、中国の 65 歳以上の人口比率（高齢化率）は 9.4%（2015 年）から 2050 年には 23.3%まで上昇し、急速な少子高齢

化の進展が見込まれています。すでに賦課方式である基本養老保険は年間収支が赤字になることが予測されており、私的年金の拡充が急務とされています。

なお、本稿における意見等については筆者の個人的見解であり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

<参考文献>

- 金 月花「中国企業年金の現状と管理・運用制度」『生命保険経営』第 80 巻第 6 号, (2012.11)
- 金 金蘭「中国における高齢化の現状と高齢者対策」『現代社会文化研究』No.61, (2015.12)
- 王 文亮「中国の公的年金制度における都心と農村の統合」『週刊社会保障』No.2933, (2017.7.24)
- 広東広信帰君達法律事務所「広信法律ニュース (Newsletter of ETR)」2018 年第 2 期, (2018.2)