

“法定退職年齢の引上げ”との拡散情報について、その背景や現行規定等を関連情報と共に、説明

先般、中国のインターネット上で、“1990 年生まれ(’90 后”)以降の男女の法定退職年齢が一律に 65 歳に引き上げられる”との真偽不明の情報が出回りました。後述の通り、現時点では所謂“定年延長”は決定していませんが、少子高齢化が急速に進む中国では避けられない問題の為、幅広い世代の注目を喚起したと考えます。本稿では、当該情報の内容や背景、また現行の社会保険制度を日本と比較しつつ現行規定等を踏まえ解説します。

1. インターネットに流布された“定年延長”との真偽不明情報とは？

“監管之声”との WeChat の公式アカウントに公表された文章で、以下のような内容です。

三中全会(5年に一度)閉会直後、7月21日付けの基本方針が公布された翌日に、同基本方針を引用しつつ、“1990 年生まれ以降の法定退職年齢は、男女問わずに 65 歳に引き上げられる”との情報と共に移行措置として(右表 1)生年と受給開始時期の一覧表が添付された結果、一両日中に一部の政府系新聞が“非官方情報(デマ情報)”と火消しに走るほど、急速に拡散されたⁱ。

当年年龄	新办法下的退休年龄			当年退休的出生年份+推后几个月		
	男	女 (管理、灵活就业)	女 (普通)	男	女 (管理、灵活就业)	女 (普通)
2025	60岁	55岁	50岁	1965	1970	1975
2026	60岁+2月	55岁+4月	50.5岁	1966+2月	1971+4月	1976+6月
2027	60岁+4月	55岁+8月	51岁	1967+4月	1972+8月	1977
2028	60岁+6月	56岁	51.5岁	1968+6月	1973	1977+6月
2029	60岁+8月	56岁+4月	52岁	1969+8月	1973+4月	1977
2030	60岁+10月	56岁+8月	52.5岁	1970+10月	1974+8月	1978+6月
2031	61岁	57岁	53岁	1970	1974	1978

当該基本方針とは、「改革の更なる全面深化と中国式現代化の推進に関する決定」(以下、“本決定”と表記)ⁱⁱを指します。本決定は 15 の大項目・計 60 の個別項目から構成され、大項目には外資に対する“7.ハイレベルの対外開放体制メカニズムの最適化”等もあります。法定退職年齢の引上げに関しては、“11.健全な保障と改善民生制度システムの改善”(第 46 項目)の“自主的、弾力的との原則に基づき、法定退職年齢の段階的な引上げにかかる改革を着実かつ秩序をもって進める”との記載に止まり、流布された“65 歳・一律引上げ”とは異なります。

2. “定年延長”との真偽不明情報が流布した背景

中国では急速な高齢化が進みつつあり(下表 2 参照)、2013 年に“独生子女(一人っ子政策)”からの転換以降、2021 年に第 3 子を容認するまでに制限を緩和しています。しかし、出生率の低下は止まらず(表 3)、2022 年以降は総人口が増加から減少に転じる人口オーナスへ、また“2100 年には人口が半減以下”との国連推計ⁱⁱⁱなど、この為、社会保障制度維持への負荷が重くなりつつある点は、日中共に変わりません。

表 2: 日本と中国の人口構成(2020 年)

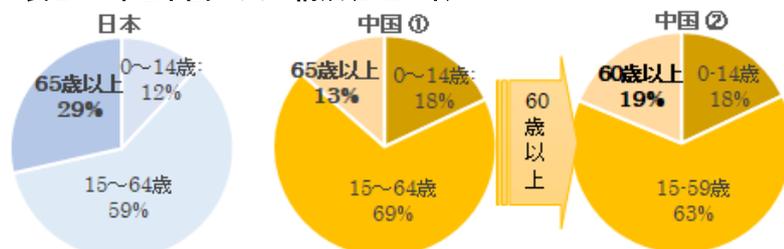


表 2 出典: 第 7 次人口センサス: [fu03e.pdf \(stats.gov.cn\)](https://fu03e.pdf(stats.gov.cn)) /

政府統計 HP: [人口推計 各年 10 月 1 日現在人口 年次 2020 年 | ファイル | 統計データを探す | 政府統計の総合窓口 \(e-stat.go.jp\)](https://www.stats.gov.cn/)

表 3: 国別の出生率(2021 年)

国名	(合計)出生率
日本	1.30
中国	1.16
(韓国)	(0.88)

表 3 出典: 厚生労働省 HP(1 [守泉 日本・韓国・中国の少子化の現状と少子化対策の進展: 国際比較による考察.pdf \(niph.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/))

一方で、社会保障制度の財源となる社会保険料の納付対象者は、日中で大きく異なります。現時点では原則、男性は 60 歳、女性(非幹部)ならば 50 歳になった翌月から、養老年金が支給されます。

表 3: 厚生年金や都市従業員基本養老年金の原則的な枠組み

	日本		中国	
	男性	女性	男性	女性
年金支給開始	65 歳	65 歳	60 歳	幹部: 55 歳 / 非幹部: 50 歳
繰上げ受給	本人の希望により 60 歳から可能		不可	
最低加入期間	10 年 (最低加入期間不足時の救済措置あり)		15 年 (同左)	
構成	国民年金 (基礎年金) と厚生年金の 2 階建て		基金 (会社、政府補助) と個人積立の 2 階建て	

また中国の女性の産休・育休期間は、殆どが約半年 (国家规定の産前産後休暇 98 日^{iv} + 地方政府規定の生育休暇^v) と日本と比して非常に短期間であり、退職後の祖父母が育児を担う事も多く、本情報は法定退職年齢に近い中高年だけでなく子育て世代、また昨今の就職難等に苦しむ若年層など、幅広い世代の衆目を集めました。

3. 法定退職者 / “法定退職年齢まで 5 年未満の従業員 (以下“定年退職至近者”と表記) にかかる現行規定年金受給にかかる現行規定のうち、受給に関しては社会保険法^{vi}や各地方政府の規定等を参照しますが、日系企業にとり特に問題となるのは、労働契約の解除時と言えます。当該関連規定として、労働契約法^{vii} (第 42 条) では、以下等の状況では原則“労働契約の解除をしてならない”との定めがあります。

- ① 職業病の危険を伴う作業に従事・接触した労働者で、職位離開前に職業健康診断の未履行の場合等
- ② 本組織で職業病に罹患、或いは業務上の負傷により労働能力の喪失或いは一部喪失を確認した場合
- ③ 罹病或いは業務によらない負傷により規定の医療期間内にある場合
- ④ 女性従業員で妊娠期、出産期、授乳期にある場合
- ⑤ 本使用者に連続満 15 年勤務し、且つ法定退職年齢まで 5 年未満の場合

従い、現地法人の清算時には労働契約の締結主体 (現地法人) が消滅する為、定年退職至近者でも労働契約を解除できますが、リストラ等では定年退職至近者は人員削減の対象者としてはならず、当該従業員との合意解除では無ければ、原則、労働契約の解除ができません。この為、もし“本決定”の“自主的、弾力的との原則”に沿う場合、公布されるであろう移行措置や補充規定等に則った対応が予想されますが、もし合意解除を目指すのであれば (法定退職年齢が一律化している現行と比して) 難易度が更に上がると予想します。

4. 今後の対応

急速な少子高齢化やマクロ経済の減速に伴う年金財源確保への懸念等、中国の年金制度の維持を鑑みれば、法定退職年齢の引上げは将来的には必須と考えられます。一方、もし“本決定”の通り、法定退職年齢に“自主的、弾力的”な段階的引上げが実施された場合、就業規則や人事・労務等に係る実務操作にも非常に大きな影響を与えます。特に、撤退・再編時の実務対応は現在よりも複雑化して難易度が増すと予想されますが、三中全会では、今後 5 年間 (以上) の中長期的な基本方針を打出しており、現時点で直ちに影響が生じるものではありません。しかし、従業員に非常に関心が高く、また一旦、政策が打出されれば日系企業にも影響の大きいテーマであり、具体的な政策が決定していない現時点においても、日本本社や現地法人の経営層は、今後の議論や政策動向を注視すべきと言えるでしょう。

ⁱ 為参考: 党端辟谣 | “90 后”得 65 岁退休? 非官方消息 - 湖北日报新闻客户端 (hubeidaily.net)

ⁱⁱ URL: 中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定 中央有关文件 中国政府网 (www.gov.cn)

ⁱⁱⁱ 為参考: 国連 “World Population Prospects 2024” の人口推移 (中位推計) では 2050 年に 12.60 億人、2100 年に 6.33 億人への減少を推計している。参照 URL: World Population Prospects - Population Division - United Nations

^{iv} 原文 URL: 女职工劳动保护特别规定 (国务院令 第 619 号) (www.gov.cn)

^v 例えば上海市の場合、国家规定に加え、育児休暇は女性 60 日 (女計 158 日)、男性は 10 日と規定。原文は下記 URL の通り。URL: 上海市人口与计划生育条例 (最新修正版) - 上海本地宝 (bendibao.com)

^{vi} 原文 URL: 中华人民共和国社会保险法 中国政府网 (www.gov.cn)

^{vii} 原文 URL: 中华人民共和国劳动法 中国人大网 (npc.gov.cn)

上記内容のお問い合わせは株式会社マイツ担当者まで

<https://myts.co.jp/inquiry/> 株式会社マイツ
【TEL】03-6261-5323 / 【FAX】03-6261-5324

本資料の著作権は弊社に属し、その目的を問わず無断引用または複製を禁じます。