

中国

(参考) 1元=12.35円(2011年期中平均)

1 経済情勢

2008年秋の金融危機以降、4兆元(約52兆円)の財政支出、金融緩和等を実施した結果、2009年の中国の実質GDP成長率は9.2%となり、政府目標の8%前後の成長を達成した¹⁾。2010年は10.4%の成長率を達成し、2011年に入ってからは、9%台の成長率を維持している。

〈表3-7-1〉中国の実質GDP成長率の動向

年	2007	2008	2009	2010	2011		
					Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	14.2	9.6	9.2	10.4	9.7	9.5	9.1

資料出所：内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」
注：各四半期の値は前年同期比

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

中国における都市部失業率²⁾は近年低下傾向を示し、2007年の第3四半期以降は4.0%の状態が続いていたが、2008年の第4四半期から金融危機の影響を受け、4.3%まで上昇した。その後経済の回復に伴い、2010年の第1四半期に、1年ぶりに4.2%に低下し、第3四半期には4.1%に低下した。一方で、失業者数は、2008年の第4四半期を境に急増し、900万人を超える高止まりの状態が続いている。求人倍率は近年1.0倍弱で推移していたが、金融危機の影響で2008年第4四半期には0.846倍と急激に低下した。2009年後半以降は再び1.0倍前後に回復している。

〈表3-7-2〉中国の雇用・失業の動向

年	2006	2007	2008	2009	2010
					(万人、%)
就業者数	76,400	76,990	77,480	77,995	(未発表)
失業者数	847	830	886	921	908
失業率	4.1	4.0	4.2	4.3	4.1
求人倍率	0.96	0.98	0.95	0.91	1.01

資料出所：中国人力資源・社会保障部

注1：失業者数及び失業率は都市部のみ(「都市部登記失業率」：職業紹介所に登録した者のみ)

(2) 雇用・失業対策の概要

雇用・失業対策については、国の第12次五か年計画

(計画期間2011～2015年)における主要対策として「新規雇用者数を4,500万人増加させ、失業率を5%未満に抑える」ことが数値目標として掲げられており、現在、以下のような具体的対策が実施されている。

- ① 大学卒業生に対する就業指導サービスの強化や内陸部への就職促進などの就職対策
- ② 計画的な職業訓練等による人材育成・就業促進対策
- ③ 新興産業の創業支援等による雇用創出対策
- ④ 人力資源・社会保障部及び省、直轄市による全国の求人情報の公共サービスネットワークの設立・試行などの就業支援対策
- ⑤ 失業保険基金の支出範囲の拡大、企業のリストラ・合併再編等に伴う再就職支援などの失業者対策

(3) 若年者雇用対策³⁾

大学入学者・卒業生が大幅に増加する中、世界金融危機の影響等によって大学卒業生の就職困難という深刻な問題に直面しており、最重点課題である若年者雇用対策として、大学卒業生等への緊急雇用対策が以下のとおり実施されている。

2009年4月に、大学卒業生への雇用対策として、①3年で100万人の雇用を確保するインターンシップ計画(「三年百万計画」)、②高等職業学校の教育改革、③アウトソーシングサービス産業の人材育成が策定され、大学卒業生が求職活動に備えるための支援策が盛り込まれている。

① 3年で100万人の雇用を確保するインターンシップ計画

人力資源・社会保障部、教育部、国有資産監督管理委員会(国資委)、工業情報化部、国家工商総局、中華全国工商業聯合会(全国工商联)及び中国共産党青年団は共同で「3年で100万人の雇用を確保するインターンシップ計画に関わる通知」を公布した。この通知では、

■ 1) 外務省の「中国」の経済状況 (<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/china/data.html>) 参照。

■ 2) 中国の失業統計は、都市部の一定の条件を満たした者(15歳～64歳の都市戸籍を有し、就職サービス機関に登録した者)に限られたものであり、国際的な失業率の出し方とは異なり、また農民工の就業実態はこの統計に加味されていない。

■ 3) (財)海外職業訓練協会(OVTA) (<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/pdf/files/06labor.pdf>) 参照。

2009年は3万人の大学卒業生をインターンシップとして就業させ、2011年までに100万人の未就業卒業生をインターンシップに参加させるとしている。人力資源・社会保障部と教育部は、大学卒業生のインターンシップ計画を実行する詳細施策を作成した。両部は地方政府に対して、早急に就業研修関連作業を開始し、卒業生にインターンシップの職場情報を適時公表するよう指導している。同時に地方政府は、卒業生に研修を受けるよう指導するとともに、基礎的な生活手当や個人傷害保険費用の融資を行う。中国政府は「双証書」つまり大学卒業証書と職業資格証書を発行することにより、職業訓練学校卒業生の技術研修レベルを高めようとしている。

② 高等職業教育改革の加速と職業訓練学校卒業生の雇用促進

教育部は、「高等職業教育改革の加速と職業訓練学校卒業生の雇用促進に関する通知」を公布した。この計画では、地方政府と高等職業訓練学校が人力資源・社会保障部と教育部に協力し、学校施設を卒業生の必要に応じて利用させ、職業技能証明書の査定・発行業務等の特別支援をすることが求められている。

③ アウトソーシングサービス産業の人材育成強化と卒業生の雇用促進

アウトソーシングサービス産業の人材育成強化を目的に、教育部と商務部は共同で「アウトソーシングサービス産業の人材育成強化と卒業生の雇用促進に関する意見」を公布した。両部は、全国の大学に対し、アウトソーシング産業に関係した講座や専門コースを開設し、高等職業専科、本科生、研究生等のレベルごとにアウトソーシング産業分野での高度な能力開発を求めている。中国政府は5年以内に全国でアウトソーシング産業人材120万人を養成・訓練し、100万口の職場の創出を予定している。これにより、2013年までに世界中から300億ドル相当のサービス業務の受注実現が期待されている。

(4) 失業給付制度⁴⁾

中国における失業給付制度は、「失業保険条例」(1999年施行)⁵⁾を根拠法として、都市部の企業の被用者が対象となっている。保険料率は、事業主が賃金総額の2%、被用者が手取り賃金額の1%となっている。

失業給付の受給要件は、失業保険適用事業所に1年以上雇用され失業保険料を納付していること、本人の意思によらずに就業を中断したこと(つまり非自発的な失業であること)、失業登録をしており求職希望があることである。失業給付の水準は、離職前の賃金とは連動していない。失業給付の支給期間は、被保険者期間が5年未満の者は最長1年、被保険者期間が5年以上10年未満の者は最長1.5年、被保険者期間が10年以上の者は最長2年となっている。

(5) 職業能力開発対策⁶⁾

中国の職業訓練分野においては、①高度技能労働者の養成訓練、②再就職・起業のための職業訓練、③農民工に対する職業転換訓練などが実施されている。⁷⁾

政府は、金融危機後の対策として、2009年～2010年の2年計画で「特別職業訓練計画」を実施した。これは、失職して郷里に戻った農民工、経営困難な企業の従業員、農村の新規学卒者(中卒及び高卒)、都市部に流入してきた新規出稼ぎ労働者、都市部失業者、大学卒業生等を対象に職業訓練を重点的に実施し、訓練費用の一部を政府が補助するものである。また、この際各地においては、特別職業訓練計画を経済発展促進の全体配置に組み入れ、計画的に確実に実施すること、財政部門との協力を強化して特別訓練計画の実施資金の保証やその監督管理の強化を行うこと、労働者の訓練の需要や数を把握し確実に実施するとともに、技能鑑定サービスを適正に行い、職業指導や職業紹介等の就職サービスを適確に提供すること、そして、訓練項目や教材の開発、訓練期間の教師の資質向上等、訓練のサポートや質の向上を行うこととされている。

■ 4) 米国社会保障庁「Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2010」(<http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2010-2011/asia/index.html>) 参照。

■ 5) 中国にはこれまで国の法制度は存在せず、地方政府及び事業主は中央政府が制定した「失業保険条例」を採用していたが、2011年7月1日から施行された「社会保険法」により、全国的な失業保険制度について規定されている(「5 労働施策をめぐる最近の動向」を参照)。

■ 6) (財) 海外職業訓練協会(OVTA) (<http://www.ovta.or.jp/info/asia/china/pdf/files/07policy.pdf>) 参照。

■ 7) 職業訓練については、「労働法」第7章(職業訓練)に規定されている。

また、2010年6月に「国家中長期人材発展計画要綱(2010-2020)」⁸⁾を発表し、今後10年間で高度技能人材の育成強化などを含めた人材育成強化の方針を掲げている。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

a 賃金

2010年における非私営企業の平均賃金は37,147円で、対前年上昇率は13.5%となった。

非私営企業と私営企業の平均賃金格差は、縮まる傾向にあるものの非常に大きく、非私営企業は私営企業の約1.8倍になっている⁹⁾。

地域別賃金格差も大きく、東部地域とその他の地域では、1.3倍前後の格差がみられる。

業種間の賃金格差も非常に大きく、非私営企業の中で比較すると、最も賃金の高い金融業(2010年:80,772元)と、最も低い農林牧畜水産業(2010年:17,345元)とでは、4.7倍の格差がある。また、金融業と製造業(2010年:30,700元)とでは、2.6倍の格差がある。

〈表3-7-3〉中国の地域別にみた平均年収の推移

	非私営企業			私営企業		
	2008年	2009年	2010年	2008年	2009年	2010年
東部地域	34,316	38,002	42,810	18,980	19,840	22,708
中部地域	24,390	27,478	31,594	13,843	15,402	17,252
西部地域	25,602	29,120	33,130	14,751	16,234	18,640
東北地域	25,101	28,383	31,882	14,933	16,414	18,532
全 国	29,229	32,736	37,147	17,071	18,199	20,759
賃金上昇率(全国)		12.0	13.5		6.6	14.1

資料出所：中国国家統計局

注：賃金上昇率については、厚生労働省大臣官房国際課にて推計。

〈表3-7-4〉中国の業種別にみた平均年収の推移

	非私営企業			私営企業		
	2008年	2009年	2010年	2008年	2009年	2010年
農林牧畜水産	12,958	14,911	17,345	12,484	14,585	16,370
採石業	34,405	38,224	44,496	17,600	18,553	20,981
製造業	24,192	26,599	30,700	16,443	17,260	20,090
電気/ガス/水道	39,204	42,668	48,323	15,747	17,795	18,834
建築業	21,527	24,625	28,127	18,589	19,867	22,228
交通運輸/倉庫/郵便	32,796	36,224	41,536	17,783	19,634	21,989
情報通信/IT関連	56,642	59,919	66,598	26,345	28,166	31,226
卸売/小売	25,538	29,031	33,520	16,813	17,775	19,928
旅館/飲食	19,481	21,193	23,812	14,439	15,623	17,531
金融	61,841	70,265	80,772	22,593	30,452	30,513
不動産	30,327	32,951	36,392	19,489	21,334	23,228
賃貸/商務サービス	31,735	34,318	38,502	19,265	21,344	23,879
科学研究/技術サービス等	46,003	50,866	57,316	22,938	26,187	28,886
水利/環境/公共施設管理	22,182	24,551	27,229	16,090	17,170	19,067
住民サービス等	23,801	25,704	28,665	15,665	15,688	18,350
教育	30,185	35,042	39,624	19,474	21,066	21,862
衛生/社会福祉等	32,714	36,380	41,132	16,982	18,641	21,571
文化/体育/娯楽	34,494	38,319	42,245	16,588	17,339	20,012
公共管理/社会組織	32,955	36,268	39,329	8,439	8,191	8,900
全 国	29,229	32,736	37,147	17,071	18,199	20,759

資料出所：中国国家統計局

〈表3-7-5〉中国の消費者物価上昇率の推移

	2008年	2009年	2010年
消費者物価上昇率	5.9	-0.7	3.3

資料出所：内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月例海外経済データ」

b 労働時間

2009年の都市部労働者の週平均労働時間は、44.7時間と前年に比べ0.1時間増加した。

〈表3-7-6〉中国の都市部労働者の週平均労働時間の動向

年	2005	2006	2007	2008	2009
週平均労働時間	47.8	47.3	45.5	44.6	44.7

資料出所：ILO, LABORSTA Internet: 4A Hours of work, by economic activity (Per week)

注：各年11月の数値

c 労働災害

労働災害¹⁰⁾については、死亡者数は近年大幅に減少する傾向にある。2010年の労働災害による死亡者数は79,552人であった¹¹⁾。

■ 8) 中国政府ホームページ(http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621708.htm) 参照。

■ 9) 「私営企業」は、私営企業のうち特に非公開企業を指し、「非私営企業」は、「私営企業」以外の企業等を指すため、すなわち国営企業、株式会社、合弁会社、外資系企業、香港・マカオ・台湾からの出資による企業が含まれる。

■ 10) 2004年に中国政府は「労働災害保険条例」を施行した。また、2004年に人力資源・社会保障部は「労災認定弁法」を施行し、労災の範囲、認定基準、手続等を詳細に定め運用体制の整備を行った。これらを根拠法として、労災予防、労災補償、労災リハビリを結合した労災保険制度が創設された(下記「5 労働施策をめぐる最近の動き」を参照)。

■ 11) 中国における労働災害については、災害統計が充実していない(もしくは対外的に体系的に公表されていない)ため、データ欠落が多く、全体像を正確に把握することは困難である。

〈表3-7-7〉中国における労働災害による死亡者数の状況

(人)					
年	2006	2007	2008	2009	2010
労災死亡者数	112,822	101,480	91,172	83,196	79,552

資料出所：中国国家统计局「国家经济社会发展統計」

(2) 最低賃金制度

中国における最低賃金制度は、「労働法」により国が制度を定め、「最低賃金規定」（2004年施行）に基づき実施されており、31の省、自治区及び直轄市（北京、天津、上海、重慶）の地域単位で最低賃金額が決定されている¹²⁾。

金融危機後、2009年は中央政府の指示により最低賃金の調整が凍結されていたが、その後経済の回復に伴い、2010年に凍結が解除され、2011年1月までに全ての省、自治区、直轄市で最低賃金基準が大幅に引き上げられた（平均引き上げ率は25%）。

2011年は、24の省、自治区、直轄市において最低賃金基準が引き上げられた（平均引き上げ率は22%）。引き上げられた地区は、経済成長の進む沿岸部や東部が多くなっている。

(3) 労働時間制度

法定労働時間は1日8時間、週44時間とされている¹³⁾。

(4) 出産休暇

女性労働者の出産休暇は通常の出産の場合は90日間¹⁴⁾となっており、そのうち産前休暇は15日間である。また、難産の場合は、出産休暇を15日間加算することができ、双子以上の場合は1人につき出産休暇を15日間加算することができる¹⁵⁾。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

中国における労働組合（「工会」）の全国組織は、1925年に創設された「中華全国総工会（総工会）」（All-China

Federation of Trade Union : ACFTU)¹⁶⁾である。1992年4月3日に公布された「中華人民共和国労働組合法」には、労働組合は労働者が自由意思で結合する労働者階級の大衆組織であると規定されている。ただし、中国の工会組織は、幹部の多くを共産党幹部が占める総工会を頂点とするピラミッド構造となっており、中国共産党や政府の影響力が強く、企業工会の幹部は、経営幹部が兼ねている場合も多いなど、実態は労働者の大衆組織とは言い難い。2010年に全国的に発生したストライキにみられるように、近年、労働争議が頻発し、労使関係が厳しくなる中、工会に対して、労働者を代表して利益を保護するという本来の役割を期待する声が高まっており、政府や専門家の間で、工会組織の見直しについて議論が進められている。

なお、2010年9月末時点の「中華全国総工会（総工会）」の組合員数は、2億3900万人（前年比1361万人3千人増、過去最多）で、うち農民工組合員は8,854万7千人となっている。職場の労働組合（「工会」）の設置率は50.9%、全国組織率は74.7%となっている。

中国における使用者団体の全国組織は、1988年に創設された「中国企業連合会・中国企業家協会」（China Enterprise Confederation & China Enterprise Directors Association : CEC/CEDA)¹⁷⁾であり、34の産業別経営者団体からなっている。

(2) 労働争議の発生件数等

企業内で解決しなかった労働争議は、労働行政主管の代表、労働組合の代表、使用者側の代表から構成される仲裁委員会にかけられる。仲裁委員会による労使紛争の受理案件はこれまで年々増加し、2008年の「労働契約法」の施行後に激増したが、その後ある程度落ち着き始めており、2010年の受理件数は60.1万件となり、前年比12.2%減となった。労働争議の主な原因は、労働報酬、労働契約終了、社会保険関連の問題となっている¹⁸⁾。

■12) 中国の最低賃金は、「労働法」第48条により、国が制度を定め、具体的基準については省、自治区及び直轄市が定めるものとされている。なお実務上は、同一の省、自治区において、地域別の経済状況等を踏まえ、最低賃金基準を更に細かく分類して定めており、地区によって基準は異なっている。

■13) 「労働法」第36条

■14) 「労働法」第62条により女性従業員の出産休暇は90日間以上と規定されている。

■15) 「労働法」における女性従業員に関する細則は、「女性従業者労働保護規定」第8条に規定されている。

■16) 「中華全国総工会（総工会）」（<http://www.acftu.org.cn/template/10002/index.jsp>）参照。

■17) 「中国企業連合会・中国企業家協会」（<http://www.cec-ceda.org.cn/english/organization/index.html>）参照。

■18) 人力資源・社会保障部（2010年の労働・社会保障状況と2011年の重点政策）2011年1月25日公表。

一方、2010年の5月から8月にかけて、日系企業を中心に、中国各地でストライキが集中発生した。2010年のストライキ集中発生を受けて、中国政府は賃金に関する労使間の協議のルールを定めた「賃金集団協議制度」の普及を急いでいる。この制度は、2000年に労働・社会保障部（当時）が定めた規則で、従業員代表と、企業代表が、企業内部の賃金分配制度、賃金分配方法、賃金所得水準などについて協議を行い、賃金集団契約を締結する枠組みである。中国政府は、この制度の普及を進めることで、ストライキなどの賃金に関する集団労働争議を防ぐことを目指している。中華全国総工会は、2010年から2012年までの3年間を集中取組期間として、工会が設立されている一定規模以上の企業における賃金集団協議制度の導入を、重要政策の一つに位置づけて取り組んでいる。総工会によると、2011年第2四半期、全国の29省（区、市）において、賃金集団契約は150.9万社の企業（前年比31.4%増）、10,767.8万人の労働者（前年比24.3%増）をカバーした¹⁹⁾。

〈表3-7-8〉中国の労働争議受理件数の推移

年	2007	2008	2009	2010
受理件数	35.0	69.3	68.4	60.1

(万件)

資料出所：中国国家統計局

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 社会保険法の成立

a 社会保険法²⁰⁾

2010年10月28日、全国人民代表大会常務委員会は「社会保険法」を採択した。同法は、2011年7月1日より施行されている。

「社会保険法」は、立法形式で確立された初めての社会保険制度の包括的枠組みとなる。内容は、社会保険の原則、各種保険の対象範囲、社会保険の取扱い項目ならびに適用条件、社会保険取扱機関、社会保険基金の監督、各種社会保険の保険料徴収・保険金受取等について規定されている。同法はまた、国に対して、基本養老（年金）保険、基本医療保険、労災保険、失業保険、生育保険と

いった各種社会保険制度を構築し、国民が老後の生活、疾病、労災、失業、出産・育児といった状況において同法に基づき国や社会から支援を受ける権利を保障すべきとしている。

同法によれば、失業保険給付額の水準は、省、自治区、直轄市の人民政府が決定するが、都市部住民の最低生活保障基準を下回ってはならないものとされている。また、労災保険、出産保険については、いずれも使用者側が保険料を負担し、従業員は納付の必要がないことを定めている。

基本養老（年金）保険については、労働者の平均賃金、物価動向等に基づいて基本年金保険を調整するメカニズムを構築するとした。労働者が別の地域で就業する場合、その基本年金保険は本人とともに移転し、保険料の支払期間は合算される。個人が法定の退職年齢に達した場合、基本年金保険はそれぞれの期間について別々に計算された上で合算されて支給される。なお、公務員および公的部門従業員の年金保険についても同様の規定となっており、具体的な手順等は国務院が定めるとしている。

同法はさらに、国は、労働組合に対して同法に基づき労働者の合法的権利を保護するよう定めている。労働組合には、社会保険に関する研究に参画し、社会保険監督委員会に参加し、労働者の社会保険の権利・利益と関係する事項について監督を行う権限があるとされる。地方の人民政府は、使用者側代表、労働組合代表、保険加入者代表、専門家等から構成される社会保険監督管理委員会を設立し、社会保険基金の収支、管理、投資運営の状況を掌握し分析して、社会保険業務に対してコンサルティング意見を提示し、社会的な監督を行うものとしている。

また社会保険基金²¹⁾については、予算を通して収支のバランスを実現するが、社会保険基金に支払い不足が生じた場合には、県レベル以上の人民政府が補助を行うことも規定された。

なお、同法に基づき、基本年金保険基金は今後段階的に制度の全国統一に向けた準備を実施していくことになる。その他の社会保険基金は、省レベルの一元化の準

■19) 「工人日報」(2011年11月10日付け) 参照。

■20) 労働政策研究・研修機構「最近の海外労働情報(中国)」(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2010_12/china_01.htm) 参照。ジェトロ「中華人民共和国社会保険法」(http://www.jetro.go.jp/world/asia/cn/law/labor_15.html) 参照。

■21) 社会保険基金には、基本年金保険基金、基本医療保険基金、労災保険基金、失業保険基金、生育保険基金が含まれる。

備が徐々に進められていく予定となっている。いずれも具体的なスケジュールや手順は国務院が定めるとしている。

b 外国人への適用

社会保険法においては、外国人に対しても社会保険料の負担を義務付ける内容が明記され、同法の下、外国人の社会保険加入に関する細則が2011年9月6日に公布、10月15日より施行されている。

同細則においては、外国人に対し、基本養老（年金）保険、基本医療保険、労災保険、失業保険、生育保険の5保険制度への加入を義務づけ、その外国人の範囲については、中国国内で法律に基づいて登記された企業等に雇用される外国人、中国国外の雇用主と雇用契約を結び中国国内の支所、代表事務所に派遣されて働く外国人（いわゆる駐在員）としている。中国企業、日系企業等に直接雇用される在留邦人にとっては中国において社会保障のセーフティネットが提供される側面もあるが、日系企業の駐在員に関しては社会保険料の二重負担が発生することとなる。このため、日中両国政府は、社会保険料の二重負担の問題を解決するため、2011年10月、日中社会保障協定の締結に向けた政府間交渉を開始している。

なお、外国人の社会保険加入については、同法及び同

細則、中央政府（人力資源・社会保障部）の指示に基づき、各地方政府（省、直轄市）が具体的な運用等を定めることとなっている。概要は以下のとおり。

(a) 保険料徴収起算日、加入登録期限

保険料徴収起算日は2011年10月15日。同日以降に加入した場合、10月15日に遡って保険料を納付。

加入登録期限は2011年12月31日（同日以降に加入した場合は滞納金が発生）。

(b) 社会保険料

社会保険料は、個人負担分及び企業負担分それぞれの基数（保険料賦課対象となる収入）に社会保険料率を乗じて算定。

個人負担分基数：本人の収入総額（中国国内で支払われたか日本国内で支払われたかにかかわらず、収入総額）。ただし、北京市をはじめ、多くの地方政府では保険料賦課対象の収入に上限が設けられている（北京市の場合、同市前年度平均月収（2010年：4201元）の3倍が上限）。

企業負担分基数：当該企業従業員の賃金総額（例えば、北京市の場合は全従業員の個人負担分基数（前年度における1か月当たりの平均賃金）の総和）。

〈表3-7-9〉社会保険料率（実例）

(2011年12月調査)

	全国（注1）		北京市		上海市	
	企業負担	個人負担	企業負担	個人負担	企業負担	個人負担
都市従業員 基本養老保険制度	20%以内	8%	20%	8%	22%	8%
都市従業員 基本医療保険制度	6%前後	2%	9% (この他高額医療費用 互助資金1%)	2% (同左、3元)	10% (この他地方付加 医療保険2%)	2%
失業保険制度	2%	1%	1%	0.2%	1.7%	1%
労災保険制度 (注2)	0.5～2%程度	—	0.5～2%程度	—	0.5～3%	—
生育保険制度	1%以内	—	0.8%	—	0.8%	—

注1：中央政府が定めている基準であり、具体的な保険料率は各地方で定められている。

注2：業種別、リスク別に異なる。

(c) 年金受給開始以前に出国する場合の一括支給

外国人が養老保険（年金）の給付要件を満たす以前に中国を離れる場合、個人納付分は保留又は返還のいずれ

かの選択が可能。医療保険の個人納付分も同様に保留又は返還のいずれかを選択可能。