

## 未完の年金制度改革

于 洋\*

## 抄 録

1997年に現行の公的年金制度の前身である企業従業員基本年金保険制度が創設されてから、中国は日本と同様に職域と地域の両面からそれぞれ分かれていた年金制度を統合させてきた。2015年以降、制度上で企業従業員と公務員を含む就業者基本年金保険制度と都市・農村住民基本年金保険制度で構成される中国版の国民皆年金体制が確立された。2010年代後半から、中国の高齢化のスピードが加速し、2030年までは65歳以上の高齢者は大幅に増えていくだろう。急速な少子高齢化に直面し、現役世代に年金負担が重くのしかかり、公的年金制度の持続可能性が大きく揺らいでいる。このような状況の中で、しばらく沈静化していた年金制度改革の議論が再び活発になるに違いない。本稿では、現行の公的年金制度の形成と概要を簡単に振り返り、その特徴とこれまでの改革の成果を分析した。その上で、人口構造の変化、経済成長の変化などの要因からこれからの年金制度改革を展望し、定年退職年齢の引き上げや、保険料徴収体制の強化など、多面的な改革が求められることを指摘した。

キーワード：年金制度改革，賦課方式，積立方式，年金格差，定年退職年齢の引き上げ

社会保障研究 2022, vol. 6, no. 4, pp. 389-403.

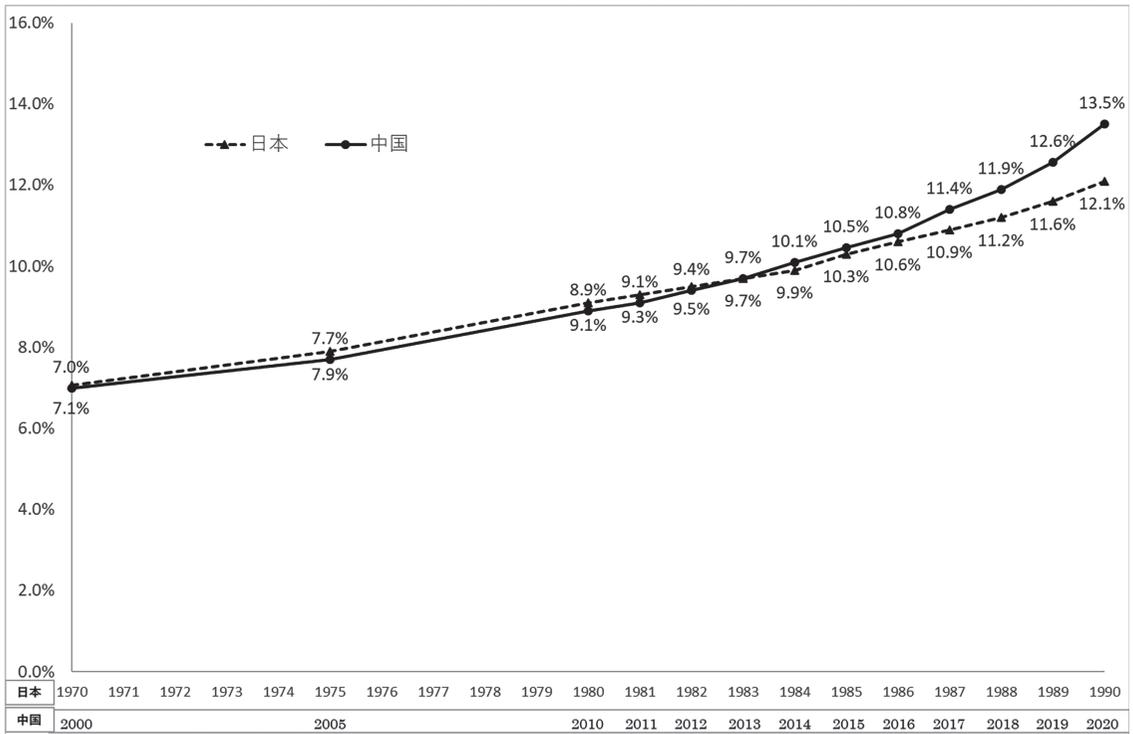
## I はじめに

1990年代半ばから2000年代初頭にかけて、日本では公的年金制度に関していくつかの重要な改革が行われた。その際、抜本的な年金改革をめぐってさまざまな議論が繰り広げられてきた。年金体系の一元化に関する議論、賦課方式か積立方式かといった財政方式に関する議論など、多岐にわたった。公的年金のあり方に関する改革と議論が活発になっていた背景には、言うまでもなく高齢化の急速な進展と経済成長の長期低迷がある。日

本は、1994年に高齢者人口の割合が14%を超え、本格的な高齢社会に突入したが、その後も上昇のスピードは緩まることなく、2006年に21%に達し、超高齢社会に入った。高齢者人口の急増による年金給付額の増大は年金財政に大きな圧力を加えることになる。

ところで、2021年5月に公表された中国の第7回全国人口センサスの結果概要によると、2020年の中国では65歳以上人口は約1億9,060万人に達し、14億1,178万人である総人口に占める割合も2019年と比べ0.9ポイント上昇し、13.5%にのぼった。予測では、中国は2021年に高齢者人口割合が14%

\* 城西大学現代政策学部 教授



出所：日本：総務省統計局『人口推計』，中国：統計局『中国統計年鑑』各年版より筆者作成。

図1 日中両国の65歳以上人口割合の推移

を超え、本格的な高齢社会に入るだろう。図1は日中両国の65歳以上人口の割合の推移を比較したものである。図1に示されているように、2016年までの中国の高齢化の進展は日本の30年前の状況に酷似していることがわかる。しかし、2017年ごろから、中国の高齢化の進展はスピードが速まり、日本との乖離も拡大するようになった。おそらく、2020年代の10年間に於いて、中国の65歳以上人口は日本の90年代半ばから2000年代初頭の状況と類似し、速いスピードで増えていくだろう。急速な少子高齢化に直面し、現役世代に年金負担が重くのしかかり、公的年金制度の持続可能性が大きく揺らいでいる。このような状況の中で、沈静化していた年金制度改革の議論が再び活発になるに違いない。

1990年代後半からの諸外国の年金改革を振り返ると、分立していた年金制度が統合していくという特徴がある。実は、中国においても、現行の公

的年金制度が実施されてから、20数年間の中で統合への改革は止まることがなかった。本稿は、未完の改革として、現行の公的年金制度の形成と概要を簡単に振り返り、中国の公的年金制度の特徴とこれまでの改革の成果を紹介したい。その上で、人口構造の変化、経済成長の変化など、さまざまな要因からこれからの年金改革を展望し、多面的な改革が求められることを指摘したい。

## II 現行の公的年金制度の形成と概要

### 1 職域保険としての就業者基本年金保険制度の形成

劉（2002）、何（2008）など日本国内の文献で紹介されたように、中国の公的年金制度は1951年に公布された「労働保険条例」に基づき、創設された労働保険の一部分として、国有企業及び集団企業の被用者の定年退職後の賃金保障の役割を果た

してきた<sup>1)</sup>。

しかし、1980年代半ばから、改革開放政策が都市部で急速に進められ、それに伴って、国有制中心の所有制度、中央集権型の財政制度、政府計画に基づく雇用分配制度などが変容した。そのような環境変化の中で、個人からの保険料拠出のない、しかも賃金の延長線上にあると位置付けられた年金制度は機能しなくなった。1980年代半ばから90年代後半にかけて、公的年金制度に関する改革は複数の地方都市で実験的に行われていた。それらの改革から得られた経験を踏まえ、中央政府は1997年7月に「統一した企業従業員基本年金保険制度の創設に関する国務院の決定」を公布した。それに基づき、企業従業員基本年金保険制度（以下、従業員基本年金制度）が創設された。

1998年から本格的に実施し始めた従業員基本年金制度は都市部のすべての企業及びその従業員を適用対象としているが、2000年代前半までは自営業者や個人事業主の加入は各地方政府の裁量に任されていた。また、行政機関と事業団体などの公共セクターに勤める職員に対しては、計画経済期に整備された従来の機関事業団体養老金制度で対応していた。

その後の改革によって、自営業者と個人事業主も従業員基本年金制度に強制加入させられた。また、2015年1月、国務院は「機関事業団体職員の年金保険制度改革に関する決定」を公布し、機関事業団体養老金制度を従業員基本年金制度に統合させ、新たな就業者基本年金保険制度（日本の厚生年金に相当；以下、就業者基本年金制度）を発足させた。

これまでの記述からわかるように、中国も日本と同様に、公的年金制度はまず職域保険という形で被用者を中心に適用してきた。今日、制度上統合された従業員基本年金制度と機関事業団体職員年金保険制度（以下、機関事業団体職員年金制度）は運用の面においてはそれぞれ別々の年金勘定となっている。そのため、職域保険としての就業者

基本年金制度は上記の二制度で構成されていると考えてよい。

## 2 地域保険としての住民基本年金保険制度の形成

一方で、被用者以外の国民、つまり農村戸籍を持っている農村住民や都市部の非企業従業員などに対して、公的年金制度は適用されてこなかった。1992年に、中国はまず農村住民に対して完全積立方式の農村年金保険制度を発足させた。しかし、給付水準が高くないことや任意加入であるため、制度の拡大は一部の地域に限られており、2000年以降は加入者の増加は鈍化傾向にあった。その後、医療保険制度における「皆保険」体制が確立されたことを受けて、「中国版皆年金」体制の構想も打ち出された。2009年9月に国務院は「新型農村年金保険制度の試行の展開に関する国務院の指導的意見」を公布し、同年から全国の県と県級市の行政地域で新型農村年金保険制度を試行し、その後は正式な実施により加入者を拡大させた。

また、2011年6月に「都市住民年金保険制度の試行の展開に関する国務院の指導的意見」が公布され、ほかの公的年金制度に加入していない都市住民を対象とする都市住民年金保険制度が試行された。2012年から同制度は全国範囲に拡大され、加入者が大幅に増えた。

上記2種類の制度はともに地域保険の類に属しており、制度の仕組み、財源調達の方法や、給付の内容と方法もほぼ同じである。2014年2月、国務院から「統一した都市・農村住民基本年金保険制度の構築に関する意見」が出され、別々であった2つの年金保険制度を統合し、全国統一の都市・農村住民基本年金保険制度（日本の国民年金に相当；以下、住民基本年金制度）を新設することが決定された。2015年以降、中国の公的年金制度は制度上、就業者基本年金制度と住民基本年金制度による二本立て（三制度）の体系になった。

<sup>1)</sup> 賃金保障と強調したのは計画経済期の労働保険の特徴の1つと考えたからである。つまり、田多（2004）も指摘したように、被保険者から保険料も取らず、年金の代替率も極めて高いということから考えると、労働保険の中の「年金」が社会主義的な生活保障制度であり、現役時代の賃金の延長上の給付と考えられるからである。

### 3 中国皆年金制度の概要

前述したように、1990年代後半から今日まで、中国は国民皆年金体制の確立に向けて改革を重ねてきた。表1は2020年現在の国民皆年金体制の基本状況を示している。

2020年末現在、職域保険としての就業者基本年金制度には約3億2,859万人の被保険者がいるが、そのうち従業員基本年金制度は約2億9,124万人、機関事業団体職員年金制度は3,735万人となっている。「人力資源和社会保障事業発展公報2020」によると、2020年の都市部就業人口は4億6,271万人であるが、約71%の就業者が職域保険の年金制

度に加入していることがわかる<sup>2)</sup>。地域保険としての住民基本年金制度の被保険者は約3億8,176万人となっている。職域保険と地域保険を合わせて、約7億1,035万人が公的年金制度の加入していることになる。なお、3つの年金制度から年金給付を受け取っている受給者はそれぞれ1億784万人、1,978万人、1億6,068万人となっている。年金財政に関しては、被保険者と年金受給者の規模がともに最大である住民基本年金制度の収入額と支出額が一番少ないが、それぞれ4,944億元と3,391億元である<sup>3)</sup>。従業員基本年金制度の場合は、収入が3兆707億元、支出が3兆7,701億元となってい

表1 中国の公的年金制度の基本内容と加入状況

制度名称	就業者基本年金保険制度		都市・農村住民基本年金保険制度	
	企業従業員基本年金保険制度	機関事業団体職員年金保険制度 (公務員年金)	16歳以上の都市部非就業者 (在学生、他の公的年金制度の加入者を除く)	
適用対象 (加入者範囲)	すべての企業に勤める者 (国有企業・集団企業・株式会社・外資企業・私営企業・個人商店等) ※年齢条件なし	行政機関・事業団体に勤める者 (公務員等) ※年齢条件なし	16歳以上の都市部非就業者 (在学生、他の公的年金制度の加入者を除く)	16歳以上の農村住民 (在学生、他の公的年金制度の加入者を除く)
加入状態 (強制/任意)	強制		任意	
保険料負担	事業主:賃金総額の16%(注1) 加入者:賃金の8%(注2)	事業主:賃金総額の16% 加入者:賃金の8%(注2) (職域年金部分:事業主が8%、 加入者が4%の加算がある)	年間100元から1000元まで100元刻みの10段階と1500元、2000元の2段階、計12段階に設定、 加入者による自由選択	
財源構成	基礎年金口座:事業主の保険料負担 個人年金口座:個人側の保険料負担 政府補助:財源不足の場合のみ	基礎年金口座:事業主の保険料負担 個人年金口座:個人側の保険料負担 ※以前は保険料負担なし、すべて財政資金の仕組みだった	基礎年金口座:中央政府と地方政府の拠出 個人年金口座:個人側の保険料負担+政府補助(最低30元/月)	
受給条件	資格期間:15年以上の保険料納付 受給開始年齢:男60歳、女50歳(注3)	資格期間:原則勤務年数20年以上 受給開始年齢:男60歳、女55歳(注4)	資格期間:15年以上の保険料納付 受給開始年齢:男60歳、女60歳(注5)	
給付内容	個人口座:積立残高/月数係数(注6) 基礎年金:[1+(C <sub>1</sub> /W <sub>1</sub> +C <sub>2</sub> /W <sub>2</sub> +...+C <sub>n</sub> /W <sub>n</sub> )/n]/2 × 該当地域の平均賃金×n(注7)	同左 (従来:定年退職前の賃金の70-90%)	個人口座:積立残高/月数係数(139) 基礎年金:定額(地域によって異なる)、2020年全国最低基準93元	
被保険者数 (2020年末)	2億9,124万人	3,735万人	3億8,176万人	
受給者数 (2020年末)	1億0,784万人	1,978万人	1億6,068万人	
収入合計額 (2020年)	3兆0,707億元	1兆3,927億元	4,944億元	
支出合計額 (2020年)	3兆7,701億元	1兆3,349億元	3,391億元	
基金残高 (2020年)	4兆4,988億元	3,544億元	9,837億元	

注: (1) 事業主が負担する保険料率は地域によって若干異なる。2019年5月より16%に引き下げるよう指導意見が出された。

(2) 個人側の保険料負担に関しては、納付基数が当該地域平均賃金の60-300%と定められている。

(3) 従業員基本年金制度の場合は、受給開始年齢と定年退職年齢が一致している。女性幹部は55歳になる。

(4) 機関事業団体職員年金制度の場合も、受給開始年齢と定年退職年齢が一致している。課長級以上の女性幹部は60歳になる。

(5) 経過措置として、満60歳以上の場合は、保険料納付がなく、基礎年金からの給付が受けられる。45歳から60歳までの場合は、15年に不足する分の保険料を納付すれば、基礎年金からの給付が受けられる。

(6) 月数係数(年金原価率ともいう)とは定年退職年齢別にかけた係数のことである。50歳定年の場合は195、55歳定年の場合は170、60歳定年の場合は139、65歳定年の場合は101である。

(7) C<sub>n</sub>は第n年に納付した保険料の賦課ベース額である。W<sub>n</sub>は第n年の該当地域の平均賃金である。nは保険料の支払年数である。

出所: 于洋(2016)、表2-1に近年の「中国統計年鑑」と「中央予決算公開平台」のデータを加え、訂正加筆した。

<sup>2)</sup> 就業者基本年金制度の被保険者はほとんどが都市部就業人口であると考えられる。

<sup>3)</sup> 1元 = 16.08円 (2019年の年間平均TTSレート)。

る。被保険者と年金受給者の規模がともに住民基本年金制度の1割程度しかない機関事業団体職員年金制度の収入と支出はそれぞれ約3倍と4倍の規模を誇り、1兆3,927億元と1兆3,349億元となっている。年末の積立金残高等については表1を参照してほしい。なお、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、2020年の就業者基本年金制度の収入と支出はともに2019年より減少し、うち従業員基本年金制度では財政赤字となった。一方で、公費負担の大きい住民基本年金制度の場合は収支ともに増えた。

### Ⅲ 公的年金制度の特徴とこれまでの改革の成果

#### 1 公的年金制度の特徴

##### (1) 老齢給付のみの年金制度

周知のように、日本の公的年金制度には、受給理由によって老齢年金、障害年金と遺族年金の3種類がある。つまり、年金保険の加入者本人にとって加齢だけではなく、病気やケガなどで仕事を続けられなくなり、所得が得られなくなる際にも年金が生活の支えとなる。また、被扶養家族にとっては、遺族年金は加入者が亡くなった後、残された家族の生活を支えてくれる。

しかし、中国の公的年金制度の給付は老齢年金のみとなっている。つまり、加入者本人は年金の受給開始年齢前に障害を負ってしまった場合には、年金による所得保障の期待はできない。また、本人が死亡した後、残された家族は加入者の個人口座にある積立金を相続することはできるが、それ以外の年金給付がない。所得が得られなくなるリスクに対する守備範囲が狭いという特徴から考えると、中国の公的年金制度は民間保険の養老保険と変わらないという指摘がある。

一方で、年金加入者が死亡した際に、年金保険から家族に加入者名義の死亡一時金が支給される。この一時金は残された家族に対する一種の生活支援とみなされる。ただし、一部の学者から、

年間1,000億元以上にもものぼる当該支出が年金財政を圧迫していると批判され、見直しの検討も行われているようである<sup>4)</sup>。

##### (2) 所得比例的な職域保険と地域保険

これまでの考察の中で、中国の公的年金制度は、日本と同様に職域保険と地域保険の制度設計となっていると説明したが、日本の場合は被用者と非被用者間の所得格差や所得捕捉率の違いを考慮し、職域保険である厚生年金は所得比例、地域保険である国民年金は均一拠出・均一給付の方法が採用されている。しかし、中国の場合は日本と異なり、どちらにも所得比例的な要素がみられる。

表1に示されたように、どちらの年金制度においても基礎年金口座と個人年金口座が設けられている。就業者基本年金制度では、基礎年金口座から支給される年金額は当該地域の平均賃金と拠出された保険料に比例して決まる。または、個人年金口座からの年金給付も被保険者本人の賃金に比例して徴収した保険料の積立金の分割支給となっている。2つの口座における保険料と給付はともに所得比例方式といえる。

住民基本年金制度では、基礎年金口座には被保険者からの保険料拠出はなく、年金給付は中央財政と地方財政からの公費負担で賄われる。中央財政の負担する年金額は全国一律であるが、地方財政の負担する年金額はばらばらである。個人年金口座からの年金給付は個人の保険料とそれに合わせる公費負担の積立金の分割支給となるが、保険料は個人の負担能力に基づく選択（設定された10数段階の保険料を自由に選べる）となっているため、やはり所得比例方式である。

日本の国民年金（基礎年金）における均一拠出・均一給付の制度設計は中国の公的年金制度には取り入れられていない。職域保険と地域保険の両方において、格差を容認する形で負担と給付ともに所得比例の方式で行われている。広大な国土

<sup>4)</sup> 財政部の公表資料によれば、2020年に従業員基本年金制度から874.1億元、住民基本年金制度から47.3億元の死亡一時金が支給された。機関事業団体職員年金制度に関する資料がなく、正確な金額は確定できないが、公的年金全体からは1,000億元以上になるだろう。

と膨大な人口を抱える中国において地域間の経済格差が大きいことを配慮した上での独自の制度設計といえるかもしれない。

ところが、日本と同様に職域と地域の二本立ての仕組みを持つ中国の公的年金制度は、自営業者と個人事業主の加入や、加入者の年齢規定に関しては日本と異なっている。以下、この2点について少し説明を加える。

自営業者と個人事業主に関して、日本の場合はいずれも均一負担・均一給付方式の国民年金制度に加入させるが、中国の場合は所得比例方式の従業員基本年金に強制加入させられる。自営業者や個人事業主と被用者との所得水準及び所得把握上の格差を考慮した日本の決め方は合理的に思われるが、中国はなぜそのような配慮をせずに行っているのだろうか。おそらく、保険料収入を確保するためにできるだけ多くの国民を年金制度に加入させたいと考えたに違いない。

加入者の年齢に関しては、中国の住民基本年金制度の場合は16歳以上と規定されているが、学生の加入は認めていない。日本の国民年金の場合は20歳以上となっているが、学生であっても20歳以上であれば、強制加入とされる<sup>5)</sup>。16歳以上に決めた理由についてであるが、中国では16歳以上が就業可能な年齢とされるため、就業者基本年金制度の場合は16歳以上が加入できる年齢とされている。それに合わせるために、住民基本年金制度も加入年齢を16歳以上としたようである。学生を除くという規定は、保険料の拠出能力のない学生に配慮した結果と説明されている。しかし、学生の加入が認められないなら、加入期間の減少により将来の年金額にも影響が出る恐れがある<sup>6)</sup>。

### (3) 賦課方式と積立方式の併存

中国の公的年金制度の最大の特徴は、賦課方式

と積立方式の併存による混合型財政方式であるといわれている。具体的には、基礎年金口座は賦課方式、個人年金口座が積立方式と説明されている。果たしてこのような解釈で正しいだろうか。就業者基本年金制度の場合は事業主の拠出する保険料のすべてが基礎年金口座に計上され、年金として支給される。住民基本年金制度の場合は基礎年金口座からの年金給付が中央財政と地方財政からの公費負担で行われる。そのため、基礎年金口座の財政方式は賦課方式と言えるだろう。一方で、積立方式といわれた個人年金口座に関しては、必ずしもそうではないと思われる。就業者基本年金制度では被保険者本人の拠出した保険料が個人年金口座に計上され、運用収益とともに積み立てられていくので、保険料徴収の段階では積立方式と考えられる。しかし、住民基本年金制度の個人年金口座では被保険者が自分の負担能力に合わせて選んだ定額の保険料と一部の公費助成金とともに積み立てられていくので、単に本人の拠出による積立方式ではない。さらに、年金給付の段階では、個人年金口座からの年金給付は有期の分割支給となっているはずだが、定められた給付期間<sup>7)</sup>が過ぎた場合でも同額の年金が死亡するまでに基礎年金口座から給付される。このような肩代わりの給付実態から考えると、個人年金口座の財政方式は完全な積立方式とは言い難い。

次に、就業者基本年金制度を例にとり、負担と給付の特徴を見てみよう。基礎年金口座に計上される事業主負担の保険料は、前年度賃金総額の16%と定められている。日本の厚生年金の場合は、労使折半方式のもとで事業主は標準報酬の9.15%分を負担する。日本や諸外国の年金保険料率と比べると、中国の事業主の負担割合はきわめて高いといわざるを得ない。また、賃金総額とは当該企業に勤めている正規労働者と非正規労働者

<sup>5)</sup> 一定の所得基準以下の学生については、申請により在学中の保険料の納付が猶予される「学生納付特例制度」が設けられている。また、学生の強制加入は万が一のときには「障害年金」が受け取れる前提条件でもあるが、中国の場合は障害年金がないため、両者には関連性がない。

<sup>6)</sup> 特に博士課程やポストドクターに在籍する学生の場合はそのような影響が大きい。

<sup>7)</sup> 2006年以降、個人年金口座からの年金給付は、受給開始年齢によって分割する期間が再算定された。就業者基本年金制度では、60歳139ヵ月、50歳195ヵ月、70歳56ヵ月などの規定であるが、住民基本年金制度では一律60歳からの年金受給であるため、139ヵ月となっている。

(派遣・臨時労働者など)を含むすべての労働者の賃金総額である。しかし、非正規労働者は就業者基本年金制度の対象に含まれていないことが一般的である。非加入者の賃金も賦課ベースに含まれるため、企業にとって公平性に欠けていることと実質負担が大きくなっていることになる。保険料率からみても、賦課ベースからみても、中国の企業に割り当てられた負担分は高すぎると言わざるを得ない。耐え難い保険料負担を減らすために、従業員数や賃金所得を過小申告している企業が少なくないことと、虚偽申告の多発によって社会保険料の徴収が予想より少なくなっているとの指摘がある<sup>8)</sup>。

他方、加入者本人の保険料負担割合は本人の前年度賃金の8%と定められているが、実際の賦課ベースは所在地域の平均賃金の60-300%で調整することができる。つまり、地域の平均賃金より所得の少ない者は平均賃金の60%、所得がはるかに高い者は最高でも平均賃金の300%を賦課ベースとする。このような仕組みによって、実際に納めた保険料は過小評価される。または、一般所得者や平均賃金より所得の低い者にとって、高所得者より高い保険料率になってしまう問題、いわば保険料率の逆進性が生じてしまう。

#### (4) 制度間、地域間、官民間における年金額の格差

これまでの分析では、職域保険と地域保険という二本立ての公的年金保険制度におけるさまざまな差異について考察してきたが、ここでは制度設計の特徴、すなわち、保険料拠出方法と金額の違い、年金給付の計算方法の相違、各地域の平均賃金の不一致などから生まれる制度間、地域間及び官民間の年金額上の格差について分析したい。

まずは、制度間における年金格差について検討

したい。制度間の年金格差とは主に職域保険である就業者基本年金制度と、地域保険である住民基本年金制度の間の年金格差を指している。中国政府が公表したデータを用いて、2020年の平均年金額を計算した結果、就業者基本年金制度では約3,214元/月であるが、住民基本年金制度の場合はわずか171元/月しかない<sup>9)</sup>。両者の間に約19倍の差がある。なぜこんなに大きな格差が存在するのだろうか。一言でいえば、住民基本年金制度の驚くべき低い年金給付額に起因すると思われる。低い年金額は保険料の納付方法と納付額に関連する。個人年金口座に計上する個人が負担する保険料は年間100元より100元刻みで10段階以上に設定しているが、加入者に選択権を与える仕組みになっているため、少額の納付額を選ぶ加入者が多いようである<sup>10)</sup>。住民基本年金制度の加入者の負担能力が高くないことに配慮し、少額の保険料拠出が許されたのだろうが、個人年金口座からの年金給付はそれに見合うような金額になるため、大変低い年金額になってしまう。筆者の試算では、2020年の個人年金口座から支給される年金の全国平均はわずか20元/月未満の水準である<sup>11)</sup>。中央財政と地方財政からの公費負担で構成される基礎年金口座からの年金給付も全国平均では152元/月しかない。ちなみに、中央財政の負担分は2020年から93元/月に引き上げられたが、地方財政の負担分は各地域の裁量に委ねられている。2021年の一部の地域の基礎年金口座からの年金給付額を例に挙げておこう。上海市1,200元、北京市850元、山東省190元、新疆150元、湖北省115元、四川省113元などとなっている<sup>12)</sup>。上海市と北京市は圧倒的に高いが、ほかの地域では基本的に200元以下である。表2は各地域の生活保護制度の最低生活基準額をまとめたものである。基礎年金額と最低生活基準額と比べてみると、すべての地域の

<sup>8)</sup> 何(2008)や于(2014)などはこのように指摘した。

<sup>9)</sup> 各種公的年金制度の年金額に関する的確な情報がないため、『中国統計年鑑』による受給者数と「中央予決算公開平台」による年金給付総額などのデータを用いて計算した。

<sup>10)</sup> 于(2014)や周・譚(2021)などはそのような指摘をした。

<sup>11)</sup> ちなみに、北京市ではビッグマックセットの値段は25-27元(2020年)のようである。

<sup>12)</sup> 各地域の社会保障局の発表資料による。

表2 各地域の生活保護基準額（2020年10-12月）

地域	都市 (元/人・月)	農村 (元/人・月)
上海市	1,240	1,240
北京市	1,170	1,170
天津市	1,010	1,010
河北省	705	458
浙江省	882	879
広東省	874	695
チベット自治区	871	379
江蘇省	766	753
広西チワン族自治区	754	444
山東省	733	558
内蒙古自治区	726	521
江西省	708	476
福建省	686	681
遼寧省	669	460
湖北省	666	497
貴州省	645	385
雲南省	645	383
安徽省	641	634
青海省	638	391
陝西省	633	426
重慶市	620	503
四川省	614	435
黒竜江省	613	388
寧夏回族自治区	606	388
山西省	593	443
湖南省	588	417
河南省	584	380
甘肅省	578	376
海南省	563	436
吉林省	547	364
新疆ウイグル自治区	514	396

出所：民政部HPの発表資料より筆者作成。

年金給付が最低生活基準より低いことがわかる。日本においても全国均一の基礎年金が最低生活基準より少ないという同様の問題が存在する。被用者以外の国民の年金水準の引き上げは避けて通れない課題であろう。

次に、地域間における年金格差を検討してみる。就業者基本年金制度では、基礎年金口座からの年金給付は各地域の平均賃金を基準しているため、地域間の激しい経済格差によって、年金給付にも大きな格差が生じる。図2は2021年の各地域の平均賃金をまとめたものである。それによると、最高額の上海市が10,338元/月であるが、最低額の吉林省が5,088元/月となっている。2つの地域の間に2倍以上の差があるため、基礎年金口座

からの年金給付も2倍以上の差が生じる。また、住民基本年金制度の基礎年金口座からの年金給付に関して、中央財政負担分の全国最低基準（2020年から93元/月）が定められているが、各地方財政からの負担分が異なる。そのため、前に紹介したように、基礎年金口座からの年金給付額は地域によってばらばらであり、格差が大きい。

さらに、批判が高まっている年金給付における官民格差を分析してみよう。2015年まで、統合される前の機関事業団体養老金制度では、財源はすべて財政資金によって賄われるが、給付される年金額は勤続年数を考慮した上での従前賃金方式であるため、従業員基本年金と比べてかなり高い<sup>13)</sup>。統合後の機関事業団体職員年金制度は、従業員基本年金と同様の負担と給付の仕組みにしたが、上乘せの形で職域年金（事業主が賃金総額の8%、被保険者本人が賃金の4%の加算負担）が設けられている。そもそも、公務員の賃金水準は一般被用者より高い。それに職域年金という特典が加えられるので、公務員への年金優遇は解消されていない。筆者の試算であるが、2020年、機関事業団体職員年金制度、従業員基本年金と住民基本年金制度の平均年金額は、それぞれ5,553元/月、2,785元/月と171元/月（約32：16：1）となっている<sup>14)</sup>。官民間における年金格差は一目瞭然であろう。

## 2 これまでの改革

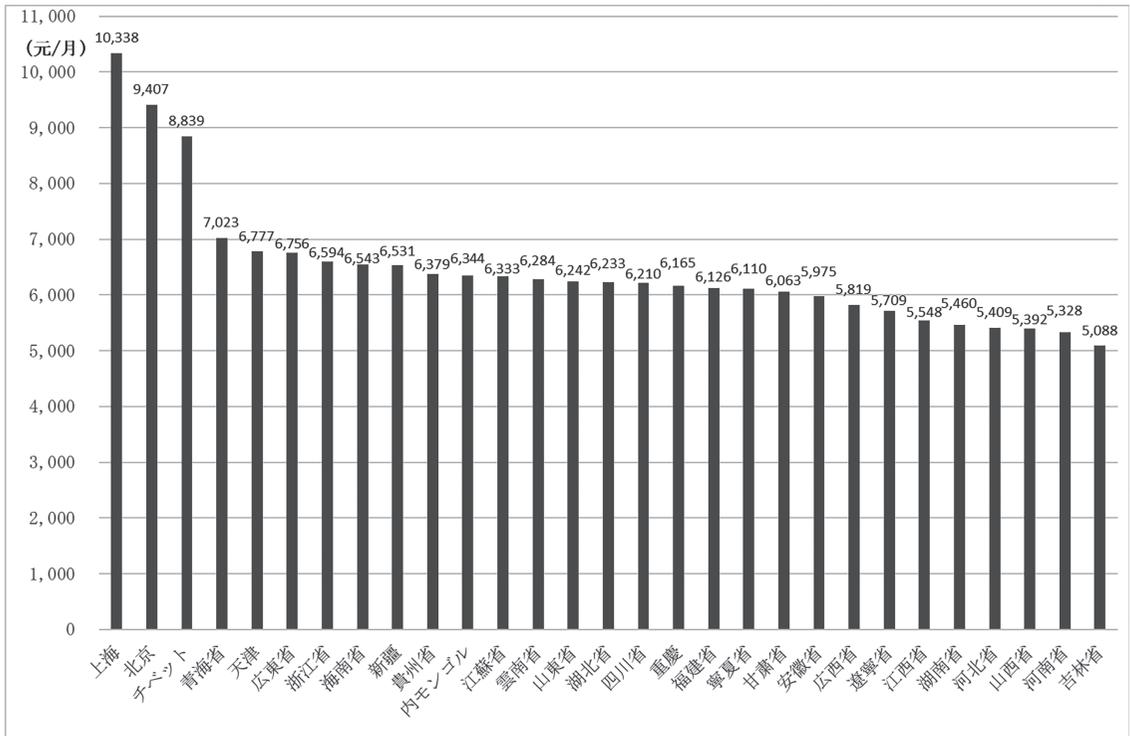
これまで考察してきた中国の公的年金制度の特徴から数多くの課題も生まれた。それらの課題を解決するために、年金制度改革は止まることがなかった。これまでの改革に関して、代表的なものについて検討してみたい。

### (1) 2005年の改革

2005年12月、国務院は「企業従業員基本年金保険制度の改善に関する国務院の決定」を公布し、保険料負担及び年金給付の両面において改革を行った。保険料に関しては、事業主負担分の一部を個人年金口座に計上する従来の方法を改めて、

<sup>13)</sup> 于（2014）を参照。

<sup>14)</sup> 計算に用いたデータ等は脚注9と同じ。



出所：人力資源和社会保障部HP，各省の人力資源和社会保障局HPの発表資料より筆者作成。

図2 各地域の平均賃金（2021年）

全額を基礎年金口座へ計上することにした。それに伴い、個人年金口座に計上する保険料が被保険者本人からの保険料のみとなった。つまり、基礎年金口座を賦課方式、個人年金口座を積立方式という仕組みがより明確にされた。この改革は深刻になっていた個人口座の「空口座」の問題に対応したものともいわれている<sup>15)</sup>。

また、年金の受給条件及び給付基準に関する改正も行われた。改正前、15年以上保険料を納付した被保険者に対しては、基礎年金口座からの給付は当該地域における前年度平均賃金の20%と定め

られているが、個人年金口座からの給付は、積立金を120ヶ月（10年間）にわたって分割支給されていた。2005年の改正によって、2006年から基本年金口座からの給付は次のように変更された。①平均賃金に対する割合の見直しが行なわれ、従来の一律20%という方式から保険料の支払年数とリンクする方式に変更した<sup>16)</sup>。②給付基準である平均賃金の定義を見直し、それを拠出した保険料と連動する方式にした。つまり、脚注に示されている年金給付の計算式にあるCn/Wn部分であるが、所得比例年金の側面がより反映されることになっ

<sup>15)</sup> 「空口座」の問題は何（2008）に詳しく分析されている。それは本来積み立てていくはずの保険料積立金が基礎年金口座の年金給付として流用され、個人年金口座に積立金がなくなっている大問題である。2005年の改革で個人年金口座に計上する保険料をすべて加入者個人からの拠出分とすることによって流用されることが厳禁されたという。

<sup>16)</sup> 年金給付の計算式： $[1 + (C_1/W_1 + C_2/W_2 + \dots + C_n/W_n) / n] / 2 \times$  当該地域の平均賃金  $\times n\%$

Cは本人の保険料の賦課ベース額、Wは当該地域の平均賃金、nは保険料の支払年数である。15年の受給資格に満たしていれば  $n\% = 15\%$  で、以降は1年ごとに1%が加算される。40年間保険料を納付していれば、 $n\% = 40\%$  となる。

た<sup>17)</sup>。③個人年金口座の給付期間を定年退職年齢のほかに、平均余命や利率などと連動させ、60歳139ヵ月分、50歳195ヵ月分、70歳56ヵ月分のように再算定した。2005年の改正によって、加入年数や保険料の支払にインセンティブを与え、所得に比例した仕組みがより明確になった。

## (2) 年金体系一元化に向けての改革

「石を採りながら川を渡る」という独特な改革経路に依存しながら、現行の公的年金制度が進められてきたため、保険料負担と年金給付においては制度間と地域間の差異が多い。それらの差異を縮小するために、中国は絶えず年金制度の一元化に向けて改革を行ってきた。短期間のうちに各種の年金制度を創設し、また統合させてきたプロセスは以下の通りである。2009年の新型農村年金保険制度、同年の農民工の基本年金保険への加入方法、2012年の都市住民年金保険制度を実施したが、2014年に上記各種の年金制度を都市・農村住民基本年金保険制度に統合した<sup>18)</sup>。また、2015年に、従業員基本年金と機関事業団体養老金制度を統合させ、就業者基本年金制度を発足した。しかし、制度上二本立ての皆年金体制は、制度間と地域間の相違が完全に消えたわけではない。中国政府は2022年に省レベルにおいて、負担と給付及び基金管理の一元化の達成を目標としている。それからは全国同一の公的年金制度の達成を目指すと考えているようである。筆者は広大な国土と膨大な人口を抱える中国において、経済格差をなくすことは極めて難しいと認識し、そのため完全な同一の年金制度の実施も難しいのではないかと考える。

## (3) 事業主の負担する保険料率の引き下げ

これまでの年金改革の中で、重要な動きの1つとして、保険料率の引き下げ改正を取り上げた

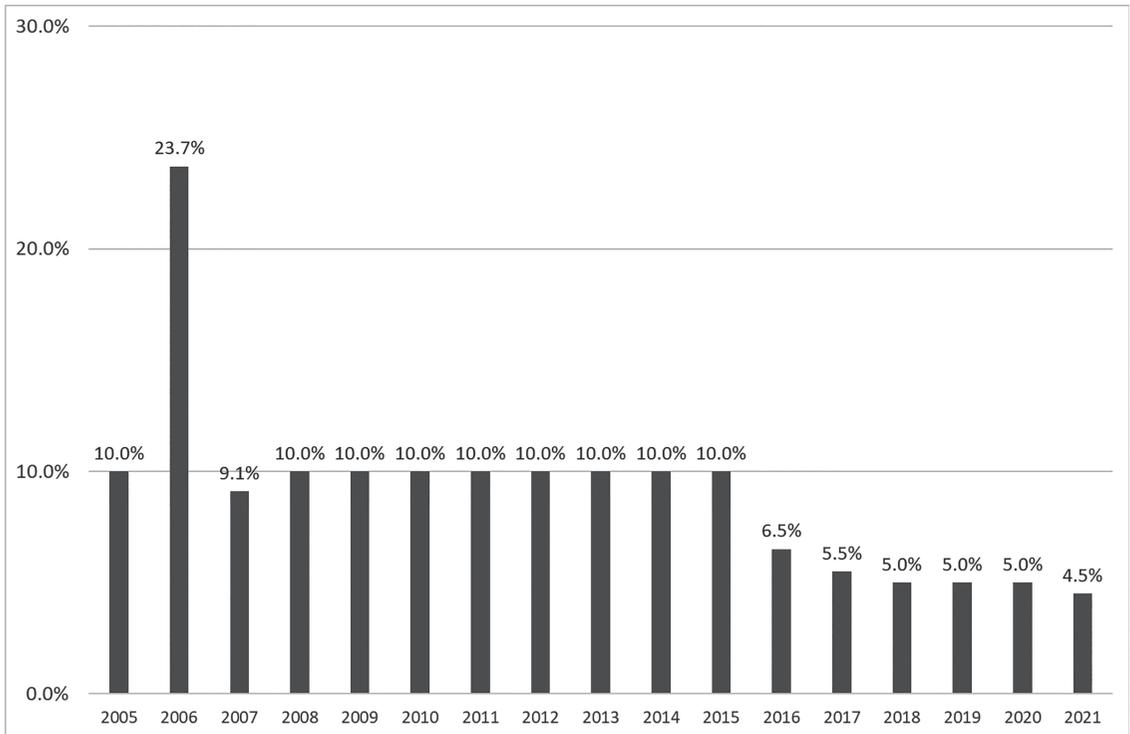
い。まず、2016年に中央政府は、同年5月以降は段階的に事業主の保険料率を引き下げる改正措置を発表した。20%を超える地域では20%まで、20%の地域では19%まで引き下げた。また、2019年に第2弾の保険料率の引き下げ改正が発表された。2019年5月以降、事業主の保険料率が16%まで引き下げられた。2021年現在、就業者基本年金制度にある従業員基本年金制度と機関事業団体職員年金制度の両方において事業主の負担する保険料率は16%となっている。無論、保険料率引き下げの目的は、高すぎる保険料による企業への負担を減らし、企業の国際競争力を強化し、経済成長を持続させることである。

(4) 17年間継続した年金給付水準の引き上げ  
他方、2005年から2021年現在まで、従業員基本年金の年金額が継続的に引き上げられてきた。図3は2005年から2021年までの引き上げ率を示している。それによると、2006年の引き上げ率は最高の23.7%を記録したが、2015年までは10%で推移していた。2016年以降は経済成長が鈍化したことによって、引き上げ幅も縮小した。金額的に見てみると、全国の平均年金月額額は2004年の647元から2020年の2,785元（4倍以上）に上昇した。一方で、住民基本年金制度の年金水準も引き上げられたが、引き上げ幅は従業員基本年金と比較できない。平均年金月額は2013年にわずか82元/月しかなかったが、2020年に171元/月（約2倍）に上昇した<sup>19)</sup>。なお、住民基本年金制度の基礎年金口座からの年金給付額に関しては、中央財政負担分の引き上げも継続的に実施してきた。最初の30元から55元（2014年）、70元（2015年）、88元（2018年）と93元（2020年）に引き上げられた。

<sup>17)</sup> CnがWnの60-300%で調整することになっているため、新しい計算方法によって年金給付額は拠出した保険料と比例する関係になった。

<sup>18)</sup> 農民工の公的年金加入に関しては、従業員基本年金制度に加入する場合もあれば、住民基本年金制度に加入する場合もある。

<sup>19)</sup> 2004年と2013年の平均年金月額は于（2016）を参照。



出所：人力資源和社会保障部HPの発表資料より筆者作成。

図3 従業員基本年金制度の年金額の引き上げ

#### Ⅳ 今後の課題と改革の方向性

##### 1 急速に悪化する年金財政

施行から20数年が経過し、数多くの改革が行われてきたが、中国の公的年金制度には未だ課題が山積している。年金給付における制度間・地域間の格差問題、保険料納付における虚偽申告の問題など未解決のままになっている中で、年金財政が急速に悪化する懸念が高まっている。そもそもの発端は、2019年に政府系シンクタンクの社会科学院から発表された報告書『中国養老金精算報告2019～2050』である。その報告書では、従業員基本年金保険の積立金残高は、2027年のピーク時に約7兆元に達してから急速に減少しはじめ、2035年に払底してしまうと推計している。実は、それ

までに一部の省において、従業員基本年金の単年度収支状況が赤字になったことや積立金残高が枯渇したことが問題視されていた<sup>20)</sup>。全国の年金基金の積立金残高がゼロになってしまうという試算は初めてであるが、公的年金制度の持続可能性が問われることになる。上記の報告書が発表されてから2週間も経たないうちに、主管省庁である人力資源和社会保障部の高官は積立金残高の枯渇を否定し、さまざまな措置を講じて年金給付の原資を確保すると発言した。

##### 2 定年退職年齢の引き上げ

上記の推計が出された背景には、保険料の事業主負担が引き下げられたことによる収入減に対する心配と、高齢者人口が急速に増えることによる支出増への懸念などがある<sup>21)</sup>。年金受給者の急増

<sup>20)</sup> 于（2016）を参照。

による支出増を緩和するために、定年退職年齢＝年金受給開始年齢の引き上げが議論的となっている。

実は、定年退職年齢の引き上げの議論は2010年前後にも話題になっていた。年金財政を維持するために引き上げを推し進めるべきだという賛成意見と、労働市場の需給関係や若者の就職圧力などに配慮すべきだと指摘し、引き上げに反対する意見と対立している。政府機関においても意見が一致していないため、10数年が経っても、実行されていない。

そもそも、定年年齢引き上げ論にある「年金保険料納付期間が延長される一方で、年金給付開始年齢も引き上げられる」という発想は、保険料を多くとられる反面、年金給付が少なくなるという「損失感」を国民に与えてしまい、あらゆる層から猛反対されている。例えば、元気なうちに引退し、年金を受給しながら、好きなことをすると計画している定年手前の人々が多い。また、定年退職してから孫の面倒を見る高齢者や、子どもの面倒を親に見てもらいたいと考える共働きの若い夫婦なども多くいる。さらに、定年年齢の延長は若者の就職機会を奪ってしまうのではないかという批判が多いため、反対する若者と疑問を示す政府関係者も多い。

ところが、2021年3月に開催された全国人民代表大会で承認された「国民経済・社会発展第14次五ヵ年計画と2035年までの長期目標要綱」の中で、定年退職年齢の調整を段階的に実施するという方針が明示されている。おそらく、第14次五ヵ年である2021年から2025年の間に、定年退職年齢の引き上げが実施されるだろう。具体的な計画としては、まず女性の定年退職年齢を55歳に統一する。次に、女性は3年ごとに1歳、男性は6年ごとに1歳ずつ引き上げ、最終的に男女とも65歳に統一させるといわれている。少しずつ引き上げるという段階的な方法と、職種、地域及び個人の選択に

配慮した対応も盛り込んでいるため、評価すべきところだが、定年退職年齢の引き上げとともに保険料の拠出期間も延長することにより厳密な分析と慎重な対応が必要かもしれない。今後の動きに注目したい。

### 3 保険料徴収の強化

一方で、保険料の事業主負担の引き下げによって保険料収入が減少するのではないかという心配について、政府側からは保険料率の引き下げによって事業主負担が軽減され、虚偽申告や保険料滞納などの問題が緩和されるので、むしろ収入増が期待できると説明している。このような解釈からもわかるように、年金財政収入の問題の本質とは、本稿の前半部分でも言及した保険料徴収方法の問題である。つまり、当該地域平均賃金の60-300%での調整可能という制度設計は、虚偽申告及び保険料収入不足の実態を生み出したのである。実際の賃金に基づくべき保険料は地域平均賃金の60%に基づいて納付することが許されているため、約7割の企業は本来より少ない保険料を納付している<sup>21)</sup>。また、保険料と年金給付などの業務を担当する社会保険事業管理センターは各企業の加入者や賃金の実態を把握していないため、加入者数及び保険料の過小申告も横行している<sup>22)</sup>。さらに、公的年金制度において未納・滞納の問題もかなり深刻である。鄭（2021）によれば、従業員基本年金制度では2020年に約5,500万人の未納・滞納者がいる。2020年の加入者数が2億9,124万人（表1）であるため、未納・滞納率は約20%になる。未納・滞納の問題は住民基本年金制度においては更に深刻になっていると思われる。上記の事実によって保険料収入に巨額の徴収漏れが生じていると考えられる。

2000年代半ば、日本の国民年金においても未納・滞納の問題が話題になった。そのときは、保険料徴収体制の強化が求められた。中国も保険料

<sup>21)</sup> とりわけ、1960年代半ばから70年前後までのベビーブーム世代が2020年代半ばから60歳なることによって年金受給者が大幅に増えることが懸念されている。

<sup>22)</sup> 片山（2019）を参照。

<sup>23)</sup> 于・青柳（2012）を参照。

徴収体制に対して改革を行い、2019年から保険料徴収業務を従来の社会保険事業管理センターから税務局に移管した。2020年末の時点ではほぼ移管が完了した。これからは、被保険者数、所得状況及び保険料の算出基準などを的確に把握し、強制徴収体制による保険料収入の拡充が期待される。

#### 4 公費負担の拡充

年金財政を強化するために、公費負担、つまり財政資金投入の拡充に期待が高まる。2000年代初頭では、年金制度をはじめとする社会保険制度に対する財政支出が限られていた。2003年のSARSを機に、公的医療保険と公的年金制度への公費負担が増え始めた。さらに2018年に、公的年金の全国統合に向けて、従業員基本年金制度に限定した地域間の年金財政の再分配策が打ち出された。それは中央調整金制度と呼ばれるものであるが、各省の平均賃金×90%×各省の被保険者数×上納率(2020年、4%)で算出された地方から中央へ上納金を、上納金総額÷全国年金受給者数×各省の年金受給者数で算出される分配金を各省に支給するものである。中央調整金制度以外の公費負担も大幅に増えた。表3は2018～2020年の各年金制度の財政収支状況をまとめたものである。表3によれば、2018～2020年の3年間において公費負担が大きく増えており、2020年に合計約1兆5,000億元が投入された。従業員基本年金に関していえば、2002年に投入された公費負担はわずか454.8億元だったが、2020年に6,271億元にものぼった。ま

た、2020年に新型コロナウイルス感染症拡大の影響によって、多くの企業は大きな打撃を受け、保険料納付が難しくなった。中央政府は保険料減免などの措置で対応するために巨額の財政支出を投入した。

今後、年金財政健全化のために公費負担の役割がより重要になると予想される。例えば、これまで優遇税制を受けてきた自動車や不動産など主要産業に対して、法人課税を強化していくとともに、富裕層などの高所得者層に対する所得課税の強化と、固定資産税、贈与税、相続税の導入が考えられる。しかし、中国経済の成長ペースは減速しており、今後もさらに鈍化するだろうと予測されている。このような状況の中で、中国政府は2021年に「共同富裕」の実現手段として、企業や個人の慈善活動や寄付による第三次分配という政策を打ち出し、再分配と組み合わせるさまざまな格差を是正しようとしている。しかし、第三次分配については財源調達の方法も、分配の方法も不透明であり、実行と効果を見極めるしかない。

一方で、中国政府は少子化対策として、2016年に「一人っ子政策」を撤廃し、「二人っ子政策」、さらに2021年に「三人っ子政策」を打ち出した。人口を増やしていく取り組みは社会全体の産出を高め、年金財政をはじめ、社会保障全体の財政状況を改善するための根本的な対策だと思われる。しかし、この効果も今のところ現れていない。

表3 2018-2020年各年金制度の財政収支の基本状況 (単位: 億元)

収支項目	企業従業員基本年金保険制度			機関事業団体職員年金制度			都市・農村住民基本年金保険制度		
	2018年	2019年	2020年	2018年	2019年	2020年	2018年	2019年	2020年
基本収入	37,521.0	38,174.8	30,706.5	13,444.8	14,456.3	13,927.0	3,870.1	4,149.4	4,944.1
保険料	29,507.2	30,008.8	20,886.7	9,306.3	9,506.2	8,081.2	881.1	1,000.2	1,262.1
公費(財政)負担	5,355.4	5,587.8	6,271.3	4,022.0	4,731.1	5,448.4	2,775.7	2,880.5	3,134.6
利息・運用収入	1,707.2	1,657.2	2,615.1	48.4	51.8	60.7	145.7	220.9	316.3
その他	—	—	—	—	—	—	8.9(村の助成)	9.1(村の助成)	10.8(村の助成)
基金支出	31,567.3	34,719.8	37,700.8	12,680.9	14,026.9	13,348.6	2,938.4	3,148.3	3,390.9
年金給付総額	30,280.0	33,190.1	36,042.6	12,574.7	13,872.5	13,180.0	2557.8(基礎年金) 301.0(個人口座)	2748.3(基礎年金) 327.2(個人口座)	2943.4(基礎年金) 357.6(個人口座)
死亡一時金	750.4	805.8	874.1	—	—	—	34.1	41.9	47.3
積立金残高	48,034.4	51,482.7	44988.3	2,538.3	2,965.5	3,544.0	7,274.2	8,283.6	9,837.0

出所:「中央予算公開平台」の公表資料により筆者作成。

## V おわりに

本稿は中国の公的年金制度について、その形成と概要を考察し、制度の特徴とこれまでの改革・改正の内容を紹介した。その上で、懸念されている年金財政悪化への対策について言及した。具体的には、年金受給者の急増による支出増を緩和するための定年退職年齢の引き上げについて、これまでの経緯と今後の実施計画を明らかにした。しかし、定年退職年齢の引き上げによる支出増の抑制効果に関する具体的な分析はできなかった。年金財政の収入増に関しては、加入者数や保険料の虚偽申告及び徴収漏れを減らすために、保険料徴収体制の強化が重要な方法であると指摘した。今後、税務局の徴収実績を調べ、徴収体制変更前との比較分析を行いたい。

紙幅の制約により、本来予定していた年金給付水準に関する分析はできなかった。ここで、それと関連する所得代替率について簡単に述べる。日本の場合、所得代替率は現役男性被用者の平均手取り収入額（ボーナスも含む）に対するモデル世帯（夫：40年間就労、妻：専業主婦）の合計年金額の割合と規定されている。厚生労働省の発表によれば、2019年度の所得代替率は61.7%である。中国の場合は所得代替率の定義は明確ではない。本稿で紹介した就業者基本年金制度の年金給付の計算方法に従えば、保険料の賦課ベースを当該地域の平均賃金と同額にし、40年間支払い続けた場合は、基礎年金口座からの年金給付の代替率は40%となる。個人年金口座からの年金給付の代替率は運用収益に影響されるが、数%の代替率と推計される。両方の年金給付を合わせると、所得代替率は40-50%になるであろう。この数字はあまり高いとは言えない。しかし、中国の場合は世帯単位の代替率ではなく、個人単位の代替率である。もし日本のように夫婦の年金額で計算するならば倍になる。もちろん、住民基本年金制度の所得代替率はとても低いと指摘されているが、就業者基本年金制度、特にその中の機関事業団体職員（公務員）年金制度の所得代替率を引き下げる余

地があるかもしれない。

## 付記

本稿は科学研究費補助金（基盤研究C）「中国版介護保険制度の試行と日本の医療福祉輸出戦略の取組みに関する研究」（課題番号：17K04239）の助成を受けた研究成果の一部である。また、有意義なコメントをくださった城西大学の青柳龍司教授にお礼を申し上げる。

## 参考文献

- 于洪・曾毅（2015）「退休年龄，生育政策与中国基本养老保险基金的可持续性」『财经研究』第41卷第6期，pp.46-57。
- 于洋・青柳龍司（2012）「公的年金の財源問題に関する日中比較（1）」『現代政策研究』第6巻第1号，pp.3-13。
- 于洋（2014）「『適度』と『普惠』の視点からみる中国版皆年金体制のゆくえ」国立社会保障・人口問題研究所『海外社会保障研究』No.189，pp.4z-16。
- （2016）「中国版皆年金体制の実像と行方」沈潔・澤田ゆかり編著『ポスト改革期の中国社会保障はどうなるのか』ミネルヴァ書房，pp.50-76。
- 王運鋒・陳丹生（2019）「機関事業単位養老保険改革的難点及对策」『鄂州大学学报』第26巻第2期，pp.34-36。
- 何立新（2008）『中国の公的年金制度改革』東京大学出版会。
- 片山ゆき（2019）「きちんと社会保障料を納めている企業は3割？（中国）」ニッセイ基礎研究所基礎研究レター。
- （2020）「中国，新型コロナ後の財政政策と社会保障」ニッセイ基礎研究所基礎研究レター。
- 周延・譚凱（2021）「城鄉居民基本養老保險制度改革的收入再分配効応研究」『人口与發展』第27巻第1期，pp.86-95。
- 孫永勇・李妮涵（2014）「从費率看城鎮職工基本養老保險制度」『中国人口科学』2014年第5期，pp.67-78。
- 趙健宇・陸正飛（2018）「養老保險繳費比例會影響企業生產效率嗎？」『經濟研究』2018年第10期，pp.97-112。
- 鄭秉文（2021）「延遲退休如何影響養老基金」<https://www.chinathinktanks.org.cn/content/detail/id/p0x3y170>（2021年12月08日閲覧）。
- 『中国統計年鑑』、『中国労働統計年鑑』、『中国財政年鑑』、『人力資源和社会保障事業發展統計公報』各年版。

## Unfinished Pension System Reform in China

YU Yang\*

### Abstract

Since the establishment of the basic corporate employees' pension insurance system, which was the precursor of the current public pension system in 1997, China has also integrated the same pension scheme, which was divided into both occupational and regional based pension, as in Japan. Since 2015, a Chinese version of the universal pension system, which consists of a basic pension insurance system for employees including corporate employees and civil servants and a basic pension insurance system for urban and rural residents, has been established. Since the late 2010s, the pace of population aging accelerates in China, and by 2030, the number of elderly people aged 65 and above will increase significantly. With the rapid declining birthrate and aging population, the pension burden is heavy on the working generation, and the sustainability of the public pension system is greatly shaken. Under such circumstances, the debate on the reform of China's pension system which has been silent for some time will again become a topical issue. This article briefly reviewed the establishment and overview of the current public pension system and analyzed the characteristics of China's public pension system and its achievements in the previous reform. In addition, this paper also pointed out that multifaceted reform which including the raise of the retirement age and strengthening the collection system of insurance premium is required from the perspective of future pension reforms due to the factors such as changes in demographic structure and economic growth.

Keywords : Pension Reforms, Pay-as-you-go Pension System, Fully Funded Pension System, Pension Gap, Raising the Retirement Age

---

\* Professor, Faculty of Contemporary Police Studies, Josai University