



中国劳动和社会保障科学研究院
Chinese Academy of Labour and Social Security

中国の低年齢高齢者人的資源開発の 現状、特徴及び実践的探求

発表者：宮 倩楠 中国労働社会保障科学研究院(CALSS)
人的資源研究室 研究員補佐

2024.11 江蘇省太倉市



目次

1. 課題の提起とその背景
2. 低年齢高齢者(60～69歳)人的資源開発に関連する課題の検討
3. 低年齢高齢者(60～69歳)人的資源開発の実践的探求
4. 関連政策の提案

1. 課題の提起とその背景

中国では人口動態と高齢化により、高齢者人口が増加し続けていることから、高齢の人的資源をいかに開発するかが議論されるようになってきている。

一方では、中国では人口動態と高齢化の進展に伴い、労働力の規模や割合が縮小し、従来の人口ボーナスが消失しつつある。

他方では、依然として存在する雇用圧力や、相対的に顕著な構造的失業により、雇用の安定化が長期的な課題となっている。

政府は雇用の安定化を非常に重視しており、**雇用優先戦略**の実施を推進している。

こうした状況において、現在の中国の低年齢高齢者人的資源開発にはどれほどの可能性があるのだろうか。目下の問題・課題は何であろうか。現在の低年齢高齢者人的資源開発に関する政策や具体的な取組にはどのようなものがあるだろうか。全体的な雇用の安定化や若者の雇用と矛盾していないだろうか。

2. 低年齢高齢者人的資源開発に関する課題の検討

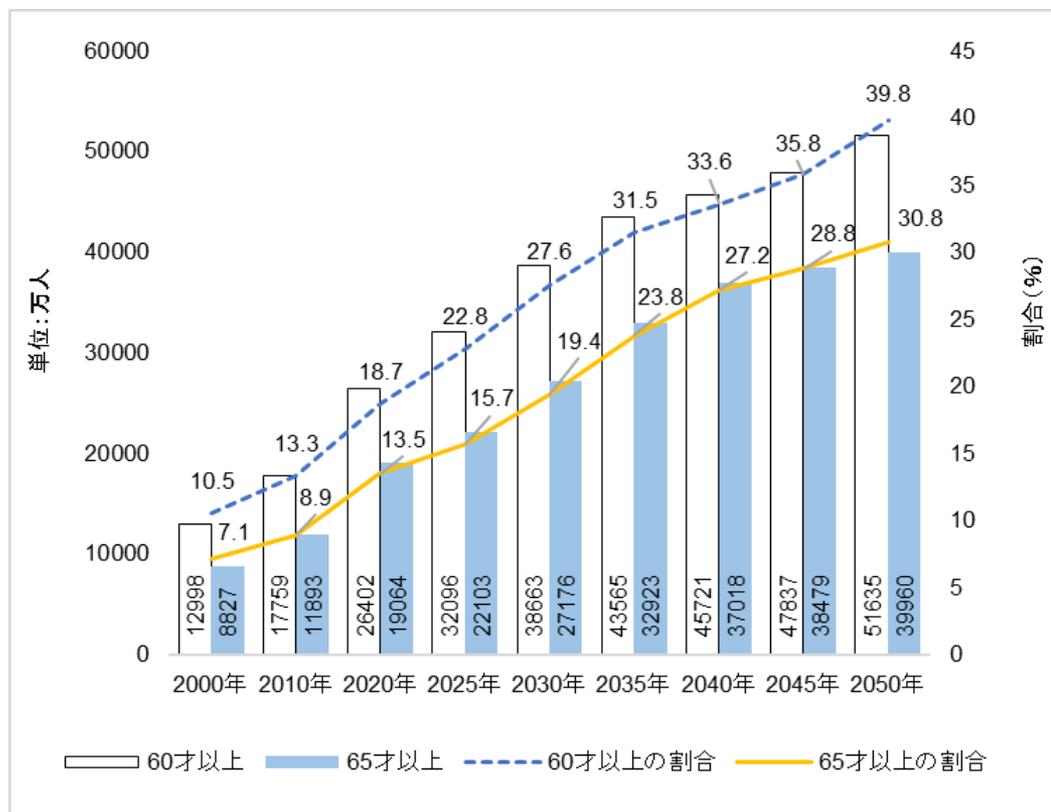
▶ (1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

▶ (2) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の目下の問題・課題

▶ (3) 高齢者の再雇用と労働力市場や若者の雇用との関係

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

1. 膨大かつ急速に増加している中国の低年齢高齢者人口



- 中国では、2023年末時点の60歳以上の高齢者人口は**2.97億人**と、総人口の21.1%を占めている。65歳以上の高齢者数は**2.17億人**で、同15.4%となっている。
- 今後、中国は高齢者人口が大幅に増加する段階に入る。**60才以上の人口**は、2025年には**3.2億人**を、2050年には**5億人**を超え、総人口数のおよそ4割を占めることになる。

図1 中国の高齢者人口と割合の推移

出典：中国人口発展研究センターのデータより作成

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

1. 膨大かつ急速に増加している中国の低年齢高齢者人口

表1 中国の高齢者人口とその割合の推移と予測(年齢層別)

	60歳以上の総人口	60-64歳		65-69歳		70~79歳		80歳以上	
		人数(万人)	割合(%)	人数(万人)	割合(%)	人数(万人)	割合(%)	人数(万人)	割合(%)
2000	12998	4170	32.09	3478	26.76	4150	31.93	1199	9.23
2010	17759	5867	33.03	4111	23.15	5682	32.00	2099	11.82
2020	26402	7338	27.79	7401	28.03	8083	30.61	3580	13.56
2025	32096	9993	31.13	6806	21.21	10904	33.97	4393	13.69
2030	38663	11487	29.71	9460	24.47	11923	30.84	5794	14.98
2035	43566	10643	24.43	10916	25.06	14046	32.24	7960	18.27
2040	45721	8702	19.03	10152	22.20	17742	38.80	9124	19.96
2045	47838	9359	19.56	8340	17.43	18383	38.43	11756	24.58
2050	51635	11676	22.61	9005	17.44	16231	31.43	14724	28.52

- 中国では、60～69歳の低年齢高齢者が比較的多い。2025年には9993万人と、1億人近くになり、2050年までは0.87億人から1.2億人で推移するものと予想される。
- 高齢者のうち、60～69才の低年齢高齢者は4割以上を占めており、2025年、2035年及び2050年には、それぞれ52.3%、49.5%と40.1%となる。

出典：中国人口と発展研究センター

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

1. 膨大かつ急速に増加している中国の低年齢高齢者人口

表2 近年の中国の年間定年退職者数(単位:万人)

年	定年退職者数	保険に加入している従業員数
1990	965	5200.7
1995	2241	8737.8
2000	3169	10447.5
2005	4367	13120.4
2010	6305	19402.3
2015	9142	26219.2
2017	11026	29267.6
2018	11798	30104
2019	12310	31177
2020	12762	32859
2021	13157	34917
2022	13644	36371
2023	14196	37925

出典:過去の『人的資源・社会保障部統計公報』

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

2. 延び続ける中国の平均寿命と健康平均寿命

- 国家衛生健康委員会が公表した「2023年衛生健康事業発展統計公報」によると、中国国民の平均寿命は**78.6歳**に達している。
- 医療技術の進歩や平均寿命の向上により、高齢者が社会に貢献することができる期間が実質的に長くなり、高齢者が引き続き仕事に携わるための生理学的基盤が築かれた。

表3 過去の国勢調査に基づく中国国民の平均寿命(歳)

	1982	1990	2000	2010	2015	2020
全体	67.77	68.55	71.4	74.83	76.34	77.3
男性	66.28	66.84	69.63	72.38	73.64	74.7
女性	69.27	70.47	73.33	77.37	79.43	80.88

出典:過去の国勢調査のデータ

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

2. 延び続ける中国の平均寿命と健康平均寿命

- 2020年の第7回全国国勢調査の長表データ(注)に基づく統計分析によると、60～64歳の高齢者の**94.32%**は、健康または基本的に健康である。65～69歳の高齢者では、**91.59%**が健康または基本的に健康である。

(注) 中国の国勢調査のデータは、主に「短表」と「長表」の形式でまとめられており、前者はすべての家庭の人口・性別・年齢・構成など最も基本的なデータであり、後者は無作為に選ばれた10%の家庭の婚姻・経済・生育・住居状況など更に詳細なデータ。

表4 第7回国勢調査に基づく中国の高齢者の健康状態(年齢層別、単位:%)

年齢	健康	基本的に健康	健康ではないが、自力で日常生活が送れる	健康ではなく、自力では日常生活が送れない
60才以上	54.64	32.61	10.41	2.34
うち 60～64歳	70.29	24.03	4.88	0.80
65～69歳	60.83	30.76	7.25	1.16
70～74歳	49.11	37.59	11.39	1.92
75～79歳	39.68	41.20	15.97	3.16
80歳以上	28.07	40.51	23.13	8.29

出典: 第7回国勢調査長表データ

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

3. 向上し続ける高齢者の質

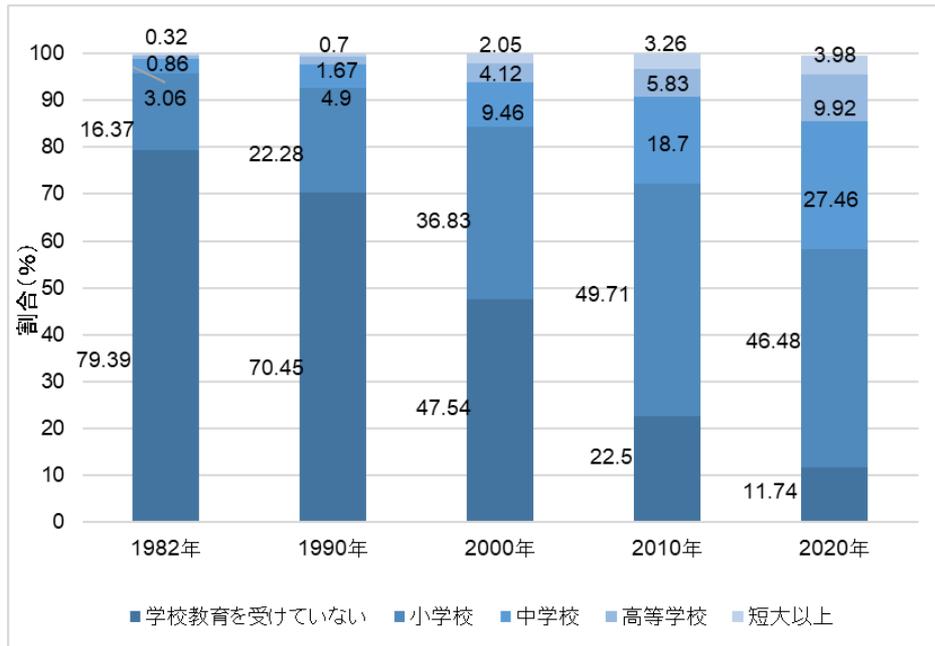


図2 中国の過去の国勢調査に基づく
高齢者の学歴

出典: 過去の国勢調査データ

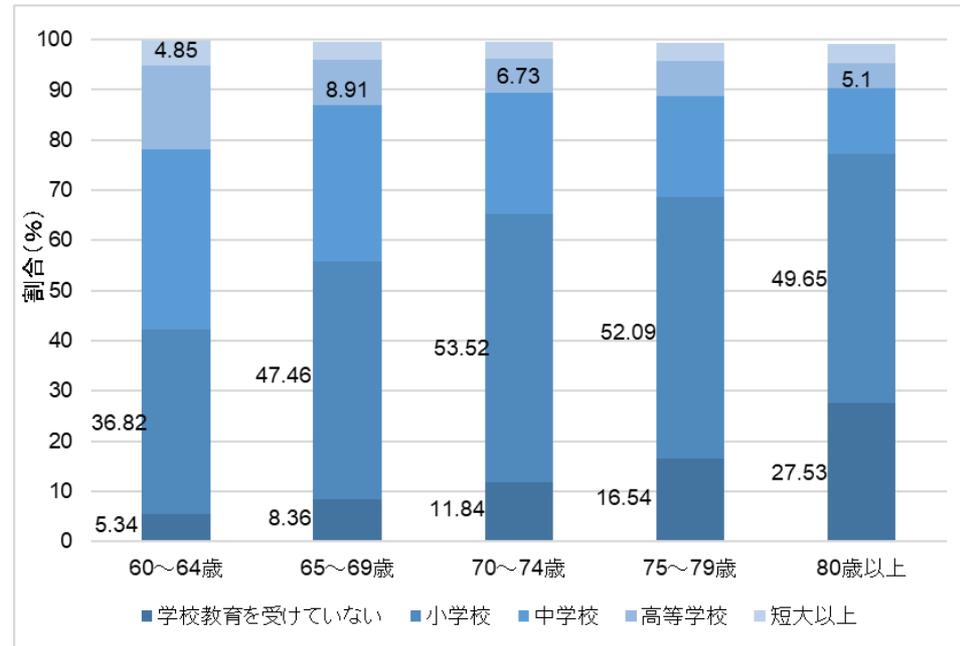


図3 中国の第7回国勢調査に基づく
高齢者の学歴(年齢層別)

出典: 第7回国勢調査データ

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

4. 相対的に低い高齢者人的資源の開発・利用率

- 中国の60歳以上および65歳以上の高齢者の雇用率は、それぞれ22.64%、17.99%と、他の年齢層と比べて遥かに低い。

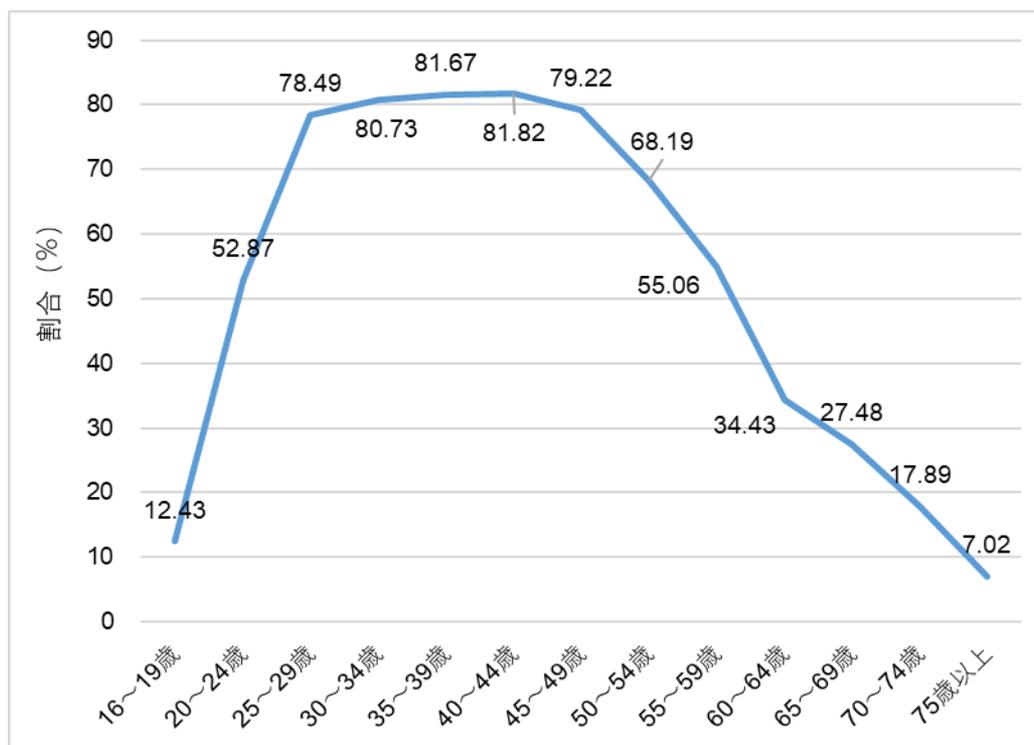


図4 中国の第7回国勢調査に基づく雇用率(年齢層別、%)

出典: 第7回国勢調査長表データ

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

4. 相対的に低い高齢者人的資源の開発・利用率

- 中国の都市部の60～64歳および65～69歳の高齢者の雇用率は、それぞれ20.5%、14.4%と、農村部の同じ年齢層の高齢者と比べて遥かに低い。

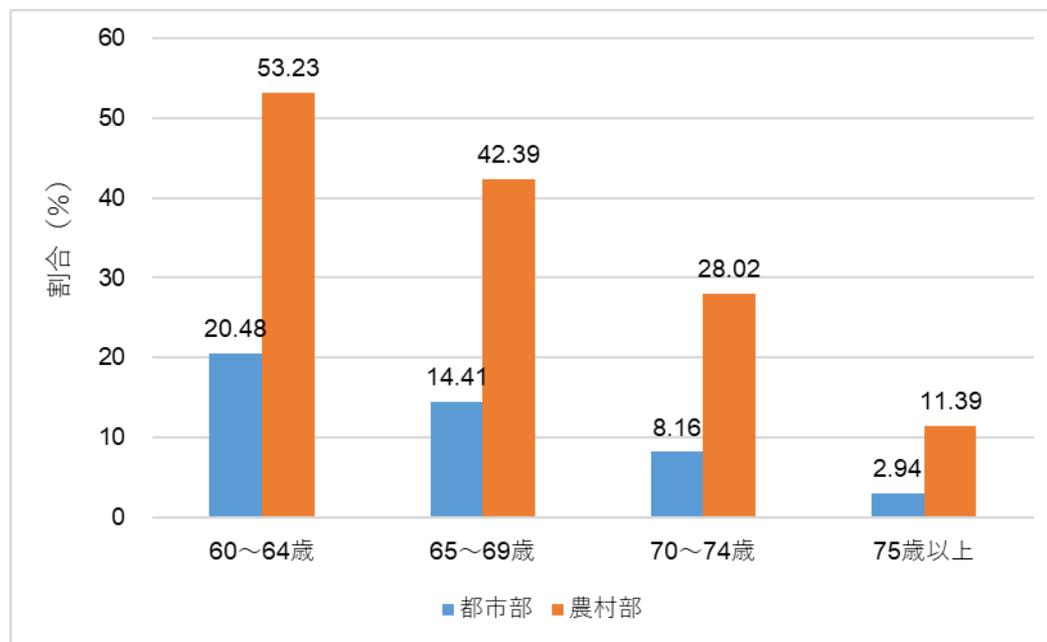


図5 中国の第7回国勢調査に基づく都市部と農村部の高齢者の雇用率(年齢層別、単位:%)

出典: 第7回国勢調査長表データ

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

4. 相対的に低い高齢者人的資源の開発・利用率

- 60～64歳の低年齢高齢者の主な収入源は**労働収入**であり、34.41%を占めている。次いで退職金・養老年金が34.23%となっており、22.54%は家族に扶養されている。
- 65～69歳の高齢者の主な収入源は**退職金・養老年金**(33.80%)であり、次いで家族による扶養(28.81%)、労働収入(26.84%)となっている。

表5 中国の第7回国勢調査に基づく高齢者の主な収入源(年齢層別、%)

年齢	労働収入	退職金・養老年金	最低生活保障金	失業保険金	資産収入	家族による扶養	その他
60～64歳	34.41	34.23	2.61	0.00	0.97	22.54	5.24
65～69歳	26.84	33.80	3.83	0.01	1.03	28.81	5.67
70～74年	16.70	34.71	5.19	0.01	0.94	36.58	5.87
75～79歳	9.24	35.48	6.03	0.01	0.73	42.81	5.71
80歳以上	2.99	36.77	6.12	0.00	0.44	48.55	5.12

出典：第7回国勢調査長表データ

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

4. 相対的に低い高齢者人的資源の開発・利用率

- 低年齢高齢者が主に従事しているのは、依然として**農林牧漁業**であり、30%以上を占めている。次いで製造業、卸業・小売業、住民サービス・その他サービス業となっている。

表6 中国の都市部の高齢者が就業している業種(2022年、単位:%)

業種	合計	60～64歳	65歳以上	業種	合計	60～64歳	65歳以上
農林牧漁業	7.23	30.50	52.30	金融業	2.10	0.41	0.20
鉱山採掘業	0.93	0.45	0.14	不動産業	2.37	3.98	2.56
製造業	20.55	13.81	9.67	リース・ビジネスサービス業	3.10	2.06	1.13
電気・ガス・水の製造・供給業	1.31	0.65	0.28	科学研究・技術サービス・地質調査業	1.56	0.41	0.24
建築業	8.90	10.35	5.24	水利・環境・公共施設管理業	0.95	2.72	2.74
卸売・小売業	15.96	11.59	9.45	住民サービス・その他サービス業	5.21	7.27	5.92
交通運輸・倉庫・郵政業	5.85	2.74	1.25	教育	5.78	2.13	0.99
宿泊・飲食業	5.73	4.62	2.51	衛生・社会保障・社会福祉業	3.13	1.98	1.82
情報通信・コンピュータサービス・ソフトウェア	2.37	0.17	0.13	文化・スポーツ・娯楽業	1.18	0.74	0.56
				公共管理・社会組織	5.78	3.42	2.87

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

4. 相対的に低い高齢者人的資源の開発・利用率

- 低年齢高齢者の雇用形態は**自営業者**が主で、全体の6割以上を占めており、被雇用者の割合は低い。

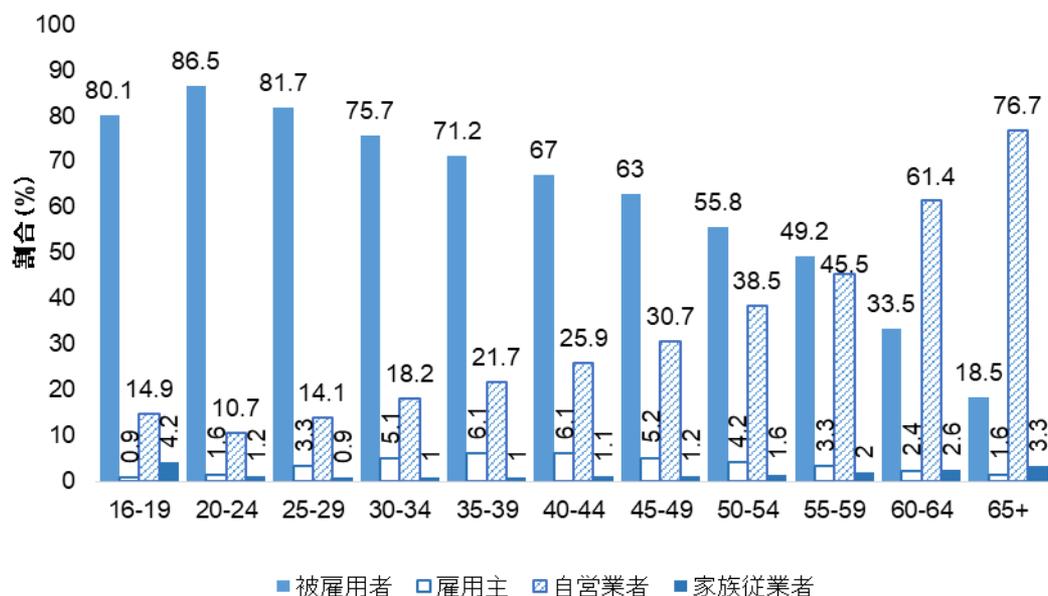


図6 中国の就業者の雇用形態(2022年、年齢層別、単位:%)

出典:『中国人口・雇用統計年鑑(2023年)』

(1) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の可能性

4. 相対的に低い高齢者人的資源の開発・利用率

- 高齢就業者の週あたりの労働時間は、16歳以上の就業者の平均よりも長い。
60～64歳の高齢就業者の週平均労働時間は、48時間以上が35%以上を占めており、65歳以上の高齢就業者の場合は20～39時間が多い。

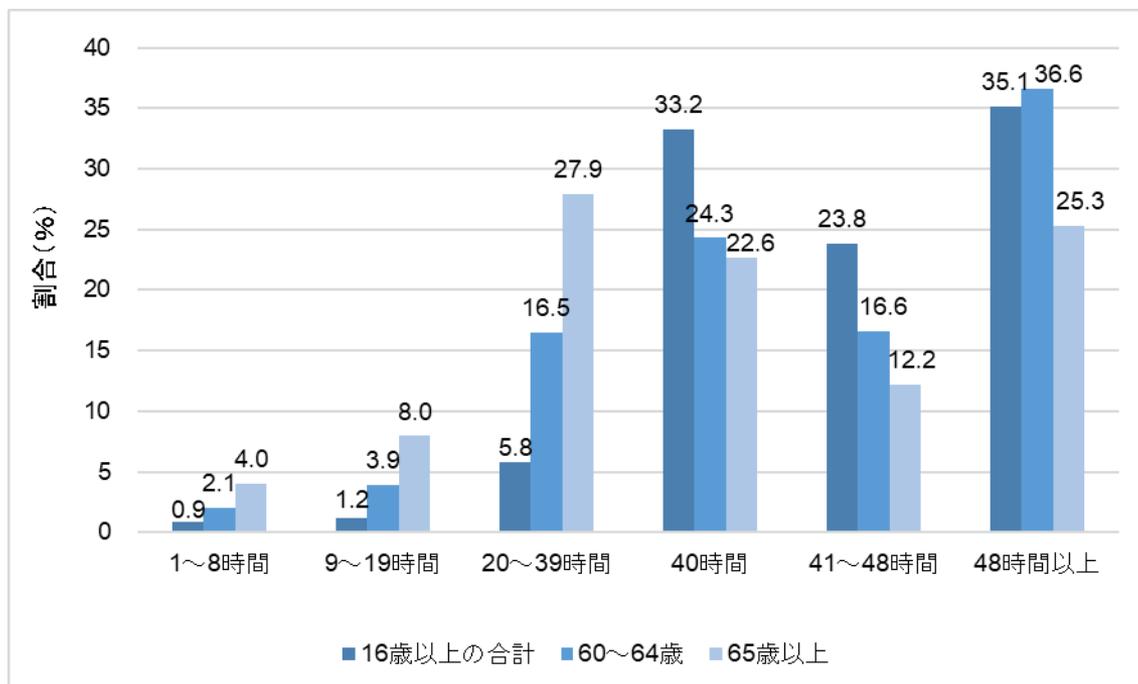


図7 中国の都市部の就業者の労働時間(2022年、年齢層別)

出典:『中国人口・雇用統計年鑑(2023年)』

(2) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の目下の問題・課題

1. 高齢者の再雇用の経路・形態が単一であり、開発・利用率が低い

- 高齢者が就業するための経路は、親族や友人の紹介によるものが主で、次いで雇用主や会社との直接接​​触、自営業となっている。人材募集への応募やサービス機関の利用といった市場ベースの方法によるものは少ない。

2. 高齢者の再雇用の質を向上させる必要がある

- 高齢者の再雇用は非正規部門の柔軟な雇用が多く、所得水準は低い。

3. 高齢者の就業権益に対する効果的な保障が欠如している

- 労使関係の認定が困難である、就業権益に対する保障が不足している、年齢差別に直面する、といった問題が存在する。

(2) 中国の低年齢高齢者人的資源開発の目下の問題・課題

4. 高齢者人的資源開発は、スキルの低さ・ミスマッチ等の問題に直面している

- 「高齢者の再教育」のためのリソースの供給が、現実の社会の需要に対して遅れている；高齢者向けの生涯職業技能訓練制度が未だ整備されていない。

5. 技術の進歩により、高齢者のデジタルデバインドが顕著になっている

- 「就業市場が狭い」ことが、高齢者の再就業への意欲に影響を与えている；高齢者向けのデジタル技術訓練が乏しく、「デジタル技能が不足」している；高齢者向け製品の供給が少ない等、デジタル技術に包摂性が欠如している；生産のAI化により雇用の需要が減り、高齢者の就業がさらに困難になっている。

6. 高齢者人的資源開発は、健康や社会的文化の制限を受ける

- 高齢化社会に関する政策は「高齢者に対する保障」の実現の促進に重点をおいているため、より広い「能力付与型」の包摂や「高齢者の生きがいを持った社会参加」という目標への発展が制限されている。

(3) 高齢者の再雇用と労働力市場や若者の雇用との関係

1. 高齢化の加速にあわせ、高齢者、特に低年齢高齢者の雇用を総就業者人口に含め、全体として考慮すべきである

□ 人口動態と高齢化により、高齢者人口がさらに膨大になる

中国は2000年から高齢化社会に突入し、60歳以上の高齢者は2023年には2.97億人に達した。これは5人に1人が60歳以上の高齢者であることを意味する。中国の高齢者人口は、2030年までに3.87億人に、2050年までに5.16億人に達し、3人弱に1人が高齢者となる。このうち、60～64歳の低年齢高齢者は1.2億人となり、高齢者人口の22.61%を占める。

□ 就業はさらに膨大化する高齢者の基本権利であり、将来のニーズである

そもそも、就業は生存・発展の基本的権利の一つとして、高齢者の基本権利の一つでもあるべきである。就業に関して高齢者を排除してはならず、高齢者の就業意欲を尊重すべきである。また、高齢者の就業は、身心・健康に良い影響を与える。さらに、高齢者の就業は生活の質の維持に資するものであり、高齢者の貧困を減らすことができる。高齢者自身の、就労の継続に対する意欲も強い。

(3) 高齢者の再雇用と労働力市場や若者の雇用との関係

2. 労働力市場には高齢者の雇用に対するニーズが存在する

社会経済が発展する中、多くの業種に高齢者人的資源に対するニーズがある。一例は、伝統的なハイテク産業である。もう一つは、高齢者介護産業等の、高齢者に特有の利点がある新規産業である。インターネットの発展とAIにより、重労働のため仕事を継続することができない、といったかつての状況が大きく変化する可能性がある。すなわち、労働力市場は一概に高齢者を排除するものではない。

3. 高齢者人的資源開発のコストは相対的に低く、雇用の創出が可能である

現代の人的資源管理論によると、人の職業能力には、養成期、成長期、成熟期、全盛期、維持期、衰退期の6つの期間がある。基本的に、50歳以降は維持期間に入る。加齢とともに、高齢者の生理的な「流動性知能」は低下するが、「結晶性知能」は長期間にわたる知識の蓄積により増大する。

高齢者は、若者と比べて再就職後の訓練コストが低い。社会的に見れば、多くの資金を経済発展やイノベーションに充て、さらに多くの雇用や機会を創出することで、労働力需要を拡大することができる。

(3) 高齢者の再雇用と労働力市場や若者の雇用との関係

4. 退職年齢の上げが若者の就業に及ぼす影響は限定的である

- 法定退職年齢の上げ案に対するパブリックコメントの過程においては、若者の雇用問題が各方面から注目された。全体としてみれば、法定退職年齢の上げは段階的に実施するもので、進展は小幅であり、かつ定年退職により空いたポストと若者の雇用に必要なポストには一定の構造的な差があるため、この改革が若者の雇用に及ぼす影響は、全体としては穏やかなものである。

3. 低年齢高齢者人的資源開発の実践的探求

(1) 中国の高齢者人的資源開発に関する制度・政策

- 2011年9月17日に国務院が発表した「**中国高齢者事業発展第12次5カ年計画**」では、高齢者の社会参加の拡大が明確に提起された。高齢者人的資源の開発を重視し、高齢者が経済発展や社会公益活動へ適切に参加することを支援する。定年退職した技術者が、よりよく役割を果たすことを支援する。「銀齡行動(シルバー行動)」を積極的に組織し、高齢者によるボランティア活動を広く推進する。
- 2012年12月28日に修正可決された「**中華人民共和国高齢者權益保障法(2012年)**」は、国と社会が高齢者の経済、政治、文化および社会生活への参加を保障しなければならないとしている。高齢者の労働参加による合法的な収入は、法律による保護の対象となる。いかなる組織・個人も、高齢者を身心・健康を害する労働や、危険な作業に従事させてはならない。高齢者は引き続き教育を受ける権利を有する。
- 2016年10月に国務院が発表した「**高齢者教育発展計画(2016～2020年)**」では、積極的な高齢者人的資源開発が提示されている。高齢者という貴重な財産を活用し、高齢者の知能、経験、技能における強みを十分に発揮させ、高齢者の経済社会活動への参加の基盤を構築し、教育支援を行う。

3. 低年齢高齢者人的資源開発の実践的探求

(1) 中国の高齢者人的資源開発の制度政策

- 2019年11月21日に国務院が発表した「**国家が人口の高齢化に積極的に対応するための中長期計画**」では、高齢化が進展する中、労働力の効率的な供給を改善しなければならないとされている。出生人口の質の向上、新規労働力の質の向上、高齢者向けの生涯学習制度の構築により、中国の人的資源全体の質を向上させる。人的資源の開発・利用を推進することにより、より質の高い十分な雇用を実現し、高齢化に積極的に対応する質の高い人的資源を十分に確保する。
- 2020年の共産党第19期5中全会では、「**高齢化への積極的対応に関する国家戦略の実施**」が初めて提起された。
- 2021年に国務院が発表した「**新時代の高齢者活動の強化に関する意見**」では、高齢者が引き続き役割を果たすことを奨励するとされている。高齢者の社会参加と高齢者に対する保障とを結び付け、雇用、ボランティア活動、地域社会の管理といった施策を整備し、低年齢高齢者がその役割を十分に発揮できるようにする。学校や病院のほか、地域の家事サービスや公共施設のサービス管理等の業種において、高齢者に適した柔軟な雇用モデルを模索する。各地域に対し、高齢者人材データベースの構築を奨励する。「銀齡行動(シルバー行動)」をさらに展開し、高齢者がボランティアの形で、積極的に社会活動に参加できるようにする。引退した共産党幹部・職員のための下部組織の構築を強化する。

3. 低年齢高齢者人的資源開発の実践的探求

(1) 中国の高齢者人的資源開発の制度政策

- 2024年1月に国務院が発表した「**シルバー経済の発展による高齢者福祉の向上に関する国務院弁公室の意見**」では、「高齢者の社会参加」の制度保障の強化、高齢者人的資源の積極的な開発、高齢者に適した多様で個性的な雇用の創出の必要性が指摘された。
- 2024年9月に中国全国人民代表大会常務委員会が審議・可決した「**法定退職年齢の引き上げの段階的实施に関する決定(草案)**」では、細やかな調整、弾力的な実施、業界別の推進、総合的配慮の原則に基づき、法定退職年齢の引き上げを段階的に実施するとされている。
従業員および従来^の法定退職年齢が55歳である女性従業員の退職年齢を、それぞれ段階的に63歳および58歳まで引き上げる。従来^の法定退職年齢が50歳である女性従業員の退職年齢を、段階的に55才まで引き上げる。
雇用者が法定退職年齢を超えた労働者を雇用する場合は、労働者の労働報酬、休憩・休暇、労働安全衛生、労災保障等の基本的權益を保障しなければならない。
- 2024年9月の「**雇用優先戦略の実施および質の高い十分な雇用の促進に関する中共中央、国務院の意見**」では、法定退職年齢を超えた労働者の基本的權益を法律に基づき保障するとともに、雇用主が規定に基づき社会保険に加入することを支援するとされている。

3. 低年齢高齢者人的資源開発の実践的探求

(2) 中国における高齢者人的資源開発の具体的な実践

- 「銀齡行動(シルバー行動)」とは、全国高齢者委員会が2003年設立した高齢者ボランティア活動のことであり、主に各分野の熟練の専門家や教授を組織し、発展が遅れている地域の支援を行っている。これまでに「銀齡行動(シルバー行動)」に参加した高齢者ボランティアの数は、全国で延べ700万人余りとなり、実施した支援プロジェクトは4000を超えている。「銀齡行動(シルバー行動)」は、高齢者が生きがいを持って社会に参加することを促進するための重要なプラットフォームの一つとなっている。先日、「銀齡行動(シルバー行動)」の高齢ボランティアの代表は習近平総書記に書簡を送り、ボランティア活動への参加状況を報告するとともに、引き続き専門知識を発揮し、社会に貢献し、中国式の近代化の推進に貢献していく決意を表明した。



3. 低年齢高齢者人的資源開発の実践的探求

(2) 中国における高齢者人的資源開発の具体的な実践

- **北京市**: 2024年9月に全国初の高齢者人材事務所を設立し、町の関連人材に対し、情報の一元管理、地域の連携、プロジェクトの実施等に関するデジタル教育を行っている。
- **上海市**: 上海には、引退した幹部により構成される共産党組織が6000以上存在する。この「シルバー人材プール」を活用するために、2019年より、800余りの共産党支部をモデル支部に指定している(うち、市レベルの支部は208)。引退した高齢の党員は、自らが高齢であることは承知しているが、「老い」を負担とは考えず、余生を捧げることを義務と考え、自身の強みを積極的に発揮している。
- **黒龍江省**: 科学技術、教育、法律、文化、医療、衛生等における高齢者ケアの専門家や学者を一般公募し、政府、社会、業界、住民に細やかなサービスを提供するとともに、シルバー人材を的確に集め、高齢者に優しい社会を積極的に構築し、幸せな黒龍江省の建設をサポートしている。
- **山東省青島市**: 「シルバー人材」という宝の山を十分に開発するために、青島市の退職幹部である劉甫信氏は20年前に退職して以来、熟練の専門家によるイノベーション・創業活動指導グループを設立し、各分野の専門家21人を集め、畜産・水産養殖・植林業の指導や、工業生産・地震防災知識等の広報活動を広く行っている。グループ全体で、植栽・養殖等の各種研修会や現場での技術指導を年間200回以上を行っており、20年間で延べ10万人以上の研修を実施し、農村振興のための人材を多数養成している。

4. 関連政策の提案

- 高齢者人的資源の価値や概念を社会全体に広く普及させ、中国の高齢者人的資源の開発・利用の推進の目的と重点を明確にし、低年齢の健康な高齢者を対象とした高齢者人的資源開発を実施する。
- 高齢者人的資源の開発・利用に関する法律を整備し、高齢者の雇用および再雇用に対する法的保護を強化する。
- 労働参加を高齢者人的資源開発の主軸とし、高齢者向けの就職サービスの改善、高齢者向けの職業紹介制度の強化、人的資源開発チャンネルの開拓を行う。
- 高齢者の特徴にあった再雇用のための職業訓練制度を構築し、デジタル経済時代における高齢者の技能不足・ミスマッチの問題に効果的に対処する。
- 社会保障制度や介護サービス制度を整備し、高齢者の貧困問題を解決する。
- 柔軟な定年引上げ政策を着実かつ秩序をもって推進し、さらなる精緻化を図る。



中国劳动和社会保障科学研究院
Chinese Academy of Labour and Social Security

ありがとうございました！