

# 労働法最前線

## —企業人事の視点から見る労働法動向

世澤法律事務所 陳軼凡 監修

### 定年退職年齢の延長

#### 第53回

これまでの労働法最前線の連載では、地方労働規定の比較の視点から、52回に渡り執筆しました。今回からは、以下の内容をもって、企業人事の視点からの分析内容を入れつつ、労働法最前線の連載を続けていきたいと思えます。

1. 労働法行政側の権威の公開発言、インタビュー内容についてのポイント解説

2. 労働法関係の判決文のポイント解析

3. 労働法立法動向または新立法内容の紹介と対策の提示

4. 労働法関連事例の紹介および解析

2013年4月15日、全国社会保険基金理事会共産党書記の戴相龍氏がインタビューを受けて、老齡化社会に対応するための対策を提案しました。対策案の中で、最もメディアに注目されているのは、定年退職年齢の延長という点です。つまり、中国人の平均寿命の予測に基づき、5年ごとに1年間の定年退職年齢を延長し、20年後には、男性従業員の60歳の定年退職年齢を65歳に延長することを提案しています。養老金(年金)の収支バランスを維持するだけでなく、労働者がより社会に貢献できるような考えに基づいているそうです。これに対して、4月25日人力資源社会保障部のスポークマンの尹成基氏は慎重論を主張しました。中国の定年退職について、関連ポイントを説明します。

1. 従業員が法定退職年齢(下表参照)に達した際に、累計で15年間の基本養老保険の納付義務を果たしている場合、基本養老金の受領ができるようになります。

	男性従業員	女性従業員
一般論	満60歳	幹部は満55歳 一般従業員は満50歳
高所、高温、特に激しい肉体またはその他身体の健康を損なう恐れのある業務に従事する場合	満55歳	満45歳
労災1～4級の後遺障害であると鑑定された場合	満50歳	満45歳

法定退職年齢の延長によって、企業と従業員個人の両方が負担する基本養老保険の納付の期間も相応に長くなります。企業は定年退職手続きをした後の従業員の再雇用(中国語:返聘)ができ、さらにこれら従業員についての社会保険の納付義務がないということに鑑み、定年退職年齢の延長によって、企業の負担が重くなると推察します。

#### 2. 定年退職の従業員の対応

(1) 定年退職の従業員に対して、企業が経済補償金を含む特別な金銭的な支給義務はありません。

(2) 退職日は、定年退職年齢に達する月の末日とすることができます。

(3) 定年退職従業員について、以下のような規則制度の制定ができます。「本人が引き続き就労することを希望し、会社の許可を得た場合、定年退職手続きを行ってから、非正式従業員として雇用することができます」

#### 3. 法定退職年齢に近い従業員の対応

(1) 実務上、法定退職年齢に近づいてきた従業員の長期病欠問題によって、企業側からマイナス評価されることが多く発生しています。企業がこれら従業員との間に労働契約の協議解除で対応する場合、以下のような法的制限を意識しなければなりません。

従業員が同一企業において勤続満15年となり、かつ法定退職年齢まで5年に満たない場合、企業は労働契約法第40条(従業員の過失によらない解雇)第41条(経済性人員削減)の規定に基づいて一方的に労働契約を解除してはなりません。

#### < 筆者紹介 >

世澤法律事務所

陳軼凡、盧偉、紀樺、殷利華、王娜、紀悦穎、朱譽鳴、許文実

世澤法律事務所では日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供しています。

主な業務分野は、外商直接投資およびM & A、企業日常法務、労働問題、不正競争・独占禁止、知的財産権、債権回収、訴訟および仲裁、会社の解散・清算および破産などが挙げられます。

Web: [www.broadbright.com](http://www.broadbright.com)

E-mail: [broadbright@broadbright.com](mailto:broadbright@broadbright.com)

#### 【北京本部】

Add: 建外大街永安東里16号 CBD 国際ビル701室

Tel: 010-8513-1818(中国語、英語) 010-8513-1800

(日本語)

#### 【上海支所】

Add: 淮海中路93号大上海時代広場1109室

Tel: 021-5386-1618(中国語、英語) 021-5386-1109

(日本語)