

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

定年退職者の再雇用

第62回

人件費の問題、業務経験などを考慮し、すでに法定退職年齢を超え、年金待遇を享受した定年退職者を企業が雇用するケースがよくみられます。しかし、多くの企業はこの種の雇用関係の性質について正しい知識を欠いており、多くの係争を引き起こしています。

1. 企業が定年退職者を再雇用することで確立される雇用関係は、労務関係を構成する

「最高人民法院の労働争議案件の適用法律の若干問題に関する解釈(三)」(以下「解釈(三)」という)が公布されるまで、各地の定年退職者再雇用に対する認識は異なり、例えば上海市労働社会保障局は、これらの雇用関係は、労働法が調整する標準労働関係と民法が調整する労務関係以外の特殊な労働関係であると認定し、労働基準における勤務時間、労働保護および最低賃金基準の規定を参照執行するのみでした。2010年9月14日に「解釈(三)」が発効し、企業と再雇用される定年退職者の間に存在する雇用関係の性質は、労務関係であると明確に定められました。企業が定年退職者再雇用の性質を正確に認識しておらず、定年退職者と労働契約を締結しても、労務関係の性質には影響を及ぼしません。

労務関係とは、労働者が特定の労務を提供し、労務を受ける側が約定に基づき報酬を支払うことにより生じる法律関係を指します。労働関係と比較して、労務関係の特徴は、(1) 労務関係は一種の単純な債権債務関係である(2) 労務関係は通常、“臨時的、短期的、一時的”なものである(3) 労務関係は平等な主体間の契約関係で、当事者の間には管理・被管理、支配・被支配の関係は存在しない などがあります。

2. 定年退職者を再雇用する時に注意すべき問題

企業が定年退職者を再雇用する時、書面により雇用契約を締結しなければならず、勤務時間、勤務報酬、補助、賞与、休暇など重要な条項を明確に約定し、双方の権利義務を固定することにより、争議の発生を極力避けるべきです。労務関係は労働法の調整を受けなため、雇用契約にて明確に定められていない場合、再雇用された定年退職者は一般労働者の権利を享受することができません。

(1) 企業は定年退職者と書面による雇用契約を締結していなくても、労働契約未締結を理由に賃金の倍額を支払う必要はありません。

(2) 雇用契約に明確に定められていない場合、企業は定年退職者との雇用関係を協議解除または一方的に解除することにより、経済補償金を支払う必要はありません。

(3) 勤務報酬の面では、雇用契約に明確に定めら

れていない場合、企業は最低賃金の規定を遵守する必要はなく、定年退職者の勤務時間の延長または法定祝祭日、休日に勤務したことにより残業代を支払う必要はありません。

(4) 雇用契約に明確に定められていない場合、定年退職者は法定有給休暇を享受できません。

(5) 定年退職者の勤務中に死傷事故が発生した時、労災保険政策が適用されるかという問題について、各地の司法実務には相違があり、廈門(アモイ)など一部地域の労働保障行政部門は定年退職者の労災認定申請を受理しないと規定しています。河南、天津などの地域では、定年退職者は労災保険政策が適用されないと規定しています。一方で、定年退職者は労災保険待遇を享受し、もしくは労災保険待遇を参照執行すると規定する地域もあります。

3. 企業の定年退職者再雇用に関する争議の解決手続き

企業の定年退職者の再雇用において生じる争議は、労働仲裁を経る必要はなく、いずれの当事者も直接人民法院に民事訴訟を提起することができます。実務では、定年退職者が労働仲裁委員会に法的救済を求めた場合、労働仲裁委員会は通常、労務関係を理由として立案せず、立案受理したとしても、定年退職者の仲裁請求は棄却されます。

< 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、朱誉鳴、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

E-mail: 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、010-8513-1800 (日本語専用)

【上海支所】

Add: 淮海中路93号大上海時代広場1109室
Tel: 021-5386-1618、021-5386-1109 (日本語専用)