



開澤法律事務所

中国上海市浦東新区陸家嘴東路166号中国保險大厦2804室
郵便番号200120

2804 China Insurance Building No.166,Lujiazui East Road,Pudong New
District,Shanghai 200120,PRC

Tel: (86 21) 6876 7600 Fax: (86 21) 6876 7599
Website: www.jhlflaw.com

開澤情報

総第 99 期

定年退職に関する FAQ

光陰矢の如しと言われる通り、いつの間にか今年も5月となり新緑そして上海は憂鬱な梅雨に入る時期となりました。今年も既に様々な問題が発生しましたが、また、最低賃金改正の時期ともなり、企業にとってはコストアップに直面することになると思われます。ご苦勞が絶えないと思いますが、時期が少しずれましたものの紙面上で八重桜の満開をご覧いただき、暫し気分転換なさせて下さい。



今期は定年退職に関する FAQ を纏めましたのでご参照下さい。

社会保険管理機構の幹部職員である戴相龍氏の「定年退職年齢を5年ごとに1歳上げる」との提案が話題となっており、定年退職に関する問い合わせが急増している。

本稿では、当所が良く受ける問い合わせをまとめ、中国での定年退職に関する法律規定と現状を解説します。

Q1、女性の定年退職年齢について:

当社の某女性従業員についてですが、先日知合いより50歳定年の指摘がありました。

当社社内では、技術課長として働いており、小生がインターネット等で調べたところ、一般女性の場合は50歳定年ですが、技術職若しくは管理職の場合、55歳定年と理解しております。

この場合、どのように処理できるのでしょうか？

A:

【結論】

- 現行の定年退職年齢に関する政策規定から、厳密には、当該従業員には55歳の定年退職年齢を適用することがより合理的であると考えます。つまり、原則、会社と当該従業員が締結している労働契約は引き続き履行されるべきと考えます。
- 但し、当該従業員の実際の養老保険納付状況から(当該従業員の累計納付年数は、既に15年を過ぎていると思われます)、従業員の心境としては以下2パターンが考えられますのでご注意ください。

1) 満55歳になるまで、引き続き会社と労働契約を締結したい(社会保険を継続納付)。

又は、

2) 満50歳になった日から養老保険待遇を受けられるように(50歳の定年を申請して養老金を受け取りたい)社会保険部門に申請したい。

【説明】

従業員としては、会社が当該従業員を継続雇用することを前提に、**毎月養老金を受け取るとともに、会社から一定の賃金も得たいと思っている可能性もあります。**それにより毎月実際に受け取れる収入が多くなります。

また、会社のコスト負担という点では、当該従業員を定年退職後に再雇用した場合、今後会社としては社会保険、住宅積立金は納付する必要がなくなり、雇用コストを一定程度軽減できます。

- 従業員の心理状態が前述第2)である場合、定年退職を申請して社会保険部門が認可した場合(実際の手続きの状況によります)、会社との労働契約もそれに伴い終了します(但し、会社は経済補償を支払う必要はない)。従って、**この場合の対応方法については、まずは当該従業員本人が実際にどう考えているのかについて予め知る必要があると思います。**

※ 政策根拠

元労働・社会保障部(現「**人力資源・社会保障部**」)の「**劳社庁簡[2001]125号複簡**」では、「**企業職員の法定定年退職年齢**」とは、国の法律で規定する通常の定年退職年齢を指す。つまり、男性は満60歳、女性は満50歳であり、**女性管理職は満55歳である。**

Q2、定年退職後の再雇用について:

当社としては雇用継続を望んでおり、又、当人も継続勤務に同意している状況ですが、仮に一旦定年退職し、再雇用となる場合、条件的にどのようになるのでしょうか？

A:



【結論】

- 1、会社は従業員の定年退職後に書面の協議を締結することで(労働契約の形態を取らなくてよい)引き続き会社で雇用することができます。その際、会社と従業員との法律上の関係は、「特殊労働関係」(その他一般の従業員とは異なる)となり、つまり、原則、「労働法」、「労働契約法」等の労働に関する法律の規定は適用されなくなります。
- 2、実務上、会社は、定年退職者の社会保険料や住宅積立金を納付する必要はありません。但し、関連の「労働基準」内容に関しては、上海市を例として、関連規定^[1]に従って、一般従業員と同様の待遇を与えなければなりません。具体的には次のとおりです。

基本内容	定年退職者の準用規定	備考
勤務時間	① 勤務時間制度(法定では、一日8時間、一週間40時間)、休日制度は一般従業員と同様。 ② 勤務延長に伴う残業代の支払方法は一般従業員と同様。	定年退職者には、原則として有給休暇を与えないものの、協議に別途約定がある場合は除く。
労働保護	① 労働安全衛生基準は一般従業員と同様 ② 労災、職業病に罹患した場合は一般従業員と同様の待遇を享受する。	定年退職者は労災保険に加入できないため、労災事故が起きたとき、労災基金は原則として一切の費用を負担せず、主に会社自身で負担することになる。従って、多くの会社が定年退職者雇用時に商業保険への加入を検討する
最低賃金	上海市労働局の内部規定であるが、最低賃金は一般従業員の基準と同様。	上海市現行の最低賃金基準は1620元

※具体的な規定は省によって異なるが、原則は同である。

【説明】

定年退職者は労働関係を締結する主体としての条件を持たないものの、勤務中は雇用者(会社)の直接管理、支配を受けるという特徴から、労働部門は会社と定年退職者は「特殊な労働関係」であると見なし、上述を遵守しなければならない労働基準を規定している。上海市社保局でも同見解です。

- 3、以上、上述の3項目の労働基準は会社として必ず定年退職者に与えなければならない待遇であるほか、その他具体的福利については書面による協議として会社と当該定年退職者間で約定することができます。

以上

ご質問又はご相談がございましたら、下記担当者まで気軽にお問い合わせください。

弁護士 王 穩 (wangwen@jhflaw.com)

電話: +86-21-6876-7600

この法律情報は国際商務、企業、法律業界人士のコンサルティング参考だけに使用するものであり、この情報を正式な法律意見と見なさないでください。当所はこの情報内容に対して一切の法律責任を負いません。専門の弁護士と相談確認し、慎重に対応して下さい。いかなる疑問或いは専門問題の相談を必要とする場合は、当事務所へご連絡下さい。ご相談をお待ちしております。

[1]《上海市労働・社会保障局の特殊労働関係問題に関する通知》滬勞保関発(2003)24号



关于退休的 FAQ

近日，由于社会保险管理机构相关要员戴相龙提出“每 5 年退休年龄提高 1 岁”的建议后备受人们关注，我所收到的退休年限的相关提问也与日俱增。

本文挑选了笔者经常收到的提问，借此对中国退休相关的法律规定进行说明。

Q1、关于女性的退休年龄

我想咨询一下关于我司某女职工的事情。前几天熟人告诉我该员工达到 50 岁退休年龄。这位女职工在公司担任技术课长一职。我在网上查了一下，我的理解是这样的，虽然一般女职工的退休年龄是 50 岁，但是技术职位或管理职位，退休年龄是 55 岁。

在这种情况下，应该如何处理？

A:

【结论】

- 根据我们对现行退休年龄政策规定的理解，严格的讲，我们亦认为该职工适用 55 周岁退休的标准更为合理，即，原则上贵公司与该员工签署的劳动合同应继续履行。
- 但须在此说明的是，依据该员工实际缴纳养老保险的情况（**该员工多数累计缴费年限多数已超过 15 年**），我们判断，员工的心态可能有以下两种情况：

3) 员工亦希望贵公司继续履行劳动合同（继续缴纳社保），直至其年满 55 周岁。

或者，

4) 该员工个人亦有意向社保部门申请自满 50 周岁之日起即开始享受养老保险待遇（即，该员工希望申请 50 周岁退休并领取养老金）。

【说明】

因对员工而言，基于贵公司有意向留用其继续工作的前提，**其很可能期望在每月领取养老金的同时，再自贵司取得一定工资报酬**，从而可以使其个人每月的实际收入相应增加。

同时，从公司成本负担层面考虑，如在該员工退休后再办理返聘，则日后贵公司无需再为其缴纳社保、公积金缴费，即实际亦可相应减少一定的用人成本。

- 假设该员工的心态属于前述第 2) 中情况，一旦其主动申请退休且得到社保部门的批准（需以根据实际办理情况为准），则贵公司与该员工签订的劳动合同亦将依法终止（但贵公司无需向该员工支付经济补偿），**故，对于此事的后继操作，我们建议贵公司亦有必要事先了解一下该员工本人的实际意愿。**

※ 政策依据

根据原劳动和社会保障部（现已改为人力资源和社会保障部）“劳社厅函[2001]125 号复函”规定：“国家法定的企业职工退休年龄”，是指国家法律规定的正常退休年龄，即：男年满 60 周岁，女工人年满 50 周岁，**女干部年满 55 周岁**。

Q2、关于退休后返聘

我想问一下，在我司希望，并且本人也是同意继续工作的状况下。假如退休离职之后返聘的情形下，条件上会变成怎样？

**【结论】**

- 1、贵公司可以在员工退休后通过签订书面协议（无需再采用签订劳动合同的形式）的方式继续聘用其为贵公司工作。而届时贵公司与该退休员工间形成的法律关系将属于“特殊劳动关系”（与其他普通员工不同），即，原则上将不能再直接适用《劳动法》、《劳动合同法》等劳动法律的规定确定双方间的权利义务内容。
- 2、在实践操作时，贵公司无需为聘用的退休人员缴纳社会保险及住房公积金，但在相关的“劳动标准”内容上，以上海市为例，贵公司仍需根据相关规定^[1]给予退休人员与普通员工相同的待遇，具体如下：

基本内容	退休人员的适用规定	备注
工作时间	③ 工作时间制度（法定为、每天8小时、每周40小时）、双休制度与一般员工相同。 ④ 加班时加班费的支付方法与一般员工相同。	对于退休人员，除另有约定外原则上不给与年假。
劳动保护	③ 劳动安全卫生标准与一般员工相同 ④ 工商、患职业病时享受与一般员工同样待遇。	由于退休人员无法参加工伤保险，在发生工伤事故时，主要由公司自行承担，工伤保险基金原则上不承担任何费用。因此，许多公司在雇用退休人员时会考虑购买商业保险。
最低工资	根据上海市劳动局内部规定、最低工资与一般员工同样标准。	上海市现行最低工资为1620元

[说明]

尽管退休人员不具备作为签订劳动合同的主体资格，但鉴于其在工作中受雇用者（贵司）的直接管理和控制的特征，劳动部门将认定退休人员与公司具有“特殊劳动关系”，规定必须遵守上述劳动标准。对此，上海市社会保障局也持相同见解。

- 3、综上，除上述三项劳动标准系贵公司必须给予退休人员的待遇外，其他具体福利、待遇内容贵公司届时均可通过书面协议的方式与退休人员进行协商约定。

[1] 《上海市劳动与社会保障局关于特殊劳动关系问题的通知》沪劳保开发（2003）24号