

女性従業員の定年退職年齢、
もし間違ったらどうなる？

中国現地従業員の「定年退職」対応

～ 古参の従業員の方々が多い会社では、特にご注意を。

2025年1月改訂

従業員から定年延長や定年後再雇用に
ついての相談があったら？

弁護士法人キャストグローバル
弁護士 金藤 力

ありませんか？ 古い知識や思い込み...

従業員の定年退職で、企業には特に負担が生じることはない？

経済補償金の支払は本来は不要、しかし...

- ✓ 従業員が定年退職する場合、会社は退職時に経済補償金を支払う義務はありません。但し、**過去の社会保険加入状況などさまざまな事情によって年金の受給ができない場合があり、事後には是正ができない深刻なトラブル**になることがあります。
- ✓ 会社側の**手続遅延や処理の誤り**によって賠償を命じられた事例も存在しています。

会社はどのようなスタンスでかかわるべきか？

従業員本人が円滑に養老保険の受給を開始できればトラブルに至らずに済みますので、

(1) **現状のまま定年年齢に達した場合、受給要件を満たすかどうか？**

(2) 定年年齢に達する前又は達した時点で、受給要件を満たす方法はあるか？

を考慮して、従業員の類型ごとに適切な対応を事前に講じます。

定年退職まで「あと1年」の時点での確認を、強くお勧めします。

- 弁護士・会計士が連携して、従来の雇用状況、社会保険納付状況の分析や未納によるインパクトの試算を通じて、**深刻なトラブルの発生を未然に防ぎます。**

背景：中国における社会保険加入状況の変遷

2008年1月1日
よりも前

《労働契約法》施行前。書面による労働契約の未締結に対する罰則を定めた明文規定がなかったため、労働契約を締結していない従業員とその社会保険未加入がよく見られた。（手取り額の減少を嫌う従業員と、コスト増を嫌う企業側で、利害が一致していた。）

2008年1月1日
以降

労働契約法施行に伴い、労働契約締結が義務化されたことで、コンプライアンスを重視する日系企業の多くは、この時期に社会保険への加入を推進。（→ 15年の加入期間に達するには何年か不足に. . .）

2011年7月1日
以降

社会保険法が施行され、15年の加入期間未達の場合の継続加入など、全国に適用されるルールが法律で明記された。（→ 但し、その後も地方ごとの取扱いの差が残っており、トラブルの原因になっていることも。）

- 
- 過去から多くの案件に対応してきた実績と経験に基づき、当時の実情を踏まえた現実的な対応を提案・実施します。

参考：社会保険未納期間と、企業の責任

《社会保険法》(2012年施行)

第16条 基本養老保険に加入する個人で、法定定年退職年齢に到達した時に**保険料納付累計が15年以上のものは**、月ごとに基本養老金を受領する。

基本養老保険に加入する個人で、法定定年退職年齢に到達した時に保険料納付累計が**15年に満たないものは、15年に至るまで保険料を納付し**、月ごとに基本養老金を受領することができる。また、~~新型農村社会養老保険又は都市・鎮住民社会養老保険に~~転入し、~~国務院の規定に従い~~相応する養老保険待遇を享受することもできる。

「定年年齢到達」ではなく「養老年金受給開始」が退職事由。
⇒ 法定年齢に達しても、自動的に定年退職扱いにならない。

《労働紛争事件を審理する際の法律適用に係る若干の問題に関する最高人民法院の解釈(3)》(法釈[2010]12号。現在は法釈[2020]26号が適用される。)

第1条 雇用単位が労働者のため社会保険手続をせず、かつ、社会保険事務取扱機構が補足手続することのできないことにより、労働者が**社会保険待遇を享受するすべのなくなった**ことを理由として、当該労働者が雇用単位に**損失を賠償**するよう要求して紛争が発生した場合には、人民法院は、これを受理しなければならない。

ありませんか？ 古い知識や思い込み...

女性従業員の定年退職年齢、もし間違ったらどうなる？

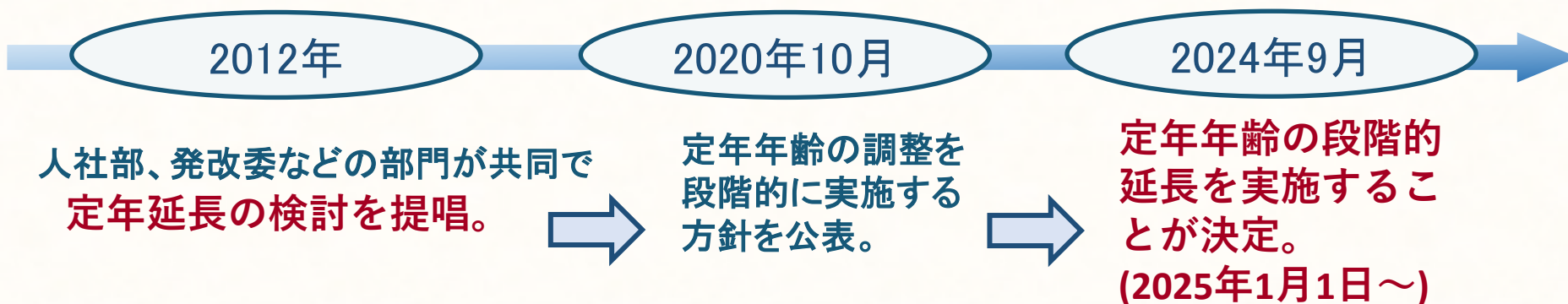
To (宛先)	人事労務 ご担当者	2021年 7月第5週
記事タイトル	満50歳で会社が定年退職を要求。女性管理者が裁判所に提訴し、47万元近い賠償を得る	
編集者 メッセージ	女性従業員の法定の定年退職年齢については、定年前に逐一確認することをお勧めします。	
要点	<p>事案の経緯: 会社は従業員李某に対して労働契約終了通知書を送付。双方の労働契約は満50歳の当日に自動的に終了すると主張。李某は定年退職年齢は満55歳であるはずと考えた。</p> <p>李某が会社と無固定期間労働契約を結んだ時、その職位は部門主管であったが、契約履行地と社保加入地(南京)の関連規定に従って、労働行政部門は李某の定年退職年齢を満55歳と認定し、定年を承認しなかった。</p> <p>裁判所の判決: 会社は李某が法定の定年退職年齢に未達のうちに、法定の定年退職年齢に達したことを理由に労働契約を終了する決定をしたことは、法律規定に違反する。</p>	<p>50? 55?</p> <p>女性従業員の 定年退職年齢</p>
出典URL	http://www.nbd.com.cn/articles/2021-07-25/1853294.html	

- **法律に明確な定めがなく判断に迷う場面であっても、貴社の状況に応じた適切な選択・判断ができるようサポートします。**

ありませんか？ 古い知識や思い込み...

従業員から定年延長や定年後再雇用についての相談があったら？

中国では定年延長が大きな話題になっています。



定年延長と定年後再雇用、どう違う？

→ 見た目は同じように見えても、法律的な扱いは実は大きく異なります。

- 日系企業では、定年退職の処理の事例・経験は多くはありません。2025年1月1日より前と後では処理が全く異なってくることも予想されます。従来の処理についても考慮のうえで、ニーズに応じて対応します。

定年退職年齢の繰上げ/繰下げも、今後発生してきます。

2025年
1月1日

《弾力的定年退職制度の実施にかかる暫定施行弁法》発布・施行。

繰上げ/繰下げはいつからいつまで可能？

年金受給の繰上げ(早期定年退職)については、法定定年退職年齢の3年前から可能です。
(但し、従来の定年年齢より前は不可。)

延長期間も3年を超えない範囲で定めることとなっており、また延長するときに確定した期限を再度延長することはできません。

繰上げ/繰下げは、従業員が自由に決められる？

繰上げについては、従業員が3ヶ月前に書面で所属企業に告知することで定年退職することが可能となっています。

一方、繰下げ(定年延長)については、定年時期に達する1ヵ月前までに従業員と企業の合意によって延長後の期限を確定することが必要となっています。

- 企業が従業員のために定年退職の申請書類を社会保険取扱機構に提出して審査を受ける必要があります。手続面でも適切な対応をお手伝いいたします。

弁護士が語る 中国ビジネスの現場

弁護士・中小企業
金藤 力

中国ビジネス法務

検索

ブログでも最新情報を
一部ご紹介しています。
是非ご覧ください。

弁護士法人キャストグローバル 大阪事務所
パートナー・大阪事務所代表
弁護士 金藤 力 (かねふじ ちから)

E-mail : kanefuji@castglobal-law.com

Tel : 06-4706-0780 (代表)

Webサイト (キャスト中国ビジネス) :
<https://castglobal-china.biz/>