

中国における定年退職年齢の確定方法

(2021年2月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

北京事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）北京事務所が現地事務所北京立動法律事務所に作成委託し、2021年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび北京立動法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび北京立動法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
Email: BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・北京事務所
Email: PCB@jetro.go.jp

JETRO

中国における定年退職年齢の確定方法

1. はじめに

このところ、中国にある日系企業様から、定年退職に関するお問い合わせが多い。おそらくは、中国に進出より数十年が経ち、従業員の中に定年退職を迎える従業員が何人か出てきていることが、背景にあるのであろう。

中国では2021年2月時点において、男性：満60歳、女性幹部：55歳、女性工人：50歳と男女別に異なる定年退職年齢が設定され、さらに女性はその身分によって、満55歳と満50歳に分かれるという、複雑な構造になっている。このため、日本本社／日本人管理者にとって理解が容易でない状況が生じているといえる。本稿では、中国における定年退職制度を詳解するとともに、特に女性従業員における定年退職年齢の変更における実務などを説明する。

2. 定年退職年齢の重要性

まず、定年退職年齢に注目すべき理由について、説明する。下記【表1】にまとめたとおり、中国では労働契約の期間中にこれを解除することには、高いハードルが設けられている。

【表1】定年退職前後における法律関係および取り扱いの差異

項目	退職年齢前	退職年齢後
会社との関係	労働関係	役務関係（業務委託）
会社より解除要件	法定要件	合意次第
解除時における予告の要否	法に従う	合意次第
解除時における補償金の要否	法に従う	合意次第
社会保険の納付	必要	不要
本人による養老金の受領	不可	可（※）

※ただし、受給要件を満たすことが前提

この点、定年退職は、法定の退職年齢に達しさえすれば、労働契約は自動的に終了するとされており、またこの際に、企業側から経済補償金を支給する必要もない。すなわち定年退職年齢への到達を理由として労働契約を終了させることは、安全かつ合法的に、従業員との関係を断ち切ることができる、強力な手段と評価できる。

もちろん、定年退職に達した従業員が優秀な人材である場合、企業としても定年退職後に引き続き、勤務の継続を求めるようなこともあろう。その場合、企業としては労働契約に代えて業務委託契約を締結し、役務提供者として勤務してもらうことが可能である。

この際の業務委託関係は、労働法による様々な制約を受ける労働契約関係と異なり、会社と役務提供者の協議で、自由に契約内容を決定することができる（【表1】参照）。

このように定年退職は、①労働契約を合法的に、コストを抑えて終了でき、②必要な場合、内容がより柔軟な業務委託関係を締結し、役務の提供を受けることができる、という重要なタイミングといえる。このため、各従業員の定年退職の年齢を正確に把握するが求められる。

3. 女性の定年退職年齢

(1) 現行制度と定年退職年齢

上記のとおり、中国の定年退職年齢は、男性が60歳と一律に定められているのに対し、女性は満55歳、満50歳と二つの年齢が確定されている。すなわち、女性については幹部の場合は満55歳、工人すなわちワーカーの場合は満50歳で定年退職になる。幹部・工人のいずれに該当するかは、企業にとっても、女性従業員本人にとっても重要なテーマとなる。

(2) 「幹部」「工人」とは

では、「幹部」と「工人」は、具体的に何を指すのか。中国の法令上では、明確に定義されておらず、社会保険システム上の表記も、【表2】のように地域ごとに差異がある。

【表2】社会保険納付システム上の表示

地域	社会保険納付システム上の表示	
	幹部	工人
北京	幹部	工人
天津	管理	操作
上海	表示なし	表示なし

(3) 確認方法

北京、天津といった地域では、関係当局が従業員の定年退職に伴う手続きを実施する際、社会保険システム上の表記を参考に、本人の身分を判断することになる。このため企業においても、まずはこれらシステム上の表記をもとに、自社の従業員個々の定年退職年齢を確認するのが、良いだろう。

(4) 管理するポジションとは

次に課題となるのは、「何をもって幹部または工人とされるのか」という、判断基準の問題である。ここで鍵となるのは、「管理するポジションか否か」である。

「管理するポジション」というのは、基準として曖昧であることは否めない。現実には、中国では管理の対象が「人」に限定されてはおらず、部下を管理するという管理職の意味もあれば、総務・人事・財務など具体的な庶務を管理するという意味も含まれる概念とされる。このため、日本人が想定する「管理職」より、その範囲は広いと捉えるべきである。

(5) 企業において必要な対策

かつては、「幹部」「工人」は、個人の身分と捉えられ、企業の意思で変更することはできないと考えられていた（後述のとおり、現時点でもなお、身分と捉える地域も存在する）。

しかし今日では、多くの市・省において、管理するポジションという基準が用いられたうえで、企業側の判断をある程度反映させることができる状況となっている。では、企業の意見を反映させるため、どのような対応が必要であろうか。

この点、まずは社内の組織図と職務権限規程に基づき、管理するポジションが、組織図上でどこにあたるのか、明確に定めることが重要である。また、労働契約の初回締結時には、社内におけるポジションに照らし、幹部なのか工人なのかを従業員本人と確認し労働契約書に書き入れ、同様に労働契約更新時も、確認のうえ記載しておくことが望ましい。

(6) 身分変更手続き

さて、先に労働契約締結時に、幹部か工人かについて、労働契約書に明記すべきと説明した。とはいえ、勤務を続けるなかで企業として、「この従業員は工人だが、優秀な人員なので55歳まで勤務してほしい」「幹部として期待していたが、成果があがっていない。可能であれば、50歳で定年退職させたい」といった従業員も、出てくるであろう。すなわち、「幹部」と「工人」の身分変更である。

現在、この「幹部」と「工人」の身分変更そのものは、可能とされている。具体的には、まずは当該従業員に対しポジションの変更と、これに伴い幹部・工人の身分変更があることを本人に通知し、同意を書面により取り交わすことが望ましい。

次に、社会保険システム上での変更手続きが必要となる。この手続きそのものは基本的には企業側にて、一方的に行うことが可能とされている。北京市朝陽区、天津市西青区における具体的な手続きは、以下の【表3】のとおりである。

【表3】女性従業員の幹部・工人間の身分変更手続き

地域	工人→幹部	幹部→工人
北京 (朝陽区)	- 企業側が単独で、手続きを行うことが可能 - 双方で締結した労働契約において、「管理するポジションにあり、その身分は幹部である」とまで、明記されている必要がある - 変更までの審査時間は4-5カ月	- 企業側が単独で、手続きを行うことが可能 (変更申請時に) 管理するポジションではないことを企業側より変更申請書で明記する必要がある(従業員側の署名は不要) - 変更は1-2日で終わる
天津 (青西区)	- 企業側が単独で、手続きを行うことが可能 - 双方で締結した労働契約において、「管理するポジションである」とまで、明記されている必要がある。 - 変更は1-2日で終わる	- 企業側が単独で、手続きを行うことが可能 - 双方が締結した労働契約において、「操作するポジションである」とまで明記されている必要がある。このような記載がなければ、双方とも署名した確認書が必要(実質、本人からの同意が必要) - 変更は1-2日で終わる
上海	企業側の判断に基づき、身分と定年退職年齢が確定される	

なお、これら変更手続きと関わり、過去には、企業が女性従業員の身分を幹部から工人に変更した結果、本人から、身分の無断変更によって自分の労働権と賃金取得権を不法に剥奪されたとして、短縮された5年間の賃金相当および損害賠償を企業に対し請求した事例もある。

このようなリスクを避けるためにも、可能な限り本人からの同意を書面などで得てから変更することが望ましい。また実施時期についても、特に55歳とされる幹部から一般従業員(工人)に変更する場合、直前になればなるほど、本人との合意を得ることが難しくなることが想定される。このため、あらかじめシステムを通じて交渉が必要な人員を早期に把握したうえで、期間に余裕を持って協議を進めていくべきである。

(7) 人事ファイル(档案)との関係

中国ビジネスに関わった方のなかには、人事ファイル(档案)を見たことがある方も多だろう。春節明けなど人事異動が多い時期によく見る、A4サイズの茶封筒に入った書類である。

実はこの人事ファイルにも、幹部・工人といった身分の記載があるが、これは1990年代、中国には国営企業しか存在しなかった時代、大卒など一部のエリートと一般従業員がそれぞれ異

なる社会保険制度に加入していた時代の名残であり、直近でヒアリングした限り、北京、上海、天津を含む中国の多くの地域において、現在はこの人事ファイル上の身分は、定年退職年齢の確定に影響しない（判断にあたって、考慮されない）こととなっている。

ただし、【表4】にあるように、山東省青島市など、女性従業員の定年退職年齢確定の際に、この人事ファイルが直接かわる地域も残っている。あらかじめ、企業所在地の状況を確認することが望ましい。

【表4】個人情報ファイル（档案）の記載と定年退職年齢の関係（山東省青島市の場合）

档案に記載される身分	定年退職直前のポジション	当該会社で工人として業務したことの有無	満50歳まで、工人としての勤続年数	定年退職年齢
幹部	幹部（管理職）	無し	-	55歳
		あり	不問	50歳
	工人（非管理職）	あり	連続満5年	50歳/55歳（本人からの希望次第）
			連続5年未満	55歳（ただし例えば48歳から工人のポジションにつき始めた場合、本人による申請に基づき、+5年=53歳の際に定年退職手続きを履行可能）
档案に記載される身分	定年退職直前のポジション	当該会社で管理するポジションで業務したことの有無	管理職としての勤続年数	定年退職年齢
工人	幹部（管理職）	あり	連続10年以上	55歳
			連続10年未満	50歳
	工人（非管理職）	不問	不問	50歳

※ 管理職に該当するかは企業側の規定に従って確定する

（8）企業がとるべき対応（まとめ）

ここまで説明してきた、定年退職年齢とかわり企業が取るべき対応をまとめると、以下のようなものとなる。

（ア）対象従業員のシステム上の登録身分を確認

まず、ネット上にある社会保険システムを確認し、自社の女性従業員について、「幹部」「管理」といった表記があるかを確認する。上海など一部の地域では、システム上に表記がないため、以下（イ）以降の対応を進める。

（イ）企業所在地の状況確認

システム上の表記、個人ファイル（档案）における表記と、実際の定年退職年齢がリンクするものか。また同時に、幹部と工人の身分変更を行う場合、どのような手続き、資料が必要なのか、企業所在地の人力資源社会保障局に確認を行う。特に、変更手続きと必要資料の確認は重要である。

（ウ）組織図の整備

社内では管理するポジションをめぐる詳細な規定を設け、この規定に沿った配置転換や昇進を実行する。この際、配置転換の根拠についても、書面に残す。

（エ）幹部とする／しない従業員への対応

幹部として55歳まで残すか否かの判断を企業がイニシアチブをもって行うことができるよう、最初に締結する労働契約書、ポジションを変更する際の労働契約補充書面

において、「幹部」「工人」いずれに該当するかを必ず明記し、本人に確認のうえ、署名をさせる。

(オ) ポジション変更時の手続き

配置転換やポジションの調整により、管理する／しないポジションに異動させた場合、遅滞なく社会保険納付システム上での変更申請を行い、反映させる。

(カ) ルール化

一部従業員による独断での変更を許さないためにも、変更を人事担当者や責任者任せにするのではなく、社内での起案、決裁、実行までをルール化し、各過程で承認を得て実行するようにする。問題が発生した場合、「社内です定められたルールを経ていない」と反論できるようにするためのものである。

(キ) 証拠の確保

各プロセスにおける手続きは書面で行い、これを証拠として保管する。また従業員からの同意も、必ず書面で得ることとし、同様に保管しておく。

4 定年退職引き上げの見通し

中国でも、一人っ子政策に起因する少子高齢社会に対応するため、定年退職年齢の調整が予定されている。

最新の状況として、2020年10月開催の中国共産党第19期中央委員会第5回総会（5中総会）で採択された「国民経済・社会発展第14次五カ年計画（2021～25年）と2035年までの長期目標の策定に関する中共中央の定義」の中で、「法定の定年退職年齢の調整を段階的に実施する」との方針が示されている。2021年から2025年の間に、定年退職年齢の引き上げが実施される可能性が相当に高いと考えられる。

調整（引き上げ）の方法であるが、「国民経済・社会発展第14次五カ年計画（2021～25年）と2035年までの長期目標の策定に関する中共中央の定義」で示された「段階的に実施する」とは、いきなり定年退職年齢を引き上げるのではなく、目標を定めたうえで、一定の期間を設けて、毎年少しずつ定年退職年齢を後ろ倒しすることを指すと言われている。

具体的には、中国社会科学院が2016年に出版した『人口および労働に関するグリーンブック（中国語：人口与劳动绿皮书）』の中で、以下のような案が提示されている。

(1) まず女性の定年退職年齢を、55歳に統一する。

※この時点では定年退職年齢は、女性55歳、男性60歳となる。

(2) 女性は3年ごとに1歳、男性は6年ごとに1歳、定年退職の引き上げ行う。

(3) これにより、30年をかけて男女とも、定年退職年齢を65歳に統一させる。

まとめると、下記【表5】のようになる。女性3年ごと、男性6年ごとに定年退職年齢を引き上げることで、徐々に男女間の差を小さくし、最終的に統一させるというものである。なお、これは計画段階の一構想であるため、このとおりに実施されない可能性もあることを、あらかじめご留意いただきたい。

【表5】定年退職年齢 段階的調整の一例

女性	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
女性：55歳に統一												
女性：3年毎に1歳延長												
男性	60		61		62		63		64		65	
男性：6年毎に1歳延長												
男女とも65歳に統一												

以上