



VOL. 108

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★女性従業員の定年について

1 女性従業員の定年について

日系企業も設立して二十年、三十年と経過すると、女性従業員が50歳を迎えようとする事例が増えてきております。日本と異なり中国は男女で定年年齢が異なり、特に女性は50歳と55歳（管理職）の場合、二つに分かれており、紛争になることがあります。

2 裁判例

(1) 事例

2009年2月18日、李（女性、1971年2月14日生まれ）は北京のある不動産会社に入社し、2012年2月18日、双方は無固定期限労働契約を締結し、李の職位（役職と考えていただいても良いです）を主管とすることを約束しました。2021年1月25日、会社は李莫愁に定年退職を理由とする「従業員退職通知書」を発行しました。

李は退職手続きを行うことに同意せず、労働仲裁を申請し、会社に労働契約の継続履行を要求しました。

仲裁委員会は2021年5月31日に「会社は引き続き李との労働契約を履行するべきである」との裁決を下しました。

会社は仲裁判断を不服として、訴訟を起こしました。

会社は李の職位は管理職ではなく、李は満50歳の2021年2月14日に退職すべきだと考えました。また、李の北京市社会保険口座によると、李莫愁氏の個人身分は工員であることが明らかになり、管理職でないことの根拠として主張しました。

李は在職中に従事していた仕事は頭脳労働の比率が高く、自分は管理職に属し、定年は満55歳まででなければならないと主張しました。また、李は会社の財務業務、立ち退きの際の事務業務などを行ったと主張しました。

(2) 判断

一審・二審裁判所（会社敗訴）：女性従業員の定年は人事書類（人事档案）に記載された幹部もしくは工員の記載によって決まるものではなく、実際の仕事上の職位によって決定され、李は管理職であり、定年は55歳となる。

一審・二審裁判所は、以下の通り判断しました。

『北京市人的資源・社会保障局の基礎管理の一層の強化、定年承認業務の規範化に関する問題に関する通知』（京人社養発[2011]49号）添付の『北京市基本養老保険定年承認業務フロー通知書』

によると、定年は、1. 男性が60歳、女性管理職と専門技術職が55歳、女性が非管理職が50歳、2. 納付年限（同一納付年限を含む）は累計で15年に達した場合となる。

上記の規定を総合すると、女性従業員の法定退職年齢は、女性従業員が満50歳で退職すべきか、満55歳で退職すべきかは、女性従業員の職位によって異なり、人事書類に記載された幹部、労働者の身分ではなく、退職前の職位に基づいて確定しなければならない。

現在、国は定年の区別について、正確な定義と分類基準を提示していないため、双方が締結した労働契約に約束された職位により李の定年前の職位を認定しなければならない。

本件では、双方は2012年2月18日に締結した無固定期限労働契約の中で、李の職位を主管とすることを明確に約束し、会社が提出した記録によると、主管の職位等級は「主管級」であることを示しているため、会社は李が満50歳であることを理由に李に退職手続きを取り、労働契約を終了する根拠がなく、双方が締結した無固定期限労働契約を引き続き履行しなければならない。

以上の結果、一審裁判所は会社が2012年2月18日に締結した無固定期限労働契約の履行を継続すると判決を下しました。

3 実務上の留意点

日系企業の場合、上記事例のような強引な退職を強行することはほとんどありませんが、注意が必要な点があります。日系企業で管理職と言えば、係長や課長、部長の名前が多いと思われます。係長や課長代理の方が「自分は管理職だから50歳定年はおかしい」と言って揉めることがありますので、どこまでの役職以上を管理職として定年55歳とするのか、事前に就業規則に定める必要があります。

案件番号：（2022）京民申6823号（当事者仮名）