



VOL. 119

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 定年と経済補償金

1 定年と経済補償金

中国労働契約法では労働者の会社都合退職の場合、労働者に経済補償金が発生する仕組みになっております。ところが、定年だけは例外で経済補償金が発生しません。

たまにですが定年を跨いで期間雇用契約を締結することがあります。この場合、定年で雇用契約が終了し経済補償金が発生しないのか、それとも期間雇用契約中の解雇ということで経済補償金が発生するのかが問題になります。この点について判断した裁判例がありましたのでご紹介します。

2 事例

陳（1969年3月7日生まれ、女性）は、2015年3月1日、山東省の石油会社と2015年3月1日から2018年2月28日までの労働契約を締結しました。さらに、2018年2月28日には2021年3月31日までの労働契約が締結され、会社は陳のために社会保険に加入しました。

2019年1月10日、会社は労働契約終了通知書を発行しました。この通知書には、「あなたが法定定年に達したため、会社は『労働契約法』第44条の規定と『労働契約法实施条例』第21条（労働者が法定定年に達した場合労働契約は終了する）に基づき、2019年3月6日にあなたとの労働契約関係を終了することを決定した」と記載されておりました。

陳は労働仲裁を申請し、裁決会社に陳瑛姑の違法労働契約解除賠償金35000元の支払いを求めました。

3 判決

労働仲裁・一審・二審は判断が分かれ、最終的に再審は以下の通り判断しました。

- ・ 本件では、陳の法定定年年齢について、会社は労働契約を締結する際に明らかにしており、陳と締結した労働契約の終了時間も法定退職年齢を超えている。一方、「中華人民共和国労働契約法实施条例」は使用者に労働者が法定定年年齢に達したときに労働関係を終了させる権利を与えているが、法律は労働関係における労働者側の年齢が法定定年年齢を上回ってはならないことを規定しておらず、使用者が定年により労働関係を終了させたとしても、経済補償金を支払う必要がないことも規定していない。経済補償金の支払いは使用者が過失を持っているかどうかと必然的な関係はなく、使用者は労働関係を終了する権利があっても、労働者の基本的權益を保障するために労働者経済補償金を支払うべきであるため、原審判決が、会社が陳に経済補償金を支払うように法律を適用するのは不当ではない。

要するに、法定の定年年齢に達したことを理由に契約を途中で終了する場合は、会社都合の退職と同じように労働者保護のため経済補償金を支払うべきであると定めています。

4 実務上の留意点

定年年齢を跨ぐ期間雇用はなるべく締結せず、定年までの年齢の雇用契約を締結する必要があります。仮に定年年齢を跨ぐ期間雇用契約を結んだとしても、定年年齢で終了とせず、予定通りの期間で契約満了終了とすれば経済補償金が発生しなかったものと思われます。定年後の雇用契約を法律は想定しておらず、契約更新をすることは無いため、通常の雇い止めとは異なり、会社都合の退職とはならず経済補償金は発生しないと思われるからです。

案号 (2021) 魯民再 43 号 (当事者仮名)

以上