



VOL. 120

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 定年退職扱いが違法解雇と判断されて 55 万元の補償金が発生した事例

1 中国における従業員の定年

周知の通り、中国では、女性労働者の定年を 50 歳、女性管理職（幹部）の定年を 55 歳と規定しています。労働契約法施行規則第 21 条は、労働者が法定定年に達した場合、労働契約は終了すると定めています。しかし、実際には、多くの企業がこの問題でトラブルが起きています。

2 事例

葉（女性、1970 年 3 月 18 日生まれ）は、1997 年 10 月 1 日に A 社（日系大手企業です）に入社し、2008 年 4 月 1 日に双方は雇用契約を締結しました。2008 年 4 月 1 日、双方は無期労働契約を締結し、葉の職務内容は「管理及び専門技術販売スタッフ」と規定しました。2009 年に葉文杰は部長を務めました。2018 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月まで、葉は会社の命令により自宅待機となりました。

2020 年 3 月 17 日、会社は葉に対し、葉が法定定年（50 歳）に達したことを理由に、両者間の雇用契約を法律に基づき 2020 年 3 月 18 日に終了する旨の通知を行いました。

葉は「私の地位は管理職であり、定年退職の手続きのために 55 歳まで延長して労働関係を終了させるべきであり、会社は違法に労働関係を終了させたので経済補償金を支払うべきだ」と考えました。

会社側は、葉が行った業務は管理職に属さず、しかも葉は 2018 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月までの期間待機しており、実質的な意味での管理職業務は全く存在しなかったと考えました。

そのため、葉は会社に労働契約の不法解除による賠償金 571,881.2 元の支払いを求める労働仲裁を申請したが、仲裁委員会は葉の仲裁請求を却下する裁定を下しました。

葉は納得できず、訴訟を提起しました。

3 判断

一審・二審判決：葉は管理職であるため定年は 55 歳となり、50 歳を定年として退職扱いを行った会社の行為は違法な解雇であり法定の 2 倍の経済補償金 55 万 9449 元（！）を賠償しなければならない。

・ 2009 年 4 月 1 日、双方が「労働契約附属書」に署名した後、葉の管理職給与が 2500 元/月であることは明らかである。

・ 2009 年 4 月 1 日に発効した「2009 年度幹部昇格試験結果」によって、葉が訓練と試験を経て該当する幹部能力レベルに達したことは明らかであり、葉が提出した「従業員勤務履歴」、人事シス

テム画面のスクリーンショットによって、葉が部門長として勤務していたことが示されている。それによると、葉は部長として勤務しており、葉文が数年間提出した「給与明細書」にも「管理職給与」が2500人民元と記載されており、上記「雇用契約書付属書」の内容と一致している。

・2018年2月に会社が葉に発行した「給与明細通知書（税込み）」には、葉の付加年金保険報酬は2019年1月1日から有効と記載されている。2019年1月から退職月数までの加給年金保険報酬は75ヶ月と記載されており、これは葉の退職時期が2025年3月であることを会社が確認していることを示しており、葉の退職年齢が会社が主張する50歳ではなく、55歳であることを裏付けるものである。

・転籍手続きの締結に関する両当事者間の交渉中、書類の問題をめぐる争いのため、葉が会社の定める期限までに契約書に署名しなかったため、会社はその後、契約解除を提案し、葉が異議を唱えた場合、会社は葉を2018年4月1日から2020年3月までの期間、待機させることに転じた。このことから、会社は一方的に葉文杰を待機させたと見ることができ、このことにより葉の管理職としての地位を変更することはできない。

4 実務上の留意点

一定の確率で日系企業にも起きそうな問題です。この問題の背景には中国特有の事情があります。①定年退職の場合は経済補償金は発生しない②一度管理職に昇格させると原則として本人の同意がないと降格することができないというものです。そのため、上記日系大手企業は定年退職まで自宅待機を命じたものと思われます。

大変悩ましい問題ですが、定年が55歳に相当する管理職に当たる可能性のある場合は無理な定年扱いは行うべきではないと思います。

案号：（2021）粵01民終9989号（当事者は仮名）

以上