中国労務ネットニュス（令和 7 年 5 月発行）

Labormanagement.net News

上海から弁護士向井蘭が中国の労働法制・労働事情を発信！

VOL.134

杜若経営法律事務所弁護士　向井 蘭

★ 中国における労働契約終了～法定退職年齢到達か年金受給資格取得か

1. 中国各地で問題となっている定年退職問題

「中華人民共和国労働契約法」（以下「労働契約法」といいます。）第 44 条第 2 項は、労働者が基本的な年金待遇を享受し始めた時に労働契約が終了すると定めています。一方、「中華人民共和国労働契約法施行条例」（以下「施行条例」といいます。）第 21 条は、労働者が法定退職年齢に到達した場合、労働契約は終了する旨を規定しています。

この規定の解釈をめぐり、法定退職年齢に達しても年金受給資格がない場合、労働契約がいつ終了するのか（法定退職年齢到達時か、年金受給資格取得時か）が不明確であるため、中国各地でこの定年退職問題に関する紛争が生じており、多数の裁判例が存在します。今回は河南省の事例を取り上げます。

2. 事案の概要

本件は、中華人民共和国河南省所在の企業（以下「会社」といいます。）と、同社に勤務していた労働者・安紅（仮名、1974 年 4 月生、女性）との間における、労働契約の終了時期を巡る紛争事案です。安紅は 2010 年 11 月に会社へ入社し、入社後、社会保険にも加入しました。

安紅は 2024 年 4 月 26 日、中国の関連法規に定められた女性労働者の法定退職年齢である 50 歳に到達しました。これに基づき、会社は同年 5 月 20 日、法定退職年齢への到達を理由として、安紅との間の労働契約を終了する旨の通知を行いました。

しかしながら、安紅の社会保険料納付期間は 15 年に満たず、上記通知を受け取った時点において年金受給資格を有していませんでした。

本件における主要な争点は、労働契約の終了時期が法定退職年齢到達時と解されるのか、あるいは年金受給資格取得時と解されるのかという点であり、このような状況下で会社が行った労働契約終了通知の法的有効性が問われました。

3. 裁判所の判断

第一審は、会社が法定退職年齢到達を理由に労働契約を終了させた措置を適法であると判断しました。その根拠として、「国務院による労働者の退職および辞職に関する暫定措置」において、女性労働者は 50 歳をもって定年退職の要件を満たすと規定されている点を挙げ、安紅による賠償金請求を棄却しました。

次に、第二審も同様に、労働契約の終了を適法と判断しました。その根拠として、「施行条例」第 21 条が、労働者が法定退職年齢に到達した場合、労働契約は終了する旨を規定している点を指摘しました。

特に、年金受給資格がない原因に関する事実関係が判断の鍵となりました。すなわち、会社側に帰責事由がなく、本件のように労働者本人の社会保険料納付期間不足が原因である場合には、法定退職年齢到達をもって労働契約を終了させることが認められ、「施行条例」第 21 条が適用される、としました。他方、会社による社会保険未加入等の帰責事由によって労働者が年金を受給できない場合には、「労働契約法」第 44 条第 2 項が適用され、労働者が基本的な年金待遇を享受し始めるまで労働契約は終了しないと解すべきである、と判示しました。

本件においては、安紅が年金を受給できない原因は同氏自身の納付期間不足にあり、会社側に帰責事由は認められないことから、法定退職年齢到達による労働契約の終了は適法であるとして、第一審判決を維持しました。

4. 本裁判例から得られる実務上の留意点

本裁判例は、中国における法定退職年齢に到達した労働者の労働契約終了に関し、重要な法的解釈及び実務上の留意点を示唆しています。

原則として、「施行条例」第 21 条に基づき、労働者が法定退職年齢に到達した場合は、労働契約の終了事由に該当します。

しかしながら、労働者が法定退職年齢に到達した時点で年金を受給できない場合、その原因（帰責事由）が使用者（会社）側にあるか、労働者側にあるかによって、法的取り扱いが異なる点に留意が必要です。

年金を受給できない原因が、労働者自身の社会保険料納付期間不足等、労働者側に起因する場合には、法定退職年齢到達をもって労働契約を終了させることが適法と判断される可能性が高いです。

他方、年金不支給の原因が、使用者による社会保険未加入や保険料納付懈怠等、使用者側に帰責事由がある場合には、法定退職年齢到達のみを理由とする労働契約の終了は認められず、「労働契約法」第 44 条第 2 項に基づき、労働者が基本的な年金待遇を享受し始めるまで労働契約関係が継続すると解される法的リスクがあります。

要するに、労働契約の終了時期が法定退職年齢到達時となるか、年金待遇享受開始時となるかは、年金不支給の帰責事由の所在によって判断が分かれる点が、本件におけるポイントになります。

本裁判例を踏まえ、中国において事業を展開する企業が従業員の定年に関する手続きを行うにあたっては、従業員が法定退職年齢に到達する前に、当該従業員の社会保険加入状況及び納付期間（累積）を正確に確認・把握することが不可欠です。特に、中途採用者や過去に社会保険加入の空白期間を有する従業員については、十分な確認が求められます。

また、法定退職年齢到達時点における年金受給資格の有無を確認し、仮に受給資格がない場合には、その原因（労働者側の納付期間不足か、使用者側の手続瑕疵や未加入等か）を明確に特定することが重要です。

年金不支給の原因が使用者側にない場合には、「施行条例」第 21 条に基づき法定退職年齢到達をもって労働契約を終了させることが可能ですが、使用者側に原因がある場合に同様の措置をとると、違法な労働契約解除と判断される法的リスクを負うことになります。使用者側に帰責事由がある場合には、「労働契約法」第 44 条第 2 項の適用を考慮し、労働者が年金待遇を享受し始めるまで雇用を継続するか、あるいは当該従業員との間で協議を行い、合意に基づく労働契約の終了を目指す等の対応が求められます。

今後、中国では法定退職年齢が段階的に引き上げられ、年金受給資格を得るために必要な納付年数も延長される可能性があります。そのため、同様のトラブルが増加することも予想されますので、早めの対策・対応がより一層重要となります。

（事件番号：（2024）豫民申 12761 号（登場人物は仮名））

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所　　TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせはこちら