



VOL. 149

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★ 中国で定年退職者を再雇用する際の新ルール～「超齢労働者基本權益保障暫行規定」2026年7月1日施行

中国で定年退職者を再雇用する際の新ルール

中国では法定退職年齢に達すると、原則として年金の受給が始まります。日本のように年金支給開始まで空白期間が生じる仕組みではないため、定年後の再雇用は「必要に迫られた継続雇用」ではなく、企業と本人の合意による任意の就労という位置づけでした。

しかし近年、健康寿命の延びとともに定年後も働き続ける人が増え、日系企業でも退職者を再雇用する例が目立ってきました。この場合の契約は労働契約ではなく「労務契約」（民法典に基づく業務委託に近い契約）で結ばれるのが通例で、その結果、報酬が低く抑えられたり、労災保険が掛けられていなかったりする実態がありました。

今回の暫定規定は、この空白を埋めるものです。ポイントは次の3つに集約されます。

1. 契約の性格は従来どおり民法典ベースであり、労働契約になったわけではありません
2. ただし報酬・労働時間・安全衛生・労災の4分野については、労働法のルールが強制的に適用されます
3. 労災保険は、使用者に加入と保険料負担の義務が生じます（ここが最大の実務上の変更点です）

1. 誰に適用されるのか

法定退職年齢を超えた人を雇い、その人が自社の指揮命令のもとで、割り当てた業務に従事して報酬を受け取っている場合に適用されます（第2条）。規定に従って早期退職した人を退職後に採用した場合も同様です。

なお中国の法定退職年齢は2025年1月から15年かけて段階的に引き上げられており、男性は60歳から63歳へ、女性は非管理職が50歳から55歳へ、管理職が55歳から58歳へと移行中です。自社の対象者が「超齢」に当たるかどうかは、この移行スケジュールで確認する必要があります。

2. 契約の基本的な性格は変わっていません

ここが今回いちばん誤解されやすい点です。

暫定規定は、退職者との契約を労働契約に格上げするものではありません。契約は引き続き民法典に基づく対等な当事者間の契約であり、双方が合意して権利義務を決めるという建て付けです（第5条）。

実際、条文を見ると次のようになっています。

- ・ 契約内容の変更は、双方の話し合いによる合意で行う（第7条）
- ・ 契約期間が満了したとき、合意した業務が完了したとき、あらかじめ定めた終了事由が発生したとき、または双方合意で解除したときに、雇用は終了する（第8条）

労働契約法にあるような解雇規制、経済補償金（解雇時の法定退職金に相当するもの）の支払義務、契約更新を繰り返した場合の無期契約への転化といった規制は、いずれも置かれていません。

この点が労働契約との最大の違いです。

契約書は「用工協議」という名称の書面で締結し、契約期間、業務内容、勤務地、勤務時間、休憩・休暇、報酬、社会保険、労働保護、労働条件、職業病からの防護といった事項を明記する必要があります（第 6 条）。

3. ただし、労働法のルールが入り込む部分があります

契約の性格は民法典ベースでも、次の 4 分野については労働法系のルールが強制的に上乗せされます。ここは当事者の合意で下回ることができません。

報酬

金額または計算基準、支払サイクル、支払日、支払方法を契約書で明確に定める必要があります（第 10 条）。通常どおり勤務している限り、報酬は勤務地の最低賃金を下回ってはなりません（第 11 条）。支払いは金銭で、月 1 回以上、本人に対して行う必要があります、現物や有価証券で代えることはできません。控除や理由のない遅延も認められません（第 12 条）。

労働時間と休暇

国務院の労働時間規定と祝日休暇規定に従って、合理的に勤務時間と休暇を設定する必要があります。原則として残業をさせないこととされています（第 9 条第 1 項）。やむを得ず残業させる場合は、労働法 41 条・42 条・44 条（残業の上限時間と割増賃金の規定）を守らなければなりません（第 9 条第 2 項）。

安全衛生

本人の健康状態に応じて適切な職務と労働強度を設定する必要があります、心身の健康を害する業務や危険作業に従事させることはできません（第 13 条）。安全生産と職業衛生に関する教育・訓練を実施し、事故と職業病を防止する義務も課されています（第 14 条）。

労災保険（実務上いちばん重要です）

使用者は超齢労働者を労災保険に加入させ、保険料を納付しなければなりません。本人負担はありません（第 15 条）。業務上の事故や職業病が発生した場合は、規定に従って労災認定と労働能力鑑定を受け、相応の労災保障を受けられます。

従来、定年後再雇用者は労災保険に加入できず、民間の傷害保険で代替するのが一般的でした。今後は公的労災保険への加入が義務となります。なお具体的な運用方法（超齢労働者向けの労災保障弁法）は別途制定されることになっており、現時点では未公表です。地方ごとの実施細則を確認する必要があります。

4. 年金・医療保険の扱い

労災保険と異なり、こちらは義務化されていません。本人の状況によって扱いが分かります。
すでに年金を受給している場合

働き続けても受給状況は変わりません（第 16 条第 1 項）。医療保険についても、退職者としての給付を受けている場合はその状態が維持されます（第 17 条第 1 項）。実務上、再雇用者の大半はこちらに該当すると思われます。

まだ受給していない場合

本人が希望すれば、個人の資格で従業員基本養老保険料・従業員基本医療保険料を払い続けることができます。会社と話し合っ合意すれば、会社が本人に代わって納付することも可能で、その場合、本人負担分は会社が源泉徴収して納めます（第 16 条第 2 項、第 17 条第 2 項）。

つまり年金と医療については、会社側に納付義務が生じるわけではなく、本人の選択と労使の合意に委ねられています。

5. トラブルになったときの手続きは 2 つに分かれます

ここも従来の説明と混同しやすい部分です。

労働仲裁を先に経る必要があるもの

報酬、休憩・休暇、労働安全衛生、労災保障。この 4 分野の争いは、労働争議調解仲裁法に従って処理されます（第 19 条第 1 項）。中国では労働紛争について、いきなり裁判所に訴えることはできず、まず労働仲裁委員会の仲裁を経なければならない仕組み（仲裁前置主義）が取られています。この 4 分野については、通常の従業員と同じ手順を踏むことになります。

直接裁判所に訴えるもの

上記以外の事項に関する争いは、当事者が直接人民法院に提訴できます（第 19 条第 2 項）。契約の成立や終了をめぐる争いはこちらに含まれます。

このほか、残業の上限違反、最低賃金違反、報酬の支払方法違反については、本人が人力資源社会保障部門に申告し、労働保障監察の対象となる仕組みも用意されています（第 20 条）。工会（労働組合）が是正を求めたり、本人の仲裁申立てや提訴を支援したりする規定も置かれています（第 22 条）。

6. 「弾性延遲退休」との違いにご注意ください

言葉が似ていて混同しやすいのですが、別の制度です。

国の規定に基づいて退職を弾性的に繰り下げている労働者については、その繰下げ期間中は労働契約法などが適用されます（第 23 条）。つまり、まだ正式に退職していない人が働き続けているだけですから、通常の労働関係のままです。

今回の暫定規定が対象とするのは、いったん退職年齢に達した後に改めて採用された人です。自社の対象者がどちらに当たるかで、適用される法律がまったく変わります。

まずは棚卸しから

暫定規定の施行を機に、次の点を確認されることをお勧めします。

1. 現在、定年後の再雇用者が何名いるか

2. その方々が「超齢労働者」に該当するか、それとも繰下げ退職中か
3. 締結している契約書の名称と記載事項
4. 労災保険の加入状況と、加入していない場合の代替措置
5. 報酬が勤務地の最低賃金を上回っているか、支払方法が月1回以上の金銭払いになっているか

(参考：民法典に基づく契約と労働契約の主な違い)

項目	労働契約（労働法根拠）	超齢労働者の用工協議（民法典根拠）
契約の変更・終了	解雇規制、経済補償金、無期転化のルールあり	双方の合意による。上記の規律はなし
社会保険（年金・医療）	加入必須	本人の選択と労使の合意による
労災保険	加入必須	暫定規定により使用者に加入・保険料負担義務
報酬	同一労働同一賃金	合意により設定。ただし最低賃金以上、月1回以上の金銭払い
残業	労働法の上限・割増規制	原則として残業させない。させる場合は労働法の規制に従う
紛争解決	労働仲裁を経て労働訴訟	原則は民事訴訟。ただし報酬・休暇・安全衛生・労災の4分野は労働仲裁前置

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](#)