



VOL. 127

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ 女性社員が50歳での定年退職を拒否し、会社が敗訴した事例

1 定年年齢に関する争い

皆様ご存じのとおり、中国の定年年齢が今後段階的に引き上げられることになりましたが、数年前から女性の定年に関する相談も相次いでおります。

「私の定年は55歳なので50歳の定年は適用されませんので退職しません」と主張する社員がいるのですが、どうしたらよいのでしょうか？」などというものです。

本号では女性社員が50歳での定年退職を拒否し、会社が敗訴した事例をご紹介します。

2 女性社員が50歳での定年退職を拒否し、会社が敗訴した事例

(1) 事例

李莫愁（女性）は1971年2月14日生まれで、2009年2月18日に北京のある不動産会社に入社し、2012年2月18日に無期限の労働契約を締結し、職位は「主管」と定められました。

2021年1月25日、会社は李莫愁に《従業員退職通知書》を発行し、次のように通知しました。

「《中華人民共和国労働法》および《労働者の退職に関する暫定規定》、および会社の人事記録に基づき、2021年2月14日に法定退職年齢に達します。2021年2月1日に人事部にて退職手続きを行ってください」

李莫愁はこの退職手続きに同意せず、労働仲裁を申し立て、会社に対し労働契約の継続履行を要求しました。

労働仲裁委員会は2021年5月31日に、会社に対し李莫愁との労働契約を継続するよう裁定を下しました。

会社はこの仲裁裁定に不服を申し立て、李莫愁が満50歳で退職すべきだと主張しました。さらに、李莫愁の北京市の社会保険プラットフォームのスクリーンショットでは、彼女の身分が「労働者」とされていました。

李莫愁は、自身が主に知的労働を行っており、管理職に該当するため、退職年齢は55歳であると主張しました。彼女は会社の財務部門や他のスタッフとの微信（WeChat）のチャット記録を提出し、仕事に関するやり取りの証拠として提供しました。

(2) 一審・二審判決：女性従業員の退職年齢は、職務によって決定され、人事記録の「労働者」または「幹部（管理職）」という身分によって決まるものではない。

一審裁判所は、《労働部が発行した中華人民共和国労働法に関する意見》（1995年発布第309号）第75条に基づき、労働契約制度のもとでは、職務に基づいて退職年齢が決定されるべきだとしました。

北京市人力資源社会保障局の通知によれば、女性の管理職および専門技術職の退職年齢は55歳、非管理職の場合は50歳です。本件では、2012年に李莫愁と会社が締結した労働契約には、李莫愁の職位が「主管」と明記されており、管理職に該当します。そのため、会社が李莫愁に50歳での退職を通知し労働契約を終了するのは根拠がなく、契約の継続履行が求められると判断しました。

一審では、会社に対し契約の継続履行を命じる判決が下されました。会社はこれに不服を申し立て、二審でも判決は維持されました。

3 実務上の留意点

「社会保険の登録内容（「工人」など）で定年年齢が決まるのではないか」との相談を受けることがあります。社会保険の登録内容のみによって定年年齢が決まる訳ではありません。就業規則に管理職の定義があればそちらを参考にすることが多く、この種の紛争が起きないために就業規則の定年規定も整備する必要があります。

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](#)