

2025年10月16日

「LT会」会報第25-10号(総279号)

上海良图商务咨询有限公司(LTCC)

## 雇用企業と高年齢労働者との法的関係の変化

2025年9月1日、注目を集めてきた「最高人民法院による労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈（二）」（以下「司法解釈二」という）が正式に施行されました。同第21条では、「最高人民法院による労働争議案件の審理における法律適用問題に関する解釈（一）」第32条第1項：雇用企業が、既に法に基づいて養老保険待遇の享受または退職金の受給を開始した者を雇用したことに起因して争議が生じ、訴訟が提起された場合、人民法院はこれを労務関係として処理しなければならない。」との内容を廃止しました。

同日、人力資源と社会保障部（以下「人社部」と略称する）も「高年齢労働者の基本権益保障に関する暫定規定（意見募集案）」（以下「暫定規定意見募集案」と略称する）を公表し、広く社会から意見を募集しています。これは、高年齢労働者の基本権益の範囲と保障水準を初めて明確にし、今後の立法および権利保護のための暫定的な参考資料を提供するものといえます。

これらの二つの規定の発表により、次のような論争を引き起こしています。すなわち、雇用企業と高年齢労働者との関係がもはや「労務関係」と認められなくなった場合、今後は「労働関係」として扱われるのか、また雇用企業にどのような影響が及ぶのかという点です。今回の会報では、これらの疑問点について解説します。

### 一、雇用企業と高年齢労働者との法的関係の変化に関する解説

当社は、今後、雇用企業と高年齢労働者との関係は、「労働関係」または「労務関係」のいずれかとして分類されるのではなく、まだ正式な名称が定まっていない、特別な保護を受ける一種の「雇用関係」として位置づけられていくと考えている。今回公布された二つの規定は、定年延長に関する新たな規定である「国务院による段階的な法定定年年齢の引き上げに関する弁法」第6条：「雇用企業は高年齢労働者の基本権益を保障しなければならない」という厳格な要求に応え、中国社会の高齢化という構造変化に対応するものと見なすことができる。

- **旧規定**：高年齢労働者は通常、「法定定年年齢を超えた労働者」と定義され、実務上は養老保険待遇の享受の有無で区別される。旧規定によると、養老保険待遇を享受している場合は明確に「労務関係」とされ、享受していない場合の法的関係の認定については、司法実務上大きな争いがあった。
- **新規定**：「司法解釈二」は、養老保険待遇を享受する高年齢労働者が「労働関係」と認められないことを明示した。一方、「暫定規定意見募集案」は、雇用企業と高年齢労働者との関係の性質に新たな制度的枠組みをもたらしている。その第6条では「雇用企業は高年齢労働者と書面による雇用協議を締結しなければならない」と規定しており、この「雇用協議」とは、従来の「労働関係／労務関係」という二分法を超える概念である。これは、法的関係を補完し、司法解釈が示す「特殊

な雇用関係」の裏付けとなる。ただし、今後の立法によって具体的内容が明確化されると見込まれる。（当社は、この規定の対象は、養老保険の享受の有無にかかわらず、定年後に再就職する労働者のすべてが含まれると理解している）

## 二、雇用企業における留意点

現時点では、企業が高年齢労働者を雇用する主なメリットは、社会保険負担の軽減や雇用の柔軟性にある。しかし今後、人社部の「暫定規定意見募集案」が正式に施行された場合、雇用企業の高年齢労働者管理に大きな影響を及ぼす可能性がある。ここでは、以下の通り主要な変更的を整理する。

| 視点          | 旧規定   | 新規定（未施行）   |
|-------------|---|--|
| 雇用コスト       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>社会保険コストの低減</b>：社会保険への加入が不要（一部地域では労災保険のみ加入可能）</li> <li>● <b>賃金体系の柔軟性</b>：賃金、残業代等は主に当事者間の協議によって柔軟に決定可能</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>労災保険の強制化</b>：雇用企業は国家规定に従い、高年齢労働者の労災保険への加入が義務付けられる</li> <li>● <b>賃金基準の厳格化</b>：賃金は当地の最低賃金基準を下回ってはならず、原則として高年齢労働者への残業の割り当ては禁止される</li> </ul> |
| 雇用の柔軟性      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>契約内容の柔軟性</b>：契約条項や解除条件などが比較的柔軟であり、企業の主導権が比較的大きい</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>契約締結の規範化</b>：書面による「雇用協議」の締結が義務化され、業務内容、報酬、保険、休暇など重要条項を明確に定めなければならない</li> </ul>   |
| コンプライアンスと監督 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>関係の定性における柔軟性</b>：通常は「労務関係」と認定され、労働法の適用を受けない</li> <li>● <b>監督管理が比較的緩和</b>：争議は主に民事訴訟により解決され、労働監督検査の介入は比較的少ない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>関係の定性が厳格化</b>：「特殊な雇用関係」と認定され、新規定の要求を満たさなければならない</li> <li>● <b>監督管理が強化</b>：労働保障監督検査の対象となり、紛争の際は労働争議処理手順に従って対応される</li> </ul>               |

## 三、コンプライアンス対策

当社は、現時点では雇用企業が「労務関係」として高年齢労働者を雇用・管理することは引き続き可能であると考え。ただし、新規定の施行に備え、以下の点について早期に事前準備を進められることを推奨する。

- ① **契約条項の最適化**：現時点では今後の制度が完全には明確ではないものの、雇用企業は契約条項の見直しを進め、核心的権益と付随的権益を区別して定めることにより、企業の利益を保護することができる。
- ② **管理方式と制度の調整**：雇用企業と高年齢労働者との関係はもはや従来の「労務関係」ではなくなるため、雇用企業は高年齢労働者の特性とニーズを十分に考慮し、適切な制度規則（勤怠管



SUPPORTING  
CHINA  
BUSINESS

LT Commerce Consultants (Shanghai) Co., Ltd.  
上海良图商务咨询有限公司

LTCC

理、報酬・福利厚生など) を再構築する必要がある。

- ③ **労災保険への加入**：高年齢労働者に関して最も重要な点は、労災リスクが高くなることである。国家レベルでは基本権益を保障する暫定規定は未施行ではあるものの、上海市、江蘇省、天津市などでは、すでに定年後再雇用者の労災保険加入を認める地方政策が施行されている（例：上海市「本市における法定定年年齢超過就業者及び実習生の労災保険加入に関する試行意見」）。雇用企業ではこうした動きを把握し、柔軟に対応することが求められる。

以上