

本文書は、日本企業の対中投資の参考に供するために、シティユーワ法律事務所（以下「当事務所」）が作成し、PDF ファイル形式で公開したものです。本文書に関し発生する著作権は当事務所に帰属しますが、ヘッダーを含め本文書の内容及び PDF ファイルのデータを改変せずに配布又は印刷される場合には、当事務所の承諾は不要です。それ以外の場合には事前に当事務所にご相談下さい。

法定定年退職年齢の段階的引上げを実施することに関する決定  
(2024年9月13日第14期全国人民代表大会常務委員会第11回会議において採択)

法定定年退職年齢の段階的引上げに関する党中央の決定・配備を十分に貫徹実行し、我が国の人口発展の新情勢に適応し、人的資源を十分に開発利用するため、憲法に基づき、第14期全国人民代表大会常務委員会第11回会議は、次のことを決定する。

- 一、男性及び女性従業員の法定定年退職年齢の引上げに同時に着手し、15年の時間をかけて徐々に男性従業員の法定定年退職年齢を従来の60歳から63歳へと引き上げ、女性従業員の法定定年退職年齢を従来の50歳又は55歳から55歳又は58歳へとそれぞれ引き上げる。
- 二、法定定年退職年齢の段階的引上げの実施にあたっては、少しずつ調整・弾力的実施・分類別推進・統一的な計画で各方面に配慮という原則を堅持する。
- 三、各級人民政府は、積極的に人口の高齢化に対応し、労働者の就業・創業を奨励及び支持し、労働者の權益を確実に保障し、養老・保育等の関連業務を協調させつつ推し進めなければならない。
- 四、『法定定年退職年齢の段階的引上げに関する国務院の弁法』を可決する。国務院は、実際の必要性に応じ、本弁法の実行について補充及び詳細化を行うことができる。
- 五、本決定は、2025年1月1日から施行する。第5期全国人民代表大会常務委員会第2回会議で可決された『“老弱病残”（高齢・虚弱・罹病・障害）幹部の帰属先手配に関する国務院の暫定弁法』及び『労働者の定年及び退職に関する国務院の暫定弁法』中の定年退職年齢に関する規定は、施行を取りやめる。

法定定年退職年齢の段階的引上げに関する国務院の弁法

習近平による新時代の中国の特色ある社会主義思想を指針とすることを堅持し、中国共産党第20次全国代表大会並びに中国共産党第20期中央委員会第2回及び第3回総会の精神を徹底させ、我が国の平均寿命、健康水準、人口構造、国民の教育を受ける程度、労働力供給等の要素を総合的に考慮して、少しずつ調整・弾力的実施・分類別推進・統一的な計画で各方面に配慮という原則に従い、法定定年退職年齢の段階的引上げを実施する。この業務を適切に行うため、ここに、本弁法を制定する。

第1条 2025年1月1日から、男性従業員及び従来の法定定年退職年齢が55歳である女性従業員の法定定年退職年齢は、4か月ごとに1か月ずつ、それぞれ63歳及び58歳まで徐々に引き上げていく。従来の法定定年退職年齢が50歳である女性従業員の法定定年退職年齢は、2か月ごとに1か月ずつ、55歳まで徐々に引き上げていく。国に別段の定めがある場合には、その定めによる。

第2条 2030年1月1日から、従業員が基本養老金を月次で受給するための最低保険料納付年数を15年から20年へと1年ごとに6か月ずつ徐々に引き上げていく。従業員で法定定年退職年齢に達してはいるが最低保険料納付年数を満たしていない者は、規定に従い、保険料納付の延長又は保険料一括納付の方法により最低保険料納付年数を達成して、基本養老金を月次で受給することができる。

第3条 従業員は、最低保険料納付年数を達成している場合には、定年退職の弾力的な繰上げを任意で選択することができる。繰上期間は最長で3年を超えないものとし、かつ、定年退職年齢は、女性従業員で50歳又は55歳及び男性従業員で60歳という従来の法定定年退職年齢を下回ってはならない。従業員が法定定年退職年齢に達している場合において、所在単位と従業員とが協議し合意したときは、定年を弾力的に延長することができる。延長期間は最長で3年を超えないものとする。国に別段の定めがある場合には、その定めによる。実施においては、従業員の意向に背いて、従業員に対し、定年退職年齢の選択を違法に強制し、又は他の形態を装った事実上の強制をしてはならない。

第4条 国は、養老保険のインセンティブの仕組みを健全化する。従業員の納付期間が長いほど受取額が増え、納付額が多いほど受取額が増え、退職が遅いほど受取額が増えるようにすることを奨励する。基礎養老金の算定給付比率は個人の累計保険料納付年数と連動させ、基礎養老金の算定給付基数は個人の実際の保険料納付と連動させ、個人口座養老金は個人の定年退職年齢、個人口座預入額等の要素に基づき確定する。

第5条 国は、雇用優先戦略を実施し、高品質な完全雇用を促進する。就業公共サービス体系を完全化し、終身職業技能研修制度を健全化する。青年の就業・創業を支持し、高年齢労働者の働き口の開発を強め、困難者の就業援助制度を完全化する。雇用年齢差別に対する予防及び取締りを強化し、使用者がより多くの高年齢労働者の雇用を吸収するようインセンティブを設ける。

第6条 使用者は、法定定年退職年齢を超える労働者を採用する場合には、労働報酬の受取り、休憩休暇、労働安全衛生、労働災害保障等の労働者の基本的權益を保障しなければならない。

国は、フレキシブルワーク及び新たな就業形態に係る労働者の權益保障を強化する。

国は、年次有給休暇制度を完全化する。

第7条 失業保険金を受給しており、かつ、法定定年退職年齢まで1年に満たない人員については、失業保険金の受給期間が法定定年退職年齢まで延長され、法定定年退職年齢の段階的引上実施期間において、規定に従い当該人員のために失業保険基金から養老保険料を納付する。

第8条 国は、特殊職種等の定年退職繰上政策を規範化し完全化する。坑内、高所、高温、特にきつい肉体労働等の国が定める特殊職種に従事し、及び高海拔地区において働く従業員で、条件に適合する者は、定年退職の繰上げを申請することができる。

第9条 国は、在宅・地域コミュニティ・施設間の調整がとれ、かつ、医療・介護と健康・保養が互いに結びついた養老サービス体系を確立し、包括的保育サービス体系を大いに発展させる。

付属文書（和訳省略）：

1. 男性従業員の法定定年退職年齢引上対照表
2. 従来の法定定年退職年齢が 55 歳である女性従業員の法定定年退職年齢引上対照表
3. 従来の法定定年退職年齢が 50 歳である女性従業員の法定定年退職年齢引上対照表
4. 最低保険料納付年数引上状況表

（法令原文名称：关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定 / 国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法）

シティユーワ法律事務所