


<ul style="list-style-type: none"><li>《里兆法律资讯》由里兆律师事务所编制（请以中文内容为准，日语译文仅供参考），未经书面许可，不得转载、摘编等；</li><li>《里兆法律资讯》通过多渠道发送，旨在向企业、社会公众提供最新的中国法律及资讯信息、以及律师研究成果等公益法律服务；</li><li>关于《里兆法律资讯》的订阅规则、版权声明、免责声明、以及其他更多内容，请访问里兆律师事务所网站中的“<a href="#">里兆法律资讯</a>”栏目；</li><li>您还可关注微信公众号“里兆视野”（微信二维码见右侧），更便捷地阅读《里兆法律资讯》的重点内容。 </li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>「里兆法律情報」は里兆法律事務所が作成したものであり(中国語の内容が原文であり、日本語訳は参考用とします)、書面での許可なしに、転載、編集等してはなりません。</li><li>「里兆法律情報」は最新の中国法律及び弁護士による研究成果など公益の一助となる法律サービスを企業及び一般向けに提供することを目的として、多様なチャネルから配信しております。</li><li>「里兆法律情報」の受信閲覧規則、著作権表示、免責事項、及びその他さらに多くのコンテンツをご覧になりたい場合は、里兆法律事務所ウェブサイトの「<a href="#">里兆法律情報</a>」欄にアクセスしてください。</li><li>WeChat 公式アカウント「里兆視野」から「里兆法律情報」の要旨を逸早くご覧いただけます(左の WeChat・QR コードを読み取っていただきますと、入力の手間が省けます)。</li></ul>
---	---

〇〇〇

**Issue 895-2024/11/12～2024/11/18**

**目录**

（点击目录标题，可转至相应正文；点击正文标题，可返回目录。）

**一、最新中国法令**

- 国务院关于修改《全国年节及纪念日放假办法》的决定..... 2
- 国务院办公厅关于 2025 年部分节假日安排的通知..... 2
- 国家市场监督管理总局关于印发《标准必要专利反垄断指引》的通知..... 2
- 财政部、海关总署、国家税务总局关于扩大启运港退税政策实施范围的通知..... 3
- 上海市商务委等五部门和单位关于印发《在中国（上海）自由贸易试验区开展暂时进境修理试点的监管方案》的通知..... 3

**二、里兆解读**

- 渐进式延迟法定退休年龄新规解读与用人单位应对..... 4

**三、近期热点话题..... 9**

**目次**

（目次のタイトルをクリックすると該当する本文が表示されます。本文中のタイトルをクリックいただくと目次に戻ります。）

**一、最新中国法令**

- 「全国年間祝日及び記念日休日弁法」改正に関する国務院による決定..... 2
- 2025 年一部祝日・休日に関する国務院弁公庁による通知..... 2
- 「標準必須特許の独占行為禁止ガイドライン」公布に関する国家市場監督管理総局による通知.. 2
- 積出港税還付政策実施範囲拡大に関する財政部、税関総署、国家税務総局による通知.... 3
- 「中国（上海）自由貿易試験区において、一時的な入国による修理の試行措置に関する監督管理方案」公布に関する上海市商務委員会など5つの部門による通知..... 3

**二、里兆解説**

- 定年の段階的引き上げに関する新規定の考察と使用者の対処法について..... 4

**三、トピックス..... 9**

## 一、最新中国法令

### ● 国务院关于修改《全国年节及纪念日放假办法》的决定

- 【发布单位】国务院  
【发布文号】国务院令 第 795 号  
【发布日期】2024-11-12  
【实施日期】2025-01-01  
【内容提要】根据该决定：
- 增加 2 天全体公民放假的节日（正月初三、5 月 2 日）。春节放假 4 天、劳动节放假 2 天。
  - 增加一条：全体公民放假的假日，可合理安排统一放假调休，结合落实带薪年休假等制度，实际形成较长假期。除个别特殊情形外，法定节假日假期前后连续工作一般不超过 6 天。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
[https://www.gov.cn/zhengce/content/202411/content\\_6986380.htm](https://www.gov.cn/zhengce/content/202411/content_6986380.htm)

### ● 国务院办公厅关于 2025 年部分节假日安排的通知

- 【发布单位】国务院办公厅  
【发布文号】国办发〔2024〕12 号  
【发布日期】2024-11-12  
【法令全文】请点击以下网址查看：  
[https://www.gov.cn/zhengce/content/202411/content\\_6986382.htm](https://www.gov.cn/zhengce/content/202411/content_6986382.htm)

### ● 国家市场监督管理总局关于印发《标准必要专利反垄断指引》的通知

- 【发布单位】国家市场监督管理总局  
【发布文号】国市监反执一发〔2024〕102 号  
【发布日期】2024-11-08  
【实施日期】2024-11-08  
【内容提要】标准必要专利，是指实施标准必不可少的专利。该指引内容包括：
- 涉及标准必要专利的信息披露、许可承诺和善意谈判；
  - 涉及标准必要专利的垄断协议；
  - 涉及标准必要专利的滥用市场支配地位行为；
  - 涉及标准必要专利的经营者集中；等。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
<https://www.samr.gov.cn/zwl/...>

## 一、最新中国法令

### ● 「全国年間祝日及び記念日休日弁法」改正に関する国务院による決定

- 【発布機関】国务院  
【発布番号】国务院令 第 795 号  
【発布日】2024-11-12  
【実施日】2025-01-01  
【概要】本決定によると、以下の通りである。
- 国民全体が休みになる祝日を 2 日（旧暦の 1 月 3 日、新暦の 5 月 2 日）増やす。春節休暇は、4 日、メーデー休暇は、2 日間とする。
  - 1 条追加：国民全体が休みになる休日は、振替出勤日を合理的に割り当てることができ、年次有給休暇などの制度実施状況を踏まえて、比較的長い休暇期間を設けることが可能である。特別な事情がある場合を除き、法定の祝日前後の連続勤務期間は、通常、6 日間を超えないものとする。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
[https://www.gov.cn/zhengce/content/202411/content\\_6986380.htm](https://www.gov.cn/zhengce/content/202411/content_6986380.htm)

### ● 2025 年一部祝日・休日に関する国务院弁公庁による通知

- 【発布機関】国务院弁公庁  
【発布番号】国弁発明電〔2024〕12 号  
【発布日】2024-11-12  
【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
[https://www.gov.cn/zhengce/content/202411/content\\_6986382.htm](https://www.gov.cn/zhengce/content/202411/content_6986382.htm)

### ● 「標準必須特許の独占行為禁止ガイドライン」公布に関する国家市場監督管理総局による通知

- 【発布機関】国家市場監督管理総局  
【発布番号】国市監反執一発〔2024〕102 号  
【発布日】2024-11-08  
【実施日】2024-11-08  
【概要】標準必須特許とは、標準の実施に必要な不可欠な特許である。本手引きには、以下の内容が含まれる。
- 標準必須特許に関わる情報開示、ライセンスの承諾、善意ある交渉。
  - 標準必須特許に関連する独占協定。
  - 標準必須特許に関連する市場支配的地位濫用行為。
  - 標準必須特許に関連する事業者集中など。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
<https://www.samr.gov.cn/zwl/...>

● 财政部、海关总署、国家税务总局关于扩大启运港退税政策实施范围的通知

【发布单位】财政部、海关总署、国家税务总局  
【发布文号】财税〔2024〕31号  
【发布日期】2024-11-15  
【实施日期】2024-12-01  
【内容提要】对符合条件的出口企业从启运地（以下称“启运港”）启运报关出口，由中国国家铁路集团有限公司及其下属公司承运，从铁路转关运输直达离境地（以下称“离境港”）离境的集装箱货物，实行启运港退税政策。

- 出口企业的出口退（免）税分类管理类别为一类或二类，并且在海关备案（失信企业除外）。
- 危险品不适用启运港退税政策。
- 该公告扩充了启运港和离境港名单。

【法令全文】请点击以下网址查看：  
[https://szs.mof.gov.cn/zhengcefabu/202411/t20241114\\_3947558.htm](https://szs.mof.gov.cn/zhengcefabu/202411/t20241114_3947558.htm)

● 上海市商务委等五部门和单位关于印发《在中国（上海）自由贸易试验区开展暂时进境修理试点的监管方案》的通知

【发布单位】上海市商务委等五部门和单位  
【发布文号】沪商贸发〔2024〕284号  
【发布日期】2024-11-11  
【出台背景】根据财关税〔2024〕18号规定，对符合条件的自境外暂时准许进入中国（上海）自由贸易试验区的海关特殊监管区域内进行修理的货物实施保税，复运出境的免征关税，不复运出境、转为内销的须照章征收关税。

【内容提要】为落实上述税收政策，该方案明确了试点企业条件和试点申请程序等，并规定了三项监管要求：

- 严格货物流向管理。暂时进境修理货物原则上应当在办理进境手续时明确修理后货物去向，海关按保税维修方式办理手续。
- 加强修理过程监管，试点企业应按要求建立信息化管理制度，实现修理耗用等信息上传有关信息系统。

● 積出港税還付政策実施範囲拡大に関する財政部、税関総署、国家税務総局による通知

【発布機関】財政部、税関総署、国家税務総局  
【発布番号】財稅〔2024〕31号  
【発布日】2024-11-15  
【実施日】2024-12-01  
【概要】条件に適合する輸出企業が、積出地（以下「積出港」という）から積出し、通関申告、輸出を行い、中国国家鉄路集团有限公司及びその傘下の会社が運送を請け負い、鉄路から保税輸送により出境地（以下、出境港）に到着し、出境するコンテナ貨物に対して、積出港税還付政策を実施する。

- 輸出企業の輸出税還付（免除）分類管理類別が一類若しくは二類であり、かつ税関に届出を行っている（信用喪失企業は除く）。
- 危険品には、積出港税還付政策は適用されない。
- 本公告において、積出港及び出境港名簿の対象範囲を拡大した。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。  
[https://szs.mof.gov.cn/zhengcefabu/202411/t20241114\\_3947558.htm](https://szs.mof.gov.cn/zhengcefabu/202411/t20241114_3947558.htm)

● 「中国（上海）自由貿易試験区において、一時的な入国による修理の試行措置に関する監督管理方案」公布に関する上海市商務委員会など 5 つの部門による通知

【発布機関】上海市商務委員会など5つの部門及び組織  
【発布番号】滬商貿發〔2024〕284号  
【発布日】2024-11-11  
【公布背景】財関税〔2024〕18号の規定により、海外から中国（上海）試験自由貿易試験区の税関特殊監督管理区域に修理のために一時的に入国することを許可された条件に適合する貨物を保税扱いし、国外に再輸出されるものについては、関税を免除され、国外に再輸出されずに国内販売に切り替えるものについては、規定に従い、関税を徴収する。

【概要】上述の税收政策を実施するべく、本方案において、試行対象企業の条件、申請手続きなどを明らかにしており、且つ 3 つの監督管理要件を定めている。

- 貨物の流れを厳格に管理する。貨物の修理のために一時的に中国に入国するにあたっては、原則、入国手続き時に修理後の貨物の行く先を明らかにした上で、税関が保税修理扱いし手続きを取り進める。
- 修理プロセスの監督管理を強化し、試行企業は、ルール通りに情報管理制度を制定し、修理消耗量などの情報を情報システムにアップロードしなければならない。

- 强化生态环境保护，试点企业应建立固体废物管理台账，依法依规申报相关信息。

【法令全文】请点击以下网址查看：

<https://www.shanghai.gov.cn/gwk/search/content/3aafaad3f9bd4f84ac7b062e5809c527>

【注】

- 如果需要了解法律、法规或政策的全文内容或需要相关日文翻译服务，请与我们联系；
- 本栏目所公布的网址通常为官方网址，如果无法访问，您可以通过搜索引擎查阅或与我们联系。

## 二、里兆解读

- [渐进式延迟法定退休年龄新规解读与用人单位应对](#)

【内容提要】

自 2025 年 1 月 1 日起，中国将正式实施延迟法定退休年龄新规，退休年龄不再一刀切，这对用人单位人事管理带来了新的挑战。此次新规调整需要重点关注渐进式延迟法定退休年龄、弹性提前退休和弹性延迟退休。

【正文】

2024 年 9 月 13 日，全国人民代表大会常务委员会通过了《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》，并批准了《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》（以下简称“《延迟退休办法》”）。该办法将于 2025 年 1 月 1 日起开始实施。

《延迟退休办法》共有九条，内容为：渐进式延迟法定退休年龄；逐步提高养老保险最低缴费年限；弹性退休；超龄劳动者权益保障；延长失业保险领取年限；特殊工种等提前退休等。本文将重点对渐进式延迟法定退休年龄、弹性退休、新规对用人单位人力资源管理相关影响三个方面进行解读。

### 一、渐进式延迟法定退休年龄

自 2025 年 1 月 1 日起至正式执行延迟法定退休目标年龄日期止为新规的过渡期，针对劳动者执行动态的渐进式法定退休年龄标准，根据职工的性

- 生态环境保護を強化し、試行企業は、固体廃棄物管理台帳を設けて、法に依拠し情報を申告しなければならない。

【法令全文】下記の URL をクリックしてください。

<https://www.shanghai.gov.cn/gwk/search/content/3aafaad3f9bd4f84ac7b062e5809c527>

【注】

- 法令・政策の全文の内容や相応の日本語訳のサービスが必要な場合には、私共にご連絡ください。
- ご案内する URL は政府筋の公式サイトですが、リンクできない場合は、検索エンジンで検索いただくか、私共にご連絡いただければと思います。

## 二、里兆解説

- [定年の段階的引き上げに関する新規定の考察と使用者の対処法について](#)

【概要】

2025 年 1 月 1 日から、中国は法定定年退職年齢の段階的引き上げに関する新規定を正式に実施する。それ以降、法定定年退職年齢は画一的に処理されることはなくなり、使用者の人事管理に新たな挑戦をもたらすことになる。今回の新規定を通しての調整により、法定定年退職年齢の段階的引き上げ、定年退職の弾力的前倒し、定年退職の弾力的引き延ばしに十分に注意を払う必要がある。

【本文】

2024 年 9 月 13 日、全国人民代表大会常务委员会は「法定定年退職年齢の引き上げを段階的に実施することに関する決定」を採択し、「法定定年退職年齢の段階的引き上げに関する国务院による弁法」（以下、「定年退職の引き上げ弁法」と略称する）を承認した。当該弁法は 2025 年 1 月 1 日から実施される。

「定年退職の引き上げ弁法」は計 9 条あり、その内容は、法定定年退職年齢の段階的引き上げ、基本養老保険の最低納付年数の段階的引き上げ、弾力的定年退職の実施、法定定年退職年齢を過ぎた労働者の権益保障、失業保険金の受給年数の延長、特別な職種などの定年退職時期の前倒し等である。本文は、法定定年退職年齢の段階的引き上げ、弾力的定年退職、新規定が使用者の人的資源管理に与える影響という 3 つの方面に重点を置いて考察する。

### 一、法定定年退職年齢の段階的引き上げ

2025 年 1 月 1 日から法定定年退職目標年齢の引き上げを実施する日までの新規定への移行期間とし、労働者に対し動的な段階的法定定年退職年齢基準

别与岗位共分为三种。

#### 1. 男性职工

- 对于 1965 年 1 月前出生的男性职工，其法定退休年龄不受影响，仍为 60 周岁。
- 对于 1976 年 9 月及以后出生的男性职工，均适用 63 周岁的法定退休年龄。
- 对于 1965 年 1 月至 1976 年 9 月期间出生的男性职工，按照每 4 个月延迟 1 个月的标准执行，最多延迟 3 年至 63 周岁。

#### 2. 从事管理技术岗位工作的女性职工

- 对于 1970 年 1 月前出生的该类女性职工，其法定退休年龄不受影响，仍为 55 周岁。
- 对于 1981 年 9 月及以后出生的该类女性职工，均适用 58 周岁的法定退休年龄。
- 对于 1970 年 1 月至 1981 年 9 月期间出生的该类女性职工，按照每 4 个月延迟 1 个月的标准执行，最多延迟 3 年至 58 周岁。

#### 3. 从事非管理技术岗位工作的女性职工

- 对于 1975 年 1 月前出生的该类女性职工，其法定退休年龄不受影响，仍为 50 周岁。
- 对于 1984 年 11 月及以后出生的该类女性职工，均适用 55 周岁的法定退休年龄。
- 对于 1975 年 1 月至 1984 年 11 月期间出生的该类女职工，则按照每 2 个月延迟 1 个月的标准执行，最多延迟 5 年至 55 周岁。

### 二、弹性退休

#### 1. 弹性退休分为弹性提前退休和弹性延迟退休

- 1) 弹性提前退休：若职工达到最低缴费年限（2030 年之前退休的，养老保险最低缴费年限仍是 15 年），可以自愿选择弹性提前退休，提前时间最长不超过 3 年，且退休年龄不得低于女职工 50 周岁、55 周岁及男职工 60 周岁的原法定退休年龄。
- 2) 弹性延迟退休：若职工达到法定退休年龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间最长不超过 3 年。即男职工最长可以延迟至 66 周岁退休，

的实施，従業員は性別とポジションにより 3 つのタイプに分けられる。

#### 1. 男性従業員

- 1965 年 1 月以前に出生した男性従業員については、その法定定年退職年齢は影響を受けず、依然 60 歳のままとなる。
- 1976 年 9 月及びそれ以降に出生した男性従業員については、63 歳の法定定年退職年齢を適用する。
- 1965 年 1 月から 1976 年 9 月までに出生した男性従業員については、4 か月ごとに 1 か月延長する基準を実施し、最長で 63 歳まで、3 年の延長となる。

#### 2. 管理技術職に従事する女性従業員

- 1970 年 1 月以前に出生したこのタイプの女性従業員については、その法定定年退職年齢は影響を受けず、依然 55 歳のままとなる。
- 1981 年 9 月及びそれ以降に出生したこのタイプの女性従業員については、58 歳の法定定年退職年齢を適用する。
- 1970 年 1 月から 1981 年 9 月までに出生したこのタイプの女性従業員については、4 か月ごとに 1 か月延長する基準を実施し、最長で 58 歳まで、3 年の延長となる。

#### 3. 非管理技術職に従事する女性従業員

- 1975 年 1 月以前に出生したこのタイプの女性従業員については、その法定定年退職年齢は影響を受けず、依然 50 歳のままとなる。
- 1984 年 11 月及びそれ以降に出生したこのタイプの女性従業員については、55 歳の法定定年退職年齢を適用する。
- 1975 年 1 月から 1984 年 11 月までに出生したこのタイプの女性従業員については、2 か月ごとに 1 か月延長する基準を実施し、最長で 55 歳まで、5 年の延長となる。

### 二、弾力的定年退職

#### 1. 弾力的定年退職は、定年退職の弾力的前倒しと弾力的引き延ばしに分けられる

- 1) 定年退職の弾力的前倒し：従業員が最低納付年数（2030 年までに定年退職する場合は、養老保険の最低納付年数は依然 15 年のままとなる）に達した場合、定年退職の弾力的前倒しを自由意思で選択できるが、前倒し期間は最長で 3 年を超えてはならず、且つ定年退職年齢は従来の法定定年退職年齢（女性従業員は 50 歳、55 歳、男性従業員は 60 歳）を下回ってはならない。
- 2) 定年退職の弾力的引き延ばし：従業員が法定定年退職年齢に達し、勤務先と従業員が協議を経て合意した場合は、定年退職の弾力的な引き延ばしを選択することができるが、引き延ばし

女职工在新法定退休年龄 55 周岁、58 周岁的基础上最长可以延迟至 58 周岁、61 周岁退休。

2. 在实行弹性退休制度的安排下，将出现“前中后”三条退休年龄标准线
  - 1) “中标准线”：按照《延迟退休办法》，职工个人情况所对应的具体法定退休年龄；
  - 2) “前标准线”：在职工自愿选择提前退休时，现行法定退休年龄（即男职工 60 周岁、管理技术岗女职工 55 周岁、非管理技术岗女职工 50 周岁）将作为“法定最低退休年龄”；
  - 3) “后标准线”：在用人单位与职工协商一致决定延迟退休时，职工个人对应的具体法定退休年龄加 3 年将作为“法定最高退休年龄”。简单来说，在正式执行延迟法定退休目标年龄后，“法定最高退休年龄”为男职工 66 周岁、管理技术岗女职工 61 周岁、非管理技术岗女职工 58 周岁。在此之前的过渡期，则需要根据每个职工个人适用的渐进式法定退休年龄作为基础计算确定。
3. 在弹性退休政策下，用人单位意愿与职工意愿可能存在冲突

可能会出现以下情形：

- 1) 职工希望提前退休，用人单位希望按照法定年龄退休。此时的选择权在职工，用人单位只能通过提供令职工满意的待遇，争取职工留任或返聘。
- 2) 用人单位希望职工提前退休，职工希望按照法定年龄退休。此时的选择权在职工，用人单位只能通过协商或给与一定补偿，以获得职工提前退休的同意。
- 3) 职工希望按照法定年龄退休，用人单位希望延迟退休。此时的选择权在职工，用人单位只能通过提供令职工满意的待遇，争取职工留任或返聘。
- 4) 用人单位希望按照法定年龄退休，职工希望延迟退休。此时的选择权在用人单位，用人单位可以拒绝职工的要求，也可以与职工另行协商劳动条件和待遇。

期间是最长 3 年を超えてはならない。即ち、男性従業員は最長で 66 歳にまで引き延ばし定年退職することができ、女性従業員は 55 歳、58 歳という新たな法定定年退職年齢に基づき、最長で 58 歳、61 歳にまで引き延ばし定年退職することができる。

2. 弾力的定年退職制度が実施手配される中で、「前・中・後」という 3 つの定年退職年齢基準が生じる
  - 1) 「中基準ライン」：「定年退職の引き上げ弁法」に基づく従業員個人の状況ごとの具体的な法定定年退職年齢である。
  - 2) 「前基準ライン」：従業員が定年退職の前倒しを自由意思で選択する場合、現行の法定定年退職年齢（即ち、男性従業員 60 歳、管理技術職女性従業員 55 歳、非管理技術職女性従業員 50 歳）が「法定最低定年退職年齢」となる。
  - 3) 「後基準ライン」：使用者と従業員が協議を経て合意し、定年退職の引き延ばしを決定する場合、従業員個人ごとの具体的な法定定年退職年齢が 3 年プラスされ、それが「法定最高定年退職年齢」である。簡潔に言うならば、法定定年退職目標年齢の引き上げが正式に実施された後、「法定最高定年退職年齢」は男性従業員 66 歳、管理技術職女性従業員 61 歳、非管理技術職女性従業員 58 歳となる。それまでの移行期間中は、従業員個人ごとに適用される段階的な法定定年退職年齢に基づき計算し、確定していく必要がある。
3. 弾力的な定年退職政策のもと、使用者の意思と従業員の意思は相反する可能性がある

実際には以下の状況が生じる可能性がある。

- 1) 従業員は定年退職を前倒したいが、使用者は法定定年退職年齢に従い定年退職させたい。この場合、選択権は従業員にあり、使用者は従業員が満足する待遇を提供することで、従業員に留任又は再雇用に応じてもらうようにするしかない。
- 2) 使用者は従業員の定年退職を前倒したいが、従業員は法定定年退職年齢に従い定年退職したい。この場合、選択権は従業員にあり、使用者は協議し又は一定の補償を支払うことにより、従業員が定年退職の前倒しに応じてくれるようにするしかない。
- 3) 従業員は法定定年退職年齢に従い定年退職したいが、使用者はその定年退職を引き延ばしたい。この場合、選択権は従業員にあり、使用者は従業員が満足する待遇を提供することで、従業員に留任又は再雇用に応じてもらうようにするしかない。
- 4) 使用者は法定定年退職年齢に従い定年退職させたいが、従業員は定年退職を引き延ばしたい。この場合、選択権は使用者にあり、使用者は従業員の要求を拒否することも、従業員と労

働条件と待遇について別途協議することもできる。

### 三、新規对用人单位人力资源管理相关影响

#### 1. 招聘和录用阶段分类管理

- 1) 用人单位在招聘和录用大龄职工时,应当关注职工适用的法定退休年龄,并与其建立适当的劳动或劳务关系。
- 2) 对于未达法定退休年龄、亦未办理提前退休的职工,应当与其签订劳动合同、建立劳动关系。
- 3) 对于已办理退休手续的职工,参照目前司法实践中的主流观点,应当与其建立劳务关系,而劳务关系项下的“基本权益”的适用,则有待于相关法律法规和司法实践的进一步明确;
- 4) 对于超过法定退休年龄、尚未办理退休手续的职工,则应当注意综合评估具体情况(包括其未办理退休手续的原因),结合后续相关法律法规和司法实践的进一步明确,确定适用的法律关系。

#### 2. 日常管理阶段整体把控

##### 1) 密切关注职工的退休年龄节点

新规实施后,各个职工的法定退休年龄不一,建议用人单位根据新规及时监测和管理职工的退休节点,在做出相关管理行为或决定时特别关注职工适用的法定退休年龄及其影响。

##### 2) 调整用人单位用工文本

在用人单位规章制度中,针对提前或延迟退休的条件、工作交接、提前通知、损害赔偿等与提前或延迟退休相关的事项进行明确,为职工的退休流程办理提供指引。同时针对新规涉及的情形,事先准备协议或确认书模板。

##### 3) 及时确认退休留用情况

建议用人单位及时确认已办理的延迟退休(及签署的留用协议),是否存在违反《延迟退休办法》的情况,并及时与当地人社部门沟通,确认是否需要作废、更新、修改相关的留用协议。

### 三、新规定が使用者の人的資源管理に与える影響

#### 1. 求人募集及び採用の段階別管理

- 1) 使用者は、高齢従業員を求人募集、採用する際に、従業員に適用される法定定年退職年齢に関心を払い、適切な労働又は労務関係を構築しなければならない。
- 2) 法定定年退職年齢に達しておらず、定年退職を前倒ししてもいない従業員に対しては、労働契約を締結し、労働関係を構築しなければならない。
- 3) 定年退職手続きを行った従業員に対しては、現在の司法実践における主流の観点に準じて労務関係を構築しなければならない。しかし、労務関係の下での「基本権益」の適用については、関係する法律法規と司法実践において更に明確化されていく必要がある。
- 4) 法定定年退職年齢を過ぎているが、定年退職手続きを行っていない従業員に対しては、具体的な状況(定年退職手続きを行っていない原因を含む)を総合的に評価し、今後の関係する法律法規と司法実践においてさらに明確化されていくことを受け、適用される法律関係を確定しなければならない。

#### 2. 日常のマネジメント段階における全体的調整

##### 1) 従業員の定年退職年齢の到達時点に注意を払う

新规定が実施された後、従業員ごとに法定定年退職年齢が異なるため、使用者は新规定に基づき従業員の定年退職の時期到達時点が遅滞なく点検し管理し、係る管理行為又は決定を行う際には、従業員に適用する法定定年退職年齢及びその影響に特に注意を払う必要がある。

##### 2) 使用者の雇用に関する書類を調整する

使用者の規則制度において、定年退職の前倒し又は引き延ばしの条件、業務の引き継ぎ、事前通知、損害賠償などの定年退職の前倒し又は引き延ばしに関する事項を明確にし、従業員の定年退職の流れのためのガイドラインを提供する。また、新规定に関係する状況に対し、契約書又は確認書のテンプレートを予め用意しておく。

##### 3) 定年退職時期到達時点での留任状況を遅滞なく確認する

使用者は、既に手続きを行った定年退職の引き延ばし(及び締結された留任契約)が「定年退職引上弁法」に違反する状況が存在していないかどうかを遅滞なく確認し、現地の人的資源社会保障部門と遅滞なく相談し、係る留任契約を廃棄、更新、修正する必要があるかどうかを確認しておくといふ。

### 3. 职工退出阶段注意风险防控

#### 1) 15+5 职工的解雇保护

根据《劳动合同法》第四十二条第（五）项的规定，在本单位连续工作满 15 年、且距法定退休年龄不足 5 年的职工（即“15+5 职工”），用人单位不得以其不胜任工作、医疗期满不能从事工作、客观情况发生重大变化、以及经济性裁员为由，单方解除职工的劳动合同。因此，如用人单位拟以上述理由单方解除职工的劳动合同，应当确认职工适用的法定退休年龄，并确定职工是否属于受该等“解雇保护”的 15+5 职工。

#### 2) 劳动合同终止相关事宜

新规实施后，用人单位不仅应当关注新规下职工适用的法定退休年龄，还应当关注职工原法定退休年龄：

- 对于尚未达到新规下法定退休年龄的职工，如其自愿选择提前退休，公司应确认是否满足提前退休条件（即达到最低缴费年限，提前时间不超过 3 年，且年龄不得低于原法定退休年龄），及时协助满足条件的职工办理退休手续；
- 对于已达到新规下法定退休年龄的职工，公司原则上应当及时协助其办理退休手续；
- 对于已达到新规下法定退休年龄的职工，经协商一致，双方均同意办理延迟退休的，公司可与职工签订延迟退休协议，确定双方延迟退休和继续用工的意愿，并在其达到约定的延迟退休年龄时，及时协助其办理退休手续。

渐进式延迟法定退休年龄这一政策的实施给用人单位用工管理带来了诸多挑战和新的要求。用人单位应当根据密切关注政策的细则，防范新规对用人单位带来的潜在法律风险。

（作者：里兆律师事务所 董红军、山月）

### 3. 従業員の退職段階ではリスク防止制御に注意する

#### 1) 15+5 従業員に対する解雇保護

「労働契約法」第 42 条第(5)項の規定によると、使用者は、本組織で満 15 年勤続し、且つ法定定年退職年齢までの期間が 5 年に満たない従業員（即ち、「15+5 従業員」）については、業務に堪えることができないこと、医療期間が満了した後に業務に就くことができないこと、客観的状况に重大な変化が生じたこと、経済的解雇を理由に、一方的に従業員との労働契約を解除してはならないとされている。そのため、使用者が上記の理由をもって、従業員との労働契約を一方的に解除したい場合、従業員に適用される法定定年退職年齢を確認し、且つ従業員が当該「解雇保護」が適用される 15+5 従業員に該当するかどうかを確定しなければならない。

#### 2) 労働契約の終了に関する事項

新規定が実施された後、使用者は新規定の下で従業員に適用される法定定年退職年齢だけでなく、従業員の従来の法定定年退職年齢にも注意を払わなければならない。

- 新規定の法定定年退職年齢に達していない従業員に対し、もしもその従業員が定年退職の前倒しを自由意思で選択する場合、会社は定年退職の前倒しの条件（即ち、最低納付年数に達していること、前倒し期間が 3 年を超えないこと、年齢は従来の法定定年退職年齢を下回ってはならないこと）を満たすかどうかを確認し、条件を満たす従業員の定年退職手続きに遅滞なく協力しなければならない。
- 新規定の法定定年退職年齢に達した従業員に対し、会社は原則としてその従業員の定年退職手続きに遅滞なく協力しなければならない。
- 新規定の法定定年退職年齢に達した従業員に対し、協議を経て、双方が定年退職の引き延ばしに合意した場合、会社は従業員と定年退職の引き延ばしに関する契約を締結し、定年退職の引き延ばしと雇用継続に関する双方の意思を確定しておき、そして約定された定年退職の引き延ばし年齢に達した際に、定年退職手続きに遅滞なく協力できるようにしておくことよい。

法定定年退職年齢の段階的引き上げという政策の実施は、使用者の雇用管理上、多くの挑戦と新たな要求をもたらすことになる。使用者は政策の細則に注意を払い、新規定が使用者にもたらす潜在的な法的リスクを防止しなければならない。

（作者：里兆法律事務所 董红军、山月）



### 三、近期热点话题

※最近收到咨询及委托较多的话题。

我们可根据贵公司的最新情况提供最佳的解决方案或意见。

- 上海国际高尔夫球乡村俱乐部近期开展会员退会、退款工作
- 依据新《公司法》、《外商投资法》等修改合资合同、公司章程

### 三、トピックス

※最近ご相談・ご依頼の多い話題です。

貴社の最新状況に則した最適な解決策及びコメントをご提供いたします。

- 上海国際ゴルフカントリークラブが、先頃、会員の退会、返金作業を開始している
- 新「会社法」、「外商投資法」等に基づく合併契約、会社定款の修正