

2026年7月1日、「超齢労働者基本権益保障暫定規定」が施行されました。

中国では、法定退職年齢を超えて働き続ける人が増加しています。

一方で、法定退職年齢を超えた労働者については通常の労働契約とは異なる取扱いとなるケースが多く、契約の締結方法や労働条件、社会保険の取扱いなどについて、明確なルールがない部分もありました。今回の規定はこのような状況を踏まえ、法定退職年齢を超えた労働者を雇用する際の基本的なルールを整理したものです。

対象となるのは、法定退職年齢を超えた労働者を雇用する企業です。

企業は、対象となる労働者との間で書面による「用工協議（雇用協議）」を締結し、契約期間、業務内容、勤務場所、勤務時間、休息・休暇、労働報酬、社会保険などの事項を明確に定めることが義務付けられました。

また、勤務時間についてもルールが明確化されました。

対象となる労働者には原則として時間外労働を行わせないこととされ、やむを得ず残業を命じる場合には、「労働法」に定める時間外労働や割増賃金に関する規定を遵守しなければなりません。

さらに、実務上特に重要なのが労災保険です。

企業は対象となる労働者についても労災保険に加入し、保険料を納付しなければなりません。

法定退職年齢を超えた労働者本人に保険料負担はなく、業務上災害が発生した場合には、通常の労災認定手続を経て労災保険給付を受けることができます。

今回の規定は、法定退職年齢を超えた労働者を新たに労働契約法の適用対象としたものではありませんが、法定退職年齢を超えた労働者を雇用する際の基本的なルールが明確になりました。

法定退職年齢を超えた労働者の就業は今後さらに増加すると見込まれています。法定退職年齢を超えた人材を雇用している企業や、今後雇用を予定している企業は、この機会に用工協議の内容や労災保険の加入状況などを確認し、新たな規定に沿った運用となっているか見直しておくことが重要です。

---

私たち愛知県江蘇省サポートデスクでは、現地で事業展開をされている愛知県企業の皆さまにとって有益な情報をお届けするとともに、企業同士のつながりや情報交換の機会を広げていけるよう努めてまいります。今後も、皆さまの課題や関心に寄り添った情報提供や交流の場づくりを進めてまいりますので、ぜひご活用いただければ幸いです。