

延迟退休新规解读及实务建议

作者：辜鸿鹄 | 臧琳 | 张熙元

2024 年 9 月 13 日，第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》(“《决定》”), 同日, 《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》(“《办法》”)也根据《决定》的授权同步颁布。《决定》与《办法》均将于 2025 年 1 月 1 日生效。上述两个文件对法定退休年龄、最低社会保险缴费年限等关键问题进行了重大调整, 标志着我国正式启动了退休制度的改革进程。

《决定》和《办法》对现行退休制度的改革主要体现在以下两个方面:

1. 分类、渐进延迟法定退休年龄, 基于“老人老办法, 新人新办法”原则, 对不同年龄群体适用不同的法定退休年龄。
2. 按月领取基本养老金最低缴费年限逐步提高, 而符合条件的职工可以选择“弹性”提前退休或延迟退休。

本文将重点解读、分析上述改革对企业用工管理的影响, 并提出针对性的实务建议。

一. 分类、渐进延迟法定退休年龄, 基于“老人老办法, 新人新办法”原则, 对不同年龄群体适用不同的法定退休年龄。

《决定》与《办法》均将于 2025 年 1 月 1 日生效, 2024 年 12 月 31 日及之前达到法定退休年龄的职工, 将不受影响。详见下表:

.....
如您需要了解我们的出版物,
请联系:

Publication@llinkslaw.com

职工类型	出生日期	法定退休年龄
男职工	1964 年 12 月 31 日(含)之前	60 岁
管理或技术岗位女职工	1969 年 12 月 31 日(含)之前	55 岁
非管理或技术岗位女职工	1974 年 12 月 31 日(含)之前	50 岁

2025 年 1 月 1 日及之后达到法定退休年龄的职工，将根据其年龄层次，按照职工类型(男职工、管理或技术岗位女职工以及非管理或技术岗位女职工)，分别、逐步延迟法定退休年龄至 63 岁、58 岁和 55 岁。详见下表：

职工类型	出生日期	延迟后法定退休年龄
男职工	1965 年 1 月 1 日-1976 年 8 月 31 日	60 岁 1 个月-62 岁 11 个月
	1976 年 9 月 1 日(含)之后	63 岁
管理或技术岗位 女职工	1970 年 1 月 1 日-1981 年 8 月 31 日	55 岁 1 个月-57 岁 11 个月
	1981 年 9 月 1 日(含)之后	58 岁
非管理或技术岗位 女职工	1975 年 1 月 1 日-1984 年 10 月 31 日	50 岁 1 个月-54 岁 11 个月
	1984 年 11 月 1 日(含)之后	55 岁

官方法定退休年龄计算器：

通过扫描右方二维码，选择出生年月、性别及职工类型，即可计算出对应的改革后法定退休年龄、改革后退休时间、延迟月数。



国家社会保险公共服务平台

实务建议 1：更新用工文本中对员工法定退休年龄的表述。

随着退休政策的调整，企业用工文本中原有的统一适用的法定退休年龄规定已不再适用。在国家相关配套政策明确前，建议企业在劳动合同和员工手册等用工文本中引用《办法》中的相关规定，更新员工法定退休年龄的表述，并加入遵循国家及地方最新法规的条款。

实务建议 2：明确女员工“管理或技术岗位”和“非管理或技术岗位”的界定。

实践中，在确定女职工 55 岁还是 50 岁退休时，在全国范围内并无统一的认定标准，争议不断。目前一些地区仍适用上世纪 70 年代的“干部”或“工人”身份作为区分标准，而其他地区则依据女职工是否担任“管理或技术岗位”来判定。

虽然《决定》和《办法》采用“原法定退休年龄为五十五周岁”、“原法定退休年龄为五十周岁”的表述，并未具体说明如何确定女职工应适用 55 岁还是 50 岁的退休年龄，但《决定》第五条明确“《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》中有关退休年龄的规定不再施行。”这意味着，以往根据“干部”或“工人”身份来判断女职工退休年龄的法律依据，将随着《决定》的颁布于 2025 年 1 月 1 日起有所变化。

我们理解，此后，界定女职工退休年龄，关键将在于区分和认定员工所在岗位是否属于“管理或技术岗位”。通常，岗位的设置和安排是企业自主经营权的体现，换言之，企业有权根据自身的经营管理需要对此进行具体划分。因此，不论后续相关配套政策是否将进一步明确“管理或技术岗位”的具体定义，我们仍建议企业在员工手册等用工文本中对“管理或技术岗位”进行定义和划分，以便为女员工退休年龄的认定提供依据，同时预防可能出现的退休年龄争议。

实务建议 3：特殊群体员工退休年龄的处理。

随着《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》中有关退休年龄的规定的废止，井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康的特殊工种职工的退休年龄，以及因病丧失劳动能力提前退休年龄均可能相应变化。此外，台港澳和外籍员工的退休年龄的适用办法，也有待法律法规及相关配套政策进一步厘清。

因此，对于上述特殊群体员工，我们提示企业密切关注后续法律法规及相关配套政策的变化，针对性地在规章制度中更新关于退休年龄的表述，并加入遵循国家及地方最新法规的条款。

二. 按月领取基本养老金最低缴费年限逐步提高，而符合条件的职工可以选择“弹性”提前退休或延迟退休。

根据《办法》，自 2030 年 1 月 1 日起，职工基本养老保险的最低缴费年限由 15 年逐步提高至 20 年，每年提高 6 个月。详见下表：

基本养老保险最低缴费年限表	
年份	最低缴费年限
2024 年-2029 年	15 年
2030 年	15 年 6 个月
2031 年	16 年
2032 年	16 年 6 个月
2033 年	17 年
2034 年	17 年 6 个月
2035 年	18 年
2036 年	18 年 6 个月

2037 年	19 年
2038 年	19 年 6 个月
2039 年及之后	20 年

根据《办法》，职工既可以在达到最低社保缴费年限后，自愿选择弹性提前退休，但不得早于延迟前法定退休年龄(60 周岁、55 周岁、50 周岁)，也可以在与公司协商一致的情况下，在达到延迟后法定年龄后延迟退休，但延迟最长不超过 3 年。

职工办理提前和延迟退休的条件，如下表所示：

职工类型	年龄	退休选择
男职工	未达 60 周岁	不能办理退休
	60-63 周岁期间	社保缴费达最低年限，职工可以自愿选择提前退休
	63 周岁及之后	1. 可以正常办理退休；或 2. 与单位协商一致，延迟退休，但延迟最长不超过 3 年
管理或技术岗位 女职工	未达 55 周岁	不能办理退休
	55-58 周岁期间	社保缴费达最低年限，职工可以自愿选择提前退休
	58 周岁及之后	1. 可以正常办理退休；或 2. 与单位协商一致，延迟退休，但延迟最长不超过 3 年

对于非管理或技术岗位女职工，可以办理退休的时间，还取决于距其延迟后法定退休年龄的时间：

职工类型	年龄	退休选择
非管理或技术岗位 女职工	未达 50 周岁，或达到 50 周岁，但距延迟后法定退休年龄超过 3 年 [✱]	不能办理退休
	达 50 周岁且距延迟后法定退休年龄少于 3 年	社保缴费达最低年限，职工可以自愿选择提前退休
	55 周岁及之后	1. 可以正常办理退休；或 2. 与单位协商一致，延迟退休，但延迟时间最长不超过 3 年

[✱] 根据《办法》，对于弹性提前退休，职工需满足：1)不得早于原法定退休年龄，2)提前最长不超过 3 年。因此，从效果上说，延迟后法定退休年龄为 53 周岁 1 个月至 55 周岁的女职工，弹性提前退休的最早时间将不得早于“法定退休年龄-3 年”，也就是说，此群体女职工可以办理退休的最低年龄将被提高到 50 岁 1 个月-52 周岁。

举例说明：假设某女职工延迟后法定退休年龄为 54 岁 1 个月，那么在她 50 至 51 周岁期间，因距离 54 周岁 1 个月超过 3 年，无法办理弹性提前退休，她能办理弹性提前退休的最早年龄为 51 岁 1 个月。

综上，虽然改革后将适用延迟后的法定退休年龄，但该法定退休年龄与原法定退休年龄的意义并不完全相同，**延迟法定退休年龄并不意味着职工应延迟退休**。在“弹性”退休制度的框架内，员工未达延迟后法定退休年龄，仍可在符合条件的情况下，选择办理提前退休，即大部分员工可以通过“弹性”提前退休，在达到 60 周岁、55 周岁或 50 周岁的原法定退休年龄时办理退休，60 周岁、55 周岁或 50 周岁的退休年龄，并不会退出历史舞台，仍将作为认定员工退休条件的部分依据。

如下表所示，我们将现行退休制度与《决定》和《办法》中体现的新“弹性”退休制度中的关键退休条件进行了对比。随着退休年龄政策的调整，企业用工管理流程也需相应调整，并适应新“弹性”退休制度的法律框架。

	原退休制度	新“弹性”退休制度
法定退休年龄	延迟前法定退休年龄： 60 周岁 55 周岁 50 周岁	延迟后法定退休年龄： 60 周岁 1 个月至 63 岁 55 周岁 1 个月至 58 岁 50 周岁 1 个月至 55 岁
社保缴费的最低年限	15 年	1. 2029 年及之前: 15 年 2. 2030 年至 2039 年: 15 年 6 个月至 20 年
享受基本养老保险待遇的条件	1. 达到延迟前法定退休年龄； 且 2. 达到社保缴费最低年限	1. 达到延迟前法定退休年龄；且 2. 距离延迟后法定退休年龄少于 3 年；且 3. 达到社保缴费最低年限

实务建议 1：补充收集员工相关信息、梳理员工延迟后法定退休年龄，规划退休办理的时间和流程。

结合《办法》第三条明确的“不得违背职工意愿，违法强制或者变相强制职工选择退休年龄。”我们理解，如满足相关条件，员工可以自行决定提前退休和提前的具体期限(不超过 3 年)。因此，在用工管理流程中，除员工出生日期外，建议企业：

- 1) 补充收集员工的社保缴费年限信息，以便明确、梳理每个员工的延迟后和延迟前法定退休年龄、以及员工可以选择弹性提前退休的时间点。
- 2) 与员工确认办理“弹性”提前或延迟退休的意愿以及期限，明确退休的时间，提前规划退休办理流程。

实务建议 2：定制提前或延迟退休相关的用工文本。

根据《办法》，员工延迟退休，需要与公司协商一致，但提前退休可由员工自愿自主决定。而无论是延迟还是提前退休，都会涉及劳动关系的终止、退休手续的办理等事项。针对上述事项，建议企业：

- 1) 在企业规章制度中，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，为员工的退休流程办理提供指引。

- 2) 与提前或延迟退休的员工就退休的时间、退休手续办理、工作交接等事项通过签署协议的方式进行确认并做出具体安排。操作中, 可以针对提前退休和延迟退休, 事先分别准备协议或确认书模板, 以备实际需要。

特别提示, 随着“弹性”退休政策的出台, 部分地方现行的延迟退休政策, 可能与《决定》或《办法》等上位法的适用产生冲突。如上海地区的《上海市人力资源和社会保障局关于本市企业各类人才柔性延迟办理申领基本养老金手续的试行意见》(沪人社养发(2010)47号), 规定了“柔性退休”这一制度, 根据47号文, 符合规定条件的男职工柔性延迟退休一般不超过65周岁, 女职工一般不超过60周岁(未区分是否为管理或技术岗位), 这与《办法》将产生直接冲突(尤其是原50周岁退休的女职工)。

因此, 如企业存在根据现行地方政策为员工办理延迟退休的情况, 建议根据员工具体的延迟后法定退休年龄与社保最低缴费年限, 确认已办理的延迟退休(及签署的留用协议), 是否存在违反《决定》和《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“弹性”退休制度下, 员工达到法定退休年龄但未享受养老保险待遇时是否与企业存在劳动关系?企业能否行使单方终止权?

实践中, 员工已达到法定退休年龄, 但未享受养老保险待遇的情况广泛存在。对于此种情况下的用工法律关系的性质、用人单位是否有权单方终止等法律问题, 全国范围内并无统一的认定标准, 各地区司法实践的观点各异。

根据人民法院案例库编号 2023-16-2-186-001 案代表的观点, 此情形下应区分员工未享受养老保险待遇的原因: 如因用人单位的原因导致, 则双方之间法律关系为劳动关系, 用人单位终止/解除的, 需符合相关法定情形并需支付经济补偿或赔偿金, 即用人单位无权单方终止与员工的劳动合同; 但如员工未享受养老保险待遇非因用人单位的原因所导致, 则双方之间法律关系为劳务关系, 用人单位可以终止用工关系并不支付经济补偿或赔偿金。

我们分析, 在新“弹性”退休制度下, 延迟前法定退休年龄和延迟后法定退休年龄将并行适用并作为确定员工退休条件的依据, 加之最低缴费年限从15年逐步提升至20年, 上述争议问题可能会更加复杂, 亟待后续相关政策的细化和法律适用的厘清。

四. 结语

夏日消溶, 江河横溢, 环球同此凉热。人口问题和老龄化问题, 是包括我国在内的许多国家在工业化、城市化后期所面临的不可避免的挑战。劳动法律作为社会法, 其规范具有强制性。退休年龄不仅关系到劳动者的职业生涯结束, 影响社会生产力, 也对社会整体的福利体系产生深远影响。

我国现行的退休法律体系已明显落后于国民寿命的延长和社会生产的发展，迫切需要改革。《决定》和《办法》的出台，标志着我国退休制度改革迈出了重要的第一步，后续与退休相关的配套政策将逐步细化，相关法律适用也将进一步调整。

对于企业用人单位而言，当前的首要任务是确认、梳理员工的法定退休年龄(延迟前和延迟后)和社保缴费年限等相关信息，并相应调整、更新劳动合同、员工手册等相关用工文本。而对于劳动者来说，面对延迟退休的新形势，除了解本人延迟后法定退休年龄及相关权益外，也应及时调整心态，积极行使劳动这一光荣的宪法权利与义务。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市朝阳区光华东里 8 号
中海广场中楼 30 层
T: +86 10 5081 3888
F: +86 10 5081 3866

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环遮打道 18 号
历山大厦 32 楼 3201 室
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: LlinksLaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2024