

劳动法律热点问题

渐进式延迟法定退休年龄新规解读

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了《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》（“《决定》”），《决定》批准《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》（“《办法》”），《决定》和《办法》（“**延迟退休新规**”）均将自2025年1月1日起施行。

为应对我国日渐严峻的人口老龄化问题，早在2013年十八届三中全会上国家就提出“要研究制定渐进式延迟退休年龄政策”，近年来在“十四五”规划和党的二十大报告中又重申了这一政策信号。而本次延迟退休新规的出台，标志着国家层面关于延迟法定退休政策的最终落地。

本文将梳理延迟退休新规中的六大要点，并就退休年龄政策变化对用人单位和职工产生的影响予以提示，以便用人单位根据立法动态及时调整延迟退休新规下的劳动用工管理。

一、渐进式延迟法定退休年龄

延迟退休新规提出，自2025年1月1日起，男职工的法定退休年龄将逐步从原来的60周岁延迟至63周岁，女职工法定退休年龄将逐步从原来的50周岁、55周岁延迟至55周岁、58周岁。

在改革方式上，《办法》采取了“小步调整，

逐步到位”的方式延迟法定退休年龄。对于男职工和原法定退休年龄55周岁的女职工，法定退休年龄每4个月延迟1个月；原法定退休年龄50周岁的女职工，法定退休年龄每2个月延迟1个月，将在未来15年内逐步完成退休年龄改革。

值得注意的是，《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》曾规定按照工人和干部的身份来划分女职工退休年龄，即女工人年满50周岁、女干部年满55周岁退休，但实践中对于如何认定女职工的“工人（即非管理技术岗位）”或“干部（即管理技术岗位）”身份长期存在争议。《决定》继续沿用了女职工不同岗位适用不同退休年龄的做法，未将女职工的退休年龄统一。因此，女职工身份划分的争议仍将继续存在。

二、基本养老金最低缴费年限提升至20年

《办法》明确，从2030年1月1日起，将职工按月领取基本养老金最低缴费年限由15年逐步提高至20年，每年提高6个月。这意味着在2025年1月1日至2029年12月31日期间内退休的人员，不受缴费年限变化规定的影响；在2030年1月1日至2038年12月31日期间内退休的人员，最低缴费年限逐步从15年6个月递增到19年6个

月；在 2039 年 1 月 1 日之后退休的人员，最低缴费年限需满足 20 年。另外，如职工达到法定退休年龄但不满最低缴费年限的，可以按照规定通过延长缴费或者一次性缴费的办法达到最低缴费年限，按月领取基本养老金。

三、可自愿弹性提前或延迟退休

- **员工自愿弹性提前退休：**职工达到最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间最长不超过三年，且退休年龄不得低于男、女职工的原法定退休年龄。《办法》还强调，用人单位不得违背职工意愿，违法强制或者变相强制职工选择退休年龄，这意味着职工对于提前退休享有单方选择权，用人单位不得对此进行强制或干涉。

用人单位需要注意的是，此处的“提前退休”应指的是职工申领养老金、享受养老保险待遇年龄的提前，而非法定退休年龄的提前。具体而言，如员工已满足弹性提前退休的条件，且自愿选择提前退休，则用人单位可以以员工已享受养老保险待遇为由终止劳动合同；如员工拒绝提前退休，则用人单位不能强制终止劳动合同，因为此时员工既未享受养老保险待遇，也未达到法定退休年龄，不满足《劳动合同法》第四十四条或《劳动合同法实施条例》第二十一条所规定的劳动合同法定终止条件。

- **与单位协商一致可弹性延迟退休：**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三年。与职工可单方决定弹性提前退休不同的是，弹性延迟退休需要用人单位与

职工双方达成合意方可进行。

关于弹性延迟退休后的最长三年期限内劳动者与用人单位之间是否继续成立劳动关系的问题，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）（征求意见稿）》第六条的规定精神，以及上海¹、江苏²、深圳³等地的裁审意见，我国多数地区司法实践认为用人单位招用已达法定退休年龄但未享受基本养老保险待遇的人员，双方之间形成的用工关系可按劳动关系处理，尽管少数地区对此存在不同意见，但基于保护弹性延迟退休员工权益的角度，应当认为在弹性延迟退休的最长三年期限内，员工与用人单位之间的劳动关系依然存续。

四、健全养老保险激励机制

《办法》第四条规定，鼓励职工长缴多得、多缴多得、晚退多得。基础养老金计发比例与个人累计缴费年限挂钩，基础养老金计发基数与个人实际缴费挂钩，个人账户养老金根据个人退休年龄、个人账户储存额等因素确定。因此，如职工选择弹性提前退休，可能会影响其基础养老金的计发比例，与正常退休相比，职工领取的基础养老金会有所减少。

五、完善超龄人员的退休保障

《办法》第六条提出，用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益，并完善带薪年假制度。

目前我国并没有国家层面的规定允许超过法

¹ 《上海高院民事法律适用问答（2012年第1期）》第四条。

² （2020）苏01民终2160号民事判决书。

³ 《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见（试行）》第68条。

定退休年龄的劳动者参加工伤保险，这使得超龄劳动者的劳动权益难以得到保障，但上海⁴、江苏⁵、天津⁶等省市已陆续发布允许超过法定退休年龄人员参加工伤保险的地方政策，可以预见未来国家或其他省市即将出台相应的法规或政策，完善超龄人员的工伤保险制度，以配合弹性延迟退休政策的实施。另外，根据劳动法的现行规定，实践中有观点认为超过法定退休年龄的劳动者与用人单位之间不构成劳动关系，因此无法享受带薪年假等福利，未来国家或各个地方可能会出台相应规定明确超龄劳动者的带薪年假待遇享受问题，促进弹性延迟退休政策的落地。

六、特殊工种可以申请提前退休

《办法》第八条提出，国家规范完善特殊工种等提前退休政策。从事井下、高空、高温、特

别繁重体力劳动等国家规定的特殊工种，以及在高海拔地区工作的职工，符合条件的可以申请提前退休。对部分从事特殊工种岗位的职工适当降低退休年龄，也是对现有政策的延续，体现了国家对于特殊工种劳动者的特别保障。

结语

延迟退休新规不仅对于职工的法定退休年龄延迟方式、养老保险最低缴费年限提升等基础问题做出了细化规定，还通过“弹性实施、自愿选择”的方式在一定限度内赋予员工关于退休年龄的自主选择权，以及对各类劳动者的劳动权益进行了兼顾保障。用人单位应当在未来及时关注相关配套政策的出台与实施，积极与那些即将或已经到达法定退休年龄的员工进行沟通协商，以避免可能由此产生的劳动用工风险。

| | | | |
|-----|-----|--------------------|-----------------------|
| 冯明浩 | 合伙人 | 电话：86 21 2208 6269 | 邮箱地址：fengmh@junhe.com |
| 李梦 | 合伙人 | 电话：86 10 8553 7821 | 邮箱地址：limeng@junhe.com |
| 卫诗婕 | 律师 | 电话：86 21 2283 8317 | 邮箱地址：weishj@junhe.com |
| 林雾 | 实习生 | 电话：86 21 2283 8326 | 邮箱地址：linw@junhe.com |

本文仅为分享信息之目的提供。本文的任何内容均不构成君合律师事务所的任何法律意见或建议。如您想获得更多讯息，敬请关注君合官方网站“www.junhe.com”或君合微信公众号“君合法律评论”/微信号“JUNHE_LegalUpdates”。



⁴ 《上海市人力资源和社会保障局等四部门关于本市超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的试行意见》。

⁵ 《江苏省超过法定退休年龄人员和实习生参加工伤保险办法》。
⁶ 《天津市实习生和超龄从业人员参加工伤保险办法（试行）》。