

退休超龄人员再就业服务项目法律问题研究

吴越恒, 龚玉晨, 李瑞涛, 覃海涵, 王应思

北京物资学院法学院, 北京

收稿日期: 2025年9月14日; 录用日期: 2025年9月29日; 发布日期: 2025年10月27日

摘要

随着我国人口老龄化程度不断加深, 退休超龄人员再就业已成为劳动力市场的重要组成部分。本文深入探讨退休超龄人员再就业过程中涉及的法律关系认定、社会保险缴纳、劳动争议处理等核心法律问题, 结合最新司法解释和政策规定, 分析现行法律框架下的权益保障困境, 并提出服务项目法律风险防范体系的构建路径, 为推动超龄劳动者权益保障和法律制度完善提供理论参考。

关键词

超龄劳动者, 再就业, 劳动关系, 工伤保险, 劳动争议

Research on Legal Issues of Re-Employment Service Projects for Retired Overage Personnel

Yueheng Wu, Yuchen Gong, Ruitao Li, Haihan Qin, Yingsi Wang

Law School, Beijing Wuzi University, Beijing

Received: September 14, 2025; accepted: September 29, 2025; published: October 27, 2025

Abstract

With the deepening of the aging of China's population, the re-employment of retired over-age people has become an important part of the labor market. This article deeply explores the core legal issues such as legal relationship identification, social insurance payment, and labor dispute handling involved in the re-employment process of retired and overage personnel. In combination with the latest judicial interpretation and policy provisions, it analyzes the dilemma of protecting rights and interests under the current legal framework, puts forward the construction path of the legal risk prevention system of service projects, and provides theoretical reference to promote the

protection of the rights and interests of overage workers and the improvement of the legal system.

Keywords

Overage Workers, Re-Employment, Labor Relations, Work Injury Insurance, Labor Disputes

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

我国老龄化进程日益加速,“根据国家统计局《2024 年国民经济和社会发展统计公报》数据显示,截至 2024 年末,全国 60 岁及以上老年人口达 31,031 万人,占总人口的 22.0%。另据人力资源和社会保障部 2025 年一季度新闻发布会通报,继续就业的老年人口已突破 1800 万人[1]。”在这一背景下,超龄人员再就业成为不可忽视的社会现象和经济需求。所谓“超龄劳动者”,通常指超过法定退休年龄但仍参与劳动的人员,主要包括三类人群:正常退休并享受养老保险待遇的人员、提前退休但已享受养老保险待遇的人员,以及达到退休年龄但未能享受养老保险待遇的人员。

超龄人员再就业不仅关系到老年人自身的经济需求和社会参与需求,也对缓解劳动力短缺、发挥“银发人力资源”潜力具有重要意义。然而,长期以来,我国法律对超龄劳动者权益保障存在制度性缺失,尤其是在法律关系认定、社会保险覆盖和劳动争议处理等方面存在诸多模糊地带。2025 年 9 月 1 日,《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)》正式施行,同时人社部《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》征求意见稿发布,标志着超龄劳动者权益保障进入新阶段[2]。

“现有研究在超龄劳动者法律地位认定上呈现‘劳动关系说’与‘劳务关系说’之争。林嘉[3]提出“超越劳动关系”框架,主张将超龄劳动者纳入劳动法保护范畴。然而,这些研究多停留于理论争鸣,缺乏对 2025 年新规下“准劳动关系”实践样态的实证分析。本文试图在既有“特殊劳动关系”理论基础上,结合最新司法解释,构建可操作的法律风险防范体系。”

本研究基于最新政策变化,系统分析超龄人员再就业过程中的法律问题,致力于回答:在《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)》施行背景下,如何通过“准劳动关系”概念重构超龄劳动者法律地位。并为政府决策、企业用工和老年人再就业服务提供理论指导和实践参考。

2. 超龄人员再就业的法律关系认定

(一) 劳动关系认定标准的演变

超龄人员再就业法律关系的认定经历了从简单二分到多元考量的演变过程。传统司法实践中,普遍认为超过法定退休年龄的劳动者无法再建立劳动合同关系,只能签订劳务合同。一旦发生纠纷,往往以劳务关系处理,导致超龄劳动者在权益保障方面处于劣势。

《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(一)》第三十二条第一款曾规定:“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。”这一规定在司法实践中产生了广泛影响,成为处理超龄劳动者争议的主要依据。

然而,随着社会需求和法律理念的变化,这一标准逐渐松动。2025 年 9 月 1 日施行的《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)》废止了上述条款,标志着超龄劳动者争议处理进入新阶段。新规实施后,超龄劳动者与用工单位发生争议时,不再简单按劳务关系处理,而是可以享受与劳动合同关系同等的权益保障。

(二) 不同情形下的法律关系认定

根据现行司法实践,超龄人员再就业的法律关系认定需分情况处理:

已经依法享受养老保险待遇的人员。根据《社会保险法》规定,此类人员与用人单位建立的关系一般认定为劳务关系。因为其已经享受养老保险待遇,丧失了劳动法意义上的劳动者资格[4]。

达到退休年龄但未享受养老保险待遇的人员。此类情况较为复杂,又可分为两种情形,一是在原单位持续工作至退休年龄后但未办理退休手续;二是达到退休年龄后才重新入职用人单位。对于第一种情形,《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(一)》第三十四条规定“劳动合同到期后,劳动者继续在用人单位工作,可以视为双方之间继续按照原条件履行劳动合同”。因此,如果劳动者在达到退休年龄之前就在用人单位工作,并且持续工作到退休年龄之后,但一直没有办理退休手续,不能领取退休金的,符合劳动关系标准的,应认定双方之间为劳动关系。

达到退休年龄后新入职用人单位的人员,即使没有享受基本养老保险待遇或领取退休金,其与用人单位之间成立的一般是劳务关系,而非劳动关系。

(三) “准劳动关系”概念的出现

(1) 概念起源

随着法律实践的发展,一种称为“准劳动关系”的新型法律关系概念逐渐形成。“准劳动关系”并非全新概念,其思想源头可追溯至德国法上的“类雇员”(Arbeitnehmerähnliche Personen)及日本的“劳动者性”判断理论。我国学者肖竹、沈建峰亦提出“劳动关系光谱”理论,主张劳动法应包容“部分从属性”用工形态。这种关系既不同于传统的劳动关系,也不同于一般的劳务关系,而是一种特殊的法律关系。

(2) 本文中的“准劳动关系”定义

结合新规,本文将“准劳动关系”界定为:指超龄劳动者虽已达法定退休年龄,但因未享受养老保险待遇或基于特殊岗位安排,与用人单位之间形成的具有人格从属性与组织从属性,但在经济从属性、解雇保护等方面存在差异的特殊用工关系。北京市炜衡律师事务所高级合伙人姚均昌认为,按照司法解释二和即将出台的新规理解,超龄就业人员应该属于准劳动关系,即一种特殊的劳动关系,用人单位还要为其缴纳社保,出现伤害依然要认定工伤,包括加班和未休年假也可以主张。

这一新型法律关系的确立,为超龄劳动者提供了更为全面的权益保障,同时也为用人单位提供了更明确的法律指引。

(3) 外延边界

属于“准劳动关系”:达到退休年龄但未缴满养老保险者继续在原单位工作、新入职但用人单位为其缴纳工伤保险者。

不属于“准劳动关系”:已享受职工养老保险待遇的返聘人员(应为劳务关系)、纯粹临时性、一次性劳务(如钟点工)[5]。

3. 社会保险问题的法律分析与规制

(一) 工伤保险制度的突破

工伤保险是超龄劳动者再就业过程中最为紧迫的社会保险问题。过去,退休返聘人员无法参加工伤保险,一旦发生工伤事故,医疗费用往往难以得到充分报销,用人单位也面临巨大的赔偿风险。

2025年9月1日起实施的新规在这方面实现了重要突破。《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》明确规定，用人单位必须为超龄劳动者缴纳工伤保险。这一规定解决了超龄劳动者工伤保障缺失的问题，为他们的职业安全提供了基本保障。

然而，新规的实施仍面临诸多现实困境。首先，工伤认定所需的大量证据，如现场监控录像、目击者证词、医疗单据等，缺一不可。对于那些从事零散用工、灵活就业的老年人而言，搜集这些证据难上加难。其次，不同行业的工伤风险程度千差万别，高风险行业与低风险行业的工伤保险责任和费率应有所区别，避免统一适用的政策模式，抑制企业雇佣超龄劳动者的意愿。

典型案例分析：李鹊案充分展示了超龄劳动者工伤认定的困境。李鹊原系湘乡市百货公司员工，2014年3月办理退休手续后享受月基本养老金。2014年7月与湖南金园物业发展有限公司签订劳动合同，2015年5月在单位参加会议过程中突发身体不适，送医抢救无效死亡。湘潭市人社局不予受理工伤认定申请，家属提起行政诉讼。案件经历了多次循环诉讼，直到2019年7月湖南省高院驳回人社局再审申请，但李鹊能否最终被认定为工伤仍不得而知[6]。这一案例凸显了超龄劳动者工伤赔偿困境的根源在于立法对退休再就业人员劳动者身份的模糊处理。

（二）养老保险的自愿性与多元选择

对于超龄劳动者再就业期间的养老保险问题，现行政策采取了较为灵活的处理方式。根据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》，对于养老保险，缴费不足年限者，可以个人身份继续缴纳，也可与单位协商由单位缴纳。这意味着用人单位为超龄劳动者缴纳养老保险并非法定义务，而是可以由双方协商确定的事项。

这种安排考虑了超龄劳动者的多样化需求。对于已经享受养老保险待遇的退休人员，继续工作并不影响其养老金领取资格，也无需继续缴纳养老保险。对于尚未达到缴费年限要求的超龄劳动者，则提供了继续缴费的渠道，以满足享受养老保险待遇的条件。

（三）其他社会保险险种的适用性问题

在医疗保险、失业保险和生育保险方面，超龄劳动者再就业的情况也存在诸多特殊之处：

医疗保险，超龄劳动者可以参加医疗保险，方式与养老保险类似，支持个人或单位延续参保。对于已经享受医疗保险待遇的退休人员，继续就业一般不影响其医保待遇。

失业保险，对于未享受养老保险待遇的超龄劳动者，失业后符合条件可申领失业保险金。但对于已经享受养老保险待遇的再就业人员，则不存在失业保险问题。

生育保险，用人单位聘用已享受养老待遇的退休人员，通常无需为其缴纳生育保险费用。这一政策设计显著降低了企业的用工成本负担。

4. 超龄再就业劳动争议处理机制

（一）争议类型与处理特点

超龄人员再就业过程中发生的劳动争议主要包括以下几类：一是劳动报酬纠纷，如工资拖欠、加班费支付等；二是工伤待遇纠纷，如工伤认定、医疗费用赔偿等；三是工作条件纠纷，如休息休假、劳动保护等；四是解除关系纠纷，如违法解除赔偿等。

新规实施后，这些争议的处理发生了重大变化。《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》明确规定：“因本规定明确的劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障发生争议的，按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》处理”。这意味着超龄劳动者在这些核心权益领域的争议可以优先通过劳动仲裁解决，仲裁委不得拒收。

这一变化显著降低了超龄劳动者的维权成本，提高了维权效率。过去，超龄劳动者只能通过普通的

民事劳务纠纷途径解决争议，维权成本相对较高，保障力度相对较弱。

(二) 仲裁与诉讼的程序衔接

超龄劳动者劳动争议处理实行“仲裁前置”原则，即涉及核心权益的争议必须先仲裁，甚至可适用“一裁终局”。对于仲裁结果不服的，才可以向人民法院提起诉讼。

同时，调解在解决超龄劳动者劳动争议中具有重要地位。新规鼓励双方通过调解解决纠纷，这既符合中国传统的纠纷解决理念，也有利于维护劳动关系的和谐稳定。

此外，行政监督也在劳动争议处理中发挥重要作用。工资支付、最低工资等事项被纳入劳动保障监察范围，超龄劳动者可以通过向劳动监察部门投诉举报的方式维护自身权益[7]。

(三) 责任举证与证据规则

超龄劳动者劳动争议处理中的举证责任分配是一个关键问题。由于超龄劳动者往往在信息和资源方面处于弱势地位，证据规则的合理设计对其权益保障至关重要。

在工伤认定案件中，超龄劳动者需要提供证据证明工伤事实、医疗费用等。但由于老年人保留证据的意识和能力相对较弱，往往面临举证困难。为解决这一问题，有专家建议建立简化的工伤认定通道和数字化凭证系统，考虑为新入职的退休人员生成电子参保证明，记录其工资和工时信息。一旦发生工伤事故，相关部门可一键调取这些信息，大大降低老年劳动者的举证成本。

典型案例：在鹰潭市金鼎建设工程有限公司、徐水莲劳动和社会保障行政管理案中，法院认为是否形成劳动关系，应看劳动者是否事实上已成为企业、个体经济组织的成员并长期、稳定的提供有偿劳动[8]。这一判例为超龄劳动者劳动争议处理提供了重要参考。

5. 服务项目法律风险防范体系构建

(一) 企业合规管理机制

用人单位聘用超龄劳动者，应当建立全面的合规管理机制，以防范法律风险：

签订书面协议。《劳动合同法》第十七条，强调书面协议必备条款(工作内容、工时、报酬)用人单位需与超龄劳动者明确约定工作内容、报酬、休息休假、社保等条款，杜绝口头约定。协议应明确双方为劳务关系而非劳动关系，并在协议中注明不缴纳社保(养老保险、医疗保险等)的法律依据及双方责任，但工伤保险除外。

工伤保险强制缴纳。《工伤保险条例》第二条规定：“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工缴纳工伤保险费。”企业必须为超龄劳动者缴纳工伤保险(个人不缴费)。若未参保发生工伤，企业可能面临高额的赔偿风险。

合理岗位安排。企业应根据超龄劳动者身体状况合理安排岗位，原则上不安排加班，更不得安排从事高危作业。这不仅是法律要求，也是企业社会责任的表现。

薪酬支付保障。超龄劳动者享有最低工资保障，企业需以货币形式按月足额支付报酬，不得拖欠或克扣。

(二) 政府政策支持体系

政府应当构建多层次政策支持体系，促进超龄劳动者再就业服务的健康发展[1]：

差异化政策设计。不同行业的工伤风险程度千差万别，应制定差异化的工伤保险责任和费率标准，避免“一刀切”式政策导致企业不敢聘用超龄劳动者。

中小企业减负政策。政府可通过税收减免、社保缓缴或贴息等方式，在保障超龄劳动者权益的同时，减轻企业的负担，避免企业因成本压力而放弃聘用老年人[9]。

设立返聘补贴。对于积极聘用超龄劳动者的企业，特别是安排适合老年人特点岗位的企业，政府可以给予一定的补贴支持[10]。

数字政务建设。建立简化的工伤认定通道和数字化凭证系统，为新入职的退休人员生成电子参保证明，记录其工资和工时信息，降低工伤认定难度。

(三) 老年人权益保障机制

超龄劳动者自身也需要增强自我保护意识和能力：

证据保存意识。务必与用人单位签订书面劳动合同，妥善保管工资和缴费凭证；日常工作中注意拍照留证；受伤后及时就医，并妥善保存病历单据。

风险规避意识。《中华人民共和国老年人权益保障法》第七十条规定：“老年人参加劳动的合法收入受法律保护。任何单位和个人不得安排老年人从事危害其身心健康的劳动或者危险作业。”尽量避免从事高危工种，选择适合自身身体状况的工作岗位。

法律维权意识。了解自身的合法权益，在权益受到侵害时，及时寻求法律援助，维护自身合法权益。

技能提升意识。积极参加职业技能培训，无论是数字技能还是新业态的工作技能，提高自身就业能力。

6. 结论与展望

(一) 研究结论

本研究通过对退休超龄人员再就业服务项目法律问题的系统分析，得出以下主要结论：

第一，超龄人员再就业的法律关系认定已经发生了重大变化。从过去的简单按劳务关系处理，发展为区分不同情况分别认定，甚至出现了“准劳动关系”这一新型法律关系概念，为超龄劳动者提供了更为全面的权益保障。

第二，超龄劳动者工伤保险问题实现了制度突破。用人单位必须为超龄劳动者缴纳工伤保险，解决了长期存在的工伤保障缺失问题，为超龄劳动者提供了基本职业安全保障。

第三，超龄劳动者劳动争议处理机制更加高效便捷。涉及劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等核心权益的争议，可以按照劳动争议处理程序解决，仲裁委不得拒收，显著降低了维权成本。

第四，超龄再就业服务项目法律风险防范需要多方协同。用人单位、政府部门和超龄劳动者本人都需要积极参与，共同构建全面的法律风险防范体系。

(二) 研究展望

随着我国人口老龄化程度的不断加深和第二波生育高峰人口陆续达到退休年龄，超龄人员再就业规模将进一步扩大。未来研究可以从以下几个方向深入展开：

一是超龄劳动者职业技能培训的法律支持问题研究。如何通过法律手段保障超龄劳动者获得职业技能培训的机会，提高其就业能力，是一个值得深入研究的课题。

二是数字技能差距对超龄劳动者就业权益影响的研究。随着数字化转型加速，超龄劳动者可能面临数字技能不足导致的就业障碍，需要研究相应的法律对策。

三是超龄劳动者灵活就业法律问题研究。随着新就业形态的发展，超龄劳动者参与灵活就业的比例不断增加，这其中涉及的法律问题需要深入研究。

四是超龄劳动者职业健康与安全法律保障研究。超龄劳动者的身体状况特殊，需要特殊的职业健康保护措施，相关的法律保障制度需要进一步完善。

总之，退休超龄人员再就业服务项目法律问题的研究是一个多维度、跨学科领域，需要法律、社会保障、人力资源管理等多方面的专家学者共同参与，为推动超龄劳动者权益保障和法律制度完善提供

理论支持和实践指导。

参考文献

- [1] 国家统计局. 2024 年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL].
<http://finance.people.com.cn/n1/2025/0228/c1004-40428328.html>, 2025-09-19.
- [2] 施琪. 超龄劳动者权益保障的司法争议问题研究[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2025(4): 31-44.
- [3] 林嘉. 超越劳动关系: 超龄劳动者的劳动权益保护[J]. 法律适用, 2024(7): 47-60.
- [4] 李娜. 退休再就业法律问题研究[M]. 北京: 法律出版社, 2023.
- [5] 晏希, 杨碧波. 我国超龄劳动者就业的法律反思与规制[J]. 安徽警官职业学院学报, 2024, 23(5): 34-37+74.
- [6] 李娜. 退休再就业人员工伤损害赔偿的困境与出路[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(3): 115-128.
- [7] 张淑渝. 积极老龄化视角下退休再就业法律问题研究[D]: [硕士学位论文]. 太原: 山西大学, 2024.
- [8] 尹晓彤. 劳动者退休再就业法律问题研究[D]: [硕士学位论文]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2021.
- [9] 人民政协报. 让“老有所为”天地更宽广[EB/OL].
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1815109518592544274&wfr=spider&for=pc>, 2025-09-23.
- [10] 人力资源和社会保障部. 2025 年一季度人力资源和社会保障工作主要进展情况及下一步安排[EB/OL].
https://rst.hubei.gov.cn/zfxxgk/fdzdgknr/tjxx/2025/202504/t20250429_5636146.shtml, 2025-09-23.