

论超龄劳动者“不完全劳动关系”的 界定与保障

贺 臻

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2026年4月21日; 录用日期: 2026年5月13日; 发布日期: 2026年5月21日

摘 要

面对人口老龄化背景下超龄劳动者就业常态化与权益保障滞后的矛盾, 传统“劳动关系”与“劳务关系”的二元划分已难以适应现实需求。2025年《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》的出台及司法解释的修订, 为制度重构提供了契机。基于从属性理论分析, 超龄用工在人格、经济及组织维度均具备劳动关系的本质特征, 但因主体资格特殊性, 宜界定为“不完全劳动关系”。该形态的确立打破了“全有或全无”的保护逻辑, 转向“分层分类”的保障模式: 在强制落实劳动报酬、工时休假、安全卫生及工伤保险等核心基准的同时, 豁免经济补偿金等非核心义务, 以平衡权益保护与企业负担。通过完善立法供给、统一司法裁判、强化行政监管及构建社会协同机制, 可逐步建立起适应新型用工形态的劳动保障体系, 实现超龄劳动者“老有所为”与“劳有所保”的有机统一。

关键词

超龄劳动者, 不完全劳动关系, 从属性, 劳动基准, 权益保障

On the Definition and Protection of “Incomplete Labor Relations” for Older Workers

Zhen He

School of Law, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: April 21, 2026; accepted: May 13, 2026; published: May 21, 2026

Abstract

Amid the contradiction between the normalization of employment among older workers and the

lagging protection of their rights and interests in the context of population aging, the traditional dichotomy between “labor relations” and “civil law relations” can no longer meet practical needs. The promulgation of the “Interim Provisions on the Protection of Basic Rights and Interests of Older Workers” in 2025, along with the revision of judicial interpretations, provides an opportunity for institutional reconstruction. Based on the theory of subordination, the employment of older workers exhibits the essential characteristics of labor relations in the personal, economic, and organizational dimensions. However, due to the specificity of their subject status, it is appropriate to define such employment as “incomplete labor relations”. The establishment of this form breaks the “all-or-nothing” logic of protection and shifts toward a “layered and categorized” protection model: while mandating the implementation of core standards such as labor remuneration, working hours and rest, safety and health, and work-related injury insurance, it exempts non-core obligations such as economic compensation, thereby balancing rights protection with the burden on employers. Through improving legislative supply, unifying judicial adjudication, strengthening administrative supervision, and building social coordination mechanisms, a labor protection system adapted to new forms of employment can be gradually established, achieving the organic unity of “productive aging” and “protected employment” for older workers.

Keywords

Older Workers, Incomplete Labor Relations, Subordination, Labor Standards, Protection of Rights and Interests

Copyright © 2026 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

2025年7月31日,人力资源和社会保障部发布了《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》¹(简称《暂行规定》),这标志着国家层面首次针对“超过法定退休年龄继续就业”的群体构建了专项规范体系。随后,最高人民法院于同年8月1日颁布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(简称《司法解释(二)》)²。该解释第二十一条明确废除了原《司法解释(一)》第三十二条第一款中关于“已依法享受养老保险待遇或领取退休金人员应按劳务关系处理”的既有规则。这一系列立法与司法动态,共同构成了超龄劳动者权益保障制度转型的关键节点。

超龄劳动者权益保障问题凭借其深刻的时代背景引发社会高度关注。一方面,我国人口老龄化进程正加速推进。依据《2023年度国家老龄事业发展公报》³统计,截至2023年底,全国60周岁及以上老年群体规模已达2.9697亿,占总人口比重升至21.1%;预测显示,至2035年前后该比例将突破30%,标志着社会正式迈入重度老龄化时期;另一方面,高龄群体的再就业诉求愈发旺盛^[1]。招聘平台推出的《2022老龄群体退休再就业调研报告》⁴揭示,高达68%的退休老年人表现出强烈的重返职场意愿,6.7%为寻求个人和社会价值,34.3%为补贴家用、增加收入。

鉴于行政法规与上位法之间存在的规范冲突,超龄劳动者长期处于劳动法保护体系的边缘地带。《劳动合同法》第四十四条明确将“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇”设定为劳动合同终止的法定情

¹https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202507/t20250731_551603.html

²<https://www.court.gov.cn/fabu/xiangqing/472691.html>

³<https://www.mca.gov.cn/n152/n165/c1662004999980001752/content.html>

⁴https://m.tech.china.com/redian/2022/1017/102022_1159655.html

形，而《劳动合同法实施条例》第二十一条则规定“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止”[2]。这种规范冲突导致司法实践中裁判尺度不一，超龄劳动者面临劳动关系认定障碍、劳动基准保护不足、工伤保险待遇难以落实、误工费主张缺乏依据等多重困境。

2025年出台的《暂行规定》和《司法解释(二)》为破解这一困境提供了制度契机，但“不完全劳动关系”的内涵与外延仍有待厘清。本文聚焦的核心问题是：如何界定“不完全劳动关系”？其保障范围如何确定？在积极应对人口老龄化的国家战略背景下，如何构建适应超龄劳动者特点的劳动权益保障体系？

2. 超龄劳动者用工关系的理论争议与规范演进

2.1. 三种主要学说的评析

关于超龄劳动者与用人单位之间法律关系的定性，学界长期以来众说纷纭，主要形成了三种代表性理论。

一是“劳务关系说”。该观点主要援引《劳动合同法实施条例》第二十一条，认为劳动者一旦达到法定退休年龄，便自动丧失劳动法意义上的主体资格，双方形成的用工关系应纳入民法范畴进行调整[2]。这一学说提供了清晰的裁判标准，有利于提升司法审判效率，但其局限性亦十分显著：第一，单纯以年龄作为界定劳动主体资格的绝对标准，涉嫌构成年龄歧视；第二，该理论忽视了超龄劳动者在实际工作中仍接受单位管理、具有明显人身从属性的客观事实；第三，其逻辑与我国《宪法》所确立的劳动权保障原则存在潜在冲突。在司法实践中，持此观点的判决占据了超龄用工纠纷案件的绝大多数，山东、广东等地区的司法判例即为典型代表。

二是“劳动关系说”。该学说立足于《宪法》中的劳动权条款，主张退休年龄的到来并不意味着劳动主体资格的灭失，因此超龄劳动者理应受到劳动法的全面保护。虽然这一立场极大地强化了对超龄劳动者权益的保障，却未能充分考量其与适龄劳动者在社会保障需求上的差异性。鉴于大多数超龄劳动者已开始领取养老金或享受养老保险待遇，若对其提供与适龄劳动者完全等同的法律保护，不仅可能引发实质层面的不公，还会不合理地加重用人单位的用工成本。

三是养老保险待遇。该说以《劳动合同法》第44条为依据，以是否享受基本养老保险待遇作为认定用工关系的标准[3]。此学说部分回应了现实需求，但存在逻辑悖论：养老保险待遇的本质是具有福利性质的社会保障，并不具备决定劳动者用工关系的功能。将二者挂钩，意味着以社会保障待遇的存在与否来决定劳动者是否应受劳动法保护，有本末倒置之嫌。

2.2. 相关法律规范的演变脉络

纵观相关规范的演进历程，可清晰洞察其背后价值理念的深刻嬗变。1978年《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》⁵将退休界定为劳动者必须履行的义务，折射出计划经济时期以退休机制实现劳动力迭代更新的制度逻辑。1996年，原劳动部在《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》⁶中首次触及离退休人员再就业议题，将其划归劳务关系范畴；这一安排旨在就业压力严峻的背景下，优先保障适龄劳动者的就业机会。

2008年《劳动合同法》及其实施条例的施行，引发了法律适用层面的二元悖论：前者第四十四条与后者第二十一条在劳动合同终止要件上存在显著张力，即究竟应以“依法享受基本养老保险待遇”还是“达到法定退休年龄”作为判定标准。为弥合这一规范裂痕，最高人民法院相继出台司法解释以统一裁

⁵https://rst.fj.gov.cn/fw/xzqlyx/bssxyj/201912/t20191212_5149401.htm

⁶https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/202401/t20240131_513071.html

判口径。特别是 2010 年《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》⁷第七条确立规则,明确已享养老保险待遇的超龄从业者与单位间的争议,应按劳务关系予以处理。

近年来,规范体系的价值导向显现出明显的转型态势。2016 年,人社部发布《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》⁸,率先在特定情境下将超龄劳动者纳入工伤保险覆盖范畴。2024 年,《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》⁹第六条进一步强化保护力度,明确要求用人单位聘用超龄劳动者时,必须切实保障其劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生及工伤保障等基本权益^[4]。至 2025 年,随着《司法解释(二)》废止原有“劳务关系”条款,以及《暂行规定》对超龄劳动者权益保障内容的细化,标志着制度重心已从昔日的“优先保护适龄劳动者、减轻企业负担”,逐步转向“全面保障超龄劳动者基本权益”^[5]。

3. “不完全劳动关系”的法理基础与界定标准

3.1. 概念辨析：“不完全劳动关系”与相关理论的关联与分野

3.1.1. “非标准劳动关系”与“零工经济”的概念梳理

“非标准劳动关系”是学界用以描述传统典型劳动关系之外用工形态的理论概念,主要包括非全日制用工、劳务派遣、外包劳动等。

“零工经济”则主要描述依托数字平台实现的短期、灵活劳动模式,其核心关切在于算法管理、任务碎片化等新型控制方式。我国政策语境中更常使用“新就业形态”概念,2021 年人社部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》首次将新就业形态劳动者划分为三类:符合劳动关系情形、不完全符合劳动关系情形、符合民事关系情形,为“三分法”结构的确立奠定了基础。

3.1.2. 核心概念的比较分析

规范对象层面:非标准劳动关系指向用工形式的非典型性,但主体资格仍以适龄劳动者为预设;零工经济聚焦平台用工的技术特征;而不完全劳动关系的核心关切在于劳动者因主体资格特殊性(如超龄)或因从属性程度减弱而无法完全纳入传统劳动关系保护的“特殊状态”。

保护逻辑层面:非标准劳动关系理论秉持“同工同酬”原则,力求使非典型劳动者获得与典型劳动者接近的保护;零工经济研究更多关注算法透明、数据权利等新型议题;不完全劳动关系则转向“分层分类”保障模式,在劳动报酬、工时休假、安全卫生、工伤保险等核心基准层面强制适用,在经济补偿等发展权层面允许协议约定,体现了“底线强制、弹性自治”的治理理念。

法律定性层面:学界存在重要分歧,有学者主张不完全劳动关系可类比德国法上的“类劳动者”制度,构成独立第三类法律关系;也有学者持不同观点,认为“在民法与劳动法之间构建第三类法律关系的‘三分法’难以成立”,主张应通过扩大劳动法适用范围提供保护。还有学者主张从“弱从属性”特征出发,将其界定为“劳动关系的特殊状态”。

3.1.3. 本文的理论定位

在既有研究基础上,本文对超龄劳动者“不完全劳动关系”的界定采取以下立场:

其一,坚持从属性理论的核心地位。超龄劳动者与适龄劳动者具有高度一致的从属性特征,这构成将其纳入劳动法保护范围的实质性依据。

其二,正视主体资格特殊性的规范意义。与平台用工中的不完全劳动关系主要源于从属性程度减弱

⁷<https://www.court.gov.cn/fabu/xiangqing/1549.html>

⁸https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/201603/t20160331_236984.html

⁹http://www.npc.gov.cn/c2/kgfb/202409/t20240913_439534.html

不同，超龄劳动者不完全劳动关系的特殊性根植于主体资格——即已达到法定退休年龄且尚未享受职工养老保险待遇，应在制度设计上体现差异化安排。

其三，采纳“劳动法特殊状态说”而非“独立第三类说”。不完全劳动关系并非独立于劳动法的“法外之地”，而是劳动法调整范围内的特殊形态，这为“分层分类”保障模式的确立提供了理论支撑。

3.2. 从属性理论的再审视

界定超龄劳动者与用人单位之间法律关系的性质，核心在于回归劳动关系的本质特征，即“从属性”标准。从属性具体涵盖人格、经济及组织三个维度。人格从属性反映了劳动者对用人单位的人身依附关系，其外在表现为劳动者被纳入单位组织体系，并须服从单位的指挥与管理；经济从属性体现了劳动者为维持生计而向单位让渡劳动力，并以此换取劳动报酬的交换关系；组织从属性则强调劳动者已成为单位组织架构中的有机组成部分，必须遵循内部规章制度并适应组织的整体运行模式^[3]。

超龄劳动者在从属性光谱上处于何种位置？就人格从属性而言，超龄劳动者一旦受聘于用人单位，便必须遵循该单位的组织架构与规章制度开展劳动作业，接受考勤、绩效考核、工作指令等劳动管理，这与适龄劳动者并无二致。从经济从属性来看，尽管部分超龄劳动者已领取养老金，但养老金水平往往不足以满足生活所需——尤其是占超龄劳动者多数的农民工群体，其参加的城乡居民养老保险待遇水平远低于职工养老保险^[3]。从组织从属性来看，超龄劳动者同样融入用人单位组织，与其他劳动者协作完成工作任务。

超龄劳动者所付出的劳动在实质形态上高度吻合从属性标准，这从根本上确立了其与用人单位之间法律关系的劳动关系属性。然而，鉴于该群体已跨越法定退休年龄界限，且部分人员已开始领取养老保险金，其身份特征与标准劳动关系中的适龄劳动者存在显著差异。因此，在肯定其劳动关系本质的同时，必须正视并接纳其特殊性，不宜将其与常规劳动关系完全等同视之。

3.3. 从“二分法”到“三分法”的结构转型

传统劳动法采用“劳动关系-劳务关系”的二分法划分模式，劳动者要么获得劳动法的全面保护，要么完全由民法调整^[6]。这种“全有或全无”的模式在实践中已显现出明显弊端：处于中间地带的用工关系难以定性，导致劳动者要么享受不到任何劳动法保护，要么因裁判尺度差异而获得截然不同的待遇。

2021年7月，人力资源和社会保障部印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》¹⁰(人社部发〔2021〕56号)。该政策文件在制度层面首次创设了“不完全符合确立劳动关系情形”这一全新概念，成功构建了独立于传统劳动关系与民事法律关系之外的第三类用工形态。这一突破性举措，为准确界定超龄劳动者用工关系的法律性质提供了至关重要的参照系与理论范式。

2025年《暂行规定》和《司法解释(二)》的出台，标志着“完全劳动关系-不完全劳动关系-民事法律关系”三层结构在规范层面的初步确立。在此架构之下，超龄劳动者与用人单位所缔结的“不完全劳动关系”，既异于典型的标准劳动关系，亦不同于纯粹的民事劳务关系，进而衍生出一种融合“底线强制管控”与“意思弹性自治”的新型治理范式。

3.4. “不完全劳动关系”的界定标准

基于上述分析，可以从以下要件界定“不完全劳动关系”：

主体资格要件：劳动者须已达到法定退休年龄，同时尚未领取职工基本养老保险金。需注意城乡居民养老保险与职工基本养老保险在筹资渠道、给付标准等核心维度上存在根本性区别，前者由个人和国

¹⁰https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm

家财政负担，具有兜底保障性质，难以满足“老有所依”的现实需要。基于此，将适用对象严格限定为“尚未享有职工养老保险待遇”的群体，不仅有助于促进社会保险制度与劳动权益保护机制的有效衔接，还能通过精准界定保障边界，合理控制因倾斜性保护政策而引发的用人单位经济成本。

行为要件：坚持用工事实优先原则，以从属性为核心判断标准。具体而言，应从以下方面检验：劳动者是否接受用人单位的劳动管理(考勤、绩效考核、工作指令等)、劳动报酬是否作为主要生活来源、是否融入用人单位的组织体系。只要符合上述从属性特征，即使未签订书面合同，也应认定为不完全劳动关系。

排除情形：已享受职工养老保险待遇的退休返聘人员，因其已有较为稳定的生活保障，原则上不纳入不完全劳动关系保护范围。用工目的违法的情形(如从事违法犯罪活动)，当然排除适用。独立从事经营活动的自由职业者，因其不具备从属性特征，应归入民事法律关系调整。

3.5. “不完全劳动关系”的法律定位

在明确界定标准的基础上，有必要进一步厘清“不完全劳动关系”在整个劳动法律体系中的定位^[7]。首先，不完全劳动关系并非独立于劳动法的“法外之地”，而是劳动法调整范围内的特殊形态。劳动法的核心宗旨——即维护劳动者合法权益——在不完全劳动关系中依然具有适用性。其次，不完全劳动关系的构建，突破了传统劳动法“非此即彼”的二元保护范式，转而确立了“分层分类”的多元化保障机制。该模式正视劳动者群体内部的异质性，依据不同类别设定差异化的权益标准，既契合了实质正义的价值追求，也提升了劳动法应对社会转型的弹性与活力。

4. “不完全劳动关系”的保障范围与制度完善

4.1. 劳动基准保障

《暂行规定》采取“权利清单式”的保护路径，直接锁定超龄劳动者的四项核心权益：劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障。

劳动报酬保障：超龄劳动者有权获得不低于当地最低工资标准的劳动报酬，用人单位应当按月用货币支付，不得克扣或无故拖欠。加班工资依照劳动法相关规定计算。这与传统劳务关系下“按双方协议支付报酬”的模式有本质区别。

工作时间与休息休假：超龄劳动者的工作时间应遵守法定工时制度，一般不安排超龄劳动者加班。确需加班的，应支付加班工资。关于带薪年假，《暂行规定》仅要求“合理安排休息休假”，未明确引用《职工带薪年休假条例》，实务中需双方协议约定。

劳动安全卫生保护：用人单位应提供符合国家标准的劳动安全卫生条件，对超龄劳动者进行职业危害防护，可根据岗位特点安排定期健康检查。

4.2. 工伤保险保障

工伤保险是超龄劳动者权益保障的核心难题。传统制度下，工伤认定以劳动关系为前提，超龄劳动者难以纳入工伤保险覆盖范围。实践中，超龄劳动者在工作中受到事故伤害后，往往只能通过人身损害赔偿诉讼维权，不仅程序复杂、周期长，而且赔偿标准低于工伤保险待遇。

2025年颁布的《暂行规定》明确指出，用人单位须严格遵循国家相关规定，为超龄劳动者办理工伤保险参保手续并承担缴费义务，劳动者个人无需缴纳相应费用。这一规定标志着我国实现了工伤保险与劳动关系绑定，是制度层面的一大重要进展。事实上，地方层面的先行试点已为该项改革奠定了坚实的实践基础。例如，自2023年12月起，上海市率先推行新政，允许用人单位为年龄超过法定退休界限但未满65周岁的超龄就业人员，单独参加工伤保险项目。

司法实践亦推动制度变革。在刘凤英案中，法院终审判决用人单位承担工伤保险待遇责任，并指出超龄劳动者只要满足‘超过法定退休年龄’且‘从事有支配性劳动’两个条件，即应纳入保障范畴。

4.3. 权利义务平衡的考量

在保障超龄劳动者基本权益的同时，必须审慎考量用人单位的负担限度，实现劳资双方利益的合理平衡。一方面，用人单位招用超龄劳动者有其经济合理性——超龄劳动者往往经验丰富、责任心强、用工成本相对较低。如果对其施加过重的法定义务，可能导致用人单位减少甚至放弃招用超龄劳动者，反而损害这一群体的就业机会。另一方面，超龄劳动者毕竟已有养老金等基本生活保障，其权益保障需求与适龄劳动者存在差异，在制度设计上应当体现这种差异，避免造成新的不平等[7]。

基于上述考量，不完全劳动关系的制度设计应当坚持“底线保障、弹性自治”的原则：劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、工伤保险等涉及劳动者生存权、健康权的基本权益，应当强制适用劳动基准，不得通过协议减损；而经济补偿、无固定期限合同、社会保险(工伤保险除外)等涉及发展权、福利权的权益，可暂不强制适用，由双方通过协议约定。

4.4. 完善建议

4.4.1. 立法层面

在《劳动法》或《劳动合同法》修订中增设“不完全劳动关系”专章，建议包含以下核心条款：

定义条款：不完全劳动关系是指劳动者达到法定退休年龄、尚未享受职工基本养老保险待遇，与用人单位形成人格、经济、组织从属性，但因主体资格特殊性不宜完全适用标准劳动关系的用工形态。

书面协议条款：用人单位应当自用工之日起三十日内与超龄劳动者签订书面用工协议，载明工作内容、劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、工伤保险等事项。未签订协议的，由劳动行政部门责令改正。

劳动基准条款：用人单位支付劳动报酬不得低于当地最低工资标准，应当遵守法定工时制度，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件，依法缴纳工伤保险。

豁免条款：用人单位与超龄劳动者建立不完全劳动关系的，不适用经济补偿金、赔偿金、无固定期限劳动合同的规定。司法层面：统一“从属性”认定标准，发布指导性案例，解决同案不同判问题。摒弃单纯以法定退休年龄“一刀切”的做法，坚持以用工事实为核心，综合考察劳动者是否接受劳动管理、是否融入用人单位组织、劳动报酬是否作为主要生活来源等因素。对于认定标准中的疑难问题，可通过司法解释进一步明确。同时，建立健全超龄劳动者权益保障的绿色维权通道，简化诉讼程序，缩短审理周期，降低维权成本。

4.4.2. 行政层面

在监管重点上，应着力于用工协议签订、最低工资支付、工伤保险参保、劳动安全卫生等核心义务的履行情况，通过常态化专项检查形成有效约束[6]。在执法策略上，宜构建梯度化的法律责任配置机制：对初次轻微违法行为，以提示警示和限期整改为主，体现柔性执法理念；对一般违法行为，依法实施行政处罚并纳入重点监管范围；对恶意欠薪、拒不参保、造成工伤事故后逃避责任等严重违法行为，则应从重处罚并纳入劳动保障失信联合惩戒名单。同时，可依托数字化监管平台实现用工备案、社保参保、监察记录等信息互联互通，提升监管精准性和执法效能。

4.4.3. 社会协同层面

发挥工会组织的维权功能，探索将超龄劳动者纳入工会覆盖范围，使其能够享受工会提供的法律援助、困难帮扶等服务。开展针对性普法宣传，向超龄劳动者普及劳动法律知识，提升其维权意识和能力。

倡导积极老龄化理念，转变社会观念，消除对超龄劳动者的年龄歧视，营造尊老爱老、老有所为的社会氛围。鼓励行业协会制定超龄劳动者用工指引，引导行业规范用工。

4.5. 防范机制：道德风险与法律规避的规制路径

“不完全劳动关系”的制度创新在填补超龄劳动者权益保障空白的同时，也面临着道德风险与法律规避的挑战。用人单位可能利用制度弹性规避法定义务，超龄劳动者也可能产生逆向选择行为。因此，有必要构建系统性的防范机制。

4.5.1. 道德风险与法律规避的主要类型

道德风险层面：一是劳动关系“伪装”风险，用人单位通过协议设计将本应构成标准劳动关系的用工“降格”为不完全劳动关系；二是用工替代风险，企业可能以超龄劳动者大规模替换适龄劳动者，冲击劳动力市场代际平衡；三是逆向选择风险，部分超龄劳动者在享受养老金的同时，于纠纷发生后主张超出制度设计的权益。

法律规避层面：主要表现为协议定性规避(以合同条款排除劳动基准适用)、参保选择规避(诱导劳动者放弃养老、医疗保险续缴)、责任切割规避(通过劳务派遣、外包服务分散用工主体，制造劳动关系认定障碍)。

4.5.2. 防范机制的系统构建

(1) 严格的适用条件审查机制

确立“事实优先”审查原则，司法机关认定是否构成不完全劳动关系，不应仅以协议名称为依据，应回归从属性标准，对用工事实进行全面审查。凡符合标准劳动关系从属性特征的，应认定为完全劳动关系[8]。

明确排除适用的负面清单：存在明显人身依附关系、劳动者无任何自主决定权的；用人单位通过协议刻意规避法律义务、存在主观恶意的；劳动者未满退休年龄、通过退休返聘名义规避法定义务的。

(2) 用工比例限制的制度化设计

建立行业差异化比例标准。根据不同行业的劳动强度和用工需求，设置差异化的超龄劳动者用工比例上限，高危行业设定较低上限，超龄劳动者集中的服务行业可适当放宽。

实行用工备案制度。用人单位招用超龄劳动者后，向人社部门进行用工备案，申报人数和岗位分布。对比例异常的企业进行重点监管，逾期不改的纳入劳动保障失信名单。

(3) 补充性商业保险的制度化路径

推广补充工伤保险。借鉴安徽、河南等地试点经验，鼓励用人单位为超龄劳动者投保补充工伤保险，赔付停工留薪期护理补偿、一次性伤残就业补偿等用人单位应承担的费用，减轻企业赔偿压力。

开发标准化意外伤害保险。针对工伤保险暂未覆盖的风险敞口，开发超龄人员意外伤害保险产品，覆盖工作期间及合理上下班途中的意外伤害，建立与工伤认定相衔接的快速理赔通道。

配套税收优惠激励。对为超龄劳动者购买补充商业保险的用人单位，给予企业所得税税前扣除优惠，提高参保积极性。

(4) 多元共治的监督协同机制

工会监督层面，将超龄劳动者纳入工会覆盖范围，通过集体协商明确权益保护标准。司法救济层面，建立绿色维权通道，对恶意规避行为适用惩罚性赔偿。社会协同层面，开展针对性普法宣传，引导行业规范用工。

5. 结语

超龄劳动者“不完全劳动关系”概念的创设，是对传统劳动法“二元对立”范式的重要突破。该理

论坚持以实际用工事实为根基，以从属性特征为核心判定标准，将超龄群体正式纳入劳动基准的保护范畴。这一制度安排不仅有效夯实了劳动者的基本权益保障，同时规避了因过度保护而引发的负面效应，从而在劳动者、用人单位及社会公共利益之间构建了合理的平衡机制。

从更宏观的视角来看，这一制度转型折射出我国劳动法规范构造的深刻变革——从“身份”走向“行为”，从“全有或全无”走向“分层分类保护”，劳动法正从“身份识别”转向“行为保障”，逐步实现“有劳动就有保障”的制度目标。

在积极应对人口老龄化的国家战略背景下，完善超龄劳动者权益保障制度，不仅是对这一特定群体的权利救济，更是对全体劳动者未来预期的制度承诺。唯有如此，方能真正实现“老有所为”与“劳有所保”的统一，让每一位劳动者都能体面劳动、安心工作。

参考文献

- [1] 胡晓东. 超龄劳动者的劳动权益保障研究[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2025, 19(4): 10-15.
- [2] 曾彦超. 超龄劳动者用工关系认定的理论与实践评析[J]. 中国政法大学学报, 2025(5): 212-225.
- [3] 王晗, 李勃. 超龄劳动者再就业法律关系的法理阐释与认定构思——兼评《劳动争议司法解释(二)(征求意见稿)》第6条[J]. 山东工会论坛, 2024, 30(5): 61-72.
- [4] 薛长礼. 高龄劳动者概念重构及就业权利保障[J]. 检察风云, 2025(15): 18-19.
- [5] 钟道昌. 超龄劳动者权益保障的法治转型与制度补漏[J]. 中国社会保障, 2025(9): 76-77.
- [6] 北京市第一中级人民法院课题组, 马来客, 李军. 不完全劳动关系的界定及保护——从超龄劳动者权益保障问题展开[J]. 人民司法, 2024(13): 72-80+1.
- [7] 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.
- [8] 崔益华. 超龄劳动者工伤保险制度构建[J]. 中国社会保障, 2021(11): 58-59.