

比较法视野下超龄劳动者就业权保障的制度借鉴与本土适配

阳天一 闫姿宇

大连海事大学, 辽宁省大连市甘井子区, 116026;

摘要: 随着全球人口老龄化加剧, 超龄劳动者就业权保障成为各国共同面临的挑战。我国作为老年人口大国, 超龄劳动者劳动权益保护需求迫切, 但当前在劳动关系认定、司法实践及制度层面存在诸多问题。本文通过比较法视野, 考察美国、日本、德国在超龄劳动者就业权保障方面的制度实践与典型案例, 结合我国国内司法案例, 总结出反歧视立法、工伤保障差异化设计、解雇保护司法平衡等可借鉴经验, 提出构建类型化劳动关系认定体系、完善社会保障衔接机制等本土适配路径, 为完善我国超龄劳动者就业权保障制度提供参考。

关键词: 比较法; 超龄劳动者; 就业权保障; 制度借鉴; 本土适配

DOI: 10. 64216/3080-1486. 25. 06. 003

引言

随着全球人口老龄化进程的加速, 超龄劳动者群体在劳动力市场中的占比逐年上升, 其就业权保障问题成为各国劳动法律体系面临的共同挑战。我国作为世界上老年人口最多的国家, 超龄劳动者的劳动权益保护需求尤为迫切。当前学界围绕超龄劳动者劳动关系认定形成了劳动关系说、劳务关系说和特殊劳动关系说三种主要观点, 司法实践中则存在同案不同判的现象, 制度层面尚未形成统一的保障框架。在此背景下, 通过比较法视野考察域外制度实践, 结合我国典型案例提炼可借鉴的经验, 探索本土化适配路径, 具有重要的理论与现实意义。

1 域外超龄劳动者就业权保障的制度实践与典型案例

1.1 美国: 反年龄歧视与司法救济的双重保障

美国以反年龄歧视为核心构建了超龄劳动者权益保护体系, 1967 年《就业年龄歧视法》(ADEA) 明确禁止雇主对 40 岁以上劳动者实施年龄歧视, 覆盖招聘、薪酬、解雇等全流程。司法实践中, 2018 年 IBM “恐龙宝宝” 集体诉讼案凸显了对系统性年龄歧视的打击——该案中企业被指控通过裁员 “淘汰” 老员工, 内部邮件将其称为 “恐龙宝宝”, 虽尚未终审, 但法院公开的证据已引发社会对职场年龄歧视的广泛反思。2023 年加州 58 岁女员工瑞尔诉丹纳赫公司案更具标志性, 原告因遭受 “需要年轻员工” 等年龄羞辱被迫离职, 最终获赔 3100 万美元 (含 2800 万美元惩罚性赔偿), 创下美国年龄歧视案件赔偿纪录。

美国制度的特点在于: 一是确立举证责任倒置机制, 减轻劳动者举证负担; 二是通过高额惩罚性赔偿形成威

慑; 三是允许集体诉讼提高维权效率, 为超龄劳动者抵御就业歧视提供了坚实保障。

1.2 日本: 过劳保护与工伤认定的制度调整

日本 65 岁以上人口占比超 29%, 超龄劳动者权益保障面临独特挑战。其《劳动基准法》虽未作特殊规定, 但司法实践不断适应老龄化需求。2018 年福冈市 78 岁清洁女工过劳致瘫案中, 法院最初因工伤认定标准未考虑高龄因素驳回诉求, 引发社会对超龄劳动者过劳问题的关注; 2021 年富山市 62 岁工程师过劳死案取得突破, 劳动部门首次将消化系统疾病认定为 “过劳死”, 家属获赔 7300 万日元, 推动了工伤认定标准的修订。

日本的经验表明: 需建立针对超龄劳动者的特殊劳动保护标准, 完善工伤认定弹性机制, 加强对企业违法延长工作时间的监管, 防止超龄劳动者成为 “过劳” 重灾区。

1.3 德国: 解雇保护与比例原则的司法平衡

德国通过司法实践中的比例原则平衡劳资关系, 《解雇保护法》虽未专门针对超龄劳动者, 但法院在审理时注重综合考量。2008 年 50 岁收银员艾米丽被解雇案中, 超市以其侵占 1.3 欧元退瓶费为由即刻解雇, 一审、二审法院均支持企业决定, 但引发 69% 民众质疑。该案推动联邦劳动法院确立 “微小过失不应成为解雇超龄劳动者理由” 的规则, 强调解雇需兼顾劳动者年龄、工作年限等因素。

德国制度的特色在于: 通过比例原则平衡企业经营自主权与超龄劳动者就业稳定权, 强调解雇程序合法性与理由正当性, 工会在维权中发挥重要作用。

2 我国超龄劳动者就业权保障的司法实践与典

型案例

我国超龄劳动者权益纠纷呈现多样性，司法实践中存在诸多争议。江苏省连云港市中级人民法院发布的 6 起典型案例及其他纠纷案件，集中反映了当前制度的痛点，这些案例不仅暴露了法律适用的模糊地带，更凸显了超龄劳动者权益保障的现实困境。

2.1 工伤认定的差异化处理与权益失衡

陈大年诉某市劳动和社会保障局工伤纠纷案中，核心争议为超龄劳动者因工受伤是否可认定工伤。该案中，陈大年作为超过法定退休年龄的务工农民，在工作中意外受伤，劳动保障部门以其超龄为由不予认定工伤，引发诉讼。法院最终虽支持了陈大年的工伤认定请求，但判决理由仅强调“务工农民”身份的特殊性，未形成普适性规则。连云港中院发布的典型案例则进一步细化了工伤待遇范围：超龄劳动者因工作原因受伤，可获得停工留薪期工资和一次性伤残补助金，但不再享受一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金。这种“部分认可、部分限制”的处理方式，既承认了超龄劳动者面临的劳动风险，又与传统劳动关系中的工伤待遇相区别，反映了司法机关在现有法律框架下的折中态度。然而，此类判决也导致权益失衡——超龄劳动者往往因年龄因素丧失部分关键补偿，难以充分弥补工伤损失。

2.2 劳动关系认定与经济补偿的司法困境

梅某与上好人家酒店劳动合同纠纷案聚焦超龄劳动者法律保护的核心问题。梅某在达到法定退休年龄后继续在酒店工作，后双方发生纠纷，梅某主张解除劳动

关系的经济补偿金，但法院以“特殊劳动关系”不适用经济补偿规定为由驳回其请求。连云港中院的相关案例也明确：特殊劳动关系解除后用人单位不承担经济补偿金，劳动者超过法定退休年龄，用人单位可以终止劳动合同，但应同时结清拖欠的工资。这些判决体现了司法实践对“特殊劳动关系”概念的接纳，但“特殊劳动关系”的认定标准仍不清晰——何种情形构成“特殊”、其权利义务边界如何划分等问题尚未明确，导致超龄劳动者在维权时缺乏稳定预期。部分用人单位甚至利用这一模糊性，故意规避经济补偿责任，加剧了超龄劳动者的弱势地位。

2.3 社会保险与连带责任的制度空白

连云港中院的典型案例还揭示了两类突出争议：一是劳动者无法享受退休待遇时，能否主张未缴纳社会保险赔偿金。实践中，部分超龄劳动者因用人单位未缴纳社保而无法领取养老金，但其索赔请求常因“超龄不属于劳动关系”被驳回，导致社保权益落空；二是个人承包经营违规招用劳动者致损的，发包组织与个人承包经营者是否承担连带赔偿责任。此类案件中，超龄劳动者往往受雇于不具备用工主体资格的承包者，一旦发生损害，发包组织常以“不存在劳动关系”为由逃避责任，而现有法律对连带责任的规定并不明确，劳动者维权难度极大。这些问题暴露出超龄劳动者社保衔接的制度空白，以及用工形式复杂化带来的责任划分难题。

3 域外经验对我国的启示与本土适配路径

3.1 域外制度的可借鉴经验

表 1 美、日、德超龄劳动者就业权保障制度比较及对我国的启示

国家	核心制度	关键措施	对我国的启示
美国	反年龄歧视法律体系	1.禁止全领域年龄歧视 2.举证责任倒置 3.高额惩罚性赔偿 4.集体诉讼制度	1.增设反年龄歧视条款 2.建立举证责任倾斜机制 3.完善群体性维权渠道
日本	工伤认定与过劳保护	1.弹性工伤认定标准 2.超龄劳动者工作时间限制 3.雇主责任加重	1.细化工伤认定差异标准 2.设定超龄劳动者最高工时 3.强化高风险岗位保护
德国	解雇保护与司法平衡	1.比例原则审查解雇合理性 2.工会参与维权 3.解雇程序严格法定	1.明确超龄劳动者解雇条件 2.发挥工会维权作用 3.规范解雇协商机制

3.2 我国超龄劳动者就业权保障的本土适配路径

1. 构建类型化劳动关系认定体系

结合连云港中院案例中“特殊劳动关系”的实践，应超越单一的劳动关系或劳务关系认定模式，建立三级分类体系：

核心劳动关系：适用于未领取养老金且与用人单位存在强从属性（如固定工作时间、受单位规章制度约束）的超龄劳动者，完全适用《劳动法》《劳动合同法》，享受经济补偿、社保缴纳等完整权益；

特殊劳动关系：适用于已领取养老金但仍受单位较

强管理的劳动者，适用最低工资、工作时间、工伤保障等部分劳动基准，但不享受经济补偿；

民事劳务关系：适用于自主程度高的灵活就业者（如兼职、项目制用工），权利义务依民事合同约定，不适用劳动基准。

这种分类既尊重了用工实践的多样性，又能针对性解决梅某案中法律适用模糊的问题，为超龄劳动者提供稳定的权益预期。

2. 完善工伤保障与社保衔接机制

针对陈大年案及连云港中院案例中的工伤争议，可借鉴日本弹性认定标准，构建差异化保障体系：

未领取养老金的超龄劳动者，完全适用《工伤保险条例》，享受与普通劳动者同等的工伤待遇；已领取养老金的超龄劳动者，由用人单位缴纳专项工伤保险费，建立独立的工伤补偿基金，待遇标准参照普通工伤适当调整；对建筑、环卫等高风险岗位的超龄劳动者，强制要求用人单位购买商业意外险作为补充，提高保障力度。同时，参考美国社保政策的灵活性，建立“就业收入豁免额度”：超龄劳动者再就业收入低于额度的，不影响养老金领取；超过额度的，仅对超额部分适度扣减，解决 48.58% 领养老金就业者面临的待遇冲突问题，回应连云港案例中社保赔偿的争议。

3. 强化解雇保护与反歧视监管

借鉴德国比例原则，细化超龄劳动者解雇规则：

明确“微小过失不得作为解雇理由”，禁止用人单位以年龄增长、效率下降等非正当理由解雇；要求解雇前必须履行协商程序，对工作满 5 年以上的超龄劳动者，应提前 30 天书面通知并提供经济补偿建议；增设反年龄歧视条款，在《劳动法》《就业促进法》中明确禁止招聘、薪酬、晋升等环节的年龄歧视行为，建立举证责任倒置机制——用人单位需证明涉龄用工行为的合理性，减轻超龄劳动者举证负担。针对 38.68% 超龄劳动者反映的工资歧视问题，明确同工同酬原则，对恶意歧视行为设定惩罚性赔偿，提高违法成本。

4. 优化连带责任与维权服务体系

针对个人承包经营中的责任漏洞，参照德国工会维权模式，明确发包组织对承包者招用超龄劳动者的监督责任：发包组织明知承包者无资质仍发包的，需与承包者承担连带赔偿责任。同时，强化监管与服务支持：

加大劳动监察力度，重点排查超龄劳动者集中的行业，严查不签合同、欠薪、不缴社保等行为；在社区设立超龄劳动者法律服务站，提供免费法律咨询和维权援

助，回应 62.26% 劳动者的法律援助需求；开展针对性职业技能培训，建立高龄就业信息平台，促进供需精准对接，提升超龄劳动者的就业质量与抗风险能力。

4 结论

超龄劳动者就业权保障是老龄化社会的共同课题。美、日、德通过制度创新积累了反歧视、弹性工伤认定、解雇平衡等经验，我国应结合本土司法实践（如连云港中院案例中关于超龄务工农民工工伤认定、特殊劳动关系解除经济补偿、社保赔偿及承包经营连带责任的规定，以及陈大年案的工伤认定争议、梅某案的劳动关系保护问题），构建类型化劳动关系体系——明确核心劳动关系、特殊劳动关系与民事劳务关系的界限，完善工伤与社保衔接机制——细化不同情形超龄劳动者的工伤待遇及社保缴纳规则，强化监管服务——加大对用人单位违法用工的查处与权益救济支持。这不仅能回应国内案例中暴露的权益保障痛点，维护超龄劳动者合法权益，更能充分发挥老年人力资源优势，为经济社会可持续发展提供支撑。未来需通过实证研究细化制度设计，让保障措施贴合国内司法实践需求，推动保障从理论走向实践，实现法律效果与社会效果的统一。

参考文献

- [1] 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[J]. 2024.
- [2] 李瑞峰。我国超龄劳动者工伤保险权益保护研究[D]. 山东财经大学，2024.
- [3] 陈立丽。超龄劳动者权利保障问题研究[J]. 公民与法：审判版，2018.
- [4] 姚岚秋。论超龄劳动关系——超龄劳动者再就业法律关系辨析[J]. 中国劳动关系学院学报，2009(4).
- [5] 江苏省连云港市中级人民法院。超龄劳动者权益保护典型案例[Z]. 2023.

基金项目：本文系大连海事大学国家级大学生创新创业训练计划项目“超龄劳动者劳动权益保护研究”（项目编号：202510151204）的阶段性成果。

第一作者：阳天一，男，20，大连海事大学本科生，研究方向：民法基础理论

电子邮箱：3021293735@qq.com

第二作者：闫姿宇，女，19，大连海事大学本科生，研究方向：民法基础理论

电子邮箱：3123346775@qq.com