



上海市长宁区劳动和社会保障协会



精准解读新政 护航合规用工 —— 协会“咨询日”活动赋能企业劳动人事管理

为破解企业在劳动人事管理中的痛点难题，精准对接会员单位对超龄劳动者权益保障、延迟退休落地、劳动合同解除等核心诉求，11月20日，长宁区劳动和社会保障协会精心策划并举办一对一专项咨询会。活动特邀唐毅律师事务所合伙人邵敏杰律师坐镇，深度解读《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开意见稿）》及近期劳动人事系列新规，为企业HR提供“政策解读+实操指导”双重支持，助力企业筑牢合规用工防线。

聚焦超龄用工：明确标准，划定合规红线

在超龄劳动者用工管理这一企业高度关注的领域，邵律师首先明确核心界定标准——“达到法定退休年龄（男60周岁、女干部55周岁/工人50周岁）且不超过65周岁”，为企业筛选用工对象提供清晰依据。围绕用工协议签订、岗位适配管理、薪酬支付合规三大关键环节，邵律师拆解风险管控要点，并着重强调“书面协议必签、高风险岗位禁入、最低工资保底”三大核心原则，从源头规范企业超龄用工行为，避免因标准模糊引发法律纠纷。

针对超龄劳动者工伤保险参保这一关键问题，邵律师详细解读上海市最新政策：自2025年12月1日起，超龄劳动者工伤保险单险种强制参保政策将全面推行。邵律师重点提示未按规定参保可能引发的法律风险，包括行政处罚、工伤赔偿责任等，引导企业重视参保工作，切实保障超龄劳动者权益与企业自身合规安全。

解读延迟退休：细化流程，破解实操难题

结合渐进式延迟退休政策实施要求，邵律师针对企业在实操中可能遇到的困惑，如提前退休申请条件、延迟退休协商流程等，他逐一解答，并特别提醒：企业需对管理岗位性质进行全面评估，岗位认定需严格遵循“劳动合同约定→岗位说明书→实际工作内容”的顺序，同时明确管理岗需具备人员管理、决策部署等核心职责及相应满足条件，帮助企业精准把握政策细节，妥善处理相关人事安排，确保延迟退休政策平稳落地。

解答高频疑问：精准回应，化解用工困惑

在互动环节，来自信息技术、医药、商贸、物业等多个行业的HR踊跃提问，围绕退休返聘、社保补缴、劳动合同解除等高频问题寻求专业解答。针对“女职工达到法定退

休年龄后企业计划留用”的情况，他建议依据延退政策重新签订劳动合同或补充协议，细化工作内容、合同期限等条款；关于“解除退休返聘人员劳务关系是否需支付经济补偿”，他指出需以返聘协议约定为准，无约定则无需支付。

针对“员工达到法定退休年龄但社保缴费不足，以灵活就业身份参保，企业是否需补缴”的问题，邵律师强调核心在于企业在职期间是否依法缴费：若存在未足额缴纳、漏缴情况，即便员工退休后自行参保，社保征收机构仍可能责令企业补缴；若已按时足额缴纳，则企业无需承担额外责任，建议企业及时核对缴费记录，主动补缴欠缴费用。对于“员工因猥亵被刑拘，企业能否直接解除劳动合同”，他明确刑事拘留不等同于被追究刑事责任，不满足《劳动合同法》规定的单方解除条件，建议企业依据相关规定暂时中止劳动合同，待法院判决后再依法处理，并留存法律文书作为依据。

夯实服务成效：持续发力，护航企业发展

本次专项咨询活动以“针对性提问+专业化解答”的模式，精准解决了会员单位在劳动人事管理中的个性问题与共性困惑，为企业提供了可落地、可操作的政策指导与法律支持，得到与会企业的一致认可与高度评价。

下一步，长宁区劳动和社会保障协会将持续关注劳动保障政策动态，紧密围绕会员单位用工需求，创新服务形式、丰富服务内容，开展更多务实高效的专业服务活动，不断提升服务精准度与实效性。通过搭建政策解读、法律咨询、经验交流的平台，助力企业规范用工管理，构建和谐稳定的劳动关系，为区域行业高质量发展保驾护航。

