

トピックス

- 金誠同達、2026 ALB China 初の海外業務ランキングに選出

法令速報

- 国家市場監督管理総局が「広告引用内容の法執行ガイドライン」を公布
- 三省庁が「ネットワークデータセキュリティリスク評価規則」を共同公布
- 商務部が「産業チェーン・サプライチェーンの安全保障調査業務規則」を公布
- 全国人民代表大会常務委員会が「商標法」を改正

弁護士コラム

- シルバー人材雇用の新時代：高齢雇用コンプライアンス管理の根底論理再構築と実務対応

金誠同達、2026 ALB China 初の海外業務ランキングに選出

7月20日、有名な法律メディアである「Asian Legal Business(ALB)」は、初の「2026 ALB China 海外業務ランキング(2026 ALB China Overseas Practice Law Firm)」を発表しました。優れた涉外法律サービス能力と実績により、金誠同達法律事務所(JT&N)がランキングの上位に名を連ね、涉外法律サービス分野における当事務所の卓越した競争力を示すこととなりました。

中国で最も早く涉外法律サービスを提供した法律事務所の一つとして、金誠同達の涉外業務は多岐にわたります。その分野は、国際貿易・WTO、クロスボーダー紛争解決、国際仲裁、独占禁止法、海外 M&A・リストラクチャリング、クロスボーダー投資、外商投資、海外上場、海外社債発行、国家安全保障審査、税関・輸出規制、クロスボーダーデータコンプライアンス、クロスボーダー知的財産権、保険、日本業務、海商海事など多領域に及んでいます。

金誠同達は、異なる文化やビジネスの駆動要因を熟知しており、強力な外部リソースと体制を有しています。また、外国の法律事務所、業界の専門家、シニア・カウンセラー／クイーンズ・カウンセラー(QC)等と長期的かつ強固な提携関係を維持しています。

国家市場監督管理総局が「広告引用内容の法執行ガイドライン」を公布

2026 年 6 月 13 日、中国国家市場監督管理総局は「広告引用内容の法執行ガイドライン」を公布し、広告における引用内容の合法性について具体的な要件を定めた。以下のポイントは企業にとって注目すべき事項である。

1. 広告の引用内容は真実、正確かつ合法でなければならない、架空、捏造、または検証不可能な内容を引用してはならず、消費者を欺瞞・誤認させてはならない。
2. 広告で引用する統計資料または調査結果は科学的な方法で取得しなければならない、その統計・調査の範囲は広範かつ合理的でなければならない。抽出調査を行う場合、その標本は科学的かつ代表的な要件を満たし、結果の誤差は合理的な範囲内にななければならない。
3. 引用広告に商品のパフォーマンス、機能、用途、仕様、有効期限、優遇条件等が含まれる場合、フォントサイズの縮小、フォントの変更、背景と同系色の文字の使用等、消費者が判別しにくい方法を用いて、商品の性能、機能、用途、仕様、有効期限、優遇条件等を限定してはならず、また科学的常識に反する、または消費者に不利益な解釈・説明をしてはならない。

※ なお、同「ガイドライン」について、本 Newsletter 先月号の弁護士コラムでは、企業にとってのコンプライアンス上の課題と対応策について解説を行ったため、併せてご参照ください。

(出典：https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/ggigs/art/2026/art_8962fc1e4eb44a87b93d265af43b6940.html)

三省庁が「ネットワークデータセキュリティリスク評価規則」を共同公布

2026 年 6 月 18 日、国家インターネット情報弁公室、工業情報化部、公安部の三部門は共同で「ネットワークデータセキュリティリスク評価規則」(以下「本規則」)を公布し、2026 年 8 月 20 日より施行とした。「本規則」の主な内容は以下のとおりである。

1. 重要データを取り扱うネットワークデータ取扱者は、毎年リスク評価を実施することが義務付けられる。一般データを取り扱うネットワークデータ取扱者に対しては、少なくとも 3 年に 1 回リスク評価を実施することが推奨される。
2. ネットワークデータ取扱者は、自らリスク評価を実施することも、第三者評価機関に委託して実施することもできる。自らリスク評価を実施する場合、専任の担当者を選任しなければならない。評価機関に委託する場合、契約または法的拘束力を持つ他の文書等を通じて、双方の権利・義務等を明確にしなければならない。
3. ネットワークデータ取扱者においてネットワークデータセキュリティインシデントが発生し、重要データまたは大規模な個人情報が漏洩・窃取された場合、省級以上のインターネット情報管理当局、電信管理当局、公安機関その他の関係当局は、認証を受けた評価機関に委託してリスク評価を実施するよう要求することができる。

(出典：https://www.cac.gov.cn/2026-06/18/c_1783525609815499.htm)

商務部が「産業チェーン・サプライチェーンの安全保障調査業務規則」を公布

「産業チェーン・サプライチェーンの安全保障に関する国务院の規定」(国务院令第 834 号)の貫徹・実施のため、2026 年 6 月 22 日、商務部は「産業チェーン・サプライチェーンの安全保障調査業務規則」(以下「本規

則」)を公布した。

「本規則」は全 22 条からなり、産業チェーン・サプライチェーンの安全保障調査の対象、内容、手続、処理措置等を規定し、調査および処理の具体的ルールを明確にしている。「本規則」に基づき、商務部は産業チェーン・サプライチェーンの安全保障調査業務を担当し、調査活動を実施する。商務部は産業チェーン・サプライチェーンの安全保障上の被害を評価する際、以下の事項を考慮することができる。

(一)関連する措置または行為が、中国の産業チェーン・サプライチェーンに関連する国内外の要素の安全に及ぼす影響。これには、重要な物資、技術、資金、資産、データ、情報、人員、企業、プロジェクト等が含まれる。

(二)関連する措置または行為が、中国の産業チェーン・サプライチェーンに関連する国内外の要素の円滑な流動に及ぼす影響。これには、物流、商流、人流、資金流、データ流、情報流等が含まれる。

(三)関連する措置または行為が、中国の産業チェーン・サプライチェーンの国際競争力および発展ポテンシャル等に及ぼす影響。

(四)その他、産業チェーン・サプライチェーンの安全に影響を及ぼす事項。

(出典: https://www.mofcom.gov.cn/zwgk/zcfb/art/2026/art_6203fd463c704de1bd870597f24bbcb4.html)

全国人民代表大会常務委員会が「商標法」を改正

2026 年 6 月 26 日、第 14 期全国人民代表大会常務委員会の第 23 回会議において、「商標法」の改正案(以下「新商標法」)が可決された。「新商標法」は 2027 年 1 月 1 日より施行される。これは 1983 年の商標法施行以来、40 年以上ぶりの全面的な改正となる。企業にとって注目すべき「新商標法」の主な改正ポイントは以下の通りである。

1. 商標登録の要件をさらに厳格化。新商標法は、使用を目的とせず、かつ通常の生産経営活動の必要な範囲から明らか逸脱した商標登録出願を登録しないことを明確にした。また、悪意のある商標登録出願行為を行い、悪影響を及ぼした出願人に対しては、商標監督管理当局が警告を与え、かつ 10 万元以下の罰金を併科することが可能とされ、悪意のある商標登録行為に対する罰則が強化された。

2. 著名商標の保護を強化。同一または類似でない商品において、他人の登録済みの著名商標のスクワッティング(不正先取り)を禁止する規定を拡大し、著名商標の登録の有無を問わずスクワッティングを禁止することとした。即ち、著名商標の登録の有無が、著名商標の区分を跨いだ保護の可否に影響しなくなる、ということである。

3. 登録商標の専用権保護措置を充実化。商標関係の行政処罰と刑事処罰の連係メカニズムの整備、政府機関による商標侵害事件の取り締まり措置の拡充、商標専用権侵害に対する賠償額の増額などが含まれる。

(出典: https://www.cnipa.gov.cn/art/2026/6/26/art_95_206942.html)

シルバー人材雇用の新時代:

高齢雇用コンプライアンス管理の根底論理再構築と実務対応

弁護士 韓尚武

2024 年以降、中国の人口高齢化が進み、定年年齢の引き上げ政策が段階的に実施されるに伴い、法定退職年齢を超えた労働者（以下、「高齢労働者」という）の規模は拡大し続けている。しかし長年にわたり、高齢労働者の労働権益保障は法的に曖昧な状態が続き、企業にとって雇用上のリスクを予測することが困難であった。

そこで、「高齢労働者基本的権益保障暫定規定」（以下、「暫定規定」という）が 2026 年 7 月 1 日に正式に施行されることにより、中国における高齢労働者の雇用管理はいよいよ「法的根拠あり」という新たな段階へと踏み出した。「暫定規定」は、中国で初めて高齢労働者の権益保障を専門に定めた部門規則（日本の省令に相当）であり、長年にわたり高齢者雇用を単純に「労務関係」と同一視してきた従来の枠組みを打破した。企業にとってこれは単なるコンプライアンス要件の追加にとどまるものではなく、高齢労働者雇用に関する根本的な考え方を体系的に再構築するものである。企業はこれまでのように「労務関係」の性質判断に依存して労働法上の義務を回避してきた従来のやり方に固執することをやめ、「特別労働関係」という新たな枠組みのもとで、雇用管理システムを再検討・再構築する必要がある。

一、法的関係の再定義:「純労務」から「二元的混合」へ

長年にわたり、高齢労働者雇用の法的性質は司法実務において揺れ続けているが、一般的には労務契約という民事法律関係とみなされてきた。「暫定規定」の公布により、実質的に高齢労働者雇用の「特殊な労働関係」という性質を確立した。すなわち、「重要権利の労働関係適用、非重要権利の労務関係適用」という二元的な法的特徴が確立されたのである。

これは、高齢労働者が企業の労働管理を受けて有償の労働に従事する限り、労働報酬、休憩・休暇、労働安全衛生、労災保障という 4 つの重要権利については、直接「労働法」などの強行規定が適用されることを意味する。一方、契約違反による賠償、競業禁止、契約の解除・終了の条件など、非重要事項については、「民法典」の「合意に従う」原則が適用される。企業はこの境界を正確に識別し、高齢労働者を正式な従業員と完全に同一視してはならないほか、いかなる労働法的保護も受けられない「単なる労務提供者」とみなすことも許されない。

二、契約書の再構築:「法定の下限」と「合意の余地」の的確な画定

「暫定規定」では、企業は高齢労働者と書面による「雇用契約」（中国語：用工協議。労働契約ではなく）を締結しなければならないとされている。この契約書は今後の紛争解決の最重要な根拠となるため、企業は契約書の作成または更新に際して極めて慎重になる必要がある。

一方で、契約は法定の最低基準を全面的に網羅し、契約期間、業務内容、勤務地、勤務時間、休憩・休暇、労働報酬（現地の最低賃金水準を下回ってはならず、毎月満額支払われる必要あり）、社会保険、労働保護および職業上の危険防止など、重要事項を明確に定める必要がある。

他方、企業は「合意の余地」を十分に活用することで、雇用リスクを軽減することができる。「暫定規定」では、高齢労働者に対し「労働契約法」に基づく完全な権利が与えられているわけではないため、企業は契約において経済補償金や賠償金など、労働法上の他の義務を明確に除外することが可能である。そのため、「労働法で定める権利を享受する」等の幅広い表現は避けるべきである。「暫定規定」が与える柔軟性を最大限に活用し、契約に合理的な一方的解除の条件（例えば、複数回の遅刻・早退、秩序を乱す行為など）を定め、契約終了に際して労働組合への通知手続きを不要とすることで、企業の雇用自主権を確保することが可能である。

三、労災保障の義務化：リスク隔離防火壁の構築

労災保険は、今回の「暫定規定」において企業に課された主な義務の一つである。「暫定規定」第 15 条には、雇用者は高齢労働者に対して労災保険に加入させ、労災保険料を納付しなければならないと定めている。この規定により、これまで各地で異なっていた労災保険の加入ルールの地域差が解消され、高齢労働者に対する労災保険の納付が企業の法的義務として確立した。

これに対し、企業は現在の高齢労働者の保険加入状況を全面的に点検し、労災保険未加入の高齢労働者の加入手続を行わなければならない。地方のシステムがまだ更新されていないなどの理由で一時的に労災保険に加入できない過渡期については、必ず加入申請を行ったことを示す書面証拠を保管するとともに、雇用者責任保険などの民間保険を速やかに購入して代替の保障を確保したほうが妥当である。万が一労働災害が発生した場合、企業が法令に基づいて保険に加入していないと、全ての労災賠償待遇を自ら負担する巨大なリスクに晒されることになる。

四、日常管理と紛争対応：精緻化な運営と事項別の紛争受理

日常の管理において、企業は高齢労働者を適切な賃金・勤怠管理システムに組み込み、給与の現物支給や、残業時間等を無視した長期な「月給固定」等の違法な運用を禁止する。原則として、高齢労働者に残業を命じてはならず、やむを得ず残業させる場合は、法律に基づいて残業手当を支払わなければならない。また、その高齢労働者の身体状況に応じた適切な職務を割り当て、危険度の高い仕事や重労働、有毒有害な作業を一切命じてはならず、入社時および退社前の職業健康診断を確実に実施する必要がある。

紛争解決に関して、「暫定規定」は「事項別の」受理方法を確立した。労働報酬、休憩・休暇、労働安全衛生、労災保障に起因する紛争については、労働仲裁および労働監察の対象とし、その他の事項に関する紛争については、裁判所が直接受理することとしている。企業は日常の管理において、出勤記録、給与明細、残業承認書、研修記録などの重要な証拠をしっかりと保管しておくよう心がける必要がある。これにより、万一仲裁や訴訟が発生した場合に備えることができる。

「暫定規定」の施行は、「シルバー雇用」の放任から規範化への転換を意味する。企業は今回の「暫定規定」を契機として、高齢労働者雇用の現況を点検し、契約書再締結や制度改訂を全面的に実施し、労働基準の最低基準を守りつつ、精緻な契約条項と制度設計を通じて労働者の権益保障と企業雇用の柔軟性の最適バランスを実現し、人口高齢化の下で法的リスクを効果的に防止し、人材レッドオーシャンを制すべきであると考えられる。

- 本誌は無料で配布させていただきます。
- お問合せやご意見をおもちの方は newsletter@jtn.com までご連絡ください。
- 本誌の内容の一般性のため、掲載内容を基にした商業活動による損失は弊所では責任を負いかねますのでご了承ください。
- なお、本誌は弊所が PDF ファイル形式により配布するもので、ヘッダーを含む PDF ファイルの全文を変更せずに配布される場合は許可しますが、それ以外の場合には弊所にご相談ください。

<http://www.jtn.com/JP>

TOPICS

- [金诚同达荣登 2026 ALB China 首届海外业务排名](#)

法规速递

- [国家市场监督管理总局发布《广告引证内容执法指南》](#)
- [三部门联合公布《网络数据安全风险评估办法》](#)
- [商务部公布《产业链供应链安全调查工作办法》](#)
- [全国人大常委会修订《商标法》](#)

律师专栏

- [银发用工合规新纪元：超龄用工合规管理的底层逻辑重构与实务应对](#)

金诚同达荣登 2026 ALB China 首届海外业务排名

7月20日，知名法律媒体《亚洲法律杂志》（Asian Legal Business, ALB）公布了首届2026 ALB China 律师事务所海外业务排名（2026 ALB China Overseas Practice Law Firm），金诚同达以卓越的涉外法律服务能力与市场表现，位列榜单前列，彰显了律所在涉外法律服务领域的突出竞争力。

作为最早提供涉外法律服务的中国律师事务所之一，金诚同达的涉外业务领域覆盖面广泛，包括国际贸易与WTO、跨境争议解决、国际仲裁、反垄断、境外并购与重组、跨境投资、外商投资、境外上市、境外债券发行、国家安全审查、海关与出口管制、跨境数据合规、跨境知识产权、保险、日本业务、海商海事等在内的多个领域。

金诚同达了解不同的文化和商业驱动因素，拥有很强的外部法律资源和力量，与外国律师事务所、行业专家、资深大律师/皇家大律师等保持着长期稳固的合作关系。

国家市场监督管理总局发布《广告引证内容执法指南》

2026年6月13日，国家市场监督管理总局发布《广告引证内容执法指南》，对广告中引证内容的合法性提出了具体要求。其中以下内容值得企业关注。

1. 广告引证内容应当真实、准确、合法，不得引用虚构、伪造或者无法验证的内容，不得欺骗、误导消费者。

2. 广告中引用的统计资料或者调查结果应当通过科学方法取得，其统计和调查范围应当具有广泛性、合理性。采用抽样方式进行统计或者调查的，其样本应当符合科学性、代表性要求，其结果偏差应当在合理范围内。

3. 引证广告中含有商品的性能、功能、用途、规格、有效期限、优惠条件等内容的，不得利用减小字号、改变字体、使用与背景相近颜色文字等可能使消费者难以辨明的方式，对商品的性能、功能、用途、规格、有效期限、优惠条件等进行限缩，或者作出不符合科学常识、不利于消费者的解释或者说明。

※ 本 Newsletter 上一期的律师专栏文章就本《执法指南》对企业的合规挑战和应对策略进行了解读，可一并作为参考。

（法规原文：https://www.samr.gov.cn/zw/zfxxgk/fdzdgknr/ggjgs/art/2026/art_8962fc1e4eb44a87b93d265af43b6940.html）

三部门联合公布《网络数据安全风险评估办法》

2026年6月18日，国家互联网信息办公室、工信部和公安部三部门联合发布《网络数据安全风险评估办法》（下称《办法》），自2026年8月20日起施行。《办法》主要内容如下。

1. 处理重要数据的网络数据处理者应当每年度开展风险评估，鼓励处理一般数据的网络数据处理者至少每3年开展一次风险评估。

2. 网络数据处理者可以自行或者委托第三方评估机构开展风险评估。网络数据处理者自行开展风险评估，应当指定专人负责。网络数据处理者委托评估机构开展风险评估，应当通过订立合同或者其他具有法律效力的文件等方式明确双方的权利、义务等。

3. 网络数据处理者发生网络数据安全事件，导致重要数据或者大规模个人信息泄露、被窃取的，省级以上网信部门、电信主管部门、公安机关和其他有关部门可以要求其委托通过认证的评估机构开展风险评估。

（法规原文：https://www.cac.gov.cn/2026-06/18/c_1783525609815499.htm）

商务部公布《产业链供应链安全调查工作办法》

为贯彻落实《国务院关于产业链供应链安全的规定》（国务院令 第834号），2026年6月22日，商务部发布《产业链供应链安全调查工作办法》（下称《办法》）。

《办法》共22条，规定了产业链供应链安全调查的对象、内容、程序和处理措施等，明确了调查和处理的具体规则。根据《办法》，商务部负责产业链供应链安全调查工作，开展调查活动。商务部在评估产业链供应链安全损害时，可以考虑以下情况：

（一）有关措施或者行为对我国产业链供应链相关境内外要素安全的影响，包括重要物质、技术、资金、资产、数据、信息、人员、企业、项目等；

(二) 有关措施或者行为对我国产业链供应链相关境内外要素畅通流动的影响, 包括物流、商流、人流、资金流、数据流、信息流等;

(三) 有关措施或者行为对我国产业链供应链国际竞争力和发展潜力等方面的影响;

(四) 其他影响产业链供应链安全的情况。

(法规原文: https://www.mofcom.gov.cn/zwgk/zcfb/art/2026/art_6203fd463c704de1bd870597f24bbc4.html)

全国人大常委会修订《商标法》

2026年6月26日, 第十四届全国人民代表大会常务委员会第二十三次会议审议通过了新修订的《商标法》(下称新商标法), 新商标法自2027年1月1日起施行。这是1983年商标法施行四十多年来首次全面修订。新商标法以下修订内容值得企业关注。

1. 进一步严格规范商标注册条件。新商标法明确, 不以使用为目的, 且明显超出正常生产经营需要申请商标注册的, 不予注册。商标注册申请人存在恶意申请商标注册行为造成不良影响的, 由负责商标执法的部门给予警告, 可以并处十万元以下的罚款, 加大了对恶意申请商标注册行为的惩戒力度。

2. 加强对驰名商标保护。将禁止在不相同、不相类似的商品上抢注他人已注册驰名商标, 扩大至不区分驰名商标是否注册均禁止抢注, 即不再以驰名商标是否注册区分驰名商标能否跨类别保护。

3. 完善注册商标专用权保护措施。包括完善商标案件行政处罚和刑事处罚的衔接机制, 完善政府部门查处商标侵权案件的执法措施, 加大关于侵犯商标专用权的赔偿数额等。

(法规原文: https://www.cnipa.gov.cn/art/2026/6/26/art_95_206942.html)

银发用工合规新纪元：超龄用工合规管理的底层逻辑重构与实务应对

韩尚武律师

2024年以来, 随着中国人口老龄化程度加深和延迟退休政策的渐进实施, 超过法定退休年龄的劳动者(以下简称“超龄劳动者”)群体的规模持续扩大。但长期以来, 超龄劳动者群体的劳动权益保障长期处于法律模糊地带, 企业用工风险难以预判。

而随着《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(以下简称“《暂行规定》”)于2026年7月1日正式施行, 我国超龄用工管理正式步入“有法可依”的新阶段。作为我国首部专门针对超龄劳动者权益保障的部门规章, 《暂行规定》彻底打破了长期以来将超龄用工简单等同于“劳务关系”的传统格局。对于企业而言, 这绝非仅仅是增加了一项合规要求, 而是超龄用工底层逻辑的系统性重塑。企业必须摒弃过去依赖“劳务关系”定性来规避劳动法义务的路径依赖, 在“特殊劳动关系”的新框架下, 重新审视并重构用工管理体系。

一、法律关系再定位：从“纯劳务”到“二元混合”

长期以来, 超龄用工的法律性质在司法实践中摇摆不定, 但通常认为是劳动合同民事法律关系。《暂行规定》的出台, 实质上确立了超龄用工“特殊劳动关系”的定性, 即“核心权益劳动关系化、非核心权益劳务关系化”的二元法律特征。

这意味着，只要超龄劳动者受企业劳动管理、从事有报酬的劳动，其在劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障四大核心权益上，将直接适用《劳动法》等强制性规定；而在违约赔偿、竞业限制、解除终止条件等非核心事项上，则适用《民法典》“从约定”原则。企业必须精准识别这一边界，既不能将超龄员工完全等同于正式员工，也不能将其视为不受任何劳动法律保护的“劳务工”。

二、书面协议重塑：精准划定“法定底线”与“约定空间”

《暂行规定》要求企业必须与超龄劳动者订立书面“用工协议”（而非劳动合同）。这份协议将成为未来争议解决的核心依据，企业在起草或更新协议时需极度审慎。

一方面，协议必须全面覆盖法定底线，明确约定协议期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬（不得低于当地最低工资标准且按月足额支付）、社会保险、劳动保护与职业危害防护等核心事项。

另一方面，企业可以充分利用“约定空间”来对冲用工风险。鉴于《暂行规定》并未赋予超龄劳动者完整的《劳动合同法》权利，企业可以在协议中明确排除经济补偿金、赔偿金等劳动法项下的其他义务，切忌使用“享受劳动法规定的权利”等宽泛表述。同时，可充分利用《暂行规定》赋予的灵活性，在协议中约定合理的单方解除协议条件（如多次迟到早退、扰乱秩序等），且终止协议无需履行通知工会程序，以此保留企业的用工自主权。

三、工伤保障强化：构筑风险隔离防火墙

工伤保险是本次《暂行规定》为企业设立的主要义务之一。《暂行规定》第十五条明确规定，用人单位应当为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费。这一规定消除了以往各地工伤保险参保规则的地域差异，将为超龄劳动者缴纳工伤保险确立为企业的法定义务。

对此，企业需全面排查现有超龄员工的参保状态，并为未参加工伤保险的超龄劳动者办理参保手续。对于因地方系统尚未更新等原因暂时无法参保的过渡期，务必保留已申请参保的书面凭证，并及时购买雇主责任险等商业保险作为替代保障。一旦发生工伤，若企业未依法参保，将面临自行承担全部工伤赔偿待遇的巨大风险敞口。

四、日常管理与争议应对：精细化运营与争议的分类受理

在日常管理中，企业需将超龄劳动者纳入规范的薪酬与考勤体系，杜绝以实物抵扣工资或长期“包月”覆盖所有工时的违规操作。原则上不安排超龄劳动者加班，确需加班的必须依法支付加班费；同时，应根据其身体状况安排适岗工作，严禁安排高危、强体力或有毒有害作业，并落实入职及离职前的职业健康体检。

在争议解决方面，《暂行规定》确立了“因事而异”的分类处理路径。因劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障引发的争议，纳入劳动仲裁和劳动监察范围；而其他事项争议则由人民法院直接受理。企业在日常管理中应注意保留考勤记录、工资流水、加班审批及培训记录等关键证据，以应对可能发生的仲裁或诉讼。

《暂行规定》的施行，标志着“银发用工”从粗放走向规范。企业应当以此次《暂行规定》为契机，

全面开展超龄劳动者用工现状盘点、协议换签与制度修订，在守住劳动基准底线的同时，通过精细化的协议约定与制度设计，实现劳动者权益保障与企业用工灵活性的最佳平衡，从而在人口老龄化背景下有效防范法律风险，赢得人才红利。

- 本期刊免费阅读。
- 如有任何咨询或意见，请联系 newsletter@jtn.com。
- 请注意，由于本刊内容具有普遍性，对于基于刊载内容所进行的商业活动造成的损失，本所概不负责。
- 此外，本期刊由本事务所以 PDF 文件形式发布，如需未经修改 PDF 文件全文（包括页眉）进行传播，本事务所予以许可，其他情况请与我司协商。

[http:// www.jtn.com/JP](http://www.jtn.com/JP)