

保华月刊

Baohua Monthly

2021年11月刊
Nov. 2021
第57期
NO. 57

- “48小时内死亡”视同工亡的司法理解与适用
- “隐性失业”和“隐性就业”



总编: 董保华
责编: 董润青、杨杰
编辑: 蒋素梅



保華律師事務所

2 **劳动法新闻资讯**

Labor Law News

劳动新规详解

Close Look at New Labor Regulations

63 **关于加强交通运输新业态从业人员权益保障工作的意见**

Opinions on Strengthening the Protection of the Rights and Interests of Practitioners in New Forms of Transport Business

71 **国家医保局办公室 财政部办公厅关于印发《基本医疗保险关系转移接续暂行办法》的通知**

Notice of Office of National Healthcare Security Administration and Office of the Ministry of Finance on Issuing the Interim Measures on the Transfer and Renewing of Basic Medical Insurance Relations

热点追踪

Hot Issues

77 **“48小时内死亡”视同工亡的司法理解与适用**

Judicial Understanding and Application of "Death within 48 Hours" As A Work-related Death

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

93 **“隐性失业”和“隐性就业”**

"Hidden Unemployment" and "Hidden Employment"

劳动法新闻资讯

NEWS

一、十五部门联合发文：保障哺乳期女职工权益

来源：中国政府网

摘要：近日，国家卫健委等 15 部门联合印发《母乳喂养促进行动计划（2021-2025 年）》，提出到 2025 年，全国 6 个月内纯母乳喂养率达到 50%以上，公共场所母婴设施配置率达到 80%以上。《行动计划》明确，用人单位不得延长哺乳期女职工劳动时间或者安排夜班劳动，对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位应当在每天的劳动时间内为其安排 1 小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间，哺乳时间视同提供正常劳动。

Abstract: Recently, 15 departments, including National Health Commission, have jointly issued *Breastfeeding Promotion Action Plan (2021 – 2025)*, proposing that by 2025, the rate of exclusive breastfeeding for infants within 6 months nationwide should reach more than 50% and that the allocation rate of maternal and infant facilities in public places should reach more than 80%. The *Action Plan* makes clear that the employers shall not extend the working hours of female employees in lactation period or arrange the night shift work for them, that for the female employees who breastfeed the infants under the age of one, the employer shall arrange 1-hour breastfeeding time for them within the working hours every day, and that in case of multiple births, if the female employees breastfeed one additional infant, the breastfeeding time of one additional hour shall be added every day, and the female employees shall be deemed to provide normal work during the breastfeeding time.

母乳喂养促进行动计划（2021-2025 年）

母乳喂养对于促进婴幼儿生长发育，降低母婴患病风险，改善母婴健康状况具有重要意义。为落实《“健康中国 2030”规划纲要》《健康中国行动（2019-2030 年）》和《国民营养计划（2017-2030 年）》，保障实施优化生育政策，维护母婴权益，促进母乳喂养，制定本行动计划。

一、目标要求

以满足人民日益增长的美好生活需要为根本，以提升母婴健康水平为目的，强化宣传教育、服务供给和政策统筹，维护母婴权益，强化母乳喂养全社会支持体系，进一步提升母乳喂养水平。

——到 2025 年，推动形成政府主导、部门协作、全社会参与的母乳喂养促进工作机制，

支持母乳喂养的政策体系、服务网络、场所设施更加完善。公众获取母乳喂养知识的渠道多样顺畅，健康素养明显提高，母乳喂养指导服务科学规范，母亲科学喂养主动行动，家庭成员和用人单位积极支持，母乳喂养率不断提升。

——到 2025 年，母婴家庭母乳喂养核心知识知晓率达到 70%以上；母婴家庭成员母乳喂养支持率达到 80%以上；医疗机构设立母乳喂养咨询门诊或孕产营养门诊的比例不断提高；公共场所母婴设施配置率达到 80%以上；所有应配备母婴设施的用人单位基本建成标准化的母婴设施；全国 6 个月内纯母乳喂养率达到 50%以上。

二、主要任务

（一）传播科学知识，大力开展母乳喂养宣传教育。

1.全面开展社会宣传。充分利用传统媒体和新媒体，全方位多层次大力开展母乳喂养宣传教育，促进社会公众充分认识母乳喂养的重要意义。结合“世界母乳喂养周”等重要时间节点，组织主题宣传活动，普及母乳喂养科学知识和技能，提高社会公众健康素养，在全社会营造支持母乳喂养的良好氛围。

2.加强目标人群健康教育。创新健康教育方式和载体，针对孕前、孕中、产后等夫妇和家庭，科学精准传播母乳喂养知识和技能，促进母婴家庭成员知晓母乳喂养科学知识，掌握母乳喂养基本技能。强化父母及养育人是保障儿童健康第一责任人的理念，营造母乳喂养家庭氛围，引导母亲坚定母乳喂养信念，家庭成员从营养、心理等多方面创造条件支持新妈妈实现母乳喂养。

3.普及母乳喂养核心要义。指导母婴家庭树立科学喂养理念，形成科学喂养行为。婴儿出生后的前 6 个月，倡导纯母乳喂养，6 至 24 个月的婴幼儿，在科学添加辅食的同时，鼓励母亲继续进行母乳喂养。宣传母乳喂养有益母婴健康，可以促进婴儿体格和大脑发育，增强婴儿免疫力，减少感冒、腹泻、肺炎等患病风险，减少成年后肥胖、糖尿病和心脑血管疾病的发生，还可减少母亲产后出血、乳腺癌、卵巢癌的发生风险。特别要普及母乳无可替代的重要意义，让母婴家庭普遍知晓婴幼儿配方奶仅是无法纯母乳喂养时的替代选择。

4.打造支持母乳喂养的宣传阵地。鼓励医疗机构、社区、托育机构和相关社会组织开展母乳喂养科普宣传活动，扩大科普宣传的覆盖面，提升知识和技能的可获得性。工会、共青团、妇联、计生协等群团组织充分发挥基层网络健全优势，加强母乳喂养知识普及，维护妇女儿童权益。发展和壮大母乳喂养促进志愿者队伍，形成支持母乳喂养的广泛社会力量。

（二）健全服务链条，努力加强母乳喂养咨询指导。

5.强化孕期、产时和产后咨询指导服务。以提供孕产期保健和助产服务的各级各类医疗

机构为主阵地，通过规范设置孕妇学校，完善孕产期保健全程服务，强化分娩后母婴同室，落实产后访视、产后 42 天健康检查等医疗保健服务，将母乳喂养咨询指导作为重要服务内容，及时向婴儿父母和家人提供，确保母乳喂养咨询指导贯穿孕期、产时、产后各项服务全过程。鼓励医疗机构产科、新生儿科推广应用分娩后尽早母婴皮肤接触、早产儿袋鼠式护理等新生儿早期基本保健适宜技术，促进产妇早开奶，提升母乳喂养率。

6.做实新生儿和婴幼儿期咨询指导服务。乡镇卫生院、社区卫生服务中心等基层医疗卫生机构，开展新生儿家庭访视、新生儿满月健康管理、婴幼儿健康管理服务时，要结合婴幼儿营养喂养筛查评估，针对儿童养育人开展母乳喂养咨询指导，帮助母亲和家庭成员掌握科学育儿知识。医疗机构要重视高危儿、早产儿、患病儿童母乳喂养服务，提供针对性母乳喂养咨询指导。做好哺乳期患病妇女母乳喂养和安全用药指导服务。挖掘和传承中医药促进母乳喂养的独特优势，普及中医适宜技术，促进母乳喂养。

7.完善母乳喂养咨询服务网络。鼓励综合医院、妇幼保健机构、妇产医院和儿童医院、有条件的乡镇卫生院和社区卫生服务中心设立母乳喂养咨询门诊或营养门诊，为家庭提供母乳喂养咨询指导，增加服务供给，提高服务可及性。针对孕产保健科、妇产科、儿科、儿童保健科、儿童营养门诊、乳腺保健门诊等科室加强能力建设，将母乳喂养知识技能作为重点内容，定期开展医护人员专业知识技能培训。以促进母乳喂养为重点，推进爱婴医院建设，持续强化爱婴医院影响力。推动孕产期保健、新生儿保健、儿童营养特色专科建设，促进医疗机构推广适宜技术，提升母乳喂养率。

8.创新咨询服务方式方法。大力推进“云上妇幼”和“互联网+妇幼健康”服务，通过手机 APP、小程序、网站、热线电话等多种方式，建立线上线下母乳喂养咨询渠道，为群众提供持续母乳喂养咨询指导。

（三）完善政策制度，着力构建母乳喂养支持环境。

9.保护哺乳期女职工权益。用人单位要切实落实女职工劳动保护相关规定，确保女职工享受产假、生育奖励假，合理安排哺乳期女职工的哺乳时间。鼓励有条件的地方开展父母育儿假试点，合理确定父母育儿假待遇，健全假期用工成本分担机制。用人单位不得延长哺乳期女职工劳动时间或者安排夜班劳动，对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位应当在每天的劳动时间内为其安排 1 小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间，哺乳时间视同提供正常劳动。用人单位不得因女职工哺乳降低其工资福利待遇、予以辞退或解除劳动（聘用）合同。用人单位应确保工作场所安全卫生，避免哺乳期女职工从事有毒有害及放射污染等哺乳期禁忌从事的劳动。

10.鼓励灵活安排工作时间和工作方式。用人单位应结合生产和工作实际，采取多种措施为哺乳期女职工提供便利。对女职工休完产假，自愿申请提前返岗的，可以由用人单位与职工协商，采取工作半天或隔天工作等多种灵活方式累计使用其应休未休生育奖励假。哺乳期女职工的哺乳时间可以由用人单位与职工协商，通过相应缩短每天工作时长、在工作时间内分段使用、采取弹性上下班等灵活方式予以安排。有条件的用人单位可结合工作岗位实际，对符合条件的哺乳期女职工采取居家办公等远程工作方式解决其哺乳困难。

11.推进母婴设施广泛覆盖。以哺乳期妇女和婴幼儿需求为导向，推进医疗卫生机构、商场、车站、机场、景区等公共场所加强母婴设施建设，提高母婴设施配置率。经常有母婴逗留且建筑面积超过1万平方米或日客流量超过1万人的交通枢纽、商业中心、医疗机构、旅游景区及游览娱乐等公共场所，建立服务功能适宜的独立母婴室，配备基本设施，突出引导标识，加强日常管理和维护，确保母婴设施正常运行。促进女职工较多的用人单位、托育机构设立哺乳室，提高配备率。引导托育机构设置与招收婴幼儿数量相适应的母乳接收和储存设施，强化托育机构儿童营养喂养工作指导，不断提升婴幼儿母乳喂养的普及性和可持续性。

12.加强母乳喂养咨询指导人才队伍建设。以妇幼保健机构、妇产和儿童医院、综合医院、基层医疗卫生机构的妇产科医护人员、儿科医护人员、妇女保健人员、儿童保健人员为核心，开展以母乳喂养咨询指导知识技能为重点的人员培训，逐步建立完善母乳喂养咨询指导专业人才队伍。

13.着力融入相关政策构建母乳喂养支持环境。将母乳喂养宣传教育、服务供给、政策制度建立，特别是母婴设施配备等纳入儿童友好城市、全国婴幼儿照护服务示范城市评价体系。在《健康中国行动（2019—2030年）》年度安排中，全面部署推进。加强科技支撑，鼓励开展母乳喂养科学研究，促进科研成果推广、应用和转化。鼓励具备条件的医疗机构试点开展公益母乳库建设，探索捐赠母乳社会志愿服务机制，形成全社会支持母乳喂养的友好氛围和支持性环境。

（四）加强行业监管，切实打击危害母乳喂养违法违规行为。

14.引导行业自律。引导母乳代用品的生产、经营企业和相关行业协会加强行业自律，推动行业诚信建设，依法依规生产销售。母乳代用品的包装、标签标识、说明书应符合国家相关标准规范。母乳代用品生产销售者不得向医疗机构推销赠送产品样品或者以推销为目的有条件地提供设备、资金和宣传资料。禁止在大众传播媒介或者公共场所发布声称全部或者部分替代母乳的婴儿乳制品、饮料和其他食品广告。

15.加强医疗机构管理。针对医疗机构加强医德医风建设，教育从业人员自觉按照职业操守和规范要求履职尽责。医疗机构及其人员不得向孕产妇和婴儿家庭宣传、推荐母乳代用品。严禁母乳代用品生产经营单位在医疗机构开展各种形式的推销宣传。相关生产经营单位不得在医疗机构推销宣传声称可替代母乳或具有相关作用的产品。医疗机构及其人员不得为推销宣传母乳代用品或相关产品的人员提供条件和场所。

16.强化执法监督。按照食品安全法及相关食品安全国家标准规定，加大婴儿配方食品包装、标签标识及说明书的日常检查力度，督促生产企业依法进行标识标注。对于母乳代用品领域的虚假广告宣传、欺诈误导消费、侵害消费者权益、破坏公平竞争市场秩序等违法违规行为，市场监管部门应依据广告法、反不正当竞争法等法律法规，加大执法和打击力度，切实保障文明诚信的市场秩序。

三、组织实施

17.加强组织领导。各有关部门、群团组织和单位要切实加强领导，密切合作，建立分工负责、协调配合的工作机制，共同推进母乳喂养促进工作。各部门要结合自身职责，研究制订政策制度和具体举措，分阶段、分步骤组织实施，确保工作落实，群众受益，目标实现。

18.强化督促评估。各有关部门、群团组织和单位要加强工作督导，促进重点任务落实。积极探索、勇于创新，树立先进典型，发挥示范引领作用，推动工作深入开展。要围绕主要目标和具体任务，明确评估指标体系和评估工作方案，定期开展工作评价，及时通报有关情况。

19.广泛开展宣传。要采取多种形式，扩大社会宣传，充分利用报纸、广播电视和新媒体，广泛宣传“母乳喂养促进行动计划”的主要内容和工作要求，扩大社会知晓率，引导各方力量踊跃参与，确保行动取得实效。

二、教育部：不得将毕业院校、是否全日制等作为招聘限制条件

来源：教育部

摘要：近日，教育部发布《关于做好2022届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》。《通知》明确，鼓励中小企业更多吸纳高校毕业生。各高校要为中小企业进校招聘提供便利，不得设置限制条件。《通知》还提出，各地各高校要配合有关部门积极营造平等就业环境，努力消除就业歧视。在各类校园招聘活动中，不得设置违反国家规定的有关歧视性条款，不得将毕业院校、学习方式（全日制和非全日制）等作为限制性条件。

Abstract: Recently, Ministry of Education has released the *Notice on Doing a Good Job in the*

Work of Employment and Entrepreneurship of Graduates from Regular Colleges and Universities Nationwide in 2022. The *Notice* makes clear that the small and medium-sized enterprises (SMEs) should be encouraged to absorb more graduates from colleges and universities. The colleges and universities shall provide the convenience for the SMEs to carry out campus recruitment and shall not set the restriction conditions. The *Notice* also proposes that the colleges and universities in all places shall cooperate with the relevant departments to actively build the environment for equal employment, and strive to eliminate the employment discrimination. In all kinds of campus recruitment activities, the relevant discrimination terms violating the state stipulations shall not be set, and the graduation institution and learning method (full-time system and part-time system) shall not be taken as the restrictive conditions.

**教育部关于做好 2022 届全国普通高校
毕业生就业创业工作的通知
教学〔2021〕5 号**

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关省、自治区人力资源社会保障厅，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

党中央、国务院高度重视高校毕业生就业工作。习近平总书记多次对做好高校毕业生就业工作作出重要指示批示。国务院《“十四五”就业促进规划》明确要求，持续做好高校毕业生就业工作。2022 届普通高校毕业生规模、增量创历史新高，就业形势复杂严峻。为深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，落实党中央、国务院决策部署，教育部决定实施“2022 届全国普通高校毕业生就业创业促进行动”，健全就业创业促进机制，推动就业创业工作提质增效，促进高校毕业生更加充分更高质量就业。现就有关事项通知如下。

一、完善市场化社会化就业促进机制

（一）加强校园招聘市场建设。各地各高校要进一步发挥校园招聘主渠道作用，切实加强校园招聘市场建设，建立完善就业资源开发机制，充分发挥专职就业工作队伍和党政干部、专业教师、校友等各方面积极性，千方百计拓展岗位信息来源。高校可通过组团、联盟等方式开拓就业岗位，推动校内校外就业资源共享。教育部会同相关部门、地方政府，发挥全国普通高校毕业生就业创业指导委员会作用，建设、打造一批全国性、区域性、行业性大学生就业市场。

（二）促进网络招聘市场建设。教育部升级打造“24365 校园网络招聘服务”平台，引入优质人力资源服务机构、行业协会等，深入实施“岗位精选计划”，推进就业信息联通共享。各地各高校要组织就业工作人员、毕业班辅导员和求职毕业生注册使用“24365 智慧就业平台”，加强线上服务联动。大力推进校园网络招聘市场建设，建设维护好本地本校用人单位需求库、毕业生求职意向库等，及时发布专业设置和生源信息。积极开展网络招聘服务，鼓励用人单位通过线上宣讲、远程面试、网上签约开展校园招聘，促进线上线下招聘相结合，提高招聘成功率。

（三）鼓励中小企业更多吸纳高校毕业生。各高校要为中小企业进校招聘提供便利，不得设置限制条件。教育部会同相关部门、大型平台企业，举办“全国中小企业人才供需对接大会”“全国中小企业网上百日招聘高校毕业生”“全国民营企业招聘月”等活动。各地要积极配合本地相关部门加大对中小企业支持力度，推动企业和高校毕业生用足用好税费减免、创业担保贷款等支持政策，创造更多适合高校毕业生的就业岗位，对符合条件的高校毕业生按规定给予社会保险补贴和职业培训补贴。

（四）促进创新创业带动就业。各地各高校要加大国家创新创业政策落实力度，加强创新创业服务平台建设，大学科技园、创业园、创客空间等要向高校毕业生提供场地优惠和专业化孵化服务，指导创业团队争取各类创业优惠政策，促进创新创业项目落地发展。办好中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛，切实发挥大学生创新创业带动就业作用。建立完善大学生创新创业信息服务平台，提供创新创业相关政策发布、解读、项目对接等服务。组织双创导师深入校园进行政策解读、经验分享和实践指导，支持大学生返乡创业、到城乡基层创业就业。

（五）支持引导灵活就业。各地各高校要积极挖掘新产业新业态新模式中的就业机会，引导毕业生在数字经济、平台经济等多个领域灵活就业。配合有关部门完善灵活就业社会保障政策，切实维护高校毕业生劳动保障权益。组织开发一些面向市场的培训项目，开展新兴产业、先进制造业、现代服务业等领域新职业技能培训，增强毕业生就业能力和竞争力。

二、充分发挥政策性岗位吸纳作用

（六）健全毕业生基层就业支持体系。进一步完善并落实毕业生到基层就业学费补偿贷款代偿、考研加分等优惠政策，采取有效方式引导更多毕业生到中西部地区、东北地区、艰苦边远地区和基层、乡村振兴一线就业创业。组织实施“特岗计划”“三支一扶”“西部计划”等中央基层就业项目。配合有关部门设立“城乡社区专项计划”“村医专项计划”等相关项目，鼓励各地结合实际扩大实施地方基层就业项目。持续开发科研助理岗位，增强科研助理

岗位吸引力。

（七）做好大学生征兵工作。各地各高校要落实“两征两退”改革要求，配合兵役机关制定本地本校征兵工作方案，做好大学生特别是毕业生参军入伍工作。按照有关政策规定，落实退役普通高职（专科）士兵免试参加普通专升本招生、退役大学生士兵专项硕士研究生招生计划等优惠政策，研究制定细化方案和实施办法。密切军地协同，加强征兵工作站建设，办好征兵宣传教育进校园等活动，畅通入伍绿色通道，进一步推进以高校毕业生为重点的精准征集，提高毕业生入伍数量。

（八）促进升学与就业有序衔接。各地各高校要统筹安排好各类升学考试招生工作时间，硕士研究生招录工作在 2022 年 5 月底前完成，普通专升本和第二学士学位招录工作在 2022 年 6 月底前完成。坚持复合型人才培养定位，加强第二学士学位招生工作，高校教务、招生等部门要加强工作协同，扎实开展招生宣传、考试录取等工作，并纳入高校整体工作进行统筹部署。

（九）优化招考时间安排。各地教育部门要与相关部门加强协调配合，统筹推动各地尽早安排机关、事业单位招聘考试工作和各类职业资格考试时间，给高校毕业生离校前留出充足的求职时间。办好“国聘行动”第三季，发挥国有企业稳就业示范作用，并配合国有企业尽早完成招录工作。

三、强化就业指导服务

（十）建立健全就业育人支持体系。各地各高校要把就业教育、就业引导全面纳入大学生思想政治教育体系，多种形式开展就业育人主题教育系列活动，打造一批大学生就业创业教育基地，引导毕业生树立正确的职业观、就业观和择业观。要加强重点领域就业引导，鼓励毕业生积极投身重点地区、重大工程、重大项目、国际组织等领域就业创业。组织开展大学生就业实践调查活动，持续打造“互联网+就业指导”公益直播课，建立就业创业指导优质师资库，打造一批就业指导“名师金课”。加强职业生涯教育和就业创业指导，组织举办大学生职业生涯规划比赛活动。

（十一）强化就业实习实践。各地各高校要将实习实践作为促进就业的重要举措，纳入人才培养方案，深化校企校地合作，开发更多实习实践岗位，推动更多毕业生通过实习实践实现就业。鼓励地方政府、高校和用人单位共同打造一批大学生就业实习实践基地。配合落实好将职业技能提升行动专项资金补贴性培训对象扩大至普通本科高校、中高职院校的政策，积极组织毕业年度毕业生参加职业技能培训。

（十二）加强高职毕业生就业服务。各地各高校要针对高职百万扩招毕业生群体，制定

专门就业工作方案，结合扩招毕业生生源类型特点，有针对性地分类开展就业指导服务，引导他们合理调整就业期望、找准职业定位，积极主动就业。支持高职院校紧密结合市场需求，按规定开展相关职业技能培训、项目制培训等多种形式的就业创业培训，并做好职业培训补贴政策衔接工作。

（十三）加强就业权益保护。各地各高校要配合有关部门积极营造平等就业环境，努力消除就业歧视。在各类校园招聘活动中，不得设置违反国家规定的有关歧视性条款，不得将毕业院校、学习方式（全日制和非全日制）等作为限制性条件。加强诚信和安全教育，引导毕业生诚信求职，树立遵纪守法意识，防范招聘欺诈、“培训贷”陷阱等。积极配合有关部门推进毕业生就业体检结果互认。

四、开展重点群体就业帮扶

（十四）实施宏志助航计划。教育部组织实施“中央专项彩票公益金宏志助航计划——全国高校毕业生就业能力培训项目”，设立“全国高校毕业生就业能力培训基地”，面向有就业意愿的毕业生群体开展线上线下就业能力培训，帮助他们提高综合素质和就业能力。各地各高校和各培训基地要精心组织实施，加强政策宣传，提升项目培训效果，努力帮助参加培训的毕业生实现就业。鼓励各地创造条件，推动“宏志助航计划”覆盖更多毕业生。

（十五）完善就业帮扶机制。教育部组织开展直属高校与地方高校、东部高校与西部高校就业对口帮扶，推动区域间、校际间就业渠道互补、就业资源共享。各地各高校要进一步完善就业帮扶机制，建立就业困难毕业生群体帮扶工作台账，对低收入家庭、身体残疾等毕业生重点群体，按照“一人一档”“一人一策”开展重点帮扶。

五、完善就业统计发布机制

（十六）加强就业统计核查。完善毕业生就业进展报送机制，及时汇总、通报就业进展情况。全面推广使用全国高校毕业生毕业去向登记与网上签约平台，推进毕业生求职、签约、登记、查询、反馈等“一站式”线上办理。继续开展毕业生就业状况布点监测。委托国家统计局开展毕业生就业状况抽样调查。严格执行就业工作“四不准”规定，确保就业统计数据真实准确。完善部、省两级就业统计举报机制，开展毕业生实名查询反馈，统一公布举报电话和邮箱。

（十七）健全就业质量报告制度。高校毕业生就业质量年度报告要准确客观全面反映本校毕业生就业状况、就业工作进展、就业与招生和人才培养的反馈联动等情况。报告相关指标内容要与全国高校毕业生就业管理系统中的数据保持一致。报告经学校校长办公会、党委会议通过后，按信息公开有关要求每年12月31日前发布。

六、持续深化高等教育改革

(十八) 推动就业与招生培养联动改革。优化学科专业设置，引导高校重点布局社会需求强、就业前景广、人才缺口大的学科专业，对就业率过低、不适应市场需求的学科专业要及时调整。开展高校毕业生就业状况跟踪调查，将调查结果作为“双一流”建设绩效评价、本专科教学评估、学科评估、专业设置与管理等重要依据。研制发布就业状况白皮书，发挥就业大数据对高校招生计划安排、人才培养方案调整的作用，不断提高人才培养和社会需求的契合度。

(十九) 实施供需对接就业育人项目。教育部组织征集相关用人单位对人才培养合作的需求，定期发布就业育人项目指南，在定向人才培养培训、就业实践实习基地建设、人力资源提升等方面促进校企供需对接。各地各高校要用好项目资源，强化组织动员，积极对接用人单位，确保项目实施效果。要以实施就业育人项目为抓手，深化产教融合、校企合作，培养更多实用型、复合型和紧缺型人才。

七、加强组织领导

(二十) 落实就业“一把手”工程。各地各高校要把高校毕业生就业摆在突出重要位置，列入领导班子重要议事日程，建立健全主要负责同志亲自部署，分管领导靠前指挥，院系领导落实责任，各部门协同推进、全员参与的工作机制，并纳入领导班子考核指标。健全高校领导联系走访用人单位制度，主要领导要带头开展走访。严格落实常态化疫情防控要求，统筹做好疫情防控和就业工作，既要有效防范疫情风险，也要确保各项促就业工作有序推进。

(二十一) 配齐建强就业工作队伍。各地各高校要积极创造条件，认真落实高校就业机构、人员、场地、经费“四到位”要求，明确相关标准和指标，配齐配强校级专职就业工作人员，鼓励在院系专门设立就业辅导员。要加强就业工作队伍职业化、专业化建设，定期开展业务培训交流，鼓励就业指导人员按要求参加相关职称评审，畅通就业指导人员职业发展渠道。

(二十二) 加强就业工作督促检查。教育部把毕业生就业工作纳入省级人民政府履行教育职责评价、直属高校领导班子年度考核等重要内容，并视情开展对有关省份的就业专项调研工作，适时通报高校毕业生就业进展情况。各地各高校要进一步完善就业工作督查、通报、约谈、问责机制，确保就业工作落实到位。

(二十三) 统筹就业工作安排。教育部在秋招季、春招季和毕业季三个就业工作时段，组织在全国范围内开展“校园招聘月”“就业促进周”和“基层就业出征仪式”系列活动。各地各高校要统筹就业工作安排，精心组织相关就业活动。

(二十四)做好就业总结宣传工作。各地各高校要广泛开展就业宣传系列活动,深入宣传国家就业创业政策、各地各高校和用人单位促就业的好经验好做法,营造全社会支持毕业生就业的良好舆论氛围。组织开展就业育人典型案例和毕业生就业创业典型人物总结宣传工作。要认真制定年度工作计划,做好工作总结,有关进展情况及时报教育部。

教育部

2021年11月15日

三、基本劳动标准法草案有望明年提请审议

来源:全国人大网

摘要:近日,从全国人大社会建设委员会获悉,全国人大社会建设委员会围绕完善工作时间、统筹休息休假、健全最低工资等方面开展了基础研究,积极督促相关部门加快基本劳动标准法立法进程。基本劳动标准立法已列入十三届全国人大常委会立法规划。

Abstract: Recently, it has been learnt from NPC Social Construction Committee that NPC Social Construction Committee has carried out the basic research around the aspects such as improving the working hours, coordinating the rest and vacations and perfecting the minimum wages, and has actively supervised and urged the relevant departments to accelerate the legislative process of the law of basic labor standards. The legislation of basic labor standards has been included in the planning for legislation of the Standing Committee of the 13th National People's Congress.

我国目前的劳动基准立法属于分散式立法体例,相关规定散见于法律法规、行政法规及政策性文件中,很多规定已不能满足现阶段经济社会发展需要。记者近日从全国人大社会建设委员会获悉,社会委围绕完善工作时间、统筹休息休假、健全最低工资等方面开展了基础研究,积极督促相关部门加快基本劳动标准法立法进程。基本劳动标准立法已列入十三届全国人大常委会立法规划。建议相关部门广泛听取各方面意见,扎实开展调研论证,针对社会反响强烈的突出问题,抓紧形成高质量的法律草案,拟于2022年提请全国人大常委会会议审议。

今年十三届全国人大四次会议期间,有代表提出关于制定劳动基准法的议案,建议采取集中立法模式制定劳动基准法,对工资报酬、工作时间、休息休假、加班限制及补偿等制度给予完善,加强对特殊群体保护,健全职业安全卫生管理制度等。

人力资源和社会保障部表示,基本劳动标准水平的设定,既涉及劳动者的权利保障,也涉及企业的义务承担,具有系统、复杂的特点,各方面存在很大的意见分歧。目前正积极开展基

本劳动标准法的相关研究论证工作。下一步，将对劳动基准制度执行情况和存在问题进行综合评估，统筹考虑经济社会发展水平、劳动力市场供求关系、劳动关系双方承受度等因素，兼顾劳动者和用工主体双方的利益诉求，适时提出制定完善相关制度的建议。全国总工会表示，就业模式正在从“组织+雇员”向“平台+个体”转变，建议制定适合平台经济运营模式的工时、工资及安全卫生等劳动标准。全国妇联、中国残联表示，要加强对女性劳动者和残疾人劳动者的特别保障。

今年十三届全国人大四次会议期间，还有代表提出关于修改职工探亲待遇规定的议案。议案提出，随着我国经济社会发展和家庭结构发生巨大变化，1981年全国人大常委会批准的《国务院关于职工探亲待遇的规定》，已不能满足现实需求。建议修订相关条款，取消部分限制条件、扩大主体适用范围、缩短探亲年限间隔，为职工探望父母、履行尊老爱老敬老义务提供保障。

人力资源和社会保障部表示，随着工时制度逐步调整、交通运输快速发展、假期制度不断完善，职工探望亲属需求已能基本满足。假期待遇的增加应同步考虑对企业人工成本的影响。下一步，将综合考虑经济社会发展水平、职工休假权利、企业人工成本等因素，广泛听取各方面意见，适时提出修法建议。对此，全国总工会建议，从制度本身的延续性和改革的增益性着眼，将修改探亲假制度与设立护理假制度统筹考虑。

社会委经研究认为，当前，劳动关系的组成与结构正在发生深刻变化，劳动者的休假观念、习惯、方式也随之调整。建议有关部门在充分论证必要性和可行性的基础上，统筹考虑各类假期制度和经济社会发展的关系，在起草基本劳动标准法时，加强整体谋划设计，统筹构建适应新发展阶段的假期制度。

四、五部门印发《机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法》

来源：中国残疾人联合会

摘要：日前，中组部、人社部等五部门联合发布《机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法》。《办法》提出，机关、事业单位、国有企业应当积极采取措施，按比例安排残疾人就业，依法办理入职手续或签订劳动（聘用）合同；安排残疾人就业未达到规定比例的，应当依法采取缴纳残疾人就业保障金其他方式履行法定义务。

Abstract: A few days ago, five departments, including the Organization Department of the Central Committee of the CPC and Ministry of Human Resources and Social Security, jointly issued the *Measures for the Organs, Public Institutions and State-owned Enterprises to Take the Lead in*

Arranging the Employment for the Disabled, proposing that the organs, public institutions and state-owned enterprises shall actively take measures and arrange the employment for the disabled in proportion and handle the entry formalities or sign the labor (employment) contracts according to law; if the organs, public institutions or state-owned enterprises fail to arrange the employment for the disabled in line with the stipulated proportion, they shall take other measures such as paying the disabled employment security fund according to law to perform the legal obligations.

各省、自治区、直辖市党委组织部、编办、人力资源社会保障厅、国资委、残联，新疆生产建设兵团党委组织部、编办、人力资源社会保障局、国资委、残联：

为保障残疾人就业权利，促进党政机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业，根据国务院《“十四五”残疾人保障和发展规划》有关规定，有关部门制定了《机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共中央组织部中央机构编制委员会办公室

人力资源和社会保障部 国务院国有资产监督管理委员会

中国残疾人联合会

2021年10月27日

机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法

第一章 总则

第一条【依据】为促进机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业，根据《中华人民共和国公务员法》、《中华人民共和国残疾人保障法》、《事业单位人事管理条例》、《残疾人就业条例》、《无障碍环境建设条例》以及国家相关规定，制定本办法。

第二条【适用范围】本办法适用于机关、事业单位、国有企业通过公开录用、遴选、选调、公开招聘等方法安排残疾人担任公务员、工作人员或职工。

第三条【对用人单位的要求】机关、事业单位、国有企业应当积极采取措施，按比例安排残疾人就业，依法办理入职手续或签订劳动（聘用）合同；安排残疾人就业未达到规定比例的，应当依法采取缴纳残疾人就业保障金等其他方式履行法定义务。

第四条【合理便利】国家或招录（聘）机关（单位）举办的各类录用、遴选、选调、招聘、职业资格考试（包括笔试、面试等），有残疾人参加的，应当采取适当措施，为残疾人提供必要支持条件与合理便利。

机关、事业单位、国有企业应当对就业场所进行无障碍环境改造，为残疾人就业创造必要的

劳动保障条件。

第五条【“十四五”规划目标】到2025年，安排残疾人就业未达到规定比例的省级、地市级编制50人（含）以上的党政机关至少安排1名残疾人，编制67人（含）以上的事业单位（中小学、幼儿园除外）至少安排1名残疾人就业。县级及以上残联机关干部队伍中要有15%以上的残疾人。

安排残疾人就业未达到规定比例的国有企业应当根据行业特点，积极开发适合残疾人就业的岗位，安排残疾人就业。

第六条【原则性要求】在坚持具有正常履行职责的身体条件的前提下，对残疾人能够胜任的职位、岗位，在同等条件下优先录（聘）用残疾人。

第二章 安排计划与招考（聘）公告

第七条【招录公告】机关、事业单位、国有企业制定的招录（聘）计划，公务员主管部门、事业单位及其主管部门、事业单位人事综合管理部门制定、发布的招考招聘公告，除特殊职位、岗位外，不得设置限制残疾人报考的资格条件。

限制残疾人报考的特殊职位、岗位，公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、国有资产监督管理部门应会同同级残联予以充分论证后发布。

第八条【安排计划的拟定】符合本办法第五条规定的机关、事业单位未安排残疾人就业的，应当拟定一定期限内达到招录（聘）残疾人规定的具体计划，采取专设职位、岗位面向残疾人招录（聘）等措施，多渠道、多形式安排残疾人，确保按时完成规定目标。

国有企业安排残疾人就业未达到规定比例的，在有适合岗位的情况下，应当在招聘计划中单列一定数量的岗位，根据规定的原则和程序定向招聘符合要求的残疾人。

第九条【定向招录】机关、事业单位、国有企业专设残疾人职位、岗位招录（聘）时，公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、国有资产监督管理部门可以给予适当放宽开考比例、年龄、户籍等倾斜政策。

第十条【安排计划的落实】机关、事业单位招录（聘）残疾人就业的计划按有关规定报送主管部门。未能按招录（聘）计划及时安排残疾人就业的，应当及时提出新的招录（聘）计划。

第三章 考试

第十一条【合理便利申请】残疾人参加招录（聘）、职业资格考试（包括笔试、面试等），确需安排无障碍考场，提供特殊辅助工具，采用大字试卷、盲文试卷、电子试卷或由专门工作人员予以协助等合理便利的，经残疾人本人申请，由考试主管或组织单位会同同级残联审核确认，各级残联应当协助考试组织单位提供技术和人员支持。

第十二条【能力测评的特殊规定】机关、事业单位、国有企业专设职位、岗位招录（聘）残疾人的，可以采取适合的考试方法进行测评。

第四章 体检与考察

第十三条【体检标准的制定】省级及以下机关、事业单位面向残疾人招录（聘）的职位、岗位体检条件由省级公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门会同同级有关部门确定。残疾人进入机关、事业单位、国有企业就业，需要职业资格证书的，不得额外增加与职位、岗位要求无关的身体条件要求。

第十四条【体检信息填报】残疾人有权保护个人隐私，机关、事业单位、国有企业在审核报考人信息时，不得以残疾本身作为是否健康的依据。除明确要求外，不得以残疾人未主动说明残疾状况作为拒绝录（聘）用的理由。

第十五条【考察】招录（聘）机关（单位）按照有关规定对专项职位、岗位招录（聘）的残疾人报考资格进行复审时，分别由同级残联、退役军人事务部门协助核验残疾人证、残疾军人证信息是否真实、准确。

第五章 公示与监督

第十六条【招录公示与录用】机关、事业单位、国有企业面向残疾人招录（聘）的，按有关规定进行公示后，除规定不得录（聘）用的情形和发现有其他影响录（聘）用问题外，不得拒绝录（聘）用。

第十七条【按比例就业公示】公务员主管部门、事业单位人事综合管理部门、国有资产监督管理部门应当按照有关规定协助开展机关、事业单位、国有企业安排残疾人就业情况定期公示工作。

第十八条【按比例就业年审提供情况】公务员主管部门、事业单位主管部门每年应当向同级政府残工委办公室提供当年录（聘）用残疾人情况，按照残疾人按比例就业年审工作相关要求，协助开展相关数据查询、比对、核实等工作。

第十九条【残联责任】各级残联应当为机关、事业单位、国有企业招录（聘）残疾人在面试、体检、岗前培训、无障碍沟通等方面提供帮助和服务，向国有企业介绍和推荐适合人选，帮助其开发适合残疾人的岗位。

第二十条【用人单位责任】机关、事业单位、国有企业未按比例安排残疾人就业，且未采取缴纳残疾人就业保障金等其它方式履行法定义务的，不能参评先进单位，其主要负责同志不能参评先进个人。

第二十一条【国有企业责任】国有企业应当将安排残疾人就业情况纳入企业社会责任报告予

以披露。

第二十二条【个人责任】面向残疾人招录（聘）的职位、岗位，报考或申请人在报名时提供虚假残疾信息或证件（证明）的，一经查实，取消其报考及录（聘）用资格。

第二十三条【救济】机关、事业单位、国有企业以不具备正常履职身体条件为由，拒绝招录（聘）进入体检环节的残疾人的，应当向主管部门、人事综合管理部门进行充分说明，并将有关情况通报同级残联。经核实残疾人合法权益受到侵犯的，依据有关规定和程序处理。

第六章 附则

第二十四条 本办法所称机关，是指各级党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、监察机关、审判机关、检察机关和各民主党派机关、群团机关；事业单位，是指国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织；国有企业，是指国有、国有控股和国有资本占主导地位的企业。

第二十五条 本办法由中国残疾人联合会商中共中央组织部、中央机构编制委员会办公室、人力资源和社会保障部、国务院国有资产监督管理委员会等负责解释。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。

五、人社部：事业单位招聘不得将毕业院校作为限制性条件

来源：人社部

摘要：日前，人社部发布《关于职业院校毕业生参加事业单位公开招聘有关问题的通知》。

《通知》提出，事业单位公开招聘要合理制定公开招聘资格条件要求，不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件，切实维护、保障职业院校毕业生参加事业单位公开招聘的合法权益和公平竞争机会。

Abstract: A few days ago, Ministry of Human Resources and Social Security issued the *Notice on the Issues Concerning the Participation of Graduates from the Vocational Colleges in the Public Recruitments Conducted by Public Institutions*. The *Notice* proposes that in the public recruitments, the public institutions shall reasonably formulate the qualification conditions and requirements for public recruitments, shall not take the graduation institution, foreign (overseas) study experience and learning method as the restrictive conditions and shall practically safeguard and guarantee the legal rights and interests and equal competition opportunities of graduates from vocational colleges to participate in the public recruitments conducted by public institutions.

人力资源社会保障部关于职业院校毕业生参加事业单位公开招聘有关问题的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），国务院各部委、各直属机构人事部门：

为深入贯彻习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神和对职业教育、技能人才工作的重要指示精神，落实党中央、国务院关于积极推动职业院校毕业生在参加事业单位招聘等方面与普通高校毕业生享受同等待遇的要求，促进职业教育事业发展和技能人才队伍建设，根据《事业单位人事管理条例》和《事业单位公开招聘人员暂行规定》，现就职业院校（含技工院校，下同）毕业生参加事业单位公开招聘有关问题通知如下。

一、事业单位公开招聘要树立正确的选人用人理念，破除唯名校、唯学历的用人导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制。要合理制定公开招聘资格条件要求，不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件，切实维护、保障职业院校毕业生参加事业单位公开招聘的合法权益和平等竞争机会。

二、事业单位公开招聘资格条件中的专业条件要求，应当以完成岗位职责任务所需具备的管理能力、专业素质或者技能水平为依据，按照事业单位公开招聘专业指导目录设置，或者参考考试录用公务员、高等学校、职业教育、技工院校等专业目录设置，并将所参考目录在招聘公告中予以明确。

三、事业单位公开招聘中有职业技能等级要求的岗位，可以适当降低学历要求，或者不再设置学历要求。在符合专业等其他条件的前提下，技工院校预备技师（技师）班毕业生可报名应聘学历要求为大学本科的岗位，高级工班毕业生可报名应聘学历要求为大学专科的岗位。

四、事业单位公开招聘主要以技能操作或技能指导履行职责任务的岗位，实际操作能力测试在考试中的比重原则上不低于 50%。职业院校毕业生为世界技能大赛国家集训选手、全国技能大赛优胜奖以上选手、全国行业职业技能竞赛获奖选手（一类职业技能大赛中获决赛单人赛项前 10 名、双人赛项前 7 名、三人赛项前 5 名的选手）的，可作为高技能人才按规定采取直接考察的方式公开招聘到与所获技能奖项相关的岗位工作。

五、鼓励引导职业院校毕业生积极投身乡村振兴事业，职业院校毕业生与普通高校毕业生同等享受艰苦边远地区基层事业单位公开招聘倾斜政策。乡村振兴重点帮扶县基层事业单位工勤技能岗位补充急需紧缺技能人才的，可面向职业院校毕业生专项招聘。

各地各部门要进一步提高政治站位，从贯彻新发展理念、服务国家经济社会高质量发展的高

度,充分认识做好职业院校毕业生参加事业单位公开招聘的重要性、必要性,认真履职尽责,按照本通知要求抓好贯彻落实,促进公共服务事业发展和技能人才队伍建设,助力营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好社会环境。

人力资源社会保障部

2021年10月22日

六、上海：生育假由30天延长到60天 女职工可有158天假期

来源：上海人大

摘要：25日,据报道,上海市审议通过了《关于修改〈上海市人口与计划生育条例〉的决定》,女职工生育享受98天产假,难产等情况适当延长。上海女职工的产假与生育假相加,生育期间,可有158天假期。

Abstract: It is reported on the 25th day that Shanghai deliberated and approved the *Decision of Modifying the "Regulations of Shanghai on Population and Family Planning"* that the female employees shall be entitled to a maternity leave of 98 days, which may be appropriately extended in case of the circumstances such as dystocia. If the maternity leave is added with the child-birth leave, the female employees in Shanghai may be entitled to a leave of 158 days during the child-birth period.

上海市人民代表大会常务委员会关于修改《上海市人口与计划生育条例》的决定

(2021年11月25日上海市第十五届人民代表大会常务委员会第三十七次会议通过)

上海市第十五届人民代表大会常务委员会第三十七次会议审议了市人民政府提出的《上海市人口与计划生育条例修正案(草案)》,决定对《上海市人口与计划生育条例》作如下修改:

一、将第三条第一款修改为:

各级人民政府应当加强对人口与计划生育工作的领导,采取综合措施,调控人口数量,推动实现适度生育水平,提高人口素质,优化人口结构,促进人口合理分布,实现人口长期均衡发展。

二、将第四条第一款、第二款修改为:

市卫生健康部门依照法定职责负责本市行政区域内的计划生育工作和与计划生育有关

的人口工作。区卫生健康部门依照法定职责负责本辖区内的计划生育工作和与计划生育有关的人口工作。

发展改革、公安、人力资源社会保障、财政、税务、医保、民政、统计、教育、市场监管、药品监管、房屋管理等部门在各自的职责范围内，做好相关管理工作。

三、将第十条修改为：

发展改革、卫生健康、统计以及其他有关部门负责开展人口总量、人口出生、人口死亡、人口结构、人口迁移等人口发展趋势的中、长期预测，为制定人口发展规划和人口综合调控决策提供依据。

四、将第十一条增加一款作为第四款：

人口与计划生育实施方案应当规定调控人口数量，提高人口素质，推动实现适度生育水平，优化人口结构，加强母婴保健和婴幼儿照护服务，促进家庭发展的措施。

五、将第十二条修改为：

市人民政府对区人民政府，区人民政府对乡、镇人民政府和街道办事处完成人口与计划生育工作年度任务情况进行考评。

六、删去第十四条第二款中的“稳定低生育水平”。

七、将第十七条第二款修改为：

本市提倡公民进行婚前医学检查、孕前优生健康检查和孕产期检查。市人民政府应当制定有利于公民自愿进行婚前医学检查、孕前优生健康检查和孕产期检查的措施。

增加一款，作为第三款：

医疗卫生机构应当开展优生优育知识宣传教育，提供围孕期、孕产期保健服务，以及计划生育、优生优育、生殖保健等咨询、指导和技术服务，规范开展不孕不育症诊疗。

将第三款改为第四款，并修改为：

医疗卫生机构在为公民进行婚前医学检查、孕前优生健康检查和孕产期检查时，应当提供规范、优质的服务，并为当事人保守秘密。医师和助产人员应当严格遵守有关操作规程，预防和减少产伤。

八、删去第二十一条第一款中的“人口与计划生育信息系统应当纳入市社会保障和市民服务信息系统”。

将第二款修改为：

卫生健康、公安、教育、民政、人力资源社会保障、医保等部门应当通过本市大数据资源平台相互提供与人口管理相关的数据，实现人口信息共享，依法开展人口信息资源的综合

开发和利用。

九、将第二十三条修改为：

提倡适龄婚育、优生优育。一对夫妻可以生育三个子女。

一对夫妻共同生育了三个子女，其中一个子女经区或者市病残儿医学鉴定机构鉴定为非遗传性残疾的，可以要求安排再生育子女。

十、增加一项，作为第二十八条第一款第（五）项：

（五）区或者市病残儿医学鉴定机构的鉴定材料。

删去第二十八条第二款。

十一、将第三十一条第二款中的“三十天”修改为“六十天”。

增加两款，作为第三款、第四款：

符合法律法规规定生育的夫妻，在其子女年满三周岁之前，双方每年可以享受育儿假各五天。育儿假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。

鼓励用人单位采取有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作措施，支持家庭生育、养育。

十二、增加一条，作为第三十四条：

市和区人民政府应当采取财政、教育、住房、就业、保险等支持措施，减轻家庭生育、养育、教育负担。

十三、增加一条，作为第三十五条：

市和区人民政府应当综合采取规划、土地、住房、财政、金融、人才等方面措施，建立健全普惠托育服务体系，提高婴幼儿家庭获得服务的可及性和公平性。

鼓励和引导社会力量举办托育机构，支持幼儿园和机关、企业、事业单位、社区提供托育服务。

托育机构的设置和服务应当符合国家和本市有关标准和规范。托育机构应当向区教育部门备案。

十四、增加一条，作为第三十六条：

各级人民政府应当在城乡社区建设改造中，按照国家和本市有关规定，建设相应的婴幼儿活动场所及配套服务设施。

公共场所和女职工比较多的用人单位应当按照国家和本市有关规定，配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。

十五、增加一条，作为第三十七条：

教育、卫生健康等部门和妇女联合会应当按照各自职责，加强对家庭婴幼儿照护的支持

和指导，提供多种形式的家庭科学育儿指导服务，增强家庭的科学育儿能力。

医疗卫生机构应当按照规定为婴幼儿家庭开展预防接种、疾病防控等服务，提供膳食营养、生长发育等健康指导。

乡、镇人民政府和街道办事处应当根据实际需要，依托社区公共服务设施提供短期、临时婴幼儿照护服务，为家庭照护婴幼儿提供支持和帮助。

十六、将第三十五条改为第三十九条，增加两款，作为第三款、第四款：

持有《光荣证》的公民生育第二个及以上子女的，应当退回《光荣证》，并终止凭证享受的相关待遇。

在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，按照规定应当享受计划生育家庭老年人奖励扶助的，继续享受相关奖励扶助，并在老年人福利、养老服务等方面给予必要的优先和照顾。

十七、将第三十六条改为第四十条，删去第一款中的“在未满十六周岁之前”。

增加一款，作为第二款：

市和区人民政府应当建立健全对上述人群的生活、养老、医疗、精神慰藉等全方位帮扶保障制度。

十八、增加一条，作为第四十五条：

托育机构违反幼儿养育保育标准和规范的，由教育部门责令改正，给予警告；拒不改正的，处五千元以上五万元以下的罚款；情节严重的，责令停止托育服务，并处五万元以上十万元以下的罚款。

托育机构违反食品安全、药品管理、房屋安全、公共卫生、消防安全等方面管理规定的，由市场监管、药品监管、房屋管理、卫生健康等部门和消防救援机构按照各自职责依法查处。

十九、删去第二条第二款、第四十条、第四十一条。

二十、其他修改：

将相关条款中的“区、县”统一修改为“区”，“卫生和计划生育”统一修改为“卫生健康”，“计划生育行政管理部门”、“卫生和计划生育行政管理部门”统一修改为“卫生健康部门”，“医疗保健机构”统一修改为“医疗卫生机构”，“事业组织”统一修改为“事业单位”，“民办非企业单位”统一修改为“其他社会组织”，“文化广播影视”修改为“广播电视”，“行政处分”修改为“处分”。

此外，对相关条款的顺序以及部分文字作相应调整。

本决定自2021年11月25日起施行。

《上海市人口与计划生育条例》根据本决定作相应修正后，重新公布。

上海市人口与计划生育条例

(2003年12月31日上海市第十二届人民代表大会常务委员会第九次会议通过 根据2014年2月25日上海市第十四届人民代表大会常务委员会第十一次会议《关于修改〈上海市人口与计划生育条例〉的决定》第一次修正 根据2016年2月23日上海市第十四届人民代表大会常务委员会第二十七次会议《关于修改〈上海市人口与计划生育条例〉的决定》第二次修正 根据2021年11月25日上海市第十五届人民代表大会常务委员会第三十七次会议《关于修改〈上海市人口与计划生育条例〉的决定》第三次修正)

第一章 总则

第一条 为了实现人口、经济、社会、资源、环境的全面、协调和可持续发展，推行计划生育，维护公民的合法权益，促进家庭幸福、民族繁荣与社会进步，根据《中华人民共和国人口与计划生育法》，结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 本条例适用于本市行政区域内的人口与计划生育工作。

第三条 各级人民政府应当加强对人口与计划生育工作的领导，采取综合措施，调控人口数量，推动实现适度生育水平，提高人口素质，优化人口结构，促进人口合理分布，实现人口长期均衡发展。

各级人民政府应当加强宣传教育，依靠科学技术进步，完善综合服务，建立、健全奖励和社会保障制度，做好人口与计划生育工作。

第四条 市卫生健康部门依照法定职责负责本市行政区域内的计划生育工作和与计划生育有关的人口工作。区卫生健康部门依照法定职责负责本辖区内的计划生育工作和与计划生育有关的人口工作。

发展改革、公安、人力资源社会保障、财政、税务、医保、民政、统计、教育、市场监管、药品监管、房屋管理等部门在各自的职责范围内，做好相关管理工作。

乡、镇人民政府和街道办事处负责做好本辖区内的人口与计划生育管理工作。

第五条 工会、共产主义青年团、妇女联合会，计划生育协会、人口学会等社会团体，企业、事业单位、其他社会组织和公民都应当协助人民政府开展人口与计划生育工作。

居民委员会、村民委员会协助人民政府开展计划生育工作，并应当配备相应的专职或者兼职人员。

第六条 各级人民政府应当把人口与计划生育经费纳入财政预算，保障人口与计划生育工作必要的经费，并根据国民经济和社会发展状况逐步提高人口与计划生育经费投入的总体水平。

第七条 人口与计划生育工作应当作为本市社会主义精神文明建设的重要内容。

第八条 各级人民政府应当对在人口与计划生育工作中做出显著成绩和贡献的单位和个人给予表彰和奖励。

机关、社会团体、企业、事业单位、其他社会组织应当对在本单位人口与计划生育工作中做出显著成绩和贡献的人员给予表彰和奖励。

第二章 人口综合管理

第九条 市和区人民政府根据上一级人民政府的人口发展规划,结合本行政区域实际情况,编制人口发展中、长期规划和年度计划,并将其纳入国民经济和社会发展规划。

第十条 发展改革、卫生健康、统计以及其他有关部门负责开展人口总量、人口出生、人口死亡、人口结构、人口迁移等人口发展趋势的中、长期预测,为制定人口发展规划和人口综合调控决策提供依据。

第十一条 市和区人民政府根据人口发展中、长期规划,制定本行政区域的人口与计划生育实施方案并组织实施。

市和区卫生健康部门负责实施人口与计划生育实施方案的日常工作。

乡、镇人民政府和街道办事处负责贯彻落实人口与计划生育实施方案。

人口与计划生育实施方案应当规定调控人口数量,提高人口素质,推动实现适度生育水平,优化人口结构,加强母婴保健和婴幼儿照护服务,促进家庭发展的措施。

第十二条 市人民政府对区人民政府,区人民政府对乡、镇人民政府和街道办事处完成人口与计划生育工作年度任务情况进行考评。

第十三条 户籍所在地与现居住地不一致的,计划生育工作由其户籍所在地和现居住地的人民政府共同负责,以现居住地管理为主。

第十四条 市人民政府根据经济、社会发展水平和资源、环境的承载能力,确定人口发展规模,调控常住人口总量。

市和区人民政府应当完善生育调节政策,建立常住人口流入流出调控机制,合理控制人口机械增长。

第十五条 市和区人民政府在制定和实施城市规划时,应当控制中心城人口规模,引导城乡人口合理分布。

有关行政管理部门在编制和实施产业、住宅、交通、科学技术、教育、文化、卫生、人力资源社会保障等专业规划时,应当与区域人口发展规划相适应。

第十六条 本市制定、实施的生育调节、人口迁移、人口流动等制度和措施,应当有利

于优化人口年龄结构，缓解人口老龄化。

第十七条 各级卫生健康部门应当加强母婴保健工作，降低婴儿死亡率和出生缺陷发生率，提高出生婴儿健康水平。

本市提倡公民进行婚前医学检查、孕前优生健康检查和孕产期检查。市人民政府应当制定有利于公民自愿进行婚前医学检查、孕前优生健康检查和孕产期检查的措施。

医疗卫生机构应当开展优生优育知识宣传教育，提供围孕期、孕产期保健服务，以及计划生育、优生优育、生殖保健等咨询、指导和技术服务，规范开展不孕不育症诊疗。

医疗卫生机构在为公民进行婚前医学检查、孕前优生健康检查和孕产期检查时，应当提供规范、优质的服务，并为当事人保守秘密。医师和助产人员应当严格遵守有关操作规程，预防和减少产伤。

第十八条 卫生健康、教育、广播电视、新闻出版、民政等相关部门和社会团体应当相互配合，开展生殖健康的宣传、教育，倡导健康的生活方式，增强公民的自我保健意识，做好艾滋病和影响生殖健康的其他疾病的预防和治疗工作。

第十九条 禁止任何机构和个人开展非医学需要的胎儿性别鉴定或者选择性别的人工终止妊娠手术。

第二十条 统计、卫生健康、公安等部门按照各自职责，对本市户籍人口和在本市居住一定期限的非本市户籍人口开展常规统计、抽样调查、专项调查，并定期向社会公布统计分析数据。

第二十一条 卫生健康部门按照国家和本市有关规定，建立和完善人口与计划生育信息系统。

卫生健康、公安、教育、民政、人力资源社会保障、医保等部门应当通过本市大数据资源平台相互提供与人口管理相关的数据，实现人口信息共享，依法开展人口信息资源的综合开发和利用。

第三章 生育调节

第二十二条 公民有生育的权利，也有依法实行计划生育的义务。

夫妻双方共同负有实行计划生育的责任，在作出生育决定时应当平等协商，相互尊重。

公民实行计划生育的合法权益受法律保护。

第二十三条 提倡适龄婚育、优生优育。一对夫妻可以生育三个子女。

一对夫妻共同生育了三个子女，其中一个子女经区或者市病残儿医学鉴定机构鉴定为非遗传性残疾的，可以要求安排再生育子女。

第二十四条 从外省、自治区、直辖市迁入本市的少数民族公民，迁入前取得原户籍地县级以上卫生健康部门再生育子女证明的，可以要求安排再生育子女。

第二十五条 一方为本市户籍，另一方为外省、自治区、直辖市户籍的夫妻，要求安排再生育子女的，可以选择适用本条例的规定。

第二十六条 本市居民与香港特别行政区居民、澳门特别行政区居民、台湾地区居民、外国人结婚后的生育政策，按照国家有关规定执行。

华侨、归侨、侨眷的生育政策，按照国家有关规定执行。

第二十七条 符合本条例第二十三条规定的夫妻，要求安排再生育子女的，应当按照下列程序办理：

（一）向女方户籍地的乡、镇人民政府或者街道办事处提交再生育申请表，并提供本条例规定的材料。

（二）乡、镇人民政府或者街道办事处应当自收到再生育申请表及本条例规定的全部材料之日起七个工作日内提出受理意见，并将受理意见及全部申请材料报区卫生健康部门。

（三）区卫生健康部门应当自收到乡、镇人民政府或者街道办事处报送的受理意见和全部申请材料之日起十个工作日内审查完毕。对符合条件的，发给再生育告知书；对不符合条件的，应当书面通知申请人，并说明理由。

依据本条例第二十五条规定，选择适用本条例规定要求安排再生育子女的，向本市一方户籍地的乡、镇人民政府或者街道办事处按照前款规定的程序办理。

第二十八条 符合本条例规定的条件要求安排再生育子女的，应当提供下列基本材料：

- （一）身份证明；
- （二）户籍证明；
- （三）婚姻状况证明；
- （四）已有子女状况的声明。
- （五）区或者市病残儿医学鉴定机构的鉴定材料。

第二十九条 市卫生健康部门应当根据本市人口出生变动趋势，向社会公布人口出生预报信息。

公民可以根据人口出生预报信息，结合家庭实际，选择生育时间和生育间隔。

第三十条 本市建立新生儿出生、死亡报告制度和终止妊娠统计制度。

医疗卫生机构应当定期向所在地的卫生健康部门报告新生儿出生、死亡的个案信息和终止妊娠的统计信息。

医疗卫生机构、卫生健康部门应当对上述个案信息予以保密。

第四章 奖励与社会保障

第三十一条 符合法律规定结婚的公民，除享受国家规定的婚假外，增加婚假七天。

符合法律法规规定生育的夫妻，女方除享受国家规定的产假外，还可以再享受生育假六十天，男方享受配偶陪产假十天。生育假享受产假同等待遇，配偶陪产假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。

符合法律法规规定生育的夫妻，在其子女年满三周岁之前，双方每年可以享受育儿假各五天。育儿假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。

鼓励用人单位采取有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作措施，支持家庭生育、养育。

第三十二条 公民实行计划生育手术，享受国家规定的休假及其待遇。

第三十三条 实行计划生育的育龄夫妻免费享受国家规定的基本项目的计划生育技术服务。

第三十四条 市和区人民政府应当采取财政、教育、住房、就业、保险等支持措施，减轻家庭生育、养育、教育负担。

第三十五条 市和区人民政府应当综合采取规划、土地、住房、财政、金融、人才等方面措施，建立健全普惠托育服务体系，提高婴幼儿家庭获得服务的可及性和公平性。

鼓励和引导社会力量举办托育机构，支持幼儿园和机关、企业、事业单位、社区提供托育服务。

托育机构的设置和服务应当符合国家和本市有关标准和规范。托育机构应当向区教育部门备案。

第三十六条 各级人民政府应当在城乡社区建设改造中，按照国家和本市有关规定，建设相应的婴幼儿活动场所及配套服务设施。

公共场所和女职工比较多的用人单位应当按照国家和本市有关规定，配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。

第三十七条 教育、卫生健康等部门和妇女联合会应当按照各自职责，加强对家庭婴幼儿照护的支持和指导，提供多种形式的家庭科学育儿指导服务，增强家庭的科学育儿能力。

医疗卫生机构应当按照规定为婴幼儿家庭开展预防接种、疾病防控等服务，提供膳食营养、生长发育等健康指导。

乡、镇人民政府和街道办事处应当根据实际需要，依托社区公共服务设施提供短期、临时婴幼儿照护服务，为家庭照护婴幼儿提供支持和帮助。

第三十八条 在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间,自愿终身只生育一个子女的公民,在子女十六周岁以前,由区卫生健康部门按照有关规定向其颁发《独生子女父母光荣证》(以下简称《光荣证》)。

第三十九条 持有《光荣证》的公民,可以享受以下奖励:

- (一) 在子女年满十六周岁前,领取独生子女父母奖励费;
- (二) 农民在调整自留地和安排宅基地时,其独生子女按两个人计算分配面积;
- (三) 在年老退休时,领取一次性计划生育奖励费。

奖励的具体办法,由市人民政府另行规定。

持有《光荣证》的公民生育第二个及以上子女的,应当退回《光荣证》,并终止凭证享受的相关待遇。

在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间,按照规定应当享受计划生育家庭老年人奖励扶助的,继续享受相关奖励扶助,并在老年人福利、养老服务等方面给予必要的优先和照顾。

第四十条 持有《光荣证》的公民,其独生子女发生意外伤害或者死亡,不愿再生育和收养子女的,由区人民政府按照市人民政府的有关规定给予一次性补助。

市和区人民政府应当建立健全对上述人群的生活、养老、医疗、精神慰藉等全方位帮扶保障制度。

第四十一条 依法生育子女的妇女,按照国家和本市的规定,享受生育保险待遇。

第四十二条 各级人民政府和各有关部门在制定老年保障制度和措施时,应当体现对独生子女父母的优先照顾。

第四十三条 依法生育子女的公民,按照本市有关规定报销子女入托儿所、幼儿园的部分托费和管理费。

第五章 法律责任

第四十四条 机构和个人开展非医学需要的胎儿性别鉴定或者选择性别的人工终止妊娠手术的,按照国家有关法律、法规处罚。

第四十五条 托育机构违反幼儿养育保育标准和规范的,由教育部门责令改正,给予警告;拒不改正的,处五千元以上五万元以下的罚款;情节严重的,责令停止托育服务,并处五万元以上十万元以下的罚款。

托育机构违反食品安全、药品管理、房屋安全、公共卫生、消防安全等方面管理规定的,由市场监管、药品监管、房屋管理、卫生健康等部门和消防救援机构按照各自职责依法查处。

第四十六条 当事人对行政管理部门的具体行政行为不服的,可以依照《中华人民共和

国行政复议法》或者《中华人民共和国行政诉讼法》的规定，申请行政复议或者提起行政诉讼。

第四十七条 卫生健康以及其他有关行政管理部门的工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，由其所在单位或者上级主管部门依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第四十八条 本条例自 2004 年 4 月 15 日起施行。1990 年 3 月 14 日上海市第九届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过的《上海市计划生育条例》同时废止。在本条例施行前结婚，且婚后未生育又未收养子女的夫妻，仍可以按照《上海市计划生育条例》第二十七条的规定享受奖励待遇。

七、河北：修订计生条例 延长婚假 15 天

来源：河北人大网

摘要：11 月 23 日，《河北省人口与计划生育条例》由河北省第十三届人民代表大会常务委员会第二十七次会议修订通过。《条例》提出，依法办理结婚登记的公民，除享受国家规定的婚假外，延长婚假十五天；符合法律法规规定生育子女的夫妻，除享受国家规定的产假外，生育第一、二个子女的延长产假六十天，生育第三个以上子女的延长产假九十天，并给予配偶护理假十五天；三周岁以下婴幼儿父母双方每年可以享受各十天育儿假。婚假、产假待遇按照相关规定执行。

Abstract: On November 23, *Regulations of Henan Province on Population and Family Planning* was revised and approved at the 27th Session of the Standing Committee of the 13th Henan Provincial People's Congress, proposing that for the citizens registering the marriage according to law, in addition to the marriage leave stipulated by the state, the marriage leave shall be extended by fifteen days; for the couples who give birth to the children in line with laws and regulations, in addition to the maternity leave stipulated by the state, the maternity leave shall be extended by sixty days when they give birth to the first child and the second child, and the maternity leave shall be extended by ninety days when they give birth to the third and more children, and the nursing leave of fifteen days shall be given to their spouses; the parents of the infants under the age of three may be entitled to the parenting leave respectively every year. The marriage leave and maternity leave shall be implemented according to the relevant stipulations.

河北省第十三届人民代表大会常务委员会

公 告

(第一〇四号)

《河北省人口与计划生育条例》已由河北省第十三届人民代表大会常务委员会第二十七次会议于2021年11月23日修订通过，现予公布，自2021年11月23日起施行。

2021年11月23日

河北省人口与计划生育条例

(2003年7月18日河北省第十届人民代表大会常务委员会第四次会议通过 根据2014年5月30日河北省第十二届人民代表大会常务委员会第八次会议《河北省人民代表大会常务委员会关于修改〈河北省人口与计划生育条例〉的决定》修正 根据2015年7月24日河北省第十二届人民代表大会常务委员会第十六次会议《河北省人民代表大会常务委员会关于修改〈河北省人口与计划生育条例〉的决定》修正 根据2016年3月29日河北省第十二届人民代表大会常务委员会第二十次会议《河北省人民代表大会常务委员会关于修改〈河北省人口与计划生育条例〉的决定》修正 2021年11月23日河北省第十三届人民代表大会常务委员会第二十七次会议修订)

目 录

第一章 总 则

第二章 人口发展规划的制定与组织实施

第三章 生育调节

第四章 奖励与社会保障

第五章 计划生育服务

第六章 法律责任

第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了调控人口数量，提高人口素质，推动实现适度生育水平，优化人口结构，促进人口长期均衡发展，根据《中华人民共和国人口与计划生育法》和有关法律、行政法规的规定，结合本省实际，制定本条例。

第二条 居住在本省行政区域内的中国公民和户籍在本省而居住在省外的公民，以及本省行政区域内的国家机关、社会团体、企事业单位和基层群众自治组织应当遵守本条例。

第三条 实施计划生育基本国策是全社会的共同责任。

各级人民政府应当依靠宣传教育、科学技术进步、综合服务、建立健全奖励和社会保障制度，开展人口与计划生育工作。

第四条 各级人民政府领导本行政区域内的人口与计划生育工作。

县级以上人民政府卫生健康主管部门负责本行政区域内的计划生育工作和与计划生育有关的人口工作。

县级以上人民政府其他有关部门应当履行人口与计划生育工作职责，并在各自的职责范围内制定具体措施，共同做好有关的人口与计划生育工作。

第五条 工会、共产主义青年团、妇女联合会等社会团体，应当协助人民政府做好人口与计划生育工作。

各级计划生育协会应当协助同级人民政府组织公民在计划生育工作中实行自我教育、自我管理、自我服务。

第六条 村民委员会、居民委员会和国家机关、事业单位的计划生育工作由其主要负责人负责，根据工作需要设置计划生育管理机构或者配备专职、兼职工作人员。企业的计划生育工作由其法定代表人或者主要负责人负责，并接受所在地人民政府卫生健康主管部门或者机构的指导、监督和检查。

第二章 人口发展规划的制定与组织实施

第七条 县级以上人民政府根据上一级人民政府人口发展规划，结合当地实际编制本行政区域的人口发展规划，并将其纳入国民经济和社会发展规划。

第八条 县级以上人民政府根据人口发展规划，制定人口与计划生育实施方案，并加强对人口与计划生育工作的管理、监督和检查指导。

人口与计划生育实施方案应当规定调控人口数量，提高人口素质，推动实现适度生育水平，优化人口结构，加强母婴保健和婴幼儿照护服务，促进家庭发展的措施。

第九条 县级以上人民政府卫生健康主管部门负责实施人口与计划生育实施方案的日常工作。

乡(镇)人民政府和城市街道办事处负责本管辖区域内的人口与计划生育工作，贯彻落实人口与计划生育实施方案。

第十条 城市的人口与计划生育工作，实行属地管理、单位负责、居民自治、社区服务的机制，并将其纳入创建文明街道、文明社区、文明家庭的内容。

第十一条 流动人口的计划生育工作由其户籍所在地和现居住地人民政府共同负责管

理，以现居住地人民政府为主，户籍所在地人民政府予以配合。

第十二条 在人口与计划生育工作中，各级人民政府以及有关部门应当依法公开生育调节、奖励与社会保障、生育服务等方面的政策、措施及其实施情况，自觉接受公众监督。人口与计划生育统计数据必须实事求是，如实上报，任何单位和个人不得虚报、瞒报、伪造、篡改或者拒报统计数据。

第十三条 各级人民政府实行人口与计划生育工作目标管理责任制，并负责贯彻实施。

发展改革、财政、人力资源和社会保障、医疗保障、教育、自然资源、住房和城乡建设、民政、政务服务管理、公安、市场监督管理、统计等部门在各自职责范围内，负责有关的人口与计划生育工作，制定、实施积极生育支持措施，提供人口与计划生育有关数据，实行人口信息资源共享。

第十四条 各级人民政府以及卫生健康、教育、科技、文化和旅游、民政、新闻出版、广播电视等部门应当组织开展人口与计划生育宣传教育，引导公民树立科学、文明、进步的人口观念和婚育观念，尊重生育的社会价值，落实夫妻共同承担育儿责任。

新闻媒体负有开展人口与计划生育的社会公益性宣传的义务。

第十五条 县级以上人民政府应当加强计划生育基层基础工作，健全基层工作网络，对村民委员会、居民委员会计划生育管理人员给予适当报酬。

第十六条 县级以上人民政府应当根据国民经济和社会状况，逐步提高人口与计划生育经费投入的总体水平，保障人口与计划生育工作必要的经费。

任何单位和个人不得截留、克扣、挪用人口与计划生育经费。

第三章 生育调节

第十七条 公民有生育的权利，也有依法实行计划生育的义务。夫妻双方在实行计划生育中负有共同的责任。

第十八条 提倡适龄婚育、优生优育。一对夫妻可以生育三个子女。

已生育的三个子女中，有子女死亡或被认定为三级以上残疾的，可以再生育相同数量的子女。依法收养的子女或者再婚夫妻再婚前生育的子女，不合并计算。

第十九条 涉外婚姻的生育，涉及台湾、香港、澳门同胞的生育和出国留学人员的生育，按照国家有关规定执行。

第二十条 夫妻生育子女实行免费登记服务制度。

夫妻生育子女的，应当在怀孕期间通过计划生育网上办理平台或者到夫妻一方户籍所在地(居住地)的乡(镇)人民政府、街道办事处进行登记。

第二十一条 各级人民政府应当创造条件,保障实行计划生育的公民享有避孕节育措施的知情权和选择权。

第二十二条 育龄夫妻自主选择安全、有效、适宜的计划生育避孕节育措施,预防和减少非意愿妊娠。

第二十三条 实行计划生育的育龄夫妻,免费享受国家规定的基本项目的计划生育技术服务。

前款所需经费,按照有关规定列入各级人民政府财政预算或者由社会保险予以保障。

第四章 奖励与社会保障

第二十四条 县级以上人民政府及其有关部门应当按照国家规定,采取财政、税收、保险、教育、住房、就业和劳动保障等支持措施,减轻家庭生育、养育、教育负担。

第二十五条 依法办理结婚登记的公民,除享受国家规定的婚假外,延长婚假十五天;符合法律法规规定生育子女的夫妻,除享受国家规定的产假外,生育第一、二个子女的延长产假六十天,生育第三个以上子女的延长产假九十天,并给予配偶护理假十五天;三周岁以下婴幼儿父母双方每年可以享受各十天育儿假。婚假、产假待遇按照相关规定执行。护理假和育儿假期间,享受与在岗人员同等的待遇。

第二十六条 妇女怀孕、生育和哺乳期间,按照国家和本省有关规定享受特殊劳动保护,并可以获得帮助和补偿。公民实行计划生育手术,享受国家规定的休假。

县级以上人民政府及其有关部门应当依法保障妇女就业合法权益,为因生育影响就业的妇女提供就业服务。

第二十七条 各级人民政府及其有关部门应当提高生育服务管理规范化、便利化水平,依托一体化政务服务平台,推进出生医学证明、儿童预防接种、户口登记、医保参保、社保卡申领等出生事项联办。

第二十八条 县级以上人民政府应当加强对家庭婴幼儿照护的支持和指导,传播科学育儿知识,增强家庭科学育儿能力。

医疗卫生机构应当按照规定为婴幼儿家庭开展新生儿访视、预防接种、疾病防控等服务,提供膳食营养、生长发育、安全防护等健康指导。

第二十九条 县级以上人民政府应当在城乡社区建设中,建设与常住人口规模相适应的婴幼儿照护活动场所以及配套服务设施。老城区和已建成居住区无婴幼儿照护服务设施的,应当通过购置、置换、租赁等方式建设。

新建住宅小区应当同步配套建设婴幼儿照护活动场所以及配套服务设施,并与住宅同步

验收、同步交付使用。

公共场所和女职工比较多的用人单位应当配置母婴设施，为婴幼儿照护、哺乳提供便利条件。

第三十条 县级以上人民政府应当综合采取规划、土地、住房、财政、金融、人才等措施，推动建立普惠托育服务体系，提高婴幼儿家庭获得服务的可及性和公平性。鼓励和引导社会力量兴办托育机构，支持幼儿园和机关、企业事业单位、社区、工业园区等提供托育服务。

职工适龄子女达到二十人以上的用人单位，可以采取自建自营或者委托运营的方式举办托育机构，为职工子女提供福利性托育服务，有条件的可以向附近居民开放。

托育机构的设置和服务应当符合托育服务相关标准和规范。托育机构应当按照规定向县级人民政府卫生健康主管部门备案。

鼓励商业保险机构开发托育机构综合责任保险。

鼓励和引导社会力量兴办家庭托育点，并加强家庭托育点管理。支持隔代照料、家庭互助等照护模式。

第三十一条 加强普惠性幼儿园建设。有条件的幼儿园可以适当延长在园时长或者提供托管服务。

中小学校应当依托学校教育资源，以公益普惠为原则，全面开展课后文体活动、社会实践项目和托管服务，推动放学时间与父母下班时间衔接。

第三十二条 县级以上人民政府在配租公租房时，对符合当地住房保障条件且有未成年子女的家庭，可以根据未成年子女数量，按照规定予以适当照顾。

县级以上人民政府可以根据家庭养育未成年子女负担情况，研究制定差异化租赁和购买房屋的优惠政策。

第三十三条 对自 2016 年 1 月 1 日起生育一个子女的夫妻，不再发给《独生子女父母光荣证》。依法领取《独生子女父母光荣证》的独生子女父母，持证享受以下奖励：

（一）从领取《独生子女父母光荣证》之日起，到子女十八周岁止，对独生子女父母由双方所在单位每月分别发给不低于十元的奖金；

（二）独生子女父母，是国家工作人员、企事业单位职工的，退休时分别给予不低于三千元的一次性奖励；是农村居民、城镇无业居民的，年老丧失劳动能力时，给予适当补助。

第三十四条 县级以上人民政府对已领取《独生子女父母光荣证》的独生子女父母，其独生子女发生意外伤害、死亡的，按照规定给予扶助，并建立健全生活、养老、医疗、精神

慰藉等全方位帮扶保障制度。

县级以上人民政府应当设立人口与计划生育救助公益金，主要用于对符合条件伤残、死亡的独生子女的父母发放一次性救助金，购买住院护工补贴保险，开展健康体检等，其经费来源主要是财政投入和社会捐助。

公办养老机构以及公建民营养老机构应当按照国家规定，在满足特困人员集中供养需求的前提下，为经济困难的独生子女伤残、死亡家庭老年人提供无偿或者低收费托养服务。

第三十五条 在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，按照规定应当享受优先优惠的，继续享受相关优先优惠：

- (一) 在扶持产业发展上，对独生子女家庭给予资金、技术、培训等方面的优惠和支持；
- (二) 对实行计划生育的贫困家庭，在扶贫、以工代赈和社会救济等方面给予优先照顾；
- (三) 提高农村独生子女家庭宅基地标准，多增加一人份的集体福利分配份额；
- (四) 对下岗的独生子女父母，在同等条件下优先安排培训和就业；
- (五) 农村独生子女在参加本省中考、高考时，给予增加十分的照顾；
- (六) 对独生子女入幼儿园、上小学、就医住院等方面给予适当照顾；
- (七) 对六十周岁以上的独生子女父母，在就医、养老等方面给予优先照顾。

第三十六条 对在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间符合政策的农村独生子女和两女家庭，按照规定继续发放奖励扶助金。

第三十七条 老年人患病住院期间需要二级以上护理的，其子女所在用人单位应当给予独生子女每年累计不少于十五天的护理照料时间，给予非独生子女每年累计不少于七天的护理照料时间。

第三十八条 对领取《独生子女父母光荣证》并已享受本条例规定的各项奖励和优先优惠的夫妻再生育子女的，停止其奖励和优先优惠，《独生子女父母光荣证》予以作废。

第三十九条 对执行本条例成绩显著的单位和个人，各级人民政府或者卫生健康主管部门应当按照国家和本省有关规定给予表彰或者奖励。

第五章 计划生育服务

第四十条 各级人民政府应当采取措施，科学规范开展计划生育和生殖健康服务，保障公民享有计划生育服务，提高公民的生殖健康水平。

县级以上人民政府应当建立健全危重孕产妇、新生儿救治体系。加强出生缺陷综合防治工作，支持产前筛查和新生儿疾病筛查，预防和减少出生缺陷，提高出生人口素质。

第四十一条 县级以上人民政府卫生健康主管部门负责管理本行政区域内的计划生育

服务工作。县级以上人民政府有关部门应当在各自的职责范围内，配合卫生健康主管部门做好计划生育服务工作。

县级以上人民政府卫生健康主管部门应当定期对本行政区域内的计划生育服务工作进行检查。

第四十二条 医疗卫生机构应当针对育龄人群开展优生优育知识宣传教育，对育龄妇女开展围孕期、孕产期保健服务，承担计划生育、优生优育、生殖保健的咨询、指导和技术服务，规范开展不孕不育症诊疗。

第四十三条 计划生育技术服务人员应当指导公民选择安全、有效、适宜的避孕节育措施。

实施避孕节育手术，应当保证受术者的安全。

第四十四条 公民生育应当接受孕产期保健指导，防止或者减少出生缺陷。

医师发现或者怀疑育龄夫妻一方患有严重遗传性疾病的，应当提出医学意见。育龄夫妻应当根据医学意见采取相应的措施。

第四十五条 禁止任何单位和个人利用超声技术和其他技术进行非医学需要的胎儿性别鉴定和选择性别的人工终止妊娠。

第四十六条 禁止个体医疗机构实施计划生育手术。

国家实施一对夫妻可以生育三个子女政策之前，在从事计划生育技术服务的医疗卫生、保健机构实行计划生育手术，经县级以上人民政府卫生健康主管部门组织鉴定认定为计划生育手术并发症的，给予免费治疗，因计划生育手术造成丧失或者基本丧失劳动能力的，除按照国家有关规定办理外，国家工作人员、企业职工由所在单位按工伤对待；农村居民、城镇无业居民由所在基层单位在生产、生活上给予照顾和资助，符合救济条件的应当给予社会救济。

第六章 法律责任

第四十七条 违反本条例规定，不履行人口与计划生育目标管理职责、不履行协助管理人口与计划生育义务、不执行产假、育儿假、护理假等规定的，由有关地方人民政府责令改正，并给予通报批评；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十八条 违反本条例规定，具有下列行为之一的单位或者个人，由县级以上人民政府卫生健康主管部门依据职权责令改正，给予警告，没收违法所得；没有违法所得或者违法所得不足一万元的，处一万元以上三万元以下的罚款；违法所得一万元以上的，处违法所得二倍以上六倍以下的罚款；情节严重的，由原发证机关依法吊销执业证书；构成犯罪的，依

法追究刑事责任：

（一）非法为他人实施计划生育手术的；

（二）利用超声技术和其他技术手段为他人进行非医学需要的胎儿性别鉴定或者选择性别人工终止妊娠的。

第四十九条 托育机构违反托育服务相关标准和规范的，由县级以上人民政府卫生健康主管部门责令改正，给予警告；拒不改正的，处五千元以上五万元以下的罚款；情节严重的，责令停止托育服务，并处五万元以上十万元以下的罚款。

托育机构有虐待婴幼儿行为的，其直接负责的主管人员和其他直接责任人员终身不得从事婴幼儿照护服务；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十条 国家工作人员在人口与计划生育工作中，具有下列行为之一的，依法给予处分；有违法所得的，没收违法所得；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）侵犯公民人身权、财产权和其他合法权益的；

（二）对公民的生育登记在法定期限内无正当理由不予办理或者故意刁难申请人的；

（三）弄虚作假或者滥发《独生子女父母光荣证》的；

（四）虚报、瞒报、伪造、篡改或者拒报人口与计划生育统计数据的；

（五）滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊或者违法违纪并造成重大事故的；

（六）贪污、截留、克扣、挪用人口与计划生育经费、没收的违法所得和罚款的；

（七）索取、收受贿赂的。

第五十一条 公民、法人或者其他组织认为行政机关在实施计划生育管理过程中侵犯其合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第七章 附 则

第五十二条 省人民政府可以根据本条例制定实施细则和相关办法。

第五十三条 本条例自 2021 年 11 月 23 日起施行。

八、北京市人社局发布劳动人事争议仲裁十大典型案例

来源：北京市人社局

摘要：11 月 5 日，北京市人社局发布 2021 年劳动人事争议仲裁十大典型案例。这些案例是从去年北京市劳动人事争议仲裁机构处理的 11 万余案件中精心筛选，聚焦科技创新、服务业开放、数字经济等领域市场主体易发生的争议。此次发布的十大典型案例涉及加班费、新就业形态劳动关系认定、规章制度制定、竞业限制、“三期”女职工权益保护、解除劳动合

同、解除聘用合同等类型。为便于理解适用，仲裁机构还对典型案例进行了释法分析和风险提示。

Abstract: On November 5, Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau released Ten Typical Cases of Labor and Personnel Dispute Arbitration in 2021. Elaborately screened from over 110,000 cases handled by Beijing Labor and Personnel Dispute Arbitration Institution last year, these cases focus on the disputes in which the market subjects are prone to be involved in the fields such as scientific and technological innovation, opening of service industry and digital economy. Ten typical cases released this time involve the types such as overtime pay, identification of labor relations in new employment forms, formulation of rules and regulations, competitive restriction, protection of rights and interests of the female works in “three periods”, dissolution of the labor contract and dissolution of employment contract. In order to facilitate the understanding and application, the Arbitration Institution also analyzed the law interpretation and suggested the risks for the typical cases.

目 录

- 一、 加班费支付义务不因单位制度规定而免除
- 二、 主播等新型用工关系确认劳动关系应审慎
- 三、 将员工注册个体工商户规避劳动法不可取
- 四、 高级管理人员不得滥用职权损害单位权益
- 五、 关联企业的规章制度不当然适用于本企业
- 六、 劳动者重大过失造成用人单位损失应赔偿
- 七、 女职工休产假仍应享有当年度带薪年休假
- 八、 劳动者违规查询隐私信息单位可依法解除
- 九、 发放保密费不等同于已支付竞业限制补偿
- 十、 违法解除聘用合同事业单位应支付违约金

案例 1. 加班费支付义务不因单位制度规定而免除

案情简介

蔡某于 2017 年 12 月 11 日入职某影院技术服务公司，担任工程师。双方签订有期限为 2017 年 12 月 11 日至 2020 年 12 月 10 日的劳动合同，其中约定蔡某的月工资标准为 12000 元。2019 年 12 月 6 日，蔡某因个人原因离职。离职时，因 2018 年度累计有休息日加班 70 小时未调休，蔡某向影院技术服务公司提出要求支付上述 70 小时的休息日加班费。影院技

术服务公司虽认可蔡某存在上述加班事实，但认为，根据其公司《人力资源管理手册》的规定，加班倒休周期为当年1月1日至12月31日，特殊情况可延长至次年3月31日，逾期未倒休，视为放弃相应权利，公司将不予支付加班费，且蔡某入职时已在《人力资源管理手册》上签字表示认可，故不同意向蔡某支付上述加班费。双方就此发生争议，蔡某于2020年2月向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委）提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某影院技术服务公司支付2018年度休息日加班费9655元。

处理结果

仲裁委裁决支持蔡某的仲裁请求。

案例评析

本案争议的焦点在于，某影院技术服务公司能否因规章制度的规定而免除其加班费支付义务。《中华人民共和国劳动法》第四十四条第二项规定，休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，用人单位应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。从该条规定来看，用人单位在安排劳动者休息日加班之后，应当及时安排劳动者补休，未安排补休的，则应支付相应的加班费，而非劳动者不“申请”补休则“过期作废”。此外，《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第二项规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，该劳动合同无效或部分无效。同理，用人单位利用规章制度的规定，免除自身法定责任，排除劳动者权利的，即使该制度已向劳动者公示或告知，亦因显失公平而对劳动者不具有约束力，故蔡某的仲裁请求应予支持。

仲裁委提示

取得劳动报酬权是劳动者劳动权利的核心内容。加班费是劳动者延长工作时间的工资报酬，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，既要遵循合法性原则，也要符合合理性原则，避免因规章制度违反上述原则给自身带来用工风险。

案例2.主播等新型用工关系确认劳动关系应审慎

案情简介

张某于2020年3月22日到某网络科技有限公司担任网络主播，在该公司所供场地负责播报介绍公司指定的合作方产品。双方口头约定，张某每场播报的报酬400元，每场销售额超过15000元部分的3%计为提成，按周结算报酬；张某不需要坐班及参加公司会议，可根据自

己时间安排选择播报时间，播报场次不足时其可另行找其他工作。后因某网络科技有限公司取消主播业务，双方发生争议，张某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

1.要求确认 2020 年 3 月 22 日至 6 月 18 日期间与某网络科技有限公司存在劳动关系；2.要求支付 2020 年 4 月 22 日至 6 月 18 日期间未订立书面劳动合同的双倍工资差额 4 万元。

处理结果

仲裁委裁决驳回张某的仲裁请求。

案例评析

当前，“互联网+”催生了许多新兴产业，网络直播是近年来迅速发展的行业之一。主播作为核心人物与用人单位之间是何种关系，应依据双方签订的合同内容和具体的用工形式，并按照认定劳动关系相关标准进行综合判断。本案中，在工作内容和时间方面，双方通过平等协商，张某可以自主选择播报场次和时间，其余时间其可自行安排或者找另一份工作，不受用人单位规章制度的约束；在日常管理方面，张某无需日常坐班，不参加公司的会议，某网络科技有限公司除双方约定的播报内容外，对张某不进行日常管理；在收入报酬方面，张某的收入完全决定于其直播场次，如果其停止播报，某科技公司不支付任何报酬，如果其直播销售额超出一定金额，可获得固定比例提成，双方具有合作共赢的目的，而非简单为公司利益付出劳动。因此，双方的关系不符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条“用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分”之规定，故不应认定双方存在劳动关系。

仲裁委提示

近年来，平台经济迅速发展，创造了大量就业机会，依托互联网平台就业的新就业形态劳动者数量大幅增加。个人在新就业形态用工中需结合实际情况，厘清用工性质，并非企业支付报酬、个人为其提供劳动，即一概认定双方存在劳动关系。新就业形态领域企业在日常用工管理中，应根据人力资源社会保障部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）的相关规定，对符合确立劳动关系情形的，应当依法与劳动者订立劳动合同；对不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务；对个人依托平台自主开展

经营活动、从事自由职业的，则按照民事法律调整双方的权利义务，避免因用工性质模糊引发争议。

案例 3.将员工注册个体工商户规避劳动法不可取

案情简介

2019年3月20日，孔某到某商贸服务公司（承接某互联网平台在某区的网上订餐和配送业务）在某个社区设立的站点担任全职骑手，从事送餐服务，双方未签订书面劳动合同。站点站长每天给骑手排班，排到班次的骑手当天必须上线，不上线则按规定扣款，骑手通过某商贸服务公司管理的APP自动派单进行送餐等。某商贸服务公司每月通过银行转账方式给骑手支付工资、代缴个人所得税，并为骑手缴纳商业意外伤害险。2020年8月，该商贸服务公司与某网络科技有限公司签订《服务协议》，要求骑手在后者的协助下通过网络注册个体工商户营业执照，后者和骑手注册的个体工商户签订《项目转包协议》，约定双方是民事承包关系，后者向骑手给付的是承包费而非工资。此后，该商贸服务公司将骑手的工资转账给某网络科技有限公司，后者通过支付宝向骑手支付。同时，某网络科技有限公司从该商贸服务公司收取管理费。2020年10月30日，孔某在送餐途中不慎摔伤，后被送至医院治疗。孔某受伤后未为该商贸服务公司提供劳动。因申请工伤认定需要，孔某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求确认2019年3月20日至仲裁立案之日与某商贸服务公司存在劳动关系。

处理结果

仲裁委裁决支持了孔某的仲裁请求。

案例评析

事实劳动关系是指用人单位与劳动者之间没有订立书面合同，但双方实际履行了劳动权利义务而形成的劳动关系。是否构成劳动关系，应从人格上、组织上、经济上综合认定孔某对某商贸服务公司是否具有从属性。孔某入职后按照某商贸服务公司的站长排班安排，并根据某商贸服务公司管理的APP自动派单进行送餐，在人格上具有从属性；孔某的工作时间、工作内容需站长安排，不上线须依据某商贸公司的制度进行扣款，可认定双方之间存在着管理与被管理的关系，具有组织上的从属性；某商贸服务公司根据孔某的工作业绩按月向其发放报酬，且为孔某投保了雇主责任险，故在经济上具有从属性。2020年8月后，孔某虽与某网络科技有限公司签订《项目转包协议》，但签订该协议系在某商贸服务公司安排、要求下签订，工资虽由某网络科技公司通过支付宝支付，但工资来源仍为某商贸服务公司；除签

订协议、工资给付主体有变化外，管理方式、管理人员、工作内容等均没有变化。综上，应认定孔某与某商贸服务公司之间存在劳动关系。

仲裁委提示

近年来特别是新冠肺炎疫情发生以来，一些用人单位为了降低社会保险、税收等成本支出，与人力资源服务公司或平台相关企业合作，诱导与其建立劳动关系的劳动者注册为个体工商户，不正当地“去劳动关系化”，规避用工主体责任。国家虽然支持多渠道灵活就业，鼓励个体经营，但用人单位不得“巧用”国家政策“移花接木”冲击固定用工，否则只会给自身带来更大的用工隐患。

案例 4.高级管理人员不得滥用职权损害单位权益

案情简介

贾某于 2016 年 12 月 1 日入职某国际信息咨询公司，双方订立了无固定期限劳动合同，约定贾某的岗位为总经理，并担任该公司的法定代表人。北京企业信用信息网显示，某国际信息咨询公司系外商独资企业，唯一的出资人为注册在境外的跨国企业。2020 年 12 月 18 日，贾某向仲裁委提出仲裁申请，要求某国际信息咨询公司支付拖欠的工资、奖金等共计 768 万元。某国际信息咨询公司收到出庭通知书后，致电仲裁委要求庭前调解并由仲裁委出具调解书。出于对案件的高度敏感，仲裁委未同意该案庭前调解。

庭审中，某国际信息咨询公司人力资源部员工王某（以下简称王某）代表该公司出庭，其在答辩时表示同意支付贾某所主张的款项，但表示现在公司没有支付能力。贾某的妻子作为贾某的委托代理人出庭，其提交了一份《拖欠工资证明》佐证贾某的仲裁请求。该《拖欠工资证明》上写明，贾某的年薪为税前 180 万元，某国际信息咨询公司每月只向其发放了基本工资 2 万元，2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日四年期间共计有工资差额 624 万元及绩效奖金（年薪的 20%）144 万元未支付，某国际信息咨询公司承诺于 2020 年 12 月 1 日之前支付完毕等。该《拖欠工资证明》落款处盖有某国际信息咨询公司的公章印迹，并有贾某签字。王某对该《拖欠工资证明》的真实性及证明目的均予认可。经仲裁庭细心询问，王某承认其代表某国际信息咨询公司出庭只经过贾某授权；贾某的妻子认可，某国际信息咨询公司由贾某负责运营和管理，出资人只负责出资，未派人参与运营和管理；在《拖欠工资证明》上盖章只须经过贾某同意即可，未经过出资人同意；此前出资人只与贾某约定过贾某的报酬由月工资 2 万元及股权构成等。

仲裁请求

- 1.要求某国际信息咨询公司支付 2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日期间工资差额

624 万元；2. 要求某国际信息咨询公司支付 2016 年 12 月 1 日至 2020 年 11 月 30 日期间绩效奖金 144 万元。

处理结果

鉴于本案申请人身份的特殊性，仲裁庭未主持双方当事人调解。签完庭审笔录后，贾某的妻子主动撤回了仲裁申请。

案例评析

《中华人民共和国民法典》第七条规定：“民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。”本案中，某国际信息咨询公司的委托代理人经贾某而非公司出资人授权参加仲裁，故其与贾某实质上同属一方当事人，不构成争议的双方当事人；贾某所提交的《拖欠工资证明》系利用经营、管理公司的职权自行制作，并未获得公司出资人认可，且该证据证明的内容与此前公司出资人和其约定的报酬自相矛盾，故仲裁庭在查明事实的情况下，既不会同意该案调解结案，也不会裁决支持贾某的请求，贾某想通过仲裁程序将 700 余万元收入囊中的“美好愿望”显然无法实现。

仲裁委提示

用人单位的高级管理人员享有法律和公司章程授予的参与管理、监督公司事务的职权，同时负有对公司忠实、勤勉义务。高级管理人员在履职过程中，必须恪尽职守，勤勉尽责，严格依照法律和公司章程行使职权，维护公司的利益，如果严重损害公司利益，不仅要承担相应的民事责任，还可能会引发相应的刑事责任风险。

案例 5. 关联企业的规章制度不当然适用于本企业

案情简介

袁某于 2018 年 3 月 20 日入职某金融服务公司，担任高级产品经理。双方订立了为期 3 年的劳动合同，约定袁某月工资标准为 2.5 万元，由基本工资 1 万元、岗位工资 1 万元及绩效工资 5 千元构成。2020 年 9 月 1 日，某金融服务公司在微信工作群中通知，因经营出现困难，依据其上级集团公司制定的《绩效管理办法》的相关规定，决定自即日起停发绩效工资。袁某对停发绩效工资有异议，故向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某金融服务公司支付 2020 年 9 月至 10 月期间绩效工资 1 万元。

处理结果

仲裁委裁决支持了袁某的仲裁请求。

案例评析

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条的规定，用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经法定程序并向劳动者公示或告知。劳动关系具有较强的人身依附性，因此用人单位的规章制度也当然存在较强的“人身属性”，即只有本单位的规章制度才能对本单位劳动者有效，其他单位的规章制度对本单位劳动者不当然具有约束力。本案中，某金融服务公司对上级集团公司制定的《绩效管理办法》，未经过法定程序转化即直接适用，故未能获得仲裁委认可。

仲裁委提示

实践中，为充分保障规章制度在企业内部的统一性和权威性，企业集团制定的规章制度往往适用于集团内部全部关联企业。由于集团内各关联企业均是独立的法人，建议在适用集团统一制定的规章制度时，也应当履行法定民主协商和公示、告知等程序。如果总公司制定的规章制度需要适用于分公司，则应当向包括分公司员工在内的全体员工或员工代表履行民主协商和公示、告知等程序，避免规章制度因存在程序瑕疵而造成用工管理上的缺失。

案例 6. 劳动者重大过失造成用人单位损失应赔偿

案情简介

邱某于 2019 年 4 月 1 日入职某建筑设计公司，担任会计并兼任财务主管，月工资 6000 元。某建筑设计公司未建立规范的财务制度，平时对外付款流程为出纳出示付款申请单，交由邱某审核确认后，再由出纳与邱某共同操作 U 盾协作完成付款。2019 年 6 月 13 日，某建筑设计公司出纳的 QQ 账号接到与公司经理姓名一致的 QQ 账号发来的付款信息，出纳向邱某出具付款申请单，告知邱某公司经理指示付款，两人均未通过其他途径向公司经理核实确认，随后两人操作 U 盾对外付款 42 万元。付款后邱某得知公司经理未发送上述付款信息，向出纳发送付款信息 QQ 账号系伪造。某建筑设计公司向公安机关报案后损失未能追回。2019 年 6 月 19 日，邱某签署财务主管失职检讨书，自认失职，并表示愿意赔偿公司的经济损失。2020 年 4 月，双方未能就赔偿金额达成一致，某建筑设计公司向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求邱某赔偿因其重大过失造成的经济损失 20 万元。

处理结果

仲裁委裁决邱某赔偿某建筑设计公司经济损失 2 万元。

案例评析

《北京市劳动合同规定》(北京市人民政府令第 91 号)第三十条第三项规定，严重失职、

营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同；第五十条规定：“因劳动者存在本规定第三十条第（二）项、第（三）项规定的情形，被用人单位解除合同，且给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。”因此，劳动者在工作中由于故意或重大过失等原因给用人单位造成经济损失，应承担赔偿责任。确定劳动者赔偿责任时，应结合权利义务相一致的原则，根据劳动关系的从属性、劳动者的工作性质、薪酬待遇、用人单位的经营利益以及双方的过错程度和对风险的承受能力等因素综合考虑。某建筑设计公司遭受诈骗，对外付款损失 42 万元，实施欺诈行为的主体应为主要承担赔偿责任人，但在付款过程中，邱某作为会计及财务主管，应具备职务所需的专业知识技能并负有岗位所需的审慎义务，其仅凭出纳的口头告知公司经理要求付款即审核汇款行为，不符合会计工作的审慎性要求，存在重大过失，对其失职行为造成的损失应承担赔偿责任。某建筑设计公司无健全的财务管理制度，对受诈骗产生的损失也应承担相应责任。同时，考虑到邱某非涉案付款行为的发起人，以及邱某的收入情况，故酌情裁决邱某赔偿某建筑设计公司损失 2 万元。

仲裁委提示

用人单位应建立完善规范的财务制度，详细规定付款流程，以避免因制度不完善导致的损失。在日常人员管理中，用人单位应加强监管，组织员工技能培训，确保财务人员严格执行用人单位的财务制度。同时，从事财务工作的人员自身也应加强执业素养及执业技能提升，遵守执业纪律要求，严格遵守用人单位的财务制度，审慎处理财务相关工作内容，避免因自身疏忽给用人单位造成难以挽回的损失。

案例 7. 女职工休产假仍应享有当年度带薪年休假

案情简介

孔某为某物流公司员工，于 2017 年 1 月入职，月工资标准 6000 元，双方签订有为期三年的劳动合同。2019 年 1 月，孔某生育一子，并享受产假、哺乳假，当年度未休带薪年休假。2020 年 1 月，物流公司与孔某终止劳动合同，未支付其 2019 年度未休年休假工资报酬。某物流公司以孔某已享受产假及哺乳假，不符合享受带薪年休假的条件为由，不同意支付其 2019 年度未休年休假工资，双方因此发生争议。

仲裁请求

要求支付 2019 年未休 5 天年休假的工资报酬 2758 元。

处理结果

经仲裁委主持调解，物流公司同意向孔某支付上述未休年休假工资报酬 2758 元。

案例评析

《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定：“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。”该《实施办法》第十条第一款规定：“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”本案中，张某虽于2019年依法享受了产假、哺乳假假期，但上述假期依法不应计入年休假假期。某物流公司与张某终止劳动合同时，未按照上述规定支付未休年休假工资报酬，于法相悖。

仲裁委提示

国家对“三期”（孕期、产期、哺乳期）女职工实行特殊劳动保护，用人单位往往更重视女职工在“三期”中应享有的权利，而忽视“三期”女职工还应享有休带薪年假等权利。

《职工带薪年休假条例》第四条规定：“职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。”《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定：“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”除上述规定的情形外，用人单位应当依法保障劳动者休年休假的权利。

案例8. 劳动者违规查询隐私信息单位可依法解除

案情简介

杨某于2015年1月5日入职某科技发展公司，双方订立了无固定期限劳动合同，约定杨某的岗位为高级产品经理，月工资为3万元。2019年10月14日，杨某非因工作需要查询他人行程轨迹信息，被同事举报至某科技发展公司风控合规部立案调查。次日，风控合规部调查员约谈杨某，并对谈话做记录，杨某承认2018年12月至2019年9月期间，其利用公司授予的查询权限，多次登录公司出行系统，违规查询公司女同事吴某和廖某的行程轨迹信息共计近2000次。2019年11月，某科技发展公司以杨某严重违纪（违反《员工手册》关于禁止非因公目的获取隐私信息和关于违反保密义务私自获取、保存或泄露公司保密信息的规定）为由，与其解除劳动合同。2020年1月，杨某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某科技发展公司支付违法解除劳动合同赔偿金30万元（计算方法为：3万元×5

个月×2倍)。

处理结果

仲裁委裁决驳回杨某的仲裁请求。

案例评析

《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。杨某利用职务之便，非因工作需要违规登录查询系统，获取两位女性同事的行程轨迹信息，既严重违反了某科技发展公司的相关规章制度，同时亦属于严重违反职业道德的行为，某科技发展公司以此为由将杨某辞退，具备事实与法律依据，故杨某的仲裁请求无法得到仲裁委的支持。

仲裁委提示

《中华人民共和国民法典》第一千零三十四条规定：“自然人的个人信息受法律保护。个人信息是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息，包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。个人信息中的私密信息，适用有关隐私权的规定；没有规定的，适用有关个人信息保护的规定。”第一千零三十八条第二款规定：“信息处理者应当采取技术措施和其他必要措施，确保其收集、存储的个人信息安全，防止信息泄露、篡改、丢失；发生或者可能发生个人信息泄露、篡改、丢失的，应当及时采取补救措施，按照规定告知自然人并向有关主管部门报告。”本案中，杨某的行为应当受到法律的否定性评价，某科技发展公司通过出行平台掌握有自身员工及用户的隐私信息，藉此发生员工违规查询同事行程轨迹的事件，其应当充分认识到自身的管理漏洞，提升对个人信息保护的重视程度，通过采取必要的管理措施和技术手段，防止未经授权实施查阅、使用或泄露个人信息的行为发生，保障自身员工及用户的隐私权不受侵犯。

案例 9. 发放保密费不等同于已支付竞业限制补偿

案情简介

严某系某软件开发公司员工，于 2017 年 8 月 1 日入职，双方订立了期限为 3 年的书面劳动合同，约定严某从事技术研发岗位，月工资为 2 万元。入职当日，双方签署《保密及竞业限制协议》，约定严某应当遵守公司《员工手册》中有关“知识产权与保密制度”的规定，某软件开发公司根据该规定按月向严某支付保密费，作为严某离职后 1 年内保守公司的商业秘密和履行竞业限制义务的补偿。在职期间，某软件开发公司以每月 500 元的标准，按月根据严某的出勤情况向其支付保密费。2020 年 7 月 31 日，某软件开发公司与严某终止劳动合

同并支付了终止劳动合同经济补偿。2020年11月，严某向某软件开发公司提出要求支付竞业限制经济补偿未果，于是向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某软件开发公司支付2020年8月1日至10月31日期间的竞业限制经济补偿1.8万元（计算方法为：2万元×30%×3个月）。

处理结果

仲裁委裁决支持了严某的仲裁请求。

案例评析

《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”竞业限制经济补偿是用人单位因限制劳动者离职后的就业范围而对劳动者作出的补偿，该补偿以劳动者在离职后不从事与用人单位相竞争的业务为支付前提，通常自劳动者离职之日起按月支付。本案中，某软件开发公司与严某签署的协议中约定，将严某在职期间的保密费随同工资一同发放，并不考虑严某离职后的就业情况，且保密费的发放与考勤挂钩。此外，严某提供了某软件开发公司的门卫刘某的工资条及银行转账记录佐证公司员工均享有保密费。上述情形均不符合竞业限制经济补偿的基本特征，该保密费应属于工资范畴，而非对竞业限制的补偿。现严某主张已履行竞业限制义务，而某软件开发公司未对此提供反证，故仲裁委对严某离职后履行了竞业限制义务的主张予以采纳。因双方缺少对竞业限制经济补偿标准的明确约定，故按照法定标准即解除或者终止前十二个月平均工资的30%，对严某的仲裁请求予以支持。

仲裁委提示

保护自身商业秘密是用人单位的法定权利之一，任何知晓用人单位商业秘密的人员，在未获得用人单位同意前，都不应当向外泄露商业秘密。保守用人单位商业秘密是劳动者应尽的法定义务，不受时间、地域和范围的限制，且不以用人单位支付保密费为前提和对价。竞业限制是用人单位对特定劳动者（高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员）离职后工作权利的限制，为了弥补特定劳动者的经济损失，用人单位应当在竞业限制期限内支付相应的经济补偿。用人单位切勿为了“赶时髦”与不负有保密义务的劳动者约定竞业限制义务，从而加重自身支付竞业限制经济补偿的负担。

案例 10. 违法解除聘用合同事业单位应支付违约金

案情简介

童某于 2009 年 5 月 7 日入职某差额补贴事业单位，系正式在编人员，从事行政岗位工作，月工资为 7000 元，双方订立了无终止期限的《北京市事业单位聘用合同书》。该聘用合同第二十八条约定：“属于下列情形之一的，由违约一方承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）本合同未到期，又不符合解除合同条件，由单方（指某事业单位）解除合同的；（三）由于甲方原因订立的无效或部分无效聘用合同的。违约一方承担的违约赔偿金额为：乙方（指童某）上一年度月平均工资的两倍。” 2019 年 3 月 29 日，某事业单位向童某发出《解除聘用合同通知书》，与其解除聘用合同。2020 年 1 月，童某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求

要求某事业单位支付违法解除聘用合同赔偿金 14 万元（计算方法为：7000 元×10 个月×2 倍）。

处理结果

经仲裁庭释明后，童某将仲裁请求变更为要求某事业单位支付违约金 1.4 万元，仲裁委裁决予以支持。

案例评析

《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发[2002]50 号）第四十三条规定：“属于下列情形之一的要承担违约责任：（一）任何一方违反聘用合同规定的；（二）聘用合同未到期，又不符合解除条件，单方面解除聘用合同的；（三）由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方当事人在聘用合同中自行约定，在聘用合同中未约定，但造成可计算经济损失的，由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。” 童某与某事业单位在聘用合同第二十八条中明确约定了违约方承担违约责任的三种情形及违约赔偿金额为童某上一年度月平均工资的两倍。该约定是双方自行约定的结果，系双方真实意思表示，且不违反法律、法规的强制性规定，为有效协议条款，该条款易于理解，难以产生歧义。童某主张适用该条款应结合其工作年限考虑，缺乏依据，故未能得到仲裁委支持。

仲裁委提示

聘用合同与劳动合同在法律依据、法律关系主体、试用期限、解除条件、用人单位处罚权、支付经济补偿或赔偿金、支付违约金等方面存在较为明显的差异，如聘用合同的相关法律政策规定中，并无违法解除聘用合同应支付赔偿金的规定。聘用合同一般包含必备条款和约定条款，事业单位工作人员在订立聘用合同时，应高度重视约定条款，结合自身情况，充

分利用平等协商权利，订立好相应的约定条款，避免将来引发争议。

九、江西：调整因工致残人员伤残津贴等定期待遇

来源：江西省人社厅、财政厅

摘要：25日，据报道，江西省日前发布《江西2021年调整因工致残人员伤残津贴等定期待遇通知》，这是江西省连续第17年调整工伤人员定期待遇。一级伤残人员每人每月增加144元，二级增加136元，三级增加128元，四级增加120元。

Abstract: It is reported on the 25th day that Jiangxi Province issued the *Notice of Jiangxi on Adjusting the Fixed-time Treatment such as Disability Allowances for the Disabled Personnel Due to Work* a few days ago, and it has been the 17th consecutive year for Jiangxi Province to adjust the fixed-time treatment for the work-related injury personnel. For the Class I disable personnel, RMBN 144/person/month shall be added, and for the Class II, Class III and Class IV disabled personnel, RMB 136/128/120/person/month shall be respectively added.

关于江西省2021年调整因工致残人员伤残津贴等定期待遇的通知

赣人社发〔2021〕29号

各设区市人力资源社会保障局、财政局，赣江新区社会发展局、财政金融局，中央驻赣及省直有关单位：

根据《工伤保险条例》（国务院令 第586号）和《江西省实施〈工伤保险条例〉办法》（省政府令 第204号）规定，经省人民政府同意，现就2021年调整因工致残人员伤残津贴等定期待遇有关事项通知如下：

一、调整对象

（一）本省行政区域内2020年12月31日前已享受伤残津贴、生活护理费的工伤人员和已享受供养亲属抚恤金的因工死亡职工供养亲属。按照《工伤保险条例》第三十五条规定，工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。

（二）在《企业职工工伤保险试行办法》（劳部发〔1996〕266号）实施前，按照《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》（国发〔1978〕104号）第一条第（四）项办理因工伤提前退休人员（以下简称因工伤提前退休人员）。

二、调整时间

从 2021 年 1 月 1 日起执行。

三、调整标准

(一) 被鉴定为一级至四级伤残人员，伤残津贴按照下列标准进行调整：一级伤残人员每人每月增加 144 元；二级伤残人员每人每月增加 136 元；三级伤残人员每人每月增加 128 元；四级伤残人员每人每月增加 120 元。

(二) 被确定为需要生活护理的因工致残职工，按生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理三个档次，其生活护理费标准一律调整到统筹地区上年度城镇非私营单位在岗职工月平均工资的 50%、40%和 30%。

(三) 因工死亡职工亲属已领取供养亲属抚恤金的，其配偶每人每月增加 64 元，其他亲属每人每月增加 48 元（其中，孤寡老人或者孤儿每人每月在 48 元的基础上增加 16 元）。如工亡职工有多个供养亲属的，其增加的供养亲属抚恤金之和不超过 160 元/月。

(四) 按照《工伤保险条例》第三十六条规定，与用人单位存在劳动关系、并享受由用人单位按月发给伤残津贴的五级至六级伤残职工，按五级伤残每人每月增加 112 元、六级伤残每人每月增加 96 元的标准调整伤残津贴待遇，所需费用由用人单位支付。

(五) 因工伤提前退休人员 2021 年养老金提高标准低于四级伤残津贴调整额 120 元的，补足差额至 120 元。

四、经费来源

已参加工伤保险的，一级至四级因工致残人员的伤残津贴、生活护理费和工亡职工的供养亲属抚恤金由工伤保险基金支付，五级至六级因工致残人员的伤残津贴由用人单位支付；未参加工伤保险的，因工致残人员的伤残津贴、生活护理费和工亡职工的供养亲属抚恤金均由用人单位支付。已按照《江西省国有企业老工伤人员等纳入工伤保险统筹管理工作方案》（赣人社发〔2011〕21 号）纳入社会保险经办机构统筹管理的因工伤提前退休人员，调整费用由工伤保险基金支付，未纳入社会保险经办机构统筹管理的因工伤提前退休人员所需费用由退休前的用人单位支付。

五、有关要求

伤残津贴、生活护理费和供养亲属抚恤金由工伤保险基金支付的，由社会保险经办机构按本文件规定及时进行调整，报同级人力资源社会保障行政部门备案。伤残津贴、生活护理费和供养亲属抚恤金由用人单位支付的，由用人单位按本文件规定的标准及时进行调整。养老保险经办机构和工伤保险经办机构要做好衔接，确保因工伤提前退休人员费用按时足额发放。

本通知由省人力资源社会保障厅负责解释。

江西省人力资源和社会保障厅 江西省财政厅

2021年11月18日

十、广州：就《广州市计划生育奖励和特别扶助办法》征求意见

来源：广州市卫健委

摘要：23日，据报道，广州市日前发布《广州市计划生育奖励和特别扶助办法（征求意见稿）》，公开征求意见至2021年11月29日。《办法》提出，独生子女父母计划生育奖励金按每人每月150元的标准发放。

Abstract: It is reported on the 23rd day that Guangzhou City issued the *Measures of Guangzhou City for Family Planning Incentives and Special Support (Draft for Comment)* a few days ago to seek public opinion until November 28, 2021, and the *Measures* proposes that the family planning bonus for the parents with only child shall be distributed according to the standard of RMB 150/person/month.

广州市卫生健康委员会关于公开征求

《广州市计划生育奖励和特别扶助办法（征求意见稿）》意见的公告

为贯彻落实《中共中央国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》，持续保障全面两孩政策调整前的独生子女家庭和农村计划生育家庭的合法权益，确保政策延续性和稳定性，根据《中华人民共和国人口与计划生育法》《广东省人口与计划生育条例》，以及省、市相关政策文件，我委组织对《广州市独生子女父母计划生育奖励办法》（穗府办规〔2016〕13号文）进行修订，形成《广州市计划生育奖励和特别扶助办法（征求意见稿）》，为增强该征求意见稿的科学性、民主性、可行性和公众参与性，现按要求公开征求社会公众意见。有关事宜公告如下：

一、征集意见时间

2021年11月19日至2021年11月29日。

二、提交意见方式

（一）电子邮件：发送至电子邮箱 gongqin@gz.gov.cn。

（二）书面信函：邮寄至广州市卫生健康委员会家庭发展与老龄健康处，地址：广州市越秀区竹丝岗四马路12号，邮政编码：510080。

(三) 传真: 020-37653052。

请您在提交意见时留下真实姓名和联系方式(以单位名义反馈情况的,请加盖单位公章)。

特此公告。

附件:《广州市计划生育奖励和特别扶助办法(征求意见稿)》

广州市卫生健康委员会

2021年11月19日

(联系人:龚琴,联系电话:34667756)

广州市计划生育奖励和特别扶助办法

(征求意见稿)

第一章 总则

第一条 为了贯彻落实国家生育政策,维护实行计划生育家庭的合法权益,根据《中华人民共和国人口与计划生育法》《广东省人口与计划生育条例》等法律法规,结合本市实际情况,制定本办法。

第二条 本办法所称计划生育奖励和特别扶助是指对全面两孩政策调整前的计划生育家庭继续实行现行各项奖励和特别扶助,包括独生子女父母计划生育奖励、计划生育家庭特别扶助、农村部分计划生育家庭奖励、农村计划生育节育奖励。

计划生育奖励和特别扶助对象在申请最低生活保障、低收入困难家庭认定、医疗救助等社会救助时,计划生育奖励和特别扶助金不计入其家庭收入。

第三条 本办法适用于本市计划生育奖励和特别扶助金的申领、资格确认和发放管理。

第四条 市卫生健康行政部门负责本市计划生育奖励和特别扶助政策工作。市卫生健康发展和服务中心负责具体实施本办法。

区卫生健康行政部门负责辖区内的计划生育奖励和特别扶助工作的组织实施、监督管理、人员培训等工作,并将辖区内配套资金按照程序纳入年度部门预算,及时开展资金发放、清算等工作。

财政部门负责计划生育奖励和特别扶助资金保障工作。

公安部门负责提供户籍人口基本信息。

人力资源和社会保障部门负责随养老金渠道的独生子女父母计划生育奖励金代发。

政务服务数据管理部门负责政务服务事项信息共享和技术支持。

第二章 奖励和特别扶助范围

第五条 2015年12月31日以前生育(含依法收养,下同)子女,男性年满60周岁、女性

年满 55 周岁(以下简称到龄),符合下列条件之一的本市户籍居民,可以申领独生子女父母计划生育奖励金:

(一)符合生育政策终身只生育了一个子女(该子女没有同胞兄弟姐妹或者同父异母、同母异父兄弟姐妹)的夫妻;

(二)终身没有生育只在婚后依法收养了一个子女的夫妻。

具有下列情形之一的,可以参照前款申领奖励金:

(一)符合前款条件,婚姻状况发生变动后没有再婚再生育的一方;

(二)再婚前没有生育子女,再婚后生育一个子女且没有与未成年继子女形成抚养关系的一方;

(三)终身没有生育子女,再婚后与一个未成年继子女形成抚养关系的一方;

(四)再婚前符合政策只生育了一个子女再婚后没有再生育的夫妻;

(五)双方均在 1933 年 1 月 1 日以后出生,符合政策曾生育两个及以上子女,现存活唯一子女且其他子女均在生育子女前死亡的夫妻。

第六条 2015 年 12 月 31 日以前,符合生育政策且自愿终身只生育(含依法收养,下同)一个子女的本市户籍居民,同时符合以下条件的夫妻,可以申领计划生育家庭特别扶助金:

(一)1933 年 1 月 1 日以后出生;

(二)女方年满 49 周岁(以下简称到龄);

(三)独生子女死亡或伤残后未再生育(伤病残达到三级以上)。

同时符合上述(一)、(二)且具有下列情形之一的,可以参照前款申领计划生育家庭特别扶助金:

(一)符合政策曾生育两个及以上子女,现子女均死亡或现存活唯一子女且该子女伤病残达到三级以上;

(二)再婚前符合政策只生育了一个子女,亲生子女死亡或伤残后未再生育(伤病残达到三级以上);

(三)终身没有生育子女,再婚后与一个未成年继子女形成抚养关系,且该继子女已死亡或伤残(伤病残达到三级以上)。

因丧偶或离婚的单亲家庭,男方或女方需满 49 周岁。

第七条 2015 年 12 月 31 日以前纯生二女且未再生育或婚后未生育子女的本市原农业户籍居民,男性年满 60 周岁、女性年满 55 周岁(以下简称到龄),可以申领农村部分计划生育家庭奖励金。

前款所述奖励对象包括丧偶、离婚以及再婚家庭中没有与未成年继子女形成抚养关系的一方。

第八条 2015年12月31日以前符合政策只生育(含依法收养)一个子女、纯生二女或婚后未生育,且一方落实绝育措施的本市原农业户籍居民中的已婚夫妻,自落实绝育措施当月起至男性年满60周岁、女性年满55周岁止,可以申领农村计划生育节育奖励金。

前款所述奖励对象包括符合规定条件的丧偶、离婚人员以及再婚家庭中没有与未成年继子女形成抚养关系的一方。

第三章 奖励和特别扶助金资金来源和发放

第九条 本市财政供养人员的独生子女父母计划生育奖励金按照经费供给渠道由市、区财政分别负担解决;其他人员独生子女父母计划生育奖励金所需经费按照户籍所在地由市、区两级财政按照财政体制规定比例分担。

计划生育家庭特别扶助金、农村部分计划生育家庭奖励金所需经费按照户籍所在地,在剔除中央、省补助资金后,由市、区两级财政按照财政体制规定比例分担。市分担财政资金年初下达,区分担财政资金按月拨付。

农村计划生育节育奖励金所需经费按照户籍所在地由各区财政承担。

各区提高计划生育奖励和特别扶助金标准的,需按规定报备后实施,提高资金部分由各区财政负担。

市、区人民政府可根据经济社会发展适时调整计划生育奖励和特别扶助金标准。

第十条 独生子女父母计划生育奖励金按每人每月150元的标准发放。

计划生育家庭特别扶助金,独生子女死亡的家庭,按每人每月1100元的标准发放,独生子女伤病残的家庭,按每人每月780元的标准发放。

农村部分计划生育家庭奖励金按每人每月120元的标准发放。

农村计划生育节育奖励金按每人每月50元的标准发放。

第十一条 独生子女父母计划生育奖励金自奖励对象到龄的次月开始计发,2009年1月1日之前已符合条件的,自2009年1月开始计发。

符合本办法第五条第一款和第二款第(一)至(三)项规定且在1980年2月2日至2008年12月31日前在本市辖内单位退休的人员,自2017年1月1日开始计发。2008年12月31日之前已经领取的奖励金不抵扣,2009年1月1日至2016年12月31日期间的奖励金不补发。

符合本办法第五条第二款第(四)项规定且在2015年2月1日前到龄的人员,奖励金自2015年2月开始计发。

符合本办法第五条第二款第(五)项规定且在2015年5月1日前到龄的人员,奖励金自2015

年 5 月开始计发。

计划生育家庭特别扶助对象中男性年满 60 周岁、女性年满 55 周岁，可同时享受独生子女父母计划生育奖励金，奖励金自 2021 年 1 月 1 日开始计发。

第十二条 计划生育家庭特别扶助金自扶助对象到龄当月开始计发。扶助对象到龄后独生子女死亡或伤残达到三级以上的，以独生子女死亡或定残当月开始计发。2008 年 10 月 1 日之前已符合条件的，自 2008 年 10 月份开始计发。伤病残子女死亡的，从死亡次月起调整计划生育家庭特别扶助金标准。

第十三条 农村部分计划生育家庭奖励金自奖励对象到龄当月开始计发。2004 年 3 月 8 日之前已符合条件的，自 2004 年 3 月份开始计发。

第十四条 农村计划生育节育奖励金自己婚夫妻一方落实绝育措施当月起计发至男性年满 60 周岁、女性年满 55 周岁止。2010 年 10 月 23 日之前已符合条件的，自 2010 年 10 月份开始计发。

第十五条 符合本市计划生育奖励和特别扶助条件且在到龄后从市外迁入的人员，迁入本市后可申领计划生育奖励和特别扶助金，自迁入当月开始计发。申请人在迁出地已享受按月发放的计划生育奖励和特别扶助金，且当地终止待遇时间晚于申请人迁入本市时间的，自迁出地终止待遇的次月接续计发。

2017 年 1 月 1 日前已经迁入的独生子女父母计划生育奖励对象，自 2017 年 1 月 1 日开始计发。

第四章 奖励和特别扶助金申请和资格确认

第十六条 计划生育奖励和特别扶助对象资格由户籍所在地居(村)委初审，街(镇)审核确认。本市财政供养人员中的独生子女父母计划生育奖励对象资格由所在单位初审，上级主管单位审核确认；所在单位为一级预算单位的，由所在单位审核确认。

同时符合计划生育家庭特别扶助和独生子女父母计划生育奖励的本市财政供养人员统一由户籍所在地居(村)委初审，街(镇)审核确认。

初审单位和审核确认单位统称审核单位。

第十七条 计划生育奖励和特别扶助金由本人依申请办理。奖励对象行动不便的，可以向初审单位预约上门办理。

计划生育奖励和特别扶助对象在到龄前 2 个月内可以向初审单位提出申请。

独生子女父母计划生育奖励对象也可以在“粤省事”“穗好办”等平台预申报。采用预申报的，应当在预申报后 7 个工作日内向初审单位递交材料，办理受理手续；逾期没有办理的，

初审单位可以终止该申请。预申报被终止的，奖励扶助对象应重新申报。

第十八条 居民提出独生子女父母计划生育奖励申请时需提供以下材料：

(一)奖励对象本人市民卡，没有市民卡或者市民卡信息不全的，应提供本人的身份证、户口簿、结婚证；

(二)本人免冠证件照 1 张；

(三)属于本办法第五条第二款第(五)项情形的，应当提供子女居民死亡医学证明(推断)书和已有子女状况声明。

2008 年 12 月 31 日前在本市辖内单位退休的奖励对象提出申请时应同时提交本人退休证或者经档案管理机构确认的《退休审核表》复印件。

市外迁入人员提出申请时应当提供本人婚育情况说明承诺书及迁出地街(镇、乡)以上卫生健康部门或退休单位出具的奖励待遇享受情况材料。

第十九条 居民提出计划生育家庭特别扶助申请时需提供以下材料：

(一)计划生育家庭特别扶助对象本人市民卡，没有市民卡或者市民卡信息不全的，应提供本人的身份证、户口簿、结婚证；

(二)死亡子女居民死亡医学证明(推断)书或残疾子女的《中华人民共和国残疾人证》；

(三)本人免冠证件照 1 张。

第二十条 居民提出农村部分计划生育家庭奖励时需提供以下材料：奖励对象本人市民卡，没有市民卡或者市民卡信息不全的，应提供本人的身份证、户口簿、结婚证。

第二十一条 居民提出农村计划生育节育奖励时需提供以下材料：

(一)奖励对象本人市民卡，没有市民卡或市民卡信息不全的，应提供本人的身份证、户口簿、结婚证；

(二)实施绝育措施材料；

(三)本人免冠证件照 1 张。

第二十二条 计划生育奖励和特别扶助对象婚姻状况有变动，审核单位可以要求奖励扶助对象补充提供以下材料原件核验：

(一)离异的提供离婚证及离婚协议书或者司法裁判文书；

(二)丧偶的提供配偶居民死亡医学证明(推断)书；

(三)再婚的提供离婚证及离婚协议书，或者司法裁判文书或者前配偶居民死亡医学证明(推断)书。

相关证件可通过内部信息或信息共享获得的，可免于提交。

第二十三条 初审单位收到申请，对于能够通过申请人提交的证件或信息系统核验无误的应当即时受理，并出具受理凭证；对需要补充信息的应当一次性告知并出具告知书。

申请人确实无法提供第十八条第一款第(三)项、第二十二条规定的材料，审核单位既无法通过信息系统核查，又无法通过村(居)民委员会或单位证实的，可依据申请人签署的《计划生育奖励和特别扶助申请承诺书》在规定时限内办理。

第二十四条 初审单位受理申请后应当在 5 个工作日内完成初审，并将初审通过的申请资料送审核确认单位审核；审核确认单位收到初审通过的申请，应当在 5 个工作日内完成审核确认，符合奖励条件的，纳入发放范围按时发放。

初审或者审核确认不通过的，应当出具不符合奖励条件告知书，向申请人说明原因。

第五章 奖励和特别扶助金发放管理

第二十五条 独生子女父母计划生育奖励金发放渠道分为以下三类：

(一)市社保经办机构随其养老金渠道代发。

(二)由户籍所在地的区政府部门通过确定的金融机构代发。

(三)市、区财政供养人员奖励金由所在单位负责发放。

计划生育家庭特别扶助金、农村部分计划生育家庭奖励金、农村计划生育节育奖励金由户籍所在地的区政府部门按规定确定的金融机构代发。农村部分计划生育家庭奖励金、农村计划生育节育奖励金也可通过财政部门“一卡通”发放。

计划生育奖励和特别扶助金每月发放一次。

第二十六条 区卫生健康行政部门按月核实确认独生子女父母计划生育奖励对象名单，市卫生健康发展和服务管理中心将市计划生育奖励和特别扶助信息系统生成社保代发台账导出，报市社保基金管理中心发放。

第二十七条 审核通过后申请人需要变更姓名、证件号码、社保编号、户籍地址、奖励金发放渠道或者发放账号等信息的，由计划生育奖励和特别扶助对象向初审单位提出申请。申请变更相关信息应当出示本人有效身份证件及需变更内容的相关材料。

审核单位依申请变更相关信息。

第二十八条 计划生育奖励和特别扶助金发放渠道不能正常发放的，审核单位应当及时通知对象，并协助变更发放渠道。奖励扶助对象消除发放失败原因或成功变更发放渠道后，延误发放的计划生育奖励和特别扶助金予以补发。

随社养老养老金渠道代发的独生子女父母计划生育奖励金，对社保已接收代发台账但因对象基本信息有误，或者银行账户问题造成当月无法到账的，由社保经办机构指引协助处理，在当

年度内落实补发。

第二十九条 非本市财政供养人员中的计划生育奖励和特别扶助对象户籍在本市范围内迁移的，可以凭本人户口簿、居民身份证在迁入地办理计划生育奖励和特别扶助金发放关系的转入登记，纳入迁入地发放。转入登记生效前迁出地因户籍迁出暂停发放的计划生育奖励和特别扶助金，在转入登记生效后由迁入地接续发放。

第六章 奖励和特别扶助金退出

第三十条 计划生育奖励和特别扶助对象迁出市外的凭迁出地的计生奖励扶助金发放关系转移通知，依迁入地的政策接续奖励扶助待遇，迁入地没有奖励扶助政策或奖励扶助政策不衔接的，奖励扶助金自动终止发放。

第三十一条 计划生育奖励和特别扶助对象出现下列情形的，终止发放奖励扶助金：

- (一)再生育子女；
- (二)户籍迁出本市(含出境定居注销本市户籍)；
- (三)被判处有期徒刑、无期徒刑服刑期间；
- (四)计划生育家庭特别扶助对象独生子女已康复或者不再符合扶助条件；
- (五)农村部分计划生育家庭奖励对象、农村计划生育节育奖励对象夫妻一方或者双方自行将户籍迁移而成为非农村居民的，或者因“村改居”政策、户籍制度改革转为非农村居民后自行将户籍迁移的；
- (六)独生子女父母计划生育奖励对象、农村部分计划生育家庭奖励对象、农村计划生育节育奖励对象依法收养子女的；
- (七)农村计划生育节育奖励对象未经批准擅自实施输精(卵)管复通手术的；
- (八)死亡；
- (九)法律法规规定应当终止发放的其他情形。

第三十二条 计划生育奖励和特别扶助对象发生本办法第三十一条第(一)至(七)项情形的，应当及时向本市有管辖权的初审单位申报，办理奖励扶助金停发手续；对象死亡的，其遗产继承人应当代为履行相关手续。

计划生育奖励和特别扶助对象发生上述情况没有申报的，审核单位在通过数据共享或者群众举报得知其信息后，经核对情况属实的，应当终止其奖励扶助资格，停发奖励扶助金。

第三十三条 计划生育奖励和特别扶助对象多领奖励扶助金的，应当退回。

审核单位发现多发奖励扶助金的应当及时通知对象退回，经通知对象逾期未退回的，审核单位应当暂停其奖励扶助金的发放，直至其将多领的奖励扶助金退回或者抵扣完毕。

第三十四条 审核单位应当定期对计划生育奖励和特别扶助对象的资格进行核对，不符合奖励扶助资格的应当终止其奖励扶助待遇。

卫生健康部门应当定期比对本市公安户籍信息、医学死亡信息、民政殡葬信息、人口信息数据，核查计划生育奖励和特别扶助对象领取资格，未通过数据核查的，即时暂停发放计划生育奖励和特别扶助金。

审核单位应当及时通知被暂停发放的计划生育奖励和特别扶助对象，联系该对象或者其家属核对确认。奖励扶助对象应当配合做好核对工作。对不配合核对或者失联的对象，审核单位可以暂停其奖励扶助金的发放。

计划生育奖励和特别扶助对象被暂停奖励扶助金发放，经审核单位核对信息或者确认多领奖励金已经退回(抵扣完毕)且符合继续发放条件的，奖励扶助金继续发放；暂停发放期间的奖励扶助金予以补发；不符合继续发放条件的，终止发放。

第三十五条 申请材料按照一人一案妥善保管，由审核单位上传电子资料至信息系统形成电子档案，按工作需要归入计生档案保管。

本市财政供养人员的独生子女父母计划生育奖励申请材料，由初审单位归入奖励对象的人事档案保管。

归档材料包括：

(一)计划生育奖励和特别扶助对象签名确认的《广州市计划生育奖励和特别扶助申请表》；

(二)审核单位出具的办理材料存根；

(三)计划生育奖励和特别扶助对象提交证件的复印件。

第七章 相关责任

第三十六条 计划生育奖励和特别扶助对象申领奖励扶助金，应当如实填报《广州市计划生育奖励和特别扶助申请表》并对个人婚育相关信息的完整性、真实性负责。

第三十七条 当事人利用隐瞒、欺诈、虚报等不诚信方式骗取计划生育奖励和特别扶助金的，依照

有关规定处理。

对当事人骗取计划生育奖励和特别扶助金或者拒绝退回多领计划生育奖励和特别扶助金的，应当纳入社会信用不良记录。

第三十八条 有关行政管理部门及其工作人员违反本办法规定，依法追究责任。

第八章 附则

第三十九条 本办法中的本市财政供养人员是指市本级和区、街、镇属机关以及参照公务员

法管理的事业单位、公益一类(财政核拨)和公益二类(财政核补)事业单位工作人员。

市行政事业单位中退休领取养老金人员(含非财政供养人员、财政供养的工勤人员)，由户籍所在地负责资格审核确认，奖励金随养老金渠道发放(未达到领取养老金条件的由户籍地委托代发单位发放)。

第四十条 本办法自 2022 年 1 月 1 日施行，有效期 5 年。

本办法中农村部分计划生育家庭奖励、农村计划生育节育奖励不适用于越秀区、荔湾区、海珠区、天河区的户籍居民。

本办法实施后补发本办法施行前的奖励和特别扶助待遇，按照原规定执行，本办法实施后的奖励扶助待遇以本办法为准。

附件：

- 1、计划生育奖励（特别扶助）申请承诺书（参考样式）
- 2、计划生育奖励(特别扶助)金发放关系转移通知（参考样式）
- 3、不符合计划生育奖励或特别扶助条件告知书（参考样式）

关于加强交通运输新业态 从业人员权益保障工作的意见



交通运输部等八部门联合发布《关于加强交通运输新业态从业人员权益保障工作的意见》（简称“意见”），旨在“解决交通运输新业态从业人员最关心最直接最现实的权益保障问题”，明确了十项主要任务，三项保障措施：

一、十项主要任务

（一）完善平台和从业人员利益分配机制。引入第三方的督促部门，对利益分配公开透明化，保障驾驶员知情权和监督权。

（二）支持从业人员参加社会保险。督促网约车平台企业为符合劳动关系的驾驶员参加社会保险，引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的网约车驾驶员参加相应的社会保险。

（三）保障从业人员合理劳动报酬。督促网约车平台企业向提供正常劳动的驾驶员支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬。

（四）保障从业人员获得合理休息。保障驾驶员有足够休息时间，平台不得以冲单奖励等方式引诱驾驶员超时劳动。。

（五）改善从业环境和工作条件。为网约车平台企业、车辆和驾驶员提供便利。

（六）加强对从业人员的人文关怀。关注交通运输新业态从业人员在工作、生活中遇到的困难和问题。

（七）促进网约车平台企业合规发展。督促网约车平台企业严格遵守法规规定，严厉打击非法营运行为。

（八）维护公平竞争市场秩序。加强对交通运输新业态企业的事前事中事后监管，加大反垄断、反不正当竞争监管执法力度。

（九）畅通投诉举报渠道。充分发挥投诉举报的作用，切实保障从业人员和消费者合法权益。

（十）强化工会组织保障作用。吸收交通运输新业态从业人员加入工会组织，搭建从业人员与新业态企业交流沟通平台，

二、三项保障措施

（十一）完善协同联动机制。充分发挥交通运输新业态协同监管部际联席会议机制作用。

(十二) 压实各方责任。明确相关部门、主体的实际责任，并切实履行。

(十三) 加强宣传引导。做好宣传引导工作。

Opinions on Strengthening the Protection of the Rights and Interests of Practitioners in New Forms of Transport Business

The Ministry of Transport and other seven departments jointly issued the *Opinions on Strengthening the Protection of the Rights and Interests of Practitioners in New Forms of Transport Business* (hereinafter referred to as the "Opinions"), aiming at "solving the most concerned, direct and realistic problems on the protection of rights and interests of employees in new forms of transport business", clarifying ten main tasks and three guarantee measures:

I. Ten main tasks

(I) Improve the benefit distribution mechanism for platforms and practitioners. Introduce a third-party supervision department, make the profit distribution open and transparent and guarantee the right to know and right of supervision of drivers.

(II) Support practitioners to participate in the social insurance program. Supervise and urge online car-hailing platform enterprises to purchase social insurance for drivers meeting the labor relation, guide and support online car-hailing drivers who do not fully meet the conditions of establishing a labor relation to participate in corresponding social insurance.

(III) Guarantee the reasonable payment of labor for practitioners. Urge online car-hailing drivers to pay drivers that provide normal works with the payment of labor not lower than the local minimum wage standard.

(IV) Guarantee the reasonable rest for practitioners. In order to guarantee the sufficient rest time of practitioners, no online

car-hailing platform shall encourage drivers to work overtime by means of reward, etc..

(V) Improve the working environment and conditions. Provide convenience for enterprises, vehicles and drivers of car-hailing platforms.

(VI) Strengthen the humanistic care for practitioners. Pay attention to the difficulties and problems encountered by the practitioners in new forms of transport business in their work and life.

(VII) Promote the compliance development of car-hailing platform enterprises. Urge car-hailing platform enterprises to strictly abide by laws and regulations and crack down on illegal operations.

(VIII) Maintain the market order of fair competition. Strengthen the ex-ante, interim and ex-post supervision of enterprises in new forms of transport business and increase the supervision and law enforcement for anti-monopoly and anti-unfair competition.

(IX) Open up channels for complaints and reporting bad practices. Give full play to the role of complaints and reporting bad practices, and effectively protect the legitimate rights and interests of practitioners and consumers.

(X) Strengthen the safeguard function of labor union organizations. Recruit practitioners in new forms of transport business to join labor union organizations, and build the communication platforms for practitioners and enterprises in new forms of transport business.

II. Three guarantee measures

(XI) Improve the collaborative linkage mechanism. Give full play to the mechanism of the inter-ministerial joint conference on collaborative supervision of new forms of transport business.

(XII) Ensure the responsibilities of each party. Clarify the actual responsibilities of relevant departments and subjects, and perform them

effectively.

(XIII) Strengthen publicity and guidance. Do well in the publicity and guidance.

规定链接:

关于加强交通运输新业态从业人员权益保障工作的意见

交运发〔2021〕122号

为深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，加强交通运输新业态从业人员权益保障工作，推动交通运输新业态规范健康持续高质量发展，更好服务广大人民群众，提出如下意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，坚持稳中求进工作总基调，立足新发展阶段，完整、准确、全面贯彻新发展理念，服务构建新发展格局，坚持以人民为中心的发展思想，坚持系统观念，统筹发展和安全，紧紧围绕解决交通运输新业态从业人员最关心最直接最现实的权益保障问题，注重标本兼治，完善治理体系，着力规范交通运输新业态企业经营行为，维护公平竞争市场秩序，健全完善从业人员权益保障制度，营造良好从业就业环境，全力维护从业人员合法权益，促进交通运输新业态规范健康持续高质量发展。

二、主要任务

(一) 完善平台和从业人员利益分配机制。各地相关部门要督促网络预约出租汽车（以下简称网约车）平台企业向驾驶员和乘客等相关方公告计价规则、收入分配规则，每次订单完成后，在驾驶员端应同时列明订单的乘客支付总金额、驾驶员劳动报酬，并显示乘客支付总金额减去驾驶员劳动报酬后与乘客支付总金额的比例（俗称“抽成”），保障驾驶员知情权和监督权。督促网约车平台企业加强与经营服务所在地工会组织、行业协会的沟通协商，合理设定抽成比例上限并

在移动客户端和媒体上公开发布。督促网约车平台企业在确定和调整计价规则、收入分配规则等经营策略前，公开征求从业人员代表及工会组织、行业协会的意见，并提前一个月向社会公布。

（二）支持从业人员参加社会保险。完善社会保险经办服务，提高交通运输新业态从业人员参保和享受待遇的服务便捷性。强化网约车驾驶员职业伤害保障，鼓励网约车平台企业积极参加职业伤害保障试点，为网约车驾驶员在线服务期间劳动安全提供保障。督促网约车平台企业依法为符合劳动关系情形的网约车驾驶员参加社会保险，引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的网约车驾驶员参加相应的社会保险。

（三）保障从业人员合理劳动报酬。相关行业主管部门、工会组织、行业协会等要持续关注行业运行情况及网约车驾驶员劳动报酬水平，并适时公开发布，引导驾驶员形成合理收入预期。各级工会组织要根据工作性质、劳动强度、工作任务、当地职工平均工资、市场经营状况等因素，与网约车平台企业、行业协会协商确定驾驶员劳动报酬计算规则和标准并向社会公布。督促网约车平台企业向提供正常劳动的网约车驾驶员支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬。

（四）保障从业人员获得合理休息。各地相关部门要督促网约车平台企业科学确定驾驶员工作时长和劳动强度，保障其有足够休息时间。督促网约车平台企业持续优化派单机制，提高车辆在线服务期间的运营效率，不得以冲单奖励等方式引诱驾驶员超时劳动。

（五）改善从业环境和工作条件。各地相关部门要优化审批流程，为符合准入条件的网约车平台企业、车辆和驾驶员办理许可提供便利。积极推进出租汽车综合服务区建设，在医院、居民集中居住区、重要商业区、综合交通枢纽等场所设置出租汽车临时停靠点，允许巡游出租汽车和网约车临时停靠，破解出租汽车驾驶员“就餐难、停车难、如厕难”等问题。督促网约车平台企业加强对从业人员职业技能、劳动安全、运营服务的教育培训；加强对用工合作单位的管理，不得以高额风险抵押金、保证金转嫁经营风险，不得将驾驶员服务计分与服务时长、派单机制等挂钩，不得变相违法阻碍驾驶员自由选择服务平台。

（六）加强对从业人员的人文关怀。各地相关部门要密切关注交通运输新业态从业人员在工作、生活中遇到的困难和问题，广泛开展多种形式的送温暖等关

心关爱驾驶员活动。鼓励交通运输新业态企业加强对从业人员的人文关怀，建立优秀从业人员奖励制度，提升从业人员行业归属感和职业荣誉感。

（七）促进网约车平台企业合规发展。各地交通运输主管部门要督促网约车平台企业严格遵守法规规定，不得接入未获得网约车许可的驾驶员和车辆。督促网约车平台企业在驾驶员和车辆新注册时，应要求提供网约车驾驶员和车辆许可证件，对无法提供的不予注册，并提醒依法依规办理相应许可。严厉打击非法营运行为，鼓励运用信息化手段加强精准执法。

（八）维护公平竞争市场秩序。加强对交通运输新业态企业的事前事中事后全链条监管，强化交通运输新业态运行监测，及时预警垄断风险，加大反垄断、反不正当竞争监管执法力度。防范资本在交通运输新业态领域无序扩张，依法严厉查处低价倾销、“大数据杀熟”、诱导欺诈等违法违规行为。落实交通运输新业态企业主体责任，引导企业自觉开展公平竞争，鼓励企业主动向社会作出公平竞争信用承诺。

（九）畅通投诉举报渠道。充分发挥 12328 交通运输服务监督电话、12315 消费维权电话作用，及时处理从业人员和社会公众对管理部门乱收费、乱罚款、违规执法等投诉举报，并及时向社会公开处理情况，确保件件能解决、事事有回音。督促交通运输新业态企业建立首问负责制，及时受理并妥善处理从业人员和消费者投诉，不得敷衍推诿，切实保障从业人员和消费者合法权益。

（十）强化工会组织保障作用。各地工会组织要将网约车驾驶员作为推动建会入会的重点群体，进一步拓宽入会渠道，最大限度吸收交通运输新业态从业人员加入工会组织，搭建从业人员与新业态企业交流沟通平台，探索建立从业人员与新业态企业平等协商机制。

三、保障措施

（十一）完善协同联动机制。充分发挥交通运输新业态协同监管部际联席会议机制作用，进一步加强政策衔接和协同配合，及时协调解决交通运输新业态从业人员权益保障工作中遇到的各类问题。各地要参照交通运输新业态协同监管部际联席会议机制，于 2021 年底前在省级和地市级层面建立或完善多部门协同监管联席会议机制。

（十二）压实各方责任。各地要切实履行交通运输新业态从业人员权益保障

属地管理责任，加强统筹协调，细化任务措施，抓好工作落实。压紧压实交通运输新业态企业在从业人员权益保障方面的主体责任，对交通运输新业态企业直接管理和由用工合作单位组织用工的各类从业人员，由交通运输新业态企业依法依规承担从业人员权益保障主体责任。督促交通运输新业态企业明确告知从业人员有关权利和义务及劳动保障相关法律政策，并为其落实提供便利，符合确立劳动关系情形的，应依法签订劳动合同。

（十三）加强宣传引导。加强政策宣传解读，加大对交通运输新业态企业积极履行社会责任、关心关爱从业人员及从业人员先进事迹等正面信息的宣传力度。组织开展“最美出租汽车司机”宣传活动，讲好典型故事，弘扬行业正能量。

交通运输部 中央宣传部 中央网信办
国家发展改革委 公安部 人力资源社会保障部
国家市场监督管理总局 中华全国总工会

2021年11月17日

国家医保局办公室 财政部办公厅关于印发

《基本医疗保险关系转移接续暂行办法》的通知

医保
MEDICARE

2021年11月1日国家医保局办公室、财政部办公厅发布《基本医疗保险关系转移接续暂行办法》的通知，对基本医保关系的转移接续工作进行了规范，在全国层面上统一了经办流程，规范了待遇衔接。

一、适用对象：职工基本医疗保险参保人员（不含退休人员）和城乡居民基本医疗保险参保人员。

二、适用范围：上述两类人群因跨统筹地区就业、户籍或常住地变动的。

三、职责分工：国家医疗保障经办机构负责指导协调跨省基本医疗保险关系转移接续经办工作。省级医疗保障经办机构负责组织实施跨省和省内跨统筹地区基本医疗保险关系转移接续经办工作。各统筹地区医疗保障经办机构按要求做好基本医疗保险关系转移接续经办工作。

四、操作人员：有单位的职工医保参保人员可由单位为其申请办理，灵活就业人员及居民等参保人员由个人申请办理。

五、转移接续申请、转移接续手续办理：有清晰的流程与时间规定。

六、待遇衔接：医保中断缴费3个月内的，补缴后不设待遇享受等待期，还可以追溯享受相关待遇。

Notice of Office of National Healthcare Security Administration and Office of the Ministry of Finance on Issuing the *Interim Measures on the Transfer and Renewing of Basic Medical Insurance Relations*

On November 1, 2021, the Office of National Healthcare Security Administration and Office of the Ministry of Finance issued the Notice of *Interim Measures on the Transfer and Renewing of Basic Medical Insurance Relations*, standardizing the transfer and renewing of basic medical insurance relations, unifying the handling process and standardizing the benefits connection at the national level.

I. Applicable targets: employees participating in basic medical insurance (excluding retirees) and personnel participating in basic medical insurance for urban and rural residents

II. Applicable scope: the above two groups of people who are employed in a

different overall planning area, or change the domicile or permanent residence.

III. Assignment of responsibility: National healthcare security agencies shall be responsible for guiding the transfer and renewing of basic medical insurance relations across provinces. Provincial healthcare security agencies shall be responsible for organizing and implementing the transfer and renewing of basic medical insurance relations across provinces and across overall planning areas in a province. The healthcare security agencies of all overall planning areas shall do well in handling the transfer and renewing of basic medical insurance relations as required.

IV. Operating Personnel: the employing unit for employees participating in basic medical insurance with employing units, and individuals for flexible employment personnel and residents participating in basic medical insurance.

V. Application and handling of transfer and renewing: there are clear procedures and time limits.

VI. Benefits connection: if the payment of medical insurance is interrupted by 3 months, no waiting period for enjoying benefits will be set after making a supplementary payment, and relevant benefits can be enjoyed retroactively.

规定链接:

国家医保局办公室 财政部办公厅关于印发《基本医疗保险关系转移接续
暂行办法》的通知
医保办发〔2021〕43号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团医疗保障局、财政厅（局）：

《基本医疗保险关系转移接续暂行办法》已经国家医保局第49次局长办公会审议通过，现印发你们，请遵照执行。

国家医保局办公室 财政部办公厅

2021年11月1日

基本医疗保险关系转移接续暂行办法

第一章 总 则

第一条 为规范基本医疗保险关系转移接续工作，统一经办流程，提升服务水平，根据《中华人民共和国社会保险法》《中共中央国务院关于深化医疗保障制度改革的意见》等有关规定，制定本办法。

第二条 本办法主要适用于职工基本医疗保险参保人员（不含退休人员，以下简称职工医保参保人员）和城乡居民基本医疗保险参保人员（以下简称居民医保参保人员）因跨统筹地区就业、户籍或常住地变动的，按规定办理基本医疗保险关系转移接续，包括个人医保信息记录的传递、职工医保个人账户（以下简称个人账户）资金的转移和医保待遇衔接的处理。

第三条 基本医疗保险关系转移接续实行统一规范、跨省通办。国家医疗保障经办机构负责指导协调跨省基本医疗保险关系转移接续经办工作。省级医疗保障经办机构负责组织实施跨省和省内跨统筹地区基本医疗保险关系转移接续经办工作。各统筹地区医疗保障经办机构按要求做好基本医疗保险关系转移接续经办工作。

第四条 本办法所称转出地是指参保人员转移接续前基本医疗保险关系所在地，转入地是指参保人员基本医疗保险关系拟转入地。

第二章 范围对象

第五条 参保人员跨统筹地区流动，不得重复参保和重复享受待遇，按规定办理基本医疗保险关系转移接续。有单位的职工医保参保人员可由单位为其申请办理，灵活就业人员及居民等参保人员由个人申请办理。

1. 职工医保制度内转移接续。职工医保参保人员跨统筹地区就业，转出地已中止参保，在转入地按规定参加职工医保的，应申请转移接续。

2. 居民医保制度内转移接续。居民医保参保人员因户籍或常住地变动跨统筹地区流动，原则上当年度在转入地不再办理转移接续手续，参保人员按转入地规定参加下一年度居民医保后，可申请转移接续。

3. 职工医保和居民医保跨制度转移接续。职工医保参保人员跨统筹地区流动，转出地已中止参保，在转入地按规定参加居民医保的，可申请转移接续。居民医保

参保人员跨统筹地区流动,转出地已中止参保,在转入地按规定参加职工医保的,可申请转移接续。

第三章 转移接续申请

第六条 参保人员或用人单位提交基本医疗保险关系转移申请,可通过全国统一的医保信息平台(以下简称医保信息平台)直接提交申请,也可通过线下方式在转入地或转出地经办机构窗口申请。

第七条 转移接续申请实行统一的校验规则前置,在申请时转入地和转出地校验是否符合转移接续条件,若不符合条件则不予受理转移接续申请并及时告知申请人原因;符合条件则予以受理。

转出地的校验规则主要为是否已中止参保,转入地的校验规则主要为是否已按规定参加转入地基本医保。校验规则涉及事项应逐步实现网上办理、一站式联办。

第四章 转移接续手续办理

第八条 参保人员转移接续申请成功受理后,转出地经办机构 10 个工作日内完成基本医疗保险关系转出,生成《参保人员基本医疗保险信息表》(以下简称《信息表》),核对无误后,将带有电子签章的《信息表》同步上传到医保信息平台,经医保信息平台传送至转入地经办机构;若个人账户有余额的,办理个人账户余额划转手续。

第九条 转入地经办机构收到《信息表》后,核对相关信息并在 5 个工作日内将《信息表》同步至本地医保信息平台,完成基本医疗保险关系转入。

转入地经办机构收到转出地经办机构划转的个人账户余额后,与业务档案匹配并核对个人账户转移金额,核对无误后可将个人账户金额计入参保人员的个人账户。

第十条 转移接续手续办理过程中,参保人员或用人单位可通过医保信息平台查询业务办理进度。鼓励各地在本办法规定时限基础上,进一步压缩办理时限。

第五章 待遇衔接

第十一条 办理转移接续的职工医保参保人员,在转移接续前中断缴费 3 个月(含)以内的,可按转入地规定办理职工基本医疗保险费补缴手续,补缴后不设待遇享受等待期,缴费当月即可在转入地按规定享受待遇,中断期间的待遇可按规定追溯享受。中断缴费 3 个月以上的,基本医疗保险待遇按各统筹地区规定执行,原则上待遇享受等待期不超过 6 个月。

参保人员已连续 2 年（含 2 年）以上参加基本医疗保险的，因就业等个人状态变化在职工医保和居民医保间切换参保关系的，且中断缴费 3 个月（含）以内的，可按转入地规定办理基本医疗保险费补缴手续，补缴后不设待遇享受等待期，缴费当月即可在转入地按规定享受待遇，中断期间的待遇可按规定追溯享受。中断缴费 3 个月以上的，基本医疗保险待遇按各统筹地区规定执行，原则上待遇享受等待期不超过 6 个月。

第十二条 参加职工基本医疗保险的个人，基本医疗保险关系转移接续时，基本医疗保险缴费年限累计计算。达到法定退休年龄时，享受退休人员基本医疗保险待遇的缴费年限按照各地规定执行。各地不得将办理职工医保退休人员待遇与在当地按月领取基本养老金绑定。

第十三条 加强基本医疗保险关系转移接续管理，在转入地完成接续前，转出地应保存参保人员信息、暂停基本医保关系，并为其依规参保缴费和享受待遇提供便利。转移接续完成后，转出地参保关系自动终止。

第六章 附 则

第十四条 在同一统筹地区跨制度转移接续的，参照本办法执行。

第十五条 全国实行统一的转移接续办法，现有规定与本办法不符的，按本办法执行。

第十六条 本办法所称个人医保信息记录，主要包括个人基本信息、参保信息、缴费明细、个人账户信息等。

第十七条 本办法由国家医疗保障局负责解释，自 2021 年 12 月 1 日起实施。
附件：

1. 参保人员或用人单位申请基本医疗保险关系转移接续流程图
2. 转出地和转入地经办机构办理基本医疗保险关系转移接续手续流程图
3. 参保人员基本医疗保险信息表

案例调研：“48小时内死亡” 视同工亡的司法理解与适用

Case Study: Judicial Understanding and Application of
"Death within 48 Hours" As A Work-related Death

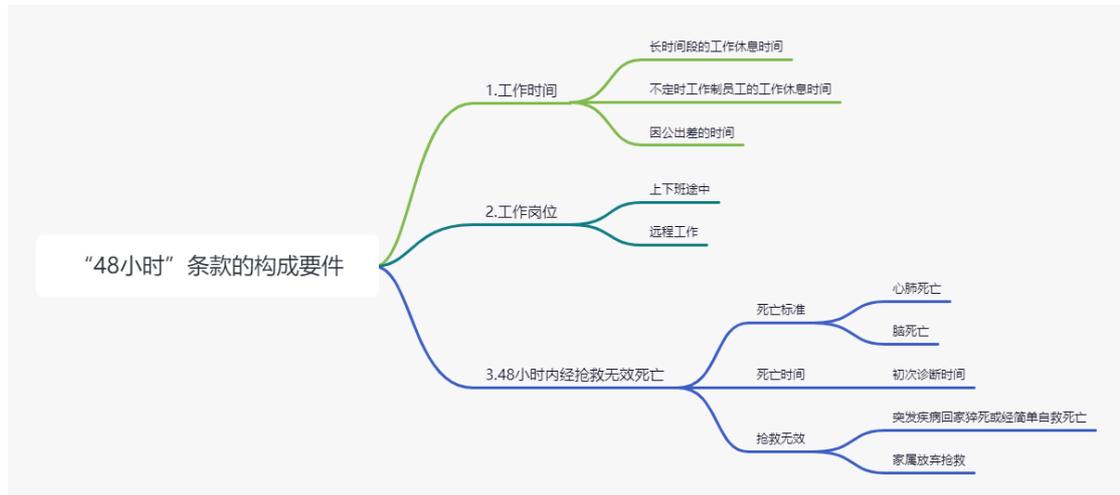
上海保华律师事务所 张宗法、周洁
Baohua Law Firm Zhang Zongfa Zhou Jie



《工伤保险条例》第十五条第（一）项规定，劳动者“在工作时间和工作岗位上，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的，视同工伤”。根据该条法律规定，员工视同工亡有两种情形，一种是员工在工作时间和工作岗位上，突发疾病，直接死亡的；另一种情形是，员工在工作时间和工作岗位上，突发疾病，在 48 小时之内经抢救无效死亡的（下称“48 小时”条款）。在目前的司法实践中，第一种情形的争议并不大，存在较大争议的是如何理解与适用该条法律规定的第二种情形。由于员工死亡是否被认定为工亡对员工家属而言，不仅有巨大经济赔偿的影响，同时也影响着员工的工作评价和人格评价等诸多方面。在我国“人命大于天”的传统认知下，如何协调法律的认定与普通大众的情理认知；如何在对劳动者进行倾斜保护的原则下，兼顾合法性和合理性要求，在该类型案件中均是人民法院在审理案件时需要面对的挑战。笔者结合自身的办案经验，针对 48 小时条款的构成要件，检索了相关司法案例，希望对该条在目前司法实践中的适用能有几点清楚的认识，从而为读者在处理该等案件时能提供有益的参考。

Article 15(1) of the Regulation on Work-Related Injury Insurance stipulates that an employee shall be regarded to have suffered from the work-related injury if he/she dies from a sudden disease or dies within 48 hours due to ineffective rescue during the working hours and on the post". According to this law, there are two kinds of circumstances in which an employee is recognized as work-related death: one is when the employee dies of a sudden illness during the working hours and on the post; the other is when the employee dies of a sudden illness during the working hours and on the post within 48 hours after failing to be rescued (hereinafter referred to as the "48-hour" clause). In the current judicial practice, the first situation is not very controversial, there is more controversy is how to understand and apply the second situation under the law. Whether or not an employee's death is recognized as a work-related death has a huge impact on the employee's family not only in terms of financial compensation, but also in terms of the employee's job evaluation and personality evaluation, among many other things. Under the traditional perception of "Human life is more important than anything else" in China, how to reconcile the law with the general public's emotional perception; how to take into account the legality and reasonableness requirements under the principle of favorable protection for

workers are challenges that courts need to face when hearing cases of this type. With my own experience in handling cases, I have searched relevant judicial cases for the constitutive elements of the 48-hour clause, hoping to have a few clear understanding of the application of the clause in current judicial practice, so as to provide useful references for readers in handling such cases.



一、“48小时”条款的构成要件与司法认定

根据《工伤保险条例》第十五条第（一）项规定的规定，在48小时内经抢救无效死亡认定工亡的，需要同时满足三个构成要件，即：（1）在工作时间（2）在工作岗位（3）在48小时之内经抢救无效死亡。本文从这三个构成要件入手，结合公布的司法案例，对突发疾病死亡的工伤认定进行，通过司法案例解读。

（一）司法实践对员工处于工作时间的认定

对于工作时间的界定，实践中一般认为，职工在单位规定的上班时间从事与公司工作有关（无论是否本职工作）的活动或者合理组成的时间均属于工作时间的范围。如工作间隙解决生理需要、在工作食堂吃饭等情形也属于工作时间的合理组成。

对于“48小时”条款中的“工作时间”，司法实践都没有形成一个固定的解释，需要结合具体案情，考察员工的工作状态。根据笔者调研，司法实践中对工作时间的争议，主要存在于以下三个方面的争议：（1）长时间段休息时间是否会被认定为工作时间；（2）不定时工时制员工的休息时间是否会被认定为工作时

间；(3) 因公出差是否会被认定为工作时间。

1. 长时间段的休息时间是否属于工作时间的司法认定

(1) 劳动者因工作需要离开正常居住地，导致员工意外风险增加，应当纳入工作时间的认定

案情概况：

(2020)苏06行终676号

在案中，劳动者生前在一家公司工作，7日因工作需要被公司安排入住项目部，8日晚劳动者入住项目部宿舍，第二天早上劳动者被发现仰面躺在宿舍门外，救护人员赶至现场，诊断劳动者已死亡。

法院观点：

一审法院认为劳动者突发疾病的时间为晚上，该时间段一般是休息时间，不应当认为是工作的状态；二审判决推翻了该观点，认为劳动者因工作需要离开正常居住地或用人单位所在地后，正常工作和生活状态会发生不同程度的改变，这些改变往往会带来意外发生可能性及无法及时救治可能性的增加，故认定劳动者视同工伤。

(2) 员工长时间休息已经与脱离原工作，不具有工作相关性，不当视为工作时间

案情概况

(2020)赣行申665号案

该案中，劳动者为一公司保安，其吃、住的地方就是公司的值班室，也就是宿舍。疾病发生的时候，其正好是刚回到宿舍，便倒在地上，后经医院抢救无效于当日死亡。

法院观点：

法院认为，本案中，劳动者的发病时间和死亡时间并不是工作时间。劳动者骑车回值班室的行为，在没有相关证据证明其系因工作原因返回工作岗位的情况下，应视为骑车回住宿地点的行为。也就是说劳动者回去是休息，而不是工作，因此不能认定为工作时间。法院认为认定长时间段休息是否为工作时间时，应该以发病是否因工作原因来论，也即是否与工作相关来论。

2. 不定时工作制员工的工作休息时间是否属于工作时间的司法认定

(1) 不定时工作制决定了劳动者的工作时间不固定，其待岗状态也应当属于工作时间

案情概况

(2020)鄂 28 行终 215 号案

本案中，劳动者生前为一村级防疫员，其从事的流通环节的检疫以及疫苗物资的管理发放工作，均为应需求随时开展工作，其工作时间属于不定时工作制。疾病发生时，正处于劳动者工作休息时间，后经医生确认为死亡。

法院观点：

法院认为，劳动者为不定时工作制，其在工作场所内从事与工作有关的准备性或者收尾性工作所需的时间、确因工作需要的加班加点时间、其他因工作需要的必要工间休息时间，均应认定为工作时间。劳动者于 2019 年 7 月 24 日 16 时左右在单位临时休息室内死亡，该时间段应视为工作时间。

(2) 劳动者未实际从事公司安排的工作、未履行工作职责，公司对其行动、所处地点均无限制的待岗时间，不属“工作时间”

案情概况

(2020)湘行再 1 号案

该案中，劳动者为一公司司机，按照公司制度其工作性质属于 24 小时待

命状态，为不定时工作制。疾病发生时，劳动者正处于完成出车任务后到朋友家中喝茶休息时间，后经抢救无效后死亡。

法院观点：

法院认为，不定时工作制的工作时间是弹性的，不受固定工作时间的限制，但这并不意味着劳动者 24 小时随时都处于工作状态，劳动者的休息休假权利仍应得到保障，其工作时间应按其实际工作时间来认定。虽然劳动者处于待岗状态，但不是 24 小时都在工作，其中休息、聊天等琐事是与工作不相关的，不能因为其处于待岗状态，就认定属于“工作时间”，本案中，劳动者死亡时正处于到朋友家喝茶休息时间，与工作无关，不能认定为工作时间。

3. 因公出差能否认定工作时间的司法认定

- (1) 对于“48 小时”条款中的工作时间的理解不能过于机械，员工在该期间履行工作职责即可认定为工作时间

案情概况

(2021)京 02 行终 130 号案

本案中，劳动者生前为一公司市场总监，其自愿申请赴韩国旅游及考察。在考察期间，劳动者在就餐时突发疾病，后经医院抢救无效后死亡。

法院观点：

法院认为，对于“48 小时”条款中的工作时间的理解不能过于机械，应结合出差的目的、行程、工作内容以及就餐的动因、场合、参加人员等实际情况综合判断。本案中，劳动者前往韩国系因公出差，其在餐厅就餐的行为可认定为工作时间履行工作职责，与工作相关，应当认定为是在工作时间。

- (2) 劳动者因公出差期间从事个人活动，并因该个人活动死亡的，

不应认定为工作时间

案情概况

(2021)辽02行终28号案

本案中，劳动者为一船舶验船师。劳动者因公出差到北京期间，被安排在北京东城区××大街××房间住宿，工作场所位于院内其他办公楼，其被分派的任务为参加篮球比赛。在该期间，劳动者被发现坠亡于其住宿地的草坪上，在其房内床头柜上放有安眠药物、抗抑郁药物。

法院观点：

法院认为，职工为履行工作职责，受单位指派外出完成单位工作任务，其工作时间具有特定性。只要不从事和外派工作无关的行为，无论是工作时间还是合理的休息时间，均属于因工作所需的时间，认定其为工作岗位。但是，根据司法解释中的规定，并非所有的因工外出期间都应视为。本案中，劳动虽在因公出差期间，但其死亡系在与工作、外派任务无关的个人活动的时间，不属于工作时间。

(二) 司法实践对员工在工作岗位上的认定

工作岗位作为“48小时”条款中另一要件，主要突出的是空间要素。实践中一般认为工作岗位指的是职工从事其本职工作的场所，包括往来多个工作场所之间的必经区域。职工为了单位的利益，在家加班工作期间，也应当属于“工作时间和工作岗位”。

对于“48小时”条款中的“工作岗位”，《工伤保险条例》中没有明确详实的规定，司法实践中对于“工作岗位”也有不同的理解。根据笔者调研，司法实践中对工作岗位的争议，主要存在于以下两个方面的争议：(1)上下班途中能否被认定为工作岗位；(2)远程办公是否会被认定为工作岗位。

1. 上下班途中是否为工作岗位的司法认定

“48 小时”条款规定的是在工作时间突发疾病、病情严重不能坚持工作，上下班途中已经超出工作岗位的合理延伸

案情概况

(2020)粤行申 658 号案

本案中，劳动者为一公司员工。劳动者下夜班后，驾驶摩托车回家途中突发“急性心肌梗死”倒地，经医院抢救无效死亡。

法院观点：

法院认为，根据法律规定和最高法的裁判意见，“在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害”的方可认定为工伤，劳动者在下班途中突发“急性心肌梗死”、经医院抢救无效死亡的情形不符合 48 小时条款规定的视同工伤的法定情形。上下班途中不可以视为工作岗位的合理延伸。

2. 远程办公是否可认定工作岗位的司法认定

(1) 如果劳动者客观上必须在休息场所工作，则其为了完成工作任务必须占用的休息场所应当认定为“工作岗位”

案情概况

(2017)渝 04 行终 95 号案

本案中，劳动者为一园区管委会副主任，分管单位后勤保障工作。疾病发生时，劳动者连续接到周六、周日加班通知，并且此时其妻子外出，家中无人照顾，劳动者在家中被发现昏迷不醒且呕吐，后经医院抢救无效死亡，死亡原因为低血容量性休克。

法院观点：

法院认为，工作岗位是完成工作任务的空间。如果用人单位安排的工作任务量大或紧急，且职工客观上无法在日常工作岗位上完成，那么职工为了完成工作任务必须占用的休息场所应当认定为本条中的工作岗位。本案中，

劳动者周五、周六连续接到加班通知，工作量大而紧急，其在家中利用休息场所完成工作任务符合情理，因此，远程办公应当被认定为工作岗位。

(2) 视为工伤是法律规范对工伤认定的扩大保护，不宜将其范围再进一步做扩大理解，疾病发生时不能证明劳动者从事工作相关行为的，不能一概视为“工作岗位”

案情概况

(2020)桂 71 行终 380 号案

本案中，劳动者为一业务主管。作为全业务主管，劳动者日常工作内容一般为根据客户订单或者是根据公司工作任务要求进行对接处理等，由于其工作性质的特殊性，除了在公司的办公室外，有工作安排时，亦需要不定时在微信中予以处理。疾病发生前，劳动者仍在家中用微信处理工作任务，之后突发疾病，后经医院抢救无效后死亡。

法院观点：

法院认为视为工伤是法律规范对工伤认定的扩大保护，不宜将其范围再进一步做扩大理解，本案中，劳动者于 10 月 17 日 18:02 及 10 月 18 日 00:06 分别收到两条与工作相关的信息，其均未予以回复；10 月 17 日 21:46 劳动者呼出一个电话，时长 1 分 9 秒，即使其呼出的电话是处理工作事务，但也不能仅根据简短的通信交流就认定其在工作岗位上。而且劳动者在当晚 23:57 还与公司司机相约次日一起出发去工地，说明其在呼出电话时并未突发疾病。综上，远程办公不能认定为工作岗位。

(三) 司法实践对“48 小时之内经抢救无效死亡”的认定

对于 48 小时之内经抢救无效死亡的构成要件，需要再进一步明确界定死亡标准、死亡时间以及“抢救无效”的具体内涵，对于该等问题，目前的司法案例中均存在一定争议。

1. 死亡标准的争议与司法认定

目前，我国医学临床上对死亡的认定有“心肺死亡说”和“脑死亡说”两种主流观点，心肺死亡说属于传统的死亡认定标准，其认定依据为心脏停止跳动；所谓脑死亡，指的是包括脑干在内的所有大脑功能不可逆转的丧失，认定依据为自主呼吸无恢复，深昏迷，对刺激无反应，瞳孔散大固定，对光反射消失。随着医疗条件和生产技术的进步，越来越多的观点认为“脑死亡说”更加科学。

在医学临床上对死亡标准尚存在争议和不确定的情况下，由于司法领域本身具有的保守性特点，在认定死亡标准时，主流观点仍然以坚持心肺停止说为主。但是，在劳动法领域，由于劳动法本身具有的倾斜保护劳动者的立法原则，在涉及理解与适用 48 小时条款时，现有的大量案例中，由于员工脑死亡在前，心肺死亡在后，若以脑死亡作为死亡标准，则员工可以在 48 小时内认定死亡，反之则不在 48 小时之内，这就导致了不同的死亡标准，对员工是否认定工亡产生了极为重要的影响。是否从有利于劳动者角度适用“脑死亡说”，从公布的司法案例中，存在支持和否定两种相反的观点。

(1) 应当坚持现有法律规定中以死亡证明记载的时间为准，不应扩大法律对于死亡标准的认定

案情概况

(2018)沪 03 行终 343 号案

本案中，劳动者为一公司职工。劳动者被发现在工作场所厕所内晕倒后，被送往医院抢救，次日被医院诊断为脑死亡和自主呼吸消失。第四天才被医院死亡证明上记载死亡，死亡原因为脑出血。

法院观点：

法院认为，根据法律规定，自然人死亡时间，以死亡证明记载的时间为准。否则应当有客观事实证据证明。即有客观证据证明医疗机构出具的死亡证明上记载的时间有误，则应以客观证据反映的时间为准。本案中，劳动者

医疗记录中“脑死亡”的记载时间并非上述的其他客观事实证据，因此，48小时内脑死亡不能认定工亡。

(2) 从保护职工利益角度，在医院诊断为脑死亡的，应当认定为死亡

案情概况

(2019)鲁06行终137号案

本案中，劳动者为一大学教师。劳动者参加学校工作会议时突发疾病，被送往医院救治。次日医院记录载明为脑死亡，此后，劳动者一直由呼吸机辅助呼吸，病情持续恶化，直到48小时之后，医院才出具了《居民死亡医学证明（推断）书》，证明劳动者死亡。

法院观点：

法院认为，根据证据材料可知，劳动者经医院抢救后始终处于深度昏迷，次日呈现脑死亡状态，其死亡已具有不可逆性，持续救治只能延缓临床死亡时间，如果没有完备的医疗手段的持续介入，患者的极个别生命体征（如心跳）决不可能延长至48小时之外。因此，应当从保护职工合法权益的角度考虑，本案中，劳动者48小时内脑死亡应当被认定为工亡。

2. 司法实践对死亡时间的认定

死亡时间的认定关键在48小时的起算时间。劳动和社会保障部2004年公布的《劳动和社会保障部关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》（劳社部函〔2004〕256号）中规定：“48小时的起算时间，以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间。”

诊断是指诊视而判断病情及其发展情况，由于案情的确定有一定的过程性，初次诊断时间应为医疗机构对突发疾病的职工进行察看身体，进行必要的检查，并得出判断病情及其发展情况的结论的时间。

案情概况

(2020)湘04行终94号案

本案中，劳动者为一小学职工。劳动者在门卫室突发疾病时被学校工作人员发现后拨打急救电话。救护车到达并由急救出诊医生现场初步诊断时间为21日14时32分左右。14时43分在急诊科挂号进入医院救治，15时07分经头颅、胸部CT影像检查诊断为脑干出血。由于病情危重，15时18分转院抢救。16时59分至17时34分，医院神经外科对劳动者作了入院检查。23日15时10分经医院抢救无效死亡。

法院观点：

法院认为，法律明确规定了“48小时”的起算时间从医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间。初次诊断是医护人员通过望闻问切或借助一定医疗设备检查，而形成的初步病情结论，其具有一定的过程性。而本案劳动者的病情采用望闻问切的方式难以达到诊断效果，应当将CT检查后作出影像学诊断的时间，认定为初次诊断时间。

3. 司法实践对抢救无效的争议和认定

经抢救无效死亡是48小时条款另一关键要件，司法实践中，由于生活事实的复杂性，对于如何理解和适用抢救无效，司法实践中主要存在争议的是以下两种情形：

1. 员工突发疾病回家后猝死或经简单自救过程中死亡，是否属于经抢救无效死亡。

- (1) 员工突发疾病未及时送医的自救行为具有正当性，符合“抢救无效死亡”情形

案情概况

(2020)渝行再1号案

本案中，劳动者为一建筑工程有限公司的职工。劳动者在工作时感到身体不适，离开工地现场独自回到毗邻工地的宿舍休息，后被发现躺在床上昏迷不醒，经医生初步诊断为突发呼吸心跳停止，心脏性猝死。医院出具《居民死亡医学证明（推断）书》，载明死亡原因：心脏性猝死。

法院观点：

法院认为，上班期间突患重症无法坚持工作是疾病突发初始症状，而一般疾病从病发、恶化至死亡有一个渐进的演变过程，其请假休息符合一般的生活情理。本案中，劳动者身体不适在毗邻工地宿舍独自休息期间，因无人在场照顾，致其在病因损害作用下发生异常生命活动而使个人行为能力陷入无法自主决定状态并引发猝死，且该猝死距离突发疾病时间仅2小时左右，劳动者的死亡系因未及时送往医院抢救，应纳入“视同工伤”范畴给予保护。

（2） 劳动者是在回家之后突发疾病死亡的，不属于视同工伤的情形

案情概况

（2020）渝行再1号案

本案中，劳动者为一供销社主任。上班过程中，劳动者感到身体不适，心慌心跳，因为第二天有重要工作任务，劳动者仅服用救心丸并坚持到当天下午下班才回家。当天夜里劳动者突发疾病，经医务人员赶往家中抢救无效。死亡原因：猝死，呼吸循环衰竭。

法院观点：

法院认为，“48小时”条款主要是针对在工作时间、工作岗位上突发疾病，不能坚持工作，需要紧急进行抢救的情况而设定的。本案中，劳动者白天在工作时间、工作岗位出现身体不适，但坚持到下班回到家中休息，到次日凌晨才突发疾病经抢救无效死亡。因为劳动者是在回家之后突发疾病死亡的，所以不应认定为工亡。

2. 员工家属放弃治疗的行为，是否属于经抢救无效死亡

- (1) 法律并未禁止家属在生命无望时的放弃行为，可以认定为符合“抢救无效”情形

案情概况

行政审判指导案例第 61 号案

本案中，劳动者为一公司员工。突发疾病时，劳动者正处于工作过程当中，后被送往医院，经诊断为脑出血破入脑室和脑疝，于次日凌晨脑死亡，仅凭呼吸机维持，再次日凌晨 1 时，其家属放弃治疗，劳动者死亡。

法院观点：

法院认为，在医疗机构确定病人没有继续存活可能性的前提下，家属放弃治疗后病人死亡的，不影响“48 小时”条款的结论。案例中在劳动者只能靠呼吸机维持呼吸、升压药维持血压的情况下，其亲属因感到生命无望而主动放弃治疗，对此，法律上并未禁止，并且医院出具的诊断证明内容也明确认定患者是经抢救无效死亡。在此种情形下，家属的放弃治疗可以认定属“经抢救无效”。

- (2) 在临近抢救 48 小时之前，劳动者家属主动要求医院放弃抢救，医院多次提醒家属放弃抢救对劳动者生命的不利后果，家属仍然坚持放弃对劳动者的抢救，致使劳动者在临近 48 小时之时因主动放弃抢救而死亡的，不能认定为“经抢救无效”

案情概况

(2019) 渝行申 255 号案

本案中，劳动者为一公司员工。劳动者在上班时晕倒被送往医院救治。治疗期间劳动者病情继续加重，医院两次发出《病危通知书》，临近 48 小时

之前，劳动者家属要求立即拔除气插导管，拒绝呼吸机辅助通气治疗，医院反复与家属沟通告知风险后，劳动者家属仍坚持放弃治疗并签字要求拔除气插导管，劳动者在拔除气插导管后心跳停止，宣布临床死亡。

法院观点：

法院认为，本案中，劳动者上班期间在车间巡视时突发疾病，被送往医院抢救，但在抢救临近 48 小时时，家属要求放弃抢救，医方多次提醒放弃抢救对石化武生命的不利后果，家属仍坚持放弃对病人的抢救，致使劳动者在放弃抢救后死亡。该事实表明该劳动者的死亡系家属放弃抢救后的死亡，并不属于经医生抢救无效死亡。因此，本案中，家属主动放弃抢救不属于“经抢救无效”。

二、 律师简评

(一) 案例调研的简评

“48 小时”条款属于视同工亡的规定，且条文中未明确提及工作原因，所述“工作时间”、“工作岗位”“抢救无效”等要素也没有明确的解释，其内涵和外延无法确定，需要通过具体案例来解释和适用，这也就导致司法实践中出现同案不同判的结果。

对于“抢救无效”的认定，要厘清死亡标准内涵。关于死亡标准，其实我国并无法律上的明确规定，在司法实践过程中，法院也会根据不同的情况作出更加务实与合理的判决。但严守工伤认定中 48 小时的时间限制，会使得原本本意保护那些严格起来并不属于工伤的突发疾病职工，却无意中伤害了那些在“48 小时”之外死亡的人。因此，笔者认为，由于劳动法适用的特殊性，对于死亡标准的认定，不应当完全机械适用死亡证明载明的时间为准，应当根据具体案件，适当考虑医疗机构的诊断结论。若医疗机构判定生命不可逆转，具备无自主呼吸等死亡特征，包括但不限于脑死亡的，可以作为判断死亡时间的依据，该种认定方式更能体现法律的人文关怀，以及倾斜保护劳动者的立法原则。

对于工作休息、不定时工作以及上下班途中能否认定工作时间，以及对应工作岗位的认定，根据笔者的调研，目前的司法实践中，出现了对该等要素进行扩大化解释的趋势。对于该等扩大化解释的趋势，笔者理解裁判者往往处于保护劳动者的目的，对于能够进行合理解释的情形，均适当进行扩大化解释。但是，笔者认为，对于工作时间、工作岗位等要素的认定，还是应当进行严格解释，不当无限扩展二者的内涵。理由如下，首先，“48小时”条款本身就是视同工亡的情形，其本身就是将本属于工亡的情形，进行了法律拟制，解释为工亡，因此，在适用该法律条文时，本身应当慎重和谨慎；其次，工伤保险制度设计的初衷是通过保险的方式，分散员工在工作场所遭受的意外风险，该风险本身是与工作场所、工作时间、工作原因紧密绑定的。员工自身原因导致的突发疾病死亡，该等风险具有的工作相关性较弱，再由工伤保险制度承担该等风险，其正当性较弱。

（二） 用人单位的应对建议

目前对于员工死亡事件，社会各方往往较为敏感，若家属情绪激动，也会通过堵门、拉横幅、在网络上散播公司不利言论等方式，干扰公司正常经营，给公司造成不利社会影响，因此，在员工出现突发死亡事件时，笔者总体上建议用人单位能够秉持最大善意，积极与家属沟通，协商解决纠纷，而非事不关己高高挂起，再次激化矛盾。

在与员工家属沟通时，应当秉持耐心解释、理性告知的原则。若员工家属情绪较为激动的，建议寻找家属信赖的中间人协调沟通，通过中间人向家属解释本案涉案的相关法律问题，如何为工伤、48小时视同工伤的法律认定、最大赔偿金额等。

若员工家属情绪激动，坚持索赔高额赔偿的，建议告知员工家属，对于是否属于工亡，需要有劳动行政部门作出最终认定，公司尊重并理解家属的情绪。由于双方意见存在分歧，建议在劳动行政部门组织的工亡认定程序中进行举证和答辩，并表示在进行工伤认定时会积极配合、提供相应材料。

“隐性失业”和“隐性就业”

董保华



JOB

当前改革中由于存在着“隐性就业”和“隐性失业”而使劳动关系虚化。目前我国城镇下岗职工总数比登记失业人数多一倍，约为1100万人。下岗人员仍与原单位保留劳动关系，领取低于最低工资的生活费，享受养老、医疗等保险待遇。劳动者既未接受用人单位的管理，从事生产劳动，也未能领取正常的工资报酬。这种劳动关系虽有隶属关系的静态形式，但已没有劳动过程的动态内容，实际上只是保留着劳动关系的空壳，是一种名义上劳动关系。从法律特征上看，劳动关系处于一种不确定的状态，即可进一步发展成为失业状态；也可为名义劳动关系注入实际内容，而使之成为具有实际内容的劳动关系。与此同时，一些“下岗”“待工”的劳动者又以各种形式在其他单位从事劳动。据上海纺织行业再就业服务中心调查，属“隐性就业”的占全部下岗人员的60.8%，余下的39.2%中有部分家庭条件较好，已退出就业。水产总公司下属的两个企业，属“隐性就业”的占65.8%。从“隐性就业”的广义形态上看，也不限于下岗人员，在失业的名义下也可能存在“隐性就业”，根据宝山、江宁两个街道对列入统计的社会失业人员抽样调查，属“隐性就业”的也占50%左右，“隐性就业”与“隐性失业”相反，是只有劳动关系内容而没有劳动关系的形式，有劳动关系的实际而没有劳动关系名义，它们都是一种“虚化的劳动关系”。

一、劳动关系的“虚化”体现了历史的进步

我国曾长期实行集中统一的管理体制，劳动关系只体现国家意志，极少体现当事人意志。这种由国家用工所缔结的劳动关系实际上是一种行政劳动关系。

在劳动制度改革中，我国选择了渐进的方式，即让原有的劳动关系成为“空壳”形式。通过下岗、待业等一系列“隐性失业”的方式使劳动关系徒具形式而抽去其不适应市场经济发展的内容。随着“隐性失业”的发展，“隐性就业”也就随之发展起来，在“隐性失业”与“隐性就业”并存的情况下，在一个劳动者身上存在着两个不完整的劳动关系。一个有形式而缺少内容，一个有内容而缺少法定的形式。但是叠加在一个劳动者身上时，多少让劳动者感觉仍存在一个完整的劳动关系，因而是可以接受的。这也是我国当前劳动制度改革尽管力度很大，

董保华，论文转载自《探索与争鸣》1999年第2期；人大复印资料1999年07期《劳动经济与人力资源管理》转载。

但仍能平稳进行的根本原因。

劳动关系一定时期的“虚化”体现了历史的进步：首先，从体制上实现渐进式的转轨。国家用工转化为企业用工，通过行政手段安置劳动力转化为通过劳动力市场配置劳动力。其次，从机制上实现渐进式的转轨。劳动者从行政性的劳动关系中摆脱出来，劳动力流动加快，劳动者与用人单位双向选择的机制、工资分配的协商谈判机制等等一系列适应市场经济发展的机制正在逐步形成。最后，从观念上实现渐进式的转轨。从一而终的观念有了根本的转变，自主择业、自谋职业、竞争上岗等等适应市场经济的观念正在形成。

可见，我国目前实行的这种以渐进方式推进改革，符合我国实际情况。这种劳动关系的虚化既能实现释放冗员的目的，又避免了社会的激烈震荡。

二、“劳动关系虚化”的不足

“劳动关系虚化”这一新现象有其积极的意义，但也存在着不容忽视的弊端。因为归根到底，劳动关系的内容和形式是不可分的。不规范用工，将产生一系列问题。

首先，劳动关系的虚化使劳动者合法权益受损，隐性就业者，虽存在实际劳动关系，但由于没有劳动关系的外壳，法律上并不承认其为劳动关系，而将其称之为“劳务关系”，实际用人单位无须为劳动者缴纳养老、医疗、失业等社会保障费用。表面看来，劳动者可用隐性失业的方式予以弥补，原用人单位也确实在为其缴纳有关的社会保险费用。劳动者也正是在这一意义上接受了两种虚化的劳动关系。实际上由于劳动关系的内容与形式不配套，两者从数量上并不相等。各种费用的计发都是以实际工资为基数的，在“隐性失业”的情况下，由于劳动者已不再发工资，原用人单位是按生活费缴纳各项费用，将来的退休待遇很低。例如，某纺织厂的职工下岗后到某商店进行劳务输出，若干年后退休，即便他与商店职工同工同酬，但退休待遇会比从商店退休的职工低很多。

其次，劳动关系的虚化造成企业之间的不公平竞争。一方面，使用“隐性就业”的用人单位，由于不必缴纳各项社会保险费用，而且由于未签订劳动合同，只签劳务合同，使劳动关系的解除十分随意，并无须按规定支付解除劳动合同的赔偿金，减少了生产成本。另一方面，处于产业结构调整过程中的困难企业，却承担了部分下岗职工生活费用和各项社会保障费用，令其经营状况更为困难。

最后，劳动关系的“虚化”也给国家的监管带来了困难。在“劳务关系”的名义下，一部分劳动关系脱离了制约范围，企业用工的不规范，使劳动部门无法全面地统计和判断就业现状和形势。当前，对于劳动用工管理的评价很不一致。在劳动部门的各种报告中，对于劳动管理往往评价很高，而在社会各界的评价中，往往认为当前的用工极其混乱。其根本差别在于劳动管理部门往往以规范化的劳动关系作为管理本位；而社会各界的评价总是以整个社会劳动力的管理为本位。而劳动部门对于那部分虚化了的劳动关系根本无力管理。

三、解决“劳动关系虚化”的对策

在如何解决因“劳动关系虚化”而产生的问题上，我国实际上产生了两种思路：一种思路可概括为“断一建一”。另一种思路可概括为“留一添一”。

所谓“断一建一”就是遵循传统的“一个劳动者只能有一个劳动关系”的思路，强调劳动者在与一个用人单位建立劳动关系后，不能再与其他用人单位建立或保持劳动关系对于目前已经实际出现的两种虚化的劳动关系，要求劳动者作出一个明确的选择，并使之规范化。如果劳动者选择了新的用人单位，那么就与原有的用人单位切断劳动关系，并和新的用人单位形成规范化的劳动关系；如果劳动者选择了原有的劳动关系，就和新的用人单位切断关系，进入“再就业服务中心”通过政府、社会、企业三三制来保障劳动者的基本生活费。这种观点是当前影响我国劳动制度改革的基本思路。我国劳动部门最近出台的一些改革措施均源于这种观点。笔者以为这种“断一建一”的观点对于虚化劳动关系的成因缺乏深刻的认识，实际上是将“劳动关系虚化”视为劳动制度改革走了一段弯路，并对今后劳动制度改革过于乐观。

很可能事与愿违。根据上海纺织等四个行业的典型调查，在隐性就业者中，进入国有企业的只占 37%，进入三资企业的占 8.1%，从事承包经营、合伙经营以及协助家属经营的占 24.7%，为私营企业和个体工商户打工的占 23.4%，为无证小商小贩打工的占 6.8%。当我们急于逼迫劳动者作出选择时，大部分劳动者很可能还是回到原用人单位。原因有二：其一，这种选择超出了劳动者观念的承受力。一些隐性就业者因在个体、私营企业从事劳动，或在从事非正规就业，劳动者很难接受立即和原有的用人单位切断劳动关系的选择。其二，即便他们愿意与现在的用人单位建立正式的劳动关系，但选择往往并不在他们手里。这种选择只

能迫使大部分下岗待工的劳动者进入“再就业服务中心”。所不同的只是由政府和社会承担了一部分下岗职工的生活费用。职工依然处在“隐性失业”的状态。一个最基本的事实是，在“一个劳动者只能保留一种劳动关系”的框架内，“隐性失业”必须伴随“隐性就业”而存在。无论下岗的生活费用由企业单方面承担还是由国家、企业、社会三方面承担，都是不足以养家活口的。当政府采用“堵”的方式来处理时，用人单位和劳动者只能采取更隐蔽方式来就业。用人单位和劳动者将会在不规范用工上结成统一战线来对抗政府的监管。当然统一战线是以劳动者的利益受损为代价的。而且“三三制”的政策本身是难以长期坚持的。劳动部门也承认“再就业服务中心”只能存在3年。当大量劳动力被淤积于“再就业服务中心”时，3年以后又当如何？

劳动部门可能会强调，再就业服务中心本身存在着分流安置的任务。很难设想，由于长期以来“国家安置”所形成的困难，能用“企业安置”这种形式来解决。更何况，当着隐性就业这种低成本、不规范的用工形式存在时，高成本、规范性的分流安置更难以进行。还是上述的那个典型调查表明，通过社会关系介绍到企事业单位找工或在社会上自行求职谋生的80%，换言之，通过组织安排就业的不到20%，所以根据这种现状很难让人相信劳动部门的乐观估计。

所谓“留一添一”。就是承认一个劳动者可以有两个或两个以上的劳动关系，强调一个劳动者在与一个用人单位建立劳动关系时，也可与另一个用人单位建立正式的劳动关系。“劳动关系虚化”的最大矛盾在于形式与内容的脱节，而我们可以从这方面进行改进：用人单位无论以哪一种形式用工，只要发放工资都必须按工资的一定比例缴纳社会保险费用，并按正式的劳动关系进行管理。一个人同时保持两个或两个以上的劳动关系时，各个劳动关系可有3种衔接形式：

略¹

允许一个劳动者同时建立两个或两个以上的劳动关系，对我国的劳动管理和社会保障制度会带来有益的影响。在用工管理方面，应当允许一个劳动者同两个用人单位签订劳动合同，当然两单位工作时间总和不应超过8小时；在工资管理方面，各地在公布和调整最低工资时，应同时公布月最低工资标准和时最低工资标准，如果一个职工每天在甲乙各工作4小时的话，甲单位或乙单位都只按月最

¹ 见本书《试析劳动关系的多重性》。

低工资标准的 50%来执行；在社会保障方面，缴费关系应当与工资关系挂钩，以养老保险为例，每个劳动者固然只能有一个个人帐户，但应要求多个用人单位根据劳动者工资的一定比例向这一劳动者的个人帐户缴纳养老保险费，从而保障劳动者的利益。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

www.baohualaw.com