

保华月刊

Baohua Monthly

2025年8月刊
Aug. 2025
第九十一期
NO. 91

- 江苏省妇女权益保障条例
- 上海市人力资源和社会保障局上海市卫生健康委员会上海市医疗保障局关于印发《上海市劳动能力鉴定管理办法》的通知



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
25	江苏省妇女权益保障条例 Regulations of Jiangsu Province on the Protection of Women's Rights and Interests
44	上海市人力资源和社会保障局上海市卫生健康委员会上海市医疗保障局关于印发《上海市劳动能力鉴定管理办法》的通知 Notice of Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau, Shanghai Municipal Health Commission, and Shanghai Municipal Healthcare Security Bureau on Issuing the Measures for the Administration of Labor Capacity Appraisal in Shanghai
	热点追踪 Hot Issues
55	加班费基数是否可以自行约定？ Could the base for overtime pay calculation base be mutually agreed upon?
	老董杂谈 Professor Dong By-Talk
75	从倾斜保护原则审视《劳动合同法》之修改 A Review of the Amendment to the Labor Contract Law from the Perspective of the Principle of Inclined Protection

劳动法新闻资讯



一、两部门发文明确：育儿补贴免征个人所得税

来源：税务总局

摘要：8月20日，财政部、税务总局发布《关于育儿补贴有关个人所得税政策的公告》（财政部 税务总局公告2025年第6号），自2025年1月1日起施行。《公告》显示，对按照育儿补贴制度规定发放的育儿补贴免征个人所得税。卫生健康部门与财政部门、税务部门建立信息共享机制。县级卫生健康部门按规定为申领补贴的人员办理个人所得税免税申报。

Abstract: On August 20, the Ministry of Finance and the State Taxation Administration issued the *Announcement on Individual Income Tax Policies Concerning Childcare Subsidies* (Announcement No. 6 [2025] of the Ministry of Finance and the State Taxation Administration), which shall come into effect from January 1, 2025. According to the *Announcement*, childcare subsidies issued in accordance with the childcare subsidy system shall be exempt from individual income tax. Health authorities shall establish an information-sharing mechanism with finance and taxation departments. County-level health authorities shall handle the applications for individual income tax exemptions for eligible subsidy recipients in accordance with regulations.

财政部 税务总局关于育儿补贴有关个人所得税政策的公告

财政部 税务总局公告2025年第6号

为贯彻落实中央办公厅、国务院办公厅印发的《育儿补贴制度实施方案》有关规定，现就育儿补贴有关个人所得税政策公告如下：

- 一、对按照育儿补贴制度规定发放的育儿补贴免征个人所得税。
 - 二、卫生健康部门与财政部门、税务部门建立信息共享机制。县级卫生健康部门按规定为申领补贴的人员办理个人所得税免税申报。
 - 三、本公告自2025年1月1日起施行。
- 特此公告。

财政部 税务总局

2025年8月18日

二、个人养老金新增3种领取情形 9月1日起实施

来源：新华社

摘要：8月19日，人力资源社会保障部等5部门对外发布《关于领取个人养老金有关问题的通知》，进一步丰富个人养老金领取情形，明确具体操作办法，自9月1日起开始实施。通知规定，新增3种个人养老金领取情形：一、申请之日前12个月内，本人（或配偶、未成年子女）发生的与基本医保相关的医药费用支出，扣除医保报销后个人负担（指医保目录范围内的自付部分）累计超过本省（自治区、直辖市）上一年度居民人均可支配收入；二、申请之日前2年内领取失业保险金累计达到12个月；三、正在领取城乡最低生活保障金。

Abstract: On August 19, the Ministry of Human Resources and Social Security and other four departments jointly issued the *Notice on Issues Concerning the Receipt of Personal Pensions*, which further expands the scenarios for receiving personal pensions and clarifies specific implementation procedures. The *Notice* will take effect from September 1. It specifies three additional scenarios under which individuals may receive personal pensions: 1. Within the 12 months preceding the application, the out-of-pocket burden (referring to the self-paid portion within the medical insurance catalog) of the medical expenses incurred by the individual (or their spouse or minor children) related to basic medical insurance after deducting reimbursement from medical insurance exceeded the per capita disposable income of the previous year in the province (autonomous region, or municipality); 2. The individual has received unemployment insurance benefits for a cumulative period of 12 months within the two years preceding the application; 3. The individual is currently receiving urban or rural subsistence allowances.

三、超龄劳动者法律保障仍需加强

来源：中国经济网

摘要：近日，人力资源和社会保障部发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》，公开征求意见，拟明确超龄劳动者法律身份及工伤、报酬等底线权利，禁止年龄歧视。目前，全国超龄劳动者约8700万至1.2亿人，江苏已率先允许企业为其单独缴纳工伤保险，参保超14万人；佛山等地设“银发零工驿站”，线上线下匹配岗位。新规将建立财政、税收、社保减免激励，推广适老化职介、培训、维权一站式平台，并倡导企业购买补充保险、优化工作强度，让银发族“老有所为”更安心。

Abstract: Recently, the Ministry of Human Resources and Social Security released the *Interim Provisions on the Protection of Basic Rights and Interests of Over-Age Workers (Draft for Public*

Comment) to solicit public opinions. The document aims to clarify the legal status of over-age workers and define their fundamental rights, including protection against workplace injuries and ensuring wage payment, while prohibiting age-based discrimination. Currently, there are approximately 87 million to 120 million over-age workers nationwide. Jiangsu Province has taken the lead in allowing enterprises to separately contribute to workplace injury insurance for this group, with over 140,000 individuals already enrolled. Cities like Foshan have established “Silver-Haired Casual Job Centers” to match job opportunities both online and offline. New regulations will introduce fiscal, tax, and social security reduction incentives, promote age-friendly platforms integrating job matching, training, and rights protection, and encourage enterprises to purchase supplementary insurance and optimize work intensity, ensuring that older workers can contribute to society with greater peace of mind.

日前，人力资源和社会保障部发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》，这是深入贯彻落实积极应对人口老龄化国家战略，对我国不断扩大的超龄劳动者队伍权益提供更为完善法制保障的需要。

促进和保障老年人的劳动就业权，是我国发展银发经济，积极应对人口老龄化的重要举措。一段时间以来，我国超龄劳动者的规模呈现扩大趋势，对超龄劳动者权益保障日益成为一个重要课题。最高人民法院发布的《关于为实施积极应对人口老龄化国家战略提供司法服务和保障的意见》提出，加强老年人劳动权益保护，促进老有所为。

据测算，我国全社会超龄劳动者数量为 8720.8 万人至 12254.6 万人，其中城镇就业的超龄劳动者为 5438.3 万人至 7642 万人。一些地区出台相应政策、积极采取举措，保障超龄劳动者权益。广东省佛山市等地方建立银发零工驿站等老年人就业中心，形成线上线下联动的老年人就业网络，线上登记、投递简历，线下提供职业介绍和职业培训，创造并匹配适合老年人的多样化、个性化就业岗位，促进老年人就业。江苏省等地方此前颁布政策性文件，扩大工伤保险的参保对象，允许用人单位为超龄劳动者单独缴纳工伤保险。数据显示，截至 2024 年年底，江苏省累计有 14.2 万名超龄人员单独参加了工伤保险，其中包括 1704 名已领取城乡居民基本养老保险待遇的人员。

应该看到，我国当前超龄劳动者的权益保障仍存在一些不足。例如，劳动者法律身份不明确，无法享受劳动法规定的权利；权益保障的标准也欠缺法律的强制性规定，完全由劳动者与用人单位订立的合同约定，而超龄劳动者谈判能力相对较弱，不签合同或者签订有失公平合同的情形较为普遍。另外，公共就业服务体系有待完善，超龄劳动者难以获得针对性的

就业和职业培训机会，权益受到侵害后的救济也面临障碍，无法通过劳动监察和劳动争议仲裁便捷维权。

未来，要建立适老化的制度体系和公共服务体系。政府应该利用财政补贴、税收和社会保险减免等政策，支持和鼓励用人单位雇用超龄劳动者；在各地数字政府 APP 设立银发服务中心页面，在街道、社区建立老年人就业服务驿站，形成线上线下联动，为超龄劳动者提供具有高度便捷性、可及性的就业介绍、职业培训、维权等服务。

企业层面，营造超龄劳动者就业友好的职场环境。企业等用人单位应该确立平等就业的理念，禁止就业年龄歧视，加强工作场所的适老化改造，优化技能培训，更好地吸引和开发银发人力资源。签订并完善用工协议，明确约定双方的权利义务及其标准，依法保障超龄劳动者的基本权益；优化用工管理措施，根据超龄劳动者的特点，合理安排工作时间和休息休假，在工伤保险之外，可购买雇主责任险等商业保险，为他们提供更加完善的保障。

对超龄劳动者来说，要积极参与劳动就业和职业培训，不断提升自身劳动能力，以适应社会发展需要。要求用人单位依法签订用工协议，明确自身权利义务并切实履行好，严格遵守用人单位的规章制度和管理要求。当权利受到侵害时，通过工会、劳动监察、劳动仲裁和诉讼依法维权。（本文来源：经济日报 作者：范 围）

四、《住房租赁条例》自 9 月 15 日施行

来源：中国政府网

摘要：近日，国务院公布的《住房租赁条例》将于 9 月 15 日起施行，对个人房屋租赁的税收缴纳、合同备案、租赁权保障等方面作出明确规定。该条例的实施将规范住房租赁市场秩序，明确租赁双方的权利义务，有助于减少租赁纠纷和税收流失。建议房产出租方及时了解并遵守新规，按要求办理合同备案和纳税申报；承租方也应核查租赁合同合法性及税费承担情况。

Abstract: Recently, the State Council promulgated the *Regulations on Housing Leasing*, which will come into effect on September 15. The document provides clear stipulations regarding tax payment, contract registration, and protection of leasing rights in personal housing leasing activities. The implementation of the regulations will standardize the order of the housing leasing market, clarify the rights and obligations of both lessors and lessees, and help reduce leasing disputes and tax revenue losses. Property lessors are advised to promptly familiarize themselves

with and comply with the new rules by completing contract registration and tax declarations as required; lessees should also verify the legality of leasing contracts and the arrangements for tax burden sharing.

中华人民共和国国务院令

第 812 号

《住房租赁条例》已经 2025 年 6 月 27 日国务院第 62 次常务会议通过，现予公布，自 2025 年 9 月 15 日起施行。

总理 李强

2025 年 7 月 16 日

第一条 为了规范住房租赁活动，维护住房租赁活动当事人合法权益，稳定住房租赁关系，促进住房租赁市场高质量发展，推动加快建立租购并举的住房制度，制定本条例。

第二条 城镇国有土地上住房租赁活动及其监督管理，适用本条例。

第三条 住房租赁市场发展应当贯彻党和国家路线方针政策、决策部署，坚持市场主导与政府引导相结合。

第四条 国务院住房城乡建设主管部门负责全国住房租赁活动的监督管理工作。

县级以上地方人民政府房产管理部门负责本行政区域内住房租赁活动的监督管理工作。

县级以上人民政府市场监督管理、公安等部门依照本条例和其他有关法律、法规的规定，在各自的职责范围内负责住房租赁活动的监督管理工作。

第五条 国家鼓励居民家庭将自有房源用于租赁，支持企业盘活改造老旧厂房、商业办公用房、自持商品住房等用于租赁，多渠道增加租赁住房供给。

国家鼓励出租人和承租人依法建立稳定的住房租赁关系，推动租购住房在享受公共服务上具有同等权利。

第六条 从事住房租赁活动，应当遵守法律、法规，遵循平等、自愿、公平、诚信原则，不得危害国家安全、损害公共利益和他人合法权益，不得违背公序良俗。

第二章 出租与承租

第七条 用于出租的住房应当符合建筑、消防、燃气、室内装饰装修等方面的法律、法规、规章和强制性标准，不得危及人身安全和健康。

厨房、卫生间、阳台、过道、地下储藏室、车库等非居住空间，不得单独出租用于居住。

租赁住房单间租住人数上限和人均最低租住面积，应当符合设区的市级以上地方人民政

府规定的标准。

第八条 出租人和承租人应当使用实名签订住房租赁合同。

出租人应当按照规定,通过住房租赁管理服务平台等方式将住房租赁合同向租赁住房所在地房产管理部门备案。房产管理部门应当提高住房租赁合同备案服务水平,不得就住房租赁合同备案收取任何费用。

出租人未办理住房租赁合同备案的,承租人可以办理备案。

第九条 出租人应当遵守下列规定:

(一)向承租人出示身份证明材料、拟出租住房的不动产权属证书或者其他证明其具有合法出租权利的材料,并配合承租人依法查询、核实拟出租住房有关信息;

(二)核验承租人的身份证明材料,不得将住房出租给拒绝出示身份证明材料的单位或者个人;

(三)不得擅自进入租赁住房,但是经承租人同意或者依法可以进入的除外。

第十条 出租人收取押金的,应当在住房租赁合同中约定押金的数额、返还时间以及扣减押金的情形等事项。除住房租赁合同约定的情形以外,出租人无正当理由不得扣减押金。

第十一条 承租人应当遵守下列规定:

(一)向出租人出示身份证明材料;

(二)安全、合理使用租赁住房,不得损坏、擅自拆除、停用消防设施或者改动租赁住房承重结构,不得私拉乱接水、电、燃气管线;

(三)未经出租人同意,不得擅自改变租赁住房用途、拆改室内设施或者改动租赁住房其他结构;

(四)遵守物业管理规约,不得任意弃置垃圾、超标准排放污染物或者产生噪声、违反规定饲养动物、违章搭建、侵占公共通道、高空抛物或者实施其他损害他人合法权益的行为;

(五)对出租人依法确需进入租赁住房的,予以配合。

第十二条 出租人依法解除住房租赁合同的,应当通知承租人,并为承租人腾退租赁住房留出合理时间。

出租人不得采取暴力、威胁或者其他非法方式迫使承租人解除住房租赁合同或者腾退租赁住房。

第十三条 住房租赁合同连续履行达到规定期限的,出租人按照有关规定享受相应的政策支持,承租人按照有关规定享受相应的基本公共服务。

第三章 住房租赁企业

第十四条 国家完善政策措施，培育市场化、专业化的住房租赁企业。

住房租赁企业，是指以自有住房或者依法取得经营管理权的他人住房开展住房租赁经营业务的企业。住房租赁企业应当具备与其经营规模相适应的自有资金、从业人员和管理能力。

住房租赁企业出租住房，适用本条例有关出租人的规定。

第十五条 住房租赁企业依法登记的经营范围应当使用“住房租赁”的表述。

住房租赁企业应当自领取营业执照之日起 30 日内，向所在地县级以上地方人民政府房产管理部门报送开业信息。房产管理部门应当将住房租赁企业开业信息向社会公开。

住房租赁企业应当在其经营场所醒目位置公示本企业开业信息、服务规范和标准等。

第十六条 住房租赁企业发布的住房地址、面积、租金等房源信息应当真实、准确、完整，在其经营场所、互联网等不同渠道发布的房源信息应当一致，发布的房源图片应当与实物房源一致，不得发布虚假或者误导性房源信息，不得隐瞒或者拒绝提供拟出租住房的有关重要信息。

第十七条 住房租赁企业应当建立住房租赁档案，如实记载相关信息，并健全住房租赁信息查验等内部管理制度。

住房租赁企业不得非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，不得非法买卖、提供或者公开他人个人信息。

第十八条 住房租赁企业应当按照规定向所在地县级以上地方人民政府房产管理部门报送其经营的租赁住房信息及其变化情况。

第十九条 从事转租经营的住房租赁企业应当按照规定设立住房租赁资金监管账户并向社会公示，并通过该账户办理住房租赁资金收付业务，具体办法由国务院住房城乡建设主管部门会同国务院有关部门制定。

第二十条 自然人转租他人住房开展住房租赁经营业务，经营规模达到国务院住房城乡建设主管部门会同国务院市场监督管理部门等有关部门规定标准的，适用本条例有关住房租赁企业的规定。

第四章 经纪机构

第二十一条 从事住房租赁业务的房地产经纪机构（以下简称住房租赁经纪机构）应当具备与其经营规模相适应的自有资金、从业人员和管理能力。

第二十二条 住房租赁经纪机构应当将其从业人员名单向所在地县级以上地方人民政府房产管理部门备案。住房租赁经纪机构的从业人员不得同时在两个或者两个以上住房租赁经纪机构从事业务。

住房租赁经纪机构的从业人员不得以个人名义承接住房租赁经纪业务。

第二十三条 住房租赁经纪机构发布房源信息前，应当核对并记录委托人的身份信息、住房权属信息，实地查看房源，与委托人签订住房租赁经纪服务合同，编制住房状况说明书。住房租赁经纪服务合同、住房状况说明书应当加盖住房租赁经纪机构印章，并按照有关规定保存。

第二十四条 本条例第十五条第二款和第三款、第十六条、第十七条的规定，适用于住房租赁经纪机构。

第二十五条 住房租赁经纪机构不得有下列行为：

（一）为出租不符合建筑、消防、燃气、室内装饰装修等方面的法律、法规、规章或者强制性标准的住房提供经纪服务；

（二）为单独出租厨房、卫生间、阳台、过道、地下储藏室、车库等非居住空间用于居住提供经纪服务；

（三）为单间租住人数上限或者人均最低租住面积不符合规定标准的住房出租提供经纪服务；

（四）代收、代付住房租金、押金；

（五）未经当事人同意，以当事人名义签订住房租赁合同；

（六）法律、法规、规章禁止从事的其他行为。

第二十六条 住房租赁经纪机构应当对收费服务项目明码标价，不得在标价之外加价或者收取未予标明的费用。

第二十七条 出租人和承租人通过住房租赁经纪机构签订住房租赁合同的，由住房租赁经纪机构办理住房租赁合同备案。

第五章 监督管理

第二十八条 国务院住房城乡建设主管部门会同国务院市场监督管理部门制定并公布住房租赁合同、住房租赁经纪服务合同示范文本。

第二十九条 设区的市级以上地方人民政府应当建立住房租金监测机制，定期公布本行政区域内不同区域、不同类型住房的租金水平信息。

第三十条 县级以上地方人民政府房产管理部门应当通过住房租赁管理服务平台开展合同备案、租赁住房信息管理、统计监测等管理与服务，并与民政、自然资源、教育、市场监督管理、金融管理、公安、税务、统计等部门建立信息共享机制。

第三十一条 县级以上地方人民政府房产管理部门应当会同有关部门加强对住房租赁

活动的监督检查，依法及时处理违法行为。

第三十二条 县级以上地方人民政府房产管理部门可以委托实施单位承担住房租赁管理的支持辅助等相关具体工作。房产管理部门委托的实施单位不得以营利为目的。

县级以上地方人民政府房产管理部门应当对其委托的实施单位加强监督，并对实施单位在委托范围内的行为后果承担法律责任。

第三十三条 县级以上地方人民政府房产管理部门应当会同有关部门、住房租赁相关行业组织加强住房租赁行业诚信建设，建立住房租赁企业、住房租赁经纪机构及其从业人员信用评价制度，将相关违法违规行记入信用记录，纳入全国信用信息共享平台，并根据信用状况实施分级分类监管。

第三十四条 住房租赁相关行业组织应当建立健全行业规范，加强行业自律管理，促进行业健康发展。

第三十五条 在住房租赁活动中，因押金返还、住房维修、住房腾退等产生纠纷的，由出租人和承租人协商解决；协商不成的，可以依法申请调解、仲裁或者提起诉讼。

第三十六条 提供住房租赁信息发布服务的网络平台经营者（以下简称网络平台经营者）应当核验住房租赁信息发布者的真实身份信息。

网络平台经营者知道或者应当知道信息发布者有提供虚假信息等违法情形的，应当依法采取删除相关信息等必要措施，保存相关记录，并向有关部门报告。

网络平台经营者不得代收、代付住房租金、押金。

第三十七条 出租人应当按规定如实登记并报送承租人及实际居住人信息，发现违法犯罪活动应当及时向公安机关报告。具体办法由国务院公安部门制定。

承租人不得利用租赁住房实施违法犯罪活动。

第六章 法律责任

第三十八条 有下列情形之一的，依照有关法律、法规、规章的规定处罚：

（一）出租不符合建筑、消防、燃气、室内装饰装修等方面的法律、法规、规章或者强制性标准的住房；

（二）损坏、擅自拆除、停用消防设施；

（三）改动租赁住房承重结构；

（四）私拉乱接水、电、燃气管线。

第三十九条 将厨房、卫生间、阳台、过道、地下储藏室、车库等非居住空间单独出租用于居住，或者租赁住房不符合规定的单间租住人数上限或者人均最低租住面积标准的，由

县级以上地方人民政府房产管理部门责令改正，给予警告；拒不改正的，对单位处 2 万元以上 10 万元以下的罚款，对个人处 2000 元以上 1 万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得。

第四十条 住房租赁企业、住房租赁经纪机构不具备与其经营规模相适应的自有资金、从业人员、管理能力的，由县级以上地方人民政府房产管理部门责令改正，给予警告；拒不改正、造成严重后果的，责令停业整顿。

第四十一条 住房租赁企业、住房租赁经纪机构有下列情形之一的，由县级以上地方人民政府房产管理部门责令改正，给予警告；拒不改正的，处 2 万元以上 10 万元以下的罚款：

- （一）未按照规定报送开业信息；
- （二）未在其经营场所醒目位置公示本企业开业信息、服务规范和标准等；
- （三）未建立住房租赁档案并如实记载相关信息，或者未健全住房租赁信息查验等内部管理制度；
- （四）未按照规定办理住房租赁合同备案。

住房租赁企业未按照规定报送其经营的租赁住房信息及其变化情况，或者住房租赁经纪机构未按照规定与委托人签订住房租赁经纪服务合同或者未编制住房状况说明书的，依照前款规定处罚。

第四十二条 住房租赁企业、住房租赁经纪机构发布虚假或者误导性房源信息，隐瞒或者拒绝提供拟出租住房有关重要信息的，由县级以上地方人民政府房产管理部门责令改正，给予警告，处 2 万元以上 10 万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，责令停业整顿；情节严重的，由县级以上地方人民政府房产管理部门提请同级市场监督管理部门依法吊销其营业执照。

住房租赁企业、住房租赁经纪机构非法收集、使用、加工、传输他人个人信息，或者非法买卖、提供或者公开他人个人信息的，依照有关个人信息保护的法律、法规的规定处罚。

第四十三条 从事转租经营的住房租赁企业未按照规定设立住房租赁资金监管账户并向社会公示，或者未按照规定通过该账户办理住房租赁资金收付业务的，由县级以上地方人民政府房产管理部门责令改正，给予警告，处 2 万元以上 10 万元以下的罚款；拒不改正的，处 10 万元以上 50 万元以下的罚款。

第四十四条 住房租赁经纪机构有下列情形之一的，由县级以上地方人民政府房产管理部门责令改正，给予警告，处 2 万元以上 10 万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，责令停业整顿：

（一）发布房源信息前未核对并记录委托人的身份信息、住房权属信息，或者未实地查看房源；

（二）为出租不符合建筑、消防、燃气、室内装饰装修等方面的法律、法规、规章或者强制性标准的住房提供经纪服务；

（三）为单独出租厨房、卫生间、阳台、过道、地下储藏室、车库等非居住空间用于居住提供经纪服务；

（四）为单间租住人数上限或者人均最低租住面积不符合规定标准的住房出租提供经纪服务；

（五）代收、代付住房租金、押金；

（六）未经当事人同意，以当事人名义签订住房租赁合同；

（七）未按规定将其从业人员名单备案。

网络平台经营者代收、代付住房租金、押金的，依照前款规定处罚。

第四十五条 住房租赁经纪机构的从业人员同时在两个或者两个以上住房租赁经纪机构从事业务，或者以个人名义承接住房租赁经纪业务的，由县级以上地方人民政府房产管理部门责令改正，给予警告，可以处 1 万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，1 年内不得从事住房租赁经纪业务；情节严重的，5 年内不得从事住房租赁经纪业务。

第四十六条 网络平台经营者未履行核验责任的，县级以上地方人民政府房产管理部门应当通报网信部门，由网信部门依据职责予以处置，可以处 10 万元以下的罚款；情节严重的，可以责令暂停相关业务或者停业整顿。

第四十七条 房产管理部门和其他有关部门工作人员在住房租赁活动监督管理工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

第四十八条 违反本条例规定，给他人造成损失的，依法承担赔偿责任；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第四十九条 保障性住房的租赁活动及其监督管理，国家另有规定的，从其规定。

集体土地上住房租赁活动，由省、自治区、直辖市人民政府根据实际情况，制定管理办法。

第五十条 本条例自 2025 年 9 月 15 日起施行。

五、9月起四川生育津贴可全程网申直发个人账户

来源：四川省医保局

摘要：8月25日，四川省医保局发布《关于调整省本级职工生育津贴申领和发放方式的通知》。根据《通知》，自9月1日起，四川省本级职工生育津贴全面实行线上申领。女职工可通过四川医保APP、微信小程序等渠道，选择生育结算信息并上传资料完成申报；亦可在中心窗口办理。审核后的津贴将直接打入本人银行账户，个人和单位均可线上查询发放进度。灵活就业人员及领取失业金人员按2024年9号文执行。新规旨在提高服务效率，助力生育友好型社会建设。

Abstract: On August 25, the Sichuan Provincial Healthcare Security Administration issued the *Notice on Adjusting the Application and Distribution Methods of Maternity Allowances for Provincial-Level Employees*. According to the Notice, starting from September 1, maternity allowances for provincial-level employees in Sichuan will be processed entirely online. Female employees may submit applications through channels such as the Sichuan Medical Insurance APP or WeChat mini-programs by selecting relevant maternity settlement information and uploading required materials. They may also handle the process at service counters. Upon approval, the allowance will be directly deposited into the applicant's bank account, and both individuals and employers may check the distribution status online. Flexible workers and those receiving unemployment benefits shall follow the provisions of Document No. 9 (2024). The new regulations aim to enhance service efficiency and support the development of a fertility-friendly society.

四川省医疗保障事务中心

关于调整省本级职工生育津贴申领和发放方式的通知

各省本级参保单位、参保职工：

为进一步优化职工生育津贴申领和发放流程，提高医保服务效率，推动生育友好型社会建设，根据《四川省医疗保障局关于调整职工生育津贴申领和发放方式的通知》（川医保办发〔2025〕19号）精神，现就调整省本级职工生育津贴申领和发放方式有关事项通知如下。

一、申领方式

（一）线上申领

参保女职工可通过四川医保公共服务网上服务大厅、四川医保APP、四川医保公共服

务平台微信小程序等渠道线上办理生育津贴申领。申请时，在生育津贴申领功能模块选择对应的生育结算信息并按要求上传相关资料即可完成申报。

（二）线下申领

参保女职工或其委托人可持身份证明、生育出院证明或诊断证明至省医疗保障事务中心经办服务大厅窗口办理申领。对财政供养单位的非财政供养人员还需提供《生育津贴申领承诺书》。

二、发放方式

对参保女职工申领的生育津贴，省医疗保障事务中心按规定审核后直接发放至职工本人银行账户，女职工可通过四川医保公共服务网上服务大厅、四川医保 APP、四川医保公共服务平台微信小程序等线上渠道或到省医疗保障事务中心经办服务大厅窗口查询本人生育津贴发放情况。

单位经办人员可在四川医保公共服务网上服务大厅查询本单位女职工生育津贴发放情况。

三、其他事项

灵活就业人员和领取失业金期间的人员生育津贴按照《四川省医疗保障局等四部门关于将灵活就业人员、领取失业金期间的人员纳入生育保险保障范围的通知》（川医保规〔2024〕9号）执行。

本通知自 2025 年 9 月 1 日起施行。其他未尽事宜，按照省本级现行规定执行。执行期间，国家、省出台新规的，从其规定。

四川省医疗保障事务中心

2025 年 8 月 25 日

六、上海出台进一步优化住房公积金提取和贷款政策

来源：上海市住房公积金管理中心

摘要：8 月 25 日，上海市住房公积金管理中心发布《关于进一步优化本市住房公积金提取和贷款政策的通知》。根据《通知》，购买二星级及以上新建绿色建筑，公积金贷款额度可上浮 15%；多子女家庭购首套住房，上浮比例叠加至 35%，首套最高贷款额由 160 万元提至 184 万元，多子女家庭首套可达 216 万元。同时，缴存人可提取公积金支付 2024 年 1 月 1 日后取得预售许可证的新建商品房首付款，提取资金直接划入监管账户，不影响贷款额度，

若合同撤销须 3 日内退回。

Abstract: On August 25, the Shanghai Housing Provident Fund Management Center issued the *Notice on Further Optimizing the Policy Regarding Housing Provident Fund Withdrawals and Loans in Shanghai*. According to the *Notice*, when purchasing newly built green buildings with a two-star rating or above, the eligible housing provident fund loan amount may be increased by 15%. For families with multiple children purchasing their first home, the increase rate is up to 35%, with the maximum loan amount for a first home rising from 1.6 million yuan to 1.84 million yuan, and up to 2.16 million yuan for multi-child families. Additionally, contributors may withdraw housing provident funds to pay the down payment for newly built commercial housing units that have obtained presale permits on or after January 1, 2024. The withdrawn funds will be directly transferred to the supervised account, without affecting the eligible loan amount. Should the sales contract be terminated, the funds must be returned within three days.

本市出台进一步优化住房公积金提取和贷款政策

为更好满足公积金缴存人住房消费需求，减轻购房资金压力，近日上海市住房公积金管理委员会印发了《关于进一步优化本市住房公积金提取和贷款政策的通知》（沪公积金管委会〔2025〕4号），将自 2025 年 8 月 26 日起施行。

一、提高绿色建筑住房公积金贷款额度

《通知》明确，对使用住房公积金贷款购买符合规定的二星级及以上新建绿色建筑住房，给予最高贷款额度上浮的支持，上浮比例为 15%。如同时符合多子女家庭购买首套住房条件的，上浮比例可叠加计算，即最高贷款额度上浮 35%。

该政策实施后，公积金缴存人购买经核实认定的二星级及以上新建绿色建筑，首套住房的家庭最高贷款额度可由 160 万元提高至 184 万元；第二套住房的家庭最高贷款额度可由 130 万元提高至 149.5 万元；如同时符合多子女家庭购买首套住房的，家庭最高贷款额度由 192 万元提高至 216 万元。

二、支持提取公积金支付购房首付款

《通知》明确，购买已纳入本市商品房预售资金监管平台管理的新建预售商品住房（2024 年 1 月 1 日后取得预售许可证），本人及配偶在本市无住房公积金贷款、无委托提取住房公积金归还住房贷款等生效中提取业务的，可以提取住房公积金支付购房首付款。

根据该政策，购房人在完成《上海市商品房预售合同》网签备案后，房地产开发企业办理房屋所有权首次登记（大产证）前，可以申请提取住房公积金账户余额支付购房首付款。

提取住房公积金支付购房首付款不影响住房公积金贷款额度计算。提取资金直接转入房地产开发企业预售资金监管账户，纳入预售房款监管。如发生购房合同撤销、解除或确认无效等情况，由房地产开发企业在 3 日内将住房公积金提取资金本金退回上海市公积金管理中心。

附件 1：《关于进一步优化本市住房公积金提取和贷款政策的通知》（沪公积金管委会〔2025〕4 号）

附件 2：公积金贷款支持绿色建筑政策业务问答

附件 3：购买本市新建预售商品住房提取住房公积金支付首付款业务问答

七、无锡调整全市居民最低生活保障等标准

来源：无锡市政府

摘要：8 月 13 日，无锡市政府发布《关于调整全市居民最低生活保障等标准的通知（2025 年）》。根据《通知》，全市居民最低生活保障标准调整为每人每月 1167 元。全市特困人员基本生活标准调整为每人每月 1751 元。

Abstract: On August 13, the Wuxi Municipal People's Government issued the *Notice on Adjusting the Standard of Minimum Living Allowance for Residents in Wuxi (2025)*. According to the *Notice*, the minimum living allowance standard for residents across the city has been adjusted to 1,167 yuan per person per month. The basic living standard for individuals in extreme poverty has been adjusted to 1,751 yuan per person per month.

市政府关于调整全市居民最低生活保障等标准的通知

各市（县）、区人民政府，市各委办局，市各直属单位：

经市政府第 65 次常务会议研究，决定自 2025 年 7 月 1 日起调整全市居民最低生活保障标准和特困人员基本生活标准。现将有关事项通知如下。

一、全市居民最低生活保障标准由每人每月 1115 元调整为每人每月 1167 元。

二、全市特困人员基本生活标准由每人每月 1675 元调整为每人每月 1751 元。

市区特困人员照料护理标准仍按照市民政局市财政局《关于进一步加强特困供养人员照料护理服务工作的通知》（锡民联发〔2020〕26 号）执行，江阴市、宜兴市按照各自文件执行。

三、全市居民最低生活保障标准和特困人员基本生活标准所需经费，仍按原资金渠道承担。

四、各地区要严格按照申请条件和程序进行审批，实行动态管理，及时调整，做到应保尽保。

无锡市人民政府

2025 年 8 月 13 日

八、北京扩大新就业形态人员职业伤害保障试点

来源：北京市人社局

摘要：8 月 18 日，北京市人社局网站发布《关于北京市扩大新就业形态人员职业伤害保障试点有关工作的通知》。《通知》决定进一步扩大新就业形态人员职业伤害保障试点范围，覆盖外卖配送、快递、网约车、同城搬运等群体。试点人员因履行工作职责受到事故伤害或在工作中突发疾病死亡的，可享受工伤医疗待遇、伤残待遇和供养亲属抚恤金等补偿。此次扩围不仅提升了覆盖面，还明确了相关申报渠道和赔付标准。建议平台企业应及时对照政策更新，调整合规用工方案，完善职业伤害保障机制，避免因制度缺位导致劳动争议。

Abstract: On August 18, the *Notice on Expanding the Pilot Program on Occupational Injury Protection for Workers in New Forms of Employment in Beijing* was released on the official website of the Beijing Municipal Bureau of Human Resources and Social Security. The *Notice* announces a further expansion of the pilot program, extending coverage to groups such as food delivery riders, couriers, ride-hailing drivers, and intra-city movers. Eligible participants who suffer accidental injuries while performing job duties or die due to sudden illness during work may receive compensation including medical benefits for occupational injuries, disability benefits, and survivor pensions for their dependents. This expansion not only broadens the scope of coverage but also clarifies the relevant application channels and compensation standards. Platform companies are advised to promptly learn about the updated policy and adjust their compliance-based employment arrangements, and improve occupational injury protection mechanisms to prevent labor disputes arising from inadequate institutional safeguards.

北京市人力资源和社会保障局关于北京市扩大新就业形态人员职业伤害保障试点有关工作的通知

京人社工发（2025）8 号

各区人力资源社会保障局、发展改革委、财政局、交通委（局）、商务局、市场监管局、总工会，国家税务总局北京市各区（地区）税务局，经济技术开发区各相关部门，各有关单位：

为深入贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，进一步完善本市职业伤害保障政策体系，更好保障新就业形态人员合法权益，促进平台经济规范健康发展，按照国家统一部署，现就本市贯彻落实《人力资源社会保障部等九部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》（人社部发〔2025〕24号）、扩大本市新就业形态人员职业伤害保障（以下简称职业伤害保障）试点有关工作通知如下：

一、按照国家规定，结合本市实际确定职业伤害保障试点范围，分步骤、渐进式推进本市职业伤害保障试点扩围工作。

2025年7月1日起，将原外卖行业、即时配送行业合并为新的即时配送行业，在已先行试点平台企业的基础上，将滴滴出行、顺丰同城、滴滴货运和满帮省省等平台企业纳入本市职业伤害保障试点范围，并将出行行业具有本市网约车运营资质的其他平台企业（以下简称本市扩围平台企业）同步纳入职业伤害保障试点范围。2026年及以后，按照国家统一安排，结合本市实际，适时将符合参加职业伤害保障试点条件的其他平台企业纳入本市试点范围。

相关平台企业应当依照国家和本市规定，以实名制形式为在本平台注册并在本市接单的新就业形态人员缴纳职业伤害保障费，实现每单必保、每人必保。

二、市人力资源社会保障局负责本市职业伤害保障试点工作的统一管理，并会同市财政局、北京市税务局、北京金融监管局负责本市职业伤害保障试点工作的组织实施。北京市税务局负责组织实施本市职业伤害保障费征收管理工作。北京金融监管局负责推动和指导商业保险机构的职业伤害保障事务办理工作，支持商业保险机构发展与职业伤害保障相衔接的商业保险产品。市发展改革委、市交通委、市商务局、市市场监管局、市总工会等部门依据工作职责共同做好职业伤害保障试点相关工作。

本市人力资源社会保障部门、财政部门、税务机关按照各自职责实施监督管理。本市平台企业的监管部门、保险监督管理部门在各自职责范围内做好协调监督。本市工会组织依法维护新就业形态人员的合法权益，对平台企业职业伤害保障工作实行监督。

三、市社保中心、市工伤中心按职责分别负责本市职业伤害保障相关事务。

区人力资源社会保障部门具体负责本行政区域内的职业伤害保障工作。

区级税务部门具体负责辖区内的职业伤害保障费征收工作。

四、平台企业应当按照国家和本市规定，落实信息系统改造对接要求，按日准确归集并向全国信息平台如实全量报送接单人员基础信息和接单汇总信息等，其中本市扩围平台企业应通过本市新就业形态人员职业伤害保障信息交互平台将相关信息报送至全国信息平台。平台企业应确保报送的信息及时、准确、规范、完整，报送的单量数据不允许修改。

平台企业应当按月足额向主管税务机关申报缴纳职业伤害保障费，申报数据应当与全国信息平台一致。

市社保中心按规定为平台企业以及新就业形态人员办理参保登记，按月将平台企业参保信息、归集后的总单量及缴费标准传递给税务部门，并将税务部门回传的信息汇总后同步归集至全国信息平台。

五、职业伤害保障费标准根据以支定收、收支平衡的原则确定。

试点期间，本市执行国家确定的行业缴费基准额，具体为：出行行业按每单 0.01 元执行；即时配送行业按每单 0.07 元、0.25 元执行；同城货运行业按每单 0.18 元执行。国家对缴费基准额进行调整时，本市将按规定执行。

市人力资源社会保障局可会同相关部门结合实际适时对本市相关行业缴费基准额具体标准进行合理调整。

六、对平台企业的缴费标准实行浮动管理，每年浮动调整一次，调整执行的时间为调整年度的 1 月 1 日起。市社保中心负责本市平台企业缴费标准的核定工作，应按照国家规定，以平台企业支缴率为基础，结合职业伤害保障费使用、职业伤害发生率等情况，确定当年的浮动档次及对应的缴费标准。

浮动档次在缴费基准额的基础上设定，以 10%为一档进行浮动，上下浮动不超过 50%。原则上，支缴率低于 50%（含）的，按缴费基准额的 50%执行；支缴率超过 50%的，每提升 10%（不足 10%的按 10%计算），浮动档次提高一档，最高按缴费基准额的 150%执行。

七、平台企业的支缴率是指计算周期内该平台企业发生的职业伤害保障支出，占以缴费基准额计算的职业伤害保障费收入的百分比。

计算周期为上上年 10 月至上年 9 月。平台企业在计算周期内参保不满一年的，当年缴费标准不浮动。

属于下列情形之一的，产生的职业伤害保障支出不纳入支缴率核算范围：

（一）新就业形态人员在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

（二）新就业形态人员原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得《中华人民共和国残疾军人证》，在平台就业期间旧伤复发的。

八、即时配送行业平台企业缴费标准按以下规则确定：

原则上，当平台企业上年度执行 0.07 元的缴费基准额且支缴率高于 150%时，当年应执行 0.25 元的缴费基准额，以 0.25 元的缴费基准额重新计算支缴率并确定浮动档次；当上年度执行 0.25 元的缴费基准额且支缴率低于 50%时，当年应执行 0.07 元的缴费基准额，以 0.07 元的缴费基准额重新计算支缴率并确定浮动档次。

新参加试点的即时配送行业平台企业，其缴费基准额在首次浮动调整前按照每单 0.07 元执行。

九、平台企业应在新就业形态人员应用客户端中设置“一键报案”功能，并对新就业形态人员使用“一键报案”进行规范化培训。新就业形态人员发生事故伤害的，新就业形态人员、平台企业按规定报送事故报案信息进行备案。

十、平台企业、新就业形态人员等申请人应当按规定向伤害发生地所在区人力资源社会保障部门提出职业伤害待遇给付申请，提交相关材料，并配合做好调查等工作。本市参保的新就业形态人员跨本市与外省执行平台订单任务时，伤害发生地不在本市的，由接单地所在区人力资源社会保障部门负责受理。

区人力资源社会保障部门认为收到的职业伤害待遇给付申请不属于本区管辖的，应当自收到该申请之日起 3 个工作日内报市人力资源社会保障部门指定管辖。

十一、区人力资源社会保障部门收到职业伤害待遇给付申请后，应当根据职责分工依次按规定进行职业伤害确认、劳动能力鉴定、待遇核定支付等工作。

十二、区人力资源社会保障局应当按照客观公正、简捷方便的原则，按规定作出职业伤害确认结论并送达平台企业和新就业形态人员等权利相关人。

作出职业伤害确认结论需要以司法机关或者有关行政主管部门等的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门等尚未作出结论期间，作出职业伤害确认结论的时限中止。中止原因消除后，应当恢复职业伤害确认程序。职业伤害确认时限中止、恢复的，区人力资源社会保障局应当及时告知权利相关人。

十三、职业伤害确认结论作出后，相关区人力资源社会保障部门应做好后续劳动能力鉴定和待遇核定支付等工作指引和衔接，主动对接平台企业和新就业形态人员等人员。

十四、职业伤害保障待遇包含医疗待遇、伤残待遇和死亡待遇。新就业形态人员被确认为职业伤害的，依照国家和本市规定享受职业伤害保障待遇。

十五、职业伤害人员治疗职业伤害应当在本市工伤医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救，伤情稳定后，应当及时转入工伤医疗机构进行治疗。

治疗职业伤害按照本市工伤保险药品目录、诊疗项目目录、住院服务标准等工伤保险医疗服务管理有关政策规定执行。

十六、职业伤害人员经治疗伤情稳定，具有康复价值的，可以向职业伤害确认所在区劳动能力鉴定委员会提出职业伤害康复申请，经区劳动能力鉴定委员会确认，可以在本市工伤康复机构进行康复。

职业伤害康复期限、康复服务项目、康复服务规范、康复费用的结算等按照本市工伤康复有关政策规定执行。

十七、职业伤害人员因日常生活或者就业需要，经职业伤害确认所在区劳动能力鉴定委员会确认，可以到本市工伤保险辅助器具配置机构安装、配置辅助器具。具体按照本市工伤保险辅助器具配置项目和费用限额标准等有关政策规定执行。

十八、市工伤中心每年根据规定的计发标准对相关人员的伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费待遇标准进行重新核定。重新核定后待遇水平低于原待遇水平的，继续按原待遇水平计发。

十九、市工伤中心统筹组织实施职业伤害待遇给付申请受理及各环节业务办理工作。落实国家相关工作要求，围绕“提速办、提质办”丰富服务内涵，健全职业伤害确认、劳动能力鉴定、待遇核定发放各环节业务“一门受理、联动办理”集约式工作机制，探索“全程跟踪、主动服务”服务模式，各区人力资源社会保障部门应强化落实，持续提高经办服务效率，不断提升新就业形态人员服务体验。

二十、试点期间，可由市工伤中心会同市社保中心按照国家规定确定具备合法保险业务经营资质的商业保险机构办理本市管辖的职业伤害保障相关事务和工作。要以服务质量和服务能力为导向，优先考虑试点平台企业及新就业形态人员实际，择优选择具有良好商业信誉、健全的财务等管理制度和完善的服务体系，能够较好满足经办服务要求的商业保险机构。要加强与保险监督管理部门、商业保险机构的工作协同和信息共享，全面推进商业保险机构委托办理标准化、规范化。

委托办理服务费按国家规定从工伤保险基金中的职业伤害保障支出科目列支。委托办理服务费的确定应当符合国家规定的原则，探索建立动态调整机制，合理确定标准，并在委托服务协议中具体约定。

委托服务协议应明确服务内容、期限、费用、工作标准、内控管理、绩效考核、资金结算、各方权利义务事项和违约责任等。

二十一、市工伤中心具体负责委托办理事务的统一管理和监督考核，应当加强委托办理

服务事项的履约管理，及时掌握委托办理服务实施情况和绩效目标实现情况，督促商业保险机构严格履行协议、做好受托工作。区人力资源社会保障部门具体负责本行政区域内委托办理事务的管理监督。

二十二、委托办理机构应当积极配置服务力量、优化服务流程、提升服务效率、提高服务质量，依法依规办理职业伤害保障事务，按照协议约定协助市、区人力资源社会保障部门做好相关工作。委托办理机构应当加强人员管理和业务培训，遵守数据和信息安全有关要求，强化内部管理和绩效考核，积极防范风险，自觉接受相关部门和社会的监督。

二十三、平台企业应当在本市有相应的服务机构或者服务能力(以下统称平台服务机构)，按国家规定协助办理职业伤害保障有关事项和服务等。平台企业应当加强对平台服务机构的管理，落实规定的责任。

本市扩围平台企业应当将在本市的平台服务机构名单、地址、联系人、联系方式以及服务区域等信息报告市社保中心和北京市税务局；有变更调整的，应当及时报告。

平台服务机构应当及时向市社保中心登记备案，积极配合做好职业伤害保障服务工作，接受本市人力资源社会保障部门的监督管理。

二十四、平台企业应当按照国家规定落实安全生产、职业伤害预防、职业伤害人员及时救治及治疗职业伤害期内生活保障等相关责任。

鼓励平台企业结合实际优化商业保险保障模式，满足平台企业、新就业形态人员等的多样化风险保障需求。

二十五、平台企业未按规定及时、足额缴纳职业伤害保障费的，依照社会保险法律、行政法规有关规定处理。

因平台企业责任漏报、瞒报有关信息造成参保个人无法享受职业伤害保障待遇的，由平台企业支付相关待遇。

二十六、平台企业、平台服务机构、新就业形态人员或者其近亲属骗取职业伤害保障待遇，医疗机构、辅助器具配置机构、商业保险机构等骗取职业伤害保障支出的，依法依规进行处理。相关机构和人员应当主动配合人力资源社会保障部门等开展监督检查。

二十七、市人力资源社会保障部门按国家要求调整完善本市社会保险经办系统，提升信息化建设水平，强化数据分析应用和信息共享对接，为相关业务办理提供技术支持，积极推动提升人社业务标准化、便捷化水平。

建设本市新就业形态人员职业伤害保障信息交互平台，实现与全国信息平台的数据交互，支持本市扩围平台企业报送接单信息和办理各环节业务。

二十八、职业伤害保障工作办理过程中形成的电子文件、纸质材料应在事项办理完毕后由相关事务办理部门按规定及时归档。

市、区人力资源社会保障部门应严格业务管理，规范经办服务，强化流程控制，提升信息化防控能力和智能化监管水平，健全风险检查、数据筛查、问题整改等风险防控机制，加强基金监管，切实维护基金安全。

二十九、本通知由市人力资源社会保障局、市财政局、北京市税务局按职责负责解释。试点期间遇到的问题，由市人力资源社会保障局、市财政局、北京市税务局结合职责研究处理。

三十、本通知自 2025 年 7 月 1 日起施行。自本通知施行之日起受到事故伤害的职业伤害人员，按照本通知有关规定执行；本通知施行前已经受到事故伤害的职业伤害人员，按 2021 年 12 月 31 日人力资源社会保障部等十部门印发的《新就业形态就业人员职业伤害保障办法（试行）》有关规定，以及《关于北京市开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知》（京人社工发〔2022〕15 号）等执行。

北京市人力资源和社会保障局

北京市发展和改革委员会

北京市财政局

北京市交通委员会

北京市商务局

北京市市场监督管理局

国家金融监督管理总局北京监管局

北京市总工会

2025 年 7 月 23 日

江苏省妇女权益保障条例

Regulations of Jiangsu Province on the Protection
of Women's Rights and Interests

近日天津市人社局印发《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》的通知（下称“《细则》”），《细则》中的如下内容需要予以重点关注：

Recently, the Tianjin Municipal Human Resources and Social Security Bureau issued a notice on the Implementation Rules for Several Issues Concerning the Implementation of the Labor Contract Law in Tianjin (hereinafter referred to as the Rules). Special attention should be given to the following aspects:

2025 年 7 月 30 日，江苏省十四届人大常委会第十六次会议通过了新修订的《江苏省妇女权益保障条例》。与 2020 年修正的版本相比，本次修订在妇女政治权利、人身和人格权益、劳动和社会保障权益等多方面都有变化，进一步强化了妇女权益保障。《条例》全文 65 条，其中有 50 多条明确了政府、有关部门的责任，但是仍然有多条规定，对于用人单位而言需要予以注意与重视：

On July 30, 2025, the 16th Session of the Standing Committee of the 14th Jiangsu Provincial People's Congress adopted the newly revised *Regulations of Jiangsu Province on the Protection of Women's Rights and Interests*. Compared with the version amended in 2020, this revision has made changes in multiple aspects such as women's political rights, personal and dignity rights, labor and social security rights, further strengthening the protection of women's rights and interests. The Regulations consist of 65 articles, and more than 50 articles specify the responsibilities of the government and relevant departments. Nevertheless, several provisions require particular attention and compliance from employers:

第二十二条规定，用人单位应当制定禁止性骚扰的规章制度，将其纳入员工手册和培训内容，并明确负责机构和人员；将预防和制止性骚扰等内容纳入集体合同，设置投诉渠道，建立和完善调查处置程序，及时调查处理并保护当事人隐私；用人单位不得因女职工投诉、维权，对其采取降薪、降职、辞退等措施或者违背女职工意愿调整其岗位。

Article 22 stipulates that employers shall establish rules and regulations prohibiting sexual harassment, incorporate them into employee handbooks and training materials, and designate responsible departments and personnel. They shall integrate the prevention and prohibition of sexual harassment into collective contracts, establish complaint channels, develop and improve investigation and handling procedures, and promptly investigate and address complaints while protecting the privacy of the parties involved. In addition, employers shall not take measures such as salary reduction, demotion, dismissal, or adjusting positions against the will of female employees as a result of their complaints or rights protection actions.

第三十三、三十四条规定，除国家另有规定外，用人单位不得以性别、婚育状况等为由，拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女的录（聘）用标准，也不得发布含有限制妇女就业内容的招聘启事；制定劳动报酬、劳动保护、福利待遇、社会保险等规章制度，不得含有歧视妇女的内容；在录（聘）用女职工时，应依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，且合同中不得含有限制女职工婚育或者其他侵害女职工合法权益的内容。

Articles 33 and 34 stipulate that, unless otherwise provided by the state, employers shall not refuse to employ women or discriminatorily raise the employment standards for women on the grounds of gender or marital or childbearing status, nor shall they publish job advertisements containing content that restricts women's employment. When formulating rules and regulations on labor remuneration, labor protection, welfare benefits, and social insurance, employers shall not include content that discriminates against women. When recruiting female employees, employers shall sign labor (employment) contracts or service agreements with them in accordance with the law, and such contracts shall not contain content that restricts female employees' marital or childbearing rights or otherwise infringes upon their legitimate rights and interests.

第三十六条、三十七条规定，用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查等健康检查；明确妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护，用人单位应落实相关假期和待遇；孕期女职工不能适应原工作岗位申请调整的，用人单位应根据医疗机构证明和实际情况给予适当安排；有条件的用人单位可采取居家远程办公、弹性工作时间等方式，合理安排孕期、哺乳期女职工工作。

Articles 36 and 37 stipulate that employers shall regularly arrange health examinations for female employees, including screenings for gynecological and breast diseases. It is explicitly stated that women are entitled to special protection during menstrual, prenatal, maternity, and breastfeeding periods, and employers shall implement the corresponding leave and benefits. If a pregnant employee is unable to adapt to her current position and applies for an adjustment, the employer shall make appropriate arrangements based on medical certification and actual circumstances.

Employers with the necessary conditions may adopt methods such as arranging remote work or flexible working hours for pregnant and breastfeeding employees.

第三十八条规定，因接受人类辅助生殖技术治疗需要休息的女职工，有习惯性流产史、先兆流产或者严重的妊娠并发症、妊娠合并症等可能影响正常生育的怀孕女职工，怀孕不满三个月需要保胎休息或者怀孕七个月以上且上班确有困难的女职工，凭相应医疗机构证明提出请假申请的，用人单位应当批准。女职工休息期间的工资按照劳动合同或者集体合同约定计发；没有约定的，由双方协商确定。休息期间的工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

Article 38 stipulates that employers shall approve leave applications submitted by female employees who provide certificates from corresponding medical institutions to prove that they need rest due to assisted reproductive technology treatment or having a history of habitual miscarriage, threatened miscarriage, severe pregnancy complications or other conditions that may affect normal childbirth, or prove that they are less than three months pregnant and require rest for miscarriage prevention or are more than seven months pregnant and face difficulties in working. Wages for such female employees during the rest period shall be paid in accordance with the labor contract or collective contract. If there is no agreement, the amount shall be determined through negotiation between both parties. In no way shall the wages during the rest period be lower than 80% of the local minimum wage standard.

原文链接：

江苏省妇女权益保障条例

（2018年3月28日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第二次会议通过 根据2020年7月31日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第十七次会议《关于修改〈江苏省矿产资源管理条例〉等十一件地方性法规的决定》修正 2025年7月30日江苏省第十四届人民代表大会常务委员会第十六次会议修订）

第一章 总则

第一条 为了保障妇女合法权益，促进男女平等和妇女全面发展，充分发挥妇女在全面建设社会主义现代化国家中的作用，弘扬社会主义核心价值观，根据《中华人民共和国妇女权益保障法》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省落实男女平等基本国策，保障妇女享有同男子平等的权利，保护妇女依法享有的特殊权益。

本省采取必要措施，促进男女平等，消除对妇女一切形式的歧视，禁止排斥、限制妇女依法享有和行使各项权益。

第三条 坚持中国共产党对妇女权益保障工作的领导，建立政府主导、各方协同、社会参与的保障妇女权益工作机制。

地方各级人民政府应当重视和加强妇女权益保障工作。

县级以上地方人民政府根据中国妇女发展纲要制定和组织实施本行政区域的妇女发展规划，将其纳入国民经济和社会发展规划。妇女权益保障工作所需经费列入同级人民政府财政预算。

省人民政府妇女儿童工作委员会和设区的市、县（市、区）人民政府负责妇女儿童工作的机构（以下统称政府妇女儿童工作机构），负责组织、协调、指导、督促本行政区域内的有关部门做好妇女权益保障工作。

发展改革、教育、公安、民政、司法行政、人力资源社会保障、农业农村、卫生健康、市场监管、网信、统计、医疗保障等有关部门，在各自的职责范围内做好妇女权益保障工作。

乡镇人民政府、街道办事处按照职责开展妇女权益保障工作，指导村（居）民委员会做好妇女权益保障工作。

第四条 保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。本省行政区域内的国家机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织和个人，都应当依法保障妇女的权益。

第五条 地方各级妇女联合会依照法律、法规和中华全国妇女联合会章程，代表和维护妇女利益，做好维护妇女权益、促进男女平等和妇女全面发展的工作。

工会、共产主义青年团、残疾人联合会等群团组织应当在各自的工作范围内，做好维护妇女权益的工作。

第六条 制定或者修改涉及妇女权益的地方性法规、规章和其他规范性文件，应当听取妇女联合会等妇女组织的意见，充分考虑妇女的特殊权益，并按照规定进行男女平等评估。

对涉及妇女权益的地方性法规、规章和其他规范性文件的实施情况，有关机关应当进行检查、评估，并听取妇女联合会等妇女组织的意见。

第七条 本省落实妇女发展状况统计调查制度，完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析，并向社会发布有关信息。

省人民政府妇女儿童工作委员会应当会同有关部门定期发布社会性别统计报告，其他相关部门应当予以配合。

第八条 县级以上地方人民政府和有关部门应当将男女平等基本国策纳入国民教育体系，开展宣传教育，增强全社会的男女平等意识，培育尊重和关爱妇女、保障妇女合法权益的社会风尚。

报刊、广播、电视、网络等媒体应当开展男女平等和保障妇女合法权益方面的公益宣传和舆论监督。

媒体应当加强对涉及男女平等内容的发布审核。网信、新闻出版、广播电视等部门应当加强对媒体涉及男女平等内容的监督检查。

第九条 鼓励组织和个人依法开展捐资助学、教育培训、困难救助、就业创业支持、法律服务等各种保障妇女权益的活动。

对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，按照国家和省有关规定给予表彰和奖励。

第二章 政治权利

第十条 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

地方各级人民代表大会代表候选人中妇女所占比例应当不低于百分之二十五，并逐步提高。

地方各级人民代表大会常务委员会组成人员中应当有适当数量的妇女。

村（居）民委员会成员中，应当有一名以上妇女成员。村（居）民代表会议中妇女代表的比例不低于三分之一。农村集体经济组织设立成员代表大会的，应当有适当数量的妇女代表。

第十一条 国家机关、群团组织、企业事业单位应当积极培养、选拔女性领导人员和管理人员。

各级妇女联合会以及工会女职工委员会等团体会员，可以向国家机关、群团组织、企业事业单位推荐女性领导人员和管理人员。

第十二条 县级以上地方人民政府应当有一名以上女性领导成员，县级以上地方人民政府的工作部门应当按照有关规定配备女性领导成员，乡镇人民政府、街道办事处应当有一名以上女性领导成员。

设区的市、县（市、区）、乡镇人民政府和县级以上地方人民政府工作部门的正职领导中应当有适当数量的女性。

第十三条 工会会员代表大会、职工代表大会中女职工代表所占比例，应当与女职工占职工总数的比例相适应。

女职工比例较高的国有企业、事业单位应当有适当数量的女性管理人员。鼓励非国有企业、社会服务机构等配备女性管理人员。

第十四条 妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。

地方各级人民政府应当支持妇女联合会的工作，发挥妇女联合会的作用。

国家机关、群团组织、企业事业单位等应当重视本单位妇女组织的工作，为妇女组织开展活动提供必要条件。

支持在新经济组织、新社会组织和新就业群体中根据实际建立妇女组织。

第十五条 村（居）民委员会应当为妇女参与村（居）民自治提供便利、创造条件。

村（居）民委员会、农村集体经济组织应当组织妇女参与制定或者修改村规民约、居民公约、农村集体经济组织章程及决定有关妇女儿童权益事项的议事协商活动。

第三章 人身和人格权益

第十六条 妇女的生命权、身体权、健康权不受侵犯。禁止虐待、遗弃、残害、买卖以及其他侵害女性生命健康权益的行为。

禁止非法实施人类辅助生殖技术，侵害妇女身体权、健康权。

禁止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。

医疗机构施行生育手术、特殊检查或者特殊治疗时，应当征得妇女本人同意；在妇女与其家属或者关系人意见不一致时，应当尊重妇女本人意愿。

第十七条 妇女的人身自由不受侵犯。禁止下列行为：

- （一）非法拘禁和以精神控制等非法手段剥夺、限制妇女的人身自由；
- （二）非法搜查、检查妇女的身体；
- （三）拐卖、绑架妇女，收买被拐卖、绑架的妇女，阻碍解救被拐卖、绑架

的妇女；

（四）其他侵犯妇女人身自由的行为。

村（居）民委员会在矛盾纠纷排查等工作中发现侵犯妇女人身自由的违法犯罪行为的，应当立即予以制止，向公安机关和乡镇人民政府、街道办事处报告，并协助做好受侵害妇女的解救、救助等工作。

第十八条 妇女的人格尊严不受侵犯。禁止下列行为：

（一）通过大众传播媒介或者以广告、招贴宣传等其他方式传播贬低损害妇女人格尊严的内容；

（二）利用网络、人工智能等现代信息技术或者以其他方式对妇女实施猥亵、侮辱、诽谤；

（三）以刺探、侵扰、泄露、公开等方式侵害妇女的隐私；

（四）其他侵犯妇女人格尊严的行为。

医疗机构进行诊疗时，应当采取措施保护妇女隐私。

第十九条 禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后，纠缠、骚扰妇女，泄露、传播妇女隐私和个人信息。

妇女遭受上述侵害或者面临上述侵害现实危险的，可以向人民法院申请人身安全保护令。

第二十条 禁止违背妇女意愿实施下列性骚扰行为：

（一）具有性含义、性暗示的言语表达；

（二）不适当、不必要的肢体行为；

（三）展示或者传播具有明显性意味的图像、文字、语音、视频等信息；

（四）利用职权、从属关系、雇佣关系、优势地位或者照护职责，明示、暗示发展私密关系或者发生性行为将获得某种利益；

（五）其他性骚扰行为。

受侵害妇女可以向用人单位、学校、性骚扰行为发生场所的经营管理单位等有关单位或者其上级主管部门投诉。接到投诉的有关单位和国家机关应当及时处理，并书面告知处理结果。

受侵害妇女可以向公安机关报案，也可以向人民法院提起民事诉讼，依法请求行为人承担民事责任。

第二十一条 学校应当建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度，明确机构和人员负责相关工作，根据女学生的年龄阶段，开展生理卫生、心理健康和自我保护的教育，提高其防范性侵害、性骚扰的自我保护意识和能力，保障女学生人身安全和身心健康发展。

对性侵害、性骚扰女学生的违法犯罪行为，学校不得隐瞒，应当依法报告、配合相关部门处理，并及时通知受侵害未成年女学生的父母或者其他监护人。

对遭受性侵害、性骚扰的女学生，学校、公安机关、教育部门等相关单位和人员应当保护其隐私和个人信息，并提供必要的保护措施。

第二十二条 用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：

（一）制定禁止性骚扰的规章制度，将其纳入员工手册和员工、实习人员培训；

（二）明确负责机构、人员；

（三）将预防和制止性骚扰等内容纳入集体合同或者女职工权益保护专项集体合同、劳动安全卫生专项集体合同等；

（四）设置投诉电话、信箱、加密电子邮箱等，畅通投诉渠道；

（五）建立和完善调查处置程序，及时调查处理，并保护当事人隐私和个人信息；

（六）支持、协助受侵害妇女依法维权，必要时为受侵害妇女提供心理疏导；

（七）其他合理的预防和制止性骚扰措施。

用人单位不得因女职工投诉、维权，对其采取降薪、降职、辞退等措施或者

违背女职工意愿调整其岗位。

第二十三条 公共交通经营者应当建立对猥亵、性骚扰行为的防范和干预机制；发现场站、公共交通工具内发生猥亵、性骚扰行为或者接到相关投诉、举报的，应当及时制止，向公安机关报告，并配合公安机关开展调查处理工作。

第二十四条 文化娱乐场所经营者、住宿经营者在经营活动中发现可能侵害妇女权益的违法犯罪行为，应当及时向公安机关报告。

第二十五条 本省健全妇女健康管理服务体系，保障妇女享有基本医疗卫生服务，开展妇女常见病、多发病的预防、筛查和诊疗，提高妇女健康水平。县级以上地方人民政府应当至少每两年组织适龄妇女进行一次乳腺癌、宫颈癌筛查。

开展经期、孕期、产期、哺乳期、更年期的健康知识普及、卫生保健和疾病防治，保障妇女特殊生理时期的健康需求。

县级以上地方人民政府按照政府主导、知情同意、自愿接种的原则，推动适龄女性未成年人按照有关规定免费接种宫颈癌疫苗。

第二十六条 民政、司法行政、卫生健康等有关部门和司法机关、群团组织应当根据各自职责，为孕产妇、更年期妇女，遭受性骚扰、性侵害、家庭暴力等侵害的妇女以及其他有需要的妇女提供心理健康服务支持。

鼓励和支持有关单位对涉案女性未成年人、家庭暴力受害人提供公益性心理健康评估、心理创伤疗愈等心理健康服务。

第二十七条 地方各级人民政府在规划、建设基础设施和提供公共服务时，应当保障妇女的特殊需要。

新建改建扩建机场、车站、港口、商场、医院和文化体育设施、高速公路服务区、旅游景区等大型公共场所应当配建家庭卫生间、母婴室，提高女性厕位配建比例。

第四章 文化教育权益

第二十八条 父母或者其他监护人应当依法保障适龄女性未成年人按时接受并完成义务教育。

教育、民政等有关部门和学校通过发放助学金、给予生活补助、减免相关费用、安排勤工助学等方式，对家庭经济困难女性接受教育给予帮助。

第二十九条 教育、人力资源社会保障等有关部门和学校、用人单位应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、授予学位、派出留学、就业指导和服务等方面享有与男子平等的权利。

学校在录取学生时，除国家规定的特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。

第三十条 本省健全全民终身学习体系，为妇女终身学习创造条件。

教育、人力资源社会保障、农业农村等有关部门应当根据妇女的需要，开展职业教育、实用技术、数字技能等培训，提高妇女劳动技能和就业创业能力。

政府组织或者补贴的创业培训和实用技能培训，应当保障妇女占适当的比例，优先安排符合条件的因生育中断就业的妇女、失业妇女、残疾妇女、困难妇女等参加培训。

第三十一条 县级以上地方人民政府应当完善女性人才的培养、评价和激励机制，加强服务保障工作，促进女性人才成长发展。

国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家和省有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他专业活动的权利；在高层次人才发展计划等项目申报、评奖中，对符合条件的妇女可以适当放宽年龄限制。

鼓励科研、教育、医疗等机构和单位针对孕育期妇女适当延长职称评聘考核期限，帮助其平稳度过生育与职业发展期。

第五章 劳动和社会保障权益

第三十二条 地方各级人民政府及人力资源社会保障等有关部门应当完善妇女就业创业、职业发展政策措施，为妇女创造公平的就业创业环境，防止和纠正就业性别歧视，并为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。

政府设立的公益性岗位，在同等条件下，应当优先录用就业困难、生活困难的妇女。

第三十三条 除国家另有规定外，用人单位不得以性别、婚育状况等为由，拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女的录（聘）用标准。

用人单位、人力资源服务机构不得违反国家有关规定，发布含有限制妇女就业内容的招聘启事。

用人单位制定劳动报酬、劳动保护、福利待遇、社会保险等规章制度，不得含有歧视妇女的内容。

第三十四条 用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议。劳动（聘用）合同或者服务协议中，应当依法约定女职工的工作内容和地点、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护，以及女职工特殊权益保护等事项，并不得含有限制女职工婚育或者其他侵害女职工合法权益的内容。

用人单位与职工一方可以就女职工权益保障进行集体协商，签订集体合同或者专项集体合同。

第三十五条 人力资源社会保障、医疗保障等有关部门和工会、妇女联合会应当引导和支持灵活就业和新就业形态女性劳动者参加相应的社会保险。

工会可以组织、代表有关劳动者与相关用人单位、平台企业或者企业代表组织，就灵活就业和新就业形态女性劳动者的特殊权益保护开展集体协商。

平台企业制定平台进入退出、订单分配、订单完成时长、抽成报酬、工作时间、奖惩等涉及劳动者权益的制度规则和平台算法时，应当听取妇女组织和女性劳动者意见建议，保障女性劳动者的特殊权益。

第三十六条 用人单位应当根据女职工生理特点和所从事职业的特点，建立健全女职工劳动保护和安全生产制度，采取劳动保障措施，改善劳动条件，防止职业危害，为女职工提供符合安全和职业卫生要求的工作场所和条件。

用人单位不得安排女职工从事国家规定的禁忌劳动作业。

用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。

第三十七条 妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护，依照国家和本省规定享受相应的假期、待遇。

孕期女职工不能适应原工作岗位，申请减轻劳动量或者调整岗位的，用人单位根据医疗机构的诊断证明和实际情况给予适当安排。

用人单位不得采取调整岗位、加大劳动强度等方式，逼迫或者变相逼迫孕期女职工离职。

女职工人数较多的用人单位应当建立孕妇休息室、哺乳室，配备必要的母婴服务设施。

鼓励有条件的用人单位采取居家远程办公、弹性工作时间等方式，合理安排孕期、哺乳期女职工工作。

第三十八条 因接受人类辅助生殖技术治疗需要休息的女职工，有习惯性流产史、先兆流产或者严重的妊娠并发症、妊娠合并症等可能影响正常生育的怀孕女职工，怀孕不满三个月需要保胎休息或者怀孕七个月以上且上班确有困难的女职工，凭相应医疗机构证明提出请假申请的，用人单位应当批准。女职工休息期间的工资按照劳动合同或者集体合同约定计发；没有约定的，由双方协商确定。休息期间的工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

第三十九条 县级以上地方人民政府应当完善生育支持政策体系，推动建设生育友好型社会。

本省完善生育保险制度，逐步提高参保妇女生育待遇。

地方各级人民政府和有关部门应当按照有关规定，为符合条件的生活困难妇女提供必要的生育救助；鼓励社会组织、企业事业单位等为生活困难妇女生育提供帮助。

县级以上地方人民政府应当建立健全托育服务体系，增加普惠性托育服务供给。鼓励和支持有条件的用人单位通过购买服务等多种方式，为本单位职工提供三周岁以下婴幼儿托育服务。

第四十条 县级以上地方人民政府和有关部门应当建立用工成本分担机制，

对企业在女职工产假期间为其缴纳的社会保险费用，按照规定给予补贴。

人力资源社会保障部门应当依法督促用人单位执行婚假、产假、护理假、育儿假等制度并落实休假期间的相关待遇，维护职工生育的合法权益。

第四十一条 地方各级人民政府及民政、人力资源社会保障等有关部门应当采取必要措施，按照有关规定为困难妇女、老龄妇女、残疾妇女等提供生活帮扶、就业创业支持等关爱服务。

第六章 财产权益

第四十二条 妇女在婚姻、家庭关系中依法享有的财产权益不受其收入状况的影响。

婚姻关系存续期间，男女双方对夫妻共同财产享有知情权，一方有权了解财产状况，另一方不得隐瞒。

夫妻一方查询夫妻关系存续期间登记在另一方名下财产状况的，有关登记机构、管理部门等单位应当依法提供相关信息。

第四十三条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认、土地承包经营、宅基地使用、集体经济组织收益分配、土地征收补偿安置或者征用补偿等方面，享有与男子平等的权利。

办理农村土地承包经营权、宅基地使用权等不动产登记，应当在不动产登记簿和权属证书上将享有权利的妇女等家庭成员全部列明。征收补偿安置或者征用补偿协议应当将享有相关权益的妇女列入，并记载权益内容。

第四十四条 农村集体经济组织章程、村民自治章程、村规民约，农村集体经济组织成员大会、成员代表大会、村民委员会、村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定，不得以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶、户无男性等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。

农村集体经济组织不得因妇女离婚、丧偶，取消其农村集体经济组织成员身份。妇女结婚，未取得其他农村集体经济组织成员身份的，原农村集体经济组织不得取消其成员身份。

第四十五条 妇女享有与男子平等的继承权，不得以风俗习惯、婚姻状况等为由，剥夺妇女依法享有的继承权。

第七章 婚姻家庭权益

第四十六条 家庭成员之间应当互相尊重，树立优良家风，弘扬家庭美德，建立男女平等、夫妻和睦、文明健康的家庭关系。

国家机关、群团组织、企业事业单位和其他社会组织应当开展移风易俗、家庭美德和反家庭暴力宣传教育。

第四十七条 任何组织或者个人不得干涉妇女结婚、离婚自由。

夫妻分居期间、离婚冷静期、离婚诉讼期间以及夫妻关系被依法解除后，任何人不得干扰女方及与其共同生活的家庭成员的正常生活，不得阻挠女方探望子女，不得侵害女方的人身权益、居住权益和其他合法权益。

第四十八条 禁止对妇女实施任何形式的家庭暴力。

女性未成年人、老龄妇女、残疾妇女和孕期、产期、哺乳期以及患重病的妇女遭受家庭暴力的，公安、民政等有关部门应当给予紧急处置和特殊保护。

地方各级人民政府应当推进家庭暴力的预防、制止工作，可以通过政府购买服务等方式引导社会工作服务机构等社会力量参与。

第四十九条 离婚诉讼期间，夫妻双方均有向人民法院申报全部夫妻共同财产的义务。一方隐藏、转移、变卖、损毁、挥霍夫妻共同财产，或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的，在离婚分割夫妻共同财产时，对该方可以少分或者不分财产。

女方在离婚时生活困难的，有负担能力的男方应当给予适当帮助。

第五十条 夫妻双方应当共同负担抚育子女等家庭义务、照顾家庭生活。

女方因抚育子女、照料老人、协助男方工作等负担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。补偿办法由双方协议确定；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。人民法院可以综合考虑负担相应义务投入的时间、精力和对双方的影

响以及男方负担能力、当地居民人均可支配收入等因素，确定补偿数额。

第五十一条 地方各级人民政府和预防化解矛盾纠纷工作牵头部门、人民法院、人民检察院、司法行政等有关部门、社会团体、基层群众性自治组织以及其他社会组织，应当将婚姻家庭纠纷预防化解纳入矛盾纠纷风险预防、排查分析、依法处理等机制，加强婚姻家庭纠纷的源头预防和多元化解。

第八章 救济措施

第五十二条 组织和个人认为地方性法规、规章和其他规范性文件的规定违反男女平等基本国策、侵害妇女合法权益的，可以依法向有权审查机关提出审查建议。

有关机关应当及时纠正地方性法规、规章和其他规范性文件中违反男女平等基本国策、侵害妇女合法权益的规定。

第五十三条 对侵害妇女合法权益的行为，任何组织和个人都有权予以劝阻、制止或者向有关部门提出控告或者检举。有关部门接到控告或者检举后，应当依法及时处理，并为控告人、检举人保密。

妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请调解、仲裁，或者向人民法院起诉。

对符合条件的妇女，法律援助机构或者司法机关应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。

第五十四条 设区的市、县（市、区）人民政府应当设立或者指定庇护场所，为遭受侵害或者因离婚、丧偶导致居无定所、处于危难情形的妇女及与其共同生活的未成年人和有赡养扶养关系的成年人，按照国家规定提供免费临时庇护和其他救助。庇护场所应当设有必要安全设施。

鼓励组织和个人参与庇护、救助受侵害妇女的工作。

第五十五条 妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女联合会等妇女组织求助。妇女联合会等妇女组织应当维护受侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复；不予处理

或者处理不当的，政府妇女儿童工作机构、妇女联合会可以向其提出督促处理意见，必要时可以提请同级人民政府开展督查。

妇女联合会应当及时受理、移送有关侵害妇女合法权益的投诉、举报；有关部门或者单位接到投诉、举报后，应当及时予以处置。受侵害妇女进行诉讼需要帮助的，妇女联合会应当给予支持和帮助。

第五十六条 侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；符合法定情形的，检察机关可以依法提起公益诉讼。

第五十七条 国家机关、社会团体、企业事业单位可以支持受侵害妇女向人民法院起诉，依法运用提供法律咨询、协助收集证据、提出支持起诉意见、协调提供法律援助等方式，为受侵害妇女起诉提供帮助。

第五十八条 人力资源社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称（职业技能等级）、培训、辞退、退休等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围，依法查处侵害妇女劳动和社会保障权益的违法行为。

用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益，情节严重或者造成不良社会影响的，人力资源社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位主要负责人。约谈情况可以向社会公布。

第五十九条 乡镇人民政府、街道办事处应当对村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定进行指导，对其中违反相关法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的内容责令限期改正。

村民委员会或者村民委员会成员作出的决定侵害女性村民合法权益的，受侵害的女性村民可以请求人民法院予以撤销。

第六十条 农村集体经济组织章程或者农村集体经济组织成员大会、成员代表大会所作的决定违反相关法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的，由乡镇人民政府、街道办事处或者县（市、区）农业农村部门责令限期改正。

农村集体经济组织成员大会、成员代表大会、理事会或者农村集体经济组织

负责人作出的决定侵害农村集体经济组织女性成员合法权益的，受侵害的女性成员可以请求人民法院予以撤销。

第九章 法律责任

第六十一条 对违反本条例规定的行为，法律、法规已有处罚、处理规定的，从其规定。

第六十二条 违反本条例规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书。违法行为人属于公职人员的，由有关机关或者所在单位依法给予处分；不属于公职人员的，由所在单位按照本单位规章制度予以处分或者处理。

第六十三条 用人单位、学校违反本条例规定，未采取必要措施预防和制止性侵害、性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第六十四条 国家机关及其工作人员在妇女权益保障工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十章 附则

第六十五条 本条例自 2025 年 10 月 1 日起施行。

**上海市人力资源和社会保障局上海市卫生健康委员会
上海市医疗保障局关于印发《上海市劳动能力鉴定管理办法》的通知**

Notice of Shanghai Municipal Human Resources and Social
Security Bureau, Shanghai Municipal Health Commission,
and Shanghai Municipal Healthcare Security Bureau on Issuing the
Measures for the Administration of Labor Capacity Appraisal in Shanghai



上海市人力资源和社会保障局、上海市卫生健康委员会、上海市医疗保障局于 2025 年 8 月 26 日联合发布《上海市劳动能力鉴定管理办法》，就劳动能力鉴定的程序、监督管理等方面做了详细的规定。相较于 2022 年的规定，主要有以下不同之处：

On August 26, 2025, the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau, Shanghai Municipal Health Commission, and Shanghai Municipal Healthcare Security Bureau jointly issued the *Measures for the Administration of Labor Capacity Appraisal in Shanghai*, which provides detailed regulations on the procedures and supervision of labor capacity appraisal. It primarily differs from the provisions issued in 2022 in the following aspects:

调整鉴定职责分工：之前规定本市因病、非因工负伤人员的劳动能力鉴定均由市劳动能力鉴定委员会负责。新办法明确区劳动能力鉴定委员会负责本辖区内因病或非因工致残人员劳动能力初次鉴定，市劳动能力鉴定委员会负责对因病或非因工致残人员劳动能力初次鉴定结论不服提出的再次鉴定。

Adjustment of Appraisal Responsibilities: Previously, labor capacity appraisals for individuals with illnesses or non-work-related injuries were conducted exclusively by the Shanghai Labor Ability Assessment Committee. The new “Measures” specify that district-level Labor Capacity Appraisal Committees are responsible for the initial appraisal of labor capacity for individuals with illnesses or non-work-related disabilities within their respective jurisdictions, while the Shanghai Labor Ability Assessment Committee is responsible for handling reappraisals requested by those who disagree with the initial appraisal conclusions.

变更重新鉴定期限和主体：之前规定因病、非因工负伤人员、用人单位或者社会保险经办机构认为伤病残情况发生变化的，可以自劳动能力鉴定结论作出之日起 6 个月后，再次向市劳动能力鉴定委员会申请劳动能力鉴定。新办法则规定，自因病或非因工致残劳动能力鉴定结论作出之日起 1 年后，未领取病残津贴的人员或其单位认为伤病残情况发生变化的，可以重新向所在区的劳动能力鉴

定委员会申请鉴定。

Revision of the Time Limit and Subject for Reappraisal: Previously, it is stipulated that for persons suffering from illnesses or non-work-related injuries, if the employer or social insurance agency deems that the condition of the illness or disability has changed, they may apply to the Shanghai Labor Ability Assessment Committee for a reappraisal of labor capacity six months after the labor capacity appraisal conclusion is issued. Under the new “Measures”, it is stipulated that one year after the issuance of the labor capacity appraisal conclusion for illness or non-work-related disability, the person who has not received disability allowances or whose employer deems that the condition of his/her illness or disability has changed may apply to the labor capacity appraisal committee in the district for reappraisal.

原文链接：

上海市人力资源和社会保障局上海市卫生健康委员会上海市医疗保障局关于印发《上海市劳动能力鉴定管理办法》的通知

沪人社规〔2025〕18号

各区人力资源社会保障局、卫生健康委、医保局，市社会保险事业管理中心，市劳动能力鉴定中心，各有关单位：

为贯彻落实国家劳动能力鉴定管理办法，进一步加强本市劳动能力鉴定管理，现将《上海市劳动能力鉴定管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

办法实施前，市、区劳动能力鉴定委员会收到但尚未完成的鉴定申请，继续按原规定作出劳动能力鉴定结论。

上海市人力资源和社会保障局

上海市卫生健康委员会

上海市医疗保障局

2025年8月26日

上海市劳动能力鉴定管理办法

第一章 总 则

第一条 为加强本市劳动能力鉴定管理，规范劳动能力鉴定程序，根据《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》《劳动能力鉴定管理办法》《企业职工基本养老保险病残津贴暂行办法》等有关规定，制定本办法。

第二条 市、区劳动能力鉴定委员会对本市工伤职工劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度组织进行技术性等级鉴定（以下简称工伤职工劳动能力鉴定）、对因病或非因工致残申请领取病残津贴人员丧失劳动能力程度组织进行技术性鉴定（以下简称因病或非因工致残人员劳动能力鉴定），适用本办法。

第三条 市、区劳动能力鉴定委员会由同级人力资源社会保障行政部门、卫

生健康行政部门、医疗保障行政部门、工会组织、用人单位代表以及社会保险经办机构等代表组成。

劳动能力鉴定委员会履行下列职责：

- （一）贯彻执行劳动能力鉴定法律法规和标准；
- （二）选聘医疗卫生专家，组建劳动能力鉴定专家库，对专家进行培训和管理；
- （三）根据专家组的鉴定意见作出劳动能力鉴定结论；
- （四）建立完整的鉴定数据库，保管鉴定工作档案；
- （五）法律、法规、规章规定的其他职责。

第四条 市劳动能力鉴定委员会办公室设在市人力资源社会保障局负责劳动能力鉴定工作的职能部门，负责本市劳动能力鉴定工作的综合管理，以及市劳动能力鉴定委员会的行政管理事务及统筹协调工作。

市劳动能力鉴定中心受市劳动能力鉴定委员会委托，负责劳动能力鉴定经办服务工作及其他日常工作。

各区承担劳动能力鉴定委员会日常工作的机构，可参照前两款规定设置。

第五条 区劳动能力鉴定委员会负责本辖区内工伤职工劳动能力初次鉴定、复查鉴定，以及因病或非因工致残人员劳动能力初次鉴定。

市劳动能力鉴定委员会负责对工伤职工劳动能力初次鉴定、复查鉴定结论不服提出的再次鉴定，以及对因病或非因工致残人员劳动能力初次鉴定结论不服提出的再次鉴定。

第六条 劳动能力鉴定应当实事求是、客观公正，严格执行国家规定，建立健全劳动能力鉴定机构，配齐配强专门工作人员，加强信息化智能化建设和鉴定场所标准化建设，相关政策、工作制度和业务流程应向社会公开。

第二章 鉴定程序

第七条 工伤职工经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，或者

停工留薪期满（含劳动能力鉴定委员会确认的延长期限），工伤职工或其用人单位应当及时向作出认定工伤决定所在区的劳动能力鉴定委员会提出鉴定申请。

因病或非因工致残人员经系统治疗病情相对稳定后影响劳动能力的，用人单位或个人可以向所在区的劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。

被鉴定人因身体等原因无法提出劳动能力鉴定申请的，可由其近亲属代为提出。

第八条 申请劳动能力鉴定应当填写申请表，并提交按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的诊断、检查、检验报告等完整病历资料。

通过信息共享能够获得的材料、证照，不得要求申请人重复提交。

第九条 劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应及时审核申请材料；材料不完整的，应当自收到申请之日起5个工作日内以书面或者电子形式一次性告知申请人需要补正的全部材料和合理补正期限。申请人无正当理由逾期未补正的，视为放弃当次劳动能力鉴定申请。

申请材料完整的，劳动能力鉴定委员会应当及时组织鉴定，并在收到申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论。伤病情复杂、涉及医疗卫生专业较多的，作出结论的期限可以延长30日。补正材料的期限不计入鉴定结论作出时限内。

第十条 劳动能力鉴定委员会应当从劳动能力鉴定专家库中随机抽取3名或5名相关专家组成专家组进行鉴定。

第十一条 劳动能力鉴定委员会应提前通知被鉴定人鉴定的时间、地点以及应当携带的材料。被鉴定人应当按照通知的时间、地点参加鉴定。劳动能力鉴定委员会应核实被鉴定人身份。

伤病情危重的被鉴定人可申请“绿色通道”服务，劳动能力鉴定委员会审核同意后，提供相应便民服务。

伤情轻微、通过书面材料可以作出结论的工伤职工劳动能力鉴定申请，经各方当事人同意，劳动能力鉴定委员会可以开展书面鉴定。因病或非因工致残人员劳动能力鉴定原则上实行现场鉴定。

第十二条 专家组应当按照工伤认定范围和相关鉴定标准开展鉴定，准确记录伤病情。因鉴定工作需要，专家组认为应当进行有关检查和诊断的，劳动能力鉴定委员会可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的检查和诊断。委托检查和诊断的时间不计入鉴定结论作出时限内。

第十三条 被鉴定人因故不能按时参加鉴定、检查和诊断或提供鉴定所需材料的，可提出延期申请，经劳动能力鉴定委员会同意可以调整时间，作出鉴定结论的期限相应顺延。

第十四条 用人单位、被鉴定人或者其近亲属应如实提供鉴定需要的材料，遵守鉴定规定，按照要求配合劳动能力鉴定工作。

有下列情形之一的，当次鉴定终止：

- （一）无正当理由不参加鉴定，或调整时间后仍不能按时参加鉴定的；
- （二）拒不参加劳动能力鉴定委员会安排的检查和诊断的；
- （三）鉴定结论作出前，工伤职工因工伤原因死亡、因病或非因工致残人员死亡的；
- （四）在鉴定过程中弄虚作假或不配合医学检查导致不能真实反映伤病情的；
- （五）其他因被鉴定人自身原因或不可抗力等导致鉴定程序无法正常进行的。

第十五条 专家组根据被鉴定人伤病情、医疗诊断情况，依据国家有关标准提出鉴定意见。参加鉴定的专家都应签署意见并签名。

专家意见不一致时，按照少数服从多数的原则确定专家组的鉴定意见。

因伤病情复杂、作出鉴定结论难度较大、专家意见有较大分歧等，劳动能力鉴定委员会可扩充或另行组织专家组，由新组建的专家组确定鉴定意见。

第十六条 劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出劳动能力鉴定结论，在 15 日内将鉴定结论送达各方当事人，并抄送社会保险经办机构。其中采取公告送达的，可通过市人力资源社会保障局政府门户网站进行。

第十七条 劳动能力鉴定委员会应当加强信息系统应用，开展线上办理，及

时将业务数据信息推送至社会保险经办机构。

劳动能力鉴定委员会应当加强与卫生健康、医疗保障等行政部门和医疗机构的信息共享，比对核验被鉴定人的身份、诊断证明、病历资料等的真实性和准确性。

劳动能力鉴定委员会应当优化服务能力，压缩鉴定时限，推进“一网通办”，加强无障碍环境建设，为被鉴定人提供便利。

第十八条 被鉴定人或其用人单位对初次鉴定结论不服的，可以在收到鉴定结论之日起 15 日内，向市劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。

市劳动能力鉴定委员会作出的再次鉴定结论为最终结论。

第十九条 自工伤职工劳动能力鉴定结论作出之日起 1 年后，工伤职工、用人单位或者社会保险经办机构认为伤残情况发生变化的，可以向区劳动能力鉴定委员会申请复查鉴定。

对复查鉴定结论不服的，可以按照第十八条规定申请再次鉴定。

第二十条 自因病或非因工致残劳动能力鉴定结论作出之日起 1 年后，未领取病残津贴的人员或其单位认为伤病残情况发生变化的，可以重新向所在区的劳动能力鉴定委员会申请鉴定。

对鉴定结论不服的，可以按照第十八条规定申请再次鉴定。

第二十一条 工伤职工劳动能力再次鉴定和复查鉴定以及因病或非因工致残人员劳动能力再次鉴定的程序、期限等按照第七条至第十六条规定执行。

第二十二条 劳动能力鉴定委员会在鉴定结案后，应当根据社会保险业务档案管理有关规定，做好档案的管理和保存工作，探索使用电子档案。

第三章 监督管理

第二十三条 劳动能力鉴定委员会选聘医疗卫生专家，由所在医疗机构或卫生健康行政部门推荐，经劳动能力鉴定委员会培训合格后予以聘任。专家聘期一般为 3 年，可以连续聘任。

聘任的专家应当具备下列条件：

- （一）具有医疗卫生高级专业技术职务任职资格；
- （二）掌握劳动能力鉴定的相关知识；
- （三）健康状况良好，能够胜任劳动能力鉴定工作；
- （四）具有良好的职业品德。

第二十四条 市和区劳动能力鉴定委员会应当各自建立专家库。专家库实行动态管理，每3年进行一次调整和补充，确有需要的可视情适时调整。

劳动能力鉴定委员会因专家库资源有限，可以根据工作需要商请其他劳动能力鉴定委员会提供协助。

劳动能力鉴定委员会应当做好专家个人信息保护。

第二十五条 对劳动能力鉴定工作中表现突出的专家，在评定专业技术职称、聘用岗位时，同等条件下予以优先考虑。

第二十六条 参加劳动能力鉴定的专家应当按照规定的时间、地点进行鉴定，严格执行鉴定政策和标准，客观公正地提出鉴定意见。

第二十七条 劳动能力鉴定委员会组成人员、劳动能力鉴定工作人员以及鉴定专家与当事人有利害关系的，应当回避。

第二十八条 医疗机构及其医务人员应当如实出具与劳动能力鉴定有关的各项诊断证明和病历材料。

第二十九条 劳动能力鉴定机构应当明确岗位职责，建立健全业务、安全和风险管理等内部控制制度。

第三十条 以伪造诊断证明、病历资料、工伤认定结论等材料或者以冒名顶替等手段骗取的劳动能力鉴定结论，原作出结论的劳动能力鉴定委员会应当予以撤销。

劳动能力鉴定结论存在与伤病情、鉴定标准不符以及超出工伤认定范围等严重错误的，原作出结论的劳动能力鉴定委员会应及时予以纠正。

第三十一条 人力资源社会保障行政部门应加强与财政、审计等部门的协同配合，加强劳动能力鉴定相关信息共享、分析，加大协同查处力度，共同维护社会保险基金安全。

第三十二条 任何组织或个人有权举报、投诉劳动能力鉴定中的违法违规行为。

第四章 法律责任

第三十三条 劳动能力鉴定委员会和劳动能力鉴定机构及其工作人员在从事或者组织劳动能力鉴定时，有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门或者有关部门责令改正；造成严重后果的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法依规给予处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）未及时审核并书面告知申请人需要补正的全部材料的；
- （二）未在规定期限内作出劳动能力鉴定结论的；
- （三）未按照规定及时送达劳动能力鉴定结论的；
- （四）未按照规定随机抽取相关专家进行鉴定的；
- （五）未根据专家组意见作出鉴定结论的；
- （六）擅自篡改劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论的；
- （七）利用职务之便非法收受当事人财物的；
- （八）接受请托为当事人谋取不正当利益的；
- （九）有违反法律法规和本办法的其他行为的。

第三十四条 从事劳动能力鉴定的专家有下列行为之一的，劳动能力鉴定委员会应当予以解聘；情节严重的，由卫生健康行政部门依法依规处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）提供虚假鉴定意见的；
- （二）利用职务之便收受当事人财物的；

（三）接受请托为当事人谋取不正当利益的；

（四）无正当理由不履行职责的；

（五）有违反法律法规和本办法的其他行为的。

第三十五条 在劳动能力鉴定过程中，参与医疗救治、检查、诊断等活动的医疗机构及其医务人员有下列情形之一的，由卫生健康行政部门依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）提供与伤病情不符的虚假诊断证明的；

（二）篡改、伪造、隐匿、擅自销毁病历材料的；

第三十六条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取鉴定结论、领取工伤、养老等社会保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十八条的规定，由人力资源社会保障行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五章 附 则

第三十七条 根据《工伤保险条例》《因工死亡职工供养亲属范围规定》《上海市工伤保险实施办法》等规定，申请领取工亡人员供养亲属抚恤金等相关社会保障待遇的因病或非因工致残鉴定，应另提交属于供养亲属范围等相应材料，鉴定参照本办法执行；区劳动能力鉴定委员会组织专家对工伤职工开展延长停工留薪期、安装配置辅助器具、旧伤复发等确认事项的程序、时限等参照本办法执行。

第三十八条 劳动能力鉴定费的收取，按照国家和本市有关规定执行。

第三十九条 本办法自 2025 年 9 月 1 日起施行，有效期至 2030 年 8 月 31 日。本办法实施后，《上海市人力资源和社会保障局 上海市卫生健康委员会 上海市医疗保障局关于印发〈上海市劳动能力鉴定管理办法〉的通知》（沪人社规〔2022〕31 号）同时废止。

加班费基数是否可以自行约定？

Could the base for overtime pay calculation
base be mutually agreed upon?

上海保华律师事务所 王学丰



许多企业为控制人力成本，在实际操作中常常会对加班费基数进行约定，部分甚至会选择当地最低工资标准作为加班费基数以求达到最低的加班费成本。用人单位和劳动者自行约定加班费基数是否合规？对于该问题，目前各地的法律法规及司法实践均有不同，笔者检索了不同地区的法律法规及司法实践口径，希望通过本文的介绍能够让读者在处理该问题时有所借鉴，在后续实务操作中避免不必要的法律风险。

Many companies, in an effort to control labor costs, often stipulate the overtime pay calculation base in practice, with some even opting for the local minimum wage standard as the base to minimize overtime expenses. Do such arrangements comply with legal requirements? Regarding this issue, laws, regulations, and judicial practices vary across different regions. Based on an analysis of regional legal provisions and judicial precedents, this article aims to provide readers with practical insights to serve as a reference when addressing this matter, helping them steer clear of potential legal risks in future operations.

一、全国性规定

《劳动法》第四十四条规定，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。劳动部在《工资支付暂行规定》中将加班工资基数规定为“劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准”。劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》明确：“一、《规定》第十一条、第十二条、第十三条所称“按劳动合同规定的标准”¹，系指劳动合同规定的劳动者本人所在的岗位（职位）相对应的工资标准。因劳动合同制度尚处于推进的过程中，按上述条款规定执行确有困难的，地方或行业劳动行政部门可在不违反《规定》所确定的总的原则基础上，制定过渡措施。”据此，各地对于加班费基数问题做了不同的规定。

二、各地法律依据及裁判口径

（一）北京

1. 相关法规

《北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动争议案件解答（一）》（京高法发〔2024〕534号）：

57. 劳动者加班费计算基数，应当按照法定工作时间内劳动者提供正常劳动应得工资确定，劳动者每月加班费不计到下月加班费计算基数中。具体情况如下：

¹ 劳动部《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）

第十三条 用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

（一）用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的150%支付劳动者工资；

（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的200%支付劳动者工资；

（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者工资。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并按本规定支付劳动者延长工作时间的工资。

实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。

(1) 用人单位与劳动者在劳动合同中约定了加班费计算基数的，以该约定为准；双方同时又约定以本市规定的最低工资标准或低于劳动合同约定的工资标准作为加班费计算基数，劳动者主张以劳动合同约定的工资标准作为加班费计算基数的，应予支持。

《北京市工资支付规定》

第四十四条 根据本规定第十四条计算加班工资的日或者小时工资基数、根据第十九条支付劳动者休假期间工资，以及根据第二十三条第一款支付劳动者产假、计划生育手术假期间工资，应当按照下列原则确定：

- (一) 按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定；
- (二) 劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定；
- (三) 劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。

依照前款确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。

2. 相关司法判例：

序号	案号	审理机构	裁判要旨	小结
1	(2024)京 02 民终 12052 号	北京市第二中级人民法院	某有限公司主张按劳动合同约定的加班费计算基数计算加班工资， <u>因双方的劳动合同约定的加班费计算基数低于合同约定的工资标准，姜*主张按核定工资标准作为加班工资的计算基数应予支持</u> ，一审法院未采纳某有限公司的该部分意见并无不当。经核实，某有限公司主张的工资差额重复计算缺乏依据，本院不予认可。	双方约定的加班费基数低于约定的基本工资标准，法院以核定工资标准作为加班费

				基数。
2	(2024)京01民终8178号	北京市第一中级人民法院	本院认为,关于支付加班工资的计算基数。... 某公司与某公司工会在2008年11月、2013年7月22日以及2018年12月27日签订的集体合同中就加班费明确约定了按照“基本工资率”支付,且赵*与某公司于2012年10月18日签订的劳动合同补充协议中亦约定加班费计算基数为本人的基本工资。上述集体合同具有延续性,现有证据可以证明某公司提交的集体合同具有合法有效性,因此某公司以基本工资作为加班费计算基数并无不当。鉴于加班工资基数不得低于本市规定的最低工资标准,现赵*于2010年3月至6月期间工资构成中的基本工资低于北京市最低工资标准,一审法院以北京市最低工资标准核算并补足该部分加班费差额并无不当,本院予以确认。	约定加班费以基本工资计算,基本工资低于最低工资标准,法院调整至以最低工资计算。
3	(2022)京03民终17660号	北京市第三中级人民法院	<u>《中航工业云湖薪酬体系》《加班管理制度》规定的加班费按照最低工资标准计算的内容并不违反法律、法规的强制性规定,且已在劳动合同中与马建军约定</u> ,故马建军要求援引相关会议纪要的内容按照实发工资标准计算加班费缺乏依据,本院不予采信。	法院认为以最低工资标准计算加班费基数并无不当。
4	(2020)京03民终5572号	北京市第三中级人民法院	一审法院认为,劳动合同没有明确约定工资数额,或者合同约定不明确时,应当以实际发放的工资作为计算基数。用人单位按月直接支付给职工的工资、奖金、津贴、补贴等都属于实际发放的工资。具体到本案中,盛华公司、左**在劳动合同中虽然约定以基本工资为基数计算加班费,但双方约定的数额明显低于左**	劳动合同中约定的加班费基数明显低于实际发放工资数额,法院

			<u>实际发放的工资数额，现左**要求按照实际发放的数额计算加班费，应予支持。</u>	以实际发放数额计算加班费。
	(2015)高民申字第01640号	北京市高级人民法院	本案中，祁**与统一公司签订的劳动合同中约定祁**的工资标准为“不低于北京市最低工资”，《员工手册》中规定<u>“加班费基数按各地相关规定确定，以不低于当地最低标准为准”</u>。祁**作为统一公司的员工，已知悉《员工手册》，并且未提出异议。故统一公司按照北京市最低工资标准为基数，计算并支付祁**的加班费，不违反双方的约定和法律规定。一、二审法院依据查明的事实，所作判决并无不当。	《员工手册》中约定了加班工资基数以不低于最低标准为准，公司以最低工资发放，法院予以认可。
5	/	约定加班工资基数需合一北京市人力资源和社会保障局	【基本案情】 黄某于2013年7月1日入职某餐饮公司，从事杂工工作，双方订立了期限为2年的劳动合同，约定黄某的月工资标准为3000元，同时约定加班工资基数以北京市最低工资标准计算。工作期间，黄某每周休息日加班一天，某餐饮公司均按照北京市最低工资标准向其支付加班工资。离职后，黄某向仲裁委提出仲裁申请，要求公司支付休息日加班工资差额。 【仲裁意见】 <u>仲裁委审理后认为，某餐饮公司与黄某在劳动合同中按照最低工资标准支付加班工资的约定，不符合法律及北京市的相关规定，所以裁</u>	北京市仲裁委认为加班费基数必须以下标准顺序确定，不能自行约定：（一）按照劳动合同约定的劳动者本人工资

		2016 年发 布本 市劳 动争 议十 大典 型案 例之 案例 三	决该公司以黄某的月工资 3000 元为基数向黄某支付加班工资差额。 【案件评析】 加班工资的基数应当顺序按照劳动合同中约定的劳动者本人工资标准、集体合同约定的加班工资基数及本人正常劳动应得工资来确定。此外，用人单位不得违反《劳动法》的规定延长劳动者的工作时间，如每天的加班时间不应超过 3 小时、每月的加班时间不应超过 36 小时。	标准确定；（二）劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定；（三）劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。
--	--	---	--	--

3. 小结：

北京地区曾出现过认可以最低工资标准作为加班费基数约定的口径，但该口径已调整。当前口径应当以 2024 年北京高院及北京市劳动争议仲裁委共同发文的口径为准，北京地区认可用人单位与劳动者自行约定加班费基数，但是会对该基数进行审查，审查的标准为是否低于劳动合同约定的基本工资标准，即加班工资基数不得低于基本工资约定，否则就不认可该加班费基数的合理性并进行调整。

（二）上海

1. 相关法规

《上海市企业工资支付办法（2016 修订）》（沪人社综发〔2016〕29 号）

九、企业安排劳动者加班的，应当按规定支付加班工资。劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假、病假等假期期间，企业应当按规定支付假期工资。

加班工资和假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，不包括年终奖，上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴，中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。

加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：

（一）劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

（二）劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对岗位相对应的月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。

（三）劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的 70% 确定。

加班工资和假期工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

2. 相关司法判例

序号	案号	审理法院	裁判要旨	小结
1	(2020)沪 01 民终 9683	上海市第一中级人民法院	再次，关于加班工资的计算基数， <u>虽双方劳动合同约定加班费的支付基数统一以本市规定的最低工资标准为基数来计算，但该计算标准低于双方约定的正常工作时间的月工资</u>	《劳动合同》约定以最低工资标准为加

	号	民法 院	<u>标准，据此，一审法院参照双方约定的工资标准的 70%计算颜**的加班费用，尚属合理。</u> 经核算，扣除双方确认的盛模公司已经支付予颜**的周日加班公司 4,587.5 元，一审法院认定盛模公司还需支付其 2017 年 6 月 1 日至 2019 年 6 月 24 日期间周末加班费 67,086.06 元，并无不当。	班基数，法院认为与正常工作时间工资差距较大，最终以双方约定的工资标准的 70%计算。
2	(2023) 沪 0117 民初 6736 号	上海 市松 江区 人民 法院	本院经审理认定事实如下：原告于 2018 年 10 月 8 日进入被告处工作，双方签有书面劳动合同，其中末次合同期限为 2022 年 10 月 8 日起的无固定期限劳动合同，约定原告从事“品质工程课/助理工程师工作”，<u>另合同中“劳动报酬”项约定原告基本工资为本市最新规定的最低基本工资标准，加班工资按照本市最新规定的最低工资标准为基数计算。</u>被告于某 15 日通过银行转账方式支付原告上月工资，发放工资单，自 2021 年 8 月起实行电子工资单。 一、关于加班工资计算基数。2020 年 11 月至 2022 年 10 月的加班工资差额，双方对于工资单的真实性无异议，故按照工资单上每月固定发放金额之和作为基数核算应发加班工资。至于 2020 年 11 月之前的加班工资差额，因原告仅能提供部分月份的工资单，而被告对于之前工资单的真实性并不认可，且又未能明确之前的工资发放明细，故以银	《劳动合同》约定以最低工资标准为加班基数，法院直接以当年月平均实发金额的工资标准的 70%计算。

			行交易明细中显示的实发金额为准。考虑到银行交易明细中显示的实发金额包括已付加班工资， <u>故酌情以当年度银行交易明细汇总显示的月平均实发金额的 70%为基数来核算应发加班工资。</u>	
3	(2017)沪0115民初79923号	上海市浦东新区人民法院	<u>就被告加班工资基数问题。因劳动者与用人单位在劳动合同中约定加班工资基数的，可以其月正常出勤工资的 70%作为判断相关约定是否具备合理性的标准。</u> 因原、被告双方两次签订《薪资变更协议》，对被告的加班工资基数予以约定，该基数未低于上海市最低工资标准，本院参考被告正常出勤工资的70%酌情予以调整。对原告要求不支付被告相应期间加班工资差额请求，本院不予支持。	法院以劳动者月正常出勤工资的70%作为加班工资基数合理性的判断标准。
4	(2010)沪二中民三(民)终字第2015号	上海市第二中级人民法院	此外，双方的劳动合同约定计算加班工资的基数为基本工资，而康**基本工资实际为本市最低工资， <u>与合同约定的正常工作时间的月工资差距明显，故上述约定显失公平</u> ，按规定应当按照双方约定的正常工作时间的月工资确定加班工资基数。	《劳动合同》约定以最低工资标准为加班基数，法院认为与正常工作时间工资差距较大，最终以正常工作时间的月工资确定加班费基数。

3. 小结

上海地区的裁判口径相对较为严格，对于加班工资计算基数的约定不会简单采纳认可，而是以劳动者月正常出勤工资的 70%作为判断相关约定是否具备合理性的标准。如果约定的数额低于劳动者月正常出勤工资的 70%，则会将加班工资基数调整至月正常出勤工资的 70%。

(三) 重庆

1. 相关法规

《重庆市人力资源和社会保障局关于工资等有关问题处理意见的通知》（渝人社发〔2015〕217 号）：

一、关于加班加点工资计算基数和假期工资标准的问题

用人单位执行《关于企业职工加班加点工资计算基数等有关问题的通知》（渝劳社办发〔2006〕124 号），其职工加班加点工资计算基数和假期工资支付标准不得低于当地最低工资标准。生产经营正常、经济效益增长的企业，原则上不得以最低工资标准作为加班加点工资计算基数和假期工资标准。

2. 相关司法判例

序号	案号	审理法院	裁判要旨	小结
1	(2024)渝 01 民终 4033 号	重庆市第一中级人民法院	<u>双方在《劳动合同》中约定加班工资按照重庆市最低工资标准计算，该标准系双方协商一致的结果且不违反法律法规的禁止性规定</u> ，故某公司应以 2100 元/月为基数，支付冷*2023 年 1 月延时加班费 652 元（2100 元/月 ÷ 21.75 天 ÷ 8 小时 × 36 小时 × 150%，四舍五入到元）。 <u>其次，关于冷*加班工资的计算标准，双方已在劳动合同中进行约定，且未违反相关法律法规，</u> 一审法院根据合同约定的计算标准确	劳动合同中约定以最低工资标准作为加班费基数，法院予以认可。

			定加班费，本院予以维持。	
2	(2023) 渝 0115 民申 14 号	重庆 市长 寿区 人民 法院	本院经审查认为，原审双方当事人对认定的事实、确认的加班时间以及加班费的计算公式均无异议，双方仅对加班工资的计算基数存在争议。项**认为应按其基本工资 4886 元计算，金刚化工公司认为应按照劳动合同约定的按重庆市最低工资标准每月 1800 元计算。双方签订的劳动合同第八条约定：“薪资约定，试用期间工资为税前：详见《聘用确认单薪酬说明》。(1)经甲乙双方协商一致，实行计时工资制，乙方的正常工作时间工资报酬为税前：详见《聘用确认单薪酬说明》元/月。乙方加班工资的计发基数，双方约定为/。<u>如无协商确定的具体数目，双方同意该基数为国家要求的最低工资标准.....</u>”<u>加班工资的计发基数约定处为空白，无具体数额，说明双方认可加班工资基数为国家要求的最低工资标准。</u> 原审判决金刚化工公司不支付项**加班费差额并无不妥，项**要求应按其基本工资 4886 元为基数计算加班工资，不符合合同约定，其再审申请理由不能成立。	双方约定以最低工资标准作为加班费基数，法院予以认可，驳回再审申请。
3	(2020) 渝 05 民终 7950 号	重庆 市第 五中 级人 民法 院	其次，关于加班工资差额的问题。<u>经查，对于张**加班事实，双方已经按照重庆市最低工资标准计算并已实际支付。由于按照最低工资标准计算加班费，是根据其公司薪酬管理体系执行，且该规定是经民主合法程序制定而实施的，并不违反法律禁止性规定。</u>现上诉人张**要求按照补充协议的工资标准补	公司薪酬管理体系规定按最低工资标准计算加班费，法院予以认可。

			付加班工资差额，根据前述，上诉人张**举示的补充协议因公司未盖章并未实际履行，故上诉人张**以此主张加班费差额，其理由不成立，本院不予支持。	
4	(2016)渝0110民初7106号	重庆市綦江区人民法院	因原、被告在劳动合同中约定以基本工资 1 250 元/月作为加班工资计算基数，故 2014 年 5 月-2015 年 12 月期间法定节假日加班工资计算基数应以 1 250 元/月为标准，但从 2016 年 1 月起，因约定的加班工资基数低于 2016 年重庆市最低工资标准，该约定失效，故 2016 年 1 月-5 月期间法定节假日加班工资应以原告正常工资（应发工资减去加班工资）作为计算基数。	法院认可双方约定加班费基数，但加班费基数低于最低工资标准后，法院认为该约定失效。
5	(2020)渝01民终2910号	重庆市第一中级人民法院	现原、被告于 2013 年 12 月 26 日签订的《劳动合同书》明确约定：甲方安排乙方延长工作时间或休息日、法定休假日加班加点工作的，应依法安排乙方补休，不能安排补休的，依法支付加班费，加班费以当地最低工资标准作为计算基数。 <u>虽然《重庆市人力资源和社会保障局关于工资有关问题处理意见的通知》有“生产经营正常、经济效益增长的企业，原则上不得以最低工资标准作为加班加点工资计算基数和假期工资标准”的规定，但其规定是原则上不得，凤城公交公司已举证证明其自 2012 年度至 2018 年度的经营均处于亏损状态，故对加班工资的计算基数可以按照双方劳动合同约定的以当地最低工资标准计算。</u>	双方约定以最低工资作为加班费基数，法院判断公司属于多年亏损，认定双方约定合理。

3. 小结

重庆地方性法规中明确“生产经营正常、经济效益增长的企业，原则上不得以最低工资标准作为加班加点工资计算基数和假期工资标准。”但大部分案例中并不会对于企业经营状况进行实质性判断，仅部分案例中出现了对于企业经营状况的查明，且是结合企业常年亏损情况说明约定最低工资作为加班费基数的合理性。因此在重庆的司法实践中口径还是倾向于支持企业与劳动者约定加班费基数，且支持以当地最低工资标准作为加班费基数。但仍需注意可能会以企业盈利为由认定加班费基数约定为当地最低工资标准不合理的情况。

（四）山东

1. 相关法规

《山东省企业工资支付规定》

第二十五条 根据本规定第二十条计算加班工资的工资基数和第二十四条第一款计算劳动者休假工资基数，应当按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

2. 相关司法判例

序号	案号	审理法院	裁判要旨	小结
1	(2021)鲁 10 民终 1145 号	山东省威海市中级人民法院	对于李*的工资标准问题， <u>双方在劳动合同中明确约定李*在标准工作时间下的月工资标准为当地最低工资标准</u> ，李*虽然主张双方在建立劳动关系之初时约定其月工资标准为3500 元，但未提供证据证实，一审对此不予采纳， <u>故应以劳动合同约定为准。2020 年度威海市最低工资标准为 1910 元，计算加班工资应以这一标准作为基数。</u>	劳动合同中约定以最低工资标准作为加班费基数，法院予以认可。

			本案中，李*提交了加班事实存在的初步证据，长安公司不能提供李*考勤原始记录，应当承担不利诉讼后果。长安公司欠发加班费属实，对于长安公司的上诉主张，本院不予采纳。对于李*的上诉主张，经查，其从事的夜间保安岗位虽在岗时间较长，但根据生活经验和行业惯例，夜间保安劳动强度不大，在工作时间段内可以适当休息，故不宜仅将夜班所处的全部时间均认定为工作时间，一审酌定每日加班一小时，公平合理；<u>关于加班工资计算基数，一审以双方约定的基本工资作为基数亦符合法律规定。因此，对于双方的上诉主张，本院均不予支持。</u>	
2	(2020)鲁民申1441号	山东省高级人民法院	申请人主张被申请人应当按照《山东省企业工资支付规定》第二十五条之规定计算加班费基数，双方劳动合同中关于加班费计算基数的约定违反了上述规定应认定无效，<u>但根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条之规定，劳动合同的约定只有在违反法律、行政法规的强制性规定时方可认定无效，《山东省企业工资支付规定》仅系政府规章，而非法律或行政法规，且该规定第二十五条也并非效力性强制规定，原审据此认定涉案劳动合同系双方真实意思表示，合法有效，具有法律依据。</u>根据该劳动合同中关于加班费计算基数的约定及申请人提交的工资单，原审认定被申请人已足额支付加班费，并无不当。	法院再审认为《山东省企业工资支付规定》属于政府规章且第二十五条不属于效力性强制规定，因此双方可以约定加班费基数。
3	(2021)	山东	对于李*的工资标准问题，双方在劳动合同中	劳动合同

	鲁 10 民终 1145 号	省威 海市 中级 人民 法院	明确约定李*在标准工作时间下的月工资标准为当地最低工资标准,李*虽然主张双方在建立劳动关系之初时约定其月工资标准为3500 元,但未提供证据证实,一审对此不予采纳, <u>故应以劳动合同约定为准。2020 年度威海市最低工资标准为 1910 元,计算加班工资应以这一标准作为基数。</u> 关于加班工资计算基数, <u>一审以双方约定的基本工资作为基数亦符合法律规定。</u> 因此,对于双方的上诉主张,本院均不予支持	约定月工资标准为最低工资标准,且加班费以此作为基数,法院予以认可。
4	(2017) 鲁 1091 民初 2399 号	山东 省威 海火 炬高 技术 产业 开发 区人 民法 院	关于原告要求被告支付 2017 年 5 月份加班工资差额的诉讼请求,原、被告对于原告在被告处加班的时间均无异议,但原告主张被告承诺的加班费为平时加班每小时 15 元,周末加班每小时 20 元,要求按照月工资 10000 元为基数计算加班费, <u>但劳动合同第九条第二项明确约定原告加班费以昆山市最低工资标准为基数计算,现被告以 5240 元为基数计算加班费高于劳动合同约定的加班费计算基数,原告要求被告支付 2017 年 5 月份加班工资差额没有事实和法律依据,本院不予支持。</u>	劳动合同约定加班费计算基数为最低工资标准,法院予以认可。

3. 小结

山东省地方性法规中明确规定了加班工资基数应当以劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。但是司法实践中,法院仍认可企业与劳动者自行约定加班费基数且可以约定以最低基数确定。在山东省高院的说理中认为《山东省企业工资支付规定》属于政府规章且二十五条不属于效力性强制规定,因此双方可以约定加班费基数。据此,即使山东省地方性法规

已明确约定加班费基数计算方式，实践中仍可以以当地最低工资标准约定加班费基数。

（五）辽宁

1. 相关法规

《辽宁省工资支付规定》

第二十二條 計算加班工資的日或者小時工資基數和休假期間的工資，應當按照勞動合同中約定的勞動者本人工資標準確定；勞動合同沒有約定的，按照集體合同約定的加班工資基數以及休假期間工資標準確定；勞動合同、集體合同均未約定的，按照勞動者本人正常工作應得的工資確定。

依照前款規定確定的加班工資基數以及假期工資，不得低於當地最低工資標準。

2. 相关司法案例

序号	案号	审理法院	裁判要旨	小结
1	(2023)辽 02 民终 2566 号	辽宁省大连市中级人民法院	本案中， <u>双方当事人在《劳动合同》中约定的工资标准为每月 1620 元，每月发放的工资构成为每月实得工资=固定工资+绩效工资+加班工资+取暖费+福利+误餐费+劳保-统筹金-医保-公积金。每月会发放上月加班工资，系以当年最低工资标准作为基数计算的加班工资，不违反法律规定，原告在职期间从未提出异议，应视为对被告所依据的计算基数认可，</u> 现离职后，转而主张其加班费应当以其实际取得的月工资为标准作为计算基数，缺乏法律依据，一审法院不予支持。 关于上诉人主张被上诉人欠付加班工资一节，本院认为，首先，上诉人认为加班工资计算基数低于最低工资标准，系基于其企业	劳动合同中约定了工资构成及数额，实质上加班费基数约定为最低工资标准，法院予以认可。

			微信打卡记录计算的加班时长。单凭打卡记录不足以证明加班事实，被上诉人未能提交有效的证据证明其主张的加班时长的事实，对其此项主张，本院不予支持。	
2	(2022) 辽 02 民终 3539 号	辽宁省大连市中级人民法院	本案中， <u>上诉人与光彩公司第二次签订书面劳动合同书时明确约定工资标准为不低于本市最低工资标准，实行标准工作时间制度，双方签字盖章确认，对双方具有约束力。</u>	劳动合同约定以最低工资标准作为加班费计算基数，法院予以认可。
3	(2021) 辽 02 民终 5677 号	辽宁省大连市中级人民法院	关于计算加班费的基数，梁莅主张双方口头约定按照应发工资计算加班费，但未能提交有效的证据加以证明，其此项主张无事实依据。 <u>因梁莅签订的《劳动合同补充协议》第四条已对计算加班费基数是以“本合同约定月工资标准为准”，而“本合同”约定的月工资标准为大连市最低工资标准即 1810 元，</u> 该合同未违反法律规定，梁莅亦未能证明该合同条款无效，可以做为计算加班费的依据。	劳动合同补充协议中约定的加班费基数为本合同约定的月工资标准，即最低工资标准，法院予以认可。
4	(2024) 辽 02 民终 2590 号	辽宁省大连市中级人民法院	<u>而对于计算加班工资的工资基数应按照劳动合同中被告本人工资标准确定。自 2018 年 5 月至 2020 年 12 月，原告均按 1890 元为基数计算加班费，符合双方劳动合同约定的每月 1890 元工资标准，且高于同时期大连市最低工资标准，</u> 原告依此计算合理。 双方于 2018 年 5 月 11 日签订的劳动合	员工未约定加班费基数，公司实际以劳动合同约定的基本工资作为

		同中，明确约定了上诉人的月工资标准为 1890 元，在双方对加班费计算基数没有特殊约定的情况下，按照《辽宁省工资支付规定》第二十二條的规定，被上诉人应当按劳动合同约定的工资标准 1890 元作为上诉人的加班费计算基数，但根据被上诉人一审提交的《员工转正申请表》和《员工晋薪申请表》中所载明内容看，<u>自 2018 年 6 月开始，上诉人的工资标准从 1890 元/月调整至 2150 元/月，自 2018 年 12 月 1 日开始由 2150 元/月调整至 2410 元/月，自 2020 年 4 月 1 日开始由 2410 元/月调整至 2670 元/月，上述三次工资数额的调整即是对劳动合同中月工资标准的变更，被上诉人应当按照调整后的工资数额作为上诉人的加班费计算基数。</u>但被上诉人实际向上诉人计发加班费的计算基数均低于上述对应期间的数额，未足额支付上诉人加班费的事实清楚。	加班费基数，法院予以认可。但原告基本工资上调后，一审法院仍以劳动合同约定的基本工资作为加班费基数。二审法院认为基本工资上调应当认为是劳动合同的变更，因此应当以上调后的基本工资作为加班费基数，予以改判。
--	--	--	---

3. 小结

辽宁省属于认可劳动者与企业约定加班费基数，且可以约定该基数以当地最低工资确定的典型地区，在法律及司法实践层面均予以认可。

三、总结与建议

综合上述各地区的地方性法规及司法判例可以看出，各地对于企业是否可以在与劳动者达成一致的情况下自行约定加班费基数都相对认可。甚至如山东地区，在当地地方性法规明确规定了劳动者加班费基数的情况下，司法实践中仍认可自行约定加班费基数。但是该约定需要在劳动合同或经民主程序制定的《员工手册》中明确进行约定。

但是，对于约定的加班费基数是否合理，衍生至是否可以约定以当地最低工资标准作为加班费基数的问题上，各地基于实际情况产生了不同的判断标准，又根据判断标准的不同，产生了不同的司法口径。其中所有地区共有的判断标准为该约定的加班费基数是否低于当地最低工资标准，若低于该标准，所有地区司法实践中均会认为该约定无效。除此标准外，部分地区还会有较为特殊的判断标准需特别注意，具体如下：

1. 双方约定的数额是否明显低于正常工作时间实际发放的工资数额

该种判断标准的代表地区为上海，具有明确的判断标准，即劳动者月正常出勤工资的 70%，约定的加班费数额若低于该标准，则会认定约定无效，调整至以月正常出勤工资的 70%作为加班费基数计算。

持有该种观点的还有北京的部分法院，若双方约定的数额明显低于实际发放的工资数额，则会进行调整。但对于其中数额“明显低于”的判断标准，则并不存在明确比例，需要在实践中特别注意。

2. 企业是否生产经营正常、经济效益增长

该种判断标准的代表地区为重庆，但是司法实践中大部分情况下不会针对该标准进行审查，但仍需在实践中特别注意。

综上所述，用人单位在实际用工管理的过程中，可以对于加班费基数进行约定。但为了避免争议的产生，建议用人单位对于下列事项特别关注以确保合规：

1. 确保在《劳动合同》中明确约定加班费基数

虽然在部分司法实践中认可了经民主程序制定的《员工手册》中约定加班费基数，但是在用人单位实际用工管理中，还是建议选择在各员工的《劳动合同》中对于加班费基数进行约定，既可以体现该数额经过与员工的协商，也可避免民主流程漏洞造成的法律风险。

2. 确保约定的加班费基数不低于当地最低工资标准

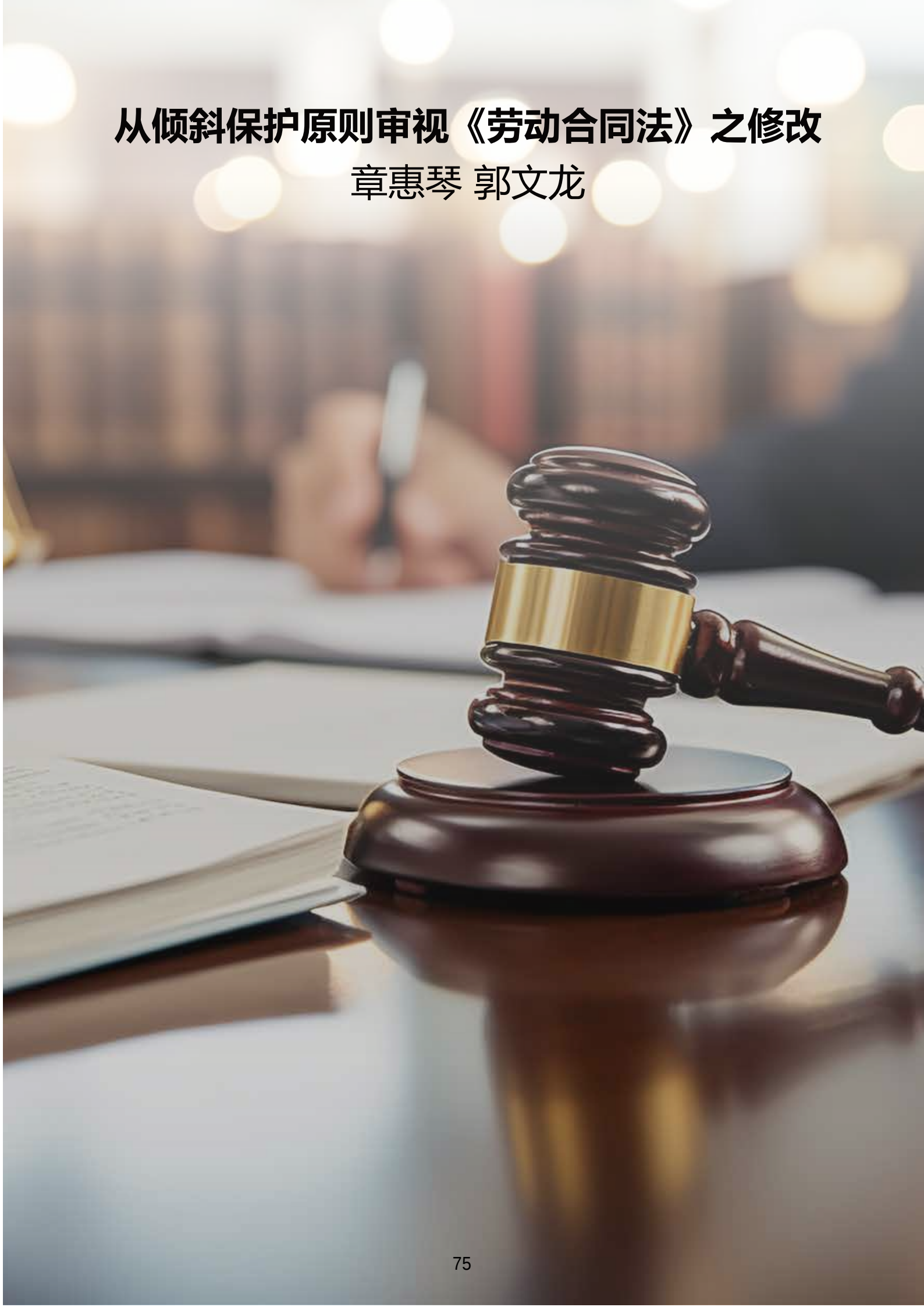
该项要求不仅只针对与员工签订《劳动合同》时，用人单位还需要关注当地最低工资标准变化情况，以保证加班工资基数始终高于当地最低工资标准。也可以通过约定以“当地最低工资标准”作为加班费基数，而非具体数字，来避免该种情况的发生。

3. 对于有特殊判断标准地区用人单位的合规

对于部分地区，如北京、上海、重庆这一类对加班费基数约定数额存在特殊判断标准地区的用人单位，还需要特别关注本地特殊判断标准，并根据该标准对加班费基数进行约定，以求合规。如上海地区需要约定以劳动者月正常出勤工资的70%以上作为加班费基数，北京地区则需要不低于约定的基本工资。同时，这些地区的用人单位仍需要长期关注当地司法口径，以避免出现当地判断标准的改变而导致的法律风险。

从倾斜保护原则审视《劳动合同法》之修改

章惠琴 郭文龙



《劳动合同法》实施以来争议不断，制度设计的过度倾斜是症结所在。劳动合同法偏离倾斜保护原则的基本要义，同时追求高标准与广覆盖，导致劳动合同法出现系统性问题，其中又以小微企业和高级管理人员这两类特殊主体的不适应性最为突出。高标准窄覆盖的内在逻辑决定了劳动合同法的适用范围需要重构，按照豁免理论建立小微企业劳动法适用除外制度，按照劳动者分层保护理论建立高级管理人员劳动法排除适用制度，最低限度地回归倾斜保护的基本原则。

一、问题的提出：法律适用“一刀切”的尴尬

劳动关系兼有平等关系和隶属关系的特征，兼具人身关系和财产关系的性质，这决定了劳动法对适用主体的规定，从对所有的人完全平等的法律人格向不平等的人转化，从“自由的立法者”向“法律的保护对象”转化。然而，这种转化是否意味着所有的劳动者必须享受同样的保护，实不无疑问。如同当今社会阶层结构呈现多元化发展的趋势，劳动关系中的劳动者亦有层次之分，形象一点来讲，可分为蓝领、白领直至金领；而劳动者分布在不同的组织之内，各类组织向劳动者承担义务的能力有天然的差异，而且是不可消除的差异。法律规范一旦忽视主体间之差异，不可避免地造成现实适用上的极大尴尬。

上海家化与王茁间的劳动合同纠纷，无疑是近年来最受瞩目的劳动争议案件，更是对劳动合同法的一次全面又深入的拷问。¹法院最终判决上海家化恢复与王茁的劳动关系；而当上海家化履行法院判决安排王茁担任中国文化应用研究员一职，王茁却拒绝接受。问题的争点在于董事会因为王茁在“内控”问题上的失职而解除其总经理职务之后，王茁能否依劳动法享有解雇保护的權利。法院认为，董事会通过决议解除王茁职务应视为是对其岗位进行变更，并不必然导致劳动关系的解除。并且，由于王茁坚决表示愿意从事其他工作岗位，法院认为双方之间存在恢复劳动关系的基础，双方劳动合同并无不可能继续履行之客观情形。“上海家化系具有一定规模的上市公司，雇佣员工千余人，其现称无任何岗位可以安排王茁，无法让人信服”，要求上海家化“根据王茁工作能力、知识水平及公司的经营需要，另行安排合适岗位以确保劳动合同得以履行完毕”。众所周知，总经理在公司内具有唯一性，恐怕只有恢复其总经理岗位才可能使“另行安排”具有充分的合理性，王茁拒绝上海家化的其他岗位安排属意料之中。就王茁而言，从仲裁直到二审，法律一路为其开绿灯，但是不仅没有息讼，还制造出新的矛盾，漫长的诉讼最终没有实现其重返管理岗位的初衷。王茁不仅浪费了两年的大好时光，经济上损失也不小，法院并没有支持王茁按照总经理工资标准支付仲裁、诉讼期间的工资，而是按照上海家化职工平均工资标准支付，远低于王茁任职期间的工资。

与之相对应，则是小微企业负担劳动合同法义务之困。实践中，最为典型的当属未签劳动合同的二倍工资。如上海某宠物店的美容师离职后提起仲裁要求未签订劳动合同的双倍工

* 本文发表于《学术界》2017年第1期。

¹ （2015）沪二中民三（民）终字第747号。

资，获得仲裁支持。其经营者不服仲裁裁决，向法院起诉，败诉而归。²法院认为，宠物店在用工期间未与劳动者订立书面劳动合同，理应承担相应的民事责任。由于宠物店已注销，法院判决其经营者支付未签订劳动合同的赔偿金两万余元。就宠物店而言，经营者可能并不知道和店员建立劳动关系，必须签订书面劳动合同以及不签这一纸合同的法律后果，或者虽有所了解但从众心理使然，认为只要按时支付劳动者工资，签不签这纸合同没有关系，店员的仲裁申请无疑给她上了生动的一课，两万有余的赔偿金仅仅因为没有签订一份书面劳动合同，万般懊悔唯有果断结束经营。就劳动者而言，美容师的双倍工资权益虽然获得法律的支持，但其将来就业会否受此影响不得而知；同时，宠物店的关门也使店内另两名员工面临失业。法律保护了一部分劳动者高额的劳动权益，也牺牲了另一部分劳动者的就业权。

分析上述两则案例，共同之处在于诉讼均未达到定纷止争的效果，用人单位往往无所适从，劳动者也未必得利。两个案例陷入了结论正确但结果免不了荒诞的境地，而这样的荒谬并非偶然，这是一个理论的必然。

二、制度根源：《劳动合同法》对倾斜保护原则的偏离

作为最集中体现一部法律基本价值判断的立法宗旨，《劳动合同法》最终并没有采纳立法过程中劳动法学界呼声最高的“单保护”观点，第一条即开宗明义：“明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益”。前句显然是在强调用人单位与劳动者双方各自有自己的权利义务，凡权利本身就是法律应当保护的；后句算是“单保护”的表达，如果找一个统一的视角，那就是“倾斜立法”。³但是仔细分析立法脉络及各项制度设计，可以发现倾斜保护名义下往往形同单保护之实。

（一）倾斜保护原则的立法反思

纵观世界各国劳动立法，倾斜保护是共识，但是我国的劳动合同法偏离了倾斜保护原则的基本理论要义，而劳动合同法的问题正是偏离了倾斜保护原则带来的。

1. 倾斜不能建立在抽象基础上

民法中的平等只在抽象意义上存在，劳动法作为一种“不平等主体”的认定，强弱对比通常是建立在“具体人”的假设上，劳动法中主体是特定的、有差异的，不平等只有在具体比较中才可能存在。⁴劳动法的倾斜立法模式决定其保护对象劳动者必须是具体的，否则就难以确定其倾斜的力度与方式。⁵一旦脱离具体的情景，抽象地讨论强势主体弱势主体，就会陷入荒谬，王茁和宠物店老板孰强孰弱？劳动合同法的逻辑假设正是建立在抽象的基础上，认为但凡用人单位，如宠物店就是强势主体，凡是劳动者，如王茁就是弱势主体。但是，如果我们还原到具体的情境中就会发现，王茁等职业经理人基于委任关系，受董事会聘任，月薪五万多，还有公司 31.5 万股股权，其并不比董事会弱。举一个更显著的例子，唐骏加盟

² （2010）闵民一（民）初字第 5639 号。

³ 董保华：《论劳动合同法的立法宗旨》，载《现代法学》2007 年第 6 期。

⁴ 董保华：《锦上添花抑或雪中送炭——析〈劳动合同法（草案）的基本定位〉》，载《法商研究》2006 年第 3 期。

⁵ 董保华：《劳动合同法立法的争鸣与思考》，上海人民出版社 2011 年版，第 46 页。

新华都集团时，据传公司给予其的现金与原始股约合人民币 10 亿之巨，以致其表示“我这次拿到的，应该是目前全球最贵的转会费了”。而宠物店小老板在员工胜诉后当即关闭了宠物店，也成了失业人员，其并不比员工强到哪里去。倾斜保护理论强调一定要在具体情境中才有认定不平等的可能，而劳动合同法最大的问题就是抽象地谈平等。

2. 大倾斜不能广适用

倾斜保护的度决定倾斜保护的范围，倾斜保护的度与适用范围呈负相关。法律越倾斜，适用的范围就越小，相反，如果倾斜的度不大，适用的范围则可以扩大。以解雇保护为例，印度《劳资纠纷法》要求企业解雇员工需获得政府批准，但该法同时对雇员不超过一百人的大多数的印度企业都予以豁免，典型的倾斜度大但适用范围窄。美国在雇佣自由原则下，雇员可以在任何时间以任何理由被解雇，对于不当和立即解雇的保护只有当违反雇佣歧视法律或者终止的理由是违反重要的公共政策时才有效，⁶解雇保护水平低，因此解雇禁止几乎可以适用于所有企业，典型的倾斜度小但适用范围广。我国劳动立法倾斜的度很大，劳动法以倾斜保护为立法宗旨，劳动合同法在劳动法基础上，又大步往前推进，法律的刚性进一步增强，极大地限缩了适用的范围，但是劳动合同法并没有对适用范围作出调整，仍然沿用原有的“一刀切”模式，无视低标准才能广覆盖的内在逻辑，既建立了较高的标准，又设计了较广的覆盖面，实践已经证明很难实现。

3. 倾斜不能妨碍效率

倾斜保护原则要求在立法利益的分配上，只能限定在“倾斜”上，仍需给当事人的协商留出充分的余地，倾斜保护的原则不能以牺牲经济效率为代价，有别于罗尔斯提出的“差别原则”。⁷社会法是在契约基础上强调“身份”，对于弱势主体之所以要建立严密的认定标准，正是为了防止倾斜保护机制，冲击市场应有的秩序。一份双倍赔偿金让一家宠物店关了门，董事会解聘的总经理公司还要提供合适岗位，劳动合同法的倾斜保护已变成压制一方而偏袒另一方，效率大受影响，完全不符合倾斜保护底部矫正的特征。中央政治局会议提出了“去产能、去库存、去杠杆、降成本、补短板”五大重点改革任务，明确指出降成本的重点是增加劳动力市场灵活性，可见国家已经意识到影响效率的倾斜不具有可持续性。

劳动合同法只有低标准方可实现广覆盖，不可能既要达到一个很高的标准，又要实现比较广的覆盖。当劳动合同法偏离倾斜保护原则，同时追求高标准和广覆盖时，一定会陷入荒谬，而出现系统性问题，其中又以小微企业和高管的不适应性最为明显。

（二）倾斜立法的制度验证

不管是宠物店不签劳动合同双倍工资案还是王茁总经理无法解聘案，已验证社会常识与法律逻辑冲突造成的不适应，不仅如此，劳动合同法偏离倾斜保护原则导致其他主要制度在小微企业和高级管理人员的适用上一样出现常识与法律的激烈碰撞，造成普遍冲突。

1. 无固定期限劳动合同制度现实之困

劳动合同法在劳动法连续工作满十年签订无固定期限劳动合同规定基础上，增加了连续订立二次固定期限劳动合同，续订劳动合同，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同的规定。此举目的在于克服劳动合同短期化问题。且不说宠物店已

⁶ Bernd Wass. The Right to Strike A Comparative View, CPI Group (UK) Ltd, Croydon, 2014: 569.

⁷ 董保华：《社会法原论》，中国政法大学出版社 2001 年版，第 146 页。

经关门，没有签订无固定期限劳动合同的客观条件；即使存续时间较长，夫妻尚可离婚，雇员确是“终身制”，宠物店完全无力承受，也背离社会常识。王茁案中，法院认为其原虽为公司高管，但连续工龄已满十年，不予恢复劳动关系实质上亦剥夺了王茁作为老职工可以要求履行无固定期限劳动合同的权利，有失公平。换言之，无固定期限合同可以阻碍董事会决议的落实，成为了公司治理的最大障碍。

2. 劳动规章制度现实之困

劳动合同法不仅规定用人单位应当建立和完善劳动规章制度，同时将规章制度纳入严格的制定程序，凡制定劳动报酬、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，“应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”此外，《劳动合同法》第39条将《劳动法》第25条中严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的两个理由，合并成“严重违反用人单位的规章制度”一个理由，没有了严重违纪规定的拾遗补缺，在没有规章制度或规章制度没有规定的情况下，无论劳动者过错的严重程度，均可能导致无法解除的结果。宠物店除了店主，只有三名员工，既没有成立工会，也没有职代会，民主程序如何完成，在技术上也不可能完成将员工的所有的过错事先列明，对店主的法律素养要求显然过高。规章制度的主要目的在于“规范企业内必要之工作秩序以及劳工之行为”，⁸王茁作为公司规章制度的制定者、实施者，“经济人”本性决定了其往往会为了谋求自己的利益，而损害公司的利益，如何防范其道德风险。公司对其作出辞退决定的理由为王茁工作责任心不强，导致普华永道对公司内部控制出具了否定意见的审计报告并受到新闻媒体负面报道，对公司造成恶劣影响，对公司形象、名誉、财产和利益造成重大损失，认为王茁构成严重违反公司规章制度及严重失职。根据中国证券管理监督委员会上海监管局的行政处罚决定，王茁对其在职期间公司发生的信息披露违法行为存在不可推卸的责任，给予警告，并处于3万元罚款。法院对照公司规章制度，竟无法认定其构成严重违纪和失职。

3. 解雇保护制度现实之困

劳动合同法设置了很高的解雇保护水平，解雇不仅需要法定理由，还需要满足解雇程序、经济补偿金等规定。尤其在解雇理由上，不仅有正向的许可理由，还有反向的禁止理由。对于劳动者在医疗期满后不能从事原工作，用人单位须为其另行安排工作；劳动者不能胜任工作，用人单位须为其培训或者调整工作岗位；劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，须先协商变更劳动合同，只有尽了前述义务以及向劳动者支付经济补偿后，用人单位方可解除劳动合同。对于工伤丧劳或者医疗期内职工以及孕期、产期、哺乳期的女职工，禁止用人单位无过错解除劳动合同。但是，在市场前景不佳、经营困难时，小企业常常需要转换经营方向和内容。对宠物店来说，岗位有限，如果无法及时根据经营状况增减雇员人数，可能对其经营和利润造成重大影响。⁹对王茁来说，董事会依据公司法可以无因免除其总经理职务，但是哪怕经营不善造成企业亏损，却不能被解除劳动合同意义上的总经理。

4. 辞职制度现实之困

劳动合同法在限制用人单位解雇权的同时，加大了劳动者的辞职权，劳动者用脚投票权大大扩展。劳动者只需履行提前30天的预告程序，即可单方解除劳动合同，不必受违约金

⁸ 黄程贯：《企业惩罚权》，载《台湾社会研究》1990年第12期。

⁹ 谢增毅：《劳动法与小企业的优惠待遇》，载《法学研究》2010年第2期。

的约束。而在推定解雇上，劳动合同法改设劳动法规定为未及时足额支付劳动报酬，增设未依法为劳动者缴纳社会保险费等劳动者可以随时通知解雇的情形。对宠物店来说，法律对其工资管理提出了严格的要求，即使是很轻微的过错，法律后果却是一样，需要承担经济补偿金责任。而对王茁来说，作为公司总经理，其离职对于公司影响甚大，聘用合同往往对此有所防范，约定预告期限、违约金等责任。但是其一旦签订劳动合同，可以依法享受劳动法赋予的任意辞职权；除非有培训等可约定服务期事项，否则不能约定违约金。

可见，劳动合同法带来的常识与法律的碰撞是普遍的，导致小微企业与高管这两类主体对劳动合同法的不适应也是系统性的，这是劳动合同法偏离倾斜保护原则的必然结果。

（三）社会常识的自动纠偏

如果所有小微企业的劳动者都像宠物店员工一样拿起劳动法的武器，那么一部劳动合同法很可能使几千万的小微企业遭遇灭顶之灾；如果所有的总经理都像王茁一样挑战公司法的治理机制，那么一部劳动合同法也可能使所有大公司的经营陷入混沌。但是，上述矛盾在劳动合同法公布实施近十年中并没有爆发得很普遍，这是因为当法脱离常识之后，社会生活常常会自动纠偏。不管是劳动者挑战个体户的双倍赔偿，还是总经理用无固定期限合同挑战公司法的委任制，只要劳动者一纸诉状，因为有法可依，法院一定会依法判决，所以这类案件没有爆发的唯一原因是没有劳动者状告。当法律的设计背离了多数人的常识，如同商鞅变法立木为信，最初的反应，大家一定是不相信，止步不前；当终于有人举起木头，这个法就真的落地了。法的逻辑注定这两类群体，在很长的一段时间里，是没有勇气去主动挑战它的。但是，劳动合同法一直存在，随着法律越往深贯彻，越强调法治，法律确立的规则就会慢慢渗入社会生活，就会有人开始去挑战它，它的恶的一面就会开始显现出来。这是法治进步本身带来的，如果法治本身不进步，法律的荒谬还可以掩藏。但是随着法治的进步，违背常识就会出现，法律逻辑与常识抵触时，法律逻辑慢慢开始起作用。实践中，只要有一个案子出现了，就有一个案子的荒谬结论，有十个案子出现了，就有十个案子的荒谬，一旦有这样的案例出现，将会有越来越多的劳动者拿起法律武器，后面这样的案例一定是大量出现。如果不尽快去修正与常识相违背的法律，终有一天，法律一旦落地，法律就会改变常识。因此，必须回归常识，尽早修法。

三、《劳动合同法》须向倾斜保护原则回归

劳动合同法如果坚持高标准，适用范围就一定要窄，所以整部法如果不能真正回归倾斜保护的基本要义作出系统地调整，就一定要“掐头去尾”，通过对劳动合同法适用范围的“去小”、“去强”，矫正高标准带来的系统性不适应。

（一）建立小微企业豁免制度

所谓豁免制度，又称作适用除外制度，是指在劳动法律中规定对某些类型企业不适用劳动法主要或部分规范的法律制度。劳动法豁免制度也是发达国家和地区劳动法律的重要组成部分，比如为保护交易额微小工厂的雇主免遭组织和经济上的重负，各国普遍建立了小微企

业解雇保护豁免制度。我国与发达国家相比,经济社会发展水平还比较低,但是各项劳动标准不但高于发达国家平均水平,有的标准甚至是世界最高最严格的,小微企业负担过重,亟待建立豁免制度。

1.小微企业劳雇关系强弱对比不明显

法人产生以前,雇主与雇工是两个自然人之间的关系,地位基本平等,不存在从属性问题。而随着社会化大生产的发展,雇主逐渐地从自然人发展到合伙经济组织、有限责任公司、股份制公司,传统的、较为平等的雇佣关系开始发生质的变化。随着雇主强势地位的逐渐显现,雇主与雇员的关系已不再是两个自然人之间的关系,而是强势主体与弱势主体的关系。¹⁰在这样的背景下,劳动法应运而生,运用倾斜保护原则对失衡的强弱对比关系进行重整以实现“实质平等”。但是,相较于大中型企业,小微企业的弱小显而易见,亚洲开发银行和美国国家开发署将小微企业分别定义为“穷人的企业”和“由贫困人口经营的企业”,这些雇主与早期的雇主本质上并没有变化,体现的仍然是自然人属性。其与雇员之间,虽也存在强弱之分,但还处于相对平等的状态,强弱对比并不十分明显。如果对这些仍然保持个人本位状态的企业也适用现代劳动法的调整模式,倾斜立法和结社谈判的话,将可能矫正过分出现新的失衡,有违劳动法追求结果公平的立法初衷。

较低的劳动标准才具有普适的可能性,而劳动合同法现有的各项制度标准普遍较高,小微企业根本做不到,这样,经济利益驱动下,违法成为很多企业更为经济的选择,执行难就成为一种现实或者带有一定的必然性。如果执行难,那么“宽执行”也就顺理成章。¹¹不仅如此,小微企业相对于劳动者的强势地位并不明显,社会完全有此认知,也就容易获得体谅。市场其实是一种习惯,一种合约的集合,无论是在世界社会秩序的发展史还是法律发展史当中,从来都是从合同习惯走向制定法,走向国家法,没有相反的过程。劳动合同法确立的书面合同、无固定期限劳动合同、劳动规章、解雇保护等制度,在小微企业中很少执行,也常常因为这是一种交易习惯,约定俗成。法律应该是在合约、习惯的基础上提炼出一些民间习惯法的合理因素上升为制定法,立法机关绝不能完全无视民间合约,完全无视民间习惯,轻易地否定这种合约和习惯。如果用立法机关所立之法强行替代民间合约和习惯,它不可避免的是偏离。¹²与其“宽执行”有损法律威严,不如“宽立法”,在给予劳动关系各方最基本的保障或控制后,很多问题应被留给市场上的各主体进行谈判,以此增加双方协调的灵活性,从而更适应社会实际生活的需要,达到各方共赢,这是上乘之选。但是如果法律希望保持较高的标准,那么只有缩小适用的范围,将严格的法律义务赋予执行能力强的大中型企业,对小微企业网开一面。当前,国家鼓励“大众创业、万众创新”,总理在多个场合表示,“小微企业是最大的就业吸纳器”,“要想方设法让它们活下去、活得好”。如何让小微企业活得更长一些,从劳动法视角而言,必须建立小微企业劳动法豁免制度。

2.适用豁免的可行性

我国已经制订了一套相对完备的小微企业的认定标准和管理规定,这使得我国对企业执行劳动合同法等法律法规时,已经有了分类实施的可能。根据2011年实施的《中小企业划

¹⁰ 董保华、邱婕:《论劳动法主体的界定》,载董保华主编:《劳动合同研究》,中国劳动社会保障出版社2005年版,第65页。

¹¹ 章惠琴:《和谐劳动关系法律调整机制研究》,载《宁夏社会科学》2013年第3期。

¹² 盛洪:《〈劳动合同法〉与供给侧改革学术研讨会上的发言》,北京,2016年7月23日。

型标准规定》，企业划型的标准主要是营业收入和从业人员。但是，在劳动法豁免制度中引入这种双重标准，将增加制度操作的难度，所以不妨借鉴发达国家经验，以雇佣规模作为主要认定标准来确定豁免范围。关于雇佣规模的标准，国家划型标准中对零售业、软件和信息技术服务业等大部分行业微型企业从业人员采十人以下的认定标准，对工业、交通运输业等则采二十人以下的认定标准。劳动合同法修法时可以参考上述人数认定标准来确定豁免范围。同时，对于雇员的性质也需要一并予以考虑，可以借鉴德国解雇保护豁免制度计算用工人数的经验。德国规定不但要除开学徒工，而且每周工作时间不超过二十小时的非全日制工的人数应乘以 0.5，每周工作时间不超过三十小时的非全日制工的人数应乘以 0.75，¹³认定标准比较科学直观。

确定豁免范围最关键还是要参照劳动标准的高低。劳动合同法将劳动标准降得越低，豁免的范围可以定得越小，但是如果劳动标准不降，豁免的范围就要大一点。当然，豁免的范围也并非一成不变，可以根据情势变化，予以相应调整，这也是国际通行做法。比如，日本劳动基准法规定使用十名以上劳动者的雇主，有义务制定就业规则，此前为五十名。另外，还应该分类设置豁免的范围。对于不同的法律义务，设立不同的豁免范围。比如，书面合同义务，无固定期限劳动合同建议对雇用十人以下的用人单位实行豁免。又如解雇保护义务的豁免，既可以参考国外立法实践就解雇理由、解雇程序、解雇待遇建立整体豁免，如德国解雇保护法对雇用十人以下的用人单位实行解雇保护整体豁免；¹⁴也可豁免其中某项，比如澳大利亚公平工作法规定小企业雇主不需要支付遣散费；¹⁵法国劳动法典规定了一些对雇用少于十一名工人的企业程序性要求的豁免，特别是对不遵守解雇的程序性和实质性要求的制裁。¹⁶如果整体豁免，豁免范围可以小一点，比如将豁免范围确定为雇用十人以下的用人单位。反之，如果是单项豁免，则可以将豁免范围确定得大一点。还比如，对于规章制度订定义务的豁免，企业之经营须结合多数个别个人之相互合作，始有可能，亦正因为如此，故组织之秩序系不可或缺之，¹⁷当规章制度普遍被用作企业管理的工具，法律对其内容、程序的合法性均有要求，而这合法合规的难度远高于工资工时义务，非一般小微企业能力所及。因此，各国对规章制度制定义务的豁免范围较大，比如法国对雇佣人数 20 人以下的企业豁免制定内部规章的义务；¹⁸台湾对雇用劳工人数在三十人以下的企业豁免订立工作规则的义务，我国可予以借鉴。

（二）建立高级管理人员适用排除制度

劳动者是一个涵义广泛的概念，企业的经营者、管理者可以说都是劳动者，但他们只是社会学意义上的劳动者，而不应是劳动法学意义上的劳动者。¹⁹劳动法是以一种特殊的标准衡量当事人的地位和分配利益的法律，这些特殊的标准源于社会弱者的“身份”认定，是以

¹³ 王倩：《德国解雇保护制度》，载《民商法论丛》，法律出版社 2009 年版，第 632 页。

¹⁴ 王倩：《德国解雇保护制度》，载《民商法论丛》，法律出版社 2009 年版，第 632 页。

¹⁵ http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.byCountry?p_lang=en（“国际劳工组织”，访问时间：2016.03.10）。

¹⁶ http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.byCountry?p_lang=en（“国际劳工组织”，访问时间：2016.03.10）。

¹⁷ 黄程贯：《企业惩罚权》，载《台湾社会研究》1990 年第 12 期。

¹⁸ 倪雄飞：《小微企业豁免适用规章制度的思考》，载《中国劳动》2015 年第 11 期。

¹⁹ 董保华：《劳动法论》，世界图书出版公司 1999 年版，第 206 页。

特殊身份来决定利益的分配，使这种分配结果有利于具有“弱势身份”的一方。²⁰劳动法意义上的劳动者，一定具有弱者的身份。

1. 高级管理人员不具劳动者属性

高级管理人员缺失认定劳动者身份所必要的劳动从属性程度。是否为劳动法所称的劳动者，当事人间是否成立劳动契约，主要系依据有无从属性进行判断。从属性乃劳动契约之最大特色，一切有别于传统民事法律概念的劳动法概念，即是承此概念而展开。²¹雇主将雇员纳入其事业单位组织并指示、决定雇员劳务给付地、给付时、给付量与劳动强度、劳动过程，即等于是将雇员个人置于雇主之控制范围之内，并得支配雇员之人身、人格，亦即支配劳动力即等于支配雇员之人身、人格；又在雇员有妨碍企业生产秩序或企业运作之情形时，雇主更得以惩罚，以维护企业之正常生产与运作及资方经营管理之权威，因此雇员相对雇主具有人格上的从属性。²²而经理等高级管理人员与公司间显然并无从属关系，而是平等关系，其法律性格应界定为委任关系，属自主性劳动。²³劳动契约与委任契约，均具劳务供给之性质，但两者之内容及当事人间之权利义务均不相同。劳动契约系以给付劳务之自体，为契约之目的，契约订立以前雇主与雇员是平等的民事关系，但在契约订立后转化为隶属关系，双方的力量对比发生变化，雇员处于弱势地位；而委任则以处理事务为契约之目的，其给付劳务仅为一种手段，契约订立前后都是平等的主体。受雇人之服劳务，须绝对听从雇用人之指示，自己无独立裁量之权，而受任人之处理委任事务，虽亦须依委任人之指示，但有时亦有独立裁量之权。²⁴劳动契约与委任契约性质不同，无可兼而有之，高级管理人员与公司之间不可能既存在委任关系，又存在劳动关系，自不应适用以从属性特征为调整对象的劳动法。

高级管理人员是代表雇主向劳动者行使雇主职能之人。雇主是雇员在劳动契约的相对人，有权要求雇员提供劳务并且受领之人。雇主可以是自然人、法人或非法人团体。在雇主是自然人时，是由其本身行使指示权，但在雇主是法人或非法人团体时，却只能藉由其机关（董事、委任经理人）或高级管理人员行使指示权。一般而言，由于企业的大型化，企业的组织架构越来越庞大、精细，法人藉由其机关或高级管理人员行使指挥命令权的情况，就会越趋普遍。对于此种公司行号的机关行使指挥命令权之现象，通常称之为“雇主功能之分离”者，并将代行指示权之机关称为“功能性雇主”。功能性的雇主会随着职务的异动而由他人取而代之，但法人或非法人却仍继续存在，是劳动契约的相对人。²⁵一旦将经营管理者归入劳动者的行列，劳动关系中即会出现劳动力使用主体虚化的问题。我国劳动立法中，劳动合同签订主体不明，实践中一种流行的说法是，中国劳动力市场上，是一部分劳动者和另一部分劳动者签订劳动合同，加重雇主过重之负担。高级管理人员既是用人单位代表，又是自己利益代表，当其作为劳动者与代表用人单位的高管身份签订劳动合同时，极易产生道德风险，往往会为了自己的利益，而损害公司的利益，例如，不签订劳动合同，离职时索要双倍赔偿金；自己确定工作时间，自我加班谋取超额利益等。

2. 排除适用的可行性

²⁰ 董保华：《劳动合同法立法的争鸣与思考》，上海人民出版社 2011 年版，第 153 页。

²¹ 魏千峰：《劳动基准法上之劳工：劳动法裁判选辑（一）》，元照出版有限公司 1999 年版，第 348 页。

²² 黄程贯主编：《劳动法》，新学林出版股份有限公司 2015 年版，第 A-3 页。

²³ 刘志鹏：《劳动法理论与判决研究》，元照出版有限公司 2000 年版，第 21 页。

²⁴ 黄程贯主编：《劳动法》，新学林出版股份有限公司 2015 年版，第 A-17 页。

²⁵ 杨通轩：《个别劳工法（理论与实务）》，五南图书出版有限公司 2015 年版，第 177 页。

劳动者人格应当从抽象到具体,“各先进国家‘劳工’之定义向采狭义解释,并非所有之劳工皆受有关劳工法令之保障”。²⁶劳动法不应当简单地将从属性与弱势主体划等号。否则将可能陷入从“抽象平等”到“抽象从属”误区。只有根据“经济社会地位以及职业的差异把握更加具体的人”,才能真正实现“对弱者加以保护”的目的。²⁷以经理为代表的高级管理人员由于其与用人单位的议价能力较强,所有权利义务都可以通过聘用合同予以约定,总体上不应适用以倾斜立法为特征的劳动法调整体制,否则就会有保护过度的可能。²⁸

对于性质上明显属于雇主范畴的高级管理人员,劳动合同法应将其列为雇主而非雇员,排除出劳动立法的保护范围,改由公司法调整。考察各国立法例,关于此类人员的规范主要有正面界定和反面排除两种。一是正面界定,比如《美国公平劳动标准法》规定雇主包括与雇员有关的直接或间接地代表雇主利益的人。《日本劳动基准法》规定雇主包括企业主、企业经理人或代表企业主处理企业中有关劳动者事宜的行为人。企业主,在私人企业的情况下指企业主个人,在法人组织的情况下指法人;工厂的经营责任者指法人的理事、股份公司的董事长等负有企业经营一般权限的责任者;为了企业主而处理与该企业劳动者相关事宜者,是指为了企业主而决定劳动条件、进行劳务管理、发布业务命令等进行具体的指挥监督者。由此,厂长、部长、科长、股长以及现场监督者,都可以理解为该法上的雇主。²⁹二是反面排除。将雇主从雇员的概念中排除,从而反向界定雇主的概念。比如《德国劳动法院法》规定在法人企业或合伙企业工作并且根据法律、章程或公司合同、单独地或作为代表机构的成员被任命为法人或合伙人的代表人,不属于雇员的范畴,它包括股份有限公司的总经理之类。《德国解雇保护法》第14条首先明确了该法不适用于法人企业中被指定的法定代表机构成员或者合伙企业中根据法律、章程或者公司合同代表所有合伙人的人员。³⁰

我国劳动立法并未建立雇主概念,不适宜采用正面描述的方式,但可以通过反面排除的方式予以界定。劳动合同法中建议增设董事以及高级管理人员不适用劳动合同法的规定,高级管理人员范围的界定可以参考我国公司法第216条的规定,主要包括公司的经理、副经理、财务负责人,上市公司董事会秘书等。此外,公司的人事主管,由于其直接负责公司与劳动者相关之事宜,属于利害关系人,也应排除劳动合同法的适用。当然,为防止用人单位过分扩大高级管理人员范围,应建立实质性认定标准,除非有相反证据证明,高级管理人员确实存在较强从属性,才可以适用劳动立法。

四、结语

“倾斜保护”作为劳动法的基本原则,通过倾斜对于失衡的劳动关系作出必要的矫正来缓和这种实质上的不平等,这是另一种意义上的法律平等,即“实质平等”。³¹劳动标准易上难下,面对倾斜立法,立法者唯持如履薄冰之心,确保适度的倾斜形成有效的平衡,一旦

²⁶ 魏千峰:《劳动基准法上之劳工:劳动法裁判选辑(一)》,元照出版有限公司1999年版,第338页。

²⁷ 董保华:《劳动合同立法的争鸣与思考》,上海人民出版社2011年版,第46页。

²⁸ 董保华:《劳动合同立法的争鸣与思考》,上海人民出版社2011年版,第43页。

²⁹ 田思路:《日本劳动法研究》,中国社会科学出版社2013年版,第53页。

³⁰ 王倩:《德国解雇保护制度》,载《民商法论丛》,法律出版社2009年版,第632页。

³¹ 董保华:《劳动合同立法的争鸣与思考》,上海人民出版社2011年版,第153页。

倾斜过度，将无法克服矫正所引起的反作用力，要么影响社会关系的正常运行，要么造成法律的难以施行。³²劳动合同法偏离倾斜保护的立身之本，一方面，小微企业大多无力执行法律设定的书面劳动合同等各项制度，造成普遍不守法；另一方面，代表用人单位利益行事同时又具有较强的议价能力的高级管理人员仍被视为弱者，造成过度保护。唯有尽快“去小”，将保护重心上移；“去强”，将保护重心下移，才能最低限度地回归倾斜保护的基本要义，实现劳动关系的和谐有序发展。

³² 陆占奇、刘晓倩、张皓：《“多赢”的期待：劳动关系市场化博亦的评价与前瞻》，《劳动关系》2008年第2期。



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