《中小企业劳动用工合规管理指南》

编制说明

团标起草组

二〇二五年七月

一、工作简况

（一）任务来源

根据 2025 年全国标准化工作要点，大力推动实施标准化战略，持续深化标准化工作改革，加强标准体系建设，提升引领高质量发展的能力。依据《中华人民共和国标准化法》，以及《团体标准管理规定》相关规定，中国中小商业企业协会决定立项制定《中小企业劳动用工合规管理指南》团体标准。

（二）编制背景及目的

我国《劳动合同法》自 2008 年实施以来，历经多次修订（如 2012 年强化劳务派遣管理、明确同工同酬原则），逐步构建起覆盖劳动合同签订、履行、解除全流程的法律框架。2025 年 5 月 1 日实施的《劳动法》修订进一步强化了企业责任，例如明确未签劳动合同的双倍工资赔偿上限为 11 个月、试用期必须缴纳社保，这些规定直接增加了企业违法成本。此外，社保入税全面落地（2025 年 7 月 1 日起《纳税缴费信用管理办法》实施），税务部门对社保缴纳的“全责征收”模式形成数据闭环，企业未足额缴纳社保将面临每日万分之五的滞纳金及欠缴金额 1-3 倍的罚款。

灵活用工、共享用工等模式在中小企业中广泛应用，但劳动关系认定、社保接续、工伤责任划分等问题缺乏明确规范。例如，外卖平台、直播平台的“类劳动关系”争议案件频发，企业若无法证明用工性质，可能被认定为事实劳动关系，需承担高额赔偿。

2025 年 3 月，工业和信息化部等 15 部门联合发布《关于促进中小企业提升合规意识加强合规管理的指导意见》，将劳动用工合规列为重点领域，要求企业建立覆盖劳动合同、工资社保、工时休假等环节的制度体系，并明确到 2030 年实现合规管理能力显著提升的目标。

政策通过“税银互动”“信用激励”等机制（如 A 级纳税信用企业可获低息贷款），引导企业将合规转化为市场竞争力。

经济增速放缓背景下，中小企业面临营收下滑、支付能力下降的困境，部分企业通过拖欠工资、缩减社保缴纳降低成本，但此举易引发集体维权和舆情事件。人社部数据显示，2024 年全国劳动争议案件达 425.7 万件，较 2021 年增长 62%，涉及劳动者 454.9 万人，其中中小企业占比超 70%。案件类型从传统欠薪、社保纠纷向股权激励、竞业限制等新型争议扩展，企业败诉后不仅需支付经济补偿，还可能因信用降级影响商业合作。

中小企业普遍存在“三缺”问题：缺专业 HR 团队（超 60%未设专职人事岗位）、缺合规制度体系（如 40%企业未制定员工手册）、缺风险预判能力（如未评估灵活用工法律风险）。例如，某快印公司因未核查图文素材版权，险些陷入知识产权纠纷，后通过第三方合规服务才避免损失。

中小企业劳动用工合规管理的背景呈现“法律刚性约束、政策强力引导、市场倒逼转型、社会诉求升级、技术重构模式、行业特性制约”的多维特征。企业需在理解这些背景的基础上，结合自身实际构建合规体系，例如参考成都锦江区“劳动关系事务托管”模式降低管理成本，或借鉴上海大桥保安公司通过全流程内控实现连续 19 个月纳税零差错的经验。唯有将合规纳入战略层面，才能在防范风险的同时，抓住政策红利与市场机遇，实现可持续发展。

（三）编制过程

1、项目立项阶段

制定《中小企业劳动用工合规管理指南》团体标准是应对当前法律环境日益严苛、政策强力推动、经济压力与市场竟争倒逼转型、劳

劳动者维权意识增强及技术变革带来的新型合规挑战的必要举措。该标准通过提供覆盖劳动合同、工资社保、工时休假等核心环节的可操作指引，帮助中小企业弥补专业资源不足、制度缺失的短板，降低因违法用工导致的罚款、赔偿及信用损失风险，同时符合国家对中小企业合规管理的战略部署，助力企业将合规转化为市场竞争力，实现可持续发展。

2、理论研究阶段

标准起草组成立伊始就中小企业劳动用工合规管理进行了深入的调查研究，同时广泛搜集相关资料，进行了大量的研究分析、资料查证工作，确定了标准的制定原则，结合现有经验，为标准的起草奠定了基础。

标准起草组进一步研究了中小企业劳动用工合规管理的主要内容，明确了要求和指标，为标准的具体起草指明方向。

3、标准起草阶段

在理论研究基础上，起草组在标准编制过程中充分借鉴已有的理论研究和实践成果，经过数次修改，形成了《中小企业劳动用工合规管理指南》标准草案稿。形成标准草案稿之后，起草组召开了多次专家研讨会，从标准框架、标准起草等角度广泛征求多方意见，从理论完善和实践应用方面提升标准的适用性和实用性。经过理论研究和方法验证，明确和规范中小企业劳动用工合规管理指南的技术要求。起草组形成了《中小企业劳动用工合规管理指南》（征求意见稿）。

4、征求意见阶段

于2025年7月，标准由中国中小商业企业协会标准化工作委员会通过全国团体标准信息平台面向全社会进行公开征求意见。同时由标准编制小组进行定向征求意见。

（四）主要起草单位及起草人所做的工作

1. 主要起草单位

中国中小商业企业协会、佛山市巨匠自动化设备有限公司等多家单位的专家成立了规范起草小组，开展标准的编制工作。经工作组的不懈努力，在 2025 年 7 月，完成了标准征求意见稿的编写工作。

2、广泛收集相关资料

在广泛调研、查阅和研究国际标准、国家标准、行业标准的基础之上，形成本标准征求意见稿。本标准的制定没有引用标准。

二、 标准编制原则和主要内容

（一）标准制定原则

本标准依据相关行业标准，标准编制遵循“前瞻性、实用性、统一性、规范性”的原则，注重标准的可操作性，严格按照 GB/T 1.1 最新版本的要求进行编写。

（二） 标准主要技术内容

本标准征求意见稿包括 15 个部分，主要内容如下：

1、范围

介绍本文件的主要内容以及本文件所适用的领域。

2、规范性引用文件

列出了本文件引用的标准文件。

3、术语和定义

界定了中小企业的术语和定义。

4、劳动用工原则

中小企业劳动用工遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实守信的原则。

5、合规义务

包括合规义务识别、合规义务维护，合规风险识别、分析、评价与管理。

6、招聘与录用

包括招聘计划、招聘广告、考核、录用审查、入职管理。

7、劳动合同管理

包括劳动合同的条款、试用期的要求、变更。给出了劳动合同的范本。

8、工作与休息休假

包括工作时间、加班管理、休息休假。

9、薪酬福利

包括工资、最低工资、社会保险。

10、劳动安全与职业健康

包括安全生产责任、职业病防治、个人信息保护。

11、女职工和未成年工保护

包括女职工保护、未成年工保护。

12、劳动合同解除与终止

包括协商解除、劳动者单方解除、中小企业单方解除、经济补偿。

13、劳动争议处理

包括争议解决途径、争议处理流程和举证责任。

14、持续改进

对持续改进给出指导意见。

15、合规审查

对合规审查给出指导意见。

(三) 主要试验（或验证）情况分析

结合实际应用进行试验验证。

（四）标准中涉及专利的情况

不涉及。

（五）预期达到的效益（经济、效益、生态等），对产业发展的作用的情况

保障中小企业劳动用工合规，保障中小企业和劳动者权益。

（六）在标准体系中的位置，与现行相关法律、法规、规章及相关标准，特别是强制性标准的协调性

符合现行相关法律、法规、规章及相关标准，与强制性标准协调一致。

（七）重大分歧意见的处理经过和依据

无。

（八）标准性质的建议说明

本标准为团体标准，供社会各界自愿使用。

（九）贯彻标准的要求和措施建议

无。

（十）废止现行相关标准的建议

本标准为首次发布。

（十一）其他应予说明的事项

无。

《中小企业劳动用工合规管理指南》起草组

2025年7月16日