

# 优化用工管理 遏制内卷式加班

## ——上海二中院关于涉加班争议案件审理情况的调研报告

合理合法的加班,是应对阶段性任务、保障公共服务和企业运营连续性的弹性用工补充,也是劳动者获取额外报酬的合法途径,对保障生产秩序、推动社会经济发展具有积极作用。然而,随着市场竞争加剧与经营压力传导,部分企业采用粗放化、高强度的用工模式,“竞争式加班”“隐形加班”“强制无偿加班”等内卷式加班现象在部分行业持续蔓延,既透支劳动者身心健康,又引发大量劳动争议,破坏了正常用工秩序。为准确把握涉加班劳动争议案件审判态势,深入剖析用工管理与司法裁判中的突出问题,上海市第二中级人民法院成立课题组对2023年至2025年该院审理的涉加班争议案件进行了调查。

### 一、基本情况

近三年,该院共审结劳动争议案件8765件,其中涉及加班事实认定、加班费支付等案件2388件,占比27.24%,年均审结约796件,案件总量持续上升。经分析,当前涉加班劳动争议主要呈现以下特征:

1. 争议类型日趋多元,新型加班纠纷占比攀升。从争议内容看,传统争议与新型争议相互交织。劳动者主张加班费而用人单位以“未经审批”“个人自愿加班”抗辩的案件系最主要争议类型;涉及不定时工作制、综合计算工时制的案件时有发生,反映出特殊工时制度滥用问题;随着远程办公普及,劳动者通过即时通讯工具在非工作时间处理工作的“隐形加班”案件逐年递增。

2. 争议焦点高度集中,劳资矛盾更为突出。涉加班案件争议核心集中在加班事实的司法认定标准方面,特别是未履行书面审批程序但实际提供劳动的情形;以及加班费计算基数确定规则与调休过期作废条款的合法性审查。此外,相较于其他劳动争议案件,涉加班争议案件劳资矛盾更为突出,主因在于加班争议多触及企业整体用工模式与薪酬制度,且争议多发于劳动者离职后,双方对立情绪明显。

3. 行业分布高度集中,重点领域用工失范问题突出。从行业属性看,互联网行业、工程建筑业及交通运输业涉加班争议案件合计占比4成左右(见图)。上述行业普遍存在项目周期紧张、绩效考核粗放、竞争压力传导至用工环节等特征,部分企业形成“在岗时长评判能力”“以加班强度衡量敬业”的畸形职场文化。同时,平台经济、灵活就业等新型用工模式下,外卖配送、直播运营等领域的加班争议呈上升势头。

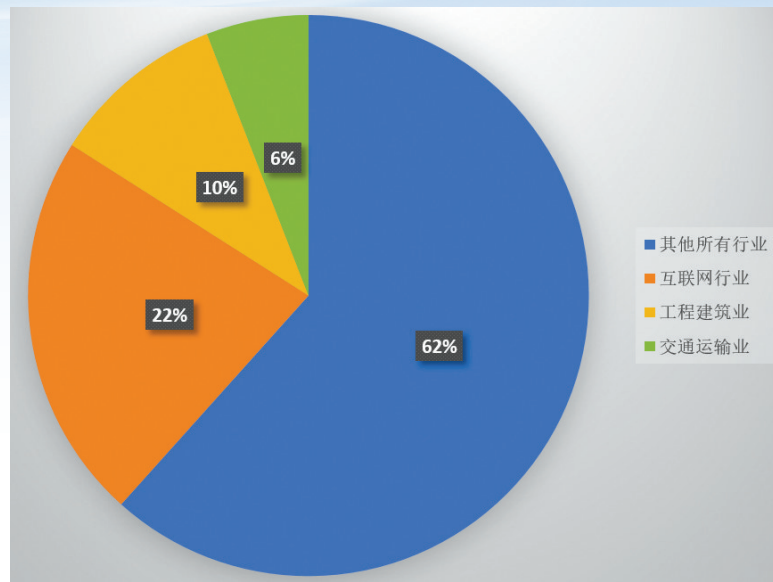


图1为加班争议案件行业分布。

### 二、问题分析

1. 考评机制导向偏移,催生不良职场文化。部分用人单位在企业文化建设中,将工时长短作为衡量员工忠诚度、敬业态度乃至绩效等级的核心标尺,由此形成了“唯时长论”的粗放考评模式。这背离了以效率为核心的用工管理逻辑,不仅未能提升实际产出,反而诱导员工刻意延长在岗时间,进行低效的形式主义加班,陷入“无效内卷”的困境。部分企业将加班时长与绩效奖金、职级晋升、评优评先等深度捆绑,却不依法支付加班报酬,实质上将企业的运营成本与市场压力单方面转嫁给劳动者,直接侵害了劳动者获取劳动报酬权。

2. 加班审批规则趋于严苛,架空法定补偿权利。为规避支付加班费的法定义务,不少企业在内部规章中设置了较为严格的加班审批流程,并配套设置“调休逾期作废”等规定,进一步压缩劳动者的权利主张空间。此类制度设计看似符合企业用工自主权范畴,实则抬高了劳动者获取法定补偿的门槛,构成制度性障碍;劳动者若严格履行审批程序,常被管理者以“工作量不饱和”等理由驳回申请,从而被迫延长工时,陷入“不批则不能加,加完则难获偿”的两难境地。同时,关于“调休”这一补偿方式,部分企业设置的时效条款严苛,规定过期作废,实质限制了劳动者主张加班工资的权利。

3. 隐形加班日益蔓延,模糊工作休息边界。数字技术与即时通讯工具在日常办公中的深度嵌入,打破了传统工作场所的物理限制,远程协作渐成常态,但同时也为用人单位非正式延长工作时间提供了技术便利。部分企业通过微信工作群、线上会议、非工作时段的任务指派等方式,要求劳动者在法定工作时间之外保持即时响应状态,处理临时事务、参与工作调度。此类隐形加班呈现碎片化、隐蔽性强、去场所化等特征,持续挤压劳动者的私人时间,对其休息权构成实质性影响。从法律上看,加班认定的核心要件并非工作场所的位置,而在于劳动者在法定工时外是否处于用人单位的指挥监督之下并提供了实质性劳动。但实践中,隐形加班的相关证据往往难以有效固定,工作强度不易量化,劳动者举证负担较重,导致部分权利主张难以获得裁判支持。

4. 特殊工时制度适用失范,背离制度设计初衷。不定时工作制、综合计算工时制等特殊工时安排,系法律针对因岗位特性无法按标准工时衡量、需连续作业或机动作业的特定情形所作的差异化设计,其适用主体范围、行政审批程序及劳动者知情同意均有明确法律约束。但在实践中,部分企业存在违规操作:有的将普通管理岗位、技术研发岗位、销售支持岗位等本应适用标准工时制的岗位,通过包装申报纳入特殊工时管理范畴;有的虽已取得行政审批文件,却在劳动合同中向劳动者履行明确告知义务,亦未根据岗位实际执行合理的工时安排,仅凭一

纸批文单方免除加班费支付责任。

### 三、对策建议

1. 强化行政监管职责,健全工时执法闭环机制。行政主管部门应紧扣工时管理的重点环节,加强对特殊工时制度审批、执行、核查的全流程监管。严格把控审批标准,加大对已获批企业实际用工情况的跟踪核查力度,重点甄别实际用工方式与审批范围是否存在偏差。针对互联网、制造业、金融业等加班现象较为集中的行业,探索构建常态化、数字化的工时监测体系,依托考勤记录、社保缴费基数、工资发放流水等信息进行交叉比对,提升监管的精准度与时效性。及时发布用工指引与风险警示,阐明“996”“大小周”等用工模式的法律性质与违法风险,引导企业从依赖“拼时长”的粗放管理转向注重工作效能与产出质量的精细化考核。完善行政监管与劳动仲裁、司法审判的程序衔接,畅通并保障劳动者的投诉举报渠道,切实提升企业违法成本。

2. 发挥工会监督职能,完善劳资协商治理结构。各级工会应主动介入企业用工制度的订立与修改环节,参与劳动规章制度的起草、审查及备案工作,重点围绕加班审批流程设计、调休折算规则、工时与绩效关联机制等事项,代表职工开展集体协商,推动形成权责清晰、内容公允的用工约定。鼓励行业性、区域性的工会联合会立足行业用工实际,研究制定工时规范参考指引,明确合理的工作强度与加班上限,以行业自律防范无序加班现象的扩散。对企业存在的滥用审批权限、变相强制延长工时等行为,工会可依法出具劳动法律监督提示函,代表劳动者启动集体协商程序,并在必要时提供仲裁、诉讼支持。

3. 引导企业规范用工,培育良性职场生态环境。推动企业主动开展用工规范性自查,将工时管理规范、加班报酬支付、劳动者休息权保障等内容纳入企业社会责任评价范畴,引导企业从依赖延长工时、压缩成本的粗放型增长,向依靠技术创新、管理优化的内涵式发展转型。探索构建正向激励约束机制,将企业工时表现与税费优惠、社保补贴、信用评级等政策工具适度关联,对规范用工、主动摒弃内卷式加班文化的企业给予相应的政策支持。结合“五一”等重要节点,加强针对企业的宣传教育,传递“加班须于法有据、欠付即构成违法”的清晰信号,逐步消解畸形的职场加班文化。

(课题组成员:费鸣 陈樱 胡峻峰)

# 小微企业用工现状及治理机制优化研究

◇ 陈都 吴博文 李焜 晏伟

小微企业是指在中国境内依法设立的小型企业和微型企业。小微企业作为国民经济的“毛细血管”,在创造就业机会、推动科技创新、促进经济增长、稳定发展大局方面发挥着不可替代的作用。不同行业的小微企业在从业人员、营业收入或资产总额上有所不同。截至2025年9月,北京地区共有在中小微小微企业企业221.2万家,比上年同期增加13.3万家。伴随小微企业的快速增长,涉小微企业的劳动争议案件数量也在同步增长。笔者对2022年至2025年北京市第一中级人民法院审理的涉小微企业劳动争议案件进行了专题考察。

### 一、基本情况

2022年至2025年,该院审理涉小微企业劳动争议案件共计5293件,占劳动争议案件总数的47.52%,平均年增长率5.45%。从产业分布看,小微企业劳动争议案件在第一、二、三产业均有分布,但整体以第三产业为主。从涉诉行业分布看,主要为科技行业,占比59.86%(见图)。主要问题表现如下:

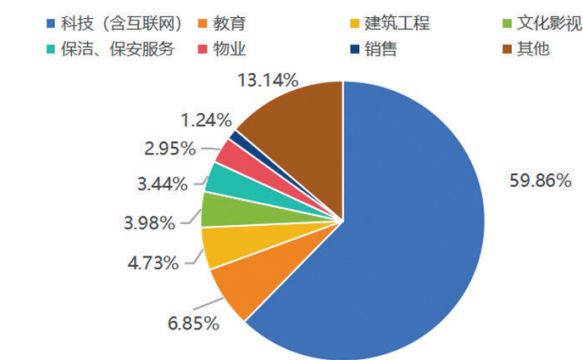


图2为涉小微企业劳动争议案件涉行业情况。

1. 用工管理失范与权益保障失准。很多小微企业没有熟悉劳动法的专业员工,在平时的用工管理中时常出现不符合劳动法规定的用工行为。部分企业未与劳动者协商一致,随意变更工作地点、工作岗位和工资标准,变更和解除劳动合同具有较大随意性。薪酬支付上,存在发放不及时、不足额甚至超过一个月工资周期仍未发放等现象。部分行业劳动者加班现象严重。有企业安排劳动者长时间、高强度加班,违反法律规定的加班时长上限。在安全保障上,有企业出于节约成本考虑,对生产设备疏于维护,对劳动者造成事故伤害隐患。

2. 用工实际与劳动法不相适应。小微企业作为企业发展初始形态,往往规模小、岗位少、机构设置扁平,在用工管理方面相对粗放,与劳动法规定之间存在差距。如部分小微企业客观上无法满足关于培训或调岗的要求,因为企业内部可能无岗可调,也没有能力培训。

### 二、问题分析

1. 小微企业规范化用工存在天然短板。小微企业劳动关系具有非典型性,其用工具有以下特征:一是家族化管理特征明显。部分小微企业以个体工商户、家庭工商业居多,主要通过血缘关系、亲缘关系进行控制,容易造成劳动者身份关系模糊。二是经营决策权与用工管理权高度集中。有的小微企业的管理者集生产资料的所有者、经营管理决策者甚至劳动者身份于一身。这造成小微企业组织机构相对简陋,用工管理高度个性化。三是一些小微企业出于节省用工成本的考虑,往往不会雇佣熟悉劳动法的专业员工,导致其用工管理行为往往不符合劳动法规定。另外,小微企业用工关系不稳定,内容也极具灵活性,会根据市场变化及时调整生产经营。因此部分小微企业用工呈现季节性、短期性特征。当市场低迷或进入淡季时,企业倾向安排员工季节性待岗或间歇性离职,容易引发用工风险。

2. 现行劳动法律制度缺少“适小化”空间。当前劳动法律制度对灵活用工的规范较为原则,仅对劳务派遣和非全日制用工作了较为系统的规定,没有为其他非标准化用工预留足够的空间,难以满足小微企业对灵活用工的现实需求。而且,现行劳动法律制度多指向中等规模以上企业的标准化用工场景,不因企业规模大小及人数多少区别适用,与小微企业用工形式不相匹配。这也导致前述小微企业面临调岗、培训等规则无法适用的困境,增大了用工管理不规范的可能性。

### 三、对策建议

1. 优化涉小微企业劳动争议的审理规则。一是探索适配小微企业的裁判规则。可结合小微企业用工管理特点,注重综合审查证据。不苛求小微企业必须提供书面合同、规范的书面合同、工资表、考勤记录等书证,侧重综合微信聊天记录、转账流水、证人证言等证据进行事实认定。在解除劳动关系时,鼓励小微企业向区域性行业工会、联合会等组织履行征求意见程序,以弥补小微企业自身未设立工会的客观实际。当小微企业没有规章制度或规章制度不健全时,可采用区域性行业性集体协商制度,通过“集中要约行动”落实区域或行业内企业劳动者的合法权益,通过签订集体劳动契约来维护小微企业劳动者权益。二是细化新型用工模式劳动争议的裁判规则。应注重区分共享用工、劳务派遣、劳务外包、借用借调等灵活用工形式,结合法律规定审查认定灵活用工协议的效力。当下共享用工等灵活用工形式成为新的用工趋势,立法和司法也需进一步跟进研究,在保障劳动者合法权益的前提下,对该模式下各方主体在劳动关系主体、劳动报酬支付、社保缴纳义务、工伤责任承担等方面的责任进行合理划分。

2. 完善小微企业劳动争议社会综合治理机制。要实质化解小微企业劳动争议,寻求劳动者权益保护与小微企业健康发展之间的平衡,构建多元解纷体系是必不可少的一环。一是预防前置,筑牢用工风险源头防控屏障。人社部门、总工会、行业协会等可主动提供免费模板化文书、提供劳动关系事务托管服务等,帮助小微企业加强劳动关系管理。二是多方联动,构建跨域协同共治解纷矩阵。优化企业内部调解,强化企业内部调解组织或人员;团结外部调解力量,通过街道联合工会、工业园区联合工会等将调解力量下沉到产业园区、商业街区、乡镇产业集群、乡村工坊等,补足调解力量。三是柔性执法,探索法理情相融解纷新范式。适用“活封活扣”、分期赔付劳动者款项、保留运营资金和运营资质等柔性执法手段,推行履行宽限期制度。

(作者单位:北京市第一中级人民法院)

# 依法衡平劳企利益 和谐稳定劳动关系

## ——苏州中院关于确认劳动关系纠纷案件审理情况的调研报告

近年来,随着我国经济社会发展、科学技术进步等,尤其是数字经济的迅猛发展,职工队伍内部结构、就业方式、利益诉求等不断变化,劳动者劳动权益保障面临新问题、新挑战。为充分把握当前经济社会中劳动关系的特点规律,充分保障劳动者合法权益,积极促进用人单位依法规范开展用工管理,江苏省苏州市中级人民法院成立课题组对2023年至2025年苏州全市法院确认劳动关系纠纷案件的审理情况进行了专项调研。

### 一、基本情况

2023年至2025年,苏州全市法院共审结劳动争议案件43491件,其中确认劳动关系纠纷案件6420件,占比14.76%,案件数量逐年上涨(见图)。具体情况如下:

1. 纠纷起因多为不规范用工。部分用人单位存在未与劳动者签订书面劳动合同或签订合同名不副实等不规范用工情形。其中,个体工商户不规范用工现象较为突出,二审案件中书面协议签订率为16.67%。

2. 劳动者诉求指向申报工伤、补缴社保等。二审案件中,劳动者为申报工伤(亡)的占比65.24%,为补缴社保的占比7.02%。此外,还指向欠发工资、休息休假、经济补偿(赔偿金)等复合型诉求。

3. 纠纷主体呈现多元特征。制造业、服务业、建筑业领域不规范用工现象较为突出。纠纷主体大部分为适龄劳动者,超龄劳动者案件数量逐年增长,在二审案件中占比14.88%。新就业形态用工争议增多,多为外卖骑手、快递员等受伤后要求确认劳动关系。

4. 用工模式更为复杂化。劳务派遣、混同用工、违法分包、无资质挂靠等用工模式趋于复杂。劳务派遣模式下“假外包真派遣”、逆向派遣等情形,以及建设工程领域违法分包、无资质挂靠等情形容易损害劳动者合法权益,混同用工导致劳动者不

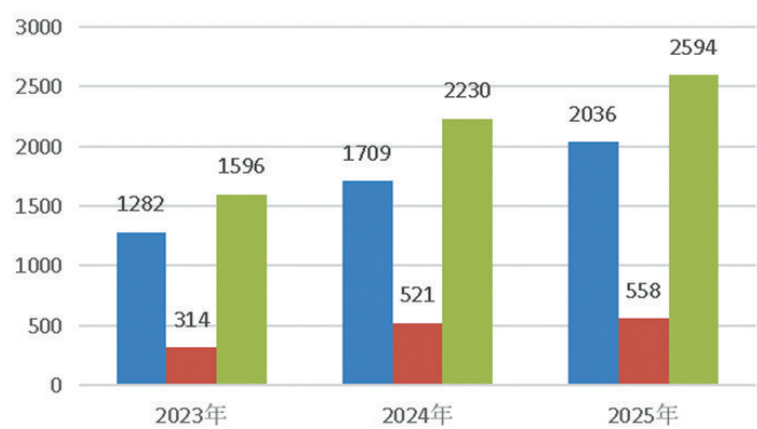


图3为2023年至2025年苏州市确认劳动关系纠纷案件情况。

易确认劳动关系。

### 二、问题分析

1. 承包与挂靠用工模式下用工主体责任的认定。部分经营主体基于利益驱动和风险转移,采用转包、分包、挂靠等方式,将项目交由他人完成,使得劳动关系认定与责任分配更加复杂。劳动者是否有权利要求与用工主体责任单位确认劳动关系,适用“用工主体责任”的主体、责任如何确定等是判断难点。

2. 劳务派遣情形下的劳动关系认定。“假外包真派遣”情形下,劳动者与承包单位、发包单位之间法律关系,以及劳动者被拖欠劳动报酬或工伤情形下责任如何认定,是判断难点。此外,逆向派遣用工模式呈现多样化,包括关联主体派遣、先用工后派遣等,劳动关系相对方以及劳动者工作年限认定是判断难点。

3. 混同用工情形下的劳动关系认定。混同用工指向“劳动者被多个存在关联关系的单位交替或同时用工”。混同用工的判断不仅指向“关系混同”即混同用工主体需存在关联关系,也指向“用工混同”即

混同用工主体存在交替或者同时用工,认定标准值得重视。

4. 特殊群体劳动关系认定问题。在新就业形态领域,裁判难点在于用工模式多样化导致裁判难度增大、用工主体隐蔽化导致用工事实难以界定、用工平台数字化导致证据审查难度加大。涉超龄劳动者劳动争议的主要裁判难点在于其就业法律关系的属性界定。

### 三、对策建议

1. 依法界定用工主体责任。结合《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》(以下简称《劳动争议解释(二)》)第一条、第二条分析,劳动者请求确认与承包人、被挂靠单位之间存在劳动关系的,人民法院应予支持。承包人、被挂靠单位作为承担用工主体责任单位,其责任范围包括支付劳动报酬、支付工伤保险待遇。此外,未订立书面劳动合同二倍工资、解除或者终止劳动合同经济补偿、违法解除或者终止劳动合同赔偿金等不属于用工主体责任范畴。

2. 依法规制违法劳务派遣。评价用人单

位是否存在“假外包真派遣”,需识别以下要素:一是劳动管理,劳务派遣系由用人单位实施劳动管理,劳务外包由承包单位实施劳动管理;二是用工对象,劳务派遣指向特定岗位派遣员工,劳务外包指向特定项目外包员工;三是结算方式,劳务派遣结算“劳动力”,劳务外包结算“工作量”。在逆向派遣情形下,如用人单位存在关联主体派遣、先用工后派遣、虚假离职转签等情形,一般认定用人单位存在逆向派遣。逆向派遣行为无效,劳动关系仍存在于原用人单位与劳动者之间,劳动者请求对原用人单位的工作年限合并计算的,应予支持。

3. 严格区分混同用工情形。对于劳动争议领域中“关联关系”的理解,可以借助公司法对“关联关系”的界定以及劳动关系特点、劳动者举证能力综合分析,一般指向混同用工主体之间的人员、业务、财务存在关联。在未订立书面劳动合同情形下,应当根据最密切的用工管理行为进行实质判断,结合《劳动争议解释(二)》第三条规定的“行为+要素”判断方式,即通过“根据用工管理行为,综合考虑工作时间、工作内容、劳动报酬支付、社会保险费缴纳等因素确认劳动关系”,并由“行为+要素”共同指向的用工主体作为劳动关系相对方。

4. 合理审查特殊群体劳动关系。新就业形态领域中,需注重隐蔽劳动关系的审查:一是主体审查,避免企业诱导劳动者注册自主经营主体,同时防止企业为规避用工责任、降低用工成本将业务外包给不具备用工主体资格的个人;二是合意审查,应加强对用工事实和劳动管理程度的综合考量,从而准确界定劳动关系相对方。在涉超龄劳动者领域,结合《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(公开征求意见稿)分析,超龄劳动者是否统一按超龄用工关系处理,并统一保障劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保险等基本权益,需待立法进一步明确。

(课题组成员:刘冬梅 沈军芳 封颖;数据统计:王雯瑶 方丽莎 蒋逸舟 徐响 张海彤 郭煜琳)