

2014年1月28日
みずほ銀行（中国）有限公司
中国アドバイザー一部

—労働・社会保障政策関連—

みずほ中国 ビジネス・エクスプレス

（第302号）

人的資源社会保障部、 労務派遣業務の実施規定を公布 派遣労働者比率を10%以下に制限へ

平素より格別のご高配を賜りまして誠にありがとうございます。

人的資源社会保障部は、2014年1月24日付で『労務派遣暫定規定』（人的資源社会保障部令第22号、以下『暫定規定』という）を公布しました。派遣先企業（雇用単位）における派遣労働者の被雇用者総数に対する割合を10%以下に制限する規定を盛り込んでおり、2014年3月1日より施行されます。

【図表1】 労務派遣雇用を使用できる職位の定義

□ 2年以内の比率是正を要求

『暫定規定』は、2012年12月28日公布の改正『中華人民共和国労働契約法』（中華人民共和国主席令第73号、2013年7月1日施行、以下『改正労働契約法』という）¹に労務派遣業務の規制強化が盛り込まれたことを受けて制定された規定になります。

『改正労働契約法』は労務派遣雇用について、「臨時的、補助的または代替的な業務職位でのみ実施できる」（第66条）と

規定しており、あくまで補完的な雇用形態であることを強調しています。さらに、「雇用単位は、労務派遣の労働者数を厳格に抑制しなければならず、その被雇用者総数の一定比率を超えてはならない。具体的な比率は、国務院労働行政部門が規定する」（同上）ことを明記していました。

『暫定規定』はこれを受けて、派遣先企業が「使用する派遣労働者の数はその被雇用者総数の10%を

臨時的業務職位	✓ 存続時間が6カ月を超えない職位
補助的業務職位	✓ <u>主要業務の職位にサービスを提供する非主要業務の職位</u> ※企業が労務派遣雇用を使用する <u>補助的職位を決定する場合、従業員代表大会もしくは従業員全体の討論を経て計画・意見を提出し、工会・従業員代表と交渉して確定し、企業内に公示しなければならない</u>
代替的業務職位	✓ <u>労働者が就学・休暇等により業務ができない一定期間内に、他の労働者が業務を代替できる職位</u>

（『改正労働契約法』および『暫定規定』に基づき、
中国アドバイザー一部作成）

¹『改正労働契約法』については、『みずほ中国 ビジネス・エクスプレス』第248号をご参照ください。以下のURLよりダウンロードできます。⇒ http://www.mizuhobank.com/china/jp/fin_info/pdf/BusinessExpressNo.248.pdf

超えてはならない」（第4条）と明確化しました。「被雇用者総数」とは、企業と労働契約を締結した正規従業員と派遣労働者の合計人数になります（同上）。比率が10%を超えている企業は、雇用調整計画を作成して所在地の人的資源社会保障部門に報告し、『暫定規定』施行後2年以内に比率を10%以下にまで引き下げなければならないほか、比率が10%以下になるまでは新たに派遣労働者を雇うことができません（第28条）²。

『暫定規定』の適用対象には、会計士事務所や法律事務所等のパートナーシップ企業（第2条）のほか、請負やアウトソーシング等により労務派遣同様の形態で労働者を雇用するケース（第27条）も含まれます。一方で、外国企業の常駐代表機構（駐在員事務所等）は「臨時的、補助的、代替的」な職位に限るとする派遣条件と派遣労働者数10%比率の制限を受けないことが明記されています（第25条）。

□ 各当事者の権利・義務を明確化

『暫定規定』は、労務派遣企業と派遣先企業が締結する労務派遣協議の要記載事項（第7条）や労務派遣企業の派遣労働者に対する義務（第5条、第8条）も明確化しています。派遣先企業の義務は、すでに『改正労働契約法』第62条でも定められていましたが、『暫定規定』は福利待遇面で派遣労働者を差別してはならないこと（第9条）や、労災の認定に協力すること、職業病の診断・鑑定事項に責任を負うこと（第10条）等を明記しています。

労務派遣企業は、派遣先企業の所在地で派遣労働者を社会保険に加入させなければなりません（第18条）。派遣先企業の所在地に労務派遣企業の分支機構（分公司等）が存在しない場合、派遣先企業が労務派遣企業に代わって派遣労働者の社会保険加入手続を行い、社会保険料を納付する必要があります（第19条）。

【図表2】 労務派遣協議、企業の義務に関する規定

労務派遣協議の要記載事項	労務派遣企業の派遣労働者に対する義務
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 派遣する業務職位の名称・性質 ✓ 業務地点 ✓ 派遣人員の人数、派遣期限 ✓ 同一労働同一賃金の原則に基づき確定する労働報酬金額・支払方法 ✓ 社会保険料の金額・支払方法 ✓ 業務時間および休息・休暇事項 ✓ 派遣労働者の労災、生育、疾病期間の待遇 ✓ 労働安全衛生、研修に関する事項 ✓ 経済補償等の費用 ✓ 労務派遣協議の期限 ✓ 労務派遣サービス費の支払方法・基準 ✓ 労務派遣協議違反の責任 ✓ 法律、法規、規則が労務派遣協議に組み入れられるべきと規定するその他の事項 <p style="text-align: right;">（『暫定規定』第7条）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 派遣労働者と固定期限2年以上の労働契約を締結すること ✓ 派遣労働者に『改正労働契約法』第8条規定の事項（業務内容や業務条件、職業の危険性、労働報酬等の基本状況）、遵守すべき規則制度、労務派遣協議の内容を通知すること ✓ 研修制度を構築し、職業知識・安全教育研修を行うこと ✓ 派遣労働者に労働報酬・関連待遇を支払うこと（派遣業務がない期間の報酬は、所在地の最低賃金基準を下回ってはならない） ✓ 派遣労働者のために社会保険関連手続を行い、社会保険料を納付すること ✓ 派遣労働者に労働保護・労働安全衛生条件を提供するよう派遣先企業に督促すること ✓ 労働契約の解除・終了証明を発行すること ✓ 派遣労働者と派遣先企業の紛争処理に協力すること ✓ 法律、法規および規則が規定するその他の事項 <p style="text-align: right;">（『暫定規定』第5条、第8条）</p>

² 『改正労働契約法』公布前に締結した労働契約・労務派遣協議の期限が『暫定規定』施行後2年以後である場合、契約・協議を期限満了まで継続することができます（『暫定規定』第28条）。

派遣先企業の派遣労働者に対する義務

- ✓ 国家の労働基準を執行し、相応の労働条件・労働保護を提供すること
- ✓ 派遣労働者の業務要求・労働報酬を通知すること
- ✓ 残業代、業績奨励金を支払い、業務職位と関連する福利待遇を提供すること
- ✓ 在職する派遣労働者に対して業務職位に必要な研修を行うこと
- ✓ 連続して雇用する場合、正常な賃金調整メカニズムを実行すること
- ✓ 派遣労働者を別の雇用単位に再派遣してはならないこと (『改正労働契約法』第62条)

*

『暫定規定』の詳細については、4 ページからの日本語仮訳および 10 ページからの中国語原文をご参照ください。

【みずほ銀行（中国）有限公司 中国アドバイザー一部 月岡直樹】

【ご注意】

1. **法律上、会計上の助言**：本資料記載の情報は、法律上、会計上、税務上の助言を含むものではありません。法律上、会計上、税務上の助言を必要とされる場合は、それぞれの専門家にご相談ください。
2. **秘密保持**：本資料記載の情報の貴社への開示は貴社の守秘義務を前提とするものです。当該情報については貴社内部の利用に限定され、その内容の第三者への開示は禁止されています。
3. **著作権**：本資料記載の情報の著作権は原則として弊行に帰属します。いかなる目的であれ本資料の一部または全部について無断で、いかなる方法においても複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与等を行うことを禁止します。
4. **免責**：
 - (1) 本資料記載の情報は、弊行が信頼できると考える各方面から取得しておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊行は当該情報に起因して発生した損害については、その内容如何にかかわらずいっさい責任を負いません。また、本資料における分析は仮定に基づくものであり、その結果の確実性或いは完結性を表明するものではありません。
 - (2) 今後開示いただく情報、鑑定評価、格付機関の見解、制度・金融環境の変化等によっては、その過程やスキームを大幅に変更する必要がある可能性があり、その場合には本資料で分析した効果が得られない可能性がありますので、予めご了承下さい。また、本資料は貴社のリスクを網羅的に示唆するものではありません。
5. 本資料は金融資産の売買に関する助言、勧誘、推奨を行うものではありません。

(日本語仮訳)

人的資源社会保障部 令第22号

『労務派遣暫定規定』は2013年12月20日の人的資源社会保障部第21回部務会議の審議を経て可決された。ここに公布し、2014年3月1日より施行する。

部長 尹蔚民
2014年1月24日

労務派遣暫定規定

第1章 総則

第1条 労務派遣を規範化し、労働者の合法的な權益を擁護し、労働関係の調和のとれた安定を促進するため、『中華人民共和国労働契約法』（以下『労働契約法』という）および『中華人民共和国労働契約法実施条例』（以下『労働契約法実施条例』という）等の法律、行政法規に基づき、本規定を制定する。

第2条 労務派遣単位による労務派遣業務の経営、企業（以下「雇用単位」という）による派遣労働者の使用は、本規定を適用する。

法に基づき成立した会計士事務所、法律事務所等のパートナーシップ組織および基金会ならびに民間の非企業単位等の組織による派遣労働者の使用は、本規定に基づき執行する。

第2章 雇用範囲および雇用比率

第3条 雇用単位は、臨時的、補助的もしくは代替的な業務職位にのみ派遣労働者を使用することができる。

前項規定の臨時的な業務職位とは、存続時間が6カ月を超えない職位を指す。補助的な業務職位とは、主要業務の職位のためにサービスを提供する非主要業務の職位を指す。代替的な業務職位とは、雇用単位の労働者が生産を離脱しての就学、休暇等の原因により業務ができない一定期間内に、その他の労働者が業務を代替することができる職位を指す。

雇用単位による派遣労働者を使用する補助的職位の決定は、従業員代表大会もしくは従業員全体の討論を経て、方案および意見を提出し、工会もしくは従業員代表と平等に交渉して確定し、合わせて雇用単位内に公示しなければならない。

第4条 雇用単位は、労務派遣の雇用者数を厳格にコントロールしなければならない、使用する派遣労働者の数はその被雇用者総数の10%を超えてはならない。

前項にいう被雇用者総数とは、雇用単位が労働契約を締結した人数と使用する派遣労働者の人数の合計を指す。

労務派遣雇用比率を計算する雇用単位は、『労働契約法』および『労働契約法実施条例』に基づき、労働者と労働契約を締結することができる雇用単位を指す。

第3章 労働契約、労務派遣協議の締結および履行

第5条 労務派遣単位は、法に基づき派遣労働者と2年以上の固定期限の書面労働契約を締結しなければならない。

第6条 労務派遣単位は、法に基づき派遣労働者と試用期間を約定することができる。労務派遣単位は、同一の派遣労働者と一度だけ試用期間を約定することができる。

第7条 労務派遣協議は、以下の内容を記載しなければならない。

- (1) 派遣する業務職位の名称および職位性質、
- (2) 業務地点、
- (3) 派遣人員の人数および派遣期限、
- (4) 同一労働同一賃金の原則に基づき確定する労働報酬金額および支払方法、
- (5) 社会保険料の金額と支払方法、
- (6) 業務時間および休息・休暇事項、
- (7) 派遣労働者の労災、生育もしくは疾病期間の関連待遇、
- (8) 労働安全衛生および研修事項、
- (9) 経済補償等の費用、
- (10) 労務派遣協議の期限、
- (11) 労務派遣サービス費の支払方法および基準、
- (12) 労務派遣協議違反の責任、
- (13) 法律、法規、規則が労務派遣協議に組み入れるべきと規定するその他の事項。

第8条 労務派遣単位は、派遣労働者に対して以下の義務を履行しなければならない。

- (1) 派遣労働者に『労働契約法』第8条が規定する事項、遵守すべき規則制度および労務派遣協議の内容を事実どおりに通知すること、

- (2) 研修制度を構築し、派遣労働者に対して職業知識、安全教育研修を行うこと、
- (3) 国家の規定および労務派遣協議の約定に基づき、法に基づき派遣労働者の労働報酬および関連待遇を支払うこと、
- (4) 国家の規定および労務派遣協議の約定に基づき、法に基づき派遣労働者のために社会保険料を納付し、合わせて社会保険関連手続を行うこと、
- (5) 雇用単位に法に基づき派遣労働者のために労働保護および労働安全衛生条件を提供するよう督促すること、
- (6) 法に基づき労働契約の解除もしくは終了の証明を発行すること、
- (7) 派遣労働者と雇用単位の紛争処理に協力すること、
- (8) 法律、法規および規則が規定するその他の事項。

第9条 雇用単位は、『労働契約法』第62条の規定に基づき、派遣労働者に業務職位と関連する福利待遇を提供しなければならない、派遣労働者を差別してはならない。

第10条 派遣労働者が雇用単位で業務により事故傷害に遭った場合、労務派遣単位は法に基づき労災認定を申請しなければならない、雇用単位は労災認定の調査確認業務に協力しなければならない。労務派遣単位は、労災保険の責任を負うが、雇用単位と補償方法を約定することができる。

派遣労働者が職業病の診断、鑑定を行うよう申請するとき、雇用単位は職業病の診断、鑑定事項の処理に責任を負い、合わせて事実どおりに職業病の診断、鑑定に必要な労働者の職業記録および職業危険接触記録、業務場所の職業病危険要素検査結果等の資料を提供しなければならない、労務派遣単位は派遣労働者の職業病の診断、鑑定に必要なその他の資料を提供しなければならない。

第11条 労務派遣単位行政許可の有効期限を延長しない、または『労務派遣経営許可証』が取り消された、没収された場合、すでに派遣労働者と法に基づき締結した労働契約は、期限満了まで履行しなければならない。双方が交渉を経て一致した場合、労働契約を解除することができる。

第12条 以下のいずれかの状況がある場合、雇用単位は派遣労働者を労務派遣単位に戻すことができる。

- (1) 雇用単位に『労働契約法』第40条第3項、第41条の規定する状況があった場合、
- (2) 雇用単位が法に基づき破産宣告された、営業許可証を没収された、閉鎖を命令された、取り消された、繰上解散が決定された、または経営期限満了で経営を継続しない場合、
- (3) 労務派遣協議が期限満了で終了した場合。

派遣労働者が戻された後の業務がない期間、労務派遣単位は所在地の人民政府が規定する最低賃金基準を下回らないことに基づき、それに毎月報酬を支払わなければならない。

第13条 派遣労働者に『労働契約法』第42条の規定する状況があった場合、派遣期限満了前に、雇用単位は本規定第12条第1項第1号の規定に基づき派遣労働者を労務派遣単位に戻してはならない。派遣期限が満了した場合、相応の状況が消失するときまで延長した後に戻さなければならない。

第4章 労働契約の解除および終了

第14条 派遣労働者が30日前に書面形式で労務派遣単位に通知した場合、労働契約を解除することができる。派遣労働者が試用期間において3日前に労務派遣単位に通知した場合、労働契約を解除することができる。労務派遣単位は、派遣労働者による労働契約解除通知の状況を遅滞なく雇用単位に通知しなければならない。

第15条 派遣労働者が本規定第12条の規定により雇用単位から戻され、労務派遣単位が再派遣時に労働契約の約定条件を維持または引き上げ、派遣労働者が同意しなかった場合、労務派遣単位は労働契約を解除することができる。

派遣労働者が本規定第12条の規定により雇用単位から戻され、労務派遣単位が再派遣時に労働契約の約定条件を引き下げ、派遣労働者が同意しなかった場合、労務派遣単位は労働契約を解除してはならない。ただし、派遣労働者が労働契約の解除を提出した場合を除く。

第16条 労務派遣単位が法に基づき破産宣告された、営業許可証を没収された、閉鎖を命令された、取り消された、繰上解散を決定された、または経営期限満了で経営を継続しない場合、労働契約は終了する。雇用単位は、労務派遣単位と交渉して派遣労働者を適切に安置しなければならない。

第17条 労務派遣単位が『労働契約法』第46条もしくは本規定第15条、第16条の規定する状況により、派遣労働者と労働契約を解除もしくは終了する場合、法に基づき派遣労働者に経済補償を支払わなければならない。

第5章 地域を跨ぐ労務派遣における社会保険

第18条 労務派遣単位が地域を跨いで労働者を派遣する場合、雇用単位所在地で派遣労働者のために社会保険に参加し、雇用単位所在地の規定に基づき社会保険料を納付しなければならない。派遣労働者は国家の規定に基づき社会保険待遇を享受する。

第19条 労務派遣単位が雇用単位所在地に分支機構を設立している場合、分支機構が派遣労働者のために社会保険参加手続を行い、社会保険料を納付する。

労務派遣単位が雇用単位所在地に分支機構を設立していない場合、雇用単位が労務派遣単位に

代わって派遣労働者のために社会保険参加手続きを行い、社会保険料を納付する。

第7章 法律責任

第20条 労務派遣単位、雇用単位が『労働契約法』および『労働契約法実施条例』の労務派遣関連規定に違反した場合、『労働契約法』第92条の規定に基づき執行する。

第21条 労務派遣単位が本規定に違反して派遣労働者の労働契約を解除もしくは終了した場合、『労働契約法』第48条、第87条の規定に基づき執行する。

第22条 雇用単位が本規定第3条第3項の規定に違反した場合、人的資源社会保障行政部門が期限付きの是正を命令し、警告を与える。派遣労働者に損害をもたらした場合、法に基づき賠償責任を負う。

第23条 労務派遣単位が本規定第6条の規定に違反した場合、『労働契約法』第83条の規定に基づき執行する。

第24条 雇用単位が本規定に違反して派遣労働者を戻した場合、『労働契約法』第92条第2項の規定に基づき執行する。

第8章 附則

第25条 外国企業の常駐代表機構および外国金融機関の駐中国代表機構等が派遣労働者を使用する場合、ならびに船員雇用単位が労務派遣形式で国際遠洋海員を使用する場合、臨時的、補助的、代替的な職位および労務派遣雇用比率の制限を受けない。

第26条 雇用単位が当該単位の労働者を国外の業務に派遣、または家庭、自然人の所に派遣して労働を提供する場合、本規定がいう労務派遣に属さない。

第27条 雇用単位が請負、アウトソーシング等の名目で、労務派遣雇用形式により労働者を使用した場合、本規定に基づき処理する。

第28条 雇用単位が本規定施行前に使用している派遣労働者数とその被雇用者総数の10%を超えている場合、雇用調整方案を制定し、本規定施行日から2年以内に規定の比率へ引き下げなければならない。ただし、『全国人民代表大会常務委員会による「中華人民共和國労働契約法」の改正に関する決定』公布前にすでに法に基づき締結された労働契約および労務派遣協議の期限満了日が本規定施行日から2年以後である場合、法に基づき継続して期限満了まで履行することができる。

雇用単位は、制定した雇用調整方案を当地の人的資源社会保障行政部門に報告して届け出なければならない。

雇用単位は、本規定施行前に使用している派遣労働者数が規定に合致する比率に引き下げる前に、新たに派遣労働者を用いてはならない。

第29条 本規定は、2014年3月1日より施行する。

(中国語原文)

人力资源和社会保障部 令第 22 号

《劳务派遣暂行规定》已于 2013 年 12 月 20 日经人力资源社会保障部第 21 次部务会审议通过，现予公布，自 2014 年 3 月 1 日起施行。

部长 尹蔚民
2014 年 1 月 24 日

劳务派遣暂行规定

第一章 总则

第一条 为规范劳务派遣，维护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称劳动合同法实施条例）等法律、行政法规，制定本规定。

第二条 劳务派遣单位经营劳务派遣业务，企业（以下称用工单位）使用被派遣劳动者，适用本规定。
依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会以及民办非企业单位等组织使用被派遣劳动者，依照本规定执行。

第二章 用工范围和用工比例

第三条 用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，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，并在用工单位内公示。

第四条 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。

前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。

第三章 劳动合同、劳务派遣协议的订立和履行

第五条 劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限书面劳动合同。

第六条 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

第七条 劳务派遣协议应当载明下列内容：

- (一) 派遣的工作岗位名称和岗位性质；
- (二) 工作地点；
- (三) 派遣人员数量和派遣期限；
- (四) 按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；
- (五) 社会保险费的数额和支付方式；
- (六) 工作时间和休息休假事项；
- (七) 被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；
- (八) 劳动安全卫生以及培训事项；
- (九) 经济补偿等费用；
- (十) 劳务派遣协议期限；
- (十一) 劳务派遣服务费的支付方式和标准；
- (十二) 违反劳务派遣协议的责任；
- (十三) 法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

第八条 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行下列义务：

- (一) 如实告知被派遣劳动者劳动合同法第八条规定的事项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议的内容；
- (二) 建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训；
- (三) 按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇；
- (四) 按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续；

- (五) 督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件;
- (六) 依法出具解除或者终止劳动合同的证明;
- (七) 协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷;
- (八) 法律、法规和规章规定的其他事项。

第九条 用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定, 向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇, 不得歧视被派遣劳动者。

第十条 被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的, 劳务派遣单位应当依法申请工伤认定, 用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任, 但可以与用工单位约定补偿办法。

被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时, 用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜, 并如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料, 劳务派遣单位应当提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料。

第十一条 劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的, 已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满。双方经协商一致, 可以解除劳动合同。

第十二条 有下列情形之一的, 用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位:

- (一) 用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的;
- (二) 用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的;
- (三) 劳务派遣协议期满终止的。

被派遣劳动者退回后在无工作期间, 劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准, 向其按月支付报酬。

第十三条 被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的, 在派遣期限届满前, 用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位; 派遣期限届满的, 应当延续至相应情形消失时方可退回。

第四章 劳动合同的解除和终止

第十四条 被派遣劳动者提前 30 日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。被派遣劳动者在试用期内提前 3 日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位。

第十五条 被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同。

被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同的除外。

第十六条 劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止。用工单位应当与劳务派遣单位协商妥善安置被派遣劳动者。

第十七条 劳务派遣单位因劳动合同法第四十六条或者本规定第十五条、第十六条规定的情形，与被派遣劳动者解除或者终止劳动合同的，应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿。

第五章 跨地区劳务派遣的社会保险

第十八条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。

第十九条 劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

第六章 法律责任

第二十条 劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法和劳动合同法实施条例有关劳务派遣规定的，按照劳动合同法第九十二条规定执行。

第二十一条 劳务派遣单位违反本规定解除或者终止被派遣劳动者劳动合同的，按照劳动合同法第四十八

条、第八十七条规定执行。

第二十二条 用工单位违反本规定第三条第三款规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告；给被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

第二十三条 劳务派遣单位违反本规定第六条规定的，按照劳动合同法第八十三条规定执行。

第二十四条 用工单位违反本规定退回被派遣劳动者的，按照劳动合同法第九十二条第二款规定执行。

第七章 附则

第二十五条 外国企业常驻代表机构和外国金融机构驻华代表机构等使用被派遣劳动者的，以及船员用人单位以劳务派遣形式使用国际远洋海员的，不受临时性、辅助性、替代性岗位和劳务派遣用工比例的限制。

第二十六条 用人单位将本单位劳动者派往境外工作或者派往家庭、自然人处提供劳动的，不属于本规定所称劳务派遣。

第二十七条 用人单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照本规定处理。

第二十八条 用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量 10%的，应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起 2 年内降至规定比例。但是，《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议期限届满日期在本规定施行之日起 2 年后的，可以依法继续履行至期限届满。

用工单位应当将制定的调整用工方案报当地人力资源社会保障行政部门备案。

用工单位未将本规定施行前使用的被派遣劳动者数量降至符合规定比例之前，不得新用被派遣劳动者。

第二十九条 本规定自 2014 年 3 月 1 日起施行。