

노무과건 집행규정 인력자원과사회보장부령 제22호

《노무과건 집행규정》은 이미 2013년 12월 20일 인력자원사회보장부 제21차 부무회의에서 심의를 거쳐 통과되었으며, 2014년 3월 1일부터 시행됨을 공포한다.

부장 윤위민
2014년 1월 24일

제1장 총 칙

제1조 노무과건을 규범화하고 노동자의 합법적인 권익을 보호하여 조화롭고 안정적인 노동관계를 구축하기 위한 목적으로 《중화인민공화국노동계약법》(이하 '노동계약법') 및 《중화인민공화국노동계약법실시조례》(이하 '노동계약법실시조례') 등 법률, 행정법규에 의거하여 본 규정을 제정한다.

제2조 노무과건단위가 노무과건업무를 운영하고, 기업(이하 '고용단위')이 피파견노동자를 사용하는 경우, 본 규정을 적용한다.

법에 따라 설립된 회계사사무소, 법률사무소 등 파트너쉽조직과 기금회 및 민영비기업단위 등의 조직이 피파견근로자를 사용하는 경우에는 본 규정에 따라 집행한다.

제2장 노무사용범위 및 고용비용

제3조 고용단위는 임시성, 보조성 또는 대체성의 업무직에서만 피파견노동자를 사용할 수 있다.

전관에서 규정한 임시성 업무직이란, 고용단위의 존속기간이 6개월 이하인 직위를 말하며, 보조성 업무직이란, 주업무부서에 서비스를 제공하는 비(非)주업무부서를 가리킨다. 대체성 업무직은 고용단위의 노동자가 외부학습이나 휴가 등 원인으로 업무를 처리할 수 없는 일정기간 내에 기타 노동자가 업무를 대체할 수 있는 직무를 말한다.

고용단위에서 사용하기로 결정한 피파견노동자의 보조성업무는 노동자대표회의 또는 전체 직원토론을 거쳐 방안 및 의견을 제기하고, 노동조합 또는 직장대표와 평등협상을 통해 확정하고 고용단위 내에 공시한다.

제4조 고용단위는 노무과건 고용인원수를 업

劳务派遣暂行规定 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

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《中华人民共和国合同法》（以下简称劳动合同法）和《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

격히 통제하고, 사용한 피파견노동자인원수가 그 고용총량의 10%를 초과해서는 안 된다. 전관에서의 고용총량이란, 고용단위가 노동계약을 체결한 인원수와 사용한 피파견노동자 인원수의 합을 가리킨다. 노무파견고용비율을 계산하는 고용단위는 노동계약법 및 노동계약법 실시조례에 따라 노동자와 노동계약을 체결할 수 있는 고용단위를 가리킨다.

제3장 노동계약, 노무파견협의 체결 및 이행

제5조 노무파견단위는 법에 의거하여 피파견노동자와 2년 이상의 고정기한으로 서면노동계약을 체결해야 한다.

제6조 노무파견단위는 법에 의거하여 피파견노동자와 수습기간을 약정할 수 있다. 노무파견단위는 동일한 피파견노동자와의 수습기간을 1회만 약정할 수 있다.

제7조 노무파견협의에는 하기내용이 반드시 기재되어야 한다.

- (1) 파견근무처명칭 및 직업성질
- (2) 근무장소
- (3) 파견인원수량 및 파견기한
- (4) 동일노동동일임금(同工同酬)원칙에 따라 확정된 노동보수금액과 지불방식
- (5) 사회보험료 금액 및 지불방식
- (6) 근무시간 및 휴식·휴가사항
- (7) 파견노동자의 산재, 출산 또는 질병기간의 관련 대우
- (8) 노동안전위생 및 훈련사항
- (9) 경제보상 등 비용
- (10) 노무파견협의기한
- (11) 노무파견서비스비용의 지불방식 및 기준
- (12) 노무파견협의 위반책임
- (13) 법률, 법규, 규정에는 노무파견협의의 기타 사항

제8조 노무파견단위는 파견노동자에 대하여 하기 의무를 이행하여야 한다.

- (1) 피파견노동자에게 노동계약법 제 8조 규정의 사항, 준수해야 하는 규정제도 및 노무파견협의 내용을 사실대로 고지해야 한다.
- (2) 훈련제도를 구축하고, 피파견노동자에 대해 근무지식, 안전교육 훈련을 진행한다.
- (3) 국가규정 및 노무파견협의약정에 따라

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

법에 의거하여 피파견노동자의 노동보수 지급 및 관련 대우를 제공한다.

(4) 국가규정 및 노무파견협약정에 따라 법에 의거하여 피파견노동자의 사회보험비를 납부하고, 사회보험관련 수속을 처리한다.

(5) 고용단위가 법에 의거하여 피파견노동자에게 노동보호 및 노동안전위생조건을 제공하도록 감독한다.

(6) 법에 의거하여 노동계약 증명을 발급 해지 또는 종료(终止)한다.

(7) 피파견노동자와 고용단위의 분쟁이 처리되도록 협조한다.

(8) 법률, 법규 및 규정의 기타 사항

제9조 고용단위는 노동계약법 제 62조 규정에 따라 피파견노동자에게 근무처와 관련된 복리대우를 제공해야 하며, 피파견노동자를 경시해서는 안 된다.

제10조 피파견노동자가 고용단위에서 작업사고로 상해를 입은 경우, 노무파견단위는 법에 의거하여 산재인정 신청을 해야 하며, 고용단위는 산재인정의 조사확인작업에 협조해야 한다. 노무파견단위가 산재보험책임을 져야 하나, 고용단위와 보상방법을 약정할 수도 있다.

피파견노동자가 신청한 직업병진단, 검증 진행 시, 고용단위는 직업병진단, 검증사항을 책임지고 처리하고, 직업병진단, 검증에 필요한 노동자 직업경력 및 직업병 피해요인 접촉경력, 작업장소의 직업병 피해요소 검사결과 등의 자료를 사실대로 제공해야 하며, 노무파견단위는 피파견노동자 직업병진단, 검증에 필요한 기타 자료를 반드시 제공해야 한다.

제11조 노무파견단위가 행정허가 유효기한을 연장하지 않았거나, 《노무파견경영허가증》이 취소, 말소되었으나 이미 피파견노동자와 법에 의거하여 노동계약을 체결한 경우에는 기한만료시점까지 책임을 이행해야 한다. 양측의 협상이 일치된 경우에는 노동계약을 해지할 수 있다.

제12조 하기 정황 중 하나에 포함될 경우, 고용단위는 피파견노동자를 노무파견단위로 돌려보낼 수 있다.

(1) 고용단위가 노동계약법 제 40조 제 3항, 제 41조 규정의 상황인 경우

(2) 고용단위가 법에 의거하여 파산선고, 영업허가증취소, 폐쇄, 철폐명령을 받아, 사전에

酬和相関待遇;

(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

해산을 결정 또는 경영기한이 만료되어 더 이상 계속하여 경영할 수 없는 경우

(3) 노무파견협약기한이 만료되어 종료된 경우

피파견노동자가 노무파견단위로 돌아온 후 무직기간 중, 노무파견단위는 소재지 인민정부에서 규정한 최저임금기준보다 낮지 않게 매월 월급을 지급해야 한다.

제13조 피파견노동자가 노동계약법 제 42조 규정의 상황에 속하는 경우, 파견기한 만료 전 고용단위는 본 규정 제 12조 제 1관 제 1항 규정에 따라 피파견노동자를 노무파견단위로 돌려보낼 수 없다. 파견기한이 만료된 경우, 상응하는 상황이 해결되어야만 노무파견단위로 돌아갈 수 있다.

제4장 노동계약의 해지 및 종료

제14조 피파견노동자가 30일 이전에 서면형식으로 노무파견단위에 통지한 경우, 노동계약을 해지할 수 있다. 피파견노동자가 수습기한 3일전에 노무파견단위에 통지한 경우, 노동계약을 해지할 수 있다. 노무파견단위는 피파견노동자가 통지한 노동계약해지상황을 즉시 고용단위에 고지해야 한다.

제15조 피파견노동자가 본 규정 제 12조 규정으로 인하여 고용단위에 의해 노무파견단위로 돌려보내지고, 노무파견단위에서 재 파견 시, 노동계약약정조건을 유지하거나 높이는 것에 대해 피파견노동자가 동의하지 않는 경우, 노무파견단위는 노동계약을 해지할 수 있다.

피파견노동자가 본 규정 제 12조 규정으로 인하여 고용단위에 의해 노무파견단위로 돌려보내지고, 노무파견단위에서 재 파견 시, 노동계약약정조건을 낮추는 것에 대해 피파견노동자가 동의하지 않는 경우, 노무파견단위는 노동계약을 해지할 수 없다. 단, 피파견노동자가 노동계약해지를 제기한 경우에는 제외된다.

제16조 노무파견단위가 법에 의거하여 파산을 선고받고, 영업집조 말소, 폐업·철폐명령, 사전 해지결정 또는 경영기한 만료로 더 이상 경영을 할 수 없는 경우, 노동계약을 종료한다. 고용단위는 노무파견단위와 적절하게 협상하여 피파견노동자를 안배해야 한다.

제17조 노무파견단위가 노동계약법 제 46조 또는 본 규정 제 15조, 제 16조 규정에 속하

는 ;

(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

고, 피파견노동자와 노동계약을 해지 또는 종료한 경우, 법에 의거하여 피파견노동자에게 경제보조를 지급해야 한다.

제5장 다지역(跨地区) 노무파견 사회보험

제18조 노무파견단위가 다지역으로 노동자를 파견하는 경우, 고용단위 소재지에서 피파견노동자 사회보험에 가입하고, 고용단위소재지의 규정에 따라 사회보험비를 납입하며, 피파견노동자는 국가규정에 따라 사회보험대우를 향유해야 한다.

제19조 노무파견단위가 고용단위 소재지에 지점을 설립한 경우, 지점에서 피파견노동자의 보험가입 수속을 처리하고, 사회보험비용을 납입한다.

노무파견단위가 고용단위 소재지에 지점을 설립하지 않은 경우, 고용단위가 노무파견단위를 대신하여 피파견노동자의 보험가입 수속을 처리하고 사회보험비용을 납입한다.

제6장 법률책임

제20조 노무파견단위, 고용단위가 노동계약법 및 노동계약법 실시조례 유관노무파견규정을 위반한 경우, 노동계약법 제 92조 규정에 따라 집행해야 한다.

제21조 노무파견단위가 본 규정의 피파견노동자 노동계약의 해지 또는 종료를 위반한 경우, 노동계약법 제 48조, 제 87조 규정에 따라 집행한다.

제22조 고용단위가 본 규정 제 3조 제 3관 규정을 위반한 경우, 인력자원사회보장행정부문이 시정명령을 내리고, 경고 처분을 내린다. 피파견노동자에게 손해를 끼친 경우, 법에 의거하여 배상책임을 져야 한다.

제23조 노무파견단위가 본 규정 제 6조 규정을 위반한 경우, 노동계약법 제 83조 규정에 따라 집행해야 한다.

제24조 고용단위가 본 규정을 위반하고 피파견노동자를 노무파견단위에 돌려보낸 경우, 노동계약법 제 92조 제 2관 규정에 따라 집행해야 한다.

제7장 부 칙

제25조 외국기업상주대표기구와 외국금융기구주중대표기구 등에서 피파견노동자를 사용하

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

고, 선원고용단위가 노무파견형식으로 국제원양선원을 사용한 경우, 임시성, 보조성, 대체성 업무직 및 노무파견 고용비용의 제한을 받지 않는다.

제26조 고용단위가 본 단위 노동자를 경외근무로 파견하거나 가정, 자연인처(处)에 파견하여 노무를 제공한 경우, 본 규정에서 일컫는 노무파견에 포함되지 않는다.

제27조 고용단위는 도급, 외주 등의 명분으로 노무파견고용형식에 따라 노동자를 사용한 경우 본 규정에 의거하여 처리한다.

제28조 고용단위가 본 규정 시행 전 사용한 피파견노동자 인원수가 그 고용총량의 10%를 초과한 경우, 조정된 고용방안을 제정하고, 본 규정 시행일로부터 2년 내에 규정비율까지 하락시켜야 한다. 단, 《전국인민대표대회 상무위원회의 <중화인민공화국노동계약법>의 개정에 관한 결정》 공포 전에 이미 법에 의거하여 체결한 노동계약 및 노무파견협의 기한 만료일자가 본 규정 시행일로부터 2년 후인 경우에는 법에 의거하여 기한만료시점까지 계속 이행할 수 있다.

고용단위는 제정한 고용조정방안을 현지 인력자원사회보장 행정부문에 보고하고 등록해야 한다. 고용단위가 본 규정 시행 전 사용한 피파견노동자 인원수를 규정에 부합하는 비율 이전까지 하락시키지 않은 경우, 피파견노동자를 신규로 사용할 수 없다.

제29조 본 규정은 2014년 3월 1일부터 시행한다.

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 用人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。

用人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。用人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。