

广东省人力资源和社会保障厅文件

粤人社规〔2020〕43号

广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范 劳务派遣管理的指导意见

各地级以上市人力资源和社会保障局：

为进一步加强全省劳务派遣管理，规范劳务派遣用工行为，促进劳务派遣健康有序发展，切实维护被派遣劳动者合法权益，提出如下意见。

一、深刻认识规范劳务派遣管理的重要性和紧迫性

（一）坚持以人民为中心规范劳务派遣管理。劳务派遣是劳动合同制用工的补充形式。近年来，我省劳务派遣机构增长迅速，劳务派遣用工规模持续扩大，劳务派遣服务单位大幅增加，劳务派遣覆盖领域日趋广泛，发挥着稳定促进就业、满足用工需求、降低人力资源成本等积极作用，推动了全省经济社会发展。但是，

当前劳务派遣领域仍然存在虚构劳动关系参加社会保险、利用劳务派遣资质为招投标加分、借用劳务派遣机构偷税漏税、以“假外包、真派遣”逃避法律责任、同工不同酬、不依法参加社会保险、规避签订无固定期限劳动合同等问题，严重损害劳动者合法权益，扰乱正常的劳动用工秩序和人力资源市场环境，乃至影响经济健康发展和社会和谐稳定。各地必须从以人民为中心发展思想的政治高度，充分认识在新时代依法规范劳务派遣管理的重要意义，切实增强责任感、使命感和紧迫感，聚焦突出问题，坚持系统治理、依法治理、综合治理、源头治理，全面规范劳务派遣用工管理，着力构建依法用工、守法经营、管理规范、诚信服务的劳务派遣用工秩序，切实维护被派遣劳动者合法权益。

二、严格劳务派遣经营行政许可

（二）严把行政许可“入口关”。各地要从资质条件上守住规范管理的第一道关口，严格把好劳务派遣经营行政许可“入口关”：在注册资本方面，要求实缴不得少于人民币 200 万元；在场所方面，要求具有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施，采取“容缺受理”、开通进驻人力资源产业园或创业孵化基地“绿色通道”等方式，引导和鼓励劳务派遣单位配备使用面积不少于 100 平方米的独立办公服务场所（劳务派遣单位设立分公司配备使用面积不少于 50 平方米的独立办公服务场所），并配备必要的电脑、打印机、复印机、电话、档案柜、网络设备和网络服务等基本办公设施；在专职管理人员方面，引导、鼓励其参加从事劳务派遣

业务必备的法律法规政策等知识技能培训和职业技能等级认定，提高从业人员专业化水平。对“注册资金不到位”“注册地址与经营地址不一致”“经营场所设施设备与开展业务不相适应”“劳务派遣管理制度不合法”等情形不予许可。

（三）持续深化“证照分离”改革。各地要按照深化“放管服”改革要求，充分运用“互联网+政务服务”渠道，严格依照劳务派遣行政许可审批程序和时限及时依法办结。有条件的设区的市级人力资源社会保障部门的审批权限依法下放至县级人力资源社会保障部门，加快推行“不见面”审批服务，实现申请、审批全程网上办理。东莞市、中山市推动劳务派遣许可服务向镇街基层倾斜，可根据本地实际按照我省规定依法探索劳务派遣许可实施方式。要落实“减证便民”行动要求，进一步简化材料、压减时限，申办劳务派遣经营行政许可不再要求申请人提供营业执照、企业名称预先核准通知书、法定代表人身份证明等材料，审批时限自受理之日起 13 个工作日内作出是否准予行政许可的决定。

（四）实行网上公示制度。各地要不断完善获得经营行政许可劳务派遣单位公示制度，要在获得许可后 7 个工作日内在“信用广东”等平台、广东省行政执法信息公示平台上公示，向社会公布获得许可的劳务派遣单位名单及其许可变更、延续、撤销、吊销、注销、备案等情况，接受社会监督。当年新批准许可和许可发生变化的，要在公示许可变化栏分别标注“新许可、变更、延续、撤销、吊销、注销”等情况，变更事项要注明具体情形。

（五）建立异地劳务派遣业务管理联动机制。各地要加强异地劳务派遣用工管理，外省（自治区、直辖市）劳务派遣单位在我省开展劳务派遣业务，符合《劳务派遣行政许可实施办法》第二十一条之规定的，按此规定办理；劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，用工所在地人社部门要与市场监管部门建立备案信息实时共享机制，将之纳入监管范围。在本省辖区范围内注册的劳务派遣单位跨市、县（市、区）开展劳务派遣业务的，输出地人社部门要加强跟踪监管，负责将劳务派遣单位及其输出劳务派遣人员信息与输入地人社部门实时对接共享；输入地人社部门要将从异地输入劳务派遣人员用工情况纳入监管范围，加强监督检查，及时将有关情况向输出地人社部门通报。

三、加强劳务派遣用工监督管理

（六）推进劳务派遣用工实名制信息化管理。各地要加强培训宣传，积极推进劳务派遣实名制信息化管理，推动劳务派遣行政许可业务全程网上办理，指导劳务派遣单位做好被派遣劳动者用工信息登记等工作。要加强系统数据与就业登记、社会保险、市场监管、税务等数据的共享联动，实现对劳务派遣单位派遣用工的实时动态监控。

（七）加强劳务派遣用工指导监督。各地要按照属地管理原则，加强劳务派遣单位与用工单位规范化用工的指导服务。对已取得行政许可并办理公司登记的劳务派遣单位，指导其依法规范劳动合同的订立、变更、解除和终止行为，及时登录全省劳务派

遣管理信息系统申报劳动用工情况，做好对其经营活动和履行用人单位义务情况的日常监督，认真核验其年度经营情况报告。对于劳务派遣用工单位，要督促其严格遵守劳务派遣限定在临时性、辅助性、替代性“三性”工作岗位和用工比例，依法确定并公示使用被派遣劳动者的辅助性岗位，落实同工同酬分配办法，保障被派遣劳动者享有相关福利待遇等权利。

（八）规范机关事业单位使用被派遣劳动者。各地要严格执行《政府购买服务管理办法》（财政部令第102号），不得以政府购买服务名义使用劳务派遣工。对于目前通过政府购买服务正在使用被派遣劳动者的机关、承担行政职能的事业单位和使用行政编制的群团组织，如根据单位实际仍需用工的，可按照“谁用工、谁管理、谁负责”的原则，与劳动者建立直接劳动关系，依法签订劳动合同，履行用人单位义务；如不再继续用工的，要妥善做好被派遣劳动者退回劳务派遣单位善后工作，切实维护被派遣劳动者合法权益和社会稳定。

（九）厘清人力资源服务外包与劳务派遣的边界。各地要防止借“劳务外包”之名行劳务派遣之实，规避劳务派遣规制，积极防范“假外包、真派遣”。要紧紧抓住劳动者在谁的监督指挥下从事劳动关键环节认定“假外包、真派遣”，如人力资源服务外包符合以下情形的，应当进一步深入调查双方是否构成劳务派遣关系：**在外包的业务方面**，发包方对劳动者的工作业务量、内容等与业务直接相关的内容进行指挥管理；**在对劳动者管理方面**，劳动者

的工作时间、休息休假、加班、日常考核与处罚等与劳动者相关的事项由发包方监督管理；在劳动纪律方面，劳动者需遵守发包方制定的劳动纪律。对“假外包、真派遣”的用工行为，要按照《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定进行处理。

四、构建被派遣劳动者权益保障体系

（十）重拳打击劳务派遣中的不法行为。各地要充分运用“互联网+监管”，大力推广“双随机、一公开”综合执法检查，通过日常巡查、专项检查、举报投诉专查等方式，对劳务派遣单位、用工单位遵守劳务派遣规定、履行劳动合同、参加社会保险等行为进行监督检查，依法严肃查处非法派遣、欠薪欠保、同工不同酬、超比例用工、违反“三性”规定、不依法为被派遣劳动者参加社会保险、虚构劳动关系参加社会保险等违法行为进行查处。要加大对人力资源服务外包的监督检查，坚决打击“假外包、真派遣”违法行为。要建立健全跨地区劳务派遣信息通报和劳动保障监察案件协查制度，有力打击利用跨地区派遣逃避法律义务和责任的行为。日常监管中发现劳务派遣单位涉嫌虚开发票、冒用公民信息进行个人所得税申报和不依法为被派遣劳动者代扣代缴个人所得税行为的违法线索，及时通报税务部门。对涉及劳务派遣的劳动争议案件，要及时立案、快速审理、依法结案。要充分发挥调解服务平台作用，积极将劳务派遣用工矛盾调处在基层、化解在萌芽状态，切实维护劳动者合法权益。

（十一）实行劳务派遣单位年度报告制度。各地要在每年 3

月 31 日前对劳务派遣单位经营情况开展年度报告核验,认真核查劳务派遣单位提交的上一年度劳务派遣经营情况报告。根据核查情况,将年度核验结果分为合格、不合格、无业务三个档次,实行分级管理。对报送年度报告材料齐全,佐证真实充分;业务经营合法合规,网上申报被派遣劳动者情况客观真实,劳务派遣员工工资待遇符合法律规定,可以评为“合格”。对具有以下任一情形的,可以评为“不合格”,并进行重点监控:未报送上一年度经营情况报告的;所报送年度报告材料严重不符合规定要求,缺少佐证材料,未能充分反映年度业务发展情况的;在年审工作中弄虚作假,隐瞒真实情况的;经营过程中存在违规行为或损害劳动者合法权益行为的;因违法经营,受到人力资源社会保障、市场监管、税务等相关行业主管部门行政处罚的;其他严重违规情形。有劳务派遣经营许可证,但没有从事派遣业务的,为“无业务”。每年 6 月底前将年度核验结果反馈本级劳动保障监察机构,并在本级人社部门官方网站上公布。

(十二) 建立劳务派遣诚信体系。各地要建立“经营异常名录”,将“不按规定提交年度报告”“在日常巡查中无法通过市场主体登记的联系信息与其工作人员取得联系”“市场主体名称、住所、法定代表人或注册资本发生改变而未履行变更手续”等情形列入“经营异常名录”。要将劳务派遣单位年度经营情况报告核验结果、不按时在网上申报劳动用工信息或不如实申报劳动用工信息等内容载入企业信用记录和劳动保障守法诚信档案,定期向社会公布

存在重大劳动保障违法行为的劳务派遣单位。

（十三）依法完善退出机制。各地要严格执行《劳动法》《劳动合同法》《劳务派遣行政许可实施办法》《劳务派遣暂行规定》等法律法规规章，对不符合劳务派遣资质要求的劳务派遣单位，视不同情形，坚决依法予以撤销、吊销、注销。要加强研究劳务派遣管理过程中出现的劳务派遣单位“有证无遣”、连续两个年度未按规定报送年审报告、利用劳务派遣资质为招投标加分、因违法被吊销行政许可后另行注册公司重新申请等新情况、新问题，推动建立完善劳务派遣单位退出淘汰机制和违规信息披露机制。

五、强化劳务派遣行业自律管理

（十四）大力培育发展劳务派遣协会。各地要积极引导和推进劳务派遣协会建设，明确协会职能，积极动员组织劳务派遣机构参加协会，扩大协会在劳务派遣单位中的覆盖面。鼓励支持协会根据劳务派遣自身特点，研究制定劳务派遣服务标准，制定劳务派遣协议示范文本供派遣单位和用工单位参考；建立劳务派遣从业人员培训考核制度，进一步提升从业队伍整体专业化水平；建立劳务派遣优胜劣汰机制，探索形成劳务派遣单位星级管理考评体系，定期向社会发布；加强行业自律，积极引导劳务派遣单位守法经营、诚信服务，遵守服务标准，防范劳务派遣单位串通涨价、联合涨价、操纵服务价格，共同营造良好劳务派遣用工秩序。

（十五）引导劳务派遣单位强化自律提高服务。积极主动引

导劳务派遣单位规范经营行为，在经营场所显著位置公示劳务派遣经营许可证、服务项目、收费标准等内容，建立劳务派遣用工台账，列明被派遣劳动者基本情况、所在用工单位、派遣期限、工作岗位等情况，建立、完善并依法妥善管理被派遣劳动者的人事档案，对劳务费中的工资、社会保险费设立专门的科目单独管理；依法依规开展劳务派遣经营业务，自觉接受政府相关管理部门的监督管理，主动参加劳务派遣协会；不参与恶性竞争及恶性价格竞争；不做虚假服务承诺。

六、加强组织领导和 service 指导

（十六）压实监管责任。各级人社部门要加强对规范劳务派遣管理工作的组织领导，加强人社系统内外信息共享和工作衔接，加强与其他职能部门沟通协调、密切配合，形成推动劳务派遣行业依法规范发展的工作合力。要按照权责对等、权责一致和“谁许可、谁监管、谁负责”的原则，落实属地管理责任，细化工作措施，强化监督检查，加大对劳务派遣单位与用工单位的监管力度，切实维护被派遣劳动者合法权益。要加强工作预判和舆情监测，增强工作预见性和主动性，有效预防化解矛盾风险。

（十七）严肃追责问责。各地要建立健全责任追究制度，对在审批中存在违规审批、玩忽职守、徇私舞弊等违法行为的，在执法监管中不作为、慢作为、假作为、乱作为造成严重后果的，依法严肃问责。要建立和完善“一案双查”制度，既查违法劳务派遣单位本身的责任，又查主管部门的相关责任；既查案件本身的

问题，也查监管不力的问题，以严肃有力的追责问责倒逼监管责任落实。对劳务派遣单位问题高发频发或发生社会影响力较大案件的地区，省人力资源社会保障厅将挂牌督办。

（十八）加强正面宣传。各地要结合开展和谐劳动关系示范企业评选活动，将依法派遣、诚实守信、关爱职工表现突出的劳务派遣单位纳入评选范围，形成示范带动效应。对于入选的劳务派遣单位，要因地制宜探索建立激励机制，形成“褒扬诚信、惩戒失信”的浓厚氛围。要通过网络媒体、公众信息平台等宣传渠道，广泛宣传劳务派遣法律法规和先进典型，营造劳务派遣单位依法派遣、用工单位规范用工、被派遣劳动者理性维权的良好用工环境，促进劳务派遣规范健康有序发展。

本意见于2020年12月1日起实施，有效期5年。本意见由广东省人力资源和社会保障厅负责解释。

广东省人力资源和社会保障厅
2020年10月28日



公开方式：主动公开

抄送：省发展改革委、省民政厅、省司法厅、省财政厅、省审计厅、省市场监督管理局、省政务服务数据管理局，省总工会、省企联、省工商联，国家税务总局广东省税务局、人民银行广州分行、省通信管理局。

广东省人力资源和社会保障厅办公室

2020 年 10 月 29 日印发
