

浙江省人力资源和社会保障厅文件

浙人社发〔2024〕46号

浙江省人力资源和社会保障厅关于印发 《浙江省劳务派遣管理工作指引》的通知

各市、县（市、区）人力资源和社会保障局：

为进一步优化营商环境，健全劳务派遣监管机制，提高劳务派遣服务质量和水平，省厅编制了《浙江省劳务派遣管理工作指引》，现印发给你们。各地要准确理解指引内容，做好宣传解读工作，指导企业依法规范劳务派遣行为，促进劳务派遣行业健康有序发展。

浙江省人力资源和社会保障厅

2024年8月23日

（此件主动公开）

浙江省劳务派遣管理工作指引

为进一步优化营商环境，健全劳务派遣监管机制，促进劳务派遣行业健康有序发展，不断提高劳务派遣服务质量和水平，依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国行政许可法》及《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，结合本省实际，制定本指引。

一、严格经营许可

（一）规范实行告知承诺制。 行政许可机关应按照《劳动合同法》《劳务派遣行政许可实施办法》等规定，严格审核，依法开展劳务派遣行政许可工作。对通过“告知承诺制”办理劳务派遣行政许可的，符合条件的，行政许可机关应予许可，并在30个自然日内核查容缺材料的补充情况，在作出行政许可决定后的2个月内进行实地核查。未按时提交补充材料或者提交的补充材料不符合要求且无法补正的，依法撤销行政许可决定；实地核查时发现申请人实际情况与承诺内容不符的，行政许可机关应要求其限期整改，拒不整改或整改后仍不符合条件的，依法撤销行政许可决定。

重点提示：

1.《浙江省人力资源和社会保障厅办公室关于深化全省人力社

保系统“证照分离”改革的通知》（浙人社办发〔2021〕33号）对劳务派遣行政许可告知承诺制的施行有明确要求，行政许可机关应按要求做好贯彻落实。

2.对通过“告知承诺制”申请劳务派遣行政许可的，许可机关应引导申请人全面了解申请条件、承诺事项以及未履行承诺后果，并在行政许可告知承诺书上签字确认。

（二）准确把握审批条件。劳务派遣单位应当具有承担劳动用工风险的经济能力，注册资本不得少于人民币200万元。具备与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统等。经营场所地址真实，办公面积与经营业务相适应。引导劳务派遣单位配备劳动关系协调员、人力资源管理师等与开展劳务派遣业务相关的专业管理人员。

重点提示：

1.《国务院关于印发注册资本登记制度改革方案的通知》（国发〔2014〕7号）明确了劳务派遣单位不实行注册资本认缴登记制。

《财政部 国务院国资委 金融监管总局关于加强审计报告查验工作的通知》（财会〔2023〕15号）明确了审计报告的报备要求。

《财政部 国家工商行政管理总局关于进一步规范企业验资工作的通知》（财会〔2001〕1067号）明确了验资报告的时效。行政许可机关在办理劳务派遣经营许可时，应核验实缴不少于200万

元的验资报告或财务审计报告，并在注册会计师行业统一监管平台查验审计报告真伪，其中，验资报告时效为 90 天。

2. 劳务派遣具有一定的特殊性，为保障被派遣劳动者合法权益，行政许可机关核验企业申报材料时，应引导劳务派遣单位使用真实、合法、安全的非住宅类规划用途的固定场所作为住所（实际经营场所）。

3. 按照《浙江省人力资源和社会保障厅等 4 部门关于加强劳动关系协调员建设的指导意见》相关要求，推进大中型劳务派遣单位至少确定 2 名劳动关系协调员，微型劳务派遣单位至少确定 1 名劳动关系协调员，负责本单位的劳动关系协调工作。

（三）健全完善退出机制。开展对劳务派遣经营资质的抽查核验，对经核实提交虚假材料申请行政许可、实缴注册资本低于 200 万元、资质条件与开展业务不相适应等不符合劳务派遣许可法定条件的，依法责令限期整改、撤销经营许可。

对劳务派遣单位经营许可证有效期届满未申请延续或者延续申请未被批准的，劳务派遣行政许可依法被撤销或者经营许可证依法被吊销的，劳务派遣单位依法终止的，行政许可机关应依法办理劳务派遣行政许可注销手续。

对不报告年度经营情况和取得许可后不实际经营劳务派遣业务的劳务派遣单位，行政许可机关应积极引导退出。

重点提示：

1.行政许可机关依照《中华人民共和国行政许可法》《劳务派遣行政许可实施办法》，对符合法律法规情形的，应依法注销行政许可，并将注销情况抄送市场监管部门，提醒其及时变更企业的经营范围。

2.根据《浙江省行政程序办法》，注销劳务派遣单位的行政许可，属对当事人不利的行政执法决定，各级行政许可机关应严格履行告知义务，依法保障劳务派遣单位法人的知情权、参与权、表达权和监督权。行政许可机关可按以下流程依法注销劳务派遣经营许可：

①下达《劳务派遣行政许可注销（预先）告知书》。当事人可在收到告知书之日起3个工作日内提出陈述、申辩，法律法规对提出期限另有规定的，从其规定。行政机关应当对当事人在期限届满前有无提出陈述、申辩进行核实。

②当事人无异议的，或陈述、申辩被驳回的，行政机关可通过浙江政务服务网（电子政务平台）、本机关或者本级人民政府门户网站对行政注销决定进行公示，征求利益相关方意见，公示期为10个工作日。

③公示结束无异议的，行政机关可在行政许可审批系统中使用“行政注销”情形注销行政许可。

④向当事人送达行政许可注销决定文书。行政机关可以根据具体情况选择直接送达、留置送达、邮寄送达、委托送达、电子送达等方式送达行政执法文书；受送达人下落不明或者采用上述方式无法送达的，可以采用公告送达的方式，公告期限为 10 个工作日。

（四）严格落实分公司备案。劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，应当书面报告许可机关，并由分公司向用工所在地市场监管部门备案。各级人社保部门应加强与市场监管部门的数据共享，掌握劳务派遣单位在辖区设立分公司的情况，纳入统一监管。

重点提示：

1.《劳务派遣行政许可实施办法》第二十一条明确“劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，应当书面报告许可机关，并由分公司向所在地人力资源社会保障行政部门备案。”《工商总局等十三部门关于推进全国统一“多证合一”改革的意见》（工商企注字〔2018〕31号）将“劳务派遣单位设立分公司备案”事项纳入改革，由市场监管部门落实“多证合一”工作。

2.各级行政许可机关要督促落实辖区内劳务派遣分公司在市场监管部门进行工商登记时，同步完成劳务派遣单位设立分公司备案。

二、加强监管服务

（五）规范劳务派遣用工。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，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。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，公示期应不少于5个工作日。

劳务派遣单位应与被派遣劳动者订立2年以上固定期限书面（电子）劳动合同，与用工单位订立劳务派遣协议。与用工单位开展合作时，应当认真审核用工单位提供的岗位名称、性质及数量比例，防止因在“三性”岗位之外派遣劳动者和超比例派遣劳动者而造成损失。

重点提示：

1.辅助性岗位的确定属于涉及劳动者切身利益的重大事项，必须履行相应的民主程序才能确定，用工单位不能单方确定辅助性岗位并使用被派遣劳动者。

2.劳务派遣中的用工单位是指具有法人资格、可以与劳动者订立劳动合同的企业，用工总量是指用工单位自有员工与被派遣劳动者人数之和。集团公司应按照所属的子企业单独核算用工比例，不得以整个集团公司打包核算。

3.支持鼓励劳务派遣单位与被派遣劳动者签订电子劳动合同。

4.“劳务派遣监管”数字化应用可对超比例派遣、劳动合同期限小于2年等信息进行自动校验和预警，行政许可机关发现劳务派遣单位和用工单位可能存在超比例派遣、不按规定签订劳动合同等情况的，应主动核查，依法处理。

（六）强化重点单位监管。人社保部门依法对劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况进行监督检查。对劳务派遣单位的监督检查，要突出未按时提交劳务派遣经营情况报告、劳务派遣经营许可证超期未延续、投诉举报较多的单位；对用工单位的监督检查，要突出在临时性、辅助性或者替代性工作岗位之外和超比例使用被派遣劳动者的单位。

重点提示：

1.劳务派遣单位、用工单位违反《中华人民共和国劳动合同法》有关劳务派遣规定的，由人社保部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

2.用工单位未按规定确定辅助性岗位范围的，人社保部门应责令限期改正，给予警告；用工单位拒不改正的，人社保部门应按照《劳动保障监察条例》第三十条等相关规定予以处罚。给

被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

3. “劳务派遣监管”数字化应用，通过大数据比对，将未按时提交上一年度劳务派遣经营情况报告、劳务派遣经营许可证超期未延续、投诉举报较多等劳务派遣单位纳入风险企业进行监控和预警，人力社保部门应加强系统运用，在“双随机”检查基础上，做好风险企业的针对性监督检查，规范劳务派遣行为。

（七）落实年度经营报告。劳务派遣单位及其依法设立的子公司，应当于每年3月31日前向办理许可的人力社保部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

劳务派遣单位设立分公司，总公司不在本省之内的，应由分公司向备案地的人力社保部门提交分公司的上一年度劳务派遣经营情况报告。总公司在本省之内的，应由总公司统一向办理许可的人力社保部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告，分公司需向备案地的人力社保部门作出说明。

各级人力社保部门应鼓励和引导劳务派遣单位通过“劳务派遣监管”数字化应用提交年度经营情况报告，每年6月30日前在本级行政机关或人民政府门户网站，对年度经营情况报告核验结果进行公示，并载入企业信用记录。

劳务派遣单位逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告的，人力社保部门应当依据《中华人民

《中华人民共和国劳动合同法》第七十四条和《劳动保障监察条例》第十五条等相关规定，发出调查询问通知书；拒不执行的，可按《浙江省劳动保障监察条例》第三十六条等相关规定，对劳务派遣单位进行处罚。

重点提示：

1.年度经营情况报告核验结果可分为正常、异常和无业务三个类别。

正常：年度经营情况报告材料齐全，佐证真实充分；业务经营合法合规，申报被派遣劳动者情况客观真实，劳务派遣员工工资待遇及社会保障权益符合法律规定。

异常：未在规定时间内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、税务等相关行政部门处罚的；其他严重违规情形。

无业务：有劳务派遣经营许可证，但没有实际开展劳务派遣业务。

2.上一年度劳务派遣行政许可到期且未延续的，或已申请注销的劳务派遣单位可不提交年度经营情况报告，但行政许可机关应

加强监管，防止违法开展劳务派遣业务损害被派遣劳动者权益。

3.因劳务派遣单位系上市公司等原因，上年度财务审计报告未能于3月31日前发布的，经营情况报告中的财务审计报告可容缺至5月31日前提交。

（八）加强跨地区监管。健全全省劳务派遣单位名录库，及时更新维护劳务派遣单位信息，共享市场监管部门“多证合一”的“劳务派遣单位设立分公司备案”信息，全面掌握劳务派遣单位跨地区设立分、子公司派遣劳动者情况。对劳务派遣单位（分公司）异地的违法违规行为，用工所在地人社保部门应及时将查处情况告知劳务派遣单位注册地人社保部门。对监测到劳务派遣单位跨地区派遣劳动者50人以上的，劳务派遣单位注册地人社保部门应及时告知劳务派遣实际用工地人社保部门，纳入当地监管范围，共同做好劳动者权益维护工作。

重点提示：

劳务派遣用工所在地和注册地要加强跨区域劳务派遣分公司的协同监管，将规模较大的跨区域劳务派遣情况、违法违规查处情况进行互相通报，形成监管合力。

（九）加强联合监管

加强与应急管理、交通运输、国资、邮政等部门的协同监管，督促矿山井下、交通运输等安全生产责任较重的行业企业和国有

企业依法规范用工，不得违规使用劳务派遣和假外包真派遣，推动危险化学品、隧道开挖、爆破等危险作业岗位逐步减少使用劳务派遣，落实矿山井下人员、非煤矿山项目部人员、企业专职消防员等不得使用劳务派遣工的规定。

加强与公安部门、市场监管部门的协同监管，开展企业注册登记信息比对，全面掌握和更新劳务派遣单位信息，对无故不履行许可变更手续且通过登记的住所或者经营场所无法联系的，或不按规定报告上一年度经营情况报告的劳务派遣单位，按照《企业经营异常名录管理暂行办法》第四条相关规定列入经营异常名录管理；联合打击劳务派遣单位滥用劳动力市场支配地位扰乱用工企业正常经营生产、利用虚构劳动报酬等欺诈行为扰乱人力资源市场以及未经许可擅自经营劳务派遣等行为，维护公平竞争、规范有序的人力资源市场秩序。

加强与税务部门的协同监管，及时将监督检查中发现的劳务派遣规模与发票开具情况严重不符等异常线索通报税务部门，协同打击违法行为。

重点提示：

1. 《企业经营异常名录管理暂行办法》第四条规定：“县级以上工商行政管理部门应当将有下列情形之一的企业列入经营异常名录：（三）公示企业信息隐瞒真实情况、弄虚作假的；（四）

通过登记的住所或者经营场所无法联系的”。对通过登记的住所或者经营场所无法联系的，未按时提交年度经营情况报告的劳务派遣单位，人力社保部门可协同市场监管部门按照《企业经营异常名录管理暂行办法》第四条之规定，将此类劳务派遣单位列入经营异常名录。

2.要加强与税务部门的信息互通和联合执法，配合打击劳务派遣单位“虚开发票”等违法行为。

（十）探索推进等级评价。探索建立劳务派遣单位等级评价工作，结合劳务派遣单位合规情况、经营状况、规模大小、服务质量、信用情况、用工单位和被派遣劳动者满意度等定期开展等级评价，根据评价情况实行分类监管。对等级评价高的劳务派遣单位，可适当减少监管频次，加强宣传推介。对违反劳动保障法律法规、不按规定提交年度经营报告、无故不履行许可变更手续、长期不开展劳务派遣业务等的劳务派遣单位，可视情降低评价等级。

（十一）规范失业保险稳岗返还资金申请和分配。稳岗返还政策实施期间，不裁员、少裁员的劳务派遣单位可向参保地失业保险经办机构提出申请，并做好失业保险稳岗返还资金的分配。劳务派遣单位享受的稳岗返还资金不包含派遣到机关事业单位的劳动者涉及的失业保险费。涉及自有员工部分（含依法开展承揽、外包业务招用的劳动者），由劳务派遣单位全额享受并按规定用途使用；涉及其余被派遣劳动者的部分，劳务派遣单位应全额拨

付给实际提供岗位并承担工资和社会保险费的用工单位。严肃查处劳务派遣单位未按规定使用和拨付稳岗返还资金的行为，要求其退回未使用和拨付部分，并取消下一年度申领资格。

重点提示：

1.劳务派遣单位享受的稳岗返还资金，涉及自有员工部分主要用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等稳定就业岗位以及降低生产经营成本支出。

2.劳务派遣单位应加强稳岗返还资金的管理和使用，按规定及时使用涉及自有员工部分的资金，并将涉及被派遣劳动者的资金全额拨付给实际提供岗位并承担工资和社会保险费的用工单位，并向失业保险经办机构报告资金使用情况 and 拨付情况，主动退回未使用、未按规定使用和未拨付部分。

3.各地要加强劳务派遣单位失业保险稳岗返还资金使用的监督检查，提升资金的使用质效。

三、保障合法权益

（十二）落实社会保障权益。劳务派遣单位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。劳务派遣单位未按规定为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费，造成被派遣劳动者损失的，应依法赔偿被派遣劳动者损失。

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，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；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。

重点提示：

1.根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十一条、《劳务派遣暂行规定》第十八条等规定，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，执行用工单位所在地的劳动标准。

2.“劳务派遣监管”数字化应用可归集被派遣劳动者信息，各级人社保部门可对社保参保信息进行大数据比对，发现劳务派遣单位可能存在未依法缴纳社会保险费等情况的，应加强核查监管。

（十三）规范劳务派遣工伤待遇。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。被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害或者患职业病的，通常由劳务派遣单位向用工单位所在地人社保部门提出工伤认定申请，并按国家和本省工伤保险规定承担应当由用人单位支付的工伤保险待遇。用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。

发生工伤的被派遣劳动者在劳动关系存续期间被依法退回劳务派遣单位的，用工单位应当按法律规定和劳务派遣协议约定与劳务派遣单位结清费用。

重点提示：

1.劳务派遣单位在用工单位所在地之外为被派遣劳动者参加工伤保险的，存在因违反《劳务派遣暂行规定》第十八条之规定，而工伤保险关系被认定为无效的风险。

2.人社社保部门在办理被派遣劳动者的工伤认定工作中，除需核实劳动者与用人单位是否为适格主体、劳动关系是否真实等内容外，还应要求劳务派遣单位提供劳务派遣协议等材料。

（十四）加强监督检查和纠纷调处。按照“双随机、一公开”要求，通过日常巡查、专项检查、举报投诉专查等方式，加强对劳务派遣单位和用工单位的监督检查。畅通劳动者投诉举报渠道，落实跨地区劳务派遣案件协查机制，依法查处未经许可擅自经营劳务派遣、拖欠工资、不依法签订劳动合同和参加社会保险登记及超法定范围、比例使用劳务派遣等侵害劳动者合法权益的违法行为。充分发挥各类劳动人事争议调解组织作用，坚持调解优先处理劳务派遣相关劳动争议。及时受理劳务派遣相关劳动争议案件，妥善处理集体争议，快调快裁快审，依法公正结案。会同本地法院，加强类案研究，逐步统一裁判口径。可采用适时发布典型案例等方式，以案释法，明晰劳务派遣单位和用工单位的劳动保障责任，引导劳务派遣单位规范经营、用工单位依法用工。

