

- **文件名**：人力资源社会保障部办公厅关于做好共享用工指导和服务的通知
- **文号**：人社厅发〔2020〕98号
- **发布日期**：2020年9月30日
- **施行日期**：
- **链接**：https://www.ndrc.gov.cn/xwdt/ztlz/jdstjjqycb/zccs/202012/t20201229_1260743.html

主要内容

三、指导开展共享用工的企业及时签订合作协议

合作协议中可约定调剂劳动者的数量、时间、工作地点、工作内容、休息、劳动保护条件、劳动报酬标准和支付时间与方式、食宿安排、可以退回劳动者的情形、劳动者发生工伤后的责任划分和补偿办法以及交通等费用结算等。

四、指导企业充分尊重劳动者的意愿和知情权

共享用工期限不应超过劳动者与原企业订立的劳动合同剩余期限。要指导缺工企业如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度以及劳动者需要了解的其他情况。企业不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。

五、指导企业依法变更劳动合同

各级人力资源社会保障部门要指导原企业与劳动者协商变更劳动合同，明确劳动者新的工作地点、工作岗位、工作时间、休息休假、劳动报酬、劳动条件以及劳动者在缺工企业工作期间应遵守缺工企业依法制定的规章制度等。

七、保障企业用工和劳动者工作的自主权

劳动者在缺工企业工作期间，缺工企业未按照约定履行保护劳动者权益的义务的，劳动者可以回原企业，原企业不得拒绝。劳动者不适应缺工企业工作的，可以与原企业、缺工企业协商回原企业。

- **文件名**：关于印发《上海市共享用工指导和服务工作指引》的通知
- **文号**：沪人社关〔2021〕44号
- **发布日期**：2021年2月5日
- **施行日期**：
- **链接**：http://rsj.sh.gov.cn/tqtwj_17340/20210209/t0035_1397863.html

主要内容

企业不得以盈利为目的借出员工，不得以共享用工的名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定，不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。

- **文書名**：人力資源社会保障部弁公庁 雇用シェアの指導とサービスの実行に関する通知
- **政策番号**：人社庁発〔2020〕98号
- **公布日時**：2020年9月30日
- **施行日時**：
- **リンク**：https://www.ndrc.gov.cn/xwdt/ztlz/jdstjjqycb/zccs/202012/t20201229_1260743.html

内容

三、雇用シェアを行う企業との労働契約協議の指導

労働契約により、次にあげるものを定めることができる。シフト労働者の人数、時間、勤務地、業務内容、休憩、労働保護条件、労働報酬基準と支給日、支給方法、食事と宿泊の取決め、労働者の返還条件、労働者が労災事故に遭った場合の補償責任と補償方法及び交通費等の計算など。

四、企業が労働者の意思と知る権利を十分に尊重するよう指導する

雇用シェアの期限は、労働者と元の企業との間で結ばれている雇用契約期間を超えてはならない。人員不足の企業は労働者に対して、労働内容、労働条件、勤務場所、職業災害のリスク、安全管理、労働報酬、企業規則及びその他労働者が知る必要のある状況を知らせなければならない。企業はその企業で働く派遣労働者を雇用シェアの名目で別の企業で勤務させてはならない。

五、企業が法律に従って労働契約の変更を行うよう指導する

各人力資源社会保障部門は、元の企業と労働者が協議の上で労働契約を変更し、労働者の新しい勤務地、部署、勤務時間、休憩休暇、労働報酬、労働条件及び労働者が人員不足の企業で勤務する期間に遵守すべき法律に基づく規定などについて明らかにするように指導しなければならない。

七、企業の従業員と労働者の自主権を保護する

労働者は、人員不足の企業で勤務する期間に、人員不足の企業が契約に従って労働者の権利を保護する義務を怠った場合、労働者は元の企業に戻ることができ、元の企業はそれを拒否してはならない。労働者が人員不足の企業での業務に適応できない場合、元の企業と人員不足の企業と協議の上、元の企業に戻ることができる。

- **文書名**：《上海市雇用シェアの指導とサービスの業務ガイドライン》の発行の通知
- **政策番号**：沪人社関係〔2021〕44号
- **公布日時**：2021年2月5日
- **施行日時**：
- **リンク**：https://www.ndrc.gov.cn/xwdt/ztzl/jdstjjqycb/zccs/202012/t20201229_1260743.html

内容

企業は利益を得ることを目的として、従業員を出向させてはならない。また、雇用シェアの名目で違法な労働派遣を行ったり、労働派遣に関連する規定の遵守責任を回避したりしてはならない。さらに、企業で働く派遣労働者を雇用シェアの名目でその他企業に出向させてはならない。