

労働者派遣基本契約書

(以下「甲」という。)と、株式会社 パーソナルアシスト (以下「乙」という。)は、乙がその従業員を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)」に基づき、甲に派遣するにあたり、次のとおり労働者派遣基本契約を締結する。

第1条 (目的)

本契約は、乙が労働者派遣法及び本契約に基づき、乙の雇用する労働者(以下、「派遣労働者」という。)をその雇用関係の下に甲に派遣し、甲が派遣労働者を指揮命令して、甲の業務に従事させることを目的とする。

第2条 (総則)

1. 甲及び乙は、労働者派遣を行い、労働者派遣を受け入れるにあたり、それぞれ労働者派遣法その他関係諸法令並びに「派遣先が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」を遵守する。
2. 本契約は、特に定めのない限り、本契約有効期間中のすべての労働者派遣に係る次条第1項の個別契約に適用する。
3. 本契約は、紹介予定派遣(労働者派遣のうち、派遣元が、労働者派遣の役務の提供の開始前または開始後に、派遣労働者及び派遣先について、許可を受け又は届出をして職業紹介を行い、又は行うことを予定しているもの。当該職業紹介により、派遣労働者が派遣先に雇用される旨が労働者派遣の役務の提供の終了前に派遣労働者と派遣先との間で約されるものを含む。)にも適用する。

第3条 (個別契約)

1. 甲及び乙は、乙が甲に労働者派遣を行う都度、労働者派遣法及び同法施行規則の定めに基づき、派遣労働者の従事する業務の内容、就業場所、就業時間、その他労働者派遣に必要な細目について労働者派遣法第26条第1項に規定する労働者派遣契約(以下「個別契約」という。)を締結する。
2. 乙は、前項の個別契約に基づく派遣就業の目的達成に適する労働者の派遣を行い、甲に対し当該派遣労働者の氏名、性別、その他労働者派遣法及び同法施行規則に定める事項を通知しなければならない。この場合の通知は、書面の交付若しくは電子メールの送信(以下「書面の交付等」という。)により行う。
3. 紹介予定派遣を行う場合には、第1項に加え紹介予定派遣に関する事項を定める。

第4条 (派遣対象業務以外の業務)

甲が、派遣労働者に第1条に定める派遣対象業務以外の業務に就労をさせる必要がある場合には、個別契約にあたってその旨明示し、派遣中にかかる取扱いをさせる必要が付帯的に生じたときは、甲乙間で別途定める。

第5条 （派遣先責任者）

1. 甲は、労働者派遣法及び同法施行規則の定めに基づき、自己の雇用する労働者（法人の場合には役員を含む。）の中から、事業所その他派遣就業の場所ごとに所定人数の派遣先責任者を選任する。
2. 派遣先責任者は、派遣労働者を指揮命令する者に対して、個別契約に定める事項を遵守させるほか、適正な派遣就業の確保のための措置を講じなければならない。

第6条 （派遣元責任者）

1. 乙は、労働者派遣法及び同法施行規則の定めに基づき自己の雇用する労働者（法人の場合には役員を含む。）の中から、事業所ごとに所定人数の派遣元責任者を選任する。
2. 派遣元責任者は、派遣労働者の適正な就業確保のための措置を講じなければならない。

第7条 （指揮命令者）

1. 甲は、派遣労働者を自ら指揮命令して自己の事業のために使用し、個別契約に定める就業条件を守って業務に従事させることとし、自己の雇用する労働者（法人の場合には役員を含む。）の中から指揮命令者を選任し、その者の部署、役職及び氏名を個別契約に記載しなければならない。
2. 指揮命令者は、業務の処理について、個別契約に定める事項を守って派遣労働者を指揮命令し、契約外の業務に従事させることのないよう留意し、派遣労働者が安全、正確かつ適切に業務を処理できるよう、業務処理の方法、その他必要な事項を派遣労働者に周知し指導する。
3. 指揮命令者は、前項に定めた以外でも甲の職場維持・規律の保持のために必要な事項を派遣労働者に指示することができる。

第8条 （苦情処理）

1. 甲及び乙は、派遣労働者からの苦情の申し出を受ける担当者を選任し、派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理方法、甲乙間の連絡体制等を定め、個別契約書に記載する。
2. 甲及び乙は、派遣労働者から苦情の申し出があった場合には、互いに協力して迅速な解決に努めなければならない。

第9条 (適正な就業の確保)

1. 乙は、派遣労働者に対し、適正な労務管理を行うとともに、甲の指揮命令等に従って職場の秩序・規律を守り、適正に業務に従事するよう派遣労働者を教育、指導する。
2. 甲は、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシャルハラスメントの防止等に配慮するとともに、甲の施設で派遣労働者の利用が可能なものについては便宜の供与に努める。
3. 派遣労働者が派遣業務を遂行する上で必要な医療機器等は、甲が全て準備をする。

第10条 (派遣労働者の交替)

1. 派遣労働者が就業するにあたり、遵守すべき甲の業務処理方法、就業規律等に従わない場合、又は業務処理の能率が著しく低く労働者派遣の目的を達しない場合には、甲は乙にその理由を示し、当該派遣労働者への指導、改善、派遣労働者の交替等の適切な措置を要請することができる。
2. 乙は、前項の要請があった場合には、当該派遣労働者への指導、改善、派遣労働者の交替等適切な措置を講ずる。
3. 派遣労働者の傷病その他、やむを得ない理由がある場合には、乙は甲に通知して、派遣労働者を補充し、又は交替させることができる。
4. 乙は、派遣労働者の自己都合欠勤、事故による欠員その他、派遣労働者の人数に欠員が生ずるおそれがある場合は、直ちに甲にその旨連絡するとともに、欠員が生じないように措置をとり、また、欠員が生じた場合は直ちに、その欠員の補充を行わなければならない。ただし、甲においてその必要がない旨乙に連絡したときはこの限りでない。

第11条 (業務上災害、安全衛生等)

1. 派遣就業にともなう派遣労働者の業務上の災害については、乙が労働基準法に定める使用者の責任並びに労働者災害補償保険法に定める事業主の責任を負う。通勤災害については、乙の加入する労働者災害補償保険法により派遣労働者は給付を受ける。
2. 甲は、乙の行う労災申請手続等について必要な協力をしなければならない。
3. 甲及び乙は、派遣労働者が労働災害により死亡又は負傷等したときには、甲の事業場の名称等を記入の上、労働安全衛生法及び同施行規則の定めに従い、それぞれ所轄労働基準監督署長に労働者死傷病報告を提出しなければならない。なお、甲は、労働者死傷病報告を提出したときは、その写しを乙に送付しなければならない。
4. 甲は、労働者派遣法及び同法施行規則に定める労働基準法・労働安全衛生法等の

適用に関する特例の定めに基づき派遣労働者の労働基準・安全衛生の確保に努める。

第12条 (派遣料金)

1. 甲は、乙に対し、労働者派遣に対する対価として派遣料金（消費税は別途）を支払う。派遣料金は業務内容等により、その都度個別契約において定める。
2. 甲は、乙に対し、派遣労働者が所定就業時間外において労働する場合は、所定労働時間を越える労働時間について、1時間当りの派遣料金に25%を乗じた額を加算して支払う。ただし、時間の算定にあたっては15分単位で計算し、15分に満たない時間は切り捨てる。その他の割増派遣料金については、別途定める。
3. 個別契約の期間中でも業務内容の著しい変更等により、派遣料金の改定の必要が生じた場合には、甲乙協議の上、派遣料金の改定をすることができる。
4. 甲の従業員のストライキその他甲の責に帰すべき事由により、派遣労働者の業務遂行ができなかった場合には、乙は債務不履行の責を負わず甲に派遣料金を請求することができる。
5. 派遣労働者が欠席等により甲の業務に就労することができなかった場合は、第14条の場合を除き、乙は甲にその時間分の派遣料金を請求できない。

第13条 (派遣料金の支払)

1. 甲は、前月1日から前月末日までに受け入れた労働者派遣の派遣料金を、当月末日限り、乙の指定銀行口座に振り込んで支払う。
2. 振込手数料については、甲の負担とする。

第14条 (キャンセル料)

甲は、甲の責に帰すべき事由により業務予定日の当日に派遣依頼をキャンセルした場合は、日当100%の派遣料金をキャンセル料として乙に支払う。

第15条 (損害賠償)

1. 派遣業務の遂行において、派遣労働者が本契約又は個別契約に違反し、若しくは故意又は重大な過失により甲に損害を与えた場合は、甲乙協議の上誠意をもって解決にあたる。
2. 前項の場合は、乙は甲に賠償責任を負う。ただし、その損害が、指揮命令者その他甲が使用する者（以下、本条において「指揮命令者等」という。）の派遣労働者に対する指揮命令等（必要な注意・指示をしなかった不作為を含む。）により生じたと認められる場合は、この限りではない。
3. 前項の場合において、その損害が、派遣労働者の故意又は重大な過失と指揮命令

者等の指揮命令等との双方に起因するときは、甲及び乙は、協議して損害の負担割合を定める。

4. 甲は、損害賠償請求に関しては、損害発生を知った後、速やかに、乙に書面で通知する。

第 16 条 （第三者に対する損害賠償）

甲の業務の履行に際し患者等の第三者に損害が発生した場合は、甲が患者等との交渉、示談その他の対応を行い、一切の責任（費用負担を含む。）を負う

第 17 条 （派遣労働者の個人情報・個人秘密の保護）

1. 派遣労働者の個人情報の保護に適正を期し、乙が甲に提供することができる派遣労働者の個人情報は、労働者派遣法第 35 条及び同施行規則の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限るものとする。ただし、利用目的を明示して、当該派遣労働者の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りではない。
2. 甲は、個別契約を締結するに際し、紹介予定派遣の場合を除き、乙に対し派遣労働者の事前面接、履歴書の送付を要求する等、派遣労働者を特定して派遣の役務の提供を求めたり、派遣労働者を特定する個人情報の提供を要求しないものとする。ただし、派遣労働者本人が労働契約の締結のために甲に必要な情報を求め職場見学を行う等の行為をすることはこの限りでない。
3. 甲及び乙は、業務上派遣労働者に関し知り得た個人情報及び個人的秘密を正当な理由なく他に洩らしてはならない。

第 19 条 （機密保持）

1. 乙は、個別契約で定める派遣業務の遂行により、知り得た甲の業務に関する営業秘密（経営、営業、生産、企画、財務、経理、人事、開発、研究、宣伝その他の企業情報をいう。）を第三者に漏洩してはならず、派遣労働者にもその遵守を徹底させなければならない。本契約又は個別契約終了後においても同様とする。
2. 甲は、派遣労働者に対し、甲の機密事項や機密管理の教育を行い、乙を通じ甲に対する守秘義務の履行に関する誓約書の提出を求めることができる。

第 20 条 （雇用の禁止）

1. 甲は、個別契約期間中は乙の派遣労働者を雇用してはならない。
2. 甲が、紹介予定派遣でない労働者派遣の個別契約期間中に、当該派遣労働者の雇い入れを行おうとする場合には、労働者派遣法第 40 条の 5 の場合を除き、甲乙および派遣労働者の三者の合意の下、当該個別契約を解除し、新たに紹介予定派

遣契約を締結することができるものとする。

第 21 条 (派遣就業期間の短縮)

1. 甲は、自己のやむをえない事情により個別契約の契約期間が満了する前に契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。ただし、紹介予定派遣の場合には派遣労働者の意思を確認の上、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。
2. 甲は、前項に定める派遣労働者の新たな就業機会の確保ができない場合には、契約の解除を行おうとする日の少なくとも 30 日前に、乙にその旨を予告しなければならない。
3. 甲は、前項の契約解除の予告日から契約の解除を行おうとする日までの期間が 30 日に満たない場合には、少なくとも契約の解除を行おうとする日の 30 日前の日から当該予告日までの期間の日数分の賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならない。
4. 甲の解除が信義則違反その他甲の責に帰すべき事由に基づく場合には、前項にかかわらず、甲は当該派遣契約が解除された日の翌日以降の残余期間の派遣料金に相当する額について賠償を行わなければならない。
5. 甲は、契約の解除を行う場合であって、乙から請求があったときは、契約の解除を行う理由を乙に対し明らかにする。

第 22 条 (契約解除)

1. 甲または乙は、相手方が正当な理由なく労働者派遣法その他の関係諸法令に違反した場合には、是正を催告し、相当な期間内に是正がないときは、契約の全部又は一部を解除することができる。
2. 前項のほか、次の各号の一に該当した場合には、甲又は乙は、何らの催告を要せず、将来に向かって本契約を解除することができる。
 - ①本契約又は個別契約の定めに違反したとき。
 - ②財産上の信用にかかわる仮差押、差押、強制執行又は競売等の申立てがあったとき。
 - ③民事再生、会社更生、破産、特別清算手続等の申立てがあったとき。
 - ④財産上の信用にかかわる担保権の実行があったとき。
 - ⑤支払いの停止があったとき。
 - ⑥その他本契約の履行に影響を及ぼすことが明らかな信用不安を生じたとき。
3. 本条に基づく解除については、損害賠償の請求を妨げない。

第 23 条 (反社会的威力の排除)

1. 甲及び乙は相互に、次の各号のいずれにも該当しないことを表明し、かつ将来にわたっても該当しないことを確約する。
 - ①暴力団
 - ②暴力団員
 - ③暴力団準構成員
 - ④暴力団関係企業
 - ⑤総会屋等、社会運動等標ぼうゴロ又は特殊知能暴力集団等
 - ⑥その他前各号に準ずる者
2. 甲及び乙は相互に、自ら又は第三者を利用して次の各号に該当する行為を行わないことを確約する。
 - ①暴力的な要求行為
 - ②法的な責任を超えた不当な要求行為
 - ③取引に関して、脅迫的な言動をし、又は暴力を用いる行為
 - ④風説を流布し、偽計を用い又は威力を用いて相手方の信用を毀損し、又は相手方の業務を妨害する行為
 - ⑤その他前各号に準ずる行為
3. 甲又は乙が、第1項各号のいずれかに該当し、若しくは前項各号のいずれかに該当する行為をし、又は第1項各号の規定に基づく表明・確約に関して虚偽の申告をしたことが判明した場合、本契約書上の住所に宛てて発する文書による解約の通知により、本契約は、当該通知において指定された日に解約することができる。
4. 前項により解約通知を受けた当事者は、本契約の解約により生じた損害について他方当事者になんらの請求もしないものとする。ただし、当該他方当事者からの損害賠償の請求は妨げない。

第24条 (契約の有効期間)

1. 本契約の有効期間は、契約締結日より1年間とする。ただし、本契約の期間満了の1ヶ月前までに甲乙何れからも契約終了の意思表示のない限り、本契約は更に1年間延長され、以降も同様とする。
2. 本契約が有効期間満了または解除により終了した場合といえども、すでに契約した個別契約については、別段の意思表示のない限り当該期間満了まで有効とし、それに関しては本契約の定めるところによる。

第25条 (合意管轄)

本契約に関し当事者間に紛争が生じた場合には、東京地方裁判所をもって第一審の専属的管轄裁判所とする。

第 26 条 （協議事項）

本契約に定めのない事項及び本契約の条項の解釈につき疑義を生じた事項については、労働者派遣法その他の法令を尊重し、甲乙協議の上、円満に解決する。

本契約締結の証として本書二通を作成し、甲乙両者記名捺印のうえ各一通を保有する。

年 月 日

甲（派遣先事業主名）

乙（派遣元事業主名）

東京都文京区本郷 2-40-13 本郷コーポレイション 1001

株式会社 パーソナルアシスト

代表取締役 野村 和隆