労働者派遣基本契約（案）

海南市（以下「甲」という。）と＿＿＿＿＿＿＿＿（以下「乙」という。）は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「派遣法」という。）に基づき、乙がその雇用する労働者を甲に派遣することに関して次のとおり基本契約（以下「本契約」という。）を締結する。

（目的）

第１条　乙は、その雇用する労働者（以下「派遣労働者」という。）を甲に対して派遣し、甲の指揮命令に従って甲の業務に従事させ、甲はこの対価として乙に対して派遣料を支払うこととする。

（総則）

第２条　甲及び乙は、本契約に基づき労働者派遣を行うに際して、それぞれ派遣法その他関係法令及び別紙仕様書の内容を遵守する。

２　本契約は、他に定めがある場合を除き、本契約有効期間中の次条に規定する個別契約すべてに適用する。

（個別契約）

第３条　甲及び乙は、乙が甲に労働者派遣を行う都度、派遣法及び「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則」（以下「施行規則」という。）の規定に基づき、派遣労働者の従事する業務内容、就業場所、就業期間その他の労働者派遣に必要な細目について個別契約を締結する。ただし、派遣労働者の担当する業務が、派遣法第 40 条の２第１号から第４号までに定める業務に該当するときは、さらに派遣法及び施行規則所定の事項についても個別契約で定めるものとする。

２　乙は、甲に対し、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派遣を行い、当該労働者の氏名、性別その他派遣法及び施行規則に定める事項を通知しなければならない。

（金銭等の取扱い等）

第４条　甲及び乙は、甲が派遣労働者に現金、有価証券その他これに類する証券及び貴重品の取扱いをさせる必要があるときは、その取扱いの方法につき、事前に別途定めるものとする。自動車の使用する業務その他特別な業務に派遣労働者を従事させる場合も同様とする。

（派遣先責任者）

第５条　甲は、派遣法及び施行規則の規定に基づき、その役員又は雇用する労働者か

ら、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。
3　甲は、乙との間で締結する個別契約において、派遣先責任者の所属部署、役職及び氏名を明示し、乙に対して、これを通知する。
4　甲は、派遣先責任者を変更したときは、速やかに、乙及び派遣労働者にこれを通知する。

（派遣元責任者）

第６条　乙は、派遣法及び施行規則の規定に基づき、その役員又は雇用する労働者から、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。
3　乙は、甲との間で締結する個別契約書において、派遣元責任者の所属部署、役職及び氏名を明示し、派遣労働者に対して、これを通知する。
4　乙は、派遣元責任者を変更したときは、速やかに、甲及び派遣労働者にこれを通知する。

（指揮命令者）

第７条　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り、業務に従事させることとし、その役員又は雇用する労働者から、指揮命令者を選任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り、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、正確かつ適切な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、指導するものとする。
3　指揮命令者は、前項に定めた事項以外でも甲の職場維持、規律の保持及び個人情報等の漏洩防止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。

（苦情処理）

第８条　甲及び乙は、派遣労働者からの苦情の申出を受ける担当者をそれぞれ選任し、各担当者の氏名、派遣労働者から申出を受けた場合の苦情の処理方法及び甲乙間の連絡体制等について個別契約で定めるものとする。
2　派遣労働者から苦情の申出があったときは、甲及び乙は、互いに協力して迅速な解決に努めるものとする。ただし、その内容が軽微であり、かつ、解決が容易であるため、単独で、かつ、容易に処理することができるものを除く。

（適正な就業の確保）

第９条　乙は、派遣労働者に対し、適正な労務管理を行うとともに、甲の指揮命令に

従って職場の秩序及び規律を守り、適正に業務を従事するよう教育し、指導する。

2　甲は、当該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ものとする。

（派遣労働者の選定）

第 10 条　乙は、甲に派遣労働者を派遣する場合には、派遣業務の遂行に必要な知識、技能等を有する者を選定し、派遣しなければならない。

（派遣労働者の交代）

第 11 条　派遣労働者が就業するに当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派遣労働の目的に達しない場合においては、甲は、乙に対し、その理由を明示し、派遣労働者の交代等適切な措置を要請することができる。

2　前項の場合であっても、乙が派遣労働者に対し適切な措置を講じることにより改善が見込まれる場合には、乙は派遣労働者の交代措置を直ちにとることなく、甲の承諾を得て、当該派遣労働者に対して指導、改善の措置をとることができる。

3　派遣労働者に傷病その他やむを得ない理由があるときは、乙は、甲の書面による事前の承諾を得て、派遣労働者を交代させることができる。

（業務上災害等）

第 12 条　甲は、派遣法及び施行規則に規定する労働基準法、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ものとする。

（派遣料及びその支払方法）

第 13 条　甲は、乙に対し、労働者派遣に対する対価として派遣料（消費税は、別途）を支払う。派遣料の具体的金額は、個別契約で定める。

2　甲が乙に支払う派遣料の支払方法は、原則として現金又は銀行振込によるものとする。

3　個別契約の期間中であっても、経済状況、諸経費の変動など派遣料改定の必要が生じたときは、甲乙協議の上、派遣料の改定をすることができる。

4　甲の責に帰すべき事由により、派遣労働者の業務が不可能となった場合においても、乙は、甲に対し、派遣料を請求することができる。

5　派遣労働者が正当な理由なく欠勤したときは、乙は、甲に対し、その欠勤時間に応じた派遣料を請求することができない。

6　派遣料が発生する対象期間及びその支払期日は、個別契約で定める。

（年次有給休暇）

第 14 条　乙は、派遣労働者から年次有給休暇の申請があった場合には、甲に対し、事前に通知する。

2　甲は、派遣労働者の年次有給休暇の取得に協力するものとする。ただし、通知された取得が業務の運営に相当の支障をきたすときは、甲は、乙に対し、取得予定日の変更についての派遣労働者との調整又は代替者の派遣を要求することができる。

（損害賠償）

第 15 条　派遣労働者が派遣業務の遂行において故意又は重大な過失により甲に損害を与えた場合、乙は、甲に対し、損害賠償責任を負うものとする。ただし、その損害が甲の安全配慮義務違反又は指揮命令者その他甲が使用する者の派遣労働者に対する指揮命令又は監督義務違反等により生じたと認められるときは、この限りでない。

2　甲は、派遣労働者が甲に損害を発生させたことを知ったときは、乙に対し、速やかに通知するものとする。

（派遣労働者の個人情報・秘密の保護）

第 16 条　甲は、乙が個別契約の遂行に当たり、乙が知り得た甲の情報（個人情報を含む。）を使用することを、本契約の締結をもって承認するものとする。

2　乙が甲に提供する派遣労働者の個人情報は、派遣法第 35 条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、甲に提供することについ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、この限りでない。

3　甲及び乙は、個別契約締結過程及び派遣業務の遂行に伴い知り得た派遣労働者に関する個人情報を正当な理由なく第三者に開示し、又は漏洩してはならない。

（機密保持）

第 17 条　乙は、個別契約に定める派遣業務の遂行により知り得た個人情報及び甲の業務に関する機密事項を第三者に開示し、又は漏洩しないものとし、派遣労働者に対してもこれを遵守、徹底させるものとする。

2　甲は、派遣労働者に対し、前項に定める事項の機密管理の教育を行い、乙は、この契約による事務を処理するための個人情報の取扱いについては、別記「個人情報取扱特記事項」を守らなければならない。

（禁止事項）

第 18 条　甲は、本契約及び個別契約の締結に際し、派遣労働者を特定出来うる行為をしてはならない。乙もこれに協力してはならない。

2　甲は、個別契約期間中は乙の派遣労働者を雇用又は、雇用の勧誘をしてはならない。

3　甲は、乙から派遣を受けた派遣労働者を第三者に対し再派遣してはならない。

4　派遣労働者に対し、個別契約書に定められた派遣業務以外の業務を行わせることはできない。ただし、その必要が生じた場合は、甲は乙にその旨を通知し、双方協議の上、対処するものとする。

5　甲は、派遣労働者に対し、セクシャルハラスメントの防止等適切な就業環境の維持、及び通常利用している福利厚生施設等の利用に関する便宜を図るように努めるものとする。

（契約の解除）

第 19 条　甲及び乙は、相手方が正当な理由なく本契約又は個別契約の定めに違反し、催告しても違反を是正しないときは、何らの催告なしに本契約及び個別契約の全部又は一部を解除することができる。

2　甲及び乙は、前項の規定にかかわらず、次に掲げる事由に該当したときは、何らの催告なしに本契約及び個別契約の全部又は一部を解除することができる。

（1）　差押、仮差押、仮処分、公売処分、租税滞納処分その他公権力の処分を受けたとき。

（2）　監督官庁より営業停止又は営業免許若しくは営業登録の取消処分を受けたとき。

（3）　営業の廃止若しくは変更又は解散の決議をしたとき。

（4）　自ら振出し、若しくは引受けた手形又は小切手につき不渡りとなるなど支払停止状態に至ったとき。

（5）　財政状態が悪化し、又はそのおそれがあると認められる相当の事由があるとき。

（6）　甲又は乙が互いの信用を失墜させる行為を行ったとき。

3　乙が破産開始手続開始、会社更生手続開始、民事再生手続開始その他これらと同様の法的手続の対象となったときは、甲は、本契約及び個別契約の全部又は一部を解除することができる。

4　乙は、甲が派遣法又は労働基準法に違反した場合は、労働者派遣を停止し、又は本契約及び個別契約を解除することができる。

5　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ものとする。

（反社会的勢力の排除）

第 20 条　甲又は乙は、自ら又は役員もしくは実質的に経営権を有する者が、反社会的勢力でないこと、及び反社会的勢力に対し出資、貸付、資金もしくは役務の提供、その他何らかの取引もしていないことを誓約するとともに、相手方に対し自らもしくは第三者を利用して、脅迫的言辞、詐欺的言辞、暴力的行為、又は法的責任を超えた不当な要求を行わないものとする。また、相手方が当該事項に該当することが判明した場合は、直ちに催告なしに本契約を解約することができる。

（労働者派遣契約の解除に当たって講ずる措置）

第 21 条　労働者派遣契約解除の事前の申入れ

甲は、専ら甲に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の

解除を行おうとする場合には、乙の合意を得ることはもとより、あらかじめ 30 日以上猶予期間をもって乙に解除の申入れを行うこととする。

２　労働者派遣契約の解除に係る損害賠償

派遣先は、前項の解除により派遣元事業者が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならない。

３　労働者派遣契約の解除の理由の明示

甲は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であって、乙から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行った理由を乙に対し明らかにすることとする。

（契約の有効期間）

第 22 条　本契約の有効期間は、本契約を締結した日から令和９年３月 31 日までとする。

（協議事項）

第 23 条　本契約に定めのない事項及び本契約に定める内容につき疑義が生じたときは、派遣法を尊重するとともに、甲乙協議の上、円満に解決するものとする。

（管轄裁判所）

第 24 条　本契約又は個別契約に関し、当事者間に紛争が生じたときは、和歌山地方裁判所及び和歌山簡易裁判所を管轄裁判所とする。

本契約の証として、本書２通を作成し、甲乙記名押印の上、各１通を保有する。

令和　年　月　日

（甲）　和歌山県海南市南赤坂 11 番地
海南市長　神　出　政　巳

（乙）　〇〇〇県△△△市□□□◇◇番地
〇〇〇〇株式会社
代表取締役社長　＿＿＿＿＿