

## 人材紹介基本契約書

(以下、「甲」という。)と株式会社ベストマッチキャリア(以下、「乙」という。)は、乙に甲の人材コンサルティングを委託することに関し、以下の通り契約(以下、「本契約」という。)を締結する。

### 第1条(乙の業務)

甲は、乙に対し、甲が別途指定する採用条件を満たす人材の検索、選考、紹介に関するコンサルティング業務(以下、「コンサルティング業務」という。)を委託し、乙はこれを受託する。

### 第2条(紹介の依頼)

甲は、コンサルティング業務を委託するにあたり、乙に対し、職業安定法第5条の3第2項に定める労働条件、その他甲が別途指定する採用条件を書面又は電子メール(以下、「書面等」という。)により明示するものとする。

### 第3条(紹介)

- 乙は、前条に基づき甲から明示された採用条件に適合可能性がある人材のうち、甲に応募する意思があり、かつ、乙が適切と判断した人材を、甲に対して紹介する(以下、甲に紹介した人材を「応募者」という。)
- 法令違反、乙の取引基準に反するものその他乙が妥当でないと判断し、求人票を受領することができず、人材の紹介ができない場合であっても、乙は何ら責任を負わないものとする。

### 第4条(採用選考)

- 甲は、乙が前条により紹介した応募者を自ら選考のうえ、適当と認めた場合には、甲の責任において当該応募者を採用するものとする。
- 甲は前項に基づき応募者の採用を決定した場合、乙に対して、直ちに、採用を決定した事実及び理論年収の額を確認する文書を書面等により交付するものとする。

### 第5条(甲の義務)

- 甲は、乙が応募者を紹介した後に、当該応募者について他の手段により応募があった場合、乙の紹介による応募を優先して取り扱うものとする。また、甲は、乙が紹介した応募者について、既に他の手段により応募があった場合には、直ちに乙にその旨通知するものとする。
- 甲は、乙が応募者を紹介した日より1年間は、当該応募者の選考が終了した後であっても、紹介を受けた応募者と直接連絡を取る場合には事前に乙に対してその旨通知するものとする。但し、当該応募者が自らの意思で求人媒体又は乙以外の人材紹介会社を通じて甲の選考に再応募する場合はこの限りではない。

### 第6条(手数料)

甲は、応募者が甲に入社(甲が当該人材との間で雇用契約を締結し、かつ、当該人材が甲において勤務を開始した場合をいい、以下同様とする。)した場合は、乙にコンサルティング業務の手数料(以下、「手数料」という。)及びその消費税等を以下の通り支払うものとする(以下、応募者のうち、甲に入社した人材を「採用人材」という。)

(1) 手数料:採用人材の理論年収(給与形態に応じ、以下のとおり定義する。)の25%(消費税等別)とする。

なお、月額固定給は、「基本給+固定残業手当+家族手当+住宅手当+役職手当+その他」で算出するものとし、通勤手当や超過勤務手当(残業手当)等変動する手当では含まれないものとする。

a) 月給制(賞与ありの形態)の場合 :

理論年収=「月額固定給×12ヶ月+賞与算定基準額×前年度実績賞与支給月数」とする。

前年度実績がない場合は、想定される本年度実績にて換算するものとする。

b) 月給制(賞与なしの形態)の場合 : 理論年収=「月額固定給×14ヶ月」とする。

c) 年俸制の場合 : 理論年収は、年俸額とする。

(2) 支払い方法:乙が請求書を発行した翌月末までに、乙が指定する銀行口座に振り込むものとする。振込手数料は甲の負担とする。

#### 第7条(手数料の返還)

採用人材が甲に入社後、下記の期間内に自己都合により退職した場合は、甲は採用人材の退職日から1週間以内にその事実を乙へ連絡するものとする。乙はその期間に応じ、手数料を以下の通り甲に返還するものとする。

(1) ・1ヵ月未満で退職した場合…………… 報酬の 70%

・1ヵ月以上2ヵ月未満で退職した場合……報酬の 50%

・2ヵ月以上3ヵ月未満で退職した場合……報酬の 30%

但し、採用人材が甲を退職した理由が、甲の採用人材に対する処遇その他労働条件が採用決定時の労働契約内容と著しく異なる場合にはこの限りではないものとする。

(2)返還方法:甲が請求書を発行した翌月末までに、甲が指定する銀行口座に振り込むものとする。振込手数料は乙の負担とする。

#### 第8条(損害賠償等)

1.甲及び乙は、本契約上の義務違反があった場合、それにより相手方に生じた合理的範囲の損害(合理的な金額の弁護士費用、裁判費用を含む。)を賠償しなければならない。

2.甲は、第5条の義務に違反して応募者と雇用契約を締結した場合、違約金として本契約に定める手数料の額の2倍に相当する額を乙に支払うものとする。なお、違約金算定に理論年収の額が必要となる場合であって、甲が当該理論年収の額を明らかにしないときは、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」における給与額及び賞与額により算出した年収を理論年収の額とみなすものとする。

3.甲の乙に対する手数料の支払いにかかる遅延が生じた場合、甲は乙に対し、支払期限の翌日から完済に至るまで、年 14.6%(年 365 日の日割計算)の割合による遅延損害金を支払うものとする。

#### 第9条(費用負担)

乙が本契約の履行のために負担した費用は、乙が負担するものとする。

#### 第10条(保証制限)

1.本契約において、応募者の採用決定に関わる責任は甲が負うものとし、乙は、応募者の能力、甲の要望との適合性、身元その他採否にかかわる事項について保証しないものとする。また、当該応募者に起因して甲に損害が発生した場合であっても、乙に故意又は重過失がある場合を除き、何ら責任を負わないものとする。

2.乙は、応募者が甲との間において契約締結意思を表明したにもかかわらず、甲との間で契約締結しなかった場合であっても、責任を負わないものとする。

3.甲は、履歴書・職務経歴書その他の応募書類は、当該応募者の責任において作成するものであることを確認し、乙は、当該書類及びその内容の真正については責任を負わないものとする。

#### 第11条(守秘義務)

1.乙は、甲が書面等により事前に承諾した場合を除き、コンサルティング業務により知った甲の営業上、人事上その他業務上の一切の情報を機密として保持し、第三者に開示、漏洩、又は本契約の目的(コンサルティング業務遂行目的を含み、以下同様とする。)以外のために使用してはならないものとする。但し、以下の情報(個人情報は除く。)は除かれるものとする。

(1)開示の時に乙が既に知得していた情報

(2)第三者から秘密保持義務を負うことなく開示を受けた情報

(3)乙が独自に創作又は開発した情報

(4)公知の情報又は乙の責めによることなく公知となった情報

2.前項にかかわらず、乙は、乙の役職員又は業務受託者に対し、本契約の目的遂行上必要な範囲に限り、前項の情報を開示できる。

#### 第12条(個人情報)

1.甲は、応募者の個人情報(履歴書・職務経歴書・推薦状記載の情報及び選考進捗情報を含み、以下同様とする。)について、採用選考に関わらない第三者に開示・漏洩をしてはならない。

2.甲は、応募者のうち採用に至らなかった者の個人情報について、甲の責任において削除、破棄又は消去等の処理を行うものとする。

#### 第13条(有効期間)

1.本契約の有効期間は契約締結の日から1年とする。但し、期間満了の1ヶ月前までに甲又は乙のいずれかから、本契約を更新しない旨の書面等による通知がない限り、本契約は同一条件で1年延長されるものとし、以後についても同様とする。また、第11条は本契約終了後1年間有効とし、第12条は本契約終了後においても有効とする。

2.前項にかかわらず、甲及び乙は、それぞれ2ヶ月前までに書面をもって予告することにより本契約(人材紹介 基本契約書)を解除することができるものとする。

#### 第14条(契約解除)

1.甲又は乙に次の各号の一つに該当する事由が生じたときは、相手方は何ら催告を要せず直ちに本契約の全部又は一部を解除することができる。

- (1)本契約に違反し、相当の期間を定めて催告しても違反事実が是正されないとき
- (2)相手方に重大な損害又は危害を及ぼしたとき
- (3)監督官庁から営業許可等の取消、停止等の処分を受けたとき
- (4)自己の財産上の信用に係る差押、仮差押、仮処分、競売、強制執行、滞納処分等の公権力の処分を受けたとき
- (5)破産手続開始、民事再生手続開始、会社更生手続開始又は特別清算手続き開始の申立があったとき
- (6)自ら振り出し又は引き受けた手形若しくは小切手が不渡りとなったとき、又は手形交換所の取引停止処分を受けたとき
- (7)相手方の事前の書面による承諾なく、事業の全部又は重要な一部を譲渡、廃止若しくは変更し、又は会社分割、合併又は解散の決議をしたとき

2.前項各号の一つに該当する事由が生じたときは、当該当事者は相手方に対する一切の債務について期限の利益を喪失するものとする。

3.本条第1項により本契約を解除した当事者は、解除により発生した相手方の損害を賠償する責任を一切負わない。

4.本条に基づく解除は、解除の相手方に対する、損害賠償の請求を妨げない。

#### 第15条(反社会的勢力の排除)

1.甲及び乙は、相手方に対し、自ら若しくは自己の役員等(取締役、会計参与、監査役、執行役、会計監査人又はこれらに準ずる者をいう)が、暴力団、暴力団員、暴力団員でなくなった時から5年を経過しない者、暴力団準構成員、暴力団関係企業、暴力団関係者、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、その他これらに準ずる者(以下、総称して「暴力団員等」という。)に該当しないこと、暴力団員等に自己の名義を利用して本契約を成立させるものではないこと、及び次の各号のいずれにも該当しないことを表明し、かつ本契約の有効期間にわたって該当しないことを確約する。

- (1)暴力団員等が経営を支配していると認められる関係を有すること
- (2)暴力団員等が経営に実質的に関与していると認められる関係を有すること
- (3)自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもってするなど、不当に暴力団員等を利用してしていると認められる関係を有すること
- (4)暴力団員等に対して資金等を提供し、又は便宜を供与するなどの関与をしていると認められる関係を有すること
- (5)役員又は経営に実質的に関与している者が暴力団員等と社会的に非難されるべき関係を有すること

2.甲及び乙は、自ら又は第三者を利用して次の各号のいずれに該当する行為も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)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
- (4)コンサルティング業務に関して、脅迫的な言動、又は暴力を用いる行為
- (5)その他前各号に準ずる行為

3.甲及び乙は、相手方が、前二項の表明及び確約に違反した場合には、何ら催告することなく、本契約を直ちに解除することができる。この場合において、解除された者は、その相手方に対し、解除により生じた損害について請求しないものとする。また、解除された者は、解除による損害が生じたときは、当該解除をした者に対し、解除により生じた全ての損害を賠償するものとする。

#### 第16条(唯一契約)

本契約締結以前に甲乙間で締結された人材コンサルティングに関する契約が存在する場合、当該契約は本契約の締結をもって失効する。

#### 第17条(譲渡禁止特約)

甲及び乙は、本契約に基づく権利又は義務を、第三者に対し譲渡し若しくは担保に供し又は引き受けさせてはならない。但し、相手方から事前に書面により承諾を得た場合は、この限りでない。

#### 第18条(再委託)

乙は、コンサルティング業務の全部又は一部を第三者に再委託することができる。

第19条(誠実協議義務)

本契約に定めのない事項又は解釈に関し、疑義、紛争等が生じた場合は、甲乙間において信義誠実に協議を行い、円満に解決するよう努めるものとする。

第20条(合意管轄)

甲及び乙は、本契約に関して紛争が生じた場合には、東京地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とすることに合意する。

以上、本契約の成立を証するため、本書を作成し、甲乙署名(電子署名を含む。)又は記名捺印のうえ各自保有する。

年 月 日

甲

乙

千葉県船橋市本町 7-11-5 KDX 船橋ビル 3 階  
株式会社ベストマッチキャリア  
代表取締役 玉井 幸太郎  
厚生労働大臣許可:12-ユ-301017