

求人者・求職者の皆様へ

・事業所名 株式会社KEY ROLE 許可番号(13-ユ-306504)

●取扱職種の範囲等

・職種は 全職種 ・地域は 国内

●手数料に関する事項

- ・ 求人者から徴収する手数料については下記手数料表（消費税を除く）のとおりです。

サービスの種類及び内容	手数料の額及び負担者
求人受理時の事務費用	1000 円 手数料負担者は 求人者 とします。
求人受理後、求人者に求職者を紹介するサービス 【職業紹介サービス】	成功報酬 【期間の定めのない雇用契約の紹介の場合】 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の 50 %（または 円） 【期間の定めのある雇用契約の紹介の場合】 当該求職者の就職後、雇用契約期間中（雇用期間が1年を超える場合は最大1年間分）に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の 50 %（または 円） 手数料負担者は 求人者 とします。
求人の充足に向けた求人者に対する専門的な相談・助言サービス 【職業紹介の付加サービス】	成功報酬 当該求職者の就職後1年間に支払われる賃金（内定書や労働条件通知書等に記載されている額）の 50 %（または 円） 手数料負担者は 求人者 とします。
特定の条件による特別の求職者の開拓やそのための調査・探索	着手金 500,000 円 活動一日当たり 50,000 円 成功報酬 職業紹介が成功した場合において当該求職者の就職後1年間で支払われた賃金の50% 手数料は、求人者とします。
就職を容易にするための求職者に対する専門的な相談・助言	成功報酬 職業紹介が成功した場合において当該求職者の就職後1年間で支払われた賃金の50% 手数料負担者は、関係雇用主とします。

- ・ 求職者からは手数料は徴収いたしません。

●苦情の処理に関する事項

求職者または求人者からの苦情については、誠意をもって対応致します。

苦情申出先： 職業紹介責任者 兼吉ともこ 連絡先(070)1320-7418

●求人者の情報及び求職者の個人情報の取扱いに関する事項

当事業所は、求職者又は求人者から知り得た個人的な情報は、「個人情報適正管理規程」に基づき、適正に取り扱います。当事業所の「個人情報適正管理規程」は以下のとおりです。

- 第1条 個人情報を取り扱う事業所内の職員の範囲は株式会社KEY ROLEの職員とする。個人情報取扱責任者は職業紹介責任者 兼吉ともこととする。
- 第2条 職業紹介責任者は、個人情報を取り扱う第1条に記載する事業所内の職員に対し、個人情報取扱いに関する教育・指導を年1回実施することとする。また、職業紹介責任者は、少なくとも5年に1回は職業紹介責任者講習会を受講するものとする。
- 第3条 取扱者は、個人の情報に関して、当該情報に係る本人から情報の開示請求があった場合は、その請求に基づき本人が有する資格や職業経験等客観的事実に基づく情報の開示を遅滞なく行うものとする。さらに、これに基づき訂正（削除を含む。以下同じ。）の請求があったときは、当該請求が客観的事実に合致するときは、遅滞なく訂正を行うものとする。また、個人情報の開示又は訂正に係る取扱いについて、職業紹介責任者は求職者等への周知に努めることとする。
- 第4条 求職者等の個人情報に関して、当該情報に係る本人からの苦情の申出があった場合については、苦情処理担当者は誠意を持って適切な処理をすることとする。なお、個人情報の取扱いに係る苦情処理の担当者は、職業紹介責任者 兼吉ともこととする。

● 返戻金制度に関する事項

- ・ 当事業所は返戻金制度（紹介により就職した求職者が早期に離職した場合に、手数料の全部又は一部を返戻する制度）を設けています。詳細は以下のとおりです。

※職業安定法第 32 条の 13、同法施行規則第 24 条の 5 取扱職種の範囲等の明示です。

=====

人材コンサルティング契約書 より抜粋

第 7 条（保証）

採用者が、勤労日から起算して 3 箇月未満に専ら当該採用者の責による解雇または一身上の都合で退職した場合は、乙は第 4 条および第 5 条に基づき既に甲から受領した当該採用者についての報酬の次の期間に対する割合分及び第 6 条に基づき甲から乙に支払われた消費税額のうち当該割合分に相当する額を当該採用者の退職日または甲から乙への当該採用者の退職の通知到達の日のいずれか遅い方の属する月の翌月末までに甲に返還する。

入社後 1 ヶ月以内に自己退社・・・第 4 条算出額の 50%

入社後 3 ヶ月以内に自己退社・・・第 4 条算出額の 20%

但し、その名目上もしくは形式上の理由に関わらず、退職等が、甲の内定者に対する処遇、その他の労働条件が就労時の労働契約の内容と実際には著しく異なることに起因する場合、または、甲の採用者に対する法令違反行為に起因する場合はこの限りではない。

以上