

人材紹介に関する基本契約書

株式会社〇〇(以下「甲」という)と株式会社 TERAZ(以下「乙」という)とは、甲からの依頼に基づいて、乙が甲に対して行う求職者(以下「人材」という)の紹介に関して、以下のとおり基本契約を締結する。

第1条(目的)

甲は、甲が必要とする人材の採用のため、甲に対して人材を紹介するよう乙に依頼し、乙はこれを承諾した。

第2条(契約にあたっての求人者の適格性)

甲は、本契約締結に際し、職業安定法(以下「職安法」という)第5条の6各号の求人不受理事由に該当しないことを、あらかじめ乙に申告した上で本契約を締結するものとする。また、本契約締結後に、職安法第5条の6各号の求人不受理事由に該当することとなった場合は、直ちに乙にその旨を書面または電子メールで通知しなければならない。

2 甲は、本契約有効期間中、求人にかかる事業所において同盟罷業、作業所閉鎖等の争議行為が発生した場合、または発生するおそれが生じた場合には、直ちに乙に通知するものとする。乙はこの通知を受けた場合、職安法第34条により準用される職安法第20条により、争議行為期間中は職業紹介を行わない。

第3条(契約にあたっての職業紹介事業者の適格性)

乙は、本契約締結にあたって、職安法第30条による厚生労働大臣の有料職業紹介事業許可を適正に受けていることを甲に通知する。また職業紹介事業許可に関して、本契約締結時点において許可取消、事業停止命令の行政処分を受けておらず、本契約有効期間中に、許可取消、事業停止命令の行政処分を受けた場合には、直ちにその旨、甲に通知しなければならない。

第4条(人材紹介の内容)

乙は、甲からの人材紹介の依頼を受けた場合、甲の人材採用の目的、人材の職種、人数、求める人材の要件(新卒、中途、知識、経験、学歴、職歴、技術、能力の程度、資格その他)等について協議し、適切な紹介に努めるものとする。

第5条(個別求人の申込)

甲が乙に対して個別の人材の紹介を依頼するにあたっては、甲は乙に対し、職安法第5条の3第2項に従い書面または電子メール、もしくはその他同法所定の方法(以下「書面交付等の方法」という。)により、同項の定める労働条件(採用企業名、試用期間に関する事項等を含む)を明示して、乙に対して求人者の申込をするものとする。

2 甲は、前項の申込みをするに際しては、虚偽の条件、法令に違反する条件及び通常の労働条件と比して著しく不適当な条件を含む労働条件を明示して、乙に対して求人の申込みをしてはならない。

第6条(求人申込後の労働条件の変更等)

甲が、乙に対して、前条第1項の申込みをした後、明示した労働条件の内容に変更、特定、削除、追加(以下総じて「変更等」という。)が生じた場合は、速やかに書面交付等の方法により乙に通知する。

2 前項にかかわらず、前条第1項の明示した労働条件の内容に変更等が生じた時期が、甲が、乙から紹介を受けた人材と面接等の接触をした後であった場合は、甲は、職安法第5条の3第3項に従い、変更等の内容を書面交付等の方法により、直接、当該人材に対して明示するものとする。

3 前項の場合は、甲は、乙に対しても、速やかに変更等の内容を書面交付等の方法により明示するものとする。

4 第1項または第2項により、甲が乙または当該人材に対して、変更等の通知をした場合は、甲は、当該紹介が終了する日(職業紹介が終了する日以降に甲が当該人材との間で労働契約を締結する場合は、労働契約が締結される日)まで、通知をした書面の控えを保存しなければならない。

第7条(求職者の紹介)

乙は、第5条によって申込を受けた求人について、予め求職の申込を受けている人材、または、その他の候補となる人材を求め、該当求職者に求人要件および前条で示された労働条件を同条所定の方法で明示するとともに、同労働条件に関心をもち、乙が甲の求める人材として適当と判断する人材を、甲に紹介するものとする。

2 前項の紹介の方法は、人材の同意を得て履歴書等の関係書類を甲に対し送付または手交することをもって行うものとする。

3 前二項の乙の甲に対する紹介の後、甲は、紹介された人材に係る書類審査、面接、採用条件の呈示および採用の決定の各段階毎に、乙に対しその結果を書面または電子メールにより速やかに連絡するものとする。

4 乙は、甲が前項の採用選考を進めるにあたり、甲と、乙が紹介した人材との面接の日程調整、雇用条件の伝達等、通常必要とされる支援を行うこととする。

5 第1項の乙の甲に対する紹介の後、甲が、乙が紹介した人材について採用に至らず、乙に対し、再度、他の人材の紹介を求めた場合も、前各項と同様とする。

第8条(求人の申込の取り下げ)

甲は、求人の申込を取り下げる場合には、第5条に基づく求人の申込を取り下げることができるものとし、この場合には、乙に対し、求人の申込を取り下げる旨、速やかに書面または電子メールで通知するものとする。

求人者の申込を取り下げる時点において、甲が取り下げる求人者の申込に関し、乙が、すでに人材に職業紹介を開始していた場合は、甲乙協力し誠意をもって人材に事情を説明するものとする。

第9条(情報の守秘義務)

甲および乙は、本件人材紹介業務の遂行に関して相手側から得た企業情報および、乙が紹介した人材(採用に至らなかった者も含む)に関する個人情報を相互に機密として取り扱い、守秘義務を負うものとする。

2 甲および乙は、本件人材紹介業務に関わる者(職業紹介事業従事者、人事採用担当者、提携関係者、関連子会社等を含む)に対しても前項の義務を遵守させるものとする。

第10条(求人条件等の情報開示・公開)

甲は、事前に開示・公開を希望しない旨を予め乙に通知した場合を除いて、甲が提示した求人条件および一般的に公開されている甲の企業情報を、乙が人材を募集するために運営または利用するインターネットWebサイト等において開示・公開することに同意するものとする。

第11条(選考採用)

甲は、第4条に基づいて乙が甲に紹介した人材につき、自らの責任で、書類選考、面接等を実施し、適当と認め採用を決定した場合には、原則として第5条で提示した労働条件に基づいて、人材との間で雇用契約を締結するものとする。

2 甲は、前項の雇用契約締結に至るまでは、各選考手続き毎の通知は、乙を通じて行い、乙の紹介した人材に対し、採否を含めて直接の意思表示をしないものとする。

3 甲が、乙が紹介した人材の採用を行わなかった場合には、乙が本契約第7条に基づいて甲に送付した履歴書等関係書類は、速やかに甲の責任において破棄するものとする。

第12条(適性検査等)

甲は、乙が紹介した人材に関して、採用のための適性検査、本人同意のもとでの職歴照会等を行う必要がある場合には、全て甲の責任において行うものとする。

第13条(労働条件通知書)

乙が紹介した人材の採用を決定した場合にはただちに、甲は、当該人材に対して、労働基準法第15条に定める労働条件を通知し、乙に対してその写しを開示するものとする。

2 甲による、乙が紹介した人材に対する前項の労働条件通知書の交付と乙が紹介した人材の入社応募をもって雇用契約の成立とする。

第14条(試用期間中の取扱い)

甲は、乙が紹介した人材について試用期間中、就業指導、定着支援等を求めることができる。この場合、乙は人材に対する就業支援等を行うよう努めるものとする。

第15条(雇用契約の成立と紹介手数料)

甲が、乙の紹介に係る人材との間で、雇用契約を締結し、勤務を開始した場合は、甲は、乙に対して、人材紹介の対価として甲が雇用する当該人材の年収(基本給、賞与、通勤手当を除いた各種手当等を含む。)の35%を乗じた紹介手数料および消費税を乙に支払うものとし、その額については別途覚書にて定めることとする。

2 甲と乙が紹介した人材との間で、雇用契約が締結されたにもかかわらず、甲の責めに帰すべき事由によって甲と当該人材との間の雇用契約が終了した場合にも、甲の乙に対する手数料支払いの債務は消滅しないものとする。

3 甲が、乙の紹介した人材を不採用と判断して乙に通知した後、当該通知日から起算して12ヶ月以内に当該人材を甲が直接採用したときは、速やかに乙に通知し、特段の事情がない限り、乙の紹介によって雇用契約が成立したものとみなし、甲は、第1項に定める手数料および消費税を乙に支払うものとする。

第16条(返戻金制度)

乙が紹介した人材が、甲の責めに帰すべき事由によらない自主的な判断により、又は、専ら人材の責めに帰すべき事由により入社日から3ヶ月以内に退職(退職勧奨に起因する辞職、普通解雇及び懲戒解雇を含む。)にいたった場合は、前条第1項に定める対価について、以下の割合にて計算した額を当月末締め翌月末日までに甲の指定する金融機関口座に振り込み送金の方法により返還するものとする。

1ヶ月以内 80%、3ヶ月以内 50%、6ヶ月以内 10%

第17条(支払い方法)

乙は、乙の紹介した人材が甲に入社することをもって甲に紹介手数料を請求するものとし、甲は、請求書受領日が属する月の月末日までに乙の指定する金融機関口座に振込み送金の方法により支払うものとする。

第18条(責任の範囲)

乙は、甲に紹介した人材が、甲に採用されて被用者として就業を開始した後に、当該人材の行為によって、甲または第三者に損害を与えた場合には、当該人材の故意または過失にかかわらず賠償の責を一切負わないものとする。ただし、当該人材の行為が乙の認識する人材の特質、又は、過去の就業状況・態度に起因するもので、当該特質等が乙が甲にあらかじめ伝達しなかったものである場合は、この限りではない。

2 甲と乙は、甲と人材との間で締結される雇用契約に関して、乙は人材の身元保証人ないし身元引受人としての地位にあるものではないことを確認する。

第19条(苦情処理)

甲および乙は、入社日まで及び入社後3ヶ月の間に当該人材からの苦情があった場合には、これを迅速、適切に処理するため体制の整備及び改善向上に努めるものとする。

第20条(早期離職者に関する情報提供)

甲は、乙の紹介により期間の定めのない労働契約を締結した人材が、就職から3ヶ月以内に離職したか否かについて、乙に報告しなければならない。ただし、甲が、第16条に定める返戻金制度に基づき、乙に返戻金の請求をした場合は、この限りではない。

2 甲は、乙から、乙の紹介により期間の定めのない労働契約を締結した人材が、就職から6ヶ月以内に離職したか否かについて照会を受けた場合は、誠実に調査に協力しなければならない。

第21条(契約解除)

甲または乙は、相手方において次の各号の一つに該当する事由が生じたときは、何らの通知催告をすることなく、直ちに本契約の全部または一部を解除することができるものとし、これにより被った損害の賠償を相手方に請求することができるものとする。

①発行した手形・小切手が不渡りになり、または支払い停止に陥ったとき。

②第三者から主要な財産、債権等について差押、仮差押、仮処分、強制執行を受け、あるいは、競売等の申立てを受け、若しくは租税滞納処分を受け、または破産・民事再生・会社更生等の申立てを受け、若しくは自らその申し立てをしたとき。

③解散・減資・営業の廃止または譲渡の決議をしたとき。

④前各号のほか、財務状態が悪化しまたはその恐れがあると認められる客観的な事情が発生したとき。

2 甲または乙は、前項各号のいずれかに該当し本契約の解除がなされたとき、相手方に対する一切の債務について、当然に期限の利益を喪失し、ただちに相手方に弁済しなければならない。

第22条(反社会的勢力の排除)

甲又は乙は、本契約締結時、相手方に対し、自ら、その親会社、子会社、関連会社、役員および従業員は、暴力団、暴力団構成員、暴力団関係企業または団体、総会屋、その他の反社会的勢力(以下併せて「反社会的勢力」という。)でないこと、並びに自ら、その親会社、子会社、関連会社、役員および従業員が反社会的勢力を利用し、または反社会的勢力と

連携しての行為または活動に関与しておらず、今後も関与しないことを表明保証する。

2 甲又は乙の一方について、前項に反することが判明した場合は、その相手方は、何らの催告を要せずして本契約を解除することができる。

第23条(有効期間)

本契約の有効期間は、本契約締結の日から1年間とし、甲乙の一方より、期間満了前1か月より以前に文書による申し出がない場合はさらに同条件にて1年間継続するものとし、以後も同様とする。

第24条(法令遵守)

甲および乙は、互いに職安法その他の労働関係法令および関係指針、ならびに暴力団による不当な行為の防止等に関する法律および暴力団排除条例を遵守し、適正に対応するものとする。なお、本契約に定める甲および乙の人材紹介業務に関わる者についても同様とする。

第25条(管轄裁判所)

本契約に関して紛争が生じた場合は、東京地方裁判所を第一審の専属合意管轄裁判所として処理するものとする。

第26条(協議事項)

本契約の各項に疑義が生じた事項および本契約に定めない事項については、信義則および関係法令に基づき、甲乙協議し円滑に解決するものとする。

本契約を証するために本書2通作成し、甲乙記名捺印の上各1通を保有する。

令和年 月 日

(甲)

(乙) 東京都渋谷区神南 1 丁目 9-2 大畠ビル 202

株式会社 TERAZ

代表取締役 今中 更