

# 人材紹介に関する契約書

株式会社〇〇（以下「甲」という）と、株式会社明光キャリアパートナーズ（以下「乙」という）は、以下の業務について次の通り契約を締結する。

## 第1条（業務）

甲は乙に、甲の中途人材採用に関するコンサルティング業務（以下「本件業務」という。）を委託し、乙はこれを受託する。乙は、乙ならびに乙と業務提携する有料職業紹介事業者が探索した人材を甲に紹介し、採用に至るまでの活動を支援する。

## 第2条（関係法令の遵守）

乙は甲に人材を紹介するにあたり、又は甲が乙から人材紹介を受けるにあたって、甲乙それぞれ職業安定法及び労働基準法等関係法令の遵守に努めるものとする。

## 第3条（採用）

1 本件業務により、乙より紹介された人材を甲が採用決定した場合（以下この場合に採用決定された者を「被採用者」という）、甲は乙に対し直ちに採用決定ならびに採用条件を通知する。

2 甲は、労働基準法第15条に基づき作成される労働条件通知書の写しを乙に対し交付するものとし、この場合、乙は採用者に同通知書を手交し、その内容を相互に確認する。

## 第4条（人材紹介決定の時期）

中途人材の場合は、入社日をもって人材紹介が決定したものとする。

新卒人材の場合は、甲への入社承諾をもって人材紹介が決定したものとする。

## 第5条（紹介手数料）

甲は、紹介手数料として

ヘアカウンセラー職被採用者1名ごとに、当該被採用者の理論年収の35%（税別）

スタイリスト職採用者1名ごとに、60万円（税別）を乙に支払うものとする。

理論年収の算定方法は以下とする。

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

※1 月額固定給は次の通りとする。

月額固定給 = 基本給+家族手当+住宅手当+役職手当+その他諸手当（みなしとして固定支給される残業手当を含む）

※2 通勤交通費、時間外・休日・深夜労働手当等の割増賃金は月額固定給に含まない。

※3 割増賃金を一律に支給する場合は月額固定給に含む。

※4 年俸制を採用する場合は年俸額を、1年未満の有期雇用契約の場合は契約期間を1年間とみなして換算した額を、理論年収とする。但し、年俸が「固定報酬+成果報酬」で決定される場合は、（固定報酬+期待する業績を達成した場合の成果報酬）より導いた年俸額を理論年収とする。

※5 入社後1年以内に雇用形態の変更により、月額固定給や賞与等の変動がある場合には、その最も高い金額を基準に理論年収を算定する。

## 第6条（支払）

1 甲は、乙の請求により、請求金額を被採用者の入社した日の属する月の翌月末日（金融機関休業日の場合は、前営業日）までに、乙の指定する銀行口座に振込み支払う。なお、振込手数料等は甲の負担とする。

2 前条の紹介手数料に消費税は含まれない。甲は別途、紹介手数料に消費税率を乗じた額を合わせて乙に支払う。

#### 第7条（紹介手数料の返還）

1 被採用者が自己都合により入社後6ヶ月未満に甲を退職した場合、乙は退社時期に応じて、受領した紹介手数料を、下記の表に従い甲に返還するものとする。

退社時期	返還する紹介手数料
入社から1ヶ月未満	80%
入社から3ヶ月未満	50%
入社から6ヶ月未満	10%

2 甲の都合により解雇され、又は退職した場合、前項は適用しない。

3 乙は、甲より提示される退職確認書その他退職の確認できる書類により被採用者の退職を確認し、被採用者が退職した日の属する月の翌月末日（金融機関休業日の場合は、前営業日）までに、本条1項の定めに従い紹介手数料を返還する。

4 甲が第5条に規定する紹介手数料を乙に支払う前に被採用者が退職した場合、甲は本条1項の返還に該当する金額を減額して乙に紹介手数料を支払うものとする。

#### 第8条（オーナーシップ）

乙が選考・選抜した人材を、甲が乙の合意なく直接接し採用を決定して入社せしめた場合も、本契約に該当するものとする。

#### 第9条（機密保持）

1 乙は、甲より受領した情報を、機密として保持し、甲の事前の同意なく第三者（乙が候補者として甲に紹介する者を除く）に開示してはならない。但し、以下の情報は、かかる機密保持義務の対象外とする。

- ①開示等される以前から公知であった情報
- ②開示等される以前に自らが既に保有していた情報
- ③開示等された後、自らの責めに帰さない理由により公知となった情報
- ④開示等された秘密情報によらずに、独自に開発又は知得した情報
- ⑤正当な権限を有する第三者から秘密保持義務を負うことなく適法に入手した情報

2 第1項に関わらず、乙は、秘密情報を、業務提携を行う上で必要最低限度の役員・従業員、弁護士・公認会計士・税理士・その他法律上の守秘義務を負う専門家に対して開示することができるものとする。又、法令に基づき国又は地方公共団体等から秘密情報の開示を求められた場合には、必要最小限度の範囲でこれに応じることができるものとする。

3 乙は、甲の承諾を得て、又は、前項に定める者に対して秘密情報を開示する際には、当該開示先との間で守秘義務契約を締結するなど、秘密情報の管理に必要な措置を講じるものとする。

#### 第10条（個人情報）

甲は、乙から知り得た、乙が紹介した候補者に関する一切の個人情報について、厳重に管理するものとし、当該情報を第三者に開示又は漏洩してはならず、また、甲の採用目的以外に使用してはならない。また、甲は、採用しないと決めた候補者の個人情報を、複製物を含め、直ちに乙に返還又は乙の求めに応じ廃棄しなければならない。

#### 第11条（反社会的勢力の排除）

1 甲及び乙は、自らが現在、暴力団、暴力団員、暴力団でなくなったときから5年を経過しない者、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋等、社会運動標榜ゴロ、又は、特殊知能暴力集団等、その他これらに準ずるもの（以下総称して「反社会的勢力」といいます。）に該当しないこと、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、将来にわたっても該当しないことを確約する。

- ①反社会的勢力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反社会的勢力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、不当に反社会的勢力を利用していると認められる関係を有すること

④反社会的勢力に対して資金を提供し、又は、便宜を供与する等の関与をしていると認められる関係を有すること

⑤自己、自社、又は、その役員もしくは経営に実質的に関与している者が、反社会的勢力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、次の各号の一にでも該当する行為を行わないことを確約するものとする。

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

3 甲及び乙は、相手方が反社会的勢力もしくは本条第1項各号のいずれかに該当し、もしくは、本条第2項各号のいずれかに該当する行為をし、又は、第1項及び前項の規定に基づく表明・確約に関して虚偽の申告をしていたことが判明した場合には、何らの催告を要せず、本契約を解除することができるものとする。

#### 第12条（契約期間）

本契約の有効期間は、契約締結日より1年間とする。但し、期間満了の1ヶ月前までに甲、乙いずれからも文書による異議申し立てのないときは、本契約は1年間同条件で更新するものとする。また、以後も同様とする。

#### 第13条（契約の解除）

甲又は乙は、相手方が次の各号の1つに該当したときは、催告なしに直ちに、本契約の全部又は一部を解除することが出来る。

①支払いを停止したとき、又は、小切手若しくは手形の不渡りを1回でも発生させ、若しくは、銀行取引停止処分を受けたとき

②仮差押、仮処分、強制執行、競売申立、又は、破産、民事再生、会社更生などの申立があったとき

③営業の廃止、解散、事業譲渡（本契約の継続に支障があると合理的に認められるものに限る）の決議をし、又は、官公庁から営業許可の取消、業務停止、その他業務継続を不可能とする処分を受けたとき

④経営が相当悪化し、又は、そのおそれがあると認められる相当の理由があるとき

⑤前各号の他、本契約条項に違反する行為があり、相当の期間を定めた催告がなされたにもかかわらず、その期間内に是正されないとき

⑥著しい背信行為があるなど、甲乙間の信頼関係が失われたとき

#### 第14条（損害賠償）

甲及び乙は、本契約に違反する行為を行い、又は、その責めに帰すべき事由により、相手方に損害を与えたときは、その損害を賠償する責めに任じるものとする。

#### 第15条（協議）

本契約に規定のない事項や、この契約条項の解釈につき疑義が生じたときは、甲乙協議のうえ解決する。

#### 第16条（裁判管轄）

前条の協議によって解決できなかった場合の第一審の専属的管轄裁判所は、東京地方裁判所又は東京簡易裁判所とする。

本契約書は2通作成し、甲、乙が各1通を所持するものとする。

20年 月 日

甲

住所  
商号  
代表者

乙

住所 東京都新宿区西新宿7丁目20番1号  
商号 株式会社明光キャリアパートナーズ  
代表者 代表取締役 小西 悠太