

人材紹介に関する基本契約書

〇〇〇〇株式会社（以下「甲」という。）と
〇〇〇〇株式会社（以下「乙」という。）
とは、甲が採用する人材の紹介に関し、次のとおり契約を締結する。

（目的）

第1条 甲は乙に、甲の人材採用に関する紹介業務を依頼し、乙はこれを受託する。
乙は甲の求める人材について、採用の目的、人材に求める能力、採用計画を的確に把握した上で、乙が探索した人材を選抜・紹介し、採用にいたらしめるまでの活動を支援する。

（資料等の提供）

第2条 甲は乙に対し、乙の要請に従い本件業務の遂行に必要な資料及び情報の提供を行うものとする。

（労働条件の明示）

第3条 甲は、紹介を依頼するに当たり、その依頼する人材に係る労働条件（職業安定法第5条の3に定める事項を含む）を乙に書面により明示する。ただし、乙が希望する場合は、これをファクシミリまたは電子メールにより明示することができる。

（求人申込み後の労働条件の変更等）

第4条 甲が、乙に対して前条により明示した労働条件の内容を、甲による面接実施前に変更、特定、削除、追加（以下「変更等」という。）することとなった場合は速やかに書面の交付の方法、ファクシミリを利用する方法又は電子メール等を利用する方法（以下、「書面の交付等」という。）により乙に通知するものとする。
2 前条により明示した労働条件の内容の変更時期が、甲が乙による紹介を受けた人材（以下、「丙」という。）と面接等の接触をした後であった場合は、職業安定法第5条の3第3項に従い、変更等の内容を書面の交付等の方法により、直接、丙に明示するものとする。
3 前項の場合、甲は、乙に対しても、速やかに変更等の内容を書面の交付等により明示するものとする。

（甲における記録の保管と義務）

第5条 甲は、第3条により明示した従事すべき業務の内容等労働条件に関する記録を当該職業紹介が終了する日まで保管するものとする。
2 甲は、本契約の有効期間中及び本契約終了後も、乙に対して通知することなく、求職者と直接連絡を取り、又は、求職者を採用してはならない。

(人材の紹介)

第6条 乙は、第3条による労働条件及び甲が当該労働条件として明示した職務要件（以下「求人条件」という）に基づき、甲の要望に合致すると認められる人材が得られた場合、当該人材（以下「求職者」という）に労働条件を明示した書類を、求職者に明示・交付するものとする。ただし、求職者が希望する場合は、これを電子メールにより明示することができる。

2 乙は、甲の求人の条件に適合可能性があり、かつ、甲に応募する意思のある求職者のうち、乙が適切と判断した求職者を甲に対して紹介する。

(オーナーシップ)

第7条 甲は、乙が甲に対し紹介した求職者と、本契約の終了日から1年を経過する日までに、乙を紹介することなく、雇用契約、委任契約、請負契約その他の求職者からの労務の提供を含む契約を締結してはならない。但し、乙の書面による同意を得た場合はこの限りではない。

2 前項の規定に違反した場合、甲は乙に対し、第9条に基づき算出される紹介料金と倍額を違約金として直ちに支払わなければならない。

(採用の決定と通知)

第8条 甲は、乙から紹介された人材の採用を決定した場合、乙に対し、直ちに当該採用決定者の労働条件（賃金、労働時間、採用職種、勤務開始日など甲と採用決定者が締結する雇用契約書に記載された条件を含むが、それに限られない）および採用決定の事実を書面（メール、FAXなども可）により通知しなければならない。

(本件業務の対価)

第9条 甲は、乙が紹介し、甲が採用した者（以下「被採用者」という）1名ごとに、当該被採用者の理論年収の35%（税別）を人材紹介に係る手数料として乙に支払うものとする。上記「理論年収」は、次の算式により計算する。

理論年収＝（基本給＋職務手当＋その他定期的に毎月支給される手当（但し、交通費は除く）＋同職務同年齢者の月平均超過勤務手当）×12＋（同職務同年齢者の前年実績賞与支給額）なお、被採用者の給与が年俸制の場合は、入社初年度1年間の年俸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。

但し、手数料の下限は35万円とする。

2 被採用者が、甲への入社意思を表明したにも関わらず甲に就業しなかった場合、報酬は発生しないものとする。この場合、乙はこれに伴う一切の責任を負わないものとする。

3 甲と被採用者との間で、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、甲の乙に対する報酬支払いの債務は消滅しないものとする。

(報酬の返還)

第10条 乙は、被採用者が甲に入社後、採用決定者の都合により退職し、または被採用者の責めに帰すべき事由に基づき甲が解雇した場合（以下「自己都合退職等」という）、被採用者の勤務開始日を起算日として下記に定める条件に従い、報酬の一部を甲に返還するものとする。但し、被採用者に対する甲の法令違反もしくは労働契約違反に起因する退職の場合はこの限りではない。

- (1) 入職後7日以内に退職した場合 ー 紹介手数料の100%を返還
- (2) 入職後1か月以内に退職した場合 ー 紹介手数料の50%を返還
- (3) 入職後3か月以内に退職した場合 ー 紹介手数料の25%を返還
- (4) 入職後6か月以内に退職した場合 ー 紹介手数料の10%を返還

2 一般派遣にて就業中の派遣労働者を紹介することにより発生した紹介手数料や紹介予定派遣により発生した紹介手数料については、この返戻金制度は適用されないものとする。

3 返戻金制度は有料職業紹介契約書により別の定めをする場合があるものとする。

(支払いおよび返還時期)

第11条 乙は、採用が決定した日を請求日とし、速やかに請求書を発行するものとする。

2 甲は、請求日の属する月の翌月末日までに、乙の指定する銀行口座への振込により報酬を支払うものとする。振込手数料は甲の負担とする。但し、既に当社で口座振替の登録をしている場合は口座振替の翌月26日に引き落としとなる。

3 第10条に基づき、乙が甲に報酬を返還する場合は、被採用者が自己都合退職等をした日の属する月の翌月末日までに、甲の指定する銀行口座への振込により支払うものとする。振込手数料は乙の負担とする。

(早期離職者に関する情報提供)

第12条 甲は、乙の紹介により採用した人材に関し、乙が職業安定法第32条の16第3項により人材サービス総合サイトへの情報提供が義務付けされている「期間の定めのない労働契約をした人材のうち6か月以内に離職した者の数（解雇による離職者を除く。）」を乙の依頼に基づき、乙に通知するものとする。ただし、前条に定める返戻金制度に基づき、乙が甲に返戻金を支払った場合は、この限りではない。

(個人情報の取扱い)

第13条 乙は、甲が応募者を選考するにあたって必要と認められる限度において、応募者の氏名、連絡先、職務経歴等の個人情報（以下「個人情報」という。）を甲に対して開示・提供するものとする。ただし、応募者の病歴、併願状況などの、紹介条件に何ら関連のない個人情報については、当該応募者の事前の承諾を得ない限り、乙は甲に対して開示・提供しないものとする。

2 甲は、前項に基づき乙より提供された、応募者（雇用契約等の締結に至らなかった者も含む。）の個人情報を、善良なる管理者の注意をもって秘密として厳重に管理し、選考の目的の範囲で利用するものとし、本契約の有効期間中および本契約終了後も、選考に直接関与する部門の甲の役職員以外の第三者に開示または漏洩してはならない。

3 甲は、応募者の選考業務の全部または一部を第三者に委託する場合は、事前にその旨乙に通知しなければならない。この場合、甲は、当該第三者において個人情報の安全管理が図られるように、自らの責任において、自らが行う措置と同様の安全管理措置を講じさせるものとする。

(紹介条件等の開示・公開)

第14条 甲は、事前に開示・公開を希望しない旨を指定した場合を除いて、甲が求人票等に記載した紹介条件および一般的に公開されている甲の企業情報を、乙が候補者を募集するために乙が運営、提供または指定するインターネットウェブ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。

(候補者への開示・提供)

第15条 乙は、甲の企業情報のうち、次の各号に定める情報について、候補者に対して開示・提供することができるものとする。ただし、甲が提供する情報のうち、甲が候補者に対して開示・提供を希望しない旨を事前に指定した情報については、この限りではない。

- (1) 求人票等のほか、甲から提供された情報
- (2) 乙が独自に収集した情報

(守秘義務)

第16条 甲および乙は、相手方から秘密である旨明示のうえ受領しまたは開示を受けた情報（以下「機密情報」という。）を、本契約の有効期間中および本契約終了後も、第三者に開示または漏洩してはならない。ただし、監督官公庁または法令に基づき開示が要請されるものはこの限りではない。

2 個人情報を除き、前項にかかわらず次の各号の一に該当するものは機密情報にあたらぬものとする。

- (1) 受領時に、既に公知であったもの
- (2) 開示後、受領者の責に帰さない事由により公知となったもの
- (3) 開示の時、受領者が既に保有していたもの
- (4) 第三者から機密保持義務を負うことなく正当に入手したもの
- (5) 機密情報を使用することなく受領者が独自に開発したもの

(損害賠償)

第17条 甲および乙は、本契約に基づき行われる人材紹介により発生する紛争について、甲乙双方の責任と負担により解決し、万一、候補者、応募者その他の第三者に損害が発生した場合は、甲乙の誠実なる審議協議に基づき、その損害を負担案分し賠償する。

(解除)

第18条 甲および乙は、相手方が本契約に違反した場合や本契約を継続し難いと認められる事由が相手方に生じた場合には、本契約の有効期間中においても、相手方にその旨通知することにより、本契約を解除することができるものとする。

(有効期間)

第19条 本契約の有効期間は、〇〇〇〇年〇〇月〇〇日から〇〇〇〇年〇〇月〇〇日とする。なお、甲または乙が本契約を期間満了時において終了する旨を通知しない限り、本契約はさらに1年間更新されるものとし、以後も同様とする。ただし、応募者の紹介後に、本契約内容の全部もしくは一部が変更され、または本契約が終了した場合であっても、当該応募者については紹介時における契約条件が適用されるものとする。

(反社会的勢力排除)

第20条 甲及び乙は、本契約締結時において、自ら又はその役員、従業員若しくは経営に実質的に関与する者が、暴力団、暴力団員、暴力団関係企業、その他の反社会的勢力（以下「反社会的勢力」という）又は反社会的勢力と密接な関係を有する者（反社会的勢力に協力し、又は反社会的勢力を利用する者を含むがこれらに限られないものとし、以下「反社会的勢力」とあわせて「反社会的勢力等」という）に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。

2 甲及び乙は、自ら又は第三者を利用し、相手方に対して、暴力的又は法的な責任を超えた不当な要求行為及びそれらに類する行為を行わないことを確約する。

3 甲及び乙は、本契約に関連して第三者と契約（以下「関連契約」という）を締結する場合において、関連契約の当事者が反社会的勢力等に該当することが判明した場合は、直ちに関連契約の解除その他の反社会的勢力等の排除のために必要な措置を講じなければならない。

4 甲及び乙は、相手方が前3項のいずれかに違反した場合、催告その他何らの手続を要することなく直ちに本契約及び個別契約を解除できるものとする。

5 甲及び乙は、前項の規定により相手方が本契約及び個別契約を解除した場合、相手方に対し、損害賠償を請求することはできない。

(不可抗力)

第 2 1 条 天災事変、経済の景況その他やむを得ない事由により、乙が本契約に定める事項を実施できない事態が生じた場合、乙は甲に直ちに通知する。また、乙はこれにより発生した甲の損害等について一切の責任を負わないものとする。

(協議)

第 2 2 条 本契約に定めのない事項および本契約の各条項に関する解釈の疑義については、法令の規定および慣習に従うほか、甲乙双方が誠意をもって協議し、解決を図るものとする。

(管轄裁判所)

第 2 3 条 本契約について紛争が生じた場合、被告の住所地を管轄する地方裁判所又は簡易裁判所とする。

(存続条項)

第 2 4 条 本契約の終了後も、第 1 3 条、第 1 6 条、第 1 7 条、第 2 3 条及び本条は有効に存続するものとする。

本契約書は両社で電子版で管理し、専用のWebサイト上で確認しあう事とする。

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日

甲 :

乙 :