

# 求職者紹介に関する基本契約書

\_\_\_\_\_(以下、「甲」という)及び株式会社ホカマ 那覇支店 (以下、「乙」という)とは、職業安定法に基づく新規求職者(以下、「求職者」という)紹介に関して、以下のとおり基本契約を締結する。

## 第1条 (求職者の紹介)

甲及び乙は、職業安定法の定めに従い、求職者の紹介に関する以下に定める業務及びこれに付随する業務(以下、合わせて「本件業務」という)を行う。

- (1) 甲は、本件業務に関する求人票作成のため、乙に対し、必要な情報を提供する。
- (2) 乙は、前号の求人票に基づき、甲の雇用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を甲に対して紹介する。
- (3) 甲は、乙及び求職者が提出したキャリアシート、履歴書、職務経歴書その他の応募書類(以下、総称して「応募書類等」という)は、当該求職者の責任において作成するものであることを確認する。
- (4) 甲は、求職者への個別の連絡事項は原則として乙を介して伝達する。やむを得ず連絡をとる場合は、乙にその旨を事前に報告しなければならない。
- (5) 甲は、乙が紹介した求職者について採用を決定した場合は、甲が採用を決定した求職者(以下、「採用決定者」という)に対して交付する労働条件明示書またはこれにかわる文書を乙に交付する。
- (6) 前号において、採用決定者が甲への入社を希望した場合、乙は甲に対し、採用決定者の氏名、職種、雇用形態、入社予定日、及び想定年収等を明示した申込書を発行し、甲はこれに記名捺印の上乙に返送する。

## 第2条 (紹介手数料)

甲は、前条の規定に基づき乙から紹介された求職者が入社に至った場合、乙に対し、下記の紹介手数料を支払う。紹介手数料は採用決定者毎にこれを決定し、申込書に明示する。

### 想定年収の20%(消費税別)

2. 常勤職員の紹介手数料算定の基礎となる「想定年収」とは、基本給に通勤手当を除く一切の諸手当(所定外労働手当含む)を加算した月給相当額の12ヶ月分と、賞与算定基準額に前年度実績賞与支給月数を乗じた賞与想定額を加算した金額とする。但し、年俸制を採用する場合は年俸額とする。
3. 非常勤職員の紹介手数料算定の基礎となる「想定年収」とは、時間給相当額に週当たりの稼働時間に乗じた金額の52週分とする。
4. 雇用時の契約において非常勤として採用しても、あらかじめ常勤職員になる時期が確定している場合、常勤職員の紹介手数料がかかる。
5. 前項の場合を除き、採用決定者の入社後3ヶ月以内に採用決定者の就業形態に変更が生じた場合は、変更後の就業形態に応じて紹介手数料を算出し、甲及び乙はあらかじめ定めた紹介手数料の差額を相手方に支払う。なお、その場合、甲は、採用決定者の就業形態変更後の条件にて再度発行した申込書をあらかじめ乙に提出しなければならない。
6. 甲は、本契約の有効中及び本契約の終了後1年間について、乙が紹介した求職者を採用しようとする場合は乙にその旨を通知する。乙に通知することなく求職者を採用した場合は、本条1項に基づき乙に紹介手数料を支払わなければならない。
7. 乙は、採用決定者の甲への入社日以降速やかに紹介手数料の請求書を甲に発行する。
8. 甲は、入社日の1ヵ月以内までに、乙指定の金融機関口座に紹介手数料を振込む。なお振込手数料は、甲が負担する。
9. 前各項の条件を適用しない場合は、甲乙間で別に申込書内にて交わす。

## 第3条 (採用決定者の退職等)

乙は、甲に対して紹介した採用決定者が、入社日から90日以内に自己都合により退職し、または懲戒解雇された場合、甲から受領した紹介手数料を雇用期間に応じて以下のとおり返還する。本条によるほか、いかなる場合でも紹介手数料の返還または減額はされない。ただし、甲の責による解雇、甲に起因する退職、採用決定者の死亡、天災事変等の不測の事態、その他甲乙協議の上、乙の免責が合理的と判断される事由の場合は、返還の適用を除外する。なお、当該退職等が甲による紹介手数料の支払い前であっても、甲の支払債務は消滅しない。

30日以内の場合、紹介手数料の70%

60日以内の場合、紹介手数料の40%

90日以内の場合、紹介手数料の10%

2. 採用決定者が入社日までに内定を辞退した場合、乙は、前条の紹介手数料の請求を行わない。
3. 前各項の条件を適用しない場合は、甲乙間で別に申込書内にて交わす。

## 第4条 (採用決定者の再雇用)

退職後6ヶ月以内に甲が採用決定者を再雇用した場合は、雇用が継続していたとみなし、甲は、前条の返還の適用を受けていた場合は返還額相当額を乙に対して直ちに支払わなければならない。

## 第5条 (採用決定後の損害賠償)

乙は、甲が乙から紹介を受けた求職者を採用するか否かの最終的な判断及び採用後の労使の状況、その他採用後に発生した損害に関しては、一切の責任を負わない。

2. 乙は、紹介による雇用契約の成立を保証するものではなく、求職者が入社を辞退した場合でも乙は甲に対し一切の責任及び補償を負わない。

## 第6条 (秘密保持)

甲及び乙は、相手方から開示されまたは本件業務の遂行過程で取得された相手方の営業上その他の業務上の情報を秘密として取扱い、本契

約の目的以外に使用し、第三者に開示及び漏らしてはならない。

2. 前項の秘密保持義務は、以下の場合には適用しない。
  - (1) 相手方の事前の書面による承諾がある場合
  - (2) 相手方から開示を受ける以前に既に保有していた場合
  - (3) 相手方から開示を受ける以前に公知であったか、または開示された後に自己の責によらず公知となった場合
  - (4) 法令の定めに基づき、または権限のある官公署から開示を要求された場合
  - (5) 乙において、求職者に甲の企業情報及び求人情報を提供する場合
  - (6) 乙において、求職者を募集するため、乙が運営または提供する Web サイト等に甲の企業情報及び求人情報を開示または公開する場合
3. 本条による秘密保持義務は、本契約終了後3年間存続する。

#### 第7条 (個人情報の保護)

甲は、本契約に基づき知り得た求職者の個人情報を正当な理由なく他に漏らしてはならない。

2. 甲は、第1条の規定に基づき乙から提供された応募書類等について、当該求職者の採用を行わなかった場合は、速やかに乙に当該応募書類等を返還し、または甲の責任において破棄する。

#### 第8条 (解除)

甲及び乙は、相手方が本契約に違反した場合や、本契約を継続しがたい事由が生じた場合、1ヶ月前までに相手方に通知することにより、本契約を解除することができる。

2. 本条により本契約が終了した場合でも、継続中の個別求人業務に関しては甲乙責任を持って遂行する。

#### 第9条 (反社会的勢力の排除)

甲及び乙は、自己またはその役員及び実質上経営に関与している者が、暴力団、暴力団員、暴力団関係企業、総会屋、その他これに準ずる者(以下、これらを「反社会的勢力」という)に該当せず現在及び将来にわたって反社会的勢力との関係を一切持たないことを表明し確約する。

2. 甲及び乙は、自らまたは第三者を利用して、暴力的な要求行為、法的責任を超えた不当な要求行為、脅迫行為、業務妨害行為、その他これに準ずる行為を行わないことを確約する。

#### 第10条 (有効期限)

本契約の有効期間は契約締結の日から1年間とする。但し、第2条第6項、第3条乃至第7条、第12条及び第13条に関しては、本契約終了後も有効とする。また、契約期間満了1ヶ月前までに、甲乙いずれかより契約終了の意思表示がなされない場合、本契約は引続き1年間継続し、以後も同様とする。

#### 第11条 (各種法令の遵守)

甲及び乙は、労働基準法、同法施行令、同法施行規則、その他通達、職業安定法、同法施行令、同法施行規則、その他通達、及び各種関係法令に従い、各自必要な措置をとる。

#### 第12条 (譲渡禁止)

甲及び乙は、相手方の事前の書面による承認を得ない限り、本契約により生じる一切の権利義務の全部、または一部を第三者に譲渡し、または担保に供してはならない。

#### 第13条 (管轄裁判所)

本契約に関する紛争が生じた場合は、那覇簡易裁判所または那覇地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

#### 第14条 (協議事項)

本契約に定めのない事項または本契約の内容等に疑義が生じた場合は、関係法令に従い、誠意をもって甲乙協議の上これを解決する。

本契約の成立を証するため本書2通を作成し、記名捺印の上各1通を保有する。

令和        年        月        日

甲

乙