

労働者派遣基本契約書

派遣先 地方独立行政法人静岡県立病院機構静岡県立総合病院（以下「甲」という）と派遣元

（以下「乙」という）は、乙がその従業員を『労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律』（以下「労働者派遣法」という）に基づき甲に派遣するにあたり次の通り基本契約（以下本契約という）を締結する。

第1条（目的）

乙は、本契約および労働者派遣法に基づき、乙の雇用する労働者（以下「派遣スタッフ」という）を甲に派遣し、甲は派遣スタッフを受け入れこれを指揮命令して業務に従事させることを目的とする。

第2条（総則）

甲および乙は、本契約に基づく派遣スタッフの派遣および派遣受け入れにあたり、それぞれ労働者派遣法その他の関係諸法令、派遣先が講ずべき措置に関する指針（以下「派遣先指針」という。）及び派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（以下「派遣元指針」という。）、並びに暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律及び暴力団排除条例を遵守し、適正な業務を行うものとする。甲及び乙の各従事者についても同様とする。

2. 本契約は、個別契約において特に定めのない限り、本契約の有効期間中に締結される次条に定めるすべての個別契約に適用するものとする。
3. 本契約は、第4条に定める紹介予定派遣契約（派遣就業終了後に乙が当該派遣スタッフを甲に職業紹介することを予定して行う労働者派遣）にも適用する。

第3条（個別契約）

甲および乙は、乙が甲に乙の雇用する労働者を派遣する都度、当該労働者派遣について労働者派遣法第26条第1項に基づき個別契約書を締結し、次の事項を定める（以下個別契約という）。

- （1）派遣スタッフが従事する業務の内容（以下「対象業務」という）
- （2）派遣スタッフが就業する事業所の名称所在地及び就業場所並びに組織単位
- （3）派遣スタッフを直接指揮命令する者（以下「指揮命令者」という）の所属部署、役職および氏名
- （4）派遣期間および就業日
- （5）始業時刻、終業時刻及び休憩時間
- （6）安全および衛生に関する事項
- （7）派遣先および派遣元の苦情処理申出先および苦情処理の方法
- （8）労働者派遣契約の解除にあたって講ずる派遣スタッフの雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- （9）派遣元責任者および派遣先責任者の所属部署、役職、氏名および連絡方法
- （10）甲が派遣スタッフを就業日以外の日に、または就業時間を延長（以下「時間外」という）して就業させることができる旨の定めをした場合は、その事項

- (11) 派遣スタッフが利用できる福利厚生施設等
- (12) 派遣スタッフの人数（前各号に掲げる内容の組み合わせが二つ以上であるときは、当該それぞれの組み合わせごとの派遣スタッフの人数）
- (13) 派遣可能期間の制限を受けない業務に関する事項
- (14) 派遣料金および支払い条件
- (15) 派遣スタッフを無期雇用の者または60歳以上の者に限定するか否かの区別
- (16) 派遣期間終了後、派遣スタッフを直接雇用する場合のトラブル防止に関する事項
- (17) 労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該紹介予定派遣に関する事項

2. 乙は、前項の個別契約に基づく派遣就業の目的達成に適するスタッフの派遣を開始する都度当該スタッフの氏名、性別、その他労働者派遣法第35条の定める事項を甲に通知するほか、前条の派遣履行に必要な措置をとらなければならない。
3. 甲は、乙との個別契約の締結に際し、当該契約を更新する場合がありますとした場合に、当該個別契約の更新を行わないときには、個別契約の期間が満了する日の30日前までに、乙にその旨を通知するよう努めるものとする。

第4条（紹介予定派遣）

紹介予定派遣（労働者派遣法第2条第4号）については、乙は甲のもつ求人条件等に基づき、職業紹介が予定されていることを前提として派遣スタッフを選定し、甲に派遣する。

2. 甲が、紹介予定派遣スタッフ（以下「丙」という）の雇用についての選考を行うのは、派遣就業開始前、派遣期間中、派遣終了後のいずれかの時期とし、また、乙は、職業紹介を行うときは、甲および丙に対し、職業紹介に際しての求人、求職の各々の意思および求職、求人条件を確認するものとする。
3. 甲は乙に対し、求職者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他労働条件を文書により明示し、これを乙は丙に文書にて明示するものとする。
4. 甲および乙は、本条に基づく紹介予定派遣のための契約における職業紹介の求人、求職について何ら拘束されないものとし、また乙も紹介結果の成否について責任を負うものではない。
5. 甲が乙より職業紹介を受けることを希望しないとき、または丙を雇用しないときは、甲は乙に対しその理由を書面等にて通知しなければならない。乙は、甲から通知された理由を、丙への通知以外の目的で第三者に開示してはならない。
6. 乙の斡旋により甲丙間の雇用関係が成立したときは、甲は乙および丙に対し労働条件を明示し、所定事項を文書で通知するとともに、乙に対し別に定められた紹介手数料を支払うものとする。
7. 紹介予定派遣の期間は、当初役務の提供開始後6ヶ月を超えてはならない。また紹介予定派遣により雇用した労働者については試用期間を設けないものとする。

第5条（指揮命令等）

甲は、派遣スタッフを直接指揮命令して自己の事業のために使用し、個別契約に定める就業条件を守つ

て対象業務に従事させるものとし、自己が雇用する労働者の中から就業場所ごとに指揮命令者を選任し、その所属部署、役職および氏名を個別契約に記載する。

2. 指揮命令者は、対象業務の処理について個別契約に定める事項を守って派遣スタッフを指揮命令し、対象業務以外の業務に従事せしめないように留意し、派遣スタッフが安全、正確かつ適切に対象業務を処理できるよう、対象業務の処理の方法、その他必要な事項を派遣スタッフに周知・指導する。
3. 指揮命令者は、前項に定めた以外でも甲の職場維持・規律の維持のために必要な事項を派遣スタッフに指示することができる。
4. 甲は、指揮命令者が派遣スタッフに対して行う指揮命令等により生じた事項について責任を負う。
5. 乙は、派遣スタッフに対し、当該指揮命令者を通知するとともに、指揮命令等に従って職場秩序・規律を守り、適正に対象業務に従事するよう派遣スタッフを指導教育する。

第6条（派遣先責任者・派遣元責任者）

甲は、自己が雇用する労働者または役員の中から、事業所ごとに派遣先責任者（物の製造業務派遣の場合には製造業務専門派遣先責任者を含む。以下同じ。）を選任し、指揮命令者に個別契約に定める事項を遵守させる等、適正な派遣就業を図るとともに、その所属部署、役職および氏名を個別契約に記載し、乙はこれを派遣スタッフに通知する。

2. 乙は、自己が雇用する労働者または役員の中から、派遣元責任者（物の製造業務派遣の場合には製造業務専門派遣先責任者を含む。以下同じ。）を選任し、適正な派遣就業のための措置を行うとともに、その所属部署、役職および氏名を個別契約に記載し、派遣スタッフに通知する。
3. 甲および乙は、それぞれ派遣先責任者および派遣元責任者に、派遣スタッフから申し出を受けた苦情の処理、甲乙間の連絡調整その他労働者派遣法第41条および第36条で定める事項を行わせる。

第7条（派遣元に対する通知義務）

甲は乙に対し派遣スタッフの就業状況等について、派遣スタッフ毎に1ヶ月に1回以上、一定期間毎に、または個別契約に定める期間毎に、派遣就業をした日、就業時間等労働者派遣法が定める所定事項を書面等により乙に通知しなければならない。また、乙が臨時に請求した場合も同様とする。

第8条（派遣スタッフの変更）

甲は、派遣スタッフが就業に際して遵守すべき甲の対象業務の処理の方法、就業に関する規則等もしくは指揮命令者の指揮命令等に従わない場合、または対象業務の処理の能率が著しく低い場合、その他個別契約の本旨に反するときは、乙にその旨を通知して派遣スタッフの変更その他乙の適切な措置を求めることができる。

2. 前項の場合、乙は当該派遣スタッフの交代を含め必要な措置について甲と協議し、決定する。ただし、乙において特段の事情のある場合には、乙はその理由を示し甲の承認を得て、当該派遣スタッフの甲への復帰を求め交代者の派遣を拒むことができるほか、その取扱いを協議する。
3. 乙は前項のほか、甲の承認を得てその派遣スタッフの交代をすることができる。

第9条（業務上災害等）

本契約に基づく就業にともなう派遣スタッフの業務上災害については、乙が労働基準法第8章で定める使用者の責任ならびに労働者災害補償保険法および労働保険の保険料の徴収に関する法律で定める事業主の責任を負う。通勤災害については、乙の加入する労働者災害補償保険法により派遣スタッフは給付を受ける。

2. 甲は、乙の行う前項の手続きについて必要な協力をしなければならない。

第10条（損害賠償）

個別契約の遂行において、派遣スタッフが故意または重大な過失により甲に損害を与えた場合は、乙は甲にその損害を賠償するものとする。ただし、その損害が指揮命令者その他甲が使用する者（以下 本条において「指揮命令者等」という。）の派遣スタッフに対する指揮命令・指示等（必要な注意・指示をしなかった不作為を含む。）により生じた場合、または乙が派遣スタッフの選任および監督について相当な注意を為したとき、もしくは相当な注意を為したとしても損害が生じたと認められる場合はこの限りではない。

2. 前項の場合において、その損害が派遣スタッフの故意または重大な過失と指揮命令者等の指揮命令等との双方に起因するときは、甲乙協議して損害の負担割合を定めるものとする。
3. 本条の損害賠償に関しては、その損害発生を知った後すみやかに、甲は乙に書面で通知するものとする。

第11条（個人情報の保護と適正な取扱い）

乙が甲に提供することができる派遣スタッフの個人情報は、労働者派遣法第35条及び同法施行規則の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣スタッフの業務遂行能力に関する情報に限るものとする。ただし、利用目的を示して当該派遣スタッフの同意を得た場合及び紹介予定派遣において法令上許されている範囲又は他の法律に定めのある場合は、この限りではない。

2. 甲及び乙は、業務上知り得た派遣スタッフの個人情報及び関係者の個人情報及び個人の秘密を正当な理由なく他に洩らし、又は開示する等してはならない。

第12条（機密情報保持）

乙は、派遣業務の遂行により、知り得た甲及び取引先その他関係先の業務に関する機密情報について、不当に漏洩し、開示し、又は不正に利用する等してはならず、派遣スタッフにもその徹底遵守を指導する。

2. 乙は、派遣業務の遂行により、知り得た甲の役員、従業員等及び取引先その他関係者の個人情報について、不当に漏洩し、開示し、又は不正に利用する等してはならず、派遣スタッフにもその徹底遵守を指導する。
3. 甲は必要に応じ派遣スタッフに対し、前各項に定める甲等の機密情報保持や個人情報の機密管理の教

育を行うことができ、機密保持の確保を図るものとする。

第13条（金銭等の取扱いの禁止、車輛の使用）

現金、有価証券、その他これに類する証券および貴重品の取扱いは対象業務に含めないものとする。ただし甲の都合によりやむを得ず現金等の取扱いをさせる必要がある場合には甲の管理監督責任のもと甲乙間で別途定める。

2. 甲の都合により自動車等を使用した業務、その他特別な業務に就労させる必要がある場合には甲の管理監督責任のもと甲乙間で別途定める。

第14条（二重派遣の禁止）

乙は、他の労働者派遣業者から派遣を受けた派遣スタッフを甲に再派遣してはならない。

2. 甲は、乙から派遣を受けた派遣スタッフを第三者に対して再派遣してはならない。

第15条（雇用の禁止）

甲は、個別契約において定める契約期間中は当該個別契約にかかる乙の派遣スタッフを直接雇用してはならない。ただし、当該個別契約の期間中といえども、甲、乙および当該派遣スタッフの三者の合意の下、当該個別契約を解除し、新たに紹介予定派遣契約を締結する場合はこの限りでない。

第16条（年次有給休暇）

甲は、派遣スタッフが乙への年次有給休暇の請求権を有する者である場合は、当該派遣スタッフがその派遣期間中に年次有給休暇を取得することを認め、付与に協力するものとする。

2. 乙は、派遣スタッフから年次有給休暇の請求があった場合は、事前に甲に通知するものとし、甲は当該通知にかかる派遣スタッフの年次有給休暇の取得を認めるものとする。ただし、通知された日の取得が業務の正常な運営に支障を来すときは、甲は乙にその具体的な事情を明示して、乙が当該派遣スタッフに対し取得予定日を変更するよう依頼すること又は必要な代替者の派遣を要求することができる。

第17条（派遣料金）

甲は乙に対し、派遣料金を支払うものとする。その金額、支払方法等については個別契約において定める。

2. 派遣スタッフが欠勤、年次有給休暇、遅刻、早退により、個別契約で定める当該派遣スタッフの就業日または就業時間に就業しなかった場合、甲は当該就業しなかった日または時間に相応する派遣料金を支払うことを要しない。ただし、乙が代替スタッフを派遣した場合は、この限りでない。
3. 甲の従業員のストライキ・その他甲の責に帰すべき事由により、派遣スタッフの業務遂行が不可能または困難となった場合には、乙は債務不履行の責任を負わず料金を請求できるものとする。
4. 個別契約の期間中でも業務内容等の著しい変更等により、派遣料金改定の必要が生じた場合には、甲乙協議の上、派遣料金の改定をすることができる。

第18条（苦情処理）

甲及び乙は、派遣スタッフからの苦情の申し出を受ける担当者を選任し、派遣スタッフから申し出を受けた苦情の処理方法、甲乙間の連絡体制等を定め、個別契約書に記載する。

2. 甲が派遣スタッフから派遣就業に関して苦情を受けた場合には、速やかに派遣先責任者を通じて乙の派遣元責任者にその旨通知する。
3. 派遣元責任者が前項の通知を受けた場合には、ただちに当該苦情を適切かつ迅速に処理するものとし、甲および派遣先責任者はこれに協力する。

第19条（就業管理の適正化）

甲は、派遣スタッフに対する派遣就業管理の適正をはかり、派遣スタッフに関する紛争の防止に努めるものとし、万一紛争が生じたときにはその旨乙の派遣元責任者に速やかに通知するとともに甲乙協力してその解決にあたる。

2. 甲は、派遣スタッフの欠勤事由、従事状態、就業上の問題等につき把握した場合には、速やかに乙に通知する。乙は適正な派遣就業についての指導に努めるものとする。
3. 乙は、甲が派遣スタッフに対し、個別契約に定める労働を行わせることにより、労働基準法等の法令違反が生じないよう労働基準法等に定める時間外、休日労働協定、その他所定の法令上の手続等をとるとともに、適正な就業規則を定め、派遣スタッフに対し、適正な労務管理を行い、甲の指揮命令等に従って職場の秩序・規律・営業秘密を守り、適正に業務に従事するよう派遣スタッフを教育、指導しなければならない。
4. 甲は、派遣スタッフに対し、労働基準法等の諸法令並びに本契約及び個別契約に定める就業条件を守って派遣スタッフを労働させるとともに、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、給食施設、休憩室、更衣室の利用等のほか、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントその他ハラスメントの防止等に配慮するとともに、診療所等の施設で派遣スタッフの利用が可能なものについては便宜の供与に努めなければならない。
5. 甲は、乙が行う派遣スタッフの知識、技術、技能等の計画的な教育訓練及び安全衛生教育並びに派遣スタッフの自主的な能力開発について可能な限り協力するほか、派遣スタッフと同種の業務に従事する甲の労働者に対する教育訓練等については、派遣スタッフもその対象とするよう配慮し、その他必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければならない。
6. 乙は、派遣業務を円滑に遂行する上で有用な物品（例えば安全衛生保護具等）の貸与や教育訓練の実施をはじめとする派遣スタッフの福利厚生等の措置について、必要に応じ、甲に雇用され、派遣スタッフと同種の業務に従事している労働者との均衡を考慮して、円滑な就業の確保のため必要な就業上の措置を講ずるよう配慮しなければならない。また、甲は、乙の求めに応じ、その指揮命令下に労働させる派遣スタッフに従事する業務と同種の業務に従事している労働者等の教育訓練、福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を乙に提供する等の協力を努めるとともに、乙が派遣スタッフの職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、派遣スタッフの職務の評価等に協力するよう努める。
7. 甲は、派遣料金の額の決定に当たっては、その指揮命令下に労働させる派遣スタッフの就業の実態、労

働市場の状況等を勘案し、当該派遣スタッフの賃金水準が、当該派遣スタッフの従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準と均衡が図られたものとするよう努めることとし、更新の場合の派遣料金の額の決定に当たっては、当該派遣スタッフが従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣スタッフに要求する技術水準の変化を勘案するよう努める。

- 8 乙は、派遣スタッフの賃金の決定に当たっては、派遣スタッフと同種の業務に従事する甲の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、派遣スタッフと同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や派遣スタッフの職務の内容等を勘案し、派遣スタッフの職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう配慮するものとする。
- 9 甲は、前項の賃金が適切に決定されるようにするため、乙の求めに応じ、その指揮命令下に労働させる派遣スタッフが従事する業務と同種の業務に従事する甲の労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集時の求人条件等を提供するよう配慮するものとする。
- 10 甲の派遣スタッフに対する派遣業務遂行上の指揮命令は、労働者派遣契約に定める甲の就業に関する指揮命令者が行うものとし、当該指揮命令者の不在の場合の代行命令者についても、派遣スタッフにあらかじめ明示しておくよう努めるものとする。

第20条（派遣先事業所単位の派遣可能期間と抵触日の通知）

甲および乙は、派遣就業の事業所について、派遣可能期間（3年間）を超える期間、継続して労働者派遣を受け入れ、または行ってはならない。甲は、個別契約を締結するにあたり、あらかじめ乙に対し、当該派遣可能期間制限に抵触することとなる最初の日（以下「抵触日」という）を書面の交付により通知するものとする。

2. 甲は前項の派遣可能期間を3年以内の期間で延長しようとする場合は事業所単位の抵触日の1月前の日までに、あらかじめ甲に甲の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、甲に労働組合がない場合においては甲の労働者の過半数を代表する者に対し、当該期間をはじめ同法施行規則等に定める事項を書面により通知し、その意見を聴くものとする。さらに延長しようとするときも同様の手続きによるものとする。
3. 甲および乙は、第1項の通知がなかった場合には、個別契約を締結してはならない。
4. 次の場合は事業所単位の派遣可能期間の制限を受けない。
 - ①派遣スタッフが無期雇用である場合
 - ②派遣スタッフが60歳以上である場合
 - ③有期プロジェクト業務への派遣である場合
 - ④日数限定業務への派遣である場合
 - ⑤産前産後休業者、育児介護休業者の業務への代替として派遣する場合

第21条（派遣スタッフ個人単位の期間制限）

甲及び乙は甲の事業所における組織単位ごとの業務に就いて3年を超える期間、継続して同一の派遣スタッフを受け入れ、または派遣してはならない。但し、前条第4項に該当する場合は期間制限を受けない。

い。

第22条（派遣スタッフの特定を目的とする行為の制限）

甲は、個別契約を締結するに際し、紹介予定派遣の場合を除き、派遣スタッフを特定することを目的とする行為（受け入れる派遣スタッフを選別するために行う事前面接、履歴書の送付要請、若年者への限定、性別の限定、派遣スタッフの指名等）をしないよう努めなければならない。また、乙はこれらの行為に協力してはならない。

第23条（セクシュアルハラスメントの防止）

甲および乙は、派遣スタッフの就業に際し、派遣スタッフが性的な言葉や行動によって精神的、肉体的、あるいは経済的に被害を受ける（本条においてセクシュアルハラスメントという）ことのないよう相互に協力する。派遣スタッフがセクシュアルハラスメントを受けたと認められたときは、乙および派遣スタッフは派遣期間の残余の有無を問わず、就業の中止を命じ、また、就業の中止を行うことができる。また、派遣スタッフの受けたセクシュアルハラスメント被害について、甲および乙は責任の所在を確認し、必要と認められるときは派遣スタッフに対する損害賠償を行う。セクシュアルハラスメント以外の類似行為についてもこの規程を準用する。

第24条（労働者の募集及び紹介手数料）

甲は、当該同一の事業所等において、1年以上の期間、継続して同一の派遣スタッフ（無期雇用派遣スタッフを含む）を受け入れている場合であって、当該事業所等において正社員の募集を行うときは、労働者派遣法第40条の5第1項の規定に基づき、その募集情報を当該派遣スタッフに周知するものとする。

- 2 甲は、当該同一の事業所等における同一の組織単位の業務に、継続して3年間受け入れる見込みがある派遣スタッフ（特定有期雇用派遣スタッフ）に係る場合であって、乙から労働者派遣法第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項第1号の直接雇用の依頼があり、当該事業所等の労働者（正社員を含む）の募集を行うときは、労働者派遣法第40条の5第2項の規定に基づき、その募集情報を当該派遣スタッフに周知するものとする。

- 3 甲は、同法第40条の5第1項及び第2項に基づき、募集情報の周知を行う場合は、あらかじめ、乙にその旨を通知するものとする。

- 4 甲は、第1項及び第2項に基づき、派遣スタッフを雇用する場合並びに乙から労働者派遣法第30条第2項の規定により読み替えて適用する同条第1項第1号の直接雇用の依頼において、労働者派遣の終了後に当該派遣スタッフを雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、乙が職業安定法の許可を受けて、職業紹介を行うことができる場合には、甲は職業紹介により当該派遣スタッフを雇用し、乙に当該職業紹介に係る手数料を支払うことその他労働者派遣の終了後に個別契約の間の紛争を防止するために講ずる措置を個別契約に定めるものとする。なお、紹介手数料その他の取扱いについては、別途職業紹介に関する契約書によって定めるものとし、甲乙協議の上決定するものとする。

第25条（労働契約の申込みみなし）

甲が、労働者派遣法第40条の6第1項各号に掲げる違法派遣を受け入れた場合（違法派遣について、甲が善意無過失（違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときをいう。）である場合を除く。）には、その時点において、甲が当該労働者派遣に係る派遣スタッフに対し、その時点における当該派遣スタッフに係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。

- 2 前項に基づき、派遣就業期間中に甲及び当該派遣スタッフとの間で労働契約が成立した場合、又はその成立に異議のある場合には、甲乙協議の上対応するものとし、労働契約成立の場合には、乙及び派遣スタッフは退職手続をとらなければならない。

第26条（日雇労働者の労働者派遣の禁止）

乙は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（「日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者」をいう。）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として労働者派遣法施行令第4条第1項で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で労働者派遣法施行令第4条第2項で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。

第27条（離職後1年以内の労働者派遣受入れの禁止）

甲は、個別契約締結後、労働者派遣法第35条に基づく当該派遣スタッフの氏名、性別等の通知を受けた場合において、当該派遣スタッフが甲（事業者単位）を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して1年を経過する日までの間は、当該派遣スタッフ（60歳以上の定年退職者を除く。）を受け入れてはならない。また、当該抵触することとなるときは、乙に対して、その旨を書面の交付等により通知しなければならない。

- 2 乙は、離職の日から起算して1年を経過する日までの間の者（60歳以上の定年退職者を除く。）と労働契約を締結し離職前の甲（事業者単位）に労働者派遣してはならない。
- 3 甲及び乙が、労働者派遣の受入れについて必要な手続きをする際に、派遣スタッフの責めに帰すべき事由によって当該抵触することとなるときは、甲乙協議の上対応するものとする。

第28条（契約解除）

甲又は乙は、相手方が正当な理由なく労働者派遣法その他の関係諸法令又は本契約若しくは個別契約の定め違反した場合には、是正を催告し、相当な期間内に是正がないときは、契約の全部又は一部を解除することができる。

- 2 甲又は乙は、次の各号の一に該当した場合には、何らの催告を要せず、将来に向かって本契約又は個

別契約を解除することができる。

- ① 財産上の信用にかかわる仮差押、差押、強制執行又は競売等の申立てがあったとき。
 - ② 民事再生、会社更生、破産、特別清算手続き等の申立てがあったとき。
 - ③ 正当な理由なく公租公課を滞納して督促を受け、又はそのために差押を受けたとき。
 - ④ 財産上の信用にかかわる担保権の実行があったとき。
 - ⑤ 支払いの停止があったとき。
 - ⑥ 手形交換所の取引停止処分があったとき。
 - ⑦ 法人を解散したとき。ただし、あらかじめ甲の書面による承諾を得た場合はこの限りではない。
 - ⑧ 労働者派遣法等関係諸法令に違反して、労働者派遣事業の許可を取消され若しくは事業停止命令を受け、又はその有効期間の更新ができなかったとき。
 - ⑨ その他前各号に準ずる行為があったとき。
- 3 前2項に定めるもののほか、甲又は乙が本契約又は個別契約を解除する場合は、相手方の同意を得ることを要する。
- 4 本条に基づく解除については、損害賠償の請求を妨げないものとする。

第29条（個別契約の解除にあたって講ずる派遣スタッフの雇用の安定を図るための措置）

- 甲は、甲に起因する事由により、個別契約の契約期間が満了する前にその解除を行おうとする場合は、乙の同意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって乙に解除の申し入れを行うこととする。
2. 甲および乙は個別契約の契約期間が満了する前に派遣スタッフの責に帰すべき事由によらない個別契約の中途解除に関しては、甲の関連会社等での就業をあっせんする等により、当該個別契約に係る派遣スタッフの新たな就業機会の確保を図ることとする。
3. 甲は、甲に起因する事由により、個別契約の全部または一部を解除し、或いは期間の短縮もしくは業務内容を変更しようとする場合には、その理由を示し相当の猶予期間をもって乙に通知し協議するものとする。甲は、当該解除にかかわる派遣スタッフの新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときは少なくとも当該個別契約の解除に伴い乙が当該派遣スタッフを休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。この場合、解除にかかわる相当の猶予期間は少なくとも30日以上とし、個別契約の残期間が30日に満たないときは、甲は乙に速やかに通知し協議するものとする。ただし、個別契約がすでに更新されている場合は更新した期間を通算するものとする。
4. 甲が前項に定める通知を行わない場合は、甲は乙に対して30日分の賃金相当額の損害賠償を行うものとする。また、通知日から解約日までの期間が30日に満たない場合には、解約日の30日前と通知日との間の期間の日数分の賃金相当額の損害賠償を行うものとする。その他甲は乙と十分に協議したうえで適切な善後処理方策を講ずることとする。また、甲および乙双方の責に帰すべき事由がある場合にはそれぞれの責に帰すべき部分の割合について十分考慮することとする。

第30条（個別契約の解除の理由の明示）

甲は、個別契約の契約期間が満了する前に当該個別契約の中途解除を行おうとする場合であって、乙から請求があったときは、個別契約の解除を行った理由を乙に対し明らかにすることとする。

第31条（安全管理・安全配慮・非常時安全確保）

甲及び乙は労働基準法、労働安全衛生法等関係法規並びに監督官庁の行政指導、及び、甲乙で取り決めた協議事項を遵守し、また連絡調整をし、甲乙双方が派遣スタッフに対する使用者としての責務を担い、労働福祉と災害防止のための自主的管理につとめる。

- 2 甲は、乙から派遣スタッフに係る雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申し入れがあった場合には、可能な限りこれに応じるよう努めること、健康診断・ストレスチェック・面接指導等の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たって、当該措置に協力を求められた場合には、必要な協力を行うこと等、派遣スタッフの安全衛生に必要な協力や配慮を行うものとする。
- 3 甲は、派遣スタッフの就業に当たり事業所内での安全及び衛生に十分な配慮をするとともに労働安全衛生法に基づき、危険又は健康障害を防止するための措置を講じ、派遣スタッフの安全衛生管理につき適切な管理を行うものとする。乙は、甲の行う安全衛生管理に協力し、派遣スタッフに対する教育・指導等を怠らないように努める。
- 4 万一、乙の派遣スタッフについて派遣中に労働災害等が発生した場合については、甲は、乙に直ちに連絡して対応するとともに、労働者死傷病報告書の提出については、甲乙それぞれが所轄労働基準監督署長に提出するものとする。なお、甲は、所轄労働基準監督署長に提出した報告書の写しを乙に送付するとともに、当該労働災害の原因、再発防止のための対策等について必要な情報を提供するものとする。
- 5 甲は、災害防止上緊急止むを得ない場合は、必要に応じて、派遣スタッフの就業を全部又は一部を中止させ、或るいは改善のための臨時の措置をとらせることが出来る。
- 6 甲は派遣スタッフが就業中、事故、地震、台風、津波、火災、その他の災害等に遭遇した場合、乙の派遣スタッフに対しても甲の社員と同様の安全確保対応をすることとする。

第32条（反社会的勢力の排除）

甲及び乙は、それぞれ相手側に対して下記の各号のいずれかにも該当しないことを現在及び将来にわたり確約する。甲及び乙は、相手側が下記の各号のいずれかに該当したときは、何ら催告を必要とせず、本契約及び個別契約の全部、又は一部を解除することができる。

- ①暴力団、暴力団員、暴力団準構成員、暴力団関係者、総会屋及びその他反社会的勢力（以下総じて「反社会的勢力」という）に属すること。
- ②個人または法人の代表者、役員、実質的経営者が反社会的勢力の構成員等であること。
- ③反社会的勢力が直接間接を問わず経営に関与していること。
- ④反社会的勢力を利用すること。
- ⑤反社会的勢力に対し資金提供あるいは便宜供与等関与していること。

- ⑥自ら、または第三者を利用して相手側、または相手側の関係者に対し、脅迫的行為、威嚇行為、暴力的行為、詐術行為、偽計又は威力により業務を妨害もしくは信用を毀損する行為を行うこと。
- 2 甲及び乙は前項の規定に基づき本契約を解除した場合、相手側に損害が生じても何らこれを賠償または補償する必要はないことを確認し、解除を行った当事者側に損害が発生した場合、相手側はその損害を賠償するものとする。

第33条（公益通報者の保護）

甲及び乙は、派遣スタッフが公益通報者保護法に基づき適正な公益通報対象事実等を通報したことを理由として、甲において個別契約の解除、派遣労働者の交替を求めること、その他不利益な取扱いをせず、乙においては派遣スタッフに対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第34条（有効期間）

本契約の有効期間は、本契約締結の日より1年間とする。ただし、本契約の期間満了の日の2ヶ月前までに甲乙何れからも別段の意思表示のない限り、本契約の有効期間は更に1年間延長されるものとし、以後も同様とする。

第35条（協議事項）

本契約に定めのない事項および本契約の条項の解釈につき疑義を生じた事項については労働者派遣法を尊重し、甲乙協議の上円満に解決する。

第36条（合意管轄）

本契約および個別契約により生じる権利義務に関する訴訟については、静岡地方裁判所を第一審の合意管轄裁判所とする。

本契約締結の証として本書二通を作成し、甲乙それぞれ適法に記名捺印の上各一通を保有する。

甲

印

乙

印

