

## 労働者派遣基本契約書

(派遣先〇〇〇〇) (以下「甲」という。) と (派遣元□□□□) (以下「乙」という。) は、乙がその労働者を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(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、次の通り基本契約を締結する。

### (目的)

第1条 本契約は、乙が、労働者派遣法及び本契約に基づき、乙の雇用する労働者(以下「派遣労働者」という。) を甲に派遣し、甲が派遣労働者を指揮命令して業務に従事させることを目的とする。

なお、本契約は、労働者派遣法第2条第6号に定める紹介予定派遣(労働者派遣のうち、派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について、職業紹介を行い、又は職業紹介を行うことを予定してするものをいう。) にも適用する。

### (総則)

第2条 甲及び乙は、労働者派遣を行い若しくは労働者派遣を受け入れるにあたり、それぞれ労働者派遣法その他関係諸法令並びに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。) 及び派遣元が講ずべき措置に関する指針(以下「派遣元指針」という。) を遵守する。

2 本契約は、特に定めのない限り、紹介予定派遣に係るものを含む本契約有効期間中のすべての労働者派遣に係る次条第1項の個別契約に適用する。

### (個別契約)

第3条 甲及び乙は、乙が甲に労働者派遣を行う都度、労働者派遣法及び同法施行規則等の定めに基づき、派遣労働者の従事する業務内容、就業場所、就業期間、その他労働者派遣に必要な細目について労働者派遣法第26条第1項に規定する労働者派遣契約(以下「個別契約」という。) を締結する。

2 乙は、前項の個別契約に定められた業務(以下「派遣業務」という。) の遂行に必要とされる技術・能力・経験等を有する派遣労働者を選定のうえ、労働者の派遣を行い、甲に対し当該派遣労働者の氏名、性別、その他労働者派遣法及び同法施行規則等に定める事項を通知しなければならない。

3 紹介予定派遣を行う場合には、同制度に必要な事項を第1項の個別契約に加え定めるものとする。

### (派遣受入期間の制限のある業務と抵触日通知等)

第4条 甲及び乙は、派遣就業の場所ごとの同一業務(派遣受入期間の制限のない業務(労働者派遣法第40条の2第1項各号に掲げる業務)を除き、以下「派遣受入期間の制限がある業務」という。) について、派遣可能期間(同法第40条の2第4項の意見聴取を経て3年以内の派遣受入期間が定められている場合は当該定められた期間、それ以外は1年)を超える期間、継続して派遣労働者を受け入れ又は派遣してはならない。甲は、これらに該当する業務について個別契約を締結するにあたり、あらかじめ、

乙に対し、当該派遣受入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。）を書面の交付等により通知するものとする。個別契約の締結後に、甲において派遣受入期間を定め、又はこれを変更する場合も、その都度、乙に対して、同様の方法により抵触日の通知をするものとする。

- 2 甲は、前項の派遣受入期間の制限がある業務について、1年を超える期間労働者派遣を受けようとする場合は、あらかじめ、その事業所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、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合においては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。個別契約の締結後に、甲において派遣受入期間を変更する場合も、また同様とする。
- 3 甲及び乙は、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ず、また、個別契約締結後に派遣受入期間を定め、又は、これを変更する場合、相当な期間内に第1項の通知がなされない場合は、当該個別契約は、当該相当な期間を経過した日に、当然に将来に向かって解除されるものとする。
- 4 乙は、個別契約の履行中において、第1項の抵触日の1ヶ月前に至ったときは、当該日から抵触日の前日までの間に、抵触日以降継続して労働者派遣を行わない旨を甲及び派遣労働者に通知するものとする。なお、当該抵触日をもって派遣雇用期間が終了する場合には、乙はその旨を併せて派遣労働者に通知する。

（派遣労働者の特定を目的とする行為の制限）

第5条 甲は、労働者派遣契約を締結するに際し、紹介予定派遣の場合を除き、派遣労働者を特定することを目的とする行為（受け入れる派遣労働者を選別するために行う事前面接、履歴書の送付要請、若年者等への限定、性別の限定、派遣労働者の指名等）をしてはならない。また、乙は、これらの行為に協力してはならない。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として、適当であるかどうかを確認する等のため自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣期間中の派遣終了後の直接雇用を目的とした履歴書の送付を行うことは、この限りではない。

（金銭の取扱い、自動車の使用その他特別な業務）

第6条 甲が、派遣労働者に現金、有価証券、その他、これに類する証券及び貴重品の取扱いをさせ、又は自動車を使用了業務その他特別な業務に就労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必要な取扱いを定める。

（派遣先責任者）

第7条 甲は、労働者派遣法及び同法施行規則の定めに基づき、自己の雇用する労働者（法人の場合には役員を含む。）の中から、事業所その他派遣就業の場所ごとに所定人数の派遣先責任者（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。）を選任するものとする。

- 2 派遣先責任者は、派遣労働者を指揮命令する者に対して、個別契約に定める事項を遵守させるほか、適正な派遣就業の確保のための措置を講じなければならない。

(派遣元責任者)

第8条 乙は、労働者派遣法及び同法施行規則の定めに基づき、自己の雇用する労働者（法人の場合には役員を含む。）の中から、事業所ごとに所定人数の派遣元責任者（物の製造業務派遣の場合には製造業務専門派遣元責任者を含む。以下同じ。）を選任するものとする。

2 派遣元責任者は、派遣労働者の適正な就業確保のための措置を講じなければならない。

(指揮命令者)

第9条 甲は、派遣労働者を自ら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って派遣業務に従事させることとし、自己の雇用する労働者（法人の場合には役員を含む。）の中から就業場所ごとに指揮命令者を選任しなければならない。

2 指揮命令者は、派遣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労働者を指揮命令し、契約外の業務に従事させることのないよう留意し、派遣労働者が安全、正確かつ適切に派遣業務を処理できるよう、派遣業務処理の方法、その他必要な事項を派遣労働者に周知し指導する。

3 指揮命令者は、前項に定めた事項以外でも甲の職場維持・規律の保持・営業秘密及び個人情報等の漏洩防止のために必要な事項を派遣労働者に指示することができる。

(苦情処理)

第10条 甲及び乙は、派遣労働者からの苦情の申し出を受ける担当者を選任し、派遣労働者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 甲及び乙は、派遣労働者から苦情の申し出があった場合には、互いに協力して迅速な解決に努めなければならない。

3 前項により苦情を処理した場合には、甲及び乙は、その結果について必ず派遣労働者に知らせなければならない。

(適正な就業の確保)

第11条 乙は、甲が派遣労働者に対し、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に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、派遣労働者に対し、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労働者を教育、指導しなければならない。

2 甲は、派遣労働者に対し、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労働者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、セクシャルハラスメントの防止等に配慮するとともに、診療所、給食設備等の施設で派遣労働者の利用が可能なものについては便宜の供与に努める。

3 甲は、乙が行う派遣労働者の知識、技術、技能等の教育訓練及び安全衛生教育並びに派遣労働者の自主的な能力開発について可能な限り協力するほか、派遣労働者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、派遣労働者もその対象とするよう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。

4 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など）の貸与や教育訓練の実施をはじめとする派遣労働者の福利厚生等の措置について、必要に応じ、甲に雇用され、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者との均衡に配慮して、必要な就業上の措置を講ずるよう努めなければならない。

また、甲は、乙の求めに応じ、派遣労働者と同種の業務に従事している労働者等の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に努める。

5 甲の派遣労働者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、派遣労働者にあらかじめ明示しておくよう努めるものとする。

#### (安全衛生等)

第12条 甲及び乙は、労働基準法・労働安全衛生法等に定める規定を遵守し、派遣労働者の労働基準・安全衛生の確保に努めるものとする。

2 甲は、乙から派遣労働者に係る雇入れ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等、派遣労働者の安全衛生教育に必要な協力や配慮を行うものとする。

3 甲は、労働安全衛生法に基づき、派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講ずるとともに、派遣労働者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、派遣労働者に対する教育・指導等を怠らないように努める。

4 万一、乙の派遣労働者について派遣中に労働災害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しなければならない。

#### (派遣労働者の交替等)

第13条 派遣労働者が就業するにあたり、遵守すべき甲の業務処理方法、就業規則等に従わない場合、又は業務処理の能率が著しく低く労働者派遣の目的を達しない場合には、甲は乙にその理由を示し、派遣労働者への指導、改善、派遣労働者の交替等の適切な措置を要請することができる。

2 乙は、前項の要請があった場合には、当該派遣労働者への指導、改善、派遣労働者の交替等適切な措置を講ずるものとする。

3 派遣労働者の傷病その他、やむを得ない理由がある場合には、乙は甲に通知して、派遣労働者を交替させることができる。

#### (業務上災害等)

第14条 派遣就業に伴う派遣労働者の業務上災害については、乙が労働基準法に定める使用者の災害補償責任並びに労働者災害補償保険法に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労働者は給付を受ける。

2 甲は、乙の行う労災保険の申請手続等について必要な協力をしなければならない。

(派遣料金)

第15条 甲は、乙に対し、労働者派遣に対する対価として派遣料金（消費税は別途）を支払う。派遣料金は個別契約締結の都度、業務内容等により、甲乙協議のうえ定める。

- 2 割増し派遣料金、派遣料金の支払方法等については甲乙間で協議のうえ別途定める。
- 3 個別契約の期間中でも業務内容の著しい変更等により、甲乙間で協議のうえ派遣料金の改定をすることができる。
- 4 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、派遣労働者の業務遂行ができなくなった場合には、乙は債務不履行の責を負わず甲に派遣料金を請求することができる。
- 5 派遣労働者の派遣業務への遅刻・欠勤等による不就業については、乙は、その時間分の派遣料金を甲に請求できない。

(年次有給休暇)

第16条 乙は、派遣労働者から年次有給休暇の申請があった場合には、原則として、甲へ事前に通知するものとする。

- 2 甲は、派遣労働者の年次有給休暇の取得に協力するものとする。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きたすときは、甲は乙にその具体的な事情を明示して、乙が当該派遣労働者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。

(派遣労働者等の個人情報の保護と適正な取扱い)

第17条 乙が甲に提供することができる派遣労働者の個人情報は、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、当該派遣労働者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労働者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労働者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。

(営業秘密及び個人情報の守秘義務)

第18条 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営業秘密について、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、派遣労働者にもそれを徹底、遵守させる責任を負う。

- 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、派遣労働者にもそれを徹底、遵守させる責任を負う。
- 3 甲は派遣労働者に対し、前各号に定める甲等の営業秘密事項や個人情報の機密管理の教育を行い、また、乙は、乙あてに派遣労働者から前2項に定める守秘義務の履行に関する誓約書を提出させ、甲の機密保持の確保を図るものとする。

(公益通報者の保護)

第 19 条 甲及び乙は、派遣労働者が公益通報者保護法に基づき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してはならず、乙においては派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(知的所有権の帰属)

第 20 条 乙の派遣労働者が甲の派遣業務従事中に行った職務発明、職務考案、職務意匠、職務著作（プログラムを含む）、その他の知的所有権は、すべて甲に帰属し、甲の所有とする。

2 乙の派遣労働者が行った発明が特許法第 35 条（準用されている実用新案法第 11 条、意匠法第 15 条を含む）の職務発明に該当する場合には、甲が特許（実用新案登録・意匠登録を含む）を受ける権利を当然承継し、この権利の帰属に伴う派遣労働者への補償金の取扱いも含めて甲の定める職務発明取扱い規程に従うものとする。ただし、乙と派遣労働者間の取扱いについては、乙において定めるものとする。

(雇用の禁止)

第 21 条 甲は、個別契約期間中は乙の派遣労働者を雇用してはならない。

2 紹介予定派遣ではない労働者派遣の個別契約期間中に、甲が当該派遣労働者を雇い入れようとする場合には、労働者派遣法第 40 条の 5 の場合を除き、甲、乙及び派遣労働者の三者の合意の下、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ことができるものとする。

(個別派遣契約期間満了の予告)

第 22 条 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。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ものとする。

(損害賠償)

第 23 条 派遣業務の遂行につき、派遣労働者が故意又は重大な過失により甲に損害を与えた場合は、乙は甲に賠償責任を負うものとする。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。）の派遣労働者に対する指揮命令等（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、派遣労働者の故意又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、甲及び乙は、協議して合理的に当該損害の負担割合を定めるものとする。

3 甲は、損害賠償請求に関しては、損害の発生を知った後、速やかに、乙に書面で通知するものとする。

(雇用契約の申込み義務)

第 24 条 甲は、派遣受入期間の制限がない業務に継続して 3 年を超えて就業している同一の派遣労働者に対し、労働者派遣法第 40 条の 5 の規定に基づき新たに労働者を雇用するに当たって当該派遣労働者に対し雇用契約の申込みを行う場合は、あらかじめ、乙にその旨を通知するものとする。

- 2 甲が、派遣受入期間の制限がない業務に継続して3年を超えて就業している同一の派遣労働者に対し、労働者派遣法第40条の5の規定に基づき雇用契約の申込みを行い、当該派遣労働者との間で雇用契約が成立した場合においては、甲、乙及び派遣労働者の三者の合意の下、乙及び派遣労働者は退職手続をとらなければならない。
- 3 甲は、派遣受入期間に制限がある業務に抵触日を超えて派遣労働者の派遣を求めてはならず、乙は抵触日を超える派遣は行わない。甲が抵触日以降も労働者派遣法第35条の2に規定する派遣停止通知を受けた派遣労働者を使用しようとして、甲に労働者派遣法第40条の4の規定に基づく雇用契約の申込み義務が生じた場合には、甲、乙協議の上対応するものとする。

#### (契約解除)

- 第25条 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、何らの通知催告を要せず、直ちに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。
- 2 甲又は乙は、相手方が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、会社整理、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。但し、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、一般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、相手方の合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。

#### (派遣契約の中途解除、派遣就業期間の短縮の特例)

- 第26条 甲は、専ら甲に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、乙の合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甲に解除の申入れを行うこととする。
- 2 甲及び乙は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除を行った場合には、甲の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。
  - 3 甲は、甲の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣労働者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

きには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い乙が当該労働者派遣に係る派遣労働者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。例えば、乙が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、乙がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、甲による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより乙が解雇の予告をしないときは30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこととする。その他甲は乙と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることとする。また、甲及び乙の双方の責に帰すべき事由がある場合には、甲及び乙のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮することとする。

- 4 甲は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合であつて、乙から請求があつたときは、労働者派遣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。

#### (契約の有効期間)

- 第27条 本契約の有効期間は、契約締結日から1年間とする。ただし、本契約の期間満了の1ヶ月前までに甲乙何れからも契約終了の意思表示のない限り、本契約は更に1年間延長され、以降も同様とする。
- 2 本契約が有効期間満了又は解除により終了した場合といえども、すでに契約した個別契約については、別段の意思表示のない限り当該個別契約期間満了まで有効とし、それについては本契約の定めるところによる。

#### (協議事項)

- 第28条 本契約に定めのない事項及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、その他の法令を尊重し、甲乙協議の上、円満に解決する。

本契約締結の証として本書二通を作成し、甲乙記名捺印の上、各一通を保有する。

平成 年 月 日

(甲)

印

(乙)

印

( 許可・届出受理番号 )