

労働者派遣基本契約書(案)

日本年金機構(以下「甲」という。)と、〇〇〇〇(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保護等に関する法律」(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)に基づき、甲の「労働者派遣(扶養親族等申告書等関連業務)」に派遣するに当たり、次のとお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、乙が雇用する労働者(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4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いるものをいう。)にも適用する。

(総則)

第2条 甲及び乙は、労働者派遣を受け入れ又は行うに当たり、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」(平成11年11月17日労働省告示第138号。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」(平成11年11月17日労働省告示第137号。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、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。
- 3 乙は、関係諸法令の定めるところにより、公租公課の納付を適切に行うものとする。

(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施行規則(昭和61年労働省令第20号。以下「労働者派遣法施行規則」という。)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、前項の個別契約に基づく派遣就業の目的達成に適する(資格、能力、知識、技術、技能、信用、経験等があり、健康上も就業適格性を有する)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、社会保険の資格取得届の提出の有無(なしの場合はその具体的な理由)その他労働者派遣法及び労働者派遣法施行規則等に定める事項を書面の交付又はファクシミリ若しくは電子メールを送信する方法(以下「書面の交付等」という。)により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。

- 4 甲及び乙は、各個別派遣契約書を当該労働者派遣の終了日より3年間保管するものとする。

(労働者派遣の期間及び抵触日通知等)

第4条 甲及び乙は、同一の派遣先事業所その他派遣就業の場所ごとの業務又は同一の組織単位ごとの業務において、同一の派遣労働者に係る労働者派遣について3年を超える期間継続して当該派遣を受け入れ又は行ってはならない。ただし、当該労働者派遣が次の各号のいずれかに該当するものであるときは、この限りでない。

- (1) 乙に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
 - (2) 60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
 - (3) 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの
 - (4) 日数限定業務(1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの)に派遣労働者を派遣する場合
 - (5) 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合
- 2 甲は、労働者派遣契約に基づき、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、乙に対し、当該派遣可能期間の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。
 - 3 甲は、乙から3年を超える期間継続して労働者派遣を受けようとするときは、意見聴取期間に厚生労働省令で定めるところにより、3年を限り、派遣可能期間を延長することができる。当該延長に係る期間が経過した場合において、これを更に延長しようとするときも同様とする。
 - 4 甲は、意見聴取期間に、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、労働者の過半数にて組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に対し、延長期間及び労働者派遣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。
 - 5 甲は、前項の規定により意見を聴かれた過半数労働組合等が異議を述べたときは、延長前の派遣可能期間が経過することとなる日の前日までに、当該過半数労働組合等に対し、派遣可能期間の延長の理由及び異議への対応方針について説明するものとする。
 - 6 甲は、派遣可能期間を延長したときは、速やかに、乙に対し、当該事業所について前項の規定に抵触することとなる最初の日を通知するものとする。
 - 7 甲は、意見を聴いた後、当該内容を書面に記載し、事業所の労働者に周知するものとする。また、書類は延長する派遣可能期間終了後3年間保存する。
 - 8 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ない。
 - 9 乙は、甲が第1項の抵触日の1か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、若年者への限定、性別の限定、派遣労働者の指名等）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。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、又は自動車を使用した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、個別契約に当たってその旨明示し、派遣中にかかる取扱いをさせる必要が付带的に生じたときは、あらかじめ甲乙協議の上、覚書により条件を別途定める。

(派遣先責任者)

第7条 甲は、労働者派遣法及び労働者派遣法施行規則の定めに基づき、自己の雇用する労働者の中から、事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣先責任者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。
- 3 第1項に定める派遣先責任者の人数は下記のとおりとする。

派遣労働者数	1～100人	101～200人	201人～
派遣先責任者人数	1人以上	2人以上	以下100人ごとに1人追加

(派遣元責任者)

第8条 乙は、労働者派遣法及び労働者派遣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も含む。）の中から、事業所ごとに派遣元責任者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。
- 3 第1項に定める派遣元責任者の人数は下記のとおりとする。

派遣労働者数	1～100人	101～200人	201人～
派遣元責任者人数	1人以上	2人以上	以下100人ごとに1人追加

(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業務に従事させることとし、自己の雇用する労働者の中から就業場所ごと又は同一の組織単位ごとに指揮命令者を選任しな

なければならない。

- 2 指揮命令者は、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、正確かつ適切に業務を処理できるよう、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・企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出を受ける担当者を選任し、派遣労働者から申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（昭和22年法律第49号）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、適切な労務管理を行い、甲の指揮命令等に従って職場の秩序・規律・企業秘密を守り、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、セクシュアルハラスメントの防止等に配慮する。
 - 3 甲は、派遣労働者に対し、甲が雇用する労働者が利用する休憩室、更衣室等の施設又は設備について、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。
 - 4 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して行う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。
 - 5 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を努める。
 - 6 甲の派遣労働者に対する派遣業務遂行上の指揮命令は、個別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。

- 7 甲は、本契約又は個別契約の締結に当たって、労働者派遣法第26条第7項の規定により、事前に乙に提供した「比較対象労働者」の情報を記載した書面の写しを、契約終了日から3年間保存するものとする。
- 8 甲は、前項の「比較対象労働者」の情報に変更があったときは、乙に対して遅滞なく変更内容を書面で情報提供するものとする。

(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（昭和47年法律第57号）等に定める規定を遵守し、派遣労働者の労働条件及び安全衛生の確保に努めるものとする。
- 2 乙は、派遣労働者について、労働安全衛生法に定める雇入時の安全衛生教育を行った上、甲に派遣しなければならない。なお、甲は、乙から派遣労働者に係る雇入時の安全衛生教育の委託の申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、乙の派遣労働者の就業場所における設備、機械、器材及び環境等の危険に関し、労働安全衛生法上の乙の派遣労働者の事業者とみなされ、乙は当該派遣中の労働者に関しては、当該事項について当該事業に使用しないものとみなされることに鑑み、派遣労働者の安全管理について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ものとする。
- 4 乙は、派遣労働者に対し、必要に応じて雇入時の健康診断を行うとともに、派遣就業に適する健康状態の労働者を甲に派遣しなければならない。
- 5 甲は、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、労働者死傷病報告の提出については、第15条第3項によるものとする。

(派遣労働者の交替等)

- 第13条 甲は、派遣労働者が就業するに当たり、遵守すべき甲の業務処理方法、就業規律等に従わない場合、又は業務処理の能率が著しく低く契約の目的を達しない場合には、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 乙は、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、直ちに甲に通知して、派遣労働者を交替させることができる。
- 4 乙は、前2項以外の場合には、事前に甲に通知した上で派遣労働者を交替させることができる。
- 5 乙は、派遣労働者の自己都合欠勤、事故による欠員、その他派遣労働者の人数に欠員が生じるおそれがある場合は、直ちに甲にその旨を連絡するとともに、欠員が生じないよう措置をとり、また、欠員が生じた場合は、直ちにその欠員の補充を行わなければならない。ただし、甲においてその必要がない旨を乙に連絡したときはこの限りではない。
- 6 甲の承諾のある場合を除き、前項の欠員等が生じたことによって、甲に損

害が生じた場合は、乙は甲に対しその損害を賠償しなければならない。

(年次有給休暇)

第14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、乙が当該派遣労働者に対し取得予定日を変更するように依頼すること、又は必要な代替の労働者派遣を要求することができる。

(業務上災害等)

第15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及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）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。

3 甲及び乙は、派遣労働者が労働災害により死亡又は負傷等したときには、甲の事業場の名称等を記入の上、労働安全衛生法及び同法施行規則の定めに従い、それぞれ所轄労働基準監督署長に労働者死傷病報告を提出しなければならない。なお、甲は、当該労働者死傷病報告を提出したときは、その写しを乙に送付しなければならない。

(派遣料金)

第16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（消費税別）を支払う。派遣料金は、個別契約により定める。

2 派遣料金の支払方法等については、個別契約により定める。

3 個別契約の期間中であっても、業務内容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。

4 乙は、甲の職員のストライキ、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かった場合には、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 政府等の行政機関による自粛要請により、やむなく派遣労働者の出勤を停止せざるを得ない場合、甲は、乙に対しその旨を命ずる場合がある。その場合の派遣料金については、乙が派遣労働者へ支払う休業手当に相当する額とする。また、乙は、甲に対する派遣料金請求について、派遣労働者を出勤停止させたことに起因して雇用調整助成金を受給した場合には、その受給額を控除して請求するものとする。乙は、甲から派遣料金を受領した後に、雇用調整助成金を受給した場合には、その受給額に相当する金額を、甲に対し速やかに返還しなければならない。

(派遣労働者の個人情報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条及び労働者派遣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 乙は、甲における機密保持、情報管理の必要性及び安全衛生管理、事故等の緊急連絡、派遣業務の円滑な遂行のための派遣労働者の紹介等の必要性から、甲から乙に対して要求があった場合は、派遣労働者にあらかじめ利用目的を明示し、同意を得た場合についてのみ、派遣労働者の住所（連絡先）、電話番号等必要事項を甲に通知するものとする。
- 3 甲は、派遣労働者に対し、入退館、情報管理・事故対応等のため写真等個人識別を表示した証明書等を作成交付するものとし、乙は、派遣労働者にあらかじめ同意を得てその作成に協力するとともに、その有効な保持及び不正使用等の防止を図らなければならない。
- 4 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の秘密を正当な理由なく他に漏らし、又は開示する等してはならない。

（機密保持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秘密（経営、業務、生産、企画、財務、経理、人事、開発、研究、宣伝その他の情報をいう。）について、他（乙の役員及び社員、乙の親会社、地域統括会社、ブランド・ライセンサー、フランチャイザー、コンサルタントその他の乙に対して指導、監督、業務支援、助言、監査等を行う者等を含む。以下同じ。）に不当に漏洩し、開示し、又は不正に利用する等してはならず、派遣労働者にもその遵守を徹底させなければならない。本契約又は個別契約終了後においても同様とする。
- 2 乙は、派遣業務の遂行により、知り得た甲の役員又は職員に関する個人情報及び甲の保有する個人情報について、他に不当に漏洩し、開示し、又は不正に利用する等してはならず、派遣労働者にもその遵守を徹底させなければならない。本契約又は個別契約終了後においても同様とする。
 - 3 乙は、業務上の目的以外の目的で、甲の保有する個人情報を閲覧等してはならず、派遣労働者にもその遵守を徹底させなければならない。本契約又は個別契約終了後においても同様とする。
 - 4 甲は、派遣労働者に対し、前各項に定める業務に関する秘密や甲の個人情報の機密管理の教育を行い、また甲宛てに派遣労働者から前各項に定める守秘義務の履行（契約終了後における守秘義務の履行を含む。）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、派遣労働者が甲の業務に従事する場合において、甲の役員、職員、代理人その他の者について公益通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、甲若しくは甲があらかじめ定めた者、当該公益通報対象事実について処分若しくは勧告等をする権限を有する行政機関又はその者に対し当該公益通報対象事実を通報することがその発生又はこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に通報したことを理由として、甲においては、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 乙の派遣労働者の職務発明、職務考案、職務意匠についての権利の甲への帰属に係る補償金等の対価の取扱いについては、甲乙協議の上、決定する。

3 甲の発意に基づき、乙の派遣労働者の作成した職務著作物は、甲の名義及び所有とし、甲の発意に基づく職務プログラムの著作物についても同様とし、乙及び乙の派遣労働者は補償金等の対価を請求できない。

(損害賠償)

第21条 乙は、派遣業務の遂行において、派遣労働者が本契約若しくは個別契約に違反し、又は故意若しくは重大な過失により甲に損害を与えた場合は、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、協議して損害の負担割合を定めるものとする。

3 甲は、派遣労働者の故意又は過失によって業務に関する秘密、個人情報等の不当漏洩、開示、利用、加工、毀損等のセキュリティ事件又は事故が発生したときは、乙に連絡して速やかに甲乙協議して対応策を講じ、その損害の軽減、拡大防止に努めるものとする。

(派遣先に雇用される労働者の募集に係る事項の周知)

第22条 甲は、同一の事業所において乙から1年以上の期間継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けている場合において、通常の労働者の募集を行うときは、当該募集に係る就業場所等に掲示することその他の措置を講ずることにより、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該派遣労働者に周知することとする。

(契約解除)

第23条 甲又は乙は、相手方が正当な理由無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、相手方に対して指定する期間内に是正がないときは、本契約、又は個別契約の全部又は一部を解除することができる。ただし、次項に該当する場合はこの限りではない。

2 甲は、乙が第28条の規定に該当する場合を除き、次の各号の一に該当するときは、乙に対して何らの予告なしに直ちに本契約、又は個別契約の全部又は一部を解除することができる。なお、乙は、本契約又は個別契約の全部又は一部が解除された場合において、甲又は甲の指定する者に対し当該業務の円滑な引継ぎをなし、業務処理の継続に支障がないよう協力する義務を負う。

(1) 甲が事前に行う本契約の相手方として適当であるかを判断する審査において、偽りその他不正行為により本契約の相手方となったとき。

- (2) 本契約又は個別契約の解除を請求し、その理由が正当なとき。
- (3) 乙の責に帰す理由により、本契約、又は個別契約の全部若しくは一部を履行しないとき、又は履行する見込みがないと明らかに認められるとき。
- (4) 当該業務の遂行につき、不適切な行為があり、甲の業務に支障を及ぼすと認められるとき。
- (5) 本契約又は個別契約の履行につき、不適切な行為があり、甲の業務に支障を及ぼすと認められるとき。
- (6) 本契約又は個別契約に基づく報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は監督、検査、調査等を不当に拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の答弁をしたとき。
- (7) 乙又は派遣労働者が本契約又は仕様書等に定められた内容に違反し、当該業務の実施に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用したとき。
- (8) 公租公課を滞納し、納付する見込みがないと明らかに認められるとき。
- (9) 甲が乙の社会保険料について各月の納期内納入がされなかったことを確認したとき。
- (10) 手形交換所の取引停止処分があったとき。
- (11) 乙の財産上の信用にかかわる差押え、仮差押え又は仮処分を受けたとき、若しくは競売、強制執行、滞納処分等を受けたとき。
- (12) 破産、民事再生、会社更生等の申立てがあったとき。
- (13) 営業を廃止し、又は清算に入ったとき。
- (14) 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り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。
- (15) 反社会的勢力と判明した場合又は取引がある場合。
なお、反社会的勢力とは、暴力団、国際犯罪組織、国際テロリスト等、その他次のいずれかに該当する者をいう。
ア 甲が提供するサービスを不正に利用し、又は不正な目的をもって利用する者
イ 甲が提供するサービスの利用を通じて、社会的妥当性を欠く不当な要求をする者
ウ その他、社会的妥当性を欠く不当な要求をする者
- (16) 甲との取引に関して、脅迫的な言動をし、又は暴力を用いたとき。
- (17) 私的独占又は不当な取引制限行為をしたと疑うに足りる相当な理由があるとき。
- (18) 乙が本契約締結以前に甲に提出した、契約の資格要件に関する申立書に虚偽があったことが判明したとき。
- (19) 乙又はその役員若しくは使用人が、厚生労働省所管法令違反又は個人情報保護に関する諸法令違反により監督官庁から行政処分を受け若しくは送検されたとき又はこれらの状況に至ったことを乙が甲に報告しなかったことが判明したとき。
- (20) 甲と別に契約を締結している場合で、当該別契約に解除事由（乙の責に帰すべきものに限る。）が生じたとき。
- (21) 乙が、前各号に定めるもののほか、民法第542条各項各号に定める事由が発生したとき。

3 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。

(違約金)

- 第24条 乙は、乙の責により前条の規定に該当し、本契約、又は個別契約の全部又は一部が解除となった場合は、違約金として、各個別契約書に定める契約単価に派遣期間及び就業時間のうち契約解除により履行できなくなった総時間を乗じて得た金額の100分の10に相当する金額（以下「違約金額」という。）を甲の指定する期限内に甲に支払わなければならない。
- 2 乙は、契約の履行を理由として、前項の違約金を免れることができない。
 - 3 前項に規定する違約金額が、次条第1項の甲に対する損害賠償額を下回る場合については、次条第1項の甲に対する損害賠償額をもって違約金とする。

(契約解除等に係る損害賠償)

- 第25条 甲及び乙は、相手方に損害を与えた場合には、相手方に対し通常の損害に限り賠償しなければならない。
- 2 甲及び乙は、本契約書又は仕様書等に掲げる事項を遵守せず、相手方に損害を与えた場合には、相手方に対し通常の損害に限り賠償しなければならない。
 - 3 本契約において相手方に請求できる損害賠償の範囲には、天災地変その他の不可抗力により生じた損害、第三者の行為等相手方の責によらない事由によって生じた損害、自己の責に帰すべき事由により生じた損害及び逸失利益は含まれないものとする。
 - 4 第1項に定める甲に対する損害賠償額が違約金額を下回る場合については、前条の違約金をもって損害賠償額とする。

(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、自己の責に帰すべき事由により個別契約期間が満了する前に個別契約の解除を行おうとする場合には、あらかじめ相当の猶予期間をもって乙に解除の申入れを行うとともに、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。ただし、紹介予定派遣の場合には派遣労働者の意思を確認の上、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。
- 2 甲は、前項に定める派遣労働者の新たな就業機会の確保ができない場合には、個別契約の解除に伴い乙が派遣労働者の休業又は解雇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。ただし、乙の同意を得て解除した場合は、この限りではない。
 - 3 前項に規定する損害の賠償の額については、次の各号の規定によるものとする。
 - (1) 乙が派遣労働者を休業させた場合は、休業手当に相当する額とする。
 - (2) 乙がやむを得ない事由により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場合は30日分、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たない場合は当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分の賃金に相当する額とする。
 - 4 甲は、個別契約の解除を行う場合であって、乙から請求があったときは、個別契約の解除を行う理由を乙に対して書面により明らかにしなければならない。

(紹介予定派遣の取扱い)

第27条 甲は、紹介予定派遣に係る派遣労働者の特定を行うに当たり、派遣先指針に基づき、直接採用する場合と同様に労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）に基づく「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）に基づく「募集及び採用並びに配置、昇進及び教育訓練について事業主が適切に対処するための指針」の内容と同様の内容の措置を講ずるものとする。

- 2 甲は、紹介予定派遣を受け入れるに当たり、6か月を超えて同一の派遣労働者を受け入れないものとし、また、乙は、紹介予定派遣を行うに当たり、6か月を超えて同一の派遣労働者の労働者派遣を行わないものとする。
- 3 紹介予定派遣は、派遣就業開始前又は開始後に甲及び派遣労働者の求人・求職の意思等をそれぞれ確認して職業紹介を行うもので、当事者の意思等のいかんによっては職業紹介（派遣開始前の場合は、当該派遣）が行われないことのあることを甲及び派遣労働者は了解して行われるものであることを甲及び乙は確認する。
- 4 派遣期間中に、乙による職業紹介が行われ、甲の選考により甲及び派遣労働者間で雇用契約が成立した場合には、甲、乙及び派遣労働者三者間の合意により労働者派遣期間を短縮することができる。ただし、甲及び派遣労働者間の雇用関係が採用内定の場合には、派遣労働者を派遣期間終了まで派遣就業させなければならないものとする。
- 5 甲は、紹介予定派遣契約の締結に当たり、派遣労働者の能力発揮及び職業選択が容易になるよう、乙に紹介予定派遣契約に係る業務（以下「紹介予定派遣業務」という。）の内容及び派遣労働者の人数の他に、紹介予定派遣による職業紹介に係る求人予定業務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる派遣労働者の適性、能力、技術、技能、知識等の程度、経験の有無、その他派遣労働者が紹介予定派遣を希望するに当たり必要とされる事項及び求人条件、その他職業紹介上必要事項等を事前にできるだけ明示するものとする。
- 6 紹介予定派遣契約に基づき、乙が派遣労働者を甲に紹介し、雇用契約が成立した場合には、甲は、乙に対し、あらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料表の範囲内で紹介手数料を支払う。なお、紹介手数料その他の取扱いについては、別途契約書によって定めるものとする。
- 7 甲及び乙は、紹介予定派遣の受入れに当たり、甲が特定した派遣労働者が、紹介予定派遣に係る契約期間途中で自己都合退職等専ら派遣労働者の責に帰すべき事由により、派遣就業できなくなった場合には、当該紹介予定派遣に係る個別契約を、相手方に対し何ら責めを負うことなく、直ちに解除することができるものとする。
- 8 甲は、紹介予定派遣を受け入れた場合において、職業紹介を受けることを希望しなかった場合又は職業紹介を受けた派遣労働者を雇用しなかった場合には、乙の求めに応じ、それぞれその理由を乙に対して書面の交付等により明示するものとする。
- 9 前各項のほか紹介予定派遣に関し必要な事項は、甲、乙間で別途定めるものとする。

(談合等の不正行為に係る解除)

第28条 甲は、本契約に関して、次の各号の一に該当するときは、乙に対して何らの予告なしに直ちに本契約、又は個別契約の全部又は一部を解除することができる。

- (1) 公正取引委員会が、乙、又は乙の代理人（乙又は乙の代理人が法人の場合にあつては、その役員又は使用人。以下同じ。）に対し、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号。以下「独占禁止法」という。）第7条又は第8条の2（独占禁止法第8条第1号又は第2号に該当する行為の場合に限る。）の規定による排除措置命令を行ったとき、独占禁止法第7条の2第1項（独占禁止法第8条の3において読み替えて準用する場合を含む。）の規定による課徴金の納付命令を行ったとき、又は独占禁止法第7条の4第7項若しくは第7条の7第3項の規定による課徴金の納付を命じない旨の通知を行ったとき。
 - (2) 乙、又は乙の代理人が刑法（明治40年法律第45号）第96条の6若しくは同法第198条又は独占禁止法第89条第1項の規定による刑の容疑により公訴を提起されたとき（乙の役員又はその使用人が当該公訴を提起されたときを含む。）。
- 2 乙は、本契約、又は個別契約に関して、乙、又は乙の代理人が独占禁止法第7条の4第7項又は第7条の7第3項の規定による通知を受けた場合には、速やかに、当該通知文書の写しを甲に提出しなければならない。

(談合等の不正行為に係る違約金等)

第29条 乙は、本契約、又は個別契約に関し、次の各号の一に該当するときは、甲が本契約、又は個別契約の全部又は一部を解除するか否かにかかわらず、甲の請求に基づき、違約金として、各個別契約書に定める契約単価に派遣期間及び就業時間を乗じて得た金額の100分の10に相当する金額（以下「不正行為違約金」という。）を甲が指定する期日までに支払わなければならない。

- (1) 公正取引委員会が、乙、又は乙の代理人に対し、独占禁止法第7条又は第8条の2（独占禁止法第8条第1号又は第2号に該当する行為の場合に限る。）の規定による排除措置命令を行ったとき。
 - (2) 公正取引委員会が、乙、又は乙の代理人に対し、独占禁止法第7条の2第1項（独占禁止法第8条の3において読み替えて準用する場合を含む。）の規定による課徴金の納付命令を行ったとき。
 - (3) 公正取引委員会が、乙、又は乙の代理人に対し、独占禁止法第7条の4第7項又は第7条の7第3項の規定による課徴金の納付を命じない旨の通知を行ったとき。
 - (4) 乙又は乙の代理人が、刑法第96条の6若しくは同法第198条又は独占禁止法第89条第1項の規定による刑が確定したとき。
- 2 乙は、前項第4号に規定する場合に該当し、かつ、次の各号の一に該当するときは、前項に規定する不正行為違約金のほか、各個別契約書に定める契約単価に派遣期間及び就業時間を乗じて得た金額の100分の5に相当する金額を違約金として甲が指定する期日までに支払わなければならない。
- (1) 公正取引委員会が、乙、又は乙の代理人に対し、独占禁止法第7条の2第1項（独占禁止法第8条の3において読み替えて準用する場合を含む。）及び第7条の3第1項の規定による課徴金の納付命令を行ったとき。

- (2) 乙が、当該刑の確定において違反行為の首謀者であることが明らかになったとき。
- (3) 乙が甲に対し、独占禁止法等に抵触する行為を行っていない旨の誓約書を提出しているとき。
- 3 乙は、本契約及び個別契約の履行を理由として、前2項の違約金を免れることができない。
- 4 第1項及び第2項に規定する違約金の合計額（以下「不正行為に係る違約金額」という。）が、次条第1項の甲に対する損害賠償額を下回る場合については、次条第1項の甲に対する損害賠償額をもって違約金とする。

（談合等の不正行為に係る損害賠償）

- 第30条 乙は、第28条第1項各号の一に該当した場合において、乙が甲に損害を与えたときは、甲に対して生じた損害を賠償しなければならない。
- 2 前項に定める損害賠償額が不正行為に係る違約金額を下回る場合については、不正行為に係る違約金額をもって損害賠償額とする。

（談合等の不正行為に係る違約金に関する遅延損害金）

- 第31条 乙が第29条に規定する違約金を甲の指定する期間内に支払わないときは、乙は、当該期間を経過した日から支払をする日までの日数に応じ、国の債権の管理等に関する法律施行令（昭和31年政令第337号）第29条に基づき財務大臣が定める率（年当たりの割合は、うるう年の日を含む期間についても、365日の割合とする。）を乗じて算出した金額（100円未満の端数があるとき、又は100円未満であるときは、その端数額又はその全額を切り捨てる。）を遅延損害金として甲に支払わなければならない。

（権利義務の譲渡等）

- 第32条 乙は、甲の承諾を得た場合を除き、本契約によって生ずる権利又は義務の全部若しくは一部を第三者に譲渡又は委任してはならない。ただし、信用保証協会、中小企業信用保険法施行令（昭和25年政令第350号）第1条の3に規定する金融機関、資産の流動化に関する法律（平成10年法律第105号）第2条第3項に規定する特定目的会社又は信託業法（平成16年法律第154号）第2条第2項に規定する信託会社に対し債権を譲渡する場合は、この限りでない。
- 2 乙が本契約の履行を完了する前に、乙が前項ただし書に基づいて、特定目的会社又は信託会社（以下「丙」という。）に債権の譲渡を行い、乙が甲に対し、民法（明治29年法律第89号）第467条又は動産及び債権の譲渡の対抗要件に関する民法の特例等に関する法律（平成10年法律第104号）第4条第2項に規定する通知又は承諾の依頼を行い、若しくは乙が信託業法に規定する公告を行った場合にあっては、甲は次の各号に掲げる異議を留めるものとする。
 - (1) 甲は、乙に対して反対債権を有するときは、譲渡対象債権金額と相殺し、又は譲渡対象債権金額を軽減する権利を保留する。
 - (2) 丙は、譲渡対象債権を第1項ただし書に掲げる者以外の者に譲渡し又はこれに質権を設定しその他債権の帰属並びに行使を害すべきことはできないこと。
 - (3) 甲は、債権譲渡後も、乙との協議のみにより、納入地の変更、契約金額の変更その他契約内容の変更を行うことがあり、この場合、丙は異議を申し立てないものとし、本契約の変更により、譲渡対象債権の内容に影響が及ぶ場合には、もっぱら乙と丙の間において解決されなければならない。

(契約の有効期間)

第33条 本契約の有効期間は、契約締結の日から令和〇〇年〇月〇〇日までとする。

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、それに関しては本契約の定めるところによる。

(協議事項)

第34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、解決するものとする。

(裁判所管轄)

第35条 本契約に関する一切の紛争は、東京地方裁判所を第一審の専属合意裁判所として処理するものとする。

上記の契約の締結を証するため、この証書2通を作成し、両者記名押印の上、各自1通を保有するものとする。

令和 年 月 日

甲 東京都杉並区高井戸西3-5-24
日本年金機構 理事長代理人
特定事業部長 神 陽美 印

乙 ○○県○○市○○
○○○○○○○
○○○○ ○○ ○○ 印

労働者派遣個別契約書(案)

日本年金機構(以下「甲」という。)と、〇〇〇〇(以下「乙」という。)は、次のとおり労働者派遣個別契約を締結する。

甲と乙とが締結した令和〇〇年〇〇月〇〇日付労働者派遣基本契約書に基づき、次の就業条件の下に労働者派遣個別契約書を締結する。

契約件名 労働者派遣(扶養親族等申告書等関連業務)

1 就業場所

名称 日本年金機構本部 特定事業部
住所 東京都港区
電話番号 03-6861-8141

※原則として、上記就業場所での勤務とするが、緊急的な対応等により一時的に勤務場所を変更することがある。

2 組織単位

名称 特定事業部特定事業管理グループ

3 派遣先責任者

日本年金機構 特定事業部
特定事業部長 神 陽美
電話番号 03-6861-8141

4 派遣元責任者

株式会社 〇〇〇〇 代表取締役 〇〇 〇〇
電話番号 03-●●●●-●●●●

5 指揮命令者

日本年金機構 特定事業部
特定事業管理グループ長 川合 隆介
電話番号 03-6861-8141

6 代行指揮命令者

日本年金機構 特定事業部
特定事業管理グループ 安藤 悌
電話番号 03-6861-8141

7 業務内容

指揮命令者(代行指揮命令者)の指示に従い、下記の業務を行う。

(1) 業務管理者ではない者

年金給付にかかる扶養親族等申告書等の各種申請書及び各種リスト(以下、「申告書等」という。)の一部について以下の業務を行う。

作業①

ア 内容審査後等の申告書等の点検作業

- イ 入力後帳票の確認作業
- ウ Microsoft Word 2024、Microsoft Excel 2024 を利用した事務文書の作成業務
- エ 申告書等の確認、整理及び引き抜き業務
- オ その他、上記ア～エに付随する業務

作業②

- ア 申告書等の仕分け及び回付業務
- イ 機構が用意する端末（以下「WK 端末」という。）を使用した業務に要するデータ取得業務
- ウ アの申告書等及びイのデータに基づく内容審査業務
- エ イ及びウの作業結果等に基づく入力帳票の作成業務
- オ WK 端末を使用した入力業務
- カ 入力結果リスト等の仕分け及び点検・確認業務
- キ 作業①「ウ、エ」の業務
- ク その他、上記ア～キに付随する業務

（２）業務管理者

上記（１）の業務管理者ではない者の業務のほか、次に掲げる業務を行う。

- ① 指揮命令者（代行指揮命令者）の指示に従い、業務管理者ではない者の業務の遂行を監督し、必要な指示を行うこと。
- ② 業務の遂行に際し生じた疑問や問題点について、随時、指揮命令者（代行指揮命令者）に確認または相談し、指示を仰ぐこと。
- ③ 日々の業務内容及び進捗状況について指揮命令者（代行指揮命令者）に報告を行うこと。
- ④ その他業務に必要な連絡を行うこと。

８ 派遣人数

- ① 令和８年９月１４日～令和８年１２月２８日：８名
（うち、業務管理者１名）
- ② 令和９年１月４日～令和９年３月３１日：４名
（うち、業務管理者１名）

９ 責任の程度

役職なし。指揮命令者の指示に従って正確な事務作業を行う。

- 10 派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は60歳以上の者に限定するか否かの別
限定しない

- 11 派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定するか否かの別
限定しない

- 12 派遣労働者が備えるべき条件
仕様書による。

13 派遣期間

- ① 令和８年９月１４日～令和８年１２月２８日

② 令和9年1月4日～令和9年3月31日

14 就業日

土曜日、日曜日及び国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日を除く毎日。

15 休業日

土曜日、日曜日及び国民の祝日に関する法律に規定する休日。

16 就業時間

9時30分から17時30分までとする。（契約時間7時間00分）

17 休憩時間

12時00分から13時00分までとする。（1時間）

18 就業時間外労働

原則として就業時間外労働は行わないこと。

ただし、甲の業務の都合により就業時間外労働が必要な場合には、事前に甲から乙に連絡をすることとし、1日2時間及び1か月30時間を上回らない範囲において、就業時間外労働を行うこととする。

19 就業日外労働

就業日外労働は行わないこと。

20 派遣労働者からの苦情処理

(1) 苦情の申出を受ける者

甲においては、 日本年金機構
特定事業部特定事業管理グループ
鈴木 彩香
電話番号 03-6861-8141

乙においては、 株式会社〇〇〇〇 〇〇 〇〇
電話番号 03-●●●●-●●●●

(2) 苦情処理方法、連携体制等

① 甲における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣先責任者の神 陽美へ連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となって誠意をもって遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず乙の雇用する労働者(以下「派遣労働者」という。)に通知することとする。

② 乙における(1)記載の者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣元責任者の〇〇 〇〇へ連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となって誠意をもって遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

③ 甲及び乙は、各々自社内でその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解

決を図ることとする。また、その結果について必ず派遣労働者に通知することとする。

21 安全及び衛生

- (1) 甲及び乙は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、甲の安全衛生に関する規定を適用することとし、その他については、乙の安全衛生に関する規定を適用する。
- (2) 甲は、乙が雇入時の安全衛生教育を適正に行えるよう、派遣労働者が従事する派遣業務についての情報提供を乙に対して積極的に行うとともに、乙からの雇入時の安全衛生教育の委託の申入れがある場合には、可能な限りこれに応じるよう努める等、安全衛生に係る措置を実施するために必要な協力・配慮を行うものとする。

22 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

- (1) 甲は、自己の責に帰すべき事由により個別契約期間が満了する前に本契約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乙に解除の申入れを行うとともに、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。
- (2) 甲は(1)に定める派遣労働者の新たな就業機会の確保ができない場合には、本契約の解除に伴い乙が派遣労働者の休業又は解雇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。
- (3) (2)に定める損害の賠償の額については、次の各号の規定によるものとする。
 - ① 乙が派遣労働者を休業させた場合は、休業手当に相当する額とする。
 - ② 乙がやむを得ない事由により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場合は30日分、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たない場合は当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分の賃金に相当する額とする。
- (4) その他、甲は、乙と十分協議した上で適切な善後処理方策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。

23 労働者派遣契約の解除理由の明示

甲は、本契約の解除を行う場合であって、乙から請求があったときは、本契約の解除を行う理由を乙に対し書面、ファクシミリ又は電子メールで明らかにしなければならない。

24 派遣労働者への福利厚生施設の利用機会の付与

甲は、派遣労働者に対し、甲が雇用する労働者が利用する休憩室、更衣室の施設又は設備について、利用の機会を与えなければならない。

25 派遣労働者の福祉の増進のための便宜供与

甲は、前条で定めるものの他、派遣労働者の福祉の増進のために便宜供与する施設を保有しない。

26 派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置

甲は、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用しようとする場合は、当該意思を事前に乙に申し出ることとする。

27 派遣料金

① 就業時間労働

業務管理者ではない者：1時間につき ○○○○円(税抜き)

業務管理者：1時間につき ○○○○円(税抜き)

② 就業時間外労働

業務管理者ではない者：1時間につき ○○○○円(税抜き)

業務管理者：1時間につき ○○○○円(税抜き)

※就業時間外労働の1時間単価は、就業時間労働における単価の125/100(1円未満切り捨て)とする。

28 就業時間等に係る通知

甲は、1か月に1回以上、一定の期間を定めて、派遣先管理台帳に記載する事項のうち、派遣労働者ごとに以下の項目について、乙に対して書面、ファクシミリ又は電子メールで通知しなければならない。

① 派遣労働者の氏名

② 無期雇用派遣労働者か有期雇用派遣労働者かの別

③ 派遣就業をした日

④ 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間

⑤ 従事した業務の種類

⑥ 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所並びに組織単位

⑦ 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項

⑧ 教育訓練を行った日時及び内容

29 就業時間の報告

乙は、甲に対して前月に係る派遣労働者毎の就業時間について報告をし、毎月10日まで(該当日が甲の不就業日に該当する場合はその翌就業日まで)に甲が甲の職員の中から指定する検査職員による検査に合格しなければならない。ただし、1日及び1か月の就業時間の計算は5分単位とし、5分に満たない時間については切り捨てとする。

30 派遣料金の請求

(1) 乙は、前条の検査に合格したときは、派遣料金の支払を、甲の出納責任者(会計・資産管理部長)に月単位に請求することができることとし、請求する際には、当該月に係る実績報告書(写)を添付するものとする。ただし、対価の請求額については、次の各号により算出した額とする。

① 各派遣労働者につき、各契約単価に就業時間を乗じて算出した額を算出する。ただし、1円未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てた額とする。

② ①により算出した派遣労働者ごとの月額を合計した金額を算出する。

③ ②の額に消費税法(昭和63年法律第108号)第28条第1項及び第29条並びに地方税法(昭和25年法律第226号)第72条の82及び第72条の83の規定に基づく税率を乗じて得た額(以下「消費税等額」という。)

ただし、この場合、消費税等額に1円未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てた額とする。

④ ②と③の合計額を当該月の請求額とする。

- (2) 出納責任者は、乙の適法な支払請求書を受理したときは、その日から起算して30日以内に支払うものとする。

31 支払遅延損害金

出納責任者の責に帰すべき理由により前条の約定期限内に出納責任者が対価を支払わないときは、乙は、甲に対して支払うべき対価金額に対する期限の翌日から支払済みまで政府契約の支払遅延防止等に関する法律（昭和24年法律第256号）第8条に基づき財務大臣が決定する率（年当たりの割合は、うるう年の日を含む期間についても、365日の割合とする。）を乗じて算出した遅延損害金（100円未満の端数があるとき、又は100円未満であるときは、その端数額又はその全額を切り捨てる。）の支払を請求することができる。ただし、当該約定期限に支払をしないことが天災地変等やむを得ない理由による場合は、当該理由の継続する期間を、遅延損害金を支払う日数から減ずるものとする。

32 特記事項

- (1) 甲及び乙は、派遣労働者に係る個人情報の保護に留意すること。
- (2) 乙は、公租公課を滞納した場合は、速やかにその事実を甲に報告しなければならない。
- (3) 乙は、派遣業務の遂行により知り得た甲及びその他関係先の業務に関する秘密について、他（乙の役員及び社員、乙の親会社、地域統括会社、ブランド・ライセンス、フランチャイザー、コンサルタントその他の乙に対して指導、監督、業務支援、助言、監査等を行う者等を含む。以下同じ。）に不当に漏洩し、開示し、又は不正に利用する等してはならず、派遣労働者にもその遵守を徹底させなければならない。労働者派遣基本契約又は本契約終了後においても同様とする。
- (4) 乙は、派遣業務の遂行により、知り得た甲の役員又は職員の個人情報について、他に不当に漏洩し、開示し、又は不正に利用する等してはならず、派遣労働者にもその遵守を徹底させなければならない。労働者派遣基本契約又は本契約終了後においても同様とする。
- (5) 乙は、派遣労働者が甲における業務にて取り扱う書類等は機密書類であるため、派遣に当たり、派遣労働者に、甲所定の守秘義務誓約書を提出させなければならない。
- (6) 乙は、業務上の目的以外の目的で、甲が保有する個人情報を閲覧等してはならず、派遣労働者にもその遵守を徹底させなければならない。労働者派遣基本契約又は本契約終了後においても同様とする。
- (7) 甲は、本契約又は個別契約の締結にあたって、労働者派遣法第26条第7項の規定により、事前に乙に提供した「比較対象労働者」の情報を記載した書面の写しを、契約終了日から3年間保存するものとする。
- (8) 甲は、前項の「比較対象労働者」の情報に変更があったときは、遅滞なく変更内容を乙に対して書面で情報提供するものとする。

上記の契約の締結を証するため、この証書2通を作成し、両者記名押印の上、各自1通を保有するものとする。

令和 年 月 日

甲 東京都杉並区高井戸西3-5-24
日本年金機構 理事長代理人
特定事業部長 神 陽美 印

乙 ○○県○○市○○
○○○○○
[派遣事業許可番号]
○○○○○ ○○ ○○ 印