

労働者派遣基本契約書

(業務名：春日部市長選挙 投票事務従事者派遣業務委託)

春日部市（以下「甲」という。）と●●●●（以下「乙」という。）は「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、乙が行う甲に対する労働者派遣に関し次のとおり基本契約を締結する。

（目的）

第1条 乙は、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、甲は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。

（総則）

第2条 甲及び乙は派遣及び派遣受け入れにあたり、それぞれ労働者派遣法その他関係諸法令を遵守するものとする。

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契約（以下「個別契約」という。）に適用するものとする。

3 乙は派遣労働者に対して甲での業務内容等の就業条件を明示する。

（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施行規則の定めに基づき、派遣労働者の従事すべき業務内容、就業場所、就業期間、甲において派遣労働者を指揮命令する者、その他労働者派遣の実施に必要な細目については、個別契約を締結するものとする。

2 前項の個別契約は、甲乙間で個別契約書を締結した時に成立するものとする。

3 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施行規則に定める事項を通知しなければならない。また、通知した後に変更があった場合も遅滞なくその旨を通知するものとする。

4 個別契約の締結に際しては、甲の求める業務内容、業務遂行に必要な知識、技術、経験の水準その他の就業条件等について甲乙協議のうえ、定めるものとする。

（金銭の取扱い、自動車の使用その他）

第4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させる必要がある場合、その取扱いについて甲乙間で別途定めるものとする。

（派遣先責任者）

第5条 甲は、労働者派遣法及び同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。

2 派遣先責任者は、派遣労働者を指揮命令するものに対して、個別契約に定める事項を遵守させる等、適正な派遣就業の確保を図らなければならない。

3 派遣先責任者が人事異動等により派遣労働者を指揮命令するものを監督する責務から外れた

場合には、同等の職責を持つものがこれを継承し、乙へその旨を通知ものとする。

(派遣元責任者)

第6条 乙は、労働者派遣法及び同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派遣元責任者を選任する。

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7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、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・指導しなければならない。

3 指揮命令者が人事異動等により業務の処理について個別契約に定める事項を指揮命令する責務から外れた場合には、同等の職責を持つものがこれを継承し、乙へその旨を通知ものとする。

4 指揮命令者は、前項で定めるもののほか、甲の職場及び規律の維持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8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 派遣労働者から苦情の申し出があった場合、甲及び乙は互いに協力して迅速に解決に努める。

(適正な就業の確保)

第9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、労働基準法等の諸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・業務上の秘匿事項を守り、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、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、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、技能等の計画的な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。

4 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。

(事業所単位の期間制限)

- 第10条 甲及び乙は事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という。）ごとの業務について、派遣可能期間の3年を超える期間、継続して労働者派遣（労働者派遣法第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）を受け入れ又は行ってはならない。また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の制限に抵触することとなる最初の日（以下「事業所単位の期間制限の抵触日」という。）を書面の交付等により通知し、労働者派遣法第40条の2第4項の規定により派遣可能期間を延長した時も、速やかに乙に対して同様の方法により延長後の事業所単位の期間制限の抵触日を通知するものとする。
- 2 甲は前項により意見を聞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理由等について誠実に説明するものとする。
- 3 甲及び乙は、第1項の通知がない場合には個別契約を締結してはならない。

(組織単位の期間制限)

- 第11条 乙は、事業所等における組織単位ごとの業務について、3年を超える期間、継続して同一の派遣労働者に係る労働者派遣（労働者派遣法第40条の2第1項各号のいずれかに該当するものを除く。）を行ってはならない。
- 2 甲は、派遣可能期間の延長がされた場合であっても、当該事業所等における組織単位ごとの業務について3年を超える期間継続して同一の派遣労働者を受け入れてはならない。

(派遣労働者の交替)

- 第12条 乙は、労働者派遣の実施に際し、派遣労働者について傷病その他の理由により欠務が生じる場合は、甲に遅滞なく連絡しなければならない。また、甲から交替の要請があれば、甲乙協議のうえ、速やかにこれに対処しなければならない。
- 2 甲は、派遣労働者が以下のいずれかに該当する場合は、乙にその旨を通知して派遣労働者の指導、交替、その他適切な措置を乙に求めることができる。
- (1) 派遣労働者の業務処理に関する知識・技術が著しく低く、個別契約に定めた業務の遂行が不可能な場合
 - (2) 派遣労働者が正当な理由なく業務処理の方法について指揮命令者の指示に従わない場合
 - (3) 派遣労働者が就業に関する規則に従わず、職場の秩序を著しく乱した場合
- 3 乙は、前項のほか特段の事情が生じた場合は、甲にあらかじめ告知のうえ、派遣労働者を交替することができる。

(安全衛生等)

- 第13条 甲及び乙は、労働基準法・労働安全衛生法に定める規定を遵守し、派遣労働者の労働基準・安全衛生の確保及び確保することにつき双方が確認できるよう必要な連絡調整等を行うものとする。

- 2 甲は、乙から派遣労働者に係る雇入れ時及び作業内容変更等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。また、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 乙の派遣労働者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、所轄労働基準監督署長に提出した報告書の写しを甲乙双方が相手方へ送付するとともに、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しなければならない。

(派遣料金)

- 第14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を支払う。派遣料金は業務内容等により、その都度、個別契約にて定める。また、割増率、派遣料金の支払い方法については仕様書に定めるものとする。
- 2 個別契約の期間中でも業務内容の著しい変更、経済変動、諸経費の変動等により、派遣料金改訂の必要が生じた場合、甲乙協議のうえ、派遣料金の改訂をすることができる。

(業務災害等)

- 第15条 派遣就業に伴う業務上災害及び通勤災害については、乙が労働基準法第8章で定める使用者の災害補償責任及び労働者災害補償保険法並びに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。
- 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。

(損害賠償)

- 第16条 派遣業務の遂行において、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、乙は甲に法律上の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「指揮命令者等」という。）の派遣労働者に対する指揮命令等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、甲乙協議して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。

(派遣労働者の個人情報・個人秘密の保護)

- 第17条 労働者の個人情報の保護に適性を期し、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条の記載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、目的を示して当該派遣労働者の同意を

得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りではない。

- 2 甲は、乙に対し派遣労働者を特定して派遣の役務の提供を求めたり、派遣労働者を特定する個人情報の提供を要求したりしないものとする。
- 3 甲及び乙は、派遣契約及び派遣就業上派遣労働者に関し知り得た個人的秘密を、公知であるか否かを問わず、個人情報の保護に関する法律の趣旨に則り適切な管理を行う。

（機密保持）

第18条 乙および派遣労働者は、個別契約で定める派遣業務の遂行により知り得た甲の業務に関する機密事項を第三者に漏洩してはならない。本契約終了後においても同様とする。

- 2 甲は乙又は派遣労働者が前項の規定に違反した場合は、本契約書第16条に定める方法により損害の賠償を請求することができるものとする。

（個人情報の保護）

第19条 受注者は、業務の処理上知り得た秘密のうち、個人情報（個人に関する情報であつて、特定の個人が識別され、又は識別され得るものをいう。）がある場合には、その保護について別に定める「個人情報取扱特記事項」を遵守しなければならない。

（雇用の禁止）

第20条 甲は、派遣契約期間中は乙の派遣労働者を雇用してはならない。

（二重派遣の禁止）

第21条 乙は他の労働派遣業者から派遣を受けた労働者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労働者を第三者に再派遣してはならない。

（離職後1年以内の労働者派遣受入れの禁止）

第22条 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労働者の氏名、性別等の通知を受けた場合において、当該派遣労働者が甲（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、当該派遣労働者（60歳以上の定年退職者を除く。以下本条における「派遣労働者」につき同様とする。）を受け入れてはならない。また、当該派遣労働者の役務の提供を受け入れたことにより本項前段の定めに抵触することとなるときは、乙に対し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 甲及び乙が必要な手続きをする際に、派遣労働者の責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、甲乙協議のうえ、対応するものとする。

（年次有給休暇）

第23条 甲は、派遣労働者が乙へ年次有給休暇の請求権を有する者である場合は、当該派遣労働者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、派遣労働者に対して、甲の業務に支障をきたさないよう配慮して有給休暇を取得するよ

う指導しなければならない。

(派遣就業期間の短縮)

第24条 甲は、自己の都合により個別契約の期間が満了する前に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する。

2 甲は、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、契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に乙にその旨を予告することとする。

3 甲は、契約解除の予告日から契約の解除を行おうとする日までの期間が30日に満たない場合は、少なくとも契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告日までの期間の日数分の派遣料金に相当する額について損害の賠償を行うこととする。その他甲は、乙と十分に協議したうえで適切な前後処置方策を講ずることとする。

(契約の解除)

第25条 甲又は乙は、相手方が正当な理由なく本契約及び個別契約の定めに違反した場合、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こととする。

3 甲は、甲の責に帰すべき事由により個別契約の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、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、乙に対し当該個別契約の解除に伴い乙が当該個別契約に係る派遣労働者を休業させること、又は乙がやむを得ず派遣労働者を解雇すること等を余儀なくされたことにより乙に生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。

4 甲は、個別契約の契約期間が満了する前に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明らかにすることとする。

5 甲は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分等を理由として本契約を解除することはできない。

(期限の利益の喪失)

第26条 甲又は乙が以下の事項の一に該当した場合は、期限の利益を喪失し、相手方に対して直ちに債務を弁済するものとする。

(1) 労働者派遣法、その他関係諸法令に違反した場合

(2) 本契約又は個別契約の規定に違反し、相当の期間を定めて是正を勧告してもなお是正されない場合

(3) 派遣料金の支払いが個別契約の定めに従い行われなかった場合

(4) 仮差押え、仮処分の執行を受けたとき、又は強制執行、滞納処分の申立て、その他公権力の処分を受けたとき、もしくは競売、会社更生、民事再生、特別清算手続き、又は破産の申立てがあった場合

(5) 手形交換所の取引停止処分を受けた場合

(6) 監督官庁より営業停止もしくは営業免許又は営業登録の取消処分を受けた場合

(7) 資本の減少もしくは営業の廃止、変更、譲渡又は解散の決議をしたとき、又は内整理に入つた場合

(8) 財産ないし信用状態が悪化したとき、又はその恐れがあると認められる相当の事由がある場合

2 甲又は乙が前項の各号のいずれかに該当した場合、相手方は何らの催告なくして直ちに本契約及び個別契約を解除できるものとする。

3 甲又は乙が本条第1項の各号のいずれかに該当し、相手方に損害を与えた場合は、相手方は解除の有無にかかわらず、損害の賠償を求めることができる。

(反社会的勢力の排除)

第27条 甲及び乙は、自らが次に掲げる団体又は個人（以下「反社会的勢力」という。）でないこと、反社会的勢力が自らの経営に実質的に関与していないこと及び反社会的勢力に自らの名義を利用して締結するものでないことを表明し、かつ将来にわたっても該当しないことを確約する。

(1) 暴力団

(2) 暴力団員

(3) 暴力団準構成員

(4) 暴力団関連企業

(5) 総会屋等、社会運動等標榜ゴロ、又は特殊知能暴力集団等

(6) その他前各号に準ずる団体又は個人

2 甲及び乙は、自ら又は第三者を利用して、次の各号に該当する事項を行わないことを表明し保証する。

(1) 暴力的な要求行為

(2) 法的な責任を超えた不当な要求行為

(3) 取引に関して、脅迫的な言動をし、又は暴力を用いる行為

(4) 風説の流布、偽計又は威力を用いて、相手方の信用を毀損し、又は業務を妨害する行為

(5) その他前各号に準ずる行為

3 甲及び乙は、前2項に対する違反を発見した場合、直ちに相手方にその事実を報告するものとする。

4 甲及び乙は、相手方が第1項及び第2項に違反した場合、催告その他何等の手続きを要することなく、直ちに基本契約、個別契約の名称を問わず、甲乙間で締結した全ての契約の全部又は一部を解除することができるものとする。

5 甲及び乙は、前項に基づき契約を解除する場合は、これにより被った損害の賠償を相手方に請求することができ、かつ相手方に対して一切の損害賠償責任を負わないものとする。

(不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供)

第28条 乙は、この契約の履行にあたり、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律第8条の規定に基づき、障害を理由として障がい者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障がい者の権利利益を侵害してはならない。

2 乙は、この契約の履行にあたり、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律第8条第2

項の規定に基づき、障がい者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意志の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益を侵害することにならないよう、当該障がい者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない。

- 3 前項の合理的な配慮の提供にあたっては、各府省庁が所管分野ごとに作成した民間事業者向けの対応指針及び春日部市における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領を熟知するとともに、その考え方にに基づき提供するように努めなければならない。

(契約の有効期間)

第 2 9 条 本契約の有効期間は、契約締結日から個別契約にて別途定める派遣期間終了日までとする。

(協議事項)

第 3 0 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及び関連法令を尊重し、甲乙協議のうえ、円満に解決する。

- 2 前項の協議を行っても、なお解決できず訴訟の必要が生じた場合は、甲乙双方協議により定めた地方裁判所を管轄裁判所とする。

この契約の成立を証するため、本書 2 通を作成し、甲乙記名押印のうえ、各自 1 通を保有する。

令和●年●月●日

	住所	埼玉県春日部市中央七丁目 2 番地 1
派遣先 (甲)	氏名	春日部市 春日部市長 岩谷 一弘

	住所	●●●●●
派遣元 (乙)	氏名	●●●●● ●●●●●