

## 労働者派遣契約書

派遣先 国立研究開発法人情報通信研究機構(以下、甲という。)

(以下、乙という。)

とは、本契約書に添付された「労働者派遣契約仕様書」(以下、「本仕様書」という。)

及び「国立研究開発法人情報通信研究機構 労働者派遣契約標準約款 (平成29年4月1日施行)」(以下、「標準約款」という。)の内容を含め、次の通り労働者派遣契約を締結する。

台帳番号 XXX 号

派遣先	名称	国立研究開発法人情報通信研究機構 [本部以外は、事業所名を記載]				
	就業部署 (組織単位)	××× ○○				
	就業場所	〒XXX-XXXX ○○○ (電話番号 XXX-XXX-XXXX)				
	指揮命令者	部署	XXX	氏名	XXX XXX	
		役職	○○○	連絡先	XXX-XXX-XXXX	
	責任者	部署	XXX	氏名	XXX XXX	
役職		○○○	連絡先	XXX-XXX-XXXX		
苦情処理申出先	部署	XXX	氏名	XXX XXX		
	役職	○○○	連絡先	XXX-XXX-XXXX		
派遣元	名称	○○○株式会社				
	所在地	△△△△ 派遣元情報は、業務提案書に記載されている内容を転記します。				
	責任者	部署	○○○	氏名	XXX XXX	
		役職	○○○	連絡先	XXX-XXX-XXXX	
	許可番号	派○-○○○				
苦情処理申出先	部署	△△△	氏名	XXX XXX		
	役職	△△△	連絡先	XXX-XXX-XXXX		
派遣条件	件名	○○○の派遣				
	業務内容	詳細は本仕様書による(期間制限業務) ←期間制限業務以外の場合は、該当業務を記載します。				
	派遣期間	○年○月○日 ~ ○年○月○日				
		上記期間が複数年度にかかる場合、契約日の属する年度の翌年度以降の甲の予算編成において、この契約に係る金額について減額又は削除があった場合には、当該派遣期間を変更することがある。				
		本仕様書記載の派遣期間の終了日が、労働者派遣法第26条第4項に基づく抵触日以後となる場合は、本契約の派遣期間は抵触日の前日までとし、派遣先の過半数労働組合等の意見聴取後に、上記派遣期間の終了日を本仕様書記載の派遣期間の終了日まで更新する。 なお、当該更新にあたり、派遣期間以外の派遣条件の変更は行わない。 派遣期間中に派遣労働者が法第40条の3における同一の組織単位の抵触日を迎える場合、乙は速やかに代替人員の確保を図ること。				
	派遣労働者の限定	「無」、「無期雇用派遣労働者に限定」、「60歳以上の派遣労働者に限定」のいずれか				
	就業時間	就業時間	○時○分 ~ ○時○分	就業曜日	月火水木金	
		休憩時間	12時00分 ~ 13時00分	就業日数	○日/週	
	時間外・休日労働の上限	時間外労働	有、無のいずれか	範囲	1日	○時間
		休日労働	有、無のいずれか		1月	○時間
休日労働上限(1月あたり)		○	1年		○時間	
出張等	「有」、「無」のいずれか					
休日	土曜日、日曜日(法定休日)、祝祭日、年末年始(12月29日から1月3日まで)。					
派遣料金	通常単価	XXXX 円(／時・税抜)	期間内就業時間	○○時間		
	普通残業/休日	XXXX 円(／時・税抜)	深夜残業	XXXX 円(／時・税抜)		
	深夜	XXXX 円(／時・税抜)	法定休日深夜	XXXX 円(／時・税抜)		
	法定休日	XXXX 円(／時・税抜)	法定残業割増加算(月60時間超)	XXXX 円(／時・税抜)		
	単位	時間内	5分単位	時間外	5分単位	
派遣人数	○人					

安全衛生等:標準約款 第16条に記載

苦情処理:標準約款 第13条に記載

個別契約の中途解除、派遣期間短縮の特例:標準約款 第34条に記載

甲が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置:標準約款 第29条に記載

派遣料金の請求及び支払:標準約款 第20条に記載

便宜供与:派遣先の更衣室、ロッカー、休憩室、食堂・喫茶室等の施設利用可/各種講演・研修(セクハラ・パワハラ防止、安全衛生教育等)の聴講可/セクハラ・パワハラ相談(窓口:派遣先内部・派遣先が指定する外部業者)可/健康相談(派遣先産業医による)・メンタルヘルス相談(派遣先委託医による)可

本契約の成立を証するため、本書を2通作成し、甲乙署名捺印の上、各1通を保有するものとする。

令和○年○月○日

東京都小金井市貫井北町4-2-1

甲

国立研究開発法人情報通信研究機構

乙

契約担当理事 ○○ ○○

# 国立研究開発法人情報通信研究機構労働者派遣契約標準約款

(平成 28 年 12 月 27 日制定)

## (目的)

第 1 条 この標準約款（以下「本約款」という。）は、国立研究開発法人情報通信研究機構（以下「甲」という。）に、派遣元である契約相手方（以下「乙」という。）の雇用する派遣労働者（以下「派遣労働者」という。）を派遣し、甲の指揮命令に従って甲のために業務に従事させるにあたり、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。）に基づき、基本的な条件を定めることをその目的とする。

## (約款の適用範囲)

第 2 条 本約款に定める事項は、特に定めのない限り、本約款に基づく甲乙間の次条の個別契約に適用する。

2 本約款における用語において特別な定めがない場合、前条に定める関係諸法令並びに指針に規定の用語と同等とみなす。

## (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、派遣労働者の従事する業務内容、派遣就業場所、派遣期間、その他労働者派遣に必要な細目について甲が提示する仕様書に基づき労働者派遣法第 26 条第 1 項に規定する労働者派遣契約として労働者派遣契約書（以下「個別契約」という。）を締結する。

2 個別契約書と仕様書の規定が抵触する場合、仕様書の規定が優先するものとし、個別契約書と本約款の規定が抵触する場合、前条の定めにかかわらず、個別契約の規定が優先し適用されるものとする。

## (個別契約の契約変更)

第 4 条 甲は、必要があると認められるときは、乙と協議の上、仕様書の内容を変更し、個別契約の変更を行うことができる。

2 個別契約に定める契約期間中に、著しい経済事情の変動その他の理由により、契約内容が不相当と認められるにいたったときは、甲乙協議の上、派遣料金その他個別契約の内容を変更することができる。

3 甲及び乙は、人事異動又は組織改編等による責任者等又は派遣就業部署等に変更があった場合には、相手方に通知する。

## (適正な労働者の派遣義務)

第 5 条 乙は、第 3 条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・資格等を有し、派遣就業の目的を達成できる派遣労働者を選定のうえ、甲に派遣するものとする。

2 乙は、あらかじめ甲に対し、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。

(抵触日通知等)

第6条 甲及び乙は、派遣可能期間を超える期間、継続して派遣労働者を受入れまたは派遣してはならない。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変更する場合も、そのつど、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、労働者派遣法第40条の2第1項に定める事業所単位の期間制限を超えて、労働者派遣を受け入れようとする場合は、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項の通知が無かった場合には、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するものとする。

(派遣労働者の特定を目的とする行為の制限)

第7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。

(権利義務の譲渡の禁止)

第8条 乙は、本契約の地位を第三者に継承させ、あるいは本契約から生じる権利・義務の全部又は一部を第三者に譲渡し、若しくは継承させ、又は担保に供してはならない。但し、あらかじめ書面により甲の承認を得た場合は、この限りでない。

(金銭の取扱い)

第9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る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行わせるものとする。

(派遣先責任者)

第10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（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、個別契約及び本約款に定める

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11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12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、個別契約に定める派遣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（役員を含む。）の中から派遣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。

4 甲は、指揮命令者について代行者を選任した場合、あらかじめこれを派遣労働者に明らかにするものとする。

(苦情処理)

第13条 甲及び乙は、個別契約において、派遣労働者からの苦情の申し出を受ける担当者（以下「苦情申出受付担当者」という。）、及び甲乙間の連絡体制等を定めるものとする。

2 甲及び乙における苦情申出受付担当者が派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、ただちに甲及び乙の各責任者へ連絡することとし、当該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。ただし、甲と乙は、個別契約において、その他の苦情の処理方法を定めた場合には、当該苦情の処理方法によるものとする。

3 甲及び乙は、自ら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。

(適正な就業の確保)

第14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約款及び個別契約に定める派遣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の措置をするとともに、医務室、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る。
- 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を努める。

#### （代替要員の確保）

第15条 乙は、派遣労働者の病気、事故、その他の事由により、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、乙は、甲から代替の要請があれば、速やかにこれに対処しなければならない。

#### （安全衛生等）

- 第16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、乙が派遣労働者に対して労働安全衛生法上の安全衛生教育を行う場合、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 派遣労働者が労働災害に被災した場合は、甲は遅滞無く乙の派遣元責任者へ連絡し、労働者死傷病報告の写しを乙に送付する。

#### （派遣労働者の交替等）

- 第17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等について指揮命令者の指示に従わない場合、職場規律等に従わず、職場の秩序を乱した場合、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 派遣労働者が、派遣契約期間中に派遣先の職場規律その他就業上の諸規則に違反する行為を行った場合において、当該行為により労務の提供に支障をきたし、または甲の信用・名誉を毀損し若しくはそのおそれがある場合、甲は派遣元に派遣労働者の交替を要請することができる。
  - 3 乙は、前2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。

- 4 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、乙は甲に通知し、甲の承認を得たうえで、派遣労働者を交替させることができる。この際、乙は、後任の派遣労働者に対して必要な業務引継を行い、以後の業務に支障がないよう措置を講ずること。この場合の経費負担は、乙の負担とする。

#### (派遣料金)

第18条 甲は、個別契約に基づく派遣業務の対価として派遣料金（消費税は別途）を支払う。

2 労働1時間当たりの派遣料金は、個別契約毎に定めるものとする。

3 1日8時間を超えて業務を行わせる場合、又は、個別契約に定められた就業日（土曜日、祝祭日、日曜日、年末年始（12月29日から12月31日まで及び1月1日から1月3日まで。）を就業日と定めている場合を除く。）以外の日（以下「休日」という。）に業務を行わせる場合には、労働1時間につき、前項に規定する1時間当たりの派遣料金に次の各号に掲げる区分に応じて、それぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額を超過料金として支払うものとする。

就業日	適用割合	時間帯	対象
月曜日～金曜日	100/100	当日 5:00—22:00	8時間を超えない部分
	125/100	当日 5:00—22:00	8時間を超える部分
	150/100	22:00—翌日 5:00	8時間を超える部分
土曜日・祝祭日・年末年始(12/29-1/3)	100/100	当日 5:00—22:00	就業日と休日を振替えた場合(同一月内に限る。)
	125/100	当日 5:00—22:00	
	150/100	22:00—翌日 5:00	
日曜日（法定休日）	100/100	当日 5:00—22:00	就業日と休日を振替えた場合(同一月内に限る。)
	135/100	当日 5:00—22:00	
	160/100	22:00—翌日 5:00	
※深夜割増	25/100	22:00—翌日 5:00	左記の時間帯にかかる全労働時間に加算
※1箇月1日8時間を超える業務時間が60時間超えた場合	50/100	当日 5:00—22:00	60時間を超えた部分に加算

4 所定就業時間を超える就労の指示は5分単位とし、派遣料金の計算単位も同様とする。

5 派遣料金算出の際、円未満の端数が生じたときは、これを切捨てし、派遣料金に消費税率を乗じた際に円未満の端数が生じた時にも、これを切り捨てるものとする。

#### (派遣労働者の出張)

第19条 第12条に定める甲の指揮命令者は、第3条で定める個別契約に基づき、業務上の

必要があるときは、派遣労働者を出張させることができる。

- 2 派遣労働者を出張させる場合の事務手続き及び旅費の計算方法は、国立研究開発法人情報通信研究機構旅費規程及び旅費運用指針を準用する。この場合において、派遣労働者は、職員相当とする。
- 3 派遣労働者が第1項の規定に基づき出張した場合において、その旅費請求額は、乙の指定する銀行口座に振込送金して支払うこととする。なお、当該旅費の支払いは、派遣料金の支払いとは分けて行う。
- 4 甲及び乙は、派遣労働者が出張期間中の就業時間は、実際に出張先で就労した開始時間から終了時間までの実働時間とする。ただし、就業時間を算定し難いとき、又は、実働時間が派遣契約上の就業時間に満たない場合は、第3条で定める個別契約で指定した就業時間を就業したものとみなす。
- 5 本条に定める出張旅費を除き、派遣業務に定める派遣場所までの通勤に係る費用については、甲は乙に派遣料金の別に支払わないものとする。
- 6 派遣労働者が出張業務上の災害時には、労働基準法、労働者災害補償保険法等で定められた義務は乙が負う。
- 7 海外出張の場合においては、乙の労働保険で補償される場合を除き、甲の負担で、派遣労働者本人又はその法定相続人を受取人とする海外旅行傷害保険を付保する。

#### (派遣料金の請求及び支払い)

- 第20条 派遣料金は、月払いとし、当月における業務の検査終了後、甲が乙の適法な支払い請求書を受理した日から起算して30日以内に乙の指定する銀行口座に振込送金して支払う。
- 2 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相当な範囲での派遣料金を請求することができる。
  - 3 派遣労働者の派遣業務への遅刻・欠勤等による不就労については、乙は、その時間分の派遣料金を甲に請求できない。

#### (支払遅延による遅延利息)

- 第21条 甲の責めに帰すべき事由により、甲が約定期間内に代金を支払わないときは、この約定期間満了の日の翌日から起算して支払いをする日までの日数に応じ、当該金額に対し政府契約の支払遅延に対する遅延利息の率を定める告示で定める率をもって計算した金額を遅延利息として乙に支払うものとする。
- 2 前項の定めにより計算した金額が100円未満であるときは、遅延利息を支払うことを要せず、その額に100円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てるものとする。

#### (年次有給休暇)

- 第22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。

#### (秘密及び個人情報の守秘義務)

第23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24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。

#### (知的財産権の帰属)

第25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）、その他の知的財産権は、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等は、国立研究開発法人情報通信研究機構知的財産権取扱規程を準用する。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。

#### (二重派遣の禁止)

第26条 乙は、他の労働者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。

#### (損害賠償)

第27条 派遣業務の遂行につき、派遣労働者が故意又は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、甲による指揮命令上の故意又は過失のみ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、派遣労働者の故意若しくは過失又は乙の派遣労働者の選任・教育・指導等不行き届き及び指揮命令者等の指揮命令等の故意又は過失の双方に

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。

#### (雇用周知義務)

第28条 甲は、派遣就業場所において1年以上の期間、同一の派遣労働者の派遣を受け入れている場合に、通常の労働者を直接雇用するときは、募集条件を周知するものとする。

2 甲は、派遣就業の場所における同一の組織単位の業務に継続して3年間就業の見込みがある特定有期雇用派遣労働者について、本人が希望しており、乙から直接雇用の依頼があった場合に、その事業所で働く労働者を募集するときは、甲は当該労働者に募集条件を周知するものとする。

#### (甲が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置)

第29条 甲は、個別契約の期間終了直後に、甲が受け入れていた派遣労働者を直接雇用する場合は、乙に対しあらかじめその旨を通知することとし、別途協議を行うこととする。

#### (契約解除)

第30条 乙が天災地変、その他乙の責に帰し難い事由により個別契約の解除を申し出たときは、甲は当該個別契約の全部又は一部を解除することができる。

2 次の各号の一に該当する場合、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、甲は個別契約の全部又は一部を解除することができる。

一 乙が本契約の条項又は労働者派遣法その他の関係法令に違反したとき。

二 乙が個別契約の全部又は一部について履行を終了する見込みがないことが明らかになったとき。

三 乙が個別契約の履行に当たり、不正な又は不誠実な行為があったとき。

四 乙が正当な事由なくして解約を申し出たとき、又は甲が乙の解約理由を不相当としたとき。

3 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、将来に向かって個別契約を解除することができる。

一 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。

二 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。

三 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。

四 財産上の信用にかかわる担保権の実行があったとき。

五 支払いの停止があったとき。

六 手形交換所の取引停止処分があったとき。

七 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。

八 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。

九 その他前各号に準ずる行為があったとき。

- 4 前3項又は第31条に定めるもののほか、甲又は乙が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。
- 5 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。

(属性要件に基づく契約解除)

第31条 甲は、乙が次のいずれかに該当すると認められるときは、何らの催告を要せず、個別契約を解除することができる。

- 一 役員等（乙が個人である場合はその者、法人である場合はその役員（業務を執行する社員、取締役、執行役及びこれらに準じる者）又はその支店若しくは営業所（常時契約を締結する事務所をいう。）の代表者、団体である場合は代表者、理事等、その他経営に実質的に関与している者をいう。以下、同じ。）が、暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第2号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）、暴力団関係企業、暴力団員（同法第2条第6号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）もしくはそれに準じる者であるとき。
  - 二 役員等が、自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的、又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団、暴力団関係企業、暴力団員もしくはそれに準じる者を利用するなどしているとき。
  - 三 役員等が、暴力団、暴力団関係企業、暴力団員もしくはそれに準じる者に対して、資金等を供給し、又は便宜を供与するなど直接的あるいは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、若しくは関与しているとき。
  - 四 役員等が、暴力団、暴力団関係企業、暴力団員もしくはそれに準じる者であることを知りながらこれを不当に利用するなどしているとき。
  - 五 役員等が、暴力団、暴力団関係企業、暴力団員もしくはそれに準じる者と社会的に非難されるべき関係を有しているとき。
- 2 甲は、前項の規定により個別契約を解除した場合は、これにより乙に生じた損害について、何ら賠償ないし補償することは要しない。
  - 3 甲は、前1項の各号に該当する事情があるかどうかの判断のために、調査をする必要があると認められる場合は、乙に対し、その業務若しくは資産の状況に関して質問し、帳簿書類その他の物件を調査し、参考となるべき報告若しくは資料の提出を求め、又は乙の営業所、工場その他の関係場所に立ち入り、調査することができる。
  - 4 甲が前項の調査を行う場合には、あらかじめ乙に通知するものとする。また、乙は、前項に規定する調査に協力するものとする。

(違約金)

第32条 甲は、第30条及び第31条の規定により、当該個別契約の全部又は一部を解除した場合は、当該個別契約の契約金額（派遣料金の通常単価に期間内就業時間数を乗じた額とする。一部解除の場合は、解除部分に相当する時間数分とする。（以下、同じ。））の100分の20に相当する金額を乙から違約金として取得するものとする。ただし、その額が100円未満であるとき又は乙の責に帰しがたい事由があるときは、これを収

得しない。

- 2 前項の規定は、甲に生じた実際の損害の額が違約金の額を超過する場合において、甲がその超過分の損害につき賠償を請求することを妨げない。
- 3 乙が、前項の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、政府契約の支払遅延に対する遅延利息の率を定める告知で定める率で計算した額の遅延利息を甲に支払わなければならない。

(談合等不正行為があった場合の違約金)

第33条 乙が、次号に掲げる場合のいずれかに該当したとき、(以下、「談合等不正行為があった場合」という。)は、乙は、甲の請求に基づき、当該個別契約の契約金額の10分の1に相当する額を違約金として、第32条の違約金とは別に、甲の指定する期間内に支払わなければならない。

- 一 個別契約に関し、乙が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3条もしくは第6条の規定に違反し、又は乙が構成事業者である事業者団体が独占禁止法第8条第1号、同条第2号の規定に違反したことにより、公正取引委員会が乙に対し、独占禁止法第7条第1項の規定若しくは独占禁止法第8条の2第1項の規程に基づく排除措置命令、又は独占禁止法第7条の2第1項の規定若しくは独占禁止法第8条の3の規定に基づく課徴金の納付命令を行い、当該排除措置命令又は納付命令が確定したとき。(確定した当該納付命令が独占禁止法第63条第2項の規定により取り消された場合を含む。以下この条に置いて同じ。)
- 二 公正取引委員会が、乙又は乙の代理人に対して独占禁止法第7条の2第18項又は第21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。
- 三 個別契約に関し、乙(法人にあっては、その役員又は使用人を含む。)に対し、刑法(明治40年法律第45号)第96条の6又は独占禁止法第89条第1項、第90条第1号、第95条第1項第1号、同条第3号に規定する刑が確定したとき。

- 2 前項の規定は、甲に生じた実際の損害の額が違約金の額を超過する場合において、甲がその超過分の損害につき賠償を請求することを妨げない。
- 3 乙が、前項の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、政府契約の支払遅延に対する遅延利息の率を定める告知で定める率で計算した額の遅延利息を甲に支払わなければならない。

(個別契約の中途解除、派遣期間の短縮の特例)

- 第34条 甲は、専ら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、書面をもって30日以上前に乙に解除の予告を行うこととする。
- 2 甲及び乙は、個別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個別契約の解除を行った場合には、当該個別契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めることとする。
  - 3 甲が第1項の予告をなした日(以下、「予告日」という)から個別契約の解除の日(以下「解除日」という)までの期間が30日に満たない場合、解除日の30日前から予告日まで

の期間の日数分、当該個別契約の解除に伴い乙に生じた損害である休業手当、解雇予告手当等の相当額を乙に損害賠償として支うものとする。その他甲は乙と協議した上で適切な善後処理方を講ずる。また甲乙双方の責めに帰すべき事由がある場合は、甲乙のそれぞれの責めに帰すべき部分の割合について十分に考慮する。

- 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明らかにすることとする。

(約款の変更)

第35条 甲は、合理的な事情による等必要が生じた際には、本約款を変更することができ、この場合、存続する個別契約は変更後の約款が適用されるものとする。

- 2 甲は、約款を変更する場合は、すみやかに乙へ周知を行うものとする。

(協議事項)

第36条 本約款又は個別契約に定めのない事項及び本約款又は個別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。

(裁判管轄)

第37条 本約款又は個別契約に関して、甲乙間で法律上の紛争が生じたときは、その紛争を解決するための裁判所を、東京地方裁判所又は東京簡易裁判所とすることに合意する。

附 則

- 1 この標準約款は、平成29年4月1日から施行する。