

派遣業務委託基本契約書条項

松阪市（以下、「甲」という。）と派遣元（以下、「乙」という。）は、乙が雇用する労働者を「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」（以下、「派遣法」という。）に基づき、甲に派遣するにあたり、労働者派遣基本契約（以下、「本契約」という。）を締結する。

第1条（目的）

本契約は、乙が本契約及び派遣法に基づき、乙の雇用する派遣社員（以下「派遣社員」という。）を甲に派遣し、甲が派遣社員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（本契約の適用）

本契約に定める事項は、本契約の有効期間中、特に定めのない限り、甲乙において別途締結する個別派遣契約にも適用されるものとする。

第3条（契約保証金）

1. この契約の締結と同時に、契約保証金として契約金額の単年度換算額（令和7年度分）の100分の10以上の額を納付しなければならない。ただし、この契約による債務の不履行により生ずる損害をてん補する履行保証保険契約を締結した場合においては、契約保証金の全部又は一部を免除することができる。
2. 前項の履行保証保険契約を締結したときは、当該履行保証保険契約に係る保険証券を提出しなければならない。

第4条（個別派遣契約）

1. 甲及び乙は、乙が甲に労働者派遣を行う都度、派遣法及び同法施行規則の定めに基づき、派遣社員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個別派遣契約を締結する。ただし、派遣法40条の2の派遣受入期間の制限を受けない業務については、さらに所定事項を加えるものとする。
2. 乙は、前項の個別派遣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、当該派遣社員の氏名、性別、その他派遣法及び同法施行規則に定める事項を通知しなければならない。

第5条（派遣先責任者、派遣元責任者の選定）

1. 甲は、自己が雇用する労働者の中から、就業場所ごとに派遣先責任者を選任し、指揮命令者に個別派遣契約書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、氏名及び連絡先を個別派遣契約書に記載し、乙はこれを派遣社員に通知する。
2. 乙は、自己が雇用する労働者の中から、派遣元責任者を選任し、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、役職及び氏名を個別派遣契約書に記載し、派遣社員に通知する。
3. 甲及び乙は、それぞれ派遣先責任者及び派遣元責任者に、派遣社員から申し出を受けた苦情の処理、甲乙間の連絡調整等を行わせる。

第6条（指揮命令者）

1. 甲は、派遣社員を自ら指揮命令して自己の事業のために使用し、個別派遣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派遣契約に定める事項を守って派遣社員を指揮命令し、契約外の業務に従事させることのないよう留意し、派遣社員が安全、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社員に教授し指導する。
3. 指揮命令者は、前項に定めた以外でも甲の職場維持・規律保持・機密情報及び個人情報等の漏洩防止のために必要な事項を派遣社員に指示することができる。

第7条（適正な就業の確保）

1. 乙は、派遣社員に対し、適正な労務管理を行うとともに、甲の指揮命令等に従って職場の秩序・規律を守り、適正に業務に従事するよう派遣社員を教育、指導する。
2. 乙は、派遣元指針に基づき、派遣労働者に対して、派遣元事業主が行うべき各種措置を講じるものとし、甲は、派遣先指針に基づき、派遣労働者に対し、派遣先が行うべき各種措置を講じるものとする。
3. 甲は、派遣労働者に対し、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等の防止等の適切な就業環境を維持する措置を講じるように配慮するとともに、甲に雇用される労働者に利用の機会が与えられる給食設備、休憩室及び更衣室については派遣労働者に利用の機会を与え、その他の診療施設等の現に甲に雇用される労働者が通常利用している施設については、利用に関する便宜の供与等必要な措置を講じるように配慮する。

第8条（こどもに接する業務への従事者の適格性確保）

1. 甲は、学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号）その他関係法令に基づき、派遣労働者について犯罪事実確認その他必要な調査を行うことができる。
2. 乙は、前項の調査の実施に必要な資料の提出その他の協力を行わなければならない。
3. 甲は、前2項の調査の結果その他の事情により、派遣労働者を児童生徒、その他こどもと接する業務に従事させることが不適当と判断した場合は、乙に対し当該派遣労働者の交替又は配置換えその他必要な措置を求めることができる。
4. 乙は、前項の求めを受けた場合、速やかに当該派遣労働者を交替し、又は甲が求める必要な措置を講じなければならない。

第9条（派遣社員の交替）

1. 派遣社員がその就業にあたり、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労働者派遣の目的を達しない場合、甲は乙にその理由を示し、派遣社員の交替を含む適切な措置を要請することができる。
2. 前項の場合、乙が派遣社員に対し交替以外の適切な措置を講じることにより改善が見込める場合には、乙は、当該派遣社員に対する指導、改善を図ることができる。
3. 派遣社員の傷病その他、やむを得ない理由がある場合、乙は、派遣社員の交替をすることができる。

第10条（業務上災害等）

1. 派遣就業にともなう派遣社員の業務上災害及び通勤災害については、乙が労働基準法に定める使用者の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。
2. 甲は、乙の行う労災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. 甲は、派遣法及び同法施行規則に定める労働基準法・労働安全衛生法等の適用に関する特例の定めに基づき派遣社員の労働基準・安全衛生の確保に努める。

第11条（報告書の提出）

乙は、月別業務報告を翌月の15日までに提出し、3月は事業終了後5日以内に月別業務報告を提出する。

第12条（派遣料）

1. 乙は、契約金額を契約期間内の月毎に別紙支払額一覧の通り請求するものとし、該当月分の請求書を翌月10日までに甲へ送付する。
2. 消費税法の改正により消費税の税率が変更になった場合、かかる変更された税率に基づいて派遣料を計算し支払金額を変更するものとする。
3. 甲は、第1項に基づく乙の支払い請求書を受領後、30日以内に乙の指定する金融機関口座へ振込みにより支払いを行う。

第13条（損害賠償）

1. 派遣業務の遂行において、派遣社員が故意又は過失により甲に損害を与えた場合、乙は甲に対して、甲が受けた損害を直ちに賠償する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。）の派遣社員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、その損害が派遣社員の故意又は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、乙は、指揮命令者等の指揮命令等により発生した損害の範囲について、前項の責任を免れるものとする。
3. 第1項及び第2項に関わらず、天災、地震、洪水、火災、パンデミックその他当事者の合理的支配を超えた偶発的事象（以下、これらの事象を総称して、「不可抗力事由」という。）により生じた損害及び逸失利益については、乙は賠償する責任を負わないものとする。
4. 甲は、損害賠償請求に関しては、損害発生を知った後、遅滞なく乙に書面で通知するものとする。

第14条（派遣社員の選任と個人情報の保護）

1. 本契約に基づく派遣社員の選任は乙が行うものとし、甲は、乙に対し派遣社員の事前面接、履歴書の送付を要求する等、派遣社員を特定して派遣の役務の提供を求めたり、派遣社員を特定する個人情報（個人情報の定義は、第2項にて定めるものとする）の提供を要求したりしないものとする。
2. 本契約において「個人情報」とは、本契約に関連して、甲及び乙が管理、責任を負う個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名等により当該個人を識別できるもの（当該情報のみでは識別できないが、他の情報と容易に照合することができ、それにより当該個人を識別できるものを含む）をいう。
3. 甲及び乙は、個人情報の取扱いが生じる場合、善良なる管理者の注意義務をもって個人情報を厳重に管理の上、複製、改変、第三者への開示、漏洩、提供等を行ってはならないものとし、また、不正アクセス、不正利用等の防止に努めるものとする。
4. 乙が甲に提供することができる派遣社員の個人情報は、労働者派遣法第35条の規定により甲に通知すべき事項のほか、当該派遣社員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社員の同意を得た場合及び他の法律に定めのある場合は、この限りではない。
5. 甲及び乙は、派遣契約及び派遣就業上派遣社員に関し知り得た個人情報を正当な理由なく他に漏洩してはならない。
6. 乙は、派遣業務を遂行するにあたって個人情報を取り扱う際には、別記1「個人情報取扱特記事項」を遵守しなければならないものとし、本条の内容との間に矛盾・

抵触が生じた場合には、当該別記1が本条に優先するものとする。

第15条（権利譲渡の禁止）

甲及び乙は、相手方の書面による承諾なくして本契約及び個別派遣契約並びにそれらに関連して発生する一切の権利を第三者に譲渡し、継承させ又は担保の目的に供しないものとする。

第16条（機密保持）

1. 乙は、本契約及び個別派遣契約の履行により乙又は派遣社員が知り得た、甲の営業上、経営上、顧客管理上、技術上、開発上の機密に関する情報及びそれらに準ずる情報並びにその他周囲の状況から秘密として保護されるべきと認められる情報（以下、「本件業務情報」という。）について、甲の事前の書面による承諾なく、本契約の期間中及びその後において、第三者に対し開示又は漏洩してはならない。
2. 乙は、本件業務情報を、本契約及び個別派遣契約の履行以外の目的に使用してはならない。
3. 乙は、派遣社員に対し、甲の本件業務情報について本契約及び個別派遣契約に基づく乙の守秘義務と同等の守秘義務を遵守させるとともに、当該義務の遵守に関する教育指導その他適切な措置を講じるものとする。
4. 本条は、本契約終了後においてもなお有効に存続する。
5. 甲及び乙は相手方の事前承認を得ることなく、本契約及び個別派遣契約に関連する情報や映像を外部、メディア（広告、広報等を含む）等に露出させたり、取材を受けたりしてはならない。

第17条（在宅勤務）

1. 甲及び乙は、不可抗力事由等が生じた場合、あるいはこれらに起因する事態が生じた場合には、甲乙協議の上、派遣労働者の在宅勤務を実施する。
2. 前項に定める在宅勤務の実施期間中であっても、甲乙協議の上、在宅勤務の必要がなくなったと判断したとき、あるいは、甲又は乙から、甲の事業所等を就業場所とする勤務（以下、「通常勤務」という。）への復帰を命じられたときは、派遣労働者は通常勤務に復帰することとする。

第18条（知的財産権の帰属）

本契約及び個別派遣契約に基づく派遣業務における知的財産権の帰属は、次の通りとする。

- ① 派遣業務において作成された成果物に係るすべての著作権（著作権法第27条及び第28条の権利を含む。以下同じ）は、甲に帰属する。
- ② 乙が派遣業務の実施に用いる、乙が独自に作成した指導案や研修教材等の資料（以下、資料等という。）に係るすべての著作権、その他一切の知的財産権は、乙に帰属する。
- ③ 甲及び乙は、相手方に対し、本派遣業務の実施を目的とした範囲内で、相手方の事業所内に限り、成果物や資料等を利用（複製、配布、公衆送信等、同一性を保持した形式での利用に限る）することを許諾する。このとき他の当事者は著作権者人格権のうち、公表権及び氏名表示権を行使しない。
- ④ 前3号にかかわらず、甲及び乙は、成果物や資料等に、相手方の機密情報、相手方の児童、生徒、園児、学生（以下、「生徒等」という。）又は従業員、教職員（以下、「従業員等」という。）の個人情報、又は相手方の生徒等又は従業員等が提出した内容が含まれている場合は、当該部分については、相手方に著作権が帰属するものとし、他の当事者は当該部分に関し、本派遣業務を実施する目的外に利用することができない。

第19条（オンライン納品）

1. 甲及び乙は、甲乙協議・合意の上で、当該派遣業務の全て又は一部を、Web会議システム（Microsoft Teams, Zoom, Webex等を指す）を用いてオンラインにより行うことができるものとする（以下、「オンライン納品」という）。
2. 前項の場合、甲及び乙は、本契約及び個別契約に基づき、派遣労働者を在宅勤務あるいは乙の事業所にて勤務させることで、派遣業務を実施するものとする。
3. オンライン納品を実施する場合は、甲乙協議の上、オンライン納品に関する特記事項を定めるものとする。

第20条（暴力団等からの不当介入の排除）

乙は、契約の履行にあたって、別記2「松阪市の締結する契約書からの暴力団等排除要綱に関する特記仕様書」を遵守しなければならない。

第21条（派遣契約の中途解除）

1. 甲は、専ら甲に起因する事由により、この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乙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、甲の関連事業所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、自己の都合によりこの派遣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で、前項の対応ができないときには、少なくとも乙の生じた、乙の派遣労働者に対して支払う休業手当、解雇予告手当等の額について、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、甲乙双方の責に帰すべき事由がある場合には、甲乙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って、乙から請求があったときは、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。

第22条（契約解除）

1. 甲又は乙が次の各号のいずれか一つに該当した場合、この契約を解除することができる。
 - ① 地方自治法施行令（昭和22年政令第16号）第167条の4第1項及び第2項の規定により一般競争入札に参加することができなくなったとき。
 - ② 契約期間内に履行の見込みがないと認められるに至ったとき。
 - ③ 契約の締結若しくは履行又は入札に関し、不法の行為又は松阪市契約規則に違反する行為をしたとき。
 - ④ 乙が次のいずれかに該当するとき。
 - ア 役員等（乙が個人である場合にはその者を、乙が法人である場合にはその法人の役員又はその支店若しくは営業所（常時業務の請負契約を締結する事務所をいう。）を代表する者をいう。以下同じ。）が、集团的に又は常習的に暴力的行為を行うおそれのある組織（以下「暴力団」という。）の関係者（以下「暴力団関係者」という。）であると認められるとき。
 - イ 役員等が、暴力団、暴力団関係者、暴力団関係者が経営若しくは運営に実質的に関与していると認められる法人若しくは組合等を利用などしていると

認められるとき。

ウ 役員等が、暴力団、暴力団関係者又は暴力団関係者が経営若しくは運営に実質的に関与していると認められる法人若しくは組合等に対して、資金等を供給し、又は便宜を供与するなど積極的に暴力団の維持運営に協力し、又は関与していると認められるとき。

エ 前3号のほか、役員等が、暴力団又は暴力団関係者と社会的に非難されるべき関係を有していると認められるとき。

オ 乙の経営に暴力団関係者の実質的な関与があると認められるとき。

カ 仕様書に定めのある事項について、契約期間内に業務を履行する見込みがないと認められたり、業務の目的を達することができないと考えられたりする場合、甲と乙で協議をするが、それでも改善の見通しが持てないとき。

キ 再委託契約、資材の購入契約その他この契約に関連する契約（クにおいて「関連契約」という。）の相手方がアからカまでのいずれかに該当することを知りながら、当該者と契約を締結したと認められるとき。

ク 乙が、アからカのいずれかに該当する者を関連契約の相手方としていた場合（キに該当する場合を除く。）に、甲が乙に対して当該契約の解除を求めたにもかかわらず、乙がこれに応じなかったとき。

⑤ その他契約を継続し難い重大な事由があると認められるとき。

2. 前項の規定により契約を解除したときは、甲は、契約金額の100分の10に相当する金額を保証金として請求することができる。

3. 第1項の規定により契約を解除された場合に乙に損害が生ずることがあっても、乙は、甲に対してその損害の賠償を求めることができない。

4. 第1項の規定により契約を解除された場合において、契約保証金が納付されているときは、乙は、当該契約保証金を第2項の賠償金に充当することができる。

第23条（残存条項）

本契約の履行期間にかかわらず、第10条第1項及び第2項、第13条、第14条第5項、第15条、第16条、第24条及び第25条の規定、別記1第4条、第11条の規定、その他、個別派遣契約、仕様書にて本契約終了後もお存続する旨が規定された事項は、履行期間の満了、解除その他の事由の如何を問わず終了した場合といえども、なお有効なものとして存続するものとする。

第24条（協議事項）

本契約又は個別派遣契約に定めのない事項及びその解釈に疑義を生じた事項については、松阪市契約規則（平成17年規則第64号）、個人情報保護に関する法律（平成15年法第57号）及び関係法令の定めに従い、甲乙誠意をもって協議の上解決する。

第25条（合意管轄）

甲及び乙は、本契約から生ずる権利義務に関する紛争については、被告の本庁所在地あるいは被告親会社の本店所在地を管轄する地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。