

労働者派遣基本契約書（案）

地方独立行政法人広島県立病院機構県立広島病院（以下「甲」という）と〇〇〇〇（以下「乙」という）は、乙の雇用する労働者（以下「派遣労働者」という）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「労働者派遣法」という）に基づき甲に派遣するにあたり、その基本的条件について以下の通り基本契約（以下「本契約」という）を締結する。

第1条（総則）

1. 甲及び乙は、派遣及び派遣受入に際し、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. 本契約に定める事項は、特に定めのない限り、本契約の有効期間中に、甲乙間に締結される労働者派遣契約の全てについて適用される。
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。

第2条（個別契約の締結）

1. 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、就業場所及び組織単位、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. 前項の個別契約は、甲乙間でその内容に関して合意に至ったときに成立し、その証として個別契約書を締結する。
3. 前項の定めにかかわらず、甲乙間で合意した内容に基づき乙が個別契約において定めるべき事項を記載した書面を甲に対して通知した場合、当該書面をもって、個別契約成立の証とみなす。ただし、当該書面の内容が甲乙間の合意内容と異なる場合で、甲が受領後7日以内に当該書面に記載の方法により異議を申し出たときはこの限りではない。
4. 乙は、個別契約に基づく派遣就業の目的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法施行規則等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。

第3条（派遣先責任者・派遣元責任者・指揮命令者の選定）

1. 甲及び乙は、それぞれ自己が雇用する労働者（法人の場合には役員を含む）の中から「派遣先責任者」「派遣元責任者」を選任し、甲乙協力して適正な派遣就業のための措置を講じなければならない。
2. 甲は、自己の事業のために派遣労働者を直接指揮命令・指導する「指揮命令者」を、自己の雇用する労働者の中から就業場所ごとに定めなければならない。甲は、指揮命令者をして、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、指導させなければならない。

第4条（適正な就業の確保等）

1. 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・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、甲の労働者が利用している福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）を利用させるものとする。また、甲は、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配慮するものとする。
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については、派遣労働者にも実施する等必要な措置を講じなければならない。
4. 甲は、第2項前段の福利厚生施設及び前項の教育訓練に関する情報を乙に提供しなければならない。また、当該情報提供がないときは、甲及び乙は個別契約を締結してはならない。また、甲は、労働者派遣法第40条第5項に基づき、乙の求めに応じ、甲に雇用される労働者の教育訓練、福利厚生等の実状をより的確に把握するために必要な情報を乙に提供するとともに、乙が派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、乙からの求めに応じ、派遣労働者の職務の評価等に協力をするよう配慮しなければならない。
5. 乙は、労働者派遣法第30条の4第1項に定める労使協定に基づき、派遣労働者の賃金その他の待遇を決定するものとする。
6. 甲は、派遣料金の額の決定に当たっては、乙が労働者派遣法第30条の4第1項に定める労使協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならない。
7. 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。

第5条（事業所単位の期間制限）

1. 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）を行ってはならず、甲はこれを受け入れてはならない。甲は、個別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「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するものとする。甲は、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ときも、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. 前項の派遣可能期間の延長に関する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、甲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。

第6条（組織単位の期間制限）

1. 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。

第7条（派遣労働者の特定を目的とする行為の制限）

甲は、個別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ため、自らの判断の下に派遣就業開始前の職場見学も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。

第8条（就業の確保）

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、甲から代替の要請があれば、甲乙協議の上、速やかにこれに対処しなければならない。

第9条（派遣労働者の交替）

1. 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等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
2. 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上、派遣労働者を交替することができる。

第10条（金銭、有価証券等の取扱いの禁止）

甲は、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を取り扱わせないこととする。ただし、甲のやむを得ない都合により取扱いをさせる必要がある場合は、甲が全責任をもって管理するものとする。

第11条（車両等の運転従事について）

甲は、業務に関連するものであっても、派遣労働者に自動車等車両、自動二輪、原動機付自転車、船舶等の運転・操縦をさせてはならない。ただし、甲のやむを得ない都合により、派遣労働者に自動車等車両、自動二輪、原動機付自転車、船舶等の運転・操縦をさせなければならない場合、乙所定の車両運転に関する覚書を甲乙間で締結するものとする。

第12条（安全衛生等）

1. 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。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、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。

第 13 条（就業制限）

1. 乙は、派遣労働者が新型インフルエンザ等感染症の患者又は無症状病原体保有者であることが判明した場合等で、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律もしくはその他安全衛生関連法令等（以下、本条において「法令等」という）、又はこれら法令等に基づく国もしくは地方自治体の勧告等（以下、本条において「勧告等」という）により就業が禁止されたことを把握したときは、直ちに甲にその旨を通知するものとする。
2. 甲は、法令等又は勧告等により派遣労働者の就業が禁止されたときは、当該法令等又は勧告等に従い、当該派遣労働者の派遣就業を禁止するものとする。
3. 甲は、派遣労働者以外の者（甲の労働者等）が罹患した新型インフルエンザ等感染症の感染拡大を予防するために派遣労働者に就業の禁止を求めようとする場合には、その理由を明示して乙の同意を求めるものとし、甲は乙に対して、派遣労働者を休業させること等により乙に生じた派遣労働者への休業手当の支払い等による損害の賠償を行わなければならないものとする。その他の派遣料金の支払いについては、甲乙協議の上決定するものとする。

第 14 条（機密保持）

乙は、労働者派遣により知り得た甲の機密に関する事項を第三者に漏洩しないものとし、これを派遣労働者にも遵守させなければならない。本契約、個別契約終了後においても同様とする。

ただし、以下の各号に該当する情報についてはこの限りではない。

- ①甲より開示を受けた時点において既に公に知らしめられている情報
- ②甲より開示を受けた後に乙の故意・過失によらず公知となった情報
- ③甲より開示を受ける前に乙が自ら知得し、又は秘密保持義務を負っていない第三者より正当な手段により入手していたことを乙が証明できる情報
- ④法令により開示が求められる情報

第 15 条（機密情報の取り扱い及び情報セキュリティ）

1. 乙は、業務を行うため機密情報を取り扱うに当たっては、別記「機密情報取扱特記事項」を守らなければならない。
2. 乙は、業務を行うため機密情報を電磁的記録で取り扱うに当たっては、別記「情報セキュリティに関する特記事項」を守らなければならない。

第 16 条（二重派遣の禁止）

1. 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。

第 17 条（雇用の禁止）

甲は、個別契約に定める派遣契約期間中は、乙の派遣労働者を雇用してはならない。

第 18 条（労働者の募集及び紹介手数料）

1. 甲は、同一の事業所等において、1 年以上の期間、継続して同一の派遣労働者（無期雇用派遣労働者を含む）を受け入れている場合であって、当該事業所等において正社員の募集を行うときは、労働者派遣法第 40 条の 5 第 1 項の規定に基づき、その募集情報を当該派遣労働者に周知するものとする。
2. 甲は、同一の事業所等における同一の組織単位の業務に、継続して 3 年間受け入れる見込みがある派遣労働者に係る場合であって、乙から労働者派遣法第 30 条第 2 項の規定により読み替えて適用する同条第 1 項第 1 号の直接雇用の依頼があり、当該事業所等の労働者（正社員を含む）の募集を行うときは、労働者派遣法第 40 条の 5 第 2 項の規定に基づき、その募集情報を当該派遣労働者に周知するものとする。
3. 甲は、同法第 40 条の 5 第 1 項及び第 2 項に基づき、募集情報の周知を行う場合は、あらかじめ、乙にその旨を通知するものとする。
4. 甲は、第 1 項及び第 2 項に基づき、派遣労働者を雇用する場合並びに乙から労働者派遣法第 30 条第 2 項の規定により読み替えて適用する同条第 1 項第 1 号の直接雇用の依頼において、労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に乙に示すこと、乙の職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、乙に当該職業紹介に係る手数料を支払うことその他労働者派遣の終了後に個別契約の当事者間の紛争を防止するために講ずる措置を個別契約に定めるものとする。なお、紹介手数料その他の取扱いについては、甲乙協議の上決定するものとする。

第 19 条（日雇労働者の労働者派遣の禁止）

乙は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者（日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。以下、単に「日雇労働者」という）に従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として労働者派遣法施行令第 4 条第 1 項で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で労働者派遣法施行令第 4 条第 2 項で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。

第 20 条（離職後 1 年以内の労働者派遣受入れの禁止）

1. 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ならば、本項前段の定め に抵触することとなるときは、乙に対して、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、派遣労働者の責めに帰すべき事由によって第1項前段及び前項に抵触することとなるときは、甲乙協議の上対応するものとする。

第21条（紹介予定派遣の取扱い）

1. 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、雇用対策法に基づく「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」及び男女雇用機会均等法に基づく「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適切に講ずるものとする。
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、当事者の意思等の如何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が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労働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. 甲及び乙は、紹介予定派遣契約の締結に当たり、当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件その他の当該紹介予定派遣に関する事項を定めなければならない。
6. 甲は、派遣労働者の能力発揮及び職業選択が容易になるよう、乙に当該職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件の他に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、その他職業紹介上必要事項等を事前にできる限り明示するものとする。
7. 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、労働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、別途覚書によって定めるものとする。
8. 甲及び乙は、紹介予定派遣の受け入れに当たり、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。
9. 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、ファクシミリ又は電子メールのいずれかにより明示するものとする。
10. 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。

第22条（年次有給休暇）

1. 甲は、派遣労働者が乙への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、甲の業務に支障を来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。

第 23 条（派遣料金）

1. 甲は乙に対し、個別契約に定めた金額、支払方法等により、労働者派遣に対する派遣料金を支払うものとする。甲が乙に対して支払う派遣料金には、別途消費税を加算する。
2. 派遣労働者が、欠勤、年次有給休暇、遅刻、早退等により、個別契約に定める就業日又は就業時間に就業しなかった場合は、甲は不就業日又は不就業時間に相応する派遣料金を支払うことを要しない。
3. 個別契約に定める契約期間中に、経済変動等により料金の改定の必要が生じたときは、甲乙協議の上、改定することができるものとする。
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（甲の経営上の都合による帰休等も含む）により派遣労働者の業務遂行が不可能となった場合、乙は債務不履行の責任を負わず、乙は甲に対して、個別契約に定めた派遣料金を請求できるものとする。

第 24 条（支払条件）

乙は、前条の派遣料金について、毎月末日締めにて甲へ請求するものとし、甲は、翌月末日までに、乙に支払うものとする。

第 25 条（譲渡禁止）

甲及び乙は、本契約上の地位及び本契約に関する権利義務の全部又は一部を、第三者に譲渡することはできない。

第 26 条（雇用安定措置）

乙は、甲に対し、労働者派遣法第 30 条第 2 項の規定により読み替えて適用する同条第 1 項第 1 号に基づき、派遣労働者が希望した場合には、直接雇用の依頼をすることができる。

第 27 条（派遣労働者の苦情処理）

1. 労働者派遣の適正な運営及び派遣労働者の保護等の確保のため、甲及び乙はそれぞれ「苦情の申出を受ける者」（以下「苦情担当者」という）を定めなければならない。苦情担当者については、個別契約にその者の氏名の他に部署・役職・電話番号についても記載する。
2. 甲における苦情担当者が派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣先責任者に連絡し、派遣先責任者が中心となって、甲の内部で解決できる苦情に関しては、遅滞なく誠意をもって対処し、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. 乙における苦情担当者が派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣元責任者に連絡し、派遣元責任者が中心となって、乙の内部で解決できる苦情に関しては、遅滞なく誠意をもって対処し、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。
4. 甲及び乙は、自社内ではその解決が難しいと判断される苦情に関しては、派遣先責任者・派遣元責任者の責任において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、当該苦情を適切かつ迅速に処理することとする。

第 28 条（業務上災害等）

1. 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ならびに労働保険の保険料の徴収等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。

第 29 条（派遣労働者に起因する損害の賠償）

1. 業務の遂行について、派遣労働者が故意又は重大な過失によって甲に損害を与えた場合、乙は甲にその損害を賠償するものとする。ただし、その損害が指揮命令者、その他甲が使用する者の派遣労働者に対する指揮命令・指示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. 本条の損害賠償に関しては、甲は、その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。

第 30 条（中途解約）

1. 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。
2. 甲は、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以外の事由によって個別契約の解除が行われた場合には、当該甲の関連会社での就業をあっせんする等により、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を図ることを最大限努力するものとする。
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。

第 31 条（解約制限）

甲は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分又は派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由として、本契約及び個別契約を解約することはできない。

第 32 条（期限の利益の喪失）

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、いっこうに是正されない場合
- ③派遣料金の支払いが個別契約の定めに従い行われない場合
- 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、又は内整理に入った場合
- 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

第 33 条（即時解除）

甲又は乙が前条各号の一に該当した場合、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。

第 34 条（損害賠償）

甲又は乙が第 32 条の各号の一に該当し、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。

第 35 条（反社会的勢力の排除）

1. 甲及び乙は、それぞれ自己が以下の各号の一に該当しないこと、及び今後も以下の各号の一に該当する行為を行わないことを表明・保証する。
 - ①暴力団、暴力団構成員、暴力団関係企業、暴力団に準じる組織（いわゆる半グレ等を含む）の構成員、これらの関係者、総会屋、社会運動標ぼうゴロ、政治活動標ぼうゴロ、特殊知能暴力集団等その他の反社会的勢力（以下「反社会的勢力」という）であること、又は反社会的勢力であったこと
 - ②役員又は実質的に経営を支配する者が反社会的勢力であること、又は反社会的勢力であったこと
 - ③親会社又は子会社（いずれも会社法の定義による。以下同じ）が前 2 号のいずれかに該当すること
 - ④相手方に対して脅迫的な言動をすること、もしくは暴力を用いること、又は相手方の名誉・信用を毀損する行為を行うこと
 - ⑤偽計又は威力を用いて相手方の業務を妨害すること
 - ⑥相手方に対して企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針が排除の対象とする不当要求をすること
 - ⑦反社会的勢力である第三者をして前 3 号の行為を行わせること
 - ⑧自ら又はその役員、もしくは実質的に経営を支配する者が反社会的勢力への資金提供を行う等、その活動を助長する行為を行うこと
 - ⑨親会社又は子会社が前 5 号のいずれかに該当する行為を行うこと
2. 甲及び乙は、前項に対する違反を発見した場合は、直ちに相手方にその事実を報告するものとする。
3. 甲及び乙は、相手方が前 2 項に違反した場合、催告、その他何ら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。
4. 甲又は乙が第 1 項の各号の一に該当し、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。

第 36 条（通知義務）

甲又は乙は、以下の事項が生じた場合は、速やかに書面により相手方に通知しなければならない。

- ①代表者が変更した場合
- ②商号、本店所在地等の変更が生じた場合
- ③派遣先責任者、派遣元責任者、指揮命令者、苦情担当者を変更した場合
- ④合併等により会社組織が変更した場合
- ⑤上記以外に、取引における重要事項が変更した場合

第 37 条（有効期間）

本契約の有効期間は、本契約締結日より 1 年間とする。

第 38 条（協議事項）

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場合は、甲乙誠意をもって協議し、円満に解決するものとする。

第 39 条（旧契約）

甲乙間で既に締結している労働者派遣に関する基本契約（以下「旧契約」という）があるときは、本契約の締結をもって旧契約は終了するものとする。旧契約に基づき締結された個別契約の効力は失われず、本契約各条項が適用されるものとする。

第 40 条（合意管轄）

労働者派遣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専属的管轄裁判所を、
地方裁判所又は
簡易裁判所とすることに合意する。

本契約の成立を証するため、本書 2 通を作成し、甲乙記名捺印の上各 1 通を保有する、又は本書を電磁的に作成し双方にて記名捺印に代わる電磁的处理を施し双方保管するものとする。

令和 8 年 月 日

甲：広島市南区宇品神田 1 丁目 5 番 54 号
地方独立行政法人広島県立病院機構
県立広島病院長 板本 敏行

乙：