労働者派遣基本契約書　(案)

大津市（以下「甲」という。）と　○○○○○（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、令和９年度向け固定資産税（償却資産）当初課税データ入力業務等（以下「本件業務」という。）について甲に派遣するに当たり、次のとおり労働者派遣基本契約（以下「本契約」という。）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。

（本契約の適用）

第２条　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本件業務に係る労働者派遣法第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。）に適用されるものとする。

（労働者派遣法等の遵守）

第３条　甲及び乙は、労働者派遣を行い、又は労働者派遣を受け入れるに当たり、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（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（以下「派遣元指針」という。）を遵守する。

（個別労働者派遣契約）

第４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法施行規則等の定めに基づき、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個別契約を締結する。

２　乙は、前項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・経験等を有する派遣労働者を選定の上、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その旨を通知するものとする。

（派遣先事業所単位の期間制限）

第５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（期間制限の対象外となる労働者派遣（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いう。以下同じ。）を除く。）を受け入れ又は行ってはならない。

甲は、その事業所等ごとの業務に係る労働者派遣について、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、次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の通知をするものとする。

2　甲は、派遣可能期間を延長しようとするときは、あらかじめ、事業所単位の期間制限の抵触日の１ヶ月前の日までの間（意見聴取期間）に、その事業所の過半数労働組合等（「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は労働者の過半数を代表する者」をいう。）に対し、当該延長しようとする派遣可能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。また、当該延長した派遣可能期間をさらに延長しようとする場合も、同様とする。なお、１回の意見聴取で延長できる期間は３年以内とする。

3　前項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、派遣可能期間等の延長理由等について誠実に説明するものとする。

4　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。

（派遣労働者個人単位の期間制限）

第６条　乙は、甲の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（期間制限の対象外となる労働者派遣を除く。）を行ってはならない。なお、乙は、当該期間制限に抵触することとなる最初の日（以下「個人単位の期間制限の抵触日」という。）をあらかじめ、当該派遣労働者に明示しなければならない。

2　甲は、派遣可能期間が延長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。

（派遣労働者の特定を目的とする行為の制限）

第７条　甲は、個別契約を締結するに際し、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いう。）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等を行うことは、この限りではない。

（現金、有価証券等の取扱い、自動車の使用その他特別な業務）

第８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、甲の管理監督責任のもと甲乙間で別途必要な取扱いを定める。

（派遣先責任者）

第９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の中から、派遣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１０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、派遣場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１１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派遣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における組織単位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・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１２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。

（適正な就業の確保等）

第１３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、休憩室の利用等の他、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等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　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等）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、円滑な就業の確保のため必要な就業上の措置を講ずる

よう配慮しなければならない。

また、甲は、乙の求めに応じ、その指揮命令下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事している労働者等の教育訓練、福利厚生等の実状を把握するために必要な情報等を乙に提供する等の協力に努めるとともに、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、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう努める。

5　甲は、派遣料金の額の決定に当たっては、その指揮命令下に労働させる派遣労働者の賃金水準が当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準と均衡が図られたものとするよう努めることとし、更新の場合の派遣料金の額の決定に当たっては、当該派遣労働者が従事する業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度並びに当該派遣労働者に要求する技術水準の変化を勘案するよう努める。

6　乙は、派遣労働者の賃金の決定に当たっては、派遣労働者と同種の業務に従事する甲の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、派遣労働者と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準や派遣労働者の職務の内容等を勘案し、派遣労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定するよう配慮するものとする。

7　甲は、前項の賃金が適切に決定されるようにするため、乙の求めに応じ、その指揮命令下に労働させる派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する甲の労働者の賃金水準に関する情報又は当該業務に従事する労働者の募集時の求人条件等を提供するよう配慮するものとする。

8　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。

（安全衛生等）

第１４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、派遣労働者の労働基準・安全衛生の確保に努めるものとする。

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等、派遣労働者の安全衛生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。

（就業制限）

第１４条の２　乙は、派遣労働者が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（平成１０年法律第１１４号）若しくはその他安全衛生関連法令等（以下、この条において「法令等」という。）、又はこれら法令等に基づく国若しくは地方自治体の勧告等（以下、この条において「勧告等」という。）により就業が禁止されたときは、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停止するものとする。

3　甲は、感染症の感染拡大を予防するため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、その際の派遣料金等については、甲乙協議の上決定するものとする。

（派遣労働者の交替等）

第１５条　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、就業規則等に従わない場合、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　乙は、前項の要請があった場合であっても、乙が派遣労働者に対し適切な措置を講じることにより改善が見込める場合は、乙は甲の了承を得て、当該派遣労働者に対する指導、改善を図り、改善が見込めない場合は派遣労働者の交替等適切な措置を講ずるものとする。

３　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、乙は甲に通知して、派遣労働者を交替させることができる。

（業務上災害等）

第１６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並びに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により派遣労働者は給付を受ける。

２　甲は、乙の行う労働者災害補償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　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しなければならない。

（派遣勤務実績確認日）

第１７条　甲の派遣先責任者は、乙より派遣された派遣労働者の就労時間等について、毎月末に、１ヶ月分を取りまとめ、その結果を乙の派遣元責任者に対して通知するものとする。

２　前項の通知日をもって、派遣勤務実績確認日とする。

（派遣料金）

第１８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（消費税は別途）を支払う。派遣料金は、個別契約締結の都度、業務内容等により定める。

２　時間外勤務等の割増し派遣料金、派遣料金の支払方法等については、個別契約書により定めることとする。

３　個別契約の期間中で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　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派遣料金を請求することができる。

５　乙は、本契約書に基づく派遣料金について、派遣勤務実績の通知により原則当月末締めで請求を行い、甲は請求書受領後速やかに検査を行い、検査に合格した請求については、適法な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金融機関に振込むこととする。

６　派遣労働者の派遣業務への遅刻・欠席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。

（年次有給休暇）

第１９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依頼することができる。

（代替労働者の派遣）

第１９条の２　乙は、第14条の２により派遣労働者が就業を禁止された場合、前条により派遣労働者が年次有給休暇を取得した場合、その他の理由により派遣労働者が就業できない場合は、甲と相談の上、必要に応じて代替の労働者を確保し、派遣するよう努力するものとする。

（派遣労働者等の個人情報の保護と適正な取扱い）

第２０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条及び同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　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情報及び個人の秘密を正当な理由なく他に洩らし、又は開示する等してはならない。

（秘密及び個人情報の守秘義務）

第２１条　乙は、派遣業務の遂行により、知り得た業務に関する秘密事項について、不当に漏洩し、開示し、または不正に利用するなどしてはならず、派遣労働者にもそれを徹底、遵守させる責任を負う。特に、個人情報の取扱については、十分留意し、漏洩、滅失、き損の防止、その他適切な管理に努め、乙は、個人情報保護のための必要な規定の整備、従業員教育等個人情報を保護するために必要な措置を講じなければならない。派遣労働者の就業時間外および本契約終了後も同様とする。

２　乙は、派遣業務の遂行により、知り得た個人情報の取扱については、別記「個人情報取扱特記事項」を遵守するものとし、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２項に定める秘密事項や個人情報の機密管理の教育を行い、また、乙は、甲宛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。

４　乙または乙が甲に派遣する派遣労働者が、本契約に違反したことにより、甲の情報、個人情報及び業務上知りえた秘密事項を漏洩等をし、甲または第三者に損害が発生した場合、乙は、第25条に基づきその損害を賠償しなければならない。

５　この条項は、甲乙間における全ての個別契約に適用するものとし、個別契約が終了した以降も有効とする。

（情報セキュリティ対策）

第２２条　乙は、この契約による事務を処理するための情報資産の取扱いについては、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。

（公益通報者の保護）

第２３条　甲及び乙は、派遣労働者が公益通報者保護法（平成１６年法律第１２２号）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。

（個別派遣契約期間満了の予告）

第２４条　甲は、乙との個別契約の締結に際し、当該契約を更新する場合があり得るとした場合に、当該個別契約の更新を行わないときには、個別契約の期間が満了する日の３０日前までに、乙にその旨を通知するものとする。

（損害賠償）

第２５条　派遣業務の執行につき、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は、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、この条において「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。

４　本契約の解除については、損害賠償の請求を妨げないものとする。

（日雇労働者の労働者派遣の禁止）

第２６条　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い労働者（「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。）を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同施行令第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。

（離職後１年以内の労働者派遣受入れの禁止）

第２７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（事業所単位）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。）を受け入れてはならない。また、当該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（事業所単位）に労働者派遣をしてはならない。

(契約解除)

第２８条　甲又は乙は、相手方が正当な理由な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に違反した場合には、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、直ちに本契約及び個別契約の全部又は一部を解除することができる。

２　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、将来に向かって本契約又は個別契約を解除することができる。

⑴　財産上の信用に係わる仮差押、差押、強制執行又は競売等の申立てがあったとき。

⑵　民事再生、会社更生、破産、特別清算手続き等の申立てがあったとき。

⑶　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。

⑷　財産上の信用に係わる担保権の実行があったとき。

⑸　支払いの停止があったとき。

⑹　手形交換所の取引停止処分があったとき。

⑺　法人を解散したとき。ただし、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。

⑻　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。

⑼　乙（乙が共同企業体であるときは、その構成員のいずれかの者。以下この号において同じ。）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役員又はその支店若しくは常時業務の委託に係る契約を締結する事務所の代表者をいう。以下この号において同じ。）が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。以下「暴力団対策法」という。）第２条第６号に規定する暴力団員（以下この号において「暴力団員」という。）であると認められるとき。

イ　暴力団（暴力団対策法第２条第２号に規定する暴力団をいう。以下この号において同じ。）又は暴力団員が経営に実質的に関与していると認められるとき。

ウ　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、暴力団又は暴力団員を利用するなどしたと認められるとき。

エ　役員等が暴力団又は暴力団員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若しくは積極的に暴力団の維持又は運営に協力し、又は関与していると認められるとき。

オ　役員等が暴力団又は暴力団員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。

カ　この契約の履行に係る必要な物品の購入契約その他の契約の締結に当たり、その相手方がアからオまでのいずれかに該当することを知りながら、当該相手方と契約を締結したと認められるとき。

キ　乙が、アからオまでのいずれかに該当する者をこの契約の履行に係る必要な物品の購入契約その他の契約の相手方としていた場合（カに該当する場合を除く。）において、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、乙がこれに従わなかったとき。

⑽　その他前各号に準ずる行為があったとき。

３　乙は、前項第１号から第８号まで又は第１０号の規定によりこの契約が解除された場合において、その原因が乙の責めに帰すべき事由によるとき、又は同項第９号の規定によりこの契約が解除されたときは、派遣労働者１人１時間当たりの派遣単価（以下「派遣単価」という。）に業務仕様書第１１⑵の総労働時間を乗じ、消費税を付加して算出した額の１０分の１に相当する額を違約金として甲の指定する期限までに甲に支払わなければならない。

４　甲は、この契約に関し、乙が次の各号のいずれかに該当するときは、この契約を解除することができる。

⑴　公正取引委員会が、乙に違反行為があったとして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条第１項若しくは第２項（同法第８条の２第２項及び第２０条第２項において準用する場合を含む。）、第７条の２第１項（同条第２項及び同法第８条の３において読み替えて準用する場合を含む。）、第８条の２第１項若しくは第３項、第１７条の２若しくは第２０条第１項の規定による命令をし、当該命令が確定したとき、又は同法第６５条若しくは第６７条第１項の規定による審決を行い、当該審決が確定したとき（同法第７７条の規定によるこの審決の取消しの訴えが提起されたときを除く。）。

⑵　乙が、公正取引委員会が乙に違反行為があったとして行った審決に対し、独占禁止法第７７条の規定により審決取消しの訴えを提起し、その訴えについて請求棄却若しくは訴え却下の判決が確定したとき、又は訴えを取り下げたとき。

⑶　乙（乙が法人の場合にあっては、その役員又は使用人）について刑法（明治４０年法律第４５号）第９６条の６又は同法第１９８条の規定による刑が確定したとき。

５　第１項、第２項及び第４項に定めるもののほか、甲又は乙が本契約又は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。

（損害賠償責任）

第２９条　乙は、この契約に関し、前条第４項各号のいずれかに該当するときは、甲が契約を解除するか否かにかかわらず、賠償金として、派遣単価に業務仕様書第１１⑵の総労働時間を乗じ、消費税を付加して算出した額の１０分の２に相当する額を甲の指定する期間内に甲に支払わなければならない。派遣業務が完了した後も同様とする。

２　前項の規定は、甲に生じた損害の額が同項に規定する賠償金の額を超える場合において、甲がその超過分につき賠償を請求することを妨げるものではない。

（派遣契約の中途解除）

第３０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に当該個別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し入れを行うものとする。

２　甲は、当該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にあっては、乙から請求があったときは、当該個別契約の解除を行う理由を乙に対し明らかにするものとする。

（契約の有効期間）

第３１条　本契約の有効期間は、本契約締結日より令和９年３月２８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でも、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。

（管轄裁判所）

第３２条　本契約又は個別契約に関する一切の紛争については、訴額に応じ甲の所在地を管轄する裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所として処理するものとする。

（協議事項）

第３３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、円満に解決する。

本契約締結の証として本書２通を作成し、甲乙記名捺印の上、各自１通を保有する。

令和８年〇〇月〇〇日

（甲）滋賀県大津市御陵町３番１号
大津市
大津市長　　佐　藤　健　司　　印

（乙）〇〇〇　〇〇〇　〇〇〇〇〇〇〇〇〇
〇〇〇〇〇
〇〇〇〇　　〇　〇　〇　〇　　印