※青字の文言については選択制ですので、ご注意ください。

労働者派遣基本契約書

公立大学法人大阪（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」（以下「労働者派遣法」という。）に基づき、甲に派遣するに当たり、次のとおり基本契約を締結する。

（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。なお、本契約は、労働者派遣法第２条第４号に定める紹介予定派遣（労働者派遣のうち、派遣元事業主が、労働者派遣の役務の提供開始前又は開始後に、派遣労働者及び派遣先について職業紹介を行い、又は職業紹介を行うことを予定してするものをいう。以下同じ。）にも適用する。

（総則）

第２条　甲及び乙は、労働者派遣を行い、若しく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、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。）、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。）及び短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針を遵守し、適正な業務を行うものとする。甲及び乙の各従事者についても同様とする。

２　本契約は、特に定めのない限り、紹介予定派遣に係るものを含む本契約有効期間中のすべての労働者派遣に係る次条第１項の個別契約に適用する。

（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、同法第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　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。

３　紹介予定派遣を行う場合には、紹介予定派遣に必要な事項を第１項の個別契約に加

え定めるものとする。

（派遣先事業所単位の期間制限）

第４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か月前の日までに、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ない場合においては労働者の過半数を代表する者をいう。以下同じ。）に対し、当該延長しようとする派遣可能期間、その他労働者派遣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。当該延長した派遣可能期間を更に延長しようとする場合も同様とする。なお、１回の意見聴取で派遣可能期間を延長できるのは３年以内とする。

３　甲は、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。

（派遣労働者の待遇の確保）

第５条　乙は、その雇用する派遣労働者の不合理な待遇差を解消するため、次の各号のいずれかの方法により派遣労働者の待遇を確保しなければならない。

(1)　派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇（以下「派遣先均等・均衡方式」という。）

(2)　一定の要件を満たす労使協定による待遇（以下「派遣元労使協定方式」）という。）

（派遣先均等・均衡方式）

第６条　乙は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する甲に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その

他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

2　乙は、職務の内容が甲に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該個別契約及び甲における慣行その他の事情からみて、甲における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が、甲との雇用関係が終了するまでの全期間における甲に雇用される通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与、その他の待遇（全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償等の全ての待遇をいう。）のそれぞれについて、当該待遇に対応する甲に雇用される通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

（派遣元労使協定方式）

第７条　乙は、過半数労働組合等との書面による協定（以下「派遣元労使協定」という。）により、その雇用する派遣労働者の待遇（甲が業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練及び福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室をいう。以下同じ。）に係るものを除く。）について、一定の事項を定めたときは、前条は適用しない。

（待遇に関する情報提供）

第８条　個別契約に、派遣労働者を協定対象派遣労働者（派遣元労使協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者をいう。以下同じ。）に限定しないことを定める場合、甲は、個別契約の締結に当たり、あらかじめ、乙に対し、書面の交付等により、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者（甲に雇用される通常の労働者であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるもの、その他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者をいう。以下同じ。）の賃金その他の待遇に関する情報等を提供しなければならない。

2　甲は、前項の情報に変更があったときは、遅滞なく、書面の交付等により、乙に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならない。ただし、次の各号のすべてに該当する場合には、比較対象労働者の待遇に関する情報の変更時の、甲から乙に対する当該変更の内容に関する情報の提供を要しない。

(1)　個別契約の終了日前の１週間以内の変更

(2)　当該変更を踏まえて派遣労働者の待遇を変更しなくても派遣先均等・均衡方式に違反しないもの

(3)　当該変更の内容に関する情報の提供を要しないものとして個別契約で定めた範

囲を超えないもの

3　乙は、甲から提供される比較対象労働者の待遇等に関する情報について、比較対象労働者と派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されているかどうかを確認するため、派遣労働者からの求めも踏まえながら、労働者派遣法第４０条第５項に基づき甲に追加の情報提供を求めることができる。

4　個別契約に、派遣労働者を協定対象派遣労働者に限定することを定める場合、甲は、個別契約の締結に当たり、あらかじめ、乙に対し、書面の交付等により、次の各号の待遇に関する情報等を提供しなければならない。

(1)　派遣労働者と同種の業務に従事する甲に雇用される労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練

(2)　甲の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設

5　甲及び乙は、第１項又は第４項の待遇に関する情報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９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（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。）を当該派遣労働者に明示する。

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。

（雇用安定措置）

第 10 条　乙は、事業所等における同一の組織単位に継続して３年間派遣される見込みがある派遣労働者であって、当該派遣終了後も引き続き当該派遣労働者が就業することを希望している場合には、当該派遣労働者に対し、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項各号のいずれかの措置を講じなければならない。

2　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。

（派遣労働者の特定を目的とする行為の制限）

第 11 条　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、若年者への限定、性別の限定、派遣労働者の指名等をいう。いわゆるスキルシート（当該派遣労働者の技術・技能レベルと当該技術・技能に係る経験年数のみを記載したもの）による指定は除く。）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、若しくは履歴書の送付、又は派遣就業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。

（金銭の取扱い、自動車の使用その他特別な業務）

第 12 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定める。

（派遣先責任者）

第 13 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（法人の場合には役員を含む。）の中から、事業所等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 14 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 15 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（法人の場合には役員を含む。）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、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、業務に関する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 16 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者を選任し、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　甲及び乙は、派遣労働者から苦情の申し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 17 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、業務に関する秘密を守り、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り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、福利厚生施設の利用の機会を与えなければならないほか、甲が設置及び運営し、甲の労働者が通常利用している施設で、派遣労働者の利用が可能なものについては 便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

3　甲は、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、その他ハラスメントの防止等適切な就業環境の維持の措置を講ずるように配慮しなければならない。

4　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、業務の遂行

に必要な能力を習得することができるようにするため、派遣労働者に対して実施する等必要な措置を講じなければならない。また、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。

5　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を考慮して、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、甲に雇用される労働者の賃金、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、派遣労働者の職務の評価等に協力するように配慮しなければならない。

6　甲は、派遣料金の額について、乙が、派遣先均等・均衡方式及び派遣元労使協定方式を遵守することができるように配慮するものとする。

7　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就業の実態、労働市場の状況、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等を勘案するよう努める。

8　甲は、乙において計画的な教育訓練やキャリアコンサルティング、派遣先均等・均衡方式、派遣元労使協定方式、派遣労働者と比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等の説明が適切に講じられるようにするため、乙の求めに応じ、甲の労働者に関する情報、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の遂行の状況等の情報を乙に提供する等必要な協力をするよう配慮するものとする。

9　甲の派遣労働者に対する派遣業務遂行上の指揮命令は、労働者派遣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、当該指揮命令者が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 18 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、安全衛生を確保することについて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するものとする。

（就業制限）

第 19 条　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若しくは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若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、新型インフルエンザ等感染症の蔓延を防止するため必要があると認めるときは、当該感染症にかかっていると疑うに足りる正当な理由のある派遣労働者に対し、当該感染症にかかっているかどうかに関する医師の健康診断を受けるべき旨を勧告することができる。この勧告に従わないときには、出勤を停止することができる。

4　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 20 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。

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 21 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法により派遣労働者は給付を受ける。

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。

（派遣料金）

第 22 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、その都度定める。

２　派遣料金の計算方法、派遣料金の支払方法等については別途定める。

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　甲の従業員のストライキ、その他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。

（年次有給休暇）

第 23 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、又は必要な代替者の派遣を要求することができる。

（公民権行使等の時間）

第 24 条　甲は、派遣労働者が就業時間中に、選挙権その他公民としてその権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、その権利の行使又は職務の執行に協力するものとする。ただし、権利の行使又は職務の執行に妨げがない限り、甲は請求された時刻を変更することができる。

２　前項の場合、甲が代替者の派遣を請求するときは、甲乙協議の上、対応するものとする。

（派遣労働者等の個人情報の保護と適正な取扱い）

第 25 条　乙は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当するものの保管又は使用は、待遇の確保等という目的（計画的な教育訓練、不合理な待遇の禁止等、職務の

内容等を勘案した賃金の決定及び待遇に関する事項等の説明をいう。）の範囲とする。なお、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及び紹介予定派遣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　乙は、待遇等に関する情報のうち個人情報に該当しないものの保管及び使用を待遇の確保等の目的の範囲とする。

３　甲及び乙は、業務上知り得た派遣労働者の個人情報、比較対象労働者の待遇等に関する情報、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。

（個人情報の保護）

第 26 条　乙は、個人情報の保護の重要性を認識し、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）及び大阪府個人情報の保護に関する法律施行条例（令和 4 年大阪府条例第 60 号）その他法令に定めのあるものを遵守しなければならない。

２　乙は、この契約に基づき乙が派遣する派遣労働者に対して、個人情報の保護の重要性を認識させ、個人情報の保護に関する法律及び大阪府個人情報の保護に関する法律施行条例その他法令に定めのあるものを遵守させるものとする。

（業務に関する秘密及び個人情報の守秘義務）

第 27 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、派遣労働者にもその遵守を徹底する。

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、派遣労働者にもその遵守を徹底する。

３　甲は派遣労働者に対し、前各項に定める甲等の業務に関す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、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 28 条　甲及び乙は、派遣労働者が公益通報者保護法に基づき適正な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。

（知的所有権の帰属）

第 29 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。）、その他の知的所有権は、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取得ないし承継し、この権利の帰属に伴う派遣労働者への補償金の取扱いも含めて甲の定める規程に従うものとする。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。

（雇用の禁止）

第 30 条　甲は、個別契約期間中は乙の派遣労働者を雇用してはならない。

２　紹介予定派遣ではない労働者派遣の個別契約期間中に、甲が当該派遣労働者を雇い入れようとする場合には、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、同法第４０条の５第１項及び同法第４０条の５第２項の場合を除き、甲、乙及び派遣労働者の三者の合意の下、当該個別契約を解除し、新たに紹介予定派遣契約を締結することができるものとする。

（個別派遣契約期間満了の予告）

第 31 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よう努めるものとする。

（損害賠償）

第 32 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（以下本条において「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、甲乙協議の上、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。

（労働者の募集及び紹介手数料）

第 33 条　甲は、当該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、当該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、同法第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、労働者派遣法第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、乙が職業安定法の許可を受けて職業紹介を行うことができる場合には、甲は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、別途覚書によって定めるものとし、甲乙協議の上、決定するものとする。

（労働契約の申込みみなし）

第 34 条　甲が、労働者派遣法第４０条の６第１項各号に掲げる違法派遣を受け入れた場合（違法派遣について、甲が善意無過失（違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときをいう。）である場合を除く。）には、その時点において、甲が当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす。

２　前項に基づき、派遣就業期間中に甲及び当該派遣労働者との間で労働契約が成立した場合、又はその成立に異議のある場合には、甲乙協議の上対応するものとし、労働契約成立の場合には、乙及び派遣労働者は退職手続をとらなければならない。

（日雇労働者の労働者派遣の禁止）

第 35 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。以下同じ。）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。

（離職後１年以内の労働者派遣受入れの禁止）

第 36 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。）を受け入れてはならない。また、これ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、労働者派遣の受入れについて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前２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。

（紹介予定派遣の取扱い）

第 37 条　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、労働施策総合推進法第９条及び同法施行規則第１条の３（年齢制限の禁止及びその例外）並びに男女雇用機会均等法に基づく「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、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　本件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。

（反社会的勢力の排除）

第 38 条　乙は、公立大学法人大阪暴力団排除措置及び不当介入対応要綱第２条第３号に掲げる暴力団員（以下「暴力団員」という。）及び同条第４号に掲げる暴力団密接関係者（以下「暴力団密接関係者」という。）のいずれにも該当しないことを甲に誓約するものとする。

（契約解除）

第 39 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、契約の全部又は一部を解除することができる。

2　前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、相手方の同意を得ることを要する。

3　前項の規定にかかわらず、甲は、乙が次の各号のいずれかに該当するときは、直ちにこの契約を解除することができる。

(1)　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８条の４第１項の規定による必要な措置を命ぜられたとき。

(2)　独占禁止法第７条第１項若しくは第２項（同法第８条の２第２項及び同法第 20 条第２項において準用する場合を含む。）、同法第８条の２第１項若しくは同条第３項、同法第 17 条の２又は同法第 20 条第１項の規定による排除措置命令（以下「排除措置命令」という。）を受けたとき。

(3)　独占禁止法第７条の２第１項（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。）及び同法第７条の９第１項の規定による課徴金の納付命令（以下「納付命令」という。）を受けたとき、又は同法第７条の２第１項の規定により課徴金を納付すべき事業者が、同法第７条の４第１項の規定により納付命令を受けなかったとき。

(4)　刑法（明治 40 年法律第 45　号）第 96 条の６若しくは同法第 198　条又は独占禁止法第３条の規定による刑の容疑により刑事訴訟法（昭和 23　年法律第 131 号）第 247 条の規定に基づく公訴を提起されたとき（乙の役員又はその使用人が当該公訴を提起されたときを含む。）。

(5)　地方自治法施行令（昭和 22 年政令第 16 号）第 167 条の４第２項第２号に該当すると認められたとき。

(6)　公租公課若しくは大阪府の債権を滞納し督促を受けても滞納金の支払いがなされないとき、滞納処分を受けたとき、民事訴訟上の強制執行を受けたとき、任意整理の申請がされたとき又はその他乙の信用状態が著しく悪化し若しくはその恐れが大きいと甲が認めるべき相当の理由があるとき。

(7)　公立大学法人大阪暴力団排除措置及び不当介入対応要綱第２条第２号に掲げる暴力団（以下「暴力団」という。）又は暴力団員（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第２条第６号に規定する暴力団員をいう。以下この条において同じ。）が経営に実質的に関与していると認められる者に本契約から生じる債権を譲渡したとき。

(8)　役員等（役員、その支店又は常時業務の契約を締結する事務所の代表者その他経営に実質的に関与している者をいう。以下この号において同じ。）が、暴力団又は暴力団員であると認められるとき。

(9)　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ていると認められるとき。

(10)　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認められるとき。

(11)　役員等が、暴力団又は暴力団員であることを知りながらこれを不当に利用する

などしていると認められるとき。

(12)　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。

(13)　大阪府暴力団排除条例（平成 22 年大阪府条例第 58 号）第 10 条及び大阪府暴力団排除条例に基づく公共工事等からの暴力団の排除に係る措置に関する規則（令和２年大阪府規則第 61 号）第５条第１項の規定に該当したとき。（同規則第９条第４項の規定により誓約書違反者について準用する場合を含む。）

４　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。

（契約内容の変更）

第 40 条　この契約の契約期間等を変更する必要があるときは、甲乙協議の上、決定するものとする。

（派遣契約の中途解除の場合の措置）

第 41 条　甲は、専ら甲に起因する事由により、派遣契約期間が満了する前に派遣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　甲及び乙は、派遣契約期間が満了する前に派遣労働者の責めに帰すべき事由以外の事由によって派遣契約の解除が行われた場合には、甲の事業所での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。ただし、紹介予定派遣の場合には、派遣労働者の意思を確認の上、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図るものとする。

３　甲は、甲の責めに帰すべき事由により、派遣契約期間が満了する前に派遣契約の解除を行おうとする場合には、前項に定める派遣労働者の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、少なくとも派遣契約の解除に伴い乙が派遣労働者を休業させる場合の休業手当、やむを得ず解雇する等を余儀なくさせることによる解雇予告手当等に相当する額以上の額についての損害、その他これにより生じた損害の賠償を行わなければならないものとする。

４　派遣契約の解除が甲の重大な信義則違反又は法令違反に基づく場合には、前項にかかわらず、甲は、当該派遣契約が解除された日の翌日以降の残余期間の派遣料金に相当する額について賠償を行わなければならないものとする。

５　甲は、派遣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、派遣契約の解除を行う理由を乙に明らかにするものとする。

（契約の有効期間）

第 42 条　本契約の有効期間は、契約締結日から　　年　月　日とする。

（管轄裁判所）

第 43 条　この契約に係る一切の訴訟の提起又は調停の申立てについては、大阪簡易裁判所又は大阪地方裁判所をもって合意による専属的管轄裁判所とする。

（情報通信の技術を利用する方法）

第 44 条　この契約において書面により行わなければならないこととされている催告、通知、報告、申出、承諾、解除及び指示は、建設業法その他の法令に違反しない限りにおいて、電磁的方法を用いて行うことができる。ただし、当該方法は書面の交付に準ずるものでなければならない。

（協議事項）

第 45 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。

この契約の締結を証するため、本書２通を作成し、当事者記名押印の上、各１通を保有する。

（※電子契約の場合は「この契約の締結を証するため、この電磁的記録を作成し、双方電子署名の上、各自この電磁的記録を保有する。」とする。）

年　月　日　（※電子契約の場合は電子契約サービス上で自動表示。）

（甲）所　在　地　　大阪市城東区森之宮一丁目６番 85 号３階
商号又は名称　　公立大学法人大阪
代表者職氏名　　理事長　福島　伸一

（乙）所　在　地
商号又は名称
代表者職氏名

（別　記）

特　記　事　項

Ⅰ　不当介入に対する報告等

（１）乙は、契約の履行に当たって、公立大学法人大阪暴力団排除措置及び不当介入対応要綱の定めるところにより、暴力団員及び暴力団密接関係者等から社会通念上不当な要求又は契約の適正な履行を妨げる行為（以下「不当介入」という。）を受けた場合は、断固としてこれを拒否するとともに、公立大学法人大阪及び管轄警察署への報告を行わなければならない。

（２）報告は、不当介入報告書により、速やかに、公立大学法人大阪及び管轄警察署の行政対象暴力対策担当者に行うものとする。ただし、急を要し、当該不当介入報告書を提出できないときは、口頭により報告することができる。この場合は、後日、不当介入報告書を各々提出するものとする。

（３）報告を怠った場合は、大阪府暴力団排除条例及び大阪市暴力団排除条例に基づく公表又は入札参加停止を措置することがある。

Ⅱ　暴力団排除に関する受注者の誓約事項

(1) 受注者は、本契約の締結にあたり、大阪府暴力団排除条例、大阪市暴力団排除条例及び大阪府暴力団排除条例に基づく公共工事等からの暴力団の排除に係る措置に関する規則を遵守することを誓約するものとする。

(2) 受注者は、公立大学法人大阪暴力団排除措置及び不当介入対応要綱第２条第３号に掲げる暴力団員及び同条第４号に掲げる暴力団密接関係者のいずれにも該当しないことを表明し、かつ将来にわたっても該当しないことを保証するものとする。

(3) 受注者は、暴力団員及び暴力団密接関係者の該当の有無を確認するため、発注者から役員名簿等の提出を求められたときは、速やかに提出するものとする。

(4) 受注者は、前号に基づき提出した役員名簿等が、発注者から大阪府、大阪市及び大阪府警察本部に提供されることに同意するものとする。

(5) 受注者は、自らが当該誓約事項第(2)号に該当する事業者であると判明した場合は、発注者がその旨を大阪府及び大阪市に通知するとともに、発注者のホームページ等において公表することに同意するものとする。

(6) 受注者は、公立大学法人大阪暴力団排除措置及び不当介入対応要綱第２条第５号に規定する下請負人等を使用する場合は、これら下請負人等から公立大学法人大阪暴力団排除措置及び不当介入対応要綱で規定する誓約書を徴し、当該誓約書を法人に提出するものとする。

(7) 受注者は、その使用する下請負人等が当該誓約事項第(2)号に該当する事業者であると判明し、発注者から下請契約等の解除又は二次以降の下請負にかかる契約等の解除の指導を受けた場合は、当該指導に従うものとする。