

労働者派遣個別契約書

□□□□株式会社（派遣先）に対し、△△△△株式会社（派遣元）は次の就業条件の下に労働者派遣を行うものとする。

業務内容	OA機器の操作によるプレゼンテーション用資料、業績管理資料、会議資料等の作成業務
責任の程度	副リーダー（部下2名、リーダー不在の間における緊急対応が週1回程度有り）
派遣先事業所名称及び所在地その他派遣就業場所	□□□□株式会社 ○○支店 ○○部○○課○○係 電話番号：○○○○ ○○県○○市○○町○○番地○○ △△ビルOF
組織単位	国内マーケティング部 営業課（国内マーケティング営業課長）
指揮命令者	国内マーケティング部営業課販売促進係長 ★★ ★★
派遣期間及び就業日	令和○年○月○日から令和○年○月○日まで 月～金（ただし、祝日、年末年始（○月○日～○月○日）、夏期休業（○月○日～○月○日）を除く） （できる限り就業日を特定する必要がある、年末年始や盆の期間における就業日についても特定すること。また、派遣先のカレンダーに基づく場合は、派遣先のカレンダーを添付すること。勤務シフトが複数ある場合、就業日ごとに就業時間・休憩時間の特定が必要であること。 ※自動更新の定めはできない
就業時間及び休憩時間	9時から18時まで 休憩時間 12時から13時までの間 60分
派遣先責任者 <small>（製造業務専門派遣先責任者）</small>	派遣先：○○課○○係長 ◎◎ ◎◎ 電話番号：○○○○ 内線○○ ※製造業務の場合：製造業務専門派遣先責任者を選任すること
派遣元責任者 <small>（製造業務専門派遣元責任者）</small>	派遣元：△△課△△係長 ◇◇ ◇◇ 電話番号：△△△△ 内線△△ ※製造業務の場合：製造業務専門派遣元責任者を選任すること
時間外労働及び休日労働	時間外 有 1日○時間 月○○時間 年○○時間 休日労働 有 月○日 ○時～○時
派遣労働者の人数	○人
安全及び衛生	派遣先は、労働者派遣法第44条から第47条の4までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については、派遣先の安全衛生に関する規定を適用することとし、その他については、派遣元の安全衛生に関する規定を適用する。 例）派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する事項 （危険有害業務に従事させる場合は、当該危険有害業務の内容、当該業務による危険又は健康障害を防止する措置の内容等）
派遣労働者からの苦情の処理	（1）苦情の申し出を受ける者 派遣先：○○課○○係長 ■■ ■■ 電話番号：○○○○ 内線○○ 派遣元：△△課△△係長 □□ □□ 電話番号：△△△△ 内線△△ （2）苦情処理方法、連絡体制等 ① 派遣先事業主における（1）記載の者が苦情の申し出を受けたときは、直ちに派遣先責任者の◇◇ ◇◇へ連絡することとし、当該派遣先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。 ② 派遣元における（1）記載の者が苦情の申し出を受けたときは、ただちに派遣元責任者の◎◎ ◎◎へ連絡することとし、当該派遣元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。 ③ 派遣先及び派遣元事業主は、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。

<p>労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置</p>	<p>(1) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ 派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者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、派遣元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派遣元に解除の申入れを行うこととする。</p> <p>(2) 就業機会の確保 派遣元事業主及び派遣先は、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、派遣先の関連会社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。</p> <p>(3) 損害賠償等に係る適切な措置 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約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、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこととする。例えば、派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより派遣元事業主が解雇の予告をしないときは 30 日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が 30 日に満たないときは当該解雇の日の 30 日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこととする。その他派遣先は派遣元事業主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、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分考慮することとする。</p> <p>(4) 労働者派遣契約の解除の理由の明示 派遣先は、労働者派遣契約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、派遣元事業主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派遣元事業主に対し明らかにすることとする。</p>
<p>派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置</p>	<p>労働者派遣の役務の提供終了後、当該派遣労働者を派遣先が雇用する場合には、その雇用意思を事前に派遣元事業主に対して示すこと。 (注意：派遣元事業主が有料職業紹介事業許可を受けている場合に限り) また、職業紹介を経由して行うこととし、手数料として、派遣先は派遣元事業主に対して、支払われた賃金額の〇〇分の〇〇に相当する額を支払うものとする。ただし、引き続き 6 か月を超えて雇用された場合にあっては、6 か月間の雇用に係る賃金として支払われた賃金額の〇分の〇に相当する額とする。</p>
<p>便宜の供与</p>	<p>(施設又は設備の利用、制服の貸与、教育訓練その他福祉の増進ための便宜の供与をする旨を定めた場合は、記載が必要である) 駐車場の利用可・制服の貸与有り</p>
<p>協定対象派遣労働者に限定するか否かの別</p>	<p><input type="checkbox"/> 限定する <input type="checkbox"/> 限定しない</p>
<p>無期雇用派遣労働者又は 60 歳以上の者に限定するか否かの別</p>	<p><input type="checkbox"/> 限定する <input type="checkbox"/> 限定しない</p>
<p>許可番号</p>	<p>派〇〇—〇〇〇〇〇〇</p>

令和〇年〇月〇日

派遣先：〇〇県〇〇市〇〇町〇〇
□□□□株式会社
代表取締役 〇〇 〇〇

派遣元：〇〇県〇〇市〇〇町〇〇
△△△△株式会社
代表取締役 〇〇 〇〇

紹介予定派遣に係る契約である場合、次の事項も必要です。

派遣先が雇用する場合に予定される労働条件等

契約期間	期間の定めなし
試用期間に関する事項	なし
雇用しようとする者の名称	□□□□株式会社
業務内容	営業業務 情報関連機器の顧客への販売、折衝、相談及び新規顧客の開拓を行う業務並びにそれらに付随する業務とする。 (できる限り詳細に記載すること)
就業場所	〇〇県〇〇市〇〇町〇〇番地〇〇 △△ビル〇F □□□□株式会社〇〇支店〇〇部〇〇課〇〇係 (電話番号〇〇〇〇)
始業・終業	始業：9時 終業：18時
休憩時間	60分
所定時間外労働	有(1日〇時間、1か月〇時間、1年〇〇時間の範囲内)
休日	毎週土、日、祝日、年末年始(〇月〇日から〇月〇日)、 夏季休業(〇月〇日から〇月〇日)
休暇	年次有給休暇：10日(6ヶ月継続勤務後) その他：有給(慶弔休暇)
賃金	基本賃金：月給 180,000~240,000円(毎月15日締切、毎月20日支払) 通勤手当：通勤定期券代の実費相当(上限月額35,000円) 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 (所定時間外：法定超25%、休日：法定休日35%、深夜：25%) (昇給：有(0~3,000円/月) 賞与：有(年2回、計1か月分))
社会保険の加入状況	厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険： 有
その他	・派遣先は、職業紹介を受けることを希望しなかった又は職業紹介を受けた者を雇用しなかった場合には、その理由を、 <u>派遣元事業主に対して書面により明示する</u> 。 ・紹介予定派遣を経て、派遣先が雇用する場合には、年次有給休暇及び退職金の取り扱いについて、労働者派遣の期間を勤務期間に含めて算入することとする。