



人材紹介契約書

甲	住所 東京都千代田区永田町丁目11番28号 会社 東京、永田町ビル5階 会社名 一般財団法人 雇用開発センター 役職・氏名 代表理事 中道 浩 
乙	株式会社ニューフレアテクノロジー (乙代理人 丙) 東京都千代田区丸の内 1-9-2 グラントウキョウサウスタワー 株式会社リクルート 代表取締役社長 北村 吉弘 

甲と乙は、乙の求人(ただし、乙と乙代理人丙との間の下記(5)記載の契約に基づき乙と乙代理人丙との間で別途特定した求人に限る。)に関して、付属の【契約条件】に両者同意したうえで、契約(以下「本契約」という。)を締結する。なお、乙の代理人である丙は、乙を代理して甲と本契約を締結するにあたり、人材紹介会社の選定、求人の依頼および進捗管理等の業務を乙より委託されていること、ならびに乙を代理して本契約を締結、変更および終了するために必要な権限を乙より与えられていることを甲に対して表明し、保証する。

本契約締結を証するため本書3通を作成し、甲と乙代理人である丙が記名捺印のうえ、甲、乙および丙が各1通を保有する。なお、本契約においては、電子契約を用いることができ、その場合は電子データである本電子契約書ファイルを原本とし、同ファイルを印刷した文書はその写しとする。

(1)契約締結日	2023年1月31日
(2)委託元会社(乙)	神奈川県横浜市磯子区新杉田8番1号 株式会社ニューフレアテクノロジー
(3)契約期間	2023年2月1日から、乙と乙代理人丙との間の(5)記載の業務委託契約の終了日(当該業務委託契約と類似の契約を空白期間なく締結した場合は当該業務委託契約の終了日)までとし、当該業務委託契約が終了した場合、乙は直ちに甲に通知を行う。
(4)コンサルティングフィー	コンサルティングフィー 理論年収×各紹介フィー(特記事項に記載) 理論年収 月額固定給×12+前年度理論賞与 (ただし、年俸制を採用する場合は年俸額を、1年未満の有期雇用契約の場合は契約期間を1年間とみなして換算した額を理論年収とする。) 月額固定給 基本給+基準内手当 (通勤手当、時間外・休日・深夜労働手当等の割増賃金については含まれない。ただし、割増賃金が固定で支払われる場合には月額固定給に含まれるものとする。)
(5)委託元会社と丙との契約	2022年12月16日付 Recruitment Process Optimization 契約
(6)返金料率	入社日から起算して1ヵ月以内 コンサルティングフィーの80%相当額 入社日から起算して1ヵ月を超え3ヵ月以内 コンサルティングフィーの50%相当額 入社日から起算して3ヵ月を超え6ヵ月以内 コンサルティングフィーの10%相当額 なお、第10条第2項に定める乙から甲に対する返還請求について、応募者の退職日の翌末日までに行われなかった場合は、理由の如何を問わず、甲はコンサルティングフィーの返還を行わないものとする。
(7)特記事項	○エンジニア系職種 入社時 30歳未満:45% 入社時 30歳以上 40歳未満:40% 入社時 40歳以上:35% ○バックオフィス系職種 入社時 30歳未満:40% 入社時 30歳以上 40歳未満:35% 入社時 40歳以上:30%

【契約条件】**第1条(目的)**

- 乙は、甲に対し、次の各号に定める業務を委託し、甲はこれを本契約の有効期間中、必要に応じまたは乙の求めに基づき、乙のために実施するものとする。
 - 乙が求める人材の紹介
 - (1)に付随する業務
- 甲と乙の間に別途本契約に類する既存の契約が存在する場合、本契約の有効期間中は本契約が優先して適用されるものとする。

第2条(紹介の依頼)

乙は、本契約の有効期間中、甲に対して、職業安定法第5条の3第2項に定める労働条件その他希望する求人条件(以下、総称して「求人条件」という。)ごとに、求人条件を明示する文書(以下「求人票」という。)を書面、または、電子メールを利用する方法により交付して、人材の紹介を依頼する。

第3条(紹介の内容)

- 甲は、求人条件に適合可能性のある人材(以下「候補者」という。)のうち、乙に応募する意思があり、かつ、乙の社風等求人条件以外の条件を加味して甲が適切と判断した人材を、乙に対して紹介する(以下、乙に紹介した人材を「応募者」という。)
- 丙は、本契約の有効期間中および本契約終了後も、甲が乙に紹介した応募者を、甲の紹介行為を利用して丙に求職の申込みを行うよう勧誘せず、また、丙が自ら求職の申込みを受理した応募者として扱わないものとする。

第4条(採用選考)

- 乙は、甲が前条により紹介した応募者を選考のうえ、適当と認めた場合には、乙の責任において当該応募者を労働者として採用する。この際、甲は乙に対し採用選考について適宜必要なアドバイスを行い、その他の支援を行うものとする。
- 乙は、前項に基づき応募者の採用を決定した場合、甲に対して、直ちに採用を決定した事実および理諭年収の額を確認する文書(以下「内定確認書類」という。)を書面または電子メールを利用する方法により交付することとする。

第5条(乙の義務)

- 乙は、甲が応募者を紹介した後1年間、当該応募者について同一または近似の職種について他の手段により応募があった場合には、甲の紹介による応募を優先して取り扱うものとする。また、乙は、甲が紹介した応募者について、同一または近似の職種について既に他の手段により応募があり、甲の紹介として扱わないときは、直ちに甲にその旨通知するものとする。
- 乙は、甲が応募者を紹介した日より1年間、当該応募者の選考が終了した後であっても、当該応募者が応募した職種と同一または近似の職種における選考または採用をすることを目的として当該応募者と直接連絡を取るときには、事前に、またはその事実を知った後速やかに、甲に対してその旨通知するものとする。

第6条(労働条件の確認)

乙は、第4条第1項に基づき応募者の採用を決定した場合には、当該応募者に対して、労働基準法第15条に基づく労働条件明示書面を乙の責任において交付し、乙および当該応募者との間で雇用契約を締結するものとする。

第7条(差別的取扱いの禁止)

乙は、第4条第1項に定める採用選考の際、甲が紹介した応募者を性別、年齢その他属性により差別的に取り扱ってはならない。

第8条(応募者の併願)

乙は、甲から紹介した応募者が、他企業の求人に応募する場合があることを確認するものとする。

第9条(応募書類の作成責任)

乙は、キャリアシート・職務経歴書その他の応募書類は、当該応募者の責任において作成するものであることを確認するものとする。

第10条(対価)

- 乙が甲より紹介を受けた応募者を採用し、入社に至った場合、乙は丙を通じて、人材紹介の対価として、表(4)に定めるコンサルティングフィーおよびその消費税相当額を甲に支払う。この場合、甲および乙は、内定時において、当該応募者の氏名、入社予定日、理諭年収、コンサルティングフィーの額等必要な事項を内定確認書類により確認するものとする。
- 応募者が乙に入社後、明らかに当該応募者の責により解雇されるに至った場合、または当該応募者が自己都合によって退職した場合は、乙の請求に基づき、甲は受領したコンサルティングフィーの一部を表(6)記載の要領で乙に返還するものとする。ただし、コンサルティングフィーのうち未受領額がある場合には、以下返還額と相殺するものとし、相殺後にも残高がある場合には、乙は丙を通じて、甲に対し当該残高を支払うものとする。
- 甲は、丙に対して、乙が甲に対して支払うコンサルティングフィーの代理受領権を付与し、応募者が乙に入社後速やかに本条第1項に定めるコンサルティングフィーを請求する。丙は、その請求書を受領した月の翌月末日(当該末日が金融機関の非営業日であった場合は直前の営業日)までに、請求されたコンサルティングフィーおよびその消費税相当額を、甲の指定する金融機関口座に振込送金する方法により支払うものとする。
- 乙は甲に対して、応募者が乙を退社後、速やかに丙を通じて本条第2項に定めるコンサルティングフィーの返還を請求し、甲はその請求書を受領した月の翌月末日(当該末日が金融機関の非営業日であった場合は直前の営業日)までに、返還を請求されたコンサルティングフィーおよびその消費税相当額を、丙の指定する金融機関口座に振込送金する方法により支払うものとする。
- 応募者の紹介後に、本契約内容の全部もしくは一部が変更され、または本契約が終了した場合であっても、当該応募者については紹介時における契約条件が適用されるものとする。

第11条(個人情報の取扱い)

- 甲は、乙が応募者を選考するにあたって必要と認められる限度において、応募者の氏名、連絡先、職務経歴等の個人情報(以下「個人情報」という。)を、乙に対して開示・提供するものとする。ただし、応募者の病歴、併願状況などの、求人条件に何ら関連のない個人情報については、当該応募者の個別の承諾を得ない限り、甲は乙に対して開示・提供しないものとする。
- 乙は、前項に基づき甲より提供された、応募者(採用に至らなかった者も含む。)の個人情報を、善良なる管理者の注意をもって秘密として厳重に管理し、乙の採用選考の目的の範囲で利用するものとし、本契約の有効期間中および本契約終了後も、採用選考に直接関与する部門の乙および乙の役員以外に第三者に開示または漏洩してはならない。
- 乙は、応募者の採用選考業務の全部または一部を第三者(丙を除く)に委託する場合は、事前にその旨甲に通知しなければならない。この場合、乙は、当該第三者において個人情報の安全管理が図られるように、自らの責任において、自らが「行う措置と同様の安全管理措置を講じさせるものとする。

第12条(候補者への開示・提供)

甲は、乙の企業情報のうち、次の各号に定める情報について、候補者に対して開示・提供することができるものとする。ただし、乙が提供する情報のうち、乙が候補者に対して開示・提供を希望しない旨を事前に指定した情報については、この限りではない。

- 求人票のほか、乙から提供された情報
- 甲が独自に収集した情報

第13条(丙の役割)

甲および乙は、本契約に基づく一切の甲乙間の書面の授受、情報の提供、通知、連絡、請求、金銭の支払い等については全て乙の代理人である丙を介して行うことを相互に確認する。

第14条(守秘義務)

- 甲および乙は、相手方から秘密である旨明示のうえ受領したまたは開示を受けた情報(以下「機密情報」という。)を、本契約の有効期間中および本契約終了後も、第三者に開示または漏洩してはならない。ただし、監督官庁または法令に基づき開示が要請されるものはこの限りではない。
- 個人情報を除き、前項にかかわらず次の各号の一に該当するものは機密情報にあたりないものとする。
 - 受領前、既に公知であったもの
 - 開示後、受領者の責に帰さない事由により公知となったもの
 - 開示の時、受領者が既に保有していたもの
 - 第三者から機密保持義務を負うことなく正当に入手したものの
 - 機密情報を使用することなく受領者が独自に開発したもの

第15条(契約終了後の措置・存続)

- 甲および乙は、本契約の有効期間中にすべての応募者の採否が決定するよう互いに努力するものとする。
- 前項にかかわらず、本契約の終了後(乙が応募者を採用し入社に至った場合には、当該応募者にかかるコンサルティングフィーは乙にかかわって丙が甲へ支払うものとする。なお、本契約の終了後における第10条第2項に基づくコンサルティングフィーの返還は、応募者の採用が決定された時期にかかわらず、甲と乙の間で直接行うものとする。
- 第10条および前項に基づくコンサルティングフィーの支払いおよび返還がある場合には、その支払いが完了するまで、本契約はその限りで引き続き存続するものとする。

第16条(解約)

甲および乙は、30日の期間をもって、相手方に書面による通知をすることにより、理由を問わず本契約を解約することができる。

第17条(反社会的勢力の排除)

甲および乙は、反社会的勢力(暴力団、暴力団員、暴力団員でなくなった時から5年を経過しない者、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋等、社会運動等標ぼうゴロまたは特殊知能暴力集団等、その他これらに準ずる者をいう。)に該当しないこと、また暴力的行為、詐術・脅迫行為、業務妨害行為等違法行為を行わないことを、現在および将来にわたって表明する。かかる表明に違反した場合には、異議なく契約解除を受け入れるものとする。

第18条(解除)

甲および乙は、相手方が次の各号のいずれかに該当すると判断した場合、直ちに本契約を解除することができるものとする。

- 本契約の各条項に違反したとき
- 手形交換所の不渡り処分があったとき
- 公租公課を滞納したとき
- 差押、仮差押、仮処分、競売、強制執行、滞納処分等の公権力の処分を受けたとき
- 特別清算、破産、民事再生、会社更生の申立がされたとき
- 信用に不安が生じたとき
- 公序良俗に反する事象が生じたとき

第19条(協議事項)

本契約に定めのない事項および本契約の各条項に関する解釈の疑義については、法令の規定および慣習に従うほか、甲および乙が誠意をもって協議し、解決を図るものとする。

第20条(合意管轄)

本契約に関連して紛争が生じ、前条により協議が整わない場合、甲および乙は、東京地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所と定めてこれを解決することとする。