

## 人材紹介サービスに関する契約書

(ご支援先企業) (以下「甲」という。)と株式会社日本人材機構(以下「乙」という。)は、乙が提供する人材紹介サービスに関し、以下のとおり契約する(以下「本契約」という。)

### 第1条(本サービスの提供)

1. 乙は、本契約に定める条件により、甲に対し、甲からの求人依頼に対して、その依頼内容を理解した上でこれに沿うと判断した人材(以下「候補者」という。)を甲に紹介し、候補者が甲に入社等(甲と候補者とが雇用契約、委任契約、準委任契約、請負契約その他これに準ずる契約を締結し、候補者が甲の業務を開始することを意味する。以下同じ。)することを支援するサービス(以下「本サービス」という。)を提供する。
2. 乙の理念は、本サービスを提供することにより、甲の業績の改善・拡大を企図し、以て甲の雇用拡大・賃金向上を図り、地域経済の発展に寄与することを目的とするものである。甲は、これを理解した上で本サービスの提供を受けるとし、当該提供を受け業績の改善・拡大が実現した暁には、自社の雇用拡大・賃金向上を図り、地域経済の発展に寄与するよう努める。

### 第2条(求人依頼・求人受理)

1. 甲は、乙に対して、甲が希望する人材の情報(雇用契約締結の人材紹介業務の依頼の場合は、職業安定法第5条の3第2項に定める労働条件を含む。以下、これらを総称して「求人情報」という。)を書面または電子メール(以下、総称して「書面等」という。)により乙に交付することにより求人依頼を行う。
2. 乙は、交付された求人情報の確認を以て、求人依頼の受理を行う。ただし、以下の場合、乙は求人依頼の受理を拒否することができる。
  - (1) 求人依頼が法律・政令等や公序良俗に違反している場合
  - (2) 求人依頼の内容である賃金、労働時間その他の労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不相当であると乙が認める場合
  - (3) 求人情報において、職業安定法第5条の3第2項に定める労働条件の全部または一部が明示されていない場合

### 第3条(本サービスの実行)

1. 乙は、求人依頼の受理後、求人情報以外の要素・条件(甲の社風等)も加味し、求人情報に適合する可能性がある人材のうち、乙が適切と判断した人材を、甲に対し候補者として紹介する。
2. 前項の紹介は、候補者の履歴書、職務経歴書、その他の応募書類(以下総称して「応募書類等」という。)を以て行うものとする。

3. 甲が第4条に定める選考によって前項で紹介された候補者を甲に入社等させることを求めた場合は、乙はこれを支援する。

#### 第4条（選考）

1. 甲は、第3条第1項で紹介された候補者を自らの責任において選考し、候補者が甲の人材として適切と認めた場合には、当該候補者を甲に入社等させるべく、候補者と雇用契約、委任契約、準委任契約、請負契約その他これに準ずる契約のいずれかの契約（いずれの契約とするかは甲の責任と判断において決定する。以下「雇用契約等」という。）を締結する。甲は、選考の際、公正な採用選考を行うことを表明し、候補者を性別、年齢その他属性により差別的に取り扱わないことを確約する。
2. 甲は、候補者を甲に入社等させることを決定した場合、乙に対して直ちに甲に入社等させることを決定した事実および雇用契約等に関する契約内容（業務内容、就業地、就業期間、賃金等）を書面等により通知する。

#### 第5条（甲の義務）

1. 乙が候補者を紹介した後に、他の手段により甲の求人に対して当該候補者の応募があった場合、甲は、直ちに乙に対してその旨を通知する。またこの場合、甲は、他の手段による応募よりも、乙の紹介による応募を優先して取り扱うこととする。
2. 乙が候補者を紹介した日より2年間は、当該候補者の選考が終了し甲に入社等させないこととした後であっても、甲が紹介を受けた候補者と直接連絡を取る場合には、甲は事前に乙に対してその旨と連絡する理由を通知することとする。

#### 第6条（報酬等）

1. 甲は、甲が候補者と雇用契約等を締結し、当該候補者が甲に入社等した場合、報酬として、別紙1「報酬等について」に記載された金額を、乙に対して、当該別紙1に定められた方法に基づき支払う。
2. 候補者が甲を退職した場合の通知・返戻金、本契約に関する経費および送金時の手数料等についても、前項の別紙1に定めるところに従う。

#### 第7条（再委託）

乙は、事前に甲の書面による承諾を得ることにより、自己の責任および費用において、本サービスの全部または一部を第三者に委託することができるものとする。

#### 第8条（求人情報等の開示）

1. 甲は、事前に開示・公開しない旨を明示的に表明した場合を除いて、乙が候補者を募集するために、求人情報および甲の企業情報等の甲より入手した情報、乙が独自に入手し

た甲の情報並びに一般に公開されている甲の企業情報を、乙または乙が委託する第三者が運営、提供または指定するインターネットウェブサイト等において開示・公開することを承諾する。

2. 甲は、乙が、求人情報および甲の企業情報等の甲より入手した情報を、乙と業務提携関係にある人材紹介会社に対して提供することを承諾する。なお、乙は、情報を開示した業務提携関係にある人材紹介会社に対しては、乙と同等の秘密保持義務を負わせることとする。
3. 甲は、乙が、求人情報および甲の企業情報等の甲より入手した情報並びに乙が独自に入手した甲の情報を本契約の目的の為に候補者に対して開示・提供することを承諾する。ただし、甲が候補者に対して開示・提供を希望しない旨を事前に明示的に特定した情報については、この限りではない。

#### 第9条（応募書類等）

1. 候補者の応募書類等は、当該候補者が作成するものであり、乙は、その内容の真実性、正確性について、甲に対して何ら保証するものではない。
2. 甲は、候補者を甲に入社等させないことを決定した場合、乙より提供された応募書類等について速やかに乙に返還または甲の責任において廃棄するものとする。

#### 第10条（秘密保持義務）

甲および乙は、本契約の締結および本サービス提供の過程で知り得た相手方その他関係先の情報（本契約の存在および内容を含む。）を秘密として保持し、第三者（乙の親会社およびその監督官庁を除く。）に開示、漏洩、または本契約の目的以外で利用してはならないものとし、詳細については、別紙2「秘密保持条項」に従うものとし、これを遵守する。

#### 第11条（個人情報）

1. 乙は、甲が候補者を選考する際に必要と認められる限度において、候補者の氏名、連絡先、職務経歴等の個人情報（個人情報保護法第2条に定義するものをいい、以下「個人情報」という。）を甲に対して開示する。ただし、乙は、候補者の病歴、併願状況等求人情報に何ら関連のない個人情報については、当該候補者の事前承諾を得ない限り、甲に対して開示・提供しない。
2. 甲は、前項に基づき乙より提供された候補者（雇用契約等の締結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、選考の目的の範囲内で利用するものとし、本契約期間中および契約期間終了後も、選考に直接関与する部門の甲の役職員以外の第三者に開示・漏洩しないものとする。
3. 甲は、候補者の選考業務の全部または一部を第三者に委託する場合は、事前にその旨を

乙に通知する。この場合、甲は当該第三者において個人情報の安全管理が図れるように、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。

4. 甲および乙が別途締結した個人情報に関する契約と本条が矛盾抵触する場合、個人情報に関する契約が優先する。

#### 第12条（不正競争防止）

甲は、雇用契約等を締結した候補者をして、当該候補者が過去に所属していた団体に関する営業秘密や個人情報等の不当な入手その他不正競争防止法に抵触するまたはそのおそれのある行為を行わせないことを確約する。

#### 第13条（損害賠償）

1. 甲および乙は、相手方の責に帰すべき事由により損害を被った場合は、直接かつ通常の範囲内の損害の賠償を請求することができる。
2. 甲および乙は、本サービスに関連して第三者との間で紛争が発生した場合には、当該紛争の発生について帰責性のある当事者が、その責任と負担により当該紛争を解決するものとし、当該紛争解決に帰責性のない当事者が要した費用（第三者に賠償した費用や弁護士費用を含む。）があれば、当該費用の全額について補填する。
3. 前項の紛争が、当事者双方の責めに起因するものである場合には、甲および乙で協議の上で、紛争の解決をするとともに、当該紛争の解決に要した費用（第三者に賠償した費用や弁護士費用を含む。）の負担割合を定めることとする。

#### 第14条（違約金）

1. 甲が第5条の義務に違反しつつ候補者との雇用契約等を締結し、乙に対して報酬を支払わなかった場合、または報酬の一部の支払いを不当に免れた場合、甲は、本契約に基づき支払うべき報酬に加えて、違約金として本契約に定める報酬の2倍に相当する額を乙に直ちに支払うものとする。
2. 前項の場合における違約金の算定過程において、初年度理論年収額が必要となる場合であって、甲が当該候補者の初年度理論年収額を明らかにしないときは、労務行政研究所より発行されている「年度モデル条件別年収」の最新版（当該候補者の入社日を基準日とする。）に記載されている大学卒・総合職の年齢45歳の年収平均額を、初年度理論年収の額とみなす。
3. 甲が候補者に対して入社等の条件を提示し、候補者が当該条件に合意した（以後本状態を「内定」という。）にも拘らず、甲側の事由により内定を取消した場合、甲は、違約金として、乙に対して、通常の報酬を支払う。なお、内定は甲と候補者の間で合意があった時点で成立するものとし、当該合意は書面でなされることは要しないものとする。

#### 第 15 条（契約期間）

1. 本契約の有効期限は本契約締結日より 1 年間とする。
2. 前項に拘らず、期間満了日の 1 か月前までに、甲および乙の双方より契約終了の意思表示のない限り、本契約は同一内容でさらに 1 年間延長され、以後も同様とする。
3. 候補者の紹介後に本契約の内容が変更された場合または本契約が終了した場合であっても、当該候補者については紹介時点の本契約の内容が有効に適用されるものとする。

#### 第 16 条（重要事象の報告）

甲は、本契約の契約期間中、以下の事由が発生し、または発生するおそれがある場合は、直ちに乙に報告する。この場合、必要に応じ乙の請求がある場合は、当該事由の概要を記載した書面によって乙に報告する。

- (1) 不祥事件の発生
- (2) 犯罪被害の発生
- (3) 関係官庁からの指導または行政処分
- (4) 労災事故の発生
- (5) ストライキ、ピケッティング、ボイコット等の争議行為の実行
- (6) 労使間の紛争その他の労働問題の発生
- (7) 残業代その他の労働債務の未支給
- (8) リストラ（整理解雇、労働条件の不利益変更を含む）の実行
- (9) その他甲の経営に重大な影響を与える事象の発生

#### 第 17 条（反社会的勢力の排除）

1. 甲および乙は、相手方に対し、本契約締結日現在および将来に亘って、次の各号に定める事項について保証する。
  - (1) 自己およびその役員、経営に実質的に関与している者および従業員が、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的暴力団等、その他これらに準ずる者をいう。以下同じ。）に該当しないこと
  - (2) 反社会的勢力との間において、直接または間接問わず、かつ名目の如何を問わず、資金等（便宜の供与を含む。）を導入し、または提供していないこと
  - (3) 直接または間接を問わず、反社会的勢力が経営を支配し、または経営に関与していないこと
  - (4) 自己若しくは第三者の不正の利益を図る目的または第三者に損害を加える目的をもってする等、不当に反社会的勢力を利用していると認められる関係を有していないこと
  - (5) 反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係を有していないこと

- (6) 反社会的勢力の維持、運営に協力または関与していると認められる関係を有しないこと
2. 甲および乙は、相手方に対し、自己または第三者を利用して次の各号の一にでも該当する行為を行わないことを確約する。
- (1) 暴力的な要求行為
  - (2) 法的な責任を超えた不当な要求行為
  - (3) 取引に関して、脅迫的な言動をし、または暴力を用いる行為
  - (4) 風説を流布し、偽計を用い若しくは威力を用いて相手方若しくは協力者の信用を毀損し、または相手方若しくは協力者の業務を妨害する行為
  - (5) その他前各号に準ずる行為
3. 甲および乙は、相手方が前二項各号に反したときは、相手方に対して何らの催告をすることなく直ちに本契約を解除することができる。この場合、解除を行った当事者は、相手方に損害が発生した場合であっても、賠償の責は負わない。

#### 第18条（解除）

1. 甲および乙は、相手方が次の各号の一に該当した場合、何らの催告を要せず直ちに本契約を解除することができる。
- (1) 仮差押、差押、強制執行または競売等の申立てがあったとき
  - (2) 破産手続開始、民事再生手続開始、会社更生手続開始、特別清算手続開始の申立てがあったとき
  - (3) 合併による消滅、資本の減少、営業の廃止・変更または解散決議がなされたとき
  - (4) 監督官庁より営業停止または営業免許若しくは営業登録の取消処分を受けたとき
  - (5) 公租公課を滞納したとき
  - (6) 支払いを停止したとき
  - (7) 手形交換所の取引停止処分を受けたとき
  - (8) 財政状態が悪化し、またはそのおそれがあると合理的に認められるとき
2. 甲および乙は、相手方が本契約に違反し、当該違反の是正を催告したにも拘らず相当期間内に是正されないときは、本契約を解除することができる。
3. 前二項の解除は、解除権を行使した者による被解除者に対する損害賠償請求を妨げない。
4. 第1項の各号のいずれかに該当した当事者または第2項の本契約に違反し是正を催告されたにもかかわらず相当期間内に是正しなかった当事者は相手方に対して負う一切の債務について期限の利益を喪失し、直ちに全額を弁済しなければならない。

#### 第19条（相手方への通知・連絡方法）

1. 甲および乙は、本契約に関連する諸法令（職業安定法を含む。）および本契約の履行に

あたり相手方への通知および連絡が必要となった場合には、両者間で別途定めのある場合を除き、本契約末尾の署名欄に記載された相手方の所在地宛てに通知および連絡を行うものとする。

2. 前項に定める目的のため、甲および乙は、相手方からの通知および連絡先に変更を生じた場合には、その旨遅滞なく相手方に通知するものとする。
3. 第1項に定める通知および連絡の手段は、別途定めのある場合を除き、通常取引一般に使用される手段（郵送、宅配、FAX、電話、電子メール等）を用いるものとする。
4. 甲および乙は、理由のいかんを問わず、合理的な手段をもって調査したにも拘らず相手方の所在が確認不能となった場合は、本契約末尾の署名欄に記載された相手方の所在地への書面による通知・連絡の送達より2週間経過後の正午をもって当該通知および連絡事項が相手方当事者に到達したものと見なすことができるものとする。

#### 第20条（権利義務の譲渡禁止）

甲および乙は、相手方の書面による事前の承諾がある場合を除き、本契約に関連して相手方に対して発生する一切の権利義務を第三者に譲渡し、担保の目的に供し、または承継させてはならない。

#### 第21条（完全合意）

本契約は、本契約の対象事項に関する当事者間の完全な合意を構成するものであり、書面によるか口頭によるかを問わず、かかる対象事項に関する当事者間の本契約締結日の前日までの全ての合意に優先する。

#### 第22条（誠実協議）

甲および乙は、本契約に定めのない事項または本契約の解釈について疑義が生じた場合には、誠実に協議してその解決に努める。

#### 第23条（準拠法および管轄）

本契約の準拠法は日本法とし、本契約に関連して裁判による解決が必要となった場合には、東京地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

#### 第24条（残存条項）

本契約が終了した場合であっても、第5条（甲の義務）、第6条（報酬等）、第9条（応募書類等）、第10条（秘密保持義務）、第11条（個人情報）、第12条（不正競争防止）、第13条（損害賠償）、第14条（違約金）、第17条（反社会的勢力の排除）、第19条（相手方への通知・連絡方法）、第20条（権利義務の譲渡禁止）、第21条（完全合

意)、第 23 条 (準拠法および管轄)、(別紙 1) 報酬等について、(別紙 2) 秘密保持条項 (同条項中第 4 条、第 5 条および第 7 条を除く) および本条は、なお有効に存続する。

本契約成立の証として、本契約書 2 通を作成し、甲乙記名押印のうえ、各 1 通を保有する。

●年 ●月 ●日

(甲)

(乙)

東京都中央区日本橋二丁目 1 番 14 号  
日本橋加藤ビルディング 9 階  
株式会社日本人材機構  
代表取締役社長 小城 武彦



(別紙1)

## 報酬等について

甲と候補者が雇用契約等の契約締結を行い、当該候補者が甲に入社等した場合に発生する、本契約第6条第1項に基づく報酬の額および支払方法は、以下のとおりとする。また、候補者の退職時の通知・返戻金、経費、送金時の手数料についても、以下のとおりとする。

### 1. 報酬

(雇用契約の場合)

報酬は、候補者の初年度理論年収の35%相当額(税別)とする。

なお、初年度理論年収は、候補者の入社等の月にかかわらず、候補者の入社等時点での年間支給予定額を指し、具体的には以下のとおり算定する。

初年度理論年収

<年俸制の場合>

初年度理論年収＝基本年俸＋想定業績賞与(注1)＋その他契約金(注2)

(注1)

想定業績賞与は、個人業績と組織業績双方に連動するものを含み、前年度平均支給実績をもとに算出する。

(注2)

名目如何を問わず、入社等の労働条件として、初年度において基本年俸および想定業績賞与以外に候補者に支給する予定のもの(年収を調整するための調整給などを含む。なお、通勤のための実費を支給する手当および勤務実績に応じて変動する時間外労働・休日労働・深夜労働に関する手当は含まない。)

<年俸制でない場合>

初年度理論年収＝月額固定給(注3)×12ヵ月＋年間賞与(注4)＋その他契約金(注5)

(注3)

月額固定給＝基本給＋家族手当＋住宅手当＋役職手当＋その他諸手当(みなし残業手当を含む。)

※その他諸手当には、名目如何を問わず、入社等の労働条件として、基本給、家族手当、住宅手当および役職手当以外に毎月に固定額として候補者に支給する予定のもの(月額固定給を調整するための調整給、いわゆるみなし残業代、業務手当などを含む。なお、通勤のための実費を支給する手当およびその月の勤務実績に応じて変動する時間外労働・休日労働・深夜労働に関する手当は含まない。)

(注 4)

年間賞与＝賞与算定基準額×前年度実績賞与支給月数

(注 5)

名目如何を問わず、入社等の労働条件として、初年度において月額固定給および年間賞与以外に候補者に支給する予定のもの（年収を調整するための調整給などを含む。）。

(雇用契約以外の場合)

報酬は、候補者の契約上の対価が月額制あるいは年額制の場合は1年分の対価（契約期間が1年未満の場合は、当該契約期間における総額）の35%（税別）とし、その他の場合は100万円を超える範囲内で別途協議して定める。

## 2. 支払日・支払方法

乙は、候補者が入社等した日を請求日として、甲に対して報酬を請求し、甲は請求日の属する月の翌月末日迄に、乙の指定する銀行口座に報酬を支払うものとする。

## 3. 候補者の退職時の通知・返戻

- (1) 候補者の入社等の日から3ヶ月未満に、甲と候補者との間で締結した雇用契約等が終了した場合（雇用契約等の契約期間が当初から3ヶ月未満の場合は、当該雇用契約等の目的が達成されずに終了した場合に限る。以下同じ。）、甲は、直ちに乙に対して甲候補者の雇用契約等が終了したことおよび終了理由を証する書面を提出する。
- (2) 候補者の入社等の日から3ヶ月未満に、甲と候補者との間で締結した雇用契約等が、明らかに候補者の責に起因する解雇若しくは解除により終了した場合または候補者の自己都合による退職若しくは解除により終了した場合、乙は、本契約に基づき受領した報酬の30%を甲に返戻する。なお、返戻金に利息は発生しないものとする。
- (3) 乙は、本項第1号の書面を乙が受領した後、甲に対して、雇用契約等の終了原因を確認した旨の連絡を行う。かかる連絡時に、甲乙間で本項第2号に該当することの確認がなされた場合、甲は乙に対して返戻金に係る請求書を速やかに発行し、乙は、請求書発行日の属する月の翌月末日迄に、甲の指定する銀行口座に返戻金を支払うものとする。
- (4) 甲と候補者の雇用契約等の終了が、以下の各事由に起因する場合、本項第2号の返戻金の対象外とすることを確認する。
  - ・ 候補者の死亡・病気等の不測の事態であった場合
  - ・ 甲の候補者に対する処遇および業務内容が雇用契約等の締結前に示した条件と著しく異なっていた場合

#### 4. 諸経費

- (1) 甲は、乙に対して本サービスを進めていく上での必要経費として、甲が事前に了承した候補者との食事代や交通費等の諸実費を乙に支払う。
- (2) 甲は、甲と候補者が面接を実施する場合にかかる交通費については、甲と候補者で調整の上精算を行う。
- (3) 甲は、乙の担当者が甲と候補者との面接に同席する場合、甲があらかじめ了承した分に限り、乙の交通費を乙に対して支払う。
- (4) 諸経費の支払いは、毎月末を締切日として、乙が甲に請求をし、甲は請求書発行日の属する月の翌月末迄に乙の指定する銀行口座に支払うものとする。

#### 5. 振込手数料

本契約および本別紙に係る振込送金に係る手数料は、振込送金を行う当事者が負担することとする。

以上

(別紙2)

## 秘密保持条項

### 第1条 (定義)

本秘密保持条項における秘密情報とは、本契約締結の前後を問わず、本サービスに関連して甲および乙のうち情報を開示する側（以下「開示者」という。）から、甲および乙のうちその開示された情報を受領する側（以下「受領者」という。）に対し、①書面もしくは電子データにて受領者に対して提供され、かつ「秘密」と明示的に表示されたもの、または、②口頭にて受領者に対して「秘密」であることを明確に説明したうえで提供され、かつ開示後15日以内にその内容を「秘密」と明示的に表示した書面で受領者に通知された情報をいう。ただし、次にあげるものを除く。

- (1) 開示者より開示を受けた時点において既に公知であったもの
- (2) 開示者より開示を受けた後に受領者の故意・過失によらず公知となったもの
- (3) 開示者より開示を受ける前に受領者が自ら知得したもの
- (4) 開示者より開示を受けた後に、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たもの
- (5) 受領者が開示者より開示された秘密情報によることなく、独自に創作・開発したもの

### 第2条 (秘密保持義務)

1. 受領者は、秘密情報を秘密として厳守し、第三者（乙の親会社およびその監督官庁を除く。）に開示若しくは漏洩しないものとする。ただし、事前に開示者より書面による承諾を得た場合はこの限りではない。
2. 乙が受領者の場合、前項の定めにかかわらず、乙は、自らの責任で、秘密情報を人材紹介に係る候補者、本サービスに関する業務の提携先または委託先（以下総称して「候補者等」という。）に開示することができる。
3. 受領者は、候補者等および第1項ただし書に基づき第三者に秘密情報を開示する場合、当該候補者等および第三者に対して、本秘密保持条項上の受領者の義務と同等の義務を負わせるものとする。
4. 受領者は、秘密情報につき、その不正使用、不正開示または漏洩を防止するため、自己の秘密情報を管理するのと同等の注意義務をもって管理しなければならないものとする。
5. 秘密情報に関する複製物および二次的資料についても前項と同様とする。
6. 法令または政府機関の規則その他これらに準ずる定めに基づき、受領者に秘密情報の開示が要求された場合、受領者はこれに応じて合理的に必要な範囲内において開示することができる。この場合、受領者は可能な限り当該開示を行うことを事前に開示者に通知

し、それができない場合には事後速やかに報告することとする。

### 第3条（使用目的）

受領者は、秘密情報を本件サービスの目的のためにのみ使用し、それ以外の目的には一切使用しないものとする。

### 第4条（秘密情報の開示の範囲）

受領者は、第2条の定めにかかわらず、秘密情報を、受領者の役員または従業員であつて本サービスに関する業務に従事し業務遂行上当該秘密情報を知る必要がある者、受領者の顧問弁護士、顧問会計士、顧問税理士その他の法律上秘密保持義務を負う専門家および甲が予め開示を承諾した金融機関（以下「役員または従業員等」という。）に限り、その必要範囲内でのみ開示することができる。なお、受領者は、秘密情報を開示した役員または従業員等をして、本秘密保持条項で定められている受領者の義務と同等の義務を負わせるものとする。

### 第5条（秘密情報の複製）

受領者は、本サービスのために必要な場合に限り、秘密情報または秘密情報が記録された記録媒体を複製、複写または要約することができる。

### 第6条（秘密情報の帰属）

開示者から受領者に開示された全ての秘密情報は、開示者に帰属するものとし、受領者に対する秘密情報の開示により、特許権、商標権、著作権その他のいかなる知的財産権も譲渡されるものではなく、また、使用許諾その他いかなる権限も与えられるものではない。

### 第7条（履行状況の確認）

1. 開示者は、受領者の営業時間中いつでも受領者の義務の履行状況につき照会できるものとする。
2. 受領者は、前項の照会を受けたときは、遅滞なく、開示者に対し、その履行状況を報告しなければならない。

### 第8条（事故発生時の対応）

秘密情報が第三者に漏洩したおそれが生じたときは、受領者は直ちに開示者に報告し、損害の拡大防止に努めなければならない。

### 第9条（損害賠償）

受領者、候補者等、第2条第1項ただし書の承諾を得て秘密情報を受領した者または第4条の「役員または従業員等」が本秘密保持条項に違反し、これにより開示者が損害を被った場合、開示者は、受領者に対し、直接かつ現実に被った通常損害の範囲内において、損害賠償を請求できるものとする。ただし、本秘密条項による義務の履行につき受領者に懈怠のなかったことを受領者において証明した場合はこの限りでない。

#### 第10条（秘密情報等の返還）

1. 受領者は、本契約が終了したときまたは開示者から要請を受けたときは、直ちに秘密情報が記録された書面その他の媒体（第5条に基づき複製、複写または要約されたものを含む。）の一切を開示者に返還しなければならない。
2. 受領者は、前項に記載された媒体を開示者の同意を得て廃棄した場合には、前項の返還に代えることができるものとする。

以上