保育のせかい 利用規約

第1条　　適用

1．　本規約は、本サービスの提供条件および本サービスの利用に関する、株式会社マックス・インベストメント（以下、「当社」といいます。）とお客様との間に権利義務関係を定めることを目的とし、有料職業紹介の本サービスの利用に関わる一切の関係に適用されます。

2．　本サービスに関して、本規約以外に個別の契約、覚書、合意書等（以下、「個別契約」といいます。）が存在する場合、個別契約は本規約の一部を構成するものとします。本規約の内容と個別契約の内容が異なる場合は、個別契約において別途の定めがある場合を除き、個別契約が優先して適用されるものとします。

第2条　　定義

1．　「本サービスとは」当社が提供する有料職業紹介に関するサービスとして、お客様が人材の紹介を依頼し、当社はお客様の人材採用計画を明確に把握した上で当社が探索した人材を選抜・紹介し、お客様が人材を面接した上で採用にいたらしめるまでの活動を支援する有料職業紹介「保育のせかい」をいいます。

2．　「お客様」とは、本サービスを利用して求人募集をするすべての個人事業主、個人経営者または法人その他の団体をいいます。

3．　「求職者」とは、本サービスを利用して求職を行う個人のことをいいます。

4．　「採用」とは、雇用形態を問わず、求職者が初出社、初勤務すること(無給・有給を問わず、研修や体験勤務・試用期間中の勤務等、求職者の作業による利益・効果がお客様に帰属し、かつ、お客様と求職者との間に使用従属関係が認められる、法律上の労働に当たる行為を含みます。)をいいます。なお、業務委託契約の締結等により、採用による労働の提供と同等程度の便益をお客様にもたらす状態が生じた場合にも、本号に定める「採用」が発生したものとみなします。

5．　「内定」とは、求職者を採用することがお客様において決定したことをいいます。

6．　「常勤」とは、期間の定めのない雇用契約をもって労働に従事する者をいいます。

7．　「非常勤」とは、雇用期間の定めの有無にかかわらず、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される正職員・契約職員の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいいます。なお、お客様において短時間正職員制度を設け、当該制度に基づき短時間勤務を行う正職員、育児・介護休業法に基づき短時間勤務を行う正職員・契約職員、および、疾病その他の事情に基づき短時間勤務となる正職員・契約職員は、「非常勤」にはあたりません。

8．　「業務委託」とは、契約書面の有無にかかわらず、お客様が求職者に対してある業務の実施を委託し、求職者がこれを承諾することで成立する契約関係をいい、民法上の請負か委任のいずれかを問わないものとします。なお、本規約における「雇用契約」、「退職」等の用語の解釈は、業務委託については適宜読み替えて適用するものとします。

第3条　　規約への同意・契約の締結

お客様が、当社所定の書面「保育のせかい 利用規約同意・サービス申込書」に所定の事項を記入し、それを当社が受領した日を本規約同意日とし、契約が成立します。但し、当社の書面受領に先んじて当社が紹介した個人を面接した場合は、お客様は面接実施日に本利用規約に同意したこととみなし、契約が成立します。

第4条　　人材紹介手数料の発生

人材紹介手数料は、当社が提供するサービスを通じてお客様が採用を決定して、法人または事業所からの内定確認書またはこれと同等の事項を記載した文書を受領した日か、入職日の前日のいずれか早い日を基準に発生します。

第5条　　紹介手数料

1．　お客様は、当社が紹介した人材を採用し入社（入職）に至った場合、人材紹介の対価として雇用形態及び条件に応じた紹介手数料を当社に支払うものとします。紹介手数料は、本規約に明示した算定基準及び紹介手数料率にしたがって決定するものとします。

2．　無資格者の定義については、以下の定めに従うものとします。

（1）1年以内に保育士・幼稚園教諭・小学校教諭・栄養士・調理師・看護師・准看護師・児童指導員任用資格・児童発達支援管理責任者いずれかの資格を取得する見込み又は取得済みである人材以外の者を、無資格者と定義します。

3．　有資格者の紹介手数料の算定基準については、以下の定めに従うものとします。

（1）1年以内に保育士・幼稚園教諭・小学校教諭・栄養士・調理師・看護師・准看護師・児童指導員任用資格・児童発達支援管理責任者いずれかの資格を取得する見込み又は取得済みである人材を、有資格者と定義します。

（2）雇用形態のうち常勤職員とは、雇用時の契約において、本条第9項に記載されている条件欄に該当の勤務が予定されている職員とします。

（3）紹介手数料の算定の基礎となる「想定年収」とは、月例給与（諸手当含む）及び賞与の1年分とし、雇用契約時において予定された額。

①　残業代見合分や歩合給、業績給などはあらかじめ算定できる範囲で月例給与に加えます。

②　賞与については、賞与計算対象期間を全期間勤務したものとして1年間に支給されるべき総額とし、入社の時期等に応じ日割計算等の対象となる場合であっても、かかる1年分の満額を算入するものとします。また、雇用契約時においてかかる賞与の総額の全部または一部が特定されない場

合、当社は、お客様から前年度のお客様における賞与の支給実績の開示を受け、当該支給実績から見込まれる賞与の金額を合理的に算出するものとし、当該金額をもって想定年収に含める賞与の金額とします。

③　正職員について、想定年収の算出方法は以下の通りとします。

正職員想定年収　＝　（　基本給　＋　諸手当　＋　固定残業代　）　×　12ヶ月　＋　賞与

④　パートまたはアルバイト職員について、想定年収の算出方法は以下の通りとします。

パートまたはアルバイト職員想定年収　＝　時給　×　一日の労働時間　×　週の労働日数　×　52週

4．雇用時の契約において非常勤として採用しても、１年以内に常勤へと転換した場合、常勤職員の紹介手数料がかかるものとします。

5．お客様による内定通知後、労働従事者保護の観点からお客様の一方的な都合により内定を取り消すことはできないものとします。

6．当社が選考・紹介した人材を、お客様が当社の合意なく直接接触し採用を決定して入社せしめた場合も本条に該当するものとし、併せて第８条の違約金が発生するものとします。

7．お客様は紹介手数料を、別段の合意がない限り、法人または園（事業所）からの内定確認書またはこれと同等の事項を記載した文書を受領した日の翌月末か、入職日の前日のいずれか早い日を期日として、本規約第５条１項に定める紹介手数料及びその消費税を、当社の指定する銀行口座に現金にて振り込むものとします。振込手数料は、お客様の負担とします。

8．お客様が当社に支払うべき金額が支払期日までに支払われなかったときは、当社はお客様に対し、支払期日の翌日から支払完了日までの日数に応じ、支払遅延金額に対し年 14%の割合で計算した額を遅延損害金として請求することができます。

9．紹介手数料率は下記の通りとします。

■人材紹介手数料算定基準

雇用形態	条件	紹介手数料
常勤 （有資格者）	1週間の所定労働時間が 30時間以上の場合	想定年収の30％
非常勤 （有資格者）	1週間の所定労働時間が 30時間未満の場合	一律30万円
常勤又は非常勤 （無資格者）	なし	一律25万円

消費税は別途加算させていただきます。

■返金率

7日以内	100%
1ヶ月以内	50%
3ヶ月以内	30%
6ヶ月以内	5%

※入社（入職）または入社前（入職前）研修のいずれか早い方を基準にして起算

第6条　　人材紹介手数料の返還

1．当社がお客様に紹介した入職者が、自己都合による退社（退職）または解雇（法令に則った正当な解雇に限る）されるに至った場合、入社（入職）日から退職日までの期間に応じて、退職の通知を受けた当月末締め、翌月末払いでお客様に返還するものとします。返金の算定基準は本規約に記載のとおりとします。また、お客様より人材紹介手数料が当社に振り込まれる前に採用決定者の自己都合による内定辞退となった場合は当社からお客様に対する請求は行わないものとします。但し、下記に該当する場合についてはこの限りではありません。

（１）　お客様が原因となって入職者が死亡又は病気などになった場合

（２）　入職者に対する処遇及びその他の労働条件が採用決定時の労働契約内容と著しく異なる場合

第7条　　**有効期間**

本規約の有効期間は、第 3 条における規約同意日より 1 年間とします。但し、期間満了の１ヶ月前までにお客様、当社いずれか一方による解約の申し出がない場合にはさらに 3 ヶ月間、規約同意を更新するものとします。また、以後も同様とします。

第8条　　**損害賠償・違約金**

1.　お客様が本規約に違反する等のお客様の行為により当社に損害が生じた場合、お客様はその一切の損害(紛争解決のために当社が負担した弁護士費用を含みます。以下本条において同じ。)を当社に賠償する責を負うものとします。

2.　本規約に違反する等の行為により当社に損害が生じた場合、お客様の行為に基づき生じた損害とみなし、お客様は、その一切の損害を当社に賠償する責を負うものとします。

3.　お客様が本サービス経由で応募を受け本サービスを通じて知得した求職者について、以下の各号に該当する行為を行なった場合、当社はお客様に対して第 5 条に定める手数料とは別に、求職者 1 名ごとに下記各号に定める違約金が発生するものとします。

(1) 求職者を採用したにもかかわらず、当社に対して採用しなかった旨を回答した場合(求職者に辞退または採用事実を当社に報告しないことを指示した場合、第 5 条第 6 項に該当して採用を報告しなかった場合も含みます。また、当該求職者が当初不採用または求職者都合の辞退であった場合において、お客様による面接実施日から 1 年 6 ヶ月以内に、当該求職者に直接連絡を取って採用した場合や、求職者が当社以外の斡旋を受けて採用した場合も含みます。)その雇用についての利用料金と同額。但し、その額が 300 万円に満たない場合は 300 万円

(2) 求職者を採用した際に、雇用形態、保有資格、職種等を偽って回答した場合、その雇用についての利用料金と同額。但し、その額が 150 万円に満たない場合は 150 万円

(3) 第 5 条 人材紹介手数料の規定により、お客様が追加の利用料金の支払義務を負うにもかかわらず、虚偽の事実を回答した場合、その雇用についての追加の利用料金と同額。但し、その額が 150 万円に満たない場合は 150 万円

(4) 求職者を採用した際に、第 6 条に定める人材紹介手数料の返還について虚偽の申請を行った場合、その雇用についての利用料金と同額。
但し、その額が 150 万円に満たない場合は 150 万円

4. 本サービスを通して知り得た求職者に関する情報等をお客様が第三者に開示することにより、当該第三者が当該求職者を採用した場合、当社は、お客様に対し、当該求職者をお客様が採用した場合に発生する利用料金相当額のほか、本条第 1 項に定める損害賠償金とは別に、求職者 1 名ごとに違約金として 300 万円が発生するものとします。

第9条　　秘密の保持

お客様・当社双方は、この契約に関して知りえた機密事項・個人情報について守秘義務を負うものとします。

第10条　　探索連動型広告

当社が本契約における業務を遂行するために、ヤフー株式会社のスポンサードサーチ、グーグル株式会社の google 広告、indeed、保育のせかいスカウトサービス、その他の検索連動広告を当社の裁量で利用できるものとします。

第11条　　解除等

1. お客様または当社に次の各号の一つに該当する事由が生じたときは、相手方は何ら催告を要せず直ちに本規約における契約の全部または一部を解除することができます。
   （1）本規約に違反し、相当の期間を定めて催告しても違反事実が是正されないとき
   （2）相手方に重大な損害または危害を及ぼしたとき
   （3）監督官庁から営業許可等の取消、停止等の処分を受けたとき
   （4）自己の財産について、差押、仮差押、競売、強制執行、滞納処分等の公権力の処分を受けたとき
   （5）破産、民事再生手続、会社更生手続等の申出があったとき
   （6）災害その他やむを得ない事由により、契約の履行が困難と認められるとき
   （7）暴力団員、暴力団関係者その他の反社会的勢力（以下「反社会的勢力」という）であること、もしくはあったことが判明したとき
   （8）自己の関係会社または自己若しくは自己の関係会社の役員若しくは従業員に、反社会的勢力が含まれることが判明したとき
   （9）自らまたは第三者を利用して、相手方に対し詐術、暴力的行為、脅迫的言辞または業務妨害行為などの行為をしたとき
2. 前項各号の一つに該当する事由が生じたときは、当該当事者は相手方に対する一切の債務について当然に期限の利益を喪失するものとします。
3. お客様及び当社は、本条第 1 項により契約を解除した当事者が、解除を理由とする損害賠償責任を一切負わないことを確認します。

第12条　　疑義事項及び管轄

本規約に関し、疑義が生じた場合は、お客様・当社双方で誠意を持って協議するものとします。また、本規約に関する訴訟については、大阪地方裁判所又は大阪簡易裁判所を管轄裁判所とします。

第13条　　契約終了後の取り扱い

本規約の契約終了時点で既に当社がお客様に紹介済みの求職者について、本規約の契約終了後に、たとえお客様が紹介時点から 1 年 6 ヶ月以内に採用決定し、その後当該求職者が採用決定または入職した場合でも、紹介手数料の対象となるものとし、支払い及び返還に関する各条項も有効に存続するものとします。

第14条　　規約の変更

当社は、本規約の全部または一部を、お客様の承諾を得ることなく、任意に改定できるものとします。その際、本規約に基づいて現に発生している権利義務は新規約による影響を受けないものとします。規約の改定後、当社から新たな求職者をお客様に対して人材紹介を行う場合に、当社は規約改定の内容をお客様に明示・説明する義務が発生することとします。
（https://hoikunosekai.com/privacy/）

株式会社マックス・インベストメント
有料職業紹介許可番号: 27-ユ-305289

2022 年 1 月 1 日制定
2023 年 12 月 1 日改訂
2024 年 4 月 25 日改訂
2024 年 7 月 4 日改訂
2025 年 6 月 1 日改訂
2026 年 11 月 1 日改訂