成功報酬金額の確認	Green採用支援サービス利用規約第6条第1項に基づき「別途乙が定める金額」は、以下のとおりです。 2027年1月12日以後の応募に係る成功報酬金額（消費税別途）は、「報告がない場合等の取扱い」欄に定める場合を除き、下表の (1) 職種別最低額 と (2) 理論年収連動額 のいずれか高い方の金額です。 2027年1月11日以前の応募に係る成功報酬金額（消費税別途）は、下表の(1)職種別最低額の金額とし、「理論年収の定義」欄、「理論年収の報告と確定」欄及び「報告がない場合等の取扱い」欄の定めは適用しません。この場合、Green採用支援サービス利用規約第4条第1項に定める理論年収の報告は要しないものとし、同規約第6条第6項及び第7条第4項は適用しません。なお、Green採用支援サービス利用規約第29条により変更前の利用規約が適用される応募については、その応募に適用される従前の料金条件によります。 2027年1月11日以前の応募に係る成功報酬金額のディスカウント: 2027年1月11日以前の応募に係る成功報酬金額に限り、転職後の理論年収（ディスカウントの判定に限り「理論年収の定義」欄の算式及び※１から※４まで（※３の但書を除きます。）の定めを適用します。）が300万円以下の場合には、就業開始日より前に、理論年収を示す資料とともにご申請いただければ、成功報酬金額を、下表の(1)職種別最低額から30万円を減額した金額（職種別最低額が120万円の職種分類は90万円、90万円の職種分類は60万円、60万円の職種分類は30万円。消費税別途）といたします（就業開始日を過ぎた後の申請は対応できかねます）。なお、これらの定めにより理論年収を算定できない場合、ディスカウントの対象外となります。 複数の求人記事に応募した応募者については、各応募に適用される料金条件によりそれぞれ算定した成功報酬金額のうち、最も高い金額を適用します。

求人記事における募集求人の職種分類	(1) 職種別最低額	(2) 理論年収連動額
・エンジニア・技術職(システム/ネットワーク) ・経営・CxO職	120万円	理論年収の20%に相当する金額 （但し、小数点以下を切り捨てるものとし、上限を200万円とします）
・営業職 ・企画・マーケティング職 ・経理・管理・バックオフィス職 ・専門職（金融/不動産/コンサルタント/士業） ・クリエイティブ職（Web） ・クリエイティブ職（ゲーム/マルチメディア） ・エンジニア・技術職（電気/電子/機械/半導体）	90万円	
・アシスタント・事務職・オフィスワーク ・サービス職（人材/店舗/医療） ・建築設計・土木・プラント職	60万円	

理論年収の定義	Green採用支援サービス利用規約第4条第1項及び第7条第4項に基づき理論年収を算定する「別途乙が定める方法」は、以下のとおりです。 **理論年収　＝　被採用者の月次給与の12カ月分　＋　交通費以外の諸手当（年額）　＋　賞与・報奨金** ※１　年度の初めからご入社されたと仮定した場合の金額とします。 ※２　月次給与や賞与、報奨金などに変動がある場合には、平均値もしくは前年度実績をもとに算出します。 ※３　諸手当に含まれるものは以下のとおりとします。 　所定外労働手当（超過勤務手当、残業手当、深夜勤務手当。但し、固定残業代その他名称を問わず実際の労働時間にかかわらず支払うものに限ります。）/ 役職手当 / 家族手当 / 住宅手当 / 資格手当 / 食事手当 / その他、企業が独自に実施する手当等 ※４　時給制の場合は、下記で計算します。 　理論年収　＝　時給　×　月労働時間（予定）　×　12ヶ月 ※５　外貨建ての場合は、採用決定の通知の時点における株式会社アトラエ（以下「弊社」といいます。）所定の換算率で日本円に換算します。但し、Green採用支援サービス利用規約第6条第1項第5号に定める場合は、応募者関係法人が同号に定める業務を開始した日における弊社所定の換算率によります。 ※６　雇用契約以外の契約（業務委託契約、請負契約、委任契約、準委任契約等、その名称を問いません。以下「業務委託契約等」といいます。）による採用の場合又はGreen採用支援サービス利用規約第6条第1項第5号に定める場合は、これに関して支払われる報酬（消費税別途）の額により下記の定めに基づき計算した額を、理論年収とします。 　報酬が月額の場合：理論年収　＝　月額報酬（消費税別途）　×　12ヶ月 　報酬が年額の場合：理論年収　＝　年額報酬（消費税別途） 　報酬が時間単価の場合：理論年収　＝　時間単価（消費税別途）　×　月稼働時間（予定）　×　12ヶ月 ※７　※６の定めにかかわらず、業務委託契約等の期間又はGreen採用支援サービス利用規約第6条第1項第5号に定める場合において業務を行わせる期間（いずれについても期間の自動更新の定めがある場合は、更新後の期間を含みます。）が12ヶ月未満であるときは、当該期間に係る報酬の総額を理論年収とみなします。 ※８　※６に定める場合において、※６及び※７により理論年収を算出できないときは、成功報酬金額は、職種別最低額とします（但し、「報告がない場合等の取扱い」欄(1)により200万円となる場合を除きます。）。
理論年収の報告と確定	(1)申込企業様は、採用決定の通知（Green採用支援サービス利用規約第4条第1項）の際に、被採用者の理論年収を弊社に報告するものとします。但し、業務委託契約等による採用の場合その他「理論年収の定義」欄の※６に定める場合において、報酬の額から理論年収を算出できないときは、理論年収に代えて、その旨及び報酬の内容を報告するものとします。 (2) 理論年収の修正、入社報告及び就業開始日の変更の通知は、Green採用支援サービス利用規約第6条第5項及び第6項に定めるとおりとします。 (3) 成功報酬金額は、Green採用支援サービス利用規約第6条第6項により理論年収の金額を変更することができなくなった時点で、(1)により報告した理論年収（同項により修正した場合は、修正後の理論年収）を基準として算定した金額で確定します。成功報酬金額の確定後は、報告理論年収に誤りがあった場合、理論年収が減額された場合その他理由の如何を問わず、理論年収の金額の変更は行いません。但し、Green採用支援サービス利用規約第7条第4項に該当する場合はこの限りではありません。 (4) 入社後に理論年収が下がった場合その他理由の如何を問わず、成功報酬金額の減額及び返還には応じません（Green採用支援サービス利用規約第6条第3項に基づく返金を除きます）。
報告がない場合等の取扱い	(1) Green採用支援サービス利用規約第4条第1項の定めにもかかわらず、申込企業様が弊社に対し採用決定の通知をする際に理論年収の報告をしない場合、成功報酬金額は200万円（消費税別途）とします。但し、申込企業様が採用決定の通知の際に「理論年収の報告と確定」欄(1)の但書に定める報告をしたときは、この限りではありません。 (2) 申込企業様がGreen採用支援サービス利用規約第6条第1項第2号又は同項第4号に基づき成功報酬の支払義務を負う場合、成功報酬金額は200万円（消費税別途）とします。

Green採用支援サービス利用規約（3.8）

申込者（以下、「甲」という。）は、株式会社アトラエ（以下、「乙」という。）が運営する成功報酬型求人メディア「Green」（以下、「本サービス」という。）の利用に関し、以下の規約（以下、「本規約」という。）に同意する。

第1条（本サービス）
1.乙は、本サービスにおいて、求人情報の掲載サービス及びこれに関連する採用支援サービスを提供する。乙は、甲が行う人材の採用を支援するため、本規約及び甲が乙に提出し乙がこれを受領した「Green申込書」（以下、「本申込書」という。）に定める条件に基づき、甲が本サービスを利用することを許諾する。なお、本規約における「採用」とは、労働契約、雇用契約、契約社員契約、嘱託社員契約、パート契約、アルバイト契約、請負契約、業務委託契約、委任契約、準委任契約等、その名称及び契約期間の長短にかかわらず、甲が本サービスに登録する求職者（以下、「登録求職者」という。本サービスに登録した後、本サービスを退会した者を含む。）に業務を行わせること（書面の有無を問わず、本条2項に定める求人記事等に記載された業務との異同を問わない。）をいう。
2.甲は、登録求職者のうち、甲又は第3条第3項に定める対象第三者の求人情報を記載した記事（以下、「求人記事」という。）に対して応募してきた者（以下、「応募者」といい、応募後に本サービスを退会した者を含む。）から任意の者を選び、甲の判断に基づき選考の上その採用の可否を決定する。
3.甲と乙とは、乙が登録求職者の中から甲の求人条件に相応する人材を選別、紹介し、又は面接を設定し、連絡を取り次ぎ、各種照会へ対応するなど、甲の人材採用を実現するために必要な行為を行う義務を負担するものではないことを確認する。

第2条（契約の成立）
本サービスの利用に関する契約（以下、「本契約」という。）は、甲が本規約及び本申込書に定める条件に同意し、本申込書を乙に提出して本サービスの利用を申込み、乙が申込みを審査した上で承諾することにより成立する。

第3条（応募者への対応）
1.甲は、応募者から求人に関する連絡を受けた場合、その日から2週間以内を目途として、当該応募者に対し、必ず本サービス上のメッセージ機能を利用し、応募等の確認、回答等を行わなければならない。甲は、業務上の支障により2週間以内の回答が困難な場合であっても、応募者から求人に関する連絡を受けた後1ヶ月以内には必ず何らかの回答をなさねばならない。
2.甲は、登録求職者とのやり取りについて、必ず本サービス上のメッセージ機能を活用し連絡等を行い、乙に対して随時本サービス上の機能を利用する等の方法により応募者の選考状況を適切に報告しなければならない。甲は、本サービス以外の求人メディア、求人サービス、採用支援サービス又は甲自身若しくは第三者の採用窓口等に登録求職者を誘導してはならない。
3.甲は、登録求職者に対し、第三者を指定、紹介又は斡旋し、当該第三者をして登録求職者を採用させてはならない。但し、本規約及び乙が別途定める条件に基づいて、乙の承諾する第三者（以下、「対象第三者」という。）が登録求職者を採用する場合にはこの限りではない。
4. 甲は、前項但書に基づいて対象第三者が登録求職者を採用する場合、対象第三者が本規約及び本申込書に定める条件及び甲の義務を遵守するよう監督する責任を負うものとし、対象第三者がこれに違反したときは、いかなる場合においても乙に対する責任を免れることはできない。
5. 甲は、乙の書面による承諾を得ずに、応募者が取締役を務め、又は主要株主であるなど一定の法律関係を有する法人（以下、「応募者関係法人」という。）に対し、請負契約、業務委託契約、委任契約、準委任契約等、その名称及び契約期間の長短にかかわらず、何らかの業務を行わせること（書面の有無を問わず、求人情報等に記載された業務との異同を問わない。）はできないものとする。

第4条（採用、不採用結果の通知）
1.甲は、応募者との間で甲又は対象第三者（以下、甲及び対象第三者をあわせて「甲等」という。）が応募者を採用することについての合意（採用内定を含む。以下、「採用合意」という。）を成立させた場合（以下、「採用決定」という。）又は甲等が応募者を採用しないことを決定した場合（採用手続のいずれの段階にあるかを問わず、応募者が甲等による採用を拒否又は辞退した場合を含む。以下、「不採用決定」という。）、14日以内に本サービス上の通知機能又は乙指定の書面若しくは電磁的方法により、その旨を乙に通知しなければならない。採用決定を通知する場合、甲は、当該応募者が甲等において業務を開始する日（予定日を含み、変更された場合は変更後の日とする。以下、「就業開始日」という。）をあわせて通知するとともに、別途乙が定める方法により算定する理論年収（以下、「理論年収」という。）を乙に報告するものとする。
2.前項に定める場合において、甲が乙に対して14日以内に採用決定又は不採用決定に係る通知(但し、真実かつ正確なものに限る。)を行わないときは、応募者の応募の日の翌日から起算して30日を経過した日に甲が応募者を採用したものとみなす。但し、甲が合理的事情により回答が不可能な状態であったことを客観的に証明した場合にはこの限りではない。
3.甲は、甲等の本サービスの利用状況又は本サービスの利用に係る採用状況に関して乙から問い合わせを受けた場合、14日以内にこれに誠実に回答しなければならない。

第5条（不採用者等の採用）
1.前条第1項に基づき不採用決定の通知がなされた応募者（以下、「不採用者等」という。）について当該通知がなされた日から1年以内に改めて甲等が採用を検討する場合、甲は乙に対し予めその旨を通知しなければならない。前条第1項の規定は、この場合について準用する。
2.前条第1項に基づき不採用決定の通知がなされた日から1年以内に、前項に定める通知を行うことなく甲等が不採用者等との間で採用合意を成立させた場合（その経緯は問わない。）、不採用者等は本サービスの利用によって採用したものとみなす。

第6条（成功報酬並びにその算定に必要となる理論年収及び資料の提出等）
1.以下のいずれかの事由に該当する場合、その経緯は問わず、甲は、乙に対し、別途乙が定める金額の成功報酬を支払うものとする。但し、成功報酬の金額は、応募者が応募した求人の応募時点において乙が設定する金額（求人記事が複数の設定金額に該当する場合は最も高い金額が適用されるものとし、複数の求人記事に応募した応募者を採用する場合は最も高い金額が適用されるものとする。）とする。
①甲が応募者を採用した場合。
②第3条第3項の定めにもかかわらず、甲が登録求職者に対し対象第三者以外の第三者を指定、紹介又は斡旋し、当該第三者をして登録求職者を採用させた場合。
③第3条第3項但書に基づいて採用が認められる対象第三者において応募者を採用した場合。
④第4条第2項又は第5条第2項に基づいて応募者を採用したとみなされる場合。
⑤応募者関係法人に対し、請負契約、業務委託契約、委任契約、準委任契約等、その名称及び契約期間の長短にかかわらず、何らかの業務を行わせた（書面の有無を問わず、求人情報等に記載された業務との異同を問わない。）場合（乙の書面による承諾の有無を問わない。）。
2.甲は、前項の報酬を、本申込書に記載された支払期日までに、乙の指定する口座に振り込み送金の方法で支払うものとする。
3.本サービスにより採用された者（以下、「被採用者」という。）が就業開始後30日以内に解雇をされ又は自己都合による退職をした場合において、当該解雇又は退職が当該被採用者の責に帰すべきものと乙が認めるときは、乙は甲に対し、当該被採用者についての成功報酬の50%を返金するものとする。但し、この返金は、甲が乙に対し、第4条第1項の定めに従い当該被採用者を採用した事実を通知し、かつ当該解雇又は退職の日から7日以内に当該解雇又は退職を通知した場合に限る。
4.乙は、甲に対し、前項に定める返金を実行するに際し、被採用者の解雇又は退職の事実及び当該被採用者に責があることを確認できる資料の提出を求めることができる。
5.甲は、乙に対し、被採用者の就業開始日から14日以内に、別途乙が定める方法により、被採用者が業務を開始した旨の報告（以下、「入社報告」という。）をしなければならない。甲は、乙に対し、就業開始日が変更された場合、変更前の就業開始日までに、その旨及び変更後の就業開始日を通知しなければならない。
6.第4条第1項第2文に基づき報告された理論年収（第5条第1項に基づく準用により報告された理論年収を含み、以下、「報告理論年収」という。）が、就業開始日の時点における労働条件その他の契約条件に基づく理論年収と異なるときは、甲は、入社報告の際に、理論年収を修正しなければならない。但し、理論年収の減額は、乙に対し減額後の理論年収を示す資料（内定通知書、労働条件通知書、雇用契約書、業務委託契約書その他理論年収を確認できる資料をいう。）を提出した場合に限り可能とする。入社報告が行われた日（但し、前項に定める期限までに入社報告が行われない場合又は就業開始日が変更されたにもかかわらず前項に定める期限までにその旨の通知が行われない場合には第4条第1項第2文に基づき通知された就業開始日とする。）以降は、報告理論年収に誤りがあった場合、理論年収が減額された場合その他理由の如何を問わず、理論年収の金額を変更することができないものとする。なお、本項は、第7条第4項の適用を妨げない。
7.甲は、乙が要求した場合、第1項各号に定める事由の有無及び被採用者の理論年収その他成功報酬の算定に必要な事項（応募者関係法人に係る事項を含む。）を確認できる資料を、14日以内に乙に提出しなければならない。
8.乙又は乙が指定する弁護士、公認会計士その他の専門家は、甲の営業時間内において、採用決定又は不採用決定の通知及び理論年収の報告の有無並びにこれらの内容の真偽を調査することができる。この場合、甲はこれに協力しなければならない。
9.乙は、被採用者に対し、第1項各号に定める事由の有無、就業開始日、理論年収その他成功報酬の算定に必要な事項等を直接確認することができる。甲は、乙による当該確認を妨げてはならない。

第7条（違約金、理論年収、遅延損害金、社名の公表等）
1.以下のいずれかの事由に該当する場合、その経緯は問わず、甲は、乙に対し、当該事由に該当した時点で、前条第1項に定める成功報酬に加えて、登録求職者1名につき、当該登録求職者に係る成功報酬の金額の3倍に相当する金額（但し、登録求職者1名につき450万円を上限とする。）の違約金を支払うものとする（但し、第1号に該当する場合には、違約金の額を450万円とする。）。支払いの方法は前条第2項に定める方法と同様とし、振込手数料は甲の負担とする。なお、本項は、乙が当該事由の有無を調査するために費用を負担したときに、乙が甲に対し当該費用を請求することを妨げない。
①第3条第2項に違反した場合。
②第3条第3項の定めにもかかわらず、甲が登録求職者に対し対象第三者以外の第三者を指定、紹介又は斡旋し、当該第三者をして登録求職者を採用させた場合。
③第4条第2項に基づいて応募者を採用したとみなされる場合。
④第5条第2項に基づいて応募者を採用したとみなされる場合。
⑤第3条第5項に違反した場合。
2.甲が本規約に基づく金銭債務の支払いを怠ったときは、甲は乙に対し、年3%の割合（年365日の日割計算）による遅延損害金を支払うものとする。
3.第1項各号に定める事由に該当する場合であって、その態様が悪質だったとき若しくは改善の見込みがないと判断されたときは、乙は甲の社名の公開及び通知等の措置をとることができ、甲は乙に対して一切の不服を申し立てることはできないものとする。
4.報告理論年収（前条第6項により修正された場合は、修正後の理論年収）が被採用者の実際の理論年収（就業開始日の時点における労働条件その他の契約条件に基づき、別途乙が定める方法により算定したものをいう。以下同じ。）を下回っていたことが判明した場合、甲は、乙に対し、乙が当該事実を認識して甲に対し請求をしてから1ヶ月以内に、報告理論年収（前条第6項により修正された場合は、修正後の理論年収）に基づき算定された成功報酬の金額と被採用者の実際の理論年収に基づき算定された成功報酬の金額との差額を支払うほか、違約金として当該差額の3倍に相当する金額（但し、応募者1名につき200万円を上限とする。）を支払うものとする。支払いは、乙の指定する口座に振り込み送金の方法によるものとし、振込手数料は甲の負担とする。
5.前項の規定にかかわらず、同一の応募者について第1項各号に該当することにより同項に定める違約金が生じる場合には、前項に定める違約金は生じないものとする。

第8条（求人記事の作成及び権利の帰属）
1.甲は、本サービスを利用するにあたり、求人情報を記載した記事の作成を乙に委託し、又は甲自身が求人記事を作成し若しくは乙以外の第三者である委託先（以下、本条において「委託先」という。）に求人記事の作成を委託して乙に対し求人記事を提供するものとする。但し、甲自身が求人記事を作成し若しくは委託先に求人記事の作成を委託した場合、甲及び委託先は、求人記事の作成に当たり、乙の指示及び指定する仕様を遵守しなければならず、また本規約第13条に定める倫理基準を充足する記事を作成しなければならない。なお、求人記事の作成を乙に委託する場合、甲は本契約成立日より1年以内に乙が必要とする情報を乙に対し提供しなければならず、かかる期間内に提供がなされないときは、乙は求人記事を作成する義務を免れるものとし、改めて求人記事の作成を委託されたときは甲に対し別途乙が定める費用を請求することができるものとする。
2.求人記事及び求人記事の制作に必要な一切の資料（以下、「資料等」という。）に関し、乙が作成した求人記事及び求人記事の制作に必要な著作権等の知的財産権その他の一切の権利（その実施権を含む。以下、本条において「知的財産権等」という。）は、当然に乙に帰属するものとする。但し、甲が求人記事及び求人記事の作成に関し、自己又は第三者の知的財産権を含む資料及び情報等を提供した場合においては、当該知的財産権は甲又は当該第三者に留保されるものとし、乙は当該資料及び情報を本サービスの運営に必要な範囲のみで利用することができ、当該目的の範囲外に利用しないものとする。

3.甲及び乙は互いに、求人記事及び資料等が、第三者の知的財産権等を侵害するものではないことを保証する。
4.甲及び乙は互いに、第三者より、求人記事又は資料等が当該第三者の知的財産権等を侵害している等の通知、警告、若しくは訴訟の提起等（以下、「通知等」という。）がなされた場合、相手方に対し速やかに通知しなければならず、帰責事由がある当事者は、自己の責任と費用負担においてこれを解決し、相手方の被った損害を賠償するものとする。
5.甲は、乙による事前の承諾がある場合を除き、本サービスにおいて乙が作成した求人記事を自己若しくは第三者の運営するwebページ、SNS、雑誌その他の媒体等に掲載・転載し、又は複製・複写等をしてはならず、態様の如何を問わず、当該求人記事をその他の方法によっても利用してはならないものとする。

第9条（委託）
1.甲は、乙による事前の承諾がなければ、応募者への対応や求人記事の掲載等の本サービスの利用に係る全部又は一部の業務を第三者に委託してはならず、本契約上知り得た情報を当該委託先の第三者に提供してはならない。
2.甲は、乙に対して、前項に定める委託先が本規約及び本申込書に定める条件及び本契約に基づく甲の義務を遵守するよう監督する責任を負うものとし、当該委託先がこれに違反したときは、いかなる場合においても乙に対する責任を免れることはできない。
3.甲は、乙が、本サービスにかかる業務の全部又は一部を第三者に委託することを承諾する。

第10条（求人記事の掲載）
乙は、求人記事を本サービス上に掲載するにあたり、自己の裁量において、当該求人記事が本規約第13条に規定する倫理基準に適っているか等、その他任意かつ適正なる判断のもと、当該求人記事を本サービス上に掲載するか否かを判断する。乙は、当該求人記事を本サービス上に掲載することが不適切であると判断した場合、当該求人記事を本サービス上に掲載しないことができる。乙が当該求人記事を本サービス上に掲載することを決定した場合には、本申込書に定める期間内に限り、本サービス上に掲載する。なお、乙は必要と認める場合には甲に対し当該求人記事の変更、修正を求めることができるものとし、甲はこれに応じなければならない。

第11条（求人記事の構成）
本サービスに掲載する求人記事は、複数のWebページで構成されるものとし、乙は、本サービスの利便性向上等の目的により、当該Webページの構成について、任意に追加、削除、変更等をすることができる。

第12条（求人記事の削除）
以下の各号にあたる場合、乙は甲に何らの通知をすることなく求人記事を本サービス上から削除することができる。
①本契約が終了した場合。
②甲が本規約に定める各条項に違反した場合。
③第13条に定める求人記事掲載倫理基準に違反するなどの理由により、求人記事を本サービス上に掲載することが不適切であると乙が判断した場合。

第13条（求人記事掲載倫理基準）
1.甲は、本サービスの利用にあたり、下記に掲げる乙の求人記事掲載倫理基準について、十分に理解のうえこれを尊重し、かつ遵守しなければならない。
①求人記事は、登録求職者が有する憲法上の権利である職業選択の自由及び平等権の重要性に十分に配慮したものでなければならない。
②求人記事は、虚偽若しくは不正確な内容を掲載してはならず、真実を表示するものでなければならない。
③求人記事は、法令・倫理・道徳・社会秩序・公序良俗に反するものであってはならない。
④求人記事は、不明確あるいは難解な記述など、登録求職者に誤解若しくは困難を生じさせるような表現を避け、登録求職者に理解しやすいよう配慮した、わかりやすく適切な表示をするものでなければならない。
2.甲の求人記事が前項の求人記事掲載倫理基準に反し、若しくはそのおそれがあると認めた場合、乙は、当該求人記事の掲載を中止し、甲に対して是正を求めることができる。

第14条（付随し又は関連する採用支援サービス）
1.乙は、今後、本サービスの利便性向上その他の事由のため、本規約第1条1項に付随し、又は関連する採用支援サービスとして、新たなサービスを追加し、又は既存のサービスの全部又は一部を終了することができる。
2.乙は、第29条に定める方法と同様の方法により、第6条に定める成功報酬の金額を変更することができることとし、甲はこれを承諾する。

第15条（甲以外の企業の求人活動との並行についての同意）
甲は、乙が、応募者の進捗状況等について何らの調査・確認を行うことなく、応募者に対し、甲等以外の企業の求人に関して本サービスを提供し、本サービスにおいては甲等以外の企業（乙を含む。）の採用活動が甲等による採用活動と並行して行われる可能性があることについて同意する。

第16条（情報の目的外利用の禁止）
甲は、本サービス利用の過程で取得した登録求職者に関する情報、本サービスの内容に関する情報その他一切の情報を、本規約に定める場合を除き、本サービスによる甲等における登録求職者採用以外の目的で一切利用してはならず、第三者（対象第三者を除く。）に開示、提供又は利用させてはならない。

第17条（情報の取扱い）
1.甲は、乙が、法人及び団体の情報（社名、ロゴ等）、本サービスの利用実績、採用実績、並びに個人情報の情報主体である個人が特定できない情報及び本サービスの利用状況、又はこれらの情報を基に乙が作成した統計データ、分析データ等について、ウェブサイト、新聞、雑誌、書籍、その他の各種媒体に掲載・転載し、又はこのその他の活動に利用することを承諾する。
2.甲は、乙が、乙と業務委託契約を締結する第三者に対し、本サービスに関わる一切の情報を開示することを承諾する。この場合、本規約において乙が負うのと同様の秘密保持義務を当該第三者に負わせ、乙は、甲に対し、当該第三者の行為に関して、自己の行為と同様の責任を負う。

第18条（機密情報の保護）
1.甲及び乙は、本サービスの利用により知りえた、甲及び乙、甲及び乙の顧客及びその他の第三者の機密に属する一切の情報（営業上若しくは技術上の情報であることを問わず、法定されているか否かを問わない。以下、「機密情報」という。）を、情報の権利者の事前の書面による許諾なしに公表、利用、複写、開示若しくは漏洩等してはならない。但し、以下の情報は機密情報に該当しない。
①開示を受けた時、既に自己が保有していたことを証明できる情報
②開示を受けた時、既に公知であった情報又はその後自己の責に帰すべき事由によらずに公知となった情報
③開示を受けた後に、第三者から守秘義務を負うことなく適法に取得した情報
④開示された機密情報によらず独自に開発し又は創作した情報
2.甲が本サービスの利用に係る全部又は一部の業務を第三者に委託する場合、甲は、乙の事前の承諾を得なければならないことに加え、当該第三者との間で、本規約上、甲が負うのと同様の秘密保持義務を課した機密保持契約（名称は問わない。）を締結しなければならない。

第19条（個人情報の保護）
1.甲は、本サービスの利用により乙より提供され若しくは事実上知りえた、登録求職者の個人情報（以下、単に「個人情報」という。）を、情報主体である本人の同意なく、第三者（対象第三者を含む。）に開示、提供若しくは漏洩してはならない。
2.甲は、個人情報を甲等における採用という目的のみに利用することとし、本人の同意なく、当該目的以外の目的に利用してはならない。
3.甲は、個人情報の管理主体として、個人情報への不正アクセス、個人情報の紛失、破壊、改ざん及び漏洩などの想定されるリスクに対応するため、合理的な人的・物的・技術的安全対策を講じなければならない。
4.甲は、採用行為の全部又は一部を第三者に業務委託するにあたり個人情報を当該第三者に提供する場合（以下、本条において「委託先」という。）、個人情報の管理主体として、以下の定めを遵守するものとする。
①個人情報について、十分な安全管理基準を満たしている委託先を選定すること。
②前号の安全管理基準を担保・維持するため、個人情報を委託先に提出する前に、甲と委託先との間で、個人情報を厳重かつ適正に取扱うことを内容とする個人情報の保護についての契約（名称を問わない。）を締結し、当該委託先に本条に定める甲の義務と同等の義務を負わせ、かつ委託先における個人情報の取扱を継続的に管理監督すること。
5.甲は、前項の契約の有無及び内容にかかわらず、委託先における個人情報の取扱いについても責任を免れることはできず、損害等が発生した場合、委託先と連帯してその賠償の責任を負うものとする。

第20条（アカウント）
1.乙は、甲に対し、本契約成立後直ちに、パスワード作成のためのURL（以下、ID、パスワードとあわせて「ID等」という。）を通知する。ID等は、甲等による本サービス利用目的でのみ使用するものとし、その他の目的で使用し又は第三者（対象第三者を除く。）に使用させ、あるいは第三者（対象第三者を含む。）に譲渡、貸与、名義変更、売買等を行ってはならない。
2.甲は、乙に対し、本申込書記載の期限までに、本申込書記載の初期費用、オプションの費用の合計額を支払わなければならない。理由の如何を問わず、甲は、本契約の申込みを撤回又は本契約を解除して支払義務を免れることはできず、乙は受領した金銭を返還する義務を負わない。
3.甲は、甲等のID等の使用及び管理について一切の責任を負うものとする。
4.甲は、甲に対する本サービスの提供が停止（本規約第21条第1項にいう一時停止の場合を除く。）又は終了（本契約が終了したことにより本サービスの提供が終了する場合を含む。）する時点において、乙の管理するサーバ上に保存された掲載内容及びID等の情報が自動的に削除され、以後これを使用することができなくなることについて、あらかじめ了承するものとし、自己の責任と費用において、登録求職者情報を保管する等、上記による不利益若しくは損害の発生を避けるための措置を講ずるものとする。

第21条（サービスの停止・終了等）
1.乙は、以下のいずれかの事由があると判断した場合、甲への通知ないし甲の承諾なしに、本サービスの内容を変更し、また最長で48時間本サービスの提供を一時停止することができる。
①本サービスに関連する定期保守、点検、若しくは更新を行う場合、又はこれらを緊急に行う必要がある場合。
②通常のウィルス対策では防止できないウィルスによる被害、火災、停電、天災地変などの不可抗力により、本サービスの提供が困難若しくは不可能な場合。
③突発的なシステム等の故障等が発生した場合。
④その他不測の事態の発生により、本サービスの提供が困難若しくは不可能な場合。
2.乙は、前項に定める場合の他、合理的な理由を以って、いつでも、原則として1週間の予告期間をもって甲に通知することにより、本サービスの提供を長期的（48時間を超える場合を含む。）に停止し、若しくは本サービスの提供を終了することができる。但し、乙において緊急性が高いと判断した場合、予告期間を必要とせず、事後の通知をもってこれに替えることができる。

第22条（サービス終了等の際の乙の免責）
本規約に定める条項に基づき、乙が、甲に対し、本サービスの提供を停止又は終了する場合、当該停止又は終了が、本契約の有効期間の満了前になされたとしても、乙は、甲よりすでに受領している報酬・料金等については、一切甲に返金する義務を負わないものとする。

第23条（不保証）
1.乙は甲に対して以下の各号を保証するものではない。
①採用の成功
②甲が本サービスへの掲載を希望する求人記事等の情報が、違法・不当な内容であるにもかかわらず、必ず本サービス上に掲載されること
③登録求職者又は甲により本サービス上に入力された登録求職者等に関する情報の真実性、合法性、安全性、有用性、有効性、適切性及び正確性
④本サービスにエラーがないこと、サーバ等にウィルスその他の有害な要素が含まれていないこと、その他本サービスの提供のためのインフラ、システム等に瑕疵がないこと
⑤サイト上の情報に誤字脱字等の誤記載がないこと、情報及び資料等について紛失・壊損・データ破壊がないこと
⑥甲による本サービスの利用が、第三者の権利を何ら侵害するものではないこと
⑦甲のPC端末等の利用環境の問題等に関わりなく甲が本サービスの利用ができること
⑧本サービス上の全ての画面が、見本若しくは参考資料と同じであること、及び仕様デザイン・情報の配置等が変更されないこと
2.甲は、前項を理解した上で本規約に同意し、自己の費用と責任において、本サービスの利用に際してこれらの保証がないことによる不利益若しくは損害の発生を避けるための措置（利用環境の変更、資料等のバックアップの保管、自己保有のPC上のウィルス等駆除ソフトの常設、他の手段の併用など）を講ずるものとする。

第24条（禁止事項・解除及び取引の停止）
1.乙は、甲等による本サービスの利用に際して、下記に掲げる事実（以下、「禁止事項」という。）があると判断した場合、甲への通知ないし甲の承諾なしに、直ちに本サービスの提供の停止、終了、本契約の解除又は本サービスを含む甲乙間におけるすべての取引を停止することができる。またこれにより乙若しくは乙の顧客、登録求職者、他の本サービス利用者その他の第三者に損害が発生した場合、甲は、甲等の責に帰すべき事由に起因する損害の賠償をするものとする。なお、下記にいう行為には、不作為も含む。
①虚偽、不完全、不正確な情報を掲載する行為、及び乙に対し虚偽の報告をし、又は虚偽の資料を提出する行為
②職業安定法・労働基準法等の労働関係に関する法令、個人情報保護法その他個人情報を保護する法令、その他法令に違反し、又は違反するおそれのある行為。但し、法令には、法律・規則・条例・政令・省令・ガイドラインを全て含む
③乙又は第三者の著作権、商標権等の知的財産権その他一切の権利を侵害する行為
④本規約又は登録求職者の採用という本サービスの利用目的に反する行為
⑤本サービスの運営を妨げる行為、乙若しくは乙の顧客、登録求職者、他の本サービス利用者その他の第三者の信用を毀損し、若しくは毀損するおそれのある行為
⑥犯罪的行為に結びつく行為、公序良俗に反する行為
⑦乙若しくは乙の顧客、登録求職者、他の本サービス利用者その他の第三者の機密情報又は個人情報を、第三者に不当に公表・開示・提供・漏洩する行為
⑧登録求職者に対し、違法、不当若しくは不適切な対応をとる行為
⑨甲等を除く本サービス利用者の本サービスの利用を妨害する行為
⑩その他、乙が、甲への本サービスの提供を継続することが不適切であると判断する行為
2.前項の場合、甲等に損害が発生した場合でも、乙は何ら責任を負わない。但し、乙の故意、又は重大な過失によるものであることが客観的に証明された場合はこの限りではない。
3.甲は乙の事前の同意なくして、本契約上の地位を第三者（対象第三者を含む。）に承継させ、又は本契約から生じる権利義務の全部若しくは一部を第三者に譲渡し、引き受けさせ若しくは担保に供してはならない。

第25条（情報の保管期間）
乙は、乙の保有する一切の登録求職者に関連する情報（応募情報を含む。以下同じ。）について、甲と登録求職者が本サービス上において最後にやり取りをした日から起算して1年を超えて保存する義務を負わない。但し、乙は、本サービスを退会した登録求職者に関連する情報については、一切保存する義務を負わない。甲は、かかる情報の削除によって不利益若しくは損害が発生するのを避けるための措置を、予め自己の責任と費用において講ずるものとする。

第26条（免責）
1.甲は、自己の責任により、本サービスを利用するものとし、本サービスへの登録、利用から生じる一切の損害（他の本サービス利用者や登録求職者その他の第三者との間のトラブル等、サービスの中断、又はその他の金銭的損失を含む一切の不利益）については、速やかに自己の責任と負担によりこれを解決し、乙を免責するものとする。但し、乙の責めに帰すべき事由（第21条に基づいて乙が本サービスの提供を停止又は終了する場合を除く。）により当該損害が発生した場合は、この限りではない。
2.甲又は乙が、第三者より、本サービス上の記載内容若しくは資料等が、第三者の何らかの権利を侵害しているとの通知等を受けた場合、各当事者は速やかに相手方に対してその旨を通知し、自己の費用と責任によりこれを解決する。但し、当該通知等が相手方当事者の責に帰すべき事由に起因する場合はこの限りではない。

第27条（損害賠償）
甲又は乙は、本契約に違反したことにより相手方又は第三者に損害を与えたときは、これを賠償する責任を負うものとする。

第28条（本契約の有効期間）
1.本契約の有効期間は本申込書の記載に従う。但し、当該期間満了の2ヶ月前までに甲乙のいずれからも本サービスを期間満了で終了させる旨の通知がなされない場合、同一内容にて更に1年更新されるものとし、以後も同様とする。
2.本契約に基づき既に発生し又は発生可能性を有する未履行の金銭債権債務については、契約の終了原因を問わず、その完済まで消滅せず、本規約及び本申込書の定めは本契約終了後もその限度でなお有効とする。
3.本規約第3条ないし第7条、第8条2項ないし5項、第9条2項、第12条、第15条ないし第20条、第22条ないし第27条、本条2項及び3項、第30条ないし第32条、第33条3項並びに第35条の規定（これらの規定に関する本申込書の定めを含む。）は、本契約終了後もなお有効とする。

第29条（本規約の変更）
乙は、本規約の内容及び本申込書に定める条件につき変更する旨を、その理由・時期を問わず、甲に申出することができる。この場合、乙は、当該申出を変更日の1ヶ月前までに、甲に対し、本サービス上で甲が認識しうる内容と形式で通知するものとする。甲は、変更内容に同意しない場合、本契約を解約することができる。乙から甲に対する通知日から1ヶ月以内に甲による当該解約の意思表示が乙に到達しない場合は、甲は当該変更を了承したものとみなされる。なお、応募者の応募後に本規約が変更される場合、当該応募に関してはなお変更前の本規約が適用されるものとする。

第30条（通知）
本サービスに関する乙から甲に対する通知は、本規約に別段の定めがない限り、甲が本申込書に記載したメールアドレス（甲が本サービス上の機能を通じてメールアドレスを変更した場合には変更後のメールアドレスとする。以下、「登録メールアドレス」という。）に対し電子メールを送信する方法で行うものとする。乙が登録メールアドレスに電子メールを送信した場合、甲は当該電子メールによる通知を受領したものとみなす。

第31条（一部無効の処理）
本規約のいずれかの条項又はその一部が法令に反し無効又は執行不能と判断された場合であっても、本規約の残りの規定及び一部が無効又は執行不能と判断された規定の残りの部分は、継続して完全に効力を有するものとする。

第32条（合意管轄）
本サービスに関する一切の争訟については、東京簡易裁判所又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33条（暴力団等排除条項）
1.甲及び乙は、互いに対し、自ら及びその役員、使用人等が、暴力団、暴力団員、暴力団関係企業・団体又はその関係者、その他反社会勢力（以下、「暴力団等」という。）でないことを誓約するものとする。
2.甲及び乙は相手方が次の各号に一つでも該当する場合、何らの催告なしに直ちに本契約を解除することができるものとする。
①自ら又は第三者を利用して、相手方に対し暴力的行為、詐術、強迫的言辞、業務妨害行為などの行為をした場合
②役員、使用人等が暴力団等であることが判明した場合
③暴力団等でないことの確認に関する調査等に協力せず、資料等を提出しない場合
3.甲又は乙が相手方又はその役員、使用人等が暴力団等であることを理由として本契約を解除した場合、相手方はこれに起因する一切の損害賠償を請求できないものとする。

第34条（甲による解約）
甲は、乙に対して通知することにより、いつでも本契約を解約することができる。

第35条（権利の不放棄）
1.甲は、乙が本規約又は本申込書に基づく権利の全部又は一部を行使せず、又はその行使を遅らせた場合であっても、乙が当該権利を放棄したものではないことを確認する。乙が本規約又は本申込書に定める金額を下回る金額により成功報酬、違約金その他の金員を算定し、通知し、請求し、又は受領した場合も、同様とする。
2.乙による権利の放棄は、乙が書面又は電磁的方法により明示的に行った場合に限りその効力を生じ、かつ、当該放棄の対象とされた権利に限りその効力を有するものとする。