

雇 用 契 約 書

●●●株式会社（以下「使用者」という。）及び●●●●（以下「労働者」という。）は、使用者による労働者の雇用に関し、次のとおり契約（以下「本契約」という。）を締結する。

第1条 （雇用契約の成立）

使用者は、次条以下の労働条件により労働者を雇用し、労働者は、使用者に雇用されて使用者の事業に関する業務に服することを約し、使用者はこれに賃金を支払うことを約する。

第2条 （就業の場所及び業務の内容）

労働者は下記の場所において下記の業務を使用者の指示に従い誠実に行う。

就業場所	（雇入れ直後）	[●●]
	（変更の範囲）	[●●]
業務の内容	（雇入れ直後）	[●●]
	（変更の範囲）	[●●]

第3条 （契約期間）

契約期間の定めなし（入社日： 年 月 日）

第4条 （就業時間等）

- 労働者の就業並びに休憩時間は次のとおりとする。
始業 [午前●時] 終業 [午後●時]
労働時間 [●時間／日]
休憩 [●●分]
所定時間外労働の有無 [有・無]
- 使用者は業務の必要がある場合には、労働法令の範囲内で前項の各時刻を変更し、残業を命ずることがある。

第5条 （休日）

- 労働者の休日は次のとおりとする。
 - 土曜日
 - 日曜日
 - 年末年始
 - 国民の祝日
 - 国民の祝日が日曜日に当たるときはその翌日
- 使用者は業務の必要がある場合には、前各号の休日に労働者を臨時に就業させ、他の日を振替休日とすることがある。

第6条 （年次有給休暇）

労働者は、労働基準法に従い、次のとおり年次有給休暇をとることができる。

- 6ヶ月継続勤務し、かつ、全労働日の8割以上出勤したときは10日間
- 1年以上継続勤務したときは、6ヶ月を超える継続勤務年数1年ごとに前項の日数に1日を加味した日数。ただし、この計算による休暇日数が20日を超える場合はこれを20日とする。

第7条 （特別休暇）

労働者は次の場合に届け出て特別に休暇を受けることができる。

- 本人が結婚するとき ●日
- 子が結婚するとき ●日

- (3) 妻の出産 ●日
- (4) 服喪
 - 父母、配偶者及び子女が死亡したとき。
 - 本人が喪主のとき ●日
 - 本人が喪主でないとき ●日
 - 祖父母、兄弟姉妹のとき ●日
 - 配偶者の父母死亡のとき ●日

第8条 (給与・手当)

労働者の賃金は下記の各項目の合計額により、これを支払う。

- (1) 基準内賃金
 - 基本給
 - 精皆勤手当
 - 資格手当
 - 役職手当
 - 家族手当
 - 通勤手当
- (2) 基準外賃金
 - 時間外勤務手当
 - 休日勤務手当
 - 深夜勤務手当

第9条 (給与の支払時期)

労働者の給与は毎月 [●●日] より起算し、当月 [●●日] をもって締め切り、 [●●日] に通貨で全額（法律上控除すべきものは除く。）を労働者本人が指定する口座に振り込む。ただし、その日が休日のときは、その前日とする。

第10条 (精皆勤手当)

労働者が1か月精皆勤した場合には、次のとおり精皆勤手当を支給する。

- (1) 欠勤、遅刻、早退、私的外出をしなかった場合
月額 [●●円]
- (2) 遅刻、早退私的外出が2回以内の場合
月額 [●●円]

第11条 (資格手当)

労働者が次の資格を有する場合には、次のとおり資格手当を支給する。

- (1) ●●を有する場合
月額 [●●円]
- (2) ●●を有する場合
月額 [●●円]

第12条 (役職手当)

労働者が次の役職に就く場合には、次のとおり役職手当を支給する。

- (1) ●●の役職に就く場合
月額 [●●円]
- (2) ●●の役職に就く場合
月額 [●●円]

第13条 (家族手当)

家族手当は次のとおりとする。

- (1) 配偶者 月額 [●●円]

- (2) その他の扶養家族
 - 3人まで1人につき 月額 [●●円]
 - 3人を超える場合、1人につき 月額 [●●円]

第14条 (通勤手当)

使用者は労働者が通勤のため電車、バス等の交通機関を利用する場合は、使用者の認める最短の順路により計算した定期代金実費を支給する。ただし、この支給最高額は非課税限度額とする。

第15条 (基準外賃金の計算)

基準外賃金の算定は次のとおりとする。

- (1) 時間外勤務手当については、1時間当たりの基本給・精皆勤手当・資格手当・役職手当の合計額に100分の125を乗じた額をもって、1時間当たりの時間外勤務手当額とする。
- (2) 休日勤務手当については、1時間当たりの基本給・精皆勤手当・資格手当・役職手当の合計額に100分の135を乗じた額をもって、1時間当たりの時間外勤務手当額とする。
- (3) 深夜勤務手当については、1時間当たりの基本給・精皆勤手当・資格手当・役職手当の合計額に100分の125を乗じた額をもって、1時間当たりの深夜勤務手当の額とする。

第16条 (解雇)

使用者は労働者が次の一に該当するときは30日前に予告するか又は30日分の平均賃金を支払って解雇することができる。

- (1) 精神又は身体の障害のために業務に堪えられないとき。
- (2) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者として職責を果たせないとき。
- (3) 懲戒事由に該当するとき。
- (4) その他、使用者の都合によるやむを得ない事由があるとき。

第17条 (定年)

労働者の定年は満●●歳とし、満●●歳に達した日をもって退職とする。

第18条 (退職)

- 1. 労働者が次の一に該当するときは退職とする。
 - (1) 労働者が退職を願い出て、使用者が承認したとき。
 - (2) 死亡したとき。
 - (3) 定年に達したとき。
 - (4) 業務によらない負傷又は疾病により、休日を含めて連続して180日以上欠勤し、復職できないとき。
- 2. 自己都合による退職の場合、退職する●●日以上前に、届け出ること。

第19条 (退職金)

労働者の退職時の基本給と勤続年数に応じ、退職金を支給する。ただし、労働者が解雇・懲戒解雇された場合及び退職後懲戒解雇該当事由が発見された場合には退職金を支給しない。

第20条 (昇給)

- 1. 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年●月●日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、行わないことがある。

2. 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。
3. 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

第21条 (賞与)

使用者は労働者に対し、勤務年数、勤務成績に応じ、毎年〔●月（算定対象期間●月●日～●月●日）及び●月（算定対象期間●月●日～●月●日）〕の2回、賞与を支給する。ただし、勤務が6か月に満たないときは、支給しないことがある。また、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給しないことがある。

第22条 (懲戒等)

1. 懲戒はその程度に応じて譴責、減給、出勤停止、懲戒解雇の4種とする。
2. 労働者が次の各号の一に該当するときは、減給に処する。ただし、情状により譴責にとどめることがある。
 - (1) 正当の理由なく無断欠勤したとき。
 - (2) 素行不良で職場の秩序風紀を乱したとき。
 - (3) 許可なく会社の物品を持ち出し、又は持ち出そうとしたとき。
 - (4) その他、前各号に準ずる不適切な行為があったとき。
3. 労働者が次の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する。ただし情状により出勤停止とすることがある。
 - (1) 正当な理由なく無断欠勤14日以上に及んだとき。
 - (2) 他人に暴行、脅迫を加え、又は業務を妨害したとき。
 - (3) 故意若しくは重大な過失により使用者の機密を漏らし、若しくは使用者の名誉信用を毀損し、又は使用者に重大な損害を与えたとき。
 - (4) その他前各号に準ずる行為のあったとき。

第23条 (安全、衛生等)

1. 使用者は職場における労働者の安全を確保し、危害防止に努めるものとする。
2. 労働者が法定伝染病その他行政官庁の指定する疾病にかかった場合には、使用者は労働者の就業を禁止する。
3. 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合は、労働基準法、労働者災害補償保険法等の定めに従い、その療養等に必要な給付等を受けることができる。

第24条 (準拠法及び裁判管轄)

1. 本契約の準拠法は、日本法とする。
2. 本契約に関する紛争等について協議により解決することができない場合、●●地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とするものとする。

第25条 (協議条項)

本契約の解釈その他の事項につき生じた疑義及び本契約に規定のない事項については、使用者及び労働者双方が誠意をもって協議の上、解決するものとする。

●●年●●月●●日

(甲)
所在地：

会社名：

代表者：

(乙)
住所：

氏名：