

# 雇 用 契 約 書（雇用期間を定めない書式例）

様

雇 用 期 間	期間の定めなし
就業場所	
従事すべき業務 及び役職	
始業・終業時刻 および休憩時間	始業時刻 時 分 ~ 終業時刻 時 分 ただし、労働基準法第36条の規定により所轄労働基準監督署長に届け 出た場合には時間外に労働させることがある。 休憩時間 12時00分~13時00分、及び 時からと 時から各 分間
休 日	(1) 曜日 (2) その他会社が指定する日
賃 金	賃金について平成〇年〇月〇日より〇月〇日まで次のとおり。 基本給 月給・日給・時間給： 〇〇〇円 諸手当 ( ) 時間外手当等 1. 時間外手当(所定時間超・法定労働時間超 %) ) 2. 休日 法定休日 〇曜日( %) 所定休日 〇曜日( %) ) 3. 深夜 22:00~翌朝5:00( %) ) 締切日 毎月〇日に締め切る 支払日 翌月〇日に支払う 昇給 有り(時期・金額・条件 )・なし 賞与 有り(時期・金額・条件 )・なし 退職金 有り(金額・条件 )・なし 労働協約に基づく賃金天引き項目 ( )
退職に関する事項	定年制 有り( 歳)・なし 自己都合退職の手続き 退職する( )日以上前に申し出ること 解雇の事項及び手続き(就業規則 第〇条・第〇条による )
そ の 他	社会保険等加入状況 有り(労災保険・雇用保険・厚生年金・健康保険) 本契約に定めのない事項は、就業規則及び労働基準法その他の関係法令に定めるところによります。 会社は、あなたを本契約に定める労働条件で雇用し、あなたは会社の指揮に従い誠実に職務に従事するものとします。

平成 年 月 日

株式会社 代表取締役

印

従業員

印

## ◆従業員を雇用したら書面で雇用契約します

雇用契約を結ぶとき、使用者には、正社員と同様に、労働条件の明示が義務付けられています(労働基準法第15条1項)。この労働条件の内容について意思の合致がされていなかったり、あいまいであったりすると、後々問題になります。

対象となるのは、労働者全員ですから、正社員、契約社員、パート、アルバイトなど呼称にかかわらず、労働条件を示す必要があります。

法律上は労働条件の明示をすれば足りませんが、お互いが確認をしたことを書面の契約書の形式にして、「雇用契約書」にし、1枚ずつ保管することをお奨めします。

### ◆労基法が定める労働条件のうち明示しなければいけない項目は

労働基準法で労働条件について明示しなければいけないと定められている項目のうち、次の項目は、書面を渡して、明示しなければいけません。

ただし、その労働者に適用される部分を明確にして就業規則を交付することも可能です。そして、就業規則にすべて記載されていなければ、記載がない事項を別の書面にして、就業規則と一緒に手渡すことも可能です。

繰り返しになりますが、書面を交付するだけでなく、「雇用契約書」にすることをお奨めしています。

書面で交付しなければいけない労働条件は次のとおりです。

- (1) 労働契約の期間
- (2) 就業の場所及び従事すべき業務
- (3) 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働(早出・残業等)の有無、休憩時間、休日および労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (4) 賃金の決定、計算・支払いの方法および賃金の締め切り・支払いの時期・昇給に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む)

次の項目は、定めをする義務はありませんが、定めをするのであれば、明示をしなければいけません。

- (1) 退職手当定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法および支払時期
- (2) 臨時に支払われる賃金、賞与および最低賃金額に関する事項
- (3) 労働者に負担させる食費、作業用品等に関する事項
- (4) 安全・衛生
- (5) 職業訓練
- (6) 災害補償・業務外の傷病扶助
- (7) 表彰・制裁
- (8) 休職

★この他に、1年等の契約期間を定めて、有期労働契約をするときは、契約更新があるかないかを、労働条件として明示しなければいけません。別に紹介する雇用契約書(有期の雇用)を参考にしてください。

### ◆入社時に労働条件の合意を得ることが基本です

労働契約は、お互いの意思が合致したときに成立します。労働条件を「雇用契約書」にし互いが捺印して1部ずつ保管します。同時に、労働条件や会社のルールを定めた就業規則は、すべての内容について、入社時に提示して、内容に合意した後、契約をするべきです。

見落としがちですが、就業期間中の二重就業の禁止や、退職後の秘密保持の誓約を求めるのであれば、働き始めてから条件をつけるのではなく、あらかじめ入社時に合意と誓約を得ることが合理的です。

ご注意) 労働基準法・パート労働法等を遵守し、個々の雇用契約に応じ書式を変更して下さい