**雇用契約書**

XXX株式会社（以下「甲」という。）及びYYY（以下「乙」という。）は、甲による乙の雇用に関し、次のとおり契約（以下「本契約」という。）を締結する[[1]](#footnote-1)。

第１条（雇用契約の成立）

甲は、次条以下の労働条件により乙を雇用し、乙は、甲に雇用されて甲の事業に関する業務に服することを約し、甲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）

1. 乙は下記の場所において下記の業務を甲の指示に従い誠実に行う。

　就業場所　　○○○○○

　業務　　　　○○○○○

1. 甲は業務上の必要がある場合には、前項の就業の場所及び業務の内容を変更することができる。

第３条（契約期間）

本契約には期間を定めない。

第４条（就業時間等）

1. 乙の就業並びに休憩時間は次のとおりとする。

　　　始業　　午前９時

　　　終業　　午後６時

　　　休憩　　正午より１時間

1. 甲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）

1. 乙の休日は次のとおりとする。
2. 土曜日
3. 日曜日
4. 年末年始
5. 国民の祝日
6. 国民の祝日が日曜日に当たるときはその翌日
7. 甲は業務の必要がある場合には、前各号の休日に乙を臨時に就業させ、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）

乙は次のとおり年次有給休暇をとることができる。

1. 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
2. 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）

乙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。

1. 本人が結婚するとき　　５日
2. 子が結婚するとき　　　２日
3. 妻の出産　　　　　　　２日
4. 服喪

　　　①　父母、配偶者及び子女が死亡したとき。

　　　　　本人が喪主のとき　　　 ５日

　　　　　本人が喪主でないとき　 ３日

　　　②　祖父母、兄弟姉妹のとき ２日

　　　③　配偶者の父母死亡のとき ２日

第８条（給与・手当）

乙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

　　　①　基本給（別途、通知書に明示する）

　　　②　精皆勤手当

　　　③　家族手当

④ 通勤手当

1. 基準外賃金

①　時間外勤務手当

　　　②　休日勤務手当

　　　③　深夜勤務手当

第９条（給与の支払時期）

乙の給与は前月２１日より起算し、当月２０日をもって締め切り、２５日に通貨で全額（法律上控除すべきものは除く。）を直接乙に支給する。ただし、その日が休日のときは、その前日とする。

第１０条（昇給）

昇給は基本給に対し、毎年４月に甲の業績、同業種の賃金動向、乙の技能、勤務成績などを考慮して決定する。

第１１条（家族手当）

第８条第１号に定める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
   * 1. ３人まで１人につき　　　月額○○○円
     2. ３人を超える１人につき　月額○○○円

第１２条（精皆勤手当）

乙が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　金○○○円
2. 遅刻、早退私的外出が２回以内の場合　　　　　金○○○円

第１３条（通勤手当）

甲は乙が通勤のため電車、バス等の交通機関を利用する場合は、甲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１４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と精皆勤手当の合計額に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と精皆勤手当の合計額に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と精皆勤手当の合計額に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１５条（解雇）

甲は乙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. 労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないと認められたとき。
3. その他、甲の都合によるやむを得ない事由があるとき。

第１６条（定年）

乙の定年は満６０歳とし、満６０歳に達した日をもって退職とする。

第１７条（退職）

乙が次の一に該当するときは退職とする。

1. 乙が退職を願い出て、甲が承認したとき[[2]](#footnote-2)[[3]](#footnote-3)。
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。

第１８条（退職金）

乙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、乙が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１９条（賞与[[4]](#footnote-4)）

甲は乙に対し、勤務年数、勤務成績に応じ、毎年６月及び１２月の２期に分けて賞与を支給する。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。

第２０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. 乙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。
3. 正当の理由なく無断欠勤したとき。
4. 素行不良で職場の秩序風紀を乱したとき。
5. 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。
6. その他、前各号に準ずる不都合な行為のあったとき。
7. 乙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。
8. 正当な理由なく無断欠勤１４日以上に及んだとき。
9. 他人に暴行、脅迫を加え、又は業務を妨害したとき。
10. 故意若しくは重大な過失により甲の機密を漏らし、若しくは甲の名誉信用を毀損し、又は甲に重大な損害を与えたとき。
11. その他前各号に準ずる行為のあったとき。

第２１条（安全、衛生等）

1. 甲は職場における乙の安全を確保し、危害防止に努めるものとする。
2. 乙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、甲は乙の就業を禁止する。
3. 乙が業務上負傷し、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２２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、

　　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ものとする。

第２３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、甲及び乙双方が誠意をもって協議の上、解決するものとする。

本契約の成立を証するため本契約書を２通作成し、甲乙各記名押印の上、各１通を保有する。

●年●月●日

所在地 ○○○○

甲 会社名　　 XXX株式会社

代表者氏名 ●●●●

住所 ○○○○

　乙

氏名　　　YYY

1. 契約の成立要件の明文化（改正民法522条1項） [↑](#footnote-ref-1)
2. 期間の定めのある雇用の解除（改正民法626条） [↑](#footnote-ref-2)
3. 期間の定めのない雇用の解約の申入れ（改正民法627条２項） [↑](#footnote-ref-3)
4. 労働に従事することができなくなった場合等の報酬請求権（改正民法624条の２） [↑](#footnote-ref-4)