

## 労働条件通知書

2020 年 5 月 10 日

Hoàng Đức Anh 殿

事業場名称・所在地：株式会社ディマージシェア

東京都千代田区飯田橋 1-5-10

教販九段ビル 6F

使用者職氏名：代表取締役社長 大内 慎

契約期間	期間の定めなし（2022 年 10 月 1 日より採用） 試用期間 6 ヶ月間 試用期間の詳細については、就業規則第 11 条参照
就業の場所	本社及び会社が指定する場所（但し、配置転換の可能性あり）
従事すべき業務の内容	システムの企画、開発又は運用（但し、職種転換の可能性あり）
始業・終業の時刻、 休憩時間、就業時転換、 所定時間外労働の有無に関する事項	1. 始業・就業時刻 始業（9 時 00 分） 終業（18 時 00 分） ※本人の判断により、始業時刻については 10 時 00 分までの任意の時刻にすることができる。 ※但し、週最初の営業日は 9 時 30 分までに出勤しなければならない。 なお、この場合の終業時刻については、始業時刻から 9 時間を経過した時刻とする。 原則は、上記の通りであるが、職種及び業務の都合により変更する場合がある。 2. 休憩時間は 60 分とする。 3. 所定時間外労働の有無：有 詳細は、就業規則第 17 条～第 21 条、第 25 条、第 27 条
休日	定休日：日曜日、土曜日、国民の祝日、年末年始休暇（12 月 29 日～1 月 4 日）、その他会社が定めた日 詳細は、就業規則第 22 条～第 24 条、第 27 条

休暇	<p>1. 年次有給休暇</p> <p>雇入れの日から6ヶ月継続勤務し、かつ全労働日の80%以上出勤した場合に年次有給休暇を10日間付与する。次年度以降は付与日以前の1年間を継続勤務し全所定勤務日数の80%以上出勤した場合、それぞれ次に定める日数の年次有給休暇を4月1日に一斉に付与する。</p> <p>入社1年未満の場合は、入社日から全所定労働日数の80%以上出勤した場合、4月1日に年次有給休暇を11日間付与する。</p> <div data-bbox="743 656 1107 689">入社次年度以降有給休暇日数</div> <table data-bbox="638 696 1201 1043"><tr><th>入社</th><th>有給休暇</th></tr><tr><td>2年目</td><td>11日</td></tr><tr><td>3年目</td><td>12日</td></tr><tr><td>4年目</td><td>14日</td></tr><tr><td>5年目</td><td>16日</td></tr><tr><td>6年目</td><td>18日</td></tr><tr><td>7年目以降</td><td>20日</td></tr></table> <p>2. その他の休暇 有給（特別休暇）</p> <p>無給（育児休業、介護休業、母子健康管理のための休暇、生理休暇、産前産後休暇、公民権行使の時間）</p> <p>3. 詳細は、就業規則第29条～第38条</p>	入社	有給休暇	2年目	11日	3年目	12日	4年目	14日	5年目	16日	6年目	18日	7年目以降	20日
入社	有給休暇														
2年目	11日														
3年目	12日														
4年目	14日														
5年目	16日														
6年目	18日														
7年目以降	20日														
賃金	<p>年俸額 3,300,000 円（基本給、ライフプラン手当、固定時間外労働手当）</p> <p>1. 基本給(月給) 165,951 円</p> <p>2. 諸手当 固定時間外労働手当</p> <p>（固定時間外労働手当は、59,049 円を月間 35 時間分の所定時間外労働に対する賃金として支給する。）</p> <p>3. 諸手当 ライフプラン手当</p> <p>（ライフプラン手当は、一律 50,000 円を規定額とし、確定拠出年金制度に加入しない者及び確定拠出年金制度のコース 1 から 9 までを選択する者に対し支給する。ただし、規定額から本人が選択するコース別の基準給与（確定拠出年金制度に加入しない者は 0 円）を控除した残額を実際の支給額とする。詳細は給与規程第 14 条及び退職金規程に定める。）</p> <p>4. 諸手当 通勤手当</p> <p>（計算方法：通勤手当は通勤のために要する運賃・時間・距離などの</p>														

	<p>事情からみて、最も経済的で合理的と認められる通常の経路および方法による定期乗車券購入費を、月額 50,000 円を限度とし、原則支給する。公共交通機関のうち、バスを利用するときは、最寄り停留所より自宅まで片道 2 km を超える場合において証明書を提出し承認された場合に限り、これを認める。</p> <p>支払方法：毎年 4 月 1 日及び 10 月 1 日を基準日として、当該日より起算して 6 ヶ月間の定期代を基準日の属する月に支給する。</p> <p>中途入社については、基準日到来までは、1 ヶ月又は 3 ヶ月の定期代並びに 1 ヶ月未満の場合には実費相当を支給する。</p> <p>また、転居等による経路変更や交通機関の値上げ等による交通費の変更の場合、変更後の 1 ヶ月又は 3 ヶ月の定期代並びに 1 ヶ月未満の場合には実費相当を考慮して、基準日既支払額うち変更後の期間に相当する額との差額を別途精算する。）</p> <p>5. 諸手当 児童手当</p> <p>（支給方法：次の区分により支給する。</p> <p>第一子 10,000 円</p> <p>第二子 10,000 円</p> <p>第三子以降 1 人当たり 20,000 円</p> <p>ここにいう児童とは、満 18 歳未満の子で、社員の収入によって生計を維持する者をいう。</p> <p>児童手当の支給は従業員の届出の翌月からとし、支給の停止は事実発生の翌月からとする。）</p> <p>6. 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率</p> <p>イ 所定時間外 法定超 25%</p> <p>ロ 休日 法定休日 35%、法定外休日 25%</p> <p>ハ 深夜 25%</p> <p>7. 賃金締切日 当月末</p> <p>8. 賃金支払日 翌月 25 日</p> <p>9. 労使協定に基づく賃金支払時の控除：無</p> <p>10. 昇降給：有（年 2 回 4 月、10 月）</p> <p>11. 賞与：無（ただし、当社の業績等を総合的に勘案して決算賞与を支給する）</p> <p>12. 退職金：有 詳細は、「退職金規程」に定める。</p>
退職に関する事項	<p>1. 定年制：有（60 歳）</p> <p>2. 自己都合退職の手続：退職する 30 日以上前に所属長に届け出る</p> <p>3. 解雇の事由及び手続：</p>

	<p>(解雇事由)</p> <p>(1) 無断もしくは正当な理由なく欠勤が連続14日以上に及んだとき</p> <p>(2) 出勤常ならず、改善の見込みのないとき</p> <p>(3) 刑事事件で有罪の判決を受けたとき</p> <p>(4) 重要な経歴等をいつわり、採用されたとき</p> <p>(5) 故意または重大な過失により、災害または営業上の事故を発生させ、当社に重大な損害を与えたとき</p> <p>(6) 当社の許可を受けず、在籍のまま他の事業の経営に参加し、または労務に服し、もしくは事業を営んだとき</p> <p>(7) 職務上の地位を利用し、第三者から報酬を受け、またはもてなしを受ける等、自己の利益を図ったとき</p> <p>(8) 許可なく職務以外の目的で当社の施設、物品等を使用したとき</p> <p>(9) 第56条で定める処分を再三にわたって受け、なお改悛の情が見られないとき</p> <p>(10) 暴行、脅迫その他不法行為をして著しく社員としての体面を汚したとき</p> <p>(11) 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき</p> <p>(12) 私生活上の非違行為や当社に対する誹謗中傷等によって当社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき</p> <p>(13) 当社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して当社に損害を与え、または業務の正常な運営を阻害したとき</p> <p>(14) インターネット掲示板やコミュニティサイト等による書き込みによって当社の名誉信用を傷つけて、その事案が重大なとき。または、その他方法により、不当に当社を中傷する言動を行い、その事案が重大なとき。</p> <p>(15) 当社の金品を私消または横領し、または背任等の不正行為をしたとき</p> <p>(16) セクシャル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント、産前産後休業、育児休業等に関するハラスメントの行為が悪質であったとき</p> <p>(17) 素行不良で著しく当社内の秩序または風紀を乱したとき</p> <p>(18) 飲酒運転を行って人身事故を起こしたとき</p>
--	---

	<p>(19) 「ソフトウェアライセンス規程」に違反し、その事案が重大なとき</p> <p>(20) 反社会的勢力の不当請求に応じたとき</p> <p>(21) 就業規則 第7章の服務規律に違反した場合であって、その事案が重大なとき</p> <p>(22) その他、前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき</p> <p>(23) 勤怠不良で改善の見込みがないと認められたとき</p> <p>(24) 勤務成績または業務能率が著しく不良で、上達、改善の見込みがないと認められたとき</p> <p>(25) 精神または身体の障害により業務に耐えられないと認められたとき</p> <p>(26) 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事由により、社員の減員等が必要となったとき</p> <p>(27) 天災その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用の維持が不可能となったとき</p> <p>(28) 業務災害による療養休業期間が3年に及び打切補償を行ったとき</p> <p>(29) 勤務成績または業務効率が不良で、他に配置転換しても就業に適さないと認められとき。</p> <p>(30) 会社内において、会社の許可を受けず演説、文書の配布掲示、その他これに類する行為をしたとき。</p> <p>(31) 会社内において、明らかに一党一宗に偏した政治及び宗教活動を行ったとき。</p> <p>(32) 事業の縮小・廃止等、やむを得ない業務の都合により必要のあるとき。</p> <p>(33) 事業の運営上、やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難になったとき。</p> <p>(34) 試用期間中又は試用期間満了時までに社員として不適格であると認められたとき。</p> <p>(手続)</p> <p>30 日前に予告する。</p> <p>予告しない場合は平均給与の 30 日分を支給して即時解雇する。</p> <p>詳細は、就業規則第 60 条～第 69 条</p>
その他	<p>1. 社会保険の加入状況：有（厚生年金、健康保険）</p> <p>2. 雇用保険・労災保険の適用：有</p>

	<p>※以下派遣労働者として就労する場合</p> <p>3. 派遣社員として就労する際には、教育訓練の受講時間を労働時間として扱い、相当する賃金を支払う。</p> <p>4. 無期雇用派遣労働者、有期雇用派遣労働者を労働派遣契約の終了のみを理由として解雇しない。</p> <p>5. 無期雇用派遣労働者、有期雇用派遣労働者であるが雇用契約期間が残っている者について労働派遣契約が終了したものの、次の就労先が見つけれない等、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払う。</p>
--	--

就業規則、給与規程等の人事規程について、説明を受け、上記の条件にて就労することを確認し、労働条件通知書を受け取りました。

西暦            年    月    日

住所：

氏名：

