

雇用契約書(記載例)

<div>事業主の氏名又は名称株式会社〇〇〇〇</div> <div>事業場名称・所在地東京都渋谷区〇〇1-1-1</div> <div>[建設業許可番号 東京都知事 般-〇〇 第〇〇〇]</div> <div>使用者職氏名代表取締役 〇〇〇〇</div> <div>雇用管理責任者職氏名 〇〇〇部長 〇〇〇〇</div> <div>建設労働者氏名 〇〇〇〇</div> <div>平成28年〇月〇日</div> <div>印</div> <div>印</div> <div>次の労働条件で雇用契約を締結いたします。</div>	
契約期間	<div>期間の定めなし(雇入日(平成〇〇年〇月〇日))</div> <div>期間の定めあり( 年 月 日 ~ 年 月 日)</div> <div>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</div> <div>1 契約の更新の有 無</div> <div>[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他( )]</div> <div>2 契約の更新は次により判断する。</div> <div><div>・契約期間満了時の業務量</div><div>・勤務成績、態度</div><div>・能力</div><div>・会社の経営状況</div><div>・従事している業務の進捗状況</div><div>・その他( )</div></div> <div>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】</div> <div>無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(高度専門)・Ⅱ(定年後の高齢者)</div> <div>Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間( 年 か月(上限10年))</div> <div>Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間</div>
就業の場所	〇〇マンション新築工事現場(〇〇市〇〇〇-〇)、その他〇〇市内の現場等
従事すべき業務の内容	<div>現場の施行管理等</div> <div>【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】</div> <div>・特定有期業務( 開始日： 完了日： )</div>
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	<div>1 始業・終業の時刻等</div> <div>(1) 始業(8時00分) 終業(17時00分)</div> <div>2 休憩時間(60)分</div> <div>3 所定時間外労働の有無(有、無)</div>
休日	・定例日：毎週 土・日 曜日、国民の祝日、その他(8/13~16 12/28~1/4)
休暇	1 年次有給休暇6か月継続勤務した場合→10日 労働基準法第39条により与える。
賃金	<div>1 基本賃金</div> <div>イ 月給( 円)、ロ 日給(10,000円)</div> <div>ハ 時間給( 円)</div>

	<p>2 諸手当の額又は計算方法 イ (<b>通勤手当9,800円</b> / 計算方法: <b>1ヶ月の通勤定期代相当額</b>)</p> <p>3 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 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 (<b>25</b>) % 月60時間超 (<b>25</b>) % 所定超 (<b>0</b>) % ロ 休日 法定休日 (<b>35</b>) %、法定外休日 (<b>25</b>) % ハ 深夜 (<b>25</b>) %</p> <p>4 賃金締切日 <b>毎月20日</b></p> <p>5 賃金支払日 <b>毎月月末支払</b></p> <p>6 賃金の支払方法 <b>通貨で直接払い</b></p> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無, 有 (<b>旅行積立金</b>))</p>
退職に関する事項	<p>1 定年制 ( <input checked="" type="checkbox"/> (<b>65歳</b>) , 無 )</p> <p>2 継続雇用制度 ( 有 ( 歳まで ) , <input type="checkbox"/> )</p> <p>3 自己都合退職の手続 (<b>退職する1ヵ月以上前に届け出ること</b>)</p> <p>4 解雇の事由及び手続</p> <p><b>①勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。</b></p> <p><b>②勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。</b></p> <p><b>③業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき (会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。 )。</b></p> <p><b>④精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。</b></p> <p><b>⑤試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたと。</b></p> <p><b>⑥事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。</b></p> <p><b>⑦その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。</b></p> <p><b>労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。</b></p>
その他	<p>・ 社会保険の加入状況 ( <input checked="" type="checkbox"/> <b>健康保険</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>厚生年金保険</b> その他 ( ) )</p> <p>・ 雇用保険の適用 ( <input checked="" type="checkbox"/> , 無 )</p>