雇 用 契 約 書（正社員）

労働基準法・労働契約法準拠／35条構成／2024年4月改正対応

令和　年　月　日 締結

〇〇株式会社（以下「甲」という）と〇〇〇〇（以下「乙」という）は、甲が乙を正社員（期間の定めのない労働者）として雇用することについて、労働基準法・労働契約法・男女雇用機会均等法・育児介護休業法等の関係法令に基づき、以下のとおり雇用契約（以下「本契約」という）を締結する。

第1条（採用）
甲は、乙を本契約に定める条件で正社員として採用し、乙はこれを承諾する。

第2条（雇用形態・契約期間）
1. 雇用形態：正社員（期間の定めなし）
2. 契約期間：令和　年　月　日 〜 令和　年　月　日
3. 本契約は期間の定めのない労働契約（無期雇用）とする。

第3条（業務内容・変更の範囲）
1. 雇入れ直後の業務内容：
2. 業務内容の変更の範囲：甲の定める全業務（2024年4月改正労基則準拠）。
3. 甲は、業務上の必要があるときは、乙に業務内容の変更を命じることができる。

第4条（勤務地・変更の範囲）
1. 雇入れ直後の勤務地：
2. 勤務地の変更の範囲：甲の定める全事業所（在宅勤務を含む）。
3. 甲は、業務上必要があるときは、乙に勤務地の変更を命じることができる。

第5条（試用期間）
1. 採用日から　　ヶ月を試用期間とする。
2. 試用期間中の労働条件は本契約と同一とする。
3. 試用期間中または満了時、勤務状況・能力・適性が甲の基準に達しない場合、本採用を拒否することがある（採用後14日経過後は労基法20条手続）。

第6条（始業・終業時刻）
1. 始業時刻　時　分、終業時刻　時　分とする。
2. シフト制の場合は、別途シフト表により定める（前月末日までに確定）。
3. 業務上必要があるときは繰上げ・繰下げできる。

第7条（休憩時間）
1. 休憩時間は　時　分から　時　分までの　分間とする（労基法34条：6h超で45分・8h超で60分以上）。
2. 休憩時間は自由利用が原則だが、職場秩序維持のため甲の指示に従うものとする。

第8条（所定労働時間・休日）
1. 所定労働時間：1日　時間　分、週　時間（労基法32条上限：1日8h・週40h）。
2. 休日：毎週　曜日、国民の祝日、年末年始、その他甲が指定する日。

第9条（時間外・休日・深夜労働）
1. 甲は、業務上必要があるときは、36協定の範囲内で時間外・休日労働を命じることができる。
2. 割増率：時間外125%以上（月60h超は150%以上）／休日135%以上／深夜（22:00-5:00）＋25%以上。

第10条（年次有給休暇）
1. 雇入れ日から6ヶ月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した乙に、労基法39条に基づき年次有給休暇を付与する。
2. 短時間労働者は所定労働日数に応じて比例付与する（労基則24条の3）。
3. 年5日の取得義務（年10日以上付与者対象・労基法39条7項）を遵守する。

第11条（特別休暇）
産前産後休暇／育児休業／介護休業／子の看護休暇／生理休暇／慶弔休暇等は、関係法令および甲の定めるところによる。

第12条（休職）
1. 業務外傷病による欠勤が連続　日を超える場合、甲は　ヶ月以内の休職を命じることができる。
2. 休職期間中の賃金は無給とする（健康保険の傷病手当金は別途請求可能）。

第13条（賃金）
1. 賃金は月給　　　　円とする。
2. 月途中入退社は日割計算で支給する。
3. 賃金構成は甲の賃金規程の定めるところによる。
4. 昇給は原則として毎年4月に行う（会社業績・個人評価による）。

第14条（諸手当）
通勤手当（実費・上限月　　円）／役職手当／資格手当／固定残業手当（月　時間相当・　円）等を甲の賃金規程に従い支給する。

第15条（通勤費）
1. 最も経済的かつ合理的な経路の実費を支給する（上限あり）。
2. 自家用車通勤は別途定める単価により支給する。

第16条（賞与）
1. 賞与の支給有無・時期・額は甲の業績および乙の評価により決定する。
2. 支給日に在籍する者に支給する。会社業績不振の場合は減額・不支給とする。

第17条（退職金）
1. 退職金の支給有無・額・時期は甲の退職金規程の定めるところによる。
2. 懲戒解雇の場合は、全部または一部を支給しないことがある。

第18条（賃金支払方法）
1. 毎月　日締切・翌月　日払（金融機関休業日は前営業日）。
2. 支払方法は、乙同意により乙名義の銀行口座への振込とする。
3. 法令所得税・住民税・社会保険料・雇用保険料、労使協定控除項目を控除して支給する。

第19条（職場規律）
乙は、甲の就業規則、業務命令、職場規律を遵守し、誠実に職務を遂行する。

第20条（秘密保持義務）
1. 乙は、在職中および退職後において、業務上知り得た営業秘密・顧客情報・個人情報・技術情報・ノウハウを、甲の事前承諾なく第三者に開示・漏洩しない。
2. 不正競争防止法第2条第1項第7号違反は刑事罰（10年以下の懲役・2,000万円以下の罰金）の対象となる。

第21条（競業避止義務）
1. 乙は在職中、甲の事前承諾なく、甲と競合する事業を自ら営み、または競合他社の役員・従業員となってはならない。
2. 退職後の競業避止は別途書面合意による（期間・地域・職種・代償措置の合理性を要する：最高裁判例）。

第22条（兼業・副業）
1. 乙は甲の事前書面承認なく、他社の役員・従業員として就業し、または事業を営んではならない。

2. 甲は、労務提供上の支障・営業秘密漏洩・名誉信用毀損・競業利害がない限り副業を許可する（厚労省ガイドライン準拠）。

第23条（自己都合退職）
1. 自己都合退職の場合、退職希望日の少なくとも　日前（民法627条原則：2週間前）までに退職届を提出する。

2. 引継ぎは甲の指示に従い誠実に行い、引継ぎ完了をもって退職を認める。

3. 退職時、貸与物（社員証・PC・名刺・制服・健康保険証等）を全て返還する。

第24条（契約期間満了・更新）
1. 契約期間の満了をもって本契約は終了する。

2. 更新の有無は、業務量・勤務成績・態度・能力・経営状況・進捗状況を考慮し甲が判断する。

3. 更新しない場合は契約期間満了日の30日前までに通知する（労基法14条2項・厚労省告示）。

第25条（普通解雇・懲戒解雇）
甲は乙が次に該当する場合に解雇できる。

（1）勤務成績著しく不良で改善の見込みがない場合

（2）心身の故障により業務に堪えない場合

（3）無断欠勤が一定日数以上に及んだ場合

（4）秘密漏洩・重大な背信行為・経歴詐称

（5）刑事事件で会社信用を毀損した場合

解雇は労契法16条（解雇権濫用法理）を遵守し労基法20条（30日前予告または予告手当）の手続による。

第26条（退職金の支払）
退職金は退職日から　日以内に乙指定の銀行口座に振り込む。

第27条（協議事項）
本契約に定めなき事項、解釈に疑義が生じた事項は、甲乙誠実に協議の上解決する。

第28条（合意管轄）
本契約に関する紛争は、甲の本店所在地を管轄する地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

第29条（契約変更）
1. 本契約の内容は、法令改正・社会情勢変化・会社業績・合理的事由により甲が変更できる。

2. 変更は労契法8～10条の手続を遵守する。

第30条（反社会的勢力排除）
1. 甲乙はそれぞれ役員・従業員が反社会的勢力に該当しないことを表明保証する。

2. 反社会的勢力該当判明時、相手方は催告なく本契約を解除でき、損害賠償を請求できる。

第31条（配転・出向）
1. 甲は、業務上必要があるときは、乙に配転・出向を命じることができる。

2. 出向先での労働条件は出向先の規程による。出向期間中の身分は甲の従業員とする。

第32条（職務発明・著作権）
1. 乙が職務上行った発明（特許・実用新案・意匠）は、特許法35条に基づき甲に承継される。

2. 職務著作物（プログラム・文書・デザイン等）の著作権は、著作権法15条に基づき甲に帰属する。

3. 職務発明に対する相当の利益は甲の職務発明取扱規程による。

第33条（個人情報の取扱い）
甲は乙の個人情報を、個人情報保護法および甲の個人情報保護方針に従い、雇用管理目的に限り適正に取扱う。

第34条（定年・継続雇用）
1. 定年は満　歳に達した日の属する月の末日とする。
2. 定年退職者で継続雇用を希望する者は、高年齢者雇用安定法に基づき満65歳まで嘱託として継続雇用する。
3. 70歳までの就業機会確保（努力義務）として、再雇用・業務委託等の措置を講じる。

第35条（特約事項）
本契約の他、就業規則・賃金規程・退職金規程・育児介護休業規程・ハラスメント防止規程等の社内諸規程を遵守する。各規程は閲覧可能な場所に備え付ける。

署名押印欄

甲（使用者）	乙（労働者）
住所： 会社名： 代表者：　　　　　　　　㊞	住所： 氏名：　　　　　　　　㊞ 生年月日：令和　年　月　日

印鑑・収入印紙欄
※ 雇用契約書は原則として印紙税法上の課税文書ではありませんが、社内慣行により下欄に押印・確認印を求める場合があります。

押印欄（任意）