

労働条件通知書（IT業界・完全版）

令和 年 月 日

〇〇〇〇 殿

事業場名称：〇〇株式会社

所在地：

使用者氏名： 印

労働基準法第15条第1項および労働基準則第5条に基づき、下記のとおり労働条件を明示します。本書面は2024年4月改正労基則に準拠しています。

【1】契約期間

期間の定めなし（無期労働契約）。

試用期間：採用日から3ヶ月。

【2】就業の場所

雇入れ直後：本社事業所（〒000-0000 東京都千代田区〇〇）／在宅勤務併用。

変更の範囲：会社の定める全事業所および顧客先事業所（在宅勤務を含む・全国）。

【3】従事すべき業務の内容

雇入れ直後：要件定義・基本設計・詳細設計・実装（プログラミング）・テスト・運用保守・コードレビュー・技術調査・アーキテクチャ設計。

変更の範囲：会社が指定する全業務（テックリード／プロジェクトマネージャー／VPOE等への昇格を含む）。

（2024年4月改正労基則：変更の範囲明示義務）

【4】始業・終業時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無、休日、休暇

- (1) 始業・終業時刻：標準 09:00～18:00（休憩 60 分）
- (2) 専門業務型裁量労働制を適用（労基法 38 条の 3）：
 - ・対象業務：情報処理システム（ハードウェアまたはソフトウェア）の分析・設計業務（厚労省告示）
 - ・みなし労働時間：1 日 8 時間
 - ・労使協定締結・労基署届出済
- (3) 休憩：12:00～13:00（60 分）
- (4) 所定時間外労働：有（労使協定 36 協定の範囲内・年 720h 以内）
- (5) 休日：完全週休 2 日（土日）、祝日、年末年始（12/29～1/3）、夏季休暇 3 日、その他会社指定日
- (6) 休暇：年次有給休暇（労基法 39 条準拠・年 5 日取得義務遵守）、慶弔休暇、産前産後・育児・介護休業、子の看護休暇、生理休暇

【5】賃金

- (1) 基本給：月額 円
- (2) 諸手当：
 - ・通勤手当：実費（月上限 円・在宅勤務日は支給対象外）
 - ・在宅勤務手当：月 円
 - ・資格手当：応用情報・各種クラウド認定等
 - ・固定残業手当：月 時間相当分 円（時間外労働手当として支給。実労働時間が当該時間を超過した場合、超過分を別途支給）
 - ※固定残業時間の根拠： $\text{基本給} \div 173.7 \times 1.25 \times \text{みなし時間}$
 - ・役職手当：テックリード／マネージャー等
- (3) 割増賃金率：
 - ・所定時間外（裁量労働制適用時は深夜のみ）：25%以上、月 60h 超部分 50%以上
 - ・休日労働（法定休日）：35%以上
 - ・深夜労働（22:00～翌 5:00）：25%以上加算
- (4) 賃金締切日・支払日：月末締切、翌月 25 日支払（金融機関休業日は前営業日）
- (5) 賃金支払方法：銀行口座振込（労使協定締結済）
- (6) 昇給：年 1 回（4 月）・会社業績および評価により決定
- (7) 賞与：年 2 回（6 月・12 月）・会社業績および評価により決定（業績不振時は不支給あり）
- (8) 退職金：支給有無・額・時期は退職金規程による（制度が無い場合は「なし」と明記すること）

【6】退職に関する事項

- (1) 定年制：65 歳（65 歳までの継続雇用制度あり・高年齢者雇用安定法準拠）
- (2) 自己都合退職：退職 30 日前までに届出（民法 627 条原則：14 日前）
- (3) 解雇事由：就業規則第〇章による（労働契約法 16 条遵守）

【7】その他

- ・ 社会保険：健康保険・厚生年金保険・雇用保険・労災保険
- ・ 雇入れ時の健康診断：実施済／実施予定
- ・ ストレスチェック：年1回実施
- ・ 教育研修制度：技術研修・カンファレンス参加補助・書籍購入補助・資格取得支援
- ・ 在宅勤務規程：別途定める（VPN利用・公衆Wi-Fi禁止・画面ロック必須）
- ・ 情報セキュリティ規程：別途定める（ISMS準拠）
- ・ 職務発明取扱規程：別途定める（特許法35条準拠・相当の利益算定基準明示）

【8】特記事項

- ・ 本通知書記載の労働条件は会社の就業規則・賃金規程・退職金規程・職務発明取扱規程に従う。
- ・ 専門業務型裁量労働制の対象労働者として労使協定に基づきみなし労働時間制を適用する。労働者本人の同意を要する。
- ・ 固定残業代は時間外労働の有無にかかわらず支給する。当該時間を超過した場合は別途精算する。

上記労働条件を確認し、承諾します。

令和 年 月 日

労働者氏名：

⑩

※ 本通知書は労働基準法・労働契約法・2024年4月改正労基則に準拠。

※ 専門業務型裁量労働制適用には労使協定届出・本人同意（2024年4月改正）が必要。

※ 固定残業代の有効要件：明確区分性・差額精算合意・合理性（最高裁医療法人康心会事件等準拠）。