労働条件通知書（兼労働契約書）

年　　月　　日

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿殿

使用者氏名　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿㊞
使用者住所　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
連　絡　先　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

あなたを採用するにあたっての労働条件は、以下のとおりです。

項　　目	主な内容
雇用期間	①雇用期間の定めあり 〇年　〇月　〇日から　　〇年　〇月　〇日まで 契約の更新　有　**（更新上限の有無**　有　**（通算契約期間５年まで）・　無　）**　・　無 ②雇用期間の定めなし（　　年　　月　　日から）
就業場所	**（雇入れ直後）**〇〇市〇〇町〇　他　〇〇市内圃場 **（変更の範囲）**使用者の定める就業場所
仕事内容	**（雇入れ直後）**キャベツその他農作物の栽培、収穫、出荷作業　　及びこれに付随する業務 **（変更の範囲）**使用者の定める業務
始業・終業時刻および休憩時間	8時00分から16時00分までのうち5時間以内（休憩〇〇分）。１週間前までに別途通知する。
勤務日	毎週 月・火・木・金・土曜日のうち別途シフト表の定めによる。
休日	基本、水・日曜日とするが、作業の進捗状況により別に定める場合がある。 年末年始の休み等長期の休日についてはその都度指示する。いずれも１週間前までに別途通知する。
所定外労働	所定時間外労働及び休日労働をさせることがある。
休暇	①年次有給休暇　　法定通り ②その他の休暇・休業（　　）
賃金	①　基本賃金　　時間給1,140円 ②諸手当及び金額　　通勤手当　　2,000円／月 ③所定外労働等に対する割増率 **所定外労働割増**　なし　　**休日労働割増**　なし　　**深夜労働割増**　25　％ ④計算期間　　月の初日から月の末日までの１ヶ月 ⑤計算方法　　１ヶ月の総労働時間×時間給 ⑥支給日　　翌月10日 ⑦支給方法　　法令で定める税金・保険料等を控除し、残額を本人の口座に振り込む ⑧昇給　　有（業績の低下その他やむを得ない事由等がある場合は行わない）　・　無 ⑨賞与　　有（業績の低下その他やむを得ない事由等がある場合は行わない）　・　無 ⑩退職金　　有　・　無
社会保険等	①労働保険の適用　　・労災保険　　・雇用保険 ②社会保険の適用　　・厚生年金　　・健康保険
退職・解雇	①契約上限　　有（75歳）　・　無 ②自己都合退職の手続（退職する30日以上前に届け出ること） ③解雇の事由及び手続〔労働基準法第２０条による〕
雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	雇用管理者（事業主やその奥様等）の氏名を記入してください。

1回の契約期間について、3年を超える期間の契約はできません。

農業においては時間外労働及び休日労働に対する割増賃金が適用除外となっています。深夜労働（22時～5時）については、25%以上の割増賃金が必要です。

パートタイマーまたは有期雇用労働者の場合は明示が必要です。

本通知書の交付は、労働基準法第15条労働条件の明示及び短時間労働者及び**有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律**第６条に基づく労働条件の明示を兼ねるものであること。

労働者氏名　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿㊞
労働者住所　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
連　絡　先　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

〔緊急連絡先〕　（続柄）
氏　　名　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（　　）
連　絡　先　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

1　契約の更新は次により判断する。
（１）契約期間満了時の業務量
（２）勤務成績、態度
（３）能力
（４）本人の健康状態
（５）経営状況
（６）従事している業務の進捗状況

契約の更新が有の場合、その判断基準の明示が必要です。また、退職及び解雇の事由を具体的に記載する必要があります。以下の記載例を参考に、使用者にて作成をお願いします。

※有期労働契約が通算５年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換することができる。

無期転換申込権が発生するタイミングごとに無期転換申込機会および無期転換後の労働条件を明示する必要があります。　【記載例】：本契約期間中に事業主に対して期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（〇年〇月〇日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（　無　・　有（別紙の通り）　）

2　従業員が次のいずれかに当てはまる場合は退職とする。
（１）退職を願い出て事業主が認めたとき
（２）労働契約期間を定めている場合は、その契約期間が満了し契約の更新をしないとき
（３）私傷病による欠勤（有給休暇を含む）が１か月におよんだとき
（４）本人が死亡したとき
（５）14 日以上無断欠勤が続いて本人と連絡が取れないとき、または家族が承認したとき
（６）その他、前各号に準ずる事由などが生じたとき

3　従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。
（１）技量もしくは能力又は出勤の状況が不良であるとき
（２）心身の障害により、業務に耐えられないとき
（３）勤務成績、勤務態度が不良であるとき
（４）業績が不振で、人員整理せざるを得ないとき
（５）天災事変等で、人員整理せざるを得ないとき
（６）再三注意を受けたにもかかわらず改善の様子が見受けられないとき
（７）事業主や上司の指揮命令に従わず、勝手な行動を繰り返し行なうとき
（８）栽培方法や作業方法等の会社に関する情報（顧客情報を含む）を漏洩・紛失したとき
（９）相手方の望まない性的嫌がらせ（セクシュアルハラスメント）を行い職場の秩序を乱したり、名誉を損ねたりしたとき
（10）パワーハラスメント他各種ハラスメントの訴えが生じ、調査の結果、事実であったとき
（11）その他前各号に準ずる事由があるとき

4　その他
（１）　最低賃金の改定により、記載の時間給が最低賃金を下回った場合は、最低賃金へ変更されるものとする。

労働条件通知書（兼労働契約書）

年　　月　　日

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿殿

使用者氏名　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿㊞
使用者住所　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
連　絡　先　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

あなたを採用するにあたっての労働条件は、以下のとおりです。

項　　目	主な内容
雇用期間	①雇用期間の定めあり 年　月　日から　年　月　日まで 契約の更新　有（**更新上限の有無　有（　　）・　無**）　・　無 ②雇用期間の定めなし（　年　月　日から）
就業場所	**（雇入れ直後）** **（変更の範囲）**
仕事内容	**（雇入れ直後）**　及びこれに付随する業務 **（変更の範囲）**
始業・終業時刻および休憩時間	
勤務日	
休日	
所定外労働	
休暇	①年次有給休暇　法定通り ②その他の休暇・休業（　　）
賃金	①基本賃金 ②諸手当及び金額 ③所定外労働等に対する割増率 **所定外労働割増　休日労働割増　深夜労働割増** ④計算期間 ⑤計算方法 ⑥支給日 ⑦支給方法　法令で定める税金・保険料等を控除し、残額を ⑧昇給　有（業績の低下その他やむを得ない事由等がある場合は行わない）　・　無 ⑨賞与　有（業績の低下その他やむを得ない事由等がある場合は行わない）　・　無 ⑩退職金　有　・　無
社会保険等	①労働保険の適用　・労災保険　・雇用保険 ②社会保険の適用　・厚生年金　・健康保険
退職・解雇	①契約上限　有（　歳）　・　無 ②自己都合退職の手続（退職する　日以上前に届け出ること） ③解雇の事由及び手続〔労働基準法第２０条による〕
雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	

本通知書の交付は、労働基準法第 15 条労働条件の明示及び短時間労働者及び**有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律**第６条に基づく労働条件の明示を兼ねるものであること。

労働者氏名　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿㊞
労働者住所　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿
連　絡　先　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

〔緊急連絡先〕　（続柄）
氏　　名　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（　　）
連　絡　先　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

1　契約の更新は次により判断する。
（1）契約期間満了時の業務量
（2）勤務成績、態度
（3）能力
（4）本人の健康状態
（5）経営状況
（6）従事している業務の進捗状況
※有期労働契約が通算５年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換することができる。

2　従業員が次のいずれかに当てはまる場合は退職とする。
（1）退職を願い出て事業主が認めたとき
（2）労働契約期間を定めている場合は、その契約期間が満了し契約の更新をしないとき
（3）私傷病による欠勤（有給休暇を含む）が１か月におよんだとき
（4）本人が死亡したとき
（5）14 日以上無断欠勤が続いて本人と連絡が取れないとき、または家族が承認したとき
（6）その他、前各号に準ずる事由などが生じたとき

3　従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。
（1）技量もしくは能力又は出勤の状況が不良であるとき
（2）心身の障害により、業務に耐えられないとき
（3）勤務成績、勤務態度が不良であるとき
（4）業績が不振で、人員整理せざるを得ないとき
（5）天災事変等で、人員整理せざるを得ないとき
（6）再三注意を受けたにもかかわらず改善の様子が見受けられないとき
（7）事業主や上司の指揮命令に従わず、勝手な行動を繰り返し行なうとき
（8）栽培方法や作業方法等の会社に関する情報（顧客情報を含む）を漏洩・紛失したとき
（9）相手方の望まない性的嫌がらせ（セクシュアルハラスメント）を行い職場の秩序を乱したり、名誉を損ねたりしたとき
(10) パワーハラスメント他各種ハラスメントの訴えが生じ、調査の結果、事実であったとき
(11) その他前各号に準ずる事由があるとき

4　その他
（1）最低賃金の改定により、記載の時間給が最低賃金を下回った場合は、最低賃金へ変更されるものとする。