

タイ人従業員用雇用契約書

以下A及びBにより署名された雇用契約書は以下の内容に従い有効となるものとする。

A. 雇用主

雇用主の名称 _____
連絡先氏名、電話番号 _____
就労予定事業所の名称 _____
就労予定事業所の住所 _____

B. 就労者

就労者の氏名 _____
(※) 旅券の氏名欄の記載とおりとし、ブロック体で記載のこと。
タイ国における住所 _____
電話番号 _____
生年月日 _____
旅券番号 _____
旅券発行日 _____
旅券発行地 _____

1 雇用契約の期間

○年○月○日から○年○月○日まで (入国日の翌日から起算して6ヶ月以内の日まで)
雇用契約の更新は行わない。

2 就業の場所 上記就労予定事業所内

3 業務内容 _____

4 賃金

(1) 基本賃金 (基本給額) (月給・日給・時給) _____
※時間当たりの金額 ____円

(2) 諸手当の額及び計算方法

イ (手当 円 / 計算方法 :)
ロ (手当 円 / 計算方法 :)
ハ (手当 円 / 計算方法 :)
ニ (手当 円 / 計算方法 :)

5 所定時間外労働に対する割増賃金

イ (1) ~ (3) のうち最も高い割増賃金率が適用される。

ロ その他

(1) 月の労働時間に対する割増賃金率

(法定超・所定超) が月 () 時間 (超・以上) () 時間 (以下・未満) _____ %
(法定超・所定超) が月 () 時間 (超・以上) () 時間 (以下・未満) _____ %
(法定超・所定超) が月 () 時間 (超・以上) () 時間 (以下・未満) _____ %
(法定超・所定超) が月 () 時間 (超・以上) () 時間 (以下・未満) _____ %

(2) 週の労働時間に対する割増賃金率

(法定超・所定超) が週 () 時間 (超・以上) () 時間 (以下・未満) _____ %

(法定超・所定超)が週()時間(超・以上)()時間(以下・未満) _____ %

(3) 日の労働時間に対する割増賃金率

(法定超・所定超)が日()時間(超・以上)()時間(以下・未満) _____ %

(法定超・所定超)が日()時間(超・以上)()時間(以下・未満) _____ %

6 休日労働に対する割増賃金

(1) 法定休日 _____ %

(2) 法定外休日 _____ %

7 深夜労働に対する割増賃金 _____ %

※深夜労働とは イ. 午後10時から午前5時をいう。

ロ. その他()

※この割増率は5が適用される時間については、

イ. 5の割増率と7の割増率を合算する。

ロ. その他()

※この割増率は6が適用される時間については、

イ. 6の割増率と7の割増率を合算する。

ロ. その他()

8 賃金の締切日、支払日、支払方法

(1) 賃金締切日：毎月 日

(2) 賃金支払日：毎月 日

(3) 賃金の支払方法()

9 賞与 (有 (時期、金額等)、無)

10 労働時間、休憩

(1) 始業時刻 _____ 終業時刻 _____

(2) 変形労働時間制等：((1週・1ヶ月・1年) 単位の変形労働時間制・交代制) として次の勤務時間の組合せによる。

始業時刻 _____ 終業時刻 _____

始業時刻 _____ 終業時刻 _____

始業時刻 _____ 終業時刻 _____

所定時間外労働の有無 (有・無)

休憩時間 _____ 分

11 休暇

(1) 年次有給休暇：

時間単位年休 (有・無)

(2) 代替休暇 (有・無)

(3) その他の休暇：有給 _____

：無給 _____

12 休日

(1) 定例日 毎週 _____ 曜日、国民の祝日、その他() 備考

非定例日((週・月) 当たり) _____ 日、その他() 備考

(2) 1年単位の変形労働時間制の場合 年間() 日

13 雇用契約の期間中の契約の終了

()

1 4 宿泊施設

雇用主は、就労者に対して適切な宿泊施設を確保するものとする。

1 5 社会保険・労働保険

雇用主は、健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用があることを確保するものとする。

1 6 災害補償

(1) 雇用主は、日本国の法令に従い、業務に起因する疾病又は負傷に対する補償の義務を負担するものとする。

(2) 法定外の災害補償に関する事項：

1 7 試用期間

試用期間は設けない。

1 8 就労者の個人情報の提供

就労者は、在留管理等の目的で、自らの個人情報が関係行政機関、受入れ事業所その他の関連機関に提供されることに同意する。

1 9 帰還費用の負担

雇用契約の終了の際の就労者の帰還費用は、契約の終了の原因が就労者の重大な責に帰する場合を除き、雇用主が負担するものとする。

2 0 日本国の法令及び就労事業所の規則の遵守

就労者は、就労事業所の規則及び日本国の法令を遵守するものとし、かつ日本国の慣習及び伝統を尊重するものとする。

2 1 紛争処理

就労者の雇用契約に関する苦情は、当事者のいずれかが希望する場合であって、かつ、利用可能な場合には、日本国の紛争処理機関（裁判所等）に付託されるものとする。

2 2 準拠法

この契約の準拠法は日本国の法令とする。

2 3 その他

(1) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

()

(2) 安全及び衛生に関する事項

()

(3) 職業訓練に関する事項

()

(4) 業務外の疾病扶助に関する事項

()

(5) 表彰及び制裁に関する事項

()

(6) 休職に関する事項

()

上記の証拠として、雇用主及び就労者は本契約に署名した。

就労者 _____

署名日 _____ 署名地 _____

雇用主 _____

署名日 _____ 署名地 _____