

労働条件通知書
労働条件通知書

先生 / 女士
殿

年月日
年月日
事业所名称
事業場名称(ローマ字で記入)
所在地
所在地(ローマ字で記入)
电话号码
電話番号
使用者职称及姓名
使用者職氏名(ローマ字で記入)

I. 合同期限
契約期間

无期限
期間の定めなし

有期限*(年 月 日 ~ 年 月 日)
期間の定めあり(※)(年 月 日 ~ 年 月 日)

※以下は有关合同期为有期限规定时需写明(注明)的内容
※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

1. 有无合同更新
契約の更新の有無

[自动更新 · 有可能更新的情况 · 不进行合同更新 · 其他 ()]
[自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他()]

2. 合同的更新根据下列情况判断
契約の更新は次により判断する。

・合同期限结束时的业务量
・契約期間満了時の業務量
・公司的经营状况
・会社の経営状況
・其他 ()
・その他()

・工作成绩・态度
・勤務成績、態度
・从事中的业务的进展状况
・従事している業務の進捗状況

・能力
・能力

3. 有无更新上限 (无 · 有 (更新 次为止／总计签约期限 年为止))
更新上限の有無(無・有(更新 回まで／通算契約期間 年まで))

【劳动合同法规定在与同一企业的签约年限如通算超过五年的有期劳动合同时】
【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】

在本合同到期之前通过向公司申请签订没有期限规定的劳动合同(无期限劳动合同)，可以从本合同期限最后一天的翌日(年 月 日)开始，转换为无期限劳动合同的雇用。这种情况下的本合同中的劳动条件有无变更(无 · 有 (如附件所示))
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 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(別紙のとおり))

【有期雇用特别措施法的特例対象者時】
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】

不产生无期转换申请权的期间：I (高度专业) · II (退休后的老年人)
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)

I 特定有期业务的开始到结束的期间(年 个月(上限10年))
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))
II 退休后继续被雇用期间
II 定年後引き続いて雇用されている期間

II. 工作场所
就業の場所

(被雇用時) (变更的范围)
(雇入れ直後) (変更の範囲)

III. 应从事的业务内容
従事すべき業務の内容

(被雇用時) (变更的范围)
(雇入れ直後) (変更の範囲)

【定期雇用特别措施法的特例対象者(高度专业)时】
【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】

・特定定期业务(开始日： 结束日：)
・特定有期業務(開始日： 完了日：)

(继续到下一页)
(次頁に続く)

VII. 工資賃金

- | | | |
|--|--------------------------------|---------------|
| 1. 基本工资 | (a) 月薪 () 日元 | (b) 日薪 () 日元 |
| 基本賃金 | 月給 () 円 | 日給 () 円 |
| | (c) 时薪 () 日元 | |
| | 時間給 () 円 | |
| | (d) 计件工资 (基本单价) 日元, 保障工资) 日元 | |
| | 出来高給 (基本単価) 円、保障給) 円 | |
| | (e) 其它 () 日元 | |
| | その他 () 円 | |
| | (f) 就业规则中规定的工资等级 | |
| | 就業規則に規定されている賃金等級等 | |
| 2. 各种补贴额及计算方法 | | |
| 諸手当の額及び計算方法 | | |
| (a) () 津贴 | 日元 / | 计算方法:) |
| () 手当 | 円 / | 計算方法:) |
| (b) () 津贴 | 日元 / | 计算方法:) |
| () 手当 | 円 / | 計算方法:) |
| (c) () 津贴 | 日元 / | 计算方法:) |
| () 手当 | 円 / | 計算方法:) |
| (d) () 津贴 | 日元 / | 计算方法:) |
| () 手当 | 円 / | 計算方法:) |
| 3. 对于规定时间以外、休息日或者深夜劳动时所支付的增额工资率 | | |
| 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 | | |
| (a) 规定时间以外: 超过法定时间 每月 60 小时以内 () % | 每月超过 60 小时 () % | |
| 所定時間外 法定超 月 60 時間以内 () % | 月 60 時間超 () % | |
| 超过规定时间 () % | | |
| 所定超 () % | | |
| (b) 休息日 法定休息日 () % | 法定以外休息日 () % | |
| 休日 法定休日 () % | 法定外休日 () % | |
| (c) 深夜 () % | | |
| 深夜 () % | | |
| 4. 工资结算日 () 一每月() 日、() 一每月() 日、 | | |
| 賃金締切日 | () - 毎月() 日、() - 毎月() 日 | |
| 5. 工资支付日 () 一每月() 日、() 一每月() 日、 | | |
| 賃金支払日 | () - 毎月() 日、() - 毎月() 日 | |
| 6. 工资的支付方法 () | | |
| 賃金の支払方法 () | | |
| 7. 根据劳资双方的协定, 是否有工资支付时的扣除 (无 , 有 ()) | | |
| 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) | | |
| 8. 涨薪 (有 (时期、金額等) , 无) | | |
| 昇給 (有 (时期、金額等) , 無) | | |
| 9. 奖金 (有 (时期、金額等) , 无) | | |
| 賞与 (有 (时期、金額等) , 無) | | |
| 10. 退職金 (有 (时期、金額等) , 无) | | |
| 退職金 (有 (时期、金額等) , 無) | | |

VIII. 关于退职事项
退職に関する事項

1. 退休制 (有 (岁), 无)
定年制 (有 (歳), 無)
2. 长聘制度 (有 (雇佣到 岁), 无)
継続雇用制度 (有 (歳まで), 無)
3. 创业支援等措施 (有 (岁为止业务委托・社会贡献事业), 无)
創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業), 無)
4. 由于个人情况而退职时的手续 (退职前()天提出申请)
自己都合退職の手続 (退職する()日以上前に届け出ること)
5. 解雇的理由及手续:
解雇の事由及び手続

○細則請参照就業規則第()条至第()条, 第()条至第()条
詳細は、就業規則第()条～第()条、 第()条～第()条

IX. 其 他
その他

・加入社会保険的情况（ 厚生年金（养老金）、健康保険、厚生年金（养老金）基金、其它（ ））
社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ））

・是否适用雇用保险（有 , 无 ）
雇用保険の適用（ 有 , 無 ）

・中小企业退休金共济制度
中小企業退職金 共済制度
（加入中 , 未加入 ）（※中小企業の情况）
（加入している , 加入していない）（※中小企業の場合）

・企业养老金制度（有 （制度名 ） , 无 ）
企業年金制度（有 （制度名 ） , 無 ）

・雇用管理的改善等相关事项咨询窗口
雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
部門名称()担当者职称及姓名()(联系方式)
部署名()担当者職氏名()(連絡先)

・其它 [
その他 [

※以下是关于「合同期限」有期限规定时需要说明的内容。
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。
根据劳动合同法第18条规定，有期限劳动合同(平成25年4月1日以后开始的合同)的合同期限通算超过5年的时候，劳动者通过在劳动合同的最后一天提出申请，即可从该劳动合同到的最后一天的翌日开始转换为没有期限规定的劳动合同。但是，根据有期限雇用特别措施法成为特例对象的时候，关于无期转换申请权的发生，作为特例会在本通知书的“合同期限”的“根据有期限雇用特别措施法的特例对象的情况”栏所示。

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

上述以外内容，将依据本公司的就业规则。可确认就业规则的地方及方法（ ）

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※本通知书的交付目的为明示《劳动基准法》第15条所规定的劳动条件,以及交付《非全日制劳动者雇用管理改善法》（兼职・有期限雇用劳动法）第6条的文书(非全日制劳动者和契约雇用劳动者之雇用管理改善等相关法律)
※本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく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(パートタイム・有期雇用労働法)第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
※关于本劳动条件通知书,其印发目的就是防止劳资间的纷争于未然,建议您保存好本劳动条件通知书。
※労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。