

雇用契約書

(フィリピン人看護師又はフィリピン人介護福祉士用)

次の雇用主および就労者が署名する以下の雇用契約は、就労者の在留資格が EPA 看護師もしくは EPA 介護福祉士へ変更許可された日より効力を生じるものとする。

X. 雇用主

雇用主の名称 _____
連絡先氏名、電話番号 _____
就労予定施設の名称 _____
就労予定施設の住所 _____

Y. 就労者

就労者の氏名 _____
フィリピン共和国における住所 _____
電話番号 _____
生年月日 _____
旅券番号 _____
旅券発行日及び発行地 _____

1 雇用契約の期間 就労開始日：

有（期間： _____）・無

2 就業の場所 上記就労予定施設内

3 業務内容 _____

4 賃金

(1) 基本賃金（基本給額） （月給・日給・時給） _____

(2) 諸手当の額及び計算方法（11と12を除く）

- | | | | | | |
|---|---|----|---|------------|---|
| ① | (| 手当 | 円 | ／計算方法及び備考： |) |
| ② | (| 手当 | 円 | ／計算方法及び備考： |) |
| ③ | (| 手当 | 円 | ／計算方法及び備考： |) |
| ④ | (| 手当 | 円 | ／計算方法及び備考： |) |
| ⑤ | (| 手当 | 円 | ／計算方法及び備考： |) |
| ⑥ | (| 手当 | 円 | ／計算方法及び備考： |) |
| ⑦ | (| 手当 | 円 | ／計算方法及び備考： |) |

5 所定労働日における所定時間外労働に対する割増賃金率

所定時間外労働の有無（有・無）

A. (1)～(3)のうち最も高い割増賃金率が適用される。

B. 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～()時間 _____%

(法定超・所定超)が月()時間～()時間 _____%

(法定超・所定超)が月()時間～()時間 _____%

(法定超・所定超)が月()時間～()時間 _____%

(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～()時間 _____%

(法定超・所定超)が週()時間～()時間 _____%

(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～()時間 _____%

(法定超・所定超)が日()時間～()時間 _____%

6 休日労働に対する割増賃金率

(1) 法定休日 _____%

(2) 法定外休日 _____%

7 深夜労働に対する割増賃金率 _____%

※深夜労働とは、A. 午後10時から午前5時をいう。

B. その他()

※この割増率は、5が適用される時間については、

A. 5の割増率と7の割増率を合算する。

B. その他()

※この割増率は、6が適用される時間については、

A. 6の割増率と7の割増率を合算する。

B. 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・その他())

(2) 賃金支払日：(当月・翌月)の毎月 日・その他()

(3) 賃金の支払方法()

9 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無、有())

注釈：その他社会保険料など法令に別段の定めがある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことがある。

10 昇給(有・無)

時期：

金額：

その他：

11 賞与(有、無)

時期：

金額：

その他：

15 休日

- (1) 定例日の場合：毎週_____曜日、国民の祝日、その他（_____）
- (2) 非定例日の場合：（（__週・月）当たり）_____日、その他（_____）
- (3) 1年単位の変形労働時間制の場合：年間（_____日）

備考：

16 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。

17 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：

18 試用期間（有・無）

有りの場合の内容（_____）

19 給与の額

報酬は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上とする。月給制の場合には、各月の基本給は、当該月の所定労働日数又は所定労働時間数に応じては変動させないものとする。なお、少なくとも、実労働時間が法定労働時間を超えて労働させた場合又は労働が深夜に労働させた場合には、雇用主は、法定以上で事業場所定の割増賃金を支払うものとする。

20 事故、重大な疾病又は死亡時の処置

就労者の事故、重大な疾病又は死亡の場合、雇用主は、在日フィリピン共和国大使館に連絡するものとし、死亡の際には、死亡者の遺体及び遺品をフィリピン共和国に返送する費用を負担するものとする。遺体の返送が不可能な場合には、就労者の近親者又は在日フィリピン共和国大使館の事前の許可により、遺体を処理することができる。

21 就労者の個人情報提供

- (1) 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、受入れ機関その他の関連機関に提供されることに同意する。
- (2) 就労者は、雇用主が関係の法務省告示や厚生労働省告示に基づく報告を適切に行えるよう、在留資格の変更の許可を受けた場合におけるその旨、在留期限その他の必要な情報を雇用主に提供するものとする。

22 退職に関する事項

A 期間の定めのある雇用の場合

(1) 雇用主による終了

雇用主は、やむを得ない事由がある場合でなければ、期間が満了するまでの間において、本契約を終了させることができない。

雇用主が契約の期間中に契約を終了しようとする場合においては、就業規則その他のものに定めがあるときはそれによるほか、少なくとも30日前にその予告を行うか、その代わりとして30日以上平均賃金を支払わなければならない。

ただし、天変事変その他のやむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合又は就労者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、この限りではない。

備考：

(2) 就労者による終了

就労者は、やむを得ない事由があるときは、期間が満了するまでの間において、本契約を終了させることができる。本契約の開始時より1年が経過した後は、就労者はやむを得ない事由がなくても本契約を終了させることができる。

B 期間の定めのない雇用の場合

(1) 雇用主による終了

雇用主は、次に掲げる理由により、本契約を終了させようとする場合は、少なくとも30日前に予告を行うか、又は予告に代えて平均賃金の30日以上分の解雇予告手当を支払わなければならない。ただし、天変事変その他のやむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合又は雇用主が日本国の法令に基づき関係行政機関の認定を得た後に就労者の責に帰すべき事由に基づき解雇する場合には、この限りではない。

- ① ()
- ② ()
- ③ ()
- ④ ()
- ⑤ ()

備考：

(2) 就労者による終了

就労者は雇用主に対して() 日前に申し入れることによって正当な理由がなくても本契約を終了させることができる。就労者は雇用主による本契約の条件違反があった場合にも本契約を終了させることができる。

備考：

(3) 疾病による終了

両当事者は就労者の業務に関わらない疾病又は負傷を理由として本契約を終了させることができる。雇用主の側からこれを行う場合は、少なくとも30日以上前の予告が必要である。

(4) その他

()

2.3 日本国の法令及び就労施設の規則の遵守

就労者は、就労施設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。

2.4 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（裁判所又は都道府県労働局）に付託されるものとする。また、雇用地の最寄りのフィリピン共和国大使館又は総領事館

の労働書記官又は権限のある代表者の参加により友好的に解決することもできる。

25 準拠法

この契約の準拠法は日本国の法令とする。

26 更新の有無（期間の定めのある雇用の場合）

(1) 契約の更新の有無

()

(2) 契約の更新は次により判断する。

()

27 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) 業務外の傷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

()

(7) その他

()

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：
