参考様式第１－２号（規則第８条第８号関係）　　（日本産業規格Ａ列４）

雇　用　契　約　書　及　び　雇　用　条　件　書

１．雇用契約

育成就労実施者 **機構　株式会社（住所：東京都〇〇区〇〇町〇―〇―〇）**（以下「甲」という。）

と育成就労外国人（候補者を含む。）**●●●●　●●　●●●**（以下「乙」という。）は、

以下の「２．雇用条件」に記載された内容に従い、雇用契約を締結する。

本雇用契約は、乙が在留資格「育成就労」の上陸許可を受けたこと及び法令上修得すべき技能に係る業務に従事させる期間より前に行われるべき入国後講習を終了したことを条件に、「２．雇用条件」に記載の雇用契約の始期が到来したことをもって効力を生じるものとする。

「２．雇用条件」に記載の雇用契約期間（雇用契約の始期と終期）は、乙の入国日が入国予定日と相違する場合は、実際の入国日に伴って変更されるものとする。甲乙双方は、乙の在留資格に係る審査結果を互いに共有することとする。

なお、乙が在留資格を喪失した時点で、本雇用契約は終了するものとする。

本書は２部作成し、甲乙それぞれが保有するものとする。

２．雇用条件

Ⅰ．雇用契約期間

１．雇用契約期間

（ **2027**年 **10**月 **1**日 ～ **2030**年 **8**月 **31**日）　　入国予定日 **2027**年 **8**月 **31**日

２．契約の更新の有無

■ 自動的に更新する　□ 更新する場合があり得る　□ 契約の更新はしない

※ 更新の有無を「更新する場合があり得る」とした場合の更新の判断基準は以下のうちチェックされた項目のとおりとする。ただし、育成就労計画を終了するまでは原則として更新する。

□ 契約期間満了時の業務量　□ 育成就労外国人の勤務成績、態度　□ 育成就労外国人の業務を遂行する能力

□ 会社の経営状況　□ 従事している業務の進捗状況　□ その他（　　）

３．更新上限の有無

□ 無　■ 有　（更新 〇 回まで / 通算契約期間 〇 年まで）

Ⅱ．就業（育成就労）の場所

大阪工場　大阪府〇〇市〇〇町〇－〇－〇

（変更の範囲）**〇〇：〇〇市〇〇**

□□：□□市□□

（就業（育成就労）の場所等を実際に変更する場合には、軽微変更届出書を提出する必要があることにご留意ください。）

Ⅲ．従事すべき育成就労産業分野及び業務区分

食品製造関係　飲食料品製造業

（変更の範囲）**変　更　な　し**

（従事すべき必須業務の内容を実際に変更する場合には、軽微変更届出が必要であることにご留意ください。）

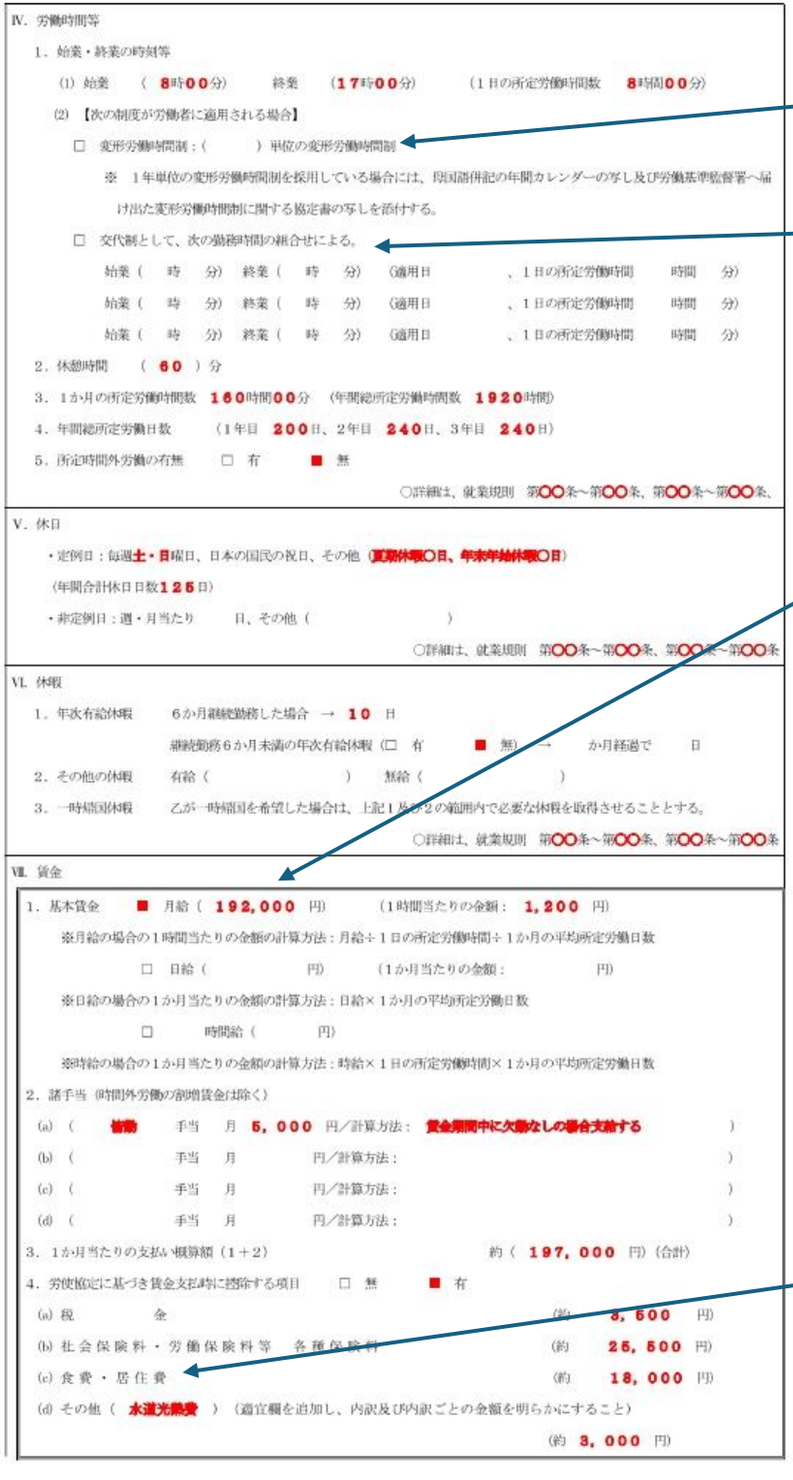
●項目が多岐にわたるため、記載漏れに注意してください。
●育成就労外国人が十分に理解できる言語を併記しなければなりません。
●育成就労実施者又は監理支援機関は、育成就労外国人になろうとする者に対して、 締結しようとする雇用契約に係る業務内容、労働条件その他の雇用契約の内容を対面又はオンラインにより直接説明しなければなりません。

●「雇用契約期間」の始期は入国後講習終了後の就労を開始する日からとなります。
●入国日や入国後講習開始日を始期とすることはできません。

●「２．契約の更新の有無」において、「自動的に更新する」にチェックをした場合、「３．更新上限の有無」にチェックを入れ、「有」の場合は内容を必ず記載してください。

※2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました。詳しくは厚生労働省HP「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」をご覧ください。

●（変更の範囲）必ず記載
将来の配置転換などによって、変わり得る就業場所及び業務の範囲が複数ある場合は、すべて記載してください。変更の予定がない場合は、「変更なし」、「雇い入れ直後と同じ」等と記載してください。
※2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました。詳しくは厚生労働省HP「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」をご覧ください。



Ⅳ. 労働時間等

1．始業・終業の時刻等

(1) 始業　（ 8時00分）　終業　（17時00分）　（1日の所定労働時間数　8時間00分）

(2) 【次の制度が労働者に適用される場合】

□ 変形労働時間制：（　　）単位の変形労働時間制

※ 1年単位の変形労働時間制を採用している場合には、母国語併記の年間カレンダーの写し及び労働基準監督署へ届け出た変形労働時間制に関する協定書の写しを添付する。

□ 交代制として、次の勤務時間の組合せによる。

始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　、1日の所定労働時間　　時間　分）

始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　、1日の所定労働時間　　時間　分）

始業（　時　分）　終業（　時　分）　（適用日　　、1日の所定労働時間　　時間　分）

2．休憩時間　（ 60 ）分

3．1か月の所定労働時間数　160時間00分　（年間総所定労働時間数　1920時間）

4．年間総所定労働日数　（1年目　200日、2年目　240日、3年目　240日）

5．所定時間外労働の有無　□ 有　■ 無

○詳細は、就業規則　第〇〇条～第〇〇条、第〇〇条～第〇〇条、

Ⅴ．休日

・定例日：毎週土・日曜日、日本の国民の祝日、その他（夏期休暇〇日、年末年始休暇〇日）

（年間合計休日日数125日）

・非定例日：週・月当たり　　日、その他（　　）

○詳細は、就業規則　第〇〇条～第〇〇条、第〇〇条～第〇〇条

Ⅵ．休暇

1．年次有給休暇　6か月継続勤務した場合　→　10　日

継続勤務6か月未満の年次有給休暇（□ 有　■ 無）　→　　か月経過で　　日

2．その他の休暇　有給（　　）　無給（　　）

3．一時帰国休暇　乙が一時帰国を希望した場合は、上記1及び2の範囲内で必要な休暇を取得させることとする。

○詳細は、就業規則　第〇〇条～第〇〇条、第〇〇条～第〇〇条

Ⅶ．賃金

1．基本賃金　■ 月給（ 192,000 円）　（1時間当たりの金額： 1,200 円）

※月給の場合の1時間当たりの金額の計算方法：月給÷1日の所定労働時間÷1か月の平均所定労働日数

□ 日給（　　円）　（1か月当たりの金額：　　円）

※日給の場合の1か月当たりの金額の計算方法：日給×1か月の平均所定労働日数

□ 時間給（　　円）

※時給の場合の1か月当たりの金額の計算方法：時給×1日の所定労働時間×1か月の平均所定労働日数

2．諸手当（時間外労働の割増賃金は除く）

(a)（ 皆勤 手当　月 5,000 円／計算方法： 賃金期間中に欠勤なしの場合支給する ）

(b)（　　手当　月　　円／計算方法：　　）

(c)（　　手当　月　　円／計算方法：　　）

(d)（　　手当　月　　円／計算方法：　　）

3．1か月当たりの支払い概算額（1＋2）　約（ 197,000 円）（合計）

4．労使協定に基づき賃金支払時に控除する項目　□ 無　■ 有

(a) 税　　金　（約 8,500 円）

(b) 社会保険料・労働保険料等　各種保険料　（約 25,500 円）

(c) 食費・居住費　（約 18,000 円）

(d) その他（ 水道光熱費 ）（適宜欄を追加し、内訳及び内訳ごとの金額を明らかにすること）

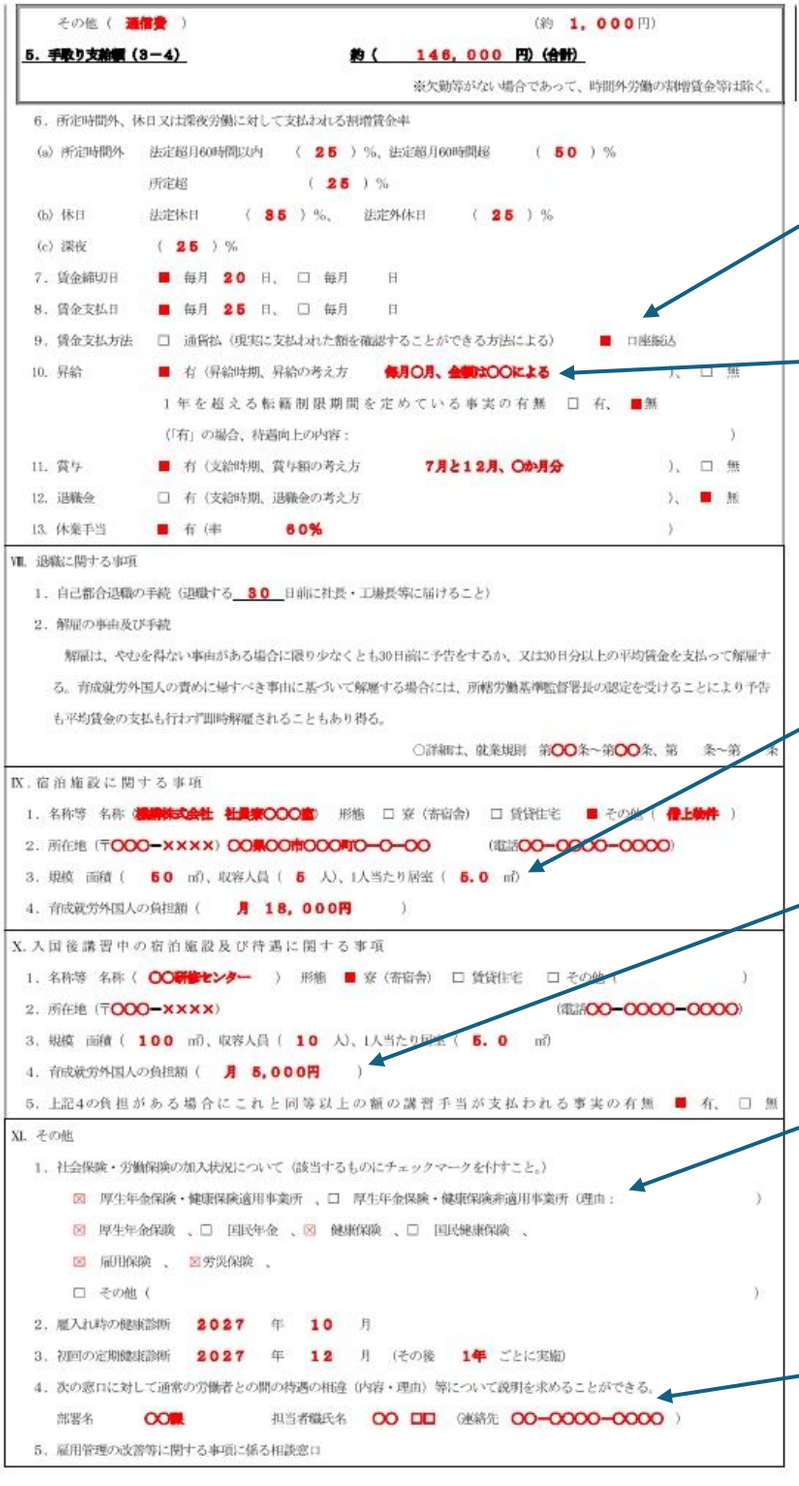
（約 3,000 円）

●変形労働時間制を採用している場合の添付資料（変形労働時間制に関する協定書）漏れに注意してください。

●交代制を採用している場合は、シフト勤務ごとに始業・終業時間を記載してください。

●地域別最低賃金を上回る額を支払う必要があります。なお、特定（産業別）最低賃金が設定されている場合は、地域別最低賃金と比較して、より高い方の最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。

●食費、居住費、水道・光熱費等の育成就労外国人が定期に負担する費用については、育成就労外国人がその対価として供与される内容を十分に理解した上で、育成就労実施者と育成就労外国人との間で合意がされている必要があります。



その他（ 通信費 ） （約 1，000円）

5. 手取り支給額（3－4） 約（ 146，000 円）（合計）

※欠勤等がない場合であって、時間外労働の割増賃金等は除く。

6. 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) 所定時間外 法定超月60時間以内 （ 25 ）%、法定超月60時間超 （ 50 ）%

所定超 （ 25 ）%

(b) 休日 法定休日 （ 35 ）%、 法定外休日 （ 25 ）%

(c) 深夜 （ 25 ）%

7. 賃金締切日 ■ 毎月 20 日、□ 毎月 日

8. 賃金支払日 ■ 毎月 25 日、□ 毎月 日

9. 賃金支払方法 □ 通貨払（現実に支払われた額を確認することができる方法による） ■ 口座振込

10. 昇給 ■ 有（昇給時期、昇給の考え方 毎月○月、金額は○○による ）、□ 無

1年を超える転籍制限期間を定めている事実の有無 □ 有、■無

（「有」の場合、待遇向上の内容： ）

11. 賞与 ■ 有（支給時期、賞与額の考え方 7月と12月、○か月分 ）、□ 無

12. 退職金 □ 有（支給時期、退職金の考え方 ）、■ 無

13. 休業手当 ■ 有（率 60% ）

Ⅷ. 退職に関する事項

1. 自己都合退職の手続（退職する 30 日前に社長・工場長等に届けること）

2. 解雇の事由及び手続

解雇は、やむを得ない事由がある場合に限り少なくとも30日前に予告をするか、又は30日分以上の平均賃金を支払って解雇する。育成就労外国人の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けることにより予告も平均賃金の支払も行わず即時解雇されることもあり得る。

○詳細は、就業規則 第○○条～第○○条、第 条～第 条

Ⅸ. 宿泊施設に関する事項

1. 名称等 名称（ 株式会社 社長家○○○寮 ） 形態 □ 寮（寄宿舎） □ 賃貸住宅 ■ その他（ 借上物件 ）

2. 所在地（〒○○○－××××）○○県○○市○○○町○－○－○○ （電話○○－○○○○－○○○○）

3. 規模 面積（ 50 ㎡）、収容人員（ 5 人）、1人当たり居室（ 5.0 ㎡）

4. 育成就労外国人の負担額（ 月 18，000円 ）

Ⅹ. 入国後講習中の宿泊施設及び待遇に関する事項

1. 名称等 名称（ ○○研修センター ） 形態 ■ 寮（寄宿舎） □ 賃貸住宅 □ その他（ ）

2. 所在地（〒○○○－××××） （電話○○－○○○○－○○○○）

3. 規模 面積（ 100 ㎡）、収容人員（ 10 人）、1人当たり居室（ 5.0 ㎡）

4. 育成就労外国人の負担額（ 月 5，000円 ）

5. 上記4の負担がある場合にこれと同等以上の額の講習手当が支払われる事実の有無 ■ 有、□ 無

Ⅺ. その他

1. 社会保険・労働保険の加入状況について（該当するものにチェックマークを付すこと。）

☒ 厚生年金保険・健康保険適用事業所 、□ 厚生年金保険・健康保険非適用事業所（理由： ）

☒ 厚生年金保険 、□ 国民年金 、☒ 健康保険 、□ 国民健康保険 、

☒ 雇用保険 、 ☒労災保険 、

□ その他（ ）

2. 雇入れ時の健康診断 2027 年 10 月

3. 初回の定期健康診断 2027 年 12 月（その後 1年 ごとに実施）

4. 次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。

部署名 ○○課 担当者職氏名 ○○ □□ （連絡先 ○○－○○○○－○○○○ ）

5. 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口

●預貯金口座への振込みを行う場合は、育成就労外国人に対し、報酬の支払いは預貯金口座への振込みによることを説明した上で、当該者の同意を得ることが必要です。

●1年を超える転籍制限期間を定めている場合は、分野別協議会が定める昇給率以上の割合とすることが必要です。

●寝室は、床の間・押入等、育成就労外国人が実際に使用できないスペースを除き、原則１人当たり４．５㎡以上を確保する必要があります。

●食費、居住費等に育成就労外国人の自己負担がある場合には、これと同等以上の額の講習手当を支払う必要があります。

●適用となる保険をマークしてください。チェック漏れに注意してください。
●深夜業等有害業務に従事する場合は６月以内ごとに１回、医師による健康診断を受ける必要があります。
●雇用管理の改善策等に関する事項に係る相談窓口を設けてください。

●2026年10月からパートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わり、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となりました。

※詳しくは厚生労働省HP「同一労働同一賃金特集ページ」をご覧ください。

部署名　〇〇課　　担当者職氏名　〇〇 □□　(連絡先 〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇　)	
以上のほかは、甲の就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ 事業所〇〇に備付け ）	

２０××年　〇〇月　〇〇日　締結

甲　〇〇 株式会社
代表取締役 〇〇 〇〇　印
（育成就労実施者名・代表者役職名・氏名・捺印）

乙 ●●●● ●● ●●●
（育成就労外国人の署名）

●就業規則は常時各作業場の見やすい場所に掲示し又は備え付けること、書面を交付すること等によって、労働者に周知しなければなりません。
※2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました。詳しくは厚生労働省HP「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」をご覧ください。

●就業規則がある場合は必ず記載してください。