

嘱託雇用契約書

(以下「甲」という)と (以下「乙」という)は、
下記により嘱託雇用契約を締結する。

記

1. 乙の雇用条件及び勤務の内容は、次のとおりとする。

雇用期間	自 平成 年 月 日 至 平成 年 月 日
勤務の場所	
仕事の内容	
勤務時間 (但し、就業規則の定めにより繰上げ、繰下げ等変更することもある)	始業 時 分 終業 時 分
休憩時間	時 分 ~ 時 分
休日	
休暇	年次有給休暇 労働基準法の通り
時間外勤務	有 ・ 無

2. 乙の賃金等に関する内容は、次のとおりとする。

基本給	(1ヵ月) 円
手当	(1ヵ月) 円
手当	(1ヵ月) 円
手当	(1ヵ月) 円
賃金締切日・支払日	毎月 日締切り、翌月 日支払い
賞与	有 ・ 無
昇給	有 ・ 無
退職金	有 ・ 無

3. この契約の有効期間中の退職・解雇は、次のとおりとする。

①雇用期間中といえども乙が希望したときは退職できる。但し、 日前に申し出ること。

②乙に不適合事由のあるとき、その他就業規則第 条及び第 条に定める解雇事由のあるときは、雇用期間中であっても甲は解雇できる。但し、労働基準法等の法令に従う。

4. この契約の更新の有無及び更新する場合の判断基準等は、次のとおりとする。

更新の有無	a 更新する（イ. 次回に限る。 ロ. 次回以降も継続。 ハ. 次回更新時に明示する。）。 b 更新する場合がある。 c 契約の更新はしない。 (該当事項に○をつけること)
更新する場合の基準	a 契約期間満了時の業務量及び今後の業務量の見通しにより判断する。 b 乙の勤務成績、勤務状況、勤務（接客）態度、業務の仕方等により判断する。 c 乙の服務規律、職場秩序順守等状況により判断する。 d 乙の能力、能率、作業状況等により判断する。 e 従事している業務の進捗状況等により判断する。 f 乙の協調性、就業適性、業務遂行の的確性等により判断する。 g 乙の健康状況により判断する。 h 会社の経営状況、経営方針等により判断する。 i その他上記に準ずる事由により判断する。
更新の際の取扱い	①甲は、上記基準により次期の更新の有無、次期の勤務内容、労働条件・賃金（増・減あり）等を決定し、期間満了の 30 日前までに乙へ通知する。 ②甲が、予め更新時に明示した場合を除き次期の更新を行わず雇止めする場合も原則として 30 日前に予告か 30 日分の予告手当を支払う。

5. 甲・乙間のその他の就業条件等は、就業規則及び法令の定めるところによる。

平成 年 月 日

甲

印

乙

印