**雇用契約書**

**（兼労働条件通知書）**

株式会社●●（以下「会社」という）と、●●●●（以下「従業員」という）は、以下のとおり雇用契約（以下「本契約」という）を締結する。

1. （雇用契約の成立）
	1. 会社は、別紙1（労働条件通知書）及び別紙2（一般的労働条件）及び以下に定める労働条件等により、従業員を雇用し、従業員は、会社の指揮命令に従い誠実に労務を提供する。
	2. 会社は、本契約につき、適用ある労働関係諸法令に従うものとする。
2. （インセテンティブの付与）

従業員は、別途[会社の株主総会]/[会社の親会社である米国デラウェア州法に基づき設立された●● Inc.（以下「親会社」という。）Board of Directors]によって承認されることを条件に、エクイティ・インセンティブとして、当該エクイティ・インセンティブの付与を受ける時点の[会社]/[親会社]の完全希釈化ベースでの持株比率の[　]％に相当する数の[会社]/[親会社]の普通株式又はこれを目的とするストックオプションの付与を受けることができる。ただし、かかる普通株式又はストックオプションは、[会社]/[親会社]の[取締役]/[Board of Directors]が別途定めるべスティング・スケジュールに服するものとする。

1. [（特別休暇の付与）]

[会社は、従業員に対し、別紙1に定める休暇のほか、特別休暇として、従業員及びその家族（配偶者及び子）の誕生日に休暇を付与する]

1. [（会社によるサポート）]
	1. [会社は、従業員に対し、従業員の自主勉学に要する費用（語学学校費等）として、年間●万円を支給する。]
	2. [会社は、適用法令上及び実務上可能な範囲及び程度において、従業員が将来、米国のH-1Bビザを取得することができるよう、最大限サポートするものとする。]
2. （秘密情報）
	1. 従業員は、本契約の内容、本契約の締結に関して受領した機密情報、並びに本契約の有効期間中に会社から受領したあらゆる非公開又は財産性のあるデータ、企業秘密、ノウハウ又は情報（以下「秘密情報」という）を、本契約の有効期間中及び本契約が終了した日から3年間、会社の事前の書面による同意を得ずに、本契約に定める職務遂行以外の目的で使用してはならず、かつ、第三者に開示しないものとする。本条に規定する「秘密情報」は、以下に掲げる情報を含まないものとする。
3. 情報開示時点で、既に公知の情報
4. 情報開示後、従業員が守秘義務を課されることなく、第三者から適法に取得した情報
5. 情報開示時点で、既に従業員が保有していた情報
6. 情報開示後に、従業員の責めによらずに公知となった情報
7. 開示された秘密情報を使用せずに従業員が独自に開発した情報
	1. 前項の規定にかかわらず、従業員は、適用法令により、又は行政機関、規制当局、裁判所若しくは金融商品取引所からの法令に基づく要請により、秘密情報の開示を要求された場合には、必要最小限度で秘密情報を開示することができる。
8. （競業避止義務）

従業員は、在職中及び退職又は解雇後6ヶ月間、会社の事前の承諾なく、以下の行為を行ってはならない。

1. 会社と同一又は類似の事業を営むこと、又は競合事業を営む者（法人、組合、個人事業等、事業形態の如何を問わない。以下同じとする。）の役員、従業員、顧問、コンサルタント、アドバイザーその他これらに準ずる地位に就任し、若しくは、これらの役割を果たすこと
2. 会社と取引関係を有する顧客に対し、競合事業を営む者（自ら当該事業を営む場合を含む。）との取引を開始又は拡大することを目的として営業活動を行うこと
3. 会社に在籍する役員又は従業員に対し、他社への転職を勧誘すること
4. （知的財産権）
	1. 従業員は、その性質上会社の業務の範囲に属し、かつ、その発明、考案又は創作をするに至った行為が会社における従業員の職務に属する発明、考案、又は意匠（以下「職務発明等」という）について、特許、実用新案登録、又は意匠登録を受ける権利を全て会社に譲渡するものとし、従業員はかかる特許、実用新案登録、又は意匠登録を受ける権利につき、会社の事前の書面による承諾なく、会社以外の者への譲渡、担保設定その他の処分をせず、また、自ら特許権の設定の登録、実用新案登録、又は意匠登録の出願を行わないものとする。従業員は、会社が職務発明等についてその権利を確保することができるよう、会社の要請に応じ、必要な手続等について最大限の協力をする。
	2. 会社又は会社の商品、サービス、若しくはプロジェクト等に使用される名称、ロゴマークその他の商標については、そのデザイン等が従業員の発案によると否とに関わらず、会社が商標登録出願を行う権利を有するものとし、従業員は、自ら商標登録の出願を行ってはならない。従業員は、会社が商標登録出願を行うにあたり、会社の要請に応じ、必要な手続等について最大限の協力をする。
	3. 従業員は、従業員が会社の業務の一環として作成した仕様書、設計図面、マニュアル等の文書、プログラム、アプリケーション等のソフトウェア、ロゴマーク、ホームページ等のデザインその他のあらゆる著作物の著作者は会社であり、その著作権及び著作者人格権が会社に帰属することを認める。
	4. 従業員は、何らかの事由により、従業員が会社の業務の一環として作成した仕様書、設計図面、マニュアル等の文書、プログラム、アプリケーション等のソフトウェア、ロゴマーク、ホームページ等のデザインその他の著作物の著作者が従業員であると認められる場合には、それらに関する全ての著作権（著作権法第27条（翻案権）及び同第28条（二次的著作物の利用に関する原著作者の権利）に定められた権利を含む。）を全て無償で会社に譲渡し、従業員は、かかる著作権につき、会社の事前の書面による承諾なく、会社以外の者への譲渡、担保設定その他の処分をせず、また、当該著作物に関する著作者人格権を一切行使しない。従業員は、会社に譲渡した著作権につき、会社の要請に応じ、必要な登録手続等に最大限の協力をする。
	5. 会社における業務の過程で発生したノウハウその他本条第1項乃至第4項に定める以外の知的財産権については、従業員の関与の程度を問わず、全て会社に帰属するものとし、何らかの理由によりこれが従業員に帰属する場合には、従業員は無償でこれを会社に譲渡する。従業員は、会社がかかる知的財産権を確保することができるよう、会社の要請に応じ、必要な手続等に最大限の協力をする。
	6. 従業員は、会社及び会社の内部プロジェクト等に関連する用語等に関し、インターネットに関するドメイン・ネームを取得せず、誤って自己の名義で会社及び会社の内部プロジェクトに関連する用語等に関し、ドメイン・ネームを取得してしまった場合には、ドメイン・ネームの取得及び管理に要した実費相当額を対価として、会社に当該ドメイン・ネームを移転し、その移転に係る必要な手続等について最大限の協力をする。
5. （契約終了時の処理）

　従業員は、本契約の終了に際し、会社から貸与された物品、会社に帰属する書類及び資料その他会社に返還すべきものについて、遅滞なく会社に返還する。

1. （契約上の地位等）

　いずれの当事者も、他方当事者の書面による事前の同意を得ずに、本契約に基づく地位並びにこれに基づく権利及び義務の一切を第三者に譲渡、移転又は担保に供することができないものとする。

1. （完全合意）

　本契約（別紙を含む）は、従業員の会社における地位に関する諸条件につき、会社及び従業員の間の完全合意を構成する。本契約は、従業員の会社における地位に関する書面又は口頭による会社及び従業員間の従前の協議、表明又は合意のすべてに取って代わる。従業員は、会社により又は会社に代わってなされた約束、表明又は言明で本契約に記載されていないものに依拠しておらず、かつ、依拠しなかったことを認める。

1. （条項の可分性）

　本契約の一部条項が無効、違法又は執行不能となった場合においても、その他の条項の有効性、合法性及び執行可能性は、それにより一切影響されず、損なわれないものとする。

1. （準拠法）

　本契約は、日本法に準拠し、これに従い解釈されるものとする。

1. （合意管轄）

　両当事者は、本契約に関する一切の紛争について、東京地方裁判所の第一審の専属管轄に服するものとする。

1. （誠実協議義務）

　両当事者は、本契約に定めのない事項については、本契約の趣旨に従い、誠実に協議のうえこれを決するものとする。

（以下余白）

本契約を証するため、本書2通を作成し、各当事者は各1通を保有する。

●●●●年●月●日

　　　　　　　　会社：

[住所]

株式会社●●

　　　　　　　　代表取締役　●●　㊞

従業員：

[住所]

[名前]　㊞

**別紙１（労働条件通知書）**

**労働条件通知書**

|  |  |
| --- | --- |
| 雇用期間 | (1) 雇用期間の定め：［　有　／　無　］【無期雇用であれば「無」に〇。有期雇用の場合、「有」に〇を付けた上、下記に記入。】 |
| 【有期の場合】(2) 雇用期間： 平成　　年　　月　　日　～　平成　　年　　月　　日(3) 更新の有無：［　有　／　無　］※更新がある場合、会社は、会社の経営状況、従業員の業績、業務の状況、従業員の能力、勤務態度、健康状態等を勘案して、更新の有無を判断する。 |
| 就業の場所 | 会社の指示による。 |
| 業務内容 | ①情報処理システムの分析又は設計の業務②事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務（いわゆるシステムコンサルタント業務）③これらに付随する業務 |
| 就業時間及び休憩時間 | (1) 就業時間：9:00～18:00（休憩時間1時間）但し、専門業務型裁量労働制を適用するため、上記にかかわらず、労働時間は労働者の裁量に委ねる。みなし時間は1日8時間とし、その余の事項は労使協定に定める。(2) 休憩時間：実労働時間が6時間を超える場合には45分、実労働時間が8時間を超える場合には1時間とする。(3) 時間外労働：有　 |
| 休日 | 毎週 土・日曜日、国民の祝日、その他会社が指定した日 |
| 有給休暇 | 6か月継続勤務した場合に10日。以後、労働基準法に従い勤続年数に応じて付与。 |
| その他の休暇 | 年末年始休暇、慶弔休暇 |
| 賃金 | (1) 基本報酬：年俸●円（税込）年俸額を12分割した金額（●円）を毎月支給する（端数は年末に調整して支払う。）。【月額内訳】①基　 本 　給：●円②固定残業手当：●円※固定残業手当は、月45時間分の法定時間外労働に対する割増手当として支給する。同時間を超過する法定時間外労働が発生した場合、下記(2)に従い割増手当を支給する。(2) 法定時間外・法定休日又は深夜労働に対する割増手当労働基準法の定める割増率により支給する。 |
| 賃金締切日 | 毎月［末］日 |
| 賃金支払日及び支払方法 | 毎月［25］日（休日の場合は直前営業日）別途合意する銀行口座に振り込む。ただし、法令等で定められているものは、支払の際に控除する。 |
| 賞与 | なし |
| 退職金 | なし |
| 退職に関する事項 | (1) 自己都合退職の場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければならない。(2) 解雇に関する事項は、別紙2に定める |
| その他 | ・社会保険の加入（厚生年金　健康保険）【加入しているものを○で囲む。】・雇用保険の適用（　有　/　無　）【加入しているものを○で囲む。】 |

**別紙2（その他の一般的労働条件）**

|  |  |
| --- | --- |
| 試用期間 | (1)採用後1か月間は試用期間とし、会社は、試用期間中に従業員の能力、勤務態度その他の状況を踏まえ本採用を不適格と認めたときは、従業員を解雇する。(2)会社は、必要と認めるときは、前項の試用期間を延長することができる。また、会社は、別途書面による通知によって、前項の試用期間を短縮し、または設けないことができる。 |
| 人事異動 | (1)会社は、業務上必要がある場合、従業員の就業場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。(2)会社は、業務上必要がある場合、従業員を在籍のまま関係会社等へ出向を命ずることがある。 |
| 休職 | (1)会社は、従業員が以下の事由に該当する場合、各号所定の期間休職を命じる。　①業務外の疾病による療養のため勤務できないと認めるとき　　3か月間　②前号以外の特別な事情により休職させることが適当と認めるとき　　必要な期間(2)会社は、休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。従業員が復職を求めるときは、復職可能である旨を証する医師の診断書を提出するものとする。また、会社は、必要と認めるときは、会社の指定する医師の診断を受けることを求めることができる。(3)第1項の休職期間が満了しても休職事由が消滅しないときは、休職期間の満了をもって退職とする。 |
| 懲戒 | 会社は、従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒処分として、その情状に応じ、けん責、減給、出勤停止、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。①正当な理由なく無断欠勤が7日以上に及ぶとき②正当な理しばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。③故意又は過失により会社に損害を与えたとき。④素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。⑤性的な言動により、他の労働者に不快な思いをさせ、又は職場の環境を悪くしたとき。⑥重要な経歴を詐称して雇用されたとき。⑦正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。⑧刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行ったとき（軽微な違反である場合を除く。）⑨素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。⑩数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。⑪職責を利用して交際を強要し、又は性的な関係を強要したとき。⑫許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。⑬職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。⑭私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。⑮正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。⑰その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。 |
| 解雇 | 会社は、従業員が次のいずれかに該当するときは、従業員を解雇することができる。1. 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
2. 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがないとき。
3. 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後３年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。
4. 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
5. 上記試用期間の項目(1)に定める場合に該当するとき
6. 第６１条第２項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
7. 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
8. その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
 |