就活中のみなさん

労働条件は確認しあわなければなりません！

公益社団法人
日本歯科技工士会
JAPAN DENTAL TECHNOLOGISTS ASSOCIATION

歯科技工士の
就職活動のためのガイド

　これから歯科技工士として社会で活躍しようとする新卒者の皆さんや希望に沿った労働環境を求める既卒者の皆さんに安心して勤務することのできる就職先を見つけるため確認していただきたいことがあります。

　労働基準法には労働契約に際して、賃金、労働時間など労働条件を明示しなければならないと定められていますが、日本歯科技工士会調査による「2012歯科技工士実態調査報告書」では就業内容を明確にするための『書面による労働契約』を結んでいるところは歯科技工所では34.8%、歯科診療所では24.9%という結果が出ています。労働条件明示が不明確な労使関係は、双方の信頼関係を損なってしまいます。まず初めに使用者（経営者）と労働者（勤務者）の信頼関係を築いてこそ100%以上の技術を発揮することのできる事業所となります。ぜひ、事前知識として本パンフレットをお読みいただき就職活動や面接試験に臨んでください。

　なお、日本歯科技工士会では労働問題に関する解説書として『2012年度版　雇用安定のための手引～就職から退職まで～』を発刊しています。本パンフレットと併せてご活用いただくことをお薦め致します。

公益社団法人　日本歯科技工士会
歯科技工管理委員会

まずは

自分が働きたいと思う事業所をしっかりとイメージしましょう！

職業として「歯科技工士」への道を選択した皆さんが、勉学に励んだ末に歯科技工士国家資格を手にされます（本科新規卒業者の方は、国家試験合格の後に歯科技工士免許申請を行わなければ歯科技工士として業務に就くことはできません）が、あなたは歯科技工士として将来どのようになりたいのでしょうか。ぜひ「自分は何年か先には、この分野でこうなっていたい」というイメージを持ちましょう!これからの就職活動は、その目標に向かっての新たな選択であり、自主的な行動の第一歩です。

また、皆さんはどのようなところで働きたいのでしょう。患者さんの顔が見える場所で働きたい、歯科技工の腕をもっと磨きたい、歯科材料、歯科機器の企画開発や営業活動をしたい、歯科技工士学校などで後進の指導や養成を行いたい、いずれは独立開業して歯科技工所を開設したいなど様々な選択肢があります。多くの皆さんが就職する『歯科技工所』で例えてみましょう。歯科技工所には歯科補てつ物作成の他に営業職や事務職があり、歯科補てつ物作成なら冠や床などの分野があります。それら職種の選択肢は、歯科医院やその他の就職先を含めて営業規模、スタッフ人数によっても変わります。希望を叶えるための判断には、会社の規模、大小だけでは決まらないことも多々あります。

そして、忘れてはならないのがあなたのライフスタイルです。休日にはさらなる歯科技工の勉強に費やしたい。自分の趣味を満喫するのもイイでしょう。それらは全て自由です。ただし、余暇の自由が許されない環境を選択することだけはやめましょう。心身の健全な管理が保てるからこそ良質な歯科補てつ物などを作成することができるのです。

日本歯科技工士会には、あらゆる事業所で働く歯科技工士の先輩がいます。あなたの将来像に近い先輩のもとを訪ねるのもイメージ構築の早道かもしれません。

労働契約～就職する時に確認しなければならないこと～

●労働契約を結ぶときの確認事項

就職先が決まると使用者（経営者）と労働者（勤務者）は労働契約を結ぶことになりますが、その時には労働契約の期間、就業場所、仕事の内容、労働時間、賃金などを確認する必要があります。

●労働条件の明示

労働基準法により、使用者は労働契約を結ぶために労働者に対して労働条件を明示しなければなりません。また、その中でも労働契約の期間、就業時間、賃金などは書面による明示が必要です。

●雇用契約書（就業条件確認書）

「労働契約書」ともいいます。使用者と労働者の間で交わす労働条件に関する契約書です。就業条件確認書でもあります。使用者から明示された労働条件の内容について、双方が署名・捺印し書面にします。

入職後にきちんと労働契約書を交わしてくれる就職先は、労働条件でのトラブルも少ない所と言えるかもしれません。

なお、労働契約書ではなく使用者側から労働条件を記した「労働条件通知書」による場合もあります。また、労働契約書、労働条件通知者の書式は自由です。

日本歯科技工士会では、書面による労働契約がより進むよう労働契約書、労働条件通知書の書式（ひな型）を準備していますのでご活用下さい。
※「2012年度版 雇用安定のための手引」P5～7、P29、30参照

求人票ってどこに注意して見たらいいの?

**求人票には、皆さんが働く上での大切な情報がつまっています!
賃金、休日、就業時間、作業内容、設備機器や従業員数といったセールスポイントに真っ先に目が向かいがちですが、
確認するのはそれだけではダメ!**

求人票は応募前に労働条件を知る数少ない機会です。求人票には賃金制度、社会保険、雇用形態などの重要な情報も書かれています。これからその事業所で働くことを考えれば、求人票の労働条件が記された部分をきちんと理解しておくことや記されていない内容があるとすれば何なのかを確認しておくことで、その求人先の労働条件の良し悪しが見えてきたり、見学時や面接時における質問事項がわいてきます。適切な「見方」を知らなければ、求人票を読んでも実際とどこが違うのか判断がつかないことになります。

求人表を見るときのチェックポイントを示しますので参考にして下さい。また、就職が決まるまでの流れ(応募、面接・採用試験、採用内定、試用期間など)を知っておくことが大切です。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P31参照

事業所の特徴

現在では、多くの企業や歯科医療機関、歯科技工所でホームページや就職ガイダンスを活用してそれぞれの事業所の特徴を表現しています。皆さんがこれから勤めたいと考える事業所にはどのような特徴があるのかを色々な角度から調べておくことが重要です。事業所見学をすることも大切ですし、事前準備をしてその際に詳しく聞くことも必要です。

創業年、営業年数

創業年や営業年数からは事業所の安定度を推測することができます。

就業地

通勤手段や通勤時間は、日々の仕事にも影響します。自宅からあまりにも離れた場所からの通勤は好ましいとはいえません。また、地元を離れて就業する場合はできる限り事業所に近い住所地を決めることも大切です。

従業員数

従業員数は会社の規模をイメージしやすいものです。従業員数にパートタイマーも含んでいるかどうかは事業所によって違うため、見学時にその構成と人数を確認することも大切です。また、先輩歯科技工士さんがいてくれるかどうかも大切な情報です。

職種、作業内容

歯科技工と書かれていても、実際働き始めるとそれ以外の仕事を任されることもありますので、見学時などに具体的な仕事の内容を良く聞きましょう。

採用人数

複数を採用する事業所であれば、同期の方がいるため何かと心強いこともあります。同期が切磋琢磨して技術研鑽し、お互いを高められることも多くあります。

一人採用の事業所でも労働環境をしっかり整えられえている所はもちろんあります。

年齢欄など

年齢は不問の記載が多いようです。雇用対策法により、原則として求人をする際に年齢制限を設けることは禁止されています。

また、男女雇用機会均等法により性別にかかわりなく求人しなければなりません。

選考方法・採否決定

選考方法は書類選考、一般常識筆記試験、面接、実技試験など様々あります。いくら実技が得意といっても人間性を磨いていなければ不採用になってしまうこともあります。学生時代から社会に出ることの自覚(協調性や自己管理、時間を守るなど)をしっかりと身につけてください。

雇用形態

雇用形態の欄に正社員と表記してあっても、退職金や賞与、昇給がない事業所もあります。また、支給総額がよくても、社会保険(医療保険、労災保険、失業保険など)への加入がない場合もあります。年金の形態(国民年金、厚生年金保険など)も事業所ごとに異なりますので、よく注意してください。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P71～80参照

賃金形態

労働の対償として受け取るものであり、社会人として生活していく上で重要なものです。賃金は、一般的には基本給(年齢、仕事内容などによる)と諸手当(通勤手当など)から成り立っています。また、賃金の支払方法も手渡し、金融機関への振込みに分かれます。事業所により様々な賃金形態がありますのでしっかり確認しましょう。

なお、都道府県ごとに「最低賃金」(1時間あたり最低支給しなければならない金額)が定められていますので、予備知識として確認しましょう。(都道府県ごとに最低賃金は異なります)

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P43参照

賞与

臨時的に支給する特別な賃金のことでボーナスとも言います。一般的に支給される場合が多いものですが、法的に義務づけられる賃金でなく支給していない事業所もあります。原則として、労働者の勤務成績に応じて支給されます。

退職金

法的に定められた制度ではなく、使用者に必ずしも支払い義務はありませんが、勤務者の退職後の生活の重要な資金となりますので、支給有無の確認は大切です。退職金制度を設けている場合には就業規則に明記されます。

中小企業勤務者に対する安全、確実な退職金制度として、公的な制度である「中小企業退職金共済制度（中退共）」に加入している事業所もあります。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P65、120参照

福利厚生

福利厚生には、法定福利厚生（社会保険）と法定外福利厚生（住宅手当、慶弔・災害見舞金、社員食堂など）があります。ここでは、法定福利厚生について説明します。

〔社会保障〕

一般的に国民の生存権を確保することを目的とした国家の保証制度を言い、わが国における社会保険制度は社会保険、社会福祉、公的扶助、保健衛生などで構成されており、その中で中核的存在なのが「社会保険」です。

〔社会保険〕

国民（被保険者）の生活保障のため、疾病、負傷、死亡、老齢、失業等生活を脅かす事由が発生したときに一定水準の給付を行う保険制度を言います。医療保険（健康保険や国民健康保険）、年金保険、介護保険、労災保険（労働者災害補償保険）、失業保険（雇用保険）があります。

<強制適用事業所>

勤務する事業所が法人の場合、健康保険、厚生年金保険、労災保険、失業保険の加入は必須です。また、健康保険、厚生年金保険、失業保険は、個人経営事業所の場合でも常時5人以上の従業員を使用する事業所は強制適用事業所となります。労災保険は、1人でも労働者を雇用した場合に事業主は加入しなければなりません。

健康保険、厚生年金保険に加入しない方は、国民健康保険、国民年金に加入する必要があります。

なお、ここでは、「国など公が運営している保険」を総称して社会保険と呼んでいますが、労災保険と失業保険を「労働保険」、医療保険と年金保険、介護保険を「社会保険」と呼ぶ場合もありますので、覚えておいてください。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P71～78参照

転勤、配置転換

複数の事業所や歯科医療機関をもつ勤務先には転勤や配置の移動を命ぜられることがありますので、事前に確認しておく必要があります。

労働時間、残業時間

〔法定労働時間とは〕

「法定労働時間」とは労働基準法で定められた労働時間で、原則1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはいけないことになっています。また、「使用者の指揮監督下にある時間」が法定労働時間とされ、必ずしも精神または肉体的に活動させている時間ではなく、いわゆる「手待ち時間」も労働時間です。

〔所定労働時間とは〕

事業所が法定労働時間内で決める労働時間です。例えば、8時間労働で休憩が1時間あれば7時間が所定労働時間となります。

〔残業時間とは〕

法定労働時間を超えて働くことを「残業」と言います。残業した場合は残業代が支払われますが、事業所の就業規則などで所定労働時間が9時～17時（7時間労働、1時間休憩）の場合、18時までは「法定時間内残業」で通常賃金です。18時以降は「法定時間外残業」で割増賃金が支給されます。また、18時から22時までの労働は通常残業ですが、原則22時から翌朝5時までの労働は「深夜残業」となり割増賃金率が変わります。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P46～50、54～56参照

休日、有給休暇

〔休日〕

使用者は少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の休日を与えなければなりません。休日とは、労働契約において労働義務がないとされる日をいい、原則として暦日、すなわち午前0時から午後12時までの24時間を

いいます。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P53参照

〔年次有給休暇〕

労働基準法では、雇入れの日から6ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して年次有給休暇を与えることを使用者に義務づけています。パートタイム労働者についても、原則として同様に扱うことが必要です。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P51、52参照

休日出勤

休日に出勤した場合は通常の労働時間又は労働日の賃金額に対し割増率が定められており、割増賃金が支給されます。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P54参照

女性の時間外労働、休日出勤

現在では、女性に関しても時間外労働、休日出勤が可能となっています。ただし、育児や介護を行う労働者のうち申し出た者については通常より短い時間外労働の限度基準が適用されます。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P55参照

試用期間

労働者の適性を評価・判断するため試用期間を設けている事業所があります。期間に法的な規定はありませんが、3ヶ月程度の試用期間が一般的です。試用期間中であっても仕事自体は正社員と変りません。

試用期間が延長されるケースとして、次のようなことが挙げられます。

・採用予定者が病気などで欠勤し、使用者が能力などを判断できなかったとき。

・労使間の協定で適格性の判断が微妙な場合の試用期間の延長が認められているとき。

就業規則

常時10人以上（パート、アルバイトなどを含む）の労働者を使用している事業所では、始業・終業時間、休日、賃金などに関する就業規則を作成し、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。また、変更の場合も同様です。

なお、就業規則の内容は労働基準法などの関係法令、または労働契約に反してはいけません。

※「2012年度版 雇用安定のための手引」P33、34参照

☑しっかりチェックして
正しい選択を！

最後に

これまで、皆さんに安心して勤務することのできる就職先を見つけるために覚えておいていただきたいことを述べてきました。本パンフレット及び「雇用安定の手引～就職から退職まで～」をよく読んで、皆さんの知識と技術を十分に発揮することのできる就業先（勤務先）を慎重に選んでください。末永く勤務することのできる事業所選びは、初めの一歩が肝心です。

なお、せっかく内定をもらっても、歯科技工士国家試験に合格しなければ採用が取り消されることにもなりますので、しっかり勉強をしてください。

また、歯科技工士国家試験に合格しても、歯科技工士免許の申請手続きを行わなければ、業として歯科技工を行うことはできませんので忘れないようにしましょう!

皆さんにとってより良い職場が見つかりますことを心より願っております。

公益社団法人
日本歯科技工士会
JAPAN DENTAL TECHNOLOGISTS ASSOCIATION

◎本パンフレットに関するお問い合せは、
下記またはホームページのお問い合わせフォームをご利用ください。

〒162-0846 東京都新宿区市谷左内町 21-5
TEL：03-3267-8681　FAX：03-3267-8650　E メール：nichigi@info.email.ne.jp
http://www.nichigi.or.jp

2014.6 00000KP