

労働条件通知書の作成にあたり

2012年日技調査による「歯科技工士実態調査報告書」では、書面による労働契約を結んでいる人は約4割弱であり、依然低い水準にある。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い、歯科技工所経営面で大きなマイナス要因になる。使用者（経営者）と労働者（勤務者）の信頼関係の確立こそ、歯科技工所運営健全化の第一歩である。

労働契約書をスムーズに結ぶためにまず労働条件通知書を作成し、納得した上での“労働契約書”締結をお薦めしたい。

◎ 使用者（経営者）の方へ

労働条件をはっきり示さないと、労働基準法違反となります。

- ★ 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

（労働基準法第15条第1項）

- ★ 次の各号の一に該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

一 第14条、第15条第1項若しくは第3項、第18条第7項、（以下略）

（労働基準法第120条）

- ★ 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

（労働基準法施行規則第5条第3項）

◎ 労働者（勤務者）の方へ

書面による労働条件通知書を作成しなければ、身分保障が不安定になりトラブルのもとになります。必ず書面により労働条件を確認しましょう。

労働条件通知書

	年 月 日
様	施設名・所在地
	事業主名 ㊟
契約期間	期間の定めなし 期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日)《※》
業務場所	
業務内容	
就業時間、 休憩時間、 時間外労働の 有無等	1 [平日] 午前 : ~午後 : [曜日] 午前 : ~午後 : 2 休憩時間 午前 : ~午後 : 3 時間外労働の有無 (あり・なし) ありの場合1日平均 (時間程度) 4 休日労働の有無 (あり・なし)
休日と休暇	1 日曜・祝日・その他(曜日)・年末年始(日) 夏期休暇(日) 2 週休2日制 あり〔完全・隔週・その他()〕・なし 3 有給休暇 継続6ヶ月以上勤務した場合(日) 継続6ヶ月以内の年次有給休暇(あり・なし)
賃金	1 基本給 イ 月給(円) ロ 日給月給(円) ハ 日給(円) ニ 時給(円) ホ その他() 2 手当 手当 円 手当 円 手当 円 手当 円 3 賞与 年回 ヶ月分 4 昇給 年回 5 退職金制度 あり・なし(ありの場合の制度) 6 退職共済制度 あり・なし 7 賃金締切日 毎月()日 8 賃金支払日 毎月()日 翌月()日
退職について	1 定年制〔あり()歳・なし〕 2 その他()
その他	1 社会保険加入状況〔厚生年金・健康保険・雇用保険・労災保険 ・その他()〕

《※》以下、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

契約更新の有無	1 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ます ・ 契約の更新はしない ・ その他() 2 契約の更新は次により判断する ・ 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、勤務態度 ・ 業務遂行能力 ・ 歯科技工所の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ その他()
---------	--

※ 該当する項目を○で囲み、もしくは必要事項を記入して下さい。
 また、該当しない項目は線を引き抹消して下さい。