

労働条件通知書の作成にあたり

2024年（令和6年）の公益社団法人日本歯科技工士会調査による「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58.8%であり、依然として低い水準にあります。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い、歯科技工所経営面で大きなマイナス要因となります。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す。労働契約書をスムーズに結ぶためにはまず労働条件通知書を作成し、労使双方が納得した上での“労働契約”の締結をお薦めします。

◎使用者（経営者）の方へ

所定の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。

★労働者を雇い入れるに際し、労働者に賃金、労働時間、その他の労働条件を明示することが必要です。特に、労働条件を明示するにあたり、次の(1)から(6)までの項目（昇給に関する事項を除く）については、書面を交付して明示することが義務付けられています（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条第3項）。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（期間の定めのある労働契約を更新する場合に限る）
- (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制により就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

★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、（中略）までの規程に違反した者（労働基準法第120条）

★さらに、パートタイム労働者については、雇入れに際して、昇給、退職手当、賞与の有無、相談窓口についても文書の交付等により明示しなければなりません（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条第1項）

★また、採用内定により労働契約が成立していると解される場合があります。採用内定により労働契約が成立している場合には、採用内定に際して、内定者に労働条件を書面で明示する必要があります。

◎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、身分保障が不明確になり後々の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

平成 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。