労働実態審査チェックシート（申告書）

様式１３

提出日　　　年　　　月　　　日

法人・団体名

法人・団体所在地

代表者名

≪労働契約・賃金≫　☑がつかない場合はその理由を記入してください。

|  |  |
| --- | --- |
| □ | ○入社の際、従業員に労働条件を明示している契約の期間、賃金、就業時間などの重要な労働条件については、書面に明示することが義務づけられています。 |
| □ | ○最低賃金を知り、守っている法律において労働者の最低賃金が定められており、その額以上の支払いをすることが義務づけられています。 |
| □ | ○出勤簿、タイムカード等で労働時間を把握し、記録している労働時間は適正に管理する必要があります。管理を怠り、長時間労働を原因とする死傷病が生じた場合は、会社が多額の損害賠償責任を負うおそれがあります。 |
| □ | ○時間外割増賃金（残業手当）を適正に支払っている週40時間または1日8時間以上働かせた場合は、原則として、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。 |
| □ | ○休日割増賃金（休日手当）を適正に支払っている法定休日に働かせた場合は、原則として、通常の労働時間の賃金の計算額の3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。 |
| ＜チェックが付かない理由＞ |

≪労働保険・社会保険≫　☑がつかない場合はその理由を記入してください。

|  |  |
| --- | --- |
| □ | ○労働保険料（労災・雇用保険）の支払いは滞納していない労働保険や社会保険の適用が義務づけられる会社では、対象となる従業員を必ず加入させなければなりません。 |
| □ | ○健康保険料・厚生年金保険料の支払いは滞納していない1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が同じ事業所で同じ業務を行っている（正社員など）一般従業員の3/4以上の者は、健康保険・厚生年金保険に加入させなければなりません。 |
| ＜チェックが付かない理由＞ |

* 新潟市では、指定管理者に対し年1回労働条件の審査を行っており、労働条件通知書や就業規則・社会保険料納入証明書等、各種資料に基づき確認をいたします。

労働実態審査チェックシート（申告書）

記載例

提出日　令和５年　８月　○○日

法人・団体名　株式会社○○○○○○○

記入位置は適宜修正

法人・団体所在地　新潟市○○区○○○○○○

代表者名　代表取締役　○○　○○

代表印不要

≪労働契約・賃金≫　☑がつかない場合はその理由を記入してください。

|  |  |
| --- | --- |
| ☑ | ○入社の際、従業員に労働条件を明示している契約の期間、賃金、就業時間などの重要な労働条件については、書面に明示することが義務づけられています。 |
| ☑ | ○最低賃金を知り、守っている法律において労働者の最低賃金が定められており、その額以上の支払いをすることが義務づけられています。 |
| ☑ | ○出勤簿、タイムカード等で労働時間を把握し、記録している労働時間は適正に管理する必要があります。管理を怠り、長時間労働を原因とする死傷病が生じた場合は、会社が多額の損害賠償責任を負うおそれがあります。 |
| ☑ | ○時間外割増賃金（残業手当）を適正に支払っている週40時間または1日8時間以上働かせた場合は、原則として、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。 |
| ☑ | ○休日割増賃金（休日手当）を適正に支払っている法定休日に働かせた場合は、原則として、通常の労働時間の賃金の計算額の3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。 |
| ＜チェックが付かない理由＞対応している場合は□にチェックチェックが付かない場合は理由を記入 |

≪労働保険・社会保険≫　☑がつかない場合はその理由を記入してください。

|  |  |
| --- | --- |
| ☑ | ○労働保険料（労災・雇用保険）の支払いは滞納していない労働保険や社会保険の適用が義務づけられる会社では、対象となる従業員を必ず加入させなければなりません。 |
| ☑ | ○健康保険料・厚生年金保険料の支払いは滞納していない1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が同じ事業所で同じ業務を行っている（正社員など）一般従業員の3/4以上の者は、健康保険・厚生年金保険に加入させなければなりません。 |
| ＜チェックが付かない理由＞対応している場合は□にチェックチェックが付かない場合は理由を記入 |

* 新潟市では、指定管理者に対し年1回労働条件の審査を行っており、労働条件通知書や就業規則・社会保険料納入証明書等、各種資料に基づき確認をいたします。