労働実態審査チェックシート（申告書）

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７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。