

労働条件等自主点検表

| | | | |
|--------|------------------|------|-------|
| 施設名称 | 沖縄コンベンションセンター | 対象年度 | 令和2年度 |
| 指定管理者名 | 株式会社コンベンションリンクージ | | |

※ 以下の確認事項に従い、指定管理者による確認結果欄の該当する箇所には○を付け、記入が必要な箇所については記入願います。

| 確認事項 | 指定管理者による確認結果 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|----------------------------------|---------------------------------|------------------|--------|-------|--|--|--|-------|--|-----|--------|-----|----|-------|-----|------|--------|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>1 労働条件の明示 労働契約を締結するに当たり、労働時間、賃金、退職(解雇の事由を含む。)、安全衛生等の労働条件を労働者に対し明示していますか。この場合において、労働時間、賃金等に関する事項について書面を交付していますか。</p> <p>労働契約の締結時には、パートタイム労働者を含むすべての労働者に対し労働時間、賃金、退職(解雇の事由を含む。)、安全衛生等の労働条件を明示しなければなりません。特に、労働契約期間、有期労働契約を更新する場合の基準、始業・終業の時刻、所定時間外労働の有無等、約定賃金の決定、計算、支払の方法及び賃金の締切り、支払の時期等、退職(解雇の事由を含む。)については、書面を交付しなければなりません[労働基準法(以下「法」といいます。)第15条]</p> | 就業規則、労働条件通知書を交付して労働条件全般について明示している | 労働条件全般について口頭で明示するとともに、労働時間、賃金等に関する事項については書面を交付している | 労働条件全般について口頭で明示しているが、書面の交付はしていない | 労働時間、賃金等の労働条件の一部についてのみ口頭で明示している | 労働契約締結時には明示していない | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ① | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (3～5については、改善が必要です) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>2 就業規則 就業規則(労働時間、休日、休憩、休暇、賃金の定め方及び支払方法、退職(解雇の事由を含む。)等、労働条件の具体的細目を定めた規則)を作成していますか。また就業規則の内容が実際の勤務の状況に合っていますか。</p> <p>常時10人以上の労働者(パートタイム労働者を含む。)を使用する事業場では、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長へ届け出なければなりません(法第89条) また、常時各作業場の見やすい場所への掲示、備付け、書面の交付又は電子機器の設置等により労働者に周知させなければなりません(法第106条)</p> | 常時使用する労働者は10人未満である。 | 常時使用する労働者が10人以上である | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ① | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (3～5については、改善が必要です) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>3 所定休日 所定休日をどのように定めていますか。</p> <p>休日は少なくとも毎週1日又は4週間を通じ4日を与えなければなりません(法第35条)</p> | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4">週休2日制</th> <th colspan="2">週休1日制</th> <th>その他</th> </tr> <tr> <th>完全(毎週)</th> <th>月3回</th> <th>隔週</th> <th>月1～2回</th> <th>週1日</th> <th>4週4日</th> <th>4週3日以下</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">①</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> </tbody> </table> | | | | | | 週休2日制 | | | | 週休1日制 | | その他 | 完全(毎週) | 月3回 | 隔週 | 月1～2回 | 週1日 | 4週4日 | 4週3日以下 | ① | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 週休2日制 | | | | 週休1日制 | | その他 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 完全(毎週) | 月3回 | 隔週 | 月1～2回 | 週1日 | 4週4日 | 4週3日以下 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ① | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (7については、改善が必要です) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

8 雇用保険の加入について

| 確認事項 | 従業員数 | うち雇用保険 加入従業員数 | うち雇用保険 未加入従業員数 |
|---------------------------|------|------------------|-------------------|
| 当該指定管理施設で勤務する従業員の雇用保険加入状況 | 9人 | 9人 | |

| 確認事項 | 指定管理者による具体的な取組内容 |
|------------------|------------------|
| 従業員の雇用保険加入に関する取組 | 従業員は全員雇用保険加入済み |

| 確認事項 | 未加入とする理由 |
|-------------------------|----------|
| 従業員に雇用保険未加入者がいる場合の未加入理由 | |

※調査対象となる従業員は、雇用形態(正社員、派遣社員、契約社員、パートタイマー等)に関わらず、当該指定管理施設において指定管理者と雇用契約を結ぶ指定管理業務にもつばら従事する従業員(令和3年3月末における業務全体のうち、当該業務の割合が概ね50%以上の従業員)となります。

9 健康保険・厚生年金保険の加入について

| 確認事項 | 従業員数 | うち健康保険 加入従業員数 | うち健康保険 未加入従業員数 | うち厚生年金保険 加入従業員数 | うち厚生年金保険 未加入従業員数 |
|----------------------------------|------|------------------|-------------------|--------------------|---------------------|
| 当該指定管理施設で勤務する従業員の健康保険・厚生年金保険加入状況 | 9人 | 9人 | | 9人 | |

| 確認事項 | 指定管理者による具体的な取組内容 |
|-------------------------|---------------------|
| 従業員の健康保険・厚生年金保険加入に関する取組 | 従業員は全員健康保険・厚生年金加入済み |

| 確認事項 | 未加入とする理由 |
|--------------------------------|----------|
| 従業員に健康保険・厚生年金保険未加入者がいる場合の未加入理由 | |

※調査対象となる従業員は、雇用形態(正社員、派遣社員、契約社員、パートタイマー等)に関わらず、当該指定管理施設において指定管理者と雇用契約を結ぶ指定管理業務にもつばら従事する従業員(令和3年3月末における業務全体のうち、当該業務の割合が概ね50%以上の従業員)となります。