

労働条件等自主点検表

施設名称	沖縄美ら海水族館	対象年度	令和6年度
指定管理者名	一般財団法人 沖縄美ら島財団		

※ 次の確認事項について、「指定管理者による確認結果」欄の該当する箇所に○又は必要事項の記載をお願いします。

確認事項	指定管理者による確認結果																										
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。 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」という。)第15条)	<input type="radio"/> 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 <input type="radio"/> 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書面を交付している <input type="radio"/> 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 <input type="radio"/> 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 <input type="radio"/> 労働契約締結時には明示していない	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	(3～5については、改善が必要です)																								
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。 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)	<input type="radio"/> 常時使用する労働者は10人未満である。 <input type="radio"/> 常時使用する労働者が10人以上である	<input type="radio"/> 作成して監督署に届け出てあり、内容も実情に合っている <input type="radio"/> 作成して監督署に届け出るが、内容が実情に合っていない <input type="radio"/> 作成してあるが、監督署に届け出ていない <input type="radio"/> 作成していない	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5	(3～5については、改善が必要です)																							
3 所定休日 所定休日をどのように定めていますか。 休日は少なくとも毎週1日又は4週間を通じ4日を与えるなければなりません。(法第35条)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">週休2日制</th> <th colspan="2" style="text-align: center;">週休1日制</th> <th style="text-align: center;">その他</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">完全(毎週)</td> <td style="text-align: center;">月3回</td> <td style="text-align: center;">隔週</td> <td style="text-align: center;">月1～2回</td> <td style="text-align: center;">週1日</td> <td style="text-align: center;">4週4日</td> <td style="text-align: center;">4週3日以下</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7 </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> </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	<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7	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																					
<input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 <input type="radio"/> 4 <input type="radio"/> 5 <input type="radio"/> 6 <input type="radio"/> 7	2	3	4	5	6	7																					
	(7については、改善が必要です)																										

確認事項	指定管理者による確認結果																		
4 年次有給休暇 年次有給休暇についてはどのように取り扱っていますか。	法定どおりの年次有給休暇を与えている 1	年次有給休暇を与えているが、付与日数が法定を下回っている 2	年次有給休暇を与えていない 3																
年次有給休暇は、6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者については10労働日、以降1年ごとに付与日数を増加しなければなりません。(法第39条)	(2、3については改善が必要です)																		
※年次有給休暇の法定の付与日数表(週所定労働日数が5日以上、又は、週所定労働時間が30時間以上の労働者の場合。)																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th><th>0.5</th><th>1.5</th><th>2.5</th><th>3.5</th><th>4.5</th><th>5.5</th><th>6.5以上</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>付与日数</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>14</td><td>16</td><td>18</td><td>20</td></tr> </tbody> </table>				勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	付与日数	10	11	12	14	16	18	20
勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上												
付与日数	10	11	12	14	16	18	20												
※なお、月30時間未満の労働者は比例付与することとされています。																			
5 健康診断 定期健康診断を実施していますか。	毎年1回以上定期的に行っている 1	年によって行ったり行わなかったり一定しない 2	行ったことがない 3																
常時使用する労働者については、年1回定期に健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生規則第44条) なお、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者に対しては6月以内ごとに1回定期に健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生規則第45条)	(2、3については、改善が必要です)																		
6 最低賃金 地域別最低賃金以上の賃金を支払っていますか。	支払っている 1	支払っていない 2																	
なお、地域別最低賃金には次の賃金は含まれません。 ①臨時に支払われる賃金(結婚手当等) ②1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等) ③所定外・休日・深夜の労働に対して支払われる割増賃金 ④精勤手当、通勤手当、家族手当	(2については、改善が必要です。)																		
<p>【支払う賃金(A)と地域別最低賃金(B)の比較方法】</p> <p>(時給制の場合)</p> $\frac{\text{時間によって定められた賃金(時間給)}}{\text{地域別最低賃金(時間額)}} \geq 1$ <p>(A) (B)</p> <p>(日給制、週給制、月給制の場合)</p> $\frac{\text{日、週、月等によって定められた賃金}}{\text{当該期間における所定労働時間数(日、週、月によって所定労働時間が異なる場合には、それぞれ1週間、4週間、1年間の平均所定労働時間数)}} = \text{地域別最低賃金(時間額)}$ <p>(A) (B)</p>																			

確認事項	指定管理者による確認結果																		
7 割増賃金 時間外労働・休日労働又は深夜労働を行わせた場合に、その時間に対する割増賃金は、どのように支払っていますか。	時間外労働・深夜労働について																		
	2割5分以上の割増率にしている	2割5分未満の割増率にしている	時間外労働又は深夜労働をさせているが、支払っていない																
	1	2	3																
	(2、3については改善が必要です。)																		
	休日労働について																		
	3割5分以上の割増率にしている	3割5分未満の割増率にしている	休日労働をさせているが、支払っていない																
	1	2	3																
	(2、3については改善が必要です。)																		
8 雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の加入 当該指定管理施設で勤務する従業員は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険に加入していますか。 また、未加入者がいる場合は、その理由を記載してください。	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="711 781 854 815">従業員数</th><th data-bbox="854 781 1060 815">雇用保険</th><th data-bbox="1060 781 1187 815">健康保険</th><th data-bbox="1187 781 1394 815">厚生年金保険</th></tr> <tr> <th data-bbox="711 815 854 848">加入数</th><th data-bbox="854 815 1060 848">未加入数</th><th data-bbox="1060 815 1187 848">加入数</th><th data-bbox="1187 815 1394 848">未加入数</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="711 848 854 905">343</td><td data-bbox="854 848 1060 905">336</td><td data-bbox="1060 848 1187 905">7</td><td data-bbox="1187 848 1394 905">336</td></tr> <tr> <td data-bbox="711 905 854 950">7</td><td data-bbox="854 905 1060 950">7</td><td data-bbox="1060 905 1187 950">330</td><td data-bbox="1187 905 1394 950">13</td></tr> </tbody> </table>			従業員数	雇用保険	健康保険	厚生年金保険	加入数	未加入数	加入数	未加入数	343	336	7	336	7	7	330	13
従業員数	雇用保険	健康保険	厚生年金保険																
加入数	未加入数	加入数	未加入数																
343	336	7	336																
7	7	330	13																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="711 983 854 1017">保険の名称</th><th colspan="3" data-bbox="854 983 1489 1017">未加入者がいる理由</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="711 1017 854 1102">雇用保険</td><td colspan="3" data-bbox="854 1017 1489 1102">加入要件を満たしていないため(①週20時間未満のため)</td></tr> <tr> <td data-bbox="711 1102 854 1210">健康保険</td><td colspan="3" data-bbox="854 1102 1489 1210">加入要件を満たしていないため(上記①、または②基本給が88,000円を超えない、または75歳到達のいずれかに該当するため)</td></tr> <tr> <td data-bbox="711 1210 854 1309">厚生年金保険</td><td colspan="3" data-bbox="854 1210 1489 1309">加入要件を満たしていないため(上記①、または②、または70歳到達のいずれかに該当するため)</td></tr> </tbody> </table>			保険の名称	未加入者がいる理由			雇用保険	加入要件を満たしていないため(①週20時間未満のため)			健康保険	加入要件を満たしていないため(上記①、または②基本給が88,000円を超えない、または75歳到達のいずれかに該当するため)			厚生年金保険	加入要件を満たしていないため(上記①、または②、または70歳到達のいずれかに該当するため)		
保険の名称	未加入者がいる理由																		
雇用保険	加入要件を満たしていないため(①週20時間未満のため)																		
健康保険	加入要件を満たしていないため(上記①、または②基本給が88,000円を超えない、または75歳到達のいずれかに該当するため)																		
厚生年金保険	加入要件を満たしていないため(上記①、または②、または70歳到達のいずれかに該当するため)																		