様式第８号

都道府県労働局長　殿

事業主の氏名又は名称

関係法令遵守状況報告書

　次世代育成支援対策推進法施行規則第４条第９項ロ及びハに掲げる事項等について、以下のとおり報告します。

１　長時間労働等に関する重大な労働関係法令（※１）に関して、該当するものに○をしてください

|  |  |
| --- | --- |
|  | （１）認定申請を行う一般事業主行動計画期間において労働基準監督署から是正勧告書を交付されていない。 |
|  | （２）認定申請を行う一般事業主行動計画期間において労働基準監督署から是正勧告書を交付され、是正期日までに是正報告を行っている。 |
|  | （３）認定申請を行う一般事業主行動計画期間において労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない。 |

（２）に該当する場合は、是正を受けた法令及び条文を以下に記載し、是正済みであることが確認できる是正報告書の写し等を添付すること。

(※１)重大な労働関係法令とは以下の特定条項を指します。

・労働基準法（昭和22年法律第49号）第４条、第５条、第15条第１項及び第３項、第24条、第32条、第34条、第35条第１項、第36条第６項（第２号及び第３号に係る部分に限る。）、第37条第１項及び第４項、第39条第１項、第２項、第５項、第７項及び第９項、第56条第１項、第61条第１項、第62条第１項及び第２項、第63条、第64条の２（第１号に係る部分に限る。）、第64条の３第１項、第65条、第66条、第67条第２項の規定並びに第141条第３項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第44条（第４項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）

・最低賃金法（昭和34年法律第137号）第４条第１項の規定

２　労働保険料徴収法に定められた労働保険料に関して

（１）本社事業所の労働保険番号を記載してください。

（　　　　　　　　　　　　　　）

（２）本社以外の事業所がある場合、全ての事業所について、該当するものに○をしてください。

|  |  |
| --- | --- |
|  | （１）認定申請日の前日時点で、直近２年度について労働保険料を滞納している事業所はない。 |
|  | （２）認定申請日の前日時点で、直近２年度について労働保険料を滞納している事業所がある。 |

３　その他の関係法令の遵守状況について

以下の各項目を確認のうえ、該当するもの全てに○をしてください。

確認対象となる期間は、いずれも認定申請をする行動計画期間です。

|  |  |
| --- | --- |
|  | （１）男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、女性活躍推進法に違反して勧告を受けたことはない。 |
|  | （２）労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことはない。 |
|  | （３）労働基準関係法令（※１の特定条項）の同一条項に複数回違反したことはない。 |
|  | （４）違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等から是正指導を受け、企業名が公表されたことはない。 |
|  | （５）障害者雇用促進法第47条に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことはない。 |
|  | （６）高齢者雇用促進法第10条第３項に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことはない。 |
|  | （７）労働者派遣法第49条の２第２項に基づく勧告に従わず、その旨を公表されたことはない。 |
|  | （８）職業安定法（昭和22年法律第141号）第５条の３第１項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）の規定に違反する行為をし、同法第48条の３第３項の規定による公表がされたことはない。 |

４　時間外労働の上限規制について

時間外労働の上限規制（※２）に関して、該当する場合は○をしてください。

なお、労働基準法第36条第１項（時間外及び休日の労働）に関する労使協定に定める対象期間に平成31年４月以前の期間が含まれる場合には、時間外労働の上限規制は適用されないため、一定の条件（※３）を満たす事業主が確認の対象となります。

|  |  |
| --- | --- |
|  | 計画期間の終了日の属する事業年度において、労働基準法第32条及び第36条第６項（第２号及び第３号に係る部分に限る。）に違反している労働者はいない。 |

＜中小企業について＞

中小企業（※４）に関しては、（※２）の上限規制を平成32年４月１日から適用されますので、平成31年度中は、資本額又は出資額、主たる事業及び常時使用する労働者数を記載いただければ、上記について確認の必要はありません。

|  |
| --- |
| ＜上限規制に係る経過措置の対象となる事業主の方＞  資本金の額又は出資の総額：　　　　　　　　　　　円  主たる事業：  常時使用する労働者数：　　　　　　人 |

注釈（※２）から（※４）については次ページを参照ください。

以降のページは提出不要です。

（※２）労働基準法第36条に定める時間外労働の上限について

労働基準法第36条により、時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、２～６か月平均80時間（休日労働含む）以内が限度とされている。

なお、以下の事業・業務については上限規制の適用が猶予・除外されている。

・建設事業

・自動車運転の業務

・医師

・新技術・新商品等の研究開発業務

（※３）以下のいずれにも該当する事業主（中小企業を除く。）が対象。

・計画期間の終了日の属する事業年度の期間が、平成31年４月以降の期間を含むこと

・労働基準法第36条第１項（時間外及び休日の労働）に関する労使協定に定める対象期間が平成31年４月以降の期間のみであること（労使協定を結んでいない事業主は、計画期間の終了日の属する事業年度のうち、平成31年４月以降の期間が確認対象）

次ページのフローチャートも参照。

（※４）中小企業の範囲は以下のとおり。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 業種 | 資本金の額又は  出資の総額 |  | 常時使用する労働者数 |
| 小売業（飲食店を含む） | 5,000万円以下 | 又は | 50人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下 | 100人以下 |
| 卸売業 | １億円以下 | 100人以下 |
| その他の業種 | ３億円以下 | 300人以下 |

**平成31年度においては、時間外労働の上限規制について、確認が必要な企業は①計画期間の終了日の属する事業年度と②労使協定の期間に応じて決まります。以下のフロー図を参照してください。**

参考

　以下のいずれにも該当する事業主（中小企業を除く。）が対象。

・計画期間の終了日の属する事業年度の期間が、平成31年４月以降の期間を含むこと

・労働基準法第36条第１項（時間外及び休日の労働）に関する労使協定に定める対象期間が平成31年４月以降の期

間のみであること（労使協定を結んでいない事業主は、計画期間の終了日の属する事業年度のうち、平成31年４月

例Ｃ

H32.9

H31.12

H31.1

H31.10～H31.12について確認

H32.3

例Ｄ

H31.4～H31.12について確認

H31.12

H31.1

確認対象外

H31.12

H31.1

例Ｂ

H31.3

H30.4

例Ａ

確認対象外

＜具体例＞

確認対象外

以降の期間が確認対象）

H31.10

H31.4.1

：確認対象期間

：①計画期間の終了日の属する事業年度

：②労使協定期間

（点線は改正前の労働基準法が適用される期間）

確認対象外（例Ｂ）

Reu

確認対象外（例Ａ）

Reu

＜対象企業フロー図＞

**いいえ**

**はい**

**はい**

②の開始日から、①の終了日までの期間について確認対象

（例Ｃ）・（例Ｄ）

①の期間に重複する②の期間に、H31.4.1以降だけを含むものがある

①の終了日がH31.4.1以降である

中小企業である

**いいえ**

**いいえ**

**はい**