

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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第8条第1項ホ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

<input type="checkbox"/>	(1) 認定申請日の前日からの過去1年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。
<input type="checkbox"/>	(2) 認定申請日の前日からの過去1年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。
<input type="checkbox"/>	(3) 認定申請日の前日からの過去1年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、いずれも認定申請日前日からの過去 1 年間です。

	(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、次世代育成支援対策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) 高年齢者雇用安定法第 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、（※3）を満たす場合に確認が必要となります。

	直近の事業年度において、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、資本金額又は出資額、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・業務についてはすべての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。

- ・直近の事業年度の期間が、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、直近の事業年度のうち、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。

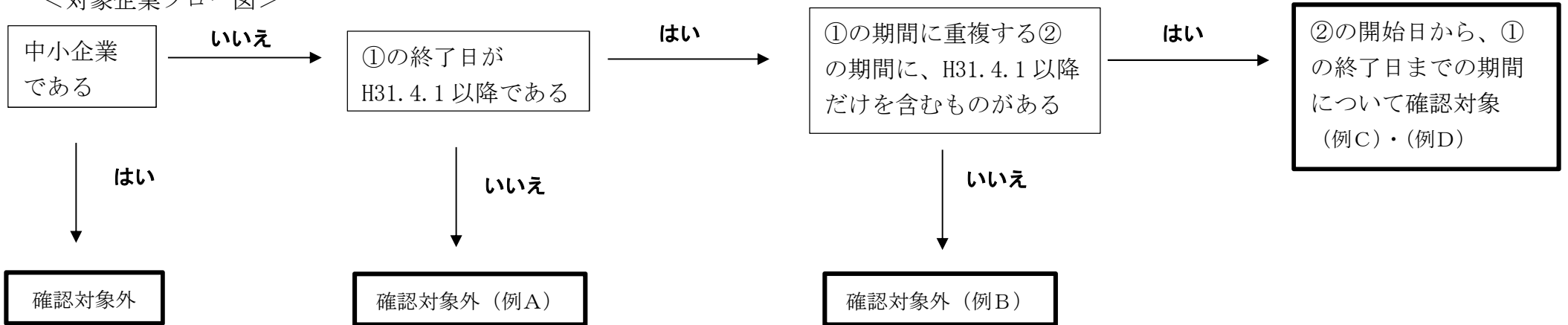
(※4) 中小企業の範囲は以下のとおり。

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直近の事業年度と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。

- 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。
- ・直近の事業年度の期間が、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、直近の事業年度のうち、平成 31 年 4 月以降の期間が確認対象）

<対象企業フロー図>



<具体例>

