

自己申告書

年 月 日

私どもは、以下のチェックシートにおけるすべてのチェック欄に該当いたしません。

※千葉県では、一定の労働関係法令違反の法人による移住支援金対象法人の登録を除外するため、ハローワークにおける新卒者向け求人の不受理（以下「求人不受理」という。）に準じて、以下のチェックシートにより確認を行っています。

法人名

本社所在地

代表者名

_____ (印)

(注)ハローワークにおける新卒者向け求人不受理の確認は、求人提出事業所単位で行っており、本自己申告書では、該当する事業所が無い法人全体で御回答ください。

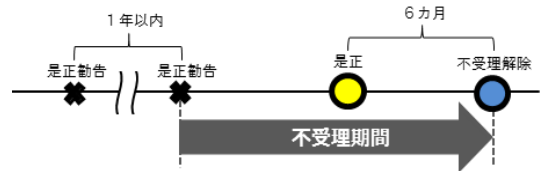
チェックシート

以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にし点（「✓」）を記入してください。
なお、以下のうち1つでも該当する場合は、求人不受理の対象となり、移住支援金対象法人の登録申請は受け付けられません。

1. 労働基準法および最低賃金法関係

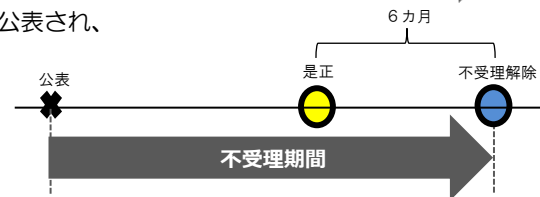
(1) 過去1年間に2回以上同一の対象条項違反行為により、労働基準監督署から是正勧告を受け、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



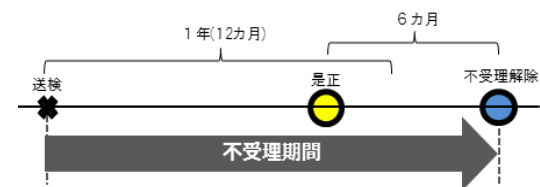
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として企業名が公表され、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



(3) 対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

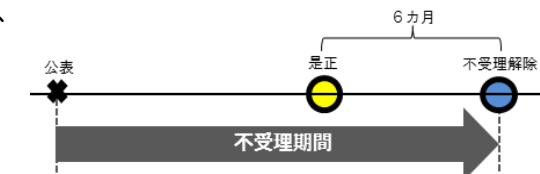
- a 当該違反行為を是正していない。
- b 送検後1年が経過していない。
- c 是正してから6カ月が経過していない。



2. 職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法関係

(1) 対象条項違反の是正を求める勧告又は改善命令に従わず、企業名が公表[※]され、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。



※職業安定法第48条の3第3項、男女雇用機会均等法第30条または育児・介護休業法第56条の2の規定による。

3. 項目1および項目2共通

(1) 求人不受理期間中に再度同一の対象条項違反により、

- ①労働基準監督署による是正勧告、
- ②労働局需給調整事業課（室）による助言や指導、勧告、
- ③労働局雇用環境・均等室による助言や指導、勧告を受けており、その後、

- a 当該違反行為を是正していない。
- b 是正してから6カ月が経過していない。

■ 求人不受理の対象となる規定（具体的な対象条項）

1. 過重労働の制限などに対する規定

- 強制労働の禁止
（労働基準法第5条）
- 賃金関係（最低賃金、割増賃金等）
（労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）
- 労働時間
（労働基準法第32条、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）、第141条第3項）
- 休憩、休日、有給休暇
（労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項）

2. 仕事と育児等の両立等に関する規定

- 出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等
（男女雇用機会均等法第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項）
- 妊娠中、出産後の健康管理措置
（男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項）
- 育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
（育児・介護休業法第6条第1項、第10条、第12条第1項、第16条、第16条の3第1項、第16条の4、第16条の6第1項、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項、第52条の5第2項）
- 所定外労働等の制限
（育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項、第17条第1項、第18条第1項、第19条第1項、第20条第1項、第23条第1項、第2項及び第3項、第26条）
- 妊産婦の坑内業務の制限等
（労働基準法第64条の2第1号、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項）
- 男女同一賃金の原則
（労働基準法第4条）
- 性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
（男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項）

3. その他

- 労働条件の明示
（労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第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。）、第2項及び第3項）
- 年少者に関する労働基準
（労働基準法第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）

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。

※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。