自己申告書

令和　　年　　月　　日

私どもは、この求人申込みの時点において、ハローワークにおける求人不受理の対象となる求人不受理の対象のいずれにも該当いたしません。

事業所名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

事業所所在地 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

代表者名 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ㊞

☐ 対象条項など、求人不受理制度の内容について厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません！』（LL281226派若01）により確認し、理解しました。

チェックシート

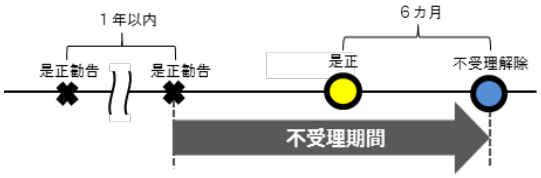
以下の求人不受理の対象に該当する場合は、チェック欄にレ点（「✔」）を記入してください。
なお、平成28年３月以降に以下の違反行為のうち１つでも該当する場合は、ハローワークにおける求人不受理の対象となります。

１．労働基準法及び最低賃金法関係

（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。

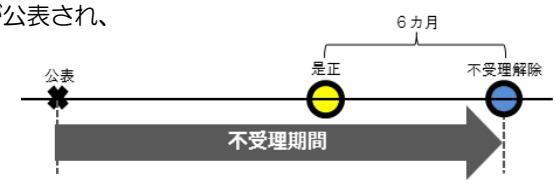
☐b　是正してから６カ月が経過していない。



（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。

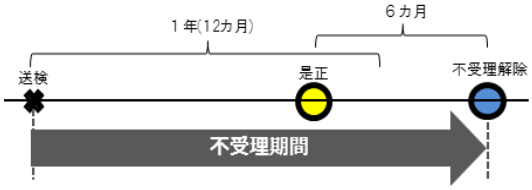


（３）対象条項違反行為に係る事件が送検かつ公表され

☐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。

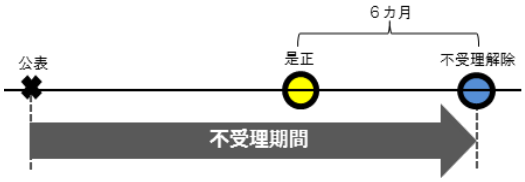


２．男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法関係

（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。



※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及び項目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雇用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

1．過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

【具体的な対象条項】

・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）

・休憩、休日、年次有給休暇
（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項及び第7項）

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。

2．性別や仕事と育児などの両立などに関する規定

性別や仕事と育児などの両立を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

【具体的な対象条項】

・妊娠・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3項、第11条の２第1項）

・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）

・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(同法第16条、第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む。)、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項(同法第16条の9第1項において準用する場合を含む。)、第16条の10、第17条第1項(同法第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2、第19条第1項 (同法第20条第1項において準用する場合を含む。)、第20条の2、第23条第1項～第3項、第23条の2、第25条、第26条、第52条の4第2項(同法第52条の5第2項において準用する場合を含む。)

※これらの規定を労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合を含む。

・男女同一賃金の原則（労働基準法第4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）

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。

3．その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

【具体的な対象条項】

・労働条件の明示（労働基準法第15条第1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）

※これらの規定を労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。