

導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の社内規程の多言語化」の概要票

I 導入する「雇用労務責任者の選任」

① 雇用労務責任者が就業環境整備計画期間中において全ての外国人労働者と3か月ごとに1回以上の面談を行い、その結果を書面により作成する。	<input type="checkbox"/> 実施する / <input type="checkbox"/> 実施しない
② 外国人労働者が労働基準法その他の労働に関する法令（最低賃金法、労働安全衛生法等）違反を受けた場合に相談できる関係行政機関（労働基準監督署等）の案内を書面により配付する。	<input type="checkbox"/> 配付する / <input type="checkbox"/> 配付しない
③ 雇用労務責任者の外国人労働者に対する周知予定日	年 月 日頃
④ 外国人労働者に対する雇用労務責任者の周知方法	<input type="checkbox"/> 社内掲示板 <input type="checkbox"/> メール等の電磁的方法 <input type="checkbox"/> 回覧 <input type="checkbox"/> 会議の開催 <input type="checkbox"/> その他（ ）

II 導入する「就業規則等の社内規程の多言語化」

① 就業規則等の社内規程の多言語化が不要な外国人労働者について		<input type="checkbox"/> 多言語化が不要な外国人労働者がいる（ <input type="checkbox"/> 1名以上 <input type="checkbox"/> 全員） <input type="checkbox"/> 多言語化が不要な外国人労働者はいない	
② 全ての事業所における多言語化する予定の就業規則等の社内規程の種類		多言語化予定	多言語化済
就業規則（労働基準法第89条）	※ 事業所の規模にかかわらず、いずれか一方は作成している必要があります。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
労働協約（労働組合法第14条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
労働条件通知書（労働基準法第15条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
雇用契約書（労働契約法第4条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
時間外及び休日労働に関する労使協定（36協定）（労働基準法第36条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
貯蓄の管理に関する労使協定（労働基準法第18条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
賃金控除に関する労使協定（労働基準法第24条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1か月単位の変形労働時間制に関する労使協定・就業規則に準ずるもの（労働基準法第32条の2）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
フレックスタイム制に関する労使協定（労働基準法第32条の3）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1年単位の変形労働時間制に関する労使協定（労働基準法第32条の4）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する労使協定（労働基準法第32条の5）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一斉休憩の適用除外に関する労使協定（労働基準法第34条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
月60時間超に係る割増賃金を代替休暇とする労使協定（労働基準法第37条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
事業場外労働のみなし労働時間制に関する労使協定（労働基準法第38条の2）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
専門業務型裁量労働制に関する労使協定（労働基準法第38条の3）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
企画業務型裁量労働制に関する労使委員会の決議（労働基準法第38条の4）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
労使協定に代わる労使委員会の決議（労働基準法第38条の4）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
年次有給休暇の時間単位付与に関する労使協定（労働基準法第39条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（労働基準法第39条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
年次有給休暇の賃金を標準報酬日額とする労使協定（労働基準法第39条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
高度プロフェッショナル制度に関する労使委員会の決議（労働基準法第41条の2）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
労使協定に代わる労働時間等設定改善委員会・労働時間等設定改善企業委員会の決議（労働時間等設定改善法第7条・第7条の2）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
育児休業、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置の適用除外に関する労使協定（育児・介護休業法第6条、第16条の8、第16条の9、第23条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
介護休業の適用除外に関する労使協定（育児・介護休業法第12条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
子の看護休暇、介護休業の適用除外に関する労使協定（育児・介護休業法第16条の3、第16条の6）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
高齢者の継続雇用に関する労使協定（高年齢者雇用安定法第9条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
寄宿舎規則（労働基準法第95条）		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 多言語化する就業規則等の社内規程の完成（納品）予定日		年 月 日頃	
④ 外国人労働者に対する多言語化した就業規則等の社内規程の周知方法（多言語化しない場合も周知は実施）		<input type="checkbox"/> 社内掲示板 <input type="checkbox"/> メール等の電磁的方法 <input type="checkbox"/> 回覧 <input type="checkbox"/> 会議の開催 <input type="checkbox"/> その他（ ）	

【記入上の注意】

< I 導入する「雇用労務責任者（※1、2）の選任」 >

- 1 ①欄は、「 実施する / 実施しない」のいずれかに「」してください。実施しない場合、本助成金の支給を受けることができません。
- 2 ②欄は、「 配付する / 配付しない」のいずれかに「」してください。配付しない場合、本助成金の支給を受けることができません。
- 3 ③欄は、選任する雇用労務責任者の外国人労働者に対する周知予定日を記入してください。
なお、雇用労務責任者を複数選任する場合は、最も遅い者に係る周知予定日を記入してください。
- 4 ④欄は、予定している周知方法に「」してください。
「 その他 ()」に「」する場合は、「()」に具体的な周知方法を記入してください。

※1 雇用労務責任者とは、就労環境整備措置への取組み、外国人労働者からの相談への対応、その他外国人労働者の就労環境の整備等に関する事項の管理業務担当者であり、本助成金を申請する場合は、雇用保険適用事業所ごとに選任し、また選任したことを外国人労働者に周知する必要があります。

※2 雇用労務責任者は当該事業所において雇用されている労働者である必要があります。専任の者を配置する必要はなく、外国人雇用管理業務を担当する人事課長等の兼任としても差し支えありません。また、国籍、就労（経験）年数等の基準は設定しておりません。当該事業所において、雇用労務責任者として適当な者を選任できない場合は、当該事業所の事業主又は役員が雇用労務責任者になることができますが、その場合であっても、当該雇用労務責任者が同時に複数の事業所の雇用労務責任者になることはできません。

※3 過去に認定された就労環境整備計画に基づき、既に対象事業所において外国人労働者との面談を行っている場合は、新たに提出する就労環境整備計画期間の初日から起算して3か月前の日の翌日以降に新たな事業所を設置した又は新たな雇入れや労働条件の変更等により外国人労働者が増加した場合に、就労環境整備計画を提出することができます。

< II 導入する「就業規則等の社内規程の多言語化」 >

- 1 ①欄は、就業規則等の社内規定の多言語化を不要とする外国人労働者がいる場合には「多言語化が不要な外国人労働者がいる」に「」のうえ、1人以上いる場合には「1名以上」に、全員については「全員」に「」してください。これらの場合は、申立書（計画申請時）（例示様式③）の提出が必要となります。多言語化を不要とする外国人労働者がいない場合には「多言語化が不要な外国人労働者はいない」に「」してください。
- 2 ②欄は、就業規則等の社内規程のうち、就労環境整備計画期間内に多言語化する予定のものは「多言語化予定」欄に、就労環境整備計画提出時点で既に多言語化しているものは「多言語化済」欄に「」してください。
なお、事業所において既に社内規程として作成しているものは、全て多言語化する必要があります。全ての外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語を用いて記載すること等がされている場合に限り、「多言語化済」欄に「」してください。
また、事業所の規模にかかわらず、就業規則又は労働協約のいずれかは作成する必要があります。
- 3 ③欄は、多言語化する就業規則等の社内規程の完成予定日を記入してください。外部機関または専門家等に委託する場合は、納品予定日を記入してください。多言語化する言語の種類が複数にわたる場合等は、最も遅い完成予定日（納品予定日）を記入してください。①欄の「多言語化が不要な外国人労働者がいる」かつ「全員」に「」がある場合は、③欄は空欄としてください。
- 4 ④欄は、予定している周知方法に「」してください。
「 その他 ()」に「」する場合は、「()」に具体的な周知方法を記入してください。
なお、①欄の「多言語化が不要な外国人労働者がいる」に「」した場合も、日本語での就業規則等の社内規程の周知は実施してください。周知を実施しない場合、本助成金の支給を受けることができません。