

導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の多言語化」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労環境整備計画期間中において、外国人労働者と 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）の案内を周知する。	<input type="checkbox"/> 周知する / <input type="checkbox"/> 周知しない
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（ ）	
⑤ 外部機関等への委託予定	<input type="checkbox"/> 委託する / <input type="checkbox"/> 委託しない

II 導入する「就業規則等の多言語化」

① 多言語化する予定の就業規則等の種類	計画期間中	計画期間前
就業規則（労働基準法第 89 条）	<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"/>
② 多言語化する就業規則等の完成（納品）予定日	年 月 日	
③ 就業規則等の施行予定日等		
就業規則の労働基準監督署等への届出予定日又は労働協約の締結予定日	年 月 日頃	
就業規則等の労働者への周知予定日	年 月 日頃	
就業規則等の施行予定日	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（ ）		
⑤ 多言語化する就業規則等の周知予定日	年 月 日頃	
⑥ 外部機関等への委託予定	<input type="checkbox"/> 委託する / <input type="checkbox"/> 委託しない	

【記入上の注意】

< I 導入する「雇用労務責任者の選任」 >

- 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、「 周知する / 周知しない」のいずれかに「」してください。周知しない場合、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。
- 5 ⑤欄は、「 委託する / 委託しない」のいずれかに「」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、事業所（雇用保険適用事業所）ごとに選任し、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が兼任すること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「就業規則等の多言語化」 >

- 1 ①欄は、就業規則等のうち、就労環境整備計画期間内に多言語化する予定のものは「計画期間中」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「計画期間前」欄に「✓」してください。
- 2 ②欄は、多言語化する就業規則等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。
- 3 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、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。
- 4 ⑤欄は、多言語化する就業規則等の周知予定日を記入してください。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。
- 5 ⑥欄は、「□ 委託する / □ 委託しない」のいずれかに「✓」してください。