リ

その雇用する労働者について労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項の規定による届出であつて雇入れに係るもの（⑴において「外国人雇用状況届出」という。）を行つている事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

⑴　次のⅰ及びⅱに掲げる措置を実施し、かつ、外国人労働者（現に当該事業主に雇用され、当該事業主に係る外国人雇用状況届出の対象となつている者をいう。以下このリにおいて同じ。）に適用した事業主であること。

ⅰ　外国人労働者を雇用する事業所ごとに外国人労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用労務責任者として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つていること

ⅱ　労働協約及び就業規則その他職業安定局長が定める文書について、その雇用する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の措置

⑵　次のⅰからⅲまでに掲げる措置のうち、いずれかに該当するものを実施し、かつ、外国人労働者に適用した事業主であること。

ⅰ　労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者の苦情又は相談に応ずるために必要な体制の整備（事業主が、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動を行おうとする外国人労働者を雇用する場合及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号）第二条第十項に規定する監理団体として事業を行う場合を除く。）

ⅱ　労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を取得させるための措置

ⅲ　当該事業所で用いる手引書その他の職務の遂行に必要な事項を記載した文書等（⑴ⅱに掲げる文書を除く。）について、その雇用する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の措置

⑶　⑴及び⑵に掲げる措置（以下この項において「就労環境の整備」という。）を行う場合に、都道府県労働局長に対して当該就労環境の整備に係る計画（以下この号において「就労環境整備計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

⑷　就労環境整備計画の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から就労環境整備計画の期間の末日までの間において、当該計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責に帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

⑸　就労環境の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて就労環境整備計画の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（このリの規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この⑸において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行つていると認められる事業主であること。

⑹　就労環境の整備に要した費用の負担の状況及び当該就労環境の整備に係る事業所の労働者の離職の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

（新設）