製造業外国従業員受入事業に関するガイドライン

平成30年9月
経済産業省

改訂履歴

年月	箇所	内容
2016 年 3 月	－	新規作成
2016 年 6 月	業種別相談窓口	経済産業省組織令の一部改正に伴う改訂
2017 年 7 月	業種別相談窓口	経済産業省組織令の一部改正に伴う改訂
2018 年 9 月	第3章2、申請に係る書類等の提出先・制度全般に係る問合せ窓口	課室名の変更に伴う改訂

目　次

第1章　はじめに　……5
1　本ガイドラインの目的……5
2　制度の見直しについて……5

第2章　基本的事項　……6
1　趣旨……6
2　製造業外国従業員受入事業……7
3　特定外国従業員……8
4　特定外国従業員受入企業……8
5　製造特定活動……9

第3章　製造業外国従業員受入事業の実施に当たって　……10
1　製造業外国従業員受入事業の全体の流れ……10
2　特定外国従業員の受入れ開始まで……10
3　特定外国従業員の受入れ後……10

第4章　製造特定活動計画の認定……11
1　概要……11
2　製造特定活動計画の記載事項……12
（1）特定外国従業員受入企業になろうとする者に関する事項……12
（2）製造業外国従業員受入事業に関する事項……16
（3）特定外国従業員になろうとする者に関する事項……19
（4）製造業外国従業員受入事業の適正な実施に関する事項……25
3　提出書類一覧……32
4　製造特定活動計画の変更……32

第5章　特定外国従業員の入国手続等……33
1　在留資格認定証明書交付申請……33
（1）申請手続を行う者……33
（2）申請先……33
（3）提出書類……33
2　査証（ビザ）の取得と入国手続……33
3　住居地の届出……33
4　在留期間更新許可申請……33
（1）申請手続を行う者……33
（2）申請先……34
（3）提出書類……34
（4）在留カードの受領……34

第6章　特定外国従業員受入企業の役割……35
1　特定外国従業員受入企業の主な役割……35
（1）特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所との調整……35
（2）製造特定活動計画の作成等……35
（3）入国手続……35

（4）適切な監理体制の構築……35
（5）実施状況等の確認・報告……36
（6）調査等への協力……36
（7）特定外国従業員の受入れに関する文書等の作成及び保管……36
（8）帰国時の留意事項……36
2　関係行政機関への報告……36
（1）定期的な実施状況や就労状況の確認、報告……36
（2）不正行為の事実が判明した場合等の報告……39
（3）特定外国従業員が製造特定活動を終了し、帰国した場合の報告……39
（4）計画に即した製造特定活動が実施されていない場合等の報告……40
（5）計画の認定を受けた場合又は取り消された場合の報告……41
（6）特定外国従業員の帰国から1年後の雇用状況等に関する報告……42
（7）その他必要な報告……42

第7章　監査及び指示……44
1　経済産業大臣による監査……44
2　経済産業大臣の指示……44

第8章　認定の取消し……45
1　製造特定活動計画の認定の取消し……45
2　特定外国従業員の受入れ停止の指示……45

第9章　不正行為……47
1　基本的考え方……47
2　告示別表に掲げる不正行為……47

業種別相談窓口……52

第1章　はじめに

1　本ガイドラインの目的

本ガイドラインは、平成28年3月1日に公示された「製造業外国従業員受入事業に関する告示」（平成28年経済産業省告示第41号。以下「告示」という。）に定める内容を、より具体的かつ明確に示すことにより、製造業外国従業員受入事業（以下「本事業」という。）が正しく理解され、適正かつ円滑に実施されることを目的としている。

なお、本ガイドラインで使用する用語は、告示で使用する用語の例による。

2　制度の見直しについて

本事業の運用開始は、平成28年3月15日からである。

なお、本事業はこれまでにない新たな制度であるため、運用開始後5年を目途として、見直しの必要性を検討することとする。

附　則
第１　施行期日
１　この告示は、平成２８年３月１５日から施行する。

第２　見直し
経済産業大臣は、この告示の施行後５年を目途として、経済社会情勢の変化を勘案しつつ、製造業外国従業員受入事業の実施状況について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第2章　基本的事項

本章では、本事業の概要について説明する。

第３　製造業外国従業員受入事業の趣旨

製造業外国従業員受入事業は、我が国製造業の海外展開が加速している状況を踏まえ、本邦にある事業所を人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点として研究開発や設備投資を強化し、そこで確立された生産技術等を当該事業者の外国にある事業所に普及させることで、国内生産拠点と海外生産拠点の役割分担を図り、もって我が国製造業の国際競争力を強化するとともに、国内製造業の空洞化を押しとどめることを目的とする。

特定外国従業員受入企業は、製造業外国従業員受入事業の実施により、その生産拠点を海外展開するに当たって、当該事業者の外国にある事業所の職員であって新製品の製造や新技術の導入等に関して中心的な役割を果たすことが見込まれる職員を、人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点での生産活動に従事（併せて関連する管理、開発等一定水準以上の技術又は知識を要する業務に従事する場合を含む。）させることを通じ、幅広い知識やノウハウを要する特定の専門技術を円滑に移転することが可能となる。

なお、製造業外国従業員受入事業の実施によって、国内生産拠点が海外に移転し空洞化が助長されるようなものは、本邦にある事業所における従業員の雇用が圧迫されるため適当ではない。

1　趣旨

告示第3において本事業の趣旨について規定している。

本事業の目的は、我が国製造業の海外展開が加速している状況を踏まえ、本邦にある事業所を人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点として研究開発や設備投資を強化し、そこで確立された生産技術等を当該事業者の外国にある事業所に普及させることで、国内生産拠点と海外生産拠点の役割分担を図り、もって我が国製造業の国際競争力を強化するとともに、国内製造業の空洞化を押しとどめることである。

また、本事業の効果として、特定外国従業員受入企業は、生産拠点の海外展開に当たり、当該事業者の外国にある事業所の職員であって新製品の製造や新技術の導入等（新たな生産管理手法等の付随的業務を含む。）に関して中心的な役割を果たすことが見込まれる職員を、人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点での生産活動に従事（併せて関連する管理、開発等一定水準以上の技術又は知識を要する業務に従事する場合も含む。）させることを通じ、幅広い知識やノウハウを要する特定の専門技術を円滑に移転することが可能となる。

このような新しい製品生産工程等の技術伝承は、手法も未確立であるため、当該人材が受入期間中に従事する事業・作業内容等はフレキシブルなものとなり、多能工として様々な職種の作業を行うことが多いと想定される。また、当該人材は、事業終了後に海外生産拠点において、修得した特定の専門技術を要する業務に従事することが想定されることから、本事業では、指導者の下での技術等の修得に加えて、生産管理、労務管理、機械の安全管理、カイゼンに結びつく機器・装置の開発、ラインの組み替えなど、一定以上の技術・知識を必要とする業務も併せて行うことも可能としている。

本事業は、特定外国従業員受入企業になろうとする者が製造特定活動計画（以下「計画」という。）を作成し、経済産業大臣の認定を受けて実施することとなる。計画認定に当たっては、その内容が上述の趣旨に合致しているとともに、本事業の実施により、特定外国従業員受入企業になろうとする者の本邦にある事業所における従業員の雇用が圧迫されてはならない。

趣旨に合致しているかの考え方として、海外需要の新規取り込みを目的とする生産活動であることが重要である。例えば、受注条件として現地生産が課せられていること、地産地消型の産業であって現時点で日本からの輸出実績がない製品であること、新規生産拠点の設置により日本からの部品輸出増が見込まれることなどが挙げられる。また、既存の納入先への納入量の増加や納入する製品の種類の増加など、日本国内の生産体制・生産余力では対応できず、現地工場の新設、ラインの増設や既存ラインの改良（従来のオペレーションでは対応できないもの。）を行うなどの場合も含まれる。さらに、受け入れる外国従業員が技術を移転する者として資質を有していることや、受入人数が海外生産拠点の規模・生産能力等に鑑み、真に必要な人数である必要がある。なお、受入人数については、特定外国従業員を受け入れる事業所の常勤職員数による制限があるので詳細は第4章の2（4）－B（⇒p30）を参照されたい。

＜趣旨に合致していると考えられるケース＞

X国で商品Aの需要が高まっており取引を検討しているが、受注条件として現地生産を要請されているため、生産工場を現地に新設する予定である。X国においては、従業員につき現地採用等の要請もあることから、ライン管理を行う一定の上位技能者としての役割を現地従業員に担わせる予定である。

また、当該生産工場の生産に係る従業員規模は 1,000 人程度を想定しており、当社の他国工場を参考にすれば当該技能者１人当たりの部下は 50 人程度のため、現に他国工場で勤務している上位技能者 20 人を候補者として技術移転を実施するケース。

以下、本ガイドラインで使用する用語について解説する。

2 製造業外国従業員受入事業

本事業の定義は、以下のとおりである。

第１　目的

本告示は、経済産業省の所掌に係る製造事業者（以下「製造事業者」という。）が製造業外国従業員受入事業を行うに当たって必要な事項を定めるものである。

第２　用語

１　「製造業外国従業員受入事業」とは、製造事業者が、当該事業者の外国にある事業所の職員への特定の専門技術の移転等を実施するための計画（以下「製造特定活動計画」という。）を作成し、第４の３に規定する認定を受けて、その計画に基づいて当該職員を本邦にある事業所に期間を定めて転勤させて製造特定活動に従事させ、特定の専門技術の移転等を実施する事業をいう。

告示第1に規定されるとおり、対象となる事業者は、経済産業省の所掌に係る製造事業者としており、他省庁の所掌に係る事業者は対象とならない。

技術移転の対象となる外国にある事業所の職員とは、同一企業内における外国の事業所のほか、特定外国従業員受入企業の海外の子会社又は関連会社（※）の職員で、当該事業所から転勤又は出向する者のことを指す。

また、特定外国従業員を受け入れる本邦にある事業所とは、特定外国従業員受入企業又は当該企業の子会社の事業所のことを指す。

※子会社、関連会社とは

『財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和 38 年大蔵省令第 59 号）』第８条第３項に規定する「子会社」及び同条第５項に規定する「関連会社」をいう。

したがって、子会社とは特定外国従業員受入企業が過半数の議決権を所有している会社又は意思決

定機関を支配している会社、関連会社とは特定外国従業員受入企業が 20%以上の議決権を所有している会社又は財務、営業、事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる会社となるが、詳細については上述の規定を確認されたい。

ただし、「特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所」と「特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所」の関係によって、制度の対象とならないケースもあるため注意すること（詳細は第4章の2（3）－A③（⇒p20）を参照されたい。）。

3 特定外国従業員

特定外国従業員の定義は、以下のとおりである。

> 第２　用語
> ２　「特定外国従業員」とは、製造業外国従業員受入事業において、製造特定活動計画に基づいて製造特定活動に従事する者をいう。

特定外国従業員は、特定外国従業員受入企業の外国にある事業所における勤務年数（企業買収が行われた場合は、企業買収前からの勤務年数）が1年以上である必要がある。

これは、本事業の趣旨が、同一の企業グループ内での円滑な人員の配置転換と技術移転にあり、

・特定外国従業員が特定外国従業員受入企業と確たる雇用契約に基づき生産活動に従事していること

・特定外国従業員が、本事業終了後に、修得した特定の専門技術を要する業務に従事することが想定されることから、本事業を開始する時点で一定の業務経験があること

を確認するためである。

特定外国従業員への報酬予定額について、特定外国従業員は実際に生産活動に従事しながら技術を学ぶことから、受入期間を通じて、同等の技能を有する日本人が同等の生産活動に従事する場合と同等の報酬を受けなければならない。

また、個々の特定外国従業員の製造特定活動の期間は最大1年である。入国時に在留資格「特定活動」（6月）が付与され、1回に限り更新が可能である。

上記の要件については、計画の認定の際に確認する。具体的な記載の方法、必要な書類や認定要件等の詳細については、第4章の2（3）（⇒p19）を参照されたい。

（参考：家族の帯同について）
本事業により本邦に在留する特定外国従業員は、その家族を帯同することはできない。

4 特定外国従業員受入企業

特定外国従業員受入企業の定義は、以下のとおりである。

> 第２　用語
> ３　「特定外国従業員受入企業」とは、製造業外国従業員受入事業を実施する製造事業者をいう。

2で記載のとおり、対象事業者は経済産業省の所掌に係る製造事業者に限られる。特定外国従業員受入企業は、特定外国従業員の受入れの準備段階から事業終了後の報告等に至るまで、様々な業務を行わなければならない。その概要については、第6章（⇒p35）を参照されたい。

５ 製造特定活動

製造特定活動の定義は、以下のとおりである。

> 第２　用語
> ４　「製造特定活動」とは、特定外国従業員が特定外国従業員受入企業との雇用契約に基づいて行う、入管法別表第１の５の表の下欄の規定に基づき法務大臣が指定する活動をいう。

「製造特定活動」は、在留資格「特定活動」（出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）別表第1の5の表の下欄の法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動）として、位置付けられる。具体的には、入管法第7条第1項第2号の規定に基づき同法別表第1の5の表の下欄に掲げる活動を定める件（平成2年法務省告示第 131 号）において、次のとおり定められている（平成 28 年3月 15 日施行）。

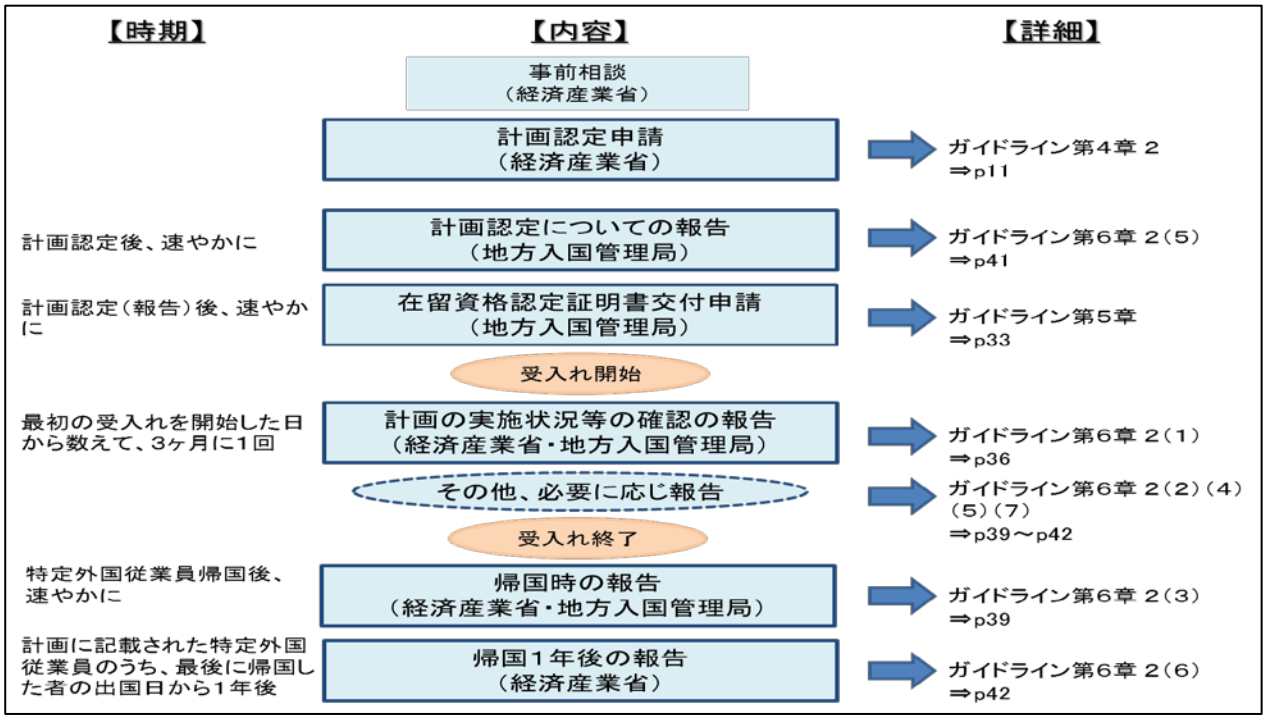
> 四十二　本邦の公私の機関が策定し、経済産業大臣が認定した製造特定活動計画（製造業外国従業員受入事業に関する告示（平成 28 年経済産業省告示第 41 号）にいう製造特定活動計画をいう。）に基づき、当該機関の外国にある事業所の職員が、当該機関が当該国に設ける生産施設において中心的な役割を果たすための技術及び知識を身に付けるため、当該機関の本邦における生産拠点において製造業務に従事する活動

なお、在留資格「特定活動」による特定外国従業員になろうとする者の上陸の許可には、計画の認定が前提となる。このため、特定外国従業員受入企業になろうとする者が、当該企業の外国にある事業所の職員を特定外国従業員として製造特定活動に従事させようとする場合には、まず、告示に基づき計画の認定を受け、その後、当該特定外国従業員になろうとする者に係る在留資格認定証明書の交付申請の手続を行うことになる。

第3章　製造業外国従業員受入事業の実施に当たって

1　製造業外国従業員受入事業の全体の流れ

本事業において、特定外国従業員の受入れから帰国までの間において、特定外国従業員受入企業が行う必要のある主な手続（申請、報告等）については、下図のとおりである。



2　特定外国従業員の受入れ開始まで

特定外国従業員の受入れをしようとする者は、計画（様式第１号）を作成・申請し、経済産業大臣の認定を受ける必要がある。認定を受けた後、特定外国従業員の在留資格申請や入国手続が可能となる。なお、計画が認定された場合であっても、これらの入国手続上の審査において、特定外国従業員の受入れが不可となる場合があるので留意すること。計画認定申請の詳細は第４章（⇒p11）、入国手続の詳細は第５章（⇒p33）を参照されたい。

申請に係る書類等の提出先は、経済産業省経済産業政策局産業人材政策室（住所等については最終ページ参照）とし、原本１部、写し１部を提出するものとする。

※事前相談について

計画認定申請に当たっては、正式な申請を行う前に、事業の内容が告示第３に規定する趣旨に合致するか否か、前述した申請の単位（プロジェクトの同一性）や提出書類の記載内容等について、経済産業省担当者に事前相談をすることを推奨する。

申請に当たって必要な書類の準備に時間を要する可能性もあることから、スケジュールには余裕をもつことが望ましい。

なお、事前相談を申し込む場合は、まず最終ページの業種別相談窓口に連絡すること。

3　特定外国従業員の受入れ後

特定外国従業員の受入れ後、特定外国従業員受入企業は、事業を実施している間及び特定外国従業員の帰国後に各報告を行わなければならない。特に、少なくとも3ヶ月に１回は実施状況等について報告を行うほか、特定外国従業員の受入れ又は就労に係る不正行為が明らかになった場合は、直ちに関係行政機関に報告を行い、改善に努める必要がある。各報告に関する詳細は、第６章（⇒p35）を参照されたい。

第4章　製造特定活動計画の認定

1 概要

特定外国従業員受入企業になろうとする者は、特定外国従業員を受け入れるための在留資格申請を行う前に、告示第4の規定に基づき、計画を作成し、経済産業大臣に計画の認定の申請を行う必要がある。

> 第４　製造特定活動計画の認定の申請
> １　特定外国従業員受入企業になろうとする者は、製造特定活動計画を作成し、経済産業大臣に提出して、その認定を受けることができる。

計画は、同一のプロジェクト単位で申請することができ、特定外国従業員1名ごとに申請をする必要はない。ここでいうプロジェクトの同一性とは、技術移転の必要性の端緒となる、新工場等の設立や生産ラインの拡大といった事由が共通であるケースを想定している。判断に迷うケースについては、申請に先立ち、業種別相談窓口（最終ページ参照）に確認されたい。

例えば、以下のようなケースについては、まとめて1つの計画として申請することができる。ただし、1名でも特定外国従業員の変更が生じた場合は、告示第4の4の規定による計画の変更に係る経済産業大臣の認定が必要となることに留意されたい。

＜例１：受入時期が異なるケース＞
X 国での取引拡大のために現地生産工場を新設する場合、現地従業員 20 人に対して技術を移転する必要があるが、日本国内における受入事業所の設備環境の事情により、受入時期を 1 ヶ月ずらし 10 人ずつ２回に分けて受け入れるケース。

＜例２：移転する技術が同一でないケース＞
X 国での取引拡大のために現地生産工場を新設する場合、現地従業員 20 人に対して〇技術及び△管理手法を移転する必要があるが、10 人に対しては〇技術の移転、10 人に対しては△管理手法の移転を行うケース。

【まとめて1つの計画として申請する場合のポイント】
・特定外国従業員の受入れを行う時期・期間は同一でなくてもよい。移転する技術の内容等によって、1年以内の期間で個別に期間を設定することが可能である。
・特定外国従業員に移転する技術の内容は同一でなくてもよい。
・事業実施中の関係行政機関への報告等については、認定された計画単位で行う必要がある。

2 製造特定活動計画の記載事項

以下に、計画に記載する事項を具体的に示す。計画は、様式第1号に従って、告示第4の2の項目ごとに規定する事項を記載しなければならない。

(1)特定外国従業員受入企業になろうとする者に関する事項

(1)－A 申請記載事項

本項の申請記載事項は、以下のとおりである。

> 第４　製造特定活動計画の認定の申請
> ２　製造特定活動計画には、様式第１号により、次に掲げる事項を記載しなければならない。
> （１）特定外国従業員受入企業になろうとする者に関する事項

特定外国従業員受入企業になろうとする者に関する事項は、以下の項目である。

（1. 基本的事項）

①商号

②代表者氏名

③主たる営業所の所在地

＜添付書類＞

・特定外国従業員受入企業になろうとする者の登記事項証明書

（2. 外国人の受入れ又は就労に係る不正行為等の状況等に関する事項）

①過去の外国人の受入れ又は就労に係る状況

以下の事項について、いずれにも適合することを宣誓すること。

・過去5年間に労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令違反により罰金以上の刑に処せられたことがないこと。
・過去5年間に告示別表に掲げる不正行為を行ったことがないこと。
・特定外国従業員に従事させる業務に従事する労働者を過去3年以内において、1ヶ月以内の期間に 30 人以上を非自発的に離職させていないこと。
・告示第7の規定により製造特定活動計画の認定を取り消された場合、当該取消しの日から起算して5年を経過していること。
・過去5年間に認定を受けた製造特定活動計画に反する重大な事実が生じていないこと。

②労働関係法令及び社会保険関係法令の遵守に関する事項

労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守していることを宣誓すること。

③労働安全衛生法等関係法令において講ずべきとされている労働災害防止のための最低基準を上回る労働災害を防止するための措置に関する事項

労働災害を防止するために講じている措置の内容を記載すること。

＜記載例＞

・労働安全衛生に関する第三者認証（OHSAS18000 シリーズ等）を取得している。
・労働安全衛生マネジメントに関する指針を踏まえて、安全衛生方針、安全衛生目標、安全衛生計画等を定め、体制を整備し、労働安全衛生の確保に取り組んでいる。
・製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針を踏まえ、総合的な安全衛生管理体制の確立、安全衛生に関する計画の作成及び実施、関係請負人との協議を行う場の設

置、運営等を行い、安全衛生の確保に取り組んでいる。

（3. 過去の製造業外国従業員受入事業の実施の有無）

過去の製造業外国従業員受入事業の実施の有無（有の場合は、その認定番号）を記載すること。

（1）－B 認定要件に係る留意事項

本項の認定要件は、以下のとおりである。

第４　製造特定活動計画の認定の申請

３　経済産業大臣は、１の認定の申請があった場合において、その製造特定活動計画が次に掲げる要件のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

（１）特定外国従業員受入企業になろうとする者が次のいずれにも該当するものであること。

①過去５年間に労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令違反により罰金以上の刑に処せられたことがないこと。

②労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守していること。

③労働安全衛生法等関係法令において講ずべきとされている労働災害防止のための最低基準を上回る労働災害を防止するための措置が講じられていること。

④過去５年間に別表に掲げる製造特定活動に係る不正行為を行ったことがないこと。

⑤特定外国従業員に従事させる業務に従事する相当数の労働者を過去３年間に非自発的に離職させていないこと。

⑥第７の規定により製造特定活動計画の認定を取り消された場合、当該取消しの日から起算して５年を経過していること。

⑦過去５年間に認定を受けた製造特定活動計画に反する重大な事実が生じていないこと。

①過去5年間に労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令違反により罰金以上の刑に処せられたことがないこと

過去5年以内に、雇用する労働者に対する労働基準関係法令違反により罰金以上の刑に処せられたことがないことが必要である。

また、過去5年間とは、刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過していることを指す。

なお、労働基準関係法令には、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等が該当する。

②労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守していること

労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守していることが必要である。

（ア）労働関係法令の遵守

特定外国従業員受入企業が本事業を適正に実施するに当たっては、労働関係法令を遵守することが特に必要である（注1）。労働関係法令に違反した場合は処罰の対象となることがあり、また、第9章（⇒p47）で述べる労働関係法令違反に係る不正行為となる。

（注１）賃金台帳の調製、強制貯金の禁止、休業手当、賃金の支払、最低賃金、割増賃金、労働時間、休憩、休日の確保、年次有給休暇の付与、法令の周知、寄宿舎、安全衛生教育、就業制限業務に係る免許等、健康診断その他の労働関係法令の規定の遵守を徹底することが必要である。

なお、特に以下の点について留意すること。

・労働基準法により、特定外国従業員受入企業は、雇用契約の締結に際し、特定外国従業員に対して労働条件を明示する義務があり、特に賃金、労働時間等については書面を交付しなければならない。この場合、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）に基づき、雇用契約書等を日本語に加えて母国語によっても作成するなどして、雇用契約の内容が特定外国従業員に十分に理解できるようにしなければならない。

・特定外国従業員について労働時間管理を行う必要があるが、特に、時間外労働や休日労働を行わせる場合には、労働基準法に定める割増賃金の支払だけではなく労使協定（36 協定）の締結・届出（注2）が必要となる。

（注２）労働基準法第 36 条第３項において、36 協定の内容は厚生労働大臣の定める基準（時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号））に適合しなければならないこととされており、同告示においては、一定期間についての時間外労働の限度時間が定められている。

・特定外国従業員の雇入れ又は離職の際には、ハローワーク（公共職業安定所）に対して、雇用対策法第 28 条（昭和 41 年法律第 132 号）に定められた外国人雇用状況の届出を行わなければならない（注3）。

（注３）外国人雇用状況届出制度については、以下 URL を参照されたい。
＜参考：厚生労働省ホームページ＞
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html

（イ）社会保険関係法令の遵守

特定外国従業員受入企業は、社会保険関係法令（労働保険関係法令を含む）を遵守し、災害防止・健康確保対策を推進する必要がある。

そのため、特定外国従業員受入企業は、万一の労働災害・通勤途上災害に備えて、特定外国従業員を受け入れる本邦にある事業所について労災保険関係成立手続を行うとともに、特定外国従業員について、日常生活でのケガや病気、障害補償や遺族補償に備えて健康保険や厚生年金保険等社会保険にそれぞれ加入させなければならない。

また、特定外国従業員に対して、労働条件を明示するに当たっては、社会保険への加入等についても十分説明する必要がある。

③労働安全衛生法等関係法令において講ずべきとされている労働災害防止のための最低基準を上回る労働災害を防止するための措置が講じられていること

労働災害防止のための最低基準を上回る労働災害を防止するための具体的措置が講じられていることが必要である。

④過去5年間に別表に掲げる製造特定活動に係る不正行為を行ったことがないこと

過去5年間に別表に掲げる製造特定活動に係る不正行為を行ったことがないことを要件として求めている。

⑤特定外国従業員に従事させる業務に従事する相当数の労働者を過去3年間に非自発的に離

職させていないこと

本事業が、国内製造業の空洞化を押しとどめることを目的の1つとしていることに鑑み、特定外国従業員を受け入れることにより、現に就労している国内の労働者を非自発的に離職（解雇等）させるようなことがあってはならない。

本要件に基づき、特定外国従業員受入企業になろうとする者が1つの事業所において、特定外国従業員に従事させる業務と同様の業務に従事する者について、過去3年以内において、1ヶ月以内の期間に 30 人以上の非自発的離職者を発生させている場合は、計画の認定を受けることができない。

⑥第7の規定により製造特定活動計画の認定を取り消された場合、当該取消しの日から起算して5年を経過していること。

申請より前に、本事業を実施した実績がある場合は、様式第1号に記載する。不正行為等によって過去に計画の認定を取り消されている場合、当該取消しの日から5年は、本事業を行うことはできない。

⑦過去5年間に認定を受けた製造特定活動計画に反する重大な事実が生じていないこと。

過去5年間に認定を受けた計画がある場合、以下に掲げるものその他計画内容に大きく反する行為等が生じていないことが必要である。各項目の詳細は、本章の各項目を参照されたい。

（ア）過去の特定外国従業員の受入れ又は就労に係る状況
（イ）労働関係法令及び社会保険関係法令の遵守に関する事項
（ウ）特定外国従業員になろうとする者の帰国旅費の確保その他の帰国担保措置に関する事項
（エ）就労の継続が不可能となった場合の措置に関する事項
（オ）特定外国従業員になろうとする者（家族その他密接な関係を有する者を含む。）がその者の製造特定活動に関連して、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所又は他のいかなる機関からも保証金（名目のいかんを問わない。）を徴収されないこと及び労働契約の不履行に係る違約金（名目のいかんを問わない。）を定める契約等が締結されないことに関する事項
（カ）特定外国従業員になろうとする者が、製造特定活動終了（帰国）後1年以内に、特定外国従業員受入企業になろうとする者又はその外国にある事業所において、特段の事情があると認められる場合を除き解雇されないことに関する事項
（キ）告示第6の1に規定する経済産業大臣の監査、告示第6の3に規定する経済産業大臣による報告の要求及び必要な措置、告示第6の4に規定する経済産業大臣による必要な指示に対する適切な対応に関する事項

（2）製造業外国従業員受入事業に関する事項

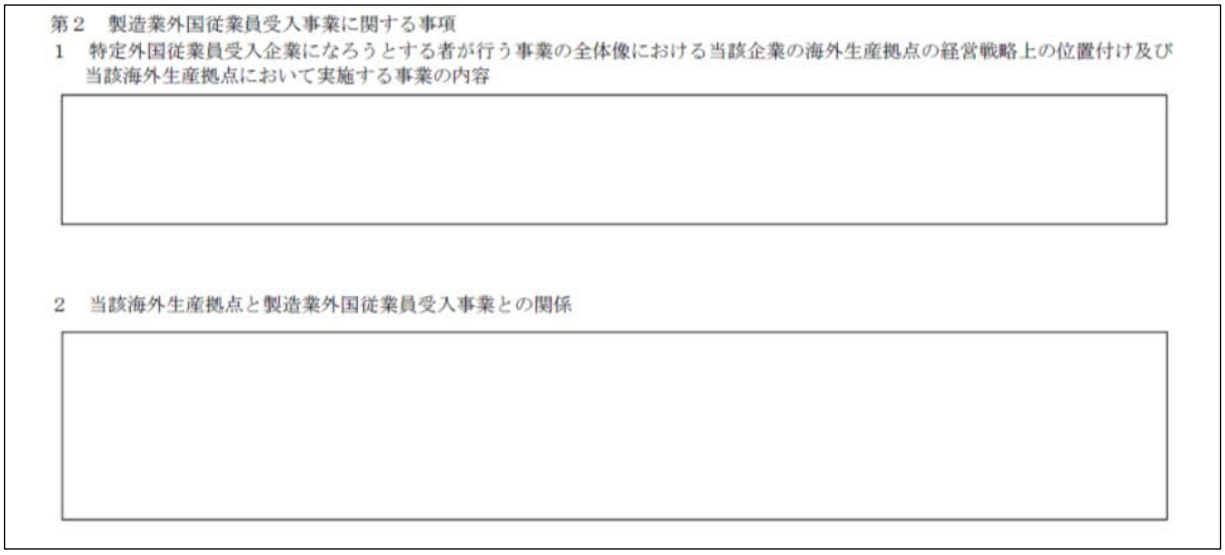
（2）－A　申請記載事項

本項の申請記載事項は、以下のとおりである。

> 第４　製造特定活動計画の認定の申請
> ２　製造特定活動計画には、様式第１号により、次に掲げる事項を記載しなければならない。
> （２）製造業外国従業員受入事業に関する事項
> ①特定外国従業員受入企業になろうとする者が行う事業の全体像における当該企業の海外生産拠点の経営戦略上の位置付け及び当該海外生産拠点で実施する事業の内容
> ②当該海外生産拠点と製造業外国従業員受入事業との関係
> ③その他、当該海外生産拠点に関する内容が、第３に規定する製造業外国従業員受入事業の趣旨に合致すると判断するために必要と認められる事項

各事項について、以下を記載すること。具体的には、様式第1号別紙1に、以下に掲げる①及び②について記載すること。

（様式第１号別紙１）


第２　製造業外国従業員受入事業に関する事項
1　特定外国従業員受入企業になろうとする者が行う事業の全体像における当該企業の海外生産拠点の経営戦略上の位置付け及び当該海外生産拠点において実施する事業の内容

2　当該海外生産拠点と製造業外国従業員受入事業との関係

①<u>特定外国従業員受入企業になろうとする者が行う事業の全体像における当該企業の海外生産拠点の経営戦略上の位置付け及び当該海外生産拠点で実施する事業の内容</u>

当該企業の海外生産拠点は当該企業にとってどのような役割を担うのか、製造する製品及び納入先等を記載すること。

＜記載例＞

当社において、商品Ａは売上高の約〇割を占め、年々、海外売上高比率が上昇しているところであり、今後、企業成長を図っていくためには、さらなる海外市場の開拓が必要である。

特に、Ｘ国で商品Ａの需要が高まっており、これまで、当該商品の製造のために必要な部品Ｂについては Ｘ国以外の国で製造していたものを使用していたが、Ｘ国で他部品とともに一括で生産し、物流コストの低減等により価格競争力を高めていく必要があるため、Ｘ国において部品Ｂの生産拠点を設けるものである。

製造された部品Ｂは、Ｘ国内の商品Ａの生産工場に納入する。

＜添付書類＞

・特定外国従業員受入企業になろうとする者の海外生産拠点において実施する事業の内容

が確認できる書類

②当該海外生産拠点と製造業外国従業員受入事業との関係

①で記載した海外生産拠点の整備に関し、以下の点について記載すること。

・本事業ではどのような人材を何人受け入れるのか

・どのような生産活動等に特定外国従業員を従事させるのか

・特定外国従業員に対してどのような技術等を移転するのか

・将来的に特定外国従業員受入企業の海外展開にどのような効果をもたらすのか

・本事業は告示第3で規定されている趣旨とどのような点で整合性があるのか（※）

※なお、国内の空洞化につながるものではないという説明についても記載すること（可能な限り、中期経営計画等の経営戦略に位置付けられていることなどを用いて説明すること）。

＜記載例＞

Ｘ国において新たに生産を行う部品Ｂの製造マネジメント技術移転のため、Ｘ国現地法人で３年間の勤務経験を持つ外国従業員20名を日本のＹ工場等に受け入れる。当該外国従業員に部品Ｂの製造にかかる一連の工程に従事させ、手順や各工程の役割等を理解させることで、部品Ｂの製造マネジメント技術の移転を行う。これにより、Ｘ国にて生産する部品Ｂも、日本国内で生産するものと同一の品質が確保されることが期待される。

Ｘ国における部品Ｂの生産拠点の設置は、部品Ｂを使用する商品Ａの需要が高まっていること、また、一定規模以上の企業活動を行う場合に、現地調達要件等の条件がＸ国から要請されており、今後のＸ国での企業活動の円滑化の観点から決定したものである。加えて、中期経営計画においても日本のＹ工場のマザー工場化を位置付けており、国内の空洞化を助長するものではない。

③その他、当該海外生産拠点に関する内容が、第3に規定する製造業外国従業員受入事業の趣旨に合致すると判断するために必要と認められる事項

事前相談等において、①②に係る書類以外にも追加の提出を求める場合がある。その際は、当該指示に基づいて対応すること。

＜添付書類＞

・（必要に応じて）その他、特定外国従業員受入企業になろうとする者の海外生産拠点に関する内容が告示第3に規定する趣旨に合致すると判断するために必要と認められる書類

（2）－B　認定要件に係る留意事項

本項の認定要件は、以下のとおりである。

第４　製造特定活動計画の認定の申請

３　経済産業大臣は、１の認定の申請があった場合において、その製造特定活動計画が次に掲げる要件のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

（２）製造業外国従業員受入事業に関する内容が、第３に規定する製造業外国従業員受入事業の趣旨に合致していること。

ここでいう本事業の趣旨とは、第2章の1（⇒p6）に定められているとおりである。

第３　製造業外国従業員受入事業の趣旨【再掲】

製造業外国従業員受入事業は、我が国製造業の海外展開が加速している状況を踏まえ、本邦にある事業所を人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点として研究開発や設備投資を強化し、そこで

確立された生産技術等を当該事業者の外国にある事業所に普及させることで、国内生産拠点と海外生産拠点の役割分担を図り、もって我が国製造業の国際競争力を強化するとともに、国内製造業の空洞化を押しとどめることを目的とする。

特定外国従業員受入企業は、製造業外国従業員受入事業の実施により、その生産拠点を海外展開するに当たって、当該事業者の外国にある事業所の職員であって新製品の製造や新技術の導入等に関して中心的な役割を果たすことが見込まれる職員を、人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点での生産活動に従事（併せて関連する管理、開発等一定水準以上の技術又は知識を要する業務に従事する場合を含む。）させることを通じ、幅広い知識やノウハウを要する特定の専門技術を円滑に移転することが可能となる。

なお、製造業外国従業員受入事業の実施によって、国内生産拠点が海外に移転し空洞化が助長されるようなものは、本邦にある事業所における従業員の雇用が圧迫されるため適当ではない。

【再掲】

趣旨に合致しているかの考え方として、海外需要の新規取り込みを目的とする生産活動であることが重要である。例えば、受注条件として現地生産が課せられていること、地産地消型の産業であって現時点で日本からの輸出実績がない製品であること、新規生産拠点の設置により日本からの部品輸出増が見込まれることなどが挙げられる。また、既存の納入先への納入量の増加や納入する製品の種類の増加など、日本国内の生産体制・生産余力では対応できず、現地工場の新設、ラインの増設や既存ラインの改良（従来のオペレーションでは対応できないもの。）を行うなどの場合も含まれる。さらに、受け入れる外国従業員が技術を移転する者として資質を有していることや、受入人数が海外生産拠点の規模・生産能力等に鑑み、真に必要な人数である必要がある。

＜趣旨に合致していると考えられるケース＞

Ｘ国で商品Ａの需要が高まっており、生産工場を現地に設置する必要がある。当該国においては現地採用等の要請があることから、ライン管理を行う一定の上位技能者としての役割を現地従業員に担わせる必要がある。

また、当該生産工場の生産に係る従業員規模は 1,000 人程度を想定しており、当社の他国工場を参考にすれば当該技能者１人当たりの部下は 50 人程度のため、現に他国工場で勤務している上位技能者 20 人を候補者として技術移転を実施するケース。

一方で、例えば以下のようなケースについては、本事業の実施によって、国内生産拠点が海外に移転し空洞化が助長されると考えられるため認められない。

＜趣旨に合致していないと考えられるケース＞

国内のＹ工場で生産していた部品Ｂについて、Ｘ国に製造工場を新設し、当該工場の従業員の人材育成を国内のＹ工場で行ったのちに、国内のＹ工場は閉鎖するケース。

（3）特定外国従業員になろうとする者に関する事項

（3）－A　申請記載事項

本項の申請記載事項は、以下のとおりである。

第４　製造特定活動計画の認定の申請

２　製造特定活動計画には、様式第１号により、次に掲げる事項を記載しなければならない。

（３）特定外国従業員になろうとする者に関する事項

①氏名

②特定外国従業員になろうとする者が勤務する、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所に関する事項

③製造特定活動に従事しようとする場所及び期間

④特定の専門技術の移転の必要性、特定の専門技術の内容及び従事させる業務の内容（特定外国従業員が外国にある事業所で従事していた職務及び製造特定活動終了後に予定されている業務の内容を含む。）

⑤特定外国従業員になろうとする者への報酬予定額

⑥特定外国従業員になろうとする者の②に規定する事業所における勤務年数（企業買収が行われた場合は企業買収前からの勤務年数）

各事項について、特定外国従業員になろうとする者ごとに記載すること。具体的には、様式第1号別紙2に、以下に掲げる①～⑥について、特定外国従業員になろうとする者ごとに記載すること。

（様式第１号別紙２）

No	1. 氏名 【計画第3の1関係】	2. 特定外国従業員になろうとする者が勤務する、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所に関する事項 【計画第3の2関係】	3. 製造特定活動に従事しようとする場所及び期間 【計画第3の3関係】 ※特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所が複数想定される場合には、すべて記載すること。				・・・
			（1）特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所の名称 ※子会社の場合は資本関係等も記載すること。	（2）当該事業所の所在地及び連絡先	（3）当該事業所の雇用保険適用事業場番号	（4）特定外国従業員になろうとする者の受入期間	

・・・

4. 特定の専門技術の移転の必要性、特定の専門技術の内容及び従事させる業務の内容（特定外国従業員が外国にある事業所で従事していた職務及び製造特定活動終了後に予定されている業務の内容を含む。）【計画第3の4関係】 ※詳細については業務計画を添付すること。		5. 特定外国従業員になろうとする者への報酬予定額【計画第3の5関係】	6. 特定外国従業員になろうとする者の、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所における勤務年数（企業買収が行われた場合は企業買収前からの勤務年数）【計画第3の6関係】
（1）特定の専門技術の移転の必要性	（2）特定の専門技術及び業務の内容		

①氏名

アルファベットによりフルネームで記載すること。アルファベットは、旅券の身分事項欄に表記されているものを記載すること。

＜添付書類＞

・特定外国従業員受入企業になろうとする者が、特定外国従業員と締結することを予定している雇用契約書及び雇用条件書（※）又はそれに準ずる書類
※ひな形でも可とする。

②特定外国従業員になろうとする者が勤務する、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所に関する事項

以下に掲げる事項を記載する。

・事業所の名称
・代表者氏名
・所在地
・連絡先（電話番号）
・設立年月日
・業種及び主要製品名
・資本金
・売上げ（直近年度）
・常勤職員数
・特定外国従業員受入企業になろうとする者との関係に関する事項

特定外国従業員受入企業になろうとする者と当該企業の外国にある事業所（子会社又は関連会社（※））との資本関係等を記載すること（併せて資本関係等を確認できる書類を添付すること）。

また、当該企業の外国にある事業所の概要を明らかにする書類、当該企業の外国にある事業所が企業買収により取得したものである場合は、企業買収の事実が確認できる書類を併せて添付すること。

＜添付書類＞

・特定外国従業員受入企業になろうとする者と当該企業の外国にある事業所との資本関係等が確認できる書類
・当該企業の外国にある事業所の概要を明らかにする書類
（例）特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所のパンフレット等
・（必要に応じて）企業買収の事実が確認できる書類
（例）企業買収時のプレスリリース等

※子会社、関連会社とは【再掲】

『財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和 38 年大蔵省令第 59 号）』第８条第３項に規定する「子会社」及び同条第５項に規定する「関連会社」をいう。

したがって、子会社とは特定外国従業員受入企業が過半数の議決権を所有している会社又は意思決定機関を支配している会社、関連会社とは特定外国従業員受入企業が 20%以上の議決権を所有している会社又は財務、営業、事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる会社となるが、詳細については上述の規定を確認されたい。

③製造特定活動に従事しようとする場所及び期間

特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所の名称、所在地、連絡先（電話番号）、

雇用保険適用事業場番号、受入期間を記載する。

特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所が特定外国従業員受入企業になろうとする者の子会社である場合には、特定外国従業員受入企業になろうとする者との資本関係等を記載し、併せて資本関係等が確認できる書類を添付すること。

なお、製造特定活動計画に記載のある事業所以外で特定外国従業員が業務に従事することは認められないため、特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所が複数想定される場合には、すべての事業所についてそれぞれ上記の項目を記載すること。

「特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所」と「特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所」との関係によって、制度の対象にならないケースもあるため注意すること。

制度の対象になるケースの例は以下のとおり。

（制度の対象になるケースの例）
（ア）「外国にある子会社」から「本邦にある親会社」への受入れ
（イ）「外国にある関連会社」から「本邦にある親会社」への受入れ
（ウ）「外国にある子会社」から「本邦にある親会社の子会社」への受入れ
（エ）「外国にある関連会社」から「本邦にある親会社の子会社」への受入れ

また、個々の特定外国従業員の製造特定活動の期間は最大で1年とすること（入国時に在留資格「特定活動」（6月）が付与され、1回に限り更新が可能である。）。

＜添付書類＞
（特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所が特定外国従業員受入企業になろうとする者の子会社である場合）
・特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所と特定外国従業員受入企業になろうとする者との資本関係等が確認できる書類

④特定の専門技術の移転の必要性、特定の専門技術の内容及び従事させる業務の内容（特定外国従業員が外国にある事業所で従事していた職務及び製造特定活動終了後に予定されている業務の内容を含む。）

（ア）特定の専門技術の移転の必要性については、特定外国従業員になろうとする者の外国の事業所（被買収企業も含む）における業務（特定外国従業員になろうとする者は、制度の趣旨に鑑み、例えばライン管理を行う一定の上位技能者や現場マネジメントを行う係長などが想定されるため、どのような役割を担っていたのかを記載すること。）や、今後の新製品等の海外生産拠点における生産計画において、特定外国従業員になろうとする者が製造特定活動終了後にどういった役割を担うことを予定しているのかを記載する。また、当該技術移転について、国内の人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点におけるOJT が有効である理由等を記載すること。

なお、特定外国従業員になろうとする者が、被買収企業の職員であった場合には、被買収企業名も併せて記載すること。

＜記載例＞
受け入れる外国従業員は、現地で３年間の勤務経験があり、商品Ａの製造工場で業務に従事している。今回、商品Ａを製造するための部品Ｂの製造工場を現地に設置するに当たり、最終的な製品の製造という関連業務に従事していたこと、また、既に３年間の勤務経験があることから、対象者に選定した。

部品Ｂの製造工程におけるライン管理者は、製品の品質確保のための特殊なノウハウと人員

管理等のマネジメント能力を要するため、これらの専門技術の移転が必要となるが、現在、部品Ｂの製造工場は日本にしか存在していないため、日本の製造工場での OJT が必要となる。

（イ）特定の専門技術の内容及び業務の内容については、特定外国従業員受入企業になろうとする者の考え方によることとするが、当該専門技術の必要性や、従事させる業務との関連性が明確となることが重要である。

また、当該技術の修得状況を確認する観点から、どの時期にどのような業務に従事するのかが確認できる計画（以下「業務計画」という。）を添付し、当該技術の修得状況を確認する方法（※）を記載すること。

さらに、業務計画には、作業現場における安全衛生確保の方法・安全衛生教育の実施、必要な範囲での生活知識一般及び日本語に係る講習の実施等についても記載すること。特定外国従業員に係る安全衛生管理の方法は、特定外国従業員の受入れに際し安全衛生が確実に担保されるよう、単に安全衛生教育を実施することだけではなく、当該安全衛生教育等の内容について、特定外国従業員が理解しているか否か確認することが重要である。

※当該技術の修得状況を確認する方法について
当該業務に従事した時間数、社内検定などにより修得状況を確認する方法が考えられる。

＜記載例＞
特定の専門技術及び技術の内容は、以下のとおり。
・〇〇〇〇
・××××
これらの技術は、部品Ｂの製造工程において、△△△の観点から必要となるものであるため、〇〇〇〇技術及び××××技術を必要とする□□業務に従事させることで技術の移転を図る。
当該技術の修得状況は、社内における技術検定において、その修得の進捗状況を確認することとしている。

＜添付書類＞
・特定外国従業員になろうとする者ごとの業務計画

（業務計画作成例）

	特定の専門技術の内容	従事させる業務の内容	予定就労総時間	受入事業所（名称）	実施スケジュール・時間数											
					1月目	2月目	3月目	4月目	5月目	6月目	7月目	8月目	9月目	10月目	11月目	12月目
1																
2	就労準備（講習の実施等）	例：安全衛生教育、日本語等の講習			↔											
3	〇〇製造ラインの管理	〇〇関連業務	900	①〇〇工場	←						→					
		〇〇関連業務	900	①〇〇工場												
4		□□関連業務	800	②××工場							←					→
5	〇〇保守点検業務	〇〇関連保守点検	900	①〇〇工場	←						→					
6		□□関連保守点検	800	②××工場							←					→
7	労務管理ノウハウ	〇〇業務に係る労務管理	60	①〇〇工場	↔	↔	↔									
8		△△業務に係る労務管理	60	②××工場							↔	↔	↔			
9	実施状況の確認						●			●			●			●
10																

⑤特定外国従業員になろうとする者への報酬予定額

特定外国従業員になろうとする者について、その者に対する報酬予定額及び報酬の支払方法を記載する。

具体的には、特定外国従業員になろうとする者の技能がどのレベルにあるかを特定し、報

酬予定額（外国人特有の手当含む）が同等の技能を有する日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であることが確認できる資料を添付する（報酬予定額については月額で記載すること）。

技能レベルについては、例えば、特定外国従業員受入企業になろうとする者における職務級表等による特定、他の日本人労働者との比較による特定などが考えられるが、いずれの場合も根拠を提示するなど、適切な報酬予定額の設定がなされていることを合理的に説明する必要がある。

また、本邦の複数の事業所において製造特定活動を行う場合は、事業所によって同等の技能を有する日本人の報酬額が異なることが想定されるため、報酬額の算定方法について事前に業種別相談窓口（最終ページ参照）の担当者へ相談すること。

＜添付書類＞

・本邦の事業所において同等の技能を有する日本人の報酬額が確認できる書類

⑥特定外国従業員になろうとする者の②に規定する事業所における勤務年数（企業買収が行われた場合は企業買収前からの勤務年数）

特定外国従業員になろうとする者が勤務する、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所における勤務年数を記載し、記載した勤務年数が確認できる書類を添付すること。

＜添付書類＞

・特定外国従業員になろうとする者の勤務年数が確認できる書類

（例）特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所における在職証明書（記載した勤務年数の証明がなされているもの）等

（3）－B 認定要件に係る留意事項

本項の認定要件は、以下のとおりである。

第４　製造特定活動計画の認定の申請

３　経済産業大臣は、１の認定の申請があった場合において、その製造特定活動計画が次に掲げる要件のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

（３）特定外国従業員になろうとする者に関する事項が次に掲げる要件を満たすものであること。

①特定の専門技術の移転の必要性や当該技術の内容等が、第３に規定する製造業外国従業員受入事業の趣旨に合致していること。

②２（３）③の期間が１年を超えないこと。

③２（３）⑤の報酬予定額が同等の技能を有する日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること。

④２（３）⑥の期間が１年以上であること。

①特定の専門技術の移転の必要性や当該技術の内容等が、第3に規定する製造業外国従業員受入事業の趣旨に合致していること

本項目は、特定外国従業員になろうとする者ごとに記載する内容である。計画に基づき実施される事業の内容が本事業の趣旨に合致しているとともに、計画の中でそれぞれの特定外国従業員になろうとする者への技術移転の必要性が認められること、その移転する技術の内容が本事業の趣旨に照らして適切と認められることが必要である。

具体的には、新たな製品の生産拡大等に伴い、海外現地事業所に就労する予定の外国人従業員にOJT形式で技術移転をする必要があること、その技術の内容が新規に移転するものであり、過去に同様の技術移転が当該外国人従業員に対して行われていないこと、といった内容が確認できることが必要である。

また、特定外国従業員になろうとする者は、制度の趣旨に鑑み、例えばライン管理を行う一定の上位技能者や現場マネジメントを行う係長などが想定される。

＜適切と認められるケース＞

受け入れる外国従業員は、これまで、商品Ａの製造工場における勤務はあるが、部品Ｂの製造に関する業務に携わっていないため、新規に技術移転を行う必要があるケース。

一方で、例えば以下のようなケースについては、本事業によるOJT形式での技術移転の必要性がないため、認められないと考えられる。

＜適切と認められないケース＞

- 受け入れる外国従業員は、当該国ではないが、第三国において、既に部品Ｂの製造に関して従事した経験があり、修得する予定の特定の専門技術を要する業務も担当していたケース。
- 受け入れる外国従業員が修得予定の特定の専門技術が、Ｘ国の生産拠点において必要とされる部品Ｂの製造に関連しない技術であるケース。

なお、特定外国従業員になろうとする者が過去に製造特定活動に従事したことがある場合は、海外生産拠点において過去に修得した特定の専門技術が活用されていることとともに、過去に修得した特定の専門技術とは異なる技術の修得であることを要し、かつ、過去の製造特定活動終了後の雇用状況や業務内容（修得した特定の専門技術を要する業務を実施していたか等）について総合的に勘案の上、一定期間経過後、認めるものとする。

②2（3）③の期間（製造特定活動に従事しようとする期間）が1年を超えないこと

個々の特定外国従業員の製造特定活動の期間は最大で1年である。入国時に在留資格「特定活動」（6月）が付与され、1回に限り更新が可能である。

③2（3）⑤の報酬予定額（特定外国従業員になろうとする者への報酬予定額）が同等の技能を有する日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること。

同等の技能の考え方について、生産に係る手法や設備等が国によって異なることから、同一の勤務年数を持つ日本における従業員と外国における従業員との技能レベルは、必ずしも同一とならないことに鑑み、その考え方は特定外国従業員受入企業になろうとする者の合理的判断に委ねることとするが、日本人労働者と外国人労働者の均等待遇の観点から、差別的取扱いをしてはならないことに留意すること。

④2（3）⑥の期間（特定外国従業員になろうとする者の、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所における勤務年数）が1年以上であること

本事業の趣旨が、同一の企業グループ内での円滑な人員の配置転換と技術移転にあることから、特定外国従業員になろうとする者がその勤務する特定外国従業員受入企業になろうとする者との確たる雇用契約に基づいて生産活動に従事していることを確認することが必要である。また、特定外国従業員になろうとする者は、事業終了後、修得した特定の専門技術を要する業務に就くことが見込まれることから、一定の業務経験があることを確認する必要がある。

なお、特定外国従業員になろうとする者の勤務年数が1年以上であることは、製造特定活動計画の認定要件となるため、申請時点において勤務年数が1年未満である場合は、認定日は当該要件を満たす日以降となる。

（4）製造業外国従業員受入事業の適正な実施に関する事項

（4）-A 申請記載事項

本項の申請記載事項は、以下のとおりである。

第４　製造特定活動計画の認定の申請

２　製造特定活動計画には、様式第１号により、次に掲げる事項を記載しなければならない。

（４）製造業外国従業員受入事業の適正な実施に関する事項

①特定外国従業員になろうとする者の適正な監理を実施するための体制等に関する事項

②特定外国従業員になろうとする者の就労状況の確認に関する事項

③在留中の住居の確保に関する事項

④生活指導員の任命に関する事項

⑤報酬を担保する財産的基盤に関する事項

⑥特定外国従業員になろうとする者との面談及び当該者からの生活、労働等に係る相談への対応（苦情処理を含む。）に関する事項

⑦特定外国従業員になろうとする者の帰国旅費の確保その他の帰国担保措置に関する事項

⑧就労の継続が不可能となった場合の措置に関する事項

⑨特定外国従業員になろうとする者との意思の疎通の方法及び適切な配慮に関する事項

⑩特定外国従業員になろうとする者（家族その他密接な関係を有する者を含む。）がその者の製造特定活動に関連して、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所又は他のいかなる機関からも保証金（名目のいかんを問わない。）を徴収されないこと及び労働契約の不履行に係る違約金（名目のいかんを問わない。）を定める契約等が締結されないことに関する事項

⑪特定外国従業員になろうとする者が、製造特定活動終了（帰国）後１年以内に、特定外国従業員受入企業になろうとする者又はその外国にある事業所において、特段の事情があると認められる場合を除き解雇されないことに関する事項

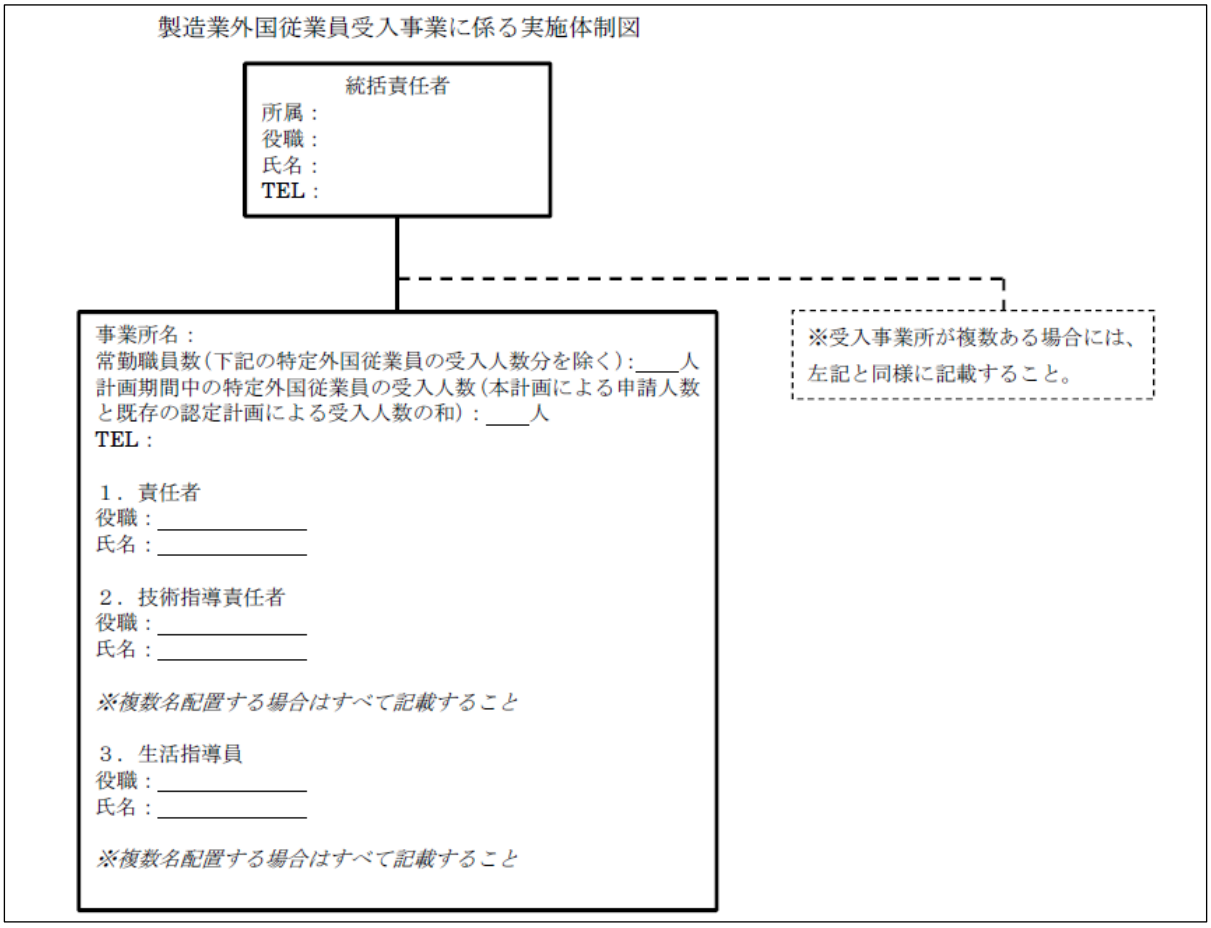
⑫第６の１に規定する経済産業大臣の監査、第６の３に規定する経済産業大臣による報告の要求及び必要な措置、第６の４に規定する経済産業大臣による必要な指示に対する適切な対応に関する事項

<u>①特定外国従業員になろうとする者の適正な監理を実施するための体制等に関する事項</u>

特定外国従業員の受入期間全体を通じて適正な監理ができるよう、統括責任者、特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所の責任者、技術指導責任者、生活指導員、特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所ごとの常勤職員数（計画期間中の特定外国従業員の受入人数（本計画による申請人数と既存の認定計画による受入人数の和）を除く）及び計画期間中の特定外国従業員の受入人数（本計画による申請人数と既存の認定計画による受入人数の和）を記載する。また、特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所ごとの常勤職員数（計画期間中の特定外国従業員の受入人数（本計画による申請人数と既存の認定計画による受入人数の和）を除く）を明らかにする書類を添付すること。

具体的には、様式第1号別紙3に、実施体制図として記載すること。

（様式第１号別紙３）



・統括責任者
　・・・計画の全体の管理・監督を行う者
　　（例：計画の申請を行う本社の人事担当責任者等）
　　※経済産業大臣による監査等については、統括責任者が対応することが望ましい。
・特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所の責任者
　・・・当該事業所における製造特定活動の適切な実施を管理・監督する者。また、定期報告時の確認を実施する者
　　（例：受入工場における総務・人事部長等）
・技術指導責任者
　・・・認定を受けた計画に即して技術の移転が行われているかを管理・監督する者
　　（例：各製造部門の長等）
・生活指導員
　・・・特定外国従業員に対し、我が国における生活上の指導等を行う者
　　※詳細は「④生活指導員の任命に関する事項」（⇒p28）を参照されたい。

　なお、これらの者について、複数を任命する場合は、そのすべての者を記載すること。また、本事業の規模や特定外国従業員受入企業になろうとする者の事情に応じて、兼任を妨げないが、適切な監理が確保される体制とすること。

＜添付書類＞
　・特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所ごとの常勤職員数を明らかにする

書類
（例）常勤の職員の社会保険の加入状況が確認できる書類等

②特定外国従業員になろうとする者の就労状況の確認に関する事項

特定外国従業員受入企業は、告示第5において定期的に特定外国従業員の監理及び就労状況の確認を行う必要がある（定期的な報告については、第6章の2（1）（⇒p36）を参照されたい。）。特定外国従業員受入企業は、本事業の実施状況等の確認及び結果の報告を確実に行えるよう、これらを行う職員（以下「確認実施者」という。）をあらかじめ定めることが必要である。なお、確認実施者は、計画の実施体制図に記載された特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所の責任者又はそれに準ずる者が担うことを基本とする。

確認実施者は、生活指導員等から状況を聞くだけでは、本事業の実施状況を十分に把握することはできないため、特定外国従業員との面接により、生活面（休日の取得状況等）や労働面（業務計画の進捗状況等）の観点から確認することで、本事業の実施状況を把握することが重要である。

また、賃金台帳その他の文書を実際に確認することにより、特定外国従業員の労働時間や賃金の支払が計画の記載内容及び労働関係法令の規定に適合しているか確認する必要がある。

以上を踏まえ、特定外国従業員になろうとする者の就労状況の確認方法、内容等について記載すること。

＜記載例＞
（確認方法）
実施体制図に記載する各事業所の責任者が少なくとも３か月に１回、以下の方法により確認を行う。
（ア）特定外国従業員からの聞き取り
（イ）技術指導責任者、生活指導員からの聞き取り
（ウ）就労日誌の確認
（エ）賃金台帳の確認
（オ）タイムカードの確認
（カ）その他給与の支払に係る書類の確認

（確認項目）
（ア）製造業外国従業員受入事業の実施状況に関すること
（イ）適正な労働条件の確保に関すること
（ウ）特定外国従業員の安全及び健康の確保に関すること
（エ）労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険への加入等に関すること
（オ）特定外国従業員の生活環境等への配慮
（カ）特定外国従業員受入企業における問題の有無、特定外国従業員の勤務・生活態度等

うち、特定外国従業員との面接において確認する項目
（ア）生活面
　食事、健康管理、問題行動の有無、休日の取得状況
（イ）労働面
　特定外国従業員の就労状況と就労態度、時間外労働の状況、安全衛生対策、賃金の支払状況

③在留中の住居の確保に関する事項

特定外国従業員が在留中に宿泊する住居については、特定外国従業員受入企業が確保する必要がある。計画には、当該住居の確保の仕方について記載し、可能であれば当該住居の名称及び所在地を記載すること。なお、当該住居の名称及び所在地を未定とする場合は、定期報告により経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方

入国管理局へ報告すること。（第6章の2（1）③（オ）（⇒p38）も参照されたい。）
　また、特定外国従業員から宿舎費を徴収する場合は、徴収する金額を記載すること。なお、以下の点に留意する必要がある。

（ア）宿舎費の額は、近隣の同等程度のアパート等の相場を超えてはならない。
（イ）宿舎費の額、内訳及び計算方法について特定外国従業員本人に十分説明し理解を得ること。
（ウ）一戸の住宅を複数の特定外国従業員に貸与している場合の一人当たりの宿舎費の額は、所定の賃貸料を人数で除した額を超えてはならない。
（エ）特定外国従業員への宿舎貸与に当たっては、備品故障時の修理費用負担、退去時の原状回復費用負担など、帰国までに発生が見込まれる各種経費に関する負担割合について、事前に取り決めておくこと。
（オ）電気・ガス・水道等諸経費について、特定外国従業員が使用した実費を超えてはならない。

④生活指導員の任命に関する事項
　特定外国従業員受入企業は、特定外国従業員の生活指導を行う生活指導員を配置しなければならない。
　計画には、配置する生活指導員の職名、氏名、指導員１人当たりの指導予定人数及び生活指導員として任命することが適当である根拠について記載する。複数の生活指導員を任命する場合は、すべての生活指導員について記載すること。
　生活指導員は、特定外国従業員の我が国における生活上の留意点について指導するだけではなく、特定外国従業員の生活状況を把握したり、特定外国従業員の相談に乗るなどして、問題の発生を未然に防止するよう努めなければならない。また、緊急連絡体制を構築する場合には、生活指導員が緊急連絡先として対応することが望ましい。
　なお、生活指導員については、受け入れる特定外国従業員の人数を考慮し、適切な数の生活指導員を配置する必要がある。

⑤報酬を担保する財産的基盤に関する事項
　本事業の適切な実施に当たり、報酬を担保する財産的基盤を確認する必要がある。具体的には、特定外国従業員受入企業になろうとする者の直近の売上高・経常損益・当期純損益を記載する。

＜添付書類＞
・特定外国従業員受入企業になろうとする者の直近の損益計算書及び貸借対照表

⑥特定外国従業員になろうとする者との面談及び当該者からの生活、労働等に係る相談への対応（苦情処理を含む。）に関する事項
　特定外国従業員が円滑に製造特定活動に従事できるようにするため、特定外国従業員受入企業は、特定外国従業員からの相談に対応する面談及び相談体制を構築する必要がある。具体的には、相談の対応を行う部署、対応人数及び相談時間について記載する。
　なお、特定外国従業員からの相談は勤務時間外になされるケースが考えられるので、勤務時間外の相談にも対応できるようにすることのほか、可能な限り母国語での相談に対応することが望まれる。また、いつ誰に連絡すれば相談を受けられるのかという点や連絡方法を、入国後、特定外国従業員に確実に伝えなければならない。

⑦特定外国従業員になろうとする者の帰国旅費の確保その他の帰国担保措置に関する事項

本事業では、特定外国従業員の利益が不当に害されるおそれがあってはならないため、特定外国従業員受入企業になろうとする者は、帰国旅費の負担、航空券の手配や空港までの送迎等を行うことを宣誓する必要がある。

なお、旅費の算定は特定外国従業員受入企業における旅費規程等に基づき行うこと。

⑧就労の継続が不可能となった場合の措置に関する事項

特定外国従業員の就労が不可能となった場合は、不法就労や不法滞在防止の観点から、特定外国従業員が所属していた外国にある事業所へ帰任させることを宣誓する必要がある。

⑨特定外国従業員になろうとする者との意思の疎通の方法及び適切な配慮に関する事項

本事業の円滑な実施のためには、労働安全衛生に関する教育、作業安全や緊急時の指示に関する事項も含め特定外国従業員になろうとする者との意思の疎通が確保できていることが必要である。

（ア）意思の疎通の方法については、①使用言語、②手段（直接意思の疎通を行うのか、通訳を介して意思の疎通を行うのか）を記載すること。

（イ）適切な配慮に関する事項については、日本における日常生活に支障を来さないための適切な配慮として、生活知識一般及び日本語に係る講習の実施や緊急連絡体制の整備等について記載すること。

⑩特定外国従業員になろうとする者（家族その他密接な関係を有する者を含む。）がその者の製造特定活動に関連して、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所又は他のいかなる機関からも保証金（名目のいかんを問わない。）を徴収されないこと及び労働契約の不履行に係る違約金（名目のいかんを問わない。）を定める契約等が締結されないことに関する事項

本事業では、特定外国従業員になろうとする者の利益が不当に害されるおそれがあってはならない。そのため、特定外国従業員になろうとする者から保証金を徴収したり、雇用契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結することは認められず、当該契約等が締結されていないことを宣誓する必要がある。

⑪特定外国従業員になろうとする者が、製造特定活動終了（帰国）後１年以内に、特定外国従業員受入企業になろうとする者又はその外国にある事業所において、特段の事情があると認められる場合を除き解雇されないことに関する事項

本事業では、事業終了後、特定外国従業員になろうとする者が特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所において、修得した技術等を発揮することが主な目的である。そのため、終了後１年以内に、当該特定外国従業員が解雇されないことを担保するため、その旨を宣誓する必要がある。

なお、本要件については、特定外国従業員受入企業が、製造特定活動の終了から１年後の特定外国従業員の雇用の状況等を経済産業大臣に報告するものとしており（告示第５の７）、その報告に基づいて、事後的に本事業が適正に実施されたかを判断することとなる。

帰国から１年以内に、特定外国従業員を特段の事情がないにも関わらず解雇した事実があった場合は、告示第４の３（１）⑦に反したこととなり、以後の計画の認定要件を満たさなくなる可能性があることに留意されたい。

なお、特段の事情があると認められる場合とは、当該特定外国従業員が就業規則等を著しく逸脱しており解雇する場合などを指す。その場合は、解雇の原因となった事由及びその処分の正当性について、様式第11号に記載するとともに、必要に応じて、その詳細について説明す

ることが必要である。

⑫第6の1に規定する経済産業大臣の監査、第6の3に規定する経済産業大臣による報告の要求及び必要な措置、第6の4に規定する経済産業大臣による必要な指示に対する適切な対応に関する事項

告示第6の1、3及び4では、経済産業大臣の監査、経済産業大臣が特定外国従業員の受入れに関する是正が必要と認めた場合における報告の要求及び必要な措置について規定されており、これらに適切に対応することを宣誓する必要がある。

（4）－B 認定要件に係る留意事項

本項の認定要件は、以下のとおりである。

第４　製造特定活動計画の認定の申請 ３　経済産業大臣は、１の認定の申請があった場合において、その製造特定活動計画が次に掲げる要件のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。 （４）２（４）の内容が、計画の期間全体を通じて事業を円滑かつ確実に実施させるために適切と認められるものであり、かつ、特定外国従業員になろうとする者の地位や利益が不当に害されるおそれがないこと。

2(4)(製造業外国従業員受入事業の適正な実施に関する事項)の内容が、「計画の期間全体を通じて事業を円滑かつ確実に実施させるために適切と認められること」については、

(1)事業の実施に当たり必要な実施体制が整備されていること

(ア)事業の実施に必要な統括責任者、特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所の責任者、技術指導責任者及び生活指導員が配置されていること

(イ)一の事業所における計画期間中の特定外国従業員の受入人数(本計画による申請人数と既存の認定計画による受入人数の和)が、当該事業所の常勤職員数(計画期間中の特定外国従業員の受入人数(本計画による申請人数と既存の認定計画による受入人数の和)を除く)を超えない人数であることに加え、特定の専門技術等を修得する環境(機械等の設備、指導員等の人的配置等)に見合った数であること

(2)特定外国従業員になろうとする者の就労状況の確認方法が適当であること

(3)特定外国従業員になろうとする者の住居が確保されていること

(4)適当な生活指導員が任命されていること

(5)事業の実施に当たり必要な財産的基盤を有していること

(6)特定外国従業員になろうとする者のための相談体制が整備されていること

(7)就労の継続が不可能となった場合の措置が講じられていること

が求められ、上記の内容について総合的に勘案して審査を行う。

また、「特定外国従業員になろうとする者の地位や利益が不当に害されるおそれがないこと」については、

(8)特定外国従業員の帰国旅費、航空券の手配や空港までの送迎等について特定外国従業員受入企業が負担すること

(9)特定外国従業員との意思の疎通が図れること及び特定外国従業員への適切な配慮が施されていること

(10)保証金の徴収等を定める契約がないこと(※)

(11)帰国後1年以内に特段の事情があると認められる場合を除き解雇されないこと

（12）経済産業大臣による監査等に適切に対応すること
が求められ、上記の内容について総合的に勘案して審査を行う。

※保証金等の考え方について

失踪防止等を名目として、特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所等が特定外国従業員になろうとする者本人やその家族等から保証金を徴収するなどして金銭その他の財産を管理することは認められない。また、雇用契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合についても同様である。

なお、本規定は、現実に生じた損害について賠償を請求することを禁止する趣旨ではない。

３ 提出書類一覧

〇製造特定活動計画認定申請書（様式第１号）
〇製造特定活動計画（様式第１号　別紙）
〇製造業外国従業員受入事業に関する事項（様式第１号　別紙１）
〇特定外国従業員になろうとする者に関する事項（様式第１号　別紙２）
〇製造業外国従業員受入事業に係る実施体制図（様式第１号　別紙３）

（添付書類）
①特定外国従業員受入企業になろうとする者の登記事項証明書
②特定外国従業員受入企業になろうとする者の海外生産拠点において実施する事業の内容が確認できる書類
③（必要に応じて）その他、特定外国従業員受入企業になろうとする者の海外生産拠点に関する内容が告示第3に規定する趣旨に合致すると判断するために必要と認められる書類
④特定外国従業員受入企業になろうとする者が、特定外国従業員になろうとする者と締結することを予定している雇用契約書及び雇用条件書の写し又はそれに準ずる書類
⑤特定外国従業員受入企業になろうとする者と当該企業の外国にある事業所との資本関係等が確認できる書類
⑥特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所の概要を明らかにする書類
⑦（必要に応じて）企業買収の事実が確認できる書類
⑧（特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所が特定外国従業員受入企業になろうとする者の子会社である場合）特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所と特定外国従業員受入企業になろうとする者との資本関係等が確認できる書類
⑨特定外国従業員になろうとする者ごとの業務計画
⑩本邦の事業所において同等の技能を有する日本人の報酬額が確認できる書類
⑪特定外国従業員になろうとする者の勤務年数が確認できる書類
⑫特定外国従業員になろうとする者を受け入れる事業所ごとの常勤職員数を明らかにする書類
⑬特定外国従業員受入企業になろうとする者の直近の損益計算書及び貸借対照表

４ 製造特定活動計画の変更

計画の記載事項に変更がある場合は、経済産業大臣に計画の変更の認定申請を行う必要がある（計画の趣旨の変更を伴わない軽微な変更の場合は、経済産業大臣に届出を行う。）。

申請については様式第２号、届出については様式第３号に従って、その変更箇所が確認できるように記載する。なお、計画の記載事項が変更になることが判明した場合には、その内容を問わず、速やかに業種別相談窓口（最終ページ参照）に相談し、上述の手続について確認すること。

第5章　特定外国従業員の入国手続等

1　在留資格認定証明書交付申請

特定外国従業員受入企業は、特定外国従業員になろうとする者を「特定活動」の在留資格で本邦の事業所に受け入れるに当たり在留資格認定証明書の交付申請の手続を行う。

(1)申請手続を行う者
・特定外国従業員受入企業の職員、申請取次者
(2)申請先
・居住予定地又は当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局
(3)提出書類
①在留資格認定証明書交付申請書
②写真（縦4 cm ×横3 cm）
③返信用封筒（定形封筒に宛先を明記の上、送料分の切手（簡易書留用）を貼付したもの）
④告示第4の認定を受けた製造特定活動計画認定証の写し
⑤雇用契約書の写し
⑥申請人（特定外国従業員になろうとする者）の履歴書
⑦申請者の身分を証する文書（パスポートの写し等）
⑧特定外国従業員受入企業の概要が確認できる書類
⑨特定外国従業員受入企業の外国にある事業所と特定外国従業員になろうとする者との間で締結された契約書等の写し（本国の所属機関が作成し、申請人に交付した出向命令書、転勤命令書・辞令など）

2　査証（ビザ）の取得と入国手続

日本の在外公館において、査証申請書、写真、旅券、在留資格認定証明書等を提示又は提出して査証を申請する。

査証取得後、日本の空港・海港において旅券、査証、在留資格認定証明書等を入国審査官に提示又は提出して上陸審査を受け、旅券に上陸許可の証印を受けるとともに在留カードの交付を受ける。

（注）上陸許可の証印とともに在留カードが交付されるのは、平成 27年6月現在、成田空港、羽田空港、中部空港、関西空港、新千歳空港、広島空港及び福岡空港に限定されている。その他の空港・海港については、住居地の届出を行った後に郵送により交付される。

3　住居地の届出

入国後、住居地を定めた日から 14 日以内に、住居地の市区町村において、在留カードを提出（在留カードが後日交付となっている場合は旅券を提示）して住居地を届け出る必要がある。

なお、住居地を変更したときは、新住居地に移転した日から 14 日以内に、新住居地の市区町村において、在留カードを提出（在留カードが後日交付となっている場合は旅券を提示）して新住居地を届け出る必要がある。

4　在留期間更新許可申請

在留期間の更新を希望する場合は、在留期間更新許可申請の手続を行う。申請期間は、在留期間の満了する概ね3か月前から在留期間の満了する日までであり、許可時に新たな在留カードが交付される。

(1)申請手続を行う者
特定外国従業員のほか、特定外国従業員受入企業の職員、申請取次者が行うこともでき

る。

(2)申請先

住居地を管轄する地方入国管理局

(3)提出書類

①在留期間更新許可申請書

②旅券及び在留カード(提示)

③告示第4の認定を受けた製造特定活動計画認定証の写し

④在籍証明書

⑤住民税の課税(又は非課税)証明書及び納税証明書(1年間の総所得及び納税状況が記載されたもの)

⑥申請者の身分を証する文書(申請取次者等が申請を提出する場合)

(4)在留カードの受領

受領の際には、手数料 4,000 円(収入印紙で納付)が必要。

第6章　特定外国従業員受入企業の役割

本事業において、特定外国従業員受入企業が行わなければならない事項と、それぞれについて留意すべき事項は、以下のとおりである。

1　特定外国従業員受入企業の主な役割

（1）特定外国従業員受入企業になろうとする者の外国にある事業所との調整

特定外国従業員受入企業になろうとする者は、当該企業の外国にある事業所と綿密に調整を行い、特定外国従業員になろうとする者を国内に受け入れる必要がある。なお、外国にある事業所とは海外子会社又は関連会社を指し、その考え方は第2章の2（⇒p7）を参照されたい。

また、当該企業の外国にある事業所が特定外国従業員になろうとする者の雇用契約の不履行に係る違約金を定めるなど不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していた場合についても受入れは認められないため、特定外国従業員になろうとする者を受け入れる際、当該企業の外国にある事業所と特定外国従業員受入企業になろうとする者との間で締結された送出しに係る契約を把握し、当該契約の中に保証金の徴収に関する規定等不適正な内容がないか、必ず確認する必要がある。

（2）製造特定活動計画の作成等

特定外国従業員受入企業になろうとする者は、第4章（⇒p11）を参照し、スケジュールに余裕をもって計画を作成しなければならない。

また、経済産業大臣により計画の認定を受けた場合、又は取り消された場合は、速やかに当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告しなければならない（次節 2(5)（⇒p41）参照）。

（3）入国手続

特定外国従業員になろうとする者の入国手続については、第5章（⇒p33）を参照されたい。

（4）適切な監理体制の構築

経済産業大臣により認定を受けた計画に即して、以下の体制を構築すること。

①特定外国従業員の在留中の住居の確保

特定外国従業員が在留中に宿泊する住居については、特定外国従業員受入企業が確保しなければならない。第4章の2（4）－A③（⇒p27）を参照し、住居の確保を行うこと。

②特定外国従業員の相談への対応

特定外国従業員受入企業は、相談体制を整備し、特定外国従業員からの生活、労働等に係る相談に対応する措置を講じなければならない。第4章の2（4）－A⑥（⇒p28）を参照し、相談体制を整備すること。

③統括責任者等の配置、生活指導員の任命

特定外国従業員受入企業は、本事業全体の統括責任者及び特定外国従業員を受け入れる事業所の責任者、技術指導責任者、生活指導員を、計画の実施体制図に記載しなければならない。また、生活指導員を任命し、計画に氏名等を記載しなければならない。生活指導員の任命に関する事項については、第4章の2（4）－A④（⇒p28）を参照されたい。

④特定外国従業員への適切な配慮

特定外国従業員受入企業は、特定外国従業員の日本における日常生活に配慮するため、生活一般に関する知識や日本語に係る講習の実施、又は緊急連絡体制の整備をしな

ければならない。第4章の2（4）－A⑨（イ）（⇒p29）を参照のこと。

（5）実施状況等の確認・報告

定期報告のほか、関係行政機関への報告をしなければならない。確認・報告に関して、詳細は次節「2 関係行政機関への報告」（⇒本ページ後半）で述べる。

（6）調査等への協力

地方入国管理局その他監督官庁の求めに応じて調査等に協力することが必要である。

例えば、中長期在留者である特定外国従業員に関する情報を継続的に把握するための調査や賃金水準を把握するための調査等が想定される。

（7）特定外国従業員の受入れに関する文書等の作成及び保管

特定外国従業員受入企業は、特定外国従業員の受入れに関する文書等の作成及び保管をしなければならない。

特定外国従業員の受入れに関する文書等とは、告示第5の1の確認の際に作成する文書や受け入れている特定外国従業員の名簿、就労日誌、賃金台帳、その他の実習内容、指導者について記載した文書を指す。これらを作成し、備え付け、当該特定外国従業員が製造特定活動を終了し帰国した日から5年間は保存しなければならない。なお、文書の作成、備付け及び保存は（他の法令により規定されている場合を除き）電磁的方法によるものでも差し支えない。

（8）帰国時の留意事項

特定外国従業員受入企業は、特定外国従業員の帰国旅費の確保その他の帰国担保措置を講じ、特定外国従業員が帰国した際は告示第5の5（1）の報告を行わなければならない。第4章（4）－A⑦（⇒p20）も参照されたい。

2 関係行政機関への報告

告示第5では、報告を行う事項について定めている。報告を怠る行為は、経済産業大臣からの監査及び指示の対象となり、報告事項によっては告示別表の不正行為に該当する可能性があるため、各種報告については確実に行う必要がある。

（1）定期的な実施状況や就労状況の確認、報告

第５　製造業外国従業員受入事業の実施状況等の把握、確認及び報告等
１　特定外国従業員受入企業は、少なくとも３月に１回、次に掲げる事項について自ら確認し、その結果を様式第４号により経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告するものとする。
（１）製造業外国従業員受入事業の実施状況に関すること。
（２）適正な労働条件の確保に関すること。
（３）特定外国従業員の安全及び健康の確保に関すること。
（４）労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険への加入等に関すること。
（５）その他経済産業大臣が必要と認めること。
２　特定外国従業員受入企業は、１の確認を実施したときは、その結果に基づいて、第４の３に規定する認定を受けた製造特定活動計画（第４の４の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「製造特定活動計画」については、同様に第４の４の規定による変更の認定があったときは、その変更後のものをいう。）に即した製造業

外国従業員受入事業が実施されるよう必要な措置を講じるものとする。

特定外国従業員受入企業は、少なくとも3ヶ月に1回、計画に記載した確認方法（第4章の2（4）－A②（⇒p27）を参照されたい）により本事業の実施状況を確認し、その結果を様式第4号に従って経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告しなければならない。定期的な報告により本事業の状況を把握することは、問題発生の未然防止にもつながり、特定外国従業員の就労上でのトラブル防止のためにも重要である。

本報告は、認定を受けた計画ごとに行う。1つの計画において在留時期の異なる特定外国従業員が存在する場合は、最初に受け入れた特定外国従業員の入国日から最後に帰国した特定外国従業員の出国日まで、少なくとも3ヶ月に1回の報告を行う必要がある。

なお、本報告以外にも、失踪等の問題事例や不適正な事業内容、あるいはその疑いのあるものが発生したときなどは、速やかに経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告することが必要である。

これらの確認や報告が適切に実施されているかについては、必要に応じて経済産業大臣による監査や指示を行うことを通じて確認されることとなる（第7章（⇒p44）参照）。

報告事項は、以下のとおりである。

①計画認定日・番号

製造特定活動計画認定証に記載された計画認定日及び番号を記載すること。

②確認対象事業所及び確認実施日

確認対象事業所名、所在地、本計画による受入人数、確認実施日、前回確認実施日について記載すること。なお、確認対象事業所が複数存在する場合には、そのすべてについて記載すること。

③確認結果

以下の事項について記載すること。

（ア）確認実施者の役職・氏名

確認対象事業所ごとに、確認の実務を行った者の役職・氏名を記載すること。

（イ）確認方法

計画に記載された内容を記載すること（第4章の2（4）-A②（⇒p27）も参照されたい）。なお、計画に記載された内容から変更があった場合や追加的に実施した確認方法がある場合には、その旨を記載すること。

（ウ）製造業外国従業員受入事業の実施状況に関すること

業務計画の進捗状況を、計画に記載された方法に従って確認し、予定どおりの進捗であればその旨を記載すること（第4章の2（3）-A④（イ）（⇒p22）も参照されたい）。計画に即して本事業が実施されていない場合にはその内容を記載すること。

＜確認時の留意事項＞

確認実施者は、就労日誌の記載内容をその場で確認する、作業場に立ち入って従事している業務内容を確認するなど、実際に現場での確認を行う必要があり、これらの確認ができなかった場合には、後日改めて確認する必要がある。さらに、特定外国従業員の就労場所、受入人数等についても、計画と相違ないか確認することが必要であ

り、特に、確認対象事業所が複数存在する場合には、それぞれの特定外国従業員の実際の就労場所を確認し、所在が確認できない場合等については、失踪等の状況について明らかにする必要がある。

（エ）適正な労働条件の確保に関すること

特定外国従業員の労働条件について確認し、問題がなければその旨を記載すること。問題がある場合にはその内容を記載すること。

＜確認時の留意事項＞

確認実施者は、タイムカード、給与明細、振込明細、労働条件通知書等を確認することに加え、特定外国従業員に時間外労働や休日労働、深夜労働を行わせている場合には、計画と著しく相違しないか確認することが必要である。

なお、仮に特定外国従業員と合意していたとしても、計画と異なる内容の取決めを行い、法定の割増賃金に満たない額を設定して時間外労働や休日労働、深夜労働を行わせるようなことなどは、労働基準法に違反することとなり認められない。

（オ）特定外国従業員の安全及び健康の確保に関すること

労働安全衛生の状況（労働安全衛生教育の実施等を含む）を確認し、問題がなければその旨を記載すること。問題がある場合はその内容を記載すること（第４章の２（３）-A④（イ）（⇒p22）も参照されたい）。

また、計画の認定申請時に特定外国従業員の住居の名称及び所在地を未定としていた場合は、確定した当該住居の名称及び所在地も併せて記載すること。

その他、特定外国従業員の健康等について、気づいた点があれば記載すること。

（カ）労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険への加入等に関すること

特定外国従業員を受け入れる本邦にある事業所について、労働者災害補償保険の手続状況を確認するとともに、特定外国従業員について、各種保険等の加入状況を確認し、問題がなければその旨を記載すること。特に、期間中、新たに特定外国従業員を受け入れた場合においては、保険等への加入漏れ等がないか確認する必要がある。

（キ）その他経済産業大臣が必要と認めること

その他、以下の事項についても必ず確認しておく必要がある。

・特定外国従業員の生活環境等への配慮

特記事項がある場合には、状況を記載すること。

＜確認時の留意事項＞

確認実施者は、生活指導員の指導の適否だけではなく、生活指導員が特定外国従業員との間でどのようなコミュニケーションを取っているか、また、特定外国従業員からの相談に対してどのような対応がとられているかについて、特定外国従業員から直接聴取し、適切かどうかを確認する必要がある。

特に、確認対象事業所に受け入れられている特定外国従業員が１人である場合等には配慮する必要がある。

・特定外国従業員受入企業における問題の有無、特定外国従業員の勤務・生活態度等

特記事項がある場合には、状況を記載すること。

・指導事項（指導・改善の状況）

実施状況等の確認において、改善すべき事項がある場合、特定外国従業員受入企業は告示第5の2に基づき、計画に即して本事業が実施されるよう必要な措置を講じなければならないこととされているため、その指導・改善の有無を記載すること。有りの場合は、その状況について記載すること。

④講評

当該定期報告における講評を記載すること。

＜記載例＞

- 前回確認時と同様、業務計画に従って着実に技能修得が行われていることを確認した。また、特定外国従業員の就労状況についても特段の問題がないことを確認した。
- 前回確認時に、□□事業所における〇〇に関し改善指導を行ったため、重点的に確認を実施し、改善がなされていることを確認した。
- ××事業所における〇〇業務について、業務計画からの進捗遅れが確認されたため、対応策の検討、報告を指示した。

⑤前回の確認結果報告日

前回、本報告を行った日付を記載すること。

⑥その他

告示第5の8に基づく関係行政機関への報告等を行った場合は、その内容について記載すること。

その他、特記事項があれば記載すること。

（2）不正行為の事実が判明した場合等の報告

第５　製造業外国従業員受入事業の実施状況等の把握、確認及び報告等 ３　特定外国従業員受入企業は、別表に掲げる製造特定活動に係る不正行為が疑われる場合、直ちに自ら確認を行い、当該不正行為の事実が判明したときは、直ちに様式第５号により経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局にその結果を報告するものとする。 ４　特定外国従業員受入企業は、１又は３の確認を行うに当たっては、特定外国従業員と面接を行い、製造特定活動の実施状況や生活状況等について確認するものとする。

特定外国従業員受入企業は、告示別表の不正行為（第9章の2（⇒p47）を参照されたい。）が疑われる場合には、直ちに特定外国従業員との面接を含む確認を行う必要がある。確認により不正行為の事実が判明したときは、様式第5号に従って直ちに経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告しなければならない。

具体的には、不正行為の発生日、発生場所、不正行為の類型、関係当事者、経緯や経過等の具体的内容、講じた（又は講じる予定の）措置、不正行為の終了した日を記載すること。なお、報告の対象となる不正行為はその態様や程度を問わない。

また、経済産業大臣による報告の要求及び必要な措置への対応を求められた場合には、適切に対応すること。

（3）特定外国従業員が製造特定活動を終了し、帰国した場合の報告

第５　製造業外国従業員受入事業の実施状況等の把握、確認及び報告等
５　特定外国従業員受入企業は、次に掲げる場合には、速やかにそれぞれの様式により経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告するものとする。
（１）特定外国従業員が製造特定活動を終了し、帰国した場合（様式第６号）

特定外国従業員が製造特定活動を終了して帰国したときは、様式第6号に従って速やかに経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告しなければならない。

具体的には、計画の認定日及び番号、製造特定活動を終了した特定外国従業員に関する事項（氏名、生年月日、性別、国籍、在留カード番号、帰国先、受入期間）を記載すること。

（4）計画に即した製造特定活動が実施されていない場合等の報告

第５　製造業外国従業員受入事業の実施状況等の把握、確認及び報告等
５　特定外国従業員受入企業は、次に掲げる場合には、速やかにそれぞれの様式により経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告するものとする。
（２）第４の３に規定する認定を受けた製造特定活動計画に即した製造特定活動が実施されていないことが判明した場合（様式第７号）
（３）製造特定活動の継続が不可能となった場合（様式第８号）
（４）特定外国従業員受入企業が第４の３（１）に掲げる要件のいずれかを満たさなくなったことが判明した場合（様式第９号）

①第4の3に規定する認定を受けた製造特定活動計画に即した製造特定活動が実施されていないことが判明した場合

計画に即した製造特定活動が実施されていない場合とは、以下のようなケースであり、このような事実が判明した場合は、様式第7号に従って速やかに経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告しなければならない。

具体的には、計画に即して実施されていない活動内容及び原因、計画遂行への影響、計画に即して実施されていない活動内容に対する措置を記載すること。

（計画に即した製造特定活動が実施されていないケースの例）
- 特定外国従業員が、計画に記載された事業所とは異なる事業所で業務に従事しているケース。
- 特定外国従業員へ移転される技術の内容が、計画に記載された技術の内容と異なるケース。
- 失踪、退職その他の理由により、計画の対象から外れた特定外国従業員が生じたケース。
（なお、特定外国従業員の退職があらかじめ把握できる場合には、業種別相談窓口（最終ページ参照）の担当者へ相談し、製造特定活動計画の変更手続を行うこと。）

また、内容によっては計画の認定の取消事由に該当する可能性もあるため、特定外国従業員受入企業は、定期的な報告の機会に限らず、適切に計画が実施されているかを日頃から確認する必要がある。

②製造特定活動の継続が不可能となった場合

特定外国従業員受入企業の倒産や不正行為、特定外国従業員受入企業と特定外国従業員との間の諸問題などにより、本事業が継続できなくなる場合が想定される。

万一、このような事態が発生した場合には、様式第8号に従って速やかに経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告しなければならない。

具体的には、本事業の継続が不可能となった事実とその対処方法（特定外国従業員を特定外国従業員受入企業の外国にある事業所へ帰任させる手段、日程等）等を記載すること。

また、特定外国従業員の失踪により、本事業の実施が不可能となった場合、特定外国従業員受入企業は上記の報告を行うとともに、特定外国従業員受入企業の外国にある事業所や本国の家族等に問い合わせること等により、失踪者の所在（就労先等）の把握に努めなければならない。さらに、特定外国従業員受入企業が失踪した特定外国従業員の所在を確認したときは、経済産業省、当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局、に対して直ちに通報しなければならない。

なお、当該事由が発生しているにもかかわらず、報告を怠る行為は、告示別表に掲げる不正行為に該当するので注意する必要がある。

③特定外国従業員受入企業が第4の3（1）に掲げる要件のいずれかを満たさなくなったことが判明した場合

告示第4の3（1）に掲げる要件とは、以下のとおりである。

> 第４　製造特定活動計画の認定の申請【再掲】
> ３　経済産業大臣は、１の認定の申請があった場合において、その製造特定活動計画が次に掲げる要件のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。
> （１）特定外国従業員受入企業になろうとする者が次のいずれにも該当するものであること。
> ①過去５年間に労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令違反により罰金以上の刑に処せられたことがないこと。
> ②労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守していること。
> ③労働安全衛生法等関係法令において講ずべきとされている労働災害防止のための最低基準を上回る労働災害を防止するための措置が講じられていること。
> ④過去５年間に別表に掲げる製造特定活動に係る不正行為を行ったことがないこと。
> ⑤特定外国従業員に従事させる業務に従事する相当数の労働者を過去３年間に非自発的に離職させていないこと。
> ⑥第７の規定により製造特定活動計画の認定を取り消された場合、当該取消しの日から起算して５年を経過していること。
> ⑦過去５年間に認定を受けた製造特定活動計画に反する重大な事実が生じていないこと。

本事業の実施中に、これらの要件を満たさなくなったことが判明した場合は、様式第9号に従って速やかに経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告しなければならない。

具体的には、発生日、欠落した要件、経緯や原因等の具体的内容、講じた（又は講じる予定の）措置を記載すること。

経済産業大臣が必要と認めたときは、報告徴収や必要な指示を行うこととなるが、改善が見込まれない等の場合は、計画の認定の取消しとなりうることに留意すること。

なお、計画認定の申請を行った時点で既に上記の要件のいずれかを満たしていなかったにも関わらず、認定後にそれが判明した場合は、不正な手段で認定を得たとして不正行為に該当する場合もあるため、注意が必要である。

（5）計画の認定を受けた場合又は取り消された場合の報告

> 第５　製造業外国従業員受入事業の実施状況等の把握、確認及び報告等
> ６　特定外国従業員受入企業は、次に掲げる場合には、速やかに様式第 10 号により当該

特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告するものとする。
（１）第４の３又は第４の４の規定による認定を受けた場合
（２）第７の規定により、製造特定活動計画の認定を取り消された場合

特定外国従業員受入企業は、経済産業大臣から「計画の認定」、「計画の変更認定」、「認定（変更認定含む）を受けた計画の認定取消し」を受けた場合は、様式第 10 号に従って速やかに当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告しなければならない。特に、「計画の認定」の報告については、在留資格認定に係る審査・処理を迅速に進めるため、第5章に示す「在留資格認定証明書交付申請」を行う前に報告しておく必要がある。

(6)特定外国従業員の帰国から1年後の雇用状況等に関する報告

第５　製造業外国従業員受入事業の実施状況等の把握、確認及び報告等
７　特定外国従業員受入企業は、様式第 11 号により製造特定活動の終了から１年後の特定外国従業員の雇用の状況等を経済産業大臣に報告するものとする。

製造特定活動を終えた特定外国従業員は、特定外国従業員受入企業の外国にある事業所で、その修得した技術を発揮することが本事業の主な目的である。したがって、特段の事情があると認められる場合を除き、帰国後1年以内に解雇されないことが必要である（告示第4の2（4）⑪）。この確認のため、製造特定活動の終了から1年後の特定外国従業員の雇用の状況等を様式第 11 号に従って経済産業大臣に報告しなければならない。

具体的には、製造特定活動を終了した特定外国従業員の雇用状況及び業務内容等について記載すること。

報告は、認定を受けた計画単位で、当該計画により受け入れた特定外国従業員すべての者について、最後に帰国した特定外国従業員の出国日の1年後にまとめて報告することができる。

(7)その他必要な報告

第５　製造業外国従業員受入事業の実施状況等の把握、確認及び報告等
８　特定外国従業員受入企業は、当該者が実施する製造業外国従業員受入事業の状況について、必要に応じ、当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局及び厚生労働省担当部局に報告するものとする。また、地方入国管理局又は厚生労働省担当部局からの求めに応じて、製造業外国従業員受入事業の状況について報告するものとする。

告示第5の8においては、必要に応じて、本事業の実施状況等について関係行政機関に報告を行うこととしている。特定外国従業員受入企業は、告示第5の他の項目で挙げられている報告事項の他に報告すべき内容がある場合には、様式を問わず関係行政機関に報告することができるほか、関係行政機関からの求めに応じて、製造業外国従業員受入事業の状況について報告しなければならない。

労働者が労働災害等により死亡又は休業したときは、その所在地を管轄する労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出する必要があるが、本事業における特定外国従業員について報告を行う場合には、同報告書の職種の欄に「製造業外国従業員受入事業」と記載すること。

また、第4章の2（1）－B②（⇒p13）に記載のとおり、これまでに述べた告示に定める報告とは別に、特定外国従業員受入企業はハローワーク（公共職業安定所）に、外国人の雇入れ及び離職について外国人雇用状況届出を行う必要があるので留意すること。

ここまで述べた報告事項をまとめると、以下のとおりである。

＜報告すべき事項の一覧＞

報告主体：　特定外国従業員受入企業

告示条文	報告先	内容	様式
第５の１	経済産業大臣 地方入国管理局	定期報告（少なくとも３ヶ月に１回、実施状況等について確認を行いその結果を報告する。）	様式第４号
第５の３	経済産業大臣 地方入国管理局	告示別表に掲げる製造特定活動に係る不正行為の事実が判明した場合の報告	様式第５号
第５の５（１）	経済産業大臣 地方入国管理局	特定外国従業員が製造特定活動を終了し帰国した場合の報告	様式第６号
第５の５（２）	経済産業大臣 地方入国管理局	計画に即した製造特定活動が実施されていないことが判明した場合の報告	様式第７号
第５の５（３）	経済産業大臣 地方入国管理局	製造特定活動の継続が不可能となった場合の報告	様式第８号
第５の５（４）	経済産業大臣 地方入国管理局	特定外国従業員受入企業が第４の３（１）に掲げる要件のいずれかを満たさなくなったことが判明した場合の報告	様式第９号
第５の６	地方入国管理局	計画の認定または認定取消しを受けた場合の報告	様式第 10 号
第５の７	経済産業大臣	特定外国従業員の帰国１年後の雇用状況等の報告	様式第 11 号
第５の８	地方入国管理局 厚生労働省	必要に応じて報告	任意

第7章　監査及び指示

第６　監査及び指示 １　経済産業大臣は、製造業外国従業員受入事業の適切な実施に必要と認めるときは、特定外国従業員受入企業に対し自ら監査を行うことができる。 ２　特定外国従業員受入企業は、１の監査が円滑に実施できるよう協力するものとする。 ３　経済産業大臣は、第５に規定する報告等又は１の監査において、製造特定活動に関する是正が必要と認めたときは、当該是正を必要とする事項について特定外国従業員受入企業に対し報告を求め、必要な措置を講じるものとする。 ４　経済産業大臣は、すべての特定外国従業員受入企業に対して、特に必要があると認めるときは、必要な指示を行うことができる。

１　経済産業大臣による監査

経済産業大臣は、必要と認めるときは、告示第5の規定による報告の結果にかかわらず、特定外国従業員受入企業に対し自ら監査を行うことができるとしている（告示第6の1）。

特定外国従業員受入企業は、監査が円滑に実施できるよう協力しなければならない（告示第6の2）。

２　経済産業大臣の指示

経済産業大臣は、本事業の適正な実施の観点から必要があると認めるときは、特定外国従業員受入企業に対し、必要な指示をすることができるとしている（告示第6の4）。

なお、指示に従わない場合は、告示第7の1(5)の規定により、計画の認定を取り消される場合があるため、注意が必要である。

第8章　認定の取消し

1　製造特定活動計画の認定の取消し

特定外国従業員受入企業の計画の認定が取り消される場合は、以下のとおりである。

第７　認定の取消し

１　経済産業大臣は、次のいずれかに該当する場合には、第４の３に規定する製造特定活動計画の認定を取り消すことができる。

（１）特定外国従業員受入企業が第４の３（１）に掲げる要件のいずれかを満たさなくなった場合

（２）製造特定活動計画が第４の３（２）から（４）に掲げる要件のいずれかに適合しないものとなったと認める場合

（３）特定外国従業員受入企業が不正の手段により第４の３又は４の認定を受けたことが判明した場合

（４）第６の３の措置を講じたにもかかわらず特定外国従業員受入企業において必要な改善が認められない場合

（５）特定外国従業員受入企業が第６の４の指示に従わない場合

（６）特定外国従業員受入企業が別表に掲げる製造特定活動に係る不正行為を行ったと認められる場合

２　１の規定にかかわらず、経済産業大臣は、特定外国従業員受入企業が製造特定活動計画を実施することが適当でないと認めたときは、製造特定活動計画の認定を取り消すことができる。

３　経済産業大臣は、１及び２の認定の取消しを行うに際し必要と認めるときは、関係行政機関に意見を求めることができる。

2　特定外国従業員の受入れ停止の指示

４　１及び２の規定により認定の取消しを行うこととなる事案であっても、経済産業大臣は、情状により特にこれを軽減すべき事由があるときは、認定の取消しに代えて特定外国従業員の受入れの停止の指示を行うことができる。

(1)趣旨

この規定の趣旨は、告示第7の1の各号の規定のいずれかに該当する場合、本来であれば計画の認定の取消しが行われるところであるが、「情状により特にこれを軽減すべき事由があるとき」は、経済産業大臣は、認定の取消しに代えて期間を定めて特定外国従業員の受入れの停止の指示を行うことができるというものである。

経済産業大臣から受入れの停止の指示が行われる場合、当該受入れの停止の指示が行われるに至った事項に対して、経済産業大臣から改善措置を講ずるよう指導が行われる。

当然ながら、指導された事項について、再発防止に必要な改善措置が講じられていなければ、特定外国従業員の新規受入れは認められない。

なお、受入れの停止は将来に向かって行われるものであり、受入れの停止の指示を受ける前から受け入れている特定外国従業員に影響を与えるものではない。しかし、受入れの停止に併せて改善の指示を受けた場合において、当該指示に従わない場合は、告示第7の1(5)の認定の取消事由に該当しうるため注意が必要である。

（2）情状により特にこれを軽減すべき事由があるとき

告示第7の4の認定の取消しに代えて特定外国従業員の受入れの停止の指示が行われる場合とは、不正行為の様態が非常に軽微であり、本事業の適正な実施を妨げるものではないものなどであり、個別に判断される。

ただし、告示別表に掲げる不正行為のうち、1号から 13 号及び 17 号に該当する行為として認定された場合は、行為の様態にかかわらず本事業の適正な実施を妨げるものとして、認定を取り消される。

第9章　不正行為

1　基本的考え方

告示別表の各号に規定されている行為を行った場合は、行為の様態が軽微であるか否かを問わず、経済産業大臣及び特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局への報告の対象となる。

また、経済産業省、法務省（地方入国管理局）、厚生労働省その他の監督官庁では、特定外国従業員受入企業からの報告の有無にかかわらず、告示第5の 10 及び第6に示す、調査等や監査及び指示を行うなどし、「不正行為」に対して厳正かつ的確に対応することとしている。

経済産業大臣等が「不正行為」を確認した場合、告示第7の1(6)に該当し、計画の認定の取消し（情状により特に軽減すべき事由があるときは、特定外国従業員の受入れの停止）が行われることとなる。

2　告示別表に掲げる不正行為

①特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員に対して暴行し、脅迫し又は監禁する行為

例えば、失踪防止のためなどと称して、宿舎からの外出を禁止する場合等である。

②特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員の旅券又は在留カードを取り上げる行為

例えば、失踪防止のためなどと称して、旅券や在留カードを保管していた場合等である。

③特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員に支給する手当並びに報酬の一部又は全部を支払わない行為

例えば、時間外労働や休日労働を命じながら、労働基準法第 37 条に規定する割増賃金を支払わなかった場合等である。

④①から③までに掲げるもののほか、特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員の人権を著しく侵害する行為

例えば、特定外国従業員から人権侵害の被害を受けた旨の申告があり、人権擁護機関において人権侵犯の事実が認められた場合、特定外国従業員受入企業が特定外国従業員の意に反して預金通帳を取り上げていた場合等である。

また、特定外国従業員受入企業の都合により、特定外国従業員を非自発的に帰国させた場合も、この不正行為に該当する。

⑤特定外国従業員受入企業において、この表に掲げる製造特定活動に係る不正行為に関する事実を隠蔽する目的で、偽造若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、又は提供する行為

例えば、特定外国従業員受入企業において経済産業大臣等に提出する定期報告書に虚偽の記載をした場合、すなわち、「不正行為」を認識していたにもかかわらず、適正に本事業が実施されているかのような定期報告書を提出した場合、確認を実施していないにもかかわらず、実施したかのような定期報告書を提出した場合等がこれに該当する。

⑥特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員又はこれと密接な関係を有する者から保証金（名目のいかんを問わない。）を徴収すること及び労働契約の不履行に係る違約金（名目のいかんを問わない。）を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する

契約の締結をする行為（③及び④に該当する行為を除く。）

例えば、特定外国従業員の失踪を防止するために、特定外国従業員やその家族等からの保証金の徴収、逃走した際の違約金を定めていた場合等が該当する。

また、特定外国従業員に対し、関係行政機関等に「不正行為」を通報すること、休日に許可を得ずに外出すること、作業時間中にトイレ等で離席すること等を禁じてその違約金を定める行為や、特定外国従業員やその家族等から商品又はサービスの対価として不当に高額な料金の徴収を予定する契約等についても、「不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約」に該当する。

⑦特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員の製造特定活動に係る手当若しくは報酬又は実施時間について特定外国従業員との間で入管法第6条第2項、第7条の2第1項、第 20 条第2項又は第 21 条第2項の申請内容と異なる内容の取決めを行う行為（⑤に該当する行為を除く。）

※異なる内容の取決めをした上で、当該行為を隠蔽するために当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に虚偽の報告をした場合は⑤に該当する。

⑧特定外国従業員受入企業において、入管法第6条第2項、第7条の2第1項、第20条第2項又は第21条第2項の申請内容と異なる他の機関に製造特定活動を実施させる行為又は当該他の機関において、特定外国従業員が製造特定活動に従事する行為（⑤に該当する行為を除く。）

※他の機関で製造特定活動を行うことを示し合わせた上で、地方入国管理局に虚偽の報告をした場合は⑤に該当する。名義を借りた機関（実際に特定外国従業員を受け入れた機関）及び名義を貸した機関（申請上、特定外国従業員を受け入れるとされた機関）の双方がこの不正行為の対象となる。

⑨特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員について、相当数の行方不明者を発生させたこと（特定外国従業員受入企業の責めに帰すべき理由がない場合を除く。）

相当数の行方不明者とは、目安として、次のア、イに掲げる行方不明者を発生させた場合をいう。

なお、特定外国従業員受入企業の責めに帰すべき理由がない場合は、この類型に該当しない。責めに帰すべき理由がない場合とは、本事業が計画に沿って実施され、賃金の支払等が雇用契約どおりに行われているなど特定外国従業員受入企業がその責務を果たしている場合をいう。

（ア）特定外国従業員の行方不明者について、その前「1年以内」に次の表の左欄に掲げる受入れ総数（当該企業に受け入れられ又は雇用されていた特定外国従業員の総数をいう。以下この⑨において同じ。）に応じ、同表の右欄に掲げる人数（1人未満の端数があるときは、これを切り上げた人数とする。）以上の行方不明者を発生させた場合

受入れ総数	人数
50 人以上	受入れ総数の 20 分の3
20 人以上 49 人以下	8人
19 人以下	受入れ総数の8分の3

（イ）特定外国従業員の行方不明者について、その前「6月以内」に次の表の左欄に掲げる受入れ総数に応じ、同表の右欄に掲げる人数（1人未満の端数があるときは、これを切り上げた人数とする。）以上の行方不明者を発生させた場合

受入れ総数	人数
50 人以上	受入れ総数の 80 分の９
20 人以上 49 人以下	６人
19 人以下	受入れ総数の 32 分の９

⑩特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員に入管法第 24 条第３号の４イからハまでに掲げるいずれかの行為を行い、唆し、又はこれを助けること

特定外国従業員受入企業において、

（ア）事業活動に関し、特定外国従業員に不法就労活動をさせる行為

（イ）特定外国従業員に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置く行為

（ウ）業として、１及び２の行為に関しあっせんする行為

のいずれかを行い、唆し、又はこれを助けた場合である。

⑪特定外国従業員受入企業において、製造特定活動に関し労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令の規定に違反する行為（①、③及び④に該当する行為を除く。）

※労働基準法第 24 条違反（賃金不払）、同法第 37 条違反（割増賃金不払）、最低賃金法第４条第１項違反（最低賃金）については、③に該当する。

⑫特定外国従業員受入企業において、製造特定活動の継続が不可能となる事由が生じた場合の経済産業大臣、当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局への報告を怠る行為

例えば、特定外国従業員が失踪したにもかかわらず、これを届け出ることなく、失踪した特定外国従業員が地方入国管理局で摘発されるなどして、初めて失踪していたことが明らかになった場合等である。

⑬特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員との面談及び当該者からの生活、労働等に係る相談への対応を怠る行為

例えば、告示第４の２（４）⑥で記載した相談体制が、実際には機能しておらず、特定外国従業員に対し不利益を与えたと判断される場合等が該当する。

⑭特定外国従業員受入企業において、第５の１又は３の確認を行わず、若しくは報告を怠る行為

例えば、特定外国従業員受入企業において、経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局へ確認結果の未報告や著しく遅延した場合、当該業務を的確に行える人員を確保していなかった場合等が該当する。

⑮特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員の受入れに関する文書、名簿及び就労日誌の作成、備付け又は保存を怠る行為

経済産業大臣の監査等の際に当該文書を確認できない場合は、適正に備付け又は保存がなされていることにはならず、この類型に該当する。

なお、製造特定活動の受入れに関する文書とは、告示第５の１の確認の際に作成する文書や受け入れている特定外国従業員の名簿、賃金台帳その他の活動内容、実施体制、従事時間等について記載した文書をいう。文書の作成、備付け及び保存は（他の法令により規定されている場合を除き）電磁的方法によるものでも差し支えない。

⑯特定外国従業員受入企業において、特定外国従業員が製造特定活動を終了して帰国した場合の経済産業大臣、当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局へ

の報告を怠る行為

告示第5の5（1）に規定する報告を怠った場合がこれに該当する。

⑰特定外国従業員受入企業が、この表に掲げる製造特定活動に係る不正行為を行った場合に、直ちに、経済産業大臣、当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に報告することを怠る行為

例えば、特定外国従業員について、相当数以上の行方不明者が発生しているにもかかわらず、経済産業大臣及び当該特定外国従業員受入企業の所在地を管轄する地方入国管理局に対して報告しなかった場合等が該当する。

参考資料　各申請様式

様式第１号　製造特定活動計画認定申請書
（別紙）製造特定活動計画
（別紙１）製造業外国従業員受入事業に関する事項
（別紙２）特定外国従業員になろうとする者に関する事項
（別紙３）製造業外国従業員受入事業に係る実施体制図
様式第２号　製造特定活動計画の変更に係る認定申請書
（別紙）変更事項の内容及び理由
様式第３号　製造特定活動計画の軽微な変更に係る届出書
（別紙）軽微な変更事項の内容及び事由
様式第４号　定期報告書
（別紙１）確認対象事業所及び確認実施日
（別紙２）確認結果
様式第５号　製造特定活動に係る不正行為事実の報告書
様式第６号　特定外国従業員帰国報告書
（別紙）製造特定活動を終了した特定外国従業員に関する事項
様式第７号　製造特定活動不履行事実の報告書
様式第８号　製造特定活動継続不可事由発生報告書
様式第９号　製造特定活動計画における認定要件欠落報告書
様式第 10 号　製造特定活動計画認定（取消し）報告書
様式第 11 号　特定外国従業員帰国後雇用状況等報告書
（別紙）特定外国従業員の帰国後の雇用状況等

【申請に係る書類等の提出先・制度全般に係る問合せ窓口】
経済産業省経済産業政策局産業人材政策室
住　所：〒100-8901　東京都千代田区霞が関１－３－１
連絡先：（経済産業省代表電話 03-3501-1511）内線 2671
直通　03-3501-2259

【業種別相談窓口】
（経済産業省代表電話）03-3501-1511
※内線を御利用の方は交換台に各課の内線を伝えてください。

業種別相談窓口	連絡先 （上段：内線） （下段：直通）	主な所管製品
金属課	3661 03-3501-1926	鉄鋼、鉄鋼製品、非鉄金属（チタン、アルミ及びマグネシウム等）、電線、ケーブル、伸銅品、鉛管板、金属くず　等
素材産業課	3731 03-3501-1737	化学製品、窯業製品（ガラス、セメント）、紙・紙製品、パルプ、セロファン　等
生活製品課	3861 03-3501-0969	繊維（化学繊維含む）、織物、ニット製品、不織布、フェルト、縫製品、抄繊維製品、家具、台所用品、合成樹脂容器、スポーツ用品、ベビー用品、文房具、楽器、玩具、喫煙具、眼鏡、宝石、石油暖房機、ガス湯沸器、トイレ、皮革・皮革製品、住宅設備機器、インテリア用品、建材　等
産業機械課	3821 03-3501-1691	産業機械（工作機械、建設機械、精密機械、重電機器　等）、鋳造、金型　等
自動車課	3831 03-3501-1690	自動車、自動車部品　等
航空機武器宇宙産業課	3841 03-3501-1692	航空機、航空機部品　等
情報産業課	3981 03-3501-6944	事務機器、半導体、電子回路、パネル、コンピュータ、家電製品、電池、照明機器、制御機器　等
医療・福祉機器産業室	4051 03-3501-1562	医療機器及び福祉用具
生物化学産業課	3741 03-3501-8625	化粧品、香料　等

※各課の詳細な所掌事務は下記ＵＲＬに掲載しているので、問い合わせ前に確認してください。
■製造産業局
http://www.meti.go.jp/intro/data/akikou07_1j.html
■商務情報政策局
http://www.meti.go.jp/intro/data/akikou08_1j.html