

製造業外国従業員受入事業 ～申請のポイント～

【注意】

本資料において取り上げた事項については、事業者から事前相談等により、ご質問・ご相談を多く受けた案件を中心に理解の一助としてまとめたものです。

実際の申請に当たっては、その他の事項も含め、告示及びガイドラインに基づき、製造特定活動計画を作成いただき、業種別相談窓口にご相談いただくようお願いします。

また、製造特定活動計画認定申請書の作成に当たっては、必ず、下記ホームページから申請書様式をダウンロードし、フォーマット等を変更することなく内容を記載いただくようお願いします。

- 告示 …… 製造業外国従業員受入事業に関する告示
- ガイドライン …… 製造業外国従業員受入事業に関するガイドライン

○ 製造業外国従業員受入事業の紹介HP

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/seizogyo/index.html>

留意点 1 : 本事業の趣旨に合致していること

- 本事業の活用にあたっては、製造特定活動計画を作成いただき、経済産業大臣の認定を受ける必要がありますが、その内容について、告示第3に定める趣旨に合致していることが必要となります。

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あたって、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。

【製造特定活動計画が本事業の趣旨に合致しているかどうかの判断のポイント】

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す。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
- 日本国内の生産体制・生産余力では対応できず、現地工場を新設すること
- ラインの増設や既存ラインの改良を行うこと（従来のオペレーションでは対応できないもの）

などが挙げられます。

留意点 2 : 特定の専門技術の移転の必要性及びその内容が明確であること

- 本事業の活用により、国内生産拠点において、受け入れた現地従業員に対して、特定の専門技術を移転することになりますが、移転の必要性及びその内容を明確にすることが必要となります。

【特定の専門技術の移転の必要性のポイント】

移転することとされている特定の専門技術について、

- 受け入れる現地従業員が、修得していない技術であること
 - 受け入れる現地従業員が、海外生産拠点に帰国した際に担う役割において必要な技術であること
 - 当該技術の修得において、国内生産拠点におけるOJTが有効であること
- などを明確にさせていただく必要があります。

【特定の専門技術の内容のポイント】

受け入れた現地従業員は、事業終了後に、海外生産拠点において新製品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ことから、単に、ある技術の修得のみを目的とするのではなく、以下のような内容を含むことが必要です（必ずしも全てが含まれていなければならないわけではありません）。

- 各工程のみではなく、全体工程の技術の修得を実施すること
- 生産管理や労務管理等のマネジメント能力の修得を実施すること
- 労働安全衛生や機械の安全管理等の知識の修得を実施すること
- 人材育成等に係る指導者としての知識の修得を実施すること

留意点3：受け入れる現地従業員、受入企業が条件に合致していること

- 本事業の活用に当たっては、受け入れる現地従業員及び受入企業についても条件があります。以下については、条件の全てではありませんが、特にご留意いただきたい条件です。

【受け入れる現地従業員について】

- 海外子会社等において1年以上の勤務経験が必要
- 日本での滞在は最長1年（入国時に6ヶ月の滞在が認められ、1回に限り更新が可能）
- 家族滞在は不可
- 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の報酬を支払うこと
- 帰国後は、修得した特定の専門技術を要する業務に就くこと
- 特段の事情がある場合を除き、帰国後1年以内の解雇は禁止

【受入企業について】

- 労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守すること
- 受け入れる現地従業員の帰国担保措置と住居の確保を行うこと
- 受け入れる現地従業員が適切にコミュニケーションを取れる体制を構築すること

製造特定活動計画認定申請書の記載に当たって注意点①

- 【留意点1】で述べた「本事業の趣旨に合致していること」は、様式第1号別紙1に記載される内容となり、本計画が認定されるかどうかの根幹に関わる重要な項目となります。
- このため、事前相談の際、申請書一式を揃える前に、先立って、本内容について業種別相談窓口にご相談されることを強く推奨いたします。

様式第1号 別紙1 (第2関係)

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

製造特定活動計画認定申請書の記載に当たって注意点②

- 【留意点2】で述べた「特定の専門技術の移転の必要性及びその内容が明確であること」は、様式第1号別紙2に記載される内容となります。
- 特に、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であることが重要です。

ポイントとして、

- 受け入れる現地従業員は、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、海外生産拠点においてどのような役割を担っていたか
- 受け入れる現地従業員が、海外生産拠点へ帰国後、どのような役割を担うことを予定しているのか
- 当該技術移転について、国内の人材育成や技能承継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明確に記載すること。

様式第1号 別紙2 (第3関係)

第3 特定外国従業員になろうとする者に関する事項

No	1. 氏名 【対象第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【対象第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 【対象第3の3関係】				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担っ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。) 【対象第3の4関係】		5. 特定外国従業員になろうとする者への報酬予定額【対象第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続年数(企業買収が行われた場合は企業買収前からの勤続年数)【対象第3の6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指定される場合には、すべて記載すること。				※詳細については業務計画を添付すること。			
			(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番号	(4) 特定外国従業員になろうとする者の移入期間	(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		

製造特定活動計画認定申請書の記載に当たって注意点③

- 【留意点3】で述べた「受け入れる現地従業員」の条件の一つである、「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の報酬を支払うこと」の比較対象の合理性については、受入企業が証明する必要があります。
(様式第1号別紙2及び添付書類⑩)

ポイントとして、

(1) 証明方法としては、

- ①職務級表等が整備されている場合は、当該職務級表がどのような技能レベルによってランク分けされているかを説明した上で、特定外国従業員の技能レベルを勘案し、俸給表のどのランクに該当するかを証明する。
- ②職務級表等が整備されていない場合は、同一の技能レベルを持つ日本人の報酬額との比較において証明する。

(2) 報酬予定額の積み上げでは、

報酬予定額には、基本給に該当するもののほか、外国人特有の手当等 (=日本人には支給されていないもの) については加算可能。また、宿舍を無償貸与している場合等は、家賃相当分を加算することなども可能 (詳細については、業種別相談窓口と相談) 。

様式第1号 別紙2 (第3関係)

第3 特定外国従業員になろうとする者に関する事項

No	1. 氏名 【附第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属する事項【附第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 【附第3の3関係】				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。) 【附第3の4関係】		5. 特定外国従業員になろうとする者への報酬予定額【附第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続年数(企業買収が行われた場合は企業買収前からの勤続年数)【附第3の6関係】
			(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 <small>※子会社の場合は資本関係等も記載すること。</small>	(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	(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		