様式第１号（告示第４の１、２、３関係）　　**ガイドラインP6-**

*XXXX*年*XX*月*XX*日

製造特定活動計画認定申請書

経済産業大臣　殿

所在地　○○県○○市XX丁目XX番XX号

名 称　株式会社○○○○○

代表者の氏名　代表取締役　○○　○○

製造業外国従業員受入事業に関する告示（以下、告示）第４の１の規定に基づき、製造特定活動計画を別紙のとおり策定しましたのでその認定を申請します。

当社は、申請書及び別紙の記載が真実であることを宣誓し、製造特定活動計画の認定後、不正の手段により認定を受けたことが明らかになった場合には、認定を取り消されても異議を申し立てません。

様式第１号　別紙

製造特定活動計画

第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　　ガイドラインP12-

１　基本的事項

（１）商号　　株式会社○○○○○

（２）代表者氏名　代表取締役　○○　○○

（３）主たる営業所の所在地　○○県○○市XX丁目XX番XX号

【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　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

　　当社は、以下に掲げる事項について、いずれにも適合することを宣誓する。

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。

③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。

④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。

⑤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

当社は、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。

（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

３　過去の製造業外国従業員受入事業の実施の有無

（１）実施の有無　（　有　・　無　）

（（１）が有の場合）

（２）製造特定活動計画の認定番号

第２　製造業外国従業員受入事業に関する事項　　ガイドラインP16-

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

別紙１に記載。

【添付書類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

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

別紙１に記載。

【添付書類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

第３　特定外国従業員になろうとする者に関する事項　　ガイドラインP19-

１　氏名

別紙２に記載。

【添付書類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

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

（１）事業所の名称

（２）代表者氏名

（３）所在地

（４）連絡先（電話番号）

（５）設立年月日

（６）業種及び主要製品名

（７）資本金

（８）売上げ（直近年度）

（９）常勤職員数

（１０）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

（１）～（１０）別紙２に記載。

【添付書類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

【添付書類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

【添付書類⑦】（必要に応じて）企業買収の事実が確認できる書類

３　製造特定活動に従事しようとする場所及び期間

（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

（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）～（４）別紙２に記載。

【添付書類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

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。）

（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）及び（２）別紙２に記載。

【添付書類⑨】特定外国従業員になろうとする者ごとの業務計画

５　特定外国従業員になろうとする者への報酬予定額

（１）特定外国従業員になろうとする者への報酬予定額（月額）

（２）特定外国従業員になろうとする者への報酬の支払方法

（１）及び（２）別紙２に記載。

【添付書類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

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）

別紙２に記載。

【添付書類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

第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　　ガイドラインP25-

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

別紙３に記載。

【添付書類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

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

（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

　　建物名：○○○○○○荘（社員寮）

　　住所：○○県○○市XX丁目XX番XX号

　　間取り情報：全体面積○○○○㎡、１部屋面積○○㎡

外国従業員１名につき１部屋割り当て

家賃○○,○○○円/月　光熱費○,○○○円/月　前後にて賃貸予定。

４　生活指導員の任命に関する事項

（１）職 名　○○部　部長

（２）氏 名　○○　○○

（３）指導員１人あたりの指導予定人数　　X　人

（４）当該者を生活指導員として任命することが適当である根拠及び指導員１人あたりの指導予定人数が適切である根拠

　生活指導員の○○○○は、△△△△のため、□□□□であり、生活指導員として任命することが適当である。また、○○○○は、●●●●であることから、指導員１人あたりの指導予定人数▲人を指導することは適切である。

○○○○は、外国従業員との定期的な面談等を通じた相談関係を構築すると共に、緊急連絡先として、○○○○の携帯番号を伝え、いつでも相談等の対応できる体制を整備する。

５　報酬を担保する財産的基盤に関する事項

（１）売上高　　　　XX,XXX,XXX,XXX円

（２）経常損益　　　X,XXX,XXX,XXX円

（３）当期純損益　　X,XXX,XXX,XXX円

【添付書類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

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

*※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。*

*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、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。*

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

帰国旅費及びその他の帰国担保措置については、当社が負担することを宣誓する。

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

　当社は、特定外国従業員の就労が不可能となった場合、特定外国従業員が所属していた外国にある事業者へ帰任させることを宣誓する。

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

（１）意思の疎通の方法

　※*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。*

（２）適切な配慮に関する事項

※*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。*

１０　特定外国従業員になろうとする者等からの保証金の徴収等の契約の締結及び製造特定活動終了（帰国）後の特定外国従業員の雇用に関する事項

当社は、以下に掲げる事項について、いずれにも適合することを宣誓する。

（１）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、当社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。

（２）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、当社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。

１１ 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

当社は、以下の（１）から（３）について適切に対応することを宣誓する。

（１）告示第６の１に規定する経済産業大臣の監査

（２）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

（３）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

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　　**ガイドラインP16-**

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

※*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。*

＜例＞

　当社において、商品Ａは売上高の約○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。

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

※*本事業では、①「どのような人材を何人受け入れるのか」、②「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」、③「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」、④「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」、⑤「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」などについて記載。*

＜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、①Ｘ国現地法人で３年間の勤務経験を持つ外国従業員１０名を日本のＹ工場等に受け入れる。②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、③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、④Ｘ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。⑤Ｘ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。

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　　**ガイドラインP19-**



※*様式第１号別紙２は、EXCEL形式にて作成。*

様式第１号　別紙３（第４の１関係）

製造業外国従業員受入事業に係る実施体制図　　　**ガイドラインP25-**

特定外国従業員に対し、我が国における生活上の指導を行う者。

*※生活指導員は、特定外国従業員の生活状況を把握し、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るとともに、緊急連絡先として対応することが望ましい。*

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。

※*各製造部門の長等*

※*複数を任命する場合は、全ての者を記載。*

当該事項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。

※*受入工場における総務・人事部長等*

計画の全体の管理・監督を行う者  
※*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。*

事業所名：○○○○工場

常勤職員数（下記の特定外国従業員の受入人数分を除く）：　　人

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）：　　人

TEL：

１．責任者

役職：

氏名：

２．技術指導責任者

役職：

氏名：

*※複数名配置する場合はすべて記載すること*

３．生活指導員

役職：

氏名：

*※複数名配置する場合はすべて記載すること*

統括責任者

所属：

役職：

氏名：

TEL：

※受入事業所が複数ある場合には、左記と同様に記載すること。