

## 外国法人のワーク・ライフ・バランス等関連認定等相当確認事務手続きにかかるQ & A

平成 28 年 9 月 26 日現在

番号	対象箇所		質問	回答
	区分	項目		
1	取扱要綱	第 4 条 第 2 項	「当該外国法人の本社所在国における制度等を勘案する必要がある場合」にある「等」とは具体的に何を指しているのか？	例えば、第 5 条第 3 項にある本社機能を有する主たる事務所が、登記地になく、主たる事務所の所在する国の労働法制等を勘案する必要がある場合等を想定。
2	取扱要綱	第 4 条 第 2 項	「認定等相当確認に当たって当該外国法人の本社所在国における制度等を勘案する必要がある場合」において、勘案するかどうかを検討するのは内閣府が自発的に行うのか、それとも法人側からの要望によって行うのか。	第 5 条の確認依頼にあるように、外国法人から認定等相当確認に当たって当該外国法人の本社所在国における制度等を勘案する必要がある旨の書を提出できることとしており、外国法人側からの確認依頼によって行うことを想定している。 また、課長基準 6 にあるように、日本法人との均衡及び内外無差別の観点から、必要に応じて、内閣府から行うことも考えられる。
3	取扱要綱	第 4 条 第 2 項	「認定等相当確認に当たって当該外国法人の本社所在国における制度等を勘案する必要がある場合」において、過去の実績などから具体的に想定されている企業はあるか。ある場合、何社想定されているのか。	具体的に想定している企業はないが、法定労働時間など労働法制等が日本と異なる国の外国法人を想定している。
4	取扱要綱	第 5 条 第 3 項	要綱第 5 条第 3 項にある「対象外国法人の本社又は主たる事務所」とは具体的に何か？	認定制度における対象範囲と同様に、対象外国法人における経営方針や人事制度を定めるなどの本社機能を有する事務所（いわゆる本社）及び日本国内にある事務所を想定。 なお、登記上の本社が実質的な本社機能を有していない場合は、当該法人の実質的な本社機能を有する主たる事務所を記載対象とする。
5	取扱要綱	第 5 条 第 3 項	要綱第 5 条第 3 項にある「対象外国法人の本社又は主たる事務所並びに日本国内の事業所を対象」とあるが、海外のみに拠点があり、国内に事業所がない場合はどうなるのか？	国内に事業所がない場合は、外国法人が継続して国内で取引を行うにあたり想定されないが、当該外国法人は本確認手続の対象となる。 また、本項は、確認依頼書に記載する対象外国法人の対象範囲を、当該法人の外国に所在する本社機能を有する事務所及び日本国内の事業所としていることから、該当する事業所がない場合には、当該事業所相当分は記載不要となる。 なお、国内に事業所がなく、輸入代理店等が、入札に参加して契約の主体となる場合、当該代理店等を加点评価することとなり、当該代理店等が日本法人であれば、厚労省の認定制度の対象となる。

番号	対象箇所		質問	回答
	区分	項目		
6	取扱要綱	第6条	要綱第6条に基づく確認にあたって、くるみんとプラチナくるみんの認定基準では、「行動計画の計画期間が2年以上5年以下」であり、「行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと」が認定要件であるため、くるみん認定相当の確認は、早くても開始2年後以降になるのか？	基本的には、そのように想定。ただし、届出手続き等はないため、確認依頼時に、期間が2～5年間の計画に相当するものを策定・公表し計画に定めた目標達成等の要件を満たしていれば、確認対象となり得る。認定相当確認に関して相談を受けた場合等には、本取扱いを周知していきたい。
7	取扱要綱	第6条第2項	「内閣府男女共同参画局長は、前項の審査に当たり、必要に応じて、対象外国法人に対し、必要な書類の提出を求め、又は調査を行う。」の箇所について、具体的に、どのような場合に、具体的にどのような書類の提出や調査を行うことを想定しているのか？	厚生労働省の認定制度においても、審査に当たり基準を満たしていることの判断のため、必要に応じて資料等を求めており、本制度においても同様にするものである。 具体的には、厚生労働省の運用例によれば、依頼企業が年単位で提出したものを事業年度毎で求めることや、労働基準を満たしているか確認するための追加資料を求めることなどが想定され、厚労省における取扱いと均衡を図っていくことを考えている。
8	取扱要綱	第7条	要綱第7条にある確認後の報告を受ける「書類」とは、どのようなものを想定しているのか？	要綱案第5条に規定する確認時の提出書類と同じものを想定。
9	取扱要綱	第7条	要綱第7条にある確認後の報告で基準を満たさない場合や報告がない場合は、認定等相当確認の取消ということか？	御見込のとおり。ユースエール認定に準じている。
10	取扱要綱	第7条第1項	「確認通知書を交付された対象外国法人（以下「確認外国法人」という。）は、毎事業年度終了後原則として1月以内に、様式第4号の報告書に、第5条に定める書類を添えて内閣府男女共同参画局長に報告を行う。」の箇所について、毎年度報告を求め、改めて確認する理由は何か？ 日本国内の企業について、認定を受けた企業であれば、取り消されない限り加点の対象となり得ると考えられるが、日本国内の企業についても、認定を受けた後も毎年度報告を求める仕組みとなっているのか？日本国内の企業並びの措置なのか？	日本法人については、若者雇用促進法第15条に基づく認定（ユースエール認定）では、毎事業年度終了後1月以内に、認定状況報告書を提出することとなり、外国法人についても、継続的に国内で事業活動を行う場合やそうでない場合など状況が様々であることも踏まえ、その活動状況について、毎年度報告を求めることとしている。 また、女性活躍推進法第9条に基づく認定（えるぼし認定）等では、基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト毎に毎年公表していることが要件となっていますが、上記趣旨から、同認定等相当の確認についても、報告を求めることとしている。

番号	対象箇所		質問	回答
11	取扱要綱	第7条第2項	「内閣府男女共同参画局長は、必要に応じて、対象外国法人に対し、必要な書類の提出を求め、又は調査を行う。」の箇所について、具体的に、どのような場合に、どのような書類の提出や調査を行うことを想定しているのか？	厚生労働省の認定制度においても、審査に当たり基準を満たしていることの判断のため、必要に応じて資料等を求めており、本制度においても同様にするものである。 具体的には、厚生労働省の運用例によれば、依頼企業が年単位で提出したものを事業年度毎で求めることや、労働基準を満たしているか確認するための追加資料を求めることなどが想定され、厚労省における取扱いと均衡を図っていくことを考えている。
12	取扱要綱	第9条	要綱第9条にある「取消事由」は、「虚偽の内容があった場合」と「確認基準を満たさなくなった場合」の2つを指すのか？	御見込のとおり。
13	取扱要綱	その他	今後確認を依頼する段階になって、具体の取扱いを知らなかったということにならないように、行動計画の目標を設定する段階から留意事項を入れたパンフレットを作成する等、事前に周知していく方がよいのではないのか？	厚生労働省の事業主向けのパンフ等を参考に、今後取り組んでいく予定。
14	取扱要綱	その他	今後、取扱要綱等の外国語版を作成する予定はあるのか？	他の類似制度も参考に、日本語での提出が基本であるが、外国法人の便宜の観点から、要綱等については、参考として英文表記版の作成を予定している。
15	取扱要綱	その他	申請書は、本社と国内事業所それぞれ2部提出することになるのか？	申請書は、本社と国内事業所を合わせて記載するため、1部提出することとなる。厚労省の認定制度の申請に準じている。
16	要綱第4条第2項に基づく基準	3	要綱第4条第2項に基づく基準の3について、ユースエール認定基準にある「所定外労働時間が20時間以下」に関する基準はあるが、「週労働時間60時間以上の正社員の割合が5%以下」に関する基準は設けないのか？	週労働時間60時間以上の正社員の割合については、外国法人であっても総労働時間で把握できるため、別の基準を定めていない。
17	第4条第2項に基づく基準	4	要綱第4条第2項に基づく基準の4に規定する「育児休業等」について、プラチナくるみんでは、「①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上」のほか、「②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者も含んだ割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上」の2通りの基準があるが、同様にいずれかを満たすという考え方でよいのか？	当要綱における「育児休業等」とは、プラチナくるみん認定申請書の記載要領14の記載と同様、「育児・介護休業法」第2条第1項に規定する育児休業のほか、小学校就学の始期に達するまでの子(6歳未満)を養育するための休業のことを指している。その上で、①と②の2通りの基準のいずれかを満たす必要がある点は、日本法人と同様の解釈である。

番号	対象箇所		質問	回答
	区分	項目		
18	第4条第2項に基づく基準	5	要綱第4条第2項に基づく基準の5の規定について、「日本の有給休暇に相当する休暇が10日未満の場合」、「年平均取得日数が7日以上」とあるが、「年平均取得日数が7日以上」とせず、そもそも付与する有給休暇が10日未満であれば、認定基準を満たさないことにするという考え方もあるのではないかと？	日本企業で想定される最低条件である有給休暇10日間が付与されている場合、7割の取得が基準であることから、7日以上取得していれば認定基準を満たすため、外国法人で10日未満での付与であっても、7日以上の取得日数を基準としているところである。
19	第4条第2項に基づく基準		第4条第2項に基づく基準について、国内企業へ適用される認定基準と比較した際に妥当と考えられる根拠と合わせてこの6つを選定した理由は何かと？	<p>国内企業へ適用される各認定基準に比べ、「(参考)各認定基準における外国法人に関する検討項目」にある、「法定時間外労働及び法定休日労働時間」、「平均月時間外労働時間」、「月平均所定外労働時間」、「育児休業等」、「有給休暇の平均取得率」など、日本の制度と対象外国法人の本社所在国における制度等を勘案する必要がある数値基準を定めているものについて、第4条第2項に基づく基準1～5を定め、1～5を通じた共通の考え方として、6を定めたものである。</p> <p>具体的には、日本では年休が最低10日付与される前提で70%又は10日といった基準が設けられていますが、年休付与日数が10日未満の場合、日本の基準のままでは外国法人が有利となるものなどについて、課長基準を設定。</p> <p>なお、国内企業の基準に相当する確認基準としているもので、国内企業と異なる基準を適用させるものではない。</p>