

「働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金」
「不妊治療」や「不育症治療」のための休暇制度等の整備に係る
就業規則等に関するチェックリスト

	チェック項目	考 え 方
□	休暇期間・休業期間の要件を満たしていますか。	休暇制度を整備した場合は、年間5日間以上の休暇期間となっていますか。また、頻繁な通院が必要な場合はさらにそれぞれ5日間取得できるようになっていますか。 休業制度を整備した場合は、1年間以上の休業期間となっていますか。 この期間（日数）が就業規則等に明確に規定されていることが必要です。
□	制度利用に条件を付し、対象者を限定していませんか。	制度利用ができる対象者を「勤続〇年以上の正社員」とし、結果として労働者の多くが制度対象とならないような規定は本事業の趣旨に合致しません。
□	今回の改正にあたり、所定の手続きにより、奨励事業実施期間内に労働基準監督署への届出を行いましたか。	就業規則等の改正にあたっては所定の手続きにより変更・届出がされている必要があります。詳細は労働基準法第90条を確認してください。
□	就業規則等において、①取得目的、②対象者、③日数、④取得の際の賃金の取扱い、⑤申請方法、⑥賃金等に関し不利となる取扱いをしない旨の6点が明確に読み取れますか。 その他、募集要項（申請の手引き）P12に記載の制度要件もご確認ください。	就業規則等は、誰が読んでも客観的に同内容で解釈ができるものになっていなければならないものです。「よくあるお問い合わせ」に規定例を掲載していますので参考にしてください。
□	条文間で矛盾した規程になっていませんか。	例えば、今回整備した不妊治療・不育症治療休暇制度は「有給と新設条文内に規定したにもかかわらず、ほかの条においては無給と取り扱っている」、または、「無給とする休暇一覧の中に不妊治療・不育症治療休暇制度が列挙されていて、無給と読み取れる」などのケースは、将来的に労使間でのトラブルのもとになったり、休暇取得条件がはっきりしないこと等により、せっかく整備した休暇制度が形骸化します。今回の休暇制度整備に伴って他の規程と矛盾していないか十分確認してください。
□	休暇申請を所定の様式で行うこととしている場合、様式は整備されていますか。	就業規則等に「不妊治療・不育症治療休業を希望する労働者は、所定の様式を所属長に提出する」と規定した場合、

	か。	様式の整備も必要です。審査の過程で都から様式の提出を求める場合があります。
<input type="checkbox"/>	付則において規程施行日が記載されていますか。また、規程施行日の履歴を削除していませんか。	記載がないと今回の奨励事業実施期間に整備されたものか判断できません。募集要項（申請の手引き）P 1 1にも記載があります。
<input type="checkbox"/>	今回、就業規則（本則）で休暇等を規定せず別途規程を設けて対応した場合、就業規則（本則）にも「・・・については別に定める〇〇規程を適用する」等の委任規定を設けてありますか。	就業規則（本則）ではなく別途「不妊治療・不育症治療休暇規程」などの規程を設けたとしても、就業規則に別途規程がある旨の記載がなければ、その別規程が存在することを新たに入社する労働者などが知り得ず、不妊治療・不育症治療休暇制度を利用することができなくなります。

ご不明点等ありましたら、申請企業の担当者が直接下記担当へお問い合わせください。

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課 雇用環境整備推進担当 03-5320-4645