

「働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金」よくあるお問い合わせ

No	質 問	回 答
1	社内相談員は原則男女各1人以上任命とあるが、労働者が全て女性の企業の場合どうしたらいいか。	原則、研修を受講した男女各1人名以上の社内相談員を配置することとしています。ただし、例外として労働者が全員女性の場合は女性相談員を2名以上配置してください。
2	交付申請時の提出書類に「社内相談員として任命予定者の雇用保険被保険者取得等確認通知書」とあるが、社内相談員は雇用保険被保険者でなければならないのか。	奨励金の要件を満たす相談員は、交付申請時に雇用保険被保険者取得等確認通知書を提出した2名となります。
3	交付申請時の提出書類に「相談員として任命予定者の労働契約書または労働条件通知書」とあるが、申請時点の労働条件が示されているものを提出すればよいか。	申請時点で都内に勤務する常時雇用する労働者が6か月以上継続して雇用されていることを確認できる書類が必要です。6か月以上継続雇用していることを確認するために複数枚の労働契約書または労働条件通知書が必要な場合は、それらをすべて提出してください。
4	休暇か休業のどちらかを整備すればよいか。それとも休暇と休業の両方を整備する必要があるのか。	休暇と休業のいずれかを制度要件に合わせて整備してください。両方整備しても構いません。
5	不妊治療・不育症治療休暇制度等の整備要件に「休暇及び休業等において、連続取得、分割取得はいずれも可としてください」とあるが、取得の際、希望に応じて連続でも分割でも休めるように規定するということか。	労働者が希望すれば連続して取得することも分割して取得することもできるようにしてください。
6	募集要項（申請の手引き）P12に休暇制度等の要件について記載があるが、どの程度まで明確に定める必要があるのか。	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項目が読み取れることが必要です。就業規則に別規程を設けて定めても構いません。以下の<規定例>も参考にしてください。
	<p><規定例></p> <p>（不妊治療休業・不育症治療休業）</p> <p>第〇条 不妊治療や不育症治療を受ける全従業員は、休業開始日の属する事業年度（毎年1月1日から12月31日まで）を含む引き続く5事業年度の期間において、通算1年間まで連続または5回を上限として分割して休業をすることができる。 「①取得目的」「②対象者」「③日数」</p> <p>2. 不妊治療や不育症治療で休業をすることを希望する労働者は、原則として休業を開始しようとする日の〇日前までに、医師の診断書等および不妊治療・不育症治療休業申出書を会社に提出することにより申し出るものとする。 「⑤申請方法」</p> <p>3. 不妊治療や不育症治療における休業中の賃金は無給とする。 「④取得の際の賃金の取扱い」</p>	

	<p>4. 医師の見立てより早い妊娠、または治療の中止等の事由により、申し出た期間の終了前に不妊治療・不育症治療を要しなくなった時は、遅滞なく会社に連絡し、復帰日を定めるものとする。</p> <p>5. 賞与の査定および年次有給休暇の付与要件の算定等に関して、不妊治療や不育症治療で休業を利用したことによる不利益は生じない。 「⑥賃金等に関し不利となる取扱いをしない旨」</p>	
	<p>(不妊治療休暇・不育症治療休暇)</p> <p>第〇条 不妊治療や不育症治療を受ける全従業員は、1年間のうち不妊治療および不育症治療について、それぞれ5日を限度に休暇を取得することができる。ただし、頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合はさらにそれぞれ5日を限度に休暇を取得することができる。なお、この場合の1年間とは、毎年1月1日から12月31日までの期間とし、未取得の不妊治療や不育症治療の休暇は次年度に繰り越すことはできない。 「①取得目的」「②対象者」「③日数」</p> <p>2 不妊治療や不育症治療の休暇の単位は、1日又は1時間とする。取得の際は、連続取得及び分割取得のいずれも可とする。</p> <p>3 1時間を単位とする不妊治療や不育症治療の休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続させるものとする。</p> <p>4 休暇の取得にあたっては、別途指定する様式により事前に申請を行うものとする。なお、初回の申請に限り医師の診断書等をあわせて提出すること。 「⑤申請方法」</p> <p>5 不妊治療休暇及び不育症治療休暇は有給とする。 「④取得の際の賃金の取扱い」</p> <p>6 賞与の査定および年次有給休暇の付与要件の算定等に関して、不妊治療や不育症治療の休暇を利用したことによる不利益は生じない。 「⑦賃金等に関し不利となる取扱いをしない旨」</p>	
7	<p>実績報告書はいつまでに提出したらよいか。</p>	<p>奨励事業実施期間が7月1日～9月30日の企業の提出期限は「10月21日」、11月1日～令和5年1月31日の企業は「令和5年2月17日」です。</p> <p>実績報告の際、一度提出された書類の修正や差替はできません。不足書類がある場合は奨励金対象外となります。</p>
8	<p>交付申請の際に委任状を提出している。担当者が業務多忙により対応ができないので、提出書類に関する都からの問い合わせや追加書類提出については、委任した代理人と都でやり取りしてもらうことは可能か。</p>	<p>都が委任された代理人の方とやり取りをすることはありません。提出された委任状によって申請者が代理人に委任しているのは書類提出権限です。書類提出を行うことは可能ですが、提出書類等の内容に関する都からの確認・問い合わせには申請企業の担当者に対応していただきます。</p>
9	<p>不妊治療・不育症治療休暇制度等の対象者を正社員限定としている。この場合、開催する社内説明会は正社員を対象に実施すればよいか。</p>	<p>制度対象者を正社員に限定していても、社内説明会は雇用形態にかかわらず都内に勤務する全従業員を対象に実施してください。交付申請時に提出した「事業所一覧」の都内事業所の従業員を対象に開催してください。</p>
10	<p>不妊治療・不育症治療休暇制度等の対象者に対し、勤務年数及び勤務状況についての条件を付す予定でいるが、どの程度の条件であれば、本事業の趣旨に合致するか。</p>	<p>付した条件が対象者を限定することになる場合は、本事業の趣旨に合致せず奨励対象外となります。例として、正社員の半数程度が制度を利用できない条件を付している場合は該当すると判断します。正社員の半数程度が制度を利用できたとしても、対象者の勤続年数について1年を越える条件を付している場合は、労使協定の定め</p>

		<p>有無にかかわらず本事業の趣旨に合致しているかを確認しますので、就業規則等に定める前に、十分ご注意ください。</p> <p>13</p>
11	<p>取組事項に「テレワーク制度等の整備」とあるが、すでにテレワーク制度が整備されているがどうしたらよいか。</p>	<p>整備されているテレワーク制度等が不妊治療や不育症治療で利用できる制度であれば、改めて整備していただく必要はありません。対象が限定されており、不妊治療や不育症治療では利用できない制度であれば利用できないものであれば対象を拡大する必要があります。募集要項（申請の手引き）P11をご確認ください。</p>
12	<p>不妊治療・不育症治療休暇制度等（またはテレワーク制度等）を整備するにあたって、当社では就業規則本則ではなく、別規程を設けて対応する予定である。この場合、実績報告の提出書類は不妊治療休暇制度等（またはテレワーク制度等）を定めた別規程のみでよいか。</p>	<p>改正後の就業規則等を全文提出してください。その際、＜新旧対照表＞と＜労働基準監督署の受付印が押印された部分＞も添付してください。別規程を設けて対応したとしても、就業規則（本則）に「・・・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いるはずですので、本則も労働基準監督署への届出を行い、都への提出が必要です。</p>
12	<p>就業規則の改正は奨励事業実施期間内に行ったが、労働基準監督署への届出も奨励事業実施期間内に実施する必要があるのか。</p>	<p>労働基準監督署への届出も定められた奨励事業実施期間内に行っていただくことが必要です。奨励事業実施期間を過ぎてから届け出を行った場合、奨励金支給対象外となります。</p>
14	<p>変更・撤回・中止にあたり、「各事象（事由）発生後、速やかにご提出ください。」とあるが、「速やかに」とは具体的にどの程度の期間なのか。</p>	<p>本奨励金においては、10日以内とします。</p>