

「働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金」 就業規則に関するチェックリスト

	チェック項目	考え方
□	就業規則等において、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。
□	就業規則等において、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、就業規則等の改正にあたり、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。また、労働基準監督署への届出は、奨励事業実施期間内に行う必要がありますのでご注意ください。
□	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、手引きP4～5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＞も掲載していますので参考にしてください。

	チェック項目	考え方
□	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「無給」とし、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有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おらず有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、せっかく整備した不妊治療・不育症治療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、その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」などと規定していれば、申出書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。
□	付則において、規程施行日が記載されていますか。また、付則において、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4ページ）にも記載があります。
□	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。別規程を設けて対応する場合は、就業規則（本則）に「・・・については別に定める不妊治療・不育症治療休暇規程を適用する」などと記載し、就業規則本則のほうも労働基準監督署へ届出し、実績報告の提出書類として都へ提出してください。

ご不明点等ありましたら、申請企業の担当者から直接下記担当まで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