

卵子凍結に係る職場環境整備奨励金交付要領

令和 7 年 3 月 26 日付 6 産労雇第 2097 号

改正 令和 8 年 2 月 24 日付 7 産労雇第 3431 号

(総則)

第 1 条 卵子凍結に係る職場環境整備奨励金（以下「奨励金」という。）の交付について、同奨励金交付要綱（以下「要綱」という。）によるほか、本交付要領の定めるところによる。

(定義)

第 2 条 要綱第 3 条第 1 項第 1 号の企業等には、個人事業主及び次のものを含むものとする。

- (1) 弁護士法（昭和 24 年法律第 205 号）第 30 条の 2 第 1 項で定める「弁護士法人」に該当するもの
- (2) 公認会計士法（昭和 23 年法律第 103 号）第 34 条の 2 の 2 第 1 項で定める「監査法人」に該当するもの
- (3) 税理士法（昭和 26 年法律第 237 号）第 48 条の 2 で定める「税理士法人」に該当するもの
- (4) 行政書士法（昭和 26 年法律第 4 号）第 13 条の 3 で定める「行政書士法人」に該当するもの
- (5) 司法書士法（昭和 25 年法律第 197 号）第 26 条で定める「司法書士法人」に該当するもの
- (6) 弁理士法（昭和 12 年法律第 49 号）第 37 条第 1 項で定める「特許業務法人」に該当するもの
- (7) 社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）第 25 条の 6 で定める「社会保険労務士法人」に該当するもの
- (8) 土地家屋調査士法（昭和 25 年法律第 228 号）第 26 条で定める「土地家屋調査士法人」に該当するもの
- (9) 法人税法（昭和 40 年法律第 34 号）別表第 2 の「公益法人等」に該当するもの
なお、法人税法その他法人税に関する法令の規定の適用について公益法人等とみなされる、特定非営利活動促進法（平成 10 年法律第 7 号）第 2 条第 2 項で定める特定非営利活動法人を含むものとする。
ただし、次のいずれかを満たすものは除く。
 - (ア) 同窓会、同好会等構成員相互の親睦、連絡及び意見交換等を主目的とするもの
 - (イ) 特定団体の構成員又は特定職域の者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの
 - (ウ) 後援会等特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの
- (10) 法人税法（昭和 40 年法律第 34 号）別表第 3 の「協同組合等」に該当するもの
- (11) 労働者協同組合法（令和 2 年法律第 78 号）に規定する労働者協同組合（ただし、法人税法別表 2 の「公益法人等」に該当するもの及び同法別表 3 の「協同組合等」に該当するものを除く。）
- (12) その他、知事が認めたもの

(奨励対象事業者の要件)

第3条 要綱第4条及び以下の各項で定める奨励対象事業者の要件は、奨励事業完了時まで満たしているものとする。

2 本奨励金又は働く女性のライフ・キャリアプラン応援事業制度整備助成金を申請した企業等の代表者と、新たに奨励事業者になろうとする企業等の代表者が同一でないこと。

3 要綱第4条第1項第1号の都内で事業を営んでいることとは、法人においては本店所在地が都内又は支店・営業所等の事業所が都内に所在することをいい、個人事業主においては事業所地が都内であることとする。ただし、都内の本店又は都内の事業所に営業実態がなく、東京都に対して法人都民税の申告納付をしていない場合を除く。

4 要綱第4条第1項第2号の常時雇用する労働者とは、次の各号のいずれかに該当する者とする。ただし、登録型派遣労働者は除く。

(1) 期間の定めなく雇用されている労働者

(2) 有期雇用労働者の場合、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は雇入れ日から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

(3) 日々雇用契約が更新される労働者の場合、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は雇入れ日から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者

5 要綱第4条第1項第2号の常時雇用する労働者のうち2人については、次の各号に該当するものとする。なお、うち1人以上は女性であること。

(1) 都内に勤務実態があること。

(2) 雇入れ日から6か月以上継続して雇用していること。

(3) 申請企業等が適用事業主である雇用保険被保険者（休業中を含まない。）であり、かつ、雇用保険の被保険者期間が継続して6か月以上あること。

(4) 休業及び休職等により長期不在とならず、常時勤務している実態があること。

6 要綱第4条第1項第5号の重大な法令違反とは、次の各号に該当するものとする。

(1) 違法行為による罰則の適用を受けた場合

(2) 労働基準監督署により違反の事実が検察官に送致された場合

(3) 消費者庁の措置命令があった場合

(4) 上記各号と同等以上の法令違反であると判断される場合

7 要綱第4条第1項第8号の都税の未納とは、納付義務があるにもかかわらず、法人事業税及び法人都民税（個人事業主については個人事業税及び都民税）の未納がある場合とする。納付義務がない者の場合、事業開始届又は青色申告書の写しなど、課税されない理由が分かる書類を提出することとする。

8 要綱第4条第1項第11号及び第12号の就業規則又は労働協約等（以下「就業規則等」という。）に定められていないこと並びにその他規定等に明文化されておらず、かつ、運用されていないこととは、申請日以前においても、就業規則等に定められていないこと並びにその他規定等に明文化されておらず、かつ、運用されていないことを含むものとする。

9 要綱第4条第1項第11号及び第12号のその他規定等とは、企業等の内部で定められた規定又は通知等のことをいう。

10 要綱第4条第1項第15号の申請日時点で40歳未満である女性労働者とは、次の各号をいずれ

も満たしているものとする。

(1) 第4項及び第5項第1号に該当すること。

(2) 雇用保険被保険者（休業中も含む。）であること。なお、被保険者期間は問わないものとする。

（奨励事業及び奨励条件）

第4条 要綱第5条第2項の知事が別途定める事項とは、次のとおりとする。なお、本事業の事業実施期間は知事が定める3か月以内の期間とする。

(1) 休暇制度等整備事業

別表（1）のとおりとする。

(2) 福利厚生制度整備事業

別表（2）のとおりとする。

2 奨励事業により作成した就業規則本則及び付属規程は法令等に適合した内容であることとする。

（交付の申請）

第5条 要綱第8条の交付の申請にあたっての提出書類は、別途募集要項に定める。

2 事業計画書兼交付申請書（要綱様式第1号）の内容は、事業の実施内容が明確であって、事業実施期間内に第4条に定めるすべての事項が完了するものでなければならない。

（事業計画の変更及び中止）

第6条 要綱第10条の事業計画を変更する場合とは、奨励事業者の名称、所在地、代表者、印影を変更する場合をいう。

2 事業計画を中止する場合とは、すべての事項を中止する場合及び事業実施期間内に完了しない場合をいう。

3 知事は、要綱第10条の変更承認申請書（要綱様式第4号）が提出されたときは、内容を審査し、変更又は中止を承認する場合は、変更承認申請書の写しを当該奨励事業者に交付する。

（申請の撤回）

第7条 要綱第11条第3項における奨励事業者から申請の撤回については、奨励対象事業者要件を満たさなくなった場合に限る。ただし、同条第2項による申請の撤回を除く。

（実績報告）

第8条 要綱第13条の実績報告にあたっての提出書類は、別途募集要項に定める。

2 要綱第13条の実績報告書（要綱様式第6号）を提出する期限は、原則として事業完了後14日以内とし、奨励事業者は事業実施期間内に奨励事業を完了するものとする。なお、期限までに提出がなかった場合は、当該奨励事業者がすべての事項を完了しなかった又は事業実施期間内に完了しなかったものとみなす。

附 則

この要領は、令和7年4月1日から施行する。

(施行期日)

- 1 この要領は、令和8年4月1日から施行する。

別表（第4条関係）

（1）卵子凍結のための休暇制度等整備事業

取組事項		内容説明
1	社内意向調査の実施	都内に勤務する全従業員を対象に、卵子凍結に係る休暇制度の整備に関する社内意向調査を実施する。
2	社内相談体制の整備	卵子凍結に関する職場環境整備のための社内相談員として、要領第3条第4項及び第5項を満たす、常時雇用する労働者を2人（うち女性1人以上）配置する。 なお、社内相談員を2人以上配置することを妨げない。
3	卵子凍結のための休暇制度の整備	取組事項1の検討結果を踏まえ、都内全事業所の全正社員（ただし、正社員がいない場合は全従業員）を対象として、従業員1人あたり年間5日以上 of 卵子凍結のための休暇制度を新たに整備し、就業規則本則及び付属規程に定めて、管轄の労働基準監督署に届出を行う。 なお、正社員とは、無期雇用労働者であって、奨励事業者に雇用されている正規雇用労働者の労働条件が適用されている労働者のことをいう。
4	卵子凍結のためのテレワーク制度等の整備	取組事項1の検討結果を踏まえ、卵子凍結のためのテレワーク制度等を整備し、就業規則本則及び付属規程に定めて、管轄の労働基準監督署に届出を行う。 なお、テレワーク制度等とは、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務、在宅勤務、フレックス、時差勤務のいずれか1つ以上を含む制度のことをいう。
5	社内説明会の実施	（1） 都内に勤務する全従業員を対象に、説明会を実施する。 なお、説明会の出席率は100%とし、都内に勤務する従業員数が30人を超える奨励事業者は、事業実施期間内に30人以上の出席者を対象として、1回以上の社内説明会を行う。 説明会は、卵子凍結の概要、メリットやデメリット、仕事との両立並びにハラスメント防止に関する基礎知識、取組事項2、3、4の内容について情報提供を行う。 （2） 説明会に出席した従業員に対して、卵子凍結と仕事の両立に関する理解度の確認を行う。

別表（第4条関係）

（2）卵子凍結のための福利厚生制度整備事業

取組事項		内容説明
1	社内意向調査の実施	都内に勤務する全従業員を対象に、卵子凍結に係る福利厚生制度の整備に関する社内意向調査を実施する。
2	社内相談体制の整備	卵子凍結に関する職場環境整備のための社内相談員として、2人以上の人事労務担当者等（女性1人以上とする）を配置する。 なお、社内相談員は、要綱第4条第1項第2号に規定する常時雇用する労働者とし、要領第3条第4項及び同条第5項を満たしていること。
3	卵子凍結のための福利厚生制度の整備	取組事項1の検討結果を踏まえ、都内全事業所の全正社員を対象とし、卵子凍結のための福利厚生制度を新たに整備し、就業規則本則及び付属規程に定めて、管轄の労働基準監督署に届出を行う。 ただし、正社員がいない場合は、全従業員を対象とすること。
4	社内説明会の実施	(1) 都内に勤務する全従業員を対象に、説明会を実施する。なお、説明会の出席率は100%とし、都内に勤務する従業員数が30人を超える奨励事業者は、事業実施期間内に30人以上の出席者を対象として、1回以上の社内説明会を行う。 説明会は、卵子凍結の概要、メリットやリスク、仕事との両立並びにハラスメント防止に関する基礎的知識、取組事項2、3の内容について情報提供を行う。 (2) 説明会に出席した従業員に対して、整備した制度に関する理解度の確認を行う。