令和６年１月１９日

「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】不妊治療休暇・不育症治療休暇それぞれ年間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年間５日間以上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】不妊治療休業・不育症治療休業それぞれ１年間以上の休業期間となっていますか。 ※この日数や期間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。
□	関連条項として 出勤率の算定、休暇種類の条項、休暇・休業の賃金の条項、賞与の条項の確認をしていますか。	関連条項として、出勤率の算定の記述、休暇の種類の条項、休暇・休業の条項に賃金に有給・無給を定めている場合、賞与の条項は、不妊治療休暇・不育症治療休暇、不妊治療休業・不育症治療休業と関連する条項です。修正漏れがないように必ず確認してください。

□	条文間で矛盾した規程になっていませんか。	例えば、以下のようなケースは、将来的に労使間でのトラブルのもとになる可能性があります。せっかく整備した休暇制度を形骸化させないために、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。 ・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 ・賃金（賞与の査定及び年次有給休暇の付与要件の算定）等に関し不利益となる取り扱いをしないことと新設条文に規定したにもかかわらず、「賞与の査定や年次有給休暇付与のための出勤率算定で出勤しないものと取り扱っている」などのケース
□	休暇申請、休業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「不妊治療休暇・不育症治療休暇、不妊治療休業・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」などと規定した場合、様式の整備も必要となり就業規則等と一緒に提出してください。 なお、休暇申請等をシステムで行っている場合などは、この申請をする際の画面コピーなどを提出してください。
□	就業規則（本則）に連携する規程類は全て添付されていますか。	就業規則（本則）に連携する規程類は全て提出してください。
□	就業規則（本則）及び本則に連携する規程を改正した場合には、それらを全て提出していますか。	奨励事業実施期間中に就業規則（本則）を複数回改正した場合、又は就業規則に連携する規程を新たに作成した場合は、改正・新設の都度の全ての就業規則（本則）、本則に連携する規程の写し及び新旧対照表を提出してください。
□	附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。	附則に施行日の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。附則の改訂履歴は削除しないでください。募集要項（申請の手引き）Ｐ10 にも記載があります。
□	別規程に設けた場合、就業規則（本則）内に委任条項（規定）を設けてありますか。	就業規則（本則）ではなく別途「不妊治療休暇・不育症治療休暇規程」などの規程を設けた場合、就業規則（本則）の然るべき場所に第●条と設け「別途規程がある旨」の記載をする必要があります。 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も知ることができ、不妊治療休暇・不育症治療休暇制度を利用できるようにしてください。

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