

「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」  
「卵子凍結のための休暇制度」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
□	休暇期間の要件を満たしていますか。	休暇制度を整備した場合は、休暇日数は労働者1人あたり年間5日間以上となっていますか。
□	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、助成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。
□	<p><b>【卵子凍結のための休暇制度】</b> 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賃金等に関し不利益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P12～13に記載の制度要件もご確認ください。</p>	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。「よくあるお問い合せ」に規定例を掲載していますので参考にしてください。
□	<p><b>【卵子凍結のための福利厚生制度】</b> 就業規則等において、①対象となる卵子凍結の範囲（利用目的）、②対象者、③対象項目、④東京都が指定する登録医療機関の利用、⑤申請方法、の5点が明確に読み取れますか。 その他、募集要項P14～15に記載の制度要件もご確認ください。</p>	

□	<p>条文間で矛盾した規程になっていませんか。</p>	<p>例えば、今回整備した卵子凍結のための休暇制度は「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」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、今回の休暇制度等の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。</p>
□	<p>休暇申請や福利厚生制度の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。</p>	<p>例えば、就業規則等に「卵子凍結のための休暇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。</p> <p>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。</p>
□	<p>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。</p>	<p>記載がないと今回の助成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P10～12 項番4及び6にも記載があります。</p>
□	<p>別規程に設けた場合、就業規則（本則）内に委任規定を設けてありますか？</p>	<p>就業規則（本則）ではなく別途「卵子凍結のための休暇規程」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、卵子凍結のための休暇制度等を利用できるようにしてください。</p>

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