「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	相談員に原則男女1名以上とあるが、役員、労働者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名以上の社内相談員を配置することとしています。例外として、労働者が全て女性の場合は、2名以上女性従業員の相談員を配置してください。
2	申請書類の中に相談員選任予定者の雇用保険被保険者取得等確認通知書の提出が必要とされているが、社内相談員が雇用保険被保険者でなければならないのか？	その通りです。奨励金の対象となるには要件を満たす相談員となると、交付申請時提出する雇用保険被保険者取得等確認通知書の2名となります。ただし、それ以外の方も相談員としたい場合にはその方たちに加え研修に参加していただくことは可能です。
3	申請書類の中に相談員選任予定者の労働契約書または労働条件通知書の提出が必要とされているが、申請時時点の労働条件が示されているものを提出すれば良いか。	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いただきます。
4	休暇(5日/年)か休業(1年)のどちらかを整備すればよいのか。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	不妊治療休暇制度等の整備要件に、「休暇等は、連続取得、分割取得はいずれも可とする。」との記載があるが、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。	はい。今回整備した休暇等は、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	<p>既にテレワークの制度を整備しているが、利用対象者を育児中・介護中の労働者に限定している。今回、テレワークを利用できる条件として「不妊治療」を就業規則等に追加すれば奨励金の要件を満たすか。</p>	<p>はい。テレワークを利用できる条件に「不妊治療」を追加すれば認められます。ただし、既に利用対象者が全労働者となっている場合は対象外となります。</p>
7	<p>不妊治療のためのテレワーク制度の整備（10万円）の申請を予定しており、また、他事業※でもテレワーク制度の整備の申請を予定している。この場合、テレワーク制度の整備分の奨励金の受給をすることは可能か。※「働き方改革宣言奨励金」「働きやすい職場環境づくり推進奨励金」等</p>	<p>いいえ。他事業であっても、テレワーク制度の整備で奨励金を受ける場合は、本事業で同一の事由により奨励金を受けることはできません。過去に受給した場合も受給することはできません。</p>
8	<p>募集要項の5ページに「休暇等に関して、就業規則等に取得目的、対象者、日数、取得の際の賃金の取扱い、申請方法、及び賃金等に関し不利となる取扱いをしないことについて明確な定めがあること。」と記載してあるが、どの程度まで明確に定める必要があるのか。</p> <p><規定例> （不妊治療休業） 第〇条 不妊治療を受ける労働者は申出により、通算1年まで治療に要する期間、連続または〇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」「③日数」 2. 不妊治療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」 3. 不妊治療休業中の賃金は無給とする。「④取得の際の賃金の取扱い」 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。 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」 ※「②対象者」については、他項により別途定められていることを前提にしています （不妊治療休暇） 第〇条 社員から不妊治療休暇の請求があった場合には、年5日を限度に休暇を与える。 2 不妊治療休暇の単位は、1日又は1時間とする。 3 1時間を単位とする不妊治療休暇は、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。 4. 不妊治療休暇は有給とする。 5. 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。</p>	<p>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賃金等に関する不利となる取扱いをしない旨の6点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。以下の就業規則の<規定例>も参考にしてください。</p>

9	実績報告書はいつまでに都に提出したらよいか。	奨励事業実施期間が令和元年9月1日から11月30日の企業の提出期限は「12月20日」、11月1日から令和2年1月31日の企業は「令和2年2月20日」です。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。
10	交付申請の際、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、提出書類についての都からの問い合わせや追加書類提出の際は、委任状の代理人と都でやり取りしてもらうことは可能か。	都と委任状の代理人の方との間で、提出書類の内容に関して直接やり取りすることはいたしません。委任状の代理人の方は、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・問い合わせは、申請企業の担当者に対応していただきます。
11	不妊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。	いいえ。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。（申請の際に提出された「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。）
12	不妊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あるが、どの程度の条件までであれば、本事業の趣旨に合致するか。	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、労使協定の定めの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、十分ご留意ください。
13	不妊治療休暇制度等（またはテレワーク制度）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）を定めた別規程のみでよいか。	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、本則のほうも労基署への届出・都への提出が必要です。
14	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を指しているのか。	チャイルドプランサポート事業における「速やかに」の期間は、10日以内とします。