

「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

☑	No	チェック項目
☐	1	<p>休暇期間・休業期間の要件を満たしていますか。</p> <p>【休暇制度を整備した場合】 ・不妊治療休暇・不育症治療休暇<u>それぞれ年間5日間</u>以上の休暇期間となっていますか。 ・頻繁な通院が必要な場合は、上記に加えてさらに<u>それぞれ年間5日間</u>以上取得できるようになっていますか。</p> <p>【休業制度を整備した場合】 ・不妊治療休業・不育症治療休業<u>それぞれ通算1年間</u>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。 ※休暇及び休業において、連続取得、分割取得いずれも可としてください。</p>
☐	2	<p>当該制度の利用に条件を付し、対象者を限定していませんか。</p> <p>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。</p> <p>【例】当該制度を利用できる対象者を「勤続〇年を超える正社員」とするなど、結果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</p> <p>対象者の勤続年数について1年を超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。</p> <p>なお、「勤続年数及び勤務状況について育児休業制度、母性健康措置等に準ずる条件を付すこと」や「6か月以内の退職等により雇用関係の終了が明らかとなっている制度対象者について条件を付すこと」は可能です。要件を設定する場合は労使協定を添付してください。</p>
☐	3	<p>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。</p> <p>就業規則等の改正にあたっては、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う必要があります。 詳細は労働基準法第90条を確認してください。</p>

□	4	<p>就業規則等において、休暇制度・休業制度期間の①取得目的、②対象者、③日数（基準期間の始期・終期も設定）、④取得の際の賃金の取扱い、⑤申請方法、⑥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。</p> <p>就業規則等は、誰が読んでも客観的に同じ内容で解釈できるものである必要があります。募集要項（郵送：P12、電子：P13）に記載の制度要件をご確認いただき、就業規則等において、休暇制度・休業制度の①取得目的、②対象者、③日数（基準期間の始期・終期も設定）、④取得の際の賃金の取扱い、⑤申請方法、⑥賃金（賞与の査定及び年次有給休暇の付与要件の算定）等に関し不利となる取扱いをしない旨の6点が明確に読み取れるようにしてください。なお、「よくあるお問合せ」に規定例を掲載していますので参考にしてください。</p>
□	5	<p>当該制度と既存の関連条項との整合を確認し、必要に応じて修正していますか。</p> <p>年次有給休暇の付与要件や賞与の査定などに、休暇や休業が記載されている規定がある場合は、制度新設に伴い、連動して不妊治療休暇・不育症治療休暇、不妊治療休業・不育症治療休業について内容を反映する必要があります。</p> <p>【例1】年次有給休暇取得のための出勤率の算定を定めている条文 出勤率の算定対象として列挙されている休暇・休業一覧に追加するなど、当該制度を対象に含めてください。</p> <p>【例2】休暇・休業の種類を定めている条文 休暇・休業の種類に当該制度を追加してください。</p> <p>【例3】休暇・休業の賃金の有給・無給を定めている条文 有給・無給の対象として列挙されている休暇・休業一覧に追加するなど、当該制度を対象に含めてください。就業規則（本則）だけでなく、本則に連携する規程（賃金規程等）も確認してください。</p> <p>上記以外にも、休暇や休業が記載されている規定は必ず確認の上、必要に応じて追記や修正を行ってください。</p>
□	6	<p>条文間で矛盾した規程になっていませんか。</p> <p>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。制度を形骸化させないために、今回整備した不妊治療・不育症治療休暇制度が他の規程と矛盾していないか十分に確認してください。</p> <p>【例1】「新設条文内に有給と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</p> <p>【例2】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</p>

□	7	<p>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。</p> <p>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ます。就業規則等と一緒に追加作成した各種様式を全て書類提出先（はたらく女性スクエア（東京都労働相談情報センター青山事務所）チャイルドプランサポート事業担当）へ提出してください。なお、休暇申請等をシステムで行っている場合などは、申請時の画面コピーなどを提出してください。</p>
□	8	<p>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。</p> <p>就業規則（本則）に連携する規程類は全て書類提出先（はたらく女性スクエア（東京都労働相談情報センター青山事務所）チャイルドプランサポート事業担当）へ提出してください。</p>
□	9	<p>就業規則（本則）及び本則に連携する規程を複数回改正した場合には、それらを全て提出していますか。</p> <p>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、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。</p>
□	10	<p>休暇制度、休業制度を整備した条文は適切な章に記載されていますか。</p> <p>「●章 休暇等」などの章立てをしているにもかかわらず、別の章に整備した休暇等の条文を設けることは見落としやトラブルの一因となります。制度を形骸化させないためにも今回整備した不妊治療・不育症治療休暇制度等は適切な場所に設け、就業規則を確認した際に把握できるようにしてください。</p>
□	11	<p>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。</p> <p>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」と委任条項を設け、「別途規定がある旨」の記載をする必要があります。全ての従業員等が、就業規則を確認した際に把握できるようにしてください。</p>
□	12	<p>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。</p> <p>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。</p>