

不妊治療・不育症治療に係る職場環境整備奨励金 制度の整備に係る就業規則等に関するチェックリスト

本チェックリストでは、よくある不足・不備について下記に記載しました。自社の就業規則本則及び付属規程を確認し、全てにチェックが入るよう奨励事業の実施期間中に必ず改正してください。自社の就業規則本則及び付属規程の施行日時点において最新の法令内容を反映させてください。

法令に適合した内容となっていない場合は、奨励事業に取り組んでも奨励対象外となります。

内容

就業規則（本則その他共通）	1
不妊治療・不育症治療に係る休暇制度の整備	2
不妊治療・不育症治療に係る休業制度の整備	3
不妊治療・不育症治療のためのテレワーク制度等の整備	4

就業規則（本則その他共通）

No	項目	チェック
1	労働基準法（以下「労基法」という。）第 89 条に定める絶対的必要記載事項が漏れなく記載されている。	
2	就業規則本則及び賃金に関する規程、テレワーク制度等に関する規程等の付属規程（以下「付属規程」という。）に記載されている内容は、全て法令に適合している。	
3	条や項を追加したことによる条ずれ、項ずれが生じていない。	
4	制度対象者の表記（例 社員、正社員、従業員等の労働者の呼称）が、就業規則本則及び付属規程内の他の条文と一致している。	
5	付属規程について、就業規則本則に委任規定（例：育児・介護休業等については、別途「育児・介護休業等規程」に定める。など）がある。	
6	就業規則本則及び付属規程に、これまでの改定履歴に加えて今回の取組により改正した施行日が記載されている。	
7	都内全事業所分の就業規則本則及び付属規程を作成している。	
8	就業規則本則及び付属規程の表紙に、管轄の労働基準監督署の受付印がある。	
9	e-Gov 電子申請で届出をした場合、状況確認画面（提出完了）の写し（提出した書類名が表示されていること）のスクリーンショット画面がある。	

不妊治療・不育症治療に係る休暇制度の整備

No	項目	チェック
1	都内全事業所の全正社員が制度の対象者となっている。また、正社員が在籍していない場合は、都内の全従業員が対象となっている。	
2	制度対象者に条件を付している場合、条件を付したことにより対象者が極端に少なくなるなど、対象者が著しく限定されていない。 【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」等とした場合、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ときは、奨励対象外となります。 「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。ただし、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、奨励対象外となる可能性があります。	
3	制度対象者に、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している場合、労使協定を締結しており、労使協定に付した条件が記載されている。	
4	従業員1人あたりの休暇日数は、不妊治療休暇で年間5日以上、不育症治療休暇で年間5日間以上となっている。 また、頻繁な通院が必要な場合は、上記に加えて不妊治療休暇でさらに年間5日以上、不育症治療休暇でさらに年間5日間以上取得できることとなっている。	
5	整備した制度は、時限的な制度となっていない。	
6	整備した制度は、連続取得、分割取得、いずれも可となっている。	
7	整備した制度について、就業規則本則又は付属規程に次の6つが明文化されている。 ① 取得目的（不妊治療・不育症治療のために取得できること） ② 対象者 ③ 休暇日数 ④ 申請方法 ⑤ 取得の際の賃金の取扱い ⑥ 賃金（賞与の査定及び年次有給休暇の付与要件の算定）等に関し不利益となる取扱いをしないこと	
8	整備した制度と既存の関係条項が矛盾していない。（出勤率の算定、休暇の種類、有給・無給等）	
9	整備した条文は、内容が関連する章に記載されている。（「雑則」等に記載されていない。）	
10	整備した制度の申請方法について様式を定めた場合、様式も整備されている。	

不妊治療・不育症治療に係る休業制度の整備

No	項目	チェック
1	都内全事業所の全正社員が制度の対象者となっている。また、正社員が在籍していない場合は、都内の全従業員が対象となっている。	
2	制度対象者に条件を付している場合、条件を付したことにより対象者が極端に少なくなるなど、対象者が著しく限定されていない。 【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」等とした場合、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ときは、奨励対象外となります。 「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。ただし、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、奨励対象外となる可能性があります。	
3	制度対象者に、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している場合、労使協定を締結しており、労使協定に付した条件が記載されている。	
4	従業員1人あたりの休業日数は、不妊治療休業で通算1年以上、不育症治療休業で通算1年以上となっている。	
5	整備した制度は、時限的な制度となっていない。	
6	整備した制度は、連続取得、分割取得、いずれも可となっている。	
7	整備した制度について、就業規則本則又は付属規程に次の6つが明文化されている。 ① 取得目的（卵子凍結のために取得できること） ② 対象者 ③ 休暇日数 ④ 申請方法 ⑤ 取得の際の賃金の取扱い ⑥ 賃金（賞与の査定及び年次有給休暇の付与要件の算定）等に関し不利益となる取扱いをしないこと	
8	整備した制度と既存の関係条項が矛盾していない。（出勤率の算定、休業の種類、有給・無給等）	
9	整備した条文は、内容が関連する章に記載されている。（「雑則」等に記載されていない。）	
10	整備した制度の申請方法について様式を定めた場合、様式も整備されている。	

不妊治療・不育症治療のためのテレワーク制度等の整備

No	項目	チェック
1	次の5つのうちいずれか1つ以上の制度が整備され、就業規則本則及び付属規程に明文化されている。 ① モバイルワーク 2へ ② サテライトオフィス勤務 2へ ③ 在宅勤務 2へ ④ フレックス制 3へ ⑤ 時差勤務 4へ	
2	上記1の ①モバイルワーク、②サテライトオフィス勤務、③在宅勤務 を整備した場合、次のア～カの全てが就業規則本則及び付属規程に明文化されている。 ア 対象となる従業員 イ 始業及び終業時刻（時間外労働含む）の把握方法 ウ 時間外労働を行う際の従業員の事務手続き方法 エ 情報通信機器の管理方法（貸与の有無等） オ 情報の取り扱い カ 通信料の費用負担	
3	上記1の ④フレックス制 を整備した場合、次のア、イの全てが就業規則本則及び付属規程に明文化されている。 ア 始業及び終業時刻を従業員の自主的な決定に委ねること イ 始業及び終業の時刻に関すること（コアタイムやフレキシブルタイムを設ける場合） 加えて、次のア～カについて定めた労使協定を締結している。 ア 対象となる従業員の範囲 イ 清算期間 ウ 清算期間における総労働時間（清算期間における所定労働時間） エ 標準となる1日の労働時間 オ コアタイム（任意） カ フレキシブルタイム（任意）	
4	上記1の ⑤時差勤務 を整備した場合、次のア～ウの全てが就業規則本則及び付属規程に明文化されている。 ア 通常の始業及び終業時刻 イ アの始業及び終業時刻より、繰上げ又は繰下げした勤務時間 ウ 従業員からの申し出、選択により始業及び終業時刻を自由に繰上げ・繰下げできること	
5	テレワーク制度等が不妊治療・不育症治療のために利用できることが明文化されている。	
6	業務の都合によるテレワーク等制度の利用取り消しや出勤命令の条項がある場合、不妊治療・不育症治療をしている従業員はこの限りではない旨が記載されている。	
7	テレワーク等制度の利用日数に制限を設けている場合、不妊治療・不育症治療をしている従業員はこの限りではない旨が記載されている。	
8	整備したテレワーク制度等と既存の関係条項が矛盾していない。	
9	整備した条文は、内容が関連する章に記載されている。（「雑則」等に記載されていない。）	
10	テレワーク制度等の申請方法について様式を定めた場合、様式も整備されている。	