令和８年度版

卵子凍結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いて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
卵子凍結に係る休暇制度等の整備 2
卵子凍結のためのテレワーク制度等 4
卵子凍結のための福利厚生制度 6

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。	

卵子凍結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、都内全事業所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は、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「勤続〇年を超える従業員」等とした場合、「勤続○年を超える」の条件を付さない場合と比較して、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	休暇の基準となる期間の始期及び終期（例：４月１日～翌年３月 31 日）が明記されている。	
5	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る。	
6	整備した休暇制度は、時限的な制度となっていない。	
7	整備した休暇制度は、連続取得、分割取得、いずれも可となっている。	
8	整備した休暇制度について、就業規則本則及び付属規程に次の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　人事処遇、賃金（昇給及び賞与の査定等）、年次有給休暇取得のための出勤率の算定等に関し不利益となる取扱いをしないこと	
9	整備した休暇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）	
10	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。）	
11	整備した休暇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。	

12	年齢上限を設けている場合、その上限年齢が 40 歳未満を下回っていないこと。	

卵子凍結のためのテレワーク制度等

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～キ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　取得目的 イ　対象となる従業員の範囲 ウ　始業及び終業時刻（時間外労働含む）の把握方法 エ　上記ウのために、従業員が行う事務手続き方法 オ　情報通信機器の管理方法（貸与の有無等） カ　情報の取り扱い キ　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～キについて定めた労使協定を締結している。 ア　取得目的 イ　対象となる従業員の範囲 ウ　清算期間 エ　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） オ　標準となる１日の労働時間 カ　コアタイム（任意） キ　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～オ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　取得目的 イ　対象となる従業員の範囲 ウ　通常の始業及び終業時刻 エ　上記ウ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 オ　従業員からの申し出に基づき始業及び終業時刻の繰上げ・繰下げを自由に選択できること	

5	テレワーク制度等が卵子凍結のために利用できる。 テレワーク制度等の対象を限定している場合、卵子凍結のために利用できることが明文化されている。	
6	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。	
7	整備したテレワーク制度等は時限的な制度となっていない。	
8	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。）	
9	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。	

卵子凍結のための福利厚生制度

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、都内全事業所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は、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「勤続〇年を超える従業員」等とした場合、「勤続○年を超える」の条件を付さない場合と比較して、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	整備した福利厚生制度は、時限的な制度となっていない。	
4	整備した福利厚生制度は、制度対象者について所得制限を設けていない。	
5	整備した福利厚生制度について、就業規則本則及び付属規程に次の７つが明文化されている。 ① 対象となる卵子凍結の範囲（利用目的） ② 対象者 ③ 補助額又は補助率 ④ 対象項目（ア 採卵準備のための投薬、イ 採卵、ウ 卵子凍結に要した費用 を含める） ⑤ 東京都による登録医療機関の利用 ⑥ 申請方法 ⑦ 人事処遇、賃金（昇給及び賞与の査定等）、年次有給休暇取得のための出勤率の算定等に関し不利益となる取扱いをしないこと	
6	制度対象者に勤続年数等の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。	
7	整備した福利厚生制度と既存の関係条項が矛盾していない。	
8	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。）	
9	整備した福利厚生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。	
10	年齢上限を設けている場合、その上限年齢が 40 歳未満を下回っていないこと。	