



人事労務情報

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区平河町1-3-13 ヒューリック平河町ビル2F

TEL 03-6272-8515 FAX 03-6272-8518 URL <https://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
トピックス	1
労務管理情報	2
ちょっと疑問？	3
法改正情報	4
相談室	5
じっくり解説！	6
Information	8

トピックス

新型コロナワクチン接種後の副反応と、職場対応について

新型コロナウイルスのワクチン接種について、医療従事者、65歳以上高齢者に続き、初夏には一般の接種が始まると報道されています。会社としても、ワクチン接種に伴う労務管理面の検討が必要でしょう。その際には、4月23日に厚生労働省が公表したワクチン接種の副反応の発生状況の資料を参考にしたいかがでしょうか。

1. 新型コロナワクチン接種後の副反応について

☞ 新型コロナワクチンの投与開始初期の重点的調査(コホート調査)
<https://www.mhlw.go.jp/content/10906000/000772193.pdf>

厚生労働省の資料によると、接種部位の疼痛の頻度が高く、また2回目接種後の37.5℃以上の発熱、頭痛、全身倦怠感がかなり高い確率で発生しているようです。接種部位の疼痛は1回目接種後・2回目接種後ともに90%以上の高い値となっています。そして、実際の就業に大きな影響が出ると予想される37.5度以上の発熱については、1回目接種後は3.3%とインフルエンザワクチンと大きな差はありませんが、2回目接種後については38.0%（38度以上も21.2%）と高い値を示しています。なお、発熱に関して年代別に見ると、20代がもっとも高い値となっており、年代が上がるにつれ減少する傾向が見られます。

頭痛についても1回目接種後は21.2%であるのに対し、2回目接種後は53.6%、倦怠感も1回目接種後

が23.2%であるのに対し、2回目接種後は69.4%となるなど、いずれも2回目接種後に就業が難しい副反応が高確率で発生しています。

2. 労務管理面の対応について

報道によると、ワクチン接種を希望する従業員が安心して接種の時間を確保できるよう、また接種後の副反応に対処することを目的とし、接種を受ける従業員に有給の特別休暇を付与する会社や、接種のために勤務を離れる時間を欠勤扱いとしない会社もあるようです。一方、年5日の年次有給休暇の取得義務もあり、これ以上の有給休暇を増やすことは難しいという会社や、副反応の強さは人によって異なるため一律休暇ではなく、必要であれば年次有給休暇を取得してもらうという会社もあります。

※ 3月15日に加藤官房長官は、ワクチン休暇に関する記者からの質問に対し、「経済界への働き掛けや国家公務員の扱いを含め、どういった対応が可能かを検討したい」と回答しています。今後、行政の方針が示されるかもしれません。（4/30現在）

労務管理情報

出向者への労働基準法・労働保険・社会保険の取り扱い

これまで従業員の能力開発等を目的とし、在籍出向を行ってきた会社も多いでしょう。また、コロナ禍により、新型コロナウイルス感染症拡大前の2019年度と比較し、一時的に余剰となった従業員を人手が必要な別の会社に出向させる**在籍出向**が、2020年度は2倍以上に増えました。政府も、コロナ禍で爆発的な失業者の増加を防ぐために産業雇用安定助成金（2021年3月号参照）を新設するなど支援策を強化しています。在籍出向労働者（以下「出向者」）に対する労働法令の取り扱いを確認しましょう。

☞ 厚生労働省_産業雇用安定助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html

(1) 在籍出向の定義

出向とは、ある事業（出向元）に雇用される労働者が、その雇用関係を保ちながら、事業主の命令により、他の事業（出向先）の業務に従事することをいいます。具体的には、出向元が出向先との間で締結された出向契約にもとづき、一定期間、労働者を出向先に出向させることとなります。通常の場合、出向労働者は出向元との間に労働契約を残したまま出向先に一定期間出向し、原則この間、出向先との間でも労働契約を結びます。

補足

- ① 出向は、出向元との関係から、今回取り上げる「在籍型出向」と「移籍型出向」の2種類があります。
 - ・ **在籍型出向** → 労働契約関係が、出向元と出向先のいずれの間にもある。
 - ・ **移籍型出向** → 出向元を退職し、新たに出向先と労働契約を締結する。したがって、出向元との労働契約関係は終了し、出向先とのみ労働契約関係がある。
- ② 「労働契約関係がある」かどうかの判断は、出向先と出向労働者との間の指揮命令関係があるかどうかだけでなく、賃金の支払いや就業規則の適用状況など、労働関係の実態をみて行います。

(2) 労働基準法の取り扱い

① 使用者責任について

労働基準法に定められている事項についての使用者責任については、出向元・出向先のそれぞれが労働契約関係の存在する限度で決定されるため、出向元と出向先とで労働条件のどの部分を管理するかを事前に決めておきます。たとえば、労働時間や作業の具体的遂行については出向先が責任を負い、解雇や

賃金については出向元で責任を負うのであれば、各々が責任を負う限度で労働契約関係が存在し、この限度で使用者責任を負います。

② 36協定の適用について

通常、出向者は、作業の具体的遂行、始業・終業、休憩その他の事項について出向先の指揮命令を受け、出向先で就業するため、36協定に関しても、労働時間管理を行っている出向先のもので適用されます。したがって、出向先で36協定が締結されていなければ、出向者は出向先において時間外・休日労働ができません。

(3) 労働保険の取り扱い

① 雇用保険について

出向者は出向元と出向先の双方と雇用関係がありますが、雇用保険における在籍出向の扱いは、出向元と出向先のどちらから「生計を維持するに必要な主たる賃金を受けるか」により決まります。出向元から賃金が支払われる場合は、出向元で被保険者資格をそのまま存続させることとなります。

② 労災保険について

労災保険では、賃金の支払いが出向元、出向先どちらで行うかは直接関係なく、出向者の指揮監督が出向先であれば、原則として出向先の労災保険が適用になります。

補足

労災保険については、被保険者となる手続き自体はありませんが、労災保険料は出向先の被保険者として算入します。したがって、出向元で出向者の賃金を支払っている場合には、年に1回の労働保険の年度更新の際に、出向先に支払った賃金額をお知らせし、出向先で出向者の賃金を含めて労災保険料を算出します。

(4) 社会保険の取り扱い

健康保険・厚生年金保険は、出向元と出向先のうち、使用関係があり報酬を支払う企業（一方または双方）で適用を受けます。多くの場合、給与は出向元から支払われるので、出向元で被保険者資格をそのまま存続させます。ただし、出向元と出向先の双方から給与が支払われる場合は、出向元と出向先の両社での社会保険適用となり、「二以上事業所勤務届」を提出する必要があるため、ご注意ください。



- ① 雇用保険、健康保険・厚生年金保険は、出向元・出向先での賃金の支払状況によって適用が異なります。一方、労災保険については、賃金の支払状況に関係なく、出向者が労務提供を行う企業で適用となります。
- ② 出向における社会保険の取り扱いを出向規程に定め、実際に出向を行う場合には、出向元と出向先の出向契約書のなかで社会保険の取扱いを明確にしましょう。

ちょっと疑問

派遣労働者の社会保険等は、派遣元・派遣先のどちらで適用ですか？



Q 当社では、出向労働者と派遣労働者を受け入れています。この両者の違いはどこでしょうか。また、派遣労働者の社会保険等の扱いについて教えてください。

A 派遣と出向は、労働法令上、大きく異なります。「労働者派遣」とは、自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下で他人（派遣先）の指揮命令を受けて、他人（派遣先）のために労働に従事させることをいいます。具体的には、派遣元と派遣先との間で締結された労働者派遣契約にもとづき、派遣労働者を派遣先に派遣します。したがって、派遣先と派遣労働者との間には労働契約は締結されません。派遣労働者の労働契約は、派遣元との間で締結するだけです。派遣労働者と派遣先との関係は、派遣労働者は派遣先の指揮命令下に入って労務の提供を行うだけの契約となります。これに対して**出向労働者**は、出向元との間に労働契約を残したまま出向し、出向先の指揮命令下に入るものの、原則として出向先との間で労働契約を結びます。したがって、出向労働者は通常の場合、出向元および出向先との間で二重に労働契約を行うことになります。

(1) 労働基準法の取扱い

労働基準法は原則、「労働契約関係」にある使用者と労働者に適用されるため、派遣労働者の場合は、派遣先で適用される項目（労働時間、休憩、休日等の労働者の具体的就業に関する事項。ただし、派遣元の枠組みに従う。）を除き、すべて派遣元で労働基準法の適用を受けます。

(2) 労働保険の取扱い

① 雇用保険

31日以上継続雇用かつ1週間の所定労働時間20時間以上という要件を満たす派遣労働者であれば、派遣元事業主で雇用保険が適用となります。

② 労災保険

労働契約関係のある派遣元事業主が労災保険の適用となります。

※ 年度更新における保険料の申告・納付義務は派遣元が負います。ただし、労災保険の保険料率の適用に関しては、派遣先での作業の実態、種類、内容等に基づき、事業の種類決定、労災保険料率の適用を行います。

(3) 社会保険の取扱い

派遣労働者の場合、使用関係があり報酬を支払うのは派遣元です。したがって、社会保険の適用は、派遣元で行います。

法改正情報

4月より次世代法の行動計画策定指針に不妊治療が追加されました

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、次世代育成支援対策に関する計画である「一般事業主行動計画」を策定・届け出・公表する義務があります。この一般事業主行動計画の策定に関する行動計画策定指針の内容が令和3年2月に一部改正され、令和3年4月1日から適用となりました。

☞ 厚生労働省_一般事業主行動計画の策定・届出等について

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

1. 次世代育成支援対策推進法について

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、2005（平成17）年4月1日から施行されています。当初は、2014（平成26）年度末までの時限立法でしたが、法改正により法律の有効期限が2027（令和7）年3月31日まで10年間延長されました。この次世代法において、企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」）を策定することとなっており、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出るとともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています。なお、100人以下の企業は努力義務となります。

2. 一般事業主行動計画について

一般事業主行動計画とは、企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。次世代法では、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、目標達成のための対策およびその実施時期を定める一般事業主行動計画を策定することを求めています。目標の設定は、各企業の実情を踏まえながら、行動計画策定指針の「一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲載されている項目を参考に決めましょう。

☞ 行動計画策定指針（H26年11月告示、令和3年2月改正）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000742420.pdf>

3. 行動計画策定指針の改正

今回、この行動計画策定指針が改正され、「妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備」に関する項目に、働きながら不妊治療を受ける労働者が不妊治療のために時間を確保できるようにするために講ずる措置として、次の内容が示されました。

【 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置 】

- ・ 不妊治療のために利用することができる休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含む）
- ・ 半日単位や時間単位の年次有給休暇制度
- ・ 所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等

そのほか、具体的なニーズは労働者によってさまざまであることが想定されるため、各企業において、不妊治療と仕事の両立の推進に関する取組体制を整備し、労働者のニーズを把握するための調査を行い、その結果を踏まえた措置を講ずること、また、不妊治療と仕事の両立の推進に関する企業の方針や具体的措置について労働者への周知、社内における理解促進のための取組み、担当者による相談対応等をあわせて行うことが望ましいとされました。なお、休暇制度等の運用にあたっては、プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いに十分留意することが必要と明記されています。

令和3年4月22日に、内閣府と厚生労働省は連名で、「不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備等に向けた取組に関する要請」を、商工会議所を通じ、各企業に行いました。不妊治療と仕事の両立支援は社会的な課題となっていますので、まずはニーズの調査から取り組んではいかがでしょうか。また、厚生労働省は、中小企業を対象に、不妊治療と仕事の両立のための助成金を新設しています（8ページ参照）。

相談室<<人事労務管理>>

コロナ禍で勤務日数が減少、試用期間での見極めができません・・・



人事課長

3月1日に新しい社員を迎えました。既存の社員にも良い刺激となっているようです。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、休業があったり、また濃厚接触者に認定されたりといった事情でお休みが多くなっていて、業務への適性を十分に見ることができていません。このままでは3か月の試用期間中に見極めができない可能性があります・・・。



社労士

試用期間は、社員に実際の業務を遂行させ、会社が適格性を見て本採用の可否を判断する期間ですが、判断が難しいこともあり得ます。一方、この間は労働者にとっては本採用が決定されていない不安定な状態ですので、延長は労働者にとって不利益な契約変更となります。そのため、試用期間を延長するには、就業規則に定めがあり、かつ、合理的な理由があることが必要です。



人事課長

当社の就業規則には、「試用期間満了までに試用期間中の社員の業務適性等に関して最終的な判断をすることが困難である場合、試用期間を最長3か月延長することができる」と定めています。また、今回は、新型コロナの影響で出勤日数が想定よりも少なくなったという合理的な理由があると考えられます。

社労士

そうですね。病気などにより試用期間中の就労日数が少なく、適格性の判断材料が不足している場合や、試用期間満了時に適格性に疑問があるが直ちに本採用拒否とするのではなく猶予を与える場合などと同じように、合理的な理由があるといえるでしょう。

人事課長

現況では、本採用拒否は想定しておらず、ただ判断材料が不足しているために、試用期間内での決定ができない可能性があるという状況です。できる限り、不安定な地位にいる社員に不安を与えることのないよう、延長をしなくて済むように尽力したいと考えています。



社労士

そうですね。本当に延長が必要な場合もありますので就業規則に定めを置くことは必要ですが、できる限り、試用期間の延長は避けたいですね。なお、もしも試用期間を延長するのであれば、試用期間満了までに、口頭または書面で本人に伝えてください。ベストな形は、書面で、延長の理由と延長期間を記載し、本人の同意もとることです。

人事課長

かしこまりました。もしも延長が決まったとしても、当社で働く意欲を持ち続けられるよう、丁寧に対応します。

ちょっと補足! Q&A

Q

万が一、試用期間中に解雇せざるを得ない状況となった場合、解雇予告は必要ですか。

A

解雇予告の適用が除外されるのは、「試みの使用期間中の者」です（労働基準法第20条・21条）。これは、試用期間中のなかでも、雇用期間が14日以内（暦日による）の者を指します。よって、就業規則で定めた試用期間中であっても、雇用期間が14日を超えて解雇を行う場合は解雇予告が必要です。

← 会社が定める試用期間 →		→ 本採用
14日間	15日目以降	
解雇予告不要	解雇予告が必要	→

じっくり解説！

外国人の脱退一時金制度と、支給上限年数の見直しについて



脱退一時金とは、外国人が日本の年金制度から脱退したときに、請求により受け取れる一時金です。日本に滞在した期間が短期間であった外国人については、日本の年金制度に加入していた期間が老齢年金の受給資格期間を満たさないことが多くあります。このような場合、日本滞在中に、6か月以上年金制度に加入していた外国人については、出国後2年以内に日本年金機構に請求することにより脱退一時金が支給されます。

1. 脱退一時金制度について

(1) 脱退一時金制度の概要

日本国籍を有しない外国籍の人が、国民年金または厚生年金保険の被保険者資格を喪失して日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に脱退一時金を請求することができます。

なお、厚生年金保険の脱退一時金の支給は、次のすべてにあてはまる必要があります。

- ① 日本国籍を有していない
- ② 公的年金制度（厚生年金保険または国民年金）の被保険者でない
- ③ 厚生年金保険の加入期間の合計が6か月以上ある
- ④ 老齢年金の受給資格期間（※）を満たしていない
※ 国民年金保険料納付済期間、厚生年金保険加入期間および合算対象期間を合わせて10年間
- ⑤ 障害厚生年金（障害手当金を含む）等の年金を受ける権利を有したことがない
- ⑥ 日本国内に住所を有していない
- ⑦ 最後に公的年金制度の被保険者資格を喪失した日から2年以上経過していない

(2) 令和3年4月施行、支給上限年数の改正について

令和3年4月より、脱退一時金の支給額計算に用いる月数の上限が36月（3年）から**60月（5年）に引き上げ**られました。見直しの背景としては、主に次のことがあげられます。

- ・ 平成31年4月に特定技能1号が創設され、期限付きの在留期間の最長期間が5年となったこと
- ・ 脱退一時金制度が創設された平成6年と比較し、3～5年滞在する外国人が外国人出国者全体の約5%から約16%にまで増加したこと

なお、具体的な上限月数は次のとおりです。

- ☑ 令和3年4月以降に年金の加入期間（保険料を納付した月）がある場合
→ 国民年金または厚生年金保険それぞれに支払った保険料の60月（5年）分を上限として計算
- ☑ 令和3年3月以前のみ年金の加入期間（保険料を納付した月）がある場合
→ 国民年金または厚生年金保険それぞれに支払った保険料の36月（3年）分を上限として計算



最後に保険料を納付した月が令和3年3月以前の場合は、これまで通り36月（3年）を上限として支給額が計算されます。したがって、**5年分**を対象とするには、**令和3年4月分の保険料を納付していること、つまり、4月30日時点で公的年金制度に加入していること**が必要です。

2. 厚生年金保険の脱退一時金の支給額について

厚生年金保険での脱退一時金の支給額は、平均標準報酬額と支給率に応じて決まります。

$$\text{被保険者期間の平均標準報酬額} \times \text{支給率}$$

(1) 被保険者期間の平均標準報酬額

平均標準報酬額は、被保険者であった期間中の標準報酬月額と標準賞与額の総額を被保険者月数で除して算出します。

(2) 支給率 → 保険料率 × 2分の1 × 支給率計算に用いる数

支給率は、最終月（資格喪失した日の属する月の前月）の属する年の前年10月の保険料率（※）（最終月が1月～8月であれば、前々年10月の保険料率）に2分の1を乗じた率に、**被保険者期間の区分に応じた支給率計算に用いる数**（次頁[表：被保険者期間に応じて定める数]）を乗じたものです（小数点以下1位未満四捨五入）。

※ 保険料率について

厚生年金保険の保険料率は、平成29年9月を最後に上げが終了し、以降は18.3%で固定されています。

【表：被保険者期間に応じて定める数】

被保険者であった期間	支給率計算に用いる数
6月以上12月未満	6
12月以上18月未満	12
18月以上24月未満	18
24月以上30月未満	24
30月以上36月未満	30
36月以上42月未満	36
42月以上48月未満	42
48月以上54月未満	48
54月以上60月未満	54
60月以上	60

具体例

被保険者期間が50月だった外国人が帰国し、脱退一時金を申請する場合

→ 被保険者期間であった期間は、「48月以上54月未満」に該当し、「被保険者期間に応じて定める数（支給率計算に用いる数）」は48、つまり4年となります。まずは、厚生年金保険料率の2分の1に、この48を乗じて支給率を計算します。次に、この支給率に平均標準報酬額を乗じて得た額を算出します。結果として、脱退一時金の額は、4年間に支払った保険料とおおむね同じ額となります。

★ 半年未満の端数が生じると、その分は切捨てになります。脱退一時金の基本的な考え方は保険料を戻している形です。

99%をカバーできました。このことから、短期滞在の外国人の多くにメリットがあると考えられます。

(2) 技能実習生の脱退一時金手続きの簡略化

技能実習生の場合は、「技能実習1号（1年）→ 技能実習2号（2年）→ 技能実習3号（2年）」と最大5年間日本に滞在して就労することが可能です。改正前は、脱退一時金の支給金額は36月（3年）を上限として計算されたため、2号修了後に技能実習3号に移行する前の一時帰国の間と、技能実習3号修了後の2回、脱退一時金を請求することが可能でした（ただし、一時帰国の際にいったん住民票を除票して、脱退一時金の請求を行う）。この改正により支給対象期間が5年となると、脱退一時金の手続きを1回で行うことができるため、事務手続の手間と労力が簡略化されることになります。

日本の年金制度に加入したくないと思っている外国人労働者もいます。そのなかには、脱退一時金の制度を知らずに、厚生年金保険料の掛捨てリスクを懸念しています。外国人労働者を雇用する場合、脱退一時金制度を始め、日本の年金制度を丁寧に説明することが望まれます。

4. 脱退一時金の受給手続き

外国人が、厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、日本を出国した後、2年以内に脱退一時金請求書および必要な添付書類を日本年金機構へ提出します。なお、平成29年3月以降は、転出届を市区町村に提出すれば、住民票転出（予定）日以降に日本国内で脱退一時金の請求ができるようになりました。脱退一時金の請求書は、外国語と日本語が併記された様式となっており、次の外国語に対応しています。

英語・中国語・韓国語・ポルトガル語・スペイン語・インドネシア語・フィリピン（タガログ）語・タイ語・ベトナム語・ミャンマー語・カンボジア語・ロシア語・ネパール語・モンゴル語

☞ 脱退一時金を請求する方の手続き

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/tetsuduki/sonota-kyufu/20140710.html>

脱退一時金は、請求をしないと受給することはできません。外国籍の社員が帰国する際には、少なくとも上記の請求書を案内しましょう。なお、代理人として会社が請求を行うことも可能です。

3. 法改正による短期滞在外国人へのメリット

(1) 脱退一時金の増額

日本に3年を超えて在留する外国人にとっては、脱退一時金の増額となり、納めてきた年金保険料の掛け捨てとなる部分が大幅に減ることになります。なお、平成30年度時点で、脱退一時金受給者の約96%が被保険者期間3年(36月)の範囲内で受給していました。同年度の支払実態でみると、被保険者期間が5年(60月)の場合は、脱退一時金受給者の約



不妊治療と仕事の両立のための助成金が新設されました！

厚生労働省が2017（平成29）年度に実施した調査によると、不妊治療経験者のうち16%（男女計（女性は23%））の方が仕事と両立できずに離職するなど、不妊治療と仕事の両立支援は社会的な課題となっております。こうした状況に対応するため、政府は、「不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針」を取りまとめ、また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、「不妊治療と仕事の両立に関する内容」を盛り込み、本年4月から適用しています。

厚生労働省では、働きながら不妊治療を受けられるように、不妊治療と仕事の両立を支援しています。そのなかから、令和3年度に新設された中小企業事業主を対象とした助成金を紹介します。



◆ 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

支援対象となる事業主

不妊治療のために利用しやすい休暇制度・両立支援制度（★）の環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、不妊治療を行う従業員が休暇制度・両立支援制度を実際に利用した中小企業事業主

★ 休暇制度・両立支援制度（いずれかまたは複数）

- ① 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可） ② 所定外労働制限制度
③ 時差出勤制度 ④ 短時間勤務制度 ⑤ フレックスタイム制 ⑥ テレワーク

支給要件と支給額

A：環境整備、休暇の取得等

次のすべての要件を満たし、最初の従業員が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合 ⇒ 1 中小企業事業主 28.5万円 <生産性要件を満たした場合は36万円>

[支給要件]

- ① 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
② 休暇制度・両立支援制度（上記★）について、労働協約または就業規則への規定および周知
③ 不妊治療を行う労働者の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」の選任
④ 「両立支援担当者」が不妊治療を行う従業員のために「不妊治療両立支援プラン」を策定

B：長期休暇の加算

Aを受給した事業主が、従業員に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、休暇取得後に、原職等に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合は、Aに加算 ⇒ 1 中小企業事業主 28.5万円 <生産性要件を満たした場合は36万円>

※ 1 事業主当たり1年度に5人まで

◆ 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

支援対象となる事業主

不妊治療等のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を導入した中小企業事業主

支給要件と支給額

外部専門家によるコンサルティングや就業規則等の作成・変更などの休暇制度の導入に関する経費の3/4（一定の要件を満たした場合4/5。上限50万円）。