

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

48

不妊治療休暇等に関する規程

近年、生殖補助医療による出産も珍しいものではなくなり、不妊治療と仕事の両立について、企業においても対応が求められるケースが出てきています。そこで今回は、不妊治療休暇等に関する規程についての留意点を解説します。

弁護士 田村 裕一郎
弁護士 古田 裕子

1 不妊治療休暇とは

近年、不妊治療と仕事の両立の問題が取り上げられています。次世代法により、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加され（令和3年）、休暇制度や両立支援制度等の導入に取り組む企業に対する助成金の支給が始まり、不妊治療と仕事の両立に取り組む優良企業の認定制度（令和4年4月）が創設される等、従業員の不妊治療を支援する取組みへの注目が高まっています。

2 不妊治療休暇等に関する規程作成にあたっての留意点

(1) 第1条

不妊治療には様々なケースがありますが、頻繁な通院が必要な場合も多く、そのことが仕事との両立を困難にする一因となっています。厚生労働省の調査においても、「仕事との両立ができず、仕事または不妊治療をやめた、または雇用形態を変えた」理由として、通院回数が多さを挙げる人が少なくありません。

そのため、不妊治療と仕事の両立の支援の観点からは、通院のために取得できる不妊治療休暇を設

けることが有効です。

なお、本規程例ではわかりやすさの観点から不妊治療休暇として整理していますが、育児や介護等を支援する休暇の1つとして整理することもあり得ます。

また、通院の場合、丸1日休む必要はないことが多いと考えられるため、本規程例では、半日単位での取得を認める形としています（本規程例では、休憩時間が午後1時から2時の1時間であることを前提としています）。

本規程例では、不妊治療休暇の一部を有給、それを超える部分については無給としています。有給とするか無給とするか、賞与等

の算定における扱い等は、付与する日数等と共に検討すべきです。

(2) 第2条

不妊治療中は、身体的、精神的な負担が増加することや、ストレスを避けるべきであること等を考慮すると、支援の1つの方法として、短時間勤務を認めることも有効と考えます。

本規程例では、午前中に通院することも多いことを考慮し、比較的遅めの出勤を可能とする短時間勤務としています。

また、テレワークを認めることも1つの方法です。

この他にも、一定期間、不妊治療に専念することを希望する従業

掲載テーマ

8月号	プライバシーポリシー（従業員向け）
9月号	出生時育児休業の申出期限に関する労使協定
10月号	有期雇用従業員の育児休業の取得要件に関する労使協定
11月号	月60時間超の割増賃金に関する給与規程
12月号	カスタマーハラスメント対策の基本方針
1月号	不妊治療休暇等に関する規程

