
12 両立支援等助成金

(1) 出生時両立支援コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。）第62条第1項第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号（以下「雇保則」という。）第115条第1項第1号及び第116条の規定に基づく出生時両立支援コース（以下「助成金」という。）の支給については、第1共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨	0500 支給決定
0101 趣旨	0501 支給決定等の通知
0102 助成金の種類	
0103 適用単位	0600 返還
	0601 返還
0200 定義	0700 附則
0201 育児休業	0701 施行期日
0202 育児目的休暇	0702 経過措置
0203 中小企業事業主	
0300 支給要件（共通）	
0301 支給対象事業主（共通）	
0302 不支給要件（共通）	
0300a 支給要件・支給額（男性労働者の育児休業）	
0301a 支給対象	
0302a 支給額	
0300b 支給要件・支給額（育児目的休暇）	
0301b 支給対象	
0302b 支給額	
0400 支給申請	
0401 支給申請書の提出（共通）	
0401a 男性労働者の育児休業の申請書類	
0401b 育児目的休暇の申請書類	
0402 支給申請書の受付	

0100 趣旨

0101 趣旨

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者にその養育する子の出生後8週間以内に開始する育児休業を利用させた事業主及び育児目的休暇を導入し男性労働者に利用させた事業主に対して助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に関する事業主の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

0102 助成金の種類

助成金は、本支給要領に定める次の場合に支給する。

- ①男性労働者の育児休業：男性労働者に育児休業を利用させた場合
- ②育児目的休暇：育児目的休暇制度を導入し、男性労働者に利用させた場合

0103 適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

第1共通要領「0302 生産性要件」についても、事業主単位で判断する。

0200 定義

0201 育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する育児休業をいう。

また、申請事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の有期契約労働者が、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業に準じて事業主が労働協約又は就業規則に規定した制度に基づき取得した休業についても、本コースにおいては育児休業として取り扱う。

なお、本コースにおいては、育児休業中に労働者が就業した場合においては、育児休業をしたものとは判断しない。

0202 育児目的休暇

育児・介護休業法第24条第1項に規定する休暇制度であって、申請事業主の雇用する男性労働者が、子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために分割して取得できる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び年次有給休暇を除く）制度をいう。

0203 中小企業事業主

第1共通要領0502に定める中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初日における資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により行う。

0300 支給要件（共通）

0301 支給対象事業主（共通）

助成金は、次のいずれにも該当する事業主が、0300a又は0300bに定める要件を満たした場合、それぞれに定める額を支給する。

イ 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度（同法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置（労使協定により業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者に関しては、育児・介護休業法第23条第2項に基づく始業時刻変更等の措置）をいう。以下同じ。）について、労働協約又は就業規則に規定していること。

なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法の定める水準を満たしていること。

ロ 一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に届け出ていること。また、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く。

0302 不支給要件（共通）

支給対象事業主からの支給申請であっても、第1共通要領0303に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合には助成金を支給しないものとする。

イ 支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の重大な違反があることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、育児・介護休業法の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。

ロ 支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第56条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合

0300a 支給要件・支給額（男性労働者の育児休業）

0301a 支給対象

次のいずれにも該当する事業主に支給するものとする。

イ 平成28年4月1日以後に、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行っていること。ただし、当該取組は、支給申請の対象となった男性労働者の育児休業の開始日の前日までに行っていることとし、1人目の対象育児休業取得者（下記ロに該当する育児休業取得者をいう。以下同じ。）について、すでに支給決定を受けている事業主を除くものであること。

なお、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組とは、例えば次のような取組をいう。

(イ) 男性労働者を対象にした、育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知

(ロ) 管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨

(ハ) 男性労働者の育児休業取得についての管理職向けの研修の実施

ロ 雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者が、連続した14日以上（中小企業事業主にあつては連続した5日以上）の育児休業を取得したこと。対象育児休業取得者が取得する育児休業（申請事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の有期契約労働者が、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業に準じた休業を含む。）については、事業主が労働協約又は就業規則に規定する育児休業の範囲内である必要がある。

ただし、当該育児休業は、当該育児休業の対象となった子の出生後8週間以内（本コースにおいては、子の誕生日当日を含む57日間。以下同じ。）に開始している必要があること。

なお、子の誕生日以前から開始した育児休業であっても、当該育児休業期間に子の出生後8週間以内の期間が含まれている場合は対象とする。

また、同一の子に係る育児休業を複数回取得している場合であっても、支給対象となるのは、当該育児休業のうちいずれか1回のみであること。

0302a 支給額

支給額は、1事業主当たり以下のとおりとする。ただし、「第1共通要領0302」に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

イ 0301aイに該当する事業主であつて、0301aロに該当する労働者が初めて生じた事業主

(イ) 中小企業事業主 57万円（72万円）

(ロ) 中小企業事業主以外の事業主 28.5万円（36万円）

ロ 0301aロに該当する労働者が生じた事業主であつて、0302aイに該当しないもの（2人目以降の場合）、次の当該男性労働者が取得した育児休業期間の区分に応じて定める額（一の年度（各年の4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）において、当該労働者の数が10人を超える場合は、合計して10人までの支給に限る。ただし、初めて0302aの規定による支給を受ける事業主に対する当該年度におけるロによる支給については、9人までの支給に限る。なお、一の年度において対象となる育児休業は、当該年度内に開始した育児休業であること。）

(イ) 中小企業事業主

- a 5日以上14日未満 14.25万円(18万円)
- b 14日以上1か月未満 23.75万円(30万円)
- c 1か月以上 33.25万円(42万円)

(ロ) 中小企業事業主以外の事業主

- a 14日以上1か月未満 14.25万円(18万円)
- b 1か月以上2か月未満 23.75万円(30万円)
- c 2か月以上 33.25万円(42万円)

0300b 支給要件・支給額（育児目的休暇）

0301b 支給対象

次のいずれにも該当する事業主に支給するものとする。

イ 男性労働者が、子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる育児目的休暇の制度を新たに導入し、労働協約又は就業規則に規定していること。

なお、当該休暇制度は、分割して取得することが可能な制度であることとし、当該制度に基づき、利用者が生じた事業主であること。

また、平成30年3月31日以前に既に当該制度が導入されている事業主は対象としない。

ロ 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組を行っていること。ただし、当該取組は、支給申請の対象となった男性労働者が当該休暇を取得する日より前に行っていることとする。

なお、「男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組」とは、例えば次のような取組をいう。

(イ) 男性労働者を対象にした、育児目的休暇制度の利用を促進するための資料等の周知

(ロ) 管理職による、子の出生前後における男性労働者への育児目的休暇取得の勧奨

(ハ) 男性労働者の育児目的休暇取得についての管理職向けの研修の実施

ハ 雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者が、子の出生前6週間又は出生後8週間以内（出生日も含む）に、当該男性労働者1人につき合計して8日以上（中小企業事業主は5日以上）の育児目的休暇を取得したこと。

ただし、既に育児休業に入っている労働者が当該休暇制度を利用した場合は、対象としない。

0302b 支給額

支給額は、1事業主当たり以下のとおりとする（1事業主1回限り）。ただし、「第1共通要領0302」に規定する生産性要件を満たす場合は、括弧内の額を支給する。

イ 中小企業事業主 28.5万円（36万円）

ロ 中小企業事業主以外の事業主 14.25万円（18万円）

0400 支給申請

0401 支給申請書の提出

助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領第1の0402に沿い、次のイ及びロの期限までに、0401a及び0401bに示す書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）を添付の上、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に支給申請書類を提出するものとする。

なお、支給申請は、支給対象労働者が生じた事業所にかかわらず、本社等が行うものとする。

また、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局長の求めるところにより事業主による原本証明を付すこと。

イ 0102の①（男性労働者の育児休業）の支給を受けようとする事業主

(イ) 0301aイに該当する事業主であって、0301aロに該当する労働者が初めて生じた事業主

0301aロに該当する育児休業の開始日から起算して14日（中小企業事業主にあっては5日）を経過する日の翌日から2か月以内

(ロ) 0301aロに該当する労働者が生じた事業主であって、0301aイに該当しないもの（2人目以降の場合）

当該男性労働者が取得した育児休業について、次の期間の区分に示す期限

a 中小企業事業主

(a) 5日以上14日未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して5日を経過する日の翌日から2か月以内

(b) 14日以上1か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して14日を経過する日の翌日から2か月以内

(c) 1か月以上の育児休業

育児休業の開始日から起算して1か月を経過する日の翌日から2か月以内

b 中小企業事業主以外の事業主

(a) 14日以上1か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して14日を経過する日の翌日から2か月以内

(b) 1か月以上2か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して1か月を経過する日の翌日から2か月以内

(c) 2か月以上の育児休業

育児休業の開始日から起算して2か月を経過する日の翌日から2か月以内

ロ 0102の②（育児目的休暇）の支給を受けようとする事業主

子の出生前6週間又は出生後8週間以内に取得した育児目的休暇であって、当該休暇の取得日数が合計8日（中小企業事業主にあっては5日）の制度利用の最終日の翌日から2か月以内

0401a 男性労働者の育児休業の申請書類

助成金（0102の①男性労働者の育児休業）の支給を受けようとする事業主は、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（男性労働者の育児休業））支給申請書」（【出】様式第1号①②）に次のイからトのすべての書類を添付しなければならない。

ただし、イ及びロについては、既に当該申請を行ったことがある事業主で、提出書類の内容に変更がない場合は、「提出を省略する書類についての確認書（出生時両立支援コース）」（【出】様式第3号）に提出を省略する書類を明示し、提出することで、当該申請書類については再度の提出は要しない。

イ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度を規定していることが確認できる部分（育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業以外の育児休業についても制度を規定している場合は当該部分も含む。）

具体的には、本社等及び対象育児休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）を添付すること。

なお、対象育児休業取得者が生じた事業所以外の事業所であって上記就業規則と異なる就業規則を規定している事業所がある場合には、当該労働協約又は就業規則を添付すること。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時10人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（労働者代表の署名があるものとする。）を添付すること。

ロ 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組の内容を証明する書類及び取組を行った日付が分かる書類

ハ 対象育児休業取得者の育児休業申出書（育児休業の期間が変更されている場合は育児休業期間変更申出書）

ニ 対象育児休業取得者の育児休業前1か月分及び育児休業期間中の就労実績が確認できる書類（例：育児休業取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳）

ホ 対象育児休業取得者の雇用契約期間の有無、育児休業期間の所定労働日が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、企業カレンダー等）

ヘ 対象育児休業取得者に育児休業に係る子がいることを確認できる書類及び当該子の誕生日が確認できる書類（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、健康保険証（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）等）

ト 公表及び周知が義務付けられる前に一般事業主行動計画が策定されている事業主については、自社のホームページの画面を印刷した書類等一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く。）

0401b 育児目的休暇の申請書類

助成金（0102の②育児目的休暇）の支給を受けようとする事業主は、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（育児目的休暇））支給申請書」（【出】様式第2号①②）に次のイからへのすべての書類を添付しなければならない。

ただし、0102の①（男性労働者の育児休業）と同時に申請を行う事業主で、提出書類が重複する場合は、「提出を省略する書類についての確認書（出生時両立支援コース）」（【出】様式第3号）に提出を省略する書類を明示し、提出することで、当該申請書類については再度の提出は要しない。

イ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の制度、育児のための短時間勤務制度及び育児目的休暇制度を規定していることが確認できる部分

具体的には、本社等及び対象育児目的休暇取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）（育児目的休暇制度については、当該制度導入前の規定や改定履歴がわかる資料等）を添付すること。

なお、対象育児目的休暇取得者が生じた事業所以外の事業所であって上記就業規則と異なる就業規則を規定している事業所がある場合には、当該労働協約又は就業規則を添付すること。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時10人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（労働者代表の署名があるものとする。）を添付すること。

ロ 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組の内容を証明する書類及び取組を行った日付が分かる書類

ハ 対象育児目的休暇取得者の育児目的休暇申出に係る書類及びその取得実績が確認できる書類（例：育児目的休暇取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳）

ニ 対象育児目的休暇取得者の育児目的休暇を取得した期間の所定労働日が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、企業カレンダー等）

ホ 対象育児目的休暇取得者に当該休暇取得に係る子がいることを確認できる書類及び当該子の出生日又は予定日が確認できる書類（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、健康保険証（子が対象育児目的休暇取得者の被扶養者である場合）等）

ヘ 公表及び周知が義務付けられる前に一般事業主行動計画が策定されている事業主については、自社のホームページの画面を印刷した書類等一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く。）

0402 支給申請書の受付

第1共通要領0402に定めるほか、郵送（簡易書留を必須とする。）により提出されたものについては、消印の日付をもって支給申請日とすること。

なお、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

0500 支給決定

0501 支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書（両立等共通様式第1号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第2号）により申請事業主に通知するものとする。

また、第1共通要領 0703 に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第3号）により、当該事業主に対して通知するものとする。

0600 返還

0601 返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が、第1共通要領 0801 に定める場合のほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、支給された助成金を返還させるものとし、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第4号）により、当該事業主に対して支給決定を取り消し、取り消しに係る助成金を返還させる旨の通知を行うものとする。

0700 附則

0701 施行期日

- イ 本要領は、平成28年4月1日から施行する。
- ロ 平成29年3月31日付け職発0331第7号、開発0331第2号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年4月1日から施行する。
- ハ 平成30年3月31日付け職発0331第2号、雇均発0331第3号、開発0331第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年4月1日から施行する。
- ニ 令和元年9月27日付け職発0927第1号、雇均発0927第1号、開発0927第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月1日から施行する。

0702 経過措置

平成30年3月31日までに0301a ロに該当する育児休業が開始した対象育児休業取得者に係る申請については、平成30年3月31日付け職発0331第2号、雇均発0331第3号、開発0331第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。