

13 両立支援等助成金

(3) 育児休業等支援コース

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、第116条及び附則第17条の2の4の規定に基づく育児休業等支援コース（以下「助成金」という。）の支給については、雇用関係助成金支給要領第1共通要領（以下「共通要領」という。）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	0300 支給要件
0101 趣旨	0301 支給要件
0102 助成金の種類	0302 不支給要件
0103 適用単位	0303 併給調整
0200 定義	0300a 支給要件・支給額（育休取得時）
0201 中小企業事業主	0301a 支給対象事業主
0202 育児休業	0302a 支給額
0203 育児のための短時間勤務制度	0300b 支給要件・支給額（職場復帰時）
0204 介護休業	0301b 支給対象事業主
0205 介護のための短時間勤務制度	0302b 支給額
0206 産前休業、産後休業	0300c 支給要件・支給額（業務代替支援）
0207 有期雇用労働者	0301c 支給対象事業主
0208 一般事業主行動計画	0302c 支給額
0209 育休復帰支援プラン	0300d 支給要件・支給額（職場復帰後支援）
0210 原職等	0301d 支給対象事業主
0211 子の看護休暇制度	0302d 支給額
0212 保育サービス費用補助制度	0300e 支給要件・支給額（新型コロナウイルス感染症対応特例）
0213 新型コロナウイルス感染症	0301e 支給対象事業主
0214 新型コロナウイルス感染症に対応した 有給休暇	0302e 支給額
0215 小学校等	0400 支給申請
0216 臨時休業その他これに準ずる措置	0401 支給申請書の提出
0217 保護者	0402a 育休取得時の申請書類
0218 新型コロナウイルス感染症の病原体に 感染したおそれのある子ども	0402b 職場復帰時の申請書類
0219 新型コロナウイルスに感染した場合に 重症化するリスクの高い基礎疾患等を有 する子ども	

0402c 代替要員確保時の申請書類
0402d 職場復帰後支援の申請書類
0402e 新型コロナウイルス感染症対応特例
の申請書類
0403 支給申請書の受付

0500 支給決定
0501 支給決定等の通知

0600 返還
0601 返還

0700 附則
0701 施行期日
0702 経過措置

0100 趣旨

0101 趣旨

働き続けながら子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、育児休業の円滑な取得、職場復帰に資する取り組みや子どもの世話をする労働者のために有給休暇制度及び両立支援制度の整備を行った事業主（0102①から④については中小企業事業主に限る。）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育児取得時：育児復帰支援プランに基づき育児休業取得者が出た場合
- ②職場復帰時：育児復帰支援プランに基づき育児休業から復帰した者が出た場合
- ③業務代替支援：育児休業取得者の業務を他の労働者が代替した場合
有期雇用労働者加算：育児休業取得者が有期雇用労働者の場合
- ④職場復帰後支援：育児休業から復帰後の労働者を支援する取組をした場合
- ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が出た場合

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。

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 中小企業事業主

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。

0202 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（平成3年法律第76号。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、同法第23条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置に係る休業及び同法第24条第1項の規定により、育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

なお、育児休業中に労働者が労使合意に基づき臨時的・一時的に就業した場合は、育児休業開始日を起算として全ての月において、就業日数が10日（10日を超える場合は、就業している時間が80時間）以下であれば、本助成金における育児休業をしたものと判断するものであること。

0203 育児のための短時間勤務制度

育児・介護休業法第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。

0204 介護休業

育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業及び同法第24条第2項の規定により、介護休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

0205 介護のための短時間勤務制度

育児・介護休業法第23条第3項に規定する所定労働時間の短縮等の措置をいう。

0206 産前休業、産後休業

労働基準法第65条第1項又は第2項の規定による休業をいう。

0207 有期雇用労働者

労働契約期間の定めのある労働者をいう。

0208 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条第1項に規定する一般事業主行動計画をいう。

0209 育休復帰支援プラン

事業主において作成される、育児休業の取得及び育児休業終了後の職場復帰を円滑にするための措置を定めた計画（以下「プラン」という。）をいう。

0210 原職等

育児休業取得者が休業前に就いていた職務をいう。助成金においては、次に掲げる原職又は原職相当職をいう。

イ 原職とは、育児休業取得者が休業前に就いていた部署と同一の部署（当該育児休業取得者の所属する組織の最小単位の所属先をいい、例えば育児休業取得者の所属先が□□部△△課○○係の場合は、○○係。以下同じ。）及び職務をいう。

ロ 原職相当職とは、次のいずれにも該当するものをいう。

(イ) 育児休業前と休業後の職務について、少なくとも厚生労働省編職業分類の中分類が異なっていないこと。

ただし、育児休業中に事業所又は所属部署の組織改編や閉鎖等により休業前と中分類が異なる職務がなくなった場合や、業務整理等により、一部休業前と異なる職務であっても休業前と休業後の職務が相当程度関連性の高いものである場合や、職務の変更について客観的合理性が認められる場合はこの限りではない。

(ロ) 育児休業前、休業後ともに同一事業所に勤務していること。ただし、育児との両立に資する事業所に復帰する等同一事業所に勤務しないときであっても、休業者本人の選択によるものであること。また、同一事業所に勤務しないことについて、自宅と職場の距離、通勤時間、勤務体制、時間外労働の実情等に照らし、客観的合理性が認められ、かつ、勤務内容、処遇等が休業前と変わらない場合はこの限りではない。

ハ 産前休業又は育児休業の前に労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合の原職とは、原則として転換前に就いていた職務をいう。なお、育児休業取得者本人の希望により、当該軽易業務に復帰した場合は、原職復帰とみなすものとする。

ニ 育児休業後の職制上の地位が、休業前より下回っていないこと。

なお、休業前は職制上の地位に係る手当（例えば、主任手当、管理職手当等職制に係る手当をいう。）が支給されていたが、休業後は当該手当が支給されていない場合は、職制上の地位が同等とはいえない。

ホ 育児休業後の所定労働時間が短く変更されている場合は、育児・介護休業法第23条に基づく所定労働時間の短縮等の措置や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。以下「男女雇用機会均等法」という。）第13条第1項に基づく勤務時間の短縮の措置をはじめとした法に基づく措置、その他、労働者が利用できる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度の利用によるものであること。

なお、雇用期間の定めのある者についても、これらの措置の利用による必要があること。

ヘ 無期雇用労働者であった労働者が育児休業後、有期雇用労働者等として新たに雇用契約を締結している場合や、給与形態が変更されている場合は、育児休業取得者本人の希望によるものであっても原職等に復帰したとはいえないこと。ただし、育児・介護休業法第23条に基づ

く所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度や男女雇用機会均等法第13条第1項に基づく勤務時間の短縮の措置の利用等により、本人の同意が確認できる上で給与形態を変更した場合は、この限りでない。

有期雇用労働者が職場復帰にあたって雇用契約の更新をする場合は、新たに雇用契約を締結していても対象となるが、所定労働時間を短縮する場合は、ホの措置による必要があること。

ト 育児休業後の勤務形態として、在宅勤務も対象となるが、個別の労働者との取り決めではなく、当該事業所の在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できる場合に限ること。また、本人の希望によるものであることが確認でき、ロ(イ)及びニを満たしている場合に限られるものであること。

0211 子の看護休暇制度

育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇制度を上回る措置として子の看護等のための有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条に規定する年次有給休暇（※1）として与えられるものを除く。）であって、時間を単位として（時間未満単位も可）取得することができる制度（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に基づき、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認める制度であること。）をいう。

※1 船員の場合は、船員法（昭和22年法律第100号）第74条に規定する有給休暇をいう。0214において同じ。

0212 保育サービス費用補助制度

小学校就学の始期に達するまでの子に係る臨時的・一時的な保育サービス（児童福祉法第39条1項に規定する保育所、認定こども園法第2条第6項に規定する認定こども園、児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業又は児童福祉法第59条第1項及び同法第59条の2第1項に規定する認可外保育施設による恒常的な保育を除く。）について生じた費用の一部を補助するための制度をいう。

0213 新型コロナウイルス感染症

病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和2年1月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）である感染症（COVID-19に限る。）。

0214 新型コロナウイルス感染症に対応した有給休暇

以下の場合に取得できる有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条に規定する年次有給休暇として与えられるものを除き、年次有給休暇を取得した場合と同等の賃金が支払われるものに限る。）をいう。

イ 小学校等のうち、新型コロナウイルス感染症に関する対応として「新型コロナウイルス感

感染症に対応した持続的な学校運営のためのガイドライン」(令和3年2月19日文科科学省事務次官通知。以下「ガイドライン」という。)等に基づき、学校保健安全法(昭和33年法律第56号)第20条に規定する臨時休業その他これに準ずる措置を講じたものに就学し、又はこれを利用している子どもの世話をその保護者として行う場合

ロ 小学校等に就学し、又はこれを利用している子どもであって、次のいずれかに該当することにより、小学校等を休む必要がある者の世話をその保護者として行う場合

(イ)新型コロナウイルス感染症の病原体に感染した子ども

(ロ)新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれがある子ども

(ハ)医療的ケア児(医療的ケア児及びその家族に対する支援に関する法律(令和3年法律第81号)第2条第2項に規定する「医療的ケア児」をいう。)又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

なお、イについては、春、夏、冬休みなど小学校等が元々休みの日に取得した有給休暇は含まれないこと。ロについては、小学校等が元々休みの日であるか否かにかかわらず、上記の期間に取得した有給休暇が全て含まれること。

0215 小学校等

以下に掲げる施設又は事業をいう。

- ・ 小学校
- ・ 義務教育学校(前期課程に限る。)
- ・ 各種学校(幼稚園又は小学校の課程に類する課程を置くものに限る。)
- ・ 特別支援学校(全ての部)
- ・ 不登校の学齢児童の学習指導を主たる目的とする教育支援センター、不登校特例校、その他民間施設
- ・ 放課後児童健全育成事業(児童福祉法第6条の3第2項)
- ・ 放課後等デイサービスを行う事業(児童福祉法第6条の2の2第4項)
- ・ 幼稚園
- ・ 保育所
- ・ 認定こども園
- ・ 家庭的保育事業、小規模保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業(児童福祉法第6条の3第9項から第12項まで)
- ・ 認可外保育施設(児童福祉法59条の2第1項の規定による届出が行われた施設)
- ・ へき地保育所(へき地保育事業の実施について(平成26年5月29日雇児発0529第30号))
- ・ 一時預かり事業(児童福祉法第6条の3第7項)
- ・ 病児保育事業(児童福祉法第6条の3第13項)
- ・ 延長保育事業(子ども・子育て支援法第59条第2号)
- ・ 子育て援助活動支援事業(児童福祉法第6条の3第14項)
- ・ 子育て短期支援事業(児童福祉法第6条の3第3項)
- ・ 児童心理治療施設(通所の用に供する部分に限る。)(児童福祉法第43条の2)
- ・ 児童自立支援施設(通所の用に供する部分に限る。)(児童福祉法第44条)

- ・児童発達支援を行う事業（児童福祉法第6条の2の2第2項）
- ・医療型児童発達支援を行う事業（児童福祉法第6条の2の2第3項）
- ・短期入所を行う事業（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第5条第8項）
- ・日中一時支援事業（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第77条第3項）
- ・地域活動支援センター（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第77条第1項第9号）

ただし、障害のある子どもについては、以下に掲げる施設も含むものであること。

- ・中学校、義務教育学校（後期課程に限る。）
- ・高等学校
- ・中等教育学校
- ・高等専門学校（第1学年から第3学年まで）
- ・専修学校（高等課程に限る。）
- ・各種学校（中学校又は高等学校の課程に類する課程を置くものに限る。）
- ・不登校の学齢生徒の学習指導を主たる目的とする教育支援センター、不登校特例校、その他民間施設

0216 臨時休業その他これに準ずる措置

次に掲げる措置をいう。

- イ 小学校等がガイドライン等に基づき、臨時休業や当該施設又は事業の利用の停止を行うこと
- ロ 地方公共団体、施設の設置者又は事業者から当該施設又は事業の利用を控えるよう依頼すること
- ハ 特定の子どもについて、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めること（学校以外の場合については、特定の子どもが新型コロナウイルス感染症にかかる予防接種を受けるため又は当該接種後の発熱等の症状のため欠席等している場合は、施設等の長の承認の有無にかかわらずこれに含まれるものであること。）

0217 保護者

親権を行う者、未成年後見人その他の者で、子どもを現に監護する者のほか、事業主が 0214 に定める有給休暇を取得させた場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族（6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族をいう。）も含む。

0218 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれのある子ども

発熱等の風邪症状が見られる子ども又は新型コロナウイルスに感染した者の濃厚接触者である子どもをいう。

0219 新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

糖尿病、心不全、呼吸器疾患（COPD等）の基礎疾患がある子ども、透析を受けている子ども、免疫抑制剤や抗がん剤等を用いている子どもをいう。

0300 支給要件

0301 支給要件

0102①から④に定める助成金については、次のいずれにも該当する事業主に対して支給すること。

イ 共通要領の0202に定める中小企業事業主であること。

ロ 育児休業（育児・介護休業法第2条第1号に規定するものに限る。）の制度及び育児のための短時間勤務制度（育児・介護休業法第23条に規定するものに限る。）について、対象労働者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）開始前に労働協約又は就業規則に規定していること。育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断しない。

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・介護休業法に定める水準を満たしていること。育児休業に係る手続きや賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定され、対象労働者の育児休業においても、その規定する範囲内で運用していること。

ハ 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。）に届け出ており、申請時において当該行動計画が有効なものであること。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

0102①から④に定める助成金については、支給対象事業主からの支給申請であっても、共通要領0303に定めるもののほか、次のイ又はロ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、男女雇用機会均等法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律、短時間労働者及び有期雇用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）、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132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（対象労働者について、育児・介護休業法（第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項、第23条の2、第25条第2項）で禁止する不利益取扱い含む。）及び男女雇用機会均等法第9条第3項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

また、0102⑤に定める助成金については、支給対象事業主からの支給申請であっても、共通要領0303（ただし、ロからニまでを除く。）に定めるものに該当する場合には、助成金を支給しないものとする。さらに、共通要領0702の不支給措置がとられている事業主（共通要

領0801イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主（不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。）である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。）については、共通要領0303イは適用しないものとする。

0303 併給調整

共通要領 0305 に定めるとおりであること。

0300a 支給要件・支給額（育休取得時）

0301a 支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給する。

イ 支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定していること。

ロ 労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰について、プランにより支援する方針をあらかじめ全労働者へ周知していること。

なお、この周知は対象育児休業取得者（本助成金の支給対象となる育児休業取得者をいう。以下同じ。）の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日の前日までに実施している必要があること。

ハ 対象育児休業取得者（又はその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について把握後、対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日の前日までに、対象育児休業取得者の上司又は人事労務担当者と同対象育児休業取得者が面談を実施した上で結果について「面談シート」（【育】様式第2号）に記録し、当該面談結果を踏まえて対象育児休業取得者のためのプラン（【育】様式第3号）を作成すること。ただし、対象育児休業取得者との面談が困難な場合には、電話、メール等による相談・調整の結果を記録すること。

なお、支給対象となるプランとは、少なくとも次の(イ)及び(ロ)のいずれもが定められているものをいう。

(イ) 育児休業取得者の円滑な育児休業取得のための措置として、育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する措置

(ロ) 育児休業取得者の職場復帰支援のための措置として、育児休業取得者の育児休業中の職務や業務内容に関する情報及び資料の提供に関する措置

ニ 事業主が雇用する雇用保険被保険者であって、対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日の前日までに、作成したプランに基づいて業務の引継ぎ（対面による引き継ぎが困難な場合には、電話、メール、書面による引き継ぎでも差し支えないこと。）を実施させていること。

ただし、プランによらず既に引継ぎを終了している場合は支給対象外であること。

ホ 上記ロ及びハに該当する対象育児休業取得者に、連続3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含め連続3か月以上）を取得させたこと。

ヘ 対象育児休業取得者を、当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日において、雇用保険被保険者として雇用していること。

ト 育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）取得の直前において在宅勤務している場合については、個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整

備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できること。

0302a 支給額

次の額を支給する。ただし、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。

育児休業取得者1人当たり 28.5万円（36万円）

助成金の支給は、同一の対象労働者の同一の育児休業について1回とし、1事業主当たり、有期雇用労働者1人、無期雇用労働者1人の計2人を対象とする。有期雇用労働者であるか雇用期間の定めのない労働者であるかの判定は、プランの策定日において行う。

0301b 支給対象事業主

0301aに規定する中小企業事業主が、同イからトに該当する対象労働者について0302aに該当し、かつ当該対象労働者に対し、同一の育児休業について次のいずれにも該当する場合に支給する。

イ 支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定していること。

ロ プランに基づく措置を実施し、対象育児休業取得者が職場復帰するまでに、対象育児休業取得者の育児休業中（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業中を含む）の職務や業務内容に関する情報及び資料の提供を以下のとおり実施していること。

(イ) 情報及び資料の提供については、対象育児休業取得者の育児休業終了後の職場復帰を円滑にするためのものであること。

(ロ) 休業中に在宅で閲覧できるイントラネットの掲示板等や電子メールによる情報提供も含まれるが、イントラネットの掲示板等の閲覧や電子メールの受信等ができない環境にある労働者に対しては、当該掲示板等へのアクセスのためのパスワードの付与、パソコンの貸与等当該環境を整え、対象労働者が当該情報をいつでも閲覧できるように措置を事業主が講じている必要があること。なお、イントラネットの掲示板による情報提供等、対象育児休業取得者が情報提供に気付きにくい場合は、情報及び資料の提供を行った際に、対象育児休業取得者に、提供を行った情報及び資料の件名等とあわせて情報及び資料の提供を行った旨を電子メール等により連絡すること。

ハ 対象育児休業取得者の育児休業終了前に、対象育児休業取得者の上司又は人事労務担当者 と対象育児休業取得者が面談を実施した上で結果について「面談シート」（【育】様式第2号）に記録すること。ただし、対象育児休業取得者との面談が困難な場合には、電話、メール等による相談・調整の結果を記録すること。

ニ 対象育児休業取得者を、上記ハの面談結果を踏まえ、原則として原職等に復帰させること。ただし、対象育児休業取得者の希望により原職等と異なる職務で復帰する場合であって、当該希望が面談記録により確認できる場合は助成金の対象となること。

ホ 対象育児休業取得者を、育児休業終了後、申請日まで、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。また、当該6か月の間に雇用形態や給与形態の不合理的な変更を行っていないこと。

ただし、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とならないこと。就業については次の(イ)～(ハ)のとおり取り扱うこと。

(イ) 法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業、新型コロナウイルス感染症に対応した有給休暇及び0202に定め、かつ労働協約又は就業規則に規定のある育児休業については就業したものとみなすものであること。

(ロ) 育児・介護休業法第23条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度により所定労働日から除外された日は、就

業を予定していた日数に数えないものとする。

- (ハ) 職場復帰後、在宅勤務している場合については、個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できる場合に限り就業したものと判断すること。

0302b 支給額

イ 次の額を支給する。ただし、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。

職場復帰時 28.5万円（36万円）

- ロ 0102①の育休取得時と同一の対象育児休業取得者である場合に支給対象とする。1事業主当たり、上記イとロそれぞれについて有期雇用労働者1人、無期雇用労働者1人の計2人を対象とする。有期雇用労働者であるか雇用期間の定めのない労働者であるかの判定は、プランの策定日において行う。

0300c 支給要件・支給額（業務代替支援）

0301c 支給対象事業主

次のイ又はロに該当する中小企業事業主に支給するものとする。なお、同一育児休業取得者の同一の育児休業については、イ又はロのいずれかの支給とする。

イ 新規雇用

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給するものとする。

(イ) 支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定していること。

(ロ) 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定していること。

なお、この規定は対象育児休業取得者（下記(ニ)に該当する育児休業取得者をいう。以下同じ。）が原職等に復帰するまでに規定している必要があること。

(ハ) 育児休業取得者の代替要員として、次のいずれにも該当する者を確保したこと。

a 育児休業取得者の業務を代替する者であること。

なお、育児休業取得者が複数の業務を兼務していた場合、当該業務を複数の代替要員で分担して担うことも差し支えないこと。

さらに、育児休業取得者が有資格者であり、その業務が当該資格がなければ実施し得ない場合は、代替要員も有資格者である必要があること。

また、育児休業取得者に業務に係る手当が支給されている場合、代替要員にも当該手当が支給されている必要があること。業務内容が同一であるにも関わらず、代替要員が育児休業取得者と雇用形態が異なるという理由で、当該手当の支給がない場合は支給対象とはならない。

b 育児休業取得者と原則として同一の事業所及び部署で勤務していること。

ただし、育児休業取得者の業務を企業内の他の事業所に移管し、他の事業所において当該業務を担う代替要員を確保する場合や育児休業取得者がテレワーク等により勤務場所を限定しない働き方をしていた場合は、育児休業取得者と代替要員が勤務する事業所が異なっても差し支えないこと。ただし、当該代替要員が対象労働者の代替要員であることが分かる必要がある。

なお、育児休業取得者と同種の業務が他の事業所にあるというだけでは、これに該当しないこと。

c 育児休業取得者と所定労働時間が概ね同等であること。

所定労働時間が概ね同等とは、代替要員の所定労働時間が短い場合は、育児休業取得者との所定労働時間との差が、1日当たりであれば1時間以内（1か月あたりの所定労働日数が同等である場合に限り）又は1週当たりであれば1割以内の範囲であること。

代替要員の所定労働時間が育児休業取得者より長い場合は、aが満たされていればよいこと。

d 新たな雇入れ又は新たな派遣により確保する者であること。

e 確保の時期が、育児休業取得者（又はその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について、事業主が知った日以降であること。

f 育児休業取得者の育児休業期間（産後休業期間を含む）について、a～cを満たして勤務した期間が連続して1か月以上存在し、合計して3か月以上又は90日以上あること。

単発的な短期の欠勤（各月ごとの所定労働時間の10%未満の場合に限る。）、法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前・産後休業、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇等）及び雇用調整助成金の受給の対象となる休業については、本期間に算入して差し支えない。ただし、当該代替要員が雇用契約期間中に産休・育休に入る場合については、当該産休・育休より前の出勤状況について、a～cを満たした期間が連続して1か月以上存在し、合計して3か月以上又は90日以上あること。

なお、1人の育児休業取得者の代替要員を複数の短時間労働者で確保する場合、あるいは期間を分割して複数の労働者で確保する場合も支給対象となるものであること。この場合、cの所定労働時間及びfの勤務した期間については、それぞれ各代替要員の所定労働時間又は勤務した期間の合計とすること。

また、育児休業取得者が役職者や専門的な業務を行う者である等の理由により、同一企業内で当該育児休業取得者の職務を他の労働者が担当し、その労働者の業務に代替要員を確保する場合（いわゆる「玉突き」の場合）も、他の労働者が上記aからcについて該当し、他の労働者の代替要員が上記aからfに該当する場合（この場合、上記aからcは「育児休業取得者」を「他の労働者」と読み替えること。）は、支給対象となるものであること。

- (ニ) 事業主が雇用する労働者に、連続して1か月以上休業した期間が合計して3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）を取得させ、復職時に原職等に復帰させたこと。
- (ホ) 対象育児休業取得者を当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）の開始日において、雇用保険被保険者として雇用していたこと。
- (ハ) 対象育児休業取得者を、原職等復帰後、申請日まで、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。当該6か月の間に雇用形態や給与形態の不合理な変更を行っていないこと。

ただし、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とならないこと。就業については次のa～cのとおり取り扱うこと。

a 法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業、新型コロナウイルス感染症に対応した有給休暇及び労働協約又は就業規則に規定のある育児・介護休業法第23条第2項又は第24条第1項に規定する育児休業については就業したものとみなすものであること。

b 育児・介護休業法第23条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度により、所定労働日から除外された日は就業を予定していた日数に数えないものとする。

c 育児休業取得の直前及び職場復帰時において在宅勤務している場合については個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できる場合に限り就業したものと判断すること。

- (ト) 育児休業取得者が派遣労働者の場合は、休業前から支給要件を全て満たすまでの期間につ

いて、同一の労働者派遣事業を行う事業主に雇用されている場合に限り、支給対象とすること。

ただし、当該労働者派遣事業を行う事業主が、当該派遣労働者の代替として、自社に登録されているいわゆる登録型派遣の労働者を派遣する等、新たな雇い入れとは認められない場合は、本助成金の対象とはならないこと。

(f) 対象育児休業取得者が有期雇用労働者である場合に0302cハに定める加算を受けようとする場合、対象育児休業取得者を、当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）を開始する日の前日から起算して過去6か月の間、雇用期間の定めのない労働者として、雇用していないこと。

(g) 最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない日までに支給要件を満たす労働者を助成金の対象とすること。

なお、過去に育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）又は育児休業代替要員確保等助成金）、両立支援等助成金のうち中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）又は育児休業等支援コース（代替要員確保時）の支給を受けた事業主については、当該助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない日までに支給要件を満たす労働者を助成金の対象とすること。

ただし、次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成27年4月10日以降の場合、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が令和9年3月31日までの労働者を助成金の対象とすること。なお、当該認定については、最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の前までに受けておく必要があること。

ロ 手当支給等

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給するものとする。

なお、(イ)、(ニ)、(ホ)の取組は、対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）の開始日の前日までに実施する必要がある。

(イ) 支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定していること。

(ロ) 育児休業取得者を、育児休業終了後、原則として原職等に復帰させる旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定していること。

なお、この規定は対象育児休業取得者（下記(ト)に該当する育児休業取得者をいう。以下同じ。）が原職等に復帰するまでに規定している必要があること。

(ハ) 対象育児休業取得者の従事する業務を、当該事業主が雇用する次のa～cのいずれにも該当する労働者に代替させていること（以下「業務代替者」という。）。

a 雇用保険被保険者であること。

b 採用の時期が、対象育児休業取得者（又はその配偶者）の妊娠の事実（養子の場合は、養子縁組の成立）について、事業主が知った日以前であること。

c 業務を代替する期間（以下「業務代替期間」という。）は、連続1か月以上の期間が合計3か月以上あること。業務代替者は複数人でも差し支えないが、1人につき連続1か月以上の業務代替期間の実績があること。

なお、単発的な短期の欠勤（各月ごとの所定労働時間の10%未満の場合に限る。）、法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）及び雇用調整助成金の受給の対象となる休業については、本期間に算入して差し支えない。

(二)業務の見直し・効率化のために、以下のa及びbの取組をいずれも実施していること。

a 対象育児休業取得者又は業務代替者の業務について、見直し・効率化を検討し、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（業務代替支援／手当支給等））実施結果書」（【育】様式第5号）により以下のいずれかの結果が確認できること。

(a) 業務の一部の休止・廃止

(b) 手順・工程の見直し等による効率化、業務量の減少

(c) マニュアル等の作成による業務、作業手順の標準化

b 対象育児休業取得者の育児休業中の業務分担を明確にし、業務代替者の上司又は人事労務担当者が業務代替者に代替業務の内容、賃金について、面談により説明していること。

(ホ) 代替業務に対応した賃金制度（例：業務代替手当、特別業務手当等）を労働協約又は就業規則に規定していること。当該賃金制度は、業務代替者が代替する職務内容、業務内容を評価するものであり、労働時間に応じて支給される賃金ではないこと。

(ヘ) (ホ)の賃金制度に基づき、業務代替期間における業務代替者の賃金が増額されており、1か月ごとの業務代替期間において1人につき1万円以上増額されている期間が合計3か月以上あること。

(ト) 事業主が雇用する労働者に、連続して1か月以上休業した期間が合計して3か月以上の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）を取得させ、復職時に原職等に復帰させたこと。ただし、対象育児休業取得者の希望により原職等と異なる職務で復帰する場合であって、当該希望が面談記録等により確認できる場合は助成金の対象となること。

(チ) 対象育児休業取得者を当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）の開始日において、雇用保険被保険者として雇用していたこと。

(リ) 対象育児休業取得者を、原職等復帰後、申請日まで、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。当該6か月の間に雇用形態や給与形態の不合理的な変更を行っていないこと。

ただし、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とならないこと。就業については次のa～cのとおり取り扱うこと。

a 法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業、新型コロナウイルス感染症に対応した有給休暇及び労働協約又は就業規則に規定のある育児・介護休業法第23条第2項又は第24条第1項に規定する育児休業については就業したものとみなすものであること。

- b 育児・介護休業法第23条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度により、所定労働日から除外された日は就業を予定していた日数に数えないものとする。
- c 育児休業取得の直前及び職場復帰時において在宅勤務している場合については個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できる場合に限り就業したものと判断すること。
- (x) 育児休業取得者が派遣労働者の場合は、休業前から支給要件を全て満たすまでの期間について、同一の労働者派遣事業を行う事業主に雇用されている場合に限り、支給対象とすること。
- (y) 対象育児休業取得者が有期雇用労働者である場合に0302cハに定める加算を受けようとする場合、対象育児休業取得者を、当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）を開始する日の前日から起算して過去6か月の間、雇用期間の定めのない労働者として、雇用していないこと。
- (7) 最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない日までに支給要件を満たす労働者を助成金の対象とすること。

なお、過去に育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）又は育児休業代替要員確保等助成金）、両立支援等助成金のうち中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）又は育児休業等支援コース（代替要員確保時）の支給を受けた事業主については、当該助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していない日までに支給要件を満たす労働者を助成金の対象とすること。

ただし、次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が平成27年4月10日以降の場合、対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が令和9年3月31日までの労働者を助成金の対象とすること。なお、当該認定については、最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の前までに受けておく必要があること。

0302c 支給額

支給額は以下のとおりとする。ただし、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 新規雇用

対象育児休業取得者1人当たり47.5万円（60万円）

ロ 手当支給等

対象育児休業取得者1人当たり10万円（12万円）

ハ 対象育児休業取得者が有期雇用労働者である場合、上記イ又はロの額に9.5万円（12万円）を加算して支給する。

ニ 一の年度（各年の4月1日から翌年の3月31日まで）において、イ及びロをあわせて1事業主当たり延べ10人までとする。

ただし、0301cのイ(リ)及びロ(ヲ)に定める次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主については、本助成金の支給は令和9年3月31日までに支給要件を満たした労働者を対象とし、一の年度の延べ人数にかかわらず、1事業主当たり延べ50人までとする。

0301d 支給対象事業主

次のいずれかに該当する中小企業事業主に支給する。

支給対象となる育児休業の制度内容及び手続について、労働協約又は就業規則に規定している中小企業事業主であること。

イ 子の看護休暇制度

次のいずれにも該当し、平成30年4月1日以降に新たに本要領に沿った制度を整備し、労働者に利用させた事業主であること。平成30年3月31日以前に制度を既に導入している事業主については、平成30年4月1日以降に本要領に沿った制度内容に改正し、労働者に利用させた場合は対象とする。

- (イ) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、0211に定める子の看護休暇制度を整備していること。
- (ロ) 労働協約又は就業規則に規定する育児休業を1か月以上（産後休業を含む）取得した労働者を、育児休業から原則として原職等に復帰（ただし、対象育児休業取得者の希望により原職等と異なる職務で復帰する場合であって、当該希望が面談により確認できる場合は対象となること。）後6か月以内に、(イ)の制度に基づき、当該休暇制度を利用させた実績があり、かつ当該労働者一人につき10時間以上取得させたこと。（ただし、当該労働者の配偶者（制度利用時から申請日において雇用保険被保険者であること。また、事実婚における相手方パートナーを含む。以下同じ。）が同一事業主に雇用され、休暇を取得している場合には、当該配偶者の取得時間と合計して10時間以上とすることも可能であること。）また、当該子以外に労働協約又は就業規則に規定する対象となる子について、子の看護休暇を取得した場合は、合計して10時間以上とすることも可能であること。
- (ハ) 対象育児休業取得者を当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）開始日において、雇用保険被保険者として雇用していたこと。
- (ニ) 対象育児休業取得者を、育児休業終了後、申請日まで、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。また、当該6か月の間に雇用形態や給与形態の不合理な変更を行っていないこと。

ただし、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象とならないこと。就業については次のaからcのとおり取り扱うこと。

- a 法に基づく休業（年次有給休暇、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業、新型コロナウイルス感染症に対応した有給休暇及び0202に定め、かつ労働協約又は就業規則に規定のある育児休業については就業したものとみなすものであること。
- b 育児・介護休業法第23条に基づく所定労働時間の短縮等の措置及びそれに準ずる措置として労働協約又は就業規則に規定のある制度により、所定労働日から除外された日は就業を予定していた日数に数えないものとする。
- c 職場復帰後、在宅勤務している場合については、個別の労働者との取り決めではなく、在宅勤務規定を整備し、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認で

きる場合に限り就業したものと判断すること。

ロ 保育サービス費用補助制度

次のいずれにも該当し、平成30年4月1日以降に新たに本要領に沿った制度を整備し、労働者に利用させた事業主であること。平成30年3月31日以前に制度を既に導入している事業主については、平成30年4月1日以降に本要領に沿った制度内容に改正し、労働者に利用させた場合は対象とする。

(イ) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、0212に定める、小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育サービスの費用の一部を補助するための制度を整備していること。

(ロ) 労働協約又は就業規則に規定する育児休業を1か月以上（産後休業を含む）取得した労働者を、原則として原職等に復帰（ただし、対象育児休業取得者の希望により原職等と異なる職務で復帰する場合であって、当該希望が面談により確認できる場合は対象となること。）後6か月以内に、(イ)の制度に基づき、0212に定める保育サービスについて費用補助制度を利用させた実績があり、かつ当該労働者一人につき3万円以上補助したこと。

なお、0212に定める保育サービスについて、子ども・子育て支援法に基づく保育無償化の対象となる場合は、無償分を超えた負担が利用者である労働者に生じ、その負担分に対し事業主が補助したものを対象とすること。

また、当該子以外に労働協約又は就業規則に規定する対象となる子に係る保育サービスについて費用補助した場合は、合計して3万円以上とすることも可能であること。

(ハ) 「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」（内閣府）を受給していないこと。

(ニ) 対象育児休業取得者を当該育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）開始日において、雇用保険被保険者として雇用していたこと。

(ホ) 対象育児休業取得者を、育児休業終了後、申請日まで、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。当該6か月の間に雇用形態や給与形態の不合理な変更を行っていないこと。

ただし、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月の間において、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が原則として5割に満たない場合は、支給対象とするものではないこと。就業については0301dイ(ニ)のaからcのとおり取り扱うこと。

0302d 支給額

支給額は以下のとおりとする。なお、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 子の看護休暇制度

(イ) 制度導入時

1 中小企業事業主当たり 28.5万円（36万円）

ただし、1事業主1回限りとし、ロ(イ)の規定による支給を受けた事業主は支給対象外とする。

(ロ) 制度利用時

0301dイ(イ)の制度に基づき休暇を取得した労働者が取得した休暇1時間当たり1,000円（1,200円）に取得時間を乗じた額

ただし、最初の支給申請日から3年以内に5人まで。さらに、一の年度（各年の4月1日から翌年の3月31日まで）において、本助成金の支給は1事業主当たり、200時間（240時間）を上限とする。

ロ 保育サービス費用補助制度

(イ) 制度導入時

1 中小企業事業主当たり28.5万円（36万円）

ただし、1事業主1回限りとし、イ(イ)の規定による支給を受けた事業主は支給対象外とする。

(ロ) 制度利用時

事業主が負担した費用の3分の2の額（百円未満は切り捨て）

ただし、最初の支給申請日から3年以内に5人まで。さらに、一の年度（各年の4月1日から翌年の3月31日まで）において、本助成金の支給は1事業主当たり、20万円（24万円）を上限とする。

0300e 支給要件・支給額（新型コロナウイルス感染症対応特例）

0301e 支給対象事業主

次のいずれにも該当する事業主に支給するものとする。ただし、令和4年4月1日から9月30日までの間に取得した0214に定める有給休暇は対象としない。

また、年次有給休暇、欠勤や勤務時間短縮などを事後的に0214に定める有給休暇に振り替えた場合にも支給対象とする。（なお、事後的に当該有給休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要。）

イ 小学校等に就学し、又はこれを利用している子どもを対象とし、0214に定めるイ及びロのいずれの場合も取得できる有給休暇の制度について、労働協約若しくは就業規則又は関連する内規等に規定していること。

ロ 小学校等に就学し、又はこれを利用している子どもを対象とし、0214イ及びロに定めるいずれの場合も労働者が利用できるよう、テレワーク勤務制度、短時間勤務制度、フレックスタイムの制度、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）及び労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置について、社内周知されていること。

ハ 対象労働者一人につき0214に定める有給休暇を4時間以上取得させたこと。なお、当該対象労働者については、0214に定める有給休暇取得時又は支給申請日において雇用保険被保険者であること。

0302e 支給額

次の額を支給する。

本助成金の支給は、対象労働者1人当たり5万円とし、1事業主当たり対象労働者延べ10人（一の年度につき、同一の対象労働者について1回限り）まで、50万円を上限とする。

0400 支給申請

0401 支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領0402に沿い、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。）の所在する管轄労働局長に支給申請書類を提出するものとする。

ただし、既に当該申請を行ったことのある事業主で、「提出を省略する書類についての確認書（育児休業等支援コース）」（【育】様式第8号）に該当する書類について、既に提出している内容に変更がない場合は、当該確認書に記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること。

0402a 育休取得時の申請書類

助成金(0102の①育休取得時)の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301aイからトの要件を満たしたうえで、対象育児休業取得者の育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）を開始した日から起算して3か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（育休取得時）支給申請書）」（【育】様式第1号①②）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての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）を添付しなければならない。

イ 対象育児休業取得者に係る面談シート（【育】様式第2号）

ロ 対象育児休業取得者に係るプラン（【育】様式第3号）

ハ 申請事業主において、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰について、プランにより支援する方針をあらかじめ労働者へ周知されたこと、周知された日付が分かる書類。（例：実施要領、通達、マニュアル、育児休業規程、社内報、イントラネットの掲示板等の画面を印刷した書類等）

ニ 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（なお、育児・介護休業法第2条第1号の規定を上回る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。

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（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ホ 対象育児休業取得者のプランの策定日における雇用期間の定めが確認できる書類（対象育

児休業取得者の労働条件通知書又は雇用契約書等)

- へ 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）
- ト 対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）前1か月分の就業実績及び育児休業期間（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業を含む）3か月分について休業したことが確認できる書類（例：出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等。また、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合は在宅勤務規定、業務日報等。
- チ 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（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証（提出の際は、個人情報保護の観点から、保険者番号及び被保険者等記号・番号部分をマスキングすること）、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。なお、対象育児休業取得者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。）
- リ 0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：労働局に届出した策定届の写し）。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。

0402b 職場復帰時の申請書類

助成金(0102の②職場復帰時)の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301bイからホの要件を満たしたうえで、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（職場復帰時））支給申請書」（【育】様式第4号①②）を、管轄労働局長に提出しなければならない。支給申請書を提出する事業主は、次のすべての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）を添付しなければならない。

- イ 対象育児休業取得者に係る面談シート（【育】様式第2号）
- ロ 対象育児休業取得者の育児休業中の職務や業務内容に関する情報及び資料の提供を実施したこと、日付が確認できる書類（例：提供した資料、イントラネットの掲示板等の画面を印刷した書類等）
- ハ 対象育児休業取得者の育児休業期間について休業したことが分かる書類、育児休業終了後就業実績が確認できる書類（育児休業期間分として休業終了前の3か月分及び育児休業終了後6か月分）（例：出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳、勤務シフト表等。育児休業中の賃金を控除している場合は、その算出方法を示した書類（任意様式））。また、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合は、在宅勤務規定、業務日報等。また、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 育児休業取得者が復帰後に育児短時間勤務を利用した場合、育児短時間勤務に係る申出書及び賃金計算方法が確認できる書類（例：申立書等）。
- ホ 0402aニに定める労働協約又は就業規則及び関連する労使協定
- へ 0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：労働局に届出した策定届の写し）。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。

0402c 業務代替支援の申請書類

助成金（0102の③業務代替支援）の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301cイ(イ)から(リ)又は0301cロ(イ)から(フ)の要件を満たしたうえで、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、0301cイの支給については「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（業務代替支援））支給申請書」（【育】様式第5号①②）を、0301cロの支給については「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（業務代替支援））支給申請書（【育】様式第5号①③④）を、それぞれ管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、0301cイの支給を受けようとする場合は次のイからチのすべての書類の写しを、0301cロの支給を受けようとする場合は次のイからト及びリからヲのすべての書類の写しを、支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）とともに添付しなければならない。

イ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

(イ) 育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨の取扱いを規定していることが確認できる部分

(ロ) 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（なお、育児・介護休業法第2条第1号の規定を上回る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。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（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ 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）

ハ 育児休業取得者及び代替要員の就業実績等に関する(イ)から(ニ)までの書類（ただし、0301cロの申請を行う場合は代替要員に係る書類は不要）

(イ) 対象育児休業取得者と代替要員の部署、職務及び所定労働時間（対象育児休業取得者については、育児休業取得前と復帰後のそれぞれのもの）、所定労働日又は所定労働日数が確認できる書類

（例：組織図、労働条件通知書（所属、所定労働時間、就業予定日数等が確認できるもの）、や就業規則（所定労働時間が確認できる部分）及び企業カレンダー、さらにシフト制勤務の場合は勤務シフト表、0301cロの申請を行う場合であって、対象育児休業取得者が原職等と異なる職務で復帰する場合には当該希望が確認できる面談記録等）

- (ロ) 対象育児休業取得者の育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）取得前1か月分、育児休業期間3か月分について休業したことが分かる、育児休業終了後6か月分の就業実績が確認できる書類
 - (ハ) 代替要員の就業実績が確認できる書類（代替要員の雇入れ日から対象育児休業取得者の育児休業終了日までの分）
 - ((ロ)、(ハ)の例：育児休業取得者及び代替要員の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳。育児休業中の賃金を控除している場合は、その算出方法を示した書類（任意様式）。また、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合は在宅勤務規定、業務日報等）
 - (ニ) 育児休業取得者が復帰後に育児短時間勤務を利用した場合、育児短時間勤務に係る申出書及び賃金計算方法が確認できる書類（例：申立書等）。
- ニ 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（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証（提出の際は、個人情報保護の観点から、保険者番号及び被保険者等記号・番号部分をマスキングすること）、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書等。なお、対象育児休業取得者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。
- ホ 0210ホに該当する場合は、関連する労働協約又は就業規則及び関連する労使協定
 - ヘ 0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：労働局に届出した策定届の写し）（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。）
 - ト 0302cのイに定める対象育児休業取得者が有期雇用労働者である場合の加算を申請する場合は、さらに、対象育児休業取得者が雇用期間の定めのある労働者であることが確認できる書類（対象育児休業取得者の労働条件通知書又は雇用契約書等）
 - チ 代替要員が新たに雇入れられた時期又は新たに派遣された時期が確認できる書類（例：労働条件通知書、辞令、労働者派遣契約書、派遣先管理台帳等）
 - リ 対象育児休業取得者及び業務代替者が所属する部署全体又は事業所全体の業務分担が確認できる資料（事務分担表等）
 - ヌ 0301cロ(ホ)に定める賃金制度を規定した労働協約又は就業規則
 - ル 0301cロ(ホ)に定める賃金制度運用実績が把握できる業務代替者の賃金台帳（業務代替期間前1か月分、要件を満たした業務代替期間3か月分）
 - ヲ 業務代替者の所定労働時間及び勤務実績が確認できる労働条件通知書及びタイムカード、賃金台帳（要件を満たした3か月を含むもの）

0402d 職場復帰後支援の申請書類

助成金(0102の④職場復帰後支援)の支給を受けようとする事業主は、0301、及び0301dイ(イ)から(ニ)又は0301dロ(イ)から(ホ)の要件を満たしたうえで、対象育児休業取得者の育児休業終了日の翌日から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内に、0301dイの支給については「両立支援等助成金(育児休業等支援コース(職場復帰後支援))支給申請書」(【育】様式第6号①②)を、0301dロの支給については「両立支援等助成金(育児休業等支援コース(職場復帰後支援))支給申請書」(【育】様式第6号①③)を、それぞれ管轄労働局長に提出し

なければならない。

支給申請書を提出する事業主は、0301dイの支給を受けようとする場合は次のイからニ及びへからトのすべての書類の写しを、0301dロの支給を受けようとする場合は次のイからハ及びホからトのすべての書類の写しを、支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）とともに添付しなければならない。

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（なお、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。）、及び0301dイの支給を受けようとする場合は子の看護休暇制度を、0301dロの支給を受けようとする場合は保育サービス費用補助制度をそれぞれ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休業取得者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（子の看護休暇制度及び保育サービス費用補助制度については、当該制度導入前の規定や改定履歴がわかる資料等）、及び労使協定を締結している場合は関連する労使協定を添付すること。

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が確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ 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）

ハ 育児休業取得者の就業実績等に関する書類

(イ) 対象育児休業取得者の部署、職務及び所定労働時間（育児休業取得前と復帰後のそれぞれのもの）、所定労働日又は所定労働日数が確認できる書類

（例：組織図、労働条件通知書（所属、所定労働時間、就業予定日数等が確認できるもの）、や就業規則（所定労働時間が確認できる部分）及び企業カレンダー、さらにシフト制勤務の場合は勤務シフト表、等）

(ロ) 対象育児休業取得者の育児休業（育児休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合には、産前休業。また、産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業））取得前1か月分、育児休業期間中及び育児休業終了後6か月分の就業実績及び休業していたことが分かる書類

（例：出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等。育児休業中の賃金を控除している場合は、その算出方法を示した書類（任意様式）。）また、対象育児休業取得者が在宅勤務である場合は在宅勤務規定、業務日報等）

ニ 子の看護休暇制度の取得申出に係る書類及びその取得実績が確認できる書類（休暇取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等。（0301dイ(ロ)において合算で申請する場合には、合算対象となる他の子又は配偶者についても提出すること。））

ホ 保育サービス費用補助制度の取得実績に関する書類

対象育児休業取得者が保育サービスを利用する際に受領した領収書・証明書等及び申請事業主が当該保育サービス利用者に対して0301dロ(ロ)に基づく費用の一部又は全部を補助したことを証する書類

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（例：母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分、（子が対象育児休業取得者の被扶養者である場合）児童手当関係、医療証、子の健康保険証（提出の際は、個人情報保護の観点から、保険者番号及び被保険者等記号・番号部分をマスキングすること）、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。なお、対象育児休業取得者と子の姓が一致しない場合であって、確認できる書類がない場合は申立書。）

ト 0301ハに係る措置を講じていることが確認できる書類（例：労働局に届出した策定届の写し）（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。）

0402e 新型コロナウイルス感染症対応特例の申請書類

助成金（0102の⑤新型コロナウイルス感染症対応特例）の支給を受けようとする事業主は、0301eの要件を満たしたうえで、令和4年10月1日から同年12月31日までに取得した0214に定める有給休暇については令和4年10月1日から令和5年2月28日までに、令和5年1月1日から同年3月31日までに取得した0214に定める有給休暇については令和5年1月1日から同年5月31日までに、「両立支援等助成金（育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））支給申請書」（【育】様式第7号①②）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、次のすべての書類の写しを添付しなければならない。

イ 0214に定めるイ及びロのいずれも取得できる有給休暇の制度について規定していることが確認できる労働協約若しくは就業規則又は関連する内規等（必要に応じ関連する労使協定）。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や内規等で定めている場合は、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（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ 0301eロに定める措置について社内周知されていることが確認できる書類（例：労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）、メール等にて周知した場合は周知した日付が分かるもの、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの等）

ハ 対象労働者が有給休暇を取得したことが確認できる書類（例：休暇申出書、休暇簿、出勤簿、タイムカード等）

ニ 対象労働者が取得した有給休暇について、年次有給休暇取得の場合と同等の賃金が支払わ

れたことが確認できる書類及び年次有給休暇取得の場合の賃金算定方法が分かる書類（例：0214に定める有給休暇取得月に加えて年次有給休暇取得した月の賃金台帳及び年次有給休暇を取得した場合の賃金算定方法を示した申立書）

- ホ 対象労働者の通常の賃金が確認できる書類（例：0214に定める有給休暇の取得月及び取得前の賃金台帳、労働条件通知書等）
- ヘ 対象労働者の所定労働日や所定労働時間が確認できる書類（例：労働条件通知書や就業規則及び勤務カレンダー等。さらに、シフト制又は交替制をとっている場合は、対象労働者の具体的な労働日・休日や労働時間を当該労働者に対して示した勤務カレンダー、シフト表等。）
- ト 0214イに定める新型コロナウイルス感染症に関する対応としてガイドライン等に基づき小学校等の臨時休業等により子どもの世話をを行うための有給休暇を取得した場合、小学校等が臨時休業等をしたことについて確認できる書類（0216ロに該当する場合は、地方公共団体や施設からのお知らせ等、0216ハに該当する場合は、学校からの連絡等）
- チ 0214ロに定める場合に該当し、子どもの世話をを行うための有給休暇を取得した場合、0214ロ(イ)から(ハ)の事由が確認できる書類（例：診断書、保健所からの通知、基礎疾患等を有する証明書等）
- リ 対象労働者について、対象事業主に雇用されており、申請日時点において、1日以上勤務している労働者であることが確認できる書類（例：労働条件通知書に加え出勤簿、タイムカード等）。
- ヌ 年次有給休暇、欠勤や勤務時間短縮などを事後的にこの有給休暇に振り替えた場合は、事後的にこの有給休暇に振り替えることについて労働者本人に同意を得たことが分かる書類（例：労使の同意が確認できる申立書）

0403 支給申請書の受付

共通要領0402に定めるほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、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）により事業主に通知するものとする。

また、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、共通要領0801に定めるもののほか、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、「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、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、それを返還させるものとする。

0701 施行期日

- イ 平成25年5月16日施行
- ロ 平成26年4月1日改正
- ハ 平成27年1月30日付け職発0130第4号、雇児発0130第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年2月1日から施行する
- ニ 平成27年3月31日付け職発0331第2号、能発0331第12号、雇児発0331第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年4月1日から施行する
- ホ 平成27年4月10日付け職発0410第2号、能発0410第2号、雇児発0410第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年4月10日から施行する
- ヘ 平成28年4月1日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年4月1日から施行する
- ト 平成29年3月31日付け職発0331第7号、能発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
- チ 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。
- リ 令和2年3月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第6号、開発0331第9号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和2年4月1日から施行する。
- ヌ 令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和2年12月25日から施行する。
- ル 令和3年3月31日付け職発0331第25号、雇均発0331第5号、開発0331第6号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和3年4月1日から施行する。
- ヲ 令和3年9月29日付け雇均発0929第1号「雇用関係助成金支給要領の一部改正及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の制定について」による改正は、令和3年9月30日から施行する。
- ワ 令和3年12月21日付け雇均発1221第1号「両立支援等助成金支給要領及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金支給要領の一部改正について」による改正は、令和3年12月22日から施行する。
- カ 令和4年3月31日付け職発0331第5号、雇均発0331第2号、開発0331第44号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和4年3月31日から施行する。

ヨ 令和4年6月30日付け雇均発0630第2号「両立支援等助成金支給要領及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金支給要領の一部改正について」による改正は、令和4年7月1日から施行する。

0702 経過措置

- イ 平成28年3月31日までに、0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主については、平成28年4月1日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11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。ただし、0301ハ、0303bロの適用については、この限りではない。
- ロ 平成29年3月31日までに、0102①育休取得時及び0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主については、平成29年3月31日付け職発0331第7号、能発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」による改正前の規定を適用する。
- ハ 平成29年3月31日までに、0102③代替要員確保時における対象育児休業取得者が0301cニに定める原職等復帰をした事業主については、平成29年3月31日付け職発0331第7号、能発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」による改正前の規定を適用する。
- ニ 平成30年3月31日までに、0102①育休取得時及び0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主、又は0102③代替要員確保時における対象育児休業取得者が0301cニに定める原職等復帰をした事業主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。
- ホ 令和2年3月31日までに、0102①育休取得時及び0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主、又は0102③代替要員確保時における対象育児休業取得者が0301cニに定める原職等復帰をした事業主に係る申請については、令和2年3月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第6号、開発0331第9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。
- ヘ 令和3年3月31日までに、0102①育休取得時及び0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主、0102③代替要員確保時における対象育児休業取得者が0301cニに定める原職等復帰をした事業主又は0102④職場復帰後支援における対象労働者が職場復帰した事業主に係る申請については、令和3年3月31日付け職発0331第25号、雇均発0331第5号、開発0331第6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。
- ト 令和4年3月31日までに、0102①育休取得時及び0102②職場復帰時における育児休業（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業）が開始した事業主、改正前の規定による0102③代替要員確保時における対象育児休業取得者が0301cニに定める原職等復帰をした事業主に係る申請については、令和4年3月31日付け職発0331第

5号、雇均発0331第2号、開発0331第44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。

チ 令和4年6月30日までに、0102①育休取得時における産前休業（産前休業の終了後引き続き産後休業及び育児休業をする場合に限る）を開始した事業主に係る申請については、0301aロについて、令和4年3月31日付け職発0331第5号、雇均発0331第2号、開発0331第44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。