

13 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、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	0402 支給申請書の受付
0101 趣旨	
0102 助成金の種類	0500 支給決定
0103 適用単位	0501 支給決定等の通知
0200 定義	0600 返還
0201 中小企業事業主	0601 返還
0202 育児休業	
0203 出生後8週間以内	0700 附則
0204 男性労働者の育児休業取得率	0701 施行期日
0205 雇用環境整備の措置	0702 経過措置
0206 育児目的休暇	
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）	
0303 併給調整	
0300a 支給要件・支給額（第1種）	
0301a 支給対象事業主	
0302a 代替要員加算	
0303a 育児休業等に関する情報公表加算	
0304a 支給額	
0300b 支給要件・支給額（第2種）	
0301b 支給対象事業主	
0302b 支給額	
0400 支給申請	
0401 支給申請書の提出（共通）	
0401a 第1種の申請書類	
0401b 第2種の申請書類	

0100 趣旨

0101 趣旨

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、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中小企業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 第1種：男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置を複数実施するとともに、育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた場合
- ② 代替要員加算：①の対象となる男性労働者の育児休業期間中に、代替要員を新規雇用（労働者派遣を含む）した場合（①に加算して支給）
- ③ 育児休業等に関する情報公表加算：①の対象となる事業主が、自社の育児休業等の利用状況に関する情報を公表した場合（①に加算して支給）
- ④ 第2種：①を受給した事業主において、育児休業を取得した男性労働者が第1種申請に係る者以外に2名以上存在し、かつ男性労働者の育児休業取得率（%）を3年以内に30ポイント以上上昇させる等した場合

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。

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（0205を除く。）。

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は、当該日については育児休業日数にはカウントしない。

0203 出生後8週間以内

子の誕生日当日を含む57日間をいう。

また、出産予定日前に育児休業申出に係る子が生まれた場合は、誕生日から出産予定日の8週間後までに育児休業を開始したものは、出生後8週間以内の取得として取り扱う。さらに、出産予定日後に育児休業申出に係る子が生まれた場合は、出産予定日から誕生日の8週間後までに育児休業を開始したものは、出生後8週間以内の取得として取り扱う。

0204 男性労働者の育児休業取得率

雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者であって、ある事業年度（各事業主における会計年度をいう。以下同じ）において配偶者が出産したものの数に対する当該事業年度における育児休業取得者数の割合をいう。

なお、0102④（第2種）の助成金においては、ある事業年度において配偶者が出産したものの数が0人の事業年度については、育児休業取得者数が0人の場合には育児休業取得率は0%、1人以上の場合には育児休業取得率は100%と取り扱うこととする。

0205 雇用環境整備の措置

育児・介護休業法第22条第1項に規定する雇用環境整備に関する措置である次のいずれかをいう。

- イ 雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ロ 育児休業に関する相談体制の整備
- ハ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
- ニ 雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

0206 育児目的休暇

育児休業、育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇等の法定の休業・休暇と別

に設けた制度であって、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度をいう。例えば、失効年次有給休暇の育児目的での使用、「配偶者出産休暇」「育児参加奨励休暇」等の休暇制度、子の入園式・卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）が該当する。

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制度（出生時育児休業を含む）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、対象労働者の休業等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・介護休業法の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、対象男性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。

ロ 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項の規定に基づく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。

ハ 対象男性労働者について、対象となる育児休業開始日から申請日まで、雇用保険被保険者として継続して雇用していること。

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、共通要領0302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)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

0303 併給調整

共通要領 0304 に定めるとおりであること。

0300a 支給要件・支給額（第1種）

0301a 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。

イ 0205に定める雇用環境整備の措置を2つ以上行っていること。当該措置は、対象育児休業取得者の雇用契約期間中に行われており、かつ、育児休業の開始日の前日までに行っていること。

ただし、育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業の開始予定日から2週間前を超えるものとしている事業主は、0205に定める雇用環境整備の措置を3つ以上行っていること。

ロ 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに取り組む旨を定めた規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。当該規定の策定は、対象育児休業取得者の育児休業の開始日の前日までに行っていること。当該規定等には、以下の(イ)及び(ロ)の両方の事項が含まれていること。

(イ) 育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する事項

(ロ) 引継ぎ対象業務の見直しの検討に関する事項

また、当該規定等に基づく業務体制の整備は、対象労働者の育児休業の開始日の前日までに行うことが望ましいが、遅くとも対象労働者の育児休業の終了日までには行っていること。

ハ 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5日以上の育児休業を取得したこと。ただし、申出に係る4日以上が所定労働日に対する休業であること。

また、育児休業開始予定日に育児休業申出に係る子が出生していないものの、その育児休業開始予定日以降に育児休業を開始した場合も、申出に係る4日以上が所定労働日に対する休業であること。

なお、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週間以内に開始している必要があること。

0302a 代替要員加算

0301aに該当する中小企業事業主が、0301aハに該当する対象育児休業取得者の代替要員（次のいずれにも該当する者）を確保した場合に加算する。

イ 対象育児休業取得者の業務を代替する者であること。

代替要員は、対象育児休業取得者が複数の業務を兼務していた場合その一部のみを業務とする者でも差し支えない。

さらに、対象育児休業取得者が有資格者であり、その業務について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。

なお、対象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。

ロ 対象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、対象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対象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、対象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。この場合は、当該代替要員が対象育児休業取得者の代替要員であることが分かる必要がある。

なお、対象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。

ハ 所定労働時間が対象育児休業取得者の2分の1以上であること。

所定労働時間が2分の1以上であるとは、以下の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当するものであることをいう。

(イ) 1週当たりの所定労働日数が対象育児休業取得者と同一である場合において、1日当たりの所定労働時間が2分の1以上であること。

(ロ) 1週当たりの所定労働時間の合計が2分の1以上であること。

なお、代替要員を複数名確保する場合には、全ての代替要員の所定労働時間を合算の上、対象育児休業取得者の所定労働時間と比較することとして差し支えない（ただし、上記(イ)については、全ての代替要員の1週当たりの所定労働日数が対象育児休業取得者と同一である場合に限るものとする）。

ニ 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。

ホ 確保の時期が、対象育児休業取得者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。

ヘ 対象育児休業取得者の育児休業期間について、イからハを満たして勤務した期間が存在し、その期間が育児休業期間に対して8割以上あること。

単発的な短期の欠勤（各月ごとの所定労働時間の1割未満の場合に限る。）、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支給対象となる休業（ただし、代替要員の休業について雇用調整助成金を受給している日は除く）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、イからハを満たして勤務した期間が各月ごとの所定労働時間の8割以上であること。代替要員が在宅勤務をしている場合については、業務日報等により勤務実態（勤務日、始業終業時刻）が確認できる日に限り就業したものと判断すること。

なお、代替要員を複数名確保する場合には、全ての代替要員の勤務した期間を合算の上、対象育児休業取得者の育児休業期間と比較することとして差し支えない（ただし、代替要員が複数名同時に勤務した期間については、1名分としてカウントする）。

また、対象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、同一企業内で対象育児休業取得者の業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、他の労働者が上記イからハについて該当し、他の労働者の代替要員が上記イからハに該当する場合（この場合、上記イからハは「対象育児休業取得者」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。

0303a 育児休業等に関する情報公表加算

0102①（第1種）に該当する中小企業事業主が、次のイ及びロに従って、自社の育児休業等の利用状況に関する情報公表を実施した場合に支給額を加算して支給する。

イ 仕事と家庭の両立支援についての取組を紹介するウェブサイトである「両立支援のひろば」の「一般事業主行動計画公表サイト」（以下、0303aにおいて「当該サイト」という。）において、支給申請日までに以下(イ)から(ハ)の情報を記載し、公表していること。また、支給申請より前に当該サイトへの掲載申請を完了しているものの掲載手続きが完了していない場合も対象とする。なお、公表については、支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度の情報を公表していることが必要であること。ただし、直前の事業年度の終了日から3か月以内に支給申請を行う場合で、集計作業に時間を要するなどの理由により、直前の事業年度の情報の公表が困難な場合は、支給申請日の属する事業年度の2事業年度前の情報を公表していること（下記において直前の事業年度以外の事業年度に係る情報の公表を必要としている場合も、当該事業年度の前事業年度の情報を公表すること）。

(イ) 雇用する男性労働者の育児休業等の取得割合

支給申請日の属する事業年度（以下、0303aにおいて、「公表事業年度」という。）の直前の事業年度（以下、0303aにおいて、「公表前事業年度」という。）における次の割合（a又はbのいずれか）について、当該サイトの「男性の育児休業取得率等」欄に記載し、公表すること。公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者がいない場合には、当該欄には「—」を記載すること。

a 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業をした男性労働者数の割合（％、小数第1位以下切り捨て）

b 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において育児休業をした男性労働者数及び育児目的休暇を利用した男性労働者（小学校就学の始期に達するまでの子についての利用に限るものとする）数の合計数の割合（％、小数第1位以下切り捨て）

(ロ) 雇用する女性労働者の育児休業の取得割合

公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表前事業年度において育児休業をした女性労働者数の割合（％、小数第1位以下切り捨て）について、当該サイトの「女性の育児休業取得率」欄に記載し、公表すること。公表前事業年度において出産した女性労働者がいない場合には、当該欄には「—」を記載すること。

(ハ) 雇用する労働者（男女別）の育児休業の平均取得日数

次のaからdのいずれかの計算方法による育児休業の平均取得日数の実績について、男女労働者別のそれぞれの数値並びにaからdのいずれの方法により算出したものか（計算の対象とした事業年度を記載すること）を当該サイトの「育児休業等の取得の状況に関する備考」欄に記載し、公表すること。

a 公表前事業年度の前事業年度（以下、「公表前々事業年度」という。）に出生した1歳までの子に係る合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した数値（日、小数第1位以下切り捨て）

b 公表前々事業年度の前事業年度（以下、「公表3事業年度前」という。）に出生した2歳までの子に係る合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した数値（日、小数第1位以下切り捨て）

c 公表前事業年度に復職した労働者の合計育児休業取得日数について、当該育児休業取得労働者数で除した数値（日、小数第1位以下切り捨て）

- d 公表事業年度に育児休業を開始した労働者の合計育児休業取得予定日数（公表時点で育児休業が終了していない場合は、当該育児休業の取得申出時の日数に基づく見込みで差し支えない）について、当該育児休業取得労働者数で除した数値（日、小数第1位以下切り捨て）（公表3事業年度前及び公表前々事業年度に出生した子に係る育児休業取得実績並びに公表前事業年度に復職した労働者の育児休業取得実績がない事業主に限るものとする）
- ロ イの公表内容については、支給申請日から支給決定日までの間、当該サイト上で公表していること。また、支給決定後も、少なくとも公表事業年度の終了までは当該サイト上での公表を継続することに同意すること。
なお、支給決定日より前に公表事業年度が終了した場合において、公表内容を次年度のものに更新することは差し支えない。

0304a 支給額

- イ 20万円を支給する（1事業主1回限り）。
- ロ 0302a に定める代替要員加算の要件を満たした場合には、イに掲げる額に加えて20万円を支給する。ただし、0302a に該当する代替要員を3人以上確保した場合（0302a ハ「所定労働時間が対象育児休業取得者の2分の1以上であること」については、3人以上の代替要員について、所定労働時間の合算によらず個別に満たしている場合に限るものとする。また、0302a ヘ「その期間が育児休業期間に対して8割以上あること」については、3人以上の代替要員について、勤務した期間の合算によらず個別に満たしている場合に限るものとする）には、45万円を支給する。
- ハ 0303a に定める育児休業等に関する情報公表加算の要件を満たした場合には、イに掲げる額に加えて2万円を支給する。

0300b 支給要件・支給額（第2種）

0301b 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。

- イ 助成金（0102①）を既に受給していること。
- ロ 0205に定める雇用環境整備の措置を2つ以上行っていること。当該措置は、ニにおいて対象となる男性労働者いずれかの雇用契約期間中に行われており、かつ、当該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。

ただし、育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業の開始予定日から2週間前を超えるものとしている事業主は、0205に定める雇用環境整備の措置を3つ以上行っていること。
- ハ 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに取り組む旨を定めた規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。当該規定の策定は、ニ(イ)又は(ロ)の要件を満たした事業年度に育児休業を取得した男性労働者いずれかの雇用契約期間中に行われており、かつ、当該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。当該規定等には、以下の(イ)及び(ロ)の両方の事項が含まれていること。
 - (イ) 育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する事項
 - (ロ) 引継ぎ対象業務の見直しの検討に関する事項
- ニ 0204に定める男性労働者の育児休業取得率(%)について、以下(イ)又は(ロ)のいずれかを満たすものであること。
 - (イ) 第1種の助成金の申請日の属する事業年度（以下「第1種申請時事業年度」という。）における男性労働者の育児休業取得率と比較して、第1種申請時事業年度の次の事業年度から始まる3事業年度以内に30ポイント以上上昇していること。（例：第1種申請時事業年度において10%だった場合、40%以上になること。）
 - (ロ) 第1種申請時事業年度における、雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者のうち当該事業年度において配偶者が出産したものの数が5人未満であって、かつ男性労働者の育児休業取得率が70%以上である場合に、第1種申請時事業年度の次の事業年度から始まる3事業年度の中で2か年連続して70%以上となること。
- ホ 助成金（0102①）の申請にかかる男性労働者の他に、当該申請以降に雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者であって1日以上の子育て休業を取得した者が2名以上いること。ただし、助成金（0102①）の申請にかかる男性労働者が、当該申請以降に別の子に係る子育て休業を取得した場合には、「2名以上」のカウントに含めて差し支えない。

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）。

- イ 0204に定める男性労働者の育児休業取得率(%)が、第1種申請時事業年度の翌事業年度に30ポイント以上上昇した場合 60万円
- ロ 以下の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する場合 40万円
 - (イ) 0204に定める男性労働者の育児休業取得率(%)が、第1種申請時事業年度の翌々事業年度に30ポイント以上上昇した場合

- (ロ) 第1種申請時事業年度における、雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者のうち当該事業年度において配偶者が出産したものの数が5人未満であって、かつ男性労働者の育児休業取得率が70%以上である場合に、第1種申請時事業年度の翌事業年度及び翌々事業年度の2か年連続して70%以上となった場合
- ハ 以下の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する場合 20万円
 - (イ) 0204に定める男性労働者の育児休業取得率(%)が、第1種申請時事業年度の3事業年度後に30ポイント以上上昇した場合
 - (ロ) 第1種申請時事業年度における、雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者のうち当該事業年度において配偶者が出産したものの数が5人未満であって、かつ男性労働者の育児休業取得率が70%以上である場合に、第1種申請時事業年度の翌々事業年度及び3事業年度後の2か年連続して70%以上となった場合

0400 支給申請

0401 支給申請書の提出（共通）

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、次のイからニの期限までに、0401a又は0401bに示す書類及び支給要件確認申立書（共通要領様式第1号。電子申請を行う場合は不要）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。

イ 0102①（第1種）の支給を受けようとする事業主

0301aハに該当する育児休業の終了日の翌日から起算して2か月以内

ロ 0102②（代替要員加算）の支給を受けようとする事業主

イに基づき、同時に申請すること。

ハ 0102③（育児休業等に関する情報公表加算）の支給を受けようとする事業主

イに基づき、同時に申請すること。

ニ 0102④（第2種）の支給を受けようとする事業主

0301bの要件を満たす事業年度の翌事業年度の開始日から起算して6か月以内

0401a 第1種の申請書類

助成金（0102①第1種）の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301aの要件を満たしたうえで、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（第1種））支給申請書」（【出】様式第1号①②。電子申請を行う場合は、これに代えて「支給申請（第1種）」、「【出】様式第1号②（電子申請用）」及び「両立支援等助成金_本社等を除く事業所一覧」）に、次のイからヌまでのうち、リ(i)及びヌ(i)の書類の原本及びそれ以外のすべての書類の写しを添付して申請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（出生時育児休業を含む）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。

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（社内への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。

なお、育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業の開始予定日から2週間前を超えるものとしている事業主は、労使協定を添付すること。

ロ 0205 に定める雇用環境整備の措置を複数実施していること及びその実施日が確認できる書類

0205 イの例：研修の開催案内、研修の実施要領等

0205 ロの例：相談窓口の設置に関する案内、周知資料等

0205 ハの例：事例を掲載した書類等

0205 ニの例：周知資料、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等

ハ 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定等（育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する事項及び引継ぎ対象業務の見直しの検討に関する事項が含まれているもの）

ニ 対象育児休業取得者の育児休業申出書（申出日が明記されているもの。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）

ホ 対象育児休業取得者の育児休業前1か月分の就業実績及び0301a ハに定める期間について休業したことが確認できる書類

（例：対象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）。）

ヘ 対象育児休業取得者の雇用期間の定めの有無、及び育児休業期間の所定労働時間、所定労働日又は所定労働日数が確認できる書類

（例：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）

ト 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出生日が確認できる（子の出生前から育児休業を開始している場合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、（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（マイナンバー不要）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。）

チ 0301 ロ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。

リ 助成金（0102②の代替要員加算）の支給を受けようとする事業主は、0302a イからへの要件を満たした上で、上記イからチに加えて、代替要員（0302a の「玉突き」に係る労働者がいる場合には、当該者を含む。以下このリにおいて同じ。）に係る以下の書類を提出しなければならない。

(イ) 「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（第1種／代替要員加算））支給申請書」

（【出】様式第1号③）

(ロ) 対象育児休業取得者と代替要員の部署、職務及び代替要員の所定労働時間、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)

(ハ) 代替要員の就業実績が確認できる書類(代替要員(「玉突き」に係る労働者を除く)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)

(例：代替要員の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等。代替要員が在宅勤務をしている場合は、業務日報等)

(ニ) 代替要員(「玉突き」に係る労働者を除く)が新たに雇い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)

ヌ 助成金(0102③)の育児休業等に関する情報公表加算)の支給を受けようとする事業主は、0303aイ及びロの要件を満たした上で、上記に加えて、育児休業取得率等に係る以下の書類を提出しなければならない。

(イ) 「両立支援等助成金(出生時両立支援コース(第1種/育児休業等に関する情報公表加算))支給申請書」(【出】様式第1号④)

(ロ) 一般事業主行動計画公表サイトの企業情報の公表画面(0303aイ(イ)から(ハ)に係る内容を公表していることが分かるもの。下記(ハ)を提出する場合は、掲載手続が終わり次第、追加で提出すること)

(ハ) 支給申請より前に上記サイトへの掲載申請を完了しているものの、掲載手続が完了していない場合には、サイトの管理者から送信された掲載申請又は更新申請の受付メール(受信日時が分かるもの)

0401b 第2種の申請書類

助成金(0102④)第2種)の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301bの要件を満たしたうえで、「両立支援等助成金(出生時両立支援コース(第2種))支給申請書」(【出】様式第2号①②)。電子申請を行う場合は、これに代えて「支給申請(第2種)」、「両立支援等助成金_本社等を除く事業所一覧」及び「両立支援等助成金_出生時両立支援コース(第2種)第1種申請日以降に育児休業を取得した男性労働者の状況」)に次のイからへのすべての書類の写しを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(出生時育児休業を含む)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。

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(社内への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。

なお、育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業の開始予定日から2週間前を超えるものとしている事業主は、労使協定を添付すること。

ロ 0205 に定める雇用環境整備の措置を複数実施していること及びその実施日が確認できる書類

0205 イの例：研修の開催案内、研修の実施要領等

0205 ロの例：相談窓口の設置に関する案内、周知資料等

0205 ハの例：事例を掲載した書類等

0205 ニの例：周知資料、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等

ハ 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定等（育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する事項及び引継ぎ対象業務の見直しの検討に関する事項が含まれているもの）

ニ 0301b ニを満たしたことを明らかにする書類

事業年度ごとに、育児休業を取得した男性労働者の氏名、雇用保険被保険者番号、育児休業の取得期間及び取得の対象となった子の出生日が記載されているもの並びに配偶者が出産した男性労働者の氏名、雇用保険被保険者番号、子の出生日が記載されているもの（事業主が任意の様式で作成したリストでも可）

ホ 0301b ホに該当する男性労働者の育児休業申出書及び育児休業したことが確認できる書類（例：対象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））

ヘ 0301 ロ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。

0402 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。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）支給決定通知書」）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。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）不支給決定通知書」）により申請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。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）不支給措置期間通知書」）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、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。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）支給決定取消及び返還通知書」）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。

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。
- ホ 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。
- ヘ 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。
- ト 令和4年3月31日付け職発0331第55号、雇均発0331第12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4月1日から施行する。ただし、0301aイただし書き部分は、令和4年10月1日から施行する。
- チ 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。
- リ 令和5年3月31日付け職発0331第14号、雇均発0331第2号、開発0331第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和5年4月1日から施行する。
- ヌ 令和5年6月23日付け職発0623第1号、雇均発0623第1号、開発0623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5年6月26日から施行する。

0702 経過措置

- イ 令和3年5月31日までに0301aロに該当する育児休業又は0301bハに該当する育児目的休暇が開始した対象育児休業取得者又は対象育児目的休暇取得者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が、改正後の様式でも受理するものとする。
- ロ 令和4年5月31日までに改正前の規定による0301aロに該当する育児休業又は0301bハに該当する育児目的休暇が開始した対象育児休業取得者又は対象育児目的休暇取得者に係る申請については、令和4年3月31日付け職発0331第55号、雇均発0331第12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ことができる。
- ハ 令和5年3月31日までに0301a（第1種）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、同日までに0301b（第2種）の支給要件を満たした事業主に係る申請については、令和5年3月31日付け職発0331第14号、雇均発0331第2号、開発0331第2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が、改正後の様式でも受理するも

のとする。ただし、改正後の0302aハについては、代替要員を令和5年5月1日以降に確保した場合に適用する。