

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	0400 支給申請
0101 趣旨	0401 支給申請書の提出（共通）
0102 助成金の種類	0401a 第1種の申請書類
0103 適用単位	0401b 第2種の申請書類
	0402 支給申請書の受付
0200 定義	
0201 中小企業事業主	0500 支給決定
0202 育児休業	0501 支給決定等の通知
0203 出生後8週間以内	
0204 男性労働者の育児休業取得率	0600 返還
0205 雇用環境整備の措置	0601 返還
0206 育児目的休暇	
0207 育休復帰支援プラン	0700 附則
	0701 施行期日
0300 支給要件（共通）	0702 経過措置
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 育児休業等に関する情報公表加算	
0303a 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	

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 日以上の子育て休業を取得させた場合
- ② 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）
- ③ 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、かつ男性労働者の子育て休業取得率（％）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、0102③（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項及び育児休業、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施行規則（以下「育児・介護休業法施行規則」という。）第21条の7第1号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

ホ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

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。

0207 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。

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中小企業事業主が、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（以下「プラチナくるみん認定」という。）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。

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ものとする。

なお、以下の「1～3人目」については、助成金の支給対象となった労働者のみを数えるものとする。ただし、先行する支給申請が支給決定に至っていない場合に、当該申請に係る育児休業取得者が支給対象労働者となったものとみなして後続の支給申請を行うことは差し支えない。先行する支給申請が支給対象とならなかった場合に、後続の支給申請を何人目に係る申請と扱うかについては、その時点の助成金の支給対象となった労働者の人数に基づき改めて判断する。

イ 0205に定める雇用環境整備の措置を以下のとおり行っていること。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。

(イ) 1人目の育児休業取得者

2つ以上行っていること。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、3つ以上行っていること。

(ロ) 2人目の育児休業取得者

3つ以上行っていること。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、4つ以上行っていること。

(ハ) 3人目の育児休業取得者

4つ以上行っていること。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、5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。当該規定等は、労働協約若しくは就業規則、労使協定又はこれらに関連する内規等（内容が明文化され、社内の労働者に周知されていることが書面において確認できる場合に限る）において定めるか、当該内容を盛り込んだ対象育児休業取得者の育休復帰支援プランを作成するものとし、対象育児休業取得者の育児休業の開始日の前日までに策定していること（周知が必要な場合は、対象育児休業取得者の育児休業の開始日の前日までに周知も行っていること）。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、対象となった子の出生後8週間以内に開始する、以下に定める日数の育児休業を取得したこと。

(イ) 1人目の育児休業取得者

連続した5日以上の育児休業（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)を取得していること。なお、当該育児休業の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。

(ロ) 2人目の育児休業取得者

連続した10日以上 of 育児休業(申出に係る8日以上が所定労働日に対する休業であること)を取得していること。なお、当該育児休業の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8日以上が所定労働日に対する休業であること。

(ハ) 3人目の育児休業取得者

連続した14日以上 of 育児休業(申出に係る11日以上が所定労働日に対する休業であること)を取得していること。なお、当該育児休業の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11日以上が所定労働日に対する休業であること。

0302a 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、0302a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、0302aにおいて、「公表事業年度」という。)の直前の事業年度(以下、0302a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すること。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。

0303a 支給額

対象労働者１人あたりの支給額は、以下のイからハのとおりとする。ただし、同一の男性労働者に係る同一の子に係る育児休業については１回限りの支給とする。

イ 0301aハ(イ)に該当する育児休業取得者に係る支給額

(イ) 20万円を支給する（１事業主(イ)または(ロ)のいずれか１回限り）。

(ロ) 0301aイにおける雇用環境整備の措置を４つ以上実施した場合については、(イ)の支給額は30万円とする（１事業主(イ)または(ロ)のいずれか１回限り）。

ロ 0301aハ(ロ)に該当する育児休業取得者に係る支給額

10万円を支給する（１事業主１回限り）。

ハ 0301aハ(ハ)に該当する育児休業取得者に係る支給額

10万円を支給する（1事業主1回限り）。

ニ 育児休業等に関する情報公表加算

0302a 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、イからハまでに掲げる額に加えて2万円を支給する（同一事業主について1回限り）。

なお、育児休業等支援コース（育児休業等に関する情報公表加算）、育休中等業務代替支援コース（育児休業等に関する情報公表加算）及び柔軟な働き方選択制度等支援コース（育児休業等に関する情報公表加算）を受給している場合にも、1回に限り支給する。

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中小企業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。当該規定等は、労働協約若しくは就業規則、労使協定又はこれらに関連する内規等（内容が明文化され、社内の労働者に周知されていることが書面において確認できる場合に限る）において定めるか、当該内容を盛り込んだ対象育児休業取得者の育休復帰支援プランを作成するものとし、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いずれかの男性労働者の雇用契約期間中に策定しており、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（周知が必要な場合は、当該男性労働者の育児休業の開始日の前日までに周知も行っていること）。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（0303aイに係るものに限る。）の支給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 第1種の助成金（0303aイに係るものに限る。）の支給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日以上育児休業を取得した者が2名以上いること。ただし、当該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育児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事業主当たり以下イからハまでのいずれかの額とし、ニと合算した額を支給する

(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
- ニ 第1種の助成金(0303aイに係るものに限る。)の申請にかかる男性労働者の育児休業期間の終了日までに、対象事業主がプラチナくるみん認定を受けている場合には、イからハまでのいずれかの支給額に15万円を加算して支給する。

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、次のイからハの期限までに、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。

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（出生時両立支援コース）」（【出】様式第3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（電子申請の場合は除く）。

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（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。

ハ 0102③（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、次のイからリまでのうち、リ(イ)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

0205 ホの例：育児休業取得者の業務を代替する労働者等の業務リスト（業務の見直し・休止状況が分かるもの）、業務マニュアル（代替業務を効率化するために作成したもの）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契約期間、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。）

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、0302a 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③）
- (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（0302a 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（0102③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

0205 ホの例：育児休業取得者の業務を代替する労働者等の業務リスト（業務の見直し・休止状況が分かるもの）、業務マニュアル（代替業務を効率化するために作成したもの）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、プラチナくるみん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。
- ス 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。
- ル 令和5年11月29日付け職発1129第1号、雇均発1129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6年1月1日から施行する。
- ヲ 令和6年3月29日付け職発0329第8号、雇均発0329第7号、開発0329第4号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和6年4月1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。

ニ 令和５年12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については、令和５年11月29日付け職発1129第１号、雇均発1129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。

ホ 令和６年３月31日までに0301a（第１種）に該当する対象労働者の育児休業が開始した事業主に係る申請（ただし、改正後の0303a ロ及びハに係る申請を行う場合を除く。この場合、従前の0303a イによる助成金の支給を受けた事業主については、改正後の0303a イ(イ)による助成金の支給を受けているものと見なす）については、令和６年３月29日付け職発0329第８号、雇均発0329第７号、開発0329第４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。