

## 13 両立支援等助成金

### (5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第6号及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第73号）による改正後の雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）附則第17条の2の6の規定に基づく新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コースの支給については、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	0600 支給決定
0101 趣旨	0601 支給決定等の通知
0102 適用単位	
0200 定義	0700 返還
0201 新型コロナウイルス感染症	0701 返還
0202 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置	0800 附則
0203 有給休暇	0801 施行期日
0204 母性健康管理措置	0802 経過措置
0300 支給要件	
0301 支給対象事業主	
0302 対象労働者	
0303 不支給要件	
0304 併給調整	
0400 支給額	
0401 支給額	
0500 支給申請	
0501 支給申請書の提出	
0502 申請書類	
0503 支給申請書の受理	

## 0100 趣旨

---

### 0101 趣旨

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に、0203に定める有給休暇を取得させた事業主に対して、助成金を支給することにより、雇用の安定に資することを目的とする。

---

### 0102 適用単位

助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

ただし、雇用保険の適用において雇用保険非該当施設として取り扱われている施設が、①従業員を他の事業所や施設に配転することが実態的に困難な状況にあること、②人事・経理・経営（又は業務）上の指揮監督、労働の態様等において、部分的にせよ一定の独立性を有すること、③施設としての持続性を有することから、実態として、雇用保険適用事業所に準じる機能を果たしていると認められる場合は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コースの支給においてこれを雇用保険の適用事業所とみなすことができる。

---

## 0200 定義

---

### 0201 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。

---

### 0202 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置

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項に基づく措置のうち、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成9年労働省告示第105号）の2（4）に定める新型コロナウイルス感染症に関する措置をいう。

---

### 0203 有給休暇

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、0202に定める措置の適用期間に取得する有給休暇（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（※）を取得した場合に支払われる賃金相当額の6割以上の賃金が支払われるものに限る。）をいう。

※ 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。

---

### 0204 母性健康管理措置

男女雇用機会均等法第12条及び第13条第1項に基づく以下の措置をいう。

- イ 女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査（以下「健康診査等」という。）を受診するために必要な時間を確保することができるようにすること。
- ロ 妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合、当該女性労働者が指導事項を守ることができるよう、必要な休業制度を設けること。併せて、指導事項を踏まえて心身の健康に負担のない範囲で勤務を続けることが可能となるような勤務時間の変更や勤務の軽減等の以下に例示する具体的な措置を講じること。
  - (イ) 妊娠中の通勤緩和（時差出勤、勤務時間の短縮、在宅勤務等）
  - (ロ) 妊娠中の休憩に関する措置
  - (ハ) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮等）
  - (ニ) 医師等の具体的指導がない又は指導に基づく措置が不明確な場合への対応
  - (ホ) その他、妊娠中及び出産後の女性労働者の勤務を容易にする措置

---

## 0300 支給要件

---

### 0301 支給対象事業主

以下イ～ハのいずれも満たす事業主とする。

イ 0204に定める母性健康管理措置（0202に定める措置を除く。）について、労働協約又は就業規則に当該事業主が対応しうる具体的な措置（例：通院時間、休業、通勤緩和、休憩、勤務時間の短縮・変更、作業の制限、在宅勤務等）を規定するとともに、規定した措置の内容について労働者に周知していること。

なお、労働協約又は就業規則の規定整備及び規定する制度の周知については、原則として、0203に定める有給休暇を対象労働者が取得開始する日の前日までに実施するものであるが、令和5年9月30日までに実施することも可とする。

ロ 0203に定める有給休暇を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び0202に定める母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置を令和5年9月30日までの間に講じていること。

ハ 0302に規定する対象労働者に対して、令和5年4月1日から令和5年9月30日までの間に0203に定める有給休暇を合計20日以上取得させた事業主であること。

ただし、令和5年3月31日までに、令和2年度、令和3年度及び令和4年度「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）支給要領」（以下「令和2年度要領」、「令和3年度要領」及び「令和4年度要領」という。）のいずれか、または全ての支給要件を満たした労働者がいたが、令和5年5月31日までの間にいずれの助成金についても支給申請をしなかった事業主について、当該労働者を0302に定める対象労働者として算定対象とする場合においては、当該労働者について、令和5年4月1日から令和5年9月30日までの間に当該有給休暇を合計20日以上取得させる必要がある。

ニ 令和2年度要領により対象労働者1人につき25万円を超える支給を受けた事業主、又は令和3年度要領及び令和4年度要領による支給を受けた事業主は、当該支給の対象労働者が令和5年4月1日から令和5年9月30日の間に0203に定める有給休暇を取得したとしても、0302に定める対象労働者とすることはできない。ただし、当該労働者の休暇取得日数の算定対象となった妊娠と別の妊娠をした場合であって、令和5年4月1日から令和5年9月30日までの間に当該妊娠のために0203に定める有給休暇を合計20日以上取得させた場合は、0302に定める対象労働者としてすることができる。

ホ 対象労働者に当該有給休暇を取得させた時点において、当該有給休暇の制度の整備及び周知がなされていない場合でも、令和5年9月30日までに制度の整備及び周知をした事業主は支給対象とする。

なお、欠勤などを事後的に当該有給休暇に変更した場合にも支給対象とする（ただし、事後的に当該有給休暇に変更す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。）。

---

### 0302 対象労働者

支給対象事業主に雇用され、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者であって、0203に定める有給休暇

を取得した雇用保険の被保険者であり、当該有給休暇を取得した日の前日までに1日以上勤務したことがある労働者をいう。

---

### 0303 不支給要件

共通要領 0302（ただし、ロからニまでを除く。）に定めるものについては、助成金を支給しないものとする。

ただし、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0302イの不支給要件には該当しないものとする。

---

### 0304 併給調整

併給調整については、共通要領0304に定めるとおりであること。

---

## 0400 支給額

---

### 0401 支給額

- イ 対象労働者1人につき、0203に定める有給休暇の延べ日数が合計20日以上の場合に、20万円を支給する。
- ロ 助成金の支給は、雇用保険の適用事業所ごとに、令和5年4月1日から令和5年9月30日までの間に算定対象となった労働者について、5人まで申請することができる。

---

## 0500 支給申請

---

### 0501 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、事業所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。）に申請書を提出するものとする。

申請は、0301を満たす支給対象事業主が、0203に定める有給の休暇制度の整備及び労働者への周知、0204に定める母性健康管理措置に関する就業規則等の整備及び労働者への周知、対象労働者に対する有給休暇付与日数及び賃金の支払い等の状況を明らかにして行うものとする。

なお、申請は、対象労働者1人につき、0203に定める有給休暇の延べ日数が合計20日に達した日の翌日から令和5年11月30日まで行うことができ、1回の申請において、複数の労働者をまとめて行うことができる。

---

## 0502 申請書類

支給申請書を提出する事業主は、「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）支給申請書」（様式第1号）に、「母性健康管理指導事項確認書」（様式第2号：母性健康管理指導事項連絡カードなど医師等が新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る指導事項を記載した書類がない場合に限る。）及び次に掲げるすべての書類の写しを添付しなければならない。

- イ 対象労働者が0203に定める有給休暇を取得したこと及び取得日数が確認できる書類（例：母性健康管理指導事項連絡カードなどの医師等が新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る指導事項を記載した書類（当該書類がない場合は母性健康管理指導事項確認書（様式第2号）及び母子健康手帳の表紙（氏名、交付日がわかるもの）に加え、休暇簿、出勤簿、タイムカード等）
- ロ 年次有給休暇の場合と比べて6割以上の賃金が支払われる有給休暇の制度となっていることが確認できる書類（例：制度の周知資料、就業規則等）
- ハ 0203に定める有給休暇の制度及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を労働者に周知したことが確認できる書類（例：制度の周知資料等）
- ニ 0204に定める母性健康管理措置に関する具体的な措置（例：通院時間、休業、通勤緩和、休憩、勤務時間の短縮・変更、作業の制限、在宅勤務等）を規定していることが確認できる就業規則等の写し  
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で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、措置の内容が定められていることが確認できる書類（内規等）を添付すること。
- ホ ニに定める就業規則等を労働者に周知したことが確認できる書類
- ヘ ロの賃金が支払われたことが確認できる書類（例：賃金台帳等）
- ト 対象労働者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、勤務カレンダー等。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）
- チ 対象事業主に雇用されており、0203に定める有給休暇取得の前に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：出勤簿、タイムカード等）
- リ 振込口座が確認できる書類（通帳又はキャッシュカード（申請者氏名、銀行名（支店名）、口座番号がわかるもの）に限る。電子申請を行う場合は不要。）

---

## 0503 支給申請書の受理

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。

---

## 0600 支給決定

---

### 0601 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（新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）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（新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）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（新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）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。

---

## 0700 返還

---

### 0701 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。電子申請の場合は、これに代えて「両立支援等助成金（新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）支給決定取消及び返還通知書」）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。

なお、0303ただし書に該当する事業主が行った支給申請について、不正受給を行った場合は、共通要領0801ロの規定にかかわらず、不正受給により返還を求められた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3分の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の2倍に相当する額の合計額を支払う義務を負うものとする。

0801 施行期日

- イ 本要領は、令和5年4月1日から施行する。
- ロ 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」は、令和3年9月30日から施行する。
- ハ 令和4年1月25日付け雇均発0125第3号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金の改正について」（以下「令和4年1月改正通達」という。）は令和4年1月25日から施行する。
- ニ 令和4年3月31日付け雇均発0331第14号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金の改正について」（以下「令和4年3月改正通達」という。）は令和4年4月1日から施行する。
- ホ 令和5年3月31日付け雇均発0331第2号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）の改正及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金の廃止について」（以下「令和5年3月改正通達」という。）は令和5年4月1日から施行する。
- チ 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。

0802 経過措置

- イ 令和5年3月改正通達による改正前の「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）支給要領」（以下「旧要領」という。）0203に定める有給休暇を与えるための制度に基づき、令和2年5月7日から令和5年3月31日までの間に有給休暇を合計20日以上取得した旧要領0302に規定する対象労働者に係る支給申請については、令和5年3月改正通達による改正後の「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）支給要領」（以下「新要領」という。）の規定にかかわらず、なお従前の例によることができる。
- ロ 旧要領0301に規定する支給対象事業主であって、令和5年4月1日以後、新要領0203に定める有給休暇を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置を講じたものによって雇用される新要領0302に規定する対象労働者が、同日以後当該措置が講じられるまでの間に有給休暇を取得した場合、当該対象労働者は、新要領0203に定める有給休暇を取得したものとみなす。