
15 両立支援等助成金

(2) 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 | 0600 支給決定 |
| 0101 趣旨 | 0601 支給決定等の通知 |
| 0102 適用単位 | |
| | 0700 返還 |
| 0200 定義 | 0701 返還 |
| 0201 育児休業 | |
| 0202 中小企業事業主 | 0800 附則 |
| | 0801 経過措置 |
| 0300 支給要件 | 0802 施行期日 |
| 0301 支給対象事業主 | |
| 0302 不支給要件 | |
| | |
| 0400 支給額 | |
| 0401 支給額 | |
| | |
| 0500 支給申請 | |
| 0501 支給申請書の提出 | |
| 0502 支給申請書の受付 | |
| 0503 中小企業事業主であることの確認 | |

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に対する助成金の支給により、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 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 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

0301 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 支給申請の対象となった男性労働者の育児休業の開始前3年以内の期間において、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（平成29年3月31日までに開始した育児休業であつて、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は除く。）を取得した男性労働者が生じていないこと。

ただし、1人目の対象育児休業取得者（下記ハに該当する育児休業取得者をいう。以下同じ。）について、すでに本助成金の支給決定を受けている事業主を除く。

ロ 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。ただし、1人目の対象育児休業取得者について、すでに支給決定を受けている事業主を除く。

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

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。

ニ 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）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。

ホ 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

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

ハ 本助成金の申請に当たり、故意に支給申請書に虚偽の記載を行い又は実態と異なる偽りの証明を行った場合

なお、本行為について、管轄労働局長が特に悪質であると認めた場合は、第1共通要領0205の不正受給に該当するものとみなす。

0400 支給額

0401 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 最初に支給決定を受ける場合

(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 イの支給決定の対象となった育児休業の開始日が属する年度（各年の4月1日から翌年の3月31日までを言う。以下同じ。）の翌年度以後に、対象育児休業取得者が生じた場合

14.25万円（18万円）

ただし、助成金の支給は、一の年度において、1事業主当たり1人までとし、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。

0501 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、0301ロからホに定める要件を満たしたうえで、0301のハ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つては5日）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（出生時両立支援コース）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、申請事業主の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。）の管轄労働局長に提出するものとする。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、その後内容に変更がない場合は、再度の提出は要しない。

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 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及び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つ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（例：労働者代表の署名があるもの）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

なお、1人目の対象育児休業取得者について、すでに支給決定を受けている事業主は、再度の提出を必要としないものとする。

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期間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）（育児休業前1か月分及び育児休業の開始後14日（中小企業事業主は5日）分）

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出生日が

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。）

0502 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。

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）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、第一共通要領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。

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、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。

0800 附則

0801 経過措置

平成29年3月31日までに0301のハ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。

0802 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。