
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、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	0500 支給決定
0101 趣旨	0501 支給決定等の通知
0102 助成金の種類	
0103 適用単位	0600 返還
	0601 返還
0200 定義	0700 附則
0201 中小企業事業主	0701 施行期日
0202 育児休業	0702 経過措置
0203 出生後8週間以内	
0204 男性労働者の育児休業取得率	
0205 雇用環境整備の措置	
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 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	
0402 支給申請書の受付	

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、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のため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
- 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、かつ男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

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、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。

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

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（令和4年10月以降は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0303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、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）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思われる場合

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 0305 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、令和4年10月以降に育児・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 労使で合意された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、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、育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する事項が含まれていること。
- 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。
- ニ 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 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、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、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。

なお、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 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、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 新たな雇い入れ又は新たな派遣により確保する者であること。

ニ 確保の時期が、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。

ホ 育児休業取得者の育児休業期間について、イからロ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受給の対象となる休業については、本期間に参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、イからロ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。

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ロについて該当し、他の労働者の代替要員が上記イからホに該当する場合（この場合、上記イからロは「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。

0303a 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（0302a に該当する代替要員を3人以上確保した場合は45万円）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（0102の①）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、二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、令和4年10月以降に育児・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 労使で合意された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、二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。当該規定等には、育児休業取得者の業務の整理、引継ぎに関する事項が含まれていること。
- ニ 0204に定める男性労働者の育児休業取得率について、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%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%になること。）
- ホ 助成金（0102の①）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。

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）。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 0204に定める男性労働者の育児休業取得率が、第1種申請時事業年度から1事業年度以内に30%以上上昇した場合 60万円（75万円）
- ロ 0204に定める男性労働者の育児休業取得率が、第1種申請時事業年度から2事業年度以内に30%以上上昇した場合 40万円（65万円）
- ハ 0204に定める男性労働者の育児休業取得率が、第1種申請時事業年度から3事業年度以内に30%以上上昇した場合 20万円（35万円）

0400 支給申請

0401 支給申請書の提出（共通）

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及び0401bに示す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、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、併せて申請すること。

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（0102の①）の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301aのイからニ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】）に次のイからチまで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（令和4年10月以降は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、令和4年10月以降に育児・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 労使で合意された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：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）。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）

ヘ 対象育児休業取得者の労働契約期間の有無、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誕生日が確認できる（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 0302a に定める代替要員加算を申請する場合は、上記に加えて、代替要員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。)

(ニ) 代替要員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)

0401b 第2種の申請書類

助成金(0102の③)の支給を受けようとする事業主は、0301及び0301bのイからニ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)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(令和4年10月以降は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、令和4年10月以降に育児・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 労使で合意された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、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：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））
- へ 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）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、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。

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）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。

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。