

---

## 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 育児休業	0701 施行期日
0202 育児目的休暇	0702 経過措置
0203 中小企業事業主	
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（育児休業）	
0301a 支給対象事業主	
0302a 個別支援加算	
0303a 支給額	
0300b 支給要件・支給額（育児目的休暇）	
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 育児休業の申請書類	
0401b 育児目的休暇の申請書類	
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及び育児目的休暇を導入し男性労働者に利用させた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育児休業：男性労働者について、育児休業の利用実績があった場合
- ②個別支援加算：①の対象となる男性労働者に対して、育児休業取得促進に向けて後押しする取組を行った場合
- ③育児目的休暇：育児目的休暇制度を導入し、男性労働者について、利用実績があった場合

---

### 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 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年未満の有期雇用労働者が、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は、当該日については育児休業日数にはカウントしない。さらに、0202に定める育児目的休暇とは別の制度であり、育児休業と育児目的休暇の重複はできないこと。

---

### 0202 育児目的休暇

育児・介護休業法第24条第1項に規定する休暇制度をいう。

また、0201に定める育児休業とは別の制度であり、育児目的休暇と育児休業の重複はできないこと。

---

### 0203 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。

---

## 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。育児休業及び育児目的休暇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又は育児目的休暇においても、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、0300aについては対象となる育児休業開始日、0300bについては育児目的休暇取得日から申請日まで、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（育児休業）

---

### 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 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行っていること。ただし、当該取組は、支給申請の対象となった男性労働者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。

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、全労働者に対して周知されている全社的な取組であり、例えば次の様な取組であること。また、0302aに定める個別支援加算の取組とは別のものであること。

(イ) 男性労働者の育児休業取得に関する研修の実施

(ロ) 男性の育児休業制度の利用を促進するための資料配布等

(ハ) 男性の育児休業取得促進について企業トップ等から社内呼びかけ及び厚生労働省のイクメンプロジェクトサイト内の「イクボス宣言」や「イクメン企業宣言」による外部への発信

(ニ) 育児休業を取得した男性労働者の事例収集及び社内周知

ロ 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っては連続した5日以上）の育児休業を取得したこと。ただし、申出に係る所定労働日については0303aイ又はロのとおりとすること。

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（本コースにおいては、子の出生日当日を含む57日間。以下同じ。）に開始している必要があること。

ただし、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は、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なくても対象とする。その場合は、出産予定日以降の取得日数で0303aを判断するものであること。

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、育児休業のうちいずれか1回のみであること。

ハ 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 個別支援加算

上記0301aに該当する男性労働者の育児休業については、0301aに加え、育児休業取得に向けて後押しする次の取組について、育児休業の申出日までにいずれも行った場合に加算する。なお、以下の取組について、同時の実施も可とする。

イ 育児・介護休業法第21条に基づき育児休業に関連する制度（休業中及び休業後の待遇や労働条件、関連する休暇その他両立支援制度に関する事項（育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇、同法第16条の8に規定する所定外労働の制限、同法第17条に規定する時間外労働の制限、同法第19条に規定する深夜業の制限、同法第23条第1項・第2項に規定する所定労働時間の短縮等の措置））に関する事項を、対象男性労働者に個別に知らせること。（メール等又は書面により周知・交付するもの。なお、0301aイの職場風土作りの取組

とは別であり、個別に対象者に周知・交付を行っていること。)

- ロ 対象男性労働者に対し、育児休業取得を促すための個別面談。
- ハ 対象男性労働者の上司（対象男性労働者の業務の遂行を主で指揮命令する職務上の地位にある者）に対し、対象男性労働者に育児休業取得を促している旨の説明。
- ニ 上司に対し、対象男性労働者に交付したイの書面等を提示。

---

### 0303a 支給額

対象労働者1人あたりの支給額は、以下のとおりとする。ただし、同一の男性労働者に係る同一の育児休業については1回限りの支給とし、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 0301aイに該当する事業主であって、0301aロ（ただし、中小企業事業主にあつては申出に係る4日以上が所定労働日に対する休業、中小企業事業主以外の事業主にあつては申出に係る9日以上が所定労働日であるもの）に該当する労働者が初めて生じた事業主については、事業主の区分に応じて次に掲げる額。ただし、1事業主あたり1人限りの支給とする。

なお、事業主が雇用する労働者が過去に連続した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ていた場合には、上記の所定労働日に関する要件を満たすかどうか、また、子の出生後8週間以内に開始しているかどうかに関わらず、これに該当しないものであること。

(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 0301aイ及び0301aロに該当する労働者が生じた事業主であつて、イに該当しないものであり（2人目以降の場合）事業主の区分及び男性労働者が連続して取得した育児休業の日数に応じて次に定める額

なお、一の年度（各年の4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）における支給対象労働者数は10人までとするもの。

(イ) 中小企業事業主

a 5日以上14日未満（うち申出に係る4日以上が所定労働日であるもの）

14.25万円（18万円）

b 14日以上1か月未満（うち申出に係る9日以上が所定労働日であるもの）

23.75万円（30万円）

c 1か月以上（うち申出に係る9日以上が所定労働日であるもの）

33.25万円（42万円）

(ロ) 中小企業事業主以外の事業主

a 14日以上1か月未満（うち申出に係る9日以上が所定労働日であるもの）

14.25万円（18万円）

b 1か月以上2か月未満（うち申出に係る9日以上が所定労働日であるもの）

23.75万円（30万円）

c 2か月以上（うち申出に係る9日以上が所定労働日であるもの）

33.25万円（42万円）

- ハ 0302aに定める個別支援加算の要件を満たした場合には、イ、ロに掲げる額に加えて以下

の額を支給する。

イに該当し、0302a に定める要件を満たした場合の加算額

(イ) 中小企業事業主 10万円(12万円)

(ロ) 中小企業事業主以外の事業主 5万円(6万円)

ロに該当し、0302a に定める要件を満たした場合の加算額

(イ) 中小企業事業主 5万円(6万円)

(ロ) 中小企業事業主以外の事業主 2.5万円(3万円)

---

## 0300b 支給要件・支給額（育児目的休暇）

---

### 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 育児目的休暇の制度を新たに導入し、労働協約又は就業規則への規定、労働者への周知を行い、利用者が生じた事業主であること。なお、導入日については、就業規則等の規定の施行日で判断するものとする。

また、平成30年3月31日以前に既に当該制度が導入されている事業主は対象としない。

ロ 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組を行っていること。ただし、当該取組は、支給申請の対象となった男性労働者の雇用契約期間中に行われており、かつ、当該男性労働者が当該休暇を取得する日より前に行っているものに限る。

なお、男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組とは、全労働者に対して周知されている全社的な取組であり、例えば次のような取組をいう。

(イ) 男性労働者の育児目的休暇取得に関する研修の実施

(ロ) 男性の育児目的休暇制度の利用を促進するための資料配布等

(ハ) 男性の育児目的休暇促進について企業トップ等から社内呼びかけ及び厚生労働省のイクメンプロジェクトサイト内の「イクボス宣言」や「イクメン企業宣言」による外部への発信

(ニ) 育児目的休暇を取得した男性労働者の事例収集及び社内周知

ハ 雇用保険の被保険者として雇用する男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中（出生日も含む）に、当該男性労働者1人につき合計して8日以上（中小企業事業主は5日以上）の所定労働日に対する育児目的休暇を取得したこと。なお、出生前6週間及び出生後8週間については出産予定日を起算点として想定しているものであるが、予定日と出生日が異なる場合は、予定日を起算点とした6週間前から8週間後の期間に加えて、出生日を起算点とした6週間前もしくは産後8週間の期間も含め、要件を満たす日数を取得していれば対象とする。

ニ 育児目的休暇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り決めではなく、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。

---

### 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 中小企業事業主 28.5万円（36万円）

ロ 中小企業事業主以外の事業主 14.25万円（18万円）

## 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。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が省略できること。

#### イ 0102①（育児休業）の支給を受けようとする事業主

(イ) 0301aイに該当する事業主であって、0301aロに該当する労働者が初めて生じた事業主

0301aロ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っては5日）を経過する日の翌日から2か月以内

(ロ) 0301aイ及び0301aロに該当する労働者が生じた事業主であって、(イ)に該当しないもの（2人目以降の場合）

当該男性労働者が取得した育児休業について、次の期間の区分に示す期限

##### a 中小企業事業主

(a) 5日以上14日未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して5日を経過する日の翌日から2か月以内

(b) 14日以上1か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して14日を経過する日の翌日から2か月以内

(c) 1か月以上の育児休業

育児休業の開始日から起算して1か月を経過する日の翌日から2か月以内

##### b 中小企業事業主以外の事業主

(a) 14日以上1か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して14日を経過する日の翌日から2か月以内

(b) 1か月以上2か月未満の育児休業

育児休業の開始日から起算して1か月を経過する日の翌日から2か月以内

(c) 2か月以上の育児休業

育児休業の開始日から起算して2か月を経過する日の翌日から2か月以内

#### ロ 0102②（個別支援加算）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（育児目的休暇）の支給を受けようとする事業主

子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に取得した育児目的休暇であって、当該休暇の取得日数が合計8日（中小企業事業主にあっては5日）を経過する日の翌日から2か月以内

## 0401a 育児休業の申請書類

助成金（0102の①育児休業）の支給を受けようとする事業主は、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（育児休業））支給申請書」（【出】様式第1号①②）に次のイからトまでのすべての書類を添付して申請しなければならない。

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。

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について労働者に周知した日付が分かる書類（例：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）

ハ 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）

ニ 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0401イ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。

ホ 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日が確認できる書類（例：労働条件通知書や就業規則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）

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（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）、住民票や戸籍を始めとした

その他公的証明書類等。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。)

ト 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。

チ 0302a に定める個別支援加算を申請する場合は、上記に加えて、対象男性労働者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（育児休業／個別支援加算））支給申請書」（【出】様式第1号③）

(ロ) 0302a イに示す対象労働者に交付（0302a ニに示す対象労働者の上司に提示したものと同様の）した書類

(ハ) 対象男性労働者と上司の部署・体制が確認できる書類（例：企業組織図）

---

#### 0401b 育児目的休暇の申請書類

助成金（0102の③育児目的休暇）の支給を受けようとする事業主は、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース（育児目的休暇））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を添付しなければならない。

ただし、0102の①育児休業と同時に申請を行う事業主で、提出書類が重複する場合は、「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）に記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること。

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、育児のための短時間勤務制度及び育児目的休暇制度を規定していることが確認できる部分

具体的には、本社等及び対象育児目的休暇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）（育児目的休暇制度については、当該制度導入前の規定や改定履歴がわかる資料等）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（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従業員へメール送信、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。

ロ 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組について労働者に周知した日付分かる書類（例：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）

ハ 対象育児目的休暇取得者の育児目的休暇申出に係る書類（申出日が明記されているもの）及びその取得実績が確認できる書類（例：育児目的休暇取得者の出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等。育児目的休暇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。
- ニ 対象育児目的休暇取得者の労働契約期間の有無、育児目的休暇を取得した期間の所定労働日が確認できる書類  
(例：労働条件通知書や就業規則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)
- ホ 対象育児目的休暇取得者に当該休暇取得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又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）、住民票や戸籍を始めとしたその他公的証明書類等。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。）
- ヘ 0301 ロに係る措置を講じていることを確認できる書類（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。

---

0702 経過措置

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。