（法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業）

第百十五条　法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業は、第百二条の三の二、第百九条、第百四十条及び第百四十条の二に定めるもののほか、次のとおりとする。

一～十八　（略）

（削る）

十九　（略）

（両立支援等助成金）

第百十六条　前条第一号の両立支援等助成金として、事業所内保育施設コース助成金、出生時両立支援コース助成金、介護離職防止支援コース助成金、育児休業等支援コース助成金、育休中等業務代替支援コース助成金及び不妊治療両立支援コース助成金を支給するものとする。

2　（略）

3　出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一　次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ　次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの（以下「認定中小企業事業主」という。）である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する中小企業事業主）

(1)　労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下この号において「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第二十四条第一項の規定により当該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よる休業をいう。(2)において同じ。）の取得に伴う業務の見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行い、かつ、育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下この(1)において同じ。）の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置として、次に掲げるもののうちいずれか二以上の措置（育児・介護休業法第九条の三第四項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、三以上の措置）を講じている事業主であつて、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

(i)～(iv)　（略）

(2)　その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）に開始する連続した五日間以上の育児休業を取得させた事業主

(3)　厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている事業主

（法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業）

第百十五条　法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業は、第百九条、第百四十条及び第百四十条の二に定めるもののほか、次のとおりとする。

一～十八　（略）

十九　事業主に対して、産業雇用安定助成金を支給すること。

二十　（略）

（両立支援等助成金）

第百十六条　前条第一号の両立支援等助成金として、事業所内保育施設コース助成金、出生時両立支援コース助成金、介護離職防止支援コース助成金、育児休業等支援コース助成金及び不妊治療両立支援コース助成金を支給するものとする。

2　（略）

3　出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一　次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ　次のいずれにも該当する中小企業事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(1)及び(2)に該当するもの）

(1)　労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下この号において「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第二十四条第一項の規定により当該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よる休業をいう。(2)において同じ。）の取得に伴う業務の見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行い、かつ、育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下この(1)において同じ。）の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置として、次に掲げるもののうちいずれか二以上の措置（育児・介護休業法第九条の三第四項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、三以上の措置）を講じている事業主であつて、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備しているものであること。

(i)～(iv)　（略）

(2)　その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）に開始する連続した五日間以上の育児休業を取得させた事業主であること。

(3)　厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている事業主であること。