（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、第百二条の四、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　（略）

（削る）

二　事業主又は中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号。以下「中小企業労働力確保法」という。）第五条第一項に規定する認定組合等（以下「認定組合等」という。）に対して、人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成コース助成金に限る。）を支給すること。

三～十八　（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、柔軟な働き方選択制度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（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をいう。）、出生時育児休業（同法第九条の六第一項に規定する出生時育児休業をいう。）及び育児休業に準ずる休業の取得及び職場復帰に関する定めがあること。

(2)　次のいずれにも該当すること。

ア　計画期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対するＵＩＪターンコース奨励金の受給についての申請書の提出日までの間（ホにおいて「基準期間」という。）において、ロの雇入れに係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

ホ　ロの雇入れに係る事業所に雇用されていた者であつて基準期間に離職したもののうち当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行つていると認められる事業主であること。

ヘ　ロの雇入れに係る事業所の労働者の離職状況及び当該雇入れに係る者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

二　移住者採用計画に基づく募集及び採用に要した経費（人件費を除く。）の三分の一（中小企業事業主にあつては、二分の一）に相当する額（その額が百万円を超えるときは、百万円）

（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　（略）

二　事業主に対して、人材確保等支援助成金（第百十八条第二項第一号ハの介護福祉機器の導入についての助成及び同号への情報通信技術を活用した勤務を可能とする措置の実施についての助成に係るものに限る。）を支給すること。

三　中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号。以下「中小企業労働力確保法」という。）第五条第一項に規定する認定組合等（以下「認定組合等」という。）又は事業主に対して、人材確保等支援助成金（第百十八条第二項第一号イの中小企業労働環境向上事業についての助成及び同号ロの雇用管理制度の整備についての助成に係るものに限る。）を支給すること。

四～十九　（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