し、雇用環境・均等局長が必要があると認めるときは、別段の定めをすることができる」と、同条第三項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の四第一項の規定」と、「という。）又は訓練を行つた機関（以下「訓練機関」という。）」とあるのは「という。）」と、「代理人等又は訓練機関」とあるのは「代理人等」と、「雇用関係助成金に」とあるのは「育児休業等支援コース助成金に」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「育児休業等支援コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体に」とあるのは「事業主に」と、第百四十条の三第一項中「第百二十条に規定する雇用関係助成金及び第百三十九条の四第一項に規定する雇用関係助成金」とあるのは「育児休業等支援コース助成金」と、「二割（附則第十七条の二の四第三項の規定により読み替えて準用する第百二十条の二の規定に基づく雇用環境・均等局長の別段の定めにより附則第十七条の二の四第一項の規定による支給を受ける場合については、二倍）」と、同条第二項中「代理人等又は訓練機関」とあるのは「代理人等」と、「雇用関係助成金」とあるのは「育児休業等支援コース助成金」と読み替えるものとする。

第十七条の二の五　削除

第十七条の二の六　第百十五条第一号の両立支援等助成金として、第百十六条第一項に規定するもののほか、次項第一号の休暇について、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金を支給するものとする。

2　新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得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　次のいずれにも該当する事業主

イ　その雇用する被保険者であつて、妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者（以下この項において「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則において、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（昭和四十七年法律第百十三号）第十二条及び第十三条第一項に基づく措置（以下「母性健康管理措置」という。）として、勤務時間の変更、勤務の軽減、休業その他の措置を講じ、かつ、当該措置の内容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。

ロ　対象被保険者であつて、母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関するものに限る。以下このロにおいて同じ。）として休業が必要な妊娠中の女性労働者について、令和五年四月一日から令和五年九月三十日までの間に休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、当該年次有給休暇について支払われる賃金相当額の六割以上が支払われるものに限る。以下この項において同じ。）を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置を講じ、同一の対象被保険者に対して当該休暇を合計して二十日以上取得させた事業主であること。

二　対象被保険者一人につき、二十万円（一の事業所につき、一の年度において対象被保険者の数が五を超える場合は、五人までの支給に限る。）

3　前項の規定にかかわらず、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金は、国等に対しては、支給しないものとする。

4　第百二十条の二及び第百四十条の三の規定は、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金について準用する。この場合において、第百二十条の二第一項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の六第二項の規定」