子を養育する被保険者に関して所定労働時間の短縮を行つた場合であつて、当該被保険者が離職し、法第十三条第三項に規定する特定理由離職者又は法第二十三条第二項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という。）として受給資格の決定を受けることとなるときは、法第七条の規定により、当該被保険者が当該離職したことにより被保険者でなくなつた日の翌日から起算して十日以内に、休業等開始時賃金証明書に育児休業、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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第五条第六項の育児休業申出に係る書面、育児・介護休業法第九条の二第三項の出生時育児休業申出に係る書面、育児・介護休業法第十一条第三項の介護休業申出に係る書面（第百一条の十九第一項において「介護休業申出書」という。）、育児・介護休業法第二十三条第一項又は第三項に規定する申出に係る書類その他の介護休業、育児休業又は家族介護若しくは育児に係る所定労働時間短縮（以下この項において「休業等」という。）を行つたことの事実及び休業等を行つた期間並びに当該休業等を開始した日前の賃金の額を証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

２～４　（略）

（産業雇用安定助成金）

第百二条の三の三　（略）

２・３　（略）

４　スキルアップ支援コース奨励金は、次の第一号から第四号までのいずれにも該当する事業主及び第五号に該当する事業主に対して支給するものとする。

一　職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第十二条に規定する職業能力開発推進者をいう。以下同じ。）を選任している事業主であつて、あらかじめ出向をさせた者を雇い入れる事業主（以下この項及び第九項において「出向先事業主」という。）と出向に関する契約を締結し、雇用する被保険者（出向をした日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、出向をした日の前日から起算して六箇月前の日から当該前日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣事業（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下この号において同じ。）に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者、出向の終了後当該事業主の当該出向に係る事業所に復帰した日から起算して六箇月を経過した日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣事業に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者、解雇を予告された被保険者等（解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。）をいう。）並びに日雇労働被保険者を除く。以下この号及び第九項において「出向元事業所被保険者」という。）について次のいずれにも該当する出向（当該出向元事業所被保険者に対する職業能力開発を行うための出向をいう。）をさせ、当該出向をした者に係る出向の状況及び当該出向をした者の賃金についての負担状況を明らかにする書類を整備している事業主（以下この項、第七項及び第八項において「出向元事業主」という。）

イ～ホ　（略）

保険者に関して所定労働時間の短縮を行つた場合であつて、当該被保険者が離職し、法第十三条第三項に規定する特定理由離職者又は法第二十三条第二項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という。）として受給資格の決定を受けることとなるときは、法第七条の規定により、当該被保険者が当該離職したことにより被保険者でなくなつた日の翌日から起算して十日以内に、休業等開始時賃金証明書に育児休業、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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第五条第六項の育児休業申出に係る書面、育児・介護休業法第九条の二第三項の出生時育児休業申出に係る書面、育児・介護休業法第十一条第三項の介護休業申出に係る書面（第百一条の十九第一項において「介護休業申出書」という。）、育児・介護休業法第二十三条第一項又は第三項に規定する申出に係る書類その他の介護休業、育児休業又は家族介護若しくは育児に係る所定労働時間短縮（以下この項において「休業等」という。）を行つたことの事実及び休業等を行つた期間並びに当該休業等を開始した日前の賃金の額を証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

２～４　（略）

（産業雇用安定助成金）

第百二条の三の三　（略）

２・３　（略）

４　スキルアップ支援コース奨励金は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

一　職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第十二条に規定する職業能力開発推進者をいう。以下同じ。）を選任している事業主であつて、あらかじめ出向をさせた者を雇い入れる事業主（以下この項及び第八項において「出向先事業主」という。）と出向に関する契約を締結し、雇用する被保険者（出向をした日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、出向をした日の前日から起算して六箇月前の日から当該前日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣事業（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下この号において同じ。）に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者、出向の終了後当該事業主の当該出向に係る事業所に復帰した日から起算して六箇月を経過した日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣事業に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者、解雇を予告された被保険者等（解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。）をいう。）並びに日雇労働被保険者を除く。以下この号及び第八項において「出向元事業所被保険者」という。）について次のいずれにも該当する出向（当該出向元事業所被保険者に対する職業能力開発を行うための出向をいう。）をさせ、当該出向をした者に係る出向の状況及び当該出向をした者の賃金についての負担状況を明らかにする書類を整備している事業主（以下この項、第六項及び第七項において「出向元事業主」という。）

イ～ホ　（略）