(3)　前号ロ(2)の措置の実施に当たり、当該措置に係る機器、システム、ソフトウェアその他これらに類するもの（以下この(3)において「機器等」という。）を導入した事業主　当該機器等の導入に要した費用（人件費を除く。）の額の百分の四十五（中小企業事業主にあつては、百分の六十）に相当する額又は三十万円のいずれか低い額

ハ　前号ハに該当する事業主　前号ハ(2)の措置の対象者一人につき、三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）（一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。）

（両立支援等助成金）

第百十六条　（略）

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又は特定事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人を超えない事業主をいう。以下この条において同じ。）

イ　（略）

ロ　次のいずれにも該当する特定事業主（特定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（第五項及び第十一項において「認定特定事業主」という。）である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）

(1)　（略）

(2)　出生時両立支援コース助成金の支給の申請（イに該当することによる申請を除く。）をしようとする日の属する事業年度（以下この(2)において「申請年度」という。）の直前の事業年度（以下この(2)において「申請前事業年度」という。）における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号、第四項及び第六項において同じ。）が出産（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険者がする育児休業（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。以下同じ。）に係る子の出産を除く。以下この(2)において同じ。）したものの数に対するその雇用する男性被保険者でありかつ、育児休業（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険者がするものを除く。）を取得したものの数の割合（以下この(2)において「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が百分の五十以上であり、かつ、申請前事業年度の直前の事業年度における男性被保険者育児休業取得割合よりも百分の三十以上増加している事業主。ただし、申請前事業年度の直前の事業年度における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産したものが五人未満である事業主にあつては、申請年度の直前の二事業年度における男性被保険者育児休業取得割合がいずれも百分の七十以上であれば足りる。

(3)　（略）

（新設）

ハ　前号ハに該当する事業主　前号ハ(2)の措置の対象者一人につき、二十三万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）（一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。）

（両立支援等助成金）

第百十六条　（略）

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　（略）

ロ　次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主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)　（略）

(2)　出生時両立支援コース助成金の支給の申請（イに該当することによる申請を除く。）をしようとする日の属する事業年度（以下この(2)において「申請年度」という。）の直前の事業年度（以下この(2)において「申請前事業年度」という。）における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険者がする育児休業（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。以下同じ。）に係る子の出産を除く。以下この(2)において同じ。）したものの数に対するその雇用する男性被保険者であつて育児休業（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険者がするものを除く。）を取得したものの数の割合（以下この(2)において「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が百分の五十以上であり、かつ、申請前事業年度の直前の事業年度における男性被保険者育児休業取得割合よりも百分の三十以上増加している事業主。ただし、申請前事業年度の直前の事業年度における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産したものが五人未満である事業主にあつては、申請年度の直前の二事業年度における男性被保険者育児休業取得割合がいずれも百分の七十以上であれば足りる。

(3)　（略）