

## 【各コース共通事項】

<両立等支援助成金申請時の注意点について>

### 【Q】育児・介護休業制度はどのように就業規則や労働協約に規定したらよいのか。

【A】 育児・介護休業制度は、対象労働者が休業を始める前までに労働協約や就業規則に定めなければなりません。その際は、「育児・介護休業等に関する規則の規定例(※1)」をご参照ください(「育児・介護休業法の内容による。」というような委任規定だけでは不十分です。内容を具体的に記載していただく必要があります。)

なお、規定の際は、申請日時点における育児・介護休業法の水準を満たしている必要があります。

現在施行されている育児・介護休業法の詳細につきましては、「育児・介護休業法のあらまし(R4.4.1、R4.10.1、R5.4.1施行版対応)」(※2)をご参照ください。

なお、育児休業等支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例)、介護離職防止支援コース(新型コロナウイルス感染症対応特例)、不妊治療両立支援コースについては、後述するような別の制度の規定が必要となりますので、ご注意ください。

[※1 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#)

[※2 育児・介護休業法のあらまし\(R4.4.1、R4.10.1、R5.5.1施行版対応\)](#)

また、ご提出の前には以下の項目についてご確認をお願いいたします。

- 申請期間内に申請を行っているか  
※コースごとに期間が異なりますので、該当コースの欄をご確認ください。  
※申請期間内に労働局に到着していることが必要となります。
- 中小企業である(育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例を除く)
- 申請書の記入漏れ・書き間違いはないか

#### 【よくあるケース】

・様式第1号の①右上の代理の別の選択→事業主に代わり照会などに対応する場合は「事務代理」です。提出のみ行う場合が「提出代行」となります。

・休暇取得日などの日付の記載ミスが散見されます。支給の可否にも関わりますので、今一度よくご確認ください。

- 支給申請日の属する年度の前年度より前に、労働保険料の未納はないか
- 在宅勤務を行った場合は、業務日報も資料として添付しているか