

ポイント解説

★ 両立支援レベルアップ助成金（休業中能力アップコース）

育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（職場復帰プログラムといい、具体的には在宅講習・職場環境適応講習・職場復帰直前講習・職場復帰直後講習です。）を実施する事業主、共同事業主又は事業主団体に対し、助成金を支給しています。

★ 両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）

育児休業取得者が、育児休業終了後、原則として原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定した上で育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対し、助成金を支給しています。

Ⅷー 3 育児のための勤務時間の短縮等の措置等

（第23条第1項）

- 事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者について勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（以下「勤務時間の短縮等の措置」といいます。）を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- (1) この措置については、日々雇い入れられる者は対象となりませんが、期間を定めて雇用される者は対象となります。
- (2) 3歳未満の子を養育する労働者については、次の勤務時間の短縮等の措置のいずれかを講じなければなりません（則第34条第1項）。
- ① 短時間勤務の制度
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
 - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
 - ② フレックスタイム制
 - ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - ④ 所定外労働をさせない制度
 - ⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- (3) なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合については、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、前ページ(2)の措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講じても差し支えありません。
- (4) 労働者がこれらの措置の適用を受けることを申し出たこと又は措置の適用を受けたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（指針）。
- (5) これらの措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはなりません（指針）。
- (6) 事業主は、(2)に掲げる措置のうちいずれかの措置を選択して講ずることで義務を果たすことができますが、就業しながら子を養育する労働者にとっては、現実に労働時間を短縮できる「①短時間勤務の制度」に対するニーズが高いことも勘案して、措置を講ずることが望まれます（指針）。
- (7) 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について(2)に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。特に短時間勤務の制度は、その勤務時間の短縮等の程度が実質的に子の養育を容易にする内容であることが望ましいものであることに配慮しましょう（指針）。具体的には、所定労働時間が7時間以上の場合、1時間以上の短縮が望ましいでしょう。

ポイント解説

- ★ 育児休業の制度に準ずる措置とは、Ⅱの1歳未満の子を養育するためにする育児休業とは対象となる子の年齢が異なるものですが、例えば、労働者に分割取得を認めるなど、請求手続や取得回数などにおいて労働者に有利な制度設計にすることについては差し支えありません。
- ★ この法律に規定する育児のための勤務時間の短縮等の措置と労働基準法の規定に基づく育児時間とは、異なる目的による別の措置であり、それぞれを実施する必要があります。
- ★ 両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）
労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含みます。）に設置する事業主等に対し、その設置、運営（運営開始後最長5年間）、増築及び保育遊具等の購入に係る費用の一部を助成しています。
- ★ 両立支援レベルアップ助成金（ベビーシッター費用等補助コース）
育児又は家族の介護のために家政婦（夫）、ベビーシッター等を利用する労働者に対し、それに要する費用を補助した事業主やベビーシッター会社、介護サービス会社等と契約し、労働者にサービスを提供させた事業主を対象に、その補助又は負担した費用の一定割合を助成しています。