

- (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によって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時間以上の場合は、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。