

## 船員に関する育児休業、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施行規則の一部改正等について

平成 22 年 3 月  
海事局海事人材政策課

### 1. 改正の背景・目的

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 3 年法律第 76 号。以下「法」という。）に基づく育児休業等の制度については、少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、及び男女ともに子育てをしながら働き続けることができる雇用環境を整備するために、子育て期間中の働き方の見直し、父親も子育てができる働き方の実現等を内容とする育児休業、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及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成 21 年法律第 65 号）が昨年 7 月 1 日に公布され、一部の先行措置事項を除き、公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日（平成 22 年 6 月 30 日）から施行されることとなっている。

当該法改正に伴い、今般、以下の省令及び指針について所要の改正を行うこととする。

○船員に関する育児休業、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施行規則（平成 3 年運輸省令第 36 号）

○\*子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 17 年国土交通省告示第 365 号）

※ 趣旨：法に定める事項に関し、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置について、事業主により適切かつ有効に実施されることを目的として、国土交通大臣が指針を定め、公表することとし、これにより、職業生活と家庭生活との両立に資する事業主の取組みが円滑に進むように期することとしたもの

### 2. 省令改正の主な概要〔網掛部分は船員独自の定め〕

#### (1) 所定労働時間の短縮措置関係（要綱：第六）

- ① 所定労働時間の短縮措置の適用対象とならない所定労働時間が短い船員の範囲について、次のとおり定めることとする。
  - ・ 1 日の所定労働時間が 6 時間以下の船員とする。
- ② 所定労働時間の短縮措置の内容について、次のとおり定めることとする。
  - ・ 船舶の停泊中における 1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含むものとする。

- ③ 労使協定により所定労働時間の短縮措置の適用対象外となった船員に対する短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置の内容について、当該措置の適用を受けることを希望する船員に適用される次のいずれかの方法により講じなければならないこととする（現行の選択的措置と同様の内容）。

ア) 短期間の航海を行う船舶に乗り組ませることのできる制度その他これに準ずる制度

イ) 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（労働政策審議会雇用均等分科会 建議）（抄）】

(1) 短時間勤務について

(略) 例えば、勤務時間が1日6時間を上回る分の短縮の措置を含むこととするなど、措置の内容について一定の基準を設けることが適当である。

- ・対象者については、勤務時間が1日6時間以下の労働者は法令により対象外とするとともに、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。また、業務の性質上又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できるとし、対象外となった労働者に対しては、代替措置として、現行の育児法第23条の選択的措置義務のうち他の措置（略）を講ずることを義務付けることが適当である。

(2) 子の看護休暇制度関係（要綱：第三）

- ① 子の看護休暇の取得事由について、次のウ) 及びエ) の事由を追加することとする。

ア) 子の負傷

イ) 子の疾病

ウ) 子に予防接種を受けさせること

エ) 子に健康診断を受診させること

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

(1) 子の看護休暇について

(略) また、子どもの予防接種及び健康診断の受診についても取得事由として認めることが適当である。

(3) パパ・ママ育休プラス関係（要綱：第一 三・十一）

- ① 育児休業の申出の際に申し出る事項について、次の事項を追加することとする。

- ・パパ・ママ育休プラスにより、子の1歳を超えて育児休業をする場合は、当該育児休業開始予定日が配偶者のしている育児休業期間の初日以後である事実

- ② 育児休業申出後、育児休業開始予定日までに子の死亡等の事由が生じた場合には、当該申出がされなかったものとみなされる場合について、当該事由に次の事由を追加することとする。

- ・ パパ・ママ育休プラスにより、子の1歳を超えて育児休業をする場合において配偶者が育児休業をしていないこと

※パパ・ママ育休プラスは、父母ともに育児休業を取得する場合に1歳2か月(2か月延長)まで育児休業をすることができるという趣旨であり、その要件として配偶者が子の1歳到達日以前において育児休業をしていることが必要。

#### (4) 専業主婦(夫)除外制度の廃止関係(要綱：第一十)

- ① 労使協定により、事業主が育児休業申出等を拒むことができる船員の範囲について、次の事項を削除することとする。
  - ア) 配偶者が常態として子を養育することができるものとして国土交通省令で定める者(専業主婦等)である船員
  - イ) 育児休業等を行うことができないこととするについて合理的な理由があると認められる船員として、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる船員

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について(建議)(抄)】

#### 2 父親も子育てができる働き方の実現(略)

- ・ 育児休業(略)等における労使協定による専業主婦(夫)除外規定等の廃止が適当である。

#### (5) 介護休暇制度の創設関係(要綱：第四)

- ① 介護休暇における世話の範囲について、次のとおり定めることとする。
  - ア) 要介護状態にある対象家族の介護
  - イ) 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について(建議)(抄)】

#### (2) 介護のための短期の休暇について

要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当である。

- ② 介護休暇の申出の方法について、次に掲げる事項を事業主に対して明らかにすることによって行わなければならないことを定めることとする。
  - ア) 介護休暇申出をする船員の氏名
  - イ) 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び船員との続柄
  - ウ) 介護休暇申出に係る対象家族が祖父母等である場合にあっては、船員と同居しかつ扶養されている事実
  - エ) 介護休暇を取得する年月日
  - オ) 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

(6) 育児休業等の再度取得要件の見直し関係（要綱：第一 二）

- ① 育児休業をしたことがある船員等が再度育児休業をすることができる特別な事情（再度取得要件）について、次のエ）及びオ）の事由を追加することとする。
- ア）配偶者の死亡
  - イ）配偶者の負傷又は疾病による養育困難
  - ウ）配偶者が同居しなくなった場合
  - エ）子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合
  - オ）保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

（1）育児休業の再度取得要件について

- ・長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった等の事情により新たに保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合について、育児休業の再度取得を認めることが適当である。

(7) 育児休業等の申出方法の見直し関係（要綱：第一 四～八）

- ① 船員が育児休業申出等を事業主に通知する場合の方法について、現行の書面によるほか、次の方法を認めることとする。
- ・事業主が適当と認める場合はファックス又は電子メール等による送信（船員及び事業主が書面として打ち出せるものに限る。）
- ② 船員から育児休業申出等がされた場合に、事業主が当該船員に通知する内容及びその方法について、次のとおり定めることとする。
- （通知する内容）
- ア）申出を受けた旨
  - イ）休業開始予定日及び休業終了予定日
  - ウ）休業を拒む場合にあってはその旨及び理由
- （通知の方法）
- ・書面の交付若しくは船員が希望する場合はファックス又は電子メールによる送信（船員が書面として打ち出せるものに限る。）

【参考：改正法附帯決議（抄）】

- 三 育児休業の申出をした労働者に対して、事業主から、労働者からの書面による申出を受けた旨並びに休業開始予定日及び休業終了予定日を明示した書面の交付を行うことを省令に明記すること。

(8) その他所要の改正を行う。

### 3. 指針改正の主な概要〔網掛部分は船員独自の定め〕

- (1) 子の看護休暇制度に関する事業主が留意すべき事項等について、制度の弾力的な利用の例示として、次の事項を明記することとする。(指針案：第二 (三))
- ・ 時間単位又は半日単位での取得を認めること

【参考：改正法附帯決議（抄）】

十一 子の看護休暇及び介護休暇について、(略) 半日単位や時間単位でも取得できるような柔軟な制度とすることについて検討を行うこと。

- (2) 介護休暇制度の創設に伴う当該制度に関する事業主が留意すべき事項等について、子の看護休暇制度と同様に、次の事項を定めることとする。(指針案：第二 (一)～(三))
- ア) あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
  - イ) 証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、船員に過重な負担を求めることにならないよう配慮すること。
  - ウ) 時間単位又は半日単位での取得を認めることなど制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮すること。

- (3) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難であるとして、労使協定により所定労働時間の短縮措置の適用対象外とすることができる業務について、次のとおり定めることとする。(指針案：第二 七(三))
- ・ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な業務とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。
  - ア) 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務  
短距離航路等に就航する船舶に従事し自宅から通勤可能な船員以外の船員の業務
  - イ) 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務  
船員数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる船員数が著しく少ない場合であって、代替要員となる船員の確保が困難な業務

- (4) 不利益な取扱いの禁止について、次のとおり定めることとする。(指針案：第九)
- ① 介護休暇、所定労働時間の短縮措置等を対象に追加することとする。
  - ② 不利益取扱いとなる行為の例示及び不利益な取扱いとなる行為の例示に該当するか否かの勘案事項について、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）における取扱いも踏まえ、整理することとする（別紙参照）。

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

不利益取扱いについて、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「均等法」という。）における取扱いも踏まえ、育介法の趣旨、目的に照らして必要な見直しを行うことが適当である。

(5) 派遣労働者に関する留意事項として、次のとおり定めることとする。(指針案：第十三)

- ・派遣船員として就業する者については、労働契約関係は派遣元と派遣船員との間にあるため、派遣元は、当該船員に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があること及び当該措置を講ずるに当たり、派遣先に対し、適切な配慮を行うことに留意すること

(6) その他所要の改正を行う。

## 不利益取扱いの禁止の整理

○不利益な取扱いとなる行為の例示として、以下の事項を追加

- ① 船員が希望する期間を超えて、その意に反して深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- ② 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、を加える。

○不利益な取扱いとなる行為の例示に該当するか否かの勘案事項に関し、次のとおり各例示に係る勘案事項を追加

・「自宅待機」

介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを強要すること

・「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」

①介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、②退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間分、休暇を取得した日数分又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数分を日割りで控除すること、等専ら当該休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは不利益な取扱いには該当しないこと、一方、これらの日数等を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いに該当すること、③実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること

・「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」

①育児休業又は介護休業をした船員について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること、②実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること

・「不利益な配置の変更を行うこと」

所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する船員を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと