

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の一部改正の概要

改正内容

1. 事業主が船員に対して周知するに当たって講ずべき事項

・事業主は、船員又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該船員に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることを規定する。

* プライバシーの保護の観点から、船員が自発的に事業者に知らせることを前提としている。

2. 育児休暇の例示

・事業主に対して、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する船員が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを規定する。

例) いわゆる配偶者出産休暇、入園式の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など。

3. 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

・法改正により育児休業が最長2年間取得できることとなるが、キャリア形成の観点からは、休業が長期間に及ぶことが本人に望ましくない場合もあり、事業主と職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定される。その点を踏まえて、事業主が船員の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促す場合には、「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」と規定する。

* ただし、職場復帰のタイミングは船員の選択に委ねられることに留意が必要。

スケジュール

公布:平成29年9月上旬

施行:平成29年10月1日