

「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を改正する省令案」について（概要）

I 背景

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（令和3年法律第58号。以下「改正法」という。）の一部の施行に伴い、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）について所要の規定の整備を行う。

II 概要

1. 出生時育児休業の創設及び育児休業の分割取得

改正法第2条の規定による改正後の育児休業、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。）第60条第2項の規定により読み替えて適用される法の各規定に基づき、所要の改正を行う。

（1）子の1歳到達日後の育児休業における特別な事情がある場合の再取得

（法第5条第3項関係）

子の1歳到達日後の育児休業の再取得が可能な特別な事情として、妊娠による就業制限期間に入ったことにより育児休業期間が終了したものの、当該妊娠に係る子が死産となった場合等を追加する。

（2）出生時育児休業申出（法第9条の2第3項関係）

出生時育児休業申出の申出事項は、育児休業申出を参考に、申出年月日、申出をする船員の氏名、休業の開始・終了予定日等とし、当該申出の方法は、書面の提出、ファクシミリを利用しての送信及び電子メール等の送信のいずれかとする。

（3）出生時育児休業の対象から除外することが可能な船員

（法第9条の3第2項において準用する法第6条第1項関係）

労使協定等で定められた場合に、出生時育児休業をすることができないものは、休業の申出から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな船員とする。

（4）出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするための措置

（法第9条の3第4項関係）

出生時育児休業の申出期限（原則2週間前）を最大1か月前までとする際、労使協定で定めるべき申出が円滑に行われるようにするための措置は、

- ・雇用環境の整備として、育児休業に係る研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備、育児休業の取得事例の収集・提供、育児休業取得促進に関する制度・方針の周知、業務配分・人員配置にかかる措置のうち、2以上の措置を講ずること
- ・育児休業取得に係る定量的な目標設定及び方針の周知
- ・育児休業申出に係る船員の意向確認のための措置及び意向把握のための取組とする。

（5）出生時育児休業の開始予定日の繰上げ変更及び終了予定日の繰下げ変更

（法第9条の4において準用する法第7条関係）

船員が出生時育児休業開始予定日を希望通り繰上げ変更するための申出期限は、育児休業と同様に、繰上げ後の休業開始予定日の1週間前とし、船員が出生時育児休業終了予定日を希望通り繰下げ変更するための申出期限は、休業終了予定日の2週間前までとする。

（6）出生時育児休業中の就業（法第9条の5第2項～第6項関係）

- ①船員による出生時育児休業期間中の就業の申出については、就業可能日及び就業可能な時間帯その他の労働条件を申し出ることとする。
- ②船員による就業の同意については、書面の提出、ファクシミリを利用しての送信及び電子メール等の送信のいずれかによって行うものとする。

- ③船員が就業可能な範囲は、以下のとおりとする。
- ・就業日数の合計が、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下であること
  - ・就業日における労働時間の合計が、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下であること
  - ・出生時育児休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数に満たないものであること。
- ④船員は以下の特別の事情がある場合は、出生時育児休業開始予定日とされた日以後において、全部又は一部を撤回することができる。
- ・出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
  - ・配偶者が負傷等により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
  - ・婚姻の解消等により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
  - ・出生時育児休業申出に係る子が負傷等により2週間以上世話を要する状態となったこと
- (7) 不利益取扱いの禁止（法第10条関係）  
事業主は、以下を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- ・出生時育児休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと
  - ・出生時育児休業中に就業を希望する旨の申出が事業主の意に反する内容であったこと
  - ・出生時育児休業中の就業の申出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申出の撤回をしたこと
  - ・出生時育児休業中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと
  - ・出生時育児休業中の就業に係る事業主との同意の撤回をしたこと
- (8) その他  
その他所要の規定の改正を行う。

## 2. 雇用する労働者の育児休業の取得の状況の公表

- (1) 改正法第3条の規定による改正後の育児休業、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第60条第2項の規定により読み替えて適用される同法第22条の2の規定に基づき、常時雇用する労働者（船員を含む。以下同じ）が1000人を超える事業主は、毎年少なくとも1回、雇用する労働者の育児休業の取得の状況を公表しなければならないところ、
- ・公表は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとする。
  - ・公表すべき内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度において、事業主が雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する
    - ・育児休業等をしたものの数の割合
    - ・育児休業等をしたもの及び育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）を利用したものの合計数の割合のいずれかとする。
- (2) その他  
その他所要の規定の改正を行う。

## III スケジュール

- 公布日 : 令和4年8月23日  
施行日 : 令和4年10月1日（Ⅱ 1. 関係）  
          : 令和5年4月1日（Ⅱ 2. 関係）