

御社は大丈夫？ 船員の育休制度の改正

令和4年10月1日から第2弾が施行されます

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度（P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

船員の確保や定着のためには、安心して働き続けられる環境の整備が急務です。

令和4年4月1日施行

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社船員の育児休業・産後パパ育休取得事例の**収集・提供**
- ④ 自社船員への育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした船員に対する個別の周知・意向確認の措置

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た船員に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	<ol style="list-style-type: none"> ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 船員が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い
個別周知・意向確認の方法	<ol style="list-style-type: none"> ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は船員が希望した場合のみ

2. 有期雇用船員の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

- （育児休業の場合）
- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
 - (2) 1歳6か月までの間に雇用契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用船員と同様の取扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の船員は労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
4. 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳まで）
申出期間	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定がある場合は 船員が合意した範囲で※2 休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合は 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続の流れは以下①～④のとおりです。

- ① 船員が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申出
- ② 事業主は、船員が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③ 船員が同意
- ④ 事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の船員が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休

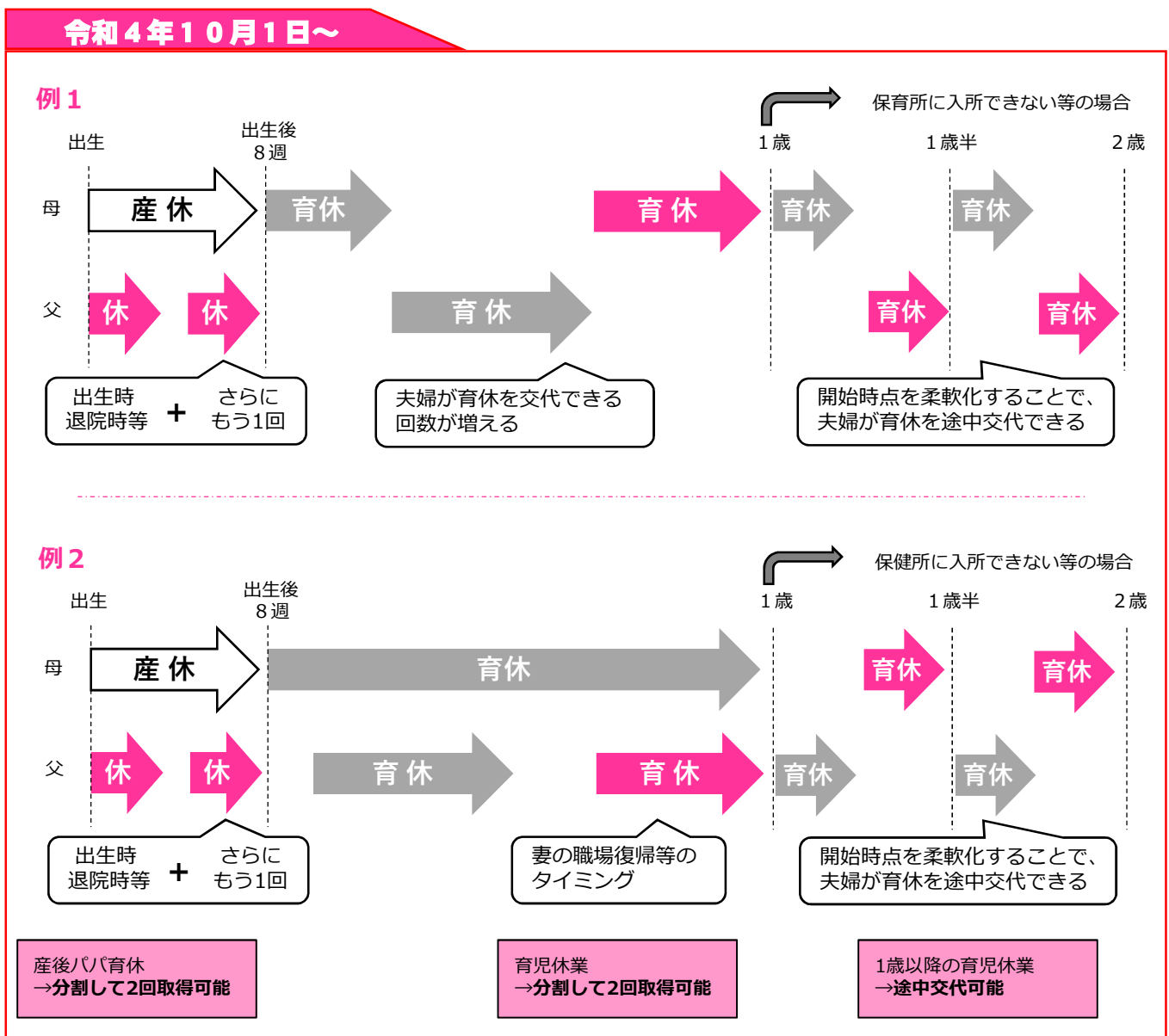
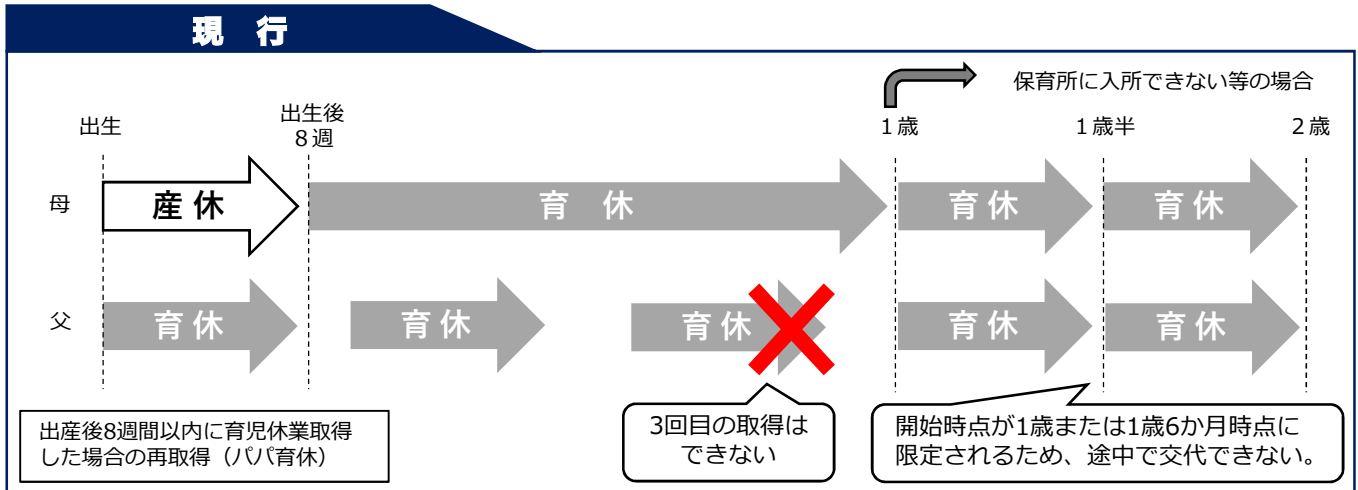
産後パパ育休も育児休業給付（出生児育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合はその日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

（船員関係の雇用継続給付の申請窓口は、事業所の住所を管轄する公共職業安定所となります。）

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※3 他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業の開始により、1歳以降の育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得可能

5. 育児休業取得状況の公表義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で規定

注意事項

育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、労働条件の引下げ等の**不利益な取扱いを行うことは禁止**されています。

今回の改正で、妊娠・出産の申出をしたこと、産後パパ育休の申出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取扱いも禁止されています。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- 育児休業の取得について上長に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、船内で「迷惑だ。自分なら取得しない。お前もそうすべき」と言われ苦痛に感じた。

船員の育児・介護休業法に関するお問合せは、運輸局の船員労政課へ

窓口	電話番号
北海道運輸局 海事振興部船員労政課	011-290-1014
東北運輸局 海事振興部船員労政課	022-791-7525
関東運輸局 海事振興部船員労政課	045-211-7231
北陸信越運輸局 海事部船員労政課	025-285-9157
中部運輸局 海事振興部船員労政課	052-952-8028
近畿運輸局 海事振興部船員労政課	06-6949-6435
神戸運輸監理部 海事振興部船員労政課	078-321-3149
中国運輸局 海事振興部船員労政課	082-228-3692
四国運輸局 海事振興部船員労政課	087-802-6817
九州運輸局 海事振興部船員労政課	092-472-3159
沖縄総合事務局 運輸部船舶船員課	098-866-1838

◎ 「船員の働き方改革」推進中！ 特設ウェブページはこちら
https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk4_000026.html

2022年4月スタート
 船員の
 働き方改革