

付録

船員の育児・介護（制度概要）

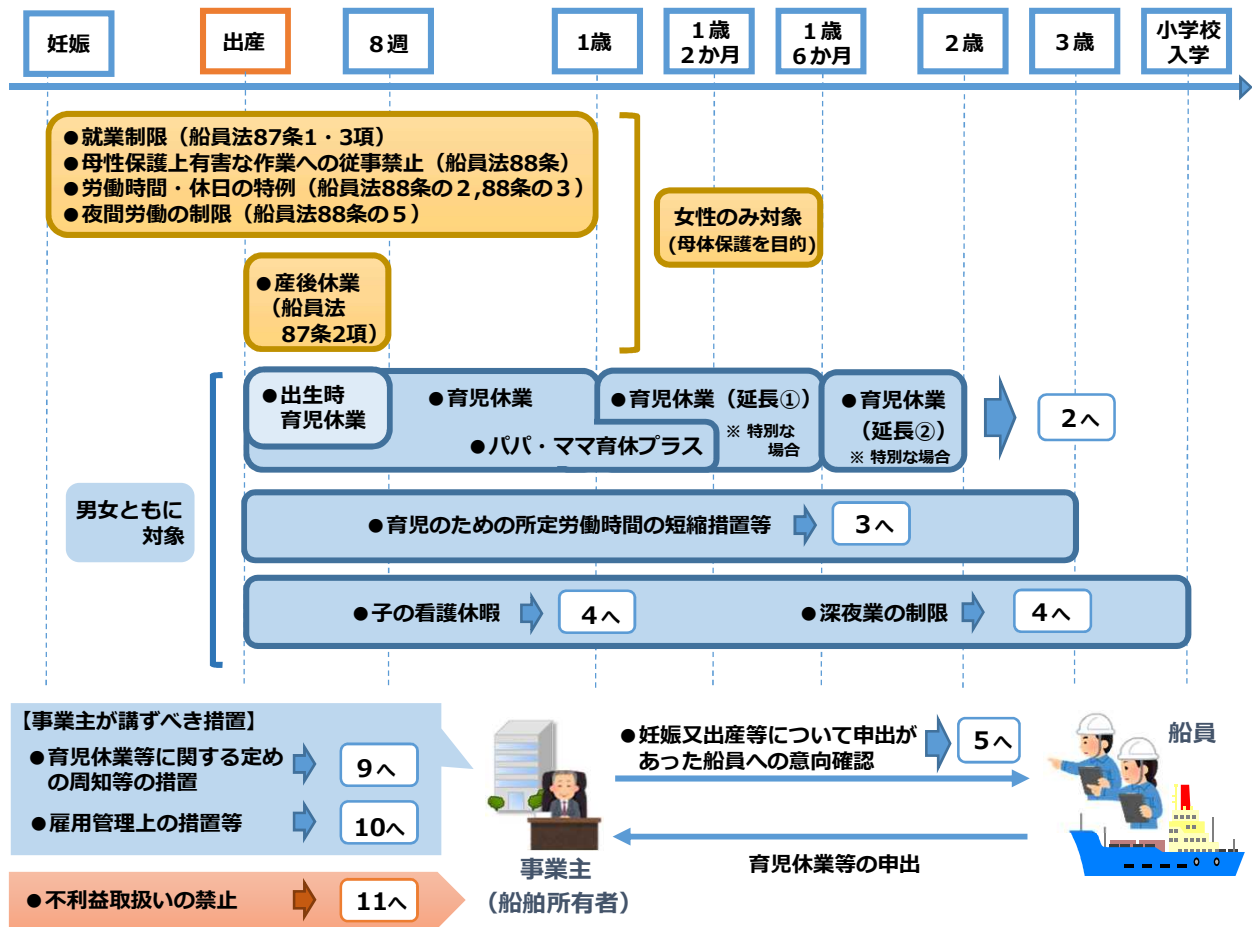
令和5年4月

国土交通省海事局

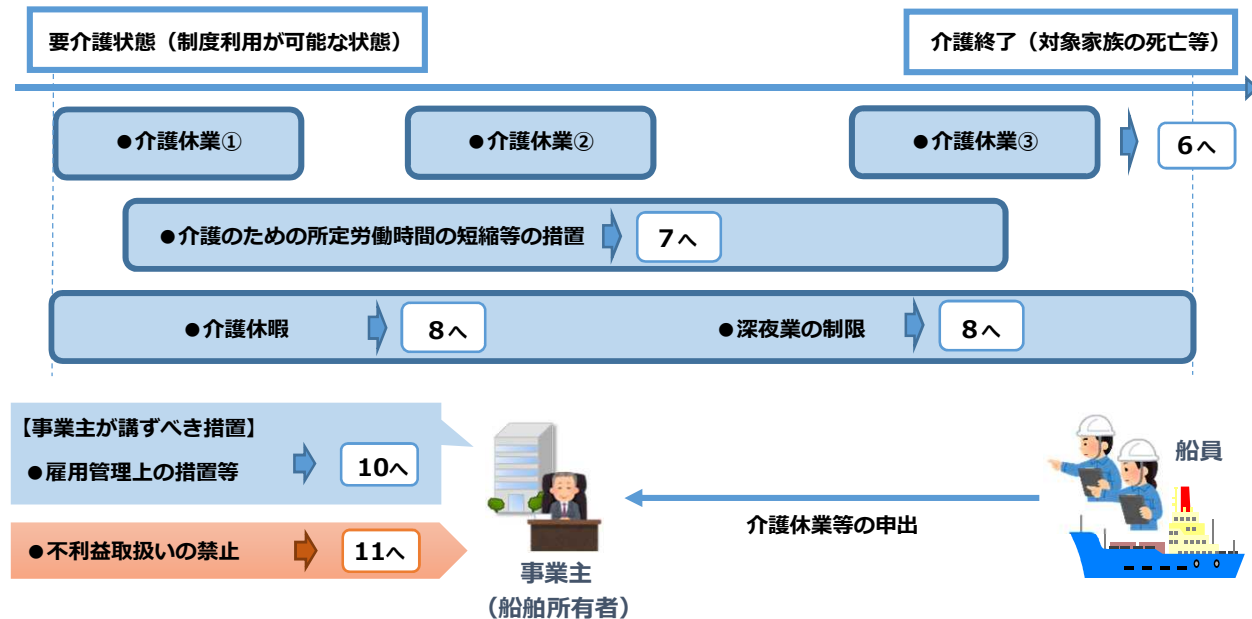
さらに一歩前へ
船員の
働き方改革

育児・介護の支援措置の全体像

出産・育児関係



介護関係



○ 育児休業・出生時育児休業

子(最長2歳まで)を養育する船員は、事業主に対して申し出て、**育児休業**を取得することができます。事業主は、当該申出を拒むことはできません。

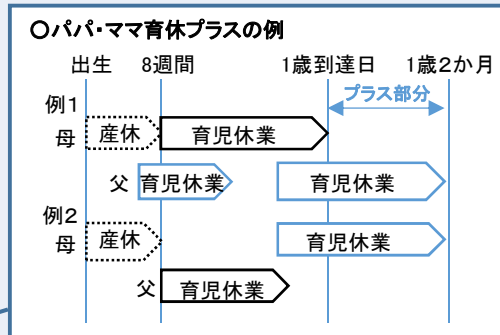
また、船員は、事業主に対して申し出て、その養育する子について出生後8週間以内に28日間まで**出生時育児休業**を取得することができます。事業主は、

育児休業と同様、当該申出を拒むことはできません。

育児休業と出生時育児休業の各制度は、「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」(育介法)に定められていますが、**事業主において育介法の基準を上回る制度を設けることができます。**

【1歳(1歳2か月)まで】育児休業・出生時育児休業

	育児休業	出生時育児休業
対象者	<p>【原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○船員(日々雇用を除く) ○期間雇用船員 <p>※ただし、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと</p> <p>【例外】(労使協定で対象外にできる船員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○雇用期間が1年未満の船員 ○1年以内に雇用関係が終了する船員 	<p>【原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○船員(日々雇用を除く) ○期間雇用船員 <p>※ただし、「子の誕生日又は出産予定日の遅い方から起算して8週間を経過する日」の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと</p> <p>【例外】(労使協定で対象外にできる船員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○雇用された期間が1年未満の船員 ○8週間以内に雇用関係が終了する船員
回数	<p>【原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子1人につき2回まで <p>【例外】</p> <p>次の場合は3回目以降の再取得が可能</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 新たな産前・産後休業などの開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ② 配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ③ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ④ 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ⑤ 保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 	<ul style="list-style-type: none"> ○子1人につき2回まで(2回に分割する場合はまとめて申出)
期間	<p>【原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子が1歳に達するまでの連続した期間 <p>【例外(パパ・ママ育休プラス)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日、産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間を合計して1年間以内の休業が可能(育介法第9条の6) 	<p>【原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで <p>【例外】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○出産予定日前に子が生まれた場合は、誕生日から出産予定日の8週間後までの期間内で通算4週間(28日)まで ○出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から誕生日の8週間後までの期間内で通算4週間(28日)まで
休業中の就労の可否	○ 不可	○ 休業中に就業させることができる船員を 労使協定で定めている場合に限り、船員が合意した範囲 での就労が可能
終了	○ 期間経過のほか、子の死亡など子を養育しないこととなった場合や、取得中の育児休業とは別に産前・産後休業などが開始した場合には終了	



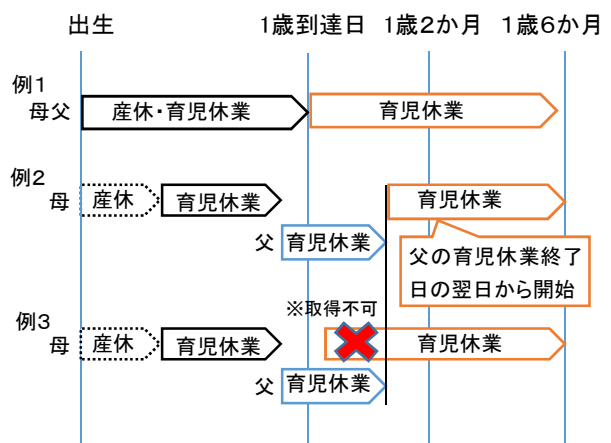
【1歳～2歳】育児休業

	育児休業（1歳～1歳6か月）	育児休業（1歳6か月～2歳）
対象者	【原則】 ○船員（日々雇用を除く） ○期間雇用船員 ※ただし、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと	【原則】 ○船員（日々雇用を除く） ○期間雇用船員 ※ただし、子が2歳を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
	【例外】 （労使協定で定めることにより対象外にできる船員） ○雇用期間が1年未満の船員 ○6か月以内に雇用関係が終了する船員	
取得条件	【原則】 ○次の①～③要件すべてに該当する場合に、取得可能 ① 子が1歳（1歳6か月）に達する日（パパ・ママ育休プラスで1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日）において 船員本人又はその配偶者が育児休業中であること ② 次のいずれかの 特別な事情 があること ア 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 イ 子の養育を行っている配偶者で、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 ウ 新たな産前・産後休業、出生時育児休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ③ 1歳6か月（2歳）までの育児休業を取得したことがないこと （1歳～1歳6か月、1歳6か月～2歳の育児休業は、いずれも原則1回まで） 【例外】 ○次の場合のいずれかに該当する場合には、 取得可能（再取得も可能） ① 新たな産前・産後休業などの開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ② 配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ③ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ④ 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ⑤ 保育所等入所を希望しているが、入所できない場合	
期間	○ 子が 1歳6か月 に達するまでの連続した期間	○ 子が 2歳 に達するまでの連続した期間
終了	○ 期間経過のほか、子の死亡など子を養育しないこととなった場合や、取得中の育児休業とは別に産前・産後休業などが開始した場合には育児休業は終了	

○ パパ・ママ育休プラス後に育休取得する場合

取得条件①のとおり、1歳以降の育児休業を取得する場合、子が1歳に達する日において本人又は配偶者が育児休業中であることが必要です（例1）。すなわち、原則として、1歳未満の育児休業と連続している必要があります。

これは、パパ・ママ育休プラスを取得している場合でも同様であり、1歳以降の育児休業開始予定日は、**1歳に達する日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日**とする必要があります（例2・3参照）。



育児休業・出生時育児休業の手続き

	育児休業	出生時育児休業（産後パパ育休）
申出の方法	<p>① 必要な事項を記載した書面等で申出</p> <p>【申出書の記載事項】 <必須事項> ① 申出の年月日 ② 船員の氏名 ③ 申出に係る子の氏名、生年月日及び船員との続柄等 <small>※子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び船員との続柄</small> ④ 休業を開始しようとする日及び終了しようとする日</p> <p><必要に応じて記載事項が追加> ・ 申出に係る子以外に1歳未満の子がいる場合 ・ 1歳までの育児休業の場合は2回、1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は1回休業した後に再度の申出を行う場合 ・ 1歳6か月まで又は2歳までの育児休業の申出を行う場合 ・ パパ・ママ育休プラスにより1歳に達する日の翌日以後の育児休業をする場合 など</p> <p>○事業主が適当と認める場合には、ファックスや電子メールなどによることも可能 ○事業主は証明書類の提出を求めることが可能</p>	<p>① 必要な事項を記載した書面等で申出</p> <p>【申出書の記載事項】 <必須事項> ① 申出の年月日 ② 船員の氏名 ③ 申出に係る子の氏名、生年月日及び船員との続柄等 <small>※子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び船員との続柄</small> ④ 休業を開始しようとする日及び終了しようとする日</p> <p><必要に応じて記載事項が追加> ・ 申出に係る子以外に8週間未満の子がいる場合 など</p> <p>○事業主が適当と認める場合には、ファックスや電子メールなどによることも可能 ○事業主は証明書類の提出を求めることが可能</p>
申出の期間	<p>【1歳未満の子の育児休業】 ○ 原則、休業開始予定日の1か月前まで <small>（出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1週間前まで）</small></p> <p>【1歳以降の子の育児休業】 ○ 原則、休業開始予定日の2週間前まで</p> <p>※ 休業開始予定日が上記期間経過前の場合、事業主は、上記期間経過日までの間で開始予定日の指定が可能</p>	<p>○ 原則、休業開始予定日の2週間前まで <small>（労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限）まで</small> <small>（出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで）</small></p> <p>※ 休業開始予定日が上記期間経過前の場合、事業主は、上記期間経過日までの間で開始予定日の指定が可能</p>
【船員のみ】 休業期間の変更	<p>【1歳未満の子の育児休業】 ○ 出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰上げが可能 ○ 1か月前までの申出により、子が1歳に達するまでの期間内で休業1回につき1回に限り終了予定日の繰下げが可能</p> <p>【1歳以降の子の育児休業】 ○ 2週間前（一定の場合は1か月前）までの申出により、子が1歳6か月（又は2歳）に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げが可能</p>	<p>○ 出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰上げが可能 ○ 2週間前までに申し出ることにより、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）の範囲内で休業1回につき1回に限り終了予定日の繰下げが可能</p>
【船員のみ】 申出の撤回	<p>○ 休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回が可能 ○ 1歳までの育児休業は、撤回1回につき1回休業したものとみなす ○ 1歳以降の育児休業は、各1回撤回可、撤回後の再度の申出は原則不可</p>	<p>○ 休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回が可能 ○ 撤回1回につき1回休業したものとみなす ○ 2回撤回した場合等、再度の申出は不可</p>

育児のための所定労働時間の短縮措置

所定労働時間の短縮措置	
対象	○ 3歳に満たない子を養育する船員 (育児休業中の船員を除く。) ※ 後述のとおり、過半数代表との労使協定で一部船員を除外可能。ただし、その場合には代替措置が必要。
取得方法	○ 船員からの申出 ※ 事業主は当該申出を拒むことは不可
手続	○ 事業主が定めるところによる
措置内容	○ 所定労働時間を短縮することにより当該船員が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置 ○ 当該措置には、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まなければならない。

○ 申出手続き

所定労働時間の短縮措置の申出手続きは、事業主が定めることとなります。ただし、当該制度の適用を受けようとする船員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業など育介法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが必要です。

○ 短縮措置の内容

所定労働時間の短縮措置の内容については、事業主が定めることとなります。ただし、当該措置には、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、必ず含まなければならない。

このほか、1日の所定労働時間を7時間とする措置や隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など、所定労働時間を短縮する措置を、上記停泊中の短縮措置と合わせて措置することもできます。

労使協定による所定労働時間の短縮措置の適用対象除外と代替措置

○ 労使協定による短縮措置の除外対象

過半数代表(※)と労使協定を締結して、所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた船員(対象外とすることができる者に限る。)は、当該措置の対象外とすることができます。

ただし、労使協定により一定の船員を対象外とする場合には、その代替措置として、短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置を講じなければなりません。

※当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者

【短縮措置の適用対象外とすることができる船員】

- ① 引き続き雇用された期間が1年に満たない船員
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下の船員
- ③ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する船員

【代替措置の項目】

- ① 船員の申出に基づき適用する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を設けること。
- ② 船員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

○ 短縮措置が困難な業務(対象外船員③)

「育児のための所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する船員」に当たるかは、業務の性質や業務の実施体制又はその両方に照らして、客観的に判断されることとなります。

具体的には、船員数が少ない事務所に雇用される船員であって、当該業務に従事する船員が少なく代替要員を確保することが困難な場合などが該当します。

○ 短期間航海船舶への乗組み措置

(代替措置①)

短期間航海船舶に乗り組ませる措置は、複数の船舶を所有する事業主において、より短時間の航海に従事する船舶に配乗させることにより、自宅に滞在する時間をより長く取りうるようにするためのものです。

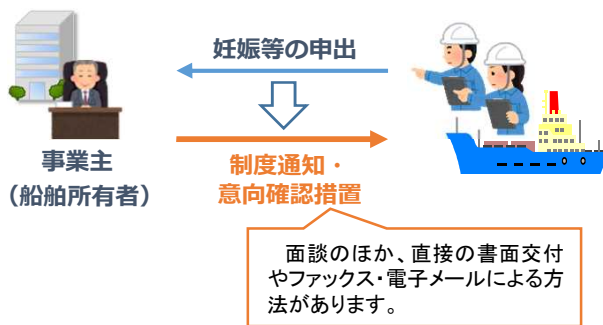
このほか、この配転措置に準ずる制度には、陸上支援員、待機員、艀装員等への配置転換により、短期間航海船舶への乗組み措置に準じた取扱いをすることが含まれます。

子の看護休暇		深夜業の制限	
	制度内容		制度内容
対象	<ul style="list-style-type: none"> ○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する船員（日々雇用を除く） ○ 労使協定で対象外にできる船員 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続6か月未満の労働者 ・ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、半日単位で子の看護を取得することが困難と認められる業務に従事する船員 	対象	<ul style="list-style-type: none"> ○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する船員（日々雇用を除く） ○ 以下に該当する船員は対象外 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続1年未満の船員 ・ 保育ができる同居の家族（※）がいる船員 <ul style="list-style-type: none"> ※「保育ができる同居の家族」とは、16歳以上であって、 <ol style="list-style-type: none"> ① 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ② 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう。
休暇の日数	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇の取得が可能 ○ 半日単位での取得も可能 <ul style="list-style-type: none"> ※ 1日の所定労働時間が4時間以下の船員を除く。 ※ 労使協定で定めることにより、2分の1以外の時間数を半日とすることも可能（例：就業時間が午前3時間、午後5時間の場合に、午前・午後に対応する時間を半日とするなど） 	内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 午後10時～午前5時において就労させてはならない。
取得方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 船員からの申出 ○ 事業主は対象船員からの申出を拒むことは不可 	期間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1月以上6月以内で、船員が請求した期間（制限期間） ○ 制限期間の経過のほか、子が小学校就学の始期に達したとき、子の死亡など子を養育しないこととなった場合や深夜業の制限とは別に産前・産後休業などが開始した場合には終了
手続	<ul style="list-style-type: none"> ○ 所定事項を事業主に申出 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【申立時の所定事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 船員の氏名 ② 申出に係る子の氏名・生年月日 ③ 子の看護休暇を取得する年月日（一日未満の単位で取得する場合にあっては、休暇の開始・終了の年月日時） ④ 看護休暇申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実又は当該子に予防接種・健康診断を受けさせる旨申出の年月日 </div> ○ 育児休業とは異なり口頭による申出も可能 ○ 事業主は証明書類の提出を求めることが可能 	取得方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 船員からの書面等による請求 ○ 事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合には、当該請求を拒むことが可能
		手続	<ul style="list-style-type: none"> ○ 所定事項を記載した書面等で請求 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【所定事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 請求の年月日 ② 船員の氏名 ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び船員との続柄等（請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、当該子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び船員との続柄。特別養子縁組の請求等の場合には、その事実。） ④ 制限期間の初日・末日とする日 ⑤ 請求に係る子が養子である場合にあっては、養子縁組の効力が生じた日 ⑥ 保育できる同居の家族がいない事実 </div> ○ 事業主が適当と認める場合には、ファックスや電子メールなどによることも可能 ○ 事業主は証明書類の提出を求めることが可能

船員による妊娠・出産等の申出があった場合の措置

○ 船員への意向確認措置等

事業主は、船員が、当該船員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことを申し出たときは、船員に対して、**育児休業に関する制度等の事項**を知らせると共に、**育児休業申出に係る船員の意向を確認するための面談等の措置**を講じなければなりません。



○ 育児休業に関する制度の通知

事業主は、船員から妊娠等の申出があった場合には、育児休業に関する次の事項を知らせなければなりません。

【通知事項】

- ① 育児休業に関する制度
- ② 育児休業申出・出生時育児休業申出の申出先
- ③ 育児休業給付に関する事項
- ④ 船員が育児休業期間・出生時育児休業期間中に負担すべき社会保険料の取扱いに関する事項

通知に当たっては、面談による方法のほか、直接の書面交付やファックスや電子メールによる書面等の交付によっても実施することができます。ただし、ファックスや電子メールによる方法は、船員が希望する場合に限ります。

○ 意向確認措置等を講ずる際の注意点

この育児休業に関する制度等を知らせる措置や船員の意向を確認するための措置は、船員による**育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とする**ものです。

そのため、事業主は、育児休業の取得を控えさせるような形で、個別周知・意向確認の措置を実施することは不適切であり、そのような形で行われた場合には、育介法に則った措置とは認められません。

○ 措置の対象となる船員の申出

事業主は、船員から当該船員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実の**申出**があったときに、**意向確認のための措置**を講じなければなりません。この妊娠の申出には、配偶者の妊娠の状況(「妊娠3か月である」など)や、**出産予定日等の妊娠したことが確実である事実を申し出た場合を含みます**。

また、「準ずる事実」の申出には、特別養子縁組の申請や要縁組里親として1歳に満たない児童を委託されていることなどが含まれます。

申出の方法については、育介法で定められていないため、事業主は、申出を行う船員にとって過重な負担を求めることにならない様に配慮しつつ、適切に定めることが求められます。なお、事業主が定めた方法によらない申出があった場合でも、必要な内容が伝わるものである限り、措置を実施すべきです。

○ 意向確認措置の方法

事業主は、妊娠等の申出を行った船員に対して、育児休業申出に係る当該船員の意向を確認するための措置を講じなければなりません。その方法は次の方法によります。ただし、③・④の方法は、船員が希望する場合に限られます。

【措置の方法】

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ ファクシミリ装置を用いた書面の送信
- ④ 電子メール等の送信(船員が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

この意向確認のための措置は、船員が、希望する日から円滑に育児休業を取得できるよう配慮し、適切な時期に実施する必要があります。例えば、船員から、配偶者の出産予定日の1か月半以上前に妊娠の申出が行われた場合、出産予定日の1か月前までには、当該措置を講ずることが必要となります。

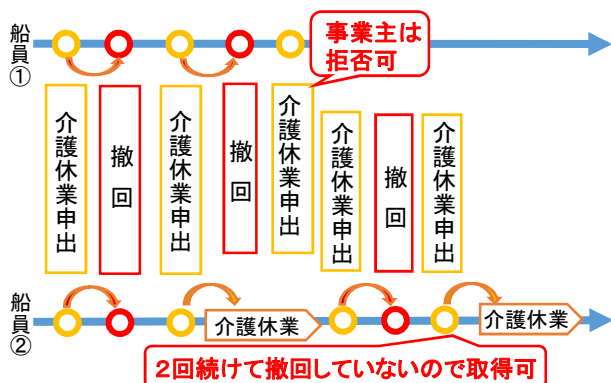
制度概要	
対象者	【原則】 ○ 船員（日々雇用を除く） ○ 期間雇用船員 ※ ただし、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと 【例外】（労協協定で対象外にできる船員） ○ 雇用された期間が1年未満の船員 ○ 93日以内に雇用関係が終了する船員
対象家族	○要介護状態にある次の者 ・配偶者（事実婚を含む。） ・父母 ・子 ・配偶者の父母 ・祖父母 ・兄弟姉妹 ・孫
回数	○対象家族1人につき、 3回まで
期間	○対象家族1人につき 通算93日まで
終了	○期間経過のほか、対象家族の死亡や家族関係の消滅した場合や、取得中の介護休業とは別に育児休業や介護休業などが開始した場合には終了

○ 撤回後の再度の介護休業申出

介護は育児の場合以上に事情の変化が起こりうるため、介護休業の申出をした後でも、休業開始予定日の前日までは**撤回することが可能**です。

また、撤回した場合であっても、撤回した介護休業の申出に係る対象家族について再度の申出を行うことも、1回の介護休業につき、1回まで行うことができます。一方で、**2回続けて介護休業の申出が撤回された場合には、事業主は、その後の申出を拒むことができます【船員①】**。

なお、事業主が、2回続けての撤回後の再度の介護休業申出を拒まない場合には、船員は、介護休業を取得することができます。



○ 「要介護状態」とは

要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上・精神上の障害(※)により、**2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態**をいいます。これは、介護保険制度における「要介護状態」と必ずしも一致するものではないことに注意が必要です。

※負傷・疾病による場合、負傷・疾病後に障害が残った場合、先天的に障害を有する場合があります。

手続き	
申出方法	① 事業主に書面等で申出 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 【申立時の記載事項】 ①申出の年月日 ②船員の氏名 ③対象家族の氏名及び船員との続柄 ④対象家族が要介護状態にある事実 ⑤介護休業開始予定日・終了予定日とする日 ⑥対象家族についての介護休業日数 </div> ○事業主が適当と認める場合には、ファックスや電子メールなども可能 ○事業主は証明書類の提出を求めることができる
	② 事業主は、介護休業の開始予定日・終了予定日等を、船員に書面等で通知
申出期間	○原則、 2週間前まで ※ 休業開始予定日が上記期間経過前の場合、事業主は、上記期間経過日までの間で開始予定日の指定が可能
期間変更	○ 2週間前の日までに申し出る ことにより、 93日の範囲内で、申出毎に1回に限り終了予定日の繰下げ可
撤回	○開始予定日の前日までに申し出ることにより、 撤回が可能 ○撤回した申出に係る対象家族についても1回に限り再度の申込みが可能 ○申出が2回連続して撤回された場合には、それ以降の介護休業申出を拒むことが可能

介護のための所定労働時間の短縮等の措置

	所定労働時間の短縮措置				
対象	<p>【原則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 要介護状態にある対象家族を介護する船員 (介護休業中の船員を除く。) <p>【例外(※)】(労使協定で対象外にできる船員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用期間が1年未満の船員 				
取得方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 船員からの申出 ※事業主は当該申出を拒むことは不可 				
手続	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主が定める 				
措置内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 所定労働時間の短縮その他の当該船員が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置 ○ 当該措置は、次の①～③の方法による必要がある。 <table border="1" data-bbox="331 1014 772 1317"> <thead> <tr> <th>【所定労働時間の短縮等措置】</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 停泊中における所定労働時間の短縮の制度その他これに準ずる制度を設けること。</td> </tr> <tr> <td>② 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を設けること。</td> </tr> <tr> <td>③ 船員が当該船員に代わって対象家族を介護するサービスを就業中に利用するために負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。</td> </tr> </tbody> </table> ○ 上記③の方法を除き、2回以上利用することができる措置とする必要がある。 	【所定労働時間の短縮等措置】	① 停泊中における所定労働時間の短縮の制度その他これに準ずる制度を設けること。	② 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を設けること。	③ 船員が当該船員に代わって対象家族を介護するサービスを就業中に利用するために負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。
【所定労働時間の短縮等措置】					
① 停泊中における所定労働時間の短縮の制度その他これに準ずる制度を設けること。					
② 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を設けること。					
③ 船員が当該船員に代わって対象家族を介護するサービスを就業中に利用するために負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。					
期間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 船員の申出に基づく連続する3年間以上の期間 ○ 事業主は、期間について、3年間を下回らない範囲で定めることが可能 				

※ 育児のための所定労働時間の短縮措置(3参照)の場合と異なり、労使協定を締結して対象から除外した場合であっても、代替措置を設ける義務はありません。

○ 所定労働時間の短縮等(方法①)

「停泊中における所定労働時間の短縮の制度」は、育児のための所定労働時間の短縮措置(3参照)と同じであり、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んだ制度でなければなりません。

○ 短期間航路船舶に乗り組ませること等(方法②)

当該措置は、複数の船舶を所有する事業主において、より短期間の航海に従事する船舶に配乗することにより**自宅に滞在する時間をより長く取り得るようになる制度**を意味します。

また「これに準ずる制度」とは、陸上支援員、待機員、艀装員等への**配置転換により、上記措置に準じた取扱い**をすることを意味します。

○ 介護サービス利用費用の助成等(方法③)

「介護するサービス」とは、介護サービス事業者等が提供する、**要介護状態にある家族の介護に資するサービス**をいいます。ただし、介護情報の提供等、サービスを利用することによっても、当然には船員が対象家族を介護する必要がなくなるものとは含まれません。

助成の内容は、就業しつつ船員本人が直接的に常態として介護を行っている場合において、介護保険利用限度額を超えて受けるサービスの料金の5割に相当する程度の助成額となることが望ましいです。

なお、助成の対象としては、上記の方法①・②によって短縮される時間に相当する時間分のサービスが基準となります。

助成の方法は、週一括や月一括とするなど適宜の方法によれば足りませんが、見舞金など現実の介護サービスの利用に関わりなく**少額の一時金を支給する制度は、これに該当しません。**

介護休暇		深夜業の制限	
	制度内容		制度内容
対象	<ul style="list-style-type: none"> ○ 要介護状態にある対象家族の介護等を行う船員（日々雇用を除く） ○ 労使協定で対象外にできる船員 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続6か月未満の労働者 ・ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する船員 	対象	<ul style="list-style-type: none"> ○ 要介護状態にある対象家族を介護する船員（日々雇用を除く） ○ 以下に該当する船員は対象外 <ul style="list-style-type: none"> ・ 勤続1年未満の船員 ・ 対象家族の介護ができる同居の家族（※）がいる船員 <ul style="list-style-type: none"> ※「介護ができる同居の家族」とは、16歳以上であって、 <ol style="list-style-type: none"> ① 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ② 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう。 ・ 所定労働時間の全部が深夜にある船員
休暇の日数	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、対象家族の世話をを行うために、休暇の取得が可能 ○ 半日単位での取得も可能 <ul style="list-style-type: none"> ※ 1日の所定労働時間が4時間以下の船員を除く。 ※ 労使協定で定めることにより、2分の1以外の時間数を半日とすることも可能（例：就業時間が午前3時間、午後5時間の場合に、午前・午後に対応する時間を半日とするなど） 	内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 午後10時～午前5時に就労させてはならない。
取得方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 船員からの申出 ○ 事業主は対象船員からの申出を拒むことは不可 	期間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1月以上6月以内で、船員が請求した期間（制限期間） ○ 制限期間の経過のほか、対象家族との親族関係の消滅した場合、対象家族の死亡などで介護を行わなくなった場合や深夜業の制限とは別に産前・産後休業などが開始した場合などには終了
手続	<ul style="list-style-type: none"> ○ 所定事項を事業主に申出 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【申出時の所定事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①船員の氏名 ②対象家族の氏名・生年月日 ③介護休暇を取得する年月日（介護休暇を半日単位で取得する場合は、当該介護休暇の開始・終了の年月日時） ④対象家族が要介護状態にある事実 </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業とは異なり口頭による申出も可能 ○ 事業主は証明書類の提出を求めることができる 	取得方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 船員からの書面等による請求 ○ 事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合には、当該請求を拒むことが可能
		手続	<ul style="list-style-type: none"> ○ 所定事項を記載した書面等で請求 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>【所定事項】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①請求の年月日 ②船員の氏名 ③対象家族の氏名及び船員との続柄 ④対象家族が要介護状態にある事実 ⑤制限期間の初日・末日とする日 ⑥介護が行える同居の家族がいない事実 </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主が適当と認める場合には、ファックスや電子メールなどによることも可能 ○ 事業主は証明書類の提出を求めることができる

育児・介護に関する制度周知等

○ 育児・介護休業等の制度の周知

事業主は、**次の事項**について、就業規則等に定めことにより、船員に対して、**あらかじめ周知するよう努めなければなりません**。

【周知事項】

- ① 育児休業・介護休業中の待遇に関する事項
- ② 育児休業・介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- ③ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事項
- ④ 介護休業中の社会保険料の支払い方に関する事項

また、事業主は、船員の申出等により、船員又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、船員が介護していることを知った場合に、当該船員に対し、**個別に関連制度（育児休業制度等の周知義務の事項以外）を、書面をもって周知する努力義務を負っています**。周知の際には、個別の船員にあてはめた**具体的な取扱いを明示**するように努めてください。

○ 就業規則等への規定

育児休業や介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の短縮措置など育児介護に係る制度（休業・休暇中の給料その他報酬に関する事項も含む。）は、就業規則を作成する場合には必ず記載しなければならない絶対的必要記載事項に当たります。

そのため、**常時10人以上の船員を使用する事業主（船舶所有者）は、これらの育児・介護に係る制度について、就業規則で定め、地方運輸局に届け出る必要があります**。また、作成した就業規則は、船内及びその他事業者内の見やすいところに掲示、備え置く必要があります。

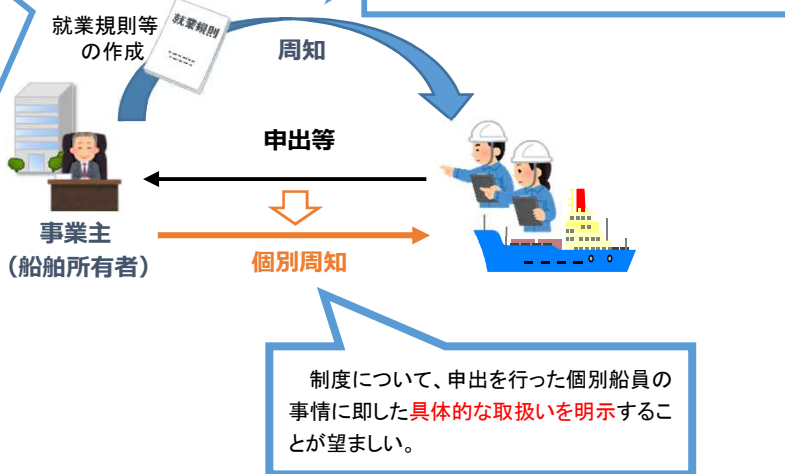
常時10人以上の船員を使用しない事業主（船舶所有者）には、就業規則の作成義務が課されていませんが、左のとおり、育児・介護休業等の制度周知の努力義務が課されていることから、これらの制度については、書面等でまとめて、船員に対して周知（就業規則に準じた公示方法）を図ることが望ましいです。

【就業規則の場合】

育児・介護に係る
休業・休暇等に関する制度

周知事項

- ① 育児休業・介護休業中の待遇
- ② 育児休業・介護休業後の賃金、配置その他の労働条件
- ③ 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期
- ④ 介護休業中の社会保険料の支払い方



雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置等（※努力義務を含む）

○ 育児休業に係る雇用環境の整備

事業主は、育児休業・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、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

【措置事項】

- ①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ②育児休業に関する相談体制の整備
- ③雇用する船員の育児休業取得事例の収集・提供
- ④雇用する船員に対する育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

なお、上記③の措置を講ずるに当たっては、提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集、提供することにより、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮する必要があります。

○ 雇用管理等に関する措置

育児休業・介護休業の申出や育児休業・介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、船員の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の船員の職業能力の開発・向上等について必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

○ ハラスメント防止措置

事業主は、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、船員の就業環境が害されることがないように、**船員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置**を講じなければなりません。

○ 未就学の子を養育し、家族を介護する船員に関する措置

事業主は、未就学の子を養育する船員に対して、育児に関する目的のために利用する休暇を与えるための措置及び船員の区分に応じた制度（短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置、育児休業に関する制度又は所定労働時間の短縮措置

など又はこれに準じた必要な措置）を講ずるように努めなければなりません。

また、事業主は、対象家族を介護する船員に対し、介護休業・休暇等に措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければなりません。

その他の事業主が講ずべき措置（※努力義務を含む）

○ 育児・介護状況への配慮

事業主は、船員を転勤させようとする場合には、その**育児又は介護の状況に配慮**しなければなりません。配慮の内容としては、例えば、

- 当該船員の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること
- 船員本人の意向を斟酌すること
- 配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

等があります。

○ 再雇用特別措置等

事業主は、妊娠・出産・育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければなりません。

「再雇用特別措置」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が船員の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

○ 育児休業の取得状況の公表

常時雇用する労働者（船員を含む。以下同じ。）数が1,000人超の事業主は、毎年少なくとも1回、育児休業の取得の状況を公表しなければなりません。公表すべき状況は、①男性労働者の育児休業取得率、又は、②男性労働者の育児休業等及び育児を目的とした休暇の取得率です。

○ 職業家庭両立推進者の選任

事業主は、**職業家庭両立推進者を選任**するよう努めなければなりません。

この職業家庭両立推進者には、育児・介護に係る措置などを適切かつ有効な実施を図るための業務を遂行するために必要な知識・経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を選任する必要があります。

○ 不利益取扱いの禁止

事業主は、次の制度について、その申出をしたこと又は取得等を理由として、船員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

【不利益取扱い禁止の対象】

- 育児休業
- 出生時育児休業
- 出生時育児休業中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと
- 介護休業
- 子の看護休暇
- 介護休暇
- 所定外労働の制限
- 所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと

等



○ 解雇その他不利益な取扱い

解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当します。

【不利益取扱いとなる行為】

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者を雇止めすること。
- ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ④ 退職又は船員の立場が不利となるような雇入契約等の内容の変更の強要を行うこと。
- ⑤ 自宅待機を命ずること。
- ⑥ 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。
- ⑦ 降格させること。
- ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑩ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ⑪ 就業環境を害すること。

なお、上記①～⑪は、あくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースもあり得ます。

○ 禁止される不利益取扱い

事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、船員が育児休業等の申出等をしたこととの間に**因果関係がある行為**です。

育児休業等の申出又は取得をしたことを**契機として**、不利益取扱いが行われた場合、**原則として、法律違反**となります。ただし、次の場合は、不利益取扱い禁止に違反しません。

【例①】

- **業務上の必要性**から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、**当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情**が存在するとき

※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合は加味します。

【例②】

- 船員が**当該取扱いに同意**している場合において、
- 当該育児休業等及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が、当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて、事業主から船員に対して適切に説明がなされる等、**一般的な船員であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在**するとき

なお、「契機として」については、基本的に育児休業等の申出又は取得したことと時間的接近して（1年以内に）、当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断します。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合でも、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課・昇給、雇止め等）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は、「契機としている」と判断されます。

