

「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」及び「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を改正する告示案」について

平成16年12月
海事局船員政策課

・改正の背景・目的

第161回臨時国会において、仕事と子育ての両立支援等をより一層推進するため、期間を定めて雇用される者に対しても育児・介護休業制度を適用すること、育児休業をすることができる期間を1歳6か月までに延長すること、介護休業の取得回数制限を緩和すること及び子の看護休暇を制度化すること等を改正内容とする「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等の一部を改正する法律(平成16年法律第160号)」が成立し、平成16年12月8日に公布され、平成17年4月1日から施行されます。

この法律改正に伴い、今般、以下の省令及び告示について所要の改正を行うことを考えております。

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14年国土交通省告示第240号)

・省令の改正の概要

1. 育児休業制度においては、一度育児休業を取得したことがある船員は、原則として再度育児休業をすることができないこととされているところですが、一方で、省令で定める特別な事情がある場合については、再度育児休業を行うことができることとされています。今般、当該特別な事情がある場合について、現行の省令において定めている事由に、次の事由を追加する予定です。

配偶者が死亡したとき。

配偶者が負傷及び疾病等により当該子を養育することが困難な状態になったとき。等

2. 育児休業については、子が1歳に達するまでの期間行うことができるとされているところ、今般の法改正により、省令で定める一定の要件に該当する船員については、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間育児休業を行うことができるようになります。これに伴い、当該一定の要件について、当該船員又はその配偶者が当該子が1歳に達する日において育児休業を行っていることに加え、次のとおり定める予定です。

(別紙)

保育所への保育の申込みを行っているが、当該子が1歳に達した後においても当面入所が見込めない場合

申出に係る子の養育を行っている配偶者であって当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者が1歳に達した日後から1歳6月に達するまでの間に死亡した場合等

3. 今般の法改正により子の看護休暇が制度化されたことに伴い、子の看護休暇の申出にあたって事業主に対して明らかにしなければならない事項を次のとおり定める予定です。

また、事業主は、申出をした船員に対し、次の に関して証明することができる書類の提出を求めることができる旨を定める予定です。

申出をする船員の氏名

申出に係る子の氏名及び生年月日

取得する年月日

看護休暇に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実

4. その他所要の改正を行う予定です。

・指針の改正の概要

1. 今般の法改正により、期間を定めて雇用される者のうち一定の要件に該当する者についても育児休業制度及び介護休業制度が適用されることになりました。これに伴い、以下の改正を行う予定です。

- (1) 期間を定めて雇用される者が育児休業又は介護休業の申出をするに際して、「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」及び「育児休業については「養育する子が1歳に到達する日」、介護休業については「93日経過日」を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者」といった当該一定の要件に該当する者であるか否かを判断するにあたっての留意事項に関して、次のとおり定める予定です。

引き続き雇用された期間が1年以上であるか否かを判断するにあたっては、育児休業申出又は介護休業申出のあった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないこと。

育児休業については「養育する子が1歳に到達する日」、介護休業については「93日経過日」を超えて引き続き雇用されることが見込まれるか否かを判断するにあたっては、育児休業申出又は介護休業申出のあった時点において判明している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性があるか否かによって判断するものであること。 等

- (2) 事業主は、船員が育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされおり、不利益な取扱いの事例として現在指針に定められているものに加え、期間を定めて雇用される者に対する不利益な取扱いの事例を次の

とおり定める予定です。

契約の更新をしないこと。

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。

2. 今般の法改正により子の看護休暇が制度化されたことに伴い、子の看護休暇に関して、事業主が留意すべき事項等を次のとおり定める予定です。

子の看護休暇を船員が容易に取得できるようにするため、就業規則等に定められるべきであること。

看護休暇申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実に関する証明書類を求める場合には、事後の提出を可能にする等、船員に過重な負担を求めることとならないよう配慮すること。等

3. その他所要の改正を行う予定です。

・今後のスケジュール(予定)

施行：平成17年4月1日