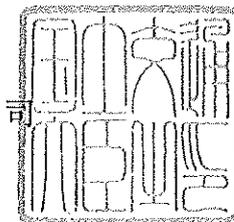


国海総第577号
平成22年3月24日

交通政策審議会
会長 佐 和 隆 光 殿

国土交通大臣
前 原 誠 司



交通政策審議会への諮問について

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）第60条第2項の規定により読み替えて適用される第57条の規定に基づき、下記事項について諮問する。

記

諮問第101号

「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」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」の一部改正等について

諮問理由

「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）」の一部改正及び「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（平成17年国土交通省告示第365号）」の全部改正を別紙1及び別紙2に従って行うことについて、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第57条の規定に基づき、交通政策審議会の意見を聴く必要があるため。

(別紙一)

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要綱

第一 育児休業

- 一 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（平成三年法律第七十六号。以下「法」という。）法第五条第一項の育児休業の申出に係る親である配偶者の範囲に、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むものとする。こと。
- 二 法第五条第二項の一歳に満たない子について再度の育児休業の申出ができる特別の事情がある場合、法第六条第三項の育児休業の申出を開始予定日の一週間前までとする事由及び法第八条第二項の育児休業の申出の撤回後に再度の育児休業の申出ができる事由として、次のものを追加するものとする。こと。
 - (一) 法第五条第一項の育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする常態になったとき。
 - (二) 法第五条第一項の育児休業の申出に係る子について保育所における保育の実施を希望し、申込みを

行っているが、当面その実施が行われないうとき。

三 法第五条第四項の育児休業の申出の際に申し出るべき事項として、法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する法第五条第一項の申出により子の一歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあっては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該船員の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日以後である事実を追加するものとする。

四 法第五条第四項の育児休業の申出及び育児休業申出がされた後に子が出生した場合の通知は、次のいずれかの方法（二）及び（三）の場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならないものとする。

- (一) 書面を提出する方法
- (二) ファクシミリを利用して送信する方法
- (三) 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（船員及び事業主が当該送信する情報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。）

五 四（二）の方法により行われた申出等は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、四

(三)の方法により行われた申出等は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなすものとする。

六 事業主は、法第五条第四項の育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を船員に速やかに通知しなければならないものとする。

(一) 育児休業申出を受けた旨

(二) 育児休業開始予定日（法第六条第三項の指定により指定をする場合にあつては、当該事業主の指定する日）及び育児休業終了予定日

(三) 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

七 六の通知は、次のいずれかの方法（二）及び（三）の場合にあつては、船員が希望する場合に限る。）によつて行わなければならないものとする。

(一) 書面を提出する方法

(二) ファクシミリを利用して送信する方法

(三) 電子メールの送信の方法（当該船員が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成する

ことができるものに限る。)

八 七(二)の方法により行われた通知は、船員の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、七(三)の方法により行われた通知は、船員の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該船員に到達したものとみなすものとする。

九 法第五条第四項の育児休業申出があつた場合に、事業主が、当該育児休業の申出をした船員に対して、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事実により、三の事実及び育児休業申出の際に子が出生していない場合の出産予定日を加えるものとする。

十 育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる船員として、労使協定により育児休業の対象から除外できる者から、育児休業申出に係る子の親であつて当該育児休業申出をする船員又は当該船員の配偶者のいずれでもない者であるものが職業に就いていない者等である場合における当該船員を削除するものとする。

十一 法第八条第三項の育児休業開始予定日とされた日の前日までに生じた場合には育児休業申出がされなかつたこととみなされる事由として、法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する法第五条

第一項の申出により子の一歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において船員の配偶者が育児休業をしていないことを追加するものとする。

十二 法第六条第三項の育児休業開始予定日の指定の通知について、七及び八を準用するものとする。

十三 法第七条第一項の育児休業開始予定日の変更の申出及び法第七条第三項の育児休業終了予定日の変更の申出、法第八条第一項の育児休業申出の撤回について、四から八までを準用するものとする。

十四 法第九条の二第一項の規定による技術的読替えとして、必要な読替え規定を定めるものとする。

第二 介護休業

一 法第十二条第一項の介護休業の申出については、第一の四から八までを準用するものとする。

二 法第十二条第三項の介護休業開始予定日の指定の通知については、第一の七及び八を準用するものとする。

第三 子の看護休暇

一 法第十六条の二第一項の国土交通省令で定める子の世話は、子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

二 法第十六条の二第二項の子の看護休暇の申出の際に申し出るべき事項及び当該申出があった場合に事業主が当該申出をした船員に対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事実により、一の世話をを行うこととする事実を追加するものとする。

第四 介護休暇

一 法第十六条の五第一項の国土交通省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- (一) 要介護状態にある対象家族の介護
- (二) 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話

二 法第十六条の五第一項の規定による介護休暇の申出（以下「介護休暇申出」という。）は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることにより行わなければならないものとする。

- (一) 介護休暇をする船員の氏名
- (二) 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び(一)の船員との続柄
- (三) 介護休暇申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあつては、(一)の船員が当該対

象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実

(四) 介護休暇を取得する年月日

(五) 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

三 事業主は、介護休暇申出があつたときは、当該申出をした船員に対して、(二)、(三)及び(五)の事実を証明することができると書類の提出を求めることができるものとする。

第五 深夜業の制限

一 法第九条第一項の規定による深夜業の制限の請求及び請求がされた後に子が出生した場合の通知は、次のいずれかの方法(二)及び(三)の場合にあつては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならないものとする。

(一) 書面を提出する方法

(二) ファクシミリを利用して送信する方法

(三) 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(船員及び事業主が当該送信する情報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。)

- 二 一(二)の方法により行われた請求等は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、一
- (三)の方法により行われた請求等は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなすものとする。

第六 所定労働時間の短縮措置

- 一 法第二十三条第一項の所定労働時間の短縮措置の対象外となる所定労働時間が短い船員は、一日の所定労働時間が六時間以下の船員とすること。
- 二 法第二十三条第一項の所定労働時間の短縮措置は、船舶の停泊中における一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならないものとする。
- 三 法第二十三条第二項の短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置は、当該措置の適用を受けることを希望する船員に適用される次のいずれかの方法により講じなければならないものとする。
 - (一) 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。
 - (二) 船員の三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。

第七 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第八 施行期日等

この省令は、法の施行の日（平成二十二年六月三十日）から施行するものとする。

(別紙二)

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

第一 はじめに

この指針は、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（以下「法」という。）に定める事項に関し、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ついて、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一 法第五条及び第十一条の規定による船員の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

(一) 法第五条第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たつての事項

雇入契約又は雇用契約（以下「雇入契約等」という。）の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該雇入契約等が期間の定めのない雇入契約等と実質的に異なる状態となっている場合には、法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件に該当するか否かにかかわらず、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される船員であるとして育児

休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次のことに留意すること。

イ 陸上労働者における有期労働契約の雇止め可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次の項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

(イ) 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容

(ロ) 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

(ハ) 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

(ニ) 更新の有無・回数、更新の手續の厳格性の程度等更新の手續・実態

(ホ) 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

ロ 陸上労働者における有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イの項目に関し、次の(イ)及び(ロ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

(イ) イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ニ)に関し、契約が更新されていること。

(ロ) (イ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

① イ(ハ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

② イ(ニ)に関し、更新の手續が形式的であること。

③ イ(ホ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止め例の例はほとんどないこと。

ハ 陸上労働者における有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められる方向に働いていると考えられること。

(二) 期間を定めて雇用される者が法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件を満たす船員か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 法第五条第一項第一号及び第十一条第一項第一号の「引き続き雇用された期間が一年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出のあった日の直前の一年間について、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。

ロ 法第五条第一項第二号の「その養育する子が一歳に達する日(以下この条において「二歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」か否かについては、育児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。例えば、育児休業申出のあった時点で、次の(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する船員は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当するものであり、(ホ)、(ヘ)又は(ト)に該当する船員は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当しないものであること。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の船員の状況及び当該船員の過去の契約の更新状況等に基づいて判断すべき場合もあり得ること。また、育児休業申出のあった時点で次のいずれにも該当しない船員は、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の船員の状況及び当該船員の過去の契約の更新状況等に基づいて判断するものであること。

(イ) 育児休業申出のあった時点で締結している雇入契約等の期間の末日が一歳到達日後の日である船員

(ロ) 書面又は口頭により雇入契約等を更新する場合がある旨明示されている船員であつて、育児休業申出のあった時点で締結している雇入契約等と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の雇入契約等の期間の末日が一歳到達日後の日であるもの

(ハ) 書面又は口頭により雇入契約等を自動的に更新すると明示されている船員であつて、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの

- (二) 書面又は口頭により雇入契約等を自動的に更新すると明示されている船員であつて、自動的に更新する回数の上限の明示があり、当該上限まで雇入契約等が更新された場合の期間の末日が一歳到達日後の日であるもの
- (ホ) 書面又は口頭により雇入契約等の更新回数の上限が明示されている船員であつて、当該上限まで雇入契約等が更新された場合の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの
- (ヘ) 書面又は口頭により雇入契約等を更新しない旨明示されている船員であつて、育児休業申出のあつた時点で締結している雇入契約等の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの
- (ト) 書面又は口頭により雇入契約等を更新する場合がある旨明示されている船員であつて、育児休業申出のあつた時点で締結している雇入契約等と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の雇入契約等の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの
- ハ 法第五条第一項第二号の「当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか」か否かについては、育児休業申出のあつた時点において判明している事情に基づき雇入契約等の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあつた時点で次のいずれかに該当する船員は、原則として、雇入契約等の更新がないことが確実であ

ると判断される場合に該当するものであること。ただし、次のいずれかに該当する船員であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の船員の状況及び当該船員の過去の契約の更新状況等から、これに該当しないものと判断される場合もあり得ること。

(イ) 書面又は口頭により雇入契約等の更新回数の上限が明示されている船員であつて、当該上限まで雇入契約等が更新された場合の期間の末日が一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの

(ロ) 書面又は口頭により雇入契約等の更新をしない旨明示されている船員であつて、育児休業申出のあつた時点で締結している雇入契約等の期間の末日が一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの

ニ 法第十一条第一項第二号の要件に該当するか否かについては、ロ及びハと同様に判断するものであること。この場合において、「育児休業申出」とあるのは「介護休業申出」と、「一歳到達日」とあるのは、「九十三日経過日」と読み替えるものとする。

(三) 法第五条及び第十一条の規定による船員の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項
育児休業及び介護休業については、船員がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(一) 子の看護休暇及び介護休暇については、船員がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(二) 子の看護休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な子の世話を行うための休暇であること及び介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、船員に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。

(三) 子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、船員の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

三 法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

(一) 短距離航路等に就航する船舶に従事し自宅から通勤可能な船員（以下この号において「船員」という。）に対しての深夜業の制限については、船員がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(二) あらかじめ、船員の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）

に関する事項を定めるとともに、これを船員に周知させるための措置を講ずるよう配慮するものとすること。

(三) 船員の子の養育又は家族の介護の状況、船員の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

四 法第二十一条第一項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

五 法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をする船員が雇用される事業所における船員の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(一) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。

(二) 育児休業又は介護休業をする船員以外の船員についての配置その他の雇用管理は、(一)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

六 法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をしている船員の職業能力の開発及び向上等

に關して必要な措置を講ずるに当たつての事項

(一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業又は介護休業をする船員の選択に任せられるべきものであること。

(二) 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の船員の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該船員の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

七 法第二十三条第一項の規定による所定労働時間の短縮措置又は同条第二項に規定する育児休業に關する制度に準ずる措置若しくは短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置を講ずるに当たつての事項

(一) 船員がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に關する事項を定め、これを船員に周知させるための措置を講ずるよう配慮すること。

(二) 当該措置を講ずるに当たつては、船員が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮すること。

なお、短距離航路等に就航する船舶に従事し自宅から通勤可能な船員以外の船員にあつては

、子の養育を就業しつつ行えないことにかんがみ、法第二十三条の措置に準じて、勤務状態の変更（短期間航海船舶への配置替え、陸上支援要員、ぎ装員への配置転換等）、休暇の付与の際の配慮（連続休暇の付与など休暇制度の弾力的な運用）、船員の希望に応じられるよう計画的な配乗計画が行われるよう配慮すること。

(三) 法第二十三条第一項第三号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する船員について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、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」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

短距離航路等に就航する船舶に従事し自宅から通勤可能な船員以外の船員の業務

ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

船員数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる船員数が著しく少ない場合であつて、代替要員となる船員の確保が困難な船員の業務

八 法第二十三条第三項の規定による船員が就業しつつその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を講ずるに当たつての事項

短時間勤務の制度は、船員がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

なお、短距離航路等に就航する船舶に従事し自宅から通勤可能な船員以外の船員にあつては、対象家族の介護を就業しつつ行えないことにかんがみ、七(二)の措置が行われるよう配慮すること。

九 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第二十条の二及び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たつての事項

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした船員に関する雇用管理を行うに当たつては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第二十条の二又は第二十三条の二の規定により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あること。

(二) 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すること。

- イ 解雇すること。
 - ロ 期間を定めて雇用される者に対して、契約の更新をしないこと。
 - ハ 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。
 - ニ 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。
 - ホ 自宅待機を命ずること。
 - ヘ 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。
 - ト 降格させること。
 - チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
 - ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
 - ル 就業環境を害すること。
- (三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。
- イ 勧奨退職や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は、船員の表面上の同意を得ていたとしても、これが船員の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)の「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。」

に該当すること。

ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを船員に強要することとは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

ハ 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休業を取得した日若しくは所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかつた時間について賃金を支払わないこと又は退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間分、休暇を取得した日数分若しくは所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数分を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該休業等により労務を提供しなかつた期間は働かなかつたものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかつたものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと。」に該当すること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたこと

のみをもつて、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

ニ 次に掲げる場合には、(二)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。」に該当すること。

(イ) 育児休業又は介護休業をした船員について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもつて、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

ホ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該船員に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)又の「不利益な配置の変更を行うこと。」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する船員を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)又「不利益な配置の変更を行うこと。」に該当する可能性が高いこと。

へ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること。」に該当すること。

十 法第二十四条第一項の規定により同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たつての事項

当該措置の適用を受けるかどうかは、船員の選択に任せられるべきものであること。

十一 法第二十四条第二項の規定により、介護休業の制度又は法第二十三条第三項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるに当たつての事項

(一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、船員の選択に任せられるべきものであること。
(二) 次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

イ 当該船員が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係るサービスを利用することができるとするまでの期間が、九十三日から法第十一条第二項第二号の介護休業等日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。

ロ 当該船員がした介護休業若しくは当該船員に関して事業主が講じた法第二十三条第三項に定める措置により法第十一条第二項第二号の介護休業等日数が九十三日に達している対象家族又は当該船員に関して事業主が講じた法第二十三条第三項に定める措置に係る対象家族に

についても、再び当該船員による介護を必要とする状態となる場合があること。

ハ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等当該船員が介護をする必要性が高い場合があること。

ニ 要介護状態にない家族を介護する船員であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

ホ 当該船員が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

十二 法第二十六条の規定により、その雇用する船員の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、当該船員の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たつての事項

配慮することの内容としては、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得ること。

十三 派遣船員として就業する者に関する事項

派遣船員として就業する者については、労働契約関係は派遣元と派遣船員との間にあるため、派遣元は、当該船員に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があること及び当該措置

を講ずるに当たり、派遣先に対し、適切な配慮を行うことに留意すること。

<参照条文>

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（平成三年法律第七十六号）（抄）

（指針）

第二十八条 厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置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労働者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その他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

（労働政策審議会への諮問）

第五十七条 厚生労働大臣は、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号及び第三号（第十二条第二項及び第十六条の三第二項において準用する場合を含む。）並びに第三項、第七条第二項及び第三項（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第十一条第二項第一号及び第二号ロ、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十七条第一項第二号並びに同項第三号並びに同条第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十三条並びに第三十九条第一項第二号及び第二項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

（船員に関する特例）

第六十条 （略）

2 船員等に関しては、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項、第

三項第二号及び第四項、第六条第一項第二号及び第三号(第十二条第二項及び第十六条の三第二項において準用する場合を含む。)並びに第三項、第七条(第十三条において準用する場合を含む。)、第八条第二項及び第三項(第十四条第三項において準用する場合を含む。)、第九条第二項第一号及び第三項、第十一条第二項第一号及び第二号並びに第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第二項、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。)並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第二項、第二十三条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第二項第三号中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第五章まで」とあるのは「第二章から第三章の二まで、第五章」と、第五十二条の四第一項及び第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、第五十六条の二中「第十六条の三第一項、第十七条第一項(第十八条第一項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第十六条の三第一項」と、第五十七条中「第三項第一号、第十七条第一項第二号並びに同項第三号並びに同条第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第三項第一号」と、「、第二十三条並びに第三十九条第一項第二号及び第二項」とあるのは「並びに第二十三条」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第五十八条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」とする。