

船員に関する育児休業制度の改正のポイント

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行（第1段）

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業の申し出が円滑に行われるようにするため、船員の雇用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 育児休業に関する**研修の実施**
- ② 育児休業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**事例の収集・提供**
- ④ 自社船員への育児休業**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）の申し出をした船員に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た船員に対して、船舶所有者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 育児休業に関する制度 ② 育児休業の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 船員が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向の確認の方法	<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り扱い
 （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