

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について ～育児・介護休業法の改正～

令和7年9月
海事局船員政策課

育児・介護休業法の改正について

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

※本資料は令和7年7月船員部会資料を一部改変したものです

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置について

～令和7年10月1日施行に向けて、実施いただきたい内容～

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応(全体像)

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと(女性・正社員)などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

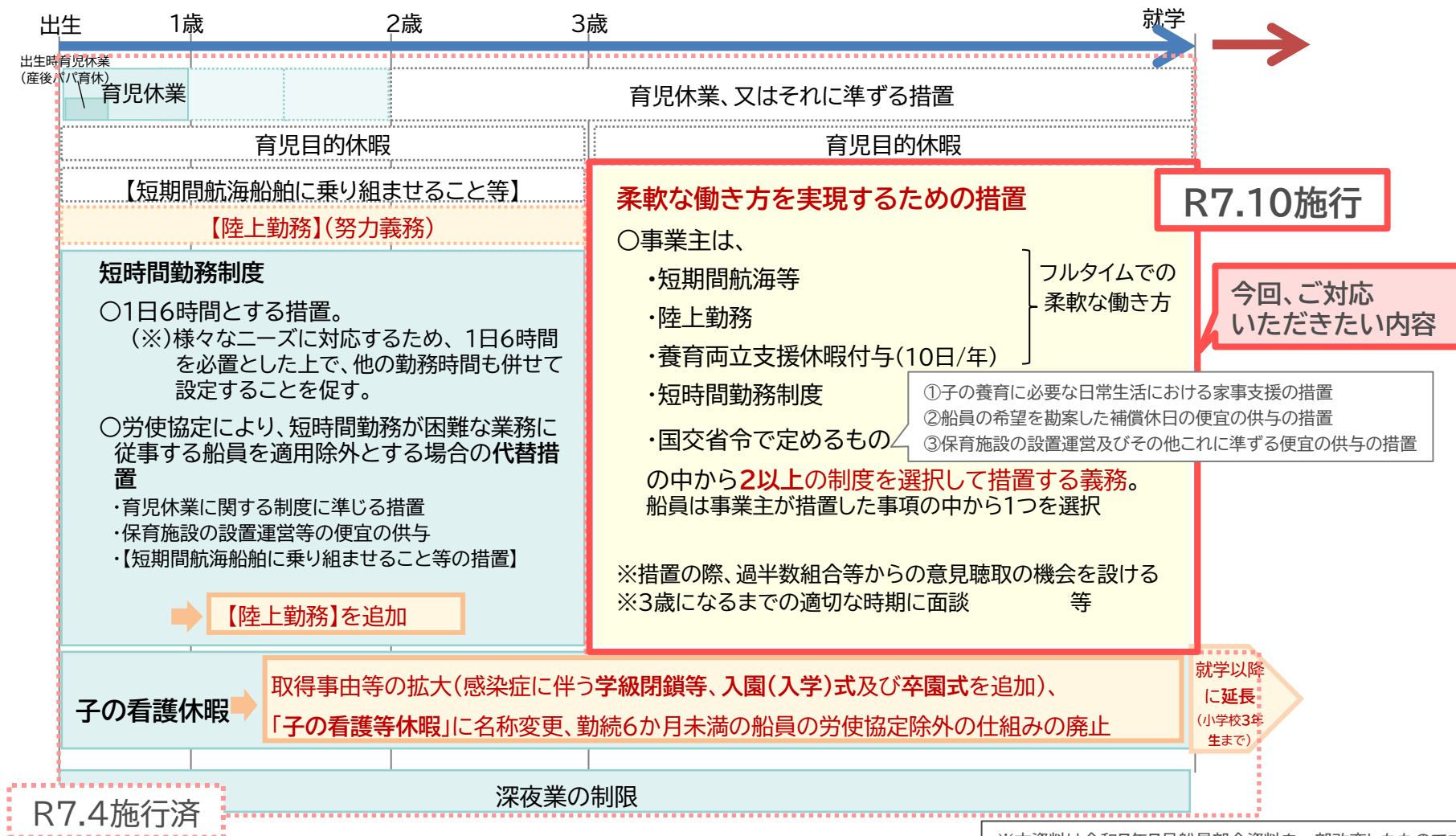
見直し内容

 : 令和7年10月1日以降の権利・措置義務

 : 令和7年4月1日以前の権利・措置義務

 : 令和7年4月1日以降の権利・義務

 : 令和7年4月1日以前の努力義務



事業主は、10月1日までに以下の7つから2つ以上を選択し、「柔軟な働き方を実現するための措置」に対応いただく必要があります。

柔軟な働き方を実現するための措置		内容
短期間航海等		例えば、対象船員が現在乗り組んでいる船舶の航海期間よりも、短期間の航海を実施する船舶への配置換え等を想定
陸上勤務		1年につき連続した30日以上の日数(※)の陸上勤務を行える環境を整備すること ※「30日以上」は労使双方にとって、ごく短い短期間での陸上勤務は現実的に困難であることを考慮した目安であり、陸上勤務の措置を希望する船員の希望を考慮した上で、より短期間の設定を行うことも可能。
養育両立支援休暇付与（10日/年）		一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
短時間勤務制度		船舶の停泊中における一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの
国交省令で定めるもの	①子の養育に必要な日常生活における家事支援の措置	日常の家事負担軽減を目的とした支援を行うこと。例えば、家事使用人の手配等の支援金支給、食材宅配サービスの利用に係る支援 等を想定
	②船員の希望を勘案した補償休日の便宜の供与の措置	補償休日を付与する際、子の夏休みや入園式・入学式など船員が希望する時期を踏まえて行うこと
	③保育施設の設置運営及びその他これに準ずる便宜の供与の措置	以下、(1)～(3)のいずれかの内容 (1)事業主自ら又は他の事業主に委託して、保育施設の設置運営を行うこと (2)船員から委任を受けて、ベビーシッターの手配と費用負担を行うこと (3)船員自ら手配するベビーシッターに係る費用負担を行うこと

「柔軟な働き方を実現するための措置」に関する具体的なプロセス

令和7年10月1日 施行

事業主は、10月1日までに以下の①～③のプロセスを完了し、「柔軟な働き方を実現するための措置」に対応いただく必要があります。順次ご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

事業主が措置を講じる際のプロセス

- ① 事業主は、対象^(※1)の船員に対して、職場ニーズを把握した上で次の7つから2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

- ・ 短期間航海等
- ・ 陸上勤務
- ・ 養育両立支援休暇付与(10日/年)
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 国交省令で定めるもの
 - ①子の養育に必要な日常生活における家事支援の措置
 - ②船員の希望を勘案した補償休日の便宜の供与の措置
 - ③保育施設の設置運営及びその他これに準ずる便宜の供与の措置

- ② 事業主が措置を講じようとするときは、過半数組合等^(※2)の意見を聞かなければなりません。

事業主による措置の個別の周知・意向確認

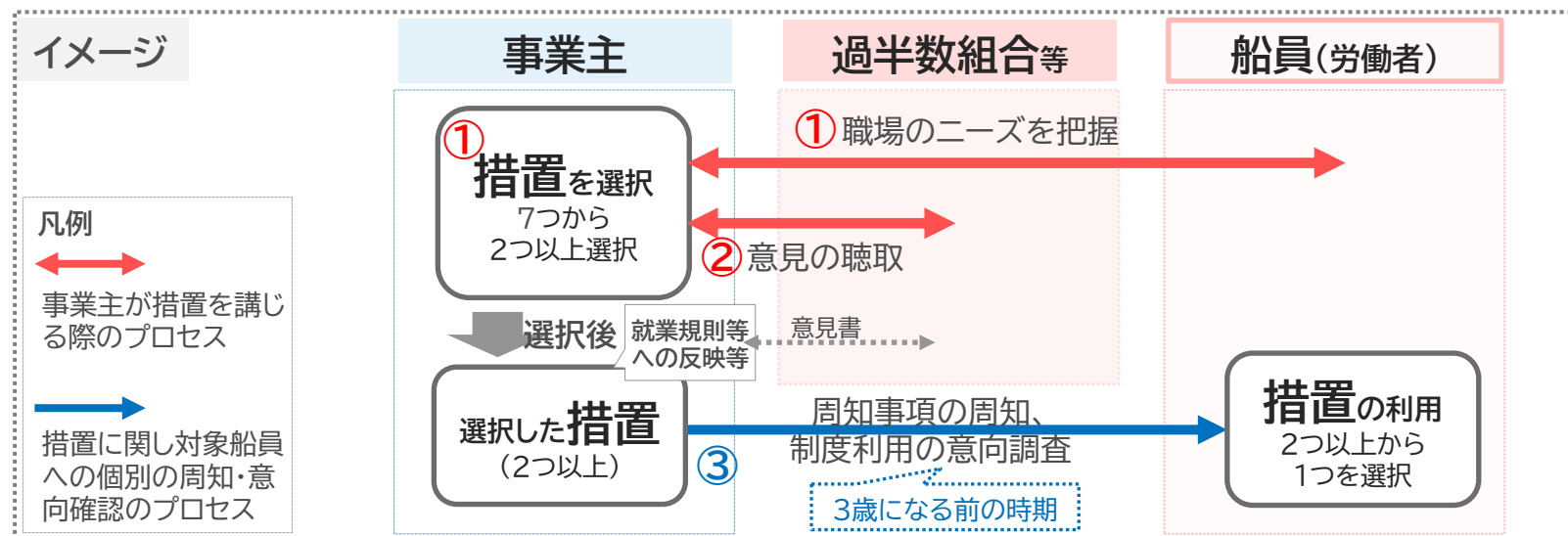
- ③ 対象^(※1)の船員に対して、適切な時期^(※3)に、事業主は対象措置に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向確認を、個別に行わなければなりません。

	内容	方法
周知・意向確認	① 事業主が行う柔軟な働き方を実現するために選択した措置(2つ以上)の内容 ② 当該措置の申出先(例:人事部など) ③ 深夜業の制限に関する制度	以下のいずれか。 ①面談(オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール 等 ※③④は船員が希望した場合のみ
意向聴取	① 始業・終業時刻 ② 就業場所 ③ 子の養育に関する制度又は措置の利用期間 等	

(※1)3歳から小学校就学前の子を養育する船員(労働者)

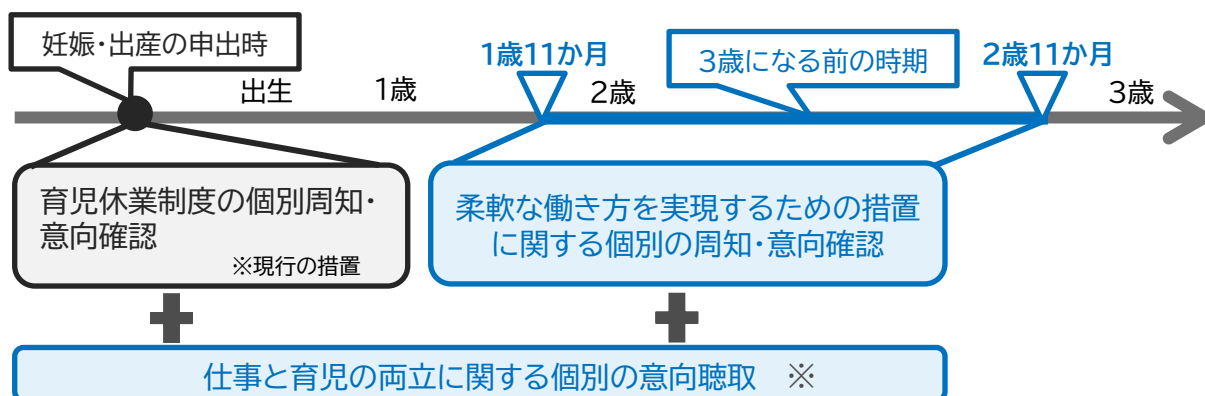
(※2)労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者

(※3)労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間(1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)



事業主は、船員の妊娠・出産の申出時や、対象船員の子が3歳になる前の適切な時期に、仕事と育児の両立に関する事業主の個別に意向聴取を、以下の通りの内容・方法で実施いただく必要があります。

「個別の意向の聴取」の項目と時期



※ 仕事と育児の両立に関する事業主の個別の意向の聴取については、法の規定による聴取の他、育児休業後の復帰時や、船員から申出があった際等においても、聴取することが望ましい。また、育児期に仕事と育児の両立に係る状況や、キャリア形成に対する考え方等が変化する場合があることを踏まえ、法の規定による面談等の他、妊娠・出産等の申出時や、育児休業後の復帰時、所定労働時間の短縮措置や、柔軟な働き方を実現するための措置の利用期間中においても、定期的な面談等を実施することが望ましい。

「個別の意向の聴取」の内容と方法

	内容	方法
周知・意向確認	① 事業主が行う柔軟な働き方を実現するために選択した措置(2つ以上：P5～6ご参照)の内容 ② 当該措置の申出先(例：人事部など) ③ 深夜業の制限に関する制度	以下のいずれか。 ①面談 (オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール 等 ※③④は船員が希望した場合のみ
意向聴取	① 始業・終業時刻 ② 就業場所 ③ 子の養育に関する制度又は措置の利用期間 等	

(参考)Q & A

※ 本Q & Aは、これまで関係団体・事業者さまよりいただきました質問や、厚生労働省がすでに公表しているQ & Aを参考に作成したものです。今後の関係団体・事業者さまよりいただく質問等を踏まえ適宜更新予定です。

[厚生労働省ホームページ\(令和6年改正育児・介護休業法に関する Q & A \)](#)もあわせてご参照ください。

過半数組合からの意見聴取について

- Q ① 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を選択する場合に、過半数労働組合等から意見を聴取することとなっていますが、「柔軟な働き方を実現するための措置」の施行日(令和7年 10 月1日)までに、過半数労働組合等の意見聴取を行う必要がありますか。
- ② また、施行日までに制度の対象となる労働者に対し、個別の周知と意向確認をする必要がありますか。

- A ① 事業主は、令和7年 10 月1日の施行日より「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる義務が生じます。このため、施行日に当該措置が講じられるよう、施行より前に過半数労働組合等の意見を聴く等の必要があります(改正後の育児・介護休業法第 23 条の3第4項に基づくもの)。
- ② また、省令で定める期間内(※)に「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る対象措置等を知らせることや労働者の意向を確認すること等については、施行より前に講ずる義務はありません。しかし、施行より前に講じた場合は、施行後の義務を果たしたものとみなされますので、施行日から「柔軟な働き方を実現するための措置」が利用できるよう、施行より前において講ずることが望ましいです。
- ※労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間(1歳 11 か月に達する日の翌々日から起算して1年間(2歳 11 か月に達する日の翌日まで))

過半数組合からの意見聴取について

- Q 「過半数労働組合等からの意見聴取の機会」について、
- ① 意見聴取の方法(面談・書面・メール等)に定めはありますか。
- ② 意見聴取をした結果、労働組合から示された意見に応えることができなかつたり、意見に沿わない措置を選択せざるを得ない場合、会社としてはどのように対応すればよいですか。

- A ① 意見聴取の方法について、法令上の定めはありませんが、過半数労働組合等を通じて、柔軟な働き方を実現するための措置としていかなる措置を講ずるべきかについての労働者のニーズを適切に把握できるよう、丁寧にコミュニケーションを取っていただくことが重要と考えております。なお、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましいです。
- ② 労働者の意向等を十分に検討した上であっても、事業の性質等から労働組合から聴取した意見に沿えないようなことも生じ得ると考えております。その場合は、労働組合と丁寧にコミュニケーションを取っていただき、こうした判断に至った事情等についてご説明いただくことが考えられます。

選択的措置義務について

Q 「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業単位で2つ以上措置するのではなく、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、事業所単位や事業所内のライン単位、職種ごとに措置してもよいですか。

A 差し支えありません。措置の選択に当たっては、職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質や内容等に応じて措置の組み合わせを変えるなどの取組を行うことが望ましいです。

選択的措置義務について

Q 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を用意したとしても、労働者の業務内容によって選択できないような場合、事業主側は措置義務を果たしたことになりますか。

A 労働者の個々の事情による求めに応じて措置することまで義務とはしていないものの、労働者の配置等から利用できないことがあらかじめ想定できるものを措置することは、事業主が措置義務を果たしたことにはなりません。このため、企業単位で措置を考えるだけでなく、事業所単位、あるいは事業所内のライン単位や職種ごとに講ずる措置の組み合わせを変えることとしても差し支えありません。

選択的措置義務について

Q 事業主が、今回の改正を踏まえ、「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる際、既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められないという理解でよいですか。

A 既に社内で導入している制度(例えば「国交省令で定めるもの」のうち「①子の養育に必要な日常生活における家事支援の措置」と「②船員の希望を勘案した補償休日の便宜の供与の措置」)がある場合に、この制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択して講ずることは可能です。

この場合、「柔軟な働き方を実現するための措置」が、対象の労働者(3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者)が柔軟な働き方を通じて仕事と育児を両立できるようにする趣旨であるため、既に社内で導入している制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として講ずる場合においても、職場のニーズを把握するため、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります(改正後の育児・介護休業法第23条の3第4項に基づき)。なお、2つを措置した後、措置内容を追加、変更する場合においても、改めて過半数労働組合等からの意見を聴取する必要があります。

短期間航海について

Q 「短期間航海等」はどのような制度ですか。例えば、すでに日帰り船や1週間程度の航海を実施する内航航路に従事している労働者の場合、休暇日数を増やすことで対応が可能ですか。

A 対象船員が、現在乗り組んでいる船舶の航海期間よりも、短期間の航海を実施する船舶への配置換え等を行うことを想定しております。現状、対象船員が現状乗り組んでいる船舶よりも短期間の航海に従事する船舶がない場合は、「短期間航海等」の措置を実施したことにはならないと考えます。

短期間航海について

Q 「短期間航海等」については、1年あたりの対応回数に関する決まりがありますか。また、3歳から就学までの間継続する必要がありますか。

A 船舶の航行形態も多種多様なものと考えられますので、一律に1年あたりの対応回数等の基準を設けることは予定していません。

陸上勤務について

Q 陸上勤務については、「1年につき連続した30日以上の日数の陸上勤務を行える環境を整備すること」となっておりますが、これは3歳から就学までの期間に何回取得が可能ですか。

A 1年につき連続した30日以上の日数の陸上勤務の環境を整えることで、「陸上勤務」の措置を実施したことになります。また、船員の子が3歳から就学するまでの間に「1年につき」、「連続した30日以上の日数の陸上勤務」を実施する必要があり、その回数に関する決まりはありません。なお、「30日以上」は労使双方にとって、ごく短い短期間での陸上勤務は現実的に困難であることを考慮した目安であり、陸上勤務の措置を希望する船員の希望を考慮した上で、より短期間の設定を行うことも可能です。

養育両立支援休暇付与について

Q 「養育両立支援休暇付与」はどのようなものですか。また、3歳から就学までの間、毎年付与する必要がありますか。

A 「養育両立支援休暇」は、3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(改正後の育児・介護休業法第 23 条の3第1項第4号)のことであり、事業主が当該措置を講ずることとした場合には、年に 10 日以上利用できるものとして、育児目的休暇とは別に設定し、原則時間単位で利用できるようにする必要があります。また、取得理由は、就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられることとなります。

※ 養育両立支援休暇の利用例:例えば、通常保育所に子を迎えに行く配偶者が出張等で当該迎えができない日に時間単位で休暇を取得し保育所に子を迎えにいく、子が就学する小学校等の下見にいくなどが想定されます。

養育両立支援休暇付与について

Q 1年に 10 日以上の休暇の付与が定められていますが、付与単位を半年につき5日、1か月につき1日等とし、トータルで1年に 10 日以上となるような休暇を付与する仕組みにしてもよいですか。

A 「養育両立支援休暇の付与」については、1年につき 10 労働日以上の利用をすることができるものとすることとされています。「1年につき」とされているため、例えば、6か月で5日、1か月で1日のように、社内制度において1年以内の期間で配分を設定した場合であっても、1年単位で見たときに計 10 労働日以上の休暇が確保されていれば差し支えありません。なお、1年につき 10 労働日に達しない制度になっている場合は認められません。

養育両立支援休暇付与について

Q 「養育両立支援休暇付与」については、無給でもよいでしょうか。

A 「養育両立支援休暇」を取得している期間における給与の支給については、法令上の定めがありません。したがって、労働者は労務を提供しないため、無給とすることも問題ありませんが、「柔軟な働き方を実現するための措置」の選択に係る過半数労働組合等の意見聴取の機会等を通じて、労働組合等と丁寧にコミュニケーションを取っていただき、社内運用(就業規則)を決めることが望ましいと考えます。

養育両立支援休暇付与について

Q 養育両立支援休暇付与について、有給か無給かの選択については、過半数労働組合等から意見を聴取することが必要となるものと思われますが、事業主の判断だけで収まるものなのでしょうか。

A 労働条件を就業規則に定めることは、労使間のトラブルを防止する観点からも重要ですが、就業規則の作成・変更にあたっては、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります。そのためにも、「柔軟な働き方を実現するための措置」の選択に係る過半数労働組合等の意見聴取の機会等を通じて、労働者のニーズを適切に把握できるよう、丁寧にコミュニケーションを取っていただいた上で、就業規則を決めていくことが望ましいと考えます。

(参考)国交省HP:「船員モデル就業規則」の解説

<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001619967.pdf>

「国土交通省令で定めるもの」について

Q 省令で定める「①子の養育に必要な日常生活における家事支援の措置」「③保育施設の設置運営及びその他これに準ずる便宜の供与の措置」については、家事支援金やベビーシッター費用負担について、その下限割合や下限金額を法令で設ける予定はありますか。

A 金額の上限・下限、負担割合等について法令で定めはありません。例えば、家事支援金等の措置については、労使合意の上で家事使用人が手配できる程度の金額が支給されていれば良いものと考えております。

「国土交通省令で定めるもの」について

Q 省令で定める「②船員の希望を勘案した補償休日の便宜の供与の措置」については、「船員が希望する時期を踏まえて」となっておりますが、行事は毎年発生するものではありません。その場合、3歳から就学までの間で通算1回(幼稚園に通園しない場合、小学校の1回のみ)付与した場合、措置したことになりますか。

A 子の夏休みや入園式・入学式等は船員が希望する時期の例示になります。この他の理由であっても船員の希望する時期を踏まえて補償休日の付与を行うことが求められます。なお、こちらも措置も3歳から就学までの間、毎年行っていく必要があります。

個別の周知・意向確認について

Q 事業者が選択した「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について、事業主は、いつ、どのような内容で、どのような方法により実施すればよいですか。

A 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対し、労働者の希望に応じて働くことができるよう、職場のニーズを把握した上で、「柔軟な働き方を実現するための措置」を2つ以上講じ、労働者が選択できるようにしなければなりません。その措置については、労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間(1歳 11 か月に達する日の翌々日から起算して1年間(2歳 11 か月に達する日の翌日まで))に、

- ・「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容
- ・「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容の申出先
- ・所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度及び深夜業の制限に関する制度

について、当該労働者に対して個別に周知するとともに意向確認を行う必要があります。

また、個別の周知及び意向確認の方法は、① 面談、② 書面の交付、③ FAX の送信、④ 電子メール等の送信のいずれかによって行う必要があります。ただし、③、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。

また、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間に実施されていれば、定期的に行っている人事面談等とあわせて実施いただくことも可能です。④の電子メール等による場合は、労働者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できるものに限りします。

なお、個別周知と意向確認は、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、取得の申出をしないように抑制する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど、取得や利用を控えさせるようなことは行ってはなりません。

個別の周知・意向確認について

Q :「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について対象者を一堂に集めて行ってもよいですか。

A 対象者を一堂に集めて行うことは制限されているわけではありませんが、その場合においても、上記の方法に従う必要があります。また、一堂に集めて行う場合には、各対象者の事情を的確に踏まえられるように、個別に「書面の交付」を伴うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行っていただくことが望ましいです。なお、対象者が一堂に集められることで、労働者が申出をしにくい状況にならないよう、個々の労働者が意向を表明しやすい方法とする必要があります。

施行日(令和7年10月1日)に向けた今後の予定

関連省令・指針・通達の公布等をはじめ、 ・【付録】船員の育児・介護(制度概要) ・船員に関する育児・介護休業制度の改正のポイント ・参考となる就業規則例 等のツールを9月中旬までに公開予定です※。

国土交通省

付録 船員の育児・介護(制度概要)

令和7年4月
国土交通省 海事局

さらに今後、
船員の
働き方改革

船舶所有者の皆様へ(1～3、5～8は全企業が対象)

国土交通省

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行。
第2章は同年10月1日から施行されます！

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や
介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の 範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 (④入園(入学)式、卒園式)
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	<除外できる船員> 継続雇用期間6か月未満	<除外できる船員> ※撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 育児のための所定労働時間の短縮措置<短時間勤務制度> (3歳未満)の代替措置に陸上勤務追加

選択する場合は、
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②短期間航海船舶に乗り組ませること 等の措置	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②短期間航海船舶に乗り組ませること 等の措置 ③陸上勤務の措置

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する船員がいる
場合のみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

3 育児のための陸上勤務の措置の導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する船員が陸上勤務を選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化
されます。



モデル就業規則について

船員モデル就業規則など社内規定の整備に活用ください。
<https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime.tk4.000026.html>

1

育児・介護休業等に関する規則の規定例

第1章 目的

(目的)

第1条

本規則は、船員の育児・介護休業(出生時育児休業を含む。以下同じ)、子の看護等休暇、介護休暇、
育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第2章

第2章 育児休業制度

1 育児休業

ケース① 《期間雇用船員のすべてを育児休業の対象とする例》

(育児休業の対象者)

第2条

1 育児のために休業することを希望する船員(日々雇用される船員を除く)であって、1歳に満たない
子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより、子が1歳に達するまでの間で、本人が
申し出た期間、育児休業をすることができる。

ケース② 《法に基づき一定範囲の期間雇用船員を育児休業の対象から除外する例》

(育児休業の対象者)

第2条

1 育児のために休業することを希望する船員(日々雇用される船員を除く)であって、1歳に満たない
子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより、子が1歳に達するまでの間で、本人が
申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、期間雇用船員にあっては、申出時点において、
子が1歳6か月(本条第5項又は第6項の申出にあっては2歳)に達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者に限り、育児休業をすることができる。

ケース③ 《法に基づき一定範囲の期間雇用船員と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

(育児休業の対象者)

第2条

1 育児のために休業することを希望する船員(日々雇用される船員を除く)であって、1歳に満たない
子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより、子が1歳に達するまでの間で、本人が
申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、期間雇用船員にあっては、申出時点において、
子が1歳6か月(本条第6項又は第7項の申出にあっては2歳)に達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者に限り、育児休業をすることができる。

2 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の船員からの休業の
申出は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の船員
- 二 申出の日から1年(本条第4項から第7項の申出にあっては6か月)以内に雇用関係が終了す
ることが明らかな船員

-1-

※令和7年4月1日施行内容は反映済み

この説明資料は、本制度改正のうち令和7年10月1日施行に向けて、関係団体・事業者の皆さまに対応いただく必要があることについて周知する目的で作成したものです。

今後、予定している関係省令・指針・通達等の公布に先行し公開していることから、記載内容に変更・追加等が生じる場合がございます。変更内容等は以下の変更履歴をご参照ください。

変更履歴

変更日	変更内容	バージョン	変更日	変更内容	バージョン
2025年9月1日	作成・公開	ver.1			

本資料に関するお問い合わせ先

国土交通省 海事局 船員政策課
TEL : 03-5253-8647
e-mail : hqt-senin@mlit.go.jp
開庁時間: 9:30~12:00、13:00~18:15(平日のみ)

