

## 改正の趣旨

出産・育児等による労働者(船員)の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、

- ・子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- ・育児休業を取得しやすい雇用環境整備

等所要の規定の整備等の措置を講ずる。

## 改正の概要

※赤囲: 省令・指針の改正(今回の諮問事項)

## 施行期日

### 1 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者(船員)に対する個別の周知・

#### 意向確認の措置の義務付け

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置を講じる(研修、相談体制等)。
- ②本人又はその配偶者の妊娠・出産(その他省令で定めるこれに準ずる事実を含む。)の申出をした労働者(船員)に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

### 2 有期雇用労働者(船員)の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者(船員)の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。  
ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者(船員)と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする

### 3 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み(「産後パパ育休」制度)の創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み(「産後パパ育休」制度)を創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、労働者(船員)と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就労することを可能とする。

### 4 育児休業の分割取得

育児休業(3の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

### 5 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

令和4年  
4月1日

令和4年  
10月1日

令和5年  
4月1日

# 船員に関する育児休業制度等の概要(改正後)

妊娠・出産等の  
の申出

出産  
(予定)日

産後  
8週間

1歳

1歳半

2歳

3歳

就学

面談等により、  
個別周知と意向確認



令和4年4月1日施行

## 周知事項

- ① 育児休業に関する制度
- ② 育児休業の申出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

※ 省令で規定  
※ 令和4年10月1日以降は  
「育児休業」に「産後パパ育休」に係る内容を含む

女性は  
**産後休業**

男性は子の出生日(又は予定日)から**育児休業**が取得可能

**産後パパ育休**

※育休とは別に取得可能

令和4年  
10月1日施行

**育児休業**

分割可  
令和4年10月1日施行

最長2歳まで

**所定労働時間の短縮措置等**

**子の看護休暇、深夜業の制限**



**事業主は、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかを実施**

令和4年4月1日施行

- 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 自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

※ ③・④は省令で規定  
※ 令和4年10月1日以降は、「育児休業」に「産後パパ育休」に係る内容を含む

**従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表**

令和5年4月1日施行

