

## 事業主の講ずべき措置について

### 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 法第二条第一号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っての事項

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、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。

（一）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

（二）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、（一）の項目に関して、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る状態に至っている契約であると認められていることが多いこと。

イ （一）イに関し、業務内容が恒常的であること、及び（一）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。

（イ）（一）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。

（ロ）（一）ニに関し、更新の手續が形式的であること。

（ハ）（一）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の例はほとんどないこと。

- (三) 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
- (一) 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、(一)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 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、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。

## 三 法第十条及び第十六条の規定による育児休業又は介護休業の申出又は取得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っての事項

育児休業又は介護休業の申出又は取得をした船員に関する雇用管理を行うに当たっては、次のことに留意すること。

- (一) 法第十条及び第十六条の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、船員が育児休業又は介護休業の申出又は取得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、次のようなものが該当すること。
  - イ 解雇すること。
  - ロ 退職等に代表される雇入契約等の内容の変更の強要を行うこと。
  - ハ 自宅待機を命ずること。
  - ニ 降格させること。
  - ホ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
  - ヘ 不利益な配置の変更を行うこと。
  - ト 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、次のことを勘案して判断すること。
  - イ いわゆる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)ロの「退職等に代表される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、休業終了予定日を超えて休業することを船員に強要することは、(二)ハの「自宅待機」に該当すること。
  - ハ 休業期間中に賃金を支払わないこと、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は日割りで算定対象期間から控除すること等、専ら休業期間は働かなかっ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が、休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)ホの「不利益な算定」に該当すること。

二 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慮の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動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)への「不利益な配置の変更」に該当すること。

ホ 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)トの「就業環境を害すること。」に該当すること。

#### 四 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。)に対するの深夜業の制限については、あらかじめ制度が導入され、規則が設け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に配慮するものとする。

(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) 船員が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該船員に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

#### 五 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。

#### 六 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。

#### 七 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関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(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。

**八 法第二十三条第一項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第二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っての事項**

- (一) 船員が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該船員に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
- (二) 当該措置は、船員が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。
- (三) 短時間勤務の制度は、船員が就業しつつその子を養育すること又は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っては、子の養育及び対象家族の介護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（短期間の航海を行う船舶への配置替え、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。

**九 法第二十四条第一項の規定により育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項**

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 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二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っての事項**

- (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までの期間が三月を超える場合があること。
  - ロ 当該船員がした介護休業に係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二項に定める措置に係る対象家族についても、介護を要する状態でなくなった後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。

と。

八 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。

二 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。

**十一 法第二十五条の規定により、船員の申出に基づくその子の看護のための休暇を与えるための措置を講ずるに当たっての事項**

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については、年間に子どもの病気のために休む日数は五日までのものが多いことも勘案し、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。

**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っての事項**

船員の子の養育又は家族の介護の状況に配慮することの内容としては、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。