**○国土交通省告示第七百三号**

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）第六十条第二項の規定により読み替えて適用される同法第二十八条の規定に基づき、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を次のように定め、平成二十二年六月三十日から適用する。

なお、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（平成十七年国土交通省告示第三百六十五号）は、平成二十二年六月二十九日限り廃止する。

平成二十二年六月二十九日

国土交通大臣臨時代理
国務大臣　原口　一博

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

㈠　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らない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、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・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、更新の手続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。

㈡　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「一歳到達日」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)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って、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って、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの

(ニ)　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って、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って、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って、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って、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、育児休業申出のあっ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、育児休業申出のあっ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