決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、船員に周知・啓発すること。 （不利益な取扱いをされない旨を定め、船員にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例） ①・②　（略） 5・6　（略） （削る）	相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、船員に周知・啓発すること。 （不利益な取扱いをされない旨を定め、船員にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例） ①・②　（略） 5・6　（略） 7　（略）

（船員に関し事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針の一部改正）

第二条　船員に関し事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成十九年国土交通省告示第二百七十八号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

改　正　後	改　正　前
1　はじめに この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第11条第１項から第３項までの規定に基づく事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する船員の対応により当該船員がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該船員の就業環境及び船内生活環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法第37条第１項の規定により読み替えて適用される法第11条第４項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。 船員は、陸上の労働者の労働環境と異なり、海上という孤立した状況で、かつ、船舶という閉鎖された労働環境に置かれているとともに、航海の態様によっては、船舶は生活の場でもあることから、事業主は、このような海上労働の特殊性を踏まえて、職場におけるセクシュアルハラスメントに対して適切かつ有効な措置を講じなければならない。 2　職場におけるセクシュアルハラスメントの内容 ⑴　職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する船員の対応により当該船員がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により船員の就業環境及び船内生活環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。 なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。 ⑵　（略） ⑶　「船員」とは、船員法（昭和22年法律第100号）による船員をいう。また、派遣船員については、派遣元事業主のみならず、船員派遣の役務の提供を受ける者についても、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第91条の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣船員を雇用する事業主とみなされ、法第11条第１項及び第12条第２項の規定が適用されることから、船員派遣の役務の提供を受ける者は、派遣船員についてもその雇用する船員と同様	1　はじめに この指針は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「法」という。）第31条第１項の規定により読み替えて適用される法第11条第１項から第３項までの規定に基づく事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用する船員の対応により当該船員がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該船員の就業環境及び船内生活環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法第11条第４項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。 船員は、陸上の労働者の労働環境と異なり、海上という孤立した状況で、かつ、船舶という閉鎖された労働環境に置かれているとともに、航海の態様によっては、船舶は生活の場でもあることから、事業主は、このような海上労働の特殊性を踏まえて、職場におけるセクシュアルハラスメントに対して適切かつ有効な措置を講じなければならない。 2　職場におけるセクシュアルハラスメントの内容 ⑴　職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する船員の対応により当該船員がその労働条件につき不利益を受けるもの（以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。）と、当該性的な言動により船員の就業環境及び船内生活環境が害されるもの（以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。）がある。 なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。 ⑵　（略） ⑶　「船員」とは、船員法（昭和22年法律第100号）による船員をいう。また、派遣船員については、派遣元事業主のみならず、船員派遣の役務の提供を受ける者についても、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第91条の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣船員を雇用する事業主とみなされ、法第11条第１項及び第11条の２第２項の規定が適用されることから、船員派遣の役務の提供を受ける者は、派遣船員についてもその雇用する船員と