（船員に関し事業主が職場における妊娠、出産等に関する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）

第五条　船員に関し事業主が職場における妊娠、出産等に関する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（平成二十八年国土交通省告示第千四百二十二号）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そ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37条第１項の規定により読み替えて適用される法第15条第１項及び第２項の規定に基づく事業主が職場において行われるその雇用する女性船員に対する当該女性船員が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって船員に関する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施行規則（昭和61年運輸省令第１号。以下「均等則」という。）第５条で定めるもの（以下「妊娠、出産等」という。）に関する言動により当該女性船員の就業環境が害されること（以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」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15条第３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、職場における妊娠、出産等に関する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　職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容 ⑴・⑵　（略） ⑶　「船員」とは、船員法による船員をいう。 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、その指揮命令の下に労働させるものであることから、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に、３⑴の配慮及び４の措置を講ずることが望ましい。なお、法第15条第２項、第23条第２項及び第24条第２項において準用する第11条第２項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣船員も対象に含まれるものであり、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もまた、当該者に派遣船員が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣船員に係る船員派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣船員に対する不利益な取扱いを行ってはならない。 ⑷　「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①及び②に掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。 イ　制度等 ①　妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第５条第３号関係） ②　軽易な業務への転換（均等則第５条第５号関係） ロ　（略）	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条の３第１項及び第２項の規定に基づく事業主が職場において行われるその雇用する女性船員に対する当該女性船員が妊娠したこと、出産したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって船員に関する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施行規則（昭和61年運輸省令第１号。以下「均等則」という。）第３条の２で定めるもの（以下「妊娠、出産等」という。）に関する言動により当該女性船員の就業環境が害されること（以下「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」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条の３第３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、職場における妊娠、出産等に関する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　職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの内容 ⑴・⑵　（略） ⑶　「船員」とは、船員法による船員をいう。 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、その指揮命令の下に労働させるものであることから、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に、３⑴の配慮及び４の措置を講ずることが望ましい。なお、法第11条の３第２項、第17条第２項及び第18条第２項において準用する第11条第２項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣船員も対象に含まれるものであり、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もまた、当該者に派遣船員が職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣船員に係る船員派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣船員に対する不利益な取扱いを行ってはならない。 ⑷　「制度等の利用への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①及び②に掲げる制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により就業環境が害されるものである。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要である。 イ　制度等 ①　妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）（均等則第３条の２第３号関係） ②　軽易な業務への転換（均等則第３条の２第５号関係） ロ　（略）