⑸　「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑧までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等したこと」という。）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　妊娠又は出産に関する事由

①　妊娠したこと（均等則第５条第１号関係）。

②　出産したこと（均等則第５条第２号関係）。

③　妊産婦の就業制限の規定により作業に従事できず、又は作業に従事しなかったこと（均等則第５条第４号関係）。

④　有害作業の就業制限の規定により作業に従事できなかったこと（均等則第５条第６号関係）。

⑤　労働時間の制限の規定により作業に従事することができず、又は作業に従事しなかったこと（均等則第５条第７号関係）。

⑥　休日労働の制限の規定により作業に従事できず、又は作業に従事しなかったこと（均等則第５条第８号関係）。

⑦　夜間労働の制限の規定により作業に従事できず、又は作業に従事しなかったこと（均等則第５条第９号関係）。

⑧　妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第５条第10号関係）。なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

ロ　（略）

３　事業主等の責務

⑴　事業主の責務

法第16条第２項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用する船員の関心と理解を深めるとともに、当該船員が他の船員（他の事業主が雇用する船員及び求職者を含む。以下「他の船員」という。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第１項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、船員の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、船員の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、船員（他の事業主が雇用する船員及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

⑵　船員の責務

法第16条第４項の規定により、船員は、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の船員に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる４の措置に協力するように努めなければならない。

⑸　「状態への嫌がらせ型」とは、具体的には、イ①から⑧までに掲げる妊娠又は出産に関する事由（以下「妊娠等したこと」という。）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　妊娠又は出産に関する事由

①　妊娠したこと（均等則第３条の２第１号関係）。

②　出産したこと（均等則第３条の２第２号関係）。

③　妊産婦の就業制限の規定により作業に従事できず、又は作業に従事しなかったこと（均等則第３条の２第４号関係）。

④　有害作業の就業制限の規定により作業に従事できなかったこと（均等則第３条の２第６号関係）。

⑤　労働時間の制限の規定により作業に従事することができず、又は作業に従事しなかったこと（均等則第３条の２第７号関係）。

⑥　休日労働の制限の規定により作業に従事できず、又は作業に従事しなかったこと（均等則第３条の２第８号関係）。

⑦　夜間労働の制限の規定により作業に従事できず、又は作業に従事しなかったこと（均等則第３条の２第９号関係）。

⑧　妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（均等則第３条の２第10号関係）。なお、「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

ロ　（略）

３　事業主等の責務

⑴　事業主の責務

法第11条の４第２項の規定により、事業主は、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用する船員の関心と理解を深めるとともに、当該船員が他の船員（他の事業主が雇用する船員及び求職者を含む。以下「他の船員」という。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第１項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、船員の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、船員の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、船員（他の事業主が雇用する船員及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

⑵　船員の責務

法第11条の４第４項の規定により、船員は、妊娠、出産等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の船員に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる４の措置に協力するように努めなければならない。