九　法第二十四条第一項の規定により同項各号に定める制度又は措置に準じて、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三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

㈠　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。

㈡　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、九十三日から法第十一条第二項第二号の介護休業等日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。

ロ　当該船員がした介護休業若しくは当該船員に関して事業主が講じた法第二十三条第三項に定める措置により法第十一条第二項第二号の介護休業等日数が九十三日に達してい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三項に定める措置に係る対象家族についても、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。

ハ　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。

ニ　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

配慮することの内容としては、例えば、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。

十二　法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第二十条の二及び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等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、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした船員に関する雇用管理を行うに当たっては、次の事項に留意すること。

㈠　法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第二十条の二及び第二十三条の二の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、船員が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

㈡　解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ　解雇すること。

ロ　期間を定めて雇用される者に対して、契約の更新をしないこと。

ハ　あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ　退職又は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の強要を行うこと。

ホ　自宅待機を命ずること。

ヘ　船員が希望する期間を超えて、その意に反して深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

ト　降格させること。

チ　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ　不利益な配置の変更を行うこと。

ル　就業環境を害すること。

㈢　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、次の事項を勘案して判断すること。

イ　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、㈡ニの「退職又は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の強要を行うこと。」に該当すること。

ロ　事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休暇の取得予定日以外の日に休業することを船員に強要することは、㈡ホの「自宅待機を命ずること。」に該当すること。

ハ　休業期間、休暇を取得した日数若しくは所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うこと又は実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜業の制限若しくは所定労働時間の短縮措置等の申出等をしたことのみをもって、賃金若しくは賞与若しくは退職金を減額することは、㈡チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。」に該当すること。

ニ　休業期間、休暇を取得した日数若しくは所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数について賃金を支払わないこと又は退職金や賞与の算定に当たり現に働いた日数を考慮する場合に休業した期間分、休暇を取得した日数分若しくは所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数分を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、㈡チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。」に該当しないこと。

ホ　昇進・昇格の人事考課について、育児休業若しくは介護休業をした船員は休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象とならない制度とすること又は実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜業の制限若しくは所定労働時間の短縮措置等の申出等をしたことのみをもって、当該申出等をしていない者よりも低く評価する制度とすることは、㈡リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。」に該当すること。

ヘ　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量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動の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、㈡ヌの「不利益な配置の変更を行うこと。」に該当すること。

ト　所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する船員を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは、㈡ヌの「不利益な配置の変更を行うこと。」に該当する場合があること。

チ　業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、㈡ルの「就業環境を害すること。」に該当すること。