| | | |
|---|---|---|
| T K6380812 | 2012/ 2/ 6 | 2014/ 6/30 |
| T K6740786 | 2012/ 4/ 4 | 2014/ 6/30 |
| T K6865328 | 2012/ 5/ 7 | 2014/ 6/30 |
| T K6869506 | 2012/ 4/23 | 2014/ 6/30 |
| T K6928544 | 2012/ 4/24 | 2014/ 6/30 |
| T K7172236 | 2012/ 6/11 | 2014/ 6/30 |
| T K7658672 | 2012/ 8/10 | 2014/ 6/30 |
| T K7721092 | 2012/ 8/31 | 2014/ 6/30 |
| T K7749808 | 2012/ 8/28 | 2014/ 6/30 |
| T K8098245 | 2012/11/21 | 2014/ 6/30 |
| T K8292604 | 2012/11/14 | 2014/ 6/30 |
| T K8340061 | 2012/10/24 | 2014/ 6/30 |
| T K8377038 | 2012/12/ 7 | 2014/ 6/30 |
| T K9162469 | 2013/ 4/22 | 2014/ 6/30 |
| T K9210684 | 2013/ 5/31 | 2014/ 6/30 |
| T K9691464 | 2013/ 8/ 5 | 2014/ 6/30 |
| T K9883228 | 2013/ 9/ 2 | 2014/ 6/30 |
| T L0026200 | 2013/11/15 | 2014/ 6/30 |
| T L0101532 | 2013/10/24 | 2014/ 6/30 |
| T L0212445 | 2013/10/29 | 2014/ 6/30 |
| T R1313740 | 2014/ 4/ 1 | 2014/ 6/30 |
| T R1552607 | 2014/ 4/15 | 2014/ 6/30 |
| T R1646852 | 2014/ 5/12 | 2014/ 6/30 |
| T R1747944 | 2014/ 5/16 | 2014/ 6/30 |
| T Z0445834 | 2006/ 9/ 5 | 2014/ 6/30 |
| T Z0593459 | 2009/ 6/15 | 2014/ 6/30 |
| T Z0701019 | 2010/ 2/14 | 2014/ 6/30 |
| T Z0749952 | 2011/ 1/10 | 2014/ 6/30 |

## ○国土交通省告示第七百三十六号

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（昭和四十七年法律第百十三号）第三十一条第一項の規定により読み替えて適用される同法第十条第一項及び第十一条第二項の規定に基づき、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についての指針及び船員に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示を次のとおり定め、平成二十六年八月一日から適用する。

平成二十六年七月十七日　　国土交通大臣　太田　昭宏

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についての指針及び船員に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示

（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についての指針の一部改正）

**第一条**　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。

2⑴を次のように改める。

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。

3①中「重要である。」を「重要である。その際、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。」に改め、同⑴イ①中「規定し」の下に「、当該規定と併せて」を加え「含む）と併せ」を「含む。）及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを」に改め、同イ②及び③中「内容及び」の下に「性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに」を加える。

3②ロ中「行うようにすること。」を「行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。」に改める。

3③中「くを」を「とし」に改め、同ロ中「及び被害を受けた船員（以下「被害者」という。）に対する措置」及び「それぞれ」を削り、同ロ①中「、被害者の労働条件上の不利益の回復」を削り、同ロ②中「措置を」の下に「行為者に対して」を加え、同ロを同ハとし、同イの次に次のように加える。

ロ　イにより、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた船員（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

（措置を適正に行っていると認められる例）

①　事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

②　法第31条第１項の規定により読み替えて適用される法第18条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

（船員に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針の一部改正）

**第二条**　船員に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成十九年国土交通省告示第二百七十九号）の一部を次のように改正する。

第２の８⑵中「　　定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男女を定めること。

「イ　定年年齢の引上げを行うに際して、厚生年金の支給開始年齢に合わせて男を定めること。

ロ　定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女子船員についてのみ、異なると。

で異なる定年」を

女で異なる定年

定年を定めるこ」に改める。

第３の１⑶ロ中「又は採用」を「若しくは採用又は昇進」に改める。

第３の３を次のように改める。

３　船員の募集若しくは採用又は昇進に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること（法第７条・船員均等則第２条第２号関係）

⑴　船員均等則第２条第２号の「船員の募集若しくは採用又は昇進に関する措置であつて、船員が住居の移転を伴う配置転換に応じることができることを要件とするもの」とは、船員の募集若しくは採用又は昇進に当たって、転居を伴う転勤に応じることができること（以下「転勤要件」という。）を選考基準とするすべての場合をいい、例えば、次に掲げるものが該当する。

（転勤要件を選考基準としていると認められる例）

船員の募集若しくは採用若しくは昇進に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる者のみを対象とすること又は複数ある採用若しくは昇進の基準の中に、転勤要件が含まれていること。

⑵　合理的な理由の有無については、個別具体的な事案ごとに、総合的に判断が行われるものであるが、合理的な理由がない場合としては、例えば、次のようなものが考えられる。

（合理的な理由がないと認められる例）

通勤可能な港を拠点として航海に従事する船舶のみに船員を乗り組ませており、かつ、転居を伴う港を拠点とする航海に従事する船舶に船員を乗り組ませる計画がない場合。