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　職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる以下のものがある。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントには該当しない。

イ　その雇用する女性船員の船員法（昭和22年法律第100号）第87条第３項の規定による申出をし、又は軽易な作業に従事したことその他の妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの（以下「制度等の利用への嫌がらせ型」という。）

ロ　その雇用する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言動により就業環境が害されるもの（以下「状態への嫌がらせ型」という。）

⑵　「職場」とは、事業主が雇用する女性船員が業務を遂行する場所を指し、当該女性船員が通常乗り組んでいる船舶以外の場所であっても、当該女性船員が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

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、船員派遣の役務の提供を受ける者が、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、３の措置を講ずることが望ましい。

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　典型的な例

①　解雇その他不利益な取扱い（法第９条第３項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

女性船員が、制度等の利用の請求等（措置の求め、請求又は申出をいう。以下同じ。）をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の請求等をしたこと、又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該女性船員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

②　制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた女性船員の制度等の利用の請求等又は制度等の利用が阻害されるものが該当する。

㈠　女性船員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該女性船員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。

㈡　女性船員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該女性船員に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。

㈢　女性船員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該女性船員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該女性船員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

㈣　女性船員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該女性船員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該女性船員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

③　制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性船員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性船員が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

女性船員が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該女性船員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること（当該女性船員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

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　典型的な例

①　解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

女性船員が妊娠等したことにより、上司が当該女性船員に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

②　妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた女性船員の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該女性船員が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当する。

女性船員が妊娠等したことにより、上司又は同僚が当該女性船員に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること（当該女性船員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

3　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雇用管理上講ずべき措置の内容

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防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。なお、事業主が行う妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第31条第１項の規定により読み替えて適用される法第９条第３項で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められる。

⑴　事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

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に対する方針の明確化、船員に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について船員の理解を深めることが重要である。その際、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、㈠妊娠、出産等に関する否定的な言動（他の女性船員の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性船員