(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、派遣船員として就業する者について、船員派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣船員に係る船員派遣の役務の提供を拒むことが該当すること。

(三) 次に掲げる場合には(二)の派遣船員として就業する者について、船員派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣船員に係る船員派遣の役務の提供を拒むことに該当すること。

イ 育児休業の開始までは船員派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣船員が育児休業の取得を申し出たことを理由に、船員派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣船員の交替を求めること。

ロ 船員派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣船員が子の看護休暇を取得したことを理由に、船員派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣船員の交替を求めること。

(四) 派遣元事業主は、派遣船員が育児休業から復帰する際には、当該派遣船員が就業を継続できるよう、当該派遣船員の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。

第二の十一を同十二とし、同十の次に次のように加える。

十一　法第二十五条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項

法第二十五条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船員に対する育児休業、介護休業その他の船員に関する育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成三年運輸省令第三十六号。以下「則」という。）第三十二条の二で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該船員の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業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について、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は、次のとおりであること。

(一) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ 職場における育児休業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、その雇用する船員に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。

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、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。

ロ 「職場」とは、事業主が雇用する船員が業務を遂行する場所を指し、当該船員が通常乗り組んでいる船舶以外の場所であっても、当該船員が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれ、例えば、陸上の事務所等であっても、当該船員が業務を遂行する場所であればこれに該当すること。

ハ 「船員」とは、船員法（昭和二十二年法律第百号）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、(二)の措置を講ずることが望ましい。

ニ イに規定する「その雇用する船員に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的にはイ①から⑧までに掲げる制度等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こと。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こと。

(イ) 制度等

① 育児休業（則第三十二条の二第一号関係）

② 介護休業（則第三十二条の二第二号関係）

③ 子の看護休暇（則第三十二条の二第三号関係）

④ 介護休暇（則第三十二条の二第四号関係）

⑤ 深夜業の制限（則第三十二条の二第五号関係）

⑥ 育児のための所定労働時間の短縮措置（則第三十二条の二第六号関係）

⑦ 短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置（則第三十二条の二第七号関係）

⑧ 介護のための所定労働時間の短縮措置（則第三十二条の二第八号関係）

(ロ) 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱い（法第十条（法第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第二十条の二及び第二十三条の二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

船員が、制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出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 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた船員の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。

(1) 船員が制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該船員に対し、当該申出等をしないよう言うこと。

(2) 船員が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該船員に対し、当該申出等を取り下げるよう言うこと。

(3) 船員が制度等の利用の申出等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該船員に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと（当該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。）。

(4) 船員が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該船員に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと（当該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こと。

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。）。

(二) 事業主が職場における育児休業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、職場における育児休業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こと。なお、事業主が行う育児休業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、既に法第十条（法第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第二十条の二及び第二十三条の二で禁止されており、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こと。

イ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における育児休業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こと。