

○ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成二十二年国土交通省告示第七百三号）（抄）新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>第一 （略）</p> <p>第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>一 法第五条及び第十一条の規定による船員の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項</p> <p>（一） 法第五条第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たっての事項</p> <p>（略）</p> <p>イ 陸上労働者における有期労働契約の更新をしないこと（以下「<u>雇止め</u>」という。）の可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次の項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。</p> <p>（イ） 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての<u>いわゆる正規雇用労働者</u>との同一性の有無等労働者の従</p>	<p>第一 （略）</p> <p>第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>一 法第五条及び第十一条の規定による船員の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項</p> <p>（一） 法第五条第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たっての事項</p> <p>（略）</p> <p>イ 陸上労働者における有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次の項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。</p> <p>（イ） 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての<u>正社員</u>との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観</p>

事する業務の客観的内容

(ロ)～(ホ) (略)

ロ (略)

ハ 陸上労働者における有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容がいわゆる正規雇用労働者と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いていると考えられること。

(二) 期間を定めて雇用される者が法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件を満たす船員か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ (略)

(削る)

的内容

(ロ)～(ホ) (略)

ロ (略)

ハ 陸上労働者における有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いていると考えられること。

(二) 期間を定めて雇用される者が法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件を満たす船員か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ (略)

ロ 法第五条第一項第二号の「その養育する子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性はあるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で、次の(イ)から(二)までのいずれかに該当する船員は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当するものであり、(ホ)、(へ)又は(ト)に該当する船員は、

原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当しないものであること。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の船員の状況及び当該船員の過去の契約の更新状況等に基づいて判断すべき場合もあり得ること。また、育児休業申出のあった時点で次のいずれにも該当しない船員は、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の船員の状況及び当該船員の過去の契約の更新状況等に基づいて判断するものであること。

(イ) 育児休業申出のあった時点で締結している雇入契約等の期間の末日が一歳到達日後の日である船員

(ロ) 書面又は口頭により雇入契約等を更新する旨が明示されている船員であって、育児休業申出のあった時点で締結している雇入契約等と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の雇入契約等の期間の末日が一歳到達日後の日であるもの

(ハ) 書面又は口頭により雇入契約等を自動的に更新すると明示されている船員であって、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの

(ニ) 書面又は口頭により雇入契約等を自動的に更新すると明示されている船員であって、自動的に更新する回数の上限の明示があり、当該上限まで雇入契約等が更新された場合の期間の末日が一歳到達日後の日である

ロ 法第五条第一項第二号の「その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らか」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき子が一歳六か月に達する日において、当該申出の時点で締結している雇入契約等が終了し、かつ、その後雇入契約等の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時

もの

(ホ) 書面又は口頭により雇入契約等の更新回数の上限が明示されている船員であって、当該上限まで雇入契約等が更新された場合の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの

(ヘ) 書面又は口頭により雇入契約等を更新しない旨明示されている船員であって、育児休業申出のあった時点で締結している雇入契約等の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの

(ト) 書面又は口頭により雇入契約等を更新する場合がある旨明示されている船員であって、育児休業申出のあった時点で締結している雇入契約等と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の雇入契約等の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの

ハ 法第五条第一項第二号の「当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき雇入契約等の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で次のいずれかに該当する船員は、原則として、雇入契約等の更新がないことが確実であると判断される場合に

点で次のいずれかに該当する船員は、原則として、雇入契約等の更新がないことが確実であると判断される場合に該当すること。ただし、次のいずれかに該当する船員であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の船員の状況及び当該船員の過去の契約の更新状況等から、雇入契約等の更新がないことが確実であると判断される場合に該当しないものと判断され、育児休業の取得に係る法第五条第一項第二号の要件を満たすものと判断される場合もあること。

(イ) 書面又は口頭により雇入契約等の更新回数の上限が明示されている船員であって、当該上限まで雇入契約等が更新された場合の期間の末日が子が一歳六か月に達する日以前の日であるもの

(ロ) 書面又は口頭により雇入契約等の更新をしない旨明示されている船員であって、育児休業申出のあった時点で締結している雇入契約等の期間の末日が子が一歳六か月に達する日以前の日であるもの

ハ 法第十一条第一項第二号の要件に該当するか否かについては、ロと同様に判断するものであること。この場合において、「育児休業申出」とあるのは「介護休業申出」と、「子が一歳六か月に達する日」とあるのは「介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六か月を経過する日」と読み替えるものとする。

該当するものであること。ただし、次のいずれかに該当する船員であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の船員の状況及び当該船員の過去の契約の更新状況等から、これに該当しないものと判断される場合もあり得ること。

(イ) 書面又は口頭により雇入契約等の更新回数の上限が明示されている船員であって、当該上限まで雇入契約等が更新された場合の期間の末日が一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの

(ロ) 書面又は口頭により雇入契約等の更新をしない旨明示されている船員であって、育児休業申出のあった時点で締結している雇入契約等の期間の末日が一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの

三 法第十一条第一項第二号の要件に該当するか否かについては、ロ及びハと同様に判断するものであること。この場合において、「育児休業申出」とあるのは「介護休業申出」と、「一歳到達日」とあるのは「九十三日経過日」と読み替えるものとする。

(三) 法第五条及び第十一条の規定による船員の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

育児休業及び介護休業については、船員がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(一)、(二) (略)

(三) 法第十六条の三第二項及び法第十六条の六第二項の規定に

より、労使協定の締結により国土交通省令で定める一日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、国土交通省令で定める一日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

短距離航路等に就航する船舶に従事し自宅から通勤可能な船員以外の船員

(三) 法第五条及び第十一条の規定による船員の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

育児休業及び介護休業については、船員がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(一)、(二) (略)

(新設)

ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

船員数が少ない事業所に雇用される船員であって、当該業務に従事しうる船員が少なく代替要員の確保が困難な船員

(四) 子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、船員の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

三 法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

(一)～(三) (略)

四 (略)

五 法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をする船員が雇用される事業所における船員の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(一) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。

(二) (略)

六 法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をしている船

(三) 子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、船員の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

三 法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

(一)～(三) (略)

四 (略)

五 法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をする船員が雇用される事業所における船員の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(一) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。

(二) (略)

六 法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をしている船

員の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(一)、(二) (略)

(三) 介護休業申出が円滑に行われ、家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、次の事項に留意すること。

イ 介護休業等の法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容、当該内容その他の仕事と介護の両立支援について事業主が定めた事項、介護に係るサービスに関する情報について、船員が十分に情報を得ていることが重要であること。

ロ 事業主は、介護休業等の法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容及び介護に係るサービスに関する情報に関し行政から提供される情報も活用しつつ、イの情報について船員に周知を行うことが望ましいこと。

ハ 事業主は、船員からの仕事と介護の両立に関する相談への対応のための窓口をあらかじめ定めることが望ましいこと。

七 法第二十三条第一項の規定による育児のための所定労働時間の短縮措置又は同条第二項の規定による育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置を講ずるに当たっての事項

(一)～(三) (略)

員の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(一)、(二) (略)

(新設)

七 法第二十三条第一項の規定による所定労働時間の短縮措置又は同条第二項の規定による育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置を講ずるに当たっての事項

(一)～(三) (略)

八 法第二十三条第三項の規定による介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずるに当たっての事項

(略)

九 (略)

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

(一) (略)

(二) 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施設・在宅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により法第十一条第二項第二号の介護休業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

八 法第二十三条第三項の規定による船員が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項

(略)

九 (略)

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

(一) (略)

(二) 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

する状態となる場合があること。

ハ、ニ (略)

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、介護休業の更なる分割等、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

法第二十五条に規定する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

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、ニ (略)

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。

(新設)

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举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（則第三十二条の二条第三号関係）
- 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。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における育児休業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こと。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i) 育児休業等に関する否定的な言動（他の船員の制度等の利用の否定につながる言動（当該船員に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の申出等をしにくい職場風土や、(ii) 制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられること。そのため、これらを解消していくことが職場における育児休業等に関する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こと。

(イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメントの内容」という。）及び育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること（以下「ハラスメントの背景等」という。）、職場における育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針（以下「事業主の方針」という。）並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管

理・監督者を含む船員に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、船員に周知・啓発している
と認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定め
た文書において、事業主の方針及び制度等の利用が
できる旨について規定し、当該規定とあわせて、ハ
ラスメントの内容及びハラスメントの背景等を、船
員に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報
又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及び
ハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等
の利用ができる旨について記載し、配布等するこ
と。

③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、
事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を船員
に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施
すること。

(ロ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係
る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方
針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服
務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む
船員に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、船員に周知・啓発していると認め

られる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を船員に周知・啓発すること。

② 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを船員に周知・啓発すること。

ロ 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために、船員又は船員が乗り組んでいる船舶と船員の労務管理の事務を行う事務所との間の連絡体制等の必要な体制の整備

事業主は、船員からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、

（イ）及び（ロ）の措置を講じなければならず、また、

（ハ）の措置を講ずることが望ましいこと。

（イ） 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定めること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。

② 相談に対応するための制度を設けること。

③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(ロ) (イ)の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応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、職場における育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における育児休業等に関する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こと。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。

② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。

(ハ) 職場における育児休業等に関するハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント（船員に関し事業

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て雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成二十八年国土交通省告示第〇〇〇号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、セクシュアルハラスメント（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）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

（一元的に相談に応じることのできる体制を整備していると認められる例）

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口

を兼ねること。

ハ 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

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係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った船員（以下「相談者」という。）及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第六十条第二項の規定により読み替えて適用される法第五十二条の

五に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

(ロ) (イ)により、職場における育児休業等に関する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、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理・監督者又は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 法第六十条第二項の規定のより読み替えて適用される第五十二条の五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。

(ハ) (イ)により、職場における育児休業等に関する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、行為者に対する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 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における育児休業等に関するハ

ラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、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、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第六十条第二項の規定により読み替えて適用される法第五十二条の五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行為者に対して講ずること。

(二) 改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

② 船員に対して職場における育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

三 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

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の原因や背景となる要因を解消するため、(イ)の措置を講じなければならない、また、(ロ)の措置を講ずることが望ましいこと。

なお、措置を講ずるに当たっては、

(i) 職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、船員が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなる等により、周囲の船員の業務負担が増大することもあることから、周囲の船員の業務負担等にも配慮すること

(ii) 船員の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと

のいずれも重要であることに留意することが必要である。

(イ) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う

船員その他の船員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

(業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例)

① 制度等の利用を行う船員の周囲の船員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。

② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

(ロ) 船員の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる船員に周知・啓発することが望ましいこと。

(周知・啓発を適切に講じていると認められる例)

① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、船員の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、制度等の利用の対象となる船員に配布等すること。

② 船員の側においても、制度等の利用ができるとい

う知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から制度等の利用の対象となる船員に周知・啓発すること。

ホ イからニまでの措置とあわせて講ずべき措置

イからニまでの措置を講ずるに際しては、あわせて次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を船員に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。

② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。

③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

(ロ) 船員が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはない旨を定め、船員に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはない旨を定め、船員にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

① 就業規則その他の職場における職務規律等を定めた文書において、船員が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該船員が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、船員に周知・啓発をすること。

② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、船員が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該船員が解雇等の不利益な取扱いをされな

い旨を記載し、船員に配布等すること。

十二 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

(略)

十三 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

(略)

(一) (略)

(二) 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 (略)

ロ 期間を定めて雇用される者を雇止めすること。

ハ〜ル (略)

(三) 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。

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

(略)

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

(略)

(一) (略)

(二) 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 (略)

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〜ル (略)

(三) 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 次に掲げる場合には、育児休業又は介護休業をしている船員の雇止めは、不利益取扱いに当たる雇止めに該当しない可能性が高いと考えられること。

(イ) 専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている船員を含め、契約内容や更新回数等に照らして同様の地位にある船員の全員を雇止めすること。

(ロ) 事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により船員の一部を雇止めする場合であって、能力不足や勤務不良等を理由に、育児休業又は介護休業をしている船員を雇止めすること。ただし、この場合において、当該能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたことや育児休業又は介護休業を取得したことのみをもって育児休業又は介護休業を取得していない者よりも不利に評価したものではないこと等が求められることに留意すること。

ロ～リ (略)

十四 派遣船員として就業する者に関する事項

(一) 派遣船員として就業する者に対する法の規定に基づき事業主が講ずべき措置については、派遣元事業主が当該事業主として適用されるため、派遣元事業主は、当該船員に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があること

(新設)

イ～チ (略)

十三 派遣船員として就業する者に関する事項

派遣船員として就業する者に対する法の規定に基づき事業主が講ずべき措置については、派遣元が当該事業主として適用されるため、派遣元は、当該船員に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があること及び当該措置を講ずるに当たり、派遣先

及び当該措置を講ずるに当たり、船員派遣の役務の提供を受ける者に対し、適切な配慮を行うことに留意すること。

に対し、適切な配慮を行うことに留意すること。

(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。

(新設)

(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。

(新設)

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。

(新設)

