

## 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（案）概要

男女雇用機会均等法において、事業主は妊娠、出産等に関する言動により当該女性船員の就業環境が害されることのないよう雇用管理上の措置を講じなければならない旨（マタハラ防止措置に関する規定）が定められたことに伴い、新たに本指針を制定し、そ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について定めることとする。

### ◆妊娠した労働者等の就業環境の整備関係

#### 1. 職場における妊娠、出産等に関するハラスメント（以下、「マタハラ」という。）の内容

##### （１）制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置及び、軽易な業務への転換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であること。

##### 【典型的な例】

女性船員が、制度の利用を請求したい旨上司に相談したところ、上司が当該女性船員に対し、

- ① 解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
- ② 当該請求等をしないよう言うこと。

##### （２）状態への嫌がらせ型

妊娠・出産したこと、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等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】

女性船員が妊娠等したことにより、

- ① 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 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をすること。

#### 2. 事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

##### （１）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

##### （２）相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（※）

##### （３）職場におけるマタハラに係る事後の迅速かつ適切な対応

##### （４）職場におけるマタハラの原因や背景となる要因を解消するための措置

##### （５）（１）～（４）の措置と併せて講ずべき相談者等のプライバシーを保護するための措置等

また、上記それぞれの措置を行っていることと認められる例を規定する。例えば、

##### 【（１）の具体例】

- ① 就業規則等の文書において、マタハラ防止に関する事業主の方針及び制度等の利用ができる旨及びマタハラに係る言動を行った者に対する懲戒について規定すること。
- ② マタハラの内容、背景、原因等について船員に周知・啓発するために研修等を実施すること。

##### 【（２）の具体例】

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めるとともに、当該担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、人事部門の担当者が連携を図ることができる体制の整備すること。
- ② 外部の機関に相談への対応を委託すること。

##### 【（３）の具体例】

- ① マタハラの事実を確認後、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、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じること。
- ② 就業規則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。
- ③ 再発防止措置として、マタハラ防止のための事業主の方針、マタハラに係る言動を行った者について厳正に対処する旨等を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等に改めて掲載すること。

（※）マタハラはセクハラや育児休業等に関するハラスメントと複合的に生じることが想定されることから、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旨を、「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（セクハラ指針）」の中でも、新たに規定する。

# 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の一部を改正する告示（案）概要

育児・介護休業法（以下、「法」という。）において、雇用形態等にかかわらず育児休業、介護休業等の制度を利用しやすいものとし、仕事と家庭の両立を支援することを通じて、雇用継続を図るため、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、介護休暇等の取得単位の柔軟化、育児休業等に関するハラスメントの防止措置に関する規定等が定められたことに伴い、そ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について定めた本指針についても所要の規定の整備を行う。

## ●育児休業・介護休業に係る制度の見直し

### （１）育児休業取得の申出の可否について

育児休業取得の申出が可能な者は、

法改正前：子が１歳になる日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者

→「見込み」の判断が困難で、結果として申出ができない場合が多かった。

法改正後：子が１歳６ヵ月になる日までに、雇入契約等の満了が明らかでない者

雇入契約等が子が１歳６ヵ月になる日までに終了し、かつ、その後雇入契約等の更新がないことが確実である場合のみ、「満了することが明らか」であり、当該申出をすることが出来ない旨規定する。

### （２）子の看護休暇及び介護休暇の半日単位での取得について

法において、子の看護休暇及び介護休暇が半日単位で取得可能となったが、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、半日単位で子の看護休暇等を取得することが困難と認められる業務」として、①及び②を規定する。

① 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

② 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

## ◆育児休業等を取得する労働者等の就業環境の整備

マタハラやセクハラ防止のための指針と同様に、育児休業等に関する言動によるハラスメント及び雇用管理上必要な措置の内容やその具体例を記載。

### （１）職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

育児休業、介護休業等の制度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】

① 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ところ、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 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をすること。

### （２）事業主が雇用管理上講ずべき措置の内容

①事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③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

④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

⑤①～④の措置と併せて講ずべき相談者等のプライバシーを保護するための措置等

## その他

労働政策審議会（雇用均等分科会）における建議を踏まえた規定の整備等を行う。