

○ 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）（抄）新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>1 はじめに</p> <p>この指針は、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（以下「法」という。）<u>第31条第1項の規定により読み替えて適用される法第11条第1項の規定に基づく</u>事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用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、又は当該性的な言動により当該船員の就業及び船内生活環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、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11条第2項の規定に基づき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定めたものである。</p> <p>船員は、陸上の労働者の労働環境と異なり、海上という孤立した状況で、かつ、船舶という閉鎖された労働環境に置かれているとともに、航海の態様によっては、船舶は生活の場でもあることから、事業主は、このような海上労働の特殊性を踏まえて、職場におけるセクシュアルハラスメントに対して適切かつ有効な措置を講じなければなら</p>	<p>1 はじめに</p> <p>この指針は、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（以下「法」という。）<u>第11条第1項に規定する</u>事業主が職場において行われる性的な言動に対するその雇用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、又は当該性的な言動により当該船員の就業及び船内生活環境が害されること（以下「職場におけるセクシュアルハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、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11条第2項の規定に基づき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定めたものである。</p> <p>船員は、陸上の労働者の労働環境と異なり、海上という孤立した状況で、かつ、船舶という閉鎖された労働環境に置かれているとともに、航海の態様によっては、船舶は生活の場でもあることから、事業主は、このような海上労働の特殊性を踏まえて、職場におけるセクシュアルハラスメントに対して適切かつ有効な措置を講じなければなら</p>

ない。

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 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。また、被害を受けた者（以下「被害者」という。）の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。

- (2) (略)

- (3) 「船員」とは、船員法（昭和22年法律第100号）による船員をいう。

また、派遣船員については、派遣元事業主のみならず、船員派遣の役務の提供を受ける者についても、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第91条の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣船員を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、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

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

- (1) 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。

- (2) (略)

- (3) 「船員」とは、船員法（昭和22年法律第100号）による船員をいう。

また、派遣船員については、派遣元事業主のみならず、船員派遣の役務の提供を受ける者についても、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第91条の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣船員を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、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必要である。

(4)～(6) (略)

3 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雇用管理上講ずべき措置の内容

(略)

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

(略)

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、船員に周知・啓発すること。

(事業主の方針を明確化し、船員に周知・啓発していると認められる例)

①～③ (略)

ロ (略)

(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、② (略)

(2) 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

(略)

イ、ロ (略)

以下の措置を講ずることが必要である。

(4)～(6) (略)

3 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雇用管理上講ずべき措置の内容

(略)

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(略)

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、船員に周知・啓発すること。

(方針を明確化し、船員に周知・啓発していると認められる例)

①～③ (略)

ロ (略)

(方針を定め、船員に周知・啓発していると認められる例)

①、② (略)

(2) 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

(略)

イ、ロ (略)

(新設)

ハ 職場におけるセクシュアルハラスメントは、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28年国土交通省告示第〇〇号）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。以下同じ。）、育児休業等に関するハラスメント（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22年国土交通省告示第703号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）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、妊娠、出産等に関するハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるセクシュアル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、職場におけるセクシュアルハラスメントのみならず、妊娠、出産等に関するハラスメント等も明示すること。
- ② 職場におけるセクシュアルハラスメントの相談窓口が妊娠、出産等に関するハラスメント等の相談窓口を兼ねるこ

と。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

(略)

イ (略)

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、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

①、② (略)

ハ、ニ (略)

(4) (略)

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

(略)

イ (略)

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。

①、② (略)

ハ、ニ (略)

(4) (略)