

船員に関し事業主が求職活動等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等についての指針の制定について

1. 背景

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 63 号。以下「改正法」という。）による改正後の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（昭和 47 年法律第 113 号）において新設された同法第 13 条では、事業主は、求職者等による求職活動等において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう雇用管理上必要な措置を講じなければならないこと等が規定され、厚生労働大臣は、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとされた。

船員については、同法第 37 条第 1 項により読み替えて適用する第 13 条第 3 項の規定に基づき、国土交通大臣が同様に必要な指針を定めることとされていることから、改正法の施行に伴い、「船員に関し事業主が求職活動等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等についての指針」を定め、公表することとする。

2. 概要

求職活動等におけるセクシュアルハラスメント（以下単に「セクシュアルハラスメント」という。）の内容や、船員に関し事業主が求職活動等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の内容等として以下の項目等を定める。

（一） セクシュアルハラスメントの内容

（１）「セクシュアルハラスメント」の定義、本告示の適用対象となる（２）「求職活動等」や（３）「船員」の範囲、（４）「性的な言動」の内容、（５）「セクシュアルハラスメント」の事例を規定する。

（二） 事業主等の責務

- （１） 事業主は、セクシュアルハラスメントを防止するため、船員に対し当該問題への関心と理解を深めるとともに、求職者等への言動に注意を払うよう、研修の実施等必要な配慮をするほか、国の講ずる広報・啓発活動に協力するよう努めなければならないこと。
- （２） 船員は、セクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に

協力するように努めなければならないこと。

(三) 事業主が求職活動等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

- (1) 事業主は、セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化並びに船員及び求職者等に対するその方針の周知・啓発として、セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む船員に周知・啓発すること等の措置を講じなければならないこと。
- (2) 事業主は、求職者等からの相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために、相談への対応のための窓口をあらかじめ定め、広く相談に対応し、適切な対応を行うことができるようにするとともに、求職者等に周知すること等の措置を講じなければならないこと。
なお、船舶は閉鎖された環境であること等を踏まえ、船員の労務管理の事務を行う事務所等船内以外の場所に、求職者等が直接相談を行うことができる窓口を置く等相談し易い体制の整備を図るべきであること。
- (3) 事業主は、セクシュアル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応のための措置を講じなければならないこと。特に、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動が船内で行われた場合は、相談者が、当該言動の行為者とされる者と船内で労働や生活を共にせざるを得ない状況における相談者の精神的な苦痛を考慮し、可能な限り迅速に対処すべきであること。
- (4) 以上の措置と併せて、セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずることや、船員が紛争解決に協力したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされないことを定め、船員に周知・啓発すること。

(四) 事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

- (1) 事業主は、求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等の求職者等の関係者からセクシュアルハラスメントに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行うことが望ましいこと。
- (2) 事業主は、求職者等から、顧客、荷主をはじめとする取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（以下「関係者等」という。）によるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと。

(五) 事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し行うことが望ましい取組の内容

- (1) 事業主は、求職活動等におけるパワーハラスメント、妊娠・出産や育児休業等に関するハラスメントに類する行為についても、セクシュアルハラスメント同様に防止に努めることが望ましいこと。
- (2) 事業主は、求職者等から、関係者等による求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、セクシュアルハラスメントに関する措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと。

3. 今後のスケジュール（予定）

公 布：令和8年8月中旬

施 行：令和8年10月1日