

○国土交通省告示第千七十四号

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（昭和四十七年法律第百十三号）第三十七条第一項の規定により読み替えて適用する同法第十三条第三項の規定に基づき、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
いての指針を次のように定め、令和八年十月一日から適用する。

令和八年八月二十日

国土交通大臣 金子 恭之

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

1 はじめに

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（昭和47年法
律第113号。以下「法」という。）第13条第1項及び第2項に規定する事業主が、同法第37条第1
項により読み替えて適用する同法第13条第1項に規定する求職者その他これに類する者として国土
交通省令で定めるもの（以下「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の
選択に資する活動（以下「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する船員等
（2(3)に規定する船員及び当該船員と同一の企業に勤務する船員以外の労働者をいう。以下同じ。

による性的な言動（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」という。）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講ずべき措置等について、法第37条第1項により読み替えて適用する同法第13条第3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。

2 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントは、事業主が雇用する船員等による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものをいう。

なお、求職活動等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、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する求職活動等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) 「求職活動等」とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれる。なお、SNS等のオンラインを介したものでオンライン上で行われるものも含まれる。また、事業主が雇用する船員等が通常就業している場所で行われるものに限らない。

（求職活動等の例）

- ・ 企業の採用面接への参加

- ・ 企業の就職説明会への参加
- ・ 企業の雇用する船員等への訪問
- ・ インタビュへの参加
- ・ 乗船実習等の実習の受講

(3) 「船員」とは、船員法（昭和20年法律第100号）第1条第1項に規定する船員をいう。

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13条第1項及び第14条第2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(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第13条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の船員に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣船員も対象に含まれるものであり、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もまた、当該者による求職者等からの相談への対応に派遣船員が協力した際に事実を述べたこと等を理由として、当該派遣船員に係る船員派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣船員に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」に

は、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

また、当該言動を行う者には、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）も想定されるため、これらの者による「性的な言動」についても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。

(5) 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 少人数の説明会において、船員等が求職者等の腰、胸等に触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

ロ 船内で実施するインターシッピングにおいて、船員等が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターシッピング中の活動が手につかないこと。

ハ 船内で実施するインターシッピングにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示

等を行っているため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。

ニ 面接中、面接官を務める船員等から性的な事実に関する質問を受け、求職者等が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。

ホ 求職者等が船員等への訪問を行った際、当該船員等に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

ヘ インタビュ中に船員等が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第14条第2項の規定により、事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する船員等の関心と理解を深めるとともに、当該船員等が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、求職活動等におけるセクシュアルハラス

メントに起因する問題としては、例えば、求職者等の健康状態の悪化や、求職活動等の停止などにつながり得ることが考えられ、また、事業主が社会的信用を失うことなどの経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、求職活動等における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ように努めなければならない。

(2) 船員等の責務

法第14条第4項の規定により、船員等は、求職活動等における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4の措置に協力するように努めなければならない。

- 4 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
- 事業主は、求職活動等におけるセクシュアル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。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、船員等及び求職者等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。

なお、周知・啓発をするに当たっては、求職活動等におけるセクシュアル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等の理解を深めることが重要である。その際、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアル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。

イ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び求職活動等における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等に周知・啓発すること。

（事業主の方針等を明確化し、船員等に周知・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、求職活動等における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規定し、当該規定と併せて、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、船員等に周知・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求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに求職活動等におけるセクシュアルハ

ラメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

- ③ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに求職活動等における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船員等に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な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等に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、船員等に周知・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、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を船員等に周知・啓発すること。

② 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、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、これを船員等に周知・啓発すること。

ハ 求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを船員等及び求職者等に周知・啓発

すること。

（求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、船員等及び求職者等に周知・啓発して
いる例）

① 船員等に対しては、面談時間及び場所の指定、実施体制並びにやり取りに用いる SNS の種類の指定その他の求職者等と面談等を行う際の規則を定め、周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

また、求職者等に対しては、上記規則を踏まえ、面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知等すること。

なお、船員等に対する周知・啓発に当たっては、2(2)の求職活動等以外の場面においても求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、併せて周知することも考えられる。

(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、求職者等又は求職者等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、求職者等からの相談に対し、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、次の措置を講じなければならない。

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、求職者等に周知すること。なお、船舶は閉鎖された環境であり、かつ、限られた乗組員で業務を遂行してい

ることを踏まえ、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。

また、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられる。

(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。

(求職者等に周知していると認められる例)

- ① 求職者等に対し、パンフレット、ホームページ等によって、相談窓口を周知すること。

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、被害を受けた求職者等（以下「被害者」という。）が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談を行った求職者等（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、求職活動等におけるセクシュアル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、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微

妙な場合であっても、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、放置すれば求職活動等を阻害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアル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。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができると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。

③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 求職活動等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
事業主は、求職活動等における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処として、次の措置を講じなければならぬ。

特に、求職活動等における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（以下「行為者」という。）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。

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、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。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37条第1項により読み替えて適用する同法第24条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、求職活動等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、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。

(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、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、又は人事担当者による被害者への相談対応等の措置を講ずること。

ハ イにより、求職活動等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、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求職活動等におけるセクシュアル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、事案の内容及状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第37条第1項により読み替えて適用する同法第24条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。

ニ 改めて求職活動等におけるセクシュアル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、求職活動等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 求職活動等における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及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な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 船員等に対して求職活動等におけるセクシアル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。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 求職活動等におけるセクシアル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セクシ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、その旨を船員等及び求職者等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、ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、社内に配布及び社外に発信等すること。

ロ 法第13条第2項、第23条第2項及び第24条第2項の規定を踏まえ、船員等が事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、地方運輸局（運輸監理部を含む。）に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、船員等に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、船員等とその周知・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服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等を理由として、当該船員等が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、船員等に周知・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、求職活動等

におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等を理由として、当該船員等が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、船員等に配布等すること。

- 5 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
事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

- (1) 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求職活動等における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。

- (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。）による求職活動等におけ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、その内容を踏まえて、4の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。

- 6 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) 3の事業主及び船員等の責務の趣旨に関連し、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び求職活動等に

おける育児休業等に関するハラスメントに類する行為（以下「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」という。）について、事業主は、当該事業主が雇用する船員等の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）自らと船員等も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行つてはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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ついても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、求職者等から、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すると考えられる相談があつた場合には、その内容を踏まえて、4の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。

その際、船員に関し事業主が職場における優越的な関係を背景とした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（令和2年国土交通省告示第608号）2(7)に規定される職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例を踏まえ、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該求職者等の了解を得ずに他の者に暴

露すること又は当該求職者等が開示することを強要する若しくは禁止すること等についても、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。

- (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つた場合には、その内容を踏まえて、4の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。