

Q&A

本Q&Aは、以下①及び②の指針の策定にあたって関係団体の皆様より頂きました質問を参考に作成したものです。

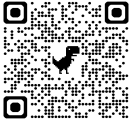
①船員に関し事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針

②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

今後は関係団体・事業者の皆様より頂く質問等を踏まえ、適宜更新予定です。

[厚生労働省ホームページに掲載の「ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について」もあわせてご参照ください。](#)

(右のQRコードからもご参照いただけます。)



指針 種類	指針 章番号	質問内容	回答
①② 共通	4 雇用管理上講ずべき措置の内容	「管理監督者」とは何か	「管理監督者」とは、船長、機関長、職場の上司、ハラスメント担当の責任者等を指し、「管理監督者等」とは、管理監督者のほか、ハラスメント窓口の担当者を含みます。
①② 共通	4 雇用管理上講ずべき措置の内容	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、船員が直接相談を行うことができる窓口を置く等相談しやすい体制の整備を図るべきとあるが、相談窓口を船外に設置する必要があるということか。	必ずしも船外に設置する必要があるという訳ではなく、相談しやすい体制を整備していただければ問題ありません。
①カスハラ	5 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力	事業主が雇用する船員又は当該事業主による他の事業主の雇用する船員に対する職場におけるカスタマーハラスメント（自社船員による他社船員へのハラスメント）について、具体例を示してほしい。	例えば、自社船員から同じ船内で就労する委託先の船員（小売店店員）に対するハラスメント行為や、事業主（又はその役員）から用船相手の船長へのハラスメント行為などが考えられます。
①カスハラ	6 事業主が職場における顧客等の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、船員を保護する旨の方針を明確化するに当たり、自らが雇用する船員に限らず、他の事業主が雇用する船員や個人事業主等の船員以外の者に対する顧客等の言動についても、同様に許容しない方針を併せて示すことが望ましいとあるが、個人事業主等は誰を想定しているのか。	個人事業主等は、旅客船内の売店の事業主、事業主が用船する船舶の所有者、従業員等を想定しています。
②就活 セクハラ	1 はじめに	求職者等とは誰を指すのか	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）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（ 船員になろうとする者 ）その他これに類する者として国土交通省令で定める「 事業主の実施する船員の採用に資する活動に参加する者 」「 乗船実習、操船実習その他の実習を受ける者 」を指します。 （陸上職を希望する者は含まれません。陸上職を希望する者は厚生労働大臣が定める「求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針」における求職者等に含まれます。）
②就活 セクハラ	1 はじめに	船員になろうとする者の採用については、主に陸上職（労働者）が対応すると思うが、陸上職によるハラスメントは対象外になるのか。	船員以外の陸上職（労働者）による船員になろうとする者へのハラスメントについても本指針の対象となります。なお、船員になろうとする者（事業主の実施する船員の採用に資する活動に参加する者及び乗船実習、操船実習その他の実習を受ける者を含む）以外の求職者へのハラスメントは対象外です（厚生労働大臣が定める「求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針」にて対象となります。）。
②就活 セクハラ	3 事業主等の責務	船員等の責務とあるが、船員が求職者に対して接触する機会の具体例を示してほしい。	インターンシップや乗船研修のほか、就職説明会や面接等に船員が対応することなどが想定されます。何れの場合でも、当該事業主の事業規模や事業内容等により想定される対応者は異なることが想定されます。
②就活 セクハラ	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	相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知することとあるが、どのように周知すればいいのか。	求職者等に対して周知を行う際には、ホームページやパンフレット等を通じて窓口の部署又は担当者等の連絡先を示すことなどがが必要です。