

船員に関し事業者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

令和8年6月
海事局船員政策課

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案の概要

第181回船員部会資料（抜粋）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、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の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② **求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示す**とともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

令和8年10月1日（公布の日から起算して1年6月以内に政令で定める日）
（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

項目別の改正概要と船員分野における適用関係について ～ ハラスメント対策関係・女性活躍の推進関係・治療と仕事の両立支援の推進関係～

ハラスメント対策の強化

1 カスタマーハラスメント対策(労働施策総合推進法)

船員にも適用

【船員については、
「厚労大臣」を「国交大臣」等に読替え】

国	① 「カスタマーハラスメント」の発生防止やその対応を事業主が適切かつ有効に実施するための「指針」の策定 ② 事業主・国民一般の関心と理解を深めるための各事業分野の特性を踏まえた広報活動・啓発活動
事業主	① 労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備(※)を義務付け (※) 事業主の方針等の明確化、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応 等 ② 「カスタマーハラスメント」に対する関心と理解の深化と、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努める責務 等
労働者	① 「カスタマーハラスメント」に対する関心と理解を深めるように努める責務 ② 他の事業主が雇用する労働者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る責務
顧客等	① 「カスタマーハラスメント」に対する関心と理解を深めるように努める責務 ② 労働者に対する言動が当該労働者の就業環境を害することのないよう、必要な注意を払うように努める責務

2 就活等セクシュアルハラスメント対策(男女雇用機会均等法)

船員にも適用

【船員については、
「厚労大臣」を「国交大臣」等に読替え】

国	① 「就活等セクハラ」の発生防止やその対応を事業主が適切かつ有効に実施するための「指針」の策定 ② 事業主・国民一般の関心と理解を深めるための広報活動・啓発活動
事業主	① 求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備(※)を義務付け (※) 事業主の方針等の明確化、相談体制の整備、事後の迅速かつ適切な対応 等 ② 「就活等セクハラ」に対する関心と理解の深化と、求職者等に対する言動に必要な注意を払うように努める責務 等
労働者	① 「就活等セクハラ」に対する関心と理解を深めるように努める責務 ② 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る責務

その他、ハラスメントの対応状況

- 船員に関し職場におけるセクシュアルハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 → 平成19年4月1日
- 船員に関し職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針 → 平成29年1月1日
- 船員に関し職場におけるパワーハラスメント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6月1日

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案 概要

(一) 求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

- 「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、事業主が雇用する船員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
- 「求職活動等」、「船員」、「性的な言動」、「典型的な事例」を規定

(二) 事業主等の責務

- 事業主は、セクシュアルハラスメントを防止するため、船員に当該問題への理解を深め、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。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
- 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が講ずる措置に協力するよう努めなければならない

(三) 事業主が求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関し雇用管理上講ずべき措置の内容

- セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、船員及び求職者等に対するその方針の周知・啓発
- 求職者等からの相談対応窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知すること等の措置を講ずる 等

(四) 事業主が求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関し行うことが望ましい内容

- 求職活動等を行う大学生等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があった場合、連携し適切な対応を行うことが望ましい 等

(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内容

- 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
- 事業主は、求職者等から求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類する相談があった場合については、セクシュアルハラスメントに関する措置を参考に適切な対応を行うように努めることが望ましい

今後のスケジュール 公布：令和8年8月 施行：令和8年10月