

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（案）

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（以下「法」という。）第11条第1項に規定する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。

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ャ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。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する船員が業務を遂行する場所を指し、当該船員が通常乗り組んでいる船舶以外の場所であっても、当該船員が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、陸上の事務所等であっても、当該船員が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(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以下の措置を講ずることが必要である。

(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。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる船員の意に反する性的な言動に対する船員の対応により、当該船員が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、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 職場において事業主が船員に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該船員を解雇すること。

ロ 職場において船内航行組織の指揮命令系統における上長が、当該指揮命令系統下にある船員の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該船員について、不利益な配置転換をするよう船長を通じて事業主に申し出ること。

ハ 職場において事業主が日頃から船員に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該船員を降格すること。

- (6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる船員の意に反する性的な言動により船員の就業及び船内生活環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該船員が就業及び船内生活する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 職場において船内航行組織の指揮命令系統における上長が、当該指揮命令系統下にある船員の腰、胸等に度々触ったため、当該船員が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること又は船内生活に支障をきたしていること。

ロ 船内において同僚船員が、特定の船員に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該船員が苦痛に感じて仕事が手につかないこと又は船内生活に支障をきたしていること。

ハ 船員が抗議をしているにもかかわらず、職場にヌードポスターを掲示しているため、当該船員が苦痛に感じて業務に専念できないこと又は船内生活に支障をきたしていること。

ニ 船内において、船員居室の周辺を他の船員が徘徊し又は様子を窺っているため、船内生活に支障をきたしていること。

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

事業主は、職場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) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場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、職場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の理解を深めることが重要である。

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 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、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規定し、職場におけるセクシュアルハラスメントの内容（船内生活上における留意事項も含む。）と併せ、船員に周知・啓発すること。

② 船内報、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記載し、配布等を行うこと。

③ 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船員に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場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、船員に周知・啓発すること。

(方針を定め、船員に周知・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、職場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、その内容を船員に周知・啓発すること。
- ② 職場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、これを船員に周知・啓発すること。

- (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

事業主は、船員からの相談に対し、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、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易い体制の整備を図るべきである。

(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。

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、職場におけるセクシュアルハラスメントが現実に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、職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否かが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。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるように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) 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

事業主は、職場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ない。

特に、相談を行った船員（以下「相談者」という。）が、職場におけるセクシャルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）と、一緒に船内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。

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31条第1項の規定により読み替えて適用される法第18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、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、行為者に対する措置及び被害を受けた船員（以下「被害者」という。）に対する措置をそれぞれ適正に行うこと。

（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職場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。併せて事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換（当直ローテーションの変更を含む。）、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復等の措置を講ずること。
- ② 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18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講ずること。

ハ 改めて職場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、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 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及び職場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、船内報、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、配布等を行うこと。
- ② 船員に対して職場におけるセクシュ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 職場におけるセクシュ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
こと。
- 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、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 船員が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、船員に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、船員にその周知・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職務規律等を定めた文書において、船員が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該船員が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、船員に周知・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、船員が職場におけるセクシュアルハラスメントに関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、当該船員が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、船員に配布等すること。