

○ 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（平成十九年国土交通省省告示第二百七十八号）（抄） 新旧対照表

改 正 案	現 行
<p>2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容</p> <p>(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。</p> <p><u>なお、職場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。</u></p> <p>(2)～(6) (略)</p> <p>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</p> <p>(略)</p> <p>(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</p> <p>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。</p> <p>なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシ</p>	<p>2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容</p> <p>(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。</p> <p>(2)～(6) (略)</p> <p>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</p> <p>(略)</p> <p>(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発</p> <p>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。</p> <p>なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるセクシ</p>

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。その際、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 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、当該規定と併せて、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。）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職場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、配布等すること。

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と併せ、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、配布等すること。

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 (略)

(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必要な体制の整備

(略)

イ (略)

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、放置すれば就業環境を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

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 (略)

(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必要な体制の整備

(略)

イ (略)

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

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

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、速やかに被害を受けた船員（以下「被害者」という。）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、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応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被害者に対して講ずること。

ハ 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)

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（配置転換することや当直ローテーションの変更を含む。）、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 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行為者に対して講ずること。

三 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・② (略)

(4) (略)

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（配置転換することや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・② (略)

(4) (略)