ロ　船員が顧客等への理解を深めるために必要な取組を行うこと。

（船員が顧客等への理解を深めるための取組例）

①　消費者の心理や障害特性等についての資料の配布や研修等の実施により、船員の顧客等への理解を深めること。なお、障害特性に応じた対応については、４に記載した対応指針等を参考にすることが考えられる。

⑵　事業主は、４の措置を講じる際に、必要に応じて、船員や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、船員や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、船員労働安全衛生規則（昭和39年運輸省令第53号）第１条の３に規定する船内労働安全衛生委員会の活用なども考えられる。

⑶　職場におけるカスタマーハラスメントは、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては重要である。また、同じ業種・業態等の複数の事業主が一体となって取組を行うことも考えられる。

⑷　船員が取引の相手方に対して職場におけるカスタマーハラスメントに係る言動を行う場合もあることから、３のとおり、事業主及び船員の責務として、事業主は、当該事業主が雇用する船員が、他の事業主が雇用する船員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っては、その役員）自らと船員も、他の事業主が雇用する船員に対する言動について必要な注意を払うよう努めなければならず、こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、４⑴イの職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、船員を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する船員に対する言動について、職場におけるカスタマーハラスメントを行ってはならない旨の方針を併せて示すことが望ましい。

７　事業主が職場において行われる自らの雇用する船員以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、４⑴イの職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、船員を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、職場における当該事業主が雇用する船員以外の者（他の事業主が雇用する船員及び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、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場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。

○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（２⑶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

⑴　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。

⑵　「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や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
・　インターンシップへの参加
・　乗船実習等の実習の受講

⑶　「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、３⑴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。

⑷　「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。

⑸　「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ンシップにおいて、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ンシップ中の活動が手につかないこと。