このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った船員（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列挙ではないことに十分留意し、４⑵ロにあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける船員の関係性を個別に記載していないが、⑷にあるとおり、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

また、商品の買い取り強要等（事業主が船員に対し、当該船員の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為）に関連する言動も、⑴の①から③までの要素を全て満たす場合には、職場におけるパワーハラスメントに該当する。

イ　（略）

ロ　精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

⑴　該当すると考えられる例

①　人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。

②～④　（略）

⑵　（略）

ハ～ホ　（略）

ヘ　個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

⑴　該当すると考えられる例

①　（略）

②　船員の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該船員の了解を得ずに他の船員に暴露すること又は当該船員が開示することを禁止する若しくは強要すること。

③　（略）

⑵　該当しないと考えられる例

①　（略）

②　船員の了解を得て、当該船員の性的指向・ジェンダーアイデンティティや病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者や船長に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ⑴②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、船員に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った船員（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じることが必要である。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列挙ではないことに十分留意し、４⑵ロにあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける船員の関係性を個別に記載していないが、⑷にあるとおり、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ　（略）

ロ　精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

⑴　該当すると考えられる例

①　人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

②～④　（略）

⑵　（略）

ハ～ホ　（略）

ヘ　個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

⑴　該当すると考えられる例

①　（略）

②　船員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該船員の了解を得ずに他の船員に暴露すること。

③　（略）

⑵　該当しないと考えられる例

①　（略）

②　船員の了解を得て、当該船員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者や船長に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ⑴②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、船員に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。