○国土交通省告示第千百五十五号

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（令和七年法律第六十三号）の施行に伴い、並びに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（昭和四十一年法律第百三十二号）第四十七条第二項の規定により読み替えて適用される同法第三十一条第三項、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される同法第十一条第四項、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第九十六条第二項及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第三十三条の規定により読み替えて適用される同法第七条の規定に基づき、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の施行に伴う国土交通省関係告示の整備に関する告示を次のように定める。

令和八年九月十六日

国土交通大臣　金子　恭之

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の施行に伴う国土交通省関係告示の整備に関する告示

（船員に関し事業主が職場における優越的な関係を背景とした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一部改正）

第一条　船員に関し事業主が職場における優越的な関係を背景とした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（令和二年国土交通省告示第六百八号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付し又は破線で囲んだ部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付し又は破線で囲んだ部分のように改め、改正前欄に掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削る。

改　正　後	改　正　前
1　はじめに この指針は、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（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第31条第１項及び第２項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する船員の就業環境及び船内生活環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法第47条第２項の規定により読み替えて適用する法第31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。 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、職場におけるパワー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　職場におけるパワーハラスメントの内容 ⑴・⑵　（略） ⑶　「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、その指揮命令の下に労働させるものであることから、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望ましい。なお、法第31条第２項、第36条第２項及び第37条第２項の労働者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、当該者に派遣船員が職場におけるパワーハラスメントの相談を行っ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～⑹　（略） ⑺　職場におけるパワーハラスメントは、⑴の①から③までの要素を全て満たすものをいい（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、⑸で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により船員が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。	1　はじめに この指針は、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（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）第30条の２第１項及び第２項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する船員の就業環境及び船内生活環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、法第38条第２項の規定により読み替えて適用する法第30条の２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。 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、職場におけるパワー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　職場におけるパワーハラスメントの内容 ⑴・⑵　（略） ⑶　「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、その指揮命令の下に労働させるものであることから、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望ましい。なお、法第30条の２第２項、第30条の５第２項及び第30条の６第２項の労働者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、当該者に派遣船員が職場におけるパワーハラスメントの相談を行っ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～⑹　（略） ⑺　職場におけるパワーハラスメントは、⑴の①から③までの要素を全て満たすものをいい（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、⑸で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により船員が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。