海上従事者のハラスメント対策ハンドブック

一般財団法人 海技振興センター

はじめに

○四面を海に囲まれたわが国において、海上輸送は経済・国民生活を支えるとともに、交通や観光においても重要な役割を果たしています。船員は、その役割を海上の現場で支える重要な存在です。

○勤務に安心して取り組むためには心身が健康であることが必須ですが、とりわけ、陸上から孤立した海上で長期間にわたり仕事と生活を送る船員にとって、良好な人間関係を維持できていることはそのために不可欠です。お互いに信頼できる船内の人間関係は、特に若手船員にとって魅力ある職場として働き続けるうえで大事な要素であり、安全で安定的な海上輸送にもつながるものです。

○しかしながら、当海技振興センターが2018年に実施した船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査では、船員における高ストレス者の割合が陸上労働者よりも高い状況にあり、その主な要因として、船内の人間関係に関することがあげられています。

○当海技振興センターでは、2018年から船員のメンタルヘルスの確保に向けた調査に取り組んでおり、今般、このハンドブックでは、船内の人間関係を大きく損なうハラスメントの防止について取り上げました。

○本ハンドブックでは、船員にとってのハラスメントの内容や法令上事業者に義務づけられた防止措置の内容について解説するとともに、実際に日々ハラスメントの防止に尽力されている船社の取り組みも取り上げつつ、船社や現場の皆様にとって理解しやすい内容になるよう努めました。

○ハラスメントは、孤立した船内では悪化するおそれがあるので、未然に防止することが重要です。そのため、第4章では、防止のための船内のコミュニケーションにより、いかに人間関係や信頼関係を築き上げていくか、そのための会話例を取り上げていますので、社内外の研修などで広くご活用いただければ幸甚です。

○昨今、新型コロナウイルスの状況下、日常生活や医療等に必要な物資を届けるエッセンシャルワーカーとしての各船社や現場の船員の皆様にとって、このハンドブックが、ハラスメントの防止や対策にお役に立てることを期待しております。

○また、本冊子とあわせ、パワハラにならず、船内での人間関係や信頼関係を構築するための上長と部下の会話について動画を作成しております。
動画は、右記QRコードからアクセスいただくことにより、視聴できます。

○本ガイドブックは、本センターが事務局となった「海上従事者のパワーハラスメント対策に関する調査研究専門委員会」での検討結果をまとめたものです。
委員の皆様には、この場をお借りし厚く感謝いたします。

目　次

このハンドブックについて …… 3
イントロダクション …… 5

第１章　海上におけるハラスメントの現状 …… 6

第２章　船員にとってのハラスメントとは …… 10
⑴ 再び、機関室内における一等機関士と三等機関士の会話 …… 10
⑵ そもそも、船員にとってのパワハラとは …… 11
⑶ パワハラ以外のハラスメントとは …… 17
⑷ ハラスメントが起こったら …… 23

第３章　事業主として講ずべき措置の内容の解説 …… 26
⑴ 事業主が雇用管理上講ずべき措置について …… 26
⑵ 法令で義務づけられた事業主が講ずべき取り組みの内容 …… 27
⑶ 法令において、事業主が取り組むことが望ましいとされている事項 32
⑷ 効果的なハラスメント相談窓口の設置と運用 …… 35
⑸ 社内で解決できない場合の地方運輸局等における調停等の概要 46

第４章　未然防止と再発防止に向けて（効果的な社内研修のアイデア） 48
⑴ 船上ではこのような会話がありませんか？ …… 48
⑵ ハラスメントは船内ではより一層悪化する可能性があります …… 50
⑶ 船員版パワハラテスト …… 52
⑷ 船内のコミュニケーションによる人間関係・信頼関係の構築 54
⑸ 各船社におけるハラスメントの対応事例と防止のための取り組み 64
おわりに …… 75

＜付録＞
1. 2020年船員のハラスメントアンケート調査事項と回答 …… 77
2. 職場におけるパワハラの３要素（国土交通省リーフレット）（写）…… 88

次ページへ続く

3. 職場におけるパワハラに該当する／該当しないと考えられる例
（国土交通省リーフレット） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 89
4. 相談・苦情への対応の流れの例（厚生労働省「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 90
5. 相談窓口（一次対応）担当者のためのチェックリスト
（厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第４版）」・・・・・・ 91
6. 船員のパワーハラスメントに関する国土交通省告示
（令和2年5月25日）（写）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 93

このハンドブックについて

1. ハンドブックの構成

〇このハンドブックは、令和２年６月に施行された労働施策総合推進法等の改正により、新たに事業主に対する防止措置の実施が義務づけられたパワーハラスメントのほか、既に防止措置が義務づけられているセクシュアルハラスメント等のハラスメントを含め、船員に関連する主なハラスメント全般について取り扱っています。

〇このハンドブックでは、船員のハラスメントの実態について明らかにしたうえで、各種ハラスメントと、その防止のため事業主が講ずべき措置の内容について解説しています。とりわけ、孤立した船内で悪化するおそれがあるパワハラについて、防止のための船内のコミュニケーションのあり方について会話例を取り上げています。

〇さらに、日々ハラスメントの防止と根絶に尽力されている実際の各船社における、ハラスメントへの対処事例、防止のための各社における対策等についてご紹介しており、今後ハラスメント防止対策を講ずる各船社の皆様の取り組みに参考となる情報を記載しています。

2. このハンドブックの使用方法

〇ハラスメントの根絶は、魅力ある船員職場の構築のために必要不可欠なものであり、事業主だけでなく、現場の船員の皆様が、ハラスメントの内容について十分理解し、その防止について日々取り組んでいくことが重要です。

〇そのため、本ハンドブックは、

・船員の皆様が、乗船又は下船中にご自身で学習する
・船内安全衛生委員会等での検討題材として活用する
・船社の人事等担当者の方が、防止措置を準備するうえで活用する

・船社の人事等担当者として訪船時に船員に配布・説明するために活用する
・船社内研修や外部研修において活用する
のように、多岐に及ぶ活用場面を想定しています。

〇本ハンドブックを通読いただくことで、ハラスメントの内容と防止に向けた対策を全般的にご理解いただけますが、ご覧いただく方のニーズに応じ、以下のとおりポイントごとにご活用いただくことも可能です。

〇何が船員にとってのハラスメントとなるのか理解したい
・・・・第２章「船員にとってのハラスメントとは」（10ページ～25ページ）を中心に読む。

〇会社の担当者として、ハラスメント防止のために取るべき措置について知りたい
・・・・第３章「事業主として講ずべき措置の内容の解説」（26ページ～47ページ）を読んでから、
・・・・第４章「未然防止と再発防止に向けて（効果的な社内研修のアイデア）」中「（５）各船社におけるハラスメントの対応事例と防止のための取り組み」（64ページ～74ページ）を読む。

〇ハラスメントを防止するための社内外の研修や訪船活動で使用したい
・・・・第１章「船員にとってのハラスメントの現状」（6ページ～9ページ）
第２章「船員にとってのハラスメントとは」（10ページ～25ページ）でハラスメントの基礎知識を習得したうえで、
第４章「未然防止と再発防止に向けて（効果的な社内研修のアイデア）」（１）～（４）（48ページ～63ページ）でハラスメントとならず、上下間の人間関係・信頼関係を構築するための会話例を学ぶ。

イントロダクション

登場人物 一等機関士 三等機関士

ある日の機関室内における一等機関士と三等機関士の会話▶▶▶

一機「サードエンジャー、作業は順調か？」

三機「はい、ちょうど今終わったところです。」

一機「ところでセンタリングの結果はどうなった。報告聞いていないぞ？」

三機「15/100mm以内に収まっています。ファーストエンジャーが忙しそうだったのでダイヤルゲージは外してしまいました。」

一機「（モータのカップリングを触って）おい、これが15/100mm以内に収まっているわけないだろう。手で触っただけで軸心のずれが分かるぞ。なんで指示したとおりに私に声を掛けないんだ。モータが損傷して船全体の運航に影響が出たらどうするんだ？」（厳しく）

三機（無言）：反抗的な表情でうつむきつつ
（心の声）：「前の船ではこんなことで怒られなかったけど。
カップリングボルトは無理なく入ってるし、取説にも15/100mm以内なんて書いていないのになあ・・・」

一機「今日はこの作業が終わるまで仕事あがるなよ！！」（厳しく）

適切に役割分担すべき職務内で、上長と部下のコミュニケーションがうまくいっていないようですね。このような会話にならないための工夫はあるのでしょうか？

これから、海上労働におけるハラスメントの対策と、それを未然に防止し、信頼できる人間関係を築くためのコミュニケーションのあり方について見ていきましょう。

第1章 海上におけるハラスメントの現状

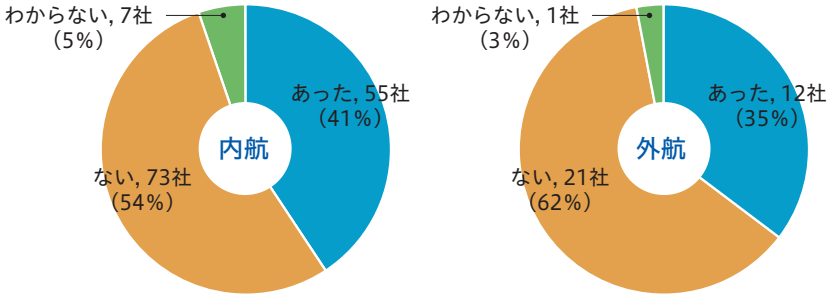
現在、様々な職場で、ハラスメントが問題視されており、ハラスメントを受けた人の離職や、メンタルヘルス上の問題を未然に防止することが大きな社会的課題となっていることはご承知のとおりです。

まず、海上職場でのハラスメントはどのような状況にあるのでしょうか？

（一財）海技振興センターでは、2020年9月に、外航・内航及び旅客船事業者にアンケート調査を行い、外航37社、内航93社、内航旅客43社等、合計197の船社から回答を頂戴しました。

主な結果は以下のとおりです（巻末付録アンケート調査事項と回答参照）。

（1）過去３年間における船員へのパワーハラスメント等が疑われた事案の有無



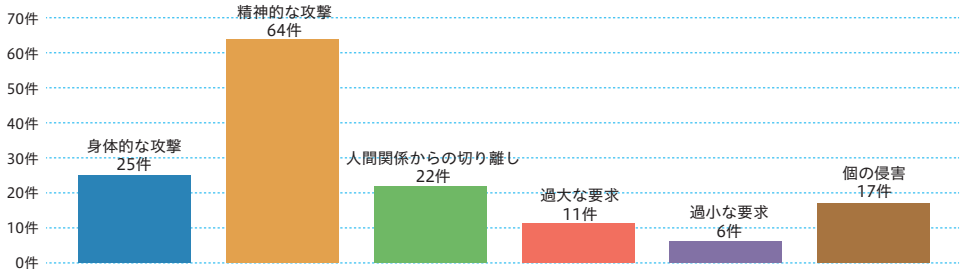
厚生労働省の調査（H28）では、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した人は回答者全体の32.5%との結果が出ています。

出典：「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第４版）」（2019）, P3より。

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

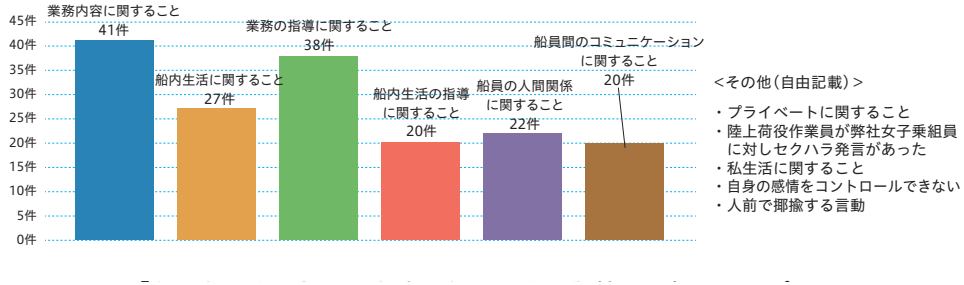
今回のアンケート調査の結果は回答数が限られたものですが、海上労働の現場では、ハラスメントの状況はより深刻な状況にあることがうかがえるとともに、その防止が強く求められていることが理解できます。

（2）船員へのパワハラの訴えの内容



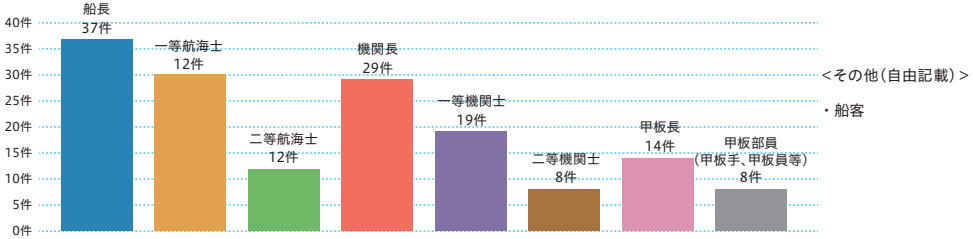
パワハラの訴えの内容としては、業務に関する必要以上の長時間にわたる叱咤、他の船員の面前での大声での威圧的な叱咤など、精神的な攻撃に該当する事案が、身体的な攻撃等、その他の訴えの内容の約３倍ある状況です。

（3）パワハラの原因



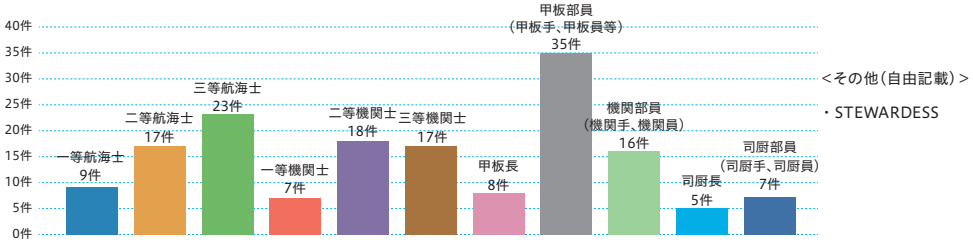
パワハラの原因としては、業務の内容や業務の指導に関することが多数を占めている状況です。

（4）ハラスメントを行った船員の職種



パワハラや他のハラスメントを行った船員としては、船内での上長に該当する船長、一等航海士、機関長、一等機関士によるものが多数を占める状況です。

（5）ハラスメントを受けた船員の職種

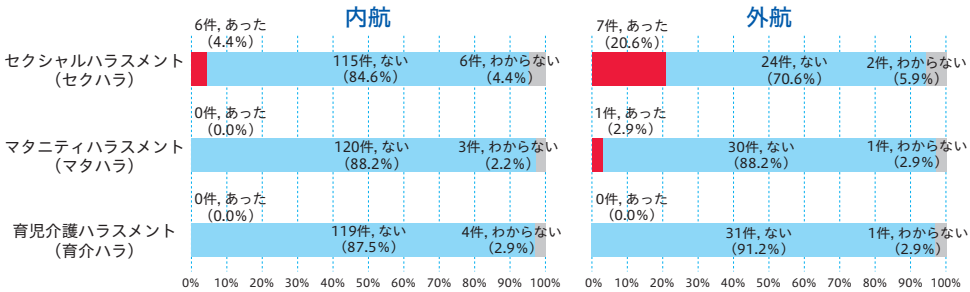


パワハラや他のハラスメントを受けた船員としては、上長からの指揮命令を受ける甲板部員、三等航海士、二等機関士等の職種が多数を占める状況です。

以上から、船内でのパワハラを防止するためには、次章から見ていくとおり、業務遂行上や安全の確保に必要な上長から部下への叱責や指導は行う一方で、その際に、受け手の心にダメージを与える言動をいかに無くしていくことが重要なポイントといえるのではないでしょうか？

では、船内でのパワハラ以外のハラスメントはどのような状況にあるのでしょうか？

（6）過去３年間におけるパワハラ以外のハラスメントが疑われた事案の有無



パワハラ以外のハラスメントとして、法令で事業主の防止措置が義務づけられているものとして、セクシャルハラスメント（セクハラ）、マタニティハラスメント（マタハラ）、育児介護ハラスメント（育介ハラ）があります。

海上労働では、パワハラの次に、セクハラが疑われる事案の件数が多く、パワハラだけではなく、改めてハラスメント全般の防止を図ることが重要であることが理解できます。

次に、ハラスメントのうち最も船内で件数の多いパワハラの防止対策を考えるうえで、船員にとってのパワハラとはどのようなものなのか、具体的に見ていきましょう。

第2章

船員にとっての ハラスメントとは

登場人物 一等機関士 三等機関士

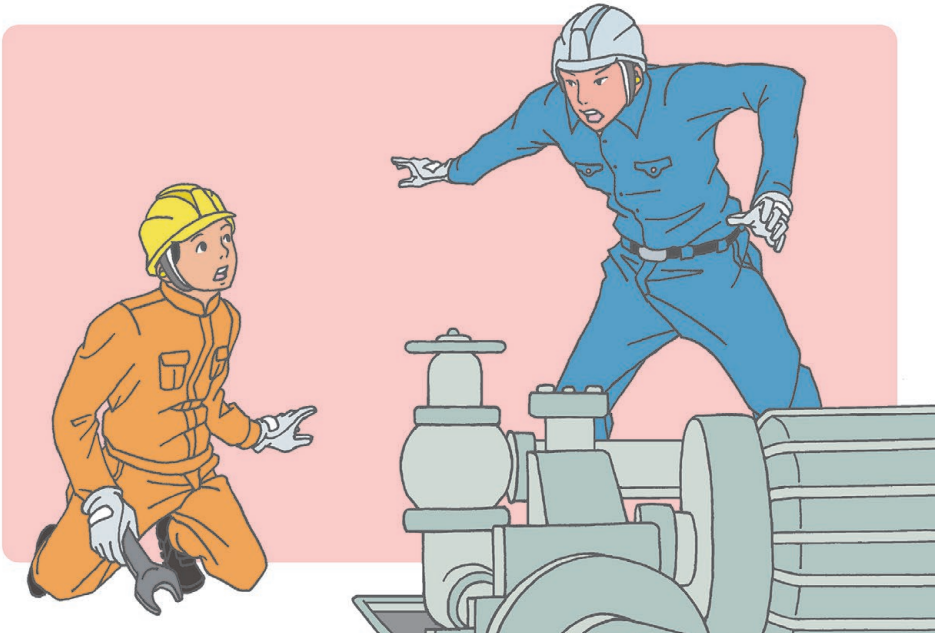
(1)再び、機関室内における一等機関士と三等機関士の会話

一機「おいサードエンジャー！一体いつになったら作業が終わるんだ。いい加減にしろ！」(厳しく)

三機「(無言)」

一機「出来ると信じた俺が悪かったよ。もう、お前をこのベアリング交換作業から外す！いいな！」(厳しく)

なぜ上長はこのような態度を、また部下はどうして積極的に説明をしようとしないのでしょうか？



（2）そもそも、船員にとってのパワハラとはどのようなものなのでしょうか？

① 船員にとってのパワーハラスメント（パワハラ）は、
1）優越的な関係を背景とした言動であって
2）業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
3）船員の就業環境及び船内生活環境が害されるものであり、
1）～3）までの要素を全て満たすものをいいます（付録2.参照）。

ただし、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は該当しません。

また、パワハラに当たるかどうかは、個々の船員それぞれの感じ方・受け止め方のみで決まるのではなく、平均的な労働者の感じ方が基準となります。

船内の上長は、これまでの自分の指導がパワハラに当たるのではないかと萎縮するあまり、船舶の安全確保や若手船員の育成に必要な指導や叱責を行ってはならないと誤解しないことが必要です。

② 次に、パワハラに該当する言動の種類にはどのようなものがあるか見ていきましょう。次の表はパワハラになりうる代表的な言動を区分したものですが、実際には、個々の事案の状況などにより該当するか否かは異なる場合もあること、また表に記載する例だけに限らないことに注意が必要です。

また、もしパワハラといえるか微妙な場合であっても、相談を受けた場合には適切に相談に応ずることが必要です。

次頁の表は船員に関する国の指針の一部を抜粋したものです。より詳しくは付録3.をご覧下さい。

パワハラに該当する／該当しない と考えられる言動の区分と例（一部）

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1) 身体的な攻撃	●殴打、足蹴りを行う ●相手に物を投げつける	●誤ってぶつかる
(2) 精神的な攻撃	●人格を否定するような言動を行う ●業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱咤を繰り返し行う ●他の船員の面前における大声での威圧的な叱咤を繰り返し行う	●船舶の業務の内容や船舶においては船員の安全確保が必要であるという性質等に照らして重大な問題行動を行った船員に対して、一定程度強く注意する
(3) 人間関係からの切り離し	●自身の意に沿わない船員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、下船を命じたりする	●新規に採用した船員を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する
(4) 過大な要求	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱咤する	●船員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる
(5) 過小な要求	●気に入らない船員に対して嫌がらせのために仕事を与えない	●船員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6) 個の侵害	●業務上の必要がないにもかかわらず、船員の意に反して、当該船員の居室に繰り返し立ち入る	●船員への配慮を目的として、船員の家族の状況等についてヒアリングを行う

※詳しくは付録3.（89ページ）をご覧ください。

・・・このような場合はパワハラになるのですか？（Q＆A）・・・

Q：自分の部下が、甲板上の緊張したロープを意識せず、またいでいました。上司の自分は、とっさに大声で厳しく叱責しましたが、その後部下はショックを受けた表情でした。今回の叱責はパワハラになってしまうの？

A：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はパワハラには該当しません。人命、船舶や積荷などの安全の確保のためや、部下の育成上必要と考えられる強い注意と、パワハラに該当するような、必要以上に長時間厳しい叱責を繰り返し行うことは異なるものです。

Q：船員法では、船長の権限として、海員を指揮監督し、船内にある者に対して自己の職務を行うのに必要な命令をすることができると定められています。
船長としての職責上、例えば航行中にとっさの判断で部下に厳しく指示を出さらざるを得ない場合だってあります。もしこの指示を、後になってパワハラと訴えられたら、自分の法令上の権限は無効になってしまうのでしょうか？

A：パワハラに該当するかによって、船員法上の船長の権限が妨げられたり、無効になったりすることはありません。ただし、有効な船長の指揮や命令であっても、それが必要以上の叱責等になる場合、同時にパワハラに該当することになる場合もありえます。
船内の上長と部下の間に信頼関係がないと、上長は部下に必要以上に厳しく当たりがちになります。また、部下にとっては上長の厳しい指示や叱責を受けて萎縮し、業務や生活上必要な上長とのコミュニケーションをとりにくくなりますし、上長の厳しい指導もパワハラと受けとめてしまうかも知れません。
そのため、船内での日頃からの上下間や同僚間での日常のコミュニケーションを通じて、信頼関係をいかに築いていくかがポイントとなります。これについては第４章で取り上げていきます。

Q：まだ不慣れな航海当直の引き継ぎが終わり、自室に戻ろうとしたら、いきなり上長から懇親パーティーをやるので、会場の準備をするよう指示されました。
とても疲れていたので、嫌なそぶりを見せた途端、「そんな態度だから船内の仕事をなかなか覚えられないんだ！」と厳しく怒られました。
これってパワハラに当たるのでは？

A：船員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせた場合、状況によってはパワハラに該当することもあります。この場合、上長からの懇親会の準備の指示が職務の延長として行われる場合であっても、業務への習熟に関連させて叱責していることは、適切な指導とはいえません。また、上長がその際のあなたの態度を根に持って、その後も折りにつけ繰り返し叱責するなどの場合であれば、パワハラに該当することもありえます。

Q：部下である派遣船員に対して上長が暴言を吐いているところに居合わせました。自社の船員に対する暴言ではないので、それはパワハラには当たらないのですか？

A：パワハラの対象となる船員については、派遣船員も含まれます。また、派遣船員については、国の指針により、派遣元事業主だけではなく、派

遣先の事業主もパワハラ防止のための雇用管理上の措置を講ずることが望ましいとされています。事業者が行う必要がある雇用管理上の措置については、第３章で詳しく取り上げていきます。

Q：自社の船員以外の、他社の船員や就職活動中の学生に対して暴言等があった場合、パワハラに該当するのですか？

A：職場におけるパワハラには該当しませんが、船舶所有者は、自社で雇用する船員が、他の船員のみならず、個人事業主や、インターンシップ中の学生等の船員以外の者に対しても、パワハラに該当するような言動を行ってはならない旨、会社としての方針に含めることが望ましいものです。

Q：フェリーの乗客や、自社の取引先の社員から暴言や著しい迷惑行為を受けた場合は、パワハラに該当するのですか？

A：船舶所有者が自社の船員について、パワハラを防止するため講ずべき措置の対象ではありませんが、このようないわゆる「カスタマーハラスメント」があった場合についても、自社の雇用船員の就業環境などが害されることがないよう、船舶所有者は、相談に応じ適切に対応するための体制の整備や、被害者に配慮するための取り組みを行うことが望ましいものです。

また、船舶所有者は、顧客等からの著しい迷惑行為により自社船員が被害を受けることを防止するため、あらかじめ、そのような行為に関する対応マニュアルの作成や研修を実施しておくことが有効と考えられます。

（3）パワハラ以外のハラスメントとは

船員にとって、パワハラ以外のハラスメントには何があるのでしょうか？

① セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

1）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、船員がその労働条件について不利益を受けたり、船員の就労環境及び船内生活環境が害されることをいいます。

2）「職場」とは、船員が勤務する船内や陸上の事務所など、通常働いている場所のほか、出張先や実質的に職務の延長と考えられるような懇親会なども職場に該当します。

3）船員とは、船員法上の船員を指しますが、船舶所有者は、派遣船員についても、自社の雇用船員と同様に、セクハラ問題への船員の関心と理解を深めることや、そのための研修の実施などのほか、法令で義務づけられた雇用管理上の措置を講ずることが必要です（第３章で詳しく解説します）。

4）「性的な言動」とは、性的な内容の発言や、性的な行動を指します。

＜性的な内容の発言の例＞

・性的な事実関係を尋ねること
・性的な内容の情報（うわさ）を流すこと
・性的な冗談やからかい
・食事やデートへの執拗な誘い
・個人的な性的体験談を話すこと　など

＜性的な行動の例＞

・性的な関係を強要すること
・必要なく身体へ接触すること
・わいせつ図面を配布・掲示すること　など

〇このような言動を行う加害者としては、事業主、上司、同僚のほか、取引先、顧客、その家族、練習船の実習生なども含まれますし、男性や女性も加害者にも被害者にもなり得ます。また、同性に対するものも含まれます。

また、被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、LGBTなど性的少数者に対するセクハラについても企業の適切な対応が必要となることに注意が必要です。

5）職場におけるセクハラの内容

〇職場におけるセクハラには、「対価型」と「環境型」があります。

＜対価型＞

・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拒否や抵抗により、その船員が解雇・降格・減給などの不利益を受けることです。

＜対価型の典型的な例＞

・職場で上長が、部下の船員の腰や胸に触ったが、抵抗されたため、部下について不利益な配置転換をするよう申し出ること

・職場で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おり、それに抗議されたため、その船員を降格すること

＜環境型＞

・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環境及び船内生活環境が不快なものになったため、能力を発揮するうえで重大な悪影響が生ずるようなことです。

＜環境型の典型的な例＞

・船内において同僚の船員が特定の船員に関する性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流したため、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

・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、当該船員が苦痛を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
・船内において、特定の船員の居室の周辺を性的な目的をもって他の船員が徘徊し又は様子をうかがっているため、船内生活に支障をきたしていること

6）セクシュアルハラスメントの背景となり得る言動について
「男らしい」「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動は、セクハラの原因や背景となってしまう可能性があります。以下のような言動は、無意識のうちに言葉や行動に表れてしまうものです。
上長や管理職の方は、日頃から自らの言動に注意するとともに、部下である船員の言動にも気を配り、セクハラの背景となり得る言動についても配慮することが必要です。
・「男のくせにだらしない」「家族を養うのは男の役目」
・「この仕事は女性には無理」
・「子どもが小さいうちは母親は子育てに専念すべき」など

② マタニティハラスメント（マタハラ）及び育児ハラスメント（育介ハラ）

1）女性船員が妊娠・出産したこと、妊娠に伴い船内での軽易な作業に従事するよう申し出たこと、育児休業や介護休業を利用したことなどを理由として、上司や同僚から嫌がらせや制度の利用を妨げる発言をしたり、解雇など不利益な取扱をすることで、船員の就業環境が害されることです。
2）事業主が、妊娠・出産・育児休業・介護休業の取得などを理由として不利益な取り扱いをすることは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法で禁止されています。

3）「職場」とは、船員が勤務する場所であれば、船内のほか陸上の事務所なども含まれます。

4）船員とは、船員法上の船員を指しますが、船舶所有者は、派遣船員についても、自社の雇用船員と同様に、妊娠・出産等に関するハラスメント問題への船員の関心と理解を深めることや、そのための研修の実施などのほか、法令で義務づけられた雇用管理上の措置を講ずることが望ましいものです（第３章で詳しく解説します）。

5）職場におけるマタハラ・育介ハラの具体的な内容と事例

〇職場におけるマタハラには、「制度等の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

＜制度等の利用への嫌がらせ型の典型例＞

・女性船員が、妊娠中及び出産後の保健指導や健康診査の利用や、軽易な業務への転換（以下「制度等」）を上司に相談や請求をしたことで、上司がその女性船員に解雇その他不利益な取扱いを示唆すること

（例）

・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた
・制度等を請求したい旨の相談や請求をしたところ、上司や同僚から、請求をしないよう又は取り下げるよう言うこと
・女性船員が制度等を利用したことで、上司又は同僚が女性船員に対して繰り返し嫌がらせ等をすること

＜状態への嫌がらせ型の典型例＞

・妊娠、出産やそれによる就業の制限などをしたことについて、解雇その他不利益な取扱を示唆したり、継続的に嫌がらせ等をすること

（例）
・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

〇職場における育介ハラは、次のものです。
・船員が、法令で定める育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児や介護のための所定労働時間の短縮措置などの利用の申し出をしたい旨上司に相談したこと、利用したことで、解雇その他の不利益な取扱いを示唆すること

（例）
・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業なんて、出世に響くよ。」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
・これらの利用の申し出の意向や申し出たところ、上司や同僚から、申し出をしないよう又は取り下げるよう言うこと、船員がこれらの制度を利用したことで、上司又は同僚が船員に対して繰り返し嫌がらせ等をすること

（例）
・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「休まれると困る。兄弟や奥さんに任せられないのか。」と言われた。
「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

〇セクハラ・マタハラ・育介ハラともに、いずれも船員としての法令上の権利を侵害する行為であり、これらによる不利益取り扱いは法律で禁止されているものです。また、これらが行われた場合、船内での人間関係に大きな損害を与えてしまう結果になりかねません。

③ その他、ハラスメントとなり得る行為として防止が必要なもの

法令で定めるハラスメントではありませんが、昨今、ハラスメントとして職場での発生を防ぐべきものを取り上げます。

1）モラルハラスメント（モラハラ）

言葉や態度、身振りや文書などによって、働く人間の人格や尊厳を傷つけたり、肉体的、精神的に傷を負わせて、その人間が職場を辞めざるを得ない状況に追い込んだり、職場の雰囲気を悪くさせることをいいます。パワハラと同様に、うつ病などのメンタルヘルス不調の原因となることもあります。

出典：「モラルハラスメント」こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト, 厚生労働省より。
https://kokoro.mhlw.go.jp/glossarycat/mentalhealth/#mentalhealth-ma

2）アルコール・ハラスメント（アルハラ）

アルコール・ハラスメントの略で、飲酒に関連した嫌がらせや迷惑行為、人権侵害を指します。特定非営利活動法人ASK（アルコール薬物問題全国市民協会）によると、アルハラを以下の5項目と定義しています。

出典：特殊非営利活動法人ASKホームページ
https://www.ask.or.jp/article/527 より（一部追記）

⑴ 飲酒の強要

上下関係・部の伝統・集団によるはやしたて・罰ゲームなどといった形で心理的な圧力をかけ、飲まざるをえない状況に追い込むことです。

⑵ イッキ飲ませ

場を盛り上げるために、イッキ飲みや早飲み競争などをさせることです。「イッキ飲み」とは一息で飲み干すことで、早飲みも「イッキ」と同じです。

⑶ 意図的な酔いつぶし

酔いつぶすことを意図して、飲み会を行うことで、傷害行為にもあたり

ます。ひどいケースでは吐くための袋やバケツ、「つぶれ部屋」を用意していることもあります。

⑷ 飲めない人への配慮を欠くこと

本人の体質や意向を無視して飲酒をすすめる、宴会に酒類以外の飲み物を用意しない、飲めないことをからかったり侮辱する、などです。

⑸ 酔ったうえでの迷惑行為

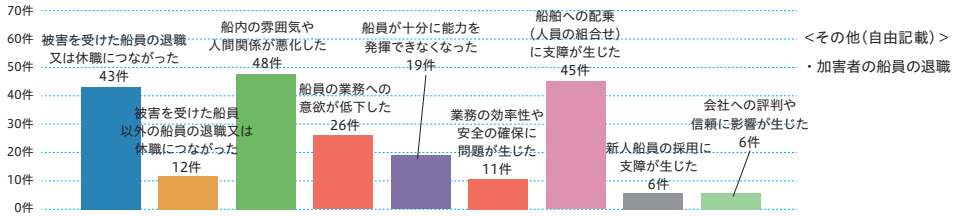
酔ってからむこと、悪ふざけ、暴言・暴力、セクハラ、その他のひんしゅく行為です。酔って延々と仕事上の説教をすることも含まれるでしょう。

〇これらのハラスメントも、船員が職場で安心して働くうえで大きな支障となる行為であり、これらの行為を未然に防止するため、管理職や船員自身が、自らや他の船員の言動について注意を払うことが必要です。

（4）ハラスメントが起こったら

① ハラスメントが船内や社内で発生することで、どのような結果や影響が出るのでしょうか？

まず、（一財）海技振興センターが2020年9月に実施したアンケート調査の結果を見ていきましょう。



調査では、回答の多数順で①「船内の雰囲気や人間関係が悪化した」（48社）②「船舶への配乗（人員の組合せ）に支障が生じた」（45社）③「被

害を受けた船員の退職又は休職につながった」（43社）の３つの項目が多数を占めており、その次に④「船員の業務への意欲が低下した」（26社）⑤「船員が十分に能力を発揮できなくなった」（19社）が続く結果となっています。

この結果によれば、ハラスメントが行われた職場では、被害を受けた個人の業務への支障や、職場環境の悪化だけでなく、会社としても、被害を受けた船員の退職などを原因とした人員体制に支障が生じていることが理解できます。

② 次に、ハラスメントを行った船員や会社への影響を見ていきましょう。

まず、ハラスメントを行った船員については、

1）就業規則等に基づく社内での懲戒処分

2）民事上の不法行為責任（賠償責任）

3）刑事上の刑罰（名誉毀損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪など）に問われる可能性があります。

③ 次に、法的責任について見ていきましょう。

会社についても、ハラスメント防止に十分な予防措置やハラスメントの行為者への制止など行わない場合、企業自身への法的責任が問われる可能性もあります。また、法的責任を別にしても、ひとたびハラスメントが発生すれば、乗組員相互間の意思疎通も阻害されることが十分に考えられるため、安全で効率的な海上輸送の実施という、船社の事業活動の根本にも影響が出てしまうことにもなりかねません。

さらに、いったんハラスメント事案が発生すれば、その解決に時間と労力を要するほか、ハラスメントによる貴重な人材の流出、事案の発生による企業イメージの悪化や風評リスク、それに伴う採用活動への影響などもあり得ます。

以上、企業にとっても、ハラスメントを未然に防止することは、法令の遵守だけではなく、魅力ある職場づくりによる船員の確保や、それによる健全な企業活動の実施のためにも、必要不可欠なこととなっています。

＜コラム＞

パワハラの行為者や会社に対して損害賠償責任が認められたケース

・会社で営業物品の購入を担当していた社員Aに対し、上司のBは、購買金額の低減のため、購買金額を品目や種類などに分類集計すること、事前の算定価格と実際の金額の差異の原因の確認を行うよう指示しました。

・社員Aが上司Bの指示どおりの資料を提出せず、また、仕事の納期を守らないこともありました。このような経緯の中で、BからAへの注意指導が増えていったのですが、なかでも「新入社員以下だ。もう任せられない」「何で分からない、お前は馬鹿」といった上司Bの発言は、注意又は指導のための言動として許容される限度を超え、相当性を欠くものとして、上司Bとともに、雇用する会社に対して、慰謝料など損害賠償の支払いが命じられました。

第3章 事業主として講ずべき措置の内容の解説

ここでは、職場でのハラスメントを未然に防止するため、事業主として雇用管理上とるべき措置とともに、実際にハラスメントの申し立ての事案が発生した際に、迅速かつ適確に対応できるための相談窓口の設置と運用について解説します。

（1）事業主が雇用管理上講ずべき措置について
～関係法令が改正されました～

改正された労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務づけています。

あわせて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、パワハラ以外のハラスメントを含め、事業主に相談したこと等を理由として不利益取り扱いをすることを禁止する改正がなされました。

これら改正法は2020年６月１日から施行されていますが、中小事業主（①資本金の額又は出資の総額が３億円以下②常時使用する従業員の数が300人以下の①又は②のいずれかを満たすもの）については、2022年４月１日から義務化となり、それまでの間は努力義務となります。

そのため、法令が完全に施行される2022年（令和４年）４月１日までに、中小の船舶所有者はパワハラの防止措置を準備しておく必要があります。

次に、パワハラのほか、既に法令上の義務が施行されている他のハラスメントを含め、法令で義務づけられている取り組みの内容について解説します。

（2）法令で義務づけられた事業主が講ずべき取り組みの内容

以下の内容は、法令で事業主に実施が義務づけられているものですが、船員も、事業主の講ずる措置に協力するよう努める必要があります。

① 事業主の方針の明確化とその周知・啓発

1）職場でのハラスメントの内容と、職場でのハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化して、船員に周知・啓発することです。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）就業規則や従業員心得、ハラスメント防止マニュアル等の文書において、職場でのハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、あわせて、職場でのハラスメントの内容とその原因や背景を船員に周知・啓発すること

イ）社内報、パンフレット、職場での掲示物など、広報・啓発のための資料等において、上記ア）の内容について記載し、配布すること。又は、そのための研修・講習を実施すること

2）職場でのハラスメントを行った者について、厳正に対処する旨の方針と、その内容について就業規則等に規定し、船員に周知・啓発することです。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）就業規則や服務規律を定める文書で、職場でのハラスメントに該当する言動を行った者に対する懲戒規定を定め、船員に周知・啓発すること

イ）職場でのハラスメントは、現在の就業規則等において懲戒処分の対象になることを明確化し、それを船員に周知・啓発すること

② 苦情を含む相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備

1）相談のための窓口をあらかじめ定め、船員に周知することです。

なお、船内で相談ができにくい場合も十分考えられるため、船内以外の労務管理を行う場所などに、船員が直接相談できる窓口を置くなど、相談しやすい体制を整備することが重要です。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）相談に対応する担当者をあらかじめ定めること

イ）相談に対応するための制度を設けること

ウ）外部の機関に相談への対応を委託すること

2）上記１）の相談窓口の担当者が、相談の内容や状況に応じて適切に対処するようにすることです。

窓口では、被害を受けた船員が萎縮するなどして相談を躊躇することもあるので、相談する船員の心身の状況や、ハラスメントの言動が行われた際の受け止め方の認識にも配慮するとともに、現実にハラスメントが発生している場合だけでなく、そのおそれがある場合や、職場におけるハラスメントに該当するか微妙な場合でも、広く相談に応じるとともに、適切に対応することが必要です。

例えば、放置しておくことで船員の就業環境や船内の生活環境を害するおそれがある場合や、船員同士のコミュニケーションが希薄である職場の問題により、ハラスメントが生ずるおそれがある場合などが考えられます。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）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

イ）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、担当者に相談を受けた場合の対応について研修を行っておくこと

③ 職場でのハラスメントについての迅速かつ適切な対応

1）相談の申し出があった場合、その事案についての事実関係を迅速かつ正確に確認することです。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）相談窓口の担当者、人事部門や専門の対応部署などが、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況やハラスメントに係る言動が行われた際の船員の受けとめなど、その認識にも適切に配慮すること。

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場合は、第三者からも事実関係を聴取するなどの対応を行うこと。

2）上記１）により職場でのハラスメントが確認できた場合、速やかに被害を受けた船員に対する被害者に対する適正な配慮のための措置を実施することです。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者との間の関係改善に向けた援助、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などによる被害者のメンタルヘルス不調への相談に応ずること

3）上記１）により、職場でのハラスメントが確認できた場合、行為者に対する措置を適正に行うことです。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）就業規則その他の職場での服務規律を定めた文書に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること
あわせて、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（転船や配置ローテーションの変更を含む）、行為者の謝罪などの措置を行うこと

4）改めて、職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発するなど、再発防止に向けた措置を講ずることです。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場でのハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、職場での掲示物などの資料に改めて掲載・配布等すること

イ）船員に対して、職場でのハラスメントに関する意識を啓発するための研修。講習などを実施すること

④ 相談者等のプライバシーの保護や相談等による不利益な取り扱いの禁止

上記①～③までの措置とともに、事業主は次の措置を講ずる必要があります。

1）職場でのハラスメントに係る相談者・行為者などの情報は、プライバシーに属するものであるため、相談に対応する際やその後の対応にあたっては、相談者や行為者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、その旨を船員に周知することです。

なお、相談者・行為者のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれます。

出典：「性的指向」「性自認」とは？「職場におけるハラスメント対策マニュアル」厚生労働省（2017），P9より。一部追記
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000181888.pdf

〇性的指向とは、恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向のことで、性自認とは、自己の性別についての認識のことです。

〇性的指向や性自認は、全ての人に関係する概念であり、そのあり方は人によって様々です。性的指向や性自認への理解を深めるとともに、LGBTなど性的少数者に対する差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）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こと

イ）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

ウ）相談窓口では、相談者・行為者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、職場での掲示物などの資料に掲載し、配布等すること

2）船員が職場でのハラスメントに関し相談したこと、事実関係の確認等に協力したことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱をされない旨を定め、船員に周知・啓発することです。

＜具体的な取り組みを行っていると認められる例＞

ア）就業規則その他の職場における服務規律を定めた文書で、ハラスメントの相談等を理由として、船員が解雇等の不利益な取り扱いをされない旨を規定し、船員に周知・啓発すること。

イ）社内報、パンフレット、職場における掲示物等の資料に、ハラスメントの相談等を理由として、船員が解雇等の不利益な取り扱いをされない旨を記載し、船員に配布等すること。

（3）法令において、事業主が取り組むことが望ましいとされている事項

法令で、事業主が取り組むことが望ましいとされている事項は、次のとおりです。

① 職場でのハラスメントについての研修等の実施

職場でのハラスメントを行ってはならないことや、ハラスメントにより引き起こされる、

・船員の意欲の低下等による職場環境の悪化
・職場全体の生産性の低下
・船員の健康状態の悪化
・休職や退職
・これらに伴う経営的な損失

といった問題について雇用する船員の関心と理解を深めるほか、事業主自身の言動に必要な注意を払うとともに、また、雇用船員が、他の船員のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者など船員以外

の者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をする必要があります。

他の船員には、他の事業主が雇用する船員や、求職者も含まれることに注意が必要です。

② 各種ハラスメントに関する一元的な相談窓口の整備

職場でのハラスメントは、パワハラのほか、セクシュアルハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント等と複合的に発生することが考えられます。

そのため、事業主は、例えば、これら各種ハラスメントについて一体的に相談に応ずることができる相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることが望ましいものです。

＜一元的に相談に応じることのできる体制の例＞

ア）相談窓口で受け付けることができる相談として、職場におけるパワハラのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること

イ）職場におけるパワハラの相談窓口が、セクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること

③ 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組み

職場でのハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、コミュニケーションの活性化や円滑化のために、研修等の必要な取り組みを実施することや、適正な業務目標を設定するなど、職場環境の改善のための取り組みを行うことです。

＜パワハラの解消に向けた必要な取り組みの例＞

ア）日常的なコミュニケーションを取ることや、定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える

船員同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること

イ）感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修などの実施や資料を配付することにより、船員が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力などの向上を図ること

＜パワハラや、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの解消に向けた必要な取り組みの例＞

ア）適正な業務目標の設定、適正な業務体制の整備の見直し、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、船員に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場及び船内生活環境や組織風土を改善すること

イ）制度等の利用を行う船員の、周囲の船員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しや業務の点検を行い、業務の効率化を行うこと

④ 事業主が、他の事業主の雇用する労働者等からのパワハラや、顧客等からの著しい迷惑行為に関して行うことが望ましい取り組み

事業主は、取引先等の他の事業主の雇用する労働者などからのパワハラや、荷主等の顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不要な要求などにより、その雇用船員が就業環境や船内生活環境を害されることがないよう、雇用管理上配慮することが望ましいものです。

＜配慮することが望ましい取り組みの例＞

ア）相談先をあらかじめ定め、船員に周知すること

イ）相談を受けた者が、相談に応じ、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

ウ）被害者への配慮のため、事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に、一人で対応させないなどの取り組みを行うこと

エ）こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修を実施すること

（4）効果的なハラスメント相談窓口の設置と運用

これまで、事業主が講ずるべき措置として、相談窓口の設置と運用が必要であることを説明してきました。それでは、ハラスメントの相談窓口は会社内のどこに設置し、どのように運用していけばいいのでしょうか？

ここでは、いざハラスメントの相談を受けた場合に、相談者のプライバシーを保護しつつ、適切な対応ができる相談窓口の設置と運用方法について解説します。

実際に窓口の設置などを行う会社の人事等担当の方だけでなく、船員の皆様も、以下に述べるような内容を備えたハラスメントの相談窓口が自社にあるか、どのように相談すれば良いか、あらかじめ確認してみて下さい。

①相談窓口の設置

1）窓口を設置するうえでのポイント

○ 相談窓口には、内部相談窓口と外部相談窓口があります。

○ 船内で相談ができにくい場合も十分考えられるため、船内以外の会社の労務管理を行う場所や人事担当部署などに、船員がメールや携帯電話などで直接相談できる窓口を置くなど、被害を受けた船員からの相談しやすさや、安心感を持てるようにすることを第一に考えることが重要です。

○ パワハラとその他のハラスメントが複合する事案として相談される場合に迅速かつ適切に対応できるよう、個々のハラスメントごとに別々の

窓口を設けるのではなく、各種ハラスメントについて一体的に相談を受け付け、対応できる窓口とすることが必要です。

○ 中小事業者の場合、自社だけでの体制作りが困難であれば、関連する企業のグループ内に、プライバシーに配慮できる一元的な相談窓口を設けることも考えられます。

＜内部相談窓口の例＞

○ 管理職や従業員をハラスメント相談員として選任して相談に対応
○ 人事（海上職）・労務担当部署
○ コンプライアンス担当部署・監査部門・人権（啓発）部門・法務部門
○ 社内の診察機関、産業医、カウンセラー
　※ 産業医や保健師によるストレスチェックの結果に応じた面接指導の際に相談を行い、本人の意思の確認のうえ、人事担当部門などに連絡する手法も考えられます。
○ 労働組合

＜外部相談窓口の例＞

○ 弁護士や社会保険労務士の事務所
○ ハラスメント対策のコンサルティング会社
○ メンタルヘルス、健康相談、ハラスメント相談などの代行を行う企業
○ 外部のカウンセラー

2）窓口の相談担当者の人選

○ 相談担当者の役割として、相談の受付（一次対応）に限定する場合と、それ以外の事実確認まで行う役割を持たせる場合があります。相談の受付だけを担当者に行わせる場合、その後の事実関係の調査は、人事担当部署などに引き継ぐ仕組みとすることも可能です。
○ 自社内に相談窓口を設ける場合、担当者は、事前の研修などによる十

分な対応スキルを持つとともに、ハラスメントや人権問題についての十分な理解を持ち、中立的な立場で相談を受け、事案の解決に向けて取り組むことができる人材である必要があります。

○ 相談窓口は、形式的に設けておくだけで、実際の相談やその申し出があった場合に、現実には機能しないものであっては意味がありません。窓口の担当者は、担当者としての自分の役割を理解し、対応の流れや対応上の心構えを理解しておくことが重要です（②「相談の流れ」）。

○ また、窓口担当者は、被害を受けた船員が、窓口への相談や事実関係への回答などを行ったことで、解雇や降格などの不利益処分が禁止されていることを十分に認識するとともに、その旨を各船員に周知しておく必要があります。これは、相談を行う船員が安心して相談できることにつながります。

② 相談の流れ

相談窓口（一次対応）から再発防止策まで、例えば以下のような流れが考えられます。

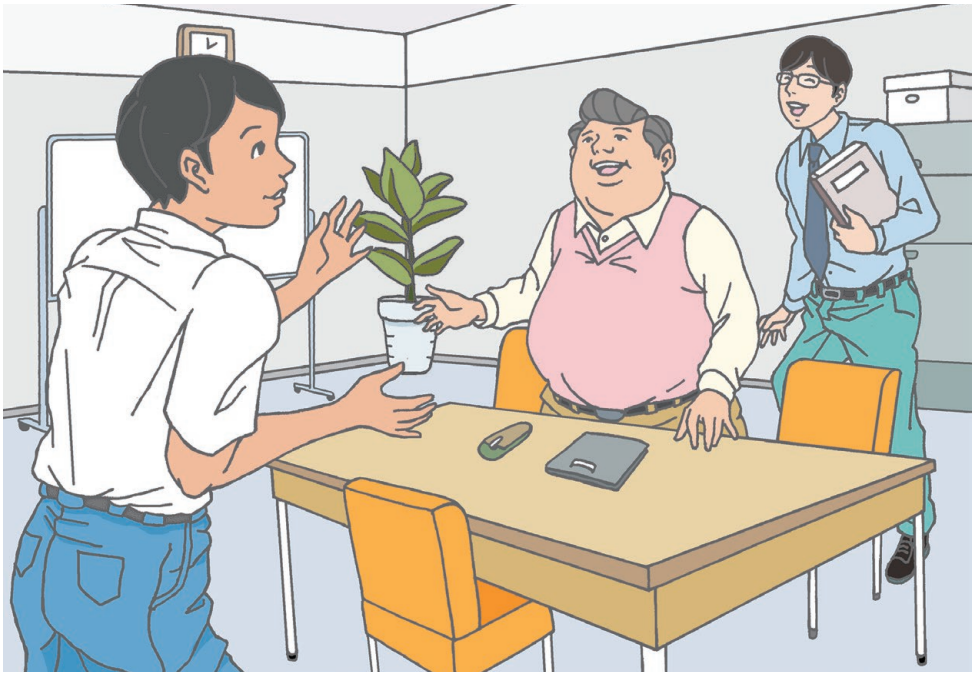
1）相談の受付と聴取（一次対応）
2）事実関係の確認
3）行為者・相談者へのとるべき措置を検討
4）行為者・相談者へのフォロー
5）再発防止策の検討

この流れについて、詳しく図示したフロー図（厚生労働省資料）を付録4.（P90）に添付していますのでご参照下さい。

③ 安心して相談できるためのアイデア

1）ハラスメントについて相談する船員（相談者）は、不安や恐怖、怒り、疑念など、さまざまな感情にかられながら、窓口担当者にまずは自分の状況や気持ちを聞いてもらいたいと思い、相談窓口を利用するでしょう。
逆に、行為者とされた船員は、ハラスメントをした自覚がない場合も多くあります。

2）そのため、相談窓口の担当者は、相談者からの相談への対応（一次対応）と、事実関係の確認、その後の必要な手続きを適切に実施できるよう、相談への対応から始まる一連の手続の項目と段取りについてあらかじめよく整理しておくことが必要です。



3）相談者が安心して相談できるためのアイデア

以下、初期の段階で窓口担当者が迅速かつ適確に相談に応ずるためのポイントを述べます。

ア）相談者のプライバシーの確保

○ 相談者から、相談の申し出を受けた場合、まず、相談者の秘密を守れるよう、連絡方法や面談場所に配慮しましょう。

具体的には、相談を受ける場所について、陸上であれば、他の社員がいる執務を行う部屋以外の会議室などを利用して、プライバシーを保てるよう配慮しましょう。また、船内での相談が無理な場合は、会社のハラスメント相談窓口に船内の相談者が直接申し出ることができるよう、準備しておくことが必要です。

イ）速やかな相談への対応

○ 船内からの相談の申し出があった場合、速やかな相談に対応するとともに、実際の相談に応ずる際には、相談者が安心して十分に説明することができるよう、面談で行うことが望ましいです。

船内での面談が無理な場合は、会社のハラスメント相談窓口に相談者が直接申し出を行えるようにしたうえで、相談に応ずる場所・日時を確認しておきましょう。

ウ）相談に応じる体制

○ 相談者の話を十分に理解し、後に食い違いが生じないよう、可能であれば、相談者の同姓１名を含む、複数の担当者による対応が望ましいです。

エ）相談の実施（具体の話を聴く前に必要な対応）

○ 相談者に対しては、まず、

・プライバシーは保護されるので、安心して話してほしいこと
・担当者には守秘義務が課されていること
・相談したことをもって不利益な取扱はされないこと

を通知します。

○ また、相談者から聴取した内容を、記録表を記録することについて、あらかじめ相談者の了解を得ておきます。

オ）相談の実施（具体的な話の聴取）

○ 相談者の話はゆっくりと、時間をかけて聴いて、相手の話をせかすようなことはしないことが重要です（「傾聴」する態度）。

○ 担当者は、相談者の話を中立的な立場で聴き、意見を差し挟まないことが必要です。

○ 相談事項の内容を適確に把握するため、聴取すべきポイントは以下のとおりです。

・ハラスメントの相手は誰か
・いつ、どこで、どのようなことを言われた（された）のか
・業務中か、業務外か
・過去における言動や行為の有無（ある場合の回数、頻度）
・相談者の周囲で状況を知っている人の有無
・相談者以外で同様の対応を受けている人の有無
・同僚の反応
・他に相談した人の有無
・相談者として求める対応は何か

カ）相談の実施（相談内容の聴取後）

○ 一連の相談内容の聴取後に、聴取内容が正しいか、その場のメモ等の記載内容を相談者に確認しましょう。

○ 今回の相談について、事実関係の調査を希望するかどうか、相談者の意思を確認しておくことが最も重要です。

○ 相談者が事実関係の調査を希望する場合は、今後の手続きや調査に要する時間の目安などを伝えておきましょう。

・ハラスメントの行為者とされた人のほかに、事実がかみ合わない場合は第三者にも調査を行うこと
・調査の結果、パワハラと認定されれば、相談者への人事上などの配慮の措置、及び行為者への懲戒等については、人事担当部署が対応することになること
・事実認定や処分の結果は相談者に伝えること
（就業規則等で、調査結果や調査過程で会社が得た情報を開示しないと定めている場合を除きます）

・調査の途中段階で、調査を実施していることを第三者に漏洩したり、行為者とされた人とこの案件について話し合ったりしないこと
・事実関係の調査を進めるなかで、行為者とされた人から仕返し（報復）を受けた場合は、相談窓口に報告すること

○ 相談窓口担当者として注意すべきことは、相談者からの話を聴いただけで、相談事案がハラスメントに該当するか安易に判断しないことです。
同様に、相談内容がハラスメントに該当するか微妙な事案であっても、安易に今後の手続きを拒否してはなりません。
○ 聴取内容については、その後の手続きに使用するため、相談記録表に整理し、記載しておきます。

○ ここで、相談窓口担当者が、相談を受ける場合の適切な対応のポイントを整理しておきましょう。
1）相談者の話を傾聴し、事実を確認すること
2）関係者の人権やプライバシーに配慮すること
3）相談者や関係者への先入観で判断しないこと
4）相談者の希望、意向を尊重すること
5）相談者の心身の安全・安心を確保すること

＜参考＞
○ 相談（一次対応）対応者がとるべき基本的な流れ・ポイントについては、以下を参照してください。
出典：「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」厚生労働省（2019），P72より。
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

4）相談者からの聴取を実施した後の手続きの実施

○ 次に、窓口担当者又は、相談者からの聴取後の手続きを行う人事等部署の担当者が行う手続きのポイントを記載します。

ア）行為者とされた人からのヒアリング

○ 相談事案における強い叱責の有無など、事実関係を聴取します。

○ 行為者とされた人からは、その指導を行った背景や意図、自身の状況や訴えられた心境なども含め、中立的な立場に立って十分に話を聴くことが肝要です。

○ 聴取した内容に間違いがないかどうか、最後に確認します。

○ 今後の手続などを通知します

・必要に応じ、船内の他の部署の船員などからも聴取すること

・社内の人事担当部署（ハラスメント担当部署・ハラスメントを審査する社内委員会など）に今後の対応を相談すること

・社内の委員会等における審査対象になる可能性があること

・調査の実施中は、調査をしていることを他者に話したり、相談者と話し合ったりすることを禁止すること

イ）相談者・行為者以外の関係者からのヒアリング

○ 必要に応じて、船内における同じ部署の船員や、他部署の船員であって、相談事案について同席・目撃している人にも、行為の状況や経緯について聴取します。

○ 聴取の際には、当事者である相談者・行為者以外の、第三者としての視点での事実関係や意見について聴取します。

○ 第三者からのヒアリングを行う際は、聴取内容を他者に話さないよう、守秘義務について厳重に約束させます。

ウ）聴取内容の人事担当部署等への引き継ぎ

○ 相談者、行為者、関係者から聴取した内容を相談記録表に整理・記載したうえで、その後の手続きを担当する部署に引き継ぎます。

エ）人事等担当部署における相談者・行為者へのとるべき措置の検討

○ 会社としてどのような措置をとるかは、

・言動の目的
・言動が行われた経緯や状況
・相談者と行為者の担当する業務の内容
・行われた言動の態様・頻度・継続性
・船員の属性や心身の状況
・相談者と行為者の関係
・行われた言動により船員が受けた身体的又は精神的な苦痛の程度

など、様々な要素を総合的に考慮して判断することが必要です。

オ）相談者と行為者への対応

○ 判断内容に応じて、就業規則や就業規則に根拠のあるハラスメント防止関連規定などに基づき行為者への懲戒処分、指導を行います。

○ 相談者に対しては、行為者との間の関係改善のための援助、行為者から引き離すための配置転換、転船、当直ローテーションの変更などを行います。

カ）被害者への報告

○ 認定された事実確認の整理と人事課での対応内容を伝達します。
（就業規則等で、調査結果や調査過程で会社が得た情報を開示しないと定めている場合を除きます）

○ 対応内容を伝達する場合は、対応方針や処分方針の決定後に、速やかに伝達することが必要です。

＜参考＞

○ 以上のほか、相談対応手順、事実関係の確認、対応案の検討、行為者・相談者へのフォローアップ、相談記録表の例などについては以下を参照してください。

出典：「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」厚生労働省（2019），P34より。

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

・・・・・・・・・・・ハラスメントの相談について（Q＆A）・・・・・・・・・・・

○ 船内の上長が部下に対してハラスメントを行ったことが、相談者からの本社人事担当部署へのメール相談により判明し、その後の事実関係の聴取を経て、社内で禁止されているハラスメントに該当すると判断されました。

Q：相談者と行為者は、現在同じ船舶に乗船しています。
二人を引き離すために、航海中でも交替させる必要があるの？

A：相談者が別の部署での業務を希望する場合には、ただちに配乗の変更ができない場合であっても、行為者に対する注意指導や、シフトの変更などの実施可能な措置をとる必要があります。
ただし、加害行為や被害の態様・程度及び航行の安全への影響などの具体的な状況によっては、迅速な配置転換などの措置が必要になる場合もあります。

Q：船員法では、船長は、海員を懲戒しようとするときは、３名以上の海員を立ち会わせることが義務づけられていますが、ハラスメントについての事実確認を行う際には、海員を３名以上立ち会わせなければならないのでしょうか？

A：船員法上の懲戒を前提とせず、人事上の措置等をとるための事実確認であれば、海員を立ち会わせる必要はありません。ただし、その場合、人事上の措置とは別に船員法上の懲戒を行う際には、改めて海員を立ち会わせたうえで、事実確認等の手続きを行う必要があります。

Q：相談体制等の責務を講じなかった場合、事業主は罰せられるの？

A：措置を行わなければ法律違反であり、会社としてのコンプライアンスの問題が生じます。また、船舶所有者に対しては、地方運輸局長による助言、指導、勧告の対象となり、勧告に従わなければ企業名の公表もありえます。

（5）社内で解決できない場合の地方運輸局等における調停等の概要

① 2020年（令和2年）6月1日から、パワーハラスメントについても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントと同様、地方運輸局長による助言、指導や調整による紛争解決援助を行っています。

② 以下、その内容について紹介します。

1）地方運輸局長による紛争の解決の援助

○ 職場におけるハラスメントに関する紛争の迅速かつ円満な解決を図るため、地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）は、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告をすることができます。

・「紛争の当事者」は、現に紛争の状態にある船員及び事業主をいうもので、労働組合等の第三者は当事者にはなれません（次の「2）」について

同じ）。

・「助言、指導又は勧告」は、紛争の解決を図るため、当該紛争の当事者に対して具体的な解決策を提示し、これを自発的に受け入れることを促すもので、当事者にこれに従うことを強制するものではありません。

2）地方運輸局長が指名する調停員による調停

○ 公正・中立な第三者機関の調停による解決を図るため、職場でのハラスメントに関する紛争について、当該紛争の双方又は一方から調停の申請があった場合で、当該紛争の解決のために必要があると認められるときは、地方運輸局長は、あっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員に調整を行わせるものです。

・「調停」とは、ハラスメントの行為が法律に抵触するか否かなどを判定するものではなく、当事者の互譲により紛争の現実的な解決を図ることができるよう、行為の結果生じた損害の回復等について現実的な解決策を提示して、当事者の歩み寄りにより紛争を解決しようとするものです。

3）船員が、紛争の解決の援助を求めることや、調停の申請をしたことを理由として、解雇その他不利益は取り扱いをすることは法令で禁止されています。

※これらの手続きについて、詳しくは最寄りの各地方運輸局又は神戸海運監理部海事振興部船員労政課（北陸信越運輸局は海事部船員労政課、沖縄総合事務局は運輸部船舶船員課）にご相談下さい。

未然防止と再発防止に向けて
～効果的な社内研修のアイデア～

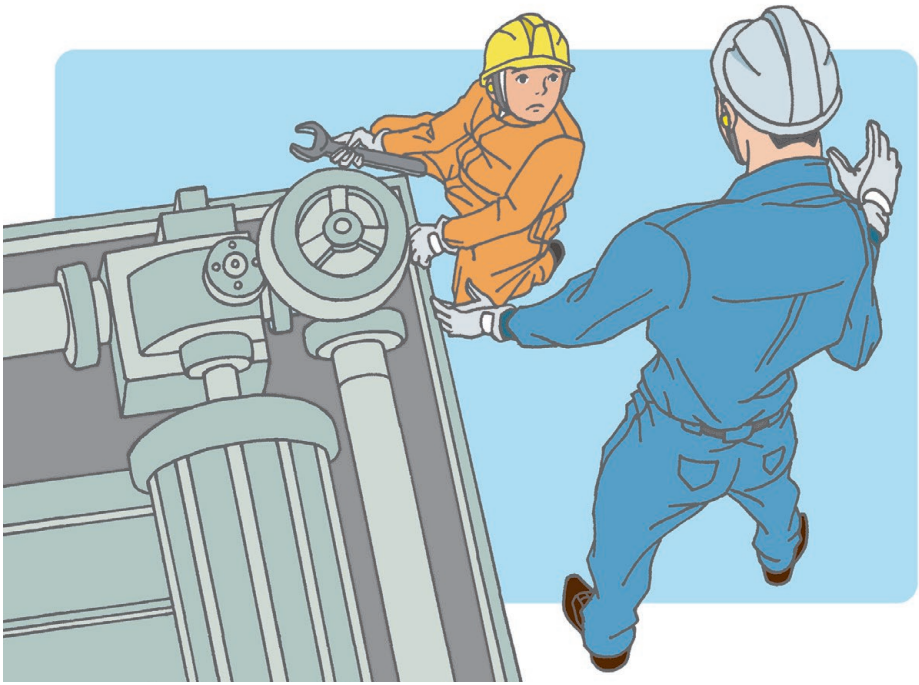
登場人物 一等機関士 三等機関士

(1)船上ではこのような会話がありませんか？▶▶▶

一機「おいサードエンジャー！一体いつになったら作業が終わるんだ。いい加減にしろ！」(厳しく)

三機「(無言)」

一機「出来ると信じた俺が悪かったよ。もう、お前をこのベアリング交換作業から外す！いいな！」(厳しく)



○ 若手船員を指導するあなたは、自分が若手の頃に、上長から受けた船内教育が当たり前と思っていませんか？

① 海技教育機構卒業後の動向調査（平成28年国土交通省アンケート結果）では、転職者96名の転職理由として、「人間関係がうまく行かなかった」と選択した人が45名で最も多く、「パワハラ・セクハラ」が10名にのぼっています。

② また、新人船員からは「仕事は怒られて覚えるもの、という考えは古い」「年長者が若年者に横暴に当たりすぎる場面も見られる」との声もあり、年長者の若年者とのコミュニケーションのあり方が若年者の離職の一因となっていると考えられるとの指摘もあります。

出典：交通政策審議会海事分科会船員部会「船員の働き方改革の実現に向けて」本文及び参考資料より抜粋、国土交通省（2020.9）, P21より。
https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001363752.pdf

③ もちろん、上長の指導のあり方だけを問題とするのではなく、ハラスメントが発生しない良好な人間関係のある職場を築くうえで、上下間の信頼関係や人間関係の構築は不可欠です。
そのためには、船内での船員同士のコミュニケーションがうまく取れているか、特にベテラン船員と若手船員の会話の機会が失われていないか、管理職である船長や機関長は、振り返ってみて下さい。

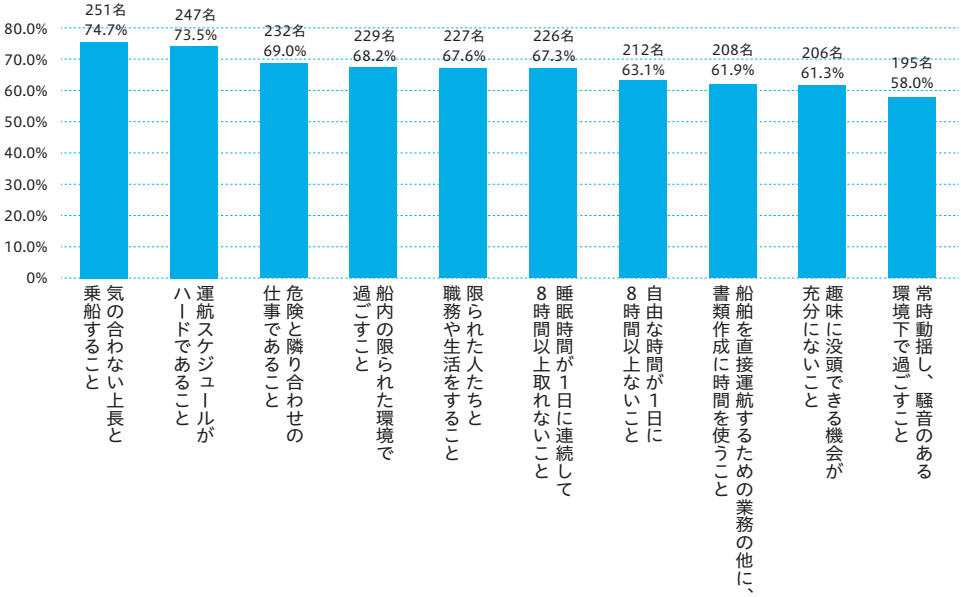
④ また、陸から離れた海上で長期間にわたり業務と生活を送る船員にとって、ハラスメントは上長だけの責任で発生するものではありません。そのためには、若手船員の人も、自分が上長とこれまでどのように応対してきたか、上長の指導を自分で取り入れてきたかどうかを振り返り、いかに上長の発言を積極的に受けとめ、自らコミュニケーションを取っていくかも重要なポイントです。
この点は（4）の「船内のコミュニケーションによる人間関係・信頼関係の構築」で取り上げていきましょう。

（2）ハラスメントは船内ではより一層悪化する可能性があります

① 船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査では、高ストレスと判断された船員のストレス要因は次のとおりとなっています。

出典：「船員のメンタルヘルスに関する調査結果報告書」, 海技者のメンタルヘルスに関する調査研究専門委員会（2019.7）, P36より
http://www.maritime-forum.jp/et/pdf/20190830%20mental%20health%20houkokusho.pdf

高ストレス者（336名）のストレス要因（上位10因）



調査結果では、ストレス要因として「気のあわない上長と乗船すること」が最も多く、「限られた人たちと職務や生活をすること」も５番目の要因としてあげられています。また、回答者に占める高ストレス者の割合は15.5％で、これは陸上労働における高ストレス者の割合である13.6％を上回る結果となっています。

② また、ハラスメントを受ける船員の職種は、甲板部員、三等航海士、二等・三等機関士といった若手船員の職種が主なものです。若手船員の立場として、上長からのハラスメントで悩み、苦しんでいる場合でも、自分自身の海上職としての将来を考えるあまり、社内の相談窓口があっても、そこにたどり着くことなく耐え忍んでしまい、結果としてメンタルヘルスの深刻な問題が生じてしまうかも知れません。

（3）船員版パワハラテスト

ここで、上長であるあなたは、部下の方と上下間の職務を入れ替えてみて、次のような言葉を投げつけられた場合にどのように感じるか、次の発言をお互いにしてみて下さい。

▼▼▼ ハラスメント体感ゲーム ▼▼▼

パワーハラスメントを理解するための研修用ゲームです。

隣同士など二人一組になって、交代で声を出して読んでみてください。

「あなたはミスをして、先輩社員から以下のような言葉を言われました」

1. だいたい、すぐにサボる
2. そもそも、やる気がない
3. いつまでたっても、同じ間違えをする
4. 常日頃、真剣味が足りない
5. 何度言っても、分からないのか
6. 何年たっても、覚えない
7. 昔は、上司の背中を見て自分で覚えた
8. 若い頃は、叩かれたりどなられて覚えた
9. そんなんじや、いつまでたっても一人前になれないぞ
10. 俺は聞いてない
11. 俺のいるうちは許さない
12. 俺は認めない
13. どの顔さげて来たんだ

それぞれの言葉に対して、どのように感じますか？

［質問1］　あなたはどのように答えますか?

［質問2］　あなたは、その言葉をどのように感じましたか?

［質問3］　あなたはそういわれてやる気になりましたか?

＜解説＞

いずれの言葉も、聞かされた本人はよい感情はもてません。
発言した本人のストレス解消、自己満足にすぎないのではないでしょうか。

上司と部下では、言われた言葉の受け止め方の認識に大きな差があります。上司はパワーハラスメントのつもりがなくとも、部下はパワハラと受け止めたり、上司は部下とのコミュニケーションが取れているつもりでも、部下は違う認識でいることなど、管理職としては、この認識のギャップに自ら気がつくことが大事です。

例えば、次のような言い方をしてみると、受け止め方はどうでしょうか。これも隣同士など二人一組になって、交代で声を出して読んでみてください。

1. ミスの原因は何だと思う？
2. なぜ同じ間違いをするのか、自分で考えてみたか？
3. この間違えは、何度か指摘したけど、そのときどう対処すべきか上長に確認したかな？
4. この作業が船の安全運航に持つ意味をどう考える？
5. 作業のときに、手順を自分の頭でイメージしつつ、手元に集中していたか覚えているか？

（4）船内のコミュニケーションによる人間関係・信頼関係の構築

それでは、船内の上下間での良好なコミュニケーションを図り、ハラスメントが発生しない職場を築き上げるための会話例を見ていきましょう。

・・・・・・・・上下間の意思疎通を引き出すための会話例・・・・・・・・

登場人物　一等機関士　三等機関士

一機「サードエンジャー、作業は順調か？」

三機「はい、ちょうど今終わったところです。」

一機「ところでセンタリングの結果はどうなった。報告聞いていないぞ？」

三機「15/100mm以内に収まっています。ファーストエンジャーが忙しそうだったのでダイヤルゲージは外してしまいました。」

一機「（モータのカップリングを触って）おい、これが15/100mm以内に収まっているわけないだろう。手で触っただけで軸心のずれが分かるぞ。」（厳しく）

（一機士　一息飲んでグッとこらえる）

一機「センタリング作業はどのような手順で進めた？教えてくれ。」

三機「実はダイヤルゲージを取り付けてもやってみたのですが、何度やってもうまく出来なかったので前の船でやっていたカップリングの隙間計測でいいと自分で判断してしまいました。」

一機「うーん、君はどうも個々の作業が機関全体に与える影響を理解できていないな。ポイントを教えるから私の手順を見て、もう一度作業を

やってみてくれ。」

三機「わかりました」

（その後　サロン室内で....）

一機「なんとか一件落着だな。さっきは思わずセンタリング作業ができていないことに厳しく叱ったけど、あれは何で叱られたか理解しているか？」

三機「(無言)」

一機「私も入社したての頃、センタリング作業は苦手でな。三機士のくせに調整できないのかと怒られたのを覚えているよ。慣れれば難しくない作業だから、妥協しないで作業を進めて欲しかっただけだ。今回の件、何か意見はあるか？」

三機「実は前の船ではセンタリング作業をそこまで厳しく言われなかったので作業の手順もよく知りませんでした。学校の頃に習ったことを思い出しながらやってみたのですが初歩的なことなので聞くのは恥ずかしいと思って･･･」

一機「誰でも最初は分からないものだ。出来ないことを黙っていて時間を掛けるより素直に分からないことは聞いた方がお互いにいいだろう。それにせっかく交換した部品の寿命が短くなってしまうのはエンジニアにとって嬉しくないことだろう。
作業に不安があるときは、セカンドエンジャーにも応援を要請するので遠慮なく言ってくれ。
いずれにしても、君自身が常に問題意識を持っていないと。もし作業の内容や流れがわからなくなったら、ほっておかないで、その都度先輩に確認した方が良いだろう。わからないままでは、また来年新人が

乗船したときに、君から教えてあげることができないぞ。一つ一つこなしていこうな！」

三機「ありがとうございます。」

一機「よし、今日はこれで終わりだ。お疲れさん。」（笑）

○ いかがでしょうか？冒頭のパワハラになりそうなケースと、後のケースではどう違ったでしょうか？

一機士の方は、若手の失敗に最初は厳しく叱責し、少し時間をおいてからは、声を荒げず冷静に指導していましたね。怒鳴りそうになったときには、まずはひと呼吸おいて自分自身を落ちつけることが重要です。

また、三機士という人ではなく、相手の行為を注意していましたね。

さらに、機関室とは別のサロンで、若手である三機士の反応を見つつ、「相手は何が理解できない状況」で、「何に困っているのか」を引き出していました。

これにより、一機士の方が機関部全体の作業を円滑に進めるとともに、若手の育成にも努めていることが理解できます。

一方、三機士の方も、当初は各種作業に慣れていない中で一機士の手順へのこだわりに反発したこともあり、習熟した一機士の作業方法を聞こうともせず、自分の殻に閉じこもっていたことが判明しました。

一機士からの促しにより、自分自身の積極的な業務への取り組みが、業務への理解を深め、人間関係をうまく進めることにも大きく寄与することが理解できたようです。

① 上長にいかに早期にハラスメントを自覚してもらうかの重要性

○ 怒りの感情に任せて言動がエスカレートしていませんか？
上長にとって、部下の対応ぶりやコミュニケーションをとりづらいことは悩みの種であるでしょう。

例えば、以下のような現場からの声を聞くところです。

- 部下が自分の作業手順に従わない
- 部下は本当に自分の指示を理解しているのか不安

・部下が「できます」と言うから作業を任せたのに、できないじゃないか
・一体、自分の指示や指導を聞いているのか自体良くわからない

○ しかし、「長期間指導しても聞かない」、「理解しているか分からない」ことを理由に、罵声を浴びせたり、部下の発言を無視するようになれば、それは正しい指導の範疇を超えるものです。
まして、自分の感情に任せて部下の人格を非難するような言動をする場合は、パワハラに該当するおそれが強いものです。

＜上長の言動上のポイント＞

1）叱責や指導上の基本的なスタンス

・当面問題となっている部下の行為自体について叱責や指導を行う
・部下その人を叱責するのではない（「行為を叱って人を叱らず」）

2）怒りにまかせた言動をしない工夫

・「怒鳴らない」「（一息入れて）落ち着く」
・「自分は決して怒鳴らない」と札を作り自室に掲げておく
・言われる相手の立場で、相手がどう感じるかを考えて行動する

3）異なる意見もまずは聴く

・たとえ、担当する部署においては、自分が作業内容や手順について一番詳しいとの自信がある場合でも、部下の人には、それぞれの考え方があります。頭ごなしに相手の考えを否定や無視するのではなく、まずは相手の意見や考え方を聞きましょう（「傾聴」）。
・そのうえで、例えば作業手順についての意見の相違があれば、どの手順が安全や作業効率等の点からメリットが大きく、デメリットが少ないのか、客観的に比較したうえで、上長はそれを部下に納得がいくよう説明

する必要があります。

4）船内職場での周囲からの注意喚起

・「Aさんのこの指導、パワハラ的になっているのでは？」
周囲の人も、正当な指導の範囲外と思う叱責や態度を見たら、自分の部署外の人であっても、できるだけ早期に注意喚起をしてあげること、本船内での注意が難しければ、本社の人事担当部署等に連絡して相談することが、パワハラ事案まで発展する前に、早期にその芽を摘むうえで非常に重要です。

○ もちろん、業務の適正な範囲では、熱意ある教育指導や、叱責も当然必要です（第２章Ｑ＆Ａ「このような場合はパワハラになるのですか？」）（P13）。

② 部下である船員からの会話の重要性

もちろん、上長の指導や会話のあり方だけを問題とするのではパワハラは防止することはできません。パワハラは、指導の対象となる部下の態度、上司の指導に対する部下の対応ぶりの適否や職務への積極性、部下から上長へのコミュニケーションの希薄さなどもその発生のきっかけとなるからです。

○ では、現在、特に新人船員の皆さんの資質・精神面での現状として指摘されている事項はどのようなものでしょうか？

- 家庭で怒られたことが無い者が増えてきているためか、安全面に対して指導を受けると怒られたと捉え辞める者もいる。
- 会社での教育、育成の過程で技術、ノウハウについていけず、周囲の指導に対しハラスメントと受け取り、継続勤務を断念する傾向。
- 社会人として業務を自ら行うという自覚、積極性、自我というものが

感じられない者が多いのが気掛かり。
・ほうれんそう（報告、連絡、相談）、コミュニケーションを取るのが苦手な学生が増えている。

○ 一方、会社として新人船員に求める資質・精神面としては、次のキーワードが求められています
・社会人マナー等
・コミュニケーション力
・チームワーク力
・船員としての意識
・ストレス耐性（対人・乗船期間）
・船内生活の適応力・気力
・集団生活や社会への順応性

出典：「第６回船員養成の改革に関する検討会」内航及び外航事業者・関係団体ヒアリング結果（2020），資料P5より。
https://www.mlit.go.jp/common/001370723.pdf

③ 日頃からのコミュニケーションの重要性について

そこで、若手の皆さんにとっての、日々の業務や船内生活におけるコミュニケーションの重要性について考えていきましょう。

○ 海上で働くということ

船は一人の船員だけでは航海できません。仲間の信頼や協力が不可欠です。お互いの理解、励まし合いなどの良好なコミュニケーションがあって、はじめて安全な航海が可能となるのです。

また、安全な航海のためには、平常心を保つとともに、いかなる事態にも対処できる知識や技術を日頃から身につけようとする向上心も忘れてはいけません。

上長からは、職務のミスや不安全行動について厳しく指導されることもあるでしょう。厳しい口調で叱られたとき、あなたは、それを「これってパワハラだよな」と受け止めるかも知れません。

しかし、その叱られた状況を思い出してみて下さい。上長から指示された内容を理解しないまま作業を行っていませんでしたか？または、当直中に他船の動向を見逃すようなことはありませんでしたか？

人命や船舶・積荷の安全を確保するために厳しく指導されることをハラスメントと受け止めて良いのでしょうか？

○ 確かな技術・知識を身につける

ベテランになるほど慎重になるという話をよく耳にします。

それは、豊富な経験から、危険を見通す技術や知識が身についているからです。

また、安全な航海のためには、基本的な技術や知識が備わっていることはもちろんのこと、それらを様々な条件に応用できる能力が必要なのです。

そのためにも、上長や先輩と日頃からコミュニケーションを取り、信頼関係を構築することが必要です。

＜具体例＞

・航海中に少しでも不安を感じたら上長に報告しましょう。
・先輩からの経験談を聞き、日頃から緊急事態に備えたイメージトレーニングをすることで、気持ちにゆとりを持ちましょう。
・不具合や疑問点は放置せず、船長や周囲の人と共有しましょう。
・日頃の会話を大切にし、業務上の疑問が生じた場合に、すぐに聞けるよう心構えと人間関係を作っておきましょう。

出典：「船員のメンタルヘルス確保のための手引き（海技者のメンタルヘルスに関する調査研究専門委員会編集）」（2020.3），P14-15より抜粋。
http://www.maritime-forum.jp/et/pdf/20200602mental%20guidance.pdf

④ 日常の相互間のコミュニケーションを通じた信頼関係の構築

これまで述べてきたように、上長とともに、部下からも積極的に会話を進め、お互いの考えや疑問等を一つ一つ解いていくことで、自然に人間関係や信頼関係を築くことができれば、上長から業務上や船内生活上での厳しい叱責を行う局面があっても、感情的なしこりやパワハラに陥ることへの懸念は解消していき、安心して働くことにつながるのではないでしょうか。

もちろん、会話のきっかけは職務内容だけには限りません。船内の生活や雑談等、話しかけることができるきっかけから会話を進めることで、お互いの「人となり」、性格などが理解できていくのではないでしょうか。

⑤ 指導者である上長自身の共同作業による気づき

○ 担当職務で長い経験をお持ちの上長も、部下の育成には悩みが多いことでしょう。

以下は機関部のベテランの方による部下の教育についてのご意見の一部です。

「OJTなら初心者教育に費やす時間も費用も節約できる、と考えるのは早計で大きな成果は期待できないかもしれない。新人を組織に迎え入れるときは、人が熟達者に育つ過程、学習が成立する条件を考慮に入れ、新人が育つ環境を整えることが、結局は王道であろう」

「無軌道にOJTを進める場合、パワハラ・モラハラ等のハラスメントによる孤立化から、新人の早期退職にもつながりかねない。」

「初任機関士が初めて電動機のボールベアリング新替え作業を行うとき、ポンプと電動機の縁の切り方、ギヤプラーの使い方、ボールベアリングの選定、シャフトにボールベアリングを取り付ける方法、ポンプと電動機の軸芯

合わせの方法などの一連の作業は、熟達者が「教えてくれる」のではなく、熟達者と一緒に作業することによって体得していく。そのような初任機関士も、ピストン抜きなどの大掛かりな作業に参加することでやがて自分がその作業の主担当者となって指揮をとるようになる。」

「学習者が「できるようになりたい」「やれるようになりたい」と欲したときに学習は成立に向かう。指導者の仕事は、学習者が達成すべき課題を自ら解決し獲得できるように学習環境を整え、指導者自身も学習者と共にその学習環境の中で、学習者との共同作業を通じて発達してゆくことであって、学習者を白紙のキャンバスに見立てて絵具を塗り重ねるように知識を教え込むことではない。」

○ このような指導を行うことで、部下の主体的行動改善につながれば、最も良い結果につながるのではないでしょうか。

出典：「海技の伝承」と熟達化」船員災害防止協会若林庸夫（マリンエンジニア 2020.9月号）P30～P32（一部抜粋、順不同）

⑥ 社内でのコミュニケーション等のための研修等の取り組みの必要性

○ 上司・部下間のコミュニケーションの活性化や、円滑な会話を目的とした社内外の研修について、船員が乗船前または乗船後に受講できる機会を設けるよう、事業主は積極的に取り組みましょう。

⑦ パワハラを含むハラスメントの根絶に向けた意識

○ 以上、パワハラを中心とした上下間のコミュニケーションの重要性について解説してきました。

○ さらに、パワハラ以外のハラスメント行為を防止するためには、職場で働くそれぞれの人が、職務の担当者であり、会社にとっての貴重な人材でもあるとともに、それぞれが尊重すべき人格を有する個人であることをお互いに意識することが重要です。

（5）各船社におけるハラスメントの対応事例と防止のための取り組み

これまで、ハラスメントの防止のため、事業主におけるハラスメント行為防止の取り組み、相談の対応、再発防止の取り組みとともに、船内での人間関係・信頼関係を構築するためのコミュニケーションの重要性について見てきました。

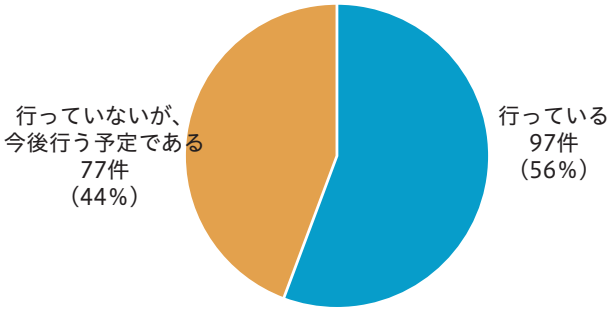
それでは、最後に、実際の船社におけるハラスメント防止の取り組みの状況や、実際のハラスメント事案にどのように対処したか、また、防止のためにどのような取り組みをしているか見ていきましょう。

これから具体的な取り組みを準備していく船社の方は、自社での取り組みの準備に向けて是非参考として下さい。

① アンケート調査による各船社での取り組みの進捗状況

次は、（一財）海技振興センターが各船社の人事等担当者に2020年9月に実施したアンケート調査の結果です。

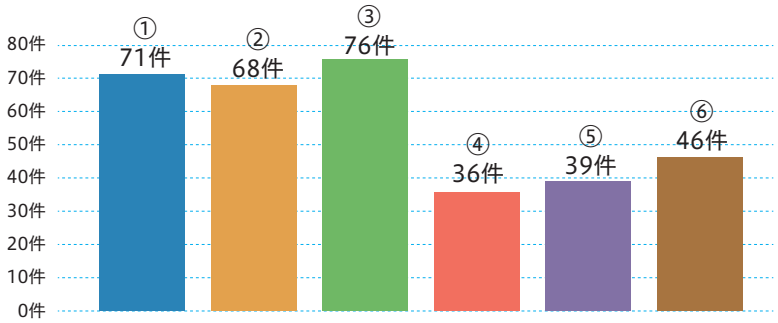
1）パワハラ防止のための取り組みの準備を行っていますか？



調査結果では、準備を行っている船社（97社）は、回答社（174社）の56%にとどまっています。大企業については既に2020年6月からパワハラの防止措置を講ずることが義務づけられており、中小企業については

2022年６月から義務づけられます。まだ具体の防止措置を準備していない事業主は、ハラスメントがない、安心して働くことができる船内職場の構築に向けて、早急に準備を行っていく必要があります。

2）防止のための取り組みとして既に実施しているもの



①企業トップによるハラスメント防止の方針の明確化と社内への周知・啓発

②就業規則や服務規律を定める社内文書において、ハラスメントを行った社員は懲戒処分の対象と定めるなどの整備や社内への周知

③ハラスメントを受けた船員が相談できる窓口の設置と窓口担当者の配置

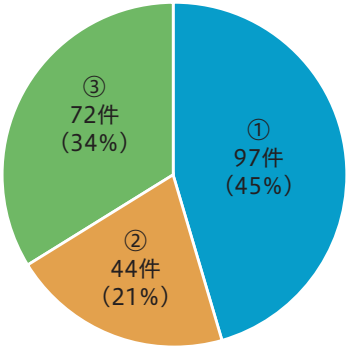
④ハラスメントが発生した場合の再発防止のための研修等の実施

⑤ハラスメントの相談者・行為者等のプライバシーを保護するためのマニュアルの整備や社内への周知

⑥就業規則や服務規律を定める社内文書において、ハラスメントの相談者や事実関係の確認に協力した船員が、相談や協力したことを理由に不利益な処分を受けないことを定めるなどの整備や社内への周知

調査結果では、①「ハラスメントを受けた船員が相談できる窓口の設置と担当者の配置」（76社）②「企業トップによるハラスメント防止の方針の明確化と社内への周知」（71社）③「就業規則等の社内文書でハラスメントへの処分等の規定の整備と社内への周知」（68社）が多数を占めています。

3）国の法令や指針で定めるもののほか、ハラスメントの発生や再発防止のため、独自で取り組んでいる事項



①会社の人事等担当者が定期的に訪船を行い、船内の人間関係の把握や乗組員への面談を実施している

②パワハラや他のハラスメント防止に関する研修を実施している（例：コミュニケーション技能や感情のコントロールに関する研修など（内部研修・外部研修））

③ハラスメントに関する情報を得た場合は、会社の人事等担当者が当事者や関係する乗組員等にヒアリングや面談を実施している（例：ハラスメントの原因、人間関係やストレス要因などの聴取）

＜その他（自由記載）＞

・ハラスメント防止に関する社内勉強会・訪船時のインタビューにより、対人関係、相性を把握した上で問題がある場合は乗船期間や同乗について考慮している

・総船長から定期的に意見聴取、情報収集している・訪船時の対話により、対人関係等を確認している

・陸上職員が航海のたびに訪船し各個人とコミュニケーションをとり、問題点等ないか確認をしている

・メンタルヘルスチェックを行い産業医に診てもらっている

・パワハラに関する小冊子の配布、書面による注意喚起

調査結果では、①「会社の人事等担当者が定期的に訪船を行い、船内の人間関係の把握や乗組員への面談を実施している」(97社)②「ハラスメントに関する情報を得た場合は、会社の人事等担当者が当事者や関係する乗組員等にヒアリングや面談を実施している」(72社)が多数を占めています。

これにより、事業者として、長期間にわたり陸上から孤絶した海上で就労と生活を行う船員の人間関係や問題の把握に心を砕いていることが理解できます。

② では、次に、実際の各船社では、どのようなハラスメント事案が発生しており、また、事案に対してどのように対処したのか、見ていきましょう。

1)外航船社におけるパワハラの事例(その1)

<概要>

・ばら積み船に乗船する二等機関士(20代)は、乗船後1ヶ月を過ぎたころから上司の一等機関士に罵声を浴びせられるようになった。
・罵声は日々エスカレートし、その影響で二等機関士は自身の能力を発揮できなくなり、業務が滞るようになった。

<考えられる原因>

・二等機関士として初めての乗船であるにもかかわらず、一等機関士の要求が高すぎるものであった。
・一等機関士も部下の失敗による自身の評価だけを気にするあまり、指導者としての資質の不足を自覚できていなかった。

<事案に対する会社としての対応>

・海上職の人事担当者が訪船のうえ、一等機関士に指導を実施した。

・一等機関士を下船後陸上職に転換し、ハラスメントについての意識改善を促している。

＜再発防止に向けた会社の取り組み内容＞
・ハラスメント行為を受けた・見た・聞いたときは、遅滞なく本社の海上職人事担当部署に報告するよう指導している。

2）外航船社におけるパワハラの事例（その２）

＜概要＞
・コンテナ船の二等機関士に対し、上司は次第に指導に熱が入り、言葉が乱暴になり、指導とパワハラのグレーゾーンに入ってしまった。
・二等機関士は、内地入港時に下船し、心療内科で抑うつ状態と診断された。

＜考えられる原因＞
・周囲の者が、上司に対して、パワハラのグレーゾーンに入っていることについての「気付き」を与えることができなかった。

＜事案に対する会社としての対応＞
・本船の船長に対して、関係者への事情聴取と報告書の作成を指示した。
・本船に訪船し、シニアクラスへのインタビューやパワハラ防止のための啓発を実施した。

＜再発防止に向けた会社の取り組み内容＞
・セミナーでハラスメント防止のための研修を実施している。
・乗船前のブリーフィングにて注意喚起を行うとともに、下船者へのヒアリングを強化している。

3）内航船社におけるパワハラの事例

＜概要＞

・油送船の操機手（20代）は、入社後初の乗船中、業務に関し機関長（50代）から叱責を含めた指導を受けた。本人からの電話で、上長からの指摘に対応する能力がないので、下船したいとの相談を受けた。

＜考えられる原因＞

・機関長は指導方法にも感情が入り、方言により発言が荒く聞こえ、受け手には厳しい叱責と受け取りやすかった。

＜事案に対する会社としての対応＞

・会社の人事等担当者が訪船し、別途面談を行ったうえで、両者は交代させた。
・機関長に対しては、パワハラの認定はしなかったが、アンガーコントロールの受講を提案した。操機手には別途面談を行い、上司の指導の真意を説明するとともに、本人のメンタルヘルスの相談を行った。

＜再発防止に向けた会社の取り組み内容＞

・メンタルヘルスやパワハラ防止の研修を年１回実施するとともに、ストレスチェックを年１回実施する予定としている。

③ それでは、次に、法令上、事業主がハラスメント防止のために講ずるべき措置について、各船社ではどのように工夫し、実行しているのか見ていきましょう。今後取り組みを準備する船社の方は、自社の取り組みを策定するうえで、是非参考として下さい。

1）事業主の方針の明確化とその周知・啓発について

＜トップのメッセージの例＞

「〇〇社　ハラスメント撲滅宣言」

ハラスメントは、不当に個人の尊厳を傷つける行為であり、決して許されるものではない。
〇〇社はハラスメントを撲滅し、良好な業務環境及び職場環境の確保に取り組み、活力ある組織づくりに努めることをここに宣言する。

〇〇社の使命は、～（会社のミッション）～ことである。
すべての従業員等が、個人として尊重され、ハラスメントによる人権侵害を受けることのない、職場環境の形成に努めなければならない。
そのためには、すべての社員・職員等が次の認識を持つことが大切である。

- **すべての人は等しく、不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であること**
- **個人の価値観、立場、能力などの相違を認め合うこと**
- **互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと**

〇〇社は、高い倫理観と自己規律に基づく誠意ある行動により、ハラスメント撲滅に努めることをここに明らかにするものである。

２０　年　　月　　日

〇〇社　代表取締役社長　〇〇　〇〇

＜その他参考＞

前頁の例のほか、パワハラ禁止に関するトップのメッセージの例は以下をご参照下さい。

出典：「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」厚生労働省（2019），P57より。

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

2）職場でのハラスメントを行った者への処分等に関する就業規則等の例

＜船員を対象とする就業規則にハラスメントの禁止を規定する例＞

第〇章　第〇節　通則

第〇〇条（ハラスメントの禁止）

船員は、不必要な身体への接触、その他性的な言動により相手を嫌がらせ、または相手及び他の船員を不快にする行為や職場環境を害する行為、あるいは言動に対する反応によって就業上の条件または環境に影響を及ぼすような行為をしてはならない。

2　船員は、職場での地位や職権を不当に利用し、人格を無視し又は個人の尊厳を侵害する言動をとり、また、業務上適切な範囲を超えて相手に精神的又は身体的な苦痛を与える、あるいは職場環境を悪化させてはならない。

3　船員は、妊娠・出産・育児・介護等に関する言動により、相手を嫌がらせる行為、職場環境を害する行為、あるいはそれらに関する諸制度の利用を阻害する行為をしてはならない。

〇就業規則の細則

第〇条（譴責、減給に該当する行為）

船員が、次の各号の1 に該当する場合には、譴責または減給とする。

法令、諸規則、諸規程に違反したとき、それにより著しく船内の秩序を乱したとき、または素行不良で他に迷惑を及ぼしたとき。（船員就業規則第〇〇条（ハラスメントの禁止）に規定する行為を含む）

＜就業規則以外の社内規定にハラスメントの禁止を規定する例＞

〇船員を含む従業員に対する「行動基準」に定める例（抄録）

・ハラスメントの禁止
　人の尊厳を傷つけるような誹謗や中傷、ハラスメントとなるような行為を行いません。
・本行動規準に違反する又はその疑いがある行為を発見した場合は、遅滞なく、上司又は以下の相談窓口へ報告・相談し、他の役員・従業員の違反行為を黙認、隠蔽しません。
・違反行為の有無に関する調査に協力します。
・当社は、違反行為を報告・相談した役員・従業員や調査に協力した役員・従業員の秘密を厳守し、不正な目的による場合又は不適当な方法による場合を除き、報告・相談をしたことによって会社より不利益な処遇がなされないことを保証します。
・役員・従業員が本行動規準に違反した場合又は違反事実の隠蔽・改ざん・偽造等を行った場合は、当社は就業規則等の規程に従い、厳正に対処するとともに、必要に応じ法的措置を講じる。

※ 就業規則以外の行動マニュアル等において、船員に対する懲戒規定を定める場合には、就業規則の本則において、懲戒処分は当該マニュアル等に委任する旨の規定を定めておくことが船員法上必要となります。

（その他参考）

上記の例のほか、ハラスメント禁止に関する社内ルールの規定の例は、以下をご参照下さい。

出典：「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」厚生労働省（2019），P66より。
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

出典：「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」厚生労働省（2019），P34～P38より。
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pawahara_gimu.pdf

3）職場でのハラスメントに対する相談窓口に関する社内への周知例（社員向けのリーフレットの場合）

＜表面＞

より働きやすく、オープンな職場へ

当社では、法令違反をはじめとしたさまざまな問題の未然防止のために、通報・相談窓口を設定しています。
より働きやすくオープンな職場づくりを目指していきたいと考えておりますので、業務上の疑問や相談事などがありましたらご連絡下さい。
通報者の秘密は厳守し、不利益をこうむることは一切ありません。

【内容】　当社に関わる業務上の疑問・心配事について、ご相談下さい。
　　具体的には、法令違反や不正行為。パワハラ、セクハラなどです。
（ただし、事実に基づかないものは個人の悪口・中傷などは受け付けません）
【対象者】①当社社員とその家族
　　②当社への派遣社員・パート社員
　　③当社との請負契約先社員
【連絡先】ヘルプライン
　　・電話・FAX（音声自動対応）
　　・メール
　　・郵便（ヘルプライン窓口行き）
この裏面は、コンプライアンス相談シートとなっています。ヘルプラインへの通報・相談の際、ご利用下さい。

＜裏面＞

コンプライアンス相談シート（FAX）

ご使用にあたって

【使用目的】当社内での、違法行為。不正行為などの相談

【対象者】　当社社員とその家族、当社への派遣社員とその家族、および当社との請負・購買契約先社員

【使用方法】以下にご記入のうえ、上記の窓口にファックス送信（このまま郵送）して下さい。また、電話連絡に際しても状況も整理にお役立て下さい。**この相談によって、あなたが不利益をこうむることはありませんので、適切な調査と報告のため、できるだけ正確に記入をお願いします。**

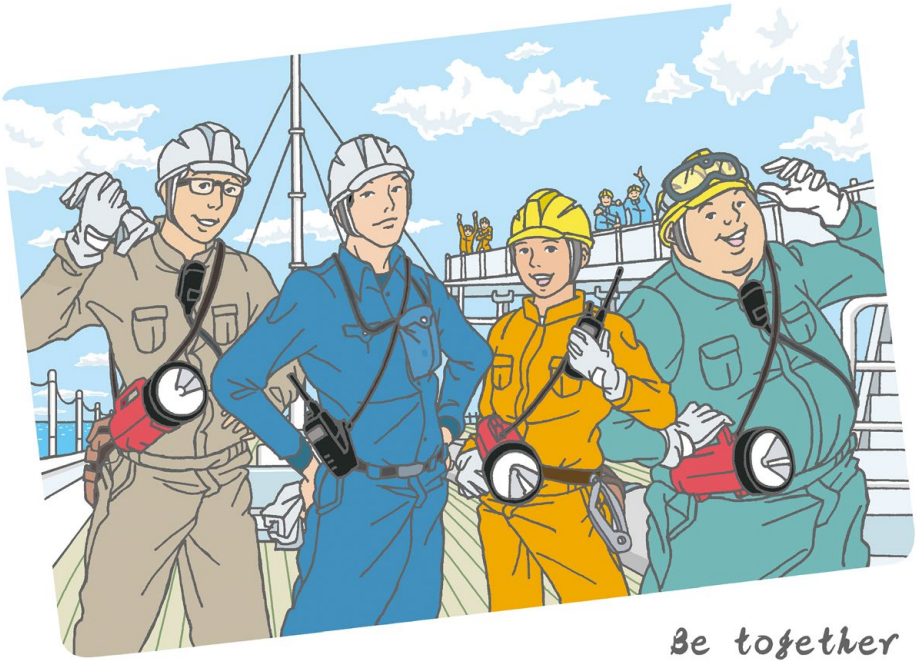
1．所属	会社　　部　　課	
2．あなたの	氏名 （※匿名の場合、連絡が取れません）	□本人　□家族
3．具体的な内容	①内容　　について　□見た　□聞いた	
	②いつ　　年　月　日　時（ごろ）	
	③どこで	
	④だれが	
	⑤何を（だれに）	
	⑥どうした	
4．あなたの意見（自由記述）		
5．調査結果の連絡先（いずれか）	①電話番号（自宅・携帯・その他） ②メールアドレス ③FAX番号 ④郵便（自宅・その他の住所）	

おわりに

海上労働におけるハラスメントの根絶と予防のため、現場の船員の皆様から、船社の担当者の方まで、海上労働に従事する幅広い皆様に読んで頂けるよう、網羅的でありながら、できるだけわかりやすい内容とするよう心がけました。

海上労働の現場では、パワハラをはじめとしてまだ多くのハラスメント事例が発生している現実があります。多くの事業者の皆様が、貴重な人材である船員が安心して働くことのできる職場の構築に向けて日々努力されているなか、現場の船員の皆様とともに、さらなる取り組みを強化されるうえで、このハンドブックがお役に立つことを願っております。

最後に、このハンドブックを手にされる皆様の心身のご健康と、それによる海上航行の安全を祈念しております。

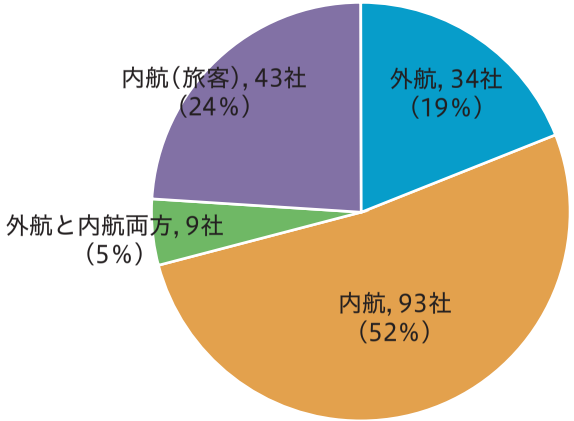


付録

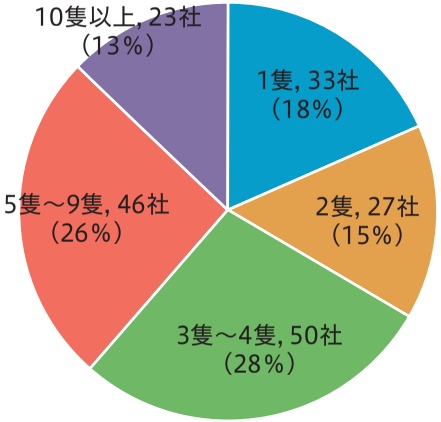
1. 2020年船員のハラスメントアンケート調査事項と回答
2. 職場におけるパワハラの３要素（国土交通省リーフレット）（写）
3. 職場におけるパワハラに該当する／該当しないと考えられる例
   （国土交通省リーフレット）
4. 相談・苦情への対応の流れの例
   （厚生労働省「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」
5. 相談窓口（一次対応）担当者のためのチェックリスト
   （厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第４版）」
6. 船員のパワーハラスメントに関する国土交通省告示
   （令和２年５月２５日）（写）

アンケート調査への回答及び自由記述（その１）

1. 船員を配乗・雇用管理されている船舶について

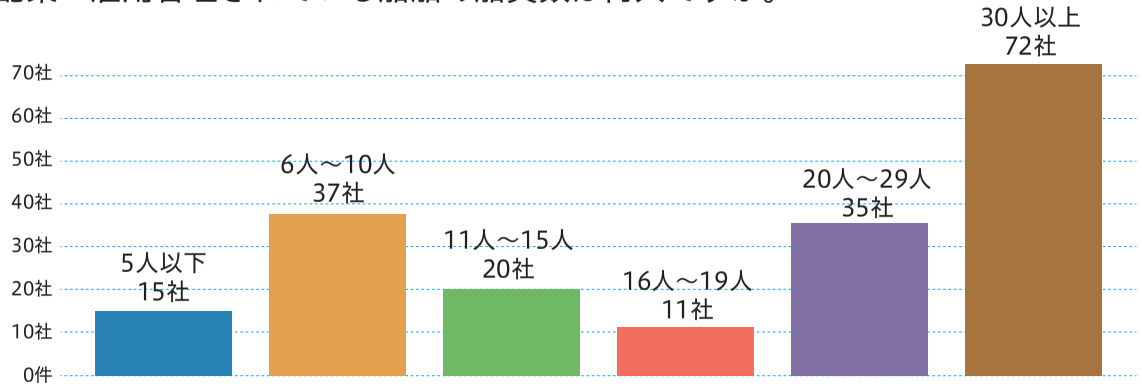


2. 船員を配乗・雇用管理されている船舶の隻数は何隻ですか。

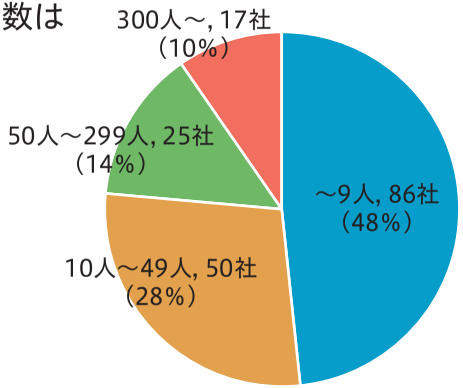


アンケート調査への回答及び自由記述（その２）

3. 配乗・雇用管理されている船舶の船員数は何人ですか。

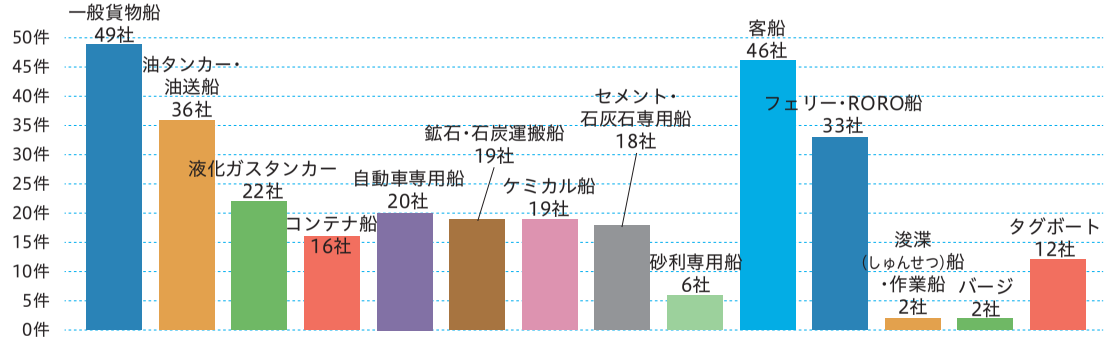


4. 陸上事務所で雇用する労働者数は何人ですか。



アンケート調査への回答及び自由記述（その３）

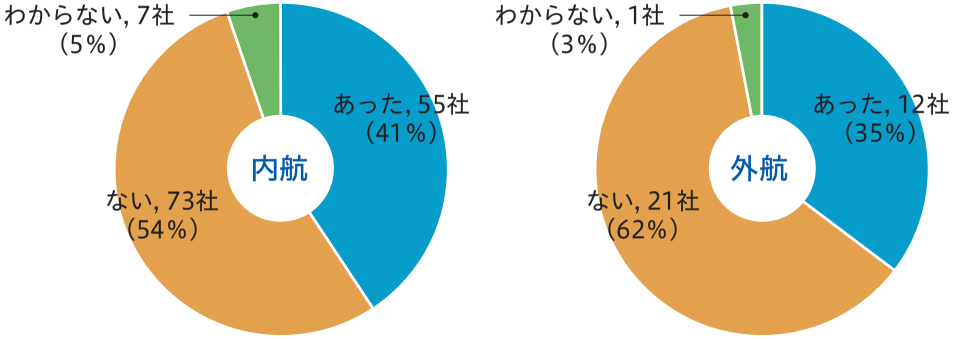
5. 船員を配乗・雇用管理している船舶の船種は何ですか。



＜その他（自由記載）＞

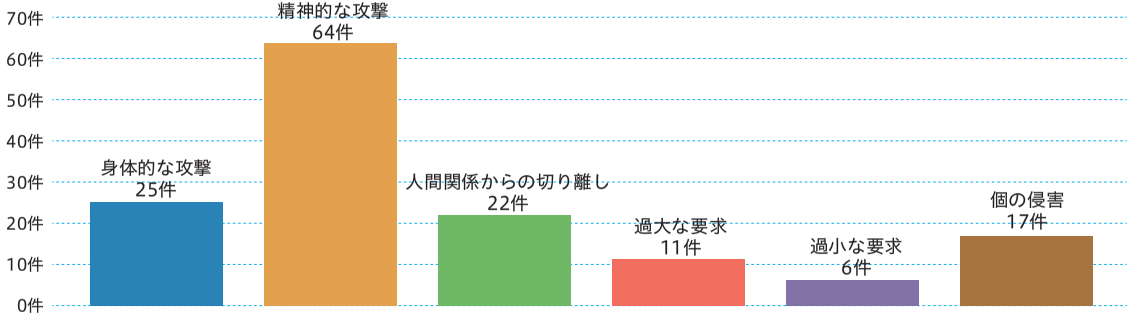
- 多目的船
- 揚錨船
- 油回収船
- 遊覧船
- チップ船
- 押船
- 海洋調査船
- 海難救助船
- 照射済燃料
- 高速船
- 貨客船兼カーフェリー
- 特殊目的船
- 水陸両用バス

6. 過去3年間、御社では、従業員からの申告等により、船員へのパワーハラスメント等が疑われた事案がありましたか。

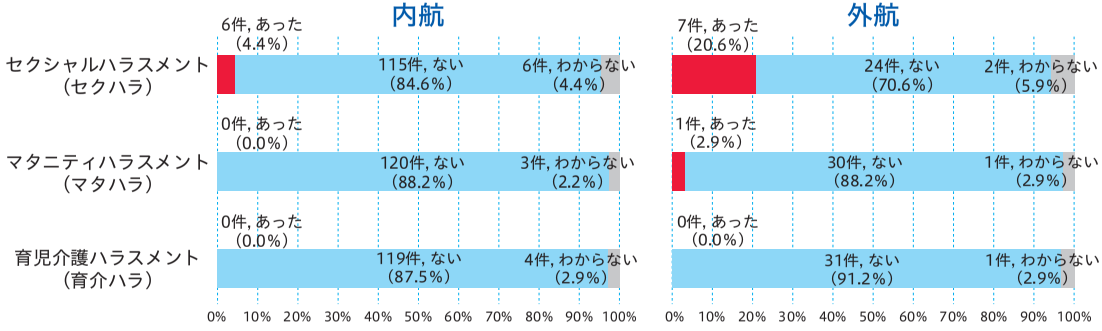


アンケート調査への回答及び自由記述（その４）

7. 6.で「あった」を選択された方に伺います。
御社での船員へのパワハラへの訴えの内容はどのようなものでしたか。

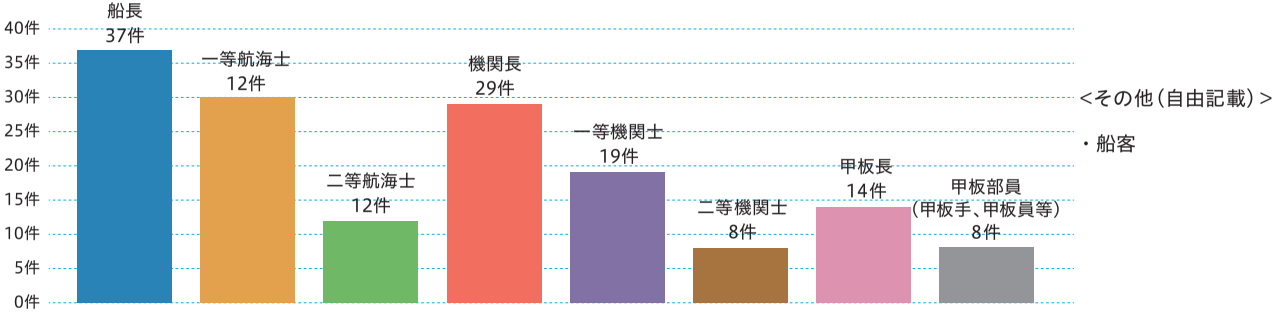


8. 過去3年間、御社では、従業員からの申告等により、船員へのパワーハラスメント等が疑われた（パワハラを除く）事案がありましたか。

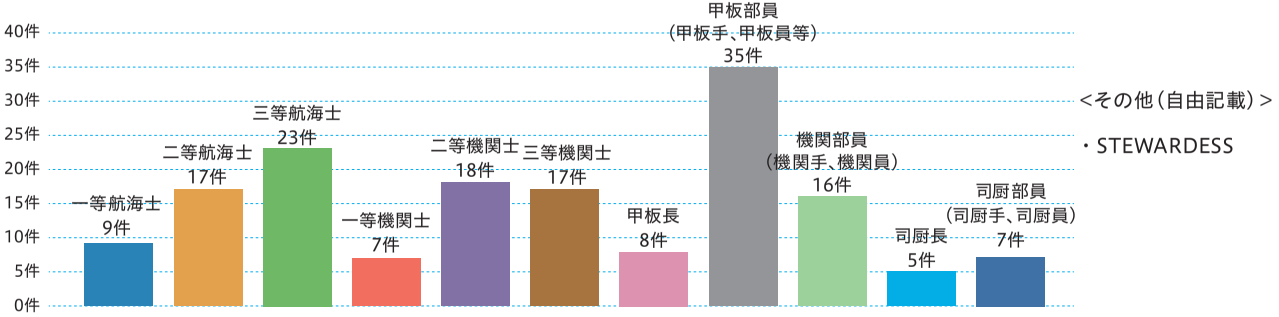


アンケート調査への回答及び自由記述（その５）

9. 6.又は8.で「あった」を選択された方に伺います。御社でのパワハラや他のハラスメント事案において、「ハラスメントを行った船員」の職種は何でしたか。

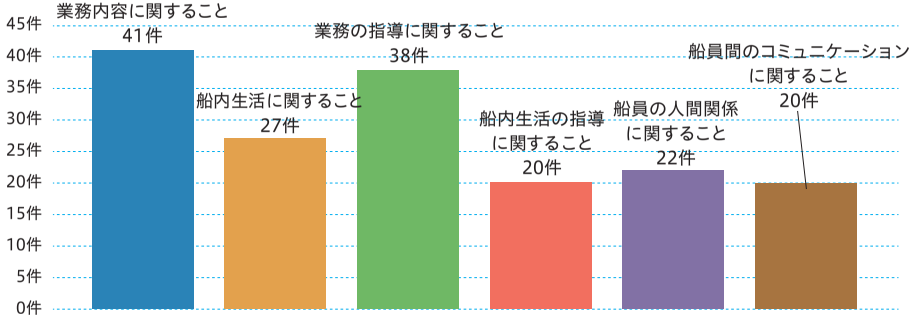


10. 6.又は8.で「あった」を選択された方に伺います。御社でのパワハラや他のハラスメント事案において、「ハラスメントを受けた船員」の職種は何でしたか。



アンケート調査への回答及び自由記述（その６）

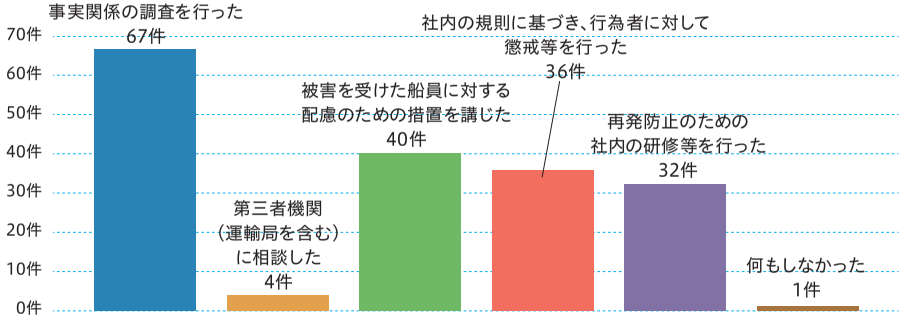
11. 6.で「あった」を選択された方に伺います。御社でのパワハラ事案はどのようなことが原因でしたか。



＜その他（自由記載）＞

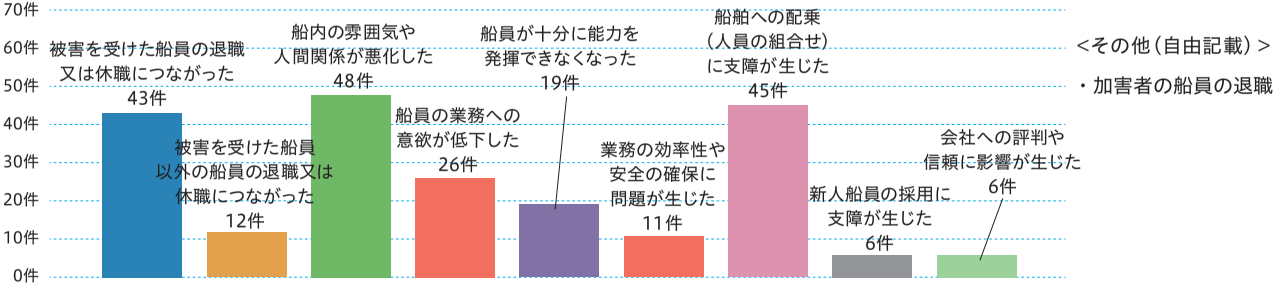
・プライベートに関すること
・陸上荷役作業員が弊社女子乗組員に対しセクハラ発言があった
・私生活に関すること
・自身の感情をコントロールできない
・人前で揶揄する言動

12. 6.又は8.で「あった」を選択された方に伺います。御社での船員へのパワハラや他のハラスメントへの訴えに対して、どのように対処されましたか。

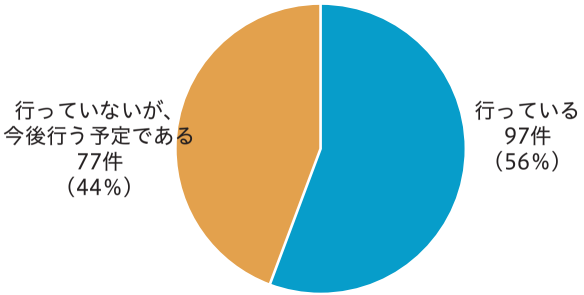


アンケート調査への回答及び自由記述（その７）

13. 6.又は8.で「あった」を選択された方に伺います。御社でのパワハラや他のハラスメント事案により、事業や社内の人間関係にどのような影響が生じましたか？



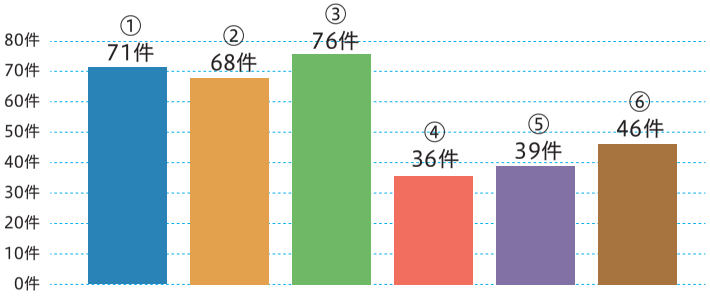
14. 大企業では2020年6月から、中小企業では2022年3月までの努力義務を経た上で同年4月1日からパワハラ防止対策が義務づけとなります。御社では、パワハラ防止のための取り組みの準備を行っていますか。



アンケート調査への回答及び自由記述（その８）

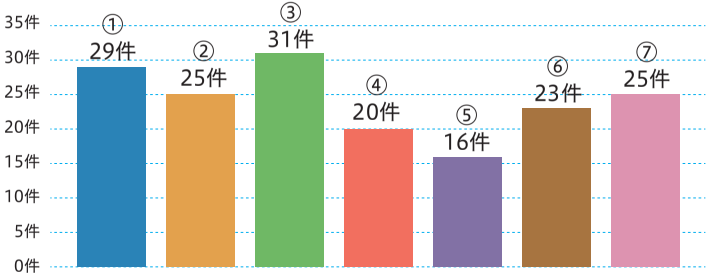
15. 14.で「行っている」を選択された方に伺います。国の指針で示されている次の船員に対するハラスメント防止のための取り組みとして既に実施しているものを選択して下さい。

①企業トップによるハラスメント防止の方針の明確化と社内への周知・啓発
②就業規則や服務規律を定める社内文書において、ハラスメントを行った社員は懲戒処分の対象と定めるなどの整備や社内への周知
③ハラスメントを受けた船員が相談できる窓口の設置と窓口担当者の配置
④ハラスメントが発生した場合の再発防止のための研修等の実施
⑤ハラスメントの相談者・行為者等のプライバシーを保護するためのマニュアルの整備や社内への周知
⑥就業規則や服務規律を定める社内文書において、ハラスメントの相談者や事実関係の確認に協力した船員が、相談や協力したことを理由に不利益な処分を受けないことを定めるなどの整備や社内への周知



16. 14.で「行っていないが、今後行う予定である」を選択された方に伺います。国の指針で示されている次の船員に対するハラスメント防止のための取り組みとして実施する予定のものを選択して下さい。

①企業トップによるハラスメント防止の方針の明確化と社内への周知・啓発
②就業規則や服務規律を定める社内文書において、ハラスメントを行った社員は懲戒処分の対象と定めるなどの整備や社内への周知
③ハラスメントを受けた船員が相談できる窓口の設置と窓口担当者の配置
④ハラスメントが発生した場合の再発防止のための研修等の実施
⑤ハラスメントの相談者・行為者等のプライバシーを保護するためのマニュアルの整備や社内への周知
⑥就業規則や服務規律を定める社内文書において、ハラスメントの相談者や事実関係の確認に協力した船員が、相談や協力したことを理由に不利益な処分を受けないことを定めるなどの整備や社内への周知
⑦未定

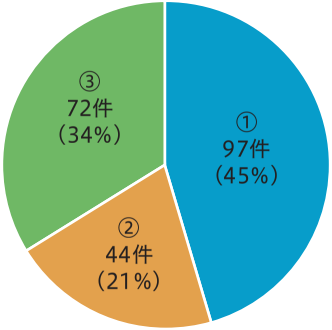


アンケート調査への回答及び自由記述（その9）

17. 上記15.の国の指針で定める取組のほかに、パワハラや他のハラスメントの発生や再発防止のため、御社独自の取り組みとして行っているものを選択して下さい。

①会社の人事等担当者が定期的に訪船を行い、船内の人間関係の把握や乗組員への面談を実施している
②パワハラや他のハラスメント防止に関する研修を実施している（例：コミュニケーション技能や感情のコントロールに関する研修など（内部研修・外部研修））
③ハラスメントに関する情報を得た場合は、会社の人事等担当者が当事者や関係する乗組員等にヒアリングや面談を実施している（例：ハラスメントの原因、人間間係やストレス要因などの聴取）

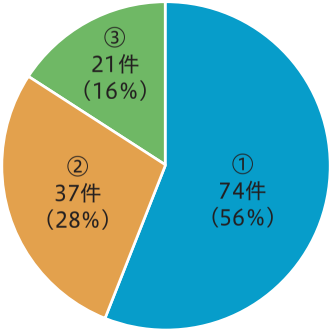
＜その他（自由記載）＞
・ハラスメント防止に関する社内勉強会・訪船時のインタビューにより、対人関係、相性を把握した上で問題がある場合は乗船期間や同乗について考慮している
・総船長から定期的に意見聴取、情報収集している・訪船時の対話により、対人関係等を確認している
・陸上職員が航海のたびに訪船し各個人とコミュニケーションをとり、問題点等ないか確認をしている
・メンタルヘルスチェックを行い産業医に診てもらっている
・パワハラに関する小冊子の配布、書面による注意喚起



18. 上記15.で、「ハラスメントを受けた船員が相談できる窓口の設置と窓口担当者の配置」を選択された方に伺います。海上職の方が相談しやすいように、どのような配慮をしていますか。

①船員が船内の上長を介さずに、会社の人事担当者（相談窓口の担当者）にハラスメントについて直接メールや携帯電話で相談できるよう窓口を設定・運用している
②船員が船内の上長を介さずに、グループ各船や社内でのハラスメントについて、直接メールや携帯電話で相談できる共通の窓口を設定・運用している
③船員が船内の上長を介さずに、会社が契約している外部の窓口にハラスメントについて直接メールや携帯電話で相談できるよう設定・運用している

＜その他（自由記載）＞
・陸上職員が定期的に訪船しており、コミュニケーションを取る中で情報を集めている。ハラスメントが見られた場合は陸上職員側で協議し対応している
・人事担当者が定期的に訪船し、面談の中でハラスメントの兆候がないか把握するよう努めている。
・産業医・ほぼ労務担当者（船長）にメール電話にて相談が来る・経営トップに直接相談、報告できる体制がある

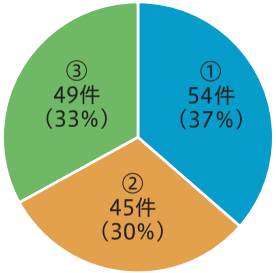


アンケート調査への回答及び自由記述（その10）

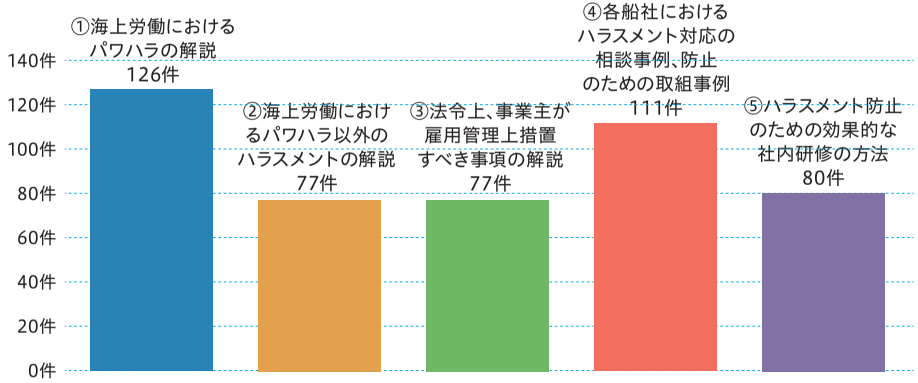
19. 15.で「ハラスメントの相談者・行為者等のプライバシーを保護するためのマニュアルの整備や社内への周知」を選択された方に伺います。海上職の方のハラスメント事案について相談があった場合、関係者のプライバシー保護のためどのような取り組みを実施していますか。

①相談者の秘密を守れるよう、連絡方法や相談場所に配慮している
②相談者に対して、プライバシーは保護される旨を相談前に告げている
③相談者からの聴取と、ハラスメントを実施したとされる船員や他の船員からの聴取をそれぞれ別々に実施している

＜その他（自由記載）＞
・現実としては、船内において保護する事は難しい。すぐに知られてしまう
・乗船前下船後に出社させ個別に問題の有無を聴取している



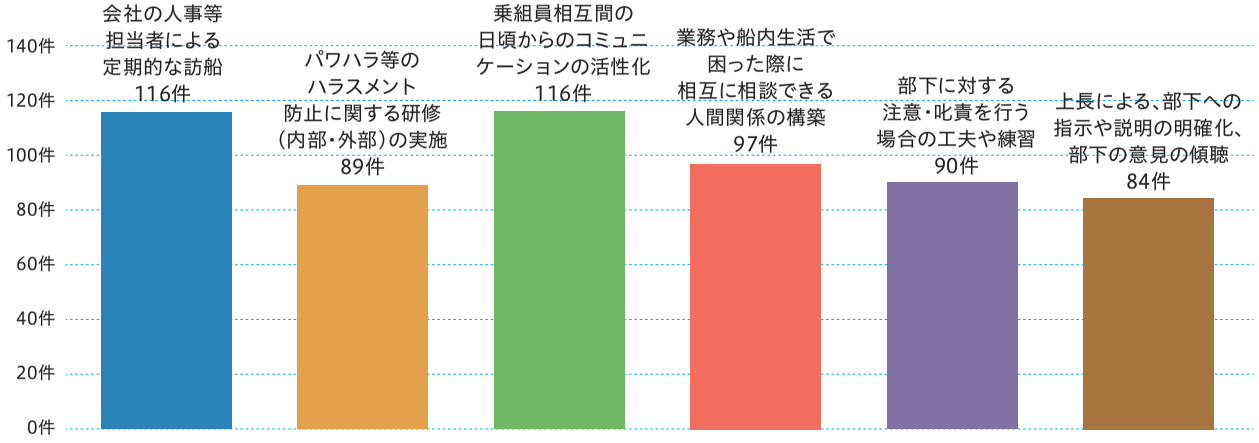
20. 資料には、以下①～⑤について記載する予定ですが、重点的に記載することが望ましいとお考えの事項を選択して下さい。



＜その他（自由記載）＞
・各々のモラルの自覚をうながす
・ハラスメントによる処分内容
・パワハラ加害者の教育方法（更生方法）
・パワハラと指導の違いを具体的に解説する
・現実的には船内で弱者保護のような事を過度に行うと、指揮命令系統に支障が出る場合が多い

アンケート調査への回答及び自由記述（その11）

21.　海上労働におけるハラスメント防止のために必要とお考えの取り組みを選択して下さい。



＜その他（自由記載）＞
・上長の意識改革
・上司から部下だけでなく部下から上司への対応を考える
・パワハラにならないようにかつ、的確に教育できる指導方法について教える（アングリーマネジメントとか抽象的ではなく、もっと現場に則したもの）
・船舶におけるコミュニケーション教育方法・安全方針、重点施策へパワハラ防止を組入
・職住同一の閉鎖空間において人間関係は難しい、特に最近の乗組員は大変だと思う。これからの時代の船内生活を伴う海上労働のあり方を考えないと、この問題の本質にたどり着けない。

職場におけるパワハラの3要素（国土交通省リーフレット）（写）

令和2年6月1日より
職場におけるハラスメント防止対策が強化されます。

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務に！
（労働施策総合推進法の改正・指針の策定）

※中小事業主は、2022年4月1日から義務化（それまでの間は努力義務）されます。

○職場における「パワーハラスメント（パワハラ）」とは、
職場において行われる**①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③船員の就業環境及び船内生活環境が害されるもの**であり、**①～③までの要素を全て満たすもの**をいいます。

※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、該当しません。

職場における パワハラの３要素	具体的な内容
①優越的な関係を背景とした言動	○当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける船員が当該言動の行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの （例） ・職務上の地位が上位の者による言動 ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難なもの ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの　等
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③船員の就業環境及び船内生活環境が害される	○当該言動により船員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、船員の就業環境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で生活する上で看護できない程度の支障が生じること ○この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業及び船内で生活する上で看護できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

● 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、当該事案における様々な要素（※）を総合的に考慮して判断することが必要です。
※当該言動の目的、当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、船員の属性や心身の状況、行為者の関係性、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

● また、その判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者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す。

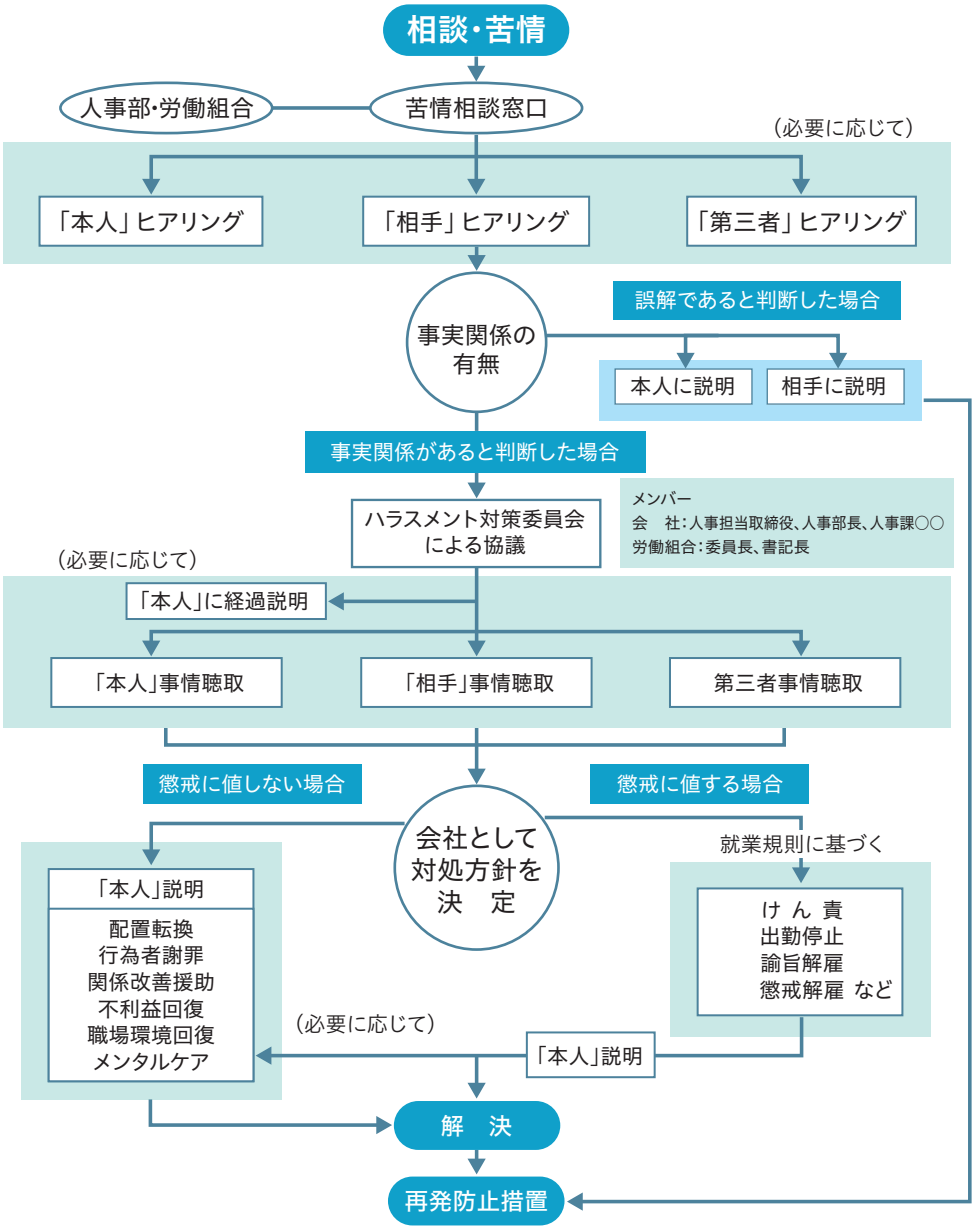
職場におけるパワハラに該当する／該当しないと考えられる例

以下は代表的な言動の類型、類型ごとに典型的に職場におけるパワハラに該当し、又は該当しないと考えられる例です。**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、例は限定列挙ではないことに十分留意し、職場におけるパワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応が必要です。**

※例は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

代表的な言動の類型	該当すると考えられる例	該当しないと考えられる例
(1)身体的な攻撃 （暴行・傷害）	①殴打、足蹴りを行う ②相手に物を投げつける	①誤ってぶつかる
(2)精神的な攻撃 （脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）	①人格を否定するような言動を行う。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む ②業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱咤を繰り返し行う ③他の船員の面前における大声での威圧的な叱咤を繰り返し行う ④相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の船員宛てに送信する	①遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない船員に対して一定程度強く注意をする ②船舶の業務の内容や船舶においては船員の安全確保が必要であるという性質等に照らして重大な問題行動を行った船員に対して、一定程度強く注意する
(3)人間関係からの切り離し （隔離・仲間外し・無視）	①自身の意に沿わない船員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、下船を命じたりする ②一人の船員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること	①新規に採用した船員を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施する ②懲戒規定に基づき処分を受けた船員に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修等を受けさせる
(4)過大な要求 （業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）	①業務上の必要性がないにもかかわらず、長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な作業を命ずる ②新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱咤する ③船員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる	①船員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる ②業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せる
(5)過小な要求 （業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）	①特定の船員を退職させるため、専ら当該船員の職能に見合わない、誰でも遂行可能な業務を行わせる ②気にいらない船員に対して嫌がらせのために仕事を与えない	①船員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減する
(6)個の侵害 （私的なことに過度に立ち入ること） ★　プライバシー保護の観点から、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	①船員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする ②船員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の軽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 ③業務上の必要性がないにもかかわらず、船員の意に反して、当該船員の居室に繰り返し立ち入る	①船員への配慮を目的として、船員の家族の状況等についてヒアリングを行う 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

相談・苦情への対応の流れの例



出典：「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」厚生労働省（2017），P40より。
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000611025.pdf

相談窓口（一次対応）担当者のためのチェックリスト

1. 相談者のプライバシーが確保できる部屋を準備しましょう。

2. 相談者が冷静に話ができるよう心がけましょう。

ポイント
- ✓ できる限り、相談者が女性の場合は、女性の相談担当者も同席できるようにしましょう。

3. 相談内容の秘密が守られることを説明しましょう。

ポイント
- ✓ 相談者のプライバシーを守ること、相談者の了解なく行為者に話をしないこと、相談によって社内で不利益な取り扱いを受けないことを説明しましょう。

4. 相談対応の全体の流れを説明しましょう。

ポイント
- ✓ 相談窓口の役割や、解決までの流れ、会社のパワーハラスメントに対する方針（パワーハラスメントは許さない等）等の説明をしましょう。

5. 相談対応の全体の流れを説明しましょう。

ポイント
- ✓ 1回の面談時間は、50分程度が適当です。
- ✓ 相談者が主張する事実を正確に把握することが目的ですので、意見を言うことは原則として控えましょう。

※相談者に共感を示さない以下のような言葉は、厳禁です。

（1）「パワハラを受けるなんて、あなたの行動にも問題（落ち度）があったのではないか」と相談者を責める。

（2）「どうして、もっと早く相談しなかったのか」と責める。

（3）「それは、パワハラですね/それは、パワハラとは言えません」と断定する。

（4）「これくらいは当たり前、それはあなたの考え過ぎではないか」と説得する。

（5）「そんなことはたいしたことではないから、我慢した方がよい」と説得する。

（6）「（行為者は）決して悪い人ではないから、問題にしない方がいい」と説得する。

(7)「そんなことでくよくよせずに、やられたらやり返せばいい」とアドバイスをする。

(8)「個人的な問題だから、相手と二人でじっくりと話し合えばいい」とアドバイスをする。

(9)「そんなことは無視すればいい」とアドバイスをする。

(10)「気にしても仕方がない。忘れて仕事に集中した方がよい」とアドバイスをする。

6. 事実関係を整理し、相談者とともに確認しましょう。

- ✓ いつ、誰から、どのような行為を受けたか、目撃者はいたか等を整理し、パワーハラスメント相談記録票に記入しましょう。
- ✓ 証拠書類（手帳や業務記録など）があれば、コピーし保存しましょう。

7. 人事担当部署などに相談内容を伝え、事実関係を確認することや対応案を検討することについて同意を得ましょう。

- ✓ 相談者が行為者や他従業員からの事情聴取を望まない場合は、確認ができなければ、会社としてこれ以上の対応（行為者への指導や処分等）はできないことを説明しましょう。
- ✓ 相談者の意向を尊重して対応しましょう。

※相談者から「死にたい」などと自殺を暗示する言動があった場合には、産業医などの医療専門家等へすみやかに相談しましょう。

出典：「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」厚生労働省（2019），P72～P74より
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf

○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

（令和二年五月二十五日）
（国土交通省告示第六百八号）

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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十八条第二項により読み替えて適用する同法第三十条の二第三項の規定に基づき、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を次のように定め、令和二年六月一日から適用する。

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

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

(1)　職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③船員の就業環境及び船内生活環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、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。

(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、当該船員が乗り組んでいる船舶（居住区域を含む。）以外の場所であっても、陸上の事務所等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。

(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、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、3 (1)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。

(4)「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける船員が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- 職務上の地位が上位の者による言動
- 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(5)「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- 業務上明らかに必要性のない言動
- 業務の目的を大きく逸脱した言動
- 業務を遂行するための手段として不適当な言動
- 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた船員の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、船員の属性や心身の状況、行

為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、その際には、個別の事案における船員の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

(6)「船員の就業環境及び船内生活環境が害される」とは、当該言動により船員が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、船員の就業環境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で生活する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業及び船内で生活する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

(7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)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、(5)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。

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、4(2)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、(4)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 身体的な攻撃（傷害・暴行）

（イ） 該当すると考えられる例

① 殴打、足蹴りを行うこと。

② 相手に物を投げつけること。

（ロ） 該当しないと考えられる例

① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（イ） 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 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと。

③ 他の船員の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと。

④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の船員宛てに送信すること。

（ロ） 該当しないと考えられる例

① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない船員に対して一定程度強く注意をすること。

② 船舶の業務の内容や船舶においては船員の安全確保が必要であるという性質等に照らして重大な問題行動を行った船員に対して、一定程度強く注意をすること。

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

（イ） 該当すると考えられる例

① 自身の意に沿わない船員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、下船を命じたりすること。

② 一人の船員に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

（ロ） 該当しないと考えられる例

① 新規に採用した船員を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。

② 懲戒規定に基づき処分を受けた船員に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

ニ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

（イ） 該当すると考えられる例

① 業務上の必要性がないにもかかわらず、長期間にわたり、肉体的苦痛を伴う過酷な作業を命ずること。

② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業務を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。

③ 船員に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

（ロ） 該当しないと考えられる例

① 船員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。

② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

ホ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

（イ） 該当すると考えられる例

① 特定の船員を退職させるため、専ら当該船員の職能に見合わない、誰でも遂行可能な業務を行わせること。

② 気にいらない船員に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。

（ロ） 該当しないと考えられる例

① 船員の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。

ヘ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

（イ） 該当すると考えられる例

① 船員を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。

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 業務上の必要性がないにもかかわらず、船員の意に反して、当該船員の居室に繰り返し立ち入ること。

（ロ） 該当しないと考えられる例

① 船員への配慮を目的として、船員の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。

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、ヘ(イ)②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。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを

行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する船員の関心と理解を深めるとともに、当該船員が他の船員（他の事業主が雇用する船員及び求職者を含む。以下「他の船員」という。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、船員の意欲の低下等による職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、船員の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、船員（他の事業主が雇用する船員及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2)　船員の責務

法第30条の3第4項の規定により、船員は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の船員に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる4の措置に協力するように努めなければならない。

4　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雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する船員又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワー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)　事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワー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、職場におけるパワー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、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、船員同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワー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　職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行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。

（事業主の方針等を明確化し、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

けるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワー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。以下同じ。）及びその発生の原因や背景を船員に周知・啓発すること。

② 社内報、パンフレット、職場における掲示物等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。

③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行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 職場におけるパワーハラスメントに係る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。

（対処方針を定め、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、職場におけるパワーハラスメントに係る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 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、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、船員に周知すること。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、被害を受けた船員が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者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、職場におけるパワー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、職場におけるパワー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及び船内生活環境を害するおそれがある場合や、船員同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題が原因や背景となってパワー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 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 職場におけるパワー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、職場におけるパワー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、相談者が行為者と、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。その際、相談者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適切に配慮すること。

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30条の6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、職場におけるパワー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30条の6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、職場におけるパワー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）

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パワー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。あわせて、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（転船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30条の6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。

ニ 改めて職場におけるパワー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、職場におけるパワー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 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、職場における掲示物等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

② 船員に対して職場におけるパワー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 職場におけるパワー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パワー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。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。

（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、職場における掲示物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 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項の規定を踏まえ、船員が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、地方運輸局（運輸監理部を含む。）に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、船員に周知・啓発すること。

（不利益な取扱いをされない旨を定め、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服務規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、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・啓発をすること。

② 社内報、パンフレット、職場における掲示物等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、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。

5 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行うことが望ましい取組の内容

事業主は、当該事業主が雇用する船員又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、4の

措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1)　職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント（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等についての指針（平成19年国土交通省告示第278号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成22年国土交通省告示第703号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（船員に関し事業主が職場における妊娠、出産等に関する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（平成28年国土交通省告示第1422号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

①　相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。

②　職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2)　事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、船員個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、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せず、船員が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。

イ　コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

（コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例）

①　日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミーティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える船員同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。

②　感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキル

アップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、船員が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

ロ　適正な業務目標の設定等の職場及び船内生活環境の改善のための取組を行うこと。

（職場及び船内生活環境の改善のための取組例）

①　適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、船員に過度に肉体的・精神的負荷を強いる職場及び船内生活環境や組織風土を改善すること。

(3)　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、船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和42年法律第61号）第11条第1項に規定する安全衛生委員会や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第1項に規定する船内安全衛生委員会の活用等も考えられる。

6　事業主が自らの雇用する船員以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び船員の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する船員が、他の船員のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の船員以外の者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、船員以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、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、就職活動中の学生等の求職者及び船員以外の者）に対する言動についても、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パワ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。

7　事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや荷主をはじめとした顧客等（以下「顧客等」という。）からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する船員が就業環境及び船内生活環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する船員が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1)　相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関する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、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、船員が当該相談をしたことを理由として、解雇その他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・啓発することが望ましい。

イ　相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを船員に周知すること。

ロ　イの相談を受けた者が、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。

(2)　被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

(被害者への配慮のための取組例)

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3)　他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為からその雇用する船員が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、船種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、船種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効果的と考えられる。

参考・引用文献

■厚生労働省　あかるい職場応援団
職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！
～セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産・育児休業等に関する
ハラスメント対策とともに対応をお願いします～

■パワーハラスメント対策導入マニュアル（第４版）

■管理職向け研修資料、労働者向け研修資料
厚生労働省　職場におけるハラスメント対策マニュアル
厚生労働省　e-ヘルスネット

海上従事者のためのハラスメント対策ハンドブック

2021年3月　第1版

編 集 者：海上従事者のパワーハラスメント対策に関する調査研究専門委員会
協力機関：公益財団法人 日本海事センター
独立行政法人 海技教育機構
発 行 所：一般財団法人 海技振興センター
〒 102-0083 東京都千代田区麹町4-5 海事センタービル5階
TEL：03-3264-3871/ FAX：03-3264-3808
URL：https://mhrij.org/
http://www.maritime-forum.jp/

動画も併せてご覧ください！

動画もチェック

https://www.youtube.com/watch?v=jOX_QYpqoFQ

一般財団法人 海技振興センター
https://mhrij.org/