

職場ではすべての人が尊厳と敬意をもって扱われるべきです

こちらは、英文記事「[Everyone should be treated with dignity and respect at work](#)」（2019年1月22日付）の和訳です。



安全・効率的に船舶を運航するには、船員がチームとして働くことが求められます。そして最も効果的に機能するチームとは、チームの各メンバーが、自分が尊重されていると感じる、つまりメンバーが互いに尊厳と敬意をもって接しているチームです。

2019年1月8日、船上でのハラスメントやいじめからより一層船員を守ることを目的として、2006年海上労働条約（MLC）の改正が発効しました。この改正は、MLC第4.3規則「健康及び安全の保護並びに災害の防止」に関するもので、旗国の船舶の船上における労働安全衛生管理に関する法律、規則、ガイドライン策定の際にハラスメントやいじめに対応することを政府に求めているものです。具体的には、ガイドライン第B4.3.1の第1項において、国際海運会議所（ICS）と国際運輸労連（ITF）が共同刊行した『Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying（船上におけるハラスメントやいじめの撤廃に関するガイダンス）』の最新版を参照するよう改正されています。

ICS-ITFのガイダンスは、運航者と船員がハラスメントやいじめの事例を認識し、その問題を解決できるよう支援することを目的としています。このガイダンスでは、報告や苦情処理手順に関する会社の方針についてアドバイスすると同時に、これらの手順を適切に活用し海上の職場で発生する可能性のあるあらゆるハラスメントまたはいじめを、船員及びその雇用者が認識する責任についても説明しています。これにはネット上でのいじめも含まれます。

ICS-ITFのガイダンスのコピーは[こちらから](#)ダウンロードできます。

海上労働の職場

職場の仲間との間での攻撃的な、または人を傷つけるような行為を防ぐことはすべての職場において重要ですが、海上では一層重要です。海事労働には他の職業とは異なる特有の性質があります。これには過酷な肉体労働環境、潜在的に危険な作業、長時間の作業、重度のストレスと疲労などが含まれます。また、海事労働は「孤独な毎日」とも言われています。船員は長期間家族や友人と離れて過ごすだけでなく、多くの船員が船上でも孤立した生活を送ります。船員の持つ文化的、民族的背景は全く異なる場合があります、また、船上における組織構造やそれに伴う社会構造は、通常、非常に階層的です。船上での自動化が進んだことによって船員の数が減りましたが、このことは、「難しい性格」の人が船上に一人いるだけで雰囲気が一変することを意味しています。

確認されている限りでは、海上の職場における不当な扱いの程度に関する利用可能な最近の統計はありません。[Nautilus International](#) が 2010 年に実施した船員調査によると、英国とオランダの船員は自国の船員以外の人々と比較して、ほぼ 2 倍の確率で職場でのいじめや差別またはハラスメントに遭遇しており、このうち 79% の船員が職場でのやる気や仕事ぶりに影響があったと述べています。調査結果でもう一つの注目すべき点は、いじめや差別またはハラスメントを体験した船員のうち、被害を訴えることができると思った船員は半数に満たなかったということです。

Gard が持つ経験

Gard は船員の健康問題に日々対応しています。船員が負傷または病気になったとき、クレームが発生する場合があります。実際に、「人に関するクレーム」は、最も発生頻度の高いタイプの海事クレームの一つになっています。Gard のクレーム関連データからは、「腰痛と腹痛」が船員を帰還させる一番の理由であることが読み取れます。しかし、船上の実際の労働環境や安全文化、また、それらが船員の病気やケガのクレームの統計に及ぼす影響については、データからわかることは限られています。「腰痛」や「腹痛」、「胸痛」などの診断は、場合によっては職場でのいじめによる精神状態の低下が原因で生じる、またはいじめによって増強される、心因性の肉体的痛みの可能性があるかもしれません。「指のけが」は、仲間の船員による暴力を隠すために「滑りやつまずき、転倒による事故」として記録されている可能性があります。

クレームのデータから、船上で起こっているハラスメントやいじめの程度や影響を把握することは不可能です。幸いにも、船上でのハラスメントやいじめは普通に起きていることではなく、あくまでも例外的なケースですが、気がかりな話をする船員がいることや、まだ改善すべき余地があることは事実です。

ハラスメントやいじめを認識する

ハラスメント及びいじめとは、人に不安や屈辱を与えたり、体面を傷つけたり不快感を抱かせたりする好ましくない行為です。ほとんどの人はこの2つの言葉を混同して使っていますが、ICS-ITFのガイダンスでは、いじめをハラスメントの一つと定義しています。

「ハラスメントとは、人の尊厳を侵害する、および、威圧的、敵対的、自尊心を傷つけるような、屈辱感を与えるような、若しくは不快な環境を作る目的または効果を持つ、差別の一形態である。」

「いじめとは、敵対的または報復的行為を含むハラスメントの一形態であり、このような行為を受けた人に脅威や不安を感じさせる。」

ハラスメントといじめについては以下の点に注意する必要があります。

- 不快な言葉を使う、感じの悪いしぐさをする、悪意のあるうわさを広める、不快な性的誘い、重症に至らしめる身体的攻撃など、多種多様な形態をとります。
- 顔を合わせているときだけに起こるものではありません。電子の通信手段の普及によって個人を困らせたり、当惑させたり、恥をかかせたり、脅したり、威嚇したりする潜在的に強力な手段が生まれました。これは「ネットいじめ」として知られるようになりました。わいせつで不快な言葉や画像、または、脅しが中心の相手を罵倒するメール、ソーシャルネットワークや携帯電話のメッセージへの投稿などがネットいじめの形態です。
- 二人の個人間で起こる場合もあり、集団が関わる場合もあります。オフィサーが下位の船員をいじめる場合もありますが、同様のことは同じランクの船員間でも起こりえます。
- 露骨または陰湿な場合があります。職場で「性格が合わない」関係だ、または「神経質な」、「冗談の通じない」または「態度の悪い」人だと言われている場合、それらはその人たちの間で行われている可能性のある「隠れた」いじめの行為または状況に対する言い訳である可能性があります。
- 悪意による意図的なものではなく、無意識のうちに起こる場合があります。自分たちの行為が他の人に及ぼす影響について、ハラスメントやいじめを行っている人が気付いていない場合があります。しかしこれは言い訳にはならず、これらもハラスメントまたはいじめに相当します。

極端なハラスメントやいじめについては誰の目にも明らかですが、問題を起こす原因の多くが「グレーゾーン」である場合も少なくありません。運航者が、容認できない行為はどのようなものか、実例を挙げて説明すると理解に役立つでしょう。関連する多くの事例はICS-ITFガイダンスにも記載されています。しかし実際には、船員がハラスメントやいじめを受けたと訴えた場合は、その訴えが基準となる定義に合致するか否かにかかわらずその船員が抱いている不満に対処する必要があります。

良好な労働環境を醸成する

ハラスメントやいじめは道徳上容認できないだけではありません。このような行為を見過ごしていると、船主にとって深刻な問題となり得ます。安全・効率的に船舶を運航するには、船員がチームとして働くことが求められます。そして最も効果的に機能するチームとは、チームのメンバーが、自分が尊重されていると感じる、つまりメンバーが互いに尊厳と敬意をもって接しているチームです。

船員がハラスメントやいじめを受けずに働ける労働環境を醸成することが大事です。その最初のステップとして、船主と運航者は改正 MLC と [ICS-ITF ガイダンス](#)を確認し、以下の取り組みを行ってください。

- ハラスメントやいじめの根絶について明確に記載された方針声明があることを確認する。
- 船員に求められる行為の基準を確認する。オフィサーと船舶管理監督者(SI)が、率先垂範するスキルを備えているか確認する。
- 船員からの苦情に迅速に対応する公正な手続きを維持する。
- 定期的コミュニケーション、トレーニング、意識向上セッションを実施する。方針を書面化してあっても、その実現に向けて積極的に働きかけなければ職場のハラスメントやいじめは根絶できません。

すべての者が、良い手本となり、(意図的であろうとなかろうと)人を攻撃したり、困らせたり、侮辱したりせずに行動する責任を負っています。そのためにも、**各船員**は以下の事項について留意すべきです。

- 会社の手順をよく理解し、それに従う。
- 仕事に関わる問題があるとき誰に頼ればいいかを理解する。
- 適切な行動の基準を尊重する。
- ハラスメントやいじめを受けたり、そのような行為が他の人に対して行われていることに気付いたら報告する。

ハラスメントやいじめの被害者は、つらい体験について声を上げ難いと感じている可能性があります。そのため、船員それぞれが、同僚がハラスメントやいじめを受けているのに気づいたら、見過ごさずに、必要なサポートをすることが重要です。些細な問題でも、将来再発したり深刻化な状況にならないように、直ちに対処することが必要です。

その他の情報源

以下の情報もお役立てください。

- 欧州共同体船主協会（ECSA）および欧州運輸労働者連盟（ETF）：[職場でのハラスメントやいじめの根絶 – 海運会社のためのガイドライン、補足資料（ビデオとワークブック）](#)を含む
- [Nautilus International：保護と尊重 – 海事関係の職場におけるいじめやハラスメントに対する認識と対応](#)
- アングロイースタン シップマネジメント リミテッド（AESM）：[ジェンダーダイバーシティ・ブックレット](#)
- 米国船舶運航業者協力計画（SOCP）：[性的嫌がらせや性的暴力防止に関するベストプラクティスガイド](#)

適正な労働環境を求める船員の権利に関するさらに詳しい情報は、Gard のウェブサイトの [Maritime Labour Convention](#) から入手できます。

本情報は一般的な情報提供のみを目的としています。発行時において提供する情報の正確性および品質の保証には細心の注意を払っていますが、Gard は本情報に依拠することによって生じるいかなる種類の損失または損害に対して一切の責任を負いません。

本情報は日本のメンバー、クライアントおよびその他の利害関係者に対するサービスの一環として、ガードジャパン株式会社により英文から和文に翻訳されております。翻訳の正確性については十分な注意をしておりますが、翻訳された和文は参考上のものであり、すべての点において原文である英文の完全な翻訳であることを証するものではありません。したがって、ガードジャパン株式会社は、原文と内容の不一致については、一切責任を負いません。翻訳文についてご不明な点などありましたらガードジャパン株式会社までご連絡ください。