

船員に関する青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、無料船員職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針案

第一 趣旨

この指針は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関して、青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第二十七条の規定により読み替えて適用される法第四条及び第六条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、無料船員職業紹介事業者等（法第二十七条の規定により読み替えて適用される法第四条第二項に規定する無料船員職業紹介事業者等をいう。以下同じ。）その他の関係者が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、これらの者が講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

一 労働関係法令等の遵守

事業主、青少年の募集を行う者及び求人者は、青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるようにするためには、労働条件等が的確に示されることが重要であることに鑑み、次に掲げる労働条件等の明示等に関する事項を遵守すること。

（一）募集に当たって遵守すべき事項

イ 青少年の募集を行う者は、船員職業安定法第四十八条第一項の規定により読み替えて準用される同法第十六条第一項の規定により、青少年の募集に当たり、募集に応じて船員になろうとする青少年に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「労働条件等」という。）を明示しなければならないこと。

ロ 求人者は、船員職業安定法第十六条第一項（同法第四十二条第一項の規定により読み替えて準用される場合を含む。）の規定により、青少年を対象とした求人の申込みに当たり、地方運輸局又は無料船員職業紹介事業者（同法第六条第四項に規定する無料船員職業紹介事業者をいう。以下同じ。）に対し、労働条件等を明示しなければならないこと。

ハ イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、船員職業安定法第十六条第二項の規定により、次に掲げる事項については、書面の交付等により行わなければならないこと

（イ）賃金（船員法（昭和二十二年法律第百号）第五十三条第二項に規定する報酬に限る。）の額に関する事項

- (ロ) 基準労働期間、労働時間、休息时间及び休日に関する事項
- (ハ) 青少年が従事すべき業務の内容に関する事項
- (ニ) 雇用期間に関する事項
- (ホ) 青少年が乗り組むべき船舶に関する事項
- (ヘ) 健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険、雇用保険及び船員保険の適用に関する事項

ニ 広告等により青少年の募集を行う者は、船員職業安定法第四十八条第二項の規定により、当該募集に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする青少年に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならないこと。

ホ 青少年の募集を行う者及び求人者（トにおいて「募集者等」という。）は、イ又はロにより労働条件等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

- (イ) 明示する労働条件等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。
- (ロ) 求職者又は募集に応じて船員になろうとする青少年（ハ）及び（ヘ）において「求職者等」という。）に具体的に理解されるものとなるよう、労働条件等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。
- (ハ) 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
- (ニ) 労働時間に関しては、基準労働期間、所定労働時間を超える労働、休息时间、休日等について明示すること。
- (ホ) 賃金に関しては、基本給、定額的に支払われる手当、航海日当、昇給に関する事項等について明示すること。
- (ヘ) 明示する労働条件等の内容が雇入契約（予備船員については、雇用契約。以下「雇入契約等」という。）締結時の労働条件等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、労働条件等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。
- (ト) 青少年の募集を行う者は、労働条件等の明示を行うに当たって労働条件等の事項の一部を別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

ヘ 青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増手当を定額で支払うこととする雇入契約等を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増手当（以下このへにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このへにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らか

にするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増手当を追加で支払うこと等を明示すること。

ト ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人への申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は地方運輸局若しくは無料船員職業紹介事業者に対し明示するよう努めること。

チ 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して青少年の募集を行った場合は、船員職業安定法第百十三条第八号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

(二) 採用内定・雇入契約等締結に当たって遵守すべき事項等

イ 事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件、内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

ロ 事業主は、採用内定者について雇入契約等が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

ハ 雇入契約等の締結に当たっては、船員法第三十二条の規定により、船舶所有者は、青少年に対して、船員法施行規則（昭和二十二年運輸省令第二十三号）第十六条に掲げる事項として次に掲げる事項を書面の交付により明示しなければならないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と著しく相違する場合においては、同法第四十一条第一項第二号の規定により、青少年は、雇入契約等を解除することができることに留意すること。

(イ) 雇用の期間

(ロ) 乗り組むべき船舶の名称、総トン数、用途（漁船にあつては、従事する漁業の種類を含む。）及び就航航路又は操業海域に関する事項

(ハ) 職務に関する事項

(ニ) 給料その他の報酬の決定方法及び支払いに関する事項

(ホ) 報酬が歩合によって支払われる場合の船員法第五十八条第一項の一定額及び同条第三項の額

- (へ) 基準労働期間、労働時間、休息時間、休日及び休暇に関する事項並びに交代乗船制等特殊の乗船制をとる場合における当該乗船制に関する事項
- (ト) 災害補償に関する事項
- (チ) 退職、解雇、休職及び制裁に関する事項
- (リ) 送還に関する事項
- (ヌ) 予備船員制度があるときは、その概要

ニ 労働条件の明示に関し、船員法第三十二条第一項の規定に違反した場合は、同法百三十一条第二号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ホ 締結された雇入契約等の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第八条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に雇入契約等の内容である労働条件を変更する場合においては、同法第九条及び第十条の規定を遵守すること。

二 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季及び秋季の採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用の導入等を積極的に検討すること。

ロ 青少年が希望する地域における就職機会の提供

青少年が希望する地域において就職し、安定的に働き続けることができるよう、国

や地方公共団体等の施策を活用しながら、いわゆるU I Jターン就職等地元での就職機会の提供に積極的に取り組むことが望ましいこと。

(三) 船員経験が少ない青少年等に対する就職機会の提供

船員経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性、能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

(四) 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

(五) インターンシップ・職場体験の機会の提供

青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や地方運輸局等と連携して、インターンシップや職場体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

第三 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われぬよう適切な雇用管理を行うこと。また、事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場に定着し、就職した企業で安定的にキャリアを形成していくため、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するよう雇用管理の改善に努めるとともに、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 能力・資質、キャリア形成等に係る情報明示

青少年が採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 不安定な雇用状態にある青少年の正社員登用等

意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用が与えられるような仕組みを検討すること。

(三) 労働法制に関する基礎知識の付与

青少年の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、新入社員研修の機会等を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を図ることが望ましいこと。

二 職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図り、その有する能力を有効に発揮することができるようにする観点から、職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることが重要であることに鑑み、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びOFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

(二) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度、企業内におけるキャリアパス等についての必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。また、青少年が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようになるために、配置その他の雇用管理について配慮すること。

(三) 青少年の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため、必要に応じて、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与、始業及び終業時刻の変更、勤務時間の短縮の措置等の必要な援助を行うこと。

第四 無料船員職業紹介事業者等が青少年の雇用機会の確保及び職場への定着促進のために講ずべき措置

青少年の就職支援並びに職業能力の開発及び向上に携わる主な関係者として、無料船員職業紹介事業者等は、青少年が安定的な就業機会を得て、職場定着及びキャリアアップを実現できるよう、次に掲げる措置を講ずるよう努めるとともに、第二の一（一）に掲げる事項が適切に履行されるよう、必要な措置を講ずること。

一 青少年の主体的な職業選択・キャリア形成の促進

無料船員職業紹介事業者、募集に関する情報を提供することを業として行う者（三において「募集情報提供事業者」という。）は、青少年自身が主体的に職業選択やキャリア形成を行えるよう、青少年の希望等を踏まえながら、個々の状況に応じた支援を行うことが望ましいこと。

二 中途退学者及び未就職卒業者への対応

学校等を中途退学した者（以下この二において「中途退学者」という。）や、卒業時まで就職先が決まらなかった者（以下この二において「未就職卒業者」という。）については、個々の事情に配慮しつつ希望に応じた就職支援が必要である。

このため、中途退学者について、無料船員職業紹介事業者は、学校等及び地方運輸局と協力しつつ相互に連携し、中途退学者の個々の状況に応じた自立支援を行うとともに、自らの支援内容が中途退学者に効果的に提供されるようにすること。また、未就職卒業者について、無料船員職業紹介事業者は、学校等及び地方運輸局と協力し、個別支援や面接会の開催など、卒業直後の支援を充実させること。

三 募集情報提供事業者による就職支援サイトの運営

事業主が募集情報提供事業者の就職支援サイトを活用して募集活動を行う場合において、募集情報提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

- (一) 青少年が、適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報はわかりやすいものとする、提供する情報の量を適正なものとする、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うこと等について配慮すること。
- (二) 就職支援サイトを利用するに当たっての相談又は苦情について、利用者の視点に配慮し、適切に対応すること。
- (三) 学生、生徒等を対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営に努めること。

四 職業能力の開発及び向上に係る措置

船員教育訓練機関は、青少年の個性に応じ、かつ、その適性を生かすように、効果的に船員教育訓練の実施に努めること。

五 青少年の希望及び状況に応じた関係機関の紹介

無料船員職業紹介事業者及び船員教育訓練機関は、青少年の希望及び状況に応じて、支援対象の青少年を適切な機関に紹介するなど、適宜連携しながら切れ目なく必要な支援が受けられるように配慮すること。

六 その他の各関係者が講ずべき措置

一から五までに定めるもののほか、他の法令、指針等に基づく措置にも留意しながら、全ての関係者は、青少年の希望及び状況に応じ、その雇用機会の確保及び職場定着の促進のために必要な支援を適切に行うこと。