

船員派遣元事業主のための就業規則作成のポイント

令和4年4月

国土交通省海事局船員政策課

1. はじめに

労使間でのトラブルを防止し、船員が安心して働ける職場を作るためには、就業規則を作成し、あらかじめ船員の労働条件などの基準をはっきりと定めておくことが大切です。

派遣船員についても、労務管理が派遣元事業主と派遣先に分れて行われることから、あらかじめ就業規則で労働条件や待遇の基準をはっきりと定めておくことが重要です。

そのため、この「船員派遣元事業主のための就業規則作成のポイント」では、派遣元事業主において、「船員モデル就業規則（令和4年1月版）」（以下「モデル」という。）をベースに、派遣船員向けに就業規則を作成する場合のポイントをとりまとめましたので、作成の際の参考にして下さい。

なお、通常の船員とは別に、派遣船員のみを対象とした就業規則を作成することも可能です。

また、派遣船員に関する各規則の詳細については、船員職業安定関係法令やマニュアル「船員派遣事業を適正に実施するために」を参照して下さい。

2. 就業規則の作成及び届出について

常時10人以上の船員（派遣船員を含む）を使用する事業主には、船員法第97条で就業規則の作成及び届出の義務が課されており、就業規則を作成した場合には、所轄の地方運輸局に届け出るようにして下さい。また、その他の事業主についても、船員派遣事業を行うに当たり、就業規則を作成することが望ましいことから、作成された場合は届出をお願いします。

3. 就業規則の内容について

派遣船員の実業規則であっても、その記載事項（船員法第97条）は、一般の船員と異なるものではありません。そのため、次の記載事項については、派遣船員についても記載しなければなりません。

絶対的 necessary 記載事項（必ず記載しなければならない事項）

- (1) 給料その他の報酬
給料その他の報酬の決定及び支払の方法、支払の時期並びに昇給の基準に関する事項
- (2) 労働時間
基準労働期間、休息时间、当直割及び当直の交代方法並びに交代乗船制等特殊な乗船制をとる場合における当該乗船制に関する事項
- (3) 休日及び休暇
時期、方法及び場所に関する事項
- (4) 定員
海員の職務及び員数並びに船舶の名称、総トン数、主機の出力、航行区域又は従業区域、就航航路又は操業海域及び用途に関する事項

相対的 necessary 記載事項（制度を設ける場合には記載しなければならない事項）

- (1) 食料並びに安全及び衛生
- (2) 被服及び日用品
- (3) 陸上における宿泊、休養、医療及び慰安の施設
- (4) 災害補償

- (5) 失業手当、雇止手当及び退職手当
- (6) 送還
- (7) 教育
- (8) 賞罰
- (9) その他の労働条件（雇用船員すべてに適用されるルールに関する事項など）

また、就業規則の内容については、労務管理が派遣元事業主と派遣先にまたがって行われ、両者の責任が区分されているなどの派遣労働の特徴に応じて条文や文言を定める必要があるため、派遣船員について規定すべきモデルの条文ごとに、以下解説します。

4. 派遣船員向け就業規則を作成するためのポイント

(1) モデル第3条（定義）関係

① 派遣船員の定義

当該就業規則が派遣船員に適用されることを明示することが必要です。船員モデル就業規則をベースとする場合には、第3条の定義規定において、下記の規程例のように派遣船員の定義を定めておきましょう。

なお、船員派遣の対象となるのは、船舶所有者が常時雇用する船員のみです（船員職業安定法第6条第11号及び第12号）。

【規程例】

(定義)

第3条 (略)

1～● (略)

● この規則において、派遣船員とは、乗組員のうち、常用雇用船員であって、船員派遣の対象となることに合意し、船員派遣契約により、他社の船舶に乗り組む者をいう。

※【規程例】では、モデルの該当条項において、派遣船員に関して規定する内容を下線で示しています。

(以下同じ)

(2) モデル第8条（労働条件の説明）関係

① 派遣船員であることの明示等（船員職業安定法第71条）

会社は、派遣船員として雇用しようとするときは、あらかじめその旨を書面により明示する必要があります。

【規定例】

(労働条件の明示)

第8条 (略)

2 船員を派遣船員として採用するときは、あらかじめ、派遣船員として採用することを書面により明示する。

(3) モデル第9条（人事異動等）関係

① 就業条件の明示（船員職業安定法第73条）

会社は、船員派遣をするときは、採用時の労働条件の明示とは別に、あらかじめ、当該派遣船員に、原則として書面により、就業条件を明示する必要があります。この就業条件明示書には、次の（1）から（13）までの派遣期間中の就業条件等を記載する必要があります。

- (1) 当該船員派遣をしようとする旨
- (2) 派遣船員が従事する業務の内容
- (3) 派遣船舶の名称、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
- (4) 派遣先のために、就業中の派遣船員を指揮命令する者に関する事項
- (5) 船員派遣の期間
- (6) 基準労働期間、労働時間及び休息時間に関する事項
- (7) 安全及び衛生に関する事項
- (8) 派遣船員から苦情の申出を受けた場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項
- (9) 船員派遣契約の解除に当たって講ずる派遣船員の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- (10) 派遣先が派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日
- (11) 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項（氏名、連絡先等）
- (12) 派遣船員の福祉の増進のための便宜の供与に関する事項
- (13) 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う船員派遣に関する事項

また、派遣船員として雇用した者以外の者を派遣の対象とするときは、あらかじめ、書面により本人の同意を得なければなりません。

【規程例】

(人事異動等)

第9条（略）

2・3 （略）

4 会社は、船員を、他の会社の船舶に派遣して就労させることがある。ただし、派遣船員として雇用した者以外の船員を他の会社の船舶に派遣して就労させる場合には、あらかじめ、書面により本人の同意を得るものとする。

5 前項の場合、会社は当該派遣船員に対して、前条に規定する労働条件を通知して説明のうえ雇入契約を締結するとともに、派遣期間中の就労条件等を記載した就業条件明示書を交付する。ただし、やむを得ない事由により就業条件明示書以外の方法により明示する場合がある。

② 派遣可能期間の定めや船員派遣契約が解除された場合の就業先の確保等に関する規定の追加（船員職業安定法第75条第2項、船員派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）

派遣可能期間の定めや船員派遣契約が解除された場合の就業先の確保等（ア～ウ）に関する派遣船員特有の配慮事項について、就業規則に明示しておきましょう。

ア 派遣先は、派遣可能期間を超える期間継続して船員派遣の役務の提供を受けることができず、会社も当該期間継続して船員派遣をすることは法律上禁止されています。このため、派遣期間の制限に抵触する日をもって、船員派遣が終了することとなりますので、派遣船員に対して通知することが義務づけられています（船員職業安定法第75条第2項）。

【規程例】

（船員派遣への派遣期間に係る通知）

第**条 会社は、派遣先から派遣期間の制限に抵触することとなる最初の日の通知を受けたときは、遅滞なく当該通知に係る業務に従事する派遣船員に対し、派遣可能期間の制限に抵触する最初の日に関する通知書を交付することにより、当該日を明示するものとする。また、当該日に変更された場合も同様とする。

2 会社は、派遣期間の制限に抵触することとなる最初の日の一月前の日から当該抵触することとなる最初の日の前日までの間に、当該抵触することとなる最初の日以降継続して該当する派遣先への船員派遣を行わない旨を派遣船員に通知するものとする。

イ 船員派遣期間が満了する前に船員派遣契約の解除がなされた場合は、派遣船員は突然就業先を失うこととなりますので、派遣先にも新たな就業機会の確保を図るよう協力を求め、派遣先と会社が連携して対応する必要があります（船員派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）。

【規程例】

（派遣船員の雇用の安定を図るための措置）

第**条 会社は、船員派遣契約の契約期間が満了する前に派遣船員の責に帰すべき事由以外の事由によって船員派遣契約の解除が行われた場合には、当該船員派遣契約に係る派遣先と連携して、新たな就業機会の確保を図る。

ウ 船員派遣は、常時雇用される船員のみが対象ですので、船員派遣契約の満了又は解除後において、新たな就業機会（新たな派遣先での就業や派遣元事業主が所有する船舶への乗り組み）が確保されない場合は、派遣元事業主の予備船員（船員法第2条第2項）となります。

【規程例】

（派遣終了時の派遣船員の取扱い）

第**条 船員派遣契約が終了した場合、新たな就業機会の確保ができないときは、別段の命令がない限り、当該派遣船員は会社の陸上休暇員となる。

※予備船員の名称は会社の実態に応じて記載して下さい。

（4）モデル第16条（服務）及び第17条（遵守事項）関係

派遣船員は、派遣先の船内秩序を乱さないように就業する必要があります。就業規則に明示し、必要に応じ詳細な服務規律を取り決めておくトラブルの防止につながります。

【規程例】

(遵守事項)

第17条 (略)

2 派遣船員は、派遣期間中、この就業規則及び会社が明示した派遣先における就業条件に基づき、派遣先の指揮命令に従って勤務するとともに、派遣先の職場の風紀や秩序を維持しなければならない。

(5) モデル第18条～第21条 (パワーハラスメント等の禁止) 関係

派遣先での船員の就業環境を害するような行為もハラスメントであることを明示しておきましょう。

【規程例】

(派遣先でのハラスメント行為の禁止)

第**条 派遣船員は、派遣先において、パワーハラスメント及びセクシャルハラスメントその他の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(6) モデル第22条 (個人情報保護) 関係

船員が取り扱う個人情報について、会社及び取引先等には、派遣先事業者が含まれます。また、使用者の取り扱う個人情報については、船員派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針において、個人情報適正管理規程を作成し、遵守することとされています。

(7) モデル第24条 (基準労働期間) 関係

派遣船員の基準労働期間が派遣先により変わることがある場合には、その取扱いについて、就業規則に記載しておきましょう。

【規程例】

(基準労働期間)

第24条 (略)

4 派遣船員の基準労働期間は、第1項に規定する期間を限度に別途定める。

(8) モデル第33条 (時間外及び補償休日労働)

派遣先は、船員派遣元事業主が定めた時間外労働に関する協定又は補償休日の労働に関する協定に規定する労働時間の範囲内で、時間外又は補償休日において、派遣船員を作業に従事させることができます。

【規程例】

(時間外及び補償休日労働)

第33条 (略)

7 派遣船員にあっては、第4項又は第6項による協定に規定する労働時間の範囲内で、時間外又は補償休日において、派遣先より作業に従事させられる場合がある。

(9) モデル第45条(定員)関係

派遣船員の乗り組む船舶の定員は、派遣先の定める定員になることを明示しておきましょう。

【規程例】

(定員)

第45条 (略)

2 派遣船員の乗り組む船舶の定員は、派遣先の定めによる。

(10) モデル第63条(船内食料)関係

派遣船員に対する食料の支給について明示しておきましょう。

【規程例】

(船内食料)

第63条 (略)

2・3 (略)

4 派遣船員の場合にあつては、会社は、前3項の船内食料の支給を派遣先に行わせるものとする。

(11) モデル第66条(安全衛生教育)関係

船舶所有者は、船員労働安全衛生規則第11条により、船員に対し安全衛生に関する教育及び訓練を施さなければなりません。

派遣船員の安全衛生に関しては、派遣元事業主及び派遣先が相互に責任を分担して、派遣船員に教育を施さなければならないこととなっています(通達「船員職業安定法に規定する船員派遣事業による派遣船員の安全衛生管理等に関し、派遣元事業主及び派遣先事業主が講ずべき措置について」平成17年国海働第41号)。

【規程例】

(安全衛生教育)

第66条 (略)

2 (略)

3 会社は、派遣船員に対して所要の安全衛生教育を行うとともに、派遣先に、派遣先船舶における作業特性に応じた安全衛生教育を行わせるものとする。

(12) モデル第75条・第76条(福利厚生)関係

会社は、派遣船員の派遣先での福利厚生について、必要に応じて、同種の業務に従事している派遣先の雇用船員との均衡に配慮して必要な措置を講じる必要があります。

【規程例】

(派遣船員の福利厚生)

第**条 会社は、派遣船員の派遣先での福利厚生について、必要に応じて、同種の業務に従事している派遣先の雇用船員との均衡に配慮して必要な措置を講じる。

(13) モデル第80条（船内苦情処理）関係

派遣元事業主は、派遣先と派遣船員からの苦情の申出を受ける者、苦情処理方法、連絡体制等について派遣契約において定め、就労条件等の明示書により派遣船員に明示しなければなりません。

【規程例】

（船内苦情処理）

第80条 （略）

2・3 （略）

4 会社は、派遣船員が申し出た苦情の申出を受ける者、苦情処理の方法、連絡体制等について定め、書面で派遣船員に明示する。