

0 本手引きの趣旨



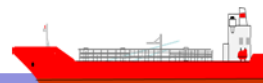
本手引きは、「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」の策定を踏まえ、その内容について解説するとともに、併せて、同ガイドラインにおいて示された「労働時間の範囲の明確化」や「船員の労働時間の状況の把握」に関連する船員の労働時間や休日・休暇等に関する規制について解説するものです。

なお、本手引きに記載の内容は、最新の法令の内容や判例・通説の考え方などを踏まえたものですが、

本手引きの内容よりも、より船員にとって有利な内容での取扱いや、より高度な労務管理体制の構築などを妨げたり、否定するものではありません。

船舶所有者や労務管理責任者など、船員の労務管理に携わる皆様におかれては、本手引きを是非ご参照頂き、日々の業務にご活用頂くとともに、船員の皆様が安心して働ける、より良い労務管理体制の構築に努めて頂ければ幸いです。

1 船員の働き方改革の概要



ポイント

- 「船員の働き方改革」については、基本政策部会における内航海運の取引環境改善・生産性向上に関する議論と並行して、船員部会において平成30年12月から令和2年9月まで議論が行われた。
- 令和3年船員法改正では、船舶所有者(オーナー)に対し、労務管理記録簿の作成・備置き、労務管理責任者の選任、労務管理上の措置など、船員の労務管理に関する義務が課された。
- 令和3年内航海運業法改正では、内航海運業者(オペレーター)に対し、船員の労働時間を考慮した適切な運航計画の作成や、船舶所有者からの意見の尊重の義務が課されたほか、荷主に対する勧告・公表制度が新設された。
- 本手引きで紹介している「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」の目的は、①船員の労働時間の範囲の明確化と、②船員法改正で新設された労務管理体制の解説である。

1. 船員の働き方改革に向けた議論

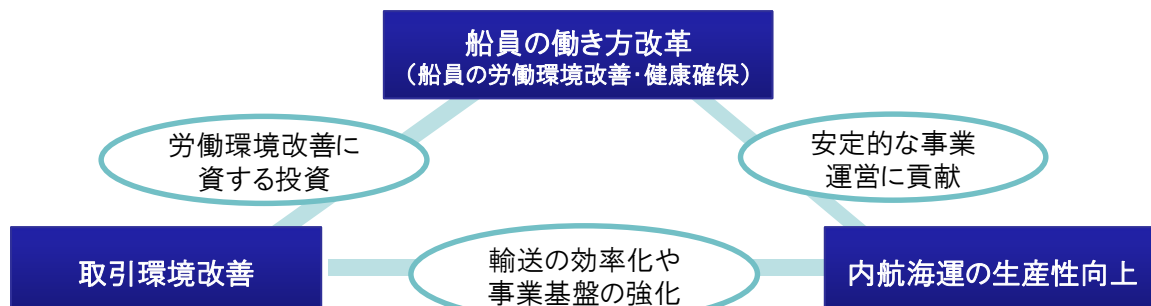
船員の働き方改革に至るまでには、国土交通省において、船員政策と内航海運政策の両面から議論が行われました。関連するとりまとめ文書は次の2つです。

- ▶ 「船員の働き方改革の実現に向けて」(令和2年9月 交通政策審議会海事分科会船員部会)
- ▶ 「令和の時代の内航海運に向けて」(令和2年9月 交通政策審議会海事分科会基本政策部会)

また、船員の働き方改革のうち、特に健康確保については、より詳細な検討が別途行われ、次の文書のとおり、とりまとめられています。

- ▶ 「船員の健康確保に向けて」
(令和2年10月船員の健康確保に関する検討会)

<新たな船員政策・内航海運政策の全体像>

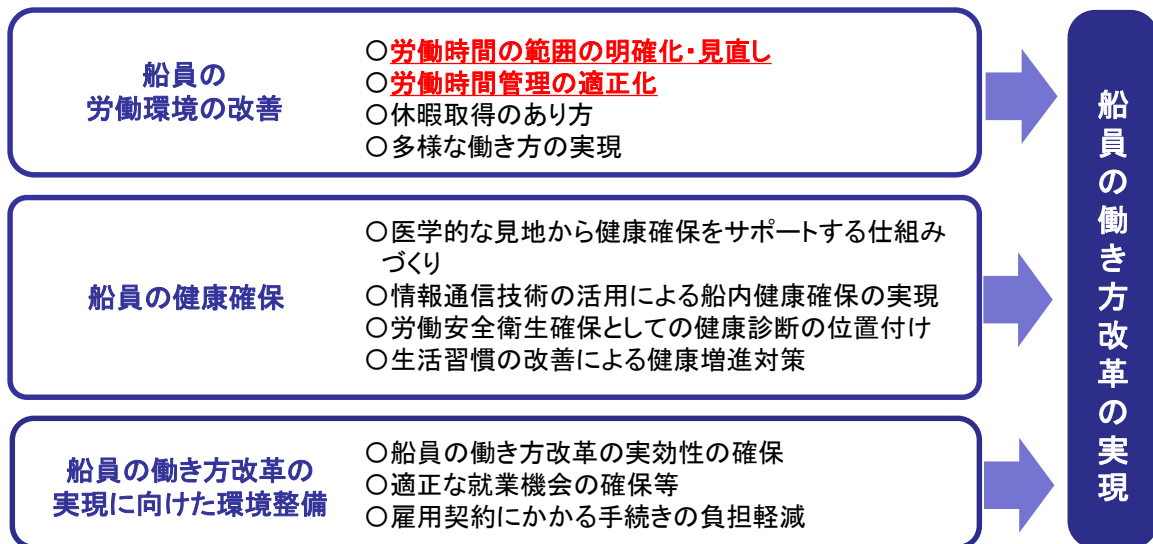


(1) 「船員の働き方改革の実現に向けて」

「船員の働き方改革の実現に向けて」においては、各種調査により明らかとなった、長時間労働や長期乗船、労働時間の不適切な管理の実態、船員の心身への負荷などといった、船員の労働環境における課題を踏まえ、3つの柱で施策の方向性が示されました。

この方向性に基づき、後述する海事産業強化法による船員法・船員職安法の改正のほか、関係政省令や通達の改正等の様々な施策が行われています。

<船員の働き方改革に関する施策の方向性>



※赤字箇所が、主に本手引きに関連する部分

参考：内航船員の労働実態

基本政策部会資料(R元年6月28日)

●本調査の趣旨

平成29年度に開催された「後継者確保に向けた内航船の乗組みのあり方等に関する検討会」において実施された業務実態調査について、内航船員の労働実態を把握する観点から、集計・整理し直したものを。

【有効回答数】

調査期間：平成29年7月から9月までの間の1月間
対象隻数：貨物船17隻、タンカー24隻、計41隻
対象船員数：287人分、8,897人日分の労働時間

1. 月間総労働時間

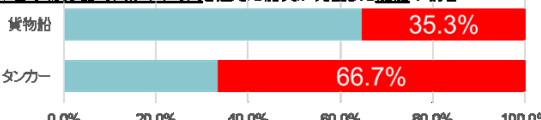
内航貨物船員は総実労働時間が長い傾向。これは、休日がない連続労働によるものと考えられる。

	総実労働時間	所定内	所定外	労働日
内航船員 (287人)	238.06 時間	209.85 時間	28.21 時間	29.86 日
一般労働者 計	170.9 時間	166.0 時間	14.9 時間	20.4 日
建設業	180.3 時間	164.9 時間	15.4 時間	21.8 日
運輸業、郵便業	187.6 時間	159.7 時間	27.9 時間	20.9 日

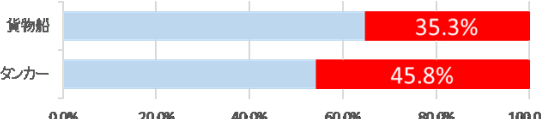
2. 長時間労働者の発生状況

- 調査期間中、1日の労働時間が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%。タンカーで66.7%。
- 調査期間中、1週間の労働時間が72時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%。タンカーで45.8%。

<1日の総労働時間が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合>

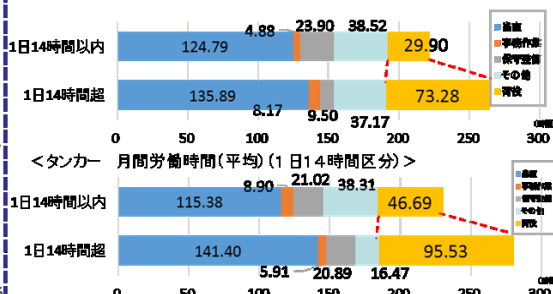


<1週間の総労働時間が72時間を超えた船員が発生した船舶の割合>



3. 荷役による作業負担の状況

荷役時間の長さや労働時間の長さには相関関係が見られた(1日の労働時間が14時間超の船員と14時間以内の船員の間で、荷役を除いた労働時間にはさほど大きな差は見られなかった)。

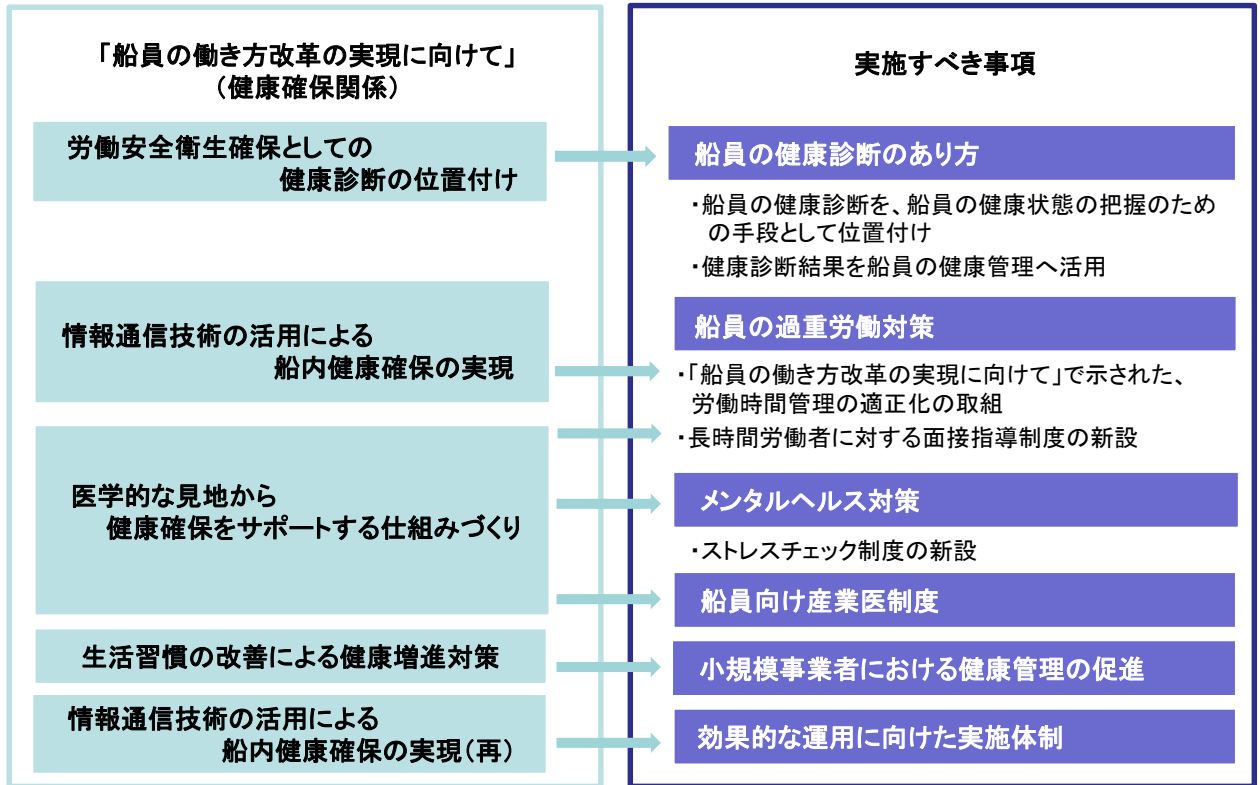


(2) 「船員の健康確保に向けて」

「船員の健康確保に向けて」においては、各種調査により明らかとなった船員の心身の健康状態の実態を踏まえ、(1)の「船員の働き方改革」で示された方

向性のもと、次のとおり、船員の健康確保に関する具体的な施策の方向性が示されました。

<「船員の健康確保に向けて」で示された施策の方向性>

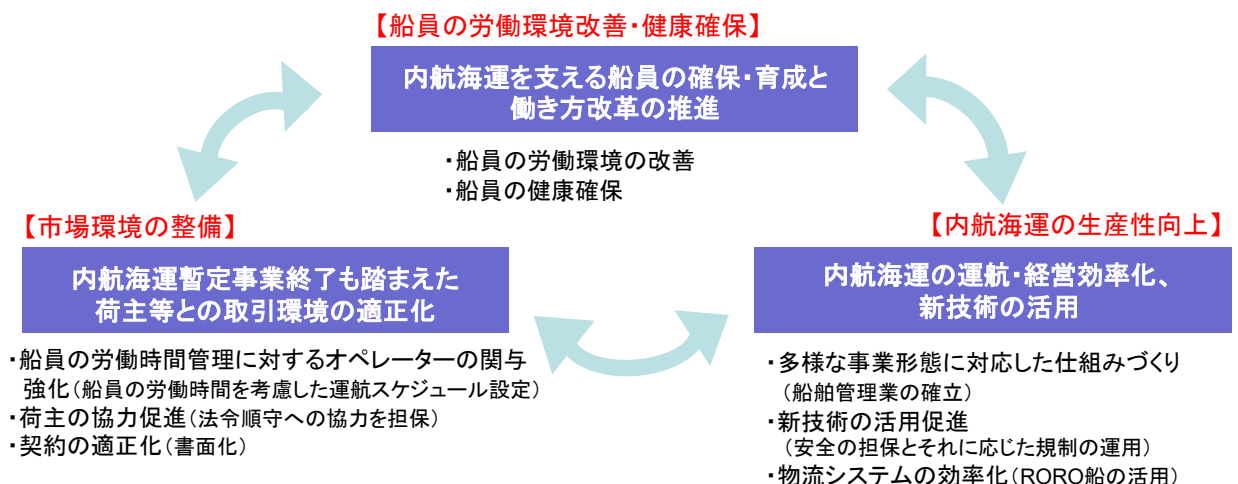


(3) 「令和の時代の内航海運に向けて」

内航海運暫定措置事業の終了や、船員の高齢化と船員不足への懸念など、内航海運を取り巻く現状を踏まえ、若年船員の定着等による船員の確保に加え、内航海運の取引環境の改善や生産性向上を図

る必要があり、荷主のニーズに応え、内航海運の安定的輸送を確保するために、以下の取組を総合的に実施することとしました。

<内航海運業における取組みの全体像>



2. 令和3年船員法等の改正

令和3年5月、造船・海運・船員で構成する海事産業の基盤強化を図ることを目的に、「海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律」(令和3年法律第43号。「海事産業強化法」)が成立しました。

この法律により、前述した船員や内航海運に関する議論で示された方向性に基づいて、船員法・船員職安法・内航海運業法が改正・施行されています。特に、「船員の働き方改革」に向けた労務管理の適正化に関しては、下記事項の改正が行われました。

**令和3年5月成立・公布
海事産業（造船、海運、船員）の基盤強化を一体的に措置**

造船・海運分野の競争力強化等	船員の働き方改革・ 内航海運の生産性向上等	令和4年4月施行 (一部令和5年4月)
造船【造船法】	船員【船員法・船員職業安定法】	
事業基盤強化計画認定制度	船員の労務管理の適正化	
令和3年8月施行	<ul style="list-style-type: none"> ● 労務管理責任者の選任 ● 船員の労働時間等の管理 ● 労働時間等に応じた適切な措置の実施 	
海運（外航・内航）【海上運送法】	内航海運【内航海運業法・船舶安全法】	
特定船舶導入計画認定制度	内航海運の取引環境の改善・生産性向上	
外国法人等のクルーズ事業者等に対する報告徴収規定	<ul style="list-style-type: none"> ● 船員の労働時間に配慮した運航計画の作成 ● 荷主への勧告・公表制度 ● 船舶管理業の登録制度 	
令和3年11月施行	新技術の導入促進	令和3年11月施行

<海事産業基盤強化法における「船員の働き方改革」に関連する事項>

対象	船員の働き方改革(労務管理の適正化)に関する主な改正事項	主な関連ページ
船舶所有者(※1)	○ 労務管理記録簿の作成・備置義務 (法第67条第1項、規則第45条第1項)	P61~63
	○ 船員の労働時間の状況の把握義務 (法第67条第3項、規則第45条の2)	P47~58
	○ 労務管理責任者の選任義務 (法第67条の2第1項)	P64
	○ 内航海運業者(オペレーター)に対して、労務管理上の措置を講ずるために必要な運航計画の変更等に関する意見を述べる義務 (法第67条の2第4項)	P65~68
	○ 給料等の債権の消滅時効期間・付加金請求期間が2年から3年に延長 (法第116条第2項、第117条第1項、法附則第3条)	P36
	○ 労働時間の例外規定の見直し(操練等と当直交代を労働時間等の規制の対象に) (法第68条第1項、規則第42条の9)	P12、19、27
内航海運業者	○ 船員の過労防止措置義務 (内航海運業法第12条第1項)	P59
	○ 船舶所有者からの運航計画の作成・変更に関する意見の尊重 (内航海運業法第12条第2項)	P59
荷主	○ 内航海運業者(オペレーター)が法律等を遵守して事業遂行できるよう配慮する義務 (内航海運業法第29条)	P59
	○ 荷主への勧告・公表制度 (内航海運業法第30条)	P59

※1 これらの改正事項は、漁船や、船員が断続的に作業に従事する船舶で船舶所有者が国土交通大臣の許可を受けたものを除き(ただし、消滅時効期間・付加金請求期間の延長は除く。法第71条。)、**内航船・外航船、航行区域を問わず**、船員法の適用がある全ての船舶(法第1条第1項)に適用。

※2 船員法改正事項については、船員派遣関係にも適用(船員職安法第89条)。



1. 労働時間

ポイント

- 船員の労働時間に関する主な規制は、次のとおり。

	原則	時間外労働が可能な場合	上限
1日 当たり	8時間	【労使協定に基づく場合】 ○ 労使協定に定められた作業（協定に定められた時間まで） 【労使協定に基づかない場合】 ○ 出入港、狭水道通過等における当直員数の増加（4時間まで） ○ 通関、検疫等の法令に基づく手続き（2時間まで） ○ 事務部員による日常的な作業以外の一時的な作業（2時間まで） ○ 防火操練、救命艇操練等の操練（必要な時間） ○ 航海当直の通常の交代（1時間まで）	14時間
1週間 当たり	基準労働期間 について平均 40時間	—	72時間

- 上記規制は、安全臨時労働（船舶の航行の安全を確保するため臨時の必要があるときに行う作業）には適用されない。ただし、安全臨時労働であっても、割増手当の支払いは必要。

(1) 1日や1週間当たりの労働時間規制

○ 1日当たりの労働時間規制

船員の1日当たりの労働時間は、原則、8時間以内とされています（法第60条第1項）。そのため、例えば3交代で航海当直を行っている場合には、合計8時間の航海当直時間以外に作業に従事した場合には時間外労働時間となります。

ただし、後述（P9）するとおり、当該規制によることが著しく不適当な職務に従事する船舶に関しては、特例が認められています（法第72条、規則第48条の2～48条の4）。

○ 1週間当たりの労働時間規制

船員の1週間当たりの労働時間は、基準労働期間（後述）について平均40時間以内とされています（法第60条第2項）。

基準労働期間

○ 基準労働期間制度の概要

船員法において、1週間当たりの労働時間は基準労働期間について平均40時間としています（法第60条第2項）。

これは、一般的に船員は、船舶の航行中は毎日

連続して労働せざるを得ず、停泊中や下船中のみ労働時間を短縮できるという海上労働の実態を踏まえて、1週間の労働時間規制の基準を、航行（乗船）中の期間と下船中の休日の期間を合わせた一定期間（基準労働期間）を平均することとしたものです。

○ 基準労働期間の種類

基準労働期間は、次の3つのいずれかの期間とされています(法第60条第3項)。

① 船舶の区分に応じて定められた期間 (規則第42条の2)

船舶の区分(航行区域等)		期間	
平水区域	総トン数700トン以上 かつ 定期航路事業に従事	1月	
	その他	3月	
沿海区域	国内各港間のみを航海 かつ 定期航路事業に従事	3月	
	その他	9月	
遠洋区域又は近海区域	国内各港間のみを航海	定期航路事業に従事	6月
		その他	9月
	その他	1年	

② 就業規則その他これに準ずるもの(※)により、①の期間の範囲内においてこれと異なる期間を定めた場合には、その定められた期間

※ 就業規則に準ずるもの： 就業規則を作成する義務のない船舶所有者が対象。文書で期間を定め、船員に周知する必要がある。

③ 労働協約により、1年以下の範囲内において①・②と異なる期間を定めた場合には、その期間

○ 起算日の原則

基準労働期間の起算日は、原則として、乗船日、又は、船員が船舶に乗り組んでいる間に基準労働期間が終了した場合には当該終了した日の翌日です(規則第42条の2第2項)。

○ 起算日の例外

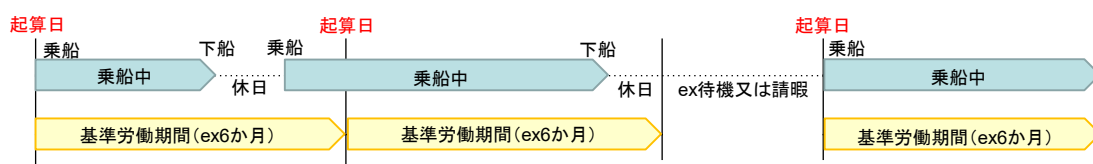
基準労働期間の起算日の例外として、就業規則その他これに準ずるものにより、

- ▶ あらかじめ基準労働期間の起算日と基準労働期間内に与える休日の日数が定められ、かつ、
- ▶ 当該休日数を与えることによって1週間当たりの平均労働時間規制(法第60条第2項)と休日規制(法第61条)を遵守できる場合には、当該日を起算日とすることができます(規則第42条の2第3項)。

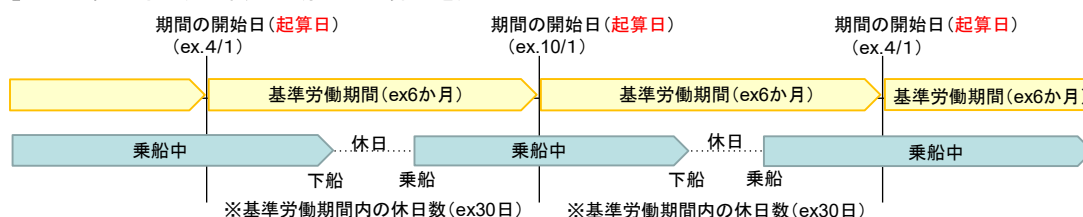
この規定を設けることにより、各船員の乗下船にかかわらず、一律の期間を基準労働期間として設定することができます。

<基準労働期間の起算日>

【原則】 乗船日によって、基準労働時間の起算日が定まる



【例外】 就業規則等で、基準労働期間の起算日定める



(1) 1日や1週間当たりの労働時間規制【続き】

○ 1日当たりの労働時間規制の特例

1日当たり8時間以内とする労働時間規制は、定期・短距離の航路に就航して入出港が頻繁な船舶などは遵守が困難な場合があります。

そこで、当該規制によることが著しく不適当な職務に従事することと認められる船舶で国土交通

大臣が指定するものに乗組む船員については、一定の期間を平均した1日当たりの労働時間が8時間を超えず、かつ、1日当たりの労働時間が14時間を超えない範囲内において、1日当たりの労働時間規制の特例が設けられています（法第72条、規則第48条の2～第48条の4）。

<特例の対象となる船舶と規制内容>

対象船舶		期間	1日当たりの労働時間 (左記期間内について1週間当たりの平均労働時間)	付与すべき休日
定期的に短距離の航路に就航するため入出港が頻繁である船舶のうち、所轄地方運輸局長が指定するもの	沿海区域又は平水区域を航行区域とする 総トン数700トン未満の船舶で国内各港間のみを航海するもの	3月以内の一定期間	12時間以内 (平均40時間以内)	一定期間について 1月当たり 平均5日以上
	その他	1月以内の一定期間		
旅客の接遇の充実を図るため、食堂、娯楽施設等を有し、かつ、旅客の接遇に関する業務に相当数の船員が従事する旅客船のうち所轄地方運輸局長が指定するもの (当該接遇業務に従事する船員のみ)		1月以内の一定期間	12時間以内 (平均40時間以内)	一定期間について 1月当たり 平均5日以上
海底の掘削に従事する船舶(※)のうち所轄地方運輸局長が指定するもの ※ 海底資源の掘削に従事する船舶(掘削リグ)		6週間	11時間以内	6週間について 14日以上 (連続で)
海底資源探査船		10週間	11時間以内	10週間について 33日以上 (連続で)
船員の日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多い船舶のうち所轄地方運輸局長が指定するもの		1週間	12時間以内 (平均56時間以内。 ただし、1週間の労働日数が6日以下の場合は48時間以内)	1週間の初日から起算して 3カ月以内に 15日以上

(2) 時間外労働(1日当たりの労働時間規制を超過する労働)

○ 1日当たりの労働時間規制の例外

1日当たりの8時間以内の労働時間規制(法第60条第1項)を超えて船員が作業に従事することは、原則として船員法違反となります。ただし、後述する緊急作業(P27)のほか、以下の場合には、**例外的に適法**となります。

- ① **安全臨時労働の場合(法第64条第1項)**
- ② **特別の必要がある場合(法第64条第2項)**
- ③ **時間外労働協定による場合(法第64条の2)**

○ 労働時間の上限規制

上記②・③の場合には、1日当たり8時間の労働時間規制を超えて作業に従事することができますが、後述(P14)する**労働時間の上限規制(1日14時間、1週間72時間)を超えて作業に従事させることはできません。**

〈1日当たりの労働時間規制の例外①〉 安全臨時労働

○ 1日8時間を超えて作業に従事できる 安全臨時労働

船長は、**航海の安全を確保するため臨時の必要がある場合**、1日当たりの労働時間規制である8時間を超えて、自ら作業に従事し、又は海員を作業に従事させることができます(**安全臨時労働**。法第64条第1項)。

この「航海の安全を確保するため臨時の必要がある場合」とは、航海の開始に当たって予定し難い作業が生じた場合であって速やかな作業を要するものです。例えば、

- ▶ 濃霧等悪天時における航行当直体制の強化
- ▶ 船舶航行に直接関係のある機器の故障修理
- ▶ 急病人の発生による作業量増加(航行の安全に係るものに限る。)
- ▶ 船員労務官等による船舶に対する臨時の検査、監督等(日程調整されるなどして予め計画されたものを除く。)への対応

が該当します。その判定は、一次的には船舶の責任者である船長が行うこととなりますが、実際に「航海の安全を確保するため臨時の必要がある場合」に該当するといえるためには、客観的に是認されることが必要です。

なお、結果として、作業に臨時の必要のなかった場合であっても、船長や海員が作業に従事した以上、船舶所有者は当該作業に従事した時間を労働時間として取り扱う必要があります。

○ 労働時間の上限規制の対象外

さらに、安全臨時労働に従事した労働時間は、1日当たりの労働時間規制の例外②・③の場合とは異なり、後述する**労働時間の上限規制(1日14時間、週72時間)の対象とはならず**(法第65条の2第4項)、これらの時間を超えて作業に従事することができます。ただし、安全臨時労働であっても、割増手当の支払は必要です。

〈1日当たりの労働時間規制の例外②〉 特別の必要がある場合

○ 1日8時間を超えて作業に従事できる 特別の必要がある場合

船長は、下記の**特別の必要がある場合**には、**定められた時間(限度時間)の範囲で**、1日当

り8時間を超えて、自ら作業に従事し、又は海員を作業に従事させることができます(法第64条第2項、規則第42条の9)。

〈特別な必要がある場合の作業〉

対象作業	1日当たりの限度時間
船舶が港を出入りするとき、船舶が狭い水道を通過するときその他の場合において航海当直(※)の員数を増加 <small>※「航海当直」には、出入港時の総員配置体制が含まれます。</small>	4時間
通関手続き、検疫等の衛生手続きその他の法令に基づく手続きのために必要な作業	2時間
事務部の部員が調理作業その他の日常的な作業以外の一時的な作業(※) <small>※例えば、貨物船における係官等の外来者の対応のための作業が含まれます。</small>	2時間
防火操練、救命艇操練その他これらに類似する作業	当該作業に従事するために必要な時間
航海当直の通常の交代のために必要な作業(※) <small>※航海当直の交代時に、前任者が後任者に対し、必要な事項の引継ぎ、航海日誌への記入等を行うことをいう。</small>	1時間

○ 操練等や当直交代の取扱いの見直し

令和3年改正前の船員法では、

- ① 防火操練、救命艇操練その他これらに類似する作業
- ② 航海当直の通常の交代のために必要な作業

は、後述(P27)する緊急作業と同じく、船員法の労働時間等に関する規定が適用されない作業として規定されていました(改正前第68条第1項)。

その結果、これらの作業は、1日当たり8時間の労働時間規制はもちろん、1日当たり14時間・1週間当たり72時間の労働時間の上限規制や割増手当支払の対象にもなっていませんでした。

令和3年船員法及び船員法施行規則改正(令和5年4月1日施行分)では、これら①②の作業を、この労働時間等の例外規定の対象から削除する一方、3交代の当直体制が通常である海上労働の特殊性を鑑み、1日当たり8時間を超えて作業に従事させることができる「特別な必要がある場合」(法第64条第2項、規則第42条の9)に位置づけました。

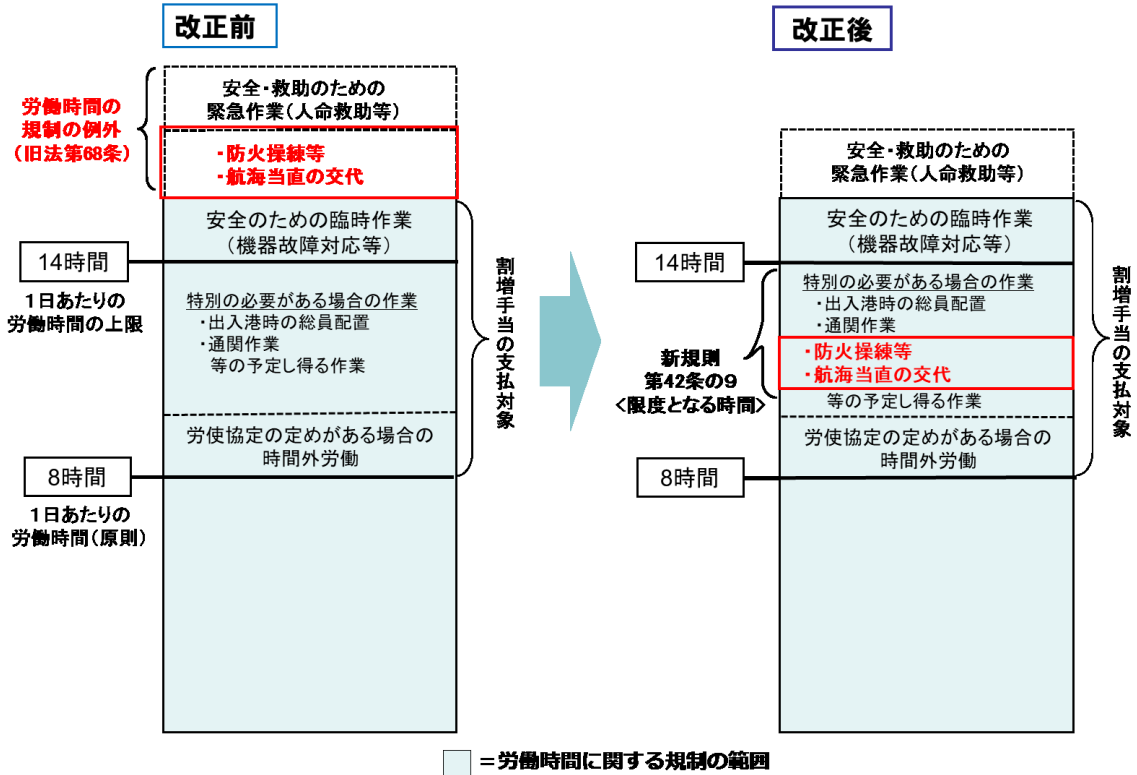
○ 見直しの影響等

この改正の結果、これら①②の作業に従事する時間は、下図の通り、上限規制の対象となるとともに、これらの作業を含め、1日当たりの労働時間が8時間を超えた場合には、割増手当を支払わなければなりません(法第66条)。

一方で、1日当たり8時間を超えて作業に従事させることができる「特別な必要がある場合」の対象となったため、労使協定等を締結しなくとも限度時間の範囲で、当該作業に従事させることができます(法第64条第2項)。

また、後述(P35など)のとおり、令和3年船員法改正により、船舶所有者は、労務管理記録簿の作成に当たり、船員の労働時間の状況を把握しなければならないこととなりました(法第68条第3項)。このため、当該改正が施行される令和5年4月1日以降は、労働時間規制の対象となる①②の作業に要した時間についても、この把握の対象となっています。

<令和3年船員法改正における労働時間等の例外規定の見直し>



〈1日当たりの労働時間規制の例外③〉 時間外労働協定

○ 時間外労働協定とは

船舶所有者は、過半数労働組合又は過半数代表者と書面による協定(時間外労働協定)を締結し、これを所轄地方運輸局長に届け出ることによって、当該協定の内容に基づき、**1日当たり8時間の時間労働規制を超えて、船員を作業に従事させることができます(法第64条の2)。**

○ 協定締結に関する手続き等

時間外労働協定を締結する場合には、次の事項を記載した上で、協定書・届出書を所管地方運輸局長に届け出なければなりません(規則第42条の9の2第2項)。

- ① 時間外労働をさせる必要がある具体的事由
- ② 対象となる船員の職務と員数
- ③ 作業の種類
- ④ 労働時間の制限を超えて作業に従事させることができる期間、時間数の限度と、当該限度を遵守するための措置

また、当該協定(労働協約による場合を除く。)には、有効期間の定めをしなければなりません(同条第3項)。この有効期間の定めは、3年以内としてください【協定作成に当たっては、参考資料①参照】。

○ 協定の揭示

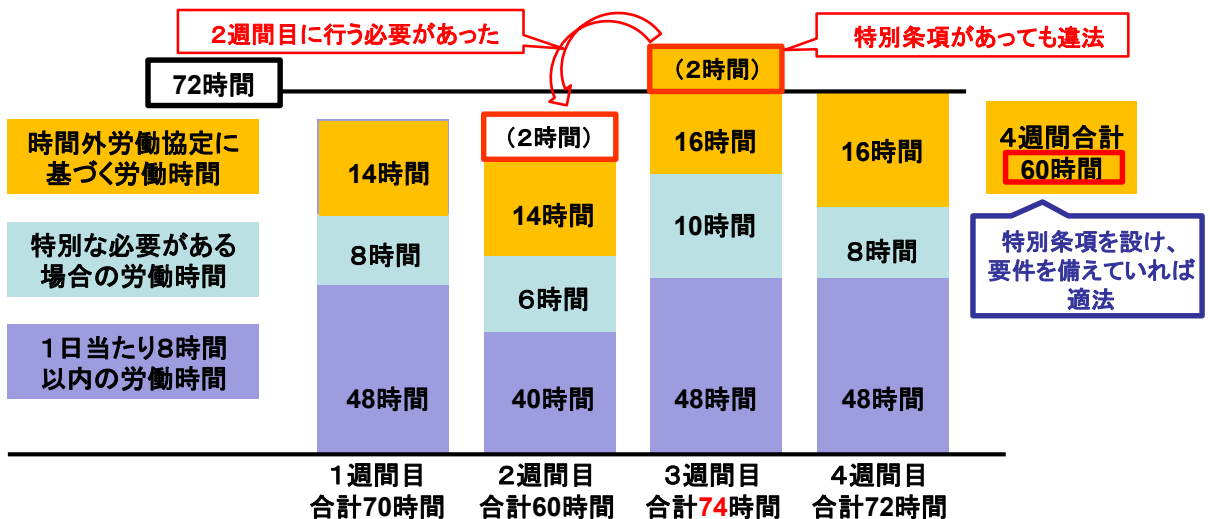
時間外労働協定を締結した場合には、当該協定を記載した書類を船内及びその他の事業場内の見やすい場所に掲示し、又は備え置かなければなりません(法第113条第1項)。

○ 時間外労働協定における延長時間の限度

時間外労働協定では、当該協定に基づき延長することができる労働時間(=延長時間)を**4週間当たり56時間以内**としなければなりません。

これを超えて延長することは原則としてできませんが、当該協定において、「特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じたときに限り、労使当事者間において定める手続きを経て、労働時間の上限規制(1日14時間、1週間72時間)の範囲内で、当該延長時間を超える一定時間まで労働時間を延長することができる旨」を定める場合(特別条項)には、協定で定めた手続きを経て、4週間当たり56時間を超えて労働させることができます(法第64条の2第1項の協定で定める労働時間の延長の限度に関する基準(平成21年国土交通省告示第294号))。

〈延長時間の限度の考え方〉



(3) 労働時間の上限規制

○ 労働時間の上限規制

1日当たりの労働時間規制の例外に該当する場合には1日当たり8時間を超えて船員が作業に従事することができますが、その場合であっても無制限に作業に従事させることはできず、労働時間(1日当たり8時間以内の労働時間、時間外労働時間、補償休日労働の合計)が、**1日当たり14時間、1週間当たり72時間を超えてはいけません**(法第65条の2第1～3項)。ここにいう「1日」は連続した24時間であり、また、「1週間」は連続した7日間であり、**どの24時間又は7日間をとっても、当**

該規制に適合している必要があります(2006年ILO海上労働条約 A2. 3基準5(a))。

また、船長と海員とでは、次のとおり、時間外労働協定に基づく時間外労働の取扱いが異なるため注意が必要です(下表の赤字箇所)。

○ 罰則

この上限規制に違反した場合には、船舶所有者等は、**罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)**の対象となります(法第130条、第135条)。

<労働時間の上限規制の対象となる時間>

	船長(※)	海員
上限規制の対象となる労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1日当たり8時間以内の労働時間(法第60条) ○ 特別な特別の必要がある場合の時間外労働時間(法第64条第2項) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1日当たり8時間以内の労働時間(同左) ○ 特別な特別の必要がある場合の時間外労働時間(同左) ○ 時間外労働協定に基づく時間外労働時間(法第64条の2第1項)
上限規制の対象とならない労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 安全臨時労働(法第64条第1項) ○ 時間外労働協定に基づく時間外労働時間(法第64条の2第1項) ○ 緊急作業(法第68条第1項) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 安全臨時労働(同左) ○ 緊急作業(同左)

※ 上記のとおり、船長が行う、協定に基づく時間外労働は、上限規制の対象とはならず、1日14時間、1週間72時間を超えて作業に従事することが可能。

しかし、規則第3条の5第1項本文が適用される船舶の船長が、航海当直に入る場合には、航海当直基準(平成8年運輸省告示第704号)が適用されるため、その休息時間は24時間に10時間以上、1週間に77時間以上としなければならない(航海当直基準 I 2(3)一)。その結果、当該船長の労働時間は、上限規制が適用されないとしても、1日14時間、1週間91時間を超えることができない。

○ 労働時間の上限規制の例外

上記の上限規制は、海底の掘削に従事する船舶その他のその航海の態様が特殊であるため船員がこれらの規定によることが著しく不適当な職

務に従事することとなると認められる船舶として国土交通省令で定めるものについては適用されません(法第65条の2第5項、規則第42条の12)。

<上限規制の例外となる船舶>

対象船舶	
所轄地方運輸局長が指定する船舶	海底の掘削に従事するもの(※)
	海底下に存在する資源の探査に従事するものであって、イ・ロのいずれにも該当するもの <ul style="list-style-type: none"> イ 先端的な技術を用い、慎重かつ細心の注意を払って探査に従事する船舶であつて、回頭する場合における旋回に長時間を要するものであること ロ 広範囲の海域において、長期にわたって物理探査に従事する船舶であること

※ 海底資源の掘削に従事する船舶(掘削リグ)。

(4) 時間外労働に対する割増手当

船舶所有者は、船員が、**1日当たりの労働時間規制**(8時間又は船員法第72条が適用される場合には省令で定める時間)を超えて**従事**したときは、次の計算方法で算定した額以上の**割増手当**を支払わなければなりません(法第66条、規則第43条第1号)。

この法定の割増手当を支払わなかった場合(当該法定の計算方法による割増手当額を下回った場合を含む。)には、船舶所有者等は、**罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)**の対象となります(法第130条、第135条)。

$$\text{時間外労働の割増手当額} = \text{通常の労働時間の報酬} \times \text{時間外労働時間} \times 1.3$$

※上記は最低額であり、これを上回る金額を雇入契約や就業規則で定めることも可能

※一定限度の時間外労働(&補償休日労働)に対する定額の割増手当(固定割増手当)を支給することもできるが、上記計算方法により算定された割増手当額が固定額を上回る場合には、その差額を支払わなければならない。

通常の労働時間の報酬

○「通常の労働時間の報酬」の計算方法

「通常の労働時間の報酬」は、「通常の労働時間の報酬の計算基礎となる報酬」と「通常の労働

時間」に基づいて、報酬の定め方ごとに、次の方法によって計算した「**1時間当たりの所定報酬額**」です(規則第44条)。

<「1時間当たりの所定報酬額」の計算方法>

	報酬の定め方	計算方法
①	時間単位	当該定められた金額
②	日単位	原則：その金額を1日所定労働時間数で除した金額 例外：日によって所定労働時間数が異なる場合においては、1週間における1日平均所定労働時間数で除した金額
③	月単位	原則：その金額を月における所定労働時間数で除した金額 例外：月によって所定労働時間数が異なる場合においては、1年における1箇月平均所定労働時間で除した金額
④	①～③以外の一定の期間によって定められた報酬の場合	①～③に準じて算定した金額
⑤	船員の受ける報酬が、①～④の2以上の報酬よりなる場合	①～④によりそれぞれ算出した金額の合計額

○「通常の労働時間の

報酬の計算基礎となる報酬」

「通常の労働時間の報酬の計算基礎となる報酬」に含まれる給料その他報酬は、次の表のとおりです(規則第42条の7、第40条)。

基本給や職務手当等については、通常の労働時間の報酬の計算基礎となる報酬に該当します。一方で、

- ▶ 家族手当
- ▶ 乗船を事由として支払われる報酬
- ▶ 船舶、航海又は積荷の態様により支払われる報酬

のほか、算定期間が1月を超える**期末一時金(賞与等)**や**精勤手当**は、通常の労働時間の報酬の計算基礎となる報酬には**含まれません**(規則第42条の7)。

<通常の労働時間の報酬の計算基礎となる報酬>

	通常の労働時間の報酬の計算基礎となる報酬の種類
①	給料(報酬が歩合によって支払われる場合は、雇入契約に定める一定額)
②	職務手当
③	①・②に掲げるもの以外の固定給(算定の基礎となる期間が1月を超えるものを除く。)

※上記報酬に該当するかは、手当の名称ではなく、実質的に判断される。

2. 休憩時間

ポイント

- 原則：船舶所有者は、休憩時間を1日について3回以上分割して船員に与えてはならない。
また、2回に分割する場合は、長い方の休憩時間を6時間以上としなければならない。
- 例外：労使協定(休憩時間分割協定)を締結している場合、又は、特別の安全上の必要がある場合には、休憩時間を3回以上に分割し、又は、2回に分割する場合には長い方の休憩時間を6時間未満とすることができる。

(1) 休憩時間規制の原則

○ 休憩時間の定義

船員法上の定義はありませんが、休憩時間とは、労働時間以外の時間であり、労働からの解放が保障されている必要があります。

○ 1日当たりの休憩時間

船員法において、1日当たりの休憩時間に関する規制はありません(※)が、1日の労働時間の上限が14時間であること(法第65条の2)の裏返しとして、安全臨時労働(法第64条第1項)や緊急作業(法第68条第1項)を除き、**1日当たり10時間以上の休憩時間を与える必要があります。**

※ 航海当直をすべき職務を有する者については、航海当直基準(P20参照)において、別途規制が設けられています。

○ 休憩時間の分割に係る規制

船舶所有者が、船員(船長・海員)に対して休憩時間を付与する場合には、原則として、**1日について3回以上に分割して与えてはいけません(法**

第65条の3第1項)。この対象となる休憩時間は、1日当たり最低限与えなければならない10時間についてです。そのため、10時間を超える休憩時間について、3回以上に分割して船員に与えることは差し支えありません。

また、船舶所有者は、休憩時間を1日について2回に分割して船員(船長・海員)に与える場合において、休憩時間のうち、いずれか**長い方の休憩時間を6時間以上**としなければなりません(法第65条の3第2項)。

当該規制によらず、休憩時間を3回以上に分割し、又は、長い方の休憩時間を6時間未満とするためには、後述する**休憩時間分割協定(分割回数増加・最長時間短縮)の締結・届出が必要**となります(法第65条の3第3項)。ただし、当該協定は、後述(P17)のとおり、その対象が限定されているため、注意が必要です。

<休憩時間分割協定の締結・届出が必要な場合>

0時間		24時間		休憩10h	連続6h	2分割以内
労働時間	連続6h休息	労働時間	連続4h休息	○	○	○
協定の締結・届出不要						
労働時間	連続5h休息	労働時間	連続5h休息	○	×	○
協定(最長時間短縮)の締結・届出必要						
労働時間	連続6h休息	労働時間	連続2h休息	労働時間	連続2h休息	労働時間
○	○	○	○	×		
協定(分割回数増加)の締結・届出必要						
労働時間	連続6h休息	労働時間	連続3h休息	労働時間	連続2h休息	
○	○	○	○	×		
協定(分割回数増加)の締結・届出必要						
労働時間	連続6h休息	労働時間	連続4h休息	労働時間	連続2h休息	
○	○	○	○	○		
協定の締結・届出不要						
労働時間	連続2h休息	労働時間	連続2h休息	労働時間	労働時間	連続4h休息
○	○	○	○	×	×	×
協定(分割回数増加)(※)の締結・届出必要						
労働時間	連続5h休息	労働時間	連続4h休息	労働時間		
×	×	×	○			
法令違反(休憩時間10h未満は不可)						

※当該協定の対象とすることができる船員は、航海の態様が特殊であるため船員が休憩時間規制によることが著しく不適当な職務に従事することとなると認められる船舶に乗り組む海員(法第65条の3第3項第2項)のみ。

(2) 休息时间規制の例外①(休息时间分割協定)

○ 休息时间分割協定

(分割回数増加・最長時間短縮)

船舶所有者が、船員又は一部海員に対し、

- ① 休息時間を1日について**3回以上に分割**して与える場合 又は
- ② 休息時間を1日について2回に分割して与える場合において、休息時間のうち、いずれか**長い方の休息時間を6時間未満**とする場合

には、**休息时间分割協定(①の場合:分割回数増加、②の場合:最長時間短縮)**を締結して、届出書(規則第16号の4の2書式)とともに**所轄地方運輸局長に届け出る**必要があります(法第65条の3第3項、規則第42条の13第1項)。なお、①と②を併用し、休息時間を1日について3回以上に分割し、かつ、長い方の休息時間を6時間未満とすることはできません。

また、休息时间分割協定を更新した場合には、所轄地方運輸局長に更新の届出を行う必要があります(規則第42条の13第3項)。

○ 協定の対象者

休息时间分割協定を締結して、休息時間を3回以上に分割し、又は、長い方の休息時間を6時間未満として与えることができる対象は、船長のほか、以下の海員に限られます(法第65条の3第3項各号、規則第42条第14)。

- ① 船舶が港に出入りするとき、船舶が狭い水路を通過するときその他の場合において航海当直の員数を増加する必要があるときにおいて作業に従事する海員
- ② 定期的に短距離の航路に就航するため入出港が頻繁である船舶その他のその航海の態様が特殊であるため船員が休息时间規制によることが著しく不適当な職務に従事することとなると認められる船舶で国土交通大臣の指定するものに乗組む海員

また、上記②の船舶には、

- ▶ 規則第48条の2第1項第1号に基づき労働時間の特例を受けた船舶
- ▶ 沿海区域又は平水区域を航行するタグボート又はこれに類する航行形態をとる船舶
- ▶ 航海当直に合わせての食事の提供・片付けを行う司厨部・事務部の海員が乗組む船舶(当該部の海員に限る)

が該当することとされています。なお、これらに該当する場合でも、休息時間が適切に確保されてい

る必要があります。

このため、上記以外の海員(例えば、司厨業務委に従事しない事務部の海員)については、休息時間を3回以上分割して、又は、長い方の休息時間を6時間未満として与えることはできません。

また、後述(P20)のとおり、航海当直基準が適用される船員については、その休息時間の回数分割及び最短時間に制限がありますので、注意が必要です。

○ 協定の記載事項

休息时间分割協定(分割回数増加・最長時間短縮)を締結する場合には、次の事項を記載しなければなりません(規則第42条の13第2・3項)。

<休息时间分割協定の記載事項>

- ▶ 休息時間を分割する必要がある具体的事由
- ▶ 対象となる船員の職務と員数
※航海当直基準の適用対象者は、休息时间分割協定(最長時間短縮)の対象とすることはできないので注意が必要
- ▶ 作業の種類と員数
- ▶ 以下の内容
 - ・休息時間を分割することができる期間の限度
 - ・1日についての分割回数の上限 又は 1日について2回に分割した場合における長い方の休息時間数の下限
 - ・これらを遵守するための措置
※航海当直基準の適用対象者は、休息时间分割協定(分割回数増加)において、1週間のうち2日を限度とするなどの制限があるため、注意が必要
- ▶ 休息时间分割協定の有効期間
(労働協約による場合を除く)

休息时间分割協定の作成に当たっては、

- ▶ **休息時間の分割(回数増加)に関する
労使協定書作成要領【参考資料②】**
- ▶ **休息時間の分割(最長時間短縮)に関する
労使協定書作成要領【参考資料③】**

も参照してください。

○ 協定の掲示

休息时间分割(分割回数増加・最長時間短縮)協定を締結した場合には、当該協定を記載した書類を船内及びその他の事業場内の見やすい場所に掲示し、又は備え置かなければなりません(法第113条第1項)。

(3) 休憩時間規制の例外②(規制が適用されない作業等)

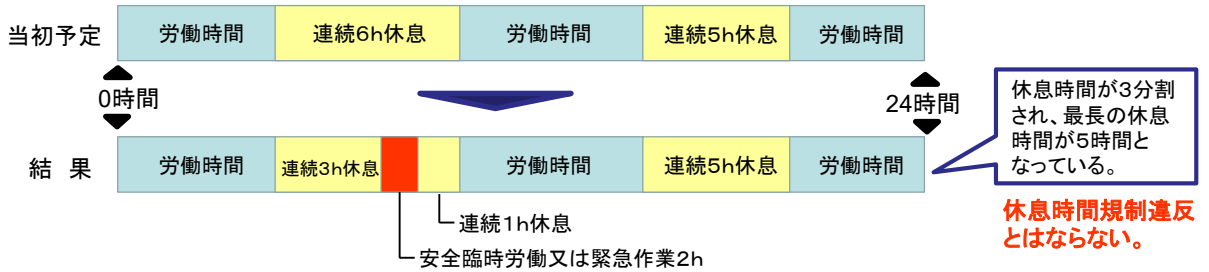
○ 安全臨時労働又は緊急作業に従事した場合

休憩時間中に行った安全臨時労働(法第64条第1項)又は緊急作業(法第68条第1項)には、休憩時間規制が適用されません。

そのため、これらの従事し、当該作業によって休

息時間が分割された結果、休憩時間が1日3回以上となる場合や長い方の休憩時間が6時間未満となった場合であっても休憩時間規制の違反とはならず、また、休憩時間分割協定の締結・届出も不要です。

<安全臨時労働又は緊急作業に従事した場合の休憩時間規制の処理>



○ 安全臨時労働や緊急作業への従事に対する休憩時間を付与した場合

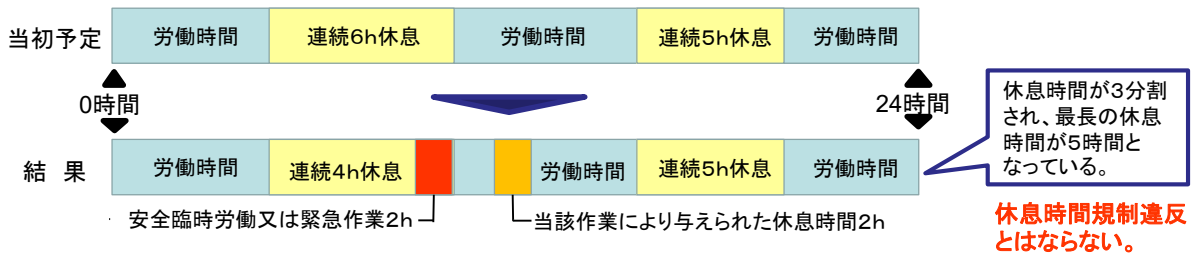
安全臨時労働や緊急作業に従事した場合には休憩時間付与の努力義務が課されています(法第64条第3項、第68条第2項)。

当該規定に基づき休憩時間が付与された場合

にも、休憩時間規制が適用されません。

そのため、当該付与によって、休憩時間が1日3回以上となる場合や、長い方の休憩時間が6時間未満となった場合であっても、休憩時間規制の違反とはなりません。

<安全臨時労働や緊急作業に従事した後に休憩時間を付与した場合の休憩時間規制の処理>



2. 休憩時間規制【続き】

【令和3年船員法改正】

労働時間等の例外規定の見直し(令和5年4月施行)後の休憩時間規制

○ 令和3年船員法改正

令和3年船員法改正(令和5年4月1日施行分)では、労働時間等の例外規定(改正前第68条第1項)の見直しが行われ、

- ① 防火操練、救命艇操練その他これらに類似する作業に従事するとき
- ② 航海当直の通常の交代のために必要な作業に従事するとき

が当該規定から削除されました。

他方、これら①②の時間については、船員法施行規則において、「特別な必要がある場合」(法第64条第2項)として1日当たり8時間の労働時間規制の例外の対象に位置づけられました(詳細はP11参照)。

○ 改正による影響

改正前は、これら①②の作業に従事したことによって、1日の休憩時間が10時間未満となった場合(1日の労働時間が14時間超となった場合)や休憩時間が3回以上に分割された場合、又は、長い方の休憩時間が6時間未満となった場合でも、休憩時間規制に違反しませんでした。

しかし、これら①②の時間が例外規定の対象から削除された結果、当該作業によって、休憩時間が3回以上に分割された場合、又は、長い方の休憩時間が6時間未満となった場合には、休憩時間規制違反となります(下記の例参照)。

そのため、船舶所有者は、操練等の実施時間を工夫するか、又は、必要な休憩時間分割協定を締結するなどを行う必要があります。

<令和3年船員法改正前後での休憩時間規制の違い>



	令和3年船員法改正の施行前	令和3年船員法改正の施行後
1日の労働時間数	航海当直(4h+4h)と出入港・荷役(4h)の合計12hで、 適法	航海当直(4h+4h)、出入港・荷役(4h)、航海当直交代(0.5h+0.5h)と操練(1.5h)の合計14.5hで、 違法(1日当たり14時間超)
休憩時間の分割回数	3回に分割されているが、1回目と2回目の分割は操練によるものであるため、連続しているものとみなされ、 適法	3回以上に分割しているため、 違法 ⇒ 休憩時間分割協定の締結・届出が必要
休憩時間の最長時間	最長時間は3.5hだが、1回目と2回目の分割は操練によるものであり、その合計が6時間であるため、 適法	休憩時間の最長時間は3.5hであるため、 違法 (当直基準適用者は休憩時間分割協定(最長時間短縮)の対象にならないため)

(4) 航海当直基準による休息時間規制

○ 航海当直基準とは

船長(平水区域を航行区域とする船舶及び一定の漁船の船長を除く。)は、航海当直基準(平成8年12月24日運輸省告示第704号)に定められた基準に従って、適切に航海当直(航行中及び停泊中の当直)を実施するための措置をとらなければなりません(規則第3条の5第1項)。この航海当直基準は、船員の訓練及び資格証明並びに当直の基準に関する国際条約(STCW条約)に準拠して右事項が定められており、この中に航海当直をすべき職務を有する者の休息時間に関する規制があります。

なお、航海当直基準は、航行の安全確保のために航海当直を実施する際に遵守すべき基準であることから、船長は、船員法の適用対象とはならない、いわゆる「船主海員」(※)や家族船の乗組員(船員法第6条、労働基準法第116条第2項)も、当該基準に従って航海当直を行わせなければなりません。

○ 休息時間規制の内容

航海当直基準では、船員法における休息時間規制とは別に、下記の航海当直をすべき職務を有する者の休息時間に関する規制が設けられて

〈航海当直基準の構成〉

総則		<ul style="list-style-type: none"> 航海当直の実施体制 航海当直をすべき職務を有する者の休息時間 等
航海中の当直基準	甲板部	<ul style="list-style-type: none"> 一般原則(甲板部の当直体制、当直での維持事項等) 見張りに関する原則 当直の引継ぎに関する原則 等
	機関部	<ul style="list-style-type: none"> 一般原則(機関部の当直体制、当直での維持事項等) 当直の引継ぎに関する原則 等
	無線部	<ul style="list-style-type: none"> 当直での維持事項
停泊中の当直基準	船長	<ul style="list-style-type: none"> 停泊中の船舶における当直体制 等
	甲板部	<ul style="list-style-type: none"> 当直での維持事項 当直の引継ぎ 等
	機関部	<ul style="list-style-type: none"> 当直での維持事項 当直の引継ぎ 等

※ 船舶所有者の代表者等、労働の対償として報酬が支払われない者が船長以外の職務で船舶に乗り組む場合

います(航海当直基準 I 2(3)・(4))。なお、船員法の適用がある航海当直をすべき職務を有する者については、船員法と航海当直基準のいずれの規制も遵守しなければなりません。

〈航海当直基準の休息時間規制〉

①	1日・1週間の最低休息時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 24時間について10時間以上、1週間について77時間以上の休息時間の確保(緊急作業又は操練等に従事する場合を除く。)(※1 ※2) ※1 船員法が適用される海員は、1週間の上限労働時間が72時間であることから(P14参照)、1週間に96時間(168時間-72時間)以上の休息時間を確保する必要がある。一方、船長については、時間外労働協約に基づく時間外労働は上限規制の対象とならないため、1週間について77時間時間以上の休息時間を確保すれば足りる。 ※2 例外として、1週間について70時間以上77時間未満とすることができるが、その場合には、一定期間、1週間について77時間以上の休息時間を確保しなければならない。
②	休息時間の間隔規制	<ul style="list-style-type: none"> ○ 14時間を超えない間隔での休息時間の付与
③	休息時間の分割規制	<ul style="list-style-type: none"> ○ 休息時間を24時間について3回以上に分割して付与することの原則禁止。 ○ 例外として、1週間のうち2日を限度として、休息時間を24時間について3回に分割して与えることができる。 ※ なお、船員法の休息時間分割規制では、休息時間分割協定(分割回数増加)を締結することで3回以上に分割することができますが(P17参照)、航海当直をすべき職務を有する者についての休息時間の分割は、上記例外が限度となることに注意が必要。
④	1回当たりの最低休息時間規制	<ul style="list-style-type: none"> ○ 休息時間を2回に分割して与える場合には、長い方の休息時間を6時間以上とし、3回に分割して与える場合には、最も長い休息時間を6時間以上とし、残る2回の休息時間を、いずれも1時間以上としなければならない。 ※ 航海当直をすべき職務を有する者については、休息時間分割協定(最長時間短縮)の対象とすることはできない。
⑤	休息時間の記録	<ul style="list-style-type: none"> ○ 休息時間の記録の船内備置 ※ 船員法の適用がある航海当直をすべき職務を有する者は労務管理記録簿(法第67条)を作成し、これを船内で確認できる場合には、別途、休息時間の記録を備え置く必要はない。

3. 休日・補償休日

ポイント

- 船舶所有者は、原則、基準労働期間について、1週間平均1日以上の日を与えなければならない。
- 船舶所有者は、
 - ① 船員の労働時間(時間外・補償休日労働を除く。)が、1週間に40時間を超える場合 又は
 - ② 1週間において少なくとも1日の休日を与えることができない場合には、これに対応する一定の休日(= 補償休日)を、基準労働期間内に与えなければならない。
- 結果として、基準労働期間について、1週間平均2日以上の日(通常の日 + 補償休日)を与えることとなる。
※1日の所定労働時間が8時間の場合
- 補償休日労働をさせるためには、安全臨時労働や緊急作業に従事させる場合を除き、労使協定を締結しなければならない。
- 補償休日労働の日数は、通常の日と補償休日の合計日数の3分の1を超えてはならない。

(1) 休日規制の原則

○ 付与すべき休日日数

船舶所有者は、船員に対し、**基準労働期間について1週間当たり平均1日以上の日**を与えることとされています(法第61条)。

これは、陸上勤務、法定の有給休暇、傷病療養等の期間を除いた基準労働期間を平均して、休日^が週1日以上であることを意味します。

○ 休日の単位

休日の単位は、**原則、暦日単位**となります。そのため、暦日の途中に乗下船して陸上休暇に開始・終了する場合、基本的に、その乗下船日は休日には当たりません。

ただし、例外的に、短期間に頻繁に乗下船を繰り返す船舶の場合には、連続した24時間とすることもできます。その場合、乗下船の時点から休日^が開始・終了します。

(2) 補償休日制度

ア 補償休日制度の概要

○ 補償休日制度の趣旨

船員法では、基準労働期間に紐付けられた規制として、

- ▶ 休日規制 (1週間平均1日以上。上記(1))
- ▶ 労働時間規制 (1週間平均40時間以内)
(P7参照)

が設けられており、これらの規制が定める基準を達成し、船員の休日日数を実質的に確保するための具体的な制度として、補償休日制度が設けられています(法第62条)。

○ 補償休日の付与と補償休日手当の支払

船舶所有者は、船員法で定められた方法に基づき算定された**補償休日**を、その算定対象の1週間と同一の**基準労働期間中に付与**しなければなりません(法第62条第1項)。

ただし、船員が、補償休日を与える前に退職し、又は、解雇された場合には、与えるべき補償休日

の日数に応じた**補償休日手当**を支払わなければなりません(法第63条)。

○ 補償休日労働

付与した補償休日には、原則として、対象船員を作業に従事させることはできませんが、**緊急作業・安全臨時労働に従事する場合や、労使協定を締結した場合**には、作業に従事させることができます(法第64条第1項、第65条)。その場合には、船舶所有者は、補償休日労働に対する**割増手当**を支払わなければなりません(法第66条)。

○ 違反に対する罰則

法定の補償休日を基準労働期間に付与しなかった場合や、補償休日手当や補償休日労働に対する割増手当を支払わなかった場合には、**罰則(6月以上の懲役又は30万円以下の罰金)**の対象となります(法第130条、第135条)。

イ 補償休日の付与日数

船舶所有者は、次の表のとおり、補償休日を付与しなければなりません。

なお、船舶に乗り組んでいる期間に補償休日を与える場合と、それ以外の期間に補償休日を与える

場合(= 陸上休日)とでは、付与日数に違いがあることに注意が必要です(法第62条、規則第42条の3第1項、第42条の5)。

<補償休日の付与日数の計算方法>

	補償休日を付与しなければならない場合	付与すべき補償休日の基準日数	実際の付与日数(※1)
①	1週間において少なくとも1日の休日を与えることができない場合	少なくとも1日の休日が与えられない1週間当たり1日	船舶に乗り組んでいる期間に与える場合
			基準日数のとおり
②	船員の労働時間(時間外労働・補償休日労働を除く。)が1週間に40時間を超える場合	超過時間(※2)の合計8時間当たり1日	陸上休日として与える場合
	上記①の場合には、船員の労働時間(時間外労働・補償休日労働を除く。)が1週間に48時間を超える場合		基準日数に7/5を乗じた日数

※1 付与日数の合計に端数が生じた場合には、端数が2分の1を超えるときは繰り上げて1日、2分の1以下のときは半日となります(規則第42条の5第2・3項)。また、労働協約において特別の定めをした場合には、補償休日を半日単位で付与することもできます(規則第42条の5第3項第1号)。

※2 「超過時間」は、基準労働期間内における、②の40時間又は48時間を超えた時間の合計です。そのため、例えば、1か月の基準労働期間において、超過時間が1週目:4時間、2週目:3時間、3週目:8時間、4週目:5時間の合計20時間発生した場合、付与すべき補償休日の基準日数は、2日と半日となります。

<付与すべき補償休日の基準日数の算定例>

1日の労働時間(超過時間の算定対象)		
例1	10h(8h) 8h(8h) 14h(8h) 休日 5h(5h) 9h(8h) 12h(8h)	<ul style="list-style-type: none"> ・1週間の休日数:1日【①補償休日+0】 ・超過時間(40h超):5h【②補償休日+0】(週当たりの労働時間:58h) ⇒補償休日の基準日数は0日
1週間において少なくとも1日の休日が付与されているため上記①の補償休日の付与は不要。		
例2	10h(8h) 【停泊】(8h) 補休 12h(8h) 9h(8h) 8h(8h) 10h(8h) 8h(8h)	<ul style="list-style-type: none"> ・1週間の休日数:0日【①補償休日+1】 ・超過時間(48h超):8h【②補償休日+1】(週当たりの労働時間:57h) ⇒補償休日の基準日数は2日
乗船中に取得した補償休日は、船員が作業に従事した日であって休日以外のものとみなし、その労働時間は8時間とみなす(法第62条第3項)。		
例3	8h(8h) 9h(8h) 10h(8h) 12h(8h) 9h(8h) 10h(8h) 5h(8h) 補休労働	<ul style="list-style-type: none"> ・1週間の休日数:0日【①補償休日+1】 ・超過時間(48h超):8h【②補償休日+1】(週当たりの労働時間:63h) ⇒補償休日の基準日数は2日
補償休日労働における超過時間は、補償休日が作業に従事した日であって休日以外のものであり、その日の労働時間は8時間とみなされることから(法第62条第3項)、実際の労働時間ではなく、常に8時間となる。		

ウ 補償休日の付与方法

○ 付与の時期

船舶所有者は、補償休日を、**その日数の算定の根拠となる1週間を含む基準労働期間中に付与**しなければなりません(法第62条第1項)。

ただし、次の「やむを得ない事由」のあるときは、その事由の存続する期間、付与を延期することができます(法第62条第1項ただし書、規則第42条の4)。

この「やむを得ない事由」により付与を延期し、次の基準労働期間開始後に付与することとなった場合には、当該補償休日は、次の基準労働期間においては、乗船中の労働やこれに対して付与される休日には直接関係のない期間として扱われ、1週間当たりの労働時間や休日を平均するときの期間からは除かれます。

<補償休日の付与延期事由>

やむを得ない事由	航海の途中	遅延その他の航海の状況(※)に係る事由により基準労働期間内に与えるべき補償休日を与えることができないことが明らかになったとき以降において航海の途中にあるとき ※「その他の航海の状況に係る事由」とは、予定した航路の変更等航海の状況そのものが客観的な原因となっている場合に限り、船舶所有者の配乗の都合等は含まれません。
	交代船員の負傷・疾病等	補償休日を与えるべき船員と交代して乗船すべき船員が負傷し、又は疾病にかかり療養のため交代して乗船できないことその他の船舶所有者の責めに帰することのできない事由により、補償休日を与えるべき船員と交代して乗船する船員が確保できないとき。
	対象船員の負傷・疾病等	補償休日を与えるべき船員が負傷し、又は疾病にかかり療養のため作業に従事しない期間中であるとき
	故障等	補償休日を与えるべき船員が船舶の機関、設備等の故障発生時における応急措置その他の継続して従事しなければならない作業に従事しているとき

○ 付与の方法と単位

船員に与えられる補償休日は、労働協約に特別の定めがある場合を除き、

- ▶ **陸上休日(船舶に乗り組んでいる期間以外において与える休日)** 又は
- ▶ **停泊中の休日**

でなければならず、航行中に与えることはできません(規則第42条の3第1項)。ただし、後述する補償休日労働を行わせる場合には、航行中に補償休日を与えて、その付与すべき日数を消化することもできます。

補償休日の付与の単位は、原則、1日となります。この「1日」とは原則として暦日をいいますが、旅客船のように短期間に頻繁に乗下船を繰り返す船舶の場合には連続した24時間とすることもできます。

また、1日単位の付与の例外として、

- ▶ 付与日数の合計に2分の1以下の端数が生じた場合 又は
- ▶ 労働協約において特別の定めを規定した場合

には、半日単位で補償休日を付与することができます。この「半日」とは、原則として0時～12時又は12時～24時をいいますが、旅客船のように短期間に頻繁に乗下船を繰り返す船舶の場合には連続した12時間とすることもできます。

○ 付与の手続き

船舶所有者は、補償休日を与えるときは、付与の**時期と場所**を、少なくとも**7日前までに船員に通知**しなければなりません(規則第42条の3第2項本文)。

ただし、航海の遅延その他のやむを得ない事由がある場合には、船舶所有者は、速やかに当該船員に通知することにより、あらかじめ**通知した時期と場所を変更**することができます(規則第42条の3第2項ただし書)。

エ 補償休日手当

○ 手当の支払が必要な場合

補償休日は、基準労働期間における一定の休日を確保するための制度であるため、基準労働期間の途中で補償休日を与えられないまま船員が退職等する場合には、休日日数が確保されないこととなってしまいます。

そのため、船員法では、船舶所有者は、**基準労働期間の途中で、補償休日を与えるべき船員が補償休日を与えられる前に解雇され、又は退職したときは**、その時点において与えるべき補償休日

の日数に応じて、法定計算方法による額以上の**補償休日手当**を支払わなければなりません(法第63条)。

○ 手当の計算方法

補償休日手当の法定計算方法は、次のとおりです(規則第42条の7・8)。

算定に当たっては、所定労働時間ではなく、対象期間における1日の平均労働時間数を用いなければならないので注意が必要です。

補償休日手当額

$$\begin{aligned} & \text{対象期間}(\ast 1)\text{における通常の労働日の報酬の平均計算額} \times 1.4 \times \text{付与すべき} \\ & \text{=} \text{(1時間当たりの所定報酬}(\ast 2)\text{)} \times \text{対象期間における1日平均労働時間数} \times \text{補償休日の日数} \end{aligned}$$

※1 「対象期間」は、基準労働期間開始から、解雇され、又は退職した日の前日までの期間

※2 「1時間当たりの所定報酬」は、時間外労働の割増手当における「通常の労働時間の報酬」と同じ計算方法によって算定

※3 上記計算方法は最低額であり、これを上回る金額を雇入契約等で定めることも可能

オ 補償休日労働

○ 補償休日労働ができる場合

乗船中の船員に与えた補償休日においては、原則として、船員を作業に従事させることはできません。ただし、そもそも補償休日制度が適用されない**緊急作業**のほか、

① 安全臨時労働の場合

② 補償休日労働協定による場合

は、補償休日に作業に従事させることができます。

なお、補償休日は、時間外労働の場合とは異なり、その日の就労義務が免除されているため、特別の必要がある場合(法第64条第2項)であって

も、船員を作業に従事させることはできません。補償休日に「特別の必要がある場合」の作業に従事させる場合には、補償休日労働協定の締結又は補償休日付与日の変更が必要です。

○ 補償休日労働日に

8時間を超えて作業に従事する場合

補償休日労働日に1日8時間を超えて作業に従事させる場合には、別途、時間外労働協定を締結・届出するなど、1日当たりの労働時間規制の例外(P11~13)に該当する必要があります。

〈補償休日労働ができる場合①〉 安全臨時労働

○ 安全臨時労働

船長は、**航海の安全を確保するため臨時の必要がある場合(安全臨時労働)**、補償休日において、自ら作業に従事し、又は海員を作業に従事させることができます(法第64条第1項)。

この安全臨時労働とは、客観的に、航海の開始に当たって予定しがたい作業が生じた場合をいいます(具体的な作業例については、P11参照)。

なお、結果として、作業に臨時の必要のなかった場合であっても、船長や海員が作業に従事し

た以上、船舶所有者は当該労働に対する給与その他報酬を支払う必要があります。

○ 安全臨時労働に対する上限規制の不適用

安全臨時労働に従事した時間は、時間外労働の場合と同様、**労働時間の上限規制(1日14時間、1週間72時間)の対象になりません**(法第65条の2第4項)。

また、後述する補償休日労働協定に基づく場合とは異なり、補償休日労働の上限日数の規制(規則第42条の11)はありません。

〈補償休日労働ができる場合②〉 補償休日労働協定

○ 補償休日労働協定

船舶所有者は、**過半数労働組合又は過半数代表者と書面による協定(補償休日労働協定)を締結し、所轄地方運輸局長に届け出ること**によって、補償休日に船員を作業に従事させることができます(法第65条)。

○ 協定に基づく補償休日労働の上限規制

当該協定に基づいて補償休日労働に従事する

〈補償休日労働において労使協定が必要な場合の例〉



場合であっても、無制限に行うことはできません。

まず、補償休日における労働時間も、労働時間の上限規制(1日14時間、1週間72時間)の算定対象となります(法第65条の2第1～3項。)

また、補償休日において、1日当たり8時間を超える労働を行う場合には、特別の必要がある場合(法第64条第2項)に該当するか、又は、時間外労働として時間外労働協定の締結(法第64条の2)が必要となります。

○ 協定の記載事項

補償休日労働協定を締結する場合には、右の事項を定めなければなりません(規則第42条の10)。このうち、「労働させることができる補償休日の日数」は、

- ▶ 1週間において1日与えられる休日であって補償休日以外のものの日数
- ▶ 補償休日の日数

を合計した日数の3分の1が上限となります(規則第42条の11)。このため、法律の基準を上回って任意に与えられる休日は、補償休日労働が可能な日数の算定基礎に含まれません。

補償休日労働協定に関するこのほかの事項及び具体的な内容については、「補償休日の労

働に関する労使協定の作成要領」【参考資料④】を参照して作成してください。

- ▶ 補償休日労働をさせる必要がある具体的事由
- ▶ 対象となる船員の職務・員数
- ▶ 作業の種類
- ▶ 労働をさせることができる補償休日の日数の限度と、当該限度を遵守するための措置
- ▶ 有効期限

○ 協定の揭示

補償休日労働協定を締結した場合には、当該協定を記載した書類を船内及びその他の事業場内の見やすい場所に揭示し、又は備え置かなければなりません(法第113条第1項)。

カ 補償休日労働に対する割増手当

○ 補償休日労働に対する割増手当

船舶所有者は、船員が**補償休日に作業に従事したときは**、次の計算方法で算定した額以上の割

増手当を支払わなければなりません(法第66条、規則第43条第2号)。

補償休日労働の割増手当額

$$= \text{通常の労働時間の報酬} \times \text{補償休日において作業に従事した時間} \times 1.4$$

※上記計算方法は最低額であり、これを上回る金額を雇入契約や就業規則で定めることも可能

※一定限度の補償休日労働(&時間外労働)に対する定額の割増手当(固定割増手当)を支給することもできますが、上記計算方法により算定された割増手当額が固定額を上回る場合には、その差額を支払わなければならない

○ 補償休日労働日の8時間超分の割増手当

補償休日に1日8時間を超えて作業に従事した場合における8時間を超える部分は、割増手当

の算定において、時間外労働としてではなく、補償休日労働として取り扱い、**その割増手当額は通常の労働時間の報酬の1.4倍**となります。

○ 補償休日の簡便な管理

補償休日は、その発生要件を満たすごとに発生し、その発生した補償休日を一定の手続きのもとで対象船員に対して付与しなければなりません。この補償休日の発生と付与の管理を、基準労働期間の起算日が異なる船員ごとに行うと、事務が非常に煩雑なものとなってしまいます。

そこで、**就業規則等で基準労働期間の開始日と休日日数を定め、当該休日日数に基づいて休日を付与**することで、補償休日に関する管理を簡便にすることが可能となります。

○ 基準労働期間と付与休日数の一律管理

本来、基準労働期間は船舶に乗り組んだ日が起算日となるため、船員ごとに基準労働期間の始期及び終期が異なります(規則第42条の2第2項)。

- しかし、就業規則等に、基準労働期間における
 - ▶ 1週間平均40時間以内とする労働時間規制 (法第60条第2項)
 - ▶ 1週間平均1日以上とする休日規制 (法第61条)

を遵守した休日の日数(下表の最小休日日数以上

<就業規則に規定すべき最小休日日数及び補償労働可能日数(1日の所定労働時間が8時間の場合)>

基準労働期間 (想定日数※1)	就業規則に規定すべき最小休日日数 (基準労働期間の日数×2/7) [小数点以下繰上げ]	補償休日労働可能日数 (基準労働期間の日数 ×2/7×1/3) [小数点以下切捨て]
1年(365日)	105日	34日
9月(275日)	79日	26日
6月(183日)	53日	17日
3月(92日)	27日	8日
1月(31日)	9日	2日

※1 有給休暇取得期間などの基準労働期間に含まれない期間により最小休日日数などは変化する。
 ※2 最小休日日数のほかにも、発生した有給休暇(後述)の付与が必要。

○ 上記管理方法の注意点

上記の取扱いを行う場合であっても、**補償休日に関する規制の適用除外となるものではなく、定められた休日を補償休日として取り扱う必要**がありますので、次の点に注意が必要です。

- ▶ 休日については、あらかじめ(遅くとも休日の7日前までに)付与日を定めておかなければなりません(補償休日の付与手続きとの関係)。
- ▶ 休日に船員が作業(臨時安全作業を除く。)に従事する場合には、補償休日労働協定の締結・届出が必要です。

の日数)を定めることにより、あらかじめ基準労働期間の起算日を定めることができます(規則第42条の2第3項)。また、使用する船員に共通する起算日を定めることにより、船員の基準労働期間を統一的に管理することができます。

そして、この**就業規則等に基準労働期間の起算日と休日日数を定める**ことで、労務管理記録簿における補償休日に関する記載のうち、次の事項を省略することができます(規則第45条第1項)。

- ▶ 補償休日の算定基礎となる
 - ・ 超過時間が生じる1週間 又は
 - ・ 少なくとも1日の休日が与えられない1週間
- ▶ 超過時間

これは、補償休日制度が、1週間当たりの労働時間規制と休日規制を実質的に担保して、船員の休日日数を確保するためのものであり、あらかじめこれらの規制に適合した休日日数を定めることにより、結果として補償休日規制も遵守することができるためです。

4. 労働時間・休息・休日規制の例外となる作業(緊急作業)

ポイント

- 緊急作業については、労働時間、休息时间、休日や補償休日等に係る規制の適用はなく、制限なく、船員を作業に従事させることができる。
- 緊急作業に従事した場合であっても、時間外労働や補償休日労働に対する割増手当の支払いは不要。

○ 緊急作業

人命、船舶若しくは積荷の安全を図るため又は人命若しくは他の船舶を救助するため緊急を要する作業(緊急作業)に従事する場合(海員にあつては、船長の命令により従事する場合のみ)においては、次のとおり、**労働時間などに係る規制の例外**として、これら規制に関する規定が適用されません。(法第68条第1項)。

また、緊急作業に従事させたときは、船舶の運航の安全の確保に支障を及ぼさない限りにおいて、当該作業の終了後できる限り速やかに休息を付与するように努める必要があります(法第68条第2項)。

<緊急作業において適用除外となる船員法上の規定>

適用除外となる規制	適用除外の概要
1日・1週間平均の労働時間規制(法第60条、第72条)	緊急作業に従事した時間は、1日当たり8時間、1週間平均40時間の算定基礎とならない。
休日規制(法第61条)	休日に緊急作業に従事した場合でも、その日は休日として取り扱われる。
補償休日規制(法第62～63条)	補償休日であっても、緊急作業に従事可能。
時間外、補償休日及び休息時間の労働に関する規制(法第64～65条)	時間外労働・補償休日労働の例外に該当しない場合であっても、緊急作業に従事可能。
労働時間の上限規制(法第65条の2)	緊急作業に従事した時間は、労働時間の上限規制の算定基礎とはならない。
休息时间規制(法第65条の3)	緊急作業により、休息时间が3回以上に分割され、又は最長休息时间が6時間未満となったとしても、休息时间規制違反とならない。
割増手当(法第66条)	緊急作業に対する時間外労働又は補償休日労働に対する割増手当の支払いは不要。
通常配置表(法第66条の2)	緊急作業については、通常配置表に記載しなくてもよい。
記録簿の備置き(法第67条)	緊急作業の時間を把握し、労務管理記録簿に記載する義務はない。 (※ただし、労働時間管理の適正化の観点から、緊急作業の時間についても把握することが望ましい。)
労務管理責任者等(法第67条の2)	労務管理責任者が、労務管理記録簿で緊急作業の時間を管理等の義務はない。 (※ただし、労務管理責任者は、緊急作業の時間・内容を踏まえ、労務管理上の措置に関する意見を述べるのが望ましく、船舶所有者も、当該時間・内容を踏まえて措置を講ずることが望ましい。)

【令和3年船員法改正】

労働時間規制の例外規定の見直し

令和3年船員法改正前においては、①防火操練、救命艇操練その他これらに類似する作業、②航海当直の通常の交代のために必要な作業は、緊急作業と同様に、労働時間等の例外規定の対象とされていましたが、令和3年船員法改正において、これら①②は、例外規定の対象から削除されました(法第68条第1項)。

その上で、これら①②の作業は、「特別な必要がある場合」(法第64条第2項)として、労働時間規制の対象となりました。このため、これら①②の作業に要した時間を含めた労働時間は、1日14時間及び1週間72時間の労働時間の上限規制を超えることはできません(詳細はP12参照)。

5. 有給休暇制度

ポイント

- 次の場合には、船舶所有者は、船員に対し、1年以内に所定日数の有給休暇を与えなければならない。
 - ① 船員が初めて「6か月連続して勤務」したとき
 - ② 船員が①により与えられた有給休暇に係る連続勤務期間の後に、同一の事業に属する船舶において「1年間連続して勤務」したとき
- 有給休暇は、原則として、連続した日数を与えなければならないが、労働協約により、期間を分けて与えることができる。
- 有給休暇を与えるべき時期と場所について、船舶所有者は船員と協議しなければならない。
- 有給休暇中、船舶所有者は、船員に給料、一定の手当、食費を支払わなければならない。

(1) 有給休暇の概要

○ 有給休暇制度

船員法では、船舶所有者に、同一の事業に属する船舶において**一定の期間連続して勤務に従事した船員に対して、その期間終了後1年以内に有給休暇を与える**ことを義務付けています(法第74条)。

○ 有給休暇の完全消化の必要

陸上労働者については、原則、発生した年次有給休暇は、労働者からの請求に基づいて与えることとされていますが、船員の場合は、発生した全ての有給休暇を、連続勤務期間(後述)経過後1

年以内に付与しなければなりません。

これは、船員が、航海中は連続勤務を余儀なくされ、下船後にまとめて休暇を取得せざるを得ないという事情が考慮されたものです。

このように、船員の有給休暇は、陸上の有給休暇制度と類似していますが、異なる点も多いため注意が必要です。

○ 罰則

有給休暇が付与されない場合には罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)の対象となります(法第130条、第135条)。

(2) 有給休暇の発生要件と付与日数

① 採用後最初の有給休暇

○ 発生要件

同一の事業に属する船舶において**初めて連続勤務期間(後述)が6か月に達したときは、その後1年以内に、発生した全ての有給休暇を与えなければなりません**(法第74条第1項)。

○ 付与日数

最初の有給休暇は、乗り組む船舶の航行区域ごとに、次のとおり、付与日数が定められていま

す(法第75条第1・2項)。

原則は、連続勤務期間が6か月に達したときに付与される日数です。

例外的に、連続勤務期間が6か月経過後、3か月又は1か月増すごとに、所定日数を有給休暇として加算して付与することができます。ただし、その場合でも、加算分を含め、6か月の連続勤務期間経過後1年以内に全ての有給休暇を与えなければなりません。

<最初の有給休暇の付与日数>

対象船舶	【原則】 連続勤務期間 6か月に達したとき	【例外】6か月経過後以降の加算	
		連続した3か月 増すごと	航海の途中・工事期間(※) には、1か月増すごと
内航船(沿海区域又は平水区域のみ)	10日	+3日	+1日
その他	15日	+5日	+2日

※ 船舶の工事のため特に必要がある場合として、国土交通大臣の許可を受けた場合で、工事に必要な期間のみ(法第74条第1項)

② 2回目以降の有給休暇

○ 発生要件

船舶所有者は、採用後最初の有給休暇(①)に係る連続した勤務の後に、**当該同一の事業に属する船舶において連続勤務期間(後述)が1年間に達したときは、その後1年以内に、発生した全ての有給休暇を与えなければなりません**(法第74条第2項)。

○ 付与日数

2回目以降の有給休暇も、対象となる船舶の航

行区域ごとに、次のとおり、その付与日数が定められています(法第75条第3・4項)。

原則は、連続勤務期間が1年に達したときに付与される日数です。

例外的に、連続勤務期間が1年経過後、3か月又は1か月増すごとに、所定日数を有給休暇として加算して付与することができます。その場合でも、加算分を含め、1年の連続勤務期間経過後1年以内に全ての有給休暇を与えなければなりません。

<2回目以降の有給休暇の付与日数>

対象船舶	【原則】 連続勤務期間が 1年に達したとき	【例外】1年経過以降の加算	
		連続した3か月 増すごと	航海の途中・工事期間(※) には、1か月増すごと
内航船 (沿海区域又は平水区域のみ)	15日	+3日	+1日
その他	25日	+5日	+2日

※ 船舶の工事のため特に必要がある場合として、国土交通大臣の許可を受けた場合で、工事に必要な期間のみ(法第74条第1項)

③ 連続勤務期間

○ 連続勤務期間とは

船員の有給休暇は、「連続勤務期間」が、6か月(採用後最初)又は1年間(2回目以降)に達したときに発生します(法第74条第1・2項)。

この「連続勤務期間」は、連続して勤務(船舶のぎ装又は修繕中の勤務を含む。)に従事した期間を指しますが、期間中に毎日働くことを意味するものではなく、週休日、補償休日や有給休暇が含

まれるほか、下表の期間も含めなければなりません(法第74条第4・5項、規則第49条の2)。

○ 予備船員の連続勤務期間の取扱い

上記のとおり、連続勤務期間には週休日、補償休日や有給休暇が含まれることから、船員が下船して予備船員となっていたとしても、当該期間は連続勤務期間に含めて計算されます。

<連続勤務期間に含まれる期間>

①	同一の事業に属する船舶における勤務に準ずる期間	他の船舶所有者の行う事業に属する船舶における勤務 (他の船舶所有者に雇用されて従事したものを除く。)
		船舶における勤務に係る技能の習得・向上等を目的として受ける教育訓練であつて、船舶所有者の職務上の命令に基づくもの
		係船中の船舶における勤務(他の船舶所有者に雇用されて従事したものを除く。)
		同一の船舶における連続した勤務のうち、当該船舶が他の船舶所有者の事業に属する間に従事したもの
②	船員が職務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため勤務に従事しない期間	
③	育児休業をした期間	
④	介護休業をした期間	
⑤	女子船員が、妊娠中又は出産後8週間、勤務に従事しない期間	
⑥	船員の故意過失によらない1年当たり6週間以内の勤務中断の期間 ※職務上の負傷疾病や故意過失によらない職務外の負傷疾病、自宅待機、有給休暇以外の休暇(冠婚葬祭等)等の船員の責に帰すべきでない事由による中断を意味します。また、6週間以内の中断期間は、勤務したものとみなされます。	

③ 連続勤務期間【続き】

○ 最初の有給休暇における起算日

採用後最初の有給休暇における連続勤務期間の起算日は、勤務（船舶のぎ装又は修繕中の勤務を含む。）の開始時点であり（法第74条第1項）、原則として、雇入契約が成立すれば連続勤務期間が開始します。

ただし、雇入契約成立前であっても、船舶所有者の職務上の命令に基づき、船舶における勤務に係る技能の習得・向上等を目的とする**教育訓練を受ける場合や係船中の船舶における勤務などには、その開始日**が起算日となります（規則第49条の2第3）。

○ 2回目以降の有給休暇における起算日

2回目以降の有給休暇付与における連続勤務期間の起算点は、**前回の有給休暇の基礎となった連続勤務期間の終了日の翌日**です。これは、後述する有給休暇の分割付与を行なった場合であっても同様であり、分割すべき有給休暇に係る連続勤務期間の終了日の翌日です。

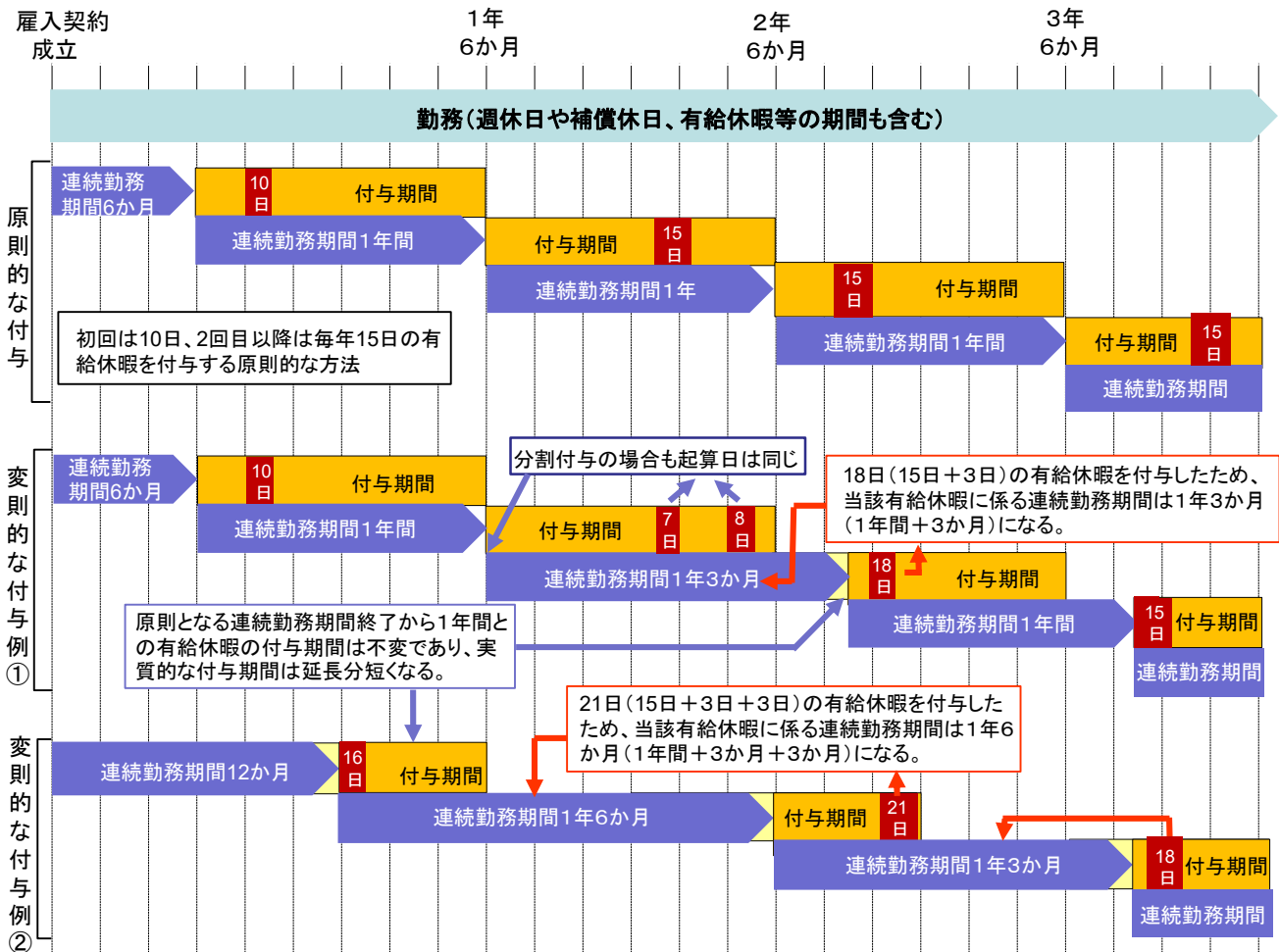
○ 連続勤務期間の終了日

連続勤務期間の終了日は、有給休暇の付与日数によって変動します。すなわち、下記の例のとおり、原則的な付与日数（初回10日、2回目以降15日）を与えている場合には、1年間の連続勤務期間に変更はなく、管理も容易です。

一方、付与日数の加算を行った場合、実際に有給休暇を付与した日数によって、当該有給休暇に係る連続勤務期間が定まるため、変則的な付与例①・②のとおり、付与日数によって、その有給休暇に係る連続勤務期間の終了日が変わり、結果、連続勤務期間が変動します。

このような、変動による管理の煩雑さを回避するためには、2回目以降の有給休暇では、原則的な付与日数（内航船：15日、その他船舶：25日）を、毎年、付与し続けることが適当です。ただし、有給休暇付与前に退職等した船員に対して、有給休暇手当を支払う場合に、退職時点において付与すべき有給休暇の日数計算が必要となり、こうした際に、変則的な付与の計算方法が用いられます（P33参照）。

<有給休暇の付与例(内航船の場合)>



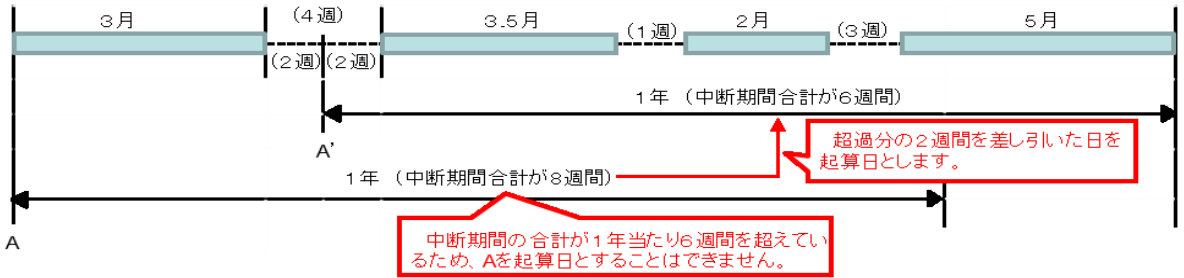
○ 連続勤務期間が中断した場合の起算日

連続勤務が中断した期間が1年当たり6週間を超えた場合における、次の連続勤務期間の起算日は、「中断期間が6週間となり、かつ、この期間を含め勤務が1年(採用後最初の有給休暇の場

合は6か月)となる始期で最も早い日」となります。

なお、これらのルールは最低限のものであり、労使合意等によって、これを上回るルールを定めることができます。

<中断期間が存在する場合の連続勤務期間の算定例>



(3) 有給休暇の付与方法

○ 付与の時期

有給休暇については、原則として、有給休暇の対象となった**連続勤務終了後1年以内に与えなければなりません(法第74条第1・2項)**。ただし、

- ▶ 船舶が航海の途中にあるとき
- ▶ 船舶の工事のため特に必要がある場合において国土交通大臣の許可を受けたとき

は、当該航海又は工事に必要な期間(工事にあつては3か月以内)、**付与を延期**することができます(法第74条第1・3項)。

この延期が可能となる「航海の途中」は、一定の目的のもと一つの単位として行われる一連の航海中を意味します。

また、延期の対象となる「船舶の工事」は、定期検査、中間検査、修理等の工事で船員が下船後もなお引き続き作業に従事しなければ工事を実施することが困難であることを要し、また、その対象船員も必要最小限の人数と期間に限られ、当該工事以前に有給休暇を与える得る機会が十分あったにもかかわらず、これを怠ったと認められる場合は許可されないなど、厳格に判断されます。

○ 付与の手続き(船員との協議)

船舶所有者は、**有給休暇を与えるべき時期と場所について、船員と協議**によって決める必要があります(法第77条第1項)。船舶所有者は、配乗計画の変更が困難な場合などの正当な事由がない限り、船員の請求する時期の有給休暇の付与を拒否することはできません。

正当な事由がある場合には、有給休暇を請求とは異なる時期に与えることができますが、その場合であっても、有給休暇付与の対象となった連続勤務終了後1年間を超えて付与時期を変更することはできません。

○ 付与の単位

有給休暇の付与は1日単位で行う必要があり、**原則として連続した日数を与えなければなりません**。ただし、**有給休暇の分割付与に関する労働協約を締結したとき、及び分割しなければ有給休暇を付与することが困難であると認められるときは、期間を分けて与えることができます(法第77条第2項)**。

○ 事前付与の禁止等

権利発生前に付与された有給休暇は、船舶所有者と船員との協議のいかんにかかわらず、船員法第74条に規定する、法定の有給休暇として取り扱うことはできません。

また、船舶所有者が船員に週休日、祝祭日の休日、慣習による休日又はこれに代わるべき休日を与えているときは、その休日の日数は有給休暇の日数に算入できません。

○ 付与した有給休暇の記録

船舶所有者は、有給休暇の発生と付与について、労務管理責任者に、労務管理記録簿に記載させ、管理させなければなりません(規則第16号の5書式)。

(4) 有給休暇中の報酬

○ 有給休暇中の報酬の支払義務

船舶所有者は、**有給休暇中の船員に対して、次の報酬を支払わなければなりません**(法第78条第1項、規則第40条、第49条の3)。

○ 罰則

船舶所有者が船員に対して、有給休暇中の報酬を支払わなかった場合には、**罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)**の対象となります(法第130条、第135条)。

有給休暇中の報酬の対象	
①	給料
②	家族手当、職務手当、乗船を事由として支払われる報酬
③	②以外の固定給(算定の基礎となる期間が1月を超えるものを除く。)
④	食費(乗船中に支給しなければならない食料の費用の額と同額)

(5) 退職等時の未消化有給休暇分の報酬の支払い

○ 有給休暇付与前に退職等した場合の

報酬支払義務

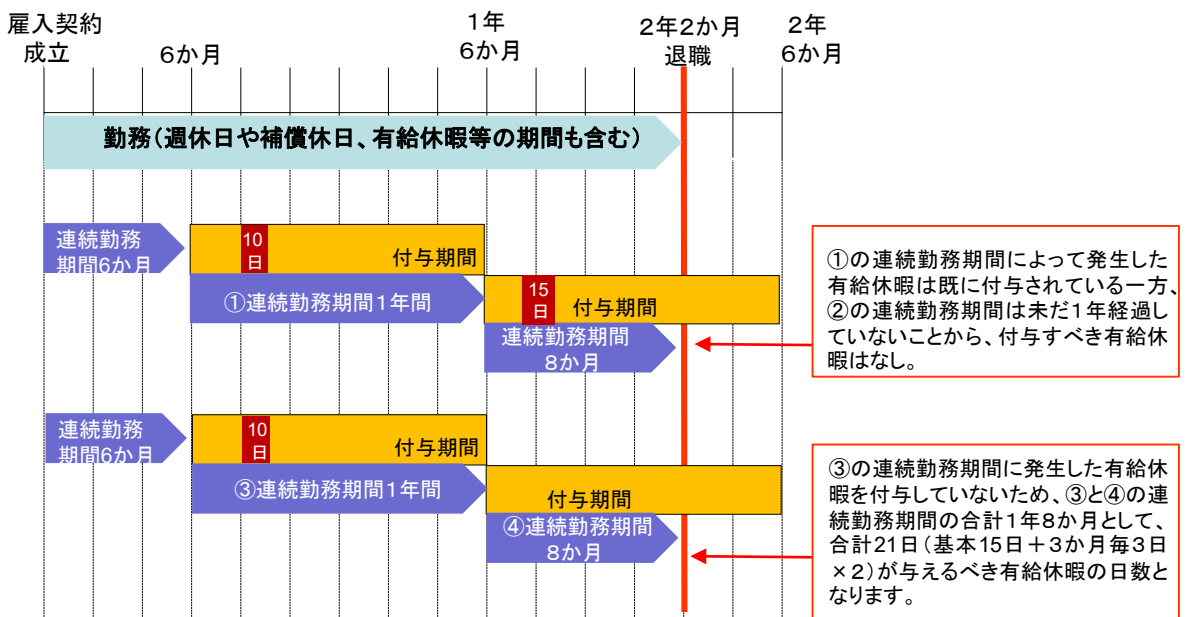
船舶所有者は、有給休暇を請求することができる**船員が有給休暇を与えられる前に解雇され、又は退職したときは、与えるべき有給休暇の日数に応じて、有給休暇中に支払うべき報酬を支払わなければなりません**(法第78条第2項)。

与えるべき有給休暇日数は、解雇され、又は退職した時点において与えるべき最大の日数となります。

○ 罰則

船舶所有者が、有給休暇を与えられる前に解雇され、又は退職した船員に対して、与えるべき有給休暇の日数に応じた有給休暇中の報酬を支払わなかった場合には、**罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)**の対象となります(法第130条、第135条)

〈解雇退職時の与える有給休暇日数の計算例(内航船の場合)〉



6. 労働時間等や有給休暇に関する規定の適用除外となる船舶

(1) 労働時間等に関する規定の適用外となる船舶

船員法第6章に規定される労働時間等に関する規定は、

- ① 漁船
- ② 船員が断続的に作業に従事する船舶で
国土交通大臣の許可を受けたもの

については、適用されません(法第71条)。

②の許可の対象となる船舶は、港湾運送事業法第2条第1項第3号に規定する行為に従事する小型船、水先船、給水船、給油船、曳船、海難救助

船又は通船等であって、船員の拘束時間が平均1日12時間以内であり、かつ、船舶の運航時間が1日平均5時間以内と認められるものです。

なお、①の漁船のうち指定漁船については、「指定漁船に乗り組む海員の労働時間及び休日に関する省令」(昭和43年運輸省令第49号)において、操業期間中を除いた期間の労働時間・休息时间・休日等が規定されています。

(2) 有給休暇の適用外となる船舶

船員法第7章の有給休暇に関する規定は、

- ① 漁船
- ② 船舶所有者と同一の家族に属する者のみ
を使用する船舶

については、適用されません(法第79条)。

なお、①の漁船のうち指定漁船については、「指定漁船に乗り組む船員の有給休暇に関する省令」(平成7年運輸省令第4号)において、有給休暇制度が規定されています。