

	ご質問	回答
	労務管理事務所	
1	改正船員法において、労務管理事務所（船員の労務管理を行う主たる事務所）に備え置かなければならない書類は、①労務管理記録簿、②報酬支払簿、③雇入契約成立に係る書面の3つと認識していますが、この①～③以外の書類で備え置かなければならないものはありますか？	<p>列挙いただいたもので以外では、今般改正で廃止される「休日付与簿」も経過措置として、最後の記載をした日から3年間保存する必要があります。</p> <p>また、船員労働安全衛生規則第13条で規定される安全衛生委員会の議事録等の各種記録がございます。</p> <p>なお、就業規則については、法令上は主たる労務管理事務所と規定していないものの、「その他の事業場内」にも掲示又は備置きをすることがあることから、予備船員等が陸上事務所等で勤務している場合には、当該事務所にも就業規則を備置き等する必要があります。</p>
	労務管理責任者	
2	労務管理責任者に必要な資格はありますか？	労務管理責任者に選任いただく方に必要な資格等はございません。
3	19t未満（小型船舶扱い）の曳船ボートを運航しており、船員登録をしておりますが、10名以下の場合でも労務管理責任者の選出が必要か？	労務管理責任者の選任義務は、船員法の労働時間規制が適用される全ての者が対象となっております。会社の規模によりその適用対象が変わるものではございません。
4	<p>船舶管理を行うグループ会社（子会社）で船員の労務管理をすることが難しい場合に、運航管理を行う会社（親会社）にて労務管理責任者を選任して管理することは可能でしょうか？</p> <p>また、労務管理責任者は2社掛け持ちできますか？</p>	<p>労務管理責任者は、船舶所有者への意見陳述義務など重要な役割を負っており、労務管理責任者に対し必要な権限を付与するなど十分な体制の構築が必要であることに鑑みれば、法の運用として、原則、船舶所有者の社内の者を選任することが前提となります。</p> <p>しかしながら、ご質問いただいたケースが該当するかどうか定かではありませんが、事実上グループ会社の業務が一体となっており行われているような場合であって、親会社において一括管理を行った方が適切かつ実効的な労務管理が図られるような、限られた例外的なケースにおいては、そのような運用（親会社からの選任、2社掛け持ち等）を行うことも否定はされません。</p> <p>なお、仮に社外の者を選任する場合であっても、船舶所有者が労務管理記録簿の作成・備置義務や船員の労働時間の状況の把握義務等の責任を負っているため、労務管理記録簿の作成・備置を怠った場合等には船舶所有者に罰則が課される場合があることに留意してください。</p> <p>あわせて、船員労務官が監査に入った際にも、労務管理について円滑に回答や資料提出に対応することが必要となることを申し添えます。</p>
5	運航管理者と労務管理責任者を兼任することは可能でしょうか？	別制度であり、兼任可能です。

	ご質問	回答
	労務管理責任者講習	
6	開催が予定されている労務管理責任者の知識の習得・向上を図る講習の受講は、船員法が適用される船舶所有者に所属する者に限定されるのでしょうか？	労務管理責任者講習は民間団体等が自主的に行う講習であり、主催者に確認いただければと思います。なお、日本内航海運組合総連合会において、傘下会員以外も参加可能な講習を本年5月以降に実施予定と聞いております。
	労働時間の管理	
7	船舶所有者及びオペレータの今後の労務管理の運用手法如何？	<p>船舶所有者において、労務管理責任者を選任いただいた上で、船員の労働時間の状況等を把握し、労務管理責任者が管理する労務管理記録簿に記載していただく必要があります。そして、労務管理責任者が、法令遵守や船員の健康確保等の観点から、船員に対して労務管理上の措置（労働時間の短縮等）が必要と判断したときは、船舶所有者に意見を述べ、船舶所有者は、必要な措置を講ずる必要があります。さらに、船舶所有者は、必要な措置を講ずるに当たって船員が乗り組む船舶の運航計画の見直し等が必要な場合には、オペレーターにその作成や実施に係る意見を述べていただく必要があります。</p> <p>一方で、オペレーターには、内航海運業法に基づき、船員の労働時間を考慮した適切な運航計画の作成や、船舶所有者から意見があった際に、それを尊重しなければならないことが義務づけられております。</p>
8	労務管理責任者や労務管理の実務担当者は、どのような方法で船員の労働時間を管理すればよいのでしょうか？	<p>労働時間の管理方法については、労務管理責任者等が船員の労働時間の状況や1日及び1週間当たりの船員の労働時間の上限規制等の労働時間・休息时间・休日に係る各種規制の遵守状況等を確認するため、船舶において記録した日々の労働時間の状況を原則毎日、労務管理事務所へ送信することが望ましいと考えております。なお、当該船舶と労務管理事務所との通信状況が悪く、毎日送信することが困難な場合等の船舶の実態に応じて、船長等が1日当たりの労働時間の上限規制に違反していないことを都度確認したうえで、少なくとも週に1回以上のできるだけ多い頻度で船舶から労務管理事務所へ送信することが必要であると考えております。</p> <p>また、どのような記録方法を採用するかについては、各社の事情に合わせて選択いただくこととなりますが、電子的な方法などにより、船舶側の入力作業が簡便、かつ、陸上側で効率的に管理可能なものにされることが望ましいと考えております。</p> <p>なお、労働時間の管理方法については、「船員の働き方改革」特設ウェブページに掲載しております「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」や「『船員の労務管理の適正化に関するガイドライン』の解説」において具体的に示しておりますので、そちらもご参照ください。</p>

	ご質問	回答
9	<p>労働時間の把握方法として船長等の現認とありますが、どのような方法をとればよいでしょうか？例えば本人等が弊社が現在使用中の帳票に記載をさせており、それを船長が確認をし毎月弊社へ提出させておりますが、そのような方法はこの「現認」に該当しますでしょうか？</p>	<p>「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」においては、船員の労働時間の把握方法として、原則として、①客観的な記録・報告を基礎とする方法、②船長等の現認による方法、例外として自己申告制による方法を挙げています。ここでいう「現認」とは、船長や上長等が船員の作業開始・終了を直接目視等して確認する方法を指しております。</p> <p>このため、お尋ねの船員が作業時間等を記載した帳票を船長が確認する方法は、船長が船員の作業開始・終了を直接確認していませんので、「現認」とは言えず、当該ガイドラインにおける「自己申告制」に該当するものといえます。よって、自己申告制の場合に必要な措置を併せて講じた上で、労働時間を把握するようお願いいたします。</p>
10	<p>労働時間の把握はどの程度の頻度ですればよろしいでしょうか？</p>	<p>船舶における労働時間の記録については、作業開始・終了毎に、作業開始・終了時刻と作業の種類を記録を行うことを想定していますが、状況に応じ、1日の終わりなどに、本人がまとめて申告して、記録することも可能です。</p> <p>船舶において記録した船員の労働時間については、船長等が確認した上で、原則として毎日、労務管理事務所に送信することとなります。なお、当該船舶と労務管理事務所との通信状況が悪く、毎日送信することが困難な場合等の船舶の実態に応じて、船長等が1日当たりの労働時間の上限規制に違反していないことを都度確認したうえで、少なくとも週に1回以上のできるだけ多い頻度で、実施する必要があります。</p>
11	<p>船長・船員の高齢化で、PC操作未経験者が多く電子化への移行が難しいのですが、R4.4.1までに電子化への移行しなければならないのでしょうか？</p>	<p>電子的な方法による労務管理を推奨しておりますが、法令上の義務ではありません。</p>
<p>労務管理記録簿</p>		
12	<p>労務管理記録簿の記入項目はどんな項目が必要ですか？</p>	<p>船員法で義務づけられているのは、船員の氏名や基準労働期間などの基礎情報のほか、船員の労働時間や休日及び有給休暇、休息时间等に関する項目です。詳細については、改正後の船員法施行規則第45条の規定や第16号の5書式、又は「船員の働き方改革」特設ウェブページに掲載している「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」に、記載項目の一覧を掲載しておりますのでご確認ください。</p>

	ご質問	回答
13	労務管理記録簿について、現行の船内記録簿と休日付与簿を労務管理記録簿として4月以降に使用してよいか？	<p>労務管理記録簿については、必要な記載事項（詳細は「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」をご参照ください。）が記載されていれば様式は問いません。</p> <p>なお、単純に船内記録簿と休日付与簿を合わせた様式では、有給休暇に関する事項の記載が不足するため、当該様式を利用する場合には、有給休暇に関する記載事項を補うことが必要となります。このため、これまでの様式は用いず、新たな様式で情報を一元的に管理することを推奨いたします。</p>
14	労務管理記録簿への移行への経過措置はありますか？	4月1日時点で航海の途中にある場合には、その航海が終了する日までは、現行の船内記録簿様式を使用いただくことでも問題ありません。ただし、特に内航船においては、航海が短期間（次港到着まで）であるため、速やかな対応が必要となりますことにご留意ください。
15	労務管理簿様式のPSC対応如何？	<p>外航船の場合、MLC条約に基づき、英語様式のものを使用いただく必要があります。労務管理記録簿の英文記載例についても「船員の働き方改革」特設ウェブページに公開しておりますのでご活用ください。</p> <p>また、MLC条約上、記録簿は船長等及び船員本人の署名が必要な点も留意いただく必要があります。</p>
16	労働管理記録簿において、船内で船長、一航士等が各船員の労働時間を「現認」したことを証する為の承認印欄等は見当たらなかったが、不要という理解で宜しいでしょうか？	船員法上は労務管理記録簿に承認印を押すことまでは義務づけておりません。なお、「労務管理の適正化に関するガイドライン」等においては、「船長等による現認」とは、船長等が自ら船員の作業開始・終了を直接目視等して確認する方法を指しており、お尋ねのような行為については、船長等の「確認」と呼称し、区別しています。
17	労務管理記録簿は、船員個人に一つとなるのでしょうか？複数の船に乗船する人は、都度記録簿を持ち歩く形なのでしょうか？	<p>労務管理記録簿は船員ごとに作成する必要があります。</p> <p>また、労務管理記録は「船員の労務管理を行う主たる事務所」（労務管理事務所）に備え置かなければならず、船員が所持するものではありません。</p> <p>なお、労働時間等の記録は船員個人単位で行う必要がありますが、システムを導入することにより、複数の船員をまとめて一元的に管理することができることから、先般の説明会においても電子化を推奨させていただいたところです。</p>
18	労務管理記録簿は、労務管理事務所で保管しますが、現状とおり船内の保管が必要でしょうか？	労務管理記録簿は船内での保管は不要です。ただし、船内においても労働時間の管理を行う必要があることから、船内においても労務管理記録簿（ないしは労働時間の記録）を確認できる状態が望ましいです。

	ご質問	回答
19	船員に対する労務管理記録簿の写しの交付は、船員から求めがあれば、でよいのですか？	法令上は「船員からの求めに応じ」と規定されており、ご理解のとおりですが、船舶所有者の判断で逐次、船員側に情報提供いただくことも船員自身の労働時間の把握の観点からは有効であると思われます。
20	船員が、別の船会社の船に乗船（転職）した場合、労務管理記録簿は前の会社から引き継がねばならないということでしょうか？	所属していた船舶所有者を完全に退職（雇止手当や補償休日手当等の支払を伴う退職）し、別の船舶所有者と雇入契約を締結するような場合には、船員法において異なる船舶所有者間における労働時間の通算規定が無いため、特段、労務管理記録簿を引き継ぐ必要はございません。
労務管理記録簿のExcelマクロデータ		
21	国土交通省から配布されたExcel等では、年配の船員等は手慣れず、かえって手間がかかって働き方改革に逆行するという声があります。その場合従来の手書きをベースに陸上側の労務管理責任者がそれをチェックの上、押印して保管でも良いと聞いておりますが、将来的にはExcelバージョンに統一される計画なのか？	電子的な方法による労務管理を推奨しておりますが、法令上の義務ではありません。
22	労務管理記録簿の、会社と船との送信方法を各社はどのように対応するのか？（クラウド等）	会社と船との間の送信方法について、法令上は特段定めがありませんので、システム、共有フォルダ、メールなど、各社の実情を踏まえて対応方法をご検討いただきたいと思います。
23	次港の荷役予定を2日前には船主に連絡し、「14時間／日超及び72時間／週超」となるかならないかについて、船主と運航者間の情報共有を進めていますが、船主にとっては労働時間見積りを迅速正確に出せず困難を極めている現状です。国交省エクセルの活用の他に、迅速に労働時間を算出するソフトの開発ご提示をいただけるようお願いいたします。 これは、3月末までに出される労働時間管理ガイドラインとも密接に関連しており、労働時間と休息時間の仕分け自体が簡潔明瞭に誰が見ても判明するようになっておく必要がございます。	国主導で労働時間管理のシステムの開発・配布を行うことまでは行っておりませんが、民間のシステム会社における労働時間管理システムの開発を支援するため、システムの開発工程の最初の段階となる要件定義書を作成し、船員の働き方改革特設サイトに公表しております。今後も、当該要件定義書に基づくシステムの試作と実船検証等に取り組み、その結果等についても同サイトで公表していきたいと考えております。 もちろん、民間事業者において独自に開発・商品化される、他のシステムをご利用頂くことも可能です。
24	国が開発支援しているシステムは、どのように確認できますか？また、開発動向に関する情報提供予定は？	労働時間管理システムの要件定義書は、既に船員の働き方改革特設サイトに公開しており、今後予定している実船検証の結果等についても同サイト等で公表する予定です。
25	開発済みの労働時間管理システムを海事局殿の確認、承認はされますか？	民間のシステム会社において開発した労働時間管理システムを、海事局において承認等行うことは予定しておりません。

第5回及び第6回説明会における質疑応答

2022.3.29時点

	ご質問	回答
26	労務管理記録簿の導入に合わせて、基準労働期間を管理のしやすい期間に変更することはできますか？	基準労働期間は、船員法上、船員が船舶に乗り組む日又は就業規則等において定めた日を起算日とすることと定められており、労務管理記録簿の導入に当たって、開始日や基準労働期間を等を変更することはできません。
27	労務管理記録簿Excelマクロデータの推奨環境がwindows10ですが、windows11対応も掲載予定はありますか？	現時点でwindows11に対応したツールを掲載する予定はありません。
28	弊社は労働時間適用除外の許可を受けており、1日の所定労働時間が就労体制により異なるため、配布された労務管理記録簿Excelマクロデータのシートの保護を解除して運用したく、パスワードをご教示いただけないでしょうか？	パスワードを解除した保護解除版のファイルを船員の働き方改革特設サイトに公開しておりますのでご活用ください。ただし、改変内容によってはツールの機能が正常に作動しなくなる可能性があります、その点をご理解・ご了承の上、ご使用いただきますようお願いいたします。
29	配布されている労務管理記録簿Excelマクロデータでは、航海当直基準（当直に入る船長など）が考慮されていませんが、これは別途、船長や労務管理責任者が確認することを想定していますか？	労務管理記録簿マクロデータでは、航海当直基準に抵触した場合のアラート機能はつけておりませんので、適宜、確認をお願いします。
30	労務管理記録簿Excelマクロデータに、陸ホ（補強休日を陸上休日として与えた場合）の1.4倍の計算式は入っていますか？	労務管理記録簿マクロデータについて、「陸ホ」を入力した場合には、補償休日の必要日数に7/5を乗じる計算式を組み込んでいます。
31	労務管理記録簿Excelマクロデータ上、補償休日労働はどのように表示したらよいのでしょうか？	補償休日労働については、通常の労働日と同様に、作業の開始及び終了の時刻並びに作業の種類を記録した上で、休日又は補償休日の欄に「ホ」と記入願います。
32	<p>労務管理記録簿Excelマクロデータについて確認です。</p> <p>①ツールでは、4週間の時間外労働時間（合計）が表記されておられません。弊社は、先日検船を受験の際、合計値が表記されていないことが指摘事項となったのですが、表記は不要としても問題ないでしょうか？</p> <p>②ツールでは、1週間当たりの労働時間（合計）の考え方は、7日毎となっていますが、当日から6日間の7日間の合計値で算出するのが正しいのではないのでしょうか？</p> <p>③労働時間入力の日付指定は 2012/1/1～2023/12/31 までしか行えず、以降の日程は入力できずエラーとなります。2024/1/1以降は本ツールが使用できないのですが、更新されますでしょうか？また、更新される場合、以前の入力情報の引継ぎは行われますでしょうか？</p>	<p>①4週間当たりの時間外労働時間は船員法上記載の必要はありません。</p> <p>②労務管理記録簿のモデル様式では補償休日の計算等の観点から7日毎に記載いただく様式としております。なお、1週間当たりの労働時間の上限はご理解のとおりあらゆる7日間について遵守する必要があり、これを超えた場合には、アラート表示がでる設定としております。</p> <p>③現在公開しているツールは2023年4月の労働時間の範囲の見直しの前まで使用いただく前提のもので、2023年4月以降に使用いただくツールは別途公開予定です。</p>

	ご質問	回答
33	基準労働期間が1年の船舶において補償休日が乗船中に付与できなかった場合（下船後期間内に陸休として消化される場合）、労務管理記録簿上ではどのように表記すべきでしょうか？	陸休として与えた日の休日又は補償休日の欄に、補償休日として与えたことがわかるよう記入をお願いします。なお、HPに公表している記載例ではカタカナの「ホ」と、同じくHPに公表しているExcelマクロデータでは「陸ホ」と入力するようお示ししております。
34	労務管理記録簿における有給休暇の日数欄はどのように記載すれば良いですか？	有給休暇については、「基準労働期間」に限らず、「必要日数」欄に既に発生した日数を、「付与日数」欄に既に発生した有給休暇のうち既に付与した日数を記載してください。
35	支援ツール基本情報の「有給休暇の必要日数」とは繰越し分を含まないと解釈してよろしいですか？	有給休暇は船員法で規定される連続勤務期間終了後、1年以内に付与しなければならないとされており、労働基準法のような繰越しは発生しないものと認識しております。なお、有給休暇の必要日数欄には、基準労働期間開始時点において発生している有給休暇の日数を記載いただき、有給休暇の日数の管理をしていただきたいと思いますと考えております。
36	船員法では有給休暇は年単位ですが基準労働期間が9カ月の場合は労務管理記録簿の有給休暇の日数は9/12とかをかけるのですか？	労務管理記録簿のExcelマクロデータは基準労働期間単位でファイルを作成いただくこととしておりますが、有給休暇は必ずしも基準労働期間毎に発生するものではありませんので、有給休暇の必要日数欄には、基準労働期間にかかわらず、付与が必要な日数を記載いただくようお願いいたします。
労働時間の範囲		
37	「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」は現在「案」であるが、いつ頃に正式版が出るのでしょうか。その中に、労働か否かの判断の具体的例示、安全臨時労働に該当する具体的例示、停泊当直の実施義務と労働時間該当性可否という点も具体的例示を取り上げて頂けると助	3月22日に正式版のガイドラインを公表いたしました。なお、正式版は「案」に比べて大きな変更点はございませんが、同時に公表いたしました「『船員の労務管理の適正化に関するガイドライン』の解説」において、ガイドライン本体に掲載していない事例の労働時間該当性の考え方についても解説しております。
38	船員の労働時間の該当性については、どのように判断するのですか。	労働時間該当性については、作業にかかる「職務性」及び「義務付け」の有無・程度から「労働時間」（船員法第4条第2項）と評価できるか、という観点から個別具体的に判断することとなります。詳細は「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」及び「『船員の労務管理の適正化に関するガイドライン』の解説」をご参照ください。
39	荷役時間について：ケミカルタンカー船の荷役は、乗組員が、監視業務・タンク切替業務等を実施していますが、乗組員を交代制にして、例えば、4時間の荷役の内、2時間は労働時間、2時間は休息时间としても問題ないでしょうか？	荷役における監視業務等について、乗組員を交代制にして従事させることもできます。なお、労働時間に該当しない休息时间といえるためには「労働からの解放が保障されている」必要があり、労働からの解放が保障されていない場合には、交代制において休息时间とされている時間であっても、労働時間に該当する場合があります。
40	休息を取るために仮バースに着栈する作業は、労働時間にあたるのでしょうか？（例.前日に沖で待機し、翌日、休息のために仮バースに着栈するときの作業）	休息を取得させることを目的とするものであったとしても、航行に係る作業については「職務性」が認められますので、当該作業への従事が上長の命令（明示又は黙示）等によって「義務付け」られている限り、労働時間に該当するものといえます。

	ご質問	回答
41	<p>司厨士の乗船がなく、各乗組員が自炊を行う船舶において、自身の食材の買い出し及び調理に要する時間は、職務上必要な作業に従事する時間ではないため、労働時間ではないとの認識でよろしいでしょうか？</p>	<p>個別事案によるものの、司厨員が乗り組む必要がない船舶において、船員が行う専ら自身の食事分のみの調理については、一般的に労働時間に該当しない可能性が高いと考えられます。</p> <p>一方で、買い出しについては、船員法上、乗船中の船員に対する食料の支給は船舶所有者の義務であり、船員が船舶所有者に代わってこれを行うものである以上、船員が自身のみの分の買い出しであることをもって、一律に労働時間に該当しないとまでは言えません。</p>
42	<p>賄い専属船員が乗船していない船では個々で食料を調達するシステムの場合は買い出しは労働時間でしょうか？</p> <p>個々で食事を作る場合、調理時間も労働時間になるのでしょうか？</p>	<p>個別事案によりますが、買い出しを各自で行う制度を設けている場合、船員法上、乗船中の船員に対する食料の支給が船舶所有者の義務であり、当該船舶所有者が行うべき業務を船員が行っているものである以上、労働時間に該当する可能性は高まるものと考えられます。</p> <p>また、司厨員が乗り組む必要がない船舶において、船員が行う専ら自身の食事分のみの調理については、一般的に労働時間に該当しないものと考えられます。</p>
43	<p>船員の乗下船時の移動時間は、労働時間に該当されますか？</p>	<p>乗下船時における船舶と自宅との間の移動時間については、移動時間中に用務等を指示されるなどの特段の事情がない限り、労働時間には該当しません。</p>
44	<p>各船員に同じ仕事をさせて個人差が大きい時、実際の労働時間と船長の査定労働時間に差が出た場合、船長の査定時間を採用することは問題がありますか？</p>	<p>船員法において、労働時間とは船員が職務上必要な作業に従事する時間とされており、実際に作業に従事した時間を、労働時間として記録いただく必要があります。</p> <p>なお、海員にあっては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限られていますので、個別具体的な判断にはなりますが、上長の職務上の命令に基づかない（義務付けられていない）作業については、労働時間には該当しません。ただし、他の船員であればより短い時間で作業を完了することができるなどといったことを根拠に、実際に作業に従事していたにもかかわらず、上長が想定する時間のみ労働時間とすることはできませんので注意が必要です。</p>
45	<p>荷役前ミーティングに要した時間も労働時間に該当するのでしょうか？</p>	<p>荷役前ミーティングについては、一般的に、「職務性」があり、かつ、その参加が「義務付け」られているものといえますので、労働時間に該当するものと考えられます。</p>
<p>船員の健康確保</p>		
46	<p>産業医については、海上労働環境に詳しい医師を運輸局から委託として紹介される形になるのでしょうか？</p> <p>また、選任の届出は、運輸局になるのでしょうか？</p>	<p>地方運輸局が産業医を個別に紹介することまでは想定しておりませんが、陸上制度の産業医の紹介を行う事業者や医師会において、船員向け産業医の紹介にも対応いただけるよう、働きかけを行っていきたく考えております。</p> <p>また、産業医を選任した場合には、規定の様式により地方運輸局に報告していただくこととなります。</p>

	ご質問	回答
	改正船員職業安定法	
47	船員職業安定法による、自己申告とは、具体的にはなにを、さしていますか？	<p>「自己申告」とは、船員職業紹介機関（地方運輸局等・無料船員職業紹介事業者）から求人者に対し、以下の求人不受理事由に該当するか否か求めがあった場合に、該当の有無を申告することをさしています。船員職業紹介機関で求人を受け付ける際に自己申告を求めることとなりますが、該当するか否かを確認するためのチェックシートも用意しますのでご利用下さい。</p> <p>①内容が法令に違反する求人 ②労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人 ③求人者が労働条件を明示しない求人 ④一定の労働関係法令違反のある求人者による求人 ⑤暴力団などによる求人 ⑥職業紹介事業者からの自己申告の求めに応じなかった求人者による求人</p>
	その他（制度等）	
48	基準労働期間とは乗船期間を指しますか？ また、補償休日との関係如何？	<p>船員法においては、1週間当たりの労働時間を基準労働期間について平均40時間としています。これは、一般的に船員が、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。</p> <p>したがって、補償休日についても、当該基準労働期間内に付与する必要があります。</p>
49	有給休暇の買取は年間何回できますか？	<p>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年以内に法定された日数を与えなければならないため、当該日数に関して買い取りは認められません。</p> <p>なお、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。</p>
50	陸上における事故災害等により荷主から緊急輸送を依頼された場合、臨時安全労働として、労働時間上限規制の例外とすることはできるのか？	当該輸送に係る作業については、臨時安全労働には該当しないため、労働時間の上限規制の例外とはなりません。
51	一日の労働時間管理は、どの24時間においても、14時間以内と言う事でしょうか。	1日24時間の労働時間規制については、暦日で区切られることはなく、あらゆる24時間でカウントされます。

	ご質問	回答
52	休息時間の確保や分割についても、全ての24時間についてを対象としているのでしょうか？	労務管理記録簿の様式では、便宜的に休憩時間数を暦日単位で記録いただくこととしておりますが、制度上は、休憩時間算出の起点は労働開始時からとし、それ以降の24時間（1日）毎に、休憩時間が確保されるとともに、分割規制が遵守されていることが必要です。なお、実務上はあらゆる24時間について14時間の労働時間を超えないように管理いただくことで、結果的に、必要な休憩時間の量的な確保についても担保されることとなります。
53	休息时间：3回以上に分割して6時間未満で認められる条件は、どのような条件でしょうか？	休息時間を3回以上に分割する場合は、最長休息時間を6時間以上とする必要があります。また、最長休息時間を6時間未満とできるのは、休息時間を2回に分割した場合のみです。このため、労使協定を締結した場合であっても、お尋ねのような休息時間の形態が認められることはありません。
54	改正船員法の適用に当たり、官公庁船において民間と異なる取り扱いがありますか？	地方公務員については、地方公務員法の規定により、船員法の一部規定の内容を除き、船員法がほぼ全面的に適用されていることから、今般の改正事項についても適用があります。この点、地方公務員と民間との取扱いに特段の差異はありませんので、適切にご対応いただければと思います。なお、労務管理記録簿については、必要事項が記載されていれば様式は問わないため、各自治体等における既存のシステム等でも一定程度の記録が担保されているのであれば、足りない記載項目を補足した上で、合冊として保存することなども考えられます。
55	労働時間の規制が除外される代表取締役等（いわゆる船主）が船長以外の職で乗船している場合は、労務管理記録簿の記載の対象とはならないものと承知していますが、船長として乗船している場合は労働時間の状況を把握し記録簿に記載する必要がありますか？	船主船長は、船員法に規定する船員に該当するため、労務管理記録簿に労働時間を記録する必要があります。なお、船主が船長以外の職で乗船している場合においては、船員法上の船員に該当しないため、労務管理記録簿に記載する必要はありませんが、航海当直を行う場合は、航海当直基準に基づき休息時間に関する記録を行う必要があることを申し添えます。
56	労務官による事務所への監査はいつごろから開始しますか？	事務所への監査は来年度から開始予定です。
57	4月1日からのスタートに間に合わなかった場合、即違反となるのでしょうか？	改正法（令和4年4月1日施行分）の規定についても、4月1日以降に船員労務監査等で違反が発覚した場合は、行政処分等の対象となります。
58	仮に所定の労働時間をオーバーした場合の措置如何？	船員法第65条の2に規定する労働時間の限度（上限規制）を超えた場合、船舶所有者は、行政処分等の対象となります。 なお、オペレーターについては、内航海運業法上、法定時間をオーバーした時点で直ちに行政処分の対象となる等の規定はございませんが、船員の過労を防止する措置が講じられていなかった場合は安全確保命令等の行政処分の対象となります。

	ご質問	回答
59	船主が労働時間管理を怠り、船員法違反となった場合の用船者の責任如何？	船員法上の労働時間規制に違反した場合、船舶所有者（船員を雇用している者：本件であれば「船主」かと思われます）に船員法上の罰則規定等は適用されることとなります。 他方、用船者に船員の過労防止措置を講じなかった事実（船主の意見を尊重しないなど）が確認された場合、内航海運業法における輸送の安全確保命令や50万円以下の罰金の対象となり得ます。
60	近い将来、船員の雇入届出が、電子申請になるとききましたが、具体的な運用はどのようになるのでしょうか？	具体的な運用については、令和7年末の実施に向けて現在検討中のため、改めて情報提供したいと思います。