

	分類	ご質問	ご回答
1	適用対象船舶	今般の改正船員法が適用される船舶に、平水船や外航船も含まれますか？	改正船員法の適用対象は、船員法第1条に規定されている、船員法が適用される全ての船舶となっております。 なお、労働時間に関する規定については、法第71条に規定する船舶(漁船及び断続的作業に従事する国土交通大臣の許可を受けた船舶)以外の船舶に適用されます。また、労働関係規定が適用されない「船舶所有者と居住及び生計を一にする」いわゆる家族船員のみで運航している船舶における家族船員については、改正後も従前どおり当該規定の適用はありません。
2	労務管理事務所	主たる労務管理事務所は、船舶所有者で一つに限定する必要がありますか？	多数の船舶に船員を配乗している大規模な船舶所有者において、労働条件が異なる一定の船舶のグループ毎に就業規則を作成し、労務管理を行うような場合には、当該船舶のグループ毎に主たる労務管理事務所を設置するような場合も有り得ると考えられます。 他方で、少数の船舶を所有している場合その他多くの場合においては、労務管理事務所が複数あることは考えにくいですが、仮に1つの船舶に対して複数の労務管理事務所がある場合であっても、主たる労務管理事務所は1つに特定する必要があります。 なお、就業規則の作成・届出義務の要件である「常時10人以上の船員を雇用していること」の適用を免れる目的で労務管理事務所を分割するようなことは認められません。
3	労務管理事務所	主たる労務管理事務所を、船内とすることは可能ですか？	多くの場合においては、陸上事務所に主たる労務管理事務所を該当すると思われませんが、船内で労務管理が完結している場合には、船内を主たる労務管理事務所とすることも可能です。 なお、この場合においては、労務管理記録簿だけではなく、報酬支払簿の備置等の法令上の義務が須らく適用されることに留意する必要があります。
4	労務管理事務所	船舶所有者として船員をA船とB船に配乗させていますが、これら船舶に乗り組む船員の労務管理は、代表者が船主船長として乗組むA船内で行っていますが、この場合、A船を「労務管理事務所」(船員の労務管理を行う主たる事務所)とすることが可能でしょうか？	複数の船舶に係る労務管理を行う場合は、陸上の労務管理事務所での管理することを強く推奨いたします。 なお、A船において、B船に乗り組む船員の適切な労務管理(適切な船員の労働時間管理や法律上の各種書類の備置き)を行うことができる場合には、A船を労務管理事務所とすることも可能です。

	分類	ご質問	ご回答
5	労務管理事務所	<p>労務管理責任者が主たる労務管理事務所に常駐せず、インターネット等のリモート環境(例えば船、別の都道府県等)により労務管理を行うことは認められますか？</p>	<p>リモート環境での労務管理も認められますが、労務管理責任者が適切に管理業務(①労務管理記録簿の作成・備置き、②労働時間の把握、③健康状態の把握、職業生活に関する相談)や船舶所有者への意見を行えることが前提となります。 また、主たる労務管理事務所において労務管理記録簿等を備え置く必要があるため、当該事務所において常時、最新の記録簿等を閲覧できる状態にしておく必要があることにも留意してください。 なお、船員労務官による監査等の際にも、労務管理について円滑に回答や資料提出に対応できることが必要となります。</p>
6	労務管理事務所	<p>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>	<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。 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。 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必要があることから、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>
7	労務管理	<p>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を教えてください。</p>	<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。 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>

船員の働き方改革(船員法等の改正)に関するQ&A

vol. 3 (2022.3.31時点)

	分類	ご質問	ご回答
8	労務管理	船員個人の健康状態について、医師から意見を聴く場合に個人情報の取扱いに関する注意点はありますか？	<p>船員個人の健康状態に関する情報は、個人情報保護の観点から取扱いに注意する必要はありますが、労務管理を目的に、医師(産業医)に対して船員の健康状態に関する医学的意見を求めることは可能であり、その際、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日々の労務管理において、法令上の制度や本人の同意(包括同意も含む)に基づいて取得した情報 や ・別途、船員本人の個別同意を得て取得した情報を提供することも可能です。 <p>(個人情報の取得や利用等については、個人情報保護法もご確認ください。)</p>
9	労務管理	オペレーターへの意見の際に船員個人の具体的勤怠情報を提供することは可能ですか？	<p>個人情報となる船員の特定が可能な具体的な勤怠情報を、第三者であるオペレーターに提供する場合、個人情報保護法における「第三者提供」に該当するため、あらかじめ船員本人の同意を得て行う必要があります。</p> <p>(個人情報の取得や利用等については、個人情報保護法もご確認ください。)</p>
10	労務管理責任者	<p>労務管理責任者の選任要件はありますか？ 例えば、一定の職位・役職者等を選任する必要がありますか？</p>	<p>労務管理責任者の具体的な業務内容は、労働時間管理、労務相談対応など、陸上では一般的に社内の人事・労務担当が行っているものであり、特殊な知識や技能を要するものではありません。</p> <p>このため、選任に当たり、特別な資格要件等はなく、職位等の要件もありません。</p> <p>他方、労務管理を行う上で、労働関係法令その他の一定の知識や業務遂行能力は必要であり、それらが不十分な場合には法令違反を招くおそれもあることから、船舶所有者においては、適切な者を選任するとともに、必要な研修等を受けさせるなど、労務管理責任者の知識の習得・向上に努めていただく必要があります。</p>
11	労務管理責任者	労務管理責任者を選任した場合に届け出る必要がありますか？	<p>労務管理責任者を選任した場合に特段の届出は不要です。</p> <p>なお、労務管理責任者が管理することとなる船員からの相談対応等を行うに当たり、船員側に労務管理責任者が誰かということを示す必要があるため、労務管理責任者の氏名の船内掲示、雇入契約書への記載等により、船員に対し周知していただくことが望ましいと考えております。</p>
12	労務管理責任者	労務管理責任者を船舶所有者が兼務することは認められますか？	<p>適切な陸上職員等が存在しておらず、船舶所有者自らが労務管理を行っている場合には、自らを労務管理責任者として選任することも認められます。</p> <p>ただし、本来意見を述べる側と、措置を講じる側を一人で行うことになるため、その責任は重く、業務遂行に十分に留意する必要があります。</p>

	分類	ご質問	ご回答
13	労務管理責任者	<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？ 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。 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いて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。 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。 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できることが必要となることを申し添えます。</p>
14	労務管理責任者	<p>オーナー(船主)が船員を配乗せず、裸用船契約により船舶を借り受けた会社が船員を配乗している場合、オーナー(船主)にも労務管理責任者を選任する必要がありますか？</p>	<p>船員を雇用していないオーナー(船舶所有者)については、船員法の適用を受けないため、労務管理責任者の選任は不要です。</p>
15	労務管理責任者	<p>オーナー(船主)が船員を配乗せず、船舶管理契約により船舶の管理の委託を受けた会社が船員を配乗している場合、オーナー(船主)にも労務管理責任者を選任する必要がありますか？</p>	<p>船員を雇用していないオーナー(船舶所有者)については、船員法の適用を受けないため、労務管理責任者の選任は不要です。</p>
16	労務管理責任者	<p>オペレーターと船舶管理会社を兼ねている場合において、両社の労務管理責任者を兼任することは可能ですか？</p>	<p>船舶管理会社に船員法の船舶所有者の規定(船員法第5条の船舶借入人や船員を使用する者)が適用されている場合には、当該船舶管理会社において労務管理責任者を選任すれば足りるため、オペレーター側における労務管理責任者の選任は不要です。</p>
17	労務管理責任者	<p>労務管理責任者が労働時間記録の改ざん等を行った場合は、罰則がありますか？</p>	<p>労務管理責任者が労働時間記録の改ざん等を行った場合は、行為者としての罰則が適用されることとなります。 なお、労働時間記録の把握や記録の義務は、一義的には船舶所有者に責務があるため、船舶所有者にも罰則が適用されることとなります。</p>

	分類	ご質問	ご回答
18	労務管理責任者(船員派遣)	派遣先・派遣元責任者と労務管理責任者を兼務することは認められますか？	可能です。
19	労務管理責任者講習	労務管理責任者講習を受講しないと違反になりますか？	船舶所有者が行うべき「労務管理責任者の知識の取得・向上」については努力義務であるため、認定労務管理責任者講習を受講しなくても違反とはなりません。一方で、労務管理を行う上で、労働関係法令その他の一定の知識は必要であり、それらが不十分な場合には法令違反を招くおそれもあることから、このような講習を受講することを推奨しております。
20	労務管理責任者講習	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。
21	労働時間の把握・記録	労務管理責任者が行う労働時間の状況の把握について、「適切に」把握すべき具体的な期間はありますか？例えば、1か月毎に船舶から労務管理事務所へ労働時間の記録を送信するような把握方法は認められますか？	法令上、具体的な期間を定めておりませんが、「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、船舶で記録された労働時間の状況について、可能な限り、毎日労務管理事務所へ送信されるような把握方法が望ましいとしております。また、労働時間には1日当たり及び1週間当たりの上限規制が設けられているため、当該規制の遵守状況を確認するためには、1か月間という期間は認められません。
22	労働時間の把握・記録	日々の労働時間の把握のために行う「現認」は船長、一等航海士以外の者でも認められますか？	日々の労働実績の現認について、船長、一等航海士以外の然るべき者が行うことも認められます。なお、現認に基づく記録の方法は、担当船員の負担も大きく、乗船船員の多い船舶や船内の複数個所において作業を実施する場合には向かないため、各船員が労働時間を記録し、これを承認等する方法が主流になると考えております。
23	労働時間の把握・記録	船員の労働時間を正確に記録するためにはどのような方法が考えられますか？	「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」に記載されている方法を参考に記録を行うことを推奨しております。例えば、船員に対して作業開始・終了時刻等の適正な申告についての説明の機会を設けてその周知徹底を図ること、適正な記録が行われていない疑いがある場合等は、必要に応じて調査・是正を実施することや、定期的な抽出調査を行うことなども有効と考えております。なお、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。

	分類	ご質問	ご回答
24	労働時間の把握・記録	労務管理記録簿における時間の最小記録単位は定められておりますか？ また、作業種別は何種類程度を記録する必要がありますか？	労働時間の最小記録単位は定められておりませんが、正確に把握するという観点から分単位で行われることが望ましいと考えております。 なお、手当の支払いの算定などにおいて、使用者側において5分単位で切り上げてカウントするようなことも有り得ると考えておりますが、反対に5分未満の労働時間を切り捨てるようなことは認められません。 また、作業種別については、船員が打刻しやすく、陸上でも管理しやすい形で設定していただきたいと考えておりますが、HPに掲載している記載例では8項目程度、「Excelマクロデータ」では10項目程度を記載しております。
25	労働時間の把握・記録	労務管理記録簿は月毎に管理することは認められますか？ この場合、7日に満たない週は、次の月に繰り越さず、翌月1日からリセットして労働時間の上限規制を超えていなければ違反とならないでしょうか？	労務管理記録簿について、月毎に管理することは認められますが、例えば1週間当たり72時間の労働時間の上限規制は、あらゆる7日間(1週間)でかかるため、月ごとに「リセット」することは認められません。 なお、「船員の働き方改革」特設ウェブページに公開している「Excelマクロデータ」については、月毎に分けたものではなく1枚のシートで続けて記載する形とすることを考えております。
26	労働時間の把握・記録	これまで使用していた船内記録簿及び休日付与簿は今後は必要なくなるという理解でよろしいでしょうか？ 今後は労務管理記録簿の記載事項を基に船員手帳の休日・有給休暇関係記録も行っていくという理解でよろしいでしょうか？	今後は、船内で備置していた船内記録簿に代え、労務管理記録簿を主たる労務管理事務所で備置することとなります。また、船員手帳への休日等の記録も当該労務管理記録簿の記載を基に行っていただくこととなります。 なお、休日付与簿については、最後に記載した日から3年が経過する日まで主たる労務管理事務所で保管する必要があります。このため、一定期間は当該休日付与簿の記載情報も船員手帳へ記載する場合の参考資料になると思われれます。
27	労働時間の把握・記録	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。
28	労働時間の把握・記録	労務管理記録簿の保存期間は何年でしょうか？ また、電子的に保存することも認められますか？	労務管理記録簿の保存期間は、当面の間は3年となっております。 将来的に、状況変化に伴い、別途法令改正があれば、5年となる可能性はございます。 また、労務管理記録簿を電子的に保存することも認められます。

船員の働き方改革(船員法等の改正)に関するQ&A

vol. 3 (2022.3.31時点)

	分類	ご質問	ご回答
29	労働時間の把握・記録	労務管理記録簿の記入項目はどのような項目が必要になりますか？	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、休息時間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。
30	労働時間の把握・記録	労務管理簿様式はPSC(ポートステートコントロール)に対応可能でしょうか？	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。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。
31	労働時間の把握・記録	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？	労務管理記録簿は船員ごとに作成する必要があります。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ので、転船するたびに備置き場所を移す必要はありません。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。
32	労働時間の把握・記録	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。
33	労働時間の把握・記録	中小事業者が多い内航海運業において、労務管理の適正化を図るためには支援措置が必要ではないでしょうか？	船員の労働時間管理の効率化や、取引先との運航計画に係る協議の円滑化に向けた環境整備を図るため、本年2月に船員の労働時間管理に活用できる「Excelマクロデータ」を公表いたしました。また、今年度末から来年度にかけては、労働時間管理システムを構築するための実証調査等を行い、民間システム会社による商品開発につなげられるよう取り組んでまいります。
34	労働時間の把握・記録	労務管理システムやアプリなどは各社で作成する必要がありますか？国土交通省から提供されている「Excelマクロデータ」を使い続けることも認められますか？	労務管理システム(アプリ)を各社で作成する必要はありませんが、民間システム会社が商品化したものを、各社で導入していただくことを想定しております。なお、「Excelマクロデータ」を使い続けることも認められますが、労務管理の効率化の観点から将来的には当該マクロデータよりも高度化されたシステム等の導入を推奨いたします。

	分類	ご質問	ご回答
35	労働時間の範囲	1日当たりの労働時間規制は、0時～24時でカウントされるのでしょうか？	1日当たり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。
36	労働時間の範囲	停泊当直における当直時間は全て待機時間とみなして労働時間に該当するのでしょうか。	労働時間の該当性については、待機等の作業の具体的な状況により、「職務性」と「義務付け」の観点から判断することとなります。なお、当該判断にあたっては、「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」を踏まえ、各社における実態に照らし、客観的に判断していく必要があります。 なお、休息时间とするためには、労働からの解放を保障する必要があることにも留意してください。
37	労働時間の範囲	船員の乗下船時の移動時間は、労働時間に該当するのでしょうか？	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。
38	労働時間の範囲	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の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？	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。 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。

船員の働き方改革(船員法等の改正)に関するQ&A

vol. 3 (2022.3.31時点)

	分類	ご質問	ご回答
39	労働時間の範囲	港内係留中に船員労務官による監査に急遽対応することとなり、労働時間の上限規制を超えてしまう場合、どのように対応すれば良いのでしょうか？	監査等の対応のため、労働時間の上限規制を超えてしまうおそれがある場合は、可能な限り、当該規制を超えない者で対応いただくことが望ましいところですが、そういった対応が困難な場合にあっては、当該対応時間は、船舶の航海の安全を確保するため臨時の必要がある作業(安全臨時労働)に該当するものとし、当該規制の適用外とすることが可能です。 なお、この場合にあっては、当該労働時間に係る割増手当を支払う必要があることに留意してください。
40	労働時間の範囲	労働からの解放について、組合との協約においては例えば30分や1時間以内だと時間外手当の対象にカウントされることとなりますが、労務管理記録簿上では休憩と記載されることとなります。この場合において、休憩でも時間外手当を支払うということが認められますか？	協約における規定であることから、労使間の取決めによることとなります。 なお、法令上は使用者側において手当の支払いの算定に関し、切り上げてカウントすることは認められます。
41	労働時間の範囲	これまで時間外手当については、労使で合意の上、固定額で支給しておりますが、今般の改正後は認められなくなりますか？	今後も時間外手当に相当するものとして、固定額を支給することは可能です。 なお、当該固定額を基に算出される時間数が実際に行われた時間外労働の時間数を下回る場合には、当該差額に相当する割増手当を支払う必要があることに留意してください。
42	労働時間の範囲	固定額による時間外手当を支給しているところ、ほとんどの月において実際の時間外労働時間が固定額相当の時間を下回る一方、ある1ヶ月のみ上回った場合には、上回った月のみ差額を支給する必要はありますか？ または、年間で通算して超過分を支払うことは認められますか？	時間外手当については、船員法・同施行規則に基づき、毎月1回支払う必要があるため、ある1か月だけ固定額を上回った場合においても、当該月について差額を支給する必要があります。 したがって、他の月との調整や年間での通算による支払いは認められません。
43	雇入契約の成立等の届出	船長等が代理で届け出ること可能であるとのことですが、これまでの届出と比べて必要書類が増えるなど変わるところはありますか？	届出の必要書類を含め、特に変わるところはありません。

	分類	ご質問	ご回答
44	雇入契約の成立等の届出	船内から必要な書類を陸上に電子データで送付し、プリントアウトされた書類で届出を行うことは可能ですか？	船員手帳、海員名簿等、原本に記載を行う書類があるため、プリントアウトされた書類での届出を行うことはできません。 このため、改正後も実務上は、船長その他の船員が代理で雇入届出を行うケースが多くなると考えております。
45	雇入契約の成立等の届出	雇入届出について、オンライン化を実施する予定はありますか？	令和7年までに、政府全体で書面の提出を求める行政手続(1万8千種類)をオンライン化する予定となっております。 今後、雇入届出を含めた船員法関係手続についても、オンライン化を行う方向で検討していきます。
46	雇入契約の成立等の届出	「一括届出」や「電子届出」の申請要件の緩和は検討されていますか？	今般の法改正の端緒となった官労使の検討会におけるとりまとめにおいても、「船員の労働保護と届出者等の負担軽減の両立が図られるよう届出方法の見直しを検討すること」とされており、一括届出等の要件についても引き続き検討していきます。
47	改正船員職業安定法	船員求人への申込みにおける不受理事由の該当性の確認はどのように行われるのでしょうか？	求人申込みの際に自己申告により、確認を行い、必要に応じて、船員労務官や警察等に確認を行うことを考えております。
48	改正船員職業安定法	船員職業安定法による「自己申告」とは、具体的に何をさしているのでしょうか？	「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。 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

	分類	ご質問	ご回答
49	求人票	求人票の給与額欄における「手取り」という記載方法の変更は検討されていますか？ 保険料の引上げ等手取の範囲も難しいため、総額表示にしてほしいです。	求人票の月額手取賃金の記載については、これまでの求職者側からの要望も踏まえ、現在の形となっており、総額については、備考欄に記載することとしております。当該欄の記載のあり方については様々なご意見があるため、引き続き検討していきます。
50	求人票	求職者をオンラインで閲覧することはできますか？ また、今後オンライン化を実施する予定はありますか？	現在、求人・求職情報は、地方運輸局窓口のキオスク端末等でのみ閲覧が可能となっておりますが、オンライン化を進める予定となっております。このうち、求職者情報については、公開を希望する者の情報について閲覧可能とすることを検討しております。
51	船員の健康確保	新たに措置を検討している船員の健康確保はどのような制度になるのでしょうか？	現在、令和5年4月の施行に向けて制度の詳細について検討中であり、具体的な内容については、別途周知する予定としております。
52	船員の健康確保	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？ また、選任の届出は運輸局に行うのでしょうか？	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いと考えております。 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。