

船員法等の改正

2022年4月スタート
船員の
働き方改革

海事局船員政策課

「船員派遣事業に係る講習会」説明資料
令和4年3月

1.なぜ今、船員の働き方改革なのか？

2.何が変わる？（船員法等の改正）

3.その他働き方改革の取組、支援ツール

会社でこういうことありませんか？

- ✓ 船員（の経験者）を募集しても、応募がない
- ✓ 採用した船員が短期間で辞めてしまう



何が課題なのでしょう？

- ✓ 船員にとって魅力ある会社、働き続けたい会社になっていますか？
- ✓ 個々の船員のニーズに会社は対応できていますか？



労働時間



給料・報酬



休暇



人間関係

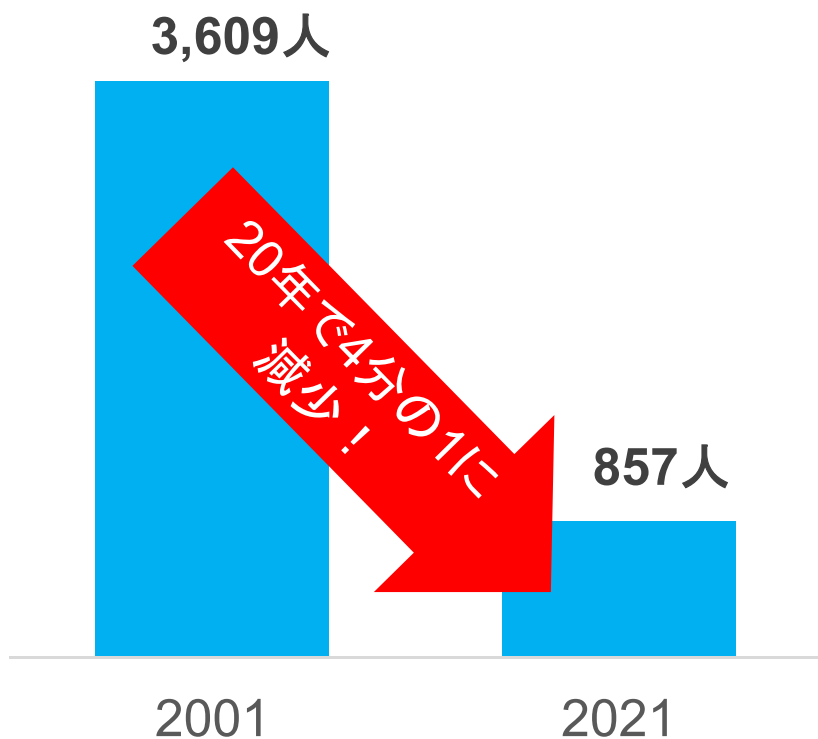


居住空間

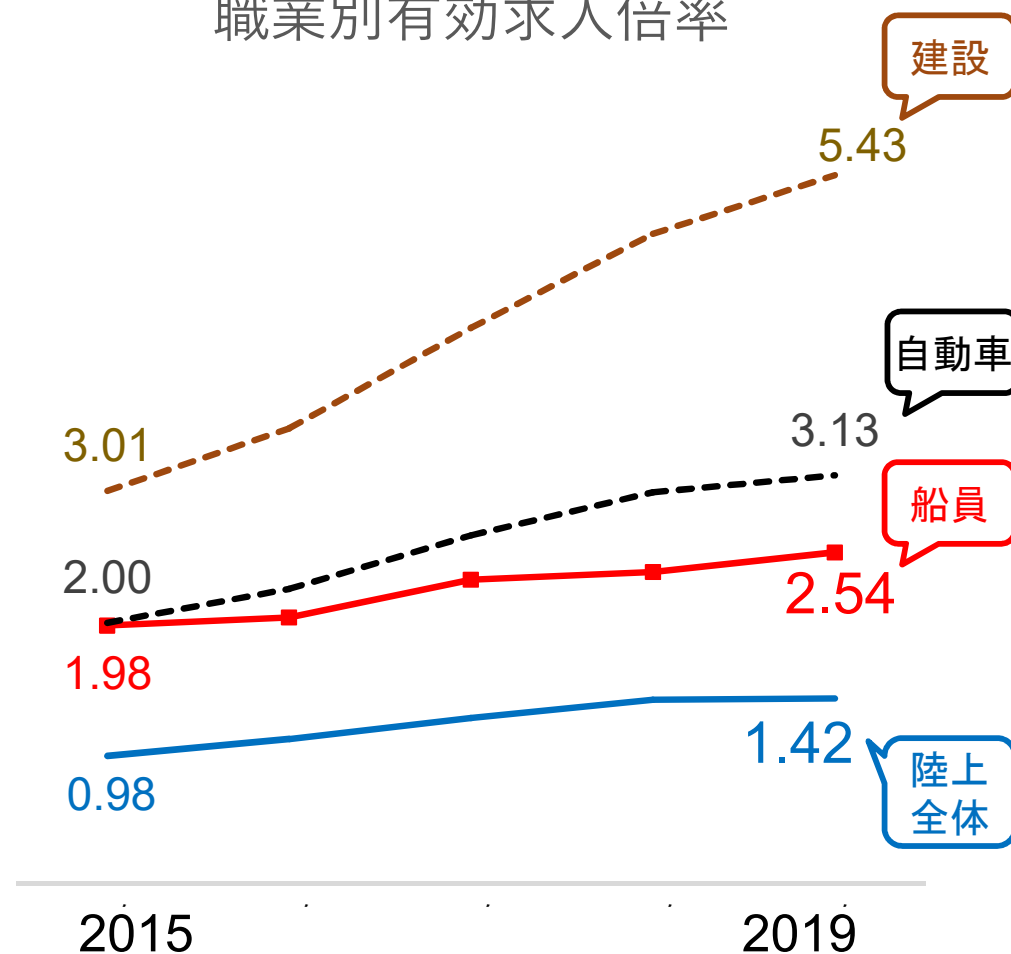


- ✓ 経験豊富な離職船員（元外航・漁船を含め）は減少
- ✓ 陸上の求人倍率も上昇 ▶ 船員の供給源として期待しにくい

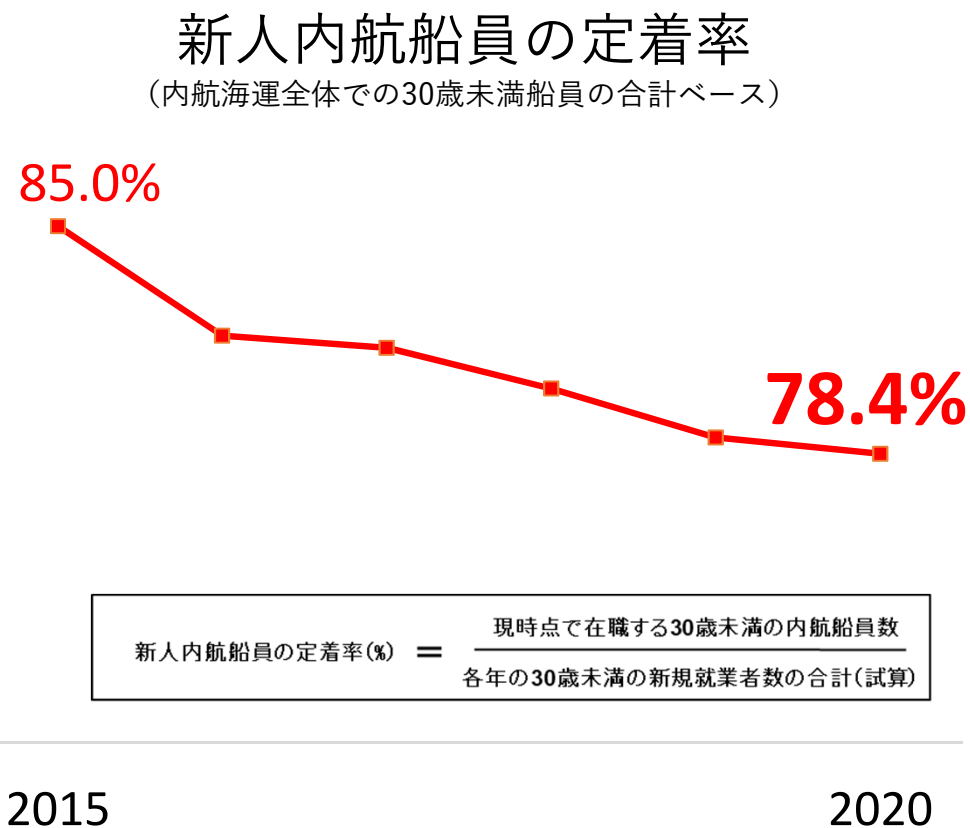
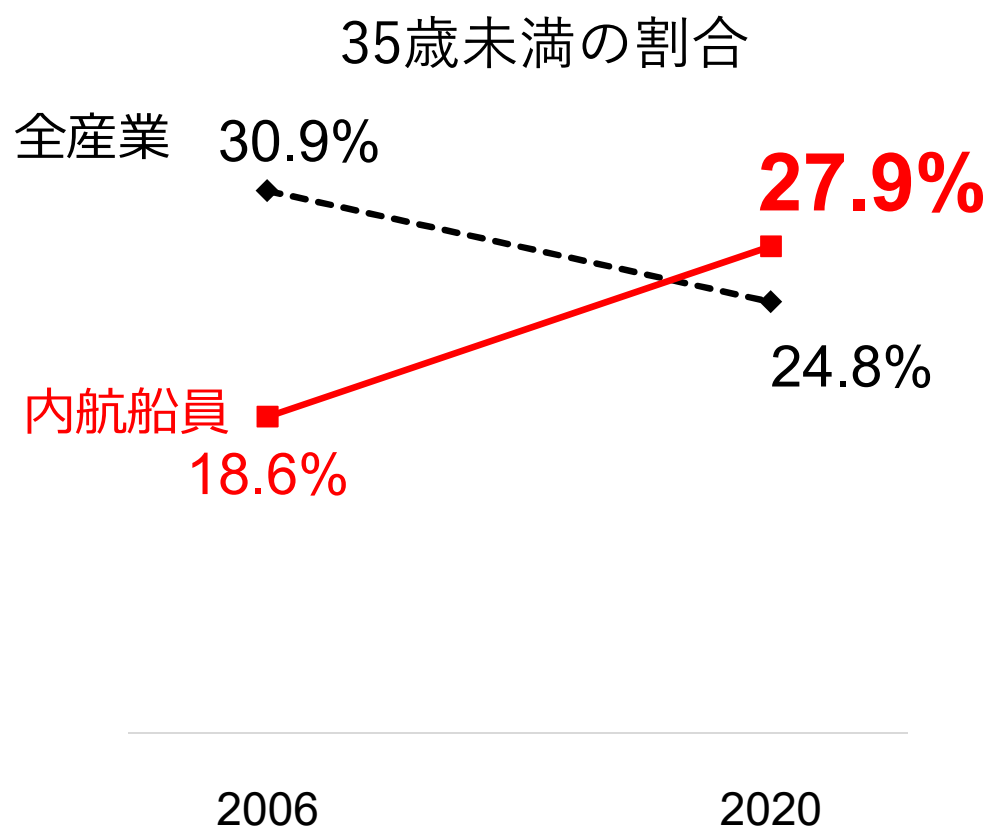
船員の有効求職者数



職業別有効求人倍率



- ✓ 新卒船員採用が進んだ結果、他の産業よりも年齢構成は改善
 - ✓ 一方、若手船員の内航海運業界（船員）への定着率は減少
- ➡ せっかく教育した若手船員が海を離れてしまうのは業界の損失





内航船員の働き方

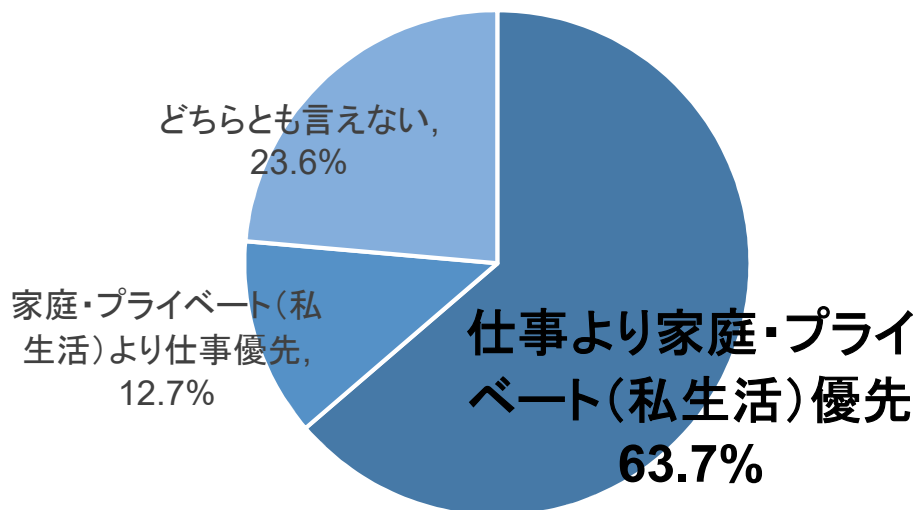
長期間乗船（3ヶ月乗船、1ヶ月休暇）
長時間労働（当直×2、荷役、出入港、事務…）

と若年者の志向とのズレ

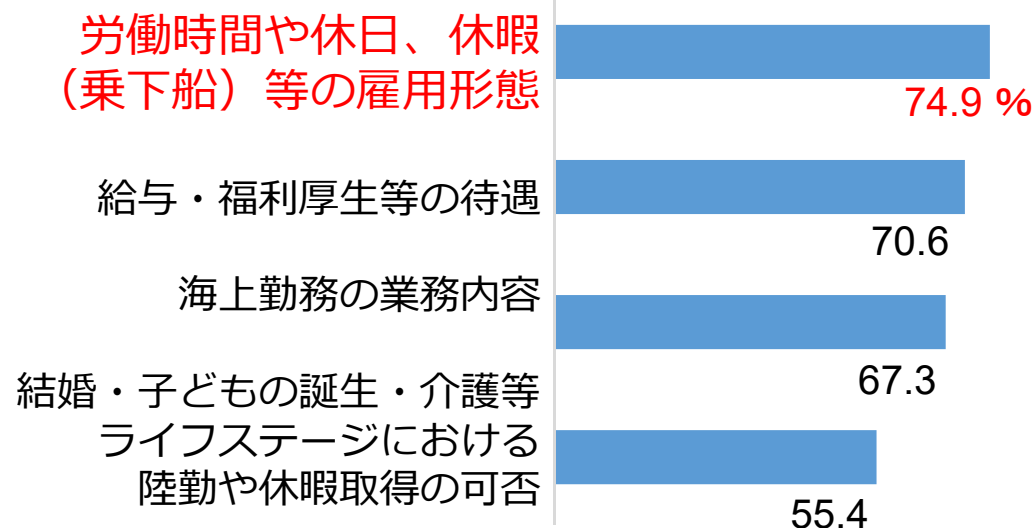
✓ 海上労働の特殊性が若者の志向に合わなくなってきていることも踏まえ、**職の魅力向上**が必要

若年者の意識等

◆仕事とプライベートのバランス



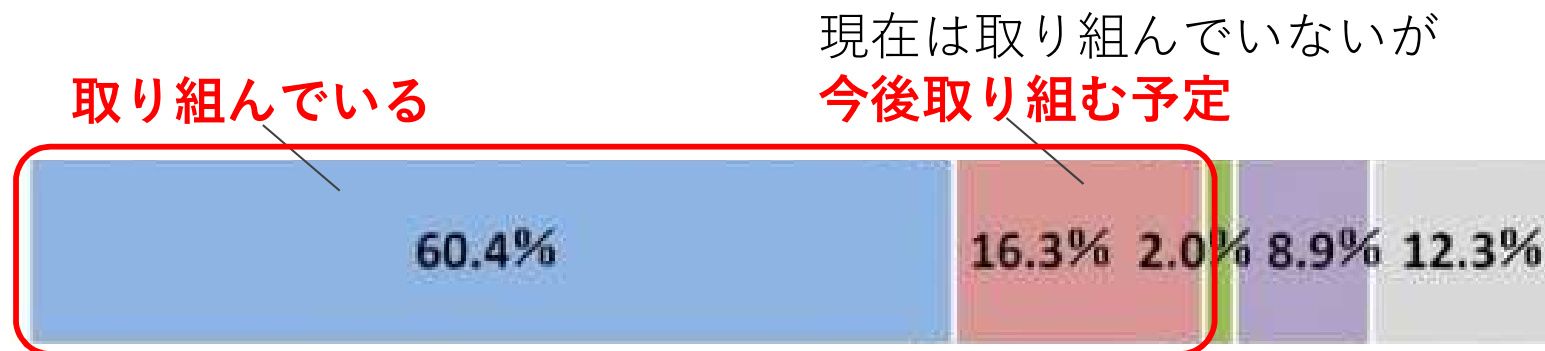
◆将来の職業の選択肢として船員を検討するにあたり事前に知りたいこと



- ✓ 他の産業では約 8 割の事業者が働き方改革への取組に積極的

働き方改革に対する企業の意識調査（2019年12月）

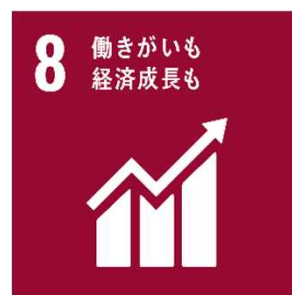
- ・働き方改革に「取り組んでいる」企業は60%
- ・「現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定」を合わせると77%が取組に積極的
- ・「取り組んでいる」事業者のうち、7割を超える事業者が「休日取得の推進」や「長時間労働の是正」に取り組んでいる



出典：帝国データバンク(働き方改革に対する企業の意識調査(2019年 12月))

➡ 人材獲得競争を勝ち抜き、会社や業界を持続可能なものとするため船員の働き方改革は不可欠

- ✓ 自社や関係先の船員に働きがいのある仕事を実現することは全ての関係者が連携して達成すべきこと



ゴール8 働きがいも経済成長も

すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する

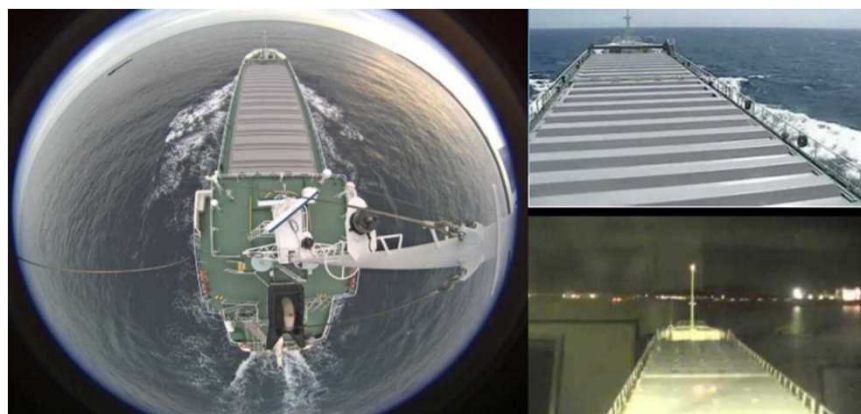
ターゲット 8.5

2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。

労務負担の軽減



荷役の自動化
(T社)



ライブカメラによる陸上支援
(E社)

福利厚生等



チャット型医療相談サービス:
乗組員の健康やメンタルケア
(A社)



社内制度等の構築 (I社)

- ・育児休業
- ・社員研修(年3回)
- ・ハラスメント社外相談窓口 等

出典: 海事産業における女性活躍推進の取組事例集
船員安全・労働環境取組大賞ベストプラクティス集
令和3年1月28日共有船建造セミナー資料

出典：海事産業における女性活躍推進の取組事例集
船員安全・労働環境取組大賞ベストプラクティス集
令和3年1月28日共有船建造セミナー資料

労働環境・居住環境の改善



生活空間を
モダンリビングに
(A社)



荷役時の暑さ対策
(M社)



これらの取組みを通じ
新たな人材を確保&人材の定着



女性船員の採用
(T社など多数)

課題・背景

内航船員



- ・船員の不足・高齢化の中、
陸上との人材確保競争が激化

内航海運業



- ・構造的課題：
脆弱な経営基盤・荷主との硬直的關係
- ・事業環境の変化：
内航海運暫定措置事業の終了等

船員の働き方改革

(交政審船員部会 2019.2~2020.9)

- 健全な船内環境づくり
 - ・メンタルヘルス、身体健康管理、
供食環境の改善
- 長時間労働の是正、休日・休暇の改善
 - ・労働基準や労働時間管理のあり方、
多様な働き方への対応

内航海運事業のあり方

(交政審基本政策部会 2019.6~2020.9)

- 暫定措置事業終了後の事業のあり方
 - ・市場環境の構築（法令遵守の確保等）
 - ・事業の構造改革
- 荷主等との取引環境の改善
 - ・荷主からの運賃確保、
オペレーターからの用船料確保策等

一体的な検討

➡ 必要な予算措置、**制度改正**（船員法・内航海運業法等の改正）

1.なぜ今、船員の働き方改革なのか？

2.何が変わる？（船員法等の改正）

(1) 労務管理の体制

(2) 労働時間の把握・記録方法

(3) 労働時間の範囲

(4) 雇入届出の見直し、
働き方改革の実効性確保

(5) 適正な就業機会の確保

(船員職業安定法の改正)

(6) 船員の健康確保

(船員労安則等の改正)

(7) 多様な働き方の実現

3.その他働き方改革の取組、支援ツール

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

令和4年4月施行
(一部令和5年4月)

造船・海運分野の競争力強化等

造船【造船法】

事業基盤強化計画認定制度

令和3年8月施行

海運（外航・内航）【海上運送法】

特定船舶導入計画認定制度

外国法人等のクルーズ事業者等に対する報告徴収規定

令和3年11月施行

船員の働き方改革・ 内航海運の生産性向上等

船員【船員法・船員職業安定法】

船員の労務管理の適正化

- 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

内航海運【内航海運業法・船舶安全法】

内航海運の取引環境の改善・生産性向上

- 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

新技術の導入促進

令和3年11月施行

(1) 労務管理の体制

これまでの仕組みと問題点

- ✓ 使用者の責務が必ずしも明確でない
- ✓ 大半の事業者（陸上事務所）では、船内記録簿を元に労働時間を把握しているが頻度が低く、長時間労働や健康状態悪化をタイムリーに確認できない
- ✓ 労働時間の記録（船内記録簿）が、適切に記載されていない事例も



適正化

使用者が
船員の労働時間を
適切に管理する責務の明確化



法改正

（陸上の）事務所における
労務管理責任者の選任



法改正

電子的な労働時間の
記録方法の検討



船内記録簿の
モデル様式の見直し



- ✓ 船員の労働時間の管理責任は船舶所有者にある
- ✓ 船舶所有者の役割は、以下の7項目



① 労務管理責任者の選任

両方
(元・先)



③ 労務管理記録簿の備置き (船員の労務管理を行う主たる事務所)

両方
(元・先)

② 労務管理責任者の知識の習得・向上を図るための措置

両方
(元・先)

④ 船員への労務管理記録簿の写しの交付

両方
(元・先)

⑤ 船員の労働時間の状況の把握

派遣先



⑥ 労務管理責任者の意見を勧告した適切な措置の実施

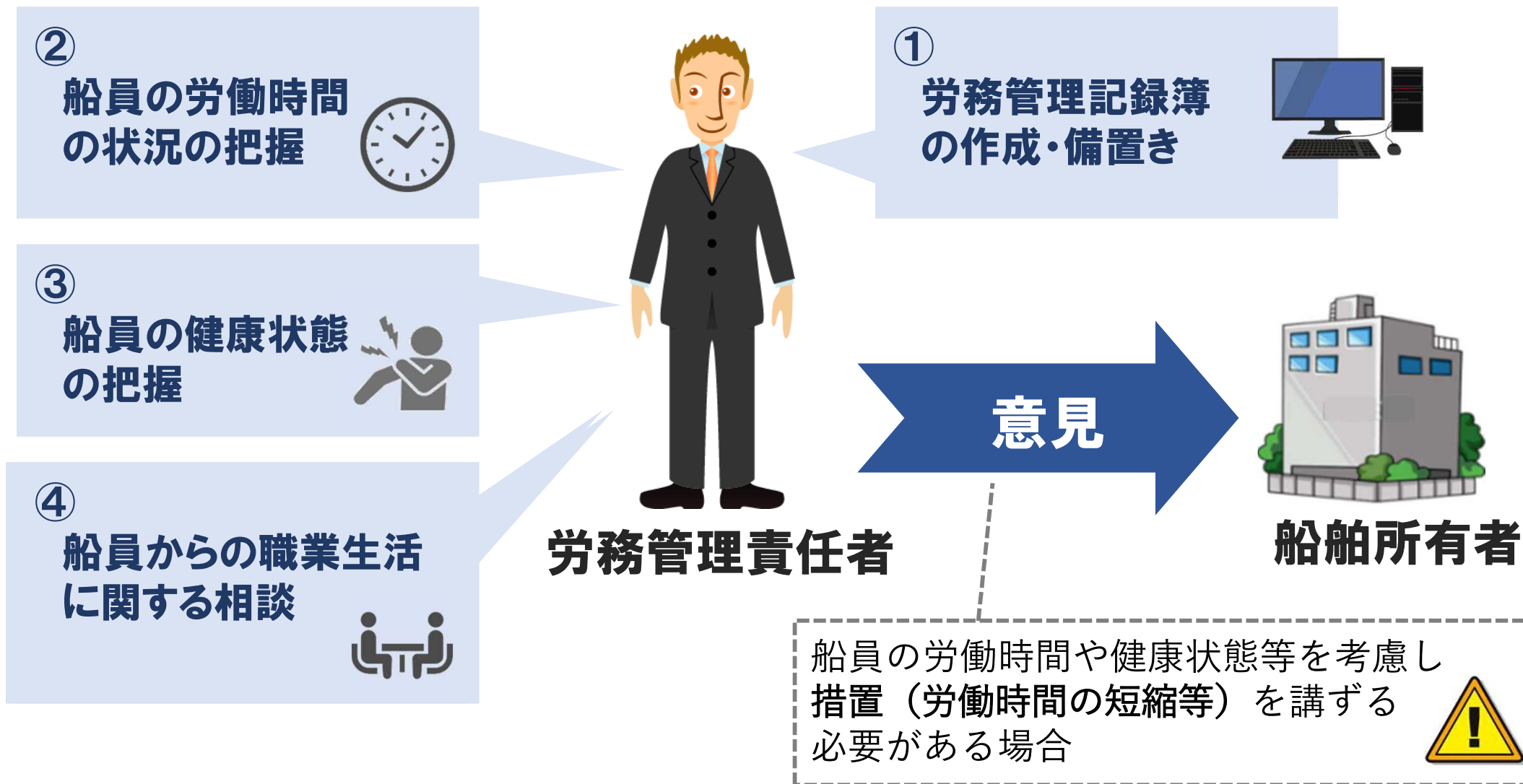
両方
(元・先)

⑦ ⑥のため、運航計画の変更に関する内航海運業者への意見

派遣先

労務管理責任者の役割は

管理すべき事項 **4項目** + **船舶所有者への意見**



① 労務管理責任者の意見を踏まえ

② 船舶所有者は、必要な措置を実施

③ 船舶所有者は、措置を行うために運航計画の変更が必要な場合は
内航海運事業者（オペレーター）へ意見を述べる



船舶所有者



※意見の際は
船員の労働状況を表す
データの提示も有効



オペレーター

②措置

- ・ 労働時間の短縮
- ・ 勤務時間の変更
- ・ 休日、有給休暇の付与
- ・ 作業の転換
- ・ 乗り組む船舶の変更
- ・ 乗下船の時期の変更
- ・ 研修の実施 ・ その他

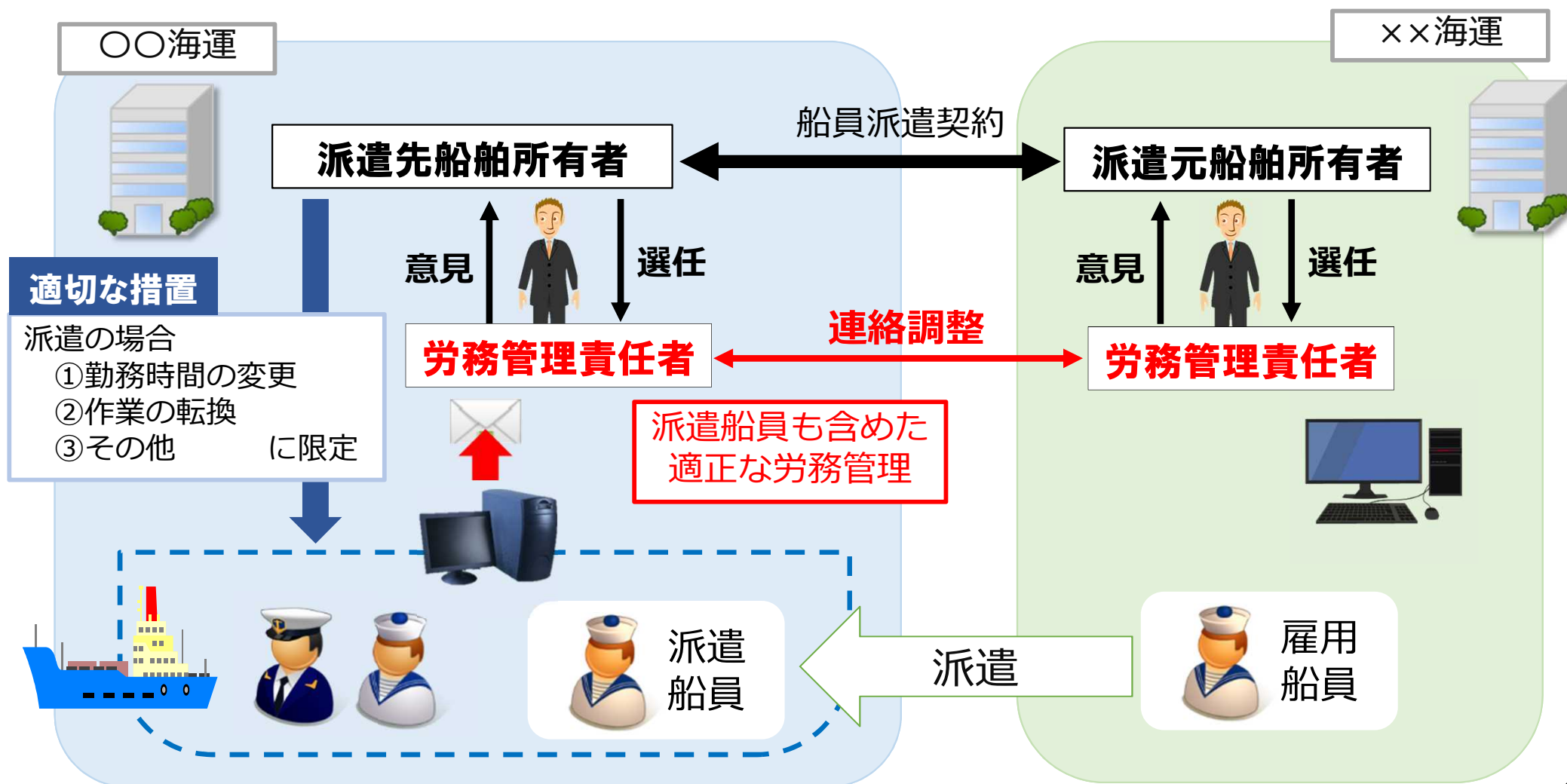
措置を行うに当たり
船員の健康状態が
良好でない場合は
医師の意見を聴く



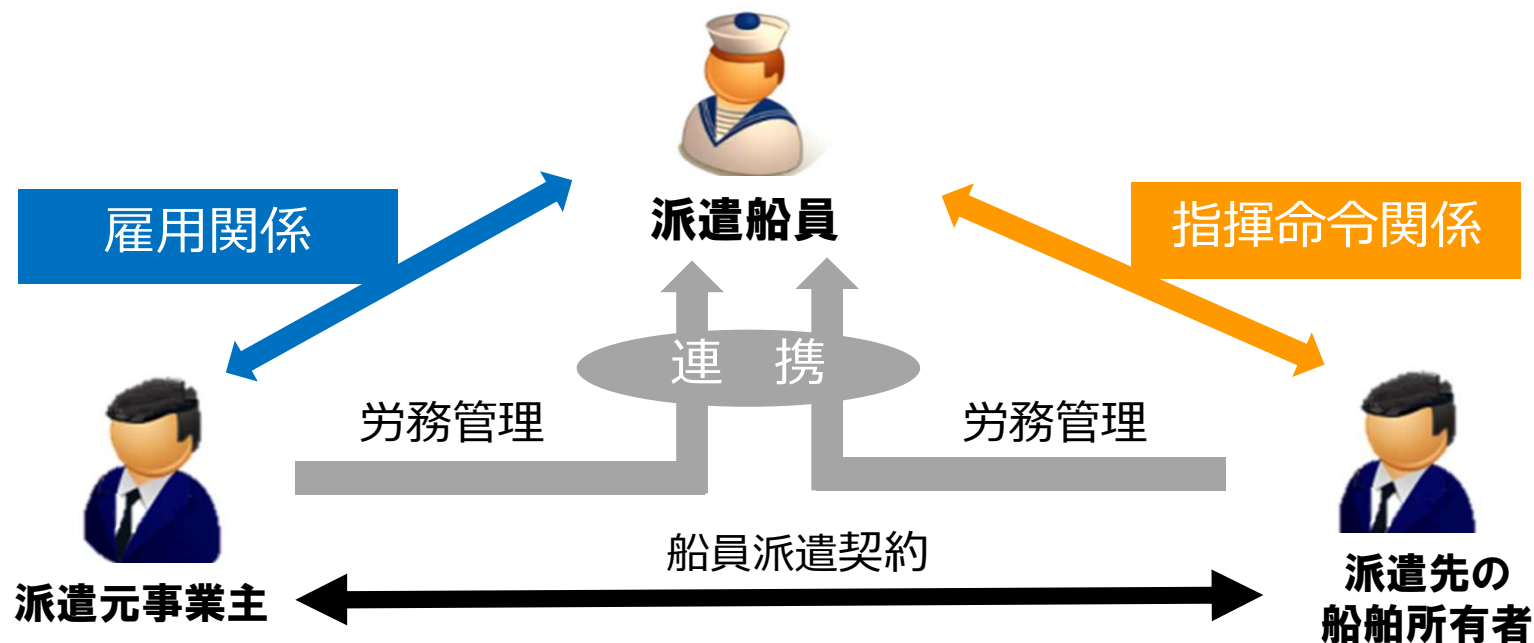
船員の 過労防止措置

※船舶所有者の意見を
尊重する必要

- ✓ 船員派遣の場合は、派遣元・派遣先双方においてそれぞれ適切に**労務管理**を行う必要あり
- ✓ 双方の労務管理責任者間で**密接に連絡調整**を行うことが望ましい



- ✓ 船員派遣においては、
 - ① 船員雇用関係のある**派遣元事業主**
 - ② 指揮命令関係にある**派遣先の船舶所有者**は、それぞれの責任において、派遣船員の労務管理を適切に行わなければならない。
- ✓ 派遣元と派遣先は、**派遣船員の労務管理**を行う際には、**連携する**必要がある。



- ✓ 派遣先の船舶所有者は、派遣船員を指揮命令し、自らの船舶で就労させるため、**労務管理に係る義務を負う。**



派遣先の船舶所有者は、**原則、自社雇用船員と同じ取扱いが必要**

① 派遣船員の
労働時間の状況の把握義務

適用される

② 労務管理記録簿の作成・備置義務

適用される
(一部記載事項を除く)

③ 労務管理責任者の選任義務

適用される

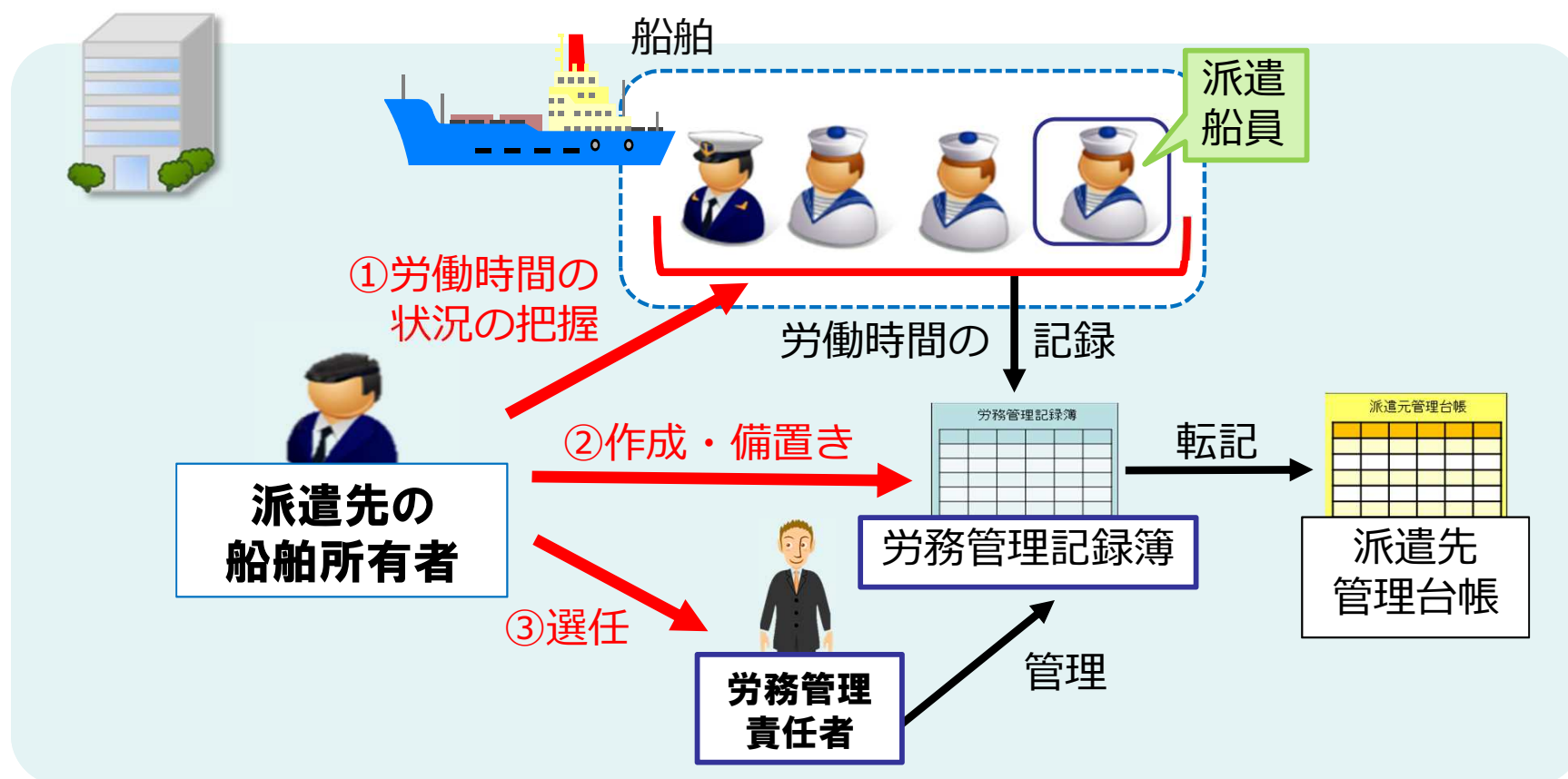
④ 労務管理上の措置を講ずる義務

適用される
(派遣先の船舶所有者で措置可能なもの)

⑤ 内航海運業者への意見陳述義務

適用される

- ① 派遣先の船舶所有者は、自社の船員と同様の方法で、**派遣船員の労働時間の状況を把握**
- ② 派遣船員の労働時間の状況等を記録する**労務管理記録簿**（※有給休暇に関する事項を除く）**を作成・備置き**
- ③ 労務管理記録簿等の管理を行う**労務管理責任者を選任**



労務管理責任者の意見を踏まえ

④船舶所有者は、派遣船員に対し、**必要な措置**を実施

⑤船舶所有者は、措置を行うために**運航計画の変更が必要な場合は内航海運業者（オペレーター）へ意見を述べる**



- ✓ 派遣元事業主は、派遣船員の使用者（船舶所有者）として、**原則として、労務管理に係る義務を負う。**
- ✓ ただし、派遣船員は派遣先の指揮命令下で派遣就労することから派遣元は**一部義務（下記①・⑤）を負わない。**

① 派遣船員の
労働時間の状況の把握義務

適用されない
(一次的に派遣先の船舶所有者が負う)

② 労務管理記録簿の作成・備置義務

適用される

③ 労務管理責任者の選任義務

適用される

④ 労務管理上の措置を講ずる義務

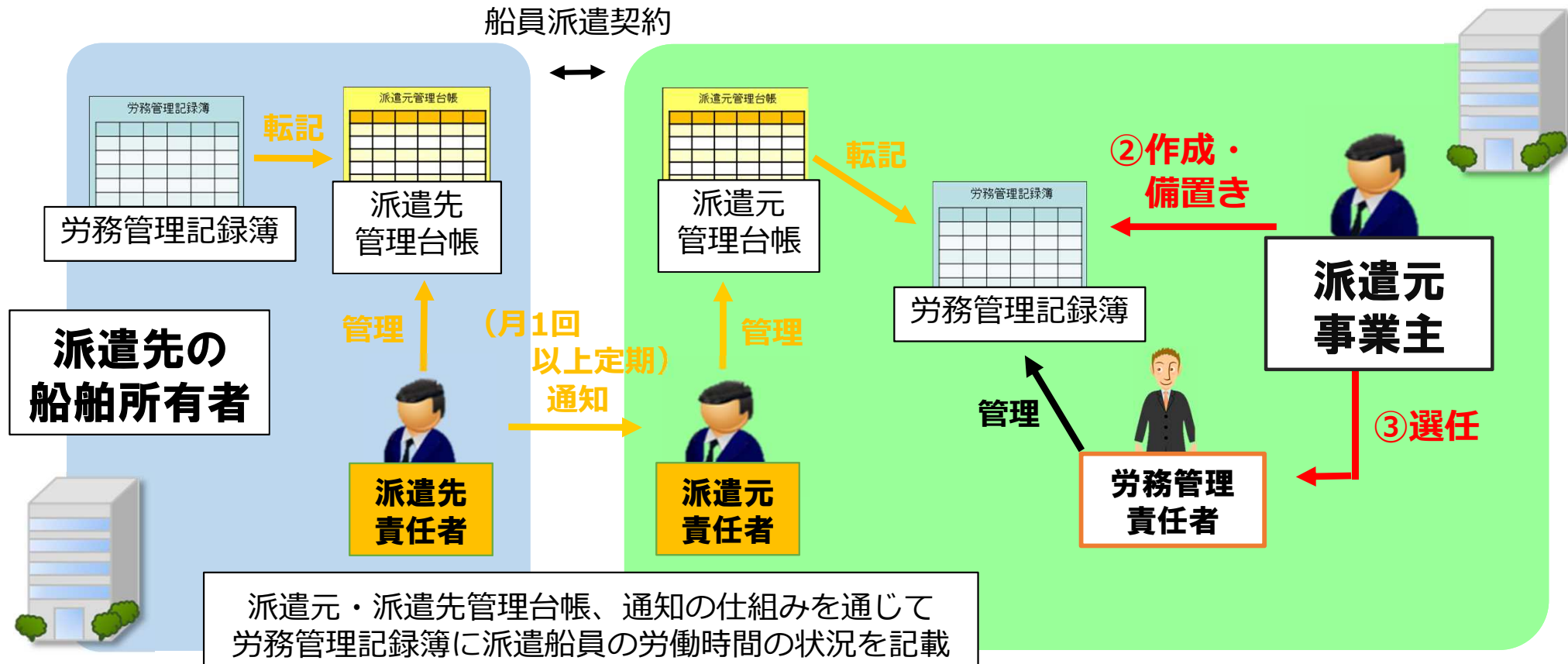
適用される

⑤ 内航海運業者への意見陳述義務

適用されない
(派遣先の船舶所有者が負う)

- ① 派遣船員の労働時間の状況を把握義務は、一次的には、派遣船員を指揮命令する派遣先の船舶所有者が負っている。
- ② 派遣船員の労働時間の状況等を記録する**労務管理記録簿の作成・備置き**
- ③ 労務管理記録簿等の管理を行う**労務管理責任者の選任**

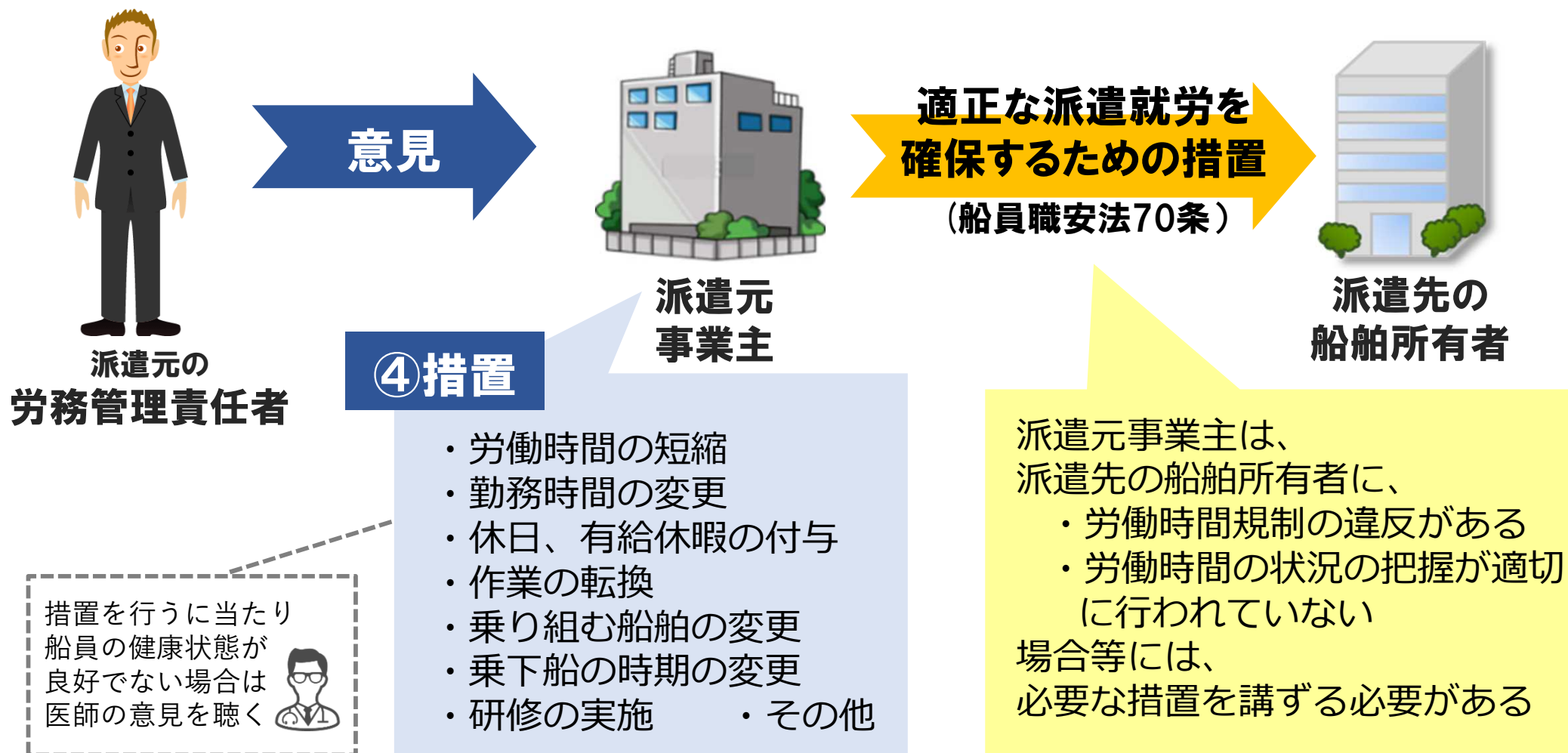
船員派遣契約



派遣元の**労務管理責任者の意見**を踏まえ

④派遣元事業主は、派遣船員に対し、**必要な措置**を実施

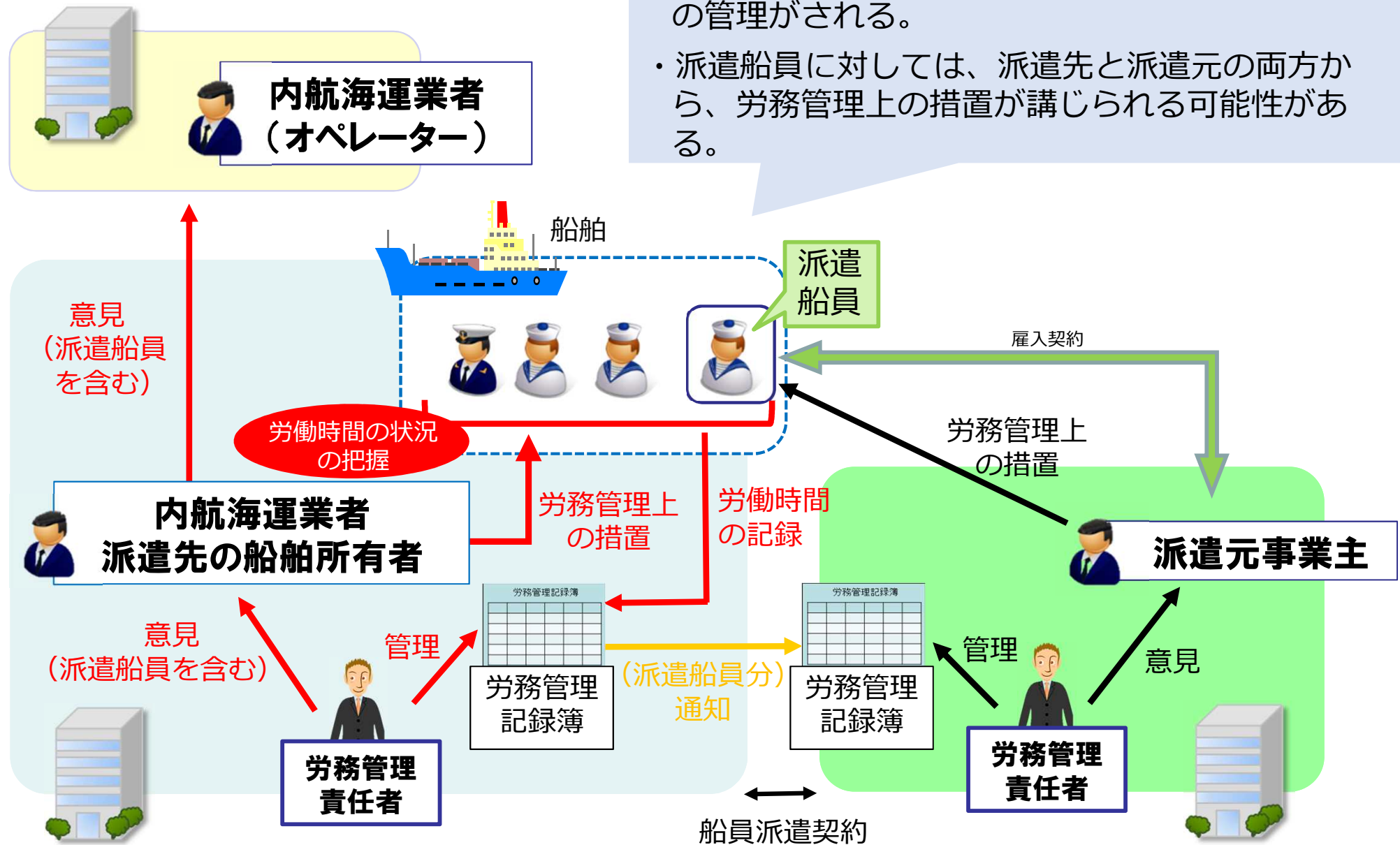
⑤内航海運業者（オペレーター）へ意見は、**傭船契約の当事者である派遣先の船舶所有者が行う。**



船員派遣における労務管理体制のまとめ(全体像)

【ポイント】

- ・ 一次的に、派遣先の船舶所有者によって労働時間の管理がされる。
- ・ 派遣船員に対しては、派遣先と派遣元の両方から、労務管理上の措置が講じられる可能性がある。





Q 労務管理責任者は、派遣先・派遣元管理責任者と兼任することはできるの？

A 兼任することも可能

※注意：派遣先・派遣元管理責任者を複数選任しなければならない場合にはその全てを労務管理責任者が兼任することはできない

Q 派遣先・派遣元管理台帳には、労務管理記録簿の写しを綴じておけば足りる？

A 派遣先・派遣元管理台帳には、派遣船員の労働時間や従事する業務の種類記録として、派遣先の労務管理記録簿の写しを綴じれば足りる。

また、派遣元の労務管理記録簿にも、派遣先の労務管理記録簿の写しを綴じた上で、有給休暇等の必要記載事項を加筆すれば足りる。



Q 船主船長自らが労務管理をしているけど、新たに労務管理責任者を雇わないといけないの？

A 船主船長が自ら労務管理を行っている場合は自らを労務管理責任者として選任することも可能

Q 船上で労務管理しているけど、必ず労務管理記録簿を陸上で備え置かないといけないの？

A 船内が「主たる労務管理事務所」である場合 (※) は当該船内に労務管理記録簿を備え置くことも可能

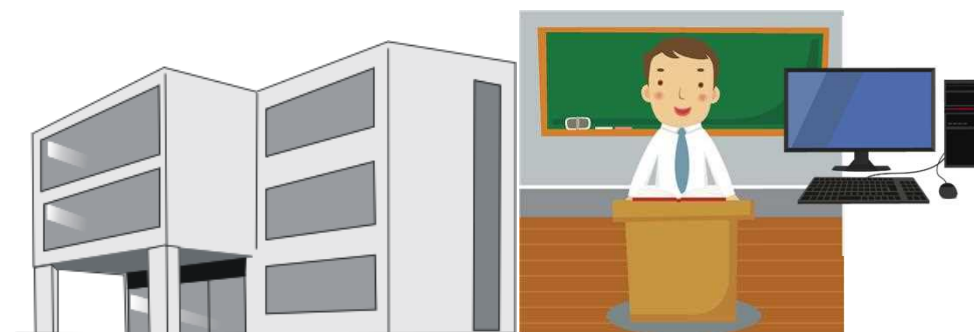
※注意：主たる労務管理事務所には、労務管理記録簿の備置き以外にも報酬支払簿の備置きなどの法令上の義務が生じる
(主たる労務管理事務所はあくまで1か所)



- ✓ 「労務管理責任者の**知識の習得・向上を図るための措置**」としては社内教育（OJT）、社外研修の受講等、様々なものが想定される
- ✓ 国が策定する推奨基準を満たした、**認定労務管理責任者講習**の受講を推奨

（推奨基準項目案）

- ・講習科目（労務管理業務内容・関係法令等）
- ・講習時間
- ・講師、教材
- ・講習施設（ウェブ含む）



※ 内航総連において「認定労務管理責任者講習」の実施に向け、準備中（本年5月以降、全国8箇所程度＋ウェブで、順次実施見込み）

(2)労働時間の把握・記録方法

- ✓ 船員の**労働時間の状況の把握**は、**船舶所有者の義務**（労務管理責任者が管理）
- ✓ 把握方法の明確化
 - ⇒ パソコンその他の**電子計算機による**作業の開始・終了時刻の**記録**、
タイムカードによる**記録等の客観的な方法**その他の適切な方法、と省令で規定

原則

労働時間の把握は、
次のいずれかの方法による
(集計の効率性や送受信の容易性のため
電子的な方式が望ましい)

- ① パソコン、タイムカード等による
客観的な記録・報告を基礎として
作業開始・終了時刻、作業種類を記録
- ② **船長等が現認し**
作業開始・終了時刻、作業種類を記録

例外

自己申告制によらざるを得ない場合

船舶所有者は**次の措置を講じる**

- ① 労務管理責任者、船長、船員に対する
十分な説明等
- ② 申告内容と客観的な記録（AIS等）と
の間に乖離があれば、実態を調査
- ③ 申告内容を船長等が補正する場合は
履歴を残す

上記内容についてガイドライン（通達）を発出予定（令和4年4月から適用）

- ✓ 客観的・効率的な労働時間の把握等のため、各事業者の状況に応じて電子的な方法による記録・管理に順次移行することが望ましい

電子化への道のり

<現状>

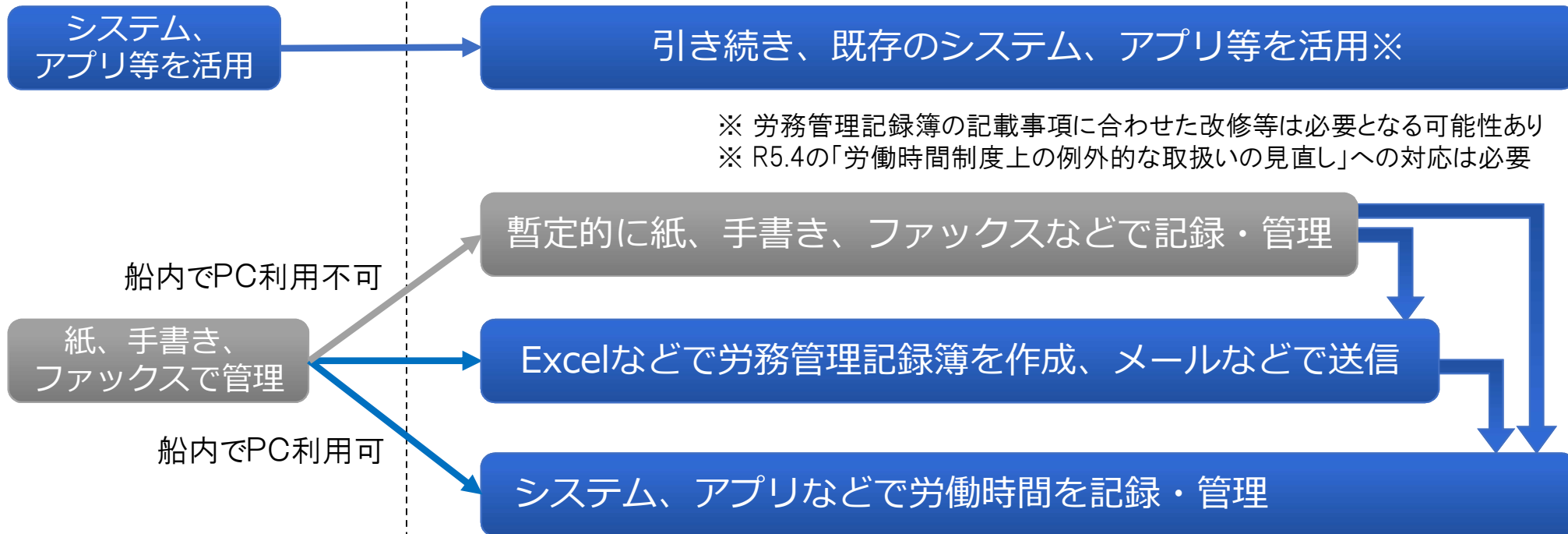
紙、手書き、ファックス

<制度改正後(R4年度以降)>

電子的な方法 (電子ファイル、メール、システム)

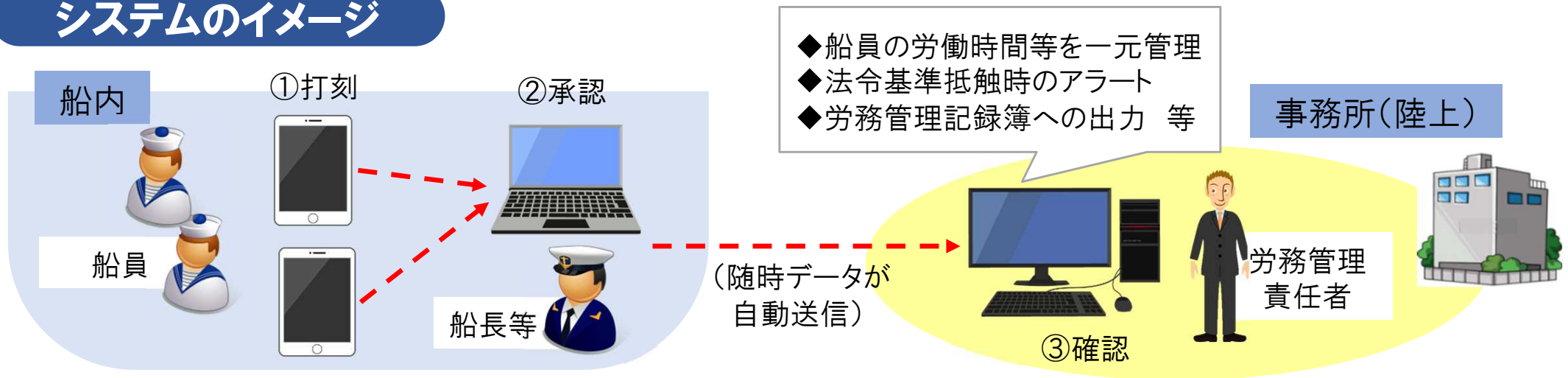
移行イメージ

各事業者の対応(例)



- ✓ 船上から離れた事務所において労働時間等の管理を効率的に行うため、システムの普及等の環境整備が必要
- ✓ 国土交通省では、労働時間管理システムの開発（要件定義書の作成等）や利用を推進

システムのイメージ



令和3年度

令和4年度

令和5年度以降

国土交通省

要件定義書(システムの機能等)の作成・公表(R4.2~3)

システム試作

実船検証

要件定義書見直し

システム会社

労働時間管理システムの開発

海運事業者

システムによる電子的な労働時間の記録・管理(順次)

- ✓ 労働時間管理システムが普及するまでの間、労務管理記録簿を電子的に作成するツールとして、国土交通省ではExcelマクロデータを無償で提供（令和4年2月前半予定）

Excelのイメージ

①労働時間等の記録(船員)

労働時間入力フォーム

年月日	
作業開始	
作業終了	
作業種別	

入力完了

自動反映

労働時間確認時に船長が入力

年月日	作業種別	労働時間	安全臨時労働	緊急作業
2022年4月1日	当直	4:00 ~ 8:00	2:30 ~ 4:00	~
	保守	15:00 ~ 16:00		
	当直	16:00 ~ 20:00		
2022年4月2日	当直	4:00 ~ 8:00	~	~
	出入港作業	9:00 ~ 10:00		
	事務作業	14:00 ~ 17:00		

労働時間等の反映

②労務管理記録簿の作成

- 1つのエクセルファイルで1名の船員の労働時間等の管理
- 法定基準に抵触した場合のアラート機能

労務管理記録簿

氏名	国土 太郎
乗船期間	2022/4/1~2022/5/31
船名	国土丸
職名	一等航海士
期間外労働協定の有無	有
補償休日労働協定の有無	有
休息時間分前協定の有無	有
基準労働時間	1 日 1 月 基準労働時間の計算日及び末日 2022/4/1 ~ 2022/9/30
休日(補償休日を除く)	付与日数 1 日
補償休日	必要日数 1 日 付与日数 1 日
有給休暇	必要日数 15 日 付与日数 1 日

自動入力欄 (赤枠)
個別入力欄 (青枠)

月日	作業の開始及び終了の記録	1日当りの労働時間	時間外労働	補償休日労働	1週間当たりの労働時間	補償休日が生じる一週間	安全臨時労働	休日又は補償休日	有給休暇	休息時間	分別の長い方の労働数
4/1	2:30 4:00 8:00 15:00 16:00 20:00	8:00	1:00	0:00			1:30			13:30	7:00
4/2	4:30 8:00 9:00 10:00 14:00 17:00	8:00	0:00	0:00						16:00	7:00
4/3		0:00	0:00	0:00							
4/4		10:00	2:00	0:00						14:00	6:00
4/5		9:00	1:00	0:00						15:00	7:00
4/6		8:00	0:00	0:00						16:00	8:00
4/7		11:30	3:30	0:00	55:30	①	8:00			12:30	6:00
4/8		13:00	5:00	0:00						11:00	6:00
4/9		14:30	6:30	0:00						9:30	6:00
4/10		8:00	0:00	8:00							
9/27											
9/28					72:00						
9/29											
9/30											

作業の種類: 当直 保守 出入港 事務他 停泊中作業 供食 安全臨時労働 緊急作業

船内

船長

船員

事務所(陸上)

労務管理責任者

定期的にメール等で送信

勤怠システムの導入 (Y社)



システムの機能

◆ 乗組員管理 (陸上職員)

- ✓ 乗下船情報を登録 (乗船履歴のデータ化)
- ✓ 資格、健康状態等の管理

◆ 勤怠登録 (船員)

- ✓ 各自スマホやパソコンからログインし
労働時間等を記録

◆ 勤怠/シフト管理 (船長、陸上職員)

- ✓ シフトの登録
- ✓ 勤怠登録情報 (労働時間等) の確認訂正
- ✓ 時間外労働、休息时间等の登録

◆ 記録簿の自動作成・出力

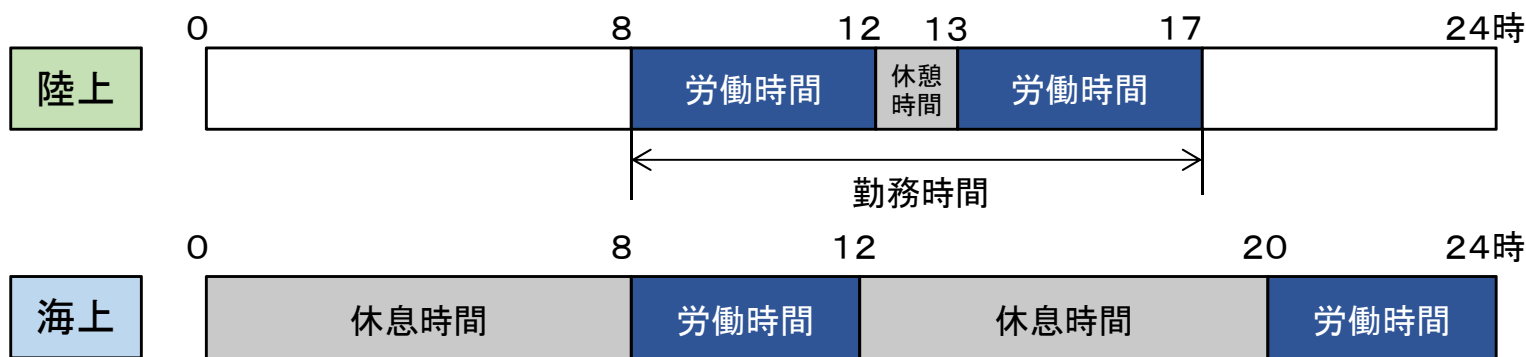
(3) 労働時間の範囲

海上労働の特殊性

- ✓ 入出港・荷役・通峡等の運航状況に応じた変則的な当直勤務体制
- ✓ 職住一致の労働環境

船員法において、

- 労働時間を1日8時間、1週間40時間（※）と規定
（※）1週間当たりの労働時間は基準労働期間内の平均
- 最長労働時間を1日14時間、1週間72時間と規定



これまでの仕組みと問題点

- ✓ 職住一体である船内の各種活動について、労働時間として取り扱うかどうか統一的に取り扱われていない
- ✓ 操練や引継ぎは、労働時間の上限の対象外とされ、割増手当の支払いも免除されるなど、労働時間制度上、例外的な取扱い



適正化

船員の「労働時間」の
範囲の明確化

※令和4年4月に向け周知

労働時間制度上の
例外的な取扱いの見直し

法改正

※令和5年4月施行

- ①防火操練、救命艇操練
その他類する作業
- ②航海当直の通常の交代
のために必要な作業

明確化、規制の見直し



労働時間



休息时间



労働時間の範囲の明確化のため、ガイドライン（通達）を発出予定
(令和4年4月から適用)

船員の労働時間とは（船員法第4条第2項）

船員が**職務上必要な作業に従事する時間**（※1）

（**海員**にあつては、**上長の職務上の命令**（※2）により
作業に従事する時間に限る。）

※1 「作業に従事する時間」とは、実作業には従事していないものの労働からの解放が保障されていない場合も含む

※2 「命令」とは、明示の命令だけでなく、黙示の命令も含む。

「船長と船舶所有者との関係」又は「海員が上長との関係」で
作業に従事することを余儀なくされている場合は
黙示の命令があるものと考えられる



命令
(明示・黙示)



労働時間の該当性の判断

作業の**職務性** (※1)

作業への**従事の義務付け** (※2) の**有無・程度**を踏まえ

「職務上必要な作業に従事する時間（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る）」

と評価できるか否かを**個別具体的に判断**

※1 「職務性」については、船員が就いている役職上担っている役割や作業の性質等を踏まえ判断

※2 「義務付け」については、上長からの明示の命令や船内慣習等による黙示の命令の有無等を踏まえ判断

労働時間に該当(①~③)

労働時間に非該当(④~⑦)

(上長の命令(※1)による)
「義務付け」あり

①当該船員が役職上担う役割に属し、上長の明示の命令がある作業
〈例〉総員配置命令に基づく入出港作業等

②当該船員が役職上担う役割に属するが、上長の明示の命令がない(黙示の命令がある)作業
〈例〉航海当直の交代作業等

③当該船員が役職上担う役割には属さないが、上長の命令がある作業
〈例〉上長の命令により、専ら他の船員のために行う調理等

⑥上長の指示を受けて行う私生活上の作業

〈例〉上長の指示により行った自室の私物の整理整頓等

④当該船員が役職上担う役割に属するが、上長の従事禁止命令がある作業
〈例〉労働時間超過を理由に機関長に禁止された時間外の不要不急な機関保守等

⑤当該船員が役職上担う役割に属さず、上長の命令もない作業
〈例〉自己研鑽のために行う、職務に関連した学習等

⑦船内における私生活
〈例〉船内の自室で自由に過ごすことができる時間等

(上長の命令(※1)による)
「義務付け」なし

「職務性」あり

「職務性」なし

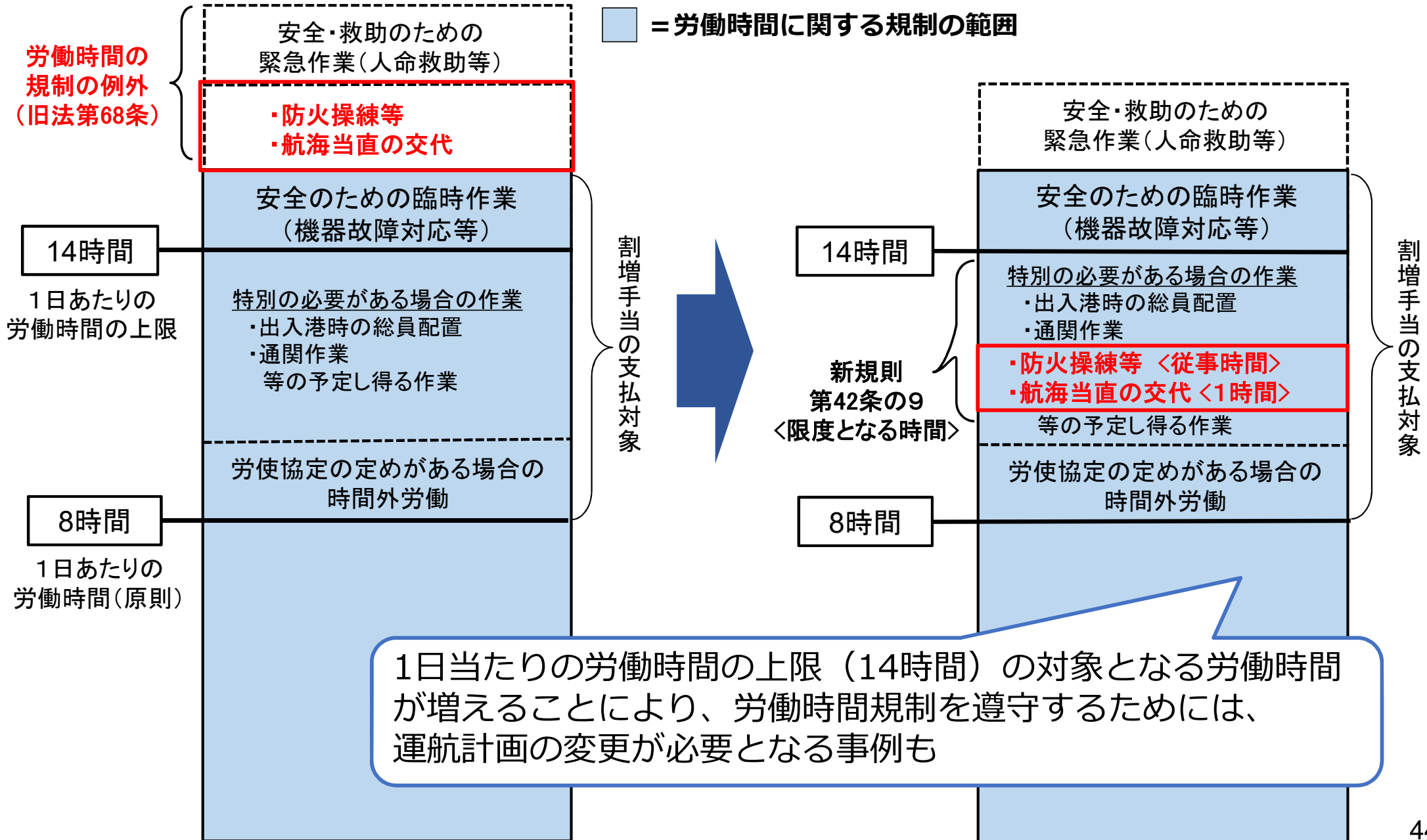
※1 「命令」には、黙示の命令も含む。

※2 個別具体的な事案に則した評価・判断が必要

労働時間制度上の例外的な取扱いの見直し(※令和5年4月施行)

改正前 労働時間(法第4条第2項)

改正後





Q. これまで時間外労働手当については、
労使で合意の上、固定額で支払ってきたけど、
これからは認められないの？

A. 今後も、時間外労働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。

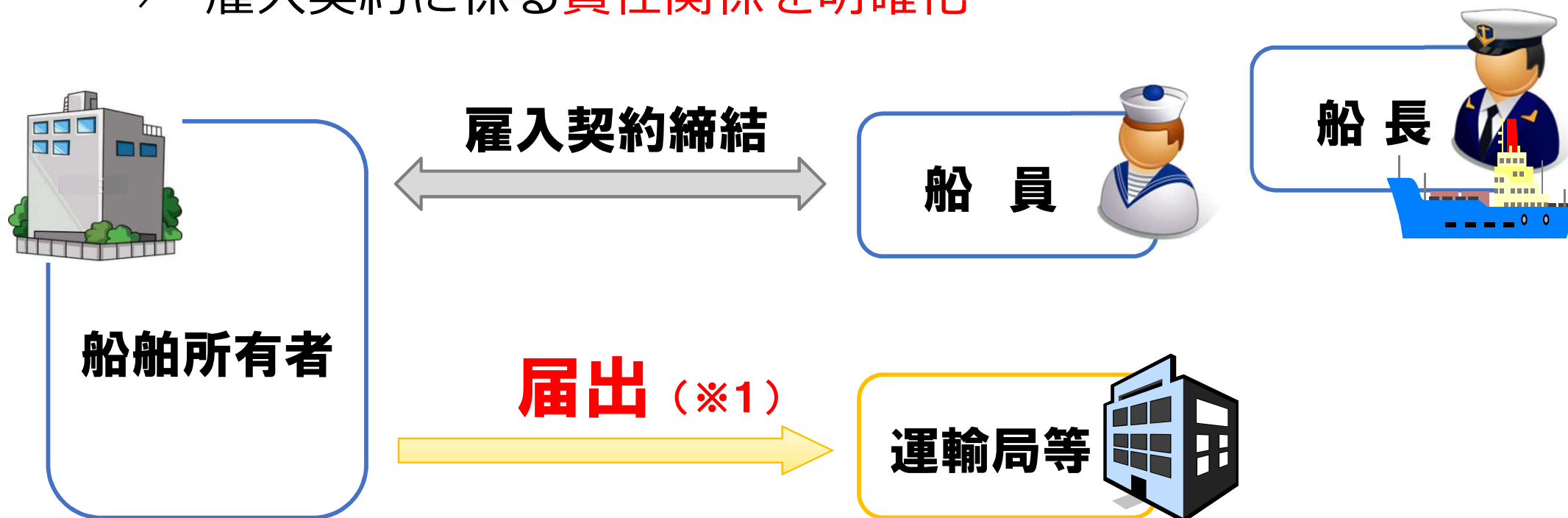
ただし、当該固定額を基に算出される時間数が
実際に行われた時間外労働の時間数を下回る場合は、
差額に相当する手当を支払う必要がある。

[例]

	(実時間外労働時間)	
固定額 10万円	30時間	○ → 可
(=40時間相当額)	50時間	✖ → 不可 (10時間分の差額を要支給)

(4) 雇入届出の見直し、 働き方改革の実効性確保

雇入契約の成立等の届出主体を船長から船舶所有者（※3）に変更
⇒ 雇入契約に係る責任関係を明確化



※1 船内備置書類を添付する必要があるため、これまで同様に船長等が代理で届け出ることも可能

※2 このほか、船長に義務付けられていた、雇入契約成立等の際における、船員への海員名簿の提示と、確認の求めについても、削除

※3 船員派遣の場合は、派遣先事業者（改正船員職業安定法第89条第5項）

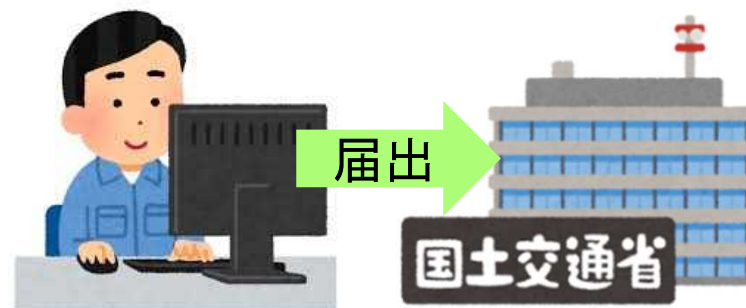


Q. 雇入届出については、電子化などで負担軽減はされないの？

A. 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）をオンライン化予定。

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を進める。

当面は現行の「一括届出」「電子届出」の仕組みなども活用いただきたい。



令和4年4月以降、**船員の労務管理**に関する項目は、
主たる労務管理事務所で監査

赤字：制度改正による見直し

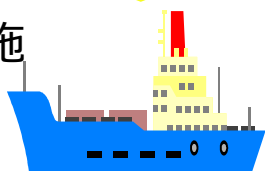
船員労務監査

「船内の安全衛生管理状況」に係る監査

主な監査項目：

定員、航海当直体制、発航前検査、操練、
医薬品・衛生用品等の備置、安全教育等

訪船して実施



船長



「船員の労務管理」に係る監査

主な監査項目：

労働時間、休日、有給休暇、
給与その他の報酬等、雇入契約

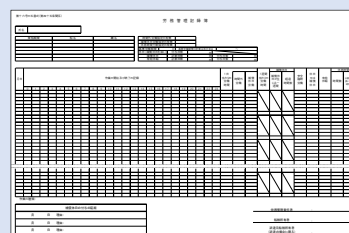
主たる労務管理事務所
を訪問して実施



労務管理責任者



労働時間の記録



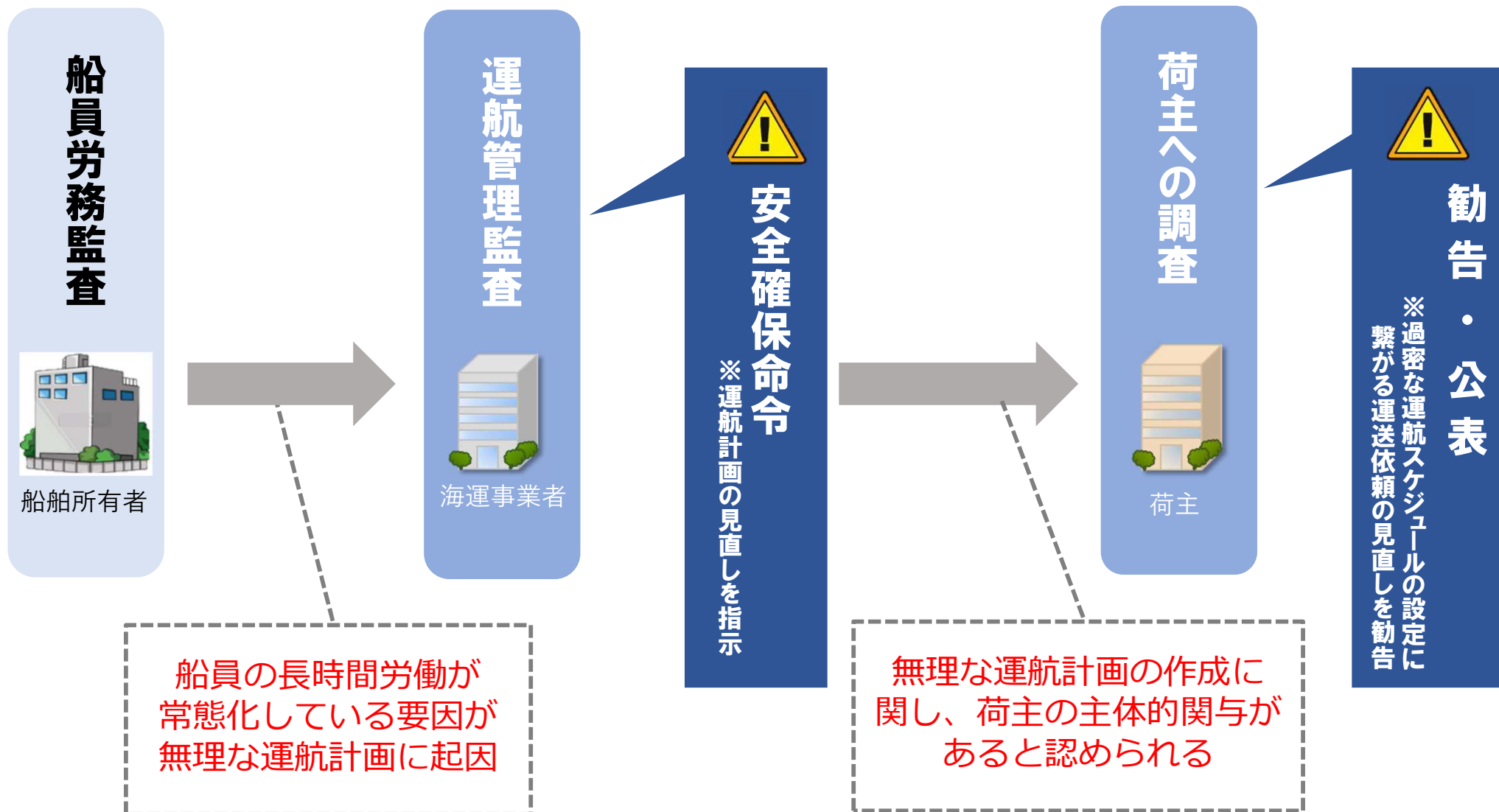
その他の
帳簿類



労務管理に係る
法令遵守状況を確認

船員労務監査により船員法違反を確認

⇒当該違反が**運航計画に起因**する場合は**運航管理監査等**を実施



(5)適正な就業機会の確保 (船員職業安定法の改正)

- ✓ 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）は、不受理事由に該当する求人者からの求人の申込みを受理しないことができる
- ✓ 求人者は、船員職業紹介機関から自己申告の求めがあったときは、正当な理由がない限り、応じなければならない

求人不受理事由

改正前

- 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當な求人
- ③ 求人者が労働条件を明示しない求人



改正により追加

改正後

- 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
（※）暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者
- ⑥ 船員職業紹介機関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

労働関係法令違反を繰り返すような事業者は求人が不可能に



- ✓ 船員派遣事業や無料の船員職業紹介事業の許可については
陸上同様の制度とするため、**欠格事由が追加**

追加された欠格事由(船員派遣事業)の例

許可取消し

- ① 【法人】許可取消しを受ける原因が発生した当時、役員であった者で取消しから5年以内
- ② 許可取消しに係る聴聞の通知から処分・不処分の決定までの間に事業廃止の届出をした者で、届出から5年以内

等

暴力団など

- ① 暴力団員又は暴力団員でなくなってから5年以内（=暴力団員等）
- ② 暴力団員等がその事業活動を支配
- ③ 暴力団員等を業務に従事させ、又は補助者として使用するおそれあり
- ④ 【法人】役員の中に、①～③に該当する者あり

等

職業紹介における求人申込みから契約締結までの流れ

① 【求人者→地方運輸局長】
求人申込み時に、従事すべき業務の内容・労働条件の明示 (注)

(職安法第16条第1項)

② 【地方運輸局長→求職者】
紹介時に、従事すべき業務の内容等の明示 (注)

※赤字・赤枠部分が今回の改正箇所

(注) 明示には派遣船員として雇用しようとする旨を含む。

求人者が**従事すべき業務の内容等を変更等**するとき

(職安法第16条第2項)

③ 【求人者→求職者】
従事すべき業務の内容等の変更等の明示 (注)

④ 【船舶所有者→船員】
雇入契約（雇用契約）締結前の書面交付

⑤ 雇入契約（雇用契約）の締結

⑥ 【船舶所有者→船員】
雇入契約の成立時の書面の交付

従事すべき労働条件の内容等の変更等の明示については、

- 無料の船員職業紹介事業
- 船員の募集
- 無料の船員労務供給事業にも準用

(6)船員の健康確保

(船員労働安全衛生規則等の改正)

船員の現状

長期間の職住一体の集団生活
(医療機関に頻繁にかかれない)

内航貨物船員は
50代以上の中高年が50%
(うち半数以上が60代)*



1日4時間×2回の当直が基本
長時間労働が課題



陸上労働者より疾病発生率が高く
肥満やメタボリックシンドロームの
割合も高い

船員の高ストレス者の割合は、
全産業中「製造業」に次いで高い

問題点

- ✓ **指定医・健康証明を通じた、船員個人による健康管理が中心**
 - ・ 指定医は船社ごとの契約ではなく、船社全体での健康管理ができない
 - ・ 健康証明の合否のみに関心が偏りがちで、事後措置や保健指導が低調
 - ・ 過労死やメンタルヘルスについての職場での対応が手薄になりがち

- ✓ **衛生管理者・衛生担当者による船内衛生管理**
 - ・ 船員の労災防止などに関する医療職への相談の機会がない

- ✓ **安全衛生委員会等による職場改善活動**
 - ・ 委員会のメンバーに医療の専門家が参加する機会がない
(陸上では産業医が参加)

常時50人以上の船員を使用する船舶所有者に義務付け

（上記以外の船舶所有者は努力義務）

全ての船舶所有者に義務付け

①産業医による健康管理等

- 船舶所有者は、**産業医を選任**
- 産業医による船内巡視、健康教育・健康相談等



年1回船内巡視・船員の健康管理など



②過重労働者への面接指導

- 長時間労働（月240時間超）で、疲労蓄積が見られる船員への**医師による面接指導**
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き必要に応じ、就業上の措置（※1）を実施

船員



医師の面談



③ストレスチェック

- 年1回の医師等によるストレスチェック**。高ストレス者への面接指導
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き必要に応じ、就業上の措置（※1）を実施



④健康検査の見直し

- 健康証明のための**健康検査（※2）の結果を通じ、船員の健康状態を把握**
- 異常ありと診断された船員について、医師の意見を聴くほか必要に応じ、就業上の措置（※1）を実施



※1 労働時間の短縮、作業内容の転換、乗下船期間の配慮等

※2 健康検査の項目について、健康管理の観点から、項目（貧血検査等）の追加等見直し

派遣船員についても同様に措置予定。詳細は施行（R5.4.1）までに追って周知します。

(7)多様な働き方の実現

船員手帳など船員法関係資格等の申請書式や資格証明書式を改正し 旧姓併記を可能に（通達で先行して実施）

「船員手帳交付申請書」

第十二号書式（第二十九条関係）（日本産業規格A列4番）

収 入

船員手帳交付申請書

年 月 日

殿

申請者氏名
(旧姓併記を希望する)

性 別 ()

年 月 日生

本 籍
現住所

船員手帳の交付を受けたいので、船員法施行規則第28条の規定により申請します。

記

- 1 船舶所有者の住所及び氏名又は名称
- 2 以前に船員手帳を受有していた者にあつては、その船員手帳番号

記載心得

- 1 船員手帳へ旧姓併記を希望する場合は、にレ点を付した上で氏と名の間に括弧を付した上で旧姓を記載すること。
- 2 外国人にあつては、「本籍」にかえ、その「国籍」を記載すること。
- 3 指定市町村長に対して申請するときは、収入印紙をはらないこと。

「船員手帳（三）」

ふ り が な 氏名及び性別 (旧姓)	し ょ う じ か い じ い ち ろ う 庄 司 (海 事) 一 郎
Name (Former surname)	SHOJI (KAIJI) Ichiro male female
本 籍 Nationality	東京都千代田区霞ヶ関 2-1-3 Japan
生 年 月 日 Date of birth	昭和 56 年 11 月 3 日 Nov. 3, 1981

多様な働き方の実現に向け、
行政のみならず社内手続き等においても
希望者の旧姓使用を可能とする取組が有効

目的 子の養育、家族の介護を行う労働者の雇用の継続
育児・介護により退職した者の再就職の促進

職業生活・
家庭生活の両立



事業主の具体的義務

※法の規定は最低基準
上回る措置をとることは可能

※船員派遣の場合は、派遣元に義務あり。

有期契約船員も、一定の要件を満たせば取得可能

育児休業

※賃金の支払義務なし
※育児休業給付金（賃金の67%又は50%）あり

- ・子が1歳に達するまでの休業の権利を保障（一定の場合は最長2歳）
- ・出産後8週間以内に男性が休業を取得した場合再度の休業の取得が可能

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし

介護休業

※賃金の支払義務なし
※介護休業給付金（賃金の67%）あり

介護休暇

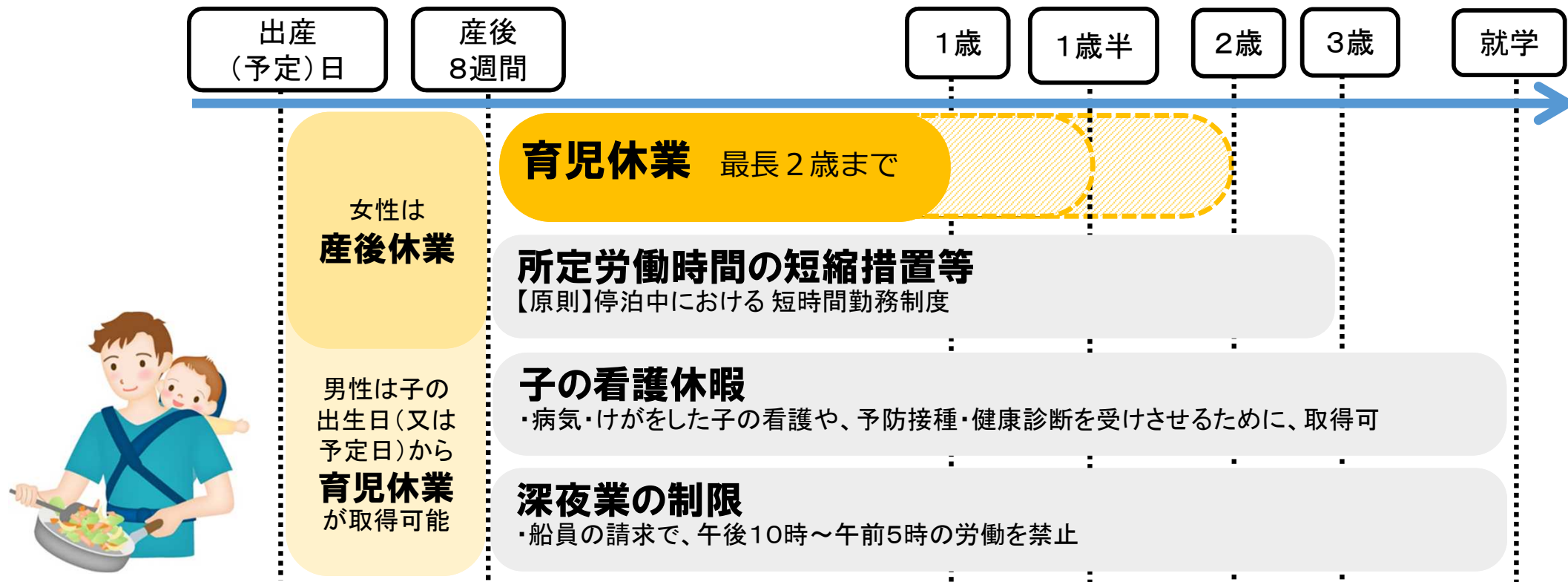
※賃金の支払義務なし

深夜業の制限

短時間勤務の措置等

不利益取扱いの禁止等

実効性の確保（苦情処理・紛争解決援助、調停等）



上記に加え、**新たな育児休業制度が令和4年4月から3段階に分けて施行予定**

令和4年4月1日	令和4年10月	令和5年4月
<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 (研修の実施、相談窓口設置) ○育児休業の個別周知・意向確認の義務化 ○期間雇用者の育児休業取得要件の緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ○産後パパ育休 (出生時育児休業)の創設 ※育児休業とは別で取得可能 ○育児休業の分割取得 	<ul style="list-style-type: none"> ○従業員数1000人以上の企業における育児休業取得状況の公表の義務化

1.なぜ今、船員の働き方改革なのか？

2.何が変わる？（船員法等の改正）

3.その他働き方改革の取組、支援ツール

✓ 国土交通省ウェブページに「船員の働き方改革」特設ページを開設



以下のコンテンツをアップロード予定

説明会情報
(説明会資料)

法令改正の概要

お役立ちツール

リンク集

お問い合わせ

- ・ 労務管理の適正化に関するガイドライン
 - ・ 船員の働き方改革の手引き
 - ・ モデル就業規則（船員版）
 - ・ 船内供食改善ガイドライン
- 等

現在作成中。順次更新予定

船員の働き方改革



URL

https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk4_000026.html

船員の労務管理の適正化に関するガイドライン（案）を 「船員の働き方改革」特設ページにて公開

「ガイドライン」の主な内容は2つ

労働時間の範囲の明確化

- ◆ 船員法の労働時間の考え方
- ◆ 労働時間該当性の判断に当たり考慮すべき要素
- ◆ 労働時間に該当する／しない作業の例示

船員法改正後の船員の労務管理体制

- ◆ 船舶所有者、労務管理責任者、船長の責任・役割
- ◆ 労務管理記録簿の作成・備置き
- ◆ 労務管理上の措置

「船員の働き方改革の手引き」も準備中

船員法上の労働時間、
休憩時間、休日、有給休暇等についても解説



- ✓ **モデル就業規則（船員版）** を「船員の働き方改革」特設ページにて公開（※加工可能なword形式でダウンロード可能）

船員モデル就業規則

令和4年1月版

国土交通省海事局船員政策課

記載が必要な事項を網羅

給料その他の報酬、労働時間
休日及び休暇、定員 等

- ✓ 船員就業規則を定めていますか？
- ✓ 既存の就業規則を見直していますか？

最新の法令を踏まえ、労働者側と合意の上
就業規則を作成・見直しましょう

労使の無用のトラブルを防ぎ、
労使ともに安心できる
快適な職場を！

派遣船員就業規則を作成する際の
ポイントを解説した「船員派遣元事業
主のための就業規則作成のポイント」
を公開予定です。



- ✓ 船員の健康と魅力ある職場づくりには、食事が重要
- ✓ **司厨員が乗船しない内航船の船内供食改善ガイドライン**を「船員の働き方改革」特設ページにて公開



調理担当船員の
負担軽減や
船員の教育に活用を

船内供食の改善が必要？

- ✓ 健康に配慮した美味しい食事を取っていますか？
- ✓ 調理担当船員の負担軽減は必要ありませんか？
- ✓ 生活習慣病の予防のための健康管理意識の増進を！

推奨される取組例

船内の設備等の
改善・充実

寄港地の設備等の
改善・充実

宅配サービス等の
活用

船員の
健康管理意識の増進



- ✓ より働きやすい条件が求人票から把握できるよう、項目を追加（R2.5～）
- ✓ キオスク端末で検索が可能
- ✓ R4.4より、無料船員職業紹介事業者（漁協など）が使用する求人票についても同様に措置

求人票(改正後、抜粋)

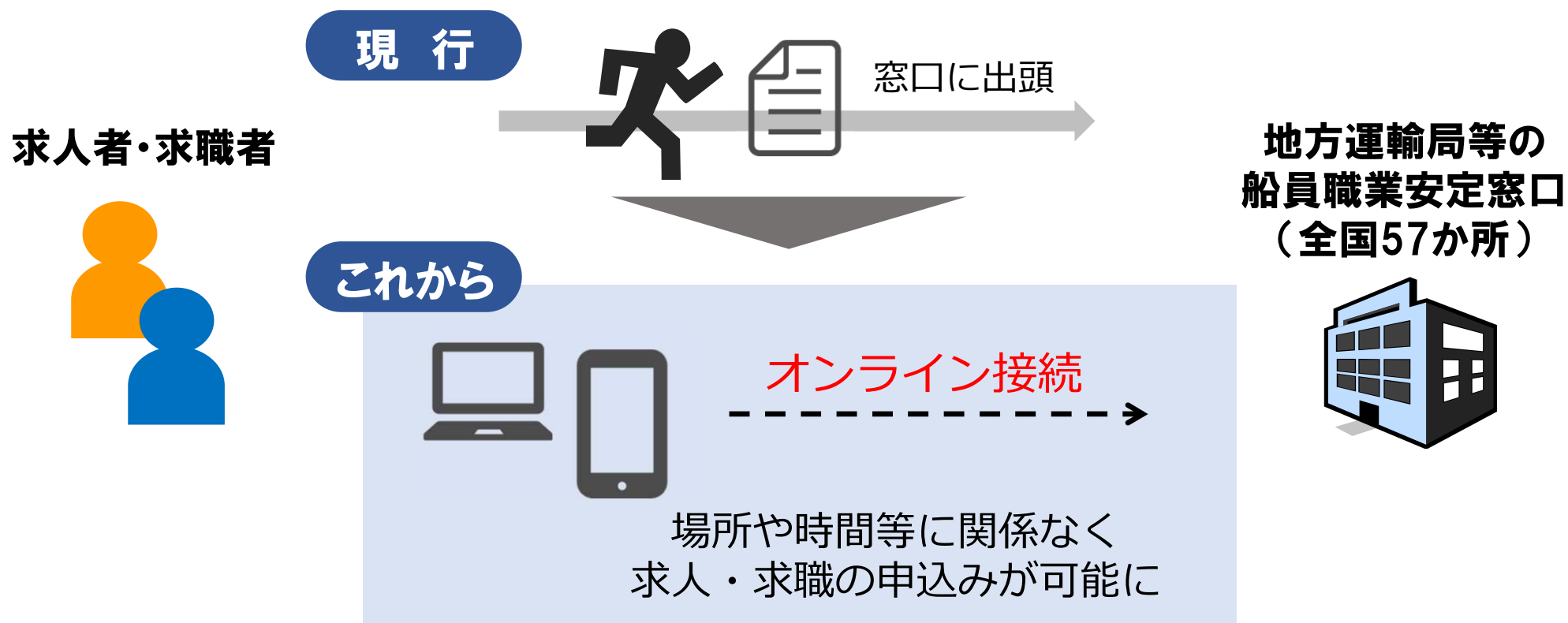
船内設備面における
男女別の対応状況

乗下船サイクル

受付番号			※ 求人件数	件目	
船種	航行区域		総トン数	トン	
機関・出力	キロワット		乗組員数	人	
司厨専門の乗組員の乗船状況	乗船※1	不在	※1乗船の場合、下記補足事項欄に「常駐」や「乗船期間」等を記載すること		
船内LAN,Wi-fi設備への対応状況	対応済※2	未対応	※2対応の場合、下記補足事項欄に対応内容を記載すること		
船内設備面における男女別の対応状況	対応済※2	対応予定			
主要航路又は主な操業海域			主要積載貨物又は漁業種類		
賞与	年	回	(ヶ月分又は	円)
昇給	年	回			
就業時間(操業中を除く)	1日平均	時間	残業(時間外)	1月平均	時間
休日	1月あたり	日	休暇	1年あたり	日
乗下船サイクル	乗船	ヶ月間	日間	基準労働期間	
	休暇	ヶ月間	日間	選考方法	
職種	求人数	人	業務内容		
年齢	不問	歳	～	歳	
雇用期間	常用雇用	期間雇用	(年	月
海技免状	級	～	級	海上実歴	要(
その他特に必要とする資格又は経験					
月額手取賃金	円				～
					円

注 男女雇用機会均等法により、募集・採用等について性別を理由とした差別的取扱いは禁止

- ✓ 現行、求人者・求職者が原則、窓口で求人票・求職票を提出
- ✓ 利便性向上、窓口業務の効率化等のため、PC、スマホ、タブレット等によるオンライン申請を可能に



令和4年度（具体的時期は別途周知）よりサービス開始予定

賃上げ促進税制

* 税額控除上限：法人税額又は所得税額の20%

中小企業向け：雇用者全体の給与等支給額の増加額の**最大40%**を税額控除（*）

➡ 予備員率の向上や、船員の待遇改善の際に活用をご検討ください

適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等

適用期間：令和4年4月1日～令和6年3月31日に開始する各事業年度

（個人事業主は、令和5年から令和6年までの各年が対象）

必須要件

雇用者全体の給与等が
前年度比2.5%以上増加

→**30%税額控除** *

or

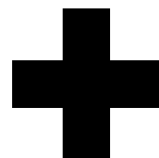
雇用者全体の給与等が
前年度比1.5%以上増加

→**15%税額控除** *

追加要件


教育訓練費が
前年度比10%以上増加

→**税額控除 + 10%** *



※経済産業省ウェブページより海事局作成
本紙内容は令和3年12月の政府決定時点のもので、
今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性があります。

※今年度（令和3年度）分の「賃上げ促進税制」の内容については、
別途経済産業省ウェブページより、ご確認ください。



みんなで前へ
船員の
働き方改革

ご清聴ありがとうございました