

船員派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

国土交通省告示第二百二十一号
平成十七年二月二十八日

第一 趣旨

この指針は、船員職業安定法（以下「法」という。）第四条、第六十五条において準用する第十九条並びに第三章第四節第二款第一目及び第二目の規定により船員派遣元事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二 船員派遣元事業主が講ずべき措置

一 差別的な取扱いの禁止

船員派遣元事業主は、船員派遣の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

また、船員派遣元事業主は、派遣船員が法第百条第一項に基づく国土交通大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

二 個人情報の保護

(一) 個人情報の収集、保管及び使用

イ 船員派遣元事業主は、派遣船員として雇用し船員派遣を行う際は、当該派遣船員の適正な雇用管理を行う目的の範囲内で、派遣船員の個人情報（以下「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって収集目的を示して本人から収集する場合は、この限りでないこと。

- (イ) 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- (ロ) 思想及び信条
- (ハ) 労働組合への加入状況

ロ 船員派遣元事業主は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

ハ 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。なお、船員派遣を行う際には、船員派遣事業制度の性質上、船員派遣元事業主が派遣先に提供することができる個人情報は、法第七十四条の規定により派遣先に通知すべき事項のほか、当該派遣船員の業務遂行能力に関する情報に限られるものであること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

(二) 個人情報の適正な管理

イ 船員派遣元事業主は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次に掲げる措置を適切に講ずるとともに、派遣船員からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

- (イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
- (ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

(ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

(ニ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

ロ 船員派遣元事業主が、派遣船員の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行われなければならないこと。

ハ 船員派遣元事業主は、次に掲げる事項を含む個人情報適正管理規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

(イ) 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項

(ロ) 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項

(ハ) 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項

(ニ) 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

ニ 船員派遣元事業主は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

(三) 個人情報の保護に関する法律の遵守等

(一)及び(二)に定めるもののほか、船員派遣元事業主は、個人情報の保護に関する法律（平成十五年法律第五十七号）第二条第三項に規定する個人情報取扱事業者（以下「個人情報取扱事業者」という。）に該当する場合には、同法第四章第一節に規定する義務を遵守しなければならないこと。また、個人情報取扱事業者に該当しない場合であっても、個人情報取扱事業者に準じて、個人情報の適正な取扱いの確保に努めること。

三 船員派遣契約の締結に当たっての就業条件の確認

船員派遣元事業主は、派遣先との間で船員派遣契約を締結するに際しては、派遣先が求める業務の内容、当該業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、船員派遣の期間その他船員派遣契約の締結に際し定めるべき就業条件を事前にきめ細かに把握すること。

四 派遣船員の雇用の安定を図るために必要な措置

船員派遣元事業主は、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、当該船員派遣契約に係る派遣船員の新たな就業機会の確保を図ること。

五 適切な苦情の処理

船員派遣元事業主は、派遣船員の苦情の申出を受ける者、船員派遣元事業主において苦情の処理を行う方法、船員派遣元事業主と派遣先との連携のための体制等を、船員派遣契約において定めること。また、派遣元管理台帳に苦情の申出を受けた年月日、苦情の内容及び苦情の処理状況について、苦情の申出を受け、及び苦情の処理に当たった都度、記載すること。また、派遣船員から苦情の申出を受けたことを理由として、当該派遣船員に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。

六 派遣先との連絡体制の確立

船員派遣元事業主は、派遣船舶を定期的に巡回すること等により、派遣船員の就業の状況が船員派遣契約の定めと反していないことの確認等を行うとともに、派遣船員の適正な派遣就業の確保のためにきめ細かな情報提供を行う等により派遣先との連絡調整を的確に行うこと。

七 派遣船員に対する就業条件の明示

船員派遣元事業主は、モデル就業条件明示書の活用等により、派遣船員に対し就業条件を明示すること。

八 船員を新たに派遣船員とするに当たっての不利益取扱いの禁止

船員派遣元事業主は、その雇用する船員であって、派遣船員として雇い入れた船員以外のものを新たに船員派遣の対象としようとする場合においては、当該船員が同意をしないことを理由として、当該船員に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

九 派遣船員の福祉の増進

(一) 福利厚生等の措置に係る派遣先の船員との均衡に配慮した取扱い

船員派遣元事業主は、船員派遣に係る業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与や教育訓練の実施等をはじめとする派遣船員の福利厚生等の措置について、必要に応じ派遣先に雇用され派遣船員と同種の業務に従事している船員等の福利厚生等の実状を把握し、当該派遣先において雇用されている船員との均衡に配慮して必要な措置を講ずるよう努めること。

(二) 派遣船員の適性、能力、希望等に適合する就業機会の確保等

船員派遣元事業主は、派遣船員又は派遣船員として雇用しようとする船員について、当該船員の適性、能力等を勘案して、最も適合した就業の機会の確保を図るとともに、就業する期間、就業時間、派遣船舶、派遣先における就業環境等について当該船員の希望と適合するような就業機会を確保するよう努めなければならないこと。また、派遣船員はその有する知識、技術、経験等を活かして就業機会を得ていることにかんがみ、船員派遣元事業主は、就業機会と密接に関連する教育訓練の機会を確保するよう努めなければならないこと。

十 関係法令の関係者への周知

船員派遣元事業主は、法の規定による船員派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置の内容並びに法第三章第四節第二款第四目に規定する船員法（昭和二十二年法律第百号）等の適用に関する特例等関係法令の派遣船員等関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

十一 派遣船員を特定することを目的とする行為の防止等

(一) 船員派遣元事業主は、派遣先による派遣船員を特定することを目的とする行為に協力をしないように努めなければならないこと。なお、派遣船員又は派遣船員となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣船員を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、船員派遣元事業主は、派遣船員又は派遣船員となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣船員を特定することを目的とする行為への協力をしないように努めなければならないこと。

(二) 船員派遣元事業主は、派遣先との間で船員派遣契約を締結するに当たっては、法第四条の規定を遵守するとともに、派遣船員の性別を船員派遣契約に記載し、かつ、これに基づき当該派遣船員を当該派遣先に派遣してはならないこと。

十二 派遣元責任者の適切な選任及び適切な業務の遂行

船員派遣元事業主は、派遣元責任者の選任に当たっては、船員労働関係法令に関する知識を有する者であること、人事・労務管理等について専門的な知識又は相当期間の経験を有する者であること、派遣船員の就業に係る事項に関する一定の決定、変更を行い得る権限を有する者であること等派遣元責任者の職務を的確に遂行することができる者を選任するよう努めること。