

派遣先の講ずべき措置は・・・

派遣先には、次のような措置等を講じることが義務づけられていますので、それを念頭において、派遣先責任者等と十分連携をとり、適正な派遣就業が確保されるように努めて下さい。

1 船員派遣契約に関する措置

派遣先は、船員派遣契約の定め反することのないように適切な措置を講じなければなりません。

「適切な措置」とは、具体的には、船員派遣契約で定められた就業条件の関係者への周知、派遣船員が乗り組む船舶の巡回による就業状況の確認、派遣船員を指揮命令する者からの就業状況の報告、指揮命令する者への指導の徹底です。

2 適正な派遣就業の確保

派遣就業に関して、苦情の申出があったときは、苦情の処理を適切かつ迅速にするとともに、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- 派遣先は、派遣船員から派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、その内容を船員派遣元事業主に通知するとともに、船員派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければなりません（なお、船員派遣契約には、具体的な苦情処理方法などを定めることとなっています）。また、派遣船員からの苦情の申出を受けたことを理由として、派遣船員に不利益な取扱いをしてはなりません。
- 派遣先は、派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、派遣先が雇用する船員が通常利用している陸上の宿泊、休養、医療及び慰安の施設等の利用、制服の貸与その他の派遣船員の福祉の増進に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。また、派遣先は、船員派遣元事業主の求めに応じ、派遣船員と同種の業務に従事している船員の福利厚生等の実状を把握するために必要な情報を船員派遣元事業主に提供する等の協力をするよう努めなければなりません。
- 派遣先は、派遣船員の教育訓練・能力開発について、可能な限り協力するほか、必要に応じた教育訓練に係る便宜を図るよう努めなければなりません。

3 派遣受入期間の制限の適切な運用

派遣先は、派遣船舶ごとの同一の業務（一部の業務を除きます。）について、船員派遣元事業主から派遣可能期間（４により意見聴取を経て１年を超え３年以内の派遣受入期間が定められている場合は当該定められた期間、それ以外の場合は１年）を超える期間継続して船員派遣の役務の提供を受けてはなりません。

- (1) 派遣先は、次の①から④までの場合を除いて、派遣船舶ごとの同一の業務について、船員派遣元事業主から派遣可能期間（４により意見聴取を経て１年を超え３年以内の派遣受入期間が定められている場合は当該定められた期間、それ以外の場合は１年）を超

える期間継続して船員派遣の役務の提供を受けてはなりません。

- ① 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているもの(「有期プロジェクト業務」)
 - ② その業務が1月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の船員の1月間の所定労働日数に比し相当程度少なく、かつ、月10日以下である業務(「日数限定業務」)
 - ③ 産前産後休業及び育児休業、並びに産後休業又は育児休業に後続する休業であって、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該船員の業務
 - ④ 介護休業及び介護休業に後続する休業であって、対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該船員の業務
- (2) 派遣受入期間の制限の規定の適用に当たっては、「同一の業務」とは、船員派遣契約を更新して引き続き同じ業務に従事する場合は「同一の業務」に当たります。
- (3) 新たな船員派遣の役務の提供を受ける場合に、その直前の船員派遣との間が3ヶ月を超えないときは継続しているとみなされます。従って、この場合の船員派遣の役務の提供を受けていると判断される期間は、最初の船員派遣の開始日から最後の船員派遣の最終日までです。
- (4) 派遣先は、新たな船員派遣契約を締結する際には、あらかじめ、船員派遣元事業主に対し、派遣受入期間の制限に抵触する最初の日を書面の交付又はファクシミリ・電子メールを利用して通知しなければなりません。また、派遣先は、船員派遣契約の締結後に派遣受入期間を定め、又は変更したときは、速やかに船員派遣元事業主に対し、派遣受入期間の制限に抵触する最初の日を通知しなければなりません(「船員派遣契約は・・・」の4(12ページ)、「船員派遣元事業主の講ずべき措置は・・・」の7(18ページ)参照)。

4 派遣受入期間の設定方法

派遣受入期間の制限がある業務(3の(1)の①から④以外の業務)について1年を超え、3年以内の期間継続して船員派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ、派遣先の船員の過半数で組織する労働組合等に対し、派遣を受けようとする業務、期間及び開始予定時期を通知し、その意見を聴かなければなりません。

- 派遣受入期間の制限がある業務(3の(1)の①から④以外の業務)について、1年を超え、3年以内の期間継続して船員派遣を受けようとする派遣先は、あらかじめ派遣先の船員の過半数で組織する労働組合、船員の過半数で組織する労働組合がない場合においては船員の過半数を代表する者(以下「過半数組合等」という。)の意見を聴いたうえで、派遣受入期間を定めなければなりません。
- 意見聴取の際、派遣先は、過半数組合等に、①船員派遣の役務の提供を受けようとする業務、②船員派遣の役務の提供を受けようとする期間及び開始予定時期(派遣受入期間を変更する場合は変更しようとする期間)を書面の交付により通知しなければなりません。
- ただし、意見の聴取の実施について緊急の必要があるため、書面の交付ができない場合においては、あらかじめ書面以外の方法により通知すればよいこととされています。この場合でも、過半数組合等から請求があったときは、遅滞なく、書面を過半数組合等に交付しなければなりません。
- 派遣先は、①意見を聴取した労働組合の名称又は船員の過半数を代表する者の氏名、②過半数組合等に通知した事項及び通知した日、③過半数組合等から意見を聴いた日及びその意見の内容、④意見を聴いて、船員派遣を受けようとする期間を変更したときは、その変更した期間を書面に記載し、船員派遣の期間の終了の日から3年間保存しなければなりません。

- 意見聴取を行うにあたっては、通知してから意見を聴くまでに十分な考慮期間を設けることが必要です。
- 派遣先は、過半数組合等から、船員派遣を受けようとする期間が適当でない旨の意見を受けた場合には、その意見に対する派遣先の考え方を説明する、その意見を勘案して再検討を加える等により、過半数組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。
- 船員の過半数を代表する者を選出する場合には、①船長及び船員法第72条第1号に規定するものでないこと、②船員派遣の役務の提供を受けようとする期間に係る意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当することが必要です。

5 派遣船員への雇入契約の申込み義務

(1) 派遣受入期間の制限がある業務（3の(1)の①から④以外の業務）の場合

派遣受入期間の制限に抵触する日以降も、派遣船員を使用しようとする場合は、派遣先は、抵触日の前日までに、派遣先に雇い入れられることを希望する派遣船員に対し、雇入契約の申込みをしなければなりません。

派遣船員が当該派遣先に雇用されることを希望しているかどうかは、雇入契約の申込義務が課せられている派遣先が、自ら派遣船員に希望の有無を確認することにより把握しなければなりません。

(2) 派遣受入期間の制限がない業務（3の(1)の①から④の業務）の場合

同一の業務に同一の派遣船員を3年を超えて受け入れており、その業務に新たに船員を雇い入れようとするときは、派遣先は、その派遣船員に対して雇入契約の申込みをしなければなりません。

6 派遣船員の雇入れの努力義務

派遣先は、派遣船舶ごとの同一の業務(3の(1)の①から④以外の業務)について船員派遣元事業主から継続して1年以上派遣可能期間以内の期間船員派遣の役務の提供を受けた場合において、引き続き同一の業務に船員に従事させるため、当該船員派遣の役務の提供を受けた期間(以下、「派遣実施期間」という。)が経過した日以後船員を雇い入れようとするときは、その同一の業務に派遣実施期間継続して従事した派遣船員を、遅滞なく、雇い入れるように努めなければなりません。

雇い入れるのは、次の①及び②の要件を満たす派遣船員です。

- ① 派遣実施期間が経過した日までに、派遣先に雇い入れられて同一の業務に従事することを希望する旨を派遣先に申し出たこと。
- ② 派遣実施期間が経過した日から起算して7日以内に船員派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。

7 派遣先責任者の選任

派遣先は次に掲げる業務を行わせるため、派遣先責任者を選任することが必要です。

- ① 船員職業安定法及び船員法等の適用に関する特例等により適用される法律の規定、派遣船員に係る船員派遣契約の定め並びに船員派遣元事業主から受けた通知の内容についての関係者への周知
- ② 派遣受入期間の変更通知に関する事
- ③ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存及び記載事項の通知に関する事
- ④ 派遣船員から申出を受けた苦情の処理
- ⑤ 安全及び衛生に関し、派遣船舶の船員の安全及び衛生の業務を統括管理する者及び船員派遣元事業主との連絡調整
- ⑥ その他、船員派遣元事業主との連絡調整

(1) 派遣先責任者となる者の要件

- 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先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なければなりません。

(2) 派遣先責任者の選任方法

- 派遣船舶ごとに自己の雇用する者（個人事業主や法人の役員も可）の中から、専属の派遣先責任者を選任しなければなりません。
- 派遣先責任者は、派遣船舶における派遣船員の数100人ごとに1人以上を選任しなければなりません。

8 派遣先管理台帳

(1) 作成及び記載

派遣先は、派遣就業に関し、派遣先管理台帳を作成し、派遣船員ごとに必要な事項を記載しなければなりません。

- 必要な事項とは次に掲げるものです。

- ① 派遣船員の氏名
- ② 船員派遣元事業主の氏名又は名称及び住所
 - ・ 個人の場合は氏名を、法人の場合は名称及び代表者の氏名を記載すること
- ③ 船員派遣元事業主の事業所の名称
- ④ 船員派遣元事業主の事業所の所在地
- ⑤ 派遣就業をした日
- ⑥ 派遣就業をした日ごとの労働時間
- ⑦ 従事した業務の種類
- ⑧ 派遣船員から申出を受けた苦情の処理に関する事項
- ⑨ 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
- ⑩ 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う船員派遣に関する事項
- ⑪ 船員派遣元事業主から通知を受けた派遣船員に係る船員保険及び社会保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、通知を受けた具体的理由を記載してください。また、加入手続終了の通知が有った後は「有」に書き換えてください。）

（「船員派遣元事業主の講ずべき措置は・・・」の10（19ページ）参照）

(2) 保存及び船員派遣元事業主への通知

派遣先管理台帳は船員派遣の期間の終了の日から3年間保存しなければなりません。また、派遣先は、派遣先管理台帳に記載した事項を船員派遣元事業主に通知しなければなりません。通知は1月に1回以上、一定の期日を定め、派遣船員ごとに書面の交付又はファクシミリ・電子メールを利用することにより行わなければならない。また、船員派遣元事業主から請求があったときは、遅滞なく派遣船員ごとに書面の交付又はファクシミリ・電子メールを利用することにより通知しなければなりません。

9 派遣船員を特定することを目的とする行為の制限

派遣先は、船員派遣契約を締結するに際し、派遣船員を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければなりません。

- 「派遣船員を特定することを目的とする行為」には、派遣先がその受け入れる派遣船員を選別するために行う事前面接や履歴書の送付要請、年齢の限定等が該当します。
- 派遣船員又は派遣船員になろうとする者が、派遣就業を行う派遣先として適当であるかどうかを確認する等のため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、派遣先による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、実施可能ですが、派遣先は、船員派遣元事業主又は派遣船員若しくは派遣船員に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をしないよう努めなければなりません。

10 性別・年齢による差別取扱いの禁止

船員派遣契約を締結する際に、派遣船員の性別を船員派遣契約に記載してはなりません。また、性別や年齢を理由とする差別的取扱いを行ってはなりません。

11 派遣先が講ずべき措置に関する指針

上記のほか、派遣先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、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」が策定されていますので遵守して下さい。