

# IV 船舶や労務管理事務所における労務管理体制



## 1. 令和3年改正船員法等による労務管理体制の適正化

### (1) 全体像

#### ○ 改正前の労務管理体制

令和3年改正前の船員法においては、船員の労働時間の管理は、船長が、船内で記録簿(＝船内記録簿)に記録して管理することとされていました(旧法第67条)。また、休日の付与に関しては、労務管理事務所に休日付与簿を備え置いて、休日を管理することとされていました(旧規則第45条の2)。

このため、労務管理に最も重要な船員の労働時間の状況については、法制度上、船内にしか記録がなく、使用者たる船舶所有者が、状況をタイムリーに把握することができない状況にありました。

#### ○ 令和3年船員法改正による労務管理の適正化

令和3年船員法改正では、船員の労務管理の適

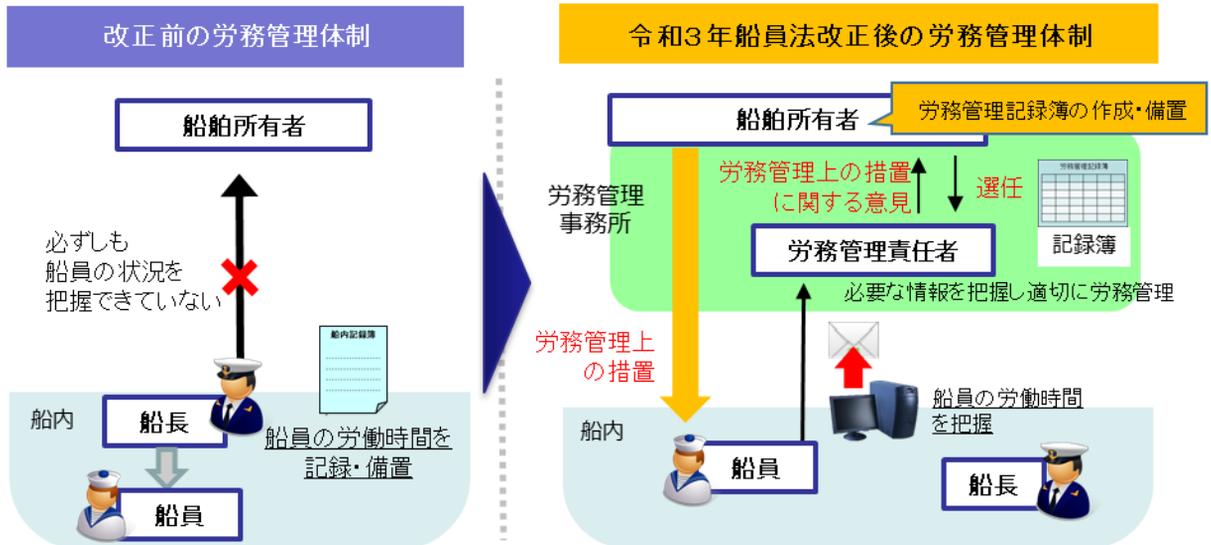
正化を図るにあたり、使用者たる船舶所有者が、労務管理責任者を選任し、この労務管理責任者が管理する労務管理記録簿を労務管理事務所に備え置くことによって、

- ▶ 労務管理上必要な情報(船員の労働時間や休日・休暇等)を把握し、
- ▶ 当該情報に基づき、船舶所有者は船員に対して適切な措置(労働時間の短縮、休日・有給休暇の付与等)を講ずる

こととされました。

すなわち、これまで船舶側に任せていた船員の労働時間等の管理について、船舶所有者が選任する労務管理責任者が、直接、労務管理を行うことにより、船員の労働の状況や健康状態に配慮した措置を講じやすくなりました。

#### < 船員法改正による新たな労務管理体制 >



#### ○ 内航海運における船員の労務環境の改善

船員の長時間労働等は、内航海運業における多重構造から、オペレーターによる運航管理や荷主の指示等が要因となっている場合もあり、船舶所有者のみでは船員の働き方改革を実現することは難しい状況にありました。

そこで、船員法とともに改正された内航海運業法では、船員の労働時間がオペレーターの作成する運航計画に大きく影響を受けることから、オペレーターに対し、船員の過労防止義務(内航海運業法

第12条第1項)や、船舶所有者による運航計画の作成等に関する意見を尊重する義務を課しました(同条2項)。

さらに、船舶の運航には、荷主の指示も大きく影響することから、同法において、荷主に対して、オペレーターが法律等を遵守して事業遂行できるよう配慮する義務を課すとともに(同法第29条)、荷主の指示に基づいて違反が発生した場合における荷主に対する勧告・公表制度を新設しました(同法第30条)。(次ページの図参照)



## (2) 【新制度①】 労務管理記録簿(法第67条第1項)

### ○ 労務管理記録簿の作成・備置義務

船舶所有者は、船員ごとに労務管理記録簿を作成して、労務管理事務所に備え置く義務を負っています(法第67条第1項)。ただし、労務管理記録簿を実際に管理する責任者は、船舶所有者が選任する労務管理責任者(後述)です。

### ○ 様式と記載事項

労務管理記録簿の様式は、規則第16号の5書式(次ページ)のほか、下記の記載事項を記載した別の様式を使用することができます(規則第45条第1項)。

＜労務管理記録簿の記載事項＞

規則第45条第1項	記載項目
1号	船員の氏名と職名
2号	・基準労働期間 ・当該期間の起算日と末日
3号	・乗り組む船舶の名称 ・乗り組む期間
4号	<ul style="list-style-type: none"> <li>イ 作業の開始・終了の時刻、作業の種類</li> <li>ロ 1日当たり・1週間当たりの労働時間(法第64条第1項の規定に基づいて労働した時間を除く。)</li> <li>ハ 1日当たりの法第64条第1項の規定に基づいて労働した時間</li> </ul>
5号	<ul style="list-style-type: none"> <li>イ 法第62条第1項の超過時間が生じる1週間又は少なくとも1日の休日を与えられない1週間</li> <li>ロ イの超過時間</li> <li>ハ 休日(補償休日を除く。)を与えられた年月日と日数</li> <li>ニ 与えるべき補償休日の日数</li> <li>ホ 補償休日を与えられた年月日と日数</li> <li>ヘ 補償休日の付与の延期があつたときは、その旨と理由</li> <li>ト 与えるべき有給休暇の日数</li> <li>チ 有給休暇を与えられた年月日と日数</li> </ul>
6号	時間外又は補償休日に労働した年月日と1日当たりの労働時間
7号	<ul style="list-style-type: none"> <li>イ 1日当たりの休息时间</li> <li>ロ 休息时间を分割した場合は、長い方の休息时间</li> </ul>

これらの記載事項の一部の記載は、次の場合に省略することができます(規則第45条第1項)。

#### ① 労働時間(4号)に係る事項の省略

労働時間の上限規制の例外となる船舶(規則第42条の12)にあつては、労働時間に関する事項(第4号【表の緑字】)を省略することができます。これは、そもそも労働時間の限度の適用除

外となる船舶において、1日及び1週間当たりの労働時間を把握する必要がないためです。

#### ② 超過時間等(5号イ・ロ)に係る事項の省略

規則第42条の2第3項の規定に基づき、就業規則等に基準労働期間の起算日と基準労働期間内に与える休日の日数を定めた場合にあっては、補償休日の算定基礎となる事項(第5号イ・ロ【表の赤字】)を省略することができます。これは、

- ・基準労働期間における1週間平均の労働時間が40時間以内、かつ、
- ・休日日数が平均週1日以上を遵守できる休日日数が付与されている

のであれば、休日確保を趣旨とする補償休日制度に適合し、補償休日の算定が不要となるためです。

なお、この場合であっても、補償休日の付与に関する事項(第5号ニ～ヘ)については、記載の省略が認められていません。これは、補償休日労働の日数に制限があることや(規則第42条第11)、補償休日労働に対する割増賃金の支払義務(法第66条)があるため、上記のとおり休日日数を定めた場合であっても、その管理が必要であるためです。

### ○ 備置方法

労務管理記録簿の備置きは、紙媒体・電子媒体のいずれで行うこともできます。

労働時間の状態の把握・管理に当たっては、集計作業等の効率性や労務管理事務所への送信の容易性等を確保するため、電子的な方式(PC、タブレット等で電子的に記録し、自動的に同期・集計される方式等)が望ましく、これに親和性がある電子媒体での保存が望ましいです。なお、紙媒体で作成の上、電子化して保存することによって備え置くこともできます。

電子媒体で保存する場合には、運航労務管理官(船員労務官)から提出を求められたときに印刷等して直ちに提出が可能である状態にしておく必要があります(法第107条第1項)。

### ○ 備置期間

労務管理記録簿は、船員の死亡又は雇入契約の終了の日から3年を経過する日まで、なお備え置かなければなりません(規則第45条第2項、附則第3条)。



## (2) 【新制度①】 労務管理記録簿(法第67条第1項) 【続き】

### ○ 写しの交付義務

船舶所有者は、船員から請求があった場合には、労務管理記録簿の記載事項のうち、**請求があった記載事項の写しを速やかに交付しなければなりません**(法第67条2項、規則第45条第3項)。

これは、令和3年船員法改正前における船内記録簿の写しの交付義務(改正前法第67条第2項)と同様です。

なお、請求があった記載項目が含まれていれば、他の項目を含め、当該船員の労務管理記録簿の全体の写しを交付しても差し支えありません。

### ○ 労務管理記録簿を船内で閲覧を可能とする体制の構築

労務管理記録簿は、労務管理事務所に備え置くものであるため、令和3年船員法改正前の船内記録簿とは異なり、船内に記録を備え置く法律上の義務はありません。

しかし、船内においても、船員が自らの労働時間を把握し、また、船長等が船員の労働時間の管理を行うには、労働時間の状況に係る情報が必要であることから、**労務管理記録簿に記載されている情報を船舶においても確認**することができる体制を整備することが望ましいです。

### ○ 罰則

**労務管理記録簿を備え置かず、又は、労務管理記録簿に記載すべき事項を記載せず、若しくは、虚偽の記載をしたときは、当該行為をした者は罰則(30万円以下の罰金)の対象となります**(法第131条第5号)。

また、労務管理記録簿の**写しの交付義務**(法第67条第2項)に違反したときは、その違反行為をした者は、**罰則(30万円以下の罰金)**の対象となります(法第131条第1号)。

これらの罰則は、当該違反の行為者を対象とするものであり、当該行為者が船舶所有者の代表者、代理人、使用人その他の従業員である場合には、船舶所有者に対しても当該罰則が科されます(法第135条)。

### (3) 【新制度②】 労務管理責任者(法第67条の2第1項)

#### ○ 労務管理責任者制度の趣旨

令和3年船員法改正では、改正前は船舶において船内記録簿により管理していた船員の労働時間を、労務管理事務所において労務管理記録簿により管理することとし、船舶所有者が労働時間管理の責任を負うこととなりました。

一方で、労務管理事務所に備え置く労務管理記録簿が適切に管理されなかった場合、船員の労務管理を適正に行えないことから、この労務管理記録簿の管理等を行う責任者として「労務管理責任者」を選任することを船舶所有者に義務付けられました。

#### ○ 労務管理責任者の選任義務

船舶所有者は、**労務管理記録簿の作成・備置きに関する事項等を管理**させるために、**労務管理責任者を選任**しなければなりません(法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項)。

労務管理責任者の選任には、資格、経歴、職位などの選任要件はありませんが、労務管理責任者の役割を踏まえると、船舶所有者と密接な協力が可能な立場にあり、かつ、船員の労務管理に関する知識・経験を有する者が望ましいといえます。

なお、労務管理責任者の選任に係る届出などの手続きはありません。

#### ○ 労務管理責任者が管理すべき事項等

労務管理責任者は、労務管理上の措置に関する意見(法第67条の2第2項)のほか、次の事項を、責任者として管理する必要があります(法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項)。

##### ① 労務管理記録簿の作成・備置き

労務管理責任者は、労務管理記録簿を作成し、労務管理事務所に備え置く必要があります。すなわち、船舶から送信される船員の労働時間の状況の記録や、船舶所有者が船員に付与した休日・有給休暇に係る記録を、遅滞なく、**労務管理記録簿に記載**する必要があります。

また、**作成した労務管理記録簿**を労務管理事務所において適切に管理し、**備置期間が経過するまで適切に保管**しなければなりません。

##### ② 船員の労働時間の状況の把握

船内や労務管理事務所において、船員の労働時間の状況が適切に記録されるとともに、船

内から記録が労務管理事務所に送信されている必要があります。労務管理責任者は、こうした労働時間の状況の把握の仕組みについて管理し、労働時間の状況が適切に把握できる状態としておかなければなりません。

##### ③ 船員の健康状態の把握

労務管理責任者は、船舶所有者に対して、必要に応じ、労務管理上の措置に関する意見(後述)を述べなければなりません。

意見を述べるに当たっては、船員の労働時間のほか、作業による心身への負荷その他の船員の状況を鑑みる必要があります。その中には船員の健康状態も含まれます。

そのため、労務管理責任者は、船員の健康状態に関する情報(健康証明記載事項など健康検査の結果、ストレスチェックの実施結果等)を管理する必要があります。

##### ④ 船員からの職業生活に関する相談

③で述べたとおり、船舶所有者に対し、労務管理上の措置に関する意見を述べるに当たっては、船員の状況を鑑みる必要があります。その中には、職業生活の状況も含まれます。

そのため、労務管理責任者は、例えば、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに関する相談や船員の乗船サイクルの相談等について把握しておく必要があります。これらの事項について管理する必要があります。

ただし、これらの相談等については、必ずしも労務管理責任者が直接対応しなければならないというのではなく、相談の有無やその概要について把握し、管理すれば足ります。

#### ○ 労務管理責任者の実務

労務管理責任者は、これら①～④の事項を管理する責任者となりますが、その実務的な処理を、自らしなければならないものではありません。

すなわち、船舶所有者は、必要に応じて、船舶所有者の下に部下等を配して、その事務を処理させ、労務管理責任者は、これらの管理事項の責任者として、その内容を確認するなど、組織的な対応をすれば足ります。

#### (4) 【新制度③】労務管理上の措置(法第67条の2第2～4項)

##### ○「労務管理上の措置」の概要

令和3年船員法改正では、船舶所有者は、**労務管理責任者の意見等を勘案し、**

- ▶ 船員の健康その他実情
- ▶ 医師の意見

等を考慮して、対象船員に対して、労働時間の短縮等の必要な**労務管理上の措置を講じなければならない**こととされました(法第67条の2第3項)。

これは船舶所有者が船員の労務管理の主体となることを明確化したことの一環として新設された制度です。なお、労務管理上の措置を講ずる義務が規定されたことによって、それ以外の措置を実施することを排除するものではありません。

##### ○措置を講ずる際の手順

労務管理上の措置を講ずる際の流れは、次の①～③のとおりです。

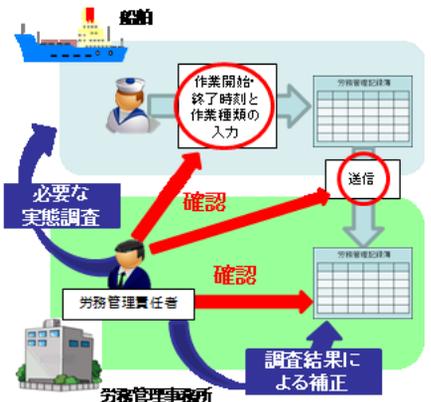
ただし、船舶所有者は、船員に対して、その生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるように必要な配慮を行う義務を負っています(安全配慮義務。労働契約法第5条)。

よって、この配慮として措置を講ずる必要がある場合には、労務管理責任者による意見を待たずに、必要な措置を講ずる必要があります。

##### <労務管理上の措置を講ずる際の手順>

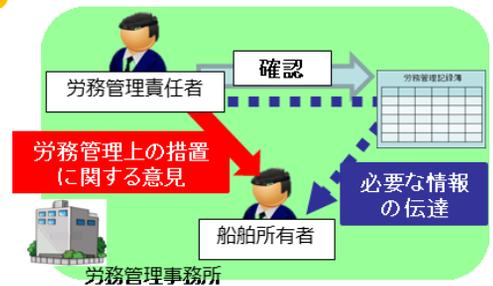
##### ① 労務管理責任者による労働時間の状況等の確認

- ▶ 船員の労働時間が適切に記録され、**労務管理記録簿に正確に記載されているかを確認**。記録が実際と異なることが疑われる場合は、実態調査を実施して補正する必要あり
- ▶ 労務管理記録簿で、船員の労働時間の状況等について、主に、
  - ☑ **現状、法令違反や船員の健康状態が悪化(心身へ過大な負荷)等していないか**
  - ☑ **将来的に、法令違反や船員の健康状態が悪化(心身へ過大な負荷)などのおそれがないか**
 等を確認(具体的な確認内容は後述)
- ▶ 労働時間の状況以外の**健康に係る情報(健康証明や健康診断結果等)**を確認



##### ② 労務管理責任者による労務管理上の措置に関する意見

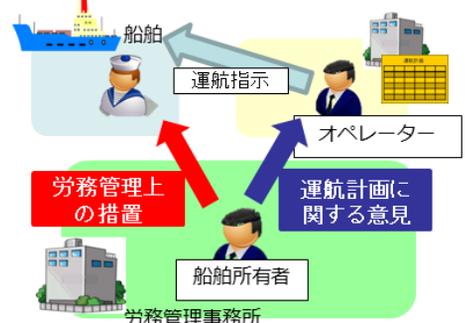
- ▶ 労務管理責任者は、①で確認した船員の労働時間の状況や健康状態等を踏まえて、船舶所有者に対し、法令違反や船員の健康状態の悪化を防ぐために**必要な労務管理上の措置に関する意見**(労働時間の短縮、休日の付与など)を述べる(具体的な内容は後述)
- ▶ 当該意見を述べるに当たっては、船舶所有者に対し、対象となる船員の労働時間の状況等の情報を併せて伝えることが望ましい



##### ③ 船舶所有者による労務管理上の措置の実施

①～③を繰り返して実施

- ▶ 船舶所有者は、②の意見を勘案し、船員の健康その他実情や医師の意見等を考慮して、対象船員に対し、労働時間の短縮等の**必要な労務管理上の措置を講ずる**
- ▶ 船舶所有者は、運航計画との関係で、措置を講ずることができない場合には、**内航海運業者(オペレーター)に運航計画の作成・変更に関する意見を述べる**



## ○ 労務管理上の措置を講ずる必要がある場合

労務管理責任者は、「労務管理上の措置を講ずる必要があるとき」に意見を述べなければならず、船舶所有者は、労務管理上の「措置の必要があると認めるとき」に措置を講じなければなりません。この「必要がある」とときには、次の場合等が該当します。

- ① 船員の労働時間の状況が船員法の労働時間等に係る規制に現に違反し、又は、そのおそれがあるとき
- ② 労働時間や作業負荷による心身への負荷等によって船員の健康障害が現に発生し、又は、そのおそれがあるとき
- ③ 就労環境の改善を図る必要があるとき

## ○ 労務管理責任者による

### 船員の労働時間の状況等の確認

労務管理責任者は、労務管理上の措置を講ずる必要があるかを判断するために、労務管理記録簿などから、把握した船員の労働時間の状況や船員の健康状態等を確認して、現在又は将来における法令違反や船員の健康状態、船員の就労環境に関する事項を確認します。

労務管理記録簿を確認するに当たっては、次の項目を確認することが必要であり、この確認を定期的実施する仕組みを設けることが望ましいです。

また、労務管理記録簿を電子媒体で作成する場合には、違反が生じた場合又はそのおそれがある場合にアラート(警告)がでる仕組みを設けると、管理が容易になり、労務管理責任者の負担が軽減されます。

### <労務管理記録簿の確認項目>

#### ① 船員法の労働時間規制等に違反していないか確認

- ✓ 1日の労働時間が14時間を超えていないか。【法第65条の2】
- ✓ 1日当たりの特別の必要がある場合の作業の時間が、規定の時間を超えていないか。  

出入港・狭水路通過時の航海当直増員:4時間	法定手続のための作業:2時間
事務部員の一時的作業:2時間	航海当直交代:1時間

【法第64条第2項、規則第42条の9】
- ✓ 直近1週間(7日間)の総労働時間が72時間を超えていないか。【法第65条の2】
- ✓ 時間外労働時間が労使協定所定の時間を超えていないか。【法第64条の2、第65条】
- ✓ 休憩時間を1日について3回以上分割して船員に与えていないか。  
(労使協定を締結して例外の届出をしている場合を除く。)【法第65条の3第1項】
- ✓ 休憩時間を2回以上に分割して付与している場合、長い方の休憩時間が6時間以上確保されているか。  
(労使協定を締結して例外の届出をしている場合を除く。)【法第65条の3第2項】
- ✓ 休日数(就業規則所定の年間休日又は補償休日)を付与しているか。【第62条】
- ✓ 所定の有給休暇を付与しているか。【法第74～77条】
- ✓ 上記事項の違反が生じるおそれがないか(※)。  
※期間の途中において、同様の勤務状況が継続すれば違反が生じる場合など。

#### ② 船員の健康状態に関する労働時間の状況の確認

- ✓ 月間総労働時間が●時間(※)を過えていないか。  
※長時間労働船員面談の基準となる240時間を基準に、船舶所有者が決定。
- ✓ 連続就労日数(※)が●日を超えていないか。  
※休日又は連続した24時間の休憩時間を付与せずに連続して就労した日数。
- ✓ 連続乗船期間が●日を超えていないか。
- ✓ 労働時間にかかる就業制限の対象となっている船員(※)について、その就業制限に違反していないか。  
※医師など意見に基づいて、1日の労働時間や連続就労日数などに制限が設けられた船員
- (✓ 月間総労働時間が面接の対象となる240時間を超えていないか。) ※長時間労働者の面談指導の対象事業者

上記●については、船員の健康維持のために、船員労働安全衛生規則で定める長時間労働船員面談の基準時間等を参考に、船舶所有者において定める必要があります。適切な時期に労務管理上の措置を講ずることを可能とするために、同規則の面談の基準時間よりも短くすることが望ましいです

#### (4) 【新制度③】労務管理上の措置(法第67条の2第2～4項) 【続き】

##### ○ 労務管理責任者が意見を述べなければならない場合

次の「労務管理上の措置を講ずる必要があるとき」(再掲)などにおいては、労務管理責任者は、意見を述べる必要があります。

- ① 船員の労働時間の状況が船員法の労働時間等に係る規制に現に違反し、又は、そのおそれがあるとき
- ② 労働時間や作業負荷による心身への負荷等によって船員の健康障害の現に発生し、又は、そのおそれがあるとき
- ③ 就労環境の改善を図る必要があるとき

最終的に、船舶所有者において、措置の必要性と船員の健康状態その他実情を考慮して、措置を講ずることから、労務管理責任者は、意見を述べるに際し、措置の必要性について厳格に判断する必要はなく、船員の労働時間の状況や作業による船員の心身の負荷等から、抽象的に措置を講ずる必要性があれば足够了。

また、船舶所有者が速やかに具体的な措置を講ずることができるよう、労務管理責任者は速やかに意見を述べることが重要です。

##### ○ 労務管理責任者が述べる意見の内容等

労務管理責任者が述べる労務管理上の措置に関する意見の内容は、次の通りです。

- ▶ 対象船員
- ▶ 労務管理上の措置の項目(下記)

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

その他の適切な措置

- ▶ 措置を講ずべき理由

意見に際しては、できる限り具体的な措置の内容を述べるのが望ましいです。ただし、労務管理上の措置は、最終的に、船舶所有者がその内容を決定すべきものであることから、講ずべき措置の項目を述べれば足够了。

また、当該意見を述べる際に、労務管理上の措置の対象となる船員の労務管理記録簿を添付するなど、船舶所有者が労務管理上の措置を講ずるために必要な情報(船員の労働時間や健康状態に関する情報等)を併せて提供することが望ましいです。

##### ○ 船舶所有者が措置を講ずる際の考慮要素

労務管理責任者の意見を受けた船舶所有者は、その意見を勧告して、必要があると認めるときは、船員の健康状態その他実情を考慮して、適切な措置を講じなければなりません。

その際、考慮すべき「船員の健康状態その他実情」には、措置の直接の対象となる船員の健康状態のほか、乗り組む船舶の作業環境や運航状況なども含まれます。そのため、対象船員に対して措置を講じた結果、他の船員に対して過剰な負荷が生じるおそれがある場合には、船舶全体で措置を講ずる必要があります。

ただし、船舶の運航状況を考慮できるのは限られた場合のみです。すなわち、後述のとおり、船舶所有者はオペレーターに対して運航計画に関する意見を述べ、オペレーターはこれを尊重しなければならないとされていることから、こうした手続きを実施した上でなお運航計画の変更が困難な場合に、初めて、労務管理上の措置を講ずるに当たり、運航状況を考慮することができるものと解されます。

また、船舶所有者は、労務管理上の措置を講ずるに当たって、船員の健康状態が良好であることが明らかである場合を除き、船員の健康状態その他の実情について医師の意見を聴く必要があります(規則第45条の4)。ただし、船員の健康状態が既に通常の勤務に堪えないほど悪化している場合など、「直ちに」措置を講ずる必要がある場合は、これに先立って医師の意見の聴取を行う必要はありません。

##### ○ 船舶所有者が講ずべき措置の内容

船舶所有者は、労務管理上の措置を講ずる必要性の前提となった法令等の違反状態やそのおそれ、船員の健康状態を悪化させ、又は悪化させるおそれのある働き方を是正するための措置や、現に体調不良となっている船員の健康状態を回復させるための措置を講ずる必要があります。

その際、次頁の「措置の方向性」も参照しながら、適切な措置を講ずる必要があります。

<労務管理上の措置の方向性>

労務管理上の措置を講ずる必要性		措置の方向性	
<b>法令違反</b> (労働時間規制、休日規制、有給休暇等)	現に、生じているとき	<b>法令違反状態を是正するための措置</b> (即時に、労働時間の短縮、休日・有給休暇の付与などを実施し、法令違反状態の解消を図る。なお、既に発生して是正ができない場合には、将来の発生予防のための措置を講ずる。)	
	将来、生じるおそれがあるとき	短期	<b>法令違反の発生を回避するための措置</b> (現に生じている場合と同等の措置)
		中長期	<b>将来の法令違反の発生を予防するための措置</b> (作業計画等の見直しや船員に対する教育の実施など、法令違反の内容に即して、予防策を実施)
<b>船員の健康障害</b>	現に、生じているとき	船員の就労の可否を判断の上、 ① 就労ができない場合には、直ちに下船(乗下船時期の変更)や休日の付与等の <b>就労を免除するための措置</b> ② 就労が可能である場合であっても、現状の就労状況が継続する場合に、船員の健康状態に悪影響を及ぼす場合には、その <b>負荷軽減のための措置</b> (労働時間の短縮、勤務時間の変更、作業の転換等)	
	将来、生じるおそれがあるとき	短期	船員の健康状態の悪化の <b>原因を改善するための措置</b> (健康障害が現に生じている場合と同等の措置)
		中長期	中長期間の長時間労働や連続勤務により船員に疲労が蓄積している場合又はそのおそれがある場合には、 ・ <b>休養の付与</b> (休日又は有給休暇の付与、勤務時間の変更) ・ <b>作業負担の軽減</b> (労働時間の短縮、勤務時間の変更、作業の転換)などの措置
<b>職場環境</b> の改善の必要があるとき		<b>船員の就労環境を改善するための措置</b> (乗り組む船舶の変更、乗下船時期の調整、研修の実施)	

※ 必要に応じて、下記のとおりオペレーターに対して意見を述べる必要があります。  
 ※ 具体的な事情に即した労務管理上の措置を講ずる必要があります。

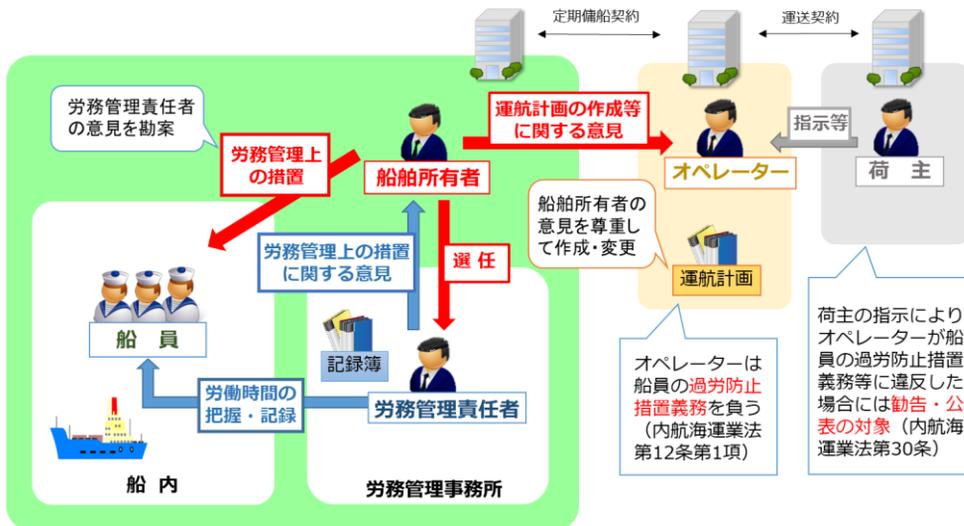
○ オペレーターに対する意見陳述

船舶所有者は、労務管理上の措置を講ずる必要がある船員が乗り組む船舶の運航管理を行う内航海運業者(オペレーター)に対し、**運航計画**の作成や実施に係る事項について**変更の必要**があると認めるときは、**意見を述べなければなりません**(法第67条の2第4項)。

当該意見陳述は義務であり、これを行わなかったために、適切な労務管理上の措置を講ずることができなかった場合にも、船舶所有者は船員法第67条の2第3項違反となります。

他方、オペレーターは、船員の過労防止措置の義務を負っており、当該意見を尊重し、対処方針を検討することが必要です。

<労務管理体制の概要(オペレーター・荷主を含む)>(再掲)



## 2. 船舶所有者の役割・責務

### ポイント

船舶所有者は、

- 労務管理記録簿を作成し、労務管理事務所に備え置かなければならない。
- 労務管理責任者を選任しなければならない。
- 労務管理責任者の意見を勧告し、船員に対し、必要な労務管理上の措置を講じなければならない。
- 措置を講ずるに当たり、運航計画に変更等の必要がある場合には、内航海運業者(オペレーター)に対して意見を述べなければならない。

### (1) 労務管理記録簿の作成・備置き等

#### ア 労務管理記録簿の作成・備置き等

(7) 船舶所有者は、船員ごとに労務管理記録簿を作成して、労務管理事務所に備え置く義務（法第67条第1項）を負っていることから、労務管理責任者に、次の措置を講じさせなければならない。

- ① 規則第45条第1項各号に掲げる事項を記載した労務管理記録簿を、労務管理事務所に備え置くこと（法第67条第1項、規則第45条第1項）。なお、労務管理記録簿の様式は、規則第16号の5書式のほか、労務管理記録簿の記載事項を記載した別の様式を使用することができる（規則第45条第1項）。

【労務管理記録簿記載事項（規則第45条第1項各号）】  
(略)

(略)

- ② 労務管理記録簿は、紙媒体ではなく、電子媒体で保存することもできる。ただし、電子媒体で保存する場合には、運航労務管理官（船員労務官）から提出を求められたときに印刷等して直ちに提出可能な状態にしておく必要がある（法第107条第1項）。
- ③ 労務管理記録簿は、船員の死亡又は雇入契約の終了の日から3年を経過する日まで、なお備え置かなければならない（規則第45条第2項、附則第2条）。

【労務管理適正化ガイドライン4（1）[P7～8]】

※ ガイドライン中、略した労務管理記録簿記載事項及び記載事項の省略については、P61参照。

#### ○ 労務管理記録簿の作成・備置義務

船舶所有者は、船員ごとに労務管理記録簿を作成して、労務管理事務所に備え置く義務を負いません（法第67条第1項）。

ただし、労務管理記録簿を実際に管理する責任者は、船舶所有者が選任する労務管理責任者です。そこで、船舶所有者は、労務管理責任者に、次の措置を講じさせなければならなりません。

- ① 所定事項を記載した労務管理記録簿を作成し、備え置く必要があります（詳細は、P62～63参照）。

- ② 労務管理記録簿は、前述（P61）のとおり、電子媒体で備え置くことができます。

ただし、運航労務管理官が監査の際に提出を求めた場合には、船舶所有者は、直ちに印刷等して提出することが可能な状態にしておく必要があります（法第107条第1項）。

- ③ 労務管理記録簿の備置期間は、船員の死亡又は雇入契約の終了の日から3年を経過する日までです。

当該期間中は、労務管理記録簿を労務管理事務所に備え置くことが必要です（規則第45条第2項、同附則第2条）。

(イ) 船内においても、船員が自らの労働時間を把握し、また、船長等が船員の労働時間の管理を行うために船員の労働時間の状況に係る情報が必要であることから、労務管理事務所において備え置いた労務管理記録簿に記載されている情報を船舶においても確認することができる体制を整備する必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4（1）ア [P8]】

### ○ 船内での労務管理記録簿の閲覧等

労務管理事務所のみならず、船内においても、船員が自らの労働時間を把握し、また、船長等が船員の労働時間の管理を行うために、労働時間の状況に係る情報が必要です。特に、航海当直に当たる船員については、船長は、船内に備え置く記録に基づいて休息時間を管理する必要があります（航海当直基準）。

そこで、**労務管理記録簿又はこれに記載されている情報を、船内でも確認することができる体制を整備することが必要です。**

また、船員が自らの労働時間の状況を把握できるようにするためにも、例えば、労務管理記録簿の写しを交付するなど、月に1回程度、労働時間の状況を確認する機会を設けることが望ましいです。

### イ 労務管理記録簿の写しの交付

船舶所有者は、船員から労務管理記録簿の写しの交付の請求があった場合には、当該船員に対して労務管理記録簿の記載事項のうち、当該交付の請求があった記載事項の写しを交付しなければならない（法第67条2項、規則第45条第3項）。

また、船舶所有者は、乗船中の船員が交付請求した場合であっても労務管理記録簿の写しを交付しなければならないため、乗船中の船員に対して、労務管理記録簿の写しを速やかに交付するための体制を構築する必要があります。

【労務管理適正化ガイドライン4（1） [P8]】

### ○ 労務管理記録簿の写しの交付

前述のとおり、船舶所有者は、船員から請求があった場合には、**労務管理記録簿の記載事項のうち、交付の請求があった記載事項の写しを交付しなければなりません**（法第67条2項、規則第45条第3項）。

また、船舶所有者は、乗船中の船員が請求した場合であっても、労務管理記録簿の記載事項の写しを交付しなければならないことから、船舶に労務管理記録簿をデータ等で共有し、これを船内で印刷できるなど、速やかに交付できる体制を整備する必要があります。

## (2) 労務管理責任者の選任と、業務遂行体制の構築

### ウ 労務管理責任者の選任及びその業務遂行体制の構築

(ア) 船舶所有者は、次の事項を管理させるために、労務管理責任者を選任しなければならない（法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項）。

- ① 労務管理記録簿の作成及び備置きに関する事項
- ② 船員の労働時間の状況の把握に関する事項
- ③ 船員の健康状態の把握に関する事項
- ④ 船員からの職業生活に関する相談に関する事項

船舶所有者は、労務管理責任者がこれらの事項を管理するために必要な権限の付与その他の体制の構築を行う必要がある。

必要な体制の構築としては、例えば、船舶において、乗り組む船員の中から労働時間の状況の記録や労務管理事務所への送信等を行う船内の担当者を定めることなどが考えられる。

【労務管理適正化ガイドライン4（1）ウ [P8～9]】

### ○ 労務管理責任者の選任と、その管理事項

船舶所有者は、次の事項を管理させるために、労務管理責任者を選任しなければなりません（法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項）。

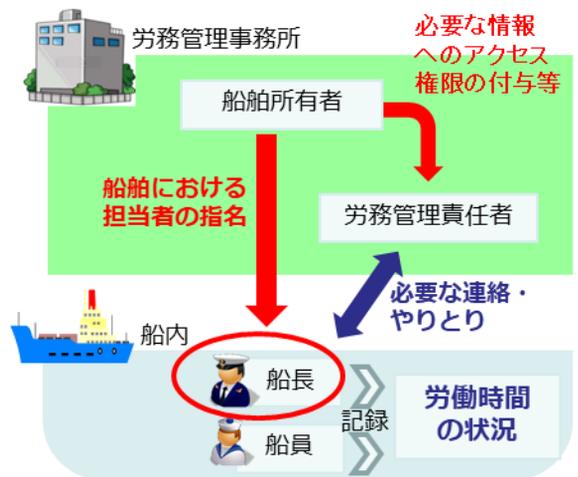
- ① 労務管理記録簿の作成及び備置き  
に関する事項
- ② 船員の労働時間の状況の把握に関する事項
- ③ 船員の健康状態の把握に関する事項
- ④ 船員からの職業生活に関する相談  
に関する事項  
(これらの事項の内容はP64参照)

船舶所有者は、労務管理責任者がこれらの事項を管理するために必要な権限の付与その他の体制の構築を行う必要があります。

必要な権限の付与としては、例えば、船員の健康検査の結果などの必要な情報へのアクセス権限の付与などが考えられます。

また、その他の体制の構築としては、例えば、船舶において、乗り組む船員の中から、労働時間の状況の記録や労務管理事務所への送信等を行う担当者を定めることなどが考えられます。

### <船舶所有者による体制構築の例>



(イ) 労務管理責任者は、船舶所有者に対し、船員の労働時間、作業による心身への負荷その他の船員の状況に鑑み、労働時間の短縮等の措置を講ずる必要がある旨の意見を述べることとされている（法第67条の2第2項。）。

このため、船舶所有者は、労務管理責任者が当該意見を適時適切に述べることができるように、必要な権限の付与その他の体制の構築を行うように努めなければならない。

特に、船舶所有者は、労務管理責任者が適時適切に意見を述べる機会を確保し、また、自らも船員の労働時間の状況を把握するために、定期的に労務管理責任者が船舶所有者に対して船員の労働時間の状況を報告する機会を設けるなど、意見を述べやすい体制及び環境を構築する必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4（1）ウ [P9]】

### ○ 労務管理責任者が 意見を適切に述べるための体制構築

労務管理責任者は、船舶所有者に、船員に対し、労務管理上の措置を講ずる必要がある旨の意見を述べる必要があります（法第67条の2第2項）。

このため、**船舶所有者は、労務管理責任者が意見を適時適切に述べるように、必要な権限の付与その他の体制の構築を行うように努める必要があります。**

とりわけ、船舶所有者は、労務管理責任者が適時適切に意見を述べる機会を確保し、また、自らも船員の労働時間の状況を把握するため、定期

的に労務管理責任者から労働時間の状況に関する報告を受ける機会を設けるなど、意見を述べやすい体制と環境を構築する必要があります。

例えば、定例会議の場において、船員の労働時間の状況（社内で定めた基準（一定期間当たりの労働時間や連続勤務期間等）を超える船員の人数やその乗組船舶等）を報告することなどが考えられます。

(ウ) 船舶所有者は、労務管理責任者がその役割を果たすことができるように、船員の労務管理に関する社内外での研修・講習に参加させるなど、労務管理責任者としての知識の習得及び向上を図るための措置を講ずるよう努めなければならない（法第67条の2第5項）。

【労務管理適正化ガイドライン4（1）ウ [P9]】

### ○ 知識の習得・向上措置

船舶所有者は、労務管理責任者が役割を果たすことができるように、船員の労務管理に関する社内外での研修・講習に参加させるなど、労務管理責任者としての知識の習得・向上を図るための措置を講ずるよう努めなければなりません（法第67条の2第5項）。

国土交通省では、一定の水準を満たした労務管理責任者向けの講習を認定する制度を設けており、社外研修として、こうした認定労務管理責任者講習への参加も推奨しています。

### (3) 労務管理上の措置を講ずる義務

#### エ 船員の労働時間・健康状況等に鑑みて労務管理上の措置を講ずる義務

(7) 船舶所有者は、労務管理責任者の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、船員の労働時間の状況や健康状態その他実情を考慮して、労働時間の短縮、休日又は有給休暇の付与、乗り組む船舶の変更、勤務時間の変更、作業の転換、乗下船の時期の変更、研修の実施その他の適切な措置（労務管理上の措置）を講じなければならない（法第67条の2第3項、規則第45条の3第2項）。

また、船舶所有者は、当該労務管理上の措置を講ずるに当たって、船員の健康状態が良好であることが明らかである場合を除き、船員の健康状態その他の実情について医師の意見を聴く必要がある（規則第45条の4）。

船舶所有者は、必要に応じてこれらの措置を講じなければならないところ、現時点では法令違反等が生じていない場合であっても、将来、法令違反が生じるおそれがある場合には、その発生を防止するために適切な措置を講ずる必要がある。また、現に法令違反や労使協定違反が発生している場合には直ちに当該状況を改善するため、労働時間の短縮や不足する休日又は有給休暇の付与等の適切な措置を講ずる必要がある。

さらに、船員の健康障害が現に発生している、又は、将来発生するおそれがある場合には、船舶所有者は船員に対して安全配慮義務（労働契約法第5条）を負っていることも踏まえ、労働時間の短縮や乗り組む船舶の変更、乗下船時期の調整等の船員の健康状態に配慮した適切な措置を講ずる必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4（1）エ [P9]】

#### ○ 労務管理上の措置を講ずる義務

船舶所有者は、労務管理責任者の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、**船員の労働時間の状況や健康状態その他実情を考慮して、労働時間の短縮等の適切な措置（労務管理上の措置）を講じなければなりません**（法第67条の2第3項、規則第45条の3第2項）。

当該措置は、船員が生命、身体等の安全を確保しつつ労働するためのものであり、船員労働にも適用される安全配慮義務（労働契約法第5条）にもつながるものです。

#### ○ 労務管理上の措置を講ずるに当たって 勘案・考慮すべき意見

船舶所有者は、労務管理上の措置を講ずるに当たって、まず、**労務管理責任者の意見を勘案**しなければなりません（法第67条の2第3項）。

この労務管理責任者の意見は、労務管理上の措置の端緒となるものです。ただし、船舶所有者は船員に対して安全配慮義務（労働契約法第5条）を負っており、労務管理責任者からの意見がなかったからといって、船員の生命・心身の安全の配慮のために必要な措置を講ずる義務を免れるものではないため、この場合でも、必要な措置を講じなければなりません。

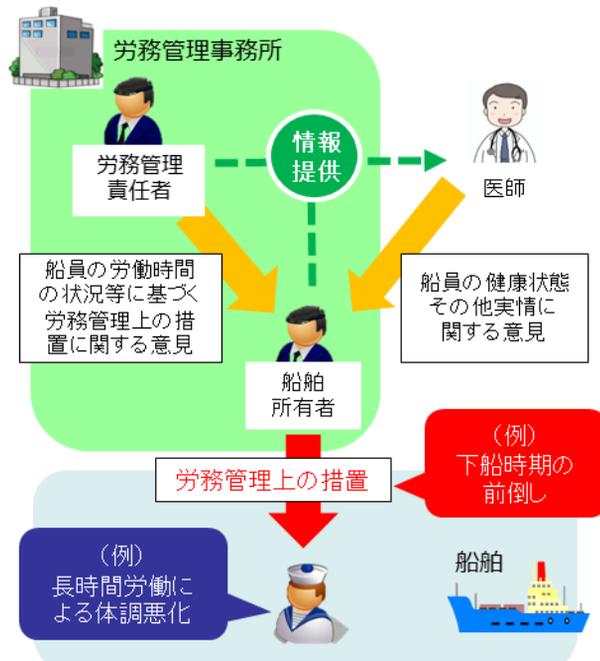
労務管理上の措置を検討するに当たっては医学的知見を活用する事が重要です。そこで、船舶所有者は、船員の健康状態が良好であることが明らか

かである場合を除き、**船員の健康状態その他の実情について医師の意見を聴く必要があります**（規則第45条の4）。

医師の意見を聞く場合には、医師に対し、当該船員の労働時間の状況のほか、健康証明の結果や、勤務形態、船員の心身に負荷を与える出来事等の必要な情報を提供することが望ましいです。

また、船員の健康状態が悪化しており、速やかに労務管理上の措置を講ずる必要がある場合には、医師の意見を聴取するのに先立って、必要な措置を講ずる必要があります。

#### ＜労務管理上の措置を講ずるに当たって考慮する意見＞



## ○ 講ずべき労務管理上の措置の内容

労務管理上の措置を講ずる必要があるのは、

- ① 船員の労働時間の状況が船員法の労働時間等に係る規制に現に違反し、又は、そのおそれがあるとき
- ② 労働時間や作業負荷による心身への負荷等によって船員の健康障害が現に発生し、又は、そのおそれがあるとき
- ③ 就労環境の改善を図る必要があるとき

などです。この措置を講ずる必要性に基づいて、講ずべき措置の内容を検討する必要があります。

例えば、①の「規制に現に違反しているとき」には、当該違反状態を是正するための措置を講じなければなりません。また、「違反するおそれがあるとき」には、違反の発生を回避するための措置を講ずる必要があります。例えば、現に法令違反や労使協定違反が発生している場合には、直ちに当該状況を改善するため、労働時間の短縮、不足する休日又は有給休暇の付与等の適切な措置を講ずる必要があります。

次に、②の「船員の健康障害が現に発生し、又

は、そのおそれがあるとき」には、船舶所有者が船員に対して安全配慮義務(労働契約法第5条)を負っていることも踏まえ、労働時間の短縮、乗り組む船舶の変更、乗下船時期の調整等、船員の健康状態に配慮した適切な措置を講ずる必要があります。この船員の健康障害には、具体的な病気の発症のみならず、船員の心身の健康状態が悪化している状況を含みます。

③の「就労環境の改善を図る必要がある場合」には、その就労環境を改善するため、乗り組む船舶の変更、船員に対する研修の実施等を行う必要があります。

法第67条の2第3項や規則第45条の3第2項では、措置として、労働時間の短縮、休日又は有給休暇の付与、乗り組む船舶の変更、勤務時間の変更、作業の転換、乗下船の時期の変更、研修の実施が列挙されていますが、これらは例示であり、船員の労働時間の状況や健康その他の実情を考慮して、適切な措置を講じなければなりません。当該措置を検討するに当たっては、下記の「措置の方向性」も参照して、適切な措置を講ずる必要があります。

### <労務管理上の措置の方向性> (再掲)

労務管理上の措置を講ずる必要性		措置の方向性	
法令違反 (労働時間規制、休日規制、有給休暇等)	現に、生じているとき	法令違反状態を是正するための措置 (即時に、労働時間の短縮、休日・有給休暇の付与などを実施し、法令違反状態の解消を図る。なお、既に発生して是正ができない場合には、将来の発生予防のための措置を講ずる。)	
	将来、生じるおそれがあるとき	短期	法令違反の発生を回避するための措置 (現に生じている場合と同等の措置)
		中長期	将来の法令違反の発生を予防するための措置 (作業計画等の見直しや船員に対する教育の実施など、法令違反の内容に即して、予防策を実施)
船員の健康障害	現に、生じているとき	船員の就労の可否を判断の上、 ① 就労ができない場合には、直ちに下船(乗下船時期の変更)や休日の付与等の就労を免除するための措置 ② 就労が可能である場合であっても、現状の就労状況が継続する場合に、船員の健康状態に悪影響を及ぼす場合には、その負荷軽減のための措置(労働時間の短縮、勤務時間の変更、作業の転換等)	
	将来、生じるおそれがあるとき	短期	船員の健康状態の悪化の原因を改善するための措置 (健康障害が現に生じている場合と同等の措置)
		中長期	中長期間の長時間労働や連続勤務により船員に疲労が蓄積している場合又はそのおそれがある場合には、 ・休養の付与(休日又は有給休暇の付与、勤務時間の変更) ・作業負担の軽減(労働時間の短縮、勤務時間の変更、作業の転換)などの措置
職場環境の改善の必要があるとき		船員の就労環境を改善するための措置 (乗り組む船舶の変更、乗下船時期の調整、研修の実施)	

※ 必要に応じて、オペレーターに対して意見を述べる必要があります。  
 ※ 具体的な事情に即した労務管理上の措置を講ずる必要があります。

### (3) 労務管理上の措置を講ずる義務【続き】

(イ) 船舶所有者は、船員に対して上記の措置を講ずるに当たり、当該船員が乗り組む船舶の運航計画の作成及び実施に関する事項に変更等の必要がある場合には、当該船舶の運航の管理を行う内航海運業者に対して意見を述べなければならない（法第67条の2第4項）。

船舶所有者が内航海運業者に対して当該意見を述べるに当たっては、内航海運業者との連絡・協力体制を密とし、できる限り事前かつ早期に運航計画の取得に努めるとともに、実際に意見を述べる際には、書面やメールなどの記録に残る方法で行い、併せて当該意見の根拠となる船員の労働時間の状況に関する情報等も提供することが望ましい。

【労務管理適正化ガイドライン4（1）エ [P9～10]】

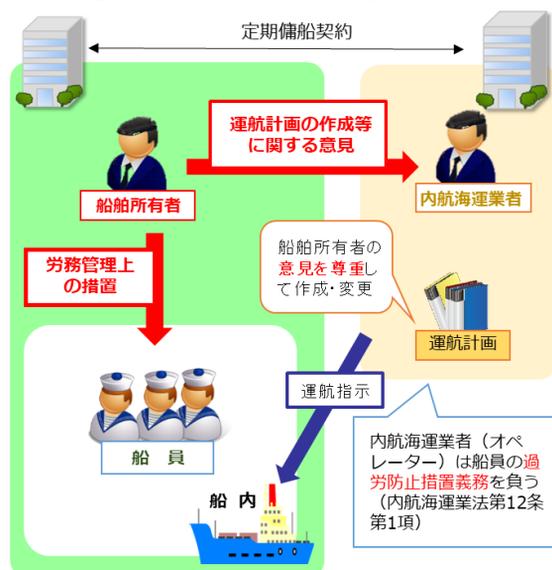
#### ○ オペレーターに対する意見陳述義務

船舶所有者は、労務管理上の措置を講ずるに当たり、船員が乗り組む船舶の**運航計画に変更等**の必要がある場合には、当該船舶の運航管理を行う内航海運業者（**オペレーター**）に対して**意見**を述べなければなりません（法第67条の2第4項）。

内航海運業者（オペレーター）は、当該意見を尊重するとともに、船員の労働時間を考慮した適切な運航計画の作成など、船員の過労を防止するための必要な措置を講じなければなりません（内航海運業法第12条第2項）。

この意見陳述にあたっては、「船員法に基づくオーナーからオペレーターへの意見陳述の手引き」及び「内航海運の運航計画作成・運用ガイドライン」も参照し、船舶所有者及び内航海運業者の双方において、適切な対応が必要です。

#### ＜内航海運業者（オペレーター）への意見陳述の概要＞



#### ○ 意見陳述の方法

船員法上、意見陳述の方法は限定されていませんが、船舶所有者は、内航海運業者（オペレーター）との間で、あらかじめ、意見を述べる際の方

法を取り決めておくことも有効です。その際、意見を述べた記録が残る**書面等の方法**によりましょう。

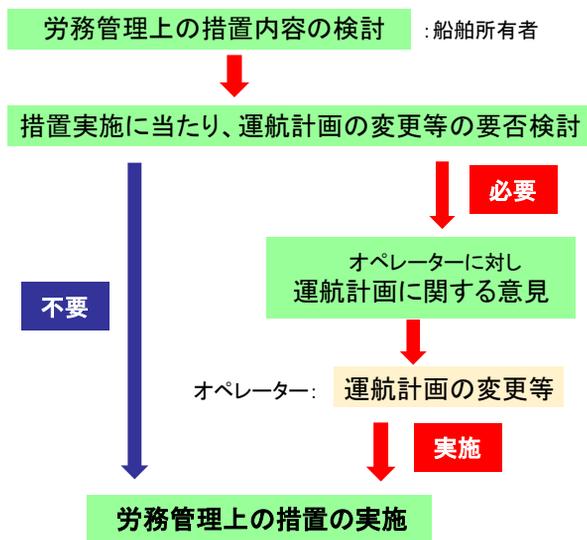
また、意見陳述の際には、単に運航計画の変更等に関する意見と、予定している労務管理上の措置やその根拠を伝えるだけでなく、対象船員が乗り組む船舶における労働時間の状況等も併せて伝えるようにしましょう。

#### ○ 意見陳述が必要な場合

船舶所有者が内航海運業者（オペレーター）に対して意見を述べなければならない場合とは、**船員に対して労務管理上の措置を講ずるに当たり**、当該船員が乗り組む船舶の**運航計画の作成や実施に関する事項に変更の必要**がある場合です。

なお、船舶所有者は、意見を述べた結果、仮に運航計画の変更等が行われなかった場合でも、なお必要な措置を講ずる必要がありますので、講ずることが可能な、他の労務管理上の措置を検討し、実施する必要があります。

#### ＜内航海運業者（オペレーター）への意見陳述の流れ＞



## ○ 意見の内容

内航海運業者(オペレーター)に対する意見は、船舶所有者が、自らが法令を遵守し、また、船員の健康を確保するために講ずる労務管理上の措置に必要な運航計画の変更等を、内航海運業者(オペレーター)に対して促すものです。

そのため、意見の内容は、船舶所有者において講じようとしている**労務管理上の措置の内容に基づいて決定すること**となります。

まず、**既に作成された運航計画の実施について意見が必要**となるのは、

- ▶ 法令違反又は船員の健康障害が、現に発生している場合 又は
- ▶ 当該運航計画に基づいて運航すると、法令違反又は船員の健康障害が発生するおそれがある場合

等であって、法令違反の是正や発生回避又は船員の就労免除や負担軽減のため、労働時間の短縮や休日・有給休暇の付与等の措置を講ずるために、作成済み運航計画の変更が必要な場合です。

この場合の意見の内容としては、**作成済み運航計画を変更し**、例えば、**次の措置を実施することが**考えられます。

- ▶ 仮バース日の設定
  - ▶ 出入港・荷役の予定時間の変更  
(例: 予定していた夜間の荷役を翌日に延期等)
  - ▶ 一定期間の運航停止(※) 等
- ※ なお、運航停止中の備船料については、備船契約による。

次に、**将来、作成される予定の運航計画について意見が必要**となるのは、

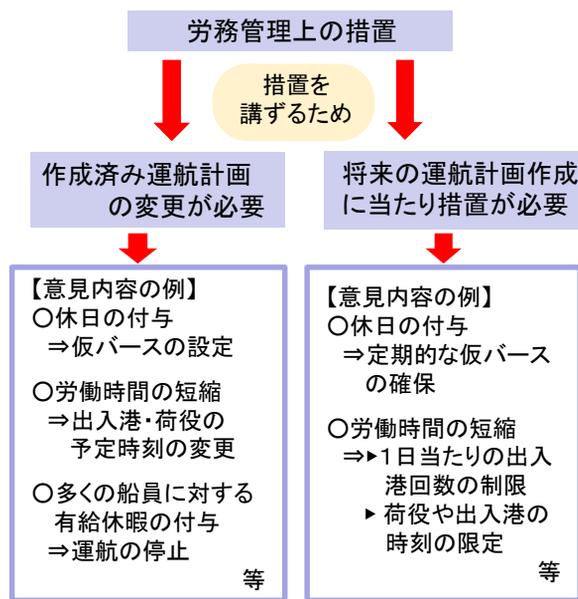
- ▶ これまでに作成された運航計画に基づく運航において、法令違反や船員の健康障害が発生している場合
- ▶ これまでに作成された運航計画と同様の計画が継続的に作成されると、法令違反又は船員の健康障害が発生するおそれがある場合

であって、法令違反発生の回避や船員の健康障害の予防のため、労働時間の短縮や休日・有給休暇の付与等の措置を行うために、将来の運航計画の作成に当たり、措置すべき事項がある場合です。

この場合の意見の内容としては、**将来作成される運航計画において**、例えば、**次の措置を講ずることが**考えられます。

- ▶ 定期的な仮バースの確保
- ▶ 1日当たりの出入港回数の制限
- ▶ 荷役や出入港の時刻(時間帯)の限定 等

## <意見内容の検討の流れ>



※両方の観点から意見を述べる場合もある。

## ○ 内航海運業者(オペレーター)との 連絡・協力体制の構築

意見の対象となる運航計画とは、「運航日程その他の船舶の運航に係る事項に関する計画」であり(内航海運業法第12条第1項)、船員の過労防止措置義務を負う内航海運業者(オペレーター)は、当該運航計画の作成に当たり、船員の労働時間を考慮して作成する必要があります。

このため、船舶所有者は、内航海運業者(オペレーター)との連絡・協力体制を密にした上で、できる限り事前かつ早期に、意見陳述の前提となる運航計画の取得に努めるとともに、これが難しい場合には、積極的に将来の運航計画の作成に関する意見を述べる必要があります。

船舶所有者と内航海運業者(オペレーター)との関係においては、内航海運の安定輸送の確保のために、船員の働き方改革以外にも、**取引環境改善**に向けて、

- ▶ 取引相手との対話による丁寧な協議
- ▶ 原価計算に基づく見積書等を用いた価格協議
- ▶ 契約内容の明確化
- ▶ 契約書等の書面化

などに取り組むことが求められています。このことから、日頃の業務から、船舶所有者と内航海運業者(オペレーター)との連携のための体制が非常に重要となります。

詳しくは、国土交通省海事局特設ウェブページ「内航海運の「取引環境改善」、「生産性向上」(内航海運業法等の改正)」

([https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime\\_tk3\\_00074.html](https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk3_00074.html))もご参照ください。

## (4) その他適切な労務管理を行うための措置

### オ その他適切な労務管理を行うための措置

#### (ア) いわゆる「セクシャルハラスメント」に関する船舶所有者の措置等

船舶所有者は、職場において行われる性的な言動に対する船員の対応により当該船員がその労働条件につき不利益を受け、又は当該言動により当該船員の就業環境が害されることのないよう、当該船員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない（男女雇用機会均等法第11条第1項）。

また、船舶所有者は、性的な言動に関する問題に対するその雇用する船員の関心と理解を深めるとともに、船員が他の船員に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる措置に協力するように努めなければならない。（男女雇用機会均等法第11条の2第2項）。

#### (イ) いわゆる「パワーハラスメント」に関する船舶所有者の措置等

船舶所有者は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する船員の就業環境が害されることのないよう、船員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない（労働施策総合推進法第30条の2第1項）。

また、船舶所有者は、優越的な言動に関する問題に対するその雇用する船員の関心と理解を深めるとともに、船員が他の船員に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる措置に協力するように努めなければならない（労働施策総合推進法第30条の3第2項）。

#### (ウ) その他の措置等

船舶所有者においては、船員に対して、労働時間、休息时间、休日や有給休暇に係る制度等に関する知識の習得及び向上のため、研修の実施その他必要な配慮をすることが望ましい。

【労務管理適正化ガイドライン4（1）オ [P10]】

### ○ 船員の就労環境の整備

船舶所有者は、いわゆるセクシャルハラスメントやパワーハラスメント等に関して、船員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務を負っています。

例えば、相談窓口等を設置して、船員からセクハラやパワハラ相談等を受ける場合には、労務管理責任者が直接その相談に対応するか、又は、労務管理責任者に対して必要な情報を共有できる仕組みを作る必要があります。

また、船舶所有者は、船員に対して、セクハラ、パワハラ等に関する研修等を実施して、その理解を深めてその防止を図ることが必要です。

詳しくは、次のハンドブックや指針も参考に、必要な体制の整備や研修を実施してください。

- ▶ 海上従事者のハラスメント対策ハンドブック
- ▶ 船員に関し事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（平成19年3月8日国土交通省告示第278号）
- ▶ 船員に関し事業主が職場における優越的な関

係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上の講ずべき措置等についての指針（令和2年5月25日国土交通省告示第608号）

- ▶ 船員に関し事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年12月16日国土交通省告示第1422号）

### ○ 船員の知識習得・向上のための措置

船員法等の法令違反については、その仕組みを知らなかったからといって、違反に対する責任を免れるものではありません。また、船員が行った法令違反については、その結果として未払賃金の発生や両罰規定（法第135条第1項）など、最終的には船舶所有者がその責任を負うこととなるため、船員の法令に関する知識を高め、適正な労務管理を行うことは、船舶所有者の利益にもつながります。

そのため、船舶所有者は、船員に対して、労働時間、休息时间、休日や有給休暇に係る制度等に関する知識の習得・向上のため、研修の実施その他必要な配慮をするように努めることが望ましいです。



### 3. 労務管理責任者の役割・責務

#### ポイント

労務管理責任者は、

- 労務管理記録簿に所定の事項を適時・適切に記載して、管理する。
- 船舶からの労働時間の状況の記録と送信状況を確認し、必要に応じて実態調査の実施等を行う。
- 船員の労働時間に法令違反の有無(&そのおそれ)、船員の健康障害の発生(&そのおそれ)を確認し、労務管理上の措置に関する意見を述べなければならない。
- 意見を述べるに当たり、船員の健康状態や労務相談などの事項も管理しておく必要がある。

#### (1) 労務管理記録簿の作成・備置きと、労働時間の状況の適切な把握

##### ア 労務管理記録簿の作成及び備置き並びに労働時間の状況の適切な把握の管理

(ア) 労務管理責任者は、労務管理記録簿の作成及び備置きに関する事項を管理する役割を担っている(法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項第1号)。

そのため、労務管理責任者は、所定の事項を記載できる労務管理記録簿を作成し、これに各船員の基本的な情報(船員の氏名及び職名、基準労働期間並びに当該期間の起算日及び末日、乗り組む船舶の名称及び当該船舶に乗り組む期間)を記載する(規則第45条第1項第1～3号)。これらの情報に変更が生じた場合には、労務管理責任者は、その都度労務管理記録簿の記載を変更しなければならない。

また、労務管理責任者は、各船舶から船員の労働時間の状況等に関する記録が送信されるごとに、船員の作業の開始・終了時刻及び作業の種類を記録し、これらの情報に基づき、労働時間、休日、時間外・補償休日労働及び休息时间に関する事項算定の上で速やかに労務管理記録簿に記載する(規則第45条第1項第4～7号)。

さらに、労務管理責任者は、船舶所有者が補償休日を付与し又はその付与日を延期するごとに、それらの記録を、また、船員の勤務期間から算定した付与すべき有給休暇日数及び実際に付与した日を速やかに労務管理記録簿に記載しなければならない(規則第45条第1項第5号)。

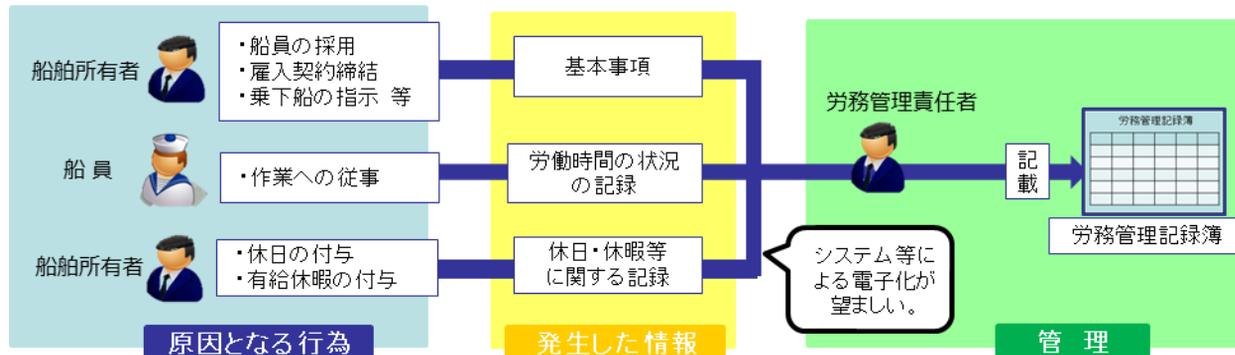
【労務管理適正化ガイドライン4 (2) ア [P11]】

#### ○ 労務管理記録簿の管理

労務管理責任者は、労務管理記録簿の作成と備置きに関する事項を管理します(法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項第1号)。

下図のとおり、それぞれの行為により発生した情報を労務管理記録簿に記載する必要があります(記載事項については、P61参照)

#### <労務管理記録簿への情報集約の流れ>



(4) 労務管理責任者は、船員の労働時間の状況の把握に関する事項について管理する責務を有している（法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項第2号）。

そのため、労務管理責任者は、船舶から作業開始・終了時刻若しくは作業の種類が記録が送信されない場合又はその記録に実際の労働時間と相違するなどの不備がある場合には、記録の送信の催促や労務管理記録簿の補正、再発防止措置の実施等の、その是正のために必要な措置を講ずる必要がある。

特に、労務管理責任者は、船舶から送信された労働時間の状況が実際の労働時間と相違する疑義がある場合には、必要に応じて、航海日誌やAIS等の他の記録との整合性の確認ほか、船員のヒアリング等の実態調査を実施しなければならない。

【労務管理適正化ガイドライン4（2）ア [P11]】

## ○ 労働時間の状況の把握に関する事項の管理

労務管理責任者は、船員の労働時間の状況の把握に関する事項について管理する責務を有しています（法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項第2号）。

そのため、労務管理責任者は、船員の労働時間の状況の把握に関して、

- ① 船舶における労働時間の状況の把握
- ② 船舶から労務管理事務所への記録の送信

の過程がいずれも適切に実行されているかを確認する必要があります。

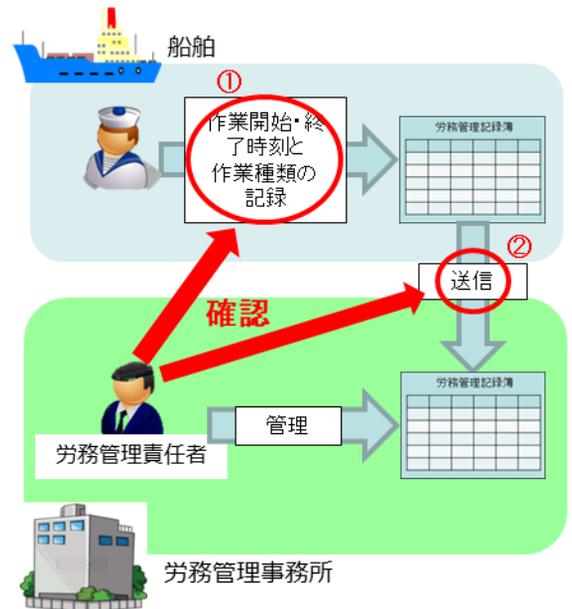
## ○ 労働時間の状況の把握に関する問題の是正

上記の過程において、労働時間の状況の適正な把握に問題が生じている場合には、是正のための措置を講ずる必要があります。例えば、

- ▶ 船舶における作業開始・終了時刻と作業種類の記録の過程(上記①)に問題がある場合  
→ 適正な記録を阻害する要因(入力の手間、労働時間制度に関する船員の知識不足、船内慣習等)を取り除くための措置(記録の仕組みの見直し、船員に対する研修の実施等)を講じます。

- ▶ 船舶から労務管理事務所への送信の過程(上記②)に問題がある場合  
→ 送信がない又は遅れる要因(規則の不備、送信作業の手間、船内における担当者が不明確等)を取り除くための措置(送信に関する規則の作成、システム導入等による送信作業の見直し、担当者の指名)を講ずることが必要です。

### <労務管理責任者による労働時間の把握過程の確認>



## (2) 労務管理記録簿の確認

### イ 労務管理記録簿における労働時間等の法令等違反の有無の確認

労務管理責任者は、船舶所有者に対し、船員の労働時間、作業による心身への負荷その他の船員の状況に鑑みて、労務管理上の措置に関する意見を述べることとされている（法第67条の2第2項）。

労務管理記録簿に記載された船員の労働時間や休日の付与等に関して法令違反が存在する場合には、直ちに当該労務管理上の措置に関する意見を述べる必要があることから、労務管理責任者は、労務管理記録簿に記載された労働時間、休息时间、休日及び有給休暇の付与の実態が法令の各種規制に適合しているかを適切に確認する必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4（2） [P11~12]】

### ○ 法令等違反の有無の確認の必要性

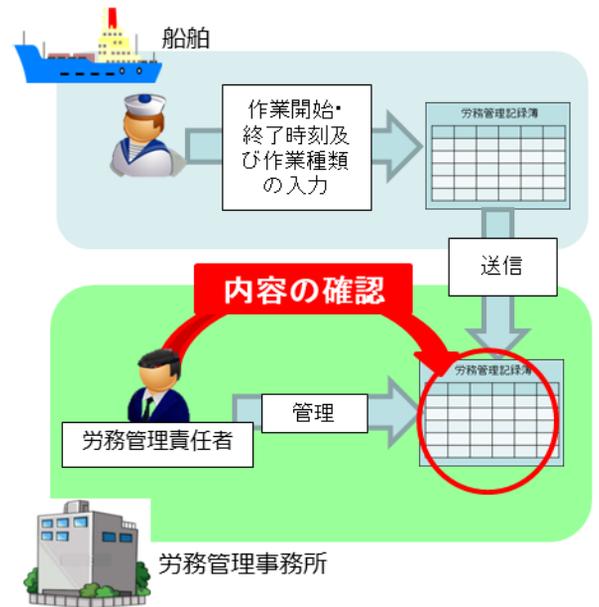
労務管理責任者は、船舶所有者に対し、労務管理記録簿に記載された船員の労働時間や休日の付与等に関して法令違反が存在する場合には、直ちに労務管理上の措置に関する意見を述べる必要があることから、**記載された労働時間、休息时间、休日・有給休暇の付与の実態が、法令の各種規制に適合しているかを確認する必要があります。**

### ○ 確認すべき事項

労務管理責任者は、下記の事項に違反していないかについての確認を行う必要があります。

なお、労務管理記録簿を電子データで作成する場合には、例えば、一定の条件でアラート（警告）が出るように設定するなど、確認作業の負担を軽減するための仕組みを設けるようにしましょう。

### <労務管理責任者による記録簿の確認>



### <船員法の労働時間規制等に違反していないかの確認事項>

- ✓ 1日の労働時間が14時間を超えていないか。【法第65条の2】
- ✓ 1日当たりの特別な必要ある場合の作業のための時間が、規定の時間を超えていないか。
 

出入港・狭水路通過時の航海当直増員: 4時間	法定手続のための作業: 2時間
事務部員の一時的作業: 2時間	航海当直交代: 1時間

 【法第64条第2項、施行規則第42条の9】
- ✓ 直近1週間(7日間)の総労働時間が72時間を超えていないか。【法第65条の2】
- ✓ 時間外労働時間が労使協定所定の時間を超えていないか。【法第64条の2、第65条】
- ✓ 休息時間を1日について3回以上分割して船員に与えていないか。  
(労使協定を締結して例外の届出をしている場合を除く。)【法第65条の3第1項】
- ✓ 休息時間を2回以上に分割して付与している場合、長い方の休息時間が6時間以上確保されているか。  
(労使協定を締結して例外の届出をしている場合を除く。)【法第65条の3第2項】
- ✓ 休日数(就業規則所定の年間休日又は補償休日)を付与しているか。【法第62条】
- ✓ 所定の有給休暇を付与しているか。【法第74~77条】
- ✓ 上記項目について、今後、違反が生じるおそれがないか(※)。  
※期間の途中において、同様の勤務状況が継続すれば違反が生じる場合など。

### (3) 船員の健康状態や働き方のニーズの把握

#### ウ 労務管理記録簿以外の手段による船員の状況の把握

労務管理責任者は、船舶所有者に対して労務管理上の措置に関する意見を述べるに当たって、船員の労働時間の状況のほかに、作業による心身への負荷など船員の健康状態も鑑みる必要がある（法第67条の2第2項）、また、船員の健康状態の把握に関する事項も管理することとされている（法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項第3号）。

そのため、労務管理責任者は、必要に応じて、健康証明記載事項や健康診断結果の確認、ストレスチェックの実施、船長等からの報告の聴取、船員との面談の実施等により、船員の作業による疲労の蓄積、心理的負荷の状況、持病等の有無及びそれに与える影響等、労務管理上の措置に関する意見を述べるのに必要な船員の心身の健康状態を把握するように努めなければならない。当該船員の心身の健康状態等を考慮するに当たっては、必要に応じ、医師等の専門的知見を活用することが望ましい。

また、労務管理責任者は、船員の多様な働き方を実現するため、乗下船サイクルや陸上勤務への転換時期等の個別船員の働き方に関する希望を把握しておくことが望ましい。

なお、船員の健康状態等に関する情報については、情報の漏洩や不適切な利用等により当該船員に不利益が生じることがないよう、個人情報の保護の観点から、厳重に管理しなければならない。

【労務管理適正化ガイドライン4 (2) [P12]】

#### ○ 船員の健康状態の把握の必要性

労務管理責任者は、船舶所有者に対して労務管理上の措置に関する意見を述べるに当たって、「船員の労働時間、作業による心身への負荷その他の船員の状況」を把握するものとされています（法第67条の2第2項）。この中には、船員の心身の健康状態も含まれています。

また、意見を述べるに当たって、船員の健康状態を考慮するため、「船員の健康状態の把握に関する事項」についても、労務管理責任者が管理すべき事項とされています。

このため、**労務管理責任者は、その管理する船員の健康状態に関する情報から船員の心身の健康状態を適切に把握し、労務管理上の措置を講ずるに当たって考慮するように努めなければなりません。**

#### ○ 船員の健康状態を把握する方法

労務管理責任者が、船員の健康状態を把握するための方法としては、下記のとおり、労務管理記

録簿、健康診断等を確認することが考えられます。

これらの記録から健康状態を把握する際には、必要に応じ、医師や産業保健師などの**医学的な知見を活用**しましょう。

#### ○ 船員の働き方のニーズの把握

労務管理責任者は、船員の多様な働き方を実現するため、例えば、乗下船サイクルや陸上勤務への転換時期等の個別船員の働き方に関する希望を把握するようにしましょう。

船員の希望にも配慮して労務管理を行うことが、船員の心身の健康や定着率向上につながります。

#### ○ 船員の健康状態等に係る情報の取扱い

船員の健康状態等に関する情報には、病歴など特に配慮が必要な情報があります。そのため、その取得の範囲や取扱いに注意を払うなど、情報の漏洩や不適切な利用等により当該船員に不利益が生じることがないよう、個人情報の保護の観点から、厳重に管理しなければなりません。

#### <船員の健康状態の把握のための手段の例>

確認の対象	得られる船員の健康に対する情報
労務管理記録簿	作業による負荷の状況
健康証明記載事項や健康診断	船員の基礎的な健康情報 (持病や就業制限の有無、高血圧等の健康上の懸念点等)
ストレスチェックの実施	船員や船舶全体におけるストレス負荷の状況
船長等からの報告の聴取	船員の健康状態(心身不調の有無、当該船員が従事する作業内容やその影響、船舶内における当該船員の人間関係等)
船員との面談(職業生活に関する相談も含む)	本人の認識に基づく船員の健康状態 (心身不調の有無、当該船員が従事する作業内容やその影響、船舶内における当該船員の人間関係等)

## (4) 船舶所有者に対する意見

### エ 船舶所有者に対する労務管理上の措置に関する意見

(ア) 労務管理責任者は、船員の労働時間、作業による心身への負荷その他の船員の状況に鑑みて、労働時間の短縮等の労務管理上の措置を講ずる必要があるときは、船舶所有者に対して労務管理上の措置に関する意見を述べるものとされている（法第67条の2第2項）。

労務管理責任者が当該労務管理上の措置に関する意見を述べるに当たっては、講ずべき労務管理上の措置として、法第67条の2第2項及び規則第45条の3第2項に列举された措置又はその他適切な措置から必要なものを示す必要がある。また、労務管理責任者は、労務管理上の措置に関する意見を述べるに当たって、講ずべき労務管理上の措置に加えて、当該意見の根拠となった船員の労働時間の状況等についても併せて報告することが望ましい。

(イ) 労務管理責任者は、船舶所有者に対して労務管理上の措置に関する意見を適時に述べる必要があるが、船舶所有者が適切な時期に必要な労務管理上の措置を講ずることができる時間を確保するため、法令違反や船員の健康障害が生じてからではなく、そのおそれが生じた段階において速やかに意見を述べることを望ましい。

【労務管理適正化ガイドライン4 (2) [P12]】

### ○ 労務管理上の措置に関する意見を述べなければならない場合

労務管理責任者は「措置を講ずる必要があるとき」に労務管理上の措置に関する意見を述べなければなりません。この「必要があるとき」には、次の場合などが該当します。

- ① 船員の労働時間の状況が船員法の労働時間等に係る規制に現に違反し、又は、そのおそれがあるとき
- ② 労働時間や作業負荷による心身への負荷等によって船員の健康障害が現に発生し、又は、そのおそれがあるとき
- ③ 就労環境の改善を図る必要があるとき

### ○ 意見を述べるタイミング

労務管理上の措置は、法令等の違反状態の是正や船員の心身の安全を守るための措置であり、労務管理上の問題が生じた場合には直ちに講ずる必要があります。

一方で、労務管理上の措置は、労務管理記録簿の管理を担っている労務管理責任者が意見を述べた上で行うことが前提となっています。このため、意見を述べる時期が遅れると、その間、法令等の違反状態が継続し、又は、船員の健康状態がより悪化してしまうこととなります。

そのため、船舶所有者が適切なタイミングで措置を講ずることができるよう、法令違反や船員の健康障害が生じてからではなく、そのおそれが生じた段階において、速やかに意見を述べることを望ましいです。また、法令違反や船員の健康障害が現に生じている場合には、直ちに意見を述べる必要があります。

### ○ 意見の内容

労務管理責任者が述べる労務管理上の措置に関する意見の内容は、次の通りです。

- ▶ 対象船員
- ▶ 労務管理上の措置の項目(下記)

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

その他の適切な措置

- ▶ 労務管理上の措置を講ずべき理由

労務管理責任者は、当該意見において労務管理上の措置の具体的な内容を述べることを望ましいですが、最終的には船舶所有者が具体的な措置の内容を決定することになるため、少なくとも船員法や船員法施行規則で列举された**労務管理上の措置の項目とその理由を述べれば足り**ます。

また、労務管理責任者は、意見を述べる際に、措置の対象となる船員の労務管理記録簿を添付するなど、船舶所有者が**措置を講ずるために必要な情報も合わせて提供**することが望ましいです。

## (5) 職業生活に関する相談に関する事項の管理等

### オ 労務管理責任者による職業生活に関する相談に関する事項の管理等

労務管理責任者は、船員からの職業生活に関する相談（以下「労働相談」という。）に関する事項を管理することとされている（法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項第4号）。

そのため、労務管理責任者は、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに関する相談（上記(1)エ(ア)・(イ)）も含め、船員からの労働相談を適切に把握・管理するとともに、把握した船員の状況を踏まえて、労務管理上の措置に関する意見を述べる必要がある。なお、船員からの労働相談については、必ずしも労務管理責任者が直接対応する必要はないが、労務管理責任者を加害者とする相談など特段の事情がない限り、例えば、社内外の相談窓口等において受け付けた船員からの労働相談の内容について労務管理責任者に報告・共有するなど、船員からの労働相談の内容を労務管理責任者が適切に把握し、管理できるようにすることが必要である。

船員からの労働相談に関する情報については、情報の漏洩やその不適切な利用等により当該船員に不利益が生じることがないように、個人情報の保護の観点から、厳重に管理しなければならない。  
【労務管理適正化ガイドライン4 (2) [P13]】

### ○ 職業生活に関する相談に関する事項の管理

労務管理責任者は、船員からの職業生活に関する相談（労働相談）に関する事項を管理することとされています（法第67条の2第1項、規則第45条の3第1項第4号）。

船員からの労働相談（パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに関する相談を含む。）の内容は、労務管理責任者が労務管理上の措置に関する意見を述べる際の根拠や、船舶において労働時間の記録が適切に行われていないことが発覚するきっかけなどになる情報です。そのため、労務管理責任者は、必ずしも労働相談を直接対応する必要まではありませんが、少なくとも、労働相談（労務管理責任者自身が加害者となっているような特段の場合を除く。）の事実及びその内容の報告・共

有を受け、労務管理上の措置に関する意見や労働時間の状況の把握に関する事項の管理に当たって、活用していく必要があります。

### ○ 情報の管理等

船員からの労働相談に関する情報は、船員にとって配慮が必要な場合があります。例えば、ハラスメント被害に関する相談は、相談したこと自体が加害者に漏れることにより、相談者がより深刻な被害を受けることも考えられます。

このため、労働相談から得た情報については、情報の漏洩やその不適切な利用等により当該船員に不利益が生じることがないように、個人情報の保護の観点から、厳重に管理する必要があります。

## (6) 船長その他関係者との連絡・協力体制の構築

### カ 船長その他関係者との連絡・協力体制の構築

労務管理責任者は、その業務を遂行するために、船長や船内の担当者その他の関係者との連絡・協力体制を構築するように努めなければならない。

特に、労務管理責任者が、船員の労働時間が適正に把握されているかを確認する実態調査等においては、当該船員が乗り組む船舶における調査が重要となることから、船長等の船内の関係者との連絡・協力体制を適切に構築しておく必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4 (2) [P13]】

### ○ 関係者との連絡・協力体制の構築の必要

労務管理責任者は、船員が就労する船舶とは異なる労務管理事務所において勤務することが通常であるため、船舶における労働時間の状況の記録の実態や船員の就労状況について、直接確認・対応することは困難です。

また、訪船して実態調査を行う場合であっても、実態の正確な把握のためには、関係者の協力が不可欠です。特に、船舶の責任者である船長や船員の労働時間管理等を行う担当者の協力が重要となります。

そこで、労務管理責任者は、業務を円滑に遂行するため、**船長や船内の担当者その他の関係者との連絡・協力体制を構築**するように努める必要があります。

### ○ 関係者との連絡・協力体制の構築

労務管理責任者は、船舶との連絡体制を構築してコミュニケーションを取りやすい環境を整備するほか、関係者の労務管理に関する知識の習得・向上の機会を設けて、労務管理責任者の業務への理解を深め、協力しやすい環境を作りましょう。

## 4. 船長の役割・責務

### ポイント

船長は、船舶における責任者として、

- 労働時間、休日、休息时间等の船員法上の規制を遵守しなければならない。
- 船員が健康的に働ける様に、その権限の範囲内において、必要な配慮を行う必要がある。
- 船員が労働時間の状況を適切に記録できるように必要な配慮を行うことが望ましい。

### (1) 船内における船員の労働時間等の管理

#### ア 船内における船員の労働時間等の管理

(ア) 船長は、船舶の責任者として当該船舶に乗り組む船員を指揮命令して作業に従事させるに当たって、船員の労働時間・休日・休息时间等に関する各種規制を遵守し、さらに船員の健康状況に配慮しなければならないことから、船内で記録した労働時間の状況や労務管理事務所から共有される労務管理記録簿を用いて、船員の1日及び1週間当たりの労働時間を適宜確認するなど、船員の労働時間の状況の適正な把握・管理を行う必要がある。

また、船長は、船舶所有者が労働時間の状況を把握する義務を負っていることから、船舶の責任者として、船員が作業開始・終了時刻及び作業の種類を適切に行えるように、例えば制度の周知や記録環境の整備など、必要な配慮を行う必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4 (3) ア [P13]】

#### ○ 船長の労働時間規制等の遵守義務

船長は、船舶における責任者として、船員に対して各種作業の指示等を行います。そのとき、**船長は、船員の労働時間・休日・休息时间等に関する各種規制を遵守**しなければなりません。こうした規制に違反する指示を行った場合には、罰則を含め、違反に対する責任を負う場合があります。

また、船長は、当該作業の指示等を行うに当たっては、船員の生命・身体の安全に加えて、船舶の安全な運航のためにも、**船員の健康状況に配慮**する必要があります。

#### ○ 船長が確認すべき情報

船長が、上記のとおり、労働時間等の規制の遵守や船員の健康状態への配慮を行うためには、船員の労働時間の状況を把握しておくことが重要です。

また、船長は、適切に公航海当直を実施することができるように、船員の休息時間の状況を記録する必要があります(航海当直基準I2(4))。

そのため、船長は、船内で記録した労働時間の状況や労務管理事務所から共有される労務管理記録簿を用いて、船員の1日当たり及び1週間当たりの労働時間を確認するなど、船員の労働時間の状況の適正な把握・管理を行う必要があります。

船長は、定期的に労務管理記録簿や船内にお

ける労働時間の記録等を確認して、船員が長時間労働や作業負荷(十分な睡眠時間が確保できていない等)がないか、休息時間が十分に確保できているか等について確認する必要があります。

#### ○ 船内の労働時間の適正な記録

船長は、**船内における責任者として、船舶所有者が負う労働時間把握義務(法第67条第3項)を適切に実行**する必要があります。

具体的には、船員が、作業の開始・終了時刻や作業の種類を、実際の労働時間や作業の種類と相違なく、記録できる環境の整備が求められます。

例えば、船員に対して、労働時間の記録に対する必要な指導を行うとともに、仮に、労働時間等の規制に違反する様な場合であっても、正確な労働時間の申告ができるように日頃からコミュニケーションをとるよう努めましょう。

(イ) 船長は、船舶における管理過程や船員からの申告などにより、船内で記録された作業開始・終了時刻及び作業の種類が実際の労働時間の状況とは異なる疑いが生じた場合（過大・過小のいずれも含む）には、適宜、航海日誌等のそのほかの記録との整合性の確認や船員のヒアリング等の調査を行う必要がある。当該調査の結果、船内で記録された作業開始・終了時刻及び作業の種類が実際の労働時間の状況とは異なっていた場合には、記録の補正を行うとともに、必要に応じて、再発防止措置や労務管理責任者との情報共有を行う必要がある。

また、船内において記録した労働時間の状況が実際の労働時間とは相違する疑いがあり、労務管理責任者においてその実態調査を行うこととなった場合には、船長は、労務管理責任者による実態調査に協力する必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4 (3) ア [P13~14]】

## ○ 船内の労働時間の適正な記録体制

船長は、船舶における責任者として、**船内での労働時間の記録が適正に行われているか**を、適宜**確認**し、必要に応じて**調査**を行い、労働時間の記録体制に問題がある場合にはその**是正**を行う必要があります。

これは、船長が、船内における責任者であるとともに、労働時間の把握に関する事項を管理する労務管理責任者が通常労務管理事務所におり、船員や船内における記録等を直ちに確認することが難しいため、常に乗船している船長が、可能な限り速やかに是正措置を講ずることが望ましいためです。

なお、この労働時間の状況は、実際の労働時間よりも過大・過小いずれの場合であっても、法令遵守、船員の心身の健康や船舶の安全運航に影響を及ぼす可能性がありますので、労働時間の状況が正確に記録されている必要があります。

## ○ 記録の正確性に疑いが生じた場合の調査・是正

船長は、船舶における管理の過程においてや、船員からの申告などにより、船内で記録された作業開始・終了時刻や作業の種類が実際の労働時間の状況とは異なる疑いが生じた場合には、適宜、航海日誌等の**他の記録との整合性の確認**や**船員のヒアリング等の調査**を行います。

調査の結果、記録が**実際の労働時間の状況とは異なっていた場合には、記録の補正**を行わなければなりません。ただし、調査の結果、不正確な記録を行っている船員が多数である場合や、不正確な記録が過去複数月以上にまたがって行われている場合には、未払賃金の発生などの影響が大きく、より正確な実態調査が必要となることから、船長だけでなく、労務管理責任者も加わって調査を行う必要があります。

この調査の結果、不正確な記録が確認された場合には、社内全体で改善策（記録方法の改善・船員に対する教育の実施等）を講ずる必要がある場

合もあることから、労務管理責任者と情報共有を行う必要があります。

また、船長は、労働時間の状況の記録が不正確であった場合には、その権限の範囲で、当該不正確な記録を行った船員に対する注意指導や、その原因となった船内環境の改善等の船内において講ずることが可能な再発防止策を講ずる必要があります。

## ○ 労務管理責任者が行う実態調査への協力

船内において記録した労働時間の状況が実際の労働時間とは相違する疑いがあり、労務管理責任者においてその実態調査を行うこととなった場合には、船長は、調査に協力する必要があります。

例えば、労務管理責任者からの各種記録の提出依頼への対応や訪船による調査への協力などを行う必要があります。

## (2) 労務管理記録簿の写しの交付等

### イ 労務管理記録簿の写しの交付

船舶所有者は、乗船中の船員から労務管理記録簿の写しの交付の請求があった場合には、当該船員に対して、当該交付の請求があった記載事項の労務管理記録簿の写しを交付しなければならない（法第67条2項、規則第45条第3項）。このため、船長は、乗船中の船員から労務管理記録簿の写しの交付請求があった場合には、船舶所有者及び労務管理責任者と協力して、速やかに、当該労務管理記録簿の写しを交付する必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4（3） [P14]】

### ○ 船内における労務管理記録簿の写しの交付

船舶所有者は、乗船中の船員から請求があった場合には、請求があった記載事項に係る労務管理記録簿の写しを交付しなければなりません（法第67条2項、規則第45条第3項）。

この写しの交付義務は、船員が乗船中であっても同様です。船舶所有者は、乗船中の船員に対して労務管理記録簿の写しの交付ができる体制を整えておくとともに、船長は、乗船中の船員から請求があった場合には、船舶所有者や労務管理責任者と協力して、写しを交付することが必要です。

### ウ 船員が過重労働の状況にある場合の負担軽減等の措置等

船舶所有者が船内で労働時間の短縮、休日の付与等の労務管理上の措置を講ずる場合には、船長は当該措置を適時・適切に実行しなければならない。

また、船長は、当該船舶における責任者であることに鑑み、必要があると認めるときは、船舶所有者等の指示・命令がなくとも、その権限の範囲において船員の心身の健康状態を保つために必要な措置を講ずる必要がある。

【労務管理適正化ガイドライン4（3） [P14]】

### ○ 労務管理上の措置

船舶所有者が船内で労働時間の短縮、休日の付与等の労務管理上の措置を講ずる場合には、船長は、船舶における責任者として、当該措置を適時・適切に実施しなければなりません。

### ○ 船員の心身の健康を保つための措置

船長は、当該船舶における責任者であることに鑑み、必要があると認めるときは、船舶所有者等の指示・命令がなくとも、その権限の範囲において船員の心身の健康状態を保つために必要な措置を講ずる必要があります。

船長は、船員と日常的に接する機会が多いことから、船員の心身の健康状態の変化等を気付きやすい立場におり、かつ、船舶の責任者として、船員の心身の健康状態の悪化を防止するために、作業負担軽減等の措置を講ずることが可能な立場にいることから、必要に応じてこうした措置を講じなければなりません。

