

国海員第363号
令和5年3月3日

関係団体 へ

国土交通省海事局船員政策課長
(公 印 省 略)

船員法施行規則等の一部を改正する省令（船員の健康確保関係）の運用等について

「船員法施行規則等の一部を改正する省令」（令和4年国土交通省令第42号。以下「改正省令」という。）が令和4年4月15日に公布され、令和5年4月1日から施行されることとなったところです。

その改正の趣旨、内容については、「船員法施行規則等の一部を改正する省令の施行（船員の健康確保関係）について」（令和4年4月15日付け国海員発第25号の2）により通知したところですが、改正内容に係る解釈及び運用については、下記の通りですので、貴会の傘下会員等への周知にご協力お願い申し上げます。

記

1 船員法施行規則（昭和22年運輸省令第23号。以下「施行規則」という。）の一部改正（改正省令第1条関係）

健康検査の検査項目の見直し（施行規則第55条第1項関係）

船員法（昭和22年法律第100号）第83条の健康証明書に係る健康検査については、その結果を船員の継続的な健康管理にも活用することができるよう、陸上制度である労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）における定期健康診断項目等を参考に、項目の追加等の見直しを行ったものであるが、検査方法・健康証明書への記載方法等の具体的な運用については「船員の健康検査について」（令和4年9月国土交通省海事局船員政策課）を参照されたい。

2 船員労働安全衛生規則（昭和39年運輸省令第53号。以下「船員労安則」という。）の一部改正（改正省令第2条関係）

(1) 産業医の選任関係

① 選任義務の対象となる船舶所有者（船員労安則第10条の2関係）

ア 産業医の選任が義務付けられる「常時五十人以上の船員を使用する船舶所有者」とは、常態として50人以上の船員を使用する船舶所有者をいうものであり、船舶所有者が使用する船員数の常態的な規模に着目したものである。したがって、その人数に含める「船員」には、いわゆる常用雇用の船員だけでなく、臨時雇いの船員についても含まれ、また、季節的事業における船員についても、その事業期間中「常態」として使用しているものについてはその人数に含めるものである。

イ 派遣船員については、派遣元の船舶所有者及び派遣先の船舶所有者双方において、「常時五十人以上」の対象として、その人数に含めるものである。

ウ 他方で、例えば、病気や怪我等により急な船員の下船があった場合に、当該船員を予備船員として継続して雇用しつつ、その代替要員の補充のために受け入れた船員（直接雇用する船員か派遣船員かは問わない）については、下船した船員の下船期間に限り代替的に増員したものであるため、その限りにおいては、「常時五十人以上」の人数には含めないこととして差し支えない。

エ なお、上記「常時五十人以上の船員を使用する船舶所有者」と船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和42年法律第61号）第11条第1項の「常時使用する船員の数が国土交通省令で定める数（50人）以上である船舶所有者」について、両規定の解釈は同じであることから、同項の規定により安全衛生委員会の設置が必要となる場合には、産業医の選任も必要となる。

② 産業医の要件（船員労安則第10条の2関係）

産業医の要件については、「労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第十三条第二項に規定する要件を備えた医師」とし、同法の産業医の要件と同じものとしている。具体的には、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第14条第2項において、以下のいずれかの要件を備えた医師であることとされている。

- 一 労働安全衛生法第13条第1項に規定する労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であって厚生労働大臣の指定する者（法人に限る。）が行うものを修了した者
 - 二 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であって厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であって、その大学が行う実習を履修したもの
 - 三 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
 - 四 学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務する者に限る。）の職にあり、又はあった者
 - 五 上記の各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者
- ③ 産業医の職務（船員労安則第10条の2第1項関係）
- ア 第4号の「作業環境の維持管理に関すること」とは、有害物質、温度、湿度等に関する労働衛生関係設備の適正な維持管理、作業環境測定、その結果の評価及びその評価に基づく事後措置に関すること等である。
 - イ 第5号の「作業の管理に関すること」とは、有害業務における作業方法の適正化、保護具の適正使用、作業時間等の適正化及び作業姿勢の改善に関すること等である。
 - ウ 第6号の「船員の健康管理に関すること」とは、健康管理に関する計画の企画・立案に参画すること、化学物質等の有害性の調査及びその結果に基づく措置に関することのほか、疾病管理及び救急処置に関すること等である。
- ④ 産業医の選任手続（船員労安則第10条の2第2項～第5項関係）
- ア 第2項第1号の「産業医を選任すべき事由が発生した日」とは、当該船舶所有者が常時使用する船員の人数が50人以上に達した日、産業医に欠員が生じた日である。
 - イ 制度上、産業医を複数人選任することは可能であるが、その場合には、第3項に基づく所轄地方運輸局長への第1号様式による報告書の提出は、選任した各産業医それぞれについて必要である。
 - ウ 第3項に基づく第1号様式による報告書の提出は、最寄りの運輸支局又は海事事務所を経由してこれを行うことができる。
 - エ 第4項は、産業医の選任の特例を規定したものであり、「産業医を選任することができないやむを得ない事由」とは、産業医の突然の死亡又は退職等の事由により、欠員の充足に期間を要するなど、真にやむを得ないと認められる場合に限られ、民間産業保健サービスの活用などが行われることを条件とし、かつ、期間を限って許可する。
 - オ 第3項及び第5項の「遅滞なく」は、概ね1ヶ月以内をいう。
- ⑤ 産業医に対する情報の提供（船員労安則第10条の4関係）
- ア 第1項第3号の「船員の業務に関する情報であって産業医が船員の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの」には、①船員の作業環境、②労働時間、③作業の態様、④作業負荷の状況、⑤夜間労働の回数等のうち、産業医が船員の健康管理等を適切に行うために必要と認めるものが含まれる。

イ 第2項第2号及び第3号の「速やかに」とは、概ね2週間以内をいう。

ウ 船舶所有者から産業医への情報提供の方法については、書面において行うことが望ましく、具体的な情報提供の方法については、あらかじめ船舶所有者と産業医との間で事前に決めておくことが望ましい。

⑥ 産業医に対する権限付与（船員労安則第10条の5関係）

ア 本条は、産業医が船員の健康管理等の業務を円滑に行うことができるよう、必要な権限を産業医に対して付与すべきことを規定したものであるが、このような観点からは、産業医が、船員災害防止活動の促進に関する法律第11条第1項に規定する安全衛生委員会又は同法第12条第1項に規定する団体安全衛生委員会（以下「安全衛生委員会等」という。）に出席して意見を述べる権限を付与することが望ましい。

イ 第2項第3号の「船員の健康を確保するため緊急の必要がある場合」とは、例えば、保護具等を使用せずに、有害な化学物質を取り扱うことにより、労働災害が発生する危険のある場合のほか、熱中症等の徴候があり、健康を確保するため緊急の措置が必要と考えられる場合等が考えられる。

⑦ 産業医による勧告、指導、助言（船員労安則第10条の6及び第10条の7関係）

船舶所有者は、産業医が船内で業務に従事する衛生管理者や衛生担当者等に対して適切に指導又は助言を行うことができるよう、その主たる労務管理を行う事務所において、船内との通信や指導内容の伝達その他の必要な便宜を図る必要がある。

⑧ 産業医の巡視等（船員労安則第10条の8関係）

ア 陸上制度である労働安全衛生法における産業医の定期巡視については、原則として少なくとも毎月1回行うこととされているが、船員労安則における産業医の船内巡視については、海上労働の特殊性（不定期・長期間の航海、航海スケジュールが天候に左右される等）を考慮し、少なくとも毎年1回行うこととし、加えて、産業医に代わり、安全担当者、船員法第82条に規定する医師、衛生管理者又は衛生担当者（以下「衛生管理者等」という。）が、少なくとも毎月1回船内の巡視を行うとともに、その結果を産業医に報告させることにより、産業医が船内の作業環境及び衛生状態を把握することとした。

イ 第1項第1号に基づく産業医による年1回の船内巡視（以下「産業医の船内巡視」という。）については、産業医が訪船しての巡視（以下「訪船巡視」という。）のほか、天候の影響による急な航海スケジュールの変更等により訪船巡視が困難な場合があること等を念頭に、訪船巡視に準ずるものとして国土交通大臣が認める方法でも差し支えないこととされている。

上記の「国土交通大臣が認める方法」とは、産業医が、船内巡視を行う船舶以外の場所（当該産業医の勤務場所である病院等）において、情報通信機器を用いて当該船舶側より、原則としてリアルタイムで、船内の状況を映像及び音声で送信させ、産業医と船内の衛生管理者等が相互での受け答えもしながら、船内の状態や作業の様子等を確認し、船内の作業環境及び衛生状態の把握を行う方法（以下「オンライン方式」という。）をいう。

ただし、訪船巡視及びオンライン方式のいずれの方法にもよることができないやむを得ない事情がある場合には、巡視を受ける船舶側において、産業医の指示も踏まえ、次の措置等を講じさせ、それら動画や計測の結果等を産業医に電子メールや記憶媒体で送付させた上で、産業医がそれらの内容をもとに、船内の衛生管理者等と情報通信機器や電子メール等で受け答えしながら、船内の状態や作業の様子等を確認し、船内の作業環境及び衛生状態の把握を行う方法でも差し支えないこととする。

- 一 船内の状態や作業の様子等を動画（音声も含む。以下同じ。）で撮影・保存すること。
- 二 船内の照度、室温、湿度又は騒音の状態等について、適宜、計器等を用いて計測すること。
- 三 船舶に乗り組む船員からの船内作業環境の改善要望等の有無及びその内容を確認すること。

なお、上記の「やむを得ない事情がある場合」とは、例えば、①日本に寄港する機会がなく、外地等における通信環境の状態によりオンライン方式によることができない場合や、②船舶の故障や天候の急変等による突然の航海スケジュールの変更（荷主やオペレーター等の都合による変更は除く。）により、予定していた産業医の訪船やオンライン方式による巡視の実施が困難となり、その後も訪船やオンライン方式での実施の調整がつかなかった場合等が想定される。

ウ 産業医の船内巡視は、上記の通り、オンライン方式等も可能としているが、船内の作業環境や衛生状態をよりの確に把握する観点からは訪船巡視により実施することが望ましい。特に、訪船経験が少ない産業医が巡視を行う場合や初めて巡視を行う船舶の場合には、できる限り訪船巡視により実施することが望ましい。

エ 産業医の船内巡視は、使用する船員が乗り組む船舶（以下「対象船舶」という。）全てにおいて少なくとも年1回行うことが望ましいが、対象船舶が多数ある場合で、1年間にすべての対象船舶の巡視を行うことが困難なときは、産業医の意向等も踏まえつつ、当該年に巡視を実施する船舶を1隻以上選定して行うこととしても差し支えない。

ただし、その場合には、5年程度を上限とする期間で巡視に関する実施計画を立て、当該期間内に、原則として全ての船舶について産業医による巡視を行うこととする。その際、第1項第2号に基づく衛生管理者等による月1回の船内巡視（以下「衛生管理者等による船内巡視」という。）の結果も考慮し、船内の作業方法や衛生状態に問題が生じている船舶がある場合には、上記計画にかかわらず、当該船舶への船内巡視の優先的な実施に努めることとする。

オ 産業医の船内巡視の結果は、船舶所有者が、他の対象船舶に対し、作業方法や衛生状態に問題が生じていた場合の改善結果等も含め、当該他の対象船舶の衛生管理者等にも共有し、必要に応じて当該他の対象船舶における作業方法や衛生状態の改善に努めることが望ましい。

カ 産業医の船内巡視は、産業医の他の職務と同様に、選任した産業医が行う

ことが原則であるが、船舶の運航スケジュールの変更により選任した産業医が訪船できなくなってしまった場合等、真にやむを得ない事情がある場合には、他の産業医に行わせることができる。この場合の他の産業医とは、例えば、選任した産業医と同じ医療機関や産業保健サービス提供会社に所属する他の産業医が考えられる。ただし、この場合には、選任した産業医と船内巡視を行う他の産業医との間で、船員の健康管理に関する情報や船内巡視の実施結果等について十分な情報共有等を行うこと。

キ 衛生管理者等による船内巡視は、各対象船舶において少なくとも月1回行うこと。なお、第1項第1号に基づく船内巡視を行った対象船舶については、当該船内巡視を当該月1回の巡視として扱うこととして差し支えないこと。

ク 衛生管理者等による船内巡視は、船舶によって、設備、作業、危険箇所が異なることから、船舶所有者は、巡視の際に点検すべき箇所について、産業医とともに、安全衛生委員会等において、事前に検討して決めておくこととし、その結果について、船舶所有者は、巡視を行う衛生管理者等にあらかじめ伝えておくこと。

ケ 衛生管理者等による船内巡視の結果の報告には、報告を行った衛生管理者等の氏名、巡視の日時、巡視した船舶及び巡視箇所、「作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるとき」と判断した場合における有害事項及び講じた措置の内容、その他船員の労働衛生対策の推進にとって参考となる事項を含めることとする。

コ 上記による各巡視の結果は、船内の作業環境及び衛生状態の改善が船内において図られるよう、船員労安則第1条の3第1項に規定する船内安全衛生委員会において報告するなどして、船内に周知することが望ましい。

⑨ 産業医の選任が義務付けられていない船舶所有者に対する努力義務（船員労安則第10条の9関係）

ア 常時使用する船員が50人未満の船舶所有者は、産業医の選任は義務付けられていないが、船員の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師や保健師に、船員の健康管理等を行わせるよう、努めることとする。

イ 船員の健康管理等の実施に当たっては、医師又は保健師を選任して健康管理を行わせるほか、地域産業保健センターが提供するサービス、全国健康保険協会船員保険部が提供するサービス又は民間の産業保健サービス等を利用し、当該船舶所有者が使用する船員の実情に合わせて必要な時期に、必要な健康管理等を実施することが考えられる。

ウ 第1項第1号の「船員の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師」とは、労働安全衛生法第13条第2項の産業医が備えるべき要件を備えた医師のほか、船員法第82条に規定する医師等、船内において船員の健康管理に従事した経験のある医師等も含まれる。

(2) 健康検査の結果に基づく船員の健康を保持するための措置の実施

① 健康検査に係る書面等の提出（船員労安則第31条の2関係）

ア 第1項の「常時使用する船員」とは、次のいずれかに該当する船員であること。

- 一 期間の定めのない契約により使用される者
- 二 期間の定めのある契約により使用される者であって、1年以上使用されることが予定されている者
- 三 期間の定めのある契約により使用される者であって、契約の更新により1年以上使用されている者

なお、雇入契約が期間の定めがある契約となっている場合でも、雇用契約が期間の定めのない契約となっている場合は、上記一の船員に該当するものとする。

また、季節的事業における船員（その事業期間中「常態」として使用されているものに限る。）については、当該季節的事業の終了後に一旦雇用契約が満了するが、翌年又は翌年度以降も同様に使用することが予定されている者にあつては上記二の船員として扱うこととする。また、翌年又は翌年度以降も同様に使用することが予定されていない者であっても、翌年又は翌年度に同様に使用された者にあつては上記三の船員として扱うこととする。

イ 第1項の「医師の診断の結果が記載された書面」とは、健康検査の各検査項目についての診断結果（異常なし、要経過観察、要再検査、要治療等）が記載された書面をいう。なお、異常の所見がないなど医師の所見を簡潔に記載することが可能な場合には、健康証明書の備考欄や施行規則第16号書式第16号表の次頁にある自由記載欄を活用しても差し支えない。ただし、この場合は、当該健康検査の結果が記載された健康証明書（施行規則第16号書式第14号表から第16号表）の写しも併せて提出することとする。

② 健康検査結果についての医師からの意見聴取（船員労安則第31条の4関係）

ア 健康検査の結果に異常の所見がある船員については、当該船員の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴くこととされているが、産業医を選任している船舶所有者にあつては、産業医が船員ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、当該産業医から意見を聴くことが適当である。産業医を選任していない船舶所有者にあつては、船員の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師から意見を聴くことが適当であり、例えば、地域産業保健センターにおけるサービスの活用を図ること等が考えられる。

イ 第3項の「船員の業務に関する情報」は、船員の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、夜間労働の回数・時間数等である。

また、健康検査の結果のみでは船員の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、船員との面接の機会を提供することが適当である。その他、過去に実施された船員労安則第32条の2第1項及び第32条の12第1項の規定に基づく医師による面接指導の結果又は船員から同意を得て船舶所有者に提供された船員労安則第32条の8の規定に基づく心理的負担の程度を把握するための検査の結果に関する情報を提供することも考えられる。

ウ 船舶所有者は、第1項の「当該船員の健康を保持するために必要な措置」について、医師の意見を聴くに当たり、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に関する意見を医師から聴く必要があるが、その際には、次の区分

(例)により、意見聴取の対象となる船員に係る就業区分及びその内容について意見を求めるものとする。

| 就業区分 | | 船員の健康を保持するために必要な措置の内容の例 |
|------|------------------|--|
| 区分 | 内容 | |
| 通常勤務 | 通常勤務でよいもの | — |
| 就業制限 | 勤務に制限を加える必要のあるもの | 勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、就業する場所の変更、作業の転換、夜間労働の回数の減少、乗船期間の短縮等の措置を講ずる。 |
| 要休業 | 勤務を休む必要のあるもの | 療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講ずる。 |

エ 健康検査の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、船内の作業環境測定の実施、設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について医師の意見を求めるものとする。

③ 健康検査実施後の措置（船員労安則第31条の5関係）

ア 船員労安則第31条の5の健康検査実施後の措置（以下本項において「就業上の措置」という。）のうち、「就業する場所の変更」及び「作業の転換」には、乗船する船舶の変更や陸上勤務への配置換えも含まれる。また、「労働時間の短縮」及び「夜間労働の回数の減少」には、例えば、荷役の回数の減少も含まれる。

イ 安全衛生委員会等において船員の健康障害の防止対策及び健康の保持増進対策について調査審議を行うに当たっては、船員の健康の状態を把握した上で調査審議を行うことがより適切な措置の決定等に有効であると考えられることから、安全衛生委員会等の設置義務のある船舶所有者については、必要に応じ、健康検査結果に係る医師の意見を安全衛生委員会等に報告することが適当である。

なお、上記の報告を行う場合には、船員のプライバシーに配慮し、船員個人が特定されないよう医師の意見を適宜集約し、又は加工する等の措置を講ずる必要がある。

ウ 船舶所有者は、就業上の措置を決定するに当たっては、できる限り詳細な情報に基づいて行うことが適当であることから、再検査又は精密検査を行う必要のある船員に対して、当該再検査又は精密検査の受診を勧奨するとともに、意見を聴く医師に当該検査の結果を提出するよう働きかけることが適当である。また、就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ対象となる船員の意見を聴き、十分な話し合いを通じて当該船員の了解が得られるように努めることが適当である。なお、産業医を選任している船舶所有者については、必要に応じ産業医の同席の下に船員の意見を聴くことが適当である。

エ 船舶所有者は、就業上の措置のうち、船内の作業環境測定の実施、設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置を決定する場合には、安全衛生委員会等の設置義務のある船舶所有者については、必要に応じ、安全

衛生委員会等を開催して調査審議することが適当である。

オ 健康検査の結果に基づく就業上の措置は、船員の健康の確保を目的とするものであるため、船舶所有者が、健康検査において把握した船員の健康情報等に基づき、当該船員の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該船員に対して不利益な取扱いを行うことがあってはならない。

このため、次に掲げる船舶所有者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、船舶所有者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が次に掲げる理由以外のものであったとしても、実質的に次に掲げるものに該当すると見なされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

一 就業上の措置の実施に当たり、健康検査の結果に基づく必要な措置について、医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

二 就業上の措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は船員の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

三 健康検査の結果を理由として以下の措置を行うこと。

i 解雇すること。

ii 雇入契約を解除すること（船員法第40条第5号に該当する場合を除く。）。

iii 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

iv 退職勧奨を行うこと。

v 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命ずること。

vi その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講ずること。

カ 船舶所有者は、就業上の措置の実施に当たって、産業保健業務従事者（産業医、保健師その他の船員の健康管理に関する業務に従事する者をいう。）以外の者に健康情報を取り扱わせるときは、これらの者が取り扱う健康情報が就業上の措置を実施する上で必要最小限のものとなるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずる必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報は取り扱わせてはならない。

（3）長時間にわたる労働に関する面接指導の実施等

① 面接指導の実施（船員労安則第32条の2第1項関係）

ア 「常時五十人以上の船員を使用する船舶所有者」の解釈は（1）①のとおりである。

イ 「遅滞なく」とは、申出後概ね1月以内をいう。但し、可能な限り速やかに実施することが望ましい。

ウ 面接指導を行う「医師」は、産業医、産業医の要件を備えた医師等、船員の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師が望ましい。

エ 船員は、長時間連続乗船の勤務形態が多く、また、陸上の事務所と離れて居住している者もいることから、面接指導は、船内又は自宅において、情報通信機器を活用して実施しても差し支えない。この場合に留意すべき点は、下記⑫（情報通信機器を使用した面接指導の実施）による。

オ 長時間にわたる労働に関する面接指導は、1月毎に、労働時間を把握し、疲労の蓄積の状態に応じて、心身の状況を把握するものであることから、乗船中である場合においても、情報通信機器等を利用することにより、遅滞なく面接指導を実施することが求められるものである。このため、船内の通信環境が整わないなどの理由（例：長期に渡り通信環境の悪い洋上を航行する場合、外地等の寄港地でも通信環境が整っていない場合）により、当該期間中の対応が困難な場合には、下船後に面接指導の実施が可能となり次第、速やかに実施すること。速やかに実施できない場合には、実施するまでの間、船舶所有者は、当該船員に対し、書面や電子メール等による健康状態の確認、医師等が電話による保健指導を行う等の措置を講ずる。

② 面接指導の対象者（船員労安則第32条の2第1項各号関係）

ア 第1号の「一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間」（以下「超過労働時間」という。）について、1月当たりの超過労働時間については、次の式により算定する。

（算定式）

$$1 \text{ か月の総労働時間} - (\text{計算期間 (1 か月間) の総暦日数} / 7) \times 40$$

なお、超過労働時間の要件は、あくまでも面接指導の実施要件の一つであり、超過労働時間が80時間を超える者が必ず面接指導の対象となるものではない。

イ 第2号の「疲労の蓄積」は、通常、他者には認知しにくい自覚症状として表れるものであることから、船員労安則第32条の2第4項に基づく申出を行った船員については、「疲労の蓄積が認められる者」として取り扱う。

ウ 第3号の「これに類する船員」には、医師による診察の結果、健康検査の結果、過去の面接指導の結果、又は厚生労働省が作成・公表している疲労蓄積度のチェックリストの結果等に基づき、医師が、健康上問題がないと認めた船員が含まれる。

③ 面接指導に係る超過労働時間の算定（船員労安則第32条の2第2項及び第3項関係）

ア 「一定の期日」は船舶所有者の判断により定めるものであり、例えば、月末、賃金の締め切り日などが考えられる。

イ 漁船に乗り組む船員等、労働時間規制が適用されない船員（船員法第71条第1項）についても本規定の対象となるが、当該船員の労働時間の算定については、船舶所有者ごとに取り決めた方法により行う。具体的な労働時間の把握方法の決定に当たっては、労使において話し合いを行うことが望ましい。

④ 面接指導の申出（船員労安則第32条の2第4項関係）

ア 「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいう。

イ 船舶所有者は、面接指導の申出をした船員に対する面接指導を確実に実施できるよう、当該申出の際に、当該船員が希望する面接指導の実施日時、場所その他面接指導を実施するに当たり配慮を求める事項等についても申し出させることが望ましい。

ウ 面接指導の申出は、船員自身で超過労働時間の算定を行った結果、船員労安則第32条の2第1項各号の要件に該当する場合は、「一定の期日」の期日後であれば、同条第3項による船舶所有者からの通知を受ける前でも行うことができる。

エ 面接指導の申出は、書面や電子メール、船内のファクシミリ等により行い、船舶所有者は、その提出された書面等について記録として残すようにする。

オ 船舶所有者が定めた基準により、第1項第2号の「疲労の蓄積が認められる者」に該当するか否かにかかわらず超過労働時間が1月あたり80時間を超える労働をさせた船員全員に対して面接指導を実施することとした場合には、対象者全員に対して面接指導の実施について通知等を行い、これに対して船員が申込みを行った場合や現に面接指導を受けに来たことをもって申出を行ったものとみなすことができる。

なお、この場合、対象者全員に通知等を行ったにもかかわらず、面接指導を受けなかった船員については、申出がなかったものとして取り扱って差し支えない。

⑤ 他の医師による面接指導（船員労安則第32条の2第5項関係）

船舶所有者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師による面接指導に相当する面接指導を受けた結果を証明する書面に記載すべき事項については、当該事項が船員の健康に関する情報であり、要配慮個人情報であることに留意しつつ、適切に判断する必要がある。特に、第5号の「当該船員の心身の状況」については、必ずしも疾病名等の状況を記載すべき趣旨ではない。

⑥ 産業医による面接指導の申出の勧奨（船員労安則第32条の2第7項関係）

ア 産業医が船員に確実に申出の勧奨を行うことができるよう、船舶所有者は、産業医に対して、超過労働時間が1月当たり80時間を超えた船員に関する作業環境、労働時間、夜間労働の回数及び時間数等の情報を提供することが望ましい。また、勧奨の方法としては、例えば、次の方法が考えられる。

一 産業医が、健康診断の結果等から脳・心臓疾患の発症リスクが長時間労働により高まると判断される船員に対して、第1項の要件に該当した場合に申出を行うことをあらかじめ勧奨しておくこと。

二 下記⑦イと同様に家族や周囲の者からの相談及び情報を基に産業医が当該船員に対して、申出の勧奨を行うこと。

⑦ 面接指導の適切な実施のための環境整備等

ア 船舶所有者は、面接指導が必要となる船員に対して確実に面接指導を実施することができるよう、次の措置を講ずる。

一 船員が自己の労働時間数を確認できる仕組みを整備すること。

二 申出の様式その他の申出の方法、船内及び陸上事務所等での申出窓口の

設定など申出を行うための体制を整備すること。

三 船員に対して申出の方法等の面接指導の実施体制について周知を図ること。

なお、これらの措置を講ずるに当たっては、安全衛生委員会等において、その内容について調査審議することとする。なお、面接指導の実施体制について周知を行う際には、申出を行うことによる不利益な取扱いが行われることはない旨、併せて周知するなど、面接指導の申出がしやすい環境となるよう配慮する。

イ 船員の不調は、家族や船内の周囲の者が気付くことも少なくないことから、船舶所有者は、プライバシーの保護に留意しつつ、家族や周囲の者から相談・情報を受けた場合に、必要に応じて、当該船員に面接指導を受けるように働きかけるなどの仕組みを整備することが望ましい。

⑧ 面接指導結果の記録の作成（船員労安則第32条の3関係）

面接指導結果の記録は、必要な事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りる。

⑨ 医師からの意見聴取（船員労安則第32条の4関係）

医師からの意見聴取は遅滞なく行われる必要があるが、遅くとも面接指導を実施してから概ね1月以内に、面接指導を実施した医師から、面接指導の結果報告に併せて行うことが適当である。また、面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた船員を使用する船舶所有者が選任した産業医でない場合には、面接指導を実施した医師からの意見聴取と併せて、当該船舶所有者が選任した産業医の意見を聴取することも考えられる。なお、船員の健康状態から緊急に事後措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに行われる必要がある。

⑩ 面接指導実施後の措置（船員労安則第32条の5関係）

面接指導実施後の措置としては、本条での例示のほか、船員の健康障害を防止するための対策については、船員の健康の状況を把握し、これを踏まえて安全衛生委員会等で調査審議することが有効と考えられることから、医師の意見の安全衛生委員会等への報告も検討することが望ましい。なお、医師の意見を安全衛生委員会等へ報告するに当たっては、医師からの意見は個人が特定できないように集約又は加工するなど船員のプライバシーに適切な配慮を行うことが必要である。

⑪ 健康への配慮が必要な者に対する面接指導の努力義務（船員労安則第32条の6関係）

ア 健康への配慮が必要なものとして船舶所有者が定める基準については、安全衛生委員会等で調査審議の上、定めるものとする。この際には、海上労働の特殊性を踏まえ、乗船期間が長期に及ぶ船員についても、健康への配慮の必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましい。

イ 「面接指導に準ずる措置」には、船員に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握の上必要な者に対して面接指導を行うこと及び船員の健康管理について船舶所有者が産業医等から

助言指導を受けること等が含まれる。

ウ 面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施した場合には、その結果に基づき事後措置を実施するよう努めることとする。

⑫ 情報通信機器を用いた面接指導の実施

長期間連続乗船していること等により、直接対面での面接指導が難しい場合には、情報通信機器を利用して面接指導を行うことが想定されるが、この場合においても船員の心身の状況の確認や必要な指導が適切に行われるようにするため、以下に掲げる事項に留意する。

ア 面接指導に用いる情報通信機器が、次の全ての要件を満たすこと。

一 面接指導を行う医師と船員とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。

二 情報セキュリティ（外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止）が確保されること。

三 船員が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものではなく、容易に利用できること。

イ 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について、以下のいずれの要件も満たすこと。

一 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、安全衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に船員に周知していること。

二 情報通信機器を用いて実施する場合は、例えば、当該船員の個室や会議室で実施するなど、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、船員のプライバシーに配慮していること。

ウ 情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき事項等を把握した場合に、船舶所有者において船員の健康管理を担当する者（労務管理責任者等、陸上の事務所において労務管理を担当する者等）と連携して対応するなど、緊急時の対応体制が整備されていること。

（４）心理的な負担の程度を把握するための検査の実施等

① ストレスチェックの実施（船員労安則第３２条の８第１項関係）

ア 「常時五十人以上の船員を使用する船舶所有者」の解釈は（１）①のとおりである。

イ 「常時使用する船員」の解釈は、（２）①アのとおりである。

ウ 「労働安全衛生法第六十六条の十第一項に規定する医師等」は、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士若しくは公認心理師（以下「医師等」という。）である。

なお、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）については、船員の乗り組む船舶や船員の就業等の状況を日頃から把握している医師等であることが望ましい。

エ ストレスチェックは、常時５０人以上の船員を使用する船舶所有者に実施義務が課せられる一方で、船員に対してはストレスチェックを受ける義務は課せられていないが、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大き

いなどの特別な理由がない限り、全ての船員がストレスチェックを受けることが望ましい。このため、船舶所有者は、船内で働く船員がストレスチェックを受けられるよう、情報通信機器の活用、郵送での調査票の回収などを検討する。なお、ストレスチェックを実施する時点で休業している船員については、ストレスチェックを実施しなくても差し支えない。

オ ストレスチェックは、調査票を用いて、第1号から第3号までに規定する3つの領域に関する項目により検査を行い、船員のストレスの程度を点数化して評価するものであり、3つの領域に関する項目を含まない調査票で検査を行うもの又は点数化せずに評価を行うものは、ストレスチェックには該当しない。

カ ストレスチェックの実施時期については、ストレスチェックが船内勤務における心理的な負担の程度を把握するための検査であることに鑑み、乗船期間中に実施することが望ましい。したがって、使用する船員全員に対して、同時期に一斉にストレスチェックを実施する必要は必ずしもないが、第32条の11の規定に基づく一定規模の集団ごとの集計及び分析を実施することができるよう考慮して実施時期を検討した上で、ストレスチェックを実施することが望ましい。

キ ストレスチェックは、1年に複数回実施しても差し支えない。この場合、実施頻度や実施時期について、安全衛生委員会等において調査審議を行うこと。

② ストレスチェックの実施の事務に従事する者（船員労安則第32条の8第2項関係）

ア ストレスチェック結果が船員の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されることがないようにするため、当該船員について、「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者」は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないものとした。この場合の、「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ」とは、当該船員の人事を決定する権限を持つこと又は人事について一定の判断を行う権限を持つことを言い、船員の人事を担当する部署に所属する者であっても、こうした権限を持たない場合は、それに該当しない。

イ 人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事することができない事務は、ストレスチェックの実施に直接従事すること及び実施に関連してストレスチェックの実施者の指示のもと行われる船員の健康情報を取り扱う事務をいい、例えば、以下の事務が含まれる。

一 船員が記入した調査票の回収（ただし、封筒に封入されている等、船員が記入した調査票の内容を把握できない状態になっているものを回収する事務を除く。）、内容の確認、データ入力、評価点数の算出等のストレスチェック結果を出力するまでの船員の健康情報を取り扱う事務

二 ストレスチェック結果の封入等、ストレスチェック結果を出力した後の船員に結果を通知するまでの船員の健康情報を取り扱う事務

三 ストレスチェック結果の船員への通知の事務(ただし、封筒に封入されている等ストレスチェック結果を把握できない状態になっているものの配布等の事務を除く。)

四 面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対する面接指導の申出の勧奨の事務

五 ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析に係る船員の健康情報を取り扱う事務

ウ 上記イの事務に含まれない事務であって、船員の健康情報を取り扱わないものについては、人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事して差し支えないこと。当該事務には、例えば、以下の事務が含まれる。

一 船舶所有者の使用する船員に対するストレスチェックの実実施計画の策定

二 ストレスチェックの実実施日時や実施場所等に関する実施者との連絡調整

三 ストレスチェックの実実施を外部機関に委託する場合の外部機関

との契約等に関する連絡調整

四 ストレスチェックの実実施計画や実施日時等に関する船員への通知

五 調査票の配布

六 ストレスチェックを受けていない船員に対する受検の勧奨

③ ストレスチェック結果の通知(船員労安則第32条の9関係)

ア ストレスチェックを受けた船員に通知すべきストレスチェック結果は次の一から三までを含むものでなければならない。

一 ストレスチェックの調査票への回答に基づき、当該船員のストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの(船員労安則第32条の8第1項第1号から第3号までに規定する3つの項目ごとの点数を含む。)

二 当該船員のストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果

三 面接指導の要否

イ 第1項の「遅滞なく」とは、ストレスの程度の評価等ストレスチェック結果が出力された後、速やかにという趣旨であること。

ウ 船員の同意の取得は、個人ごとの同意の事実が客観的に確認可能な方法で記録される必要があることから、書面又は電磁的記録によること。また、同意の取得に係る書面又は電磁的記録は、船舶所有者が検査結果の記録と併せて5年間保存することが望ましい。

④ 検査結果の記録の作成及び保存(船員労安則第32条の10関係)

ア ストレスチェック結果の記録は、船員ごとのストレスチェック結果そのもの又は船員ごとのストレスチェック結果を一覧などにしてまとめたものをいう。

イ ストレスチェックを行った医師等(以下「実施者」という。)による記録の作成及び当該ストレスチェックの実実施の事務に従事した者による記録の保存の事務が適切に行われるよう、船舶所有者が講ずべき必要な措置には、記録の保存を担当する者の氏名、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及び記録が実施者及び本人以外に閲覧されないようなセキュリティの確保(例：電子ファイルへのパスワードの設定、施錠された場所での保管)が含まれる

こと。

⑤ ストレスチェック結果の集団ごとの分析等(船員労安則第32条の11関係)

ア 職場におけるストレス要因の評価及び職場環境の改善につなげるため、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析し、その結果を勘案して適切な措置を講ずるように努めなければならないこととしたものであり、船舶所有者はできるだけこれを実施することが望ましい。

イ 「一定規模の集団」とは、職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりをもった船舶などの集団であり、具体的に集計・分析を行う集団の単位は、船舶所有者が、その使用する船員が就労する船舶の業務の実態に応じて判断するものとする。

ウ 派遣船員に対するストレスチェックの実施は、派遣元の船舶所有者の義務であるが、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、船員の就労している船舶等の単位で実施する必要があることから、派遣船員も含めた一定規模ごとに、派遣先の船舶所有者において集計・分析することが適当である。そのためには、派遣先の船舶所有者においても派遣船員に対してストレスチェックを実施することが望ましい。

⑥ 面接指導の実施(船員労安則第32条の12関係)

ア 面接指導の対象となる船員は、安全衛生委員会等において高ストレス者の選定基準を調査審議した上で、船舶所有者のストレスチェック制度に関する規程において定めた基準及び方法により高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者とする。

イ 面接指導を受けることを希望する旨の申出は、書面や電子メール等で行い、船舶所有者は、その記録を面接指導結果の記録と併せて5年間保存することが望ましい。

ウ 申出を行った船員については、ストレスチェック結果の船舶所有者への提供に同意したものとして取り扱って差し支えないが、その場合は、その旨をあらかじめ船員に周知する必要がある。ただし、申出を行った船員が要件に該当するか否かを確認する方法について、安全衛生委員会等において調査審議し、船舶所有者が実施者に当該船員が要件に該当するか否かを確認する方法などストレスチェック結果を提供させる方法以外の方法を定めた場合については、当該方法に基づくことができる。

エ 第1項の「遅滞なく」とは、申出後、概ね1月以内をいう。ただし、乗船中で船内の通信環境が整わないなどの理由により、当該期間中の対応が困難な場合には、下船後において、面接指導の実施が可能となり次第、速やかに実施する。また、速やかに実施できない場合には、実施するまでの間、船舶所有者は、当該船員に対し、書面や電子メール等による健康状態の確認、医師等が電話による保健指導を行う等の措置を講ずる。

オ 第2項の「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいう。

カ 面接指導は、面接指導を受ける船員の乗り組む船舶や船員の状況を日頃から把握している当該船舶所有者の産業医その他船員の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師（以下「産業医等」という。）が行うことが望ましい。

キ 医師は、面接指導を行うに当たっては、第32条の12第4項各号に掲げる事項のほか、第32条の8第1項各号に掲げる事項について確認を行うものとされているが、「第三十二条の八第一項各号に掲げる事項」の確認については、当該船員のストレスチェック結果を確認することで足りる。

ク 船舶所有者は、船員が面接指導の申出をしたことを理由として、当該船員に対し不利益な取扱いをしてはならない。また、申出の時点においてストレスチェック結果のみで船員労安則第32条の12に基づく心理的な負担に関する面接指導実施後の措置（以下この項において「就業上の措置」という。）の要否や内容を判断することはできないことから、船舶所有者は、当然、ストレスチェックの結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならない。

⑦ 面接指導結果の記録の作成及び保存(船員労安則第32条の13関係)

ア 面接指導結果のうち、船員の心理的な負担の状況やその他の心身の状況についての記録に関しては、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報を記載すべき趣旨ではない。また、面接指導を実施した医師は、当該船員の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要最小限の情報に限定して船舶所有者に情報を提供する必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報は船舶所有者に提供してはならない。

イ 面接指導結果の記録は、第32条の12第4項各号及び第32条の13各号の事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りる。

⑧ 面接指導の結果についての医師からの意見聴取(船員労安則第32条の14関係)

ア 医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行われる必要があるが、遅くとも面接指導を実施してから概ね1月以内に行う。なお、船員の心理的な負担の程度等の状態から緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに行われる必要がある。

イ 医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から意見を聴取することが適当である。

ウ 面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた船員を使用する船舶所有者の産業医等でない場合には、当該船舶所有者の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴取することが望ましい。

(5) 心身の状態に関する情報の取扱い(船員労安則第32条の17関係)

第1項の「正当な理由がある場合」とは、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるときなど、個人情報保護に関する法律(平成15年法律第57号)第20条2項各号に該当する以下の場合が含まれる。

一 法令に基づく場合

二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

三 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

四 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

3 船員職業安定法施行規則（昭和23年運輸省令第130号）の一部改正（改正省令第3条関係）

上記2の改正内容に関し、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第89条に規定する乗組み派遣船員を使用する場合における派遣元の船舶所有者及び派遣先の船舶所有者に関する船員労安則の適用関係は、以下のとおりである。

（1）派遣元の船舶所有者のみに適用される条項

第10条の2第1項1号から第3号まで、第7号及び第8号（第11条第1項第1号に係るものに限る。）、第10条の4第1項第1号及び第2号並びに第31条の2から第32条の16まで

（2）派遣先の船舶所有者のみに適用される条項

第10条の2第1項第4号、第5号、第8号（第11条第1項第1号に係るものを除く。）、第9号及び第10条の8

（3）船員元及び派遣先の船舶所有者双方に適用される条項

第10条の2第1項第6号、第10条の2第2項から第5項まで、第10条の3、第10条の4（第1項第1号及び第2号を除く。）、第10条の5から第10条の7まで、第10条の9、第10条の10並びに第32条の17