

「船員の働き方改革」推進セミナーにおける質疑応答

ご質問	回答
労働時間関係	
1 航海当直の交代のための時間を、必ず労働時間として記録しなければならぬのでしょうか？ 当直作業としてまとめて記録しても問題ないのでしょうか？	航海当直の交代のための時間を、必ずしも独立した作業の種類として管理する必要はありません。 ただし、当直作業と一体として管理した場合には、8時間を超えて労働することが可能な労働時間規制の例外（船員法第64条第2項、船員法施行規則第42条の9）として取り扱うことが難しくなるため、労使協定に基づく時間外労働（船員法第64条の2第1項）として管理する必要があります。
2 1回当たりの航海当直の交代のための時間は30分と規定されているのでしょうか？	船員法施行規則第42条の9第3号で定められた航海当直の交代に係る時間数は、時間外労働協定を締結せずに時間外労働として働かせることができる時間の上限です。 そのため、航海当直の交代のための時間は、あらかじめ決まっているものではなく、実労働時間に基づいて管理する必要あり、実際に従事した時間を記録する必要があります。
3 船員法で実施が義務づけられている操練以外の操練（例：内航貨物船における防火操練）を実施する場合、これらの操練に従事する時間についても、労働時間として取り扱う必要がありますでしょうか？	船員法上実施が義務づけられている操練以外の操練についても、船舶所有者が船員に対してその実施を命じて行わせている業務である以上、従事した時間は労働時間に該当し、労働時間規制の対象となります。
4 作業期間中操練の実施に必要な時間がさけない場合、実施しなくても問題ないのでしょうか？	船員法上実施が義務づけられている操練は、必ず実施しなければならないものです。

ご質問	回答
<p>5 曳船業のため、作業時間、待機時間と細かく作業時間がわかれます。 作業船等の場合の記載例があれば教えてください。</p>	<p>労務管理記録簿の様式（船員法施行規則第16号の5書式）は作業船等の船種にかかわらず一律のものとなります。ただし、船員法施行規則第45条に定める事項が全て記載されていれば、各事業者において利用しやすい様式に変更することも可能です。</p> <p>また、労務管理記録簿に記載すべき「作業の種類」の項目については、法令上決まっているものではありませんので、労働時間規制の違いや労務管理責任者による事後の検証可能性を踏まえ、業務の実情にあわせて設定いただければと存じます。</p>
<p>6 仮バースにおいて一等航海士が上長である船長から在船当番を命じられた場合で、船長職務の引継ぎを行った船長が離船した場合、船長が帰船するまでは就労扱いとなるのでしょうか？</p>	<p>労働時間とは、海員であれば、上長の職務上の命令により作業に従事する時間となります。仮バース中の船舶においても、船長からの命令により、停泊中の当直などの作業に従事している場合には、労働時間に該当することとなります。</p> <p>労働時間該当性の判断については、船員の働き方改革特設ウェブページに掲載している「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」や「船員の労務管理の適正化に関するガイドラインの解説」でご確認ください。</p>
<p>7 S/B前の準備作業やF/E後の作業・書類仕事なども、労働時間に該当するという認識でよろしいでしょうか？</p>	<p>労働時間とは、海員であれば、上長の職務上の命令により作業に従事する時間です。</p> <p>S/B前の準備作業やF/E後の作業・書類仕事などについても、当該作業を行うことが義務付けられているのであれば、労働時間に該当することとなります。</p> <p>労働時間該当性の判断については、船員の働き方改革特設ウェブページに掲載している「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」や「船員の労務管理の適正化に関するガイドラインの解説」でご確認ください。</p>

ご質問	回答
<p>8 労働管理記録簿について、作業項目が①当直から⑫その他まであり非常に煩雑です。項目について、規制の範囲内労働、範囲外労働と項目を2つ程度に簡略化できないでしょうか？ 陸上のように、タイムカード1つで簡略化したいと考えております。</p>	<p>船員法上、作業の種類記録義務はありますが、労務管理記録簿の①～⑫の項目は、一般的な作業の分類としてお示したものであり、必ずしも①～⑫の作業に分けて記録しなければならないものではありません。 例えば、船員法上の時間外労働は、大きく労使協定に基づくものとそうでないものに分類することができますので、法令上のルールを踏まえつつ、自社の労働条件等を踏まえて作業の種類の設定をご検討いただければと思います。 ただし、船員法の労働時間規制は作業種類によって様々な例外が設けられており、作業種類をまとめ、作業ごとに従事した内容を分類できないと、その例外を利用できなくなるおそれがあるほか、労務管理責任者による事後の検証も難しくなるおそれがありますのでご注意ください。</p>
<p>9 現状、労使協定により15分単位の労働時間管理を行っており、15分単位で記録をしていますが、分単位に改める必要がありますか？</p>	<p>割増手当の計算の前提となる時間外労働の時間の算定において、例えば15分単位で切り上げて管理することは可能ですが、反対に切り捨てるようなことは認められません。 一方で実労働時間の記録については、分単位で行われることが望ましいと考えております。</p>
<p>10 就業規則の変更の際には船員法第97条第5項の規定により、同法第98条の意見書を添付することとなっておりますが、今回の法改正に伴い就業規則の変更が生じた場合でも、意見書の添付は必要という理解で宜しいでしょうか。</p>	<p>ご認識のとおりです。</p>

ご質問	回答
健康確保関係	
<p>11 「常時50人以上の船員を使用する」と「常時使用する船員」の違いを教えてください。</p>	<p>「常時50人以上の船員を使用する」とは、産業医の選任等が義務付けられる船舶所有者の基準となるもので、船舶所有者において常態的に使用する船員数の規模をみるものです。このため、常用雇用の船員のみならず、期間雇用の船員等、雇用形態にかかわらず船員数に含めてカウントします。</p> <p>他方、「常時使用する船員」とは、健康検査結果に基づく健康管理やメンタルヘルス対策における各措置等の対象となる船員の基準となるもので、一定期間以上継続して使用している船員が対象となるものです。具体的には、「期間の定めのない契約により使用される船員」のほか、「期間雇用されている船員」であっても、「1年以上の使用が予定されている船員」や、契約の更新により「1年以上使用されている船員」は含まれます。また、季節的事業で使用される者でも、毎年・毎年度同様に使用される者は含まれます。</p> <p>詳細については、昨年9月に実施した説明会資料にも掲載をしておりますので、ご参照ください。</p>
<p>12 「常時使用する船員」とは、マルシップ船における外国人船員も対象となるのでしょうか？</p>	<p>外国人船員の船員法上の船舶所有者である外国法人にも、船員の健康確保に関する新たな制度は適用されますが、いわゆるマルシップ船に乗船する外国人船員で1年未満の期間雇用となっている者は、「常時使用する船員」には該当しません。</p> <p>「常時使用する船員」の解釈については、No11の回答もご参照ください。</p>
<p>13 訪船スケジュールを直前に決めることでも問題ない等、船員法に対応した産業医が少ないため、国土交通省等において公表または紹介いただくことはできないのでしょうか。</p>	<p>当局が把握している産業医サービス提供事業者等については、各業界団体（日本内航海運組総連合会、日本船主協会等）に情報提供しておりますので、まずは加盟されている団体にご相談いただければと思います。</p>

	ご質問	回答
14	船内巡視については船員が行うことになると思いますが、巡視した時間は労働時間になるという認識でよろしいでしょうか？	船内巡視は船員が業務として行うものですので、労働時間に該当します。
15	健康検査結果に基づく健康管理で「健康検査結果の医師からの意見聴取」とありますが、具体的にどのようなことをすればよいでしょうか？	「健康検査結果の医師からの意見聴取」については、健康検査で異常の所見があった船員について、何らかの就業上の配慮（乗船期間の短縮等）が必要かどうか医師から意見を聴いていただくものです。この場合に意見を聴く医師は、産業医を選任していれば産業医に、産業医を選任していなければ船員の健康管理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ご相談いただくことが考えられます。
16	ストレスチェックを実施するタイミングについての指針はありますでしょうか？	<p>ストレスチェックは、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から、乗船期間中に実施することが望ましいものです。したがって、使用する船員全員に対して同時期に一齐にストレスチェックを実施する必要は必ずしもありませんが、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うえで検査を実施することが考えられます。</p> <p>なお、ストレスチェックの実施方法等の詳細については、通達（※）においてお示ししておりますので併せてご確認下さい。</p> <p>※「船員に対する心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき船舶所有者が講ずべき措置について」（令和5年3月10日付け国海員378号）</p> <p>https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001594262.pdf</p>

ご質問	回答
<p>17 メンタルヘルス対策のストレスチェック検査は、どのような検査を実施すれば良いのでしょうか？</p>	<p>ストレスチェックは、①船員の心理的な負担の原因に関する項目②心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目③船内における他の船員による当該船員への支援に関する項目、の3つの領域に関して、調査票を用いて検査を行うものです。</p> <p>調査票については、上記3つの項目が含まれているものであれば、船舶所有者の判断で適宜選択することが可能ですが、次のいずれかを用いることが望ましいものです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○海技振興センターが作成している「船員版職場環境改善チェックシート」 ○厚生労働省が陸上労働者向けに作成している「職業性ストレス簡易調査票」 <p>なお、ストレスチェックの実施方法等の詳細については、通達（※）においてお示ししておりますので併せてご確認ください。</p> <p>※「船員に対する心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき船舶所有者が講ずべき措置について」（令和5年3月10日付け国海員378号）</p> <p>https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001594262.pdf</p>
その他	
<p>18 育児・介護休業法における深夜業の制限は、女性船員を対象としたものでしょうか？</p>	<p>育児・介護休業法における深夜業の制限については、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する船員を対象とするものであり、船員法における妊産婦の夜間労働の制限とは異なり、男性船員も対象となります。</p> <p>なお、育児・介護休業法における深夜業の制限は、船員からの請求があった場合に実施しなければならないものです。</p>
<p>19 雇入れ手続きの電子化等についても、船員の負担軽減のために取り組んでいただきたい。</p>	<p>雇入届出業務をはじめとした船員行政の電子化については、令和7年までの政府全体の方針に基づき検討を進めていきたいと考えております。</p>