

船員の労務管理の適正化に関するガイドライン

令和4年3月
国土交通省海事局

目次

1. 趣旨.....	1
2. 適用範囲.....	1
3. 船員の労働時間の状況の把握・管理.....	2
(1) 労務管理記録簿の備置き及び船員の労働時間の状況の把握.....	2
(2) 把握すべき船員の労働時間.....	2
ア 船員の労働時間の考え方.....	2
イ 船員の労働時間該当性の判断について.....	3
ウ 船員の労働時間に該当する行為の例示.....	3
(3) 船員の労働時間の状況の把握方法.....	4
ア 船内における原則的な記録の方法.....	4
イ 船内における例外的な記録の方法.....	5
ウ 労務管理事務所への記録の送信及び労務管理記録簿への記載.....	6
(4) 補償休日の記録.....	6
4. 労務管理における船舶所有者、労務管理責任者及び船長の役割・責務等.....	7
(1) 船舶所有者の役割・責務.....	7
ア 労務管理記録簿の作成・備置等.....	7
イ 労務管理記録簿の写しの交付.....	8
ウ 労務管理責任者の選任及びその業務遂行体制の構築.....	8
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.....	9
オ その他適切な労務管理を行うための措置.....	10
(2) 労務管理責任者の役割・責務.....	11
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.....	11
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.....	11
ウ 労務管理記録簿以外の手段による船員の状況の把握.....	12
エ 船舶所有者に対する労務管理上の措置に関する意見.....	12
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.....	13
カ 船長その他関係者との連絡・協力体制の構築.....	13
(3) 船長の役割・責務.....	13
ア 船内における船員の労働時間等の管理.....	13
イ 労務管理記録簿の写しの交付.....	14
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.....	14
5. 船員派遣関係における派遣船員の労働時間管理等.....	14
(1) 派遣先の船舶所有者における派遣船員の労務管理等.....	14
ア 派遣先の船舶所有者における派遣船員の労働時間の確認・把握及び管理.....	14
イ 派遣先の船舶所有者が派遣船員に対し労務管理上の措置を講ずる義務等.....	15
(2) 派遣元事業主における派遣船員の労務管理等.....	15
ア 派遣元事業主における派遣船員の労働時間等の確認・把握及び管理.....	15
イ 派遣元事業主の派遣船員に対して労務管理上の措置を講ずる義務等.....	16

本ガイドラインにおける、用語の略称について

船員法 → 船員法、法

船員法施行規則 → 規則

船員職業安定法 → 船員職安法

船員職業安定法施行規則 → 船員職安法規則

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 → 男女雇用機会均等法

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 → 労働施策総合推進法

1. 趣旨

令和2年9月に交通政策審議会海事分科会船員部会において取りまとめられた「船員の働き方改革の実現に向けて」を受け、令和3年5月に「海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第43号。以下「海事産業強化法」という。）において船員法及び船員職業安定法が改正されたところである。

これらの改正においては、「船員の働き方改革の実現に向けて」において示された方向性を踏まえ、船員の労働に関し課題となっている長時間労働や長期連続乗船の改善や多様な働き方の実現等の「船員の働き方改革」の実現のため、船舶所有者に、

- ① 船員の労務管理を行う主たる事務所への船員の労働時間等を記載する記録簿（以下「労務管理記録簿」という。）の備置き義務（法第67条第1項）
- ② 労務管理記録簿作成のための船員の労働時間の状況の把握義務（法第67条第3項）
- ③ 労務管理記録簿等の管理を行う労務管理責任者の選任義務（法第67条の2第1項）
- ④ 労務管理責任者の意見等を勘案し、必要な労務管理上の適切な措置（以下「労務管理上の措置」という。）を講ずる義務（法第67条の2第2～4項）等を課すなど、船員（派遣船員を含む。）の労務管理の適正化を促すための所要の改正がなされた。

本ガイドラインは、これらの改正を踏まえ、船員の労働時間の状況の把握や労務管理上の措置などの船員の労務管理にかかる船舶所有者、労務管理責任者及び船長並びに船員派遣事業者の役割・責任等の船員の労務管理の適正化に関する指針を示すものである。

なお、海事産業強化法による改正後の内航海運業法では、内航運送をする内航海運業者（オペレーター）が船員過労防止措置義務を負うこととされたことや、荷主の指示等により内航海運業者が当該義務に違反した場合の荷主への勧告・公表制度が設けられたことから、内航運送をする内航海運業者（オペレーター）及び荷主においても、本ガイドラインの内容を十分に理解するとともに、適切に対応することが望まれる。

また、国際航海に従事する船舶においては、本ガイドラインにおいて記載する労働時間等の管理のほか、寄港国で実施されるポート・ステート・コントロール（PSC）対応のために必要な措置についても併せて講ずる必要があることに留意する必要がある。

2. 適用範囲

本ガイドラインは、船員法上の労働時間規制の対象となる船員（船長及び海員。派遣船員を含む。）が乗り組む船舶を対象とする。

なお、漁船に乗り組む船員については、船員法上の労働時間規制の対象とはなっていないものの、操業期間以外の期間については、船員法上の労働時間規

制の対象となっている船員と働き方が類似していることから、今後は、本ガイドラインの内容も参考にしつつ、漁船に乗り組む船員の労働時間の状況を適切に把握するなど、船員の労務管理を適切に行っていくことが望ましい。

3. 船員の労働時間の状況の把握・管理

(1) 労務管理記録簿の備置き及び船員の労働時間の状況の把握

船舶所有者は、船員の労働時間及び休息时间並びに船員に対する休日及び休暇の付与等に関する事項を記載した労務管理記録簿を作成し、船員の労務管理を行う主たる事務所（以下「労務管理事務所」という。）に備え置かなければならない（法第 67 条第 1 項）。

船舶所有者は、当該労務管理記録簿の作成に当たり、適切な方法により、船員の労働時間の状況を把握しなければならない（法第 67 条第 3 項、規則第 45 条の 2）。

船員の労働時間の状況を管理するために、船舶所有者は、労務管理記録簿の記載事項である船員の労働日ごとの作業開始・終了時刻及び作業の種類並びに補償休日を把握する必要がある（規則第 45 条第 1 項第 4 号イ）。なお、同じく労務管理記録簿の記載事項である休息时间に関する事項（同項第 7 号）については、労働時間以外の時間を休息时间として把握して、労務管理記録簿に記載することで足りる。

(2) 把握すべき船員の労働時間

船舶所有者は、上記(1)のとおり適切な方法により船員の労働時間の状況を把握するに当たり、以下に述べる船員の労働時間の考え方に基づいて、船員の労働時間に該当する作業に要した時間を把握する必要がある。

ア 船員の労働時間の考え方

船員の労働時間とは、船員が職務上必要な作業に従事する時間（海員にあつては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限る。）をいう（船員法第 4 条第 2 項）。

同項の「作業に従事する」とは、単に労務の提供を意味し、実作業のみならず、実作業には従事していないものの労働からの解放が保障されていない場合も含まれる。また、同項の「命令」には、明示の命令のみならず、船長が船舶所有者との関係で、又は海員が上長との関係で、作業に従事することを余儀なくされている場合等、黙示の命令による義務付けも含まれる。

なお、船員は、法令や各船舶で定める通常配置表、慣習等で、船長や一等航海士、機関長等の役職毎にその役割が定まっていることが一般的であり、船員が当該役割を果たすために必要な作業に従事した場合は、上長による個別具体的な明示の命令がなくとも、原則として、黙示の命令により、職務上必要な作業に従事しているものとして取り扱うことが適当である。

イ 船員の労働時間該当性の判断

一般的に、海上労働では、船員は長期間にわたって船舶に乗り組んで船内で生活をしつつ、海難事故等の危険が伴う船内作業に従事することとなるが（職住一致、危険性）、航行中の船舶は陸上や他の船舶からの支援を直ちに受けることは難しく（孤立性）、当該船舶が自ら緊急事態に対処することが求められる（自己完結性）。このため、乗船中の船員は、ひとたび緊急事態が発生すれば、例え休息時間中であつたとしても、船長の命令により作業に従事しなければならない。また、船長の許可なく下船することも許されていない。船員法上の船員の労働時間該当性を判断する際には、このような海上労働の特殊性を適切に考慮する必要がある。

その上で、船員が作業に従事した時間が船員法上の労働時間に該当するか否かについては、当該船員が就いている役職上担っている役割や当該作業の性質等に基づく当該作業の「職務性」の有無・程度、明示の命令や船内慣習等による黙示の命令による当該作業への従事の「義務付け」の有無・程度から、「職務上必要な作業に従事する時間（海員にあつては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限る。）」と評価できるか否かを個別具体的に判断する必要がある。

なお、船員法上の労働時間に該当するか否かについては、契約（雇用契約、雇入契約等）、就業規則、労働協約等の定めにかかわらず、「職務上必要な作業に従事する時間（海員にあつては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限る。）」と評価できるか否かにより客観的に定まる。

ウ 船員の労働時間に該当する行為の例示

上記ア及びイのとおり、「職務性」及び「義務付け」の有無・程度から「職務上必要な作業に従事する時間（海員にあつては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限る。）」と評価できる場合には、労働時間に該当する。

そのため、船内に留まる場合であっても自室等においても自由に過ごすことが許されている時間や上長の命令に違反して行った不要不急の作業に要した時間は労働時間に該当しない一方で、当該船員が役職上担っている役割を果たすために必要な作業（通常配置表に記載された航海当直等の作業や操練、航海当直の交代のために必要な時間¹等）のほか、例えば、次の①から③のような作業に従事する時間については労働時間に該当するものとして取り扱わなければならない。

¹ 改正前の船員法では、「防火操練、救命艇操練その他これらに類似する作業」及び「航海当直の通常の交代のために必要な作業」に従事した時間は、労働時間に該当するものの、労働時間の上限規制等に係る規定の例外とされていた（法第68条第1項）。令和3年船員法改正では、この法第68条第1項も改正されており、その施行日である令和5年4月1日以降は、これらの作業にも労働時間の規制等に係る規定が適用され、その時間を把握して労務管理記録簿に記載しなければならない。なお、当該改正によって労働時間の上限規制等の対象にこれらの作業が追加されることとなることから、当該規制を遵守するためには、船舶所有者は、船員の労働時間等の実態に応じて、働き方の見直しやオペレーターとの運航計画の調整等の対応が必要となる場合がある。そのため、船舶所有者は、令和5年改正対応を検討するためには、当該改正の施行に先立って令和4年度のうちからこれらの作業に従事した時間も把握する体制を整備することが望ましい。

- ① 実作業には従事していないものの、上長からの命令により、開始時刻は未定であるが作業可能になり次第、直ちに実作業を開始できるように指定場所で待機した時間（なお、指定時刻以降は作業開始や指定場所での待機が求められるが、それまでは自由に活動できる（労働からの解放が保障されている）場合には、指定時刻までの時間は労働時間に該当しない。）
- ② 上長の指示により、司厨業務を担当していない船員が、専ら自分以外の船員のための通常の供食作業（献立作成、食材の買出し、調理、配膳等）に従事した時間
- ③ 上長の命令により、職務に必要な研修や訓練に参加した時間

上記①～③以外の時間についても、「職務上必要な作業に従事する時間（海員にあっては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限る。）」と評価できる場合には、船員法上の労働時間として取り扱わなければならない。

(3) 船員の労働時間の状況の把握方法

労務管理記録簿の作成に当たっては、パーソナルコンピュータその他の電子計算機による作業の開始及び終了の時刻の記録、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、船員の労働時間の状況を把握しなければならない（法第 67 条第 3 項、規則第 45 条の 2）。また、労務管理記録簿の作成に当たっては、作業の開始及び終了の時刻の記録のほか、当該記録簿の記載事項である作業の種類も記録する必要がある（規則第 45 条第 1 項第 4 号）。

船員の労働時間の状況の把握に必要な作業開始・終了時刻及び作業の種類
の記録に際しては、船員が実際に作業に従事する船舶と労務管理記録簿を備
え置く労務管理事務所とが離隔していることから、船内における労働時間等
の記録と、当該記録を労務管理事務所へ送信した上での労務管理記録簿への
記録のいずれの場面においても適切な方法による必要があり、以下、それぞ
れの場面における適切な方法について明らかにする。

ア 船内における原則的な記録の方法

船内において船員の作業開始・終了時刻及び作業の種類を記録する方法と
しては、原則として次のいずれかの方法による。

なお、この場合においては、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（パーソナルコンピュータ、タ
ブレット等で電子的に記録し、自動的に集計・同期される方式等。以下同じ。）
による管理とすることが望ましい。

- ① パーソナルコンピュータ・タイムカード等による時刻の客観的な記録
を基礎として作業開始・終了時刻を、また、航海日誌や作業報告等の船

内における作業記録や報告を基礎として作業の種類を適正に記録すること。

- ② 船長等が、自ら現認することにより、作業開始・終了時刻及び作業の種類を適正に記録すること。

イ 船内における例外的な記録の方法

- (ア) 上記アの方法によることなく、船内において船員の自己申告制により作業開始・終了時刻及び作業の種類を記録を行わざるを得ない場合、船舶所有者は次の措置を講ずる必要がある。

なお、この場合においても、上記アと同様に、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、電子的な方式による管理とすることが望ましい。

- ① 自己申告制の対象となる船員に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うよう十分な説明を行うこと。
- ② 船内や労務管理事務所では船員の労働時間の状況の把握に関わる者（船長、労務管理責任者等）に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- ③ 労務管理責任者は、自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致している否かについて、必要に応じて実態調査等を行って確認し、必要に応じ、実際の労働時間の状況を正確に反映させるため、記録を補正すること。
特に、船員からの自己申告により把握した労働時間の状況と航海日誌や船舶自動識別装置（AIS）の記録等の他の記録との間に著しい乖離が生じているときは、必ず実態調査を行うこと。
- ④ 記録の補正を行った場合は、その原因を適切に把握した上で、船長、海員その他の関係者に対する指導その他の必要な再発防止措置を講ずること。

- ⑤ 自己申告制は、船員が労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行えることを前提として成り立つものである。このため、船舶所有者は、船員による労働時間の適正な自己申告を阻害する措置（例、「船員が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない」等）を講じてはならない。

また、例えば、時間外労働時間の削減のための社内通達や割増手当の定額払い等の労働時間に係る社内での措置が、船員の労働時間の適正な申告を阻害する要因になっていないかについて確認するとともに、阻害要因となっている場合においては、当該阻害要因を解消すること。

さらに、船員法に定める時間外労働の規制や時間外労働に関する労使協定（法第 64 条の 2）により延長することができる時間数を超えて時間外労働を行っているにもかかわらず、記録上これを守っているように装うことが、船内や労務管理事務所等において慣行的に行われていないかについても確認するとともに、そのような実態が把握された場合には、当該慣行を是正すること。

- (イ) 船員の自己申告により記録した作業開始・終了時刻及び作業の種類については、船内においても、船長や上長等の当該船員を指揮監督等する者が確認し、実態の労働時間等と相違している場合には必要な補正を行う必要がある。ただし、当該補正に当たっては、船舶所有者及び労務管理責任者による確認を可能とするための履歴（例えば、補正者、補正理由、補正前の記録等）を残すなどの措置を講ずること。

ウ 労務管理事務所への記録の送信及び労務管理記録簿への記載

船舶所有者は、船員の労働時間の状況や 1 日及び 1 週間当たりの船員の労働時間の上限規制等の労働時間・休息时间・休日に係る各種規制の遵守状況等を確認するため、船舶において記録した労働時間の状況に係る記録を労務管理記録簿に記載する必要がある。

そのため、上記ア又はイの方法によって船内で記録した船員の労働日ごとの作業開始・終了時刻及び作業の種類を船舶から労務管理事務所に送信しなければならない。当該記録を個別に送信する必要がある場合における送信の頻度については、毎日、労務管理事務所に送信することが望ましいが、当該船舶と労務管理事務所との通信状況が悪く、毎日送信することが困難であるなど船舶の実態に応じて、船長等が 1 日当たりの労働時間の上限規制に違反していないことを都度確認したうえで、少なくとも週に 1 回以上のできるだけ多い頻度で船舶から労務管理事務所へ送信することが必要である。

船舶所有者は、労務管理責任者に、船舶から送信された船員の労働日ごとの作業開始・終了時刻及び作業の種類を確認させ、労務管理記録簿に記載させなければならない（規則第 45 条第 1 項、第 45 条の 3 第 1 項第 1 号）。

(4) 補償休日の記録

船舶所有者は、船員に対して補償休日を付与した場合には、労務管理責任者に、補償休日の付与日及び付与した補償休日を労務管理記録簿に記載させなければならない（規則第 45 条第 1 項第 5 号、第 45 条の 3 第 1 項第 1 号）。

また、船舶所有者が、当該付与した補償休日を延期する場合には、労務管理責任者に、その延期及びその理由について労務管理記録簿に記載させなければならない（規則第 45 条第 1 項第 5 号、第 45 条の 3 第 1 項第 1 号）。

4. 労務管理における船舶所有者、労務管理責任者及び船長の役割・責務等

(1) 船舶所有者の役割・責務

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)】

- 一 船員の氏名及び職名
- 二 基準労働期間並びに当該期間の起算日及び末日
- 三 乗り組む船舶の名称及び当該船舶に乗り組む期間
- 四 労働時間に関する次の事項
 - イ 作業の開始及び終了の時刻並びに当該作業の種類
 - ロ 1 日当たりの労働時間及び 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。)
 - 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
- 五 休日及び有給休暇に関する次の事項
 - 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
 - ロ イの超過時間
 - ハ 休日(補償休日を除く。)が与えられた年月日及び日数
 - ニ 与えるべき補償休日の日数
 - ホ 補償休日を与えられた年月日及び日数
 - ヘ 補償休日の付与の延期があつたときは、その旨及び理由
 - ト 与えるべき有給休暇の日数
 - チ 有給休暇が与えられた年月日及び日数
- 六 時間外又は補償休日に労働した年月日及び 1 日当たりの労働時間
- 七 休息時間に関する次の事項
 - イ 1 日当たりの休息時間
 - ロ 休息時間を分割した場合は、いずれか長い方の休息時間(法第 65 条の 3 第 3 項の規定により休息時間を 3 回以上に分割した場合にあっては、最も長い休息時間)

労務管理記録簿の記載事項のうち、

- ・労働時間の限度の適用除外となる船舶(規則第 42 条の 12)にあっては、労働時間に関する事項(第 4 号)

・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及び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）を省略することができる（規則第 45 条第 1 項）。

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）。

(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。

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も労務管理記録簿の写しを交付しなければならない。このため、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ことができる体制を構築する必要がある。

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。

- (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。

- (ロ) 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）。

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

- (ア) 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。

- (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

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。

オ その他適切な労務管理を行うための措置

(7) 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。

(2) 労務管理責任者の役割・責務

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

- (7) 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時間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）。

- (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。

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、休息時間、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。

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況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に、個人情報保護の観点から、厳重に管理しなければならない。

エ 船舶所有者に対する労務管理上の措置に関する意見

- (7) 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 項に列挙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。

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。

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。

(3) 船長の役割・責務

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記録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。

- (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。

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、当該労務管理記録簿の写しを速やかに交付する必要がある。

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。

5. 船員派遣関係における派遣船員の労働時間管理等

(1) 派遣先の船舶所有者における派遣船員の労務管理等

ア 派遣先の船舶所有者における派遣船員の労働時間の確認・把握及び管理

- (ア) 派遣先の船舶所有者は、所定の記載事項（規則第 45 条第 1 項各号）が記載された派遣船員の労務管理記録簿を作成し、当該船舶所有者の船員の労務管理を行う主たる事務所に、自ら雇用する船員の労務管理記録簿とともに、備え置かなければならない（法第 67 条第 1 項、船員職安法第 89 条第 1 項）。
- (イ) 派遣先の船舶所有者は、労務管理記録簿の作成に当たり、派遣船員の労働時間の状況を把握する義務を負っている（法第 67 条第 3 項、船員職安法第 89 条第 5 項）。そのため、当該船舶所有者は、派遣船員の労務管理記録簿の作成に当たり、本ガイドラインで規定する自ら雇い入れた船員と同様の方法により、派遣船員の労働時間の状況を把握しなければならない。
- (ウ) 派遣先の船舶所有者は、自らが選任した労務管理責任者に、派遣船員の労務管理記録簿の作成・備置きその他所定の労務管理に関する事項を管理させなければならない（法第 67 条の 2 第 1 項、船員職安法第 89 条第 2 項）。

イ 派遣先の船舶所有者が派遣船員に対し労務管理上の措置を講ずる義務等

(7) 派遣先の労務管理責任者は、派遣先の船舶所有者に対して、当該派遣船員の労働時間等の状況に鑑み、労働時間短縮や休日（停泊中の休日等）の付与、勤務時間の変更、作業の転換その他適切な措置（以下「派遣先の労務管理上の措置」という。）に関する意見を述べなければならない（法第 67 条の 2 第 2 項、船員職安法第 89 条第 2 項、船員職安法規則第 42 条第 1 項）。

(4) 派遣先の船舶所有者は、当該意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該派遣船員に対して派遣先の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、船員職安法第 89 条第 2 項）。また、派遣先の船舶所有者は、派遣船員に対して当該措置を講ずるに当たり、当該派遣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、船員職安法第 89 条第 5 項）。

なお、派遣先の船舶所有者は、当該措置が派遣先の船舶所有者のみで講ずることができる場合には、当該措置を適時・適切に講じた上で、派遣元事業主に対して報告することが望ましい。また、当該措置を講ずるために派遣元事業主の協力が必要な場合には、派遣先の船舶所有者は、派遣元事業主と必要な協議を実施した上で、協力して必要な措置を講ずる必要がある。

(2) 派遣元事業主における派遣船員の労務管理等

ア 派遣元事業主における派遣船員の労働時間等の確認・把握及び管理

(7) 派遣元事業主は、派遣先責任者及び派遣元責任者を介し、派遣先の船舶所有者から派遣船員の労働の状況について通知（船員職安法第 86 条第 3 項）を受ることを通じて、当該派遣船員の労働時間の状況を把握・確認し、当該把握した労働時間等に関する事項を労務管理記録簿に記載する（法第 67 条第 1 項、船員職安法第 89 条第 1 項）。

なお、派遣元事業主における派遣船員の労務管理記録簿による労働時間等の管理については、原則として通常の船員と同様であるが、その頻度については、派遣先の船舶所有者と派遣元事業主間における通知として行うことから、月に 1 回以上、一定の期日を定めて実施する（船員職安法第 86 条第 3 項、船員職安法規則第 41 条第 5 項）。

(4) 船員職安法第 89 条第 5 項に規定する船員派遣における法第 67 条第 3 項の適用の特例では、派遣先の船舶所有者のみを派遣船員を使用する船舶所有者とみなしていることから、派遣元事業主は派遣先の船舶において派遣役務を提供する派遣船員の労働時間の状況の把握義務を直接的には負っていない。しかしながら、派遣元事業主は、船員法に違反する派遣先船舶所有者への船員派遣を禁止されていることから（船員職安法第 89 条第 7 項）、派遣先の船舶所有者において労働時間規制等の違反のおそれがある場合には、派遣先の船舶所有者に対して必要な調査等を実施するなどの適正な派遣就労を確保するための措置を講じなければならない（船員職安法第 70 条）。

イ 派遣元事業主の派遣船員に対して労務管理上の措置を講ずる義務等

- (ア) 派遣元事業主が選任した労務管理責任者は、派遣船員について、当該派遣船員の労働時間、作業による心身への負荷その他の派遣船員の状況に鑑み、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、乗下船時期の調整、研修の実施その他の適切な措置（労務管理上の措置）を講ずる必要があるときは、派遣元事業主に対してその旨の意見を述べなければならない（法第 67 条の 2 第 2 項、規則第 45 条の 3 第 2 項）。

また、派遣元の労務管理責任者は、派遣船員の状況を確認するために、必要に応じて当該派遣船員との面談や派遣先の船舶所有者への派遣船員の就業状況の確認等の措置を講ずる必要がある（法第 67 条の 2 第 1 項、規則第 45 条の 3 第 2 項）。

- (イ) 派遣元事業主は、派遣元の労務管理責任者の上記(ア)の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、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）。

派遣元事業主が当該労務管理上の措置を講ずるに当たっては、必要に応じて派遣先の船舶所有者との協議を行うとともに、仮に当該協議によっても派遣先の船舶所有者においてに必要な措置を講ずることができない場合や当該措置を講ずる必要がある状況が改善されない場合には、派遣元事業主は、必要に応じて派遣船員の交代や派遣契約の解除等の適正な派遣就労を確保するための措置を講じなければならない（船員職安法第 70 条）。

- (ウ) 派遣元事業主は、派遣先の船舶所有者と連絡・調整を行う体制を適切に構築する必要がある。

以 上