

船員労働ハンドブック

今知りたい！ 働くときの**法令の基礎知識**



令和4年9月
国土交通省海事局

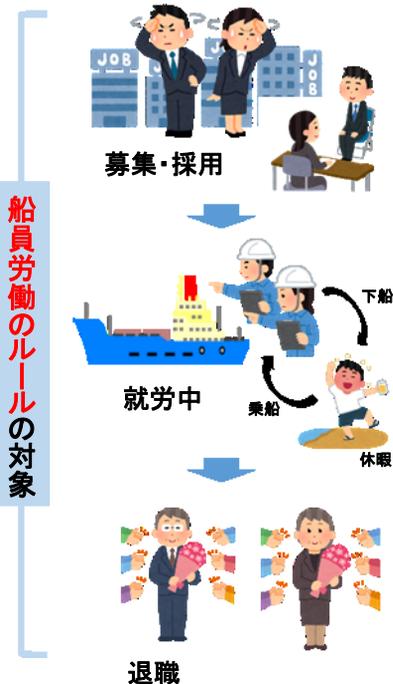
2022年4月スタート
船員の
働き方改革

1	はじめに(本書の趣旨).....	1
2	船員を対象とする主なルール.....	2
3	「船員」とは?.....	3
4	仕事に就くとき(船社への就職).....	4
5	乗船するとき/下船するとき.....	5
6	労働条件.....	6
7	乗船中の働き方① 労働時間の範囲.....	7
8	乗船中の働き方② 労働時間・休息时间規制.....	8
9	乗船中の働き方③ 労働時間の管理等.....	9
10	乗船中の働き方④ その他(懲戒・食料・就労制限).....	10
11	休日・有給休暇.....	11
12	給料その他の報酬.....	12
13	船員の安全/乗船中のけがや病気(災害補償等).....	13
14	他の船社で働くとき(出向・派遣).....	14
15	育児・介護を行う船員への支援.....	15
16	職場環境(パワハラ・セクハラ等).....	16
17	雇用関係の終了.....	17
18	苦情・相談先(社内・公的機関).....	18

1

はじめに (本書の趣旨)

船員労働のルールを知っていますか？



○ 陸上とは異なる独自のルールがあります

船員の皆さんが従事する船員労働では、船員法や船員職業安定法などによって、募集・採用 → 就労中 → 退職 のそれぞれの段階ごとのルールが定められています。

これらのルールの多くは、「船舶所有者」(使用者)に比べて、交渉力が弱い立場にある「船員」(労働者)を保護するためのものです。

○ 働き方のルールを知っておくことの重要性

船員労働に関しては、現在、労務管理の適正化など、「船員の働き方改革」が進められています。この改革の実現には、船舶所有者のみならず、船員の皆さんをはじめとする関係者の協力も必要です。

船員労働のルールを知ることは、皆さん自身を守る知識となるとともに、業界のコンプライアンスを底上げし、業界全体の労務管理の適正化につながるものであり、非常に重要です。

本書では、皆さんが「船員」として働く際に知っておいてほしい船員労働の基本的なルールをまとめています。ご自身の働き方の確認など、様々な場面でご活用ください。

船員労働には独自のルールがある！

○ 陸上は労基法、船員は船員法

陸上労働では、労働基準法、職業安定法などによって、働き方のルールが定められています。

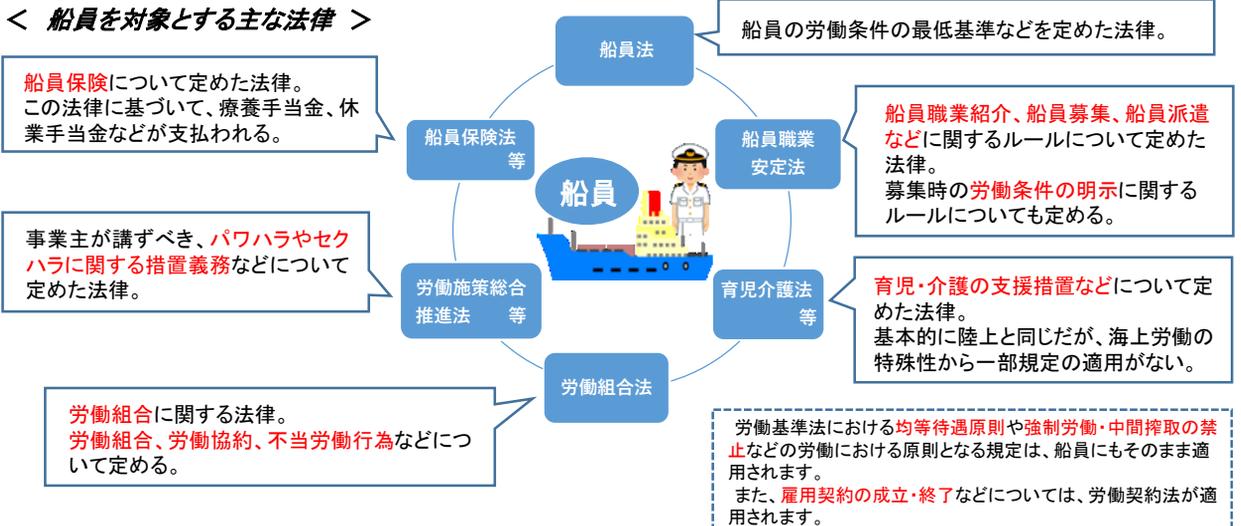
一方、船員労働では、**船員法**、**船員職業安定法**などによって、働き方のルールが定められています。この船員の働き方のルールには、陸上とは異なる、**海上労働の特殊性が考慮された特別なルールも多くあります。**

○ 船舶所有者(使用者)と船員との関係

船員と船舶所有者との関係は、「労務の提供」と、「労務の提供に対する賃金(報酬)の支払い」、を要素とする**雇用関係**にあります。

船員労働のルールは、この**雇用関係**について定めたものです。特に船員法は、**労働条件の最低基準**を定めたもので、雇用関係の基本となる重要な法律です。

< 船員を対象とする主な法律 >



船員の労働状況への配慮が必要なのは、船舶所有者だけじゃない！

内航貨物船では、船舶所有者(オーナー)と傭船契約を締結した内航オペレーターが、荷主の要望等を踏まえて運航計画を作成し、船舶に具体的な運航指示を行っています。令和3年内航海運業法改正では、船員の過労を防止するため、下記の新たな仕組みが設けられました。

○ 内航オペレーターの役割・責任

内航オペレーターは、その運航する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に必要な措置**を講じなければなりません。

○ 荷主の役割・責任

荷主の指示により、内航オペレーターが船員の過労防止措置義務に違反し、安全確保命令がなされた場合などには、**荷主も勧告・公表の対象**となります。



下船中でも船員？ 乗船中でも船員ではない？

○「船員」は、船長・海員・予備船員

船員労働のルールが適用される「船員」は、「**船長・海員**(※)」と「**予備船員**」です。

「船長・海員」は、日本船舶などの船員法が適用される「船舶」に現に乗り組んでいる者であり、「予備船員」は、当該船舶に乗り組むために雇用されているものの船舶に乗り組んでいない者(＝下船中の船員)です。

※「海員」とは、船長以外の乗組員で、労働の対償として報酬を支払われる者です。また、海員には、航海士や機関長などの「職員」と、職員以外の「部員」がいます。

○「船員」でない者には陸のルールが適用

船員法上の「船員」に該当しない者は、労働基準法などの適用対象となります。

船員として採用されても、継続的に陸上の事務作業に従事するなど「船舶に乗り組むために雇用されている」とはいえない場合は、予備船員には当たらず、陸上労働のルールが適用されます。

○漁船に乗り組む船員の特別ルール

漁船に乗り組む船員については、貨物・旅客船とは就労形態が異なることから、労働時間・休日・規制や有給休暇のルールが適用されません(※)。

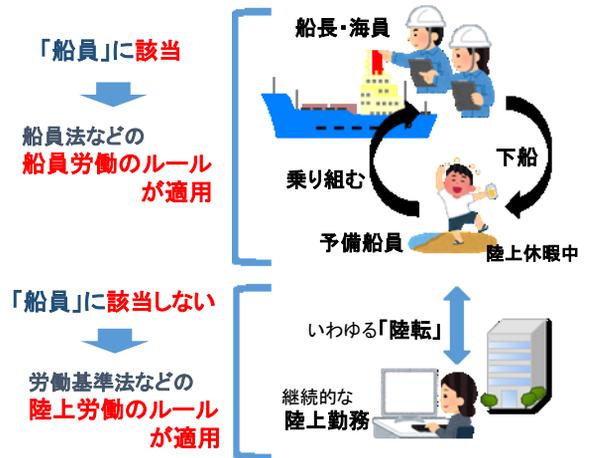
※ 指定漁船については、就労形態を踏まえたルールが別途定められています。

○船員が乗り組む「船舶」とは？

船員法が適用される「船舶」は、**日本船舶及びこれに準じた船舶**です。ただし、船員労働の特殊性が認められない、次の船舶は含まれません。

- 総トン数5トン未満の船舶
- 湖、川又は港のみを航行する船舶
- 政令で定める総トン数30トン未満の漁船
- レクリエーションなどの用途の小型船舶

このため、乗船中であっても、その船が船員法上の「船舶」に該当しなければ、船員法は適用されません。



船員と船舶所有者の間には2つの契約がある？

○予備船員制度がある場合は2本立ての契約

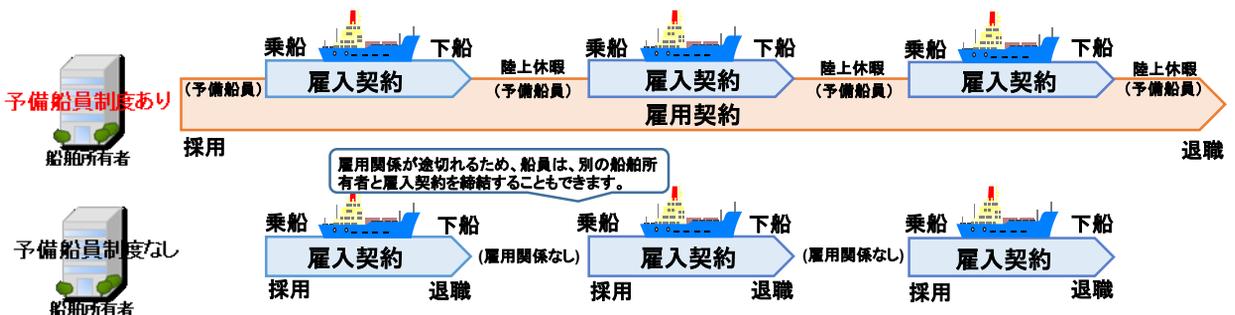
船舶所有者が予備船員制度(※1)を設けている場合には、船員と船舶所有者との間には、雇用関係の基本となる「**雇用契約**」と、乗船中の労務提供について定めた「**雇入(やといいれ)契約**」の**2つの労働契約**が成立します(※2)。

○予備船員制度がない場合は雇入契約のみ

船舶所有者が予備船員制度(※1)を設けていない場合、船員と船舶所有者との間には、乗船時に締結する「**雇入契約**」のみが存在します。

この場合、雇入契約が終了すれば、そのまま退職となり、雇用関係も終了します。

※1 「予備船員制度」とは、雇入契約を締結していない期間についても、雇用契約が存続し、予備船員として雇用関係を維持する制度。
※2 予備船員である期間中は、雇用契約のみ。



採用までの流れは？

○ 採用の流れは基本的に陸上と同じ

船員になろうとする場合、船舶所有者の求人や募集に応募し、書類選考や面接などを経て採用され、雇用契約や雇入契約を締結します。

ただし、陸上とは異なり、船員の職業紹介は、ハローワークではなく、国土交通省**地方運輸局・運輸支局**や、漁業協同組合や学校などの**無料船員職業紹介事業者**が行っています。

○ 雇用契約・雇入契約は、労働契約の一種

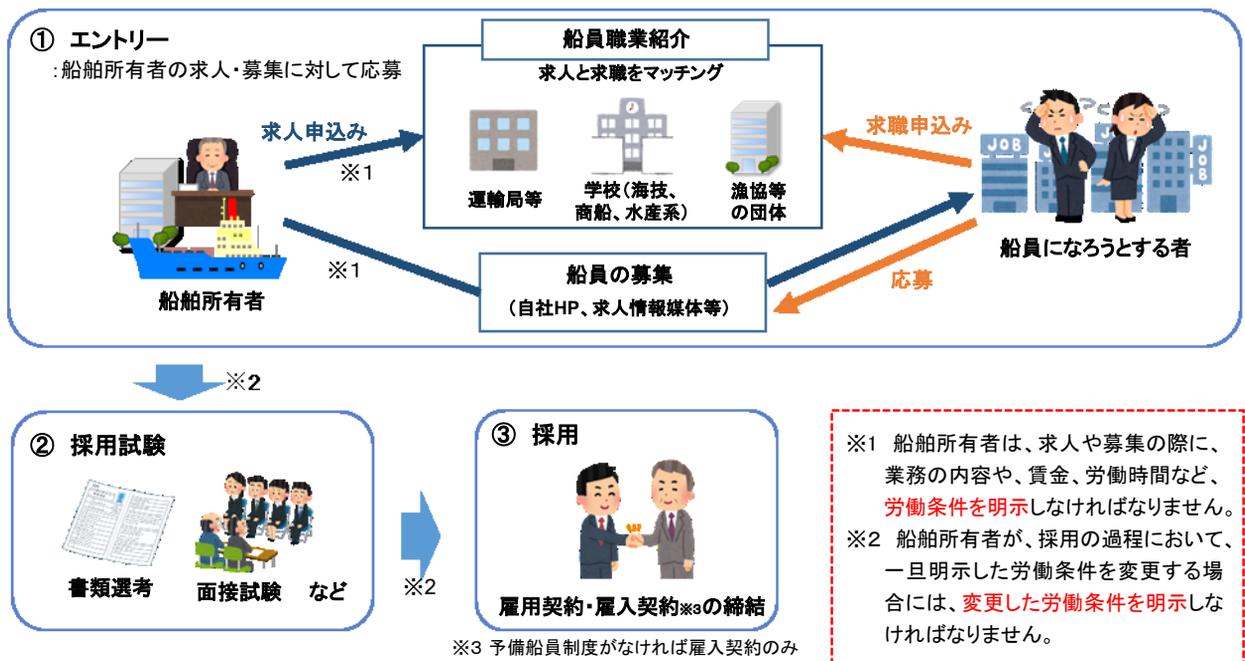
雇用契約・雇入契約は、

① **船員による労務の提供**

② **船舶所有者による①に対する賃金の支払い**

の2つを要素とする労働契約の一種です。そのため、雇用契約・雇入契約は、船員と船舶所有者の間で上記①②についての合意すれば成立します(※)。

※ 契約書を作成しなくても契約は成立しますが、紛争予防のためにも契約書を作成する方が望ましいです。また、雇用契約・雇入契約の締結時には書面作成・交付が必要です(後述)。

どうやって詳しい**労働条件を確認**する？

○ 契約締結前後の書面交付で確認

採用される際には、**どのような賃金・労働条件で働くのかを確認**することが重要です。

特に、雇用期間(有期・無期)、職務(仕事の内容)、賃金(基本給の額・各種手当の項目や額)、休日・休暇(休日日数や休暇制度)、予備船員制度(制度の有無・内容)は、内容次第で働き方に大きく影響するため、非常に重要な要素となります。

雇用契約・雇入契約締結前には、船舶所有者が右の事項を**書面で説明**しますので、この際に必ず確認してください。また、雇入契約については、締結後にも、右の事項を記載した書面が交付されますので、保管しておきましょう。

【雇用契約・雇入契約時の必要記載事項】

- ① 雇用の期間
- ② 乗り組むべき船舶の名称、総トン数、用途(漁船は、従事する漁業の種類を含む。)及び就航航路又は操業海域に関する事項
- ③ 職務に関する事項
- ④ 給料その他の報酬の決定方法及び支払いに関する事項
- ⑤ 報酬が歩合によって支払われる場合には一定額
- ⑥ 基準労働期間、労働時間、休息时间、休日及び休暇に関する事項並びに乗船制に関する事項
- ⑦ 災害補償に関する事項
- ⑧ 退職、解雇、休職及び制裁に関する事項
- ⑨ 海賊行為による被害を受けた場合における措置に関する事項
- ⑩ 送還に関する事項
- ⑪ 予備船員制度があるときは、その概要

乗船時には**雇入契約**が成立？

○ 乗船中は雇入契約の締結が必要

船員が船舶に乗り組む(※)際には、雇用契約を締結している場合であっても、船舶所有者との間で別途、雇入契約を締結しなければなりません。

また、下船する(※)ときには、この雇入契約を終了させなければなりません。

※ この「乗り組む／下船する」というのは、船員が船舶の運航・作業組織に組み込まれる／外れる状態を意味します。

※ 船舶に乗り組むために、**船員手帳**と**健康証明書**の取得が必要です。

○ 雇入契約の内容は？

雇入契約には、「**必要記載事項**」(P4参照)を記載しなければなりません。

なお、雇入契約の不履行についての**違約金**の定めや**損害賠償額の予定**を契約することは**禁止**されており、また、**貯蓄金の管理等に関する契約**も原則として**禁止**されています。仮にこのような契約をしても、その部分は無効となります。

※ 船舶所有者は、雇入契約の成立・変更・終了があった場合には、国土交通大臣(地方運輸局等)に届け出なければなりません。

雇入契約は、いつ・どうやって**終了**？

○ 雇入契約の終了

雇入契約が終了するのは、次の3つの場合です。

- ① 契約期間の経過、船舶所有者の変更(※)などにより、**自動的に終了**
- ② **船舶所有者又は船員が一方向的に解除**
- ③ 船舶所有者と船員が**合意によって解約**

※ 雇入契約が船舶所有者変更により終了しても新船舶所有者との間で同一条件の雇入契約が成立します。また相続など包括承継の場合には、旧船舶所有者との雇入契約がそのまま新船舶所有者に引き継がれます。

○ 雇入契約の解除はいつできる？

期間の定めがない雇入契約の場合、船員又は船舶所有者は、**24時間以上の期間を定めて、書面で通知**すれば、契約を一方向的に解除することができます。

一方で、**期間の定めがある雇入契約**の場合には、**右の解除事由**がない限り、一方向的に解除することはできません。

○ 雇入契約終了時に手当の支払いが必要？

雇入契約が終了し、雇用関係が終了する場合に、船舶所有者は、次の①～④の手当等の支払いが必要となる場合があります。

- ① **失業手当** (船舶が沈没したとき)
- ② **雇止手当** (雇入契約が解除等されたとき(※))
- ③ **補償休日手当** (未消化の補償休日があるとき)
- ④ **残有給休暇の日数に応じた報酬等**

※ 雇止手当の支払が必要となるのは、期間の定めのない雇入契約の解除(24時間前予告)や解除事由⑥・⑦・⑧による解除などに限られています。

○ 雇入契約が終了すれば雇用契約も終了？

雇用契約と雇入契約の両方を締結している場合、雇入契約が終了しても、雇用契約は自動的に終了せず、**船員は、原則、予備船員**となります。

そのため、両者の雇用関係を完全に終了するためには、別途、雇用契約の解除の手続きも必要です(雇用契約の終了についてはP17参照)。

【船舶所有者が解除する場合の解除事由】

- ① 船員が著しく職務に不適任であるとき。
- ② 船員が著しく職務を怠ったとき、又は職務に関し船員に重大な過失のあったとき。
- ③ 海員が船長の指定する時までに船舶に乗り込まないとき。
- ④ 海員が著しく船内の秩序をみだしたとき。
- ⑤ 船員が負傷又は疾病のため職務に堪えないとき。
- ⑥ ①～⑤の場合を除いて、やむを得ない事由のあるとき。

【船員が解除する場合の解除事由】

- ⑦ 船舶が雇入契約の成立の時における国籍を失ったとき。
- ⑧ 雇入契約により定められた労働条件と事実とが著しく相違するとき。
- ⑨ 船員が負傷又は疾病のため職務に堪えないとき。
- ⑩ 船員が海技教育機構などにおける教育を受けようとするとき。
- ⑪ 船舶が外国の港からの航海を終了した場合において、その船舶に乗り組む船員が、24時間以上の期間を定めて書面で雇入契約の解除の申入をしたとき。
- ⑫ 海員が船長の適当と認める自己の後任者を提供したとき。

○ 遠隔地で雇入契約が終了したら？

船舶所有者は、原則、船員を雇入港(又は雇入港までの費用の範囲内で船員が希望する場所)まで**送還**しなければなりません。

また、船舶所有者は、送還に要する日数に応じた**送還手当**も支払う必要があります。

何によって働き方が決まる？

○ 労働条件によって働き方が決定

船員の働き方は、**雇用契約・雇入契約**や**就業規則**、**労働協約**などによって定められる**労働条件**によって決まります。

雇用契約などで定められた労働条件は、**船員法**が定める**最低基準を下回ることはできません**。仮に下回る場合には、船員法の基準を定めたものとみなされます。

また、雇用契約・雇入契約は就業規則及び労働協約の条件を、就業規則は労働協約の条件を、それぞれ下回ってはけません。仮に、下回る場合には、それぞれ、就業規則、労働協約の条件を定めたものとみなされます。



○ 「雇用契約・雇入契約」とは

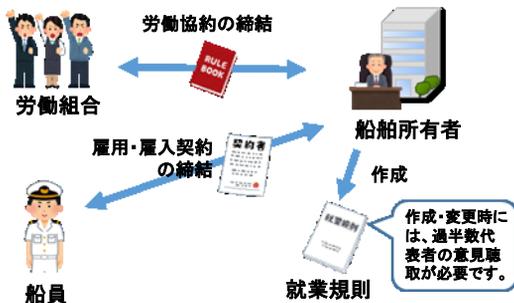
雇用契約(※1)・雇入契約(※2)は、締結する**船員個人の労働条件**を定めるものです。もっとも、就業規則がある場合には、「就業規則●条のとおり」などと規定して、就業規則を引用することも多いです。

この雇用契約・雇入契約には、少なくとも「**必要記載事項**」(P4参照)を定めなければなりません。

締結した雇用契約・雇入契約は、締結した船員と船舶所有者の合意がない限り、変更することはできません。

※1 雇用関係における全体的な労働条件を定めます。

※2 主に特定の船舶に乗船中の労働条件を定めます。なお、雇用契約を締結しない場合には、雇用契約の内容を併せて定めることもあります。



○ 「労働協約」とは

労働協約は、船舶所有者と労働組合が締結し、その労働組合の**組合員に適用される労働条件**を定めるものです。

このため、労働協約は、原則、組合員に対してのみ効力を有します。ただし、一つの事業場(船舶)の4分の3以上の船員が労働協約の適用を受けるときは、組合員以外の船員に対してもこの労働協約が適用されます。

○ 「就業規則」とは

就業規則は、船舶所有者に**使用される船員に適用される労働条件**を定めるものです。

船舶所有者は、作成した就業規則を船内・事業場の見やすい場所に**掲示するか、備え置かなければならず**、船員はいつでも確認することができます。

就業規則には、必ず定めなければならない「**絶対的必要記載事項**」と、ルールとして定める場合には記載しなければならない「**任意的必要記載事項**」があり、各事項は次のとおりです。

【絶対的必要記載事項】

- ① 給料その他の報酬
- ② 労働時間
- ③ 休日及び休暇
- ④ 定員

①～④の事項については、所定の細目を定める必要があります。

【任意的必要記載事項】

- ① 食料並びに安全及び衛生
- ② 被服及び日用品
- ③ 陸上における宿泊、休養、医療及び慰安の施設
- ④ 災害補償
- ⑤ 失業手当、雇止手当及び退職手当
- ⑥ 送還
- ⑦ 教育
- ⑧ 賞罰
- ⑨ その他の労働条件

船舶所有者は、就業規則を、船員にとって有利に変更することはできますが、不利益に変更する場合には、**原則として船員の同意**が必要です。

ただし、不利益変更をする場合であっても、**変更内容に合理性**があり、**変更後の就業規則を周知**していた場合には、**例外的に、変更が有効**となる場合があります。

船員の「労働時間」の範囲は、陸上労働者と違う？

○ 船員の「労働時間」は船員法に規定

船員法では、船員の労働時間に様々な規制を設けています（詳しくはP8）。

船員法では、海上労働の特殊性も考慮し、労働時間を「船員が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。）」と定義しています。

乗船中の生活は、作業に従事する「労働時間」と、私生活など「それ以外の時間（＝休息时间）」があいまいになりがちです。そのため、船員自身も、規制の対象となる「労働時間」を適切に理解しておきましょう。

○ 船員の「労働時間」の判断方法

船員が作業などに費やした時間が船員法の「労働時間」に当たるかは、

- ① 作業の「職務性」の有無・程度
- ② 作業への従事の「義務付け」の有無・程度

から、個別具体的に判断する必要があります（下図参照）。

労働時間への該当性の判断方法や、該当・非該当の例などについて詳しく知りたい方は、「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」（P2～4）やその解説（P37～46）※を参照してください。

※ 後述（P18）の「船員の働き方改革」特設ウェブサイト掲載。

「労働時間」に該当するかは、乗船中の活動を、

作業の「職務性」の有無・程度
〈仕事っぽい〉か

仕事より ← 作業が → プライベートより



と 作業への従事の「義務付け」の有無・程度
〈やらないといけない〉か

明示の命令

この仕事やっておいて！

黙示の命令

当然、航海士としての仕事を終わらせているよね？

船内慣習

うちの船では、この作業は若手がやることになっているから。

上長

などによる義務付け。

これらから

「労働」と「労働以外」を分けましょう。

やらないといけない仕事

「労働」した時間

「労働時間」

例えば…

- ✓ 上長からの命令で、荷役作業の開始の指示があれば直ちに作業を開始できるように、船倉で待機していた時間
- ✓ 上長の指示で、専ら自分以外の船員のための昼食の調理を行った時間
- ✓ 船舶所有者からの指示で、基本訓練に参加した時間

・やらなくてよいもの
・私生活

「労働以外」で過ごした時間

「休息时间」

ポイント
「労働からの解放を保障」

例えば…

- ✓ 自室において、自由に過ごすことができる時間
- ✓ 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
- ✓ 指定された作業開始時刻まで、自室に戻るなど、自由に過ごすことが許されている時間

船員の労働時間の上限のルールは？

※ 漁船に乗り組む船員は適用外
(指定漁船は別ルール)

○ 船員の労働時間等に関するルール

船員法では、船員の労働時間・休息时间に関するルールとして、次のものを定めています。

- 1日当たりの原則的な労働時間
(基準労働期間※)における
- 1週間当たりの平均労働時間
- 時間外労働に関する規制
- 1日・1週間当たりの労働時間の上限
- 休息時間の分割、最長休息時間の短縮

このほか、航海当直に入る際には、**航海当直基準**に定める休息時間のルールも遵守しなければなりません。

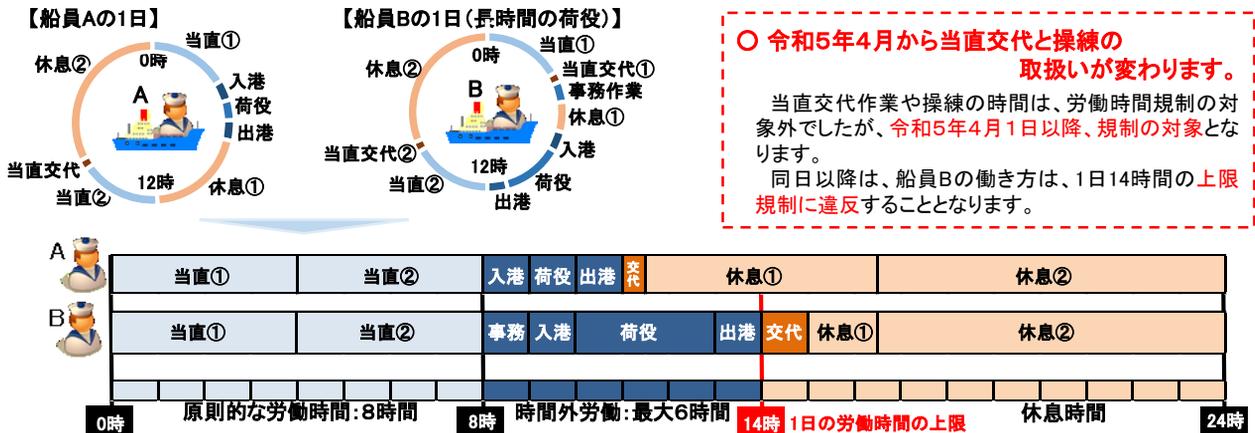
○ 原則となる労働時間

船員の労働時間は、原則、**1日当たり8時間以内**であり、これを超えて働くことができるのは、一定の場合に限られます(後述)。

また、**基準労働期間※**を通じた**1週間当たりの平均労働時間を40時間以内**としています。

これらの規制により、1日の労働時間が8時間を超える場合でも、基準労働期間全体では、週休2日が確保されることとなります。

※ 「基準労働期間」は、乗下船中を含めた一定期間で、船舶の航行区域・態様に応じて定められます。
この基準労働期間は、1週間の平均労働時間や休日日数を算定する際に用いられます。



○ 時間外労働(1日8時間超の労働)

1日当たり8時間を超える労働は、原則、行うことができません。**例外的に「時間外労働」**ができるのは、次の場合です。

- 時間外労働協定に基づく場合
- 特別な必要がある場合(下記作業)

- ・ 出入港時等の航海当直増員 : 4時間以内
- ・ 法令手続きのための作業 : 2時間以内
- ・ 一時的作業(事務部員のみ) : 2時間以内
- ・ 操練等 : 必要な時間
- ・ 航海当直の交代作業 : 1時間以内

※青字は令和5年4月1日以降。それまでは、緊急作業と同様に、労働時間規制の対象外

- 安全臨時労働
- 緊急作業

時間外労働に従事した場合(緊急作業を除く。)には、従事した時間に応じて、**割増手当**(P12参照)が支払われます。

○ 労働時間の上限

船員法では、時間外労働を行う場合であっても、1日や1週間の**総労働時間の上限**が定められています(安全臨時労働・緊急作業を除く)。船舶所有者は、この時間を超えて、船員を働かせてはいけません。

- 1日当たり14時間
- 1週間当たり72時間

この上限は、どの24時間、どの7日間をとっても遵守している必要があります。

○ 休息时间に関する規制

1日の労働時間の上限が14時間ということは、1日当たり**10時間以上の休息時間を確保**しなければなりません。

この最低10時間の休息時間については、**労使協定**を締結しない限り、**3回以上に分割したり、2回に分割した場合の長い方の休息時間を6時間未満としたりすることはできません。**

働いた時間はどうやって管理される？

※ 漁船に乗り組む船員は適用外
(指定漁船は別ルール)

○ 船舶所有者による労働時間の管理責任

船員の労働時間は、船舶所有者が労務管理を行うための基礎的な情報となります。

そのため、船員法では、船舶所有者に対して、**船員の労働時間の状況を把握し、「労務管理記録簿」に記載して管理**することを義務付けています。

○ 労務管理記録簿

船舶所有者は、船員ごとに**労務管理記録簿を作成**し、労務管理を行う主たる**事務所(労務管理事務所)**に備え置かなければなりません。

労務管理記録簿では、船員の**労働時間の状況**のほか、**休日や休暇**などの情報も記載して管理します。また、船舶所有者は、**労務管理責任者を選任**して、記録簿の管理などを行わせなければなりません。

○ 労働時間の把握・管理の方法

労働時間は、**船内で記録した作業開始・終了時刻と作業種類を事務所に送信し、労務管理記録簿に記載**して、労務管理責任者が管理します。

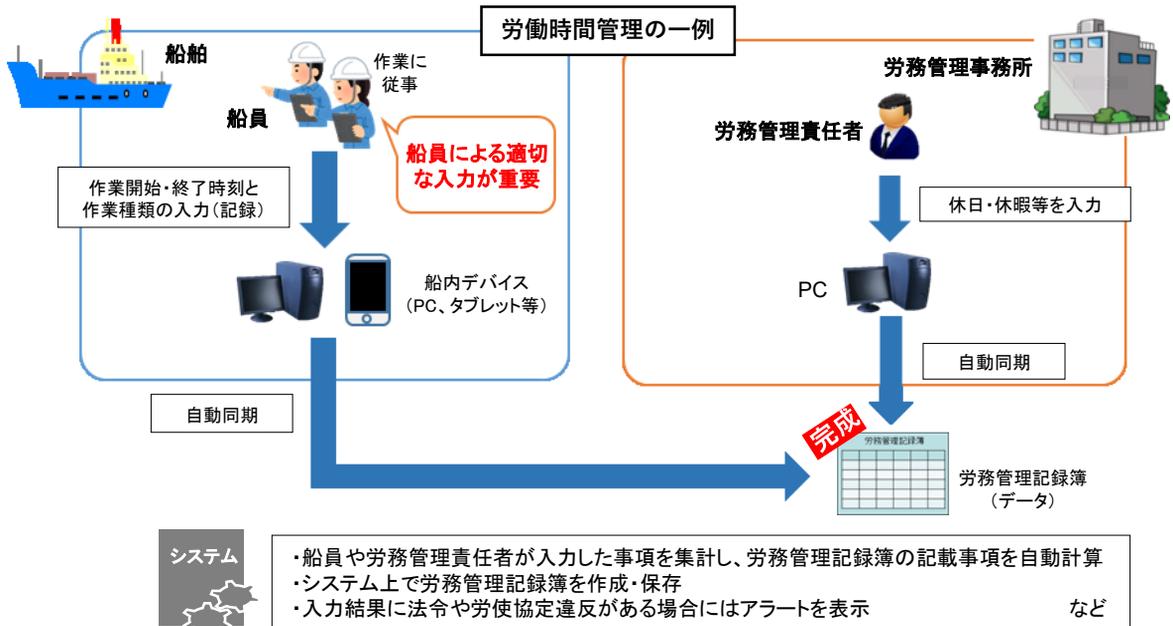
船内で作業開始・終了時刻や作業種類を記録する方法には、

- ① タイムカードなどによる客観的な記録
- ② 船員の自己申告

があります。どのような方法を採用するかについては、船舶所有者に委ねられていますが、特に②の場合、船舶所有者は、正確な申告を担保するための措置を講じる必要があります。

また、船舶所有者が労働時間を適切に記録・管理する体制を整える必要がある一方、**船員も労働時間を適切に記録(申告)**する必要があります。

※ 詳しくは、後述(P18)の「船員の働き方改革」特設ウェブサイト掲載の「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」(P4～6)とその解説(P47～55)も参照してください。



○ 労働時間は何に利用される？

船員の労働時間は、時間外労働や補償休日労働に対する**割増賃金の計算**などに利用されます。

また、船舶所有者は、船員に対し、労働時間の状況等に応じて、**労働時間の短縮等の労務管理上の措置**を講じなければならないとされています。

○ 自分の労働時間を知る方法は？

船舶所有者は、船員が請求した場合には、**労務管理記録簿の写しを交付**しなければなりません。船員は、この記録を確認することで、自身の労働時間、さらには休日・休暇に関する情報を把握することができます。

労働時間などについて不明な点があれば、**労務管理責任者に相談**しましょう。

船内の秩序維持はどうやって行う？

○ 船内秩序維持のための船長の権限

船舶の安全航行のためには、船長が、船内秩序を維持し、船舶に乗っているすべての者に対して必要な命令を行う必要があります。

そのため、船員法では、海員に**船内規律の保持**を義務付けるとともに、**船長に指揮命令権や懲戒権などの権限**を与えています。

○ 企業秩序維持のための懲戒処分

上記の船長による懲戒とは別に、船舶所有者が、船員に対し、**企業秩序の違反行為に対して、懲戒処分**（戒告、減給、出勤停止、懲戒解雇等）を行うことがあります。

この懲戒処分を行うためには、**あらかじめ就業規則等でその内容等を定めておく**必要があります。



船内の食事は誰が負担する？

○ 食料の支給は船舶所有者の義務

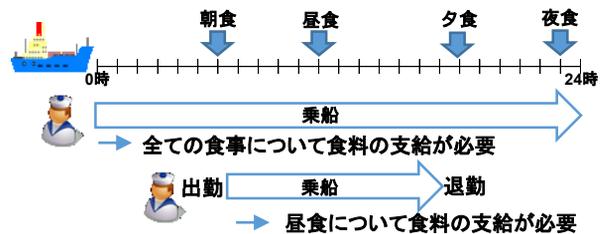
船舶所有者は、乗船中の船員に対して、**食料を支給**しなければなりません。1日中乗船したままの船員に対しては、全ての食事を支給しなければなりません。日帰り船のように朝に乗船し夜に下船して帰宅するような場合は、乗船中の食料(昼食)のみを支給すれば足够了。

○ 司廚員の乗組み

一定の船舶(※)には、**船舶料理士資格を有する者**を乗組みせなければなりません。

それ以外の船舶についても、船内調理が行われる場合には、**船内調理に関する業務について基礎的な知識を有している者**を乗組みせて、調理を行わせる必要があります。

※ 遠洋・近海を航行区域とする船舶や総トン数1,000トン以上の船舶などが該当します。



○ 調理時間は労働時間？

司厨員など、船内調理を業務としている者が調理を行う場合、その時間は労働時間に該当します。

一方で、船内調理を担当していない船員が、自らのために調理を行う場合、直ちに労働時間には該当しませんが、例えば、他の船員の食事調理する場合などで、労働時間に該当する場合があります。

※詳しくは、「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」(P2～4)やその解説(P37～46)もご参照ください。

年少・女子船員に対し、気をつけることは？

○ 年少船員の就労制限

船舶所有者は、16歳以上18歳未満の年少船員を安全衛生上有害な作業に従事させてはいけません。また、午後8時～翌日午前5時の深夜の作業にも、原則、従事させてはいけません。

○ 女子船員の就労制限

船舶所有者は、原則として、妊娠中又は出産後8週間を経過しない女性を船内で使用してはいけません。また、妊産婦の船員を母性保護上有害な作業に従事させてはいけません。

船員の休日日数は少ない？

※ 漁船に乗り組む船員は適用外
(指定漁船は別ルール)

○ 週平均2日の休日が確保されます。

船員法では、基準労働期間中で週平均1日の休日を付与することが必要です。また、1週間の労働時間は、40時間以内とされています。

このため、1日8時間以上働く場合、5日勤務すれば2日の休日が必要となり、基準労働期間を通じて週平均2日の休日が確保されています。

○ 休日を確保するための制度

船員法では、休日日数を実質的に確保するために、補償休日制度があります。

この制度は、上記の休日・労働時間規制を超えて働いた場合に、代わりに休日を付与するものです。船舶所有者は、下記①・②により発生した補償休日を、同一の基準労働期間内に、停泊中の休日又は陸上休日として、7日前までに通知して与えなければなりません。

- ① 1週間に少なくとも1日の休日を与えることができない場合 ⇒ 1週間当たり1日の補償休日
- ② 船員の労働時間(時間外労働などを含まない)が週40時間(①の場合には48時間)を超える場合 ⇒ 超えた時間(超過時間)8時間当たり1日の補償休日

なお、基準労働期間ごとに確保しなければならない休日日数は右表①のとおりです。

※ 補償休日は、超過時間の算定で8時間働いたものとされます。
 ※ 補償休日制度は、特設ウェブページ(P18参照)掲載の「船員の労務管理の適正化に関するガイドラインの解説」(P21~26)もご参照ください。

○ 補償休日労働

船舶所有者は、右表②の日数を限度(※)に、補償休日に働かせることができます。その場合には、割増手当(P12参照)を支払わなければなりません。

※1日の所定労働時間が8時間の場合の日数

補償休日算定例



基準労働期間例(想定日数)	①休日日数(※1) (基準労働期間の日数の2/7) [繰上げ処理(※2)]	②補償休日労働可能日数 (基準労働期間の日数 × 2/7 × 1/3) [小数点以下四捨五入]
1年(365日)	104.5日	34日
6月(183日)	52.5日	17日
1月(31日)	9日	2日

※1 船員法上付与すべき休日(通常の休日+補償休日)の日数
 ※2 補償休日日数の端数が0.5日未満の場合には半日、0.5日以上の場合には1日として補償休日を付与する必要がある。
 ※3 このほかにも、発生した有給休暇(後述)の付与が必要

有給休暇はどのくらいもらえる？

※ 漁船に乗り組む船員は適用外
(指定漁船は別ルール)

○ 船員にも有給休暇制度があります

船舶所有者は、船員に対し、下記表の日数(※1)の有給休暇が発生します。

対象船舶	①初めて6か月間連続して勤務したとき	②その後、1年間連続して勤務すること
内航船(沿海区域又は平水区域のみ)	10日	15日
上記以外の船舶	15日	25日

※1 連続勤務期間延長時に、日数を加算する制度もあります。

○ 有給休暇の付与時期

発生した有給休暇は、左表①②の期間後1年以内に全て付与(※2)して消化しなければなりません。

※2 労働協約で定めがない限り、連続した期間で与えなければなりません。

○ 有給休暇中の報酬

船舶所有者は、有給休暇中、船員に、給料、手当(家族手当、職務手当、乗船を事由として支払われる報酬)、食費(乗船中支給しなければならない食料の費用の額)を支払う必要があります。

給料その他の報酬には何が含まれる？

○ 報酬は「労働の対価」

「給料その他の報酬」は、**船員が働いたことに対して支払われる対価**です(対償性)。

報酬の額・項目や支払期日は、労働条件として雇用契約などで定められます。なお、報酬のうち「給料」については、船員法で、右のとおり定義されており、いわゆる「基本給」を意味しています。

一方、弔慰金など対償性がないものは、支払いの合意があっても、報酬には含まれません。

● 基本給の定義

「給料」とは、船舶所有者が船員に対し一定の金額により定期的に支払う報酬のうち基本となるべき固定給をいう。

○ 給料(基本給)以外の報酬

給料以外の手当については、船員法上の規定はありません(割増手当を除く)。そのため、どのような手当を設けるかは、船員と船舶所有者との間で定める労働条件に委ねられています。

報酬の額を決めるルールはある？

○ 報酬の定め方の基本的なルール

「給料その他の報酬」は、船員労働の特殊性に基づき、かつ、船員の経験、能力及び職務の内容に応じて定めなければなりません。

また、報酬の額や定め方については、次のような規制があります。

○ 報酬(賃金)の最低額

最低賃金法に基づき定められた、**報酬(賃金)の最低額**を下回ってはなりません。

船員については、海上労働の特殊性を考慮して、**陸上とは異なる最低賃金月額**が定められています。

○ 歩合制の場合の最低額

報酬が歩合制である場合には、雇入契約に一定額を定め、仮に歩合による報酬がこの額に達しない場合であっても、**その一定額以上を支払**わなければなりません。

これは、歩合制であっても、船員の生活の糧として、一定の報酬を保障するものです。

○ 割増手当の計算方法

時間外労働や補償休日労働を行った場合、次の**計算に基づく額以上の割増手当**を支給しなければなりません。

時間外：通常の労働時間の報酬
× 時間外労働時間 × **1.3**

補償休日：通常の労働時間の報酬
× 補償休日労働時間 × **1.4**

※**固定残業代**が支払われても、割増手当の計算方法に基づいて算定した額を下回る場合には、その不足額の支払いが必要です。

報酬の支払い方のルールはある？

○ 支払いに関する4つの原則

報酬が適切に支払わなければ、船員の生活の糧が確保できません。そのため、船員法では、4つの原則を定めています。

● 通貨払い

原則、報酬を、**通貨**で支払うこと。

例外として、法令や労働協約に定めがある場合等に、通貨以外で支払うことができます。

● 直接払い

原則、報酬を、**直接**、船員に支払うこと。

例外として、船員が同居の親族等に支払うことを請求した場合には、当該親族等に支払うことができます。

● 全額払い

原則、報酬の**全額**を支払うこと。

例外として、税金、社会保険料、組合費など、法令や労働協約(賃金控除協定)に別段の定めがある場合には、報酬の一部を控除(天引き)して支払うことができます。

● 定期払い

原則、報酬を、**毎月1回以上一定の期日**に支払うこと。

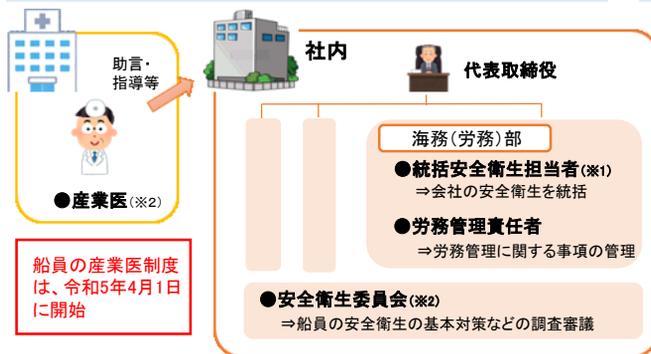
例外としては、ボーナスなど算定の基礎となる期間が1月を超える報酬や、臨時に支払われる報酬があります。

安全な海上労働のためには何が必要？

○ 船舶所有者による安全配慮等

船舶所有者は、船員が**生命、身体等の安全を確保しつつ労働できる**よう、**必要な配慮**をしなければなりません。

また、船員の労働時間の状況や健康状態から必要がある場合には、労働時間の短縮や休日・休暇の付与などの**労務管理上の措置**を取る必要があります。



※1 常時100名以上雇用する船舶所有者のみ
※2 常時50名以上雇用する船舶所有者のみ

○ 安全衛生

船舶所有者は、船員労働安全衛生規則等に則って、**船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持**を行わなければなりません。船員の安全衛生に係る主な体制は下記のとおりです。

また、船員も、安全衛生の保持に関して、船員労働安全衛生規則等で定める事項を遵守しなければなりません。



※3 一部の外航船のみ ※4 常時5名以上の船舶のみ

乗船中にけが・病気をしたら？

○ 職務上のけが・病気への補償

海上労働には危険が伴い、事故等により、船員がけがや病気をすることがあります。この点、船員法で**災害補償**などについて定めるほか、**船員保険**や労働者災害補償保険(**労災保険**)で**船員の保護**を図っています。

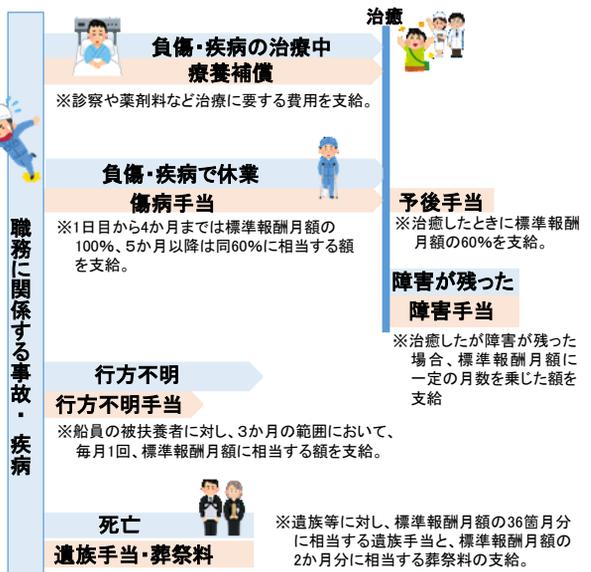
災害補償に関する手当等は、船員が、職務上災害により負傷・病気をし、又は行方不明・死亡となった場合等に、労災保険・船員保険から支給されます。

また、法律上の補償以外に、船舶所有者が、上乘せ補償制度を設けることもあります。

○ 乗船中のけが・病気(私傷病)

入浴中の転倒など、乗船中に、職務とは関係のないけがや病気をすることもあります。この場合、**雇入契約中(乗船中)**は、**船舶所有者は、給料と所定の手当を支給しなければなりません**。また、船舶所有者は、**3か月の範囲内において、療養の実施及びその費用の負担**をする義務があります。

※船員が私傷病によって働けない場合には、船員保険から、支給開始から3年間、傷病手当金が支給されます。



○ 船舶所有者に落ち度があるとき

上記のとおり、船舶所有者は、船員に対し、安全配慮義務を負っています。**船舶所有者がこの義務を怠って災害などが発生した場合には、災害補償に加えて、船員(又はその遺族)が船舶所有者に対して損害賠償請求**をできる場合があります。

船舶所有者との雇用関係を維持したまま他の船舶所有者の下で働ける？

○ 一定の場合には働くことができます

船舶所有者が、雇用する船員を他の船舶所有者の指揮命令下で働かせることは、強制労働や中間搾取のおそれがあることから、違法な船員労務供給として、原則、禁止されています。

例外として、適法な**在籍出向**や、国から許可を受けた**船員派遣**は認められています。

【参考】船員労働において許される形態

- ・ **船員労務供給** ⇒ 船員労務供給を行う者が事業許可を受ける必要がある。
- ・ **船員派遣** ⇒ 船員派遣を行う者が事業許可を受ける必要がある。
- ・ **船員の在籍出向** ⇒ 許可は不要だが、その態様が、船員労務供給及び船員派遣に該当しないことが必要。

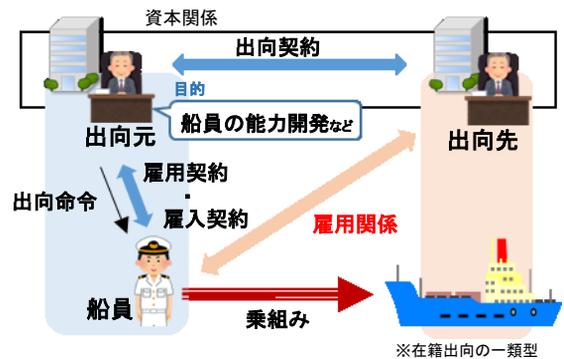
「在籍出向」はどういう場合に認められる？

○ 適法な「在籍出向」とするためには

「在籍出向」は、出向契約に基づき、出向元が、雇用する船員を、当該船員と雇用契約を締結した出向先の指揮命令下で就労させるものです。

在籍出向は、船員職業安定法違反となる場合がありますが、資本関係のある事業者間の**人事交流**や**能力開発**、**雇用維持**などが目的の在籍出向は、違反ではないと解されています。

ただし、違法でない場合であっても、船員の労働条件に影響する場合があるため、在籍出向を命じるためには、**就業規則等**で**出向命令権**や**出向条件**が適切に定められ、**労働条件**となっている必要があります。



○ 転籍出向との違いは？

「**転籍出向**」では、出向元と船員の雇用関係が終了し、船員の不利益が大きいため、**転籍出向**を行う際には、必ず**船員の個別同意**が必要です。

船員派遣はどのような制度？

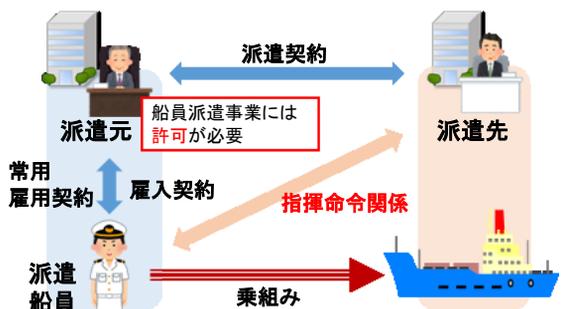
○ 船員派遣の仕組み

船員派遣は、派遣元に雇用されている船員が、派遣契約に基づいて、派遣先の船舶において労務を提供するものです。

在籍出向と異なり、派遣先と船員との間に雇用関係はありません。しかし、派遣先の指揮命令下で労務を提供することとなるため、**派遣先は労働時間管理**や**安全衛生**などに関する義務を負います。一方で、**派遣元は、報酬の支払いのほか、派遣先を通じた労働時間管理**も行います。

また、船員派遣では、派遣船舶ごとの同一業務(※)について、原則1年間(最長3年間)の**派遣可能期間**を超えて派遣することはできません。

※ 「同一業務」には、育児・介護休業を取得した船員の業務などは除かれています。



○ 派遣元に派遣船員として雇用されるとき

船員を派遣先に派遣する場合には、派遣元は派遣船員として雇用・雇入契約を締結する必要があります。そのため、船舶所有者は、契約締結までに、**派遣船員として雇用・雇入することを説明**しなければなりません。

育児と仕事をどうやって両立する？

○ 船員にも育児休業などの制度があります

船員にも、陸上労働者同様、育児に伴う**育児休業**や**短時間措置**などの支援制度が設けられています。制度の概要は下図のとおりです。

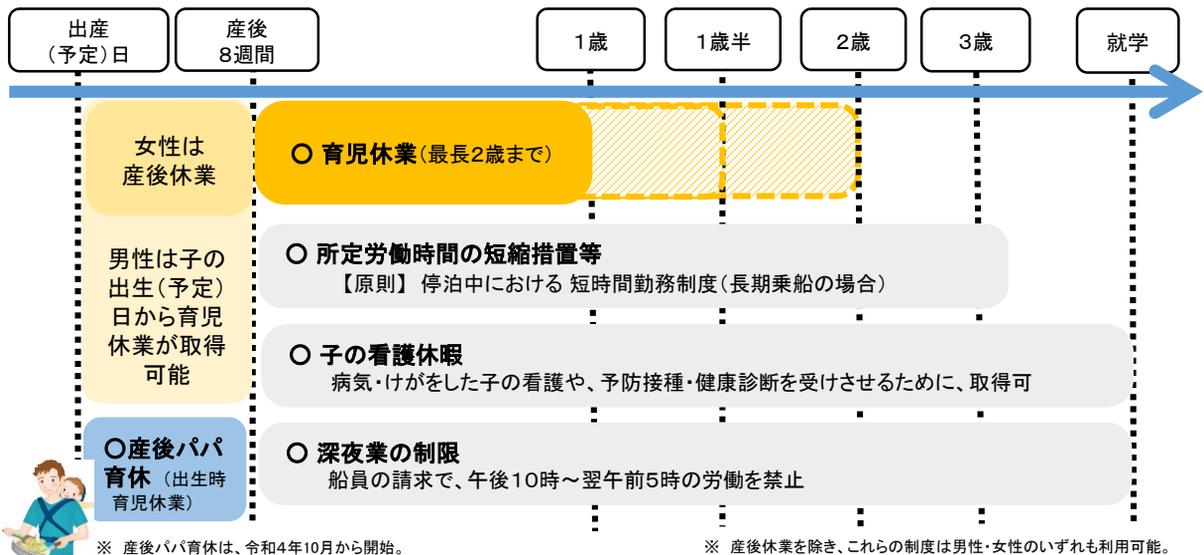
なお、育児・介護休業法の改正（令和4年10月施行）では、新たに「**産後パパ育児**（出生時育児休業）」が追加されました。この制度では、出産後8週間以内に、4週間の休業を、通常の育休とは別に取得できます。このほか、育休の分割取得が可能となるなどの改正が行われています。

○ 船舶所有者の義務等

船舶所有者は、育休を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口等）を行うとともに、子が生まれる船員に対して、**育休の個別周知・意向確認**を行わなければなりません。

○ 出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

船舶所有者による妊娠・出産、育休の利用などを理由とする**不利益な取扱い**は禁止されています。



介護と仕事をどうやって両立する？

○ 船員にも介護休業など支援制度があります

船員にも、陸上労働者同様、介護休業や短時間措置などに関する支援制度が設けられています。制度の概要は、次のとおりです。

なお、育児の場合と同様、介護休業の利用などを理由とする**不利益な取扱い**は**禁止**されています。

○ 介護休業

船員は、要介護状態にある家族を介護するために、要介護者1人につき、要介護状態に至るごとに、**通算93日を限度として、3回まで介護のための休業**をすることができます。

休業中の賃金は無給が原則ですが、雇用保険から休業開始前賃金の67%が支給されます。

○ 介護休暇

船員は、要介護状態にある家族の介護等のために、**1年度に5労働日を限度として、休暇**を取得することができます。

○ 所定労働時間の短縮措置

船舶所有者は、船員の請求に基づいて、所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。なお、長期間乗船をする船舶では、停泊中の短時間勤務制度が原則的な措置の内容です。

○ 深夜業の制限

船舶所有者は、要介護状態にある家族を介護する船員の請求で、**深夜（午後10時～翌午前5時）の労働を免除**しなければなりません。

働きやすい環境を作るためには？

○ 職場環境の維持

船舶所有者は、船員の職場（主に船舶）において働きやすい環境を整備・維持して行くことが必要です。

特に、パワハラ・セクハラについては、船舶所有者に、一定の措置が義務付けられています。

○ 船員の権利の保護が必要

例えば、労務管理を行うに当たって、船舶所有者は、船員の**個人情報**を取得することとなりますが、その取得の範囲や利用は、**個人情報保護法**に則り、**適切に行わなければなりません**。

船舶所有者は、船員の権利・利益を不当に侵害しないよう労務管理を行う必要があります。

どのような行為が「パワハラ」？

○ 「パワハラ」とは

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）は、職場において行われる

- ① **優越的な関係を背景**とした言動であって
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**により
- ③ **就業環境及び船内生活環境が害されるもの**です。パワハラに該当する類型としては、右の**6つの行為類型**が考えられます。

○ 船舶所有者の措置義務

船舶所有者は、パワハラ防止の周知・啓発などのほか、相談窓口やその対応フローの整備など、船員からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他**雇用管理上の措置**を講じなければならないこととされています。

また、船員が相談を行ったこと等を理由とする不利益扱いも禁止されています。

【パワハラの行為類型】

- ① **身体的な攻撃（傷害・暴行）**
－ 殴打、足蹴りなど
- ② **精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）**
－ 人格を否定するような言動や、業務上の必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うことなど（一定程度強い注意であっても業務上必要で、相当の範囲であれば該当しません。）
- ③ **人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）**
－ 同僚が集団で無視し、孤立させることなど
- ④ **過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）**
－ 業務上の必要のない長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な作業を命じることや、私的な雑用の処理を強制的に行わせることなど
- ⑤ **過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）**
－ 特定の船員を退職させるため、専ら当該船員の職能に見合わない、誰でも遂行可能な業務を行わせることなど
- ⑥ **個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）**
－ 船員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該船員の了解を得ずに他の船員に暴露することなど



どのような行為が「セクハラ」？

○ 「セクハラ」とは

セクシュアルハラスメントは、**職場において行われる性的な言動**で、この「性的な言動」には、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報を意図的に流布するなどの「**性的な内容の発言**」と、性的な関係の強要、必要なく身体へ触れること、わいせつな図画を配布などの「**性的な行動**」が含まれます。

また、セクハラには、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る場合**と、当該言動により**船員の就業環境及び船内生活環境が害される場合**のいずれも含まれ、当該船員が性的言動の直接の対象でなくともセクハラに該当することがあります。

○ 同性相手の行為も「セクハラ」に

言動の相手方が同性であっても、その言動が性的なものであれば、セクハラとなります。

○ 船舶所有者の措置義務

船舶所有者は、セクハラ防止の周知・啓発などのほか、相談窓口やその対応フローの整備など、船員からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他**雇用管理上の措置**を講じなければならないこととされています。

また、船員が相談を行ったこと等を理由とする不利益扱いも禁止されています。

どんな場合に雇用関係が終了する？

○ 雇用・雇入契約終了時に雇用関係が終了

雇入契約しか締結していない場合には、雇入契約の終了時に、船員と船舶所有者との雇用関係が終了します(雇入契約の終了はP5参照)。

予備船員制度があり、雇用契約も締結している場合には、雇用契約と雇入契約の両方が終了したときに、雇用関係が終了します。

○ どんなときに雇用契約が終了する？

雇用契約が終了するのは、雇用期間の経過や船員の死亡などによって自動的に終了する場合のほか、次のいずれかの場合です。

- ① 船員側からの解除【辞職】
- ② 船舶所有者側からの解除【解雇】
- ③ 船員と船舶所有者の合意【合意退職】

【辞職】船員はいつでも辞められる？

○ 「辞職」に関するルール

期間の定めのない雇用契約の場合、船員は、原則として**2週間の予告期間**を設ければ、いつでも**解除**することができます。

一方で、期間の定めがある雇用契約の場合には、この期間中は**やむを得ない事由がある場合を除き、雇用契約を解除することはできません**。



就業規則に退職に関するルール(例:退職許可制や3か月前までの退職申出など)があっても、民法の退職に関するルール(2週間経過後の契約終了など)に違反して無効となる場合があり、その場合には民法のルールが適用されます。

【解雇】船舶所有者は自由に「解雇」できない？

○ 「解雇」が有効となる場合

船舶所有者が行う「解雇」は、

- ① **客観的に合理的な理由**
- ② **社会通念上相当性**

の両方が認められる場合に**限って有効**です。①の理由がない場合や、理由があっても、その対応として「解雇」が不当である場合には、「解雇」は無効となります。

また、職務上災害による負傷等の療養中の船員や産前産後休業中の女子船員は、原則、解雇できません(**解雇制限**)。



○ 「解雇」の手続き

船舶所有者は、予備船員を解雇しようとする場合には、**30日前に予告**をしなければなりません。予告をしない場合には、**1か月分の給料と同額の予告手当**を支払わなければなりません(※)。

なお、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は予備船員の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合でも、その解雇事由について運輸局の認定を受けない限り、解雇予告を行う必要があります。

※予告期間を短縮しその分の予告手当を支払うことも可能。

【合意退職】合意による退職なら自由？

○ 「退職」の強要は違法

船員と船舶所有者が退職について合意すれば、**自由に雇用契約を解約(退職)できます**。

しかし、合意は**船員の自由な意思**に基づかなければなりません。そのため、不当な心理的威迫を加えたり、名誉感情を不当に害する言辞を用いた退職勧奨は**違法**です。

自発的に退職の意思を形成するために社会的相当と認められる程度を越えたと違法



船員から提出する「退職願」は、一般的に、雇用契約の解約の申込みであり、船舶所有者が解約に合意すると退職となります。一方で、「退職届」は、一般的に、雇用契約解除の意思表示で、辞職に関するルールが適用されます。このため、退職の意思が強い場合には「退職届」を提出しましょう。

苦情・相談は誰にすれば良い？

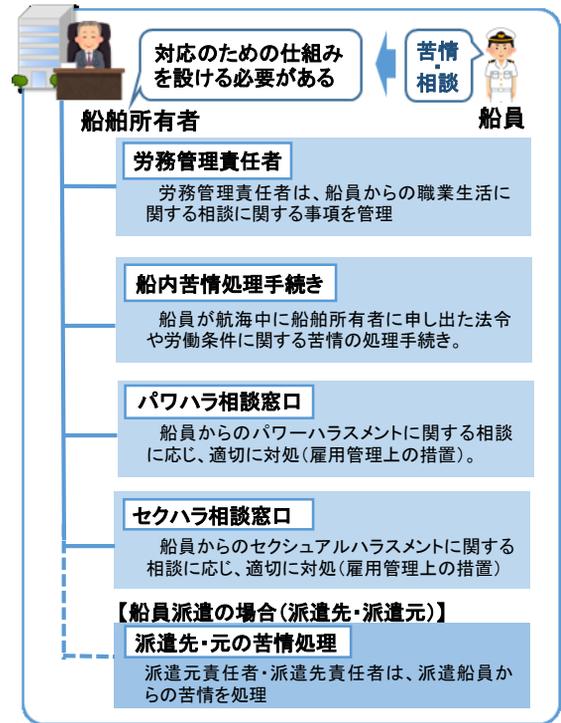
○ 社内の苦情処理手続きや各種窓口

船員法などでは、船舶所有者に対して、**苦情処理手続き**を定めることや**相談窓口**の設置を義務付けています。このうち、船内苦情処理手続きについては、雇入契約成立時に、船員に対し、書面が交付されます。船員派遣の場合は、派遣時の就労条件通知書に手続きが記載されています。いざというときのためにも、社内の苦情・相談先を確認しておくのがよいでしょう。

また、苦情処理手続きや相談窓口への申出・相談等を行った船員に対する**不利益な取扱いは禁止**されています。

このほか、労務管理などに不明点などがある場合には、労務管理責任者や船員の人事労務を担当する海務部（労務部）の担当者などに、積極的に質問するのが良いでしょう。

※ 具体的な体制は、船舶所有者に委ねられており、例えば、パワハラ・セクハラの相談窓口を集約すること（同じ窓口で両方受け）も可能です。自社の窓口体制を確認しましょう。



社外で質問・相談するときは、どこにすれば良い？

○ 船員労働の総合相談窓口

地方運輸局には、「**船員労働の総合相談窓口**」が設置されています。

窓口では、**船員労働に関するご質問・ご相談を受け**付けており、内容に応じた助言や対応を行います（※2）。直接の来所のみならず、ご希望に応じて電話やWeb会議による面談にも対応していますので、お気軽にご連絡ください。

下記の「船員の働き方改革」特設ウェブサイト上に、「総合相談窓口」のリンクがありますので、ご利用ください。

※ 総合相談窓口において受け付けた相談具体的な対応については、担当課に引き継ぐ場合があります。

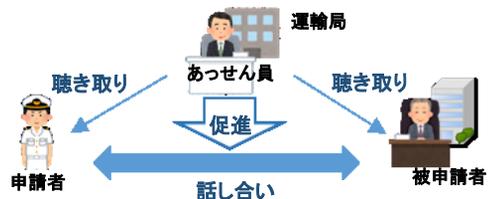
○ 「船員の働き方改革」特設ウェブサイト

「船員の働き方改革」に関する様々な情報提供を行うために、下記の「船員の働き方改革」特設ウェブサイトを作成していますので、ご覧ください。

○ 個別紛争処理手続きについて

地方運輸局では、個別労働関係紛争の解決のために「**あっせん**」制度を設けています。これは、あっせん員が当事者（船員と船舶所有者）間の話し合いを促進することを目的とした**非公開の調整手続き**です。なお、強制ではないため、相手方が参加せず、手続きが終了する場合があります。

あっせん員は、当事者から事情を聴取し、事件の解決に努め、当事者間で和解が成立すれば紛争解決となる一方、解決の見込みがない場合には終了することもあります。



2022年4月スタート
船員の働き方改革

「船員の働き方改革」特設ウェブサイト

船員の働き方改革の内容やガイドラインなどのお役立ちツールを掲載

URL: https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk4_000026.html



