

船員の働き方改革・健康確保WEB説明会 質問事項一覧

令和4年11月9日 (Ver.1.0)

番号	大分類	質問内容	回答
1	総論	常時50人以上の船員を使用する場合に産業医の選任が必要になるとのことだが、この人数には陸上で勤務する社員の人数は含むのか。	「常時50人以上の船員」には、いわゆる陸上労働者は含まれません。
2	総論	「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」について、常時50人以上とは現在の在籍者数ではなく、所有船舶に対する乗船者数(定員数)という理解か？	「常時50人以上の船員」とは、予備船員や派遣船員も含め、船舶所有者が常態として使用する船員のことをいいます。(詳細は、説明会資料P14をご確認ください。)
3	総論	「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」における「船員」の定義について、当該「船員」には期間雇用の船員も含むとなっている一方で、健康検査結果に基づく健康管理の対象である「常時使用する船員」の「船員」の定義では1年以上使用される者となっているが、後者については、1年未満の臨時雇用の船員は対象外となるのか。	「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」における「船員」の定義については、「常時50人以上の船員を使用する～」のカウント対象となる船員を示しており、他方で、「健康検査結果に基づく健康管理」の対象である「常時使用する船員」については、当該健康管理措置の対象となる船員の定義を示しており、それぞれで対象となる船員の範囲は異なっておりますので、ご注意ください。(ご質問の1年未満の臨時雇用の船員については、「健康検査結果に基づく健康管理」の対象ではありません。)
4	総論	「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」における「船員」のカウント方法について、例えば同一事務所にA社、B社があり、それぞれA社40名、B社30名の場合、どちらも50名未満との認識でよいか？	「常時580人以上の船員を使用する～」の船員数のカウントについては、(船員法上の)船舶所有者ごとに行うことになります。 お示しいただいたケースについては、A社とB社は異なる会社かと考えるところ、そのような場合は、A社とB社それぞれで船員数のカウントをしていただくこととなりますので「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」には該当しないことになります。 なお、当該船員数のカウントに当たっては、当該船員数には派遣船員も含める等の取扱いもあります。(詳細は、説明会資料P14をご確認ください。)
5	総論	陸上勤務を含む予備船員50名以上であって、船員保険適用の海上勤務員(乗船中の船員および休暇員)は常時50名を下回る場合は、船員向け産業医の選任義務の対象になるか。 なお、陸上勤務中の予備員については、当該制度とは別に一般陸上企業向けの産業医制度で健康状況を適切に把握している。	基本的には陸上勤務の者(船員保険ではなく健康保険が適用される者)については、ここで言う「船員」には含まれません。従って、乗船中の船員及び予備船員の数の合計が50名を下回る場合は、船員向け産業医の選任義務はかかりません(選任を妨げるものではございません。)
6	総論	常時雇用70名(休暇中の船員含む)の場合は、産業医選任の対象となるという理解で良いか？ また、全船ハーバータグボートの業務に従事しており、乗船中は全員船内居住となるが、24時間連続運航はしておらず、昼夜問わずタグボート作業が発生すれば作業を実施している。このような運航形態でも産業医選任対象になるという理解で良いか？	(船員法上の)船員を常時50名以上使用している場合は、運航形態にかかわらず、産業医選任の対象となります。
7	総論	オレンジブック保有の外航外国人船員に対しても、産業医を含め4つの制度が適用されるのか。	今回導入する各制度のいずれも日本籍船に乗船する外国人船員にも適用されます(ただし、健康検査結果に基づく健康管理及びメンタルヘルス対策については、常時使用する船員が対象)。 なお、いわゆるマルシップの外国人船員の場合には、船員法上の船舶所有者は外国法人となることから、産業医の選任については、例えば、外国人船員が外地の産業保健サポートを受けられる体制を構築する等の代替措置を認める方向で検討しているところであり、その結果については、後日、国土交通省の特設ウェブページでご案内する予定です。

番号	大分類	質問内容	回答
8	総論	船員の定義にマルシップの外国人期間雇用者は該当するか。 該当するのであれば、選任する産業医は英語対応が条件となるか。 英語対応が条件の場合、船員国の産業医(フィリピンなど)の起用は可能か。	船員の定義にはいわゆるマルシップの外国人船員も含まれます。ただし、健康検査の診断結果による健康管理及びストレスチェックの実施については、「常時使用する船員」を対象としており、一定期間未満の期間雇用の船員は対象外となっております。(説明会資料P27) また、産業医については、労働安全衛生法に定める要件を満たす産業医である必要があるところ、実態上、外地にある外国法人が当該要件を満たす産業医を選任することは難しい場合が多いと考えられます。このため、外国人船員が外地の産業保健サービスを受けられる体制を構築する等の代替措置を認める方向で検討しているところであり、その結果については、後日、国土交通省の特設ウェブページでご案内する予定です。
9	総論	マルシップ船「A丸」についてMLC船舶所有者である海外法人「A社」が常時雇用する船員が20名 マルシップ船「B丸」についてMLC船舶所有者である海外法人「B社」が常時雇用する船員が20名 マルシップ船「C丸」についてMLC船舶所有者である海外法人「C社」が常時雇用する船員が20名 このときA～C丸すべて同一の船舶管理会社が管理します。 いずれのMLC船舶所有者についても常時雇用する船員は50名以下ですので、 今回常時50名以上の船員を使用する船舶所有者に義務付けられる措置は求められない、という 理解は問題ないでしょうか。	ご理解のとおりです。なお、産業医の選任等については、「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」に課せられますので、ご指摘の「A社」が、マルシップ船「A丸」に加えて、マルシップ船「D丸」にも40名配乗している場合には、船員法上、A社が使用する船員は60名となり、「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」に該当しますので、ご注意ください。
10	総論	海外のマンニング会社に雇用され、外国籍船に乗船する船員の場合は、今回の改正に該当しないという理解でよいか。 一方、同マンニング会社から弊社の管理する日本籍船へ派遣し配乗する場合、「常時雇用する船員」がその予備船員(日本籍免状保持者)含め、50名未満の場合は要件に該当しないとの理解でよいか。	外国籍船に乗船している外国人については、船員法の適用外ですので、今回の改正内容は適用されません。 船員の定義にはいわゆるマルシップの外国人船員も含まれますが、常時使用する船員が50名未満の場合は、「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」には該当しません。
11	総論	船員向け産業医制度については、日本籍船に乗船する日本人船員を対象に作られた制度と理解しているが、以下のケースの扱いについて教えてほしい。 ・外国籍船に日本人船員が乗船するケース ・日本籍船に外国人船員が乗船するケース	外国籍船については基本的に船員法が適用されないため、今回の制度も適用されません。 日本籍船に乗船する外国船員については船員法が適用され、当該外国人船員を雇用する外国法人に船員法上の各種規制が課せられることとなります。
12	総論	説明会資料P49に記載している内容についてですが、外国にあるマンニング会社から派遣された外国人船員を弊社管理船へ配乗している場合、以下の構図の理解でよいか。 派遣元＝マンニング会社 派遣先＝弊社	ご理解のとおりです。
13	総論	派遣船員に関する適用関係について、派遣元会社の規模が常時雇用船員50名未満の場合には、派遣先が50人以上の会社であっても、「長時間労働の船員への面接指導」は義務づけられるものではないという理解で良いか？	ご理解のとおりです。
14	産業医	産業医は船舶所有者の会社に出社する必要はあるのか。 例えば、東京本社の産業医が大阪のグループ会社の産業医を兼ねるが、大阪には行かずに東京で勤務をしても問題ないか。	船員向け産業医の選任は専属契約まで求めているものではないため、陸上事務所への出社までは義務付けておりません。 なお、実務上では、安全衛生委員会に参加等いただくこともありますが、ウェブで参加いただくことも構いません。

番号	大分類	質問内容	回答
15	産業医	産業医の選任について、船舶所有者単位ではなく所属の漁業協同組合において一括契約をすることは可能か。	選任は、船舶所有者(個社)が行うことになるため、その契約も、基本的には、産業医と船舶所有者との間での締結していただくことを想定していますが、産業医と漁業組合との一括契約を否定するものではありません。 なお、一括契約とする場合でも、産業医に係る各種義務は各船舶所有者に課せられているため、産業医の選任に関する地方運輸局への報告については、各船舶所有者が個別にそれぞれ行う必要があります。また、例えば、産業医による船内巡視についても各船舶所有者において少なくとも年1回実施する必要がありますので、ご注意ください。
16	産業医	産業医について、陸上部門との兼務は可能か。船員向けと陸上社員向けの産業医は別にしなければいけないのか。	陸上労働者向けの産業医が船員向けの産業医を兼任することは可能です。 ただし、陸上労働者向けの産業医は、事業場において使用される労働者の数(1,000人以上等)に応じて「専属」の産業医を選任しなければならないこととされているところ、専属産業医については、労働の態様が類似している等一体として産業保健活動を行うことが効率的である等の一定の要件を満たした場合に限り、他の事業所の産業医を兼ねることが認められております。このため、陸上の産業医が専属産業医の場合に船員向け産業医を兼務することが可能かどうかについては、陸上の産業医制度を所管する厚生労働省にお問い合わせください。
17	産業医	産業医の船内巡視は、①実際の訪船、②オンライン、③動画によるものが可能であり、産業医が船員の労働環境を把握できるのであれば、その手段として実際の訪船に拘っていないと理解しているが、あくまでも実際の訪船が必須なのか？	船内の作業状況や衛生状態を的確に把握するためには、実際に訪船して巡視することが望ましいと考えますが、WEBでの実施も可能です。詳細については、説明会資料P23Q1-4、P24Q1-6をご確認ください。
18	産業医	船内巡視については、「少なくとも月1回、衛生管理者又は衛生担当者による巡視結果を産業医へ提供」とあり、労務管理上、大幅な業務負担増となる懸念があるが、この報告は簡易なものの良いのか？	産業医、衛生管理者等の船内巡視については、現在、その実施に関する手順書を作成しているところであり、その中で報告の様式例などもお示ししたいと考えています。なお、当該手順書は、作成出来次第、国土交通省のホームページで公表することとしています。
19	産業医	衛生管理者または産業医による船内巡視について、基準となるチェックリスト等はあるか？	産業医による船内巡視については、現在、その実施に関する手順書を作成しているところであり、チェックリストの例なども当該手順書の中でお示ししたいと考えています。なお、当該手順書は、作成次第、国土交通省のホームページで公表することとしています。
20	産業医	産業医の安全衛生委員会への出席は、法的な義務なのか。	法令上の義務ではありませんが、社内における船員の産業保健体制を十分機能させるためにも、産業医にも参加いただけるよう努めてください。
21	産業医	産業医制度にかかる費用の目安は如何か。	産業医の費用については、各産業医において設定しているもので、設定額も様々となっておりますので、産業医サービスを提供している機関や産業医の紹介を行っている職業紹介事業者等にお問合せいただければと思います。
22	健康検査	国際航海に従事する船員の健康検査については、健康検査を受診する際に国際航海に従事するか否かを指定医に報告し、準じた健康検査を受診、証明をいただくということでしょうか？	国際航海に従事するとは、具体的には、6月以上国際航海に従事し、日本に寄港しない航海を予定している者が対象になるところ、これに該当するかの確認は、健康検査を受ける船員が、当該検査を受診する際の問診票に記載していただき、それにより指定医師に申告していただくことになっております。なお、今回の健康検査項目の見直しにより、健康証明書の様式も改正しており、国際航海に従事する船員に対する検査(腹部画像検査等)についても当該様式に記載欄を追加しておりますので、そこに結果を記載していただくこととなります。
23	健康検査	船舶所有者に提出することとされている「健康診査結果について医師の診断結果を記載した書面」について、この診断をするのは、健康証明に必要な健康検査を実施した医療機関の医師との理解で良いか？	ご理解のとおりです。

番号	大分類	質問内容	回答
24	健康検査	健康証明書に医師の診断結果を記載できるとされているところ、健康証明書に記載する場所がないが、どうすればよいのか。 また、医師の診断結果については、項目ごとに判定結果を記載する必要があるのか。	陸上の健康診断と同様に診断結果(判定や所見)を記載した書面を(健康証明書とは別に)交付していただくことを想定しています。 なお、判定結果について、例えば、異常がある項目や所見の項目が少ない場合は、改正後の健康証明書は現行のものよりも備考欄を広くしたため、当該備考欄に、異常や所見等がある項目についてその内容を記載していただき、「そのほかの項目は異常なし」と記載していただいても構いません。
25	健康検査	「健康検査結果についての医師の診断結果が記載された書面」について、統一の様式を作成する予定はあるか。	「健康検査結果についての医師の診断結果が記載された書面」については、統一の様式を定める予定はありません。 なお、異常がない場合や所見が少ない場合には、健康証明書の備考欄に記載いただいても構いません。
26	健康検査	医師の診断の結果を記載した書類は、船員個人が指定医に要請するのか。船員個人で要請して断られた場合、健康検査の結果をもって、別の医療機関に依頼するのか。	来年度より健康証明書の交付に加えて健康検査の診断結果が必要になることについては、既に、各地方運輸局を通じて、各指定医師(病院等)にも周知しております。 また、円滑な運用が図られるよう、診断結果を記載した書類の様式例や診断結果を健康証明書の備考欄に記載する場合の記載例の作成も検討したいと考えております。
27	健康検査	船舶所有者は、健康検査の結果において異常の所見があると診断された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聴取を実施することとされているところ、船員手帳の健康証明書では問題はなかったが、病院での健康診断の結果が再検査だった場合は上記の医師の意見聴取を行う必要があるのか。	今回の健康検査による結果に基づく健康管理については、健康検査の結果について医師の診断を記載した書面の提出を求め、その結果を踏まえ、船舶所有者が必要な措置を講じていくものですが、その検査の結果で再検査の項目があった場合には、医師の意見聴取が必要となります。 他方で、上記の健康検査とは別に健康診断を受けた場合に、その診断において再検査(異常あり)とされた項目については、医師の意見聴取の実施義務の対象にはなりません(船員の意向も踏まえ任意で意見聴取を行うことを妨げるものではありません。)
28	健康検査	健康検査の結果に異常の所見がある場合に必要医師への意見聴取について、意見を聴取する医師は、「健康検査に係る医師の診断結果を記載した書面」を作成した指定医師でなくとも良いということか?	ご理解のとおり、指定医でなくとも構いませんが、産業医など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望ましいものです。
29	健康検査	健康検査結果についての医師の診断結果が記載された書面」について、5年間保存が必要とあるが、船舶所有者は雇用する船員の2018年からの記録までさかのぼって保管する必要があるか?	記録の保存は、今回の制度の施行後(令和5年4月1日)以降のもので構いません。
30	健康検査	日本国籍船に配乗する外国人船員の派遣元である国外のマンニング会社が船員に健康検査を受けさせることになるが、「健康検査結果に基づく健康管理」における追加検査項目を網羅した健診フォーム(または要検査項目の通知)を外国籍の船員や外地マンニング会社向けに発行予定はあるか。	いわゆるマルシップの外国人船員における健康検査については、当該外国の法律に基づく健康証明書は有効なものですので、当該健康証明書をもとに、健康管理を実施いただければと思います。
31	長時間労働	船員の時間外労働の制限は4週間当たり56時間以内と定められていますが、一方で、長時間労働の船員への面接指導の基準では、1週間あたり40時間を超えて、その超えた時間が80時間を超えた場合とされているところ、船員法の場合には時間外にどのような時間が含まれることになるのか。	「1週当たり40時間を超えて労働させた場合における、その超えた時間が1月当たり80時間以上を越える者」であるかの計算の際に労働時間数に含める労働時間としては、法定の労働時間(1日8時間以内)のほか、次の労働時間となります。 ○労使協定の定めがある場合の時間外労働の時間 ○特別の必要がある場合の作業の時間(航海当直の交代、防火訓練等の時間も含む。) ○安全のための臨時作業の時間

番号	大分類	質問内容	回答
32	長時間労働	1日8時間労働で労使協定が締結されている場合は、1日あたりの労働時間上限は14時間であるが、1月あたりの時間外労働の上限を教えてください。 また、長時間労働の船員に対する面接指導の基準である「80時間を超える者」との関係性も教えてください。	労使協定が締結されているか否かにかかわらず、船員の総労働時間は、原則として、1日当たり14時間及び1週間当たり72時間を超えてはならないこととされています。 なお、長時間労働の船員に対する面接指導の基準である「80時間」については、当該基準に該当するかの計算の際に出てくる数字であり、船員法上の時間外労働の時間を指すものではありませんので、ご注意ください。 長時間労働の船員に対する面接指導の対象となる労働時間は、1ヶ月の総労働時間がそれぞれ概ね以下の時間を超える場合となります。 (1月の歴日数) (総労働時間) 28日 240時間 30日 251時間 31日 257時間
33	長時間労働	外国人船員の労働協約において、時間外労働時間が80時間を超えている場合は、面接指導の対象になるのか。	説明会資料P37の計算式に当てはめて計算した結果、1週40時間を超えて労働させた場合における、その超えた時間が1月80時間を超える場合で、かつ、疲労の蓄積が認められる場合(=本人より申出があった場合)には、外国人船員も医師による面接指導の対象になります。(協約の内容で判断するのではなく、実際に労働した時間で判断します。)
34	長時間労働	1週間40時間を超える場合がありますが、毎月面接指導を受ける必要があるか？	労働時間の基準に該当しただけでは面接指導の対象にはならず、その要件に加え、疲労の蓄積が認められることが要件となっています。なお、疲労の蓄積の有無の判断は、船員本人の申出によることになります。
35	長時間労働	内航船賃渡業にとって、船舶の配船権はオペレーターに帰属するため、長時間労働の是正のためには、オペレーター・荷主の理解が必要となる。 制度の実効性を持たせるためには、船員法上の労働時間制限同様に(※ 日労14時間、週労72時間、月残業56時間等)オペレーター・荷主の協力が不可欠と考えるが、どのように対応すればよいか。	船員法第67条の2において、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、労働時間の短縮、休日又は有給休暇の付与等の措置を講ずる必要があるときは、船舶所有者に対しその旨の意見を述べるとされており、同条第4項において、船舶所有者はこれらの措置を実施するため運航計画の変更が必要な場合は、オペレーターに対し意見を述べなければならないとされています。 また、内航海運業法において、内航海運事業者は、船員の労働時間を考慮した適切な運航計画を作成しなければならないこととされており、作成にあたっては、船員法第67条の2第4項に基づく船舶所有者の意見を尊重しなければならないこととされています。 したがって、労働時間の短縮等の措置を講じるために運航計画の変更等が必要という場合には、オペレーター等へ意見を述べていただくよう、お願いします。

番号	大分類	質問内容	回答
36	ストレスチェック	ストレスチェックは、休暇中ではなく乗船中に行うことが適当と考えるが、チェックシートの配布等については、どのようにすればよいのか。 また、船舶が複数ある場合には、一斉にストレスチェックを行うことは難しいのではないかと。	ストレスチェックを効果的に行うためには乗船中の実施が望ましいことから、メール等によりストレスチェックシートの送付や回収等を行い、乗船期間中の実施に努めてください。 なお、集団分析をどのような単位で実施するかを考慮しながら実施していただく必要はありますが、必ずしも全船舶で一斉にストレスチェックを実施する必要はありません。
37	ストレスチェック	ストレスチェックの実施者は「医師、保健師等」とされていますが、医師・保健師以外の具体的な資格者が定められているか？	医師、保健師のほか、ストレスチェック実施者養成研修(1日程度)を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師が実施者となることができます。
38	働き方改革	資料P68の1日の労働時間の例について、同例中の「操練」の1.5hを、仮に「安全のための臨時作業(法64条第1項)」に変えた場合、休憩時間の最長時間については、適法(3h+3h)という理解でよいのか？	ご理解のとおり、安全臨時労働についても休憩時間規制が適用されませんので、当該操練の時間が安全臨時労働であった場合は、令和5年4月以降も適法です。
39	働き方改革	労務管理記録簿Excelマクロ～船員の労働時間管理支援ツール～について、2023年4月以降の制度に対応したバージョンの公表は何時頃になるのか。	2023年4月以降の法改正に対応したExcelマクロは来年早々に公表したいと考えております。
40	働き方改革	「休憩時間を分割した場合の最も長い休憩時間以外の休憩時間」は1時間以上でなければならないと思うが、1時間未満の休憩時間はどのような扱いになるのか(労働時間となるのか、休憩時間となるのか。)	1時間未満でも休憩時間となります。なお、休憩時間の分割や最長時間規制の遵守のため、別途休憩時間を確保する必要があります。
41	働き方改革	航海当直の通常の交代のために必要な作業について、休暇の翌日が0時から4時のワッチとなった場合、休暇の日にワッチの交代の作業を行うことになるが、その作業の時間は、割り増し手当の対象となるのか。	補償休日は、原則暦日単位で付与いただくものであることから、0-4ワッチのために前日の補償休日中の23.45から当直交代のための引継ぎを開始した場合には、補償休日労働となります。そのため引継ぎに係る労働時間に対して、補償休日に関する割増手当の支給が必要となります。
42	働き方改革	船員法適用の船舶を港湾工事で使用し、一日の作業終了後には自宅に帰るような建設業者向けの説明会は企画されているのか。	船員法適用船舶であれば、港湾工事に従事する場合であっても、原則、他の船舶と同様の基準が適用されます。そのため、建設業者向けの説明会の開催は予定しておりませんが、ご不明点等ありましたら個別にご相談いただきますようお願いいたします。
43	働き方改革	育児休業制度の中で、船員からの請求により、午後10時から午前5時までの労働を禁止することが定められているが、船において乗船中の対応は困難と思われる。この制度は日帰り船等の職場に限定されるものという理解で問題ないか。	長期乗船している船員は、その就労の性質上、子と同居していないため、原則として深夜業の制限を請求することはできません。 また、日帰り船などに乗り組む船員は、深夜業の制限の請求を行うことができますが、事業者は、事業の正常な運営を妨げる場合にはその請求を拒むことができます。この「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するかは、深夜業の制限の請求をした船員の乗り組む船舶を基準として、当該船員の担当する作業内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。
44	働き方改革	船員の定義にマルシップ外国人期間雇用者(ORANGE BOOK)も該当するのであれば、今回の説明について、英文のガイダンスの作成予定はあるか？ また、本制度のISMマニュアルやMLC条約上のDMLC PART IIや安全管理規定への追加記載は必要ですか？	英文のガイダンス作成については、ご要望も踏まえ検討したいと思います。 なお、ISMマニュアル等への追加記載までは求めておりません(記載を妨げるものではないかと見做しております)。