

議題（3）

船員の働き方改革に係る取組について

船員の働き方改革 第2弾！

さらに一步前へ
船員の
働き方改革

令和4年12月21日
海事局船員政策課

1. 船員法等の改正内容

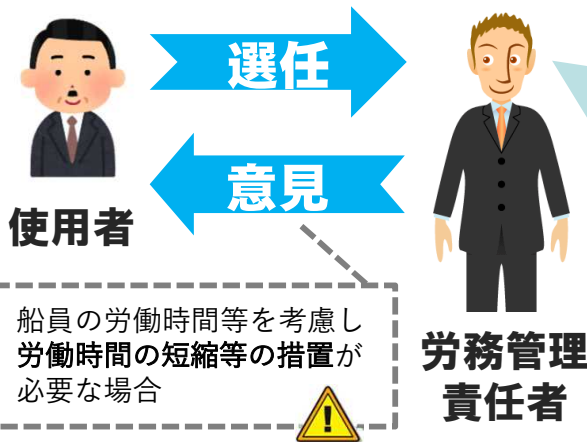
「船員の働き方改革」の推進(全体像)

- ❑ 船員法改正により、船舶所有者（使用者）が選任する労務管理責任者の下で、船員の労働時間の状況を把握し、各船員の状況に応じた適切な措置（例：労働時間の短縮等）を講ずる仕組みを構築し、船員の労務管理の適正化を図る。
- ❑ そのほか、健康検査の結果を通じて船員の健康状態を把握し、必要な就業上の措置を講ずる仕組みを構築するとともに、産業医やストレスチェックの制度を導入し、船員の健康確保を図る。

法改正事項

船員の労務管理の適正化

【R4.4.1 施行】



- ・ 労務管理記録簿の作成・備置き
- ・ 船員の労働時間の状況の把握
- ・ 船員の健康状態の把握
- ・ 船員からの職業生活に関する相談



労働時間規制の範囲の見直し

【R5.4.1 施行】

当直の引継ぎや操練を労働時間規制の対象に



船員の健康確保

○全ての船舶所有者 **【R5.4.1 施行】**

健康検査結果に基づく健康管理

○常時50人以上船員を使用する船舶所有者

- ・ 産業医による健康管理等
- ・ 長時間労働者への面接指導
- ・ ストレスチェック



多様な働き方の推進等

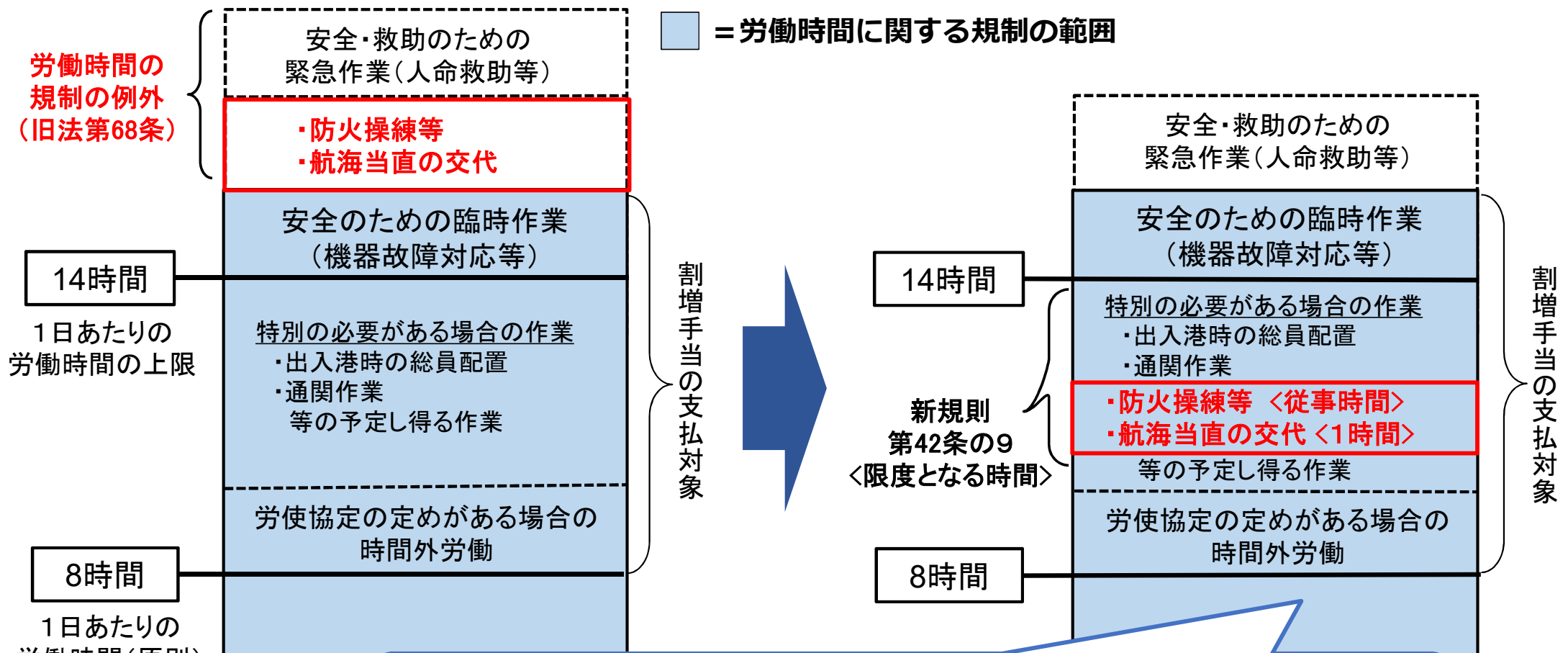
【随時実施】

各種ガイドラインやモデル就業規則の作成 等

労働時間制度上の例外的な取扱いの見直し（※令和5年4月施行）

改正前 労働時間(法第4条第2項)

改正後



1日当たりの労働時間の上限（14時間）の対象となる労働時間が増えることにより、労働時間規制を遵守するためには、運航計画の変更が必要となる事例も
→オーナー・オペレーター・荷主のさらなる連携が不可欠！

- ・オペレーターによる船員の過労防止措置義務に係る監査・処分は、R4.4に開始済（違反の場合には、オペレーターへの安全確保命令・公表、荷主への勧告・公表の可能性も）
- ・加えて、本改正事項についても、R5.4施行後、即処分の対象に

船員の健康確保に向けた新たな取組（※令和5年4月施行）

船員の健康確保を図るため、新たに4つの制度を導入

① 船員向け産業医制度

- 船内巡視による作業環境・衛生状態の把握（→健康障害の防止措置）
- 健康検査結果に基づく指導
- 長時間労働者への面接指導
- 高ストレス者への面接指導

等



② 健康検査結果に基づく健康管理

- 健康検査に係る診断結果の提出
- 診断結果等の保存
- 健康検査結果の医師からの意見聴取
- 事後措置（※）

等



③ 過重労働対策

- 長時間労働の船員に対する医師による面接指導
- 面接指導の結果の記録
- 面接指導結果の医師からの意見聴取
- 事後措置（※）

等



④ メンタルヘルス対策

- ストレスチェック検査の実施
- 検査結果の記録
- 検査結果の分析等
- 高ストレス者への面接指導
- 事後措置（※）

等



※ 就業場所の変更、乗船期間の短縮 等



- ✓ 上記①、③、④は、「常時50人以上の船員を使用する船舶所有者」に対し義務付け（上記船舶所有者以外は努力義務）
- ✓ 上記②、④は、船員のうち、「常時使用する船員」が当該措置の対象

船員の健康確保に向けた新たな取組 ③過重労働対策

- ✓ 船員は、長期間連続乗船等が一般的であるため、長時間労働になりやすい。長時間労働は、脳・心臓疾患などの健康リスクを高める要因となる。
- ✓ 陸上労働者と同様、船舶所有者に対し、長時間労働を行い、かつ、疲労の蓄積が認められる船員に対する医師による面接指導の実施を義務付け。

<船舶所有者による主な対応事項>

①労働時間の算定、
該当船員への通知

②面接指導の実施
(船舶所有者が、船員からの申出を受け、医師に実施を依頼)

③面接指導の結果に基づく
医師からの意見聴取

④面接指導結果の
記録・保存(5年間) (※)

※上記③の医師からの意見を含む

⑤面接指導後の
事後措置
(例：就業場所変更、乗船期間短縮等)



長時間労働の健康障害リスクとの関連について

- ✓ 長時間労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。
- ✓ 医学的知見を踏まえると、長時間労働と脳・心臓疾患の発症などの関連性は右の図のようになりますのでご参考にしてください。

健康障害のリスク



月100時間超 または
2～6月平均で80時間

長くなるほど

月45時間以内

→医師の意見に基づき、勤務時間・乗船期間の短縮等の各種「事後措置」が必要となる場合も！

参考：面接指導の対象となる船員

✓ 長時間労働に係る面接指導は、次のいずれにも該当する船員^(※)に対し実施

- ① 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
- ② 疲労の蓄積が認められる者（疲労の蓄積の有無は船員自身が判断し申出）

※ 労働時間の算定期日前1月以内に医師による面接指導を受けた船員等で、新たな面接指導の必要がないと医師が認めた者を除く

上記①の計算式

1月の労働時間の合計 - (計算期間1か月の暦日数 / 7日) × 40時間 > 80時間

1月の 暦日数	1月あたりの総労働時間が 次の時間を超えると上記①に該当	左記時間の計算式
28日	240時間	① 28日 / 7日 × 40時間 = 160時間 ② 160時間 + 80時間 = 240時間
30日	251時間	① 30日 / 7日 × 40時間 ≒ 171.43時間 ② 171.43時間 + 80時間 ≒ 251.43時間
31日	257時間	① 31日 / 7日 × 40時間 ≒ 177.14時間 ② 177.14時間 + 80時間 ≒ 257.14時間



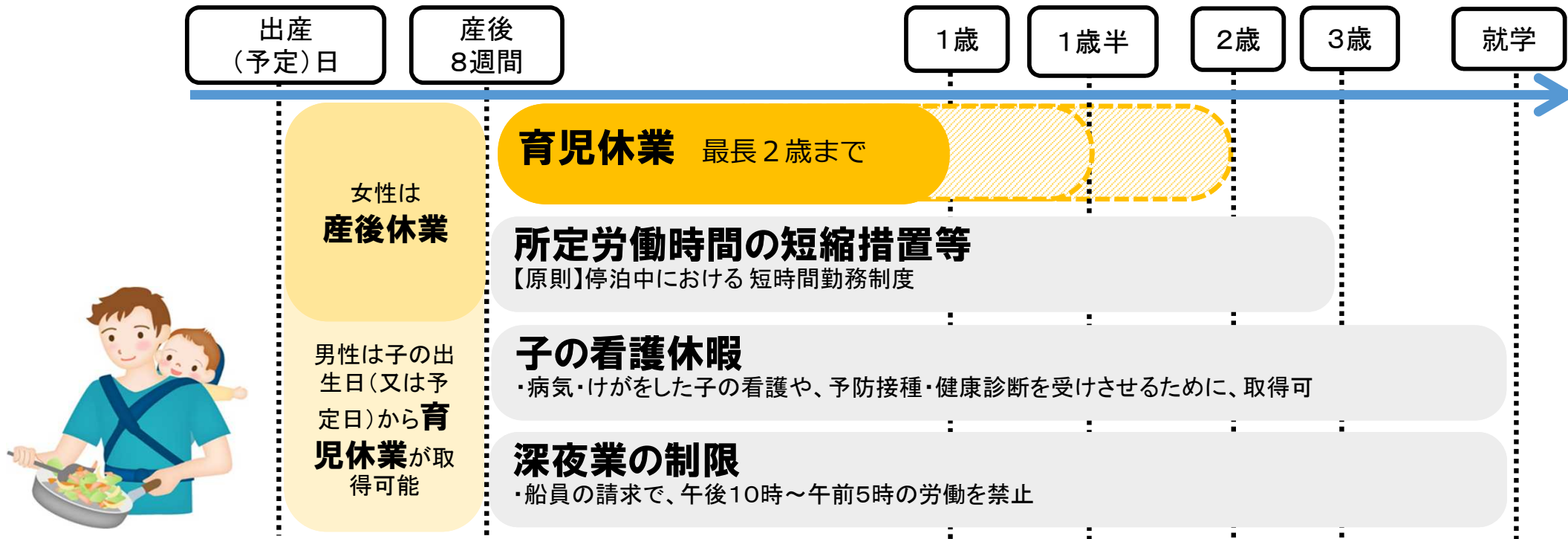
上記計算のための労働時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない

注) 上記の時間数は、あくまで、面接指導の対象となりうる者であるかを判断するための基準であり、船員法上の労働時間の上限(労働時間を上記時間以下の時間としなければならないもの)ではありません。

まずは船員の労働環境改善を！

船員は、長期間乗船により、1月の労働時間が長時間となる傾向が高いため、例えば、月数回仮バースを行う等の工夫を行い、船員の労働時間縮減に努めてください。

育児休業制度等の改正



上記に加え、**新たな育児休業制度が令和4年4月から3段階に分けて施行**

令和4年4月1日	令和4年10月	令和5年4月
<ul style="list-style-type: none"> ○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 (研修の実施、相談窓口設置) ○育児休業の個別周知・意向確認の義務化 ○期間雇用者の育児休業取得要件の緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ○産後パパ育休 (出生時育児休業)の創設 ※育児休業とは別で取得可能 ○育児休業の分割取得 	<ul style="list-style-type: none"> ○従業員数1000人以上の企業における育児休業取得状況の公表の義務化

→船員を安定的に確保するためには、職業生活のみならず、家庭生活との両立が不可欠！

- ✓ 国土交通省HPに「船員の働き方改革」、「船員の健康確保について」の特設ページを開設



- ・ 労務管理の適正化に関するガイドライン&解説
- ・ 船員モデル就業規則
- ・ 労務管理記録簿Excelマクロ
- ・ オペレーターへの意見陳述の手引き
- ・ 船員労働の総合相談窓口 等

船員の健康確保について



- ・ 説明会資料
- ・ 産業医選任マニュアル
- ・ 船員向け産業医になられるための動画・参考資料
- ・ 船員向け産業医船内巡視手順書 等



船員の働き方改革 : https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk4_000026.html

船員の健康確保 : https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk4_000029.html

2. 船員の働き方改革に関する取組状況 (船社アンケートより)

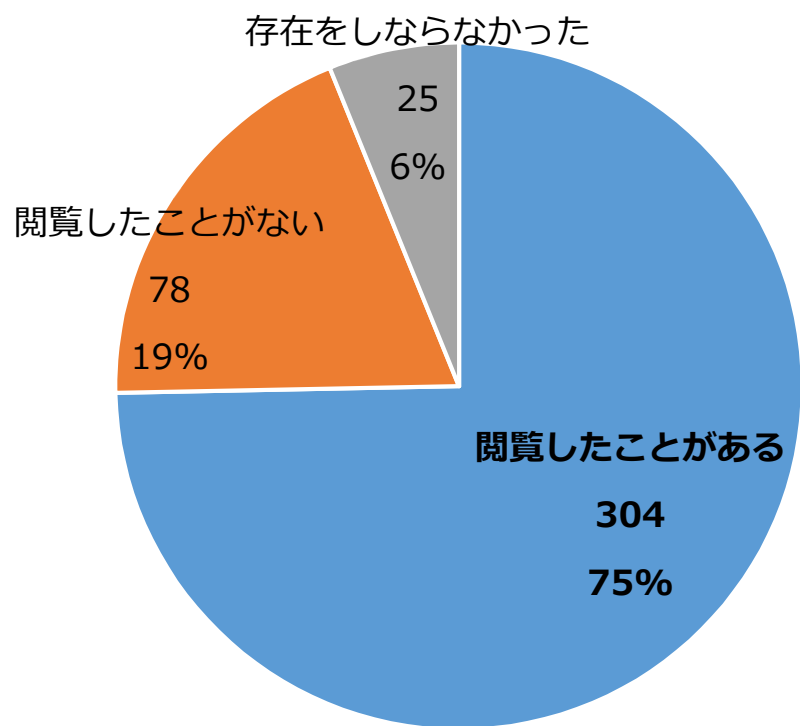
船員の働き方改革に関する取組状況

- ✓ 船員の働き方改革の施行状況を把握するため、令和4年10月にアンケートを実施
- ✓ 約8割の内航海運事業者※が特設ページを閲覧し、働き方改革に取り組んでいる状況

※「内航貨物」、「内航海運」、「内航油送船」、「内航ケミカル」、「内航鋼船」、「内航鋼船運航業」又は「内航船」の業種を選択した事業者

【閲覧・利用したコンテンツ（複数選択可）】

【特設ウェブページの閲覧】



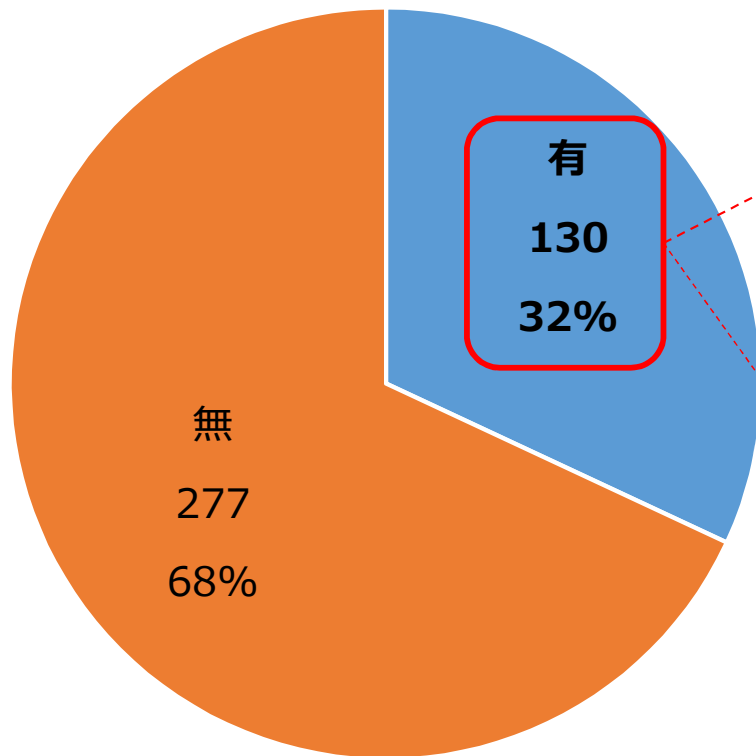
コンテンツ	回答数
「船員の働き方改革」動画解説	179
説明会情報	192
法令改正の概要（法律、政令、省令等）	189
船員の労務管理の適正化に関するガイドライン（ガイドラインの解説含む）	211
船員モデル就業規則	174
労務管理記録簿Excelマクロ	233
オペレーターへの意見陳述の手引き	66
内航海運の運航計画作成・運用ガイドライン	69
司厨員が乗船しない内航船の船内供食改善ガイドライン	55
雇入契約書・各種労使協定書の記載要領	139
船員労働の総合相談窓口	45

→何から手をつけたら良いか分からない方は、まずは「相談窓口」に相談を！

就業規則の見直し状況

- ✓ 約3割の内航海運事業者が船員法改正を受けて就業規則の見直し等を実施
- ✓ 就業規則の見直しを行った事業者のうち、約3割の事業者が、令和5年4月の労働時間規制の範囲の見直しに対応済

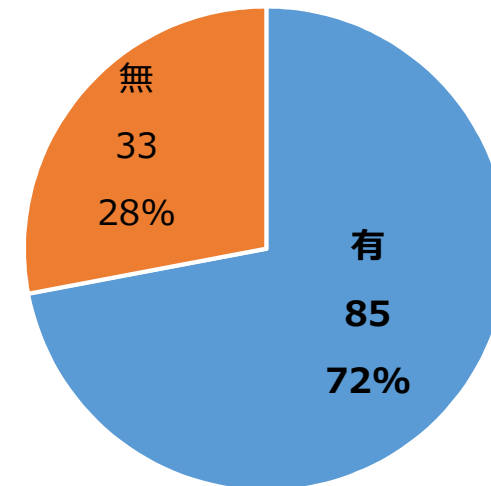
【船員法改正を受けての就業規則の見直し】



【見直し内容（複数選択可）】

内容	回答数	割合
新規作成	18	13.8%
労務管理責任者の選任	71	54.6%
労働時間（当直引継の扱い等）	41	31.5%
休日及び休暇（休日日数の設定等）	39	30.0%
その他	9	6.9%

【モデル就業規則の活用】

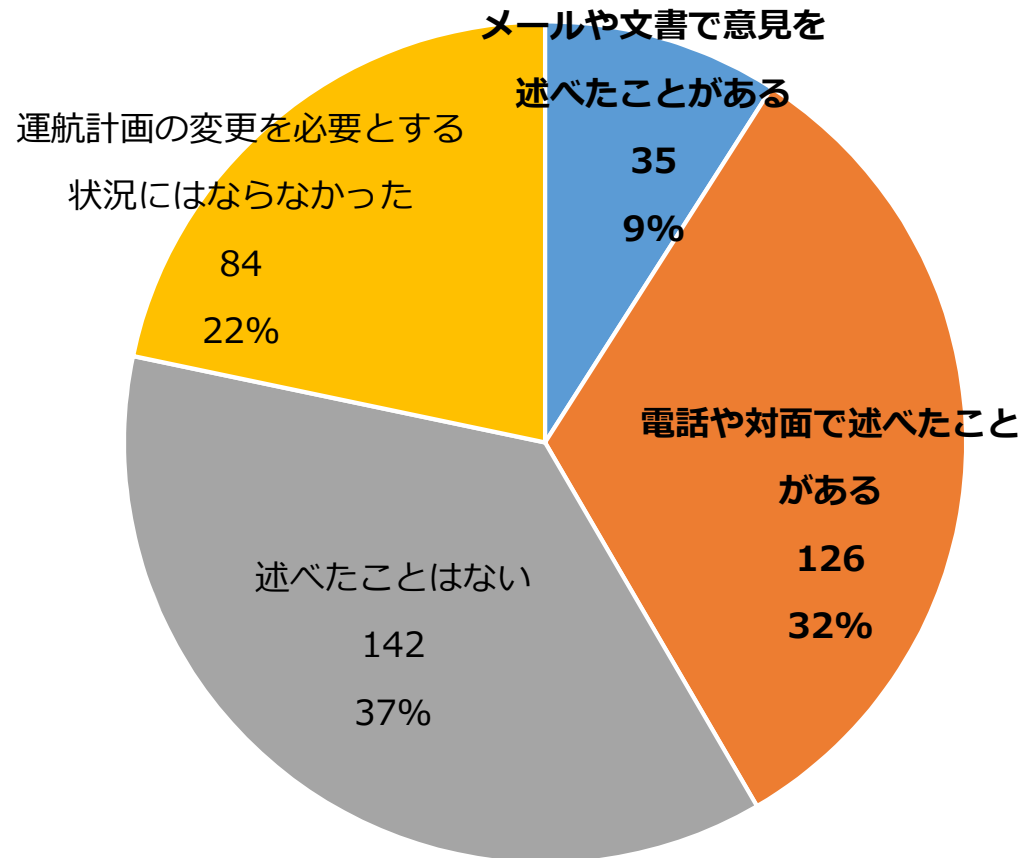


→来年4月に向け、就業規則などの見直し作業が必要な場合あり！

運航計画の変更に関するオペレーターへの意見の状況

- ✓ 本年4月以降、内航海運事業者のうち約4割の事業者が、運航計画の変更に関してオペレーターに意見（そのうち約2割が文書等により意見）

【運航計画変更に関する船舶所有者からオペレーターへの意見（本年4月以降）】



船舶所有者からの主な意見等

労働時間について、オペも理解してくれている部分が多く、船員の魅力向上を感じる

タンカー業界は長時間労働が当たり前になっていたが、この改革で少しはオペ、荷主が労働時間を気にするようになった

オペレーターの運航計画に配慮が見られるようになり、以前と比較して当社船員の労働時間は漸減しています。

オペレーターが全然対応してくれず、働き方の改革につながっていない。乗組員からは、働き方改革に対する要望が出るが、オペレーターからは無視で、板挟みにされている。

オペレーターに意見をいくら言っても、改善しない。オペレーターが働き方改革についてあまり認識していなく、非常に困る。

労働時間を抑制することには賛成だが、運航効率低下による収益悪化が懸念される。船員不足で人件費が高騰する中、荷主側の運賃・傭船料に対する理解（値上げ又は保障）が伴わないと、船主にしわ寄せがいく結果になると思う。

→必要な場合のオペへの意見陳述は船舶所有者の義務（見える化も重要）。両者の機動的な対応が船員の定着の鍵！

労働時間の状況

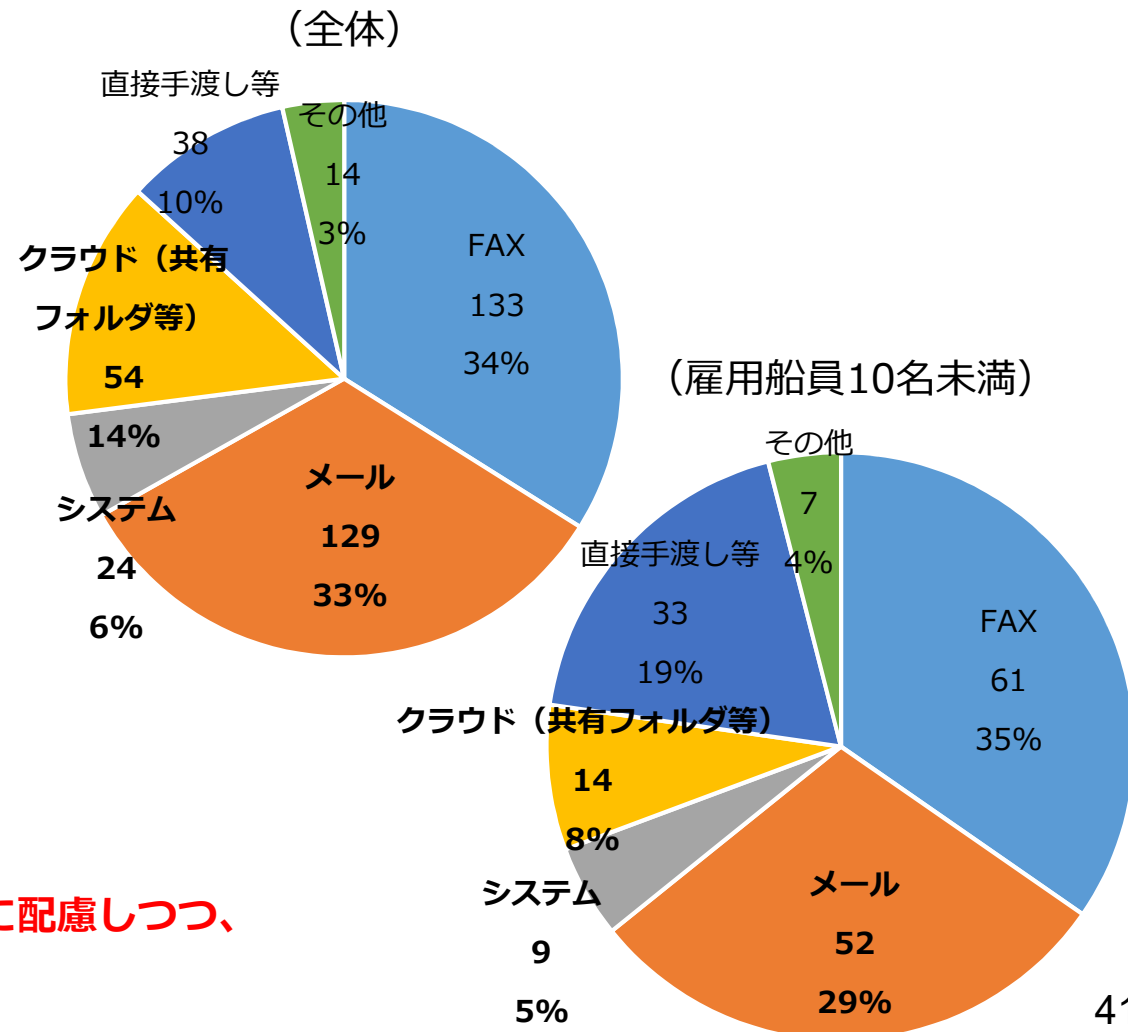
- ✓ 4割以上の内航海運事業者が船内で労働時間を電子的に記録
- ✓ 約5割の事業者が船内と陸上事務所間で記録簿を電子的に管理

【船内での労働時間の記録方法】

	回答数	割合
紙	228 (124)	56.3% (66.0%)
労務管理記録簿Excel マクロ	94 (39)	23.2% (20.7%)
システム (PC入力)	58 (16)	14.3% (8.5%)
システム (スマホ・タ ブレット)	20 (7)	4.9% (3.7%)
その他	5 (2)	1.2% (1.1%)

※カッコ内は常時雇用する船員数が「0～9名」の事業者の回答

【船内と陸上事務所間の労務管理記録簿の共有方法】



→正確&効率的な労働時間の把握には、船員の使い勝手に配慮しつつ、
電子的管理への移行が有効！