タ　青少年の募集を行う者は、法第四十八条により読み替えて準用する法第十八条第二項の規定により青少年の募集に関する情報を提供するに際し、当該情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこと。

(イ)　青少年の募集を終了したとき又は青少年の募集の内容を変更したときは、速やかに当該情報の提供の中止又は内容の訂正をするとともに、当該情報の提供を依頼した船員募集情報提供事業（船員職業安定法第六条第九項に規定する船員募集情報提供事業をいう。）を業として行う者（以下「船員募集情報提供事業者」という。）に対して当該情報の提供の中止又は内容の訂正を依頼すること。

(ロ)　青少年の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

(ハ)　船員募集情報提供事業者から、船員職業安定法施行規則第五条第三項に基づき、当該青少年の募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

レ　一定時間分の時間外労働及び休日労働に対する割増手当を定額で支払うこととする雇入契約を締結する場合は、当該契約の名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働及び休日労働に対して定額で支払われる割増手当（以下このレにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このレにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働及び休日労働についての割増手当を追加で支払うこと等を明示すること。

ソ　ミスマッチ防止の観点から、募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は地方運輸局、特定地方公共団体、無料船員職業紹介事業者若しくは船員募集情報提供事業者に対し明示するよう努めること。

ツ　募集者等は、無料船員職業紹介事業者等が均等待遇等に関して適切に対処するための指針（令和八年国土交通省告示第五百五十五号）第五を踏まえ、求職者等の個人情報を適切に取り扱うこと。

ネ　青少年の募集を行う者は、地方運輸局、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて船員になろうとする青少年からの苦情を迅速かつ適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

ナ　虚偽の広告をなし、若しくは虚偽の条件を提示して青少年の募集を行った場合又は虚偽の条件を提示して、地方運輸局又は無料船員職業紹介事業を行う者に求人の申込みを行った場合は、船員職業安定法第百十三条第八号又は第九号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ラ　第三の一の雇用管理上の措置を講ずることに関連して、事業主は、就職活動中の学生等（以下このラにおいて「就活生等」という。）に対する言動に関し、次に掲げる取組を行うことが望ましいこと。

(イ)　事業主が雇用する船員の就活生等に対する言動について必要な注意を払うよう配慮すること。

(ロ)　事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らの就活生等に対する言動について必要な注意を払うよう努めること。

(ハ)　第三の一の雇用管理上の措置として、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント(ニ)において「職場におけるパワーハラスメント等」という。）を行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就活生等に対する言動についても、同様の方針を併せて示すこと。

(ニ)　就活生等から職場におけるパワーハラスメント等に類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、第三の一の雇用管理上の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

(ニ)　採用内定・雇入契約締結に当たって遵守すべき事項等

イ　事業主は、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。採用内定者に対しては、書面により、採用の時期、採用条件、採用内定の取消事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等（船員職業安定法第四十条第一項各号に規定するものをいう。）を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

ロ　事業主は、採用内定者について雇入契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。

また、やむを得ない事情により採用内定の取消し又は入職時期の繰下げを行う場合には、当該取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

ハ　採用内定者について、雇入契約が成立したと認められる場合には、当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わないこと。

ニ　採用内定又は採用内々定を行うことと引換えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。

ホ　雇入契約の締結に当たっては、船員法第三十二条の規定により、船舶所有者は、青少年に対して、船員法施行規則（昭和二十二年運輸省令第二十三号）第十六条各号に掲げる事項として次に掲げる事項を書面の交付により説明しなければならないこと。なお、これらの明示された労働条件が事実と著しく相違する場合においては、同法第四十一条第一項第二号の規定等により、青少年は、雇入契約を解除することができることに留意すること。

(イ)　雇入契約の期間に関する事項

(ロ)　乗り組むべき船舶の名称、総トン数、用途（漁船にあっては、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

(ハ)　職務に関する事項

(ニ)　給料その他の報酬の決定方法及び支払いに関する事項

(ホ)　報酬が歩合によって支払われる場合の船員法第五十八条第一項の一定額及び同条第三項の額

(ヘ)　基準労働期間、労働時間、休息時間、休日及び休暇に関する事項並びに交代乗船制等特殊の乗船制をとる場合における当該乗船制に関する事項

(ト)　災害補償に関する事項

(チ)　退職、解雇、休職及び制裁に関する事項

(リ)　海賊行為の処罰及び海賊行為への対処に関する法律（平成二十一年法律第五十五号）第二条に規定する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

(ヌ)　送還に関する事項

(ル)　予備船員制度があるときは、その概要

ヘ　労働条件の明示に関し、船員法第三十二条第一項の規定に違反した場合は、同法第百三十一条第二号の規定により、罰則の対象となることに留意すること。

ト　締結された雇入契約の内容である労働条件の変更に当たっては、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第八条の規定により、原則として、青少年及び事業主の合意が必要であること。なお、就業規則を変更することにより、青少年の不利益に雇入契約の内容である労働条件を変更する場合においては、同法第九条及び第十条の規定を遵守すること。