

目次

用語の定義

第 1 章 義務

第 2 章 契約の開始／継続

第 3 章 雇用地から乗船港までの移動

第 4 章 手荷物運賃

第 5 章 衛生および予防接種

第 6 章 給与

第 7 章 本船上での支給

第 8 章 家族送金

第 9 章 賃金精算と雇用証明

第 10 章 勤務時間

第 11 章 時間外勤務と休日

第 12 章 有給休暇手当

第 13 章 上陸

第 14 章 食料積込、備品および糧食

第 15 章 転船

第 16 章 苦情処理機関

第 17 章 懲戒処分手続

第 18 章 雇用の終了

第 19 章 送還

第 20 章 災害補償と手当

第 21 章 戦争危険手当

第 22 章 本船の難破による雇用の終了

第 23 章 売船、係船または航海の中断による雇用の終了

第 24 章 船舶の不堪航による雇用の終了

第 25 章 1978年STCW条約第1/4規則の規制手続による雇用の終了

第 26 章 雇主の変更

第 27 章 海上危険による船員の所持品喪失または損傷

第 28 章 安全

第 29 章 係争解決方法

第 30 章 時効

第 31 章 準拠法

第 32 章 職業病を含む負傷および疾病による後遺障害等級表

第 32 章 - A 職業病

第 33 章 違反項目および付随罰則表

これは、Philippine Overseas Employment Administration (POEA) 制定の標準雇用契約条項・条件の試訳であり、意味・解釈に疑義のある場所は原文およびPOEAの解釈をご参照ください。

外航船に乗船するフィリピン人船員の海外雇用に関する
標準契約条件

用語の定義

本契約に関し、下記の用語の定義は以下のとおりとする:

1. Allottee(送金受取人) — 船員が、フィリピン向け送金の受取人として指名または指定した者をいう。
2. Basic Wage(基本給) — 超過勤務手当、有給休暇手当およびその他の諸手当を除く船員の給与をいう。
3. Beneficiary(ies)(受給権者) — フィリピン民法 (The Civil Code) (その改正法を含む) における相続規定に従い、雇用契約に基づく死亡補償およびその他手当の支払いを受ける権利を有する者をいう。
4. Compassionate Ground(賜暇事由) — 船員の近親者が死去した場合のことをいい、近親者とは、船員が既婚者の場合は両親、配偶者および子女をいい、独身者の場合は両親をいう。
5. Convenient Port(利便港) — 船員を送還するのに实际的、経済的、安全かつ都合のよい港をいう。
6. Dental Treatment(歯科治療) — 事故により必要となった、抜歯または歯科手術をいう。
7. Departure(出発) — フィリピンまたは外国の港で船舶に乗船するために空路、海路または陸路での移動のため船員の雇用地より実際に出発することをいう。
8. Manning Agency(マンニングエージェンシー) — 国際航海従事船舶および関連海事活動のために船員を雇用し配乗する業務へ従事することについて、労働雇用省長官よりしかるべき免許を受けた個人または法人をいう。
9. Philippine Port(フィリピン港) — フィリピンの空港または海港をいう。
10. Point of Hire(雇用地) — 雇用契約書に記載された契約の開始と終了の基準となる場所をいう。
11. Pre-existing illness(既往症) — POEA雇用契約締結前に次のいずれかの状況にある場合、その病気を既往症とみなす。
 - a. 継続する病気または状態について、治療に関する医師の指示を受けたこと、または
 - b. 船員がその病気または状態について診断を受けて知っていたが、乗船前健診 (PEME) 時に診断の開示を怠ったために乗船前健診では診断できないこと
12. Principal/Employer/Company (雇主/雇用者/会社) — 外航船に乗船するフィリピン人船員を雇用する個人または法人をいう。
13. Regular Working Hours(通常勤務時間) — 毎24時間内の8時間の船員の労働時間をいう。
14. Seafarer(船員) — 軍事または非営利目的で使用される国有船を除く船舶上において、何らかの役割で海外雇用で雇われている者をいう。
15. Shipwreck(難破) — 外洋または港内での衝突、嵐、座礁または他の海固有の危険により海上で生じた、航海の継続を完全に不能にする船舶の損傷または破壊をいう。
16. Work-Related Illness(職務上疾病) — 本標準契約条項第32章Aに列挙された条件を満たす職業病による疾病をいう。
17. Work-Related Injury(職務上負傷) — 雇用期間中に職務により生じた負傷をいう。

第 1 章 義務

A. 雇主/雇用者/船長/会社の義務

1. 本契約の条件を誠実に履行する、特に給与支払いや送金受取人への送金を速やかに行う、および船員からの有効な申し立てに対し早期解決をはかること。
2. フィリピン政府が他国との間で合意した2国間または多国間協定で別途規定される場合を除き、Philippine

Social Security System (SSS: フィリピン社会保障機構)、Philippine Health Insurance Corporation (PhilHealth: フィリピン健康保険公社)、Employee's Compensation Commission (ECC: 労災補償委員会)、Home Development Mutual Fund (Pag-IBIG Fund: 住宅開発相互基金) のもとでの補償を船員にも適用すること。

3. 本契約に規定された苦情処理機関を船内に設け、いかなる場合においても船員がこの機関を自由に利用できるようにしておくこと。
4. 堪航性のある船舶を船員に提供し、船員の事故および負傷を回避するための全ての合理的な予防策を講ずること。これには安全な装備、防火設備、安全で適切な船舶の航行の提供および船員の事故、傷病を回避するために必要なその他の予防策を含む。
5. 船長は、船員倫理規則を遵守し、船長としての伝統的な礼儀作法に従って行動すること。
6. 2006年のILO海上労働条約の第4章における基準および指針に従い、船員の健康の維持増進に適切な職場環境を提供すること。

B. 船員の義務

1. 本契約の条件を忠実に遵守し、違反した場合は本契約第 33 章の規定に従って懲戒処分を受けること。
2. 海外就労者に適用されるPOEA規則で規定された規律規則および船員倫理規則を遵守すること。
3. 船長もしくは合法的にその職責を引き継いだ者の合法的な指揮に従順であり、安全指針および手順並びにそれらに関連する指示を含む会社の方針に従うこと。
4. 本船並びに本船上、通船または陸上にある船用品および積荷に関する本人の職務に精勤すること。
5. 船客、荷主、荷役会社、港湾当局および本船と正規の業務関係を有する者に対し、常に秩序ある礼儀正しい行動をとること。
6. 乗船中は、会社指定医の処方に従った薬の服用および生活習慣の改善を含め、健康的な生活習慣を実践し、自らの健康に責任を持つこと。

第 2 章 契約の開始／継続

- A. 雇用者と船員との間の雇用契約は、その契約がPOEAの承認を受け、かつその船員が雇用地であるフィリピンの空港または海港を実際に出発した日をもって開始する。雇用契約は、本契約の第18章に従い雇用が終了し、船員が雇用地に帰着した日まで継続する。
- B. 雇用期間は、船員と雇用者の双方の間で合意した期間とするが、12ヵ月を超えないものとする。いかなる雇用期間の延長も、両者の合意を条件とする。

第 3 章 雇用地から乗船港までの移動

船員は、雇用者の指定した日時に本船に乗船し職務に就くものとする。船員の移動旅費は雇用者負担とし、空路または他の指示された手段で船に向かうものとする。

第 4 章 手荷物運賃

船員が乗船または下船のため空路で移動をする際の手荷物輸送は、航空会社が提供する通常の無料輸送の範囲とする。超過した手荷物の運賃は船員の負担とする。

第 5 章 衛生および予防接種

- A. 船員は、自室、食堂、トイレ、風呂場および通路や娯楽室その他の生活空間を、船長が満足する清潔かつ整備整頓された状態に保つものとする。この作業は、船員の通常勤務時間外に行うものとし、超過勤務手当の支給対象としない。
- B. 船員は、船長の指示または入港を予定する国の法律に従い、予防接種を受け、本人を含む乗組員全員の安全および健康維持のための手段を講じなければならない。

第 6 章 給与

- A. 船員は、本契約に従い、契約開始日から本契約の第18章に基づく雇用の終了により雇用地へ帰着する日まで、毎月定期的に給与を全額受け取るものとし、支給期限は翌月の15日とする。
- B. 船員は、給与、追加払いおよび適用換算レートを記載した、支払われるべき金額および既払い額に関する毎月の勘定書を受け取るものとする。

第 7 章 本船上での支給

外国の港における本船上での支給は、その港の通貨管理規則に従い、支払時の公定換算レートを適用することとする。前払いは、船長／雇用者の裁量によるものとし、前段の条件に従うものとする。

第 8 章 家族送金

- A. 船員は、フィリピンの公認の銀行を通じ船員の指定したフィリピン在住の送金受取人に毎月送金することを要する。雇主/雇用者/船長/会社は、送金のための便宜を無償で講じるものとする。送金額は、基本給月額のおよそ80%とする。
- B. 雇主/雇用者/船長/会社は、未払給与を含む家族送金額を超える金額についても、支給を受けた金額をフィリピンの公認の銀行を通じ、船員の指定したフィリピン在住の送金受取人に送金するための便宜を無償で提供することができる。
- C. 家族送金額は、フィリピンの公認の銀行の送金通知書に明記された換算レートで換算の上、フィリピン通貨で指定の送金受取人に支払うものとする。

第 9 章 賃金精算と雇用証明

船員は、下船後すぐにすべての控除額を明示した給与精算を受け取ることとする。緊急下船の場合は、下船後1ヶ月以内に当該精算書を受け取ることとする。船員より要求があった場合、雇主/雇用者/船長/会社は雇用証明または勤務記録を無償で船員に発行するものとする。

第 10 章 勤務時間

A. 船員は、週48時間以上の通常業務に携わらないものとする。勤務時間は船長が決定・指示するものとするが、通例の国際慣習および基準に従うことを条件とし、下記B項の示すとおりとする。

B. 通常勤務時間は、月曜日から日曜日の零時から翌零時までの24時間毎に8時間とする。
通常は次のとおり実施する。

1. 昼間勤務者の通常勤務時間は、0600時から1800時までのうちの8時間とする。
2. 司厨員の通常勤務時間は、0500時から2000時までのうちの8時間とする。
3. 通信士の通常勤務時間は、国際無線通信条約の規定および船長の指示に従い、月曜日から日曜日の零時から翌零時までの24時間毎に8時間とする。
4. 洋上当直者の勤務時間は、1日当たり8時間とする。

勤務時間の割当ては船長の裁量による。

C. 上記規定の遵守を確認するため、船員の毎日の勤務時間および休憩時間を継続して記録する。この記録は、船長または船長から権限を与えられた者および当該船員が確認し、写しを当該船員に交付することとする。

船員は、国際基準に従い、合理的な休息時間を与えられるものとする。

第 11 章 超過勤務と休日

A. 船員は、前述の8時間の通常勤務を超過する全ての勤務に対し報酬を受け取るものとする。
超過勤務手当は、単純、固定または保証に分類することが出来る。

超過勤務の計算にあたって、最初に勤務した1時間の端数は、1時間とする。最初の1時間以降は、30分未満の勤務は30分間とし、30分を超える場合1時間とする。

B. 超過勤務は下記の歩合で支払われる:

1. 単純超過勤務 — 1ヶ月当りの通常勤務を208時間として計算した基礎時間給の125%以上とする。
2. 保証または固定超過勤務 — 船員の本給月額額の 30%以上とする。この固定超過勤務には、日曜・祝日に行った超過勤務も含むが、1ヶ月105 時間を超えないものとする。
3. 職員の超過勤務手当は、固定超過勤務料率に基づき計算される。
4. 部員の超過勤務手当は、契約両当事者で合意した保証または単純超過勤務料率に基づくものとする。保証超過勤務手当を支払われる部員の場合には、1ヶ月105時間を超える超過勤務に対しては、時間当たりの超過勤務料率に基づき更に報酬を支払う。

C. 指定の休日または祝日に当直勤務時間も含め勤務に就いた船員に対し、休日または祝日手当を支払うものとする。下記を海上および港内での祝日とする。

元年 — 1月1日

聖木曜日 — 年により変更

聖金曜日 — 年により変更

勇者の日－ 4月9日
メーデー－ 5月1日
独立記念日－ 6月12日
英雄の日－ 8月の最終日曜日
諸聖徒日－ 11月1日
ボニファシオの日－ 11月30日
クリスマス－ 12月25日
リサール記念日－ 12月30日

D. 緊急任務

本契約のいずれの規定も、本船または本船上の人/積荷の緊急の安全確保のため、海上で遭難した人/他船を援助するため、もしくは火災訓練、救命艇訓練または緊急事態訓練のために必要な任務の遂行を、いつでも船員に要求できる船長の権利を損なわないものとする。従って、船長は、勤務時間または休憩時間を中断して、通常状態回復までまたは訓練終了までの間、船員に必要な任務を要求することができる。船長は、通常状態回復または訓練終了後可及的速やかに、休憩時間中に任務を行ったいずれの船員に対しても、相当の休憩時間を与えなければならない。

これらの緊急任務もしくは火災訓練、救命艇訓練または緊急事態訓練は、超過勤務および手当の対象とはしない。

第 12 章 有給休暇手当

船員の有給休暇手当は、合意した1ヶ月当たりの休日の日数に従って与えられる。休暇日数は、乗船期間中各月4.5日を下回らないものとし、1ヶ月以内は日割り計算される。有給休暇手当は、乗船中に、または船員が雇用地に帰着してから2週間以内に支払われる。

第 13 章 上陸

船員は、船舶の運航と安全に配慮の上、可能なときは船長またはその補佐官の了解の下で、上陸を許される。

第 14 章 生活必需品、備品および食糧

A. 雇主/雇用者/船長/会社は、船員の乗船期間中、船員に対して適切な海運実務基準に従った生活必需品を支給しなければならない。

B. 船員に提供されたすべての備品および食糧は、船内での使用・消費に限られ、未使用・未消費の備品、食糧は雇用主の所有に帰する。船員はそれらの備品や食料を陸揚げ、売却、破棄または他人に供与してはならない。

第 15 章 転船

船員は、いずれの港においても同じ雇用者が所有、運航、配乗または管理するいずれの船にも転船することに同

意する。ただし、転船は同一のマニングエージェンシーによるものとし、また職位、給与および雇用条件は従前より劣らないこととし、全雇用期間も当初の契約期間を超えないものとする。

形式に関わらず転船は、文書にして残し、必要に応じて閲覧できるようにする。

第 16 章 苦情処理機関

A. 船員は、不満に思うことがあれば、次に定める手続に従い苦情の申立ができる。

1. 船員は、まず最初に自分の所属部の長に話す。

a. 甲板、無線および司厨部の長は、一等航海士とする。

b. 機関部の長は、機関長とする。

c. 客船の調理および客室部の長は、客室係長または事務長とする。

2. 船員は、苦情を文書によりかつ秩序ある方法で申し立てるものとし、また自分の不平や苦情が正しく聞き届けられる時を選ばなければならない。

3. 船員は、乗船している最高職位のフィリピン人船員の援助を求めることもできる。

4. 所属部の長は、不平または苦情を処理するものとし、自身で解決不能な場合には船長にその不平または苦情を相談し、船長が自らその案件を処理するものとする。

5. もし満足のいく解決が得られない場合、苦情を申立てた船員は、会社の管理部もしくはフィリピン海外労働事務所または在外領事部へ申立ができる。船長は、船員が申立ができるよう必要な処置を講じなければならない。

B. 船員が苦情申立の仕組みを利用した場合、その手続および同意された処理方法または決定事項を両当事者の利益保護のために適切に文書にしておかなければならない。

C. 苦情申立をした船員の雇用が CBA（団体協約）対象であれば、満足な解決が得られなかった船員は、その苦情を CBA のもとで合意された任意仲裁に申し立てることができる。苦情申立をした船員の雇用が CBA 対象でない場合には、他の裁判提起に先立ってその苦情を、Maritime Industry Labor Arbitration Council (MILA) に申し立てることができる。

D. 上記手続は、他の方法による苦情の自主的解決を損なうものではなく、また、乗船雇用契約から生じる未解決の苦情に関する船員からの申立についてのフィリピン海外雇用庁（POEA）または中央労使関係委員会（NLRC）が有する管轄権を損なわないものとする。

第 17 章 懲戒処分手続

船長は、以下に定める懲戒処分手続に従い、非行船員を処分するものとする。

A. 船長は、下記内容を文書で通知するものとする：

1. 本契約第33章またはそれに準じる法令に記載の告発根拠事由。

2. 関与した船員に対する告発に関する公式調査を行った日時、場所。

B. 船長またはその権限委譲を受けた代理人は、告発に対して船員が自己弁護または説明をする機会を与えるた

めの調査または聴聞を行わなければならない。これらの手続は文書にして残し、本船のログ・ブックに記入しなければならない。

- C. 調査または聴聞の後、処罰を課することが正当であると船長が判断した場合、船長は処罰およびその理由を文書で船員に通知し、その写しをフィリピンのエイジェンシーに提出しなければならない。
- D. 船員または本船の安全への明らかで現実の危険がある場合、船長は、正当な理由による解雇を、当該船員へ通知することなく決定することができる。船長は、立証のための証人、証言その他の証拠書類を含む報告書一式をマンニングエイジェンシーに提出する。

第 18 章 雇用の終了

- A. 船員の雇用は、船員が本船上での雇用期間を全うし、本船で雇止めとなり、雇用地に帰着した時をもって、終了する。
- B. 船員の雇用は、下記の事由により船員が雇用地に帰着した時にもまた終了する：
 - 1. 治療のため本契約の第20章(A)[5]に従い、船員が雇止めとなり、下船した場合
 - 2. 本船の全損、売船、係船、航海の中断または船舶所有者の変更により、本契約第22,23および26章に従い、船員が雇止めとなった場合
 - 3. 本契約第19章(G)に従い、船員が書面で自己の希望により雇用契約満了以前に辞職または雇止めとなった場合
 - 4. 本契約第33章の規定に従い、船員を正当な理由で下船させた場合

第 19 章 送還

- A. 雇用契約満了時本船がフィリピン国外にある場合、船員は本船が利便港に到着するまで、または交代船員が到着するまでの間乗船就労するものとする。ただし、いかなる場合も、就労延長期間は3ヵ月を超えないものとする。船員は、契約の規定どおりの給与および諸手当を受け取る権利を有する。
- B. 雇用契約満了以前に本船が利便港に到着した場合、雇用契約の残存期間が1ヶ月を超えない場合に限り、雇主/雇用者/船長/会社は船員をその港から送還することができる。この場合、船員は、給与および有給休暇手当に加え、雇用契約の残存期間に相当する基本給の支払いを受ける権利を有する。ただし、船員が下船後60日以内に、同じ給与水準および役職で再雇用された場合には、給与および有給休暇手当についてのみ受ける権利を有する。
- C. 雇用契約満了前の3ヶ月以内に本船が利便港に到着した場合、雇主/雇用者/船長/会社はその港から船員を送還することができる。この場合、全ての給与に加え全雇用期間分の有給休暇手当および基本給1ヶ月分相当の解雇手当が船員に支払われる。ただし、この方法による解雇ができるのは、船員の本来の雇用契約期間が9ヶ月以上の場合に限るものとし、またこれらの送還の条件は、正当な理由のある解雇には適用しない。
- D. いかなる理由に基づいてであれ、外国の港で船員を下船させた場合、雇主/雇用者/船長/会社は、海路・空路またはその他の指示する方法により、船員をフィリピンまで送還するものとする。船員は、雇用地へ帰着す

るまでの間の宿泊施設、食事、手当および必要な場合は医療措置の提供を受けるものとする。

- E. 雇用者は、船員を正当な理由で下船させた場合、その交代および送還に関する費用を船員の給与およびその他の支給金より回収する権利を有するものとする。
- F. 船員は、雇主/雇用者/船長/会社の指示に従い下船送還された場合、雇止めを受けた日から雇用地に到着するまでの間、基本給を受け取る権利を有する。ただし、下船が前項または懲戒事由による場合は除く。
船員が雇用者が手配した雇用地への旅程以外で延着したり、回り道したり、別の目的地に向かう場合は、本船雇い止め時点で雇用関係が終了したものとし、余分に生じた費用は全て船員の負担とする。この場合でも船員は、雇用地への本来の帰着予定日に基づいて計算された給与および基本給の支払いを受ける権利を有する。この場合に会社が負う他の全ての責任は、船員の解雇時点で終了するものとする。上記によって船員が死亡したまたは傷病を負った場合は職務外のものとなされ、補償を受けることができない。
- G. 船員が雇用期間の早期終了を希望する場合、船員は本人の送還費用だけでなくその交代者の旅費も負担する義務を負う。賜暇事由による場合、雇用者は船員の交代者の旅費の支払いを引き受けることが出来る。
- H. 船員は、雇用地帰着後72時間以内にマンニングエイジェンシーにその旨報告しなければならない。

第 20 章 災害補償と手当

A. 負傷または疾病に関する補償および手当

船員が雇用期間中に職務上で負傷または罹病した場合に、雇用者は下記の責任を負うものとする：

1. 雇用者は、船員が本船に乗船している間は、規定の給与を継続して支払わなければならない。
2. 雇用者は、外国の港で負傷もしくは疾病の治療または歯科治療が必要な場合、船員が就労可能または送還可能になるまで、治療、重度の歯科治療、手術および病院諸経費、更に食費や宿泊のための全費用を負担する責任を負う。
更に、雇用者は、船員が送還後その傷病により更に治療が必要な場合、会社の指定医が就労可能または後遺障害等級を決定するまで、そのための費用を負担しなければならない。
3. 船員は、雇用者による上記の治療提供義務に加え、雇止めされたときから会社指定医による就労可能又は後遺障害等級の認定までの間、雇用者から、基本給相当額の傷病手当の支払いを受けるものとする。船員が傷病手当の支給を受ける権利を有する期間は、120日を限度とする。傷病手当は定期的に、少なくとも月1回支払うものとする。船員は、会社指定医が処方した薬の代金について補てんを受ける権利を有する。船員の治療が会社指定医の決定により外来患者扱いの場合、会社は、適切な方法による移動および宿泊を認めるものとする。旅費および/または宿泊費の合理的な実費が精算され、公式領収書および/または費用証明が提出されることを条件に支払われるものとする。このため、船員は、帰国後3労働日以内に会社指定医による雇用後検診を受けなければならない。ただし受診することが物理的に不可能な場合を除くものとし、その場合は3労働日以内にエイジェンシーに対し書面でその旨通知することで代えるものとする。船員は治療継続期間中は、会社指定医が指定して船員が同意した日に定期的に会社指定医を受診する。船員が受診義務に従わなかった場合には、上記手当の受給資格を失うものとする。船員指定医が会社指定医の診断を不服とした場合、雇用者および船員は合意のもとに第三の医師を指名することができる。この第三の医師の判断を最終的なものとして双方ともこれに拘束されるものとする。
4. 本契約書第32章に記載されていない疾病は、職務上と推定する。

5. 雇用者は、治療のため船員が下船し、船員が(1)送還可能となるかまたは(2)就労可能となったが雇用者が本船またはその他の所有船に船員を再乗船させる努力をしたが出来ない場合には、送還費用を全額負担しなければならない。
6. 船員は、負傷または疾病により機能の完全喪失または一部喪失となる後遺障害を被った場合、本契約第 32 章に列挙された支給等級表に従い補償を受け取るものとする。疾病による補償額の算出は、負傷または罹病時に適用される支給率と規定に基づくものとする。
後遺障害手当は、本契約の第32章に規定する後遺障害等級表のみに基づくものであり、船員の治療日数や傷病手当支払い日数によって計算または決定されるものではない。
7. 上記補償は、船員がフィリピン法に基づいて受給権を有する Social Security System（社会保障機構）、Overseas Workers Welfare Administration（海外労働者福祉庁）、Employee's Compensation Commission（労災補償委員会）、Philippine Health Insurance Corporation（フィリピン健康保険公社）、Home Development Mutual Fund(Pag-IBIG Fund)（住宅開発相互基金）等からのいかなる補償とも区別される追加的なものである。

B. 死亡に関する補償および手当

1. 雇用期間中に船員が職務上死亡した場合、雇用者は受給権者に対し、5万米ドル(US\$50,000)相当額のフィリピン通貨で支給する。加えて、21歳未満の子供がある場合、4名を限度に1名当たり7千米ドル(US\$7,000)相当額のフィリピン通貨で支給する。なお、換算レートは支払時の実勢レートを適用する。
2. 宣言された戦争地域または戦争危険地域内を航行中に戦争行為が原因で死亡した場合は、補償を倍額とする。雇用者は、このために適当な戦争保険を付保しておかなければならない。
3. 前項の補償は、船員がフィリピン法に基づいて受給権を有する Social Security System（社会保障機構）、Overseas Workers Welfare Administration（海外労働者福祉庁）、Employee's Compensation Commission（労災補償委員会）、Philippine Health Insurance Corporation（フィリピン健康保険公社）、Home Development Mutual Fund(Pag-IBIG Fund)（住宅開発相互基金）からのいかなる補償とも区別される追加的なものである。
4. 船員が雇用期間中の職務上の負傷または疾病の結果死亡した場合、雇用者は上記以外に以下の責任を負うものとする：
 - a. 雇用者は、本契約のもとで船員に支給すべきすべての未払金を受給権者に支払わなければならない。
 - b. 雇用者は、自己の費用で船員の遺骸と所持品をフィリピンまで送還しなければならない、ただし、船員の死亡した港の現地法律や法令により遺骸の運搬が認められない場合は除く。洋上で死亡した場合は、遺骸の処分を船長の判断に委ねられるものとする。いかなる場合も、雇用者・船長は船員の遺骸の処分についてマンニングエイジェンシーと打ち合わせなければならない。
 - c. 雇用者は、葬儀費用として1千米ドル(US\$1,000)相当額をフィリピン通貨で受給権者に支給する。なお、換算レートは支払い時の実勢レートを適用する。

C. 戦争危険区域内での戦争行為の結果受けた負傷により船員が被った機能の完全喪失または一部喪失は、本契約に掲載された戦争危険区域で支払われる災害補償率を基礎に算定されるものとする。

D. 船員の故意、犯罪行為または国際的義務違反の結果生じた船員の負傷、就労不能、後遺障害または死亡に関しては、損害補償金および手当金は支給しないものとする。ただし、雇用者が、その様な負傷、就労不能、後遺障害または死亡が直接船員の責任に帰することを立証できた場合に限る。

- E. 乗船前健診（PEME）の際に既往症または既往の状態を知っていて隠していた船員は、その不申告について責任を負い、補償および手当の受給資格を失うものとする。このことは、雇用の終了および適切な行政処分を課す正当事由となる。
- F. 要求がある場合、船員にすべての診断書やあらゆる記録の写しを無料で提供するものとする。
- G. 事故死、自然死または機能の完全喪失となる後遺障害のためにRA10022により改正されたRA8042の規定およびその施行規則に基づいて船員へ支払われる金額は、本契約のもとで船員が最終的に受給権を有する合計額の一部であり、上記合計額から控除される。
- H. 生活手当はRA10022により改正されたRA8042に規定されたとおりとする。船主/雇用者/会社は、権利の保護のために外国で訴訟に関与する船員に対し、1ヶ月当り米貨100ドル(US\$100) 以上の生活手当を、6か月を限度に支給する。
- I. 訪問見舞いは、RA10022により改正されたRA8042に規定されたとおりとする。船員は、連続7日間以上入院した場合、家族1名または指定個人1名による訪問見舞いを受ける権利を有する。雇用者は、船員の入院地に最寄りの主要空港まで、その家族または指定個人の旅費を支払う。ただし、ビザおよび渡航書類要件すべてを満たすのは、その家族または指定個人の責任とする。
- J. 船員またはその相続人は、この本契約およびRA10022により改正されたRA8042のもとでの船員の負傷、疾病、就労不能、後遺障害または死亡に関する支払いが、契約上の損害、不法行為または過失による損害を含め、フィリピンその他の国の法律のもとで船員の雇用に関して生ずるあらゆるクレームに対するものであることを承諾したものとする。

第 21 章 戦争危険手当

- A. POEAは、本船が戦争区域内にいるかどうかの独占的判断権を有するものとする。 POEAは、本船が戦争区域内を航行する場合、船員に支給すべき割増賃金についても決定する。
- B. 船員は、本船が戦争危険区域を航行中、割増賃金が支給され、その額はPOEAがしかるべき定期刊行物を通じ公示する。
- C. 本雇用契約締結時、ある区域が戦争または戦争危険区域と宣言されており、かつ船員がその区域を航行することを文書で同意している場合、本雇用契約書に同意書を添付し、フィリピン海外雇用庁（POEA）に提出し、POEAの確認と承認を受けなければならない。船員は、同意書に従い戦争または戦争危険区域を航行するか、航行しない場合自費で下船帰国するものとする。
- D. 本雇用契約期間中、本船航行区域内のいずれかの国で戦争もしくは戦闘行為が勃発した時には、船員は船長の要請があれば本船航行区域内または区域外航行を容認するものとする。

第 22 章 本船の難破および浸水沈没による雇用の終了

船員は、本船の難破のため雇用契約に指定された満期日以前に船員の雇用を打ち切らざるを得ない場合、未払給与、就労可能判定のための雇用者費用での健康診断、雇用者負担での送還および解雇手当として1ヶ月分の基本給を受け取る権利を有するものとする。本船の難破、現実/推定全損または沈没により雇用契約に規定された満期日以前に船員の雇用を打ち切る場合も、船員は、未払給与、就労可能判定のための雇用者費用での健康診断、雇用者負担での送還および解雇手当として1ヶ月分の基本給を受け取る権利を有する。

第 23 章 売船、係船または航海の中断による雇用の終了

船員は、本船が売船、係船または航海の中断により雇用契約で指定された満期日以前に雇用を打ち切らざるを得ない場合、未払給与、雇用者負担での送還および解雇手当として1ヶ月の基本給を受ける権利を有する。ただし、雇用期間の全うのため同一雇主に属する他の船舶に転船する手配がなされた場合を除くものとし、その場合に船員は他の船舶に乗船するまでの基本給を受け取る権利を有するものとする。

第 24 章 船舶の不堪航による雇用の終了

- A. 船員は、船級協会、入港地の政府または船籍国が本船を不堪航とした場合、本船にて航海することを強要されないものとする。
- B. 船員は、本船が不堪航のため雇用契約で指定された満期日以前に雇用を終了せざるを得ない場合、未払給与、雇用者の費用負担での送還および1ヶ月の基本給に相当する解雇手当を受ける権利を有する。

第 25 章 1978年 STCW 条約第1/4 規則の規制手続による雇用の終了

1978年STCW 条約の第1/4 規則に基づくポートステートコントロールの結果として、船員の雇用が終了し送還される場合には、その雇用の終了は有効とする。ただしその船員は、送還、未払給与および諸手当に限り権利を有するものとする。

第 26 章 雇主の変更

- A. 船員は、雇主の変更により雇用期間で指定された満期日以前に雇用を打ち切らざるを得ない場合、未払給与、雇用者負担での送還および解雇手当として1ヶ月の基本給を受ける権利を有する。
- B. 船員は、雇用契約を全うするため同一雇主の他の船舶に直接転船する手配がなされた場合、下船日から次の船舶に乗船する日までの基本給に限り受け取る権利を有する。

第 27 章 海上危険による船員の所持品喪失または損傷

- A. 船員は、本船の海難、全損、座礁もしくは放棄によるか、または火災、冠水、衝突もしくは海賊の結果所持品の喪失や損傷が生じた場合、所持品の喪失または損傷金額全額を雇用者から補填されるものとする。ただし、いかなる場合も、フィリピン通貨で 2千米ドル(US\$2,000)相当額を超えないものとする。

- B. 分損の場合、金額は双方合意の上決定するが、いかなる場合もフィリピン通貨で 2千米ドル(US\$2,000)相当額を超えないものとする。
- C. 船員の所持品のその喪失または損傷に対する補填は、(a)船員自身の過失、(b)窃盗もしくは盗難または(c)強盗による場合は、適用しない。
- D. 補填金の支払いは、支払時の実勢レートで計算するものとする。

第 28 章 安全

- A. 船員は、安全、薬物や酒類および環境保護に関し船長が課す、規則や制限を遵守しなければならない。
- B. 船員は、提供された全ての適切な安全用具を使用しなければならない。また自己の職務に対する安全の観点からそれにふさわしい服装を確実にしていなければならない。

第 29 章 係争解決方法

本雇用に関してクレームや争いが生じた場合、団体協約加盟当事者は、そのクレームや争いを任意仲裁人または任意仲裁人団の一義的かつ独占的な管轄に付する。当事者が団体協約に加盟していない場合は、そのクレームや争いを改正フィリピン海外労働者法（1995）として知られる Republic Act (RA) 8042 に従って中央労使関係委員会（NLRC）の一義的かつ独占的な管轄または任意仲裁人もしくは仲裁人団の一義的かつ独占的な管轄に付すことができる。もし当事者が指名すべき任意仲裁人についての規定がなければ、労働雇用省の中央斡旋調停委員会が認定した任意仲裁人の中から指名する。

フィリピン海外雇用庁（POEA）は、雇用者、雇主、契約関係者およびフィリピン人船員に関する募集関連法令の違反から生ずる案件について、行政上の性格を有する審問および懲戒処分の決定に関する一義的かつ独占的な管轄権を有する。

第 30 章 時効

本契約から生ずる全てのクレームは、その原因が生じた日から3年以内に提起されなければならない、その後は提起できない。

第 31 章 準拠法

本契約および付則に関して生ずるあらゆる未解決の争い、クレームまたは苦情は、フィリピン共和国法およびフィリピンが批准している国際条約や国際規約に従うものとする。

第 32 章 職業病を含む負傷および疾病による後遺障害等級表

頭部		
外的要因による頭部負傷の結果：		
1	脳損傷を伴わない 3 インチ以下の頭骸骨亀裂の場合	第 9 級
2	脳損傷を伴わない 3 インチ以上の頭骸骨亀裂の場合	第 3 級
3	両上肢もしくは両下肢または一上肢と一下肢に著しい麻痺が残る場合	第 1 級
4	二肢に中程度の麻痺が残り身の回りの動作に中程度の困難を伴う場合	第 10 級
5	一肢に軽度の麻痺が残り身の回りの動作に軽度の困難を伴う場合	第 10 級
6	著しい精神障害もしくは著しい脳機能障害または外傷後精神神経症のため、日常的に介護を要し、終身就労不能の場合	第 1 級
7	中程度の精神障害または中程度の脳機能障害のため、日常生活に支障があり一定の介護を要する場合	第 6 級
8	軽度の精神障害または精神不安定のため、ほとんど介護を必要とせず、軽度な労働能力低下がある場合	第 10 級
9	回復不能の精神遅滞の場合	第 1 級

顔面		
1	顔面または頭部に著しい醜状を残し、機能障害はないが就労に不利となる場合	第 2 級
2	顔面または頭部に大きな傷痕と鼻の部分欠損を伴う中程度の醜状が顔面に残る場合	第 5 級
3	鼻の部分欠損または頭皮の部分剥離の場合	第 9 級
4	咀嚼および言語の機能を廃した場合	第 1 級
5	中程度の顎狭窄の結果、咀嚼に中程度の困難を生じ、かつ言語能力を中程度喪失した場合	第 6 級
6	顎骨、頬骨に加えられた外傷のため、咀嚼および言語機能に軽度の障害を残す場合	第 12 級

眼		
1	両眼を失明、すなわち両眼の視力を終身完全に喪失した場合	第 1 級
2	一眼を失明し、他眼の視力を 50%喪失した場合	第 5 級
3	一眼の喪失または失明した場合	第 7 級
4	一眼の視力を 50%喪失した場合	第 10 級
5	一眼の眼瞼を閉じられない場合	第 12 級
6	一眼の眼瞼が外反している場合	第 12 級
7	一眼の流涙の場合	第 12 級
8	一眼の眼瞼下垂の場合	第 12 級
注 : (Smeller's chart - 遠近視力の等級評価のために使用)		

鼻および口		
1	呼吸障害を伴う鼻孔狭窄の場合	第 11 級
2	一耳の張力を喪失した場合	第 11 級
3	舌(部分的切断または癒着)もしくは口蓋に損傷を受け、言語障害が発生した場合	第 10 級
4	3 歯を失い、歯科保てつを加えた場合	第 14 級

耳		
1	両耳の聴力を完全に喪失した場合	第 3 級
2	両外耳殻を欠損した場合	第 8 級
3	一耳の聴力を完全に喪失した場合	第 11 級
4	一耳の外耳殻を欠損した場合	第 12 級
5	一耳の外耳殻の半分を欠損した場合	第 14 級

首		
1	気道管の装着を要する咽喉部の損傷の場合	第 6 級
2	声帯損傷による発声機能喪失の場合	第 9 級
3	頰骨骨折または脱臼のため首に硬直がある場合	第 8 級
4	首の中程度の硬直または運動機能の 2/3 喪失の場合	第 10 級
5	首の軽度の硬直または運動機能の 1/3 喪失の場合	第 12 級

胸部・胴体・脊椎		
1	肋骨を4本以上骨折し、吸気時重度の障害を伴う場合	第6級
2	肋骨を4本以上骨折し、肋間神経痛を伴い、吸気時中程度の障害を伴う場合	第9級
3	筋炎または肋間神経痛を伴わない肋間機能により、吸気時軽度の障害を伴う場合	第12級
4	脊椎骨折により、体幹に重度もしくは完全な硬直が残るか、または物を持ち上げる能力を完全に喪失した場合	第6級
5	中程度の硬直、もしくは運動機能または物を持ち上げる能力を2/3喪失した場合	第8級
6	軽度の硬直、もしくは運動機能または物を持ち上げる能力を1/3喪失した場合	第11級
7	脊髄損傷のため、歩行時両松葉杖を要する場合	第4級
8	脊髄損傷のため、両松葉杖を使用しても歩行不可能の場合	第1級
9	脊髄損傷のため、糞尿の排泄調整機能を喪失した場合	第1級

腹部		
1	脾臓を失った場合	第8級
2	一側の腎臓を失った場合	第7級
3	腹部臓器機能に重度の障害が残り、日常的に介護を要し終生就労不能の場合	第1級
4	腹部臓器機能に外因性の中度の障害が残り、栄養摂取に支障が生じ、中程度の過敏症、吐き気、嘔吐、便秘、下痢を伴う場合	第7級
5	腹部臓器機能に軽度の障害が残り、栄養摂取に支障が生じ、軽度の過敏症または便秘、下痢を伴う場合	第12級
6	外因性または過労による鼠けい部ヘルニアの場合	第12級

骨盤		
1	骨盤骨折のため完全に就労不能の場合	第1級
2	骨盤骨折のため奇形となり不具となった場合	第6級

泌尿・生殖器		
1	ペニスの完全欠損の場合	第7級
2	両睾丸の完全欠損の場合	第7級
3	一側の睾丸の完全欠損の場合	第11級
4	勃起力への障害や性行為に著しい影響を及ぼす、ペニスに傷が残った場合または海面体または尿道部に損傷が生じた場合	第9級
5	一側の乳房の欠損の場合	第11級
6	子宮脱の場合	第13級
7	排尿時重度の困難を伴う場合	第13級
8	排尿の自制不能の場合	第10級

指		
1	掌骨を含め一拇指を完全喪失した場合	第9級
2	一拇指を完全喪失した場合	第10級
3	掌骨を含め一示指を完全喪失した場合	第10級
4	一示指を完全喪失した場合	第11級
5	掌骨を含め一中指を完全喪失した場合	第11級
6	一中指を完全喪失した場合	第12級
7	掌骨を含め一環指を完全喪失した場合	第12級
8	一環指を完全喪失した場合	第13級
9	掌骨を含め一小指を完全喪失した場合	第13級
10	一小指を完全喪失した場合	第14級
11	二指以上を喪失した場合。二指以上または一手の二指以上の一指骨以上を機能喪失した場合の補償は、一手喪失の場合と比例させなければならない。ただし、一手喪失の補償額を超えないものとする	
a	一手の五指を喪失した場合	第6級
b	一手の拇指、示指および他の二指以上を喪失した場合	第6級
c	一手の拇指、示指および他の一指を喪失した場合	第7級
d	拇指および示指を喪失した場合	第8級
e	一手の拇指、示指以外の三指を喪失した場合	第9級
f	拇指を除き一手の示指および他の一指を喪失した場合	第9級
g	一手の拇指、示指以外の二指骨を喪失した場合	第10級
12	両手の十指全部を喪失した場合	第3級

手		
1	両手の機能を完全に喪失した場合、または手首関節以上で両手を喪失した場合	第1級
2	一手を手根中手骨間で切断した場合	第5級
3	一手を肘と手首関節の間で切断した場合	第5級
4	一手の指で小さな物を掴む握力を喪失した場合	第10級
5	一手の指と掌で大きな物を掴む握力を喪失した場合	第10級
6	一手の拇指と他の指をくっつけられない場合	第9級
7	手首が通常位置で硬直する場合	第10級
8	手首が、通常屈曲角の $1/3$ で硬直するか、半分しか曲げられないか、または手首の動きに重大な障害が残った場合	第11級

肩および腕		
1	前腕の回転（前腕正常位置での回外・反掌）が不能となった場合	第11級
2	前腕の回転（位置にかかわらず前腕の回内・反掌）が不能となった場合	第10級
3	物を運ぶために必要な腕の屈曲角度が通常どおりにとれないか、変形または中程度の筋萎縮のため腕または上腕が弱った場合	第11級
4	肘が最大屈伸状態（いずれか片側）で硬直する場合	第7級
5	肘を直角に曲げた時硬直する場合	第8級
6	肘関節の動きが正常でない場合	第9級
7	尺骨神経溝または骨麻痺を伴う上腕骨偽関節症の場合	第6級
8	一肩関節の硬直（肩胛骨は動かせる）の場合	第9級
9	一肩関節の硬直（肩胛骨も動きが悪い）の場合	第8級
10	整復しない肩の脱臼の場合	第8級
11	上腕二頭筋損傷または上腕骨の偽関節症の場合	第11級
12	腕が水平位置より垂直方向へ半分以上上がらない場合	第11級
13	腕が水平以上に上がらない肩関節の硬直、鎖骨骨折の整復不能または接合不良の場合	第10級
14	両上肢が完全麻痺した場合	第1級
15	一上肢が完全麻痺した場合	第3級
16	一上肢を肘関節以上で切断した場合	第3級
17	一上肢に掌大の傷痕が残った場合	第14級

下肢		
1	第一足指を喪失した場合	第 12 級
2	第一足指以外の指を喪失した場合	第 14 級
3	両足の十足指を喪失した場合	第 5 級
4	一足の第一足指および他の一足指を喪失した場合	第 10 級
5	第一足指と第二足指以外の二足指を喪失した場合	第 12 級
6	一足の第一足指を除く三足指を喪失した場合	第 10 級
7	一足の第一足指を除く四足指を喪失した場合	第 9 級
8	一足の第一足指および他の二足指を喪失した場合	第 9 級
9	一足の五足指を喪失した場合	第 8 級
10	足関節以上で両足を喪失した場合	第 1 級
11	足関節以上で一足を喪失した場合	第 6 級
12	一足の土踏まずの変形により、足の機能が低下した場合	第 12 級
13	一足の中足骨の半分を喪失した場合	第 8 級
14	一足の中足骨全部すなわち一足の前部を喪失した場合	第 7 級
15	アキレス腱切断のため一足の屈伸に障害が残った場合	第 12 級
16	果部骨折のため一足が内方または外方へ変形した場合	第 10 級
17	一足の足関節が変則位置で完全に硬直している場合	第 10 級
18	一足の足関節が正常位置で完全に硬直している場合	第 11 級
19	膝関節以上で一足全部を喪失または膝関節以上で一足を切断した場合	第 3 級
20	一足の膝靭帯の緊張のため、関節に障害が残った場合	第 10 級
21	一足の膝の硬直により外反膝または内反膝となった場合	第 10 級
22	一足の膝蓋骨の偽関節症の場合	第 10 級
23	全伸位置で一足の膝関節が完全に硬直している場合	第 10 級
24	強屈曲状態で一足の膝関節が完全に硬直している場合	第 7 級
25	大腿を曲げた状態で、一股関節が完全に硬直している場合	第 5 級
26	大腿を完全に伸ばした状態で、一股関節が完全に硬直している場合	第 9 級
27	明らかな短縮、関節損傷または荷重線の障害がないふくらはぎの筋肉の軽度の萎縮の場合	第 13 級
28	関節損傷または荷重関節の障害を伴う一下肢の 1～3cm の短縮の場合	第 13 級
29	ふくらはぎまたは大腿筋の軽度の萎縮を伴う 3～6cm の下肢短縮の場合	第 12 級
30	関節損傷または荷重関節の障害を伴う 3～6cm の下肢短縮の場合	第 11 級
31	関節硬直および 6～9cm の下肢短縮を伴う骨折部異常接合により、生涯跛行となった場合	第 9 級
32	一下肢の大腿部または下腿部の骨折部異常接合により 6～9cm の下肢短縮を伴う場合	第 10 級
33	両股関節骨折で接合不能となった場合	第 1 級
34	一股関節骨折で接合不能となった場合	第 3 級
35	両下肢の麻痺の場合	第 1 級
36	一下肢の麻痺の場合	第 3 級
37	一下肢に掌大以上の大きさの傷痕が残る場合	第 14 級

[注]：第一級の等級に分類されているすべての項目は、生涯完全就労不能と見なされる。

障害等級手当表

障害等級	障害手当		
1	US\$50,000.00	X	120.00%
2	〃	X	88.00%
3	〃	X	78.36%
4	〃	X	68.66%
5	〃	X	58.96%
6	〃	X	50.00%
7	〃	X	41.80%
8	〃	X	33.59%
9	〃	X	26.12%
10	〃	X	20.15%
11	〃	X	14.93%
12	〃	X	10.45%
13	〃	X	6.72%
14	〃	X	3.74%

支払い時の実勢レートを適用し、フィリピン通貨で支払うものとする。