

平成22年3月29日

於：国土交通省3号館11階特別會議室

交通政策審議會海事分科会

第13回船員部会

議事録

目 次

1. 開 会	1
2. 議 事	
議題 1. 船員に関する育児・介護休業法施行規則の一部改正等 について	1
議題 2. 外国人技能実習制度の見直しに伴う無料の船員職業紹介事業 について	10
議題 3. 船員派遣事業の許可について（非公表）	
その他	13
3. 閉 会	15

【 出席者 】

（委員及び臨時委員）

公益代表 小杉委員、山村委員、井山委員、田付委員、田原委員、野川委員

労働者代表 池田委員、高橋委員、田中委員、中澤委員、藤澤委員

使用者代表 小比加委員、小坂委員、林委員、三木委員

（事務局）

国土交通省 小野海事局長、大黒海事局次長

海事人材政策課 吉田海事人材政策課長、久米雇用対策室長、川上企画調整官

運航労務課 西村運航労務課長

海技課 尾形海技課長

開 会

【川上企画調整官】

それでは定刻になりましたので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第13回船員部会を開催させていただきます。

事務局の海事局海事人材政策課の企画調整官の川上でございます。本日は、よろしくお願いいたします。

本日は、委員及び臨時委員総員17名中15名のご出席となりますので、交通政策審議会令第8条第1項及び船員部会運営規則第10条の規定による定足数を満たしておりますことをご報告申し上げます。

初めに、配付資料の確認をさせていただきます。まず資料1、交通政策審議会への諮問についてでございます。資料1に、さらに参考資料1、2がついております。

参考資料1は、ポンチ絵のオレンジ色の四角でありまして、そのあとに黄緑色の横紙がついて、2枚になっております。

参考資料2が、船員に関する育休法の施行規則の一部改正についてというものでありまして、これが全部で6枚になっております。それに、不利益取扱いの別紙がついて、7枚になっております。

資料2は、改正入管法に基づく外国人技能実習制度の見直しに伴う漁業協同組合への無料職業紹介事業の許可についてというもので、これはホチキスでセットになっております。

資料3は、第100号船員派遣事業の許可についてとなっております、これに資料3-1がついております。

特に過不足がございませんでしたら、先に進めさせていただきます。よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

【川上企画調整官】

それでは、議事に入りたいと思います。小杉部会長、司会進行をお願いいたします。

議題1. 船員に関する育児・介護休業法施行規則の一部改正等について

【小杉部会長】

大変急な悪天候の中、皆様ご参集いただきまして、ありがとうございます。

それでは、早速、議事を進めていきたいと思います。まず、議題1. 船員に関する育児・

介護休業法施行規則の一部改正等についてでございます。事務局からご説明をお願いいたします。

【川上企画調整官】

よろしく申し上げます。

まず、1番目が議題1. 船員に関する育児・介護休業法施行規則の一部改正等についてでございます。諮問文の資料1をごらんいただければと思います。育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、育休法と言っておりますが、これに基づく施行規則および指針告示の一部改正にかかる諮問についてご説明させていただきます。

育休法は厚生労働省との共管法でありまして、主管は厚労省となっておりますが、その法律の一部改正につきましては、昨年5月の船員部会でその概要をご報告させていただきました。その後、昨年の第171回通常国会において成立いたしまして、7月1日に公布されて、一部先行措置事項を除き、本年6月30日に施行されることとなっております。

今般の諮問に関しましては、資料1の諮問文に書いてありますとおり、この法律の改正に伴う施行規則及び指針告示の改正につきましては、諮問文の2行目に書いてありますとおり、法律第60条第2項の規定により読み替えて適用する第57条の規定に基づきまして、交通政策審議会の審議事項となっております。その審議は船員部会に付託されておりますので、委員皆様にご審議をお願いするものでございます。

まず初めに、改正法の概要についておさらいをしたいと思います。昨年5月から時間もたっておりますので、簡単にご説明をさせていただきます。資料1のあとに、別紙1、別紙2がありますが、これは案文でございますので、飛ばさせていただきます。その後ろに、資料1の参考資料1がございます。これは、1枚目が法改正の概要で、2枚目は現行制度改正後の対比表となっております。

1枚目については、法改正の主な内容を記載したものでございます。まず、1点目といたしまして、現行の育児休業は特別な事情がある場合を除いて、原則として、出生から1歳になるまで1回に限り取得することが可能となっておりますが、両親がともに育児休業を取得した場合には、ここの3つ目の黒丸「パパ・ママ育休プラス」と称しておりますが、2カ月の延長を可能としております。

次に2点目としましては、諸般の事情により、育児休業を取得できない場合は現行では勤務時間短縮等の措置として、2枚目に飛びますが、2枚目の横紙になっているところの1番から5番まで、法改正前はいずれかの措置を講ずることが義務づけとなっております

が、改正後は右のとおり、1番の勤務時間短縮を単独措置義務化しまして、まずこの措置を講じてくださいという形に変えております。

ただし、陸上においても、職種によっては難しいこともありますし、船員の場合でも基本的に船舶に乗り込んで業務に従事しているわけですので、短縮時間措置と言っても難しい場合もございます。この場合には、※に赤字で小さく書いておりますが、労使協定による適用除外とあり、労使協定を結んだ場合は適用除外を可能としておりまして、この場合には、その下の②から⑤のいずれかの措置を事業主は講じてくださいという形にしております。

3点目は、子どもの看護休暇の拡充でございます。現行は年5日までとなっておりますが、これを年10日を上限に拡充しております。

4点目は、介護休暇の創設です。現行では3カ月間までの介護休業制度はありますが、これに加えて、子どもの看護休暇の内容と同じく、介護休暇を創設したところであります。例えば、月一度の通院の付き添いですとか、介護サービスを受けるための手続きの代行とか、単発的に取得可能な休暇を新たに創設したものであります。

以上が法改正の主な概要のおさらいでございます。

続きまして、今般の諮問事項でございます。参考資料2をごらんいただければと思います。1番目は、改正の背景・目的、法律を改正して、それに従って改正しますということが書いてありますので、1.改正の背景・目的を省略いたします。

2番目の省令改正の主な概要に移ります。今般の改正事項では、基本的に厚労省で定めた陸上労働者に対する内容に準じて定めているところでございます。その中で、特に、船員独自のところについては、網掛けで示しております。

(1)は、所定労働時間の短縮措置関係です。

①は、所定労働時間の短縮措置の適用対象とならない船員の範囲を定めるものでございます。一日の所定労働時間が6時間以下である場合は、既に労働時間が短くなっているという趣旨から、当該措置を対象外とするものでございます。

②といたしまして、所定労働時間短縮措置の内容といたしまして、船舶の停泊中における1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置も含むとするものでして、法定労働時間である1日の労働時間8時間である場合には、2時間短縮する措置を講ずるという形になります。

次に、1枚めぐりまして、③でございます。労使協定により、所定労働時間の短縮措置

の適用対象外となった船員に対する措置に関する内容でして、これは先ほどの参考資料1の2枚目にありました単独措置化したもの以外のもので、②から④で、勤務形態の弾力化でありますとか、託児施設の設置運営、それに準ずる便宜の供与であるとかを詳しく、明確化するという趣旨であります。

これについて、ア) 短期間の航海を行う船舶に乗り組ませることのできる制度その他これに準ずる制度。

イ) 事業所内の保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、という内容を盛り込んでおります。

これは、下の波線の四角で定めた労働政策審議会雇用均等分科会建議というのがございまして、この抜粋でございます。この項にも同じような話を盛り込むことが適当であるとなっておりまして、陸と同様に船員関係も表現を入れて盛り込んでいるものでございます。

次に(2)です。子の看護休暇制度関係というものでございます。

子どもの看護休暇の取得事由につきましては、もともとア) 子の負傷、イ) 子の疾病というのがありますが、ここに看護休暇のニーズがあると考えられます、ウ) 子に予防接種を受けさせること、エ) 子に健康診断を受診させることについても追加するものであります。

これも波線の四角にあります、仕事と家庭の両立支援対策の充実(建議)の(1)に予防接種や健康診断の受診についても、取得事由として認めることが適当であるという内容を受けまして、追加するものでございます。

次に、(3) パパ・ママ育休プラス関係でございます。

繰り返しますが、パパ・ママ育休プラスというのは、父母ともに育児休業を取得する場合に、子どもが1歳までの1年間プラス2カ月間延長を可能とする制度でございます。その要件として、配偶者が1歳前に育児休業しているということが必要でして、その要件を満たしているかどうかについて、①、②に事項を定めるものでございます。

したがって、①育児休業の申出の際に申し出る事項として、次の事項を追加することとするとなっております。子どもが1歳を超えて育児休業をする場合は、当該育児休業開始予定日が配偶者のしている育児休業期間の初日以後である事実。

②育児休業申出後、育児休業開始予定日までに子の死亡等の事由が生じた場合には、当該申出がされなかったものとみなされる場合について、当該事由に次の事由を追加することとするしております。1枚めくっていただきまして、3ページ目です。パパ・ママ育

休プラスにより、子の1歳を超えて育児休業する場合において配偶者が育児休業をしていないこととすることを設けております。

(4) 専業主婦(夫)の除外制度の廃止関係であります。もともと専業主婦の場合には、育児休業は認めないということだったのですが、法改正で、配偶者がその場合でも取得できるようにするという事です。

配偶者が専業主婦であれば、育児休業取得を不可とするという制度がありましたが、今般の法改正におきまして、法律上の関係条項が削除されましたので、それを受けまして、省令においても関係条項を削除するというものでございます。

次に、(5)でございます。介護休暇制度の創設関係でございます。

①介護休暇における世話の範囲です。

介護休暇を受けるときに受ける要件の世話がどういうものかについて、ア) 要介護状態にある対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話というものを入れています。

これも、下のとおり建議がございます。(2)介護のための短期休暇についてとあります。要介護状態にある家族の通院等の付添いなどの対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当であるとあり、これを受けて、盛り込んだものでございます。

さらに、②介護休暇申出方法について、次に掲げる事項を事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならないことを定めることとします。

つまり介護休暇の申出方法について、事業者に対して明らかにする事項といたしまして、ア) 介護休暇申出をする船員の氏名、イ) 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び船員との続柄、ウ) 介護休暇申出に係る対象家族が祖父母等である場合にあっては、船員と同居しかつ扶養されている事実、エ) 介護休暇を取得する年月日、オ) 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実、これを定めるものであります。

続きまして、(6)、(7)でございます。これは、今般の法改正を契機に改正するものでございます。

(6) 育児休業等の再度取得要件の見直し関係であります。もともと育児休業は原則として1回に限り取得可能としているところではありますが、やむを得ない特別な事情があるときには、もう一度取得することを可能とする制度を設けておりまして、この特別な事情を省令でさらに明確化しております。従前の、ア) 配偶者の死亡、イ) 配偶者の負傷、疾

病等による養育困難、ウ) 配偶者が同居しなくなった場合に加えて、エ) 子どもが負傷、疾病により2週間以上の期間にわたり、世話が必要になった場合、オ) 保育所に入所申請があったが、当面入所できない場合、これを追加するものでございます。これも、波線の四角の建議のところの内容を盛り込んだものでございます。

(7) 育児休業等の申出方法の見直し関係がでございます。

これは、現行では育児や介護の申出は事業主に書面を提出することによって行うという形になっておりますが、これに加えてファクスや電子メールによる送信も認めることによりまして、利便性の向上を図るという趣旨でございます。

これとともに、②船員から育児休業申出等がされた場合に、申出を受けた旨を通知することについて、新たに定めることで書類を出したとか出さないとか、受けた、受けていないといったトラブルを未然に防止するという形にしております。

通知をする内容といたしまして、ア) 申出を受けた旨、イ) 休業開始予定日及び休業終了予定日、ウ) 休業を拒む場合にあってはその旨及び理由を定め、通知の方法も、書面の交付もしくは船員が希望する場合はファクス又は電子メールによる送信を認めるという形にしております。この点につきましても、国会における審議でも議論されたところでありまして、これを受けて、設けたものであります。

(8) その他所要の改正があります。これは、今般の法改正に伴う省令改正をした場合の条項のずれや技術的な読み替え規定の整備等々を行うものとしているものでございます。

以上が省令改正の主な内容であります。

次に、1枚ページをめくっていただきます。3. 指針改正の主な概要でございます。

指針につきましても、省令と同様、ほぼ陸上労働者に準じた内容で定めることにしております。船員独自の事項がある場合には、網掛けでお示ししているとおりでございます。

(1) 子の看護休暇制度に関する事業主が留意すべき事項等といたしまして、制度の弾力的な利用の例示として、次の事項を明記することとしております。これは、育休の期間、時間単位とか半日単位での取得を認めることとでございます。これも、法律の附帯決議のほうで、十一 子の看護休暇及び介護休暇について、半日単位、時間単位でも取得できるような柔軟な制度とすることについて検討を行うことを受けております。

(2) 介護休暇制度の創設に伴う当該制度に関する事業主が留意すべき事項といたしまして、子どもの看護休暇制度と同様に、次の事項を定めることとしております。ア) あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。イ) 証明

書類の提出を求める場合には事後の提出を可能にする等、船員に過重な負担を求めることにならないように配慮すること。

アとイにつきましては、既に子の看護休暇の制度において定められたものと同様の内容でございます。

ウ) 時間単位、半日単位での取得を認めることなど制度の弾力的な利用が可能となるように配慮することとありまして、これは、(1)との並びを定めているものであります。

次に、(3)業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難であるとして、労使協定により所定労働時間の短縮措置の適用対象外とすることができる業務について、その内容を定めているものです。これは、法改正の参考資料1の2枚目にご説明しました、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難であるとして労使協定において適用除外となった場合の業務について、その例示を定めるものであります。

ア) 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務といたしまして、短距離航路等に就航する船舶に従事し自宅から通勤可能な船員以外の船員の業務というのがあります。

イ) 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務といたしまして、船員数が少ない事業所において、当該業務に従事する船員数が著しく少ない場合であって、代替要員となる船員の確保が困難な業務を書いております。

アは、業務の性質に照らした場合の困難業務であります。これは、船員に関しましては、船舶は港に停泊中であつたとしても、その停泊中の港が地元以外の港だつたりすると、労働時間短縮措置を講じても、育児と介護に携わることは物理的に難しいということもありますので、それをかんがみて短距離航路等に船舶に従事し自宅から通勤可能な船員以外の船員の業務を困難業務として例示ものであります。

イは、業務の実施体制に照らしての困難業務です。これは、もともと船員数が少なく、当該業務に従事、例えば、航海業務であつたり、機関業務であつたりしますが、それに従事する船員が著しく少ない場合であって、代替船員の確保が困難といった場合も困難業務として定めることとあります。イは、陸上に準じた内容の例示となっております。

続きまして、(4)不利益な取扱いの禁止について、次のとおり定めることとします。

①介護休暇、所定労働時間の短縮措置等を対象に追加することとする。②不利益な取扱いとなる行為の例示及び不利益な取扱いとなる行為の例示に該当するか否かの勘案事項については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律における

取扱いも踏まえて、整理することとするとあります。

追加事項につきましては、別紙の不利益取扱いの禁止の整理というところに書いてあります。例えば、不利益な取扱いの例示として、例えば、船員が希望する期間を超えてその意に反して所定労働時間の短縮を行ったり、昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うことなどを加えております。

それから、不利益な取扱いの行為の例示に該当するか否かの勘案事項に関して、例えば、自宅待機、介護休暇申出に係る日以外に休業することを強要したりとか、あるいは減給をしたり、賞与等によって不利益な算定をしたりとか、あるいは昇進・昇格の人事考課において、不利益な評価を行ったりとか、あるいは不利益な配置の変更を行ったりすることです。こういったことを定めております。

1枚めぐりまして、(5) 派遣労働者に関する留意事項として、次のとおり定めるものとします。これは、派遣船員として就業する者については、労働契約関係は派遣元と派遣船員との間にあります。このため派遣元は当該船員に関して、法の規定に基づく措置を講ずる責任があります。及び措置を講ずるにあたり派遣先に対しても適切な配慮を行うように留意すること。この2点を派遣元の留意事項として改めて確認的な意味を持ちまして、定めるものであります。

(6) は、項ずれ等による技術的な修正等々を行うこととしているものであります。

以上が、指針改正の主な概要でございます。

雑駁ですが、説明は以上でございます。委員の皆様におかれましては、ご審議のほど、何とぞよろしく願いいたします。

【小杉部会長】

ご説明ありがとうございました。

法改正に伴う省令また指針の改正ということで、いろいろ複雑なこともあるようにお聞きしました。特に、陸を念頭に置いてつくったものが、この海や船の関係で実際に適用されたときに、どういう問題が出てくるかというようなことが一つあるのかと思いながら、伺っておりました。

何か、今のご説明について、ご質問、ご意見ございますでしょうか。

【池田臨時委員】

ありがとうございます。

今、ご説明いただいて、陸上と比べて海上の特殊性を踏まえて、相当検討していただい

ている。特に、申出等について、ファクシミリですとか電子通信等海上の特殊性を考慮いただいているなどと思います。

ただ、この中で1点気になりますのが、陸上のほうで従業員数が少ない事業所において交代要員が困難な業務、これは陸上と同じとご説明があったんですが、陸上の事業所における交代が困難な業務というのは、かなり特殊的な技術技能のある分野ではないかなと解釈しています。

船員については、先ほど航海、あるいは機関というご説明がありましたが、それらについては船員としては通常の業務、派遣業等も含めて、人の派遣を受けて特殊な業務とは解釈できないのではないかな。特定の、特殊な船種にあつて、そういう運用は出てくると思うのですが、これらについてはできる限り、法の精神に基づいて運用できるように、派遣等も含めて最大限に運用できるように、要員の確保を努力するという指導が行われた上で、なおかつ困難な業務と運用していただくように、ご指導していただけるのか。

また、今日答申ということではないと思いますが、その辺についてはご説明を受けながら、意見を出していきたいと思っております。ご検討のほど、よろしく願いいたします。

【小杉部会長】

ありがとうございます。今のは、ご意見ということでもいいのかな。今の段階で何かございますか。

【川上企画調整官】

ご指摘につきましては、基本的には書きぶりの話になるので、またご相談させていただいて反映できるかどうか検討させていただきます。ありがとうございます。

【小杉部会長】

よろしゅうございますか。ほかに何かございますか。特に使用者側からもございませんか。

特に、ほかにございませんでしたら、本日の議論はこれくらいといたしまして、次回に答申案を決定することとしたいと思います。本日のご説明、ご議論を踏まえまして、改正案についてご意見等ございましたら、あらかじめ事務局である海事人材政策課までご連絡をいただければと思います。

事務局として、いつごろまでにご意見をいただきたいという希望はありますでしょうか。

【川上企画調整官】

案文等々の審査のスケジュールもございますので、可能でしたら、4月9日を目途に海

事人材政策課までご連絡をいただければ幸いです。

議題2. 外国人技能実習制度の見直しに伴う無料の船員職業紹介事業について

【小杉部会長】

それでは、次の議題に移りたいと思います。

議題2. 外国人技能実習制度の見直しに伴う無料の船員職業紹介事業についてでございます。事務局から、ご報告をお願いいたします。

【久米雇用対策室長】

資料2をご覧くださいと思います。

入管法が昨年7月15日に改正され、公布されているところでございますが、施行が今年の7月1日になっております。この改正に基づき、外国人技能実習制度の見直しがされまして、漁業協同組合への無料船員職業紹介事業の許可が発生し、許可の申請が上がってきますので、その説明をさせていただきます。

資料2の四角に囲んだ左側をご覧ください。先ほど申しあげましたように、入管法の改正に伴い、実務研修（OJT）を行う場合は、雇用契約に基づき、技能取得活動を行うことを義務づけております。雇用契約に基づきますので、労基法や船員法、最賃法などの労働関係法の保護を受けるようになります。

それから、研修という形で当初は来ていたわけですが、技術実習生の安定的な法的地位を確立するために、入管法で新たに在留資格として、技能実習を創設しております。この改正に伴って、外国人技能実習制度の見直しがされ、受入団体に対する法令的な雇用の処置が適用になります。

具体的には、次のページを開いていただきます。右側でございます。上段が改正前の受け入れの概念図でございます。下が今後7月よりの受入態勢の概念図でございます。従来は1年間の研修という形で、団体による監理という形で研修を行い、その後、個人的なあっせんということで、3年の就業活動が認められていたところです。

船員の場合は、団体による監理はほとんど自治体が監理していたという実態でございます。改正後は、先ほど申しあげましたように、技能実習という形で1年目から3年間を通じて、入国管理になりますので、団体の責任監理は3年間を通じて行うことになります。したがって、ここでは事業者が変わる場合、あっせんということになりますので、比較をとる必要があります。

左側に書いてありますが、受入団体としては漁業協同組合でありまして、船員職業事業者としてあっせん等を行い、外国人の技能実習希望者を求人する漁業船主にあっせんし、雇用契約を結ぶという形になります。

前のページに戻っていただきます。では、具体的にどういう団体を受入団体にするかということですが、右の一番上に書いているように、外国人の受入団体については、入管法の関連省令で規定されます。したがって、規定されたものについては、職業紹介事業者の許可を取っているもの以外は許可なり、届出が必要になってきます。

漁業の分野で言いますと、船員法適用と船員法適用以外に分かれています。船員法適用の船員は、船員法職業安定法に基づき、無料船員職業紹介事業者としての許可が必要になります。それ以外の方は、職業安定法に基づき、無料職業紹介事業者としての届出が必要になります。

今後の予定に書かれておりますように、漁協から無料船員職業紹介事業者としての許可の申請が地方運輸局経由で上がって参ります。現段階ではまだ上がってきておりませんが、4月以降、そういう許可申請が上がってくる予定でございます。そして、審議会での意見聴取が必要という形になっております。

矢印のついたところにありますように、4月以降に順次申請が上がってくると思われま。今年度中に30団体程度の申請の審議をしていただくということになります。今まで許可を行っている団体が8団体ありますが、それ以外に30団体上がってきます。

具体的には、4月に最初の申請があり、審査をし、6月の審議会で諮問させていただくという日程になるということです。まだ申請は上がってきておりませんが、そういうことが今後発生するというので、改正入管法に基づく職業紹介の関係についてご報告させていただきました。

以上でございます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。ただいまのご説明について、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。どうぞ。

【井山臨時委員】

入管法の改正の理由、背景は何なのですか。それが船員法上とか労働法制上、どういう問題が起きて、こういう改正を行うということですか。それがわからないと、この制度だけ説明されてもさっぱりわからないのですが……。

【久米雇用対策室長】

資料2の1枚目に若干書かせていただいています。研修という形ですが、実態は労働しているのですが、労働関係の具体的な保護が受けられないということで、それを適用するというを目的として、新たに技能実習という入国の資格を設けたということでございます。

【井山臨時委員】

これはあれでしょう。千葉かどこかで、漁船に研修生として乗せたけれど給料をピンはねしてポケットに入れたとか、そういう話じゃないのですか。

【久米雇用対策室長】

そうです。

【井山臨時委員】

あれですか。

【久米雇用対策室長】

実態上は低額な賃金で研修をさせていたとか、そういうことがございます。

【小坂臨時委員】

よろしいですか。

【小杉部会長】

どうぞ。

【小坂臨時委員】

制度の説明を国土交通省さんにかわってするというのも、僭越ですが、理解がゆがんでいくといけませんので。

実は、これは財団法人国際研修協力機構というのが母体になっておりまして、国際協力、国際貢献ということで、外国人の研修実習生を日本に受け入れるという形で、一番たくさん受け入れているのは農業でございます。それから、水産であれば水産加工だとか、塗装など、ほとんどの業種、100ぐらいの業種で受け入れております。特に、漁業とは申しませんが、劣悪な労働条件、もしくは時間外労働で深夜まで働かせるとか、逃亡の問題等々がたくさんありまして、去年改正されたわけです。

漁業の分野については、パイロット事業ということで、市町村が一次受入でないとやれなかった。漁業は、ご承知のように国土から離れて、海の上で仕事をするということもあって、それに乗せる外国人の研修実習生については、目が届かない可能性があるというこ

とで一次受入は業界ではだめだということで、地方公共団体、市町村が行っておりました。そして、二次受入が漁業者でありました。

私どもが海員組合のご協力を得て、10年以上要請をいたしましたこともあって、一次受入が漁業者の組織、漁業団体がやれるということに法改正がなりました。それは、漁業のための法改正ではなく、あまりにも幾つかの業種の中で劣悪な労働条件を強いるという問題があったということで、これでは国際貢献にならないということで、昨年法改正が現実としてできて、すべての業種に対して一律にこういう形の適用になったときに、漁業についてはパイロット事業が外れたという経緯がございます。

先ほどご説明がありましたように、これまでは1年目は研修生ということで労働とは認められておらず、評価試験が終わった後、2年目からは実習生という形で各種の労働法規が適用されるという姿になっておりましたが、今回の改正で、日本へ入国して所定の座学、おおむね2カ月程度の勉強をした後は、一般労働者と同じ法的な制度が適用されるという制度になりました。

そういう関係上、漁業協同組合にあって職業あっせんという道がどうしても必要になってくるということで、ここにもございますように一つは船員の労働紹介許可をいただかないといけない。一つは、職業安定法、労働基準法にのっとりた形で届出であっせんができるという姿の2つになるということでございます。

以上です。

【小杉部会長】

大変ご丁寧にご説明をいただきまして、どうもありがとうございました。井山委員、よろしゅうございますか。

【井山臨時委員】

わかりました。ありがとうございます。

【小杉部会長】

ほかに何かございますでしょうか。

4. その他

これで本日の予定の議事はすべて終了いたしました。何かほかにごございますでしょうか。

【小比加臨時委員】

すいません。全海運の小比加です。今、こういうふうな雇用状況の中でこういう話を出すのが適当かどうかという問題はあるんですが、新6級の海技士の受講資格の問題で、水産高校出身者は文部省の管轄になっているかと思うんです。現在の新6級の受講資格として、水産高校の出身者等は受講資格がないという形になっている、その辺のところを調整していただけないものなのか。今回もそういったことで、2、3名該当者がいたという事実があるようですので、その辺のところを前向きに検討していただけないでしょうか。

それから、新6級の甲板の課程はあるんですが、機関の課程の設置というのは、今のところ難しいのかどうか、その2点を伺いたいのですが。

【小杉部会長】

いかがでしょうか。

【尾形海技課長】

海技課長です。新6級の受講資格については、省令までの法体系の問題と実際に海大で募集する際の運用の問題とやや乖離があるようでありまして、省令上は水産高校を除外するという形にはなっておりません。

運用において、募集要項とかにそういうことが書かれたりしているようですので、海技教育機構のほうとも相談しまして、ご意見、ご要望があった件については、前向きに検討したいと思っております。

機関の課程については、これまでもそういったご要望をいただいたこともありましたし、どの程度のニーズがあるのかということで、実は我々も探っていたところです。業界のほうで強いニーズがあるということであるのか、ないのか。その辺をまた改めていろいろ教えていただけないかなと思っております。

【小比加臨時委員】

はい。

【小杉部会長】

よろしゅうございますか。ほかに何かございますでしょうか。特になければ、事務局で何かございますか。

【川上企画調整官】

一点ご報告がございます。3月10日に開催いたしました交通政策審議会第20回海事分科会におきまして、小杉部会長が海事分科会長に選任されましたので、ご報告させてい

たきます。

【小杉部会長】

また、海事分科会長も引き受けることになりましたので、引き続きよろしく願いいたします。

【川上企画調整官】

続きます、次回の日程でございます。次回は4月23日金曜日、14時から予定しております。来月から第4金曜日となりますので、よろしくお願いいたします。

事務局からは、以上でございます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。

ほかにございませんでしたら、以上をもちまして、交通政策審議会海事分科会第13回船員部会を閉会いたします。

本日は、お忙しいところ、委員及び臨時委員の皆様にはご出席いただきまして、大変ありがとうございました。ご苦勞様でした。

— 了 —