

平成28年2月26日（金）13：30～

交通政策審議会海事分科会第74回船員部会

【成瀬専門官】 それでは、少し早いのですが、本日のご出席予定の方がおそろいになりましたので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第74回船員部会を開催させていただきます。

事務局を務めさせていただきます海事局船員政策課の成瀬でございます。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18名中10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。

次に配布資料の確認をさせていただきます。お手元の資料をごらんください。

今回は資料が多うございます。議題ごとに資料をクリップでとめております。

まず、1つ目のクリップで議題1関係として、資料1と資料1-2という2種類がございます。

議題2関係として、資料2から資料2-7の7種類がございます。

議題3関係として、資料3から資料3-4までの4種類がございます。

議題4関係として、資料4から資料4-6までの6種類、議題5関係として、資料5と資料5-2、この5-2というのは委員限りの資料2種類になります。

それと机上配布資料として、先日の国際会議の結果報告、プレス資料を置かせていただいております。

資料は以上となります。後ほどでも構いませんので、資料の不足があれば事務局へお申し出ください。

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

【野川部会長】 それでは、早速議事を進めてまいりたいと存じます。本日は定足数がぎりぎりでございますので、2時半には退出される予定の委員もおられますので、迅速に議事を進めてまいりたいと存じます。

それでは、議題1の平成28年度船員災害防止実施計画について、事務局からご説明をお願いいたします。

【風巻労働環境対策室長】 船員政策課の風巻でございます。よろしくお願いいたします。
す。

資料1と資料1-2に基づきまして、ご説明いたします。資料1が諮問文と別紙の実施計画（案）そのものでございます。資料1-2が要約版でございます。カラーとなっております。このカラーの要約版に基づきまして、ご説明させていただきます。

資料1-2、冒頭に船員災害防止計画とは、ということでございます。船員災害防止活動の促進に関する法律に基づき、国土交通大臣は5年ごとに船員災害の防止に関し、基本となるべき事項を定めた船員災害防止基本計画を作成しなさいと。そして、その基本計画の実施を図るため、毎年船員災害防止実施計画を作成しなければならないと定められております。

第10次船員災害防止基本計画は、平成25年度から29年度の5年間、5カ年計画でございますが、具体的には資料の四隅の枠の中に書かれておりますとおり、船員災害の減少目標につきまして、第9次の経過期間の年平均に比較しまして、死傷災害につきましては全体で13%減、疾病につきましては10%減をそれぞれの目標としております。それから、行方不明数につきましては2割減少させることを目標としております。

この基本計画の中で主要な対策ということで、6項目定めております。それが、一番下の赤色の四角の中で記載しているものでございます。これらの6項目の対策を着実に推進するために、毎年実施計画を作成することとなっております。

2ページ目をごらんください。船員災害発生状況の推移ということで、折れ線グラフで示しております。上のほうのグラフが死傷災害発生率の推移で、千人率でありますパーミルで表しております。昭和42年からここ10年ぐらい、着実に減少傾向を示しておりますが、減少傾向は若干鈍化しております。その下の折れ線グラフが疾病発生率の推移でございます。その傾向も上の死傷災害発生率と同様な推移となっております。

このグラフの右上に赤字の括弧書きで、2ページ目と書いております。これは別紙の実施計画案にリンクしておりますページ番号でございますので、以降同じように記載しておりますのでご参考にしてください。

2ページ目の一番下の表をごらんください。第9次の基本計画と第10次の基本計画の実績を表しております。死傷災害の合計欄、一番上の行の数値でございますが、第9次の年平均の実績が11.0パーミルとなっております。10次の減少目標が13%でございますので、第10次の目標値は9.6パーミル、これが目標となります。それに対する実績と

しまして、平成25年度が10.3パーミル、平成26年度は10.2パーミルとなっており、現在のところは目標を少し下回っている状況でございます。疾病につきましては、現在のところ目標はすべてクリアしております。

次に3ページの上の2つ並んでおります棒グラフをごらんください。陸上の労働災害との比較でございます。左の棒グラフは死傷災害発生率の比較で、右側のほうの棒グラフがそのうちの死亡災害の発生率の比較でございます。青色の棒グラフの一番左側が全ての船の合計でございます。真ん中ぐらいの黄色の棒グラフのところは、陸上の全産業でございます。そして、一番右にあります林業に比べますとまだ船員は低いのですが、陸上の全産業と比べますと、左側のグラフの死傷災害の発生率は大体4倍ほど、右のグラフの死亡災害の発生率では10倍以上高くなっています。

その下でございますが、平成28年度船員災害の減少目標を掲げております。5年の基本計画の減少目標を1年にならした数値で、死傷災害につきましては全体で3%減、疾病発生率の減少目標についても全体で3%減でございます。船員による死亡・行方不明数につきましては、2割を減少させることを目標にしております。

次に、4ページでございます。一番上が平成26年度船員災害発生率でございます。その表の一番左側の数値、合計のところの赤字部分でございますが、死傷災害と疾病の合計で19.0パーミルということで、対前年度比2.6%減でございます。その下の死傷災害については10.2パーミルということで、1.0%減、疾病につきましては8.8パーミルで、対前年度比4.3%の減でございます。

次に、その下の個別の船員災害の傾向と対策をごらんください。これまでの取り組みについて簡単ではありますが評価しております。平成25年度、26年度ともわずかではありますが、死傷災害・疾病とも発生率は減少しており、これまでの取り組みの効果はそれなりに反映されていると考えております。

ただ、26年度の死亡・行方不明者数は逆に増えておりまして、取り組みが必ずしも十分であるとは言えないと評価しております。

そして、50歳以上の高年齢船員が全船員の半数を占めるような現状の中で、高年齢船員の死傷災害の発生率は、全年齢平均よりも3割ぐらい高いということから、来年度は高年齢船員の災害防止対策を特に重点的に取り組んでいくこととしております。疾病につきましては、計画どおり順調に減少しておりますので、引き続き生活習慣病などの対策を着実に実施していくこととしております。

5 ページ以降は、先ほどご説明しました6つの主要な対策について、それぞれの傾向と対策を記載しております。対策につきまして、ポイントを絞って説明させていただきます。5 ページの「1. 作業時における死傷災害と対策」は、船内安全衛生委員会でヒヤリハット事例集の活用、また危険予知トレーニングなどの導入を含めたリスク低減対策の推進を行おうということでございます。

6 ページの「2. 死亡・行方不明率の高い災害への対策」は、海難につきましては運輸安全マネジメント評価の活用など、海中転落対策としましては、作業用救命衣などの使用の推進を図ることとしております。

同じ6 ページの下段の「3. 漁船における死傷災害の対策」といたしましては、漁具・漁網の投下等の作業中の安全確保を行うための防止対策を行っていかうということでございます。

7 ページの「4. 高年齢船員の死傷災害・疾病への対策」ですが、来年度特に重点的に取り組むものがございます。高年齢船員が自分自身の身体能力の低下を自覚せずに行動し、その結果けがをするケースが多いということで、対策につきましては、自分の体力等を把握し、慣れた作業でも初心に立ち返って作業に当たる。また、警告文字などは見やすくするといった作業環境の整備に努めていくことを掲げております。また、高年齢船員に多い災害事例を活用して、安全講習会の開催などを行っていきたいと考えております。

同じく7 ページ下段の「5. 生活習慣病等の疾病対策」は、生活習慣病等の健康教育を徹底し、作業環境の整備等、健康管理対策を推進することになっております。

次に、8 ページ「6. その他」でございます。災害撲滅には上からの指示だけではなく、現場で船員自ら行う自主的な改善活動が効果的であることから、船内向け自主改善活動、W I Bと呼んでおりますが、その普及を促進しましょうということでございます。今年度から本船員部会の委員でおられます久宗先生にもご協力いただき、指導員養成のための講習会を実施しており、来年度も引き続き実施していくこととしております。

以上、簡単な説明で恐縮ですが、よろしくお願いいたします。

【野川部会長】 ありがとうございました。

それでは、ただいまのご説明につきまして、ご質問等がございましたら、お願いいたします。

立川委員。

【立川臨時委員】 基本的なところを教えてくださいたいのですが、2点ほどございま

す。

死傷ないしは傷病の関係で、目標は%を使って求めていますよね。例えば全体で13%減と。ここは%表示を使い、あと表示の中でパーミルを使っている部分があるのですが、この使い分けはどんな理由があるのですか。

それと、資料1-2、2頁目、下部に災害発生状況として10次の計画の当初の25年と26年の実績が入っているのですかね。トータル的に何が何%減ったのでしょうか。達成率はどのぐらいなのでしょうかとこのところを、改めて教えていただければと思います。

【風巻労働環境対策室長】 今のご質問につきまして、2ページの一番下の表を見ていただきたいと思います。9・10次の実績ということで実績が書いてあります。上のほうに死傷災害、下側が疾病という形で、合計だけで申し上げますと、死傷災害としては11パーミル、千人率でございます。千人のうち11件発生したということです。これは実績でございます。それで10次の目標ということで、その減少目標が13%になっておりますので、10次におきましては年平均9.6パーミル、発生率千分の9.6件に抑えましょうというのが目標でございます。それに対しての実績が、その右のほうで、残念ながら死傷災害につきましては、平成25年では10.3パーミル、26年が10.2パーミルで、その2年の平均で10.3パーミルということです。27年はまだデータが出ておりません。本来目標は9.6なのですけれども、今のところ10.3というのが死傷災害でございます。

その下の疾病につきましては、目標平均が9.3パーミル、今のところ2年ですが9.0ということで目標を上回っているという理解でございます。

【野川部会長】 パーミルと%がこのように並んでいるけれども、100分の1と1000の1では全然違いますよね。その単位の違いはどういうふうになっているんですか、という質問なのですが。

【風巻労働環境対策室長】 パーミルのほうは発生率でございますね。船員数の母数、今でしたら6万4,000人ほど、全船員数に対する発生件数で出しております。

【野川部会長】 %はどうですか。

【風巻労働環境対策室長】 %は、9次の実績に対してこれだけ下げましょう、という数字でございます。第10次の死傷災害は13%減らしましょうということです。当然船員数も減ってきますので、単純に発生件数ではなくて、発生率で減少目標を立てております。

【野川部会長】 それ、比べられないですよね。

つまり、パーミルと%を同じ土台の上に乗せて並べても、比べられないので、それはどういうことですかというのが、ご質問の趣旨だと思います。

【高田船員政策課長】 発生率のほうはパーミルで表示をさせていただいてまして、そのパーミルとパーミルを比較する上で、削減目標は%で表示をしているということでございます。

【野川部会長】 そうそう。そういうふうにおっしゃっていただければ、分かります。

【風巻労働環境対策室長】 申しわけございません。

【野川部会長】 だから、絶対数に対してはパーミルで表示していると。だけど、そのパーミルがだんだんと下がってくるその率は%で表すと。そういうことなので、説明がないと確かに分からないですよ。

2番目のご質問がありましたね。

【立川臨時委員】 はい。もう一度繰り返します。実際に2年経過したのですけれども、当初の目標はどこまで達成されたのですか。

【風巻労働環境対策室長】 最終的には10次の5カ年の年平均で、達成したか否かという判断をするのですが、少なくとも今のところ先ほどの表で、死傷災害につきましては、10次の5カ年の各年平均で9.6パーミルにすべきところ、今のところ10.3で、1割程度下回っているのが現状でございます。

疾病のほうにつきましては、今のところ順調に目標はクリアしている状況でございます。

【高田船員政策課長】 よろしいでしょうか。

同じ説明になりますけれども、第9次期間中というのは死傷災害はこの表の左上で11パーミルでしたと。これを第10次、というのは、今はまだ期間中ですが、5年平均で9.6パーミルまで持っていきましょう、ということが目標になっていると。ただ、これまだ5カ年終わっていませんので、まだ今のところは2カ年しかたっていないのですが、その2カ年の平均をとると、一番右上の10.3パーミルということになりますので、今後3年間でもう少し下げていって、5年間の平均が9.6パーミルになれば目標を達成したことになる。ただ、そこはまだ今後3年間下げていかないといけないので、そこは頑張っていきたいと。

一方で疾病のほうは、この5カ年で、真ん中の下から3つ目ですか、目標の年平均の合計のところですが9.3パーミルで、目標に対してその右のほうを見ていただきますと、この2年の平均で9.0パーミル。ということで、既にこの2年間の平均をとってこの目標を

下回っているので、このペースで行けば5年平均もこの数字を下回るでしょうから、目標は達成できますねということ、先ほど来申し上げているというところでございます。

ご理解いただけましたか。

【野川部会長】 だから、年平均9.6パーミルということの意味は、5年間のパーミル数を全部とって、それを5で割って、9.6パーミル以下になっていれば13%減というその減少率のパーセンテージをクリアすると。そういうことなのです。下もそうですね。立川委員どうぞ。

【立川臨時委員】 最後にはお願いですが、多分今、皆さん聞いて初めて、その理屈がある程度理解できたのではないかなと思うところです。そういう意味では、この案ないしはこの説明の中にそういう定義を入れていただいたほうが、見る方は分かりやすくなるのではないかと思いますので、ぜひともその辺の考慮をお願いしたいと思います。

以上です。

【風巻労働環境対策室長】 分かりました。来年度は、その辺が分かりやすい資料に変えさせていきたいと思えます。

【野川部会長】 せめてアスタリスクなどで、今の説明を書いておくと分かりやすいと思えます。

ほかにはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、特にないようでしたら、本日意見を求められました諮問につきましては、諮問された案のとおりとすることが適当であるという結論とし、海事分科会長にご報告したいと存じますが、よろしいでしょうか。

(「意義なし」の声あり)

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、次の議題に移りたいと存じます。

議題の2は「船員および船員になろうとする者である障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針等の制定について」です。これは改正障害者雇用促進法に基づいて制定すべき指針の諮問を受けることとなります。

それでは、事務局からご説明をお願いいたします。

【吉田課長補佐】 船員政策課吉田でございます。議題2につきまして、私から説明さ

させていただきます。

資料2をごらんください。先ほど部会長からも説明がございましたが、議題2は障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく指針2点の制定について、諮問させていただくものでございます。

まずは資料2-6をごらんいただければと思います。平成25年に障害者の雇用の促進等に関する法律が改正されました。その改正の概要をお付けしております。今回関係いたしますのは、1.の(1)と(2)の部分でございます。(1)は障害者に対する差別の禁止ということで、法律の改正によって雇用の分野、募集、採用、採用後に関して障害を理由とする差別的取り扱いを禁止することが定められております。(2)につきましては、合理的配慮の提供義務ということで、事業主に対して障害者は職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずること、これは過重な負担を及ぼす場合は除かれますが、そういった措置を講ずることを義務づけるという規定が設けられております。(1)、(2)につきましては、交通政策審議会の意見を聞いて、国土交通大臣が事業主向けの指針を定めることにしておりますが、こちらの規定の施行が平成28年4月1日からですので、今回指針について諮問をさせていただきます。

まず、(1)に関する指針が、資料2-2にございます。こちらが差別の禁止に関する指針の概要でございます。最初に基本的な考え方をお示ししております。対象となる事業主はすべての事業主でございます。すべての事業主は、募集・採用において、障害者に対して均等な機会を与えなければならない、採用後の賃金の決定等に当たっても障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取り扱いをしてはならないということをお示ししております。ここで、禁止される差別というのは、障害者であることを理由とする差別、直接差別と呼ばれるものであります。船員の場合ですと、船員として船に乗り込むに当たっては健康検査に合格しないといけないわけですが、そういった採用に当たって必須の能力ということで、健康検査に合格していることといったようなものを要件にする場合は、結果として障害者の方でそういった健康検査に合格できない人は、募集の要件から外れてしまうことにはなります。そういった場合は、ここでの差別には当たらないと。そういった理由なく、障害者であるということで差別をするのが、禁止される差別でございます。

2つ目の差別の禁止のところをごらんいただければと思います。ここではまず、どういったものが差別に当たるのかをお示ししております。募集・採用の部分を例にご説明しま

すと、募集・採用においては障害者であることを理由として、募集・採用の対象から排除すること、募集・採用に当たって障害者に対してのみ不利な条件を付す、障害者でない者を優先して採用する、といったものが差別に該当することをお示ししております。「ただし」と書いてありますが、先ほどもご説明しましたが、どうしても仕事上一定の能力を有することが必要な仕事において、そういった能力を持っていることを採用の条件にすることは、障害者であることを理由とする差別には該当しないとお示ししております。採用後の賃金や配置、教育訓練につきましても趣旨としては同じでございます。障害者の人を対象外にするとか、障害者に対して不利な条件を付すとか、障害者でない人を優遇するとかといったものが、差別に該当するとお示ししております。

最後の3番で、法令違反にならない場合を例示しております。例えば、障害者の方を有利に取り扱う場合は差別には当たらないとか、合理的な配慮の提供を、障害者の方が職場で円滑に働けるような配慮を行った上で、その働きぶり、労働能力を評価して、その結果障害者でない人のほうが評価を高くすることは差別ではない。そういった法令違反にならない例をお示ししております。こちらが差別の禁止に関する指針の概要でございます。

続きまして、資料2-4をごらんいただければと思います。法律でいう1の(2)の合理的配慮の提供義務に関する指針でございます。こちら最初基本的な考え方をお示ししております。対象はすべての事業主でございます。すべての事業主は障害者の均等な機会の確保の支障になっている事情を改善するため、また円滑に職務を遂行できるように必要な措置を講じなければならないこととしております。この必要な措置というのを合理的配慮と呼んでおります。この合理的配慮は先ほども少し触れましたが、費用負担の程度等を勘案して、過重な負担になる場合は義務づけられるものではないとしております。

2つ目に、合理的配慮を提供するに当たっての手續をお示ししております。こちらは募集・採用時、採用後と2つに分かれておりますが、考え方は基本的に同じでございます。合理的配慮の提供が必要となった場合には、その対象となる障害者の方と話し合いをして、その意向を十分に尊重した上でどんな対策を講じるかを考えて、その旨を障害者の方に説明すると。逆に過重な負担に当たるのでできない場合には、その旨を説明してくださいと。そういった内容をお示ししております。

3番目、合理的配慮の内容ということで、合理的配慮として考えられる例をお示ししておりますが、一旦飛ばしまして、4番の過重な負担について先に説明させていただきます。先ほどもご説明しましたとおり、事業者に対して過重な負担になる場合には、合理的配慮

をしなくてもいいのですが、どういった場合に過重な負担となるのかは、一概にはお示しできません。指針の中では、事業活動への影響の程度や費用負担の程度、公的な支援の有無、企業の規模や財務状況といったものを総合的に勘案して判断することとしております。

また、5番目として、相談体制の整備ということで、事業主は障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しないといけない、といったようなことを定めております。

3番目の合理的配慮の事例がこの資料の後ろに、具体例ということでお示ししております。ご説明しましたとおり、ここに書いている事例についても、すべて提供しないといけないわけではありません。過重な負担になる場合は提供しなくてもいいですし、逆にここに書いていなくても、合理的配慮ということで障害者の方からニーズがあって、提供できるものがあれば提供しないといけないわけです。例えば合理的配慮の例として、こういったものが考えられるということの参考として、ごらんいただければと思います。

説明については、以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明につきまして、ご質問等ございましたら、お願いいたします。はい、平岡委員。

【平岡臨時委員】 理解を深めるために、質問したいと思います。

今の説明では、船員及び船員になろうという者の扱いだと思うのですがけれども、そこで船員法に基づく健康検査、これがまず1つの前提条件になるのではないかということです。その辺については、いずれにしても船員に今からなろうという方であれば、この障害の法律は理解をするのですが、ただ、基本的にはこの健康検査に合格しない限りにおいては、難しいという理解なのか。

それと、今現在船員さんになられている方が、例えば何らかの事故とかで、障害になった場合については、健康検査、その辺のところを前提としながら、十分配慮していくという理解でいいのか。お聞かせ願えればと思います。

【吉田課長補佐】 船員になろうとする人も、もう既に船員の人、健康検査には合格しないと船には乗れませんので、健康検査に合格するということが最低条件でございますし、それに合格できない人を採用しないのは差別にはなりません。

平岡委員のおっしゃったのは、船員である人の場合ですが、既に船員になっている人の場合は海上経験を1年以上積んでおりますと、健康検査の基準自体が原則より緩和される

ことになりますので、船員になろうとする人と比べると、障害者で健康検査に受かる率は高くなってまいります。想定される船員の障害者の方というのは、結果としては船員に既になっていて、職務等で障害を負って障害者になったという人が、基本的には想定されるのではないかと思います。

【野川部会長】 だから、あれですよ。健康検査をして、そうすると大体障害を持っている方の多くはそこでひっかかってしまうので、事実上は船員になろうとしてもなれないけれども、それは仕方がないと。一般的な障害があるなしに関係なく、健康検査の結果ですからね。ただ、船員になった人が改めて障害を得た場合には、そこは基準が緩和されるので微妙になってくるわけですよ。ある程度の障害であれば、それをクリアできるということですよ。ただし、その場合でも、障害を持っているからではなくて、健康検査を受けてクリアできなかったことを理由に、そこで船員の資格を失うことはあるというわけですね。

【吉田課長補佐】 おっしゃるとおりです。

【野川部会長】 よろしいでしょうか。

【平岡臨時委員】 はい。

【野川部会長】 ほかにいかがでしょうか。立川委員。

【立川臨時委員】 1つ質問というか、もしできればの話ですが、資料2-4の裏に書いてあります合理的配慮の具体例ですけれども、これ基本的には陸上の資料をそのまま持ってきて、最後に「他の船員に対し」という文言を入れた程度としてしか、私には理解できないのです。もう少し船内のこと、ないしは船員のことを考慮した上で、この配慮の具体例はできないのでしょうか。そうしませんと、船員自体も事業者自体も、どう適応してどう具体例を生かしているのか、なかなか分からないのではないかと思います。いかがでしょうか。

【吉田課長補佐】 ご指摘のとおり、現在の具体例というのは基本的に陸上の例そのままを使っておりますので、もう少し船員の状況を踏まえた例を追加等できないか、検討させていただきたいと思います。

【野川部会長】 庄司委員。

【庄司臨時委員】 大したことではないですけれども、今の例に関連して、一番上の視覚障害などのときに音声などで提供することとは、この状況であればもともと船員になれない、健康診断でだめになると思うのですよ。そういう人たちにも、だめだよということ

を分からせるためにやる必要があるということなのか、それはものすごく負担が大きくなるのですけれども、分からせるために必要なのだというのなら、例としていいと思うのですね。この例があると、逆に混乱するかなという目で見ただけでいいかなと思うのです。いかがでしょうか。

【吉田課長補佐】 検討させていただきますが、例えば視覚障害の例でも、船員になろうとする人向けの原則の資格の要件はある程度高いのですが、海上経験を積まれている方は、資格要件もある程度緩和をされます。例えばフェリーの事務部員のような方で、海上経験を積んでいただいた方は、大分その資格要件も緩和されますので、かなり視力の悪い方でも検査上は受かり得ることになってきますので、必ずしも目の悪い方は一律船員になれないということでもございません。ただ、どれだけ例があるのかというのもありますので、そういったところは勘案して、事例については検討させていただきたいと思いません。

【野川部会長】 私も同じ職ながら、船員固有の事情というものが十分には反映されていないという印象を持ちましたので、今おっしゃったような庄司委員からのご指摘を踏まえて、工夫をしていただけたらと思います。はい高橋委員。

【高橋臨時委員】 あわせて漁船もありますので、その辺も考慮していただきたいなと思っています。よろしくお願いします。

【吉田課長補佐】 承知いたしました。

【野川部会長】 立川委員。

【立川臨時委員】 しつこいようで申しわけないですが、これ諮問ということですが、どこまで承認するのですか。

【野川部会長】 諮問の対象ですね、はいどうぞ。

【吉田課長補佐】 それは具体例も入るのかどうか、ということですか。

【立川臨時委員】 そうです。

【吉田課長補佐】 これも指針の一部ですので、これも含めて諮問させていただいております。

【野川部会長】 そうすると、直せないのではないかと、ということですね。

【立川臨時委員】 はい。

【吉田課長補佐】 4月施行でして、3月に改めて答申をいただく予定ですので、それまでにいろいろと皆様のご意見を伺って、工夫をさせていただきます。

【野川部会長】 ということですので、3月の船員部会までに、ぜひ今のご要望を反映させた形で直していただきたいと思います。

ほかによろしいでしょうか。

それではお時間もありますので、本日はこのくらいにいたします。次回今ありましたように答申案を決定することにいたしまして、本日のご説明・ご議論を踏まえまして、指針案についてご意見等がございましたら、あらかじめ事務局である船員政策課までご連絡をいただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、次の議題に移りたいと存じます。議題3の、船員に関する青少年雇用対策基本方針の策定についてです。こちらも諮問案件となります。事務局からご説明をお願いいたします。

【千葉雇用対策室長】 雇用対策室の千葉でございます。

資料3をごらんください。船員に関する青少年雇用対策基本方針の制定について、諮問をさせていただきます。続きまして資料3-2をごらん下さい。この資料は、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案が施行される前、昨年9月の本部会で指針案とともにご説明をさせていただいております。内容ですが、適正な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、法律の名称を青少年の雇用の促進等に関する法律に改めたとともに、国、地方自治体、事業主等の関係者の責務の明確化、適職選択のための取り組み促進、職業生活における自立の支援等をご説明させていただきました。また、指針のほうでは、船員である青少年または船員を目指す青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、無料船員職業紹介事業者等、その他関係者が対処をするための施策が示され、各関係者のご協力を得て、現在施行されているところでございます。

続きまして資料3-3でございます。このたびお諮りいたします船員に関する青少年雇用対策基本方針案でございます。今般、この基本方針でございますが、ただいまご説明申し上げました法律の中で、策定に当たりましては、あらかじめ交通政策審議会の意見を聞くこととなっておりますので、今回諮問をさせていただき次第でございます。指針では、主に事業主や無料職業紹介事業者に講じていただく措置がメインでございましたけれども、この基本方針ではそれに加えて、船員教育機関等の学校やあるいは地方公共団体、そしてもちろん私ども行政機関の関係者が連携・協力して、社会全体で青少年の雇用対策推

進の取り組みを行うこととしております。

具体的には5つの柱がございまして、1つ目の柱が、青少年船員雇用対策の方向性、2番目が学校卒業見込み者の就職活動からマッチング・職場定着までの支援。3番目が中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者に対する就職支援等。4番目が企業における青少年の活躍促進に向けた取り組みに対する支援。5番目が船員に関する資格の取得等の促進でございます。恐れ入りますが、詳細につきましては、資料の3-4にお付けしておりますので、こちらをごらんいただければと思います。また、本基本方針につきましては、2月19日から1カ月間の予定でパブリックコメントを実施しておりますので、民間からのご意見もいただく予定になっております。

甚だ簡単ですが、説明のほうは以上でございます。よろしく願いいたします。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明につきまして、ご質問等ございましたら、お願いいたします。

こちらも答申は次回の船員部会ということになりますので、まだこの後でもご意見があれば、お知らせいただきたいと思っております。本日、諮問が明らかにされたところで何かございましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。ただいま申し上げましたように、もし何かございましたら、またぜひ事務局のほうにご連絡をいただければと存じます。

それでは、もし特に何かあるということであれば、本日はここで閉めまして、次回この答申案を決定することとしたいと思いますので、本日のご説明を踏まえまして、基本方針案につきましてご意見等ございましたら、あらかじめ事務局である船員政策課までご連絡をいただきますようお願いいたします。

それでは、次の議題に移りたいと存じます。議題4は、青少年の雇用の促進等に関する法律関連省令の制定等について。こちらは報告案件になります。事務局からご説明をお願いいたします。

【吉田課長補佐】 それでは、議題4につきまして説明させていただきます。資料の4をごらんいただければと思います。こちら議題3に続きまして、青少年の雇用の促進等に関する法律関係の報告でございます。関係する部分は1.の(2)の①と②の部分でございます。青少年の雇用の促進等に関する法律のこの部分の規定につきまして、平成28年3月から施行となっております。このたび必要な政令・省令を新しく制定いたしまして、

これまで10月につくっております自動車向けの指針について改正もいたしましたので、その内容についてご説明させていただきます。

3月から施行される規定の概要ですが、(2)①につきましては、新卒者の募集、運輸局への求人を行う企業に対して、適職選択に資する情報、これは離職率や研修の有無といった青少年が職業選択するに当たって有益な情報です。そういった情報を応募者に提供することを、義務づけるものでございます。

もう一つは②の部分ですが、運輸局は一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申し込みを受理しないことができる。その労働関係法令違反をするような、ブラック企業のような人の新卒者向け求人を拒否できるといった規定でございまして、①に関しては適職選択に資する情報とはどんな情報だとか、その情報提供の手続等を省令で定めております。②に関しましては、この一定の労働関係法令違反が、具体的にどの法律のどの条項に違反する場合なのかを政令で定めております。あとは何か違反した場合に、いつまで不受理にするのかといったルールについて、省令で定めております。

資料4-2をごらんいただければと思います。こちらが政令の概要でございまして、先ほどご説明しましたとおり、求人の不受理に関しまして、どういった法律の条項に違反した場合に不受理となるのかを整理したのが政令でございまして、大きくは3つございまして、

1つ目は過重労働を制限する規定でございまして、強制労働の禁止は当然ですが、強制労働の禁止、賃金関係の適切な支払い、労働時間の制限、休日、休息時間の取得といった規定につきましては守られないと過重労働につながって、若者がすぐに辞めてしまったり、精神を病んでしまったり、適切なキャリア形成に支障を来すということで、労働基準法、船員法、最低賃金法の関係条項を対象にしております。

2つ目は、性別や仕事と育児などの両立などに関する規定ということですが、男女差別が行われているとか、仕事と育児の両立のための育児休業等が適切に取得できないといった場合には、若者の継続就業が困難になりますので、男女雇用機会均等法ですとか育児・介護休業法、労働基準法、船員法の関係規定を対象としております。

3番目は、その他青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定ということですが、例えば特に新卒で入る青少年にとっては、就業前にきちんと労働条件を確認できることが重要ということで、労働条件の明示に関する規定。また、青少年の中でも特に年少者については、特別な保護規定を設けておりますが、そういった規定について対象としておりません。

資料4-3をごらんいただければと思います。こちらが省令の概要でございます。今、政令の概要でご説明したような法律の条項の違反があった場合に、求人不受理となりますが、そのもう少し細かいルールを省令で定めております。まずは、労働基準法、船員法、最低賃金法に関する違反があった場合ですが、こちらについては基本的に1年間に2回以上同じ条項について違反があって、運航労務監理官の勧告等を受けた場合について不受理になると。不受理期間につきましては、法律違反が是正をされて、その後6カ月経過するまでを不受理期間とすることとしております。また、対象条項違反で送検をされて、公表された場合につきましては、送検された日から1年経過するまでを不受理期間とすることとしております。

②の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、こちらの法律につきましては法律の条項を違反した場合に、罰則規定がございませんで、勧告をした上でそれでも従わなかった場合は、公表することになっております。その公表に至った場合について、法違反が是正されて、その後6カ月経過するまでを不受理にすることとしております。

めくっていただきまして、裏面に先ほどの法律の情報提供義務に関する内容を、省令で定めております。真ん中の図をごらんいただければと思います。法律の中で、企業は新卒者や間に入っている地方運輸局をはじめとする無料職業紹介事業者から情報の提供の求めがあった場合には、情報を提供しないといけないという義務がかかっております。省令ではまず1つ目はどんな情報を提供しないといけないのかという、提供義務のある情報を定めております。それが資料の下のア、イ、ウに分かれておる部分でございます。このア、イ、ウに関する情報を提供しないといけないということでもあります。

2つ目は、提供に当たっての手續について定めております。また、真ん中の図をごらんいただければと思いますが、提供に当たっては新卒者については、情報を提供してほしいという場合には氏名、学校名、在学年等を明示した上で、書面なりメールなりで情報の提供を求めて、企業の方はこのア、イ、ウの3類型それぞれで1つ以上の情報を提供しないといけないとしております。本来はすべて情報を提供できるのが望ましいのですが、企業側の負担等も勘案して、1つ以上の情報提供義務ということにしております。政令・省令の内容については以上でございます。

この改正を踏まえて、資料4-5でございます。10月に策定をいたしました事業主無料船員職業紹介事業者等が適切に対処するための指針についても、改正を行っております。改正内容については、裏面をごらんいただければと思います。

大きく分けて、2点改正をしております。1つ目は第2章の、事業主等が講ずべき措置の部分の追加でございます。青少年雇用情報の提供の義務が今回かかることとなりますので、それに関する内容を追加しております。先ほどもご説明しましたとおり、1つ以上の情報提供義務がかかるのですが、すべての項目情報を提供することが望ましいし、情報の求めがあった場合にはその項目を提供することが望ましいといった内容を定めております。あとは情報の求めがあった場合に、情報を求めたからといって不利益な取り扱いをしてはいけないとか、あらかじめすぐに情報を提供できるように整備をすることが望ましいといった内容を定めております。

もう一つは、第4章の無料船員職業紹介事業者等が講ずべき措置の部分でございます。無料船員職業紹介事業者についても、事業者に対して必要な情報を提供するように働きかけることが望ましいということです。労働関係法令違反の求人者への対応としては、求人不受理にするのは地方運輸局なのですが、無料船員職業紹介事業者についても地方運輸局が不受理とした求人は取り扱わないようにすることが望ましい、といった内容を指針で追加しております。

説明は以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明につきまして、ご質問等ございましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、次の議題に移りたいと存じます。議題5になりますが、船員派遣事業の許可についてでございます。本件につきましては、個別事業者の許可に関する事項であり、公開することにより当事者等の利益を害するおそれがありますので、船員部会運営規則第11条ただし書きの規定により、審議を非公開とさせていただきます。マスコミ関係の方をはじめ、関係者以外の方はご退席をお願いいたします。

(関係者以外退席)

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、これで本日の予定された議事はすべて終了いたしました。ほかに何かございますか。高橋委員。

【高橋臨時委員】 前回の議事運営について確認をしたいのですけれども、よろしいでしょうか。

【野川部会長】 はい、どうぞ。

【高橋臨時委員】 当船員部会のようにあらかじめ部会長が選任をされて、定期的開催をされております委員会というのは、本日と同様に事務局の開催宣言に始まって、議員の出欠等、配布資料の確認を、部会長が議事運営を行うというようになっていると思います。

前回の船員部会もこれに従って開催をされ、森田委員のほうから部会長に発言を求め、許可をされて発言をしようとした時点で、佐々木審議官のほうが、突如として森田委員の発言を封じるような行為に及んだことは、出席しておりました委員の見聞したとおりでございます。事務局が臨時委員の発言を強制的に抑え込むような行為は、前代未聞でございまして、異常な行為と捉えたのは私だけだったでしょうか。

船員部会運営規則第3条では、船員部会は委員、使用者を代表する臨時委員、労働者を代表する臨時委員及び公益を代表する臨時委員で構成をする。また、第7条では、部会長は議長となり、船員部会の議事を運営することになっております。あくまでも事務局は自由に発言できるというのではなく、議題の提案趣旨や委員の質問などについて、部会長の要請に基づき発言するものであって、船員部会における構成員ではないと認識をいたしております。

前回の部会では、事務局が委員の発言を阻止する暴挙に出たと認識をされてもおかしくはないと思います。各委員の船員政策にかかわる自由な意見を、構成員でない事務局が封じるという行為は、船員部会運営規則から見ても異常であり、今後二度とこのようなことがないようにしていただきたいと思います。

以上です。

【野川部会長】 審議官、どうぞ。

【佐々木審議官】 前回の議事録をよくお読みいただければいいと思います。私は部会長のご了解をいただいて、発言をしております。

【野川部会長】 時間もありますので、私のほうから少しコメントさせていただきます。

本来、この船員部会での議事はご案内のとおり、最初にスケジュールがあって、その当日にどのようなことを話し合うかについては事務局にご用意をいただいて、私の了解のもと、その議事の順番どおりに議事が進むということになっております。

前回につきましては、最初に森田委員から発言の要請があり、私としては議事の進行がすべて終わった後、通常は、皆様からほかに何かございませんかというようにお聞きをした上で、あった場合にはご意見を伺うことにしております。が、この事務局が作成しております議事次第は、どのように進めるかについて全部が書いてあるわけではなくて、例えば事前の説明の中で、私もこういうことをコメントしたいので了解いただきたいということがございます。私としては前回森田委員からのご発言が、そのような意味で、事務局に何らかの事前の、このような報告をするという指摘があったのか、なかったのかについて不明でした。そのような場合、せっかくご発言を求められておりましたので、特別な場合として発言を許しました。

その後、審議官からそれについて発言したいということでありますので、発言を許しました。

したがって、手続上、私としては労働側の意見に対して事務局がこれを阻止するというものであったとは思いません。おそらく今の高橋委員のご意見は、その内容ですね。そのご発言の内容につきまして、非常に強いご意見の内容であったので、実質的に例えばこの場においてあのような発言が審議官からなされれば、意見を発することの萎縮効果を伴うのではないかという意味であれば、そういった効果を伴わないような形のご意見ということは、もちろん望ましいこととございます。そういったものとして受け止めたいと存じます。

いずれにいたしましても、今後私も事前にきちんとその日の船員部会の議事の内容と進め方について、事務局にきちんと確認をいたしまして、もし例えばこの場でこういった意見、あるいはこういう発言があるかもしれないということを、最初に了解していれば、私もそのつもりで議事を進めてまいります。そのような形で、円滑な議事の進め方をお願いしたいと存じます。

以上です。

高橋委員。

【高橋臨時委員】 深追いはしませんけれども、今佐々木審議官のほうから議事録を見れば分かる、このような話の仕方ということです。前回も我々民間の正当な論議を封じるような、威圧的な物の言われるということになると、このような審議会、それから委員のプライドを著しく傷をつける。それから、上から抑えつけるというような言論鎮圧は今後一切そういうことのないように慎んでいただきたいということだけ申し上げます。

【野川部会長】 審議官。

【佐々木審議官】 言論鎮圧とおっしゃったので、そういうことを私はするつもりはないということは申し上げます。

それと1点申し上げれば、冒頭発言ということであれば、普通は3分とかその程度でおさまるのが普通だと思います。それを10分以上お話しになられるのは、審議会運営の適切さにおいて配慮に欠けたご発言だということは、私から申し上げさせていただきます。

【野川部会長】 高橋委員。

【高橋臨時委員】 先ほど来言っていますとおり、議事運営というのは議長がやるのであって、審議官がやるのではない。森田委員が長く話をするというのであれば、それは議長がとめる。部会長がとめる、そういうことではないんですか。私はそう認識しています。

【野川部会長】 審議官。

【佐々木審議官】 したがって、議長が、部会長がおとめになったというふうに認識しております。

【野川部会長】 いろいろとご意見があると存じますが、もう2時半になりました。これまできちんと議事録には残るご発言として伺っておりますので、今ご意見として承りたいと存じます。私は先ほど申し上げたとおりです。

立川委員。

【立川臨時委員】 部会長、一つだけお願いがございます。今の部会長のお話ですと、この場での審議に関し、発言の趣旨を、すべて事務局、ないしは船員政策課にお話ししておかないとできないような意味合いが、含まれていたのではないかと思います。ということになりますと、すべての案件を事前に通知するというを是認するような形になります。あくまでもここは船員政策を自由な立場で発言できる場であると理解しておりますので、すべての案件を事前にお話ししておかなければ発言できない、というような趣旨ではおとりいただかないでいただきたい。そういう取り扱いほしないうでいただきたいと思いません。よろしく願いいたします。

【野川部会長】 もちろんです。私の趣旨はこの議事を円滑に進めるために、ロジスティクスの部分で、できるだけすべての議事がきちんとこの場で話し合われ、かついろいろなご意見のある方がそれぞれご意見をできるだけ時間内にすべて言えるように、議事進行の進め方を考えなければならないということです。その場合に、例えば本日もそうですけれども、非常に言いたい意見がある、できればそれを言いたいからよろしく願います

ということがあれば、私もそれを了解していれば、議事の中で時間を調整して、すべての意見が言えるようにするという事です。例えばその場で、今の立川委員のご意見もそうですけれども、これは言わなければいけないと思いついたことを、その場での思いつきだからいけませんなどということは、今まで申し上げたこともないし、今後も申し上げるつもりはございませんので、よろしく願いいたします。

それでは、時間も過ぎましたが。ほかにございましたか。はい、お願いします。

【佐久間旅客航路活性化推進室長】 内航課の佐久間と申します。第72回の船員部会で平岡委員からいただいた質問を、この場をおかりして回答したいと思いますのですが、よろしいでしょうか。

【野川部会長】 はい、どうぞ。

【佐久間旅客航路活性化推進室長】 内容的には高速道路や架橋と並行するところのフェリー、旅客船の航路存続に対する具体的支援について、海事局として今後どのように考えているかという質問だったと思います。

これにつきまして、具体的には本四航路につきましては、2県2市が船舶修繕費の一部を支援することが決定しております。また、金谷一久里浜航路におきましては、地元自治体と共同で、観光面の取り組みによりまして、経営状況が回復傾向にあると聞いております。現時点では、本航路からの要望はございませんが、必要に応じて関東運輸局等々、地元関係者とともに関該航路の維持・存続に向けた取り組みを実施していきたいと考えております。

また、現在私どもの補助金としましては、航路運営費補助というものがございますが、これは生活航路の離島航路に限られておりまして、国としては補助航路以外の航路につきましては、税制の特例とか船舶共有建造制度、これを通じまして船舶の導入を行う事業者を支援していくということでございます。

今後ともこれらの措置を十分に活用しまして、また事業者の自助努力を前提としまして、さらに自治体とも調整・連携しまして、フェリー・旅客船の体質強化、さらには船旅の活性化に向けた取り組みを進めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いしたいと思えます。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

竹内委員がご退席なさってしまったので、正式な船員部会としては、あれですけれども。

どうぞ平岡委員。

【平岡臨時委員】 今、内航課のほうからご回答があったわけですがけれども、現状ということでお聞きしたと思います。今、各事業者の自助努力というお話をされたわけですがけれども、ご承知のように宇高航路、それと金谷一久里浜航路の事業者については自助努力の限界を既に超えていると、我々は判断しているわけです。

そういう中であって、今回宇高航路については2県2市が年間約3,000万円を支援をする、ということが決定されました。その中で、国の支援について、直接的な支援はできないということをおっしゃっており、そういうことではなく、国もある程度航路存続のためにいろいろな支援策があると思いますので、しっかり航路存続ができるような取り組みをしていただきたいということです。

それと、金谷一久里浜航路については、協議会が全く立ち上がっていません。その実態がどうなっているのか、その辺のところをしっかりと、例えば現地で共同対策協議会などを立ち上げて、航路存続をどうしていくのかしっかりと国のほうがイニシアチブを取ってやっていただきたいということです。その辺については引き続き、積極的に取り組んでいただければと思います。

【野川部会長】 ご意見ということでお伺いしました。

ほかにございますか。はい、お願いいたします。

【伊崎国際業務調査官】 船員政策課国際業務調整官の伊崎と申します。お手元にお配りしてありますPress Releaseについてご説明させていただきます。

今月の第1週、第2週と続けて船員関係の国際会議が開催されました。まず1つ目、タイトルが「国際海事機関IMO第3回人的因子訓練当直小委員会HTW3の結果について」をご説明いたします。

2月1日からの5日間、ロンドンにおいて同小委員会が開催されました。主な議論の内容を4点ほど書いてございます。1つ目は、旅客船に乗り込む船員に対する訓練要件ということで、背景としましては2012年の旅客船コスタ・コンコルディアの事故を受けた旅客船安全対策の一連として、旅客船に乗り込む船員の訓練内容の充実を図るものです。既にSTCW条約において、旅客船に乗り込む船員に対する訓練の要件がありますが、それをさらに拡充・強化するというので、今回の小委員会で条約改正案が合意されて、今年の6月開催予定の親委員会でありますMSC96海上安全委員会に送られることとなりました。

主な改正内容としては、1点目として、すべての乗組員に対して、非常習熟訓練というものを導入するというものです。それからもう一つとしては、既に群衆管理訓練、クラウドコントロールというものがありますが、その基準を明確化して、能力基準表を策定したというものです。この改正については、今後順調に採択が進めば、2018年からの発効が見込まれています。

2点目、STCW-F条約の包括的見直し、STCW-F条約、1995年の漁船員の訓練及び資格証明並びに当直の基準に関する国際条約です。STCWのほうは商船の乗組員、それからこのSTCW-Fのほうは漁船員に対する訓練資格を定めた国際条約ということで、この名前のおり1995年にできまして、3年ほど前に実は発効しておりますが、我が国はまだ批准をしておりません。発効要件は非常に低いのですが、これまでは主に欧米の国が中心に加盟しておりまして、なかなかアジアの漁船に対して批准が難しいという状況になっている中で、今回改正をして批准を促すという目的でございます。

小委員会のほうでは、STCW条約がこれまでに1995年の大改正、それから2010年のマニラの改正と非常に大きな包括的な改正のプロセスを経てきておりますので、それにならってSTCW-Fのほうも改正の議論を進めていこうということです。まずは改正の考え方・範囲を議論して、それを定めた後に具体的な改正条項について議論すると、こういう2段階をすることで合意されております。

今回その第1段階目、改正の基本的な考え方、またはその基本見直しの事項、スコープと呼んでおりますが、それについて合意をしました。主な基本的な考え方としては、例えば現行の基準及び要件を引き下げないとか、または条約遵守などの柔軟性を確保するというようなことが列挙されました。

また主な見直し事項としては、条約本文は改正せずに、その具体的な技術的要件を書いています附属書のほうの見直しをします。それからその条約の対象となる漁船の指標について、今は基本的には例えば長さ24メートル以上の漁船に適用することになっていますけれども、その長さについてほかの漁船関係条約、例えばトレモリノス議定書、ケープタウン協定のようにトン数への読みかえの導入についても見直しの範囲とすると。それから、STCW-F条約の資格証明書の取得のための海上航行業務の期間についても、STCW条約のほうで既に導入されている考え方を導入することについても、改正の対象とすとなっております。具体的にどの条文をどういうふうに変更するかというのは、次回以降の議論となります。

3番目、4番目はいずれもガイドラインに関することですが、今回は合意に至らず、引き続き継続して議論することとされました。

IMOのほうは以上です。

もう一つのほう、第2回ILO海上労働条約（MLC条約）特別三者委員会の結果について。これは2月8日の月曜日から3日間、ILO本部で開催されました。これは3年前に発効したMLC条約の運用を継続的に検討する場として、締約国政府の代表、それから船員団体の代表、それから船舶所有者の代表、この官労使三者において専門的な知見から議論するというものでございます。

今回は、MLC条約の改正提案が3点ほど出されて、その3点について順次議論をいたしました。

1点目、賃金関係で、改正提案としては船員が海賊に拘束されている間も継続してその船員に対する賃金を継続するというものを、条約上で義務づけるという提案でありました。この提案につきましては、議論の結果、非常に重要な問題であるという認識では全員が理解しているのですが、一方で今回3日間の議論で結論を出すのは時期尚早であり、十分な審議が必要ということで、引き続きILOとして議論していくということで合意されました。

2点目、船内のハラスメント防止のための計画を備え付けることを、MLC条約に盛り込むという改正提案でしたが、これにつきましては、議論の結果、強制要件ではなくて、ガイドラインということで条約に盛り込むことで合意されました。

3点目、海上労働の条約証書の記載の関係の改正提案です。これは、3年前に条約が発効されて、条約証書は5年間の有効期間となっておりますけれども、その更新の際の手續において、ほかの例えばIMOのSOLAS条約やMARPOL条約の証書の更新の手續、本来は合わせたつもりだったのでございますけれども、若干違うところがあります。事務手續上、検査の手續で船舶所有者のほうに若干の不都合が起こり得るということで、その書きぶり、平仄をほかの条約と合わせるという趣旨の改正提案です。これは、基本的には提案どおり条約改正が合意されました。これにつきましては、今回の委員会の報告を、今年の5月から6月に向けて開催されるILOの総会で条約改正提案が審議され、承認されればそのうち発効される見込みです。

簡単ですが、以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

ほかに、何かございますか。なければ事務局よりお願いいたします。

【成瀬専門官】 次回の部会の開催日程につきましては、部会長にお諮りした上で、改めてご連絡をさせていただきます。

事務局からは以上でございます。

【野川部会長】 それでは、以上をもちまして、交通政策審議会海事分科会第74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、ご出席くださりまして、ありがとうございました。

— 了 —