

平成28年3月25日（金）13：30～

交通政策審議会海事分科会第75回船員部会

【成瀬専門官】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第75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14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。

上から議事次第、配布資料一覧、その次からが議題の資料となります。今回も資料が多うございます。議題ごとに資料をクリップ止めしております。資料の番号は、縦置き資料は右上に、横置き資料は左上に記載しております。

最初のクリップ止め、議題1関係ですが、資料1として諮問のかがみが1枚、資料1-2として法律の改正案の概要が1枚、資料1-3として基本方針案の概要が1枚、資料1-4として基本方針案そのものが17ページ、9枚ものとなります。

次のクリップ止め、議題2関係になりますが、資料2として諮問のかがみが1枚、資料2-2として指針案の概要が1枚、資料2-3として指針案そのものが11ページ6枚ものになります。資料2-4として指針案の概要が1枚、資料2-5として指針案そのものが19ページ10枚ものとなります。資料2-6として法律の改正の概要が1枚、資料2-7として参照条文が1枚となります。

さらに、次のクリップ止め、議題3関係ですが、資料3として施行規則案の概要が1枚、資料3-2として法律の改正案の概要が1枚。

次のクリップ止めですが、議題4関係。資料4として諮問文が2枚、資料4-2としてその参考資料、委員限りの資料ですが3枚となります。

次のクリップ止め、議題5関係ですが、資料5として諮問文が2枚、資料5-2としてその参考資料、こちらも委員限りの資料ですが、2枚。

さらに、議題6関係。資料6としてフォローアップ会議の報告というものが2枚となり

ます。

資料のほうが大変多うございますが、資料は行き届いておりますか。

以上で資料の確認を終わらせていただきます。

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ます。

まず議題の1、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が、前回の部会からの継続案件となります。その後の調整状況等について、事務局からご報告をお願いいたします。

【千葉雇用対策室長】 前回の部会で諮問をさせていただきました船員に関する青少年雇用対策基本方針について、ご説明を申し上げます。資料の1-2をごらんください。

この資料は既に昨年の9月の部会と、先月の部会にもお配りしてご説明をさせていただきました。内容は法律の趣旨でございまして、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、法律の名称を変更するとともに、国・地方自治体・事業主の関係者の責務の明確化、適職選択のための取り組みの促進、職業生活における自立の支援等が内容となっております。

次の資料1-3をごらんください。諮問させていただきました基本方針の骨子でございます。基本方針案は事業主や無料職業紹介事業者に加えて、船員教育機関等の学校、地方公共団体、そして私ども行政機関等の関係者が連携・協力して、社会全体で青少年の雇用対策の推進の取り組みを行うための施策として、1つ目が青少年船員雇用対策の方向性。2つ目が学校卒業見込み者等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番目として船員に関する資格の取得等の促進、の5つの柱を内容としております。

先月の部会以降、委員の皆様から特段の修正意見はございませんでしたが、前回お配りした資料の中に、一部修正がございますので、資料4の9ページをおめくりいただきたいと思っております。修正箇所には線を引いております。これは前段から①②の対策へのつながりが悪いため、この4行を追加させていただいたという趣旨の改正でございます。

また、2月19日から3月19日までの1カ月間、パブリックコメントを実施しましたところ、1件のご意見を頂きました。内容は「本基本方針によって、これから船員になら

うとする青少年にとって、心強い助けになるものとする。特に、青少年への雇用情報の提供や労働法制の冊子の提供は有効であるとする。基本方針の適切な運用が図られ、青少年の雇用環境が改善されることを望む」という内容でございました。頂きましたご意見を踏まえ、若年船員の確保・育成に取り組んでまいりたいと思います。

説明は以上でございます。よろしくご審議をお願いいたします。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは、本件につきまして、ご質問等ございますか。よろしいでしょうか。

それでは、特にないようですので、国土交通大臣から諮問第240号船員に関する青少年雇用対策基本方針の策定についてをもって、諮問された件につきましては、適当であるという結論とすることとし、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、次の議題に移ります。議題2の船員及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。こちら、前回の部会からの継続案件となります。その後の調整状況等について、事務局からご報告をお願いいたします。

【吉田課長補佐】 それでは、議題2についてご説明させていただきます。

資料2をごらんいただければと思います。こちらは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく事業主向けの指針2点の策定につきまして、前回諮問させていただいたものでございます。

1つ目の指針の概要を資料2-2におつけしております。こちら、障害者に対する雇用の分野における差別の禁止に関する指針でございます。こちらについては、前回ご説明した内容から変更はございません。もう一点の指針が、資料2-4に概要をおつけしております。こちらは、障害者に対する合理的配慮の提供義務に関する指針でございます。こちら前回お示ししたのものから、一部修正を行っておりますので、ご説明させていただきます。

資料2-4の裏面をごらんいただければと思います。こちらの合理的配慮に関する指針につきましては、別表におきまして、どういったものが合理的配慮として考えられるのか

という具体例をお示ししております。前回この部会におきまして、この具体例の表に関しまして、もう少し陸との並びだけではなくて、船員の状況を踏まえた内容にしたほうがいいのではないのかというご意見を頂いております。そういった部会でのご意見と、部会後に少し調整をさせていただいたご意見を踏まえて、修正を行っております。

前回からの修正箇所につきましては、下線を引いております。修正内容を説明させていただきますと、1点目は船員に沿った内容にすべきというご意見の理由の一つとしまして、船員になるのにはそもそも健康検査に合格する必要があるという中で、特に視覚障害ですとか、聴覚障害の方が船員になるというのはなかなか見込まれづらいのではないかと。といったところで、こういった視覚障害・聴覚障害、特にこの部分について陸と並びで事例を示すというのが適切なのかなど、という観点からのご意見だったかと思っております。

これにつきましては、前回の部会でも説明させていただきましたが、健康検査の合格の基準につきましては、海上勤務経験等を勘案しまして、原則から緩和される場合もございます。そういった場合には視覚障害の方、聴覚障害の方であっても、船員として合格し得るということがございますので、視覚障害・聴覚障害等の方でも船員になれるということになっております。それを踏まえてどういった場合が合理的配慮になるのかという事例はお示しすることが必要であろうということで、記載としては基本的にそのまま残しております。

ただ一方で、ぱっと表を見ると、今私が説明したような趣旨は分かりづらいと言いますか、そもそも健康検査に合格する必要があるというようなところは何も知らない人には分からないところもあります。あまり船員のことを詳しくない人がこういったものをぱっと見ると、一般的に視覚障害の方とか聴覚障害の方でも船員になれて、そういった場合には合理的配慮が生じるというような感じに見えなくもありません。

先ほど私からご説明したような趣旨を、この表の上の部分に追加をさせていただいております。3番の部分が、その追加の部分ですが、その合理的配慮の前提としまして、そもそも船員になるに当たっては健康検査に合格する必要がありますという部分と、とはいっても、海上勤務の経験等を勘案すると、障害者であっても合格はする場合がありますので、そういった場合も踏まえてこの例示はお示しをしておりますというようなところを、冒頭で追加の記載をしております。

あとは、表の中の具体的な事例についても少し修正をしております、こちらの修正につきましては、改めて我々のほうで障害者である船員の方の例を調べまして、それを踏ま

えて少し修正をさせていただいたものでございます。例としまして、一つございましたのが、肢体不自由の方の例でございます。こちらの例で申し上げますと、体が不自由な方ということで、あまり階段の乗り降りといった移動が生じないような配置にすることで、移動の負担の軽減をしておるということでございましたので、その例を踏まえて、肢体不自由のところ、一つ具体例を追加しております。

で、もう一点ございましたのが、内部障害の方の例でございます、こちらの方の場合は通院の期間を勘案して、乗船・下船の期間をほかの方と比べて調整を行っておるということでございます。こういった通院のための乗船・下船の期間の調整といったことは、内部障害に限らず全般的に具体例としては考えられるであろうということで、それぞれの障害について、「乗下船期間の配慮」というのを追加しております。

その他機械的な修正ですけど、「職場内」となっていたのを「船内」にするとか、そういった修正も行っております。

引き続き障害者である船員の方の具体的な例というのを把握できましたら、引き続きこの表につきましてもブラッシュアップをしていきたいと考えております。

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、本件につきまして。はい、高橋委員。

【高橋臨時委員】 本件に対して、船員法の55条による指定の健康検査を受けて、83条の第1項の健康検査ということになる。さて、漁船のほうですが、例えばこの第2表のぎりぎりの数字でクリアをして、採用されたという者を仮定した場合、果たして今回の表の中に当てはまるのかどうかです。

それから、逆に船舶所有者のほうが対応し切れるのかという問題があって、特に指定漁船に乗り組む海員の労働時間、それから休息时间、有給休暇の問題、こういうものが絡んでくるんだろうなと思っています。漁船の場合、休息时间の定義はあるが、労働時間はないです。8時間以上休ませなさい、ただそれだけです。それから2日にわたって16時間だったですか、休息を与えなさいとこういうことだけで。そうすると、それ以外はずっと労働時間だという捉え方もできます。そういう場合、今回の改正に当たって、どのように対処するのか、対応できるのか。この辺は具体的にどういうふう考えているのか、教えていただければと思っています。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【吉田課長補佐】 もう一度確認させていただければと思いますが、今おっしゃった話というのは、障害者の方ということですか。それとも。

【高橋臨時委員】 障害を持っておられる方で、第2表の通知がありますよね。聴覚でも。これらを通過をした人、ないしはぎりぎりで通過をした人。その人を採用した場合ですよね。実際こういう方が乗ってこられたときに、採用後という形でいろいろな項目がありますけども、果たしてこれがクリアできるのか。この辺をお伺いしたい。

【吉田課長補佐】 今回障害者の雇用の促進に関する法律の中で、障害者の方に合理的配慮の義務というのが義務づけられております。それに則してご説明をしますと、障害者の方の船員というのを採用された場合には、当然ながら合理的配慮というのが義務づけられるわけですが、一方でその義務というのは、過大な負担にならない範囲でということになっております。どうなれば過大な負担に当たるのかというのは、企業の規模ですとか、立地条件ですとか、さまざまな条件を勘案してということになっておりますので、なかなか一概にお示しすることというのは難しいところがございます。義務はかかるけれども過大な負担の場合にはやらなくてもやむを得ないと。それがどういった場合に過大な負担に当たるのかは、もう個別の事例の中で判断をするしかないというようなところが、今回の法律に基づく障害者の方への扱いということになります。

【野川部会長】 はい、高橋委員。

【高橋臨時委員】 まずその法律を通せばいいということではなくて、法律が通るといふことになると、今度は実態論で現場が困るわけですよね。障害者の人も困るだろうし、船舶所有者のほうも困るだろうし、一緒に乗っている乗組員も困るだろうしと。こういうことが想定されますので、そういうことでどうなんだろう。

なお、特に遠洋航海の漁船については、遠洋まぐろは1年航海、ないしは2年航海という船もないわけではないので、そういう船の場合の扱いとか、その辺をどのようにお考えになるのか。今、具体的にあれしてください、これしてくださいというわけではないけども、想定問答の中でどのような考え方を持っているのか。その辺を教えてください。

【吉田課長補佐】 直接ご満足いくお答えになるかは分かりませんが、例えば遠洋航海1年、2年外に出る船で、仮に障害者に該当する船員の方を雇用したとして、その方にどこまで配慮する必要があるのかというのは、やはり個別の事例を踏まえて、会社の業績ですとか規模もございまして、その障害の方の障害の度合いにもよりますし。そういったのを踏まえて、障害者の方とまずは会社で話し合いをしていただいて、調整がつけばその調

整がついた内容に取り組んでいただくこととなりますし。法律上、もし仮にそこで調整がつかずに、紛争が発生した場合には、運輸局がその調停を行うという制度がございますので、そういったものを活用することになるのかもしれませんが。まずは個別の状況を踏まえて、労働者の方と事業者の方で話し合いをしていただいて、そこで調整をつけていただくのが一番いいのかなと思います。

【野川部会長】 はい、高橋委員。

【高橋臨時委員】 今言われるように、きちんとした調整をしていただかないと、多分障害者の方から訴えられるということもなきにしもあらずで、その辺のきちんとした対応というのはこの法律を通す前段で約束をしていただきたいなと思いますので、よろしくお願ひします。

【野川部会長】 ありがとうございます。はい、平岡委員。

【平岡臨時委員】 第3項のところでも新しく挿入をされたということなんですけれども、ここで言っているのは、まず健康診断が前提であること、その後の船員として一定の海上経歴・職務遂行に有する者であれば、障害者であっても合格、というくだりがあるわけなんですけれども。これは現実的に現在そういう方が乗船しているとの扱いではないかと思うわけですが、これは少し乱暴ではないかと思うんですけれども、ただ、事業者の方が下の事例を見て、どういうふうに判断するかですが、いずれにしても船員の場合、甲板部・機関部、それと事務部とか部門がありますが、それがどの辺のケースに値するのか、その辺のところも明確にわからないと、事業者も採用してどうするのか。そのような問題も出てくるのではないかと思います。その辺については、もう少しメッシュを細かく当てはめるとか、そういうことはないんですか。

【吉田課長補佐】 現時点ではそこまでは考えておりません。前提としまして、先ほどご説明した内容の繰り返しになりますが、その障害者の船員の方を雇用した場合に、具体的にどういった配慮ができるのかというのは、その障害者の方の状況ですとか、会社の状況をそれぞれ勘案して、それぞれで決めることとなりますので、あまりここで示す例の中で網羅的にお示しするのは困難です。あくまでこれは守らないといけないというものでもありませんし、ここに載っていない会社でもできることがあれば守らないといけないというものでありますので。これがすべて守らないといけないリストではありませんので、こういったものを参考に具体的にどういった配慮をするのかは、もうまさに個別の事例を踏まえて、船員の方と会社の方で調整をしていただければと考えております。

【野川部会長】 平岡委員。

【平岡臨時委員】 前は結局ここに出ている事例というのは、あくまでも陸上のほうの焼き直しをそのまま持ってきているということで、基本的にこれが船員に当てはまるかどうか、もう少し船員に当てはめた内容のものを網羅すべきではないのかということで、前回質問があったと思います。ただ、船員のその特性とかが入っていると申しますけれども、船員の特性とか、その辺についてももう少しきめ細かくやったほうがいいのではないかなと思います、その辺はいかがなんでしょうか。

【吉田課長補佐】 障害区分、いずれも船員の場合でも該当し得るということと、ここに書いておる事例も、船員の場合もう絶対あり得ないような事例はないと認識しておりますので。何かもし、もう少し船員の実例に即して、例えば平岡委員の経験等を踏まえて、こうしたほうがいいんじゃないかというのを頂ければ、もちろんもうこれで変えないということではございませんので、またブラッシュアップをやっていきたいと思っております。そういった具体的な何かを頂ければ、検討したいと思っております。

【野川部会長】 今の件、2つあって、1つはこれあくまで指針だということです。ですから今後もこれリジッドなものではありませんので、どんどん実態に応じてブラッシュアップされていくということが一つの前提ですね。

で、もう一つは、この内容についても一つ理解をしたいのは、今もご説明がありましたように、この事例はあくまでもこれをしなければいけないというものではないんですね。例えばある障害者の人が、この事例の中に全然出てこないことについて配慮してくれなかったのではないかと、こういう申し出をした場合に、「だってこの事例の中にないもん」と言うだけでは責任から逃れられるとは限らないんですよ。それは個別具体的なものですから。逆に、「この事例に書いてあるのに配慮してくれなかったのではないか」と言ったら、必ずそれが受け入れられるかといったらそうでもない。それは皆さん、個別によくお分かりだと思います。

例えば、もうある程度の障害を持った船員の方を何人も雇用している経験のある船主で、規模も大きいというところに求められるものと、初めてこれから障害を持つ方を雇用させていただきますという、それもそれほど大きくないような船主の方とでは、求められる内容はもちろん違う。

ですから、ここに書いてあるのは、1つのイメージですよ。で、その中で、これだけの内容にいわば象徴されるようなさまざまなご配慮を頂ければ、それでよろしいですよと

いうことであって、場合によっては、例えば今出ましたけれども、漁船の船員さんなどで確かにぎりぎりのところで、この方が例えば視覚障害を持っておられるけれども、制度上は合格だという方がいたとします。とはいえ、船主として、うちの船にこうやって乗って遠洋に出てもらおうとなると、ちょっとやはり無理だということが十分に想定されると言えることを理由に、雇用しないということになっても、それは違法ではない。

だから、そういう形で考えていただきたいんです。ですから、これをもっと障害者の方にとっても、船主の方にとっても使いやすいように、これから施行されていく中で、実態が増えていけばまさにブラッシュアップされていくだろうと思いますので、その点は労使のご協力をぜひお願いしたいところだと思っております。

ほかにいかがでしょうか。はい、久宗委員。

【久宗臨時委員】 障害者の差別の解消に関する法律の施行もあり、昨年フェリー会社に頼まれて、1時間半船内の障害を持った方の配慮について私が講演をしてきました。いろいろな交通機関の事例を調べて、こういうふうなものが配慮不足だ、こういうふうなものは配慮不足ではないという事例を挙げて、良ければそういうのも参考にさせていただければと思います。

また例えば、目が不自由な方はバスの運転とかトラックの運転ができないことがあります。いろいろな合理的な配慮があっても、難しいことがあるかとは思いますが。一方で、内部障害などでは可能ですから、障害を持っていると言うだけですべての方をシャットアウトするのはおかしいこと。そういうことは職務と本人のスキルに応じて個別の対応すべきものだと思います。ただ、基本的に配慮する部分というのは、基本的な部分を国がガイドラインを出して、必要に応じて各社で教育や対応する等の形で解決できると思います。意見です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

ほかに、よろしいでしょうか。

それでは、この国土交通大臣から諮問第39号、船員及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をもって諮問された件については、一部修正を行ったことをもって適当である、という結論とすることとし、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、議題の3に移ります。船員に関する障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の制定についてですが、こちらは報告事項となります。事務局から説明をお願いいたします。

【吉田課長補佐】 それでは、議題3について説明させていただきます。資料3-2をまずごらんいただければと思います。

こちらにも障害者の雇用の促進等に関する法律関係でございまして、平成25年に法律が改正されたのに伴って、この規定が28年の4月1日から施行ということになっておりますので、関係する省令を整備したというものでございます。法律の関係部分は、資料3-2の1.(3)の部分、太枠で囲っておりますが、この部分に関する省令でございまして。障害者の雇用の促進等に関する法律につきまして、その障害者に対する差別の禁止ですとか、合理的配慮の提供義務にあわせて、船員と事業主との間での苦情が出たり、紛争が発生した場合の解決促進に関する制度もあわせて、規定をされております。

制度の概要が資料3の裏面についておりますので、こちらをごらんいただければと思います。真ん中にスキーム図がございます。まずはもめる前段階からいろいろな疑義があったら船員、事業主で話し合ってもらおうというのは当然なんです、その段階でも地方運輸局が適宜助言ですとか、指導できるというものが法律の中で定められております。それが紛争に発展いたしましたら、そこでもまずは船員の方、事業者の方話し合って、自主的な解決を図られることが望ましいんですが、それでも紛争解決しない場合には、調停手続に入るとございまして。調停手続に入りますと、地方運輸局長が調停員、これ3名ですが、3名を任命いたしまして、障害者雇用調停会議という場で関係者に情報収集をして、調停案を作成をして勧告を行うという仕組みになっております。

省令では何を定めておるのかということですが、表面に戻っていただきまして、1.の下のほうに「具体的には」ということで、3点ほど例示をしております。省令ですので、少し細かい手続について定めておるんですが、1つは調停員3名で構成されるとご説明しましたが、その中で責任者になる方を主任調停員として指名をするということすとか、あとはその調停員に関係者等々から文書、物件の提出を求めることができるということ規定したり、あと基本は3名で運営されるんですが、毎回3名集まっているとなかなか時

間がかかるので、調停の手続の一部をもう特定の方に行わせることができるというような規定を定めております。もう一つは権限の委任ということで、法律上大臣ができることになっております助言・指導・勧告等につきまして、運輸局長に委任をするという規定をあわせて設けております。

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、本件につきましてご質問等、ございますか。よろしいでしょうか。

それでは、特にないようですので、次の議題に移りたいと存じます。議題4、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、関係者以外の方々はお退席をお願いいたします。

(関係者以外退席)

【野川部会長】 はい、ありがとうございました。

それでは、議題6に移りたいと存じます。船員派遣事業等フォローアップ会議の報告についてでございますが、事務局からこれもご説明をお願いいたします。

【千葉雇用対策室長】 資料の6をごらんください。2月19日に関係者にお集まりいただき、開催いたしました第22回船員派遣事業等フォローアップ会議についてご報告を申し上げます。会議の趣旨と参加者につきましては、参考をおつけしておりますので、こちらでご確認いただきたいと思います。

今回の会議では、昨年7月から12月に実施した事業場監査の結果についてフォローアップを行いました。期間中に監査を行いましたのは、新規の許可事業者9事業者のうち2事業者、許可更新事業者183事業者のうち11事業者の、13事業者について監査を行っております。この13事業者のうち、実際に派遣事業を実施していたのは11事業者、うち5事業者において合計13件の不適切事項がございました。職安法以外にも船員労働安全衛生規則等に基づく教育訓練について、4事業者で4件の不適切事項がありましたので、それぞれ所要の是正指導を行っております。

1の事業者の概要につきましては、以下のとおりでございますが、詳細の説明は割愛さ

せていただきます。

裏面をごらんください。船員職業安定法に基づく是正指導状況でございますが、船員職業安定法に定める事項の実施状況について、是正指導を受けた事業者は5事業者でございます。不適切事項の内容は、派遣船員への就業状況明示書の記載不備が3事業者、派遣先への派遣船員に関する事項の未通知が1業者、派遣先への派遣船員に関する事項の通知書の記載不備が1事業者、派遣元管理台帳の記載不備が2事業者、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日以降継続して派遣していたのが3事業者、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日以降継続して船員派遣を行わない旨の未通知が3事業者、の合計13件となっております。そのほかに、船員労働安全衛生規則等に基づく教育訓練の是正指導状況でございますが、是正指導を受けたのは4事業者で、これは安全衛生教育を実施しながら派遣先に実施記録を通知していないという違反でございまして、これがすべて4事業者でございます。

いずれの指導につきましても、その後は是正されていることを確認してございます。

またフォローアップ会議での主な意見でございますが、未実施事業者に対する監査指導、今回13事業者しか行っていませんが、まだ監査を行っていない事業者に対する監査はどのような計画になっているのかということです。17年にこういった派遣制度ができました、そちらのほうに許可が集中したり、あるいは少なかった年があったりと、許可件数に波がありますので、たまたま今年が多かった年となっておりますので、今後未実施事業者につきましては、順次行っていく計画を立てております。

次に、前回の監査でも同じ違反が指摘されている事業者に対しては、もっと厳しく対処すべきではないかということでございますが、いずれの違反も指導に当たる軽微なものでございまして、また今年度からすべての許可事業者を対象としました講習会を実施しておりますので、今後はそういった事務手続の不備は改善されるものと思っております。

あとは、派遣された船員の年齢構成等が分析できないかということでもございましたけども、各事業者の賃金に関することとなりまして、事業者の個人情報という兼ね合いもありますので、本件については十分に考慮をしながら検討を進めたらどうかという座長からのご意見を頂いてございます。

最後に派遣事業の許可を受けるための事務所の面積が20平米以上となっておりますけれども、これについての根拠ということもございます。家賃が高い東京都下ではなかなか20平米の確保は難しいというご意見だったのですが、陸の派遣制度も同じように規定し

てございまして、個人情報管理が適切に行えることとか、教育訓練が行えることが条件となっておりまして、20平米という規定にされておるようでございます。

今後とも派遣事業の適切な運用を図ってまいります。

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。本件につきまして、何かご質問等ございますか。

このフォローアップ会議につきましては、ここにおられる委員の方々のかなりの方も委員として参加しておられますので、私からもぜひ今後とも、この派遣事業について不適切な対応をする事業者がゼロとなるように、また安心してこのような事業が運営できるようにご対応をお願いしたいと存じます。

それでは、この件につきまして、なければ、予定された議事は終了いたしました。ほかに何かございますか。はい、高橋委員。

【高橋臨時委員】 国交省、事務局のほうに要請を1点しておきたいと思います。

と申しますのは、前回だったと記憶をしておりますけども、私の質問に対して佐々木審議官のほうから議事録を読めば分かるというような回答がございました。その時点で私が議事録を確認をせず、会議に出席をして、迷惑をかけたのかなと思ったんですが、実は私の手元にはほかの委員の皆様も同じだと思っておりますけど、まだ届いておりませんでした。それから、数日後に議事録が着いたという状況です。事務局のほうは当然事前に把握をしていたという理解でおりますけども、委員の質問に対してもう少しきちんとした誠意のあるような回答をするように、強く私のほうから要請をしておきたいなと思います。

以上です。

【野川部会長】 ご要請ということで。特に何かございますか、事務局から。よろしいですか。

では、ほかに何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは、事務局よりお願いをいたします。

【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75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、ありがとうございました。

— 了 —