

平成30年12月21日（金）13時00分～

交通政策審議会海事分科会第107回船員部会

【長岡労働環境技術活用推進官】 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107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長岡でございます。どうぞ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19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。

前回よりタブレット端末等を使ってございましたけれども、他の委員会と重なっていた関係もありまして、本日の資料は紙でご用意させていただいております。

それでは資料の確認をさせていただきたいと思います。お手元、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。資料の番号は資料の右上に記載してございます。

資料1としまして諮問文、諮問第318号「船員派遣事業の許可について」、こちらが2枚。その参考資料としまして資料1-2が3枚、こちらは委員限りとなっております。

また、席上配布資料といたしまして「各委員へのお願い（内航船員の働き方について）」というもの、こちら19枚物でございますけれども、クリップどめしたものをお配りさせていただいております。

資料は以上でございます。行き届いておりますでしょうか。資料不足がございましたら、お申し出いただければと思います。

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、本日の議事を進めてまいりたいと存じます。

議題1の「船員派遣事業の許可について」でございますが、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。

(非公開・関係者以外退席)

【野川部会長】 本日、意見を求められました諮問につきましては、別紙に掲げる者に対する船員派遣事業の許可について、許可することが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。

(「異議なし」の声あり)

【野川部会長】 ありがとうございました。

これで、本日の予定された議事は終了いたしました。本日は事務局より資料が用意されておりますので、これにつきましてご説明をお願いいたします。

【三輪田船員政策課長】 船員政策課の三輪田でございます。

皆様、お手元に黒いクリップどめをしました資料の束をお願いいたします。

本日1点、議題外ということでもありますけれども、各委員の皆様へのお願いがございます。趣旨は後ほどご説明させていただきますけれども、皆様ご存じのとおり、今年に入りまして、陸上職におきましては「働き方改革」という切り口からさまざまな取り組みが進められております。この中には船員は今のところ取り上げられていない状況ではありますけれども、一方で今の海運業界全体を見渡してみますと、まさに喫緊の課題の一つが内航船員の働き方ではないかと我々考えております。

働き方ということでは、まさに労働現場のルールをどうするかといった問題にも関わってまいりますし、特にこの部会が、公労使の皆様で囲んでそういった問題を議論いただく大変貴重な場でもございますので、これからこういった議論を我々進めていく必要があるのではないかと考えております。この議論のキックオフの場として、当部会を活用させていただければという次第であります。

それでは、資料の説明は当課の土居から説明をさせていただきます。

【土居船員政策課課長補佐】 それでは資料のご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、お手元にお配りさせていただいております、「各委員へのお願い(内航船員の働き方について)」とされている1枚物について読み上げさせていただきたいと思っております。

○ 日本経済の再生、生産年齢人口減少への対応等の観点から、官邸や厚生労働省を中心として「働き方改革」に関する議論や対応が進められているところであります。これは、働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするチャレンジであり、これまで長年議論されてきたものの結論を得ることができなかつ

た“罰則付きの時間外労働の上限規制”について、労働界と産業界とが合意した上で法制化を実現するなど、スピードと実行性ある形で必要な取り組みが進められているところがあります。

○ 船員については、海上労働の特殊性から、陸上職とは異なる労働制度（国際条約、国内法令等）となっているため、上記の「働き方改革」の議論においては取り上げられていないところではありますが、特に内航船員については、昨年6月に取りまとめられた「内航未来創造プラン」の中で「船員の待遇改善を図ることが課題」とされておりまして、現に内航業界からも、「高齢船員がリタイアした後の人材確保、事業継続に不安を感じる」、「依然として労働環境が厳しく、若年層にとって魅力的な職場となっていないのではないか」、また「小型船においては既に採用難に陥っている」等の声が寄せられている状況にあります。

○ 今後、内航海運業が将来にわたり我が国の経済社会の安定と成長を担い得る産業として発展していくためには、内航船員という職業を、労働市場において陸上職と伍していきける魅力ある職業へと変えていく必要があります。このためまずは、労働界と産業界がともに危機感を共有し、陸上職における取り組みも参考にしつつ、働く人＝内航船員の視点に立った「働き方改革」に関する具体的な議論を進めていく必要があるのではないかと。

○ このために、各委員のお考えをご披露いただきたいので、来年2月下旬に開催する予定の当部会において、例えば下記の観点等からご発言をお願いしたいという内容のものでございます。

この例の部分ですけれども、例えば内航船員の視点に立った「働き方改革」のあり方、労働時間の把握・管理、休暇の取得、健康の確保などといった視点があるのではないかと考えています。

また、特に若者や女性が目線から求められる取り組み。

また、労働界、産業界それぞれにおける実情、課題。海上労働の特殊性、海運独特の慣習との関係等といった観点などを例示させていただいております。

次のページからは参考資料となっておりますので、簡単にご説明だけさせていただきたいと思っております。

まず、「内航未来創造プラン」につきましましては、先ほども申し上げましたとおり、平成29年の6月に取りまとめられたものでありまして、こちらに関係部分の抜粋だけお示ししております。下線を引いた部分ですけれども、課題として指摘されておりますのが、若年

船員の確保・育成のために船員の雇用条件の向上、船員の就労条件の向上。また、船員の労働負荷低減、船員の居住・育成環境の改善を必要とする事業者が多数となっていて、まず、内航海運業をさらに魅力的な業界とするとともに、船員の待遇改善を図ることが課題である。あともう一つ、船員の待遇改善については、荷役に係る付帯作業等の負担が重く、船員の労働環境改善を妨げており、荷役業務の役割分担の明確化や負担軽減が重要であるということが指摘されてございます。

次につけている資料ですけれども、これは「内航未来創造プラン」の参考資料から関係した部分を抜粋したものになってございます。

まず1枚目ですけれども、事業者さん宛てのアンケート調査結果でございます。「内航海運事業を継続していく上での課題」として掲げられているもののうち、赤囲みしております「船員確保が困難である」と答えた回答が最多回答となって、36.5%となっているのでございます。

次のページですけれども、こちらアンケート結果の続きになっておりますが、「新人船員確保・育成の課題等の改善策」として回答されたもののうち、上3つ、赤囲みしておりますけれども、「船員の雇用条件の向上（給与・報酬の見直し）」が一番目となっております。次に「船員の就労条件の向上」、例えば乗船期間とか休暇のあり方とかについて掲げられたものが2番目の回答となっております。3番目に、「船員の労働負荷の低減（荷役作業の見直しなど）」が16.5%で3番目に多い回答となっております。

次のページですけれども、こちら事業者のアンケートの続きですが、内航海運事業者が今後求める取り組みとして回答されたもののうち、「若年船員の確保育成支援策」は46.5%と約半数を占める最多回答となっております。

次にお付けしている資料が、「働く人の視点に立った働き方改革の意義(基本的考え方)」という表題がされているものでございます。こちらはいわゆる陸上の「働き方改革実行計画」、平成29年に策定されたものですけれども、こちらから抜粋しているものでございます。詳細に説明することは割愛したいと思いますけれども、例えば上の緑で囲んである四角の中に、考え方として一番目のぼつに「働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの」といった考え方が示されているものでございます。

次のページが、同じく実行計画から抜粋したものですが、「働く人の視点に立った働き方改革の意義」としまして、例えば一番最後の、上の緑の四角囲みのうちの一番下のぼつで

すけれども、「スピードと実行が重要」であり、「労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革。今般、労働界と産業界が合意できたことは画期的なこと」といった意義が紹介されているところがございます。

次のページからは、両面で4ページはセットとなっておりますけれども、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」についての概要資料となっております。こちらは今年、平成30年に成立した法律でございます。こちらも内容、詳しいものになってございますので詳細に説明することは割愛したいと思いますけれども、例えば3ページのところから、長時間労働の是正に向けた労働時間に関する制度の見直しとして、(1)の①で、「時間外労働の上限規制の導入」、②として、「中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し」、また③として「一定日数の年次有給休暇の確実な取得」、次のページに④の「労働時間の状況の把握の実効性確保」といった内容が含まれております。また大きな2番として、「勤務間インターバル制度の普及促進等」、大きな3番目として「産業医、産業保健機能の強化」といった内容が含まれております。

次に、1枚だけ緑色の表がございます。こちらが今少し紹介させていただきました労働基準法等の陸上労働者に係る法律と、船員に係る船員法に基づく制度を比較したものになってございます。それぞれの項目ごとに見比べていただけるように概要を示したものになってございます。黒い丸になっているのが働き方改革法で入った改正事項、四角で示しているものが現行法令で措置されている事項でして、船員については現行法令について記載させていただいております。

次からが、船員に関する現状をご紹介した資料になってございます。青い背景で「船員の仕事」とされている資料ですけれども、特に右側の円グラフを見ていただきたいのですが、船員の生活としまして、こちらモデルケースであり一例なんですけれども、一日のスケジュールの一例として上の丸になってございます。一日に2回、時計の反対側、4時間ずつ、合計8時間お仕事をしているというのがモデルの働き方となっております。また、下の段ですけれども、1年のスケジュールとして一例を示しますと、3カ月船に乗りっぱなしの期間が続いて、その後休暇で1カ月陸上に上がる。こういった働き方がモデルとなっております。

次の「船員関係法令の概観」とされている資料でございますけれども、こちら真ん中に紹介させていただいている法律が船員に関する国内法令となっております。右側に、灰色の背景で、労働者に関する国内法令がそれぞれ載せてありますけれども、陸上の労働者

に係る国内法令とは別途、船員については船員法にはじまる国内法令が船員用に用意されているところがございます。

次のページからは、内航船員の年齢階層別の船員数の推移をご紹介したグラフになってございます。まず内航船員全体ですけれども、ご承知のとおり高齢者率が大変高い構造となっておりまして、平成29年でいいますと50歳以上の割合が47.1%。比較して29歳以下の階層が18%となつてございます。ただ、平成20年から比べれば、高齢者率の改善、また若者の率の向上が見られるところがございます。

次のページは、この年齢階層別船員数を貨物船に限ってお示したものでございまして、より高齢者率が高い状況が見ていただけるかと思ひます。

また、次のページが、旅客船に限定して年齢階層別船員数の推移を示したものでございまして、貨物船と比べるとバランスのよい年齢構成となっていることが見ていただけるかと思ひます。

次のページが、内航船員の年齢構成を事業者の規模別に集計したものでございます。この表の中では、小規模事業者を管理船舶3隻未満かつ雇用船員20人未満と定義して集計してございます。そうすると、左側の円グラフが小規模事業者、右側が小規模事業者を除く事業者ですけれども、小規模事業者において50歳以上の船員の割合が高いことが見ていただけるかと思ひます。上の段が貨物、下の段が旅客になつてございまして、特に内航貨物において60歳以上が30歳未満の割合を大きく上回る状況でして、50歳以上の船員で6割を占める結果となつてございます。

次のページが、内航船員の新規就業者数の現状でございまして。卒業した学校等の種類別に色分けして示しておりますけれども、新規学卒者の内航への就職は増加傾向ということが見ていただけるかと思ひます。

次のページは、「船員の月間有効求人・求職数及び有効求人倍率の推移」でございまして。上の段が月間の有効求人・求職数の推移となつておりまして、青いものが有効求人数、赤いものが有効求職数ですので、最近でいいますと常に求人が求職を上回っている状況が見ていただけるかと思ひます。下の段が有効求人倍率の推移を船員と陸上の職業で比べたものでありまして、近年においては常に船員の求人倍率が陸上の有効求人倍率を上回っていることが見ていただけるかと思ひます。

次の資料ですけれども、船員と陸上労働者の労働時間等を比較したものになつてございます。労働時間については内航船員は「船員労働統計」、陸上労働者は「勤労統計調査」と

いう別の統計を使っている、便宜的に比較したものにはなりますが、左側のグラフを見ていただくと、内航船員の総労働時間が陸上の職業と比べても長くなっていることが見ていただけるかと思えます。右側が月額報酬について比べたものでございますけれども、これを見ていただくと内航船員の月額報酬が高めにはなっております。これについては、単純比較は難しいものの、内航船員は総じて労働時間が多い上に、連続して休みなく3カ月間働くという連続勤務、また職場から離れられないといったつらさも加わることを考えますと、船員の就労実態に対して割に合わないという声も聞いているところでございます。

最後のページですけれども、こちら「若者の就労等に関する意識」と題してございまして、内閣府が行った若者を対象とした調査のご紹介であります。左側のグラフですけれども、仕事の選択に際して重要視する観点としまして、赤囲みして強調しておりますのが、自分のやりたいことができること、安定していて長く続けられること、収入が多いこと、自由な時間が多いこと、福利厚生が充実していること、こういったことを重視する若者が多いという結果が出ております。また、右側ですけれども、仕事と家庭、プライベートとのバランスについて、仕事よりも家庭、プライベートを優先すると回答した男性が半数以上、58.3%という結果が出ております。また、その下ですけれども、転職に関する意識としまして、転職に否定的な項目を選択した者が17.3%と2割を切っているという状況になってございます。

以上が資料の説明になります。

【野川部会長】 ありがとうございます。ただいまの資料につきまして事務局からのお願いは、2月に予定される船員部会に向けて、これについて今、課長のほうからお願いがございましたように、それぞれ委員でお考えをいただいて、公労使それぞれの立場から船員の働き方の問題、特に現場で働いている方たちの声を経営者側は経営者、船主等の立場から、あるいは組合側は組合としての立場から、それぞれいろいろと把握しておられることと思えますが、どういったところが現在問題になっているのかといったことについて、2月から本格的に議論したいと思っておりますので、働く人の視点に立った活発なご意見を期待しております。

本日は時間も限られておりますので、この各検討に対する質問等は適宜、事務局にお寄せいただくこととして、それまでのご準備のほうをよろしくお願ひしたいと存じます。

それでは、本件を含め何かございますでしょうか。

はい立川委員。

【立川臨時委員】 趣旨を含めた確認なのですが、事務局の提案を伺いますと、その趣旨は、船員については陸上一般の勤労者と異なる労働制度となっていることから働き方改革の論議に取り上げられていないという観点から改めて船員についても陸上職と異なる法制度であることも踏まえながら、船員部会としての論議を進めていくという理解かと思っております。そのような中で船員労働の環境をよくするための論議を行うという理解でよろしいかということを確認させていただきたい。

それから、事例的にかなり「内航未来創造プラン」のお話が前提として出てくるわけなんです、「内航未来創造プラン」とはリンクしない形で、船員部会としての論議を展開するという理解でよろしいでしょうか。この点を確認させていただければと思います。

【野川部会長】 はい、お願いします。

【三輪田船員政策課長】 ありがとうございます。まず1点目の、環境をよくするための議論なのかというご質問であります。当然、働く人の視点に立って、そういったところを目指して議論を進めていきたいという趣旨でございます。

2点目ですけれども、「内航未来創造プラン」との関係のご質問であったかと思いますが、プランではあくまで船員の待遇というところは、使用者向けアンケートから抽出された課題として提示をされたというところかと認識をしておりますし、今回ここでご意見を聞きたいということをお願いをしましたような論点については、プランとは別に、この船員部会をキックオフの場として、一旦2月にご意見をいただいて、そこから始めていきたいということで考えてございます。

【野川部会長】 はい、立川委員。

【立川臨時委員】 概要として理解をいたします。このような論議をしていただくことは非常に重要な論議だと思っておりますので、ぜひ進めていただきたい問題と思っております。

それから、ここでは内航船員の働き方ということで、非常に限られたような論点で物事が記載されているんですが、船員部会には外航関係の方もおりますし、内航関係、水産関係、旅客船フェリーの方がおられますので、そういう意味を含めまして、船員全般的なものとしての理解をしたいんですが、その辺りはいかがでしょうか。

【三輪田船員政策課長】 必ずしも排除するという趣旨では考えてございません。我々の頭の理解としては、今、委員がおっしゃったようにいろいろなジャンルがある中で、特に喫緊の課題としてはやはり内航ではないかということでこういうお願いをさせていただ

いております。

もし、ほかのジャンルでもこういった論点、困っているところがあるよというお話があれば、それも挙げていただければ、それに沿った議論があり得るのかなと考えております。

ちなみに、旅客船は内航ということで入っているのかなという理解ではおりますので、申し添えさせていただきます。

【野川部会長】 よろしいでしょうか。

はい、立川委員。

【立川臨時委員】 あと、今後のスケジュール観はあるのでしょうか。それから、もし最終的な目標として、どこを目指すのかというような概念がございましたら、教えていただければと思います。

【三輪田船員政策課長】 スケジュールと目標というところではありますが、最終的にはこの話は各労働現場でどういう取り組みがなされるか、現象としてどういうふうに変わっていきけるのかというところが一番大事かと思っておりますので、まずは一旦、2月の部会でご意見を幅広く、さまざまな観点からお伺いした上で、交通整理をしながらそのあたりを見極めていきたいなという思いでございます。

目標についても同じでございます。

【野川部会長】 はい。

【立川臨時委員】 継続的に論議はされていくという理解でよろしいわけですね。

【三輪田船員政策課長】 そう考えております。

【野川部会長】 ありがとうございます。使用者側からはこの点について特にございませんか。

はい、内藤委員。

【内藤臨時委員】 内航船員の問題を大きく取り上げていただきまして、ありがとうございます。これを拝見していますと、我々が抱えている問題は、船員だけではなく、そのバックグラウンドというのがかなり多くあると思います。

問題解決に当たっては、今、事務局のほうからお話が合った問題というのは大切な問題ですし、我々内航海運がこれから正常に運営されるためには必要なことと考えます。ただ、船員の問題だけでなく、我々の内航海運の構造的な問題、我々にできない問題もあるかと思えます。あわせて問題を解決する、もしくは日本国としては、大きな意味からいけば人口が減っていくため、生産性の向上というものも目指していただきたいと思えます。2月

には私ども内航海運としてのまとめはさせていただきたいと思いますが、ぜひあわせて、船員の問題だけでなく、解決の道をお願いしたいと思います。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。この審議会は公労使それぞれの立場からいろいろな意見をいただく場でございますので、まさにそれぞれの多角的なアプローチでこの問題を掘り下げて議論をし、また解決すべきところは解決していきたいというように思っておりますので、2月にはぜひ皆さんの忌憚のないご意見をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、ほかに何かございますでしょうか。

はい、立川委員。

【立川臨時委員】 ひとつ船員の話が出ましたので船員の話なんですが、船員は乗船するたびに健康証明を取って乗船をしていくわけなんですが、なかなか医療機関の数というのが増えていかない状況が見えてきています。そのような面で健康証明を取れる医療機関を増やしていただきたいというお話を差し上げていたこともあるんですが、その辺のところでは何か改善の方向、将来的な見え方とか、増えていくような動向があるのかないのか、もし情報がありましたら教えていただきたいと思います。

【野川部会長】 はい、事務局お願いします。

【鈴木労働環境対策室長】 船員政策課労働環境対策室長でございます。

ただいまご提起いただきました船員法上の健康診断を行う指定医の増加でございますけれども、まず現状でございますが、全国で1,411の医療機関が船員法上の指定医として指定をされている状況でございます。ただし、これを細かく地方運輸局の支局の管内レベルで見ますと、指定医がない地域もありまして、その所在に偏りがあるという状況でございます。

したがって、これを改善すべく私どもとして、今般、船員への健康診断の受診に取り組まれておられます全国健康保険協会と共同いたしまして、協会傘下の全国の3,480の医療機関に対しまして、船員保険生活習慣病の予防検診の実施機関となるとともに、船員法上の指定医になるよう働きかける文書を今月の10日月曜日に発出したところでございます。

すなわち、1つの医療機関で生活習慣病の予防検診とともに船員法上の健康証明を同時に行うことができれば、船員の利便性や疾病予防の効果が高まるとともに、また病院側に

とっても信頼性の向上やPRにつながるのではないかという考えから、ぜひ申請をしてほしいということで働きかけをしているものでございます。

今月10日にそういった文書を発出いたしまして、回答は年末の28日を一応の締め切りとしておりまして、これによる指定医の拡充の効果を私どもとしても期待しているところでございます。

以上です。

【野川部会長】 よろしいでしょうか。

【立川臨時委員】 はい。

【野川部会長】 はい、立川委員。

【立川臨時委員】 どうもありがとうございます。年末までに回答をとということで、ひとつそこで区切りが必要なんでしょうけど、継続的に行っていただいてさらなる医療機関の増加ということをお願いします。

【鈴木労働環境対策室長】 もちろん私どもといたしましても、1回やって終わりということではなくて、まず年末の回答状況、それに基づく申請状況等をまず踏まえながら、例えばこの辺に指定医がいなくて、船員さんはいないためとても不便なんだ、みたいなどころをご教示いただければ、今般の要請の結果も活用いたしまして、さらにピンポイントで要請をかけるといったことも考えてまいりたいと思います。もしそういった地域がございましたらぜひご教示いただければと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

はい、立川委員。

【立川臨時委員】 ありがとうございます。もしそういう地域がありましたら、また情報提供をさせていただきたいと思えますし、また逆に情報提供をいただければと思えます。

よろしく願いいたします。

【鈴木労働環境対策室長】 わかりました。よろしく願いいたします。ありがとうございます。

【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でしょうか。

はい、内藤委員。

【内藤臨時委員】 今の立川委員のお話と事務局からのお話の中で、私も立川委員と同

じく厚生労働省の船員保険の部会に出席させていただいています。今の生活習慣病の問題、それと船員の海上労働の特異性で、緊急ヘリを使用ということで、私どもも随分助けていただいているのですが、やはり海上の特異性というのは、緊急性の疾病であったり、高齢者の疾病というのが非常に問題になっていると思います。我々、内航船員は高齢化しているとともに、健康状態で、なかなか検診に行っても、例えば血圧が高い方でも、やはり乗りたいと言われると出てしまうというところがありますので、その辺の安全管理という所ももうひとつお願いしたいと思います。

以上でございます。

【野川部会長】 はい、ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。

よろしいでしょうか。はい、立川委員。

【立川臨時委員】 この船員部会の運営方法について確認をさせていただければと思います。

11月の船員部会につきましては、開催がされませんでした。その際に事務局からは、報告とか審議事項がないことから開催しない、という一方的な形での連絡がきました。当方からは事前に論議したい事項があることから開催を求めたわけですが、その後、事務局からは開催しないというメールが届きまして、その理由についての記載が一切ないまま、ただ開催しませんという形でのこととなりました。

以前、このような問題は61回の船員部会においても当方からお話をした経緯があるわけなんですけど、その際に政策担当の課長からは、時間的余裕をもって事務局のほうに提案といたしますか、お話をいただければ、それを踏まえて部会長に諮りたいというようなお話もあったわけなんですけど、いまだかつて、そのようなお問い合わせがあったことは記憶にないというのが現状でございます。

そのような中で、61回の中ではこちらからも事前に確認していただければ、報告審議事項があれば発信をいたしますということを申し上げた経緯があります。そのような中で今回に至っているわけですが、そういうことから言いますと、どういう形で運用をされているのか、事務局が一方的とも取れる運営、会議の開催についての決定を行っているように見えてしまいます。

この運営方法というのはいかがなものなのか、その辺の見解をお伺いしておきたいと思っております。

【野川部会長】 お願いします。

【鈴木労働環境対策室長】 窓口等をさせていただいております、労働環境対策室長でございます。

まず、11月につきましてはご指摘もございましたが、交通政策審議会に連なる船員部会といたしまして、具体の議題としての諮問案件や報告案件もともになかったものでございますので、招集権限を有する部会長に開催要否をお諮りをした上で、開催しなかったという経緯がございます。

その上でもう一つご指摘をいただきましたが、今般11月につきましても、もちろん具体の議題案につきまして、委員の皆様から時間的余裕をもって事務局にご提示いただけるのであれば、部会長に部会の議題としての適否をお諮りすることは可能でございますが、ただ一方で、船員部会運営規則において、付議事項については少なくとも5日前までに各委員に通知する必要があるとされているところでございます。

繰り返しでございますけれども、今般こういった案件について、具体の議題としてご提案も特段いただいておりますことから、11月につきましては諮問案件、報告案件ともになしとして、部会長に開催要否をお諮りした上で開催しないというご連絡をさせていただいたところでございます。

以上です。

【野川部会長】 はい、立川委員。

【立川臨時委員】 確認ですが、案件については事前に事務局のほうから問い合わせはしなくていいという理解なんですか。

【鈴木労働環境対策室長】 そこは特段、事務方だけが一方的にやるものではございませんし、繰り返しになりますけれども、随時、具体の議題案につきまして時間的余裕をもって委員から事務方にご提示いただけるのであれば、部会長に議題として取り上げるかどうかということは、お諮りすることは可能でございます。

ただし、昔の船員部会におきましても当時の部会長から、議題のご提案があった場合でも、船員部会で委員の皆様時間を割いて議題とすることが適切なテーマかどうか、またほかの労使委員や公益委員のご意見はどうか等について部会長がご勘案いただいた上、開催要否をご判断いただく旨のご見解が示されているところでございます。事務局といたしましてもこの見解を踏まえまして、部会で取り上げるべき議題につきましては所要の検討をさせていただく必要があると考えているところでございます。

以上です。

【野川部会長】 はい、立川委員。

【立川臨時委員】 今のお話を聞きますと、どこのタイミングでまず提示するかというような問題があったり、11月の場合ですと、案件がないので開きませんよという話が先なんですね。それはおかしくないですかと。もうそれは部会長に諮っているような話から入ってきて。そういうような感覚を受けますと、事務局自体が案件がないがゆえにもう開かないよという判断を先行しているんじゃないかと。もし開く要件がないのであれば逆に、何かありますかということをお聞きいただいてもよろしいんじゃないかという感覚があるんですよ。というのは、我々はこの船員部会というのは、船員政策について非常に重要な会議だと思っていますので、じっくりいろいろな論議をさせていただければと思っています。

それからご提案がなかったというお話がありましたけれども、こちらからは、例えば予算の話について質問したい事項がある、ないしはお伺いしたい事項があるとか、もう時期が迫っていますSO_x、NO_x規制に関してどういう方向性なのだというようなことも含めてご審議といたしますか、論議したいということをお願いしたわけなんです。それに対する回答は全くないまま、最終的には開かないという決定が出てきたということでございます。第1回目の時に委員の意見を聞きながらという話もされているわけなので、そういう面では、もう少し事務局からの問い合わせ、ないしはこちらからの意見も聞いていただく中で部会長に諮っていただきまして、部会の開催を決めていただければと思うんですが、いかがでしょうか。

【鈴木労働環境対策室長】 私どもといたしましては、もちろんスケジュール的なこともございますけれども、先ほど私が申し上げました付議事項について、少なくとも5日前までに各委員に通知するというのが船員部会運営規則でございますが、そもそもその前のスケジュール、日程におきまして、開催につきまして部会長にお諮りをしているところでございます。したがって、随時、前広にご提案いただければ、繰り返してございませうけれども、ほかの労使委員や公益委員のご意見を伺いながら、部会長とご相談させていただきながら、開催要否をご判断いただくものかと考えているところでございます。

以上です。

【野川部会長】 招集権限が部会長にあるということでございますので、私は11月の招集はしないということで決定をいたしましたので、その点を含めまして立川委員のご質問に参考になるかと思いますが、私なりの理解を申し上げます。

交通政策審議会船員部会は、原則として月1回開いて、所定の審議事項及び報告事項について議論をする場であります。その中で、原則として月1回というのは、少なくともいろいろ話し合うことはあるけれども、2カ月に1回ぐらいというのではまずいということが一番大きな趣旨であり、コンスタントに月に1回は開いた方がいいのではないかと、こういうことだというふうに思っています。

ただ逆に、皆様に払われている委員手当は税金から払われているということを踏まえますと、私たちはここに集まって議論をすることが自己目的ではありません。要するに、船員問題について審議すべきことがある場合にきちんと責任を持って、まさに国民の税金の裏付けをもった議論をするという場でございますので、最初に招集ありき、開催ありきではもちろんないわけです。

それを前提として立川委員のご質問ですが、確かに、来月の船員部会をこういう議題がありますので開催したいと思えますという形で私のもとに問い合わせがまいりますので、私はそれを見て決めております。その問い合わせが来るときにどういう議題があり得るかということについて事務局でまとめています。それについて労使いずれの側からでも、あるいは公益委員からでも、次回の船員部会ではまさに船員部会で審議すべきこととしてこういうことがあると思うので、よろしく願いしたということがあれば、それがおそらく私のほうの問い合わせとして来ますので、それで私のほうで、確かにこれはほかのルーティンの議題がなくてもこういうことがあるのなら開くべきであろうという決定をすることになります。

そういったことが、11月の船員部会を開くか開かないかを決めて皆様にお伝えしなければいけない時点では特になかったもので、それで私は開かないということにしたわけでございます。

したがって、おそらく今の立川委員のご発言を受けとめれば、確かにできるだけ議論すべきことがないかどうかについては事務局としてリサーチをするといえますか、そういう対応はあるかと思いますが、ただそのやり方につきましては、例えば毎月労使に船員部会で何か議論することがありますかということをお尋ねしなければいけないというところまで、私はなかなか言えないと思います。

どうぞ今回の事態について、少し違和感をお感じの向きがあるとすれば、ぜひ今後はこの船員部会において責任をもって議論すべき事柄について、公労使それぞれの側で事務局のほうに積極的にご提示をいただければというように思います。

私としては、それが重要なものであると認識すれば、招集することにしたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

【立川臨時委員】 関連して。

【野川部会長】 はい、立川委員。

【立川臨時委員】 部会長の言われていることはよく理解いたしました。そのような中で我々も事前にお話しできることがあれば、お話をしていきたいと思えます。

そのような中で1つお願いとしまして、部会長のほうからも話がありましたが、部会長のほうに上がる案件について事前にこちらにもお知らせ願うと、実際に案件があるのかなのか、案件に関連する事項はあるのかなのかということもわかりますので、そういう情報交換をしていただくということではできないのでしょうか。

【野川部会長】 この点は手続的な問題になりますが、いかがですか。

【鈴木労働環境対策室長】 ただいまのご意見も踏まえまして、少し事務方としても整理、検討をしていきたいと考えております。

【野川部会長】 では、検討をお願いいたします。

【立川臨時委員】 部会長のほうにお話に行くタイミングや案件が、我々はいつなのか全くわからないんです。ですからそういう意味合いでの情報交換といえますか、情報開示があればまた違う形でのアプローチないしは審議をお願いすることができると思えますので、お願いをしたいと思っているところです。

【野川部会長】 はい、船員政策課長。

【三輪田船員政策課長】 最終的には検討はしたいと思えますけれども、1点申し上げさせていただきたいのは、最終的にこの場で取り上げるかどうか、公労使で議論をすべき案件かどうかということがやはり大事な着眼点かと思っておりますので、そのところは労働者側委員のみならず、皆様の共通理解としてお願いできればと考えております。あとは、こういうご時世でもありますので、今の時代に合った部会運営というところも、個人的には非常に大事だと思っておりますので、合目的な、合理的な部会運営も部会長のほうにもお願いしたいと思えますのでよろしくお願いいたします。

【野川部会長】 例えば事務局のほうで、今回は使用者側からこういうようなお話があった、あるいは労働者側からこのようなお話があったというのを、私のほうで最終的には判断して、今回はこういうような議論であればちょっと船員部会で議論するにはふさわしくないというようなことを判断することがあり得ます。

そういうことを考えますと、あまり事前にいろいろと、この意見について、部会長はどのような考えで必要ないと言ったんだというような議論が上がるのが必ずしも建設的ではないということもございますので、その点、ご理解いただいた上で、どのような形で先ほどの立川委員のご要望に対して対応できるかは事務局のほうでお考えいただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

【松浦臨時委員】 部会長、ちょっとよろしいですか。

【野川部会長】 はい、松浦委員。

【松浦臨時委員】 今ちょっとお話を聞いていまして、部会長が今おっしゃったことも理解をしているつもりなんですけど、部会長がおっしゃったように、少なくとも公労使でこういう場で論議をする、船員に関する問題を、少なくとも月に1回はというふうに私どもも思っていますし、部会長がおっしゃるとおりだと思います。

とすれば、毎月、大体何かがあってこういう場で議論をさせていただいているので、ないときには、ないけれども何かありますかというような話を事前にしていただくほうが、部会長に、私どものほうからこういうことがあるよということが伝わるだろうし、部会長に判断していただけるだろうと思っています。手続の問題というよりも、まず、どういう問題があって、招集するに当たって議題があるのかなのか、なければ、今回はないんですけども労使のほうで何かありますか、という話をさせていただければ、当然、部会長のほうに話が行くと思いますから、判断は部会長にお任せしますけれども、その手続のところでも事務局が判断をしないように、逆に言ったら、連絡を先にしてくださいという話をしているつもりですから、その辺はよろしく願いします。

【野川部会長】 お願いします。

【三輪田船員政策課長】 ちょっと補足ですけれども、検討はしたいとは思っておりますけれども、先ほどスケジュールの話、基本は1カ月、毎月第4金曜日というところで大体的な見込みは立つような形で事前にお知らせはしていると思います。その1カ月の中で、大体常識的に考えて、もしお話があるのであればいつぐらいに、第1週なのか第2週なのか、そのぐらいに我々のほうに話が届いていれば第4週で部会が開けるねという見込みは、当然、一般的な常識の考え方の中で立つスケジュール観の中でやっているかと思っておりますので、そこも含めてお願いしたいということ。あと案件も、単に今あのお話があるだろうという抽象的なところだけでお話をいただいてもなかなかその後の処理が難しいというところがありますので、もしご提案がありましたら、これこれこうでという具体的なご提案とし

て、こういう議論を公労使でお願いしたいんだという、具体的なインプットとしていただければと考えておりますので、お願いいたします。

【野川部会長】 よろしく願いいたします。

実態としては、船員部会が開かれないということはほとんどなかったはずですが、基本的にはずっと開かれていますので、どうぞ、繰り返しになりますが、公労使の皆さんからも船員部会で議論すべきではないかと思ったことについては、できるだけ早く事務局のほうにお伝えいただければと思います。

それでは、よろしいでしょうか。

特にほかになければ、事務局にお返しをいたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 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107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をいただきありがとうございます。ありがとうございました。

どうぞ、よいクリスマスとよいお年をお迎えください。

— 了 —