

# 2月・3月の船員部会でいただいた意見

---

## 1. 長時間労働の是正、休日・休暇の改善

- 荷役作業及び荷役作業に付随する清掃作業を基本的に行わせないようにすることや、荷主・オペは時間的余裕を持った運航スケジュールを組み立て、不必要な作業を船員に行わせないことが必要。
- 乗船期間中も船員が上陸できるよう仮バースを確保し、最低でも月3日以上の日が取れるよう取り組む必要があるのではないか。
- 乗船期間を短縮し1～2ヶ月乗船で陸上休日が付与できるようなローテーションを取り入れることや、下船期間中の陸上休暇日数を増やすことも必要。
- 司厨員を乗船させた供食体制の確立が必要(調理作業が若年船員の負担となり定着率悪化。船務と調理作業が重なり労働時間に影響)。
- 有効な機器・設備の導入は、船員の労働作業の軽減策の一環であると考えべきであり、安易な定員削減に繋げてはならないし、船員が余裕を持って若年船員に研修・教育を行えるような環境整備が必要。
- ソフトの部分を改善し、無駄なことを省いた働きやすい環境の実現。
- 業務分析を行うことで、どこに負担があるか等が明らかになるのではないか。
- 機器の使用等により、労働時間をしっかりと把握すること、実態を浮き彫りにする体制構築が必要。

### 2. 多様な働き方への対応

- 女性船員の就労環境の向上につながるような効果ある取組(新技術の導入など)。
- 育児や介護等のライフステージに対応した短期乗船等の勤務体系の検討。
- 上記の際、一つの企業だけで体制を作ろうとすることは困難なため、企業間で連携した取組みの可能性を、新しい仕組みとして検討できないか。
- 若い人は、家を離れ船内に長く居ることは難しいということがあるようだ。例えば、定期航路だと1航海ごとに乗下船が可能な勤務体系をつくることも検討しても良いのではないか。この際、多様な勤務形態について、熟年船員に理解してもらう必要もある。
- 女性活用のための取組は、結局、男女問わず必要な職場環境の改善に貢献するものである。

### 3. 健全な船内環境づくり

- 司厨員を乗船させた供食体制の確立が必要(調理作業が若年船員の負担となり定着率悪化。船務と調理作業が重なり労働時間に影響)。【再掲】
- メンタルヘルス、健康管理による離職防止対策が必要。
- 閉鎖的な空間であるため、メンタル面の問題解決が難しい。例えば、陸に相談先を設置して、乗船中でも相談できるようにできないか。一つの企業で難しいのであれば、企業で連携して取り組めないか。
- 情報通信インフラ(インターネット、携帯電話、テレビ)整備や安価な利用料金体制に向けた関係者連携を求める。

(次頁に続く)

### 3. 健全な船内環境づくり(続き)

- ❑ 夢を持って海技免状をとって入ってきても、実際に就労してみたら、居心地が悪くて長く務められない、健康を害して辞める等のケースがある。ストレス対応について色々な船での対策、優良事例をモデルにして船内環境改善につなげられると良い。
- ❑ コミュニケーションの問題が辞める原因として多く上げられるが、辞めていく原因の詳細な調査も必要。

### 4. 内航海運の事業環境

- ❑ コストに基づく適正な運賃・用船料の収受ができるよう荷主の協力と理解が不可欠。
- ❑ 内航における標準運賃・用船料の復活が必要。
- ❑ 荷役作業及び荷役作業に付随する清掃作業を基本的に行わせないようにすることや、荷主・オペは時間的余裕を持った運航スケジュールを組み立て、不必要な作業を船員に行わせないことが必要。【再掲】
- ❑ 旅客船におけるカスタマー・ハラスメントへの対応による時間的コストやストレスの発生があるが、標準運送約款の改正により船員への職務妨害行為が旅客の禁止行為として追加されたことは働き方改革にも資するもの。
- ❑ 働き方改革には原資が必要であり、特に、事業者単独の取組に限界がある旅客の離島航路においては、離島航路補助制度の運用において船員の処遇改善にも配慮されたい。
- ❑ 荷主と内航業界の関係を抜本的に改善し、新たに健全な取引関係を築くことが必要。諸制度の見直しもあり得るため、行政機関の強力なサポートをお願いしたい。

### 5. 検討において留意すべき事項

- 生産労働人口が減る中、働き手がどんどん少なくなっている。魅力ある職場にしないと人が集まってくれず、自然減以上に他の業界に人を奪われてしまうのではないかと懸念される。
- 海上労働の特殊性を十分踏まえた上で改革を実施しなければならない(気象・海象の影響、職住一致、離家庭性、定期的な休暇が取れないこと、リクルートの仕組みが他業種と異なること、**急病人の緊急搬送や大災害時の緊急輸送要請への対応等**)。
- 若い人たちの認識(職業意識等)や家族のあり方が変わってきているということを認識し、若い世代の考え方を柔軟に受け止めることが大事であり、従来の考え方に固執してはならない。
- 一方で、船員のプロフェッショナリズムを阻害してはならない。
- 新しいアプローチは試行錯誤を繰り返す必要があり、一つの方法に固執せず、どのような効果があるのか、問題点があるのか適切にフォローしていく必要がある(船員部会がその場になり得る)。
- 単に労働時間を減らすということはアウトプットが減るということであり、同時に生産性を上げる必要がある。負担を減らしつつ生産性を上げるには、新技術を取り入れる等の努力が必要だが、コストもかかる。
- 機器の使用等により、労働時間をしっかりと把握すること、実態を浮き彫りにする体制構築が必要。【再掲】
- 内航未来創造プランに記載された事項について、体系的な再整理をするべき。雇用条件のような法令改正事項、事業者業界の努力目標で対応できる事項、荷役作業等、業界内だけではできない事項が混在している。働き方改革の枠組みで議論することの妥当性を含めた整理が必要。
- 働き方改革関連法の中身について、船員にどの部分が同じように対応可能で、どの部分はこういった理由で独立した対応が必要だと仕分けをする必要がある。
- 船員の世界は労使自治が確立しており、これを活かして対応すべき。行政も必要だが、労使関係では行政はサポートであり、労使自治を活かした進め方をしてほしい。