

船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査結果

平成31年4月
海事局船員政策課

【本調査の趣旨】

長期にわたり陸上を遠く離れて航海する船舶で就労する船員については、海運事業者の陸上事務所において労働時間を把握しにくい実態にあると考えられる。

一方で、船員の働きやすい職場環境を実現する観点から、船員の労働時間の適正な管理を進めるため、船員の労働時間の把握に当たって解決すべき課題を整理することが必要である。

本調査は、こうした認識の下、船員の労働時間の適正管理を推進するための基礎的情報を得ることを目的に、船員の労働時間管理の実態についてアンケート調査を実施することとしたものである。

<調査内容>

- 事業者と船員の両側における実態を調査するため、「事業者向けアンケート」と「船員向けアンケート」の二種類の調査を行った。
- 「事業者向けアンケート」においては、船員の労務管理状況や、労働時間を把握するための機器の導入状況、導入に向けた意識等について調査を行った。
- 「船員向けアンケート」においては、船員による労働時間の把握状況や、労働時間を把握するための機器の導入に関して前提となる項目、導入に向けた意識等について調査を行った。

事業者向けアンケートにおける問題意識

- ・陸上事務所ではどのように船員の労働時間を把握しているのか？
- ・労働時間を記録するための機器の導入状況はどうか？
- ・導入してもよいと考えられている機器はどのようなものか？

船員向けアンケートにおける問題意識

- ・時間外労働の発生要因は何か？
- ・船員自身はどのように労働時間を把握しているか？
- ・労働時間を記録するための機器の導入に向けて、船内の特定の場所での管理は現実的か？作業の始業・終業はどう把握すべきか？ 等

調査実施概要②（事業者向けアンケート）

1. 調査の対象

内航貨物船又は内航旅客船に船員の配乗を行っている事業者。

2. 調査の実施方法

内航貨物船は日本内航海運組合総連合会の協力のもと、全ての会員(2,582者)へ配布。

内航旅客船は日本旅客船協会の協力のもと、9者へ配布。

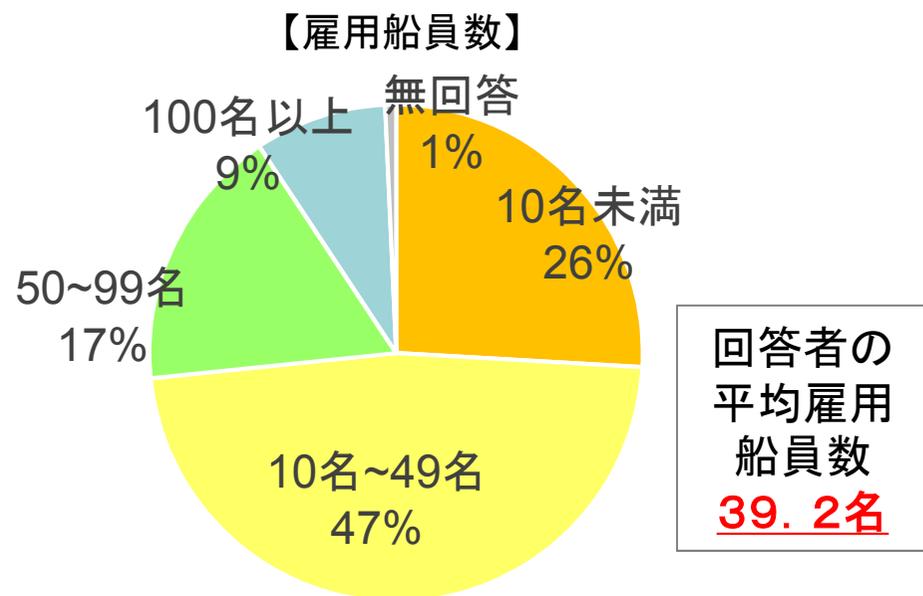
(※旅客船事業者の選定にあたっては、総トン数、航行距離、航行時間、航行形態が偏らないよう各区分からランダムに抽出。)

なお、回答内容は、船員の労働時間等の適正管理実現のための調査・検討の為のみに使用し、法令違反があった場合でも、当該違反を問うことはないことを回答に当たっての前提とした。

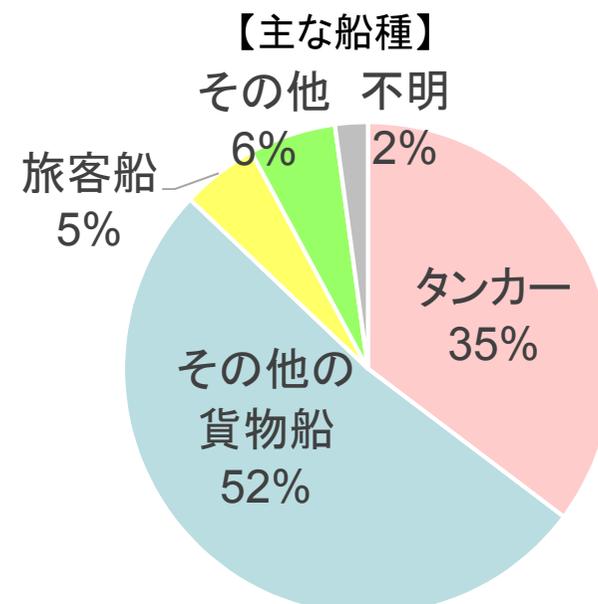
3. 調査期間：平成30年12月～平成31年1月までの間の1ヶ月

4. 調査回収結果

・回答事業者数：**139事業者**（内航貨物船事業者132者、内航旅客船事業者7者）



⇒全内航海運事業者の平均雇用船員数は14.3名であり、今回のアンケートで回答が得られた事業者は、比較的雇用船員数が多い会社であった。



⇒船種の構成は図のとおりであるが、船種によって、労務管理環境にはさほど差がないと考えられるため、区分せず集計を行うこととする。

調査実施概要③（船員向けアンケート）

1. 調査の対象

内航貨物船又は内航旅客船に乗船する船員。

2. 調査の実施方法

日本内航海運組合総連合会及び日本旅客船協会の協力のもと、内航貨物船73者、内航旅客船9者の計82事業者へ船員向けのアンケート依頼を実施、なお、各船員からの回答を直接回収できるように、返信用封筒を同封した。

（※事業者の選定にあたっては、回収率を確保する観点から、過去に別の調査にご協力頂いた事業者を中心に配布。）

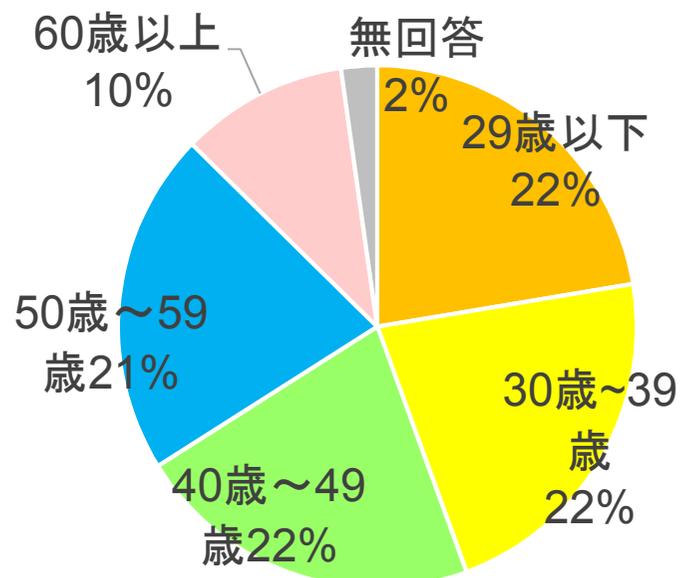
なお、回答内容は、船員の労働時間等の適正管理実現のための調査・検討の為のみに使用し、法令違反があった場合でも、当該違反を問うことはないことが回答に当たっての前提とした。

3. 調査期間：平成30年12月～平成31年1月までの間の1ヶ月

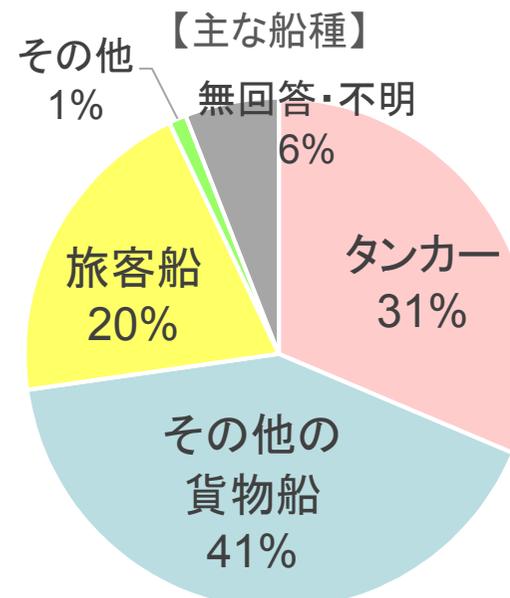
4. 調査回収結果

・回答船員数：**船員268名(45事業者(事業者名無回答を除く))**

【船員の年齢構成】



⇒特定の年齢層に偏らない形で回答が得られた。



⇒船種の構成は図のとおりであるが、船種によって、労務管理環境にはさほど差がないと考えられるため、区分せず集計を行うこととする。

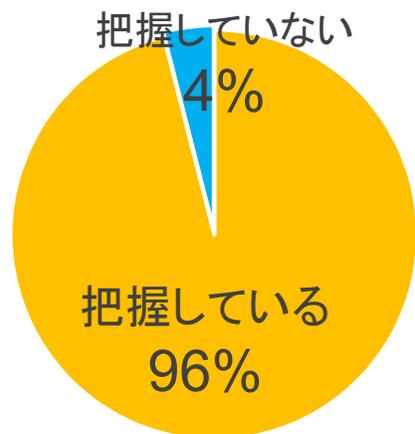
事業者向けアンケート調査結果

船員の労務管理状況について

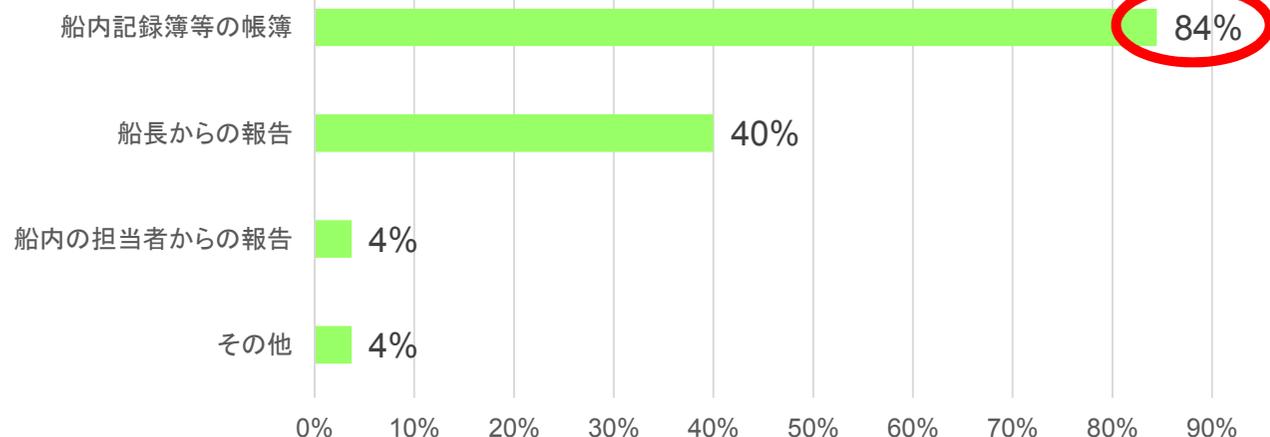
1. 陸上の労務管理部門等における船員の労働時間の把握状況について

96%の事業者は船員の労働時間を陸上の労務管理部門等で「把握している」との回答であった。把握方法については、「船内記録簿で把握」しているが84%と最も多い。

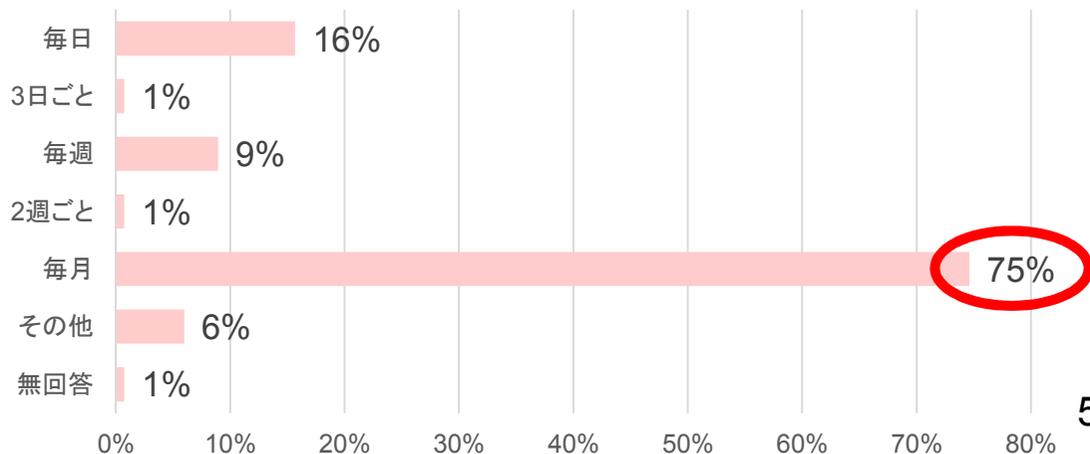
【陸上の管理部門等で船員の労働時間を把握しているか】



【労働時間を把握している手段】(複数回答可)



【把握している頻度】(複数回答可)



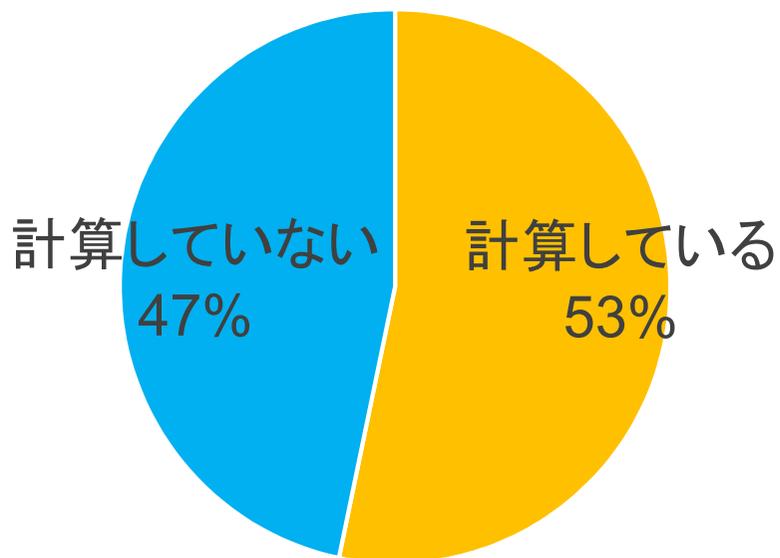
報告の頻度は「毎月」報告させているが75%と最も多く、報告の方法については、「メール」「郵送」「電話」「FAX」「グループウェア」との回答があった。「その他」については、不定期で訪船時に確認を行っているとの回答があった。

船員の労務管理状況について

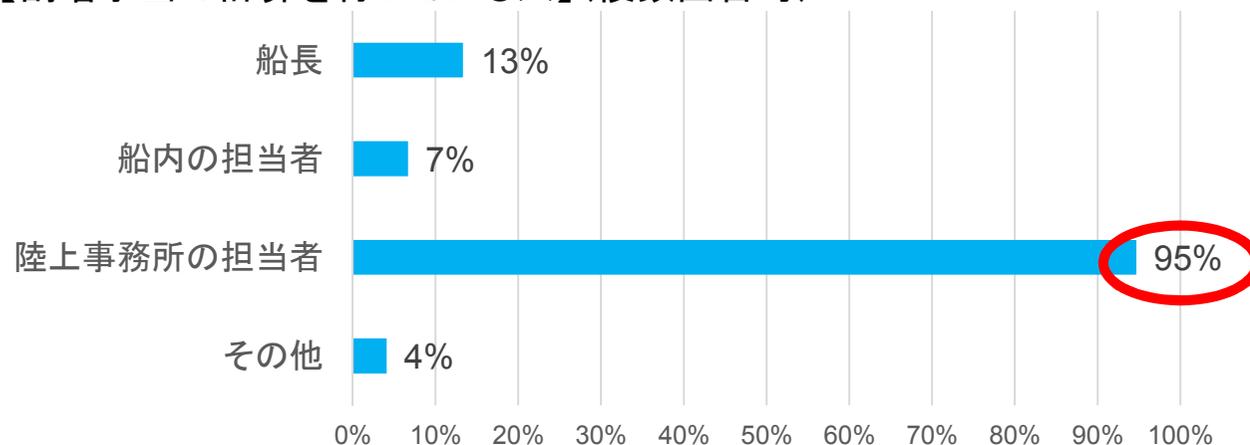
2. 割増手当の支払い方法について

時間外労働等の割増手当を計算の上支払っている事業者が53%であった。割増手当を計算している人は、「陸上事務所の担当者」が最も多い。また、計算の上、支払っていない事業者は86%がみなし残業手当(固定残業代)を支払っている。

【給料の支払いの際、時間外労働等の割増手当は計算の上、支払っているか】



【割増手当の計算を行っている人】(複数回答可)



【みなし残業手当を支払っているか】



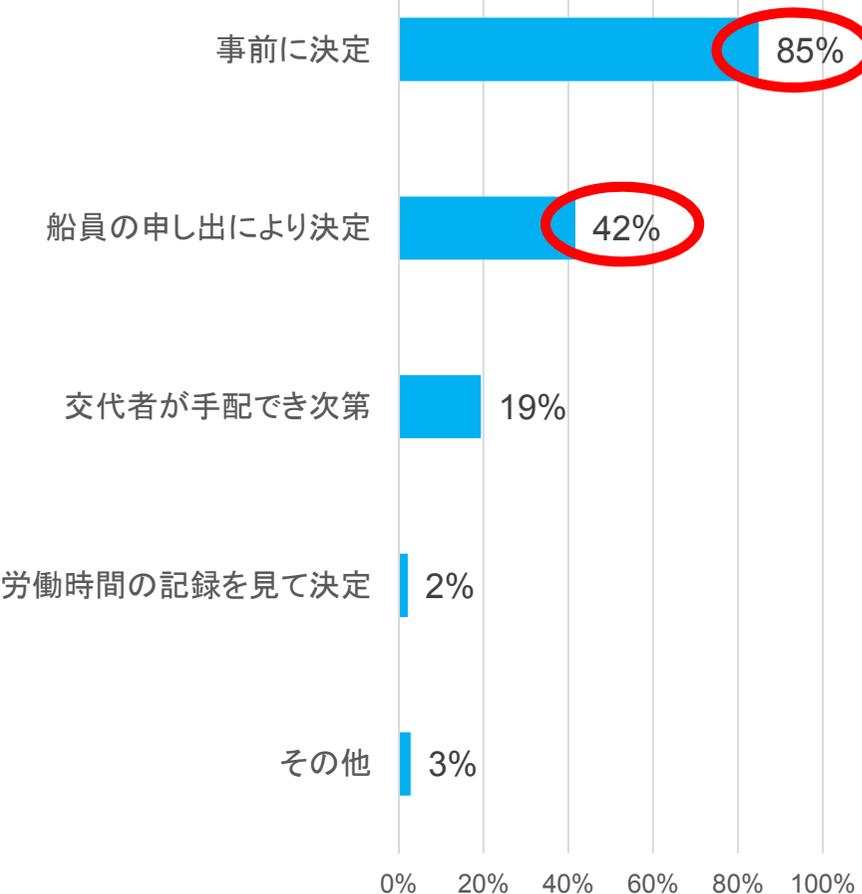
「みなし残業手当を「支払っていない」と回答した事業者については、「時間外労働を発生させていない」の他、「職種によって手当を支払っている」との回答であった。

船員の労務管理状況について

3. 休日・休暇の付与方法について

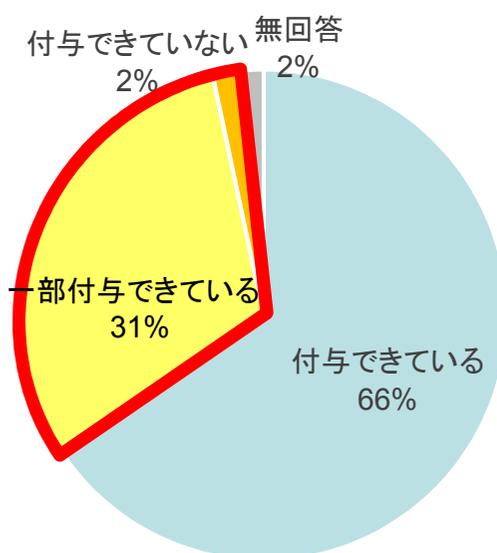
「事前に決定」が85%と最も多く、次に「船員の申し出により決定」が42%であった。付与状況について、「事前に決定」「船員の申し出により決定」いずれも、約3割で予定通り休日が付与ができない場合がある。

【休日・休暇の付与の時期の決定方法】(複数回答可)

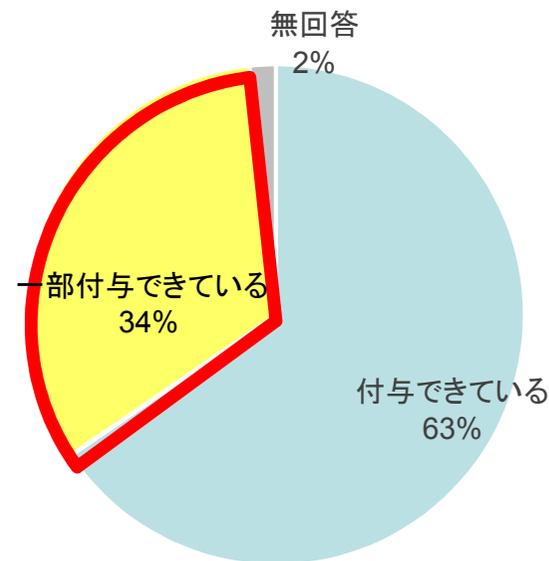


【休日の付与状況】

＜事前に決定している場合
計画通りに付与できているか＞



＜船員の申し出により決定している場合
申し出通りに付与できているか＞



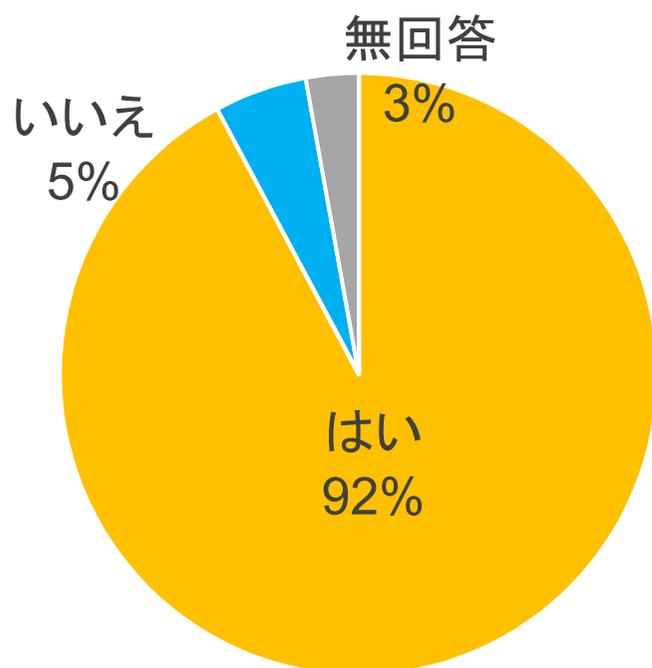
「交代者が手配でき次第」と回答した事業者のうち、93%の事業者は予備船員を常時雇用しているが、7%の事業者は常時雇用していないとの回答であった。

船員の労務管理状況について

4. 船員の適切な労務管理の必要性について

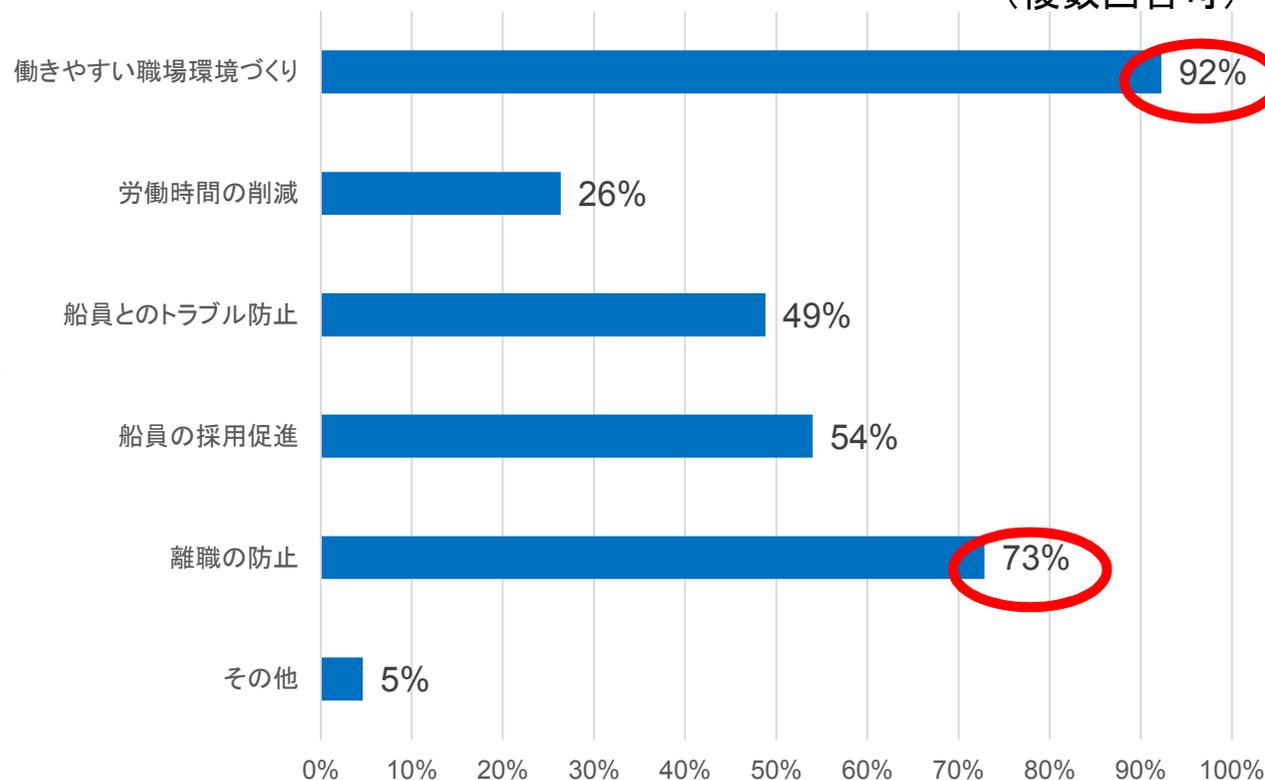
事業者の92%が船員の適切な労務管理は必要であるとの回答であった。期待する効果としては、「働きやすい職場づくり」が92%と最も多く、次に「離職の防止」が73%であった。

【船員の労働を適切に管理する必要があると考えるか】



【適切に管理することによる効果は何だと思うか】

(複数回答可)



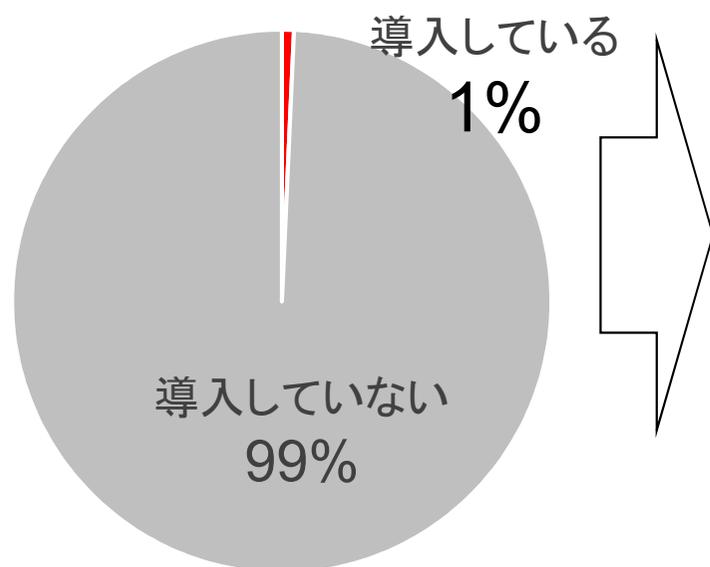
→上記、「その他」の具体的内容 (例)

- ・労働環境イメージの良くない内航船の世間に対するイメージアップ。
- ・船員の健康維持。
- ・過労による事故の防止。

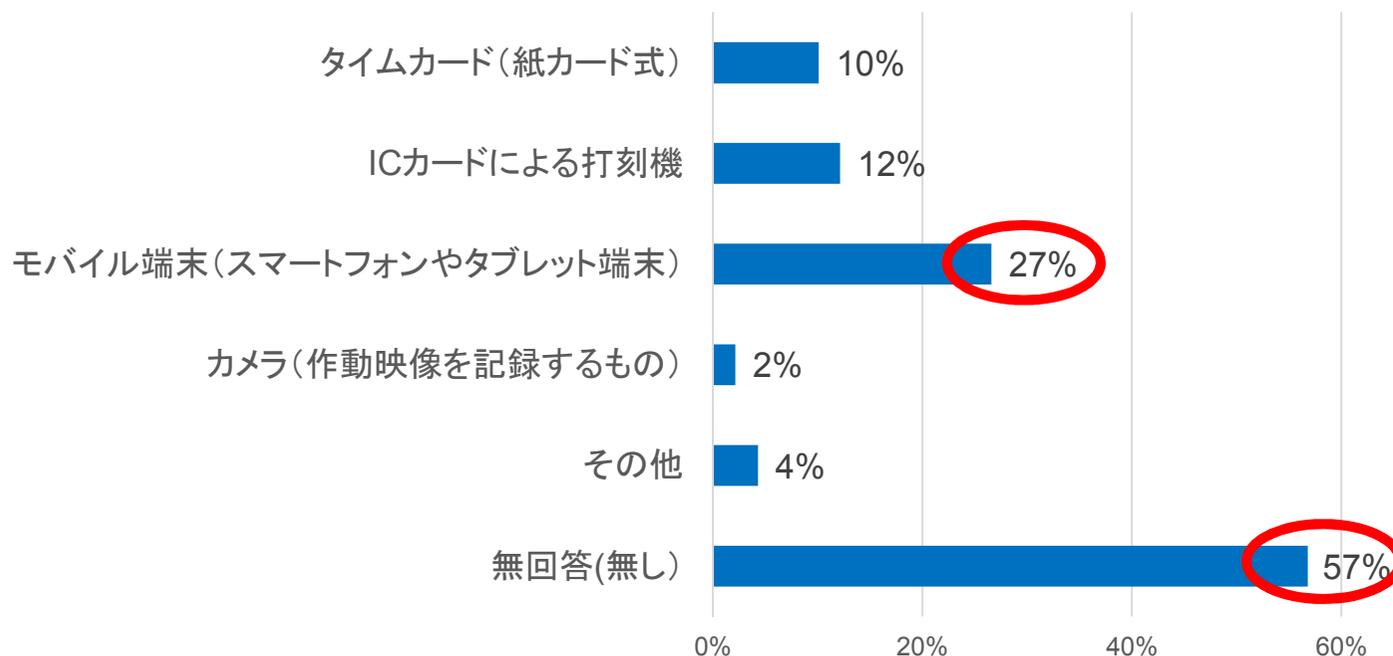
1. 労働時間を記録するための機器の導入状況

回答のあった事業者では、労務時間を記録するための機器を「導入していない」事業者がほとんどであった。導入しても良いと考える機器については、「モバイル端末」が27%と最も多い。一方、57%の事業者が「無回答(無し)」であった。

【労働時間を記録するために船内に導入している機器はあるか】



【労務管理のために導入してもよい機器】(複数回答可)



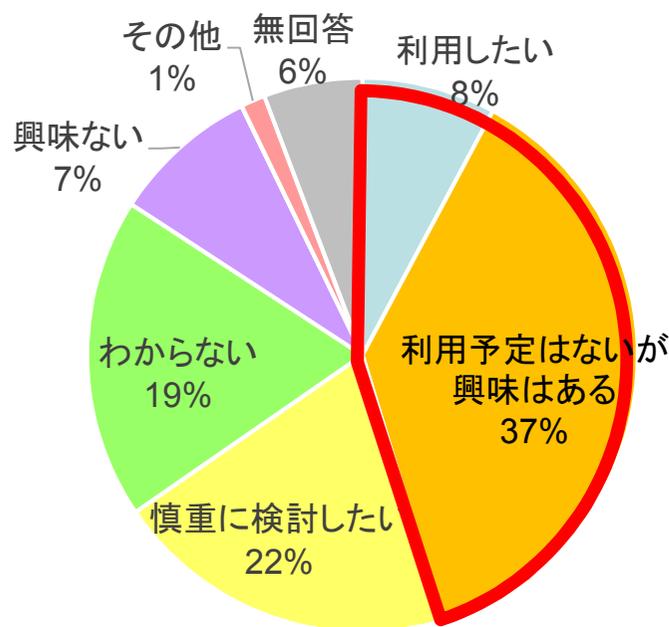
唯一、労務時間を記録するための機器を「導入している」と回答した事業者について詳細を確認したところ、日帰り船で、事務所でタイムカードの打刻をしているとのことであった。

なお、船内でパソコンやタブレットを利用し、船内記録簿等の記録を作成、管理・保管している事業者は複数社あった。

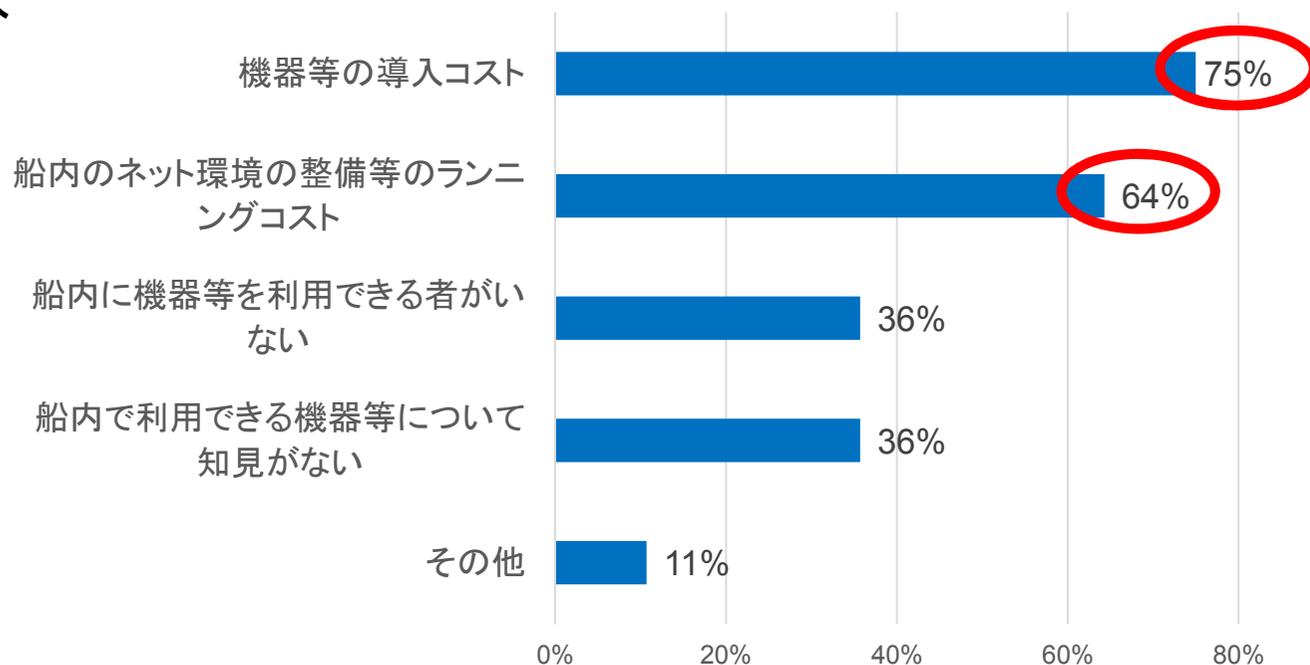
2. 労働時間等の管理が可能な機器やソフトウェアの利用について

労働時間等の管理が可能な機器やソフトウェアの利用について、事業者の約4割が導入について、前向きな意向であった。機器導入の懸念については「導入コスト」が75%、「ランニングコスト」が64%と、費用面での懸念が多い。

【労働時間を記録するための機器の導入についてどのように考えるか】



【機器導入について、どのような懸念があるか】
(複数回答可)



→上記、「その他」の具体的内容（例）

- ・船員からの不満の声。
- ・船員の労働負担になる可能性が高い。

事業者からの意見①

1. 労働時間の管理に関する提案（頂いた意見について、重複意見の集約等を除き記載。）

【労働時間管理のための機器の導入について】

- ・労働時間管理の記入用紙が複雑なので、記入しやすい機器があれば導入したい。
- ・自社でエクセルマクロを使用し労務管理をするようになって、乗組員の労務軽減になっていると評判が良い。
- ・乗組員、陸上事務員の作業簡素化につながることは積極的に取り入れたいが、時間・費用などを考えて実施したい。当社独自の給与システムがあるので、互換性も必要となる。
- ・船内業務の特殊性により労働時間を管理するパソコンのソフトは陸上のものは使用できない。また、各社労務管理が異なるので開発すると莫大な費用を要す。
- ・各部の管理者が労務管理する上で、個人個人が機器を導入することによって、管理者による業務の妨げによる懸念がある。また、管理者の業務量も増加することになる。
- ・機器導入前に、船員に対して労働時間の再教育が必要。上位職者はともかく、航海当直、船内保守作業等における実労働時間・休憩時間・就労開始/終了時間等を正確に把握、申告すべく、改めて再教育を実施のうえ慎重に検討したい。
- ・自社船舶においては日々の作業内容が把握され、船舶との連絡も徹底されている。自然災害時の対応も十分。機器による管理により船員のやる気士気に対する影響が懸念される。
- ・労働時間を事務所で管理している日帰り船には、船内で機器を導入するのは意識が薄い。
- ・自由に勝手に船から離れる時もあるので、機器の導入は難しいと思う。

【船員の労働時間の管理方法について】

- ・船長に管理してもらうしか手がない。
- ・単独作業が多いので、本人申告だと不正がある。当直とまとまった保守作業以外は仕事と休息の線引きが難しい。（例えば休憩中に何回か数分だけウインドラス（揚錨機）操作を行った場合など）
- ・1.国土交通省に労使協定（時間外労働）の届け出を行い、基本的にその枠内で作業（労働時間の管理）を実施する。2.業務内容により、労働時間において人員が不足する場合は、雇用者を増員し対応する。
- ・乗船中の休日については待機時間等を利用し都度船内で話し合い、取っている。短距離運航が連続するときは甲板部については、固定ワッチを変則ワッチで対応し一人の労働時間を増やさない方法をとっている。

事業者からの意見②

【船員の労働時間について】

- ・労働時間は通常1日8時間だが、積・揚げを1日で終わらせる必要がある場合、準備時間・荷役時間などが長時間に渡るため、直ぐに労働時間を超過してしまう。
- ・船員の労働生産性向上に向けての海陸のハード・ソフト両面での取組みが必要。また、荷主の協力が不可欠。
- ・夜間の荷役等は無い方が良い。又、月に一度でも、一週間位前に休み(仮バース等を取る為)の日を事前に教えてくれるように、オペレーターは努力して欲しい。
- ・内航船は稼働率が高いため、船舶自体の運行を止めて途中錨泊や仮バースの取得を行わない限り、十分な休憩を取ることができないと思う。
- ・オペレーターの配船状況によるところが大きい。船よりオペレーターの配船状況を調べたほうが良い。
- ・船主とオペレータの力関係から繁忙期などは労働時間の管理が難しくなる。労働時間の管理責任者は船主となるのだろうが、実態はオペレータが首を縦に振らないと過重労働は解消されないと思う。
- ・船種によって、労働時間にばらつきがあるので船種ごとに乗船人数を変えることも必要と感じる。

〈船長の労働時間について〉

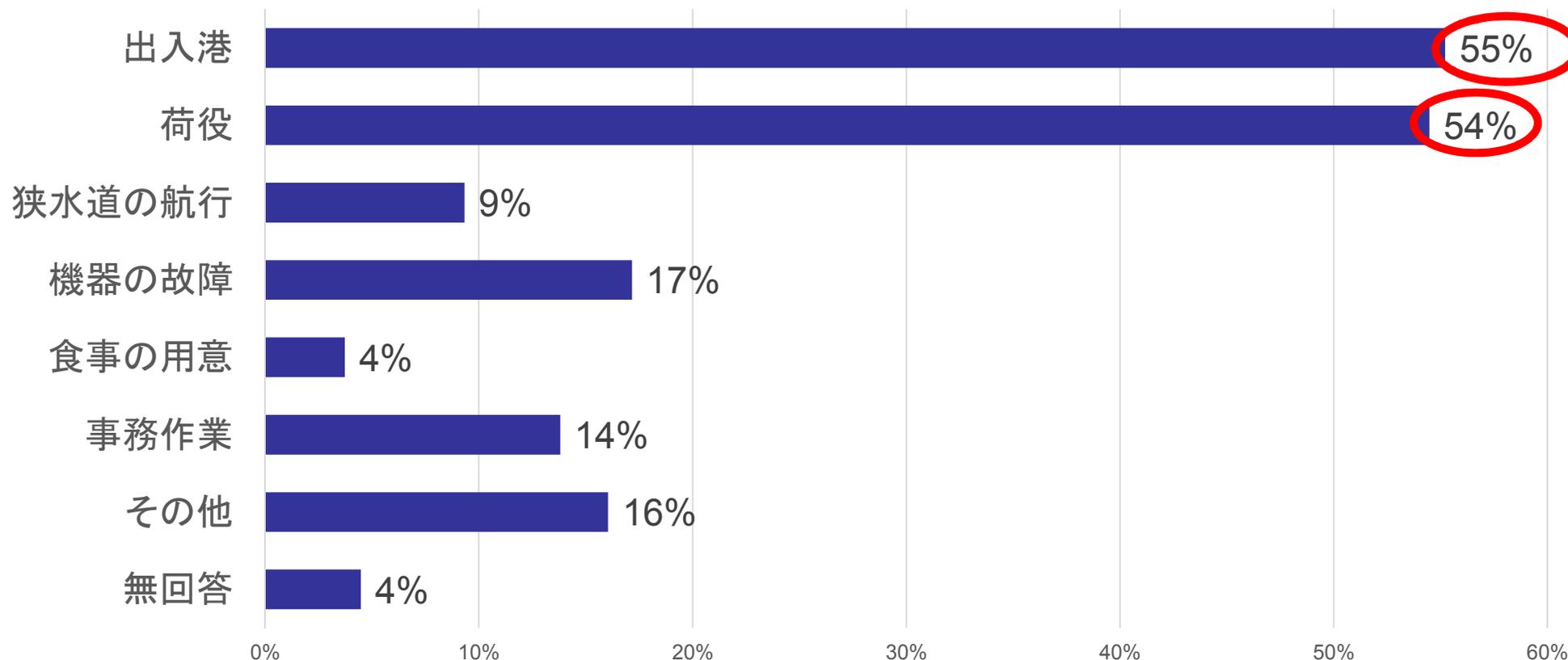
- ・船員法における海員の労働時間管理は必要であるが、船長の労働時間については管理するのが難しい。
- ・船長は以前、労働時間管理の対象外であり船内記録簿の記載はしなかった。しかし法改正により現在は船内記録簿を記載しており、そのなかで法定労働時間を超えない様、思案しながら職務にあたっているのが現状である。
- ・そもそも法定労働時間の中で船長職務を行う事は無理であり、この部分についてはなにか対応が必要なのではと思う。
- ・船長の職務が多すぎて、船員一人ひとりの労働時間の管理までしていたら過労してしまう。部屋を出たらすぐ職場であり、労働時間と生活の面の区別ができない。特殊な環境の中、船員同志の不和が懸念される。

船員向けアンケート調査結果

船員の労働時間把握状況について

1. 時間外労働の発生要因について(複数回答可)

「出入港」が55%、「荷役作業」が54%と回答の多くを占めた。



→上記、「その他」の具体的内容 (例)

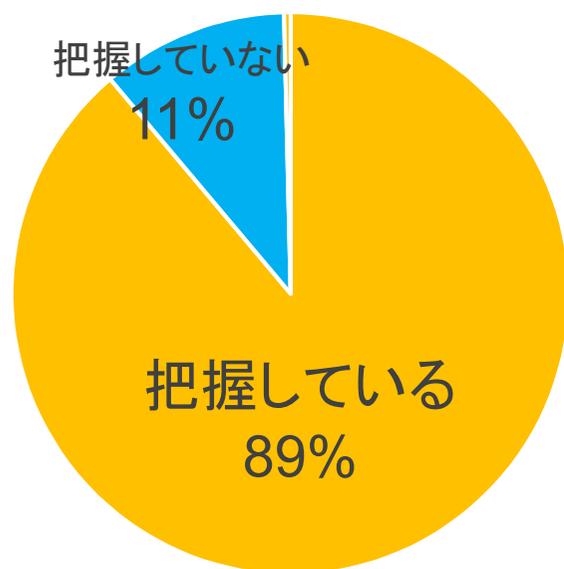
- ・航海時間が短く、フル運航のため。
- ・船体の老朽化に伴う保守整備作業の増加。
- ・時間外労働は発生しているものの、その発生要因についてはわからない。

船員の労働時間把握状況について

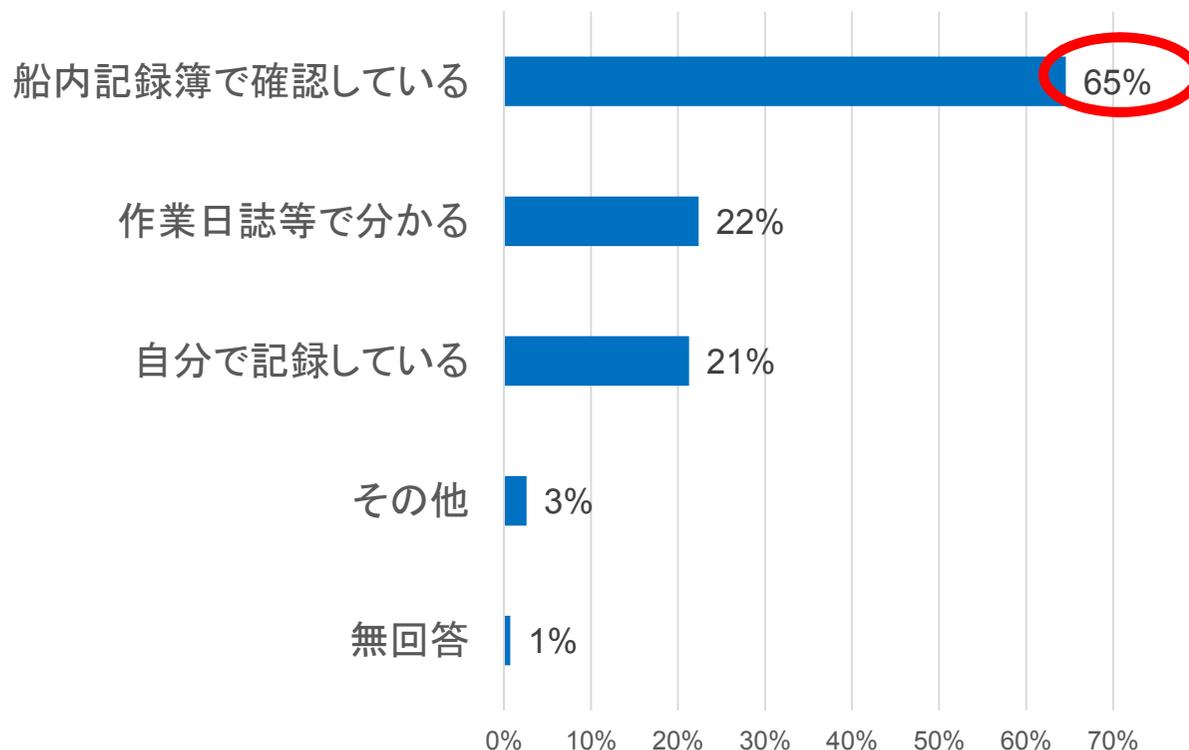
2. 船員の自身の労働時間の把握状況について

回答のあった船員の89%が自身の労働時間を把握しているとの回答があった。その把握方法については、「船内記録簿で確認している」が65%と一番多かった。

【自身の労働時間を把握しているか】



【労働時間を把握している方法】(複数回答可)

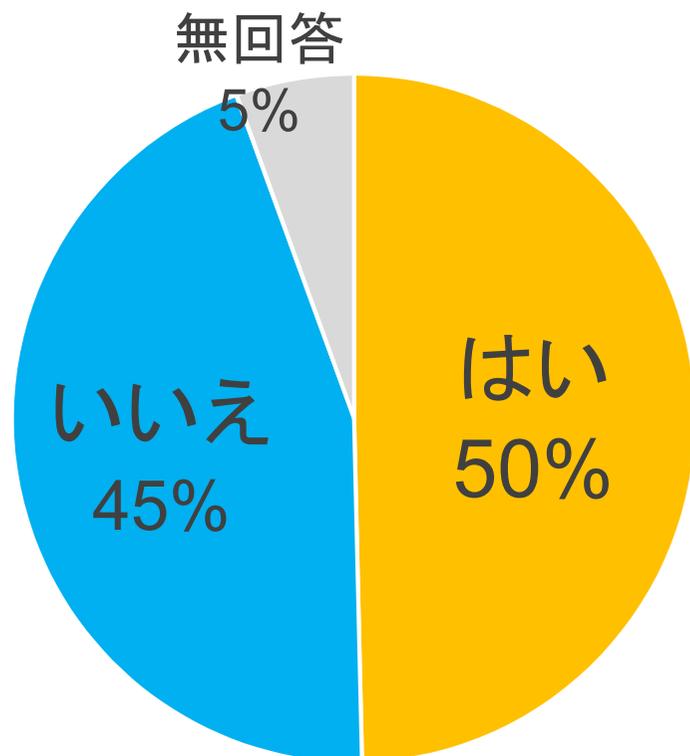


一方、把握していないと回答した船員で、その理由は「管理者の管理に委ねている」が66%、「把握することが手間」が17%、「必要性を感じていない」が34%であった。(複数回答可)

1. 航海中・停泊中の当直作業を行っている場所について

航海中・停泊中の当直作業については、船橋又は機関室以外の場所でも行っている場合が50%となり、特定の場所で管理をすることは困難と考えられる。

【船橋又は機関室以外の場所で当直作業を行っているか】



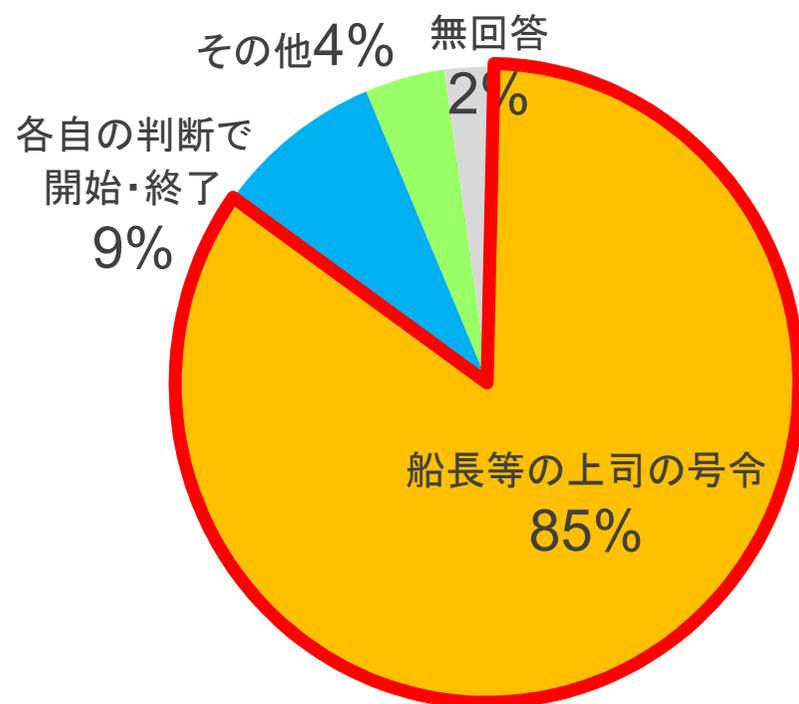
船橋又は機関室以外の作業場所の主な回答

- ・甲板上(車両甲板、暴露甲板)
 - ・荷役制御室
 - ・艙内(ホールド)
 - ・倉庫(ボースンストア)
 - ・空調機室
 - ・船内各所
 - ・客室
- 等

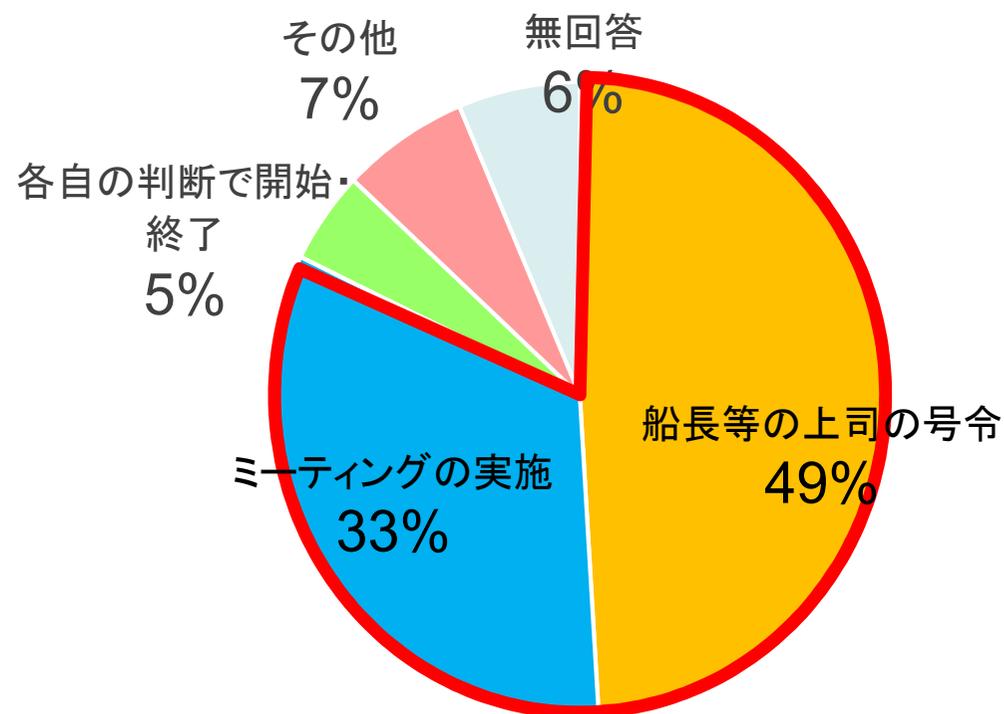
2. 総員配置作業と荷役作業の始業と終業について

「総員配置作業」では85%、「荷役作業」では82%が船長等の上長の管理の下、作業が行われており、上長による作業時間の把握が可能と考えられる。

【総員配置作業の開始と終了】



【荷役作業の開始と終了】



→上記、「その他」の具体的内容（例）

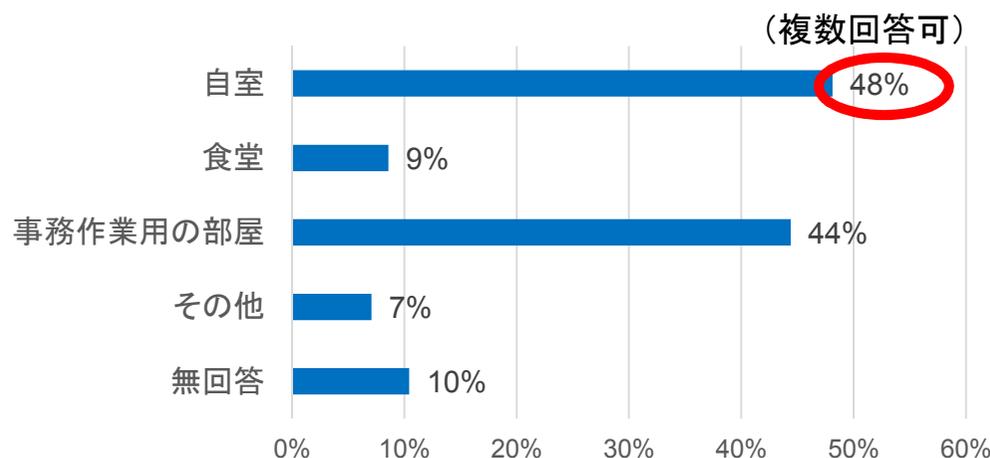
- ・定期航路のため予め時間が決まっている。
- ・「荷役作業」については、陸上棧橋作業員の指示により開始している。

労働時間を把握するための機器の導入について

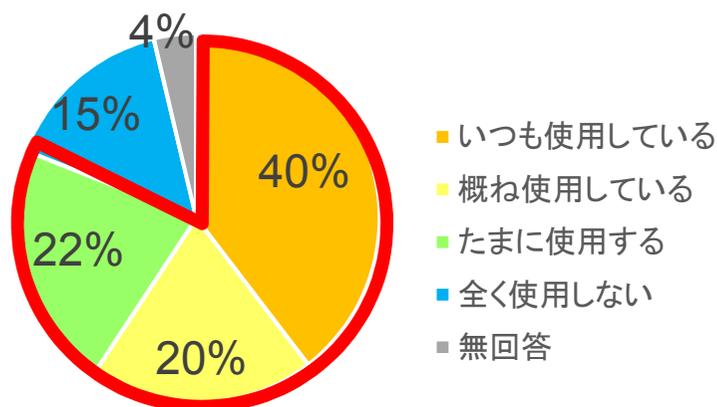
3. 事務作業について

事務作業については、48%が「自室」で行っており、自室でも労働時間の管理を行う必要がある。

【事務作業の作業場所(船橋又は機関室を除く)】



【事務作業中のパソコンやタブレットの使用について】

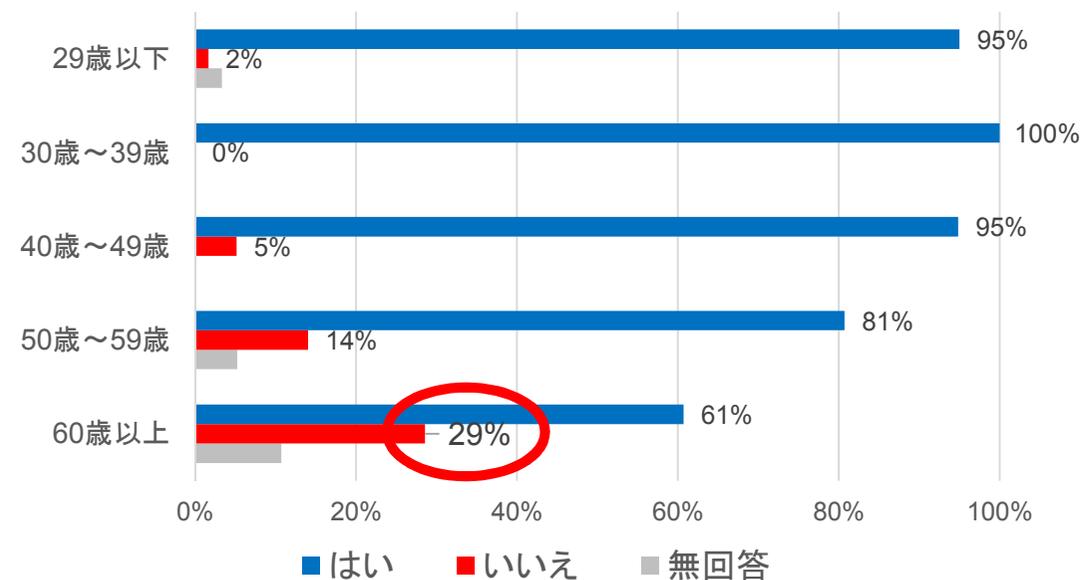


事務作業で、パソコンやタブレット端末を使用する割合については、「たまに使用する」を含め、**約8割**であった。

4. 私用のモバイル端末の使用について

船内で休憩中の私用のモバイル端末(スマートフォンやタブレット端末)の使用状況について、「使用している」と回答した全体の割合は89%であった。一方、年代別で見たとき、60代以上の船員の29%が「使用していない」との回答であった。

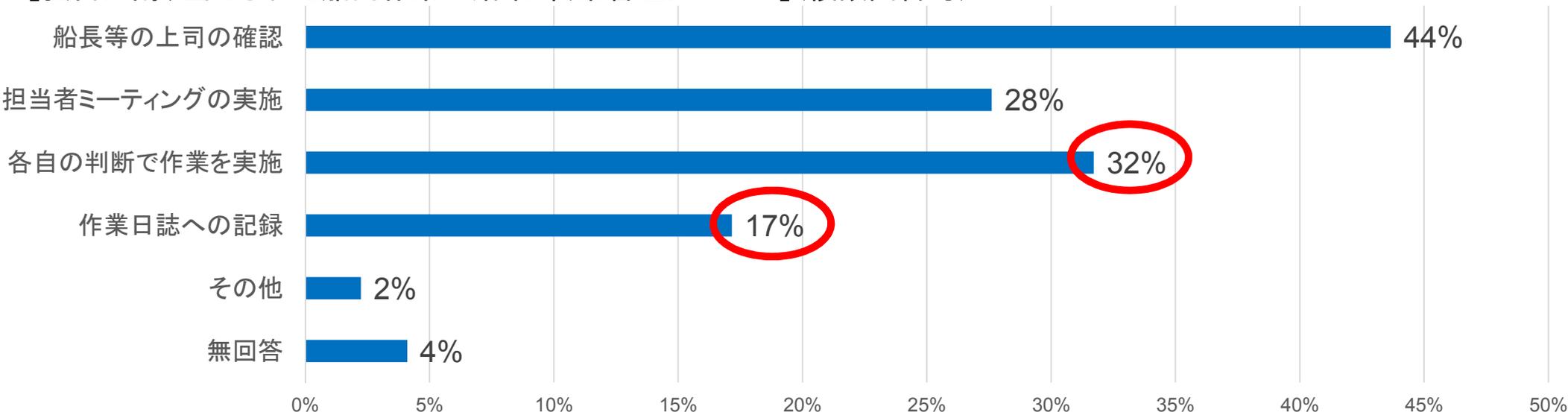
【年代別の私用モバイル端末の船内での使用状況について】



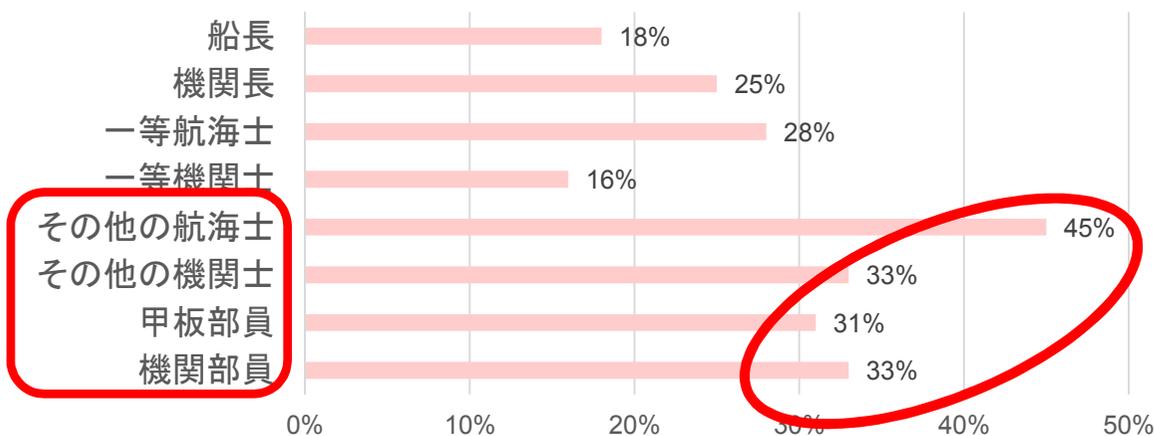
5. 独自に割り当てられた船内作業について

独自に割り当てられた船内作業については、「各自の判断で作業を実施」が32%、「作業日誌への記録」が17%と総員配置作業や荷役作業と比較しても各船員が独自で作業を行っている場合が多く、職長等による管理が困難と考えられる。

【独自に割り当てられた船内作業の始業・終業管理について】(複数回答可)



【職種別の「各自の判断で作業を実施」と回答割合】



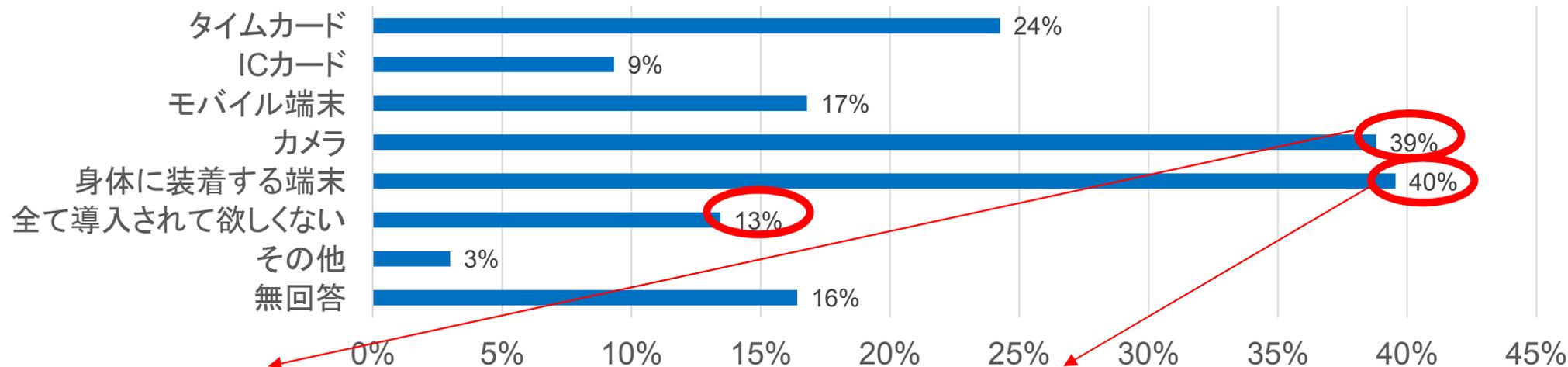
「各自の判断で作業を実施している」と回答して船員について、各職種ごとの回答割合では、船長、機関長、一等航海士、一等機関士を除く、「職員」及び、「部員」の回答割合が多かった。

労働時間を把握するための機器の導入について

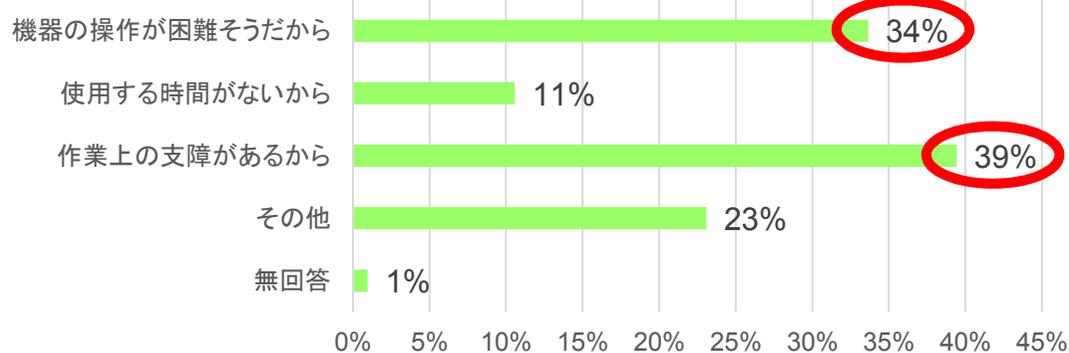
6. 船内で利用できる労働時間を把握するための機器について

労働時間管理のためであっても導入して欲しくない機器として多かったのは、「カメラ」「身体に装着する端末（腕時計のようなイメージ）」であった。また、全ての機器を導入して欲しくないとの意見も13%あった。

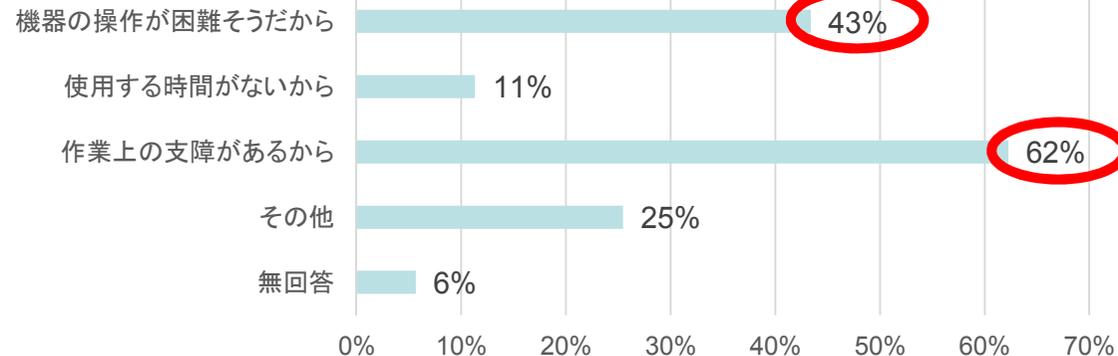
【労務管理のためであっても導入されて欲しくない機器】(複数回答可)



【カメラが導入されて欲しくない理由】(複数回答可)



【身体に装着する機器が導入されて欲しくない理由】(複数回答可)



導入して欲しくない理由としてカメラ、身体に装着する端末ともに、「機器の操作が困難そうだから」「作業上の支障があるから」が多かった。具体的には、「錆打ち、塗装作業」「荷役作業」「粉じんが舞う作業」等であり、機器の頻繁な故障も懸念されている。また、その他の意見では「常に監視されているようだから」との意見が多かった。

船員からの意見①

1. 労働時間の管理に関する提案（頂いた意見について、重複意見の集約等を除き記載。）

【労働時間管理のための機器の導入について】

- ・ICカード利用の際、ボイスによる、作業内容記録が可能で労働時間を船内記録簿に転送できる物であってほしい。
- ・今の時代に合わせて、新しい機器で管理するのはいいと思う。手書きよりも効率が良いと思う。
- ・海上職に陸上と同じようなシステム導入は作業効率の低下を招く。悪天候、緊急時、一時的に作業を急ぐことがあるため、厳しいと思う。
- ・基本は船内記録簿で自己記入として、確認/バックアップ用としてタイムカードやモバイル端末の利用があっても良いと思う。
- ・指紋による労働時間の管理。
- ・タイムカードで時間を記録するのが良いと思う。
- ・電子データとして確実に取り込み、会社として、社船船員の実態を把握できるのではないかと考える。
- ・統一された集計ソフトが運用できると、個別でも管理が簡単である。
- ・現状の労働は、時間の管理は難しく、労務官による抜き打ち訪船をしても、記録は提出用として調整されており、現場での調整が出来ないものが良い。
- ・船員手帳のIC化。

【機器導入以外の労働時間管理方法について】

- ・監視する人を乗船させる(労務官等)。
- ・緊急時以外の作業等は船長又は上司がスケジュール管理する。
- ・時間外労働時間のみを集計。
- ・週間作業申請を甲板部、機関部毎にとりまとめて提出する。
- ・上職者又は自己で管理し、機器等の導入によるトラブルを避けたい。
- ・作業時間割の掲示、履行。緊急な労働についても作業時間割の制定。
- ・作業を開始する前に、ミーティングを行う事。
- ・休憩時間の作業には時間外手当を支給してほしい。

船員からの意見②

【船員の労働時間の考え方について】

- ・そもそも時間外の概念がずれている気がする。船内における仕事と休息の境界は曖昧なものだと思われる。
- ・船のダイヤが決まっており、就労体制表がある以上変えていくのは難しい。
- ・船のほうで労働時間を、決められないので厳しい。

【労働時間管理等に対する意識について】

- ・会社のやる気次第で良くもなる。
- ・全員が共通の意識を持たない限り、会社側、船側の意見が互いに通ることはないと思う。
- ・組合が力をいれるべし。
- ・労働時間を管理するためには、船員の地位向上がまず行われるべきだと思う。荷主、回送店、海運会社、立場の差が大き過ぎ、過剰労働や過剰負担は結果的に船員に回ってきている。そういう現状にまずメスを入れるべきだと思う。
- ・生活と職場が同一のため、正確な労働時間の把握は困難で曖昧となりやすい。労働時間の定義の認知や労働に関する問題は現場のみでなく会社と一体になった取り組みの方が先ではないか。

【就労体制について】

- ・特に若手については船内における雑務等のサービス残業的な部分が多いと思われ、時代の流れに沿った適切な体制が必要だと思う。
- ・若い船員の雑用作業が多い。乗組員数が少ない。
- ・定期的な休日を設定する。
- ・ドックの期間を長くして早め早めに解放掃除をする。定期的な排気弁取り替えの作業は、陸上の人にやってもらいたい。
- ・ドックで不良箇所を完全に修理しておく。
- ・事務作業を労働時間として認めて欲しい。
- ・荷役時間の短縮／仮バースの増加／増員／近代設備の導入(自動化等)

【現状の維持等】

- ・管理は出来ない！方法は無！
- ・労働時間を管理しても何も変わらない。
- ・労働時間の管理は現状にて問題がないと思う。／現状通りで全く問題がない。

船員からの意見③

2. 船員の作業等で改善する点について（頂いた意見を基本的にそのまま記載。）

【改善すべき作業について】

- ・ 船内作業の軽減。
- ・ タンカー船の荷役作業。
- ・ 荷役作業すべて乗船乗組員が行っているのに、貨物（油）の状況確認だけでも陸上係員が関わると、労働時間の軽減化が図れる。
- ・ 自然影響を受けやすい環境（動揺、温度差など）の中での作業なので、危険を伴う作業については、陸上支援体制の確立が必要と感じる。
- ・ 揚げ積み込みを、改善してほしい（一日する荷役等の事）。
- ・ 夜間の作業（荷役）は少なくなった方が良い。
- ・ 直航ばかりでガスフリーが間に合わないための結果であるため、会社の仕事の振り分けに問題があると思う。
- ・ 夜間の入出港。
- ・ 汚れ作業をさせない。
- ・ 船の保守整備。小型船は保守整備する時間があると必ず時間外が発生する。停泊中の整備だけだと船が汚くなるので航海中でも作業をおこなう。
- ・ 補水作業、マスト上部のペンキ塗作業、安全带を使用しているとはいえ危ない。足を滑らせ落下した場合、安全带で腹圧死の可能性有り、高所作業車等を使用し、足場確保が望ましい。
- ・ 危険な作業の減少。
- ・ 泊まりの日の食事作り。
- ・ 書類等の軽減／重複する内容の報告書等が多い。
- ・ 機関部の人数の増員／人員の増加。

船員からの意見④

【船員の労働条件等について】

- ・休息時間がしっかり取れば、どんな作業も苦には感じません。とにかく休息！！
- ・作業改善よりも休息をどの様にとるか！
- ・睡眠時間がきちんと取れるようになればよい。
- ・船舶の運航スケジュール(不規則・タイト)／運航スケジュールの見直し。
- ・岸壁での接岸機会(時間)を工面されれば、不満も解消され、職場環境の改善につながるものと考える。
- ・陸上とは異なる就業体制なので、時間内におさめるのは困難ではと思う。
- ・車輛荷役作業後、歯止め脱着に要した時間は労働時間でないと会社見解がある。
- ・拘束時間が長いうえ、休息時間が長いので、時間外が少ない。
- ・サービス作業の完全廃止。
- ・労働時間の開始と終了があいまいとなりやすい。
- ・荷役準備時間を定めているにもかかわらず早朝から、ガタガタ各自で始めるので当直後でも少しでも休みたいのに休めない。
- ・外国人船員の法律を改善。日本人だけでは限界にきている。

【会社・船員等の認識について】

- ・船員の考え方を変えない限り無理。自己中心的な船員が多すぎる。
- ・世代間で生じる作業手順の不備により起こる作業効率の低下を防ぐための全体の意思の疎通が必要。
- ・会社側の時間外労働に対する認識。
- ・現場の仕事内容を理解し、把握してほしい。

【その他】

- ・ネットワーク接続されたPCは各人に支給してほしいと思う。仕事にのみ使うものだが、ネット接続されていると活用の幅が広がる。
- ・特になし、問題点については本社が対応してくれている。