

平成31年2月20日（水）14時00分～

交通政策審議会海事分科会第109回船員部会

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは、定刻より少し早いところではございますけれども、皆様おそろいとなりましたので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第109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13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。

それでは、資料の確認をさせていただきます。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。資料の番号は縦置き資料は右上に、横置き資料は横置きに見て右上に記載してございます。まず、資料1として諮問文、諮問第321号「平成31年度船員災害防止実施計画について」、こちらが1枚。その参考資料として資料1-2「平成31年度船員災害防止実施計画（案）」、こちらが1ページから29ページまでの両面刷りが15枚付いてございます。資料2として諮問文、諮問第322号「船員派遣事業の許可について」、こちらが2枚。その参考資料として資料2-2が3枚、こちらは委員限りの資料となります。資料3として「女性活躍・ハラスメント対策の見直しについて（厚生労働省資料）」、こちらが横置き4枚もの。資料3-参考として法律案の要綱、15枚ものをお付けしてございます。

資料は以上でございますが、行き届いておりますでしょうか。

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、本日は少し変則的な日程になりましたが、ご参集いただきましてありがとうございます。さっそく議事を進めてまいりたいと存じます。

初めに、昨年12月に事務局からお願いがありました「内航船員の働き方について」公労使委員の皆様のおの立場から船員の働き方の問題、どういったところが働く人にとって困っているのかといったことですか、あるいは働く人の視点に立った様々なご意見をいただきたいと存じます。

発言の順番でございますが、船員の視点に立った働き方改革のあり方ということで、労働者側委員、使用者委員、公益委員という順番でご発言をいただきたいと存じます。

なお、本日出席委員の中には時間が限られている方もございますし、私もこの後の予定もございまして、個々の発言につきましては質疑応答という形式はとらず、ご発言内容は事務局がまとめていただき、次回以降ご報告をいただくという進め方にしたいと存じます。なお、本日、小笠原委員はご都合により欠席となりましたが、次回の船員部会でご意見をぜひ表明したいという意向であるということをお伺いしております。

それでは、労働者側委員からご意見をよろしくお願ひいたします。平岡委員。

【平岡臨時委員】 全日本海員組合の平岡でございます。内航船員の働き方についてということで意見表明をするわけですが、お時間をいただきたいと思っております。

まず初めに、本組合と労使関係にある各社においては、船員の労働条件、労働環境などを包含する労働協約書を締結しております。また、陸上労働者に適用されている労働基準法に比べ、船員に適用される船員法は厳格であります。船員法はあくまでも船員が働く上での最低限の法律であり、労働協約書はそれを上回っていると考えております。しかしながら、若年船員を確保・育成する上において、労働条件、労働環境の改善に向け問題点が多々あることから、組織、未組織船にかかわらず内航船員が働く上においてさらなる魅力ある職業となるためには、という観点からお話しをさせていただきます。

まず時間外労働に繋がる要因でございますけれども、船員法では週40時間で週休二日制となっております。また、時間外労働についても労使協定によりその上限については船長をはじめ上級職員、陸上では管理職に相当しますけれども、これにも適用されております。

しかしながら、通常の運航のほか時間外に繋がる要因として、船内における荷役作業の問題があると思っております。特にタンカー船、セメント船におけるポンプ作業、ホースコネクション作業など、その荷役作業を船員が行っていることや、貨物船においても荷役終了後、艙内清掃を船員が行っています。またタイトな運航スケジュールによる時間的制約がある中で、航海中に並行して作業を行うことが常態化となっている船舶もあることなど、荷役作業に付随する清掃作業、タンククリーニング、ダンネージの片づけ作業については基本的に行わせないようにすることが必要であり、荷主・オペは時間的余裕をも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です。

本来、これらの作業は船員が行うものではなく、荷主・オペの責任で陸上移行するなど、

船員の労働の軽減に向けた取り組みが不可欠であります。その一方で乗船中における休日、陸上休暇も大きな問題ではないかと思えます。乗船中はタイトな運航スケジュールによって休日が取れず、休むことができていない船舶も多く見受けられます。最近ではケミカル船が稼働休暇制度を設けて、仮バースに着岸して休日を取っているとの情報もあるようですが、内航船においては船員が上陸できるよう仮バースを確保し、最低でも月に3回以上の休日ができるように取り組む必要があると考えます。

また、船員は職場と居住環境が一体のため、労働と休息の区分の問題があります。そのような中で、特に陸上休暇の問題は若年船員にとって重要なファクターであると言わざるを得ません。現行では3カ月乗船で1カ月の休暇となっていますが、乗船期間を短縮し、1、2カ月乗船で陸上休暇が付与できるような休日・休暇ローテーションを取り入れることや、陸上休暇の日数を増やすことも必要であります。

次に、情報通信インフラの整備についてです。海上で働く船員にとって安全運航のため気象・海象の情報を得たり、また家族、友達、彼女などと連絡を取るためにも情報通信インフラの整備は大変重要な課題であります。特に最近の若者は船内でインターネットが使えるか、携帯電話がつながるか、テレビが見られるのか、陸上と同じような環境にあるかを気にかけております。国土交通省におかれましては、総務省をはじめとする関係者と連携し、情報通信インフラの整備と安価な利用料金体制となるよう早急に取り組んでいただきたいと思えます。

また、船内供食体制の確立についてですが、陸上から隔絶され長期洋上で働く船員にとっては、食事の問題は大変重要です。特に小型船では司厨員が乗船していない船が多く、供食、調理作業が若年船員の負担となっており、定着率の悪化に繋がっています。また、船務と調理作業が重なり、労働時間の問題にも大きな影響を及ぼすことから、船内生活環境改善のためにも司厨員を乗船させた供食体制の確立が必要であります。

次に、内航船における定員の問題についてですが、現在の定員に関する考え方は安全最少定員と標準定員があります。安全最少定員は労働時間を遵守の上、航海当直や、その他船舶の航海の安全を確保するための作業を適切に実施するため必要な定員であります。一方、標準定員は安全最少定員に荷役作業、保守整備作業を行う上で必要な人数を増やさなければなりません、多くの内航船は安全最少定員で運航しているものと思われま。内航船の場合、運賃・用船料の関係もあり、船員費コストを削減するために定員をいかに削減するかが大きな課題であったと思われま。そのような中、定員規制が決まったものの、

人件費削減を優先すべく標準定員に至っていないのが実情であります。現在、内航船の定員はぎりぎりの状況であり、若年船員を育成しようとしてもそれを教育する現場においてそれだけの余裕がないと思われまます。また、技術革新と定員の関連でいえば、有効な機器、設備の導入はあくまでも船員の労働作業の軽減策の一環であると考えらるべきであり、安易な定員削減に繋げてはならないし、船員が余裕をも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不可欠であります。

最後になりますが、適正運賃・適正用船料の確保についてでございます。現在の内航海運における大きな問題である二つの高齢化、つまり船舶と船員の高齢化に対応するためには内航海運事業者が荷主、オペレーターから適正運賃・用船料を収受することが必要不可欠であります。しかしながら、内航海運においては、平成10年に船腹調整事業が廃止されたのを機に、あらゆる需給調整、標準運賃用船料や調整運賃用船料の設定が不可能となりました。そのような中、昨年2月、内航海運の活性化には荷主などの理解が必要であるとして、国、荷主、内航海運事業者が参加した「安定・効率輸送協議会」が設置され、当初はこの協議会で運賃・用船料の適正化に向けた論議がなされるものと期待が高まりましたが、実際はそのような論議にはなっておりません。既にトラック業界においては貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律案が議員立法で成立しております。その中で適正な原価及び適正な利潤を基準とした標準的な運賃を定めることができるとして、「標準的な運賃の告示制度」の導入がされることとなっております。いずれにいたしましても、トラック業界のように内航海運業界においても内航における標準運賃・用船料の復活が必要であると考えております。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。今、平岡委員から労働者側委員のご意見をまとめてお話しをいただきました。何かほかの委員から補足するようなことはございますか。よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、使用者側委員、お願いいたします。内藤委員。

【内藤臨時委員】 内航総連から来ました内藤でございます。今、労働組合側からお話しをいただきましたように、船主団体、内航総連合会、約3,500社、規模の大小がかなり大きく隔てております。その中で船員の将来に対する働き方改革ということでご意見を述べさせていただきます。

まず働き方改革の必要性としては、我々内航業界では若年船員の確保・育成、対策をい

ろいろ行ってまいりました。しかしながらいまだに船員不足が解消されることなく、将来内航海運を思えば担ってくれる若者がどれだけ内航業界に来てくれるか不安を感じております。先ほどもお話がありましたように、トラック業界においても荷主を巻き込んだ積極的な働き方改革を進めており、内航業界のみが働き方改革を避けずにはいられないと思っております。職業として選ばれなくなると危惧しております。

第2点としましては、海上労働の特殊性がございます。陸上産業の働き方改革をそのまま内航船員に移すだけではなく、海上労働の特殊性を十分に踏まえた上で改革を実施していかなければならないと考えます。先ほどもお話がありましたように、職場が気象・海象の影響を大きく受ける海上であること、職場と家庭が同一した長期の船内生活であること、定期的に休日休暇が取得しにくいこと。さらには家庭と職場が離れていること、船員が陸上労働者とは異なる環境にあること、船員のリクルートの仕組みが他業種と大きく異なることを認識しなければなりません。

3番目としましては、荷主の協力と理解が特に必要と考えております。具体的な働き方改革においては労働環境の改善、居住環境の改善、船員の健康管理、諸習慣の見直し、法規等の見直し、対策はいろいろあると思いますが、いずれもコストがかかるもので我々内航事業者だけでは到底解決できるものではないと考えます。コストに基づく適正運賃・用船料の収受が必要となり、荷主の協力と理解が不可欠と考えます。

4番目として、行政の方に働き方改革の強い関与をお願いしたいと思っております。今後の改革においては、過去長きにわたって諸習慣で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かなければならないと思っております。内航業界だけではなく、我が国の物流システムそのものの働き方改革の規制となる諸制度にメスを入れなければならぬとも考えます。それには当事者である我々内航事業者だけではなく、陸の改革と同様それ以上に行政機関のご協力とご指導のほどをお願いしたいと思っております。

以上でございます。

【野川部会長】 内藤委員、ありがとうございます。田島委員、いかがでしょうか。

【田島臨時委員】 船主協会の内航委員会の立場で少しコメントさせていただきます。内容的には内藤委員がおっしゃったこととかなり共通しますので、重複を避けてコメントさせていただきますけれども、産業の重要なインフラを担っている内航海運として魅力ある職場を維持していく必要があると思っております。その観点から船員の就労環境の維持改善というのは重要なテーマだと考えております。働き方改革という設問を立てた場合、

かなり広範なテーマがこれから皆さんから提起されるのではないかと考えておりますけれども、事務局にはうまく論点整理をしていただいて、他の協議体等でのダブリを省くとかその辺の整理を進めていただいて、部会の議論が生産的になるように工夫をしていただきたいなどお願いしておきます。

いろいろなテーマがあろうかと思えますけれども、船種や船の大きさないしは航路によって、あるいは扱うコモディティによってテーマの所在はかなり濃淡があると思っております。そのような観点から取り組みの方向性につきましては、自主的な多様な取り組みをどうやってエンカレッジしていくのだというアプローチが期待されるのではないかと考えております。具体的な中身については内藤委員が大分おっしゃいましたけれども、個人的に少し補足させていただくとすれば、具体的なテーマとしては船員の心身の健康のサポート、それから女性船員の就労環境の向上につながるような効果のあるテーマというか取組事例を勉強してみたいなど考えております。

以上です。

【野川部会長】 田島委員、ありがとうございました。小笠原委員は先ほど申し上げましたように、3月の船員部会で意見表明という予定で今日は欠席でございます。今日欠席の長岡委員からは特に事前の意見等についてはございません。磯田委員、何かございますか。

【磯田臨時委員】 特に、結構です。

【野川部会長】 わかりました。それでは公益の委員からもご意見をいただきたいと存じます。久宗委員はお時間の都合があると伺っておりますので、先にご発言をお願いいたします。

【久宗臨時委員】 公益委員の久宗です。この後、学内の会議が調整つかなくて、途中で退室することをお詫びします。また先生方より先に意見を言わせていただく失礼をお許してください。

私自身は海上労働科学研究所という研究所で10年勤めており、いろいろな形で今でも船に乗せていただいたりとか機会がありました。その時の経験から働き方改革について意見をさせていただきます。先ほどから全日海さん、使用者側さんそれぞれから本当に制度として変えていただかなければいけない、荷主の理解を得なくてはならないということは痛感しております。

以前研究所にいたときに、699t型の内航タンカーに乗せていただいて荷役作業を調

査した時のことです。タンカーは一部自動化できるような設備がついているのですけれども、ここの製油所はそれを許してくれないということで8月の暑い中、チーフオフィサーが8時間甲板の上に立って汗をだらだら流し監視をしていました。本当は自動荷役装置を使いたいのですが、必ず監視しなければならず、非常にストレスと感じていました。さらにお話を聞くと、ガソリンを積んでいるからいつも沖止まりで、ひと月陸上に上陸していない。本当に1時間でもいいから街を歩きたい、それだけで気分が晴れるのだけれども、それができずに嫌だとおっしゃっていました。これについては労使含めて、また国も含めて、ぜひ無駄なことをきちんと省いて働きやすい環境を整えていただきたいと思います。

さらに今度はソフトの部分の部分をぜひいろいろな形で改善をしていただきたいなと思います。これは陸上の働き方改革にも通じると思います。陸上でも問題になっているのは、例えば無駄な残業ですね。無駄な会議が多い、つき合い残業だとかハラスメントだとか昔からの習慣が、日本の労働生産性が低くなっており、今いろいろと議論になっていると思います。実際、今でも現場の安全講習会を通じて現場の運航労務監理官、現場の方と話しますと、本当に夢を持って船に乗る方はまだまだたくさんいます。夢を持っているからこそ船員の養成機関を出て、航海実習を経て、やっと思いで海技免許を取っています。そこまできたのに、結局船の中に入ってみたら昔からの習慣で非常に居心地が悪い、いじめられたなどの理由で長く勤められないというのがある。またはせっかく仕事をしていても健康を害してリタイヤする。つくづく残念だなと思うのは、夢を持って資格を持って海技免許を持って船に就いても、それが長く続けられないという現実があります。

今回、健康やストレスについては神戸マリナーズ厚生会さんと共同で研究に取り組んで、いろいろと調べさせていただいて、今回の基本計画に反映させていただいてどうもありがとうございます。ストレスについてもまた今後もいろいろな船の対策や、よい事例をやっているところもあります。そういう事例の収集に際して、また労使方々協力していただきたいと思います。このようにストレスを減らしているとか、うまくコミュニケーションを図っているなどの良い事例を、文面または動画など示して、そういう事例を使って広くして、それをモデルにして船内の環境がよくなればよいなと思います。

実際、現場で聞くと、小型の内航船で特に家族だけで運航している船に一人だけ乗ってくると、結局うまくコミュニケーションが図れない。それで、辞めてしまうということも多いようです。実際に今人材が不足していますが、私が知る限りの例ですが、とにかく船主さんが月に一度ぐらい飲みに行けとってお金を渡してみんなで飲みに行くとか、1日

7,000歩を義務づけて健康づくりをやって、コミュニケーションを積極的に図る、食事はみんなで取り、解消しているような事例もあります。また研究するのですが、林業の安全対策で、みんなで集まってボードゲームを使ってゲームをしながら安全を理解して効果を上げているようです。今度船版をつくりまして、安全や、メンタルヘルスや、健康問題についてもボードゲームをやりながら、みんなでわいわいと話しながら理解していただくとか手法を提案させていただいて、船の中がうまくいくように、または健康な生活ができるようにということを今後も進めていきたいと思っております。

冒頭に戻りますが、夢を持って若い人たちが船に乗る方がまだいるのに、船が危険であって仕事がきつくて人間関係も悪くて体を壊してやめていくというのは本当に悲しいことなので、それがないようにいろいろとご協力いただきながらやっていきたいとは考えております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは順番でいいかな。堀木委員からお願いします。

【堀木臨時委員】 堀木でございます。東京海洋大学の機関のほうの養成の学科に勤めておりますが、以前には海員学校でも少し働いていたことがありますので、その辺、昔の同僚に話を聞いたりしながら考えをまとめてみましたので、発表させていただきたいと思っております。

私個人としては、先ほど来お話が出ておりますが、船員、船に乗るという職業は非常に重要な職業だと思っておりますが、この仕事には向き、不向きがどうしてもあるなと思っております。向いている人の中に船に乗る仕事があるということを知らない方がたくさんいるのではないかと思っていたものでして、周知をすることが非常に大切であると思っております。これまで活動をしてきました。しかし、18歳人口がどんどん減っていきます。また若者の生活環境が変わっていく中で、根本的には向いている素質を持っておられる方でも船員の就労環境を受け入れづらくなっている方の割合が増えているように感じております。これに対応するために辞める原因、これを調査することが非常に大事ではないかと思うのですが、辞める原因のいくつかについて改善できる場所を変化させる必要性というのを感じております。先ほど久宗委員がおっしゃいましたが、私たちの所属学科、外航のほうに採用いただく場合が多いのですが、熱望して入社しているのに、何が違ったのかわからないのですけれども、数年で辞めてしまう卒業生が増えていると感じております。

ここで少し海上技術学校の先生方から辞める原因を何か聞いていませんかということでお伺いした内容をご紹介しますと、自分よりすぐ上の船員の方が60歳の方とかでコミュニケーションが非常にうまく取れなかった。それで、やりがいを失ってしまったという例ですとか、休みを十分に取れなくて疲れてしまって辞めましたということですか、これは出所は不明なのですが、給料への不満があったですとか、あと労働条件のほうで最初の採用のときと違ってしまっていたということですか、あとは人間関係が難しかったというようなことですか、よりよい条件の会社に転職したいので辞めたいことを言っているという情報がありました。これは学校の先生に言っていることですので、実態がもっとほかにはあるのかもしれませんが。

それで、辞めてしまう原因の多くの中に今の方は家を離れるといいますか、船の中での環境が難しい、長く過ごすことが難しいというようなケースがあるのではないのかなと考えまして、例えば定期航路の運航をされている船舶などでは先ほど来3カ月ごとの乗船という話も出ておりますが、極端なことを申しますと、例えば一航海ごとに乗下船が可能な勤務体系をつくるというような検討をしていただいてもいいのではないかなと考えております。こちらがもう一つそれに関してなののですが、もしこれが実現できた際には、これまで長く努力されて勤務されてこられた船員の方々に受け入れていただく、新しい働き方をすることに対して否定的にならないというような、スムーズに船内環境になじむような環境づくりですね。こういったことが今の若い方、18歳の方々には甘やかす必要はないと思うのですが、いかに船内の環境になじむように環境づくりをするかということが大切なのではないかなと思いました。今後、内航船の運航技術が継承されて環境保全等に対する新しい技術を受け入れる際に、今持っておられるような高い技術を持つ船員たちで十分対応できるような環境を整えるためには、少し大胆なことも考えられるのではないかなと思いました。

さらに、このようなことを考えていたのですが、海事局さんの方からいただきました資料を見ましたら、内航未来創造プランの参考資料というものの中に、内航海運業を継続していく上での課題が、アンケート調査がありまして、最初の項目、一番多いもので36.5%の方が船員確保が困難であるという回答をなさっているのですが、この回答の数字は、私は驚きました。もっと高いのかなと思ったのです。ということは、皆さんたくさん努力をなさって、60%強の会社の方々には困難とは思っていないということなのかなと考えますと、どのようにして船員確保の努力をなさっているのかなというところ

を参考にさせていただいて、改善できるところがあるのかなと考えました。

長くなりまして、以上です。

【野川部会長】 堀木委員、ありがとうございました。鎌田委員。

【鎌田委員】 東京大学の鎌田でございます。私は、専門はどちらかというと自動車、安全とか自動運転とか地域交通とか、最近バリアフリーで鉄道局などもやっているのですが、海事局マターとしては30年前にNK、海事協会に勤めていたということで、いろいろところで手伝ってくれということで出てきております。ですので、今日私が申し上げるのは他の業界のことも含めてコメントさせていただければと思います。

働き方についてというと、政府全体で働き方改革といわれていて、結局労働者のために時間を短縮といわれているのですけれども、時間を短縮すると全体のアウトプットは当然減るわけですから、同時に生産性を上げないといけないと。で、負担を減らしつつ生産性を上げるというのは、新しい技術を使ったりしてなんとか頑張らないといけないのだろうなと思うのですけれども、結構コストがかかるということで、そんなに容易いことではないだろうなと感じております。

そういう中で、私自身、厚生労働省や経済産業省と介護現場の生産性向上、それから負担軽減ということで介護ロボットのプロジェクトをここ何年かずっとやってきています。介護現場もご存じのとおり、結構ベッドから車椅子にトランスとかするときには腰痛になってしまうとか、そういうところをロボットとかで負担軽減ができないかと。ロボットというと人の代わりに何でもやってくれると期待されるかもしれませんが、そんなロボットはコスト的に絶対間に合わない、ペイしないので、単一機能を人の負担軽減ということで今いろいろやっているところです。よくいわれるのはロボットスーツみたいなものですが、ああいうものでも結構脱着に時間がかかるとか、なかなか普及しないところもあるのですけれども、最近では空港で荷物をハンドリングするところで使われたりもしていますけれども、ああいう技術を介護現場に入れていこうと。介護事業所も社会福祉法人等でも結構中小のところが多いので、なかなか予算的に潤沢ではないというところで、今いろいろ苦慮しているところでございます。

一方、業務そのものをもう少し見直せばよくなるのではないかとというところで、最近では位置情報とか、あるいはカメラを使っていろいろな業務分析ができるようになってきてまして、介護の現場ですと産業医大の先生とか産総研でいろいろなことをやっていて、ある特養では業務分析をしたらそれだけで500万円の人件費が浮くぐらいの効果があった

というようなどころもありますので、船の世界でもいま一度そういう業務を見直してみるということも大事なのかなと。そうしますと人の動きだけではなくて、どこで一番負担があるのかとか、それから余計な仕事をさせられているとか、そういったところも見えてくるのかなと感じました。

それから、一方先ほども少し話が出ていましたけれども、トラックの業界で自動車局の貨物課と全日本トラック協会と一緒にあって、女性ドライバーを増やそうというプロジェクトに今かかわっています。女性ドライバーだけではなくて高齢ドライバーも含めて業務がしやすいような環境をつくろうということで、トラックの構造を見直して、小柄な女性でも運転しやすくするというようなことを今取り組んでいます。そういったところも、船とトラックと大分事情が違いますけれども、どんなことをやってどんな成果が出ているのかというのをのぞいてみると、役に立つようなことが出てくるのかもしれないなと思っております。

最後に、日本は高齢化といわれて高齢者が増えてくるというところには皆さん感じているのですけれども、それ以上に少子化から進んでくる、生産年齢の減少ということで働き手が本当に少なくなってくるというのが今後10年、20年を考えるともの凄く日本社会にインパクトがあるだろうなと。そうすると数少ない担い手を多様な業種で引っ張り合いになるということになりますので、こういう船の業界が内航海運の話もそうですし、船ですと造船業などもそうなのですけれども、もっと魅力のある職場にしないと多分来てくれないだろうなという辺りで、適正な規模がこれぐらいでこういうような形で魅力を出していくということをやらないと、どんどん自然減という以上に他の業界に人を奪われてしまうということが加速してしまうのではないかと懸念しております。そういうところを関係者で知恵を絞って協力して、国も含めて取り組んで欲しいなと思っておりますのでございます。

私からは以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは河野委員、お願いいたします。

【河野委員】 河野でございます。私は私自身の学問的な専門からというよりは、ここ何年かの間に内航ビジョンと、それから女性船員の活躍促進に向けた女性の視点による検討会という二つの会議に出させていただき、船員部会でもいろいろなお話を伺ってきましたので、それらの経験から、一般的な認識の持ち方についてだけコメントをさせていただきますと思います。

今の日本の社会では少ない若い人たちをいろいろな産業で取りあうという事態が起こっているわけですので、船員さんの世界でもこの日本の社会、それから若い人たちの認識の仕方が変化しているということを考えた上での新しいアプローチが必要ではないかと考えます。その際に常に注意しなければならないのは、職業意識の持ち方や、家族関係に対しての考え方が変わってきているのだということです。それゆえ、これまでの常識で考えてはいけないと思いますし、従来の考え方に固執した形で働き方というのを考えてはならないと思います。特に若い世代をいかに引きつけていくかについては、こうした新しい考え方を入れることで柔軟に考えるということは絶対に必要だと思います。さらに女性をどのようにして活用していくかということも考えなければならないかと思います。

したがって、これまで当然のことと思われてきた制度を根本的に見直すようなアプローチがどうしても必要になってくると感じております。なお、女性船員の活用という点についての1年間の議論の正直な感想といたしまして、女性船員を活用するための施策というのは、男女問わず必要な快適な職場環境の実現に貢献すると思っております。こうした新しいアプローチを考えなければいけないというのが一般論としての私の印象です。ただし、そうした新しいアプローチを考えることがこれまで船員さんたちが培ってきた職業意識ですとか、プロフェッショナリズムを害するような結果になってはならないとも考えます。船員さんの世界というのは陸上の働き方改革とは違うプロフェッショナリズムを前提にした改革でなければならないと感じております。この点を常に認識しなければならないと思っております。

最後に、この新しいアプローチの働き方を導入するとしますと、どうしても試行錯誤の繰り返しが必要になると考えます。新しい方法を入れるとしても一つのやり方に固執するのではなくて、新しく入れた方法がどのような効果を持ち、また問題点があるのかということ適切にフォローしていく必要があると考えます。そうした新しい制度を入れたときのフォローアップの場として、船員部会が役割を果たしうるのではないかと感じております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。いらっしゃったばかりですが、西村委員、済みません、ご意見をお願いします。

【西村臨時委員】 遅れまして申し訳ありません。前の方たちのご意見、ご発言を承る機会がなかったので流れが掴めないところで、少し私の考えていることについてお話しさ

させていただきます。今般、陸の方で働き方改革が進められるということになりまして、海の方でも海の特特殊性を考慮しつつも、働き方改革というものを進めていく必要があると私も考えまして、どのような点を特に今重視して進めたらいいかということで考えてみました。

船員の法政策というのは社会保障も、そして労働についても陸上の法政策より進んでいるような点も盛り込まれたりしてしまっていて、そういう先進的な部分もあるわけですが、特殊性ゆえに不十分になっている点もあると思います。その特殊性を考慮しても働く側からしますと、職種の選択とか就職選択ということ考えたときには、陸も海もということを考えながら職業を選んでいたりすると思いますし、いろいろなライフステージの中で育児や介護というようなことも今の職場でできるのだろうかということを常に考えながら勤務するということになると思います。陸上でも進めていくということは特殊性を考えつつ、海の方でも整えるということは必要だと思います。それは今ご発言があったように女性や高齢者という、労働者が働きやすいということは全ての労働者にとって働きやすい環境になるということですので、そこに着目しつつ全体の労働環境が向上するのではないかと思います。

3点ほど少し注目しているところがございまして、まずは労働時間の実態を掴むということが必要になると思います。陸の方の働き改革においても、役員も含めて労働時間をしっかり把握するということが義務づけになっておりますので、海の方でも労働時間は把握するということをこれまでもされてきているとお聞きしていますけれども、そこをしっかりと実態が浮き彫りになるような形で把握できるような態勢というのを整える必要があるのではないかと思います。その際にはいろいろな進歩した機器を活用するとか、そういうことも使いながら、そのために負担が増えるということでは通常の業務に差し障りが出てくると思いますので、機器を上手に利用しながら労働時間の実態を掴んでいけないかと。育児や介護に携わっている人なども含めて、その状況とともに実態を掴むということがまず必要になるかと思ひます。

それから二つ目といたしましては、今少し申し上げたように、ライフステージに対応して勤務を継続していくということが重要になりますので、そのためには出産、育児、介護など仕事との両立が難しい、陸でも難しいですので、海となりますとさらに難しい課題になるかと思ひます。その対応を可能にするような体制、何とか船上という、長期の船上もあるという中で体制づくりができないかということ、新しい視点で考える必要があると

思います。そこでどんなやり方がいいかということは、私も実態というのをそこまで存じ上げないのでわからないところではありますけれども、一つの視点としては、一つの企業内でそういう勤務体制、育児や介護に対応した勤務体制をつくるというのはかなり難しいと思いますので、企業間の連携ということをして、そういった勤務体制の構築というのが可能にならないかというようなことも、新しい仕組みとして検討してみる必要があるのではないかと思います。

それから三つ目なのですけれども、船の中の勤務ということで長期の乗船などもあるということ、そういう職場環境にありますので、労働環境として見た場合には閉鎖的な特徴というのがあると思います。閉鎖しているがゆえに信頼関係が増すということもあるので、それゆえに難しいというような課題も出てくると思います。陸の方でも重要な課題として挙げられておりますけれども、メンタル的な、精神的な課題というのか困ったことなどについて相談する先というのが、閉鎖空間の中での相談先というのは機能が難しいと思いますので、陸との連携を通じてというのか、陸の方にどこか相談先を設置して、そこで乗船しているときでも陸と繋がりながら労働環境が保たれるというような、そこも新しい仕組みでそういう相談室の設置というのも一つの企業で難しければ、企業の連携を通じて考えていくというようなことができないのかなと思います。

今、このほかにもいろいろな重要な点があるかと思いますが、いずれにしても新たな仕組みを考えて、船の特殊性があって、その良さや課題というのがありますから、その両方を生かせるような形をつくるということが魅力ある労働環境というのに繋がっていくのではないかと思います。多分女性なども船でずっと勤務したいというような希望があっても、実際に出産、育児ということであきらめざるを得ないとか、そういう方もいらっしゃると思うので、そういう新しい工夫をした対応の検討というのを、これをきっかけに始めていくということを検討していただきたいと思います。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。本日出席されている委員のご意見はほぼ伺いましたが、本日はご欠席であるという委員からも事前にご意見をいただいている方もございますので、少し事務局からその概要をご説明ください。

【鈴木労働環境対策室長】 事務局でございます。事前に本日欠席の委員の方からご意見としてお預かりしておりますのは、藤田委員のご意見のみでございます。それでは藤田委員のご意見につきましてご紹介させていただきます。

内航における働き方改革は議論の出発点である内航未来創造プランに記載された事項、これについてどう対応するかについて体系的な再整理が必要である。例えば乗船期間や休暇といった船員の雇用条件のように法令の改正につながる事項や、事業者または業界での努力目標で対応できる事項や、また荷主の要求による荷役作業のように業界内の努力だけではできない事項が混在している状況であり、働き方改革の枠組みで議論することの妥当性も含めた整理が必要、とのご意見でございました。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ただいま皆さんからご意見を伺いまして、私からは中身については多様な皆様からのご意見があって特に付け加えることはございませんので、この部会でのこうした議論をすることの意義等について、2点だけ申し上げたいと思います。

一つは、安倍第2次政権が進めている働き方改革は、さしあたり全労働者を対象としておりまして、例えば船員だから別という頭は恐らくないと思います。したがって、この船上で働く労働者の特殊性ということ踏まえた働き方改革の議論をする場合も、まずは現在安倍内閣が進めている働き方改革の関連法の中身について、この部分については船員も同じだとか、これは全く別の話だというような仕分けがひとつ必要ではないかと思っております。例えば三つの中心、柱を今回働き方改革では政府は提唱しているわけで、一つは何よりも長時間労働の抑制ですね。もう一つが多様な働き方の実現ということで、高度プロフェッショナル制度がその中心として挙げられておりました。三つ目が同一労働・同一賃金を中心とする格差の是正ということです。これらについて、例えば長時間労働是正であれば労働基準法が改正され、サブロク協定が非常に細かく今後規制をされます。あるいは多様な働き方ではこの高度プロフェッショナル制度は実現しましたが、裁量労働制の拡大ということについてなお議論をするというような方向がある。それから同一労働・同一賃金については、特に非正規の労働者と正規の労働者についての格差をどのように是正するかについてかなり法改正が踏み込んだ内容でなされている。それに加えて、例えば労働者の健康確保のために産業医との面談等について強い義務づけがなされておりまして、会社はこれから非常に大変になるのですね。規模、業種を問わず労働者の健康のための面談を義務づけられる方向に行っておりますので、そういったこともある。

これらの働き方改革の枠組み、中心的な内容について、では船員についてはどこの部分は確かに同じような対応が可能であるとか、あるいはここはこういう理由で少し独立した

対応が必要であるとした上で、したがって船員をめぐる働き方改革についてはこのようにいくのだというふうに方向づけが必要なのではないかと思います。つまり陸で行われているこの働き方改革関連法は、もう成立をいたしましたけれども、これへの対応なしにいきなり船は船でこうだというのでは、なぜ船員についてだけそんなに違うのだということ自体が一般にはわかりにくいので、その辺をまず明確にした上で、改めて船員の働き方改革というのはこういくのだということであれば非常に説得力があるのではないかと思います。その辺を少し整理する必要があるのではないかというのが一点です。

それからもう一点は、実は今回の働き方改革関連法ができて歓迎する向きもたくさんありますが、当然ここが足りない、あるいはこの点は少しいかなものだという意見もございます。その中で私も懸念をしておりますのは、あの中には労使関係をリニューアルするような、あるいはこれから労使が協力をして働き方改革に取り組んでいくのだということを担保するような、そういう仕組みが必ずしも十分ではないのですね。例えば以前から組合の組織率の低下に伴って、ヨーロッパ等では定着している組合とは異なる労働者の代表機関というものをつくる可能性であるとかいうように、労使の自治、コミュニケーション、協力等についての新しい仕組みというのが全くないわけですね。ところが船員の世界では、ご承知のとおり非常に労使自治が確立しておりまして、最初に平岡委員がおっしゃいましたように、きちんと労働協約等において最低条件をクリアした立派な枠組みができております。

したがってここは強みだと思いますので、私としては海上労働者の働き方改革を進めていくに当たっては、陸上ではあまり考えられないような非常に安定した労使自治というものをより生かして、かつそれをもっとリニューアルして対応していくというようなことを、ぜひ海上労働者固有の働き方改革を進めるに当たってのキーポイントとして自覚をさせていただきたいと思います。その意味でも労使の委員の方々のこれからの動きというものが重要になると思いますので、もちろん行政の対応は必要でございますが、私は労使関係については行政というのはお手伝いをする機関で、行政が指導するものではないと思っております。したがって労使自治というものが確立したこの世界において、一層それを生かす形で働き方改革を進めていっていただきたいと思っております。

それから、次の議題に移ります前に、今日こうしてお話を伺って、非常に皆さんから充実したご意見を伺った結果、既にいつもの船員部会の時間を過ぎようとしていますが、しかしこれだけせつかく充実したご意見を伺っておりますので、これを今後どのように活か

していくかについて考えていかなければならないということで、事務局からこの点について今日いただいたご意見をただ整理をするというだけではなくて、どう踏まえていくかについてお話をいただければと思いますが、いかがでしょうか。

【三輪田船員政策課長】 委員の皆様、大変ありがとうございました。大変貴重なご意見を拝聴いたしまして、事務局としては頭が下がる思いでいっぱいでございます。大変多岐にわたるご意見をいただきまして、本日のところで整理しきれものではないなと思っておりますので、なかなか具体的にどうというところは申し上げられませんが、そもそも事務局の我々としても、昨年12月に委員の皆様にご意見をいただいたという時点で、現実的な線はあるにしても、なんとかして船員さんたちにとっていい労働環境が少しでも実現できるような取り組みにしていきたいという思いと、内航海運業界がこのままでいいのかという危機感を非常に持っております、その中での昨年のごお願いであり、本日このご意見を拝聴したという流れかとも思っております。

したがって、本日いただいた意見を大変貴重なものとして我々の方でも斟酌させていただきます、それほど間を置かず、今後、先ほど部会長からもご発言がありましたように、どう進めていけば真に船員さんにとっていい環境づくりのための議論や検討が進められていけるのかという軸足がぶれないような形で、しっかり、できる限りのスピード感をもって進めていきたいと考えてございます。

また引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

【野川部会長】 私からもぜひ、今日を出発点として船員部会の中でも、議論を進めていく進め方のスケジュールであるとかいったことについても検討していただきまして、労使からもその点についてもご意見を伺った上で対応していただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは大分時間もたちましたが、次の議題1の審議事項に移りたいと存じます。平成31年度船員災害防止実施計画について、まず事務局よりご報告をお願いいたします。

【鈴木労働環境対策室長】 労働環境対策室長でございます。それではお手元の資料1に基づきましてご説明させていただきます。右上資料1と付されております資料が交通政策審議会への諮問文でございます。それから以下、1枚おめくりいただきまして、資料1-2と右上にございますのが先月の当部会にて諮問させていただきました具体的な「平成31年度船員災害防止実施計画（案）」でございます。以下、計画案の下に付したページ数に基づきご説明させていただきます。今回、先月の部会での指摘を踏まえまして、計画

案につきましていくつかの修正を行っておりますところ、修正箇所の内容についてご説明申し上げます。

まず3ページをお開きいただきまして、3ページの上の方に船員災害発生状況等というタイトルの表でございますが、先月の部会では基本計画期間におけます災害等の発生率の減少目標のベース、すなわち母数となる船員数を記載するほうがわかりやすいのではないかとご指摘を頂戴いたしましたところ、この表の右上に第9次実績、年平均とございますが、その欄におきまして母数であります年平均の船員数とともに、以降右側の第10次基本計画期間内におけます毎年の母数であります各年度及び年平均の船員数を追記しているところでございます。すなわち各年の船員数を分母として、各年の災害発生件数を分子といたします災害の発生率につきまして、5年間ごとの平均発生率を一定割合減少させるという目標を設定しているものでございます。第10次期間につきましては、その減少目標を達成できたということでございます。

次に8ページをお開きください。8ページ、4ポツに高年齢船員の死傷災害・疾病というタイトルがございますが、そちらに年代別の災害及び疾病発生率を記載した棒グラフが左側でございます。それについて陸上と比較した場合どうなのかというご指摘を賜りました。そのため、大まかな傾向として把握いただけますようご参考といたしまして、右側赤枠内のとおり、陸上労働者に係る死傷災害と疾病の年代別の発生率のグラフを追加しているものでございます。ちなみに本実施計画案では先月ご説明申し上げましたとおり、年齢構成を踏まえた死傷災害への防止対策を含め、重点を置くべき災害に対応した取り組みとして類似の事例が多い最新の災害事例を取り上げ、その原因と対策について記載をしているところでございます。また疾病につきましても、疾病の多数を占める生活習慣病の予防対策として、久宗委員からご提供いただきました健康対策に係る資料のほか、新たに船内での供食を通じた生活習慣病の予防を新しい項目として打ち出しているところでございます。

次に11ページをお開きいただけますでしょうか。下半分に(5)IoT技術を活用した遠隔医療の活用の検討等というタイトルがございます。こちらにつきまして、陸上におけるIoT技術を活用した健康管理の取り組みが進められているところでございますが、その動向を海上でも導入していきたいと、そういう趣旨を文章中明確化するべきである、そういうご指摘を頂戴いたしましたところ、その旨記載ぶりを修正しているところでございます。

また、24ページでございます。コラムとして船員版仕事別なりやすい病気と改善策、これをつけさせていただいておりますが、久宗委員から頂戴いたしましたこのコラムの中、上から2行目で一般社団法人神戸マリナーズ厚生会とございますのが、こちらが一般財団法人の誤りでございます。この場でお詫びかたがた、訂正させていただきます。

以上が先月船員部会以降の修正内容でございます。また以上の修正に係るご指摘以外には本日まで特段のご指摘やご意見は頂戴しておりません。

説明は以上でございます。ご審議のほど、よろしく願いいたします。

【野川部会長】 では、皆様のご意見を踏まえて修正を行った実施計画案が今日出てまいりましたが、何かご質問等、ご意見等ございますでしょうか。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す。それでは、よろしければ平成31年度船員災害防止実施計画については、本日ご説明のあった修正案のとおりの結論とし、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。

ありがとうございます。それでは、議題2に移ります。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、別紙に掲げるもの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)

ありがとうございました。それでは次に議題3、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案(仮称)につきまして、事務局よりご報告をお願いします。

【土居船員政策課課長補佐】 ご報告させていただきます。今般の通常国会において提出が予定されております法案について、船員にも関係のある内容となっておりますので、

ご報告させていただきたいと思っております。

お手元の資料3でございますけれども、こちらは厚生労働省の会議資料となっておりますが、こちらに基づいてご説明させていただきたいと思っております。おめくりいただき、この横長の資料の1ページ目ですけれども、まず上の四角の中に書いてありますのがこの法案作成の経緯でございます。平成30年8月末から労働政策審議会雇用環境・均等分科会において女性活躍推進法の施行3年後の見直し及びセクハラ・パワハラ防止対策の強化について議論をしまして、本通常国会への法案提出を目指しているところでございます。

この下の表で目的が、大きく女性活躍とハラスメント防止対策の二つのカテゴリーに分けて、現行制度と主な見直しの方向性を比較するような形になってございます。まず女性活躍のほうですけれども、女性活躍推進法というものが既にご覧になって、この行動計画の策定の義務を301人以上の企業から101人以上の企業を対象を拡大するというもの。また情報公表の項目についても複数項目化ということで強化するもの。また優良企業に「えるぼし」という認定がございますけれども、これについて企業へのインセンティブを強化する内容となっております。

また、ハラスメント防止対策はセクハラとパワハラに分かれておりますけれども、セクハラに関しては男女雇用機会均等法というものがございまして、こちらの①から③に掲げているような内容について措置義務がございます。これについて相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等を内容とする実効性の強化を内容としております。またパワハラにつきまちは現在法的根拠がないところでございますけれども、こちらについてセクハラと同様の雇用管理上の措置義務を導入する内容となっております。

次のページ、2ページ目に女性活躍推進法の主な見直し内容が整理されてございまして、説明が重複しますけれども、まず(1)一般事業主行動計画の拡大強化。(2)として情報公表の促進。対象企業の拡大とともに情報公表項目の見直しとして情報公表項目を職業生活の機会の提供に関する項目と、職業生活と家庭生活との両立に関する項目の各区分から一つ以上情報公表することを義務化する内容となっております。またこの適正化を確保するために、勧告違反の場合の企業名公表制度の創設をするという内容になってございます。また(3)ですけれども、えるぼし認定の見直し。より水準の高い「プラチナえるぼし」の認定を創設して、この取得企業については行動計画策定義務を免除するという内容になってございます。

次に3ページ目がハラスメント防止対策のほうですけれども、1番としてセクハラ対策の実効性の向上です。(1)がセクハラ防止に関する使用者・労働者の責務といたしまして、セクハラが許されないものであり、使用者・労働者の責務として他の労働者に対する言動に注意を払うように努めるという趣旨の規定を設けることとなっております。(2)として事業主に相談した労働者に対する不利益の取扱いの禁止としまして、労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクハラに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いを禁止する内容となっております。(3)は社外の労働者等からセクハラを受けた場合や、社外の労働者にセクハラを行った場合についても措置義務の対象となる。また他社が実施する事実確認等の措置に協力するよう努めるといったことを指針等で明確化するという内容になってございます。

2番がパワーハラ関係の法定化ですけれども、まず緑の右側にある四角の内容に、パワーハラスメントの要件が掲げられております。以下3つの要素をすべて満たすものとして法律に規定する予定となっております。①優越的な関係に基づく、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)と規定されることとなっております。その対応としては(1)の事業主に一定の雇用管理上の措置を講じることを義務づける内容となっております。この義務づけの内容につきましては、(2)にいけますけれども、国が指針を策定することとなっております。指針の中でパワーハラの定義や措置の内容を明確化することとなっております。指針の中でパワーハラに該当する、しない行為の例ですとか、適正な範囲の業務指示や指導についてはパワーハラに当たらないことを明確化する運びとなっております。なお船員につきましては、こちらの国交省の交通政策審議会船員部会において諮問の上答申する予定となっておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

最後の丸ですけれども、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントについては法律上の措置義務の対象とはしないものの、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への配慮等を行うことが望ましい旨を記載することを検討するとされております。

4ページ以降は既存の制度の説明等になりますので、説明は割愛させていただきますのと、資料3の参考とされております縦書きのものでございますけれども、こちらは2月14日の労働政策審議会雇用環境・均等分科会で諮問・答申された法律案の要綱となっております。また法律案については閣議決定の前ですので若干の修正が入る可能性もあることをご承知

おきいただきたいと思います。こちらもご参考としてお配りしております。

ご説明は以上となります。

【野川部会長】 ありがとうございます。これは私も若干かかわりましたので、少し補足をさせていただきますが、まず今お示しいただきました資料3－参考というところの5ページをお開きください。セクシャルハラスメントの防止については雇用機会均等法に既に規定があり、その内容の拡大充実ということでしたが、このパワーハラスメントの防止については初めて法制化をされることになりました。その内容が5ページ。実はこれまで雇用対策法というタイトルであった法律が労働政策総合推進法という新しい名前になります。その旧雇用対策法、新労働政策総合推進法の中にこの5ページの第二というところの漢数字の二、そこの算用数字1、これが非常に新しい法律上のルールとして設けられるわけでございます。事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって云々というような、こういうことについて労働者の就業環境が害されることのないよう相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないと。すなわち使用者にパワーハラスメント防止のための措置義務というものが課されることによりよくなったということをまずご紹介しておきます。

2点目は、国際的に見ますと日本のようにハラスメントを分類してセクハラはこっち、パワハラはこっちと、それからカスタマーハラスメントは指針でというようなやり方は大変珍しいのですね。セクシャルハラスメントという概念がアメリカで突出して出されたので、あたかも外国でも同じようなことかと思っておりますが、そうではなくて、EUでも諸外国でも、ハラスメント一般法というものがあるのが通常ですね。例えば日本でもある女性に対する人格的利益の侵害が、これはセクハラなのかパワハラなのかということ进行分类しても余り意味はないわけです。要するに人格的な権利が侵害されたということですから、日本でも今後、こうした取り組みを通じてハラスメント対策一般法というものができる方向に恐らく向かっていくだろうと思っておりますので、そういったことを踏まえて労使もぜひ率先して、職場においてこうしたハラスメントが何ハラスメントであろうと起こることのないよう、ルールを先んじてつくっていただくような取り組みをしていただければと存じます。

何かこれについて、ご意見、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

どうぞ、立川委員。

【立川臨時委員】 少し確認というか教えてほしいのですが、今までこういう例がござ

いませんでしたので。というのは、法案の内容がこの委員会において説明され、オープンになったことが今までないので、今後の進め方といいますか、法案がいつ提出されたとか、その後の船員に対するケアとして多分省令か何かで出てくるのだと思うのですけれども、そのタイミングというのはどういう形で出てくるのでしょうか。例えば従前ですと厚労省のある形が出てきていて、それに対して船員がどうだという形で出てくることがあったわけですが、閣議決定前の法案が出てきていますので、厚労省の形と船員の形と同じようなタイミングで出てくるのか、この場でどんな形で論議されるのか少し教えていただければと思います。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【土居船員政策課課長補佐】 ご質問ありがとうございます。今回の資料につきまして閣議決定前の法案ではございますけれども、厚生労働省の方で既に公表している会議資料がございましたので、タイミング的には事前となりましたけれども、ご報告させていただくことができたものでございます。今後の運びなのですけれども、ご説明させていただいた中で、特にパワハラの部分で指針を作成するというものがございます。こちらは陸上については厚生労働省、また船員については国土交通省で指針を作成することになっていくわけでございますけれども、こちらのタイミングはもちろん陸上の指針をある程度参考にさせていただく必要はあるかと思っておりますので、タイミングは全く同じ時期なのかどうかまだ見えていないところなのですけれども、厚労省のものを遅れてご報告というよりは、独自に作成するという流れにはなるかと思っておりますので、こちらでご審議いただこうと思っております。よろしく申し上げます。

【野川部会長】 厚労省の方でこれから進んでいくことと別に、それに平仄を合わせるとかそういうことではないということですよ。

【土居船員政策課課長補佐】 そうですね。もちろん全然別の方向ということにはならないと思っておりますけれども、ものとしては別になります。指針についてはですね。

【野川部会長】 立川委員、いかがですか。

【立川臨時委員】 中身や、タイミングがよくわかりませんが、並行作業的な形で出てくるというような理解をしてよろしいでしょうか。また的確な時期に資料開示というか諮問のほうをお願いしたいと思います。

【野川部会長】 そう遠くないうちにこちらに諮問として出てきますでしょう。

それでは、この件についてよろしいでしょうか。ほかに何かございますでしょうか。よ

ろしいでしょうか。

それでは、本日、働き方改革についていろいろと大変有益なご意見を賜りありがとうございました。それではほかになれば事務局よりお願いをいたします。

【鈴木労働環境対策室長】 報告事項でございます。本日、竹内委員はご欠席でございますが、竹内委員におかれましては平成21年の第5回の船員部会以降、10年間の長きにわたりまして部会長代理としてご尽力を賜りました。竹内委員におかれましては、平成31年の3月12日をもって10年間の任期が満了されますのでご退任となります。長年のご尽力に対しまして深く感謝の意を表させていただきつつ、ご紹介させていただき次第でございます。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ご本人はおられませんけれども、大変長い間ご苦労さまでしたという感謝の意をここで表したいと存じます。

それから次回について。

【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また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。

【立川臨時委員】 部会長、よろしいですか。

【野川部会長】 立川委員、どうぞ。

【立川臨時委員】 前回予算のお話をしたときに、継続でお願いしたいという話をしておりまして、その件に関して報告はいただけないのでしょうか。ないしは論議はできないのでしょうか。

【野川部会長】 いかがでしょうか。事務局。

【土居船員政策課課長補佐】 具体的にご質問事項といたしますか、お尋ねいただく事項について明示いただければと思うのですけれども。

【立川臨時委員】 よろしいですか。

【野川部会長】 はい。

【立川臨時委員】 基本的な質問事項は前回のときにお話しをしているはずですし、伝わっているか伝わっていないかは、今のお話だと伝わっていないようですが、船員の養成の関係でどのような予算変化が起きているのかという趣旨のペーパーをお送りしているはずなのですが、伝わっていないということでしょうか。

【土居船員政策課課長補佐】 改めて会議の場で確認させていただきたいという趣旨です。お聞きしておりますのは、平成31年度要求についての要求時と決定時の変化ということを各項目についてということだったかと思っておりますが、よろしいでしょうか。

【立川臨時委員】 はい。そのような趣旨ですが、きちんと届いているではないですか。聞いていないというのはおかしくありませんか。

【土居船員政策課課長補佐】 聞いていないというわけではございませんけれども、ご説明させていただきたいと思います。予算の項目別ですけれども、船員計画雇用促進等事業につきましては、要求時7,600万円で要求していたものが結果として4,900万円という結果となっております。また内航船員就業ルート拡大支援事業につきましては800万円で要求して、800万円が変わらずということになってございます。また外航基幹職員養成事業につきましては、2,800万円で要求しまして2,800万円はこちらも同等ということになってございます。また船員確保ルートの多様化に関する調査につきましては、2,000万円で要求したところこちらは結果として200万円になってございます。また船員離職者職業転換等給付金につきましては、こちらは400万円で要求してそのまま400万円についてございます。また技能訓練事業につきましては、800万円で要求して800万円そのままということになってございます。

以上です。

【立川臨時委員】 少し慌ただしかったのでメモが取れなかったのですが、確認は、内航職業の拡大支援事業ですか、2,000万円が200万円という理解でいいのですか。

【土居船員政策課課長補佐】 これは船員確保ルートの多様化に関する調査のほうですね。支援事業ではなくて調査費のほうです。

【立川臨時委員】 確保ルートの多様化で2,000万円が200万円ということで1,800万円減ったと。

【土居船員政策課課長補佐】 はい。

【立川臨時委員】 もう一つ大きな確認なのですが、船員の確保育成体制の強化は当初予定は1億7,000万、これが9,900万になっていますよね。

【土居船員政策課課長補佐】 はい。

【立川臨時委員】 今言われたのは、ほとんどが予算どおり取れていますということなのですが、この7,100万円の違いというのはどこに出てくるのですか。

【土居船員政策課課長補佐】 おっしゃっていただいた確保ルート多様化の調査に関するところの削減というか査定された幅と、船員計画雇用促進等事業についても7,600万円から4,900万になってございますのと、前回もご説明差し上げたと思いますけれども、要求時の資料にはアジア地域における船員教育者養成事業が入っていたところ、これを編集方針の関係でこのページからごそと外して、予算がなくなったわけではなくて、このページから含めないこととなっておりますので、その分が入っていないということになります。

【立川臨時委員】 数字の変化はわかりました。そうしますと、減った分でどういう事業に変化が起こるのですか。例えば7,000万円あったものが4,000万円台になる。何ができなくなったりということの中身がわかりません。例えば調査費用2,000万が200万円になる。1,800万円が削られたということですよ。どんな調査ができるようになるのですか。どんな調査ができなくなるのですか。そういうことを教えていただかないといけないのかなと。例えば船員の確保ルートの多様化というのは、多分外航船員の関係でいろいろな調査、アンケートを取りましょうといった中から出てきたという説明を確か前回聞いているわけなのですが、これがほとんどできないよということになっているのですか。

【土居船員政策課課長補佐】 お答えさせていただきたいと思います。船員の確保ルートの多様化ですけれども、こちらは趣旨としては船員の高齢化を踏まえて一般の高校、大学に進学した方、他産業に就職した方にも船員になっていただけるようにするための取り組みと思ひまして要求していたところですが、厳しい財政制約の中、金額が見直されたのかなと思っておりますが、ご指摘いただいた外航の部分につきましては要求のときには一般大卒者向けの新たな3級海技士養成課程の創設について調査してまいりたいと思ひまして要求していたところでございますが、これについては予算が見直された中でも予算を使うということではなくても、海技教育機構と連携して検討を行うということで検討してまいりたいと思ひしておりますのと、先ほど前回でのご発言についての言及をしていただいたのですが、外航基幹職員養成事業に関するアンケート調査ですとか制度の改善につきましては、こちらについても別に予算を使うということではなく、我々の方でヒアリングなどをしてまいりたいと思ひているものでございます。

【野川部会長】 平岡委員、どうぞ。

【平岡臨時委員】 今、総括のほうからお話があって、予算のところは大きく削られた

ところが2点あると思いますが、その中でトライアル事業、この辺の7,600万円から4,000万円に削られたことについて、これは内航のトライアル、その辺のところに結構出ると思うのですが、3,600万円削減されているわけですね。ほかの予算については満額横移動でそのままになっているのですけれども、前段のものと、このトライアルのものが大きいので、例えば昨年の実績、それに基づいて、これ4,000万円あることによつてどのように変化するのか。その辺のところは大体わかるのですか。

【土居船員政策課課長補佐】 お答えいたします。7,600万円の要求といたしますのは、実績よりも申請が増加しても対応できるように要求していたところですが、前年度と比較すると事業規模としては同程度の予算、4,900万円でも同程度の事業規模となっておりまして、今年度と同じぐらいの申請者さんでしたら対応できるものと考えております。

【平岡臨時委員】 では昨年はその予算を使いきっていないという理解でいいですか。

【土居船員政策課課長補佐】 いえ、予算については全て有効に活用させていただいております。

【平岡臨時委員】 これは昨年と同じ予算の額ということですか。4,000万円というのは。

【土居船員政策課課長補佐】 ほぼほぼですね。昨年というか今年度は5,100万円なので、来年度については4,900万円ということではほぼ同額となっています。

【立川臨時委員】 200万ぐらいしか違いませんか。

【野川部会長】 あれでしょう、予算要求は認められたら僥倖という額を要求しますね、最初から少ない額でそれ以上減らされることだってありますから。そして財務省のほうは少ない額を要求してくれてお前はえらいから認めてやるということではなくて、それでも非常にシビアにカットしてきますので、当然かなり高めの額を要求し、それに対してカットされるということを想定しているという場合もあります。そういうことも踏まえて対応することでしょうね。ただ、今ご質問がありましたけれども、予算は既に確定して執行すべき段階に入っておりますので、その中身について、例えば額などにつきましては労使の側から具体的なご質問があった場合には数字を示してご説明をするということになります。それから、この場で「議論」をすべき内容と、「確認」をすべき内容の区別ですね。船員側から、使用者側からのそれぞれの指摘に対して、きちんとご説明するということが対応すべきことと、ここで議論すべきことということとを整理する必要がありますので、その点、

事務局の方でも対応をお考えいただくようにしていただきたいと思います。

それから、今の点については確かに私も全部把握しきれなかったので、できれば紙で質問内容に対するお答えとして、少なくとも数字で示せるところはお渡しいただければと思います。

よろしいでしょうか。立川委員、どうぞ。

【立川臨時委員】 部会長の指摘の形でよろしくお願ひしたいと思います。といいますのは、船員政策を行っていく上で予算というのはしっかり、どういう形になったのかというところは理解しておくべきものだと思います。そういう面では変化があったものについてはこういう変化ですと。こういうことでお話しをいただければ、こんな論議にはなっていないと思いますので、そういう面で今後よろしくお願ひしたいと思います。

【野川部会長】 それでは、了解いたしました。ほかに何かございますでしょうか。

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109回船員部会を閉会いたします。

本日はお忙しいところ、また日程の変更にも対応していただきまして参集をいただき、委員及び臨時委員の皆様には御礼を申し上げます。

ありがとうございました。

— 了 —