

## 第7章 優良な船員の安定的な確保

### 第1節 優良な船員の教育・育成・雇用

船舶の運航の技能と経験を有する船員は、全ての海事産業のヒューマンインフラであり、優良な船員を安定的に確保することは海事産業の発展のために不可欠な要素である。

優良な船員を確保するためには、船員の教育・育成・就職を積極的に進めることにより若年船員の確保を図ること、及び離職した船員が再度船員として活躍できる場を紹介していくことが重要である。

#### 1. 船員の確保・育成

21世紀を担う優秀な日本人船員の確保・育成を図るため、船員教育体系の整備等を推進していくとともに、平成13年4月に独立行政法人に移行した船員教育機関である海員学校、海技大学校、航海訓練所においては、社会的ニーズを反映した教育課程の再編や柔軟な対応を図る等、効果的かつ効率的な業務運営により、質の高い教育を行っていく。

図表1-7-1 船員教育機関の現状



海員学校は、中学、高校の新卒者を主として内航船舶職員として養成する新人教育を行う機関であるが、養成定員の適正な再編を図るとともに船員に求められる技術や資質の変化に対応した教育内容を設定するほか、就職後、船員としての定着率を向上させることを目的として、在学中の学生等が実際に運航中の内航船に乗船して研修を受けるインターンシップ制度の導入を検討するなど即戦力ある船員養成を図っていく。



海員学校 カッター訓練



海技大学校 船橋シミュレータ訓練

海技大学校は、現職の船員等に対し、上級海技資格の取得、技術革新への対応等のための再教育を行う機関であるが、必要な知識・技術を学生が効果的に修得することができるよう教育課程及び教育内容を再編するとともに、各種シミュレータを十分に活用する等、教育設備の効率的な運用により実務教育の充実を図るほか、海運関係企業等からのニーズに対応した委託研修課程を新たに設置していく。

航海訓練所は、商船大学、商船高等専門学校、独立行政法人海技大学校及び独立行政法人海員学校等の学生・生徒等に対し、船舶の運航に必要な知識及び技能を修得させるための航海訓練を一元的に実施する機関である。平成16年度早期を目標に、最新の船舶技術及びITを導入した訓練機材等を装備した次世代対応練習船を整備し、教育の質の向上を図っていく。また、GMDSS（従来のモールス電信に代わり衛星通信等を利用して確

実・簡便に船舶の遭難通報等を送受信できる新しい通信システム)への対応及び海の高度情報化への対応等、技術の進歩に即応した訓練の充実を図るほか、海員学校の生徒に対しては実践的な内航訓練の充実を図るなど養成目的に的確に応じていく。

また、内航海運においては、特に船員の高齢化が顕著であり、若年船員を確保し、将来にわたって安定した労働力を確保することが重要な課題となっている。このため、海員学校の教育の充実に加え、平成5年の「内航船員不足問題を考える懇談会」(学識経験者、荷主、内航事業者、全日本海員組合により構成)報告

に沿って、荷役作業の軽減など労働条件・環境の改善を図るほか、全国の地方運輸局等に設置されている「内航船員確保対策協議会」(内航海運組合の地方組織と地方運輸局により構成)を活用したPR活動などの対策を講じている。

一方、外航海運においては、日本人船員の数が増減を続けているという状況下において、日本人船員を短期間で養成するため、若年船員に実践的な教育訓練スキームを提供する若年船員養成プロジェクトを実施している。(若年船員養成プロジェクトについては23ページ参照)



航海訓練所 救命艇操練

## 2. 海上労働力の移動の円滑化

外航海運における国際競争の激化や国際的な漁業規制の強化による漁船の減船等により、船員を取り巻く雇用情勢は従来にも増して厳しい状況にある。

このような中、全国62か所の船員職業安定所において求職者のニーズに応じたきめ細かな船員の職業紹介、就職指導、職業訓練の受講指示等を行うとともに、(財)日本船員福利雇用促進センターを通じて船員の能力向上のための技能訓練等を実施し、船員の雇用促進を図っている。

特に、船員職業安定所における職業紹介等の業務については、その一層の効率化を図るとともに、求職者及び求人者のニーズに迅速かつ適切に対応できるよう、14年4月からの運用開始に向けて、求職求人者の電子申請化、求職求人情報のデータベース化等電子化システムの構築を進めている。

また、船員職業紹介事業及び船員労務供給事業については、船員職業安定法に基づき原則として政府以外の者が行うことが禁止されているが、国際的には、平成8年のILO(国際労働機関)総会において民間の船員職業紹介事業を認めることとしたILO第179号条約が採択されるとともに、国内的にも、将来的な船員不足に対応し、企業間で船員を移動する必要性が生じてきている等、船員労働力の新たな需給調整が求められる状況となっている。こうした状況を踏まえ、学識経験者及び官労使からなる「船員職業紹介等研究会」において、船員職業紹介事業及び船員労務供給事業の自由化について検討を行ってきたが、「規制改革推進3か年計画」(13年3月30日閣議決定)においても、「当該事業については、船員労働の状況を勘案しつつ、一定の要件を満たす者が許可を受けて有料で行うことを認める方向で、できる限り早期に結論を得よう検討する」旨盛り込まれ、これを受けて、早期に結論を得よう取り組んでいる。

なお、本州四国連絡橋の供用開始、国際的な漁業規制の強化等に伴い発生する離職船員に対しては、いわゆる離職者四法に基づいて再就職の促進を図るため、職業転換給付金を支給するとともに、雇用機会の拡大のため職業訓練の受講を指示する等の離職者援護対策を講じている。

これらの対策等を今後とも積極的に講じることにより、船員需給の動向を見極めつつ、その適正な調整を図るとともに、海上労働力の移動を円滑に推進していく。

## 第2節 安全かつ適正な労働環境の整備

優良な船員を安定的に確保するためには、教育・育成及び雇用対策と並んで、魅力ある職業とするための基礎として安全かつ適正な労働環境の整備を図らなければならない。しかし、船員の労働環境は、気象・海象が変化の中で船上において多様な作業に従事することから、常に危険と背中合わせであるばかりか、短距離航路の場合を除けば、長期に陸上の日常生活から隔離され、船内での共同生活を営みながら船舶運航業務に携わる特殊な労働形態である。しかも、海運業、漁業のいずれにおいても事業環境が従前に増して厳しくなっていることから、労働環境にしわ寄せがいき、ひいてはそれが船舶の安全運航に支障を生じる懸念もある。このようなことから、労働時間、休日、賃金等の労働条件を適正な水準に維持することはもとより、安全な運航に必要とされる船舶への乗組み体制の確保を図るとともに、船員の労働災害を防止するための施策を推進している。なお、安全かつ適正な労働環境の確保を図るためには相応のコストを要するが、これに関連する社会的規制は、公正かつ適正な事業競争環境を形成していく上で重要な意味をもつので、その規制が妥当なものであるか経済的・社会的実態に照らして適宜見直しを行うことが必要である。

### 1. 船員の労働条件と行政の取組み

#### 労働時間、休日、賃金等労働条件及び乗組み体制に関する基準

船員の適正な労働条件・労働環境を確保するための関係法律は下表に掲げるとおりであり、このうち船員法及び船員災害防止活動の促進に関する法律の施行又は改正に関する事項は船員中央労働委員会（国家行政組織法に基づき、国土交通大臣の所管の下に設置され、使用者委員、労働者委員及び公益委員をもって組織される。）が調査審議することとされている。これらの関係法律は、原則として、総トン数5トン以上の日本船舶（但し、漁船の場合は漁種によって10、15、20トン以上とされているものもある。）の船内で使用される乗組員で労働の対価として給料等の報酬を支払われる者を対象としている（平成11年では約9500事業者に雇用される約11万人）。船員法は、海上労働の特殊性を踏まえて、船員の労働時間・休日を始めとする労働条件について定めるとともに、労働時間の基準を遵守するために必要な員数を乗組ませなければならないとしている。また、船舶の安全を

確保する上で必要不可欠な船員の特殊な労働形態として、船舶とその周辺及びエンジンの見張りを行い緊急時に必要な措置等をとる航海当直があるが、その適切な遂行を担保するため、国際海事機関（IMO）において採択された「船員の訓練及び資格証明並びに当直の基準に関する国際条約」（STCW条約）に基づき基準が定められており、これも乗組みに必要な員数を定める際の要素となっている。

#### 船員の適正な労働条件・労働環境を確保するための関係法律

船員法（昭和22年法律第100号）

船員の労働契約、労働条件の確保に関する労働者保護法規。

船舶の航行安全の確保、船内秩序の維持のための船長の職務・権限等を定める海上交通警察法規。

労働基準法（昭和22年法律第49号）

労働条件の原則、均等待遇、男女同一賃金、強制労働の禁止、中間搾取の排除、公民権行使の保障等労働者全般を対象とする労働保護の基本的理念を定める規定（第1条から第11条まで、第116条第2項、第117条から第119条まで及び第121条）のみ船員に適用。

最低賃金法（昭和34年法律第137号）

事業若しくは職業の種類又は地域に応じて船員の最低賃金額を設定。

賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）

賃金の支払等の適正化を図るため、貯蓄金及び賃金の保全措置、未払賃金の立替払事業等を規定。

船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和42年法律第61号）

安全な作業環境及び船内の快適な居住環境の整備等船員災害防止対策の推進を図るため、船員災害防止計画の策定、船舶所有者及び船舶所有者の団体による船員災害の防止を目的とする自主的活動を促進するための措置等を規定。

## 船員の労働時間に関する船員法の定め

1. 労働時間、休日の原則

## (1) 労働時間（法第60条）

1日8時間以内

基準労働期間における1週間につき平均40時間以内

基準労働期間 = 航行区域、航路、船舶の大きさ、船種等の航海の  
態様を考慮し設定された一定期間（1ヶ月～1年）

## (2) 休日（法第61条）

基準労働期間における1週間につき平均1日以上

## (3) 補償休日（法第62条）

週40時間労働を超える場合

週1日の休日を付与されない場合

} 補償休日により調整

補償休日 = 海上労働の特殊性から設けられた休日制度。週40時間を超えて労働した場合又は週1日も休日がない場合は、基準労働期間内において補償休日が付与されなければならない、この結果、「基準労働期間における1週間につき平均40時間以内」を満たすこととなる。

2. 時間外労働

時間外労働（1日8時間を超える労働）は、労働基準法に認められている時間外労働とは異なり、以下に掲げる限定的な場合においてのみ認められる。

(1) 臨時の必要があるとき（法第64条第1項）：機関の故障、濃霧等

(2) 特別の必要があるとき（法第64条第2項）：入出港、狭水路通過時

3. 補償休日における労働

以下に掲げる場合には、割増手当を支払って、補償休日期間内であっても労働させることができる。

(1) 臨時の必要があるとき（法第64条第1項）

機関の故障、濃霧等

(2) 協定による労働時間の例外（法第65条）

使用船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを国土交通大臣に届け出れば、週1日の休日であって補償休日以外のものの日数と補償休日の日数とを合算した日数の1/3までは、補償休日であっても作業をさせることができる。

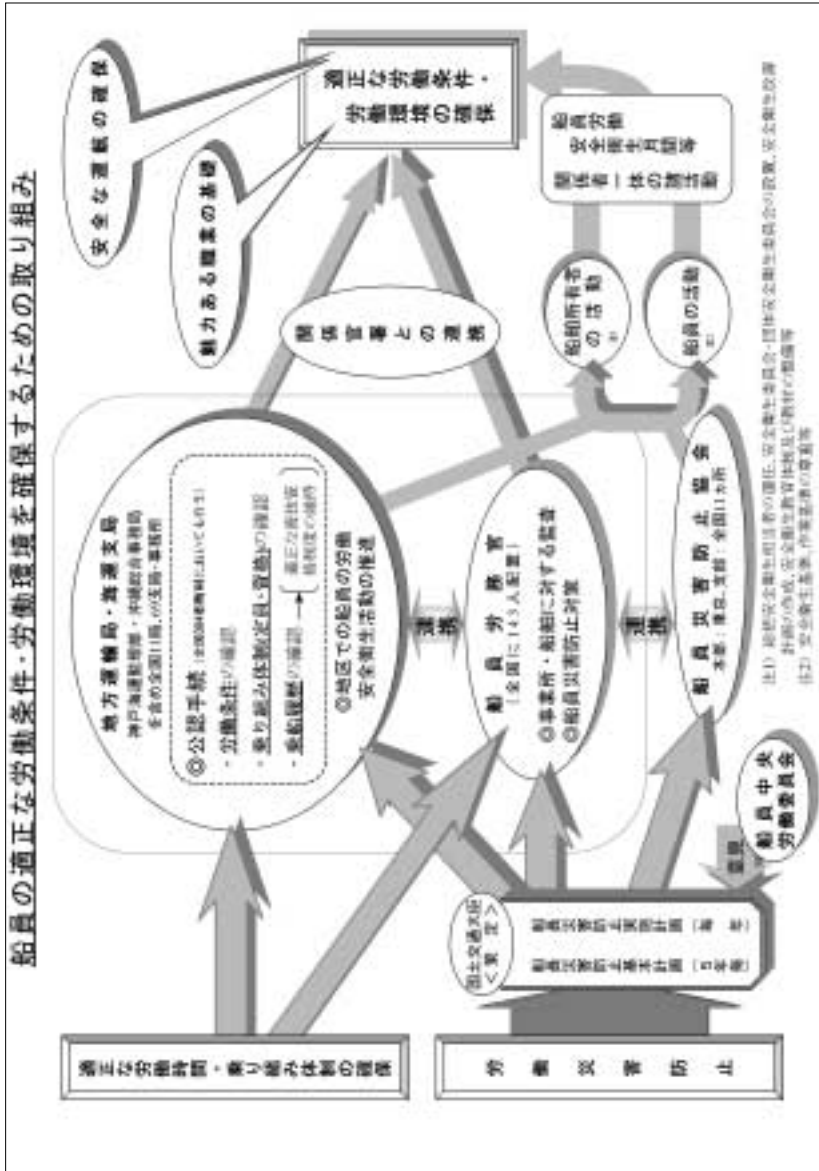
### 適正な労働条件及び乗組み体制を確保するための行政の関与

船員法の定める労働条件及び乗組み体制に関する基準が適正に確保されるように、原則として乗組む船員の労働条件に変更がある度に、船長は地方運輸局・海運支局等に乗組み船員に係る海員名簿、船員手帳、海技免状等を提示して「雇入契約の公認」の申請をしなければならないこととされている。これは、乗組む船員の労働条件が船員法等関係法令の基準を満たしているか、船員の資格、定員等が船舶の運航の安全等を確保するために十分であるかを、公的に確認する制度である。また、船員の資格認定に当たっては、実際の航海に従事する中で海上の千差万別の状況に対応した経験を重視して、国際条約に定められる基準等に従い、一定の乗船期間を条件としていることから、乗船履歴を確認することが海技資格制度を適正に運用していく上で不可欠のものであるが、「雇入契約の公認」は、船員の乗船履歴の確認の重要な手段の一つとなっている。なお、「雇入契約の公認」の制度は、国際労働機関（ILO）において採択され我が国も批准している「海員の雇入契約に関する条約（第22号）」の履行義務の一環として船員法に定められているものであるが、申請者の負担の軽減を図るため、この制度の目的及び条約の履行義務の範囲・程度と照らし合わせつつ見直しが可能か検討をする余地もあると考えられる。

また、船員法、労働基準法、賃金の確保等に関する法律、船員災害防止活動の促進に関する法律及び最低賃金法の施行に関する事項について、違反が行われていないかをチェックするため船舶、事業所に立ち入り監査等を行う権限（これらの法令に違反する罪については、刑事訴訟法に規定する司法警察員の職務を行う。）を有する船員労務官を全国に143名配置している。船員労務官の監査業務には、全国を移動するだけでなく停泊時間も従前に比して大幅に短縮されている船舶を対象とすること等から、陸上の事業所だけを監査する場合には無い難しさが伴うため、職務執行体制の強化を目的に平成13年度から「船員労務監査情報照会システム」を導入し、監査データを蓄積するとともに、全国の船員労務官の間でそれを共有化することにより、監査の重点化・効率化を図っている。さらに、関係官署との連携を一層強めていくことにも取り組んでいる。



図表1-7-2 船員の適正な労働条件・労働環境を確保するための取り組み



## 2. 船員の労働安全衛生と船員災害防止活動

### 船員の労働安全を確保するための基準

船員法は、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持の義務を船舶所有者、船員の双方に課しており、具体的措置については船員労働安全衛生規則（昭和39年7月31日運輸省令第53号）に定められている。同規則は、主としてSTCW条約に基づき、消火作業指揮者、衛生担当者等をおき、船長の統括管理の下に、船内作業による危害の防止及び船内衛生の保持を確保することを求めている。また、船内の安全衛生確保のために船舶所有者が措置しなければならない最低基準、並びに船長及び船員が作業時等に遵守しなければならない最低基準を定めている。

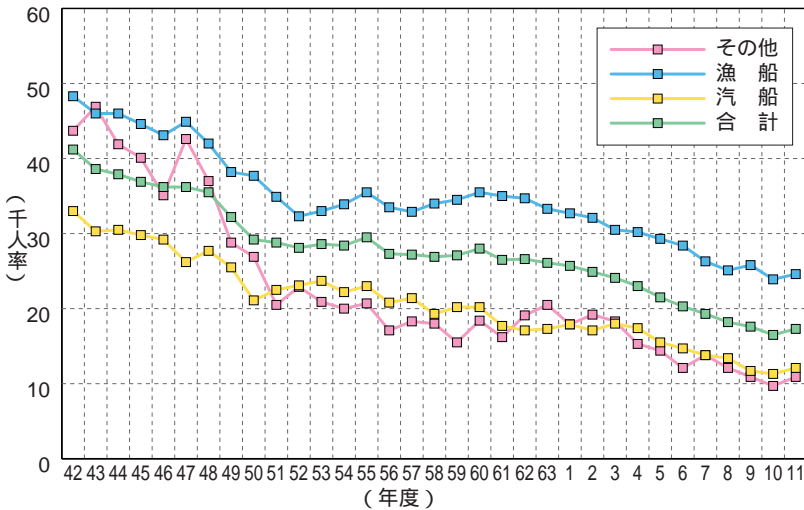
### 船員災害防止活動の促進に関する法律

船員災害（労働又は船内生活により船員が負傷し、疾病にかかり又は死亡すること）を未然に防止するためには、船舶所有者、船員が自主的にその防止に努めることが必要不可欠である。このため、「船員災害防止活動の促進に関する法律」（昭和42年7月15日法律第61号）は、国は、船員中央労働委員会の意見をきいて、5年毎に、船員災害の減少目標等船員災害の防止に関し基本となるべき事項を定めた「船員災害防止基本計画」を作成するとともに、これに基づき毎年、船員災害の防止に関し重点を置くべき船員災害の種類、主要な対策等を定めた「船員災害防止実施計画」を作成することを定めている。また、船舶所有者に総括安全衛生担当者、安全衛生委員会、団体安全衛生委員会の設置を求めるとともに、船員、船舶所有者の自主的な船員災害防止活動を支援することを目的として船員災害防止協会を設置することを定めている。（なお、我が国は、ILOにおいて採択された、「船員の職業上の災害の防止に関する条約（第134号）」を批准している。）

### 船員災害の発生状況

船員災害の発生状況は長期的には低下傾向にあり、職務内外を問わず船内及び船内作業に関連して船舶と密接した場所で発生した死傷災害（休業日数3日以上、行方不明を含む。）の発生状況を発生率（千人率）で見ると第1次船員災害防止基本計画策定の前年である昭和42年当時に比べて3分の1近くに減少している。

図表1-7-3 船員の死傷災害発生率の推移



注 職務内外を問わず船舶内及び船内作業に関連して船舶と密接した場所で発生した死傷災害(休業3日以上、死亡及び行方不明を含む)。を対象とする。

しかしながら、船員の死傷災害の発生率(千人率)は16.4に達し、全産業平均と比較して著しく高く、林業、鉱業に次いで高い発生率を示している。中でも漁船では、死傷災害の発生率(千人率)が23.6と非常に高い上に、職務上死亡の発生率(千人率)が1.0と際立って高くなっている。このような状況を踏まえると、関係者が一丸となって、船員災害防止の取り組みを、一層強力に推進していくことが必要である。

図表1-7-4 船員と陸上労働者の死傷災害発生率の比較

単位：千人率

業種別		年度別	平成11年（度）	
		死傷別	職務上死亡 又は休業4 日以上	職務上死亡
船 員	全 船 種		16.4	0.6
	汽 船		11.1	0.4
	(内航)		13.0	0.4
	(外航)		3.5	0.3
	漁 船		23.6	1.0
陸 上 労 働 者	全 産 業		2.8	0.1
	林 業		29.5	0.7
	鉱 業		18.3	0.5
	港 湾 業		8.2	0.2
	陸上貨物取扱業		9.8	0.2

1. 船員の災害発生率は、船員災害疾病発生状況報告（船員法第111条）による。同報告は年度内の休業3日以上を対象としているが、上表では、陸上労働者との比較のため、職務上4日以上休業の数値を用いている。
2. 陸上労働者の災害発生率は、「安全衛生年鑑」（中央労働災害防止協会編）による。また、同災害発生率は暦年である。

### 船員災害防止のための今後の取り組み

平成10年度を初年度とする5年間の船員災害防止のための基本的な計画として策定した第7次船員災害防止基本計画においては、船員の高齢化、乗組員数の少数化、外国人船員との混乗化等の船員の労働環境における変化等も踏まえ、「中小船舶所有者を中心とした死傷災害の防止」、「船員の高齢化に伴う疾病の予防」、「船員の高齢化、外国人船員との混乗化等による船内環境の変化への対応」等に重点を置いている。この基本計画に基づく平成13年度船員災害防止実施計画においては、平成11年度の死傷災害率が対前年度比で上昇したことに鑑み、「漁船安全管理体制の構築の促進」、「船員災害の原因分析とその活用」、「船員労働安全衛生月間活動の充実」、「船員災害防止協会の事業の充実」、「中央レベルでの船員災害防止対策推進連絡会議の設置」等の新規の対策が盛り込まれた。今後は、この計画に基づき、関係者の緊密な連携の下、船員災害の防止に向けた情熱を抱き創意工夫を凝らし、限られた資金・人的資源を最大限に活用して、ハード面とソフト面の両面にわたる対策が着実に実施されることが必要である。