

## 最終とりまとめ ～ 所定外労働の削減に向けて～

平成 19 年 3 月 15 日  
船員に係る労働契約・労働時間法制検討会

### 1. 最終とりまとめの趣旨

船員関係の公労使が参加する「船員に係る労働契約・労働時間法制検討会」においては、厚生労働省及び労働政策審議会における一般制度の労働契約法制及び労働時間法制の検討を受けて、平成18年9月より、労働契約法制の船員への適用と労働時間法制に対応した制度を船員について法制化することの妥当性及び課題を整理するための検討を進め、平成19年1月に中間とりまとめ（別紙1）を行ったところである。

中間とりまとめにおいては、労働契約法の措置事項について船員への適用関係を整理したところ、同法は労働契約に係る基本的、普遍的なルールを明確化するものであり、一部の例外を除き、同法の規定を船員に適用することとした。また、労働時間法制としての労働基準法の改正による措置事項については、所定外労働の削減を除き、船員に適用する必要性は認められないこととした。所定外労働の削減については、以下のとおり整理し、本検討会においては、引き続き、船員の所定外労働の実態を調査するとともに、所定外労働の削減のために必要な措置について検討を進めてきた。

労働基準法と船員法では、所定外労働、割増賃金、算定対象期間、労働時間対象外者の範囲等の体系に顕著な相違があり、陸上における労働条件の改善の動向を踏まえつつ、独自の視点からの検討が必要である。

船員、陸上労働者全体及び船員以外の現業労働者の所定外労働時間を比較すると、船員の所定外労働は相対的に長時間となっている。

目前に迫った船員不足時代において船員を確保するためには、船員に係る労働条件を改善し、職業としての魅力を向上させる必要がある。

このため、所定外労働の短縮のためにはどのような対応が必要かについて、一般制度の労働時間法制を斟酌しつつ、引き続き、本検討会において検討を進める。

本検討会における船員の所定外労働の実態調査の結果、所定外労働の中で労使協定時間外労働が太宗を占めていることが明らかとなっており、所定外労働の短縮のためには労使協定時間外労働に係る対策を進めていくことが不可欠であることから、所定外労働の削減のために以下の措置が必要であり、これをもって最終とりまとめとする。

## 2. 最終とりまとめの概要について

本検討会としての最終とりまとめの概要は次のとおりである。なお、これらの具体的な内容については、3.～6.に示すとおりである。

現行では内航に対して通達で運用している労使協定時間外労働の上限について、船員法に基づく告示（限度基準）で規定し、外航についても適用すること

限度基準においては、労使協定時間外労働の上限として、現在、内航に係る上限として運用している4週間当たり56時間を規定すること

臨時的な特別の事情が生じたときに限り、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる労使協定を認めること

限度基準の運用に関し、行政官庁が関係労使に対して必要な助言及び指導を行うこと

なお、上記措置については、次期通常国会を目途に法案を提出すべく、国において具体化を進めるべきである。

## 3. 所定外労働の実態について

（結果概要）

国土交通省において実施した「時間外労働に関する実態調査」の結果、平成18年10月における平均労働時間（加重平均）が所定内労働156.7時間及び所定外労働29.8時間であった。また、所定外労働時間の内訳は、安全臨時労働0.6時間、特別労働2.1時間、労使協定時間外労働24.9時間及びその他の時間外労働（船長等）2.2時間であり、このうち補償休日労働12.1時間であった。このことから、所定外労働時間の太宗を労使協定時間外労働が占めていることが明らかとなった。

（外航）

平均労働時間は個々の業態（外航貨物、外航旅客、内航貨物及び内航旅客）によって大きく異なっており、特に、外航の総労働時間が内航と比較して長時間となっている（別紙2）。また、外航貨物の所定外労働及び外航旅客の所定内労働が他業態と比較して長くなっている点が特徴として見られるが、外航貨物が一般的に1週間当たり40時間を所定内労働としているのと比較して、外航旅客が基準労働期間について1週間当たり40時間としていることが要因であると推察される。

（内航）

内航については、総労働時間が外航と比較して短時間となっているが、外航のように常に運航をしておらず、錨泊や停泊による休息が多いことが要因と推察される。また、内航旅客は、内航貨物と比較して所定内労働時間及び所定外労働時間が共に短時間となっているが、通常の陸上勤

務（日勤のフルタイム、パートタイム等）に近い形態が他業態と比較して多いことが要因と推察される。

（労働時間制度の周知・徹底状況）

また、船長が労働時間記録簿を適正に作成していないケースや労働時間制度を的確に理解していないケースが一部に見受けられたが、船員法に基づく労働時間制度の周知・徹底が不十分であることが要因と推察される。

#### **4．所定外労働の短縮の方向性について**

（所定外労働の短縮の必要性）

船員、陸上労働者全体及び船員以外の現業労働者の所定外労働時間を比較すると、船員の所定外労働は相対的に長時間となっている。目前に迫った船員不足時代において船員を確保するためには、船員に係る労働条件を改善し、職業としての魅力を向上させる必要がある。このため、所定外労働の短縮のために必要な対応を検討していく必要がある。

（労使協定時間外労働に係る対策の必要性）

上記の調査結果により、全ての業態に共通して、所定外労働の中で労使協定時間外労働が太宗を占めていることが明らかとなっており、所定外労働の短縮のためには労使協定時間外労働に係る対策を進めていくことが不可欠である。一方、安全臨時労働及び特別労働については、船舶航行の安全のために必要な労働であり、労働時間も必ずしも多いとは言えないことから、現行の労働時間であれば容認可能な範囲であると考えられる。

（現行の労使協定時間外労働制度の運用状況）

現行の労使協定時間外制度は、平成17年4月の船員法改正により、改正前は公衆の不便を避けるために700トン未満の平水区域の旅客船であって季節的要因等による運航回数の増加等の要件に合致するもののみに対して認めていたものを、このような限定を設けない一般的な制度として導入したものである。同制度の運用に当たっては、内航船にあっては4週間当たり56時間を限度とする通達を発出し、これに基づき指導しているところである。実際には、内航船については当該上限に従った労使協定が届け出られているが、今回の実態調査によって一部の事業者が労使協定の上限を超えて時間外労働に従事させていることが明らかとなった。一方、外航船についてはこのような上限は設けられておらず、制度上は船員法の1週間当たり72時間の最長労働時間まで延長が可能となっている。

（労使協定時間外労働に係る対策の方向性）

上記のとおり、現行の労使協定時間外労働制度及び内航船に対する4週間当たり56時間の上限については、概ね遵守されていると考えられる。しかしながら、労使協定に違反して時間外労働をさせているケース

が存在すること、外航については船員法の1週間当たり72時間の最長労働時間まで延長が可能となっていること等の問題点も明らかとなったことから、労使協定時間外制度のより適正な実効を確保するための制度改正を検討することが必要である。

## **5. 労使協定時間外労働の短縮のために必要な措置について**

所定外労働時間の太宗を占める労使協定時間外労働の短縮を進めていくため、今後、以下の措置を講じていくものとする。

( 労使協定時間外労働に係る限度基準 )

労働基準法においては、同法第36条第1項の労使協定時間外労働について、同条第2項において労働時間の延長の限度その他の必要な事項について厚生労働大臣が告示で基準(以下「労基法限度基準」という。)を定めることとなっており、同条第3項において関係労使に対して当該基準の遵守義務が定められている。当該制度は平成10年の同法の改正で措置されたものであるが、それ以前は船員法と同様に通達で運用していたものを法定化して実効性を向上させたものである。

船員法に基づく労使協定時間外労働制度については、平成17年4月の船員法改正以降、運用により時間外労働の上限が概ね遵守されてきたが、その実効性を向上させるため、船員法においても限度基準(以下「船員法限度基準」という。)を制度化すべきである。

( 限度基準の内容 )

労基法限度基準においては、一定の期間における労使協定時間外労働の限度(例:4週間当たり43時間)を規定しているが、船員法限度基準においては、4週間当たり56時間の時間外労働の限度を規定すべきである。

また、労基法限度基準においては、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じたときに限り、労使当事者間において定める手続(協議、通告その他の手続)を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる制度(以下「特別条項付き協定」という。)が定められている。このため、船員についても同様の制度を導入すべきである。ただし、その際には、当該協定をもってしても船員法第65条の2の最長労働時間を超えることはできないこととすべきである。なお、当該協定の運用に当たっては、内航については、現行の4週間当たり56時間の限度で特段の問題が生じていないことから、特別条項付き協定を認めないことを原則とし、外航についても真にやむを得ないケースに限定されるよう措置すべきである。特別条項付き協定を認めるケースについては実務的な検討を別途実施し、その結果を踏まえて通達で規定する。

( 助言及び指導 )

労働基準法第36条第4項においては、労基法限度基準に関し、行政

官庁が関係労使に対して必要な助言及び指導を行うことができることとされている。船員法限度基準を措置する場合には、同基準の適正な運用を確保するため、労働基準法と同様の助言及び指導に係る制度を導入すべきである。

なお、外航海運の使用者代表委員から、船員法第65条の2における1週間当たり72時間の最長労働時間は、ILO180号条約の規定を踏まえたものであり、一般制度の労働基準法における労使協定時間外労働の上限に相当する制度を船員法において創設することは適当でないとの意見があった。

## **6．所定外労働の短縮のために必要なその他の措置について**

(労働時間制度に関する周知徹底)

前述のように、上記の実態調査において、船長が労働時間記録簿を適正に作成していないケースや労働時間制度を的確に理解していないケースが散見されたことから、船員法の労働時間制度について周知・徹底を改めて行うべきである。

## 中間とりまとめ

平成 19 年 1 月 15 日  
船員に係る労働契約・労働時間法制検討会

### 中間とりまとめの趣旨

近年、陸上労働者について、人事管理の個別化・多様化等が進むとともに、就業形態や就業意識の多様化が進んでおり、労働契約をめぐる紛争が増加する傾向にある。一方、労働契約に関するルールについては、実定法や判例法理においてルールが明確となっていない場合があること等、状況の変化に十分に対応できていないと考えられる。このため、厚生労働省においては、労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的なルールを定める法律（労働契約法）の制定を目指している。

また、陸上労働者について、企業を取り巻く経営環境の変化、勤労者意識の変化等を背景として、労働者の働き方が多様化するとともに、所定外労働を中心とした労働時間の増加、年次有給休暇の取得率の低下等が見られている。このため、厚生労働省においては、仕事と生活のバランスを実現するための働き方の見直しの観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するべく、労働時間制度について必要な整備を行う労働基準法の改正を目指している。

これらの法制に係る関係者の合意を得るため、労働政策審議会労働条件分科会において議論が進められてきたが、平成 18 年 12 月 27 日（水）に答申が行われ、本年の通常国会への法案の提出が検討されている。

このような状況を踏まえ、平成 18 年 9 月、船員についても、船員関係の公労使が参加する「船員に係る労働契約・労働時間法制検討会」を立ち上げ、一般制度の労働契約法制の船員への適用及び一般制度の労働時間法制に対応した制度を船員について法制化することの妥当性及び課題を整理するための検討を進めてきた。この結果、一般制度の労働契約法制及び労働時間法制については以下のとおり対応することが適切と考えられるところであり、これをもって中間とりまとめとする。なお、「III 労働時間法制への対応」の中で整理したように、船員の所定外労働の短縮のために必要な対応については、引き続き、本検討会において検討を進めることとし、その結果は最終とりまとめに反映させる。

## II 労働契約法制への対応

### 1 基本的考え方

労働契約法に盛り込まれることが検討されている事項について船員への適用関係を整理したところ、同法は労働契約に係る基本的、普遍的なルールを明確化するものであり、下記の個別適用関係で整理している一部の例外（就業規則で定める基準に達しない労働契約の効力、就業規則の作成及び変更に係る手続、期間の定めのある労働契約、即時解除）を除き、同法の規定を船員に適用することとする。なお、一般制度において労働基準法の改正による措置を予定する事項のうち、船員への適用が適当と認められる事項（就業規則の相対的 necessary 記載事項）については、船員法の改正により措置するものとし、法案の国会提出時期については別途検討する。

### 2 個別適用関係

#### (1) 労働契約の原則

船員法第6条においては、労働者と使用者が対等の立場で労働条件を決定することなど、労働基準法第1条から第11条までに規定された労働契約に係る基本原則が船員の労働関係にも適用されていることから、労働契約法における労働契約の原則に係る規定を船員に適用することとする。

#### (2) 労働契約の成立及び変更

##### (合意原則)

船員法第6条においては、労働者と使用者が対等の立場で労働条件を決定することなど、労働基準法第1条から第11条までに規定された労働契約に係る基本原則が船員の労働関係にも適用されていることから、労働契約法における合意原則に係る規定を船員に適用することとする。

##### (労働契約と就業規則の関係等)

船員法第100条においては、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める雇入契約(予備船員にあっては雇用契約)はその部分については、無効とし、就業規則で定める基準によることが規定されているが、労働契約法における労働基準法第93条の移行後の規定は、その効力が雇用契約のみにしか及ばないこととなるため、これを船員に適用せず、船員法における規定を維持する。

船員法第99条においては、労働基準法と同様に、法令又は労働協約に違反する就業規則の変更を命ずることができるとされており、労働契約法における法令又は労働協約に違反する就業規則の効力に係る規定を船員

に適用することとする。

合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則の効力及び個別労働契約との関係については、船員労働の特殊性は認められず、労働契約法の関連規定を船員に適用することとする。

(就業規則の変更による労働条件の変更等)

労働契約法においては、就業規則の変更による労働条件の変更（新たに作成する場合を含む。）については、その変更が合理的なものであるかどうかの判断要素も含め、判例法理に沿って、明らかにすること等を予定しているが、船員労働の特殊性は認められず、労働契約法の関連規定を船員に適用することとする。

(就業規則の作成及び変更に係る手続)

労働契約法においては、就業規則の作成及び変更の手続については、労働基準法第89条（作成及び届出の義務）及び第90条（作成の手続）の定めるところによることを予定しているが、船員法第97条（就業規則の作成及び届出）及び第98条（就業規則の作成の手続）に同様の規定があるため、労働契約法においては船員について当該手続によることとする。

(3) 主な労働条件に関するルール

(出向)

船員法においては、乗船時には雇入契約を締結し、労働条件を明示することを規定しているが、出向時には雇入契約は出向先と締結しているのが通常であり、出向について出向元と雇入契約による個別の合意があるとは認められないため、このようなケースについては、労働契約法における出向に関する手続に係る規定を船員に適用することとする。なお、船員が、雇入契約を締結した船舶所有者と異なる者の所有する船舶において船長の指揮下で作業に従事する場合には、労働契約法における出向に該当しないため、関連規定は適用されない。

(転籍)

船員の転籍は、使用者の変更を伴う点で陸上労働者と変わりはなく、船員労働の特殊性は認められないため、労働契約法における合意を要件とする規定を船員に適用することとする。

(懲戒)

船員法においては、船内の規律維持のための船長による懲戒行為が規定されている一方、船舶所有者による労働関係に係る懲戒については特段の規定を設けておらず、また、懲戒について権利の濫用を禁ずる必要性は陸上労働者と同様であるため、労働契約法における懲戒に係る権利の濫用法理に関する規定を船員に適用することとする。

#### (4) 労働契約の終了等

##### (解雇)

労働基準法第18条の2における解雇権の濫用法理は判例法を法律に盛り込んだものであるが、船員法においては明文規定はないものの、考え方としては濫用法理が適用されていることから、労働契約法における同規定の移行後の規定を船員に適用することとする。

#### (5) 期間の定めのある労働契約

船員法による雇入契約は、陸上の労働契約とは異なり、船員労働の特殊性から有期契約が原則となっており、また、雇入契約の解除事由が船員法で具体的に規定されていることから、パートタイマー等を想定した有期労働契約に係る労働契約法の規定は、船員に適用しないこととする。

#### (6) 労働基準法関係

##### (即時解除)

船員法においては、船員労働の特殊性から、船舶所有者側からの解除事由とともに労働条件と事実の著しい相違など船員側からの解除事由を具体的に規定した上で、これらの事由に係る雇止手当の支払義務を一体的に規定しているため、労働契約法における労働基準法の即時解除に係る規定の移行後の規定は、船員に適用しないこととする。

##### (就業規則の相対的記載事項)

出向に係る制度を就業規則への相対的記載事項として追加することについては、船員労働の特殊性は認められないため、船員法の改正により措置することとする。

### III 労働時間法制への対応

#### 1 基本的考え方

労働時間法制として労働基準法の改正に盛り込まれることが検討されている事項については、所定外労働の削減を除き、船員労働の特殊性の観点から一般制度で議論されているような問題は存在せず、船員に適用する必要性は認められない。また、船員の所定外労働については、陸上労働者とは制度体系が異なり独自の観点からの検討が必要である一方で、船員の職業としての魅力を向上させる観点からの検討が必要であるとの認識に至った。このため、船員の所定外労働の短縮のために必要な対応について、一般制度の労働時間法制を斟酌しつつ、引き続き、本検討会において検討を進める。

## 2 個別適用関係

### (1) 所定外労働の削減

労働基準法と船員法では、所定外労働、割増賃金、算定対象期間、労働時間対象外者の範囲等の体系に顕著な相違があり、陸上における労働条件の改善の動向を踏まえつつ、独自の視点からの検討が必要である。

船員、陸上労働者全体及び船員以外の現業労働者の所定外労働時間を比較すると、船員の所定外労働は相対的に長時間となっている。

目前に迫った船員不足時代において船員を確保するためには、船員に係る労働条件を改善し、職業としての魅力を向上させる必要がある。

このため、所定外労働の短縮のためにはどのような対応が必要かについて、一般制度の労働時間法制を斟酌しつつ、引き続き、本検討会において検討を進める。

### (2) 有給休暇制度の見直し

労働基準法に基づく有給休暇の時季指定制度を前提とし未消化の実態が顕著である陸上労働者と比較して、船員については完全消化を原則としており、実態においても週一日の休日及び有給休暇の合計日数より多くの休日を与えられている。

このため、有給休暇については船員労働は陸上労働者について議論されているような取得率の減少のような問題は存在せず、労働基準法の改正に対応した船員法の改正は不要である。

### (3) 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設

労働時間法制においては、使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けることがない者について自由度の高い働き方にふさわしい制度の対象とすることが予定されているが、このような労働形態が船内で想定され得る者は船長以外にはなく、船長は現在でも労働時間規制の対象外となっている。

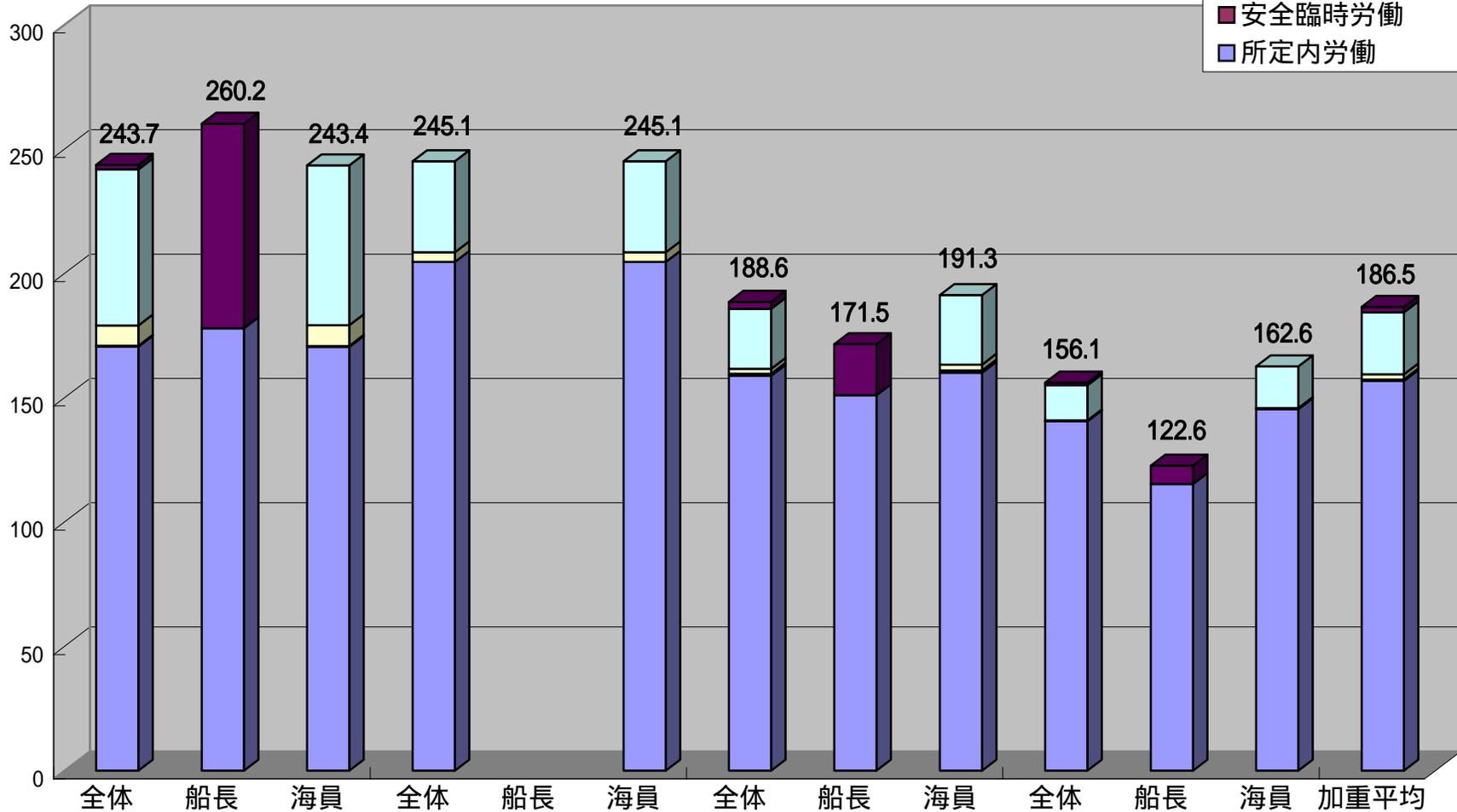
一方、国際的な海事労働のスタンダードであるILO海事労働条約においては、船長についても原則労働時間の適用対象とされたところである。

このため、自由度の高い働き方にふさわしい制度を船員に適用すべき積極的理由はなく、労働基準法の改正に対応した船員法の改正は不要である。

なお、船長の労働時間については、別途、同条約の検討過程で議論する。

### 業態別平均労働時間

- その他
- 労使協定時間外労働
- 特別労働
- 安全臨時労働
- 所定内労働



業態別	所定内労働	安全臨時労働	特別労働	労使協定時間外労働	その他	所定外労働時間合計	総労働時間	うち補償休日労働
外航貨物	170.5	0.4	8.1	62.8	1.9	73.2	243.7	32.2
(船長)	177.9				82.3	82.3	260.2	12.6
(海員)	170.4	0.4	8.3	64.3		73.0	243.4	32.7
外航旅客	204.6	0.0	3.9	36.6		40.5	245.1	1.2
(船長)								
(海員)	204.6	0.0	3.9	36.6		40.5	245.1	1.2
内航貨物	158.8	0.8	2.0	24.2	2.8	29.8	188.6	13.6
(船長)	151.0				20.5	20.5	171.5	8.5
(海員)	160.0	0.9	2.4	28.0		31.3	191.3	14.4
内航旅客	140.5	0.2	0.2	14.1	1.1	15.6	156.1	3.3
(船長)	115.3				7.3	7.3	122.6	2.5
(海員)	145.4	0.2	0.2	16.8		17.2	162.6	3.4
加重平均	156.7	0.6	2.1	24.9	2.2	29.8	186.5	12.1