

第4回 船員の健康確保に関する検討会（議事概要）

1. 日時：令和2年1月27日（月）13:30～
2. 場所：中央合同庁舎3号館11階特別会議室
3. 構成員：構成員名簿のとおり
4. 議事：(1) ストレスチェック制度について
(2) 長時間労働者の面接指導等について
(3) メンタルヘルス対策について
(4) その他
5. 議事概要

◇吉川委員からのプレゼンテーション

資料「メンタルヘルス・長時間労働対策の必要性～過労死事案の分析から～」により、海上労働者の過労死事案の分析結果の概要、メンタルヘルス・長時間労働対策の必要性、職場環境改善に関する取組方法について説明。

【質疑応答・意見】

（内藤（吉）委員）

- ・私のところの船種はタンカーで、近年安全に関するルールが厳格化され、作業マニュアルの作成や、1日の作業等について紙で記録すること、研修の受講などが求められており、安全に関する業務が増えている。また、船には常に危険が潜んでいる場所があり、そうした場所で作業を行う時には、上席は大きな声を出して叱ってでも、危ない行為について止めさせるため、若い人はそれをパワハラと感じて離職してしまう人もおり、辞めないような形で教育をしながらハラスメントに対応していきたいと思っている。長時間労働もストレス要因の1つではあるが、ミスをおさないよう判断する立場の人間は、常に緊張を感じる職場であり、どのような形で陸上からの支援体制でカバーできるか考える必要がある。今のお話を聞いて、私どもの従業員はそのようなことを感じているのではないかとの感想を持った。

（山下委員）

- ・資料4ページの整理でいうと、船員の場合は漁業と運輸業に含まれると考えていいのか。船員の特殊な環境を今後ある程度統計をとる場合に、100万人あたりの発生件数なら出せると思うので、統計をとるためのくくりを作り得るのかどうか。今後、改善していくにあたって、どれくらい改善したのか、改善目標を作るにあたって、母集団をくくる統計が取れるのかどうかが大変だと考えるので、どなたか教えていただきたい。

- ←（吉川委員）過労死等に関するデータについては、過労死防止法に従って当研究所で続けていくことになると思うが、過労死等は申請するというバイアスがかかること、漁業の中には、特別加入のデータの1部、自営業、労働者が含まれているため、データをももう少し精緻に調べる必要がある。業種では、運輸業・郵便業に海上輸送も一部入ってい

て、この中に、内航船員という形で入っているケースもある。船に乗っている上での業務が何であるのかという統計を作った方がいいのか、海事局で指示してもらえれば、当センターで分類し直すことはできる。

(久宗座長)

- ・吉川委員が職場改善でお話しされた参加型の手法は、海の分野でも WIB 自主改善活動として国土交通省海事局の船員災害防止基本計画の主な施策の1つとして実行している。実際に、前回の第10次基本計画の時に、全国の運輸局で1300人が WIB の講習を受講し、いくつかの改善事例があった。水産庁でも同様の事業を実施している。当初は安全に重きをおいていたが、現在はメンタルヘルス、健康についても参加型で改善ができないか現在講習会を実施している。次回の検討会で時間があれば、ご報告したいと思っている。

◇ (一財) 海技振興センター鈴木部長からのプレゼンテーション

資料「船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査結果報告書」及び「船員版職場環境改善チェックシート」により、アンケート調査結果の概要説明及び現在作成中の船員版職場改善チェックシートに関する説明。

【質疑応答・意見】

(土肥委員)

- ・こういう調査をする際に個人情報の保護が非常に重要な課題。私どもがこうした調査を実施した当初、こんな回答をしたのは誰だという質問を上司から受けることがよくあった。個人情報の保護について十分な注意を払うような仕組みをぜひ取り入れてやっていただきたい。
- ← (鈴木部長) 国の方でそういった観点も含めて検討していただけるものと認識しており、国が作成する指針を参考にしながら、個人情報保護にも十分注意していきたいと思っている。

(内藤(吉)委員)

- ・アンケート結果では、高ストレス者の割合が20～30歳代が多かったとのことだが、内航船員全体で2万人、平均年齢50歳以上が半数以上を占めていることからすると、アンケートの回答者は若い方が多かったということなのか。

← (鈴木部長) 回答者は若年船員が多かった。内航船員に特化してみると、26頁にあるとおり、年代が若くなるにつれて高ストレス者の割合が高くなっており、経験年数別では、3年未満～10年の方に高ストレス者が多い。

- ・陸上でも若い方の高ストレス者が多いのか、陸上ではそういう傾向はないのか。

← (鈴木部長) 陸上と比べた年齢別は出していないかもしれない。確認してご連絡する。

(1) ストレスチェック制度について

【説明事項】

事務局から「資料1 ストレスチェック制度について」により、陸上のストレスチェック制度に関する現行制度及び海上における制度の方向性について事務局案の説明。

【質疑応答・意見】

（立石委員）

- ・ 9頁の事務局案について質問と心配なことをお話ししたい。法令化された場合、雇用船員50人以上の事業者には義務化されるものと理解しているが、50人以上の事業者は80社ぐらいあると聞いている。事業者は首都圏、関西圏に多いと思うが、産業医の数は承知していないが、この80社で産業医が確保できるのかということが1点。また、面接指導を希望した船員がいた場合、遅滞なく実施することとなっているが、乗船中や休暇中には地方に居住している者が大半であるため、遅滞なく面接指導が実施できるのか。遠隔の通信手段については、個人情報保護という観点からも慎重に検討していただきたい。事後措置の就業場所の変更、作業の転換は、船舶の職制から考えて難しいと思うが、十分な準備期間を設けて実施していただきたいと考えている。

（土肥委員）

- ・ ストレスチェックは産業医ということではなく、医師等が実施することとなっているので、本日出席のみなさまの中にもご対応いただく先生がいらっしゃると思う。陸上の労働者でも、産業医がいないところは、面接指導まで通信機器を用いて実施している事業者もあるので、ストレスチェックの内容が標準から色々なバリエーションが出てくると大変かもしれないが、ある一定の範囲におさまれば、携帯でも答えることが可能であり、1台のコンピューターを共有してIDを入れるという方法や検診時に問診票に答えてやるなど、色々な手法がとれるので、実行自体は大きな障壁ではないと感じているが、やり方について詳細をつめていく必要はある。

（内藤（吉）委員）

- ・ 内航船社3000社の内、50人以上いる事業者は84社で、それ以外は一杯船主などになる。一杯船主の基本的な船型は499トンで、乗組員は5名に予備員が2名ぐらいだが、こうした小型船は1船の平均年齢が55歳以上と高齢の方が特に多い。50人以上の事業者は若い方も多く、業界は同じでも年齢や職場環境の格差が非常に大きい。小型船の高齢の方は遠隔地に住んでおり、産業医のところまで行くのは足が遠のくのかと思う。陸上と同じ制度にということとは理解するが、方法論をぜひ示していただきたい。

（白石委員）

- ・ 弊社の船は、小型船499トンで乗組員が5人ぐらいの船が2隻ある。弊社では、平均年齢は大体40代ぐらいと若く、若い人が続けられるように、大体の会社だと4回ぐらいしか陸上におりられないような体制のところ、2ヶ月乗って20日間休みという形で、休暇を多くするよう会社としても努力している。弊社でも定着率をよくするために努力をしているが乗組員の労働時間が長いのは、荷役作業をしないといけないため、睡眠時間がかなり短くなる。事業主がいくら努力をしても、荷主に理解をしていただかないと船員のストレスは改善されないと思う。制度を整える前に、運賃形態などを見直していく必要があると、実際に事業をして感じている。

(庄田委員)

- ・陸上の産業医の経験上、陸上の50人以上の企業にやる産業医活動を船員に同じようにやるのは難しいと感じている。私は50人～100人規模の会社30社の産業医をしているが、高ストレス者について、内藤委員から先ほどお話しがあった陸上と比較してどうなのかという点では、30社の中では、5～10%が高ストレス者で、その内、3分の2が若い方になっており、高ストレス者の方には健康管理センターに来ていただいて面接を実施している。内航船の場合は人数が少ない中で仕事をされていて、そこに産業医が行って面接をするのは難しいと思う。また、内航船の産業医を陸上の産業医の方がやるのは難しく、船員の生活をかなり理解している方が産業医をやった方がいいと思っている。直接面接というのは時間的にも物理的にも産業医にとっても船員にとっても難しいことから考えると、山下委員のサポートを受けるような通信機器を使うやり方が一番実際にやって有効な方法に近いのではないかと思う。経験上、陸上と全く同じやり方は極めて難しいと思う。

(久宗座長)

- ・陸上そのままは難しいと思う。原則論で陸上そのままでも絵に描いた餅で終わってしまう。基本的には陸上を踏まえながら、通信を使うなどしていくのだと思う。就業場所の変更、作業の転換は、実際には船では難しいが、吉川委員から話があった職場改善のように、その他の部分で職場を働きやすくする、コミュニケーションを円滑にすることによって改善する事例もあるし、WIBでもコミュニケーションが良くなったという事例がいくつかある。他のツールや何らかの形で対策をくんで、高ストレス者を少なくし、長く働けるような環境を作る方向で、事務局には本日の委員の方のご意見を踏まえ、事務局案を改めて整理して、最終的なまとめに反映していただきたい。

(2) 長時間労働者の面接指導等について

【説明事項】

事務局から「資料2 長時間労働者の面接指導等について」により、陸上の長時間労働者の面接指導に関する制度及び海上における制度の方向性について事務局案の説明。

(佐々木委員)

- ・労働時間の把握が難しいというご説明があった上で、この制度を取り入れるというお話ですが、実際に船に乗ると色々な条件があり、危険も伴う作業であるというお話がある中で、1人の労働時間が増えると全員の労働時間も増えているのかなという想像もあるが、陸上と同じような1人1人の時間数で同じ枠組みの中でやっていくことの有効性についてイメージしにくいところがあり、働いている時間の把握が難しいのであれば、乗っている期間中、睡眠時間、休憩時間がきちんととれているかどうかという把握方法があるのかと思った。何が一番把握できるのかが私の方では分からないので、実際の船の関係者の方からご意見をいただけたら有り難い。

←(事務局) 過労死のリスクが高い方ということで、まずは長時間労働者を対象に考えている。休憩時間は労働時間以上に把握するのが難しく、労働時間が一定の方以外にも眠れない方も

いると思うので、そういう方も対象となるように、制度の対象に含みをもたせたいと考えている。労働時間のばらつきについては、今回の調査の中では十分に把握しきれていない部分があるため、今後、詳細な調査をしていきたいと考えている。

(土肥先生)

- ・ここで示されている長時間労働の基準については、どこまでするのかは皆さんのご議論次第だと考えている。一方で労働時間プラス疾病の治療状況をきちんと把握して指導していくことは非常に重要であり、その部分も含めて過労死等の予防につながるとご理解いただきたい。さらにここで決められた実施義務は、ご本人が申し出をしない限り何もおこらない現状になってしまう。陸上労働者の場合、企業側が色々な努力義務を実行する上で、上司がこの人が心配だと思ったら、面接指導をしてもいいなど、付加的な条件を事業主が独自に決めることが可能だと考えられている。実際に産業医をしているとそういうところが機能している場合がたくさんある。必須義務と努力義務をうまく使い分けることによって、実効性の高い仕組みを考えていただくことも重要だと考える。

(福田委員)

- ・(船員の)長時間労働の面接基準の労働時間は、所定労働時間に時間外労働時間を足して、陸上の80時間、100時間に近い形にしようという趣旨だと伺ったが、陸上(労働者)の(産業医)面接指導の基準となる時間外労働時間を決めた経緯は、通勤時間を1時間ぐらいにして、仕事が終わって残業をして次の仕事に入るまで十分な睡眠を確保できるかという計算で算出されたのではないか。そうすると単純に(所定)労働時間にそれを合わせれば、脳・血管疾患や精神疾患が防げるのかという根拠にちょっと乏しい気がする。私も産業医をしているが、ただ陸上の労働得時間の基準を船の基準にただけでは、本当の予防になるのかという懸念がある。そのあたりを調べていただければと思う。

(内藤(吉)委員)

- ・船は生活と労働が一緒に通勤時間はないが、国交省に調べていただいた実労働時間は、かなり長時間労働になっている。現在、船員部会でその実態をどのように事業者が把握するのかということを議論しており、現状は船内記録ということで船長に任せているが、事業者自身が把握すべきという回答を出させていただいた。それに合わせて、白石委員も言われたとおり、長時間労働というのはコストにつながる問題なので、船員部会だけではなく、荷主、オペレーターも含めた基本政策部会の方で大きな問題として解決していかなければならないことであり、国交省にもそれをお願いしている。メンタルヘルスを改善していくと同時に、安全運航を確保しながら安全を担保し、船員の健康を維持していくことで、行政にも強い協力をお願いしたい。

(白石委員)

- ・内航船の仕事の実態は、1日に積み揚げ積みという形で基地から油を積んできて、それを揚げる、また積む揚げるというのを日々、毎月繰り返していく。天候が荒れてくると、荷主が

早く商品を確認したいため、1日で積み揚げ積みというのが平気で入ってくる時がある。トラックのようにぱっとつけて揚げられる訳ではなく、船を基地につけるまでにかなり準備が必要で、ロープを繰り出したり、その基地に必要な物は何か、ホースの長さなど、全て把握した上で、船長以下少ないメンバー全員で作業するのが実態。大きな船も小さな船も作業は一緒に、内航船のほとんどが小舟と言われており、人数が少なくなればなるほど1人あたりの仕事量はかなり負担があると思っている。積み上げ積みや夜荷役があれば、1日の仕事量が多くなり、乗組員の体力はかなり消耗するというのが現状。トラックのように簡単に着岸してすぐ出発できるものではないことをみなさんに知っていただけたらと思う。

(久宗座長)

- ・システムとしては高ストレス者対策と同様、面談・指導する仕組みなので、吉川委員からお話があったとおり、長時間労働により色々な疾病があるので、何らかの対策を考える必要があると考えている。本日の意見を踏まえ、事務局には最終案をまとめていただくようお願いする。

(3)メンタルヘルス対策について

【説明事項】

事務局から「資料3 メンタルヘルス対策について」により、陸上のメンタルヘルス対策及び海上における対策の方向性について事務局案の説明。

(佐々木委員)

- ・ストレスチェック制度に絡めるかどうかは問題になるかと思うが、ポピュレーションアプローチにどう使っていくのが大事だと思う。各事業者がやるのは小さな事業者が多い中で難しいと思うので、ストレスチェックや健康診断の結果をどこかでとりまとめて健康をずっと把握していくことが大事だと思うが、そのような仕組み作りを同時に考えることができないのかお伺いしたい。
- ←(事務局)重要な点だと思うが、まずは制度立ち上げとともに、データをどう活用していくかについては引き続き何ができるか考えていきたい。

(井原オブ)

- ・内藤委員のご質問で方法論をどうするのかというお話があり、それとも関係するが、資料1、資料2にある昨年7月の船員部会の方向性の中で、協会の事業の活用促進が挙げられているが、具体的にどういうことを想定されているのか。資料1にある労災保険のサイドで色々な支援メニューの仕組みがあるが、その活用との関係をどうするのか。私どもも可能な限り船員保険サイドとして協力、支援させていただきたいと考えているが、そのあたりをどのように整理されているのか、この2点について質問させていただきたい。
- ←(事務局)メンタルヘルスの関係では既存の講習を念頭に置いている。これからストレスチェック制度等を導入するにあたって、ご指摘いただいた労災との整理は必要となってくるので、こういったものができるかということをお伺いしながら、整理したいと考えている。

(吉川委員)

・資料1、資料2で船員部会の抜粋資料から全体の方向性について書いてあるところで非常に重要だと思うのが、「雇用船員50人未満の小規模事業者における取組みの促進と実効性確保を目的とした、複数事業者間での連携、協働」という点である。ストレス対策を検討する際、過労死事案でも中小事業者が多いのでそこをどうしていくかという課題がある。50人以上の事業者が80社ぐらいしかないとすると、複数の小規模事業場をサポートする団体を中心としたモデルケース、例えば組合の方である特定の地域でいくつか小規模事業者が集まってこんな感じでやるといったものをどんどん促進していくようなメンタルヘルス対策ができればいいと思う。長時間労働対策は法律でやらないといけないことが多いため、最初からあまり細かなところまで決めず、全体のトーンの中で自主的な取組みが重要であると強調できるとよい。資料1にある制度を利用すれば、小規模事業場で産業医を雇用すると1社あたり10万円、5社ぐらいの50人未満の事業場がグループで集まると年間50万円もらえる。例えば3年間継続で助成金をもらう仕組みなどができる、事業者側のお金の負担なく産業医の契約や、健診機関へのストレスチェックの受託ができるので、助成金を使うための小規模事業場をうまくまとめる団体の受け皿を作ったモデルを進めていくと、小規模事業場の全体のメンタルヘルス対策が進む。ストレスチェックだけでなく個別の相談や安全に関して不安な者がいる、こんな事例があるけどどうしたらいいかという相談ができるEAPサービスの契約も合わせてできると思うので、海上労働者のサポートができるモデル的なものを探索していくようなメンタルヘルス対策の枠組みを作っていくことが重要だと思う。

(立川委員)

- ・厚労省、日本産業カウンセラー協会の相談窓口で船員の相談があったのか。あったのなら何件あったのか。トラック協会の窓口はどの時間帯の相談が多いのか。船員の労働時間は職務によってシフトが違うためどういう時間帯で一般的な労働者は相談されているのか教えて欲しい。
- ←(事務局) 厚労省の窓口の相談内容、時間等は把握していない。ただ船員の特殊性を考えると色々な時間に対応できないといけないと考えているため、メールでの相談を入れる必要があると考えている。

(久宗座長)

- ・陸上の制度ではできない船員の事情もある。冒頭に長時間労働による色々な障害や問題を定義していただいたので、それについてどのような対策をするのか陸上を参考に、事務局にはとりまとめをよろしくお願いします。

以上