

資料2

「長時間労働者の面接指導等について」

令和2年1月
国土交通省海事局

(交通政策審議会海事分科会第114回船員部会 (R 1. 7) 資料抜粋)

方向性Ⅰ．医学的な見地から健康確保をサポートする仕組み作り

- (1) 内航海運業界の実情や課題を踏まえつつ、陸上の制度・取組みを参考として、以下のように、医学的な見地から労働者としての船員の健康確保をサポートするための仕組みを導入してはどうか。
 - ②長時間労働者に対する健康状態の把握等の過重労働対策についても、陸上における取組み倣い、将来的には全事業者に対して義務付けることを想定しつつ、一定の準備期間を置いたうえで、当面は雇用船員50人以上の事業者に対して義務付けるとともに、50人未満の事業者に対しては努力義務を課すこととしてはどうか。
- (2) さらに、上記の仕組みを実効性あるものとするため、以下のような取組みを促進することも必要ではないか。
 - ①特に雇用船員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（内航海運組合、系列等）での連携、協働（例：産業医の選任、提携する医療機関等の集約等）
 - ②船員災害防止協会や全国健康保険協会等が実施する事業の活用促進
 - ③船員の健康確保に関して知見の蓄積を有する医療機関等の活用促進
 - ④労働者全般の健康確保に関して知見の蓄積を有する陸上専門機関等の活用促進
 - ⑤全産業を対象とした小規模事業者等の産業保健活動に対する助成金の活用促進
 - ⑥各事業者における取組状況の発信、周知、横展開（例：会社HP、求人票への記載、表彰制度の活用等）
- (3) 上記の取組は、内航船員だけではなく、外航や漁業の分野、派遣船員等を含め、幅広く船員の健康確保をサポートする仕組みとするのが適当ではないか（現行の船員法等においても、船員の安全衛生管理に関する基本的枠組みは共通）。

長時間労働者の面接指導等について

論点・課題

- 船員について、長時間労働者の面接指導をどのように実施するか。
※そもそも、現在は船員法体系上の仕組みはない。
- ・長時間労働の面接指導の対象となる船員をどのようにするか。
- ・陸上から離れて働く中、結果の通知、面接等をどのように実施するか。

※船員の労働時間の上限

- ・ 1 日当たり 8 時間（基準労働期間内において 1 週当たり平均40時間）以内
- ・ 時間外労働を含めた労働時間の上限は 1 日当たり14時間（1 週間当たり72時間）
- ・ 時間外労働については、労使協定により、4 週当たり56時間まで延長可

陸上制度の概要(長時間労働者の面接指導等について) 国土交通省

○事業者は、労働時間の状況等が一定の要件に該当する労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならない。

※実施の対象となる要件：以下の両方を満たすこと。

ただし、1月以内に面接指導を実施して、医師が不要と認めた場合を除く。

➤時間外・休日労働（1週間当たり40時間を超えた労働）が1月当たり80時間超

➤疲労の蓄積が認められること

※時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。また、算定を行ったときは、速やかに、時間外・休日労働が1月当たり80時間超である労働者に対し、時間外・休日労働に関する情報を通知しなければならない。

※労働者の申出により実施。事業者は労働時間の算定をした場合は速やかに情報を産業医等に提供し、産業医が申出を勧奨することも可能。

※労働者は他の医師の行う面接指導を利用することも可能。

○面接指導では、勤務状況、疲労の蓄積状況、労働者の心身の状況を確認する。情報通信機器の活用も可能であるが、一定の要件を満たすことが必要。

○事業者は、面接指導の結果を5年間保存しなければならない。

○医師等の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、医師等の意見の衛生委員会若しくは安全委員会等への報告等の措置を講じなければならない。

陸上労働者の健康確保対策等 (長時間労働者への医師による面接指導制度)

医師による面接指導制度の趣旨

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

面接指導の趣旨

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

長時間労働者への面接指導の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症時間が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた措置を講ずるように努めましょう。

医師の面接指導の要件



※1 45H超の時間外・休日労働を実施した労働者には、必要な健康確保措置を行うことが望ましい旨指導している。

※2 月80H超の時間外・休日労働を実施した労働者には、申出なしの面接指導に努めるよう指導している。

【出典：厚生労働省資料より作成】

陸上労働者の健康確保対策等 (長時間労働者に対する疲労度蓄積チェックリストの活用)

◎疲労度蓄積チェックリストについて

過重労働による疲労の蓄積をチェックするツールとして公表されている。

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

記入年月日 年 月 日

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
2. 不安だ	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
3. 落ち着かない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
4. ゆうつだ	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
5. よく眠れない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
6. 体の調子が悪い	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
7. 物事に集中できない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
8. することに間違いが多い	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
10. やる気が出ない	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
11. へとへとだ(運動後を除く)	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした寝れを感じる	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	☐ ほとんどない(0)	☐ 時々ある(1)	☐ よくある(3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

I	0～4点	II	5～10点	III	11～20点	IV	21点以上
---	------	----	-------	-----	--------	----	-------

2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	☐ ない又は適当(0)	☐ 多い(1)	☐ 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	☐ 少ない(0)	☐ 多い(1)	—
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	☐ ない又は小さい(0)	☐ 大きい(1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担(★1)	☐ ない又は小さい(0)	☐ 大きい(1)	☐ 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	☐ 適切である(0)	☐ 不適切である(1)	—
6. 仕事についての精神的負担	☐ 小さい(0)	☐ 大きい(1)	☐ 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担(★2)	☐ 小さい(0)	☐ 大きい(1)	☐ 非常に大きい(3)

★1: 深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時～午前5時)の一部または全部を含む勤務を言います。

★2: 肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

<勤務の状況の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

A	0点	B	1～2点	C	3～5点	D	6点以上
---	----	---	------	---	------	---	------

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数(0～7)を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤 務 の 状 況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合には判定が正しく行われない可能性があります。

➡ あなたの仕事による負担度の点数は: 点(0～7)

判 定	点 数	仕事による負担度
	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

長時間労働者に対する面接指導等の流れ



○長時間労働者の面接指導に関する規定はない。

※労働時間の上限については、1日当たり8時間（基準労働期間内において1週当たり平均40時間）以内。時間外労働を含めた労働時間の上限は1日当たり14時間（1週間当たり72時間）。時間外労働については、労使協定により、4週当たり56時間まで延長可。

内航船員の働き方

【長期間の連続乗船】

○内航貨物船は長期連続乗船が多く、3ヶ月乗船、一ヶ月休暇が一般的。

○乗船期間中は、気象・海象等の自然の影響にさらされているほか、労務終了後も基本的に船から離れられず、家庭や社会から切り離された生活となる。

○船内という限られた空間での職住一体の生活であり、乗船中は、休息時間も船内の個室で過ごすのが基本。

◆1年のスケジュール(例)



【一般貨物船(499トン)】

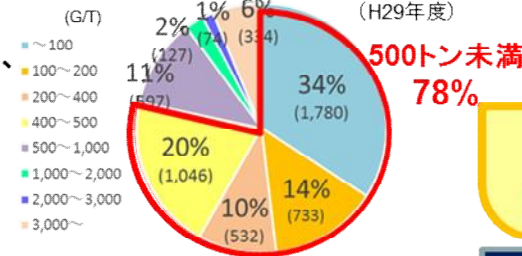


【少人数の乗組体制】

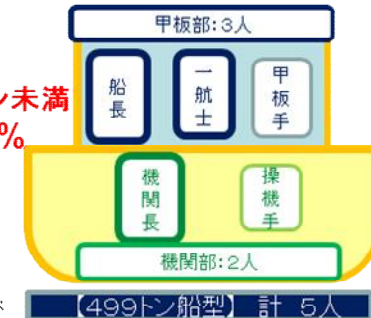
○内航貨物船の一般的な船型である499トン型船では、甲板部3人、機関部2人の合計5人で乗り組むことが一般的。

甲板部：操船(船を操ること)、貨物の積みおろしなど
機関部：エンジンやボイラーなどの運転や整備、燃料の補給など

◆内航貨物船の総トン数別隻数の割合 (H29年度)



(出典)国土交通省調べ



【特殊な勤務形態】

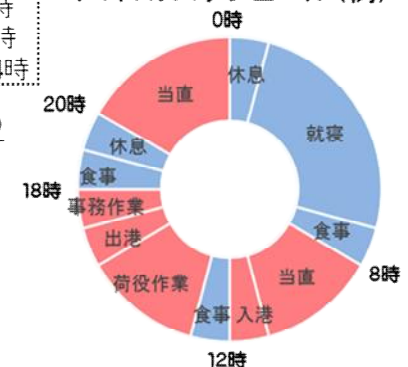
○船員の勤務体制は3直制が一般的。一日4時間×2回の当直が基本。

○船内では、当直以外にも、書類作成等の事務作業、荷役(貨物の積みおろし)や食事当番等の作業があり、出入港時には全員が所定の配置につく体制(総員配置)となる。

(例)

船員A: 0時~4時、12時~16時
船員B: 4時~8時、16時~20時
船員C: 8時~12時、20時~24時

◆1日のスケジュール(例)



航海当直中の船員



荷役作業中の船員



調理作業中の船員



内航船員の労働実態結果(概要)

● 本調査の趣旨

平成29年度に開催された「後継者確保に向けた内航船の乗組みのあり方等に関する検討会」において実施された業務実態調査について、内航船員の労働実態を把握する観点から、日本内航海運組合総連合会の協力を得て集計・整理し直したものの。

【有効回答数】

調査期間：平成29年7月から9月までの間の1月間
対象隻数：貨物船17隻、タンカー24隻、計41隻
対象船員数：287人分、8,897人日分の労働時間

1. 月間総労働時間

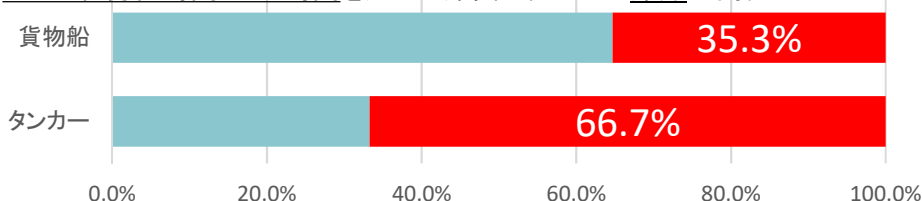
内航貨物船員は総実労働時間が長い傾向。これは、休日がない連続労働によるものと考えられる。

	総実労働時間	所定内	所定外	労働日
内航船員 (287人)	238.06 時間	209.85 時間	28.21 時間	29.86 日
一般労働者 計	170.9 時間	156.0 時間	14.9 時間	20.4 日
建設業	180.3 時間	164.9 時間	15.4 時間	21.8 日
運輸業、郵便業	187.6 時間	159.7 時間	27.9 時間	20.9 日

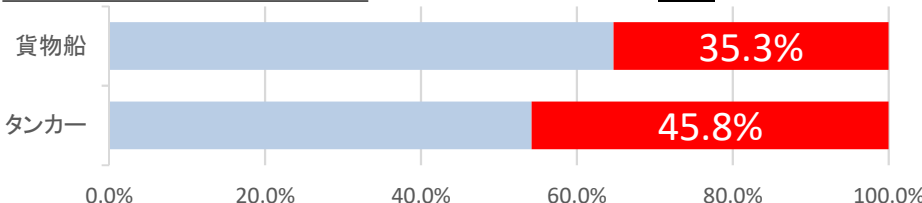
2. 長時間労働者の発生状況

- 調査期間中、1日の労働時間が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%。タンカーで66.7%。
- 調査期間中、1週間の労働時間が72時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%。タンカーで45.8%。

＜1日の総労働時間が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合＞



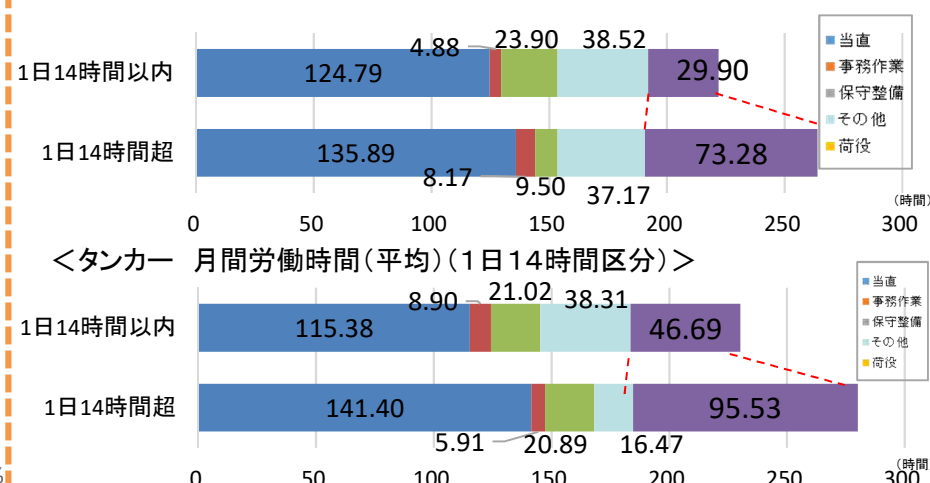
＜1週間の総労働時間が72時間を超えた船員が発生した船舶の割合＞



3. 荷役による作業負担の状況

荷役時間の長さとは労働時間の長さには相関関係が見られた

(1日の労働時間が14時間超の船員と14時間以内の船員の間で、荷役を除いた労働時間にはさほど大きな差は見られなかった)。



連続乗船について(基準労働期間、補償休日)

- 海上労働においては、長期にわたり陸上を離れて航行することや、**気象・海象等による航海の不規則性から、船員法に基づく**海上独自の制度(基準労働期間、補償休日)により、長期にわたる連続乗船や、下船後に休日を一括して付与することを可能としている。

＜基準労働期間と補償休日制度＞

- ・ 海上における一週間の労働時間は、一定の期間(「基準労働期間」)を通じ、平均して40時間以内とするとともに休日を週平均1日とする
- ・ 一週間の労働時間が40時間を超える場合又は一週間について1日の休日を付与できない場合は、補償としての休日(「補償休日」)を基準労働期間中に別途付与する

- **基準労働期間は、船舶の航行区域や航路の区分に応じ、1月から1年までの期間が法令上設定されているが、労使間の協約等によって、当事者間で独自に期間を設定することもできる。**
- 基準労働期間を通じた1週間の労働時間は平均40時間以内、休日は週平均1日以上とされており、一定の期間を通じた労働時間・休日日数は、陸上(1週間40時間以内・毎週少なくとも1回)と同等の水準となっている。

基準労働期間 (船員法施行規則第42条の2第1項)		期間中に付与される休日・補償休日の日数 ※
外航船	1年	104日
内航不定期船	9月(270日)	77日
内航長距離定期船	6月(180日)	51日
内航短距離定期船	3月(90日)	26日
平水定期船	1月(30日)	9日

※ 3分の1を超えない範囲内で、補償休日中の労働(補償休日労働)が可能

労働時間の記録や管理に関する制度の比較

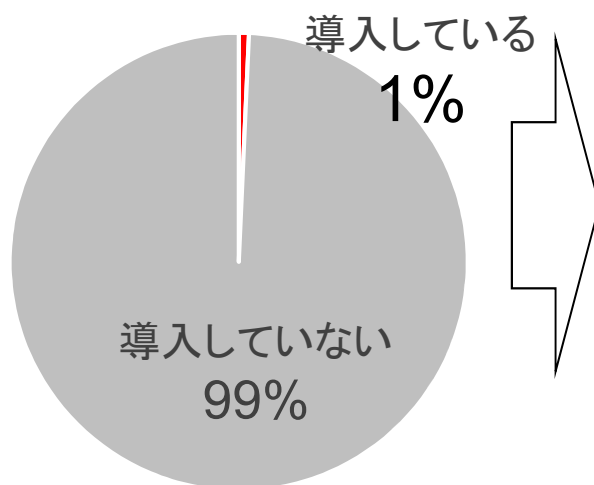
		海上	陸上	
		船員法	労働基準法	労働安全衛生法
労働時間の記録簿	記録簿	船内記録簿	賃金台帳	
	記載する者	船長	使用者	
	主な記載事項	・労働時間 ・補償休日 ・休息时间 ・割増手当	・労働時間 ・時間外労働 ・深夜労働時間 ・基本給や手当等の額	
	保存場所	船内	事業場	
労働時間の適切な把握・管理	責務規定	規定無し	通達で明示 （基発339号平成13年4月6日）	法律上に規定 （平成30年改正により規定）
	責務を有する者	規定無し	使用者	事業者
	把握方法	規定無し	①使用者の現認による確認 ②タイムカード等の客観的な記録を基にした確認 ※①、②が難しい場合は自己申告制	客観的な方法 その他の適切な方法 （タイムカード、パソコンの使用記録等）

労働時間の適正な把握方法①（労働時間管理実態調査結果）

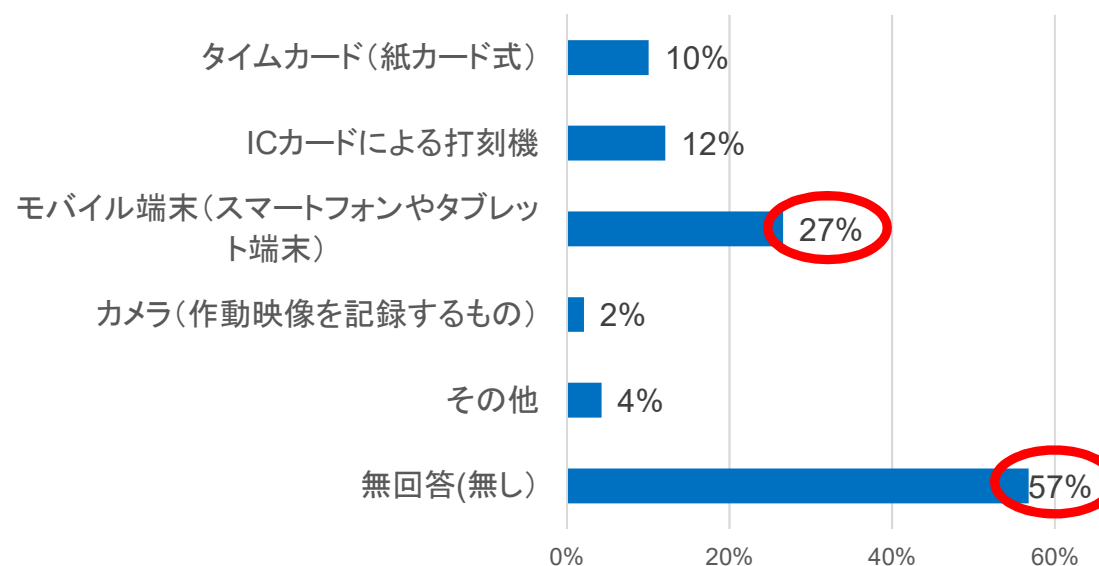
第111回船員部会（平成31年4月26日）資料より

- 労働時間管理実態調査結果によれば、船員の労働時間を適正に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、無回答を除けば、「モバイル端末（スマホやタブレット端末）」と回答した事業者が約30%と最も多かった。

【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）



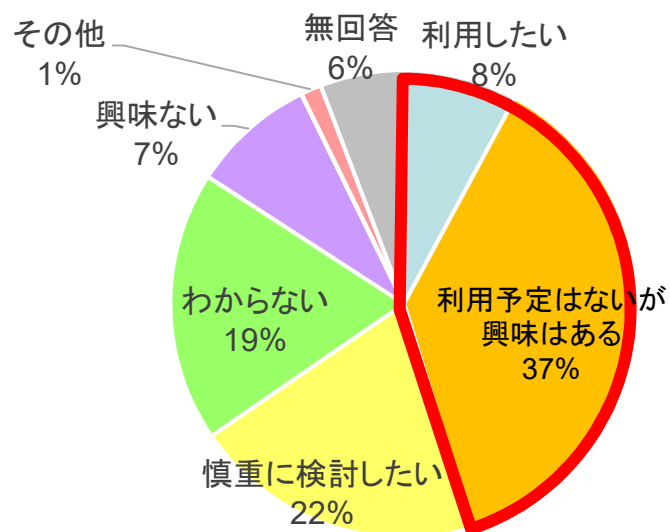
唯一、労務時間を記録するための機器を「導入している」と回答した事業者について詳細を確認したところ、日帰り船で、事務所でタイムカードの打刻をしているとのことであった。
なお、船内でパソコンやタブレットを利用し、船内記録簿等の記録を作成、管理・保管している事業者は複数社あった。

労働時間の適正な把握方法②（労働時間管理実態調査結果）

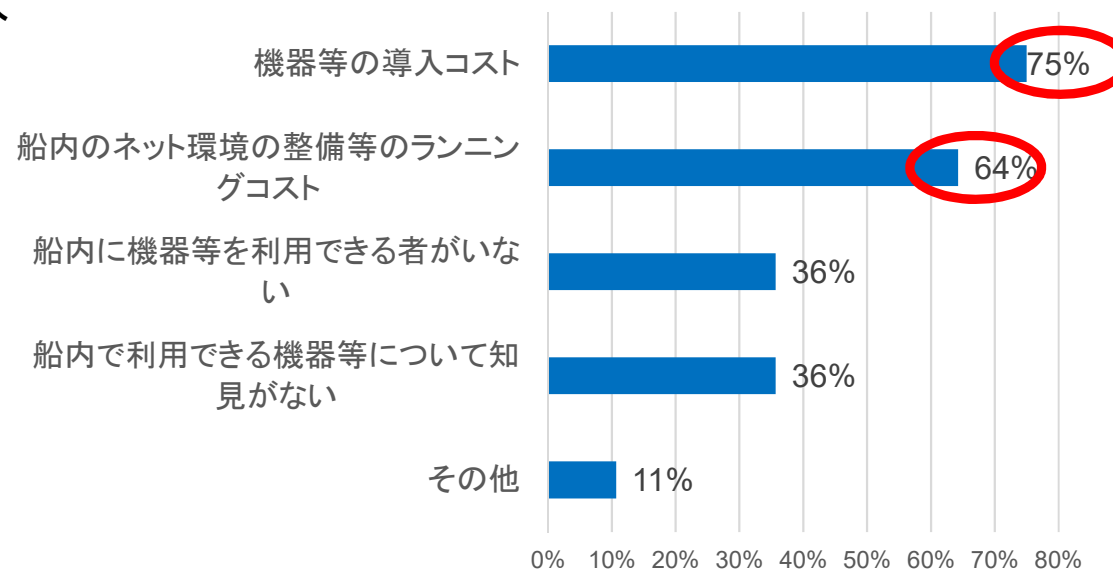
第111回船員部会（平成31年4月26日）資料より

- 労働時間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回答があった。
- 他方、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、費用面での懸念を回答する事業者が多く見られた。

【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。

<対象者について>

○船舶所有者は、雇用船員の心身の健康を保つため、労働時間の状況等が以下の要件に該当する疲労の蓄積が認められる船員に対し、医師による面接指導を行うこととしてはどうか。

① 1月あたりの労働時間が一定の水準を超えている船員

※陸上制度での対象者（1月当たり80時間超の時間外・休日労働＋疲労の蓄積が認められること）と同等程度の労働時間を念頭に規定するが、船員については、下船後に休日をまとめて取得することが多いため、月間総労働時間で設定。

②一定期間以上の長期間連続して乗船している船員

※内航貨物船においては3月乗船＋1月休暇のサイクルが、労使間の合意を背景に定着。

○ただし、実施に当たっての小規模事業者の負担、実効性に配慮し、雇用船員50人未満の事業主に対しては、まずは努力義務とし、準備期間中に導入をサポートしつつ、将来的に全事業者に対して義務付けることとしてはどうか。

事務局案(長時間労働者の面接指導について)

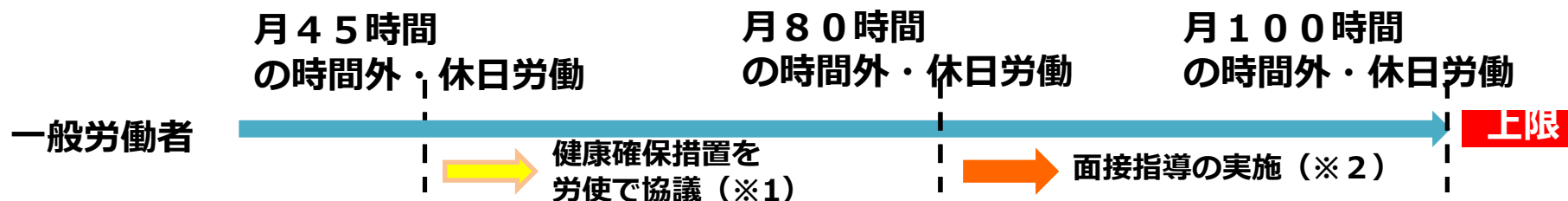
<実施方法について>

- 船舶所有者は、陸上労働者と同様に、船舶所有者が毎月の労働時間を把握した上で、毎月1回以上、医師との面接指導を実施し、勤務状況、疲労の蓄積状況、労働者の心身の状況を確認するようにしてはどうか。
※外航船についてはその特殊性を踏まえた実施頻度を検討。
- 面接指導を適切に実施できるよう、労働時間を把握した場合は速やかに情報を産業医等に提供することとしてはどうか。
- 船員の申出により実施することとし、船員の労働の特殊性を踏まえ、海上の通信状況や個人情報の保護なども踏まえたガイドラインを策定した上で、情報通信機器を使用した面接指導も可能としてはどうか。
- 船員が医師との直接面談を求める場合などには、下船後速やかに実施し、産業医が申出を勧奨することも可能としてはどうか。
- 医師等の意見を勘案し、必要があると認めるときは、当該船員の実情を考慮して、
 - 就業場所の変更（短期間航海の船舶等への配置換え）
 - 作業の転換
 - 労働時間の短縮（船舶の停泊中における所定労働時間の短縮等）
 - 深夜業の回数の減少（休暇の付与回数増加等）等の措置を講ずるほか、医師等の意見の安全衛生委員会への報告等の措置を講じなければならないこととしてはどうか。
- 詳細については、指針を公表し、国土交通大臣が船舶所有者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができることとしてはどうか。

長時間労働船員への面接指導について(イメージ案)

医師の面接指導の要件（陸上労働者）

所定労働時間：週40時間

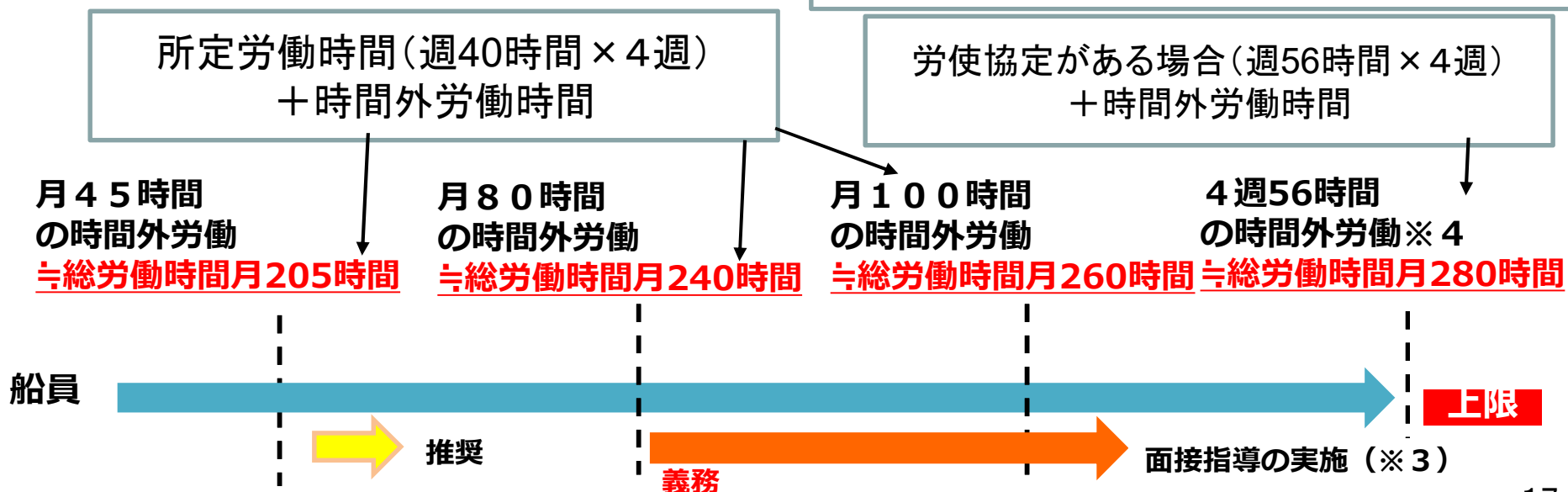


※1 45H超の時間外・休日労働を実施した労働者には、必要な健康確保措置を行うことが望ましい旨指導している。

※2 月80H超の時間外・休日労働を実施した労働者には、申出なしの面接指導に努めるよう指導している。

医師の面接指導の要件（船員）【イメージ案】

所定労働時間（基準労働期間）：週40時間
※労使協定がある場合週56時間（8時間×7日）



※3 単月で1月あたり100H又は複数月で1月80H超の船員には、申出なしの面接指導に努めるよう指導を検討。

※4 船員法に基づき、4週56時間の時間外労働の上限が設けられており、労使協定がある場合は週56時間×4週＋56時間の労働が上限。

長時間労働船員への面接指導について(イメージ案)

実施の流れ

