

# 労働環境の改善に向けた方向性 に対する委員からの意見

---

## 1. 労働時間の範囲の明確化、見直し [R1. 11 船員部会]

### 【事務局のたたき台】

#### <労働時間の明確化>

- 船内における各種活動について、労働時間への該当性を明確にするためには、近年、働き方改革の流れの中で策定されたガイドラインにおいて示されている、陸上での労働時間の考え方(使用者の指揮命令下に置かれている時間で、使用者の明示的な指示のみならず、黙示的な指示により業務に従事する時間も含む)を参考にすべきではないか。
- その上で、特別な環境下にある海上では、陸上における考え方だけでは、労働時間に当たるかどうか判然としない、又は実状にそぐわない場合もあるため、陸上における労働時間の考え方を参考としつつ、その作業の業務性・職務性の有無や程度等も加味して総合的に勘案した上で、労働時間への該当性について明確化を図ってはどうか。
- なお、船内における各種活動については、可能な限りすべからく、労働時間への該当性を明確化しておくことが望ましいが、活動内容によっては、個々の実状を踏まえた個別具体的な判断が必要なことがあり得る。

### 委員からの意見【内藤委員(日本内航海運組合総連合会)】

- ✓ 最終的に、具体的な事例を交えたガイドライン等を示して頂きたい。

### 委員からの意見を踏まえた今後の方向性(案)

今後、各種船内作業の労働時間への該当性について明確化を図るため、ガイドライン等の作成について検討していくこととする。

## 1. 労働時間の範囲の明確化、見直し [R1. 11 船員部会]

### 【事務局のたたき台】

#### <船員法第68条第1項に規定する作業の取扱い>

- ①安全・救助のため緊急を要する作業については、不可抗力により使用者にとっても避けることのできない予期しない事態であり、特に海上では刻々と変化する海象状況により予測できない事態が頻繁に起こりうること、また、他船の救助についてまで金銭的補償を求めるのは使用者にとって酷であること等から、現行のとおり取扱い(労働時間の例外としての取扱い)とすることが適切ではないか。
- ただし、陸上においては、災害その他避けることのできない事由による労働に対しても対価の支払い義務が課されていることを勘案すると、海上においても、自船の安全を図るための作業が行われた場合については、使用者自身がその労働によって生み出された利益を享受することになる点に着目すれば、できる限り陸上における取扱いとの均衡ある対応が使用者において行われることが望ましいのではないか。
- 他方、②防火操練、救命艇操練その他類する作業、③航海当直の通常の交代のために必要な作業は、①の作業と異なり不可抗力により生じるものではなく、法令上義務付けられた計画性のある作業であること、近年ガイドラインが策定された陸上での労働時間の考え方、船員の十分な休息の確保等働く人々の立場・視点に立った働き方改革の実現、国際条約の動向等を勘案して、今後船内の労働時間に算入し、対価を支払うことを求めていく方向で取扱いの見直しを検討してはどうか。
- ただし、②、③の作業と労働時間の上限との関係性については、実務への影響が非常に大きいことから、引き続き、船内運航体制の実態や、関係者の意向、法制的な面からの制約等を慎重に検証した上で、見直しの方向性を見いだしていくこととしてはどうか。

(次ページに続く)

## 1. 労働時間の範囲の明確化、見直し [R1. 11 船員部会]

### 【事務局から提示した主な方向性】

#### <船員法第68条第1項に規定する作業の取扱い> (続き)

また、いずれにしても、こうした取扱いの見直しに当たっては、実務への影響や周知に要する時間等を勘案し、相当の準備期間(猶予期間)を設けることが必要ではないか。

<参考:陸上の例>

労働基準法の改正による時間外労働の上限規制の適用について、建設事業や自動車運転の業務に対しては5年間猶予。

### 委員からの意見①【小笠原委員(日本旅客船協会)】

以下の理由から「操練作業」及び「航海当直の引継作業」を労働時間に含めるべきでは無いと考える。

- ✓ 現行、船員の1日当たり労働時間8時間以内を遵守するためには、要員増加が不可欠となる。船員確保が困難な中、定員を減らす努力が必要であるにも拘わらず、逆に定員を増やさざるを得ない状況となり、経営環境の悪化が懸念される。
- ✓ これら作業は、正規労働を完遂するための安全運航上、必要不可欠な作業であり、改正船員法の解説にある「船舶の公共性または危険共同体性から、船舶共同体の一員として船員が当然に分担すべき作業である」という位置付けを見直すべき根拠、船内労働における環境変化は見当たらない。
- ✓ 海員に対し義務付けられている船上教育・訓練は、既に労働時間として扱われている。操練は危険共同体として海員だけではなく、旅客にも要求されており、陸上の教育訓練とは異なるものである。

(次ページに続く)

## 委員からの意見②【内藤委員(日本内航海運組合総連合会)】

### <全般>

- ✓ 船員における危険共同体性は、国際条約が変わったとしても不変であると考えられる。
- ✓ 船員法で労働時間の適用外とされている作業については、船員の方から特に不平不満が挙がっていない。
- ✓ このため、船員の雇用主としては、特に見直しの必要性を感じていない。
- ✓ しかしながら、船員の働き方改革を前向きに進めるべきであると考えており、内航海運業界としては、作業の取扱いの見直しによる影響を慎重に議論した上で、出来る範囲で進めて頂きたいと考えている。

### <②防火操練、救命艇操練その他類する作業>

- ✓ 既に1日の労働時間の限度である14時間で運航を行っている船舶も存在しているところ、操練を労働時間として算入することによって、労働時間の限度を超える船舶が増えてくると考えられる。
- ✓ このため、荷主・オペレーターによる船舶のスケジュールの調整等が必要になってくるため、荷主・オペレーターの協力・理解を得た上で進めることとして欲しい。

## 委員からの意見②【内藤委員(日本内航海運組合総連合会)】(続き)

### <③航海当直の通常の交代のために必要な作業(引継ぎ業務)>

- ✓ 現在使用されている船内記録簿のモデル様式を使用すると、引継ぎ時間が1分であったとしても15分単位の労働時間を記入せざるを得ない。
- ✓ このため、1日当たり1時間の時間外労働(1回の4時間当直の前後に15分の時間外労働)が発生する。
- ✓ 通常の当直交代における引継ぎ時間は、1・2分又は数分であるといった意見もあることから、それに対して、1日当たり1時間の時間外労働が発生することになることは、事業者として受け入れがたいものがある。
- ✓ また、1日当たり1時間の時間外労働が加算されると、労働時間の上限(1日当たり14時間、1週間当たり72時間)を容易に超えるものと考えられ、船員法を遵守するためには、運航スケジュールの調整が必要。
- ✓ 労働時間を厳密に1分単位で記録するように労働時間原簿の改定を行い、これまでの慣習を改め、1分単位で労働時間を記録するよう船員への周知徹底を行う必要がある。
- ✓ 上記の対応は、時間外労働の対価又は増員によるコストの増加は免れず、荷主・オペレーターに対して、運賃・用船料の増額要求、運航スケジュールの調整要請が必要となり、荷主・オペレーターの理解を得た上で、十分な猶予期間を設けて進めることとして欲しい。



## 委員からの意見を踏まえた今後の方向性(操練や引継ぎ作業等の取扱いの見直し①)

### (操練や引継ぎ作業等の取扱いに関する見直しの必要性)

- 事務局のたたき台では、操練及び引継ぎ作業については、法令上義務付けられた計画性のある作業であること等から、労働時間に算入し、対価の支払いを求める方向で見直す必要性を示していたところ。
- これに対し、委員からは、船内労働を取り巻く環境は変化しておらず、当該作業の位置付け(「船舶の公共性または危険共同体性から、船舶共同体の一員として船員が当然に分担すべき作業」)を見直す根拠は見当たらないとのご意見を頂いたところ。
- しかしながら、船内労働を取り巻く環境は、当該作業の例外的取扱いを定めた船員法改正(S63)以降、以下のとおり大きく変化しており、こうした環境変化も踏まえると、当該作業の位置付けも整理し直すことが適切ではないか。
  - ・ 労働契約法(H19)により定められた、使用者に対する安全配慮義務(労働者が安全・健康に労働できるよう配慮する義務)により、使用者(船舶所有者)による労働者(船員)への安全衛生に関する教育訓練等が義務として課されたことからすれば、現在は、操練について、船舶の公共性等から船員が当然に分担すべき作業とは言える状況にないこと
  - ・ 船舶所有者は、航海計器や通信技術の発達等に伴い、航行中の船舶の状態把握や船員の労務管理に以前より大きく関与できること、また、労働契約法(H19)の安全配慮義務を果たすためには運航中も一定程度の関与が求められることからしても、現在は、船舶の公共性等から船員が当然に分担すべき作業と言える状況にないこと
  - ・ 近年の働き方改革の意義は、長時間労働、若者等の人材確保、女性等の労働参加等の諸課題の克服により、労働者のモチベーションを向上させ魅力ある職場をつくることにあり、委員のご意見のとおり改革を前向きに進めるには、こうした意義を踏まえ可能な限り、諸課題克服の障壁となる労働時間への算入や対価の支払いの例外的取扱いをなくすことが望ましいこと
  - ・ また、国際的にも、操練や引継ぎ作業等を労働時間に含まないとする条約上の規定は見直され、当該作業の取扱いは各国の判断に委ねられることになり、現に多くの諸外国が操練や引継ぎ作業を労働時間に算入していること (次ページに続く)7

## 委員からの意見を踏まえた今後の方向性(操練や引継ぎ作業等の取扱いの見直し②)

### (労働時間の上限との関係)

- 委員より、引継ぎ作業等を労働時間に算入した場合、労働時間の上限(1日当たり8時間)を遵守するには、1隻当たりの運航要員の増加が不可欠とのご意見があったところ。引継ぎ作業等を労働時間に算入することで、船内運航体制に増員が伴うことになれば、安定的な海上輸送の確保にも支障が生じるおそれがある。
- このため、船員の働き方改革と安定的な海上輸送の確保の双方の観点から、操練や引継ぎ作業について、対価の支払いは求めることにする一方で、1日当たりの労働時間(8時間)には算入しないこととしてはどうか。
- ただし、労働時間の限度(1日当たり14時間、1週間当たり72時間)との関係では、操練や引継ぎ作業は運航スケジュールの中で計画的に行われること、引継ぎ作業はごく短時間しか要しないとのご意見も委員からあったこと、また、船員の十分な休息時間を確保するためにも、当該作業に要した時間も算入することとしてはどうか。

### (対価の支払いと労働時間の記録との関係)

- 委員より、引継ぎ作業等の対価(割増手当)を正確に支払うためには、労働時間を15分単位で記録する、現行の船内記録簿のモデル様式では対応が難しいとのご意見があったところ。
- このため、引継ぎ作業等の対価の正確な支払いが可能となるよう、船内記録簿のモデル様式等について労働時間の分単位での記録が可能になるよう見直しを行うこととする。

### (見直しまでの猶予期間の設定)

- 上記の見直しへの対応に当たっては、荷主・オペレーターなど関係者への周知・理解や運航スケジュールの調整等が必要との指摘を踏まえ、見直しの開始までに相当の準備期間(猶予期間)を設けることを検討。



# <参考①> 船内における「労働時間」の範囲(現行)

## 労働時間(第4条第2項)

## 船員法上の「労働時間」の定義(第4条第2項)

船員が職務上必要な作業に従事する時間(海員にあつては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間)

(参考:MLC条約上の定義…船員が船舶のために労働することを要求される時間)

⑦ 労働時間の例外

安全・救助のための緊急作業

防火操練等

航海当直の交代

⑤ 14時間

1日あたりの労働時間の上限

③ 安全臨時労働

④ 特別の必要がある場合の労働

⑥

割増手当

②

① 1日当たりの労働時間(第60条第1項)

1日の労働時間は8時間以内とする。

② 労使協定がある場合の時間外労働(第64条の2第1項)

労使協定に定められた場合は①の時間を超えて作業させることができる。

③ 安全臨時労働(第64条第1項)

航海の安全確保のため臨時の必要がある場合は、労働時間の制限を超えて作業に従事させることができる。(例:濃霧、機器の故障)

④ 特別の必要がある場合の労働(第64条第2項)

狭水道通過等のため当直を増やす場合など、特別の必要がある場合については①の時間を超えて作業に従事させることができる。(例:総員配置、通関手続)

⑤ 労働時間の限度(第65条の2)

③、⑦の時間を除き、1日において14時間を超えて労働させることはできない。

⑥ 割増手当(第66条)

①の時間を超えて②～④の作業に従事した場合は割増手当を支払わなければならない。

⑦ 労働時間の例外(第68条)

人命等の安全・救助のため緊急を要する作業や防火操練等、航海当直の交代に関する作業は①～⑥等の例外とする。

8時間

① 労働時間

■ =労働時間に関する規制の範囲

# <参考①> 船内における「労働時間」の範囲(見直し後)

## 労働時間(第4条第2項)

⑦ 労働時間の例外

安全・救助のための  
緊急作業

③ 安全臨時労働

④ 特別の必要がある  
場合の労働

防火操練等

航海当直の交代

②

① 労働時間

⑤ 14時間  
1日あたりの  
労働時間の上限

8時間

■ = 労働時間に関する  
規制の範囲

## 船員法上の「労働時間」の定義(第4条第2項)

船員が職務上必要な作業に従事する時間(海員にあっては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間)

(参考:MLC条約上の定義…船員が船舶のために労働することを要求される時間)

① 1日当たりの労働時間(第60条第1項)

1日の労働時間は8時間以内とする。

② 労使協定がある場合の時間外労働(第64条の2第1項)

労使協定に定められた場合は①の時間を超えて作業させることができる。

③ 安全臨時労働(第64条第1項)

航海の安全確保のため臨時の必要がある場合は、労働時間の制限を超えて作業に従事させることができる。(例:濃霧、機器の故障)

④ 特別の必要がある場合の労働(第64条第2項)

狭水道通過等のため当直を増やす場合など、特別の必要がある場合については①の時間を超えて作業に従事させることができる。

※ 防火操練等、航海当直の交代作業について④と同様に扱う。  
ただし、安全確保のため、平時よりも臨時に追加の時間を要する場合については、③と同様に扱う。

⑤ 労働時間の限度(第65条の2)

③、⑦の時間を除き、1日において14時間を超えて労働させることはできない。

⑥ 割増手当(第66条)

①の時間を超えて②~④の作業に従事した場合は割増手当を支払わなければならない。

⑦ 労働時間の例外(第68条)

人命等の安全・救助のため緊急を要する作業は①~⑥等の例外とする。

※⑦についても対価の支払いについては、できる限り陸上における取扱いと均衡ある対応がとられることが望ましい。

⑥  
割増手当

## 委員からの主な意見

## 意見に対する今後の方向性(案)の考え方

1日当たり労働時間8時間以内を遵守するためには、要員増加が不可欠(小笠原委員)

- ・1日当たりの労働時間(8時間)労働の枠外)には算入せず、引継ぎ作業等のためだけに運航要員の増加が生じることがない方向で整理。

「船舶の公共性または危険共同体性から、船舶共同体の一員として船員が当然に分担すべき作業である」という位置付けを見直すべき根拠、船内労働における環境変化は見当たらない。(小笠原委員)

以下のような船内労働を取り巻く環境変化が背景にあり、位置付けを見直すべき根拠等が見当たらない状況にあるとは言えない。

- ・労働契約法(H19)により、使用者は労働者に対する安全配慮義務(第5条)の規定が置かれ、労働上の安全確保やその責任関係に変化がみられること
- ・航海計器や通信技術の発達等に伴い、使用者は航行中の船舶の状態把握や船員の労務管理に以前よりも関与できるようになったこと
- ・国際的にも、操練や引継ぎ作業等を労働時間に含まないとする条約上の規定は見直され、当該作業の取扱いは各国の判断に委ねられることになったこと

## 委員からの主な意見

## 意見に対する今後の方向性(案)の考え方

荷主・オペレーターの協力・理解を得た上で進めることとして欲しい。(内藤委員)

- ・船員労働制度上の重要なポイントについて、荷主・オペレーター等に対しても十分な周知を図っていくこととする。
- ・その際、荷主等との取引環境の改善に関する基本政策部会の議論も踏まえ対応していく。

通常の当直交代における引継ぎ時間は、1・2分又は数分であるといった意見もあることから、それに対して、1日当たり1時間の時間外労働が発生することになることは、事業者として受け入れがたい。(内藤委員)

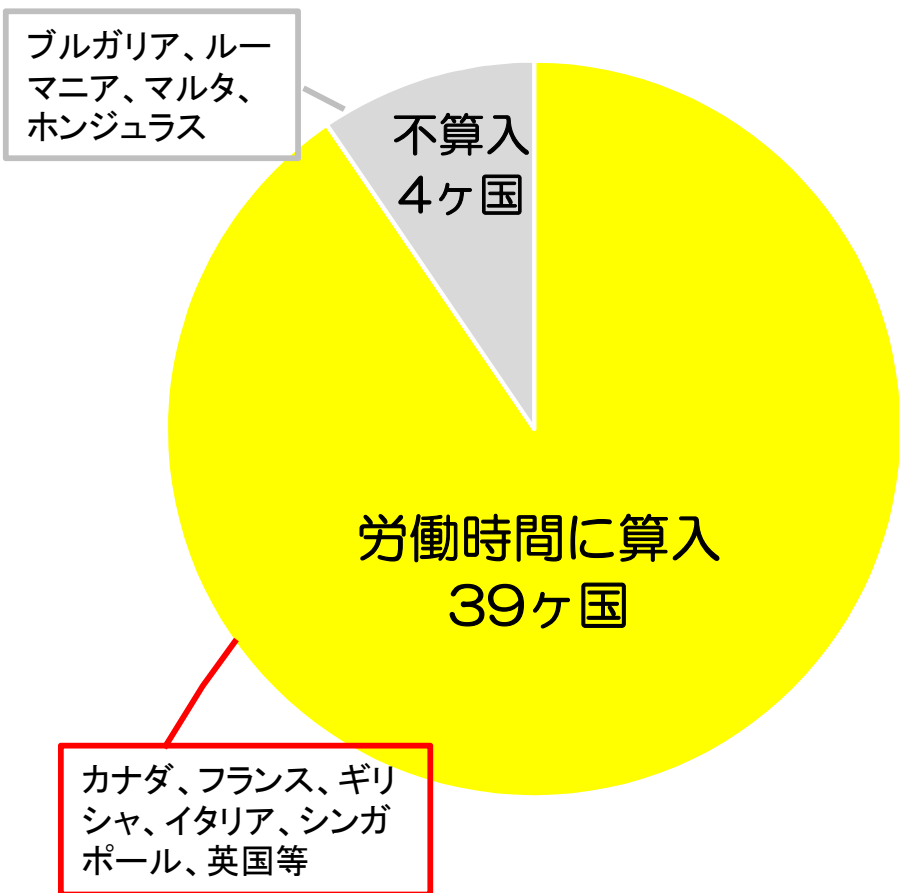
- ・船内記録簿のモデル様式等を見直し、労働時間を分単位で記録できるようにすることで、実際に作業に要した時間より過大な時間を記録せず済むようにする。

労働時間を厳密に1分単位で記録するように労働時間原簿の改定を行い、これまでの慣習を改め、1分単位で労働時間を記録するよう船員への周知徹底を行う必要。(内藤委員)

- ・なお、モデル様式等の見直しに当たっては、記録作業(時間外労働の計算作業)によって船員の負担が増大しないよう留意する。

- 諸外国における操練や当直の引継ぎ作業の取扱い等について調査を実施(R1.11月)。
- 操練や当直の引継ぎ作業を労働時間に算入している国は、操練:39/43ヶ国、引継ぎ:36/42ヶ国(※)と多数を占める。 ※母数は調査対象国95ヶ国中の有効回答数

### 操練



### 当直の引継ぎ

