

船員の働き方改革の実現に向けて (案)

令和2年__月__日

交通政策審議会

海事分科会船員部会

目次

I. はじめに	2
II. 船員の働き方・生活の現状	4
(1) 内航船内の業務実態調査	4
(2) 船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査（平成30年度）	5
(3) 船内記録簿の実態調査（平成31年度）	5
(4) スマートフォンを活用した船内生活に関する調査（令和元年度）	6
(5) 海技教育機構卒業後の動向（平成27年度）	6
(6) 海に関する海事関係学生意識調査（平成29年度）	7
(7) 船員の身体の状態について	7
(8) 船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査（平成31年度）	8
III. 船員の働き方改革の実現に向けた課題と今後の方向性	10
1. 船員の労働環境の改善	11
(1) 労働時間の範囲の明確化・見直し	11
(2) 労働時間管理の適正化	13
(3) 休暇取得のあり方	14
(4) 多様な働き方の実現	16
2. 船員の健康確保	18
(1) 医学的な見地から健康確保をサポートする仕組みづくり	19
(2) 情報通信技術の活用による船内健康確保の実現	20
(3) 内航船員の特殊性を踏まえたメンタルヘルス対策のあり方	21
(4) 労働安全衛生確保としての健康診断の位置付け	22
(5) 生活習慣の改善による健康増進対策	22
3. その他	24
IV. おわりに	27

I. はじめに

四面を海に囲まれる我が国にとって大きな役割を果たす海上輸送は、船舶の運航を担う船員によって支えられている。また、新型コロナウイルス感染症が世界的に猛威を振るう中、日常生活や医療等に必要な物資や食料品等を国民に届ける一翼を担う船員は、我が国の社会機能や国民生活を現場から支えるエッセンシャルワーカーとして、改めてその重要性が認識されたところである。将来にわたって我が国における国民生活の向上や経済成長の実現を図るためには、安定的な海上輸送の確保は極めて重要であり、その実現のためには船舶の運航の担い手である船員の確保は欠かせない。

我が国では、少子高齢化による中長期的な生産年齢人口の減少を背景に、様々な業種で担い手の確保が大きな課題とされている。船員については、特に内航船員で高齢化が顕著な状況にあり、若年者の確保・育成に向けた取組みが進められている。内航船員の新規就業者数は、この10年で大幅に増加し、若年船員の割合が増加傾向にあるなど、近年は全体としては徐々に改善がみられており、今後も、若年船員の確保・育成に向けた取組みが期待されるが、大型船との間で労働環境に違いがある小型船などにおいては人手不足感が今も特に強いとされている。内航海運業界からも、「労働環境が厳しく、若年層にとって魅力的な職場となっていないのではないか」、「高齢船員がリタイアした後の人材確保、事業継続に不安を感じる」等、今後の船員の確保に関して懸念の声があがっている。

船員を含め様々な業種で担い手確保が急務とされる中、平成30年6月には、労働参加率の向上等を図るため、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現等を図るための措置を講ずる「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）が成立した。

陸から離れ孤立した船上という特別な環境下で働く船員については、陸上労働者とは異なる労働制度（国際条約、国内法令等）が適用され、働き方改革関連法の適用は受けないことになっている。今後も我が国の生産年齢人口の減少が進めば、働き方改革関連法等に基づく取組みが進む陸上労働者との間で、ますます担い手確保の競争が激化していくことが見込まれる。このような中で今後とも、海上輸送を担う優秀な人材を継続的に確保していくためには、船員希望者を増やしつつ、一旦就職した若年船員等の定着を図るべく、船員についても、陸上労働者における取組みも参考に、若者や女性を含む幅広い層にとって魅力ある職業へと変えていく、働く人＝船員の視点に立った船員の働き方改革の実現に向けて取り組むべきである。

こうした中、公労使が参画する交通政策審議会海事分科会船員部会では、船員の確保に関する危機感を労使双方が共有し、平成31年2月より「船員の働き方改革」の実現に向けた方向性について議論を重ねてきた。この度、同部会においてこれまで議論してきた成果をとりまとめることとする。

本とりまとめでは、特に労働環境が厳しいとされる内航船員を中心とした船員の働き方や生活の実態を明らかにし、実態を踏まえた船員の働き方に関する課題や、

課題の解決のために必要な労働環境の改善や船員の健康確保といった船員の働き方改革の実現に向けた取組みの方向性についてとりまとめている。

今後、海上輸送を担う優秀な人材の継続的な確保を通じ、将来にわたって安定的な海上輸送の確保を図っていくためには、行政や労使をはじめとする関係主体が本とりまとめを通じて船員の働き方改革の意義について理解を共有し、連携を図りながら、船員の働き方改革の実現に向けた具体的な取組みを積極的に実行していくことが期待される。

なお、船員の働き方改革の実現に向けては、使用者と船員の労使当事者の取組みだけでは解決が困難な課題も存在しているのも事実である。実際、議論を重ねる中において、特に内航海運の事業環境に関する指摘や荷主等の関係者への協力が求められた。このような取引環境に関する事項については、内航海運事業のあり方について検討が行われている基本政策部会において、船員部会における働き方改革の検討状況を適宜報告し、検討が行われている。

Ⅱ. 船員の働き方・生活の現状

船員の働き方改革の実現を目指していくに当たり、実態に即した実効性ある議論をし、さらには船員の働き方改革の必要性について関係者の理解と協力を得ていくためには、まずは、職住一体である船内において船員が実際にどのような働き方・生活をしているのかを的確に把握し、整理・分析のうえ、「見える化」することが不可欠である。

各委員からも、船員が置かれる労働環境の厳しさについての言及がなされた他、このような実情が浮き彫りになるよう、機器等を活用し、労働実態の把握を行うべきとの意見が出された。

このため、特に労働環境が厳しいとされる内航船員を中心とした船員の働き方の実態等の把握を目的として、既存調査も活用しながら各種調査を実施・整理した。各調査の結果概要については以下のとおりである。

<船員の労働実態等の把握のために実施・整理した主な調査>

- (1) 内航船内の業務実態調査
- (2) 船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査
- (3) 船内記録簿の実態調査
- (4) スマートフォンを活用した船内生活に関する調査
- (5) 海技教育機構卒業後の動向調査
- (6) 海に関する海事関係学生意識調査
- (7) 船員の身体の状態に関する調査
- (8) 船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査

(既存調査の再整理等を含む。)

(1) 内航船内の業務実態調査

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再集計・整理を実施した。

<主な調査結果>

- 内航貨物船員の月間総労働時間は 238.06 時間であり、他の分野（建設業：180.3 時間、運輸業・郵便業：187.6 時間）に比べて総実労働時間が長い傾向にある。これは、休日がない連続労働によるものと考えられる。
- 1 日あたりの労働時間が 14 時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船 (35.3%) に比べてタンカー (66.7%) の方が高いなど、長時間労働の発生状況について船種によって違いが見られる。
- 1 日あたりの労働時間が 14 時間を超える船員と 14 時間以内に収まる船員との間で、作業区分別の労働時間を比較したところ、貨物船とタンカーとも

に、荷役作業と労働時間の長さに関連関係が見られた。なお、荷役作業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。

(2) 船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査（平成 30 年度）

船員の労働時間管理の実態について事業者・船員それぞれに対してアンケート調査を実施した。（回答事業者数は 139 事業者（内航貨物船事業者 132 者、内航旅客船事業者 7 者）、回答船員数は 268 名）

<主な調査結果>

- 船員の労働時間を陸上の労務管理部門等で「把握している」と回答した事業者は 96%で、その把握の頻度は「毎月」との回答が 75%と最も多かった。また、労働時間の把握方法としては、「船内記録簿等の帳簿」との回答が 84%と最も多かった。
- 時間外労働等の割増手当を計算していないとの回答が 47%と約半数を占め、そのうち 86%がみなし残業手当（固定残業代）を支払っているとの回答であった。
- 92%の事業者が船員の労働を適切に管理する必要があると回答しており、大半の事業者が適切な労務管理の必要性を感じているが、そのうち、労働時間を記録するための機器については、「導入していない」と回答した事業者が 99%とほとんどを占めた。（船内でパソコンやタブレットを利用し、船内記録簿等を作成、管理・保管している事業者は複数社あった。）
- 労働時間等の管理が可能な機器やソフトウェアの導入について、約 4 割の事業者が前向きな回答であった。

(3) 船内記録簿の実態調査（平成 31 年度）

船内に備え置かれている船内記録簿について、平成 30 年 12 月分～平成 31 年 2 月分の記録結果を調査した。（全 43 隻分（貨物船 29 隻、タンカー 14 隻）の船内記録簿を調査）

<主な調査結果>

- 船内記録簿の記載方法に関する結果は次のとおり
 - ✓ 何も記載されていない欄があるなど、必要な事項が記載されていない記録簿が散見される。
 - ✓ 不定期船において全乗組員の労働時間が一律 8 時間になっているなど、事実が正確に記載されていない可能性がある記録簿が見受けられる。
 - ✓ 手書きの記録簿が多数を占める。
- 船内記録簿の書式に関する結果は次のとおり
 - ✓ 古いモデル様式を依然使用しているケースが見受けられるなど、使用する書式が船ごとに異なる。

- ✓ 現行の紙書式では、日をまたいで労働した場合などに、労働時間の計算に手間を要する。

(4) スマートフォンを活用した船内生活に関する調査（令和元年度）

内航船員本人が保有するスマートフォンから調査用Webサイトにアクセスし、船内活動について労働時間や休息時間の区分、活動種別を時間単位で本人に入力してもらい、2週間以上の連続した船内活動の回答があった9名分の回答結果を分析した。

なお、本調査においては、記入者の活動内容をどの活動種別に区分するかについては、記入者本人の判断に委ねており、居住区の清掃や片付け、手待ち時間など、活動種別の選択肢が明示されていないものについては、記入者によってまちまちな活動種別で回答されている可能性等がある。

また、記入内容を監査や行政指導の根拠としないことを前提としている。

<主な調査結果>

- 全体を通じて、労働時間の長さは「荷役」のあり方と深く関係している。荷役の頻度が高い場合や、1回当たりの荷役時間が長い場合は、押し並べて労働時間が長時間に及んでいる。
- 中でも、「運航（当直）→入港→出港→運航（当直）」という、荷物の運送のために行われる一連の作業が連続して行われる場合には、1日当たりの労働時間が上限である14時間を超過することもあるなど、特に労働時間が長時間に及ぶ要因となっている。
- 仮バース（一定時間連続した着岸、上陸）が週に1回程度確保されている場合には、1週間当たりの労働時間が、上限である72時間の範囲内におさまるケースが多い。
- 朝方に入港し、直ちに荷役が行われるケースが一般的であるため、「0時－4時」、「2時－6時」、「4時－8時」等の当直シフトに入る船員については、早朝から夕方までの連続労働や細切れ睡眠など、厳しい環境下にあることに特に留意が必要である。
- 当直や荷役等の定型的な業務以外の活動（「その他」で回答されたもの）には、仮眠や入浴の他に、居住区の清掃や片付け、会議、研修などがあつた。

(5) 海技教育機構卒業後の動向（平成27年度）

独立行政法人海技教育機構が、卒業生へのアンケート票を作成し、海上技術学校・海上技術短期大学校の平成21、23、25年の3月卒業生及び乗船実習科9月修了者の定着状況等を調査した。（調査対象者1,071名、回答者325名）

<主な調査結果>

- 海上技術学校・海上技術短期大学校の卒業後の定着状況は、厚生労働省調べ

の新規学卒就職者の卒業後3年までの離職率とほぼ同じ傾向を示している。
また、卒業後3年と5年の在職率にさほど差がないことから、3年を過ぎればその会社に落ち着く傾向が伺える。

- 平成23年度に実施した調査の結果と比較すると、他の船社に転職する割合が高くなっている。また、陸上職への転職及び無職の割合が高くなっている。
- 一方、卒業後3年、5年の者でも、海上技術学校の卒業生で8割、海上技術短期大学校では9割の者が、船員を続けている。
- 転職者96名の転職理由(複数回答可)は、「人間関係がうまくいかなかった」が45名と最も多く、「休暇が十分に取れず、毎回長期乗船となる」(28名)、「時間外労働が多かった」(27名)など就職先の労働環境の厳しさを理由とする回答も多かった。

(6) 海に関する海事関係学生意識調査(平成29年度)

公益財団法人日本海事センターが、海事関係の大学等の在学生(東京海洋大学242名、神戸大学366名、東海大学74名、宮古海上技術短期大学校43名、清水海上技術短期大学校110名、波方海上技術短期大学校171名)を対象に「海に関する海事関係学生意識調査」を実施した。

<主な調査結果>

- 船員検討のために事前に知りたいことは、船員としての業務内容より「労働時間や休日・休暇(乗下船)等の雇用形態」「給与・福利厚生」などに関心が高い。一方、女性は人生の節目の際の陸転や休暇取得の情報を求めている。
- 入社試験受験にあたって事前に知りたい・確認したいことは、「労働時間や休日・休暇(乗下船)等の雇用形態」、「給与・福利厚生等の待遇面」、「海上勤務及び陸上勤務の業務内容」の3項目が7割を超えており、業務内容よりワークライフバランスや待遇面への関心が高い。
- 企業に期待することとしては、「給与・福利厚生」、「労働時間・休日・休暇」への関心が特に高い。
- 船員として就職した場合、不安に感じることとしては、船員としての技術的な面よりも人間関係、安全性(事故・災害・病気)、海上勤務における家族との関係や結婚生活などに関するものが多い。

(7) 船員の身体の状態について

① 疾病発生率(船員災害疾病発生状況報告)

- 平成29年度の船員の疾病発生率は0.81である。陸上労働者は0.41。
- 陸上労働者と比べて全年代で船員の疾病発生率が高い。

② 肥満(全国健康保険協会船員保険部第2期船員保険データヘルス計画書等)

- 平成27年度の船員の肥満者割合では、約6割が肥満状態にある。

- 平成 25 年度の BMI25 以上の割合（男性）では、船員は、すべての年代で一般よりも肥満の割合が高い。
- ③ メタボリックシンドローム（全国健康保険協会船員保険部資料）
- メタボリックシンドローム率（平成 27 年度）について、陸上労働者と比較して船員は高く、船員のメタボリックシンドロームリスクは陸上労働者の約 2 倍となっている。
- ④ 死亡の原因（船員災害疾病発生状況報告）
- 平成 29 年度の船員の疾病による死亡者 10 人の全員が生活習慣病の循環器系疾患により死亡している。
 - 平成 25 年度から平成 27 年度の船員の疾病による死亡原因は生活習慣病が 69% (25 人) を占め、虚血性心疾患等循環器系疾患が 23 人、胃の悪性新生物 1 人、肝硬変が 1 人となっている。
- ⑤ 長期休業の原因（船員災害疾病発生状況報告）
- 平成 29 年度の船員の疾病による休業者 539 人のうち 40% にあたり、210 人が 30 日以上の上長期休業を要した。
 - 30 日以上の上長期休業者のうち、約 3 割が生活習慣病による休業であった。
- (8) 船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査（平成 31 年度）
- 一般財団法人海技振興センター「海技者のメンタルヘルスに関する調査研究専門委員会」が、船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査票を作成し、外航船員、内航船員、練習船船員に対して調査を実施した。（外航船員 566 名、内航船員 1,208 名、外航及び内航両方に従事する船員 72 名及び練習船船員 321 名の合計 2,167 名から回答を収集）
- 船員の仕事は、「かなり注意が必要とする」、「一生懸命働かなければならない」、「非常にたくさんの仕事をしなければならぬ」等、緊張感が高いと感じる者の割合が高く、また、心のストレス反応として、「気が張り詰めている」、「不安だ」と答えた者の割合が高い。
 - 船員のからだのストレス反応としては、「よく眠れない」、「めまいがする」と答えた者の割合が陸上労働者よりも多い。
 - 船員の高ストレス者の割合は 15.5% と陸上の業種と合わせた中でも、「製造業」に次いで高く、「運輸業、郵便業」よりも高い値となっている。
 - 内航船員は船員の中でも高ストレス者の割合が高い。また、船員の高ストレス者は、若年層、職位が上位でない者、経験年数が少ない者において割合が高くなっている。
 - 内航船員のストレス要因としては、「運航スケジュールがハードであること」、「危険と隣り合わせの仕事であること」等の仕事内容に関するものが多い。

高ストレス船員に関しては、人間関係（「気の合わない上長と乗船すること」）が最も多く、高ストレス船員のうち内航船員に限ると「運航スケジュールがハードであること」が最も多い。

- 内航船員のストレス解消法としては、「睡眠を十分にとること」が最も多く、「携帯電話が使えること」、「陸上の家族、友人、恋人と連絡を取ること」といった陸上との交流についての回答が続き、この傾向は高ストレス船員についても同様であった。
- 内航船員においては、これまでに自分自身にメンタルの問題（「気分が落ち込む」、「仕事をする気にならない」等）が起きたことがあると答えた者、メンタルの問題が起きやすいと回答した者が約8割にのぼった。
- 内航船員においては、疲労が十分に回復できない理由として、「休息時間の分断」や「休息時間の不足」を挙げる回答が多かった。

Ⅲ. 船員の働き方改革の実現に向けた課題と今後の方向性

急激な少子高齢化による生産年齢人口の減少に直面する我が国において、海上輸送を担う優秀な船員を継続的に確保していくためには、船員という職業を、若者や女性を含む幅広い層にとって魅力ある職業にしていく必要がある。

こうした基本的考え方の下、Ⅱの調査結果を通じて明らかになった船員の働き方に関する実態等を踏まえ、今後の見直し等が必要な点を以下のとおり整理した。

本章では、それぞれの論点に関する現状の課題を示すとともに、今後の方向性について示すこととする。

なお、今後の方向性のうち、制度改革を伴うものについては、行政においてその実現性や妥当性等について法制的な面から今後さらに検討が行われることを前提としていることに留意が必要である。

<船員の働き方改革の実現に向けた論点>

1. 船員の労働環境の改善

- (1) 労働時間の範囲の明確化・見直し
- (2) 労働時間管理の適正化
- (3) 休暇取得のあり方
- (4) 多様な働き方の実現

2. 船員の健康確保

- (1) 医学的な見地から健康確保をサポートする仕組みづくり
- (2) 情報通信技術の活用による船内健康確保の実現
- (3) 内航船員の特殊性を踏まえたメンタルヘルス対策のあり方
- (4) 労働安全衛生確保としての健康診断の位置付け
- (5) 生活習慣の改善による健康増進対策

3. その他

- (1) 船員の働き方改革の実効性の確保
- (2) 適正な就業機会の確保等
- (3) 雇入契約に係る手続きの負担軽減

1. 船員の労働環境の改善

(1) 労働時間の範囲の明確化・見直し

(労働時間の範囲の明確化)

職住一体といった特殊な環境下にある船内においては、労働時間とそれ以外の時間の線引きが難しい場合がある。例えば、Ⅱ（４）スマートフォンを活用した船内生活に関する調査においては、回答者本人に活動内容をどの活動種別に区分するかどうかの判断を委ねているが、居住区の清掃や片付け、船橋における待機時間など、活動種別の選択肢が明示されていなかったものについては、労働時間への該当性について必ずしも統一的な取扱いがされていなかった可能性がある。

陸上労働者については、最高裁の判決（最判平成 12. 3. 9）等により労働基準法上の「労働時間」の定義がなされており、業務そのものを行っている時間はもちろんのこと、それ以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれているかどうかによって、労働時間への該当性が区分されている。他方、船員は、陸上から孤立し船舶という限られた空間で、船長や海員が 24 時間共同で生活・労働する特別な環境下にあり、陸上労働者における労働時間の定義だけでは労働時間への該当性が判然としない、又は実情にそぐわないケースも存在する。

今後、より適正な労務管理を推進していくためには、陸上における労働時間の考え方を参考としつつ、こうした海上労働の特殊性も勘案して、ガイドラインの作成等を通じ、船員の「労働時間」の範囲の明確化を図っていくべきである。なお、船内における各種活動については、可能な限り、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、個々の実情を踏まえた個別具体的な判断が適切な場合があり、画一的な対応をさけることが望ましい場合があることに留意が必要である。

(労働時間上の例外的な取扱いの見直し)

船内における作業のうち、①安全・救助のため緊急を要する作業、②防火操練、救命艇操練その他これらに類似する作業、③航海当直の通常の交代のために必要な作業の 3 つの作業については、「労働時間」には該当するとされているものの、1 日当たりの所定労働時間（8 時間）、労働時間の上限（1 日当たり 14 時間、1 週当たり 72 時間）の対象から除外され、時間外労働に対する割増手当の支払いが免除されるなど、労働時間制度上、例外的な取扱いがなされている。

このうち、①安全・救助のための緊急を要する作業については、不可抗力により発生し、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ることから、陸上労働者においても他の労働とは異なる取扱いが認められている。他方、②防火操練、救命艇、救命艇操練その他これらに類似する作業、③航海当直の通常の交代のために必要な作業については、①の作業と異なり不可抗力により生じるものではなく、陸上労働者においては例外的な取扱いは認められていない。

②、③の作業については、通常業務の中で計画性をもって定期的に行われる作業であること、平成 19 年に制定された労働契約法において安全配慮義務規定が

明文化されたこと、魅力ある職業の実現といった船員の働き方改革のそもそもの趣旨、諸外国における②、③の作業の取扱い状況、国際条約の規定の変遷と船員法上の規定との関係性等を勘案すれば、労働時間制度上の例外的な取扱いを見直すことが適当である。

他方、使用者委員からは、②、③の作業の例外的な取扱いの見直しにより、1隻当たりの運航要員の増加等、実務に甚大な影響が生じ、却って安定的な輸送に支障が生じないかどうかを懸念する意見もあった。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を踏まえれば、②、③の作業については、対価の支払いは求めることとする一方、1日当たりの労働時間（8時間）の対象には引き続き算入しないことすることが適当だと考えられる。ただし、労働時間の上限（1日当たり14時間、1週当たり72時間）との関係では、②、③の作業は運航スケジュールの中で計画的に行われ、また、委員より、③の作業は日々の運航スケジュールの中でごく短時間しか要しないといった意見もあったこと等を踏まえれば、②、③の作業に要した時間についても対象とすることが適当である。

加えて、②、③の作業についての労働時間制度上の例外的な取扱いを見直し、対価（割増手当）の支払いを正確に行うに当たり、労働時間を15分単位で記録することとしている船内記録簿の現行のモデル様式の見直しを求める意見も委員よりあげられた。当該作業についての対価の正確な支払いを可能とするためには、労働時間をきめ細かく記録できるよう、船内記録簿のモデル様式等についても見直しが必要である。

また、①の作業については、陸上労働者においては対価の支払い義務が課されているものの、船員の場合は対価の支払いは求められていない。船員の場合も、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、できる限り陸上労働者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。

なお、こうした船内における作業の労働時間上の例外的な取扱いの見直しについては、使用者委員より、実務への影響や荷主・オペレーターの理解など十分な猶予期間を設ける必要性について意見があったことを踏まえ、相当の準備期間（猶予期間）を設けることについても考慮が必要である。

<今後の方向性>

- 船内における各種活動の労働時間への該当性の明確化（ガイドライン等の作成）
- 「防火操練、救命艇操練その他これらに類似する作業」、「航海当直の通常の交代のために必要な作業」の労働時間制度上の例外的な取扱いの見直し
- 労働時間を正確に記録するための船内記録簿のモデル様式等の見直し
- 「安全・救助のため緊急を要する作業」の陸上労働者における取扱いとの均

衡ある対応

- 実務等への影響を考慮した相当の準備期間（猶予期間）の設定

（２）労働時間管理の適正化

（労働時間の記録様式の見直し、電子化・システム化）

各船員の労働時間は、船長が紙媒体の記録簿（船内記録簿）に記録し、船内に備え置き、管理することとされている。Ⅱ（３）の船内記録簿の実態調査の結果では、日や月の切れ目を含む場合、労働時間の計算や把握が容易ではなかったり、船長によって適切な記載がなされていない事例等が見受けられた。また、Ⅱ（２）船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査の結果によれば、船員の労働時間を適正に記録するため船内に機器を導入している事業者はほぼおらず、労働時間を正確に把握・記録するための取組みの必要性が明らかになった。

労働時間を正確に記録することは、長時間労働の予防・是正や使用者が労働の対価として給料その他の報酬（割増手当など）を支払う前提として不可欠である。こうした労働時間の記録内容の正確性の向上や、記録作業に係る負担軽減、法令遵守状況の可視化、陸上の事務所との共有の容易化等の観点からすれば、船内記録簿のモデル様式についての見直しや、他業種における取組みも参考にしつつソフトウェアやシステムを活用した労働時間の記録方法の業界としての導入可能性について検討を行っていくべきある。

なお、船内記録簿の様式に関しては、既に独自の記録方法を構築している事業者にまで一律の様式の使用を求めることは却って実務上支障が生じるといった意見が委員よりあったこと、陸上労働者についての労働時間の記録は任意の様式の使用が許容されていることや国際条約における労働時間の記録様式に関する取扱いの状況等を勘案すれば、モデル様式を推奨しつつも、必要な要件は満たした上で、個々の事情に応じて任意の様式も引き続き使用可能とすることが適当である。

（船員の労働時間の管理に関する使用者の責務）

船員の労働時間の管理については、使用者の責務は必ずしも明確になっていない。陸上労働者においては、労働時間を適切に管理する責務が使用者が負っていることがガイドライン等によって明らかにされており、また、先般成立した働き方改革関連法においても、長時間労働者への医師による面接指導を実施するため、事業者が「労働者の労働時間の状況を把握しなければならない」ことが明示された。本来、労働時間管理の第一義的な責任者は船長ではなく船員の使用者にあり、使用者による適正な労務管理を推進するためには、陸上と同様に、船員の労働時間についても、適切に管理する責務は使用者にあることを明確にすべきである。

また、現行制度では、船長が船員の労働時間等を記録し船内に備え置くこととされ、使用者は乗船期間中の状況からは把握できない事項に限って記録し陸上の事務所に備え置くこととされている。陸上との連絡手段が発達した現代において、労務管理の事務を行う陸上の事務所ではなく、船長に労働時間等の記録や保存の

第一義的な責任を負わせる理由は乏しい。陸上の事務所において適切に記録を管理できる事項については、使用者の下で記録を保存・管理することとし、船長等の負担軽減を図るとともに、使用者の下で一元的な労務管理が行われるよう船員の労働時間等の記録や保存・管理についての役割分担を見直すべきである。

なお、船内への記録簿の備置き等については、国際条約上求められている船長から船員に対する労働時間等の記録の写しの交付義務の履行確保、労働時間等に関する記録の一覧性確保を図るために必要な範囲において、引き続き行うこととすることが適当である。

(適正な労務管理を実現するための体制)

使用者による適正な労務管理の推進を図るためには、労務管理を行う陸上の事務所の体制整備も重要である。例えば、建設や港湾労働といった他分野では、労務管理に関する事項が適正に処理されることについて責任をもって管理する者として「雇用管理（責任）者」を事業所ごとに選任することを事業主に求めている。他分野では、この「雇用管理（責任）者」を対象とした研修等が実施されているが、こうした取組みは使用者における適正な労務管理に向けた理解促進や意識啓発、自主的な取組みの促進等の効果が期待できる。船員の労務管理についても、他分野の例を参考に、陸上の事務所において責任をもつ者として「労務管理責任者（仮称）」を選任することについて検討すべきである。

なお、中小企業事業者が太宗を占める建設、港湾労働分野においては、「雇用管理（責任）者」の選任に当たり、特定の資格の取得や試験の受験等の選任要件を設けることはしてはいない。こうした他分野の例に倣い、まずは陸上の事務所における「労務管理責任者（仮称）」の選任に当たっては、特段の選任要件は設けないこととすることが適当である。

<今後の方向性>

- 船内記録簿のモデル様式の見直し、見直し後のモデル様式の推奨
- ソフトウェアやシステムを活用した労働時間の記録・保存方法の業界としての導入可能性についての検討
- 使用者に船員の労働時間を適切に管理する責務があることの明確化
- 使用者の下での船員の労働時間等に関する事項の記録の保存・管理
- 陸上の事務所において船員の労務管理に責任をもつ「労務管理責任者（仮称）」の選任

(3) 休暇取得のあり方

(基準労働期間の取扱い)

船員については、基準労働期間や補償休日制度といった陸上労働者とは異なる独自の制度によって海上における連続乗船・勤務が可能とされている。その上で、各船舶における連続乗船・勤務の具体的な期間については、労使間の合意によっ

て決められており、法令では、労働者保護の観点から、労使間の合意によっても超えられない最低基準としての最長連続乗船期間を設定している。

連続乗船期間の短縮の方法としては、法令により定める基準労働期間等の見直しを通じた一律的な連続乗船期間の短縮といった方法も考えられるが、労使間の合意を尊重する基準労働期間の設定の考え方にそぐわず、また、乗船期間の硬直化を招き、様々な働き方の中から自分にあった働き方を選択できるような働き方の多様性を損なうおそれがあること、現に、労使双方からも基準労働期間自体の見直しを求める意見はなかったことを踏まえれば、法令により定める基準労働期間については現行の取扱いを維持することが適当である。

(各事業者等による積極的な取組みの促進)

法令により定める基準労働期間等の見直しを通じた一律的な連続乗船期間の短縮は適当ではないとすれば、船員を若者等にとって魅力ある職業とするために必要な、今日の若者等の志向に沿うような短期乗船サイクルの設定や船員個々人の意向に沿った計画的な休日の取得などは、各事業者による積極的な取組みにより実現する他なく、こうした事業者による積極的な取組みを促進する環境整備が必要である。

例えば、下船時期については雇入契約書で明確に記載されておらず、「不定」として記載されることがあり、雇入契約の成立等の届出についても、下船時期が明示されないまま地方運輸局等に届け出られることがある。委員からは、労使間で決めた乗船期間については、遵守の徹底を図る必要があるといった意見もあり、計画的な休日の取得等を推進するためには、雇入契約書等において下船時期等を明示させるべきである。なお、その際、一括届出等による雇入契約に係る手続きの負担軽減の効果が著しく損なわれないよう、具体的な下船時期等の明示の仕方については配慮する必要がある。

その他にも、使用者委員からは、「乗船サイクルは、船員本人の意向を考慮して、各社の創意工夫によって決定している」等の意見があった。各事業者による一層の創意工夫を促進するため、求人票等における乗船サイクルの短期化等に関する各事業者の積極的な取組みの見える化や、表彰制度等を通じた事業者による取組みの好事例の横展開を図る必要がある。

また、例えば、①休日付与については具体的な時期・場所について船員本人に対する事前通知が必要であること、②配乗の都合など使用者の一方的な都合による休日の延期等は認められないこと等の、船員の計画的な休日の取得等にとって制度上の重要なポイントについては、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必要がある。

(船員の疲労回復)

連続して乗船・勤務する船員の疲労回復のためには、いわゆる仮バースの確保をはじめとする船員の十分な休息を確保するための取組みも必要である。特に仮

バースの確保については、費用面や手続き面では実施を妨げるような大きな障壁は見当たらず、運航スケジュールによるところが大きいと考えられることから、荷主やオペレーター等の関係者の理解の促進を図っていく必要がある。

また、委員からは、船舶によっては、定期航路事業のように、事業の性格上、一定頻度での仮バースの確保が難しい場合があるといった意見があった。船員の疲労回復のためには、仮バースの確保に限らず、それぞれの事業環境の中で十分な休息を確保する取組みが必要である。船員の疲労回復について事業者による積極的な取組みや創意工夫を促進するため、表彰制度等を通じた優良事例の横展開や、求人票の様式の見直し等による事業者や取組みの「見える化」を図っていくべきである。

<今後の方向性>

- 現行の基準労働期間の存置
- 雇入契約書等における下船時期等の明示
- 荷主・オペレーター等に対する船員の計画的な休日の取得等にとって制度上の重要なポイントの十分な周知
- 乗船サイクルの短期化等に関する各事業者の積極的な取組みの促進（求人票の改訂、表彰制度等）

(4) 多様な働き方の実現

生産年齢人口の減少が進む中で、海運業が将来にわたって持続的に発展していくためには、女性、若者、高齢者など多様な人材の労働参加を進めることが重要であり、そのためには様々な人のニーズに応える多様かつ柔軟な働き方を可能にし、多様な人材にとって働きやすい職場づくりを推進することが必要である。本部会における議論においても、労使双方から、船員の多様な働き方の実現について、その必要性を指摘する意見が多くあがった。

他方、船員の現状をみると、例えば、全体に占める女性船員の比率は全体の約2%で、過去5年間の船員教育機関の卒業生の就職状況をもても、男性の卒業生は全体の9割超が船員として就職しているのに対して女性の卒業生のそれは76%と、船員教育機関の学生であっても船員への就職を希望する者の割合は男性に比べて女性は少ない。女子学生からは、「就職活動をして、船社が採用してくれないと思う」等の声も多く聴かれる。多様な働き方を実現し、女性をはじめ、若者、高齢者など様々な人の船員としての活躍を推進するため、まずはこれまでの労働慣行にとらわれず、事業者が柔軟な発想をもつことが求められている。

そのためには、多様な働き方に対する経営層や人事担当者等の意識改革や、家庭と仕事の両立等に関する育児休業等の制度への理解を促進し、これら制度の活用について雇用船員への周知の徹底や適切な運用を図っていくことが事業者には求められる。また、業界団体を中心に事業者に対する周知・普及活動等を実施し

ていくことも求められる。加えて、家庭や地域の育児サポートの有無・程度など、船員一人一人で置かれている状況は異なるため、家庭と仕事の両立等に関連する制度の適切な運用に当たっては、船員一人一人の実情に応じたきめ細やかな対応が必要であり、陸と船との十分なコミュニケーションを図る等の具体的な行動が事業者には求められる。

また、こうした事業者による積極的な取組みを促していくため、必要な環境整備を図っていくこともあわせて必要である。例えば、求人票の様式の改訂等を通じた事業者の積極的な取組みの見える化、労務管理責任者（仮称）に対する研修等を通じた理解促進や意識啓発、表彰制度等を通じた事業者の取組みの優良事例の横展開、結婚に伴う改姓手続きの簡素化の検討等、行政や業界において必要な環境整備を図っていくことが求められる。

なお、仕事よりも家庭・プライベート（私生活）を重視する若者は、女性に限らず男女ともに近年増加傾向にあり、こうした仕事と家庭の両立等に関する課題については、性別等にとらわれることなく取り組むことが必要である。

<今後の方向性>

○ これまでの労働慣行にとらわれない事業者による積極的な取組み

- ・ 事業者による経営層や人事担当者等の意識改革
- ・ 育児休業等の制度への理解促進や適切な運用
- ・ 船員一人一人の実情に応じたきめ細やかな対応
- ・ 陸と船との十分なコミュニケーション
- ・ 業界団体を中心とした周知・普及活動

等

○ 事業者の積極的な取組みを促す環境整備

- ・ 求人票の様式の改訂等を通じた事業者の取組みの見える化
- ・ 労務管理責任者（仮称）に対する研修等を通じた理解促進
- ・ 意識啓発 ・ 表彰制度等を通じた事業者の取組みの横展開
- ・ 結婚に伴う改姓手続きの簡素化の検討

等

2. 船員の健康確保

陸上から孤立した船内において、連続して乗船・勤務するといった特殊な環境下で就労する船員は、健康リスクにさらされている。

Ⅱ（７）の船員の身体の状態に関する各種調査の結果によれば、船員は陸上労働者と比べて疾病の発生率が高くなっている。また、船内という閉鎖空間で 24 時間、交替で労働し、生活するため運動不足等に陥りやすく、肥満者やメタボリックシンドロームの割合も高くなっている。

また、身体面のみならず、精神面についても船員は高ストレス者の割合が高くなっている。Ⅱ（８）の船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査の結果によれば、特に内航船員において高ストレス者の割合が高く、中でも若年層、職位が上位でない者、経験年数が少ない者においてその割合が高くなっている。ストレス要因としては、「運航スケジュールがハードであること」等の仕事内容に関するものが多いが、高ストレスの船員に関しては、人間関係が最も多くなっている。

こうした船員の健康リスクは、突発的な病気等による下船や長期休業等を引き起こすおそれがあり、安定的な海上輸送の確保にも支障をきたすおそれがある。

陸上労働者については、心身に不調等を抱える労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等といった制度が存在し、令和元年から順次施行されている働き方改革関連法でその機能強化のための措置も講じられたところである。船員が抱える健康リスクからすれば、船員に関しても、陸上労働者に関する制度・取組みを参考にしつつ、心身の健康確保を図るための制度・取組みを検討すべきである。

本部会では、こうした問題意識に基づき、令和元年 7 月に船員の健康確保に関する今後の方向性に関して以下のとおりとりまとめた。以下に示す今後の方向性に基づき具体的な制度設計をするに当たっては、陸上労働者に関する制度・取組みを参考にしつつも、陸上労働にはない海上労働の特殊性（勤務場所等と管理事務所との位置関係、勤務形態、通信環境などの保健医療へのアクセシビリティの制約等）や、中小事業者が大宗を占める内航海運業界の実情、既存の制度との関係等への十分な配慮も必要になってくる。

このため、内航海運業界の関係者とともに、労働者の健康管理、産業保健制度、遠隔医療等の医療分野に係る専門的知見を有する有識者等が参画する「船員の健康確保に関する検討会」を令和元年 9 月に立ち上げ、同検討会において具体的な制度設計に向けた検討を開始した。以下に示す今後の方向性に基づき「船員の健康確保に関する検討会」において、引き続き検討を進めていくこととする。

(1) 医学的な見地から健康確保をサポートする仕組みづくり

①陸上における取組み

(産業医制度)

陸上においては、労働者の健康管理を効果的に行うためには医師等の専門家による医学的立場からの助言が不可欠であるとして、労働安全衛生法に基づき産業医の選任義務を課している(労働者数50人以上の事業場ごとに選任義務。労働者数50人未満の事業場においては医師等による健康管理等の努力義務)。

(ストレスチェック制度)

平成27年12月以降、事業者による労働者に対するストレスチェックの実施が義務付けられている(労働者数50人未満の事業場は、当分の間、努力義務)。

(過重労働対策)

平成20年4月以降、長時間労働者に対する健康状態の把握、本人に対する指導及び結果を踏まえた措置が義務付けられている(全事業者。平成18年4月から平成20年3月までは、労働者数50人以上の事業場のみに義務付け)。

②船員における現状

各事業者に対する制度的な仕組みはなく、自主的な取組みに任されている。また、船内の衛生保持等については衛生管理者等が担っているが、近年問題となっているメンタルヘルスや長時間労働者への対応等については、十分な専門的知見を求める仕組みとはなっていない。

船員は、陸から隔絶された閉鎖空間での職住一体の生活という事情により、人間関係上の問題が陸上より深刻になりやすく、長時間労働の実態も陸上事務所から把握しにくい状態にあり、現に、高ストレス者の割合が高い、生活習慣病等の健康リスクが高い状況にあるため、健康管理のあり方を改善する必要性がより高いといえる。

しかしながら、内航海運事業者は小規模事業者が多く、管理部門の体制が弱いことに加え、労働者の健康管理に関する知見についても、現時点では十分な蓄積が期待できない状況にある。一方で、船員が置かれる環境の特殊性等について十分な知見を有する医療関係者も、極めて限られているのが現状である。

<今後の方向性>

○ 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、以下のとおり、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の導入に向けた検討を進める。

- ・ 陸上で導入されている産業医制度及びストレスチェック制度について、一定の準備期間を置いたうえで、陸上と同様に、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する(なお、陸上におけるストレスチェック制度の運用は、産業

保健サービスを提供する外部企業に実施を委託している例も見受けられる)。

- ・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に倣い、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する。

○ さらに、上記の仕組みを実効性あるものとするため、事業者における取組みの促進に向けた検討を進める。

- ・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：産業医の共同選任、提携する医療機関等の集約等）
- ・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
- ・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
- ・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
- ・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
- ・各事業者における取組み状況の発信、周知、横展開（例：会社HP、求人票への記載、表彰制度の活用等）

（2）情報通信技術の活用による船内健康確保の実現

①陸上における取組み

心身の不調時における医療機関等へのアクセスが容易であり、また、産業医等による労働者の健康状態の把握や面接指導の実施等も比較的容易である。

さらに近年、情報通信技術を用いたオンライン診療（遠隔診療）についても、現場からの要請の高まりを受け、活用の幅が広がっている（厚生労働省を中心に各種ルールを設定）。

②船員における現状

船内における無線を活用した医療支援として「無線医療助言事業」等が存在するが、船内通信環境の制約により、医療支援の活用の場面が、航海中の船内で急病人や怪我人が発生した場合に限られている。また、陸上事務所の管理部門等から一定の頻度で訪船が行われているものの、船員の健康状態を適時的確に把握することは容易ではないのが現状である。

陸上事業場と同レベルとはいえないものの、技術の進歩や各事業者の努力等により、船内における通信環境は近年向上してきている。

<今後の方向性>

- (1) で示した産業医等による船員の健康状態の把握や面接指導の実施等については、情報通信技術を活用することで、陸から隔絶された船内においても実効性を確保することが可能になると考えられるため、このためのシステム構築に向けた検討を進める。また、こうした「遠隔健康管理システム」が実用化され、普及が可能となった段階で、将来的な導入の義務付けを検討する。
- また、船内で急病人が発生した場合等の緊急時の対応についても、現在の「無線医療助言事業」をさらに発展させ、リアルタイム映像を受送信する仕組みの構築、普及に向けた検討を進める。

(3) 内航船員の特殊性を踏まえたメンタルヘルス対策のあり方

①陸上における取組み

厚生労働省等により、労働者一般を対象とした電話相談窓口が設置されているほか、個別産業においてもメンタルヘルス対策として相談窓口の設置等の事例がある。

また、一般向けに、厚生労働省のHPにおいて、パワーハラスメント対策導入マニュアルが公開されているほか、オンライン研修講座が設けられている。また、公益財団法人等の主催で企業等のハラスメント担当者向けの研修が開催されている。

②船員における現状

船員に関しては、「船という閉鎖空間で起きている問題は、陸上での把握が非常に難しい」「危険と隣り合わせである船上では、大きな声で注意しなければならない場面もある」「職住を共にし、トラブルがあっても逃げ場がない」、「厳格な船内規律が求められている」等の特殊な事情がある。

特に新人船員について、「仕事は怒られて覚えるもの、という考えは古い」「年長者が若年者に横暴に当たりすぎる場面も見られる」等の声もあり、年長者の若年者とのコミュニケーションのあり方が若年者の離職の一因になっていると考えられる。

<今後の方向性>

- 若年者の離職を防ぐためにも、一般向けの事業の活用に加え、
 - ・ 船員の置かれている環境の特殊性や実態を踏まえた、効果的なメンタルヘルス講習の実施
 - ・ 船員用（家族を含む）の電話・メール等による相談窓口の設置
 - ・ 若年者の傾向を踏まえた指導のあり方、実効性あるメンター制度の導入等について検討し、事業者の陸上管理部門、船長等の現場での上職をはじめ、内航海運業界全体の意識改革を促していく。

(4) 労働安全衛生確保としての健康診断の位置付け

①陸上における取組み

陸上の一般健康診断は、常時使用する労働者について、その健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換等の事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図ることなどを目的として、事業者には健康診断の実施義務が、労働者には受診義務が課されている。

事業者は、必要に応じ、産業医等の医師等に労働者の健康保持に必要な措置について意見聴取し、当該意見を勘案し、労働者に対して就業制限等の措置を行うものとされている。

②船員における現状

船員の健康証明制度は、船員労働の適否（海上勤務に適さない、悪化の恐れ、他の者の健康を害する恐れ等）を判断する乗船時の健康証明であり、船舶所有者は、健康証明書を持たない者を船舶に乗り組ませてはならないこととされている（雇用中の船員については、健康証明に要する費用は船舶所有者の負担）。

現状、事業者に対して労働者の健康診断の実施義務や、労働者の健康データの保存、必要に応じた就業制限等の措置義務はない。

<取組みの方向性>

- 船員についても、陸上労働者と同様に労働者としての保護が図られるため、事業者が行う労働安全衛生確保の一環として（すなわち、事業者＝第一義的な責任を有する当事者として）健康診断の実施を位置付け、事業者が船員の健康状態を把握し、適切に労働者の健康管理が行われる仕組みを検討する。
- 事業者のみならず、船員自身も、自らの健康に関する意識を高め、事業者の取組みに協力する等の姿勢が求められることを明確にする。

(5) 生活習慣の改善による健康増進対策

①陸上における取組み

陸上では、40歳以上の加入者について実施する特定健康診断の結果を保険者と事業者が共有し、必要に応じ保健指導を行う仕組みが構築されている。

一般社団法人日本生活習慣病予防協会による「全国生活習慣病予防月間（毎年2月）」活動をはじめ、様々な啓発活動が行われている。

②船員における現状

船員も、全国健康保険協会の事業により、35歳以上は無料で生活習慣病予防検診、特定保健指導などのサポートを受けられる仕組みがある。

船員災害防止協会において生活習慣病予防講座、全国健康保険協会において出前講座等の啓発活動が実施されている。

<今後の方向性>

- 船員についても、事業者が健康状態を把握し、適切に保健指導が行われる仕組みを検討する。
- 船員は、メタボリックシンドローム率が高く、運動不足になりがちな船内環境にあることから、船内生活の実態（食事、運動等）を踏まえた生活習慣改善のガイドラインを作成するなど、事業者及び船員自身の健康意識の向上、自主的改善に向けた取組の強化を図る。
- なお、船内供食の改善に関しては、別途立ちあげられた「船舶料理士資格の効率的な取得に関する検討会」における議論やとりまとめに沿って、具体的取組を進める。

3. その他

(船員の働き方改革の実効性の確保)

船員の働き方改革の実現を図るには、前述した船員の労働環境の改善や健康確保に向けた取組みを進めるとともに、それらの実効性を確保することが重要である。

そのためには、経営層や労務担当者等の関係者が船員労働関係の法令や制度についてその意義や内容を正しく理解していることが大前提として必要なことから、関係者に対し、船員労働関係の法令や制度の内容等について再徹底を図る必要がある。

具体的には、シンポジウム等の活用や説明会の開催等、労務管理責任者（仮称）向けの業界団体による研修や船員災害防止月間等の活用、船員向けの相談窓口の整備等、必要な環境整備を進めるべきである。

加えて、就業規則等の社内規程に最新の関連法令や制度の内容を適切に反映させた上で、使用者が雇用する船員に適切に周知することも必要である。適切に就業規則を整備することは、労務トラブルの未然防止にもつながることから、行政においても、陸上労働者の取組みを参考にしたモデル就業規則を作成の上、浸透させるとともに、就業規則の作成や変更に係る届出の手續等を通じて確認や指導を行っていくことも検討されるべきである。また、就業規則の作成が義務づけられていない常時 10 人未満の船員を使用する小規模事業者に対しても、モデル就業規則を活用することで、就業規則の作成を促進すべきである。

また、事業者が船員法をはじめとする船員労働関係の法令や制度を遵守することや行政において適切に監督・指導していくことも当然として必要となる。その上で、船員労働関係の法令等の違反に対する抑止・是正効果を高めるために、国による監査手法・体制等の見直し、関係機関との連携・協力の推進、事業者からの相談や指導に係る民間の人材等の活用、中小規模の事業者等における働き方改革の円滑な実施に向けた支援等について検討を進め、必要な環境整備を図るべきである。

また、船員法をはじめとした船員労働関係法令は事業者等が遵守すべき最低限のルールを定めるものであり、船員の働き方改革の実現には、労働関係法令で定める最低限のルール以上の各事業者による積極的かつ自主的な取組みが求められる。例えば、自動車運送事業では、運転者としての就職を希望する求職者が就職先を選ぶ際や、荷主等が取引先を選ぶ際に参考にすることができるよう、長時間労働の是正など働き方改革を重視した「ホワイト経営」への自動車運送事業者の取組状況が見える化するための認証制度が創設され、運用開始に向けた準備が進められている。こうした他業種の取組みなども参考にしつつ、船員の労働環境の改善や健康確保に向けて自主的に取り組む事業者の見える化を図っていくべきである。

(適正な就業機会の確保等)

船員を目指す若者等に適正な就業機会を提供するためには、船員求職者本人の希望等に合致する求人情報に支障なくアクセスできるようにする他、労働環境の改善に向けて積極的な取組みを進める事業者の見える化を行うなど、求人者と求職者との間の的確なマッチングを図るための環境整備が必要である。加えて、労働関係法令に違反しているなどの不適切な者からの求人申込みは受理しないなど、乗船後のトラブルを未然に防止するための環境整備も必要である。

このため、陸上労働者に関する制度・取組みを参考に、船員職業紹介等について必要な見直しを実施すべきである。

(雇入契約に係る手続きの負担軽減)

船員と使用者間で結ばれる労働契約には、「雇用契約」の他に、特定の船舶に乗船するに当たっての給料等の労働条件の他、船舶の航行区域、総トン数等について定める「雇入契約」が存在する。船員法では、雇入契約の成立や終了等があったときは、陸上から離れた特殊な環境下で長期間労働することになる船員の保護を図るため、船長等による最寄りの地方運輸局等への届出を求めており、届出内容の確認により、違反が見つかった場合等は変更指導等、船員の保護に必要な措置が講じられている。

この届出手続きについては、本来は雇入契約の成立等の都度、必要となるが、届出主体である船長や使用者の負担軽減を図るため、一度届け出れば、その後は、船員の乗下船や転船（乗換え）の届出を省略できる一括届出を一部の船舶（労働条件同等船等）に認めたり、オンライン届出を導入したりといった取組みがこれまで実施されてきた。他方で、労務管理体制の適正を確認するため、一括届出の許可申請時には用意しなければならない書類が多く、使用者にとって事務負担が大きいといった理由などから普及が十分に進んでいない状況にある。

現行では、労働条件同等船に係る一括届出許可では、行政において、航行の安全や労働関係の法令への適合性の確認の他、適切な船員の労務管理を遂行し得る体制について確認するため、必要な書類の提出等を求めているが、船員の労働保護と関係者の負担軽減との両立が図られるよう、今般の船員の働き方改革を通じた使用者や陸上の事務所による適正な労務管理体制整備の取組みを勘案した確認方法に見直すことを検討する必要がある。また、特に負担となっている窓口出頭については、メール等のオンライン手続きの活用についても検討が必要である。

また、現行では雇入契約の成立や終了等があったときの届出は、原則として船長が行うこととされており、届出を行わなかった場合は罰則の対象となるなど、重い責任が船長に課されている。他方で、商法では、船籍港において、船長は海員の雇入及び雇止をする権限を有する旨が規定されていたが、平成 30 年の商法改正により、一般的に船員の配乗権は船長ではなく使用者（船舶所有者）にあり、船長が船舶所有者の意向を確認しないで雇入・雇止をするような実態が現在はない。

いことを背景に、この規定は削除された。

船員の労務管理は、船員の配乗権を有する使用者により、陸上の事務所の下で一元的に行われることが適当であり、商法の改正の状況も踏まえれば、船員法上の届出の主体も使用者（船舶所有者）に見直すべきである。

<今後の見直しの主な方向性>

- 船員労働関係の法令・制度の内容に関する周知の再徹底
- 船員労働関係の法令・制度の遵守に向けた監督・指導や支援
- 船員の働き方改革に向けて自主的に取り組む事業者や取組みの見える化
- 求職者本人の希望に即した的確なマッチングを図るための環境整備
- 求職者の就職後のトラブルを未然に防止するための環境整備
- 雇入契約に係る手続きの見直し
- 雇入契約の成立等の届出主体の見直し

IV. おわりに

交通政策審議会海事分科会船員部会では、公労使が参画し平成31年2月より「船員の働き方改革」の実現に向けた方向性について1年以上にわたり議論を重ね、その成果を今般とりまとめるに至った。

このとりまとめでは、船員の「労働環境の改善」、「健康の確保」等の実現にむけた今後の方向性を示しており、その中には行政において具体的な制度設計に向けた検討を進める必要があるもの、業界においてこれまでの労働慣行や風土にとらわれず積極的かつ自主的な取組みが求められるもの、また、雇用関係の当事者である船員と船舶所有者のみならず、荷主やオペレーターといった関係者の協力や理解を得るために調整等が必要であるものなど様々な内容が含まれる。関係者それぞれにおいて、このとりまとめによって示された方向性を共有し、連携を図りながら、船員の働き方改革の実現に向けて行動していく必要がある。

また、船員の働き方改革の真の実現を図るためには、労使における取組み・話し合いが重要である。現代社会において、それぞれの職場や船員一人一人が抱えている事情は様々であり、それぞれの事情に応じた最適な働き方は、労使双方が話し合いを通じて見つけていく必要がある。このとりまとめによって労使双方が認識を共にし、相互に協力しあい、労使自治によって主体的な取組みが積極的に進められることが期待される。

本とりまとめを踏まえた関係者による積極的な取組みを通じ、船員の働き方改革が実現され、我が国の社会機能や国民生活を現場から支えるエッセンシャルワーカーである船員が、若者をはじめ幅広く国民に魅力ある職業として認識され、将来にわたり海上輸送を担う優秀な船員の確保が図られることを期待し、本とりまとめの結びとする。