

令和元年5月24日（金）15時00分～

交通政策審議会 海事分科会 第112回船員部会

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第112回船員部会を開催させていただきます。

事務局を務めさせていただきます海事局船員政策課の長岡でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、委員及び臨時委員、総員19名中10名のご出席となりますので、交通政策審議会令第8条第1項及び船員部会運営規則第10条の規定による定足数を満たしておりますことを、ご報告申し上げます。

本日は、タブレット端末が今まで使っていたものと若干変わっておりますので、簡単に操作の方法についてご説明させていただきます。委員の皆様にご使用いただくのは、画面の上のほうにあります「個人」と「共有」と書かれてあるボタンをご操作いただければと思います。「共有」につきましては、事務局側の発表者が開いているページが表示される機能となっております、「個人」のモードになりますと、その発表者が操作しているページにかかわらず、ご自身でほかのページをご覧になることができる機能となっております。それ以外は、今まで使っていたタブレット操作と基本的な操作方法は変わりはありませんので、以上の注意事項でご利用いただければと思います。

それでは、議事に入りたいと思います。野川部会長、司会進行をお願いいたします。

【野川部会長】 それでは、早速議事を進めてまいりたいと存じます。

今月からクールビズになりましたので、皆さん、ご了解ください。内航船員の働き方に関しまして、今回は健全な船内環境づくりがテーマとなっております。まずは、事務局よりこれについて資料のご説明をお願いいたします。

【瀬田労働環境対策室長】 労働環境対策室長の瀬田でございます。それでは、資料の説明をさせていただきます。

資料1でございますけれども、「船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査について」ということで、こちらのほうは、海技振興センターの事業として行っております、船員のメンタルヘルスに関する調査研究事業の中で行ったアンケート調査結果です。これは前回の当部会におきまして、中間報告のデータという形で提供させていただきましたけれ

ども、この調査結果報告につきまして、データを事務局のほうでセンターより提供いただいて、資料として作成したものでございます。

アンケート調査結果報告につきましては、海技振興センターのほうで、現在、報告書の取りまとめ中でございますので、数値等につきましては今後、修正等あり得るものという前提でご説明させていただきます。

それでは、1ページ目でございます。調査の概要ですけれども、実際の船員さんにメンタルヘルスに関するアンケート調査を実施し、それを取りまとめたものでございます。3の②にありますように、陸上のメンタルヘルスチェックと同様の質問をすることによって、陸上との比較ができるように配慮したものでございます。調査票の配布対象、調査した船員さんの属性につきましては、資料の2ページ、3ページのとおりでございますが、全体で2,167名の船員さんに調査にご協力いただいたという結果を取りまとめたものでございます。

調査結果でございますけれども、4ページにありますように、船員の仕事は緊張感が高いと感じる者の割合が高くなっております。一方、ちょっと字が小さいですけれども、緊張感が高いと感じる者の割合が高いわりに、一番右側の「働きがいのある仕事だ」という回答をした船員さんは、陸上に比べて、逆に低くなっているというデータが出ております。

5ページ、船員さん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」と答えた方が多くなっております。全体の高ストレス者の割合ですけれども、陸上業種と比較した中では、製造業に次いで高く、運輸、郵便業よりも高い数値を示しております。高ストレス者の割合を見ますと、船員さんの中では内航船員の方が比較的高いと。年齢的には、若者、年齢の低い方のほうが高ストレス者の割合が高いという結果が出ております。また、経験年数の浅い方が高い傾向にあるということでございます。

内航船員の方の高ストレスの要因といたしましては、「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」という内容が多く見られました。さらに、高ストレス船員の中では、「気の合わない上長と乗船する」などの人間関係の回答を寄せる方が最も多くなっております。

ストレスの解消法といたしましては、「睡眠を十分にとること」が最も多くなっております。内航船員の方のうち、メンタル上の問題、「気分が落ち込む」ですとか、「仕事をする気にならない」等の回答を寄せた方が約8割に上ったというデータが出ております。また、疲労が回復できない理由としては、「休息時間の分断」や「休息時間の不足」を挙げる方が

多くなっております。

12ページは、自由記述の中で主なものを掲載したものでございます。パワハラですとか、人間関係に関する記述、同乗する人によるパワハラやいじめが多くあるですとか、限定された空間に少ない人数が長期にわたって共同生活をするので、合わない人間が必ずいるとか、そういったものが記述としてなされています。

また、下のカテゴリーでは、運航スケジュールのタイトさを訴える方もおります。さらには、仮バースの不足によって休日が思うようにとれないですとかいうような記述がございました。また、乗船期間の長さ、あるいは一度乗船してしまうと、休みの予定が立たないということがストレスにつながっているというご回答をされている方もいたということでございます。

以上がメンタルヘルスに関するアンケート調査結果のご報告になります。

続きまして、資料1-2に入らせていただきます。「健全な船内環境づくり」ということで、現状の状態、制度等について整理させていただいた資料でございます。まず1ページ目は、2月、3月の当部会におきまして、委員の皆様方よりいただいたご意見のうち、健全な船内環境づくりに関するものを抜粋させていただいたものでございます。メンタルヘルス、健康管理による離職防止対策が必要すとか、司厨員を乗船させた供食体制の確立が必要すとか、そういった様々なご意見をいただいたところでございます。

続きまして、「1. 船員の健康状態等について」の資料ですけれども、現状を整理させていただいた状況でございます。まず、2ページ目、船員の健康データということで、船員は、その他の労働者の方と比べて、疾病の発生率や肥満、メタボリックシンドロームの割合が高いというデータが出ておまして、健康リスクが高い状態にあると。これが、船員の安全で健康な職業生活に支障をきたし、突発的な病気下船や長期休業で、安定的な運航にも支障をきたすおそれがあるのではないかと。

以下、データにつきましては、今年度の船員災害防止実施計画等のご審議の際にも利用させていただいたものでございまして、再度の提出になります。まず、疾病発生率ですが、全体として陸上の労働者の方の発生率よりも高水準であるということでございます。

続きまして、肥満の割合です。船員さんの約6割の方が、いわゆる肥満というカテゴリーに値するところに入っているということでございます。字が小さくて恐縮ですが、肥満として捉えられているのは、右下にある数値で捉えております。

さらに、船員さんにつきましては、全ての年代に応じて一般の方よりも肥満の割合が高

いですとか、メタボリックシンドロームの率が高率で推移しているというデータでございます。このような中で、船員さんのメタボリックシンドロームのリスク保有率、陸上の方と比べて約2倍になっております。

また、健康上の理由での死亡の原因といたしましては、平成29年度のデータですと、死亡された方10名のうち、全員がいわゆる生活習慣病による疾患により死亡したというデータが出ています。また、平成25から27年度におきましても、69%の方が生活習慣病という形でお亡くなりになったというデータが出ています。また、長期休業の方の割合が34%というデータが出ています。

続きまして、「2. 関連する現状の制度・取組みについて」ということでございますが、陸の労働者の方に対する安全、健康確保施策と、船員さんに対する確保施策の枠組みを比較した表がございます。まず、右側の陸上労働者の方につきましては、労働安全衛生法ないし関係規則によりまして、このような形で、まずは災害防止計画の策定、それから、安全衛生管理体制組織の確立、その中には、一番下にアンダーラインを引かせていただいていますけれども、産業医の選任ですとか、指導、そういった義務規定等があるということでございます。

また、個別の安全対策としては、安全基準や作業基準として労働安全衛生規則、それから、特定の作業に対する疾病予防対策等としましては、それぞれ対策に応じたじん肺法施行規則ですとか、化学物質障害予防規則ですとか、そういった形で手当てされていると。また、メンタルヘルス、過重労働対策、健康診断等の実施につきましても、労働安全衛生法の中で義務規定なり、努力義務規定が置かれているという状況になっています。

翻って、左側の船員に対する施策ですけれども、計画につきましては、船員災害防止活動の促進に関する法律に基づきまして、災害防止計画の策定がなされておまして、基本計画及び各年度の実施計画、安全管理体制につきましても、総括安全衛生担当者の選任ですとか、安全衛生委員会の設置が規定されております。

作業基準につきましては、全体的な安全基準、作業基準と、それから作業の特殊性、対応に応じた有害物に関する個別作業基準等が、いずれも船員労働安全衛生規則の中に規定されているということでございます。

メンタルヘルス、生活習慣病の予防対策等につきましては、船員災害防止計画ないし、それに基づく施策の中で実施されておまして、自主的な活動を促進しながら対応がとられているという状態でございます。これらにつきましては、陸のような形で法律上の特段

の規定はないということでございます。

また、船の場合は、船の船医、ドクターの乗船ですとか、船の中での衛生管理等につきまして、船員法の中で衛生管理者の配乗義務ですとか、それから健康証明の義務ですとか、そういったものが規定されているということでございます。

続きまして、船員災害防止計画ですけれども、こちらのほうは既に委員の皆様方にもご承知いただいていると思いますけれども、こういった形で計画を策定して、施策を展開しているということでございます。中でも、今年度の31年度の実施計画の中では、右下のほうにございますけれども、施策の中で生活習慣病の予防対策ですとか、パワー・ハラスメント、メンタルヘルスの確保といった施策を重点的に展開するというように定めております。

具体的には、先ほどの促進法の中で設立されております船員災害防止協会をはじめとして、様々な方々のご協力を得ながら、船員災害防止大会ですとか、メンタルヘルス講座、生活習慣病予防講座、その他、講演等、全国的に展開させていただいているという状況でございます。

また、全国健康保険協会のほうでは生活習慣病の予防健診を無料で受診できます。そういった受診後に健康情報リーフレットのサポートを受けるとか、そういったことができるような仕組みができております。

加えて、無料出前講座ということで、メタボですとか、生活習慣病、それから昨年度からはメンタルヘルスに関する講座も無料で出前講座が受けられるような状態になっております。

続きまして、船員法上の健康証明をする指定医ですけれども、こちらのほうは船員法に基づきまして、船員の健康証明を行うということで、平成31年4月1日現在で、全国で1,402の指定医の方が指定されているという状況になっています。この指定医の方の健康証明を、資料15ページのような形で、船員手帳のほうに健康証明していただきまして、合格ということであれば、有効期間1年ということで船内労働につくことができるということになっております。

船の医療、衛生管理体制につきましては、船の大きさ、航行区域に応じて、そのなすべき業務、義務が課されております。近海以遠、3,000トン以上、100人以上の人員を乗せる船につきましては、お医者さん。それから、そこまで至らない近海3,000トン以上の船舶につきましては衛生管理者、それ以外の船につきましては衛生担当者という形で、

それぞれの配乗義務の中で船内の衛生管理ですとか、衛生の保持、飲用水の管理等につきまして業務を定めて、衛生の保持に努めているということでございます。

一方、17ページ、陸上の事業場における産業医の制度ですけれども、基本的に50人以上の事業場につきましては、産業医の配置が義務づけられている。50人未満につきましては努力義務が課されているということございまして、産業医を置くことによって健康診断等のアドバイスですとか、ストレスチェック、高ストレス者への面接指導、そういったものが行われているということでございます。

また、産業医の配置義務のない50人未満の小規模事業場につきましては、努力義務を課す一方で、産業保健総合支援センターというところが、全国各都道府県におきまして地域の窓口としてそういった保健指導の相談窓口等を展開しているということでございます。これは、陸上の制度ということなんです。

続きまして、陸上の労働者に対する一般健康診断ですけれども、こちらのほうは、事業者における健康診断の受診義務だけではなくて、その健康診断結果に基づきまして医師への相談ですとか、あるいは労働者への適切な指導、アドバイス、そういったものも含めて陸上の事業者に対する健康診断の実施義務が課せられているということでございます。その辺は、若干船員の健康診断とはちょっと違うのかなという感じがいたします。

また、陸上におきましては、長時間労働者の方に対しまして面接指導により、そういったものを改善していくという取組みも行われているということでございます。さらには、平成27年より、これも50人以上の事業場ですけれども、義務化がなされておきまして、ストレスチェックが行われており、また、それ未満の事業場におきましても、努力義務ということでストレスチェックが行われるようになってきているということでございます。

さらには、最近、平成30年の働き方改革関連法によりまして、産業保健制度の強化ということで産業医のあり方が見直され、事業場から産業医の情報提供の強化ですとか、そういった取組みがなされるようになってきております。

23ページは、さらに「こころの健康対策の強化」ということで、パワー・ハラスメントに関する法制度化ですとか、セクシュアル・ハラスメント対策の実効性の向上ということで、女性活躍促進法等の一部を改正する法律案という中で、そういった施策が講じられようとしております。まさに今、こういった改正案が審議されている最中と聞いております。

そのほか、労働者を対象とした相談窓口といたしまして、こころの耳電話相談、それか

ら、個別事業者ということで、右下にありますように、東京都トラック協会のメンタルヘルス対策ですとか、こういった様々な相談窓口的な取組みが行われております。

次のページはあくまでもご参考ですけれども、平成29年、海技教育機構の練習船で実習生が自殺未遂、自殺、失踪といった事案が発生したことを受けまして、第三者委員会から提言がなされておりますので、こういった提言も全体の心のケアという面では参考になることがあるのではということで、あくまで参考として1枚挟ませていただいた資料でございます。

続きまして、「3. 船内供食環境の改善について」ということですが、こちらにつきましては、昨年の4月以来、船舶料理士資格の効率的な取得に関する検討会というものを開催させていただいて、船舶料理士の資格取得の促進と、船舶料理士の配乗義務のない船も含めて船内供食の改善による船内での健康的、かつ魅力ある食事を提供できるような体制づくりということを目指して、検討を進めております。

過去3回開催させていただきましたので、その中で出たご意見を若干ご紹介させていただきます。この検討会につきましては、まだ全体の意見のコンセンサスを得たものではないので、こういった意見がございましたということでご紹介します。

まず、船舶料理士資格の取得要件につきましては、試験を現在行っている部分につきましては、存続させる必要もあるが、実技試験のあり方については少し検討してもいいのではないかと。あるいは、資格認定のために船内で実際の業務経験を積む必要があるんですけども、そういったものについてなかなか経験が積みにくい環境になってきている中で、講習等による代替の可能性を考えてはいかがだろうか。

さらには、資格取得年齢、現在20歳になっているんですけども、これを18歳に引き下げたらいいのではないかと、そういったご意見をいただいております。

また、確保、採用につきましては、船舶料理士という職業のPRをもっとすべきではないかと、それから、求人、就職システムのさらなる活用ですとか、マッチングの向上のためのPR、そういったものが重要だと。また、陸上で勤務している料理従事者をもっと呼び込むために、陸上のハローワークとの連携を強化すべきではないかと、そういったご意見をいただいております。

さらに、定着に向けた取組といたしまして、船内調理業務の負担を軽減するためのレシピの提供、陸上からのサポートといったものについて工夫していくことはできないかと。それから、司厨業務そのものが船内労働であるということを明確にして、労働時間の適正な

管理を図る必要があるのではないかといったご意見をいただいています。

また、料理士、司厨員以外の方が料理する場合も多々ございますので、そういった場合に栄養バランスに配慮したガイドライン的な食料表があってもいいのではないかと。そういった小型の船舶に対しまして、栄養バランス向上のための支援の必要性、そういったものは小型船にむしろ必要ではないかというようなご意見をいただいているところでございます。

29ページは、船舶料理士の資格制度に関する参考資料でございますが、船舶料理士は遠洋、近海区域以遠等の1,000トン以上の船に配乗義務があるのですけれども、資格取得の仕方としては、二十歳以上で、下記の過程を経るということになっております。この検討会の中で内航貨物船、それから旅客船の事業者さんにつきましてアンケート調査を実施させていただきました。ポイントだけご紹介させていただきます。

この配乗されている船の中で、こちらは内航船データですけれども、船舶料理士を円滑に確保していくために必要な取組みとは何でしょうかと聞いたところ、人間関係、給与面といったご回答が多数寄せられたところでございます。

また、船舶料理士、あるいは司厨員といった専門的に料理をつくる人が乗っていない船が多々ございますけれども、その場合はどういったことになっているかといいますと、寄港地でお弁当ですとか、インスタント食品を買ったり、持参したり、あるいは自分で自分の調理をするといった形が多いということでございます。

以下、旅客船のアンケートも概ね同様の傾向を示しておりますので、省略させていただきます。

こういった現状を踏まえまして、健全な船内環境づくりのための論点ということで、こちらのほうはあくまでも事務局のほうで議論のたたき台として考えさせていただいた案でございます。

まず1つ目は、生活習慣病のリスクが高く、高ストレス、睡眠不足等にさらされている内航船員の現状、陸上労働者に対する制度の取組みも踏まえて、労働者としての船員の心身の健康を確保し、離職を防ぐための新たな方策を検討する必要があるのではないかと。

例えば産業医制度を参考とした、船員の健康確保を日常的にサポートする仕組みですとか、ストレスチェックの活用、相談体制構築等のメンタルヘルス対策、健康状態の把握、面接指導の実施等の過重労働対策、健康診断の実施や受診について、労働安全衛生確保の一環としての位置づけをすべきではないかと。また、船内供食につきましては、供食の担い

手となる人材の育成、確保、定着のための取組み、担い手の確保の困難な場合における供食環境改善策について検討を深めていくべきではないかということで、陸の調理師資格を海に呼び込むような施策、それから、船舶料理士という職業の認知度の向上ですとか、業務の負担軽減策、外部の供食サービスの活用を含む施策、そういったものについて、さらに検討を深めていくべきではないかと考えているところではございますが、この点につきましては委員の皆様方のご意見を賜りつつと考えているところでございます。

資料の説明は以上になります。最後に、本件につきまして、本日、ご都合によりご欠席されておりますけれども、久宗委員よりコメントをいただいておりますので、読み上げさせていただきます。

船員の労働の大変さを明らかにした結果であり、多角的な対策の必要性を痛感しています。労働時間や休暇のあり方については、労使含めて業界全体で考えていかなければならない問題であり、急務と考えております。船員の疾病につきましては、現在、神戸マリナーズ厚生会とともに、船員の職種ごとの疾病傾向と、船で可能な対策を盛り込んだ漫画版船員の健康と対策を編集しており、今後、講習会などで普及を考えております。特にW I B方式の健康版としてチェックリストと改善の進め方シートを添付しておりますので、今後船で活用することにより、健康対策の一助にしていきたいです。

同様に、メンタルヘルス対策の必要性も痛感しております。漁業のストレス値が低いのに驚きました。商船に比べて、漁船は漁獲という達成感を得られやすいですし、全員でコミュニケーションをとりやすいことも考えられます。特に具体的な現状の改善のための対策が必要と感じております。W I B方式のメンタルヘルス版として、チェックリストと改善の進め方シートを作成しました。今後、幾つかの船で実証することにより、具体的な対策としての効果を高めていきたいと思っております。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。大変貴重なこのアンケート結果等に基づきまして、広範な観点からご紹介をいただきました。

それでは、ただいまのご説明、大変範囲が広うございましたが、これについてご質問、ご意見等がございましたら、よろしくお願いいいたします。いかがでしょうか。

内藤委員。

【内藤臨時委員】 ご説明ありがとうございます。資料の1にありますように、船員のメンタルヘルスに関するアンケート、なるほどなと思うところが数カ所あります。例えば

4 ページで、かなりの注意を必要とし、たくさん仕事をしなければならない。せんだって首藤教授から教えていただいた、船の運航以外の荷役作業と、船種によってかなり多種にわたるものが多い。

我々の内航船、複数隻、固定配乗ではなくて、各船を回る船と、一杯船主の方もおり、どうしても固定配乗になり、先ほどおっしゃったメンタル面で船内の雰囲気合わないというような方がいらっしゃるのも事実です。そういった面をケアしながら、せつかくこの業界に入っていた人が長く働けるような環境ということ、我々も考えていかなくてははいけない。

それと、8 ページにありますように、危険と隣り合わせの為、運航業務だけではなく、荷役業務においても危険物を取り扱うという先進的なもの、それから、先生方にも内航船を小型船中心に見ていただきましたが、やはり労働環境、一步間違えると傷病だったり、けがをしたりということで、いろいろな面で危険が潜んでいると思います。

特に若い方、学校だけではなく、船社に入ったときに、まずどこに危険が潜んでいるかという教育から入っております。そういう面で海上勤務という特異性、よく労働組合側もおっしゃりますが、危険を感知しながら安全を担保するというのが我々の仕事なので注意を払っていかなくてははいけないと考えております。アンケート、ありがとうございました。

幾つかの点でこのアンケート、参考にして改善すべきだと考えます。以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

平岡委員。

【平岡臨時委員】 資料1 と資料1-2 ということで出ているんですけども、船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査ということで、資料1 があろうかと思います。

それで1-2 で、具体的に海上と船員と陸上について幅広く言われているんですけども、結局どの辺が陸上のほうがまさって、どのような対策が海上のほうに必要なのか。

その辺について、資料1-2 の8 ページに、労働者の安全の健康を確保するための施策として書いてありますけれども、具体的にこういうところが結局船員には不足しているとか、こういうところを入れたらいいというのがわからないので、その辺のところをもう少し丁寧に説明していただければありがたいかなと思うんですけども。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【瀬田労働環境対策室長】 大変ざくつとした言い方になりますけれども、やっぱり船の場合は、これまでの長年の傾向もあるんですけども、きちんと船の中で働いてもらう

ということが第一であります。ですから、そこはかなりスポットが当てられた制度になっておりますので、健康証明1つをとっても、健康で船の中で働ければいいとまでは言い過ぎかもしれませんが、健康で働けるかどうかをチェックして、合格すれば乗ってくださいねという制度になっています。

その方たちの日常の健康状態までケアしていくというところには、なかなか行き届かない部分があったのではないかという問題意識は、陸上の制度をこういった形で俯瞰して見ますと、やっぱり陸上の事業所における相談窓口ですとか、相談体制というのは日々整備されてきている中で、船の場合は、船の中で何ができるかということで、陸上の事業所における、いわゆる陸の場合の産業医制度のような形の相談体制まではなかなか手が及んでいないところがございます。

40ページの論点の中でも書かせていただいておりますけれども、日々の健康状態といったものをサポートしていく、船員さんを日々ケアしていくと、そういった部分につきましては、やっぱり陸上のほうが一步先んじているのかなという感じではおります。

【野川部会長】 ありがとうございます。今の点では、先ほどご指摘のあった8ページの比べた表を見ますと、健康確保対策のところは船員のほうがちょっと白紙部分が多いですよ。これ、労働安全衛生法は陸の労働者を主たる対象として、メンタルヘルスから過重労働対策、健康診断と行き届いた内容ですけれども、船員労働安全規則とかにこれにびったり対応するような内容のものがなかなかないということが、今のお話でわかりました。

特に過重労働対策などは一応制度上は船員は労働時間の規制が非常に厳しいことになっておりますが、実態上、非常にそれを超えた長時間労働があるということは大分認識されておりますので、やはりこういうことも、ほんとうは船員のほうでも、そういう長時間労働はないことになっているという前提ではなくて、実態としてどうなのかということに対応した施策を検討する必要があると思います。

今ご案内があったように、例えば陸上ですと、今日ちょっと気分が悪いということで、帰りに病院に寄ろうかなということが出来ますけれども、船員の場合には、今日ちょっと気分が悪いからといってそういうことはできない。例えば今、遠隔でスマホ等も通じたり、いろいろな形で、例えば陸上の医療機関との連絡というのもとることは可能ですね。そんなことも考えながら、今おっしゃったような課題への対応というのは検討する余地があるんじゃないかなということを思いました。

ありがとうございます。いかがでしょうか。石崎委員、どうぞ。

【石崎臨時委員】 先日、内航船の視察をさせていただきました。その際、非常に感じましたのが、居住の場と労働の場が一体となっているところであります。こちら、お示しいただいたアンケートの中にもありますけれども、高ストレス者の方のストレスの原因として人間関係であるとか、ハラスメントの問題があるという指摘があったかと思えます。やはり、居住の場と労働の場が一体となっているところで、そういう人間関係上の問題が出てきますと、逃げ場がないというところで、陸上よりもよりストレスの解消というのが難しいのかなという印象を抱いておりました。

そういった意味で、もともと人間関係そのものを悪化させないような、あるいはハラスメントを防ぐような研修などを行っていくということが必要になってくるのかなという印象を抱いておりましたところでは。

また、長時間労働の問題ももちろんなんですけど、こちらのアンケートの11ページの中にもありますように、疲労が十分に回復できない理由として、休息時間の分断というのがかなり高い割合で書いてあると思えます。どう休息してもらおうかという視点も、今後必要になってくるのではないかなと思っております。

【野川部会長】 ありがとうございます。

内藤委員。

【内藤臨時委員】 先生が今おっしゃいました休息時間の分断の内容ですが、航海当直並びに荷役当直は4時間交代で行われていることから、船員の特異性が含まれていると思えます。

やはり連続の緊張時間は長くは続かない事から、4時間毎に交代していく必要があります。これらに関しては責任者である船長が指示をしますが、先生がおっしゃる様に居住と労働の場が一体となっていることから、陸上の様にオン・オフの切り替えが難しいと考えます。

先程、話がありました船員の年1回の健康診断の件ですが、我々企業側も雇入時には必ず健康診断結果についてはチェックを行います。

しかしながら、多少血圧が高い場合でも病院側が認めれば、乗船可能となるため、本人の健康状態が悪い様であれば、休暇の延長や病院へ行くように陸上側よりサポートを行っております。

ただ、最終的に本人の健康状態が悪くても病院側の合格印があれば、我々雇用者は乗船させる義務があるため、この点が問題ではないかと感じています。

また、若年者においてストレスを感じるという点は、仕事に対する責任感からくるもの

と思われます。安全を確保するためには、上席の指示をしっかりと受け止め、ミスを犯してはいけないという精神的なストレスがではないかと思われます。

そういう環境の中で船は一人で動かすものではなく、チームワークで動かしているため安全面に重点を置いて指導しているのが現状となっておりますので、若年船員の中にはついていけず、離職するケースもあると思われます。以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。いかがでしょうか、あとよろしいでしょうか。

立川委員。

【立川臨時委員】 確認というか、教えていただきたいことが2点あります。1つは、このメンタルヘルスに関して調査をされているわけですが、調査票の中身というのは公開されていないのでしょうか。

それから、この中で高ストレスの判断というのは、どういう項目がそろって高ストレスという結果になるのかがあまりよくわかりませんので、その辺を教えていただきたいということ。

それから、陸上との多くの比較が出ているんですけども、この陸上というのはどこを指しているのでしょうか。いっぱい業種があるんですけども、特定の業種なのか、それとも全体平均としてのものなのか。全体平均はなかなかうまくあわせていないのかなと思うんですが、その辺のところを教えてくださいませんか。

【野川部会長】 お願いします。

【瀬田労働環境対策室長】 まず、メンタルヘルスの調査結果につきましてですけども、調査アンケートの質問票につきましては、今、海技振興センターのほうの報告書が取りまとめ中でございますけれども、それは別にセンターのほうでの了解をもらえば、公開することは可能です。当方の調査票ではないので、センターのほうに確認させていただきたいと思います。

高ストレス者の判断ということなんですけれども、これは質問票の中でそういうことがかなりあるとか、非常にあるとか、全くないとか、5段階ぐらいの点数づけをして、それを全体の質問項目を分類して、計算式を当てはめたものが一定の数値以上になると高ストレスと判定していると。これは、今回特別につくったわけではなくて、一般的にストレスチェックの中で判定されている、高ストレス判定と同じ方式を使ったということでございます。

続きまして、陸上との比較ということが多々出てきております。これは特定の業種を抜き出しているわけではございません。全般的な陸上の比較ということで、例えば6ページのように特定の業種の細分化した資料につきましては、当然その業種の比較になるんですけども、一般的に陸上との比較というふうに提供させていただいている資料につきましては、陸上全般的な平均と捉えていただければ結構でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

平岡委員。

【平岡臨時委員】 わかれば教えてほしいんですけども、このメンタルヘルスの問題については、最近になって一番大きな船員の問題ではないかと思えます。対応として書かれているんですけども、民間、事業者任せでいいものなのかそれとも、今一番大きい問題なので、行政もその辺のところをしっかりと指導しながらやっていくのか、その辺りについて考え方を教えていただければと思います。

【曾我企画調整室長】 企画調整室長の曾我と申します。不十分な点はあるかもしれませんが、お答えをさせていただきます。一般の労働者ということで、今、労働安全衛生法に基づいてやられているものというのは、国なりと使用者さん、労働者の方と、三者でともに同じ方向を向いてやっていこうということでやっておりますので、使用者だけの義務ですとか、どこか三者のうちの1つだけがやるという形ではなくて、みんなでよりよい環境をつくっていきましょうという考え方でやっているところでございます。

【野川部会長】 さっきの平岡委員の民間に任せないでというのは、どういう意味ですか。

【平岡臨時委員】 事業者が積極的にやる問題だというのは理解できますけれども、船員に対するメンタルヘルスの問題はここ近年、極めて大きくなっているわけです。となると、事業者がいろいろやるのも一つとして、行政のほうもサポート、チェックなどができるのか、できないのか、その辺のしっかりした体制がないと、なかなかこの問題は解決しないのではないかなとは思うんですけども。

【野川部会長】 例えばガイドラインみたいなもので、こんなふうに船主のほうでやってくださいとか、船内でやってくださいというようなことをアドバイスするとか、指針を示すとかだけではなくて、直接的に何かサポート体制を行政のほうでとるべきではないかということですか。

【平岡臨時委員】 1つの例で言えば、毎年、事業者が船員のメンタルヘルスのサポー

ト、チェックを行っていますかとか、行政側から事業者へきちんとやられていますかという確認が行われていれば、その辺のところは積極的に事業者のほうもやるのではないかと思うんですけども。

【野川部会長】 なるほど。ご意見ということでよろしいでしょうか。そういうようなご意見として伺っておきたいと思います。

【庄司臨時委員】 あまり詳しいほうではないんですけども、これ、今、何人以上の事業者は事業主の責任でやらなければいけないとなっているものかと思うんですが、私たちが去年、一昨年ぐらいから、多分大学の先生たちもやらされているものだと思います。

それで、みんなどこでもそうだと思うんですが、高ストレスになった場合には、産業医なり、しかるべきお医者さんと面談をするとか、そういうことも課せられていると思います。船員さんの場合は、事業主の大小によってそういうことができない。さっき平岡委員が言われたように、そういうチェックをする体制にもなっていなかったり、あるいは高ストレスとわかって、面談をするような状況がつかれなかったりというようなところも多いかと思っています。

ですので、そのあたりをもしもサポートできるのか、できないのか。そういうところは どういうふうにしていったら、陸上と同じように、こういうチェックの対応する環境が くれるのかというあたりが、これから考えて工夫していくところなのかなと思います。意見です。

【野川部会長】 ありがとうございます。あと、よろしいでしょうか。時間もありますので、もし特にということがなければ、この辺にしたいと思います。

なお、最後の40ページの論点のところ、先ほど、例えば石崎委員などから出た、船内の人間関係が非常に濃密でトラブルが起りやすいというときに、例えばそういうことについての研修とかいうことを考えたらいいのではないかということも、この中にちょっと含めて検討したらいいのではないかと思います。確かに、ハラスメントもそういう場合は起りやすくなりますので、特に船内というのは、陸上の普通の会社に比べても、ずっと一緒に顔を合わせて生活するということもあり、そこから生じる健康上の問題というのも考えなければいけないということです。

もう一つは、さっきちょっと私、申し上げましたが、制度がしっかりしているということと、実態がそれに見合っているかということは別ですので、実態をちゃんと十分に把握して、それに見合った対策をとるということ、十分に踏まえていただきたいと思います。

ありがとうございました。それでは、本日、いろいろと貴重なご意見をいただきましたので、そうしたご意見を踏まえて、事務局のほうで次回の資料の準備をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

それでは、次に議題1の審議事項である、船員派遣事業の許可についてでございます。本件につきましては、個別事業者の許可に関する事項であり、公開することにより当事者等の利益を害するおそれがありますので、船員部会運営規則第11条ただし書の規定によりまして、審議を非公開とさせていただきます。マスコミ関係の方をはじめ、関係者以外の方はご退席をお願いいたします。

(非公開・関係者以外退席)

【野川部会長】 本日、意見を求められました諮問につきましては、別紙に掲げるものに対する船員派遣事業の許可について、許可することが適当であるという結論とすることとし、海事分科会長にご報告したいと存じますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【野川部会長】 ありがとうございました。

それでは、次に議題2の報告事項である、船員教育機関卒業生の求人・就職状況等について、事務局よりご報告をお願いいたします。

【川路船員教育室長】 船員教育室長の川路でございます。私のほうから、船員教育機関卒業生の求人・就職状況等について、資料3に基づきましてご説明申し上げます。

まず1ページ目、船員教育機関卒業生の求人・就職状況ということで、過去5年間にわたる傾向をこちらのほうで示しております。この資料に基づきましては、2点ほどご説明したいと思います。

まず、注目していただきたいのは、就職希望者数についてです。商船系の大学、東京、神戸ですけれども、平成30年度の卒業生は81名。昨年が89名いたところ、若干の減少。ただ、昨年が89名という数字が少し平年よりも多かったというところがございます。全国に5つあります商船系の高等専門学校につきましては、157名と、昨年度よりこちらも5名ほど少ないという状況です。

独立行政法人海技教育機構に属する中学卒で入学する海上技術学校、及び高卒で入学します海上技術短期大学の集計ですけれども、就職希望者数は340名、昨年度が356名あったところ、16名ほど少ない数字となっております。これにつきましては、平成29年度卒業生が入学したのが平成27年なんですけれども、その際には定員140名のと

ころ165名が入学しておりました。これにつきましては、中退者等が多かったために、その補充を含めて少し多目に入学させたという経緯がございまして、平成29年度の就職希望者数が平年に比べて多かったというところでございます。こういったところを踏まえまして、この後の説明に入ります。

もう一点は、陸上産業からの求人と就職者数です。商船系大学につきましては、平成30年の370名の求人をいただいております。過去5年に比べまして、最も多い数ということになっております。一方で、その就職者ですけれども、陸上産業には10名ということで、昨年よりも少ない人数となっており、決して陸上からの求人が多くなったから、陸上産業への就職が多くなっているという傾向は、見られません。

また、商船系の高専につきましても、1,194名の求人。ただし、この求人数につきましては、5高専全ての集計ですので、延べ数となっております。これだけ多くの求人をいただいておりますけれども、実際の陸上産業への就職者数は26名という形で、こちらのほうも特に陸上産業への就職が増えたという傾向は見られませんでした。

以上がこの2点でございます。

2ページ目の資料です。これは、三級海技士養成機関における海上への求人・就職状況の推移ということで、特に外航、内航、カーフェリー／旅客船、この3つの業種につきまして解析をしたものでございます。求人数のところに網かけが入っております。こちらには延べ数とありますけれども、先ほどご説明したとおり、大学、商船系高専につきましては、全ての学校に送られた求人数の合計ですので、延べ数となっております。点線で幾つか資料のところにグラフが入っておりますけれども、この点線が重複を限りなく排除した、いわゆる実数を推測した値という形で、こちらをグラフに加えております。

その結果、求人数の傾向がわかるということで、実際の求人数は少し異なるということをお含みおきください。

まず左側の外航です。ご覧のとおり、一番上のグレーのラインが商船高専のラインです。このところ、傾向として求人数は少し減少傾向。それに反して、真ん中のオレンジが大学ですけれども、一番下の黄色が海技大、こちらにつきましては、求人としては増加傾向にあると。

下のグラフが実際の就職者数の変化です。商船系大学のほうは、昨年の61から50名と、11名ほど減っていますけれども、先ほど希望者数が減少しているというお話もあまして説明しましたけれども、8名ほど減った。その傾向がこちらのほうに出てきていま

す。

一方、商船系高専のほうも、平成28年から若干増加傾向ということで、このところコンスタントに約30名を超える学生が外航のほうに就職しています。全体の希望者数の割合からいいますと、商船系高専の外航への就職者数というのは、このところ約22%、2割強で推移しています。商船系の大学につきましては、若干波がありましたけれども、6割を超える学生が外航のほうに就職しているという傾向です。一番下が海技大学校ですけれども、就職の求人も多かったということで、このところ少し増えまして、7名の方が外航のほうに就職しています。

真ん中のグラフに参ります。こちらは内航への求人と就職の状況です。一番上が商船系高等専門学校に対する求人数ですけれども、このところ、昨年から延べ数で340名近くの求人があります。このところは高どまりしている傾向でございます。一方で、海技大学校に対しましては、ここ四、五年ほぼ変わらない数字で、60件程度の求人です。

これを受けまして、下のほうが内航への就職者数ですけれども、商船系高専からの就職者数というのは、このところ70名を超える数が続いておりまして、昨年度が48%ですけれども、率にして希望者数の5割弱の学生が内航に就職しているという状況です。

一番右側がカーフェリーと旅客船の状況です。グレーのところは商船系高専ですけれども、ここ数年100名を超える求人があり、求人数が高どまりの状況でございます。下のほうが実際の就職者数ですけれども、高い求人を受けまして、大体20名を超える学生がこのところ就職しているということで、希望者数の率からいいますと、約1割強の学生が就職しています。

この表を総括しまして、1つ言えますことは、大学の場合、希望者数の大体6割が外航へ就職、1割が内航へ、商船高専の場合、2割の学生が外航へ、そして6割が内航へ就職しているという実態がここで読み取れます。以上が、三級海技士養成に関する就職状況です。

3ページ目、参ります。こちらは四級海技士養成機関、海上技術学校であったり、海上技術短期大学校、この2校についての就職状況です。主に内航に就職を目指す学生が多いものですから、外航からの求人、また就職者につきましてはほぼ一桁という形で、このところ大きな変化はないというところではあります。

真ん中の内航に注目ください。一番上の黄色いグラフは海上技術短期大学校、高校卒業資格を持って入学する学校ですけれども、こちらのほうは昨年度と比べまして、求人数で

は約1.2倍、数では93名ほど増えています。また、海上技術学校、グレーですけれども、こちらのほうも1.1倍、45名増加しております。

この内訳を確認したところ、特に機関士の要望が多いわけではなくて、航海と機関の割合でいきますと2対1という形で、特にエンジニアが窮乏しているという状況は把握できませんでした。このような状況を受けて、下のほうが内航への就職状況です。海上技術短期大学の学生、昨年に比べまして1割ほど減っております。昨年が178名就職しましたけれども、今回162名になっています。

ちょっと右のグラフを見ていただきたいんですけども、カーフェリー／旅客船のところを見ますと、ここ2年ほどカーフェリーへの就職者数が右肩上がりで、かなりの倍率で上がっております。28年に比べますと約1.8倍まで上昇しているということで、海技短大の学生は、大手のフェリーのほうに就職する傾向が最近出てきたということで、その影響を受けて、内航、貨物船への就職が若干落ち込んできたというところなんです。

真ん中のグレーのほうが海上技術学校の学生ですけれども、こちらのほうも少し減っております。これにつきましては、進学者も増えており、また、全体の就職希望者数も少なかったこともありまして、若干減っている状況です。

一番右側のカーフェリーのほうに行きます。先ほど海技短大の話もしましたけれども、求人自体も大きく増えてきております。昨年に比べ1.25倍、29名の求人の増ということで、過去最高の求人をいただいております。それを受けて、実際の就職者数も増えているという状況です。

次のページに参ります。ここは海上就職率、これは毎年ご提示している資料ですけれども、これまでの過去10年間の就職率の推移を表しております。一番上に張りついておりますのが、海上技術学校及び海上技術短期大学の推移です。これにつきましては、平成30年度、97.9%ということです。内訳をいいますと、海上技術学校のほうが95.7%、海上技術短期大学のほうが99.1%ということになっております。

その下に、右肩下がりです。1つグラフがありますけれども、こちらが海技大学の就職率です。若干下がっておりますけれども、母数が26名程度と少ないこともありまして、1名、陸上への就職が増えたということで、その少数の影響で若干就職率が下がっております。

ブルーのラインが商船系大学です。こちらにつきましては、このところずっと8割を超える、9割近い就職率で推移しています。一番顕著に変化が大きいのは、この商船系高等

専門学校ですけれども、平成26年を境に急激に上昇に転じております。最近、過去3年間で8割を超える海上就職率ということで、その主な原因としまして、先ほどの内航への就職が増えてきたということが言えると思います。過去、平成21年から25年ぐらいには、やはりちょっと就職、求人のほうも少なく、現在の求人の6割程度しかなかったんですけれども、求人の増加も相まって、このようになり改善してきているということが言えると思います。

最後に参ります。こちらは、今年度、船員教育機関への入学状況を示しております。の中で、ちょっと大きな変化といいますか、数字の変化があったところは商船系高専です。30年度と31年度の応募者数をご覧ください。昨年度、30年度は393名の応募者に対しまして、今年度は302名。つまり89名ほど減っているという状況です。これにつきまして学校に確認したところ、ちょうど学校のPRをオープンキャンパス等で行うんですけれども、そういった時期にちょうど西日本豪雨の影響もありまして、なかなか有効な学校のPRを行うことができなかったというご回答を、大島、弓削の学校からいただいております。

例えば、弓削商船につきましては、昨年度106名いたところが、今年度は55名しかいなかったということで、かなり落ちこんでおります。また、広島商船高専からは、昨年かなり高倍率、109名の応募があったんですけれども、倍率が2.7倍と高い倍率もあって、今年度はそれを控えて、あえて受験を控えた学生がいるのではないかとということで、今年度57名しか受験をしていなかったということもありまして、瀬戸内3校の応募者数がかなり減ったということを知っています。

一方で、富山と鳥羽の商船高専につきましては、昨年度よりも応募者数は増えております。こういったこともありまして、倍率につきましては1.9倍から1.5倍という形で、少し落ち込んでいるというところなんです。

最後のほうに、独立行政法人海技教育機構が830名の応募者数に対して、入学者数、今回385名となっております。定員は390名いるところ、5人ほど少なかったんですけれども、これにつきまして内訳を確認したところ、海上技術学校、中学校を卒業して入る学校ですけれども、こちらは定員140名に対して、139名が入学。一方、海上技術短期大学校、高校を卒業して入学するところなんですけれども、定員250名に対して246名ということになっておりました。

通常、海上技術学校の場合、近くのほかの高校と併願をして入学する場合があります、

合格者数と入学者数を決めるのはなかなか難しいんですけども、今回はほぼ定員どおり入学者を確保できました。ところが、海上技術短期大学校につきましては、特に清水高において入学辞退者が3名ほど出たという影響もありまして、入学者数が若干減少しているということになっております。

以上が、船員教育機関の卒業生の求人、就職状況のご報告でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。本件につきまして、質問等がございましたら、お願いいたします。

立川委員。

【立川臨時委員】 2点ほど、質問をさせていただければと思います。まず、三級海技士のところで推計値とありますけれども、これは商船系大学、商船高専、海技大学校、全ての重複をできる限り取り除いたという理解でいいですか。

【川路船員教育室長】 はい、そのとおりでございます。

【立川臨時委員】 わかりました。それから、もう一点は、以前から船員の確保・育成の会議等の中で、各業界の需要と申しますか、必要な船員数が、多分こういうところの求人数につながってくると思うんですが、それと各教育機関の養成数というのを鑑みながら、特に海技教育については養成の人数を検討していきましようという方向性にあるというふうに理解をしているんですが。

例えば内航なら内航の部門における求人数、特に海技教育機構のところは全く重複がないということですから、それと実際の就職者数との差、これを海事局と申しますか、船員政策課自体はどういうふうに分析をされているのか。今後、この差分についてどういう対応を図っていくのか、そういった方向性について見解を伺いたいというふうに思います。よろしく申し上げます。

【野川部会長】 お願いします。

【川路船員教育室長】 船員養成の改革に関する検討会を、昨年度より開催しております。その中で船員の必要数、いわゆる海技教育機構で行うべき養成定員につきましての議論もありまして、需要の状況を踏まえまして、今後検討していくということで取りまとめております。

ただ、やっぱり学校の収容人数、また練習船での収容人数という枠もありますので、なかなか急激に、大きくこれに対応することは難しいんですけども。例えば今回、小樽の学校につきまして、存続する方向で新聞報道もなされております。小樽では今後、海上技

術学校から、海上技術短期大学校に移行して存続することが決まっております。そのために、この海上技術短期大学校にしますと、学校の定員数も若干増やすことができますので、そういったところで、できるところから、少しずつ定員の増には努めていきたいと考えております。

【海谷審議官】 若干補足しますと、差分がそのまま需要増だということでもなくて、例えば求人したときに、いろいろな形で求人したところで、海技教育機構の学生が行かずに、他の養成機関から採用し、それでマッチングして、そのまま就職していくという場合もあります。差分がそのまま需要の増加かという、そういうわけではないので。

これ、おそらくその差分をそのまま学生数を増やしてしまうと、逆に、学生があふれてしまいかねないということもありますので、そこはきちんと実際にどの様に船員数が動いているかということも見ながら、よく業界と相談しながらやっていくということが大事なんだろうというふうに思っています。

【野川部会長】 立川委員。

【立川臨時委員】 今、審議官が言われたことも十分理解する方向であります。ただし、この10年ぐらいの、例えば内航船員なら内航船員の総数を見ますと、それほど大きな変化が、増えているとは言えないんです。例えば今、2万7,000人ぐらいですね。絶対数が足りない、高齢化が進んでいるというのは事実であるということであれば、基本的にこの大きな求人数というのは、どこで解消していくのか、船員を養成するためには、時間、年数がかかるわけですから。

そういう面では、早目、早目の対応が必要だと思っておりますので、見解をお伺いしたいということなんです。そういう面で早急に検討して、早く定員の増であるとか。どこまで増するかというのはいろいろ見解がございますので、そういうことを早目に検討して、例えば船員部会の中で公にさせていただくとか、そういうことをお願いしておきたいというふうに思います。よろしくお願いいたします。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかに。

庄司委員。

【庄司臨時委員】 ありがとうございます。今のご議論も関係するんですけども、物理的な制約もあって、定員が増やせなくて、結果として船員を輩出、供給できないというところもあるかと思うんですが、この最後の入学状況の倍率のところ、かなりというか、だんだん下がってきている可能性もある。それから、少子化ということもありますので、

入り口のところも相当PRなり、気をつけていかないと、いくら物理的に大きくしても、そもそも海員になろうとする子がないというのが、多分今の大きな問題になるのかなと思います。

そのためには、いろいろIoTだ、何だかんだと言われてはいますが、やはり、入り口から見ていくということをぜひ、大学も偉そうなことは言えないので、お願いしたいと思います。以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかに。よろしいでしょうか。

今、船員はもちろん人手不足ですが、これは日本の労働市場全体の中で言われていることです。私が懸念しておりますのは、国内労働市場全体との関係では、少子化で若者の絶対数がどんどん減っていく中で、なかなか若い労働力をコンスタントに拡張傾向で、労働市場に入れていくことが難しい。となると、政府が考えているのは、3つのタイプの新しい供給先で、女性、高齢者、外国人なわけです。

一般に陸上の産業ですと、そのいずれもそれなりの展望がありますが、ご案内のとおり、海の世界は、このうち特に高齢者については十分に高齢化をしていて、かつ、必ずしも高齢者になじむような仕事ばかりではない。外国人については、きわめてデリケートな問題ですので、今後、それに対してどう対応していくかということは非常に慎重に検討せざるをえません。女性の供給は、これはもちろん、ぜひ拡大したいところですが、そう早急にはいかないということで、非常に難しいところです。

やはり、その中で教育機関からのコンスタントな海上労働への供給というのは、たいへん重要なルートでございますので、今後も、ここにぜひ力を入れて、そういった陸上の労働市場の状況とは違う、海上労働者の労働市場の特性を踏まえた対応というのを考えていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

では、よろしいでしょうか。それでは、これで本日の予定された議事は全て終了いたしました。ほかに何かございますでしょうか。

【横田企画調整官】 前回ご質問のありました、尾鷲水先区の廃止ということに関しまして、ご報告させていただきたいと存じます。水先制度につきましては、水先ということでもまず水先人の方、船社の方、港長、港湾管理者といった、水先関係者の方々が参画する場において十分意見を伺う、それを踏まえた上で、国として必要な対応を行うことが必要であると考えてございます。

そのため、前回、立川委員からご質問のありました尾鷲水先区の廃止ということござ

いますけれども、水先人をはじめとする関係者が参画する場でご意見を伺いたいと、そういった形がふさわしいのではないかと考えてございます。

そこで、水先の関係者を中心に構成される水先人の人材確保・育成等に関する検討会で、こちら、池谷委員にもご参画いただいておりますが、こちらの検討会において、もともとこの検討会の検討課題ということで、水先人の確保が困難な中小規模の水先区のあり方をどうするかというものが検討議題として検討されていたのですが、こちらの議題に関連しまして、平成27年度から水先の嚮導実績がなくなっている尾鷲水先区のあり方をどうするのかという問題提起があったところでございます。

そのため、4月15日、先月に開催された検討会の場で、水先の関係者の方々からご意見を伺ったところ、その検討会の場としては、廃止することについて特に異存はないというような方向で意見集約がなされたというふうに、認識してございます。

こちらの検討会でございますけれども、水先の関係者から貴重なご意見を伺う場ということであります。水先区の廃止について決定というか、そういった権限を有しているという性格のものではございません。国土交通省といたしましては、このような水先の実態ですとか、水先の関係者の方々など、いろいろな関係者のご意見を踏まえた上で、今後必要な対応を検討、判断していくということであると考えてございます。

前回いただいていたご質問については、以上となります。

【野川部会長】 ありがとうございます。いかがでしょうか。

立川委員。

【立川臨時委員】 今、ご説明を受けた中で確認事項が少しございます。この検討会の中での資料を確認させていただいたんですが、経過については、前回お伺いしたように、現状であるとか、関係者の聞き取りということで、それは理解できました。

ただ、その後の方向性として、読みますけれども、尾鷲水先区の現状と今後の水先実績、関係者の考え方、及び過去の水先区廃止事例から総合的に判断し、尾鷲水先区については廃止するものとするというのが事務局で提案したものの。その廃止時期についても記載がありました。

検討会において論議、結論を出した後、政令改正を実施という資料が出ています。今のご説明ですと、廃止の権限はないということ、それから、意見を踏まえて対応ということなんですけれども、この廃止時期のところの政令改正を実施というのは、つじつまが合わないんじゃないんですか。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【横田企画調整官】 水先区の廃止ということで、水先法の政令に各水先区が規定されているところがございますので、今回、こちらの検討会で、国土交通省として廃止することについてどういったお考えかということ、関係者の皆さんからお伺いしましたので、それを踏まえまして、今後、政令の改正を考えているということでございます。

【海谷審議官】 ちょっといいですか。別に水先区の確保・育成等に関する検討会ですから、水先区の設置だとか、廃止とかについて検討する場ではないのですけれども、水先人の確保という観点から、実態がなくなっている尾鷲水先区について放置していいのかというご意見がその場であったんだと思います。

その観点から、そういう問題提起がありましたので、そこでこういった考え方になりますよということをお示しして、水先人の確保・育成という観点から、そういった問題があったことに関してこういう対応をしますということをご報告したということなんだと思います。それを、一応問題提起があったところに報告もせずに、政令、廃止しましたというのはいかがなことかと思しますので、きちんとそういう場でも、ご意見などもお伺いしながら、その後の手続に移ろうということであったのだというふうに思います。

ですから、ちょっと文章の書き方がよろしくないのかもしれませんが、そこで権限を持って決めてもらうというよりも、そこで問題提起があったので、そこでのご意見も伺いながら、これは国土交通省として責任を持って対応いたしますという趣旨を述べたということだろうと思います。

逆に言うと、水先区を設置、もうここ40年ぐらいやっていませんけれども、そういうこと自体は、水先人の確保・育成ということとは、直接そういう場ではないと思いますので、例えば、強制水先の範囲は最近、横浜などで見直しておりますけれども、この確保・育成の検討会とは別の場でも行われているわけですし、全くこの確保・育成と関係しない部分についてというか、直接問題提起をされていない水先の設置とか、そういうことについて、そこで議論して、権限を持ってやるということはないんだと思っています。

【野川部会長】 はい、どうぞ。

【平岡臨時委員】 根本的にお聞きしたいんですけれども、前回、確保・育成の検討会の中で、この水先の廃止を決定する権限があるのか、ないのかという話になり、権限はないということでした。であれば、あくまでも、この検討会の中では、そういう問題提起があって、各委員のヒアリングを行ったと。それを踏まえて、今後どうするかという話な

らわかるんだけど、報道では、この委員会の中で廃止を決定したというような話になっているから、それはどういうことですかという話をしているわけです。

だけでも、今のお話だと、ちょっとわからないところがあるので。

【海谷審議官】 逆に言うと、決定したという報道をされるような形にしたのがミスリーディングのような形だったのかなと思います。そこは、逆に意見を伺ったということに尽きると思います。

【野川部会長】 決定権限はないんでしょう、はっきりとね。だから、水先区を廃止するという権限をこの検討会が委ねられているということはないということは確かなんですね。

どうぞ。

【立川臨時委員】 そうしましたら、今、審議官が言われた形を1つとしますと、では、最終的に、今度はどこで決めるんですかということになるんですね。それはどうなんでしょう。

【海谷審議官】 国土交通省として、これはもう実態がなくなったことでもございますので、国土交通省で責任を持って対応させていただくということだと思います。

【立川臨時委員】 今、国土交通省と言われましたけれども、国土交通省のどこですか。

【海谷審議官】 国土交通省の海事局としてということになります。

【立川臨時委員】 こちらから確認をさせていただきたい事項があります。平成17年の4月に、第5回の水先区・強制水先対象船舶のあり方に関する検討会が開かれております。その中で、これまでの水先区・強制水先区の設定、改廃にかかわる手続についての論議がされておまして、事務局から資料が提出されています。

この中では、これまで水先区・強制水先区の設定、改廃については、審議会に諮問し、答申を得た上で、水先法施行令を改正し、設置していると。こうした審議会における検討を図っている根拠は、水先法の体系には、設定・改廃に当たり審議会に図る手続はないものの、国土交通の中の交通政策審議会の事務である、交通政策に関する重要事項を調査・審議するとのうち、船舶交通安全に関するものについては、交通政策審議会令により、同審議会の海事分科会が担当しているということが出てきております。

そうしますと、水先区及び強制水先区の設定・改廃については、国土交通省の設置法体系により、交通政策審議会の海事分科会で審議することができるとして記載がなされているんですけども、現在においても船舶交通安全に関するものについては、審議会令は変

わっていないと思いますので、海事分科会が担当するという理解をしてよろしいでしょうか。

【海谷審議官】　　そこで若干手続を、今までのものから緩和するとか、そういうことも書いてあったのではないのでしょうか。

　　ここは水先について議論する場ではありませんので、海技課と全日海さんの間でよく議論、調整させていただきたいと思います。

【野川部会長】　　以前は、交通政策審議会の海事分科会の中に水先制度の部会があった。その前は、海上安全船員教育審議会というところにやはり水先部会があったということで、過去には水先のことを担当した審議会がありました。そこで、確かに水先の新設であるとか、廃止であるとかということの審議がされておりました。

　　ただし、新設はいっぱいありましたけれども、廃止というのは実は1例しかなかったんです。だから、そういうようなこともあって、あまりクリティカルな問題になっていなかった。その中で、現在はそういう水先のことに配慮しながらというようなことではなくて、全体として、ご案内のとおり省庁再編、それから審議会の再編が大きく進んでおまして、結局今のところ海事分科会は現在のような状況になっているということです。

　　おっしゃったとおり、確かに水先区の改廃についてどこかで審議したほうがいいんじゃないかということは、1つのご意見としてあります。ただ、この場、船員部会としては、その検討する対象、管轄というのがはっきりと決まっておりますので、ここで、例えばそういう議論をしても、それでどうなるということではないので、もし必要であれば、そういったことについての検討をどのような形で進めることが可能かといったことを、事務局のほうで考えていただくというようにしたいと思います。

　　私は、船員部会長としては、船員部会として検討する内容ではありませんので、ここで何かしらの責任あるお答えなり対応ということはできませんので、それはご了解いただきたいというふうに思います。

　　森田委員。

【森田臨時委員】　　野川先生のおっしゃることはごもっともでございますが、要するに私どもが申し上げた水先人の話はしかるべき場でやられることになると思うんですけれども、要するに何が申し上げたいかと言えば、人がかわって、時代がとといいますか、時間の経過とともに、やはり行政自体が過去の事例だったりとか、あるいは、取り決めにないがしろにして、その都度、その状況に応じて、あるいは事情に応じて、対応を変えられると

いうのはよろしくないのではないかとこのことを申し上げたいわけでございます。

これは、この水先人の問題だけではなくて、例えば私も経験いたしました、海事分科会の出席の状況のあり方だとか、そういうのを含めて、その体制によって対応が変わるといこと、これはぜひ控えていただきたいといいますか、そういうことをあわせて申し上げておきたいと思えます。

【野川部会長】 ご意見として承りました。何かございますか。

あとは、今の点で、もし届くとすれば政治のほうだと思えます。つまり、1つは、この省庁再編について、省庁自体ができることと、上からトップダウンでやらされることとあります。役人は、やはり政治からこのように、こうしろというふうに言われれば、それを断ることはできません。行政は政策を担当する場ですので。

私も森田委員と懸念を共有するところはたくさんございます。ほかの政策についても、何でこうなっていたのに、いきなりこうなってしまうんだということもございますけれども、変えていくのは政治のあり方自体にかかわってきますので、なかなか難しい。

ただ、言えるとすれば、その中でも、行政として可能なことというのはあると思えます。それは、やはり例えばこの部分はできるんじゃないかと、こういう重要なことは、たとえ審議会が、ここがなくなったとしても、こちらでできるとか、そういうことはもちろんあると思えます。だから、その限りにおいては十分な努力をしていかなければいけないと思えます。つまり継続性、いろいろな行政の対応、それは私もそのとおりで思っております。

今の森田委員のご意見もテークノートされておりますので、今後何らかの形で対応ができればと思えます。ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。

それでは、ほかになれば、事務局よりお願いいたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 次回の部会の開催日程につきましては、部会長にお諮りした上で、改めてご連絡をさせていただきます。事務局からは、以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは、以上をもちまして、交通政策審議会海事分科会第112回船員部会を閉会いたします。本日はお忙しいところ、委員及び臨時委員の皆様にはご出席を賜り、ありがとうございました。

— 了 —