

これまでの船員部会における議論や紹介してきた調査結果等を踏まえると、内航船員の労働環境の改善に向けた論点として、以下のような項目が考えられる。

1. 労働時間管理の適正化

- 労働実態を正確に記録し、適正な労務管理を行うためには、記録様式の統一化や、電子化・システム化を進めることが必要ではないか。
- 陸上と同様に、使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを明確化し、使用者を労働時間管理の第一義的な責任者とする制度を検討すべきではないか。

2. 労働時間の範囲の明確化、見直し

- 今後、より適正な労務管理を推進していくためにも、その前提となる「労働時間の範囲」の明確化を図るべきではないか。
 - 例) 司厨業務が船内労働であることを明確化（調理だけでなく、献立の立案、食材の購入・搬入、食事の提供、後片付け等船内供食に係る業務全般）
- 船員法上、労働時間に算入しないものと規定されている以下の作業について、昨今の風潮や働く人々の感覚等に照らし、位置付けを見直す（＝労働時間として算入）ことを検討してはどうか。
 - ・ 防火操練等に係る作業
 - ・ 航海当直の交代に伴う引継ぎ作業

3. 休暇取得のあり方

- 労働環境の厳しさの主な要因の一つとされる長期連続乗船について
 - ① 3ヶ月乗船＋1ヶ月休暇が一般的とされる労働慣行に関し、今後これを改善していくための取組みとして何が出来るか。
 - ② 全ての使用者が遵守すべき最低基準としての「基準労働期間」の長さについて、今後どのように設定されるべきか。（例：沿海不定期船の場合は「9ヶ月」→計算上は7ヶ月超にわたる連続乗船が許容されうる）
- 一定頻度での仮バース（最低週1回程度など）、定期的・規則的な休日の設定、船員の希望に沿った計画的・予測可能な休日の取得等を実現するため、今後どのような取組みが可能か。
- 疲労を回復するために十分な良質かつ連続した睡眠、休息時間の確保を実現するため、今後どのような取組みが可能か。

4. 多様な働き方の実現

- 若年層のライフスタイル、育児・介護等のライフステージの変化に対応した短期乗船等の多様な勤務体系の導入に向けて、今後どのような取組みが可能か。

関係業界へのお願い

- ・まずは、上記の論点について対応が求められることとなる内航海運業界において、それぞれの論点に対する業界としての意向、今後の取組み方針、実現に当たって想定される課題や留意点等について、業界内で整理・集約いただけないか。
- ・また、他の業界においても、関係する部分について、業界としての意向、今後の取組み方針、実現に当たっての課題や留意点等について業界内で整理・集約いただけないか。



10月の当部会までに整理・集約いただいた意見等を踏まえ、
11月以降、各論点について順次議論

※荷主等との取引環境の改善については、別途基本政策部会において議論

今後の進め方(予定)

10月

- スマートフォンを活用した労働実態調査結果
- 労働環境の改善に向けて①
 - ・現状の整理
 - ・関係業界からの論点に対する報告 等

11月以降

- 労働環境の改善に向けて②～
 - ・労働時間の範囲の明確化、見直し
 - ・労働時間管理の適正化
 - ・休暇取得のあり方
 - ・多様な働き方の実現 等



<上記テーマについて順次議論>



令和2年夏頃

- 方向性取りまとめ