

令和元年11月22日(金)13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第118回船員部会

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは、定刻より少し早いところではございますけれども、委員の皆様おそろいでございますので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第118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14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。

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ます。

先月、委員よりご意見をいただきまして、事務局のほうで現時点でのまとめの資料を用意しているところではございますが、本日、田島委員からご意見をいただくことになっておりますので、まずは田島委員より、労働環境の改善に向けて考えられる主な論点に対するご意見をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

【田島臨時委員】 田島でございます。先月は欠席いたしまして、失礼いたしました。前回、既に多くの委員、臨時委員の皆さんがご意見を表明されているということなので、簡潔にコメントさせていただきます。

まず、労働時間の記録に関する論点でございますが、陸上側で船員の労働時間を正確に把握し適正に労働管理を行うためには、記録様式を統一し、電子化、システム化を行うことは有効と思われれます。一方、業務の簡素化につながり、コストについても低くおさめられなければ有効には機能しにくいと思われれますが、記録作業の負担を軽減できる様式でないと、なかなか現場への浸透は難しいのではないかと。また、既に独自に電子化している事業者も多くありますので、特定フォームの使用を一律に強制するというアプローチは好ましくなく、一定の場合に記録の船内備置義務を解除するなどの推奨的な手法で臨むことが望ましいのではないかと考えております。

次に、労働時間管理の責任者という論点でございます。労働時間管理に使用者がもちろ

ん無関係ではあり得ませんが、具体的な船内作業管理の責務を負っている船長との役割分担等を明確化する必要があるかと思えます。また、労働時間は運航スケジュールによるところが大きいので、使用者だけに適正管理を求めても限界がございますので、運航者及び荷主にも何らかの関与・責任が生ずるような仕組みを工夫するという必要があるのではないかと思います。

労働時間の範囲の論点でございますが、労働時間の範囲の明確化を図ることは重要でございますが、船種等によって事情は大きく異なりますので、現場で解釈に混乱を来さないように、判断基準を整備するということが肝要ではないかと思えます。また、船員しかなし得ない業務と、陸上側で対処し得る業務の見える化、これは船員の負担軽減に向けた利害関係人との協議において資するのではないかと考えます。

次に、操練や当直交代の論点ですが、これらが労働時間に算入されてこなかったことについて、歴史的背景の検証や関連条約、諸外国の法制等の調査・検討が必要と考えております。

それから長期連続乗船、特に3カ月乗船、1カ月休暇の論点でございますが、この3カ月乗船、1カ月休暇というのは、海員組合との労使協定をその他の多くの事業者も準用してきた結果として、業界に定着しているものと思われませんが、事業者ごとに創意工夫をしている事例も多くあり、現行制度の維持を要望する声も多く聞かれます。労使の自治に委ねるべき論点ではないかと考えております。

基準労働時間という論点でございますが、一定の雇用流動性がある内航船員市場において、各事業者は乗船期間等も含めていろいろな創意工夫をしているのが現状であり、法定最低基準である基準労働時間自体の見直しの必要は、業界としては感じておりません。

仮バース等についてですが、これは荷主やオペレーターも交えた協議が必須であって、基本政策部会のような場で協議することが適当ではないかと考えております。また、その際、仮バース利用を困難にしているルール等があるのかどうか、その辺の事情の把握とその解消に向けた行政の取り組みもお願いしたいと思えます。

睡眠休息という論点ですが、これはひとえに運航スケジュールに依存する部分が大きいので、前項と同様に、荷主さんも入っている基本政策部会のような場で十分な議論をする必要があると思っております。またその際、労務管理等のソフトのアプローチと船舶設備等ハードの側のアプローチ、双方からの取り組みが必要なのではないかと思えます。

多様な働き方、短期乗船云々という論点でございますが、個々のライフスタイルに対応することは、家庭を離れて一定期間乗船勤務を行うという船員においては、取り組み方が大変難しい問題でございます。多様な働き方への対応には、予備員増が不可避となり、原資も必要となることから、荷主オペレーターも交えた検討が必要になります。現状では求職制度などの拡充や運用で対応せざるを得ないと思いますが、予備員の増加は避けられないので、これも基本政策部会等での議論の上、さらには養成船員の数、船員の増加について、関係者の理解を得ながら進めるということが必要であろうと思います。

蛇足であります。内航船員の働き方、人材確保につきましては、現行制度の中でも様々な取り組みは可能であり、就労環境、労働条件について、まずは業界全体として継続して改革に取り組んでいく努力が必要であると考えております。陸上輸送においては、荷主業界を巻き込んだ取り組みが成果を上げつつあること、これは大いに参考にしたいと思えます。内航船の場合、船種によって船員の労働環境に大きな違いがございますけれども、いずれにしろ、運航者及び荷主の協力なしにはその改革を進めていくことは難しいと考えております。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。本日いただいた意見につきましては、事務局のほうで、追記した資料を次回ご用意いただくようお願いしたいと存じます。

それでは、内航船員の働き方についてでございますが、本日は「労働時間の明確化、見直し」について議論することとなっております。まずは事務局より資料のご説明をお願いいたします。

【有田船員政策課課長補佐】 では、資料1-2に基づいてご説明させていただきます。

まず1ページ目をご覧ください。8月の船員部会でお示した労働時間の範囲の明確化、見直しの論点をこちらで掲載させていただいております。2つ論点がございまして、1点目は、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。2点目は、船員法上、労働時間に算入しないものと規定されております防火操練などの操練関係の作業、あとは当直の交代に伴う引継ぎ作業、こういった作業について昨今の風潮や働く人々の感覚などに照らして、位置付けを見直す。要するに労働時間として算入することを検討してはどうかという2つの論点を事務局よりご提示させていただいたところです。今回この2つについて、議論のためのペーパーをつけさせていただいております。

まず、1点目の労働時間の範囲の明確化の話でございます。3ページが、最初に背景を書かせていただいております。船員の主な業務には、航海当直や総員配置、荷役などがありますが、こちらについては、現在も船員法第4条第2項に「労働時間」の定義が置かれておりまして、この定義規定のもとに明確に「労働時間」として取り扱われているところでございます。具体的な規定としては、「労働時間」とは、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として規定されているところでございます。ただ、船内活動には業務そのもの、それに加えて業務に関連する様々な作業が存在しております。これまでの本部会でも、職場と居住環境が一体となっている船内においては、「労働時間」とそれ以外の休息等の区分について、いろいろとご意見をいただいていたところでございます。

また、先月の本部会で「スマートフォンを活用した船内生活に関する調査」についてご説明、ご紹介させていただいたところでございますが、その調査の中でも、例えば居住区の清掃とか片付け、会議、研修など、その他の項目で回答されたものがいろいろございましたけれども、これらの項目については回答者によって、「労働時間」、「休息时间」のいずれの活動種別によって登録するかがまちまちでございまして、「労働時間」として取り扱うべきかどうか、必ずしも統一的な取扱いがされていない状況でございました。

他方で、陸上では近年、働き方改革の流れの中でガイドラインが策定されておりまして、その中で「労働時間」の考え方について改めて明確化が図られているところでございます。こういった背景がございます。

続いて、現行の制度の中での船内における「労働時間」の範囲の全体像をお示した資料でございます。左の図式化されたもの、図を見ていただきたいんですけども、船員法の第4条第2項で定義が置かれている「労働時間」の中には、各種の作業が含まれております。①から⑦までございまして、順にご説明させていただきますと、①が所定の労働時間、1日当たりの労働時間は8時間以内とするというものが、まずルールとしてございます。その上で、②でございまして、時間外労働として、労使協定に定められた場合は、①の8時間を超えて作業させることができるということもルールとして規定されております。

さらに労使協定を結ばれていない場合であっても、③と④でございまして、③が航海の安全確保のため臨時の必要がある場合には、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とされております。具体的には、例えば突然濃霧が発生した場合、機器が故障してトラブルが生じた場合などがこれに当たるとされております。また、④についてです

が、こちらは臨時ではありませんが、特別の必要がある場合にも、①の時間を超えて作業に従事させることができるとされております。具体的には、例えば入出港に係る総員配置などがこの作業に当たるとされております。

今ご説明した③を除く、①、②、④については、1日当たりの労働時間の上限規制の対象になっておりまして、14時間として⑤のところでは定められております。また、14時間の上限規制には当たらない③も含めて、給与の支払い、割増手当の支払いが義務づけられているところがございます。他方で⑦の労働時間の例外もございまして、労働時間の定義の中には含まれるのですが、先ほどの上限規制や対価の支払い、割増手当の支払いの対象外として例外的に扱われている作業がございまして、安全・救助のための緊急作業、防火操練などの操練に関する作業、航海当直の交代に伴う引継ぎ作業、この3つの作業については、左の図の①から⑥などの規定の例外として取り扱われているところがございます。

続いて5ページ、陸上における「労働時間」の考え方についてご紹介させていただきます。陸上においては、労働基準法上は、労働時間についての定義規定は特段置かれておりませんが、平成12年の最高裁判決において定義がなされているところがございます。真ん中の点線の枠囲みをご覧いただきたいのですが、労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かによって客観的に定まるものだということ、最高裁の判決の中で定義がなされております。なので、業務そのもののみならず、業務そのものではない各種関連の行為につきましても、使用者の指揮命令下に置かれているかどうかによって、労働時間に該当するのか、該当しないのかが客観的に決まってくるとされております。

続きまして、厚労省が策定しましたガイドラインでございます。厚労省においては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を平成29年1月に策定しておりまして、このガイドラインの中で労基法上の労働時間の考え方も改めて明らかにしているところがございます。点線の枠囲みの中を見ていただきたいのですが、下線の部分のとおり、先ほどの判決でもありました使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、さらに使用者の明示または黙示的な指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるということが、このガイドラインの中で明示的に示されております。

具体的な作業の例示としては、労働時間に当たる行為として、下のア、イ、ウが例示として示されているところがございます。1つ目のアでは、使用者の指示により、就業を命

じられた業務に必要な準備行為、着替えなどの行為がこちらに当たるとされております。また業務終了後の業務に関連した後始末、後片づけや清掃などがこちらに当たるとされております。また、イですけれども、いわゆる手待ち時間、労働から離れることが保障されていない状態で待機等をしている時間も労働時間に当たると、労基法上は整理されております。加えてウですが、自由参加ではなく参加が業務上義務づけられている研修や教育訓練の受講についても、労基法上の労働時間の範囲になるということが、このガイドラインの中で示されております。

続いて船内における活動について、労働時間への該当性の整理についてイメージをお示ししたものが7ページでございます。上の箱を見ていただきたいのですが、1つ目の丸にあるとおり、これまでご説明した陸上の考え方では、労働時間については「使用者の指揮命令下に置かれている時間」で、「使用者の明示又は黙示の指示によって労働者が業務に従事する時間」であるかどうかによって、この労働時間に当たるかどうかを整理しているところでございます。

他方で海上、船上については、陸上から孤立して船舶という限られた空間の中で、24時間常に共同での生活や労働が求められるといった陸上にはない特別な環境下でございます。こういった特別な環境下にある海上では、陸上における先ほどの考え方だけでは労働時間に当たるのかどうかははっきり判然としない場合とか、実情にそぐわないようなケースもございます。海上における各種活動について、労働時間への該当性を整理するためには、陸上における考え方も参考にしつつ、業務性・職務性の有無とか程度なども加味して総合的に勘案するなど、陸上とは必ずしも同一でない取扱いが必要ではないかと考えております。

下の図が船内活動のイメージを示したものでございまして、例えば業務そのものである航海当直や総員配置、荷役、事務作業などは、一番左にありますとおり今でも労働時間として整理されているところでございますが、業務に関連する作業という点線の枠囲みの中にあります調理当番、清掃当番、会議、研修や次の作業の開始に備えて、ブリッジ等を離れず常に待機している状態といったものや、青色の点線枠囲みの中に入っている、沖合等における待ち時間で、業務から離れて娯楽等の個人的な活動が許容される時間といったものは、指揮命令下にあるかどうか。加えて業務性・職務性があるかどうか、どの程度認められるのかどうかといったものも加味して、総合的に勘案して、労働時間に当たるのかどうか、総合的に判断していくことが必要なのではないかとこのことをイメージとしてお

示しているものがございます。

8ページ以降はご参考でございますが、「労働時間」に関する参考文献をお示したものでございます。陸上においても、労働時間の考え方については、指揮命令下に置かれているかどうかで、先ほど判例の中では整理されているとご説明させていただきましたが、業務性の有無や程度についても加味すべきかどうか議論がなされているというものを示しております。

また、海上における労働時間についても参考文献がございまして、こちらについては陸上と同じ考え方をもって整理すべきというような内容のものと、そうではないもの、労働時間の考え方については、海上においては必ずしも明確にはなっていないということをお示したものでございます。

ここまでの情報を踏まえまして、たたき台として示しているのがこちらの10ページでございます。まず陸上での労働時間の考え方を参考にして、船内における各種活動についても労働時間への該当性を明確化していくべきではないかというのが1点でございます。具体的には、陸上での労働時間の考え方とは、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。こういったものを参考にして、労働時間への該当性を明確化していくべきではないかというのが1点目でございます。

2点目として、その上で、陸から離れて24時間常に共同で生活・労働しているような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すと労働時間に当たるかどうかははっきりしない、または実情にそぐわない場合もありますので、陸上における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なども加味して、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。

3点目として、なお、船内における各種活動については、一定の考え方をもとに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ですが、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必要な場合もあり得るのではないかと示しております。

以上がたたき台でございます。

続いて12ページ、2つ目の論点でございます。1ページ目で論点を2つお示したところでございますが、こちらも再掲のページでございます。左上の赤線の枠囲みにありますとおり、現行制度上では1日当たりの労働時間の上限規制とか、割増手当の支払いの義

務づけの規定といったものの適用から除かれている例外的な取扱いがなされている作業として、安全・救助のため緊急に要する作業、操練に関する作業、航海当直の引継ぎに伴う作業、これら3つの作業については例外的な取扱いがなされているところでございます。

こちらについてそれぞれの現状をお示ししたのが13ページ以降です。まず1つ目の安全・救助のため緊急を要する作業についてでございます。この作業については、自船の危険や他船が遭難したと知ったときについては、船員法に基づいて、人命等の救助のための必要な手段を尽くすことが義務づけられているところでございます。こうした労働時間について例外的な取扱いがなされている人命・船舶・積荷の安全を図るため、ないしは他の船舶を救助するため緊急を要する作業については、これまでの過去の整理の中では、船舶の公共性、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ため、例外的な取扱いが許されるという整理がなされてきておりました。

安全・救助のため緊急を要する作業としては、具体的には例えば、衝突、乗揚等の海難が発生し、またはそのおそれが極めて強い場合に、直ちに行わないと人命、船舶、積荷の安全が確保できないような作業がこちらに当たるということが既に整理されているところでございます。

また、陸上においても、災害や緊急、不可抗力、その他客観的に避けることができないような場合で、人命などを保護するために必要があるときは、例外的な法定労働時間の延長が陸上でも認められているところでございます。ただ、陸上ではこうした作業に従事した時間に対しては対価、給与の支払い義務が課されているところでございまして、対価の支払い義務が課されていない海上における例外的な取扱いとは異なる取扱いがなされているところでございます。

続いて14ページ、操練関係の作業についての現状をお示したものでございます。船舶においては、操練関係の作業を船舶の種類に応じて定められた頻度で実施しなければならないことが、現行制度上定められているところでございます。これら操練の関係の作業についても、例外的な取扱いがされている理由としては、これまでの整理では、先ほどの理由と同様に、船舶の公共性・危険共同体性から、船員が当然に分担すべき作業であるため、例外的な取扱いが許されると整理されてきたところでございます。

なお、陸上では、参加が義務づけられている研修や教育訓練の受講については、先ほど6ページでお示しした厚労省のガイドラインの中で、「労働時間」に当たるということが明示的に整理されておりました、例えば安全衛生教育、具体的には安全装置の取扱いとか、

事故時の応急措置などに関する教育が使用者が労働者に行うことが法律上、陸では義務づけられておりますが、こうした教育に要する時間については労働時間として扱うことと明示的にされております。

続いて3つ目の作業、交代のために必要な引継ぎの作業でございます。4時間ごとなどに行われる当直の交代時、前任者から後任者に対して必要事項の引継ぎ、航海日誌への記入などを行うことと、現行制度上もされております。こちらについても前の2つの作業と同じく、例外的な取扱いが許される理由としては、これまでの整理の中では公共性、危険共同体性から、船員が当然に分担すべき作業であるとして、例外的な取扱いが認められてきたところでございます。

陸上のほうでは、使用者の指示によって、就業を命じられた業務に必要な準備行為とか、業務終了後の後始末を行った場合、こうしたものは先ほどの厚労省のガイドラインの中で労働時間に当たるということが整理されております。また、この後始末や準備行為の中には引継ぎ作業も入るということが整理されております。

続いて、国際条約の動向でございます。国際条約の動向を図式化したものが18ページにございますので、こちらをご覧ください。船員法が下、条約規定の変遷が上に記載されております。まず昭和22年に船員法が制定されたところでございますが、先ほどの例外的な取扱いがなされている3つの作業のうち、緊急を要する作業と操練に関する作業については、現行のとおり労働時間に関する規定の適用除外とされておりました。ただ、3つのうち1つである航海当直の引継ぎについては今と違い、労働時間の対象とされておりました。

その11年後に策定されました左上の条約ですが、労働時間に含まない作業というのが具体的に列挙されておまして、その中に緊急を要する作業、操練に関する作業、航海当直の交代に伴う引継ぎに関する作業が、労働時間に含まない作業として明示的に規定されたところでございます。この条約について日本は批准していなかったものの、昭和63年、下のところにあります船員法の改正がなされまして、そのときにこちらの条約を参考にして、航海当直の引継ぎについても労働時間の適用除外として追加したところでございます。

さらにその後でございますが、上の真ん中にあります1996年、平成8年の条約改正において、左側にある労働時間に含まない具体的な作業の規定は削除されまして、労働時間に含むかどうかは各国の判断に委ねられる形に条約が改正されました。その後条約の変遷はありますが、こちらの規定については存置されておまして、今でもMLC条約の中

では、各作業については労働時間として取り扱うかどうかは各国の判断に委ねられる形が維持されております。MLC条約については、平成25年に日本は批准しているところでございます。

これまでの情報を踏まえて、たたき台をお示ししたものが19ページでございます。まず3つの作業のうち、1つ目の安全・救助のため緊急を要する作業については、不可抗力によって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、特に海上では刻々と変化する海象状況によって、予測できない事態が頻繁に起こること。また、自船のみならず、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などから、現行のとおりのお取り扱い、具体的には労働時間の例外としての取扱いを存置することが適切ではないかということで、たたき台をお示ししているところでございます。

ただ、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ところでございまして、こうした事情を勘案しますと、海上においても自船の安全を図るための作業が緊急的に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注目して、できる限り陸上における取扱いとのバランス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と考えております。

続きまして、2つ目の操練関係の作業と航海当直の交代のために必要となる作業については、先ほどの安全救助のための緊急に要する作業とは異なりまして、不可抗力によって生じるものではなくて、なおかつ法令上義務づけられた計画性のある作業であること。また近年、ガイドラインが厚労省において策定されましたが、そうした陸上での労働時間の考え方、ほかにも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、そして先ほどの国際条約の動向などを勘案しまして、今後、船内の労働時間に算入して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。

2つ目の丸ですが、ただし、今の操練関係の作業と航海当直の交代のために必要な作業について、これらの作業と労働時間の上限規制、具体的には1日当たり労働時間は14時間以内と定められているところでございますが、そういった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などを慎重に検証した上で、今後見直しの方向性を見出していくこととしてはどうか。

3つ目の丸ですが、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て、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と考えております。

参考ですが、陸上においても、労基法などの改正による時間外労働の上限規制の適用については、建設事業や自動車運転の業務に対しては5年間の猶予がなされているところでございます。

今ご説明しましたたたき台を○×表で示したのが21ページでございます。繰り返しますが、自船の安全や他船の救助のため緊急を要する作業については、現行のとおり労働時間の取扱いとしては例外的な取扱いを存置しまして、対価の支払い義務や上限規制の例外とすること。また、操練と航海当直の交代のために必要な作業については、例外ではなく、労働時間の取扱い内として扱ひまして、対価の支払い義務を認めること。ただ、労働時間の上限規制については、見直しの方向性を見出すために、実務への影響ですとか船内運航体制の実態、関係者の意向、法制的な面からの制約等を今後慎重に検証していく必要があるということを表で示したものでございます。

本日はご欠席の委員もでございますので、関係の委員からは今年の年末までに改めて本資料のたたき台についてご意見をいただきまして、意見集約を進めてまいりたいと存じます。その上で、特に公益委員をはじめ、本日この場でもご指摘やご意見を賜りましたら幸いです。

説明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、ただいまのご説明につきまして、ご質問、ご意見等ございましたら、お願いいたします。いかがでしょうか。

松浦委員。

【松浦臨時委員】 説明どうもありがとうございました。たたき台についてご意見等があればということですが、18コマ目のところで、条約の関係と船員法の関係の時系列が記載されているのですが、条約規定の上の部分です。1996年のところで日本は未批准で、2006年のMLC条約については2013年に批准していると書かれてあります。その後、1996年の部分ですが、各国の判断に委ねられる形ということになっていますけれども、今からこういう検討をしていく中で、各国でどういうふうな形で時間外の関係とか、労働時間について記載されているとか、改正している部分があるかをできるだけ早く調べていただいて、資料という形で出していただければと思いますので、よろ

しくお願いいたします。

【野川部会長】 はい、事務局。

【有田船員政策課課長補佐】 ありがとうございます。海外における取扱いについても重要な情報だと考えておりますので、相手方の協力も必要な作業ですので、こういった作業のやり方があるかどうかは検討が必要ですが、引き続き対応を検討させていただきたいと思います。

【野川部会長】 ほかにいかがでしょうか。堀木委員。

【堀木臨時委員】 理解のために教えていただきたいのですが、例えば13ページのところで、丸の2つ目の2行目に出てくる「船舶の公共性又は危険共同体性」という言葉をどのように理解するべきとして使われているのか教えていただければと思います。

【野川部会長】 はい、事務局。

【有田船員政策課課長補佐】 こちらについては文章の後段にありますとおり、船舶共同体の一員として船員が当然に分担すべき作業といったものについては、公共性、危険共同体性が認められるとして整理がなされておりまして、例えば昭和63年の船員法改正の中では、68条の例外的な取扱いがされている作業、ほかにも作業が列挙されていたものがございましたが、この考え方に基づいて一部削除された作業がございました。例えば当時の作業の実態を勘案して、もともとは船員の皆さんで分担して、全員で作業していた作業内容だったけれども、作業の合理化が進んで、特定の誰かが担当して作業するような場合は当然に作業を分担してするものではない、船舶共同体の一員として作業する内容のものではないということで、当時はそうした整理のもとで各号が列挙された、例外的な取扱いについて整理がなされていたところでございます。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【堀木臨時委員】 今のご説明は、船員もしくは海員は、船舶の一部であるという理解でしょうか。

【有田船員政策課課長補佐】 共同体の一員として常に24時間共同で生活・労働をしている体制にありますので、その共同体として当然に分担すべき作業については例外的な取扱いがなされていたと、当時は整理されておりました。

【野川部会長】 堀木委員。

【堀木臨時委員】 言葉の意味は、今回そういうふうに使っているということはよくわかりました。ありがとうございます。

【野川部会長】 ほかにいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。今日は初めに丁寧にこういうご説明いただいたということで、今日これで終わりということではございませんので、今ご説明いただいた点を勘案しながら、もちろん業界でも、また労使の間でも様々なご意見があると思いますので、ぜひ検討を進めていっていただきたいと思います。

私から一言申し上げておきますと、当然、政策的な観点から、例えば陸上でも働き方改革のルールが進んでおり、海上労働にもそれを反映させる必要があるということで、これまで法令上労働時間とはされていなかったものについても見直しをする必要性が生じております。あるいは使用者側からすれば、陸上と違って1日14時間という大変厳しい限度が定められておりますので、安易に労働時間で今までなかったものを増やせば、それに対応した負担が非常にかさむといった観点からの対応をしなければいけないわけですが、その作業には前提条件がございまして、それはそもそも実定法の原則から言って、労働時間とは一体どういうものなのかということです。つまり実定法の原則でこういうものが労働時間だということがはっきりしている場合に、そこから明らかに離れているものについて、これは労働時間とするというのであれば、明らかな法令の改正が必要であって、それなくしてはできない。それから、逆に労働時間で今までなかったものを労働時間であるとするとした場合に、それが今まで実定法の労働時間とは何かについてのルールと整合的かどうかということが、当然問われるわけです。

したがって、政策的な対応をする前に、そもそもそうした対応の方向や中身が、労働時間とは何かという原則にどれだけきちっと整合しているかということを確認しなければなりません。そこで問題になるのが、今ご案内いただきましたように、船員法第4条第2項で示された労働時間の定義は、必ずしも陸上一般の労働基準法上の労働時間の定義とは一致していないということです。一般に労働基準法上の労働時間については、先ほどご案内がありましたように、定義規定自体が船員法とは異なり存在しませんが、最高裁判所の非常に定着した判例法理として、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」とあります。他方で船員法は、「船員が職務上必要な作業に従事する時間」とあって、通常、内航船員が船の上にいるときは海員で、括弧にある「上長の職務上の命令により作業に従事する時間」とあります。この2つ、つまり「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」という概念と、「上長の職務上の命令により作業に従事する時間」というのが実質的に同じと言えるかどうかはかなり検討が必要でありまして、実はこれについては学会でもあ

まり検討がなされておりませんし、無論、判例法理もございませんので、ここについて一応の確認をして、その上でそれに対応した形で政策的にこれらは労働時間として認めていこう、そうではないことにしようとかいったことになるのではないかと思います。

一例として、船員法の中では、先ほど4コマ目の図にありましたように、労働時間のルールが全部で4段階に分かれております。まず、1日8時間という最長労働時間が最初の原点となるルールで、1日8時間しか働かせてはいけません。しかし、14時間までであれば、②と④に示された条件を満たしていれば認めますよと、これが2番目の壁です。3番目が、その14時間は守らなければいけないけれども、安全臨時労働についてはその絶対上限時間である14時間を超えたとしても、それも労働時間ではあるけれども、割増手当が払われれば認められますよということになる。4番目に、安全救助のための緊急作業以下3つについては、これも先ほどの定義からは労働時間であるけれども、法律のルールの上で労働時間ではないとみなすということになっています。このうち労働基準法は、この図で言えば安全臨時労働までに当たる3段階目までは同じような規定がありますが、労働基準法には労働時間には明確に当たるけれどもそうはみなさないという、法令上認められたものはありません。

したがって、そういったことも踏まえながら、今、私が申し上げましたように、もとに戻りますが、実定法上、船員法において労働時間とは何かということをごきちんと踏まえて、それに対応する形で政策上のいろいろな今後の制度改正をしていくことになるということをご申し上げておきます。長くなりましたが、以上です。

この件について何かほかにございますか。

それでは、意見集約に向けては、事務局においても関係者と調整の上進めていただきたいと存じますので、しかるべき時期に当部会に報告をいただきたいと思っております。議題1に進んでよろしいでしょうか。

では、議題1の審議事項である船員法施行規則の一部を改正する省令案について、前回以降の各委員からのご意見について、事務局よりご説明をお願いいたします。

【安全政策課】 安全政策課の前里です。

それでは、ご説明いたします。本件については、前回の部会以降いただいた意見はございませんが、前回の部会で漁船に関するご意見を1点いただきましたので、その点について改めてご説明いたします。今回の諮問の背景といたしましては、各交通運輸モードにおいて、飲酒対策の強化の必要性の関心が高まっているといった事情などを踏まえ、平成3

1年3月、「海運分野の飲酒対策に関する検討会」を設置し、旅客船、貨物船における飲酒に係る安全管理体制のあり方等について検討を行ってきたところでございます。

このため、今回の諮問案は本検討会の取りまとめを受けて、調整が済んだものについて省令を改正し、飲酒対策の強化をまずは講じさせていただきたいと考えております。漁船についても同様の問題意識を持っておりますので、今後、関係者と調整を進めてまいります。

説明は以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。何か追加でご意見等はございますか。

よろしいでしょうか。

では、特になければ、船員法施行規則の一部を改正する省令案については、案のとおり改正することが適当であるとの結論とし、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】 どうもありがとうございました。

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か。平岡委員。

【平岡臨時委員】 私から、宇野～高松航路の休止についてお話させていただきます。宇野～高松航路の維持存続につきましては、架橋との競合によりまして厳しい状況に置かれていることから、この船員部会の場でもことあるごとに、航路存続に向けた国の対策を求めてまいりました。しかしながら、何も具体的な支援策が示されない中で、航路事業者である四国急行フェリーは航路存続ができないとして、12月16日から航路を休止することを発表いたしました。これまでの経緯として、2015年10月から、2県2市、岡山県、香川県、玉野市、高松市が3,000万円を支援することを決定いたしました。その後2017年、経営が悪化し、10便から5便に減便されたことによりまして、支援金も1,500万円に減額される中で、会社も今日まで航路維持に努めてまいりましたが、自助努力の限界となり今回の判断に至ったとしております。

当然のことながら、そこで働く組合員は航路存続に向け頑張ってまいりましたが、航路休止に伴い生活の糧を奪われることになり、雇用問題に発展する中で、現在、雇用の確保に向け協議を行っている次第です。宇野～高松航路の維持・存続につきましては、国として事業者支援はできないとして、航路存続に向け、目に見える具体的な支援策がなされな

い中で、地域協議会が発足し、地方自治体による具体的な支援策が決定されました。しかしながら、それ以降、国による2県2市のような具体的な支援策は全く示されていない中で、宇野～高松航路の休止になったわけですが、同航路の必要性を認識しつつも地方自治体任せとし、これまで具体的な支援策を打ってこなかった国としての責任は大きいかと思われれます。

今後、国としてどのような対応をとられるのか。また地方自治体とともに協力し、航路再開に向けた検討をして頂くよう要望させていただきたいと思います。

【野川部会長】 ご要望ということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

今のことで事務局、何かコメントはございますか。よろしいですか。

ほかに何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは、事務局にお返しいたします。

【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】 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118回船員部会を閉会いたします。本日は雨で大変足元の悪いところ、また大変寒い中、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 —