

令和2年7月31日（金）13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第126回船員部会

【岡村労働環境技術活用推進官】 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126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岡村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は前回と同様に、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、WEB会議により開催させていただきます。本日初めてWEB会議に参加される委員もごいますため、改めてWEB会議の操作方法についてご案内させていただきます。

映像と音声通話ですが、画面下中央に4つのマークが並んでおります。向かって左から「カメラ、マイク、資料等の共有、通話終了」のボタンです。カメラ、マイクはそれぞれのマークに斜線、スラッシュが入っている状態だと、委員ご自身の映像と音声を拾わない状態です。委員の皆様におかれましては、カメラ、マイクの通信はOFF（マークにスラッシュが入った状態）のまま、ご発言される際のみカメラ、マイクをONに、発言が終わりましたら、カメラ、マイクをOFFにさせていただきますようお願いいたします。発言時以外にマイク、カメラがONの状態の方がいらっしゃいますと、通信状況が不安定になったり、回線が切れてしまうおそれがございます。発言終了時には、カメラ、マイクを必ずOFFにさせていただくようお願いいたします。

なお、部会長、事務局は、カメラを常にONにしてございます。

また、傍聴者等の方々については、円滑な会議運営のため、映像、音声を拾わないよう、カメラ、マイクを切った状態（マークにスラッシュが入った状態）で傍聴をお願いいたします。ご発言の音声をマイクが拾っている場合、ご発言者の顔の下に青い線が表示されます。ご発言時に青い線が表示されない場合は音声を拾えていないため、マイクがONになっているかご確認ください。基本的なWEB会議操作の説明は以上です。

その他ご不明な点、映像や音声通話に不具合が生じた場合は、事前にお伝えしている事務局の緊急連絡先にご連絡ください。

それでは、本日は、委員及び臨時委員総員17名中15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。

議事に入る前に事務局を務めさせていただいている海事局に人事異動がございましたので、ご紹介させていただきます。

多門海事局次長です。

【多門海事局次長】 海事局にほぼ6年ぶりに戻ってまいりました多門でございます。出席の皆様方、本日、WEB会議なので拝見しているかぎりでも、おおむね9割方、皆さん、よく存じ上げている方ばかりでございます。本来であれば、お一人お一人に丁寧にご挨拶を申し上げるところでございますが、本日はWEB会議でございますのでこういった形になることをお許しく下さいませ。コロナを憎んで人を憎まずということもあろうと思えます。よろしく願いいたします。

【岡村労働環境技術活用推進官】 続きまして、八木船員政策課長です。

【八木船員政策課長】 船員政策課長の八木でございます。この夏の人事異動で船員政策課長を拝命いたしました。これから皆様方にはお世話になりますので、ぜひよろしくお願いいたします。

【岡村労働環境技術活用推進官】 以上です。本日の資料につきましては、WEB会議となっておりますので、事前にお配りした資料をご覧ください。

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。まず、船員の働き方についてでございますが、まずは事務局より取りまとめ案のご説明をお願いいたしたく存じます。よろしく願いいたします。

【有田船員政策課課長補佐】 事務局でございます。それでは、資料に沿ってご説明させていただきます。

まず、資料1ですが、こちらは「船員の働き方改革の実現に向けて（案）」と書かれているものでございます。こちらに関しましては、1年以上にかけてこちらの本部会で議論いただきました船員の働き方改革について、先月までの議論状況を踏まえまして、取りまとめの本文案として事務局で案をまとめさせていただいたものでございます。少しボリュームがありますので、資料1-2にこの取りまとめ案の概要をおつけしておりますので、こちらに沿って簡単にご説明をさせていただきます。

資料1-2をご覧ください。1ページ目の「船員の働き方改革とりまとめ案の概要①」と書かれているページでございますが、こちらは、船員を取り巻く状況の変化、背景や働き方改革の意義、それと、これまで船員部会でも事務局からご紹介させていただきました

船員の働き方や船内生活に関する実態調査の結果の概要をまとめたものでございます。

簡単にご説明させていただきますと、1番の背景に関しましては、我が国の生産年齢人口の減少や内航船員の高齢化等、将来の船員確保に今懸念があるような状況でございまして、陸上では、働き方改革関連法に基づく働き方改革に関連した取組が進められているところでございます。将来にわたって優秀な船員を確保していくためには、船員の働き方改革の実現によって船員という職業を若者、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ことが必要だということで取りまとめ案の中でまとめております。

2番の「船員の労働や船内生活に関する実態」の調査の中では、例えば内航船員は陸上労働者と比べて労働時間が長い傾向にあり、長期連続乗船といった厳しい就労環境下に置かれているですとか、下から2つ目ですけれども、船員の労働時間について、今は船内に備え置かれています船内記録簿に記録をしていただくことになっておりますが、職住一体である船内について、労働時間と休息時間の線引きが難しいですとか、船内記録簿の記入の仕方に課題が見られるといったこともこれまでの調査結果から明らかになっております。

また、船員の健康確保面についても、内航船員は高ストレス者の割合が高かったり、また船員は陸上職と比べて肥満者、メタボリックシンドローム、あとは疾病率が高いなど、健康リスクを抱えていることもこれまでの結果で分かっております。

こういった調査結果を踏まえまして、これまで議論してきた結果をまとめているのが2ページ目以降でございます。3番の「労働時間の範囲の明確化、見直し」については、去年の11月に船員部会で議論していただきまして、また先月もこちらの部会で議論をいただきました。その結果を取りまとめておりますが、具体的には、職住一体である船内における各種活動について労働時間として取り扱うかどうか。必ずしも統一的に取り扱われていないですとか、操練、引継ぎ作業については、今、労働時間の上限の適用除外になっていたり、割増手当の支払いを要しないこととされていると、そういった実態を踏まえまして、主な方向性として、船内における各種活動の労働時間への該当性の明確化を今後図っていくですとか、労働時間制度上、例外的に取り扱われている先ほどの操練、引継ぎ作業について、この例外的な取扱いを見直してはどうかということをまとめております。

また、4番の「労働時間管理の適正化」、こちらについては、去年の12月に本部会で議論いただきましたが、労働時間等の記録様式（船内記録簿）について、労働時間の記録が適切に記載されていない事例が調査結果で見受けられました。また、労働時間の適切な管理について、陸上の事務所や使用者の責任の有無が現行制度上不明確になっているのでは

ないかといった背景もございます。

こういった背景を踏まえまして、主な方向性として取りまとめ案の中では、船内記録簿のモデル様式の見直しですとか、システムやソフトウェアを活用した労働時間の記録・保存の方法についての導入可能性の検討、あとは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を図ったり、使用者の下での労働時間に関する事項の記録の保存・管理、また陸上の事務所における労務管理の責任者の選任、こういったものについて主な方向性としてまとめております。

続きまして、3ページでございます。5番の「休暇取得のあり方」、こちらは、今年の1月の船員部会で取り上げさせていただいたものでございます。例えば、雇入契約書などにおいて、下船時期が不定とされている場合などがあるですとか、仮バースの定期的な取得等、船員の疲労回復のための取組が必要なのではないか、こういったことについて本部会で議論いただきました。

主な方向性として、これまでの議論を踏まえ、例えば雇入契約書などにおける具体的な下船時期の明示ですとか、船員の労働制度上の重要なポイント、例えば休日の事前通知などについて、関係者である荷主・オペレーター等に対する十分な周知を図っていく、また乗船期間の短期化等に関する各事業者の自主的・積極的な取組を促進する環境整備を図っていく、こういったことについて主な方向性としてまとめております。

次に、6番の「多様な働き方の実現」です。こちらは2月の船員部会で取り上げさせていただきました。男性船員に比べて女性の労働参加・定着が進んでいないのではないか、女性活躍の推進、仕事と育児等の両立を図るための制度の趣旨・内容について、事業者サイドの方々の理解が十分でない場合がある、こういった背景を基に、主な方向性として、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ですとか、その事業者の積極的な取組を促すための環境整備を関係者間で図っていくべきではないかということを中心に主な方向性としてまとめております。

続いて、4ページでございます。6番までが、労働環境の改善をテーマにした主な方向性についてまとめておりますが、こちらは健康確保についてでございます。健康確保については、昨年5月から7月まで船員部会で議論いただきまして、主な方向性を部会で取りまとめた上、今現在は、具体的な制度設計の内容につきまして、健康確保に関する検討会において議論をいただいている最中でございます。その状況について取りまとめ案で書かせていただいておりますが、背景としまして、高ストレス者の割合が陸上に比べて高く、

特に内航船員の割合が高いですとか、肥満者、メタボリックシンドローム、疾病率が陸上職と比べて高いなど、健康リスクを船員さんが抱えているというような背景を基に、5月から7月の船員部会で議論いただいた取りまとめの方向に沿って、主な方向性として、医学的な見地からの健康確保をサポートする仕組み作り、情報通信技術の活用による船内健康確保の実現、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、労働安全衛生確保としての健康診断の位置づけ、生活習慣の改善による健康増進対策、これらの議題等について、今の方向性に沿って具体的な制度設計の内容について、現在、健康確保検討会において議論をいただいている旨、取りまとめ案の中に書かせていただいております。

また、8番の「船員の働き方改革の実効性の確保」につきまして、働き方改革を着実に進めるためには、7番までの取組を実効あらしめる環境整備も必要でございます。若者等の定着を図るためには、適正な就業機会の確保を図るための環境整備も必要であることから、主な方向性として、労働関係法令・制度の周知の再徹底ですとか、そうした遵守に向けた監督・指導や支援、労働環境の改善に向けて自主的・積極的に取り組む事業者の見える化ですとか、求職者本人の希望に即した的確なマッチングの推進、求職者の就職後のトラブルの未然防止、また雇入契約に係る手続、船員の労働保護、負担軽減の両立を図った見直し、こういったものについて主な方向性としてまとめております。

資料1-2のこの取りまとめ案に関しましては、事前に委員の皆様を送付をさせていただきまして、今確認をいただいている最中だと認識しております。ご意見があります場合は、8月7日までに書面で、事務局までお寄せいただければと考えております。いただいたご意見を基に、来月の部会で取りまとめの最終案を再度本部会にお諮りをして、議論いただくことを想定しておりますので、引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ただいまありましたように、この取りまとめ案に対するご意見等につきましては、8月7日金曜日までに書面にて事務局にお寄せいただきたいと存じますが、ただいまのご説明に対しまして、この場で特段のご発言があればお願いをいたしたいと存じます。ただ、今回はWEB会議でございますので、委員の皆様が同時に話だしてしまうことを避けるため、発言は私の指名の上で行っていただきます。発言を希望される時は、カメラ、マイクをONにして、まず「部会長」とご発言をいただき、私より指名がありましたら、ご自身の氏名をおっしゃった後、発言をなさるようお願いいたします。発言の際には、該当する資料のページ、記載がある箇所などを必

ず述べた上でご発言をお願いいたします。

では、すみません、いろいろと条件がついておりますが、ただいまのご説明に対しましてご意見等がございましたら、よろしくをお願いいたします。いかがでしょうか。

【内藤臨時委員】 部会長、内航総連の内藤です。

【野川部会長】 内藤委員、よろしくをお願いいたします。

【内藤臨時委員】 取りまとめ、ありがとうございます。今まで私も参加させていただき、このような形で内航船員の労働環境の改善をしていくことに対して賛同させていただきます。

ただ、この中で申し上げたいのは、今までも船員部会の中で野川部会長、首藤先生の講演の中にもありましたように、内航海運は荷主の素材産業が縦割りの物流組織になっております。生産性向上というような名の下において、船員の労働環境、現場船員にしわ寄せが来たのが今までというふうに考えております。これから私ども内航業者も、勇気を持って船員の労働時間を適正に把握し、改善に努めてまいりたいと考えております。

しかしながら、現在、コロナ感染症の影響により、突然、荷主の要請による用船の解除や適正なる用船料を支払われずに係船、もしくは停船ということが行われています。これは船主、船舶管理者のみでは解決できない問題というふうに考えております。ぜひ荷主等の関係のご協力と取引環境に関する論議をこれからも基本政策部会のほうで進めていっていただきたいというふうをお願いいたします。この全体の働き方改革に対する改革は賛成でございます。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ご意見、ご要望として承りました。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

【田島臨時委員】 部会長、田島ですが。

【野川部会長】 田島委員、お願いいたします。

【田島臨時委員】 先月の部会で2点ほど発言させていただいたんですが、今回の案にはどうも反映されていないようでございますので、再度コメントをさせていただきます。

1つ目は、今日の資料の11ページから12ページにかけてでございます。内航船員の働き方に関する主たる課題は、時間管理が不透明な事業者が多いのではないかという点にあると考えております。その観点から、労働時間管理の適正化という取組の方向性は、今

回の検討の言わば本丸に当たるものであろうと評価しております。

一方で、操練と当直引継ぎ時間の問題は、ルール上不明確な部分はありませんし、現場から、これらが内航船員のモチベーションを阻害しているという指摘も聞いたことはございません。先ほど申し上げました時間管理の明確化、適正化を実施した上で、さらに必要があるということであれば検討するということがいかがでしょうか。拙速に取り扱いますと、ルールや協約、時間管理をきちんと行っている事業者にはハードルが上がる一方、時間管理があやふやな事業者には、現実的な効果が薄いということになりかねないと懸念しております。

もう一点は、19ページから20ページにかけてでございますが、産業医という単語がございます。経験上、産業医というのは、このところ需給が逼迫していて新規にお願いするのは難しいようです。私の所属する会社におきましては、従業員の健康サポートの観点から保健師による相談サービスを契約し、数年前から海上社員にも展開しておりますが、社員から直接いろいろな相談に乗っていただいております。医療サービス、産業保健サービスの提供と方法を考えることに異論はございませんが、産業医と決めつけることは慎重にさせていただいたほうがよろしいのではないかと考えております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ただいま2点ほどについて田島委員からご懸念が表明されたところでございますが、事務局、これに対して何かございましたらお願いいたします。

【有田船員政策課課長補佐】 事務局より回答させていただきます。ご意見ありがとうございます。

まず、1点目のご意見につきまして、操練と引継ぎについてですけれども、ルール上不明確な部分はないですとか、モチベーションが阻害されているといった声は現場からは聞いたことがないといったご指摘だと認識しております。まず、働き方改革の意義というのは、魅力ある職場づくりを通じて労働者のモチベーションを向上させることにあると考えております。船員の皆さんの立場からすれば、操練や引継ぎも、現に労働している時間に変わりはなく、通常のルールどおり、1日当たり14時間という労働時間の上限の範囲内で行われ、8時間を超える部分については、割増手当を支払うなど、その他もろもろの労働時間と同じように取り扱われることが望ましいのではないかと考えております。

現に先月の部会の中でも、労働者委員、立川委員のほうから、操練や引継ぎ作業につい

では労働時間として認めるべきですとか、対価の支払いも当然のごとく行われるべき、こういうご意見をいただいたところでございます。操練や引継ぎ作業の取扱いにつきましては、労働時間全体からすればごく僅かな時間なのかもしれませんが、たとえごく僅かな時間だとしても、労働者委員からのご意見もありましたとおり、船員の皆さんの立場からすれば、その見直しは、魅力ある職場づくりですとか、船員のモチベーションアップにつながるのではないかと考えまして、今回、これまでの議論も踏まえまして、このような取りまとめ案をお示ししたというところでございます。

また、拙速な見直しが労働時間管理があやふやな事業者には効果が薄いといったご指摘もございましたが、先月の部会においてもご説明させていただきましたが、この点、実効性を確保するといった点は大変重要と考えております。このため、今回お示しした取りまとめ案、資料1のほうで24ページに記載させていただきましたが、実効性の確保に向けた取組の重要性、必要性についても記載しております。労働環境の改善や健康確保の取組と併せて、実効性確保に向けた取組についても、本部会の取りまとめを受けて取りまとめがなされた暁には、行政において検討を進めてまいりたいと考えております。

また、操練、引継ぎ作業の取扱いの見直しに当たっては、これまでご意見をいただいたことも踏まえまして、実務への影響などそういったものについて勘案して、十分な準備期間を設けてほしい、こういったご意見もいただいております。このため、資料1のこの取りまとめ案の中には、準備期間の考慮の必要性、こちらについても記載をさせていただいております。ご指摘いただいた問題意識もありますが、もろもろ皆様のご意見も踏まえまして取り組んでまいりたいと考えておりますので、ご理解よろしくお願いたします。

【野川部会長】 どうぞ。

【古屋企画調整室長】 産業医の関係についてお答えさせていただきます。

産業医について需給が逼迫しているのではないかとというようなご指摘をいただいているところでございます。データを申し上げますと、労働安全衛生法に基づきます産業医の養成研修、講習を修了したお医者さんは累計で約10万人とされておりまして、約3万人程度が実働していると推計されているところでございます。平成28年度におきましては、3,000人を超える医師が研修、講習を終了しているという状況でございます。

船員につきましては、陸上制度を参考に導入を考えておりまして、雇用船員50人以上の船舶所有者についての産業医の選任の義務づけを検討会においても提案しておりまして、これに該当する事業者は、平成30年10月現在、212事業者とされているところでござ

ございます。このうち一部につきましては、陸上制度において、産業医の選任が義務づけられているという状況でございます。

ご指摘のように、船員については特殊な環境で働きますので、陸上制度の産業医についても海上労働制度の周知が必要と考えておりますので、海上労働に関する制度や環境などについての情報を得る機会を設けて、各船社が産業医を導入できるように、医師会、船員法に基づく指定医や関係団体などの協力依頼を行うといった旨を健康確保検討会においても示させていただいているところでございます。今後、円滑な実施ができるように努めてまいりたいと考えております。

また、ご指摘の保健師については、産業保健において非常に重要な役割を占めているというところでございます。ただ、あくまでも、産業保健の一部の保健指導の専門職とされているところでございまして、産業医の職務の中の一部を代替するものと考えております。産業医の職務につきましては、先ほど申し上げた保健指導以外にも、健康診断の結果を踏まえた就業上の措置の検討ですとか、あるいは有害物質の健康被害対策の検討といった医学的専門知識が必要な職務といったものも含まれておるところでございます。したがって、保健師が産業医の職務を全て補完することは困難だと考えているところでございます。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。事務局からのご説明は以上でございますが、田島委員、何かまたございますでしょうか。

【田島臨時委員】 ご説明ありがとうございます。まず1点目のほうですけれども、私は、見直しの方向性そのものを否定しているつもりはございません。段階的に取り組んだらどうかということを上申しているわけで、明確化と適正化ということをやった上で、さらに必要があるという状況であれば、その時点で再度見直しを検討するというステップがよろしいのではないかと申し上げております。

それから、2点目の産業医云々の部分でございますけれども、保健師の方々のサービスが全てをカバーできるとは私も思っておりません。当社の経験で言いますと、保健師のサービスを通じて、具体的には健康診断の結果等を見ていただいて、こちらから、ないしは保健師の方から、これはお医者さんのサポートを求めましょうということになれば、ご紹介をいただいてお医者さんのサービスにたどり着くというような運用をしております。入り口の部分を広めに取っておくことによるメリットというのはあるのではないかと考え

ております。その上で、やはり産業医の指名という義務づけがどうしても必要だということが分かれば、その時点で、産業医の指名の義務づけというステップを検討したらどうかと考えております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

【久宗臨時委員】 部会長、すみません。少し補足したいんですが。久宗です。

【野川部会長】 久宗委員、お願いします。

【久宗臨時委員】 公益委員の久宗です。現在船員の健康確保に関する検討会の座長を務めさせていただいており、労使の代表、日本医師会をはじめ、各関係機関の協力にあり、取りまとめを行っております。補足ですが、産業医が10万人おり、地域でもいろんな支援制度があります。この10万という数は、全国のコンビニの数が6万件なので、コンビニよりも実は産業医が多いということです。ただ、一口にお医者さんといっても千差万別ですので、実際、熱心な産業医の方もいらっしゃいますし、おっしゃる通り保健師さんも人によって異なります。私自身は、看護学部で23年間非常勤講師をしておりまして、学校で保健師の資格は取れますが、産業現場をいろいろと回るようなカリキュラムは時間的に難しいと思います。現在、検討会のほうでは、産業医が船員や海事の知識を得て、船員のより有効に健康に資するようなシステムがつくれればと思っております。また委員の意見の中から、医師、保健師を一つのチームとして対応するのが良いとの意見もあります。あと、他国の例ですと、EUなどは、ドイツの船員保険センターが中心に、船員はスマートフォンで健康相談ができるような体制になっていまして、インドでもそのようになっています。

そこで、病院と共同で船員が利用しやすいようにICTを使ってストレスチェックとか、現場巡視、長時間労働の健康相談などの社会実験を考えております。船員さんが、船社さんもなるべく負担が少なく、いつでも船員さんが自分の健康に対して不安が解消できて、またストレスが低減できるようなシステムができればよいと考えており、みなさんの協力をよろしくお願いします。進捗状況を今後また発言させていただきます。

【野川部会長】 ありがとうございます。今、田島委員が出された問題、特に操練等の労働時間としての扱いなどに関しましては、この検討会でもるるご議論をいただいたところでございますので、ほかにもご意見のある方もおられるかと思いますが、いかがでしょうか。

【内藤臨時委員】 部会長、内藤です。

【野川部会長】 内藤委員、お願いします。

【内藤臨時委員】 今の先生のご発言、もしくは田島委員のご発言で、私もこの委員会には使用者側として出席しており、田島委員のおっしゃる意味、私も十分理解しております。できましたらやはり海上の特殊性で、先生方にどれか一社訪船という案を出されていますが、現状なかなか難しいという理解もありますので、田島委員のご意見に賛同したいと思います。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。先ほど、事務局のご説明でもいろいろとございましたけれども、その中に、特にこれまでの検討の中で、船主側、船員側の様々なご意見を調整した上でこの取りまとめ案にたどり着いたということでございますので、いかがでしょうか、船員側で何かこれについてご意見はございますでしょうか。

【平岡臨時委員】 平岡です。部会長、よろしいでしょうか。

【野川部会長】 平岡委員、お願いいたします。

【平岡臨時委員】 先ほどからいろいろご意見が出ていますけれども、操練と航海当直引継ぎの時間というのは、前回の部会での議論を踏まえましても、労働時間に算入するのがふさわしいと考えております。

産業医の問題につきましても、船員においても陸上と同じように確保できるのであれば、それがふさわしいと思うんですけども、私から言えば、陸上で確保出来ている産業医が、海上労働の特殊性を理由に対応が遅れていくというのはよろしくないと考えます。海上労働の特殊性という問題はあると思うんですけども、しっかり内航船員という職業に対して、陸上と同じようなサービス提供ができる環境づくりが必要であると思います。いずれにしても、この問題については、行政が積極的に取り組んでいただきたいと思いますので、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。ただいま労使両側を代表する意見、委員からそれぞれご意見が出されましたが、改めて事務局から何かコメントはございますでしょうか。よろしくお願いいたします。

【有田船員政策課課長補佐】 ありがとうございます。まず操練、引継ぎに関しましてですけれども、労働時間管理の適正化を図った上で、必要に応じて、今後必要性を検討してはどうかというのが田島委員からのご意見だと思いますが、今、平岡委員からもご意見

をいただきましたとおり、やはり操練や引継ぎにつきましては労働時間であることに変わりではなくて、船員さんの立場からすれば、その見直しというのは魅力ある職場づくり、船員のモチベーションアップにつながるのではないかと考えておりますし、やはり働き方改革を前向きに進めるに当たっては、こういった趣旨を踏まえて、できる限り例外的な取扱いをなくすというのが一番望ましい形なのではないかと考えておりますので、見直しの必要性に関しましては、やはり労働者側委員のご意見、これまでの議論を踏まえれば、見直しの必要性があるということになるのではないかと考えております。

ただ、取扱いの見直しに当たっては、これまでもご意見をいただきましたが、実務への影響等を勘案しまして、準備期間を設けてほしいといったご意見をいただいておりますので、この点については、取りまとめ案にも書かせていただきましたが、準備期間の考慮の必要性の上、見直しを行っていくということにしてはどうかと考えております。

以上です。

【古屋企画調整室長】 産業医について、補足でまたご回答させていただきます。先ほど田島委員からご指摘もありましたように、保健師さんのお仕事自体は、お医者さんのサポートというのを前提としているお仕事でございます。したがって、独立して健康被害の防止ということを会社の中で担うことはなかなか困難です。したがって、産業医の導入といったことがまず前提としてあった上で、保健師さんのサポートが必要である企業は導入していくべきだと、このように考えておまして、検討会でもおおむねそういった意見が大勢だったと考えております。

また、内藤委員からご指摘のありました巡視のやり方については、実効性の担保の形から、ICTなどを活用したやり方もあるんじゃないかといったご提案もございましたので、少しどういったやり方があるかということも含めて今後検討し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。時間の関係もでございますので、そのほかの点につきましても、この取りまとめ案について、各委員のほうで何かございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

【立川臨時委員】 組合の立川ですが、よろしいですか。

【野川部会長】 立川委員、お願いします。

【立川臨時委員】 この「船員の働き方改革の実現に向けて」ということで取りまとめ

ていて、ありがたいと思っています。これまでの論議を踏まえた取りまとめということで理解をしております。そのような中で、今後どういう形でこれを具現化していくのか。例えば、久宗先生のほうからも少し報告がありましたけど、健康確保に関する検討会の問題であるとか、それから基本政策部会との関係というのは、委員が異なっているので、どのような論議がされているのかという点でもなかなか理解できない部分が多々あります。その点では、今後、この取りまとめ案の実現化に向けてどのように進めていくのかということに関しても、触れていただけないかなということ。その辺を事務局としてどう考えられているのかということをお伺いしたい。

それから、操練作業や航海当直の引継ぎ作業などの労働時間の関係ですけれども、陸上制度と同等の制度にしていくべきだということが、働き方改革のまとめの中にあるのではないかと。船員は特殊だから、その部分も特殊で範疇外だよということではなくて、やはり陸上の労働者と同じように制度的な設計を見直されるべきだと思いますし、労働に対する対価としての対象にさせていただきたいという考えがあるということをご理解いただきたいと思います。

以上です。

【野川部会長】 最初の点ですね。事務局、お願いいたします。

【有田船員政策課課長補佐】 ご意見ありがとうございます。今後の進め方に関しましてということなんですけれども、この取りまとめが成立した場合には、実施に当たっての準備期間は必要だと考えておりますが、必要な制度改正等については速やかにやっていくというのが、働き方改革の趣旨からすれば、当然理想的だと考えておりますので、一つ一つについて、施策については進め方や内容、ツールも違いますし、一概的に具体的なスケジュールを今の段階でお示するというのはなかなか難しいところではあると思いますが、速やかにやっていくという基本的な方向性につきまして、スタンスにつきましては、立川委員のご意見も踏まえまして、来月の部会で再度お諮りする取りまとめ案の中で何か反映できるようにご検討させていただきたいと思いますので、引き続きよろしくお願いいたします。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかに特にご発言ございますでしょうか、この取りまとめ案につきまして。

【立川臨時委員】 部会長、よろしいですか。

【野川部会長】 どうぞ、立川委員。

【立川臨時委員】 これまでいろいろな会議の中で様々な課題に関して論議をしているんですが、論議の継続性の問題があったり、論議がなかなか進まない、具現化していかないという問題がありますので、ぜひともこの中に積極的に進める、具現化のためにどんどんやっていくんだという趣旨で、ロードマップを入れろとは言いませんけれども、個別の案件を積極的にやっていくんだという趣旨を入れていただきたいと思います。ぜひともお願いしたい。

それから、もう一点、別件になりますけれども、現在の議論は内航船員に関する働き方改革ということなんですけれども、その他の船員、例えば漁船船員というのはこの中ではどういう位置づけになるのでしょうか。別の会議が開かれて何らかの対応がなされるのでしょうか。商船系と漁船系の船員の方というのはかなり労働環境も違いますので、どのような対応が図られるのか見解を伺いたい。

【野川部会長】 ありがとうございます。事務局、お願いします。

【有田船員政策課課長補佐】 内航船以外の取扱いに関しましてですけれども、現行制度上も今、船員法上では、労働時間規制に関しましては、漁船員については別の取扱いがなされておりますので、別の事情を勘案するということが必要だと思います。

一方で、健康管理に関しましては共通の課題を抱えておりますし、共通の制度が現行制度上も適用されているところがございますので、この点については、漁船員も含めて検討をこれからも進めていくということだと理解しております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

【立川臨時委員】 部会長、よろしいですか。立川です。

【野川部会長】 はい、立川委員。

【立川臨時委員】 労働時間規制に関してはという話が今ございましたけれども、そうすると、それはどこでやるんですか。船員部会でやるんですか、それとも別の機関でやるのですか。その辺の話はまだ全く決まっていないということなんでしょうか。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【有田船員政策課課長補佐】 漁船員に関しましては、労働時間に関しましてはまだ実態等も見えてきておりませんし、今後、状況に応じてやっていくべきものだと考えております。また、陸上のほうでも、一次産業につきましては、労働基準法の中で別の取扱いが

なされている点もありますので、そちらの陸上のほうの議論も踏まえてやっていくべきものなのかなと考えております。

以上です。

【野川部会長】 漁船員に関しては、確かに漁船は小さいものもあって、船員法の適用がない漁船で働いている漁船員は非常に多いというようなこともございますので、改めてこれらについては考えるということはここで確認をしておいてよろしいかと思えます。差し当たり、この取りまとめ案は内航の船員を一つの中心として考えていることから、これで船で働く人の全てがカバーできるものではないということは確かですので、この点は、今後きちんと対応していくということにしたいと思えます。具体的などこでどのようにこののを事務局のほうとも相談して、私も早急に、きちっと今の立川委員のご指摘に答えられるようにいたしたいと思えますので、よろしく願いいたします。

ほかにはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

1点、先ほど労使の側から意見が出ました操練等の労働時間に関する件ですが、私がコメントをさせていただきますと、この取りまとめ案は、一般的な働き方改革関連法が、一昨年、36本の法律の改正を伴って大々的に成立し、今施行されておりますが、その働き方改革の全体の方向性と当然ながら整合性を持っていかなければならないものであると認識しております。というのは、船員につきまして、別途、このように船員の働き方について取りまとめ案が必要になったのは、これは日本の言わば行政単位、あるいは法令上の立てつけの問題が非常に多くて、国際的には、船員も通常の労働者と同じように扱われている場合もございます。そこで、この船員については、船員法などの別途の法律が同じ労働者であっても適用されるということから、このように改めて取りまとめ案として、働き方改革に関する検討をまとめたわけでございます。

そういたしますと、やはり全体としての働き方改革の方向性に対して一定の整合性を保っていかなければならないわけです。その中で、この労働時間に関しましては、先ほど事務局からのご説明もありましたが、操練等の時間は客観的に労働時間であるということは否定できない。といいますのは、労働時間とは何かというのは、既に最高裁の判決等で定着をしております、例えば労使が合意の上で、この時間は労働時間ではないという扱いをすることはできません。たとえそのような扱いをしても、例えばこれは実際には労働時間であるのに賃金が払われなかったとか、そういうような訴えが提起されれば、それはもし労働時間であれば、もちろんその訴えが認められる。そして、労働時間であるかないか

は、労使がどのような合意をしたかではなくて、客観的に決められるというのが定着した判例法理でございます。

その中で、実はこの船員の働き方改革取りまとめ案を、もし大方の働き方改革について取り組んでいる通常の労使の方々、あるいは行政、司法の方々にお見せした場合に、この労働時間についてはかなりの違和感を感じられるんですね。というのは、この取りまとめ案の中では、操練等の時間はこの8時間の中に算定はしないと、こういうふうになっているわけです。これは一般の考え方から言うと労働時間であることが明らかなのに、8時間の労働時間の中に算定しないというのは矛盾ではないかと、このように言われるであろうと思います。

というのは、ご承知のとおり、労働基準法では、1日8時間というのは罰則付きの上限時間でございます、その労働時間に含まれるか含まれないかは、まさに、言わば死活問題でございますので、これは最高裁で認めているとおり、客観的に労働時間だと認められれば、当然その8時間の中に入り、その時間を加えれば1日8時間を超えてしまうということであれば、これは割増賃金が当然払われ、あるいは行政指導、ひいては、究極的には刑罰の対象になるものであるのに、なぜこの海事法の取りまとめ案ではそれを外すことにするのかという、当然指摘があるところでございます。

これに対しては、私が答えようと思っておりますのは、実は船のほうでは、8時間というのは確かに1日の原則ではありますが、これを超えることは刑罰が科されるとかそういうものではない。要するに一つの基準の労働時間であると、こういう取扱いです。したがって、この法令の定め等によりまして、その8時間としてどういうものを算定するかということを加えることが、直ちに船員の労働時間法制全体の整合性を欠くということにはならないと、そこまでは何とか言えるんですが、これを1日14時間、1週72時間の上限労働時間規制から外すということは、これはまず無理だろうと思います。というのは、これはまさに陸上の場合、つまりは労働基準法の場合と全く同じでして、労働者の働く時間は、週当たりであれ、1日当たりであれ、上限が定められているものであるという原則は変わりませんので、明らかに労働時間であるという作業がこの上限時間規制から外されるということは、これは無理だろうと思います。

その点で、何とかこの操練等の時間を8時間という時間の算定については弾力的に扱うというところまでを、船員労働の特殊性という観点から大方にお認めいただくためにも、1日14時間、1週72時間の上限時間規制にはきちんともちろん組み込むということで

ないと、なかなか難しいであろうと思います。

それから、産業医の件ですが、陸でもそうですけれども、やはり一定規模以上の事業所では産業医を当然ながら選任しなければいけないし、一定規模以上の事業所ですと、事業所内に産業医がいなければならないという普遍的な決まりがありまして、それから健康診断であるとか様々な指導の中には医師でなければできないことがいっぱいありますので、この点も、産業医をきちんと選任した上で、その指導に当たって、サポーターとして機動的に保健師の方が動く、こういうふうな在り方になるのがやはり整合性のある対応であろうと思います。

いずれにしても、いろいろご意見はまだおありであろうと思いますので、8月7日金曜日までにぜひ出していただいて、また改めて、今日で終わりではございませんので、次の船員部会で検討を続けたいと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、次に移らせていただきます。議題1の審議事項である「船員に関する特定最低賃金の改正について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【富田労働環境政策室長】 労働環境政策室の富田でございます。ご説明を申し上げます。資料2をご覧くださいと思います。

諮問第363号「船員に関する特定最低賃金（全国内航鋼船運航業最低賃金及び海上旅客運送業最低賃金）の改正について」でございまして、最低賃金法第35条第7項の規定に基づきまして諮問をさせていただいたものでございます。

諮問の概要でございます。資料2-2をご覧くださいと思います。最低賃金は、賃金の低廉な労働者に賃金の最低額を保障することによりまして、労働条件の改善を図り、もって労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与することを目的として設定するものでございまして、船員に関しましては、国土交通大臣が交通政策審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて決定することとなっております。

船員の最低賃金につきましては、内航鋼船につきましては昭和43年度から、旅客船につきましては昭和48年度から、漁船員につきましては昭和56年度からそれぞれ設定をしているところでございます。

今般の諮問業種につきましては、船員の生計費、類似の船員の賃金及び通常の仕事の賃金支払能力を考慮いたしまして、全国内航鋼船運航業最低賃金及び海上旅客運送業最低賃金の改正について諮問することとしたところでございます。

現在設定しております4業種の適用する使用者及び最低賃金額及び決定公示の一覧につきましては、その次の別紙のとおりでございます。今回諮問させていただいた2業種のほか、漁業では、かつお・まぐろ漁業及び大型いか釣りがございますけれども、かつお・まぐろに関しましては、現在、具体的な額については継続して審議中となっております。

次ページ以降は、実際の最低賃金の公示内容でございまして、内航船、旅客船、それぞれ添付をさせていただいておりますけれども、この場での説明は割愛させていただきます。

以上、ご審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは、最低賃金の改正につきまして、発言は先ほどと同様に私の指名の上で行いますが、ただいまご説明いただきました内容について、ご質問等がございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

【松浦臨時委員】 よろしいでしょうか、部会長。松浦です。

【野川部会長】 松浦委員、お願いします。

【松浦臨時委員】 ただいまご説明のありました諮問第363号の船員に関する特定最低賃金、これについては特段異論はございませんが、先ほど説明がありました漁業におけるかつお・まぐろ及び大型いか釣りについてももう少し詳しく現状の状況、それから今後、いか釣りを含む漁業種の拡大に向けた事務局の考え方について伺いたいのですが、ご説明をいただけますでしょうか。よろしくお願いします。

【野川部会長】 よろしく申し上げます。

【富田労働環境政策室長】 ご説明させていただきます。まず、かつお・まぐろ漁業における最低賃金額の設定につきましては、最低賃金専門部会が設置された後、労使での調整を行うべく、最低賃金専門部会とは別の場で、行政側も参加する形で労使ミーティングを開催して調整を進めているところでございます。いまだ労使の合意を得るに至ってはございませんけれども、引き続き合意に向けて調整を鋭意進めてまいりたいと考えてございます。

それから、大型いか釣り漁業につきましては、現存しております大型いか釣り漁船につきましては、その賃金が最低賃金額を大幅に上回る金額であるといったことを踏まえまして、今年についても諮問は見送りということにさせていただいております。

それから、いか釣り漁業への適用範囲の拡大ということでございますけれども、当該いか釣り漁業を含めまして、最低賃金額が設定されていない業種への適用範囲の拡大ということについて問題提起がなされているところでございます。当該問題につきましては、ま

ず先ほどの、現在検討中でありますかつお・まぐろ漁業への最低賃金額の設定を行った後に、全体の適用範囲の拡大への検討の中で検討を進めてまいりた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。松浦委員、いかがでしょうか。

【松浦臨時委員】 ありがとうございます。早急に調整をしていただいて、ほかのいか釣りを含む漁業種の拡大について検討をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

【野川部会長】 ありがとうございます。よろしくお願いたします。ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

特にございませんようであれば、全国内航鋼船運航業最低賃金及び海上旅客運送業最低賃金の改正に関する審議については、船員部会運営規則第12条第1項の規定におきまして、「船員部会に、最低賃金法第37条第2項の規定に基づき、最低賃金の決定又は改正の決定の審議に必要な数の最低賃金専門部会を置く」と、このようにされておりますので、2業種について、それぞれ最低賃金専門部会を設置して審議を行うことに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す。その専門部会のメンバーにつきましては、船員部会運営規則第12条第5項の規定により、船員部会長が指名することとなっております。具体的な人選につきましては、事務局と相談しながら進めていきたいと思いますが、部会長にご一任いただくということで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す。それでは、そのようにして進めてまいりたいと存じます。

次に、議題2の審議事項でございます「船員派遣事業の許可について」でございますが、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、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WEB会議からのご退出をお願いいたします。非公開での審議となりますので、関係者以外の方全員がWEB会議から退出したことが確認できませんと議事が始められませんので、WEB会議からのスムーズな退出にご協力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、別紙に掲げる者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す。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。よろしいでしょうか。それでは、事務局にお返しをいたします。

【岡村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126回船員部会を閉会といたします。本日はお忙しいところ、委員及び臨時委員の皆様には会議にご参加をいただきありがとうございました。

— 了 —