

交通政策審議会海事分科会（第４５回）

令和７年１月２８日

【滝澤総務課企画室長】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第４５回海事分科会を開催させていただきます。本日は皆様、お忙しい中、御出席賜りまして、誠にありがとうございます。

本日、事務局を務めさせていただきます海事局総務課企画室の滝澤と申します。議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日は１８名の委員、臨時委員の皆様にご出席いただいております。木上委員におかれましては、今遅れておるようでございます。よって、交通政策審議会令第８条第３項による定足数を満たしておりますことを御報告いたします。

また、本分科会は、情報公開の観点から会議自体を公開とさせていただき、資料及び議事録を国土交通省のホームページに掲載いたしますので、あらかじめ御了承ください。

それでは、開会に当たりまして、海事局長の宮武より御挨拶を申し上げます。

【宮武海事局長】 海事局長の宮武でございます。

本日はお忙しい中、海事分科会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。本日は船員の関係で海事局として進めております取組、それを踏まえて検討しております法制度の見直しについて、海事分科会の委員の皆様から御意見を賜りたいと考えています。

船員の分野、担い手不足が深刻化しているほかにも新燃料船、自動運航船への対応、今後の少子化を見据えて船員養成の在り方、どうするべきかなど様々な課題がございます。このため、昨年４月に「海技人材の確保のあり方に関する検討会」というのを海事局内に立ち上げまして、船員を将来にわたって安定的に確保・育成していく方策について幅広く御議論いただいております。昨年１２月に中間的な取りまとめをいただいておりますので、本日はその内容をまず御報告させていただきたいと思っております。

また、現在の船員関係の行政手続につきましては、船員手帳という物を中心としたアナログな手続がずっと続いております。これをデジタル化していくというのが我々の課題としてございます。こちらについても最近の取組を御報告させていただきたいと考えております。その上で、これらの取組を踏まえまして、今、開かれております通常国会に法案提出を現在検討しておりますけれども、その内容について、船員法等の改正内容、これを御

説明させていただいた上で御審議をいただければというふうに思っております。

船員を取り巻く環境が大きく変化しているこの局面におきまして、海事分科会の委員の先生方におかれましては、ぜひとも大所高所からの御議論、御意見を賜ればと考えております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【滝澤総務課企画室長】　　続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。

まず、配席図、出席者名簿、議事次第が1枚ずつございます。そして、資料の1、2、3、4－1、4－2が1点ずつございます。不足や落丁等ございましたらお申出いただければと思います。

それでは、報道関係者の方々のカメラ撮りはここまでとなります。以後の撮影は御遠慮いただきますようお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。

ここからの進行を野川分科会長にお願いさせていただきます。

野川分科会長、よろしくお願いいたします。

【野川分科会長】　　それでは、早速議事を進めてまいりたいと存じます。

まず、議題1の「海技人材の確保のあり方に関する検討会」中間とりまとめ、議題2の船員行政のデジタル化に向けた取組の状況ですが、この2つは相互に関連する報告となりますので、事務局よりまとめて御説明をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

【角野船員政策課長】　　事務局を務めております海事局船員政策課長の角野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず、資料2に基づきまして、「海技人材の確保のあり方に関する検討会」の中間とりまとめに関して御説明させていただきます。

資料、結構大部になってございまして、実は本文資料編というのが5ページ以降についてございます。検討会のほうで御議論いただいて、それを文字起こしするとともに、検討に当たっていろいろなデータも集めましたので、そちらに載せているものになりますが、非常に大部なものになりますので、本日の御説明は3ページ、4ページの概要を用いて適宜御説明をさせていただいて、指摘などで必要に応じて後ろの資料を引くという形にさせていただきたいと思っております。

それでは、3ページでございます。こちらの検討会は、右下にございますけれども、令和6年4月に立ち上げてございまして、12月の中間とりまとめまで7回にわたって会を

開いて検討してまいりました。左側、検討会の委員でございますけれども、本日、分科会長の野川先生に座長を務めていただき、その他学識経験者、関係団体、それからオブザーバーとして関係省庁、それから船員の養成機関にも入っていただいて議論を進めてきたというところでございます。

そもそもこの検討会を立ち上げて、船員の確保のあり方を検討しようというふうに始めた背景ですね、環境の変化に関して、上の段で4つほど大きくまとめてございます。1つが船員不足ということで、今、船員の有効求人倍率は4倍を超えるような状況で推移しているということでございます。あわせて、働き方改革が進む中で労働時間が多少減少しているということもありますので、こうしたことも踏まえて、不足に対応していく必要があるということです。

それから、ニーズの変化ということで、単に船舶を運航できればいいんだと、運航のための知識・技能だけではなくて、マネジメント能力を有するような人材が必要ではないかというような御意見。それから、新燃料船であったり、自動運航船といったものを見据えた人材の確保・育成の在り方を考える必要があるんじゃないかというようなニーズの変化もございます。

それから海技人材の養成ルートの現状と書いてございますけれども、現在の養成ルートは、中学・高校の新規の卒業生を前提として、それで船員を養成する学校に入っていて船員になっていただくというルートが基本になっておりますけれども、今後の少子化を見据えたときに、それでいいんだろうかと。特に多くの機関で応募者が減少傾向にあり、特に水産高校で応募者が定員を下回るような状況になっているので、どうすればいいのかということでございます。

最後、労働環境を改善していかないと船員は増えないだろうということで働き方改革を着実に進めておるところですけれども、若手船員の定着、特に女性を含む多様な働き方に対応するような環境整備が必要ではないかというような、こうした環境を踏まえて今後の在り方を考えていくべきじゃないかということでございました。

4ページ目が中間とりまとめの、特に打ち出された方向性についてまとめているページでございます。5つの方向性と対応策をまとめていただいております。1つ目が養成ルートの強化ということで、やはり船員になっていただくためには特別な教育訓練を受けていただかないといけないということですけれども、このルートを強化していかなくやいけないんじゃないかと。そこに書いてございますけれども、一般大学を卒業した方を船員に

していくためのルート。今もあるわけですがけれども、これを拡大していく必要があるんじゃないか。それから水産高校が定員割れをしているということでございますので、入学志願者の拡大を海運業界挙げて取り組んでいく必要があるんじゃないかということ。

それから、陸上からの転職者、今までは中高の新規学卒者が主に念頭に置かれていたわけですがけれども、今後、陸上からの転職者を念頭に置いた養成ルートというものを強化していかなきゃいけないんじゃないかと。今も6級の海技士短期養成課程というものがあるわけですがけれども、ここの拡大。それから新しく5級の海技士養成の拡大策というものを考えていくべきではないかということでございました。

それから、養成ルートを強化するだけではなくて、そこに人が集まってきていただかなきゃいけないということです。間口を広げていきたいと思います。そのためには職業安定の仕組み、船員だけのものが陸と切り離されて法制度としてあるわけですがけれども、これを見直しして間口を拡大していくというような取組が必要じゃないかということでございます。今は認められていない、地方公共団体のほうで職業紹介をやるようなことも解禁していったらどうかというようなこと。それから別途、求人情報が現状、正確に表示されていないというような問題もありますので、ここを改善していく必要があるんじゃないか。それから、陸上からの転職者を念頭に置くときには、ハローワークとの連携が非常に重要になるだろうということで、ここを強化していくということも打ち出されてございます。

さらに、間口を広げた上で、やはりそこに皆さんが関心を持って船員になろうと思っていただかなきゃいけないというようなこともございます。この点、情報発信、今、官労使でもそれぞれ取り組んでおりますけれども、これを一体となって効率的・効果的にやっていくような取組をやっていこうというようなことも打ち出されてございます。訴求強化の戦略というものを今後国のほうで策定して、皆さんと一緒に情報発信を強化していくということです。

それから、4番目が職場環境の改善ということで、船員の働き方改革は着実に進んでおりますけれども、よりプラスアルファの魅力ある職場環境をつくっていかなきゃいけないというようなことで、快適な海上労働環境を形成していくような制度の仕組みを法律の中に埋め込んでどうかというようなことですか、それから女性船員の活躍を促進していくような、いろいろな取組が必要だろうということで打ち出してございます。

最後、5つ目の柱として新燃料の関係でございますけれども、こちらはアンモニア・水

素等が今後見込まれてくることです。本来であれば、教育訓練の仕組みは国際ルールがまずつくられるべきということなんですけれども、そちらの検討が少し時間がかかっているということなので、我が国独自の体制を暫定的にでもつくって、しっかり人材を確保・育成していくんだという方針を関係者で合意したというところでございます。

こうしたこの5つの柱の方向性を打ち出していただき、その各方向性の中で、細かな個別の対応策もお示ししていただいたということで、このうち幾つか法制度として手当てをしていかなきゃいけないというものに関しては、今始まっている国会のほうに法律の改正を出していこうということで、今、詳細の検討を進めているというところでございます。

それから、今回12月で中間とりまとめということでございましたけれども、夏にまた改めて最終とりまとめができるように、打ち出していただいた施策の具体化を進めていくこととしてございます。まず、資料2に関しては以上でございます。

続きまして、資料3、船員行政手続のデジタル化に向けた取組の状況でございます。めくっていただきまして、今、船員行政手続の現状ですけれども、端的に申し上げますと、非常にいろいろな種類の書類が必要になってございまして、手書き・押印・現物提示を前提としたものも非常に多くございます。そのため、手続のたびに窓口のほうに出頭が必要になっているという状況です。船員手帳ですとか、海員名簿、資格証明、様々な届出書というものが必要になってくるということです。かつ、処理件数ですけれども、雇入契約の成立の届出というものが年間約22万件出ている。非常に数が多くなっております。

雇入契約、後でまた細かく御説明しますが、乗船するたびの労働条件を決めるために結ばれる契約ということで、考え方としては、船に乗るたびにそれぞれ、どこに行くのか、どのぐらいの期間航行するのか、それから船の中でどういう職務を果たすのかということがそれぞれ決まるので、そのたびに契約を結んで、その内容が適正であるということを確認するというような手続で、こちらが非常に多い手続になっている。こうしたアナログの手続が非常に負担になっているというのが現状でございます。

その上で、2ページでございますけれども、今後こうしていこうという全体像を示してございます。デジタル化を進めていく上で、3つ基本的な考え方を定めようということで、窓口出頭の不要化、それからできるだけ船員の負担を減らしていくということ、それから、ただ単にオンラインで手書きの書類をエクセルで送れるようにしますではなくて、手続全体をデジタルに合うような形に見直していくというようなことも併せてやらなきゃいけないというような基本的な考え方に立って、その上で何をやるかですけれども、左下ですけ

れども、申請・届出を全てオンライン化できるようにしますと。それから、一度提出した基本的な情報というのは再提出を不要にしていきましょうということ。それから資格証明書に関しては電子証明化していきましょうということ。そして、船員手帳です。船員関係の手續の中心となる物ですけれども、こちらもできるだけ簡素化していこうというような、大きく3つの取組を進める。そのために必要なシステム整備も併せて構築していくという基本的な考え方で進めていこうという、こちらが全体像になってございます。

3 ページ目以降で少し詳細を御説明いたします。こちらの資料は海事分科会の下に設置されている船員部会で一度御議論いただいた資料ということになります。基本的な取組ですけれども、先ほど御説明したとおり、出頭の不要化、それから船員以外の者による手續の拡大、それからBPR、行政手續全体を、そもそもオンライン申請を前提とした仕組みに転換していくという方針で進めているということでございます。

その上で、どのように申請届出をオンライン化していくのかということですが、4 ページで雇入契約を例にして御説明いたします。雇入契約に当たっては届出、それから海員名簿、船員手帳、それから資格証明書、物によっては別の資格証明ではなくて船員手帳の中に埋め込まれる形で、ハンコが押される形での資格証明もございますけれども、こうしたものを準備した上で、下にあるような添付書類をくっつけて窓口へ提出、提示が必要になっているということでございます。

5 ページですけれども、それぞれ申請の準備段階で届出書は船舶所有者に記入していただく、船員手帳は船長に記入していただく、海員名簿は船長に記入していただく、資格証明は国交大臣のほうから交付するというところで今なされていて、これらを整えて運輸局へ出頭して、運輸局のほうで船員手帳にオーケーですというふうに受理印を押してもらうというようなやり方になっている。オンライン化していくに当たって、必要な書面は、デジタル対応できるものはどんどんオンライン化していくということなんですけれども、一部船員手帳に記載をなさいますとか、船員手帳にハンコを押さいますというふうになっているものがございまして、こうしたものは単にデジタル化を事実上進めるだけではなくて、制度面での見直しが必要になってくるということでございます。

6 ページですけれども、それではどうするのかということです。左上ですけれども、準備段階では届出書を、まず、船員それぞれにIDを振るということで、情報をIDで一元管理できるような体制を構築した上で、この届出書はオンラインで入力できるようにします。船員手帳は、現物としては、後で御説明しますが、残そうと思いますけれども、必要

なものを必ず書き込めというふうになっているような部分がございますので、こうしたものを船員手帳から切り離して書面化していく。海員名簿はオンライン入力できるようにします。資格証明は電子交付できるようにしますというような形に変えた上で、これらを整えていただいて、この申請をしていっていただくと。かつ、申請される内容を、基本的な情報を、船員であれば名前ですとか、雇用関係ですとか、健康証明とか資格情報、こういったものは一度入力して届け出ていただければ、データベース上で管理できますので、こちらは一度出していただいて情報登録を1回してしまうと。雇入れの届出のときには必要な、乗・下船する船員を選択するとか、そういうような部分だけを変更して届出していただいて処理をしていくというようなフローにしていきたいということでございます。

7ページですけれども、次は資格証明の関係でございますが、様々な資格証明がございます。当直部員、見張りのための資格ですとか、危険物の取扱いのための資格、こうしたものが全て例えば船員手帳にハンコを押して手書きであるとか、あるいは公印を押印した紙に手書きであるとかというような今書類になっているのを、こちらは船員手帳に記載するような証明に関しては船員手帳から切り離すと。全て電子署名として発行できるというような形で、このような形にすることで、手続自体をオンライン化できる前提にしていくということを考えているということでございます。

その上で、8ページですけど、船員手帳をどうするかということですけども、左側は現行船員手帳です。身分証明、それから資格証明、雇入契約の証明、社会保険加入記録、健康証明、非常にいろいろな機能が登載されるものになっています。これを現物として残す機能というのは、パスポートと同様に身分証明だけに基本的には限定して、それ以外のデジタル化後に国が管理すべき資格証明などに関する情報は船員手帳から切り離した上で、電子的に国が管理するという部分で国のデータベースの中にこの情報というのがたまっていきますので、そうしたものを、後に御説明いたします、システムを構築する際に船員のマイページというものを作って、そこで閲覧できるようにすることで、できるだけ今船員手帳が持っている情報を、いろいろ見られる機能というものを同じように生かしていこうというような発想で進めていきたいということでございます。

9ページが具体的に船員手帳に現在記載しているものをどういうふうに処理していくのかという部分でございますけれども、1表から5表までは新しい船員手帳のほうに移していくということで、5表以下、青の矢印で結んでいるものは、国に対して届け出られて国が管理する情報ということになりますので、国のデータベース上で保存される、記録され

る情報を船員のマイページで閲覧できるようにしていくと、こういったイメージで進めていきたいと思っています。

10ページですけれども、そのためのシステム構築に関してでございます。基本的にe-GOVという政府全体で整備している申請の受付窓口の機能を使って、それぞれ基本的に電子的にオンラインで申請をしていただいて、行政事務機能ということで審査、承認、必要なものを例えば電子証書としてお返ししていくというような流れを想定してございます。その中で、右側、行政で受け付けた情報というのがデータベースの中に登録されます。このデータベースに登録されている情報をマイページというもので外から本人確認をした上で、船員本人がこの情報を閲覧できるような仕組みにしていくというようなことを考えているということでございます。

最後、スケジュールですけれども、令和8年4月から徐々に始めていこうと思っています。1つが、まず、資格証明の電子化というものを令和8年4月に開始するということで考えてございます。そうした上で、令和9年4月からこの新船員手帳、非常に簡素化されたものになる予定ですが、新船員手帳の発行開始、かつ、船員のIDの付与というものを開始したいと思っています。

船員手帳の有効期限が10年間になりますので、以後は、更新のときには新しい船員手帳しか交付しないということで、10年かけてこれを置き換えていくということを考えてございます。先ほど御説明した雇入届出に関しては、各船舶所有者が所有している船員に全てIDが振られて、全員分オンラインで申請できるというふうになった段階でオンラインでの雇入届出を始めていただくことができるようにしていくというようなことで考えてございまして、繰り返しになりますが、大体10年ぐらいのプロジェクトで動かしていこうと考えているところでございます。

以上になります。

【野川分科会長】      ありがとうございました。

それでは、ただいま御説明いただきました議題1及び2につきまして、御質問、御意見等ございましたらお願いいたします。

松浦委員。

【松浦臨時委員】      海員組合の松浦ですけれども、まず、海技人材の確保のあり方に関する検討会の部分について意見を1点。それから、船員行政手続のデジタル化に向けた取組の状況については、確認することが1点と意見が1点でございます。

まず、海技人材の確保のあり方に関する検討会については、この検討会は現行の船員不足をはじめ、少子高齢化の進行による幅広い業種において生じている人手不足、船員養成ルート of 現状や今後の内航、外航海運における海技人材のニーズの変化を担う船員、それから船員養成を担う教官、そして船員としての素養が必要な海技人材の確保が喫緊の課題であるということで検討会を立ち上げられたというふうに認識をしております。

今後の在り方として、先ほど説明がございましたけれども、5点について、育成ルートの強化、それから確保する間口の拡充、養成・就業拡大に向けた強化、多様な働き方の促進と職場環境の改善、ニーズへの対応という形で、先ほど言ったように5つの方法で取りまとめられて、私ども海員組合も検討会に出席し中間とりまとめが行われたと認識をいたしております。

今後は、先ほど説明をいただいた中間とりまとめに沿って、具体的な法整備を始めということだと思っておりますけれども、まず、海技教育機構の中間的なあり方に関する検討会も実施されておりますので、ここの関係整備、それから新たな課題への対応など、最終の取りまとめに向けてしっかりと取り組んでいただきたいということをまず意見として述べさせていただきたいと思います。

それから、2点目の船員行政のデジタル化についてですけれども、まず、確認ですけれども、船員手帳の機能を損なうことなく不利益をもたらさずに、そしてまた、船員の労務軽減が図られることが目的であるということを再確認させていただきたいというのがまず1点。

それから、今までも都度、船員部会のほうでも報告がありましたけれども、今後も詳細部分について、いろいろな手続の関係等々を今から意見聴取したり、説明をしたりという形になると思うんですけれども、その都度、船員部会のほうにそれぞれ詳細についても説明をしていただいて、しっかりと関係者の意見聴取等々をしていただいて理解を得ながら、そごのないように対応していただきたいと思いますと思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

【野川分科会長】 議題1についての御意見と、議題2について確認の要請と御意見ということでしたが、いかがでしょうか。お願いいたします。

【角野船員政策課長】 ありがとうございます。まず、検討会につきまして、J M E T S の中期的なあり方検討会も進められていることも踏まえつつ、新たな課題にしっかり取り組んでほしいという御意見だったと思います。御指摘のとおりだと思っております、

こちらのJME T Sの中期的なあり方検討会も非常に重要な課題でございます、12月に骨子を取りまとめておりますけれども、引き続き、海技人材の確保のあり方検討会、JME T Sの中期的なあり方検討会も含め、これまでいただいていた御意見を踏まえて、今後の議論を進めていきたいと思っております。それから、こちらの海技人材の確保のあり方検討会では具体的な対応策をいろいろ示されていますので、可能なものからどんどん手をつけて、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

それから、デジタル化の関係で労務の軽減を図られるものであるなど再確認ということでもございましたけれども、御指摘のとおりでございます、きちんとそのような方法で、船員部会でもそのように御説明をしておりますけれども、きっちり法的効果を失わないことを前提にデジタル化を進めていくということで進めていきたいと思っております。

それから、詳細を今後詰めていくときに、船員部会でという御指摘もいただきました。我々も、適時ということになりますけれども、昨年もしか2月、3月だったかなと思うんですけれども、それでまた11月、12月ということで、必要なタイミングで我々が進めていることを御説明して御意見をいただいていたつもりでございますけれども、今後も適時、我々の中での検討が進んで、これで皆さんの御意見をいただくのにちょうどいいタイミングであるというのを見計らって、そのような場で御説明をし、御意見を賜りながら具体化を進めていきたいと思っております。

【野川分科会長】      ありがとうございます。よろしいでしょうか。

私からも一言、海技人材の確保のあり方検討会とJME T Sの中間的なあり方検討会、2つ並行して進んでおりますが、御案内のとおり、JME T Sは海事局の担当する機関の中でも非常に大きなものでありまして、予算だけでも大部を占めるものですから、こちらの役割というのが適正なものにならなければ、海技人材の確保がこれから合理的に進んでいく、適正に進んでいくということにはなかなかならないので、どうしてもこれに関する検討というのが必要になりますが、他方で、やはりJME T Sのことだけで海技人材の適正なあり方ということが終わるわけではないので、その意味で、別途、海技人材の確保のあり方に関する検討会のほうで、さらにもっと大きな視野からこの問題について検討していくということです。その両者が機動的に絡まりながら、よい方向へ進めていきたいと思っております。両方の検討会の、私たまたま座長をしておりますので、この点についてここで申し上げておきたいと思えます。

ほかにはいかがでしょうか。

【大串委員】 私から1点確認。

【野川分科会長】 大串委員、お願いします。

【大串委員】 ありがとうございます。資料を見る限り、これは日本人対象と考えてよろしいということでしょうか、その1点を先にお願いします。

【野川分科会長】 お願いします。

【角野船員政策課長】 ありがとうございます。基本的に日本人の船員を念頭に置いてございます。特に船員不足の関係ですと、内航が重要なポイントになるわけですが、そこでは基本的に日本人の船員というのが中心になるということでございますけれども、そういう意味で日本人が主に対象になるということなんですけど、例えば船員手帳ですと外国人も持てたりしますので、広がりにおいて外国人を拒んでいるわけではないということではありますけれども、メインのターゲットは日本人の船員を念頭に置いてございます。

【大串委員】 ありがとうございます。今やいろいろな職業において、職域において外国人材が活用されている時代でございますし、例えば諸外国の海事関係の教育を行っている教育機関とも連携をしたりとか、そういった形で進めていかないと、なかなか日本国籍、日本国民に限定したような進め方だと急激には増えにくいのかな、人手不足が続いてしまうのかなという懸念もございますので、そういった取組を視野に入れて最終報告のほうに持って行っていただければいいのかなと思います。

以上です。

【野川分科会長】 ございますか、何かコメント。

【角野船員政策課長】 ありがとうございます。例えば日本商船隊でも外国人が乗っていたりしますので、そういう面で外国人が日本の海運において非常に重要な役割を占めているという側面がございます。他方で、内航はそういう場にはなっていないということで、そちらのほうは労使でいろいろ議論しながら進めていく必要がある問題だと思ってございます。

【野川分科会長】 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

篠原委員、お願いします。

【篠原臨時委員】 海技人材の確保の中間報告、それから先ほどの御説明を聞いて、当面としてはこんなものかなという感じはしますが、一つカメラを後ろへちょっと引いてみて考えてみると、やっぱり子供の頃から海への親しみ、親和性、それからマドロスさんになって俺も将来行きたいとか、そういうような夢ですね。そういうのをどう育んでい

くかというところから、ちょっとカメラを引いて長期的な視点に立てば、僕は大事だと思うんです。当面の確保策も大事なんですけど、そこを今後ぜひ、私は今、主権者教育の下振りをやっているんですけども、そういう意味で主権者教育一環としても海事教育というのはすごく僕は重要だと思うんです。やっぱり学校と家庭でコラボしながらこれを進めていくという、学校の教育の中でも一つですね。

それからもう一つは、例えば海の日に親御さんたちが子供たちをイベントに連れていくというのも一つの親しみを持つきっかけになりますよね。それは学校がやってくれないです、休みの日は。これは家庭がやるしかありません。だからやっぱり学校と家庭のコラボ、両輪で主権者教育の一環としてもこれを進めていく必要がある。それが長い目で見て、船員になってみようとか、海に関わる仕事をしてみようとか、そういうものに私はつながっていくと思うので、ぜひ今後、最終報告を作るときにそういう視点もちょっと入れてもらいたいというのが私の意見でございます。

それからもう1点は、これは質問なんですけれども、船員手帳というのは、通称使用は認められているのでしょうか。選択的夫婦別姓が今非常に話題になっていますけど、通称使用。

【野川分科会長】      お願いします。

【角野船員政策課長】      篠原先生、どうもありがとうございます。

御指摘のとおり、まず、今、海技人材のあり方の話は船員ということで議題にしておりますけれども、その中ですら子供の頃から船員の仕事に関心を持っていただくような取組が非常に重要であるというのは、この検討会でも委員の皆様からたくさん御意見をいただいて、体験乗船みたいなものをしっかりやっていくべきじゃないかという御指摘をたくさん賜りました。それを踏まえて、柱の3つ目の訴求強化のところで、そういうものをみんな連携しながら効果的にやっていきたいと思いますということを考えてございます。

ただ、篠原先生の御指摘自体は、船員に限らず海のことだったと思います。その点はちょっと私の職分を超えるかもしれませんが、ただ、船員の情報発信を強化していく前提として、海に親しんでもらうということが当然前提になりますので、そういった観点から海に親しんでいただく、海のことを知っていただく、そういった……。

【篠原臨時委員】      始まりはね。まず、そこから始めるというのが僕は大事だと思うんです。

【角野船員政策課長】      そうですね。そういったことがやはりスタート地点になると思

いますので、最終とりまとめにもそういうような話をきちんと盛り込んでいこうというふうに思っています。

それから、船員手帳の通称の話は、ちょっと確認する必要があるかもしれませんが、正確には、基本はパスポートと同じような機能を持っていますので、ちょっと難しいのではないかなというふうに思われます。

【篠原臨時委員】      これから女性船員をどんどん増やしていこうという立場に立てば、そういう問題もどうするのか。今後問題になるんじゃないですか。

【木坂船員政策課総括補佐】      船員政策課の木坂と申します。旧姓の使用はできますので、そういった方も含めて対応できればと思います。

【篠原臨時委員】      通称って大体旧姓が多いですからね。

【野川分科会長】      よろしいでしょうか。

ちょっとお待ちください。オンラインで手が挙がっております。松本委員、お願いいたします。

【松本（真）委員】      ありがとうございます。私からは海技人材の確保のあり方に関する中間とりまとめの概要にある④海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善、そして⑤の新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成についてコメントさせていただきます。

まず、④の海技人材のうち、女性船員の活躍推進のための情報発信の強化と女性特有の健康問題への対応は非常に重要なことだと思っております。既に取り組まれていらっしゃるかもしれませんが、女性船員を増やしていくための方策の一つといたしまして、ロールモデルを紹介してはどうかと思っております。例えば、女性船員で結婚、育児を経験した方をウェブサイトや機関誌などで紹介をして、妊娠中や出産後はいつから船に乗ったのか、体調はどうなったのか、夫や家族のサポートはあったのか、それとも公的なサポートを受けたのか。船に乗ると数か月間留守になりますが、その間の育児はどうしたのかななどの情報が女性船員を増やしていくためには非常に参考になると思っております。やはりワーク・ライフ・バランスを大切にする若い世代にとって、育児を経験した女性たちの姿は励みになると思っております。

そしてもう1点なんですが、⑤の新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成についてですが、水素やアンモニアなどの新燃料に対応可能な船員の教育は非常に重要だと思っております。これはコメントになりますけれども、水素は多様な資源から製造できますので、国内での製造や海外からの資源の調達先の多様化を通じてエネルギーの供給や調達率の低

減にも資するエネルギーでございます。また、水素は再生可能エネルギーによる水の電気分解でもつくることができて、カーボンフリーなエネルギーとして活用ができます。実現性といったしましては、コストが高いということになりますので、2030年以降に再生可能エネルギー由来の水素の実用化を目指すというのが世界の潮流かと思えますけれども、日本は水素の実装に向けて水素をつくって運んでためて、そして使うという取組を世界に先駆けて推進をしております。

また、政府は安価な燃料アンモニアの供給に向けてコスト低減のための技術開発やファイナンス支援を強化する方針でございます。アンモニアは化石燃料と比較して特定地域の依存度が低くて、安定したサプライチェーンの構築を実現することができます。そうしたことから水素やアンモニアに対応可能な船員の教育は非常に重要で、対応できる人材は職場でも重用されると思っております。

以上でございます。ありがとうございました。

【野川分科会長】 御意見、コメントですが、何か事務局のほうでございますでしょうか。

【角野船員政策課長】 ありがとうございます。女性を含む幅広い層にとって働きやすくなる女性の部分でございますけれども、ロールモデルを提示するというのは非常に重要だと思っております。実は情報発信の取組として、「フネージョ」という取組を平成30年からやっております。その中でも、一部そういうロールモデルを提示しようということでやってきております。今回の検討会では少し活動が低調になっているんじゃないかというような御指摘もありましたので、それも踏まえて、情報発信を強化していくという中でその点もしっかり取り組んでいきたいと思っております。

それから、水素とアンモニアに関してはまさに重要なので、しっかり取り組むべきという御意見だと理解しました。いただいた意見を踏まえて、ちゃんと取り組んでいきたいと思っております。

【松本（真）委員】 よろしくお願ひいたします。

【野川分科会長】 ありがとうございます。

ちょっと私からも1点コメントですが、新燃料に対応可能な海技人材の確保・育成ですが、ここにもございますように、それに対応可能な船員の教育訓練体制というふうにございまして、船員にどのような能力、資格等の変更があり得るのかといった観点や、あるいは業務における健康・安全といった観点も当然ございますので、そういったことも含めて、

今委員おっしゃるとおり、十分な検討が進められていけばと思っております。ありがとうございます。

木上委員、お願いいたします。

【南委員】 慶應義塾大学の南です。ありがとうございます。2点ほどコメントをさせていただければと思います。

まず1点目ですが、今回、船員の労働環境改善ということで様々な方策がなされているわけですが、内航海運業法などでも定められていますが、労働時間との関係で荷主に対する責務というようなことが定められていたかと思います。そのこともありまして、今回、総労働時間など減少傾向にあって、働き方改革が進んでいると認識しているところではありますけれども、労働時間だけではなく、賃金などいわゆる原資の確保というのが重要になってくるのかなというようにも思っております。

今回の中間とりまとめの中でも原資については別途、荷主や一般社会の理解醸成ということで検討の場が別に設けられるというようなことを伺っておりますけれども、具体的にどのような形で荷主などに対して、一定の効果ある対策というのををしていただけるのかといったところ、今のところ、多分検討段階なので今後の課題ということになると思いますが、荷主対策もしっかり検討していただければとおもいます。

次に、2点目です。船員の労働環境の改善という点で、女性人材の確保とも関係するかもしれませんが、ハラスメント対策というのも労働環境の改善という点では非常に重要なことなのかなと思っております。海技人材の多様な働き方の促進と職場環境の改善の中でもハラスメント対策の充実ということが指摘されておりますけれども、このハラスメント対策の中で具体的にどのような対策をしていくのか、ということをより詰めて考えていただければと思います。海上労働の特殊性として挙げられますが、海上において孤立するという職場環境の中でハラスメントが起きにくいようにするためには、どのような施策が必要なのかといったところも今後検討していただければなと思います。

【野川分科会長】 ありがとうございます。ただいまのコメントはいかがでしょうか。

【角野船員政策課長】 ありがとうございます。労働環境の改善に当たって荷主との関係をどうしていくのかは非常に重要であるという、1点目の御指摘だったかと思います。船員の働き方改革を法律で出すときに、併せて内航海運業法も改正して、船員の過労防止の観点から、荷主に何かあったときに国交大臣のほうから勧告することができるというような仕組みをつくりました。その実績も、事例も上がってきているような状況でございます。

す。

その上で、さらに船員の確保・育成のための原資を確保していくということが非常に重要だと。南先生にもまさしく御指摘いただきましたけれども、実はこの検討会の検討の視点にもそれは入っているんですけれども、別途の場で検討しようということによってやっています。具体的には内航海運業の取引環境の改善に向けて、適正な運賃、それから傭船料を収受するための標準的な考え方をまず整理していきましようということによって今後やっていくということになりますので、それがきちんと機能して船員の確保・育成のための原資確保につながっていく、このようにしていかなきゃいけないんじゃないかという問題意識を持っています。

それから、ハラスメントの関係に関しては、陸でもいろいろ進んでおりますので、それにきちんとキャッチアップしつつ、船の特殊性をきちんと勘案しながら対策を進めていくというのが基本的なスタンスだと思っています。船員の働き方改革のフォローアップの中でハラスメントが改善しつつあるというような結果も一部聞いてございます。ただ、引き続き、陸のほうではいろいろカスタマーハラスメントの話とかが話題になっているというふうに聞きますけれども、そういった動きをきちんとフォローしながら、魅力ある定着しやすい職場環境の改善に努めていかなければいけないと思っています。

【野川分科会長】      ありがとうございます。

時間も大分迫ってまいりましたが、あと木上委員、それから加藤委員から挙がっています。その順番でお願いいたします。

【木上臨時委員】      大日本水産会、木上です。御説明ありがとうございました。

海技人材の確保のあり方に関する検討会の中間とりまとめの本文の22ページの船員の有効求人倍率の推移というところで、これ船員部会でも拝見させていただきまして、震災の頃は多分1倍を割っていたような気がするんですけれども、この10年余りの間にこんなになってしまったというのはちょっと、私、水産業界で漁船のほうですけれども、非常に驚いております。

漁業は深刻な人手不足というのは、かなり前から指摘を受けていて、漁業離れなのかなと思っていたんですが、これを見て、改めて海離れだったなという認識を深めました。そういった状況で、かなり深刻な状況なのかなという、対岸の火事ではないんですけれども、我が事として、いま一度引き締めてかかっているかなければいけないのかなと思っています。

それで、こういうことになってしまった原因について、もうちょっと具体的にしてい

ことと、それから深掘りしていくこと、それに対して対策を打っていくことが必要なのかなと思ったんですけれども、その辺をもし何かコメントがございましたらお願いしたいと思います。

【野川分科会長】      いかがでしょうか。

【角野船員政策課長】      ありがとうございます。この有効求人倍率の上昇の背景として、いろいろな原因があると思うんですけれども、一つには、船員の総労働時間が減っているということなんですけれども、これは業界全体として起きていることで、そうすると業界全体で人手を確保しようと、特に予備の船員を確保していこうという動きが強まっているのではないかと考えてございます。データ上も予備船員が増加傾向にあるという状況と認識してございまして、まず、それで全体としての不足感を増しているものと受け止めています。ただ、有効求人倍率自体は、要は求人をしたいという人が出してくるものでございますので、おしなべて全体として人手不足が広がる中で、とくに人が確保できないという個別に人手不足感を強く感じる事業者さんが増えている、そういうことでこのような有効求人倍率の上昇につながっているのではないかと、1つの仮説ですけれども、考えてございます。どうしていくのかということとはなかなか簡単ではないんですけれども、そのためにいろいろな手を打っていきなさいいけないということで、検討会でご議論いただいたところです。特に、今後、少子化になっていきます。すごい勢いで子供が減っていきますので、そういう面で1つの考え方として、船員になるために、中学校とか高校を卒業して普通に船員の教育機関に入って出ていくというルート、引き続きこれは重要なので、これをしっかりやっていくというのはそうなんですけれども、6級の短期海技士養成課程みたいな形で陸上からの転職者を何とか引き入れていくような取組で総数を増やしていくというアプローチを強化しなさいいけないんじゃないか。これは海事局の中でもいろいろな御意見があると思うんですけれども、私自身はそうように感じています。

【野川分科会長】      ありがとうございます。

では、加藤委員、お願いいたします。

【加藤委員】      私も木上さんと同じことを思っておりました。原因をもう少しシャープに分析されて、そして確保のあり方も、さらにこれから厳しくなるというのであれば、さらに踏み込んだ政策を今後聖域なくご提案いただけたらと思っています。今回、かなり踏み込んでいただいたんですが、それ以上に踏み込めれば、踏み込んでいただければと思っています。

以上でございます。

【野川分科会長】 御要望ということで伺いました。ありがとうございます。

まだ御質問あるかもしれませんが、時間も迫っておりますので、ここで締めくくりたいと存じます。

続きまして、議題3、船員法等の一部改正について、こちら諮問でございます。これにつきまして、まずは事務局からの御説明をお願いいたします。

【角野船員政策課長】 それでは、資料4-1と4-2、基本的には4-2を用いて説明させていただきたいと思います。

4-1は、これは正式に公文書として諮問しているものをコピーとして置かせていただいているものでございます。表紙の諮問理由のところに交通政策審議会の意見を聴く必要があるということで、その内容が別紙ということで第一、それからページをめくっていただいて第二、さらにページをめくっていただいて第三ということで、それぞれ船員法の一部改正、船員職業安定法の一部改正、それから船舶職員及び小型船舶操縦者法の一部改正という3つの柱で今回諮問をさせていただくということでございます。

内容に関しては、4-2で御説明をしていきたいと思います。まず、今回、諮問に至った背景ということでございます。2ページ目からですけれども、まず、深刻な船員不足であるということで、こちらに関しては、もう既に御説明をさせていただいたところでございます。有効求人倍率が高まっている。それから新しい人材のニーズに応える必要がある。それから採用・育成ルートを見直す必要がある。それ以外にも安全な職場をつくっていくような仕組みが必要ではないかということ、それから職場環境や通信環境を改善していかなければいけないのではないか、定着促進に向けてといった背景があるということでございます。

3ページは、行政手続のデジタル化の進展ということで、こちら資料3でも御説明いたしましたので割愛させていただきます。

それから4ページ目ですけれども、SOLAS条約の改正、これは国際条約の改正の対応というものが必要になっている部分でございます。コンテナの海上への流出という事故がいろいろ発生している中で、IMOのほうでSOLAS条約、海上の人命の安全に関する条約ですね。コンテナを流出させたときには通報してくださいということを条約上決めてございます。これを国内に取り入れる必要があると。この条約の発効日が2026年1月1日から適用ということで、これに間に合うように国内法を整備していく必要がある

ということでございます。

それから5ページは、これはS T C W－F条約の改正と書いてございます。漁船員条約というふうに略称することもございます。漁船に限らないS T C Wという条約は既に日本は批准、締結しているわけですが、まだ未締結のF条約に関して今回改正がなされて、それが2026年1月から適用になると。このタイミングでF条約を締結すべく国内法制を整備していく必要があるという、こうした背景があるということでございます。

改正の内容、それぞれ3つの柱がございましたけれども、(1) 船員法関係から、それぞれ御説明していきます。8ページが諮問文をコピーペーストしているものでございます。1から6まで、それぞれ6項目、この諮問の内容を書いてございます。その他、諮問文には7で、その他所要の改正ということでいろいろ細々規定をいじってございますので、諮問文上はそういうバスケットクローズ的なものをつけてございますけれども、主な内容として、この6項目ということになりますので、9ページ目以降で御説明をさせていただきます。

まず、1つ目の項目に対応するところでございます。海上労働の安全衛生に関する基本訓練の位置づけの見直しということでございます。改正内容のところで御説明をしておりますけれども、雇入契約締結時に基本訓練を事前に受けていただくということを法律上位置づけるものという改正になります。もともと既に締結しているS T C Wの基本訓練というものがございまして、こちらに基づいて一定の船員の方にこの基本訓練というものは既にやっていたような制度として国内で運用してございます。

他方で、この基本訓練の仕組み自体の法的な根拠が労働安全衛生規則プラス通達というものだったわけですが、今回S T C W－F条約を国内担保化するに当たって、きちんと法律上に位置づけようというのが主な改正の動機ということになってございます。ということですので、まず、漁船員以外の部分に関しては、基本的にこれまでやっていた内容と同じものを引き続きやっていただくということになります。

基本訓練の内容ですが、4つ項目がございます。1つが生存訓練、1つが消火訓練、それからもう一つが応急訓練、最後が安全社会訓練というものでございまして、このうちの生存訓練、消火訓練に関しては、実地の訓練と5年ごとの能力証明が必要ということでやっただいていてというものでございます。

10ページでございますけれども、この仕組みを基本的に踏襲する形で法律に位置づけていくということでございますけれども、一部、漁船の部分で少し適用が拡大される部分

がございます。もともとこの4つの訓練に関して、10ページの基本訓練の構造の①の部分ですけれども、全船員に対して座学での実施というものは既にやっていた。プラス②ですけど、一定の船員に関して、先ほど御説明した生存訓練と消火訓練での実技での実施を求めていた。この部分、漁船に関しては特段求めていなかったという部分になりますけれども、今回のF条約の締結に合わせて、下の表の②の漁船の部分ですけれども、ここの300トン以上かつ、限定水域外を航行する漁船及び漁船員に新たに実技の訓練をやっていただくことになるという変化が生まれるということになります。

それから11ページが諮問内容の2つ目の項目に対応するものでございまして、快適な海上労働環境の形成に向けた取組の促進というものになります。先ほどの検討会の中でもこの内容をいろいろ御検討いただいて中間とりまとめに入れていただいたものでございます。船員不足を解消するためには、職場そのものの魅力を高めていくことが不可欠だというポイントから、下を書いてありますような船内の作業方法ですとか、船員室ですとか、それから船内の通信環境、こういったものの改善に船舶所有者の方に取り組んでいただくということが必要であるというふうに思っております。そのために法制度の仕組みとしても、そういった改善などの快適な海上労働環境を形成するための措置を講ずることを船舶所有者に促すような仕組みということを法律で位置づけたいというものでございます。その際には、国がこういったものが望ましいんだということのガイドラインを策定してお示しするというような仕組みで考えているところでございます。

それから12ページが、先ほど背景のところでも3つ目で御説明したSOLAS条約への対応ということになります。これは先ほどの条約の説明のところでも御説明したとおりでございますけれども、コンテナ荷を海中に転落したというときには、国土交通大臣への報告、それから付近を航行する船舶への即時通報というものを法律上義務づけるということになるものでございます。

それから、13ページ目以降が、今度はデジタル化の関係でございます。13ページは先ほど御説明した資料2、3と同じものでございますので割愛させていただきます。

その上で、14ページですけれども、実際にデジタル化を進める上で法律の改正が必要になるという部分がございます。上から、船内における職務雇入期間、こちらは船員手帳に船長が記載すると書かれてございます。このままですと、幾らシステムを整えても、法律のほうで実際に記載すると書かれている部分を見直さないとオンライン化できないということでございます。それから資格証明に関しても、一部船員手帳に国交大臣が証印する

と法律上書かれているものがございます。こうしたものをオンライン化するためには、法律で手帳に証印をするというものを改めていく必要がある、こういった問題意識でございます。

そういう面で、15ページですけれども、お諮りするのには改正内容として、船員法の規定を以下のとおり見直すということで、ステップ1のところ、まず、資格証明の電子署名の移行という部分で、船員手帳への証印というふうになっている規定を証明書等の発行によることも可能とするというような形での改正が必要になるのではないかと。

それからステップ3で関わってくる、雇入届出の関係の勤務に関する事項です。こちらは船長が船員手帳に記載すると書いてあるわけですが、それに代えて、船舶所有者が書面を発行する、これをもって代えることもできるというような改正をする必要があるということでございます。

続きまして、2つ目の柱、船員職業安定法の関係でございます。16ページ以降になります。ここでは、17ページになりますけれども、4つの柱ということを中心改正事項として諮問では掲げているところでございます。

18ページ、その内容を概観で御説明したいと思いますけれども、船員職業安定制度は、陸上の職業安定制度とは別に切り出された、別の仕組みとして独立して成り立っております。パラレルな仕組みであることを基本としつつ、船員の特殊性を踏まえて、少し差異が設けられているというところでございますけれども、人材をできるだけ確保していくという観点から、差異がある部分の一部について見直しをしていきたいということで、赤で枠を囲っている部分でございますけれども、地方公共団体の無料の職業紹介事業というもの、陸上では今、通知制でできるわけですが、船員のほうではできないということになっている部分を解禁していこうということでございます。

それから、募集情報の提供事業、求人情報などを提供する事業になります。インターネットなどを使いながらですね。こちらは、実は陸上のほうが届出であったり、一定の規制があったりするところ、船員のほうでは無規制になっているというような状況でございます。

19ページに行ってください、この秋にアンケートを取ってございまして、無規制で行われている情報の提供に関して、どのような実態が起きているのかということ調べている中で、虚偽の情報でいろいろ船員が困っているというようなお話等が出てきたということもあり、こちらはきちんと適正な情報が掲載されるような形で、陸の制度も見ながら

変えていく必要があるんじゃないかという問題意識を持っているということでございます。

あわせて、顕在化した課題の2つ目のポツですけれども、情報の提供のやり取りをする中で、船員の場合は乗船履歴等の特有の条件というものが職業紹介をするときに重要になるわけですが、こちらがきちんとやり取りされていないんじゃないかというような御指摘もございました。こうしたことも踏まえて制度の見直しを考えたいということで、20ページになりますけれども、4つの柱で考えたいと思ってございます。1つが地方公共団体による無料の職業紹介事業の導入です。こちらは陸との並びで解禁をしていこうということでございます。

それから左側の下でございすけれども、船員の募集情報提供に関する事業の制度化、今、無規制となっているわけですが、いろいろ課題も見えてきているということで、何かあったときに行政側がそういう事業者を捕捉できるように、この事業を法制度に位置づけると、報告徴収などをかけられるような仕組みを導入としてはどうかということでございます。

その上で、求人に関する情報が的確に表示されるように、正確かつ最新の内容に保ってくださいというような義務をかけていくということを、右上でございすけれども、そういう仕組みを導入していきたいということ。

最後、求人者等への通知制度の新設とありますけれども、先ほど御説明したとおり、船員の求人求職に当たっては、船員さんが持っている資格の情報とかが非常に重要になりますので、職業紹介をする方等に対して、そういった海技資格等の受有状況の確認、その結果を通知するような仕組みを導入してはどうかというのが4つ目の柱ということになります。

【後藤海技課長】　続きまして、海技課長の後藤でございます。

私のほうからは、21ページでございすけれども、(3) 船舶職員及び小型船舶操縦者法関係について御説明をさせていただきます。

まず、22ページでございすけれども、諮問事項についてでございますが、これは法律に新たに規定することを考えている内容でございますので、簡単に御説明いたしますと、1つ目につきましては、分かりやすく申し上げますと、船舶所有者が一定規模以上の漁船に船長又は航海士として乗り組ませる場合には、一定の乗船履歴と漁ろう操船講習の修了が必要とするものでございます。

2つ目は、締約国が発給した資格証明書を有する外国人の漁船員についても、国土交通

大臣の承認を受けた場合には日本籍漁船の船舶職員になることができることとするものでございます。

3つ目でございますけれども、国土交通大臣は、外国の漁船に立入りをして漁船員が条約に適合する有効な資格証明書を有しているか、こういった検査を行うことができることとするものでございます。

これらの内容につきまして、私どもが規定したいと考えている背景、そして詳細な内容等についてでございますけれども、次の23ページを御覧いただきたいと思います。改めて条約の概要を少し細かめに御説明させていただきますと、このSTCW-F条約は、最初の丸の部分に書いてございますけれども、先ほど説明ございましたが、改めて申し上げますと、漁船員の訓練、資格証明の要件及び当直基準等を定めるものでございます。

上から2つ目の丸の部分でございますけれども、そもそもこの条約は2012年に発効しておりまして、我が国はまだ批准していないという状況でございますが、今回、包括的な見直しを実施されまして、2024年5月に採択、2026年1月から発効予定となっております。今回、批准と国内法制化を目指しているというものでございます。

次の丸のところでございますけれども、これも先ほどちょっと説明がございましたが、我が国は商船の船員の訓練等を定めるSTCW条約のほうには加入しておりまして、これまで漁船員に対しても、こちらのSTCW条約に準じた義務を課してきているということでございます。今回のSTCW-F条約につきましては、先ほど申し上げたSTCW条約と内容がほとんど重複しておりまして、我が国の漁船員はかなりの部分で既に対応できているということございまして、今回、F条約を締結することによりまして、一部義務が追加されるというものでございます。

その内容は下の箱の中に書いてございますが、まず、1ポツ目でございますが、船舶職員の資格関係ということで、一定規模以上の漁船に乗り組む航海士などに対して義務がかかるということになりますけれども、一定規模の漁船としては、①の部分でございますが、無限定水域、これはEEZの外側と考えていただければと思いますけれども、そこを航行する300総トン以上の漁船。②の限定水域、これはEEZの内側と考えていただければと思いますが、そこを航行する950総トン以上の漁船。これらの①と②の漁船に船長又は航海士として乗り組む場合には、下の③の乗船履歴が必要ということございまして、これは一定の漁船において2年以上の乗船履歴があるかとか、または例えば水産高校など、そういった養成施設の漁業練習船において1年以上の乗船履歴があるかが求められるとい

うことになります。

もう一つは、④の部分でございますけれども、漁船特有の知識として、これはS T C Wの商船のほうにはないものでございますけれども、漁船特有の知識として、漁ろう事における操船に関する知識というものを有することが追加で求められるということになります。

次に、2 ポツ目でございますけど、漁船員に対する基本訓練でございますが、漁船員が受ける基本訓練、これは非常時のための訓練でございますけれども、これについても漁船特有の知識等が追加で求められるということになります。

次に、3 ポツで外国漁船の監督でございますけれども、我が国に寄港する外国漁船の船舶職員がF 条約に適合する資格証明書を有することについて検査が求められるということ、これが条約で追加で求められるというものの内容でございます。

続きまして、次の2 4 ページでございますけれども、我が国におきましては、S T C W－F 条約の批准、あるいは国内法制化について検討するために、学識経験者や関係団体から成ります検討会を立ち上げまして、左下のスケジュールと書いてあるところでございますけれども、平成2 7 年以降、検討会を1 4 回開催いたしまして、その中で議論を行ってきて、昨年8 月に取りまとめを行ったものでございます。

続きまして、2 5 ページでございますけれども、検討会における議論を踏まえまして、今回、資格制度を見直すということにしております、こちらに書いてあること全てが法律に規定する内容ではなく、下位法令にも規定するものがございまして、考え方としましては、我が国では、無限定水域（E E Z 外）において航行する2 0 総トン以上の漁船と、限定水域（E E Z 内）において航行する9 5 0 総トン以上の漁船を「特定漁船」と位置づけまして、①の必要な乗船履歴を有すること。小さなポツで書いている部分については、先ほど条約のところで説明したものと同じでございます。②の漁労操船講習の課程を修了したこと。この2 つの要件を満たさないと、特定漁船に船長又は航海士として乗り組ませてはならないということとすることを考えてございます。

続きまして、2 6 ページ、次のページでございますけれども、締約国の免状を持っている外国の船舶職員に対する特例措置の関係でございますけれども、現行制度と書かれた一番上の箱の部分でございますけれども、現行でも、先ほど申し上げたS T C W 条約、商船の船員の関係でございますけれども、こちらの条約の締約国が発給した資格証明書を有する外国人の船員についても、現行制度の中で、国土交通大臣の承認を受けた場合には日本籍船の船舶職員になることができるということとしております。

今回、STCW-Fの条約についても同様に、締約国が発給した資格証明書を持つ外国人の漁船員が、国土交通大臣の承認を受けた場合には日本籍漁船の船舶職員になることができることとするものでございます。

続きまして、27ページでございますけれども、こちらは外国漁船の監督の関係でございますが、これも現行制度と書かれた一番上の箱の部分でございますけれども、現行でもSTCW条約に基づきまして、我が国に寄港している外国船舶の船舶職員が、STCW条約に適合する資格証明書を有しているかなどについて検査が行えることになってございます。今回のSTCW-Fの条約につきましても同様に、F条約に基づいて、我が国に寄港している外国漁船の船舶職員が、F条約に適合する資格証明書を有しているかなどについて検査を行えるようにするというものでございます。

私からの説明は以上でございます。

【野川分科会長】      ありがとうございます。

それでは、議題3について、今御説明いただきましたが、御質問、御意見ございましたらお願いいたします。

木上委員、お願いします。

【木上臨時委員】      御説明ありがとうございます。9ページ、海上労働の安全衛生に関する基本訓練の位置づけの見直しというところで説明書きがありまして、改正内容の米印のところで、これまで労働安全衛生規則第11条プラス通達により担保してきた「STCW基本訓練」のことであり、基本的に、今般のSTCW-F条約の国内担保に合わせて、法律上の位置づけの明確化を図るものであるというふうに記載があるんですけども、ただ、今、皆様に大変御尽力いただいて、我々も批准に向けて協力していきたいというふうなことで進めているわけなんですけれども、仮に何らかの要因で批准できなかった場合、例えばその場合でも、基本的には漁船はPSCがかかるという観点で見ると、この基本訓練というのはやっていなければならない事項であるので、そういったことから考えますと、まず、基本訓練とFというのは切り離して説明していただいたほうが分かりやすいのかなと。

私どもはできるだけ、2つ目、お願いなんですけど、これはPSCの観点で漁船員に不都合が生じないようにスムーズな制度化をお願いしたいということで、もう1点、お願いさせていただきたいんですけど、これは組合さんも同じような観点だと思うんですけど、さっきの質問のところで、要はFに批准しようがしまいが、基本的には基本訓練とい

うのはかかるので、これはある意味、国交省さんからきちっとしたスタンスを、方針ですかね、制度化の概要、あるいは制度をこうするんだということを明確にさせていただく、いずれにしても明確にさせていただくということが必要なのではないかなというふうに思いました。

以上です。

【野川分科会長】 いかがでしょうか。この点。

【角野船員政策課長】 ありがとうございます。基本訓練の位置づけをきちんと見直さなきゃいけないというのは、F条約の締結がきっかけではあるんですけども、それにかかわらず、基本訓練の法律上の位置づけを明確にして、しっかりやっていくということで考えてございます。

その上で制度の詳細ですね、どうやって運用していくのかということに関しては、よく現場の方にも理解をしていただくことが重要だと思ってございますので、そういった取組も、水産業界の方のお力も借り、連携しながらということとしたいと思いますけれども、進めたいと思います。

【木上臨時委員】 ありがとうございます。基本的に漁船員の方々に不都合が生じないようにという思いで取り組むのは、多分、国も我々業界も同じ方向性だと思うので、今現状、F条約に批准していない状況なので、基本訓練自体の適用が漁船にはかかっていないんですが、それがかかるという理由がF批准に基づく担保だという話になると、じゃあ批准しなくていいじゃないかというふうにもなりかねないので、そういった誤解を招かないようにできるだけ丁寧な説明をしていただきたいというのが趣旨でございますので、ぜひよろしくお願いいたしますと思います。

以上です。

【野川分科会長】 よろしいでしょうか。ちょっと私からも1点確認。海上労働条約の場合には、ノンフェイヴァラブル・トリートメントという原則があって、条約を批准していなくてもPSCで引っかかることがあるんですね。漁業統合条約の場合にも同じですか。つまり条約記載の事項については、PSCで批准、未批准にかかわらず引っかかるということによろしいですか。そうだとすると、今、木上委員の御指摘、大変重要なので、ここはやはり批准が前提となつての改正というような論理ではなくなるような気がしますが、いかがでしょう。

【後藤海技課長】 まず、先ほど野川先生からお話あったように、先ほどの件は、我

が国が批准していないにもかかわらず、海外でP S Cに遭ったということだと思えますけれども、それは通常そういう形で起こり得るものだと考えております。

他方で、F条約で申し上げますと、こちらに我が国が批准するということは、国内法で担保するということになりますけれども、それに基づいて対応していただくことによって、我が国として条約に適合しているという証明書を出すことになりますので、それを持って海外に行かれると、基本的には条約締約国になりますと、その国が発給した、出した証明書をお見せすると、基本的にはP S Cではそれ以上、その確認はあると思えますけど、それ以上はいかないものだと基本的には考えております。

【野川分科会長】 この9ページの、今、木上委員御指摘の米印のところの後の、「基本的に、今般のS T C W－F条約の国内担保に合わせて、法律上の位置づけの明確化を図る」というところですが、この「合わせて」というのを、批准を前提としてとか、批准を条件としてというふうに読まないで済むようにしていただきたい、ということだと思うんです。よろしいでしょうか。よろしくお願いします。

ほかに、この議題3についていかがでしょうか。

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。(3)の船舶職員及び小型船舶操縦者法に関するところなんですけれども、先ほどから説明があったとおり、S T C W－F条約国内法制化検討会に至った経緯は十分理解をしているつもりですし、平成27年からいろいろな形で検討を進められてきた中身があって今に至っていると考えておりますけれども、まず、確認をしておきたいことが1つありまして、当該諮問において改正法案が示されておりますけれども、条約締結によりまして追加が必要である事項や海技資格制度の見直し、それから外国漁船の検査等が示されているわけなんですけれども、この詳細等々がここに書かれているわけではありませんので、その部分については、今後、検討会で取りまとめられた内容に沿って、それぞれの省令だとか運用方法が定められていくというふうに考えているんですけれども、そういう認識でよろしいのかどうかを確認したいんです。

【野川分科会長】 いかがでしょうか。

【後藤海技課長】 今回の法律部分の内容につきましても、検討会の内容を踏まえて、今こちらでこういう形で御説明させていただいていますけど、その先の省令等、下位法令における内容につきましても、検討会でしっかり御議論いただいた結果がございますので、

それを踏まえてしっかり反映させていきたいと考えています。

【野川分科会長】 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。

藏本委員、お願いします。

【藏本臨時委員】 内航総連の藏本です。基本訓練についてですけど、我々内航に説明を受けたときに、内航船員2万1,000人に対して、現在の訓練施設の数、十分訓練ができる環境であるという説明だったと思うんですね。このF条約が加わって義務づけられることで、漁船員が同様に実習訓練施設にたくさん入ってくることが予想されるんですが、今の施設で十分なのかどうなのか、その辺りを教えていただきたいと思います。

【角野船員政策課長】 ありがとうございます。基本訓練、特に実技に関しては、多くの場合、訓練機関でやっていただくことになりますので、そのキャパシティーが重要というのは御指摘のとおりでございます。これまでも順次拡大に向けて、国のほうもいろいろな機関に働きかけをして、少しずつ増やしてきているという実態がございます。今回、新しく加わることになりますので需要が増えるわけですが、その部分は対象となる船舶も300トン以上とか、ある種限定がかかっているということもございますし、航行区域も全てじゃないということもございますし、そういうことも踏まえてどれぐらいの、実際に訓練機関で受けていただくこと、人が増えるのかというのは、今いろいろ精査をしているところでございます。

あと実際にどういうタイミングで受けていただくのかということも重要ですので、それは訓練キャパシティーが飽和しないように、考えながら実行に移していくということが重要だと思っていますので、引き続きできるだけキャパシティーを増やしていくということと、今あるキャパシティーを前提として、皆さんができる限り必要なタイミングで受けられるように、今度新しく制度を入れますので、その制度の入れ方の詳細部分ですね、可能な範囲で調整していこうと思っています。

【野川分科会長】 藏本委員、お願いします。

【藏本臨時委員】 追加で、今ある訓練施設の認可を受けている施設が訓練する内容が厳しいところもあれば、そうでもないところがあったり、またその価格も含めて非常にばらつきがあると聞いておりますが、この辺りに対して、何か今後指導とかありますか。

【角野船員政策課長】 今御指摘をいただいた点については、よく現場の状況を聞いて、決まっている部分と、それぞれの機関の運用に委ねられている部分があると思いますので、

その中でちゃんと決まっている部分、統一しなきゃいけない部分でばらつきがあるということが分かれば、それはきちんと是正していかなきゃいけないと思ってございます。

【蔵本臨時委員】      ありがとうございました。

【野川分科会長】      よろしく願いいたします。

ほかにはいかがでしょうか。議題３に関しまして御質問等、オンラインで御参加の委員もいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、特に質問等加えてないようでしたら、ここで締めくくりたいと存じます。

本日は多くの貴重な御意見をいただきましたところ、事務局がお示ししました内容につきましては、おおむね皆様方の御賛同をいただけたものと理解しております。

つきましては、国土交通大臣から諮問第４６７号、船員法等の一部改正についてをもって諮問された件につきましては、適当であるとの結論とし、交通政策審議会長に御報告したいと存じますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございました。それでは、そのように対応の上、分科会の議決として交通政策審議会長に報告をさせていただきます。

それでは、以上をもちまして、本日の議事は終了でございますので、進行を事務局にお返しいたします。

【滝澤総務課企画室長】      野上分科会長、ありがとうございました。

議員の皆様におかれましても、本日、多くの貴重な御意見を賜りまして、誠にありがとうございました。

最後に、事務局より２点御連絡がございます。本日配付させていただきました資料につきましては、そのままお持ち帰りいただいても結構でございますし、机の上に置いておいていただければ、後ほど事務局より御郵送させていただきます。

また、議事録につきましては、作成でき次第、皆様にお送りいたしますので、御確認をよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、交通政策審議会第４５回海事分科会を終了させていただきます。本日は熱心な御議論をいただきまして、誠にありがとうございました。

—— 了 ——