

平成28年10月28日（金）10時30分～

交通政策審議会海事分科会第82回船員部会

【成瀬専門官】 それでは、定刻より少し早いですが、ただいまから交通政策審議会海事分科会第82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成瀬でございます。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12名の方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。

議事に入ります前に、10月に新たに臨時委員に就任された方々がいらっしゃいますので、ご紹介させていただきます。資料2枚目の船員部会委員等名簿をごらんください。労働者委員として、高橋委員の後任として、全日本海員組合組合長代行の松浦委員です。

【松浦臨時委員】 松浦でございます。よろしくお願いいたします。

【成瀬専門官】 使用者委員として、入谷委員の後任として、一般社団法人日本旅客船協会副会長の山崎委員です。

【山崎臨時委員】 山崎でございます。よろしくお願いいたします。

【成瀬専門官】 また、本日欠席されておりますが、公益委員として、東京海洋大学の堀木准教授が就任されております。

次に、配付資料の確認をさせていただきます。お手元の資料をごらんください。上から、議事次第、船員部会委員等名簿、今回2枚になりますが配付資料一覧、その次からが議題の資料となります。資料の番号は、縦置き資料は右上に、横置き資料は左上に記載してございます。

まず、議題1の関係として、資料1「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行等」ということで、表紙が1枚あります。資料1-1として、「関係法令等の整理」とありますポンチ絵が1枚、両面刷りのものになります。資料1-2として、「政令案」がポンチ絵で1枚、片面刷りになります。資料1-3として、諮問文「諮問第258号『雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う国土交通省関係法令の整備等に関する省令の制定について』」というものが1枚、さらに、資料1-3①として、省令案の概要のポンチ絵が1枚、資料1-3②として、逆とじになっておりますが、「船員育児・介護休業法施行規則」の新

旧対照表が9枚、17ページものになります。資料1-3③として、同じく逆とじで、「船員男女雇用均等法施行規則」の新旧対照表が3枚、4ページものとなります。資料1-3④として、これも逆とじですが、省令案の参照条文が9枚、17ページものとなります。

次のクリップどめで資料1-4として、諮問文「諮問第259号『船員に関し事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の制定等について』』という1枚があります。資料1-4①として、指針(案)の概要がポンチ絵で、両面刷りで1枚です。ここから指針が3つに分かれております。資料1-4②として、「船員に関し事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(案)」、指針の制定になりますが、5枚もので10ページの資料になります。資料1-4③として、「船員に関し事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」、こちらは一部改正ですが、新旧対照表が3枚、5ページものとなります。資料1-4④として、「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」、こちらも一部改正ということで、新旧対照表が15枚、29ページものとなります。

続きまして、議題2の関係で、資料2として、「平成28年度(第60回)船員労働安全衛生月間について」というものが、両面の資料で1枚。

議題3の関係で、資料3としまして、諮問文で「諮問第257号『無料の船員職業紹介事業の許可について』』というものが2枚。その参考資料として、資料3-2が2枚、こちらは委員限りの資料となります。

資料は以上です。今回、非常に資料が多うございますが、行き届いておりますでしょうか。

以上で資料の確認を終わらせていただきます。

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。

まず、議題1の「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行等について」でございますが、枝番号によりまして、大変細分化されております。1-3の「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う国土交通省関係省令の整備等に関する省令の制定について」、及び1-4の「船員に関し事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の制定等について」は諮問事項となって

おり、その他が報告事項ということになります。

大変分量が多いですので、事務局から体系的に、わかりやすくご説明をいただけたらと存じます。

それでは、よろしく願いいたします。

【鹿渡課長補佐】 それでは、私より説明をさせていただきます。

お手持ちの資料1の、1枚表紙をめくっていただくと資料1-1がございます。「雇用保険法の一部を改正する法律の関係法令等の整理」というペーパーでございます。

こちらは今回の法律から政令、省令、そして指針に至るまでの4つについて関係するところがございますが、これについて、体系を示したものでございます。左上が法律の改正についてとなっております、「育休・介護休業制度の見直しについて」と、「就業環境の整備」というところで大きな項目がございます。就業環境の整備については、政令で、また、育児・介護休業制度の見直しについては、省令で細目や関連するところの改正がございますので、ご説明をいたします。また、右下にある指針についてなんですけれども、こちらは就業環境の整備、ハラスメントの防止に関することというところで、事業者が講ずべき措置の具体的内容を規定しているものでございますので、特に、ここについては厚目にご説明をさせていただこうと思います。

それでは、資料1-1の裏面をおめくりください。こちらは、「雇用保険法等の一部を改正する法律の概要」というところで、体系の根っこになっている法律の改正の概要でございます。大きく分けて2つ、1ポツ目が「育児休業・介護休業に係る制度の見直し」というところで、今回、こうした休業制度を取得しやすくするためというところで、例えば、「育児休業の対象となる子の範囲の拡大等」、対象の拡充を行っているところでございます。

また、2ポツです。下側でございますが、「妊娠した労働者等の就業環境の整備」というところで、妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司等による就業環境を害する行為、いわゆるマタニティハラスメント、マタハラといったものや、育児休業に関するハラスメント、イクハラと呼ばれるものについて、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけるといったものでございます。こちらについて、法律の説明となりました。

次に、政令のほうになりますが、資料1-2をごらんください。こちらにつきましては、今回の法令の改正と関係してとなるんですが、青少年の雇用の促進等に関する法律という法律がございます、11条においては、特に船員関係については、地方運輸局が労働に関する法律の規定の違反に関しまして、法律に基づく処分等が講じられた求人者について、

一定期間、卒業者等の求人を受理しないことができるという規定がございますが、これに関しまして、今、ここに①から③とあるんですが、②、「仕事と育児等の両立等に関する規定」が、違反してはならないという法律としてございますが、今回、育児ハラスメント、イクハラとか、マタニティハラスメント、マタハラといったところについて、下の赤枠のところにあるんですけども、こうした規定が追加されたことに伴いまして、イクハラとかマタハラについて、違反があった場合につきましても、求人不受理の対象に追加するというところで、政令の改正を行っているところでございます。

次に、資料1-3をごらんいただければと思います。

1枚めくっていただくと、資料1-3①というところで、省令の改正の概要がございます。こちらで規定している内容といたしましては、1ポツ、2ポツとあるんですが、1ポツの黒丸の「育児休業・介護休業にかかる制度の見直し関係」というところで、こちらの法律に関連してですが、育児休業制度や介護休業制度を取得しやすくするための対象の拡大というところで細目を定めているところでございます。

また、1ポツの下半分のひし形と2ポツのひし形の部分ですが、こちらがハラスメントの防止関係というところで、それぞれイクハラとマタハラにつきまして、雇用管理上の措置の対象となる事項、どういった言動が育児ハラスメントやマタニティハラスメントとして取り扱われるかというところの細目を定めているものでございます。

続きまして、資料1-4をごらんください。こちらは表面と裏面の構成になっておりまして、表面が妊娠、出産等に関する言動というところと、合わせてセクハラ指針の関連する改正がございますのと、裏面が育児休業・介護休業に関するハラスメント等についての具体的な指針について定めているものでございます。

こちらは、これから改正内容についてご説明させていただくのですが、セクハラ指針については、表面の下のところに載っているんですが、こちらは軽微な改正ですので、後ほどご説明させていただきまして、セクハラ指針以外のマタハラとイクハラに関する指針の改正内容につきましては、いずれも主要な規定事項が、上司や同僚からの言動によって、就業環境が害されること、ハラスメントを防止するために、事業主がどういった内容を講じなければいけないのかという雇用管理上の措置の具体的内容を規定するものでございます。こちらは共通した内容となっておりますので、その点について、ご説明をさせていただければと思います。

まず、表面に関連して、妊娠、出産等に関するハラスメントと、裏面に関して、育児休

業等に関するハラスメントの防止措置については、今回の改正法の施行に伴いまして、新たに義務づけることとなるのですが、その内容は、現行のセクハラ指針において、既に規定されているセクハラ防止のための措置というものと基本的には同じ内容となっております。

そのため、今回の改正法の施行に伴って、マタハラ及び育児休業等に関するハラスメントを防止するための措置について、新たに講じなければならないというよりは、既存の防止措置の対象として、新たなハラスメントの種類が加わるというイメージをしていただければと思います。

具体的には、例えば表面の2ポツの（1）から（5）まで列記されているのですが、1つ目が「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」、2つ目が「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」、3つ目が、裏面ではイクハラとされておりますが、「マタハラに係る事後の迅速かつ適切な対応」、そして、4つ目が「マタハラ、イクハラの原因や背景となる要因を解消するための措置」、そして、5つ目が、今まで申し上げました措置とあわせて講ずべき、相談者等のプライバシーの保護の措置となっております。

今回、こちらの法律の施行が平成29年、来年の1月1日となっているのですけれども、施行に伴いまして、事業主の皆様にもまず講じていただくことになるのは、今、挙げた措置の中でも、特に3つの措置になります。

1つ目が、表面でいう2ポツの（1）に該当するのですが、こちらは具体例として、例えば、就業規則とか社内のホームページなどにおいて、育休制度、介護休業制度等の利用ができるという旨を明示しまして、あわせてハラスメントに該当する内容等を船員に周知することが必要となってまいります。

次に、2つ目に挙げた「相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備」というところの具体例なのですが、例えば、相談に対応する担当者をあらかじめ定めまして、加えて窓口の担当者が相談の内容に応じて、人事部門の者と連携を図ることができる、そういった仕組みとすることなどがございます。

また、優先して講ずべき措置として挙げさせていただく3つ目としましては、5つ目の相談者等のプライバシー保護の措置等で、今、お話しした相談窓口の話なんですけれども、相談窓口において、相談者や行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報や社内ホームページ等において掲載していくことなどがございます。

今、ご説明させていただいた3つの措置が、法の施行後、速やかに講じなければならな

いと考えられるものではあるんですけども、挙げた各措置の具体例とか指針に掲げてある具体例というのは、あくまでも例でありますので、事業主の行いやすい方法によって行っていただくことも可能であるというところにご留意いただければと思います。

また、補足なのですが、法の施行後、事業者として講ずべき措置を講じていない、また、措置を講じる準備もしていないことが判明した場合については、国からの勧告がありまして、勧告に従わない場合は企業名が公表されるといった場合もございますので、可及的、速やかにご対応いただければと存じます。

最後に、セクハラ指針に関して、資料1－4の表面の一番下の点線のところに書いてあるんですけども、こちらは、セクハラ防止については、既にセクハラ指針において規定されているんですけども、今回、マタハラとか育児休業等に関するハラスメントの措置が新たに義務づけられたので、これらの複数種類あるハラスメントについては、複合的に生じることが想定されることを踏まえまして、一元的に相談に応じることができる体制を整備することが望ましいという旨を追加するというものでございます。

以上、駆け足ではございましたが、法律から指針までご説明をいたしました。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明につきまして、質問等ございましたら、よろしく願いいたします。よろしいでしょうか。

私から念のために一言申し上げておきますと、資料1－4①、今、ご説明いただいた中で、妊娠、出産等に関するハラスメントがないようにするための指針と、それから、その裏が、育児休業・介護休業に係るハラスメントがないようにする指針と分かれておりますのは、最初の妊娠、出産に関するハラスメントは対象が女性に限られますが、育児休業・介護休業に関するハラスメントは男性も入ってまいりまして、この点で、実際に、パタハラという言葉で、育児介護休業をとった男性に対するハラスメントが訴訟にもなっているということもございますので、そこは事業主、または労働側とも整理をして、ご理解をいただきたいと思います。

では、よろしいでしょうか。

それでは、本日は、これに関しましてはこれぐらいといたしまして、議題1－3及び1－4につきましては、次回、答申案を決定することとしたいと存じます。本日のご説明、ご議論を踏まえまして、省令案及び方針案等について、ご意見等ございましたら、あらかじめ事務局である船員政策課までご連絡をいただきますよう、お願いいたします。

それでは、次の議題へ移りたいと存じます。

議題2の「平成28年度（第60回）船員労働安全衛生月間の実施概要について」、事務局からご説明をお願いいたします。

【鈴木労働環境対策室長】 「平成28年度（第60回）船員労働安全衛生月間について」という表裏両面の1枚紙の資料2でございます。

今年のテーマといたしましては、官労使、さらにプレスの方にもお入りいただきまして、検討頂きました結果、「持ち越さず その都度改善 危険箇所」というタイトルでご尽力を皆様に賜っているところでございます。

船員労働安全衛生月間でございますけれども、海上における船員労働安全衛生思想の普及、船舶所有者や船員の皆様による自主的な安全衛生活動の促進により、船員災害の防止を図ることを目的といたしまして、今年度は60回を迎えたわけでございます。

平成28年度におきましては、9月の一月間におきまして、国交省や水産庁の主催のもとでございますけれども、実際には、海員組合さん、漁協の皆様、船舶所有者や関係省庁の皆様によって、一体となって全国各地において活動をいただいたところでございます。特に、今年度におきましては、高年齢船員の死傷災害防止に重点的に取り組むということで、各地域で開催されました船員災害防止大会におきまして講演等が実施されたところでございます。

月間の活動は大きく分けて4つございます。2ポツの「各地域における活動」というところでございます。まず、1つ目でございますけれども、全国17カ所の船員災害防止大会において1,195人にご参加いただきました大会では、船舶所有者や船員等の関係者の意識向上を図るため、講演や大会宣言の採択、さらに、長期間にわたって死亡災害がなかったり、法令に無違反であった事業者に対して、優良事業者の認定証をお渡ししたり、作業用救命衣等の保護具の展示や相談会を実施いたしました。

また、並行して、講演会や講習会等を全国67カ所、3,176人にお集まりいただきまして、実施いただいております。特に1ポツ、「生存対策講習会(サバイバルトレーニング)」といたしまして、裏面でございますけれども、サバイバルトレーニングという写真がございます。実際、このように、例えば、膨張式救命いかだを展張して、救命胴衣を着用している方が、実際に水中に飛び込んで、そこから救命いかだにはい上って初期行動をするといったような条約に書かれている生存対策の講習会をやっているところであります。

それから、高年齢船員の死傷災害防止といたしまして、船員災害防止協会を中心といたしまして、講演会等をいたしました。特に高年齢船員の方におきましては、加齢による視力や筋力といったものの低下による転倒や挟まれといった事例がたくさんございます。したがって、それを防止するために、階段への滑りどめや照明を明るくする措置を講じてくださいといった説明等をしております。そのほか保護具の展示ですとか、生活習慣病等の防止に関する講演等を行いました。

それから、2つ目といたしまして、船員無料健康相談所の開設ということでございまして、月間中に日本海員救済会の各病院ですとか船員保険会の病院、地域医療機能推進機構の傘下の病院、それから、船員法上の指定医のお医者様の協力を得て、船員無料健康相談所を開設し、健康相談を実施したところでございます。

それから、3番目、訪船指導といたしまして、全国約300弱の港において、1,534隻に訪船をいたしました。停泊中の船舶に、各船員災害防止協会の支部の事務局ですとか、各運輸支局の担当者がお邪魔いたしまして、船内衛生の状況確認ですとか、突起物や滑りどめの有無等の自己点検をお願いするといった訪船指導を行っていただいたところであります。

それから、4番目といたしまして、巡視船や漁業取締船等によりまして、海上からマイクアナウンスによって安全衛生月間の広報をいたしましたり、あるいは、カーフェリーの防火操練や退船操練を、この月間に合わせて実際に実施していただいたり、衛生検査等を実施していただいたというものでございます。

以上、4つの主な項目について、ご紹介させていただきました。

裏面でございますけれども、今、申しました4つの大きな項目についての過去5年間の実績につきまして、記載しております。

概要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、質問等ございましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。

よろしければ、次の議題に移りたいと存じます。

議題3の「無料の船員職業紹介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条ただし書きの規定により、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、関係者以外の方はご退席をお願いいたします。

(関係者以外退席)

【野川部会長】 それでは、本件につきまして、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、特にないようでございますので、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無料の船員職業紹介事業について、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、なければ、事務局よりお願いいたします。

【成瀬専門官】 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82回船員部会を閉会いたします。本日は、午前中からお忙しいところ、委員及び臨時委員の皆様には、ご出席をいただきましてありがとうございました。

— 了 —