

令和元年12月20日(金)13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第119回船員部会

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは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119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。

それでは議事に入りたいと思います。野川部会長、よろしくお願いいたします。

【野川部会長】 それでは本年最後の船員部会、早速議事を進めてまいりたいと存じます。

初めに、内航船員の働き方につきまして、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】 それでは、ご説明させていただきます。

資料1については、10月、11月から、委員の皆様からいただいたご意見をまとめたものでございますので、こちらについては配布のみとして説明は割愛させていただきます。

資料1-2について、ご説明をさせていただきます。今回は労働時間管理の適正化、こちらをテーマにしまして資料をお作りしております。8月の船員部会において、この労働時間管理の適正化ということで2つ論点を挙げさせていただいております。1点目が、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、電子化・システム化を進めることが必要ではないか。2点目が、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一義的な責任者とする制度を検討すべきではないか。この2点について、今回は資料をお作りしております。

まず1点目の論点についてご説明をさせていただきます。記録様式の統一化、電子化・システム化の関係でございます。4ページが現行の船内記録簿の概要でございます。船長はこの船内の帳簿、船内記録簿を船内に備え置きまして、船員の労働時間や休息时间、あとは補償休日の日数ですとか、割増手当の支払い額、こういったものを船内記録簿に記載

をして船内に備え置くことが現行制度上求められております。労働時間の管理、記録については、この船内記録簿で海上は行われておりますが、陸上のほうでは労働基準法に基づき、賃金台帳に使用者が労働時間を初めとする基本給、手当額など関連事項を記載して、事業場に備え置くことになっております。記載する者が、海上は船長、陸上（労働基準法）のほうは労働時間について使用者が記載をすることになっております。こういった制度の違いがございます。下半分については後ほど詳しくご説明をさせていただきます。

こちらの船内記録簿につきましては実態調査を実施しておりまして、本部会においても8月にその結果をご紹介させていただいております。8月の船員部会で紹介しました結果では、日や月の切れ目を含む場合、労働時間の計算の把握が容易でないなど、船内記録簿について課題点が明らかになったところでございます。労働時間の記録作業に係る負担軽減ですとか、記録する内容の正確性の向上、陸上の事務所との情報共有の容易化などを図りまして、船員の労働時間の適正な管理を図るためには記録簿の様式の見直し、ソフトウェアやシステムを活用した労務管理などについて検討することが必要なのではないかと、事務局のほうでは考えております。

7ページが記録様式の統一化に関する、10月、11月の部会で委員の皆様方からいただいたご意見をまとめたものでございます。この10月、11月の船員部会では、船員の労働時間の記録様式の統一化に関して、賛成・反対それぞれの立場からご意見をいただいております。特に反対の立場からのご意見としては、既に独自の記録方法を構築している事業者も存在して、全国一律の様式の使用を求めることは業務上の支障、問題が生じるといったご意見もございました。また、労働時間の記録方法については、作業負担が軽減されないと現場に浸透しない、そういったご意見もいただいております。

8ページが、記録の様式の統一化に関する、陸上における現行制度の考え方をご説明したページでございます。陸上（労働基準法）においては、先ほど賃金台帳が存在するとご説明しましたが、この賃金台帳に労働者の労働時間、賃金の額を記載することになっております。記載した賃金台帳については、使用者が事業所においてその書類を整備し保存することを求めています。この賃金台帳については記録様式、モデルの様式は存在しますが、その様式の使用を必ず国が求めているわけではなく、賃金台帳に記載されるべき必要な事項が記載されていれば、他の異なる任意の様式を各自で使用してもいいこととされております。また賃金台帳の整備・保存につきましては、紙媒体、紙台帳のみならず電子データによる方法も許容されているところでございます。

9 ページが、労働時間の記録に関する海上における国際的な取扱いについてご説明しているものでございます。まずMLC条約においては、船員が毎日の労働時間を記録することが求められております。ただ、誰が記録するのか、どういった様式で記録するのかというところまでは条約上は求められておりません。IMOとILOからは労働時間の記録のためのモデル様式が示されておりますが、必要な事項が記載されている他の異なる様式も国際的に使用がなされております。実際、諸外国ですと、法令で様式を統一化、指定している国としては、デンマーク、イギリスなどがございまして、一方で指定していない国、様式を統一化していない国もカナダ、ノルウェーなどがございまして、両者が存在していると。例えばノルウェーでは、様式は一切指定せずに、様式の代わりに船内記録簿に記載すべき事項を国のほうで規定しているというような状況でございます。

ここまでが様式の統一化のお話でして、ここからは電子化・システム化のお話でございます。他業種の例を、10 ページではご説明、ご紹介しております。ソフトウェア、システムを活用した労務管理として、トラックの例を挙げさせていただいております。こちらは全日本トラック協会が、労務管理システムとして会員の事業者向けにエクセルの電子媒体、データで配布をしている例でございます。このシステムですと、運転者ごとに日々の始業時間、終業時間、休憩時間などを入力することで、日々や月間の拘束時間、労働時間、時間外労働時間などが自動的に計算、出力されるシステムとなっております。右の表を見ただけだとわかりやすいと思うんですが、この青枠に数字を記入すると右半分の白い枠の部分がエクセルによって自動的に計算されるということで、記録作業の負担軽減ですとか、計算ミスの防止、正確性の向上が期待されるというものでございます。

11 ページは、これはトラックのみならず、バス・タクシーも含めた労務管理ソフトの取組例でございます。こちらは厚労省において、労働時間等の遵守状況が確認できる表計算ソフトとして、「改善基準告示等管理ソフト」というものを提供しております。こちらのシステムでは、日々の作業種別ごとの開始時刻と終業時刻を入力することで拘束時間や労働時間、それ以外に休憩時間の分割やフェリー乗務等の特例等を踏まえた計算結果・判定結果が出力されます。先ほどのものと同じように、必要事項を記載するとその他の事項についてはエクセルが計算してくれて、自動的に出力されるというものとプラス、基準に違反していないかどうかといった判定結果もこちらで表示されることになっております。

続いて12 ページ、13 ページは本部会の4月に事務局からご紹介させていただいた労働時間管理実態調査結果の抜粋でございます。この中では海運事業者に対してアンケート、

実態調査をした結果をまとめたものでございまして、労働時間を適正に記録するための機器の導入状況について調査をしております。その結果としましては、99%のほとんどの事業者が導入していないということございまして。一方で導入してもいいと考える機器につきましては、無回答を除きますと、モバイル端末、スマホやタブレット端末といったコンパクトな機器を導入してもいいと回答した事業者が約3割と最も多かった状況でございます。また13ページ、こちらと同じ調査の結果でございますが、そうした機器の利用について、今後導入することについて、どのように考えるかと質問した結果でございます。こちらについては事業者の約4割が導入について前向きな回答をしております。他方で機器の導入の懸念点としては、導入コストが75%、ランニングコストが約6割と、費用面での懸念を回答する事業者が多く見られたところでございます。

14ページが、陸上における労働時間の把握の方法でございます。陸上のほうでは労働時間、具体的には始業時刻と終業時刻を適正に記録するための方法がガイドラインや通達で規定がなされてございまして、1点目は使用者が自ら現認することによる確認、もう1点はタイムカードやパソコンの使用記録、こういった客観的なデータをもとにした労働時間の確認、このうちのいずれかの方法で労働時間を確認して記録することを原則としております。この2つの方法がとれない場合、自己申告制により行わざるを得ない場合に限って、例外的に自己申告制が認められておりますが、この自己申告制による場合におきましても、その自己申告制による労働時間が正しいのかどうか、必要に応じて実態調査を実施して所要の補正をかけるなど、追加の措置を講じることを求めています。こうした労働時間の把握の方法に関しましては、先進的な取組事例としてはICTを活用した把握の方法も各業種で見られているところでございます。

こちらは3つ紹介してございまして、1つ目がスマートウォッチの活用ということで、農業従事者の方がスマートウォッチをつけて作業に従事していただく際に、各作業項目について開始するタイミング、終了するタイミングでスマートウォッチをタッチしていただくと、どの作業を何時間実施したか、このスマートウォッチに記録してもらうという内容でございます。2つ目はロボット点呼。こちらについては自動車運送事業における取組でございますが、運行管理者が行うドライバーの点呼業務をこのロボット点呼が支援することになってございまして、例えば顔認証でこのロボットが乗務員本人を確認したり、アルコールチェッカーの機能を果たしたり、免許証のチェックを行ったりと、そうした点呼業務の一連の流れをこのロボットが実施してくれることになっております。またその点呼の結果

をもとに、点呼記録簿という資料も自動的に作成してくれます。最後のGPSの打刻機については、これは営業職やドライバーなど事務所以外の場所に出退勤することが多い従業員の方に向けたシステムでございまして、スマホで開始時刻、始業時刻と終業時刻をタッチすることで位置情報も記録されるということで、どこで働いているのが管理・確認ができるというものでございます。

ここまでの情報を総括しまして、記録様式の統一化、電子化・システム化の方向性について事務局においてたたき台を作成しております。記録内容の正確性の向上や作業の負担軽減、法令遵守の可視化、陸上事務所との情報共有の容易化などの観点から、以下の方向性で見直しの検討などを進めてはどうかということでございます。

まず様式の話でございしますが、船内記録簿のモデル様式については先般実施しました記録簿の実態調査結果を踏まえて、今ご説明した枠囲いの観点から必要な見直しを検討してはどうか。2つめの丸として、様式の統一化については、既に独自の記録方法を構築している事業者にまで一律の様式を求めることはかえって支障が生じるといった委員からのご意見や、陸上でも労働時間の記録は様式が統一化されておらず、任意の様式の使用が許容されているといった状況、国際条約においても労働時間の記録様式に関する取扱いは必ずしも統一化がなされていないといった状況も勘案しまして、モデル様式を推奨しつつも、必要な要件は満たした上で個別の実情に応じて任意の様式も引き続き使用できることとすることが適切ではないかというものでございます。

17ページが電子化・システム化に係るたたき台でございます。労働時間の管理においてソフトウェアやシステムを活用することは、記録作業に係る負担軽減、法令遵守状況の可視化、陸上事務所との共有の容易化など、様々なメリットが期待できるところでございます。このため、ソフトウェアやシステムを活用した電子データによる労働時間の記録・保存についてもセキュリティやバックアップの確保等に留意の上、他業種における取組も参考にしつつ、業界としての導入可能性について検討してはどうかと考えております。なお11月の部会で取り上げました「労働時間の範囲の明確化」、こちらについて各種作業が労働時間に当たるのかどうかというものが統一的に示されていることが、このシステム化の前提になることに留意が必要だと考えております。

ここまでが前半のパートでございまして、後半は労働時間の管理に関する責務について資料をまとめたものでございます。先ほどの再掲になりますが、表の下の部分を見ていただきたいんですけども、労働時間の適切な把握・管理をする責務が誰にあるのかという

観点に関しましては、海上においては現行制度上そういった規定、明示がなされていない状況でございます。一方で陸上のほうでは、労働基準法では法律上の規定はないものの、通達の中で労働時間の適切な管理に関する責務が使用者にあるということが、解釈上明示されております。また労働時間の把握の方法に関しましても、先ほどご説明をさせていただきましたが、ガイドライン等で使用者の現認による確認ないしはタイムカードなどの客観的なデータをもとにした確認、このいずれかの方法を取り、例外的に自己申告制が認められているというような状況でございます。

また、少し趣旨が異なりますけれども、労働安全衛生法、こちらについては先般の働き方改革関連法の中で法改正がなされまして、長時間労働者の面接指導の実施のために、その前提として労働時間の適正な把握をするように事業者はその責務を、法律上に新しい規定を設けまして、責務を課しているというようなものでございます。

こうした陸と海の違いを踏まえまして、事務局のほうで考え方をまとめたのが20ページでございます。船員法の規定では、使用者に船員の労働時間を適正に把握する責務があることは明示されておられません。他方で、労基法の中では法律上明示的な規定は置かれておりませんが、通達やガイドラインの中で使用者に責務があることが、解釈上確立しております。さらに先般の働き方改革関連法において、労働安全衛生法が改正されまして、長時間労働者への医師による面接指導を実施するため、事業者が労働者の労働時間の状況を把握しなければならないことを規定上明示しております。船員法においても、陸上と同様の解釈が可能でして、また先般の労働実態に関する調査によると、これまで必ずしも適正な労務管理が行われているとは言えない状況が見られることを踏まえれば、使用者が船員の労働時間を適切に管理する責務があることを明確化すべきではないかと考えております。

21ページが労働時間管理の責務について、責任者は誰なのかという点について10月、11月の部会で委員からいただいたご意見をまとめたものでございます。この10月、11月の部会では船員の労働時間管理の第一義的な責任者を使用者とする点について、反対の立場からのご意見は出なかったと認識しております。賛成の立場からのご意見としましては、その中では労働時間管理の責任に関しては、運航スケジュールを管理するオペレーター、あとは荷主も関与する仕組みが必要といったご指摘がございました。また、具体的な船内作業を管理する船長と使用者の役割分担を明確化する必要があると、そうしたご意見もございました。

22ページが、使用者と船長の役割分担について現行ではどうなっているのかを事務局

のほうで整理したページでございます。こちらについては、先ほどご説明しました船長が記載する船内記録簿、もう一つ使用者が記載する休日付与簿というものがございまして、それぞれのデマケーションなどを整理したものでございます。先ほどご説明したとおり、船長に対しては船内記録簿の記載を求めておりまして、この中では日々の船員の労働時間、またその裏腹となる休息时间に加えて、付与すべき補償休日の日数、あとは時間外労働や補償休日労働に対する手当の支払い金額、こういった金額についても船長が計算をして記録することを現行制度上では求めております。他方では、使用者に対しては船舶の乗船期間中の状況からは把握できない事項、具体的には、例えばですけれども、表の右下を見ていただきますとおり、基準労働期間の起算日・末日ですとか、乗船期間外で付与される補償休日の日数、陸上休日の日数、こういった事項に限って使用者に対して記録を求めているというものでございます。本来、船員の労務管理を行うべき立場にあるのは陸上と同様に使用者であると考えております。陸上との連絡手段が発達した現代において、労務管理の事務を行う陸上の事務所で適切に記録できる事項については、船長ではなく陸上の事務所のほうで使用者が記録することとすれば、船長の負担軽減を図るとともに使用者のもとで一元的な労務管理が行われるようになるんじゃないかということを考えております。

23ページが使用者と船長の役割分担、こちらと同じような整理をしたものでございまして、青と赤の枠がございまして、まず青色のほうで船員法の話でございまして、船員法では船長が海上航行の安全保持のための指揮監督権を有していることになっておりまして、乱酔など船内の秩序を乱す行為をする船員に対して懲戒を行う権利についても船長が直接有しているということになっております。こちらは国際条約上は規定はございませんでして、船員法で我が国独自で制度化されているものでございます。他方で、船長の独自の権限とは別に、一企業体としての労務管理に関する義務・権限については海上航行の安全保持のための船長の独自の権限とは異なり、一義的には使用者が有するものでして、船長は使用者の履行補助者として部下を管理する立場にすぎないのではないかと考えております。

使用者に労働時間の管理を適切にする責務があるとして、その責務を全うするために、どういった適切な体制がとられるべきかということ考えたのが、24ページでございます。こちらは他業種の例でございまして、建設や港湾労働分野における労務管理の体制をご紹介したものでございます。考え方としましては、使用者による適正な労務管理の徹底を図るためには、労務管理の事務を行うことになる陸上の事務所、船内ではなくて陸上の事務所について体制の整備が重要だと考えております。例えば建設や港湾労働の分野にお

いては、労務管理に関する事項が適正に処理されることについて責任を持って管理する者として、雇用管理者という方を事業所ごとに選任することを事業主に求めております。具体的に、この雇用管理責任者が行う職務としては、左の表を見ていただくと主な職務に記載がなされているとおり、労働者の名簿ですとか賃金台帳の調製、あとは作業員の宿舎や現場福祉施設等の管理運営、ほかにも労働者からの労働条件に関する相談への対応、あとはハローワークに対する求人の申込み、こういったものを雇用管理責任者が責任を持って対応することとされております。この選任された雇用管理責任者は労務管理に関する研修を受講することもできるとされております。なお、雇用管理責任者として選任する者についての要件でございますけれども、資格の取得、試験の受験等は特に求めておらず、例えば小規模な企業においては事業主が自らを選任することも許容されております。

先ほどの建設と港湾についての例でございますが、その他の業種においても労務管理の体制の構築について制度化がなされているものがございまして、例えば林業、介護業、あとこれは業種ではございませんがパートタイムの労働者、こういったところでも労務管理に責任を持つ、有する者を選任するという制度が構築されております。

26ページはご参考でございますが、これは適正な労務管理に向けた支援策、厚労省が行っている支援メニューでございまして、事業主団体が労務管理などに関するセミナーを開催した場合にその支援をするというものでございまして、業界団体の傘下の事業者がこういった雇用管理責任者を置いている場合に、その者を対象にセミナーなどを開催した場合に、この助成金、支援を受けられるというものでございます。ほかに自動車運送業における運行管理の体制ということで、これは労務管理の責任者とはまた別の制度ではございますが、自動車運送業では運行の安全を確保するため、事業所ごとに運行管理者の選任が求められております。運行管理者の業務としましては、運行の開始地点や終了地点、運行のルートや運行途中の休憩地点、休憩時間、こういったものを記載した運行指示書というものを作成してドライバーに渡して、この運行指示書に基づいた適切な運転がなされるようにするということが業務として挙げられております。ほかにも、乗務のシフトを作成するのもこの運行管理者の責任とされてございまして、この乗務のシフトが基準に基づく勤務時間や乗務時間の範囲内におさまるように作成することも求められております。ほかにも、乗務員が休憩・睡眠のために利用できる施設の適切な管理、こういったものも求められてございまして、安全な運行に深く関係する乗務員の労働時間、健康状態にもこの運行管理者が一定の関与・責任を有することとされております。

ここまでの情報を総括しまして、事務局のほうで労働時間の管理に関する責務についての方向性のたたき台を示したのが、28ページ、29ページでございます。まず28ページが使用者の責務の明確化の関係でございまして、1つ目の丸のとおり、陸上では使用者に労働時間を適切に管理する責務があることを明確化していることや、海上労働（船員）についてはこれまでの調査で必ずしも適正な労務管理が行われているとは言えない状況が見られたことから、陸上と同様、海上においても使用者に労働時間を適切に管理する責務があることを明確化すべきではないかと考えております。2つ目の丸として、労働時間等に関する事項の記録のうち、陸上にいる使用者の事務所で適切に記録できるものについては、本来的に船員の労務管理を行うべき立場である使用者が記録することとして、船長ではなく使用者が記録することとして、船長の負担軽減を図るとともに、使用者のもとで一元的な労務管理が行われるようにすることが適当ではないかと考えております。他方で、船内への記録簿の備え置きについては、国際条約上求められております、船長から船員に対する労働時間の記録の写しの交付義務の履行確保、労働時間に関する記録の一覧性確保を図るため、引き続き船長が行うこととするのが適当だと考えております。

29ページが、労務管理を実現するための体制のお話でございます。1つ目の丸が、使用者による適正な労務管理の徹底を図るため、港湾や建設といった他業種の例を参考にし陸上の事務所において船員の労務管理について責任を持つ者を選任することとしてはどうか。2点目としましては、そうした責任者を選任した上で、選任されたその責任者を対象に研修やセミナーなどを実施することで、使用者における適正な労務管理に向けた理解の促進、意識の啓発や自主的な取組の促進等が期待できるのではないか。3点目が、この場合当該責任者について、選任の要件、例えば資格の取得ですとか試験の受験など、そうした要件を設けるかどうかについては、同じく中小企業事業者が大半を占める建設、港湾の分野の例に倣ってまずは特段の選任要件は設けないこととしてはどうかと考えております。また米印にありますとおり、適正な労務管理の実現については使用者による取組のみならず、オペレーターや荷主の関与や責任のあり方についても今後検討が必要ではないかと考えております。こちらについては、他業種の例も参考にしながら基本政策部会の中で別途議論させていただければと考えております。

以上でございます。

【野川部会長】 それではただいまの説明につきまして、ご質問等ございましたらよろしくお願いたします。いかがでしょうか。

【有田船員政策課課長補佐】 すみません、補足させていただきます。今の資料のご説明した点について、ご欠席の委員もいらっしゃいますので委員から来年1月までに改めて、事務局のほうに直接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思います。その上で、本日のこの場でのご指摘・ご意見も賜りましたら幸いです。

以上でございます。

【野川部会長】 今、労使の委員は全員おそろいなんですが、公益委員が半分ぐらい欠席されておりますので、その方々の意見等も含めて1月に改めて集約をしていただきたいと思います。西村委員。

【西村臨時委員】 たたき台のところの内容について伺いたいところがあるんですけども、労働時間の管理を陸に倣って使用者がするという、大筋の方向性はよろしいかと思うんですけど、そこで実際に海の海員の場合の特殊性ということ、船に乗っているという、長期にわたってそういう状態があるということを考えてときに、使用者のほうで記録するということが今度になって、船長は基本的に労働時間の管理からはそれを執行する側になるということなので、乗船している間にいろいろ変更する必要などがあるとそのたびに陸のほうの事務所に相談をしながら進めるという形になるということでしょうか。そのところを教えてください。

【野川部会長】 事務局お願いします。

【有田船員政策課課長補佐】 船長にも使用者の履行補助者としての立場がございますので一定の判断はあると思いますけれども、労働時間の基準を守っていただくというのが大前提でございますので、そこについては使用者と相談、共有の上で適切に対応していただくということになると思います。

【野川部会長】 今の点、具体的にはおそらく緊急の事態等もありますので、その場合には当然船長が、今おっしゃったように使用者の履行補助者として対応して、後でそれについて実際に適切だったかどうかということについて、使用者が責任を負うということになると思います。よろしいでしょうか。

本件につきましては業界内でも十分な検討が必要かと思っておりますので、皆さんお持ち帰りいただいて、いろいろと検討いただければご意見もあるかと思っておりますが、この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思いますので、しかるべき時期に当部会にご報告をいただきたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、議題に移りたいと存じます。議題1の審議事項である「船員電離放射線障害

防止規則の一部を改正する省令案について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【瀬田労働環境対策室長】 労働環境対策室長の瀬田でございます。ご説明申し上げます。

資料2をご覧ください。諮問第340号船員電離放射線障害防止規則の一部を改正する省令案についてでございます。改正の内容につきましては、1枚めくっていただいて別紙にございますけれども、大変技術的な内容でございますので、2枚めくっていただきまして、資料2-3「船員電離放射線障害防止規則の改正（案）概要」、こちらをご覧くださいいただければと思います。

船員法第81条の規定に基づきまして原子炉搭載船等、現在このような船は該当船舶はありませんけれども、及びエックス線撮影装置搭載船舶、こちらのほうは外航客船、捕鯨船、練習船、合わせて計7隻存在しております。このような船におきまして、電離放射線による障害の防止について船舶所有者のとるべき措置等につきまして定めておりますのが、「船員電離放射線障害防止規則」でございます。

今般の改正でございますけれども、放射線審議会におきまして、国際放射線防護委員会の勧告等を踏まえて眼の水晶体の被ばく限度に関する放射線防護の在り方について、意見具申が取りまとめられたところでございます。今般の改正はこの意見具申を受けまして、その内容を取り入れるために眼の水晶体に受ける被ばく限度等について、見直しを行う改正でございます。下の枠囲いにありますように眼の水晶体につきましては、電離放射線の影響により白濁して白内障を起こすということでございます。具体的な改正の内容は次のページになります。

まず被ばく線量の限度の見直しということでございまして、1年間に現行150ミリシーベルトという限度になっておりますけれども、これを右側にありますように、1年間に50ミリシーベルト、5年間で100ミリシーベルトということで、基準を厳しくするというところでございます。この基準につきましては医療従事者、日本に大体34～35万人程度おられるということでございますけれども、そのうちの極めて少数の方、極めてまれなケースで年間50ミリを超える場合があり得るという調査結果が出ております。この場合につきましても、防護眼鏡等の防護措置を講ずることによって基準以下に保つことは可能という調査結果も出ております。

2つ目の枠囲いは測定方法の一部見直しということで、従前の1センチメートル線量当量と70マイクロメートル線量当量に加えまして、3ミリメートル線量当量も採用すると

いう改正でございます。

また一番下の3つ目でございますけれども、5年ごとの累計が導入されたことに伴いまして、5年ごとの合計も記録するというところでございます。

スケジュールといたしましては令和2年の4月に公布いたしまして、施行は令和3年4月という予定であります。今般の改正につきましては、陸の電離放射線障害防止規則並びに人事院規則、これらの改正と足並みをそろえる形で改正作業を行っておりまして、放射線審議会におきましても同様の諮問をさせていただくこととしております。

説明は以上になります。本件につきましては、もしご意見等ございましたら、来年1月10日までに事務局にお伝え願えればと考えております。

【野川部会長】 大変専門性の高い内容でございますが、今、室長からもございましたとおり、来年1月10日まで意見は受け付けますのでお願いしたいと存じますが、今ここで何かこの点につきましてございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ご意見ございましたら事務局までご連絡をいただき、次回事務局よりご報告をいただきたいと存じます。

それでは、次に議題2の審議事項である「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。

(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。

それでは次に議題3の審議事項「無料の船員職業紹介事業の許可について」、これも事務局よりご説明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無料の船員職業紹介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を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でしょうか。お願いいたします。

【澤田内航課企画調整官】 内航課でございます。前回の船員部会におきまして、平岡臨時委員のほうから、宇野－高松間の航路につきまして国としてどのように対応をとるかというご質問をいただきましたので、私のほうから回答させていただきます。

ご照会いただきましたとおり、宇野－高松航路につきましては11月11日に、12月16日から事業を休止するという旨の届け出が四国運輸局に提出されておきまして、その後、実際に12月16日から事業を休止しております。11月のその休止届の提出後、11月15日及び21日の2回にわたりまして、四国運輸局の主催で地元の関係者による連絡協議会というものを開催させていただいておきまして、その場で休止についてはやむを得ないという結論をいただいたというふうに認識しております。国土交通省としましても、地元の連絡協議会の結論というものを尊重させていただきたいというふうに考えております。

この協議会においてはあわせて、休止後の利用者の利便の確保ということについても取り組むというふうにされておりますので、国土交通省としましても関係者の皆様と連携しながら引き続き利用者の利便の確保のための、例えば代替航路に関する情報提供ですとか、ということについて取り組んでまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ご要望の件について、説明いたしました。

平岡委員。

【平岡臨時委員】 今の内航課からのお話は、地域協議会の結論をただ述べたというだけだと思っております。私が聞きたいのは、これに至った経緯について、4年前に地方自治体が支援策を出したにもかかわらず、国は全く目に見える支援策を示していないという

実情があるわけです。それでこの場で何回も宇野－高松航路への対応を質問したときに、側面的に支援はしますよというようなことで、では一体どういう支援をするんだというような話をずっとしてきたわけです。それに対して全く回答もなく、こういう時期を迎えた中で国は全く支援をしない中で地元の関係者が、もうこれは地区協議会の中でそういう結論に至ったからこの航路は要らないんだというのも短絡的ではありませんか。真剣に国も入った中で、地方自治体と今後この航路をどうしていくのかというような論議をせず、ただ、航路の休止の結論に至ったと、それだけで終わるような話じゃないと思います。地方自治体は支援をしているわけですよ。それと何回も言いますように、地方自治体も国に対して支援を求めてきているわけです。それに対して国は全く応えていない。それでこういう形になっているわけです。今後航路が再開できるのかできないのか、しっかりその辺も含めてもう少し地区協議会の中で国が入ってどういう支援ができるのか、どういう方法ができるのかもっと議論すべきじゃないかということです。

【野川部会長】 どうぞ。

【澤田内航課企画調整官】 旅客船とかフェリーの航路につきましては、まずその地域において自治体ですとか、もちろん地方運輸局も入って、その必要性とかというものについてご議論をいただいていくものであるというふうに認識しているところです。

国の予算としては、当然離島航路についてはナショナルミニマムの確保という観点から唯一かつ赤字の生活航路に限って補助対象にしているということでございます。こちらも予算の制約もございますので、こういった整理で我々としては支援させていただいているということでございます。

他方でフェリーですとか、ほかの旅客船に対して何もしていないのかということにつきましては、環境関係の予算ですとか、あるいは税制でも、本日閣議決定において地球温暖化対策税の還付措置というものの延長が認められておりますけれども、こちらについてはフェリーに一般的に運航経費の低減に資するものとしてやらせていただいておりますので、何もしていないというわけではございません。

また、国としましても地方創生の交付金ですとか、あるいは観光関係の支援制度も通じまして、この航路についても支援してきたところでございますので、今後どうするかということにつきましては引き続き地元のご意見をいただきながら対応させていただきたいというふうに考えております。

【野川部会長】 平岡委員。

【平岡臨時委員】 全くもってわからないんだけど、フェリー・旅客船に対して何もしていないと私は言っているわけじゃないんです。この宇野－高松航路に対しての話をしているわけであって、地方創生などおっしゃられますが、具体的にどういう支援をしてきたんですか。

それと離島航路の話をするけれども、この場でも提案はしたはずですよ。例えばそういう形の中で同航路の補助ができないのであれば、その法律を変えながら支援の方法とかできるんじゃないのかと、そういう検討も必要じゃないですかと、この場で要望はしたはずなんです。全く何もされていないではないですか。

お聞きしたいんですが、地方自治体からも国に対して要請があったはずなんです。具体的にどういう対応をしたんですか。

【野川部会長】 お願いします。

【澤田内航課企画調整官】 自治体さんのほうからは確かに要望を受けているのは事実でございますけども、それは国としての補助の仕組みについてご説明したり、これまでの支援についてご説明しているということでございます。

【野川部会長】 すみません、今回、内航課の管轄する問題について、ここは船員部会ですので直接には関係はありませんけれども、せっかくですので平岡委員のご質問に対してお答えいただきました。これからまだいろいろとご要望もありますでしょうし、内航課としてもお答えすべきことはあると思いますが、この場でこのままずっと時間をかけて対応するということはできませんので、今の平岡委員のご質問、それから内航課のほうからのご回答、これはテイクノートされて議事録にも残りますので、今後、直接内航課のほうにご要望をお出しただいて、もし必要であればこの場でもそういう報告をしていただくということにさせていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

ほかに何かございますでしょうか。なければ、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119回船員部会を閉会いたします。本日はお忙しいところ、委員及び臨時委員の皆様にはご出席を賜りありがとうございました。どうぞ皆様よいクリスマスとお正月をお過ごしください。

— 了 —