

令和3年10月22日（金）13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第141回船員部会

【岡村労働環境技術活用推進官】 それでは、時間より少し早いようですが、全員おそろいのおゆいので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第141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ひいたします。

本日も新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、ウェブ会議により開催させていただきます。

まず初めに、ウェブ会議の操作方法についてご案内させていただきます。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、ご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ひいたします。

発言時以外にカメラ、マイクが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、回線が切れたりし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ひいたします。

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、マイクを常に切った状態（マークにスラッシュが入った状態）で傍聴をお願いします。

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てご連絡ください。

本日の船員部会は、委員及び臨時委員総員19名中16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。

本日の資料につきましては、ウェブ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、司会進行をお願ひいたします。

【野川部会長】 それでは、早速、議事を進めてまいります。

本日は議題が少し多うございますので、いつにも増して、迅速かつ効率的な会議の運営にご協力を賜りたいと存じます。

それでは、まず、議題1の審議事項でございます「船員職業安定法施行令の一部を改正する政令案について」、事務局からご説明をお願いいたします。

【高乗船員政策課課長補佐】 まず、議題1、船員職業安定法施行令の一部改正でございます。資料1は諮問文であり、船員職業安定法第95条の規定に基づき諮問するとされております。その次のページが当該諮問文の別紙であり、諮問内容が端的に記載されておりますが、詳細は後ほど申し上げます。

資料1-2は、2枚紙になっておりまして、この政令の概要でございます。

その次に、参考資料1、パワーポイントの3枚紙でございます。本日はこちらをメインにご説明を申し上げたいと存じます。

この資料の一番左側に、昨年、皆様にこの船員部会でご議論いただきました働き方改革のとりまとめの大項目を列挙してございます。労働時間の管理の適正化、労働時間の範囲の見直し等々でございます。その右側の欄に、とりまとめを受け、この5月に成立した海事産業強化法による法律改正事項と、それを踏まえた、本日諮問させていただきます政令ないし省令の改正事項の概要を記載しております。そして、一番右側にとりまとめの該当ページを書いております。多くの内容については、海事産業強化法の中で、政令で定める、あるいは国土交通省令で定めるといった形で委任規定が置かれているものが多うございます。

では、具体の政令の中身にまいります。当該パワーポイントの2ページ目をご覧ください。大項目で言うと、4、適正な就業機会の確保等でございます。法改正事項として、船員職業安定法の改正について記載しており、①では、職業紹介におきまして、求人の申込みがあった際の不受理理由を追加してございます。そして、政令案の①では、ここに列挙された労働関係法令の規定に違反した場合に不受理になるということを書いております。

これらの規定の性格としては、分野で言いますと、例えば過重労働の制限等に係る規定、仕事と家庭の両立等に係る規定、その他適正な就業機会の確保に関するような規定、そういった規定が列挙されてございます。陸の職安法の施行令も参考としております。

続きまして、法改正事項の④の関連でございます。こちらについては、無料の船員職業紹介事業や船員派遣事業の許可に係る申請の欠格事由を整備しております。無料の船員職業紹介事業については新設、船員派遣事業については一部の追加となっております。

これを踏まえ、政令案の④では、無料の船員職業紹介事業の許可に係る欠格事由となるような労働関係法令の規定を設けております。これらの規定への違反があって罰を受けた場合において、許可が得られないことがあるということです。具体的には、例えば強制労働の禁止のような労働者保護の根幹たるような規定もございますし、あるいは労働力の需要、供給の調整を行うような職業紹介、委託募集、労働者供給、労働者派遣などの各法令におきまして、違反をして罰を受けたような場合も規定をしております。

そして、政令についてスケジュールを申し上げます。パワーポイントの3枚目、下半分に「参考」とございまして、スケジュールが記載されております。政令につきましては、この上段の部分になりまして、現在、パブリックコメントを行うとともに、本日、船員部に諮問させていただきます。そして、答申をいただきましたならば、12月末のうちに公布をしていければと考えてございます。そして、来年4月の施行を予定してございます。これは、船員法、船員職安法の改正の多くの部分もこの同じタイミング、令和4年4月の施行を予定してございます。

政令について、一つ前の資料に戻りまして、若干の補足の説明をさせていただきます。資料1-2、縦置き2枚紙の2枚目(2)に、海事産業強化法の施行に伴う経過措置という部分がございます。これは法の第7条の規定によりまして、船員法が改正されました。そして、海上労働証書、この仕組みは現在もあるものですが、こちらの交付の要件が一部改められております。改正前の要件に基づき、現に交付されている証書につきまして、強化法の施行後も有効期間中に限っては引き続き有効とするための経過措置を設けております。こちらについては、本日の直接の諮問事項ではございませんが、念のためにご報告を申し上げます。

政令についてのご説明は以上でございます。ご意見、ご質問ございましたら、本日のこの場ないしは遅くとも11月5日までに書面にて事務局までご連絡をいただきたいと存じます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

今回もウェブ会議でございますので、委員の皆様が同時に話し出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。発言を希望されるときは、カメラ、マイクをONにして、「部会長」と発言いただき、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にご発言をお願いいたします。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、本件につきまして、ご質問等ありましたらお願いいたします。

【内藤臨時委員】 内航総連、内藤です。

【野川部会長】 内藤委員、お願いいたします。

【内藤臨時委員】 ありがとうございます。

それでは、参考資料1の船員法及び船員職安法の改正事項と政省令案の横をご覧ください。事務局からご説明ありましたように、労働時間の状況の把握方法、電子計算機による作業の開始等々、以前からお話を伺っているんですが、実際、どういう内容かというのはまだこれからご説明いただけると考えております。エクセル等でこの方式をやっていくことになるのではと考えておりますが、私ども組合員も多うございますので、段取りよく、分かりやすく、簡単にご説明いただきたく存じます。よろしくお願いいたします。

それと、次の労働時間の範囲の見直しに関して、資料には1時間限度と明記されております。本部会でも労働時間は、当直の交代時間というのは実態に合わせると考えておりますので、その辺の確認はよろしくお願いいたします。

次の項目、3の雇入契約の成立に関して、海員名簿の責任は従来の船長から船舶所有者の責任に改正され、船舶所有者の義務ということになると考えております。海員名簿の提示関係の項目は削除される。こちらのほうもデジタル化が進むようご対応のほうをお願いしたいと思います。それに合わせて、国全体がデジタルというようなことで省庁を設けられたというふうに考えておりますので、そちらのほうの方法論、あとはやり方等もこの法改正と同時に明確化をしていただきたいと思います。

続きまして、労務管理体制の見直し⑤の船員派遣についてでございます。管理体制の見直しは派遣先もそうですし、派遣元もやらなくてはいけない。両方に関わる問題というふうに考えておりますので、そちらの明確化もよろしくお願ひしたいと思います。

最後に、この項目の6の項目、海員名簿、雇入契約の成立等々、これを3年から5年に所有関係を保持するということが、この点線の括弧書きに書いております。これは書類関係も結構膨大な量になると思いますので、ぜひとも紙面ではなくデジタル証明をできるようにしていただくと考えて宜しいのでしょうか。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。ご要望を幾つか、それから最後の点も含めてご質問がございました。事務局より、ではお願いいたします。

【高栞船員政策課課長補佐】 部会長、失礼します。

今のお尋ねの点の多くが、省令の諮問事項の説明に関わることと拝察いたしました。まだその部分をご説明していなかったものですから、差し支えなければ、政令に関する内容を先にご議論いただいて、後ほどご説明の後に今のご質問・ご意見にお答えしていくような形はいかがでしょうか。

【野川部会長】 了解いたしました。内藤委員、そういうことでよろしいでしょうか。

【内藤臨時委員】 はい、了解です。すみません、先走りました。

【野川部会長】 では、そのようにお願いいたします。

それでは、ほかにただいまのご説明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。答申の決定は次回になりますね。

特になければ、本日はこのくらいといたしまして、次回、答申の決定に向けた議論をすることとしたいと思います。何かございましたら、遅くとも11月5日までに書面にて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。

続きまして、議題2の審議事項である「船員法施行規則等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。

【高乗船員政策課課長補佐】 議題2、省令案についてご説明を申し上げます。先ほどに引き続き、参考資料1、パワーポイント3枚紙でご説明を申し上げたいと存じます。

大項目の1、労働時間管理の適正化でございます。こちらにつきましては、点線で囲まれた省令案としまして、①労務管理の記録簿の様式を新設してまいります。

それから、②ですけれども、これは法律で船員の労働時間の状況の把握義務が船舶所有者に課されることになりましたが、その把握の方法を省令で定めてまいります。電子計算機による作業の開始・終了の記録、タイムカードによる記録などの客観的な方法、そして、その他の適切な方法と規定してまいります。陸にもよく似た規定がございます。

③労務管理責任者が管理すべき事項は、船舶所有者の下で、労務管理責任者が具体的にどんな役割を果たしていくかというもので、4点ございます。記録簿の作成及び備置き、船員の労働時間の把握、船員の健康状態の把握、そして、船員からの相談への対応と規定したいと存じます。

④船員の状況に鑑み、船舶所有者が講ずる必要がある措置。これは労務管理責任者が意見を船舶所有者に対して述べまして、そして、当該意見や船員の健康状態を勘案して、船舶所有者がその中で適切な措置を取っていく、こういう仕組みが法律で設けられました。法律ではそういった措置の中で、先に、労働時間の短縮、休日・休暇の付与などの措置が

例示されています。その他の措置は、今回省令で規定をまいります。④でございますとおり、勤務時間の変更、作業の転換、乗下船時期の調整、研修の実施、その他の適切な措置でございます。

続いて大項目の2、労働時間の範囲の見直し、明確化です。法律の改正の際に、防火操練等、航海当直の前後の交代のための時間につきましては、それまで1日当たりの労働時間の規制、すなわち14時間の範囲外でしたが、その上限の範囲の中を含め、割増手当の支払いの対象化するという改正が行われました。そして、この14時間の範囲の中に入れたときに、1日当たりの労働時間の原則としては、別途8時間というものがございまして、それを超えて作業に従事することができる時間の対象としていきます。今回定める防火操練等以外にも、既にこういったカテゴリーで定められているものがございすけれども、各作業の上限となる具体の時間を定めていきます。例えば防火操練等であれば、当該作業に必要な時間としております。これは防火操練のほか、様々な操練があり、びたりとこの時間ということが定めにくく、また、操練が1つ、2つ、3つと組み合わせて行うようなケースもございすので、具体の何時間ということではなく、当該作業に必要な時間としております。それから、航海当直の交代にかかる時間ですけれども、こちらについては、1回当たり数分から15分程度と伺ってございす。それが1日に数回あり、合計すると、1時間以内に収まるだろうということで1時間を限度と規定したく存じます。

そして、※で書いてあるのは、労働時間の範囲の明確化に関することです。今日、報告事項として別途ご紹介しますガイドラインにおきまして、船内の活動の労働時間への該当性について明確化したいと考えてございす。

続いて大項目の3です。法改正事項として、雇入契約の成立等に関する届出の主体を船長等から船舶所有者に変更いたしました。これを前提とした規定が省令にもございすので、同様に届出主体を船長から船舶所有者に改正します。これらに伴い、従前、船長に義務づけられておりました、船員に対する海員名簿の提示や船員への確認という作業に係る規定でございすけれども、今回、その雇入契約等に係る手続がおおむね船舶所有者のほうに収れんしていくこととなりましたので、削除をいたします。

大項目の4の下半分について、省令についてご紹介を申し上げます。

まず、省令案の①でございます。先ほど求人申込みの場合に不受理の対象として、こういう労働関係法令の規定に違反した場合というのをご紹介申し上げました。では、どのような場合に対象となるかについては、省令で定めてまいります。例えば、違反行為をした

日から起算して過去1年以内において、同一の違反行為をしている、つまり、2回の違反行為をしているということでございます。そして、その違反行為の是正がなされていない、あるいは、是正は行われたが、そこから起算して6月を経過していない、こういった場合に不受理の対象としていくものでございます。また、これ以外には、例えば違反について公表が行われたケース、あるいは送致が行われたケース、こういったものも対象にする予定です。基本的には陸の職業安定法施行規則と同様の規定になってございます。

続いて、省令案の②です。こちらは、一番上の法改正事項の②と見比べていただきたいのですが、法律におきまして、求人の際に一定の条件で求職者に対して条件を提示して、そして、労働契約を締結するときにその条件を変更する場合についての規定がございます。そういった変更の場合には、求職者がしっかり判断できるように、その変更後の内容を明示しなければならないという規定を法改正で置きました。省令におきましては、変更の場合だけではなくて、幾つかの業務を提示していた中で、一部のものに特定する場合、一部の業務を削除する場合、あるいは追加する場合、こういったものについても同様に明示をしなければならないと規定していきたいと考えています。

続いて、省令案③です。法改正事項の③におきまして、紹介順序の原則、すなわち同一条件の場合に、求職や求人については、先に来られた者から順に紹介をしていくという原則が廃止されました。また、④無料の船員職業紹介事業者の兼任規制、これは両替商、飲食店などですが、こういった兼業規制も廃止がなされました。このため、これらの法律の規定を前提としていた省令の規定についても削除いたします。

最後、⑤であります。先ほど、このパワーポイントの1枚目で、船員法において、労務管理責任者からの意見を踏まえ、船舶所有者が講ずる措置として、幾つかの種類を申し上げました。通常の雇用関係の場合には、先ほど申し上げた全ての措置が取り得るわけですが、派遣の場合には、その中で取れるものもあれば、なかなか派遣先だけでは取れないものもございます。ですので、全てではなく、その一部を例示することにいたしました。具体的には、船舶所有者が講ずる必要がある措置として、勤務時間の変更、作業の転換等の規定をしてございます。

続いてのページ、大項目の5、多様な働き方の実現です。これを直接的に受けた法改正事項はございません。他方、とりまとめにおきましては、婚姻時などの改姓手続の簡素化などが掲げられており、それに親和性のある内容だと考えております。船内に備え置くべき書類、船員手帳、証明書について、本人が希望した場合の旧姓併記の記載方法を示すこ

ととしております。これについては、運用の改善ということで先行して通達にて実施をし、省令の改正も追って行うといった形になってございます。

大項目の6、時効の特則等の見直しです。法改正事項で船舶所有者に対する債権の消滅時効期間等が2年から5年に延び、ただし、当面の間は3年とされています。こうした債権の請求に必要な場合もあろうかということで、省令では、海員名簿、雇入契約の成立時の書面等につきまして、備置期間を3年から5年に延ばしております。ただし、法律と同様に、附則により当面の間は3年としております。

スケジュールについて申し上げます。省令の改正規定の中で、大項目の2の労働時間の範囲の見直しに当たる部分については、このスケジュールの下半分になり、1年遅れの令和5年4月の施行としております。昨年の船員部会の議論の中でも、割増手当の支払い等に影響が大きい部分であり、しっかりと周知をし、対応していただくということから、この施行期間というのをしっかり取っています。一方で、ほかの項目につきましては、先ほどの政令と同様に、来年4月の施行、そして、今年中にできれば公布をしていきたいと考えてございます。

この後につきましては、資料のご紹介を簡単にさせていただきます。参考資料2は、働き方改革のとりまとめの中で、今回の政令改正や省令改正に係る部分についてマーカーをしています。後ほどご覧ください。

資料2につきましては、この省令に関する諮問文とその別紙です。1枚目が本紙、その後別紙が3枚ついています。説明は省略をいたします。

資料の2-2は、省令案の概要です。多くの部分については、先ほどのご説明と重複をしておりますが、一部補足を申し上げます。3ページ目をご覧ください。船員職安法施行規則の改正事項としまして、④、⑤がございます。④は、法改正後の船員職安法の第35条第3号です。こちらが欠格事由の規定ですが、心身の故障により無料の船員職業紹介事業を的確に遂行することができない者を省令で具体的に定めることにしておりますが、精神の機能の障害によりこの事業を的確に遂行するに当たって必要な認知、判断、意思疎通を適切に行うことができない者としております。これは陸の規定、あるいは船員職安法施行規則の他の規定なども参考にしてございます。

⑤は、役員が法定代理人が法人である場合の派遣事業の許可申請に係る必要書類です。珍しいケースだとは思いますが、民法等の改正により、未成年者の法定代理人に法人を選任することが可能になりました。このため、役員が未成年者である法人又は未成年者の個

人が派遣の許可申請を行う。かつ、その法定代理人が法人である場合の必要書類について定めていくこととしています。

以上が、先ほどの参考資料以外で、船員職安法施行規則の改正内容となる部分です。

省令案に関する説明は以上です。ご意見、ご質問につきましては、本日、ないしは11月5日までをお願いを申し上げます。

【野川部会長】 先ほど内藤委員から省令案に関してあったご質問にちょっとお答えいただけますか。

【高菜船員政策課課長補佐】 最初に、参考資料1の大項目の1をご覧くださいながらお話しさせていただければと思います。ここで法改正事項や省令案の③のところで、労働時間の把握のことがございました。今回、客観的な方法ということで、電子計算機や、タイムカードのことを掲げていますが、実務では様々なケースがあるかと思えます。これを機会にシステム構築に取り組んでいただける方、あるいは既に取り組まれているような方、そして、来年4月の時点ではそれにまだ間に合わず、暫定的に手書きでやられる方、様々おられようかと思えますが、やはり陸のほうで一元管理をしてみたいので、できれば、何らかの電子化に取り組んでいただきたいと国としては思っています。すなわち、船員にとってやりやすい方法としては、例えばスマートフォン、タブレットみたいなもので、作業の開始に当たって、作業の種別や開始時間をタップしていただく。それが記録となり陸上に同期される、又は通信が一旦途絶えているときには通信が再開した時点で送られる。陸のほうでは、それが自動的に労務管理記録簿のフォーマットに落とし込まれる。そのような形が理想かと思っております。当然、記録の間違いなどについては、船長、あるいは労務管理責任者が確認をしたり、補正をしたりということはあるかと思存します。また、そこまでは行きませんが、例えばエクセルのマクロを国から船舶所有者さんに提供をいたしまして、エクセルに作業時間を打ち込んでいただいて、電子メールか何かで船から送信していただく。そういう簡便な電子化の方法もあるのではないかと考えています。

2つ目のお尋ねは、交代の時間の1時間のめどということですが、すみません、お尋ねの内容としては何でしたでしょうか。失念してしまいました。

【野川部会長】 内藤委員、よろしいでしょうか。

【内藤臨時委員】 先ほどいただいた交代時間が数分から15分、それが1時間以内という意味で理解いたしましたので、了解です。

以上です。

【高葉船員政策課課長補佐】 ありがとうございます。

大項目の3のところ、届出についてのデジタル化も進めてほしいというご意見もございました。問題意識は、非常によく理解しております。政府全体でも、令和7年末という目標で、様々な手続をオンライン化していかねばならないといった要請もございます。今般の法改正では取り組めていない部分ですけれども、今後、中期的に取り組んでいきたいと思っています。

そして、次のページ、適正な就業機会の確保等の中で、⑤の派遣のときにおける労務管理についても明確化をしてほしいということでもございました。派遣元と派遣先の両方に労務管理責任者が置かれることとなりますので、具体的にどんなふうに応用したら良いかについて、また、説明会などにおきましても、お話をさせていただければなと思っています。

また、時効の特則の見直しに関連して、大項目の6のところ、書類の電子化についてもお触れでもございました。書面であることが要請されるもの以外は、通称e-文書法により、様々な行政上の書類の電子化を可能となっておりますので、できる限り多くの書類につきまして、電子での保存等も可能となるようにしていきたいと思っています。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございました。

それでは、ただいまの省令案に関するご説明につきまして、ご意見、ご質問等、この場で改めてございましたらお願いいたします。

【内藤臨時委員】 内藤です。よろしいでしょうか。

【野川部会長】 内藤委員、お願いいたします。

【内藤臨時委員】 今のお答えありがとうございます。大筋了解でございます。

今ご説明ありました労働時間のエクセル等の国の配布を考えていらっしゃるということですが、我々組合員のほうには大体いつ頃どのような形で配布いただけるのか。それと同時に、小型の船主はパソコンもお持ちではないという話も聞きます。小型船でも同じルールが当てはまっていくと思いますので、やはり準備期間が必要になってきますし、ぜひその辺のご指導と理解できるような形でお願いしたいと思います。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ご要望として伺いました。何かございますか。よろしいですか。

【高葉船員政策課課長補佐】 エクセルのマクロについては、これから開発をしていく

ということで、必ずいつまでということは申し上げにくいですが、年が明けて説明会などもどんどん始まっていきますので、年が明けて年度末までのなるべく早い時期にお配り、公表をしたいと思っています。また、PCの環境というお話もございました。エクセルになりますと、さすがにパソコンの画面で見る必要があるかと思いますが、一方で、民間事業者さんのほうでも、例えばアプリケーションを開発しようとか、様々な動きがあるやには聞いております。個人のスマートフォンなんかも含めて、なるべく使いやすいような形での労働時間把握が進んでいければと思ってございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかにご質問、ご意見等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、特になければ、本日はこのくらいといたしまして、次回、答申の決定に向けた議論をすることとしたいと存じます。何かございましたら、こちらにつきましても遅くとも11月5日までに書面にて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、続きまして、議題3の報告事項である「「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」(案)について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【高菜船員政策課課長補佐】 資料3をご覧ください。こちらのガイドラインは、船員の労働環境の改善のために、労働時間の範囲の明確化をしていくべきであると、船員部会のととりまとめに盛り込まれたことを踏まえて、今回作成していくものでございます。

なお、陸上においても、これと全く同様の中身ではありませんが、労働時間の把握や、労働時間とはということについて、ガイドラインが出されてございます。

まず、1. ガイドラインの趣旨ですが、海事産業強化法による改正後の船員法や船員職安法、それから、先ほど言及しましたとりまとめを踏まえまして、船員の労働時間の状況の把握等と、それから、今般導入された労務管理に係る措置が様々ございますが、関係するアクターとして、船舶所有者、労務管理責任者、そして、役割が少し変わってはいきますが、なお、船舶所有者の下で一部役割を果たすということも実務上あろうかと思えます船長、この3者の役割や責任などを分かりやすくお示していければと思っています。

2. ガイドラインの適用範囲は、船員法上の労働時間規制の対象となる船員(派遣船員も含みます)でございまして、裏を返すと、漁船員は対象外ということになります。

3. ガイドラインの主な記載項目でございます。今ほど申し上げた1.、2. に加えまして、3. からは、(1)として、労働時間の状況の把握・管理につきまして、記録簿の備置きや、

船員さんの労働時間の状況の把握の義務などについて説明していこうと思っています。

なお、このガイドラインの多くの部分については、法律や省令の内容に沿って、それをかみ砕いてお伝えする内容になってございます。

ただし、次の（２）の船員の労働時間についての部分については、オリジナルとしてお示ししていく内容でございます。

この労働時間の項目については、次のページで詳しくご説明を申し上げます。

（３）が労働時間の状況の把握方法でございます。先ほど内藤委員もお尋ねでございましたが、具体的にこんなふうに把握してほしいということを記載したく存じます。

続いて、４．は、先ほど申し上げた３者の役割・責務ですが、船舶所有者、労務管理責任者、船長、それぞれにつきまして、様々な内容、手順などを定めていければと考えてございます。

最後、５．ですが、派遣の場合には派遣元と派遣先、両方に労務管理責任者が置かれますので、こういった場合の特殊な体制の留意点について記載したいと考えてございます。

この３．（２）の労働時間の部分につきまして、より詳しく次のページでお示しをしております。まず、（１）労働時間の考え方ですが、船員法の第４条の規定がございます。船員の労働時間とは、船員が職務上必要な作業に従事する時間。この職務上というのは、プライベートではなく、お仕事上というぐらゐの意味合いに捉えていただければ結構です。そして、括弧が付されておりまして、船長以外の海員にあつては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限るとなつてございます。我々、基本的にはこの法の規定にのつとつて、このガイドラインをつくつております。今回、この条文の意味するところを示しておりますが、まず、丸の２つ目で、※１の作業に従事する時間につきましては、実作業には従事していないが、労働からの解放が保障されていない場合も含むということです。

それから、※２の命令には、明示の命令だけではなく、黙示の命令も含むということです。船長が船舶所有者との関係、あるいは海員が上長との関係で、当該作業に従事することが余儀なくされているような場合には、黙示の命令があると考えております。それから、同じく命令に関することですけれども、当該船員が就いている役職、例えば、一等航海士、機関員など、こういう役職上担つている役割を果たすために従事する作業については、少なくとも黙示の命令に基づくと考えられると。例えば、通常配置表の中で機関員としてこんなふうに動きなさいということが書いてあつたら、一個一個の命令が明示的になされなくても、当然黙示の命令はあるといった意味です。

(2) は、今申し上げたようなことを踏まえ、労働時間の該当性の判断に当たって、2 つメルクマールを示しております。作業の職務性と当該作業の従事への義務づけの有無や程度です。その上で、個別・具体的に、先ほどの船員法上の定義に当てはまるかどうかを判断しております。この個別・具体的にというところも大事な部分でございます。

まず、職務性について、丸の2 つ目ですが、当該船員がついている役職上担っている役割や、当該作業の性質、これはお仕事のなものか、プライベート的なものかとか、そういったことを踏まえて判断していきます。

そして、従事の義務づけでございますが、明示の命令があればより明確でありましょうし、黙示の命令の有無についても、船内慣習等ですとか、先ほど申し上げた、余儀なくされているかどうか、こういったことが判断材料になろうかと存じます。

(3) であります。ガイドラインの中で、全ての作業、全てのケースについて網羅的に該当性をお示ししていくことは非常に難しく、陸のほうでもそういったことにはさすがになっておりません。ただし、陸のほうは過去の判例なども踏まえ、幾つかの著名なケースについては例示が具体的になされております。今回のガイドラインにおきましても、一部そういった例示をさせていただければと思っております。

まず、労働時間に該当する例ですけれども、1 つ目、実作業には従事していないものの、上長からの命令、これは先ほど申し上げたとおり、黙示の命令も含まれます。命令により、開始する時間は未定であるが、作業になり次第、直ちに実作業を開始できるように指定場所、例えばブリッジ、機関室、そういった場所で待機した時間。2 つ目、上長の命令により、司厨業務を担当してない船員が専ら自分以外の船員のための供食作業に従事した時間。3 つ目、上長の命令により、職務に必要な研修に参加した時間などを考えてございます。

逆に、該当しない時間の例として示そうとしているものは、船内の自室で自由に過ごすことができる時間。そして、上長からの従事禁止命令に従わずに当直時間外に行った作業に要した時間。後者は、もう不要だから、しなくていい、してはいけないという指示が明確に出た上で行われたような作業でございます。

ここまでがガイドラインの概要です。その上で、今ほどお話した話は、なかなかイメージしにくいかと思いましたので、参考資料を別途作成してみました。資料3のイメージ図でございます。左側が職務性ありという水色に塗っているグループ、そして右側が職務性なしというピンク色に塗っているグループでございます。このピンク色の中には⑥番、船内における私生活、例えば自室で自由に過ごすことができる時間などが含まれて、

これは労働時間に非該当ということになります。

そして、左側の職務性ありの中には、さらに上半分の水色と、下半分の黄色がございます。上半分の水色については義務づけがありというグループです。そして、さらに右左に分かれております。これ、左側の①、②のところは、当該船員が役職上担う役割、すなわち一等航海士や、機関員など、そういった役割に属しているもののグループ、これがこの①、②でございます。その中で明示の命令があるのが①、例えば総員配置命令が出て、出入港作業を行う。他方、②は黙示の命令は一応あると。航海当直の交代作業、こういったものでございます。一方で、③は、当該船員が役職上担う役割には属さないが、上長の命令がある作業でございます。例えば、上長の命令で専ら他の船員のために調理を行ったり、あるいは甲板部の方が一時的に機関部のほうを手伝ってくれという命令を受けたり、そんなケースが考えられようかと存じます。

黄色の部分であります。④番、これは義務づけがなしというふうにしております。当該船員が役職上担う役割には属しているが、上長の従事禁止命令がある作業。労働時間が超過しそうなので、機関長に禁じられた不要不急な時間外の機関の保守などが当てはまろうかと思えます。

そして⑤番、当該船員が役職上担う役割にも属しないし、上長の命令もない。自己研さんのために行う職務に関連した学習等が該当しようかと存じます。

これはあくまでイメージでございまして、当然、なかなか切り分けにくいようなものもあるかと思えます。今回のガイドラインでは、労働時間の判断の考え方をお示しする、ここが大事かと思っております。ご意見、ご質問等、賜れば幸いです。

【野川部会長】 ありがとうございます。

発言は先ほどと同様に私の指名の上で行います。

では、本件につきまして、ご質問等ございますでしょうか。内藤委員。

【内藤臨時委員】 ありがとうございます。

今、お話、ご説明いただいた点で特に労働時間の範囲が課題であり、かなり生活と労働が一緒になっている特異性の職場というイメージがある事よく分かりました。ただ、やはり具体例が船種によってかなり違ってくるがあるかと思えます。具体例を私どもでなるべくアンケートのような形で拾い上げていきますので、ご説明をいただける機会のときにご判断のほうを教えてくださいたいと思えます。

それと、今回の働き方改革の大きな流れとしましたら、やはり基本政策部会で、安全管

理責任者、オペレーターとの関係が強いと考えられます。説明会等を開いていただけるように伺っておりますので、ぜひとも同じような考え方で、契約事項のほうも合わせてセットの形でお願いできればと思います。我々、基本政策部会で決められたことをルールどおりやる。それと同時に、コンプライアンスとして船員の労働に関して遵法性を持たせていくというふうに考えておりますので、ぜひともセットでお願いしたいと思います。

以上でございます。

【野川部会長】 ご要望ということですが、よろしいでしょうかね。

松浦委員ですか。

【松浦臨時委員】 ありがとうございます。

【野川部会長】 お願いします。

【松浦臨時委員】 今回の内藤委員のご要望というところも含めてというか、関連するんですけれども、先ほど4.のところ、把握すべき船員の労働時間について詳しく説明という形で話があって、今度、資料3-参考という形でイメージだということ事務局のほうで表現、説明がありましたけれども、このイメージ等々については、今後、再度、このガイドラインをつくるに当たって、記載内容等を今後検討していくということなんでしょうか。それでよろしいでしょうか。

【野川部会長】 お願いします。

【高乗船員政策課課長補佐】 ガイドラインについても、これからブラッシュアップをした上で出していくということになろうかと思えます。イメージ図については、ガイドラインそのものには含まれないのですが、例えばこれから先、法改正の説明会や、皆さんに働き方改革の中身をお示しするときに、少しでも分かりやすくするための媒体として、こういったものも併せて必要じゃないかということで作成しているものです。こちらについても、皆様の意見を踏まえてブラッシュアップしていきたいと思っております。

【野川部会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか、松浦委員。お願いします。

【松浦臨時委員】 よろしいですか。であれば、先に今の説明を受けて、より詳しく、具体的にガイドラインをつくっているこのイメージ図をとということであれば、このイメージ図を出すに当たっては、部会のほうにしっかりと示していただいて、確認を取っていただくということよろしいですか。

【野川部会長】 お願いします。

【高桑船員政策課課長補佐】 ガイドラインについては、ご報告ということをご希望でしたら、させていただければと思います。イメージ図については、もう少し柔軟なものですので、どうかなという気はしますが、その辺りはまた部会長ともご相談をしたいと存じます。

【野川部会長】 船員政策課長、お願いします。

【谷口船員政策課長】 補足なんですが、このガイドラインは、結局、船員法の条文の書いてあることをより理解しやすくするために、かみ砕いて具体化したようなものですので、いずれにしても書く際には条文の表現との関係での制約とか、一般的な労働上の裁判とかの判例とかのところからあまり離れるのもちょっと……。結局、最終的には争いがあった場合、裁判になっちゃうので、その範囲内で行ったことではありますが、恐らくいろいろな船とか、労使ごとに違いが、もしかしたら具体のケースがあるかもしれません。ただ、法律は最低限のものなので、別に法律で決められている水準以上に、相互に話し合っていて、より労働者の方に利益があるような感じで運用されれば別にそれを禁止するものじゃありませんので、そういうことを念頭に置きながら、なるべく実用性が高いものをつくっていただければと思っています。その際にはどうしても役所で見ているだけだと限界があるので、なるべく具体的な情報をお寄せ頂けると、我々もつくる際、大変助かりますので、ぜひ委員の皆様、情報とか、ご懸念というのがいろいろありましたら、具体的に教えていただければ幸いです。

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、よろしいですか。

【松浦臨時委員】 ありがとうございます。であれば、なおさら、船員の場合は職場と生活する場所が船内に限られていて、一つの空間ですから、かなり特殊ですので、労働時間なのか、そうでないのかという形で線を引くというのは相当難しいというふうに考えておりますから、船員の特殊性を十分に考慮していただいて、ガイドラインであったり、イメージ図をつくるに当たっては表現を相当検討しなきゃいけないと思いますので、船員部会の場でご議論いただいて、検討していきたいというふうに思っていますから、どうぞ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。ご要望を承りました。

せっかくですから、私も一応労働法を業としておりますので、一言申し上げますと、参

考資料に挙げられた労働時間該当性の判断イメージは、絵で示して分かりやすくするためのものですので、その観点からちょっとコメントしますと、職務性が十分にあって、かつ義務づけが十分にあるものが労働時間なんですね。そうすると、問題になるのは、職務性は十分あるけど、あまり義務づけがないという場合と、義務づけは非常にあるけれども、職務性があまりないと、こういう場合が問題になるので、この上のブルーの部分の職務性も義務づけもそれなりに十分あるという場合の外側になるんですね。下の黄色が、職務性はそれなりにあるけど、義務づけが十分がないと。例えばそれをすることが禁止されているとかといった場合はまさにそうですね。となると、本当は右側のピンクは、職務性が下の黄色のところの反対になりますから、義務づけはあるけれども、職務性が十分ないと、こういう例を挙げると、ちょうどいいんですね。そして、このピンクの⑥は、義務づけも職務性もないというものの例になるので、この⑥はちょうど①、②、③のこれの一番対極にあるもの、こういうことになります。ただ、確かに義務づけはあるけど、職務性がないものというのがどういうものかというのは難しいんですけども、例えば上長ですから、いろいろなことを指示しますね。君はあいつとは仲があんまりよくないよだから、今度の昼休みぐらいに話し合って、ちょっと人間関係を戻したらとか、こういうようなのは、確かにそう言われればしなきゃいけませんけど、職務性とはつながらないので労働時間にはなりにくいんですね。恐らくそうやって、何か、じゃ、ちょっとコーヒーでも飲みながら話そうかなんていうときの30分とかが労働時間に該当することはあまりないのでね。今のはちょっと私が考えただけですけれども、今申し上げたような形で職務性と義務づけというものの関係をすっきり分かるような形にすると、あれが入るな、これが入らないなというようなことも現場でお考えいただけるかなというふうに思いました。今考えたことですけどね。

ということで、今、松浦委員からのご指摘も受けて、また、ガイドライン、ブラッシュアップしたもの、よろしく願いいたします。

ほかに今の説明について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。

続きまして、議題4の審議事項でございます「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」。専門部会での調査、審議の結果について、事務局よりご説明いただいた上で審議をすることとしたいと存じます。

それでは、よろしく願いいたします。

【富田労働環境対策室長】 労働環境対策室長の富田でございます。

それでは、全国内航鋼船運航業最低賃金専門部会、それから海上旅客運送業最低賃金専門部会における調査、審議の結果についてご報告をさせていただきます。資料は資料4と4-2を用意しております。まずは資料4-2、船員に関する特定最低賃金の審議についてをご覧くださいければと思います。

本年度につきましては、全国内航鋼船運航業と海上旅客運送業の2業種について諮問をいたしました。まず、全国内航鋼船運航業最低賃金専門部会でございますが、9月29日に第1回専門部会を開催し、審議を行いました。合意を得ることができず、10月18日に第2回専門部会を開催し、審議を行いました。その結果、職員及び部員、それぞれ700円アップといたしまして、職員については25万500円を25万750円に、ただし書の職員については23万3,600円を23万4,300円に、部員については19万1,450円を19万2,150円に、ただし書の部員については18万2,150円を18万2,850円に、それぞれ改正することが適当との結論に至りました。

続きまして、海上旅客運送業最低賃金専門部会でございますけれども、9月21日に第1回専門部会を開催いたしました。こちらも合意を得ることができず、10月20日に第2回専門部会を開催し、審議を行っていただきました。その結果、職員、事務部職員、部員、それぞれ550円アップとし、職員については24万6,800円を24万7,350円に、事務部職員については19万2,700円を19万3,250円に、部員については18万5,350円を18万5,900円に、それぞれ改正することが適当との結論に至りました。

専門部会で結論いただきました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案につきましては、資料4の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のとおりでございます。

また、結論のとりまとめに当たりまして、全国内航鋼船運航業最低賃金専門部会におきまして、当該資料4に記載のとおり、労働者側委員から「航海士、機関士が乗り組んでいない船舶の船長、機関長の賃金については、その職責を考慮して、最低賃金を上回るよう引き続き行政指導されたい。」とのご意見が出されましたことから、要望事項として付記しているところでございます。

また、最低賃金専門部会においてご審議いただきました委員の皆様方は、資料4-2の次のページの名簿のとおりでございます。

各最低賃金専門部会の審議結果につきましては、以上のとおりでございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、発言は先ほどと同様に、私の指名の上で行いたいと存じますが、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、特にないようですので、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）の改正については、資料4の案のとおり結論とし、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。

ありがとうございます。

それでは、次の議題に移ります。続きまして、議題5の報告事項である「令和3年度第65回船員労働安全衛生月間の実施概要について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【富田労働環境対策室長】 労働環境対策室長の富田でございます。引き続き令和3年度の船員労働安全衛生月間の実施概要につきまして、ご報告申し上げます。資料5をご覧くださいと思います。

この船員労働安全衛生月間でございますが、毎年9月に集中的に船員災害防止の取組を関係者一丸となって取り組んでいただいているものでございます。今年度で65回目ということとなります。今年度につきましても、昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中、緊急事態宣言期間中ということも重なりまして、昨年にも増して活動規模が縮小され、実績も減少したという形になりました。

関係者の皆様には、このような状況下におきましても実施にご理解、ご協力をいただきましたことを、この場をお借りして御礼申し上げたいと思います。

実績につきましては、暫定値でございますが、記載のとおりでございます。船員災害防止大会は1か所、こちらオンラインで開催いたしまして、大会宣言の採択や各種講演を実施していただいております。

また、講演会、講習会等、全国で6か所で開催し、メンタルヘルス及び健康管理講座でありますとか、救命いかだを使いました生存対策講習会、あるいは新型コロナウイルス感染症予防対策講座などを実施いたしております。

それから、医療機関、また、医師の協力の下に船員の無料健康相談を45か所で開設いたしまして、229人の方にご利用いただきました。

また、訪船指導として97か所、529隻を訪問いたしまして、安全衛生に関するリー

フレットを配布する等の活動を実施しております。

次のページに活動のイメージや、最近の活動の実績の推移を参考までにつけさせていただいております。

報告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、発言は先ほどと同様、私の指名の上で行いたいと存じます。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、特にないようでしたら、次の議題に移ります。

続きまして、議題6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ウェブ会議から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ウェブ会議から退出しないと議事が始められないため、ウェブ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。

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。何かございますでしょうか。

【平岡臨時委員】 部会長、よろしいでしょうか。海員組合、平岡です。

【野川部会長】 平岡委員、お願いします。

【平岡臨時委員】 私から2点話させていただきます。まず、JR九州高速船のパナマ船籍「QUEEN BEETLE」の件です。本件につきましては、この船員部会でもカボタージュ規制堅持の立場から、再三にわたり、特例措置による対応ではなく、日本籍船への転籍を促すべきであると主張していた次第です。しかしながら、本年3月10日、国土交通省はJR九州高速船のパナマ船籍「QUEEN BEETLE」による国内就航を可能とする特例措置の申請を強硬に進め、外国籍船での国内就航を可能とすることを認めました。その後、「QUEEN BEETLE」は特例を受け、遊覧運航を行っております。

ここからが本題ですけれども、本件を認めるに当たりまして、前海事局長は、交通政策審議会第39回海事分科会にて、仮に日韓定期航路の運休がさらに長期に及び、国内での遊覧運航を継続する場合にあっては、J R九州高速船に対して日本籍船に変更することを検討してほしいと伝えていると述べております。特例を認めて、約8か月が過ぎようとしておりますが、既に当該会社は10月分から特例を受け、来年1月までの営業運航を計画しております。

海事局も、本来であれば、日本籍船で運航されるべきとの認識はお持ちだと思われませんが、いつまでも「QUEEN BEETLE」がこのまま国内就航を継続することは、カボタージュ規制堅持から容認できるものではありません。海事局として、日本籍船に変更することをJ R九州高速船に求めているのか否か。求めているのであればどのぐらいの期間をもって判断するのか、その基準を明確にする必要があると考えます。

本件については緊急避難的に特例を認めたものであり、国内就航するのであれば、日本籍船での運航が本筋であると思っております。いつまでもこのままの状態国内就航が継続されることは極めて重大な問題であり、カボタージュ規制堅持の観点からも早急に「QUEEN BEETLE」の日本籍船への転籍を求めるものであります。

以上です。

【野川部会長】 承りました。平岡委員、ご承知のことと思っておりますが、本件につきまして、船員部会として何らかの対応する権限もしくは管轄はございませんが、今承りました意見につきましては、責任ある部局に対し、事務局からお伝えを願いたいというふうに思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

また、今の平岡委員のご発言につきましては、テークノートされており、議事録にも残りますので、それも確認をしておきたいと存じます。

【平岡臨時委員】 よろしいでしょうか、部会長。

【野川部会長】 どうぞ。

【平岡臨時委員】 担当部局へ伝えておきますという話ですが、日本籍船への転籍に関する時期などについて、明確な考え方があるのであれば、担当課がこの場に来て、これまでの経緯も含めながら説明していただくことは可能でしょうか。

【野川部会長】 船員部会に任意にお出になるならともかく、こちらからそれを要望することはできませんので、もしそのようなご要望があるのであれば、担当課に直接、全日海なりのお名前、文書でご要望を出されるのが筋ではないかというふうに思います。

【平岡臨時委員】 その発言については疑問に思います。今まででも内航課等の担当課が来てこの場でお話くださったというふうに思います。なぜこの問題については担当課が来ないのか、どういうことなんですか。

【野川部会長】 船員部会にそういう義務であるとか、責任であるとか、そういったものがないと言っているのもあって、任意にもしもお出になるというときに、それを断るものではございません。今、船員政策課長からご説明がございます。

【谷口船員政策課長】 いずれにしても、この場で具体的な企業に関する事柄でもあるということもちょっと踏まえて考える必要があるかと思っておりますけど、今日いただいたご意見については担当課にしっかりお伝えさせていただきたいと思っています。また、国土交通省として、これまで大臣や局長が発言してきた方針が変わっているという状況はないということについても申し上げておきたいと思えます。

【平岡臨時委員】 よろしいですか。

【野川部会長】 平岡委員。

【平岡臨時委員】 今の課長のご発言はよく分からないんですけども、我々は、海事局長が日本籍船に転籍するよう、会社に求めているということをお聞きしているわけですから、それがいつなのか、海事局として明確にする必要があるのではないですか。

【野川部会長】 すみません。平岡委員、この場は、先ほど申し上げました船員部会の場ですので、そのような議論につきましては、また改めて、もし必要であれば、当該部局のほうにお願いしたいと思えます。皆様、お時間の制約のある中で、船員部会に関する議論をするためにお集まりいただいておりますので、これ以上、その点について議論することは控えたいと存じます。よろしく願いいたします。

松浦委員。

【松浦臨時委員】 松浦です。ちょっとよろしいでしょうか。

【野川部会長】 はい。

【松浦臨時委員】 今、平岡委員のほうから話があったのは、部会長が説明されることも理解はしないことはありませんけれども、この船員部会の中で、前回こういう話があった、説明をしていただいて、今どういう状況になっているのかという質問をしているわけですから、できればこの船員部会の中に担当のほうを呼んでいただいて、しっかり説明をしていただくということが筋ではないかと思えますが、どうでしょうか。

【野川部会長】 船員政策課長、お願いします。

【谷口船員政策課長】 船員政策課長でございます。いずれにしても、今ここでどうするとお約束できる状態ではございませんので、その上で、今日いただいたご要望については、担当課に伝えた上でどうするかということについては相談させていただきたいと思っています。

【野川部会長】 ご要望として承るということしかできませんので、ここでお約束をするとか、そのような方向で行きますというようなことは申し上げられないんですね。今何度もご要望いただいておりますが、そのこと自体はきちんと議事録にも残っておりますので、ここで確認はいたします。ただ、担当課をここにお呼びするという点について、お約束をしたり、あるいはその見込みを申し上げたりすることはできませんので、その点はご了承ください。

【森田臨時委員】 よろしいですか。

【野川部会長】 森田委員。どうぞ。

【森田臨時委員】 私から議論するつもりはありませんが、1点だけ要望しておきます。私どもは、JR九州高速船「QUEEN BEETLE」に対するカボタージュ規制の緩和について、内航海運新聞で知ったわけです。この問題については、前任の海事局長が事の重要性に鑑みて、海事分科会の中で自ら報告をされて、我々に対して理解を求めたという経緯がございます。そうした中、今回、10月分については許可されているということでございますけれども、このことについて、事前に全く我々に何も知らされていないわけです。これは極めて遺憾でありますし、事の重要性に鑑みても、あまりにも軽率な対応ではないのかということをご指摘しておきます。また、10月の特例許可だけが取得されているとの報道ですので、11月以降は決して特例許可を出さないでいただきたいということは要望として申し上げておきたいと思っております。

【野川部会長】 大変強い要望として承りました。これもきちんとテークノートされておりますので、よろしくお願いいたします。

ほかの点について何かございますでしょうか。

【平岡臨時委員】 部会長。

【野川部会長】 どなたですか。

【平岡臨時委員】 平岡です。

【野川部会長】 平岡委員、お願いします。

【平岡臨時委員】 もう1点、よろしいですか。

【野川部会長】 はい、どうぞ。

【平岡臨時委員】 確認ですけれども、9月6日付で、船員政策課、内航課、厚生労働省健康局健康課予防接種室より発信されました各都道府県、市町村、特別区衛生主管宛て、船員への新型コロナウイルス感染症のワクチン接種への対応についてです。当該事務連絡につきましても、船員へのワクチン接種について、長期連続乗船、連続休暇という勤務パターンから、休暇中に住所地で2回のワクチン接種を受け終わることが難しい場合があることを踏まえ、寄港地など、住民票所在地以外において接種を認めるとの通知です。この各自治体への要請は、ワクチン接種率の低い船員への接種率の向上を図り、生命の安全を図るものであります。しかしながら、本組合への情報提供は当初行われず、報道にて知ることとなりました。船員政策課がなぜ情報提供を行わなかったかを確認すると、事業者への周知とのことであります。接種を受ける船員の生命、健康に関する情報にもかかわらず、何ゆえ事業者のみの周知としたのか、改めてその見解を船員政策課にお伺いしたい。

【野川部会長】 船員政策課長、お願いします。

【谷口船員政策課長】 お答えいたします。

まず、9月6日の厚生労働省と国土交通省の共同の事務連絡などがございますが、今回、個別に船員の方が医療機関に予約をされるというよりも、例えば荷主やオペレーターなどと船舶所有者の方が相談した上で、いろいろな日程の候補のバリエーションを増やした上で病院などにご相談したほうが接種の予約ができる確率は上がるだろうということもございまして、海運事業者の方から病院なり自治体に相談するような形で今回させていただいております。やはり雇用者として、使用されている労働者、船員の方の生命とか、衛生とか、そういうものを守っていくという意味では、使用者の方にまずそういうことも含めてしっかりやっていきたいなというふうに思っておりますので、そういうことも含めて使用者側、事業者団体さんのほうに出させていただいたというものでございます。しかし、一方で、おっしゃるとおり、いろいろな形で情報をお伝えするという意味では全日本海員組合様のほうにも早い段階で情報共有できていればよかったなというのは、私たち、反省しているところでありますけれども、こういうことも踏まえて、今、個別に事業者団体さんのほうに送らせていただいている協力依頼などについては、直接、全日本海員組合様のほうにもメールで送らせていただいているというふうな状況でございます。

私からは以上でございます。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【平岡臨時委員】 今後そういうことがないように努めていただく、そういう確認でよろしいですか。

【野川部会長】 はい、よろしいかと思えます。それで、平岡委員、おっしゃることは私もよく分かりまして、接種を受ける船員がいち早くその情報を速やかに得ることができるような工夫というのは私も必要だと思えます。したがって、それについて、今後、検討していただくということは私からも要望したいというふうに思っております。

【平岡臨時委員】 よろしくをお願いします。

【野川部会長】 ありがとうございます。

ほかに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。お願いいたします。

【岡村労働環境技術活用推進官】 次回の船員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、これで以上をもちまして、交通政策審議会海事分科会第141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会議にご出席を賜り、ありがとうございました。

— 了 —