

令和6年3月22日（金）13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第169回船員部会

【岩下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169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岩下でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日はウェブ会議システムを併用しての開催としております。リモートでご参加の委員がいらっしゃいますので、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。

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）のままで、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にしてくださいようお願いいたします。ご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。ご発言終了時にはカメラ、マイクを必ずOFFにしてくださいようお願いいたします。

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で傍聴をお願いいたします。

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までご連絡ください。

本日は、委員及び臨時委員総員18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。

本日の資料につきましては、会場にご出席されている委員の皆様には、席上に配付をさせていただきます。また、リモートでご参加の委員におかれましては、事前にお配りした資料をご覧ください。資料は59ページ物で、各ページの右下に通し番号を振っておりますので、ご確認をお願いいたします。

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。

議題1の審議事項である「2024年度船員災害防止実施計画について」ですが、前回の

部会にて諮問のありました案件でございます。3月8日までとされていた各委員からのご意見の状況等について、事務局よりご説明をお願いいたします。

【田口産業保健企画官】 産業保健企画官の田口です。

3月8日までに委員の皆様方からはご意見等ございませんでした。また、前回の部会において、漁船における死傷災害対策においても作業用救命衣について記載するようご意見をいただきましたので、8ページの③のポツの2つ目に再掲の形で記載しております。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。前回の部会でのご意見を踏まえまして修正を行ったという旨のご説明がございました。また、前回の部会後は、委員から特段のご意見はなかったようですので、答申の決定について、この場でご確認をしていただきたいと存じます。

本日はウェブ会議システムとの併用会議でございますので、発言は私の指名の上で行っていただきます。リモートで参加の委員におかれましては、発言を希望される場合はカメラ、マイクをONにして、「部会長」とご発言いただき、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。

また、会場にご出席されている委員におかれましては、発言を希望される場合は挙手をしていただき、私より指名がありましたら、お手元のトークボタンを押し、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。発言が終わりましたら、再度ボタンを押し、マイクをOFFとしていただきますようお願いいたします。

それでは、本件につきまして、ご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。

特になければ、国土交通大臣から諮問第449号「2024年度船員災害防止実施計画について」をもって諮問された件については、「適当である」との結論とし、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。

(「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、次の議題に移りたいと存じます。議題2の報告事項である「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の改正について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【木坂船員政策課課長補佐】 海事局船員政策課の木坂と申します。

通し番号35ページ目をご覧ください。資料に基づきご説明させていただければと思います。

1枚めくっていただきまして、36ページ目をご覧ください。昨年の12月22日に子ども未来戦略の閣議決定がされました。その中で、赤枠で囲ってありますけれども、男性の育休の取得の推進、あるいは看護休暇といった中での取組も含め、子どもの育児の環境を整えていくという方針を示させていただいているところでございます。

37ページ目をご覧くださいと思いますが、具体的に子育て支援の充実、児童手当、あるいは「共育で」応援しますといったことであったり、様々な対策を総合的に講じていくといった方針を閣議決定しているところでございます。

この全体的な閣議決定を踏まえまして、厚労省におきまして労働政策審議会に建議が昨年の12月26日にされております。「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」といったところの中で、男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であるとし、必要な措置の具体的な内容として、子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応であったり、仕事と育児の両立支援制度の活用促進、その他、右側に4つ並べてありますが、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化、そういった取組を推進していく必要性があるといった必要な措置の具体的な内容が示されたところでございます。

その建議を踏まえまして、今通常国会に厚労省等のほうから提出されている法案といたしまして、育児休業・介護休業法の一部を改正する法律案といったものが提出されているところでございます。

この内容に関しまして、簡単にご説明させていただければと思います。改正の概要、39ページ目でございますけれども、大きく改正事項としては3つございます。

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、2つ目が育児休業の取得状況の公表義務の拡大、3つ目に介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化というところでございます。

これらの改正事項につきましては、来年、令和7年4月1日の施行を念頭に置いた改正案ということになっております。一部改正事項、特に1ポツの①に記載されております柔軟な働き方を実現するための措置の義務づけ等に関しましては、公布の日から1年6月以内において政令で定める日から施行するということが念頭に置かれているものでございます。

このうち改正事項として、子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応ということで、40ページ目をご覧ください。青い枠で囲っている部分が、現行既に義務が課されている部分でございます。黒い点線で囲われている部分が、現行努力義務が課されている部分でございます。今回制度の見直しがあったのがオレンジの枠で囲われている部分でございます。3歳未満に関しましては、テレワークが新たに努力義務に追加されることが盛り込まれてきているところが主たる点でございます。

3歳以上小学校就学前の段階におきましては、これまで努力義務しかございませんでしたが、柔軟な働き方をするための措置の中で、事業主は始業時刻の変更、テレワーク、保育施設の設置運営、新たな休暇の付与、短時間勤務制度の中から2つ以上の制度を選択して措置する義務。労働者は、この中から1つを選べるといったことが、柔軟な働き方を実現するための措置として新たに義務づけがされたところでございます。

そのほか、子の看護休暇につきましては、これまでは病気であったり、けが、そういったところが理由になっておりましたが、それに加えて、感染症に伴う学級閉鎖とか、入学式あるいは卒園式といったものも子の看護休暇の対象に加えるとともに、取得できる期間が小学校就学前までだったものが、小学校3年生までに拡大するといった内容になっているところでございます。

このうち船員に関しましては、テレワークを実際にやることは船員の働き方を鑑みたときに実施することが困難であると考えられますので、テレワークの代替措置といったものを本改正案の中で講じることとしております。

船員に関するテレワークの代替措置につきましては、労働基準法が適用される従業員の方については、テレワークといったものの努力義務が課されたり、あるいは義務化がかかってくるところでございますけども、それに代わるものとして陸上の事業所での勤務、あるいは造船所での艀装員としての勤務、そういった船上での勤務から陸上での勤務に移行して、陸上での滞在期間を長くすることで、育児や介護に参加できる機会を確保していくといったことに取り組んでいただきたいということの特例を設けているところでございます。

そのほか、改正事項の詳細については42ページ目以降にまとめているところでございますので、お時間があるときにご覧いただければと思います。

本件については以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ご発言は、先ほどと同様に私の指名の上で

行います。

それでは、本件につきましてご質問等はございますでしょうか。遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 遠藤です。よろしくお願いします。

質問1点ございます。通し番号41ページの確認の意味も含めて、教えてほしいんですけども、船員は洋上にいるのでテレワークとか、そういった陸上で勤務する代替措置として、それに代わる働き方で考えた場合に、例えば陸上の事業所での勤務であったり、ドック中での勤務であったりということで、柔軟に対応できるような働き方ということで理解したところですが、これ以外の働き方というか、そういった船員の特殊な環境下であることを加味して、2例示されているわけなんですけれども、それ以外のところでの対応というのは可能なのでしょうか。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【木坂船員政策課課長補佐】 船員政策課の木坂です。

今、ご質問いただきまして、ありがとうございます。ここでお示ししているのは、あくまで例示でございまして、実際に最終的には使用者側の方と船員の方で双方に合意された場所の中でお勤めをいただく。例えばご自宅が本社から遠い位置にあるといったときに、実際の働く場所として自宅でのテレワークという形を選択されるケースもあろうかと思えます。その場合については、ちゃんと労使間で合意が図れているということであれば、それは認められるということになると考えております。

【野川部会長】 遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 ありがとうございます。要は本人に合わせた育児・介護休暇法に基づいて、船員に対しては陸上での何かしら柔軟な対応をしていければ全然問題ない、ということで理解しましたけれども、この辺の就業規則なんかは、恐らくひな形をまた作られると思うんですが、今回の休業法の見直しにおいての就業規則のひな形の作成は考えておられるかどうか、教えてほしいんですけども。

【野川部会長】 お願いします。

【木坂船員政策課課長補佐】 今、ご質問いただいた点につきましては、育児・介護休業法の施行に併せて、こういう考え方であるとか、就業規則としてはこういう形にしてくださいといったことについてもお示ししていけるようにしていきたいと思えます。

【野川部会長】 遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 ありがとうございます。施行が来年の4月1日ということなんで、

できるだけ早いほうがいいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

【野川部会長】 木上委員、お願いします。

【木上臨時委員】 大日本水産会の木上です。ご説明ありがとうございます。

洋上で働く人たちと陸上で働く方々の差ができるだけ少ない形にするための代替措置ということで、考え方としてはすごくいいと思うんですが、一方で、海上ニーズは多いんでしょうけど、受け入れる企業側の陸上ニーズは非常に少ないのではないかなという懸念もあるんですが、その辺はいかがでしょうかというのが1点。

それから、海上ニーズと陸上ニーズをマッチングする機能が必要ではないかというのが2点目ですが、そういった機能は何かご検討されているでしょうかという2点、質問でございます。

【野川部会長】 ご質問2点、よろしく申し上げます。

【木坂船員政策課課長補佐】 ご質問ありがとうございます。

1点目につきましては、別の事業所に勤務するわけじゃなくて、当該会社の陸上部門で働いていただくということを考えているところでございまして、その中で実際に1年間丸々というようなことを想定しているよりも、どちらかというと例えば夏休みとか、そういった期間に、この1か月は陸上での勤務の期間を長くしてほしいとか、そういったことに対応していくとか、そういったことが考えられるんじゃないかなとか、実際に船員の方のニーズと使用者側で提供できる状態といったところを併せ持って、実際にその船員の方が育児とか介護、そういったものに参加できるようにしていただきたいというふうに思っているところでございます。

2点目のマッチングといった部分については、多分、1つ目の質問のところともつながってくると思うんですけども、ほかの事業者さんにそのまま出向してとか、そういうイメージのお話だったのかなと思うんですが、基本的には別の会社にということはあまり想定していないところですので、マッチングということにはならないんじゃないかなと思っております。

【野川部会長】 木上委員。

【木上臨時委員】 ありがとうございます。同じ会社の中でというのは、ある意味、法律をつくらなくてもやろうと思えばできなくもないような話で、本質的に代替措置を考えるのであれば、幅広く取れるように他の企業への参加を求めるべきではないのかなというのが個人的な意見です。

ただ、この話を否定するものではありませんので、一歩ずつでも進めていただければと思います。どうもありがとうございました。

【野川部会長】 ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。今幾つかご意見が出されましたが、大前提として、船員法が適用される船員で育児・介護休業を取っておられる方がどれくらいおられるかということが一番問題になると思います。

今、木上委員からもご提案ありましたような内容が、実際に政策として対応を検討されるようになるためには、まずは現場で本当に育児・介護休業を取る船員の数がそれだけ増えて、これは何らかの対応が必要だということになることが私は前提だと思います。ここにおられる方にも育児・介護休業、男性、女性関係ありませんから、ぜひ取っていただいて、モデルケースをたくさんつくっていただく、これを私としてはぜひお願いしたいところでございます。

それでは、次の議題に移ってよろしいでしょうか。

それでは、議題3の報告事項である「IMO関係報告について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【宅見国際業務調整官】 ありがとうございます。資料3「IMO関係報告」につきまして、ご報告させていただきます。ページ番号は47ページです。船員政策課の宅見です。よろしく申し上げます。

現在、IMOにおきまして、STCW条約の包括的な見直し作業が開始されておりますところ、その状況につきましてご報告をさせていただきたいと思っております。

STCW条約は、1967年に英仏海峡で発生した大型タンカー「トリーキャニオン号」の事故を契機として策定されております。船員の訓練及び資格証明に関する国際条約として、IMOで1984年に発効しております。これまでSTCW条約につきましては、国際的に人的要因への対応の重要性の高まり等を受けて、1995年、2010年に全体的な見直し作業を行いまして、改正を実施しております。

今般、国際海運を取り巻く情勢の変化、技術的な進展を踏まえて、IMOにおきましてSTCW条約の包括的な見直し作業が開始されましたところ、その状況についてのご報告となります。

次のページをお願いします。STCW条約の見直し作業につきましては、昨年2月の人的因子訓練当直小委員会（HTW9）において見直し作業が開始されました。見直し作業

における目的と原則が策定されておりました、包括的見直し作業の目的といたしましては、こちらのページに記載しておりますような内容となっております。

次のページをお願いします。包括的見直し作業の原則といたしましては、こちらで16項目ほど挙がっておりますけれども、主なものといたしまして、包括的なものとなるように条約及びコードの全ての条項を考慮して、訓練、認証、見張りの既存の最低基準は低下させない。新しい、時代遅れの能力と技能、時代遅れの要件、不必要な重複への対処などが考えられております。

次のページをお願いします。本年2月に開催されましたHTW10において、主な見直し分野について策定しております。こちらのページに記載しております分野が、包括的見直し作業に当たって主に見直していく分野として挙げられているところでございます。新技術への対応やシミュレーターの活用、また、ハラスメントへの対応、メンタルヘルスへの対応など、22項目に及び見直し分野が策定されております。

次のページをお願いいたします。STCW条約の見直しに関するロードマップにつきまして、本年の2月において策定しております。こちらが包括的見直しのロードマップを簡単にまとめたものになりますけれども、目標といたしましては、今後3年間ぐらいかけて見直し作業を行い、2027年のHTW13で改正案の策定、2027年秋の採択を目指して、今後、HTW小委員会などで検討を進めていく予定となっております。

検討の見直しに当たっては2段階で進めることといたしまして、前半のREVIEWステージでは、条約のレビューを行い、後半のREVISIONステージでは、そのレビューの結果に基づいて改正案の検討をしていくという流れで検討を進めていく予定としております。こちらがロードマップになりまして、これは適宜、HTW小委員会で見直しの上、更新がなされる予定です。

こちらが、現在、IMOにおいて開始されました包括的見直しに関する作業の状況になります。

以上、ご報告させていただきます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、本件につきましてご質問等ございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

【佐藤船員政策課長】 すみません、ちょっとだけ補足よろしいですか。

【野川部会長】 課長、お願いします。

【佐藤船員政策課長】 申し訳ございません。船員政策課長でございます。

ちょっと説明が簡潔だったところもありまして、通しの50ページでございますけれども、その次に今、スケジュール表、宅見調整官、説明しましたとおり、まだ何年かかかるものでございまして、50番で見直しのアジェンダー、こういう項目について見直していこうというのがほぼ合意された段階でございまして、この項目をどう見直していこうというところは、これから各国が提案を出していくという意味で、これから深化させていくものでございますが、ご覧いただきますとおり、この22項目、包括的見直しと銘打たれていますとおり、かなり重要なものが並んでいるところではないかなと思っているところがございます。

今後、またIMOの会議、ワーキンググループレベルで開かれていって、順次、この辺が具体化されていきますので、節目といいますか、要所の中身が出てきた段階ではご報告等させていただこうかなと思っているところでございます。

本当に多岐にわたるんですけども、ご覧いただきますとおり、かいつまんで言いますと、1つは、新技術ですとか新燃料なども含めて、そういうのに対して船員の能力要件、あるいは資格証明をアップデートといいますか、時代に合わせいこうというのが1つございます。

それと、シミュレーター等書いていますけれども、ここまで最終的に結実できるかどうかというのは議論の着地次第になるんだと思うんですが、エレメントによってはシミュレーターとかを活用して乗船履歴のカウントとして入れられないかどうかというような、そういう今日の議論に対してもどう見直しをするのかといったようなものが、この包括見直しの中では議論の点になるかなと思っているところでございます。

また、新燃料船についても、従来の考え方ですと、いわゆる、その燃料を使って乗っている乗船履歴というのが船舶職員の資格要件として必要になりますけども、平たく一言で言いますと、鶏と卵みたいなところがございまして、新燃料船の実運航に乗る職員の方の履歴要件として、その燃料で走っていた船に乗っていないといけないみたいなのは、まず、その船が走っていないと履歴が取れない部分がありますので、そういう新しく出てくる技術に対して、どういうふうに資格制度が対応していくべきかどうかというのが議論されるといったあたり、今申したのが全面ではないんですけど、一面としてあるものでございますので、今後も適時にご報告いただきながら、また貴重なご意見をいただければ、我々、ロンドンの会議に対処していくに当たっては、そういうのも反映した上で進めてい

きたいと思っ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。

ご質問、ご意見等ございますでしょうか。加藤委員、お願いします。

【加藤部会長代理】 ご説明ありがとうございました。素朴な疑問なんですけど、ロードマップがある。これに従って批准しているということは、我々には義務が発生します。そのなかには予算措置が必要なものがありますね。そういうのも同時に考えておられると考えるとよろしいのでしょうか。それとも、こういう事案は、実際に事が起こってから考えるものなのでしょうか。

【野川部会長】 お願いします。

【佐藤船員政策課長】 佐藤でございます。

内容によりますけども、やはり起こってから考えるでは足りないようなものが出てきていたら、そこはしっかり認知してということになります。発効時期は、改正案が策定されてから設けられる可能性もありますので、そこまでの期間でどう対応していくのかというのがあると思います。

【加藤部会長代理】 ぜひよろしく願いいたします。

【野川部会長】 ありがとうございます。

ほかにかがででしょうか。庄司委員、お願いします。

【庄司臨時委員】 ご説明いただきありがとうございます。

発効時期、適用されるというのは、どのくらいの時期になりそうなのでしょうか。例えば27年秋に採択されたときに、発効というのはどうなりますかというのが1つ目。

それから、場合によっては、内容を見ますと、前のECDISのときの改正と違って、単なる資格要件になるのか。船員養成機関等のカリキュラム改正とかまで関連すると結構大きな話になるのかなと思うんですが、その辺りの見通し及び先ほどの予算の場合、船員養成施設は文科省系もありますので、その辺どうなるのかあたり、分かる範囲で教えていただければと思います。

【野川部会長】 お願いします。

【宅見国際業務調整官】 船員政策課の宅見です。

採択の後の発効までの期間については、IMOのMSCという委員会で決まりますので、まだ具体的には分からないところですが、通常、採択の後、1年半を空けて発効というこ

とが多い状況でございますので、2027年の秋に採択された場合、その1年半後に発効という流れが考えられると思います。

また、教育訓練機関やカリキュラムへの影響など大きくなる可能性があるという点につきましては、今回の会議で主な見直しの分野が挙がってきたという段階になりまして、具体的な見直しの改正案というのは、これから検討されることとなりますので、どのぐらいの影響になるかということも考えながら、教育訓練機関における影響が過度にならないような対応も考えていくことが必要であると考えております。

【野川部会長】 庄司委員。

【庄司臨時委員】 どうもありがとうございます。ちなみに予算のこともお忘れなくというのがもう一つ。

学校教育のカリキュラム改正の場合は、不利にならないようにというので、2年前告知というのがあります。なので、その辺、情報共有していただければなというのがあります。

それから、国内法の改正とかまで行くのかどうなのか分かりませんが、その辺も前広に情報共有いただければありがたいと思いますので、よろしく願いいたします。

【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。木上委員。

【木上臨時委員】 ご説明ありがとうございます。仮の話ですけども、STCW-F、漁業条約を批准した場合、Fから今度、Wに行くというケースも当然想定されるんですが、これらの包括的な見直しによってFからWへ行く、逆はそれほど問題ないのかなと思うんですけど、FからWに行くときの不都合が生じないのかどうかというのがちょっと気になるところです。

以上です。

【野川部会長】 ご懸念ですが、いかがでしょうか。事務局から何かコメントございますでしょうか。

【佐藤船員政策課長】 庄司委員からおっしゃっていただいた2点目と、あと最後におっしゃっていた点、あと木上委員の点も非常に大事な点だと思っております、手前みそですけど、そういうこともありまして、早めにまず第一歩というので、今回もこの場で少しご紹介させていただいたところですが、学校教育、教育課程の見直しにはリードタイムが必要だということも、そのとおりだと思っております、この船員部会だけに限らず、内容によってはステークホルダーさんと情報共有をして検討する場というのは設けていく必要が

あるのかなと思っています。

そういう意味で、課程への影響が出るかどうか、あるいは今ほどの木上委員からあったような点も排除はされないと思います。ただ、目的として結構、正の方向にあるものかなと思ってまして、やはり時代遅れにならない。逐語訳すると、英語ではそのような言葉になっているんですけども、今日のいろいろな課題に対していい方向に改善をしていくという動きでございますので、あまりネガティブに捉えてもいけないのかなと思っています。

影響が出ないようにするとか、ミニマムにするという話でもなくて、今後もアップトゥデートな制度であるために、IMOが動いていくときには、私どももリード国の一つだと思っていますので、そういう意味で、しかるべくよくするものについては、よくしていくために、変に影響をミニマムにするという方向にスタンスを持ってはいけないかなと思っています。

その上で、ステークホルダーさんとの関係では、情報提供とか後になってはいけないと思いますし、あるいはステークホルダーさんと話すことによってインプットいただけることもあると思いますので、影響があるかどうかというところは排除されないですけども、そういうふうにして会談の場をしっかりとっていきたいと思っているところでございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

庄司委員。

【庄司臨時委員】 すみません、ちょっと食いつく内容なので。そのステークホルダーというのが、いろんなステークホルダーがいると思います。例えば海運会社、受け入れる側については、やはり汎用な要件プラス最小のコストというんですか、そういうことも考えるでしょうし、教育側については、いわゆる時代遅れのいうところも出てくるかもしれません。

ただ、時代遅れが何を指すのかというと、新技術、例えばシミュレーターでどこまで実習に対応できるのかとか、そういう辺り、もちろんIMOで検討するのはいいとは思いますが、基本的にIMOは全世界を見ていて、後進国含めて、ミニマムリクワイアメントになりかねないところがあると思いますので、その辺は、今、課長が言われたように、日本として最適な教育訓練ができるような形でご尽力いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

【野川部会長】 ありがとうございます。

ほかに。よろしいでしょうか。

このSTCW条約の包括見直しのロードマップを見ますと、採択会議の予定が2027年の秋ということで、採択まで最短でも3年半を見ているわけですね。これは、私の個人的な要望で言ってもしょうがないことですが、テークノートされることによって多少は影響があると思うので申し上げますが、ILOの海上労働条約が策定されたときに、私、その採択のための準備会合から採択まで全部、日本政府の代表団のリーガルアドバイザーとして、ジュネーブをはじめ、いろいろなところにご一緒したんですが、そのときに痛感したのは、日本の政府は、ローテーションシステムで役人のポジションがどんどん変わっていきますので、その代表として行く人が3年ぐらいですと2回か3回は変わってしまう。そうすると、発言の内容に十分な一貫性が保たれないことになる。

というのは、もちろん政府の方針みたいなものはつくられますから、それをただおうむ返しのように言うだけだったらいいんですけど、国際会議は人間関係みたいなものが非常に大きな役割を持ちまして、その場で培われた人間関係の信頼というようなものの中から、日本の言うことだから、これは賛成しようとか、これはどうかというようなことが出てくる懸念があります。

MLCのときは、非常に幸いなことに、かなり初期の頃から日本政府代表として、当時の労働基準課、現在、船員政策課につながるわけですが、その課長であった方が最初から最後まで4年間にわたって日本政府代表を務められたので、MLCは日本の考え方というものが十分に反映されたような条約にできたんですね。

今回も、そういうようにしてくれと私が言っても無理ですけども、できれば、そのような日本の役所のシステムであるローテーションシステムで、どんな大事なことが今度の会議で決まるにしても、「あなたは、もう交代の時期だから次の人ね」というようなことで代わっていく。これ、国際的には極めて珍しいことで、ある条約が採択されようとするときには、最初から最後まで同じ代表が出てくるわけです。それが日本は、国内事情だけで、そのようにして代わって行って、その結果、さっきから木上委員なり、庄司委員なりがおっしゃっているような懸念を十分に踏まえた条約の内容にしていくための努力というものが、なかなか条約に反映されないということがあります。これは私の懸念ですので、テークノートするだけで結構ですけども、何とかならないかなということを思っているといったことは申し上げておきます。

以上です。

それでは、次の議題に移りたいと存じます。議題4の報告事項である「船員行政のデジ

タル化について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【木坂船員政策課課長補佐】 資料4に基づきまして、ご説明させていただきます。通し番号52ページ目をご覧ください。「船員行政デジタル化への対応状況等」というところのタイトルのものがございます。

資料1枚めくっていただきまして、53ページ目をご覧ください。53ページ目の資料は、前回、2月の船員部会においてもご説明させていただいたものの振り返りでございます。同種のものでありますので、割愛させていただきます。

54ページ目をご覧ください。船員手帳のカード化・デジタル化に関することですが、船員手帳に関しましては、今、情報管理は原則、船員手帳の保有者である船員の個人が実施されているところでございますけれども、今回の船員手帳のカード化に際しましては、行政手続のオンライン化を推進するために券面記載事項以外についてはデジタル化を図った上で、ウェブ上での表示とすることを予定しているところでございます。

こういったことを実現するためには、デジタル化する情報を国が管理することが必要となってくるといったことでございます。なので、情報の一義的な保有者が船員個人から国に変わってくるといったことも踏まえた整理をやっていく必要があるというふうに考えているところでございます。

船員手帳に関しましては、これまでの情報網羅型からアクセスキーへということがございますけれども、できる限り出頭の機会が必要となる場合を削減していく。それを徹底的にやっていくということを考えていきたいと思っております。船員手帳の情報のデジタル化に関しましては、氏名、性別であったりとか、生年月日とか、有効期限であったりとか、そういった部分については必須事項として券面に記載していきたいというふうに考えているところでございます。

赤枠のほうの部分でございますけれども、船員手帳に現状記載されている情報のうち、国で管理すべき情報を精査した上で、電子化した情報にアクセスするためのキー、二次元バーコードを入れていきたい。それを読み取ることによって、必要な情報にアクセスできるということにしていきたいと考えているところでございます。

実際、券面記載事項を踏まえたカードのイメージでございますけれども、55ページ目をご覧ください。顔写真があり、氏名、本籍、生年月日等々がずらっと並ぶといったところの中で、新たに船員番号というのを付与する。そういった中で、あらゆる船員の行政手続で使っていただけるようにしていきたいというふうに思っておりますし、カード番号を

付すことによって、これが何枚目の船員カードなのかといったことが一目で分かるようにしていきたいというふうに思っているところでございます。

また、右上のほうには、入出国時の本人証明機能があるもの、ないものがございますけれども、その部分の取扱いについて明示することをしていこうと考えているところでございます。

続きまして、電磁的に国で記録する情報についてでございますけれども、資料の56ページ目をご覧ください。先ほど申し上げましたとおり、保有する主体が船員個人から一部については国に代わってくるといったところも踏まえまして、一方で船員の利便性の確保とPSCへの対応ということもしっかり考慮した上で、国において管理すべき情報と民間・個人において管理していただく情報の整理をしていく必要があるというふうに考えているところでございます。

真ん中のところで「船員システムの管理の要否」と書いているところでございますが、二重丸を付しているものが条約等に基づいて国において管理することが必要不可欠な情報といったものでございます。丸を付しているものにつきましては、船員等の利便性を考慮して国において管理することが適当ではないかというふうに考えているものでございます。バツを付しているものについては、船員システムでは管理せず、民間の船舶所有者、あるいは船員個人において管理いただくのが適当ではないかというふうに考えているものでございます。

このように二重丸、丸、バツとグラデーションをつけておりますが、特にバツがついているものについては、これまでの船員部会において様々ご意見をいただいているところでございますけれども、船員手帳における一覧性の確保をしっかり担保してもらいたいといったご要望、ご意見をいただいているところでございます。それについて全く応えられていないということになってしまうと思いますので、それに代わる代替措置といったところの中で考えているもので、57ページ目をご覧くださいいただければと思います。

船員手帳、船員カードの中でお示するといったことについては、なかなか難しいところもあるんですけども、一方で、一覧性を確保するためにはどうしたらいいかというところの中で案を2つ並べているところでございます。

1つ目が、船員カードにICチップを搭載して、そこに船員個人、あるいは船舶所有者の方がカードリーダーを活用して、ICチップに必要な情報を入れ込んでいただいて、それをいつでもカードリーダーがあれば読み取ることができるという仕組みというのが一

つアイデアとしてはあるんだろうと知っているところでございます。

案の2が、船員情報を管理するためのアプリを開発し、その中に国において管理している情報であったり、労務管理に関する情報については船舶所有者の方から提供いただくとか、そういった中で、このアプリを見れば、現在の船員手帳で見られる情報については一覧性を持って見られるという形があるのではないかと考えているところでございます。

船員情報を管理するためのアプリのイメージにつきましては、58ページ目をご覧ください。専用アプリ、仮称とついておりますけれども、船員カードに登録されている情報につきましては、船員カードの二次元バーコードを読み取って船員カード登録情報をPDFでダウンロードできるような形にした上で、それをアプリの中で保存していただくということ。

労務管理情報につきましては、船舶所有者が船員に対して労務管理記録簿の写しをPDFで交付することが船員法で義務づけられているところでございますので、そういったものをアプリ内で保存していただくということ。

健康証明情報に関しましても、船舶所有者が船員に対して健康証明書を交付するといった義務がありますので、そういったものをPDFで交付していただいて、それを保存していただくということ。

海技資格関しましては、現状、船員ご自身で必要なことを船員手帳に書き込まれているケースもあろうかというふうに思いますけれども、その情報については、アプリの中で手打ちしていただくということが考えられるのかなど。将来的に、海技資格等の情報連携を実現することができる、船員情報と海技免状の資格情報をひもづけできるような環境が整った際には、船員カード登録情報の中に盛り込むこともできるのではないかとということも含めて考えているところでございます。

乗船履歴、過去の履歴もといったお話がありましたけれども、その点につきましては、現状の船員手帳の雇入れに関する情報の部分について、打ち込んで移すのは大変だと思っ

今後の進め方でございますけれども、2月に手続のデジタル化に関することについてのご説明をさせていただき、今回、船員手帳のカード化に関するご説明をさせていただいたところでございますが、船員部会に関しましては、細かい仕様を検討する場ではないので

はないかといったご意見もいただいたところでございます。

そういったところも含めまして、今回、船員手帳のカード化に関する方向性までご説明させていただきましたが、その後、より詳細な細かい話をさせていただくことになっていくんだろうというふうに思いますので、それについては、船員部会とは別の場を設けて、皆さんの意見を聞きながら、令和7年の船員行政のデジタル化につながるよう準備を進めていきたいというふうに考えているところでございます。

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。この件につきましては、既に数回、船員部会でもご説明があり、皆様からいろいろなご質問等があったところでございますが、具体的なこれからの進捗につきましては、今、ご説明があったとおり、そのための検討会等を設けるかどうかといったことも含めて進めていくとして、船員部会としては、今のご説明に対して、この場で何かご意見、ご質問があれば承りたいと思います。いかがでしょうか。

【木上臨時委員】 委員長。

【野川部会長】 木上委員。

【木上臨時委員】 ご説明ありがとうございました。

54ページの右側真ん中辺ですけども、「船員手帳は、STCW条約に基づき、船員として必要な能力を有することを証明するため、海外港への入港時においても提示が必要」と記されております。これはSTCW-Fも同様だというふうに理解しているんですが、これは念のため確認なんですけど、いかがでしょうか。もし同様であれば、併記する必要があると思いますので、よろしくをお願いします。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【木坂船員政策課課長補佐】 すみません、船員政策課の木坂です。

おっしゃるとおりFに関しましても必要となってくるということでございますので、Fも含めて対応していくことが必要になるというふうに考えているところでございます。

【木上臨時委員】 よろしくをお願いします。

【野川部会長】 よろしくお願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 よろしくをお願いします。これ、素朴な疑問なんですけれども、船員手帳のカード化により、雇入れ、雇い止めを行う場合の流れといいますか、その辺、なかなかイメージが湧かないので、ちょっと教えてほしいんですが、よろしくをお願いします。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【木坂船員政策課課長補佐】 ありがとうございます。船員手帳のカード化した後の雇入れ、雇い止めの手続ということになると思いますけれども、その雇入れ、雇い止めの手続については、特に船員行政手続の中での件数は非常に多いというふうに思っているところでございます。

その手続に関しましてもオンラインで完結できるようにといったことを考えているところでございまして、その際に、船員カードの券面にございます船員番号とかを使っていたら、この方については、この期間雇入れをするんだ、そういったところの情報をオンラインで申請いただく。

申請主体については、様々な方がいらっしゃるというふうに思っておりますので、実際にどういった方が申請されているかといった現状も今、確認を進めさせていただいているところでございます。その実態を踏まえまして、今できていることを極力改善できるように、どうやって実現するかということは今考えているところでございます。

【野川部会長】 いかがでしょうか。遠藤委員。

【遠藤臨時委員】 ありがとうございます。ということは、今の時点で船員手帳から船員カードに変わっても、オンラインで雇入れ、雇い止めをできる。要は運輸支局や運輸局に出向くことなく、オンラインでできる。できるけれども、具体的な必要な書類とか、本人の確認方法とか、アプリを活用して情報をどうしていくのかという問題もあるんですが、これをこういうふうにしていくという流れの中では、まだ何も決まってないという理解でいいんですか。

【野川部会長】 いかがでしょう。

【木坂船員政策課課長補佐】 具体的に、こういうフロントの窓口を使って、それではちぼちやってくださいといった部分の詳細まで決まっているわけではございませんが、今の紙の申請のやり方がどうなっているか。そのやり方を考慮した上で、それをオンラインでやることに関しては、どういったことを対応していただく必要があるかということを考えながらやっているところでございまして、基本的には現行のやり方がベースになるところでございますけれども、運輸局への出頭が雇入れのために必要となるということがなくて済むようにといった中で、実際の申請主体の方々の負担軽減に努めていきたいというふうに考えているところでございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

ほかにかがでしょうか。齋藤委員。

【齋藤臨時委員】 2点、ご質問があります。

まず、この船員手帳のカード化・デジタル化について、諸外国の動向が気になるんですが、この件に関してはILO加盟国、そして、これに該当する条約の批准国が義務づけられてくるんじゃないかなと思うんですが、このDX化の諸外国の推進状況が分かれば、教えていただきたいと思います。

それと一番最後にご説明された59ページの今後のスケジュールというところで、船員部会では、161回で方向性のご提案がされて、現在169回ですから、もう9か月が経過したことになります。本日も、その方向性についての中身だと思いますし、今後の作業スケジュールといたしまして、別の場で具体的中身をやっていきたいというご説明だったと思いますが、令和7年ということになると時間もありませんし、具体的にどの場でどのような計画で審議、議論していくのか、その作業フローとスケジュールをまず示していただければと思います。

以上です。

【野川部会長】 2点、よろしくお願いします。

【木坂船員政策課課長補佐】 ご質問ありがとうございます。

1点目の海外の状況につきましては、全て網羅的に把握できているわけではございません。実際に諸外国においてPSCにおいて引っかかることがないようにといったことを、これまでも齋藤委員からご指摘いただいていると思っておりますので、ご指摘を踏まえて、今、海外の状況も調べ、実際にPSCとか、そういったところに引っかかることがないようにということに取り組んでいきたいというふうに思っております。

2点目の今後の進め方といった部分に関しましては、別の会議の打合せの場といったものについて、こういった形でやるかということについては、早急に相談させていただきたいというふうに思います。それをこういったペースでやっていくのかということも含めてご相談させていただいた上で、詳細についてある程度固まってきましたということで、改めて船員部会のほうに、実際の作業部会での議論の中で、こういった形でまとまりましたということで、実際に制度改正することが必要であれば、こういう方向性でやらせていただきたいということを諮問なりさせていただく形になってくるのではないかとというふうに考えているところでございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

すみません、木上委員、お願いします。

【木上臨時委員】 度々すみません。先ほど遠藤委員から雇入れ、雇い止めの話がございましたけども、手続の中で、例えば海外で雇入れ、雇い止めする場合、今は在外日本大使館を通じてやったりしていると思われるんですけど、カード化したときのイメージがどうなるのかなというのが分かりづらいので、ちょっと教えていただければと思います。

【野川部会長】 いかがでしょうか。

【木坂船員政策課課長補佐】 在外公館における手続に関しましても、雇入れ、雇い止めの実際の手続が発生するケースがあり得ることは認識しているところでございまして、そういった点も含めて、先ほど申し上げましたとおり、実際に雇入れ、雇い止め手続がどういうふうにされているかということに鑑みまして、それがカード化して手続がオンラインでできるようになるところの中で、実際に支障が生じることがないようにしていきたいというふうに思っているところございます。また改めて、その辺も固まりましたらご説明させていただければと思います。

【木上臨時委員】 よろしくお願いします。

【野川部会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

今、木上委員、遠藤委員、齋藤委員から、それぞれいろいろなご質問、ご懸念が出ましたが、これ、かなり突貫工事でやっていく必要があるのかなという気がいたします。デジタル化というのは初めての経験なので、船員の皆さんもいきなり対応するのも難しいということがありますので、そういった周知・啓発期間というものも踏まえた十分な、そして中身の濃い検討の場を早急に設けていただき、そこで精力的に検討していただきたいと私からも要望したいと存じます。よろしいでしょうか。お願いします。

【木坂船員政策課課長補佐】 部会長からいただいたご意見も踏まえて検討していきたいと思います。

【野川部会長】 よろしくお願いいいたします。

それでは、よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、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せんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、事務局にお返しいたします。

【岩下労働環境技術活用推進官】 事務局でございます。

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、以上をもちまして、交通政策審議会海事分科会第169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 —