

平成21年 5月25日

於：国土交通省3号館11階特別会議室

交通政策審議会海事分科会

第6回船員部会

議事録

目 次

1. 開 会	1
2. 議 事	
議題 1. 船員の求人・求職状況等について	1
議題 2. 日本船舶・船員確保計画の認定について	7
議題 3. 船員に係る緊急雇用対策について	11
議題 4. 育児・介護休業法の一部改正について	18
議題 5. 船員派遣事業の許可について（非公開）	
3. 閉 会	20

【出席者】

（委員及び臨時委員）

公益代表 小杉委員、竹内委員、山村委員、井山委員、田付委員、田原委員、野川委員
労働者代表 池田委員、高橋委員、田中委員、中澤委員、藤澤委員
使用者代表 阿部委員、小比加委員、小坂委員、三木委員

（事務局）

国土交通省 大野海事局次長、染矢技術審議官
 海事人材政策課 菟川海事人材政策課長、山内海事振興企画室長、久米雇用対策室長、
 川崎企画調整官
 運航労務課 西村運航労務課長
 海技課 榎葉海技課長、金田船員教育室長
 外航課 篠部外航課長

開 会

【川崎企画調整官】

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6回船員部会を開催させていただきます。

事務局の海事局海事人材政策課の企画調整官の川崎でございます。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17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。

なお、新たに船員部会長代理にご就任いただきました竹内委員が今回初めてご出席でございますので、ご紹介いたします。

竹内委員でございます。

【竹内部会長代理】

東京女子大の竹内でございます。前は欠席いたしまして、大変申しわけございませんでした。これからよろしくお願いいたします。

【川崎企画調整官】

続きまして、事務局のほうに人事異動がございましたので、ご紹介いたします。

海事局の大臣官房参事官から海事人材政策課長に就任いたしました菟川課長でございます。

【菟川海事人材政策課長】

菟川でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【川崎企画調整官】

続きまして、配付資料の確認のほうをさせていただきたいと思います。議事次第の後ろについてございます、配付資料一覧というのがございます。資料1-1から、最後、資料5-1まで、資料ございます。ざっとご確認いただいて、もし過不足等ございましたら、いつでも結構でございますので、事務局のほうにお申しつけいただければと思います。

それでは、議事次第のほうに入らせていただきたいと思います。小杉部会長、司会進行のほうをよろしくお願いいたします。

議題1. 船員の求人・求職状況等について

【小杉部会長】

それでは、早速議事を進めていきたいと思います。まず、議題1の船員の求人・求職状況について

でございますが、事務局からご報告をお願いいたします。

【祓川海事人材政策課長】

議題1に入らせていただきます。きょうは議題の順番でご議論させていただくんですけれども、議題1で求人・求職状況、今、非常に景気も悪化して、数字も悪化しているというご説明を今からさせていただきますが、議題3のほうでその対策、今、補正予算が国会にかかっていますけれども、緊急雇用対策と、議題1に対する対策は今こうやっていますというのは、議題3のほうでご紹介をさせていただきますので、ちょっと議題が飛ぶ感じになっていますけれども、この順番で進めさせていただきます。

【久米雇用対策室長】

それでは、平成20年船員職業安定年報が取りまとめられたので、ご報告をしたいと思います。

2ページを見ていただいて、2ページの左から4つ目の枠の平成20年度の有効求人倍率は0.94という形になっております。前年が0.89と、対前年度0.05ポイント、5.6%増となっていて、平成20年度で見ると19年度より有効求人倍率がよいという形になっています。これは、昨年12月までの1年間のデータを取りまとめた関係がありまして、秋以降の経済不況が反映されていないという数値になっております。先月の速報値も含めて資料を用意させていただいております。別添1という形でその後についている資料でございますが、こちらのほうについてご説明をさせていただきます。なお、平成20年職業安定年報の内容については、ページ、ページに記載していますので、そちらを参考にさせていただきたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。

それでは、別添1の資料についてご説明させていただきます。速報値ではございますが、先月4月の数値が出まして、有効求人倍率はごらんいただくように全船員で0.41でございます。前月比0.52から0.11ポイント減となっております。2月の減少幅0.15ポイント、3月の減少幅0.13と比較すると緩やかになってきているものの、引き続き減少が続いている。特に内航貨物については、0.34、マイナス0.15となっており、前月減少の0.16と同様な減少傾向が続いているような状況でございます。これについては、別添2、次のページでございますが、有効求人数が2月から減少を続けている一方で、別添3の求職者数が増加し続けていることによる要因が大でございます。

資料については用意させていただいてないんですが、これについて船種別で見ますと、商船の有効求人倍率が0.42となっており、前月比マイナス0.13ポイントとなっている一方、漁業の同倍率も0.42ですが、これは前月比マイナス0.03ポイントと、小幅な減少にとどまっております。今月の大幅な減少は、商船の同倍率の減少の影響が大きい状況でございます。内航貨物以外の遠洋などの船舶は対象数が少ないため、一括した比較はできづらいものでございます。

次に、有効求人数の減少及び求職者数の増加を地域別に見ますと、今般の有効求人数の減少数マイナス68のうち、関東でマイナス46、九州でマイナス29となっています。また、有効求職数は増加しているが、増加数プラス445のうち、東北で153、九州で121、四国で95と、この3局で大きくなっております。

別添2の有効求人数の減少のうち、局別でございますが、関東については、2月、3月と求人された調査船、しゅんせつ船などの求人が4月で終了したということで、地域別で見ると、関東の求人数が減少しております。九州については、全体的に内航貨物の有効求人数の減少がマイナス46となっております。全国の減少数マイナス74の62%に当たりまして、有効求人数の減少の主な数字の動きは、九州が大きな要因となっております。細かい資料については、時間の関係で添付されていませんので、こちらのほうの資料には記載されておられません。

別添3でございます。有効求職者数の増加のうち、局別に見ますと、東北については、気仙沼、石巻を中心に内航船への求職があり、これは一般の不況により内航船員の離職した方が地元で求職するケースであり、遠洋マグロはえ縄業の離職者が4月で約60名、東北で求職しております。四国についても同様に、他ブロックで内航の離職した方が地元の四国で求職しており、なお、高知については遠洋マグロの離職者が10名含まれております。九州については全体的に内航への求職数があり、不況の影響で離職した者が多く含まれるものと考えられます。

以上のように有効求人数が減少しており、成立数も減少していることから、求人が成立しているわけではなく、求人をしたものの成立せず、求人を終了したケースが多いということで、有効求人数の減少になっておるといってでございます。全体的に言いますと、別添3の分母に当たります有効求職者数がふえ、分子に当たる有効求人数が減った関係で、有効求人倍率が、全船員で0.41、内航貨物でとりますと0.34というような数値になっております。大部分の影響は、この不況によるものだというふうに考えられます。

以上でございます。

【金田船員教育室長】

続きまして、21年4月の船員の求人・就職状況等について、ご報告いたします。資料1-2でございます。2枚物ですが、1枚目が求人・就職状況、2枚目が入学状況となっております。

1枚目ですけれども、大学、商船高専、それから海技教育機構と、左側に書いてございますけれども、それぞれ、左側半分が求人の状況、右側半分が就職の状況となっております。

まず大学でございますが、大学は昨年9月に東京、神戸のそれぞれ乗船実習科を修了した者に係るものでございます。20年度の卒業生ということで、16年度から20年度のうち20年度のところ

を右側に見てまいります。卒業生数が90名、そのうち就職を希望する者が73名となっております。そこに差が17名ございますけれども、これは、両大学の大学院へ進学したり、ほかの学校へ進学したりする者、これが17名いるということでございます。求人状況ですけれども、海上につきましては、外航の69名と18名を足して87名、これを含めて計のところ122名ということで、ここ3年間、安定した数字になっております。就職状況でございますけれども、外航の57名プラス6名の63名を含めまして、海上の計が69名、昨年より7名増加をしているところでございます。増加は7名でございますが、このうち外航だけをとりますと13名増えているということでございまして、外航が非常に増えています。陸上産業のところを見ていただきますと、昨年度は19名でしたけれども、これが4名に減っているということでございます。この結果、海上就職率は94.5%、非常に高い数値になっております。

2つ目の欄で商船高専でございますけれども、これも昨年9月に卒業した者に係るものでございまして、20年度のところを見てまいります。卒業生156名のところ、就職の希望者は118名、差が38名ございます。このうち36名が大学等に進学をしております。求人でございますが、外航を足して139名、内航166名、これを含めて443名の求人でございます。昨年の求人が351名ということですので、かなり多くなっているということでございます。就職でございますが、外航が33名、内航が22名となっております。計のところ、71名となっております。ここしばらく安定をしているということでございます。ただ、海上就職率を見ますと約61%となっております。さらに、商船高専は5校ございますけれども、海上就職率が少し低い、学校差が出ているということですが、そういうところもございます。

続きまして、その下の海技教育機構でございます。ここは2つに分かれておりまして、海上技術学校・海上技術短期大学校という欄と海技大学校に分かれておりますが、海上技術学校と海上技術短期大学校は4級海技士、内航をメインにしております。海技大学校の欄は3級を養成するコースでございます。これを別にしております。

まず海上技術学校と海上技術短期大学校でございますが、海上技術学校のほうは中卒3年課程でございまして、21年3月に卒業した者。それから、その後乗船実習科に進学した者、今進学しているわけですけれども、これは今年9月に修了いたします。それから、海上短期大学校につきましては、今年3月に卒業した者でございます。今、乗船実習科で船に乗っている者も合わせて、卒業生数というカウントにしております。その結果としまして、卒業生数は325名のところ、就職希望者数は302名でございます。差が23名ございますけれども、その中で22名が進学ということになっております。さらに、その22名のうちの16名というのが海事系の大学等へ進学するというところでござ

います。求人を見ますと、海上求人の合計のところ、782名となっております。昨年が927名ということで、かなり減っております。昨年夏以降の不景気ということで、ここに反映しているということでございます。ただ、就職希望者数からしますと、まだ2倍から3倍の高いレベルで推移しております。就職のところですが、海上就職計が280名で、ここ数年、高い数字で安定しております。海上就職率は97.6%となっております。

一番下の海技大学校でございます。ここは3級を取るコースで、海上技術コースに在学していた者ということでございますが、この海上技術コースは2つございまして、先ほどの海上技術学校3年で卒業した者から3級コースへ行く者と、それから、海上技術短期大学校、これは高卒2年課程ですけれども、ここを卒業してさらに3級課程へ進む者、この2つのコースがございまして。この結果はその2つのコースの合算ということでございます。卒業者は27名でございますけれども、就職希望者数が25名。差が2名ございまして、これはいずれも進学でございます。求人数は、海上が180名ということで、これも前年の257名からかなり減少しております。18年度の174名といったレベルに戻っています。ただし、希望者数からしますとまだ7倍程度ということで、非常に高いものになっております。就職のほうは、24名が海上に就職をしております。海上就職率は100%です。この中で、先ほど海上技術コースに2つのコースがあると申しましたけれども、1つは海上技術短期大学校を卒業した者が入るコース、これは19年度に開設しましたので、初めての卒業生ということでございます。これにつきましても、卒業者は8名でございましたけれども、そのうち就職希望者が7名、そのうち6名が海上に就職をしております。1名はまだ、どこに就職するか決めていないといったような状況と聞いております。

1枚めくっていただきまして、入学状況でございます。大学のところ、21年度、定員330名に対して、倍率が3.6倍ということで、例年並みといったところでございますが、数字は若干低下でございます。商船高専のほうでございますけれども、1.4倍ということで、ここ5年間で最低の倍率となっております。5校ございますが、その中には、もともと応募者が定員割れをしているところ、あるいはその結果として当然ながら入学者が入学定員に足りないといったところも、若干出ているところがございます。海技教育機構のほうでございます。これは、先ほどの海上技術学校、それから海上技術短期大学校に係るものだけでございますが、21年度、定員が380名のところ、平均しますと倍率が1.7倍ということでございます。高いとは決して言えませんが、しばらく安定をしております。この中で、海上技術学校は約2倍でございます。海上技術短期大学校のほうは約1.5倍といった数字になっております。海上技術短期大学校は、宮古と清水と波方と3校ございます。実は、宮古は昨年度開設いたしまして、昨年度は応募者、入学者ともに定員割れということでござい

したけれども、ことし21年度は応募者も1.4倍ということで、まずまずの数となっております。
以上でございます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。

久米室長、金田室長から大変詳細なご説明をいただきましたけれども、なかなか厳しい数字もあるように伺いましたが、本件につきましてご質問等ございましたらば、どうぞお願いいたします。

どなたか、ございませんでしょうか。大野次長、どうぞ。

【大野海事局次長】

ご質問ございませんようですから、若干補足させていただきますが、ともかくこの有効求人倍率が急激に悪化いたしまして陸上を下回るような状況になっているというのは非常に憂慮しておりますけれども、それに対する対策は後ほど補正予算の説明等でお話をいたしますので、教育機関のことを若干触れさせていただきますと、実は、陸上で内定切りというのが非常に話題になっておりますが、私の聞いている中でも、海上でも2名出たようでございます。どうしても雇えないと。ただし、それは比較的速やかにほかの海運会社に就職が決まったということで、内定切りであぶれたというような状況にはなっていないと。これは私も非常に注視しております、特に現在乗船実習中の者は実質的な就職が秋になる場合が多いというのが船員でございますので、それまでに職にあぶれた青年がたくさん出てしまわないかどうかというのは引き続き注視しておりますけれども、今のところ、それほど心配な状況ではないと。ただし、1年後どうなるかということは別の意味で真剣に見ていかなければいけないというような状況であります。

それから、もう1点触れさせていただきますと、20年度になりまして、これはトン数標準税制の効果であれば非常にうれしいんですが、外航就職者数が増えております。これは、合計がないのでわかりにくい数字なんですけど、122名と。前の年が97名、その前の年が95名でありますので、約25%、顕著な伸びを示しているということと、それから最後に、商船高専は若干別の傾向が出ておりますけれども、そのほかのところは、海上に就職できるのであれば、大部分の方が海上に進みたいんだということがよくあらわれた結果になっているというふうに思っております、この辺を頭に入れて行政を進めてまいりたいと存じております。

以上です。

【小杉部会長】

ありがとうございました。

ただいまの補足説明も含めて、何かご発言はございませんでしょうか。

議題 2. 日本船舶・船員確保計画の認定について

【小杉部会長】

特にないようでございますので、続きまして議題 2 の日本船舶・船員確保計画の認定について、事務局からご報告をお願いいたします。

【篠部外航課長】

外航課長の篠部でございます。まず、トン数標準税制に係る日本船舶・船員確保計画の認定の経緯と状況につきまして、簡潔にご説明申し上げます。資料 2-1 という資料でございますが、1 枚目がポイントを書いたもの、2 枚目、3 枚目が参考で、トン数標準税制の概要を書いたものをつけさせていただきます。

ご案内のとおり、昨年成立いたしました海上運送法などの法律の一部改正によりまして、我が国でもトン数標準税制が導入され、今回、1 月末までに申請を締め切りまして、3 月に認定をいたしました、その状況についてでございますが、10 社の申請がございまして、基本方針に照らして必要な審査を行った結果、すべて認定基準を満たしておりまして、3 月 24 日に 10 社すべてについて認定をしたということでございます。

1 枚めくっていただいて、参考のトン数標準税制、縦紙の 2 枚紙を参照していただきたいんですけども、おさらいになりますが、トン数標準税制はもともと、国際的な競争条件の均衡化を図ることに加えまして、日本船舶・日本人船員の計画的増加を図るために、世界標準とも言うべき制度として導入されたわけございまして、主要海運国はすべて、下に書いてあるとおり、既に導入済みという状況でございました。

右の下のほうにグラフをかいております。改めてでございますが、日本船舶、日本籍船は黄色い網かけのところでございますけれども、一番左、昭和 47 年が 1,580 隻だったのが、平成 18 年で 95 隻、その先の 19 年で 92 隻という数字でございますが、減り続けておるといふこと。そして、外航日本人船員数については、赤い折れ線グラフですけれども、5 万数千人から 2,650 人という数字になってございますが、いずれにしても減少の一途をたどってきたということでございました。

1 枚めくっていただいて、海上運送法の一部改正では、外航日本船舶隻数を平成 20 年度から 5 年で 2 倍にするということ、外航日本人船員数を 10 年間で 1.5 倍に増加させることを目標に日本船舶・船員確保計画を作成していただいて、その認定基準として、その下に主なものを書いてありますけれども、5 年間の計画期間中に、日本籍船を 2 倍にすることとか、日本人船員を日本籍船保有 1 隻について 1 名以上養成する計画でありますとか、日本人船員が減少しない計画であることとか、日本

船舶1隻当たり外航日本人船員4人配乗できる人数を常に確保する計画であることという認定基準をつくりまして、申請を受け付けたところでございます。

頭のほうに戻っていただいて、青いページに戻っていただければと思いますけれども、実は、この認定を1月末に受ける間に、ご案内のとおり、リーマンショックといいたまいますか、世界的な金融不況が参ったわけでごさいます、トン数標準税制というのは日本籍船についての収益をみなし利益で処理をするということですから、一般に好況でありますと利益が大きく上がるものをみなし利益の水準に利益を抑えて、節税といいたまいますか、税金が少なくなる効果がございますが、逆に不況でありますと、どんなにもうからなくても一定の利益はあったものとみなされるということから、場合によっては損をするということもあり得るわけでごさいます、不況が襲ってきた中で各社さんがどのような申請をしていただけるのか、若干不安視をする向きもあつたわけでごさいますけれども、結果として10社、かつその下のほうに10社の日本籍船の確保計画のところに書いてございまして、76.4隻保有している数になりまして、これは全体92隻の8割を占める数字として各社さん申請を上げてきていただけたということで、日本船舶・船員確保の意味も含めたトン数税制のことを正面からきちっと受けとめていただいたあらわれだと思っておりますところでは。

今申し上げました76.4隻と小数点があるのは、共有の部分がありまして小数点になってございましてけれども、これを5年間で10社合計で2.1倍に当たります159.8隻までふやすという計画になってございまして。そして、日本人船員のほうにつきましては、10社合計で5年間で688人の外航日本人船員の訓練計画を提出していただいております、うち社船実習は352人という結果でございます。また、外航日本人船員の確保計画、10社合計で申しますと、1,050人の現行から、1,138人、88人増加、1.1倍ということでごさいます、計画どおりいきますと、ようやく外航日本人船員も日本籍船も反転して増加に転じるということになろうかと考えております。

以上です。

【大野海事局次長】

なお、最新で日本籍の外航船が105隻まで増加してございまして、これは効果があらわれ始めていくというふうに感じております。

【山内海事振興企画室長】

海事振興企画室、山内でございまして。続きまして、資料2-2、内航分野の日本船舶・船員確保計画の認定について、ご報告申し上げます。

内航分野の船員確保計画の認定につきましては、20年度からスタートしてございまして、21年度開始分につきましては、受付期間中に34の事業者から申請がございまして、全て認定がなされてお

ります。

認定を受けた34事業者の計画の概要でございますが、1ポツに4つほど〇をしてポイントとしてまとめてありますように、まず1つ目、計画期間は3年、4年、5年とあるわけですが、計画期間中に276人の船員を採用する予定であると。うち、船員未経験者は176人、船員経験者は100人というふうになってございます。計画期間中の34事業者の退職予定者は185人というふうになっておりますので、これを差し引いても91人の船員が純増する計画というふうになってございます。3つ目、2の(4)の表の中にございますが、21年度開始分のところ、船員未経験者の内訳として、船員教育機関卒業生が82名、船員教育機関卒業生以外の者が94名ということで、船員教育機関卒業生以外の者が半数以上を占めているというふうになってございます。この中には、4つ目ですが、新たな船員供給源でございます退職自衛官8名、女性船員6名を採用するという計画が含まれてございます。

2ポツの認定の内訳でございます。(1)業種別内訳としまして、21年度開始分、貨物船が25事業者、旅客船は9事業者、合わせて34事業者です。20年度開始分と合わせますと、全体で147事業者というふうになってございます。

(2)計画期間別の内訳でございますが、21年度開始分、3年が28事業者、4年が1事業者、5年が5事業者というふうになってございます。

それから、事業内容別内訳でございますが、グループ化、共同型船員確保育成事業が1件、それから、新規船員資格取得促進事業が8件、船員計画雇用促進事業の中の新規供給源からの採用促進に係る事業分が23件、計画雇用促進に係る事業分が22件という内訳でございます。

2枚目のほうは、予算上の支援措置ということでございまして、事業の内容、予算額、予算単価を参考につけたものですので、ごらんいただければというふうに思います。

この船員確保計画の認定状況に関する評価でございますが、20年度開始分と21年度開始分を合わせて現在認定を受けている147事業者の計画でございますが、これが計画どおりに実行されれば700人を超える純増計画というふうになってございまして、想定されております船員需要を上回る船員を採用する計画ということでございますから、当面の目標となります5年後の1,900人の船員不足ということにつきましては、ほぼ回避できる見込みというふうになっていると思います。しかしながら、その採用予定者の内訳を見ますと、依然として従来型の採用ソース、船員経験者でありますとか、船員教育機関卒業生からの採用が多くございまして、新たな船員供給源でございます退職自衛官、女性船員の活用については十分なものとは言えない状況ということでございまして、このため、今後とも新たな船員供給源からの採用が一層促進されますよう、引き続き雇用促進策を講じて

いく必要があるというふうに考えております。

それから、グループ化、共同型の船員確保育成事業につきましても、21年度開始分で1件ということでございまして、共同型船員確保育成事業も一層活用されますよう、引き続き取り組んでいく必要があるというふうに考えております。

以上、認定状況と評価を含めてご報告申し上げます。終わります。

【小杉部会長】

ありがとうございました。

それでは、本件につきまして、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

どうぞ。

【藤澤臨時委員】

今、ソマリア沖の海賊問題で旗国である日本が保護する船が全世界で100隻前後だと。世界を走っているわけですが、そのうちの数隻がソマリア沖に就航したり、いろんな問題に直面しているわけですが、この交通政策審議会の海事分科会国際海上輸送部会において、今回いろいろ取り組みが進められているトン数標準税制の背景は、日本国民の生活安定のために日本籍船をふやしていかないと、いわゆる旗国である日本の主権の及ぶ船が、今の状態では、国民生活に必要な物資、経済活動に必要な物資を日本政府が責任を持って対処することはできないと、こういう背景があったというふうに認識をしております。したがって、今出されているトン数標準税制に向けた行政については、厳格に計画案を遂行していくようお願いをしたいということと、あわせて、これは船舶に対する諸外国等々を横にらみした税制改革であります。そこに乗船している船員についても諸外国においては抱き合わせてそれなりの船員税制の優遇措置がとられているという背景等々がございまして、若い人が外航船に乗っていく意欲の一つの大きなファクターにもなるわけでございますので、ぜひ国土交通省のほうも、今言った日本籍船をふやすということ、それと船員が魅力を感じるような税制改革にも諸外国並みに取り組んでいただきたいということを強く要請しておきたいと思っております。

また、あわせて、国内のほうのいろいろな船員の確保育成計画がなされました。147事業者等々がこういう形で日本人船員の確保育成についての計画案を出してくるようになり、やはり海運において若い船員を必要としているという背景はあるわけです。私どものほうも、海員組合に入っている国内海運で比較的大きい会社が、この中でどのくらいの事業者が申請をし、この中でどのくらいの計画案の数値を出してきたのかと、分析等々もいたしております。ここでこれを披露しても仕方ないんですけど、内航海運は、未組織分野の船は小さい会社、いわゆる7割ぐらいが499以下のような小

さい会社の事業主が多いわけですし、そういったところでもかなりこういう計画案を出してくるような実態にあるんだろうというふうに認識をしております。したがって、これらの遂行については、行政機関のほうが、若い人が船員になるというソースの確保についても、今進めているいろいろな計画を実行していただきたいし、後ほどおそらく説明があるんでしょうけれど、今の補正予算の中の予算も活用していろいろな具現化に努めて、ますます行政の主導を発揮していただきたいということを要請しておきます。

以上です。

【小杉部会長】

貴重なご意見をいただきましたが、当局のほうで何かございますか。

大野次長、どうぞ。

【大野海事局次長】

ただいまご意見として承っておきたいと思っておりますけれども、まず第一に、トン数標準税制につきましても、きちっと法に定められた要件というものを見ながら、監督をしていくべきところは監督をしていきたいというふうに考えております。

なお、これは別の部会の話になりますけれども、トン数標準税制の進捗状況につきましても、同じ海事分科会の国際海上輸送部会に対しまして、少なくとも年1回、ご報告をして、ご議論いただくということになっております。船員税制の問題につきましても、中長期的な課題としては既に挙げられているわけですので、そういった中で改めてご議論いただき、検討を深めていく必要があらうかと思っております。

内航の問題、今、この経済状況でございますが、非常に悩みが深いわけでございますけれども、藤澤委員のおっしゃられたことというのも十分に頭に入れながら、総合的にきちっと船員の確保対策というものを進めてまいりたいと存じます。

以上です。

【小杉部会長】

藤澤委員、よろしゅうございますか。

【藤澤臨時委員】

どうもありがとうございました。

議題3. 船員に係る緊急雇用対策について

【小杉部会長】

それでは、次の議題に移りたいと思います。議題3の船員に係る緊急雇用対策についてでございます。事務局から説明をお願いいたします。

【川崎企画調整官】

それでは、資料3に基づきまして、平成21年度一次補正で措置する予定でございます緊急雇用対策について、ご説明申し上げます。

先ほど資料1のご説明のほうで大変厳しい状況だということでご報告申し上げたところでございますが、このように非常に厳しい状況にあるといった中で、他方で中長期的には船員不足というものに対してきちんと船員の確保育成というのは計画的に行っていただきたいというところもでございます。さらに、今の不況、もしくは高速道路料金の引き下げ等々の影響によりまして、離職した船員に対するセーフティーネットの構築というのも必要だというふうに考えてございまして、今回、緊急雇用対策というものをまとめた次第でございます。

予算額で申しますと、国土交通省の一般会計の予算では5億1,900万円。そのほかに、これは厚生労働省のほうになりますが、船員保険特別会計分でそれぞれ、後ほどご説明しますが、雇用調整助成金の関係で13億4,500万円、失業保険給付費が、今回、離職者がふえるというところで、その分の補正分として25億6,500万円という形で予算を積んだというところでございます。

まず、最初のページのほうには、離職船員の雇用対策というところでございます。書いてございます。ただ、順番で申し上げますと、離職船員をつくらないためにきちんと雇用を維持してもらおうというところがございまして、ちょっと資料の順番はずれていて恐縮なんですけど、まず最初に、一番後ろの4枚目、雇用調整助成金のほうからご説明させていただきます。

これは、この非常に厳しい情勢の中で企業の方々に雇用を維持していただきたいというものでございまして、陸上には従前よりこういった雇用調整助成金制度というのがございました。その制度と同様の制度を平成21年度の補正予算で措置しようというものでございます。内容といたしましては、こうした厳しい状況の中で、事業者の皆さんが雇用されている船員を一時的に、休業ですとか、訓練を行わせる、もしくは関連会社等に出向をさせることによって雇用を維持した場合、こういった場合に、こうした行為に対してかかった費用の一部を事業者のほうへ助成するという制度でございます。

こちらのほうに主な受給要件が書かれてございますが、これは基本的には陸上にある雇用調整助成金と同様の受給要件でございまして、こちらに書いてございますように、直近の売上高もしくは輸送量が減少していること。中小企業の場合はさらに、減少率が低い場合でも、前期決算の経常利益が赤字であれば受給要件を満たすということでございまして、これは陸上の制度と全く一緒の要件という形にさせていただいております。

さらに、休業の場合ですと、こちらに書いてございますように、船員の全一日の休業もしくは船舶ごとの一斉の短時間休業、もしくは、括弧書きに書いてございますように、当該船舶における被保険者のそれぞれに1時間以上行われる休業も対象にしていくと。これにつきましても、現在、陸上の雇用調整助成金というのが段階的にどんどん要件緩和というものが図られておりまして、これは基本的には21年度の陸上の雇用調整助成金の要件と横並びをとるべく、今こういった制度設計にしておるというものでございます。出向の場合につきましては、3カ月以上1年以内の出向を行うことということが要件とされております。

受給額につきましては、これも比率については陸上と同様でございまして、休業等につきましては、休業手当相当額の10分の9、大企業の場合は4分の3。支給限度日数は、3年間で300日までと。さらに、教育訓練を行う場合には、これらの額に加えて、1人1日当たり、中小企業で6,000円、大企業につきましては4,000円を加算するといったような額になります。出向につきましても、出向元の負担賃金の、中小で10分の9、大企業は4分の3という形で受給額を考えております。

開始時期につきましては、現在、参議院の補正予算の審議中でございますが、成立後速やかに開始させていただきたいということで、今現在、詳細な制度設計をしているというところでございます。

このような形で、基本的には離職船員を少なくすべく企業の方にご努力いただいて雇用の維持に努めていただきたいというのが、まず一番最初でございます。ただし、そうはいつでも離職を余儀なくされる船員の方は相当数いらっしゃるというふうに、我々も試算をしております。1枚目に戻っていただきますと、効果のところちょっと書いてございますが、今回、雇用調整助成金によってもなお離職を余儀なくされる船員というのは最大約6,000人程度発生するのではないかというふうに見込んでおります。これは、内航船員全体で3万人でございますので、相当の規模を予想しているというところでございます。これらの方々についてそれぞれセーフティネットの構築というのもあわせて行っていく必要があるだろうということで、ここからは国土交通省の予算で措置をしているというものでございます。

まず最初に船員の関係のところでございますが、離職を余儀なくされた船員に対してでございますが、基本的には離職船員につきましては、まず最初に失業保険というものが支給されます。その期間は、それぞれの船員の方の給与水準もしくは保険の期間によって異なるものでございますが、最大でも330日までというふうになってございます。今般このように大量に船員の離職が予想されている中で、失業保険受給期間中に職を探していただくんですが、なかなかその職が見つからないという事態も想定されますので、そういったの方々に対する支援策というのがまず最初の支援策でございまして、

それが下のポンチ絵の左側にございます離職者給付金というものでございます。これにつきましては、こちらの図にもございますように、失業保険金受給後にも同様の就職促進給付金というものを支給することによりまして引き続き安心して職を探していただくというための整備ということで、生活を安定しながら再就職を支援していきたいというもので、これが船員向けの対策になります。

さらに、右の四角のほうは事業者向けの支援策でございまして、先ほど資料2のほうでご説明いたしました船員計画雇用促進等事業のメニューの追加という形で今般追加の雇用対策を設けておりますが、これが緊急雇用促進助成金というものでございます。これにつきましては、従前ございます、先ほどご紹介ありました共同型グループ化の助成金、新規の船員資格取得の促進助成金、いわゆるトライアルの船員計画雇用促進助成金、3つございましたが、これに加えまして、今回、このような形で離職を余儀なくされた船員を、現在の確保計画があるんですが、新規で採用をされる方にプラスで追加的に採用をしていただいた場合、そういった認定事業者に対して1人当たり100万円を支給するといったような助成制度を設けております。これは意味としては2つありまして、1つは、こういった離職船員の再就職を少しでも促進していこうという観点がございます。もう1つは、日本船舶・船員確保計画をこういった厳しい中でもきちんとやっていただきたいというところがございまして、そういった観点から、計画で書かれておりますいわゆる新規で採用される方で予定されている計画採用者数を上回る追加の採用をしていただいたという事業者に対しましてはやはりきちんと支援をしていくべきだろうということによりまして、日本船舶・船員確保計画の着実な実施もあわせて行っていただければという2つの思いがございまして、この助成金を創設してございます。

それぞれ、給付金につきましては1億9,000万円、緊急雇用促進助成金につきましては2億5,000万円の予算を計上しております。これにつきましても、補正予算成立次第、速やかに実施に移らせていただきたいと思います。これからこういった形で新しい制度が動き出しますので、基本的に事業者もしくは離職された船員の方々は運輸局の窓口のほうで手続をしていただくことになるかと思っております。雇用調整助成金についても同様に運輸局の窓口のほうに申請をしていただく形になると思いますが、我々も最大限努力して少しでも迅速な処理を進めていきたいと思っておりますが、皆様方におかれましても、我々のほうからさまざまな形で情報提供をさせていただきたいというふうに考えておりますので、ぜひご活用をお願いできればというふうに考えてございます。

説明は、以上でございます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。

ただいまのご説明につきまして、何かご質問、ご発言等ございますでしょうか。

どうぞ、三木委員。

【三木臨時委員】

まず、こういう予算を組んでいただきましたことに対しまして、厚くお礼申し上げます。どうもありがとうございます。

ちょっと教えていただきたいんですが、内航船員の6,000名という人数なんですけど、2ページの下に書いてある計算によるのかなと思うんですが、内航の貨物船で4,950人という離職者数の計算は、根拠としてはどういうふうな考え方でございましょうか。

【川崎企画調整官】

根拠でございしますが、一番最初、内航船員3万人というふうに申し上げました。このうち想定として雇用に影響を受ける船員という方々は、これは実は事業者団体の方々に、内航貨物、旅客、それぞれお伺いしまして、大体、全体の約25%、7,800人程度が雇用の影響を受けるだろうというふうに見込んでおります。このうち雇用調整助成金で雇用を維持されるだろうという方々を、そのうちの約4分の1程度、2,000人弱を見込んでおまして、その2,000人の残り、4分の3の方々が離職せざるを得ないだろうというふうに考えてございます。そういった比率を掛け合わせたものがこの4,950と900という数字に反映されたというふうにお考えいただければと思います。

【大野海事局次長】

誤解のないように追加説明させていただきますが、これは海事局がこれだけの離職者がほんとうに出るだろうというふうに予測しているわけではないということです。ただ、こういうものというのはできるだけ影響が少ないにこしたことはないわけですが、やはり、予算を積む必要があるわけでございますから、一定の想定が必要でございます。その想定の数式を今ご説明したわけでございますので、このぐらいの離職者予想ということで考えられては困るわけでございます。しかしながら、まず内航海運につきましては、ほんとうにこの経済不況の影響が想像以上に大きいと。例えば4月の鉄鋼の輸送量は前年度比62%減なんていう恐ろしい数字を聞いております。旅客船、あるいはフェリーにつきましても、もともとの経済不況、それから、今はおさまっておりますけど、去年の燃料油高で痛めつけられた上に高速道路料金の値下げということで、20%、25%の需要の減少というものがあちこちで出てきているということでございますので、相当に深刻なものが出てきても対応できるような予算を組む。なお、この考え方は、それでさらに足りなくなれば、これはまだ約束はできませんけれども、万一そういうことがあればさらに措置するというのが考え方の基本であるということでございますので、何とぞ、それだけ出ますという試算をしているというわけではございませんので、よろしく願いいたします。

【小杉部会長】

三木委員、よろしゅうございますか。

【三木臨時委員】

ありがとうございました。

【小杉部会長】

どうぞ、藤澤委員。

【藤澤臨時委員】

想像以上に、いわゆる高速料金の割引の問題、ETCの問題、これは、瀬戸内海の旅客船、フェリー一業界に大打撃を与えております。そういう状況の中で、航路を縮小するとか、廃止するとか、いろんな会社が今出てきて我々全日本海員組合との協議に入っているわけですが、解雇を前提にしない海運事業等の雇用調整助成金の範疇、13億強の予算編成をしてくれておりますので、これは最大限いろんな活用をして、まず離職者をくい止めていきたいと。

そこで、この雇用調整助成金ですけど、これは来年1月1日からは陸上並みにいわゆる社会保険制度の中で処理されていくべきものだろうというふうに考えておりますが、こういう考えでよろしいのかどうかということと、いわゆる離職状況に発展をした場合とか、あるいは緊急雇用促進助成金とか、いろいろ先ほど説明いただきました。これらの法案はもう衆議院を通過しているわけですが、今、民主党を中心に野党が反対しているのでまだ成立しておりませんが、これは6月12日には自動的に成立するべきものだろうというふうに考えております。したがって、これはお願いでございますが、我々全日本海員組合のほうも、こういう雇用の実態を踏まえて、国交省の海事局を中心に、この配分等々について、使い方も含めましていろいろご相談したいというふうに考えておりますので、ひとつよろしく願いいたします。

【川崎企画調整官】

まず、来年1月以降どうなるかという、陸と統合される場合というところでございますが、藤澤委員おっしゃっていただいたとおり陸上のほうに統合されますので、基本的には陸の制度と同様の形で雇用調整助成金という形が、陸と海が一体化されて制度が続くという形でご理解をいただければというふうに考えております。

【大野海事局次長】

2点目でございますけれども、何せ、これは雇用調整助成金のところだけではなくて、緊急雇用促進助成金なども初めての制度でございます。今、細かいところを詰めている段階でございますけれども、我々の基本姿勢は、こういう緊急時・非常時でございますので、最大限柔軟にやっていくという

ことでございます。組合だけではなく業界の皆様にもお願いしたいと思いますが、特に雇用調整助成金はもとのお金が厚生労働省でございますので、窓口は我々やりますけれども、何でもできるというわけではないと思います。しかしながら、繰り返します、最大限柔軟にやろうと思っております。なるだけ、こういう場合は対象になるのかというご質問、というよりは、こういう場合も対象にしてほしいというご要望と言うほうが正確かと思いますが、できるだけ具体的なものを我々のほうにぶつけていただければ、より効果的な、要するに形式的でない運用ができるというふうに考えております。私どもも、そういう意味で直接の窓口が地方運輸局になりますので、補正予算はその前に成立するかもしれませんが、来月上旬に関係の部長会議も開催いたしまして、できるだけ細かい内容を地方運輸局に徹底をする。あるいは、場合によりましては関係業界の方々に対する説明会のようなものも何か所かでやらないと、なかなか末端までしみ通っていかないと。いくら宣伝しても、知らなかったよということでは何の意味もなく離職者が出てしまうということを恐れておりますので、私どもなりに最大限の努力はいたしまして柔軟な運用というものに心がけてまいりたいと思っておりますので、ご理解とご協力をぜひお願いしたいと思います。

【小杉部会長】

ありがとうございました。

ほかに何か、ご発言、ご意見ございますでしょうか。どうぞ。

【竹内部会長代理】

素人考えの素朴な疑問なんですけれども、緊急雇用促進助成金の内容についてです。この助成金を受けようとする事業者さんには、これを受けるためには過去において解雇したことがないという条件がついているんでしょうか。素朴に考えると、いったん解雇した後でまた別の人を再雇用すれば100万円が入ってくることになってしまいます。そんなことをする事業者さんはいないでしょうが、何か条件がついているんでしょうか。その点をお尋ねいたします。

【大野海事局次長】

今非常にいいご指摘をいただいたと思っておりますけれども、そういう脱法行為的なものにつきましては、予算の運用、補助要項等におきまして穴をふさいでまいりたいと思っております。

ただ、竹内先生は初めてでございますので若干ほかの方には繰り返しになるご説明をさせていただきますと、内航船員というのは現在3万人でございます。これが10年後には約4,500人程度不足するのではないかと。1年前の試算でございますけれども、今から9年後ですね。というふうに考えております。船舶の大型化等々によりまして収容船員がマイナス5,000人の2万6,000人になったとしても、そこから4,500人不足する。つまり、定年等によりまして、ほうっておけば2

万1,500人程度になってしまう。そういう中で、先ほど資料2-2でご説明いたしました船員の計画雇用促進事業というもののベースになるための確保計画の認定というのをやっているわけでございます。別の言い方をいたしますと、中長期では内航の船員はおそらく不足するであろうと。しかしながら、短期的にはこの経済状況等々の中で非常に余ってしまう。ほうっておくと離職等を余儀なくされてしまう。しかも、これは一回陸に上がりますと、せっかくの船員経験者もなかなか戻ってこない。しかも船員というのは、少なくとも船長・機関長のような上級船員を養成するためには大変に時間がかかるわけでございます。そういうことを考えまして、一つには、雇用調整助成金を使いまして、首にならないように、首を切らなくても済むようにと。そしてその上で、この際、頑張っただけで離職船員を計画以上に追加で採用しようというところについては、若干の大盤振る舞いなのかもしれませんが、1人100万円というものを奨励的にお支払いすることによって事業者さんに対するインセンティブをつけて、離職を余儀なくされた方が陸に流れず海上で再就職していただいて中長期的な船員不足に対応できるようにと、こういう制度になっている。

したがいまして、冒頭に戻りますと、そういう脱法行為的なものについては要項等で穴をふさいでいきたいというふうに存じます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。竹内委員、よろしゅうございますか。

議題4. 育児・介護休業法の一部改正について

【小杉部会長】

それでは、続きまして議題4の育児・介護休業法の一部改正について、事務局からご説明をお願いいたします。

【川崎企画調整官】

それでは、資料4に基づきまして、育児・介護休業法の改正内容について、ご報告を申し上げたいと思います。これは、実は厚生労働省との共管になってございまして、基本的には厚生労働省と一緒に改正作業を進めてきたというところでございますが、実は船員の部分につきましては国土交通省の所管という意味において共管という形になってございます。

一番最初のページに基本的な考え方というのが示されております。少子化対策の観点から、仕事と子育ての両立支援というものを一層進めるために、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備していきたいということが大原則として、今回の改正に至ったというふうな形になります。

こちらに4つほど柱がございます。基本的には、船員についても同様の改正内容となっております。後ほど船員部分について少し詳しくご説明したいと思いますが、基本的なスタンスとして、まず最初に、子育て期間中の働き方の見直しということで、特にこれは父親、母親ともにきちんと子育てをする体制を整備しようということで、例えば、短時間勤務制度についての義務化ですとか、もしくは子の看護休暇制度といったようなところの拡充といったようなものを行っていくというのが、まず最初です。2番目が、これは特に父親にスポットを当てていまして、父親も子育てができる働き方の実現ということで、なるべく父親が育児休業をとりやすいような仕組みに変えていくような制度になってございます。3番目が仕事と介護の両立支援ということで、介護の休暇制度の充実も図っていきたく。4番目は、実効性の確保ということで、調停の仕組みですとか、勧告に従わない場合の公表制度によって実効性を確保していくというものでございます。

船員につきましては、次のページのほうに現行と改正後のポンチ絵がございますので、これをもとにご説明さしあげたいと思います。表の見方ですが、左側が現行制度でございまして、右側が改正後の制度でございます。右側のほうに赤字で書かれておる部分、これが改正の内容になります。

まず一番最初でございまして、右の改正後のところに「パパ・ママ育休プラス」という吹き出しが書いてございます。赤字のところ、基本的に育児休業は1歳まで取得・請求できる権利としてこの制度ではなっておりますが、父親と母親がともに育児休業を取得した場合につきましては、これまで1歳までというものを2カ月延長しまして1歳2カ月まで請求できると。これによって、これは主に父親対策というふうに聞いてございますが、父親についても育児休業をなるべくとりやすくする環境を整備したというのが、まず最初の赤字のところでございます。

2番目の赤字のところ、これは「勤務時間の短縮の措置」と書いてございます。これにつきましては、実は現行制度は、事業者の方々に勤務時間短縮等の措置ということで左側の現行制度の①から⑤、勤務時間の短縮等々、5つの措置のいずれかの措置を講ずることを義務づけされております。これが現行制度ですので、①から⑤のどれかをやればよいということになってございました。改正後は、勤務時間の短縮の措置につきましては、①ですが、これについては単独で義務化をいたしまして、それ以外、②から⑤につきましては、実はこれ、※のところが我々船員のところでは重要でございまして、「労使協定による適用除外あり」となっております。労使協定によって勤務時間の短縮の措置が非常に難しい勤務形態であるという場合には適用除外ができることとなっております。こうした適用除外となった場合につきましては、それぞれ②から⑤のいずれかの措置を義務づけという形に変わっております。船員につきましては、実際のところ、ほとんどの形態がこの適用除外によるものになるのではないかとこのように考えております。一部、非常にピストン輸送で短時間で仕事をされてい

るといったフェリー業者の方々等々でこういった措置がとれるところもあるというふうなことを実態としては伺っておりますのでこういった措置をとっておりますが、ここは、その他のほとんどの事業者につきましては労使協定による適用除外という形になって、最終的には②から⑤の措置のいずれかをとっていただくと。わかりやすく言うと、現行制度のいずれかの措置を講ずることの義務づけというところとほぼ同様の措置を引き続きとっていただければいいというような形になると思います。

次に、子の看護休暇制度でございますが、これにつきましては、赤字で書いてございますように、現行は年5日まででございましたところを、お子様1人については5日までというのは変わりませんが、2人以上いらっしゃる方々につきましては年間10日まで上限を延ばすというものでございます。

また、介護休暇につきましては、実は現行制度で介護休業制度というのがございました。これは、「対象家族1人につき93日まで」と書いてございますが、1回限りの措置でございまして、病院の送り迎えといったようなもので小まめな休暇制度というものも介護には必要だということがございまずので、これは、家族1人につき年5日まで、2人以上の場合は年10日を上限に、介護休暇制度というものを新たに導入させていただいております。

以上のような形で、原則、基本的には船員についても陸並びで見直しを図っていくというところになります。実際の施行につきましては、実はこれ、まだ国会審議中でございます。現状を申しますと、衆議院の厚生労働委員会が4月22日に提案理由説明を行いました。その後、まだ審議に入っていないという状況でございまして、予定としましては、公布日から、大企業につきましては1年以内の政令で定める日、中小企業につきましては3年以内の政令で定める日というものを施行予定日としておりますので、それまでの間に必要な場合には労使協定の改正作業というものが必要になってくるというふうに考えております。

簡単ですが、以上でご説明のほうを終わらせていただきます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。

ただいまのご説明に関しまして、ご質問、ご発言等ございますでしょうか。

閉 会

【小杉部会長】

それでは、これで本日の議事はすべて終了いたしましたけれども、ほかに何かございますでしょうか。

【川崎企画調整官】

1点だけ、次回の部会の日程でございますが、6月22日（月曜日）の14時から開催させていただきたいと考えてございますので、よろしく願いいたします。また、別途ご通知のほうもさせていただきたいと思っております。

事務局からは、以上でございます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして第6回船員部会を閉会といたします。本日は、お忙しい中、委員、臨時委員の皆様にはご参集いただきまして大変熱心な審議をしていただきまして、どうもありがとうございました。

— 了 —