

最終とりまとめ

平成 22 年 7 月 5 日
ILO 海事労働条約国内法化勉強会

I. 総論

1. 海事労働条約の意義

平成 18 年 2 月に開催された国際労働機関（以下「ILO」という。）海事総会において、ILO が 1919 年の発足以来これまで採択してきた海事労働に関する約 60 に及ぶ条約等を整理・統合し、その内容を現代に即したものとするとともに、実効性を高めた 2006 年海事労働条約（以下「本条約」という。）が採択された。

本条約は、国際海事機関（以下「IMO」という。）における SOLAS 条約、STCW 条約、MARPOL 条約に続く第 4 の柱として、海事労働に関するグローバルスタンダードを確立しようとするものである。

具体的には、本条約は、雇用条件、居住設備、医療・福祉、社会保障等に係る国際的基準を確立することにより、船員の労働環境の向上に資するとともに、国際的基準に基づく公正な競争を確立することにより、海運市場における公正かつ適正な競争条件の確保にもつながるものである。

また、本条約では、旗国が自国籍船に対して検査を行い、本条約に適合しているものについてはその旨を証明する証書を交付し、寄港国は、当該証書に基づきポートステートコントロール（以下「PSC」という。）を実施できる仕組みを導入することとしている。これは、本条約の実効性を担保するとともに、No more favourable treatment（未批准国籍船が、批准国籍船より有利な扱いを受けないとした概念）を導入することにより、事実上、本条約未批准国に対しても PSC 等を通じて本条約の基準を適用し、未批准国のサブスタンダード船を排除しようとするものである。

2. 本条約の国内法化に向けた基本的考え方

上記のように海事労働に画期的なグローバルスタンダードを確立する本条約は、ILO 海事総会においてほぼ全会一致で採択されており、主要な海運先進国、便宜置籍国等が批准に積極的な立場であることから、我が国としても本条約の批准及び国内法化に向けて検討を進めていく必要がある。このため、平成 18 年 9 月、船員関係の公労使が参加する「ILO 海事労働条約国内法化勉強会（以下「本勉強会」という。）」を立ち上げ、本条約の国内法

化に向けた主要論点について方向性を整理するための議論を行ってきたところであり、平成19年2月27日に一旦中間とりまとめを行ったところである。

その後、中間取りまとめにおいて議論が尽くされなかった論点について、我が国の海事政策及び本条約を巡る国際的な動向等を踏まえた上で改めて検討を進め、本条約の国内法化の方針について以下の通り整理されたところである。

本勉強会は、これを以て最終取りまとめとし、爾後これに沿って本条約の国内法化を進めることとする。なお、国内法化された本条約の施行については、公労使三者間の緊密な協力の下これを進めるものとする。

II. 各 論

1. 総 則

(1) 定義関係（第2条）

① 総トン数

本条約における総トン数についてはいわゆる国際総トン数と定められている一方、内航船はいわゆる国内総トン数により海事関係諸制度の中で位置付けられていることから、本条約に基づく国内制度と既存の他制度との整合性を確保する観点から、現行制度を踏まえて国内法化することが適当である。

② 船 員

本条約における船員の定義は基本的に船員法の定義と差異はないため、改正は不要である。また、本条約では適用に疑義がある者については労使協議により適用除外が可能となっており、現在、船員法が適用されていない水先人、修繕人、一時的に乗り組むエンターテナーは本条約の適用対象外として整理する。

③ 船員雇用契約

本条約における船員雇用契約は船員法の雇入契約の内容と整合しており、改正は不要である。

④ 船員募集及び職業紹介機関

本条約では、公共又は民間を問わず、船舶所有者のために船員を募集し、又は、船舶所有者に船員を紹介する業務に従事する自然人又は法人と定義されており、改正は不要である。

⑤ 適用対象水域

本条約の適用対象水域はS T C W条約と同様の規定であり、同条約の国内

法化措置により改正は不要である。

⑥ 適用対象外船舶

本条約では、適用に疑義がある船舶については労使協議により適用除外が可能となっており、船員法の労働関係規制の適用対象外の家族船及び最長労働時間制の適用対象外の海底掘削船については本条約の適用対象外として整理する。なお、これらの船舶に対する船員法の現行の適用関係は変更しない。

⑦ 漁船への適用

漁船については本条約の適用対象外であるが、労働時間及び休日並びに設備に係る事項以外は船員法において同一の規制下に置いており、この考え方を踏襲する。

⑧ 船舶所有者

本条約における船舶所有者の定義は船員法における定義と相違はないため、改正は不要である。

(2) 弾力条項（第2条及び第6条）

① 総トン数200t未満の内航船

本条約では総トン数200t未満の内航船について、労使協議に基づき、コード・パートAを異なった形で実施することが可能となっているが、船員法においては総トン数による労働基準の差異はないため当該弾力条項を活用しないこととする。

居住設備及び娯楽設備については、居住区域の甲板増設や総トン数の増加など影響が大きいいため、本条約の適用は合理的でないと考えられることから、総トン数200t未満の内航船については弾力条項を活用することとし、原則、現行船舶設備規程の通りとする。

② 実質的同等性

本条約では、コード・パートAについて実質的同等性による達成を認めており、個別の規定の国内法化においては、全体として本条約の要求水準を達成することが必要であり、2.～4.において個々の本条約要件について実質的同等性による担保の考え方を整理したところである。

2. 第一章（最低要件）

(1) 年少船員の要件（規則1. 1）

① 最低年齢

本条約の最低年齢は16歳であるのに対して船員法では15歳となって

いる。実質的同等性が適用されないため本条約批准のためには制度改正を要するが、憲法で保障された職業選択の自由との関係を整理しておく必要がある。

② 夜間労働の禁止

年少船員の深夜労働の禁止の範囲が本条約では午前零時から午前5時を含む9時間とされているが、船員法は午前零時にわたる9時間であり、本条約の規定に基づき改正することを原則として検討を進める（平成20年改正により措置済み）。

夜間労働禁止の例外については、現行の船員法で規定されているものは本条約においても認められているため問題はない。

(2) 健康証明書（規則1.2）

① 健康証明書の所持

船員法ではやむを得ない場合は健康証明書なしで乗船できるが、本条約においてはこのような包括免除規定はないため、健康証明を全く有しない場合は乗船を禁止する必要がある（平成20年改正により措置済み）。

② 健康証明書の内容

S T C W条約の批准・国内法化措置により、改正は不要である。

③ 健康証明書の有効期間

健康証明書の有効期間については、本条約が原則2年であるのに対して船員法では原則1年であるため本条約を担保している。健康証明書の有効期限を延長することも考えられるが、陸上労働者が法令に基づき健康診断を毎年実施していることとの均衡上慎重な検討を要する。

船員法では航海中に有効期間が満了した場合に航海終了まで健康証明書の効力を認めているが、船員法の健康証明書の有効期間は本条約の要件より短いため、現行の有効期間を前提とする限り実質的同等性により制度改正は不要である。

④ 健康証明書の英語による記載

健康証明書の現行の英語表記は本条約の要件と比較して不十分であるため、様式改正を行う必要がある。

(3) 訓練及び資格（規則1.3）

S T C W条約の批准・国内法化措置により、改正は不要である。

(4) 募集及び職業紹介（規則1.4）

公共の船員の募集及び職業紹介機関に対しては国が監督を実施している

ため、改正は不要である。なお、無料の各種船員職業紹介事業については公共の船員の募集及び職業紹介機関としてILOからも認知されている。

今後の船員の募集及び職業紹介機関のあり方については、条約の担保に加え、船員不足問題への対応の観点から引き続き検討する。

3. 第二章（雇用条件）

(1) 船員の雇用契約（規則2.1及び2.6）

① 船員の雇用契約書の保有

本条約では、書面による雇用契約及び労使双方により署名された雇用契約書の所持を求めており、船員法における雇入契約時の書面による労働条件の明示義務を踏まえた上で、当該手続の履行義務を制度上明確にする必要がある。

② 勤務記録の交付

船員法における船員手帳には、本条約が要求する勤務記録を記載することとされているため、改正は不要である。

③ 船員の雇用契約に関する情報の船内利用

船員法では、船員の雇用契約書の写しの船内備置について規定していないため、制度化する必要がある。

また、外航船においては、船員の雇用契約及び全ての適用ある団体交渉協約の言語が英語でない場合、雇用契約書の基準様式及び検査対象となる団体交渉協約の部分を英語により表記したものを船内に備え置くこととする必要がある。

④ 船員の雇用契約に含まれるべき事項の明示

本条約上船員の雇用契約に含まれるべき事項として定められた事項について、雇入契約書及び海員名簿への記載を義務づける必要がある。

⑤ 船舶の滅失又は沈没時の補償

船舶の滅失又は沈没時の船員に対する補償を本条約は要求しているが、船員法で失業手当を規定しているため、改正は不要である。

⑥ 雇用契約の早期の終了に係る最低予告期間

本条約では早期終了に係る最低予告期間及びその例外を定めているが、船員法では雇止手当で実質的に措置するとともに、雇止手当なしの早期終了は船員が責めを負う事由等に限定されるため、改正は不要である。

(2) 賃金（規則2.2）

① 賃金の支払い方法

本条約の要件に定められている給与明細の交付を船員法において制度化する必要がある。

②送金

現行の船員法で本条約の要件を達成しており、改正は不要である。

(3) 労働時間（規則 2. 3）

① 最長労働時間又は最短休息时间

現行の船員法で1日当たり8時間及び基準労働期間について1週間当たり40時間の労働時間の原則並びに1日当たり14時間及び1週間当たり72時間の最長労働時間を規定しており、改正は不要である。

② 休息时间

本条約では、船員の休息时间について、2回を超えずに分割できること、分割された休息時間のいずれか一方は6時間以上としなければならないことを規定しているが、船員法においては航海当直者について規定するのみであり、船員法において制度化する必要がある（平成20年改正により措置済み）。

なお、その際運航形態により条約に定められた休息时间規制を遵守することが困難な船舶が想定されることから、労使間の合意を要件とした例外的取扱について措置することが必要である。

③ 労働時間の例外（操練等、安全臨時労働及び遭難船舶に対する援助に必要な労働）

本条約では休息时间における操練、安全臨時労働、遭難船舶に対する援助に必要な労働への従事を認めているが、船員法においては、休息时间におけるこれらの作業への従事に関する規定を置いているところである。その上で、遭難船舶に対する援助に必要な労働に関しては、作業に従事した船員に対して、実行可能な範囲で適切な休息時間を付与するよう船長の配慮につき担保する必要がある。

なお、本条約では航海当直の交代は労働時間の例外として規定されていないが、船員法の航海当直基準における原則1日10時間の休息时间には交代時間が含まれていないため、本条約上の最長労働時間は担保しており、改正は不要である。

また、検査や港湾諸手続等のための労働時間についても、現行の船員法における労働時間規制の中でその例外として位置付けることができるものは、これにより運用する。

④ 労働時間の例外（船長等）

本条約では本条約適用対象船舶で雇用される船員全てについて労働時間規制を適用しているため、現行の船員法において労働時間規制が適用されてい

ない船長、航海当直をしない機関長等、医師等については、制度改正により労働時間規制を適用する必要がある。

一方、本条約では労使の合意に基づく労働時間規制の例外が認められており、船長については労働時間の適用除外とすることについてILO事務局の解釈を得ていること、更に船長は船内の最高監督者の地位にある者であって、他の船員とは異なり、出入港作業や狭水路の通過等船舶に危険のおそれのある場合は常に甲板上での指揮を義務づけられている等常に臨時の対応を求められる立場にあることから、労働時間等に関する規定の例外を船長について認めることができるように制度改正するべきである。なお、労使の合意の手続については、現行船員法においては一定の法規制を免除する効果（免罰的効果）の発生要件として労使協定を規定する例（法第64条の2及び第65条）がある点を踏まえ、本件についても同様に労使協定の締結及び届出を要件とすることを検討する。

⑤ 労働時間の記録

本条約では労働時間の記録及び船員への写しの交付を求めているが、船員法では後者について規定していないため、制度化する必要がある（平成20年改正により措置済み）。

⑥ 船内配置表の掲示

本条約では業務予定及び最長労働時間を記載した船内配置表の船内での掲示を求めており、船員法において制度化する必要がある（平成20年改正により措置済み）。なお、本条約では内外航を問わず英語での船内配置表の作成を求めているが、我が国の内航船では混乗していないため、日本語のみで実質的同等性が確保される。

(4) 休日及び休暇（規則2.3及び2.4）

船員法における週1日の法定休日、週40時間の労働時間により実質的に実現されている週休2日制及び年25日又は15日の有給休暇により、本条約の要件以上の休日及び休暇（週1日及び祝日の休日及び月2.5日を基礎とする休暇）が付与されており、改正は不要である。

(5) 送還（規則2.5）

① 送還の権利の発生

送還の権利の発生事由については現行の船員法で本条約を担保している。しかしながら、船員法では、船員の送還に係る船舶所有者の義務として本条約の要求する輸送方法への言及がないため、条文上明記する必要がある。

② 免責等

船員法では船舶所有者の送還に係る免責事由について船員の故意又は重

大な過失に限定しているため、改正は不要である。

③ 旗国等による送還

船員法では罰則をもって船舶所有者の送還義務を担保しており、旗国等が送還する事態は想定されず、改正は不要である。なお、実際には外務省による保護措置等が存在する。

(6) 配乗水準（規則 2. 7）

船員法により乗組み定員を設けていることから、改正は不要である。

(7) 経歴、能力開発及び船員の雇用機会（規則 2. 8）

船員職業安定法においては海上労働力に係る需要供給の円滑な調整及び有効な発揮に係る政策を国の業務として規定しているため、改正は不要である。

4. 第三章（居住設備、娯楽設備、食料及び供食）

(1) 居住設備及び娯楽設備（規則 3. 1）

本条約で求められている居住設備及び娯楽設備に係る要件は、1. (2)の総トン数 200 t 未満の内航船以外の船舶については、原則として条約の要件を適用することとする。

(2) 食料及び供食（規則 3. 2）

① 食料の提供

本条約における無料の食料の提供、供食基準の作成及び食料の衛生担当者の乗組みに係る要件については、現行の船員法及び関係法令において措置しており、改正は不要である。

一方、文化及び宗教の背景に対する考慮については、現行制度が存在しないため、食料表の改正による制度化が必要である。

② 船舶料理士の配乗

本条約では、船舶料理士制度（権限のある機関による資格制度、訓練課程の内容等）についての言及はあるものの、船舶料理士の配乗の義務付けまでは求めている。一方、現行船員法においては、我が国独自の判断から、船舶料理士に関する省令において船舶料理士の配乗要件及び資格基準について定めてきたところであり、本条約締結後もその必要性に変化はないことから、現行制度を維持することとする。

③ 船舶料理士を配乗していない船舶における調理担当船員に対する訓練・指導

本条約においては、船舶料理士を配乗していない船舶において調理を担当する船員全てに対し、食料及び個人の衛生並びに食料の取扱及び貯蔵に係る訓練・指導を行うことが求められている。我が国においては、沿海区域以遠を航行する船舶料理士配乗義務の課されていない船舶について、船員労働安全衛生規則（以下、「労安則」という。）11条1項を参考に、調理をする者に対する所要の訓練・指導を義務づけることとする。

なお、その実施方法や内容については、今後別途検討を進めることとする。

④ 船長等による検査の実施

本条約では、船長又は船長の権限による食料等の供給等に係る頻繁な検査を求めているが、現行の船員法及び関係法令には検査制度がないことから、労安則等において制度化する必要がある。

5. 第四章（健康保護、医療、福祉及び社会保障による保護）

(1) 船内及び陸上での医療（規則4. 1）

① 雇入期間中の医療等の無料提供

本条約における雇入期間中の医療等の無料提供については船員法で担保しているが、本条約が規定する標準医療報告様式については船員労安則において制度化する必要がある。

② 医薬品等衛生用品の備置

本条約では沿海区域以遠を航行する全ての船舶に対して医療箱、医療機器及び医療書の備置を求めている。船員法においては、原則として全ての船舶への医療箱及び医療機器の備置義務を課すと共に、平水船を除く全ての船舶に対して医療書の備置義務を課しているため、改正は不要である。

なお、備置が必要な衛生用品のリストについては、現行制度で本条約を担保しているが、国際基準との整合性の観点から本条約の発効に向けて実務的な検討を別途行う。

③ 船医の配乗

本条約では100人以上を搭載し、かつ、通常3日間を超える国際航海に従事する全ての船舶に船医の配乗を求めており、船員法の配乗範囲と相違があるため、本条約の要件に基づく制度化を行う必要がある。

④ 衛生担当者又は衛生管理者の配乗

S T C W条約の批准・国内法化措置により、改正は不要である。

(2) 船舶所有者責任（規則4. 2）

現行の船員法等の規定は147号条約の批准により55号条約を実質的同等により達成しており、本条約の要件もほぼ同様であるため、改正は不要である。

(3) 健康及び安全の保護並びに災害防止（規則4.3）

① 船員災害防止のための措置

本条約が求めている職業上の健康の保護及び安全で衛生的な環境の提供、職業上の安全及び健康に係る計画の策定及び実施並びに災害疾病の統計の作成、分析等については船員法、労安則及び船員災害防止活動の促進に関する法律で担保しており、改正は不要である。

② 船内安全委員会

本条約では5名以上の船員が乗り組む船舶に安全委員会の設置を求めているが、労安則の安全衛生委員会は任意設立となっており、本条約に基づき設立を義務化する必要がある。

(4) 陸上の社会福祉施設の利用（規則4.4）

本条約においては、福祉施設が存在する場合において、全ての船員が利用可能であることを求めているが、当該要件を満たす施設として、船員保険の福祉事業として運営されている施設とともに、日本船員厚生協会等の民間が運営する施設等が存在している。なお、今後、船員保険運営懇談会の報告書に基づく措置が実施されたとしても本条約の担保に特段の問題は発生しない。

(5) 社会保障（規則4.5）

本条約では社会保障9部門のうち3部門を本条約批准時に要求しているが、我が国は8部門を制度化しているため、本条約の要件を達成している。

6. 第五章（遵守及び執行）

(1) 旗国の責任（規則5.1）

① 国による検査の実施

【旗国検査】

海事労働証書の交付等に係る検査を除く旗国による検査は、現行船員法の船員労務監査として実施することとする。検査間隔（最長で3年）、検査の実施要件及び航行停止命令等の行政処分権限の発動要件については、船員労務監査制度の運用上定めることとする。

【海事労働証書の交付に伴う検査】

本条約と同様の条約証書制度を設けている海事関係の諸条約（S O L A S、M A R P O L等）を担保する船舶安全法等の国内法令と同様、船員法において、条約証書の交付及び関連する検査に係る規定を設けることとする。

なお、検査については、国が実施するほか、一定の能力及び独立性を有すると認定された団体（以下「R O」という。）も行えるよう措置する。海事労働証書の交付については、国が行うこととしつつ、法制面と実態面の両面を踏まえた検討を行うこととする。

② 暫定海事労働証書

新船や、旗国又は船舶所有者の変更の生じた船舶にあつては、海事労働証書の交付の可否判断の根拠となる運航実績が欠けていることから、このような船舶については、海事労働証書交付のための旗国検査項目中運航実績以外の内容等の審査により、暫定海事労働証書を交付することとする。その上で6箇月を上限とし、一定期間運航実績を積み上げた上で改めて検査を実施し、正規の海事労働証書を交付することとする。

なお、検査項目の具体的内容に関しては、我が国の検査内容が国際的な水準を維持するように、諸外国における検査内容について情報を収集し、またP S Cにも円滑に対応できるよう、引き続き検討を進める。

③ 船内における苦情処理の手続

条約においては、船内における処遇が本条約に違反する疑いのある場合に、船員が船長に直接苦情を申し立てることができるよう、船舶所有者に対して船内苦情処理手続を整備し、当該手続を定めた文書の写しの提供を義務付けると共に、苦情を申し立てた船員に対する不利益取扱を禁止している。従って、船員法においても、このような船員の権利及び船舶所有者の義務について規定する必要がある。

(2) 寄港国の責任（規則 5. 2）

① 寄港国による検査の実施

【寄港国検査】

本条約においては、旗国以外の加盟国が、自国の港に寄港する条約の適用対象船舶について条約の基準適合性を検査することが出来る寄港国検査制度について規定しているが、その実施については加盟国の判断に委ねられている。本条約の効果的な実施及び執行を確保するため、加盟国間の相互協力を求めている本条約の趣旨に鑑み、船員法において本条約に基づく寄港国検査の実施につき根拠規定を設けるべきである。

【検査の実施手順】

本条約に基づく検査の実施手順については、条約の規定通りまずは海事

労働証書及び海事労働適合申告書の確認等基本的な検査を行うこととし、その上で証書の不備等一定の要件に該当した場合に詳細検査を実施することとする。

【基準不適合時の対応】

詳細検査の結果判明した基準不適合については、不適合に関する船長への注意喚起及び出航差し止めの対応を規定することとなる。航行停止命令等の発動事由については、本条約において「船員の安全、健康又は保安に対」する明白な危険が存在する場合及び基準不適合が重大又は繰り返されたものである場合の2点が挙げられている。現行船員法において、発動事由として、本条約に定められている「船員の安全、健康又は保安に対する明白な危険」が含まれていないことから、本条約の内容を反映させる必要がある。

② 陸上における船員の苦情処理の手続

海事労働条約第 5.2.2.1 基準は、加盟国の港に寄港する船舶の船員は、権限ある職員に対し、本条約への違反を申し立てる権利が認められていること、申し立てを受けた権限ある職員は、初動調査を行う必要があることを定めている。このような船員の権利として付与されている違反の申告権について、船員法上制度化することとする。