

令和元年10月25日（金）13時30分～

交通政策審議会 海事分科会 第117回船員部会

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは、定刻より少し早いところではございますが、委員の皆様おそろいでございますので、ただいまから交通政策審議会海事分科会第117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12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、資料はタブレット端末のほうにご用意しておりますが、細かい資料もございましたので、資料1と資料1-2につきましては、お手元に紙でもご用意しておりますので、ご確認いただければと思います。

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、本日は大変天候の厳しいところをお集まりいただきましてありがとうございます。早速、議事を進めてまいりたいと存じます。

内航船員の働き方について、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】 それでは説明させていただきます。まず資料1をご覧ください。少し細かいので、よろしければ紙でご覧いただければと思います。

まず1ページ目でございますが、こちらはスマートフォンを使った船員の生活実態調査の結果概要でございます。こちらの調査につきましては、今年の6月27日から9月末日まで、内航船員の方々が各自で保有するスマートフォンを使っていただいて、調査用ウェブサイトにアクセスをしていただき、船内の生活情報を入力していただくという方法で、生活実態の調査を行ってまいりました。船員から直接、労働生活実態を調査するというものでございます。

こちらは、調査に先立って、国交省のホームページやツイッターでの広報、それと地方運輸局の窓口でのパンフレットの配布など、船員の方々に調査へのご協力について呼びかけを行ってきたところでございます。

2 ページ目をご覧ください。こちらが調査の結果の概要でございます。今回の調査に協力いただいた船員の方々、ウェブ登録者は94名、24時間以上の船内活動の回答があった方がそのうち31名。さらに、2週間以上の連続した船内活動の回答をいただいた方がそのうち9名いらっしゃいました。2週間以上の連続した船内活動の回答があった9名の方の労働時間の内訳は以下のとおりということで、まず甲板部の作業については、運航に直接係る当直については全体の44%、一方で入出港に係る総員配置が14%、荷役の関係作業が25%を占めました。また機関部の作業については、保守・整備作業が28%、当直が19%と約5割程度なのに対して、総員配置が27%、荷役関係作業が21%と、こちらも同等で5割ぐらいになっておりまして、いずれも荷役関係作業やその前後などに行われる入出港のための総員配置が、全体の中でも大きな割合を占めていることがわかりました。

3 ポツですが、2週間以上の連続した船内活動の回答があった者9名について、今回は次ページ以降で、労働時間が長い週と短い週について比較をしまして、その分析結果を最終ページにまとめております。

3 ページ目をご覧ください。こちらは、本調査結果に関する留意事項でございます。

まず、船内活動の回答については、記入者の活動内容をそれぞれ、どの活動種別に区分するかについては、記入者ご本人のご判断にお任せしております。また、一番最後ですが、本調査は記入内容を監査や行政指導の根拠としないことを前提として、ありのままの生活実態を船員の方々に記入いただいたものでございます。

4 ページ目をご覧ください。こちらから、2週間以上の連続したデータを記入いただいた9名の方々の生活実態を図にあらわしたものでございます。左が労働時間が長い週の図、右が労働時間が短い週の図でございます。下に凡例が載っておりますとおり、労働作業については黄色が当直、赤が荷役関連、オレンジが総員配置。また休息については、水色が船内休息、グレーが上陸での休息となっております。

上の箱に、それぞれのポイント、特徴を書いております。黒丸が労働時間が長い週の特徴でございます。白丸が労働時間が短い週の特徴でございます。

こちらの、4 ページ目の貨物船の一等航海士の方の例ですと、赤色の荷役の頻度が高く、また黄色・オレンジ・赤・オレンジ・黄色と、運航・入港・荷役・出港・運航と、こういった一連の作業が連続して行われることで長時間労働が発生していることがわかりました。また、労働時間が長い週の1日目、7日目のように、「2時～6時」の当直シフトに入っ

おり、深夜から夕方までの長時間連続労働が生じております。

一方で、労働時間が短い週については、5日目、6日目、7日目と、グレーの部分ですら仮バースが確保されておりまして、1週間当たりの労働時間が上限である72時間以内におさまっております。

5ページ目も、貨物船一等航海士の方の例でございます。こちらの方も、先ほどの例のとおり、運航・入港・荷役・出港・運航という一連の作業が連続して行われている日が、労働時間の長い週の1日目、2日目のようにありまして、結果、長時間労働が発生しております。

6ページ目をご覧ください。こちらは貨物船一等航海士以外の航海士の労働実態の例でございます。こちら赤色の荷役の頻度が高く、また1回当たりの荷役時間も長いということがおわかりになると思います。また、1日目、3日目、5日目のように、「0時～4時」の当直シフトで深夜から夕方にかけて長時間連続労働が生じておりまして、睡眠時間も細切れになっております。

一方で、労働時間が短い週に関しては赤色の荷役回数が少なく、これは沖待ちが含まれている可能性もありますが、またグレーの仮バースも確保されている状態なのがおわかりです。

7ページ目をご覧ください。こちらはタンカー船の船長の例でございます。まず黒丸の労働時間が長い週でございますが、仮バースは4日目、5日目とグレーにかかっているものがございまして、やはり運航・入港・荷役・出港・運航という一連の作業が連続して行われるパターンがございまして、長時間労働が発生しております。また、船長であるということからかもしれませんが、当直を初めとする労働時間が不規則な状態が続いておりまして、作業の種類も多くなっております。

労働時間が短い週については、長時間労働が発生しておりますが、グレーの部分、仮バースを週2回確保しておりまして、総労働時間としては1週間当たり72時間以内におさまっております。

続いて8ページでございます。こちらタンカー船の、船長ではなく甲板部員の方の例でございます。赤色の荷役の頻度が高く、1回当たりの荷役も時間が長いことがおわかりになるかと思っております。また、よく見られるパターンであります運航・入港・荷役・出港・運航という一連の連続した作業が行われることで、こちら長時間労働が発生しております。

労働時間が短い週については、赤色の荷役作業がほとんど発生しておりませんで、労働時間については、運航を基本とする、当直を基本とする、比較的規則正しい労働形態となっていることがわかります。

続いて9ページをご覧ください。こちらはタンカー船の機関長の方の1週間の例でございます。赤色の荷役の頻度が高いですが、機関長であるためか、当直や保守整備に係る作業への関与が少なく、総労働時間は比較的、それほど長くなっておりません。

労働時間が短い例につきましては、荷役作業への関与回数も少なく、機関長であるためか、当直や保守整備のシフトにも入っておりません。これは機関の状態確認や、ほかの船員への指示が中心と考えられるためかと思えます。

続いて10ページをご覧ください。こちらはRORO船の船長の方の1週間の例でございます。RORO船の船長であるため、赤色の部分がないとおり、荷役作業への関与がなく、労働時間も総じて短めにおさまっております。また、夜間や昼間にまとまった休息時間も確保できていることがおわかりになるかと思えます。

一方で、労働時間が長い週、短い週、両方ありますが、ピンク色の部分、これは事務作業等というものですが、事務作業などのその他業務が比較的多く発生していることがおわかりになるかと思えます。

労働時間が短い週の部分ですが、こちらは規則正しい時刻に入港ができておりまして、総員配置も最低限の時間のみで済んでいることが考えられます。

続いて11ページでございます。こちらはRORO船の一等航海士以外の航海士の方の1週間の例でございます。こちらは、先ほどの船長と異なりまして、赤色の荷役の頻度が高く、また1回当たりの荷役時間も長くなっております。よく見られるパターンであります運航・入港・荷役・出港・運航という連続した作業が行われることで、長時間労働も発生しております。また、「0時～4時」の当直シフトで睡眠時間が細切れになっている部分も見受けられます。

続いて12ページでございます。RORO船の機関部員の方の1週間の例でございます。こちらは、いわゆるMゼロ船と考えられまして、機関部員であるため、夜間にまとまった休息を確保できているのがわかるかと思えます。作業の中心は出入港に係る総員配置と保守整備でありまして、労働時間も総じて短めにおさまっております。

他方で、荷役作業に関与する日は、1日当たりの労働時間が長くなる傾向にございます。労働時間が長い例でいう1日目、6日目のような例でございます。

また、労働時間が短い週に関しましては、3日目から4日目にかけて仮バースが確保されておりまして、出入港に係る総員配置の回数も少なく済んでおります。

こうした9名の方の回答結果から、今回、分析結果を13ページと14ページ目でまとめております。

全体を通じて、労働時間の長さは、今まで見てきたとおり、荷役のあり方と深く関係することがわかりました。荷役の頻度が高い場合や、1回当たりの荷役時間が長い場合は、おしなべて労働時間が長時間に及んでおります。中でも、先ほどの図でいうと黄色とオレンジと赤の、運航・入港・荷役、さらに出港・運航と、荷物の運送のために行われる一連の作業が連続して行われる場合には、1日当たりの労働時間が上限である14時間を超過することもあるなど、特に労働時間が長時間に及ぶ要因となっております。

一方で、仮バース、これは一定時間連続した着岸・上陸、先ほどの図でいうとグレーの部分でございますが、仮バースが週に1回程度確保されている場合には、1週間当たりの労働時間が上限である72時間の範囲内におさまっているケースが多く見られました。

引き続き14ページでございますが、休憩時間については、規定上は、2分割された休憩時間のうち一方は6時間以上であることとされておりますが、今回の調査の中では、6時間以上おおむね確保されていることがわかりました。

また、朝方に入港して直ちに荷役が行われるケースが一般的でありまして、「0時～4時」や「2時～6時」、「4時～8時」といった当直シフトに入る船員の方々については、早朝から夕方までの連続労働や細切れ睡眠など、厳しい環境下にあることもわかりました。

また、労働時間の長さだけを見ますと、全体的に甲板部の方よりも機関部の方のほうが労働時間が短い傾向にございました。これは荷役の作業への関わり方や、当直体制の時間の違いなどによるものと考えられます。

また、当直や荷役などの定型的な業務以外の活動、今回その他で回答された部分について、自由記入をしていただきましたが、そこには仮眠や入浴のほか、居住区の清掃や片付け、会議、研修といった記入もございました。こちらについては、今後、労働時間か否かの整理が必要になってくるかと考えられます。

最後の15ページはご参考でございますが、調査にご協力いただいた船員の方々からの自由意見として承ったものでございます。

ご紹介しますと、オペレーターが土日を休むために、金曜日中に船側の予定を詰め込むなど、荷役やオペレーターの働き方改革のしわ寄せが船側に及んでいる。また、2点目で

すが、積み荷が終わったらすぐに出航させられるなど、1日当たりの労働時間が長時間に及ぶことが頻繁にある。作業と睡眠を空いた時間に行う必要があり、細切れ睡眠が発生している。3点目ですが、タンカー船の場合、荷役全員参加でなかなか休めない。4点目、暴言暴力がまだ船の世界にはあって、パワハラがなくなる。5点目、司厨員がいないため、自分で調理しなくてはならない、などのご意見をいただきました。

続いて資料1-2でございます。こちらは、8月の本部会で事務局より提示させていただいた資料でございます。労働環境の改善に向けて考えられる主な論点として、4つ論点を提示させていただきました。1点目が労働時間の管理の適正化、2点目が労働時間の範囲の明確化、見直し。3点目が休暇取得のあり方。4点目が多様な働き方の実現でございます。

本日の部会では、この後、労使の皆様から、各論点に対する業界としての意向、今後の取り組み方針、実現に当たって想定される課題や留意点等について、それぞれご報告いただく予定でございます。

先ほど紹介しましたスマートフォンによる調査の分析結果や、この後のご報告いただいたご意見などを踏まえて、11月以降、各論点について順次議論をさせていただく予定でございます。

また、先ほどの調査結果やご報告いただいたご意見を踏まえまして、荷主等との取引環境の改善に関する議論につきましては、別途、基本政策部会において議論を行うことを予定しております。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。それでは、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。

【河野部会長代理】 ご説明ありがとうございます。調査結果、大変興味深く拝見させていただきました。いろいろな分析がされていて、おもしろいと思います。1点、私のほうから希望を申し上げさせていただきたいと思います。この結果を拝見して、できればもっとたくさんの船員さんたちが具体的にどんなふう to 働いておられるのかを知りたいなと思うようになりました。

また、それぞれの働き方をされている中で、どういうふう to 感じておられるのかとか、どのような改善をすれば望ましい働き方の変更になるのかということについて、生の声が伺いたいかたと感じます。

そのためには、できれば、一番船員さんに近い立場におられる方々に、どういう声があるのかを少し集約をしていただけるような、そういうことが可能なのかを、ちょっと伺いたいなど。

ここで議論している働き方改革というのは、単に時間がどうかというような単純な問題ではないと思います。働いておられる方にとってどれだけ魅力的な職場をこれからつくるのかということにかかわると思います。そうだとすれば、やはり船員さんに近い立場の方々から、そういう声を集約していただくというのはできないのかなと、ちょっと思いました。すみません、勝手な意見です。

【野川部会長】 今のご意見、何かありますか。そちらで。ご意見として伺いするというところでよろしいでしょうか。

では、ちょっと今、受けとめていただいて、対応をお考えいただければと思います。

ほかにございますでしょうか。石崎委員。

【石崎臨時委員】 貴重な分析とご報告をありがとうございました。この調査結果について、1点教えていただきたいことがあるのですが、この回答内容は基本的にご本人の判断で、就寝であるとか休息であるとか、細かく分けるのはご本人次第ということかと思うのですが、例えば6ページ目の貨物船の一等航海士以外の航海士の方の労働時間が長い例というところを見ておりますと、この方は一応、就寝と休息は分けて回答されているように見受けられるのですが、例えば2日目などは、この回答だけですと、休息はしているが睡眠はとっていないというように見えるのですが、こういうことはよくあることなのか、それともこれはちょっと回答の便宜上といたしますか、就寝はしているのだけれど休息と回答してしまったのか、いずれの可能性が高いのかということについて、事務局でも、労使の委員の先生方でも、もしご存じのことがあれば教えていただけると幸いです。

【野川部会長】 これはいかがでしょうか。

【長岡労働環境技術活用推進官】 今回の調査の全体の方たちを見ていての傾向としてお話をさせていただこうと思います。同じ方でも、分けて入れているときもあれば、ずっと船内休息だけ続いている例もございましたので、そのときの船員さんの忙しさだったり、そういったものも関係しているのかなと感じます。

確かに、3日間ぐらい睡眠の時間を入れていただいていないような事例もあつたりしますので、さすがにそこまでの実態ではあり得ないのかなとは感じながら、調査票を見ておりました。それが必ずしもそうなのかというところまでは、正確に把握することはちょっと

とできないところがございます。

以上です。

【野川部会長】 確かに、これ、本当に休息だけで寝ていないとなると、今計算したら35時間連続で寝ていないということになります。そんなことはあり得ないので、おそらく休息時間という中に、仮眠をとったり、いろいろと臨機応変な対応はされているということは考えられます。

内藤委員。

【内藤臨時委員】 今のご指摘の中で、私も、全く睡眠をとらないということはありませんし、クルーの皆さん、安全第一ということを担保して運航していただいているので、ただ、記入の仕方が、スマートフォンで記入するというので、私どものクルーたちも、若い船員さんは慣れている、それとサンプル数が9名ということで非常に入れにくいというのがありました。

後ほどの意見の中にも、その辺をちょっとお考えいただきたいところを申し上げたいと思います。

以上でございます。

【野川部会長】 確かに、大前提として、9人しかサンプルがないという中での回答です。これは一応の集計だというふうに考えたいと思います。

松浦委員。

【松浦臨時委員】 今、野川部会長からお話があったように、確かに9人なので、これが全てだということではないと思います。ただ、先ほど事務局のほうから説明があったように、船員から出されてきていて、それがどこにも制約をかけられない中で来ているというデータとしては貴重なデータだと思いますが、これをどういうふうに使っていくかというのは、ちょっと慎重に扱わなければいけないでしょうし、これが全てではないと思います。ただ、傾向としては、時間外がたくさん出ている。出ているときはどういうことが多いんだという傾向は、十分わかるだろうと思いますので、やはり荷役が長引いているときには時間外がたくさん出ているということについては間違いないことなのかなと。そうすると、そこをどういうふうにするかということで、検討の材料にはなるのかなと思います。

【野川部会長】 ありがとうございます。

鎌田委員。

【鎌田委員】 鎌田です。私も、さっき河野先生が言われたように、時間だけではなく

て、もうちょっと中身のクオリティを知りたいなど。身体的な負担がどうなのかとか、給与とか待遇面がどうなのかとか。要は、ほかの職種に比べて、船内で働くことが魅力的に見えるようにどう考えていくかだと思っていまして、私は実は介護現場のほうの、介護ロボットの関係を厚労省とやっているのですが、やはり業務分析をやったのですが、結構、事務作業が多いんです。書類、いろいろ国とかに報告する事務作業が多くて、そういうのはもうICTを使ったらかなり減らせられるとか、夜間の見守りなどは見守りセンサーをつけることで、これは介護報酬の改定にも一部組み入れられたりとか、そういう、ほかの業界でやっていることも少し参考にしながら、今後の議論を深めて、より魅力的に見えるような形になっていくといいなと思いました。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。河野委員と鎌田委員から似たようなご意見がありましたので、ぜひ、これらの点については、また今後の調査あるいは検討の中に生かしていただきたいと思えます。

審議官、お願いします。

【磯野審議官】 委員の先生から貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。留意事項にもありましたとおり、本調査は、我々もスマートフォンを使った調査というのは、ちょっとトライアルとしてやったというところもありまして、これで今後、最後まで行けるといふふうに思っているわけではありません。今、河野委員、松浦委員、内藤委員、鎌田委員、それから石崎委員からもご指摘がありましたが、やはり労働時間のほかのファクターとしてどういうものを調査すべきなのか、あるいは回答率を上げるためにどういう知恵があるのか、これはやはり組合さんのほうが非常にご知見もあるかもしれませんし、皆様の知恵を結集して、我々もどういうことができるのかを検討して、委員の皆様方のご指摘に答える形にさせていただきたいと思えます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

西村委員。

【西村臨時委員】 2点伺いたいと思うのですが、1点は、この調査はトライアルの労働時間調査ということなのですが、これまでこういう労働時間を調査したというようなことはなさっていたのか。労働組合ほかでもあったりしたのか、国交省でもやったのかということと、それから、この調査が出されて、9名なのですが、実態で自分たちが把握している今までの状況と、出されて、そうだろうなど、かなり厳しい労働環境にあるというこ

とも推測されるのですが、認識とあまり今の9名であっても相違ないのか、そのところを主観的なご認識かもしれないのですが、少しお聞かせいただきたいと思います。

あともう1点ですが、これは2週間で労働時間が長いときと短いときなのですが、これがどんなふうに配置される、時間の長いときと短いとき、そういうのがわかるのか、あるいはわからなければ、次の調査でそのあたりもつかんでいただきたいと思います。

【野川部会長】 今の点、いかがでしょうか。

【長岡労働環境技術活用推進官】 労働時間の調査という形では、このような取りまとめの仕方をしたのは、4月に一旦、ほかにあった調査を分析して出させていただいた結果と、スマートフォンを使ってやった調査という意味でいえば、直接船員さんからお聞きするという形での調査は初めてかなと思っています。

それと、それが実態と合っているかについては、事務局ではよくわかりませので、そちらはもし労使のほうであればと思っておりますが、これまで調べてきた調査との相違はあまりないのかなとは思っております。

あと、通しで変化が見られるかということですが、今回、2週間しか入力がない方と、実は3カ月丸々入れていただいた方がそれぞれいらっしゃいますので、そういったものを分析すれば、多い週がどういう割合にあるのかということは分析ができるのかなと思います。それを今は具体的にお答えできないのですが、今後の課題として検討し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。何か今の件について、組合にも、もしわかったらというのはありますが、いかがですか。平岡委員。

【平岡臨時委員】 労働時間の問題ですが、先生のお話では、組合も労働時間についての調査をしているのかというご質問もあったと思うのですが、基本的に、我々は会社との間で労働協約を締結していますので、その中で労働時間を明確に定めていると思います。

あとは、労働時間の上限がありますので、それはきちんと守るよという形の中でやっていますし、仮に労働時間が守られないことがあれば、組合員のほうからこちらのほうへ苦情がありますので、調査の中にある百何時間といった労働時間にはなっていないのが実情ではないかとは思っています。

【野川部会長】 意外と確かに船員の労働時間、資料がたくさんあるわけではないですね。これが陸上の労働者ですと、労働時間の調査というのは調査の一番中心的なことで、いろいろな分析があるのですが。

今後、せっかくこうやってスマートフォンを使ったような新しい調査の仕方も開拓されていきますので、正確な船員の労働時間と生活実態について、またこれをきっかけに、より正確な、あるいは実態に合った結果が把握できるように、調査を進めていければと思いますので、よろしく願いいたします。

まだあるかもしれませんが、時間もそろそろ迫っておりますので、それでは次に、8月に事務局からお願いがありました、労働環境の改善に向けて考えられる主な論点に対する委員の皆様のご意見等をいただきたいと存じます。

発言の順番は、2月の意見表明と同様に、労働者側委員、使用者側委員の順にご発言いただき、公益委員からも何かございましたらご発言いただくということで進めたいと存じます。

また、本日ご欠席の田島委員からは、次回の船員部会にて意見表明をしたいとのご意向を受けております。

それでは、労働者側よりご意見をお願いいたします。

【平岡臨時委員】 全日本海員組合の平岡でございます。労働環境に向けてということで、意見でございます。

最初に、内航海運は通常の運航のほか、船内作業、荷役作業、長期乗船など、長時間労働につながる要素を払拭することができておりません。現状においても、労働時間については問題視されながらも、変わってきていないのが実情であります。

船員の働き方改革を進める中で、労働環境の改善に向けて考えられることは、長時間労働の是正、休日休暇制度、船内供食体制、定員問題など多岐にわたっており、そのような観点から意見を述べさせていただきます。

まず1点目の、労働時間管理の適正化についてでございますが、労働時間を正確に記録し、労務管理を行うことも必要であると考えられますが、労務管理を厳しくすればするほど、船長、航海士など管理者の労働負担が懸念されます。また、使用者が労働時間を適正に把握することや、その責務を明確にする必要性はあると思われませんが、実際の労働時間の確認は船員、主管者が行っていることから、船員の負担とならないようにしなければなりません。長時間労働とならないためにも、船内労働の軽減に向け、荷役の付随作業やその他関連作業など、陸上移管できる作業などは積極的に取り組む必要があると思われま。この点に係るコスト問題については、荷主・オペレーターの理解が必要不可欠であり、その対応について国が指導的役割を果たすことが求められます。

続きまして、船員労務官による労働時間の監査体制の強化ということでございますが、内航船員が長時間労働を余儀なくされている実情を行政は把握しているものの、実際に長時間労働を指摘することはないと思います。この点も改善の余地があり、長時間労働とならないよう、一定の罰則規定を定めるなど検討を行い、船員労務官による労働時間の監査や、訪船指導項目に盛り込んでいくことも必要であるかと思われまます。違反した場合には、荷主・オペレーター名を公表することも考えられるのではないのでしょうか。

その結果、指導を受けた事業者は、船員に長時間労働をさせない就労体制で運航するようになり、荷主・オペレーターも時間的余裕を持った配船計画を組むようになるのではないのでしょうか。

続きまして、内航船における定員の問題でございます。労働時間の短縮、長時間労働の是正には、定員の問題は避けては通れません。現在の内航船における定員は、おおむね安全最小定員となっております。標準定員は、安全最小定員に、荷役作業、保守整備作業を行う上で必要な人数を増やさなければなりません。適切な労働時間を確保、管理するためには、定員を増やすなど検討する必要があるかと思ひます。

しかしながら、総じて内航船の場合、船員費のコスト削減をするために定員を削減した経緯があることから、現状においてはぎりぎりの定員で運航している実態があることから、定員プラスアルファとすることも必要ではないのでしょうか。

2点目の、労働時間の範囲の明確化、見直しについてですが、司厨業務については、本来、専門職である司厨部が乗船することが望ましいことは言うまでもありません。そもそも国が、司厨部については運航要員ではないとしたことに大きな問題があります。当然のことながら、司厨業務にかかわる業務を行った場合は船内労働であると明確にする必要があります。

続きまして3番目の、休暇取得のあり方についてです。船員は、陸上の労働者と大きく異なり、職場と住居が同じであり、団体生活を余儀なくされております。通常では、3カ月乗船の後、1カ月陸上休暇が一般的であるとしていますが、陸上休暇に置きかえると90日であり、若い船員の離職の1つの要因として、休暇の問題は大きな要因となっております。

近年では、乗船期間を短縮し、陸上休暇のサイクルを早める事業者も見受けられますが、短期乗船と陸上休暇日数を増やすことをワンパックで考える必要があるのではないのでしょうか。

また、乗船中の休息については、一定の頻度で仮バースを確保し、解放することも必要と思われます。この場合、荷主・オペレーターの理解が必要であるとともに、法律や港湾管理者の問題などを検討するため、行政をまじえた中でシステムづくりが必要であるのではないのでしょうか。

その一方で、国が雇い入れ、雇いどめの状況を確認する上で、長期乗船など混在していないかをチェックすることによって、使用者に長期乗船の是正を求めることができるのではないのでしょうか。

4番目の、多様な働き方の実現についてです。内航海運は不定期航路で全国での乗下船が通例となっていることから、旅客船のような短期乗船などの勤務体制導入は難しいかと思われませんが、若い船員を内航に定着させるためには、環境の改善は必要であり、短期乗船などを考慮した就労体制を組めるのか否か、検討する必要があるかと思われま。特に短距離航海をしている内航船では、このことは可能なのではないのでしょうか。

いずれにいたしましても、労働環境の改善については、コストの問題は避けては通れないことから、適正運賃、傭船料の収受が必要不可欠であります。そのためには、荷主・オペレーターの理解を求めることとなりますが、同じ環境にあるトラック業界のように、環境改善に向け、法律の整備や標準運賃制度の導入など、内航海運においても国の積極的な関与が必要であることは言うまでもありません。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは続いて使用者側からお願いいたします。内藤委員、小笠原委員、中島委員の順でお願いできますでしょうか。お願いいたします。

【内藤臨時委員】 それでは、業界を代表してお話をさせていただきたいと思。い。ます。

はじめに、論点2の労働時間の範囲の明確化、これを明確にした上で、内航船員の労働実態を早急に把握し、その上で、いろいろな議論をすべきであると考えます。

それでは、論点1の労働時間管理の適正化から入っていきます。これについては船員が労働時間を入力しやすいようなアプリケーションであったりソフトを提供すべきと考えます。内航海運業界全体の労働時間入力の一。統。化、労働実態の把握をするためには、エクセルファイル等で定型書式を作成し、入力の簡素化、労働時間の自動計算が行えるようなファイリングを、できるだけ速やかに国土交通省から全事業者にご提供いただ。き。たいと思。い。ます。

2番目として、船員の使用者を労働時間管理の第一義的な責任者とすべきであり、船員法を守り、適正な労働時間管理を実施していきたいと考えております。

その実現のためには、スケジュールを管理しているオペレーター及び荷主のご協力が必要となるため、オペレーター・荷主が関与する仕組みづくりの検討会等で検討をお願いしたいと思います。

次に論点2として、労働時間の範囲の明確化、見直しについてです。船員は、生活と労働の場が同じであり、労働時間の範囲を明確にしなければ、労働実態を把握することができません。労働時間の明確化に当たっては、荷役や、一般貨物船のダンネージ処理、タンカーのタンククリーニング等、全ての作業を分類しておくべきと考えます。その上で、内航船員の労働実態を早急に把握し、船員の負担となっている作業を明らかにする必要があります。

また、船員の労働負担の軽減のためには、基本的には船員が運航に特化すべきであり、船員の労働実態に合わせ、Mゼロ、メンテナンスフリー、陸上支援体制の強化など、保守作業に関する負担軽減も考えていかなければならないだろうと考えます。

2番目として、船員法上、労働時間に参入しないものと規定されている作業については、現在、労働時間に参入しないとしておりますが、航海当直の引き継ぎ業務や、防火操練等に係る作業については、船舶の安全運航上必要な作業であると考えます。国際条例に規定されていないのであれば、労働時間の範囲の明確化とともに、議論をお願いしたいと思います。

次に論点3、休暇の取得のあり方についてです。乗船のサイクルは、船種、スケジュール、定期・不定期等により、船員本人の意向を考慮して、各社の創意工夫によって決定しております。3カ月乗船して1カ月休みという乗船サイクルは、その平均的なものであると考えます。

昨今、若者の要望に合わせた短期乗船サイクルについても、各社努力によって実現すべき課題と考えております。これを実現するためには、予備員を今よりも多く確保しなければならず、交代回数の増加により、旅費も含めて事業者の費用負担は増えるため、これも同じようにオペレーター及び荷主を含めた議論の場で理解が得られるように、仕組みづくりをご検討いただきたいと思います。

また、基準労働期間の長さについては、平均的に3カ月乗船して1カ月休暇という労働慣行として、基準労働期間を守っており、現時点の変更等の必要はないと考えております。

しかし、雇入れ契約書等に示された労使で定めた乗船サイクル、基準労働期間を守らない事業者については、国土交通省による厳正な監査を行っていただき、船員の不利益になる労働実態を是正していただきたいと考えます。

一定頻度での仮バース（最低週1回程度）、定期的、規則的な休日の設定、船員の希望に係る計画的で予測可能な取得に関する実現のため、今後どのような取り組みが必要かということに関しては、船員疲労の回復のため、休息は重要であり、適正に与えていきたいと考えております。

不定期船に関しては、使用者のみでは実現不可能であります。配船スケジュールの管理をしている、これもやはりオペレーター・荷主の協力があれば可能と考えます。このため、先ほどから申し上げている、オペレーター・荷主を含めた議論の場、理解がいただけるように仕組みづくりも検討していただきたいと思っております。

一方で定期船に関しては、船舶をとめると物流がとまってしまうというような事態になるため、一定頻度の仮バースは困難であります。このため、他の方法で船員の疲労回復を図っていただきたいと考えます。

3番目として、十分な、良質な睡眠が得られる寝具、防音対策、設備、備品により対応することを推奨していただきたいと考えております。連続した睡眠、休暇時間の確保については、前項目と同様に、スケジュールを管理しているオペレーター・荷主の協力のもと、実現可能と考えるため、オペレーター・荷主の協議会の場で理解を得られるような仕組みも、これもお願いしていただきたいと考えます。

最後に論点4、多様な働き方の実現に関してです。これについては内航海運としても努力していただきたいと考えております。また、船員の多様な働き方の実現のためには、予備員を今よりも多く確保しなければならず、交代回数の増加により事業者費用負担が増えるため、これもやはり、オペレーター・荷主を含めた議論の場で、理解をいただけるような仕組みづくりをお願いしたいと思っております。

全般的に、今後、働き方改革の議論を進めるに当たっては、労働実態の把握が不可欠で、早急に労働範囲を明確にし、船員の労働実態を把握していただきたいと考えます。これまで述べた働き方改革を進めていくに当たって、労働時間及び乗船の短縮によって船員不足が進み、新たな船員の育成を行う必要があると考えます。

内航海運業界においては、荷主・オペレーター、二次オペレーター、オーナー、船舶管理、船員派遣事業と、多様な契約、傭船契約等が存在しております。労働時間の適正化に

向けては、これら全ての事業者並びに契約関係の中で、業界全体で船員の働き方改革に取り組むような環境づくりが必要であると考えます。これら全ての関係者が集まる場で、引き続き議論を進めていただきたいと思います。

最後に、内航船員の働き方改革に関しては、オペレーター・荷主の協力が絶対に必要となり、環境づくりを行うためにも、中小零細業者が9割を占める内航業界の現状を踏まえて、国土交通省だけでなく、厚生労働省、公正取引委員会等のご支援が大変重要であると考え、今後さらなるご協力、ご尽力をお願いしたいと思います。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございました。

では小笠原委員、お願いできますでしょうか。

【小笠原臨時委員】 旅客船協会の小笠原でございます。初めに申し上げたいことですが、内航海運と一口に言いましても、事業規模の大きい大手フェリー事業者と小規模事業者では事情が、船主側と船員が双方で大きく異なっているわけですし、運航形態など事業内容や規模により、細かく分けた議論と対応のあり方が必要ではないかということです。

以下、4つの論点ごとにご説明したいと思います。

まず最初に、労働時間管理の適正化についてですが、労働実態の把握と適正な労務管理には、正確に記された記録が必要であることは言うまでもなく、現状においても船員業務監査のもとで適切に船内記録として管理されているところでございます。

船内記録簿は、海上労働に関する条約の改正のたびに、船員に対する書類記録作成、保管の管理業務の増加を招いておりまして、昨今は船長や航海士の書類を作成する事務負担が大幅に増加しているということも事実でございます。

記録様式の統一化につきましては、各社ごと、あるいは就航航路ごとに、労働時間管理手法は微妙に異なっており、各社ごとに記録類は従来から工夫して作成しているところでございます。単に記録だけにとどまらず、給与支給にも連携している面がありまして、横断的に記録類を統一化してしまうことは問題が多いと考えております。

電子化につきましては、煩雑さの解消やスピード化という意味では有効な手段であります。安易な改変やシステムの構築は、名目とは逆に、新たな負担増を招きかねないために、所有船舶や航路、就労体制等のさまざまな違いがある中で、現場とよく調整した上で、様式やシステムに時間をかけ、じっくりと構築すべきと考えております。

2番目です。労働時間の範囲の明確化、見直しについてです。船員の職場は、波浪、視

界不良、複雑な海潮流など外的条件が厳しく、海上という限られた空間、限られた乗組員、物資の中で耐えられる強靱な精神力、体力、チームワークが求められるものでございます。また、事故のリスクも高く、互いに協力支援を必要とするものでもあります。

このような環境下におきまして、線で引いたような労働時間に執着すると、即応性を欠くとともに、限られた乗組員、乗員数であるのに、さらに少人数で諸業務に当たらなければならなくなり、安全性が犠牲となります。これらのことに鑑みて、安全最優先の仕組みとしての一体感の創成と情報共有から、操練作業、航海当直の引き継ぎを労働時間とみなさない、そういう歴史がございます。操練作業は緊急事態に備えるための訓練であり、航海当直の引き継ぎは労働に付随する行為であります。したがって、安全運航上必要不可欠なこれらの作業を労働時間に参入することに関しては、安全の根幹にかかわることでもあり、船員制度全体の問題として慎重に審議する必要があるものと考えます。

3点目、休暇取得のあり方についてですが、船員法上の労働時間と休息時間の関係は、労使確認のもと遵守されておきまして、特段問題は生じていないと考えております。

船員法自体が、船員の高ストレス環境を十分に配慮した先進的な法律であると考えられ、現状でも問題ないと思われませんが、陸上休暇の取得に際しては、定められた運航要員を確保するため、必ず交代要員が必要となります。よって、現在の船員不足が、陸上休暇取得には最大の難敵となっておりまして、まずもってこの状態を解消できないと、休暇取得のあり方は議論できないと考えております。

最後に4点目、多様な働き方の実現についてですが、フルタイムの長時間勤務が前提となっている現状の労働体系について、育児休業中や介護休業中の船員の短時間乗船が可能となれば、潜在的な労働力の確保につながるため、検討に値する課題であると考えます。

抜本的な解決のためには、自動運航船の導入や、荷役の効率化の推進を図るなど、省人化の取り組みも必要であると考えているところでございます。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは中島委員、お願いできますでしょうか。

【中島臨時委員】 日本船主協会の中島です。まず基本的な当協会の立場といたしまして、今般の個別の調査実態などを通じた論点整理、これに伴う内航船員の働き方改革への官学業労の積極的な取り組みについては高く評価しておりまして、当協会としても積極的にサポートをしていきたいと考えております。

その上で、この主要な論点につきましてですが、先ほど内藤委員、小笠原委員、いわゆる現場当事者の代表の方の見解、コメントに対して、基本的にこれを尊重といいますか、この内容に同意、フォローするということになります。

その上で、特に当協会としてつけ加えたいところとして、今回の調査で確認された実態の中で、特に法令に反するおそれがあるかもしれない、おそれがあると思われるようなものについては、特に優先的に、かつ早急に、その改善に取り組む必要があると、申すまでもありませんがそう考えております。言うは易しの難しい問題ではありますが、官及び民間企業自身の管理監督の強化という側面もあるでしょうし、一方、規制や規則そのものが、ある意味時代おくれ、非現実的になっているという部分もあるかもしれませんので、その点の見直しといったものも検討すべきものは検討すべきだと考えております。

その上で、この諸課題を具体的に進めるに際しては、組合の平岡委員もおっしゃいましたし、内藤委員もおっしゃいましたが、まさに海運業界だけではどうしようもならないと。限界があるもので、オペレーターも荷主系のオペレーターもいらっしゃいますし、荷主さん自身の協力も不可欠ですので、そういった意味でも、現在、業界の構造そのもののあり方にもかかわるということでもありますし、内航海運の今後の事業のあり方と、荷主との取引環境の改善等について、総合的に検討するために設置されております基本政策部会、こちらの総合的な検討の一環として、本件も取り組むという位置づけをすべきであり、船員部会としても、この基本政策部会と今後一層連携・連動して、この取り組みを継続していく必要があると考えておりますし、当協会としても積極的に関与していきたいと考えております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

公益委員からも、もし意見がございましたらお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。河野委員。

【河野部会長代理】 今、中島委員から、基本政策部会のお話でしたが、部会長をさせていただいておりますので、発言させていただきたく思います。基本政策部会ではここ何回か、各業界、ほかの業界の取り組みについていろいろなお話を伺ってきております。

この基本政策部会でほかの業界のお話を伺っておりまして、しみじみ感じておりますのは、ほかの業界の中でどれだけ意識改革が進んでいて、それから、それぞれの業界の中で

どれだけ様々な点での改革に取り組んでおられるかということです。

先ほど、船員さんの具体的な声が聞きたいと申し上げたのも、そこで伺っているお話を聞いておりましたの感想でもあります。今日もご意見を伺っておしまして、基本的な認識は皆様共通していると思うんです。ただ、その基本的な認識が共通していることを前提として、船員部会の中で考えるべきなのは、この業界の中で何ができるかということを実体的に考えるべきであろうと思います。他方で、今、中島委員、内藤委員、小笠原委員がおっしゃったように、もちろん、この業界の場合は荷主・オペレーターの協力が不可欠であって、この点を抜きにして考えられないので、それは船員部会の中では限界があることだと思えます。

ですので、そちらも考えなければいけないのは事実なのですが、ただ、やはり船員さん、あるいは船員さんを使っておられる方々、労使両方で具体的に何ができるのかということをおの部会で議論することはとても大切であって、そのためにはこの業界の中でなら何ができるのかを具体的に検討すべきだと思います。

基本政策部会での議論から、各業界で、ある種の象徴になるような新しい取り組みをしておられるということがわかってきているということがありますので、できましたら、一方で、皆様がおっしゃるとおり、荷主・オペレーターを含めた改革が必要だということも十分理解しつつ、他方で、船員部会の中の限りで何かできることがないのか、また、船員さんの働き方を改善し、ほかの業界と比べて魅力のある職場にするために、具体的に何が必要なのかということをおらかにできるような、そういう議論になるといいなと思えます。

この後者の議論はここでしかできない議論だと思います。ぜひ、具体的な声を聞かせていただきたいと思えますし、そういう取り組みがこの中で議論されることが、逆に基本政策部会の中で、船員部会ではこういう議論だけれど、それは実現するにはほかの関係者の協力も必要なのだという提案につながると思えます。ぜひ、具体的な点についての声や希望を教えてくださいたいと思えますし、それに基づき具体的な施策に関する議論をできればと、両方に出させていただいている身として、思う次第でございます。よろしくお願ひします。

【野川部会長】 ありがとうございます。ほかのご意見はよろしいでしょうか。

審議官、お願いします。

【磯野審議官】 河野先生から重ねてご指摘がありましたので、我々の認識はこういう

ふうに考えております。この場の労使の場、もちろん公益委員に入っておりますが、その場で働き方改革についての成果を出した上で、先ほど使用者側の委員からもご指摘がありましたとおり、それを実際に働かしめるためには、オペレーター・荷主の協力というのが当然必要になってくるわけでございます。そのフェーズは、恐らく基本政策部会を中心にとということになってくるかと思いますが、どちらか一方だけで議論をするということではなくて、ツーステップの議論で進めていきたいと思っております。

それから重ねて、船員さんの働いている労働時間のデータだけでなく、実際に働いている船員さんに、どういったところが改善すべき点だと思っているのか、あるいはどうすればいいというようなご意見があるのか、そういったことを拾い上げるということも非常に重要なことだと思っておりますので、できる範囲で、どういうことができるのか、事務局の中で対応させていただ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。中島委員。

【中島臨時委員】 一言、補足と申しますか、河野先生のご意見、ほんとうにありがとうございました。私の説明がちょっと不十分といいますか、誤解を招いたのかもしれないところを反省しているのですが、基本政策部会に丸投げとかそういう意味では全然なくて、そのコンプライアンス違反のおそれがあるようなところの是正とかも含めて、この船員部会でやるべきことはしっかりやるべきでありますし、既に組合の方からも、業の方からも、そういった部分の課題というのは浮き彫りになってきていると思っておりますので、これはこの部会でしっかり出していただきたいと思っております。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。

【河野部会長代理】 すみません、私も、丸投げというご意見だと受けとめたのではなくて、要は、この場で具体的な意見を伺いたいという、そういう希望でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。さまざまなお意見が出ましたが、最後のところですが、ちょっと確認させていただきますが、基本政策部会と船員部会と、それぞれ審議会として一定の管轄事項があつて、どちらに諮問を行い、どちらが答申を行うか、それによって決まることがいろいろあるわけです。

基本政策部会と船員部会は必ずしも委員が全部重なっているわけではございませんので、同じ議題について両方で議論をするときには、若干方向性とか、基本的な委員の共有すべき意見が異なることもあり得るので、ちょっと、役所のほうで、基本政策部会と船員部会

の機能の、機能的な整合性みたいなものを整理していただくとよろしいかと思ます。

そうすると、お互いがコラボレーションを十分に重ねて、いろいろな問題について検討できると思ますので。せっかくここで議論したけれど、基本政策部会と同じことを議論して、違うことが言われたとか、そういうことにならないように、役割機能について明確化した上で協力ができるようにしたいと思ますので、よろしく願いいたします。

本日のご意見は、事務局で鋭意まとめていただき、既に示されております今後の進め方のおお、次回以降に各論点についてご議論をいただきたいと存じます。どうもありがとうございました。十分な時間をとって、1時間を過ぎておりますが、これから議題に沿って進めてまいります。よろしいでしょうか。

それでは改めて、議題1の審議事項である船舶設備規程等の一部を改正する省令案について、前回以降の各委員からのご意見について、事務局よりご説明をお願いいたします。

【有田船員政策課課長補佐】 資料2をご覧ください。こちらは前回諮問させていただきました、船舶設備規程等の一部を改正する省令案のうち、船員法施行規則の一部改正関連の資料でございます。

こちらについては、先般のSOLAS条約の改正に伴いまして、船員法施行規則について所要の改正を行うものでございまして、概要は、この資料2-2にありますとおお、旅客船について、非常配置表に海員の配置を定めなければならない作業として、損傷制御を新たに加えるとともに、少なくとも3カ月に1回、損傷制御に係る操練を行うこととする。そのため船員法施行規則についての所要の改正を行うものでございます。

前回ご意見について、各委員から募りをしましたが、その後特段のご意見、ご質問はいただきませんでした。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。何か追加でご意見はございますでしょうか。

よろしいでしょうか。特になければ、船舶設備規程等の一部を改正する省令案につきましては、本日ご説明のあったとおお改正するのが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。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。

次に、議題2の審議事項である、船員法施行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。

【有田船員政策課課長補佐】 資料3をご覧いただきたいと思います。こちらは、船員法施行規則を一部改正する省令案でございます。こちらについては、平成30年末にアメリカのグアム島で発生したクルーズ船の岸壁への接触事故について、乗組員が事故発生前に飲酒をし、酒気帯び状態で航海当直を行ったことが明らかになりまして、こうした背景を踏まえたような改正でございます。

現行の船員法施行規則ですと、第3条の5及び同条の規定に基づく航海当直基準において、平水区域を航行区域とする船舶を除いて、船長は航海当直をすべき職務を有する者が酒気を帯びていないことについて十分に配慮する旨、規定をされております。一方で、酒気を帯びている者を航海当直に当たらせてはならないことが、船長の義務として明確には規定されていない現状がございます。

こうした中、上記の事故以外にも、海運分野において飲酒に係る処分等が毎年発生しているような状況に鑑みまして、資料3-3にありますとおり、平成31年3月に、海運分野の飲酒対策に関する検討会を国交省海事局に設置したところでございます。こちらで、飲酒に係る安全対策の検討を行いました結果、同年8月に、平水区域を航行区域とする船舶を含め、酒気帯びでの当直を禁止するための措置を講ずるべきである旨の取りまとめが行われました。この取りまとめを受けまして、今回、船員法施行規則についての所要の改正のための諮問を行わせていただいたところでございます。

概要につきましては、資料3-2の2番にありますとおり、船員法の適用される船舶、専ら平水区域等において就業する漁船を除く船舶についての船長が、酒気を帯びている者を航海当直に当たらせてはならないこととするため、船員法施行規則について所要の改正を行うものでございます。

今後のスケジュールについては、現在のところ、令和2年1月に公布をしまして、同年4月1日に施行することを予定しております。

説明は以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。ただいまのご説明について、何かご質問等ございましたらお願いいたします。松浦委員。

【松浦臨時委員】 今回の説明では、ちょっと中身として理解ができなかったところが1つあったので確認をさせていただきたいのですが、この中で、飲酒対策に対する検討会の中で取りまとめられて、今回こういうふうな形で改正をとということだったのですが、この改正の、資料3の後ろについている別紙の中で、船員法の適用される船舶、その後の括弧

のところなのですが、「専ら平水区域等において従事する漁船を除く」という文章が入っているのですが、この文章が入っているのは、どこかで何かを検討されて、これを入れるということが検討されて入れられたのかどうなのか、また、これがなぜ入っているのかというのを教えていただけませんかでしょうか。

【野川部会長】 お願いいたします。

【安全政策課】 安全政策課の木内でございます。まず、この検討会について、少しお話しさせていただきたいと思えます。昨今の公共交通機関における飲酒における不適切事案に関連しまして、海運分野におきましても、クルーズ船などにおいて不適切事案が発生しましたことから、まずは公共性の高い旅客船・貨物船を運航する海運事業者において、迅速に飲酒管理体制を導入させる必要があると考えましたところから、有識者による海運分野の飲酒対策に関する検討会を立ち上げ、検討していただいたところでございます。

この飲酒管理のツールとしまして、当省が所管する旅客・貨物の海運事業者を対象としました内航海運業法、海上運送法、これは事業法と呼んでおりますが、事業法に基づいて海運事業者が届け出る安全管理規程に、飲酒管理体制の導入を明記させることで、飲酒規制の担保を図ることとしたものでございます。

漁船につきましては、当該事業法が適用されておきませんので、今回の検討の対象とはしてはおりませんでした。漁業の実態ですとか、漁業への影響という観点も含めまして、事業所管庁である水産庁とも、本日のご意見を共有した上で、今後の対応について相談してまいりたいと考えております。

以上です。

【野川部会長】 ということで、よろしく申し上げます。

ほかによろしいでしょうか。鎌田委員。

【鎌田委員】 ここでいう酒気帯びの定義を教えてください。実は昔、自動車の世界でアルコールインターロックの議論を警察庁とやったときに、大分議論したことがあるので、ちょっと参考までにお聞きしたいと思います。

【野川部会長】 これはいかがでしょうか。お願いします。

【安全政策課】 酒気帯びというのは、一応、アルコール検知器を用いて検査をするのですが、ゼロ以外のものは酒気帯びとなります。

【野川部会長】 反応すれば酒気帯びになるということですか。

【安全政策課】 アルコール検知器で数字が出れば酒気帯びということになります。

【野川部会長】 ということだそうです。よろしいですか。

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、その他何かご意見がございましたら事務局までご連絡いただき、次回、事務局よりご報告をいただきたいと思います。

それでは次に、議題3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、別紙に掲げるもの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。

次より報告事項となりますが、議題4の、令和元年度第63回船員労働安全衛生月間の実施概要について、事務局よりご報告をお願いいたします。

【瀬田労働環境対策室長】 ご説明申し上げます。資料5になります。例年の行事でございますが、令和元年度第63回船員労働安全衛生月間「元気に乗船 無事故で下船 笑顔で帰宅のゼロ災害」のスローガンのもとに、例年どおり9月1日から30日までの1カ月間、船主団体や労働組合の皆様方のご協力を得ながら実施いたしました。

主な行事の実施実績につきましては、速報の暫定値ではございますが、2のとおりでございます。船員災害防止大会20カ所、講演会、講習会等49カ所、無料健康相談所の開設111カ所、訪船指導255カ所1,450隻、そのほかに船内飲用水の水質検査、衛生検査等を実施いたしましたところでございます。

次のページは、主な行事のイメージをつかんでいただきやすいように、お写真とここ数年の実績につきましてグラフ化して参考までにつけさせていただいております。

ご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。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。

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すでしょうか。お願いいたします。

【細田雇用対策室長】 雇用対策室長です。先月の船員部会におきまして、船員派遣フォローアップ会議の報告をさせていただきました。その折に、会議の開催頻度等につきましてご意見が寄せられたところです。本件につきましてご報告させていただきたいと思えます。

前回いただきましたご意見や会議の次第等につきましては小塚座長のほうにお伝えしてございます。座長からは、会議の開催時期や頻度は監査の執行状況等にもよるので、現時点で決められる話ではないから、事務局で一定の方向性が出た段階でまた相談してほしいといった言がございました。

これを受けまして、事務局としましては、現時点でいついつまでに、いついつやるといったようなことは申し上げられるところではございませんが、前回頂戴しましたご意見なども踏まえさせていただきつつ、座長にもお諮りした上で、適切なタイミングで開催できますよう努めてまいります。

以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。というご報告でございます。よろしいでしょうか。

それでは、ほかに特にございませんようでしたら、これで終了とさせていただきます。

では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、改めてご連絡を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117回船員部会を閉会いたします。本日はお忙しいところ、また大変天候悪しきところ、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す。

— 了 —