

平成22年7月30日

於：国土交通省2号館観光庁国際会議室

交通政策審議会海事分科会

第16回船員部会

議事録

目 次

1. 開 会	1
2. 議 事	
議題 1. ILO海事労働条約国内法化勉強会最終とりまとめについて	2
議題 2. 船員派遣事業等フォローアップについて	12
議題 3. 無料の船員職業紹介事業の許可について（非公表）	
議題 4. 船員派遣事業の許可について（非公表）	
3. 閉 会	18

【出席者】

（委員及び臨時委員）

公益代表 小杉委員、竹内委員、三好委員、井山委員、田付委員、田原委員
労働者代表 高橋委員、田中委員
使用者代表 阿部委員、小比加委員、小坂委員、林委員

（事務局）

国土交通省 小野海事局長、大黒海事局次長
 総務課 瀧本総務課長
 海事人材政策課 石澤海事人材政策課長、久米雇用対策室長、川上企画調整官
 運航労務課 西村運航労務課長、勝谷課長補佐
 海技課 尾形海技課長

開 会

【川上企画調整官】

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16回船員部会を開催させていただきます。

事務局の海事人材政策課の企画調整官、川上でございます。

本日は、委員及び臨時委員総員17名中12名のご出席になりますので、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条の規定によりまず定足数を満たしておりますことをご報告申し上げます。

それではまず、海事局に人事異動がございましたので、紹介させていただきます。

石澤海事人材政策課長でございます。

【石澤海事人材政策課長】

石澤でございます。どうぞよろしく申し上げます。

【川上企画調整官】

続いて、配布資料の確認をさせていただきます。まず、資料1でございますが、「ILO 海事労働条約国内法化勉強会 最終とりまとめ」でございます。その次に、資料1の資料1-1、横紙のパワーポイントの「最終とりまとめ 説明資料」。それからあとは、資料1の参考資料「条約説明資料」がついております。次に、縦紙になりますが、資料2で「船員派遣事業の実施状況について」というペーパーがございます。次に、資料3で「交通政策審議会への諮問について」、第107号がございます。この後ろに資料3-1、横紙のペーパーがございます。資料3には、参考1、参考2、参考3、参考4がついておりますのでご確認ください。それからあとは資料4、「交通政策審議会への諮問について」、第108号の資料がございます。資料4-1の横紙のペーパーがついてございます。

資料は以上でございますが、よろしゅうございますでしょうか。

本日は、社会資本整備審議会長、交通政策審議会長連名の「社会資本整備審議会及び交通政策審議会の運営改善に関する意見・提案等について」という紙を配布させていただいております。

これは両審議会が、その役割を一層果たすことができるように、審議会の運営を改善していきたいという政務と両会長のお考えのもとに、委員の皆様方のご意見とご提案をお伺いするというものでございまして、総会、分科会、部会、小委員会、ワーキンググループ等、すべての審議の機会にこのアンケートを配布させていただいております。委員の皆様

方におかれましては、ご意見・提案をいただきまして、審議会の運営に反映させていただきたいと考えておりますので、お手元に配布いたしました封筒をご返送ください。

なお、議事終了までにご記入いただいた場合は、議事終了後回収いたしますので、お手元の封筒に入れて封をしていただき、机の上に置いたままお帰りください。審議会の運営をよりよいものにしていくため、何とぞご協力方、よろしくお願い申し上げます。

また、今日は会場がいつもと違っております。マイクシステムがいつもと違っておまして、ご発言の際には、一番左側の1つだけ独立しているボタンを押していただきますと、マイクのところが赤く光りますので、その状態でご発言ください。ご発言が終わりましたら再度左側のボタンを押していただきますと、赤く光った部分が消灯しましてマイクが切れますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは議事次第に入りたいと思いますので、小杉部会長の司会進行をよろしくお願い申し上げます。

議題1. ILO海事労働条約国内法化勉強会最終とりまとめについて

【小杉部会長】

皆様、お暑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。

それでは早速議事を進めていきたいと思えます。

まず、議題1の「ILO海事労働条約国内法化勉強会最終とりまとめについて」、事務局からご報告をお願いいたします。

【西村運航労務課長】

それでは資料に沿いまして、ご説明をいたします。運航労務課の西村でございます。よろしくお願いいたします。

海事労働条約の関係の資料は、先ほどご紹介いたしましたけれども3種類ございます。資料1と右肩についておりますのが最終とりまとめ全文でございます。本日は、横長のパワーポイントの資料1-1に沿いまして、ご説明をさせていただきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、資料1-1を1枚めくっていただきまして、1ページ目をごらんいただきたいと思えます。ILOの海事労働条約の概要をまとめたものでございます。

ILOでは、過去からいろんな条約を採択されておるところでございますけれども、一番上の枠、○3つが従来のILO条約の課題ということで、問題となっていたものでござ

いまして、まず条約が採択されてから相当の年月がたっていて、今の実態や技術の進展等に対応していないという状況でございます。それから複数の条約において同様の趣旨が規定されている、複雑化している。それから批准の状況がよくないということで、実効性が伴わないというような状況が数年前までございました。

そこで、68の条約や勧告を整理・統合いたしまして、2006年2月にILO海事労働条約ということで、船員労務関係の条約を1つにまとめたというものでございます。

その下が、海事労働条約の策定と書いてございますが、内容の大きな柱でございます。大きな枠が左と右にございますけれども、左側が、海事労働条約の中身としましては、船員労働環境、労働基準のグローバルスタンダードをまとめて確立しているということでございます。内容的にはそこに4つ、○で大項目が書いてございます。

船員の最小限の要件を定めている。例えば最低年齢を設定している等でございます。それから雇用の条件を定めているということで、そこに2つ書いてございます。今回、国内法化する際に改正が必要だというものを挙げておりまして、必ずしも大きなものということではございませんけれども、国内法の手当で関係するものを例示として挙げております。それから3番目が、居住設備とか食料及び供食といった項目、それから医療、福祉、社会保障による保護といった、船員の労働基準、労働環境の全体の基準を定めたものが、1つの柱でございます。

もう一つが右側のほうでございますけれども、今回ILOの条約としては、新たに旗国検査及び寄港国検査、これはPSCと呼んでおりますけれども、その制度を導入したということでございます。

1つは旗国としての責任ということで、自国の船舶に対する、このILO海事労働条約に適合しているかどうかというのをきちんと検査する。そしてそれがきちっと担保されているということで証書を発給するということでございます。外航船に限られた証書を発給するわけですが、それを持って外国でPSCを受けるという仕組みになっております。

それから2番目に、今申し上げました寄港国による検査を実施する、いわゆるPSCをILO条約で初めて実施するというので、これは当然ながら未批准国の船も含めて、その検査の対象としているということでございます。

条約の内容、概要は以上のとおりでございます。

1枚めくっていただきまして、2ページ目でございます。今後の見通しのご説明でございますけれども、本日現在の批准状況でございます。発効いたしますためには、上の枠で

囲んでありますように、条約に書いてございまして、30カ国以上の加盟国の批准、それから商船船腹量の合計が総トン数で世界の商船船腹量の33%に相当する量の批准が必要と。それでもって、その日から12カ月後、1年後に効力が生ずるという仕組みでござい
ます。

現在の枠が左側の2010年7月現在、国名がそれぞれ書いてございまして、全部で10カ国が批准をしております。その右側が船腹量でありまして、パナマ、リベリア等大きな便宜置籍船国が批准しておりますので、船腹量としては44.6%ということで、船腹量については条件を充足している状況でございまして。

その右側の枠が、今年の12月以降に想定され得るということで、私どもが考えているものでございまして、現在批准しております10カ国、それにEU、未批准国が25カ国
ございまして、その他もあるだろうということで、合計では30カ国以上が今年の12月
以降には条件を充足するだろうと考えております。

それは右側の白抜き枠で書いてございましてけれども、2007年6月にEUの理事会に
おきまして、EUの加盟国27カ国に対しまして、今年の12月末までに批准を推奨する
と。これは義務化ではございませんけれども、推奨する指令を採択いたしております。そ
のため、私どもが調べる限りでは、その期限に向けて各国とも批准の準備作業をしてい
るという状況でございまして、全体の発効基準を達成する可能性が高いだろうと。した
がございまして、その12カ月後、2011年末以降に発効する見込みであろうと考えて、私
どもも準備を進めているところでございまして。

そこで本日の内容でございまして、国内法化勉強会の概要でございまして、3ページをごら
んいただきたいと思っております。

まず、勉強会の目的でございましてけれども、ILO海事労働条約の批准に向けて、公労
使の実務の担当者で論点を一つ一つ整理した上で、議論をしましてまいりました。国内法化作
業の基本的な方向性といえますか、骨格につきまして整理をし、理解を共有したところ
でございまして。

それで最初のスタートは、平成18年9月、同年の2月に条約が採択されましたので発
足し、19年には中間まとめをした上で、その後もご審議をいただきまして、今年の7月、
今月に最終のとりまとめを行ったところでございまして。

委員長には、本部会の委員でもございまして野川先生にお願いし、そのほかそこに記載し
ております関係団体の皆さんにも、ご協力をいただいているところでございまして。

それでは、そのとりまとめの中身につきましてご報告をさせていただきたいと思います。次の4ページをごらんいただきたいと思います。先ほど言いました資料1の内容につきまして、ごく簡単にまとめたものでございます。ちょっと細かいところもございますが、ざっとご説明させていただきたいと思います。

まずIで、総論ということで、これは今申し上げました経緯について、まず18年から立ち上げて、主要論点について整理をしたと。それから中間とりまとめを行った上で最終的な結論となっております。このとりまとめに沿いまして、国内法化のためのいろんな作業を今後とも進めていきたいということでありまして、また、施行、運用に当たりましては、官公労使で緊密な協力のもとで実施していきたいと思っております。

IIポツで各論でございます。これは内容につきまして、そこで表に9ページまで19項目ございますけれども、ここには現行制度の改正が必要なものをそれぞれ挙げております。ここに挙げていないものは、基本的には現行の船員法体系の中で十分条約が担保できるという意味でございます。

ちょっとこれもざっとご説明させていただきたいと思います。それからこれのそれぞれの項目の中身につきましては、もう一つ資料がございまして、資料1ー参考資料という横長のパワーポイントの図がございます。ずっとめくっていただければごらんいただけると思いますが、これがそれぞれ一つ一つの項目についてのご説明をさせていただいたものでございまして、その中で改正という文字の書いてあるリボンのようなものがついている、その部分が、今回改正が必要だということで整理をしたものでございます。一々のその参考資料の説明は割愛させていただきます。

それでは4ページ以下、ざっとご説明をさせていただきたいと思います。

まず、各論の1でございますが、船員の最低年齢ということで、現行は15歳でございましたが、条約が16歳以上ということになっておりますので、これの改正の必要がございます。

それから2番目、健康証明書、これはいわゆる船内労働に適するかどうかということで、医者から証明をもらうものでございますけれども、外航船につきましては条約で英語で提供を義務づけております。現行では一部のみ英語記述になっておりますので、これを改正するというものでございます。

次のページをごらんいただきたいと思います。5ページ目の3でございます。雇入契約書の交付等ということでございます。これについては現行に制度がございませんけれども、

枠が3つございますが、基本的には一番上の枠が、雇入契約書を船員と船舶所有者それぞれが署名して、保有する義務を負うということをごさいますして、これについても改正をいたすつもりでございます。

それから2番目の枠は、P S C等の検査があるために、その雇入契約書を船内で備置する。

3番目でございますけれども、外航船におきましては、雇入契約書の基準様式については英語で標記をする必要があるということで、その改正でございます。

それから4ポツ目、給与明細の交付でございます。給与明細の交付については現在規定制度がございませんので、条約で記載されているとおり明細の交付を義務づける。具体的には例えば賃金とか、手当とか、為替換算率といった、1カ月ごとのものを記載するというような制度をつくっていかうと思っております。

それから5番目、休息時間の分割の例外ということで、休息時間の分割の例外は現制度では適用除外を認めておりません。しかしながら、頻繁に出入港する旅客船のような運航形態の場合には、休息時間が1日2分割が原則でございますけれども、それに当てはまらないような例もございますので、そういった場合に、労使交渉によりまして労使の合意条件にしまして、例外的取り扱いをつくることのできるという条約になっておりますので、それを国内法化で制度化するというものでございます。

6番目、労働時間規制に関する機関長、医師等の適用除外の廃止でございますが、これは現在、ここに書いていませんが、船長、機関長、医師等については労働時間の規制を適用しておりません。しかしながら本条約では、船長、機関長を含めたすべての船員に適用するということでございますので、機関長、医師等について労働時間規制の適用を除外しているものをやめて、適用するという制度改正が必要だということでございます。

1枚めくっていただきますと、7番目でございますが、今、機関長、医師等で労働時間の規制を一律適用するということでありましたけれども、条約でも認められているんですけれども、船長の場合は、出入港でありますとか狭い水路とかいったときに、甲板上で指揮しなきゃいけないとか、最高責任者であるといったことで、現在も適用されておりましたが、条約導入後も、船長については労働時間の適用をしない必要があると考えておりますので、一たん労働時間の適用を全船員に適用するという改正の中で、船長につきましては定められた、これは労使の合意が手続的に必要でございますけれども、その7の下の枠でございますが、労使の合意を条件に、あるいはその協定の届け出を要件として、船長の

労働時間の例外の規定を設けようというものでございます。

8番目、これは送還の際の輸送方法ということで、海外で労働の雇用が終了した場合に、出発港に戻すといったものが送還でございますけれども、これにつきましては船員法で、戻すときの目的地とか費用といったものは規定されておりますが、輸送方法については規定がされておられませんので、条約で定めることになっております送還の輸送方法につきまして、船員法でも条文上明記するという改正でございます。

9番目、居住設備関係でございます。これは実は船員の居住設備のいろんな施設面におきまして、条約では事細かに定められております。現行法では船舶設備規程ということで、そこに例が、例えば天井の高さ等書いてあり、そういったものが規定されておりますが、それと条約と違う部分につきまして、条約のとおりに変更するというものでございます。細かいものにつきましては参考資料の7ページに出ておりますので、後ほどご参照いただきたいと思っております。

それから10番目でございますが、食料提供ということで、これについては文化的、宗教的背景に考慮した食料配給が必要だということで、これについても、告示になると思えますけれども、改正していくということでございます。

7ページをごらんいただきたいと思います。11、12、13、このあたりは少し軽微になりますけれども、11番目は船舶料理士の配乗されていない船舶について、調理要員への訓練・指導をきちっと行うということを義務づける。

それから12番目は、食料・水等の検査について、船長等による頻繁な検査を義務づける。

それから13番目が、船内で起こった疾病等の医療報告の様式について定めるというものでございます。

14番目、これは医師の配乗要件の変更でございます。左側が現行の国内制度でございますけれども、特に、①遠洋、近海3,000トン以上、100人以上という基準でございますが、条約では100人以上、通常3日間を超える国際航海となっておりますので、これとの違いがございますので、新たに条約に合わせた形の制度化を行うというものでございます。ちなみに新しい条約で新たに加わる船は、調べたところではございませんでした。

それから8ページ目ですけれども、15番目、船内安全委員会ということで、船内の安全に関する事項について、船員等の意見を聞く場でございますけれども、これについては今まで任意でございましたけれども、5人以上では必置義務がかかりますので、それにつ

いての所要の修正でございます。

それから16番目、これが先ほど申し上げましたけれども旗国検査ということで、特に外航船、国際航路に係る海事労働証書を交付するものでございます。これは先ほどいいましたように、旗国の責任でもって検査をし、条約上きちんと担保されているというのを確認すると。大体14項目について確認するとなっております。そこでオーケーが出ますと証書を発給し、その証書については船内に備え置く。それで外国航路で外国でPSCの検査を受けたときにそれを提示して、そのままオーケーが出るということで、その証書がない場合には、一から細かく検査をされてしまうことになりかねないということでございます。そのためのきちんとしたチェック体制の旗国検査でございます。

内容としましては、大きく枠組みが3つございますが、一番上の枠組みは、検査、証書発給といった内容をきちんと制度化するというところでございます。

2番目、これは検査、証書発給は条約上、国以外でも認定された団体といったものにも検査ないしは証書を発給することができる。これは船舶検査でも船級協会のようなものがございまして、検査をしているものがございまして、類似の制度でございまして、この海事労働条約でも認められているものでございます。検査については国が実施するほか、一定の能力、独立性を有すると認定された団体も行えるように措置をします。それから、証書の交付につきましては国が行うこととしつつ、法制面、実態面の両面を踏まえて検討ということで、これについてはこれから実態等踏まえて、少し中身を詳細に詰めていく必要があると考えております。

それから3番目の下の枠ですけれども、これはまだ運航し始めたところ、新船でありますとか、旗国、船舶所有者が変更を生じた船舶等について、運航の実績がございませんので、労務関係では少し足りない部分があるということで、そういったものには暫定の証書を発給するといった制度でございます。これについても制度化をしていくということにしております。そのほか、これに沿った細々としたものについても制度化していくということでございます。

それから最後のページでございますけれども、9ページ、17番、船内苦情処理。これは条約に違反している事実に関して、船員から船内で苦情を申し立てることができるというもので、現在ございませんので、その手続を整備し、船員に対して文書でその定めたものの提供を義務づける、あるいは、申し立てた船員に対して不利益取り扱いをしないといったものを規定するというものでございます。

それから18番目、これが検査のもう一つの柱でございますPSC検査、寄港国検査でございます。これについては船舶検査の場合にはありますが、現在はそういった制度はございませんので、それについて新しく制度化をする、根拠規定を設けるということでございます。

最後は、外国船が日本に入ってきた場合に、その外国船の乗組員の苦情に対して、日本の国の職員に申し立てることができる権利を法制化するという内容でございます。

以上、大きく分けて概要で19項目の内容についてご審議をいただき、論点として詰めたということでございます。今回は制度の基本的な骨格でございます。今後、これに沿った形で具体的に詳細な制度を、運用の詰めをしていきたいと思っております。最終的には本部会には法令案の形でもって諮問して、答申をいただくという手続になろうかなと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

資料の説明は以上でございます。

【小杉部会長】

西村課長、大変詳細なご説明を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、ご意見等ございましたらば、どうぞお願いいたします。いらっしゃいませんか。どうぞ。

【田中委員】

私自身もこの勉強会のほうに参加をさせていただいておりましたけれども、ちょっと総論的な意見になると思いますけれども、そもそもILOの海事労働条約を批准し、そして国内法化をしていくという、その流れの中で、当然こういった問題がいろいろ出てくる。そういう中で、こういう勉強会で内容を確認しながら、その考え方を整理していくという作業そのものは、非常にわかりやすいというか、大変有効であったと思います。

今、課長のほうからご説明があったような流れでいいだろうと全く思っておりますし、今度具体的に、国内法にどういうふうにしていくところになりますと、国内においては現行の法律があるわけですから、そこはしっかり吟味をしていただいて、おそらくそれは船員の立場であったり、使用者側の立場でいろいろ検討をしていただきたい、あるいは踏まえていただきたい点があるだろうと思っておりますので、十分その辺は踏まえて、国内法化の準備に当たっていただきたいということをお願いしておきます。

その上で1つ、総論的な意見なんですけれども、船員の立場でございますから、この条約の精神とかいうことを十分踏まえて、こういうルールが形骸化をしたり、あるいはその

条約の導入によって国内法が形骸化しちゃうとか、あるいは改悪されていくとか、決してこういうことのないようにお願いしたいということに加えて、今までやってきていないことで、いろいろ新たな作業とか書面とかいっぱい出てくるわけで、その書式とかボリュームとかを検討する際に、実効性を検討することに加えて、例えば船内における作業が、いろんな新しいルールを実施することによって、船長を含めてある特定の職種が非常に過重労働になってしまうとか、あるいはその書類作成が洋上にありますから、通信士がGM化していない、兼務体制の中でのそういう作業が実際にどういう形で具体的にできるとかいう、より現実に即したような検討というの、あわせてお願いしたいなと思います。

個別の意見についてはこういった場でも、あるいは検討の都度、いろんな意見を聞かれる場もあるとお聞きしておりますので、それぞれの項目についてのいろんな案が出た段階で、船員としての意見は出していきたいと思います。

以上でございます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。田中委員のほうから、形骸化の防止ということと、実効性ある法律にしてもらいたいという趣旨のご意見、ご要望というものがございましたけれども、当局のほうでこれについて、何かおっしゃることはありますか。

【西村運航労務課長】

勉強会の議論でも我々は実務的に進めてまいりましたので、まず実務であるとか現場とか、報告書のたぐいも含めて、そういうところがどうなるかということからわりと入って、議論を進めさせてもらいました。それなりにいろんなご意見をちょうだいしながら、今回は基本的な骨格ですけれども、ここまでまとめてまいりました。

このやり方としては、これからさらに運用、あるいは法制化に向けての実務は詳細なレベルになると思いますけれども、それについては今田中委員がおっしゃっていたとおりに、いろんなご意見を聞きながら、できるだけいろんな負担にならないようにやっていきたいなと思っております。

【小杉部会長】

今のようなお答えでよろしいでしょうか。

【田中委員】

はい。ありがとうございました。

【小杉部会長】

ほかに何かございますか。どうぞ。

【小比加委員】

全海運の小比加です。今説明いただいて、例えばこの3番の雇入契約書の交付と、こういう中でいわゆる内航船の場合、企業レベルの差というのがかなりあります。上場されているような船会社、そこに勤める船員、それから一般船主といったところに乗船している船員、その辺のところの企業間レベルというものもありますので、いずれにしてもこれは年内に批准されたとして1年間ですから、まだ1年半近くは時間はあるんですけども、そういった中でこういう基準様式のところを、大きい船も小さい船も一本化という形のものでやらなきゃいけないのか、その辺のところでも多少のやり方というのがきくのかどうか。基本的なことが載ってさえいれば、わかりやすい、かみ砕いた形でみんなが実行できるという、その辺の応用というのはきくんでしょうか。

【西村運航労務課長】

雇入契約書は、どういう項目を記載するかというのは条約で決まっております。それで実は今、雇い入れ契約をする際に書面で提示するというのが船員法の仕組みでございますが、それとちょっと項目が合わないというか、足りない部分がありまして、我々は今、これはやっていただいていると思うんですけども、雇い入れ契約時にこういう条件ですよと明示しなければいけないんですけど、それに極力合うような項目の整理等をしているところでありまして、条約で決まった項目としてはありますので、それに合わせなければいけないんですけども、実態上なるべく簡便になるようなということは、今までもちょっと勉強会でも議論がありましたので、それをこれから運用に向けて実務的に、条約を守りつつ、できるだけ、今おっしゃっていたご意見に沿えるようにはしていきたいなと思っております。

【小比加委員】

安全管理、マニュアルの件が以前あったんですけども、大きい船も小さい船も、一般的な内航船も、それから貨客船、そういったものが一つの様式というのにほとんど統一されようとする中で、やっぱりそれに見合ったような形でやっていただければと思ひまして。よろしくお願ひしたいと思ひます。

【小杉部会長】

じゃ、よろしいでしょうか。はい、どうぞ。

【高橋委員】

ご承知のとおり、漁船については本条約適用対象外ということでございますけれども、基本的には船員法で、同一の法律のもとで実施をされるということで理解しておりますし、これまでもそうであったし、今後もそうであろうと思っております。特に若干違うのは、労働時間、それから休日関係、この辺が違うわけでございますけれども、今までの考え方は当然踏襲していくということでございますので、そういう意味では厳格な形の中で、きちんとした対応をお願いしていきたいと思っております。

以上です。

【小杉部会長】

今の高橋委員からはご要望ですが、何か答えられることはありますか。

【西村運航労務課長】

勉強会でもいろいろご議論が出たんですけれども、今回の海事労働条約というのは、基本的には漁船にはかからない、適用しないとなっておりますけれども、現在船員法で適用されている漁船に乗り組んでおられる方については、今おっしゃっていたように、労働時間とか、別になっているものは除いて、基本的にはかけるということで整理しておりますので、その線に沿ってきちっと対応したいと思っております。

【小杉部会長】

高橋委員、よろしいですか。

【高橋委員】

はい、結構です。

【小杉部会長】

ほかに何かございますでしょうか。それでは他になれば、次の議題に移りたいと思っております。

議題2. 船員派遣事業等フォローアップについて

続きまして、議題2の「船員派遣事業等フォローアップについて」、事務局からご説明をお願いいたします。

【久米雇用対策室長】

雇用対策室の久米でございます。

今月の7日に開催しました、船員派遣事業等フォローアップ会議の関係についてご報告させていただきます。資料2でございます。今回のフォローアップ会議では、平成21年

1 1月1日から平成22年3月31日の間に、地方運輸局が、6局でございますが、監査に入った43事業者についての監査結果についてご報告させていただきました。

43事業者の内訳でございますが、新規に派遣の事業許可を取った事業者については、許可を取得してから3カ月以内に基本的に監査に入ることになっておりますが、その新規許可取得事業者が7事業者、それから許可を取得してから3年たつと許可の更新が必要になります。更新をした事業者に再度監査に入ることになるので、その更新をした後の事業者が36事業者でございます。

1ページの監査の結果でございます。1の(1)でございますが、派遣事業以外に兼業を複数行っている場合がございますので、延べでございますけれども、兼業なしということで、派遣事業のみを行っている事業者が4事業者、そのほかは兼業を行っているということで、一番多いのは内航海運業を行っている事業者、それから船舶管理業を行っている事業者と続いております。そのほかはそれぞれここに記載されているとおりでございます。

2ページ目をご覧ください。派遣の実施状況でございますが、43事業者のうち、既に派遣を開始している事業者が38事業者、許可は取ったけれども派遣を実施していない事業者が5事業者でございます。

次に派遣船員等の状況のところ、派遣船員を含む雇用船員でございますが、43事業者で1,777人が雇用されております。そのうち派遣船員として雇用されたものが823人、派遣以外の雇用が954人でございます。954人のうち、常用雇用者が943人、期間雇用が11人でございます。それから、監査に入ったときに派遣されていた船員が261人、監査に入る前までに派遣されていた船員については、延べ1,489人ございました。それから派遣した船舶についてですが、実数で552隻でございます。内訳でございますが、一番多いのは457隻の内航、外航が90隻、漁船等5隻という結果になっております。監査時までに派遣した船舶、延べでございますが、862隻ということになっております。派遣を行った派遣先でございますが、207事業者で、国内企業が179事業者、海外企業が28事業者ございました。

それから、監査の結果、船員職業安定法に基づく是正指導を行った事業者が11事業者ございましたが、既に是正は行われております。

不備事項の内容でございますが、船員派遣契約関係が2事業者2件、派遣船員であることの明記等の関係が1事業者1件、派遣船員への就業条件の明示等の関係が3事業者4件、派遣先への派遣船員に関する通知関係が1事業者1件、派遣元管理台帳の関係が8事業者

8件となっております。

船員労働安全衛生規則に基づく教育訓練等の実施状況でございますが、許可日以降に訓練を実施した事業者が34事業者となっており、そのほかの事業者は派遣をまだしていない等で実施しておりません。教育訓練を未実施の事業者については、実施するように指導したところでございます。訓練を実施したが問題があった事業者は9事業者という結果となっております。

それから参考でございますが、3ページ目にフォローアップ会議のメンバーを記載させていただいております。また、昨年6月の会議で、違反という形の案件で、雇用契約上は常用雇用になっていましたが、派遣を終了すると会社の都合で首を切っていた、実質期間雇用になっていたというものですが、当該事業者について、行政指導を行ったという報告をさせていただいております。当該事業者については、派遣事業を廃止するが、雇用船員の雇用先が決定するまで廃止については待つてほしいという状況であることを報告させていただきましたが、雇用船員についての就職先が、最終的に1名を除き、1名の方は高齢といいますか、年金がもう出ている方で、孫の子守をしながらということで、この方は就職先を会社のほうであっせんしてくれなくてよいということで、その他の方についてはめどが立ったということから、22年3月2日に派遣事業の廃止手続を終了したことを、口頭でご報告させていただきました。

以上でございます。

【小杉部会長】

ありがとうございました。それでは本件について、ご質問等ございますでしょうか。

【井山委員】

よろしいでしょうか。2ページ目でしょうか。(3)の派遣船員等の状況の中のイの②の中に、期間雇用11人ってありますね。これは何でしょうか。

【久米雇用対策室長】

1ページ目のところですが、内航海運業が28とか、その他海運業を兼業している事業者がいらっしゃいます。派遣事業の派遣船員823人については常用雇用でございますが、それ以外に自分の所有船舶等に雇用している方が954人いて、その中で常用雇用の方が943人、それからたまたま一定期間、期間雇用という形で雇用されている方が11人いたということでございます。

【井山委員】

どういう職種なんですか。例えばお土産屋さんの臨時アルバイトとかいうことですかね。

【久米雇用対策室長】

基本的には普通の運航要員です。例えば、休暇等の関係で、どうしてもショートする場合とかのことが考えられるのだらうと思います。

【井山委員】

穴埋めということですね。

【小杉部会長】

よろしいですか。はい、どうぞ。

【田中委員】

このフォローアップ委員会のほうも、私も委員の一人でございますけれども、今ご説明があったように、前々回ですか、違反行為があったということで、そこら辺の報告とその後の対応、あるいはさらにその後の対応等についても、後ほどのこのフォローアップ委員会でも詳細に報告をされてきておりますので、派遣事業の事業許可推進については、このフォローアップ会議が非常に有効に機能していると判断しますので、こういう形態でもってのチェック機能というのは、ぜひ引き続き果たしていただきたいと思います。

それで、前回の委員会でも少しお話もしましたけれども、この派遣事業そのものの実際の実施状況については、この会議の中で審査をした結果とか、あるいは監査をした状況等について報告を受けながら、確認をしていけばいいと思うんですが、やっぱり船員の派遣事業というものの取り組みというのはそんなに歴史もないわけですし、新たな取り組みですし、それから本来この制度が持っている、派遣事業が船員の世界になかったときに想定できなかったようないろんな難しい要素というのは、多分にあるわけです。

例えば船員が10人乗っている船に、いろんなところから船員が派遣されてきて、10人全員が違う就業規則を持って同じ船で働いているということは、理論的には起きるわけです。その船で事故なりなんなり、例えば海難が起きたとか、いろんなことが起きたときに、それぞれの船員に適用される就業規則はばらばらのものになるわけで、そうすると、1つの法のもとにそれぞれの許可、あるいはその許可の前提になる就業規則の監査とかいったものを厳格にやっておかないと、非常に過去になかったような問題が起きる。

今のところ起きていませんけれども、そういう船という、陸上と違って一体的に、要するに船長以下、乗組員が運命共同体で陸上と離れたところを職場とし、また生活の場にし

ているという状況の中でこういう運用が行われているわけですから、うるさく言っているんじゃないくて、そういうことも制度としては起き得るということは当然、関係当事者としては理解して、そういう目で、これが適正に運用されて、その結果経済活動、経営活動が円滑に進むということでない、この法の趣旨が何も生かされないと思いますので、ぜひそういうチェック機能というのを果たしていただきたいですし、またこれは日ごろの行政のいろんな対応にお願いせざるを得ない。いろんな形でのチェックというのをしっかりとお願いしておきたいと思います。

以上、意見でございます。

【小杉部会長】

貴重なご意見をありがとうございました。よろしいですか。よく心して行政もやっていただきたいと思います。ほかに。

【小比加委員】

よろしいですか。この2ページ目の一番下の3のところ。そのイロハのハの部分に「教育訓練を実施したが問題有り」と表示されているんですが、2番のほうで不備事項の内容なんかは結構細かく書かれているので、例えばどういう問題があったのかというところの表示を、今後で結構なんですけれどもお願いしたい。できれば今わかるのであれば、大体で結構ですので教えていただければと思います。

【小杉部会長】

お願いします。

【久米雇用対策室長】

9事業者の不備な点についての内容でございますが、派遣先への安全訓練の内容を通知していなかった、つまり訓練はちゃんとしているのですが、こういう訓練をしたよという、派遣元から派遣先への連絡がされていなかったというものが1件でございます。

それから、派遣先から安全訓練の記録を受け取った日時を記録していなかった、つまり派遣先が安全衛生訓練を行って、派遣元に連絡があったのですが、その受けた日にちが記載されていなかったものが1件でございます。

それから、派遣先から安全衛生訓練の記録そのものを受け取っていなかったものが7件でございます。訓練は行っていたのですが、そういう通知関係の不備があったということでございます。

以上でございます。

【小比加委員】

ありがとうございました。

【小杉部会長】

ありがとうございました。ほかにございませんでしょうか。

【林委員】

よろしいですか。先ほど田中委員からも、フォローアップ会議が十分機能していると。我々の船協から出ている委員も、フォローアップ会議は非常によくいろんな意見を十分反映させているということをお聞きしております。

私が申し上げたいのは、この本会議に報告される形です。もっと簡略でもいいんじゃないかなど。十分フォローアップ会議で中身の議論はよくされていると思いますので、船員会議では、そのさわりの部分だけを報告いただくような形でよろしいんじゃないかと思っております。

【久米雇用対策室長】

フォローアップ会議は、従来から事後チェックについてトータル的にそれぞれの立場からご議論いただいているもので、議論の内容を再度行政に反映させていくためにも重要な会議だと認識しております。

この部会にご報告させていただいている経緯でございますが、実は船中労の時代にフォローアップ会議といいますか、船員派遣事業の許可については船員職業部会のほうでご審議をいただいて、事後チェックについては部会のほうへ当初報告をしていなかったのですが、それはちゃんと報告してくれということ部会のほうから要望があって、全員がフォローアップの会議のメンバーでないのだから、ちゃんとそういうことも審議の中でどういふ問題があるのかという形で十分知っておいて、派遣の許可を出す必要があるというご意見をいただいて、そのご意見から、船中労時代にフォローアップの会議のご報告を始めたという経緯がございます。

船中労が廃止されて、その機能が審議会のこの部会になったわけですが、この部会で派遣事業の許可についてご審議をいただいておりますので、その後の事後チェックについてもご報告する必要があるだろうという判断のもとで、フォローアップ会議のご報告をさせていただいております。

ただ、内容についてももう少し簡素化しろというご意見ですので、ちょっとそういう方向で検討させていただくというふうにしたいと思っております。

以上でございます。

【小杉部会長】

経緯は今のようなことのようですので、今後どうするかということをご検討願うということでもよろしいでしょうか。ほかにもございますでしょうか。

【小杉部会長】 これでは本日の議事はすべて終了いたしました。事務局のほうから何かございますでしょうか。

【川上企画調整官】

次回の部会の日程でございますが、議題があれば、8月27日14時から予定しておりますが、追ってご連絡をさせていただきます。よろしく願いいたします。

また、冒頭をお願いいたしましたアンケートにつきましては、ご記入がお済みでない方は、お手元に配布しました封筒でご返送いただきますようお願い申し上げます。議事終了までにご記入いただいた場合は、お手元の封筒に入れて封をしていただき、机の上に置いたままお帰りください。

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、交通政策審議会海事分科会第16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、臨時委員の皆様にはご出席いただき、長時間有意義な議論をしていただきまして、まことにありがとうございました。

— 了 —