

平成29年7月28日（金）13時00分～

交通政策審議会海事分科会第91回船員部会議事録

【長岡船員政策課専門官】 それでは、定刻より少し早いのですが、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91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。渡部の後任として7月1日付で着任いたしました。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。

議事に入る前に、この7月に新たに臨時委員に就任された方がいらっしゃいますので、ご紹介させていただきます。資料に船員部会委員名簿がございますので、こちらをごらんください。

使用者委員として、小田委員の後任として、一般社団法人日本船主協会副会長の磯田委員でございます。

【磯田臨時委員】 磯田でございます。よろしくどうぞお願いいたします。

【長岡船員政策課専門官】 また、事務局を務めさせていただいている海事局に7月7日付で異動がございましたので、紹介させていただきます。

船員政策課長の高杉の後任として、増田船員政策課長が着任いたしております。

【増田船員政策課長】 増田でございます。よろしくお願いいたします。

【長岡船員政策課専門官】 次に、配付資料の確認をさせていただきます。

上から議事次第、委員等名簿、配布資料一覧が左上ホッチキス止めの2枚もの、その次からが議題の資料となります。

資料の番号は、資料の右上に記載してございます。

まず、資料1としまして、諮問文「諮問第278号 海上運送法及び船員法の一部を改正する法律の施行に伴う船員法施行規則の一部改正等について」が3枚。参考資料として資料1①が1枚、資料1②が4枚となっております。

議題2の資料として、資料2-1「雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要」が1

枚。

資料 2-2 として、諮問文「諮問第 282 号 船員に関する育児休業、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施行規則の一部改正について」が 3 枚。

資料 2-2①として、その規則の一部改正の概要が 1 枚、資料 2-2②として、その規則の一部改正の概要ポンチ絵が 1 枚。

資料 2-3 として、諮問文「諮問第 283 号 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正について」が 3 枚。

資料 2-3①として、その指針の一部を改正する告示の概要が 1 枚。資料 2-3②として、その告示案の概要のポンチ絵が 1 枚となっております。

議題 3 の資料として、資料 3、諮問文「諮問第 284 号 船員に関する特定最低賃金の改正について」が 1 枚、資料 3-2 として、「船員に関する特定最低賃金の改正に係る諮問について」が 7 枚。

議題 4 の資料として、資料 4、クリップ止めしたものになりますけれども、こちら諮問文「諮問第 280 号 船員派遣事業の許可基準の見直しについて」を表紙として以下 13 枚がセットされているもの。

資料 5 としまして、諮問文「諮問第 285 号 船員派遣事業の許可について」が 2 枚。その参考資料として、資料 5-2 が 3 枚。こちらは委員限りとなります。

資料 6 としまして、諮問文「諮問第 286 号 無料の船員職業紹介事業の許可について」が 2 枚。その参考資料として、資料 6-2 が 4 枚。こちらは委員限りとなります。

また、席上には、議題以外の資料としまして、「個人情報保護法の一部改正に伴う船員雇用管理分野のガイドラインの一元化について」というものが 3 枚。タイトルが「WIB の普及に向けた取り組みを開始」となっている両面刷り 2 枚を配付させていただいております。

資料は以上でございますが、行き届いておりますでしょうか。

以上で、資料の確認は終わらせていただきます。

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「海上運送法及び船員法の一部を改正する法律の施行に伴う船員法施行規則の一部改正等について」、まず事務局からご説明をお願いいたします。

【鹿渡船員政策課課長補佐】 それでは、皆様、お手元の資料1をごらんください。諮問文が冒頭にございまして、資料1①縦書きの概要がございまして、本日、資料1②船員法施行規則の一部改正等の概要という表紙で、中がポンチ絵になっているものがあるかと存じますが、きょうはこちらを用いてご説明をさせていただけたらと思います。

それでは、1枚目、IMO・ILO関係条約の改正関係スケジュール（想定）といったポンチ絵があるかと思いますが、こちらをごらんいただければと存じます。

先般、4月21日に公布がなされた海上運送法及び船員法の一部を改正する法律につきまして、船員法部分につきましては幾つかの改正事項があったかと思いますが、このうち、いずれも条約対応なんですけれども、STCW条約関係につきましてIGFコード改正を受けた条約の改正の採択ということで、天然ガス、燃料船の資格が新設されます。

また、下の部分ですが、海上労働条約関係のうち、海上労働証書に係る検査項目の追加ということで、MLC条約の改正に伴って検査項目が2つ追加されます。今般それぞれ天然ガスのほうがことしの10月1日、そしてMLCの検査項目追加の関係が11月18日に国内法、船員法として施行される予定でして、今般これらに関する省令の改正関係ということで諮問を図らせていただいているところでございます。

それでは、概要についてご説明いたしますので、次のページをおめくりください。省令改正（案）の概要〔その1〕とあります。こちらは「液化天然ガス等燃料船に乗り込む危険物等取扱責任者の資格について」とありまして、省令で船員法施行規則の中で定めていくこととなります。

具体的に①ですが、まず危険物等取扱責任者を乗り組ませるべき船舶ということで、法律のほうでは液化天然ガス等燃料船ということで規定されていたところでございますが、具体的にどういった船舶なのかということで、平水を航行区域とする船舶以外の低引火点燃料船、定性的に低引火点燃料船として省令では書き込んでいくものでございます。

また、②危険物等取扱責任者の乗組み基準ということで、そういった低引火点燃料船にどのような者を乗り組ませるのか、どういった資格が必要かというところを書いてございます。具体的には、主に船長、機関長及び機関士につきましては甲種。甲種というのは上級の資格でございまして、またそれ以外の海員であっても低引火点燃料船の燃料として使用される危険物、具体的にはこれは従前よりお示しのとおり、液化天然ガスを想定しておりますが、そういった燃料の取り扱いに責任を有する者については、甲種または乙種。乙種が基本的な初級の資格となっております。といったものを有することを定めたいと考え

ております。

次のページにまいりまして、③危険物等取扱責任者の職務ということで、甲種と乙種それぞれの責任者がどういった職務を有するのかというところを省令で規定してまいります。

甲種のほうは、危険物または有害物である燃料を供給する作業に関する計画の立案という全体計画の立案とか、また当該作業の指揮監督といったこと。一方で、乙種ですけれども、初級のほうは危険物または有害物である燃料を供給する作業に関する現場における指揮監督とか、あとは燃料に係る保安の監督などを、上級の甲種の資格を有する全体の計画や指揮監督の中で作業をしていくこととなります。

次のページにまいりまして、④危険物等取扱責任者の認定等ということで、どのようにこういった資格をとっていくのかというところがございます。

まず、甲種の認定基準につきましては2つの取得方法がございます、1つは乙種危険物等取扱責任者（低引火点燃料）ということで、初級の資格の認定を持っていることと、あとは1カ月間のそういった燃料船における乗船履歴とか補給作業に3回以上従事。そして、後ほど説明いたします登録講習課程を修了するというのが一つの取得パターンでございます。

もう一つは、乙種危険物等取扱責任者（液化ガスタンカー）ということで、既存のガスタンカーですけれども、燃料ではなく、タンカー（積み荷）として液化天然ガスなどを積み込む資格が既存の資格としてございますが、そういったものを持っているということ。また、低引火点燃料船における燃料の補給作業とか、既存の液化ガスタンカーにおける積み荷等の作業に3回以上従事したということ。また、燃料船またはタンカーにおける3カ月以上の乗船履歴などの既存の資格を有している者については、そういった既存の資格を活用した資格の認定ということもあわせて行ってまいります。

一方で、乙種危険物等取扱責任者（低引火点燃料）につきましては、基本訓練の修了もしくは既存の液化ガスタンカーの資格を有していることといったところで簡単にとれるようになってございます。

次のページにまいりまして、先ほどの甲種の取扱責任者の資格を受けるときには、登録講習の内容について省令で定めてまいります。こちらについては具体的なコースの内容として、低引火点燃料の構造設備や燃料システム等々、計7時間程度になりますが、そういった学科講習の内容を省令で定めます。

最後に、⑥認定の有効期間等とありますが、資格の有効期間というものは5年間となっ

ておりまして、その後の更新手続等についてもあわせて細目で規定してまいります。

次に、低引火点燃料船に係る航海日誌の記載等についてということで、航海日誌にどういったケースを書き込むかというところは、既存船員法施行規則の中でも詳細が定められているところですが、そのパターンの一つとして、低引火点燃料船の燃料タンクについて一定の操作を行った場合に、その概要を航海日誌に記載するということを定めてまいります。

あとはその他所要な改正ということで、条項ずれ等に対応してまいります。

次のページに進んでいただきまして、ほかにも幾つか関係省令の改正を今回行うこととなるのですが、1つに船員労働安全衛生規則の一部改正関係としてございます。こちら低引火点燃料船の機関部の安全担当者については、低引火点燃料の登録安全担当者講習の課程修了者とか、あとは先ほどご説明した危険物取扱責任者でなければならないということろを定めます。その他細目的な改正がございます。

もう一つが船員の労働条件等の検査等に関する規則の一部改正関係ということで、こちらはMLCの検査項目が2つ追加されたことに伴う条項ずれ等の改正でございます。

以上、足早ではございますが、全体の省令改正の概要をご説明いたしました。

【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したらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、よろしければ次の議題に移りたいと存じます。議題2の「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の一部改正等について」でございますが、枝番号により細分化されております。

2-2の「船員に関する育児休業、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施行規則の一部改正について」及び2-3の「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家族生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示について」、は諮問事項となっており、その他は報告事項となります。

分量が多いですので、事務局から体系的にわかりやすくご説明をしていただきたく存じます。それでは、お願いいたします。

【鹿渡船員政策課課長補佐】 それでは、体系的に説明をさせていただければと思います。

まず、お手元の資料2-1のポンチ絵をごらんください。今般こちらの雇用保険法等の一部を改正する法律におきまして、育休法の一部改正がなされまして、こちらは報告事項ではございますが、今般の法律改正の概要についてまずご説明いたします。

1ポツの育児休業期間の再延長というところで、これまで育休は原則1歳までで、左側の例外①1歳6カ月まで保育所等に入れない場合とか、配偶者の死亡等の場合におきまして、1歳6カ月までの延長は可能という仕組みになっていたところですが、今般、同法の改正がなされまして、例外①の1歳6カ月までというところに加えて、例外②が新たに追加されることとなりました。1歳6カ月到達日後の育児休業が雇用の継続のために特に必要であるものというのが省令事項になるんですが、こちらにつきまして、こういった場合に2歳までのさらなる延長が可能となったということでございます。

また、2ポツですが、育児休業制度等の個別周知の努力義務（事業主）というところがございますが、こちらは育児休業、介護休業制度の対象となる労働者（船員）に対しまして、制度を個別に知らせることに努めるということで、育休や介護休業制度が利用可能ですよということを事業主は船員に知らせることに努めてくださいといったことで、「明記する」とありますが、こちらは法律に明記するというので、具体的なイメージとしましては、事業主のほうでパンフレットとかイントラ等で、労働者（船員）がわかるように周知をすることに努めてくださいといったものでございます。

また3ポツで、育児目的休暇を措置することの努力義務とあります。こちらは小学校就学の始期に達するまでの子を育てている船員さんが、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けること、これも努力義務でございますが、こういったことを規定するというのでございます。これはイメージとしては普通の育休ではなくて、例えば入園式などのために使える休暇を設けてくださいという趣旨でございます。

スケジュールといたしましては、これは本年の10月1日の施行を予定しているところでございます。資料2-2と2-3と省令やガイドラインをこれに合わせて定めていくこととなります。

それでは、資料2-2を引き続きご説明いたしますので、お手元の資料2-2②のポンチ絵をごらんいただければと思います。こちらは改正内容と書かれておりまして、先ほどご説明した例外②2歳まで育児休業の期間を延ばすことができる、こういった場合にそれを延ばすことができるのかというところで、今般、省令でそれを受けるのですが、保育所等に入れない場合、配偶者の死亡等と赤字で記載されていると思いますが、基本的には1

歳6カ月までのときと同じで、1歳6カ月を過ぎても同様の事態が生じていた場合に、2歳までさらなる延長が可能ですよといったものでございます。

以上で、資料2-2のご説明を終わります。

最後に資料2-3、こちらのポンチ絵になりますが、資料2-3②をごらんいただければと思います。子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（ガイドライン）の一部改正の概要でございます。

こちらは指針となっておりますが、改正の内容といたしまして、まず1ポツで、事業主が船員に対して周知するに当たって講ずべき事項とありますが、事業主が船員や配偶者の妊娠・出産、あるいは家族を介護しているといったことを把握した場合に、その船員に対して個別に育休や介護休業等に関する定めを周知するように努める。そういったことを事業主が知った場合に、そういった制度が使えることを周知することに努めるということをガイドラインの中で規定しようとしております。

これは米印でございますが、プライバシー保護の観点から、あくまで船員が自発的に事業者知らせて、事業者がそれを知ったときに、そういった制度が使えるんだということを知らしめるという流れをとっております。

次にいって2ポツ、育児休暇の例示ということで、事業主に対して、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する船員が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めると。先ほど法律で規定されたこととございますが、指針でも記載させていただきます。いわゆる配偶者出産休暇とか、入園式の行事参加を含めた育児に使える休暇をイメージしてございます。

最後に、職場における育児休業等に関するハラスメントの内容ということで、法改正により育児休業が最長2年間取得できることになるのですが、キャリア形成をしていく観点からは、休業が長期間に及ぶことが本人に望ましくない場合もあります。そういったときに事業主と職場復帰のタイミングを船員が話し合うことなどが想定されるのですが、そういった際に事業主が船員の事情、キャリアを考慮して、早めに復帰したほうがよいかもしれないとか、そういった早期の職場復帰を促す場合には、それはハラスメントには該当しないんですというところを規定いたします。

ただし、職場復帰のタイミングは船員の選択に委ねられるということでございまして、あくまでもこれは船員のため、育休が必要な方にとっては育休を取得していくということ

とか、一方でキャリア形成の観点からは、そういったアドバイスも必要ではないかといった観点から定められるものでございます。

以上、概括でございますが、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。

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したらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、よろしければ、次の議題に移りたいと存じます。議題3の「船員に関する特定最低賃金（全国内航鋼船運航業及び海上旅客運送業）の改正について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

【鈴木労働環境対策室長】 船員政策課労働環境対策室長の鈴木でございます。議題3の船員に関する特定最低賃金の改正についてご説明申し上げます。資料3をごらんください。

これは国土交通大臣から交通政策審議会会長への諮問文でございます。最低賃金法第35条第7項におきましては、国土交通大臣は、最低賃金を改正する場合には、交通政策審議会の意見を聞く旨規定されているところでございます。それに基づきまして、今般、全国内航鋼船運航業と海上旅客運送業の2業種につきまして、諮問をさせていただくものでございます。

それでは、資料を1枚おめくりいただきまして、資料3-2でございます。船員に関する特定最低賃金の改正に係る諮問についての概要でございます。

1番でございますけれども、最低賃金は、賃金の低廉な労働者に賃金の最低額を保障することにより労働条件の改善を図り、もって労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するために設定するものでございます。船員に関しましては国土交通大臣が交通政策審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて決定することになっております。

2ポツ、設定業種でございます。内航鋼船に乗り込む船員につきましては昭和43年度から、旅客船につきましては昭和48年度から、また漁船員につきましては昭和56年度からそれぞれ設定しているところでございます。

3ポツ、今般の諮問業種でございます。船員の生計費、類似の船員の賃金及び通常の実業の賃金支払い能力を考慮いたしまして、今般、全国内航鋼船運航業と海上旅客運送業の2つについて諮問させていただき、ご審議をお願いしたいということでございます。

次に、1枚おめくりいただきまして別紙がございます。現在、最低賃金が設定されております4業種それぞれに適用されます使用者、船員の範囲、また最低賃金額などを取りまとめているものでございます。

また、さらにもう1枚おめくりいただきまして、今般の諮問業種でございます。内航鋼船運航業と海上旅客運送業の2業種につきまして、現在の最低賃金額等に関する公示分を参考におつけしております。

資料の説明は以上でございますけれども、審議に当たりましては最低賃金法第37条の規定によりまして、最低賃金専門部会を設けまして、それぞれ審議していただくということになっておりますので、この件もあわせてよろしく願いいたします。

概要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。

それでは、特定最賃の改正につきましていかがでございますでしょうか。松浦委員。

【松浦臨時委員】 ありがとうございます。諮問第284号については異論はございませんけれども、今説明があった資料3-2の別紙の部分ですけれども、まず資料3-2の諮問業種と2の設定業種の部分で、漁船員については昭和56年度からそれぞれ設定されているということで、別紙の部分の漁業（かつお・まぐろ）、漁業の大型いか釣りについては今回諮問をされておられませんけれども、その辺について説明をしていただければと思います。

【鈴木労働環境対策室長】 ただいまご指摘いただきました、お手元別紙下から2番目の漁業（かつお・まぐろ）につきましては、平成27年10月の本部会における答申と、引き続き最低賃金専門部会の議論を踏まえて、現在、労使間にて、具体の金額につきまして調整にご尽力をいただいているところでございます。

このかつお・まぐろ漁業につきまして最賃額が設定されましたならば、次のステップといたしまして、当該答申に基づきまして、ご指摘の本表一番下のいか釣り漁業の扱いも含めまして、未設定魚種についての最賃額につきまして各委員皆様のご意見をいただきつつ、検討を進めていきたいと考えているところでございます。

以上です。

【松浦臨時委員】 今の話は関係者の意見を聞いて、設定に向けて協議を進めていきたいということなんですけれども、その設定する協議の場所についてはどういうふうにお考えなのか聞かせていただけますか。

【鈴木労働環境対策室長】 設定する場のあり方でございますけれども、まさしくその点につきましては、どのように設定をしていくか、どのような設定区分を設けるか、そういったことと密接に関連しておりますので、それもまた委員皆様のご意見を賜りながら検討していきたいと考えております。

【松浦臨時委員】 ご説明ありがとうございました。そうであれば、早急に検討する場所を設置していただくことをここで要請しておきたいと思っております。よろしく申し上げます。

【野川部会長】 では、事務局、その点よろしく願いいたします。

【鈴木労働環境対策室長】 はい、承りました。

【野川部会長】 ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、特定最賃の改正についてはこの辺で終わりたいと存じます。

それでは、特になければ、全国内航鋼船運航業最低賃金及び海上旅客運送業最低賃金の改正に関する審議については、船員部会運営規則第12条第1項の規定におきまして、「船員部会に、最低賃金法第37条第2項の規定に基づき、最低賃金の決定または改正の決定の審議に必要な数の最低賃金専門部会を置く。」とされておりますので、今ご紹介ありました2業種につきまして、それぞれ最低賃金専門部会を設置して審議を行うことと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。

この専門部会のメンバーにつきましては、船員部会運営規則第12条第5項の規定により、船員部会長が指名することとなっております。具体的な人選につきましては、事務局とご相談をいたしながら進めてまいりたいと存じますが、部会長にご一任いただくということでは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、次の議題に移ります。議題4の「船員派遣事業の許可基準の見直しについて」は、前回の部会からの継続案件でございますが、前回お願いしておりました資料のほか、その後の調整状況等について事務局からご報告をお願いいたします。

【風巻雇用対策室長】 それでは、船員派遣事業の許可基準の見直しについてご説明いたします。資料4をごらんください。資料4と4①の諮問関係、それと資料4②の見直しの概要、資料4③の14ページものの資料は、前回の船員部会において配付したものと全

く同じ資料でございます。資料4④は今回新たに追加したものでございます。

諮問の内容を改めて簡単に説明させていただきます。資料4②の横長の1枚紙、タイトルは「船員派遣事業の許可基準の見直しについて【概要】」をごらんください。

船員派遣事業の許可基準の一つに「船員派遣事業を的確に遂行するに足りる能力を有するものであること。」となっており、具体的基準の中で財産的基礎に関する判断の「基準資産額」これは資産総額から負債総額を引いたものでございますが、基準資産額が負債の総額の7分の1以上と、事業所に関する判断としまして「事業に使用し得る面積がおおむね20平米以上」と定めております。

この資料の一番下の囲みの部分でございますが、財産的基礎に関する判断につきましては、教育訓練に使用する船舶の建造等に要した金額について、負債の総額から控除して算定しても差し支えないこととする。この場合において、「船舶の建造等に要した金額」は、貸借対照表の有形固定資産として記載されている金額とする。ただし、当該金額が、当該船舶の建造等のために金融機関等から借り入れた借入金より大きい場合は、当該借入金の額とするとしております。

もう一つ、事業所に関する判断としまして、派遣元責任者と職務代行者の数が2名の場合にあつては、事業に使用し得る面積をおおむね10平方メートル以上で差し支えないものとする。

この2つの見直し案が諮問内容でございます。

次に、今回新たに資料として追加しました資料4④、タイトルが「事業所の面積の見直しと個人情報保護（その1）」をごらんください。

前回の船員部会におきまして、事務所スペースを10平方メートルにした場合、個人情報の物理的な管理が適正に行えるのかというご質問を受けまして、今回提示させていただくものです。

まず一番上に、先ほどご説明しました見直しの内容を書いております。

次の囲みが個人情報保護法関係でございます。法律第20条に安全管理措置の規定があり、事業者は個人データの漏えい等の防止のため、必要かつ適切な措置を講じなければならないとあります。

その方策を定めておりますガイドラインを抜粋で記載しております。個人情報取扱事業者は、その取り扱う個人データの漏えい、滅失、毀損の防止その他個人データの安全管理のため、必要かつ適切な管理な措置を講じなければならないが、当該措置は、個人データ

が漏えい等をした場合に本人が被る権利利益の侵害の大きさを考慮し、事業の規模及び性質、個人データの取扱状況、個人データを記録した媒体の性質等に起因するリスクに応じて、必要かつ適切な内容としなければならないとなっております。

その講じなければならない措置に対する手法の例示を、その下の水色の部分に記載しております。個人データを取り扱う区域の管理の手法として、壁または間仕切り等の設置、座席配置の工夫、のぞき込みを防止する措置の実施等による、権利を有しない者による個人データの閲覧等の防止が示されております。その右には、中小規模事業者に対する手法の例示を記載しております。

また、個人情報保護法とは別に、右下の記載にある船員職業安定法においても、派遣事業の許可基準として、個人情報の適切管理を求めています。

そして、左下のオレンジの部分をごらんください。派遣船員等の個人情報保護が適切に行われているかを許可時、監査時等においてチェックを行い、必要に応じて適切な指導等を行っております。チェックする項目といたしまして、壁や間仕切り等の設置、座席配置の工夫、のぞき込みを防止する措置などを、先ほどの新規許可時、更新許可時などにおいて、事務所のレイアウト図や写真、または個人情報適正管理規程、ヒアリング等において確認しております。また、事業所に対する監査時においては、現場において現認を行っております。

1枚めくっていただきまして、その2をごらんください。まず、左上でございます。前回の船員部会でも資料に基づきご説明させていただきましたが、船員派遣事業を行うには派遣元責任者と職務代行者の最低2名が必要となっており、この場合、労働環境の観点からおおむね10平方メートル以上の事務所スペースが必要となっております。

次に、左下の個人情報の保護の囲みの中の点線で囲った個人情報保護法ガイドラインをごらんください。前のページでも触れましたが、個人情報の保護の手法はガイドラインにより例示されております。個人情報保護法ガイドラインにおきましては、個人データを取り扱う事務を実施する区域については、具体的に何平方メートル以上確保しなければならないといった規定はございません。個人データを取り扱うことのできる従業者及び本人以外が、容易に個人データを閲覧等できないような措置を講ずることが求められております。

それぞれの事業者の実情によって壁や間仕切り、パーティションなどの設置、座席の配置の工夫等々の実施により、権限を有しない方による個人データの閲覧等の防止措置が求められております。

そのような管理手法につきまして、右側にイメージとして示させていただいております。このイメージは、個人情報保護委員会にも確認の上、作成しております。個人情報保護法ガイドラインによる管理手法の例などを参考に、それぞれの事業者が事業規模や従業員数などの事業所の実情において、適切に個人情報を管理していただくこととなっております。そのあたりの管理状況につきましては、先ほども申し上げましたが、私ども事業所に関する監査や許可申請時などにおいて、引き続き厳密にチェックを行っていきたいと考えております。

説明は以上でございます。

【野川部会長】 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまのご説明につきまして、前回もこれは多々ご意見をいただいたところではございますが、今回、追加のご説明もございましたので、なおご質問等ございましたらお願いをいたします。立川委員。

【立川臨時委員】 確認なんですけど、個人情報保護委員会での形でオーケーだということですか。

【風巻雇用対策室長】 このイメージ図をそのままお示ししたわけではございませんが、その辺を確認しつつ、ガイドラインにのっとり管理すれば問題ないということをお願いしております。

【立川臨時委員】 再度お伺いします。この図面を見せたわけではないんですね。どんな図面を見せたんですか。

【風巻雇用対策室長】 図面ではなくて、10平米も含めて、そもそも面積の要件はないけれども、先ほど申し上げたとおり、のぞき込みの防止等々の個人情報を的確に管理できれば、ロッカーなどに施錠するとか、そういう形で管理すればガイドラインにのっとりた形の管理であるというふうに聞いております。

【立川臨時委員】 一般的な事務所では保険の関係であるとか、いろいろ個人情報保護の関係がありまして、個別的な部屋をほとんど用意するのが常識的な話になっていて、そういう形での指導を受けているようなこともあるわけですが、この図面でいきますと、派遣の船員の方が入ってきたときに自由にこの部屋の中をだれもいなければ動けますよね。それでも個人情報の保護上は問題ないという理解なんですか。

【風巻雇用対策室長】 当然、個人情報のファイルとか、そういうのは施錠できるところに確保していただきます。このイメージ図からしますと、管理できる、扱える者以外の

方が入ってくるときには、当然そういう形でのぞき見されないように、また、勝手に引き出しをあけられないようにする必要があるということでございます。

【野川部会長】 これは派遣元責任者、職務代行者等が執務をする場所と派遣船員が入りする場所とが、部屋、あるいは空間が何らかの形で完全に別であることは要件とされていないという理解ですね。

【風巻雇用対策室長】 それは確認しております。そこまでは求めているということですが。部外者の方が勝手にのぞき見、勝手に持ち出せないような形でちゃんと管理するよということでございます。

【野川部会長】 いかがでしょうか。立川委員。

【立川臨時委員】 1つ実績を教えてください。これまでも個人情報保護法は実施されているわけですが、実際問題としてどういった形のオフィスが大半なんでしょうか。その形を教えてください。

【風巻雇用対策室長】 許可申請時とか更新時に、事務所のレイアウト図をいただいております。それを見て、事務所の中に囲いをつくってパーティション等で囲って、そこが派遣事業に用いるスペースであるという形で、そういうイラストなどで確認しております。各社まちまちでございますので、広いスペースを確保している事業者もありますし、この前の資料につけましたけれども、20から30平方メートルを確保している事業者が多いのが実情でございます。

【立川臨時委員】 広さではなくて管理方法、個人データを取り扱う区域の管理方法としてどういうふうになっているんですかという質問です。

【風巻雇用対策室長】 実際、監査に入っているんですけれども、個人情報については、ファイルはきちんと施錠されるロッカー、キャビネット等に保管している。確かにおっしゃるとおり、完全に囲って、そこはだれも入れませんよという形でやっている事業者もありますが、全体的に見るとそういう事業者は少なく、内航事業者の事務所スペースの中の一部を間仕切りしてやっている形が多いように感じております。

【内藤臨時委員】 内航総連から出ております内藤でございます。内航海運は約三千数社あり、会社規模で大小の差があります。今、立川委員がおっしゃる面積とレイアウトで個人情報関連のお話がありましたが、個人情報を管理するのは我々船主や、オペレーターであり、基本的な考え方が問題だと思います。面積で防ぐということは、だれもない場合には施錠しなければならない等の、運用方法でやるべきことであって、区分の面積を問

う事ではなく運用の問題かと考えます。

それと同時に、小規模事業者であっても個人情報の正しい管理がされていれば、派遣事業に関するチャンスはあっても良いと考えます。実際にそういう事業者もいると聞いております。それよりもここで言われている内容について監査や運用がされているか、おっしゃっているように情報が他に漏れないように個人の情報を守るというポリシーを監査していただくほうが大切なことだと思います。面積にこだわるというのは私も必要はないと理解しております。

以上でございます。

【野川部会長】 立川委員も必ずしも面積にこだわっているわけではないのですね。このレイアウトに示されたような形のあり方はこれまでも、特に中小零細の船社等では通常であって、そこでも十分な監査は行われてきている。例えば多少面積は狭くなるけれども、レイアウトそれ自体は、特にこれまできわめてまれであったものを一般化するようなものではなくて、これまでもあったものをこのような形で一般化して示したものだということであれば、監査、チェック等によって実際に対応は可能であるけれども、もしもこういう形というのが今まであまりなくて、これが新たに導入されるようなイメージだと、確かに個人情報保護の観点からは不安が大きくなるのではないかと。こういうことだと思います。

そういう点からは、今の事務局のご説明では、特にこのレイアウト図で示されたような形は、これまできわめて珍しいものを新たに認めるというのではなくて、今までもこういう形は監査等で確認されているという理解でよろしいんですか。

【風巻雇用対策室長】 レイアウト図でございますが、現行基準が20平米でございますので、当然これの倍の広さになりますが、大体このような形で、少なくとも責任者と代行者の机が並んで、それでちょっと小さな打ち合わせスペース、このイメージの形が多いという情報をもとにつくらせていただきました。確かに広さは今20平米でございますので、そういう意味ではきちきちの狭い形になっているのが実情でございます。

【増田船員政策課長】 個人情報保護のご心配というのは私どもも認識しております。先ほども内航総連からお話ございましたように、運用について個人情報保護委員会とも十分に相談しながら、監査等でも十分にチェックしてまいりたいと考えております。よろしく願いいたします。

【野川部会長】 十分な監査、チェックは当然のことですが、改めてよろしく願いしたいと思います。

ほかに。どうぞ立川委員。

【立川臨時委員】 1つだけもし公開できるのであればお願いをしたいと思います。個人情報、従来やっていた個人情報保護の関係のチェックポイント、どんなチェックをされていたのか。例えば施錠がかかっているとかかかってないとか、そういうことすらこの中では全く出ていませんよね。そういうことを明らかにしてください。

それから、資産の運用の件に関しても平成20年に一度論議をされたということですが、その際に運用指針ないしは監査指針というのが出ていますよね。今回の変更に伴って、何かそういうものはお考えにならないんですか。どういう形で運用していくか、どういうチェックをするのか、どういう監査をするのか。

といいますのは、前回は更新の場合にということで、更新時に条件を緩めているわけです。ということは、ある運用実績があって船舶を購入する、ないしは建造することで負債を抱えてということになるわけですが、今回の場合は実績がないままに緩和するわけですよね。そうすると、従来と同じ監査でいいのかいけないのか、そういう点は今回全く入っていないわけです。そういう面でどう考えておられるのか確認をさせていただき、ないしは指針を出していただかないといけないのではないかと思います。

【風巻雇用対策室長】 これまでも私どもの監査で個人情報の部分については、現場に入ったときに監査させていただいている。細かなチェックというか、ある程度の項目の中から実際見ていただいているという形になっております。そういう意味では今ご指摘がありましたとおり、今回、財産基準も含めてのことですが、監査方針、チェックリスト等は見直したいと考えております。これからその作業をやらせていただきたいと思います。

【立川臨時委員】 本来それをここに出していただいて審議すべきではないんですか。こういう形に変えるので、こういう形で運用していきますよという提案が本来必要なんじゃないかと私は思います。

以上です。

【風巻雇用対策室長】 監査指針とかについてはまた機会を見つけてご相談させていただいて、運用していきたいということをお願いします。

【平岡臨時委員】 立川委員がおっしゃったのは平成20年に、更新時において財産要件の見直しを認めたときに、きちっと監査状況の一つとして指針が出されているわけです。だけれども、今回はそういった実績がない会社に対して、その辺の財産要件のところを認

める。それと、さらに20平米を10平米に見直すということですが、まずこれに対して、例えば監査とか、その辺のところをどうするのか。そういう運用上の指針が出されていないことが問題だと思います。平成20年のときには監査などの指針をワンセットで出しているわけですから、その辺をきちっと説明していただいたほうがわかりやすいかと思います。

【野川部会長】　　ちょっと確認ですが、平成20年改正のときには、運用指針についての具体的な内容までセットにした上で諮問がありましたか。つまり、こういう法令改正のときはとりあえずこういう改正をしますと言って、細かな運用指針等については、もちろん方針等はある程度示されますが、具体的な内容は改正があつてから後になされるのが通常ですので、その点をちょっと確認したいんですけども。

【平岡臨時委員】　　その辺の指針の案というのは、フォローアップ会議の中で、平成20年のときにその問題を提起されて確認されたのではないかと思います。そのときに、フォローアップの中でこれからの運用指針ということで、監査を含めての一つの考え方が出されたと聞いております。

【風巻雇用対策室長】　　今手元にないので確認はできないんですけども、確かにフォローアップ会議の中では、おっしゃったとおり、監査指針的な考え方をお示ししているかと思います。その後の船員部会で報告しておりますが、そのときにはそこまではご説明していないという形です。申しわけございませんが、今資料がなくて、それぐらいしかお答えできません。

【平岡臨時委員】　　ですから、例えば先ほど野川部会長が言われたように、諮問するのに参考資料として、こういう形の中でこういう考え方のもとで対応したいというのであれば、それは別におかしい話ではないと思います。それを後出にするというのはちょっとどうのかなと思いますが。

【内藤臨時委員】　　私も使用者側でフォローアップ委員会に出席しておりますが、フォローアップ委員会というのは、あくまでも交通審議会の船員部会が決定した内容に対して労働者が審査の結果について意見交換をするもので、「監査の内容をフォローアップ委員会の中で正確に」という意見でまとまりました。最終的に使用者側、労働者側両方出て、国交省より説明を受けているので、その時に意見書というものをいただいて、本会議でいいのか悪いのかというのを最終的に出していただくのが合理的なのかなと考えます。今まで監査に関して決定するところではないと伺っておりますので、そのように考えますが、どうぞ。

【立川臨時委員】 内藤委員が今おっしゃったことは、まさにそのとおりであって、フォローアップの中でずっとそういう形でやっているはずです。

事務局から監査した内容について報告を受ける中でどういう部分が悪いのかといった意見交換はしますが、ここが悪いから、この部分をこうこういう形の中で法律に基づいてやれとか、そういう決定権はありませんので、あくまで意見交換の場です。フォローアップ会議はそういう場であって、後に今、内藤委員が言われたように、もしそういうことがあるのであれば、船員部会のフォローアップ会議の報告の中で対応を確認してもらおうという流れだと思いますので、その辺について何もそごはないと思います。

【内藤臨時委員】 おっしゃっている意味はあまり変わらないと私も理解します。フォローアップ委員会の意見で、問題があれば、その中で監査の結果を伺い、監査をされるときには継続性評価が、今までは決まっていなわけです。ですから、ある程度それは改善をしていただかなければならないという点があるのかもしれないと理解しています。

【平岡臨時委員】 今言っているのはフォローアップの話じゃなくて、たまたま今回提案されているときに、過去にそういうことがあれば、その辺のところがきちっと資料として示されれば、もっとわかりやすいということですので、その辺のところは誤解のようにお願いできればと思います。

【野川部会長】 よろしいですか。これは事務局にお伺いしたいんですが、平成29年6月20日付で我々の会議に諮問されていますが、これはスケジュールはどうなんですか。その諮問への回答はどれくらいタイトなスケジュールなんでしょうか。それを伺います。

【風巻雇用対策室長】 これについては何らかのお尻が決められていくというものではございませんが、これを待っている事業者さんという言い方はおかしいんですけれども、許可基準が変われば申請したいという事業者は実際ございますので、できましたら早くというふうに考えております。確かにいつまでというものは明確にはございません。

【野川部会長】 審議会は労使が参加して、できれば一致した了解のもとに進めてまいりたいと存じますが、船員側にご提案したいのは、2つ選択肢があるかなと思います。

1つは、今ご要望があったような、10平米に特に面積を狭くして、こういうレイアウトの中で監査をやっていくということについての対応の仕方というのを過去の実績も含めて示されなければ、本日はこの諮問への回答をお断りするということであるのか、それが1つです。

もう一つは、例えば船員政策課長なり事務局の側の責任ある立場の方に、こういう形で

きちんとした対応をするということをここで表明していただいて、それについての了解ができれば、ここで諮問について回答する。それがもう一つの選択肢だと思いますが、この辺いかがお考えでしょうか。立川委員。

【立川臨時委員】 具体的なお話については、前回、部会長のほうから、10平米については具体的な例示の資料を出してくれというお話が既にされているはずなんですけど、前回の諮問時の資料と大きな差はない、具体的な提示はなかったという受けとめ方を私はしています。

かつ、そのときに、前回20年にやっているからということでお話があったわけですから、20年のときにどういう扱いをしたのか。それは先ほど内藤委員からも出ましたけれども、それはフォローアップ会議の中で論議をして、変更後の対応策についてフォローアップ会議に指針が出てきているわけです。前回は踏まえれば、今回この論議については船員部会で論議をするということになったわけですから、船員部会においても変更後の対応指針があつて当然ではないかと思われましたので、今の発言をさせていただいたということになります。

もう一度やっていただいたほうがいいのではないのでしょうか。改めてお願いしたいと思います。

【野川部会長】 というのですが、船主側はいかがですか。

【内藤臨時委員】 結構でございます。もう一度開催すると。

【立川臨時委員】 しっかり資料を出していただくと。

【内藤臨時委員】 はい。

【野川部会長】 というのですが、いかがでしょうか。

【風巻雇用対策室長】 申しわけございません。先ほど資料がないということでお答えを保留させていただいたんですけれども、確かに平成20年のフォローアップ会議では事後チェックを強化しましょうということで、そういう事業者、つまり更新の特例を受けたような事業者については速やかに入る、優先的に事業者監査に入るということは提示させていただいております。ただ、この監査項目、どういうものをチェックするかという細かいところは表に出すとチェックがしづらいというものもあるかと思っておりますので、そういうものはお示ししておりません。平成20年のフォローアップ会議ではそういう形でご提示させていただいております。

【野川部会長】 補足説明ですけれども、特に船員側はそれで別に、先ほどおっしゃっ

たことには違いはないということですね。わかりました。

そういたしましたら、今、事務局からもご説明がありましたように、通常、法令等の改正がありましたら、その後それを受けて、さまざまな通達等、指針の提示等によって細かな運用が決まってくるわけですが、今、船員側から示されましたご懸念に対応して、今回もし諮問への回答をしないということであれば、面積がこうして狭くなって、実質的に個人情報漏えいに関する懸念が高まるというご指摘に一定程度応えられるような、過去の実績も踏まえて何らかの資料を次回示していただくということで、今回また先延べということになるのは遺憾ではありますが、この諮問への回答は次回の船員部会ですということですのでよろしいでしょうか。いかがでしょうか。

【増田船員政策課長】 了解いたしました。ただ、今、室長からも申し上げましたけれども、監査の指針などで、立ち入り検査の私どもの内部基準のようなどころもございます。そういうものについてどこまで出せるのか、20年の議論も踏まえてご相談をさせていただきたいと思います。

【野川部会長】 よろしいでしょうか。では、そのようなことで、この案件につきましては次回の船員部会で改めて対応したいと存じます。よろしく願いをいたします。

それでは、次の議題に移ります。議題5「船員派遣事業の許可について」でございます。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この諮問については、「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した。

それでは、次に議題6の「無料の船員職業紹介事業の許可について」、これも事務局からご説明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この諮問につきましては、「別紙に掲げる者に対する無料の船員職業紹介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】 どうもありがとうございました。

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。鹿渡総括。

【鹿渡船員政策課課長補佐】 前回の船員部会におきまして、松浦委員からご質問をいただきました個人情報保護法の一部改正に伴う船員雇用管理分野ガイドラインにつきまして、こちら一元化されるに当たって、項目が基本的に今までのものは全てのみ込めているというご説明をさせていただくことについて具体的に示していただきたいというご意見をちょうだいいたしましたので、詳細がわかるように資料を用意いたしました。個人情報保護法の一部改正に伴う船員雇用管理分野ガイドラインの一元化についてという資料を配付させていただいておりますので、ごらんいただければと思います。

項目が多岐にわたるので、説明は簡易にさせていただきますが、左右で新旧のようなイメージで、内容がきちんと対応しているということにつきまして見えるようにさせていただきました。一部新ガイドラインにおきまして、項目が逆に追加されているようなところが幾つかあるかと存じますが、これにつきましては個人情報保護法の改正に伴って、幾つか逆に規定が追加されているところですので、そういうところがわかるようになっております。

以上でございます。

【野川部会長】 右側の新ガイドライン等の下線が引いてあるところが変わったところね。

【鹿渡船員政策課課長補佐】 そのとおりでございます。

【野川部会長】 いかがでしょうか。松浦委員。

【松浦臨時委員】 ありがとうございました。今の説明で全てを網羅されていて、またプラスとして出てきたところがどこにあるかというのがよくわかりました。ありがとうございます。

ございました

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、次に久宗委員お願いいたします。

【久宗臨時委員】 現在、W I B（船内向け自主改善活動）を推進している中、東北運輸局でこういう取り組みをやっていることを、添付資料に従いまして簡単にご紹介をさせていただきます。

東北運輸局は昨年11月と2回開催をしたのですが、局内で講習会の実績報告をしたところ、「講習会はやりっ放しじゃなくて、実際に船内でW I Bが実施されたかどうかというところで行政を進めるべき。」ということが指摘されて、それから春期の旅客船安全点検などで運航管理者が訪船した際に、講習会受講者のW I B実施状況を確認して、確実な普及を図ることとしているようです。

次のページに進め方を図示しています。船員災害防止大会でまず重要性をアピールして、それから、個別の各運航労務監理官が周知・啓発ということで講習会とか安全講習会で話をして、P D C Aのサイクルを回して、実際に船内の労働安全が進んでいるかを確認するということです。

その下の図は、旅客船、内航船、漁船それぞれで、どういう形で周知して、状況を確認するかということを示しています。

最後、3枚目のページをごらんください。管内の運航労務監理官が一手間加えてやっていただいています。その成果として、講習会を受けた42事業者のうち14事業者(33%)が同様の取り組みをやっているということです。特に、今まで特段取り組みをしていない36事業者のうちの2割強が新しく取り組んだということは、W I Bの普及に対して一定の効果があったということです。東北運輸局がこの様に積極的な取り組みをやっていたかくことに感謝致しますとともに、ぜひ全国にもこういう活動が広がりますように各関係の皆様、今後ともご協力のほどよろしく申し上げます。

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すでしょうか。立川委員。

【立川臨時委員】 今、久宗委員から、W I Bということで、船内の安全に関して自主改善が進められているということですが、この報告は東北運輸局管内の報告ということで、逆に国交省にお伺いをしたいんですが、久宗委員でもよろしいんですけれども、

他の運輸局の活動というのはどうなのでしょう。その辺を教えていただければと思います。

【鈴木労働環境対策室長】 今、手元には他の運輸局の活動をまとめたものはないのでございますけれども、一昨年、昨年と久宗委員におかれましては、全国の各運輸局におきまして指導員講習をみずから実施していただいております、感謝申し上げます。

このW I B活動につきましては、現場の皆様が簡易に、かつまた取り組みをある意味楽しみながら、事故防止の改善に向けて自主的に取り組んでいるということで、船員災害防止実施上も非常に貴重な取り組みでございまして、実施計画にもその旨を記載しているところでございます。今後とも一層の普及が必要だと認識しておりますので、これまでの実績、今、立川委員からご指摘を受けましたところも、また別の機会に提示させていただければと思いますし、また今後とも当方からも各運輸局における講習会の実施につきまして働きかけをしていきたいと考えております。

以上でございます。

【立川臨時委員】 全国で広げていただきたいという久宗委員のお話も今ございましたので、ぜひとも国交省・本省から各運輸局にもアクセスをしていただいて、広く船員の安全に向けて活動をお願いしたいと思います。

以上です。

【鈴木労働環境対策室長】 了解いたしました。

【野川部会長】 それでは、よろしく願いいたします。

ほかに。よろしいでしょうか。どうぞ。

【池谷臨時委員】 ありがとうございます。1点要望ということで、平成26年12月に「外航日本人船員の量的観点からの確保・育成検討会」というのが立ち上がって以降、数回にわたって検討会が開催されてきました。

昨年から今年度にかけて、この検討会なかなか開催ができてない状況もございますので、ぜひとも関係者間の調整を図った上で、この検討会の中で外航日本人船員の増加に向けたさまざまな取り組み、また現状認識を踏まえた上で具体的な取り組みにつながるような検討会の開催ということでぜひお願いしたいと思います、発言させていただきました。よろしく願いします。

【増田船員政策課長】 ありがとうございます。ちょうど体制も変わったところでございまして、現在、内部で検討を進めておりますが、できるだけ早く船社側と、それから組

合側にご説明にお伺いして、それぞれのご意見をお伺いして、できれば量的観点の場を活用して、なるべく早く議論を進めていきたいと思っております。

【池谷臨時委員】 よろしくお願いいたします。

【野川部会長】 それでは、よろしくお願いいたします。

ほかにございますでしょうか。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。

【長岡船員政策課専門官】 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91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ご出席をいただき、ありがとうございました。

— 了 —