

平成31年3月22日（金）13時00分～

交通政策審議会海事分科会第110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、ご出席予定の委員の皆様全て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110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たします。

初めに、交通政策審議会の委員の任期満了に伴う委員の改選がございまして、海事分科会長から船員部会の委員として鎌田委員、河野委員、野川委員の3名が指名されております。

船員部会長については、船員部会運営規則第4条第1項に基づき、船員部会の委員による互選が行われ、引き続き、野川船員部会長が選任されております。

野川部会長、ご挨拶をお願いいたします。

【野川部会長】 このたび、船員部会長に再任をされました野川でございます。本音を申しますと、風とともに去りたいと思っておりましたけれども、そうもいかないということでもたまたお世話になりますが、何とぞよろしくお願いたします。

なお、船員部会運営規則第4条第2項に基づきまして、部会長は部会長の職務を代理する者をあらかじめ指名することとなっており、河野委員に部会長代理をお願いいたしました。どうぞよろしくお願いたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 ありがとうございます。

また、今月より公益臨時委員としまして、横浜国立大学大学院国際社会科学研究院の石崎准教授が就任されておりますので、よろしくお願いたします。

【石崎臨時委員】 石崎でございます。どうぞよろしくお願いたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは、本日、委員及び臨時委員総員19名中13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。

次に、本日、タブレットによる会議ではございますけれども、席上配布資料といたしまして数点ご用意させていただいております。「働き方改革関連法の意義と課題」としたホチ

キスどめした2枚もの。それと、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の概要」資料、これは横書きのもの3枚をホチキスどめしたもの。あと、平成31年3月18日付日本経済新聞朝刊の写しをご用意させていただいてございます。配布資料は以上でございます。

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、本年度はこれで最後になりますが、船員部会の議事を進めてまいります。

何か、平岡委員。

【平岡臨時委員】 この後の議題にも直接関係してくる問題がありますので、若干その辺を確認しておきたいと思うのですが、よろしいですか。

【野川部会長】 確認というのはどういうことでしょうか。

【平岡臨時委員】 働き方改革についての論議になるわけでしょうけれども、その辺のところで確認をしておきたいことがありますので、発言よろしいですか。

【野川部会長】 後が限られておりますので、短くお願いいたします。

【平岡臨時委員】 3月8日に開催されました第36回海事分科会におきまして、海事局のほうで、内航船員を担う船員及び事業のあり方について問題提起し、各委員から意見開陳が行われたとの報道がなされております。

そもそも、内航船員の働き方改革に関しましては、2月20日開催の第109回船員部会で公労使による意見開陳が行われ、論議が開始され、部会の中でその取りまとめがなされるものと考えておりましたが、その一方で、船員部会の親委員会である海事分科会の中で同一のテーマが論議されたと受けとめております。船員部会と海事分科会でこの問題を議題にして論議をすることはいかなものかというふうに私は考えております。

海事局としては、今後、船員部会での論議と並行して海運関係者もしくは船員もいない海事分科会において論議を行うことができるのかどうか、その関係性も含めまして明確にしてほしいというふうに思っております。

【野川部会長】 最初にこのようなご質問が出ましたが、事務局から今の時点でお答えすることはございますか。

船員政策課長。

【三輪田船員政策課長】 今の平岡委員からのご発言に関してでありますけれども、3月8日の海事分科会というのは、メンバーもいってみれば海事業界ではない関係者から成

る場でもありまして、海事行政についてのご意見を、外部から客観的なお立場からいただく場として毎年開催しているものでございます。そういう観点から、働き方改革のみならず、もうちょっと広い事業のあり方ということで海事局から問題提起をさせていただきまして、ご意見をいただいたということでございます。

働き方改革については、引き続き、後ほど今後の進め方ということで説明もさせていただきますけれども、この船員部会を中心に進めていきたいと考えております。

以上でございます。

【野川部会長】 海事分科会の議論は、その場でご意見を単に賜るというふうに限定されており、何も拘束力のある議論はしないというふうには私はこの働き方改革について受けとめております。船員部会では船員の働き方改革について、何らか具体的な政策的対応があればそれを追及していくことも当然ここでは行うと、そういう違いがあると受けとめておりますが、それでよろしいですか。

【三輪田船員政策課長】 はい。その理解でおります。

【野川部会長】 では、よろしいでしょうか。

どうぞ。

【立川臨時委員】 確認ですけれども、今言われたことに関連しまして、2月28日、海事局長が記者懇談会の中で36回の海事分科会についての報道がなされております。その中で、海事局長からは今回改めて海事行政、産業に関する2つのテーマについて有識者の意見を聞きたいという発言をされる中で、内航海運のあり方であるとか、高齢化による問題であるというようなことがお話に出てきています。

今回の海事分科会での問題意識はとりわけ船員の働き方改革と連動する内航における船員確保の問題について意見を聞きたいということでお話をされているんです。ということは、海事分科会の中で内航関係の働き方改革に関する問題を含めて論議をされたと、ないしは有識者から意見を聞くというような論議になっているのかなと。海事分科会の内容としてそのような報道がなされています。

その中身について触れておきますと、前回3月20日、ここで出された論議の内容が出てきているわけですが、どちらでどの論議をするんですかという疑問が非常に湧いてくるわけです。その辺をはっきりさせていただかないと、何で船員部会でやっている論議をまた海事分科会で有識者の方に意見を聞くのかと、先ほど平岡委員からもありましたけれども、海事関係者も入っていない場で論議がされると、本来この働き方改革という論

議はどこでどうやってするのか、どこでどう切り分けて論議をしていくんですかという疑問が非常に湧くわけです。そういうところを明確にしておいていただかないと今後の論議に影響が出るのではないかと、論議しにくいのではないかとということが考えられますので、その部分についてはっきりしていただきたい。

例えば、両方でやるということになれば、船員部会でもやります、海事分科会でもやります、屋上屋を重ねるような論議になっていかないのか、重なった論議はどうなるのかというような問題が出てきますので、その辺を明確にしていきたい。

【野川部会長】 船員政策課長。

【三輪田船員政策課長】 我々行政の立場として、特に海事局は開かれた海事行政ということを目指しておりますので、様々な方からいろいろな意見を聞いて、最後それを集約していくという行政スタイルを目指して日ごろから業務にあたっております。

海事分科会と船員部会についての整理は、先ほど野川部会長からも整理いただいたとおりかと思っております。海事分科会は、そういう意味で普段海事関係に携わっていない方からもあえて広いお立場から、客観的なお立場からご意見を聞いたということでございます。もともと交通政策審議会全体の、もっと言えば海事分科会の上に親会議のようなものもあるわけですが、そこについても特定業界の代表ということで入っていただいているものではなく、まさに個人として、知見を有していらっしゃる有識者ということで客観的なお立場からの委員就任をお願いしているというのが審議会全体の立場でございます。

その中で、どちらでどうやるのかというところはまさに繰り返しですが、先ほど野川部会長からご整理いただいたとおりかなと思っております。最終的には、法令上も例えばそれが船員法に基づく制度改正にかかわるものなどは船員部会の方で審議をいただくということでこれまでもやってきておりますし、これからもそういうことかと思っておりますので、その前段階で様々なご意見を聞きながら最後に意見集約をしていくということは、特段行政としておかしい進め方ではなかろうかと考えてございます。

以上です。

【野川部会長】 平岡委員。

【平岡臨時委員】 行政として進め方がおかしくはないということをおっしゃるけれども、ここで実際に議論している当事者としては、これはいかがなものかなと思います。先ほど立川委員の言われたように、2つのところで論議してというような話になると、一体何が何だと。

例えば、この場で論議したことが一体何なんだという話にしかならないわけであって、実際にここの中で公労使が意見開陳をしながら今後どうしていくかということによってやるわけじゃないですか。その中において今のような、開かれた行政ということによってどちらであって構わないというような話をされても、これはいささか疑問ですよ。

その辺のところでは方向性なり、例えば、上のほうの親委員会の中で、船員部会での議論はこうなっていますと。その経過を報告するということがわかりますが同時並行で議論をされて、どっちもいいところを取るというのは、おかしくはないんですかということを行っているんです。

【野川部会長】 船員政策課長。

【三輪田船員政策課長】 繰り返になってしまうんですけども、最後、意見集約をするときはこの船員部会かと思っております。海事分科会も、特に決まっているわけではございませんけれども、ここ最近のペースでございますと各年度に1回というペースで開かれているものでございますので、そこで広いお立場から海事行政全体についてご議論いただく中でご意見をいただいたということかと思っております。

【野川部会長】 私の見解は先ほど申し上げたとおりですが、船員部会で審議すべきことがあってそれを決めて、そうすると、皆さん、こういうことで今決まりましたので海事分科会長にご報告しますと言いますでしょう。だから、海事分科会でそれをもう一回例えば繰り返して、ひっくり返すとかそういうことは前提とされていないわけです。

働き方改革についても、その内容についてここで議論して、何かが決まれば、それはここで決めたのであって、それを例えば海事分科会で、船員部会でこういうことをやってけしからんということとは言えない。

つまり、先ほど親委員会という言葉がありましたけれども、それは単に立場として、手続としてそういう関係にあるというだけであって、例えば船員部会で検討したことは全部海事分科会でもう一回検討してやり直すとか、例えば地方裁判所と高等裁判所、あるいは高等裁判所と最高裁みたいな関係には全くない。

したがって、ここで私は働き方改革についてきちんと議論をして、もしその中で、例えば政策上対応の必要があればこうしましょうということがあれば、それはここで対応するのであって、海事分科会でそれをひっくり返すとか、検証するとかいうことはない。

ただ、海事分科会では、前回の海事分科会でも、内航船員の育成確保ということがあって、そのことを考える上では働き方改革ということも当然関連してくるので、その意見を

伺いたいということであって、海事分科会の検討の主たるテーマとして働き方改革をやりましょうということではなかったと思います。実際、そういう議論でもあったと思います。そういうような、周辺のなこととして意見は述べられましたが、それが例えば政策を動かすということにはならない。

私、船員部会長ですから、海事分科会で働き方改革についてこういう意見が出ましたということであれば、それは船員部会として当然参考としてはお聞きしますけれども、その扱いをどうここでして、どう船員部会での議論に活かして、また船員部会で管轄すべき政策にどう活かしていくかはこちらできちんと専属的に管轄をしていくということです。

ただ、あまりセンシティブになる必要はないと思うのは、確かに海事分科会は海事関係全部についていろいろな議論をしい場ですから、その場で、船員部会でテーマとして議論していることについて、タブーとして海事分科会では触れないと、そういうことは別にしないでいいのではないかと思います。その管轄責任がはっきりしていれば、意見を伺うことは別に構わないのではないかと思います。それは我々がそれをどういうふうに対処かということであって、そのこと自体に別に問題はないと思います。

また、現在、海事分科会が前回開かれましたが、次の会議はおそらく来年ですよ。その間に船員部会でどんどん働き方改革について議論をしますので、その中でいろんな方向性が出てくるでしょう。来年、もし海事分科会でこの問題について議論が出るとすれば、船員部会でこういうような形に今なっていますということについてはもちろん報告がなされ、そこでの意見はあるでしょう。しかし、そのことが我々を動かすということは、少なくとも制度上はあり得ないということです。

【河野部会長代理】 すいません、ちょっとよろしいですか。

【野川部会長】 どうぞ。

【河野部会長代理】 申しわけございません。私も海事分科会に出しております、分科会会長をさせていただいておりますので、コメントさせていただきたいと思います。今回の海事分科会では、特にそこで何かを決めるということよりも、1年に1回、各部会の進捗状況のご報告をいただくということが主な目的で、この話題が取り上げられたと理解しております。

今、野川部会長がおっしゃいましたように、基本的に1年に1回の場合です。世の中で働き方改革の話題が大きく取り上げられている中で、船員部会でも船員さんの働き方改革について議論をしているということを海事分科会の委員の方々にもご報告いただくことが必

要との認識からの取り上げ方であったと理解をしております。

海事分科会でのこの話題を取り上げることのもう一つの重要な点は、他の分野の委員の方々のご意見を聞くことだと思います。船員部会でやらなければいけないことは、船員さんにとって本当に意味のある働き方改革が何なのか、それから、船員さんの立場からみて、最も適切な働き方改革のあり方が何なのかということをお場で議論していただくことだと考えます。それは、ここでしかできないことです。

けれども、この少子化の社会の中では、いろんな業界で、特に若い方が取り合いになることを考慮する必要があると思います。そのためには、他の業界の方々がどういうふうにか考えるかということについては、ご意見を伺ってもいいのではないのでしょうか。ただし、それで船員部会での議論のあり方に何か影響があるとか、それから、船員さんの働き方改革について、そこでのご意見が何か影響があるかということ、私自身はそういうふうには理解しておりません。船員部会は、本当の意味での船員さんの働き方改革のあり方をきちんとして議論いただく場です。そのような認識で、ぜひ来年度もご議論をいただきたいというふうに思います。私はそのように理解して、前回の海事分科会の議論を聞かせていただきました。

【野川部会長】 基本的に、海事分科会長と船員部会長の意見は一致していると思いますが、いかがでしょうか。

立川委員。

【立川臨時委員】 疑問に思うのは、同じようなテーマを2つの会議で開くということ。そうしますと、どこまでどちらが受け持つのかというような感覚がどうしても出てくるんです。

確かに、お二方の部会長の意見は一致しているということなんですけれども、我々としてはこれから働き方改革の論議をしていくときに、どこまでの論議をされるのか。海事分科会で論議された内容と重なっていますので、その関係が我々としてはよく理解できないということです。どのように切り分けて、仕分けをしていただけるのかということがあります。

それから、話が外れるかもしれませんが、海事局長ご本人が2つの大きなテーマを提起して有識者の意見を聞きたいと言われているんです。ところが今お話を聞いていると、1年に1回しか開かれませんかというような話も出てくる。1年間何もこれについて論議されないのという点がでてきます。

特に今回の会議ではということを示し述べられた中で意見交換をしています。2つの会議において、働き方改革であるとかあり方の問題を論議するのであれば、個々の会議におけるその論点を整理していただけないか。そうしませんと、我々としてはあり方改革の論議の中に入って行くのが難しいのではないか。ここまで言っているのかいけないのか、自由に言っているという話なのか。

ただ、どういう取りまとめがされるのかというような方向性もまだ見えてきていません。そういう意味で少しお伺いしたいということです。

【野川部会長】 端的に言えば、船員部会が全てですよ。海事分科会では、それは報告しなきゃいけないでしょう。船員部会で何をやっているか秘密にしろと、そうはおっしゃらないと思います。報告されたら、それに意見が出るのは当たり前でしょう。それだけのことです。

【平岡臨時委員】 経過報告をしたの？

【野川部会長】 ええ。それで、それに対して意見は出るでしょう、当然。そういう議論だったところで、これはどうなんですかとか、私としてはそう思いますというふうに、海事分科会の委員から意見が出ますよね。それは当然のことなので。

しかし、それは権限というか、それを聞いて海事分科会としてこういう決議をしましよとか、こういうようなことを決定しましよというようなことは一切ありませんから。だから、ある意味では海事分科会というのは、この働き方改革に関してはおっしゃるような、懸念されているような意味では何にも別に権限はないということです。

【平岡臨時委員】 ですから、河野分科会長と今、野川部会長のおっしゃった話であれば、それはある程度理解できます。ですが、報道によりますと、海事局長が自らそうこういって、問題提起をし、それで意見を聞きたいということですから、それを見た限りにおいては、実際に海事分科会の中でどのような論議になったとか、その辺がわからないわけです。であれば、何でこの船員部会の中で、事前に経過報告がないのか、報告していればわかりますよ。ただ、そうじゃなくて、それについて結局また同じような論議を重ねているような内容になっていますから、その辺がわからないと言うんですよ。

【野川部会長】 河野委員。

【河野部会長代理】 私の司会の不手際だったのかもしれませんが、私自身の理解としては、今回の海事分科会の場合は、1年間、各部会が何をやってきたかというのをきちんとご報告いただく場だと認識しております。特に船員部会の場合、今年1年で、他にも重

要な議題がたくさんありました。しかしながら、少なくとも船員さんの働き方改革を本格的に考えなければいけないということは、この年度のとても大事な議題であり、来年度に向かってもこれを議論しなければいけないということは事実でございますよね。

そうだとすると、海事分科会で船員部会の1年の活動の報告をする際、議論の中身を説明しないということは多分あり得ないと思います。私はたまたまこの部会と分科会の両方に座っていますので、両方の議論をよく承知しているつもりです。でも、海事分科会だけに出ておられて船員部会に出ていない方は、船員部会での議論の全部を必ずしもきちんと理解しているわけではないと思われま。その委員の方々から、ご意見を伺うためには、どうしても、船員部会での議論の内容をご報告いただくざるを得ないということになります。

そういう意味で議題としてご説明をいただきました。また、他の業種から見たらどうかとかいったような視点からの意見は海事分科会の委員としてのご意見だと思います。ただし、それらのご意見がここで議論している船員さんの働き方改革についての議論に何か拘束力があるとか、影響があつてそこに従わなければいけないとかいうような理解を私はしておりません。先ほど野川部会長がおっしゃったとおりです。私自身はそのように理解して、前回の海事分科会の議論の司会をさせていただきましたし、事務局からの説明も、各委員からのご意見も、そのような立場で承りました。

今回の海事分科会で感じたのは、本当に船員さんに必要な働き方改革とは何なのかは、ここで議論しなければいけないと思いますけれども、他の業種との人の取り合いという観点も必要で、そのためにはどうしても他の業種の方々のご意見も聞かざるを得ないということです。他の業種の方々のご意見に拘束力がないとはいえ、十分に参考にはすべきです。船員部会での船員さんについて最も適切な働き方とは何なのかの議論において、他の業種と比較が必要です。また、他の業種との人の取り合いの可能性を十分に考慮し、参考にすべきだと思います。

決して、この議論にそれが影響を与えるべきだとか、与えるんだとかいう、そういう理解は私としてはしておりませんので、ということなんですけれども。

【野川部会長】 大分時間も経っていますので、これをずっと議論している場合じゃないですけれども、船員部会長としての私と海事分科会会長としての河野委員との責任において申し上げられることは今申し上げたとおりで、海事分科会においては各部会からの報告を受け、その報告の中で船員部会が担当している働き方改革についての報告も受け、そ

れについて報告された以上は各委員から意見が出る、それだけのことです。

例えば海事分科会ではこういう意見が出た、したがってそれを船員部会でどうしますかなんてことは誰も言われたいし、私だってそんなこと関知しません。そういうようなはっきりした区分けがある、船員部会が専属的に働き方改革についてやるんだということです。

問題は、平岡委員と立川委員が非常にセンシティブにおっしゃっているのは、例えば海事局長の発言として報道でそういうことがなされた。そういうのを読むと一般の人は誤解をすることもあるし、または当事者としても不安を呼び起こすのではないかと。それは、私がそれについてどう責任をとるかということと言われても、それはしようがない。そこについては、しかるべき対応をしかるべきところにとっていただきたい。私は、責任を持って船員の働き方改革については、私が部会長として管轄するこの部会で自己完結的にきちんとした議論をし、政策に反映すべきことは反映します。

その折りに、例えば海事分科会で報告されたらこんな意見が出てきたということはどう参考にし、あるいは参考にしないかということも含めて、それも私がここで船員部会長として対応するということははっきり申し上げておきます。

それ以上の、先ほどから出ている、報道でどうなっていて、それがどういう影響を及ぼすかということについては、私はそれはいかんともしがたいということです。

でも、今、そのような意見が出ましたから、それはテークノートされますから、それだけでも十分に船員部会でそういう意見が出たということで意味があるのではないのでしょうか。

松浦委員。

【松浦臨時委員】 今、部会長のお話を聞いて、それから部会長代理からの話も聞いて、そういうお話がまずあれば、こちら側もいろんな報道の中で耳にし、目にするものがある、どうだったんですかということが今、私どもがした話であって、部会長がおっしゃるように、部会長の責任でおやりになること、ほかのところであったことを部会長が責任とれるわけもないし、それは当たり前だと思います。よくわかりました。今の部会長のお話は、ここの部会で船員の働き方をやるんだということもよく理解はできました。

ここの部会を運営していくに当たって、事務局のほうでまずそういう整理を一回ちゃんとした上でスタートしていただければ、多分こういう問題は起きなかったんだろうなと思います。そういう整理をしっかりと事務局で、それぞれちゃんとした上でやっていただければ、2月のときに私ども委員から船員の働き方について意見聴取をして、それをまと

めて次のステップをしようと言ったにもかかわらず、今回のような事があると、それはおかしいではないかというお話をさせてもらったつもりでいます。今、部会長がおっしゃったように、いやそうではありませんということであれば、そういう整理をしっかりとこの場でしていただいて、進めていくということを事務局でもちゃんと整理をしていただければ話ができるのかなというふうに思います。

【野川部会長】 進めたいので、これで区切りをつけたいですが、今、事務局に対する大きな注文でしたが、最後に事務局からきちんとその点についてお話をいただいております。

【三輪田船員政策課長】 先ほど来、出ております局長の水嶋の発言云々というところですが、水嶋の認識としても河野分科会長及び野川部会長と全く違うところはなく、同じ理解であります。その上で、1年間分のたまった海事行政についてご審議いただくという中で、特に大きな課題であると認識している2つのポイントに絞ってご議論をいただければという趣旨で申し上げたんだろうということかと思っておりますので、そういう意味では先ほど来お話あります分科会長と部会長と我々事務局、それは局長の水嶋も含めて同じ認識であるということは申し上げさせていただきます。

【野川部会長】 ありがとうございます。

それでは、もう一言ですか。

はい。

【松浦臨時委員】 今回の同じ認識だというのは、何が同じだと思われているんですか。言葉でおっしゃれば、同じ認識だとおっしゃるんですけど、私は部会長と今お話をして、河野部会長代理からも話を聞いて、そこで十分私は同じ理解をしたという判断をしたので、わかりましたと言ったんです。

ただし、今の事務局の話はどういう意味でその中身が同じだというふうに話されたのか、その具体的な話をしてもらわないと、どこが、本当に全部一緒なのかというのはよく理解ができないんですけれども。

【野川部会長】 船員政策課長。

【三輪田船員政策課長】 同じだと申し上げたのは、海事分科会とこの船員部会との関係の整理についてでございます。私も松浦委員と同じく同じ話を同じタイミングでお伺いしまして、全く同じだなというふうに分科会長と部会長のお話を聞いて思っておりました。それをまた再度私がこの場で言いかえますと、また違うニュアンスでとられましたり、中

身はもしかするとお二人の素晴らしいご発言に対して私の発言が陳腐なものになってしまう可能性もございますので、もし必要があれば、先ほどご発言いただいたところの議事録を次回の部会までに整理をいただいて、こういう整理ですということをもた委員の皆様にも周知をさせていただくということをお願いしておりますが、いかがでしょうか。

【野川部会長】 はい。そのようにお願いいたします。

それでは、大分、最初に船員部会らしい議論が行われましたけれども、進めてまいりたいと思います。

最初に、頭を切りかえまして、議事を進めてまいります。先ほど船員部会及び海事分科会の交通政策審議会の任期満了に伴う委員の改選があつていろいろと新しくなりました。新しく石崎委員も入られました。

最初に私、部会長として申し上げたいのは、皆さんご覧になりますと、公益委員だけは女性活躍がやたら進んでおりまして、3分の2は女性です。ぜひ労使の委員の皆さんに私、きつく申し上げたいのは、いまだに労使の委員に女性がゼロであるというのは、これは私どもの問題ではない。労使委員それぞれの方の問題ですから、もうちょっと深刻に考えていただきたい。これは私からの指摘で、いや、そうはいつてもしようがないなどということと言わずに、この状態が続きますと、日本における女性の地位は今104位ですけども、もっと下がって130位ぐらいになる可能性だって十分ありますので、これはお願いです。よくその点についてはご認識をいただきたいと最初をお願いをしておきます。

それでは、本体の議事に入ります。先月の船員部会におきまして、内航船員の働き方について公労使委員の皆様、おのおのの立場から働く人の視点に立ったご意見をいただいたところでございますが、小笠原委員からは本日ご意見を表明したいと伺っておりましたので、まずは小笠原委員、よろしくごお願い申し上げます。

【小笠原臨時委員】 小笠原です。先月は失礼しました。分量がございますので、ペーパー読み上げの形で旅客船協会の意見を陳述させていただきます。

項目4つに分けて整理してございまして、まず1つ目でございます。船員確保問題についての現状認識。

その1、船員確保の現状。内航旅客船は内航貨物船に比べ船員確保の面では恵まれていると言われている。確かに、全般的に見ればそのとおりだが、各社とも船員確保に際しては年々苦勞の度が増してきている。相当苦勞しているところもあるが、その原因、理由は航路の特性によって異なっている。

その2番目です。離島航路における船員不足問題。最も深刻に船員不足に苦しんでいるグループは中小規模の離島への航路である。離島航路では離島住民の生活実態（通勤、通学、通院等）に合わせて早朝の始発便は離島発で始まり、夜の最終便は離島着で終わるというダイヤを組んでいる。必然的に船員は離島に居住する必要があるが、近年、離島居住に応じてくれる船員を探すのが極めて難しくなっている。離島の過疎化は年々進行しているが、進めば進むほど離島の居住生活環境は悪化していくわけで、事業者では手の施しようがないというのが実情である。船員の処遇改善は、補助航路では事業者単独では不可能である。今後の補助制度の運用に当たっては、船員の処遇改善にもご配慮をいただきたく、よろしくお願いをいたしたい。

その3番目です。長距離フェリー航路におけるシフトローテーションの問題。一見好調に見える長距離フェリーだが、実は船員確保では苦勞している。原因は給与水準ではなく、勤務形態にある。内航貨物のように3カ月も連続乗船することはないが、それでも一定期間乗船した後で数日間休暇をとるシフトローテーションになっている。給与水準は下がっても日勤勤務のほうがよいという船員は多く、どうしても日勤勤務の航路に船員が流出してしまう。対策としてはシフトをさらに細切れにするしかないのだが、そのためには追加的な原資が必要で、運賃を値上げしなければならないわけで、荷主、ユーザーの協力と理解が必要という状況は内航貨物船と事情は全く同じである。

2番目としまして、時間外労働の問題でございます。

その1、基本認識。旅客船事業においては、事業計画の認可時に運航計画、船員シフト表等、オペレーション面で全て運輸局がチェックしているので、常態的な長時間労働は発生しないはずである。また、事業者としてもコスト増につながる時間外労働は極力減らしたいところである。しかし、実際には時間外労働は発生している。その多くは外部的な要因によるもので、いたし方ないところでもある。

2です。最大の要因は海上労働の特殊性。航海は気象・海象の条件に大きく左右され、乗組員は陸上から孤立し、出港後は安全運航のためには停船中といえども仕事を続けなければならない職場環境で働いている。時間外労働の発生は、気象・海象次第という側面がある。

③、乗客や行政等からの要請による場合。また、乗客の急病による航海中の緊急搬送、大災害の発生に伴う緊急輸送の要請などもある。これらの要因は必ず時間外労働を発生させるが、働き方改革を理由にしてこれらの要請を断るとするのは現実的とはいえない。

3番目です。その他の労働環境、健康問題。旅客船においても内航貨物船と同様、時間外労働だけが問題ではなく、労働環境などの問題もあるが、事業者だけでは解決できない要因によるところが大きい。

①、要因の1つは顧客の圧力によるもの。乗船手続後に、いわゆるカスタマーハラスメントに遭う事例も少なくない。自分のクレームを言い募り、船員に本来業務ができないようにする乗客や、車高が極端に低い車で無理やり乗船しようとし、船長等に高圧的な叱責を加える乗客等、枚挙にいとまがないが、現場の船員はこれらの対処に膨大な時間を割かれ、受けるストレスも相当なものである。今般、標準運送約款が改正され、旅客の禁止行為として船員への職務妨害行為が追加されるとともに、乗船に不適切な構造の自動車の運送引受拒絶規定が追加された。この改正約款は船員の働き方改革にも大いに資すると考えている。今回の海事局の英断には、旅客船業界一同、働き方改革の推進という観点からも大いに感謝をしている。今後ともフォローをよろしくお願ひしたい。

その2。その一つは中長距離フェリーの独特な職場環境問題。航海時間が比較的長い中長距離フェリーでは、どうしても職場環境になじめず退職する船員が出てしまう。深刻さは内航貨物ほどではないかもしれないが、事情は同じ。メンタルヘルス対策等、役に立つ施策があれば旅客船中長距離フェリーでも活用したい。

最後、4番目、まとめです。以上、旅客船における働き方改革については、旅客船事業者もしっかり取り組まなければならないのは当然のことではあるが、内航貨物と同様、対策には原資が必要である。具体的には運賃値上げや離島航路補助等における支援の拡充が必要になると考えるので、その意味ではご当局に鋭意推進していただいているSOx規制対策、サーチャージ対策などは働き方改革と大いに関係しているので、どうかよろしくお願ひいたします。

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、ここで先月いただいたご意見の取りまとめについて、事務局よりご説明お願ひいたします。

【土居船員政策課課長補佐】 資料1に基づいてご説明差し上げたいと思います。お手元のタブレット、資料1をご覧くださいと思います。

先月、2月の船員部会で委員の皆様方から大変有意義なご意見をたくさん頂戴いたしました。こちらで5つのカテゴリーに分けてまとめさせていただいております。

1つ目としましては、長時間労働の是正、休日・休暇の改善としております。時間の関係上、1つ1つ読み上げることはいたしませんけれども、例えば荷役作業、またはそれに付随する清掃作業を基本的に行わせないようにすることですとか、乗船期間中も一定の休日がとれるようにする必要があるのではないか。また、乗船期間自体、短縮することを検討することが必要ではないか。また、機器の使用等により労働時間をしっかり把握することといった実態調査が必要ではないかというご意見もいただきました。

2つ目ですけれども、多様な働き方への対応ということでまとめさせていただいております。例えば、育児、介護等のライフステージに対応した短期乗船等の勤務体系の検討が必要ではないか。あと、若い人に合わせた勤務体系としてもこういったことは検討してもいいのではないかとのご意見をいただいたところでございます。

3番としまして、健全な船内環境づくりとさせていただいております。特にメンタルヘルスについてのご意見をたくさん頂戴したと思っています。船内は閉鎖的な空間であるため、メンタル面での問題解決が課題ではないかというご意見をいただきました。また、身体的な健康管理による離職の防止に対する対策も必要ではないかというご意見をいただいております。

次のページに行きまして、4つ目です。内航海運の事業環境といたしまして、適正な運賃・用船料の収受ができるようにするには、荷主の協力と理解が不可欠ではないかというご意見をいただいたりしました。荷主と内航業界の関係を抜本的に改善していく、新しく健全な取引関係を築いていくことが必要ではないかといったご意見をいただきました。

最後、5つ目のカテゴリといたしまして、全体的に検討を進めるにおいて留意すべき事項として述べさせていただいております。例えばですけれども、海上労働の特殊性を踏まえていく必要があるのではないか。また、進めていく姿勢として、若い人たちの認識が変わってきていること、若い世代の考えを柔軟に受けとめることが大事ではないかといったご意見をいただいたり、新技術を取り入れる等の努力が必要だけれども、これにはコストがかかるといったご意見。また、船員の世界は労使自治が確立しており、これを生かした対応をすべきではないかといったご意見などなどをいただいたところでございます。

今般の資料は皆様のご意見を適宜要約はした上で、趣旨としては全て取り上げるとして作成しておるものでございまして、修正の必要がある箇所などございましたら、事務局までご連絡いただければと思っております。

また、本日、先ほどいただいた小笠原委員のご意見についても追加した上で再度共有さ

せていただきたいと思います。

ご説明は以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。今もございましたが、小笠原委員の意見は事務局の方で追加いただくこととし、また各委員からも追加や修正のご意見がありましたら、どうぞ事務局までご連絡いただきたいと思います。

それでは、次は有識者からの講演ということになっております。実は、今回と次回、有識者の講演という企画を事務局で設定いたしまして、メインは次回でございまして、後で事務局から詳しくご説明いただきますが、大変有益なご講演をある研究者の方からいただきます。

今回は、そういうことであるので、おまえは座長として前座を務めろと、こういう事務局からのご指名によりまして、私から働き方改革について、とりあえずどういう内容であって、船員の働き方についてどのように関係があるのかということについて、今日は大分時間も少なくなりましたので、できるだけはしょりつつわかりやすくお話をさせていただくということにしたいと思います。

レジュメと資料をお渡しいたしました。今日、お話するに当たって、まず一つご認識いただきたいのは、実はこの働き方改革関連法というのが昨年6月29日に成立したということは新聞記事にもなっていますが、これが一般には非常にわかりにくい。

例えば、なるほどそれならば平成31年度の六法全書の目次の中に働き方改革関連法という名前を探して、どんな法律だろうと探しても、ありません。働き方改革関連法という名前の法律はありません。働き方改革関連法と名づけられているのは、実は合計36本の既存の法律について、それぞれピンポイントで細かくいろいろな点を修正した、それを全部一つにして働き方改革関連のための諸法律を改正しましたということを働き方改革関連法と言っているわけで、働き方改革関連法という法律はなく、かつ1本も新しくつくられた法律はありません。全て中身は既存の法律の部分的修正。それを一まとめにして働き方改革関連法と言っているんだということです。

なので、実はこの中身をこのように、今、私が申し述べたような意味で理解をしておられる方が非常に少なく、巷ではイメージ先行で、かなり確認や検証がなされていない意見が飛び交っておりますので、その点については気をつけていただきたい。

例えば、先だって日経新聞に出た、日経新聞の編集委員だと思いますが、論説があつて、それは働き方改革関連法のことを何にも知らないなということがよくわかる内容なんです。

つまり、働き方改革といっても、今までも一生懸命働いていて、これからも身を粉にして一生懸命働かないと日本経済はやっていけないんだとか、コンプライアンスを過剰に重視したら人事は硬直化するとか、そういう何にもわかっていない意見が平気で書かれているわけです。

念のために、申すまでもなく、別に働き方改革関連法で労基法が改正されたといっても、単月で100時間の残業までいって言っているんですから。単月100時間残業して、それ以上働かないと日本経済はやっていけないと言うんだったら、これはとても国際的には恥ずかしくて口には出せない。

それから、コンプライアンスといったって、人権を侵害するとか、殺すとか、そういう話ですから。別に、おまえその仕事はのろいぞ何やっているんだって言っちゃいけないなんていうことはどこからも出てこない。

そのように、そういう大新聞の論説委員でさえその程度の認識で、印象批評で物を言っているという状況ですので、気をつけていただきたいということです。

私の今日のお話、3点ございます。

第1点目は、働き方改革関連法をご説明するに当たっては、そもそも労働法制というものの基本的な枠組みというものがどうなっているのか、これが実はあまり理解されていない。率直に申し上げて、日本の経営者の90%は理解していないし、働く人もほとんど理解しておられないと思います。なので、それをまず大前提としてお話しせざるを得ない。

そして、第2点目に、働き方改革というものが具体的にどのような経緯を経て、どのような内容として結実したのかについて簡単にご説明をし、そして最後にそれが船員の働き方についてどう参考になり得るのかということについてお話をし、終わらせたいと思います。

私のレジュメの1ページ目に図がございます。これは私が一般の方々に労働法制の基本をお話するときに必ず書く図です。それは、雇用は契約であるということです。雇用というのは契約であって、メンバーシップ、つまり、ある組織への人員の組み入れということは、それは表現の仕方であって、法的には契約であるということから出発するわけです。

すいません、ホワイトボードを用意していただきましたが、私、非常に字が汚いんです。高校時代は「顔のように汚い字」と言われたんですけれども、それぐらい汚いので、もし読めなかったら手を挙げて言ってください。こう書いたつもりですというふうに申し上げます。

ここに会社があります。当然この会社はいろんな要素から成り立っている。会社であれば、あそこがうちの会社だというふうには社屋があるでしょう。もちろん資産、お金がなければやっていけない。それから、いろんな設備もあるでしょう。こういういろんな要素が会社という組織を成り立たせている。

一般の認識では、ここに従業員という会社の構成要素もあると。だから、従業員という要素も、設備だとか社屋だとか資産だとかと同じように、会社を構成する一要素だと考えている向きがほとんどだろうと思います。

だけど、この考え方だと、例えばこの会社の経営が左前になったときに、社屋の一部を売り渡そうと、それから資産を減資しよう、そうでなきゃやっていけないと、同じ頭で、だから従業員の賃金もカットしよう、こういうことになるわけです。

しかし、社屋を売り飛ばしたり資産を減資したりすることと、それから従業員の賃金をカットすることは全く意味が違うわけです。つまり、減資したり社屋を売り飛ばすのは会社の一存でできます。会社の持ち物ですから、それをどうしようと勝手です。

ところが、従業員の賃金は、これは代金。契約上の代金です。したがって、よく一般の方に言うんですが、会社と従業員との関係というのは、設備や資産や社屋など会社を構成する諸要素と会社との関係ではない。

例えば、どこの会社でも他の会社といろいろな取引をしているでしょう。例えば、ここでもそうでしょうけれども、社屋があればそこでは水道があり、ガスを引いているでしょう。そうすると、例えばガス会社との間で1カ月どれぐらいガスを供給してもらい、それに対して幾ら代金を払うかという契約をしているはずで。そうすると、ガス会社がどれぐらいのガスを供給するか、それについて幾ら払うかも、話し合っ合意の上で契約を結んで、その内容を守り合うという形で展開するわけです。

実は、従業員と会社との関係は、設備や資産と会社との関係ではなく、この関係とパラレルだということをまず大前提として認識していただく。要するに、合意、契約によってのみ全ては展開する。だから、合意していないことにはどちらも全く拘束されないということ。

したがって、例えば賃金の払い方、そしてその算定の仕方、出てくる算出された額について、ある一定の合意のもとで行われているのであれば、それを使用者がどれほど事情があっても勝手に切り下げることにはできません。単なる契約違反です。それは、ガスを今までと同じように供給してくれ、しかし来月からは8割しか払わないということは許さ

れないのと同じ、相手があることですから。

つまり、従業員というのは会社にとっては、これは船主と船員も同じですが、「相手方」であるということです。つまり、自分のものではない。自分が勝手にいろいろとそれについて対応できるような対象ではなくて、相手方である。合意し、契約し、話し合っ物事を進めるべき相手方で、それは取引をしている他の企業と全く同じである。ここまでよろしいですか。(つい、講義口調になる、すいません。)ということです。これが大前提です。

そこで、具体的にはどういう契約関係なんだという、これは労働契約法の2条というところを見るとわかるんですが、労働者の立場に立つ者は使用されて働くということを相手に約束しているとみなされるわけです。この使用されて働くということの大事なところは、使用されてというところです。相手のために働くというんだったら、医者だって相手のために治療している。それから、請負契約だって相手のために働いている。それと雇用が違うのは、使用されて働くというところです。

これはもっと具体的に言うと、命令に応じてということです。つまり、働き方、業務の遂行の仕方について自分のやり方ではなく、言われたやり方でやることを約束する。ここは医者が患者のために治療を施すことと全然違うところです。委任であるとか請負であるとかと違うところです。労働契約というのは、命令に従って相手のために働くという契約です。

この、命令に従って働くという義務に対して、対応する使用者側の義務は、その代金として賃金を支払うということです。この両者によって成り立っているのが労働契約であって、これは船員の雇用契約と雇い入れ契約も原則として全く同じです。労働契約法は一部を除いて船員にも適用されます。その中には、今申し上げたようなことが全部入っている。労働者と使用者の契約はこういうものですよと。

これに対して、もう一つ非常に大事な、これは大原則で、民法のレベルで理解できる大原則ですが、労働法という法体系が民法とは異なっているのは、その次に書いてあるIの(2)実質的対等性の確保ということです。

というのは、実はガス会社とガスを買っている会社との関係と違うのは、労働契約関係というのは本質的に契約両当事者の間に格差があるという、その認識から出発しているわけです。

というのは、3つぐらい理由があって、一つは命令に従って働くことを約束するわけですから、当然、働く側と働かせる側には人的な上下関係ができる、これは当然です。一方

が他方に対して、一方的にその命令に従って働くわけですから、当然、ご主人様としもべの関係にならざるを得ない。だから、会社は従業員に対して命令をしていくと、別に会社は偉くも何ともないんですけれども、何か会社のほうが上だというような、全然ほんとはそんなことなく対等なんです。結局命令するほうとされるほうですから、人的な上下関係はできやすいので、えてしてそこでは契約内容を超えた無理強いのようなことが行われることがあります。

2番目は、労働力という商品は、ガス会社が売っているガスのような商品とは全く異なって、売り惜しみがきかないんです。

例えば、これは骨董品を売る契約とよく対照されるんですが、骨董品ですと、売り惜しんでいると値段が高くなるんです。いや、江戸時代、350年前の壺なんて100万円じゃちょっと無理ですね。あっちの篤志家は500万円を買うって言っているんですよとかそういうことを言っているうちにもっと高くなるんです。ところが、労働力は売り惜しみができないというのは、働かないでいると劣化するわけです。そうですね。

例えば、船員だって、船員という仕事を全くやらないで3年、5年たっている人と、ずっと船員という仕事をしてきて、旬の方がいたら、どっちか選べといたら、それは後者を選ぶでしょう。

要するに、労働力というのは、絶えず使っていないとその水準が保てない。したがって、取引上弱くなるわけです。だから、失業した人が就職するときにはどうしても相手に対して弱くなる。1年失業している、じゃ、大分勘も鈍っているよなということになる。3年失業しているということになれば、もう新卒のペーパーの白紙の状態のやつのほうがまだいいよということになりかねない。そこでどうしてもその間に格差ができますね。取引上の格差ができる。

3番目、これがほんとは一番大きいんですが、それは売買契約とか他の賃貸借契約とか等の一般的な契約と異なって、この契約はその労務を提供する側、つまり労働者の側に立つ側が常に生身の個人でしかあり得ない。法律上の言葉では自然人といいます。法人に対して自然人。法人はほんとは人間ではないけれども、法律上、人としての資格を与えられているものが法人です。そうじゃなくて、物理的、生物学的に人間である人のことを法的には自然人というわけですが、雇用契約、労働契約において労働力を提供する側は自然人でしかあり得ないんです。

これは他の契約と違う。相手のために働くほかの契約に、例えば委任契約とか請負契約

とかあります。しかし、法人がほかの法人の仕事を請け負うことはできます。よろしいですか。つまり、自然人しか請け負えないということとはできない。請負契約は法人と法人との間でも十分成り立つ。ところが、労働契約は必ず働く側は生身の個人、自然人でしかあり得ない。

では、雇う側はどうか。もちろん、私が秘書を雇えば私も自然人です。しかし、労働市場全体から見て、自然人が自然人を雇うという雇用はほとんど無意味に等しい。つまり、ほとんどの場合、それは意味がない。労働市場において意味があるのは、そして99.9%の雇用契約、労働契約がそうであるのは、雇う側は法人であり社団であり、そして雇われる側は本質的に個人です。

そうしたらすぐわかるように、法人対生身の自然人との間で交渉が行われれば、これは本質的に差があります。

例えば、イチロー君が引退しましたけれども、どれほど能力があっても、もし彼がアメリカから日本に帰ってきて日本の12球団のどれかと改めて契約を結ぶというときに、交渉しましょうというときに、対面で交渉を1球団と1つの時間に1対1でしかできません。

言っている意味は、イチロー君は例えば同じ日の同じ時間にサンフランシスコと東京と大阪で同時にいろんな球団と交渉することはできません、対面では。だけど、球団はできるわけです。論理的には、世界中の全く違う場所で同時に違う人たちと面接して、どうかを検討することができます。

つまり、法人というのは論理的には無限です。時間的にも空間的にも理論的には。しかし、個人は全てにおいて全く限りがある。蓄積できる情報にも、それから使用できるノウハウにも当然限りがあります。法人は理論的には限りがありません。したがって、その間には本質的な格差があります。

というようなことがあって、まずはこの契約を放っておくと、必ず働く側が不利益をこうむるということになる。これは理屈ではなくて、実際に19世紀、あらゆる先進国で現実に現れた事態なわけです。だからそこで労働運動が巻き起こり、そして各国とも市場主義の経済体制を、あるいは民主主義の政治体制を維持していくためには根本的な変革が必要だということで労働法制という分野ができた。

それは大きく分ければ2つあって、1つは最低条件というものは法律で決めてしまって、合意には任せない、その意味で市場原理を修正する。一番わかりやすいのは最低賃金法です。市場原理、つまり契約の自由という原則からいえば、働く側は、私、時給500円で

働きますと。なぜなら親戚のおじさんのところで働くので、世話になっているから時給500円でいいですと自主的に言ったらそれでいいようですが、最賃法はそれを許さない。ご存じですか。どれほど自主的な合意が成り立っていたって許さない。

つまり、そこでは契約の自由をその意味で排除しているわけです。それは、その契約の自由を優先するよりも、もっと優先されるべき価値がある。それが命であり、健康であり、人権です。そういうものは契約の自由を凌駕するということで、まさに命、健康、人権といったものを侵害するレベルの低条件、低い労働条件は、たとえ労働者側が同意したとしても許さない。これが最低条件の法定ということで、憲法の27条の2項に書いてあり、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法といった諸法において実現されている。

それから、2番目が労組法です。ここは特に労働側、耳かっぽじってよく聞いてくださいよ、皆さん、どれぐらい重要な地位にあるかということのお話ですから。つまり、もし最低条件を法定するというだけであれば、実は労働者の生活条件は向上しないわけです。

というのは、実際には、1対1で労働者と使用者が交渉すれば、どうしても使用者側の有利になってしまうということで、例えばその交渉の結果である合意内容を、最低条件を下回るようなところは禁止すると、これはどの国でも、先進OECD35カ国全てでやっていることで、そういう制度は必要ですが、これだけだと、当然、具体的に決まる労働条件はこの最低のところには張りつくわけです。

例えば、いろんなコンビニであるとかファストフードのお店の前に看板が出ている。あれを見るといつも私、腹が立つんですけども、そこに非常に半端な額が時給で書いてある。あれ何かといたら、全部最低賃金額なんです。つまり、アルバイト生なんて弱い立場にあるから使用者は最低賃金額から1円たりとも高くはしないと、こういうことが書いてあるわけです。それで、10時を過ぎたら高くなりますよと書いてあるんですが、当たり前じゃないかと思います。10時過ぎて高くしなかったら違法で、犯罪になるわけです。深夜業で25%以上高くしないと違法になる。

そういうことを恩着せがましく仰々しく書いてあるというのは、労使関係がいかに歪んでいて、労働側が弱くなっているかということの証拠なんですけれども、そういうことになってしまう。じゃあ、この最低条件を法定する、このレベルを上げればいいじゃないかという、それだと市場経済自体が破綻してしまいます。

そこで、原則は合意によって決まる、しかし人権や命や健康を害するようなどころだけ

は法律で禁止する、ではその間をどうしたらいいのかというときに見てみると、なぜ使用者側が強くて労働側が弱いのかの一つの決定的な理由は、労働者の側が自然人である、一個の生身の個人でしかないのに対して、使用者側のほとんどは法人・社団である。法人は理論的に力は無限であるということでした。

だったら、この間の交渉の実質的な対等性を確保するためには、こちらも法人、社団になるということになる。これが労働組合です。

労働組合について、先進各国全てで、法律で特権が与えられ、助成がされている理由がここにあります。労働組合が大きくて強くて、この間でまともな交渉がなされ、その間で合意がなされれば、これはそれほど労働者に不利になるということにはならない。だから、労働組合というのは助成されているわけです。

したがって、労働組合がやることというのは、使用者に対してあるべき労働条件を要求して、それに対して使用者がその話し合いに出てきて、話し合いが行われて、両者が合意できる真つ当な労働条件というもので合意して、それを労働協約に定め守り合うと、これが労働組合に最も期待されている国際的な標準の役割なわけです。おわかりになりましたか。そういうことです。

それで、そういう構造をまず頭に入れておいてください。これが先進各国全て、日本だけではありません、最低労働条件は法律で決めてしまう。しかし、それを上回ってどの辺が労働者にとっても使用者にとっても最適な解か。いいですか。どの辺が最適な解かというのは、労働組合が使用者と話し合っ、つまり実質的な対等性を確保された両当事者の交渉と合意によって決めるんだということです。これは今も全く変わっていない。これが大前提の上での働き方改革だと、ここまでよろしいですか。

さて、そこでこれを大前提として働き方改革ですが、ここは簡単に申し上げます。2012年に成立した第二次安倍政権は、労働問題にえらく入れ込んでいる内閣なんです。安倍政権になってから20本以上の労働法制の改訂が行われています。ものすごく労働改革に力を入れています。

その力の入れ過ぎもありまして、働き方改革への道というⅡの（1）第二次安倍政権の積極的姿勢というところの2番目のポツに書いてありますように、労働政策のためにだんだんと会議が乱立してきたんです。

例えば、経済財政諮問会議でも労働政策について議論をして、こうあるべきだというような意見を出す。それから、日本経済再生本部の雇用人材部会というのがあって、ここも

いろいろな議論をしている。それから、内閣府の規制改革会議の雇用ワーキンググループ、ここは私もちょっとかかわっていますが、これもいろいろな議論、提案をして、それをトップダウンで厚生労働省の審議会にかけようと、そういうようなこともやっている。それから、経済の好循環実現に向けた政労使会議なんていうのもある。乱立してしまっていて、どこでどう整理していいかわからない状態が、こういう事情から出てきているので、それは全部総花的に働き方改革という名前でどこかでは生かさなきゃいけないと、こういうことが背景にあります。

とはいえ、それを貫く基本的な特徴というものがあります。幾つかありますが、基本的なものとして重要なのは、雇用の維持から労働力移動へ、これはもう非常に普遍的で底辺にあります。つまり、一企業が頑張ってるべく首にしなくて、あるいは離職者を出さなくて抱え込むのではなくて、体力のない企業から体力のある企業へ円滑に、特に労働者の側に不利益が限りなく少なくなるように移動していくことを促進すると、これが一つ。

それからもう一つは、全員参加ということです。つまり少子高齢化が進んでいます。子供が生まれません。去年生まれた子供は日本で94万人、1947年、一番生まれたときの子供の数は280万人です。それがあんまり死なずに年寄りになって70過ぎましたから、一方では70歳になった人が二百何十万人いて、生まれた子供は90万人しかいない。子供は年寄りのざっと3分の1ですよ。そういうような状況になっているので、これを何とかしなきゃいけない。

端的に言えば、日本の女性に子供を産んでもらわなきゃいけない。それにはよほどの企業現場の改革が必要です。めったなことではこれは実現しないぐらい必要です。これを何とかしなければいけないということ。

それからもう一つが、日本的な雇用システム。日本型、日本的、いろんな言い方がされますが、年功序列、終身雇用、企業別労働組合という三種の神器と言われた、その中で具体化されている様々な慣行を抜本的に直さなきゃいけないということは、今日の朝の日経新聞の経済教室でも出ておりましたね。読まれましたでしょうか。これを抜本的に変えなきゃいけない。

資料が出ていましたが、例えばIT関係の技術者なんていうのは、別に年齢によって、歳を重ねるとITについてよいアイデアが出せて、いい技術が進展するなんていうことは全くないわけです。見ると、外国ではそのとおり、年齢による年収の変化というものはない。ところが、日本はIT技術者であっても見事に右肩上がりなんです。実際には、30歳

で何千万とってもいいような人でも、おそらく抑えられている。実際には、50歳で別にそんなにいいアイデアも出ないだろうと思っている人でも、おそらく企業の年功序列のもとでいい給料を与えられているのが如実に出ています。そういうことを抜本的に変えなきゃいけない。

この3つが背景にある考え方だと思います。それらがこの下に書いてあるとおりです。

そういう、いろいろ乱立している機関から出されたアイデアをどれにも生かしていかなくちゃいけないということで、非常に規模が大きくなりました。

例えば、雇用のためだけに国家戦略特区を創設すると、これは今まではなかなかなかったことです。それが普通になってきている。

それから、雇用制度の改革が非常に広範です。

例えば、実現はしておりませんが、絶えず議論されていて、やがて何らかの形では出てくるであろう解雇規制の緩和論があり、それから、正社員であってもオールラウンドプレーヤーではなくてジョブ型、つまり職種であるとか勤務地であるとかを限定しつつ正社員であり、そして他のいわゆる無限定型の正社員と会社の中での重要度において変わるところはないといった「ジョブ型正社員」の制度を実現するための議論が行われ、さらに労働時間法制はご承知のとおり抜本的に改革され、派遣法、労働契約法、育児介護休業法、雇用保険法等、非常に重要な法律が次々に改正されるという、非常に規模の大きな範囲の広い改革となっています。

こういったことが全部、先年の6月29日に成立した働き方改革に収れんをしていて、この目玉は長時間労働対策と非正規労働者対策です。この2つが非常に大きな目玉です。

あと、付随的にハラスメント対策。先ほど小笠原委員からも出ましたが、最近是客户ハラスメントという新しい概念、つまり顧客からのハラスメントも問題になっています。これは非常に難しく、セクハラやパワハラやマタハラですと、あくまでも使用者と労働者の関係なので、その関係の中で規律を考えればいいんですが、カスハラとなると、相手は赤の他人ですから、第三者、赤の他人からのハラスメントに対してどういう規制があり得るのかということになって、非常に難しいわけです。

そういったこととか、解雇の金銭解決であるとか、外国人労働者対策、それから先ほど申し上げた女活法といったメニューもありますが、余談ですが全く進まないですね、日本の女性活躍。これは本当にどうにかしなければいけないというようなことも議論されているわけです。

柱となる政策ですが、働き方改革関連法36本の法改正の中で、もちろん細々とした技術的な、完全にテクニカルな改正をした法律まで含めて36本ですから、重要なものとしては何ととっても労働基準法の長時間労働の抑制です。

時間外労働の抑制については、今までは週40時間、1日8時間の原則で、これを超えたら刑罰によって禁止されているということが労基法32条にあり、それを踏まえた上で三六協定、これは皆さんもご存じだろうと思います。三六協定を結べば、ここは船員と違うところですけども、青天井なんです。つまり、1年365日、1日24時間全部残業させますと書いたとしても、直ちには違法じゃないんですよ、今でも実は。ただし、労基署に行けば、現在では労基法の36条というところで窓口で指導ができると、こう書いてあるわけです。あの規定は非常に意味があって、今までだとそういう乱暴な三六協定が出てきても受理せざるを得なかったけれども、そこで窓口指導ができるので、これちょっとやばいんじゃないですかと、考え直してきてくださいと、ただちには受理しないことが可能になっています。だから、現実にはそれほど多くはありませんが、理論的には可能なんですよ、今でも。そういう状態になってしまっている。

これを何とかしなきゃいけないということで、まず原則がはっきり定められます。残業時間、月45時間、年間360時間。よろしいですか。月45時間、年間360時間、これが原則です。ここままであれば、特に特別な条項を設けなくても三六協定の中で残業時間を書き込めます。

その上で、例外的に特別条項という、例外を認めてもらうための条項を労使で話し合っ
て設ければ、そこはいろいろ細かくなっていますが、最高で1年に720時間、単年で
すね。単月100時間までの時間外労働を許容すると、こういうことです。

実はこれも単月100時間というところだけがひとり歩きして、100時間も働かせる
のかということばかりが言われましたが、実はこれは2カ月ないし6カ月を平均して月8
0時間以内じゃなきゃいけないという、これがくっついているんです。そうなると、単月
100時間は難しいと思います。

というのは、もしある月100時間の残業をさせたとする、次の月は、2カ月で平均
80時間以下にしなければいけませんから、必ず月60時間以下にしなければいけ
ないわけ
です。

でも、月100時間も働かなきゃいけないような忙しい職場で、次の月、いきなり月6
0時間にできますか。非現実的でしょう。だから、そうなると毎月コンスタントに月平均

80時間を上回らないような調整は絶対に必要になりますから、単月100時間というのをそんなに私は神経質になる必要はないと思います。

むしろ、まずは月平均、どの2カ月から6カ月をとっても平均80時間にしなきゃいけないということが重要。2カ月から6カ月というのは、2カ月をとって平均80時間、3カ月をとって平均80時間、4カ月をとって平均80時間、6カ月までのどの複数月を平均しても全て平均80時間じゃなきゃいけないということですから、この規制は非常に厳しいです。

この重要なところは、それを超える例外を認めないということです。それは絶対に超えてはいけないということです。この上限時間、船員法では既にあるんですけども、これが通常の陸の労働者にも実現したということです。

それから、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法という法律を改正することによって、事業主の努力義務として、終業時刻から次の日の始業時刻までの間に一定の休息時間を確保するということが努力義務としてようやく入りました。

ご案内の方は多いと思いますが、EUでは11時間、終業時刻から次の始業時刻まで休息を11時間は確保しなきゃいけないということになっています。これは義務です。当然だと思います。ほんとは11時間でも随分緩いと思います。

つまり、夜の9時に仕事が終わる。残業をやって夜の9時に仕事が終わる。11時間とすると、翌朝8時に始業でいいわけです。でも、夜9時に終わったら、1時間ぐらいい通勤にかかりますよね。帰って10時。それから翌朝だって7時には家を出なきゃいけないでしょう。そうすると6時には起きなきゃいけないでしょう。睡眠時間だけでも6時間しか取れないわけですよ。だから、非常に甘いんです。

でも、日本のこの改正では、その標準的な時間数も別に法律には書かれていません。ただ、一応お勧めとしては、少なくとも11時間、ヨーロッパ的に11時間ぐらいいはまずはインターバルをとろうよというようなことが示されていますが、義務にはなりません。

それから、実はこちらが一番重要だとされていて、各企業で質問が多いんですが、年休を確実に取るために、今までは自由年休と計画年休しかありませんでした。自由年休は、まさにこの日に年休取りたいので取りますという年休です。計画年休は、労使が話し合っ、例えば8月のお盆を挟んだ1週間は全社休暇にしましょうとか、そうやって労使があらかじめ労使が話し合っ、協定を結んで届け出れば、その内容に従って、そこが休暇としてあらかじめ固定されるというものです。

これだけでは全然年休の取得率が高まらないので、改正によって、ある労働者、Aさんが年休を取るといっても年に5日間の年休も取れないという場合は、5日に至るまで使用者が取らせる、端的に言えば。つまり、年休というのは、取得の権利ではなく、消化の権利ではなく、付与義務ということが明確にされたわけです。

だから、これを使用者の方に話すと、とんでもないとおっしゃいますが、どの労働者も自分で年間5日間年休を取れば問題ないわけです。そうすれば使用者は何もすることはないんです。年間5日の年休を全労働者が取っていれば何もすることはないので、非常に使用者に甘い規制です。この水準は国際的に見ればあまりにシャビーで、わびしいですよ。労働者が5日間しか年休を取らないというのはシャビーです。

ところが、中小企業を初めとして、年休というのはないのが当たり前で考えている社長さん方が残念ながら多いんです。そこで、これを刑罰付きの義務として導入した。ここが実は一番実際の影響力が多いとされています。

それから、これらに伴って労安衛法を強化して、産業医の活動環境を整備し、それから健康相談体制を強化して、ちょっとでも健康的に、メンタル、フィジカル、あわせて問題がありそうな労働者については、直ちに労安衛法上の対応をしなければいけないということで、長時間労働をそちらの面からも抑制するという制度が整えられつつあるわけです。

次は、実は陸のほうでは大問題で、これが我々労働法学者でも一番議論されているんですが、同一労働同一賃金。これは実は非正規の方たち、特にパートさんであるとか有期雇用のいわゆる契約社員と呼ばれる方たちが、正社員と同じ仕事をしているのにあまりにも賃金の格差があるので、これを何とか是正しなきゃいけないということで労働契約法が改正され、パート労働法がパート有期労働法とあって、有期雇用労働者も含めた法律に再編されて、その中で不合理な格差は禁じられることになりました。

ただ、これはものすごく議論があって、訴訟も非常に多くて、最高裁の判決が出たんですが、それでもまだ全然収束していないという状況です。話はいろいろおもしろいんですが、残念ながら船員にはあまりここは関係がないので飛ばします。

それから、あとは多様な働き方の実現ということで、労働時間に縛られず働ける働き方の代表として、高度プロフェッショナル制度。労使委員会、労働者代表と使用者側代表が定められた制度に従って設けられた労使委員会で決議した場合には、1,075万円以上の年収を受ける金融商品の開発や金融商品のリーディングアナリスト、コンサルタントなどについて、労働時間、休憩、休日・深夜割増賃金の規制を外す。

この深夜割増賃金というのはポイントでして、今までの労基法41条2号による管理監督者、あの方たちもほとんどの労働時間の規制を外されていたんですが、年休と、それから深夜割増だけは適用があるとされていたんです。これはやはりアンバランスなので、深夜割増についても適用が外されて、伸び伸びとやってくださいということです。

それから、テレワークについて、情報通信機器を活用した在宅勤務の適正な導入及び実施のためのガイドラインというのがあって、それを改正することでテレワークがやりやすくなりました。

1つだけ申し上げると、例えば自分の意思でコンピューターから離れている時間は労働時間として扱わなくてもいいということになりましたので、使用者側にとってテレワークを実施しやすい方向に進んでいます。これもいろいろと解説本がありますので、興味のある方は見ていただきたいと思います。

それから、裁量労働制の拡充は先送りになりました。例の、裁量労働制拡充のための根拠として厚労省が出した資料が間違いだったということで。しかし将来的には裁量労働制が拡充されるということは想定されます。

次に、兼業・副業です。これもガイドラインに基づいて就業規則にきちんと明記した上で兼業・副業を拡大していきましょうということです。

ここで問題になっているのは2つあって、1つは労働時間の算定、通算です。労働時間は1日8時間を超えちゃいけないというのは、複数事業所で働いていても通算して8時間を超えちゃいけませんので、どこが責任を持つんだということが実は非常に懸念されている。

もう一つが安全配慮義務です。つまり、複数の事業所で働いて疲れる、倒れちゃった、どっちが責任を持つんだということです。Aの会社で夕方5時まで働いて、Bのお店で夜の12時まで夜のお仕事をしていたと、そこで倒れちゃったという場合、実は昼間働いていた疲れが問題だったのか、それとも加えて夜働いていたのが問題だったのか、これは非常に難しいですよね。これが課題として残っています。

さて、それでは船員についてどう影響するのかということですが、まず船員法それ自体はよくできています。労基法と比べると、特に労働時間規制は、ILOも頑張ってきましたので、ご承知のとおり上限規制が最初からありますし、制度上は労基法に比べれば国際的に見ても遜色のないものになっている。一つの原因はもちろん船員労働の特殊性もありますが、船員法制というのが国際標準に合わせざるを得ないという問題もあります。ご承

知のとおり、ILOでも船員関係の法制度については別の海事のためのILOの総会が別にあったりして、非常に入念に対応されているところがあると思います。

ただ、問題は、ほんとにそうなのというところです。制度は確かに立派だけれども、実際にいろんな船があるわけです。先ほども小笠原委員から出ましたけれども、フェリーであれ、内航船であれ、よく調べてみたらそんなものは吹き飛んでいるよと、そういう制度の遵守が行われているとはとても言いがたいところがある。長時間の常態化や苛酷な就労実態というものが、陸に比べて制度としては立派でも、実態は変わらないということになっていないか、まずは把握する必要があるんだろうと思います。船員法は立派なんだから何もしなくてもいいことには全くなりません。それがほんとうに実態を反映しているのか、まずは丁寧な調査が必要だろうと思います。

それから、さっき申し上げたように、労働契約法というのは船員にも適用されます。雇入れ契約も労働契約法上の労働契約ですから、同じです。雇用契約、雇入れ契約、両方とも労働契約法が適用されます。そうすると、特に重要なのは、原則的な規定が労働契約法にかなりあって、その中で労災に対する民事責任、これは保険の問題ではなく、民事損害賠償として船員の労災について誰が民事的な責任をどう負うのかといった問題があります。

それから、ハラスメントです。これは陸海変わらないと思います。海上自衛隊でハラスメントで自殺して、それが問題になりました。船の世界でも非常に苛酷な就業実態がありますので、ハラスメントに対する対応というのは陸と変わらず求められるだろうと思います。

それらを踏まえた上で共通の課題としては、ワーク・ライフ・バランスの確立、労働者の健康維持、そして生産性向上、これは陸海を問わない。海でも女性船員は若干増えてきましたけれども、なかなか増えてこない。女性船員でも安心して結婚して子供を産んで働けるような環境というものも必要ですし、男性であれ、女性であれ、私生活、プライベートとワークライフとの調和というものが必要となるのは変わりません。

それから、健康維持です。これも船員については入念になされていますが、それでもまだまだ足りない部分はあるし、むしろ陸がだんだんと突出して労働安全衛生法は充実してきていますので、それをにらみながら遜色ない健康維持の体制を整えなければいけない。

さらに、生産性向上です。実は船員については働き方を多様化するといっても、これは限界があるので、船員と言う労働形態で生産性向上をどういうふうに拡充していくのか。

例えば、機器をどう導入するのかとか、無人化をどう進めていくのかということになると、利害対立も起こりますので、この生産性向上の問題は非常に重要だろうと思います。

それから、船員固有の課題としては、荷主・オペレーター等、実は船主だけではないアクターが登場するということです。陸の会社の労働者であれば会社と自分との関係だけですが、船員さんが働くに当たって決められている労働条件は、実は船主が決めているわけではないというところが多いわけです。荷主・オペレーター等いろいろな関係者の協力体制をどう形成していくかということが大きな課題だろうと思います。

加えて、船内労働の特殊性、女性や若者への対応、外界と隔離されていることをどう緩和するか、閉鎖空間におけるメンタルヘルスの管理といったことは、まさに船員労働の特殊性から来る働き方改革の課題だろうと思います。

それから、船員の育成、確保です。そのための専門職としての船員をどう育成していくかということは問題だろうと思います。

将来的には、働き方改革の——実は今までは申し上げてきませんでした。最後に言おうと思って言ってこなかったんですが、最大の課題は労使自治の強化です。これが希薄なんです。

というのは、実は長時間にわたって労働者を働かせるようなことをしないと、それから健康や安全に注意しなきゃいけないというのは、ほんとは上から政策でやらせることじゃなくて、現場で労使自治の中で行われることなんです。

例えば、ドイツのように労働組合が強いところだと、ドイツだって今でも週の法定労働時間48時間ですよ。だけど、48時間なんていう会社はめったにないです。大体35時間ぐらいです。何でそうなっているかというと、労使でそうしているんです。だから、労使自治がきちんとしていけば、労働組合がしっかりしていて、使用者もそこでちゃんと協約を結び合意して物事を進めていこうとすれば、政策の対応というのはほとんど要らないと言っても過言ではない。

だから、前から私言っているんですけども、労働組合組織率が100%になって、使用者団体もそれに応じて全部できて、全ての労働者が全ての労働条件について労使自治の中で話し合うといたら、労基法は要らないと言っているんです。だって、そうなったらそんな健康や安全に影響があるような労働条件なんて絶対に実現しません。労働側が100%の組織率があったら、そんなことは許さないのです。

つまり、働き方改革の本来のあり方は、労使自治の中で、それぞれの企業だとか職場だ

とか業種だとかに応じた、その現場現場でのベストプラクティスが実現できるような話し合いによって実現されることであって、上から、政府がこうせい、ああせいといって、それに従う形の実現というのは、はっきり申し上げて私はあまり健全ではないと。

そこがほんとうは問題なんですけれども、残念ながら今回の働き方改革の中で、安倍政権は労働者にはファミリアですが、労使自治には全然ファミリアじゃないんです。それはやはり強く指摘しておかなければいけないというふうに思います。

ということで、私は日経新聞の2つを皆さんに配ってくれとあって、1つは皆さんに既に配られている『労働者代表』問われる正当性とあって、三六協定のみならず、過半数の労働者を代表する者と使用者とが話し合ったり協定を結んで実現するというルールはたくさんある。船員法もそうですけれども、労基法にも書かれているんですが、この労働側代表というのが衰退してしまっている。

50年前なら、まだ労働組合組織率35%ありました。だから、基本的には労働組合が過半数代表になっていると言える状態でした。ところが今は17%です。しかも大企業にばかり集中している。100人未満の中小企業の99%には組合がありません。そうすると、労働者代表、過半数を代表する者が協定を結べば実現できるということを、実際にやっているのは使用者側なんです。

つまり、中小企業では労働者側もよくわかっていないから、使用者が三六協定のような労使協定、あるいは過半数代表と合意しなければならないいろいろなことについて、人事課の課員を呼んで、これ、会社側で全部書いておいたから、お前、過半数代表でサインしろと、そういうことが平気で実現されてきた。

それについては、もちろん一応の手当てはなされています。労働基準法の施行規則では、労働者側の過半数代表を選ぶためには全ての労働者に意見を言う機会が与えられ、かつそのうちの過半数がそうでよいと承認していることの明確な証拠が必要であるということになっていますが、それは規範として十分に機能していない。

つまり、規範というのは、ルールとして現実に現場に徹底していなければ意味がないので、そうすると、労働組合はもちろん必要だけでも、それにプラスして従業員代表機関というのが必要かどうかを検討すべき時期に来ているということです。

実はこれもヨーロッパではもう実現しています。ドイツではBetriebsrat、事業所委員会という法律上の機関があります。労働組合というのは、ヨーロッパ、アメリカでもそうですけれども、日本以外の多くの国は産別です。つまり、全日海のようなあり方が普通の国

際的な労働組合のあり方です。

しかし、ドイツのように産別に組織されていると、個々の企業ごとのいろいろな細かな事案に組合として対抗できないので、各企業、事業所ごとにその事業所の労働者を代表する者を選挙で選んで、どういう活動をするのかとか、費用は使用者が出すとか、非常に細かなことが、事業所組織法(Betriebsverfassungsgesetz)という法律で定められています。それらを参考に日本型の従業員代表制を導入すべきではないかという議論が上がっている。直ちにそうすべきかどうかはともかく、議論はしなきゃいけない。

つまり、労働組合だけではどうしても労働者側の利益を代表することができなくなっているとすれば、それをどうするかが深刻な問題。労働組合があれば組合がやる、ないところはレッセ・フェールで使用者の言いなり、これがやっばりまずい。

そこに法律が介入すればいいじゃないかというのは、これは労使自治を侵すのであって、私、さっきから言っているように、望ましくないんです。何でも上からパターナリスティックにいろいろな労働者を保護するための制度をつかって守ってあげるというのでは、それはやはり望ましくないの、何らかの形で労働者側の代表制を考えなきゃいけない。

実は皆さんにお配りできなかったんですが、本当は配りたかったのは、私の恩師である菅野和夫先生が写真入りで日経に意見を載せているんですが、そこに今私が言ったことが書いてあります。ちょっとだけ読みます、こう書いてある。今後は、代表者の重要な任務にふさわしい仕組みにするため、常設的な法制度としていくべきであろう。つまり、過半数代表の仕組みを常設にしていく。労働組合のないところでも常設の労働者代表機関がいろんな労使協定を結んでいくと、そういうような制度としていくべきであろうと。そして、代表者の複数化、常設の代表委員会や労使委員会の設置などの選択肢が考えられる。また、任務の遂行のための研修の機会も代表者に提供していく必要があるというようなことが書いてある。

私は、おそらく今後の最大の働き方改革の課題は労使自治の実現だろうと思います。形だけではない、本当の実現、実質的な実現です。労働者側の利益がきちんと代表され、使用者側の利益と真っ当な話し合いの中で調整がされていくという仕組みをどう担保するかが問題であろうというふうに思います。

お配りした概要には私が今言ったことが図入りで、また箇条書きでも書いてありますので、これが一番短くまとめた内容ですので、ぜひ参考にさせていただきたいと思います。

ということで、すいません、結局1時間喋っちゃった。それでは、私の話はこれで終わ

ります。

といっても、私が司会だから、また私が何か言わなきゃいけないのね。

それでは、すいません、もう1時間半経ってしまったので、あまり時間はないんですけども、どうしてもこれだけは聞いておきたいということはありませんか。すいません、早口で機関銃のように、速記とれなかったよね。私のしゃべりは速記がとれないんですよ、あんまり早いんでね。

では、これは何らかの形で船員部会の中での話だから、まとめられますよね。無理？ 早くて。録音はされているでしょう。

【三輪田船員政策課長】 されております。

【野川部会長】 では、何らかの形で示してください。

それでは、今後の進め方について、事務局よりご説明お願いいたします。

【長岡労働環境技術活用推進官】 それでは、今後の進め方につきまして、資料に基づきましてご説明をさせていただきます。

2月20日の船員部会におきまして、各委員の皆様から貴重なご意見をいただいたところ、荷役作業等に起因する時間外労働の発生など、そういったものについての言及がなされまして、このような実情が浮き彫りになるような機器等を活用した労働実態の把握を行うべきというご意見がございました。

今後、内航船員の労働環境改善の実現を目指していくに当たりまして、実態に即した実効性ある議論をし、さらには荷主等の理解と協力を得ていくためには、まずは内航船員が実際にどのような働き方をしているのかについての的確に把握をし、整理・分析の上、「見える化」することが不可欠であると考えられます。

このため、既存調査と新たに実施する調査等、こういったものを活用しまして、内航船員の労働実態を見える化していきたいと考えていることをお示しした資料が1枚目の資料でございます。

現在、既存調査の活用をするものとしまして、3点ほどこちらに例示させていただいております。1つ目が、船内の労働時間管理の実態等に関しましてアンケート調査を今年度実施しているものがございます。

2つ目に、内航船内の業務実態調査の結果としまして、平成29年に実施したものがございます。こちらは今、再集計をしまして、お示しできるように準備をしたいと考えております。

3つ目に、船員のメンタルヘルスのアンケート調査を海技振興センター様が平成30年度に実施しております。こちらは今取りまとめをされているということでございますので、こういった資料を活用したいと考えており、その他にもそれぞれ実態を明らかにする資料が既存調査としてございましたら、適宜活用してまいりたいと考えております。

次に、新たに実施する調査等としまして、2つ例示させていただいております。1つが、船内に備置されている船内記録簿の実態調査でございます。こちらは法定書類として船内記録簿を船内に備置されております。こちらを回収しまして、現状、どのように記録されているのかを把握したいと考えております。

2点目に、船員から直接聴取するような方法であったりとか、こういったものを最新の機器等を活用してうまく労働実態を把握することができないかということについて、今、詳細を検討中でございます。こちらについては、今、様々な機械が出ておりますので、そういったものを事業者様といろいろお話を伺いながら検討を進めているところでございます。こちらは適宜実施する方法が決まりましたら、契約を進めて実態調査を進めたいと考えております。

次に、参考資料としましてトラック運転者に関する労働実態調査の例をおつけしてございます。トラック業界は既に働き方改革に関する取り組みが進められているところでございますけれども、こういった基礎資料となるために、自動車局の貨物課長名の公文書で調査対象事業者への協力を呼びかけた公文書となっております。こちらを抜粋してご用意させていただいてまして、この赤字とされている部分につきましては公文書上も赤字に表示されているところでございます。

今回のこのトラックにおきましての調査の目的としましては、特定の事業者を処分・指導することではなくて、まさにその実態を把握することに重きを置いているということです。厚生労働省、国土交通省としましても、調査結果を見て監査に入ったり個別の事業者名を公表するということは絶対にしないということを公文書上も明記させていただきました。

さらには、このときに書かれているように、個別の事業者名が公表されるという誤解に基づいて実態よりも問題のない内容で多くの回答がなされてしまうと、トラック業界の労働環境は日ごろ言われていることとは違って、実際には問題がないものなのかと認識されてしまうということを危惧し、改善のチャンスを逃してしまうことがないように、ありのままの状況をご回答いただくよう、当時、重ねてお願いをされたとなっております。

こういったことから、私どものほうとしましても実態を明らかにするための調査を進めていきたいと考えております。

続きまして、これ以降のスケジュールでございます。こういった労働実態の調査をやっ
ていかなければならないということですが、この実態調査の結果をお示しできるま
での間につきまして、簡単にスケジュール感としてお示しをさせていただきました。2月
20日、各委員の皆様から意見表明をいただきましたけれども、本日、野川先生からもご
講演をいただきまして、今、今後の進め方についてもご説明をさせていただいていると
ころでございます。

来月以降、今、トラックの方の参考事例をお示ししましたけれども、トラック業界の取
り組みについてご研究されている方がいらっしゃいますので、こちらの有識者による講演
をもう一つ予定してございます。

さらには、既存の調査で一定程度、現状の整理をできるものから明らかにしていきたい
と考えております。4月のタイミングで一定の現状のご説明ができるように準備をさせて
いただきたいと思います。と思っております。

以降、5月から7月にかけて、実態調査、メンタルヘルス等の状況については先行
して議論ができるものと考えておりまして、健全な船内環境づくりというテーマで、メン
タルヘルスや身体の健康管理、供食環境の改善等について皆様よりご議論いただきたいと
考えております。内航船員の労働実態調査等の調査結果をもとに8月以降、労働条件の改
善等、主要なテーマについての議論を開始したいと考えてございます。

そのほか、今の現状の内航船員さんの実態等を見ていただける機会としまして、内航船
の視察会でありますとか、公益委員の皆様におかれましては、船員を目指す若者の皆様と
も意見交換をしていただくような場を設けまして、インタビューができないかとか、こう
いったことを今、企画検討中でございます。

加えまして、既に今、ご講演によって陸上の働き方改革関連法案について野川部会長か
らご講義いただきましたけれども、検討に当たっての注意事項としましては、陸上の働き
方関連法案に取り上げられた事項との関係の部分であったりとか、あと、法令事項や使用
者の努力事項、使用者だけでは対応が困難な事項等を整理するようという進め方につい
てご意見がございましたので、こちらについてもこの進め方の中で考慮すべき事項として
ここに記載させていただいております。

資料の説明としては以上でございます。

【野川部会長】 ありがとうございます。ただいまの説明について、何か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。

どうぞ、池谷委員。

【池谷臨時委員】 済みません、その他の事項ということで、何回か前の船員部会の際にも申し上げたんですけれども、外航日本人船員の量的観点に関する検討会の開催に向けた調整をお願いしているわけですが、先般、海事分科会においても平成29年度日本船舶及び船員の確保育成計画の実施状況等々における報告を出された状況にあると認識しております。そういったところも踏まえまして、改めて事務局にお願いしますが、量的検討会の開催に向けた調整を再度お願いしたいと思います。

以上です。

【野川部会長】 ありがとうございます。これはそういうお願いということでよろしいでしょうか、事務局。よろしく願いいたします。

それでは、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、申しわけございません。私の不手際で大分時間をとりましたが、以上をもちまして交通政策審議会海事分科会第110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賜り、ありがとうございました。

— 了 —