

健全な船内環境づくりについて (今後の検討の方向性(案))

- ・ メンタルヘルスやハラスメントの関係は、海上という特殊環境、保守的な部分を、どうやって乗り越えていけるのが課題。
- ・ 実行に移されなければ意味が無いので、労使双方で、どうしたら職場環境が改善できるのか、その辺の今後の展開計画が明確になっていくとよい。
- ・ 日本全体で労働人口はどんどん減る中、人材確保がますます厳しくなっていくと予想されるので、若年者を確保するため、色々な手を打って欲しい。
- ・ 陸上における取組み同様に船員にも医学的見地から健康確保をサポートしていくことは、大変重要であると認識。
- ・ 産業医制度、ストレスチェック制度並びに長時間労働者に対する過重労働対策の義務付けは、大変良い制度なので船員にも取り入れたいところであるが、海上労働の特殊性、労働環境の違いを十分考慮した上で導入を検討すべき。(勤務場所が移動する船舶であり住居も雇用事業主とは遠距離にある、勤務体系が陸上産業とは異なる、日本沿海における通信環境は陸上と同等とは言い難い海域もあることなど)
- ・ 陸上同様に雇用船員50人以上の事業者には義務付ける等、対応について導入前に検証していくべき内容がかなりあるのではないか。
- ・ 雇用船員50人未満の中小事業者が7割を占める内航事業者にとって活用しやすいような配慮が必要。
- ・ 健康診断の事業者への義務付けは、船員と事業者の両者の意識改革と協力を促すことから検討を進めるべき。
- ・ 船員手帳健診と一般健診が重複することのないように、また、住居が全国各地に散在するという特殊性を踏まえ、船員の住居地に近い健診病院を増やすことも必要。
- ・ 内航船員の働き方改革は、メンタルヘルスケアの推進だけでなく、労働環境の改善、コスト転嫁、荷主との商習慣の見直し等の多方面からの対策の実施も同時にお願いしたい

今後の検討の進め方について(案)

- 6月の当部会で示した「健全な船内環境づくり」の方向性(I～V)については、大枠としては特段の異論は出なかったが、一方で、具体的な制度設計に際しては、陸上労働とは異なる海上労働の特殊性(例:勤務場所等と管理事務所との位置関係、勤務形態、通信環境などの保健医療へのアクセシビリティの制約等)や、中小事業者が大宗を占める内航海運業界の実情、既存の制度との関係等に十分配慮して検討を進めることが必要との意見があった。
- このため、今後は、6月の当部会で示した「健全な船内環境づくり」の方向性(I～V)に沿うことを基本としつつ、上記の意見を踏まえて具体的な制度設計に向けた検討をさらに進めていくこととする。
- 具体的な制度設計に向けた検討にあたっては、特に内航海運業界の実情や労働実態等に詳しい方々のほか、労働者の健康管理、産業保健制度、遠隔医療等の医療分野に係る専門的知見を有する有識者等の知見を借りつつ、具体案の作成作業を行い、来年夏頃を目途にあらためて当部会に諮ることとする。

産業医制度等の陸上の制度や取組みを参考に、労働者の健康管理を行うために必要な医学に関する知識を有する医師等によって、労働者としての船員の健康確保を日常的にサポートする仕組みや、ストレスチェックの実施、長時間労働者の健康状態の把握、面接指導の実施等の過重労働対策を検討すべきではないか。

陸上における取組み

<産業医制度>

○陸上においては、労働者の健康管理を効果的に行うためには医師等の専門家による医学的活動が不可欠であるとして、労働安全衛生法に基づき産業医の選任義務を課している。(労働者数50人以上の事業場ごとに選任義務。労働者数50人未満の事業場においては医師等による健康管理等の努力義務。)

<ストレスチェック制度>

○平成27年12月以降、事業者による労働者に対するストレスチェックの実施が義務付けられている(労働者数50人未満の事業場は、当分の間、努力義務。)

<過重労働対策>

○平成20年4月以降、長時間労働者に対する健康状態の把握、本人に対する指導及び結果を踏まえた措置が義務付けられている(全事業者。平成18年4月から平成20年3月までは、労働者数50人以上の事業場のみに義務付け)。

船員における現状

○各事業者に対する制度的な仕組みはなく、自主的な取り組みに任されている。また、船内の衛生保持等については衛生管理者等が担っているが、近年問題となっているメンタルヘルスや長時間労働者への対応等については、十分な専門的知見を求める仕組みとなっていない。

○船員は、陸から隔絶された閉鎖空間での職住一体の生活という事情により、人間関係上の問題が陸上より深刻になりやすく、長時間労働の実態も陸上事務所から把握しにくい状態にあり、現に、高ストレス者の割合が高い、生活習慣病等の健康リスクが高い状況にあるため、健康管理のあり方を改善する必要性がより高いと言える。

○しかしながら、内航海運事業者は小規模事業者が多く、管理部門の体制が弱いことに加え、労働者の健康管理に関する知見についても、現時点では十分な蓄積が期待できない状況にある。一方で、船員が置かれる環境の特殊性等について十分な知見を有する医療関係者も、極めて限られているのが現状。

今後の方向性

(1) 前述のような内航海運業界の実情や課題を踏まえつつ、陸上の制度・取組みを参考として、以下のように、医学的な見地から労働者としての船員の健康確保をサポートするための仕組みを導入してはどうか。

① 陸上で導入されている産業医制度及びストレスチェック制度について、一定の準備期間を置いたうえで、陸上と同様に、雇用船員50人以上の事業者に対して義務付けるとともに、50人未満の事業者に対しては努力義務を課すこととしてはどうか。
(なお、陸上におけるストレスチェック制度の運用は、産業保険サービスを提供する外部企業に実施を委託している例も見受けられる。)

② 長時間労働者に対する健康状態の把握等の過重労働対策についても、陸上における取組みに倣い、将来的には全事業者に対して義務付けることを想定しつつ、一定の準備期間を置いたうえで、当面は雇用船員50人以上の事業者に対して義務付けるとともに、50人未満の事業者に対しては努力義務を課すこととしてはどうか。

(2) さらに、上記の仕組みを実効性あるものとするため、以下のような取組みを促進することも必要ではないか。

① 特に雇用船員50人未満の小規模事業者における取組みの促進と実効性確保を目的とした、複数事業者間(内航海運組合、系列等)での連携、協働(例:産業医の共同選任、提携する医療機関等の集約等)

② 船員災害防止協会や全国健康保険協会等が実施する事業の活用促進

③ 船員の健康確保に関して知見の蓄積を有する医療機関等の活用促進

④ 労働者全般の健康確保に関して知見の蓄積を有する陸上専門機関等の活用促進

⑤ 全産業を対象とした小規模事業者等の産業保健活動に対する助成金の活用促進

⑥ 各事業者における取組み状況の発信、周知、横展開(例:会社HP、求人票への記載、表彰制度の活用等)

(3) 上記の取組は、内航船員だけでなく、外航や漁業の分野、派遣船員等を含め、幅広く船員の健康確保をサポートする仕組みとするのが適当ではないか(現行の船員法等においても、船員の安全衛生管理に関する基本的枠組みは共通)。

方向性II. 情報通信技術の活用による船内健康確保の実現

近年進歩が著しい情報通信技術の活用により、陸から隔絶された船内を少しでも陸上事業場と同等の環境に近づけ、方向性Iで取り上げた施策等の実効性を確保することが出来ないか。

陸上における取組み

- 心身の不調時における医療機関等へのアクセスが容易であり、また、産業医等による労働者の健康状態の把握や面接指導の実施等も比較的容易である。
- さらに近年、情報通信技術を用いたオンライン診療(遠隔診療)についても、現場からの要請の高まりを受け、活用の幅が広がっている(厚生労働省を中心に各種ルールを設定。)

船員における現状

- 船内における無線を活用した医療支援として「無線医療助言事業」等が存在するが、活用の場面が、航海中の船内で急病人や怪我人が発生した場合に限られている。また、陸上事務所の管理部門等から一定の頻度で訪船が行われているものの、船員の健康状態を適時的確に把握することは容易ではないのが現状。
- 陸上事業場と同レベルとは言えないものの、技術の進歩や各事業者の努力等により、船内における通信環境は近年向上してきている。

今後の方向性

- 方向性Iで取り上げた産業医等による船員の健康状態の把握や面接指導の実施等については、情報通信技術を活用することで、陸から隔絶された船内においても実効性を確保することが可能になると考えられるため、このためのシステム構築に向けた検討を進めるべきではないか。
(診断等の医師の医学的判断を伴わない「遠隔健康医療相談」については、特段の制約なく行うことが可能と整理されている。また陸上では、過重労働対策等における面接指導を情報通信機器を用いて行うことが認められており、その際の留意事項が発出されている。)
- こうした「遠隔健康管理システム」が実用化され、普及が可能となった段階で、将来的な導入の義務付けを検討することが適当ではないか。
- また、船内で急病人が発生した場合等の緊急時の対応についても、現在の「無線医療助言事業」をさらに発展させ、リアルタイム映像を受送信する仕組みの構築、普及に向けた検討を進めるべきではないか。

方向性Ⅲ. 内航船員の特殊性を踏まえたメンタルヘルス対策のあり方

内航船員の特殊性を踏まえた、講習内容の検討や相談窓口の設置等のメンタルヘルス対策が必要ではないか。

陸上における取組み

- 一般向けに、厚生労働省のHPにおいて、パワーハラスメント対策導入マニュアルが公開されているほか、オンライン研修講座が設けられている。また、公益財団法人等の主催で企業等のハラスメント担当者向けの研修が開催されている。
- 厚生労働省等により、労働者一般を対象とした電話相談窓口が設置されているほか、個別産業においてもメンタルヘルス対策として相談窓口の設置等の事例がある。

船員における現状

- 船員に関しては、「船という閉鎖空間で起きている問題は、陸上での把握が非常に難しい」「危険と隣り合わせである船上では、大きな声で注意しなければならない場面もある」「職住を共にし、トラブルがあっても逃げ場がない」「厳格な船内規律が求められている」等の特殊な事情がある。
- 特に新人船員について、「仕事は怒られて覚えるもの、という考えは古い」「年長者が若年者に横暴に当たりすぎる場面も見られる」等の声もあり、年長者の若年者とのコミュニケーションのあり方が若年者の離職の一因になっていると考えられる。

今後の方向性

- 若年者の離職を防ぐためにも、一般向けの事業の活用に加え、
 - ・船員の置かれている環境の特殊性や実態を踏まえた、効果的なメンタルヘルス講習の実施
 - ・船員用(家族を含む)の電話・メール等による相談窓口の設置
 - ・若年者の傾向を踏まえた指導のあり方、実効性あるメンター制度の導入
 等について検討し、事業者の陸上管理部門、船長等の現場での上職をはじめ、内航海運業界全体の意識改革を促していくことが必要ではないか。

現在、乗船時の健康証明として実施されている健康診断の実施や受診について、労働安全衛生確保の一環として位置付けることを検討すべきではないか。

陸上における取組み

- 陸上の一般健康診断は、常時使用する労働者について、その健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換等の事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図ることなどを目的として、事業者には健康診断の実施義務が、労働者には受診義務が課されている。
- 事業者は、必要に応じ、産業医等の医師等に労働者の健康保持に必要な措置について意見聴取し、当該意見を勘案し、労働者に対して就業制限等の措置を行うものとされている。

船員における現状

- 船員の健康証明制度は、船員労働の適否(海上勤務に適さない、悪化の恐れ、他の者の健康を害する恐れ等)を判断する乗船時の健康証明であり、船舶所有者は、健康証明書を持たない者を船舶に乗り組ませてはならないこととされている(雇用中の船員については、健康証明に要する費用は船舶所有者の負担)。
- 現状、事業者に対して労働者の健康診断の実施義務や、労働者の健康データの保存、必要に応じた就業制限等の措置義務はない。

今後の方向性

- 船員についても、陸上労働者と同様に労働者としての保護が図られるためには、事業者が行う労働安全衛生確保の一環として(すなわち、事業者＝第一義的な責任を有する当事者として)健康診断の実施を位置付け、事業者が船員の健康状態を把握し、適切に労働者の健康管理が行われる仕組みとすべきではないか。
- 事業者のみならず、船員自身も、自らの健康に関する意識を高め、事業者の取組みに協力する等の姿勢が求められることを明確にすべきではないか。

方向性 V. 生活習慣の改善による健康増進対策

船員は、陸上労働者に比べてメタボリックシンドローム率が高く、生活習慣病リスクが高いことを踏まえ、陸上の取組を参考に、船員の生活習慣の改善による健康増進対策について、船員の意識改革を促すとともに、専門的知見を有する者が適切に指導助言する仕組みを検討すべきではないか。

陸上における取組み

- 陸上では、特定健康診断の結果を産業医が共有し、必要に応じ保健指導を行う仕組みが構築されている。
- (一社)日本生活習慣病予防協会による「全国生活習慣病予防月間(毎年2月)」活動をはじめ、様々な啓発活動が行われている。

船員における現状

- 船員も、全国健康保険協会の事業により、無料で生活習慣病予防検診、特定保健指導などのサポートを受けられる仕組みあり。
- 船員災害防止協会において生活習慣病予防講座、全国健康保険協会において出前講座等の啓発活動が実施されている。

今後の方向性

- 船員についても、事業者が健康状態を把握し、適切に保健指導が行われる仕組みとすべきではないか(再掲)。
 - 船員は、メタボリックシンドローム率が高く、運動不足になりがちな船内環境にあることから、船内生活の実態(食事※)、運動等を踏まえた生活習慣改善のガイドラインを作成するなど、事業者及び船員自身の健康意識の向上、自主的改善に向けた取組を強化すべきではないか。
- ※船内供食の改善に関し、「船舶料理士資格の効率的な取得に関する検討会」において取りまとめられた方向性(資料1-2)に沿って、具体的取組を進めることが必要。