

船員部会における検討状況について (内航船員の働き方改革関係)

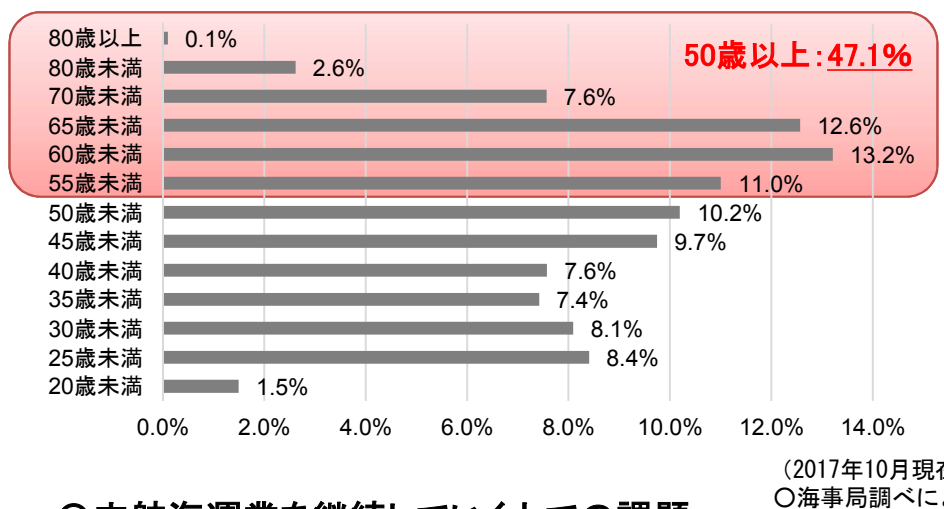
令和元年11月26日(火)

国土交通省海事局

- 人手不足による「**物流危機**」は内航海運の分野においても進行中。
- **内航船員は高齢化が著しく**、今後の事業継続に支障が生じないよう、**若年船員の確保・育成**が必要であり、「働き方改革」が進んでいる陸上職に劣らず魅力的な職業にしていくことが不可欠。

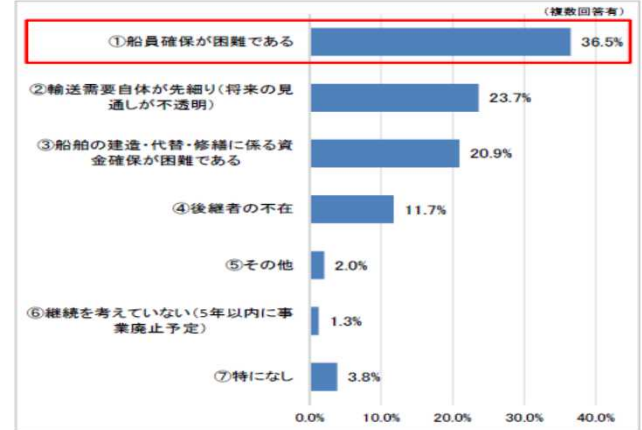
○内航船員数の年齢構成

・高齢化が改善傾向にはあるものの、依然として**約半数が50歳以上**



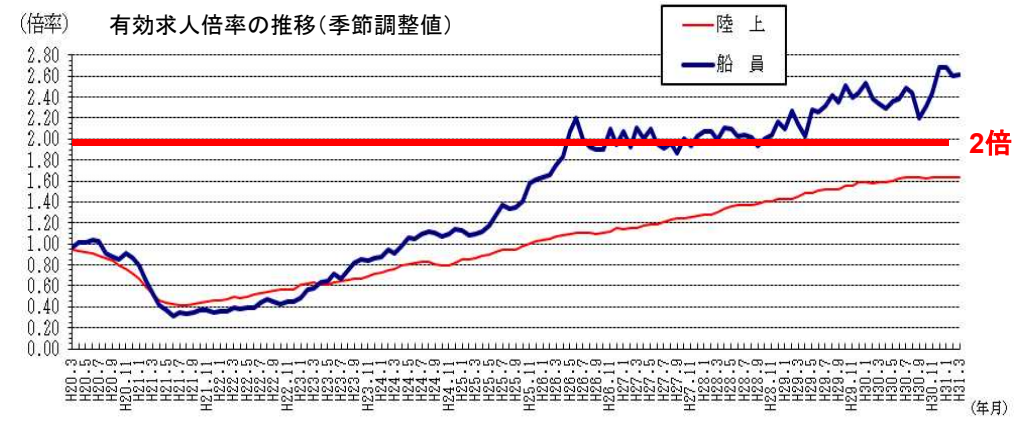
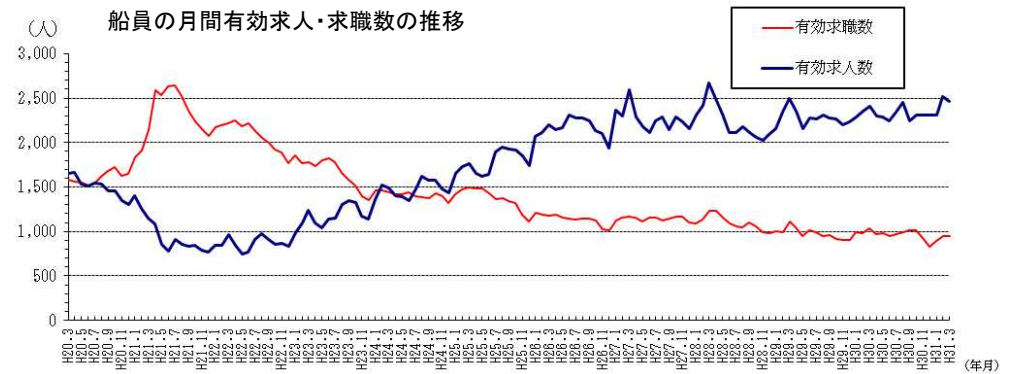
○内航海運業を継続していく上での課題

・事業継続の上での課題として、「**船員確保が困難**」との回答が**最多(36.5%)**



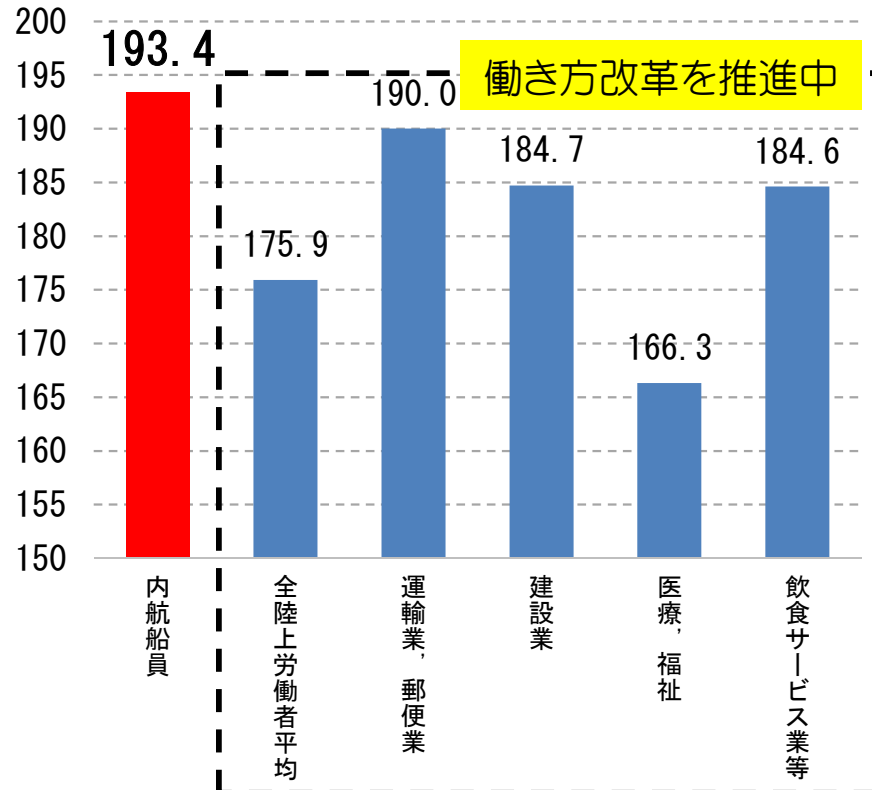
○船員の月間有効求人・求職数及び有効求人倍率の推移

・有効求人倍率は、近年、**2倍を上回る状況**が続いている。



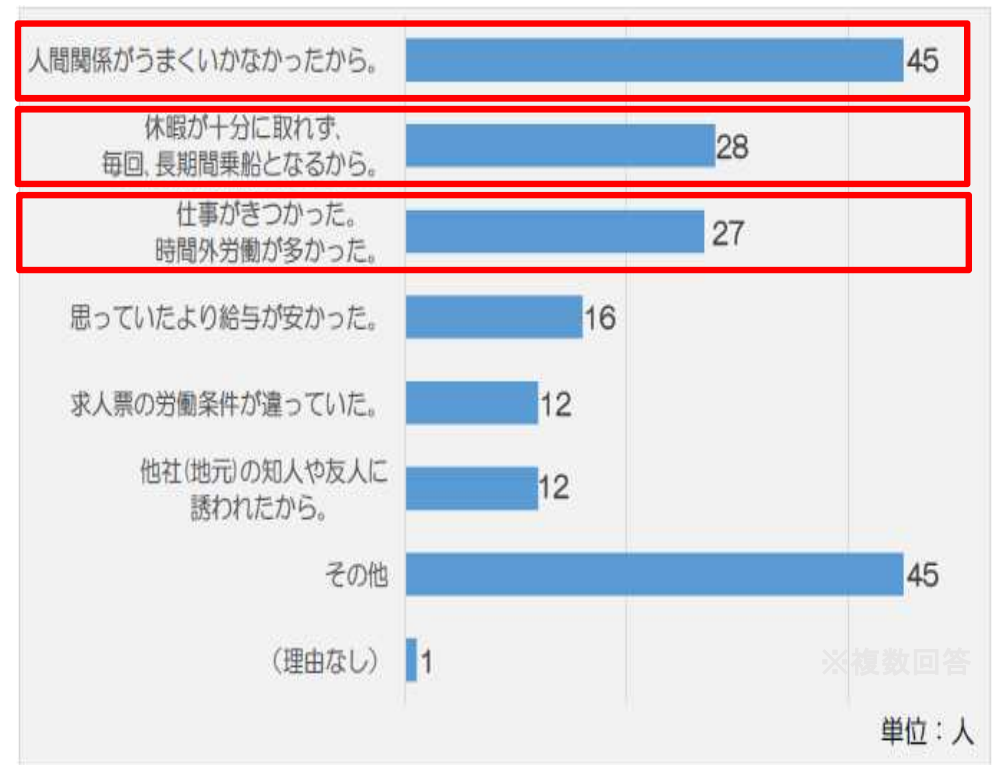
- 船員は、陸上職に比して長時間労働となっている上に、陸から離れ孤立した船上という職住一致の環境での長期間連続乗船など、厳しい就労環境下に置かれている。
- 陸上職における取組みも参考にし、労働時間の把握・管理、休暇の取得、健康の確保のあり方など、特に若者や女性の目線から求められる取組が必要。

【月間総労働時間】



○「平成29年船員労働統計」及び「毎月勤労統計調査平成29年6月分結果確報」により作成

【転職した理由 (海技教育機構卒業生 回答)】



出典：海技教育機構の卒業生に対する卒業後の動向に関するアンケート調査結果(平成28年1月29日)

内航船員という職業を、働き方改革が進んでいる陸上職と比べても劣らず魅力ある職業へと変えていく必要。
交通政策審議会船員部会において、内航船員の視点に立った「働き方改革」について、検討を進めているところ。

内航船員の労働実態等に関する主な調査

今後、内航船員の労働環境改善の実現を目指していくにあたり、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・分析のうえ、「見える化」することが不可欠。



国土交通省等において、内航船員の労働実態を把握するために必要な調査等を実施

- ① 内航船内の業務実態調査結果（平成29年度に実施したものを再整理）
- ② スマートフォンを活用した船内生活に関する調査（令和元年度実施）
- ③ 船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査結果（平成30年度実施）
- ④ 船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査結果（平成30年度 海技振興センターが実施）
- ⑤ 船員の健康状態について（第11次船員災害防止基本計画及び全国健康保険協会船員保険部資料等）
- ⑥ 「海に関する海事関係学生意識調査 2018」の結果（平成30年度 （公財）日本海事センター実施）₃

①内航船内の業務実態調査(概要)

● 本調査の趣旨

平成29年度に開催された「後継者確保に向けた内航船の乗組みのあり方等に関する検討会」において実施された業務実態調査について、内航船員の労働実態を把握する観点から、集計・整理し直したものの。

【有効回答数】

調査期間:平成29年7月から9月までの間の1月間
 対象隻数:貨物船17隻、タンカー24隻、計41隻
 対象船員数:287人分、8,897人日分の労働時間

1. 月間総労働時間

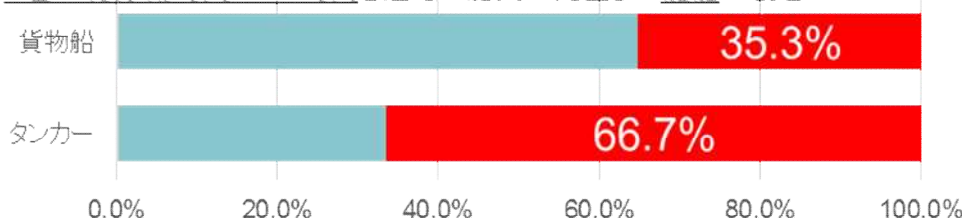
内航貨物船員は総実労働時間が長い傾向。これは、休日がない連続労働によるものと考えられる。

	総実労働時間	労働日	
		所定内	所定外
内航船員 (287人)	238.06 時間	209.85 時間	28.21 時間
一般労働者 計	170.9 時間	156.0 時間	14.9 時間
建設業	180.3 時間	164.9 時間	15.4 時間
運輸業、郵便業	187.6 時間	159.7 時間	27.9 時間

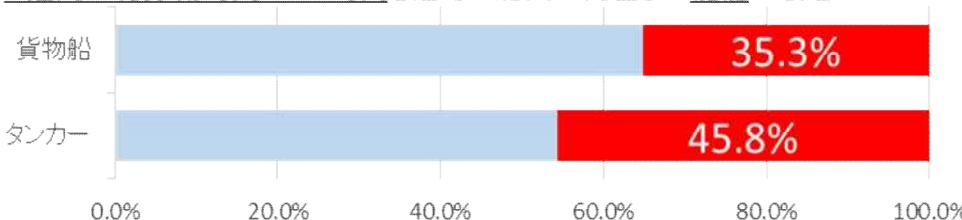
2. 長時間労働者の発生状況

- (1) 調査期間中、1日の労働時間が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%。タンカーで66.7%。
- (2) 調査期間中、1週間の労働時間が72時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%。タンカーで45.8%。

<1日の総労働時間が14時間を超えた船員が発生した船舶の割合>

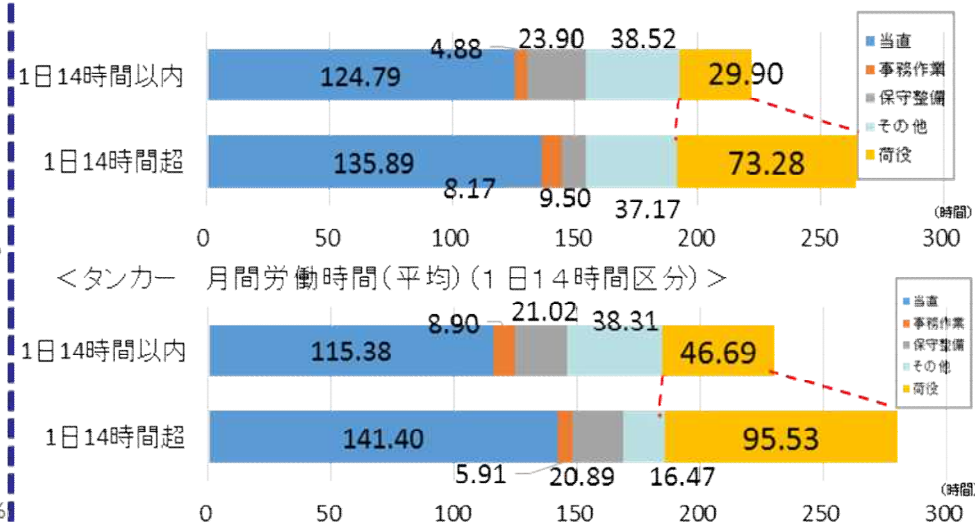


<1週間の総労働時間が72時間を超えた船員が発生した船舶の割合>



3. 荷役による作業負担の状況

荷役時間の長さや労働時間の長さには相関関係が見られた(1日の労働時間が14時間超の船員と14時間以内の船員の間で、荷役を除いた労働時間にはさほど大きな差は見られなかった)。



②スマートフォンを使った船員の生活実態調査の概要

船員の生活記録

 生活記録の入力 

2019年07月07日(日)

✖開始時間

	2019/07/07		00:00
---	------------	---	-------

✖終了時間

	2019/07/07		01:00
---	------------	---	-------

✖活動種別

スタンバイ	
-------	---

✖自由コメント

登録

キャンセル

調査期間: 令和元年6月27日(木)～9月末日

調査方法: 内航船員の方々が各自で保有するスマートフォンから調査用Webサイトにアクセスし、船内の生活情報を入力して頂く方法

調査項目:

- A) 船員情報: 年齢、性別、職種
- B) 船舶情報: 船舶名(任意)、トン数、船種
- C) 船内活動情報: 活動(作業)種別ごとの開始時刻、終了時刻

調査体制: 民間のシステム事業者よりWebサイトの提供を受け、実施

周知方法: プレス発表、国交省ツイッター、地方運輸局等における雇入届出の際に窓口にてパンフレット配布

船内活動情報の回答状況:

- WEB登録者: 94人
- 24時間以上の船内活動の回答があった者: 31人
- 2週間以上の連続した船内活動の回答があった者: 9人

分析: 2週間以上の連続した船内活動の回答があった者(9名)について労働時間が長い週と短い週について比較分析。

(注)一つの項目で24時間以上の時間が登録されているなど、特異な内容が記入された日等を除く。

②スマートフォンを使った船員の生活実態調査

貨物船(500~749t)一等航海士:1週間の船内生活の回答例

●労働時間が長い週に見られる傾向 ○労働時間が短い週に見られる傾向

- 荷役の頻度が高く、「運航(当直)→入港→荷役→出港→運航(当直)」が連続して行われることで、長時間労働が発生している。
- 「2時-6時」の当直シフトで、深夜から夕方までの長時間連続労働が生じている。
- 仮バースが確保されることで、1週間あたりの労働時間が、上限である72時間の範囲内におさまっている。

●労働時間が長い例 週の労働時間計 83.25

日	時間	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	日の労働時間	日の休息時間
1日	労働	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	17.25	6.75
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
2日	労働							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	5.50	18.50
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
3日	労働							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	10.25	13.75
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
4日	労働							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	8.00	16.00
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
5日	労働							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	12.00	2.00
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
6日	労働							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	13.00	1.00
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
7日	労働							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	17.25	6.75
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		

○労働時間が短い例 週の労働時間計 60.5

日	時間	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	日の労働時間	日の休息時間
1日	労働											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	8.00	16.00
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
2日	労働																									7.25	16.75
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
3日	労働																									7.50	16.50
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
4日	労働																									12.75	11.25
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
5日	労働																									15.75	8.25
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
6日	労働																									0.00	24.00
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
7日	労働																									9.25	14.75
	休息	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		

労働	当直	荷役関連	総員配置	保守整備	調理(食料調達含む)	その他(事務作業等)
休息	休息(船内)	休息(上陸)	就寝	食事	その他	

②スマートフォンを使った船員の生活実態調査の分析結果

(※)2週間以上の連続した船内活動の回答があった9名の回答結果から導き出された分析結果であることに、留意が必要。

- ✓ 全体を通じて、労働時間の長さは「荷役」のあり方と深く関係することがわかった。荷役の頻度が高い場合や、1回あたりの荷役時間が長い場合は、押し並べて労働時間が長時間に及んでいる。
- ✓ 中でも、「運航(当直)→入港→荷役→出港→運航(当直)」という、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日あ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いる。
- ✓ 仮バース(一定時間連続した着岸、上陸)が週に1回程度確保されている場合には、1週間あたりの労働時間が、上限である72時間の範囲内におさまるケースが多い。

②スマートフォンを使った船員の生活実態調査の分析結果つづき

- ✓ 休息時間については、基準上「2分割された休息時間のうち、一方は6時間以上であること」と規定されているが、今回の調査の中では、「6時間以上」はおおむね確保されている。
- ✓ 朝方に入港し、直ちに荷役が行われるケースが一般的であるため、「0時－4時」、「2時－6時」、「4時－8時」等の当直シフトに入る船員については、早朝からの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に特に留意が必要である。
- ✓ 労働時間の長さだけを見ると、全体的に、甲板部より機関部の方が労働時間が短い傾向にある。(荷役作業への関わり方や当直体制の時間の違いによるものと考えられる。)
- ✓ 当直や荷役等の定型的な業務以外の活動(「その他」で回答されたもの)には、仮眠や入浴の他に、居住区の清掃や片付け、会議、研修などがあつた。(→労働時間か否かの整理が必要)

③ 船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査～事業者からの意見

船員部会資料(H31年4月26日)より

【本調査の趣旨、概要】

- 船員の労働時間の適正管理を推進するための基礎的情報を得ることを目的に、船員の労働時間管理の実態について事業者・船員それぞれに対してアンケート調査を実施。
- 回答事業者数：139事業者（内航貨物船事業者132者、内航旅客船事業者7者）
- 回答船員数：船員268名

1. 海運事業者から回答があった船員の労働時間管理に関するご意見・ご提案（アンケートによる自由記述）

[そのうち、船舶所有者だけでは解決が難しいと考えられる意見を抽出]

【船員の労働時間について】

- ・労働時間は通常1日8時間だが、積・揚げを1日で終わらせる必要がある場合、準備時間・荷役時間などが長時間に渡るため、直ぐに労働時間を超過してしまう。
- ・船員の労働生産性向上に向けての海陸のハード・ソフト両面での取組みが必要。また、荷主の協力が必要不可欠。
- ・夜間の荷役等は無い方が良く。又、月に一度でも、一週間位前に休み(仮バース等を取る為)の日を事前に教えてくれるように、オペレーターは努力して欲しい。
- ・内航船は稼働率が高いため、船舶自体の運行を止めて途中錨泊や仮バースの取得を行わない限り、十分な休憩を取ることができないと思う。
- ・オペレーターの配船状況によるところが大きい。船よりオペレーターの配船状況を調べたほうが良い。
- ・船主とオペレータの力関係から繁忙期などは労働時間の管理が難しくなる。労働時間の管理責任者は船主となるのだろうが、実態はオペレータが首を縦に振らないと過重労働は解消されないと思う。
- ・そもそも法定労働時間の中で船長職務を行う事は無理であり、この部分についてはなにか対応が必要なのではと思う。

③船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査～船員からの意見～

2. 内航船員から回答があった労働時間を管理するためのアイデアやご意見（アンケートによる自由記述）
 [そのうち、船舶所有者だけでは解決が難しいと考えられる意見を抽出]

【船員の労働時間の考え方について】

- ・船のダイヤが決まっており、就労体制表がある以上変えていくのは難しい。
- ・船のほうで労働時間を、決められないので厳しい。

【労働時間管理等に対する意識について】

- ・労働時間を管理するためには、船員の地位向上がまず行われるべきだと思う。荷主、回送店、海運会社、立場の差が大き過ぎ、過剰労働や過剰負担は結果的に船員に回ってきている。そういう現状にまずメスを入れるべきだと思う。
- ・生活と職場が同一のため、正確な労働時間の把握は困難で曖昧となりやすい。労働時間の定義の認知や労働に関する問題は現場のみでなく会社と一体になった取り組みの方が先ではないか。

【就労体制について】

- ・特に若手については船内における雑務等のサービス残業的な部分が多いと思われ、時代の流れに沿った適切な体制が必要だと思う。
- ・若い船員の雑用作業が多い。乗組員数が少ない。
- ・定期的な休日を設定する。
- ・ドックの期間を長くして早め早めに解放掃除をする。定期的な排気弁取り替えの作業は、陸上の人にやってもらいたい。
- ・ドックで不良箇所を完全に修理しておく。
- ・荷役時間の短縮／仮バースの増加／増員／近代設備の導入（自動化等）

③船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査～船員からの意見～

3. 内航船員から回答があった船員の作業で改善すべきと感じているもの（アンケートによる自由記述）

[そのうち、船舶所有者だけでは解決が難しいと考えられる意見を抽出]

【改善すべき作業について】

- ・艙内作業の軽減。
- ・タンカー船の荷役作業。
- ・荷役作業すべて乗船乗組員が行っているのに、貨物(油)の状況確認だけでも陸上係員が関わると、労働時間の軽減化が図れる。
- ・自然影響を受けやすい環境(動揺、温度差など)の中での作業なので、危険を伴う作業については、陸上支援体制の確立が必要と感じる。
- ・揚げ積み込みを、改善してほしい(一日する荷役等の事)。
- ・夜間の作業(荷役)は少なくなった方が良い。
- ・直航ばかりでガスフリーが間に合わないための結果であるため、会社の仕事の振り分けに問題があると思う。
- ・夜間の入出港。
- ・汚れ作業をさせない。
- ・船の保守整備。小型船は保守整備する時間があると必ず時間外が発生する。停泊中の整備だけだと船が汚くなるので航海中でも作業をおこなう。
- ・補水作業、マスト上部のペンキ塗作業、安全帯を使用しているとはいえ危ない。足を滑らせ落下した場合、安全帯で腹圧死の可能性有り、高所作業車等を使用し、足場確保が望ましい。
- ・危険な作業の減少。
- ・泊まりの日の食事作り。
- ・書類等の軽減／重複する内容の報告書等が多い。
- ・機関部の人数の増員／人員の増加。

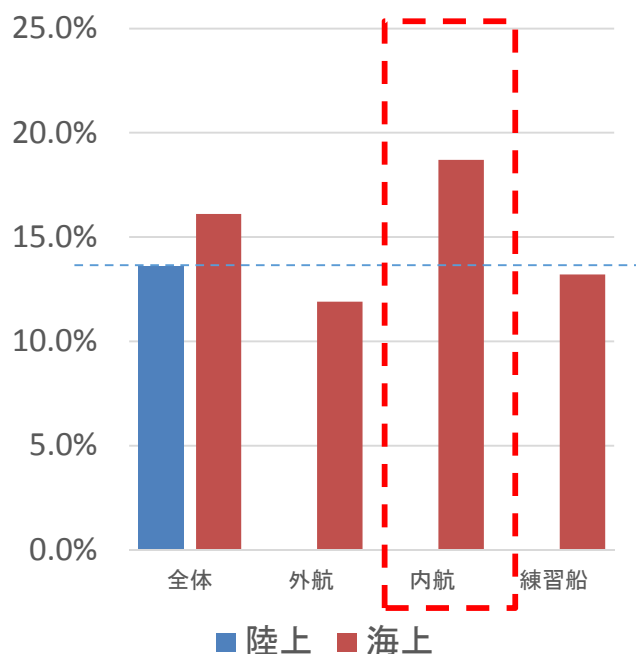
④船員のメンタルヘルスアンケート結果概要

出典:船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査結果報告書(2019年7月 一般財団法人海技振興センター)により作成

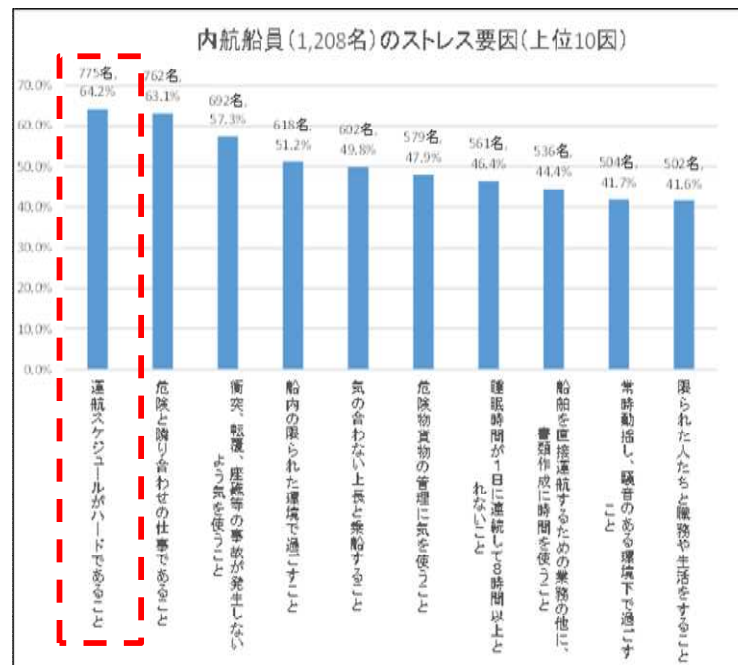
[調査の概要]

- 一般財団法人海技振興センターの「海技者のメンタルヘルスに関する調査検討専門委員会」委員会において、船員のメンタルヘルスに関するアンケート調査票を作成し、外航船員 566 名、内航船員 1,208 名、外航及び内航両方に従事する船員 72 名及び練習船船員 321 名の合計 2,167 名から回答を収集した結果をまとめたもの。
- アンケート調査票は、陸上労働における状況と比較できるように、陸上労働で実施されているストレスチェックに関する質問と同様の質問を行うとともに、船員のメンタルヘルスの実態を把握するため、海上労働に起因するストレス要因やストレス解消法等に関する質問を組み入れている。

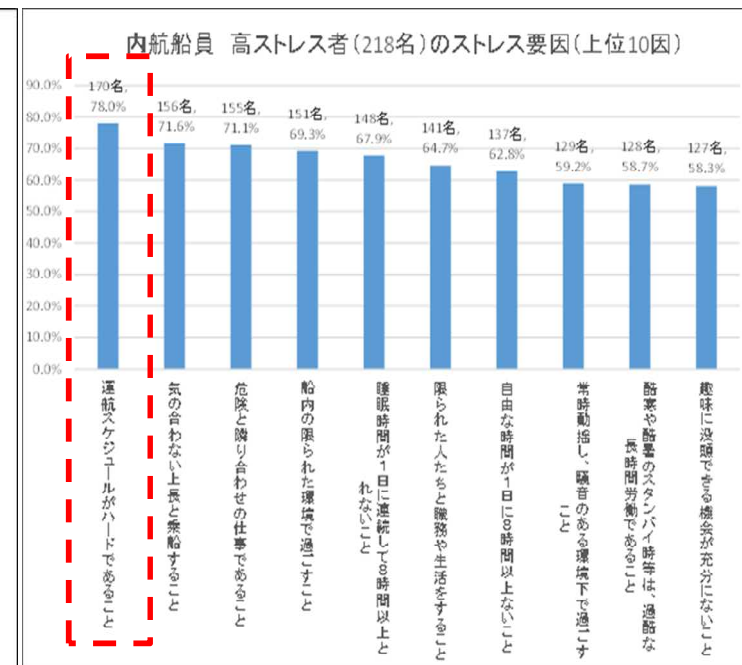
高ストレス者の割合(職種別)



内航船員(1,208名)のストレス要因(上位10因)



内航船員 高ストレス者(218名)のストレス要因(上位10因)



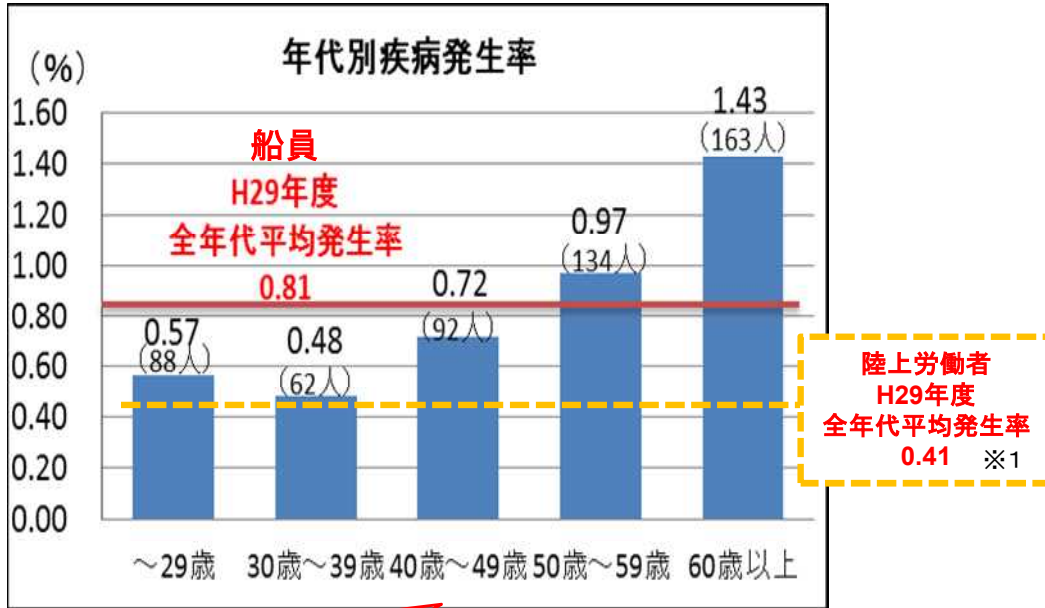
✓ 船員の職種別では、内航船員の高ストレス者の割合が高い。18.7%。

✓ ストレス要因では「**運航スケジュールがハードであること**」が最も多い。高ストレス者の78%。

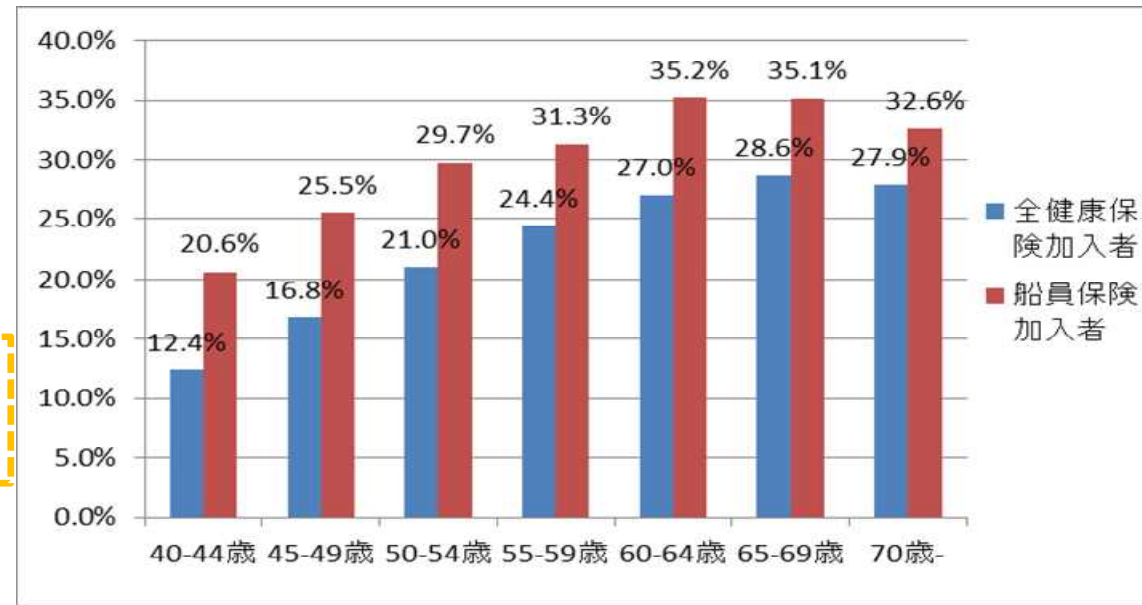
⑤船員の健康状態等について

【データで見る船員の健康】

(船員と陸上労働者の年代別疾病発生率)



(陸上と比較した船員のメタボリックシンドローム率(H27年度))



陸上と比較してどの年代でも船員の疾病発生率が高い

※1 平成29年度の加入者基本情報及び医療費基本情報(全国健康保険協会)による加入者数及び疾病発生数を用いて算出した。

【出典】平成31年度船員災害防止実施計画

(参考)

メタボリックシンドローム等の状態をそのまま放置すると、動脈硬化が進行し、ある日突然、生活習慣病の代表的な疾患である心臓発作や脳卒中等の突発的な病気を引き起こす可能性が高く、長期休業を余儀なくされたり、寝たきりや要介護状態になり仕事が続けられなくなる可能性もある。

【出典: 第11次船員災害防止基本計画】

※グラフは全国健康保険協会船員保険部資料による

船員は船員以外と比べて、疾病の発生率、肥満者やメタボリックシンドロームの割合が高い等、健康リスクが高い状態にある。



**船員の安全で健康な職業生活に支障をきたすおそれ
ひいては、突発的な病気による下船や長期休業等により、安定的な運航にも支障をきたすおそれ**

1. 調査対象者: 発送数1,357、有効回答数1,006(回収率 74.1%)

東京海洋大学(海洋工学部) 242 名

神戸大学(海事科学部) 366 名

東海大学(海洋学部) 74 名

(独)海技教育機構 (宮古、清水、波方の海上技術短大) 324 名

●男女別内訳: 男性867名、女性137名、無回答2名

●年代別内訳: 10代468名、20代528名、30代8名、無回答2名

2. 調査方法 : 海事関係の教育機関に対する郵送によるアンケート調査

3. 調査期間 : 2018 年8 月20 日(月)~12 月11 日(火)

《調査結果のポイント》

I. 船員検討のために事前に知りたいこと

船員としての業務内容より「労働時間や休日・休暇(乗下船)等の雇用形態」「給与・福利厚生」などに関心が高い。一方、女性は人生の節目の際の陸転や休暇取得の情報を求めている。

労働時間や休日、休暇(乗下船)等の雇用形態、給与・福利厚生等の待遇面が7割を超え、海上勤務の業務内容よりも関心が高い。

一方、女性の場合、結婚・子どもの誕生や介護のライフステージに伴う陸転、休暇の取得といった項目がトップとなっており、人生の節目に自由度(陸転や休暇取得)があるのかが関心事項であることがうかがえる。

また、特に知りたいこととしても、船員として労働時間や業務内容より、「給与・手当」「休日・休暇」「結婚・出産・育児」といった生活面に関心が高いことがうかがえる。

II. 入社試験受験にあたって事前確認したいこと

事前に知りたい・確認したいことの上位は「労働時間や休日・休暇(乗下船)等の雇用形態」、「給与・福利厚生等の待遇面」、「海上勤務及び陸上勤務の業務内容」。

全体では「労働時間や休日・休暇(乗下船)等の雇用形態」(76.1%)、「給与・福利厚生等の待遇面」(72.9%)、「海上勤務及び陸上勤務の業務内容」(70.0%)の3項目が7割を超えるが、業務内容よりワークライフバランスや待遇面への関心が高い。さらに「船内生活(食事・居住・通信・安全衛生等)の内容」(60.8%)が6割を超え、「就職前に習得しておくべき知識・資格等」(50.1%)、「結婚・子どもの誕生・介護等のライフステージにおける陸転や休暇取得の可否」(49.7%)が約5割と高い。

この傾向は4大、短大でも同様であるものの、男女別でみると、4大の女性は「結婚・子どもの誕生・介護等のライフステージにおける陸転や休暇取得の可否」が一番となっており、就職後の結婚・出産などにおける休日・休暇や陸上勤務などへの関心も高いことがうかがえる。

III. 船員として就職した場合、企業に期待すること

企業に期待することとしては、「給与・福利厚生」、「労働時間・休日・休暇」への関心が特に高い。

学生の就職に関する関心事項としては、給与、福利厚生などの待遇面や十分な休暇取得への期待が高いが、4大生では給与等の待遇面での期待が大きく、短大生では休暇等への期待の方が大きい。

さらに、船内生活の充実や良好な人間関係といった船員ならではの項目への期待が高い。

IV. 船員として就職した場合、不安に感じること

不安に感じることとしては、船員としての技術的な面よりも人間関係、安全性(事故・災害・病気)、海上勤務における家族との関係や結婚生活などに関するものが多い。

学生の就職に関する不安事項として、全体で人間関係、安全性(事故・災害・病気)、海上勤務における家族との関係や結婚生活が上位。人間関係にパワハラとセクハラの数を加えると不安材料では群を抜いている。4大では「安全性(事故・災害・病気)」「家族との関係・結婚生活」が多く、短大では「人間関係」が群を抜いている。

平成31年2月

- 各委員からの意見表明

3月

- 各委員からの意見表明
- 有識者による講演①(働き方改革について)
- 今後の進め方について

4月

- 有識者による講演②(トラック業界の取組について)
- 働き方改革に向けた現状の整理

令和元年5月

- 健全な船内環境づくりについて①
 - ・メンタルヘルス ・身体健康管理 ・供食環境の改善 等

6月

- 健全な船内環境づくりについて②

7月

- 健全な船内環境づくりについて(方向性ととりまとめ)

内航船員の労働実態調査等を実施

令和元年8月

- 労働環境の改善に向けた論点提示、関係業界への要請
- 船内記録簿の実態調査結果(報告)

10月

- スマートフォンを活用した労働実態調査結果
- 労働環境の改善に向けて①
 - ・現状の整理
 - ・各委員からの論点に対する意見表明 等

11月以降

- 労働環境の改善に向けて②～
 - ・労働時間の範囲の明確化、見直し
 - ・労働時間管理の適正化
 - ・休暇取得のあり方
 - ・多様な働き方の実現 等



<上記テーマ等について順次議論>



令和2年夏頃

- 方向性取りまとめ

船員の健康確保に関する検討会

114回船員部会(R1.7)において、「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、関係業界等から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されたことを受けて、令和元年9月30日に「船員の健康確保に関する検討会」を設置し、検討を開始。

「健全な船内環境づくり」の方向性

方向性Ⅰ. 医学的な見地から健康確保をサポートする仕組み作り

主な検討事項：産業医制度及びストレスチェック制度の導入等

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

主な検討事項：遠隔健康管理システムの構築等

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

主な検討事項：効果的なメンタルヘルス対策（講習の実施、相談窓口の設置等）

方向性Ⅳ. 労働安全衛生確保としての健康診断の位置付け

主な検討事項：健康診断の責任主体や実施方法、事後措置のあり方

方向性Ⅴ. 生活習慣の改善による健康増進対策

委員の構成：海運業界の労使関係者のほか、産業保健関係、労働安全衛生、遠隔医療、通信技術等に係る専門的知見を有する有識者等

スケジュール：来年夏頃を目途にとりまとめた後、船員部会に上申

これまでの船員部会における議論や紹介してきた調査結果等を踏まえると、内航船員の労働環境の改善に向けた論点として、以下のような項目が考えられる。

1. 労働時間管理の適正化

- 労働実態を正確に記録し、適正な労務管理を行うためには、記録様式の統一化や、電子化・システム化を進めることが必要ではないか。
- 陸上と同様に、使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを明確化し、使用者を労働時間管理の第一義的な責任者とする制度を検討すべきではないか。

2. 労働時間の範囲の明確化、見直し

- 今後、より適正な労務管理を推進していくためにも、その前提となる「労働時間の範囲」の明確化を図るべきではないか。
 - 例) 司厨業務が船内労働であることを明確化(調理だけでなく、献立の立案、食材の購入・搬入、食事の提供、後片付け等船内供食に係る業務全般)
- 船員法上、労働時間に算入しないものと規定されている以下の作業について、昨今の風潮や働く人々の感覚等に照らし、位置付けを見直す(=労働時間として算入)ことを検討してはどうか。
 - ・ 防火操練等に係る作業
 - ・ 航海当直の交代に伴う引継ぎ作業

3. 休暇取得のあり方

- 労働環境の厳しさの主な要因の一つとされる長期連続乗船について
 - ① 3ヶ月乗船＋1ヶ月休暇が一般的とされる労働慣行に関し、今後これを改善していくための取組みとして何が出来るか。
 - ② 全ての使用者が遵守すべき最低基準としての「基準労働期間」の長さについて、今後どのように設定されるべきか。（例：沿海不定期船の場合は「9ヶ月」→計算上は7ヶ月超にわたる連続乗船が許容されうる）
- 一定頻度での仮バース（最低週1回程度など）、定期的・規則的な休日の設定、船員の希望に沿った計画的・予測可能な休日の取得等を実現するため、今後どのような取組みが可能か。
- 疲労を回復するために十分な良質かつ連続した睡眠、休息時間の確保を実現するため、今後どのような取組みが可能か。

4. 多様な働き方の実現

- 若年層のライフスタイル、育児・介護等のライフステージの変化に対応した短期乗船等の多様な勤務体系の導入に向けて、今後どのような取組みが可能か。



本年10月の船員部会における各委員からの意見表明の中で、
「船員の労働環境の改善やコストに係る問題の解決には、業界内における取組だけでなく、
荷主やオペレーターの協力が必要不可欠」「関係者による議論の場づくりの検討が必要」
等の意見が挙げられているところ。