

労働環境の改善に向けて考えられる 主な論点に対するご意見(まとめ)

1. 労働時間管理の適正化

労働時間の管理方法	<ul style="list-style-type: none">• 海運業界全体の労働時間入力を統一したシステムを国交省が提供すべき。• 既に電子化している事業者も多くあり、横断的に記録類を統一化(一律に強制)してしまうことは問題が多く、一定の場合に特例を認めるなど推奨的な手法が望ましい。• 荷役や一般貨物船のダンネージ処理やタンカーのタンククリーニング等、全ての作業を分類しておくべき• 船員の負担増とならないようにすべき。• 記録作業の負担軽減できないと現場に浸透しない。
労働時間管理の責任者	<ul style="list-style-type: none">• 第一義的な責任者は船員の使用者とすべき。• 船長と使用者の役割分担を明確化する必要がある。• 運航者及び荷主にも何らかの関与・責任が生じる仕組みを工夫する必要がある。

2. 労働時間の範囲の明確化、見直し

労働時間の明確化	<ul style="list-style-type: none">• 司厨業務は船内労働と明確にすべき。• 労働実態を把握するためにも労働時間の範囲を明確化すべき。• 船種等で事情が大きく異なるため、現場で解釈に混乱を来さないように判断基準を整備することが肝要。
労働時間に参入しない作業(労働時間規制の適用除外)の見直し	<ul style="list-style-type: none">• 航海当直の引継ぎ作業や、防火操練等に関わる作業を労働時間に算入すると、安全運航の根幹にかかわるとの懸念。• 歴史的背景の検証や関連条約、諸外国の法制等の調査が必要。

3. 休暇取得のあり方

3か月乗船+1か月休暇の労働慣行の改善	<ul style="list-style-type: none">陸上休暇日数を増やすことも検討すべき。若者が希望する短期乗船サイクルへの改善は、各社の努力によって実現すべき。現在の船員不足状態を解消できないと休暇取得のあり方は議論できない。労使の自治に委ねるべき論点ではないか。
基準労働期間の長さ	<ul style="list-style-type: none">基準労働期間は遵守しており、現時点で変更の必要はない。雇入契約書等の乗船期間を守らない事業者を是正する措置を求める。
一定頻度での仮バース、定期的・規則的な休日の設定	<ul style="list-style-type: none">定期航路事業では、一定頻度での仮バースは困難。不定期航路事業ではスケジュールを管理するオペレータや荷主の理解が必要。荷主やオペレータも交えた協議が必須。仮バース利用を困難にしているルール等の把握と解消に向けた行政の取組が必要。
疲労回復の取組	<ul style="list-style-type: none">十分な良質な睡眠が得られる寝具、防音対策など、設備・備品により対応。運航スケジュールに依存する部分大きい。労務管理等のソフトのアプローチと船舶設備等のハードのアプローチ双方の取組が必要。

4. 多様な働き方の実現

多様な勤務体系の導入に向けた取組	<ul style="list-style-type: none">若い船員を内航に定着させるためには環境の改善は必要であり、短距離航海をしている内航船では、短期乗船は可能なのではないか。育児休業中や介護休業中の短時間乗船が可能となれば、潜在的な労働力の確保につながる。不定期航路での短期乗船はオペレータや荷主の理解が必要。自動運航船の導入、荷役の効率化の推進を図るなど省人化の取組も必要。現状では休職制度などの拡充や運用などで対応せざるを得ない。
------------------	--

5. その他	
監督・指導	<ul style="list-style-type: none">• 船員労務官による労働時間の監督体制を強化すべき。• 罰則規定や荷主・オペレータ名の公表なども検討すべき。• 雇入、雇止の確認の際に、長期乗船者の確認を行い、使用者を指導することができるのではないか。• 厳正な監査を行うことで、船員の不利益になる労働実態を是正して欲しい。
船員の負担軽減	<ul style="list-style-type: none">• 荷役作業、保守作業を行う上で必要な人員を増やすことの検討も必要。• 基本的に船員が運航に特化すべきであり、船員の労働実態に合わせて、Mゼロ、メンテナンスフリー、陸上支援体制の強化など、保守作業に関する負担軽減も考えていかなければならない。
今後の検討方法	<ul style="list-style-type: none">• 海運業界だけでは限界があり、オペレータや荷主の協力も不可欠であるため、基本政策部会と連携・連動していく必要がある。• 現行制度の中でも様々な取組が可能であり、就労環境・労働条件について、まずは業界全体として継続して改革に取り組んで行く努力が必要。• 陸上輸送では荷主業界を巻き込んだ取組が成果を上げつつあり、大いに参考にしたい。• 他の業界において意識改革や独自の取組が進んでいる中、船員の働き方を良くしていき、それから他の業界と比べても魅力のある職場にするために、労使両方から具体的な船員の声を聞かせて欲しいし、そういった議論をして欲しい。