

休暇取得のあり方

労働環境の改善に向けて考えられる論点(休暇取得のあり方)

(令和元年8月23日 船員部会資料より)

1. 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

- ①3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)

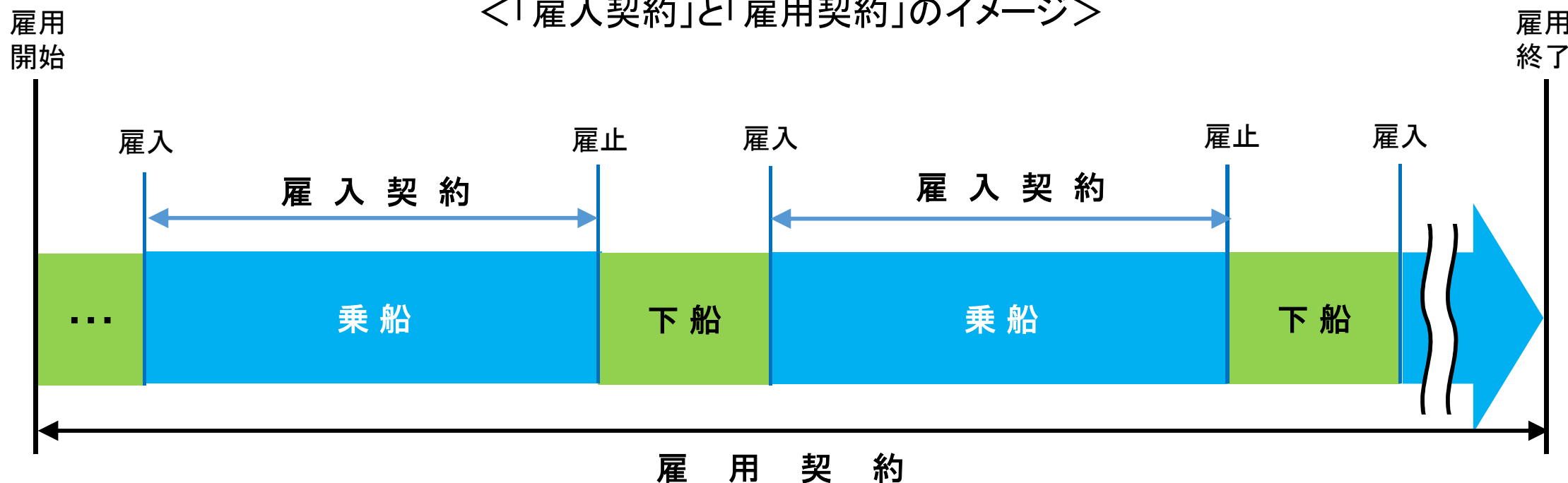
2. 一定頻度での仮バース(最低週1回程度など)、定期的・規則的な休日の設定、船員の希望に沿った計画的・予測可能な休日の取得等を実現するため、今後どのような取組みが可能か。

3. 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。

1. 連続乗船期間について

- 海上における具体的な労働条件については、船員と使用者の当事者間で結ぶ労働契約において決められる。
- 船員法上、船員と使用者間で結ばれる労働契約には、「雇用契約」と「雇入契約」の二つが存在する。やといわれ
- 「雇入契約」とは、特定の船舶に乗船することを内容とする契約で、乗船する船舶が決まった段階で明らかになる船舶の航行区域、航行期間、航行中の職務等の労働条件に関して、乗船の都度、雇入契約を結ぶことになる。個々の船舶への乗船・下船時期等についても、この「雇入契約」の中で決められることになる。
- 下船中は雇入契約は終了し、雇用契約に基づき、休日の付与や給与の支払い等が行われることになる。

<「雇入契約」と「雇用契約」のイメージ>



○ 海上労働においては、長期にわたり陸上を離れて航行することや、不確実な気象・海象状況にさらされていることから、船員法に基づく海上独自の制度(基準労働期間、補償休日)により、長期にわたる連続乗船や、下船後に休日を一括して付与することを可能としている。

<基準労働期間と補償休日制度>

- ・ 海上における一週間の労働時間は、一定の期間(「基準労働期間」)を通じ、平均して40時間以内とするともに休日を週平均1日とする
- ・ 一週間の労働時間が40時間を超える場合又は一週間について1日の休日を付与できない場合は、補償としての休日(「補償休日」)を基準労働期間中に別途付与する

○ 基準労働期間は、船舶の航行区域や航路の区分に応じ、1月から1年までの期間が法令上設定されているが、労使間の協約等によって、当事者間で独自に期間を設定することもできる。

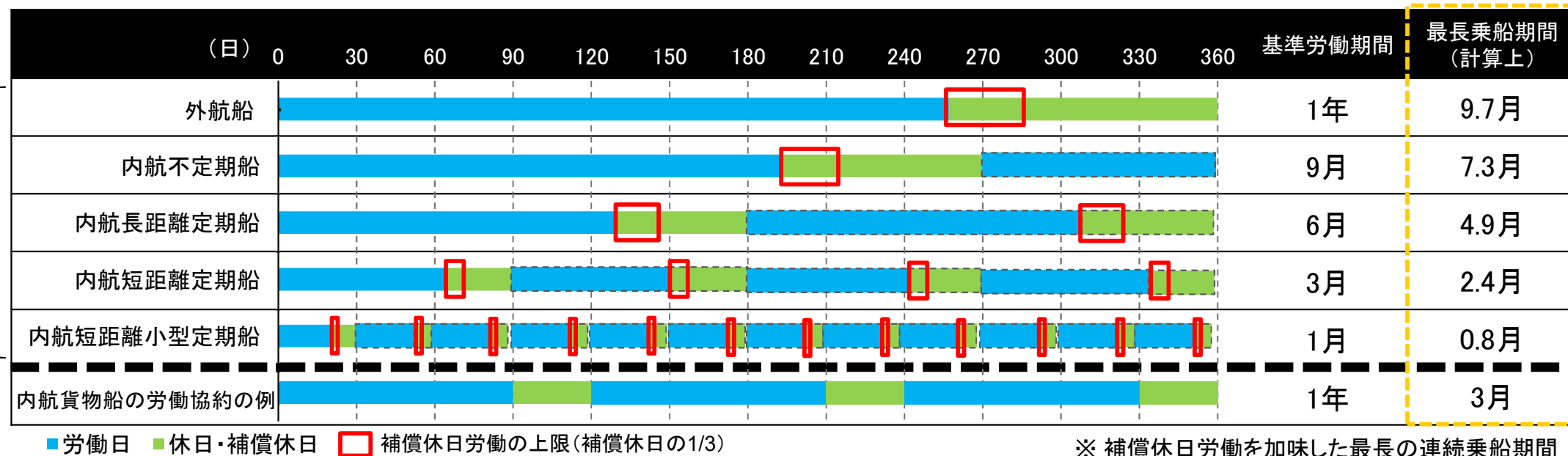
○ 基準労働期間を通じた1週間の労働時間は平均40時間以内、休日は週平均1日以上とされており、一定の期間を通じた労働時間・休日日数は、陸上(1週間40時間以内・毎週少なくとも1回)と同等の水準となっている。

	基準労働期間 (船員法施行規則第42条の2第1項)	期間中に付与される休日・補償休日の日数*
外航船	1年	104日
内航不定期船	9月(270日)	77日
内航長距離定期船	6月(180日)	51日
内航短距離定期船	3月(90日)	26日
平水定期船	1月(30日)	9日

※ 3分の1を超えない範囲内で、補償休日中の労働(補償休日労働)が可能 5

各種船舶における乗船期間

- 基準労働期間と補償休日制度により、海上においては連続乗船・勤務が可能であり、法令上設定された基準労働期間の下では、例えば、外航船では最長で9月超、内航不定期船では最長で7月超の連続乗船が計算上許容されることになる。
- 他方、労使間において協約等によって独自の基準労働期間や乗船サイクルを設定することも可能であり、例えば、内航貨物船において一般的とされている3月乗船+1月休暇の乗船サイクルは、労使間の合意を背景に業界に定着しているところ。
- なお、国際条約では、船舶における最長の連続勤務期間は、12箇月未満とされており、年間で付与される休日日数等については明確に規定されていない。



- 基準労働期間は、船員の労働保護の観点から、実態の許す限り、できる限り短い間隔で、かつ定期的に週労働時間及び休日に関する基準が充足されるべきであるという考え方に基づき、航海の期間及び態様に応じて設定されている。
- 具体的な期間の設定にあたっては、既に定着している就労実態、労働慣行に激変を与え混乱を生じさせることがないように、運航実態を尊重することとしており、上記の趣旨を踏まえつつ、労働協約などの実態を考慮して基準労働期間を設定しているところ。
- また、定期的な社会生活への参加の機会の確保、休日の予測可能性など船員の労働保護の観点からは基準労働期間が短い方が望ましいことから、労使間の協約等によって、当事者間で独自により短い基準労働期間を設定できることとしているところ。

○「基準労働期間について」(昭和63年10月13日、船員中央労働委員会資料より)

1. 基準労働期間の趣旨・目的

- ・ 今回の法改正においては、基準労働期間について平均した週労働時間及び休日の基準を定め、具体的には、補償休日を当該基準労働期間の中で付与することにより、この基準が達成される制度となっている。この制度は、週労働時間制及び休日制の目的が心身の疲労を回復し、労働再生産を図ること等にあることにかんがみ、実態の許す限り、できる限り短い間隔で、かつ、定期的に上で述べた週労働時間及び休日に関する基準が充足されるべきであるという基本的な理念を明確に示すものである。

(後略)

3. 基準労働期間設定の考え方

- (1) (前略)・・・航行期間をもとに機械的に上記基準を適用していくとすれば、既に定着している就労実態、労働慣行に激変を与え、混乱を生ずるおそれがある。特に、労働協約のない場合は、その恐れが大であり、1で述べた基準労働期間の趣旨を踏まえつつ、現在の運行実態をある程度尊重して期間を設定する必要がある。
- (2) 運行実態のうち、基準労働期間の設定により大きな影響を受ける可能性があると考えられるのは、連続乗船期間の問題である。これらを全般的に把握する資料はないが、これに関連する労働協約の実態を参考までに示すと、・・・(後略)。

- これまでの船員部会では、個々の船舶における具体的な乗船期間については、労使間の契約によって決められてきた経緯があり、基準労働期間の変更等によって、一律に乗船期間を短縮させること等を規定する必要まではないといったご意見が多くあったところ。
- 一方で、労使間の契約で決めた乗船期間については、遵守の徹底を図る必要があるといったご意見があったところ。

<10月、11月の部会における委員からの主なご意見>

- 乗船のサイクルは、船員本人の意向を考慮して、各社の創意工夫によって決定している。現時点で基準労働期間を変更する必要はない。
- 組合との労使協定を多くの事業者が準用してきた結果として3月乗船、1月休暇が定着しており、事業者ごとに創意工夫をしている事例も多くある。労使の自治に委ねるべき論点ではないか。
- 労働時間と休息時間の関係は、労使確認のもと遵守されており、特段問題は生じていない。
- 雇入契約書等で定めた乗船期間を守らない事業者を是正する必要がある。

- 使用者は、船員の乗船に当たって雇入契約を締結・変更しようとするときは、あらかじめ、船員に対し、雇入契約の内容を記載した書面を交付し、説明することが求められている。(船員法第32条)
- また、雇入契約が成立・変更したときも、使用者は、船員に対し、契約内容に関する書面(雇入契約書)を遅滞なく交付することが求められている。(船員法第36条)
- 雇入契約書については、記載事項等の雛形を示すモデル様式があるが、現行のモデル様式では乗船・下船の予定時期を具体的に記載することまで明示的に求めている。

雇入 契約書の 記載事項 (§ 36)	契約締結前に書面で説明すべき事項 (§ 32)	船舶所有者の名称又は氏名及び住所
		雇用の期間
		乗り組むべき船舶の名称、総トン数、用途及び就航航路に関する事項
		職務に関する事項
		給料その他の報酬の決定方法及び支払いに関する事項
		基準労働期間、労働時間、休息时间、休日及び休暇に関する事項並びに交代乗船制等特殊の乗船制をとる場合における当該乗船制に関する事項
		災害補償に関する事項
		退職、解雇、求職及び制裁に関する事項
		送還に関する事項
		予備船員制度がある場合は、その概要
船員の氏名、住所及び生年月日		
雇入契約を締結した場所及び年月日		

(参考)雇入契約書のモデル様式

船員雇入契約書

株式会社 国土船舶 (甲) と船員 海技太郎 (乙) は、以下の条件に基づき雇入契約を締結する。

雇入期間	期間の定めなし			
乗り組む船舶	名称	国土丸	総トン数	213G/T
	用途	貨物船	就航航路又は操業海域	大阪～仙台
従事する職務	一等航海士			
基準労働期間、労働時間、休息時間、休日、休暇	1. 基準労働期間 三月とする。 2. 労働時間 (1) 1日8時間とする。 (2) 1週間あたり40時間とする。 (3) 上記のほか、労使協定による所定時間外労働を行う場合がある。 3. 休息時間 1日10時間以上とする。 4. 休日 (1) 1週間あたり1日 (2) 基準労働期間につき、1週間当たり平均2日 5. 休暇 6ヶ月継続勤務した場合、15日の有給休暇を付与する。			
	1. 給料その他の報酬の決定方法 (1) 基本賃金の額 400,000円/月 (2) 諸手当の額又は決定方法 ① 乗船手当：50,000円/月 ② 家族手当：10,000円/月 ③ 時間外割増手当：割増賃金率 130% ④ 補償休日労働手当：割増賃金率 140% 上記のほか〇〇等の作業に従事した場合、作業手当を支払う。 2. 給料その他の報酬の支払い (1) 支払い方法：乙の指定する口座に全額振り込む。 (2) 賃金支払日：毎月25日 (3) 賃金支払時の控除：所得税及び社会保険料を控除する。			

災害補償	1. 労災保険：加入 2. 船員保険：加入 3. 雇用保険：加入 4. 民間の災害保険：P & I 保険加入 5. その他の災害補償：なし
退職、解雇、休職及び制裁	1. 退職 乙の都合で退職するときは、退職する7日以上前に甲に届け出ること。 2. 解雇 甲は乙が著しく職務に不相当であると認められたときは解雇することができる。この場合、理由を付した書面により乙に通知する。 3. 休職 船員が疾病により職務に従事することができないときは、遅滞なくその旨を甲に届け出ること。 4. 制裁 乙が職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったときは、甲は書面により通知のうえ、休職、減給、戒告等の処分を行う。 5. 契約解除 甲又は乙は24時間以上前に書面により申し入れた場合は、この契約を解除することができる。上記にかかわらず、甲の都合により契約を解除するときは、甲は乙に1か月前に通知することを原則とし、当該通知を行うことができない場合は、乙に1か月分の給料を補償するものとする。
送還	1. この雇入契約が終了したとき若しくは甲又は乙が雇入契約を解除したときは、甲は乙の下船地から居住地までの送還を行う。 2. 下船の理由が乙に責がある場合において、甲は送還を行ったときは、乙の帰着後に送還に係る費用を請求するものとする。
予備員制度又は交替乗船制の概要	予備員制度：有 予備員を分けて、陸上勤務員、待機員、研修員及び休暇員とする。

以上の契約を証するため本契約書2通を作成し、各自記名の上、それぞれ1通ずつ保有する。

契約締結日・場所	2019年12月10日	
船舶所有者の名称等	住所 <u>東京都千代田区霞ヶ関2-1-3</u> 氏名又は名称 <u>株式会社 国土船舶</u>	印
船員の氏名等	住所 <u>東京都千代田区〇〇1-2-3</u> 氏名又は名称 <u>海技太郎</u> 生年月日 <u>昭和52年4月1日</u>	印

雇入契約の成立等の届出

- 雇入契約の成立・変更等があったときは、最寄りの地方運輸局等に届け出ることとされている。(船員法第37条)
- 届出は様式が指定されており、雇入契約で定めた内容等を記載することとされているが、下船時期について雇入契約書で明確に定まっておらず、具体的に記載されずに届け出られることもある。

●雇入届出書(第六号書式)

第6号書式(第19条、第20条関係) Form No.6 (related to Articles 19 and 20) (JIS A-3)

雇入(雇止)届出書 Application for Approval of Employment (End of Employment)											
届出年月日 Application date		令和元 年 1 月 1 日		船舶番号、船名及び総トン数 Distinctive number, Name of ship and Gross tonnage		第 234567 号	国土丸			213 トン	
届出者氏名 Applicant's name (Name of Master or Shipowner)		船長 Master 船舶所有者 Shipowner ○田 × 男		船舶の用途 Type of ship 貨物船		航行区域又は従業制限及び従業区域 Navigation area or Fishing restriction and Fishing area		沿海区域			
船舶所有者の住所及び氏名又は名称 Address and name of shipowner				株式会社 国土船舶		主機の種類 Type of main propulsion machinery		内燃			
				東京都千代田区霞が関2-1-3		主機の出力 Power of main propulsion machinery		725 kw			
氏名及び 船員手帳番号 Mariner's pocket ledger No. and name	年齢 Age	区別 Distinction	雇入年月日 及び雇入港 Date when and port where the articles of agreement was entered into	雇止年月日 及び雇止港 Date when and port where the articles of agreement was terminated	職務 Position	雇入期間 Period of the articles of agreement	給料及び 手当 Wages and allowances	その他の 労働条件 Other working conditions	備考 Remarks		
東京 第 12345 号 海技 太郎	40 歳	雇入	R1.1.1 大阪		一等航海士	不定	給料 400,000円 手当 60,000円	雇入契約書による			
第 号	歳						給料 手当				
第 号	歳						給料 手当				
第 号	歳						給料 手当				
第 号	歳						給料 手当				
第 号	歳						給料 手当				
雇入 (Employment)			1		雇止 (End of employment)			0		合計 (Total)	1

●船員手帳(第六・七表)

(六)

雇入契約関係 The particulars for articles of agreement			
船名 Name of Ship	国土丸	総トン数 Gross tonnage	213 G/T
職務 Position	一等航海士	主機の種類 Type of main propulsion machinery	内燃
船舶所有者の住所及び氏名又は名称 Address and name of shipowner	東京都千代田区霞が関2-1-3 株式会社 国土船舶	主機の出力 Power of main propulsion machinery	725 kW
船長氏名(印又は署名) Name of master (Seal or signature)	○田 × 男 (印)	航行区域又は従業制限及び従業区域 Navigation area or fishing restriction and fishing area	沿海
		船舶の用途 Type of ship	貨物船
		年齢18年に達する日 Date when the age will reach 18 years old	
雇入期間 Period of the articles of agreement	不定		(官庁受理印) (Official seal)
雇入年月日及び雇入港 Date when and port where the articles of agreement was entered into	令和元年1月1日	大阪港	
備考 Remarks	新規雇用		

(七)

更新・変更(船名、総トン数、主機の種類若しくは出力、航行区域若しくは従業制限若しくは従業区域、船舶の用途、職務又は雇入期間) Renewal or change of the articles of agreement (name of ship, gross tonnage, type or power of main propulsion machinery, navigation area, fishing restriction, fishing area, type of ship, position, period of the articles of agreement)		(官庁受理印) (Official seal)
年月日及び新旧事項 Date and the particulars for renewal or change of the articles of agreement		
雇止年月日及び雇止港 Date when and port where the articles of agreement was terminated		(官庁受理印) (Official seal)
備考 Remarks		

- 船員にとって計画的・予測可能な休日の取得を推進するためには、使用者が船員に休日を付与する時期・場所について、船員への事前通知の徹底及び可能な限り船員の意向の反映を図ることが必要。
- 現行制度においても、補償休日の付与の時期・場所は、少なくとも7日前までの通知を求めているところ。(船員法施行規則第42条の3第2項)
- また、休日の付与の時期・場所を船員に明確に伝えるためには、年月日や具体的な地名を特定するとともに、予定表の船内掲示等の書面により通知することが極力望ましい。(H元.3.14海基第112号)
- 陸上においても、休日が不規則となる1年単位の変形労働時間制の場合は、年間休日カレンダーを定め、労働者に休日を知ることが推奨されているところ。(モデル就業規則)

○「船員法の一部改正、船員法第60条第2項及び第62条第1項の労働時間に係る暫定措置に関する政令の制定及び船員法施行規則等の一部改正について」(平成元年3月14日付 海基第112号) (抄)

- 規則第42条の3第2項の「通知」の方法は書面の交付に限らないが、予定表の船内掲示等極力書面によるよう指導されたい。
- 同項の「時期」については、年月日及びおおむねの時刻を、「場所」については具体的な地名を特定して通知するものとする。

<参考> モデル就業規則 (平成31年3月 厚生労働省労働基準局監督課)(抄)

(休日)

第20条 1年単位の変形労働時間制の適用を受ける労働者の休日については、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の定めるところにより、対象期間の初日を起算日とする1週間ごとに1日以上、1年間に日以上となるように指定する。その場合、年間休日カレンダーに定め、対象期間の初日の30日前までに各労働者に通知する。

(参考) 年間休日カレンダーの例(就業規則モデルより)

下の年間休日カレンダーは、1年単位の変形労働時間制を活用して、1日の所定労働時間を業務が閑散な通常期間(ここでは、〇〇年4月、5月、7月、8月、11月、12月、〇×年1月、3月とします。)は8時間、業務が繁忙な特定期間(ここでは、〇〇年6月、9月、10月、〇×年2月とします。)は8時間30分とし、年間休日を111日とすることにより、週40時間労働制を実施する場合の規定例です。
 起算日を4月1日とし、休日については色で染めた日とします。

4月

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

5月

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

6月

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

7月

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

8月

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

9月

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

10月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

11月

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

12月

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

1月

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

2月

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

3月

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

- 補償休日は基準労働期間内に与えなければならない、例外として、「やむを得ない事由のあるとき」に限って延期することができる。とされている。(船員法第62条第1項)
- 補償休日の延期が認められる「やむを得ない事由のあるとき」の範囲は極めて限定的に解釈されており、「予備船員制度もなく、また、臨時の交代要員の確保のために十分な努力も払われていない場合」や「船舶所有者の配乗の都合」等については含まれない。(H元.3.14海基第112号)

○船員法(昭和22年法律第100号)(抄)
(補償休日)

第六十二条 船舶所有者は、…(略)…補償としての休日(以下「補償休日」という。)を、当該一週間に係る第六十条第二項の基準労働期間以内にその者に与えなければならない。ただし、船舶が航海の途中にあるときその他の国土交通省令で定めるやむを得ない事由のあるときは、その事由の存する期間、補償休日を与えることを延期することができる。

○船員法施行規則(昭和22年運輸省令第23号)(抄)

第四十二条の四 法第六十二条第一項ただし書の国土交通省令で定めるやむを得ない事由のあるときは、次のとおりとする。

- 一 遅延その他の航海の状況に係る事由により基準労働期間内に与えるべき補償休日を与えることができないことが明らかになったとき以降において航海の途中にあるとき。
- 二 補償休日を与えるべき船員と交代して乗船すべき船員が負傷し、又は疾病にかかり療養のため交代して乗船できないことその他の船舶所有者の責めに帰することのできない事由により、補償休日を与えるべき船員と交代して乗船する船員が確保できないとき。
- 三 補償休日を与えるべき船員が負傷し、又は疾病にかかり療養のため作業に従事しない期間中であるとき。
- 四 補償休日を与えるべき船員が船舶の機関、設備等の故障発生時における応急措置その他の継続して従事しなければならない作業に従事しているとき。

○「船員法の一部改正、船員法第60条第2項及び第62条第1項の労働時間に係る暫定措置に関する制令の制定及び船員法施行規則等の一部改正について」(平成元年3月14日付 海基第112号)(抄)

- 「その他の航海の状況に係る事由」とは、例えば予定した航路の変更等航海の状況そのものが客観的に原因となっている場合に限られ、船舶所有者の配乗の都合等は、これに含まれない。(後略)
- 「船舶所有者の責めに帰することのできない事由により」とは、当該船舶所有者が社会通念上船舶所有者に期待される努力を払っても客観的に見て不可能であったことをいい、船舶所有者の恣意的な判断を許容するものではない。予備員制度もなく、また、臨時の交代要員の確保のために十分な努力を払われていない場合には、交代要員が確保できないことは延期事由とは認められない。

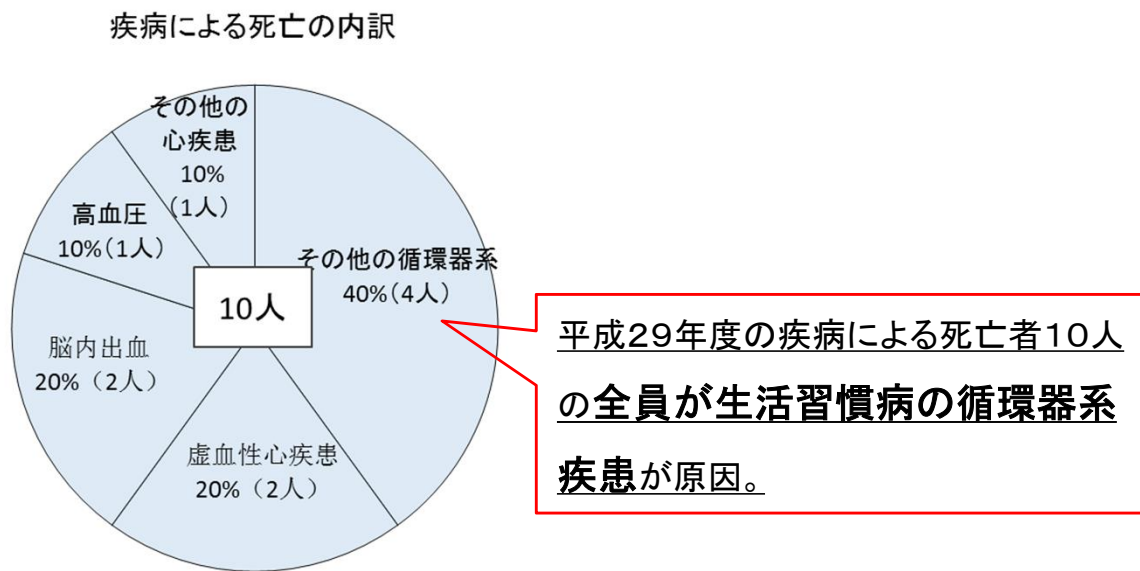
- 内航船員を対象とした船員のメンタルヘルスアンケート調査では、
 - ・いつ休暇がとれるかわからないこと(下船時期が不明瞭)
 - ・3月を超えるような長期間の連続乗船について、疲労やストレスを感じるといった回答が多く見られたところ。

【船員のメンタルヘルスアンケートの回答例(乗船期間等に関するもの)】

- 離職者が多く、慢性的に予備員が不足している為、一度乗船してしまうと次回いつ休暇が取れるかがわからないという状況が続いている事と、ずさんな配乗管理に大変ストレスを感じる。
- 個人的には3ヶ月以上の乗船から不満や疲労が溜まってくると思います。
- 全ては、乗下休暇の塩梅だと思います。とても忙しかったり、嫌な上司と乗ったりしても、2~3ヶ月なら辛抱できますが、半年を超えとなるとメンタル的にも厳しくなってくると思います。
- 睡眠時間が無いので、長期間(3ヶ月以上)となると、なかなか疲れがとれない。疲れが蓄積すると、ささいな事にイライラしたり、乗組員同士の会話が少なくなり、事故につながると思われる。

○ 船舶という限られた空間で長期にわたって乗船・勤務する船員は、食習慣や運動習慣等生活習慣に起因する疾病、過剰なストレスに起因する精神障害等の健康リスクに留意する必要がある。

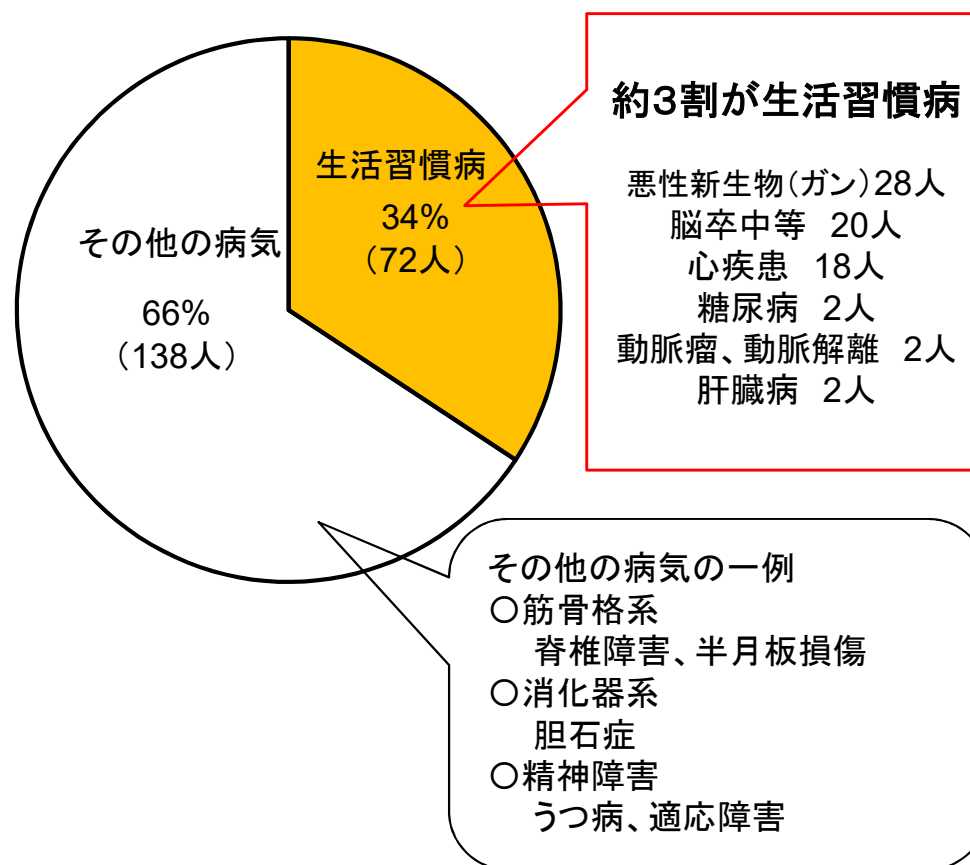
疾病による船員の死亡原因の内訳(平成29年度)



※生活習慣病

食習慣、運動習慣、休養、喫煙、飲酒等の生活習慣が、その発症・進行に関与する疾患で、がん（悪性新生物）、糖尿病、循環器系（高血圧・虚血性心疾患・くも膜下出血等）、肝臓病（アルコール性肝炎・慢性肝炎等）の疾患をいう。

船員の長期休業(30日以上)の原因別内訳



○船員における高ストレス者の割合は15.5%と、陸上の業種と合わせた中でも「製造業」に次いで高く、「運輸業、郵便業」よりも高い値となっている。

【船員(全体)】

	高ストレス者数	受検者数	高ストレス者の割合
船員	336	2167	15.5%

【陸上】

業種	高ストレス者数	受検者数	高ストレス者の割合
農業、林業	821	5,563	14.8%
漁業	48	525	9.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	92	837	11.0%
建設業	4,202	37,104	11.3%
製造業	89,195	534,565	16.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	1,104	10,701	10.3%
情報通信業	3,197	22,909	14.0%
運輸業、郵便業	15,078	116,302	13.0%
卸業、小売業	20,549	150,936	13.6%
金融業、保険業	4,886	46,531	10.5%
不動産業、物品賃貸業	535	5,330	10.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1,205	10,226	11.8%
宿泊業、飲食業	3,645	27,405	13.3%

※陸上のデータは「平成29年全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書」

(平成30年9月公益社団法人全国労働衛生団体連合会メンタルヘルス専門委員会)による。

※船員のデータは「船員のメンタルヘルスアンケート調査結果報告書(2019年7月(一財)海技振興センター)」より作成

(基準労働期間の取扱い)

- 労働法体系においては、使用者と労働者との間での労働契約に基づく関係(労使自治)を基礎としつつ、労働者保護を図るため、一定の最低労働基準を強行法規として定めているところ。

- そのうえで、船員法に定める基準労働期間については、これまで以下のような取扱いがなされてきたところ。
 - ①船員法上、最低基準として「1年以下の範囲内」でなければならないことを定めたうえで、各種船舶に係る一定の基準期間を示しつつも、労使合意が整った場合にはこの合意を尊重する仕組みとなっている。

 - ②制度創設時(S63年)においても、できる限り短い間隔で、かつ、本来の週労働時間や休日が定期的に充足されるべきであるという考え方に立ちつつも、既に定着している就労実態、労働慣行に激変を与え、混乱が生じることがないように、労働協約などの実態をある程度尊重した期間を船員法上で設定すべしとされた。

- こうした基準労働期間の設定の考え方や、多様な人材が活躍するためには、様々な働き方の中から自分にあった働き方を選択できるような多様性が求められること、また、これまでの部会においても労使関係者双方から基準労働期間自体の見直しを求めるご意見は出なかったことを踏まえれば、船員法で定める基準労働期間については現行の取扱いを維持することが適当ではないか。

(各事業者等における取組みの促進)

- 他方で、船員を魅力ある職業とし、さらに定着を図っていくためには、今日の若者の指向に沿うような短期乗船サイクルの実現、船員個々人の意向に沿った計画的な休日の取得の実現など、各事業者における積極的な取組みを促進するための対策を講じる。

<具体的な促進策>

- ・雇入契約書等における具体的な下船時期等の明示の徹底
- ・求人票等における事業者の積極的な取組みの「見える化」
- ・表彰制度等を通じた事業者の取組みの好事例の横展開 等

- また、例えば、①休日付与については具体的な時期・場所について事前通知が必要であること、②配乗の都合など一方的な都合による休日の延期等は認められないこと等の、船員労働制度上の重要なポイントについて、荷主・オペレーター等に対しても十分な周知を図っていく必要がある。

2. 船員の疲労回復について

- これまでの船員部会では、仮バースの確保をはじめとする船員の疲労回復のための取組の必要性について、委員よりご意見を頂いたところ。
- また、疲労回復のための取組としては、仮バースの確保のみならず、船舶設備等の改善など他の取組との組み合わせが必要とのご意見があったところ。

< 10月、11月の部会における委員からの主なご意見 >

- 船員の疲労回復のための休息は重要であり、適正に与えていきたい。ただし、定期航路事業では、一定頻度での仮バースの確保は物流を止めることになるため、他の方法で船員の労働回復を図っていきたい。
- 不定期航路事業での仮バースの確保は、配船スケジュールを管理するオペレーターや荷主の理解・協力があれば可能。
- 仮バース利用を困難にしているルール等の有無について把握・解消が必要。
- 陸上休暇日数を増やすべき。
- 十分な良質な睡眠が得られる寝具、防音対策など、設備・備品による対応を推奨していきたい。
- 連続した睡眠、休息時間の確保は、配船スケジュールを管理するオペレーターや荷主の協力があれば可能。
- 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。

- 東京や横浜などの大きな港はバースの空きがなく、仮バースでの利用は難しい状況。
- 一方、地方港では、比較的バースが混雑していないため、仮バースの利用は比較的容易。
- 地方港において24時間仮バース利用した場合の料金は、499tで6千円程度。当日の問い合わせでも空きバースがあれば利用可能。
- また、由良港などの一部の地方港では、無料でバースを自由に利用できるところもある。
- なお、危険物を搭載した船舶については、消防施設の状況等により着岸できない岸壁がある。

港湾数一覧

(2019年4月1日現在)

区 分	総数	港 湾 管 理 者					都道府県 知 事
		都道府県	市町村	港務局	一部事 務組合	計	
国際戦略港湾	5	1	4	0	0	5	—
国際拠点港湾	18	11	4	0	3	18	—
重 要 港 湾	102	82	16	1	3	102	—
(うち避難港)	(35)	(29)	(6)	(0)	(0)	(35)	—
地 方 港 湾	807	504	303	0	0	807	—
(うち避難港)	(35)	(29)	(6)	(0)	(0)	(35)	—
計	932	598	327	1	6	932	—
5 6 条 港 湾	61	—	—	—	—	—	61
合 計	993	598	327	1	6	932	61

出典：国土交通省港湾局総務課調べ。

(注) 東京都の洞輪沢港は避難港指定を受けているが、管理者未設立であり、かつ56条港湾ではないので本表より除く。

船員安全・労働環境取組大賞(トリプルエス大賞)①

(Award for Special effort on Safe and Smart working environment for Seafarers)

- 「船員安全・労働環境取組大賞(トリプルエス大賞)」として、事業者における船員の健康管理及び労働支援等に係る優れた取組について毎年度表彰を実施。
- 受賞者は、船員安全・労働環境取組大賞(又は特別賞)のロゴマークを使用するとともに、毎年9月の「船員労働安全衛生月間」においてその取組を広く紹介するなど、労働環境の改善等に取り組む事業者の「見える化」を実施。

<応募対象>

- ① 船員災害防止(例:ヒヤリハット事例の水平展開、作業省略撲滅のPDCAなど)
- ② 安全運航(例:当直引継時の指差呼称の徹底、ブラックアウト訓練、船員の安全教育など)
- ③ 健康管理(例:生活習慣病予防目標の掲示、感染症予防の取組、栄養バランスある供食による健康管理など)
- ④ 労働支援(例:船内のライブカメラを通じた陸上からの作業支援、女性の就労支援、居住区の向上など)

<過去3年間の受賞者>

平成29年度:【大賞】浪速タンカー(株) 【特別賞】アジアパシフィックマリン(株)、(株)Aシップ

平成30年度:【大賞】宮崎カーフェリー(株) 【特別賞】(株)菅原組

令和元年度:【大賞】宮崎カーフェリー(株) 【特別賞】(株)アズーロジャパン、日本郵船(株)



- (株)アズーロジャパンでは、居室内の騒音を軽減する「ホワイトノイズマシン」、就寝中の肩や腰にかかる負担を軽減する「ハイブリットマット」を全船(7隻)全室(78室)に導入し、令和元年度の船員安全・労働環境取組特別賞を受賞。
- 船員の良質な睡眠の確保し、疲労回復を図るため、内航タンカー船において発生する主機、発電機の回転音や時化による動揺等による身体への影響を軽減。



ホワイトノイズマシン



本体価格(税抜):6,300円

マーパックの睡眠追跡調査 sleepme

100% の人が、最低1つ以上の睡眠に関する問題が改善された。

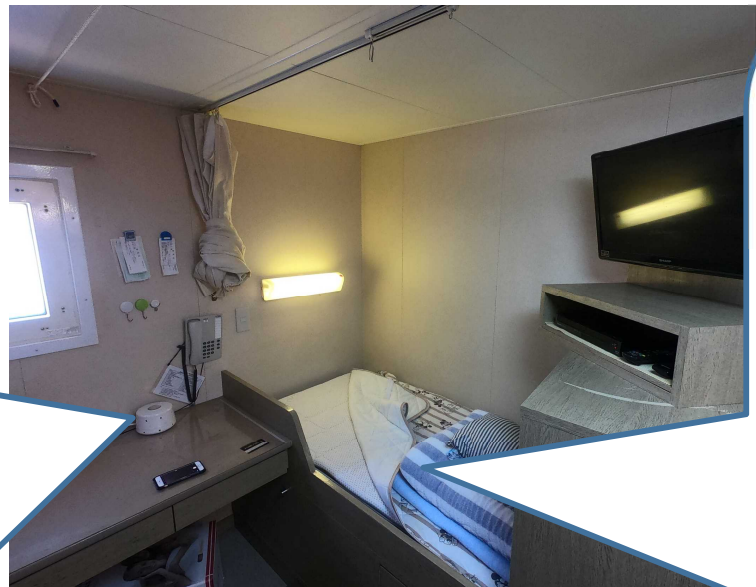
85% の人が、夜中に目覚める回数が減少。

85% の人が、寝返りなど睡眠中に動く回数が減少。

88% の人が、ゆっくり休めた。

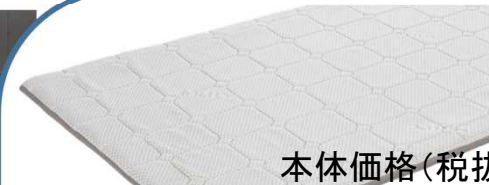
100% の人が、友人や家族に使用をすすめたい。

出典:株式会社エヌエフ貿易より提供
<https://marpac.jp/sleepme/>



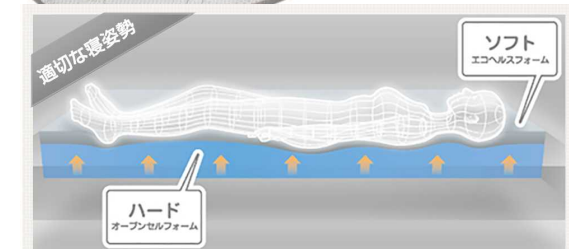
船員居室

ハイブリットマット



MLILY®
The Legend of Comfort

本体価格(税抜):9,240円~



エムリリーのマットレストッパーは、低反発、高反発のメリットを活かし、デメリットを少なくする二層構造となっております。

上層部の「エコヘルス」はしっとり柔らかで寝心地も良く理想的な体圧分散を実現し、

下層部の高反発オープンセルが体の沈みこみを均等に持ち上げ理想的な寝姿勢を保ちます。

出典:株式会社新陽トレーディングより提供

○ 独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構では、船舶共有建造制度※を通じて、①労働負担軽減、②居住性の向上、③荷役作業軽減に資する設備を有する船舶(労働環境改善船)の建造を促進(平成30年度より)。

○ 具体的には、遮音性能の高い船員室や階段、海上でも温度調整可能な独立型空調機等、船員の疲労回復や十分な休息の確保にも資する設備を有する船舶の建造を促進。

※ 財政融資資金を活用し、内航船舶の建造に関する低利・長期資金の供給、建造に関する技術的支援を実施する制度

労働環境改善船のイメージ



● 労働環境改善船適用実績 (R1.12現在)

事業者名	船名	船種	総トン数	竣工
寿シッピング(有)	孝鳳丸	ケミカル船	499	H31.1
(有)明栄汽船・田渕海運(株)	第十五雄豊丸	ケミカル船	1,215	H31.3
(有)鳳海運	第八鳳栄丸	ケミカル船	499	H31.3

● 労働環境改善船の概要

1. 労働負担軽減設備

【通信設備等】

- 船陸間通信設備
- 船内LAN・船内Wi-Fi

【航海設備等】

- 航海情報集約表示装置
- 監視カメラ
- 機関データロガー
- 軽油、A重油等を使用する推進用機関

2. 居住環境改善措置

【騒音防止措置】

- 機関室の遮音
- 船員室に十分な遮音性能を有する扉等を設置
- 発電機に防振ゴム等を設置

【空調設備】

- 各船員室において温度調整が可能な空調機

3. 荷役作業軽減設備

- カーフェリー、RORO船、自動車運搬船
(車両自動固縛装置)
- 油送船、液体化学薬品、ばら積船
(ディープウェルポンプ)
- セメント等紛体状の貨物を運搬する船舶
(セメント等の空気圧送装置)

- 1. 2. の設備を全て有する場合、金利を0.1%軽減。
- 上記に加え、3. の設備を有する場合、金利を0.2%軽減。

- 2018年のMSC 100において承認された「疲労に関するガイドライン」は、疲労の原因と影響、ならびに船員の安全と健康、運航の安全、安心および海洋環境保護に対して疲労がもたらすリスクについて情報を提供することで、疲労の緩和および管理に寄与する全関係者を支援するために作成されたもの。
- ガイドラインでは、すべての利害関係者に対して注意を喚起するとともに、特に、会社に対しては、安全管理体制の作成、実施及び改善の際に、疲労の問題を考慮することを強く要請されている。

附属書6 MSCサーキュラ 疲労に関するガイドライン（抄）

- 5.1 海事当局、船員、会社、造船技師、船舶設計者、および訓練提供者を含むすべての利害関係者に対して、本ガイドラインへの注意を喚起する。
- 6 会社は、ISMコードに準拠した安全管理体制を作成、実施、および改善する際に、疲労の問題を考慮することを強く要請される。

モジュール1 疲労

[疲労と船上生活]

- 5 疲労は1日24時間の輸送形態や運輸業界にとって問題であり、海運業においても例外ではない。しかし、海運業における対応は、他の運輸業のそれよりもやや複雑である。例えば、船舶の種類、海路のパターンや距離、寄港回数や寄港順序、港での停泊時間、これらすべてが様々な組み合わせによって、潜在的に疲労の原因となり得る。

モジュール2 疲労と会社

[健全な船内環境]

- 20 船員は船内で仕事をするだけでなく、船内で生活しなければならない。ゆえに、船内環境を健全にすることは、疲労のリスクを最小限に抑えるために不可欠である。最も重要な点として、以下が挙げられる。
 - .1 健康的な食事: 栄養のある健康的な食事を船内で食べることができ、乗組員は飲料水も制限なく飲めること。
 - .2 健全な睡眠: 船内の睡眠環境を快適で質の良い睡眠が取れるものにする（ベッド、枕、マットレス、適切な照明管理など）。
 - .3 運動: 十分な運動施設を提供し（例えば、適切に設計、配備されたトレーニング施設や屋外スペース）、船員が船上でも健康的なライフスタイルを維持できるようにすること。
 - .4 ストレス: ストレスを受けている船員を見分け、十分なサポートを提供するために、船上において十分な対策が講じられている²⁷こと。

- 仮バースの確保については、費用面や手続き面では実施を妨げるような大きな障壁は見あたらず、今後、荷主やオペレーター等の関係者の理解の促進を図っていく必要がある。
- 他方、仮バースの確保は運航スケジュールとの関係が大きいいため、引き続き、荷主等との取引環境の改善の一環として、基本政策部会において別途議論を進める。
- また、船員の十分な休息を確保するにあたっては、船員の疲労回復に資する事業者の取組みについて、表彰制度等を通じて引き続き横展開を図っていくとともに、求人票の様式の見直し等により、積極的な事業者や取組みの「見える化」を図っていく。

○船員法(昭和22年法律第100号)(抄)

(雇入契約の締結前の書面の交付等)

第三十二条 船舶所有者は、雇入契約を締結しようとするときは、あらかじめ、当該雇入契約の相手方となろうとする者(次項において「相手方」という。)に対し、次に掲げる事項について書面を交付して説明しなければならない。

- 一 船舶所有者の名称又は氏名及び住所
- 二 給料、労働時間その他の労働条件に関する事項であつて、雇入契約の内容とすることが必要なものとして国土交通省令で定めるもの

② (略)

③ 船舶所有者は、雇入契約の内容(第一項第二号に掲げる事項に限る。)を変更しようとするときは、あらかじめ、船員に対し、当該変更の内容について書面を交付して説明しなければならない。

④ (略)

(雇入契約の成立時の書面の交付等)

第三十六条 船舶所有者は、雇入契約が成立したときは、遅滞なく、国土交通省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した書面を船員に交付しなければならない。

- 一 第三十二条第一項各号に掲げる事項
- 二 当該雇入契約を締結した船員の氏名、住所及び生年月日
- 三 当該雇入契約を締結した場所及び年月日

② 船舶所有者は、雇入契約の内容(第三十二条第一項第二号に掲げる事項に限る。)を変更したときは、遅滞なく、国土交通省令で定めるところにより、その変更の内容並びに当該変更について船員と合意した場所及び年月日を記載した書面を船員に交付しなければならない。

③ (略)

(雇入契約の成立等の届出)

第三十七条 船長は、雇入契約の成立、終了、更新又は変更(以下「雇入契約の成立等」という。)があつたときは、国土交通省令で定めるところにより、遅滞なく、国土交通大臣に届け出なければならない。

② (略)

(労働時間)

第六十条 (略)

② 船員の一週間当たりの労働時間は、基準労働期間について平均四十時間以内とする。

③ 前項の基準労働期間とは、船舶の航行区域、航路その他の航海の期間及び態様に係る事項を勘案して国土交通省令で定める船舶の区分に応じて一年以下の範囲内において国土交通省令で定める期間(船舶所有者が就業規則その他これに準ずるものにより当該期間の範囲内においてこれと異なる期間を定めた場合又は労働協約により一年以下の範囲内においてこれらと異なる期間が定められた場合には、それぞれその定められた期間)をいう。

④ (略)

○船員法(昭和22年法律第100号)(抄)

(休日)

第六十一条 船舶所有者が船員に与えるべき休日は、前条第二項の基準労働期間について一週間当たり平均一日以上とする。

(補償休日)

第六十二条 船舶所有者は、船員の労働時間(第六十六条(第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。)の規定の適用を受ける時間を除く。)が一週間において四十時間を超える場合又は船員に一週間において少なくとも一日の休日を与えることができない場合には、その超える時間(当該一週間において少なくとも一日の休日を与えられない場合にあつては、その超える時間が八時間を超える時間。次項において「超過時間」という。)において作業に従事すること又はその休日を与えられないことに対する補償としての休日(以下「補償休日」という。)を、当該一週間に係る第六十条第二項の基準労働期間以内にその者に与えなければならない。ただし、船舶が航海の途中にあるときその他の国土交通省令で定めるやむを得ない事由のあるときは、その事由の存する期間、補償休日を与えることを延期することができる。

② 前項の規定により与えるべき補償休日の日数は、超過時間の合計八時間当たり又は少なくとも一日の休日を与えられない一週間当たり一日を基準として、第六十条第二項及び前条の規定を遵守するために必要な日数として国土交通省令で定めるところにより算定される日数とし、その付与の単位は、一日(国土交通省令で定める場合は、国土交通省令で定める一日未満の単位)とする。

③・④ (略)

○船員法施行規則(昭和22年運輸省令第23号)(抄)

(雇入契約の締結前の説明事項)

第十六条 法第三十二条第一項第二号の国土交通省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。

一 雇用の期間

二～五 (略)

六 基準労働期間、労働時間、休息時間、休日及び休暇に関する事項並びに交代乗船制等特殊の乗船制をとる場合における当該乗船制に関する事項

七～十 (略)

○船員法施行規則(昭和22年運輸省令第23号)(抄)

(基準労働期間)

第四十二条の二 法第六十条第三項の国土交通省令で定める船舶の区分は、次の各号に掲げる船舶の区分とし、同項の国土交通省令で定める期間は、当該各号に掲げる船舶の区分に応じそれぞれ当該各号に定める期間とする。

- 一 遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶(国内各港間のみを航海するものを除く。) 一年
- 二 遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶であつて国内各港間のみを航海するもの(次号に掲げるものを除く。)及び沿海区域を航行区域とする船舶(第四号に掲げるものを除く。) 九月
- 三 遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶であつて国内各港間のみを航海するもののうち定期航路事業(海上運送法(昭和二十四年法律第百八十七号)第二条第三項に規定する定期航路事業をいう。以下同じ。)に従事するもの 六月
- 四 沿海区域を航行区域とする船舶であつて国内各港間のみを航海するもののうち定期航路事業に従事するもの及び平水区域を航行区域とする船舶(次号に掲げるものを除く。) 三月
- 五 平水区域を航行区域とする総トン数七百トン以上の船舶であつて定期航路事業に従事するもの 一月

②～③ (略)

(休日の付与)

第四十二条の三 法第六十二条第一項の休日は、陸上休日(船舶に乗り組んでいる期間以外において与える休日をいう。以下同じ。)又は停泊中の休日とする。ただし、労働協約に特別の定めがある場合はこの限りでない。

- ② 船舶所有者は、船員に補償休日を与えるときは、付与の時期及び場所を少なくとも当該時期の七日前までに当該船員に通知しなければならない。ただし、航海の遅延その他のやむを得ない事由がある場合には、船舶所有者は、速やかに当該船員に通知することにより、あらかじめ通知した時期及び場所を変更することができる。

第四十二条の四 法第六十二条第一項ただし書の国土交通省令で定めるやむを得ない事由のあるときは、次のとおりとする。

- 一 遅延その他の航海の状況に係る事由により基準労働期間内に与えるべき補償休日を与えることができないことが明らかになつたとき以降において航海の途中にあるとき。
 - 二 補償休日を与えるべき船員と交代して乗船すべき船員が負傷し、又は疾病にかかり療養のため交代して乗船できないことその他の船舶所有者の責めに帰することのできない事由により、補償休日を与えるべき船員と交代して乗船する船員が確保できないとき。
- 三・四 (略)