

# 働き方改革の実効性の確保

---

これまで議論してきた労働環境の改善に向けた関係者による取組みを、さらに実効あらしめるため、以下の観点から環境整備を進めていくこととする。

- (1) 労働関係法令・制度の周知と浸透
- (2) 労働関係法令・制度の遵守に向けた監督指導や支援
- (3) 労働環境の改善に向けた自主的な取組みを進める  
優良事業者の「見える化」

- 船員の働き方改革を着実に進めるためには、経営層や労務担当者等の関係者が関連の法令や制度についてその意義や内容を正しく理解していることが大前提となる。
- 船員労働関係の法令や制度の内容等について、再徹底を図っていくため、必要な環境整備を進める。

## 船員の労務管理を適正に行うために 求められる知識等

- 船員の採用
  - ✓ 労働条件の明示
  - ✓ 雇入契約書の作成と届出 等
- 船員の勤務管理(労働時間、休日・休暇等)と給料その他の報酬の支払い
  - ✓ 各種記録簿の作成・保管
- 社会保険の手続き
- 就業規則の作成・変更と適切な運用
  - ✓ 法令改正への対応
  - ✓ 船員への周知 等

## 取組みの例

【全ての関係者向け】シンポジウム等の活用や説明会の開催等

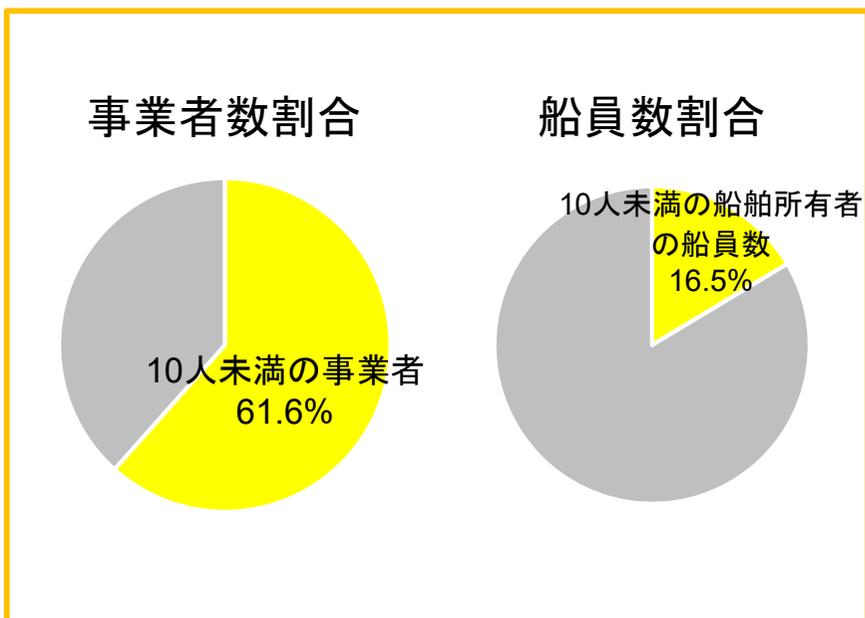
【労務担当者向け】業界団体による研修等の活用

【船員向け】船員災害防止月間の活用や相談窓口の整備

# (1) 労働関係法令・制度の周知と浸透②

- 制度が適切に運用されるためには、経営層や労務担当者等が関連の法令や制度について正しく理解することの他、各事業者において、就業規則等の社内規程に最新の関連法令・制度の内容を適切に反映させた上で、雇用する船員に適切に周知することが求められる。
- 適切に就業規則を整備することは、労務トラブルの未然防止にもつながることから、行政においても、労基法の取組を参考にしたモデル就業規則を作成し、浸透させるとともに、就業規則の作成や変更に係る届出の手続等を通じて確認や指導を行っていく。
- また、就業規則の作成が義務づけられていない常時10人未満の内航(貨物・旅客)事業者が6割を超えていることから、モデル就業規則を活用し、小規模事業者の就業規則作成を促進していく。

## 雇用船員10人未満の内航事業者の現状



## 参考：就業規則の記載事項(船員法第97条)

### 絶対的必要記載事項(第1項)

- ① 給料その他の報酬
- ② 労働時間
- ③ 休日及び休暇
- ④ 定員

### 相対的必要記載事項(第2項)

- ① 食料並びに安全及び衛生
- ② 被服及び日用品
- ③ 陸上における宿泊、休養、医療及び慰安の施設
- ④ 災害補償
- ⑤ 失業手当、雇止手当及び退職手当
- ⑥ 送還
- ⑦ 教育
- ⑧ 賞罰
- ⑨ その他の労働条件

- 働き方改革を実現するには、事業者が船員法をはじめとする労働関係法令を遵守することは当然。
- 事業者による労働関係法令の遵守や適正な労務管理の実施に向けて、必要な環境整備を図っていく。

### 考えられる方向性

#### ○ 国による監査手法・体制等の見直し

労働関係法令の違反に対する抑止・是正効果を高めるための監査手法・体制等の見直し

#### ○ 関係機関との連携・協力の推進

例えば、現在取り組んでいる船員の社会保険への未加入対策など関係機関とのさらなる連携・協力について検討

#### ○ 民間の人材等の活用

民間の人材等を活用した相談指導の実施

#### ○ 中小企業等における働き方改革の円滑な実施に向けた支援

働き方改革の実現に向けた準備期間の設定、説明会の開催や相談窓口の整備

等

# (3)労働環境の改善に向けた自主的な取組みを進める優良事業者の「見える化」国土交通省 自動車運送事業における「運転者職場環境良好度認証制度」について

自動車運送事業において、運転者としての就職を希望する求職者が就職先を選ぶ際や、荷主等が取引先を選ぶ際に参考にすることができるよう、長時間労働の是正などの働き方改革を重視した「ホワイト経営」への自動車運送事業者の取組状況を「見える化」するため、認証制度を創設。

- ⇒ 認証事業者の労働条件や労働環境を求職者が容易に確認できるようにすることにより、トラック・バス・タクシーの運転者への就職を促進
- ⇒ 自動車運送事業者が認証基準を満たすために様々な改善に取り組むことを通じて、より働きやすい(よりホワイトな)労働条件・労働環境の実現を図るとともに、法令遵守(コンプライアンス)・安全管理態勢を強化

## 「運転者職場環境良好度認証制度」概要

### <正式名称>

「運転者職場環境良好度認証制度」(認証マークは別途作成)

### <認証単位>

事業者単位(都道府県単位も可)

### <認証項目>

必須項目(労働法令違反の有無等)と加点項目(時間外労働の制限の有無等)より構成。

認証項目は以下の6分類。

|             |          |
|-------------|----------|
| 法令遵守等       | 労働時間・休日  |
| 心身の健康       | 安心・安定    |
| 多様な人材の確保・育成 | 自主性・先進性等 |

### <認証基準>

一つ星  
(☆)

- ・必須項目の全てを満たすこと
- ・加点項目の合計点数が基準点を満たすこと

### <認証の有効期間>

2年間

### <審査方法>

書類審査及び対面審査

### <審査結果の公表>

プレスリリースの上、認証実施団体のホームページに公表

### <インセンティブ>

- (例)・認証マークの車両、営業所等への掲示
- ・求人票への記載
- ・ハローワークを通じた認証制度の周知 等

## スケジュール

- ・令和元年8月 一般財団法人 日本海事協会を認証制度の実施団体に選定
- ・以降のスケジュール 事業者の申請受付開始、認証事業者の公表(時期未定)



### (3)労働環境の改善に向けた自主的な取組みを進める優良事業者の「見える化」 船員安全・労働環境取組大賞(トリプルエス大賞)

- 「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)

