

各委員へのお願い（内航船員の働き方について）

- 日本経済の再生、生産年齢人口減少への対応等の観点から、官邸や厚生労働省を中心として「働き方改革」に関する議論や対応が進められている。これは、働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするチャレンジであり、これまで長年議論されてきたものの結論を得ることができなかった“罰則付きの時間外労働の上限規制”について、労働界と産業界とが合意した上で法制化を実現するなど、スピードと実行性ある形で必要な取組みが進められているところである。
- 船員については、海上労働の特殊性から、陸上職とは異なる労働制度（国際条約、国内法令等）となっているため、上記の「働き方改革」の議論においては取り上げられていないが、特に内航船員については、昨年6月に取りまとめられた「内航未来創造プラン」の中で「船員の待遇改善を図ることが課題」とされており、現に内航業界からも、「高齢船員がリタイアした後の人材確保、事業継続に不安を感じる」、「依然として労働環境が厳しく、若年層にとって魅力的な職場となっていないのではないか」、「小型船においては既に採用難に陥っている」等の声が寄せられている状況にある。
- 今後、内航海運業が将来にわたり我が国の経済社会の安定と成長を担いうる産業として発展していくためには、内航船員という職業を、労働市場において陸上職と伍していける魅力ある職業へと変えていく必要がある。このためまずは、労働界と産業界がともに危機感を共有し、陸上職における取組みも参考にしつつ、働く人＝内航船員の視点に立った「働き方改革」に関する具体的な議論を進めていく必要があるのではないか。
- 各委員のお考えをご披露いただきたいので、来年2月下旬（予定）に開催する当部会において下記の観点等からご発言をお願いします。

（例）・内航船員の視点に立った「働き方改革」のあり方

（労働時間の把握・管理、休暇の取得、健康の確保 等）

- ・ 特に若者や女性の目線から求められる取組み
- ・ 労働界、産業界それぞれにおける実情、課題
- ・ 海上労働の特殊性、海運独特の慣習との関係

等

内航未来創造プラン

(平成29年6月 内航海運の活性化に向けた今後の方向性検討会)

[抜粋]

Ⅱ. 内航海運の目指すべき将来像と今後の内航海運政策の基本的な方向性等

1. 内航海運の課題等

(3) 船員の確保・育成

③ 船員確保の状況

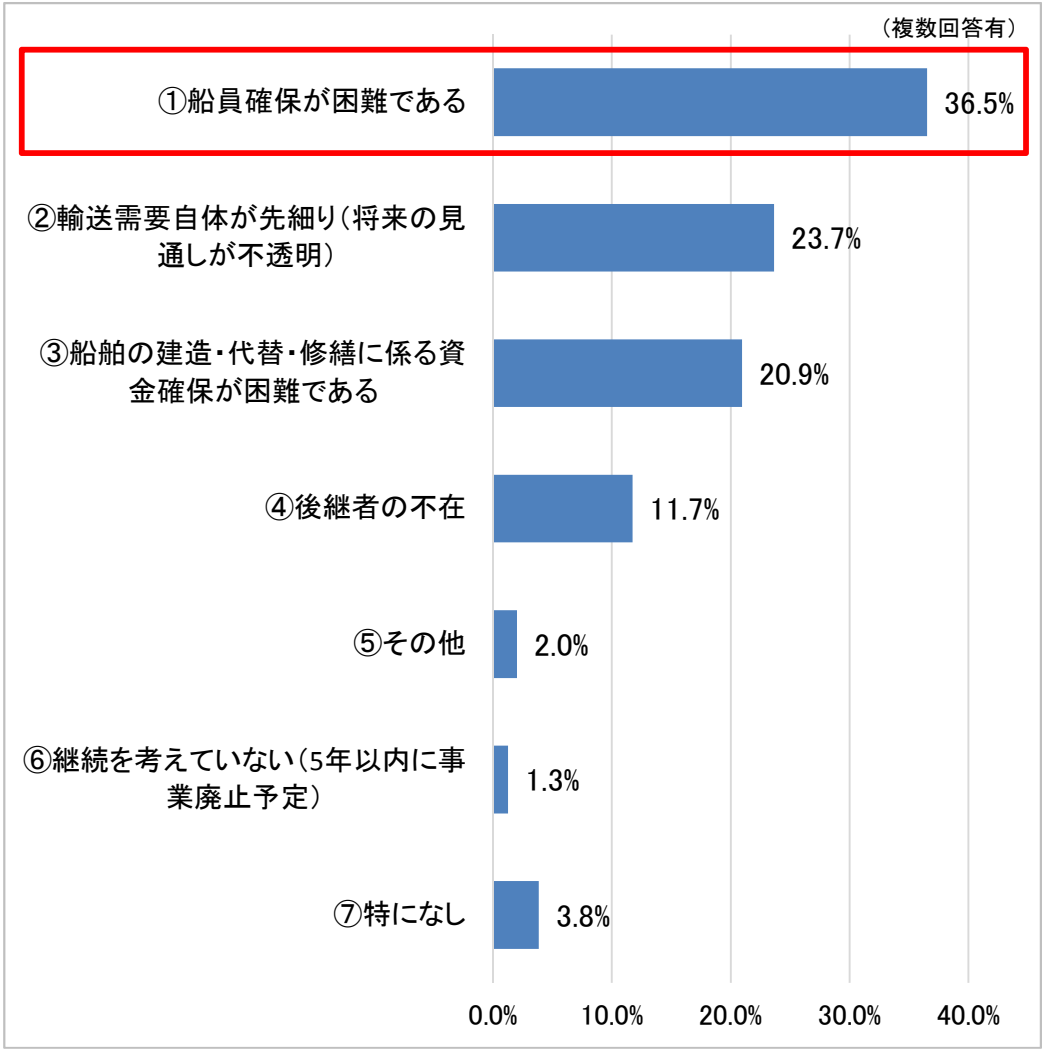
- ・ 若年船員の確保・育成のためには、「船員の雇用条件(給与・報酬)の向上」、「船員の就労条件(乗船期間や休暇)の向上」、「船員の労働負荷低減(荷役作業の見直し等)」、「船員の居住・育成環境の改善(代替建造又は船舶改造等)」が必要とする事業者も多数となっており、まず、内航海運業をさらに魅力的な業界とするとともに、船員の待遇改善を図ることが課題である。
- ・ 船員の待遇改善については、荷役に係る付帯作業等の負担が重く、船員の労働環境改善を妨げており、荷役業務の役割分担の明確化や負担軽減が重要である。

1. 内航海運の課題等

内航海運業を継続していく上での課題（「内航海運事業実態調査」結果より）

■ 内航海運業を今後も継続していくにあたっての課題としては、約4割の事業者が「船員確保が困難」としており、船員を継続的に確保していくことが出来るかどうかことが事業継続上の最大の課題となっている。このため、船員を確保出来ない事業者が今後事業の継続を断念し、事業者数はさらに減少する可能性がある。これに次ぐ課題としては、「将来の見通しが不透明」、「船舶の建造・修繕に係る資金確保が困難」等となっている。

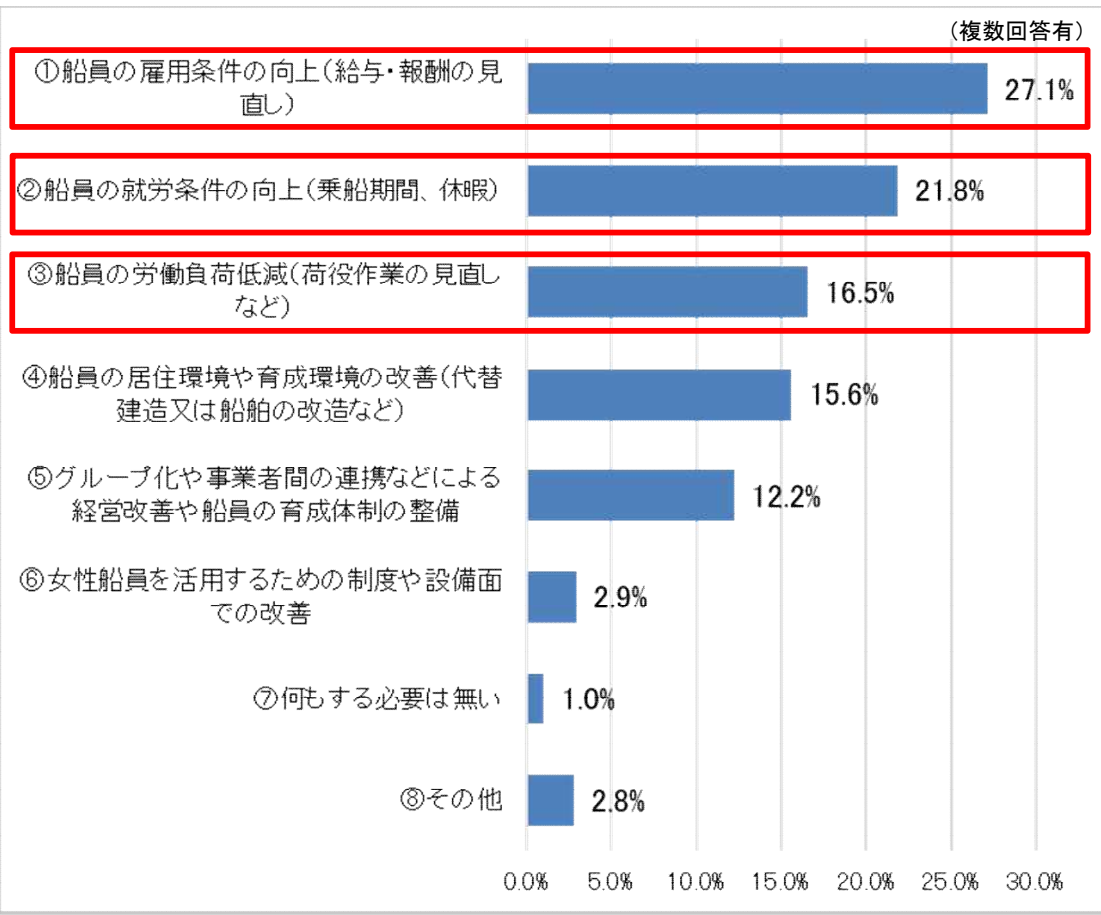
内航海運事業を継続していく上での課題等



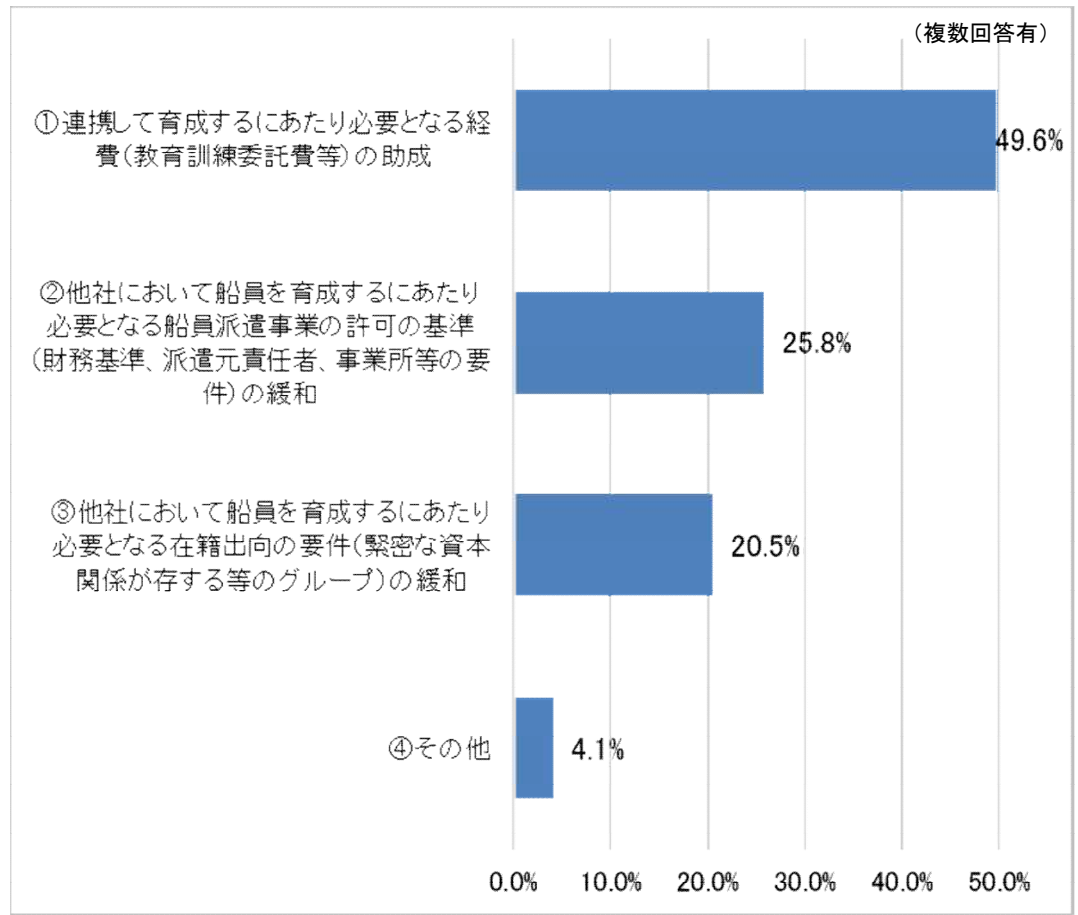
1. 内航海運の課題等 船員確保の現状 (「内航海運事業実態調査」結果より)

- 若年船員の確保・育成のためには、「船員の雇用条件(給与・報酬)の向上」、「船員の就労条件(乗船期間や休暇)の向上」、「船員の労働負荷低減(荷役作業の見直し等)」、「船員の居住・育成環境の改善(代替建造又は船舶改造等)」が必要とする事業者も多数となっており、まず、内航海運業をさらに魅力的な業界とするとともに、船員の待遇改善を図ることが課題である。
- 事業者間で連携して船員の確保・育成に取り組む事業者に対する支援措置としては、「教育訓練委託費等の必要な経費への助成」を求める事業者が多く、次いで「船員派遣事業の許可基準の緩和」、「在籍出向の要件の緩和」となっており、船員育成コストの負担や船員派遣事業への参入拡大等が課題となっている。

新人船員確保・育成の課題等の改善策



事業者連携に取り組む事業者への支援措置

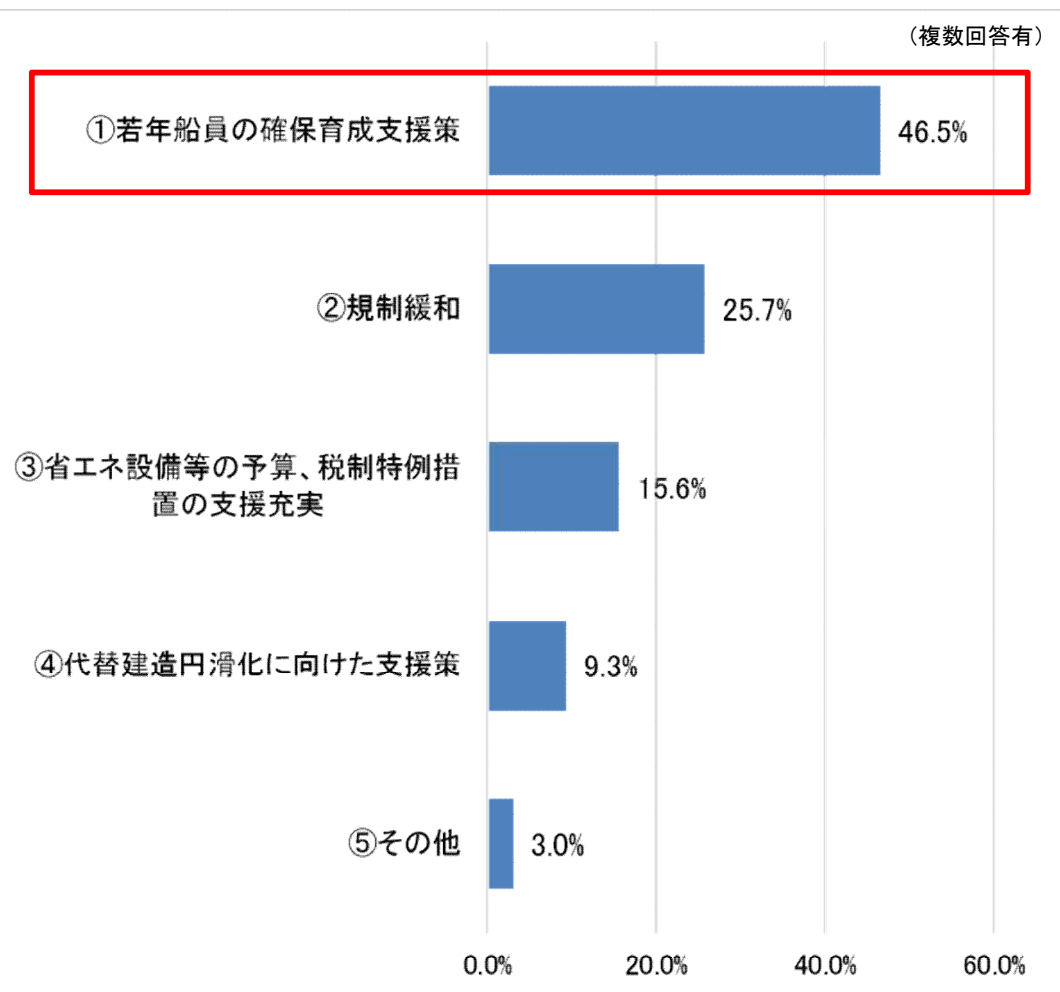


1. 内航海運の課題等

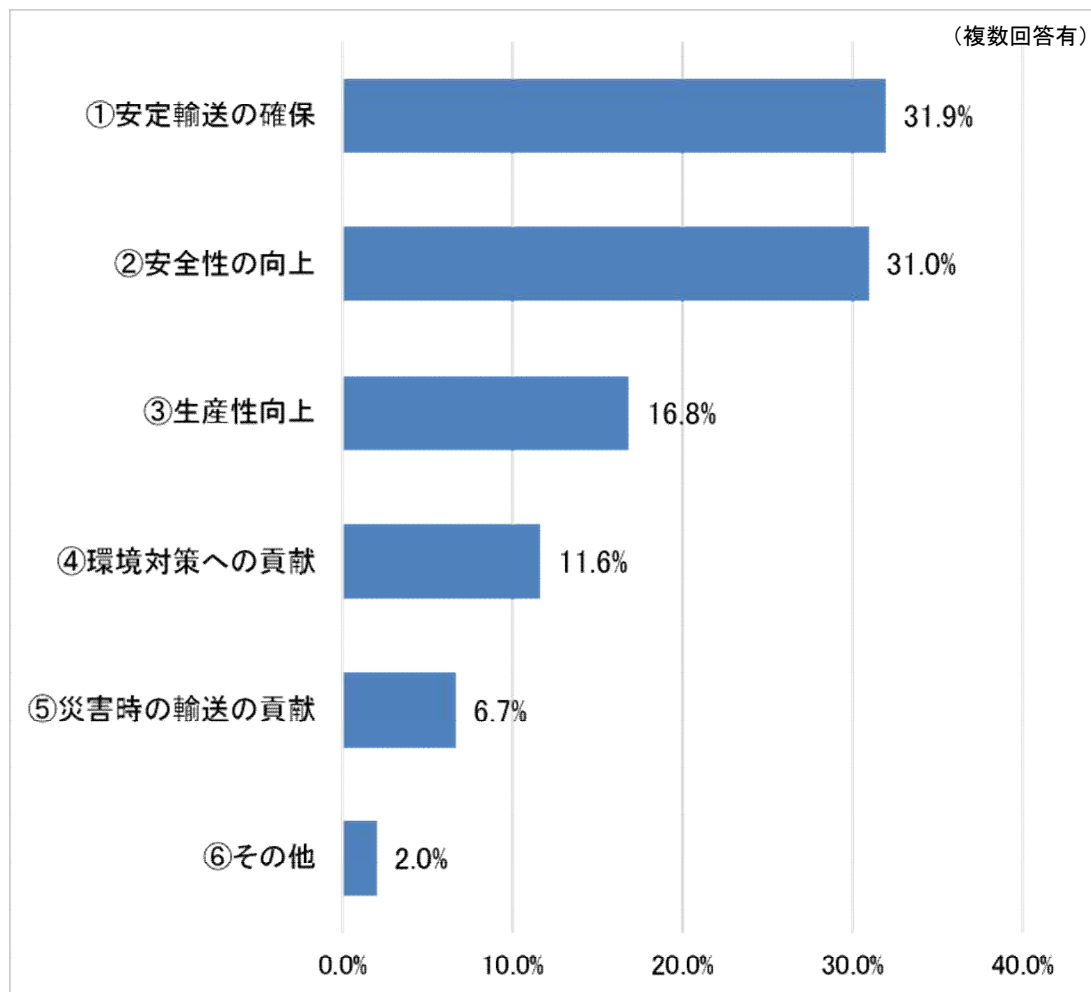
今後の内航海運のあり方について（「内航海運事業実態調査」結果より）

- 内航海運事業者が今後求める取組としては、「若年船員の確保育成支援」、「規制緩和」、「予算、税制特例措置の支援充実」を挙げる事業者意見が多数であった。
- 内航海運事業者が考える今後の内航海運の方向性としては、「安定的輸送の確保」、「安全性の向上」、「生産性向上」を挙げる意見が多数であった。

方向性の実現に向けて必要な取組



今後の内航海運の方向性



1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）

内閣官房作成資料
「働き方改革実行計画（概要）」
（平成29年3月28日）より抜粋

- 日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。
- 働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。
- 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。

経済社会の現状

- 4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。
 - ✓ [名目GDP]47兆円増加、9%成長
 - ✓ [賃上げ]バースアップが4年連続で実現しつつある
 - ✓ [有効求人倍率]25年ぶりの高水準、史上初めて47全ての都道府県で1倍超。
 - ✓ [正規雇用]26か月連続で前年を上回る勢い。
 - ✓ [相対的貧困率]足元で減少、子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。
- 他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。
- 経済成長の隘路の根本は、人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足。
- 日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要。
- 一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能。

日本の労働制度と働き方にある課題

正規、非正規の不合理な処遇の差 = 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。

世の中から「非正規」という言葉を一掃していく → 正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されている納得感が醸成。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要、それによって労働生産性が向上していく。

長時間労働 = 健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。

長時間労働を自慢するかのよう風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく → 長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。

単線型の日本のキャリアパス = ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。

単線型の日本のキャリアパスを変えていく → 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与。

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義（本プランの実行）

- 働き方改革実現会議は、**総理が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場**として設置された。
- 本実行計画はその議論の成果であり、**働く方の実態を最もよく知っている労働側と使用者側、さらには他の有識者も含め合意形成をしたもの。**
- **労働界、産業界等はこれを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる。**
- **スピードと実行が重要。**なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、**労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革。今般、労働界と産業界が合意できたことは画期的なことであり、いまこそ政労使が、必ずやり遂げるという強い意志を持って法制化に取り組んでいかなければならない。**

働き方改革実現会議 における議論

- 同一労働同一賃金の実現に向けて、有識者の検討報告を経てガイドライン案を提示し、これを基に法改正の在り方について議論を行った。
- 長時間労働の是正については、上限規制等についての労使合意を経て、政労使による提案がなされるに至った。
- さらに全体で9つの分野について、具体的な方向性を示すための議論が行われた。

ロードマップに基づく 長期的かつ継続的取組

- 働き方改革の実現に向けては、前述の基本的考え方に基づき、改革のモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に実行していくことが必要。
- 働き方改革の基本的な考え方と進め方を示し、その改革実現の道筋を確実にするため、法制面も含め、その所期の目的達成のための政策手段について検討。
- また、最も重要な課題をロードマップにおいて示し、重点的に推進する。

フォローアップと 施策の見直し

- 本実行計画で決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。
- このため、本実行計画決定を機に、**働き方改革実現会議を改組して同一の構成員からなる働き方改革フォローアップ会合を設置し、フォローアップを行う。**

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進(雇用対策法の改正)

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 多様な就業形態の普及
 - ▶ 仕事と生活(育児、介護、治療)の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針(閣議決定)を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。

(衆議院において修正)

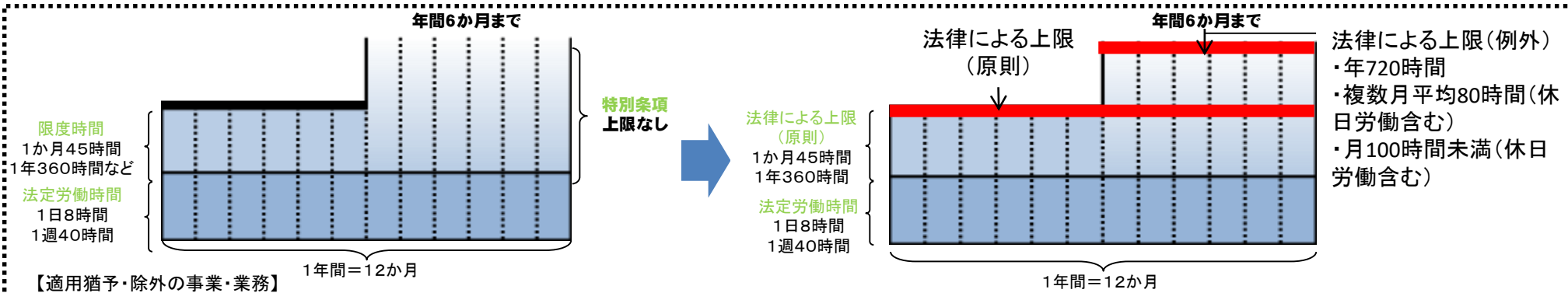
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。平成27年法案と同内容

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

(衆議院において修正)

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

陸上労働者の主な働き方改革と船員制度の現状

	陸上労働者（労働基準法等）	船員（船員法）	
長時間労働の是正	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使協定で定められる時間外労働の上限を新設 原則：月45時間、年360時間 臨時：年720時間、複数月平均80時間、 単月100時間（休日労働含む） 	<ul style="list-style-type: none"> □ 労使協定で定められる時間外労働の上限 4週間当たり56時間 □ 総労働時間の上限 1日14時間、週72時間 □ 基準労働期間 外航&労働協約船1年、沿海不定期船9月 など □ 労働時間の例外 <ul style="list-style-type: none"> ・人命救助等の作業 ・防火操練、救命艇操練その他類似作業 ・航海当直の通常の交代のための作業（日誌等） 	
	<ul style="list-style-type: none"> □ 一年単位の変形労働時間制（既設） 労働日の限度：280日 労働時間：1日10時間、週52時間 		
	<ul style="list-style-type: none"> ● 割増賃金率（月60時間超は50%以上）の中小企業への猶予廃止 （60時間未満は、通常25%、休日35%） 		<ul style="list-style-type: none"> □ 割増賃金率 時間外労働30%、補償休日労働40%
	<ul style="list-style-type: none"> ● 年次有給休暇の確実な取得 有給休暇10日以上労働者への、5日分、毎年、 時季を指定して付与義務 		<ul style="list-style-type: none"> □ 有給休暇の付与 連続勤務6か月経過後1年以内に付与義務 有給休暇付与前の退職等に対する報酬支払義務
	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働時間の把握の実効性確保 労働者の健康確保措置のため、労働時間の把握 方法を労安法で規定 		<ul style="list-style-type: none"> □ 労働時間等の記録 船内記録簿の備付け
多様で柔軟な働き方の実現	<ul style="list-style-type: none"> ● フレックスタイム制の更なる柔軟化 期間を1か月以内 → 3か月以内 	—	
勤務間インターバル制度の普及促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 終業と始業の間に一定時間の休息（インターバル）の確保。事業主に努力義務 	<ul style="list-style-type: none"> □ 1日の休息時間は2分割までで、一方を6時間以上 	
産業医・産業保健機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者50人以上の事業者には産業医の選任義務 ● 労働者への健康診断、健康相談、面接指導 ● 事業者への労働者の健康管理等に関する勧告 	— (年1回の身体検査実施機関の指定医制度のみ)	

● は働き方改革法による改正事項 □ は現行法令で措置されている事項

船員の仕事

➤ 船員の仕事

船に乗って働く人々のことを船員といいますが、船員は職員(オフィサー)と部員(クルー)に大きく分けられる。

<職員>

- ・ 法律で定められた国家試験に合格して海技資格をもって船に乗り組む人
- ・ 船長、機関長、通信長、航海士、機関士、通信士など

<部員>

- ・ 職員を補助する様々な仕事を行う人
- ・ 甲板員(こうはんいん)、機関員、事務部員など

船では、船の最高責任者である船長のもとに、次のような部門が分担して仕事をしている。

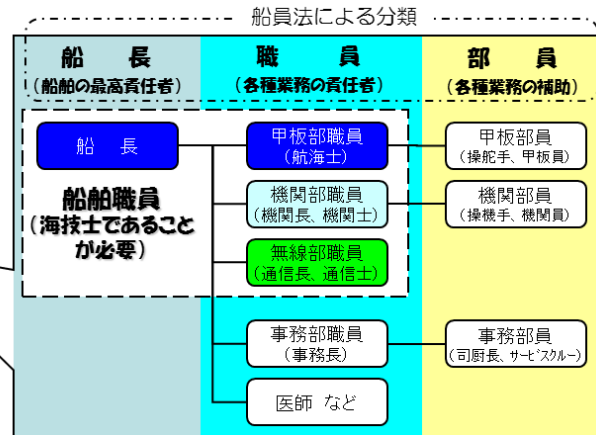
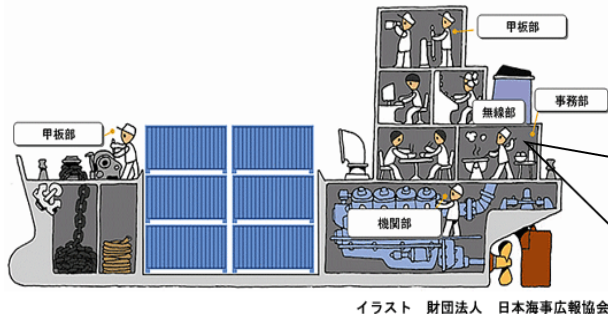
甲板部：操船(船を操ること)から貨物の積みおろし(漁船は漁労)など

機関部：エンジンやボイラーなどの運転や整備、燃料の補給など

無線部：陸上や他の船舶との通信など

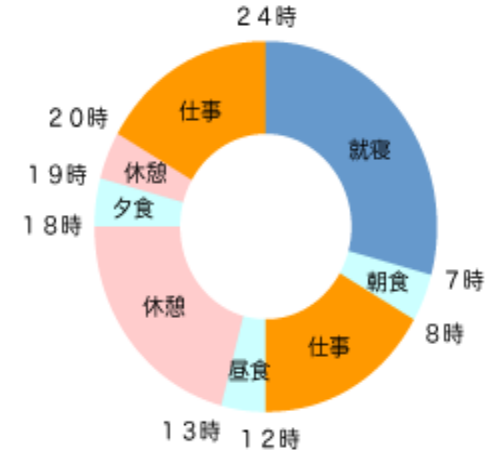
事務部：出入港手続き、船内での調理、客船などでの乗客へのサービス

➤ 乗組員の構成例

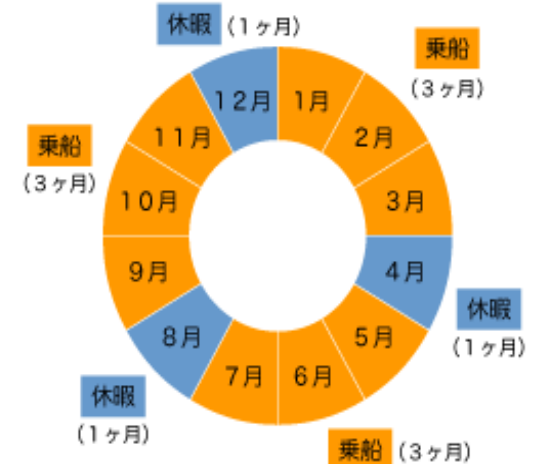


➤ 船員の生活 (内航船乗組員の一例)

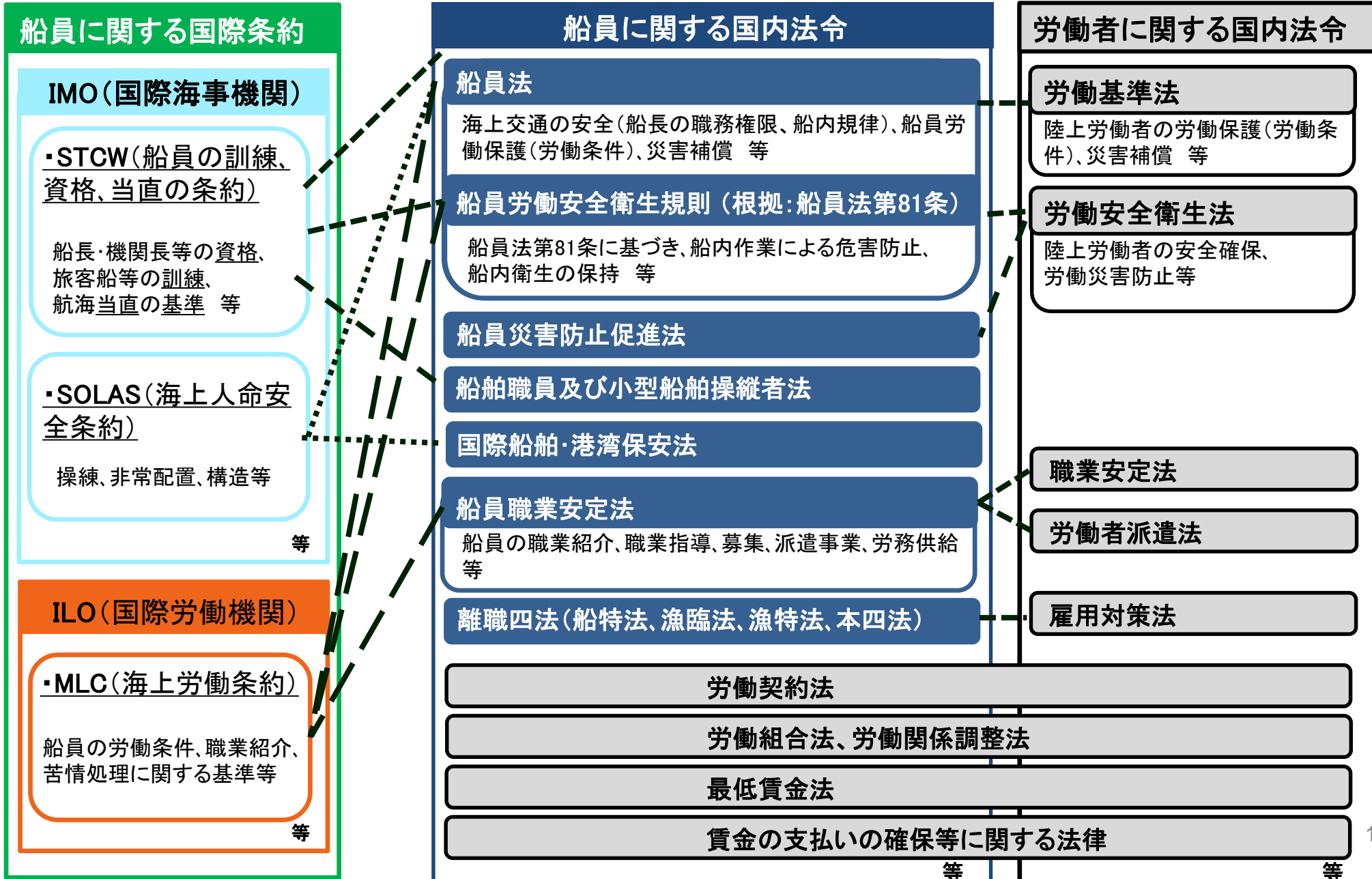
◆ 1日のスケジュールの一例



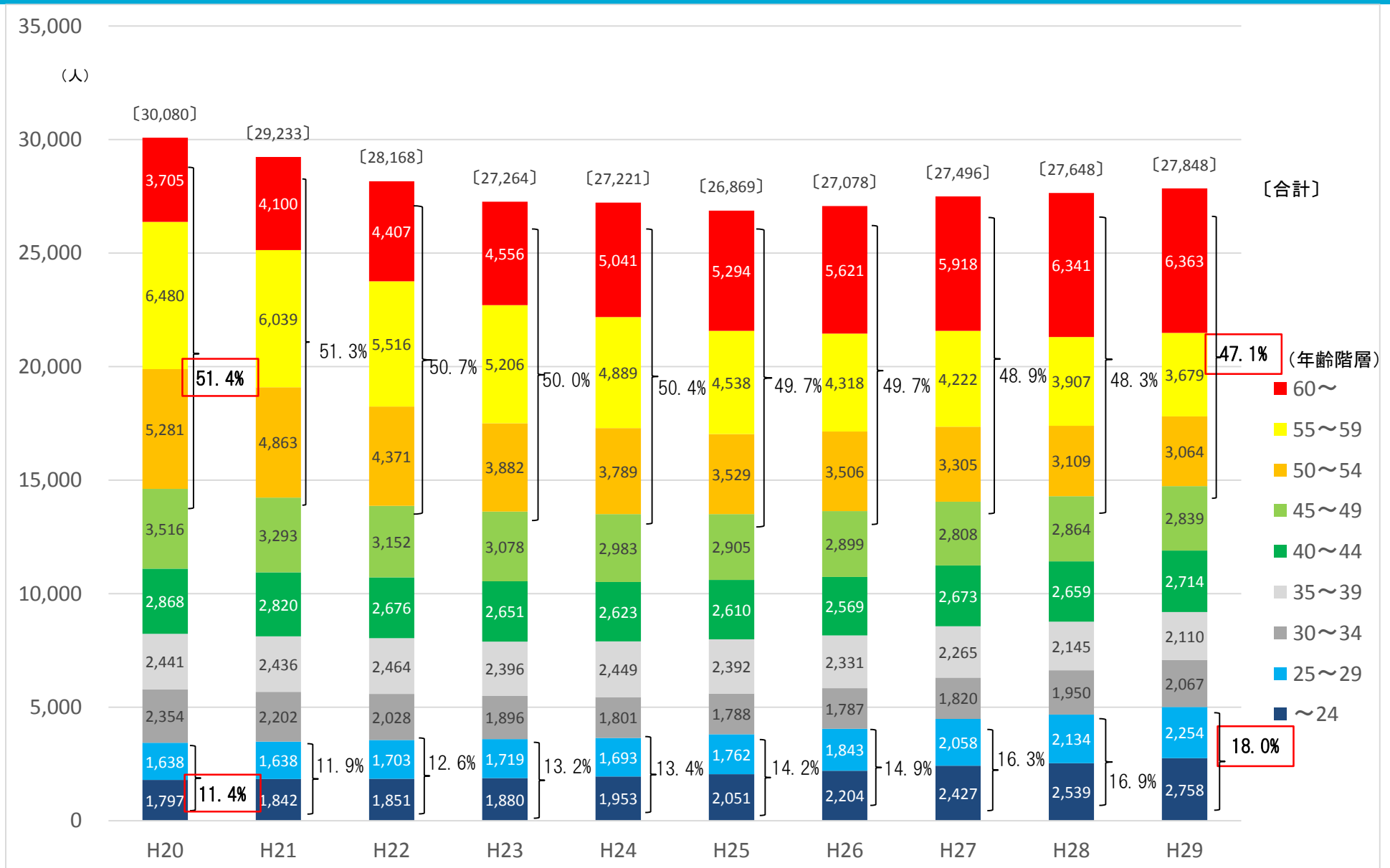
◆ 1年のスケジュールの一例



船員関係法令の概観



内航船員の年齢階層別船員数の推移

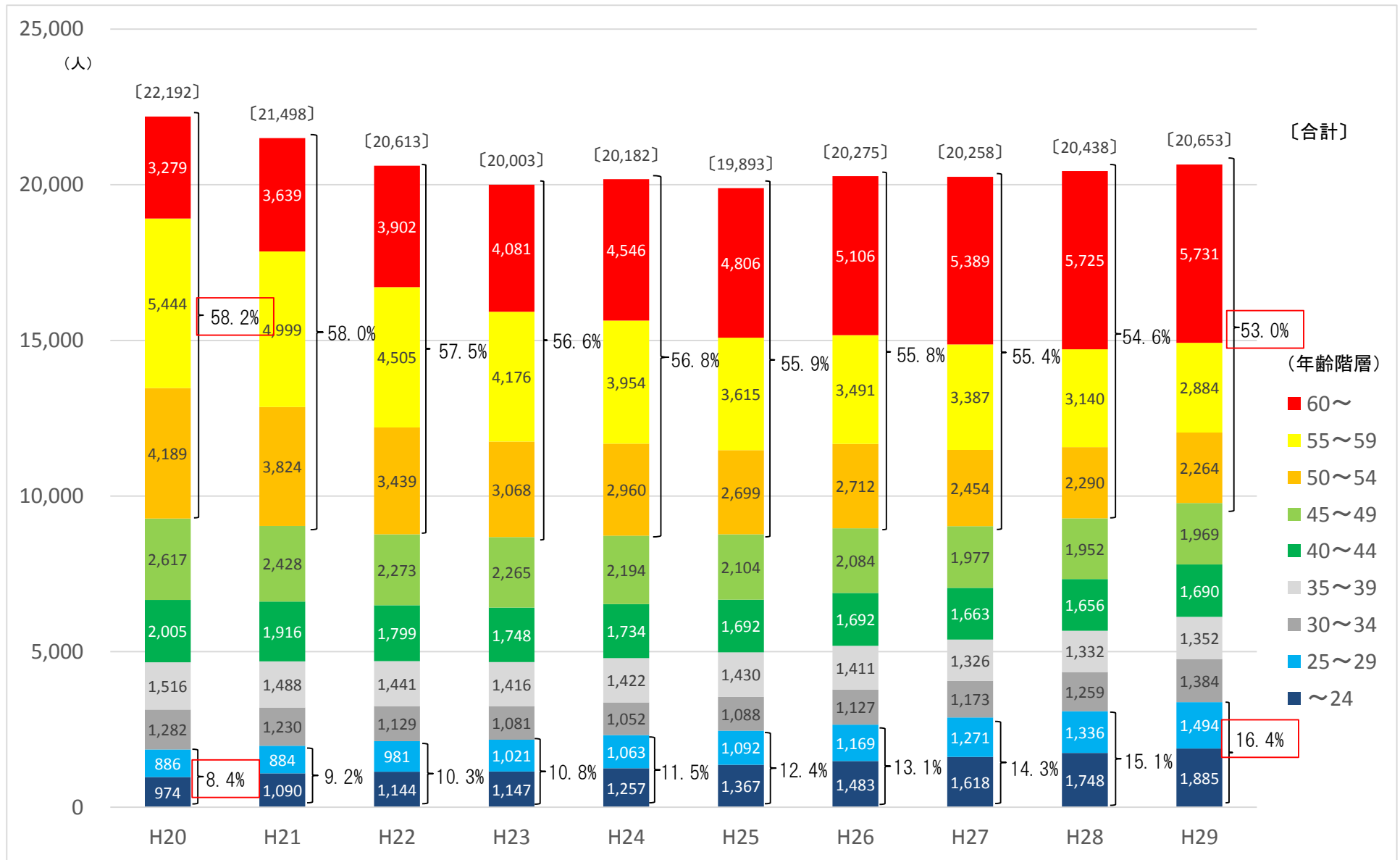


出典：海事局調べによる。

注：船員数は、各年10月1日現在の乗組員数と予備船員数を合計したものであり、非雇用船員を含んでいない数字である。

船員数は、外国人（永住者等）を含んだ数字である。

内航船員(貨物船)の年齢階層別船員数の推移

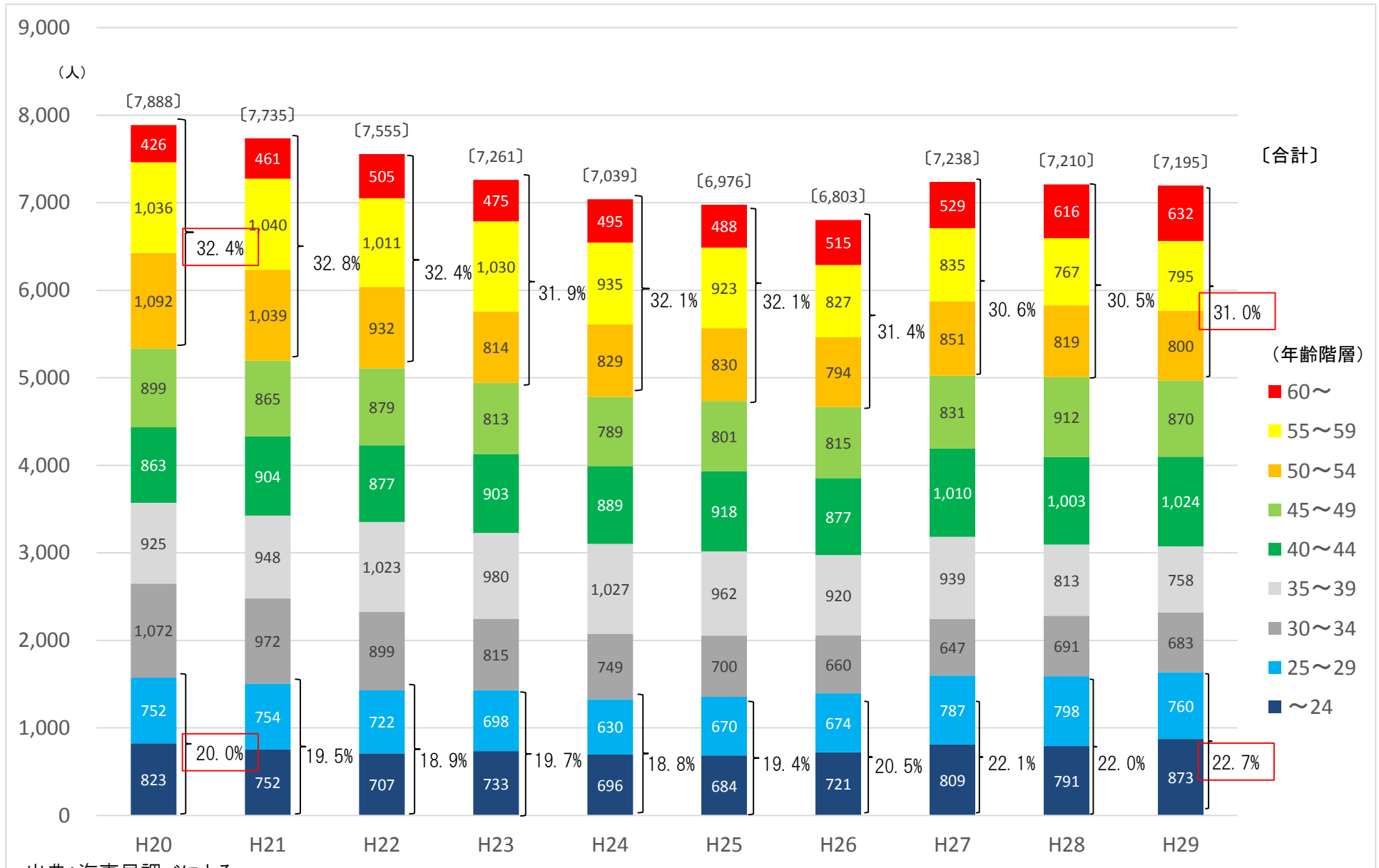


出典：海事局調べによる。

注：船員数は、各年10月1日現在の乗組員数と予備船員数を合計したものであり、非雇用船員を含んでいない数字である。

船員数は、外国人(永住者等)を含んだ数字である。

内航船員(旅客船)の年齢階層別船員数の推移



出典: 海事局調べによる。

注: 船員数は、各年10月1日現在の乗組員数と予備船員数を合計したものであり、非雇用船員を含んでいない数字である。

船員数は、外国人(永住者等)を含んだ数字である。

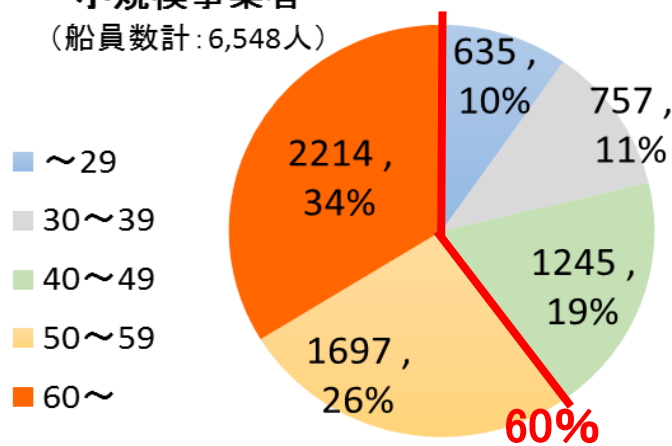
- ▶ 小規模事業者(管理船舶3隻未満且つ雇用船員20人未満)において、50歳以上の船員は、非・小規模事業者に比して割合が高い。
- ▶ 特に内航貨物においては、60歳以上が30歳未満の割合を大きく上回り、また、50歳以上の船員で6割を占める。

内航貨物

小規模事業者 1,071社(平均総トン数:**523トン**)、非小規模事業者 368社(平均総トン数:**1,556トン**)

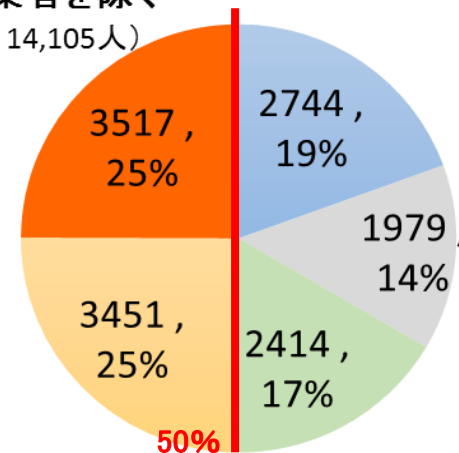
小規模事業者

(船員数計:6,548人)



小規模事業者を除く

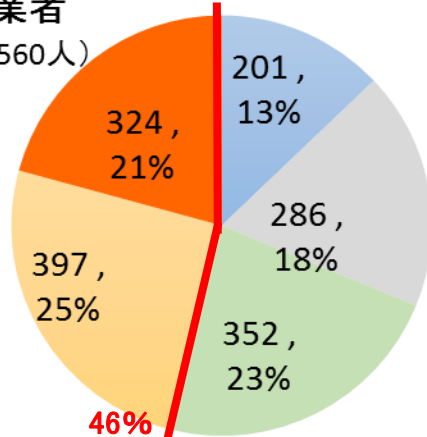
(船員数計:14,105人)



内航旅客

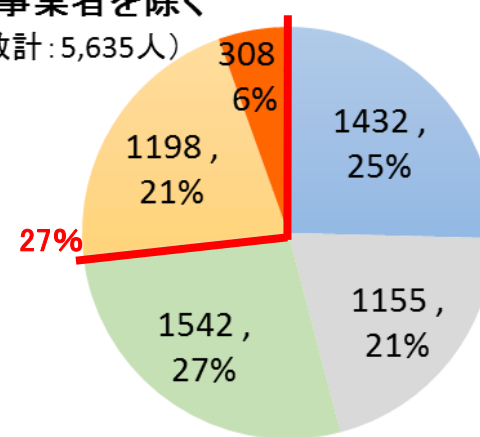
小規模事業者

(船員数計:1,560人)



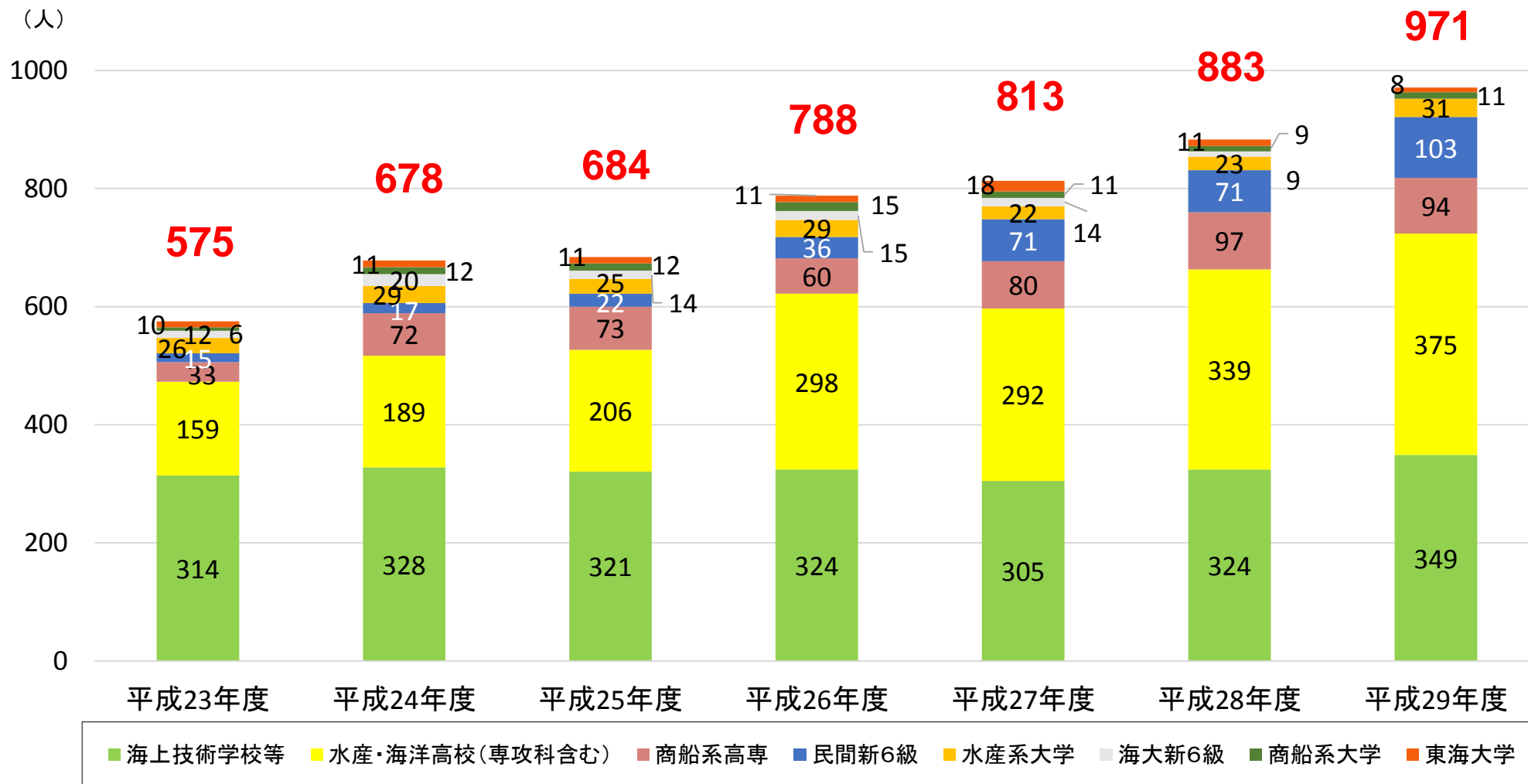
小規模事業者を除く

(船員数計:5,635人)



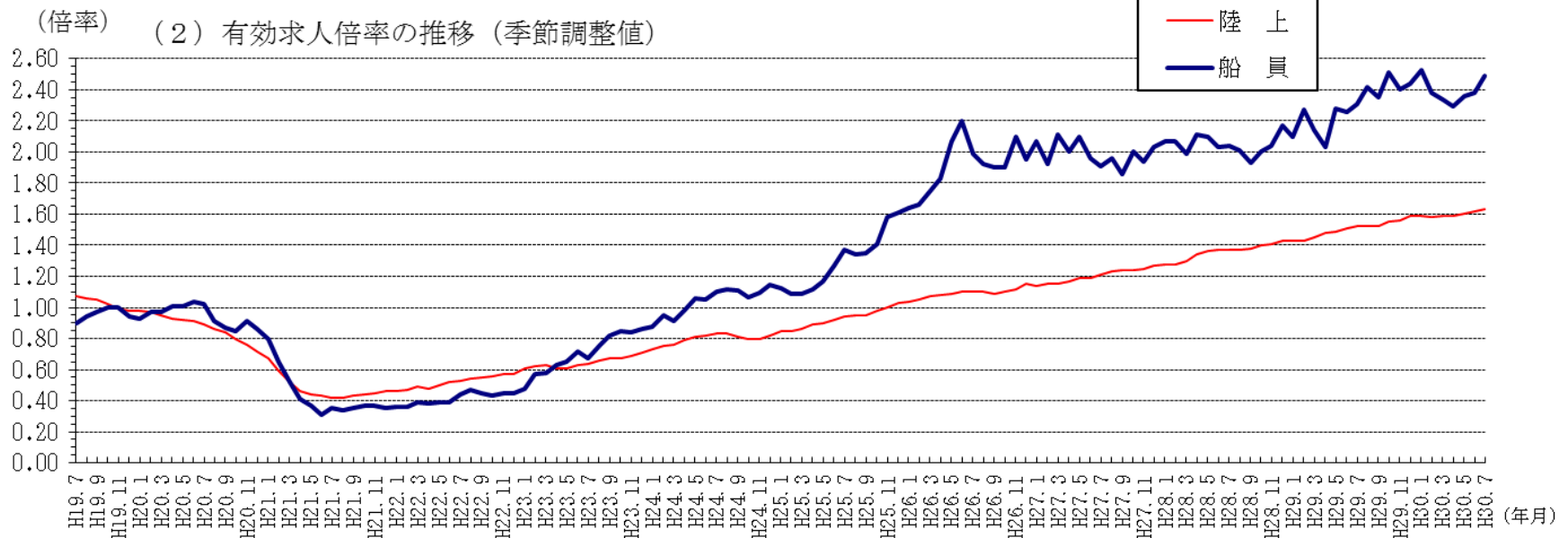
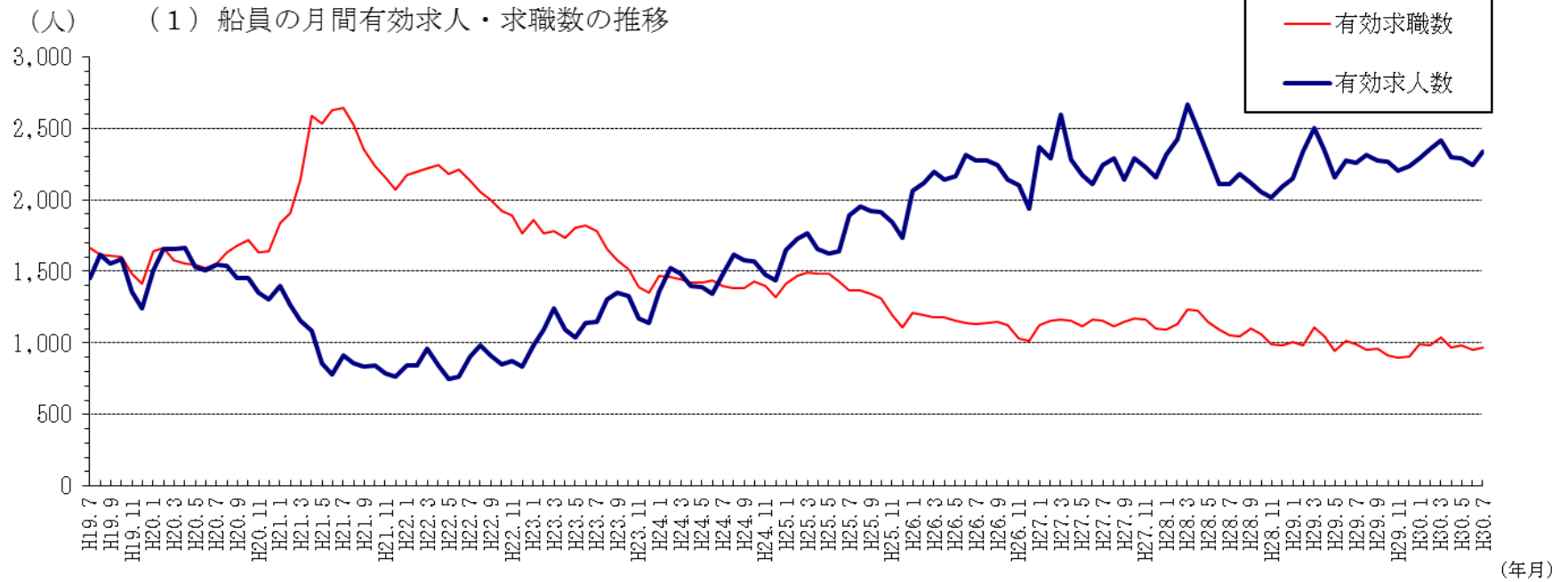
内航船員新規就業者数の現状

○ これまでの取組により、海上技術学校や水産・海洋高校等の卒業生を中心に、新規学卒者の内航への就職は増加傾向。



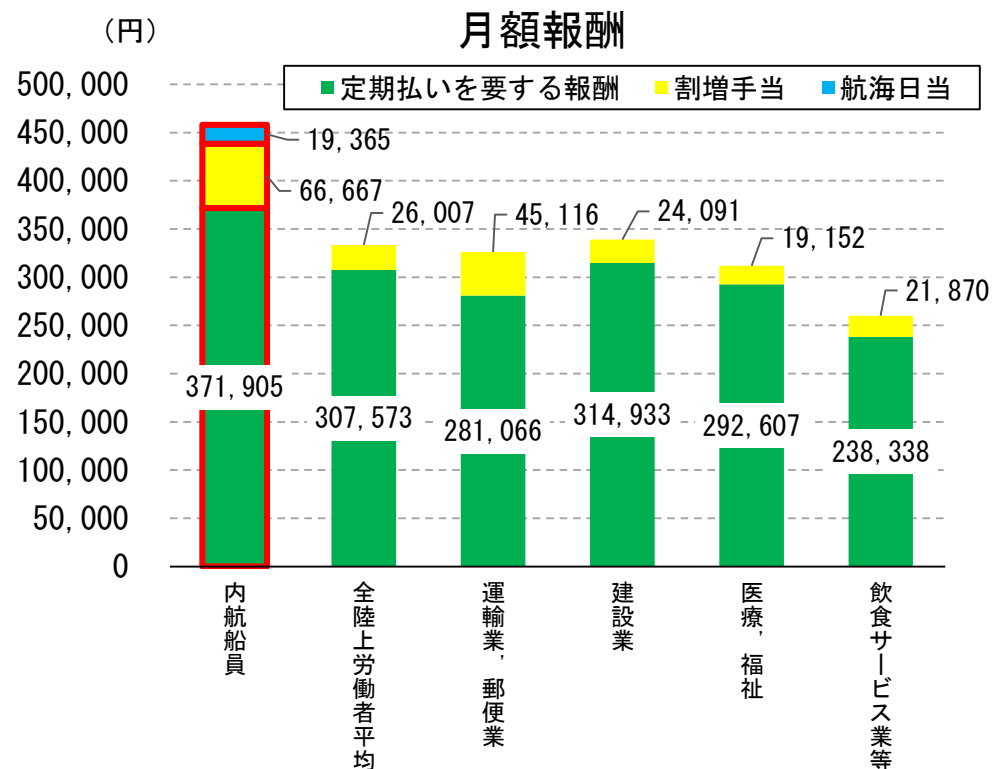
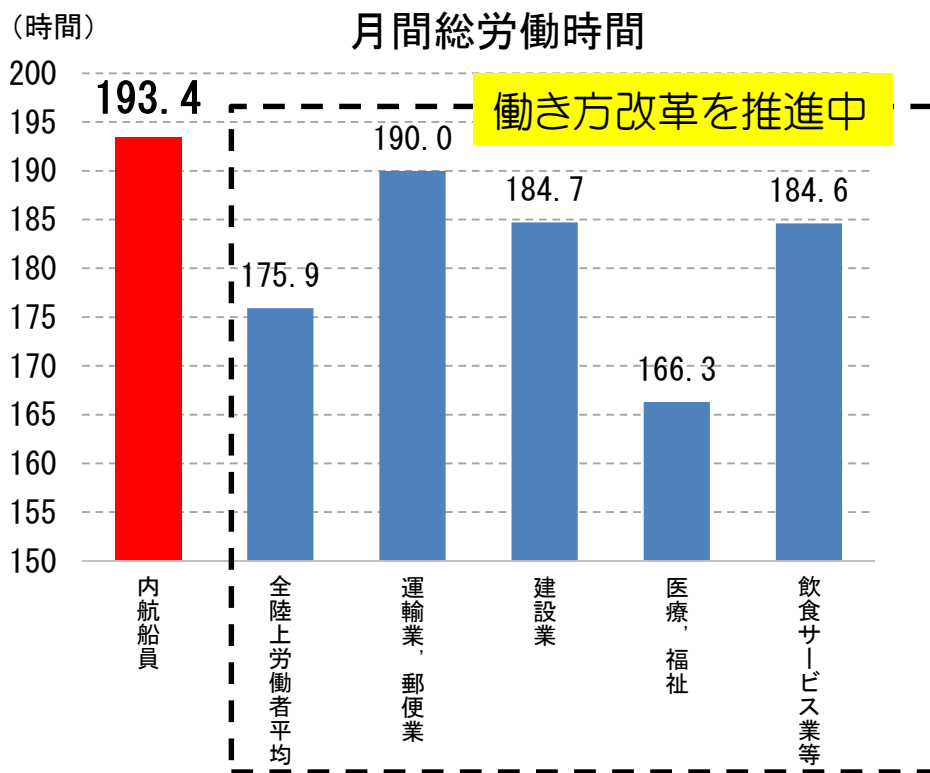
海事局調べによる。
 内航には旅客船を含む。
 海上技術学校等：海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校(海上技術学校・短大からの進学コース)
 海大新6級：海技大学校で実施していた6級コース(平成19年度～平成28年度)
 民間新6級：民間養成施設で実施している6級コース(平成21年度創設)

船員の月間有効求人・求職数及び有効求人倍率の推移



船員と陸上労働者の労働時間等の比較

- ✓ 内航船員は「船員労働統計」、陸上労働者は「毎月勤労統計調査」(船員は対象外)より作成。
- ✓ 内航船員については、1ヶ月間＝30日(平成29年6月)連続乗船することを前提に集計。このうち天候や荷物の状況等により船舶の稼働ができない日があるため、船舶稼働日数は(荷役日を含む)26.2日、残り3.8日についても船舶から解放された休日ではないのが一般的。
- ✓ 陸上労働者については、1ヶ月間(同年同月)における出勤日数は21.1日、残り8.9日は休日(週休2日)となっている。
- ✓ 単純比較は難しいものの、内航船員は総じて労働時間が多いうえに、数値以外のつらさも加わる状況(連続勤務、職場から離れられない等)。また、月額報酬額も約10万円多いが、船員の就労実態に対し割に合わないとの声もある。



○「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

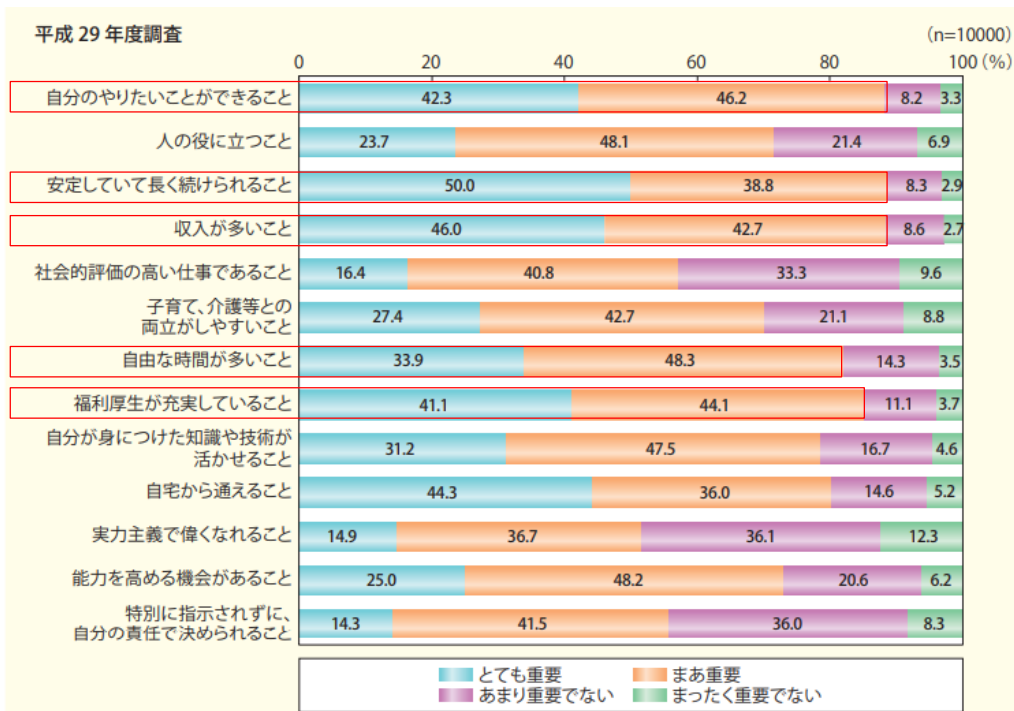
- 内航船員は、「平成29年船員労働統計」内航船の用途計(トン数階層の計)の「月間総労働時間」、「定期払いを要する報酬」、「割増手当・夜間割増手当」の数値であって、内航船(旅客船も含む)に乗り組む全ての「船長、職員、部員」(予備船員は含まれない。)の計の数値。
- 船員以外については、「毎月勤労統計調査平成29年6月分結果確報」第2表における「総実労働時間」、「所定内給与」、「所定外給与」の数値であって、パートタイム労働者以外の労働者(一般労働者)の数値。全陸上労働者平均の数値は、一般労働者の調査産業計の値。

若者の就労等に関する意識

平成29（2017）年度に内閣府が行った、就労等に関する若者の意識を調査した「子供・若者の意識に関する調査」より抜粋。
本調査は、インターネット調査会社に登録してあるリサーチモニターである全国の16歳から29歳までの男女（有効回答数10,000）を対象に、平成29（2017）年10月27日から同年11月13日までの間に実施したインターネット調査。

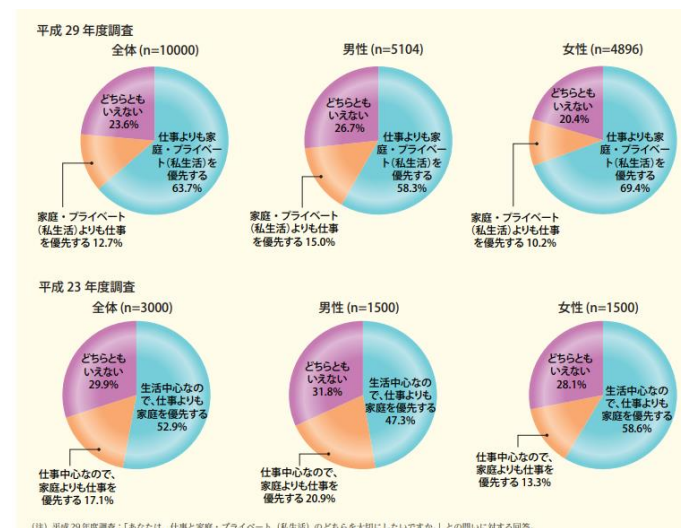
【仕事選択に際して重要視する観点】

- 仕事を選択する際に重要と考える観点について、「安定していて長く続けられること」及び「収入が多いこと」に、「とても重要」または「まあ重要」と回答した者は、ともに88.7%で最も多い
- 次ので多かった項目は、「自分のやりたいことができること」の88.5%、「福利厚生が充実していること」の85.2%、「自由な時間が多いこと」の82.2%



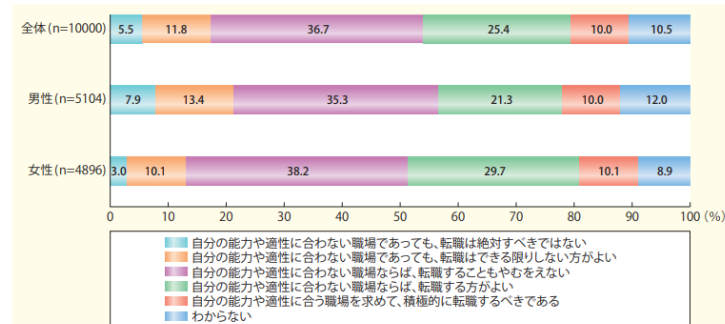
【仕事と家庭・プライベートとのバランス】

- 「仕事よりも家庭・プライベート（私生活）を優先する」と回答した男性は58.3%であり、平成23年度の調査時よりも10ポイント以上多く、半数を超えていた



【転職に関する意識】

- 転職に否定的な項目を選択した者は17.3%であり、2割に満たない



(注)「転職については、様々な考え方があり、あなたの考えに近いものを選んでください。」との問いに対する回答。