

船員として働くためのルールや 権利について

—政府の立場から

浦野 靖弘*



ご紹介にあずかりました国土交通省海事局船員政策課の浦野と申します。私からは「船員として働くためのルールや権利について」ということで、政府の立場から概要をご説明したいと思います。

国際条約と国際機関

はじめにバックグラウンドとして国際条約と国際機関についてご紹介いたします。国際的に解決が必要な事案、たとえば大規模な海難事故が発生したり船員保護の必要性が生じた場合は、国連（国際連合）の専門機関が、新条約を制定したり既存条約を改正したりして、必要な対策を講じていくといった役割がございます。国連の専門機関の加盟国は、条約で定められた新たな国際ルールを国内の法律などに取り入れて、それらを適切に実施することによって、世界的に同様な事故等の発生を防止していくこととなります。国連の専門機関は、ガイドラインを作成したり加盟国に監査や評価を行うことで条約の実施を支援しております。

国連は1945年10月に51カ国の加盟国で設立された組織で現在の加盟国は193カ国です。国連には多数の専門機関が設立されており、これからご紹介するIMOとILOもそのひとつです。

IMO（International Maritime Organization：国際海事機関）は、海事問題に関する国連専門機関で、1958年に設立されました。海事全般について国際ルールを定めると、ルールを決めるだけでなく、途上国へ技術協力を行うことによって、条約等の実施を支援する活動も行っております。本部の所在地は英国ロンドンで現在175の国と地域が加盟しており3地域が準加盟しております。IMOは設立以来、50以上の条約を採択しており、これらの条約の事務局機能を担っています。

ILO（International Labour Organization：国際労働機関）は、海事分野に限らず、あらゆる分野の労働者の権利や労働環境などについて国際的な枠組みやルールを作る国連専門機関であり、1919年に設立されました。本部の所在地はスイスのジュネーブで2022年10月現在187カ国が加

*浦野靖弘（うらの・やすひろ）国土交通省海事局船員政策課国際業務調整官。早稲田大学大学院理工学研究科を修了後、2004年4月に国土交通省入省。世界海事大学（WMU）への留学やIMO事務局への出向を経験しながら、航空・海事関連の職を歴任し、2021年4月より現職。

盟しています。ILO は設立以来、190 本の条約を採択しており、日本はそのうち 50 本の条約を批准しています。ILO の組織は、政労使の三者の代表によって構成されているのが特徴です。

船や船員に関連する海事関連の国際条約としては、下の図 1 に示した 4 つの条約が柱になっています。今日はこのうち、IMO が管轄している STCW 条約と、ILO が管轄している MLC 条約について、ご紹介します。

図 1 海事関連国際条約 4 つの柱

IMO	SOLAS (海上における人命の安全のための国際条約) 航海の安全を図るため、船舶の構造、設備、救命設備、貨物の積み付け等に関する技術基準を定める
	MARPOL (船舶による汚染の防止のための国際条約) 海洋汚染の防止を目的に、船舶の構造や汚染防止設備等に関する技術基準を定める
	STCW (船員の訓練及び資格証明並びに当直の基準に関する国際条約) 船員の訓練要件、資格証明、当直などに関する国際的な統一基準を定める
ILO	MLC (海上の労働に関する条約) 船員の雇用条件、居住設備、社会保障等に関する最低限の条件等を定める

STCW (船員の訓練及び資格証明並びに当直の基準に関する国際条約)

この条約のきっかけとなったのは 1967 年の海難事故でした。トリーキャニオン号というリベリア船籍の石油タンカーが英仏海峡で座礁事故を起こし、原油が大量に海上に流出したことで、経済的にも環境的にも甚大な損害を与えました。船長が予定されたコースを変更して航行したことが座礁事故の背景にあったことがわかり、船員の資質向上について国際的な世論が高まりました。その結果、IMO において 1978 年に STCW 条約が採択され、1984 年に発効しております。

条約の内容は、名称のとおり、船舶の安全な航行を確保するために必要な船員の訓練、資格、当直に関する国際ルールを定めたものです。この条約を締結している国は 2022 年 9 月現在 166 カ国で、IMO にかかわる国のほとんどが批准しています。日本も早くも 1982 年に批准しました。

STCW 条約は今まで 1995 年と 2010 年に包括的な改正を 2 回行っておりまして、現在の条約の構成は、「本文 (第 1 条～第 17 条)」と「附属書 (第 1 章～第 8 章) + STCW コード (詳細要件) A 部 (強制)・B 部 (非強制)」から成ります。技術の進展や業界を取り巻く環境の変化に対応するために、本文とは別に、8 章から成る附属書と、詳細な要件を定める STCW コードという部分があるのが、この条約の特徴です。IMO では頻繁にこれらの部分に見直しの必要性がないかを議論しています。IMO のなかにある海上安全委員会 (MSC) とその下部組織である人的因子訓練当直小委員会 (HTW) において、規則の部分改正や新規則の策定が議論されます。

MLC（2006年の海上の労働に関する条約）

続いてILOの海上労働条約についてご説明いたします。この条約制定の背景といたしましては、戦前から船員の労働に関するさまざまな条約が採択されて以降、相当の年月が経ち、最新の社会情勢や技術の進展に対応していない古い条約が残っておりました。さらに複数の条約が同じような規定を設けているなど複雑化している問題もありました。各条約の批准状況も良くなって、実効性をともなっていないことが指摘されておりました。こういった問題を解決するために、関連する条約・勧告を整理統合して、さらには船員の労働条件を改善するために新たな規定を取り入れるなどして、2006年に海上労働条約、通称MLCが採択されました。7年後の2013年8月に発効をして、日本では国内法令に取り入れることによって2014年8月に発効しています。

MLCでは、船員の労働条件に関する統一的な国際基準を確立し、その実効性を確保するために、旗国検査・寄港国検査（PSC）制度が導入されました。具体的には、旗国政府による外航自国籍船に対する条約の適合性に係る検査の実施（旗国検査）、検査に合格した船舶に対する条約証書の発給、寄港国政府による外国籍船に対する検査の実施を指します。こういった制度は、IMOの条約では一般的に使われているもので、条約の規則をしっかりと実行してもらうための仕組みです。MLCはILOの条約ではありますが、IMOで使われている仕組みをILOでも取り入れた形になります。

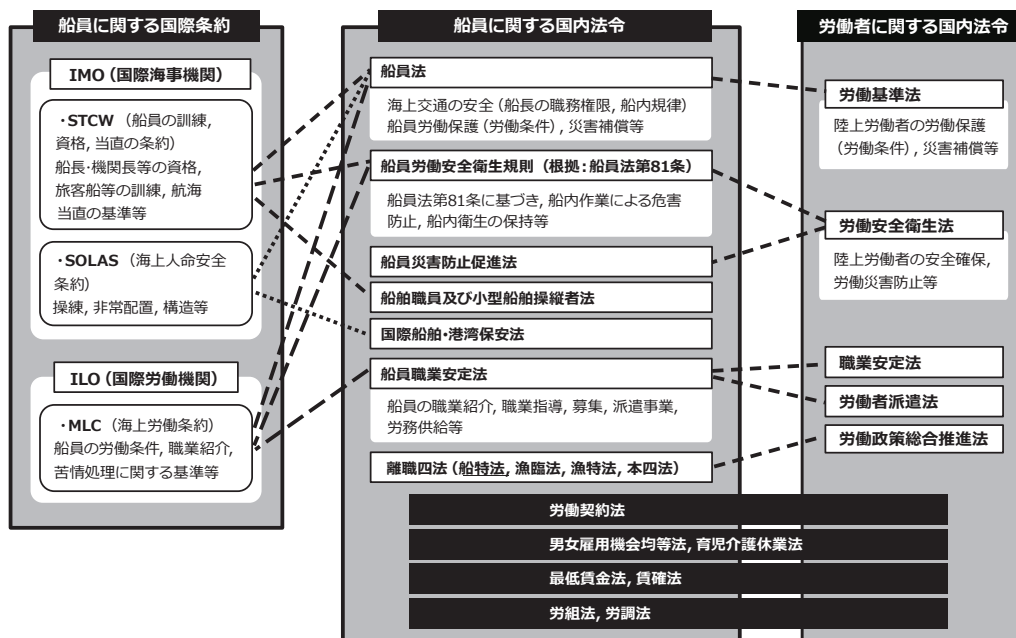
MLC条約は、「本文（第1条～第16条）」「第1章～第5章」「付録」で構成されております。第1章から第5章の中には、具体的な規則（Regulations）と規範（Code）が定められており、規範はさらに基準（Standards）と指針（Guidelines）に分かれます。このうちの規則（Regulations）と規範のなかの基準（Standards）は義務的な要件であり、改正する場合には、条約を批准している国で該当する国内の法律などを改正しなければなりません。一方、規範部分の改正については、社会情勢や技術の進展等、速やかに対応する必要がありますので、タシット方式という簡易的な改正手続きが定められています。タシット方式とは、異議通告期間内に異議通告を行う国が一定数以上にならない場合、加盟国において一定期間後に改正が自動的に効力を生じるというものです。

海上労働検査

MICで導入された旗国検査の概要についてもう少しご紹介します。MLCの対象となる船舶の所有者は、国または日本ではNK（日本海事協会）という登録検査機関に検査を申請し、検査に合格した場合に、国から海上労働証書が発給されるというものです。検査は「定期検査（5年ごと）」「中間検査」「臨時航行検査」の3種類です。定期検査に合格すると、次の5年間有効な海上労働証書が発給されます。中間検査は、定期検査後2年目と3年目の検査基準日の間に行われるものです。臨時航行検査は、新たに造船した船を一時的に国際航海するときに使われるもので、検査に合格すると6カ月間有効な臨時海上労働証書が発給されます。

海上労働検査の対象船舶は、国際総トン数500トン以上の日本籍外航船で、特定船舶と呼んでいます。特定船舶は、海上労働証書を保有していなければ国際航海に従事できませんので、検査は義務です。これに加えて、国際総トン数500トン未満の日本籍外航船も、任意で検査を受けることができます。一方、国などが運航する非商業船や漁船は検査の対象外です。

図2 船員に関する国際条約と国内法令の関係



国際航海に従事する、または、外国の港間を運航する総トン数500トン以上の船舶は、発給された「海上労働証書」に加えて、「海上労働遵守措置認定書」を船上に備え置くことが義務づけられています。海上労働遵守措置認定書には、第I部と第II部があり、第I部は、旗国によってどのように条約要件を取り入れたのかを国内法規類の引用とともに列記するものです。日本籍船であれば基本的には日本政府が作成します。第II部は、船舶所有者が作成するもので、MIC条約の要件に対する継続的遵守のために船舶所有者が講じる措置を記載します。その記載が正しいかどうか、就業規則、労使協定、雇用契約書、社内規定などの関連文書も提出します。国や登録検査機関は、この第II部に記載されている内容を確認し、海上労働遵守措置認定書を発給するかどうか、検査を行います。船長は、船上において、この第II部に記載された措置を必ず実行して、条約遵守の証拠となる記録をきちんと維持することが求められています。

寄港国検査 (PSC) では、この「海上労働証書」と「海上労働遵守措置認定書」の内容が審査されます。万一、不備などが認められた場合には、さらに実態の確認など詳細な検査が行われて、場合によっては、解決されるまでは一時的に船舶が航行できなくなるといった措置が講じられることもあります。MLCではこのような仕組みを講じることで、条約の実効性を確保しております。

国際条約と国際法令の関係

STCW や MLC といった国際条約が、どのように国内法令に取り入れられているかを図式化したのが上の図2です。国際条約採択よりも前から存在した国内法令も多数ございます。国際条約で定

められた内容を国内法令に取り入れるためには、国内法令の既存の規定などを見直して、改修を行って進める必要があります。それゆえ結果的にこのような複雑に入り組んだ状況になっていることをご承知いただければと思います。

船員の働き方改革（内航）——なぜ今、船員の働き方改革なのか

私の講演の後半部分は、国土交通省が進めている施策として、主に内航海運における船員の働き方改革をご紹介します。

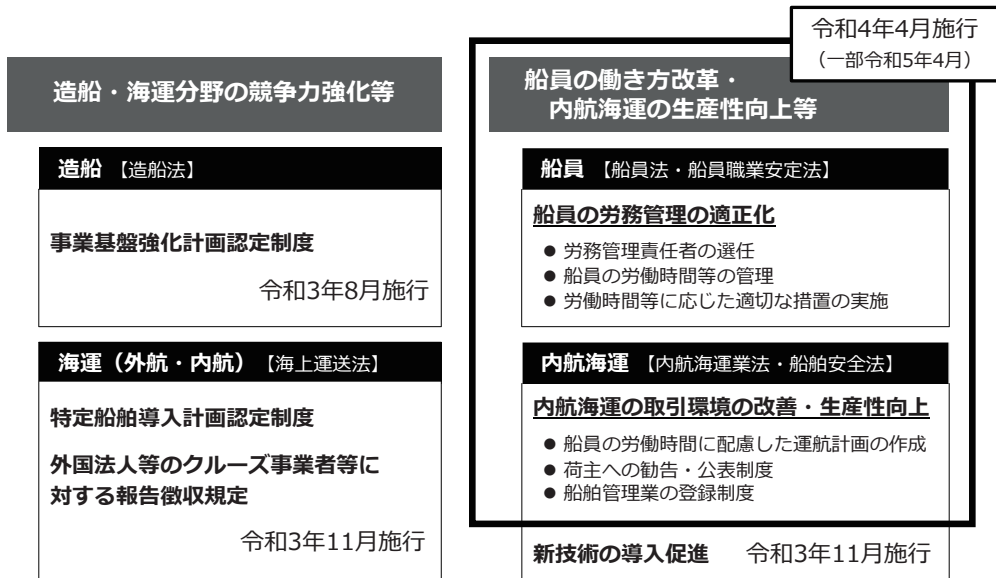
なぜ今、船員の働き方改革が必要なのかについては、各事業者だけでなく、業界全体の課題になっていることがあげられます。まず「各事業者の課題」としては、船員を募集しても応募がない、採用した船員が短期間で辞めてしまう、といった問題が起きています。船員にとって魅力ある会社、働き続けたい会社になっていないのではないか。個々の船員のニーズ、たとえば労働時間、給料、休暇などについて船員の希望に十分対応できていないのではないか、といった状況があります。

さらに「業界全体の課題」としては、元外航船員、元漁船員など、経験豊富な離職船員が減少しています。その結果、船員の有効求職者数は、2001年の3,609人から2021年には857人まで、この20年間で約4分の1に激減しております。それゆえ船員の有効求人倍率は上昇の一途をたどり、2019年には2.54倍となっています。とはいえ、陸上の仕事の有効求人倍率も高く、陸上全体では平均1.42倍ですが、建設では5.43倍です。このため、陸上の余剰な労働力を船員の供給源とすることは期待しにくく、むしろ陸上の仕事と人材の取り合いが起きているといった状況にあります。それゆえ、官民をあげて、若手船員の確保・育成に取り組んでいるところです。その結果、35歳未満の若者の割合は、2006年と2020年を比べて全産業では30.9%から24.8%へ減ったのですが、内航船員では18.6%から27.9%に増えており、近年、若者の割合が回復しつつあります。

一方で、このように海運業界に入ってくれた若者の定着率には課題があります。ここでいう定着率とは、1つの会社への定着という意味ではなく、内航船員にとどまるか、陸上の仕事など他の職種に移ってしまうかという意味での定着です。そういった観点で内航船員の定着率をみると、2015年の85.0%から2020年には78.4%になっており、8割を切ってしまいました。せっかく若者を採用していろいろなことを教えたにもかかわらず、海の仕事から離れてしまうというのは、個々の海運事業者にとって損失であるだけでなく、業界全体にとっても非常に大きい損失です。

ではなぜ辞めてしまうのかに着目すると、内航船員の働き方と、若者の志向とのズレが指摘されています。長期間乗船、長期間労働、狭い船内での人間関係といった海上労働の特殊性が、若者の志向に合わなくなっていることを踏まえたうえで、職の魅力向上が必要となっております。海事関係の学生につきましては、ある程度、覚悟をもって学校に入ったと考えられますが、将来の職業の選択肢として船員を検討するにあたり、事前に何が知りたいかをアンケートをとったところ、一番多かったのは「労働時間や休日、休暇（乗下船）等の雇用形態」という回答でした（日本海事センター「海に関する海事関係学生意識調査」2018年）。陸上産業でも働き方改革が進んでおり、休日取得の推進や長時間労働の是正などに取り組んでいます。陸と海を交えた人材の獲得競争をどうにか勝ち抜いて、会社や業界を持続可能なものとするためには、船員の働き方改革が不可欠です。

図3 海事産業基盤強化法



それゆえ国土交通省では、船員の働き方改革に係る議論を、交政審船員部会（交通政策審議会海事分科会船員部会）において、2019年2月から2020年9月にかけて行いました。同時に、内航海運事業のあり方に関する議論も、交政審基本政策部会（交通政策審議会海事分科会基本政策部会）において2019年6月から2020年9月にかけて行い、一体的に検討しました。そして、必要な予算措置を行い、具体的な制度改正、すなわち船員法、内航海運業法などの改正が行われることになりました。

船員法等の改正——何がかわるのか

今回の改正法の全体像は上の図3に示したとおりです。「海事産業基盤強化法」という全体を束ねた法律が2021年5月に成立しました。これは造船・海運・船員という海事産業分野の基盤強化を一体的に行う措置です。左側は「造船・海運分野の競争力強化等」を目的とするもので、造船法や海上運送法の改正が行われました。右側が「船員の働き方改革・内航海運の生産性向上等」を目的とするもので、船員法、船員職業安定法、内航海運業法、船舶安全法などの改正が行われています。右側の枠で括った船員の働き方改革の部分は2022年4月に施行、一部は2023年4月に施行予定です。

(1) 労務管理の体制

改正の具体的内容としてあげられるのは、船員の労務管理の体制についてです。これまでの仕組みの問題点としては、船員の労働時間の管理について、使用者（船舶所有者）の責務が必ずしも明確ではありませんでした。事業者の労務部門、すなわち陸上の事務所では、船内でつけられた船内

記録簿を元にして労働時間を把握しているのですが、その頻度が低かったりして、長時間労働や健康状態の悪化をタイムリーに把握できていないといった課題がありました。さらに船員の労働時間の記録である船内記録簿も正確に記載されていないケースも残念ながら一部にはあったわけです。

こうした問題点に対応するために、使用者が船員の労働時間を適切に管理する責務があることを明確化する改正を行いました。さらに陸上の事務所などで労務管理の責任者を選任していく、陸上で効率的に管理を行うために労働時間の記録を電子化していく、船内記録簿のモデル様式を見直していく、といった方向性で、適正化を進めることになりました。

（2）労働時間の把握・記録方法

今回の制度改正で、船員の労働時間の状況の把握は、船舶所有者の義務となりました。把握方法についても、パソコンその他の電子計算機による作業の開始・終了時刻の記録、タイムカードによる記録など、客観的な方法その他の適切な方法を省令で定めました。

船員による自己申告も例外として認める形になっておりますけれども、申告内容と客観的な記録との間に乖離がある場合には、実態を調査することが船舶所有者に求められます。また申告内容を船長などが補正する場合には、履歴を残すといった措置が必要になります。こういった自己申告はあくまで例外であり、原則はパソコンやタイムカードなどによる客観的な記録・報告です。客観的・効率的に労働時間を把握するためには、これまでのような「紙、手書き、ファックス」から「電子ファイル、メール、システム、アプリ」など電子的な方法への移行が望ましいと考えています。

（3）労働時間の範囲

船員の労働時間の範囲については、これまでの仕組みの問題点として、船内は職住一体であることから、船内の各種の活動を労働時間として取り扱うかどうか、統一的に決められていませんでした。防火操練や救命艇操練、つまり緊急時などにこういった機材を操作できるように普段から操作練習をしていくことが義務づけられているのですが、労働時間として取り扱われておらず、航海当直の交代の際の引き継ぎ時間も、労働時間の上限の対象外となっていました。割増手当の支払い対象にもなっておらず、労働時間の制度上、例外的な扱いがなされていました。

こうした状況を適正化するために、船員の労働時間の範囲の明確化を行いました。今回の改正により、労働時間規制の対象外だった防火操練や航海当直の交代などは、きちんと労働時間として計上されることになりました。船員法により、船員の労働時間は、1日あたり8時間、上限14時間と規制されています。これまで、そのなかに入っていなかった防火操練や航海当直の交代時間が対象に入ることになると、運航計画の変更を余儀なくされる例も出てくるかもしれませんが、事実上の長時間労働を是正することにつながることを期待されます。

（4）船員の健康確保

船員の健康確保に関するこれまでの仕組みの問題点としては、長期間の職住一体の集団生活で、医療機関に頻繁にかかることが難しいことがあげられます。内航貨物船員の50%以上が50代以上

と年齢層が高く、1日4時間の2回の当直に加えて、荷役・出入港・事務などの仕事で長時間労働が常態化している状況もありました。これらのことから船員は陸上労働者よりも疾病発生率が高く、肥満やメタボリックシンドロームの割合も高い状況にあります。労働時間の長さや船内の人間関係などにより、船員の高ストレス者の割合は全産業中「製造業」に次いで高い状況にあります。

それらに対する対策も、船員個人による健康管理にとどまっており、船会社全体としての仕組みではありませんでした。そこで、船員の健康確保のための新たな仕組みとして、2023年4月から4つの仕組みを導入することにしております。①産業医による健康管理等（船舶所有者が選任した産業医による健康管理等を実施すること）、②過重労働者への面接指導等（医師による過重労働者への面接指導を行うこと）、③ストレスチェック（年1回の医師等によるストレスチェックを行うこと）、④健康管理の見直し（健康検査の検査項目を追加して健康検査の結果を通じた船員の健康状態の把握を行うこと）であり、①～③は常時50人以上を使用する船舶所有者、④はすべての船舶所有者に義務づけられます。

(5) 多様な働き方の実現

多様な働き方改革の実現としては、育児・介護休業法の改正があげられます。子の養育や家族の介護を行う労働者の雇用の継続、育児・介護による退職した者の再就職の促進といった方法によって職業生活と家庭生活の両立を目的とするという法律ですが、この法律は船員にも適用されます。

具体的な事業者の義務としては、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇、深夜業の制限、短時間勤務といった措置があげられます。2022年4月、2022年10月、2023年4月と3段階に施行されることになっており、船員もこういった制度を使いながら働き続けられる環境を事業主が講じていくことが求められています。

働き方改革の支援ツール

これら内航船員の働き方改革については、国土交通省のウェブページに「船員の働き方改革」特設ページを設けております（https://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_tk4_000026.html）。そのページでは、「労務管理の適正化に関するガイドライン」「船員の働き方改革の手引き」「モデル就業規則（船員版）」「船内供食改善ガイドライン」などのコンテンツをアップしたり随時更新していく予定ですので、お役立ていただければと思います。

以上が私からのお話になります。ご清聴いただき誠にありがとうございました。（拍手）