

## 第57回沖縄地方交通審議会船員部会

日 時 平成25年6月27日（木）14時00分

場 所 沖縄総合事務局 5F 「海技試験室」

出 席 者

公 益 委 員 儀部委員、春田委員、上江洲委員

労働者委員 大崎委員、江川委員

使用者委員 山城委員、伊禮委員

事 務 局 沖縄総合事務局運輸部 船舶船員課：  
玉城海事振興調整官、宮良補佐、徳田労政係

### 議事次第

○開 会

○議 題

1. 第56回船員部会の議事録承認について
2. 管内の雇用状況等について
3. 意見交換

○閉 会

## 議事概要

### 事務局（徳田）

それでは、会議を始めさせていただきます。

本日は、公益委員 3 名、労働者委員 2 名、使用者委員 2 名が出席されており、船員部会運営規則第 9 条の規定による定足数を満たしており、有効に成立していることをご報告いたします。

それでは、配付資料の確認をさせていただきます。

（資料の確認）

よろしいでしょうか。

それでは、儀部部会長代理、よろしくお願いいたします。

### 儀部部会長代理

それでは、初めに第 5 6 回船員部会の議事録の承認についてお諮りします。お手元に配付されております議事録をご確認ください。

### 山城委員

10 ページの春田先生からの質問に対する答えとしては、「当社では、労働協約に従って、基本給のみが時間外手当の算定基準となっていて、家族手当は含まれません。」となりますので、その点だけ訂正していただきたいと思います。

### 儀部部会長代理

ありがとうございます。

では、事務局よろしくお願いいたします。

### 儀部部会長代理

他にございますか。

### 大崎委員

1 点だけ確認ですが、7 ページで私が「それは労使の協議に投げているわけですか。」と発言した後、事務局のほうからは、「はい。」という返事がありました。

労使の協議で、使用者側は、社長なり、経営者ということですが、労働者側は、海員組合でない場合、就業規則でいう過半数を代表するという形になると思います。

「労使協議」があるかないかが、実は明確になっていません。「労使協議に投げているのですか。」に対して、事務局サイドは、「はい。」と言っていますが、何をもって「はい。」と言っているのか、明確ではないので、確認したいと思います。

海員組合に組織されている会社であれば、当然いいのですが、最低賃金は船員全てに係る話で、組織労働者のみならず、未組織の方も入るわけで、労使協議があるかないかがわからない実態の中で、事務局が「はい。」と言ったのは、いささか組織のほうだけを見ているような気がします。一般の本当に苦労されている最賃で働いている方の労働条件、ミニマムの話で考えれば、最賃の考え方はどうなのかなという気はします。労使協議で決めれば、全てオーケーだよというのは、どうな

のかなという気がします。

質問に答えた島袋さんが、どういう感覚で言われたかというのは、ちょっと定かではないのですが、いわゆる私たちに対しての発言なので、労使協議で決めればいいのではないですかと言っているのでしょうかけれども、最低賃金ってそうではないですよという話です。

それをちょっと議事録を読んでいてひっかかりましたので、ここはこのまま文言で置いていて、「はい。」でいいのですかというところです。置いておいていいのであれば、このまま残りますから結構です。

#### 事務局（宮良）

協議という言葉が適切かどうかはさておき、労使間の話し合いで合意がなされた上で、決定されるという意味合いでの「はい。」という返答だと認識しております。

#### 大崎委員

最低賃金は、労使で決めるものではないですよ。中身について決めればいいのでしょうけど。

これをこのままでいいのであれば、このままで結構です。それについてはまた、論議をすればいいし、私たちも労使で決めれば事務局サイドは、それはそれで認めていただけるということの確認ですので、ありがとうございました。

#### 事務局（宮良）

最賃についてを、労使で協議するという意味ではありません。

#### 大崎委員

最賃の項目については、決めてくださいということですね。

#### 事務局（宮良）

前段で、「先ほど申し上げたように、「算入することができる手当である。」と考えていますので、その他の条件については、労使双方の協議によって決まると考えます。」とあります。「その他の条件」であって、労使双方の話し合いによって、合意がなされれば成り立つものだということでの返答だと考えております。

#### 大崎委員

算入することができる手当であるかないかというだけのこと、額の話ではなくて手当での種類の話ですよ。

#### 事務局（宮良）

「その他の条件については」と言うことです。

#### 大崎委員

その他の条件というのがあるのですか。

先ほど言われた、算入することができる手当であるという認識ですが、できる手当であるということを言い切っているのですが、それはそれでいいのでしょうか。

できるということは、できない可能性もありますよね。できる手当ということは、しなくてもいいということでしょうか。

**事務局(宮良)**

正確に言うと、算入しない賃金の中に入っていない、これが書いてあることです。

**大崎委員**

できる手当だという話で、そこにあるものを取るか、取らないかは自由だよということになりますね。できる手当ですから。

**事務局(宮良)**

取る、取らないという話ではないです。

**大崎委員**

いやいや、できる手当という意味合いではね。できる手当ということは、算入する手当ではないですね。算入することができる手当ということですね。

**事務局(宮良)**

すべきという強制的なものではありません。

**大崎委員**

強制的なものではないですよ。そのほかの条件についてはということであれば、これを否定することもできるということですね。

**事務局(宮良)**

家族手当を算入した状態で、最低賃金をクリアするかどうか、その条件については、労使双方の話し合いによって合意されれば、それは成り立つという意味合いでの「はい」です。

**大崎委員**

わかりました。ありがとうございます。

**儀部部会長代理**

では、議事録は、そのままということでよろしいですね。  
他になれば、今の点を修正の上、承認でよろしいでしょうか。

**大崎委員**

正式な訂正した議事録をいただけるのでしょうか。

**事務局(徳田)**

はい、再度訂正した議事録を皆様に送付致します。

## 大崎委員

わかりました。

## 儀部部会長代理

では、続きまして、議題2の管内の雇用状況等について、事務局にご説明をお願いします。

## 事務局（宮良）

平成25年5月分の管内雇用状況等の概要について、ご報告いたします。

### ●求人状況について

新規求人数は、1件でした。

先月は0件でしたので1件増加、また、前年度同月も0件でしたので同じく1件増加となっております。

月間有効求人数は5件でした。

前月は4件でしたので1件増加、また前年度同月は2件でしたので3件増加となっております。

月間有効求人数5件の内訳としましては、商船等4件、漁船1件となっております。

月末未済求人数は5件でした。

### ●求職状況について

新規求職数は8名でした。

前月は13名でしたので5名減少、また、前年同月は7名でしたので1件の増加となっております。

新規求職数8名の内訳としましては、商船等6名、漁船2名となっております。

月間有効求職数は、33名でした。

前月は38名でしたので5名減少、また、前年同月は23名でしたので10名増加となっております。

月間有効求職数33名の内訳としましては、商船等30名、漁船3名となっております。

月末未済求職数は18名でした。

### ●成立状況について

5月は管外で1名の採用が決まりました。

成立状況としましては、沿海の曳船に甲板員として40代男性が1名採用されました。

### ●求人倍率について

5月の月間有効求人倍率は、0.15倍でした。

前月は、0.11倍でしたので、0.04ポイント増加、また、前年同月は0.09倍でしたので0.06ポイント増加となっております。

●新規求職者の退職理由、又は求職理由別内訳について

5月の新規求職者8名のうち離職者6名の退職理由としましては、船舶所有者都合1名、雇用期間満了3名、自己都合2名となっており、離職以外の方2名の求職理由としましては、海上勤務中で転職を希望となっております。

新規求職者が所属していた会社所在地につきましては、管内が3名、管外が5名となっております。

●失業等給付支給内訳について

基本手当の初回受給者は1名でした。

受給者実人員は7名、支給延べ件数は7件、

基本手当支給金額は、1,067,681円でした。

その他、再就職手当が1件で、416,880円、

高年齢求職者給付金が2件で、459,900円ありましたので、

総支給額は、1,944,461円でした。

以上でございます。

儀部部会長代理

ありがとうございます。

ただいまのご説明につきまして、何かご質問等おありでしょうか。

ないようでしたら、議題3の意見交換に移りたいと思います。

何かご意見おありの方でございますでしょうか。

上江洲委員

前回欠席しているので教えて頂きたいのですが、ここで議論になっていた最賃について、私は最低賃金審議会の委員でもあるのですが、船員さんの最賃に関しては、法律が別なので議論の対象に上がってこないものですから、最低賃金審議会の委員としても気になりましたので、質問をさせていただきます。

通常の地域別最賃であるとか産業別最賃のときには、基本給で議論をするので、家族手当云々というのは、議論をしたことがありません。

でも、そうすると船員の場合は、山城委員がおっしゃっていたように、最賃が関係ない企業の場合には、特に問題はないのでしょうかけれども、最賃のラインで動いている企業の場合には、家族手当を算入するかどうかでかなり違いが出てくるのではないかと思ったわけです。それで、実際に最賃違反というのは、こちらで指摘をされるわけですね。違反には、罰則があると思うのですけれども、違反の時には、どのように指導をされるのですか。基本給でみて最賃違反となるのではなく、家族手当込みで、うちは家族手当を算入していますという回答がくると問題なしということになるのでしょうか。その辺がよくわからなかったなので、そこだけ教えていただきたいと思います。

事務局（宮良）

まず、船員の場合は、最低賃金法の35条の規定によりまして、地域別という規定が適用にならないことはご承知のとおりかと思います。賃金を算定するに当たって、基本的には最低賃金の額と算入しないものを決める、それと業種別が決めるべ

き内容になるというふうに認識しております。その中で、家族手当につきましては、算入しない賃金の中に入れないということで全国的な取り扱いとしているのが船員の最低賃金の現状です。

**上江洲委員**

そこは、理解していますが、実際に最賃違反は摘発されるわけですね。

**事務局(宮良)**

それにつきましても「船員に関する特例」によって、私どもの課で直接的にはなく、運航労務監理官の所掌になると認識しております。

**上江洲委員**

その際には、どうやって基準というのを設定しているのですか。

**事務局(宮良)**

最低賃金の設定ですか。

**上江洲委員**

いえ、摘発するときには、実際には、基本給での指摘になるのではないのかと思うのですけれども。

**事務局(宮良)**

基本給以外の手当などを算入した上で、最低賃金を定められていますので、基本給プラス乗船手当といった手当をのせて、最低賃金のラインをクリアしているかということです。

**上江洲委員**

その手当を算入するかしないかというのは、労使にお任せするということですね。

**事務局(宮良)**

算入しない賃金だけを定めておりますが、家族手当を算入した上で、最低賃金をクリアするかどうかという額の設定条件については、労働条件の話し合いになると思っておりますので、そういう意味では労使間の話し合いで定められるものと考えます。

**上江洲委員**

基本的には、出てきたものの額でチェックをするということなのでしょうか。

**事務局(宮良)**

違反があるかどうかを問われる状況としましては、最低賃金の額をクリアしているかどうかということになります。算入してはいけない時間外手当等を算入することによってこの額をクリアした場合には、これは違法ということになります。その辺のチェックをしているというのが労務官となります。

**上江洲委員**

家族手当に関しては、チェックは及ばないということなのですか。

**事務局（宮良）**

及ばないというよりも、家族手当が含まれた状態での最低賃金の設定であれば、問題ないということです。陸のほうでは、厚生労働省のホームページの中にも、家族手当は含まないとはっきり書かれているのですが、そこは陸と船員との違いがありまして、船のほうでの最低賃金では、家族手当は含めることができるということです。

**上江洲委員**

最賃は全国一律のはずなのに、というご指摘が前回されていて、家族手当額の上下によって変わってくるという話が出ていたと思うのですが、このルールに関しては、もうずっとこのルールで適用されているということですか。

**事務局（宮良）**

算入されない賃金の中に家族手当が含まれていないということは、全国一緒のルールになっております。その会社個別の事情によって、家族手当を入れた状態で最低賃金をクリアするのか、あるいは基本給の状態でも既に最低賃金をクリアするのかというのは、その会社ごとの業績等に関わるることかと思います。

**上江洲委員**

沖縄独自の問題ではないということですか。

**事務局（宮良）**

独自の問題ではないです。

**上江洲委員**

分かりました。ありがとうございます。

**儀部部会長代理**

他に、ございますか。

**江川委員**

7月2日から4日までの間、FOC・POCキャンペーンで、外国船舶の審査に行ってます。その際、外国船舶監督官の要請等必要があればすることもあるかと思しますので、ご報告、ご連絡、ご案内させていただきます。

**儀部部会長代理**

他にございますか。

**春田委員**

例えば、今回のように沖縄でたまたまこういう話を詰めていったら問題が出て



きたということになったときには、労働組合の中央本部に上げるのですか。

**大崎委員**

いや、あげません。

**事務局(宮良)**

最賃の中に算入しない手当という全国ルールにつきましては、中央での話し合いになるかと思いますので、それを入れるべき、入れないべきというのを我々の立場で、お答えできるということではないと考えております。

**大崎委員**

沖縄の海上旅客の賃金のという話ではなくて、項目については、中央でやるべきですね。

**事務局(宮良)**

6項目については。

**大崎委員**

最低賃金の額については、沖縄単独で協議します。

**事務局(宮良)**

ご承知の様に全国の各ブロックで定められております。

**大崎委員**

ブロックで分かれていますよね。ということは、最低賃金に算入しない科目は、中央でやらないと動かないということですよね。

**事務局(宮良)**

それは、前回のお答えのときには回答させて頂いておりますが、統一ルールとしてやっておりますので、もしかしたら項目の部分を変えるということになると、中央での話し合いがどうしても必要になってくるかと思えます。我々が回答できるものではありません。

最賃を審査審議するに当たっては、確かに基本給イコール最賃ということにしたほうがシンプルでわかりやすくなります。しかし、最賃イコール基本給ではありませんので、基本給プラス組み込むべき手当というのを算定した上で最低賃金というものを決定しております。決定されたことについての意見というのはなく、しかも我々のほうだけで決定したものではありませんので、そこを独断でもって、正しい、正しくない、或いは、それに対しての意見をするということが、我々の立場でないと認識しております。

**大崎委員**

算入していいという賃金は、どこに書いてありますか。

**事務局(宮良)**

算入していけない賃金だけが、決まっております。

**大崎委員**

それ以外はいいわけですね。

**事務局(宮良)**

算入していけない賃金だけが決まっているわけです。

**大崎委員**

それ以外は、いいとも書いていないわけですよ。

**事務局(宮良)**

それ以外を入れるかどうかは、何度も言いますが、労使間での協議となります。

**大崎委員**

労使間ね。

**事務局(宮良)**

雇用契約が成立するときには、その契約の中で給与も含めた成立と思うのですが、その中に恐らく基本給も入っているかと思います。その他の手当も、ある一定のルールで決められているものだと思います。

そこで、家族が増えたから減る調整する手当が減るということが、そもそも最初の提示された契約の中で示されているのか、それとも、最初に契約された内容と実際に働いてもらった給料、子供ができてもらえる給料というものの差が出てくるのであれば、就業規則なり、給与規則なり、労使間で合意が必要になるのかなというふうに思います。

**大崎委員**

中央にも話をしないとイケないですね。でも、中央のほうには、私たちも入っていると思うので、それは自分等で、海員組合は論議をしていけばいいと思います。

多分、先ほども言われたように、家族手当については、余り議論はされていないです。

今後も議論が必要だと思います。またそのときは、よろしくお願いします。

**儀部部会長代理**

他に、なければ事務局から連絡があるようですが、よろしいですか。

**事務局(宮良)**

前回、大崎委員より「家族手当は、最低賃金に算入するのはどうか、沖縄総合事務局の考えを聞きたい。」というご質問があり、事務局の「家族手当は、最低賃金に算入することができる手当である。」という回答に納得していただけていませんでした。

具体的な例としまして、家族手当の分だけ基本給が下がってしまうというような

ことが挙げられておりましたが、これに関しまして、一般的に基本給は、契約時に提示される就業規則等により定められるもので、家族手当に関係なく、一定のものであると考えております。

時間外手当なども基本給に基づいて計算されるのが一般的で、すなわち割り増し手当等の算定基準となるのは基本給だけで最低賃金ではなく、家族手当が直接関係するものではないと考えております。

また、全国的には、家族手当についてどのように扱っているかについて、事務局のほうで、本省及び他局のホームページ等を確認しましたところ、ほとんどの地方で算入しない賃金に家族手当を示しておらず、全国的に家族手当は最低賃金に算入してもよいとなっております。以上です。

#### 儀部部会長代理

ありがとうございます。

では、他になにかございますか。

#### 江川委員

時間外手当は、最賃は関係ないということはないですね。それは、おかしいと思いますけれども。

陸上の場合で言うと、沖縄県なら653円、当然その1.25倍という数字が時間外手当の算入になると思います。逆に、陸上の例では、時間外手当は700円ですとうたうのは当然違反になります。陸上でいうと、653円の1.25倍、最低必要です。最賃で雇われている人がいた場合の話ですが。

従って、当然最低賃金をクリアした時間外賃金、1時間単価でないと、最低賃金法の抵触になると思うのですが。

#### 事務局(宮良)

さっきも言いましたが、最低賃金がイコール基本給ということではありません。

就業規則などを見ていると、最低賃金の中に入っている基本給が、時間外割増の計算基礎となることが、一般的になっていることが考えられ、基本給の部分が変わらないときに、最低賃金額は変わらないので、家族手当を含む含まないにかかわらず、基本給も変わらないということです。

#### 江川委員

時間外の話の中で、そもそもその人が1カ月働く中で、働く賃金の基礎を定めているわけですね。それに対する割り増し手当としての何割増し、陸上なら1.25倍、海上なら1.3倍という数字を決めている中で、そういう認識ではおかしいのではないですか。

月額30万円の人の時間外単価というのは、当然それに対するその基本給に応じた所定労働時間の割り増し賃金という形になりますよね。基本給というか、月額の賃金、時間単価に換算してでしょうけれども、時間に関する割り増しの基礎になりますから、基本給が幾らでもいいのかと、逆に、基本給が10万円だから、割り増し賃金の基礎は500円だとかいう数字が出てくるのは当然違法だと思うのですけれども。

## 大崎委員

先ほど言われているのは、最賃の額と基本給はリンクしないし、関係ないということになります。割り増しは、基本給をもってくるという話であれば、基本給は幾らだという定めはないわけですね。

労働時間で考えると、週 40 時間の中でこの人の労働時間の 1 時間単価は幾らと言ったときの目安がなくなります。もってくる分母がありませんから。幾らでもいいよということになってしまうと、先ほど言われたように、私が言った問いに対する答えが、「最賃と基本給は別です。」「割り増し賃金は、基本給です。」となると、割り増し賃金は、A、B、労働者とばらばらだということになります。

## 事務局(宮良)

加えて言いますと、一般的な就業規則の中では、基本給にかける 1. 2 倍なり、1. 3 倍なりという時間外の手当が付きましますので、最低賃金に対して、1. 何倍ということではないということの説明しているつもりなのですが。

## 大崎委員

最低賃金と基本給は、違うというのは、確認しました。オーバータイムは基本給が基準ですという話ですね。では、労働に対する対価で、オーバータイムというのは、最低賃金ではなく各社の基本給だということになりますよね。

ということは、陸上の決めている 6 5 3 円は、かっちりとした目安で、分母がはっきりしていますが、海上の場合は、労働に対する対価の割合というのは、ばらばらということになりますよね。

## 事務局(宮良)

陸上の方は、時間によって定めるというのが最低賃金法の中で定まっておりますが、船員に関する特例 3 5 条の中で、「時間、日、週、または月」とありまして、この中から話し合いで「月」ということで定めているわけです。

ですから、時間で定めている陸の話と、同一の考え方は成り立たないと考えています。

## 大崎委員

その月というのは、決めるのは月でいいのですが、時間または、日、または週、または月となっています。その中から月額で決めたときに、この人は、週 4 0 時間ですという法律があるじゃないですか。7 2 時間ですとか、幾ら働いても 4 週で 5 6 時間ですという中で、最賃を決めた割り増し賃金の分母は、どこに持ってくればいいのですか。割り増し賃金の算定基準額というのは、何なのですか。通常、労働に対するというのがあったような気がするのですが。

## 事務局(宮良)

繰り返しの説明になりますけれども、「一般的に」という話をしておりまして、それが全て法律上で定められたものという認識ではなく、私のみている範囲の就業規則での割り増しの考え方が、基本給をベースにして何倍という割り増しの形が一

般的ですねと言う話です。

**春田委員**

よくわからないのですけれども、船員の場合は最低賃金の時給はあまり意味がないです。月給、月額で考えなければいけません。

**江川委員**

基本的にいうと、週40時間というのを考えると173時間というのがでてくるのですけれども。

**春田委員**

それと、635円をかけたものが月額の最低賃金。

**江川委員**

そうです。その際、最低賃金をクリアしている人、クリアしていない人で、時間外の話がまざっている分、ちょっとややこしくなっていますけれども。

**春田委員**

今は、最低賃金の話。

**江川委員**

それを言ったら当然そうなのですが、そうすると最低賃金の人に関しては、その金額でやる、ということになるとちぐはぐが出てしまいますよね。

**春田委員**

最低賃金に、1.75倍、1.3倍というわけではないですか。

**江川委員**

時間外の算出という話はその通りだと思います。よく、陸上のほうで最低賃金が抵触しているかどうかというのは、私の一カ月の労働時間は何時間かわからないのでどれを入れて良いのかわからない。時給を計算してみて、初めてクリアしているかどうかというのがわかります。厚労省のホームページとかにも計算例とかいうような形で出ています。船員の場合、逆に月額になっているので、時間外単価が見えにくくなっているのかなという気がします。うちの労使協定の中でいうと、時間外の基礎に関しても、基本給の160分の何というところで決めてはいます。最低賃金のそもそもの趣旨でいうと、当然もっと最低保障をするという意味合いで、こういう労使、組合もないような会社、そういう人たちのための最低保障をしましょうという法律から考えると、そこを労使協定に投げるというのは、そもそもちょっと違うのではと思います。

**春田委員**

だから、事務局がおっしゃっているのは、通常は、就業規則なので言った話と最低賃金の話が少しずれている感じがします。

## 江川委員

それに関しても、今度見直す必要があると思います。

## 春田委員

ついでに教えて欲しいのですが、陸上では、例えばふつうのサラリーマンとかでは、サービス残業含めて最低賃金労働基準が守られていないことも多いような気がするのですが、船員の場合は守られていることが多いかと思いますが、例外的に守られていないことがあるのでしょうか。

## 江川委員

船員の場合は、週40時間というものの、1日8時間の範疇であれば月曜日から5日間、土日と働いても時間外になりません。陸上の場合は、40時間を超えた時点から、時間外手当が発生しますが、海上に関しては、1日8時間の範疇では、毎日働いても時間外にならないのです。そのかわり、まとめた休みとして、基準労働期間というのがあって、その期間中に休みとして付与するというふうになっています。その中で1日8時間を超える労働時間に関して、それと月間4週で56時間という基準は、国交省のほうから定められているのですが、なかなか守られていない実態はあると思います。

## 大崎委員

これは、本当に難しいと思います。

だから質問していますし、明確な回答も欲しいと思うのです。ただ、最低賃金は、本当に最低賃金なのです。ミニマムを決めているのに、そのミニマムの中でこうでもいいああでもいいということになってしまうと、何かラインが落とされているような気がして、非常に違和感を感じます。そこは、ミニマムじゃないのかと、ではこれは、週40時間で年間何千時間あったら12分の1で、この数字だよねというのは、本来はあるべきではないかなと思います。

これが労働の対価なのかというのは、陸上の最賃とは違うとは思いますが。そこは、また今後私どももやっぱり中央に上げて、論議していかないといけないのかなと思います。今後、沖縄のほうでは、そういう会社があったので、やはり自分等は引き上げですから、そこはまた、会社と協議していかねばと思っていますので、よろしくご指導お願いします。

## 儀部部会長代理

ありがとうございます。

一応、本日はこのくらいということで、事務局から次回の部会についてのご連絡があるようですので、お願いします。

## 事務局（徳田）

次回の船員部会について、お知らせいたします。7月の部会は、7月26日金曜日、この下の1階の供用会議室で14時より開催いたしますので、よろしくお願いいたします。

#### **儀部部会長代理**

それでは、本日の部会は、これで終了します。

(配付資料)

1. 第56回船員部会の議事録(案)
2. 船員職業紹介実績等一覧表(平成25年5月分)