

第 1 6 1 回
沖縄地方交通審議会
船員部会 議事録

令和 4 年 5 月 2 6 日（木）

沖 縄 総 合 事 務 局

第 1 6 1 回 沖 縄 地 方 交 通 審 議 会 船 員 部 会

日 時 令和 4 年 5 月 2 6 日 (木) 1 1 時 0 0 分
場 所 沖 縄 総 合 事 務 局 1 階 「 共 用 会 議 室 」

出 席 者 :

公 益 委 員	上 原 委 員、赤 嶺 委 員、豊 川 委 員、大 城 委 員
労 働 者 委 員	柴 田 委 員、島 仲 委 員
使 用 者 委 員	亀 谷 委 員

沖 縄 総 合 事 務 局	古 謝 課 長、山 口 海 事 振 興 調 整 官 比 屋 根 補 佐、池 原 係 長
---------------	--

議 事 次 第

○ 開 会

○ 議 事

1. 第 1 6 0 回 船 員 部 会 の 議 事 録 承 認 に つ い て
2. 管 内 の 雇 用 状 況 に つ い て
3. 意 見 交 換

○ 閉 会

(配 付 資 料)

- 資 料 1. 第 1 6 0 回 船 員 部 会 の 議 事 録 (案)
- 資 料 2. 船 員 職 業 紹 介 実 績 等 一 覧 表 (令 和 4 年 4 月 分)
- 資 料 3. 沖 縄 管 内 に お け る 求 人 求 職 等 の 推 移 (平 成 2 9 年 ~ 令 和 4 年)

上原部会長

定刻になりましたので、161回の船員部会を始めさせていただきます。

まず初めに、本日の出席者の状況と配布資料の確認を事務局からお願いいたします。

事務局（池原係長）

本日は、公益委員4名、労働者委員2名、使用者委員1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、本部会が有効に成立していることを御報告させていただきます。

続きまして、今回の船員部会の配付資料を確認させていただきます。

（配付資料の確認）

上原部会長

ありがとうございます。

それでは、前回の議事録が配付されております。何か指摘、修正すべき事項がありましたら、挙手にてお願いいたします。

柴田委員

3ページ下段の漢那委員の発言に修正をお願いします。

「海員組合の労働契約改定交渉」の契約を協約に修正をよろしくお願いします。

上原部会長

そのほかありますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、今の訂正が一部修正した上で承認ということによろしいでしょうか。ありがとうございます。

続いて、議事の2「管内の雇用状況」について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局（比屋根補佐）

令和4年4月分の管内雇用状況等の概要について御報告いたします。

●求人状況について

新規求人数は7件でした。

前月に比べ3件減少、また、前年同月に比べ3件増加となっております。

月間有効求人数は20件でした。

前月に比べ2件減少、また、前年同月に比べ3件増加となっております。

月間有効求人数の内訳は、商船等 20 件、漁船 0 件となっております。

月末未済求人数は 13 件でした。

●求職状況について

新規求職数は 9 名でした。

前月と比べ 3 件減少、また、前年同月と比べ 5 名減少となっております。

新規求職数の内訳は、商船等 7 名、漁船 2 名となっております。

●新規求職者の退職理由又は求職理由別内訳について

4 月の新規求職者 9 名の退職理由は、自己都合が 5 名、期間満了その他が 3 名となっております。

新規求職者が所属していた会社所在地は、管外が 2 名、管内が 7 名となっております。

●求職状況について

月間有効求職数は 29 名でした。

前月に比べ 8 名増加、また、前年同月に比べ 4 名増加となっております。

月間有効求職数の内訳は、商船等 24 名、漁船 5 名となっております。

月末未済求職数は 20 名でした。

●成立状況について

4 月は 0 件でした。

●求人倍率について

4 月の月間有効求人倍率は、0.69 倍でした。

前月に比べ 0.36 ポイント減少、前年同月に比べ 0.01 ポイント増加となっております。

●失業等給付支給内訳について

基本手当受給者実人員は 1 名、支給延べ件数は 1 件です。

基本手当支給額は、161,280 円でした。

その他、高年齢求職者給付金の支給があり、

高年齢求職者給付金の支給額は商船等で 282,950 円、総支給額は 440,230 円でした。

以上、管内雇用等状況の概要の説明を終わります。

上原部会長

ありがとうございます。

ただいま事務局から説明がありましたが、何か御質問等ありますでしょうか。

亀谷委員

新規求人数のうち漁船のその他とは、何ですか。

事務局（池原係長）

その他に関しては、上記底引き網漁業、かつお・まぐろ漁船以外の漁船になります。

上原部会長

そのほか、何かありますでしょうか。

それでは続いて、3番項の「意見交換」に移りたいと思います。

どなたか意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。あるいは御質問でもよろしいです。

よろしいですか。前回の会議で質問があった事項については、これから事務局から説明しますけども、本日の意見交換はこれでよろしいでしょうか。

では、前回の意見交換の場に出た質問について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局（池原係長）

前回、豊川委員より、コロナ禍前から現在における求人求職の状況等推移が取ればということで、今回作成しております。沖縄管内の過去6年間の4月分のデータにはなりますが、平成30年から緊急事態宣言が開始されましたので、その前の平成29年からのデータをグラフにしております。件数自体が少ないので、顕著に表れているデータはありませんが、有効求人倍率の平成30年を見ていただくと、1.33倍と、平成29年4月に比べて少し上がっていることが見てとれます。

これと同じ傾向が、全国の月間有効求人求職数のデータにより、令和3年5月から求人倍率のほうで2.5から3.34になっていることがわかります。

有効求人倍率の推移ということで、平成24年から令和3年11月までのグラフでございますが、平成30年のデータを見ても、特段大きく上下している数値は見られず、横ばいになっております。平成24年からは、数値は上がっている状況になります。

こちらの資料については以上です。

上原部会長

豊川委員、よろしいですか。

豊川委員

お忙しい中、調べていただいてありがとうございます。

思ったほど大きな変化が見られなかったのは、ここからいいことなのかどうなのかというのはもう少し実態的な調査が必要かもしれません。それはまた次の段階で、もう少しコロナが落ち着いてから見えてくるトレンドがあるかとも思いました。こうやってデータを見させていただくと、いろいろな可能性や仮説がいくつか浮かんできますので、そのときには私も何かあれば御報告したいと思います。ありがとうございました。

上原部会長

ありがとうございます。

もう一つ、前回、柴田委員からの質問がありましたので、よろしくお願いします。

事務局（池原係長）

前回の160回船員部会で、船員法施行規則等の改正ということで、船員労働安全衛生規則の改正における過重労働対策として、長時間にわたる労働に関する面接指導の説明をしたところですが、概要で申しますと、週40時間を超えて労働させた場合における、その超えた時間が1か月80時間を超え、かつ疲労蓄積が見られる船員への医師による面接指導の実施の義務づけという内容でした。

御質問としては、労使協定の方で、56時間制限を設けているのですが、それを超えた80時間というのはどういう関係があるのでしょうかというような内容だったと思います。

それについては、お手元に配付しております資料のページ番号4に時間外と休日労働（1週間あたり40時間を超えた労働）がひと月あたり80時間超となっておりまして、前回の説明資料ですと、休日労働における時間が含まれておりませんでしたので、労使協定56時間に休日労働の時間をプラスして、80時間を超えた場合はこの規定の改正の対象になるということになります。

休日労働については、次の資料の方で、基準労働期間というものが下の表で説明がありまして、例えば内航短距離定期船ですと、3月（90日）とありまして、その期間中に付与される休日、補償休日の日数

については、表でいくと26日、表の欄外、米印に3分の1を超えない範囲で補償休日の労働（補償休日労働）が可能とされておりますので、26日の3分の1は協定を結んでいただければ労働が可能となっております。

以上です。

上原部会長

ありがとうございます。

柴田委員、今の回答で何かありますか。

柴田委員

御説明ありがとうございます。確認ですが、まず時間外の労使協定がありますよね。時間外の労使協定で、1ヶ月の時間外は56時間までにしようという一つのルールがあります。これはよほどの就労体制を引かない限りは、時間内である程度という形が多いので、どの会社さんも取られる形が多いです。

前回説明のあった80時間というのは、その時間外数ではなくて、休日労働、要するに補償休日で与えるところで、仮に労働してしまった場合、労使協定があれば3分の1はできるというのが一応ルールとしてあります。

その3分の1、労働した総数で見ると80時間、時間外数の56時間プラス残りの24時間でいうと、80時間で割ったら3日分、本当は休まなくてはいけないけども、仮に仕事をした場合、そこで80時間を超えなければ、医師の診断的には適用しないことになる。けれども時間外手当や休日労働に対する補償というのはもちろんやらなきゃいけないというのが、そういうルールの中の80時間ということだと思いますかね。

ということは、その補償休日で働ける限度というのは3日、3日を超える場合だと、この医師の診断が必要になるという話から、実際、基準労働期間においては、3分の1と決められている。それ以上に働くのは法律に抵触する可能性はあるだろうが、月単位で見たときに3日以上ということですかね。

基本的な、その56時間の時間外の労使協定プラス休日労働の労使協定、取ってない場合というのは、時間外は56時間の中で働くということですよ。

休日労働の労使協定は、取っている会社、取ってない会社、まちまちです。

例えば、月の月間の時間外はそんなにいてないけども、休日を与

えてない、与えきれてないとか会社も中にはあったりします。

その辺も今後、総合事務局でも、56時間あって、補償休日があつて、80時間超える場合は医師の面接指導も対象者から問い合わせがあつた場合しなきゃいけないので、これから訪船指導等の際に注意喚起をしていただけたらいいかなというふうに思います。ありがとうございました。

上原部会長

今の内容で皆さんよろしいでしょうか。

今、柴田委員から、分かりやすい説明があつたと思います。ちなみに36協定結んでない会社の割合はどれくらいですか。

柴田委員

まず、ないと思いますね。僕が知り得る、僕の担当している会社では、陸上でいう36協定、時間外の労使協定取ってない会社はないです。

上原部会長

はい。もちろんあれば指導していくという立場になるのですよね。

柴田委員

そうですね。先ほどの時間外の36協定はありますが、今の限度、3分の1はどうしてもやむを得ない場合、仕事をさせる場合、労使協定とはまた別になります。

ですので、36協定は持っているけど、こっちのその保険までとは言わないけど、どうしても休日就労させてしまう分の労使協定をみんな取っているかといったら、取ってない会社もあります。

上原部会長

分かりました。勉強になりました。ありがとうございます。

そのほか、今の案件について、何かありますか。よろしいでしょうか。

それでは、ないようですので、次回開催について、事務局から説明をお願いいたします。

事務局（池原係長）

次回、6月の船員部会は、6月16日木曜日、5階海技試験室で11時より開催いたします。

後日、改めて案内の文書を送付いたします。出席できない場合は、

事前に事務局まで御連絡ください。

また、今回の議事録案については、後日メールで照会させていただきますので、よろしくお願いします。

上原部会長

それでは、以上をもちまして本日の部会を閉会いたします。ありがとうございました。