第１７９回
沖縄地方交通審議会
船員部会 議事録

令和５年１１月１６日（木）

沖 縄 総 合 事 務 局

第１７９回沖縄地方交通審議会船員部会

日　時　　令和５年１１月１６日（木）１３時３０分
場　所　　沖縄総合事務局５階「海技試験室・控室」

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、漢那委員、島仲委員
使用者委員　　桃原委員、亀谷委員、角委員

沖縄総合事務局　　野原船舶船員課長、
比屋根課長補佐、
金城係員

議事次第

○開　会

○議　事
１．第１７８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１７８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５年１０月分）

上原部会長

それでは、定刻でございますので、第１７９回船員部会を始めさせていただきます。

本日の委員の出席状況と配付資料の確認を事務局からお願い致します。

事務局（金城）

本日は、公益委員４名、労働者委員３名、使用者委員３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

それでは、まず初めに、前回、第１７８回船員部会の議事録について承認を諮りたいと思います。事前にメールにて確認されていると思いますが、議事録について何か御意見はありますか。

原案のとおり、承認してよろしいでしょうか。

（「はい」）の声

上原部会長

異議がありませんので、承認されたものといたします。

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致します。

事務局（比屋根補佐）

令和５年１０月分の管内雇用状況等の概要について御報告致します。

●求人状況について

新規求人数は５件でした。

新規求人における内訳としては、

旅客船に係る県内事業者２社について、１社から機関士１名、１社から甲板員を１名、曳船に係る県内事業者１社から機関士を１名、貨物船に係る県内事業者１社から航海士を２名となっております。

前月に比べ２件増加、また、前年同月に比べ１２件減少となっております。

月間有効求人数は４３件でした。

前月に比べ６件増加、また、前年同月に比べ１１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３８件、漁船で５件となっております。

月末未済求人数は３９件でした。

●求職状況について
新規求職数は６名でした。
前月に比べ２名増加、また、前年同月と比べて１名増加となっております。
新規求職数の内訳は、商船等６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
１０月の新規求職者６名の退職理由は、自己都合が６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３名、管内が３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２０名でした。
前月に比べ２名増加、また、前年同月に比べ２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１９名、漁船１名となっております。
月末未済求職数は１２名でした。

●成立状況について
１０月の成立は３件でした。

●求人倍率について
１０月の月間有効求人倍率は、２．１５倍でした。
前月に比べ０．０９ポイント増加、前年同月に比べ０．３７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５名、支給延べ件数は７件です。
基本手当支給額は１，０７９，５８２円、
再就職手当支給額は商船等２件で７９１，２１７円、
高年齢求職者給付金の支給額は商船等１件で３２５，０００円
総支給額は２，１９５，７９９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。ただいまの説明について、何か御質問等はありますか。よろしいでしょうか。それでは、管内の雇用状況についてはこれにて閉じさせていただきます。

続いて、意見交換の部に移りたいと思いますが、何かトピックはありますか。

柴田委員

先日、宮古総合実業高校で行われる予定だった体験学習が中止になったということで、非常に残念だなと思うのですけども、どのような理由で中止になったのか、言える範囲で構わないので教えていただけますか。

事務局（野原課長）

１１月１１日の開催に向けて、当局としては事前に教育委員会、各中学校へ開催に向けた協力依頼を何度か行ったのですが、結果として応募が全く無く開催できませんでした。開催時期が中学校側の意向に添えなかったことや宮古地区での開催が初めてであったため、認知度を上げることが難しかったことが要因ではないかと判断しました。

ただ、それで今年度は終わる訳ではなく、現在、改めて開催できないかと企画を練り直し検討している状況です。例えば、先生方の意識付けも大事だと考え、中学生に加え先生方、さらには小学校高学年の児童の参加についても検討しています。場合によっては、中学校に出向いて開催することも検討しています。

上原部会長

宮古総合実業は宮古だけですか。八重山も入るのですか。

事務局（野原課長）

宮古地区からの受験者が圧倒的に多いようですが、八重山地区や沖縄本島からの受験者もいるようです。

上原部会長

ありがとうございます。ほかにございますか。

島仲委員

大城委員からの資料提供もあるので、お聞きしたいのですけども、昨日、船員災害防止協会の主催で、講師が来られて、パワハラ、ハラスメント講習会があり、弊社にもそのようなハラスメントなどに係る

相談窓口がありますので、そこに確認したところ、乗組員からの相談はゼロとのことでした。沖縄総合事務局にも相談窓口があったかと思うのですが、そちらに相談が寄せられた事例などあれば、件数なり、その内容等話せる範囲でお聞きしたいのですが、よろしいでしょうか。

事務局（比屋根補佐）

今、お話しされている相談窓口は、「船員の総合相談窓口」になります。

まずは、総合相談窓口で一旦船員から相談を受けて、その内容が船員法違反に関するようなお話であれば運航労務監理官へ引き継いだり、また内容がハラスメントの類いになるのであれば、そのまま船舶船員課で処理したりする総合的な相談窓口を各運輸局等に設け運用しております。働き方改革の一環により環境整備を行いましたが、今のところ管内においてパワーハラスメントによる被害による相談窓口への申告を受けて実際に処理した事例はありません。

但し、別の相談でパワハラが関連した内容の事案が今年度２件ありました。１件目は、失業保険の受給資格決定手続きの際に、職場内でパワハラの類の扱いを受け退職したので、離職理由を「正当な理由のない自己都合」から、「正当な理由のある自己都合」へ変更できないかとの相談でした。離職理由が「正当な理由のある自己都合」へ変更となれば、２ヶ月の給付制限期間が制限期間なしとなりますので、その相談を受け、労働局の担当者にも確認しながら処理要領に基づき、パワハラに該当するのか否かを検討したのですが、離職理由を変更は成し得ないとの結論に至り、相談者に対し理由を説明しご納得頂きました。

２件目は、最近の事例ですが「運航管理者からハラスメントを受けた」との相談があり、運航労務監理官から事業者へ事実確認を指示したところ、「責任者と当事者を含めて話し合いをおこない、そのような意図はなかったとして、相談者にも納得してもらえた。」との報告を受け事実確認をしたところ、相談者から話し合った結果に納得したと回答を受けて解決した事例がありました。

島仲委員

ありがとうございます。

上原部会長

ほかに何かありますか。

漢那委員

一つ問題提起をしたいのですがよろしいですか。２０２１年５月に来島海峡の西口付近で白虎という貨物船が、外国籍船、確か韓国籍船のケミカル船と衝突事故を起こして３名の方が亡くなっております。その事故によって、業務上過失致死傷罪、業務上過失往来危険などの罪に問われ、二等航海士が刑事訴追を受け、禁錮１年６か月、執行猶予３年ということ判決を言い渡されて、不服として今上告している状況となっております。なお、今、その白虎は引き上げられて、１人の遺体が見つかったというのは聞いております。

ただ、この件は現在も事故調査中で、原因なども解明しきれていない状況であるにもかかわらず、このような判決が出たとされています。また、相手方となる外国籍ケミカル船の韓国人船長は不起訴になっております。なぜ３人の方が亡くなったのに執行猶予がついたかについては、亡くなられた家族がそれを求めていないということで、執行猶予という扱いにはなっているようですが、まだ調査中の上で、すぐ判決が出るということ自体が、船員にとってはもう誰も責任を持った仕事ができなくなりますよね。

また、まだ調査中である事件なのに、そのような事態が起きたことは由々しき問題だなと思っており、このような事例が発生したことで船員さんの持つ責任感もより一層重いものがのしかかってくるのではと考えられます。この事件を受け船員さんとしても、もう船長や航海士など続けられないといった事態にならないよう、日本の司法のほうもちゃんと調査をしてやっていただきたいなと問題提起をさせていただきます。

上原部会長

ありがとうございます。この件に関して何かありますか。よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、今回大城委員から、資料をお持ちいただいておりますので、御説明していただけますか。

大城委員

前回の船員部会にて話題に挙がったハラスメント関連について、詳細の説明ができなかったので、今回資料をお持ちしました。一つ目の資料４０ページにハラスメントの相談への対応の流れについて載っておりますので御活用いただけたらなと思います。

ハラスメント関連で裁判になったら、職場に居辛くなり、結果としてどちらも不幸な状態となってしまうので、やはり予防が一番大切かなと思います。

そして、もう一つのチラシについては、前回も説明させていただき

ましたが、人材育成の知識・技法向上を図ることを目的とした事例発表会についてのお知らせです。今回講師として北山高校の大城昭子先生、この方は若い人材をオリジナルな訓練でいろいろ成果を上げてきた実績がございます。また、人材育成やベンチャー企業として成功しているアイセック・ジャパンさんが事例発表を予定しております。直前で申し訳ございませんが、１１月２４日に予定しておりますので、お時間があればご参加いただければと思います。ありがとうございます。

上原部会長

ありがとうございます。この資料の件について何かご意見などございますか。

漢那委員

大城先生が紹介してくださった資料に記載されている相談・苦情の対応の流れについて、この中に労働組合相談窓口、人事部とあるのですけど、労働組合、我々のところにもそのような苦情処理というものはございます。ただ、パワハラをする人、される人、二人とも組合員なのですよね。事情聴取を会社に求め、それから懲罰委員会に諮るなど、いろいろな形で取組はするのですけど、やはりどこまでがパワハラでどこまでがパワハラじゃないのか、また、本当にパワハラがあったかどうかというものの判断がとても難しいです。例えば、船長だった人が会社からパワハラを受けたとなり、適応障害と診断されたら、その職に戻れなくなるのですよね。その時にどうすべきなのかその扱いに苦慮します。会社としては、もう仕事ができないけど給料をあげないといけない。普通であれば傷病や療養休職の対応を行うところ、うちの労働協約書の観点ですと１年９か月それに普通傷病で３か月を加え、計２年間は給料を払っていかないといけないのですよね。そういう形を取っている人が現在何人かいる状況です。でも、本人の意思として船に乗り続けたいのか乗りたくないのかも分からないなどのこともあり、どのように対応したらいいか、労働組合としても分からなくなってきているのが実情です。

そのため、パワハラの基準が分からないというか、陸上と船とはまた違いますので、船におけるパワハラの基準を作るというのも一つの対応策になるのではと思うところ、船会社ではどのような対応をしているかなというのも知りたいですね。また、これだけそのような事案が増えているなかで、パワハラというものを悪用しているとまでは言わないですが、そのようにしている人も中にはいるのではないかと危惧する部分もございます。でも、それがもし本当にパワハラだとした

ら、また、精神疾患が本当にある場合はどうしたらいいのかというのもあるので、本当に分からない。会社も我々としても不安なことばかりです。

大城委員

被害者とされる方が悪用しているかなというケースもあるのですけども、私は沖縄では見たことはないですね。ただ本土の研修会などに行きますと、加害者側がパワハラの制度などを読みこなして、ぎりぎりのラインを攻めてくるという事例もやはりあるそうです。そのため、本当にどこからがパワハラになるのか、業務の起因性を判断するのが重要になるかなと思います。実際、業務に起因しているかどうかというところの判断について、陸上では中心に行っております。ただ、船舶の場合２４時間船内にいるので、どこまでが業務なのかという部分が難しくも思います。

柴田委員

さきほど説明のあった話で、辞めた理由について、上司からきつく言われたため、これはハラスメントだと本人は申告する。失業保険を受け取ることを考え、失業の理由が自己都合と会社は書いているが、本人としてはハラスメントだろうと主張するといった経緯の話として局のほうにも事例で上がってきたのかなと個人的には思いました、ただ、このような話と同じかどうかまでは分からないですが、本人はそう思い込んでいるけど、他者から見たらそうではないという事例が多分これから増えてくるのではないかなと思っております。我々のほうにも相談はあって、どのように対処したらいいのかというのが、すごく悩みどころではあるのですけど、今日のお話を聞いてはっきり分かりました。もう総合事務局さんの相談窓口にお預けする、これが一番いいかなと私は思いました。

例えば保険関係なら、労基署との話にもちろんなるし、ハラスメントについても、担当者のほうに、ちゃんとうまく話合いで解決できるようにというように中持ちをしてくれる感じですので、ハラスメントのことについては、総合事務局に相談するのが一番いいかなというふうに思いましたね。

事務局（野原課長）

当局へも相談はあります。受けた人はパワハラ、セクハラだと申告するのですが相手方からすると、そのような認識は持っていないのがほとんどです。こちらとしては人事関係部署を含めた会社の中で適切に対応してくださいとしか言えないところではあります。

柴田委員

離職者の退職理由が、上司が嫌だったからなどの話はよく聞きますけど、今まではそれがハラスメントという話で退職にはしなかったですよね。いや、自分はハラスメントを受けて、精神疾患もあると病院から申告されていますと。自分はこの会社が嫌で辞めましたが、ハラスメント退職ですとかという感じで相談もあったりします。

漢那委員

琉球海運さんではそのような窓口はあるのでしょうか。

角委員

はい。対応窓口は設置しております。

漢那委員

会社には産業医さんもいると思うのですが、そのような人は会社の産業医には行かない傾向にあるのかなと感じます。知り合いの精神疾患の病院に行き、診断結果などこう書いてほしいとお願いする、そういうやり方もされたりして、こちらとしても本当に困っております。このような案件が１件や２件どころではなく、人員も少ない状況下でこのような対応に追われて困っている会社が今は多々ありますね。

大城委員

そういう方は恐らく仕事が面白くないのだと考えられますね。

漢那委員

仮に面白くなくて辞めるのであれば、散らかすような辞め方はしないでほしいですね。

大城委員

でも、散らかして辞める方は、辞める方なりの何か言い分があったりなどその背景にはあるかもしれませんね。たまたま昨日、従業員の定着のことについてヒアリングをしていたのですけども、経営者側には伝わらない辞めた理由というのがあったりするようです。そのスイッチが入って、ではどうすれば自分にとって利益が得られるような辞め方ができるのかということを画策する人が中にはいるのかと思います。

そうならないために、やはり組織のつながりというか、エンゲージメントといいますか、そういう仕事の面白さなどが大切かと思います。

実際、少数ですが明日会社に来るのが楽しみという会社はあります。そういうところにやっぱり乗っていくということが大事かなと思っております。

事務局（比屋根補佐）

先ほど紹介した事例のうち１件は、本人自身、取り敢えず「ハラスメント受けて辞めた」との認識がありました。経緯として上司の方が頻繁に整備ばかりするため、暗黙の了解で部下はそれに付き合わざるを得なくなり、おのずと作業時間が長くなって、結果、雰囲気が悪くなって退職を選択したそうです。つまり、直接的に何かを言われたり、手をあげられたり等ではなく、職場内の見えないプレッシャーが原因で、雰囲気の悪くなった環境に嫌気がさし退職に至ったのです。

しかも、労働局からパワハラが認められ、離職理由の変更が認められれば、給付制限を受けずに受給できる旨の説明を受けたらしく、本人も、給付制限を受けないのであればという事で、受給資格決定の手続きの際に、「退職の理由がパワハラだった場合は、給付制限期間が短くなったりしますか」と切り出してきました。

漢那委員

それは職務怠慢ですよね。上司の命令は絶対なわけだから。船員法の船内秩序でも記載されているとおりなので、労働局としても適切な案内をしてほしいですね。

事務局（比屋根補佐）

労働局から「こういう制度がありますけど、船員に関しては運輸局の対応ですので、まずはそこに相談してみては」と、中途半端な情報を提供されてこちらに流れてくる事も度々ありますので、色々な情報が簡単に入りやすくなったことも、現場での対応が難しくなった原因の一つではないかと感じています。

漢那委員

最近は辞める人について、退職代理人というサービスがあるようで、船員さんでも船員手帳をもらってから離職し、次の会社に行くのですが、船の世界は狭いので、離職理由について入社する本人やその人が以前勤めていた会社に連絡などして確認するのですよ。でも、その退職代行のサービスに３万円か５万円ほど払うと、その代行者が離職する本人の代わりに会社あてに辞める旨の連絡をしてくれるようです。離職する本人から正々堂々と言ってもらってもその意思を尊重して辞めさせるのに。そのような辞め方が最近では多々ある状況です。

豊川委員

相場としては、基本３万６，０００円ほどで、難しい案件であれば、５万６，０００円ほどになるようです。

漢那委員

辞める１カ月前に退職届を出していただければ、会社で手続き等進めますので何も難しくないと思いますけどね。

大城委員

でもここ最近、この代行サービスの利用は流行っているようですね。

上原部会長

私は初めて聞いたのですが、このサービスは弁護士がやっているのですか。

豊川委員

そうですね。手順としても、３万６，０００円で退職届出しますし、退職金まで全てパッケージのため成功報酬は頂きませんといった内容のものがあるようです。私個人としては関係ないのですけど、そのようなところが増えてきているなと感じますね。

漢那委員

確かに、最近ではそのようなネットの世界を利用したいろいろなサービスが多くなったと私も感じますね。

上原部会長

よろしいですか。今の話題についてまた何かありましたら情報を頂きたいと思います。

ほかに何かございますか。

特にないようでしたら、次回の船員部会について事務局から説明お願いいたします。

事務局（金城）

来月１２月の船員部会は、内航及び旅客の最低賃金専門部会をそれぞれ実施した後の開催となります。日時が１２月２１日木曜日に、当局５階海技試験室で１５時３０分より開催いたします。

なお、この後行われる最低賃金専門部会の審議結果によって開催時間が変更になる場合もございますので、御了承ください。

後日、改めて案内の文書をメールにて送付いたしますので、出席できない場合など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きましても、後日メールで照会させていただきますので、よろしくお願いいたします。

上原部会長

今の説明からすると、この後行われる専門部会で議題内容がまとまれば次回の船員部会の開催時間も早まる可能性があるのですね。

事務局は次回開催の日程調整ができ次第速やかに各委員に周知をよろしくお願いします。

それでは、以上をもちまして、本日の船員部会を終了させていただきます。

お疲れ様でした。