

第202回
沖縄地方交通審議会
船員部会 議事録

令和7年10月16日（木）

沖縄総合事務局

第202回沖縄地方交通審議会船員部会

日 時 令和7年10月16日（木）11時00分
場 所 沖縄総合事務局1階「共用会議室AB」

出席者：

公益委員 赤嶺委員、大城委員、豊川委員
労働者委員 柴田委員、大城委員
使用者委員 角委員、亀谷委員

沖縄総合事務局 宇久田船舶船員課長、
宜保課長補佐、
桑江係員

議事次第

○開 会

○議 事

1. 第201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. 令和7年度最低賃金専門部会について
4. 意見交換

○閉 会

（配付資料）

資料1. 第201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7年9月分）

資料3-1. 最低賃金の改正に係る意見聴取に関する官報公示

資料3-2. 最低賃金専門部会委員名簿（令和7年度）

資料3-3. 最低賃金改正スケジュール

資料4. 体験学習の実施について（令和7年度宮古開催）

資料5. 仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について

（育児・介護休業法の改正）

赤嶺部会長代理

定刻でございますので、第202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よりお願いします。

事務局（桑江）

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、本部会が有効に成立していることをご報告いたします。

続きまして配付資料の確認をさせていただきます。

(配付資料の確認)

赤嶺部会長代理

それではまず初めに、前回、第201回の議事録の承認を諮りたいと思いますが、お手元の議事録案をご確認いただき、何かご質問はございますか。原案のとおり承認してよろしいですか。

～ 各委員より「はい」の声 ～

赤嶺部会長代理

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いたします。質問は最後に受け付けたいと思います。

事務局（宣保補佐）

令和7年9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35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1社より、機関員1名
- ・台船に係る県内事業者1社より、甲板員3名
- ・曳舟に係る県内事業者1社より、船長3名
- ・作業船に係る県内事業者1社より、甲板員2名
- ・ガット船に係る管内事業者2社より、船長又は航海士1名、一航士又は一機士4名、一航士又は次席一航士4名、二航士4名、機関士1名、次席一機士4名、二機士4名、甲板員又は機関員2名、ガット士又はクレーン士2名

前月に比べ15件増加、また、前年同月に比べ29件増加となっております。

月間有効求人数は62件でした。

前月に比べ28件増加、また、前年同月に比べ29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 54 件、漁船 8 件となっております。

月末未済求人数は 61 件でした。

● 求職状況について

新規求職数は 5 名でした。

前月に比べ 1 名減少、また、前年同月に比べて 4 名増加となっております。

新規求職数の内訳は、商船等 4 名、漁船 1 名となっております。

● 新規求職した者の退職理由又は求職理由別内訳について

9月の新規求職者 5 名の退職理由は、自己都合が 3 名、海上勤務中の転職希望が 1 名、陸上勤務中の転職希望が 1 名となっております。

新規求職した者が所属していた会社所在地は、管内が 2 名、管外が 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 15 名でした。

前月に比べ 2 名減少、また、前年同月に比べて 3 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 10 名、漁船 5 名となっております。

月末未済求職数は 14 名でした。

● 成立状況について

9月の成立は 0 件でした。

● 求人倍率について

9月の月間有効求人倍率は、4.13 倍でした。

前月に比べ 2.13 ポイント増加、前年同月に比べ 1.38 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 2 名、支給延べ件数は 4 件です。

基本手当支給額は、漁船 4 件で 676,958 円。

総支給額は 676,958 円でした。

以上、令和 7 年 9 月分の管内雇用等状況の概要の説明を終わります。

赤嶺部会長代理

ありがとうございます。ただいまの事務局からの説明につきまして、何かご質問などはございますか。ないようですので、議事3の「令和7年度最低賃金専門部会について」事務局より説明をお願いします。

事務局（宜保課長補佐）

資料3-1、「船員の特定最低賃金の改正の決定に関し、関係船員及び関係使用者の意見聴取に関する公示」をご覧ください。最低賃金専門部会について、ご説明させていただきます。

意見聴取につきましては、最低賃金法の規定に基づき官報で公示しておりますが、複数局同時に公示しております、当局の公示につきましては裏面の赤枠部分となります。期間を9月22日から10月6日まで15日間設けましたが、期限までに意見の提出等はございませんでした。

続きまして、資料3-2「最低賃金専門部会委員名簿（令和7年度）」をご覧ください。

当局では最低賃金専門部会を内航鋼船と海上旅客の2部門を設置いたしますが、専門委員につきましては今後、上原部会長からの指名を経て正式に決定する予定となっております。

内航鋼船につきましては、公益委員としまして上原委員 赤嶺委員、労働者委員としまして、松本委員 柴田委員、そして、使用者委員としまして角委員に加えて、最低賃金専門部会のみ審議いただく臨時委員として（株）トウエイの東江社長の任命を予定しております。

海上旅客につきましては、公益委員としまして、上原委員 赤嶺委員、労働者委員としまして松本委員 柴田委員、そして、使用者委員につきましては、桃原委員に加えて、臨時委員として八重山観光フェリー（株）の黒島社長の任命を予定しております。

最後に、資料3-3「最低賃金改正スケジュール」をご覧ください。11月20日に最低賃金専門部会において調査審議を行い、船員部会及び沖縄地方交通審議会の決議等を経て、沖縄総合事務局長へ答申となる予定でございます。なお、昨年度につきましては12月19日にて沖縄総合事務局長に対し、答申を行っています。その後、法令に基づく官報公示を行い最低賃金の改正となりますので、表のとおりスケジュールで進めたいと思います。

なお、来月からの調査審議にあたり専門部会委員方へ資料を今月中にメール及び郵送にて事前展開しますので、よろしくお願ひいたします。

以上となります。

赤嶺部会長代理

ただいまの説明につきまして、何かご質問はございますか。ないよう

ですので、議事4意見交換に移りたいと思います。事務局から資料5の説明があると伺っています。説明よろしくお願ひします。

事務局（宜保課長補佐）

資料5「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（育児・介護休業法の改正）」の資料をご覧ください。

2ページですが、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律、及次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律が令和6年5月31日に公布されております。「改正の概要」の1. ①及び⑤については令和7年10月1日から施行、以外については令和7年4月1日から施行されています。なお、2. ③は公布日である令和6年5月31日から施行されています。

赤枠で囲まれた箇所が10月施行で、①では「3才以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。」としております。こちらにあります※印は陸上での措置内容となっており、船員については別途5ページにございます。

次の⑤では「妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を義務付ける。」としております。

4ページに移りまして、こちらは「子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応（全体像）」で、赤枠内に柔軟な働き方を実現するための措置がございます。こちらは10月1日から施行されており、今回、事業主に対応して頂きたい内容となっています。事業主が選択して講すべき措置としまして、①短期間航路等、②陸上勤務、③養育両立支援休暇付与（10日／年）、④短時間勤務制度、国土交通省令が定めるものとして、（⑤子の養育に必要な日常生活における家事支援の措置、⑥船員の希望を勘案した補償休日の便宜の供与の措置、⑦保育施設の設置運営及びその他これに準ずる便宜の供与の措置）などがあり、これらはフルタイムでの柔軟な働き方の措置があり、これら7つの措置から2つ以上を選択し、対応をしていただくことになります。

5ページに移りまして、「柔軟な働き方を実現するための措置の具体的な内容」がございます。

「短期間航海等」の内容としまして、「対象船員が現在乗り組んでいる船舶の航海期間よりも、短期間の航海を実現する船舶への配置換え等を想定」しています。

「陸上勤務」の内容としまして、「1年につき連續した30日以上の日数（※）の陸上勤務を行える環境を整備すること」、（※）印に「30

「日以上」は労使双方にとって、ごく短期間の陸上勤務は現実的に困難であることを考慮した目安であり、「陸上勤務の措置を希望する船員の希望を考慮した上で、より短期間の設定を行うことも可能」という内容になっております。国土交通省からの説明では、予備船員としての扱いを想定しており、まとめた日数30日ですが、30日未満でも可能と説明を受けております。

「養育両立支援休暇付与（10日／年）」の内容としまして、「1日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの」としております。

「短時間勤務制度」の内容については、「船舶の停泊中における1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの」としております。

「国土交通省令で定めるもの」としまして、一つ目に「子の養育に必要な日常生活における家事支援の措置」の内容としまして、「日常の家事負担軽減を目的とした支援を行うこと、例えば、家事使用人の手配等の支援金の支給、食材宅配サービスの利用に係る支援などの想定」としております。二つ目に「船員の希望を勘案した補償休日の便宜の供与の措置」の内容としまして、「補償休日を付与する際、子の夏休みや入園式など船員が希望する時期を踏まえて行うこと」としております。三つ目「保育施設の設置運営及びその他これに準ずる便宜の供与の措置」の内容としまして、「（1）から（3）のいずれかの内容としており（1）事業主自ら又は他の事業主に委託して、保育施設の設置運営を行う（2）船員から委任を受けて、ベビーシッターの手配と費用負担を行う（3）船員自ら手配するベビーシッターに係る費用負担を行うこと」としております。

これら7つの項目の中から2つ以上選択して対応していただくことになっています。

6ページに移りまして、「柔軟な働き方を実現するための措置に関する具体的なプロセス」でございます。事業主が措置を講じる際のプロセスとしまして、①は先ほど、ご説明したとおりとなります。②は事業主が措置を講じようとするときは、過半数組合等（※労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者）の意見を聞かなければなりません。③についてですが、こちらは事業主の措置の個別の周知・意向確認でございます。「対象（※3歳から小学校就学前の子を養育する船員）の船員に対して、適切な時期に事業主は対象措置に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向確認を、個別に行わなければなりません。」としております。こちらの詳細につきましては、次の7ページに「仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取などについて」がございます。

7ページの上段には、「事業主は、船員の妊娠・出産の申出時や、対象船員の子が3歳になる前の適切な時期に、仕事と育児の両立に関する事業主の個別に意向確認を実施していただく必要がある。」となっています。下段に「「個別の意向の聴取」の内容と方法」がありまして、「周知・意向確認」については、一つ目に、「事業主が行う柔軟な働き方を実現するために選択した措置（2つ以上）の内容」、二つ目に「当該措置の申出先、例として、人事部など」がありまして、三つ目に「深夜業の制限に関する制度」となっております。「方法」につきましては、①面談（オンライン可）、②書面交付、③FAX、④電子メール等で、③④は船員が希望した場合のみとしており、これらのいずれかを対応することにしております。

その後のページは参考としてQ&Aがあります。これは厚生労働省が公表しているQ&Aを参考に作成したものとなっておりますので、時間の関係もございますので、あとでご覧になっていただければと思います。

これで説明を終わります。

赤嶺部会長代理

資料5に関して質問はございますか。

柴田委員

よろしいでしょうか。3ページ以降の「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」についてですが、10月までに事業主が2つの措置を選定して、対象となる船員がその中から1つ選ぶということですね。例えば措置として陸上勤務を選定すると、対象の船員は基本的に1年につき連続30日間は陸上勤務をして帰宅できる時間を作り、子育てを支援しましょうという趣旨だと思っています。内航船員のように日頃船に乗っている人が陸上勤務をすることによって年間30日は家に帰れるのは良いことだと思います。一方で、毎日家に帰れている日帰りの旅客船事業者の船員に対して実施できる措置としては、6時間の短時間勤務や年10日の養育両立支援休暇の付与の選択肢しかないと思います。日帰りの旅客船事業者が陸上勤務の措置を選定し、対象船員に陸上勤務をさせることによって制度をクリアしているという見方をしてしまうと、普段は船に乗っている船員が家に帰れる機会を作りましょうというこの制度の趣旨から外れてしまい、毎日帰れている船員からすると、支援制度はできたけど結局何も変わらないように見えてしまいます。また、内航船の場合、乗船中はワッチの関係もあり短時間勤務はほぼ不可能です。そのあたり各社に応じた措置をどう見るかが大事だと思います。組合がある会社であれば、現場の意見や会社にとって最も趣旨に則った措置について私も相談に応じることができますが、組合がない会社は趣旨に則った措置が選定されているか総合事務局でもチェックし

てほしいと思います。

あと、措置を2つ選択することになっていますが、例えば陸上で6時間の短時間勤務にするなど、措置の併用もできるのでしょうか。

事務局（宜保課長補佐）

各社のニーズにあわせた措置を選定いただくことになりますので、併用の可否について事務局からは回答できかねます。

柴田委員

この制度を適用するにあたり就業規則の変更が必要になるので、組合がある事業者は私に必ず相談が来るはずですが、組合がない事業者に対しては、ニーズに合った措置が選定されているか総合事務局の方でチェックを入れてほしいと思います。とりあえず陸上勤務をしてもらえば制度クリアできるとなってしまうとせっかくの制度が無意味になってしまふので、選定したらOKではなく、この措置を選定することでどのような形で船員に子育てに対する時間を与えることができるのかという点はしっかりとチェックすべきだと思います。漁船も同じように制度適用されるので、漁船がどのような選定をするのかも気になるところです。

赤嶺部会長代理

どの措置を選定しているかについては求人票の中に記載事項を設けるなどして、総合事務局でのチェックまではしなくともいいのかなと思いました。この制度は介護と子育てが両立できるよう柔軟な働き方に変えて雇用を促進するという意図も含まれていますよね。総合事務局から各社にヒアリングした方が次に繋がることは分かりますが、それが難しい場合は求人票の項目に入れておけば、措置を講じているかどうかが分かりますし、求職者にも制度説明のきっかけになるのかなと感じました。

柴田委員

陸上も同様にこのような措置を講じる必要があると思うのですが、陸上で的好事例があれば、次回の船員部会でも構いませんので情報共有いただけませんでしょうか。船舶でも実施できる事例かどうかは問いません。広く情報共有いただけすると参考になると思います。

角委員

弊社（琉球海運株式会社）については、労働時間の短縮、フレックス勤務ぐらいしか現実的な方法はないかと思います。

柴田委員

例えば、船員を陸上勤務させた場合も6時間の短時間勤務は適用にな

りますか。

角委員

それは構いませんが、船員は陸上勤務を嫌がる方が多いです。整備計画を立てたり、司厨部だと食事のレシピを作るなど陸上ではやることが多いので拒絶反応があるようで、船員から陸上に異動する方は稀です。

陸上勤務といつても様々で、乗組員の代わりに那覇港に入ってきた船に行って乗組員の業務を軽減させるようにしたら両方できるのではないかという話も出たのですが、陸上勤務を軽く見ないでほしい、陸上は陸上で大変です。意見が中々まとまらず弊社の中でもまだ案ができていない状況です。

あと、短期間航路とはどのような航路を想定しているのでしょうか。弊社では那覇で1泊する船や、日帰りの船があるので、1泊する船に優先的に配乗させたら家に帰ることができるのでという話が出たのですが、そもそもそれは短期間航路なのかという疑問もあります。

柴田委員

それは短期間航路にならないですね。

角委員

やはりそうですよね。考えやすいように具体例がほしいです。先ほどの話は本人にとっては良い選択だと思いますが、措置として示されている範疇ではないというのが実態で、我々としても結論が出せず困っています。措置を併用することはできるけど、かえってそれが負担になってしまふようでは困りますし。

柴田委員

陸上勤務にした結果、残業が増えて家に帰れないとなると趣旨から外れてしまいますがね。

事務局（宇久田課長）

若い船員さんはどの措置を希望される方が多いのでしょうか。

大城委員（労働者）

希望されたら、卒入園式に参加するための補償休日の便宜の供与が多いと思います。弊社でも船員の希望を聞くようにしていますが、これ以外は適用が難しいと思われ、7つの措置の中で一番現実的なのがこの船員の希望を勘案した補償休日の便宜の供与の措置だと思います。これには恐らく運動会も含まれると思われますが、卒入園式も運動会も

休みがほしいとなると2つ取りになるのかなと。卒入園式での休みを選択したら、運動会での休みは他の船員を優先するという運用でもいいのでしょうか。この措置を選択した船員に対しては希望があれば全てにおいて補償休日を付与しないといけないのでしょうか。

事務局（宜保課長補佐）

運航できるかどうかの判断もあるので、誰を優先するかについて事務局からはお答えできないところです。

柴田委員

3歳～小学校就学前が対象ですが、小学2年、3年生でも運動会はありますし、お子さんの運動会にみんな行きたいと思っている中で、対象年齢の子の運動会が優先になるのかという話は出てくるかと思います。どうしても制度の縛りがあるので仕方ない部分もありますが、どうしたらしいのか悩ましく感じますね。

あと、例えば子どもが3歳のときは陸上勤務を選択して、4歳では別の措置を選択するといった措置の変更は本人の希望があればできるのでしょうか。それとも1回選択した時点でその措置が3年続くことになるのでしょうか。

大城委員（公益）

対応できるかは別として、希望が変わることは一般的にあり得ますので、面談が必要になると思います。法律でもそうですし、事業主としても雇用を継続したいので話し合いをするようにすると思います。

柴田委員

なるほど。変更してはいけないことはないですよね。でもそれが10人、20人と増えると会社も大変ですね。

大城委員（公益）

制度を利用する方はいいかもしませんが、それをカバーする人達は大変だと思います。年齢が近く若い職場で女性はほぼ時短勤務だったりすると負担がかかります。周囲の人たちに協力を得られるようなやり方が重要になってくると思います。

赤嶺部会長代理

労働者側も使用者側も利用が中々大変というか、両方が同じイメージを持って制度を利用していくには詰めて話さないといけないですね。年齢や状況によっても変わってくると思うので大変だろうと感じました。

この件以外でも何かご意見ございますか。

角委員

商船やいまと久米島オーシャンジェットはどのような状況でしょうか。

事務局（宇久田課長）

新聞報道以外のことは我々にも情報が入っていません。

柴田委員

当初は11月就航予定でしたがまだ時間がかかりそうですね。ホームページを見ながら状況をチェックするぐらいしか進捗の具合は分からないですが、昨日は久米島オーシャンジェットが研究所とタイアップして鯨衝突リスクを最大限減らすための措置を講じるというようなことをYouTubeでやっているのを見ました。

あと、求人倍率が上がっているのは久米島オーシャンジェットの関係でしょうか。

事務局（桑江）

久米島オーシャンジェットの関係ではなく、ガット船事業者が大量に求人を出したため求人倍率が上がりました。

赤嶺部会長代理

他にございますか。ないようすで事務局から資料4の説明をお願いします。

事務局（桑江）

資料4「宮古島で船員について学ぶ「体験学習」を開催します」というタイトルの案内をご覧ください。11月10日（月）に伊良部島中学校の2年生を対象に、体験学習の開催を予定しています。こちらは若年内航船員確保推進事業の取組の一環で、中学生を対象に船員に興味をもってもらい、船員を志望するきっかけをつくること目的としており、今年8月には沖縄本島でも開催しました。宮古島での体験学習はR5年度から開催しており、今年度で3回目となります。今回の体験学習では、宮古総合実業高校および実習船「海邦丸」を会場として、船員の仕事紹介や、実習船「海邦丸」の船内見学などのプログラムを予定しています。

以上お知らせでした。

赤嶺部会長代理

ただいまの説明についてご質問ございますか。ないようすで事務

局から次回の開催について連絡お願いします。

事務局（桑江）

11月の船員部会は、11月20日（木）に当局2階共用会議室DEで13:30より開催します。船員部会終了後、内航・旅客の最低賃金専門部会を開催しますので最低賃金専門部会委員の皆様はそちらにつきましてもよろしくお願いします。後日、改めて案内の文書をメールで送付いたします。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、よろしくお願いいたします。

赤嶺部会長代理

それでは以上をもちまして、本月の船員部会を終了といたします。お疲れ様でした。