

ILO の 2006 年海事労働条約

The ILO Maritime Labour Convention 2006

海事労働条約は自社船舶の乗組員を不当に扱っている船主にとって脅威となりました。



不当な雇用者には荒海

国際法の求めに従った船舶の管理をおろそかにしている国の船では、船員達はしばしば不当な条件下での労働を強いられて、その生活状態、健康、安全、職場である船舶の安全が損なわれていることはよく知られています。一方、船員達に適切な労働状況を提供していると誇る船籍国、船主も少なくありません。残念ながら後者は、標準に劣る船舶を運航する船主達との不当競争に直面するのです。2006年海事労働条約（Maritime Labour Convention = MLC）¹ が2011年に施行を予定されていることは、論外な労働条件で乗組員を乗船させている船主たちにとって歓迎したくないニュースとなりましょう。

MLCは2006年2月に国際労働機構(the International Labour Organization = ILO) が採択しました。船員の適切な労働条件を求める権利を定め、船主に対しては公正な競争条件を創出させようとするものです。MLCはSOLAS, STC, MARPOLとともに規則体制の「第4の柱」といわれてきました。施行されると、船籍国がこの条約を批准しているか否かに関わらず、すべての船舶は批准した国で調査の対象となります。

¹国際労働機構(The International Labour Organization = ILO)の2006年海事労働条約—以前は統合海事条約といわれていた。

MLCでは船員とは船上で雇用され、従事し、あるいはいかなる立場であれ働く、条約に保護された人と定義しています。例外はありません。VLCCの船長もクルーズ船のピアニストもMLCのもとではみな船員なのです。MLCの新規の労働基準は、船員に関して過去80年間に採択された65を超える国際労働基準を統合し時代に合わせたもので、その規則は少なくとも69,000隻の船舶で働く120万人以上の船員に適用されると見られています。

新制度の概観

MLCは疲労、勤務中の健康、安全性、船員の就労及び居住状況、採用などの問題を扱っています。MLCの主目的は、すべての船籍国の船上で勤務する船員が平等で満足のいく状況を保証されることです。MLCのA部には義務基準が記載され、B部には義務ではないながらガイドラインが記載されています。

第1章：船上で従事する船員の最低要件

船上の雇用、任務、作業は16歳以下の人には禁じられています。18歳以下の人々の夜勤も同様です。船員の健康や安全を脅かす可能性のある作業はいずれも禁じられています。船員はすべて海上勤務に適合しているとの診断書が必要で、診断書は医師またはかかる診断書を発行する資格を当局に認められた人物が英文で書いたものでなければなりません。

船員はすべて船上での任務遂行の訓練を受け、資格証明を得ていなければなりません。船上での身体安全に関する訓練にも合格していることが必要です。訓練及び証明はすべてIMOが採択している法的文書に従ったものでなければなりません。船員が船員募集及び補充・交替に関していつでも連絡をとることができるように、効率よく管理された仕組みが、船員組合と船主間の団体交渉協約

に基づいて運営されていなければなりません。

第 2 章：雇用条件

すべての船員は公正な雇用契約を結ばなければなりません。契約は明瞭な文言で書かれ、法的に強制可能で、法に示された基準に沿ったものであるべきです。雇用証書は適応する団体交渉協約が組み込まれていなければならず、船員と船主あるいは船主の代理人の双方が署名しなければなりません。必要があれば船員には署名する前に内容を精査し助言を求める機会が与えられなければなりません。雇用条件は調査当局の審査に備えて船上にも保管しておかなければなりません。契約条件は通常英文で用意しておく必要があります。

船員には勤務に対して雇用契約に従って定期的に支払いをしなければなりません。賃金は一か月を超えないの間隔で、合意の通貨/割合で支払わねばなりません。船員に対してはその収入の全部あるいは一部を家族、扶養者、あるいは法定受益者に送金する手段を講じておかなければなりません。

すべての船員の労働と休息の時間は統制されていなければなりません。通常の一日の労働時間は 8 時間です。一週間に一日と公共の祝祭日は休日です。最長の労働時間は 24 時間内に 14 時間、あるいは 7 日間以内に 72 時間を越えてはなりません。最長の休息時間は 24 時間以内に 10 時間未満、あるいは 7 日間以内に 77 時間未満であってはなりません。休息時間は 2 回までなら分割してもよく、そのうち 1 回は少なくとも継続した 6 時間でなければならず、休息時間と休憩時間の間隔は 14 時間を越えてはなりません。ただし船長は本船、船上の人員あるいは貨物の緊急安全のため、または海上で遭難している他船や人員の救助のために必要な場合は、船員に超過労働を求めることができます。

船舶はその大きさと性能に見合った乗組員を配乗しなければなりません。十分な休息を確保し疲労を軽減するために、過大な労働時間は回避するか最小限にとどめなければなりません。

すべての船員には上陸休暇と、雇用 1 か月につき

最低 2.5 日をもとに計算した年次有給休暇を与えなければなりません。正当な理由での欠勤は年次休には含まれません。

船員放棄の闘争では、第 5 項は、船員の雇用契約が外国にいる間に期限を迎えた場合、船主または船員が正当な理由で契約を終了した場合、あるいは船員が疾病または怪我のために任務を遂行できなくなった場合は、船員自身に費用の負担をかけることなく彼らを帰国させなければならないと規定しています。船主の負担での送還は、船員交代に消極的だったり交代員を確保できなかったりといった船主の財政状況に左右されるものではありません。

雇用の喪失が乗船勤務中の船舶の喪失や沈没によるものであれば、船員には損失を補償しなければなりません。

最後に、海運界に安定的に有能な労働力を提供するため、加盟国はおのおの、船員の技術向上、職業訓練を奨励し、雇用機会を開発するために、しかるべき国策を実行すべきです。

第 3 章：居住設備、厚生施設、食物、サービスの提供

船舶は船上に居住または勤務する船員のために十分な居住設備と厚生施設を備えていなければなりません。特に居室その他の施設の広さ、暖房および換気、騒音及び振動その他周辺の因子、衛生設備、照明、医療設備には十分な配慮が必要です。これらの要件は該当船籍国で MLC が発効後に起工する船舶にのみ適用されます。

船員には良質の食料と飲料水を提供しなければなりません。食料は適切な栄養価のあるもので、訓練を受けた料理人が準備し、雇用期間中は無料であればなりません。18 歳未満の船員は船上の料理人として雇用したり従事させたりしてはなりません。

第 4 章：保健、医療、福利厚生及び社会保障

MLC は船員の健康を守り、船上であっても陸上でであっても必要な医療と薬剤を得られるよう、歯科治療も含めて確保しておくことを求めています。

この目的のために船舶は薬品箱、医療機器、医療手引き書を積んでいなければなりません。通常 100 人以上を乗せて 3 日以上航行に従事する船舶は、資格のある医師も乗船させていなければなりません。その他の船舶は、応急医療を施し、介護及び施薬ができる船員を少なくとも一人乗船させていなければなりません。応急処置を施す任務の船員は STCW の要件に合った訓練を受けていることが必要です。船舶は無線あるいは衛星通信で専門家の助言を含めた医療支援常時に連絡可能でなければなりません。このサービスは通常陸上の労働者が受けられるサービスと同等でなければならず、船上勤務中の雇用人には無料でなければなりません。

MLC はまた、船員の雇用中に発生した疾病、傷害や死亡の結果、船員とその扶養者がこうむる経済的困難からも、船員を保護しようと目指しています。船主は疾病または傷害で発生する、該当船員の本国送還までの費用の補償責任があります。船主は医療、必要な薬剤、治療具の費用を支払います。必要であれば船主は、病気になるあるいは傷害を負った船員が回復するまでの国外での治療中、あるいは該当疾病または傷害が不治のものと診断されるまでの賄いと宿泊の費用を負担しなければなりません。この責任は傷害発生日あるいは疾病開始日から 16 週間未満であってはならないと法律で定めている国もあります。

疾病または傷害の結果就労不能となった場合、船主はその船員が船上に留まっている間、あるいは船員が本国送還されるまでの給料を満額で支払う責任があります。その後は、船員が本国に送還されてから、あるいは上陸してから回復するまで、船主は国の法律に従って、あるいは団体協約の規定どおり給料の全額あるいは一部を支払わなければなりません。

業務上の死亡、長期廃疾、疾病、事故の場合は、船主は国の法律、船員の雇用契約、及び/または団体協約に記載の補償をする財政保証を用意しなければなりません。船上または陸上で雇用期間中に死亡の場合、船主は埋葬費用を支払う責任があります。

MLC はまた、船員の船上での労働環境は業務の安全と健康を確実に促進するものであるよう求めています。加盟国は、船上での業務安全と健康管理のための国としてのガイドラインを考案し公表しなければなりません。かかる法律、規則、その他の手段には、危険評価、訓練、船員の指導が含まれていなければなりません。加えて、危険な状況の検分、報告、改善と、船上での事故の調査と報告の必要性が含まれていなければなりません。船長、あるいは船長がこの件に任命した人物の任務を詳述明記していることも必要です。管轄庁は業務上の事故、傷害、災厄の報告と調査を必ず適切に行わせなければなりません。

加盟国は陸上の厚生施設を、船籍国を問わずすべての船員の利用に供しなければなりません。

MLC にはまた、船員が社会保障を受けられるようにするための五つの要件があります。船員と扶養者は、陸上の労働者と同等の社会保障の恩恵を受ける権利があります。保障は医療、失業給付、老齢給付、労働災害給付、家族給付、出産給付、廃疾給付、遺族給付を含んでいなければなりません。加盟国は争議の解決に備えて公正かつ有効な手続きを確立しておかねばなりません。

第 5 章：承認と実施

加盟国は自国籍の船舶に MLC を確実に実施させる責任があります。加盟国は海事労働状況の視察と保証のための効果的な仕組みを確立し、公認の団体あるいは機関を設立しなければなりません。その組織の機能と独立性を認め、査察や証明書の発行などを行わせるのです。

海事労働証書は、管轄庁の査察で MLC に合致していると認められた後船舶に対して発行されるものとします。証明書の有効期間は 5 年を超えないものとし、さらに中間査察を受けねばなりません。更新のための査察は期限満了 3 か月前に完了していなければなりません。海事労働証書は、新造船の引渡し時、船舶が国籍を変更するとき、船主が新規に船舶の運航責任を負った場合には、仮発効されることもあります。

船員がMLC要件に違反していると申し立てた場合、公正かつ有効な対応手順が、船上に準備されていなければなりません。加盟国は異議を申し立てた人に対していかなるかたちでも不利益を被らせることを禁止し罰しなければなりません。異議申し立ては可能な限り下部の段階で解決を目指すべきですが、必要であれば、船員は直接船長及びあるいは外部の当局に異議を申し立てる権利があります。すべての船員には雇用契約の写しに加えて、船上での異議扱い手順の写しを渡しておかなければなりません。

加盟国に寄港する外国船は港湾当局の査察を受けることがあります。港湾で査察を行うのは当局の係官でなければなりません。港湾国は、労働及び居住状況に関する本船の遵守レベルを精査しますが、海事労働証書と海事労働遵守宣言を一応の証拠として承認することにしています。つまり条約国からの船舶にとっては、外国の港湾での査察に関連した運航遅延を避けることができるので、証書交付の仕組みは有利に働くのです。船舶が要件を満たしていないと判明すれば、査察官は直ちにその欠陥に船長の注意を促し、必要な期限内にその改善を要求します。査察官はその欠陥を関連の海員組織及び船主組織に報告し、必要であればさらに船籍国と次の寄港地に通知します。基準に大幅に違反していれば、船舶は拘留されることもあります。

効力発効

MLCはほぼ全世界の批准を得ると予想されています。MLCは106か国からの1,000人を越える参加者によって約2週間の詳細な検討の後、賛成314、反対無しという記録的な投票結果で採択されました。これはほとんど前例を見ないような支持でした。背景には長期にわたる3者の話し合いの結果、MLCは権利に関する厳格さと、より技術的な要件履行の取り組みに関する柔軟性とを織り交ぜたものとなり、また加盟国の船舶に有利になるということがあります。

MLCは参加国中少なくとも30か国、世界の総トン数の最低33パーセントが批准して12か月後に発効します。現状ではMLCは、EUが2010年12月

31日までに批准予定であることから、2011年中に発効すると期待されています。現存のILO海事労働条約は、現在それを批准している加盟国がMLCを批准するにつれて段階的に撤去されていきますが、同様の条約には継続して有効のものもあります。MLCを批准した国はその国にとってMLCが発効すると、現存の同様の条約には拘束されません。しかしMLCを批准しない国は引き続き現存の批准した条約に拘束されます。ただし現存の条約は今後批准されることにはありません。

何故今MLCを考えるのか

MLCによって船員の労働条件の規則はかなり変わることになります。突然の変化にあわてないために、船主としては新規要件の発効に備えて遵守を徹底するよう準備を始めるのが賢明でしょう。かかる手順には用船契約の訂正、新規の乗船手続きの作成、雇用契約と乗組員管理合意書の見直しなどが含まれましょう。船長や上級仕官は本船がMLCに確実に準じるよう、乗組員の苦情の扱い、就業時間の制限監視などを含めた研修を積まなければなりません。

MLCのもとで利益を得るのは船員であることは確かですが、海運業全体も十分利益をうると思われます。利潤追求と競争社会の戦いの中で、船上の労働状況を犠牲にして勝ち残ることはもはや許されないとすると、船主間の均衡がよりよく取れるようになるでしょう。さらには、船員の獲得と雇用確保が容易になるでしょう。近年の激烈とも言える人手不足に直面する中で、ILOはMLCで新たな出発点を作ったのです。加えて、国際海事機構はキャンペーンを打ち出して、人員獲得の努力を強め、海上勤務に関して積極的なメッセージを発するよう促しています。そのキャンペーンは、故国を離れた船上での生活が、陸上の他の労働者と同様に恵まれたものとする手段を奨励し、女性にも海上勤務を勧め、業界業務を海事関係外の催しでも宣伝するよう促しています。そのような率先した行動は大いに歓迎すべきですが、それだけで海上での生活の実態を変えるに十分かは疑問です。MLCが効果を継続する力を発揮するのは、まさにこの点にあるのです。