

<別添>

是正命令に対する調査および改善策の報告

1. 調査結果の概要

<労働時間の実態>

現時点で残存する当社本船における労働時間記録を、データ上捕捉可能な 2015 年に遡り、入手した。2015 年は現在の労働時間管理システムが導入された年であり、システム上のデータ保管が確認されている。

クルーズの内容にもよるが、本船には総計 210 名（日本人 70 名、外国人 140 名）余が乗船している。2022 年 4 月 1 日から 2023 年 11 月末日までの間で調査を実施した。

- ① 427 名の乗船経験者のうち、304 名が一日の労働時間制限(14 時間)を超える労働となっていた。同様に 72 時間の週当たりの制限を超える労働は 381 名であった。
- ② 労働時間を修正した件数は 69,344 件に上り、実労働時間との乖離は 1 日平均 3.46 時間となっていた。
- ③ 船内組織は運航部門とホテルサービス部門に大別されるが、ホテルサービス部門の方が総じて労働時間は長い状況にある。同時期でのホテルサービス部門の月当たり平均労働時間は 276～370 時間、同じく各人比較における月間最大労働時間は 323～442 時間となっていた。
- ④ 週 40 時間労働前提で、この前提からの超過労働が 1 か月あたり 80 時間超 100 時間未満となっている件数は 236 件、同じく 100 時間を超えた件数は 2,769 件となっていた。

<労働時間記録簿改ざんの背景>

2005 年 4 月 1 日の船員法改正により、実労働 1 日 14 時間以内、1 週間 72 時間の労働時間の上限値が設定されることとなった。また、2013 年に海事労働条約(MLC)が発効し、外航船舶には海上労働証書の取得が義務付けられ、MLC で規定される労働時間の遵守も求められた。

2005 年以降、会社は損益不振の局面を長く経験し、そうした中で損益改善をすべく、コスト削減と売上を向上させるためのサービス品質維持を並立させることを優先した結果として乗組員の労働時間を長期化させる要因となっていた。

法令上限に労働時間を収められない一方、法令に即した記録簿を整えなければならないという問題に対し、違法とは認識するものの、その場をしのぐ手立てとして、システムによる労働時間記録修正を行い、それを労務検査に利用することとした。

特に、MLC 発効に伴う新システム構築では、修正データの利用を念頭としたシステム導入が経営陣により機関決定され、また運用面でも船内で検査時に修正データを用いる手順を共有しているなど、改ざんデータによる問題解決が構造的・組織的なものとなっていた。

外部定期検査の労務監査で指摘を受けなかったなど外部の目が届かない状況であったこと

で、そうしたデータ改ざん対応を変えるという動きにはならなかった。
労働時間の法令上限違反を軽視し、それを繕うための労働時間記録を修正する仕組みを使って当局の監査に対応しようとしたことは、経営陣の遵法意識の浅薄さと事業運営上の安易な考え方が根本にあり、結果、これを是とする会社全体の認識となっていた。

2. 改善策

<船上の労働時間削減のための改善策>

総業務量、すなわち必要労働時間を低減させる施策と一人当たりの分担を低減させる施策を講じ、法令を遵守できる労働環境、および持続可能な体制の構築を進める。

以下の措置を実行し、労務時間を適法に維持していく。

(短期的施策)

- 船上の労務削減につながる運用・サービスの見直し（完了予定：2024年2月末）
※緊急対策チームにて足元から順次実施中。
- 労務シフト計画の策定（標準モデルシフトの作成）（完了予定：2024年1月末）
※シフト計画策定を現場に任せず、標準的な勤務体制となる標準モデルシフトを陸上で作成し、本船で運用する。標準モデルからの乖離を陸上で監視する。

(中期的施策)

- 追加要員の確保（完了予定：順次確保）
※本船側受入れ体制として客室から乗組員居室への転用措置を含む。
- 商品造成・配船計画策定プロセスの見直し（完了予定：2024年上期配船より順次）
※乗組員の労務負荷の観点も反映するよう本船責任者も参画させる。

<適正な労働時間記録簿の作成と管理の強化>

修正可能なシステムの記録機能や各部門で濃淡や違いがある労働時間管理手法を見直す。

- 既存の記録システムの改修（完了予定：2024年1月末）
※自己申告だけの現状を正し、承認フローを設ける。
- 船上での管理体制の強化（完了予定：2024年2月末）
※作業計画の作成、労働時間に関する記録の方法、労働実績の確認、各工程における責任者と担当者の明確化等の手順を定め、PDCAを運用する。
- 陸上での管理体制の強化（完了予定：2024年2月末）
※実施すべき業務内容を国際安全管理(ISM)陸上マニュアル、及び職務分掌表に詳細に示すとともに、社内に労務状況を監視するチームを新設。
- 新たな労務管理システムの導入（完了予定：2024年5月末）
※導入検討中の新システムについて記録の正確性・客観性を検証。
- 船陸間の通信インフラの向上（完了予定：2024年5月末）
※船陸間通信を向上させ労務のクラウド管理を担保。

<コンプライアンス遵守のための社内改革>

本件の発生の背景には、ガバナンス、すなわち制度や手続きに関するハード面、及びそれを運用する経営陣・従業員個々人の意識等に関するソフト面のそれぞれで欠如があった。これらを改善すべく、以下の措置を講じる。

1) ハード面

- 本船への業務指示に関する陸上での管理体制の強化・属人化の排除
※部門・役職ごとの役割分担の整理明文化（完了予定：2024年3月末）。
※部門上長が精査し、作業の投下経営資源に対する効果やリスクを踏まえた必要性を検証するプロセス（完了予定：2024年1月末）。
- コンプライアンス委員会の体制見直し（完了予定：2024年1月末）
※監査役及び外部委員（商船三井、あるいは専門家）の参加による牽制の強化。
- 非常勤取締役、非常勤監査役の関与強化に向けた検討（完了予定：2024年2月末）
※増員や勤務頻度引上げにより、多角的・客観的な外部の目線の取り込み、日常的な視察を可能とし、問題の早期検知・対応につなげる。

2) ソフト面

- 経営陣の意識改革（完了予定：2024年2月末）
※経営陣の倫理的姿勢が従業員全体にも波及することを改めて浸透させるべく、外部専門家による研修を定期実施し、ケーススタディ等を通じて採るべき対応のパターンを習得。
- 従業員のトレーニング強化（完了予定：2024年2月末）
※対面研修を追加で実施し、より効果的に適切な判断を行うための能力の育成と意識の醸成を行う。乗組員についても同様に、回航機会に本船へ講師を派遣し実施する。
- 社内のコミュニケーション強化（完了予定：2024年12月末）
※経営情報の共有や上下関係の見直しなど、相互牽制が十分に機能するよう、企業風土改善に向けた従業員ワークショップを開催する。
- 法令違反リスクに関する従業員インタビュー（完了予定：2024年3月末）
※現状業務に関し従業員からの意見の吸い上げにより、法令違反の芽となる要素を掘り起こす。

以上