

船 主 連 絡 協 議 会

令和元年度オペレーター訪問（貨物船関係）概要

本年度貨物船部会によるオペレーター訪問については、次の4社の協力を得て、以下の項目等を中心に各オペレーターの対応等を聴くとともに意見交換を行い、船主の抱える諸問題の解決に向けて協力方を要請した。

1. 船主連絡協議会の活動状況について
2. 令和元年度、若年船員育成費用について
3. 退職海上自衛官・内航船員転職への取組みについて
4. 船員の確保・育成に関する海洋共育センターについて
5. 令和元年度、貨物船船舶経費見直しについて
6. SO_x規制（硫黄酸化物）問題について
7. その他
8. アンケートの調査結果
9. 船主連絡協議会地方大会（10/23）における船主の現状等報告について（オペレーターへの要望事項について）
10. オペ各社の輸送動向について
11. オペ各社より船主への要望事項について

新 日 本 近 海 汽 船 株

日 時 令和元年11月19日（火）13：10～15：00

N S ユ ナ イ テ ッ ド 内 航 海 運 株

日 時 令和元年11月25日（月）13：30～15：00

日 鉄 物 流 株

日 時 令和元年11月25日（月）15：30～17：00

J F E 物 流 株

日 時 令和元年11月26日（火）10：00～12：00

冒頭、日浦代表は、オペレーター訪問への謝辞を述べるとともに、各項目に従い委員より以下の通り説明をおこなった。

1. 船主連絡協議会の活動概況について

日浦代表は、船主連絡協議会の活動概況について、以下の各項目とともに説明を行った。

① 貨物船船舶経費の算出

250G/T・800D/W型、499G/T・1,700D/W型の一般貨物船2船型について、毎年度船舶経費を算出。

② 若年船員育成費用の算定、並びに荷主・オペ・船主の三者による定員外育成費用の負担を要請

本件については、運賃用船料とは別建てでの、若年船員育成費用の負担をオペレーターに対し、要望してきたが、一部のオペレーターではあるものの費用負担について理解を得られたことは、これまでの活動の結実ではないかと考えている。

③ 船主連絡協議会・地方大会の開催

地方大会では、一般船主からの意見や要望等船主の抱える諸問題について集約し、オペレーター訪問でその意見を反映させている。
年1回開催しており、本年度は、10月23日（水）、高松市内に於いて開催した。

④ オペレーター訪問の実施

貨物船部会として、主要オペレーターへの訪問を行い、用船料適正化、若年船員育成への対応等、船主の抱える諸問題について、解決を視野に意見交換を行い、対話を深めてきた。

但し、用船料交渉については、個々の船主が直接行うものであり、船連協の活動の中ではできかねるが、厳しい船主経営の実態や必要な船舶コスト等についての説明を、これまでのオペレーター訪問の中で実施してきた。

2. 令和元年度、若年船員育成費用について

日浦代表は、令和元年度、若年船員育成費用について、資料に基づき概要以下の通り、説明を行った。

令和元年度若年者育成費用については、本年度全内航妥結額（500G/T未

満)を参考に、月額、一般高校卒(乗船未経験者)で、542,218円。
海技短大卒(免除所有者)で、567,438円と算出した。

内航海運は、船員と船舶の二つの高齢化という問題を抱えているが、特に小型船の船員問題は、抜き差しならない状況に陥っており、行政、荷主、オペ、船主が一体となった取り組みが必要であり、若年船員育成費用を負担できない船主経営の厳しい実態についても理解を求めていきたい旨、述べた。

オペレーターより概要以下の質問があった。

- ・資料の中にある内航海運業(オーナー)の営業利益率が1.3%となっているが本当にこれほど少ない数字になるのか。

日浦代表は上記発言に対し、国交省作成の内航未来創造プランの資料より抜粋している数字である旨述べた。

3. 退職海上自衛官・内航船員転職への取り組みについて

日浦代表は、退職海上自衛官・内航船員転職への取組について、資料に基づき概要以下の通り、説明を行った。

船員不足が喫緊の課題である内航海運に於いて、退職海上自衛官は、新たな人材確保の供給源として定着しつつあり、又、退職する海上自衛官にとっても、内航船員という職業は、①給料が高い②高齢まで働くことができる③キャリアを生かせる④生活基盤の安定と年金への接続の点により退職自衛官からも有望な再就職先と期待されている。

今後も内航海運業界として、マッチング等による再就職先の裾野を広げる活動が必要である旨、訴えた。

4. 船員の確保・育成に関する海洋共育センターについて

担当委員は、船員の確保・育成に関する海洋共育センターの活動について、資料に基づき概要以下の通り、説明を行った。

内航海運の高齢化が進む中で、海事教育機関の新卒生の大半が、大型船中心の大手会社に就職し、小型船を中心とする船主では、自社での若年船員育成が困難であることから、共同で若年船員育成を図るべく設立されたのが、海洋共育センターである。

民間型六級海技士短期養成課程(航海士、機関士)では、最短10.5カ月で六級海技士の資格取得が可能な仕組みになっており、平成30年4月現在

の調査では、尾道海技学院での六級養成コースの船員定着率は、81.4%で、船員不足解消の一助にもなっている。

令和元年度の海洋共育センターの主な事業計画は、第1事業部では、六級海技士短期養成課程と就職促進支援のためのマッチング、第2事業部では、ダイハツディーゼル研修センターにおいて、ディーゼル機関実務の研修、乗船講習テキストやワークブックの作成、第3事業部では、本年10月7日に岡山大学に於いて、SDGs（エス・ディ・ジーズ：持続可能な開発目標）シンポジウムを開催し、内航海運の今後の持続的発展と課題についての基調講演をおこなった。

委員は、今後とも民間養成による若年船員育成の必要性と海洋共育センターに対する理解と協力を訴えた。

5. 令和元年度、貨物船船舶経費見直しについて

担当委員は、本年度における貨物船船舶コストについて、資料に基づき概要以下の通り、説明を行った。

本年度のハイヤーベース（1カ月当たり）は、

250G/T型（800D/W）については、10,907,000円
（昨年比2.20%アップ）

499G/T型（1,700D/W）については、14,753,000円
（昨年比1.15%アップ）

船舶経費推移表の船員費については、平成28年～30年度あたりから若干下がっているが、その年度の妥結額は、前年の実績値に対してアップ率をみており、又、全内航の登録船員の平均年齢が下がったことにより、年齢給が下がったことが要因と思われる旨説明した。

オペレーターより概要以下の質問があった。

修繕費や船価が、昨年度と比較し3%増となっているが、荷主へ高騰した理由について説明をしなければならないので、より詳細なデータの資料を提供して欲しい。

又、船舶経費の本資料は、理想値であるとの説明ではあるが、実態の数字とあまりにかけ離れていており、むなしい感じがする。

上記質問に対し、日浦代表と担当委員は、概要以下の通り回答した。

3%増の要因は、造船所の労務費の高騰が中心であるが、個別データの開示については、造船所と船主との守秘義務もあり、もしデータを出さなければなら

ないのであれば、個人ではなく、業界としてのデータ収集を行い、開示していくことになると思う。

来年度への課題とさせていただきたい旨述べた。

事務局は、概要以下の補足説明を行った。

船主連絡協議会として、船舶コストの算出をここ数十年算出してきたが、企業として船主業を継続的に行うには、船の代替建造も行わなければならない、そのためには減価償却を含めて法定償却を行っていく必要があり、船員費についても小型の未組織船だと不明な点もあることから、公的な資料として使えるものが、現在、使用している全内航ベースの資料である。

乗り出し費用についても、船主の営業努力として一般的な5%ではなく、3%としている。

修繕費、船主店費についても同様で、船主としての営業努力として、実態よりも低い数字としている。

6. SO_x規制（硫黄酸化物）問題について

担当委員は、SO_x規制（硫黄酸化物）問題について、資料に基づき概要以下の通り説明を行った。

国交省では、本年6月～9月にかけて、499～1万トン超船によって、実証実験を行い、トラブル等なかったとのことではあるが、12月から2月にかけての冬季での実証実験はしておらず、不安要素がぬぐい切れていないのが、現状である。

又、総連合会では、本年9月12日付を以て、SO_x適合油対応窓口を設置し、SO_x規制適合油に伴う様々なトラブルが発生した場合、全海運を含む5組合からの通報を取り纏め、国交省に通報し、同様なクレームが多く寄せられた場合には、国交省から内航海運業界に対し、行政指導等があるものと思われる旨述べた。

船主連絡協議会としても、今回のSO_x規制に係る適合油切り替えにより、例えば、エンジンの故障や船舶の運航に支障が生じ、オフハイヤーとなった場合、一方的に船主側の責任とするのではなく、当該船主と話し合いの場を持っていただくよう強く要望した。

オペレーターより、概要以下の質問があった。

499GTクラスを所有する船主は、この度の規制適合油切り替えに際してC重油からA重油に切り替えるところもあるのか。

担当委員は、概要以下の通り回答した。

燃料油は、オペレーターから供給されるものなので、オペの都合によって、A重油に切り替える船主と自らオペに対しA重油切り替えを申し出て、A重油船に切り替える船主もいる。

又、適合油の価格が高いため、今後、A重油に切り替えを希望する船主も出てくると考えられる。

オペレーターより、概要以下の発言があった。

- ・適合油の供給体制については、全国的にいつから供給ができるのか、又、現行のハイサルC重油については、いつまで供給されるのか、オペとしても情報収集をとり、臨んでいるところである。

既に6割程度の船舶は、新しい適合油を入れだしているが、特に大きなトラブルはないと聞いている。

- ・11月初頭から適合油の切り替えを開始して、順調に供給できている。

これから心配なのは、厳冬期の適合油の流動性である。

適当な加熱温度については、把握しているので船主にも周知している。

念のため、ハイサルC重油も備蓄している。

7. その他

日浦代表は、地方大会に於いて、参加船主よりその他事項について以下の発言があった旨述べた。

○四海連・村田会長より、内航海運は、ピラミッド型の系列化の産業構造にあり、船員の働き方改革等により見直しが必要との発言があった。

8. アンケートの調査結果

日浦代表は、地方大会において、参加船主よりご回答いただいた、アンケート結果（回答数18社）について、概要以下の通り報告した。

- ① 雇用している船員について、最高年齢は78歳。最低年齢は19歳。
- ② 所有している船舶の船齢は、20年以上が一番多く船舶の老朽化が進んでいるといえる。
- ③ 経営状況については、良い悪いのどちらともいえないという回答が最も多く、一般的なイメージよりは悪くないかもしれない。

- ④ 船員の確保状況については、予備船員を含めて必要な船員は、100%確保できる回答が最も多かった。
- ⑤ 若年船員を採用するための課題については、
 - ・育成する費用を捻出できない
 - ・乗り込ませる部屋がない
 - ・定着するか不安であるといった意見が多かった。
- ⑥ 運賃・用船料とは別建てのオペレーターからの若年船員の育成費用があれば、活用して採用を行い、若年船員を育成する意思はあるかの問いに対し、18社中13社が採用する意思があると回答している。
- ⑦ その13社に育成費用として月額いくらあれば可能かとの問いに対し、30～40万円といった回答が最も多かった。
- ⑧ 新卒者や未経験者を採用した場合の育成するための費用をどのように獲得するかについては、これまでのように、用船料のアップや国交省等の助成金といった意見がある中で、「育成の費用捻出も大事ではあるが、現状のコストを下げていくことをもっと考えていくべき」といった新しい意見もあった。

9. オペレーターへの要望事項について

日浦代表は、本年度の船主連絡協議会地方大会（10/23於高松市）で、参加船主より示された以下事項について説明等をおこなうとともに、船主のおかれている現状と要望等について、オペレーター各位の理解と協力方を要請し、各オペレーターからは、各項目について以下の通り発言があった。

- ① 船内作業の安全性並びに輸送効率の向上
(以下、地方大会での船主意見)
- 一律の用船料ではなく、最近の安全装置（カメラ、GPS、電子海図、船舶レーダー等）を搭載したものは、船価として考慮して頂きたい。それが、安全や作業軽減につながる。
又、地方大会では、今後の問題として上記により安全性が向上し、作業量が軽減される分、船舶職員法の改正や定員の見直し等も要望すべきとの意見もあった。

日浦代表は、上記要望に対し、全海運の活性化プロジェクトチームを中心に今後も定員減や船舶職員法の改正等検討を行っており、上部団体へ上程し、実現化に向け努力していく旨補足説明をおこなった。

(以下オペレーターからの発言)

- ・当社では、安全設備については、標準装備を決めており、その装置がなければ用船契約を結ばない。
- ・用船料は、契約時の相場で決めており、同様の船であっても同額ではない。又、建造船価の実費でみているわけでもない。
- ・船舶取得価格を考慮しての用船料算出とはしていない。
- ・用船料については、これまでの流れ、全体のバランスの中で決定している。

② 働き方改革について

(以下、地方大会での船主意見)

- 今回のSOx規制を踏まえ、749G/Tまでの船舶は、A重油にしてほしい。それが、船員の作業軽減につながる。

(以下オペレーターからの発言)

- ・当社では、用船船舶全船がすでにA重油専焼船である。

(以下、地方大会での船主意見)

- 働き方改革によって、船員の陸上休暇を、例えば90～100日にしていかなければならない。それによって、陸上労働者との雇用競争にも立ち向かえる。

(以下、オペレーターからの発言)

- ・働き方改革も理解はできるが、船員の休暇は、陸上勤務者と比較しても時化等で不稼働な部分も含めると現状多いと思う。
- ・交通政策審議会の中で、船員の時間外労働の定義を決めたときに、果たしてそれが守れるのか疑問である。

まずは船員の正確な労働実態を交通審議会は把握すべきに思う。

大手会社の陸上勤務では、労務管理が厳しい職場では、朝、パソコンのスイッチを入れた瞬間から勤務時間がスタートし、ログもとられているので、従業員の勤務時間の管理が完璧である。

船員の労務管理についても、職場と住居が一体化している中で、どのような手段を使って明確化を求めることができるのか甚だ疑問である。

- ・日本全体が人手不足であることから、内航海運を魅力ある業界にしていかなければならない。

そのための規制緩和であり、建設的に行政とも対話をしていかなければいけないと思う。

(以下、地方大会での船主意見)

○船内休暇を確保するために、月3～4日の着棧した状態での休日を作って頂きたい。ケミカル船においては、すでに運航上の休日をオペレーター主導で確保の動きもあるようだ。

(以下オペレーターからの発言)

- ・ケミカル船の船員の労働環境の実態が厳しいことは、オペとしても把握しており、船員の休暇についても荷主と交渉中である。
又、当社用船のケミカル船についても、全船A重油専焼船に変更する。
- ・休日自体が、年間104日で、有給休暇を加えて116日、その三分之一は買上げることができ、休日は94日間でもよいということになっているが、休日を陸上で過ごすか、船内休日とするかはその船会社に委ねている。
現状、船主船長の方々については、休暇を取らず、ずっと乗船中という方も中にはおられるが、それ以外の方々には休暇をきちんと取得されていると思う。
- ・499G/Tの場合は、甲板3名、予備船員1名の4名で運航することになるので、予備船員がいないと必然的に休暇が取得できなくなることから、船員の安定的な確保は極めて重要である。

(以下、地方大会での船主意見)

○労働時間（拘束時間、荷役時間、艙内清掃）の識別を明確にし、それぞれの費用負担を契約書内に明記して欲しい。

(以下、オペレーターからの発言)

- ・労働時間の費用負担の明確化については、船主が実際に船員と細かい労働時間の契約を結んでいるのか、国交省の交通政策審議会の中で、船員の働き方について検討をされているか、今の世間一般の流れの中で見直していかなければならない部分もあると思う。

(以下、地方大会での船主意見)

○近年、SNS等、船員からの労働環境に関する悪質な書き込みが目につき、また、企業イメージを一方向的に傷つけるような書き込みが最近目立つ。
これらを適正に管理できる仕組みが欲しい。

(以下、オペレーターからの発言)

- ・SNS対策については、特に何もしていない。
- ・船主によっては、パワハラ等を訴える他社の船員の書き込みを見て反面教師にしている人もいるようだ。悪いことばかりでなく、良い面もあるようだ。

(以下、地方大会での船主意見)

○ここ数年来、問題となっていたダンネージの片づけ等については、軽減されており、とても感謝している。

(以下オペレーターからの発言)

- ・ダンネージの片づけについては船持ちではなく、揚げ地、積み地で行っている。又、それに対する費用の支払いもしている。
- ・ダンネージの片づけ等の問題については、荷主と打ち合わせをしながら実証実験を行っているところであり、対策が遅れ気味ではあるが、今後改善されていくと思う。
- ・ダンネージの片づけ作業等については、船員ではなくステベの人たちに作業をやってもらうのが本来の姿だと思うが、ステベにも人が集まらないのが現状であり、内航海運業界に限らず、肉体労働には人が集まらない。
- ・片づけ作業の為だけに人を集めることは現状困難であり、人が集まらないということであれば、船員に対し別建てで賃金を支払うしかないと思うし、荷主に対しても理解を求めていかなければならない。
- ・ダンネージの片づけが楽になるように資材片付けの軽減を図っており、同時に資材の軽量化にも取り組んでいる。

③ 内航海運の適正化について

(以下、地方大会での船主意見)

○利用運送業がなくなれば、手数料の搾取もなくなり、運賃向上へつながる面もあると思われることから、利用運送業制度を廃止して欲しい。

○荷主の資本が入っているオペレーターは、荷主の顔色をうかがうことが多く、海運業として船主の苦しみも理解しようとししない

○オペレーターは、船主からの要望に対し、もう少し耳を傾けてほしい。

(以下オペレーターからの発言)

- ・荷主の顔色をうかがうとか、どういった実証をもつての発言なのか。
- ・当社としても上記の発言にあるようなことがないように、毎月、安全会議を行っており、逆になぜ上記のような発言をするのか疑問である。

④ 用船料の適正化について

(以下、地方大会での船主意見)

○これまでのように、船を売ったり、買ったりするのではなく、海運業収入だけで、経営が安定するような用船料を考えてもらいたい。

○船員について、組織船と未組織船で船員費に違いがあるのはおかしい。船員としての技量や働き方が同じであれば、同額の用船料とすべきである。

○修繕費も値上がりし、船員数も減ってきていることを鑑みて、用船料のアップをお願いしたい。

(以下、オペレーターからの発言)

- ・ドックも日曜休みが当たり前になってきており、船の修繕も以前より長くなり、オフハイヤーになった部分は、船主の収入も必然的に下がることになる。
- ・近年の修繕費の高騰によるコストアップを荷主に対して説明していく。
- ・船員不足問題については、荷主も理解しているが、修繕費については、理解が難しいと思う。
- ・オペとしても適正な用船料に向けて取り組む姿勢や考えは持っている。
- ・例年決まったオペレーターばかり訪問するのではなく、新しい訪問先のオペレーターを探すべき。

⑤ SO_x規制について

(以下、地方大会での船主意見)

- SO_x規制に係る適合油の切り替えによって、もしトラブル等が発生した場合には、オペレーターに責任を取ってもらいたい。
- オペレーターから提供された燃料油を供給し、船の運航に支障が生じた場合やオフハイヤーになった場合、オペレーターに負担を求めたい。
- 燃料油の変更に伴い、起こった問題であることから、傘下の船主と話し合いを持っていただくよう、(オペレーターに対し、要望することを)強くお願いしたい。
- SO_x規制に係る対応コストが、かかるということは、船主持ちのコストも増えることをオペレーターには理解をしてもらいたい。

(以下オペレーターからの発言)

- ・何か問題があった時には、オペレーターが責任を以て対応しなければならぬし、かかった費用についても油社へ請求するつもりである。
負担がかかった場合にも船主との話し合いには応じるつもりである。
- ・適合油の供給体制については、今のところ問題はない。

⑥ 若年者育成費用について

(以下、地方大会での船主意見)

- 現在、一部オペレーターが行っている若年船員への補助に対しては、非常に助かっているし、本当にありがたい。但し、期間が短い、支給額が少ない等の声もあるので、良い形で改善が進んでいったらよいと思う。
- 若年船員には補助金制度が出ているが、船員費が高騰している折、既存の船員に対しても何らかの補助金制度のようなものがあればよいと思う。

(以下、オペレーターからの発言)

- ・当社では、免状を取得、提示すれば学費と卒業後2年間、半年ごとに育成費用を船主に対し支給している。
- ・傘下船主の船員育成については、各社バラバラで厳しい思う。
決して給料だけの問題ではなく、多くの場合は、職場環境にあるようだ。
船員を大切にす船主は、船との連絡を密にとっている。
船主は、船員の労働の満足度を高めていく努力をするべきであると考えている。
- ・これまでも船主からの要望があれば、船員確保のための居住区の充実を図ることに協力はしてきたつもりである。決して積荷ありきではない。
- ・ここ数年間は、若年船員も増え、海洋共育センターと水産高校からも採用しているが、全体の船員の年齢バランスが悪く、高齢船員が多すぎる。
高齢で辞める船員の数にまで、若年船員採用の数がまだ追いついていないのが現状である。
今後の課題として、船舶装備の向上を図ることにより、例えば、機関部員を1名減らす等の対策が必要である。

上記発言に対し、担当委員より、現在、全海運のプロジェクトチームでは、A重油専焼船の機関部員については、免状有1名と免状無し1名の配乗を認めてもらえるよう要望を纏めている旨述べた。

10. オペレーター各社の輸送動向について

日浦代表は、本年度の各社の輸送動向について尋ね、オペレーター各社より概要以下の発言があった。

- ・鋼材については、悪化の一途をたどっている。
在庫も増え、生産調整に入っている。
内航全体でいえば、天候も悪かったので、陸上輸送に流れた部分もある。
- ・昨年度はよかったが、年度が替わりアメリカと中国の貿易摩擦の影響で、マインドが落ちてしまった。
秋口以降も厳しい状態が続いており、来年度の見通しも不透明で明るい話題はない。我慢の時期に入ったという認識である。
- ・荷主サイドでは、来年度以降製鉄所の統合再編構想もあり、今後注視していく。
今、鉄の事業はここ数年来ずっと赤字であり、グループ会社の経営によりなんとかプラスを出しているのが現状である。

原料、製品、鋼材輸送や輸出も好景気のころと比較すると半分にまで落ち込んでいる。

我々、国内輸送も直接影響を受けることになるだろう。

物流分野も今後、複数社あるものを一つに纏めていくものと思われ、ある程度減らしていくものと思われる。

韓国や中国と比較して、日本は鉄を作る競争力が落ちている。

- ・荷動き、運賃市況ともに落ちている。

現状、商社のスポット輸送の見積もりについても、例年に比べ下がっている。

5月の10連休を境に鋼材船についても滞船し始めて減産の声も聞こえ始めている。

この秋から来年3月までは本当に厳しい見通しである。

主要因は、中国産の安い鋼材が世界中に特に東南アジアに出回っているためであり、日本はそのあおりを受けてしまっている。

- ・以前のリーマンショックの様なことが起こる可能性もゼロではないので、もし起こってしまった場合は、オペ、オーナー共に協力し頑張っていくしかない。

1 1. 船主に対する要望事項について

日浦代表は、オペレーター各社に対し、船主への要望事項を尋ねた処、各社より概要以下の発言があった。

- ・死亡事故を含め、事故等が多発しているが、要因の一つとしては、船員の質の低下もあると思う。

船主は、船員の質を上げる努力をして欲しい。

- ・内航未来創造プランができて、内航海運業界が持続的に発展していくためには何らかの変革が必要で、その一つが暫定措置事業の終了であり、規制緩和の中で、自由競争をうまく利用し、内航事業者の経営基盤を強化していければよいと考えている。

オペや荷主は、内航海運が重要な物流手段であることを認識しており、できる限りの支援を今後もしていくつもりである。

- ・船員育成や船員の確保については、オペレーターとしてもできるだけのことを協力したいと思っている。

現状、ハローワークでは、船員募集の情報は得られるが、給与面等詳細については国交省に問い合わせをしなければならず、厚労省と国交省の垣根の撤廃等要望していければよいと思う。

- ・若年船員が増え、高齢船員が辞めることで、平均的に船員の技術力が下がってきており、今まででは考えられなかったヒューマンエラーが増えている。若年船員に対する基本的な教育をきちんと行って欲しい。
又、逆に高齢船員のヒューマンエラーも多い。
- ・船舶は昔と比べ近代化し、大きくなっているが、工場等陸上では、旧態前とした古いところもあり、船舶と工場がマッチしていないので、事故も起きやすくなっており、船員も気の毒である。車止め等の破損事故はよく耳にする。
- ・船主連絡協議会に対しては、多くのオペレーターを訪問し、より一層の理解を深めてもらいたい。
- ・総連合会では、船員問題等の内航海運の抱える課題について、これまで議論を進めてきたが、船員の休暇制度については、大きな見直しを図るべく、強制的に休暇を取得させるべきだという意見もあり、実際に内タン所属の事業者の中には、現状の雇用形態では船員の休暇取得が困難なため、船を止めることもあるらしい。

鉄鋼やセメントを運んでいる我々からすると、船員問題で船を止めなければならぬということ、本末転倒である。

船員の手配を、又、船員の育成や確保は船主の使命であり、それを放棄して荷主や用船者に負担させるということは、自助努力が足りないということだ。我々オペレーターも荷主に対して用船料アップを提言しているが、荷主は、明確な理由がなければ動かず、それに対応するために船主には、説明できる理由付をして欲しい。

結論を言っても荷主は動かないので、船主の苦労や大変さを数値で表してほしい。

小型船を所有する船主の大変さ、苦しさは理解しているつもりである。

荷主が、国際的な過当競争の中で生き残るために、努力してコストを下げていく。

そのうえで、出来ることと出来ないことがあるので、要望や改善点があればデータや数値的な裏付けが必要である。

- ・行政からこれまで船主や船長に偏っていた安全運航に関する責任について、オペレーターにも求める声が上がっているが、これまでも、そして今後も船の安全管理をしっかりと行っていきたい。

又、船主も船員の安全管理をしっかりと行ってもらいたい。

以 上
(記録者：高橋)