

船主連絡協議会・広島大会 報告書

日 時	令和2年10月23日(金) 13:30 ~ 16:30	
場 所	広島市・ホテルニューヒロデン 2階 春日の間	
出席者 (敬称略)	委員	6名(全海連5名、内タン1名)
	全海連 貨物船部会	日浦代表、小林委員、井下委員、 木許委員、畝河内委員
	内タン	油送船部会 山本代表
	来 賓	2名 全国海運組合連合会 会長 藏本 由紀夫 中国地方海運組合連合会 会長 岡本 信也
	一般参加者	23名
		報道1名 事務局13名(全海連・中海連・中部沿海・四海連・九海連・内タン)
合 計 45名		

【議 題】

1. 全海連 船主連絡協議会 貨物船部会の活動
2. 令和2年度若年船員育成費用
3. 船員を取り巻く状況の変化と働き方改革の意義
4. 内航船員の労働や船内生活の実態
5. 国交省交政審海事分科会基本政策部会「当面講ずべき具体的施策」より
6. 国交省船員の健康確保に関する検討会「船員の健康確保に向けて(案)」
7. STCW 条約2010年マニラ改正 基本訓練実技講習
8. 内航海運組合について

【小グループでの座談会 ヒアリングの内容】

- 貴社の経営
- 新型コロナウイルス感染症の影響
- 新型コロナウイルス感染症の対策
- 船員の労働実態の把握
- 船員の法定労働時間
- 船員の労働時間が守られていない場合
- 船員の健康確保に向けた取り組み
- 荷主・オペレーターへの要望事項

議事内容

① 全海運 船主連絡協議会 貨物船部会の活動

- ・ 地方大会とオペレーター訪問を実施(各年1回)
地方大会:内航船主の抱える問題を討議し、参加船主からの意見を集約
オペレーター訪問:上記意見の協議、オペと船主間の協力関係を確認
- ・ 2020年度スローガン
「船主経営の課題を引き続き発信 ～コロナ禍でも継続～」

② 令和2年度貨物船船舶経費、見直しについて

- ・ 本年度のハイヤーベース
- ・ 250G/T型:10,943,000円(対前年+0.3%)
- ・ 499G/T型:14,803,000円(対前年+0.3%)

③ 令和2年度、若年船員育成費用

- ・ 乗船未経験者 :543,743円/月(対前年+0.3%)
- ・ 海技免状所有者:568,972円/月(対前年+0.3%)
- ・ 育成費用は三者(船主、オペ、荷主)での分担を要望

④ 船員を取り巻く状況の変化

- ・ (平成30年度)内航船員の年齢:50歳以上が約半分
- ・ 船員の月間総労働時間:運輸業や建設業を超える
- ・ 船員の月間求人倍率:近年2倍超が継続(慢性的な船員不足)
- ・ 陸上職:2019年4月「働き方改革関連法案」が施行
職場環境の改善など魅力ある職場づくりに向けた取り組みが継続中
- ・ 海上職:陸上職との人材確保競争がますます激化
陸上職に負けない魅力ある職場に変えていくことが必要
(就労者数および定着率向上を目指す)

⑤ 内航船員の労働や船内生活の実態

- ・ 2017年国交省/後継者確保に向けた内航船の乗組みのあり方等に関する検討会の調査
「船員は、陸上労働者と比べて労働時間が長い傾向、長期連続労働等の厳しい就労環境下にあり。」
- ・ 荷役時間と労働時間の相関関係:
船員の労働時間が長時間に及ぶ事例⇒荷役頻度が多い&荷役時間が長い
- ・ 仮バースが週に1回程度確保されている場合:
法律上の労働時間の上限(週72時間)以内に収まるケースも多数
- ・ 船員の労働時間:大半の事業者は、船内記録簿を基に把握
問題点①:職住一体の船内では、労働時間と休息時間の線引きが難しい
問題点②:船内記録簿の記入の仕方にも課題
- ・ 内航船員の健康:ストレスの割合&肥満症等の疾病率⇒高い(陸上職比)

⑥ 国交省交政審海事分科会基本政策部会「当面講ずべき具体的施策」

(船員の働き方改革)

労働時間の明確化、見直し

- ・防火操練、救命艇操練等や航海当直の通常の交代のために必要な作業については、労働時間の対象外とされてきたが、今後はそれを見直して労働時間の範囲内とする。

労働時間管理の適正化

- ・船内記録簿のモデル様式の見直し、ソフトウェアやシステムを活用した労働時間の記録方法と業界としての導入について検討する。
- ・船内の労働時間を適切に管理する責務は、船長だけではなく使用者(オペレーター)にもある。
- ・陸上の事務所における「労務管理責任者(仮称)」を選任する。

休暇取得のあり方

- ・雇入契約書等で船員の下船時期が「不定」と記載されていることがあるが、今後は下船時期等についてはきちんと明示していかなければならない。
- ・連続乗船、勤務する船員の疲労回復の為には、いわゆる仮バースを確保することが必要であり、それには運航スケジュールを管理する荷主やオペレーター等の関係者の理解を得ることが今後の課題である。

多様な働き方の実現

- ・様々な人のニーズに応える多様かつ柔軟な働き方を可能にし、多様な人々にとって働きやすい職場づくりを推進していく必要がある。
- ・しかしながら、船員による育児休暇等の制度への理解を促進するためには、船員を増やざるを得ず、現状では実現不可能である。

船員の健康確保

- ・船員の健康リスクは、突発的な病気等による下船や長期欠員等を引き起こし、安定的な海上輸送の確保に支障をきたすおそれがある。
- ・船員の心身の健康確保を図る為の制度・取組みを令和元年9月より「船員の健康確保に関する検討会」において、検討中。

実効性の確保と負担軽減

- ・国による監査手法・体制等の見直しや中小規模の事業者等における働き方改革の円滑な実施に向けた支援等を行っていくことが肝要である。
- ・又、暫定措置事業終了後のコンプライアンスの遵守については、今後の国による監査手法を注視していきたい。

(船員の労働時間に対するオペレーターの責任強化)

- ・船員の働き方改革を進めるためには、オペレーターの運航スケジュール設定の際、オーナーが管理する船員の労働時間を勘案し、オーナーが労働関連法令を遵守できる仕組みの構築が必要である。

(荷主の協力促進)

- ・内航海運事業者による労務、環境、安全等に関する法令遵守については、業界の自助努力のみでは対応が難しく、荷主の協力が必要不可欠である。
- ・荷主が内航海運事業者による法令遵守に配慮する責務を明確化し、内航事業者による法令違反があった場合には、国交大臣による荷主勧告や荷主名の公表を行えるようにする。

(契約の適正化)

- ・一部事業者には、書面契約を行っていなかったり、荷役時の作業を契約上明確に取り決めていなかったりする実態があり、一定事項(荷役時の作業分担等)を契約上明記することを担保する仕組みを構築することが必要不可欠である。

(荷役作業の効率化)

- ・船員部会の検討では、労働時間の長さが荷役のあり方と深く関係するとの指摘もあることから、荷役作業そのものの効率化に向けた取り組みも必要である。

(既存船舶のスペースの有効活用)

- ・総トン数200トン以上のほとんどの内航船には、事務室の設置が義務付けられているが、有効活用されていない実態があるとの指摘もある中で、事務室を船員室として活用し、船体の大規模な改造なく、船員育成のためのスペース確保を可能とすることを検討する。

(内航海運組合のあり方)

- ・暫定措置事業終了後も内航海運組合は、業界をめぐる諸課題の解決に取り組む必要であり、総連合会は、業界が果たすべき役割として以下の事項を列挙している。
- ・安定輸送を確保し、荷主への輸送責任を果たすべく、船員の確保を図ること
- ・生産性向上に向け、大型化・共同輸送等について関係者間の連携により物流システム改善を図ること
- ・コンプライアンスを徹底する為、各種研修会や啓蒙活動を実施すること
- ・コンプライアンスを維持する為、取引環境の改善を図ること。

(セーフティネットの必要性)

- ・内航海運は、不況時に迅速に供給量(船腹量)を調整することが困難であることから、急激な景気変動時に対応するためのセーフティネットとして、供給量調整に係る規程は、引き続き存置していくことが適当である。

(新型コロナウイルス感染症拡大の影響)

- ・内航海運による輸送量は、貨物船、油送船共に本年3月以降大幅に減少したが、現在、政府系及び民間金融機関による無利子・無担保融資や雇用調整助成金等の活用が可能である。
- ・引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が内航船輸送にも及んでいる状況を注視し、国と内航海運業界が連携し、必要な措置を実施する必要がある。

⑦ 国交省船員の健康確保に関する検討会「船員の健康確保に向けて(案)」

- ・内航船員は、船内という閉鎖された空間で24時間、労働と生活を繰り返している特殊な環境にある。
- ・長時間労働や船内における人間関係の問題解決が課題。
- ・産業医制度の導入やストレスチェック制度の導入(雇用船員50人以上の事業者が対象、50人未満は努力義務)の義務付けが検討された。
- ・長時間労働者への医師による面接指導は、医師を船に連れていくことが現実的に困難であることから、情報通信機器を活用することによって実効性を確保する。

⑧ STCW条約2010年マニラ改正 基本訓練実技講習

- ・ 目的:船員の安全性向上
- ・ 内容:個々の生存技術及び防火と消火に関する訓練を5年ごとに実施することを義務付け(技能証明書を発給)
- ・ 20G/T以上 近海・限定近海船:令和4年4月から
- ・ 20G/T以上 沿海海船:令和6年4月から
- ・ 船主としての懸念
 - ①訓練施設:全国に十分にあるのか?
 - ②訓練講習:年間を通じて十分な回数が開催されるか?
 - ③コスト増:受講料、船員の交通費、宿泊費、日当は大きな負担。原資をどうするか?
- ・ 関係者に十分な準備とコスト増への理解を求めることが必要ではないか
- ・ 目的:船員の安全性向上

=== 出席者より概要以下の意見が述べられた ===

- ・ 総連合会に対し、訓練施設場所の不足、講習回数、講習料、コスト増の問題を提起しているが課題は継続中。
- ・ 総連合会の清算剰余金を基本訓練実技講習の費用に充当してはどうか。
- ・ 公益財団法人ライフセービング協会に対して生存・消火訓練の実施を提案をしている。
- ・ 今後、訓練施設を増やしていかなければならないことは明らか、総連合会や国交省に働きかけが必要。
- ・ 高齢船員:短期間で所属を変更し、年金を受給しながらの乗船も多数あり。今後、基本訓練を受講しないで退職するケースも考えられるので対策が必要。
- ・ 総連合会からSECOJに寄付を行い、当該講習の負担を依頼できないか。
- ・ 国からの助成を目指し、船連協としても可能な限り対応を行いたい。

⑨ 内航海運について

- ・現在の海運組合の多重構造を改善⇒コストの削減と意思決定の迅速化
- ・会議や委員会をリモートに置き換え⇒日当や旅費等を節約
- ・現存する中央組合や地方組合には、各組合のこれまでの歴史や帰属する財産、又そこで働く職員の方々の処遇についても同時に考えていかなければならない。
- ・総連合会は、船腹調整事業をするために作られた組織。それがなくなった以上新たな理念、組織としての存在意義を問わなければならない。
- ・新たな事業は、「組合組織の維持のための事業」や、「単純な規制の継続」は必要ない。「船腹過剰状態の是正」、「中小事業者の事業の効率化と継続等」を目的とするべき。
- ・コロナショックによる急激な景気後退への対応も考えるべき。
- ・船員を安定的・効率的に確保育成し、生産性向上に向けた取り組みを行い、コンプライアンスへの対応や急速な船腹過剰状態の改善等を今後の事業の構成としてしていけば良いのではないかと。

小グループ討論会

1. 貴社の経営

- グループ内の1社は、すでに廃業予定。
- 厳しい経営状況でありながらも、なんとか各社維持している。

2. 新型コロナウイルス感染症の影響

- 鉄鋼荷主の下にいる船主は、オペレーターによる停、係船指示があった。
- 用船料の減額については各社によって違うが、おおよそ5～20%の減額。

3. 新型コロナウイルス感染症の対策

- 船員の中でコロナ感染者が発生した際の緊急連絡先の窓口を、総連合会に一本化して欲しい。
- コロナ感染者が発生すると運航不能になるので、ワクチンが開発された際には、船員は優先的に受けられるようにして欲しい。
- コロナ感染時には、PI 保険等の救済措置でカバーできるようにならないか。
- コロナ感染時のセーフティネットや更なるゼロ金利政策(特別貸し付け)、雇用調整助成金の拡充と延長、補助金等の支給を行って欲しい。
- 各都道府県から補助金が支給されている現行制度を地方自治体に任せっぱなしにするのではなく、しっかりと国交省で対応して欲しい。
- マスクの配布等は現状では足りているが、また入手困難となった場合には配布して欲しい。

4. 船員の労働実態の把握

- 船員の労働時間の把握については、船長任せにしているところが殆どであり、又、仕事とそれ以外の船内行動を明確に線引きすることは、非常に困難である。
- 船内記録簿を作成して対応している。
- 本船に FAX を送信し、本社がチェックしている。
- 船の方から船員の休みが少ないのではないかと声が上がった時には、具体的に船員の労働実態を図形やグラフ化して、オペレーターに提出・説明し、要望していく。

5. 船員の法定労働時間

- 守りたいが、船員不足により守られていないのが現状である。
- 船員の法定労働時間の遵守については、オペレーターの配船状況に左右されるのが実情。
- オペレーターとの話し合いによっては、うまくいけば、かなり船員の労働時間が短縮できるのではないか。
- 今後の法改正で、調理や食材の買い物時間も労働時間に算入されると非常に厳しい。
- 例えば、船員が個人で食事に出かけて、これも労働時間だと主張された場合等、区別を付

けるのは困難であり、これまで通りの労働時間の考え方に柔軟に対応して欲しい。

6. 船員の労働時間が守られていない場合

- オペレーターの運航スケジュールと船員の労働時間は連動している。オペレーターに管理意識や責任感をもって配船して頂くことが出来なければ、法定労働時間を厳守することは不可能ではないか。
- 十分な人員確保、必要な船員の人員確保が出来れば、労働時間を遵守できる。
- 入出港時に船員の労働時間がオーバーすることが大半なので、荷役時間については荷主との話し合いの中で改善していく必要がある。
- 船主が管理者を決めて、現場の船員の労働実態をきちんと把握する事。

7. 船員の健康確保に向けた取り組み

- 仮バースを確保して、船員の上陸時間を設ける事。
- 週1回でも休みを取り、船員の負担を減らす対応をすること。
- 定期的にバーベキュー等行って船員と家族的な関係を築いている。
- Wi-Fi 環境を整え、家族との会話等を簡単に行えるようにして船員のストレスを抑える。

8. 荷主・オペレーターへの要望を2点あげるとするならば、どのような内容となりますか？

- 現状、ドックの期間が長くなるいくつかの理由の1つとして、オペレーターの指示によるドック期間中での船員教育の実施がある。それらオフハイヤー日数に対するカウントの配慮や、船員教育費の補助を望みたい。
- 用船料が減額された船舶については、用船期間の延長を望む。
- 停、係船を一日も早く解除して欲しい。
- 船と陸上を対等に扱って欲しい。
例えば、陸上はスケジュール変更があると、すぐに連絡が来るが、船には来ないで何時間も放置されるので、これが船内作業にも影響している。
荷役時間がやむなく延長せざるを得ない場合には、適宜きちんと連絡を頂けると船員もしっかり休息時間がとれるので、現状を改善して欲しい。
- 若年船員の育成費用の補助を希望。
- 船の実情を知らない荷主の方の中には、荒天等で停船している場合、船員は遊んでいると誤解している人もいる。船員は停船中でもメンテナンス作業を含め、安全航海のために仕事をしていることを理解して欲しい。
- きちんとメンテナンスを行わないと機関故障を起こしてしまうので、船主はコストをかけて船舶管理をしている実態をオペや荷主には理解して欲しい。
- 今後、船主(特に小型船主)や船員が大きく影響を受ける「働き方改革」が実施されることで、船員の労働時間の管理にはオペレーター、荷主の協力なしに実施は困難である。
それには、例えば、現在決められている定員の一人当たりの労働時間の作業内容を精査し、ある程度明確にしなければならず、契約内容を超え、条件が変更等された場合にはオ

ペレーターにコスト分を負担してもらおうよう、共通意識をもって進めていきたい。

- 労働時間の実態から目を背けないように、まずは船主が腹をくくらなければならないが、この度の交通政策審議会で、今後の船員の働き方改革として、陸上のトラックと同様、労働時間の管理が厳格化されていくらしい。今後を見据えて、荷主、オペ、船主が一体となって内航輸送を守ることへの協力を要請してほしい。

9. その他

- 海賊対策や STCW 条約、その他海技免状取得のための海上履歴をなんでもかんでも国際条約に合わせる必要はなく、国内には国内の実状があるので、実状に合わせる形で考慮すべき。

== 広島大会・全体総括(日浦代表) ==

多岐にわたり意見が出されたが、敢えて一つに絞ると船員の労働時間の問題が挙げられる。

船員労働については、まずは実態を把握することが必要不可欠であり、これまでのように船長任せでは、船員の正しい労働時間を把握することはできない。

実態を把握した上で、オペレーターに対して船員の労働時間の現実について説明を行うとともに、オペレーターの置かれている状況も理解しながら、オペと船主間の共通の理解と共同の努力により「船員の働きかた改革」を進めていきたい。

本年度、船主を取り巻く環境は、いっそう厳しい状況下である。内航海運は、国民生活やあらゆる産業活動に不可欠なインフラであり、このような中でも船主は、安全運航と安定輸送の提供という重要な役割を担っていることを忘れてはならない。難しい局面ではあるが乗り越えていこう。