

令和2年度 船主連絡協議会 オペレーター訪問 資料

- 本資料の一部は、令和2年8月31日 国交省交通政策審議会海事分科会基本政策部会資料「中間とりまとめ(案)骨子」を引用し、改訂し、概括したものである。
- 本資料の一部は、令和2年9月14日 国土交通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)」を引用し、改訂し、概括したものである。
- 本資料の文責は、全海運船主連絡協議会貨物船部会にある。
- 本資料は船主に対する問題提起であり、資料内容による事業展開に際しては管轄運輸局に確認をお願いする。

2020年11月17日(火)

全国海運組合連合会

船主連絡協議会 貨物船部会 (船主部会)

目次

—内 容—	ページ番号
• 目次	2
• 全海運 船主連絡協議会 貨物船部会の活動	3
• 令和2年度 若年船員育成費用	4
• 船員を取り巻く状況の変化と働き方改革の意義①、②	5～6
• 内航船員の労働や船内生活の実態	7
• 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	8～15
• 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)」	16
• STCW条約2010年マニラ改正 基本訓練実技講習	17
• 小グループでの座談会 「ヒアリングの内容」	18～20
• 令和2年度(11/17)オペレーター訪問でのヒアリングの内容	21

全海運 船主連絡協議会 貨物船部会の活動

1. 船主連絡協議会とは？

- “全海運・船主部会”と“内タン・船主部会”で「船主連絡協議会」を組織。
- 内航船主の抱える幅広い課題について、船主間および傭船者との意見交換を行い、意思疎通を図ることによって相互に協力する関係を進める。

2. 船主連絡協議会 貨物船部会の主な活動内容

- 250総トン&499総トンの船舶経費を公表（各勘定の理論値の総和を算出）。
- 若年者育成コストの負担が難しい船主経済において、当該コストを算定し、関係当事者の分担を提案。
- 地方大会（毎年1回）を開催し、船主の抱える課題について討議を行い、今後の活動に反映させる。
- オペレーターを訪問し、船主の抱える課題や要望について意見交換を行う。

3. 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～」

- 船主経営の課題について、荷主・オペレーターに発信し意見交換を進め、相互に協力する関係を確認する。
- 「船員の働き方改革に関する検討 答申」(国交省交政審船員部会)の各施策について共通の理解を深める。

4. 2020年度の実行計画

09.29 大阪
船連協 内タン合同

- タンカー船主との結束強化
- 活動の説明と協力依頼
- 船主経営の改善策を模索

10.23 広島
船連協 地方大会

- 船主間の連携確認
- 船主経営の実態把握
- 「働き方改革 施策」についての議論と理解

11月～12月
オペレーターとの面談

- 荷主収益と貨物動向サーチ
- 船主経営の課題説明（育成費、船舶経費など）
- 「働き方改革 施策」についての議論と理解

令和2年度 若年船員育成費用

※1ヶ月当たり/単位：円

	乗船未経験者 (一般高校卒業等)		免状所有者 (海技短大専修科卒業等)			
	R1	R2	R1	R2		
乗船本給	168,750	169,450	178,680	179,380		
休日就労手当	22,285	22,378	23,597	23,689		
代休手当	19,533	19,614	20,683	20,764		
小計①	210,569	211,442	222,960	223,833		
時間外手当(35H)	47,250	47,446	50,030	50,226		
休日割増手当(5H)	7,529	7,560	7,972	8,003		
深夜割増手当(4H)	3,115	3,128	3,299	3,312		
労務作業手当(前年)	15,495	15,495	15,495	15,495		
航海日当	16,950	16,950	16,950	16,950		
その他(実態調査)	19,725	19,725	19,725	19,725		
小計②	110,064	110,304	113,471	113,711		
食料金	41,757	41,757	41,757	41,757		
災害補償	5,043	5,043	5,043	5,043		
船員保険料等	69,480	69,480	75,270	75,270		
退職引当金	0	0	0	0		
年間臨時手当	61,720	62,132	65,352	65,773		
旅費	31,507	31,507	31,507	31,507		
雑費	12,078	12,078	12,078	12,078		
小計③	221,585	221,997	231,007	231,428		
総合計 (①+②+③)	542,218	1,525	543,743	567,438	1,534	568,972

標令算出の基準(全内航「労働協約書」第79条)

対象	標令	標令給	職務給	合計
			(部員0年)	
船員教育機関以外の高等学校	16	169,450	—	169,450
海技短大専修科	19	174,880	4,500	179,380

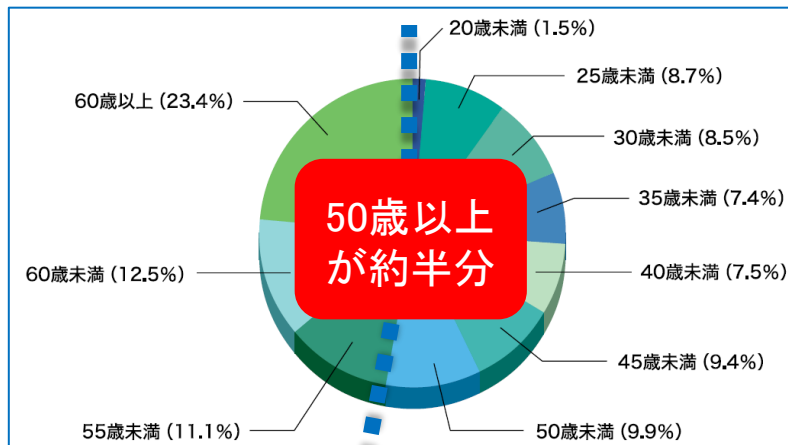
船員保険料等

対象	船員保険	厚生年金	合計
乗船未経験者(一般高校卒業等)	25,560	43,920	69,480
免状所有者(海技短大専修科卒業等)	27,690	47,580	75,270

船員を取り巻く状況の変化と働き方改革の意義①

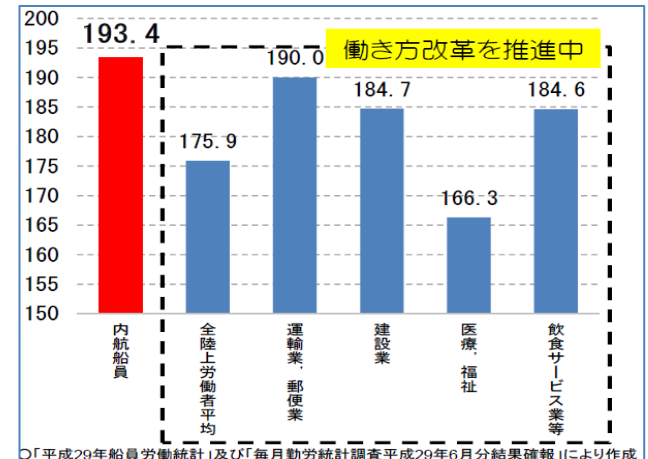
- 内航船員：高齢化が著しく、人出不足は進行中
- 内航船員：「働き方改革」に取り組む陸上職に劣らない魅力的な職業とすることが不可欠

図1 H30内航船員の年齢構成



出典：公財 日本海事センターホームページを筆者が改訂

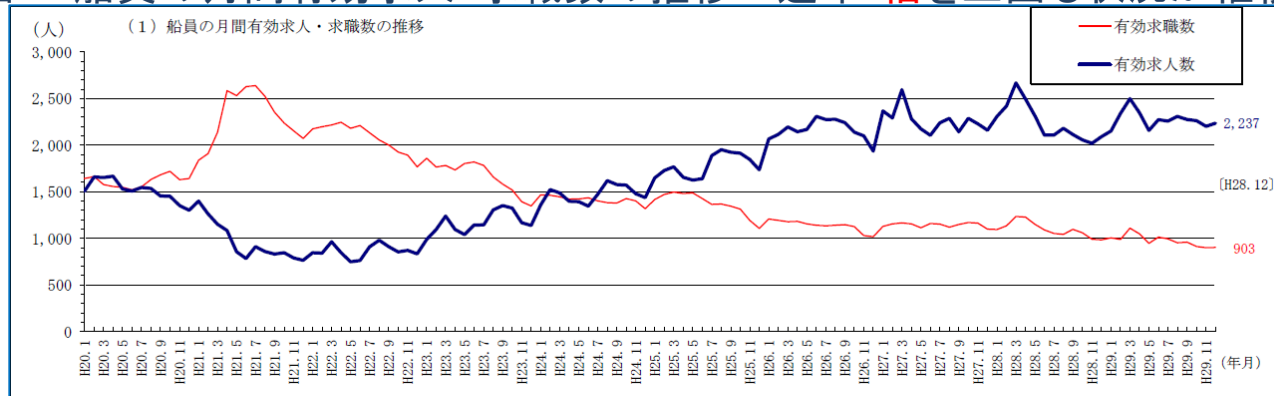
図2 月間総労働時間



○「平成29年船員労働統計」及び「毎月労働統計調査平成29年6月分結果確報」により作成

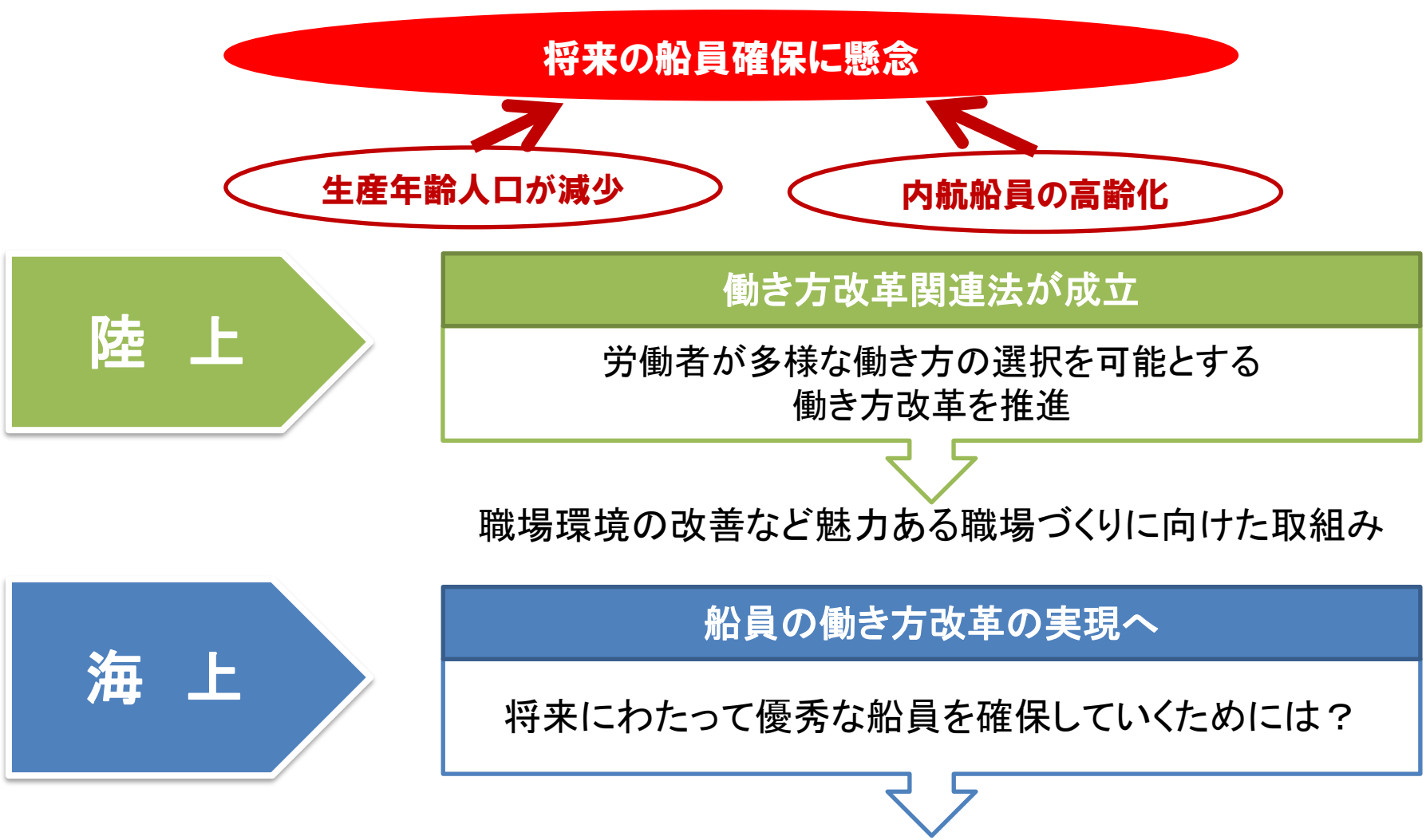
出典：国土省資料「内航海運を担う船員及び事業のあり方について」

図3 船員の月間有効求人・求職数の推移 → 近年2倍を上回る状況が継続



出典：国土省H29「船員職業安定年報」P19

船員を取り巻く状況の変化と働き方改革の意義②



将来の船員確保に懸念

生産年齢人口が減少

内航船員の高齢化

陸上

働き方改革関連法が成立

労働者が多様な働き方の選択を可能とする
働き方改革を推進

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

海上

船員の働き方改革の実現へ

将来にわたって優秀な船員を確保していくためには？

船員を陸上職にも負けない魅力ある職場に変えていくことが必要
(労働環境の改善・職業としての船員の魅力向上・船員として定着を図る) 6

内航船員の労働や船内生活の実態

【調査】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」の業務調査を筆者が引用、改訂、概括。

●調査期間:2017年7月～9月(1月間) ●対象隻数:貨物船17隻+タンカー24隻 計41隻 ●対象船員数287人分

長い労働時間

- 陸上労働者と比べ労働時間が長い傾向にあり
- 長期連続乗船などの厳しい就労環境下にあり

荷役時間と労働時間

- 荷役時間と労働時間には相関関係
「荷役の頻度が多い場合」「荷役時間が長い場合/回」
⇒労働時間が長時間に及ぶ事例がみられる

仮バース

- 法律上の労働時間の上限 \leq 72時間/週
- 仮バースが週に1回程度確保されている場合
⇒72時間内におさまるケースが多くみられる

船員の労働時間

- 大半の事業者(陸上の事務所)⇒船内記録簿をもとに把握
- 職住一体の船内⇒労働時間と休息時間の線引きが難しい
- 船内記録簿の記入の仕方にも課題あり

高い健康リスク

- 内航船員は高ストレスの割合が高い
- 船員は陸上職と比べて高い健康リスク
例:肥満、メタボリックシンドローム、疾病率

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

船員の働き方改革（労働時間の範囲の明確化、見直し）

- 職住一体である船内における各種活動について、労働時間として取り扱うかどうか、必ずしも統一的に取り扱われていない。
- 操練や引継ぎ作業等については、労働時間の上限の対象外とされ、時間外労働に対する割増手当の支払いが免除される等、労働時間制度上、例外的な取扱いがなされている。

- より適正な労務管理を推進していくために、船員の「労働時間」の範囲の明確化
- 労働時間制度上の例外的な取扱い※ の見直し
※「防火操練、救命艇操練その他類する作業」、「航海当直の通常の交代のために必要な作業」

船員の働き方改革（労働時間管理の適正化）

- 船員の労働時間の記録簿（船内記録簿）が、適切な記載がなされていない事例等も見受けられる。
- 船員の労働時間の管理について、使用者の責務が必ずしも明確になっていない。

- 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の業界としての導入可能性についての検討
- 船内の労働時間を適切に管理する責務は使用者にあることの明確化
- 陸上の事務所における「労務管理責任者（仮称）」の選任

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

船員の働き方改革（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。
- ▶ 連続乗船・勤務する船員の疲労回復のためには、いわゆる仮バースの確保をはじめとする船員の十分な休息を確保するための取組みも必要。

- 雇入契約書等における下船時期等の明示
- 特に仮バースの確保については、運航スケジュールによるところが大きく、荷主やオペレーター等の関係者の理解の促進を図ることが必要。

船員の働き方改革（多様な働き方の実現）

- ▶ 生産年齢人口の減少が進む中、女性、若者、高齢者などの多様な人材の労働参加を進めるため、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、多様な人材にとって働きやすい職場づくりを推進することが必要。

- 多様な働き方に対する経営層や人事担当者等の意識改革、育児休業等の制度への理解促進、制度の活用に関する雇用船員への周知徹底や適切な運用
- 求人票の様式の改訂等を通じた事業者の積極的な取組みの見える化、労務管理責任者（仮称）に対する研修等を通じた理解促進や意識啓発、表彰制度等を通じた事業者や取組みの優良事例の横展開、結婚に伴う改姓手続きの簡素化の検討等、行政や業界における必要な環境整備

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

船員の働き方改革（船員の健康確保）

- ▶ 特殊な環境下で就労する船員は、身体面・精神上の健康リスクにさらされている。
- ▶ 船員の健康リスクは、突発的な病気等による下船や長期休業等を引き起こし、安定的な海上輸送の確保にも支障をきたすおそれがある。

- 陸上労働者に関する制度・取組みを参考にしつつ、船員の心身の健康確保を図るための制度・取組みを検討
- 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、船員の健康確保を図るための具体的な制度設計に向けて検討中

船員の働き方改革（実効性の確保と負担軽減）

- ▶ 船員の働き方改革の実効性を確保するため、経営層や労務担当者等に対する船員労働関係法令や制度の内容等の再徹底、事業者による船員労働関係の法令や制度の遵守、及び船員の労働保護と関係者の負担軽減の両立を図ることが必要。

- 国による監査手法・体制等の見直し、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
- 船員の労働環境改善や健康確保に向けて自主的に取り組む事業者の見える化等
- 使用者や陸上の事務所による適正な労務管理体制整備の取組みを勘案した船員の労働条件等の確認方法の見直し、メール等のオンライン手続きの活用の検討

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

- 船員の働き方改革の実現には、オペレーターや荷主の理解と協力が不可欠。
- 運賃・用船料収入で事業運営が可能となる内航海運に変革していくための環境整備が必要。

船員の労働時間管理に対するオペレーターの責任強化

- 船員の労働時間管理はオーナーの責務だが、これとオペレーターによる運航スケジュールの設定は密接不可分。
- 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。

- オペレーターに対し運航スケジュールを設定する際、船員の労働時間を考慮することを義務付けること
- オペレーターに置かれている運航管理者の業務や責任の明確化、研修等の実施
- オーナーに労務管理責任者(仮称)を置き、オーナー側からオペレーター側に船員の労働時間が共有される仕組みの構築

- この際、システム開発等も含め、これらの枠組が円滑に運用されるような施策の検討が必要。
- また、仮バースの定期的な取得等、オペレーターによる運航スケジュールの改善の取組をベストプラクティスとして広く横展開。

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

荷主の協力促進

- ▶ 内航海運業者による労務、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。
- ▶ 経営層を含め、荷主企業に対し、業界の現状や法令遵守の必要性について理解を得るための取り組みが必要。
- ▶ さらに、これまでヒアリングした他業種も参考に、荷主による協力を制度上担保する仕組みも必要。

- 荷主が内航海運業者による法令遵守に配慮する責務の明確化
- 国土交通大臣による荷主勧告・公表

契約の適正化

- ▶ 昨年実施した調査により、以下を整理。
 - ・ 一部事業者において、書面契約を行っていない。荷役時の作業を契約上明確に取り決めていない実態。
 - ・ 運賃・用船料の充足度と、内訳明示の有無や相手方との交渉の有無における相関関係。
 - ・ 新型コロナウイルス感染症の影響が広がる現下においても、こうした問題が顕在化

- 書面契約を担保する仕組みの構築
- 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の構築
- 問題となりうる取引行為と望ましい取引行為の類型を、ガイドライン等の形で整理

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

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あり。
- 取引環境の改善の観点からの検討を進めるとともに、荷役作業そのものの効率化に向けた取り組みも必要。

- 荷主やオペレーターとの協力のもと、荷役作業の効率化のために取り組んでいる取り組み事例をベストプラクティスとして横展開

既存船舶のスペースの有効活用

- 内航海運の生産性向上を進めるためには、既存ストックの有効活用を図ることが重要。
- 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づけられているが、有効活用されていない実態があるとの指摘。

- 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

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

内航海運組合のあり方

- 暫定措置終了後も、内航海運組合は、業界をめぐる諸課題の解決に取り組むことが必要。
- 内航総連より、暫定措置事業終了後に業界が果たすべき役割として以下の事項を列挙。

- 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良を図ること
- コンプライアンスを徹底するため、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ため、取引環境の改善を図ること。

- その他、業界団体のあり方として、船員のキャリア形成の見える化、データ収集機能、内航海運の役割をアピールすべきといった指摘もあり。

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を調整することが困難。

- 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定は、引き続き存置しておくことが適当

- なお、業界にはセーフティネットの存在に甘んじることなく、仮に供給量を調整するに至った場合でも、説明責任を尽くす等の姿勢が求められる。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響

- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、内航海運による輸送量は、貨物船、輸送船ともに本年3月以降減少幅が拡大。
- 今般の事態を受け、政府は4月20日に新型コロナウイルス感染症緊急経済対策を決定し、同月30日に第一次補正予算が成立。さらに6月12日には第二次補正予算が成立。
- 内航海運においても、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り、すでに一部の事業者において支援制度が活用されているところ。

- 業種横断的な支援策について、内航海運業界の隅々まで周知が行き届き、必要な事業者が実際に活用できるようにすることが求められる。
- 引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響が貨物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、必要な措置をきめ細かく実施する必要。

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)」

産業医 制度の導入

- 雇用船員50人以上の事業者を選任を義務付け（50人未満は努力義務）
- 船舶所有者は選任した産業医を地方運輸局に届け出る
- 国は産業医の確保に向け医師会、船員保険会、海員掖済会等の協力を得て体制整備に努める

ストレス チェック制度 の導入

- 雇用船員50人以上の事業者選任を義務付け（50人未満は努力義務）
- 年1回以上、医師や保険師等により実施、結果は医師から船員に直接通知される
- 検査記録の保存、個人情報の保護、申し出船員への面接指導、必要がある場合の対応策

長時間 労働者への 医師による 面接指導

- 対象者：月間総労働時間が240時間を超える船員、一定期間以上の長期乗船者
- 雇用船員50人以上の事業者選任を義務付け（50人未満は努力義務→将来的には全事業者へ）
- 船舶所有者が、毎月労働時間の把握や、毎月1回以上疲労蓄積状況等を確認
- 船員の申し出により情報通信機器を使用した面接指導、必要がある場合の対応策

メンタル ヘルス対策

- 雇用船員の健康の保持増進のための努力義務を課した上で、指針を策定
- 講習の実施、電話・メールの相談窓口の設置、メンター制度の導入、優れた取組の表彰制度等

売上記4項目についての情報通信技術の活用

- 船員の長時間労働者への面接指導、保険指導、健康相談等について、情報通信機器を使用した遠隔での対応と実施の際の留意事項のガイドラインを作成。
- 船員の健康確保に関する施策（面接指導等の遠隔医療診断）の検討に資する、国における船舶を使用した実証実験の実施。
- 無線医療助言通信について、医療助言ができるように、医療関係者が課題を共有する場の設置。

STCW条約2010年マニラ改正 基本訓練実技講習

「個々の生存技術」や「防火と消化訓練」等：5年ごとの能力証明が義務付け

- 20GT以上 “近海・限定近海”の船舶：船員手帳有効期限 2022年(令和4年)4月から
- 20GT以上 “沿海”の船舶： “ ” 2024年(令和6年)4月から

船主としての 問題意識

- 訓練施設：全国に十分に有るのか？
- 訓練講習：年間を通じて十分な回数が有るのか？
- コスト増：荷主・オペレーターに理解を得られるのか？

- 高齢の船員「私はプールへの飛び込みはムリ！」 → 引退を助長 → いっそうの船員不足
- 訓練施設・講習回数が不十分 → 訓練を受けられずに失効 → 乗船不可能 → 停船
- 講習に行かせるために船を止めてなければならない？ → オフハイヤーの可能性
- 受講料・船員の交通費・宿泊費・日当による大きなコスト負担 → 船主経済のいっそうの疲弊



2020/10/09 海技大学校ホームページより



2020/10/09 海技大学校ホームページより

訓練料金など（税込み） 単位：円

	訓練料金	送迎バス代	合計
生存技術	27,100	1,100	28,200
防火・消化	65,780		65,780
合計	92,880	1,100	93,980

2020/10/09 日本船舶職員用船協会ホームページを筆者が改訂

関係各位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？

10月23日 船連協広島大会

小グループ(5~6名)での座談会 船主ヒアリングの主な内容

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。

10月23日 船連協広島大会

小グループ(5~6名)での座談会 船主ヒアリングの主な内容

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. STCW条約2010年マニラ改正 基本訓練実技講習について

- 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。
- 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SECOJIに寄付を行い、当該講習の負担を依頼できないか。

10月23日 船連協広島大会

小グループ(5~6名)での座談会 船主ヒアリングの主な内容

9. 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。

広島大会・全体総括（貨物船部会 部会長 日浦）

- 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。

令和2年度(11/17) オペレーター訪問でのヒアリング内容

① 荷主の状況

・貴社の主要な荷主の生産体制や海上輸送量は、どのような状況でしょうか。

② 貴社の状況

・貴社の船団や海上輸送量は、どのような状況でしょうか。

③ 新型コロナウイルス感染症の影響と対応

・貴社の新型コロナウイルス感染症による影響と対応についてお聞かせください。

④ 本船とのコミュニケーションについて

・貴社の本船担当者と船員とのコミュニケーションは、どのようにして取られていますか。

⑤ 荷役作業の効率化

・交政審「中間とりまとめ」では、荷役作業の効率化による荷役時間の短縮が求められていますが、貴社としての取り組みをお聞かせください。

⑥ 運航スケジュールの設定について

・交政審「船員の働き方改革の実現に向けて」では、船員の労働時間管理に対するオペレーターの責任の強化が示されていますが、どのような方針で対応されるのでしょうか。

⑦ 船員の働き方改革に伴うコスト増について

・当該改革による生産性向上でコストを賄うことが必要ですが、場合によっては協議も考えられます。船主はオペに、オペは荷主と協議することになりますが、荷主の理解が得られる可能性はありますか。

⑧ 船主への要望

・安全運航、船員育成、経営効率化など、船主に対する要望をお聞かせください。