

# 船主連絡協議会

## 令和4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、鉄鋼3社の協力を得て、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。

冒頭、日浦貨物船部会代表は、訪問各社に対し謝辞を述べるとともに、地方大会（徳島市）における議事概要に沿って説明を行った。

### 1. 2022年度貨物船船舶経費及び昨今の船渠状況について

#### （オペレーターへの要望事項）

- 本年度、船舶経費の船員費の数字は小さくなったが、その理由としては、全内航船団の若年船員数が増加し平均年齢が下がったことが挙げられる。実際の船員賃金は上昇しており、小型船の船主の負担は増大しているのが実情である。

建造船に関し、中小造船所から側聞するところによると、鉄鋼サプライヤーとの長期的な取引関係があっても、鋼材の供給がスムーズに進まない事情があり、新造船建造の目処が立ちにくい模様である。また建造船価については、鋼材を含めて各部材や製品の仕入れ価格が、これまでの経験とは異なる値上げが続いていることから、船価を確定させず事後調整の仮契約のケースもあるとのこと。

尚、年間用船料算定に用いるドック・オフハイヤーの想定日数については、徳島大会において見直しを望む声が多くあった。各社によって違いはあるが、年間用船料算定には、年間の総コストを11.5ヶ月で割り月額を算出し、当該金額が月額用船料の基準となるようである。しかしながら、本年度においては、実質的な労働力である外国人技能実習生がコロナ禍の入国規制で就労に影響を及ぼしたこと、日本人の職工についてもコロナ休業・隔離等もあったこと、ドック勤務者全体で働き方改革が進展し年間休日が増加していること、世界的な半導体の不足や物流のボトルネックにより修繕部品の調達に支障が出たことなどにより、想定外に入渠期間が延長された模様である。その結果、ドック・オフハイヤー期間もこれまでと比較し長くなるケースが報告された。

貴社傘下の船団においても、入渠期間が延長されたケースはあったか。

**(オペレーターからの回答)**

- 修繕そのものに時間がかかったために船渠期間が延長されたことや、新造船建造に関連した部品不足の話については聞いたことがある。又、自社船については、早めに部品調達を行い、次の船渠期間に備えるようにしている。尚、過去に突発的な状況下（コロナの影響等）で、ドックに空きがなかったケースもある。基本的に当社では、入渠時や年末年始は不稼働日としている。入渠時期間が延びた場合でも用船料を減らすことはしていない。
- コロナ禍であることに加え、船員や造船所に限らず、世の中全体が働き方改革の影響で船渠期間等が延びる影響については今後注視していく。

**(オペレーターへの報告事項)**

- ドック費用は、高騰している。特に塗料の値上がりは顕著である。ロープやその他資材も値上がりをしている。

**(オペレーターからの回答)**

- 建造船価は、造船所のヒアリング等で雑誌にも掲載されるので、荷主他への要請もしやすいが、ドック費や修繕費の高騰については感覚的には理解しているが、具体的な資料等があればいい。

**(オペレーターへの質問)**

- 一部の造船所に於いては、鋼材の入手に課題があることや、半導体等不足による舶用機器の出荷延期により、新造船の見込みが立たないケースも往々にしてあるようである。傘下船主で同様のケースは報告されているか。

**(オペレーターからの回答)**

- おそらく供給の問題ではなく、価格が折り合わないのではないかと。ウクライナ情勢の影響で石炭価格が高騰しており、鉄鋼メーカーも価格改定を余儀なくされている。石油価格については政府が調整していることもあり、混乱はない。
- ハッチ、エンジン等の部品の調達に時間がかかる傾向にあるが、今のところ新造船の供給タイミング大きな影響は出ていないと聞いている。今後の動向には注視していく。

## 2. 2022 年度若年船員育成費用及び昨今の船員費事情について

### (オペレーターへの要望事項)

- 内航業界にとって船員不足問題は極めて深刻であり、特に小型船は苦境に陥っている。ベテラン船員の定年延長で辛くも保っているのが実情である。小型船の主要な船員ソースとなっている民間 6 級過程の受講生は、受講料や、受講期間の約半年間の生活費も工面しておく必要がある。今後、受講者の拡大を図るために、御社を含めて、業界として民間 6 級養成への支援をより一層手厚くして頂けることを望みたい。

先の内航総連のデーターによると、年間 630 名程の若者が、新たに船員として内航海運業界に入ってくるが、その主な供給先は、海技教育機構(300 名)よりも水産高校(330 名)の方が多い。民間 6 級同様に水産高校への支援も手厚くして頂きたいと思う。

水産高校校長会からのヒアリングでは、私立高校の実質的な無償化が進み、島根や九州地方に於いては、私立高校普通科へ進学する生徒が増加傾向にある。理由の一つとして、水産・工業・農業等の職業系高校では実習費等が必要となるが、それらについては自費となるため、結果的に私立高校普通科に進学する方が、学費負担が少なくなる。水産高校も多くが定員割れを起こしているのが実情である。

### (オペレーターからの回答)

- 用船料とは別枠で船員育成費用を支給している。船主が金銭面において船員育成で困らないよう、今後も支援を続けていく。
- 当社では、海技免状のない者を雇用し乗船履歴を付ける等の船員育成する船主に対し、船員育成費用を助成金として支給している。加えて、乗船履歴を付ける際に民間 6 級養成科を受講した場合は、船主に対し受講費用としての助成金も支給している。今後の船員の確保については、今まで以上に広域的な人材の掘り起こしが必要ではないか。

### (オペレーターへの要望事項)

- 現下あらゆるコストが上昇しており、船主経済が圧迫されている状況を荷主にご理解いただきたいというのが当部会船主の要望である。未組織船における船員費においても過去に例を見ない値上がりがあり、組船より未組織船の方が安いといった論拠は懐疑的な見様にある。船員費がこれだけ値上がりすると、やはりオペレーターや荷主に対しても強く用船料の値

上げをお願いするしかない。

#### (オペレーターからの回答)

- 具体的な金額について確認していないが、船舶管理会社を使っていた船主から、その船舶管理会社が廃業してしまったために新たに船員を探さなくてはいけなくなったという話は聞いている。但し、それに付随する用船料契約の変更等の話は出ていない。

#### (船連協・委員の発言)

- ◆ 自衛官は、その精強性を維持する観点から若年定年制を採用しており、55～57歳前後での定年退職である。それからの年齢の採用であっても、近年内航船員の職場はシルバーエイジの就労も常態化しており、十数年にわたり勤務も可能。但し艦船と民間商船との勤務の違いがあることから、仕事に慣れるまでは日数もかかるようである。退職自衛官の採用は、今後の内航船員の供給源として期待が持てるが、御社船団での採用実績は有るか。

#### (オペレーターからの回答)

- 当社では、船員ではないが陸上作業員として、自衛官で退官者を積極的に採用しようとしているが、他との競争もあり年々採用が難しくなっている。船員については、当社のような貨物船での採用は厳しいのではないかと。

### **3. STCW 基本訓練費用について**

#### (オペレーターへの要望事項)

- STCW 基本訓練への対応は、国際条約に基づく内航船員の義務となり、本年度から幕開けの費用となる。その訓練費用については、旅費日当等を含めると一人当たり約 20 万円前後を見込んでいる。船主の支出の切りつめが限界にあるなか、新たな費用負担は及び難いことから、オペレーターから荷主に対して説明をして頂き、ご理解の上、用船料に必要なコストとして反映して頂きたい。

#### (オペレーターからの回答)

- 年に一度、安全推進会議を実施しているが、その中でトピック的に STCW 基本訓練実施に関する情報について傘下船主に対して報告を行った。当社に於いても STCW 訓練の重要性を理解していて、船員は訓練実施しなければいけないと認識している。しかし、STCW 基本訓練の問題点は訓練施設の絶対数が足りないという点で、船員がタイムリーに訓練を受けられない。訓練施設が西日本地方に集中しており、関東以東の船主は大変だと思う。STCW 基

本訓練に関しては、もう少し違うやり方があるのではないか。社船の船員の訓練費用については、荷主に対して請求できないのが現状で、個々の案件としては、荷主には伝えにくい。長期契約等に際して、必要項目として織り込んでいく方法しかないと思う。

#### **4. 船主の経営状況、今後の事業継続、労務管理者の選任**

##### **(オペレーターへの報告事項)**

- 徳島大会における船主の経営状況については、若干名の事業者において大変悪いとの反応もあったが、概ね普通との報告である。但し、今後については建造船価の値上がりや船員採用の課題が続いているので将来に対する不安は非常に大きいという意見が多く聞かれた。

各社の財務状況については、新型コロナウイルス対策で政府が実施した実質無利子・無担保融資（ゼロゼロ融資）を受けている事業者が多く、手持ち現金があるため、資金繰りへの不安を抱くことは無い模様である。しかしながら、来年から返済が始まるので、これまでのように泰然と構えていた気持ちではいられないであろうという発言であった。

又、事業継承については、参加船主の平均年齢も若く問題ない様子であった。尚、労務管理者については、全社とも選任しており問題はなかったものの、経営者自身が兼任というケースも多い。総連合会が実施した労務管理責任者講習についても受講して、試験も合格している事業者がほとんどであった。

##### **(オペレーターへの要望事項)**

- 用船料水準については、自船を計 20 年間使うと仮定して、法定償却の 14 年間で償還を終わり、その後の 6 年間で次の建造船の頭金を貯蓄できれば理想的である旨の意見が多かった。本件については、難しい部分もあるが船主の率直な意見としてお伝えしたい。

#### **5. 船員の労働時間の把握と管理状況**

##### **(オペレーターへの報告事項)**

- 船員の労働実態の把握については、まだペーパーベースでの処理が多数派を占めており、DX（デジタルトランスフォーメーション）化が進んでいない。労働時間記録簿を本船から FAX 等で会社が受信して、陸上職員が国交省作成のエクセルシートに入力して管理しているとの報告が多かった。船内記録簿に慣れてしまっている船員にとっては、違和感がある模様である。大方の

事業者が、将来的には船員自らがスマートフォンやアプリでの入力をおこなってデジタル化を推進していきたいという意向であった。

又、船員の労働時間の管理状況については、ほとんどの事業者が、海事産業強化法施行以前より遵守できている様子であった。但し、コロナ禍による航海数の減少により結果として労働時間の厳守が出来たケースもあった。

繁忙期や突発的に労働時間を守れない場合については、オペレーターに報告している事業者もあれば、報告をしていない事業者もあった。

#### (船連協・委員の発言)

- ◆ 総連合会からの協力依頼により、スマホ入力による労働時間の管理をトライアルで行っているが、船内勤務の中で船員がリアルタイムで入力するのが困難なケースもある。又、スマホの通信費が船員個人にかかっている等、今後の課題もある。

当社は、現在、同じ航路を2隻で運航している。パソコン等で船員の労働時間の管理を行うと、片方の船は忙しく、又、片方の船は余裕があると忙しい船の船員から不満が出ることから、船員の労務管理は難しい。

尚、労働時間の遵守については、沖待機中は休みというこれまでの内航での暗黙の了解があり遵守できていたというのが実態である。但し、小型船に関しては、休みのためにバースを押さえるのも現実的ではない為、沖待ちを上手く活用して休みを取得できればと思うし、それが現実的である。

#### (オペレーターからの回答)

- そもそも船員のオーバーワークを訴えたのは、タンカー業界が最初でそれがきっかけとなり国交省が反応した。ケミカルタンカー等、海事産業強化法が施行される前から荷主と話をしきちんと運航ルールを決め、タンカーそのものの数が絶対的に不足している現状を見越して、用船タンカーそのものを増やしている。貨物船については、タンカーと比べると余裕があるので、オーバーワークの申し出があれば船を変えたりして対応はしている。
- 6時間連続休憩については、近距離航路や天候や他船の動静変化によって荷役時間の変更となったりして確保が難しいケースが散見される。引き続き、課題等を整理し関係先と連携し法令遵守に取り組んでいく。
- 揚積み同日の場合において、船主から船員の労働時間の遵守が容易ではないという話を聞き、その対策として仮バースをとれるようにはしている。但し、足元はそれ程忙しくはないので、現状深刻な状況にはない。タンカーについては、船員も荷役作業をしなければならないので、オーバーワークの話をよく耳にする。

#### (オペレーターへの質問)

- 時として連絡の不具合等により、荷役待ちの時間が半日以上続く場合もあるが、御社では傘下船主からそういった相談はあるか。

#### (オペレーターからの回答)

- 傘下船主からの相談はある。当初の計画通りにならないこともある為、代理店には逐一スケジュール変更の時には、その都度連絡をするように伝えてはいる。又、メインカーゴが鉄の場合は、雨が降っている等の場合にはどうしても作業待ちが発生する為、当初の計画を伝えて、ケースバイケースで対応していただくしかない。
- 船主より、運航直前までスケジュールが決まらないのは困るという話は聞いているので、可能な限り早くお伝えするようにはしている。

#### (船連協・委員の発言)

- ◆ 正確性の高いスケジュールを予め伝えて頂ければ、事前に船員のシフトを調し、労働時間が遵守できる様になるのでお願いしたい。

### 6. 用船料決定に際してのインセンティブについて

#### (オペレーターへの要望事項)

- 徳島大会において船主から、努力を行い大きく貢献した船舶に対して、評価を望む声があった。基本的に船齢等による用船料一律が原則ではあろうが、スケジュールの順守、事故とダメージゼロ、燃費削減などにおいて高評価船舶に対しては、用船料をプラスするなどの創案はないか。

#### (オペレーターからの回答)

- 当社では、無事故期間ごとに安全表彰（1年、3年、5年、7年、10年）を行っている。又、インセンティブ契約はしていないが、評価をしていないということではなく、評価のリスト化はしている。特にリプレース時に於いては、船主を評価できる良い機会と考えている。会社（船主）の財務状況や後継者問題についても船主に対する評価材料としている。
- インセンティブ制度は確かに必要だと思う。時代にあった新しい形の要求だと考えている。公平性をもった評価をどのようにしていくか検討したい。船主船員の安全への取組み姿勢やコンプライアンス、法令遵守等辺りになるのか。

- 積載量の増大や燃費削減の結果など、それらを比較するパフォーマンスの評価はアブログ等で理解できるし、それに安全運航が加味されることがオペレーターとしても重要なところである。船主が契約時に個別にパフォーマンス評価の申し出をして頂くのは結構なことだが、逆の評価もあると思うのでその基準値が難しい。

## 7. オフハイヤー関連、コロナ感染症への対応について

### (オペレーターへの要望事項)

- 船員の新型コロナ感染症発生時や、昨今の入渠日数の長期化に伴い、オフハイヤーの日数も増えてきている。オペレーターに対して、当件に関する配慮を望み、荷主にも説明と理解を頂きたい。

### (オペレーターからの回答)

- 基本的に船員に関することは船主で管理して頂きたいが、そういった相談が船主からあれば応じるようにはしている。当社傘下の船主の船員からコロナ罹患者はまだ出ていない。発生した場合にはケースにより異なることになりうが、オフハイヤーによる損失を船主と半分ずつ負担することになるかもしれない。
- 当社傘下の船主と社船からは、一定数のコロナ罹患者が報告された。用船契約に詳しい専門家は、コロナには手洗い消毒、マスク等を徹底して実施しても、完全には感染防止できない不可効力的な事情があり、感染による不稼働の損失が船主の責任になるとは言い切れないとの見解だった。この見解も踏まえ、当社としては船主に責任を負わず、オペレーターとしての責任ある対応を行っている。
- 社船と用船船舶ともに船員のコロナ罹患者の報告があった。用船船舶については、船主とも話をしてオフハイヤーの相談にのっている。但し、荷主によっては自分たちの責任ではないのに何故そういった損失を被らなくてはいけないのかといった厳しい意見もあった。個別案件ごとに結論は異なっているので、今後も船員のコロナ罹患は誰の責任でもないという認識の上に立って話し合っていくしかない。

### (オペレーターへの要望事項)

- タンカー船主において、船員のコロナ罹患に対し、その後船員派遣会社からも代役派遣の断りがあったが、オペレーターからの支援により運航を継続し

たケースを聞いている。思いもよらなかった定員欠員となった場合には、御社から何らかの支援は考えられるか。

#### (オペレーターからの回答)

- 上記申し出については、関係法令上の制約がある。マンニング事業者を紹介する程度である。
- 船員に余裕がある船主がいれば、オペレーターから口添えするのは構わないが、その制度化については肯定しかねる。

#### (船連協・委員の発言)

- ◆ コロナ在籍出向制度（時限措置）を利用して船員を貸し出したことはある。

### 8. 船舶管理会社の活用、ごみ処理への要望について

#### (オペレーターからの質問と要望)

- 全海運所属の船主は、一杯船主が多いと認識しているが、船員の欠員時に船舶管理会社を活用することについて、どのように考えているのかお尋ねしたい。

我々オペレーターが危惧するところは、船舶管理会社に丸投げすることにより、船主自らが船員を管理しなくなることにより生じるトラブルについては、何処が責任を持つのか。

優良な船主が集って船舶管理会社を組織し、責任をもって優秀な船員を確保することに対しては理解できる。一方、船員不足の現状の中で、船舶管理会社においても船員確保は容易ではない。船主は、船舶管理会社を起用した場合においても、自らが安全を担保できる体制を整えてもらいたい。

船主が自らも船舶管理会社に参画し、船員の配乗を行ってもらえれば、オペレーターも安心して今後、船員育成費用の補助についても取り組みやすい環境になると考えている。

#### (船連協・委員の回答)

- ◆ 船舶管理会社活用の考え方については、以前と比較すると明らかに変わってきており、協業化も広がっていくかもしれない。今後は、事業者単位の雇用船員を増やし一定規模の組織にしないと、船員の採用や配乗が容易ではないと思料する。協業化における船主の参画は、望まれる所であろう。

### (オペレーターへの要望事項)

- 職住一体の船上生活において、ごみは必ず出る。船員の負担軽減、ならびにゴミ処理費用の削減のため、各港内において、いつでも、どこでもごみを捨てられる環境整備を望みたい。

当社（部会メンバー）運航船の寄港地では、ごみを捨てられるが、ごみを分別せずに御叱りを受けたことがある。都道府県によっては燃えるごみと燃えないゴミの分別が違うケースもある中で、社員（船員）教育等の努力も必要であると認識している。

### (オペレーターからの回答)

- 寄港地のバースにおけるごみ処理については、オペレーターとしてきちんと整備をしたのにも関わらず、一部の船員による不法投棄等が原因で各方面から御叱りを受けることが過去にあった。我々オペレーターからも船員からの要請を受け対応しているので、船員側もきちんと節度を守って欲しい。

## 9. オペレーター会社の今後の対応・見通しについて

### (オペレーターからの回答)

- 荷主の構造改革により、一部の生産拠点の変更があるが、原料輸送が増える為にトータルの輸送量は増える。荷主へ用船料についても交渉もしているが、荷主の反応も鈍く難しい。今後も粘り強く荷主に交渉は続けていきたい。
- 鉄鋼需要については、半導体、部品等のサプライチェーンの正常化に時間を要しているところもあるが、企業の生産活動は回復基調となっている。但し、先行き不透明な部分もあることから、下期の国内鉄鋼需要を上期横ばいと想定し、荷主と情報を共有しその動向を注視していく。
- 大きな変動はなく、船団数についても良くて横ばいで推移しそうである。足元、高炉を含めて減産は数パーセントあるが、荷主の決算を見ても粗鋼自体少ない数字であり、今後も厳しい状況が続くと思う。これからは、海外生産にシフトしていく状況になると思うし、船舶についても燃費の良い省エネ船に徐々にシフトチェンジしていかなければいけない。

### (船連協・委員の発言)

- ◆ 現在運航している船舶に対する脱炭素や省力化に関し、単純な追加の設備投資は、その効果や経済的合理性の観点から抜本的な刷新は難しいであろう。今後については、メーカーを交えて内航ミライ研究会の中で検討しており、

研究会による第1船（199G/Tタンカー）就航が、来年6月に予定されている。運航時は課題が残るが、停泊時や荷役時のゼロエネルギーの検討等は、内航小型船だからこそ実現可能なシステムも考えられる。

コンテナ型バッテリーシステム搭載の取り組みについては、コスト面等を考えると船主が単独で行えるものでもない。停泊時にはエンジンを焚かないことなど荷主を交えた相談を望んでいる。又、環境問題に関わることから将来的に国からの補助金等も期待したい。

バッテリーシステムは、国産メーカーでNK（日本海事協会）からは既に承認されており、これから稼働させてその効果を検証する予定である。

油圧メーカーの話によると、電動化することにより、どれほどの力が加わっているのか確認をすることができる為、将来的に設備の省人化等の取り組みについても可能となるかもしれない。

## **10. オペレーターから船主に対する要望事項**

### **（オペレーターからの回答）**

- 船員や用船料の話については、これから効率化が求められていく中で、例えば積載率の上昇や、荷役待ちの減少等については、オペレーターサイドの責任に於いて今後も検討していかなければならないが、船主とは船員の定着化や船員の負担軽減を伴う船舶の建造等、今後も安全会議の中でより多くのアイデアを出していきたい。現在使用している船舶に沿った形でのリプレイスではなく、少しでもあらゆる面に於いて高性能の船舶を建造して頂きたい。今後のリプレイスで増えるであろう、船員に優しい省力化船については、お互いにアイデアを出し合っていければと思う。
- 先ずは安全運航をお願いしたい。我々は、決して無理なお願いを船主や船員にしていない。「前をみて操船、ルールを守る。船員さんはプロフェッショナルであること。」を求めたい。内航海運業界が持続的に発展するためには、荷主、オペ、船主一体となり船員不足、カーボンニュートラル等の課題にとりくんでいかねばならない。オペレーターとして関係先と連携し真剣に取り組んでいく。
- 当社に於いて、本年上半期に発生した事故について分析を行ったが、事故要因の8割がヒューマンエラーであった。本件については、我々も他人ごとではなく、自身に跳ね返ってくるのだと認識をしている。船主にはその点を踏まえた、安全確保の為に船員の育成や教育を強くお願いしたい。総連合会による安定効率輸送委員会が12月と来年1月に開催されるが、今回は3部会（鉄鋼、石油、石油化学）合同で行われる。我々オペレーターも荷主に対

し、内航海運における課題や現状を訴えていくつもりである。船主とは利害が一致しているので今後も引き続きの協力体制をお願いしたい。

以 上