

船主連絡協議会(貨物船部会)

2023 年度オペレーター訪問概要

日 時 : 2023 年 11 月 28 日(火)
訪問先 : 主要オペレーター3社
訪問者 : 岡本副会長(船連協担当副会長)、日浦代表、渡邊副代表、埜野副代表、 浦山副代表、高橋事務局長、古賀事務局長代理

本年度、船主連絡協議会・貨物船部会によるオペレーター訪問については、3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. 2023 年度貨物船船舶経費及び昨今の船渠状況について
2. 2023 年度若年船員育成費用及び昨今の船員費事情について
3. STCW 基本訓練費用について
4. 船主の経営状況及び今後の事業継続について
5. 船員の労働時間の把握と管理状況及び働き方改革の影響について
6. 船員不足の状況及び船員の採用について
7. 用船料決定に際してのインセンティブについて
8. オフハイヤー関連について
9. 船内のごみ処理への要望について
10. オペレーター会社の現在の船団及び荷動きについて
11. オペレーター会社の今後の対応・見通しについて
12. オペレーターから船主に対する要望事項

冒頭、岡本副会長(船連協担当副会長)は、訪問各社に対し謝辞を述べるとともに、船連協代表ならびに各副代表は地方大会(10月27日 広島市)(※以下、広島大会)における資料を説明し、同大会での船主の声を反映して、オペ各社と意見交換を行った。

1. 2023 年度貨物船船舶経費及び昨今の船渠状況について

① 2023 年度貨物船船舶経費

・ハイヤーベースとして

- 250G/T 型 : 11, 397(千円)[対前年比 4.04%アップ]
- 499G/T 型 : 15, 368(千円)[対前年比 4.85%アップ]

・暫定措置事業終了後の新造船価の調査

(参考)内航ジャーナル社の協力の下、2023 年度竣工船(2021.7~2022.6 調査分)

- 250G/T 型 : 4 億 4, 000 万円 (平均)
- 499G/T 型 : 6 億 4, 000 万円 (平均)

来年度は、これらの平均価格を上回る船価となる可能性があります。

② 昨今の船渠状況について

- 働き方改革の影響でドックにおける作業日数が増加しており、次回のドック予約を出渠時に行うことが定着しつつある。入渠のタイミングと期間の決定は、ドック側に委ねるしかない実情もある。
- 過去数年と比較してドック費用は約 2 割程度上昇しており、工程ごとの細かい料金設定が提示され、それに伴いドック費用も増えた。
- 突発的な修繕追加工事に対応してもらえなくなり、電気や補器製品に関しては、納期が 3 カ月以上かかることもある。
- ドック費用についての交渉は、以前より困難になった。
- 最近のドックは工員の数が減り、技能実習生(外国人労働者)の割合が増加した。
- 高齢船はドックの予約が遅れる傾向があり、新しい船は比較的早期にドックに入ることができる。これは、手間がかかる船の受け入れを避けたいというドック側の姿勢の表れと感じざるを得ない。

③ 広島大会に於いて、オペレーターへの要望があり、各オペレーターより回答を得た。

要望	ドック入渠のタイミングが合わないので、弾力的な配船をオペにはお願いしたい。
----	---------------------------------------

<回答>

A 社	ドック費用に関しても、受益者負担が適切であると考えているが、具体的な数値がないと荷主を説得できない。特に船団としての交渉の場合、第三者による根拠のある具体的な数字を船主から提供してほしい。
B 社	修繕ドックの予約は 1 年前から必要な状況であることは理解している。配船をドックのスケジュールに合わせるのは困難な場合があるが、極力ドックスケジュールを優先するよう配船調整を行っている。
C 社	従来から、船主の要望に沿った配船調整を行っており、ほぼ要望通りの調整ができていると考える。

2. 2023 年度若年船員育成費用及び昨今の船員費事情について

① 2023 年度若年船員育成費用(全内航の労働協約を基に賃金を算出)

- 乗船未経験者 : 572, 080 円 [対策年度比 19, 395 円アップ]
- 免状所有者 : 605, 779 円 [対前年度比 27, 846 円アップ]

② 昨今の船員費事情

- 船員費については前年度比 5%の値上げ、特に船長・機関長クラスは、10%の値上げを実施。

- 全内航組合船は協定により 3.9%の値上げを実施。加えて、自社で手当てを上乗せして支給している事業者もあり。
- 船員の月額給与は 7,000 円から 15,000 円程度の範囲で引き上げられており、広島大会でのヒアリングによると、ほとんどの船主が船員の給与を増額している。
- 派遣船員の費用は昨年から大幅に上昇し、機関長クラスでは 1 日あたり 4 万円からの料金設定がされている。これは船員費の全体的な底上げを意味していると考えられる。
- 派遣船員は、突発的な運航時の際に受け入れており、受け入れには 2 カ月以上前からの予約が必要な場合もある。

③ 広島大会に於いて、オペレーターへの要望があり、各オペレーターより回答を得た。

要望	若年船員育成費用が不足しているので、用船料の増額をお願いしたい。
----	----------------------------------

<回答>

A 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在、6級免状取得までの育成費用には補助を提供している。しかし、その後の育成費用については、荷主にも納得してもらえる明確な基準が必要であり、船主からの提案を求めたい。 ・ 費用として贈与にならないように、第三者が見ても明確な指標となるものがあれば支援できるのでは。 ・ 例として、2 年間でワッチができるように育成する目的で費用を荷主やオペが負担し、不成功時には船主にペナルティを課す等の方法もあるのでは。 ・ 船員育成費用はこれまで船主が主に負担してきたが、船員不足の問題は今後、荷主やオペレーターも含めて共有していくべきと考える。
-----	--

3. STCW 基本訓練費用について

STCW の費用負担については、5 年に 1 度、受講費用が約 14 万円、旅費や宿泊費を合わせると船員 1 名につき 20 万円ほどかかる計算となる。

広島大会に於いて、オペレーターへの要望があり、各オペレーターより回答を得た。

要望	STCW 基本訓練に係る費用については、社会規制による削減不可能な必要コストであり、オペはしっかりと荷主に説明して頂き、用船料に反映してもらいたい。
----	--

<回答>

A 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ STCW 基本訓練費用は、船員の個人資格の維持に関連しているため、荷主やオペが負担するのは難しいと考えられる。
B 社	自社船員の訓練費用は、負担している。

4. 船主の経営状況及び今後の事業継続について

- 用船料は若干上昇したものの、諸コストの増加(昨年度比 10～20%の上昇)により、船主の経営の厳しさは増している。
- 広島大会での議論では、出席できる船主は比較的良い状況にあるが、乗船中であるなどとして出席できない船主の方が、より厳しい状況にあることが示された。
- 船主廃業が進み、1980年には5,322だったが、2021年には1,178にまで減少。
- 地方のある銀行では、船主に対して内航海運業からの撤退と、外航海運業への転換を提案している事例も側聞する。
- 最近では、船舶管理会社の突発的な廃業が目立つ。
- 地元で、後継者がおり比較的新しい船を所有しているにも関わらず、船員の確保に自信がないという理由で、突然廃業を選択した事業者も存在。
- 船員の配乗や労務管理は、船主業務の中でも特に心労であるため、一人の担当者に任せず、皆で相談しながら対処している。

広島大会に於いて、オペレーターへの要望が、以下の通りあった。

要望	<ul style="list-style-type: none">・ オペと船主が対等な関係にならないと今後、船主業を継続していくことは難しい。・ 船主の廃業が増えている中、オペは自社の船を所有する覚悟があるのかについて確認してもらいたい。
----	--

5. 船員の労働時間の把握と管理状況及び働き方改革の影響について

(労働時間関係)

- 一般的に労働時間は遵守されているが、船長からの陸上への報告により、瞬間的な超過が発生する場合があります、多くの事業者が船員の過重労働を確認している。また、オペとの力関係により労働時間超過を相談できない事業者も存在する。
- 労働時間の記録方法に対して未だ混乱があり、業界としての明確な基準の設定が求められる。
- 労働時間の適切な管理により、退職者減少や事故発生率の低下が実感されたとの報告もあった。
- 労働時間の管理は適時に行われておらず、超過後にのみ問題提起がされる状況が課題となっている。
- タンカー船では、荷役やホールドクリーニングの事情により、連続6時間の休憩や1日14時間の労働時間の遵守が困難な事例があるなど、貨物船とは異なる報告もある。

(その他)

- 船員労務官による監査が厳しくなり、わずかな違反でも戒告を受けるケースが増加。
- 総連合会の調査によれば、船員不足の状況の中で、船員が自分の休暇を犠牲にして船を運航している事例も明らかになっている。
- 日本海事センターの予測によると、「近年の新規就業者数の状況が続くと2030年には現在の

船員数から2,746名が減少する」との試算から、今後は更なる船員対策が必要となる。

- 年々気温が上昇する中で、ホールドクリーニング作業中の船員が倒れる事例が報告されている。
- 特に若い船員は、子供の行事等気軽に休暇を取得するのが当たり前の時代になっている。
- 船災防のデータによると、船の性能向上により事故が減少しているとの報告がある。
- 以前と比較して、仮バースの取得が容易になったとの指摘もあった。

広島大会に於いて、オペレーターへの要望があり、各オペレーターより回答を得た。

要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各船の仮バースの取得について、オペ担当者間で差異がある。 ・ 各船が公平に仮バースを取得できるように配慮を求めたい。 ・ 船員の法定労働時間厳守は当たり前のことであり、ギリギリのラインだと船員の疲労により安全運航に支障が出てくる。 ・ 若い船員の定着率を上げるために、船員の育児休暇制度を採り入れて、15日間の休暇を与えている会社(船主)もあるという事実をオペレーターには知って頂き、コスト負担を含め、このような会社を優遇する措置を積極的に取って欲しい。 ・ 代替りの船員を探すのが大変で非常に困難。 ・ 船員不足への対策対応、安全運航への意識をもって、しっかり対応している会社と、そうでない会社を選別してほしい。 ・ 陸上産業に於いては、年間最大120日程度の休暇を取得できる会社も多くある中で、陸上産業と同等の船員の休暇制度の導入を検討してもらいたい。
----	--

<回答>

A社	運航スケジュールは事前に通知しており、仮バースは船の独自判断で実施していると認識している。
B社	労働時間超過を考慮して配船担当者は仮バース取得に協力しているが、地域によっては手配対応に差が出る場合があるので、代理店の協力も必要になる。
C社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 荷主も労働時間厳守については協力的であり、助かっている。 ・ 船員の労働時間厳守を意識しながら配船しているが、天候や不可抗力なことが発生することもあることから100%順守はなかなか難しい。 ・ 本年度から育児休暇を取った船員2名の実績あり。 ・ ヒューマンエラーによる事故については、なかなかゼロにはならない。

6. 船員不足の状況及び船員の採用について

- 船員をきちんと確保できている船主は一部の事業者に限られ、網渡り状態で運航を保っている船主が多く、2~3年後には、船員不足により停船が発生する可能性もある。
- 海技系の学校からの小型船事業者への採用は難しく、又、学校でも大手事業者に多くの生徒を紹介する為、地方船主の会社には生徒を紹介してもらえないことから、当社では陸上からの転職組、30~40代(介護職からの転職が多い)を採用、民間6級の学費と免許取得まで

の生活費(約 100 万円)については会社で負担、それらの費用は、用船料からの捻出と国からの補助金、又、一部のオペからは育成費用としてご負担いただいている。

- 来年度からスタートする総連合会、海洋共育センター、海技教育財団の奨学金制度については、対象者の自己負担となるため利用は考えていない。これまで同様、育成者に対しては自社に在籍してもらうために、本人に代わり会社での負担を考えている。
- 自衛隊からの転職者を積極的に採用しているが、艦船と商船の違いを理解し適応するために、一定の順応期間が必要なケースもある。
- 突発的なトラブルにより、一時的に船員が足りなくなることがある。
- 船員確保をマンニング会社に任せていたが、それも出来なくなり船を停めた事例も報告されている。
- 広島大会において、昨今の船員不足の状況を鑑みて、一斉に船を停めて、船員に休暇を与える措置をとるといった意見もあった。
- 運輸局からの求人紹介による採用は難しく、面接に至るケースはわずかである。
- わが社の雇用船員の最高齢は 70 代。
- 子供は母親の言うことを聞くので、これからは母親をターゲットに船員の職業紹介をしていくと良いかもしれない。また、主に小学生向けに船や船員の仕事について紹介している総連合会作成の「応援ノート」があるのでぜひ活用していただきたい。

<各オペレーターからの回答>

A 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在 33 名の雇用船員がおり、499G/T 型船での船員室を 7 室から 8 室に増やすと 100D/W 程度減少する見込み。 ・ 船主のニーズをヒアリングして、船員育成も視野に入れながらリプレースを考えていきたい。 ・ 船員採用は船主と同様にオペレーターであっても困難であり、運輸局からの紹介に頼れず縁故採用が多い。 ・ 社歴平均は 6~7 年程度なので、長く勤務してもらえるよう、船員の労務環境改善に努め、水や陸電の補給、船内のゴミ出し等のサポートを行っている。 ・ 船員の環境と待遇改善、休暇の現状などを踏まえた予備員率の推移について、定量的資料があれば、用船料に反映できるかもしれない。
B 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自社船員は子会社含め約 150 名、年齢構成は中間層が薄く、高齢船員も雇用している。 ・ 新人採用については、全国の学校を訪問し採用活動を行っており、毎年 7~8 名程度採用しているが定着率は厳しい状況である。 ・ 配乗担当者は、若年船員の休暇を優先する等各人の状況に配慮している。
C 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用船員は約 100 名で女性船員はゼロ。今後女性船員の採用を検討したいが、船舶改造や諸制度を整理していく必要もある。 ・ 新卒は年間 2~3 名採用。離職者発生時は中途採用で対応している。 ・ 新卒については、2 年間は OJT 期間として余剰船員で乗船させている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若年船員は乗船期間が長くなることを嫌がり、離職理由の一つとなっている。 ・ 内航海運の認知度をこれからどのように上げていくかが課題であり、トラックよりも内航業界の方が抱えている課題は多いと思う。 ・ 当社の主要貨物は既にモーダルシフト的物流(内航で基幹輸送+陸送ミニマイズ)であることから、2024 年以降に大量の貨物が内航へモーダルシフトされるとは考えづらい。
--	---

➤ オペレーター(A社)より、女子船員の雇用についてどのように考えているか質問があり、貨物船部会委員は概要以下の通り回答した。

回答	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社では、現在1名採用しており、1部屋を改造して、風呂と洗濯機も女性専用を用意。 ・ 面接は会社事務所ではなく、実際の運航船舶に乗船してもらい、乗組員とも面会させている。 ・ 現時点では設備がないため女性船員の採用は行っていないが、大型船建造時には女性専用の船員室を設け、女性船員の雇用を検討したい。 ・ 過去には所属船員55名中4名が女性船員だった時期もあった。 ・ 入社試験を実施すると女性船員が上位に位置することが多い。 ・ 異性船員の存在が既存の船員に負担を与える可能性がある。
----	--

7. 用船料決定に際してのインセンティブについて

広島大会に於いて、オペレーターへの要望があり、各オペレーターより回答を得た。

要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ コスト上昇に見合う十分な用船料を頂きたい。特に法定償却期間の14年でしっかり償還出来て、事業経営者として当たり前の利益が出せる用船料水準を希望したく、また、地域、国家に貢献する企業として税を払い、株主にも配当し、尚且つ船員にも還元していきたい。 ・ オペと船主が対等な関係にならないと今後、船主業を継続していくことは難しい。 ・ 仮バース確保に対する対策と、その係船料についての荷主とオペレーターの協力を要望したい。 ・ 用船料の内、船員費と修繕費を別枠とし、変動費として年ごとの交渉を可能にしたい。 ・ 499 総トンの鋼材船の安全設備をはじめとした、様々な整備費用を用船料に反映して頂きたい。 ・ 省エネ船や船員育成のために船員室を増室等した新造船と、中古船を購入し同じ荷物・同じ量を運ぶ場合、用船料は同額となっているのが現状。 ・ 船員不足による働き手がいない状況下の中で、持続可能な安全輸送を考えた場合、育成費の項目を用船料の中に加えて頂きたい。 ・ 用船料が上昇する際の遅れと下降時の迅速さについての問題提起。 ・ 舶用メーカーからの値上げ要請等の物価上昇分が価格転嫁されておらず、ドック
----	---

	<p>の働き方改革によるドック期間の延期等の影響で、用船料の手取りが減少している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ダンネージの片づけや艙内清掃の費用負担をオペにはお願いしたい。 ・ 安全運航に対する評価の実施を求めたい。
--	--

<回答>

A社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本全体の物価上昇を鑑み、用船料の引き上げを荷主に交渉しているが、定量的かつ具体的な数字や資料がないと荷主との交渉が難しい。 ・ 陸上では、費用比較ができる標準運賃が指標となっている。 ・ 安全運航に関する評価は、1、3、5、7、10年毎の表彰制度を通じて行っている。
B社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後のマーケットに関しては、景気動向による影響が大きく、輸送量のV字回復は予測しにくい。来年度以降の需給バランスに大きな変化はないと予想している。 ・ コストについては、今後、船員費も含め上昇局面であると考えている。 ・ 当社は、オペであり船主でもあるので、船員費上昇に伴う用船料アップという考え方は理解できる。 ・ 用船料は船主とオペレーター双方が納得のいく形で交渉を進めることが重要。

8. オフハイヤー関連について

広島大会に於いて、オペレーターへの要望があり、各オペレーターより回答を得た。

要望	<ul style="list-style-type: none"> ・ ドック時のオペからの安全教育の日をオフハイヤーに含めることには納得がいかない。 ・ ドック期間の延長に対して、オペも理解を示し配慮してもらっているが、同時にオフハイヤー日数も伸びる現実にも対応を求めたい。
----	---

<回答>

A社	働き方改革の影響でドックの日数が伸びる傾向にあることは承知しており、この対応は今後の課題である。
----	--

9. 船内のごみ処理への要望について

地域によってごみの分別方法が違うので船員は大変だとは思いますが、今回の地方大会に於いては、ごみ処理に関する要望はなかった。

10. オペレーター会社の現在の船団及び荷動きについて

<各オペレーターからの回答>

A社	・ 荷動きについては、自動車以外は芳しくない。
----	-------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> 鋼材は芳しくないが、鉄鋼半製品の輸送は増。 船腹量については余っている状況であったが、9月以降の輸送量は増。
B社	<ul style="list-style-type: none"> 運航隻数は社船を含めて80隻程度(船種バラ積み・原料、鋼材、セメント等)。 鉄鋼原料の荷動きについては、国内粗鋼生産減の影響を受けて低調に推移しているが国内コークス輸送は堅調である。 鉄鋼製品輸送は鉄鋼原料同様に粗鋼生産減の影響を受けて低調に推移している。来年度の鉄鋼製品輸送は不明ではあるが本年度同様と予想している。 セメント生産量は今年度3,500-600百万トンという見方がある。来年度以降は地域によるが新規建設工事案件の話題もあり期待感がある。 ガット船による輸送ニーズが高い。
C社	<ul style="list-style-type: none"> 船団は約200隻。 輸送環境については、船舶余剰の状態であるが先行きは不透明、将来のCN等もあり様子見であり、現状維持を考えている。 ここ数年は後継者不在や船員不足により、売船等による船主の廃業が増えている。

11. オペレーター各社の今後の対応と見通しについて

<各オペレーターからの回答>

A社	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度の荷動きについては、前年度よりは悪くならないのではといった希望的観測をしている。
B社	<ul style="list-style-type: none"> 来年度の海上輸送量については不透明だが今年度並みと予想している。
C社	<ul style="list-style-type: none"> 来年度の荷動きは、回復を期待したいが現状維持。 自動車は回復傾向にあるが、他に良いニュースはない。 中国の粗鋼生産量があまり落ちていないことがアジア圏内のマーケットにも影響を及ぼし、日本にも輸入鋼材が増えているとの見方もある。

12. オペレーターから船主に対する要望事項

<各オペレーターからの回答>

A社	<ul style="list-style-type: none"> 船舶の安全管理において、船主は乗組員全員とコミュニケーションを取れるよう努め、船長任せにしないこと。 船員の怪我防止、環境汚染、および船体、貨物の損害を避けるための配慮を要望したい。 上記2点に係る費用について、定量的資料があればアイデアも含めて出していきたい。
B社	<ul style="list-style-type: none"> 船舶管理会社起用の場合、船員の入れ替わりが頻繁であり、船主も状況を把握しきれないケースもあるので任せきりとせずに取り組んでほしい。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 貨物、港湾等ルールを把握していない船員を乗船させて、トラブルが発生する事案もあり、ある程度習熟した船員を一定期間安定的に乗船させてほしい。 ・ 島国日本にとって、内航海運はなくてはならない産業であり、将来にわたって持続可能である必要性がある。そのため船員確保と育成は、オペ・オーナー共通の課題である。 ・ 業界としては内航海運のPR活動はしているが、まだまだ世間の認知度は低い。 ・ 地道な努力を続けていきながら、人口も減っていく中で、女性船員の積極的な活用も視野に入れ、オペレーター-船主間で双方情報交換しながら、船員確保と一緒に取り組みたい。
C社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 船主を育てるのもオペレーターの役割であり、オペと船主はかけがえのないパートナーである。 ・ コロナ禍の影響により、ここ数年は船主とオペに距離が出来てしまったが、コロナ禍が落ち着いたことから、オペは船主との距離を縮める必要があり、お互いに意見を出し合いながら発展していけばよいと思う。 ・ 内航海運は日本の重要なインフラであり、オペレーターと船主が協力して持続的に発展させる必要がある。

以上