

船主連絡協議会・地方大会（熊本）議事概要

- 日 時 平成30年10月16日（火）14:00~17:00
- 場 所 熊本市・TKPガーデンシティネストホテル熊本 2階 あそ
- 出席者 委員 6名（全海連5名、内タン1名）
全海連 岡本貨物船部会代表、小林委員、青崎委員、福村委員
日浦委員
内タン 山本油送船部会代表
来賓 1名
九州地方海運組合連合会 会長 原田 勝弘
一般参加者 24名
報道2名・事務局3名（全海連のみ）
合計 36名
- 議 題
1. 若年者船員育成費用に関する件
 2. 海洋共育センター活動の件
 3. 海運事業継承に係る後継者問題説明報告の件
 4. 退官予定の海上自衛官に内航船員への再就職PRの件
 5. 平成30年度船舶経費見直し結果（貨物船）報告の件
 6. その他
- 【小グループによる意見交換会のテーマについて】
- 船員問題（乗組船員の最高・最低年齢並びに平均年齢）
 - 若年船員育成費用
（定員外で船員育成を図っている場合の費用等の負担）
 - 総トン数に係わる基準が緩和（499G/T型の既存船が船員室増設等により500G/Tを超える場合、500G/T型未満船と見做す）された場合の所有既存船改造による船員育成予定の有無
 - 後継者問題（後継者の有無・各社アンケート以外での問題点等）
 - オペ訪問への要望事項・意見等
 - その他

定刻、岡本・貨物船部会代表と山本・油送船部会代表並びに来賓の原田・九州地方海運組合連合会会長の挨拶の後、岡本代表が議長となり議題に従い議事に入った。

① 平成30年度若年船員育成費用の件

岡本代表より資料に基づき説明があり、了承された。

若年者育成に関しては、船主、オペレーター、荷主の三者による協調体制を構築することが重要であることを常々訴えており、荷主に関しては、なかなか理解を得られない処もあるが、オペレーターは、若年船員の育成に関しては一定の理解を示しているので、船主自身が若年船員育成費用についてオペと交渉する等努力していく必要性を訴えた。

② 船員の確保・育成に関する海洋共育センターの件

青崎委員より資料に基づき概要以下の通り説明があり、了承された。

海洋共育センターの平成30年度の船員育成計画は、昨年度より従来の尾道海技学院に加え、九州海技学院も新たに6級海技士の講座を開設したことに伴い、年間100名を超える内航船員を輩出できる見込みである。

又、平成29年度迄に400名弱の船員を輩出してきており、この数字は内航船員全体（約2万人）の2%に該当する。

今後も海洋共育センターとして若年船員を増やす努力をして、いずれは、内航船員の10%を海洋共育センター卒業生で占めることとなれるよう努力していきたい旨述べ、又、各位には、今後とも海洋共育センターへの理解と協力を要請した。

③ 海運事業継承に係る後継者問題説明報告の件

岡本代表より概要以下の通り、説明があり了承された。

内航海運実事業者数の推移表の資料を基に、貸渡事業者数の具体的な減少について説明し、平成17年4月の内航海運業法改正に伴う登録制移行時に2,206社だった事業者数が、平成30年3月31日現在で1,290社にまで減少している。

又、中国地方のある地区組合では、平成10年度末に130社あった組合員数が、平成29年度末現在で、45社にまで減少している。

今後も組合員数の減少が危惧される場所である旨、述べた。

斯様な中で、海運事業、特に船主としての事業継承は、本日のアンケートにもあり、詳細は後程述べるが非常に厳しい状況にあり、船主のみの努力で行える限界を超えているのではないかとと思われる。

④ 退官予定の海上自衛官に内航船員への再就職PRの件

日浦委員より概要以下の通り説明があり、了承された。

自衛官は、任期制と若年定年制がとられており、毎年大量の退職者が生じる。

退職自衛官は、不自由な環境での団体生活を体験してきており、忍耐力や責任感等、内航船員に求められる多くの資質を有しており、又、艦船での乗船履歴が海技免許の履歴として認められている。斯様な中で、今、問題となっているのが一部の内航事業者による正規ルート以外での隊員リクルートを行う行為が見受けられ、自衛隊援護協会を通さず、自社ルートで中途退職の海上自衛官を採用している事例が見受けられる。

上記行為に対し、退職自衛官の採用に関しては、現役の自衛官に直接声をかける等のモラルに欠けることをせずに、必ず地元にある自衛隊援護協会に求人を出すよう要請した。

退職自衛官の船員採用に関するポイントは、

1. 優秀な中年船員の人材確保として今後の拡大が期待できる数少ないソース
2. 内航事業者に対して正規ルート（自衛隊援護協会）での求人と採用を働きかけ、内航業界と海上自衛隊の信頼の基盤を図り、長期にわたり安定的な関係を構築する
3. 退職自衛官が内航船員への転職を促す環境整備（助成や海技免許取得の簡易化）を図る

旨を述べた。

最後に、退職自衛官の採用に際しては、正規ルートでの求人と採用を繰り返し訴えた。

⑤ 平成30年度船舶経費見直し結果（貨物船）報告の件

福村委員より資料に基づき説明があり、了承された。

本年度のハイヤーベースは、250G/T型で

10,673,000円

（昨年比0.95%ダウン）

499G/T型で

14,585,000円

（昨年比で0.10%アップ）

尚、岡本代表より以下の通り補足説明があった。

設備資金金利について、公的機関である運輸施設整備支援機構の標準金利は現在、1.65%であるが、全船0.4%は軽減の対象となり、最大で0.9%まで軽減可能なので、借り入れの際は、一度は支援機構へ相談に行くことを推奨した。

又、資料の中の船舶経費の推移表は、訪問先オペレーターの要望によるもので、標準的な金

額を算出しており、本船舶経費の資料は、各オペレーターが荷主との交渉の場で用船料算出の参考としている旨を述べた。

次いで、岡本代表は、本日、会議前に事前配布し、ご回答を頂いたアンケートについて事務局へ取纏概要について報告方を指示し、概要以下の通り報告した。

1. 何ら心配ない 45%
2. 事業の継続を考えるものの将来が不安である 50%
その理由として
 - (ア) 後継者が未定 17%
 - (イ) 船員がおらず、若年船員の育成も出来ない 33%
 - (ウ) 現在の用船料では、船舶の代替が出来ない 42%※ (ア) ~ (ウ) は複数回答可。
3. 「自身の代での事業廃止を考えている」回答率は、5%
その理由としては、船員雇用面から将来に不安であり、事業の継続は困難と思われるとの回答であった。
その他の意見や要望として
 - ◎適正な用船料をオペレーター訪問時に訴えて欲しい。
 - ◎若年船員育成費用を考えると100万円程度は用船料をアップしてほしい。
 - ◎499総トンクラスでは、船長、機関長クラスの船員が不足しており、用船料の底上げがないと船員不足問題は解決しない。
 - ◎オペレーターと協力して荷主に用船料アップを提示できるような体制作りが必要。といった回答もあった。

用船料に関するアンケートについては、

1) 定期用船契約のみ	1隻	20%
"	2隻	40%
"	3隻	15%
"	4隻以上	5%
2) 運航委託契約のみ	1隻	5%
3) 定期及び運航委託契約両方		10%

現行の用船料等収支状況については

- ① 概ねチャーターベースを充足する用船料等で、法的償却もおこなっており、船主経済的には満足できる状況にある。 45%
- ② 定期用船料については、概ねチャーターベースを充足しているが、運航委託

- 船はハイヤーベースを下回っており、会社全体としては赤字ベースとなっている。 10%
- ③ 定期用船料を含め、ハイヤーベースを下回る用船料状況で、船主経済上、厳しい状況が続いている。 35%
- ④ 回答なし 10%

貴社における用船料（運航委託を含む）等収入の収支がマイナスとなっている場合、どの程度不足しているか

- ① 5%不足と回答 45%
- ② 10%不足と回答 11%
- ③ 15%不足と回答 33%
- ④ 20%以上不足と回答 11%

この後、船主連絡協議会の委員が纏め役となり、小グループ（4グループ【各5～7名程度】）に分かれ、オペレーター訪問にむけての参考とすべく、以下の事項について意見交換を行い、各グループより総括報告がなされた。

1. 船員問題（乗組船員の最高・最低の平均年齢）

最高齢の船員は72歳で、最年少は18歳。平均年齢は50代。

船長や機関長等の中年層の船員不足で、船員の確保に苦勞している。

又、新人は、「できるだけ責任を持ちたくない」という人が多く意欲的な船員も少なく、新人船員を育成しづらい環境にある。

2. 若年船員育成費用（定員外で船員育成を図っている場合の育成費用）

若年船員の育成状況については、定員内で育成をはかっているところ、定員外で育成をはかっているところがあり、定員外での育成については、全額船主負担で行っているところも多かった。

総連合会の若年船員OJT申請の対象は、35歳以下となっているが、「若年者だけを対象にするのではなく」例えば、他業界から転職し内航船員になった方々等対象にするべきで、年齢制限もなくしてほしい。

尚、過去にオペレーターから船員の育成費用として一時的に給付があったが、その時は低い用船料だったこともあり、一般の収入に組み入れてしまったことがある。この時は、育成の主旨と給付が明確で歓迎すべきだったと反省している。

今後も結果は別にしてオペレーターに対し、船員育成費用の負担を訴えていくことが大事である。又、現在、上天草地区では、市から船員育成の補助金が給付されていることも併せて報告された。

3. 総トン数に係わる基準が緩和（499G/T型の現存船が、船員室増室により500G/Tを超えるが、500G/T未満船として見做す）された場合の所有既存船改造による船員育成予定の有無

総トン数の基準が緩和されても、港湾関係の荷役作業、入出港制限等の面でも規制緩和されなければせっかくの制度も利用は困難である。組合からも国に対し港則法や港湾法の改正について要望をしてもらいたい。又は、総トン数算出のための係数を499になるまでしてもらいたい。既存船の改造による船員育成については、費用がかさむことやすでに老朽船のため、やりたくてもあきらめざるを得ない。

4. 後継者問題（後継者の有無・各社アンケート以外での問題点）

後継者（子供）はいるが、しっかりとした環境が整わないと親と同じ苦労はさせたくない。船員の地位向上と内航海運がもっと魅力のある業界になってほしい。

5. オペレーター訪問への要望事項、意見等

○タリフ（コスト表）の導入を是非検討してほしい。船内作業や船内清掃は、船員が休憩時間を削って、その作業にあたっていることが多い。一番良い方法は、ステベ業者に船内の作業や清掃を行ってもらうことであるが、ステベ業者の雇用が困難な場合で、やむなく船員が作業を行わなければならない場合には、作業別タリフをオペレーター側に作成していただいて、作業別の賃金を用船料とは別にお支払頂きたい。

○最近、夜間の荷役作業も頻繁にあり、その結果、長時間の時間外の労働に従事せざるをえない船員も多いことから、用船料とは別建てで時間外労働への賃金の支払いを考えていただきたい。

○合いドックにおけるオフハイヤーは、できれば免除していただきたい。

船内塗装等による燃料節約等オペにとっても利益につながる事項も多いことから、一概にオフハイヤーとするのではなく、オフハイヤーの免除、又は、費用一部負担等も考慮して頂きたい。

○当日の配船指示は、可能な限り避けていただきたい。せめて前日までには配船を確定し、連絡を頂けるようお願いしたい。急な配船変更は、船員の手配がつかず、交代船員が見つからない場合もあり、下船予定の船員に引き続いての乗船を強いた結果、退職に至ったケースもある。特に若年船員は、交友関係からの約束等もあり、下船の急な変更は、退職動機の大きな一因となっている。

○船内発生のごみ処理については、積年の問題であるが、具体的な解決方法が見つからないので、今後もオペレーターと相談しながら対応を考えていきたい。基地のあるところでは、数日に一回程度オペレーターに立ち寄って、回収してもらっているが、公共岸壁については、現在も上げる場所がない。

岡本代表は、以上の結果を踏まえ、今後予定しているオペレーター4社の訪問で、船主の抱える現状について、報告するとともに、船主の窮状への理解を求めていく旨述べ、本日の総括とした。

以上を以て、本日の船主連絡協議会は、終了した。

以 上
(記録者:高橋)