

船 主 連 絡 協 議 会

平成29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、次の4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. 船主連絡協議会地方大会（10/2）における船主の現状報告について
2. SOx問題に係わる燃料油の対応について
3. 若年船員の雇用・育成について
4. 海洋共育センター活動概要について
5. 退職自衛官の船員採用について
6. 平成29年度船舶コスト見直し結果の報告について
7. 今後の輸送動向・景況の見直しについて
8. その他

新 日 本 近 海 汽 船 株

日 時 平成29年11月16日（木）13：30～16：00

N S ユ ナ イ テ ッ ド 内 航 海 運 株

日 時 平成29年11月29日（水）10：00～12：00

日 鉄 住 金 物 流 株

日 時 平成29年11月29日（水）14：00～16：00

J F E 物 流 株

日 時 平成29年11月30日（木）15：00～17：00

冒頭、岡本委員長は、オペレーター訪問への謝辞を述べるとともに、各項目に従い委員より船主の抱える諸問題を中心に以下の通り説明をおこなった。

1. 船主連絡協議会地方大会（10/2於広島）における船主の現状報告並びに要望事項等について

本年度の船主連絡協議会地方大会（10/2於広島）で参加船主より示された以下事項（貨物船）について説明等をおこなうとともに船主のおかれている

現状と要望等についてオペレーター各位の理解と協力方を要請した。
各オペレーターからは、各項目別について以下の通り発言があった。

① 船内作業（ダンネージの片付け等）及び艙内清掃を船員に負担させることは、船員の過剰労働を招く（働き方改革が必要）恐れもあることから、配慮願いたい。オペレーターによっては、用船料に含んでいるとする社も多いが、役務の対価を明確化してほしい。

・これまでも船主や船員からダンネージ処理や艙内清掃の見直しについては、要望事項として挙がってきており、オペレーターとしてもきちんと荷主と交渉していかなければならないと思う。

・船員も高齢化でダンネージ処理や艙内清掃は、相当な負担がかかっており、作業の軽減化、作業レスの方向で交渉していく。

・ダンネージ処理の費用については、用船料に含んでおり船主とも相互確認済みである。

尚、一部オペレーターよりダンネージ処理については、別建ての処理の費用として提示したほうがよいのかとの質問があり、出席委員は、以下の通り回答した。

ダンネージ処理については、これまで船員がやむなく慣習で片付けてきたが、厳しい航海や加重労働の中にある船員の負担があまりに大きいため、安全な航海をするためにも可能な範囲で船員によるダンネージ処理等の雑用を減らしていく必要がある。

船員のおかれている労働環境の厳しい現実を理解していただきたい旨、述べた。

・船員が苦勞している実態は把握しているので、ステベ業者にダンネージ処理を移管して、船員によるダンネージ処理作業そのものをなくす等、荷主とも交渉している。

今後、この問題がクリアされないと船員の確保が難しくなるということは、オペレーターとして理解している。

・用船料とは別に片づけや掃除等の費用として支払っている。

・労務手当や残業代は、用船料に含むという契約としているが、クリーニング手当については2ヶ月に1回程度であるが、直接、船員に渡るように配慮している。又、作業着、防寒着やヘルメットもオペ負担で貸与している。

・政府の薦める働き方改革に賛同し、船員の重労働という現状を少しでも軽減できるよう、オペレーターとして今後、荷主と交渉していくつもりである。

・油送船（ケミカル）では、費用交渉の話は出ていないが、船員とステベ双方の作業形態を明確化できるよう交渉中である。

② オーナーが定員外で若年船員育成を図っている場合の費用については、オペレーターに船員育成費用の一部負担を要請しているが、「船員育成は、船主の責任」と取り合ってもらえない事例が多いのが現状であり、用船料が低迷している中で、船員育成の余力がない状況からオペレーターにも協力をお願いしたい。

又、若年船員の教育に努力とコストを掛けている船主とそうではない船主の用船料が同じなのは疑問を感じる。

・社船については船員配乗等船舶管理会社に一任しており、その中で若年船員の育成についても船舶管理会社と協力してやっていくことになると思う。

・船主に対しては、船員育成費用という名目ではなく、用船料アップという形で協力したい。

・船員の確保や若年船員の育成については、オペレーターとしても今後の大きな課題と認識しており、費用やコストがかかることも理解している。船主に一方的に押し付けるのではなく、オペレーターも一緒に検討していかなければいけないと思う。

・若年船員の育成に熱心な船主もいると思われるが、会社として把握しきれていないし、船主の方からも若年船員育成費用について特に要望がない。

若年船員育成は船主の務めであり、育成費用その他すべてを含んだものが、用船料と考えている。

・中長期的に見て、船員確保、育成を含む若年船員育成費用等については、荷主とも交渉していかなければならないと考えている。

・オーナーや船員の負担を考慮し、小型船では原則的にA重油を使用している。そのことによって、船員を集めやすく又、エンジントラブルを少しでも回避できれば良いと思っている。

・若年船員育成費用を理由とした船員費アップは、荷主には理解されにくいと思われる。

・船員の高齢化による危機感を感じており、配乗についても定員＋予備船員で乗船させ、用船料もその前提で決定している。油送船（ケミカル）も同様の取り扱いとしている。

③ SO_x（硫黄酸化物）問題への対応で、現在のC重油から新しい油に変更する際の切り替え（タンク洗浄、配管フラッシング等）費用が相当見込ま

れる。

これは、運航費用の一部と考えられるので、オペレーター負担としていただきたい。又、その時にはオフハイヤーとすることなく対応してもらいたい。

- ・切り替え費用については、荷主負担とするよう交渉している。
- ・できるかぎりオフハイヤーにならない方向で対応したい。
- ・外航（鉄鋼原料船等）では、2019年からの竣工船については、スクラバー（浄化装置）を荷主負担で付ける方向で検討している。

ただし、在来船や小型船に限っては、スペースの問題からスクラバー装置の設置は難しくC重油からA重油への切り替え等で対処していくことになると思われる。

- ・荷主の理解を得ながら、切替費用については、誰が負担すべきなのかよく検討しなければならない。
- ・C重油からA重油にすでに切り替えた船舶があるが、清浄機を稼働させるといった手間（油が詰まってしまうため）はあるが、それ以外は特に今のところ問題なく稼働している。タンク洗浄や配管フラッシング等も行っていないため、多額の切り替え費用等は発生しないと思われる。
- ・新しい油の供給体制には、未だ不透明な部分があるが、オペレーターの責任として今後しっかり対応していきたい。
- ・新しい油の切り替えによるタンク洗浄が必要となった場合、造船所等で行うことになると思うが大変込み合うことになる。需要と供給のバランスが崩れるのではないか。
- ・石油連盟を含めた検討会開催の話は聞くが、具体的な話が全く聞こえてこない。オペとして、今後の需給バランスをみながら供給できるよう検討している。

2. SO_x（硫黄酸化物）問題に係わる燃料油の対応について

委員より現在の外航船での対応について報告があり、排出ガス成分については検証手段がなく、積込み時の燃料油の成分がルールに適応したものであれば問題はないため、それを事例に考えると正常に適合した燃料油をサプライヤーが安定した価格で供給できれば内航船の場合も問題ないと考えられる旨、述べた。

オペレーターからは、以下の通り発言があった。

- ・今後、C重油が使用できなくなることを想定し、すでにA重油に切り替えを完

了している。現在のA重油やC重油に代わる低硫黄の新しい燃料油の安定的な供給の問題については、2020年の実施まで時間がないことから国や油の関連団体等でしっかり協議し解決してもらいたい。新しい燃料油の実態がはっきりしないとオペとしても検討のしようがない。

3. 若年船員の雇用・育成について

岡本委員長は、先日開催された船主連絡協議会・広島大会でのアンケート結果（後継者問題・事業継続に向けての将来展望等）について報告するとともに、過去5年間で約16%の船主が減少し（総連合会資料）、毎年約50社が廃業しており、又、中国地方海運組合連合会の調査によると所属の倉橋支部では、過去5年間に約26%減少していることを述べ、海運事業継続への不安が大きくあることへの認識と理解を求めた。

又、一杯船主や零細船主のもとには、若年船員が集まりにくいいため、若年船員育成の環境づくりをオペや荷主とともに考えていきたい旨、述べた。

船員数や年齢構成の資料を見ても60歳代の割合が最も高く、70歳代の船員も現在約570名おり、499G/T型の船舶で換算すると95隻分にも相当することから、若年船員の雇用育成は喫緊の課題であると訴えた。本件に関し、各オペレーターより概要以下の通り発言があった。

- ・せっかく若い人を採用し、育てても数年程で条件の良いところに転職してしまうので、育てがいが無い。
- ・当社では、配下の499G/T型の船主2社が一昨年廃業した。後継者不足は深刻である。
- ・転職を繰り返す船員の中には、質の悪い船員もいて安全運航上問題である。
- ・現状は、高齢船員（60歳代以上）の人達が退職せずに働いてくれているため支えられている。
- ・船齢20年を超える小型船舶を用船しているが、後継者不足の問題からリプレースができず乗れるだけ乗って、その後は廃業する船主が大部分と考えている。その補充として今後の船腹の確保が課題である。

4. 海洋共育センター活動概要について

委員より海洋共育センターの活動について、概要以下の通り説明を行った。

内航船員の高齢化が進む中で、749G/T型以下の船舶を中心とする船主では自社での若年船員育成が困難なことから、共同で若年船員育成を図る

べく設立されたのが、一般社団法人海洋共育センターである。

最短10ヶ月半で6級海技士（航海、機関）免許取得を目標に、従来の尾道海技学院と今年度より九州海技学院も加わり連携し活動をしてきた。

平成28年度までに新規の内航船員を累計で約270名輩出してきた。

今年度より養成、研修施設として九州海技学院も加わったことにより、今後は年間約100名を輩出できる見通しである。

平成29年4月現在で、内航船員として就労しているものが修了者全体の8割を超えており、船員不足解消の一助にもなっている。

オペレーター各位には、ご理解とご協力方を今後ともお願いしたい。

各社よりは、概要以下の通り、意見等が述べられた。

・オペレーターとして何か協力できることはあるかという質問に対し、出席委員より以下の通り回答した。

航海訓練船を増やし、乗船実習ができる船舶が増えれば、より多くの訓練生を受け入れられるので、海洋共育センターの会員になって乗船実習船の提供をお願いしたい。

・現在も内航船員として就労している8割の内、約半数は転職している旨、オペレーターより指摘があり、出席委員は実際に新規採用した船員の約3割が定着すれば良い方なので8割の内、約半数残っているのは良い数字であると思われる旨、説明した。

・これからも海洋共育センターの活動を注視していきたい。

・岡本委員長より船員と同じく船員職業訓練等の教員（海技教育機構、水産高校）の方々も高齢化が進んでいる現状を説明し、特に機関部に若い先生が不足していることから、良い人材、船員職業訓練学校等の教員になりたい船員がいれば推薦して頂けるようオペレーターに対し要請した。

5. 退職自衛官の船員採用について

委員より退職自衛官の船員採用について以下の通り説明を行った。

自衛官は、毎年多くの退職者（全体では約9,000名）が生じているが、退職年齢も若く、働き盛りであり厳しい訓練の中で培った体力や忍耐力は、内航船員として資質が有る。

退職自衛官の採用に関するポイントは、

- ① 優秀な中年（30～40代）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 自衛隊に対し内航海運の重要性や内航船員の魅力をPRする等の内航船

員への再就職のすそ野を広げる活動が必要

- ③ 小型船の船員確保として海上自衛隊だけでなく、退職陸上自衛官からの転職制度を行うべき旨を訴えた。

本件に関し、各オペレーターより以下の通り発言があった。

・これからも優秀な人材が、内航海運に来るように自衛隊に向けて広報活動を頑張っていたきたい。

・オペレーターより上官の命令で活動する自衛官は、自分で判断し作業を行う内航船の船員の業務は難しいのではないかと質問があり、委員より以下の通り回答した。

全くその通りであり、自衛官にとって上官の命令は絶対で、指示があるまでは自身の判断で行動することは許されない。ゆえに自身で判断し行動することができるようになるまでは、船主や同僚船員の理解が必要になってくるが、その後は内航船員として責任感もあり、ちゃんと対応していける人材である。

・当社及び傘下の船主の間では、元自衛官の採用はこれまで無いと思う。しかしながら、新たな船員供給ソースとして注視していきたい。

・実際に退職自衛官を採用している船主がいるが、勤務態度は非常にまじめであると傘下の船主から聞いている。

・オペレーターより定期的な休日（週1等）が取得しづらい船員の実態では、陸上の仕事と比べ自衛隊員からの募集は現状なかなか人が集まらないのではないかと質問に対し、委員より以下の通り回答した。

各個人の仕事のニーズは多様化しており、長期乗船し、長期休暇を希望する方や、タグボートのように朝乗船し、当日の夜に下船する勤務を希望する方等さまざまである。今後、多様化するニーズに対応した船員の仕事のあり方について考えていく必要がある旨を述べた。

6. 平成29年度貨物船（新造）船舶コスト見直し結果の報告について

委員より本年度における貨物船船舶コストについては、各経費項目別に説明を行い、499G/T・1,700D/W型は、14,571,000円（昨年度14,720,000円）、250G/T・800D/W型については、10,775,000円（昨年度10,863,000円）となる旨、報告し、更に定員外での若年船員育成にはこれ以外にも費用が掛かることからの理解を求めた。

オペレーターよりは数字として理解はできるが、現状では困難と思われる

旨、意見が述べられた。

7. 今後の輸送動向と景況の見通しについて

・鋼材の動向については、中国国内でこれまでの老朽設備を廃棄し、生産の適正化を図っている旨の情報から今後、影響は受ける可能性はゼロではないが、現状では心配はないと思われる。

・鉄鋼関係は好調であり、新造船の建造に際しても良い時期と思われる。

・セメントは、2020年の東京オリンピックに向けて首都圏を中心に好調に推移している。

・全体として2019年までは、右肩上がりの好景気が続くと思われるが、10年、20年先のことまでは予測困難であり、又、高齢化や人口減少の問題もあり、将来に向けた内需拡大は難しく、更に国民の間でも物を所有することから自動車等をはじめとしてシェアへと移行する動きもあることから国内消費そのものが減少していくことも考えられる。

・鉄鋼関係を中心に忙しく、来年3月までは船舶不足の状況である。

4月以降も忙しい状況になると思う。

・肥料関係やオイルコークスも貨物が増えている。

・ヤマト運輸の問題を発端として、輸送のコストに国民の目が集まっておりそうした中で、内航海運にとってもコストを考えるうえで、最後のチャンスではないか。来年の4月以降は、運賃が上がることを期待しており、船主にとっても用船料アップのチャンスだと思う。

・全内航船の約5割、2千隻が船齢20年を超えており、年間100隻程度しか建造できない現状の中、オペレーターも適正な船腹量を把握できていないのが実態であり、今後の課題である。

・全体的に鉄鋼は、好調である。2020年以降も関東圏を含めインフラ整備がまだまだあると思われる。

・足元では台風の影響で、一時的に輸送量が増えたりしたが、平均的に見れば落ち着いている。

・これからは、輸送の方法も変わってくる。トラック業界では、すでに会社の枠を超えて共同運航もあるので、例えば空船を減らす方法とか輸送効率の見直し等内航海運の業界全体で考えていかなければいけない。

・中国の鉄鋼の構造調整や規制強化により中国からの輸入が減り市況が締まっている。但し、製造トラブルが怖い。

・10月は台風の影響により輸送数量がこなせきれず、船腹不足であった。

8. 船主や船主連絡協議会に対する要望等について

- ・ポスト暫定事業の状況が全く見えてこない。意見を求められることもあるので、暫定以降を考えるうえで、船主からの意見も参考としていきたい。
- ・船主会、訪船時等で船主からの意見・要望等も聴くが、船主連絡協議会からいろいろな情報を頂けるのはありがたいし、今後とも情報交換をお願いしたい。
- ・航海の安全、事故にはくれぐれも気を付けて欲しい。
事故のほとんどが船員の注意不足によるものであり、船員に対する教育をしっかりとしてほしい。
- ・オペレーターと船主の垣根を越えて、内航海運業界の健全化と発展のため船主と協力していきたい。

9. その他

◎国交省作成の「内航未来創造プラン」基に船主連絡協議会委員が作成した「内航オーナーの現状」について資料に基づき説明を行い、その中でも内航船主にとって事業を継続していく上での大きな問題、並びに将来へ向けての課題として大きく以下の2点があり

- ① 船員の安定的な確保と育成
- ② 船舶の建造・代替・修繕

特に船員確保に向けては、船員供給源の拡大と時代に相応しい職場環境の整備を行っていく必要がある、それによって高度な安全運航を実現することができる。

行政には、指導と監督、そして船員育成に対する助成を引き続きお願いしたい。それとともに荷主やオペレーターには、船員育成が可能な運賃と用船料の実現に向け継続して支援をお願いしたい旨、述べた。

また本件に関連して岡本代表より各地方の船員職業安定所窓口にある船員の求人票の給与欄が、手取り額表示になっているため、日雇い労働者等のイメージを連想させることや陸上の手当や税込総額と差異があることなどから、一般のハローワークと同じく給与の総額で表示変更してもらえよう総連合会を通じ国土交通省に陳情中である旨、述べた。

◎岡本代表は、J R T T（鉄道・運輸施設整備支援機構）の活用について以下の通り要請した。

新造船建造等の資金の借りに際しては、傘下の船主を含め一度はJRTTへの相談方を要請するとともに、JRTT活用についても考慮方を要請した。各オペレーターからは概要以下の発言があった。

- ・いざ借入となった段階で、突然書類の不備等いわれることもあるので、JRTTは本当にあてにならない。

- ・JRTTも共有者として例えばオペレーターに対して用船料保証を要望する等、船主としての責任をきちんと果たすべきである。

オペとして社船の建造を計画しても荷主保証を求められたり、無理難題が多く現実的ではない。

もっと市中銀行を見習い、柔軟な対応を図らなければ借り手はついてこないだろう。

以 上