

船 主 連 絡 協 議 会

平成30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（10/16）における船主の現状等報告について（オペレーターへの要望事項について）
2. 船主連絡協議会の活動状況について
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. 退官予定の海上自衛官に内航船員への再就職PRについて
6. 平成30年度船舶コスト見直し結果の報告について
7. 船主や船主連絡協議会に対する要望等について

新 日 本 近 海 汽 船 ㈱

日 時 平成30年11月20日（火）13：30～15：30

日 鉄 住 金 物 流 ㈱

日 時 平成30年11月27日（火）10：30～12：00

J F E 物 流 ㈱

日 時 平成30年11月27日（火）15：00～17：00

N S ユ ナ イ テ ッ ド 内 航 海 運 ㈱

日 時 平成29年11月28日（水）14：00～15：10

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（10/16於熊本）における船主の現状等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（10/16於熊本）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 船内作業や船内清掃におけるタリフ（コスト表）作成のお願いについて

外航では、船内作業や船内清掃には、其々作業別のタリフが存在するが、
現在、内航では、タリフを導入しているオペレーターが少ないと思われる
ので、是非、導入を考えて頂きたい。

船内作業や船内清掃は、船員が自身の休息時間を削り、その作業にあたっ
ていることが多いのが現状であり、船員不足、船内労働軽減の面からも一
番良い方法は、ステベ業者に船内作業や清掃作業を行ってもらうことであ
るが、ステベ業者による対応が困難な場合等、やむなく船員が船内作業を
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
て頂き、作業別の運賃を用船料とは別にお支払頂けることをご検討いただ
きたい。

- ・鋼材、原料ともに用船料とは別建てで、月額でお支払いしている。
原料については協定書を作成し、掃き掃除と水洗い、産業廃棄物の処理につ
いては、その分上乘せもしている。
- ・船員確保に支障をきたす問題でもあるので、真剣に検討していきたい。
- ・以前は、タリフの導入があったが、現在は、船内作業や船内清掃分を含めた形
で用船料でお支払いしている。
- ・タリフの導入は考えていないが、基本的にダンネージの処理や清掃作業は船員
の仕事ではないと思う。
- ・これまでも船主や船員からダンネージ処理や船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荷主と交渉しているが
なかなか理解を得るのが難しい。
- ・ダンネージ処理や船内清掃は、本来的にはステベ業者の仕事だと思う。実際
に船内作業や清掃に関して一切船員にはさせず、ステベだけで行うといった
実験検証も行っている。
その時にわかったことは、ステベが自身で片付けを行わなければならない場
合は、ダンネージの落とし方も丁寧で、後で回収しやすいように一か所に収集
して、片づけやすくしている。
- ・ダンネージ処理や船内清掃へのクリーニング手当は、2ヶ月に1回程度ではあ
るが、直接、船員に渡るように配慮している。しかし、これが正しいやり方だ
とは思っておらず、本来はステベによる作業と考えている。

- ・船員同様に港湾労働者も人手不足なのが、現状である。
- ・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。
- ・作業がしやすいようダンネージ自体の重量の軽量化を検討中である。

② 船員の時間外労働について

最近では、夜間の荷役作業も頻繁にあることから、時間外での長時間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欲しい。

船員は、職場と居住環境が一体化しており、労働と休憩の区別があいまいなところがあり、船員の時間外労働については、非常に区別が難しい。

しかしながら、社会的コンセンサスとして長時間労働はよくないという考えが現実としてあり、陸上勤務と同様に船員の労働時間についても、今後考えていかなければ、船員の成り手はいなくなる可能性もある。

今後のオペレーターと船主の共通の課題として一緒に協力しながら対応を考えていく必要があると思われる。

- ・時間外労働等を含む労務管理は、船主の責任としてコンプライアンスを重視して行う必要がある。但し、コストがかかる分については支払える努力をするのがオペとしての務めであると考えている。
- ・夜間の長時間労働等を含めた問題であれば、オペレーターとしても今後、配船等考え変更していかなければいけない部分もあると思う。
- ・用船契約を結ぶ際の船員費については、時間外労働分も含んだものであると認識している。

③ 総トン数499トンクラスの居住区拡大に係る緩和措置の証明書発出申請について

総連合会では、今年度より船員の確保・育成のための居住区域を拡充することにより、総トン数が500トン超、510トン未満となる船舶については、船舶職員及び小型船舶操縦者法及び船舶安全法の規程に基づく規制緩和の対象となることから証明書発出申請を受け付けるが、新造、改造を問わず、傘下船主より申し出や相談があった場合、オペレーターとして船員育成の面からも、ご理解ご協力をお願いしたい。

- ・傘下の船主からも問い合わせがあったが、港湾荷役業者の免許の関係もあり、配船が困難になることから現在、船主には申請することを待ってもらっている。
- ・港湾荷役や固定資産税の諸問題等がクリアにならないと、現行の法制のままではオペレーターとして対応できない。
- ・船員のために居住区拡大等の環境面に配慮すること自体は賛成であり、若年船員育成の一助にもなると思う。
- ・今後、この制度を生かすためには、港湾法や港則法等の諸問題も含め、総連合会と国交省との間で、更なる協議が必要であると思われるし、国交省も他の関係省庁に働きかけ法整備をしてほしい。

④ 合いドックにおけるオフハイヤー免除等のお願いについて

合いドックを行うことにより、船底塗装等による燃料節約等オペにとって利益につながる事項も多いことから、一概に全てをオフハイヤーとするのではなく、オフハイヤー免除ないし、費用一部負担等も考慮して頂きたい。

- ・折半ということはしないが、数日程度であれば考慮もしている。
- ・其々事情もあると思うし個別に対応もしているが、一律には決められない。

⑤ 当日の配船指示について

接岸時間が決まらず交代に伴う、乗下船船員のホテル手配、キャンセル等振り回される。配船船員の交代、休暇等下船は、配船先の港湾での着棧中に行わざるを得ないが、急な配船変更等、船員の手配がつかず、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、交友関係等からの約束等もあり、下船予定の急な変更は、退職動機の大きな一因となっており、当日の急な配船変更は可能な限り避けていただきたい。

又、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。

- ・日頃から傘下の船主とコミュニケーションをとり、気軽に事前に申し出てもらえるような状況作りも大切だと思う。改善できる部分は、改善していきたい。
- ・事前にこの港で配船船員の交代をしたいと連絡があった場合には、できる限り

対応しているが、すべて対応できているわけではないので心配はしている。

- ・傘下の船主から事前に申し出があった場合には、配船等を含めできる限り対応しているが、天候不順や積荷が水物の場合は、難しいことがある。
- ・ばら積み船で、航路や揚げ地も決まっていないケースが多く、100%要望に応えることは難しいが、できる限り対応している。

⑥ 船内発生ゴミ処理問題について

積年の問題であるが、具体的な解決策が見つからない。

基地のあるところでは、数日に一回程度寄ってオペレーターに回収してもらっているが、公共岸壁については、揚げる場所がなく、船内に貯めざるを得ず、環境面からも好ましくない。

今後もオペと相談しながら対応を考えていきたいが、更なるご理解とご協力をお願いしたい。

- ・船主にはあらかじめゴミ処理できる揚げ地のリストを作成、配付し情報提供している。
- ・又、鋼材輸送では、製鉄所毎に具体的なごみ処理の対応策を検討し、オペレーター同士でも情報を共有している。
- ・これまでゴミ処理に対応できていなかった基地もあったが、現在、揚げ地を増やしている状況である。
- ・国交省に要望して公共岸壁にゴミを上げる場所を設置してもらいたい。
- ・以前は、公共岸壁にもゴミを上げる場所があったが、一部の船員のマナーが悪く、又、近所住民の不法投棄等があり撤去されてしまった。
- ・公共岸壁以外で、ゴミを捨てられる場所をどこまで広げられるかが、今後の課題であり、独自調査もしている。

2. 船主連絡協議会の活動概況について

船主連絡協議会の活動概況については、以下の各項目とともに随時報告説明を行うこととし、後刻の高覧方を要請した。

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・熊本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11%の船主が減少し（総連合会資料参照）、約160社が廃業しており、又、中国地方海運組合連合会の傘下にある支部では、過去20年間に85社、約65%減少し、隻数についても93隻、約63%減船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。

しかしながら、熊本大会で行ったアンケート（回答者の多くが天草地方の船主）によると、用船料については、半数近くが現状満足している旨、回答があったことを述べ、後継者問題についても半数近くが何ら心配ないと回答があった旨を述べた。

但し、船員の雇用問題については、499G/T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は解消されず、将来不安であるといった回答が目立った。

船員の年齢構成については、最高で70歳代、最低で18歳で平均は50歳代であった。

総連合会が、現在、行っている若年船員OJT助成制度について他業種からの転職で船員になる方が現状多いことも考慮して年齢制限を外してほしいといった要望もあったことを述べた。

尚、九州地方海運組合連合会の船主部会長でもある青崎委員より以下の通り補足説明があった。

天草地方は、耕作面積も少なく、他に大きな産業もなく船員になりやすい環境にあり、上天草市より地元船主（内航事業者）に対し船員育成の補助金が支給されており、熊本の震災復興の観点からも行政のバックアップと地元金融機関の制度融資がある旨、述べた。

但し、岡本委員長は、天草地方の例は例外的であり、内航海運業界全体にとっては、若年船員の育成は喫緊の課題であることに変わりなく、荷主、オペレーター、船主が三位一体となって今後も若年船員育成の協調体制を構築していかなければならない旨、述べた。

資料にある若年船員育成費用の算定については、組織船員の本年度妥結船員費をもとに算出していることを説明し、若年船員育成を図る船主への理解を求めた。

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。

- ・今年度より若年船員育成を図る船主に対しての費用について種々の条件等はあるが、オペとして補助する制度を構築した。免許を持たない船員（年齢制限なし）を雇用した場合を対象に、補助を行うこととしている。

- ・当社傘下の船主の中にも個別に若年船員育成をしている事業者がいるので、用船料とは別建てで考える必要があるかもしれない。
- ・多少なりとも今は景気が良いと思うので、現状に満足せず、オペ、オーナーともに船員費を含め用船料アップに向けて荷主に交渉していかねばならないと思う。
- ・船主に若い人が目立ってきた。今後も船主とのコミュニケーションを大事にしていきたい。
- ・当社傘下の船主では、この10年の間に199クラスの事業者のほとんどは廃業してしまった。数隻残っている船主もリプレースの見通しが立っていない。荷主も小型船が将来なくなることを前提としてトラック輸送に移行する等、199トクラス船を使わない方法を模索しているのが現状である。
- ・当社では、船員問題の観点から、又、今後C重油が使用できなくなることも想定し、499総トクラスも含めて、全船A重油専焼船に切り替えている。

上記発言に対し、出席委員は以下の通り述べた。

A重油専焼船の方が、C重油専焼船よりも船員採用の募集がかけやすく、内航全船が仮にSOx規制でA重油専焼船になると、清浄機やボイラー等のエンジントラブルも一切なくなり、機関長についてはベテラン船員でなくとも対応可能となると思われ、環境も改善され船員問題も将来の見通しが明るくなる。

- ・199総トクラスの貨物船が激減している状況に対し、オペレーターとしては、傘下の199総トクラスの船主には後継者がいるものの、これ以上減らないよう今後の対応を考えていく問題である。

但し、国交省が推奨する船舶管理会社には反対である。

- ・199総トクラスの貨物船は、ロットも小さく、単価が高く非効率であるため、荷主との関係もあり、現状難しい部分がある。
- ・傘下の船員の年齢構成はさまざま、70歳代後半の船員もいるが、逆に若年船員よりも経験豊富なベテラン船員を望む声もある。

一方、高齢船員のために、もしもの時に備え、船舶に緊急停止ボタンや救急用ボタンを設置する等しているが、以前は退職年齢を超えて乗船する船員はいなかった。

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。最短10ヶ月半で6級海技士（航海、機関）免許取得を目標に、これまで活

動をしてきており、平成25年8月に一般社団法人海洋共育センターとして発足した。

平成30年現在で、会員数は302業者（現状、内航船主の約2割に相当）。新規の内航船員を累計で401名輩出してきた（全内航船員の約2%に相当）。

在校生の前職はさまざまで、平均年齢は30歳前後。

平成30年現在で、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。

- 資料の就職欄の中で、雇用船員と非雇用者との違いについて質問があり、委員より下記の通り回答した。
雇用船員とは、既に船社に所属している訓練生で、非雇用者は、資格取得後に就職先を探す訓練生で、その割合は、ほぼ半分。
- 九州海技学院について質問があり出席委員より以下の通り回答した。
尾道海技学院とすべて同じカリキュラムではないが、九州海技学院でも尾道海技学院と同様の資格を取得することが出来る。
- 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ては、自社船を航海訓練船として提供して頂き、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。

5. 退官予定の海上自衛官に内航船員への再就職PRについて

委員より退官予定の海上自衛官の内航船員への再就職PRについて以下の通り説明を行った。

退職海上自衛官の採用については、正規ルートでの採用をお願いしたい。

これまで内航船主の事業者の方々に内航船員の新たな人材獲得ソースとして退職海上自衛官の採用を薦めてきて、毎年約70名の方々を内航海運の船員として迎えることができている現状がある中で、今、問題となっているのが、雇用した元自衛官の船員を通じ、現役の海上自衛官に直接声掛けを行い、引き抜いて自社の船舶に乗船させているといったケースが報告されている。

斯様な行為は、艦船の運航にも影響が出て、国防上も問題であるため、絶対に止めていただきたい。

但し、職業選択の自由は、憲法でも認められており、違法行為でもないため、

あくまでもお願いという形になる。

これからも内航海運業界と自衛隊が長期にわたって良い関係を保つためにも退職海上自衛官の採用については、地元にある自衛隊援護協会を通じて行う旨要請し、モラルに欠くことをせずに正規ルートでの求人と採用を繰り返して訴えた。

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。

- ・職業選択の自由はあるものの、海上自衛隊に限らず、引き抜き行為そのものはモラルに反するものである。

6. 平成30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、14,585,000円（昨年度14,571,000円、昨年比0.1%アップ）、250G/T・800D/W型については、10,673,000円（昨年度10,775,000円、昨年比0.95%ダウン）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。

尚、岡本委員長より以下の通り補足説明があった。

JRTT（鉄道・運輸施設整備支援機構）の標準金利は、現在、1.65%であるが、全船舶0.4%が軽減の対象になり、最大0.9%まで軽減が可能なので、借入れの際は、一度は支援機構へ相談することを推奨した。

本件に関し、オペレーターより以下の発言があった。

- ・数字として理解はできるが、現状では困難である旨、意見が述べられた。
- ・JRTTの標準金利は参考にしたい。傘下の船主にも確認してみる。

7. 船主や船主連絡協議会に対する要望等について

- ・オペとして訪船活動もしているが、船主だけではなく、船員の声にも耳を傾けて様々な要望について可能な限り対応していきたい。
- ・航海の安全、事故にはくれぐれも気を付けて欲しい。
- ・鋼材等の生産も好調で物流も活発になり、船が足りない状況にもなっているので、これまで船主に負担をかけてきた分、荷主にも理解してもらいながら、下期より用船料を上げることができた。
- ・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

いろいろな情報を得られるのは参考となるし、今後とも情報交換をお願いしたい。

- ・最近、小さな事故が目立つようになってきている。船員の質の向上を目指してほしい。
- ・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。
- ・船員による船内作業や船内清掃の問題、配船船員の交代の件については、オペレーターとしても考慮していかなければいけないと考えているが、何も言わない傘下の船主もいるので、困ったことがあれば遠慮せず相談してきてほしい。

上記要望に対し、岡本委員長より安全会議等の大人数の中では、発言しにくい船主もいることから、例えば少人数制に分けて対応して頂けると発言もしやすくなる旨、提案した。

以 上
(記録者：高橋)