

船員労働と船員の魅力度向上

■
杉山 雅洋

コロナ禍にあって物流がそれなりに機能していることが社会不安の拡散防止に寄与している。石油危機の時のような物資入手難での混乱を和らげることができたのは、人々の生活パターン・行動様式に変化が余儀なくされた中での、物流事業者、関係者の使命感に溢れた活動が大きかった。とはいえ、物流市場でトラックと並んで中核的な役割を演じている内航海運に対して、だから社会のためにより一層頑張れというのは精神論でしかない。物流市場での分担は競争力に裏付けられたものでなければ持続可能性は望みえない。その際たとえば、客観的視点からは自国の交通（物流）市場を自国の運送業者に限るというカボタージュ政策が競争力向上とどのようにつながっているのかの説得的な説明も問われることもありうる。市場競争力の強化には供給主体とは別に、荷主の評価を得るサービスであることが大切なのである。ただし、教科書的な競争モデルだけで考えるのは内航海運の歴史・実績を踏まえたものとはならない点に留意すべきなのは当然のことである。

内航海運は民間の事業者によって営まれることから、生産要素の資本と労働を自らの手で調達するのが筋道である。しかし、内航海運業者はほとんどが資本調達で手一杯の中小業者であり、とりわけ労働力に関しては特殊な訓練を要する船員を自前で養成するのは設備的にも困難であることから、その社会的役割の意義から、多くを公的機関に依存しているというのが実情である。実際には独立行政法人である海技教育機構（JMETS）が優秀な船員の養成に当たっているのであるが、この方が個々の業者が行うよりは、はるかに効率的でもある。船員をヒューマン・インフラと位置付けるとしても、課題は養成費用の負担のあり方である。すべてをJMETSの負担でという意見もあるが、JMETSとてここ毎年予算の減少に直面して

いる現実から、収入以上の高度化する要請には応じがたいことも認識しておかなければならない。

船員労働の特殊性は陸上と隔離された船内における仕事と生活を行わなければならないことであり、これが船員志望への大きな壁の一つとなっている。このことは未来永劫のものであろうか。陸上労働でもコロナ禍の中でリモート・ワークが行われるようになってきている昨今、内航海運の場合もかつての状況に比べ幾分なりとも風向きが変わってくるのが期待できないものであろうか。ある意味、内航船員はリモート・ワークの先駆け的存在とも考えられるからである。特殊性対策は個々の生活を享受しうる船内施設整備と、疎外感を和らげる情報・通信サービスのより高い利便性、安価な利用可能性に依存しよう。

船員と並んで船舶にも及んでいる高齢化（いわゆる2つの高齢化）が構造的課題となっている内航海運において、社会的要請である安定的輸送の確保には生産性の向上が不可欠とされる。船員の魅力度向上の点でも自動化、省力化といった技術革新が問われるが、その成果が実際に活用できる可能性は少なくとも当面は厳しいと言わざるを得ない。過度な期待は実現可能性と相容れない状況をも招きかねず、中長期的な視点からの検討が必要となろう。そのためには船員養成課程からの対応が重要になってくるのではなかろうか。

船員養成は文字通りの教育（教え、育てること）から始まらざるを得ないが、一定の海技資格取得後は彼らの持っている能力を最大限に引き出す方向も重視すべきであると考えられる。educationの本来的意味を船員養成のプログラムに反映させることを望みたい。醸成された、技量に裏付けられた責任感が労働意欲を一層増し、それが船員の魅力度向上につながるのではなかろうか。

（すぎやま・まさひろ 早稲田大学名誉教授）