

紹介

内航船員の働き方について

畑本 郁彦

(日本内航海運組合総連合会)

目次

- I はじめに
- II 内航海運
- III 内航船員労働の特徴
- IV 内航船員の働き方改革
- V 働き方改革の実効性の確保
- VI おわりに

I はじめに

日本は、島国・海洋国家であるにもかかわらず、海上貨物輸送とは縁遠い。それゆえ、貨物輸送と言えば、貨物自動車（トラック）、貨物列車が一般的である。これは、海上貨物輸送を目にする機会がないことも一因であろう。

そもそも国民の船に対するイメージと言えば、海賊船か、大型クルーズ船が限度であろう。しかし、島国日本の貿易量の99.6%は、外航海運（国内と外国又は三国間の輸送を行う海運）の船舶により運ばれている（国土交通省海事局 2020：27）。資源の少ない我が国において、我々の生活は、船舶に支えられていると言っても過言ではない。

こうした外航海運の二次輸送（外航海運で運ばれてきた貨物を国内の各地へ輸送すること）、工業地帯から消費地への輸送、原産地から消費地への輸送など、国内の港から港への大量貨物輸送を担うのが内航海運である。

本稿のテーマで論じる内航船員は、この内航海運において、そこで使用される船舶（貨物船）に乗り込み、船舶の操船やメンテナンス等、船舶運航に必要な業務を行う職業である。

本稿では、内航船員という聞きなれない職業について概説し、船員法という独自の労働法が適用されている特殊な労働環境とその働き方改革について分かりやすく紹介したい。

II 内航海運

1 内航海運

(1) 内航海運の活動

国内貨物輸送を行う輸送モードは、船舶を用いた海上輸送である内航海運の他に、自動車や鉄道をを用いた陸上輸送、そして飛行機等を用いた航空輸送がある。その輸送比率は、貨物輸送量で、内航海運が7.50%、自動車が91.59%、鉄道が0.90%、航空は0.02%である。この割合を見ると内航海運の担う役割は少ないように思えるが、その平均輸送距離は、内航海運が505km、自動車が49km、鉄道が458km、航空が1062kmであり、内航海運は、自動車の10倍以上の距離の輸送を行っている。このため、貨物輸送量（トン）に輸送距離（km）を掛けた輸送活動量（トンキロ）で比較すると、国内貨物輸送に占める割合

は、内航海運が43.69%、自動車が51.35%、鉄道が4.73%、航空が0.24%となる（日本内航海運組合総連合会 2020：5）。

つまり、内航海運は、長距離・大量輸送で国内貨物輸送に貢献している輸送モードといえる。

(2) 内航船の船種（船の種類）

内航海運で使用されている船舶のことを内航船という。内航船は、貨物を積む貨物艙が単なる直方体の空間である一般貨物船とそれぞれの貨物に合わせた構造を持つ専用船とに分かれる。また、特に液体貨物を積むためのタンクを有する専用船をタンカーという。さらに、タンカーの中にも高圧に耐えることのできるもの、腐食に強い材料を使用したものなど、特殊なタンクを設けているタンカーを特に特殊タンク船と呼ぶ。

(3) 内航船の大きさ

一般に内航船の大きさを示す指標としては、総トン数が用いられる。この総トン数は、重さを示すものではなく、『船舶のトン数の測度に関する法律』（昭和五十五年法律第四十号）に定められた閉囲箇所の容積に係数を掛けて求められた大きさの指標である。

しかし、これではなかなか想像し難いため、長さで示すと、内航船で隻数が多い総トン数499トンクラスの一般貨物船で、全長70m前後であり、総トン数1万トンを超える大型内航船の場合、全長150～170m程度である。

2020年3月末現在、内航船は、5225隻存在し、その約8割は総トン数500トン未満の船舶である（日本内航海運組合総連合会 2020：8）。

(4) 内航船が運ぶ貨物の種類

内航船が運ぶ主な貨物は、石油製品、石灰石等、製造工業品、鉄鋼等、セメント、化学薬品・肥料・その他、砂利・砂・石材、自動車等、石炭と、産業の基礎となる物資9品目であり、輸送トンキロ、輸送トン数ともに内航船による輸送の88%以上のシェアを占めている（日本内航海運組合総連合会 2020：6）。

(5) 環境にやさしい内航船

近年、国内貨物輸送においては、トラックに依存したことによる道路混雑、騒音公害が生じ、また一方では地球温暖化対策等の環境問題への取組みから二酸化炭素排出削減が強く求められている。この観点からトラックが運んでいる貨物の一部を二酸化炭素の排出が少なく、エネルギー効率の良い、内航海運や鉄道に振り替える「モーダルシフト」が推進されている。

内航船は、長距離大量輸送を行うという特性を活かし効率的に貨物を輸送しているため、1トンの貨物を1km運ぶために必要とされる消費エネルギーは、営業用貨物車の約1/6、また、CO₂排出原単位でも約1/5であり、エネルギー効率がよく、環境にも優しい輸送モードである（日本内航海運組合総連合会 2020：16）。

(6) 経済性・効率性の高い内航海運

内航船の代表的な大きさである総トン数499トンの一般貨物船は、1隻で10トントラックの約160台分に相当する貨物輸送が可能である。また、総トン数499トンのタンカーの場合は、1隻でタンクローリー60台分に相当する液体の輸送が可能である（国土交通省 2020a：4）。さらに、総トン数499トンの貨物船・タンカーの場合は、一般的に5名の船員が乗組員として乗船し運航しており、労働力の上でもトラックやタンクローリーよりも少人数での大量輸送を実現している。

2 内航船員

(1) 内航船員の種類

内航船員には、総括責任者である「船長」の下に、船の操船や甲板補機類などを担当する甲板部、船を動かす主機関や発電機などを担当する機関部、船内で提供される食事の調理などを担当する司厨部に属する船員が存在する。甲板部と機関部の中には、職員と部員という種類の船員が存在している。「職員」は、海技士の国家資格（以下、海技士資格という）を持つ船長・機関長・航海士・機関士等であり、「部員」は、海技士資格を持たない甲板部員・機関部員等であり、職員を補助する仕事を行っている。司厨部には、船舶料

理士資格を有する司厨部員が所属している。

船長・航海士の海技士資格は、乗船する船舶の総トン数及び航行区域（船舶が航行する範囲）ごとに必要な資格が定められており、一級海技士（航海）から六級海技士（航海）までの六段階の資格が存在する。また、機関長・機関士の海技士資格は、乗船する船舶に使用されている主機関（船舶の推進力を得るための機関）の出力及び航行区域ごとに必要な資格が定められており、一級海技士（機関）から六級海技士（機関）まで航海士と同様に六段階の資格がある。

(2) 内航船員になるには

内航船員の職員になる方法は、部員として就職し、乗船履歴（実務経験）を付けてから海技士資格を取得する場合と、船舶職員を養成する施設（以下、船舶職員養成施設という）で学び、海技士資格を取得してから就職する場合の、大きく分けて2種類がある。

海技士資格を取得するには、筆記試験の合格に加え一定の乗船履歴を付けた上で口述試験に合格する必要がある。一方で、特定の船舶職員養成施設（六級から三級を対象としたものがある）を卒業・修了すると筆記試験の免除及び乗船履歴の短縮が受けられる。

(3) 内航船員の給与

内航船舶に乗り組む船員の2019年6月分の「きまって支給する給与」は、44万8892円（年齢45.5歳、経験年数21.4年）である。これに対し、陸上労働者の「きまって支給する給与」は、全産業（事業所規模500人以上）で37万631円であり、約2割高額である（国土交通省2019：9.18）。

さらに船員に対しては、船員法（昭和22年法律第100号）第80条において、乗船中の食料を使用者が支給しなければならないこととなっている。つまり、船内で生活する船員は、食事と住居が確保されており、光熱費の支払いが必要ないため最低限の生活は確保されているといえる。

3 内航海運の課題

(1) 内航船員の高齢化と不足

内航船員の総数は、2019（令和元年）年10月1日現在2万1213人である。この内、50歳以上が1万922人（全体の51.4%）を占め、さらに6024人（全体の28.4%）が60歳以上であり、内航船員の高齢化が進んでいる（日本内航海運組合総連合会2020：23）。

内航船員の有効求人倍率は、バブル崩壊後の1994年から0.4倍未満であったが2005年から上昇し、2007年には1倍を超え、リーマンショック及び東日本大震災の影響により一時的に1倍を下回ったものの、2013年からは再び1倍を超える数値となっている。2017年には2倍を超え、2019年の有効求人倍率は2.53倍である（国土交通省海事局船員政策課2020：17）。

(2) 船舶の老朽化と保守管理

内航船は、建造からの経過年数が14年（税法上の償却年数）以上の老齢船が69.4%（隻数比）を占めている（日本内航海運組合総連合会2020：9）。船齢別平均船型で見ると、14年未満の船舶の総トン数が1000トンを超えているのに対し、14年以上の老齢船が508トンとなっている。内航船の約8割が総トン数500トン未満であることを考慮すると、内航船の船齢は、小型船であるほど高齢化が進んでいる。

船舶は、船舶安全法（昭和8年法律第11号）に基づく船舶の堪航性を保持し、かつ人命の安全を保持するために必要な検査を受けなければならない。船舶安全法に定められた検査と検査の間には、船員による日常点検が行われ、船員は、定期的な保守整備、突発的な故障に伴う海上での修理を行っている。船員によって行われる日常的な保守整備は、機関部（機関士及び機関部員）だけでなく、甲板部（航海士及び甲板部員）を含む全員で行っている。海運は、他の輸送モードに見られない輸送手段の保守を運転者自身が主体となって行う特徴的な輸送モードである。さらに老齢船は、新造船に比べて故障の発生件数や保守に費やされる時間が長くなるため、船員によって行われ

る日常的な保守整備も長くなる傾向にある。

(3) 多重且つ複雑な内航海運の業界構造

内航海運を業として行う事業者（以下、内航海運業者という）には、大きく分けて運送契約を結び荷主の荷物を運ぶ手配を行う運送業者（以下、オペレーターという）と運送業者に船舶を貸渡す貸渡業者（以下、オーナーという）が存在する。内航海運業界の取引先である荷主は、その多くが鉄鋼、石炭、セメント、石灰石など産業基礎物質を取り扱う巨大企業であり、主要貨物ごとの分割された市場は、荷主の優位性が発揮されやすい構造である。自由運賃であるべき内航運賃は市況に左右されやすく、荷主の強い物流コスト削減のニーズを受け、内航海運業者にとって厳しい経営状況が続いている。

荷主は、安定輸送の確保を目的に特定のオペレーターと年間を通じた元請運送契約を結び、この元請オペレーターが他のオペレーター及びオーナーに実際の輸送を委ねるといった縦の系列が確立されている。このため、内航海運業界は、特定荷主の系列化、重層的な取引関係など荷主企業を頂点としたピラミッド構造で表されている。

また、総トン数500トン未満の小型内航船業界では、輸送に使用する船舶の運航・管理・所有・契約が多重構造という特徴があり、船員は、船舶を実質的に管理するオーナーやオーナーから船舶管理を受託する船舶管理会社等に雇用されている他、船員派遣事業者にも雇用されるなど、別々の会社で雇用されている場合がある。さらに、オペレーターは、元請オペレーター、二次オペレーター及び三次オペレーターという多重に契約を結ぶ場合がある。

これらの複雑かつ多重的な業界構造は、内航船員の指揮命令系統を複雑化し、船員が実際の雇用主よりも荷主やオペレーターの意向に沿った運航を求められる傾向にあり、台風等の気象状況の悪化の際は、誰の指揮で誰の方針に従えば良いか判断が困難な状況が生まれることもある。

Ⅲ 内航船員労働の特徴

船舶は、様々な危険要因が潜む環境で、陸上から物的・人的な支援が困難な状態に置かれている。また、船員労働は陸上労働と異なり、海上を交通路・労働環境とする特殊性がある。

1 関連法規の特殊性

(1) 船員法

船員法は、船員労働の特殊性を考慮して、陸上の労働者が適用される労働基準法（昭和22年法律第49号）の多くを適用除外とした上で、船員の労働条件（賃金、労働時間等）に関する労働者保護の規定を定めている。また、船員法は、船舶航行の安全確保を目的として、船長の職務権限や船内規律に関する規程（例えば「上長の職務上の命令に従うこと」）なども含んでいる。さらに船員法には、船長の指揮命令権が定められているなど、秩序維持のための規律が強調されている。内航船員の労働環境は、「労働の場」と「生活の場」が同一で、仕事からの開放感が得られず、公私のけじめがつけにくく、「船」という特殊な小社会を形成しており、仕事と生活の間における人間関係が複雑となる（竹本・森・神下2006）。

(2) 船員職業安定法

船員に対しては、労働基準法と同様に職業安定法も適用が除外され、船員職業安定法（昭和23年法律第130号）がある。船員職業安定法は、海上労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るために、船員職業紹介、船員職業紹介事業等の適正な運営に必要な事項を規定している。

このため海技士の資格を持つ船舶職員の職業紹介事業は、陸上労働者のハローワーク（全国544カ所）では行われておらず、内航海運業者が船員を求める場合は、各地方運輸局の船員職業安定所（全国57カ所）に船員の求人を申し込むこととなる¹⁾。

国土交通省は、船員不足を解消するため、厚生労働省と経済産業省に協力を要請し、一部のハローワーク等において船員の職業に関するポス

ターの掲示やパンフレットの備置などを行っている。また、2014（平成26）年（第1回）から、内航海運業界・旅客船業界等と厚生労働省との連絡会議を開催している。その効果もあり、2020年12月時点では、部員の求人について、ハローワークの求人情報端末で検索できるようになっている。

しかし、その実績は、令和元年度で新規求人数122件であり、ハローワークにおける令和元年度の新規求人数（992万9601件）のわずか0.001%である。なお、令和元年度における各地方運輸局の船員職業安定所での新規求人数は、1万1906人であり（国土交通省海事局船員政策課2020：1）、この求人情報は、ハローワークとは別の検索システムに登録されている。

したがって、ハローワークを訪れる求職者が、直接船舶職員の求人を目にする機会はなく、船員という職業は、陸上労働者にとって転職先の候補に挙がり辛い存在となっている。

2 船員労務管理の特殊性

(1) 安全最少定員での運航による長時間労働

「船員法」は、船舶を安全に運航するための必要最小限の船員の人数とその資格を定めている（以下、安全最少定員という）。例えば、総トン数200トン以上500トン未満の499総トンクラスの小型内航船で、航海時間が16時間を超える場合の安全最少定員は5名であり（国土交通省海事局2006）、この安全最少定員の5名で運航されている船がほとんどである（海技振興センター2013：13）。安全最少定員で運航されている小型内航船は、船長自身が航海当直要員として当直に立つと同時に、出入港時、狭水道等においても船橋で自ら指揮にあたらなければならない。内航海運における出入港及び狭水道等の多さは、船長の労働時間を増大させている。荷役（貨物の積み降ろし）を担当する一等航海士は、停泊時における休息が不足がちとなる（日本海事センター2010）。さらに、小型のタンカーの場合は、船員全員で荷役作業を実施し、停泊中における保守整備のための作業時間が確保できないとともに船員全員の休息時間が限られてくる（日本海難防止協会2014）。

(2) 内航船員の仕事、生活

港内及びその近郊のみを航海する日帰りの船舶を除き、多くの内航船員は、船内で生活しており、一般に3カ月の連続乗船の後、1カ月の長期休暇が与えられるというサイクルを繰り返している。内航船は24時間運航できる体制を確保することが基本であるため、船員は1つの職務に対し4時間ずつの当直を3人で行い、1人の船員は午前と午後の2回、計8時間の勤務を行っている（例えば0時～4時と12時～16時）。

しかし、内航海運は、貨物の積地と揚地が国内にあり、航海時間が極めて短いという特徴がある。特に不定期航路の小型内航船員は、切り詰められた運航スケジュールと揚げ積みの短縮等により、前述の8時間勤務も不規則となり、少ない定員による長時間労働が課せられている（船員問題研究会1987）。

このため、「後継者確保に向けた内航船の乗組みのあり方等に関する検討会」において実施された業務実態調査では、1日の労働時間が船員法に定められた上限の14時間を超えた船員が発生した船舶の割合が、貨物船で35.3%、タンカーで66.7%という結果となっている。さらに1週間の労働時間が船員法に定められた上限の72時間を超えた船員が発生した船舶の割合は、貨物船で35.3%、タンカーで45.8%という結果となり、違法な長時間労働が発生している事実が指摘されている（国土交通省2020b：3）。

(3) 一般社会から隔離された船員の生活環境

船内で生活する内航船員は、上陸ができる機会も限られている。船員の居住空間は、常に動揺し、気象、海象の変化に伴う温度、湿度の変化、機器類の騒音や振動の影響を受け、生活環境として、決して良いものとはいえない。少人化された小型内航船では、法定職員外の人員である司厨員は乗船していないことが多く、小型内航船の食事は、交代での炊事又は自炊が一般的である。

航海時間が短く過密スケジュールである内航海運は、限られた休息時間を炊事に充てる余裕がなく、自炊の場合には、冷凍食品やレトルト食

品等の健康面でも偏りがちな食生活となり、食生活の乱れは、船内不和を招くことも多い（旗手1996）。さらに、航行区域によっては、「テレビが映らない」「携帯電話が圏外」「新聞・雑誌が買えない」など、様々な情報から隔離されざるをえない職場環境といえる（旗手2012）。労働が終われば休息に向けての準備（食事、入浴など）が必要であるし、発電機や主機関の騒音の中で、部屋の電気を消すだけですぐに眠れるわけではない。

また、船員を継続的に乗船させておくことで船舶の運航スケジュールが確保されているため、船員らの人間関係は、乗船から下船まで好むと好まざるとにかかわらず長期（多くの場合3カ月）に亘って続くこととなる。

（4）特殊な運航環境

船舶は、海洋にあってあらゆる地点を移動するため、常に動揺し、気温・湿度の変化も大きい。このため、船員は、常に天候等の自然環境に影響される危険と背中合わせであり、極めて特殊な労働環境で運航を実施している。

船舶は、海洋という自然環境を航行する。そこは、単に貨物船の航行路であるだけでなく、漁業を行う生産空間でもあり、プレジャーボートなどの遊びの空間でもある。トラックのように信号等で管制され決められた道路上を走る訳でもなく、飛行機のように高度な陸上管制と自動化機器による航行援助が実現されている訳ではない。ましてや、鉄道のように決められたレールの上を高度な自動管制システムによって制御されて走っている訳でない。船長は、気象・海象、地形、海流などを考慮して、航海ごとに航路を定めるが、航海当直者は、風や海流の影響を受けながら、航路障害物が予想される見えない航路を漁具や筏、縦横無尽に航行する漁船、他船を避航し船を目的地まで安全に航行させるという臨機応変の対応が求められている。

IV 内航船員の働き方改革

1 船員の働き方改革と今後の内航海運

このような船員労働環境に対し、2018年12月に開催された交通政策審議会海事分科会船員部会（以下、船員部会という）において、船員の働き方改革が提起された（国土交通省海事局2018）。その後、船員部会で、「労働環境の改善」と「健全な船内環境づくり」の大きく2つについて議論され、「健全な船内環境づくり」については、別途、医療関係者も参加する「船員の健康確保に関する検討会」（以下、船員の健康確保検討会という）において検討が進められた。

一方で、2019年3月、交通政策審議会海事分科会にて、公益委員から内航海運業界の事業者のあり方や、運賃・用船料に関する議論、暫定措置事業後の内航海運業界のあり方等に関して、議論できる場が必要であるとの意見があった。これを受け、交通政策審議会海事分科会基本政策部会（以下、基本政策部会という）にて船員の働き方改革の実現や、環境問題への対応、安全確保の徹底などの社会的な要請を踏まえて、追加的に必要となるコストの適正負担に関し、荷主企業との取引環境の改善などについて、総合的に検討が行われた（国土交通省海事局2019）。その後、2020年9月から10月にかけて、それぞれの部会・検討会の検討結果がとりまとめられ公表された。

2 船員の労働環境の改善

以下に、船員部会で審議された「船員の労働環境の改善」について、主な方向性（交通政策審議会海事分科会船員部会2020）を示す。

（1）労働時間の範囲の明確化、見直し

船舶という限られた空間で、24時間共同で生活・労働する特殊な船員の労働環境は、陸上労働者における労働時間の定義だけでは労働時間への該当性が判然としない、又は実情にそぐわないケースも存在する。

このため、より適正な労務管理を推進していくために、陸上における労働時間の考え方を参考と

しつつ、海上労働の特殊性も勘案し、ガイドラインの作成等を通じて、船員の「労働時間」の範囲の明確化を図る。また、現在船員法で労働時間制度上例外的に取り扱われている作業についても見直す。

(2) 労働時間管理の明確化

船員法では、船員の労働時間の管理についての使用者の責務が明確になっていないため、労働時間管理に関する責務が使用者にあることを明確化し、適正な労働時間管理を義務付ける。また、使用者に、労務管理の責任者として「労務管理責任者（仮称）」の選任を義務付ける。

(3) 休暇取得のあり方

乗船期間や休暇取得については、事業者等における積極的な取組みを促進する。また、船員労働制度上の重要なポイント（例：休日の事前通知等）についての荷主・オペレーター等に対する十分な周知を行う。

(4) 多様な働き方の実現

多様な働き方の実現については、これまでの労働慣行にとらわれない事業者による積極的な取組み（例：船員の働き方に関する経営層の意識改革、育児休業等の関連制度に対する理解促進や適切な運用等）を推進する。また、事業者の積極的な取組みを促す環境整備（例：求人票の様式改訂を通じた事業者の取組みの見える化等）を行う。

3 船員の健康確保

以下に船員の健康確保検討会で取りまとめられた「船員の健康確保」に関する主な方向性（船員の健康確保に関する検討会 2020）を示す。

(1) 船員の健康診断のあり方

船員は船員法に基づき、使用者の費用負担で健康検査を受診し、指定医による健康証明により、乗船の適否の判断を受けている。船員の生活習慣病の予防には、使用者が継続的に健康状態を把握し、適切な事後措置や保健指導につなげる必要があるが、現状では、そのような仕組みとはなっ

ていない。

このため、現在、船員法に基づき船員が1年間に1回受診している健康検査を健康診断と位置づけ、船舶所有者が健康診断を通じて船員の健康状態を把握する。

(2) 船員の過重労働に向けた対策

陸上労働者においては、長時間労働が、脳・心臓疾患などの健康リスクを高める要因となることから、医師による面接指導につなげて労働者の心身の健康を保つこととしている。

このため、陸上制度を参考に、船員についても、長時間労働による健康被害の防止のため、使用者が一定条件以上に達した船員に面接指導を実施する。

(3) メンタルヘルス対策

船員は高ストレス者が多いとされていることから、雇用船員50人以上の規模の事業者には船員のストレスチェックを義務付ける。また、ストレスチェック等に基づき医師の面接指導を行い、必要に応じて就業上の措置を講じる。

(4) 産業医制度の導入

船員においては、指定医制度のほか、陸上制度を参考に、一定規模以上の船員を常時使用する船員を雇用する船舶所有者に対して、安全衛生委員会の設置を義務付けている。しかし、継続的に、医学的な立場からのサポートを行う制度は確立していない。

このため、雇用船員50人以上の規模の事業者に対して、船員の健康管理等を行う船員向け産業医の選任を義務づける。

V 働き方改革の実効性の確保

内航船員の働き方改革を進め、船員の労働時間の短縮や休暇取得を実現し、働き方の多様化に対応するために課題となるのが内航船員の労働の特殊性と内航海運業界の多重かつ主従的な契約構造である。以下に、船員の働き方改革の実効性を確保するために、基本政策部会がまとめた主な方向

性（交通政策審議会海事分科会基本政策部会 2020）を示す。

1 船員の労働時間管理に対するオペレーターへの責任強化

基本政策部会及び船員部会においては、船員の長時間労働の一因が、航海と荷役の連続など、運航スケジュールの設定に依存するとの指摘があった。

この点、伝統的には船員の労務問題は雇用主たるオーナーの専管事項であるとされており、運航スケジュールを設定するオペレーター側に船員の長時間労働の責任が及ぶとの法令上の位置付けは存在しない。また、オペレーターとオーナーの間の一般的な契約形態である定期傭船契約²⁾においても、商法上、必要な船員を乗り込ませることを含む堪航能力担保義務は、オーナー側に課されるものとされている。定期傭船契約においては、オペレーター側に船員を含め安全配慮義務が生じるとの解釈もあるが、これも制度上明示されていないものではない。

しかしながら、船員の労働時間が、雇用者であるオーナーではなくオペレーターが決める運航スケジュールに左右される中で、船員の働き方改革を進め、魅力ある職場環境に変えていくためには、適正な労務管理の実現に向けて、オペレーターによる運航スケジュールの設定と労働時間の管理は密接不可分と考え施策を講ずるべきである。

このため、安全配慮義務といった契約の解釈ではなく、船員の労働時間をオーナー（船員の使用者）が適切に管理することを前提として、オペレーターが当該労働時間を勘案して運航スケジュールを設定し、オーナーが労働関連法令を順守できる仕組みを構築する。

具体例として、「オペレーターに対し、運航スケジュールを設定する際、オーナーが把握した船員の労働時間を考慮することを義務付けること」「オペレーターに置かれている運航管理者の業務や責任を明確化するとともに、運航管理者への研修の創設等その質の向上を図ること」といった施策が考えられる。

2 荷主の協力促進

内航海運業者は、船舶の運航に際し、労務、環境、安全等に関する様々な法令遵守の義務を負っている。これらの規制は強化される傾向にある中、内航海運業者による法令遵守の取組みを実効性のあるものとするためには、内航海運業界の自助努力のみでは対応が難しくなっており、荷主の協力が不可欠である。

このため、経営層を含め、荷主企業に対し、内航海運業界の現状や法令遵守の必要性について理解を得るための取組みが必要である。

さらに、船員の働き方改革を実行あらしめるものとするため、オペレーターへの責任を強化しようとするを踏まえ、実際に運賃、用船料を支払う荷主にも一定の役割を求めていく仕組みも必要である。また、建設業やトラック運送業においては、法律上、発注者や荷主の責務を規定するとともに、これに違反した場合（建設業）や、事業者による法令違反が荷主の行為に起因する場合（トラック運送業）に、国土交通大臣が発注者や荷主に勧告をするとともに、公表できる仕組みが設けられている。内航海運業においても、例えば、「荷主が内航海運業者による法令遵守に配慮する責務を明確化すること」「内航海運業者による法令違反が荷主の行為に起因する場合、国土交通大臣が荷主に勧告するとともに、公表できることとする」といった制度上荷主の協力を担保する仕組みが考えられる。

VI おわりに

内航海運は、我が国の国内貨物輸送における輸送活動の約4割を占め、大量・長距離輸送によって環境にやさしい輸送モードであるが、その知名度は低く、故に、そこで働く内航船員の存在を世間が知る機会はほとんどない。

トラック物流について述べた首藤（2018：226）は、ネット通販の「送料無料」という言葉は、「実際にかかった運送費用を分かりにくくするだけでなく、荷物を運ぶドライバーの姿も見えにくくしてきた」という。内航海運の多くは、トラッ

クが運ぶ商品を製造する以前の原料輸送・半製品輸送が主であり、更にその姿が見えにくい存在である。

我々の社会は、様々な業種で働く人々によって支えられており、内航船員という仕事もその一つである。ただし、内航船員の労働環境は、特殊であり、決して良い環境とは言えない。

このため、内航海運業者らは、働き方改革や船内設備の改善等を通じて、若者の職業の選択肢の一つとして考えられるよう努力しているところである。本稿によって、我が国の物流を支える内航船員という職業が存在することを少しでも多くの人に知っていただければ幸いである。

- 1) 第3回ハローワーク等との連携に関する連絡会議（2020年12月9日開催、会議は非公開）における、国土交通省海事局船員政策課の説明による。筆者は関係者として会議を傍聴。
- 2) オーナーが船を運航できる状態で、一定期間オペレーターに貸渡す契約のこと。

参考文献

- 海技振興センター（2013）『次世代の海技者に求められる技能及び資質に関する調査研究 最終報告書』。
- 交通政策審議会海事分科会基本政策部会（2020）『令和の時代の内航海運に向けて（中間とりまとめ）』 pp. 18-20.
- 交通政策審議会海事分科会船員部会（2020）『船員の働き方改革の実現に向けて』 pp. 10-17.
- 国土交通省（2019）『船員労働統計（基幹統計）令和元年6月分』 No.212.
- （2020a）「経済性・効率性の高い物流モード」『参考資料集』オンライン <https://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/content/001364129.pdf>（2020年10月3日参照）

- （2020b）『（参考資料）船員の働き方・生活の現状——各種実態調査結果の概要』オンライン <https://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/content/001361950.pdf>（2020年10月3日参照）
- 国土交通省海事局（2006）『船員法の定員規制について』（平成18年2月7日付 国海働第152号改正）。
- （2018）『交通政策審議会海事分科会 第107回船員部会議事録』 pp. 2-7.
- （2019）『交通政策審議会海事分科会 第9回基本政策部会議事録』 pp. 1-3.
- （2020）「1. 外航海運の現状」『海事レポート2020』。
- 国土交通省海事局船員政策課（2020）『船員職業安定年報』。
- 首藤若菜（2018）『消費者と労働者のつながり』『物流危機は終わらない——暮らしを支える労働のゆくえ』 岩波書店。
- 船員の健康確保に関する検討会（2020）『船員の健康確保に向けて』 pp. 12-27.
- 船員問題研究会（1987）『現代の海運と船員』 成山堂書店, pp. 1-18, pp. 71-86.
- 竹本孝弘・森勇介・神下大輔（2006）『船員災害ゼロを目指す安全管理』『航海訓練所 調査研究諸報』第14号, pp. 93-130.
- 日本海事センター（2010）『内航海運における安全確保のための船舶管理のあり方について』『内航船舶管理の効率化及び安全性の向上に関する調査研究報告書』 pp. 124-132.
- 日本海難防止協会（2014）『ある内航タンカーを取り巻く人々と日常を追って』『海と安全』第562号, pp. 39-47.
- 日本内航海運組合総連合会（2020）『令和2年度版 内航海運の活動』。
- 旗手安男（1996）『船員の立場から』『輝け！内航海運』 学術出版印刷, pp. 58-68.
- （2012）『「潮」の香りに乗せて「心」をつなぐメッセージ』 文芸社, pp. 3-4.

はたもと・ふみひろ 日本内航海運組合総連合会。最近の主な著作に『内航海運概論』成山堂書店（共著，2021年）。海事科学，工学専攻。