

紹介

# 船員の集团的労使関係

立川 博行

(全日本海員組合)

## 目次

- I はじめに
- II 組織の概要と結成の背景
- III 海員組合の集团的労使関係
- IV 産業別統一労働協約の目的と特徴
- V 労働協約の概要
- VI 船員労働の特徴
- VII 海員組合における労働協約改定のプロセス
- VIII 労務協会や船主団体の設立の概要と集团的労使関係
- IX 各部門の現状と課題
- X 最後に

## I はじめに

本稿は、集团的労使関係を船主団体や各海運企業と締結するに当たり、産業別単一労働組合である全日本海員組合の結成の背景がポイントとなるとともに、結成後の船舶運営会<sup>1)</sup>や日本船主協会、各社との労働協約改定交渉を経て、現在の船員労務協会や船主団体との集团的労使関係が形成されるに至ったことから、その経過の概要を示すこととした。

そして、産業別労働組合として、結成当時から労働協約を結ぶにあたって、如何にして労使間で対等で適正な集团的労使関係の下に労働協約を締結するかを思考し、企業相互間及び船員労働者相互間に適用される雇用・労働条件等を締結してき

たので、労働協約に定める集团的労使関係のルールと雇用・労働条件の構成要素を示した。

また、陸上から離れ、海上という特殊な環境で就労する海上労働の特殊性は、わが国の船員のみならず他国の船員においても共通し、海洋を船舶で航行することから国際的な共通のルールが必要とされ、条約の批准や国内法への反映など、陸上労働者とは異なる法の適用などを記載し、船員の集团的労使間関係の紹介とさせていただく。

## II 組織の概要と結成の背景

全日本海員組合は、日本企業や団体などが支配する船舶に乗船する船員ならびに予備船員、前記以外の外国籍船に乗船する船員、海運・水産・港湾等の諸産業に従事する船員以外の労働者であって、日本に居住する者をその国籍を問わず組合員としている産業別労働組合である（規約より）。

このため、組合員個人が直接、全日本海員組合（以下「海員組合」という）に加盟する形態をとり、内部に下部組織となる労働組合（企業内組合）は存在しない。

現組織の結成は1945年（昭和20年）10月6日で、略称を「“海員”（JSU）」、英訳名を“All Japan Seamen’s Union”としている。

前身の組織として、1921年（大正10年）5月7日に23団体が結集し日本海員組合（甲板部員と機

関部員が中心)を結成した。この背景には、1920年(大正9年)6月、海事総会としてジェノバで開催されたILOの第2回総会での論議がある。海事総会における欧米の主要な海運国の労働側代表はそれぞれ伝統的な単一組合を背景に持っていることから、行動に秩序と統制が貫かれていたが、日本の労働者代表はその選出過程の対立から、総会に先立って開催された国際船員会議の席上においても内部の意見調整が行えないばかりか、総会における各議題の検討にしても本格的な労働協約を締結したことのない日本代表団は積極的に論議に参加できなかった。こうした経験から戦線統一の必要性を痛感し、帰国後各船員団体に海上労働戦線の統一を呼びかけたことによるものである。

その後、第2次大戦に至る戦時体制下、労働組合は労使一体・事業一家の理念を掲げる産業報国運動に巻き込まれるとともに、1940年の船員徴用令と船員給与統制令の制定などにより海上労働統制が本格化し1940年(昭和15年)9月に解散されるに至った。

終戦直後の1945年(昭和20年)10月6日に現在の全日本海員組合として結成し、大戦中に船舶運営会の組織に組み込まれ5年間の空白を経験した海上労働運動の再建に向けた活動をすぐさま開始した。組織の構成としては、船長以下見習いに至るまでを単一組合に組織するもので、かつての戦時下において労働組合への圧力が強まった際、「海員協会<sup>2)</sup>」と「日本海員組合」が組織防衛の観点から合同を図ったものの実現しないまま解散に追い込まれた経緯から産業別単一組織の結成を目指したもので、現在の海員組合が結成された。

### Ⅲ 海員組合の集团的労使関係

海員組合における集团的労使関係は、労務協会や船主団体との産業別労働協約と、企業別交渉(集団を含む)による労働協約に大別される。

産業別労働協約の締結を行っている労務協会や船主団体としては、

- ・外航部門：「日本船主協会外航労務部会」(構成会社は大手外航船会社11社)

- ・内航部門：①内航二団体(「船主団体内航労務協会」(構成会社は大手内航船会社14社、うち2社は準会員)、「船主団体一洋会」(構成会社は大手内航船会社14社))

- ②「船主団体全内航」(構成会社は内航会社50社、うち8社は準加盟)

- ・沿海部門：「日本カーフェリー労務協会」(構成会社はフェリー会社19社、うち事務部分社9社)

である。

雇用や労働条件をはじめとする労働協約の規定を遵守する主体とその対象となる者の関係は、労務協会や船主団体との間に締結された産業別労働協約においては、労働協約当事者である船主団体の構成会社と、その会社に所属する乗組員(組合員)となる。企業別交渉による労働協約についても、労働協約当事者である各会社と所属する組合員となる。

### Ⅳ 産業別統一労働協約の目的と特徴

海員組合が、船主団体等と労使交渉を行い、産業別統一労働協約を締結する目的は、外航部門、内航部門、沿海部門においては職務内容や労働形態等に相違はあるものの、各部門の船主団体等において、企業相互間及び船員労働者相互間に適用される雇用・労働条件等を設定することにより、船員の安全確保、雇用の維持、労働条件改善、事業者による労働協約の順守を図ることにある。

そのため、各部門における企業横断的な雇用・労働基準の設定のため労働条件改定交渉を行い、上記の労務協会・船主団体や各企業と労働協約を締結してきた。

従って、海員組合における労働協約に定める雇用・労働条件は、基本的に「統一の基準」となっている。そして組合員の賃金は、各組合員の受有資格や船員経歴年数、職務等により決定されるので男女格差はない。

また、船主団体等との労働協約においてはユニオン・ショップ条項により、関係各社の所属船員

は、海員組合の組合員となり、関係会社に所属する船員その労働契約において統一的な基準が適用される（船長の雇用・労働条件に関する労働協約においては、船長、在学中の実習生等の一部を例外とする定めがある。なお、現在のユニオン・シヨップ条項に至るまでの間には様々な経過があるが、最初のユニオン・シヨップ条項は、昭和29年10月に日本船主協会と海員組合の間で締結されている）。

## V 労働協約の概要

海員組合が船主団体等と締結している産業別労働協約は、外航部門、内航部門（内航二団体、全内航）、沿海部門（フェリー部門）における職務内容や労働形態等の相違から、賃金金額や労働時間等の具体的労働条件の内容が異なる部分があるが、労働協約の基本的な構成はほぼ同様で、以下に示す、「1 集团的労使関係のルール」～「4「服務ならびに賞罰の規定」ならびに「労働協約解釈集」となっている。

### 1 集团的労使関係のルール

- ①総則として、有効期間、改廃、シヨップ制、協約の適用など
- ②組合活動として、保障される組合活動・船内集会、訪船活動、労働協約の履行を監視し組合員の苦情処理などを扱う職場委員、船内委員長など
- ③団体交渉として、交渉事項、協議事項、交渉委員会など
- ④紛議処理ならびに平和条項として、目的、定義、苦情処理、平和条項など
- ⑤争議条項として、争議行為の通知、制限、保安要務、賃金、通船、団体交渉など

### 2 雇用・労働条件（各部門の労働形態に対応した規定）

- ①人事として、組合員に対する人事権、解雇、予備員、傷病員、休職員、退職、定年など
- ②労働時間として、労働時間、時間外労働、待機時間、例外規定、危険作業の禁止など
- ③休日・休暇として、年間休日、陸上休暇、特別休暇、請暇（自己都合休暇）など
- ④定員として、新造船の定員決定、在来船の定

### 員変更など

- ⑤給料その他の報酬ならびに旅費規程として、支払方法、時期、前払い、控除および相殺、基本給、算出基準、職務給、各種手当（家族手当、Mゼロ手当、タンカー手当、作業手当、例外規定など）及び慰労金、乗船中の賃金、下船中の賃金、社命旅行、支給基準、適用除外、航海日当など
  - ⑥船内食料として、食料の供給、食料表など
  - ⑦安全衛生および災害補償として、船内安全・衛生対策、医薬衛生用品、健康検査、災害補償、職務上の傷病を受けた者の扱いなど
  - ⑧船員設備および福利厚生として、船員設備の基準、福利厚生、災害の救済、家族呼び寄せ費など
  - ⑨退職手当・退職年金として、退職手当、算定、支給、付加年金制度、暫定退職年金など
- ### 3 協定書・確認書・覚書（各部門の共通事項ならびに各部門の労働形態に対応したもの）
- ①各部門の共通事項として、組合費の徴収、育児休業制度、介護休業制度、産前産後休業制度など
  - ②各部門の労働形態に対応した事項として、安全、船内食料、海上医療、その他など
- ### 4 「服務ならびに賞罰の規定」ならびに「労働協約解釈集」など

## VI 船員労働の特徴

船員は、船舶を安全に運航し貨物や旅客を港から港へと輸送することが職務である。そして、この輸送を運航の中断を避け経済的かつ可能な限り短時間で行うことが求められる。

以上のことから、船員職業の特殊性として、自己完結性、危険性、長期乗船による離家庭性・離社会性などが言われている。

### ・船員労働の自己完結性

船舶は海洋において独立して航行しているため、運航に必要とする人や物の支援を陸上から受けることができない。従って、個々の乗組員がその職務に応じた日常的な作業から非日常的な作

業、そして船舶設備の故障など突発的な作業をはじめ、気象・海象などの変化による対応など、自己完結的な労働が求められる。さらに、医療については、遠洋区域又は近海区域を航行区域とする3000トン以上で最大搭載人員100名以上の船舶には医師を乗り組ませなければならないが、ほとんど全ての船舶には、医療関係者は乗船していないのが実状である。

#### ・船員労働の危険性

船員は乗船中、気象（低気圧・台風による暴風雨や霧等）や海象（波浪、潮流等）の影響を受けての遭難、海難事故、海中転落など海上という危険な場所で就労している。

#### ・長期乗船と離家庭性・離社会性

船員は、船舶とともに海上を移動する。そして一般的に多くの船舶は、輸送距離が長いことや船舶の運航効率の点から、船員の交代勤務（3直制）による深夜労働や長期乗船（外航部門や内航部門で期間は異なる）の常態化により、職・住が一体となった船内での共同生活という特殊な環境が生じる。その結果、船員は、家庭や社会から切り離され、自身の文化的で社会的な生活は大幅に制約されることとなる。

以上のような、海上労働の特殊性から、陸上の労働法規をそのまま適用することは実情に即さないことから、船員法、船員災害防止活動の促進に関する法律、船員職業安定法等が整備されている。また、海上労働の特殊性は、わが国の船員のみならず他国の船員においても共通し、海洋を利用して物流・旅客輸送を行うという点から世界的に共通したルールが必要とされ、ILO（国際労働機関）による船員の労働条件に関するグローバルスタンダードとして「2006年の海上の労働に関する条約」やIMO（国際海事機関）による「船員の訓練および資格証明ならびに当直の基準に関する改正国際条約（STCW条約）」「1974年の海上における人命の安全のための国際条約（SOLAS条約）」などが策定され、わが国の批准により船員関係法令に反映されている。

#### ・船員の労働時間等について

船員の労働時間は、上長の職務上の命令に基づき航海当直その他の作業に従事する時間となるが、法定労働時間として、1日当たりの労働時間は8時間以内で、1週間当たりの労働時間は基準労働期間（航行中の期間と下船中の休日の期間を合わせた一定の期間）について平均40時間以内となっている。

しかし、船員の海上勤務は長期間にわたることから、船員法に基づく制度（基準労働期間、補償休日）で、長期にわたる乗船や休日の下船後における一括付与ができることとなっている。

#### ・基準労働期間、補償休日制度

海上における一週間の労働時間は、基準労働期間を通じ平均して40時間以内とすることと、休日を週平均1日とされている。そして、その一週間における労働時間が40時間を超える場合または、休日を付与できない場合は、補償としての休日を基準労働期間中に別に付与するとしている。

基準労働期間については、船舶の航行区域、航路その他の航海の期間及び態様に係る事項を勘案して、船舶の区分に応じて一年以下の範囲内において5通りの期間が定められている。

#### ・船員の乗船期間について

船員の乗船期間については、一般的に上記の基準労働期間や年間休日日数を踏まえ、組合員個人ごとに異なるが、船主団体等と締結している労働協約を適用している会社の組合員においては一般的に大きな差異はない。

内航関係では、3カ月乗船、1カ月休暇が一般化されている（内航関係の基準労働期間は、1年となる船舶や、不定期船で9カ月の船舶、長距離定期船で6カ月、短距離定期船で3カ月などがある）。

#### ・一般的な船員の一日の当直体制

貨物や旅客の輸送を担う船舶の多くは、1日24時間の連続運航を可能とするため、3直制をとっている。海上労働における3直制は、「4時間当直－8時間当直解放－4時間当直－8時間当直解放」という形のグループを3チーム編成し1日の当直に当たるのが一般的である。



表1 船舶の航行区域と基準労働期間

船舶の航行区域	基準労働期間
①遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶 (国内各港間のみを航海するものを除く)	1年
②遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶であって国内各港間のみを航海するもの(③に掲げるものを除く)及び、沿海区域を航行区域とする船舶(④に掲げるものを除く)	9月
③遠洋区域又は近海区域を航行区域とする船舶であって国内各港間のみを航海するものうち定期航路事業に従事するもの	6月
④沿海区域を航行区域とする船舶であって国内各港間のみを航海するものうち定期航路事業に従事するもの及び、平水区域を航行区域とする船舶(⑤に掲げるものを除く)	3月
⑤平水区域を航行区域とする総トン数700トン以上の船舶であって定期航路事業に従事するもの	1月

図1 航海士の一般的な当直体制

時刻 職名	0時	1時	2時	3時	4時	5時	6時	7時	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時	21時	22時	23時
一等航海士						当直												当直						
二等航海士									当直														当直	
三等航海士	当直													当直										

3直制での航海士（遠洋航海等）の1日の一般的な当直体制は図1のとおりである。

### Ⅶ 海員組合における労働協約改定のプロセス

- ①海員組合における労働協約の改定については、各部門（外航部門、内航部門、沿海部門、港湾部門、水産部門）において、執行部員（海員組合のプロパー職員ならびに会社からの在籍出向の執行部員）ならびに現場代表者で構成する協約改定要求を検討する会議において改定要求に向けた基本方針の検討を行う。
- ②検討結果を中央執行委員会へ中間答申し、審議・承認を経て、定期全国大会に活動方針として提案する。
- ③定期全国大会での議論・承認を経て、再度、前記の会議において、労務協会や船主団体等に対する賃金改定や各種手当等の具体的要求案の策定、各社交渉となる労働協約についても労務協会等への要求案や基本方針を踏まえた要求案を策定する。
- ④策定された要求案を中央執行委員会に答申、

同委員会の要求案承認を受けた後、組合員に要求案を周知するとともに、現場組合員と執行部員との間で要求内容の詳細な説明とともに意見交換を行う。これを大衆討議と言っている。

- ⑤大衆討議を経た要求案は、各部委員会（外航部委員会、国内部委員会、水産部委員会）があり、各委員会は、各部門の現場組合員から直接選出された職場代表（全国委員）と各部門に指名された全国委員資格を有する執行部員で構成）において審議され、決定を受け、最終的な要求案となる。
- ⑥要求案は、2月末日までに労務協会や船主団体等をはじめ個別交渉を行う会社に対し要求書を提出し、同様に船主団体や会社からも、申し入れ事項があれば組合側への申し入れがなされる。
- ⑦労働協約改定交渉は、3月1日より開始され、協約の有効期限内の妥結を目指す。

労務協会や船主団体等との労働協約改定交渉については、海員組合本部の担当部門（「日本船主協会外航労務部会」については国際局（賃金関

係については、各社の担当支部)、「内航二団体」(「船主団体内航労務協会」「船主団体一洋会」)、「船主団体全内航」,「日本カーフェリー労務協会」については国内局)とともに関係各支部の執行部員が各団体の代表者と労使交渉を行う。

個別交渉を行うに会社に関しては、各社の担当支部が交渉体制を組み交渉に当たる(海員組合に加盟する組合員は、その所属する会社を担当する支部が定められている)。

## Ⅷ 労務協会や船主団体の設立の概要と集団的労使関係

海員組合は、産業別単一組合として結成された経過から組合員の所属企業が多様であり、交渉体制に関して企業別組合には見られない問題が多かった。

汽船(大型商船)部門では、1949年(昭和24年)3月までは船舶運営会による一元的雇用が維持されていたため交渉相手は同会であり、1946年(昭和21年)1月16日船舶運営会と初の労働協約を締結した。それは全文6条の簡単なもので、「船員ノ待遇ニ重要ナル変更ノ必要ヲ生ジタル時ハ甲(運営会)、乙(組合)ニ於テ協議スルコト」を定めたものにすぎなかった。

「船舶運営会(以下甲ト称ス)ト全日本海員組合(以下乙ト称ス)ノ両者間ニ於テ民主々義新日本再建ノ主軸タルベキ日本海運界ノ正常ナル発展ヲ目的トシテ左ノ協定ヲ為ス。

### 記

- 一、甲ニ所属スル船員ハ乙ノ組合ニ加入スル様取計ヲウコト
- 二、船員ノ待遇ニ重要ナル変更ノ必要ヲ生ジタル時ハ甲乙ニ於テ協議スルコト
- 三、船員ニ紛諍ヲ生ジタル場合ハ乙ハ責任ヲ以テ解決スルコト
- 四、乙ハ甲ノ船員ノ整備配乗及運航ニ支障ヲ生ゼシメザルコトニ協力スルコト
- 五、甲ハ乙ノ組合員ノ組合費ヲ毎月徴集シ乙ニ納入スル様努ムルコト
- 六、本協定締結ニヨリ協定書式通ヲ作製シ甲

乙ニ於テ各巷通宛有スルモノトス  
昭和二一年一月一六日

1947年(昭和22年)8月31日、改めて運営会との本格的な労働協約が締結され、雇用・労働条件に関して協議を行う労務委員会と、その他経営、業務、予算等に関して協議を行う経営協議会が設置され、労務委員会が事実上の交渉機関となった。

その後の、1950年(昭和25年)4月の船舶運営会の廃止による船舶等の民営還元に伴い、交渉対象が民間海運各社に移行することになったが、各社は海員組合との統一的な労働条件の交渉権と協約締結権を業界団体である日本船主協会に委任したため、1950年(昭和25年)4月15日、同協会(236社)と海員組合の間に改めて労働協約が締結されることとなった。

この協約では、協会と海員組合の交渉は「組合員の賃金、労働時間、定員その他の労働条件の基準に関する各社共通の事項」とし、それとは別に「会社と海員組合は、この協約の適用、実施ならびにその会社の特殊事情にもとづく事項に関し、この協約に抵触しない範囲で交渉して決めることができる」とされている。そして前者の交渉機関として労働協議会を設置し、後者の交渉機関として各社労務委員会を設置できることとした。また海員組合は組合員の苦情処理に当たる者として、会社ごとに職場委員を置くことが認められている。そのほかにも、海員組合と各社ならびに協会との間の苦情・紛争の処理、平和条項、争議行為に関するルールを定め、本格的な交渉形態が確立された。

なお、組合費のチェック・オフに関しては、1946年(昭和21年)1月に「船舶運営会」と締結した協定書の第5項に既に定められている。

1955年(昭和30年)の労働協約改定交渉において「定期昇給のアップと最低賃金制度の一部改善」要求を行うと、船主は日本船主協会に対する労務委任の取り消しを行い、統一労働協約の無効化を図る行動や、日本船主協会からのベースアップを各社交渉、最低賃金のみを統一交渉とする申し入れなどがあったが、船主側は賃金問題

について、外航オペレーター（十六社会）、外航オーナー（「二十三社会」と「若葉会」）、内航関係の「火曜会」と「一洋会」の5グループによる一括交渉が行われることとなり、最終的に一部のグループが組合要求には至らなかったが、定昇と本給のアップを回答したことから妥結に至り、内航グループに若干の格差が出たものの全体の妥結に至った。

結果、これまで一本で行われてきた汽船部門の賃上げ交渉が5グループに分かれることとなった。

この5団体が現在の外航部門の「日本船主協会外航労務部会」、内航部門の内航二団体（「船主団体内航労務協会」、「船主団体一洋会」）、となっている。具体的には、「十六社会」が1962年（昭和37年）10月に「外航労務協会」を設立し、2001年（平成13年）1月に「外航労務部会」に改組。「二十三社会」と「若葉会」が1965年（昭和40年）9月に「外航中小船主労務協会」を設立（1992年（平成4年）1月解散）。「火曜会」が1973年（昭和48年）9月に「内航労務協会」に名称変更され現在に至っている。

なお、船主団体全内航は、1960年（昭和35年）4月に「全国内航船主協会（略称：全内航）」として設立、1974年（昭和49年）6月に解散、1974年（昭和49年）12月に「船主団体 全内航」として再編成されている。

カーフェリー関係に関しては、1971年（昭和46年）から、新日本海フェリー、ダイヤモンドフェリー、阪九フェリー、関釜フェリーの4社との集団交渉が開始され、1974年（昭和49年）4月には、大型カーフェリー集団交渉加盟会社と海員組合において船主団体を結成ことが合意された。

その後、1974年（昭和49年）9月には、大型カーフェリー集団交渉加盟会社（26社）と海員組合の間で同年4月に締結した労働協約を船主団体との労働協約とすることを締結。大型カーフェリー労務協会との労働協約となった。しかし、2007年（平成19年）3月末に解散し、一部業務を日本長距離フェリー協会労務部会が継承した。解散以降、各社との統一した労働協約を締結する中、2016年（平成28年）4月に新しい船主団

体「日本カーフェリー労務協会」が設立され、現在の船主団体となっている。

## IX 各部門の現状と課題

四面を海に囲まれた我が国は、日常生活に必要な資源とエネルギー、食料、工業製品、生活用品などの物資の大量輸送を海上輸送に依存しており、その割合は我が国の国際物流の99.6%を占めている。そして、国内貨物輸送の約4割、また、鉄鋼、石油製品、セメント等の産業基礎物資輸送の約8割を内航海運が担い、我が国の国民生活や経済活動を支える基幹的輸送インフラとして重要な役割を果たしている。

このような職務を果たす中、各部門には共通する課題や、個別の課題がありその対応・解消が求められるが、必ずしも労使交渉で解消できるものばかりではなく、労使協調しての対応や産業別労働組合としての独自の対応や活動の展開が必要とされる事案がある。

以下に各部門に共通する問題として、「船員の後継者確保・育成問題」や「海の安全問題」があるのでその点に触れるとともに、その他の問題点を指摘する。

### 1 船員の後継者確保・育成問題

少子高齢化が進行する中、船員の後継者の確保・育成が各部門の共通の喫緊の課題となっている。

外航海運に関しては、平成19年、わが国の一定規模の国民生活・経済活動水準を維持するために最低限必要な日本籍船を約450隻、その運航に必要な外航日本人船員を約5500人と試算し、「日本船舶及び船員の確保に関する基本方針」を策定し、トン数標準税制をはじめとする政策を実施してきているが、日本人外航船員については、ほぼ横ばいの状況で、平成31年で約2170人となり安定的な国際海上輸送を確保するための外航日本人船員の確保・育成が喫緊の課題となっている。

そして、内航船員は、50歳以上が約過半数を占めるなど高齢化の状況が常態化しており、後継

者確保が喫緊の課題となっている。

後継者の確保・育成問題に関しては、海員組合として国民の皆さんの船員職業への認知度の向上を図り、一人でも多くの方が船員職業を志す活動として海事思想の普及が必要との判断から、組合独自の活動として、船員教育機関に就学している方への奨学金制度の創設、海に親しむ活動として乗船体験や教育機関を訪問しての講話などを展開している。そして、行政に対しては、経済安全保障として、わが国の国民生活や経済活動に必要な船員数や後継者確保に向けた船員養成数の目標値が示されていることから、その達成に向けた具体的な政策策定を求めている。

そして、国や船主団体・海事関係団体においても後継者確保・育成に向けた諸施策や諸活動が実施されている。

## 2 海上の安全問題

わが国に輸入される原油の8割以上は中東地域からマラッカ・シンガポール海峡を通航し我が国に輸入されている。しかし、ソマリア・アデン湾においては、海賊対処行動による護衛活動により海賊等事案については、減少しているものの、ホルムズ海峡付近において発砲事案などが発生するなど、依然として予断を許さない状況が続いている。東南アジア海域では、いまだ武装強盗事件が後を絶たず、さらには、西アフリカ・ギニア湾周辺では、身代金目的で乗組員を誘拐する事案が発生している。

船員・船舶の安全確保、海の安全に向けた取り組みとして、国に対し海賊対処行動の継続などの要請や国際機関への働きかけ、関係船主団体との安全確保のための協議会設置や緊急連絡体制の確立、関係省庁との連携を図っている。そして、イラン・イラク戦争、湾岸戦争などの脅威から船員と船舶の安全確保を図ってきた経験から、万が一、不測の事態が発生した場合は、必要に応じ就航する船舶の航行区域の制限や乗船する船員の意思確認など、船員・船舶の安全確保を最優先とした対応を図ることとしている。

## 3 その他の主な課題

### (1) 海上におけるインターネットなどの情報通信について

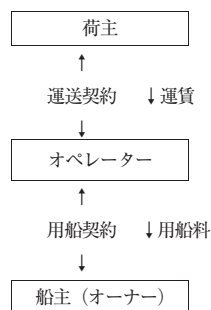
近年では、多くの船舶で衛星通信を利用したインターネットの利用が可能となってきているが、会社との業務連絡や安全運航に必要な気象や海象情報の取得など業務利用が中心で、陸上のように個人が自由に利用できる環境にはない。そして、携帯電話などについても、陸上における利用が主体で、多くの船舶はその航路による陸上までの距離により電波が受信できず、利用できない状況となる。

地域社会や家族と離れ、海上で就労する船員にとって、家族とのコミュニケーションや陸上社会とのつながりを保ち、メンタルヘルスを維持するためにも海上における情報通信インフラの整備が不可欠で、陸上と海上における通信環境の差が、船員職業選択の弊害や若年船員の早期退職の一因ともなっている。

### (2) 内航海運業の課題

内航海運事業者は、荷主・オペレーター・船主（オーナー）と荷主企業への専属化・系列化された構造となっており中小企業が99.6%を占めているなど、その経営基盤が脆弱なことから適正な運賃・用船料の確保が課題となっており、船員の賃金をはじめとする労働条件や労働環境にも影響を受けることとなっている。

図2 荷主・オペレーター・船主との関係



注：1）オペレーター：荷主と運送契約を締結し、自社船およびオーナーの船舶を用船

2）船主（オーナー）：船舶を保有・船員を雇用し、オペレーターに貸渡し



(3) フェリー・旅客船・離島航路に関して

フェリー・旅客船は、地域住民の移動手段や生活物資の輸送手段として不可欠な公共交通機関の役割を担っている。さらに、災害時には緊急輸送手段としても重要な役割を担っている。

しかしながら、架橋と並行する航路では、これまで国が進めてきた道路偏重政策の影響を受け、減船・減便を余儀なくされるなど、航路の維持・存続問題とともに雇用問題に発展しかねない。

離島航路においては、離島住民の交通手段として重要な公共交通手段だが、少子高齢化に伴う人口減少等による輸送人員の減少など航路事業者は厳しい状況となっており、航路の維持・存続に向けた支援が課題となっている。

(4) 新型コロナウイルス感染症対策に関して

新型コロナウイルス感染症が世界中で猛威を振るうなか、国の内外を問わず海運・水産産業も多大な影響を受けている。外航船や遠洋漁船においては、各国の入国規制や移動制限により船員交代に支障が生じ、長期乗船を余儀なくされるなど、船員の心身の健康や権利が脅かされている。内航・フェリー・旅客船などにおいては、物資・旅客輸送量が大きな落ち込みを見せ、多くのフェリー・旅客船は減便・減船を余儀なくされるなど厳しい状況にある。

さらに、船員は、船内において職住一体の特殊

な環境で就労し、ほぼ全ての船舶に医師や医療関係者は乗船していない。航行中は、即座に医療機関に掛かることもできないため、感染症防止対策をはじめ船員交代の円滑化に向けた国内外の規制による様々な問題の解消が求められる。

## X 最後

船員個人では、使用者に対し賃金をはじめとする労働条件や労働環境の改善を求め達成することは困難である。国内の中小船社には集团的労働協約を締結していない船員がまだ多くいる。

海員組合は、目的で論じた通り、海上という特殊な労働環境の中で、職住が一体となる船内で就労する多くの船員の統一的な雇用・労働条件の設定と生活の保障を図るため、今後も労務協会・船主団体ならびに各企業と協議を重ね労働協約の改善に向け活動を展開することとしている。

- 1) 日中戦争の長期化や太平洋戦争の勃発などに伴い1942年（昭和17年）に戦時海運管理令が公布され、設立された。戦時の日本の船舶や船員の一元管理を行った海運統制組織で、1950年（昭和25年）まで存在した。
- 2) 上級船員（現在でいえば、船長・機関長・航海士・機関士といった海技免状を受有している船舶職員）が所属していた。

たちかわ・ひろゆき 全日本海員組合中央執行委員（政策局長）。