

交通政策審議会海事分科会第12回基本政策部会 議事録

日時：令和元年11月26日（火） 10：00～12：00

場所：中央合同庁舎3号館11階特別会議室

【事務局（渡部）】

お待たせいたしました。ただいまより交通政策審議会海事分科会基本政策部会を開催いたします。

私は、事務局を務めさせていただきます、国土交通省海事局内航課の渡部と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

当部会につきましては、情報公開の観点から会議自体を公開するとともに、議事録等を国土交通省のホームページに掲載することとしておりますので、よろしくお願いいたします。

はじめに、本日のご出席の委員並びに臨時委員のご紹介でございますが、今回は配席表の配付をもって紹介に代えさせていただきたいと思っております。なお、篠原委員と野川委員におかれましては、本日、途中からの参加でございます。また、大橋委員、上田委員及び平岡委員の3名におかれましては、本日所用により欠席でございます。

以上のとおり、本日は、開始時点におきまして、委員2名、臨時委員11名、計13名のご出席をいただいておりますので、交通政策審議会令第8条第1項による定足数を満たしていることをご報告申し上げます。

続きまして、本日の資料についてご説明をいたします。本日の部会の資料は、お手元のタブレットに表示いたします。資料の説明を行う際は、ページのスライド操作は説明者が一括して行いますので、タブレットは「共有モード」に設定をお願いいたします。質疑応答や意見交換の際に資料を自由にご覧になりたい場合は、「個人モード」に設定を変更してください。モードの切り替えは、画面を一度タップしていただくと、画面の上にメニューが表示されますので、そこで「共有モード」と「個人モード」の変更が可能になります。

また、表示する資料を変えたい場合は、「個人モード」に設定の上、画面右上の「資料メニュー」をタップしていただき、「資料切り替え」ボタンをタップしていただくと、資料の一覧が表示され、ご覧になりたい資料を選択することができます。

なお、議題4に入る前までは、資料の切り替えは事務局の方で操作をさせていただきたいと思っております。

最後に、画面上の「発表者」ボタンは、資料の説明者以外はタップしないよう、よろしくお願いいたします。

もし、不具合やご不明な点がございましたら、近くの本事務局の者にお申し付けください。

それでは、議事に入らせていただきます。なお、報道関係者の皆様のカメラ撮りはここまでとなりますので、以後の撮影はご遠慮いただきますよう、よろしくお願いいたします。

ここからの議事進行は、河野部会長をお願いをしたいと思います。河野部会長、よろしくお願いいたします。

【河野部会長】

ありがとうございます。河野でございます。皆様、本日はお忙しい中ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

それでは、議題1の「荷主ヒアリングの結果」につきまして、事務局よりご説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【秋田内航課長】

内航課の秋田と申します。資料1についてご説明をさせていただきます。

それでは、1ページ目でございますが、前回、2回にわたりまして荷主の4社からお話をいただいております。これらを含めまして、当課で15社にヒアリングを行っておりますので、その模様を簡単にご説明させていただければと考えております。

まずは、前回ご講演いただきました、鉄鋼、石油といった産業基礎物資の荷主ヒアリングの模様でございます。

2ページ目でございますが、現状認識や取組状況に関する声をまとめさせていただいております。船員の確保に対する苦労、また、後継者不足を理由に廃業する事業者さんもおられるということで、繁忙期の船舶の確保に苦労している声を多く聞いております。このため、荷主といたしましても、船員の育成を支援しているというご報告がございました。

運賃につきまして、荷主としては燃料費については実費で、また、船舶のリプレイス可能な運賃を支払っているというコメントをいただいたところでございます。

また、荷主としても、安全は重視しているということで、法令上の義務づけはないのでございますが、小型船への船舶自動識別装置、AISの導入を進めているという声もいただいているところです。

また、オーナーやオペレーターとの関係につきましては、乗下船のタイミングはオーナーさんが決定しているが、運航スケジュールは元請けのオペあるいは元請けのオペレーターさんと荷主さんが一緒に決めておられるというのが一般的ということでございました。

また、最近では、船員の負担に配慮して、仮バースを積極的に行っているということをお話しされている荷主もおられました。

荷役につきましては、鉄鋼については後片付けの課題はあるが、基本的には陸側で実施されておられ、石油は各社役割分担の基準を持って実施されているということでございました。

なお、危険物につきましては、船側も一定程度やらざるを得ないといったご意見もいただいたところであります。

船舶のリプレイスのタイミングは、荷主というよりはオペレーターさんがご判断されているといったお話をいただいたところでございます。

ページが進みまして3ページ目は、内航海運に対する期待でございます。前回の部会でもご発言をいただいておりますが、今後も内航海運による安全・安定供給は欠かせないというのが荷主様のご意見でございました。

また、今後、工場の統廃合により、内航海運を使う機会が増える可能性も出てくるのではないかといたした声も伺っております。

その他の意見として、離島向けに小型船も引き続き必要といった声もいただいております。

4ページ目に進みます。内航海運への課題についてでございます。まず、生産性向上につきましては、既存の技術を含め新技術の活用を図ること、経営効率化を図ることが必要といったご意見でございました。RORO船の導入については、前回説明があったところでございます。

また、今後の安全・安定輸送に向けた人材の確保・育成も大きな課題として多く取り上げられておられました。具体的には、機関部を陸上から監視するなど、船員の負担をいかに減らしつつ、安全を確保して運航できるかを考えるべきだといった声。

また、そもそも、船員希望者の裾野を広げるような取組が大事だといった声もいただいたところでございます。

荷役につきましては、揚げ地側の荷役時間に制限があるといったお話、それから、内航海運の事業者様からも具体の提案をもっと出してほしいといった声をいただいたところでございます。

ページをめくりまして5ページ目、国や利用者に求めることといたしましては、船舶の

大型化に対応した港湾機能の強化といった港湾関係への要望、また、ケミカル船につきましては、荷役の前日に着岸できるようにしてもらいたいといった声もいただいたところでございます。

船員不足への対策につきましては、船員になる人を増やす取組、業界の魅力向上を求める声、技術開発への一層の支援をお願いしたいといった声、ケミカルタンカーといった特別な資格を有する船につきましては、配置換えに融通がきくようにしてほしいといった声をいただいたところでございます。

ページめくりまして6ページ目は、8月に行いました雑貨系の荷主さんからの意見を簡単に紹介させていただきます。

モーダルシフトにつきまして、これまで移動距離500kmがトラックにするか、船にするかの分水嶺になっていたということでございますが、近年、その距離が短くなっているというご認識でございました。

内航海運の利用に当たってのメリット、デメリットは記載のとおりでございますが、ドライバーの不足だけではなく、災害対応の観点からも内航の活用を強化したいといった声をいただいたところでございます。

その他の要望といたしましては、航路情報や料金がわかりにくいといったこと、小口貨物の輸送にも対応してほしいといった声をいただいたところでございます。

以上のヒアリングの結果をまとめたものが、7ページ目でございます。

内航海運による安全・安定輸送やモーダルシフトに対しては、引き続き荷主様から大きな期待をいただいているところでございます。この期待に応えるために、まず、左側でございますが、船員の確保、育成にいて、荷主さんも強い問題意識を持たれているということで、オーナー任せではなく荷主自ら船員の育成支援を行ったり、労働環境の改善に関わっているといったお話もいただいたところです。この点につきましては、資料2でご説明させていただければと思っております。

一方、右側でございますが、まず、運賃の引き上げにつきましては、このSox規制に伴う燃料費などの外部要因によるものと、それ以外のものに分けて、特に後者につきましては、内航海運においても付加価値、生産性の向上に取り組むべきではないかといった声を中心でございました。これについては、資料3でご説明させていただければと思っております。

補足になりますが、下のところでございます。石油供給などは社会インフラということで、全国津々浦々への安定供給に使命感を持たれているということで、離島などへの小型船による輸送が今後も欠かせないといったご意識もお持ちでございました。

資料1の説明は以上になります。

【河野部会長】

ありがとうございます。ただいまの事務局からのご説明に関するご質問、またはご意見につきましては、本日は最後の意見交換の際に承りたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、議題2に移ります。先ほどの荷主ヒアリングの結果にもありましたように、荷主側も船員の確保・育成について強い問題意識を持っておられるということでございます。労働環境の改善に向けて独自の取組を行っている荷主さんもおられますが、今後も安全・安定的な輸送サービスの提供に向けて、十分な船員を確保していくためには、内航船員の働き方改革を進め、内航船員という職業を魅力がある職業へと変えていく必要があるかと存じます。

そこで、議題2では、内航船員の働き方改革に関する船員部会での検討状況につきまして、海事局よりご報告をお願いしたいと思います。それでは、よろしく願いいたします。

【三輪田船員政策課長】

船員政策課の三輪田と申します。よろしく願いいたします。

それでは、私から資料2についてご説明させていただきます。

まず、1ページ、2ページでございますが、本年6月の基本政策部会でもお示しました資料でございます。内航船員数の年齢構成が、半数以上が50歳以上であること、また、有効求人倍率につきましても、近年2倍を上回る状況が続いておりまして、陸運と比べてかなり高い倍率で推移していること。

また、次の2ページでございますが、月間の総労働時間で見ましても、現在、働き方改革を既に先行して取り組んでおります陸上職に比べて長時間労働となっていること。また、船内という孤立した環境の中で、人間関係であるとか、長期間連続乗船、または時間外労働の多さといった課題があるという状況がわかっております。

こうした状況を踏まえまして、陸上と比べて魅力ある職業へと内航船員という職業を変えていく必要があるという問題意識の下、現在、船員部会において働き方改革の検討を進めているところでございます。

次の3ページから8ページまでが、労働実態の調査に関する資料でございます。働き方改革の検討を進めるにあたりましては、まず、実効性ある議論をしまして、さらに荷主等のご理解と協力を得ていく必要があります。このためには、まず、内航船員が実際にどのような働き方をしているかということをきちんと把握をして見える化することが不可欠という趣旨の下、ここに列記しておりますような調査を実施または整理いたしまして、この概要について次ページ以降でご紹介させていただきます。

4ページは、内航船内の業務実態調査の概要でございます。こちらは、平成29年度に別の検討会において実施された調査のデータを改めて集計・整理をし直したものでございます。簡単にご紹介させていただきますと、まず、内航船員の総労働時間が非常に長いということが出ております。

さらに、左下を見ていただきますと、特に貨物船やタンカーといった船種でございますが、長時間労働者が発生している状況が相当な割合に上っているという状況。

また、右下でございますが、荷役時間の長さや労働時間の長さに関連関係が見られるといったことで、内航船員の大変厳しい労働実態が明らかになった調査でございます。

続いて5ページから8ページまでが、スマートフォンを使った船員の生活実態調査の概要でございます。こちらは、本年6月末から9月末までの約3カ月間にわたりまして、内航船員の方々各自がお持ちのスマートフォンから直接ウェブサイトへアクセスをいただいで、我々に直接情報を入力していただいた調査でございます。一番下でございますとおり、2週間以上の連続した船内活動の回答があった方が9名でございますが、この方々について労働時間が長い週と短い週について比較分析をしております。

6ページで、その9名の方のうちの一例をご紹介します。こちらは、貨物船の中でも500トンから749トンまでの間に分類される船の中で、一等航海士を務めておられる方の1週間の船内生活の回答例でございます。左が労働時間の長い例、右が労働時間の短い例のそれぞれ1週間を図示したものでございまして、下に色分けの凡例がございます。例えば、当直であれば黄色、荷役であればピンク色といったことで色分けをして、それぞれ労働時間と休憩時間に分類をして、この方が船内で24時間どのように過ごされたのかということを図示したものでございます。これを見ていただきますと、左の労働時間が長い例で、まず目に飛び込んでくるのが、濃いピンク色でございます。こちらは荷役でございますが、この回数が非常に多く、ほぼ毎日荷役をされていること。さらに、このピンク色の前後を見ていただきますと、黄色の後にオレンジの総員配置があり、そして荷役をし、またその後すぐに総員配置をして出航して、黄色は当直をしている。要するに、荷役の前後で同じ日の中で運航したらすぐに入港して、すぐ荷役をして、また、すぐ出航して、また別の場所へ移動するといったことが行われている日が、左の表で見ますと1日目、5日目、6日目、7日目であり、こういった日については、特に長時間労働が発生しているということがわかります。

一方で、右側の図を見ていただきますと、特に6日目、7日目といった灰色で塗ってあるあたりが特徴的かと思えます。こちらは、「仮バース」と言われるような、上陸して休息

を行った時間になっておりまして、こちらが確保されている週であれば、1週間の労働時間が比較的短めに収まっているといった実態が見える化されたところでございます。

こういった調査の分析をしましたのが、7ページ、8ページ目でございます。ポイントをかいつまんでご紹介させていただきますと、全体を通じて、まず、労働時間の長さというのは、荷役のあり方と深く関係することがわかりました。特に、荷役の頻度が高い場合や、1回当たりの荷役時間が長い場合は、おしなべて労働時間が長時間に及んでいるということがわかっております。

中でも、先ほど申し上げました、黄色、オレンジ、ピンクと続いているような同日の中で一連の作業が連続して行われるといった場合には、1日の労働時間が法的な上限である14時間を超過することもあるなど、特に長時間に及ぶ要因となっているということ。

また、一番下にあります、仮バースが週に1回でも確保されている場合には、1週間当たりの労働時間が上限である72時間の範囲内におさまるケースが多いこともわかります。

続いて、9ページに行っていたきたいと思います。船内の労働時間管理の実態等に関するアンケート調査ということで、本調査は船員の労働時間の適正管理を推進するための基礎的情報を得ることを目的に、昨年末から事業者、船員それぞれに対してアンケート調査を実施したものでございます。こちらのうち、特に自由記述ということでいただいたご意見の中で、その中でも船員の雇用者である船舶所有者だけでは解決が難しいと考えられるご意見について抽出して抜粋したものが、この9ページ以降でございます。

まず、1ポツのところは、海運事業者の方から回答があったご意見、船員の労働時間管理に関するご意見を抜粋してございます。幾つかご紹介させていただきますと、積・揚げを1日で終わらせる必要がある場合には、準備や荷役などが長時間に渡るため、直ちに労働時間を超過してしまうといったこと。また、月に1度でも仮バースの日を事前に教えてくれるようにオペレーターは努力してほしい。また、内航船は稼働率が高いので、船の運航自体を止めて錨泊や仮バースなどの取得を行わない限り、十分な休息を取ることができないといったご意見。また、オペレーターの配船状況が非常に大きい。さらには、労働時間の管理責任者自体は船主なのだろうが、実態はオペレーターが首を縦に振らないと過重労働は解消されないと思うといったご意見をいただいております。

続いて10ページは、内航船員の方から同じく自由意見ということでいただいた内容でございます。労働時間を管理するためのアイデアやご意見ということでいただいた内容でございますが、船で労働時間を決められないので厳しいといったご意見。

さらには、船員の地位向上がまず行われるべきだと。結局は上からのしわ寄せが過剰労働や過剰負担という形で結果的に船員に回ってきているといったご意見。また、定期的な休日設定が必要といったご意見。さらに、一番下でございますが、荷役時間の短縮、仮バースの増加、近代設備の導入（自動化等）が必要といったご意見を頂戴しております。

続いて11ページも、同じく内航船員の方から船員の作業で改善すべきと感じていらっしゃるご意見について自由記述でいただいたものでございます。艙内作業の軽減やタンカー船の荷役作業。また、陸上の、特に危険を伴う作業については、陸上からの支援体制の確立が必要といったご意見。また、中ほどですが、夜間の出入港が厳しいといったご意見。下ですが、食事づくりや書類等の作成を軽減すべきといったご意見を頂戴しております。

続いて12ページは、船員のメンタルヘルスアンケートの結果概要をお示したものでございます。本年7月に海技振興センター様で作成して取りまとめたいただいた報告書から抜粋した内容でございます。

まず、左の図を見ていただきますと、青が陸上労働者の全体平均で、こちらはストレスチェックに関して陸と船員とそれぞれ同じ質問をさせていただいて、その結果を統計した中身になっております。左の図でございますが、青いところが陸上労働者全体の平均で、さらに赤いところで外航船員、内航船員、それぞれ分けた数字を出してございます。こちらを見ていただきますと、一番高ストレス者の割合が高いのが内航船員といった結果が出ておりまして、数字は18.7%に及んでおります。

さらに右の棒グラフを見ていただきますと、内航船員のストレス要因の中でも一番多いのが、「運航スケジュールがハードであること」といった内容となっております、特に高ストレス者の中の78%と高い割合を占めている状況になってございます。

続いて、13ページは「船員の健康状態等について」ということで、体の健康状態のデータを、主に全国健康保険協会様のデータなどから抜粋してご紹介するものでございます。

左の図は「船員と陸上労働者の年代別疾病発生率」というデータでございます。ここでいう疾病というのは、病気などによって4日以上 of 休業を余儀なくされたものを洗い出しているデータになりますが、こちらを見ていただいても、陸上と比較して船員についてはどの年代でも疾病の発生率が高いというデータが出ております。

また、右側でございますが、メタボリックシンドロームの発生率も、すべてのデータで赤いほうが船員保険加入者イコール船員さん、青いほうが全健康保険加入者イコール陸上労働者のデータということで見ていただければと思います。全年代について、船員のほうが高い割合でメタボリックシンドロームが発生しているというデータがございます。

このように、船員については極めて健康リスクが高い状態にありまして、船員自身の安全で健康な職業生活に支障をきたす恐れがあるのみならず、ひいてはこれが突発的な病気により下船や長期休業ということを引き起こせば、安定的な運航にも支障をきたす恐れが生じるという状態となっております。

続いて、こちらは最後になりますが、14ページ、15ページが、昨年、日本海事センター様が実施された「海に関する海事関係学生意識調査」でございます。こちらの調査対象は、船員養成機関と言われる学校の学生1,000人程度を対象といたしまして、どういったことを船員という職業に期待するかという意識を調査したものでございます。

概要をお示ししておりますが、まず、「船員になるかを検討するにあたって事前に知りたいこと」といった質問に対しては、業務内容よりも「労働時間や休日・休暇などの雇用形態」、また、「給与・福利厚生」といった内容に関心が高いという結果が出ております。女性の場合は、陸上転職や休暇取得の情報を求めているという結果になってございます。

次に、15ページでございます。大体同じような結果が出ておりますが、特に3番目といたしまして、船員として就職した場合に企業に期待することという質問がございます。ここについても、給与・福利厚生、労働時間、休日・休暇といった内容への関心が特に高いという結果が出ておりますし、また、一番下でございます、船員として就職した場合に不安に感じることといった質問に対しては、技術的な面よりも人間関係であるとか、安全性または家族との関係や結婚生活といった内容について多く回答が上がっているという結果が出てございます。

続いて、16ページ、17ページが、これまで及びこれから船員部会で検討をするスケジュールについてお示ししてございます。働き方改革については、本年2月から本格的に議論を開始してございます。3月には本部会の委員でもいらっしゃる野川先生に、陸上における働き方改革についてご講演をいただきました。また、4月には、同じく本部会の委員でいらっしゃる首藤先生から、トラック業界の取組についてご講演をいただきました。

その後、5月、6月、7月にかけて、「健全な船内環境づくり」というテーマの下で、メンタルヘルス、身体健康管理、また、供食環境の改善といったテーマについてご議論いただきまして、7月には大まかな方向性を取りまとめしております。

さらに8月以降、17ページにスケジュールがございまして、労働環境の改善に向けた議論を開始しております。8月には論点を提示するとともに、関係業界へ意見表明について要請を行いました。そして10月には意見表明をいただきまして、11月以降、具体的なテーマについて議論を開始している状況でございまして、最終的には来年夏ごろに方向性を取りまとめたいということで、今、議論を進めているところでございます。

18ページが、先ほど7月の船員部会で大まかな方向性を取りまとめたというご説明をさせていただきまして「健全な船内環境づくり」についての検討会のご紹介でございます。大まかな方向性は船員部会で取りまとめた後、具体的な制度設計をどうしていくかという

議論をするための場として、本年9月に「船員の健康確保に関する検討会」という場を設置してございます。

検討テーマは、中ほどの青い網掛けのところでございます、医学的な見地から船員さんの健康確保をサポートする仕組みということで、例えば、産業医制度であるとか、ストレスチェック制度の導入。また、近年の情報通信技術の進展を踏まえまして、遠隔医療がどこまで導入できるのかといった検討。また、効果的なメンタルヘルス対策。さらには、健康診断の実施のあり方。また、生活習慣病の改善の対策といったテーマについて議論していく予定となっております。委員の構成としましては、海運業界の労使関係者のほかにも、医療や通信環境といった専門的な知識を有する有識者の方々にも入っていただきまして、こちらも来年夏ごろ取りまとめを行い、船員部会に上申する予定となっております。

最後に、19ページと20ページが、本年8月以降、議論に着手しております、労働環境の改善に向けて考えられる主な論点をまとめたものでございます。大きく4点に整理してございまして、まず、適正な労務管理を行う上で第一の基本となる労働時間の管理の適正化をどうしていくかということが1点。

さらに、その前提として、そもそも労働時間の範囲がどこからどこまでなのかということについて、明確化を図るべきではないかといったテーマが2点目。

さらに、3点目として、休暇取得のあり方ということで、本部会で議論されます取引環境の改善といったテーマにも関わる内容かと思いますが、現在、例えば、3カ月乗船プラス1カ月休暇といったことが一般的とされる労働慣行について、今後これをどうして、何ができるのかといった観点。また、一定頻度での仮バースや定期的・規則的な休日の設定を実現するためには、今後どのような取組が可能かといった観点。

さらに、4点目としまして、最近の若者のライフスタイル、また、育児・介護などのライフステージの変化に対応して、多様な働き方をこの船員という職業の中で実現するためには何が必要かといった観点を今後本格的に議論していきたいと考えてございます。

なお、本年10月の船員部会において、船員部会の委員の方々からご意見をいただいておりますが、その中ではこういった船内の労働環境の改善やコストに関わる問題の解決には業界内における取組だけではなくて、荷主やオペレーターの理解が不可欠であるといったご意見。また、そういった関係者による議論の場づくりの検討が必要といったご意見を頂戴してございます。

船員部会としましては、本基本政策部会と連携しながら、今後、議論を進めていく必要があると考えてございます。

以上でございます。

【河野部会長】

ありがとうございました。ただいまのご説明あるいは資料につきまして、ご意見あるいはご質問がおありの方がおられると思っておりますが、その中でご意見につきましては、議題1と同様に議題4の意見交換の際に承りたいと存じます。ここではご質問のみに限って承りたいと思っておりますので、ただいまのご説明あるいは資料につきましてご質問のある方は、挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

はい、篠原委員、お願いいたします。

【篠原委員】

50歳以上の方が47.1%で、20歳未満や30歳未満はパーセンテージが低いですが、若い人や女性を船員にというムーブメントというか、施策をいろいろこの数年やってきていると思うのです。それで、この数年のトレンドというのはどうですか。ほとんど横ばいなのか、多少は増えているのか。その辺のところを教えてください。

【河野部会長】

船員政策課長、お願いいたします。

【三輪田船員政策課長】

ご質問ありがとうございます。ただいまご質問がありました最近のトレンドでございま

すが、傾向としては改善傾向、いい方向というデータになってございます。直近ですと平成29年で申し上げますと、若い方、30歳未満の方が18%で、50歳以上が47%という数字になってございます。これは、約10年前の平成20年のデータと比べますと、30歳未満の20歳代の方が11%。一方で、50歳以上の方が51%ということで、この若者率と比較的高齢な方の年齢の占める割合を比べますと、それぞれ改善されて、より平均年齢が下がる方向になってきているという結果は出てございます。

【篠原委員】

女性はどうでしょうか。

【三輪田船員政策課長】

女性は、2%前後で推移してございまして、これから、シンポジウム等の意識啓発、情報共有等の取組をいろいろしている中で、まだ伸び悩んでいる状況でございまして、これからの課題の1つと考えております。

【篠原委員】

今のところは横ばいということですね。

【三輪田船員政策課長】

はい。

【篠原委員】

わかりました。

【河野部会長】

ありがとうございました。ほかにご質問はいかがでございましょうか。

はい、二村委員、お願いいたします。

【二村委員】

知識が足りないものですから教えてください。仮バースの利用がかなり効果的であるというのが今日伺っていてよくわかったのですが、それを妨げる要因というのはコストですか。それとも、それ以外にあるのでしょうか。教えてください。

【河野部会長】

船員政策課長、お願いいたします。

【三輪田船員政策課長】

これについても、今後ご議論を是非いただければと思っはいるのですが、直接的な要因としては運航スケジュールが厳しいということがあろうかと思ひます。さらに、そこまで詰め込んだスケジュールになっているというのは、コストの問題があろうかと思ひております。

【河野部会長】

ほかにご質問はありますでしょうか。よろしゅうございませうか。ご意見に付随してのご質問はまた後でもお受けしたいと思ひますので、もしよろしければ、このあたりで次の議題3に移らせていただきたいと存じます。

議題1の荷主ヒアリングの結果にもありましたとおり、内航海運による安全・安定輸送は、荷主にとって今後も必要不可欠であるということございませうが、一方で、より一層の生産性向上を求めるとご意見もございませう。そこで、議題3では、内航海運の安定輸送の確保や生産性向上に関するこれまでの取組につきまして、海事局より映像も交えながらご紹介をいただきたいと思ひます。

それでは、よろしくお願ひいたします。

【秋田内航課長】

それでは、資料3について、内航課と安全政策課で、安全政策課さんからは映像も交えてご説明させていただきます。

最初に私からでございますが、ページが進みまして、最初は2ページ目でございます。これは2年前に「内航未来創造プラン」というものを取りまとめさせていただきます。その中で、内航海運が目指すべきものとして、「安定的輸送の確保」と「生産

性向上」の2つを掲げまして、これを実際に実現していくためのベンチマークとして、①②③ということで5つの指標を設けさせていただいたところでございます。

まずは、この5つの指標のトレンドをご紹介させていただければと思っております。3ページ目は、最初の指標でございます、産業基礎物資の国内需要量に対する内航海運の輸送量の割合のトレンドを示したものでございます。平成27年のこの目標の設定直前の5年間の平均値を100といたしまして、それから10年後の令和7年度までに105、5%増加させたいという目標を設定しているところでございます。こちらは、その後、平成28、29、30年と見させていただきまして、当初は増加傾向でございましたが、最近では落ち込みが見られるということでございます。

それから、4ページ目は2つ目の指標ということで、海運によるモーダルシフトの貨物輸送量でございますが、こちらは「交通政策基本計画」の目標を引用させていただいており、令和2年度までに367億トンキロという目標を掲げさせていただいております。過去にもご説明させていただいておりますが、ドライバー不足といった要因もございまして、目標に向かって伸びている状況かと理解しているところでございます。

続きまして、生産性向上に関わる1つ目の指標ということで、一度に大量に輸送できるよう、船舶の大型化を目指しましょうということで、内航貨物船の平均総トン数を指標とさせていただいております。こちらについては、10年間で20%増といった目標が設定されておりまして、現在、見ていただくと下のオレンジのところは、全体の隻数に対する100トン～200総トンの船舶のシェアということで、それぞれのカテゴリーごとに総トン数のシェアがどれぐらいになっているのかというのが棒グラフのところでございますが、199トンクラスの船舶のシェアが減少しております。

一方で、この一番上の緑になりますが、3,000総トンを超える大型船のシェアが増加しているといったことがございまして、この目標については、おおむね目標に向かって伸びているのかなと捉えているところでございます。

それから、6ページ目は、2つ目の目標ということで、内航海運の総積載率になります。こちらにつきましては、10年で5%ほど増やしたいといった目標を掲げさせていただいているところでございますが、これを見ていただきますと、42%のあたりでボックス圏なのかなということで、上向いている感じがあまりしないなという状況になってございます。

それから、3つ目の指標になりますが、船員の労働生産性という観点から、内航船員の1人当たりの1時間当たりの輸送量を指標とさせていただいております。こちらは、10年で17%ほど増やすといった目標値を設定させていただいておりますが、非常に微妙なところで、先ほどご説明いただきましたが、船員さんが少し増えていることに対しまして、輸送量のトンキロはさほど増えていないこともございますので、数字としては少し下向きになっている状況でございます。

以上5つが、「未来創造プラン」でお示しさせていただきました指標の進捗状況でございますが、まとめますと、先ほど申しました、目指すべき安定輸送の確保と生産性向上といった目標の中では、特に後者の生産性向上につきまして、指標の達成に向けて少し取組をしていかないといけないのかなと捉えているところでございます。

そこで、生産性向上といったお話に進む前に、8ページ目でございますが、内航海運の産業構造はどうなっているのかということで、これも過去お示しはさせていただいておりますが、改めてということで、左側、荷主さんの下にオペレーターさんと、オーナーさんが専属化、系列下しているといった状況にあること。各事業者さんで見ると、99.7%が中小企業者というカテゴリーに入ること、右側でございますが、利益率や固定資産の比率、それから、負債比率などを見ると、平均より高かったり、利益率については平均より低かったりといった経営状況にあるということでございます。こういった状況をご理解いただいた上で、内航海運の生産性向上はどうやったらできるのだということで、イメージを9ページにつけさせていただいております。詳細は、本日ご出席いただいております。

まず学識の先生方にもお譲りしたい部分はあるのですが、労働生産性とは、学校の教科書などを読ませていただきますと、労働投入量当たりの付加価値額ということでございますので、サービスの付加価値を上げていくことと併せまして、働き方改革等によりまして業務の効率化を図ることが重要なのだらうと考えているところでございます。

このスライドでは、下側でございますが、労働生産性を要素ごとに分けさせていただきまして、労働生産性を押し上げる要因はどんなものがあるのかなということで例示を出させていただいたところでございます。輸送量の増加、積載率の向上、運賃の上昇につきましては、付加価値の増加になるのだらうと。また、予備船員の効率的な確保、船舶の保守管理の効率化といったものは、経営の効率化ということで、これも重要なのだらうと考えております。新技術の活用あるいは投資も、労働投入量当たりの売上高や資本装備率の増加を促すということで、生産性向上につながるのだらうと捉えているということでございます。

また、長期間労働の縮減といったものも、労働投入量が減るということを通じて、生産性の向上につながるかと考えております。

また、大型化、省エネ化も含めて要因は列挙させていただいておりますが、また後ほどご意見をいただければと考えているところでございます。

10ページ以降は、我々が現在取り組んでいる施策を幾つかご紹介させていただければと思っております。最初は経営の効率化について、船舶管理会社を核といたしましたグループ化の推進の例でございます。

11ページは、一杯船主をはじめ、中小のオーナーの船舶、船員を一括管理するというところで、予備船員の効率的な確保、船舶の保守管理の効率化といったメリットが出せるのだらうと考えているということでございます。

その具体例でございますが、この12ページの左側でございますが、管理会社のノウハウを活用いたしまして、安全管理の強化に対応した例といったもの。それから、右側、予備船員の利用を減らしつつ、安定的な船員の配乗を可能とした例があるといったところでございます。今後、船員の確保、育成が、これまで以上に重要になるのだらうと考えております。この船員の雇用、配乗を効率的、安定的に行っていくことにつきまして、こうした仕組みの活用が進んでいけばと考えているところでございます。

海事局といたしましては、これまでもマニュアル、ガイドラインを策定したりして、この活用に当たっての環境整備をさせていただいたところでございますが、昨年度からは告示ではございますが、登録制度をつくらせていただいております。13ページにございますように、現在、25の事業者さんが登録をされておられるということで、登録によりまして事業の中身や品質の見える化ができないかと考えているということでございます。

船舶管理会社をご紹介させていただきましたが、問題がないわけではないということでございまして、少し前の調査で恐縮ではございますが、14ページにございますとおり、管理契約、船舶管理会社を活用しない理由といたしまして、利用するメリットがないとか、管理レベルが不安だとか、何かあった場合の責任の所在が不明確だといったご意見も賜っているということで、昨年から登録制度をつくらせていただいております。その制度の効果の見極めを今後しっかりやっつけていかなければいけないと思っております。

それから、船舶の代替建造につきましては、大型化、省エネ化にもつながるということで、その施策をご紹介させていただければと思っております。この16ページは、皆さんもご存じの共有建造制度でございます。端的に言うと、金融支援のスキームでございますが、省エネ、人材育成、あるいは先ほどご紹介しました管理会社の活用といったものを政策要件という形でつくっております。これに該当いたしますと優遇金利が受けられるといったスキームになっているところでございます。

それから、17ページは、税制特例でございますが、こちら税で代替建造を促すスキームを幾つか用意させていただいております。今回、詳細は説明させていただきませんが、こちらにつきましても、税の特例の活用にあたっては、環境負荷の低減

などといった関係要件を設けさせていただいておりました、省エネ船舶への代替建造に誘導するような仕組みになっているところがございます。

18ページ目は関連でございますが、船員育成船舶についてご紹介をさせていただければと思っております。499トンクラスの船舶につきまして、貨物船について若年船員が育成できるようにするために新たに船員室を増やすための居住区の拡大によってトン数が増える場合の各種規制の適用を緩和する、除外するといったことをさせていただいております、この居住区を拡大して500級トンになった船舶につきましても、これを499トンと同じような扱いにするといったものを、今年の8月から実施させていただいているところがございます。

下でございますが、現在、建造中のもも含めて5隻まで船舶が増えてきているということございまして、船舶への投資意欲の拡大、さらにはスキルの高い船員育成のための投資にもつながるという意味で、生産性の向上にも資する、関連する施策ではないかと考えているところがございます。

19ページ目は、その他の緩和項目でございます、この船員育成船舶が運航においても不利にならないように、幾つかの緩和措置を併せて行ったところがございます。

最後に、こちらはご紹介になりますが、先週、国内初のLNG燃料フェリー建造に関するプレスリリースを商船三井さん、ほかと併せてリリースさせていただいたものでございます。新たな燃料を使うということで、こちら省エネに資する仕組みになるのだと、このように捉えているところがございます。

私からの説明は、簡単ではございますが、以上になりまして、新技術の活用については、この後、森安全政策課長からお願いしたいと思います。

【森安全政策課長】

安全政策課の森と申します。よろしく申し上げます。

技術的施策の推進ということで説明させていただきます。まず、21ページ目でございますが、「交通政策審議会海事分科会イノベーション部会の答申／報告書」に基づきまして、船の設計から建造、運航のフェーズで生産性を上げるものについて技術的な施策を実施しております。

具体的には、その次の四角の中にありますように、取り組むべき技術的施策として、IoTなどの技術を活用した船舶や舶用機器の研究開発に対して支援をするということと、2025年ぐらいを目標に、船員が取るべき行動の具体的な提案を行う船舶や、陸上から船上機器の直接操作も可能となるような、フェーズⅡと呼んでいる船舶の実用化を目指して、コアとなるような遠隔制御や、技術的なものについて検証しましょうということになっております。

また、最後の四角にございますように、この基本政策部会でもIoT等の新技術を活用した船舶運航の効率化、船員の負担軽減ということが議論されておりました、そのような新しい技術を活用することによって、一層の運航の効率化や船員の負担を軽減することを図るべきではないかということになっております。

これら2つの情報をまとめて、内航船にどのような技術が導入されるのかというイメージのポンチ絵を22ページに示しております。左の下の箱でございますが、特にエンジンの分野において、陸上からエンジンの情報を得て適切な保守等のアドバイスをするというものがございます。また、見張りにおいても、そのようなところがアイデアとして考えられているという状況です。

また、その集められたデータにつきましては、左上にありますように、二次的な利用ということで、船舶検査に利用されたり、運航管理あるいは製品の開発にフィードバックされております。

また、遠隔ではないものですが、右上で、船に積載されるシステムとして、操船支援システムとか、障害物の自動検知などの支援を行うものがあります。先ほど船員の負担の中に入っておりました、報告書、書類作成のようなものや健康の管理に関するもの。それが

ら、緑の枠になりますが、着積操船についても自動化・半自動化ということが考えられます。

最後の青い箱でございますが、これは特に労働時間の中で荷役の問題が指摘されておりました。この部分についても自動化することによって、負担を軽減できるのではないかと考えております。

これから、2種類の技術開発の動向について説明しますが、第一に、既に導入されているものについて例示を幾つか説明したいと思います。スーパーエコシップというものは、基本的には発電して電力で推進するというので、電力の推進によって機関部関係の保守作業が軽減されたり、また、労働環境として非常に静かで振動の少ないものが期待されております。既に25隻が就航しております。

それから、JRTTで行われている取組として、「人と環境に優しい船」ということをコンセプトに、航海機器等をIoT技術によって統合したシステムというのが開発されております。例としては、いろいろな負荷が変動するものについてバッテリーでそこをうまく対応していくといったものが取組としてございます。

それから、既に導入されているものとして、主に外航船ではもう一般的になりつつあるのですが、陸上から主機の状態監視、機関の状態などのデータを収集して、機関が故障すると大変大きな損失になりますので、そういったものを未然に防ぐための診断をしております。

また、内航船の分野でも既に高度船舶安全管理システムというものがございまして、14隻に導入されております。そのうち7隻におきましては、既に少ない職員によって実績を積み重ねてございまして、安全と運航の効率化・労働の負担軽減が両立している状況でございます。

真ん中にポンチ絵がございまして、イメージとしましては、船舶のシリンダーごとに圧力や温度センサーをつけて情報を収集して陸上の専門家が診断するというので、適切なメンテナンスを指示することによって運航が効率化したり、労働負担の軽減に大きく寄与するものでございます。また、データも蓄積されておりますので、今後、利用の幅が一層広がることを期待しております。

次に、今後、導入が見込まれる技術として、電気推進船ということで、基幹的なエネルギーシステムを電化することによって機関部作業を合理化したり、労働環境を改善するものでございます。

それから、自動運航船ですが、これは最後にビデオで流しますが、他船との衝突防止や座礁予防機能を備えてございまして、自動で安全な航路を選定することによってブリッジでの船員の負担を軽減するものでございます。

一番下の箱が、内航船の離着積効率化ということで、ウィンチの制御を中央でまとめてやることによって、オモテ配置、トモ配置のところで負担を軽減するものでございます。

それから、今後期待される技術としましては、先ほど言いました、労働時間の大きな部分を占めておりました荷役のところの自動化も、ブリッジから集中的に制御・監視することによって、効率化するものであり、比較的小型の内航船への適用に向けた検討も進められております。

それから、障害物検知システムということで、ブリッジの中でいろいろな障害物を正確に把握するというのは非常に船員さんの負担ではありますので、こういったシステムを導入することによって、船員さんに補助的な情報を提供することが検討されております。

そうしましたら、ビデオをお願いいたします。

(ビデオ上映)

【森安全政策課長】

終わり方が不自然ですが、終了でございます。

【河野部会長】

ありがとうございました。

それでは、本議題につきましても、先ほど申し上げましたように、ご意見については議題4で承りたいと思いますので、ただいまのご説明または資料、ビデオに関しまして、ご質問のある方、挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

では、二村委員、お願いいたします。

【二村委員】

技術の話がわからないものですから、教えてください。荷役自動化システムは、船側に一船、一船つけなければいけないシステムなのですか。

【河野部会長】

いかがでしょうか。それでは、技術企画室長、お願いいたします。

【田村海洋・環境政策課技術企画室長】

技術企画室の田村でございます。ご質問ありがとうございます。荷役は、貨物によっていろいろとシステムが異なってくると思っております。また、先ほど船員政策課からもご紹介がありました、貨物によってどちら側が荷役をするかという役割分担もでございます。22ページに書かせていただいておりますのは、特にタンカー荷役においては、船員側でいろいろパイプの管理といったものをやらないといけないということがございまして、ここで念頭に置いてありますのが、そういったものを甲板上ではなくてブリッジ側で集中制御できるようなシステムが内航の比較的小型のような船にも今後搭載が期待されるということと書かせていただいております。

【河野部会長】

ありがとうございます。よろしいですか。ほかにご質問は。

それでは、後藤田委員、お願いいたします。

【後藤田臨時委員】

遠隔技術の装置の24ページの「14隻の内航船で導入実績あり」と、「7隻では、通常より少ない職員」ということですが、具体的にどのぐらいの船で何人から何人なのか、ざっくりとおわかりですか。

【河野部会長】

それでは、海技課長、お願いいたします。

【堀海技課長】

海技課長でございます。実際に14隻あり、いろいろな船が混じっているのですが、人を減員することができる船は、限定近海を航行区域として、エンジンの出力が具体的な数字で言いますと1,500~6,000キロワットで、船舶職員法の配乗表に従えば、機関長、一等機関士、二等機関士の3人の海技士で乗り組んでいただくことが基本的な決まりになっているのですが、二等機関士を1名省略しても構いませんという仕組みにさせていただいております。

【河野部会長】

ありがとうございました。ほかに。

それでは、筒井委員、お願いいたします。

【筒井臨時委員】

先ほどの荷役の自動化というところと被ってしまうのですが、そこにタンカーと書いてございました。かなり前から、大型船については荷役自動化のシステムをかなりのお金をかけてつけている船もあって、今のご説明は小型船についても、ということだと思っております。しかし、荷役自動化といえば聞こえはバラ色に感じるのですが、荷役自動化といっても無人でできるというわけではなく、また、荷主さんや製油所においては荷役自動化システムがついていても、それなりの人数がブリッジ上もしくは船内に加えて、デッキ上にも何人配置せよという規制が各場所にはございますので、この荷役自動化というのがどのように生産性向上になるのか。ただ費用がかかるだけではないかとは言いませんが、ど

のような形でこの荷役自動化をお考えになるのか。また、これがどのように各現場において正しく認識されるのか。安全性という面から見て、どのようにお考えになるのか。できればお伺いしたいと思います。

【河野部会長】

それでは、技術企画室長、お願いいたします。

【田村海洋・環境政策課技術企画室長】

ご質問ありがとうございます。ご指摘のとおりかと思っております。技術的な観点でいうと、小型化という観点と、コストの問題がございますが、もちろん、それに加えて、今、ご指摘にありましたとおり、荷主さん側との相談といいますか、調整がおそらく大前提になってくると思っております。そういったものの環境整備も併せて進めないと、実際の荷役の負担の軽減にはつながらないかなと思っております。そういった部分も併せて、この技術開発と一緒に調整をしていく必要があると考えております。

【河野部会長】

ありがとうございます。ほかにご質問、いかがでしょうか。

それでは、加藤委員、お願いいたします。

【加藤（一）臨時委員】

お聞きしたいことがあって、14ページのところに船舶管理会社というのがありましたよね。そこに締結しない理由というのがあって、メリットが少ないという話がありました。

それから、もう一つ、その前の13ページも登録船舶管理事業者というのが少ないように私は感じております。このようなものの具体的なメリットというのを、数字とか、そういうものでお見せになっているとか、あるいは、事業者から「ここに入ったらこれぐらい収益ありますよ」という数字は具体的に出ているのでしょうか。

【河野部会長】

内航課長、お願いいたします。

【秋田内航課長】

大変いい質問でございまして、それは内々に今、調査をかけているところでございまして、この会議は今回が最終回ではないということで、また調査結果がまとまりましたら、そういった面もご報告をさせていただければと思っております。管理契約すると幾らコストが浮くのかという話は、正直我々も数字を持っているわけではない状況でございます。

【加藤（一）臨時委員】

是非よろしく申し上げます。

【河野部会長】

ありがとうございます。

それでは、笹岡委員、お願いいたします。

【笹岡臨時委員】

船舶管理の話が出ましたので、ついでに調査していただきたいのは、一種の事業者さんと二種の事業者さん、どちらが多いのかという点です。というのは、船員を配乗させるかどうかによって責任の問題は変わってきますので、その点も情報をお持ちでしたら教えていただきたい。

あと、契約関係に関しては、日本海運集会所が船舶管理に関する書式（「内航船舶管理契約書」）を発行しております。それに基づいてやっていらっしゃるのか、独自に契約書を作成してやっていらっしゃるのか。その場合、責任関係はどのように規律されているのかという中身を調査していただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

【河野部会長】

いかがでしょうか。

はい、それでは、企画調整官、お願いいたします。

【事務局（澤田）】

今の登録事業者の25社のうちのほとんどが、一種の事業者になっているという現状がございます。実態上、どちらが何社というのはまだ把握し切れていませんが、登録上はそういうことになっております。

契約形態ですが、こちらでもできれば今後の調査でやらせていただけないかと思っております。

【河野部会長】

ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。よろしゅうございますか。ありがとうございます。

それでは、ほかにご質問がないようでしたら、続いて議題4の意見交換に入らせていただきたいと思っております。これまでの議題で採り上げました荷主ヒアリングの結果や、内航船員の働き方改革に関する検討状況等を踏まえまして、まず、事務局でご用意いただきました資料4の意見交換のテーマに沿って、ご意見を承りたいと存じます。

それでは、この点につきまして、もしご意見がございましたら、お手を挙げていただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、加藤委員、お願いいたします。

【加藤（一）臨時委員】

話を聞いていて、幾つか。基本的に今日の話聞いていたら、船員さんはサラリーマン的なものを望んでおられるような気がしました。船乗りというと、私は昔のマドロスさんという機関士の雰囲気を描いているところがあります。ところが、業界自体も昔のままであるようにも見え、その根幹が、営業利益率のところでもみても中小企業であるように思うのです。日本全体で労働分配率が下がっていると言われておりますが、賃金は結構高い。つまり、既に労働力にお金を出しておられるように見えます。企業としてこれ以上賃金を上げるのは、多分、厳しいのかなと感じます。すると、結局、生産性を上げようとする、資本に手をつけるしかないわけです。今後の政策は、先ほどの共通管理にしてもそうだし、資本に手をつける政策しか残されていないのではないかと。ここでは、それがなぜうまくいかないのかを考え、この前は、荷主さんの話を聞きましたので、そういう関係者からも話を聞きながら具体的に詰めていくのが一番いいのかなと感じています。

以上です。感想ですいません。

【河野部会長】

今の点、何かお答えよろしいですか。それでは、ご意見として承るとすることにさせていただきます。

ほかにいかがでしょうか。

【鵜殿臨時委員】

日本商工会議所の鵜殿でございます。立派な先生がいらっしゃる前で申し上げるのもあれですが、労働生産性を上げる打ち手というのは決まっているということだと思います。売上、分子を上げるほうの打ち手というのは、大体オープンイノベーションとかよく言われますが、関係者が集まっていろいろなことを話し合う場、プラットフォームをつくっていくところが打ち手になると思います。

一方で、下の分母を小さくするという意味では、業務効率化になってくると思うのですが、それについては作業の標準化をやって、その上で自動化をする、アウトソーシングする、やめるものはやめるということになってくると思います。大事なことは、作業の見える化をすることだと思います。資料2にあります働き方改革の資料でございますが、これはこれで非常に結構で、大事なことだと思うのですが、これでわかることは、働き方改革をしなければならないということがわかるだけで、これから先、議論を深めなければいけないのは、どうやって働き方改革を実現すべきか、なんだろうと思います。そういった意味では、繰り返しになりますが、労働環境の見える化ではなくて、具体的な手の動きとか、足の運びとか、運航しているときにどういったところに注意しているかという目の動

き。そういった具体的な作業を見える化していかなければいけないのだろうなと思います。そういった作業の見える化をすることによって、初めて自動化するとか、アウトソーシングするということができるのだろうなと思います。そういった意味では、繰り返しになりますが、資料2の調査はこれで非常に結構だと思えますが、もう一つ踏み込んだ調査が本来的には必要なのだろうと思います。

あと、ほかにも分子を大きくするところで言いますと、世の中は生産性向上というときに、よくオープンイノベーションとか言いまして、サプライヤーとかコンシューマー、上、下ですね。あとは同業種とか異業種とかが混じり合っただアイデアを出していく、そういったプラットフォームをつくっていくのが一般的なのだろうなと思います。そういった意味では、ここまでの議論を見ていると、何となく縦の細い線の中でいろいろ話し合いが行われているような気はするのですが、もうちょっとそれを太い話し合いの場、あとは横同士の話し合いの場、しかもそれを作業の見える化をした上での話し合いの場を持つことが大事なのだろうなと思います。そうは言いながら、そうやってなかなか率直に話し合う場というのがもし難しいのであれば、そのプラットフォームとか、話し合いをする場の代わりとして、行政が出ていく役割があるのだろうなと思います。

意見と感想でございます。以上です。

【河野部会長】

ありがとうございました。今の点、お答え何かございますか。こちらもご意見として伺うのでよろしゅうございますか。

【秋田内航課長】

元々、「未来創造プラン」に基づいて設置した協議会はあるのですが、それについてはいろいろコメントもいただいているところでございまして、期待していたよりワークしていないという、あまり肯定的ではないご意見をいただいておりますので、今いただいたご意見も踏まえて、横とか、太いとか、そういった中で、我々の出番も考えていきたいと思っています。

【河野部会長】

ありがとうございました。

はい、二村委員、お願いいたします。

【二村委員】

今おっしゃった先生のご意見にプラスアルファということですが、今回いろいろ伺っていきまして、結構スケジュールの問題であるというのがキーワードとして出てきたのかなと思うところです。先ほど、連携が大事ですというお話をそこで強調したいのですが、物流のエリアでグリーン物流パートナーシップ会議というのがあります。あれは荷主さんと物流事業者と一緒に環境改善について考えて工夫をすると、それに対して表彰制度があるという、簡単に言えばそのような仕組みです。先ほどの働き方改革をするには、オペレーターさんの理解が必要なのかなと。荷主さん、オペレーターさん、それから、オーナーさんですか。ほかにどのような利害関係者が入るのが適当であるのか、よくわからないですが、そのような方たちの連携でもって何らかの改善ができたというのが示されるのであれば、それに対して何らかの表彰制度があってもいいのではないかと。それによって、表彰されれば、その事業者さんたちは優良事業者ということになるでしょうし、ほかの事業者も追随が起こってくるのではないかと考えた次第です。

以上です。

【河野部会長】

ありがとうございました。今の点、何かお答えがありますか。

それでは、中島委員、お願いいたします。

【中島臨時委員】

大型船組合の中島です。今あった意見で、オペレーターという立場という話があったと思うのです。一応、契約というのがありまして、オペレーターというのは、定期用船契約

という契約の下で、オーナーさんと契約を結んでいまして、この伝統的な定期用船契約ですと、365日、私どもが船を使っているという契約になっています。一応、労務問題とは切り離して、365日、24時間使えるという建前で船を運航しているものですから、従来のやり方ですと、配船上、労務問題について配慮して荷物を運ぶということはやらなくてよかったのです。労務問題については、船主さんの専管事項ということで、仮バースを取るとか、あるいは、14時間まできてしまったとか、こういうことは一義的にはオーナーさんでやってくださいという切り分け方で今まではやってきたものですから、オーナーさんから見ると、ここに来て船員さんが足りないのでは何とかしてくれというのは、後から出てきた話ということで、今後は契約形態を変えないといけないかもしれませんが、オペレーターが冷たく見えるのは、そういう伝統的な定期用船契約の下で動かしているせいかなとは思いますが、ですから、ここまで人手不足になってきたら、そのような伝統的なやり方だけでいいのかなというのはありますが、今まではそういうことでやってきたということでご理解いただければと思います。

【河野部会長】

ありがとうございました。今の点、表彰の件はおきまして、ほかにこれまでの慣行ですとか、いろいろな関係者の関与の仕方とか、そのような点につきまして何か事業者の方々からご意見、あるいは、ご説明がありましたら、少し伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、栗林委員、お願いいたします。

【栗林臨時委員】

今、中島委員から話がありましたように、定期用船契約というのは世界一般にある契約形態なので、それを日本でも使っているということで、そういった形でできていましたので、労務問題とは切り離されてきていたのが、ここにきてこういうことで取り上げられてきましたので、今後、働き方改革を、船の働き方改革、船員さんの働き方改革、これは次のテーマにもなるのですが、船員の働き方改革の実現に向けてということになるときに、実現とは一体何なのかということになってくるのですね。職場環境をよくして、船員さんのメンタリズムも含めた健康にも配慮したことはもちろんですが、今ある船員法を守って、きっちり労務環境を整えるということ、今もほんとうは守っていなければいけないのですが、もし守っていないところがあったときに、どこまで守らなければならないのかという、実現という言葉の意味が非常に重要になってまいりまして、100%完璧に守るのか、どの程度守るのかということで、我々としてしましては、オペを通じて荷主さんとどういう話をしたらいいのか、話の仕方が大分変わってくるなという感じはしております。

それから、荷主さんもある程度、何かを変えなければならないということは皆さんわかってはいただいているわけですが、実態がどうで、どこまでひどくて、完璧まで直すのか、どこまで直すのかによって大分話が変わってくるということもありますので、この次のテーマの働き方改革の実現というのが、言葉の意味が非常に重要なのかなという気がします。働き方改革をしないことには、生産性が上がらないことも確かでございますので、結局、荷物がトンキロベースでどんどん増えている間はいいのですが、石油も含めて大口の荷物のトンキロがグッと落ちてしまうと、全体でトンキロが減ってしまいます。見かけはモデルシフトとかで派手にやっていますが、大口の荷物のトンキロが減ると、全体でポツと落ちますので、そのトンキロが減っていく中で、生産性を上げていくというのはなかなか大変なことでございます。この辺をしっかりやっていくにも、働き方改革は非常に重要なことであるという認識であることは間違いないので、それをやるにも実現というのが、何をどこまでどう実現するかというのが単純なところだなと考えている次第でございます。

【河野部会長】

今のご意見を伺ってまして、ある意味、多分、最終的なゴールは、働き方の改善だと思うのですが、ただ、この場合にいろいろな方がいろいろな形で関与しておられるときに、どの関係の方がどういう関り方をしていけば、その方向に向かうかと考えるということも必

要だと理解してもよろしいでしょうか。今のご意見を伺ってしまして、つまり、どこかが、だれかが絶対的に責任を負うという問題ではなく、むしろそれぞれの関わり方でどこの部分をどう改善するかを考えるというのもあり得ると承ってよろしいでしょうか。

【栗林臨時委員】

もちろん、そうですが、だから、どこまで改善しなければならないかということになってくると思います。法律に書いてあるとおりで改善しなければいけない。もちろん、ほんとうはそうなのでしょうが、そういうことなのか、今よりも改善すればいいのかという、そういうレベルだと思えます。

【河野部会長】

今の点につきまして、いかがでしょうか。

それでは、船員政策課長、お願いいたします。

【三輪田船員政策課長】

なかなかお答えが難しいところではありますが、法律のところだけを切り取れば、我々の立場として、「それは守らなくてはいいいですよ」とは言えない話かと思えます。ただ、いろいろな関係者がいらっしゃいますし、実態を踏まえることも大変必要なことでありますし、そもそも本議論は非常に我が国の経済社会にとって大事で、内航海運をストップさせない、サステナブルな事業として今後継続していくためにどうしていくのか。そのために、そこを担う人材をどう確保していくのかということところが大命題でありますので、その中で先ほど河野先生からもありました、いろいろな関係者からお知恵を出し合って、どういうところを目指していくかというのを、これからこの基本政策部会の場合も含めて議論を深めていただければありがたいと考えてございます。

【河野部会長】

今の点、ほかにも何か。

それでは、後藤田委員、お願いいたします。

【後藤田臨時委員】

栗林さんがおっしゃったのは、例えば、車のスピード違反は、制限速度60キロなら70キロは違反ですよ。でも、実際には全て捕まえないですよ。先ほどのスマートフォンを使った実態調査で、週で60.5時間とあり、これでも1日12時間を超えているが、これも違反ですかということです。年間の総労働時間を減らすというのがまずあるのかなと。弊社でも、週によって若干でこぼこがあって、全体で見ると何とか収まっているなという話は聞いています。だから、その辺の問題をどのように段階的にやっていくかということだと私は思うのです。

【河野部会長】

ありがとうございます。ほかにもいかがでございましょうか。

はい、瀬野委員、お願いいたします。

【瀬野臨時委員】

1点、荷主さんから、運賃は十分払っているという意見がございましたが、今の繁忙期のように100%というか、365日動いて用船料と相関関係があるのですが、幾ら用船料が出ているのか。そういった意味でも、どれぐらいの程度が適正に動けば、今の労務管理をクリアできるような感じになるのか。いろいろな意味で用船料の関係もあるので、そういうところをもっと踏み込んで調査というか、資料が出ないものかなと思うのです。

【河野部会長】

今の点、いかがでしょうか。

内航課長、お願いいたします。

【秋田内航課長】

これは、ヒアリングの内容でございますので、私がお話を聞いて、私に向かってS o x の費用なので払いませんとか、用船料なんか知りませんということを面と向かっておっしゃられる荷主さんはいないだろうという前提で私も伺っておりますし、向こうもそれをわ

かった上でお話をされておられて、それはそのまま言い値として書いているということなので、そこはそういうお話しだということは知っておいていただきたい。あとは委員からいただいた話は、正直言うと皆さん、数字についてどのようにお考えですかというのは、私もいろいろな数字をもって日々仕事をしているわけではないものですから、その辺はまたご相談させていただければと思っていますところですよ。

【河野部会長】

それでは、筒井委員、お願いいたします。

【筒井臨時委員】

今、瀬野委員、それから、内航課長からもお話がありました、適正用船料は払われているとか、燃料代についてはすべて負担されているという点について、この間、日本製鉄の一部というか、大手の会社の方のご説明がありました。これは全体の話ではなくて、喘いでいるから今、この2つの高齢化という問題が起き、運賃、用船料が適正でないという、また、それがあってこの部会が開かれているのだと思います。現実問題として、適正なものが支払われていないためにリプレイスはできない、それから、船員さんも集まらないというのが現実ではないかと思しますので、この働き方改革の実現ということで、先ほど栗林会長からもお話がありました、このためには何をしなければいけないというのは、そうたくさん選択肢はないので、これは先生方のお力をお借りして、行政の方々がきちり法改正を伴う規則の改正等もしていただいて、荷主の方々が頭の中では理解されていても現実的な行動がとられていない部分があるために2つの高齢化が起きているので、これをどのように解決するかということをやむを得ずともご議論いただきたい。また、改正いただき、それを適正化にもって行っていただきたいと思っております。

【河野部会長】

ありがとうございました。

今の点、内航課長、お願いいたします。

【秋田内航課長】

ありがとうございます。若干差し出がましくなりますが、今回は、これまで2回、直接荷主さんをお呼びしてお話を伺い、また今回、直接ここにお出まじできない荷主さんの分も含めまして、私からこんなことをおっしゃってましたよということをやまとめてご報告させていただいたということでございます。今回は、今、筒井委員からいただいたようなお話を、各海運事業者さんから賜ればなという会をつくりたいと思っています。何が言いたいかと言うと、基本的にB to Bの世界でございまして、相対でご契約されておやりになっている中なので、このようなものはこういう平場でご議論させていただくということに、それなりに意味があるからだと思っておりますが、放っておけば知らない世界のお話でございまして、とりあえず荷主さんが何を言っているかというのは、私が事業所を回って聞いてきました。それにつきまして、今度は事業者さんから「あれは本当なのか、違っているのか」ということも含めまして、次回、お話を賜れば、我々としても「ああ、このようになっているのか」ということにもなりますし、委員の皆様も含めまして、「では、どうしたらいいのか」みたいなこともより議論できるのかなと思っていますところでございます。

【河野部会長】

ありがとうございました。

はい、藏本委員、お願いいたします。

【藏本臨時委員】

全国海運組合連合会の藏本です。

時間外労働の問題は、最終的には中島委員が言われた、365日、24時間、船を動かして幾らという契約を今している、ということをや今後どう見直していくかということになると思うのです。船員を雇用管理しているオーナーの責任からすると、月に何度か船を止めて休ませてくださいと。すると、稼働率が落ちる。年間の稼働率からして、用船料はこうですと数字が減額されるか、または、その数字を維持しようとする、オペレーター

は荷主さんに対してそれを展開して、運賃を上げてくださいという交渉になるという、どちらかなのだろうなという気はします。

あともう一つ、ついでに言わせていただくと、加藤委員が質問されたことに対する意見として、加藤委員が帰られたので残念ですが、船舶管理会社のメリットを数値化するというのは非常に難しいと思います。というのも、内航は旧態依然、船主船長、一杯船主で、家族で構成して船を動かしていたわけですね。そうすると、そのコストというのは、人件費であったり、保守整備費であったり、減価償却、借入に対する返済、どれかを犠牲にしながら安いコストで物を運んでいた、社会貢献をしていたというものを、船舶管理会社というのは、ある程度、現状の内航の課題に対してどう解決をしていくかという方法の1つとして、コストの見える化を図る、船員の予備船員率を上げる、確保、育成、教育ということを見える化していく。あと、保守整備にしても、船を止めない、レッドシップにならるように早目早目にいろいろな部品を替えていく、計画的なメンテナンスを行うということからすると、多分、コストは今よりは上がっていくと思います。したがって、加藤委員が言われたようなメリットを数値化して、だから船舶管理会社を使うことはいいことだというようには多分ならないだろうなという気はしております。

それと、船舶管理会社がなぜ業界に普及しないのかという問題については、いろいろございましたが、私はもっと位置づけのところで、今までの業法というのは所有者に対する規制だったわけですね。それは、所有と管理が一体で行われていたということで、所有に対する規制でよかったのかもわからないが、この場合、所有と管理は分離されていくようになったときには、管理をする人たちに対する規制をある程度かけていかないと、安全が担保できなかつたり、人の問題だつたり、いろいろな問題が解決できないのではないかなという気はしております。

【河野部会長】

ありがとうございました。

先ほど首藤委員が手を挙げておられて、大変失礼いたしました。

【首藤臨時委員】

話が戻ってしまうかもしれませんが、先ほどの所有と管理の話とも少し関係するのですが、今回のお話でもオペレーターさんの運航スケジュールと、船員たちの長時間労働という関係性が指摘されました。私は、労務問題と運航スケジュールというものを切り離して考えること自体にそもそも相当無理があると思います。労働裁判などでも、例えば、長時間労働や過労死が起きたりした場合の責任者というのは、当然、一義的には会社の使用者になるわけですが、使用者概念というのは労働法の中では拡張適用されることがあります。雇用契約を結んでいるのが船主と船員であったとしても、実際、その船員の長時間労働に對しだれに責任があるかというところまで、遡及して考えていくこともあります。そういったことを全体として考えていかないといけないと私は強く思います。ですので、運航スケジュールを立てる際に、何人で、1人がどれくらい働いて、このスケジュールが可能であるのかということと一体化して考えられるような体制をつくっていかねばならないと思います。船員の総実労働時間238時間ですかね。正直、すごく驚きました。これは、ものすごく長いです。皆さんは、これをどこまで短くするのですか、法令を本気で順守するつもりですか、と言いますが、今、人が足りなくて人が欲しいわけですね。人が採れるための労働時間はどれくらいなのかという視点が多分すごく重要で、今、日本社会は働き方改革の中で労働時間が短くなってきています。そうした全体状況と比べながら考えないと、過去より短くなったから、我々はこれでいいよねという認識で、ほんとうに人が採れるようになるのかということを考えていかないといけないと思います。

以上です。

【河野部会長】

ありがとうございました。大変失礼しました。今の点、ほかに何かご意見あるいは……。

それでは、栗林委員、お願いいたします。

【栗林臨時委員】

船員法どおりに労働時間をきっちり守るところで決まれば、それなりに話がまた進んでいくということなので、要するにどう決めるかということですよ。「働き方改革の実現」という中途半端な言葉の書かれ方だと、話がしにくくなりますので、はっきり書いたら書くし、書かないなら書かないでいいと、その辺のフォローを決めていただかないと、業界としてもなかなか動きにくいのかなという感じはいたします。

【河野部会長】

それでは、表現とか、目標を少し事務局でもご検討いただいて、どのような表現で、一体ここで何を議論するかということ、次回までにもう少しご検討いただければと思いますが、よろしゅうございますか。ほかにいかがでしょうか。この際ですので、ご意見を伺っておきたいと思えます。まだご発言でない方も含めて、あるいは再度何かということはいかがでしょうか。

それでは、後藤田委員、お願いいたします。

【後藤田臨時委員】

管理会社ですが、基本的にアウトソーシングというのは、大きな企業が自分のところのコストを下げるために出すというのが基本ではないですか。我々、内航業者は一杯船主で小さい業者さんが多いので、基本的に自分たちでできなくなって、仕方がなく外へ出しているというのが実態だと思うのです。その中で、本来の船主さんのコスト、収入源というのは、その辺の部分の付加価値を自分たちの収益にしているわけで、それを外へ出してしまうと、外航船みたいに出資者、投資者というイメージになってしまうので、難しいのかなと私は考えています。

以上です。

【河野部会長】

はい、藏本委員、お願いいたします。

【藏本臨時委員】

後藤田さんに反論させていただきます。本当は、業界の中でやれという話ですが、必ずしもそうではなく、それぞれのオーナーが将来を見据えて船員問題だったり、今の技術革新だったり、いろいろなことをやっていく上で、1人ではできないこともグループになってやればいろいろなことができるようになるというポジティブな考え方でつくる管理会社も中にはあるのだということで、オーナーが本来は自分の将来を考えたときに、仲間と一緒に合理化、効率化を図っていく方法の1つとして考えてほしいなと思うのです、ということをお願いいたします。

【後藤田臨時委員】

そうですね。

【河野部会長】

多分いろいろな事業者さんがおられて、考え方もそれぞれで、長い間のいろいろな慣行もおありですので、一律にこれがいいというのが言えない世界なのだろうかと、伺っています。ただ、とは言っても、やらなければいけないことがあることは事実で、それがどのようなことかをご議論いただくと大変ありがたいかなと思います。

ほかに。それでは、笹岡委員、お願いいたします。

【笹岡臨時委員】

少し戻りますが、先ほど定期傭船の話がありました。私は、平成30年商法改正の際に定期傭船契約に関する条文に関わった1人ですが、定期傭船であるからといって船を365日どのように使ってもいいというわけではないと思います。象徴的なのは、オペレーターの安全港指定義務です。これは、オペレーターは乗っている方と船が安全に着岸することのできる港やバースを指示しなければならないという契約上の義務です。この義務については、改正商法では明文で規定されませんでした。イギリスの判例では認められており、日本法のもとでも同じように解釈できると思います。つまり、オペレーターであって

も、船が安全に運航することができるように配慮する義務があります。

また、定期傭船契約とは、特定の船をチャーターする契約ですので、当該船舶が持っている運航能力を前提に締結されているはずで、無尽蔵に船員さんを確保して稼働することができたら、このくらい運航することができるという計算ではなくて、法令面も含めて、その船において配乗できる船員さんの数を前提に、その船の稼働力というのは決まってくるのだと思います。

【河野部会長】

はい、中島委員、お願いいたします。

【中島臨時委員】

厳しいご指摘をいただきましたが、一応230時間働けとか、そういうことは全く要求してなくて、時間いっぱいになった人は交代要員を乗せてくださいというのがオベとしての立場です。ですから、現状無視しているのは、十分な交代要員がいれば365日動かすよねという理解で動かすのですが、昨今の人手不足ということで、実際のオペレーションは、我々も相談しながら、365日を供用するということは、今はしなくなりましたというのは実態としてあります。ですから、権利ばかりを主張して実態を無視した運航というのは、今はやらなくなった。契約上、そんなことはしなくていいと思ってはいるのですが、実態としてはそこまではやらなくなって、配慮して運航するようになっているというのが、実態としてはそういう形になっています。

【河野部会長】

はい、篠原委員、お願いいたします。

【篠原委員】

私は、非専門的な立場でずっと皆様方のご意見をお伺いしていて、それぞれのステークホルダーのご主張はよくわかるのですが、みんなそれぞれ絡み合っていて、なかなかこれをまとめるのは大変だなと。相当奥深い議論が必要だなという印象を持ちました。その上で、皆様方のような意見を延々と続けていると、例えて言えば、ぐるぐる回る山手線のようです。だから、どこかで中央線に入らないと、この議論は収束しないと私は思うのです。全部絡み合っていますから。そこで、何か突破口を1点か2点に絞って、まず、そこに集中的に議論をして、1つの方向性をつくるということを今後の議論の進め方に関わる問題ですが、提案をさせていただきたいと思います。

以上です。

【河野部会長】

ありがとうございました。ほかに。

はい、野川委員、お願いいたします。

【野川委員】

本日のこの部会には、船員の代表の方がおられないので、船員の立場からのご発言というのは全くなかったのですが、この意見交換のテーマの2番目にありますように、内航船員の働き方改革の実現ということをお話し合うわけで、主人公は船員です。その船員からのご発言がない状態で、その船員を使っている方たち、つまり、取扱いの対象として船員を見る立場の方たちからの発言だけで議論が進むのは、私はあまり適切ではないと思います。そうは言っても、ここに船員がいない以上は仕方がないわけですが、ただ、想像力を働かせたいと思うのは、船員というのは、例えば、船舶の設備を今後どうしようかといったことと同様の、いわば「取扱いの対象」として考えるべきではなくて、「相手方」として考えなければなりません。雇用契約、雇入れ契約を結んで、船員は賃金を受けて働くわけですが、それはちょうど荷主さんに運賃を払う契約を結んで運賃を払うのと同じで、要するに当事者の一方である雇い主だけで決めるのではなくて、話し合って対等の立場で合意したところで決めるのが原則です。例えば、運賃が、うちの会社がなかなか最近景気よくないので、来月からは2割引で運賃を払わせてもらう。それで、そのほかは変わらないでいいよねということは、相手方がある場合、できませんよ。だから、ほんとうは賃金も、コ

ストが高くなったので3%カットさせてもらうよなんていうことをほんとうは一方的にはできないわけです。船員というのは、雇う側にとっての「相手方」であって、合意の下に物事を決めていくのが原則です。そういうことを考えると、内航船員の働き方改革をどう実現すると、例えば、我が業界にとってはどのようにいいかということ、船主サイドの皆様がお立場としては考えるのは当然ですが、それは対等な相手方との話し合いや合意の中で検討していくのが原則であって、それを踏まえた上で、もちろん、どんな交渉や話し合いでも、自分の立場がこうなので、できれば自分の立場が実現できるような形にしたいとなりますが、ただ、今申し上げた原則は忘れないでいきたい。ここでできればもうちょっと、まさに船員の立場を想定したうえでいろいろな検討というのが、ご発言も含めてあったら、よろしいのではないかと思います。今日はたまたまそういう状態なので、私が別に船員を代表してはいませんが、お話をいたしました。

【河野部会長】

ありがとうございました。本日、残念なことに船員の代表者の方がご欠席でございますので、この点はまた次回にご意見を十分に伺えればと思います。

【篠原委員】

欠席というのは、向こう側が欠席と言ってきたのですか。それとも、こちら側が呼んでいないのですか。

【秋田内航課長】

ご都合が悪いということです。

【河野部会長】

委員におられますので、その点は申し上げておきます。

はい、筒井委員、お願いいたします。

【筒井臨時委員】

今、全日海の方が今日おられないというお話がございました。総連の中には船主さん、オペさん、皆さんおられるわけであって、船主さんというのは、船員さんを直接雇用し、また場合によっては船に乗っていらっしゃった方もおられます。未組織、組織という考え方もあるわけで、必ずしも組織船の代表の方のご意見と未組織の船員の方々のご意見というのは一致しているわけではないので、もちろん、今日は全日海の委員の方はおられませんが、十分総連の中で対応できると思いますが、野川先生、いかがでしょうか。

【河野部会長】

野川先生、いかがでしょうか。

【野川委員】

会社の社長は、みんなそう言いますね。わしが一番社員のことを考えて経営していると。実際に船員の方たちの意見とご自分の意見を対等にお考えですかということをお聞きしたいのです。法的な制度はそうなっているわけですよ、対等、平等な契約でもって、船員は働いて、その対価としての賃金をもらうということですので、働き方も当事者である船員がどのように考えているかということ踏まえて、合意のうえで決めていかなければいけないということです。ただ、組織船と未組織船があつてという、それもおっしゃるとおりで、もちろん、一筋縄ではいかないことは十分に了解しております。ありがとうございました。

【河野部会長】

私個人の意見ですけれども、なかなかこのように代表して出てこられる方々のご意見もあり、それから、それぞれの方々、実際に働いておられる方々のご意見もあって、しかもそれは皆さんそれぞれのおかれている状況とか、事情によって違うところがあると思います。それを全部吸い上げるというのは、このような場では無理だと思います。ただ、事務局としても一応ヒアリングを随分してくださっていたり、これまで見えてこなかったような意見も出てきたりしていると思います。今後、各委員がそれで足りないとお考えのところを補っていただきたいと思ひますし、その上で事務局と、有識者の先生方、事業者の方々

と、この部会がお互いの意見交換の場になるといいなと座長としては考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

次回もおそらく、色々なご説明と意見交換の機会があると思いますので、次回はずいぶん船員の代表の方にもご出席を賜って、それでさらに深い意見交換を進めていきたいと思ひますので、ご協力いただきますよう、よろしくお願ひいたします。

ほかに有識者あるいは事業者の方々から何かご意見ございますか。

事務局から何かございますか。

【秋田内航課長】

平岡委員のお話をいただいておりますが、事務的には今回ご欠席ということで、昨日、資料のご説明はさせていただいておりますので、今日ご発言を賜れないのは残念ですが、次回にはぜひまたご出席を賜りたいと思ひているところです。

それから、もう一つ、先にご退席されました中島委員から、今日貴重なご発言をいただきました。オペレーターさんは、みんな365日、24時間使い倒しているという方ばかりでもなくて、いろいろお話を聞くと、先駆的にいろいろな働き方改革を自らおやりになっている方もおられると伺っておりますので、そういった方の取組をこちらで調べさせていただいて、また後日の部会でご紹介させていただければと思ひていることとございます。

【河野部会長】

局長、何かございますか。

【大坪海事局長】

先ほど、主人公は船員であるというご発言がありまして、我々も全くそのとおりで思ひついています。今回、船員部会で出た資料等も出しましたが、そこでのさまざまな情報収集とか、船員の生の声を聞くというのは、要するに雇用者側、雇ってくれている人に遠慮せず生の声を届かせてもらうという努力を船員政策課としてはやったと思ひついています。さまざまな調査の手段があつて、今まで積み重ねてきた調査があるのですが、プラス、船員の立場になって、彼らが主人公という認識の下で実態を知ろうという努力はやってきたと思ひついています。今日の全日海委員がいないのはたまたまですが、船員部会も並行してやっているのです、そちらはそちらで働き方改革の議論をしているし、まさに船員目線での議論はそこでされていると思うのです。ここは、もちろん、出席はしていただくのですが、全部の代表、船員の代表を連れてきても仕方がないので、ここでの主眼というのは、河野先生が言われたように、それぞれの立場で、というのは、荷主もオペもオーナーもということで、それぞれの立場でどこをどう改善するかを考えるというのが、ここでの主眼だと思ひついています。実際には、今、荷主企業、今日はいらっしゃいませんが、それぞれの立場で何をするかということになると思うのです。ですから、今何か、荷主に直接的なレバレッジが何もなければいけません、それは今後変える必要があれば、それは変えていかなければいけないと思ひし、それはオペに対しても同様だと思ひます。

ただ、先ほどから法律をどこまで守るかという議論について言えば、それは、法律は守ってくださいとしか言いようがありませんが、何かを達成しようとするときに、手段というのはさまざまな階層があつて、何のかんの全部箒の上げ下ろしまで法律に書かなければいけないというわけでもなく、そのすべてに罰則をかけなければいけないというものでもないわけですね。それは全部書いてしまうと、それをどこまで守るのかと。守っている人と、守っていない人との、守っている人が損をするという議論にもなるので、一般的に言えば法律に書いてあるのはミニマムな要件で、そこはがっちり守ってもらいますと。あとは、努力義務の法律の中に書いてあつたり、ガイドラインに落としてそれを守ることを推奨するようなものがあり、また、例えば、荷主Aと荷主Bとか、この前の議論でも、競争は製品でやって、物流は協働でやるという話がありましたが、そのように物流は協働でやったらいいじゃないですかと。荷主AとBとCは協力したらいいじゃないかという話は、ガイドラインにすら書けなくて、これはむしろそういうフォーラムをつくるということだと思ひます。いろいろな階層があるので、それぞれの中でちゃんと考えていくのだろうと、

それが今後の議論かと思っております。

以上です。

【河野部会長】

ありがとうございました。ほかに何かございますか。よろしゅうございますか。今、局長がおっしゃいましたように、この場の何より大事なことは、いろいろな関わり方をしておられる方が、一同に座っておられるということだろうと思います。その中で、いろいろな議論をして、それぞれのお立場から何ができるのだろうかということを考えることが大事なのではないかと、今日のご議論を伺っていて感じました。いろいろな手法があるかと思しますので、また議論を深めさせていただければと思います。

時間でございますので、本日はこのあたりでそろそろ議事を終了させていただきたいと思っております。本日はさまざまなご意見、貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、事務局から何かございますか。

【事務局（渡部）】

河野部会長、ありがとうございました。

本日の議事録につきましては、冒頭で申し上げたとおり、国土交通省のホームページに掲載をいたしますので、議事録案ができ次第、皆様にご確認をお願いしたいと思います。

次回の部会につきましては、来年の1月24日金曜日、10時より、今回と同じ、この会議室での開催を予定しておりますので、また皆さまのご出席よろしく願いいたします。事務局からは以上でございます。

【河野部会長】

ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、本日の基本政策部会第12回を終了させていただきます。皆様、本日はお忙しい中、ありがとうございました。

— 了 —