

内航海運の現場目線

働き方改革と「意識の改革」

～ 時代変容、変化する競争 ～

全日本内航船員の会 事務局 松見 準

内航船の大半は零細会社の小型船です。社長が船長として乗り込んでいる船もあります。船主を慕い、苦しいスケジュールを共に乗り越えてきた船員も多い世界。緊急で人手が足りなくなった時には、80歳のベテランOBが一肌脱ぎに乗船することだってあるのです。

しかし、その場その場での対処を重ねるうちに、経営としての未来や計画、労働の契約概念まで希薄になってしまい、同業者による過当競争まで始まり、結果、産業内で適正な労働の対価を考えることが出来なくなっているようにも見えます。これでは船主を支える船員たちやその家族を守っていくことができませぬ。船員は大きな職責とその誇りから「法律の方がおかしいのだ」「正直にやったら物流を止めてしまおう」などと考えるようになってしまいます。内航船の労務管理に関わる「働き方改革」は、例えば労働問題のように労使を対立軸にして解決することはできません。

そこで、交通政策審議会海事分科会基本政策部会でも「内航海運業者による法令遵守の取り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、荷主の協力が必要不可欠**」であるとし、「荷主」に対して配慮義務を打ち出しています。また「オペレータ」に対しても「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」として、「船員の労働時間を考慮した適切な運航計画の作成その他の船員の過労を防止するために必要な措置を講じなければならない」と内航海運業法を改正しています。

そこから重要になってきたのは、今回の改善を動かす鍵が「船舶所有者が船員の労働時間を適切に管理すること」を前提としているという点です。船舶所有者、つまり内航船主が、船員の過労を防止するための報告をオペレータにすることによって初めて、オペレータが必要な措置を講じなければならない立場になるのです（改正内航海運業



法第12条。必要な措置を講ずるに当たっては、船舶所有者の意見を尊重しなければならないともある)。内航船主による初めの行動こそが、内航海運産業の「働き方改革」に求められていることが分かります。

これまで内航船主がオペレータに意見することには躊躇いがありました。しかし今後は「苦情」の意味も周囲の状況も変わっているかも知れません。今回の法律改正の他にも、これから様々な角度の状況からオペレータの立場が変わっていくことになります。

内航海運業法の改正によって「運賃の見える化」も始まり、くち約束の契約ではなく書面で交付されることになります(改正内航海運業法9条)。また今後、内航船員の労務管理が電磁的方法でクラウド上に正確な連携で管理されていく可能性もあります。労働実態の「見える化」も進んでいきます。さらにそこに非常に深刻な船員不足の現実も申し掛かってきます。高齢船員がリタイヤし、船員を確保できなくなる内航船。大きな海難事故が発生し、その原因が船員不足や用船料不足に起因しているとされるケースも出てくるでしょう。つまり、状況の見方によっては、実際に板挟みの立場で苦しむのは

オペレータのようにも考えられます。オペレータにとって、労務管理に積極的な内航船主の協力は必要になっていくのではないのでしょうか。

内航船主には労務管理責任者の選任が義務づけられました。労務管理責任者から報告を受けた場合に、オペレータにコンプライアンス違反の状況を伝え、その改善を要請、または改善の提案をすることが義務づけられています。内航船主と現場の内航船員は、厳しくなるオペレータの立場を早くに予見し、オペレータと協力して内航海運産業の新たな発展へと状況を持ち込んでいくことが重要と考えられます。「意識の改革」が必要です。

間違っても、オペレータが違反業者を使って何とか内航物流の存続をはからなければならぬ状況にしてはなりません。必ず壊滅的な事態へ行き詰まることになります。

間違ってても、オペレータが違反業者を使って何とか内航物流の存続をはからなければならぬ状況にしてはなりません。必ず壊滅的な事態へ行き詰まることになります。

内航船主と内航船員は、運航計画を是正することで船員の教育や増員に取り組んだり、そのために必要な用船料について、当たり前相談できるようになっていくかも知れません。

《今から船員現場がやっておくこと》

内航海運産業の「働き方改革」を成功させるためには、現場の船員自身も納得できるように考えておくべきことがあります。今回、「航海当直の通常の交代のために必要な作業や、防火操練、救命艇操練その他これに類似する作業」が労働時間の対象として加えられることになりました。まだ、食事を作る調理の時間をどのようにカウントすべきか等、議論は終わっていません。

実際、船員の意識としては乗船中は当直時間に関係なく常に労働時間です。連日続く



出入港には当直関係なく全員で配置につきますし、入港するスタンバイ前にも当直者以外の人員で集まり準備しています。全員が起きて来ているかの確認や、向かう岸壁の風向や風力、潮流等について話し合い、接岸作業時の注意点などを共有しています。この時、接岸後の整備作業や買い出しの予定などの打ち合わせも行なっています。作業も一人で簡単にやっておくメンテ等もあり、船員それぞれの労働時間を正確に管理することは本当に難しいことです。

船内生活では日常的に、少しの異変（何かの部品が落ちているとか、液体がたれているとか、異音、異臭、振動など）にも気が付き、緊急で応急処置したり報告したりする感覚がなければなりません。「労働なのか、労働ではないのか」といった観点が優先された場合に、こういった船員に必要な資質が失われていく心配もあります。

しかし、この「働き方改革」による労務管理の厳格化は「船員」のために行われるものです。船員自身が「船員の労働時間を法的にカウントするなんて無理だ」と言ってしまうと改善も終わってしまいます。「働き方改革」で、労務管理責任者、内航船主、オペレータ、荷主とで協力して問題改善に取り組んでいく仕組みはできました。**当事者である船員自身もその仕組みに関わっている「意識」はとても重要です。**船員の労務管理は難しい課題ですが、せめて正確に記録を取ってみようとか、納得がいくまで考えて、その答えを見つけていくこと。その姿勢が、行く行くは内航海運産業全体の未来を救うことにまでなると考えています。（了

