

＜大学生の卒論から内航海運をみる＞

船舶管理会社が内航海運人手不足問題解決に寄与する為の課題

全日本内航船員の会 事務局長 松見 準

内航船に関心を持ってくれた一般大学の学生さんが、内航海運産業をテーマに研究し卒業論文にまとめてくれました。全日本内航船員の会では当論文を入手し、作者の工藤航平氏のご厚意で公開させていただくことにしました。

膨大な資料収集と取材によって丸裸にされていく「内航海運」は、産業の内側にいる私たちがそれぞれの立場や都合から後回しにしてしまっていた問題や事実を露わにしていきます。

私は、船員たちが実際に海運現場にいて感じる問題や課題こそが、陸の関係者の議論に届けられるべきであると考えています。しかし、まったく海運と関わりのない一般大学の学生が真剣に内航海運産業の未来を思い研究をした場合に、ここまでの実状を陸の資料からでも検証することができるという点は注目すべきだと評価しました。

論文は、内航海運産業の検証から問題解決の糸口へと真っ直ぐに向かっていきます。現在、国土交通省が検討をすすめている「船舶管理会社」に焦点をあて、その普及に関わる全ての人を知っておくべき意義について提案します。

近年、SNSによって陸の人であっても海上の船員を身近に感じられる機会が生まれています。海上船員からの様々な発信によって、国内物流と生活との繋がりや船員たちの人間くささまでを感じることになりました。リアルタイムに発信される情報から大時化の海上の姿を知った時に、船員たちの働きを心配してくれる暖かい人間関係まで生まれています。一般の方々の有志によって誕生した記念日「内航船の日」も公的な認定を受けてから三年目を迎えました。論文を書き上げた工藤氏もそうした中で「内航船」の存在を知ったという市民の一人です。

他の様々な産業が市民社会からの信頼や応援によって発展してきたように、内航海運産業もまた、より社会性のある産業へと進化していくことになるはずです。

論文の公開が、一般の方にとって「内航海運」をより深く知ることへの入り口になってくれればと思います。海運関係者の方にとっては、立場立場で色々な意見もあるかと思います。私にとってもこの論文の内容に全て納得というわけではありません。しかし、一度背負っている重荷を下ろしてみ、島国の市民社会と共に発展する海運産業の姿をイチからイメージする入り口に一緒に立てる機会になればと願っています。

2018年12月20日

本論文公開の承諾に心より感謝申し上げます。＜次頁から論文＞

船舶管理会社が 内航海運人手不足問題解決に 寄与する為の課題

工藤 航平

CONTENTS

1 章 はじめに

2 章 内航海運の現状

- (1) 内航海運の概要
- (2) 内航海運業界の構造
- (3) 内航船員の働き方

3 章 内航海運人手不足問題について

- (1) 内航海運における人手不足
- (2) 内航海運において外国人雇用が行われていない要因
- (3) 内航海運の供給方法
- (4) 内航船員の離職率について
- (5) 内航海運人手不足問題が継続し続けている要因

4 章 内航海運人手不足問題に対する対応策

- (1) 水産高校出身者の船員の増加
- (2) 海上自衛隊出身の船員の増加
- (3) 一定の規模を持った舶管理会社の普及

5 章 船舶管理会社普及の意義と課題

- (1) 船舶管理会社普及の意義
- (2) 船舶管理会社としての一定の品質を保つための課題

6 章 おわりに

1章 はじめに

日本では、少子高齢化による人手不足が長年懸念されてきた。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」によると、日本の生産年齢人口は2010年から2013年の間に1300万人減少している。さらに、2010年から2050年の間には3000万人の減少が予想されている。

このように、長期的に見た場合の人手不足は深刻である。しかし、現段階で既に人手不足となっている業界がいくつか存在する。

2017年7月、日本商工会議所「人手不足等への対応に関する調査」による集計結果では、現在、人手不足であると答えた業界の上位3つは、上から宿泊・飲食業、運輸業、介護・看護業界であった。この調査における他の集計結果を見ていくと、「人員が充足できない理由について」の集計結果は、上位3つが上から、「募集をしても応募がなかった」、「自社が求めている人材ではなかった」、「内定を出し、入社したものの、定着しなかった」という結果になった。そして、「人員の過不足状況について」の結果を見ると、「不足している」と約6割の企業が答えている。

上記と同じように人手不足である業界として、運輸業に属する内航海運業界がある。

内航海運とは、物流の中でも国内貨物の海上輸送を行う産業を指す。その内航海運に使われる船を内航船、また、船員のことを内航船員と呼ぶ。¹

詳しいことは後述するが、内航海運業界は先ほどの集計結果と同じように募集をしても応募がなく、入社した社員が定着できない状況が続いている。そして、内航海運業界において最も不足しているのは実際に船に乗って仕事をする船員である。短い期間で船員の仕事を堅実にこなすのは難しく、他の仕事に比べ、専門性の高い業種である。しかしながら、これまで内航海運業界では、根本的な改善策よりも場当たりのやり方が業界全体でも優先されてきた。

しかし、近年、人手不足がより一層深刻化し、その対応策がいくつか提案された。その中の一つとして挙げられているのが、一定規模の船舶管理会社を日本で普及させることである。この改善策は提案されてから日が浅く、まだ十分な議論がされていない。

そのため、この論文では人手不足問題解決に船舶管理会社が寄与するための課題について論じていきたい。

2章 内航海運の現状

日本内航海運組合総連合会「内航海運の概要」によると、内航海運については「船で国内の港から港へ荷物を運ぶこと」としている。そして、「海外の港と国内の港の間で荷物を運ぶこと」は外航海運という。この章では内航海運がどのような業界であるかについて述べていく。

(1) 内航海運の概要

内航海運は物流業界において、トンキロベースで見ると全体の4割以上の輸送を担っており、日本の物流インフラを大きく支えている。² また、鉄鋼、石油、セメントなどの産業基礎物資9品目はその全体の約9割が内航海運によって輸送されている。³

また、内航海運は経済的役割とはまた別の役割として、国の安全保障に関わることがある。災害時の際の輸送協力、外国船の領海侵犯などに対する海上保安庁への監視業務が法律により義務付けられている。⁴

このように、内航海運は、日本を様々な面から支えている。

(2) 内航海運業界の構造

2016年3月31日時点で内航海運事業者数は3,510社となっている。このうち休止等事業者が470社あり、営業事業者数は3,040社となっている。⁵

この内航海運事業者の内、登録事業者が1981社、届出事業者が1059社となっている。⁶

登録事業者とは、総トン数が100トン以上または長さ30m以上の船舶を使った運送事業、船舶の貸渡業を行う内航海運会社を表す。⁷ 届出事業者は、登録事業者よりも小規模である総トン数が100トン未満または長さ30m未満の船舶を使った運送事業、船舶の貸渡業を行う内航海運会社を表している。⁸ 運送事業は荷主と直接運送契約を結び船舶を用いて旅客または貨物を海上輸送するサービスで運賃を得る事業でありオペレーターとも呼ばれる。その海上輸送手段としては、自社船舶と貸渡事業者から用船した船を使って輸送する。貸渡事業とは船舶や船員を運送事業者に貸渡すことで船舶運航を行い、用船料を得る事業である。荷主と直接運送契約を結ぶことは無い。また、貸渡事業を行う企業はオーナー企業とも呼ばれる。オペレーターに船舶・船員を賃貸するという事業形態のため、貸渡企業そのものが運航していることにはなっていない。また、貸渡企業の中には船舶のみ、船員のみを賃貸している企業（マンニング事業者）も存在する。⁹

登録事業者の企業規模をみると、その約95%が資本金3億円未満の事業者となっている。そして、5000万円未満の事業者は約78%である。そして、登録事業者における運送事業を営む企業の637社の内、運航船舶が1~2隻の企業が55.1%と過半数を占めている。貸渡事業も同じように1,344社の内、保有船が1隻のみの企業が62.7%を占めている。¹⁰

このことから分かるように、内航海運の事業者の多くが中小零細企業である。そして、これが後述する内航海運人手不足問題に大きく関連していく。

また、内航海運の市場構造の特徴として、荷主を頂点とするピラミッド構造がある。前述したように、内航海運で輸送される貨物の大半が産業基礎物資であるため、多くの内航海運事業者がその荷主企業となるメーカー企業と深く結びついている。¹¹ 森編著（2014）によると、2013年における内航海運運送事業者1551社の内、荷主企業から直接取引を行う元請オペレーターは約50社のみとなり、事業者全体の僅か1.6%にあたる。そして、その50社が内航輸送契約全体の8割を占めている。残りの2割は、輸送需要の変動に対応するための短期間のみ契約を担っている2次受け、3次受けの中小オペレーターとなっている。¹² そして、このオペレーター企業に対して、船員・船舶の貸渡を行うオーナー企業が1696社となっている。これにより、荷主企業の多くが特定の大企業であるオペレーターとのみ取引を結んでいる。産業基礎物資を扱う大手荷主企業の多くは、元請けオペレーター企業を完全子会社化、または、その企業の筆頭株主となっている。¹³ このような関係から、需要と供給によって運賃や用船料が決まるという市場性は期待できない。結果として、荷主企業と元請けオペレーターによって定められた用船料によって、オーナー企業は貸渡業を行わざるを得なくなる。また、日本内航海運組合総連合会「内航海運の概況と暫定措置について」によると、2006年にはオーナー企業の内、特定オペレーター1社とのみ取引を行っている企業は全体の61.5%に及んだ。そして、運賃交渉時の際、上下関係が強く主張できないと答えた企業は44.2%であった。多くのオーナー企業が一社のみと契約を行っているため、契約破棄等を危惧し、用船料などの交渉が不利、もしくは、交渉が行えない状況である。日本海運振興会「内航海運市場の実態調査報告書」では、内航船の運用にかかる燃料代や安全・環境対策コスト等が増大していることに対し、内航用船料の年度別平均金額はバブル崩壊期以降、低下傾向にあることを指摘している。

このピラミッド構造については、荷主企業の安定化、内航海運事業者にとっては経営の安定化に役立っているという面がある。一方、市場の閉鎖性を高め、新規参入や多様な事業展開や競争促進の障害となっている。また、前述したように内航海運企業のほとんどが中小零細企業であり、多くの荷主企業と元請けオペレーターが強く結びついているため、用船料に対する交渉力が弱い立場にある。この用船料に対する交渉力が弱いこと

と、中小零細企業が多いことから、後述する人手不足問題に対して、一企業のみでの対策が行いづらい環境となっている。¹⁴

(3) 内航船員の働き方

今回、内航船員の働き方等について、元内航船員の方に取材¹⁵を行なった。

内航船員は基本的にその他の仕事と比べ、激務の仕事となる。1日のスケジュールとしては、4時間働き、8時間休憩することを2回続けることとなっている。しかし、その実情は大きく異なる。内航海運では荷物の搬入のための港での出入港がほぼ毎日行われている。この出入港の間は前述したスケジュールの休憩時間とは関係なく働き続けることとなる。これにより、1日中働くこととなり、内航船員は船上で働く間は慢性的な睡眠不足の状態となっている。この働き方を3ヶ月続け、次に1ヶ月間の連続した休暇を取ることが主な内航船員の働き方となる。

内航船員の給与は企業によって様々だが、全日本海員組合に入っている企業ならば陸上のその他の仕事に比べ、高い金額となっている。しかし、年齢が高くなるにつれ、その差は縮まっていき、船員が高齢化してからは陸上の仕事の年齢に応じた給与よりも金額が下がるとも言われている。前述したように内航船員は長時間労働が続くため、時給に換算するとアルバイトより低いと考える人もいる。

また、船上で働いている間はインターネットやテレビをほぼ使用できない環境となる。インターネットの電波を発する基地局のアンテナは基本的に海ではなく陸に向いているため、インターネットの電波が船内まで入ってくることはほとんどない。約15年前から携帯電話等を扱う企業が増えたことにより、それ以前に比べると電波は入りやすくなっている。また、テレビは地上デジタル放送に移行してから、ほぼ視聴することができなくなった。内航船員はそれまでテレビ放送から津波情報等を確認していたため、内航海運において大きな問題となっている。東日本大震災の際も、津波情報等を船上にいた内航船員は迅速に知ることが出来なかった。

このように、内航船員は激務の仕事であり、その環境や給与もそれに見合ったものとはいえない状況が続いている。

3章 内航海運人手不足問題について

この章では、内航海運における人手不足がどのようなものであるかを最初に述べる。その後は内航船員の企業等への供給状況、離職率から人手不足が継続して続いている要因を述べていく。

(1) 内航海運における人手不足

海運統計要覧2016「わが国の船員数の推移」によると、1980年代には約6.3万人いた内航船員は、2005年には約3万人となり半分よりも少ない人数になってしまっている。その後も内航船員は減りつづけ、2015年には27,490人となっている。そして、その年齢構成も歪なものになっている。内航船員全体の内、50歳以上の割合が全体の約55%を占めており、30歳未満の若い船員は約14%のみである。¹⁶

「第33回海事分科会」資料によると、アンケートに答えた内航海運事業者全体の29.8%にあたる企業の中で、全て自社の努力のみにより、船員を確保できている事業者は約4割にとどまっている。その他の事業者は、船員派遣、マンニング事業社、そして、後述する船舶管理会社を使うことで船員不足を補っている。そして、船員不足が原因で運送を見送ったことがあると答えた事業者は3.8%であった。

しかし、この内航海運の人手不足問題はこれまでそれほど深刻化せず、問題が顕在化することはなかった。

その内的要因として、既に定年を迎えた高齢船員の活用がこれまで進んでいたことがある。そして、外的要因としては、プラザ合意などの急激な円高による外航海運業界の不況や漁船部門の減船によって多くの外航船員や漁船員が内航海運に移ったことが主な要因となる。¹⁷ しかし、近年、定年を迎えた船員を活用することに限界が来ており、外部から多くの人が内航船員に移ることはなくなっている。

2011年に行われた国土交通省「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会報告」によると、2020年には約2100～5100人の船員が不足するとしている。今後の内航海運業界のためにも一刻も早い対策が必要な状態である。

（2）内航海運において外国人雇用が行われていない要因

現在、日本企業の一部が外国人を雇用することで人材不足を補おうとしている。内航海運もまた、同じように外国人を積極的に雇用すれば人材不足は解決する可能性がある。しかし、現段階で外国人船員は内航海運において導入されていない。そして、後述するように、日本政府や、日本における内航海運事業者の団体である日本内航海運組合総連合会もまた、外国人船員の導入には否定的である。ここでは、なぜ外国人船員の雇用が行われていないのかについて述べていく。

まず、外国人が日本で働くことは、内航海運業に関わらず日本全体において一定の規制はあるものの、近年、実質的にこの規制は緩和されている。

職種・業種を問わず就労可能であるのは永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等の日本に定住する可能性の高い外国人のみである。これを除くと、大学等の研究機関や報道機関に属する者等を対象とした特定の専門職に就く外国人や、最長5年のみ日本に在籍する技能実習生が主なものとなっている。この技能実習生は日本の技術や技能を発展途上国へ移転することを目的として日本で働いている外国人である。しかし、実際には、この外国人実習生が建設業などの人手不足である業界の労働力として重宝されている。現在の日本では、定住者を除くと専門的・技術的分野で働く外国人は受け入れるが単純労働者の入国は認めないこととなっている。だが、現実には技能実習を建前とした外国人労働者による単純労働が行われている。¹⁸

このような中で、内航海運業は物流において重要な役割を果たしていることから、外国人船員、外国籍企業の導入を規制する政策を受けている。

外国人船員においては、森編著（2014）によると、1966年の「雇用対策基本計画」によって外国人労働者の導入を認めないとする閣議了解がなされている。しかし、外国籍船が外国人船員を使うことに関しては規制を設けてはいない。船の上で適用される法律はその船の船籍の国の法律が適用されるからである。¹⁹ 日本が1996年に批准した²⁰ 国際海洋法条約は、外国籍船が武力による威嚇等の航行する領海を持つ国の安全を脅かす行為を行なった場合のみ、その行為が行われた領海の国の法律が適用され、必要な措置を取ることが出来るとしている。²¹

外国籍企業に関しては、「カボタージュ規制」という規制が行われている。これは、国内における旅客・貨物の沿岸輸送、つまり、船を使った輸送は自国籍企業・自国籍船のみが行うこととした規制である。日本においてこの規制は船舶法に記載されており、外国籍船は海難や国土交通大臣の認可を得た場合などの特殊な事情がない限り、国内における沿岸輸送は出来なくなっている。²²

カボタージュ規制は日本だけで行われているものではない。この規制を国際的な慣行として行っている国がほとんどであり、世界共通ルールとなっている。アジア、欧米、中南米などのほとんどの国がカボタージュ規制を行っている。²³

また、外航海運においてはこのような規制はないため、日本の外航海運企業の内、4分の1が外国籍企業によるものである。²⁴外航海運の船籍に関しては、日本船籍の船はわずか5.3%であり、最も多いのはパナマ船籍の

船で66%となっている。²⁵ パナマは日本と比べ税負担が軽く、船舶登録が簡便であることがこの要因となっている。²⁶そして、外航船員はその多くがコスト削減を目的に外国人によって構成されている。外航船員は推定で6万人とされているが、その内、日本人は約2200人のみであり、一番多いのはフィリピン人船員となっている。²⁷

日本が内航海運に対し外国人船員、外国籍企業の導入を規制する政策を行なっている理由は大きく2つある。

1つ目が、産業政策的理由である。国内海上輸送の役割を果たす内航海運という経済において重要な役割を果たす産業を保護・育成することが理由としてあげられる。また、これに付随した理由として、雇用の確保及び内航海運業における計画性の担保がある。内航海運事業者を自国籍事業者のみにすることで、雇用の確保につながる。そして、船員の育成は比較的時間のかかるものであり、計画的に育成する必要がある。これらの長期的な調整が内航海運には必要になってくる。また、仮に外国籍企業・船員の導入した場合、これらの計画・調整は日本国のみでの調整に比べ、困難なものになる。新しく監視業務などを行う必要があり、費用などの課題が生まれる。²⁸

2つ目には、安全保障面からの理由である。前述したように、内航海運の物流における輸送シェアは約4割であり、産業基礎資材9品目の約9割の輸送を担当している。もし、カボタージュ規制を撤廃した場合、この重要な物流インフラを、自国の主権の及ばない船舶に任せることになる。何らかの事情で外国籍企業が活動を止めた場合、その修正・復旧には多くの時間がかかることになる。このように、信頼性を欠く状態を防ぐために、カボタージュ規制は必要となる。また、日本国内には複雑な海流が起りやすい地形が多く、優れた操船技術が求められる。そのため、期間の限られた中で働くことになる外国人船員を導入した場合、海難事故の増加が懸念される。そして、内航海運には、前述したように経済的役割とは別に非常事態の際の対処が義務付けられている。これもまた、外国籍企業に全幅の信頼を置くことは難しい。東日本大震災の際、福島原発事故を恐れた一部の外国籍船が本来の寄港先であった東京へ向かわず、神戸で荷揚げを行ったため、物流が大混乱に陥っている。そして、被災地の港へ燃料・物資を輸送したのは日本人船員のみ運行している船であった。²⁹

このような理由で行われているカボタージュ規制を緩和するかどうかについては様々な意見がある。

2011年～2013年頃、船員の人手不足に伴い、カボタージュ規制の緩和について国会で議論がされたことがあった。しかし、前述した東日本大震災が起きたことにより、改めて内航海運の安全保障的役割が認知され、カボタージュ規制緩和の閣議決定は見送られた。³⁰

元内航船員の方によると、荷主企業や大手オペレーターはカボタージュ規制の緩和を望んでいる。荷主企業や大手オペレーターは内航海運事業と同時に外航海運事業も行っている企業が多い。現状では、外国籍船と外国籍船員は内航海運では利用できないため、外国から日本に来る外航船の貨物の多くは内航船に移し替えて、日本各地に運ばれている。しかし、カボタージュ規制が緩和されれば、外国籍の外航船から貨物を内航船に移し替えることはほぼ無くなる。これにより、荷主企業と大手オペレーターは大幅なコスト削減が期待できる。このような理由から、荷主企業と大手オペレーターは、日本がカボタージュ規制の緩和を行うことを望んでいる。

現在、日本にカボタージュ規制緩和を行おうとする動きはない。これに対し、荷主企業や大手オペレーターは内航海運人手不足問題等の内航海運の諸問題の改善につながるような活動は行わないことで、日本がカボタージュ規制を緩和せざるを得ない状況を作ろうとしている。³¹

カボタージュ制度が緩和されれば、外航海運同様、外国籍船が普及し、賃金の安い外国人船員が内航船員の主流となる。これにより、内航海運における人手不足問題が解消する可能性は高い。その代わり、コストの高い日本人船員を使った内航海運企業は競争力を失い、壊滅的な打撃を受ける。³²

前述したように内航海運は経済的役割だけでなく、災害時の復興等の非常時における活動が期待されている。東日本大震災の際、外国籍船が物流を混乱させたことを考えると、この役割は外国籍企業、外国人に安易に任せることは出来ない。内航海運は日本人船員によってのみ成立している状態が最も望ましい。これより、カボタージュ規制が人手不足などの消極的な理由によって緩和されることは可能な限り避けるべきである。そして、内航海運人手不足問題はカボタージュ規制緩和をせずに解決しようとした場合、日本人船員をどのように増やし定着させていくかが論点となる。

(3) 内航船員の供給方法

元請企業とオーナー企業との間に大きな格差があること、そして、内航海運企業の多くが中小零細企業であることにより、企業ごとの採用活動そのものが活発に行われていない。2010年に発表された日本海事センター「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」では、内航海運企業458社に対し、「新卒者の採用を行なっているか」というアンケートを行なったところ、「定期的に採用している」、「不定期だが行なっている」が合わせて22.9%のみとなっている。つまり、全体の7割以上の企業が新卒採用を行なっていないことになる。次に新卒採用を行なっていない理由の中で記述式の調査の結果、最も多かったのが「経済的・人的に育成する余裕がない」であり58社であった。内航海運企業の多くが独自に船員を採用・育成する余裕がないことが分かる。

その中でも、新卒採用を行なっている企業の一般的な内航船員の獲得方法は、海技大学校などの専門の教育機関から採用することである。国土交通省「第1回船員（海技者）の確保・育成に関する検討会」における資料によると、2009年において、教育機関から直接内航海運企業に就職した人は合計509人であった。その内、海技教育機関を経た者は48%を占めていた。海技教育機関は船員養成のための国土交通省による独立行政法人である。それに次いだものとして、水産高校出身者が29%となっている。

また、新卒採用を行なっている企業が全体の3割未満であるため、内航船員の供給方法としては、中途採用者の採用が主となる。海技教育財団「平成23年度内航船員の雇用動向及び船員教育内容に関するニーズ調査報告書」によると、無作為に抽出した内航海運企業72社の中で、2011年における内航海運企業船員採用者は合計で369人であり、その内239人が中途採用者となっている。つまり、供給された内航船員の内、6割以上が中途採用者となっており、その割合が高いことが分かる。この要因については、多くの内航海運企業に船員を育成する余裕がないこともあるが、内航船員の離職率が非常に高いことも要因となっている。この点については次節の中で詳しく述べていく。

(4) 内航船員の離職率について

内航船員はその供給力についても議論がされているが、離職率についても同様に改善が必要とされている。

海技教育財団「平成23年度内航船員の雇用動向及び船員教育内容に関するニーズ調査報告書」によると、2011年に海技教育機関を経て内航海運に採用された人数は309人であった。同じ年である2011年に海技教育機関を経て内航船員になったものの10代～20代で退職した人数は109人である。その年に、海技教育機関を経た採用者に対して、早期に退職したと思われる20代退職者の割合は約35%となっている。この年の日本全体における29歳以下までの若者労働者の離職率が約27.1%となっていることと比較するとその離職率が高いことが分かる。³³ また、2011年における海技教育機関卒業生の中で、一年未満で退職した人数は97人、1年～2年未満のものは65人と定着率の低さが際立っている。³⁴

元内航船員の方によると、船員の仕事は他の仕事と比べると危険性の高い仕事であるため、その指導方法は厳しいものとなる。そして、内航船員の働き方は、船上という閉鎖空間で一定期間、共同生活を強いられることから、ストレスが溜まりやすい。また、長年、ほぼ同じメンバーで仕事をしてきた50代以上の船員の中に若い船員が入った場合、お互いにどう接すれば良いか分からず摩擦が生じやすい。そして、船員不足が続いたことから船員育成のノウハウが確立していない企業も多い。

そして、内航海運企業は中小零細企業が多いため、職場環境に投資をする余裕がないことも船員が人間関係等におけるストレスの発散を行いつらいことにつながっている。前述したように船内でインターネットはほぼ使うことは出来ない。しかし、中小零細企業が多く、適正な用船料を受け取れない状況の中で、内航海運企業がインターネットに関する投資を行うことは難しい。また、船舶には船員の食事をサポートする司厨部船員という役割があるのだが、経営状況などの理由でこの司厨部船員はほとんどの内航船で置くことが出来なくなっている。³⁵

このように、内航船員の早期離職率の高さは、内航船員という職業の特徴や内航海運業界のピラミッド構造などの複合的な要因から成り立っている。そして、前述したように、中小零細企業の多くが船舶を一隻しか所有していないため、船内における人間関係等で悩んだ場合、同企業内の他の船舶に移ることができず、そのまま退職、転職してしまうことが考えられる。

若年船員が職場で重要としている事項においても、最も多いのが「上司と同僚」で38.6%、2番目が「楽しい同僚」で22.4%となっており、若年船員の約7割が職場環境に重きを置いていることが分かる。³⁶

今後、離職率の軽減に取り組む場合、収入面に加え、職場環境改善に大きく力を入れる必要がある。

(5) 内航海運人手不足問題が継続し続けている要因

これまでの内容をまとめると、内航海運が人手不足である要因は、大きく3つある。まずは、内航海運業界のピラミッド構造による用船料等の交渉等が行えない状況に中小零細企業の多い内航海運企業が耐えきれず、船員の採用・育成が十分に行えていないことがある。2つ目には、内航船員が激務な仕事であるということと、船上という閉鎖環境で仕事をするなどから離職率が非常に高いことがある。また、人手不足に伴い少数の若い船員に特定の仕事が集中し、周りに同年代の若い船員がいない環境がさらなる離職につながる悪循環に陥っている。

4章 人手不足問題に対する対応策

海技教育機構が内航船員の主な供給方法であることを前述したが、人手不足問題の対策として、学生の定員を増やすといった海技教育機構を中心に据えた対策をとることが最も内航海運業界全体が大きな転換を求められることなく進められるであろう。しかし、海技教育機構の予算は独立行政法人化した2001年以降減り続け、2017年には、その年に比べ3割削減されている。³⁷ 今後もこの予算が大きく増加することは見込めず、海技教育機構のみを対象とした対策は現状では不可能である。海技教育機構に関わる人手不足問題への対策として、船会社による乗船実習の一部を拡大させることで海技教育機構への負担を減らすこと、中高生への海事・海洋に関わる体験実習の積極的な実施といった活動が計画されているが、その効果は合計定員を390人から500人を増加させるのみであり、これだけで人手不足問題は解決させることはできない。³⁸

この章では、これまで主な船員供給手段であった海技教育機構に関わるものとは別の人手不足問題への対策を述べていく。

(1) 水産高校出身者の船員の増加

水産高校出身の内航船員を増やすことで、教育機関からの船員採用を増やす対策が国土交通省・事業者の間で考えられている。³⁹

前述したように、2009年において教育機関から直接内航海運企業に就職した合計509人の内、水産高校出身者は合計150人と29%を占めており、現段階でも多くの割合である。だが、同じ2009年の水産高校全体の就職者に対する内航海運企業に就職した学生の割合は11.9%しかない。⁴⁰ このことから、水産高校出身の内航船員を増やす余地が十分にあることが分かる。これらのことから、今後、若年層の船員を増やす手段として既に一定規模の学生を取り込めている水産高校出身の学生を積極的に増やすことが検討された。

日本船主協会「内航船員の人材確保・育成に関する懇談会」によると、2011年に行われた懇談会の意見を踏まえ「水産系 高校卒業生に対する海技士免状取得要件緩和」などを取りまとめた意見書が関係各所に送られた。そして、2012年に国土交通省「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会報告」の中で水産系高校

卒業生にかかる資格制度の改善を図ること等が盛り込まれることとなった。これにより、水産高校出身者が内航海運に就職しやすくなるような法改正が行われたのである。

その内容としては、水産高校出身者の卒業直後に行える内航船上の仕事を増加させるものだった。これまで、教育機関卒業者の海技士資格取得に関しては各教育機関の教育内容に応じてその取得資格や条件に差異を設けていた。そして、水産系高校卒業者が卒業時に取得できる資格の中に部員として働くための資格は含まれていなかった。この資格がない場合、甲板部における見張りなどの部員としての主な仕事が出来ない。これにより、人手不足から即戦力を求める内航海運企業が採用を見送るケースが多くあった。この問題が、今回の法改正により水産系高校卒業者は卒業後すぐに部員として乗り組むことが可能になり、解決された。

しかし、数を増やすことだけに注力し、船員の質が低下することは避けねばならない。法改正等については今後、慎重な議論等をしながら進めていく必要がある。

(2) 海上自衛隊出身の船員の増加

平成29年における海上自衛隊の退職者は、定年退職者約1060人、任期満了退職者約200人となっている。⁴¹ 定年退職者は通常の定年退職とは違い50代半ばで退職し、任期制自衛官は入隊から約5年で退職する。その平均年齢は20代前半である。⁴²

国土交通省はこの海上での勤務経験がある海上自衛隊出身の内航船員を増やす活動を続けてきた。国土交通省「定年退職を控えた海上自衛官を対象に内航船員セミナーを実施しました」やLogistics Today「九州で退官する海上自衛官向け内航合同面接会」から、定期的に海上自衛隊向けの内航海運就職支援活動があったことが分かる。退職自衛官の船員就職者数は2011年には8人のみであったが、この活動によって、それ以後は順調に増え続け、2015年には84人に増えている。⁴³

そして、より一層の増加を目指し、国土交通省は新しい取り組みを始めている。国土交通省「内航未来創造プラン」によると、内航海運の今後の方針として退職海上自衛官の船員就業の促進があげられた。その取り組みの内容としては、2017年から海上自衛官が働きながら海技士資格を取得しやすい環境をつくることがあげられている。現在、内航海運企業に再就職した自衛官の内、その段階で海技士資格を取得しているのは約4割であり、海技士資格の取得者を増やすことで内航船員になる退職海上自衛官を増やすことが期待されている。

この取り組みを行った要因として、海上自衛隊が一つの仕事に特化した船上勤務の仕方であることが考えられる。海上自衛隊はその人数の多さから職務が細分化、分担が徹底しているが、内航海運の場合、少人数で船を運行するため、全体を把握して自己判断で船の作業をこなしていく必要がある。⁴⁴ このことから、海上勤務の経験があるからといって、安易に海上自衛官を有能な人材として扱うことは出来ない。海上自衛官から内航船員になった吉開勝氏は、働き始めた頃は海上自衛隊と内航海運の働き方の違いに戸惑い「自分はブリッジ勤務だからできたかもしれないが、他の人ではどうかな」と話している。⁴⁵

しかし、一般の人と違い船上勤務を経験している海上自衛官は全く経験のない人と比べ、内航船員として長期的に働ける可能性のある人材である。この人材が内航船員になりやすい環境を整えることが今後の内航海運にとって重要なものになる。

(3) 一定の規模を持った船管理会社の普及

(1)、(2)は船員になろうとする人を増やすための対策であったが、それだけでは人手不足問題は解決することは出来ない。仮に十分な船員を供給できたとしても、前述したように内航海運企業の多くが中小零細企業であるため、個別に船員を採用・養成する余裕がないからである。

これを解決するための一つ的手段として、内航海運における船舶管理会社を普及させることが国土交通省で検討されている。⁴⁶

船舶管理業務について、国土交通省「内航海運における船舶管理業務に関するガイドライン」は、「船員を雇用し、管理する船舶に配乗等する業務である『船員配乗・雇用管理』、管理する船舶の堪航性を維持する業務である『船舶保守管理』及び配乗する船員を通じて管理する船舶の運航実施を管理する業務である『船舶運航実施管理』の3つを全て含み、これらを一括して実施する業務」と定義している。これとは別の船舶管理会社の説明として、森編著（2014）は船舶管理会社を、船主の船舶の所有と管理を分離し、その管理業務を受託する企業としている。船舶管理会社以外にも、船員派遣業やマンニング事業のような内航海運企業に船員を供給する事業は存在する。しかし、船員派遣業やマンニング事業があくまで船員の穴埋めとしての役割を担っているのに対して、船舶管理会社は内航海運企業における管理業務の一切を受託していることが大きく違っている。

この船舶管理会社は現状、日本ではほとんど普及していない。そのため、内航海運と外航海運を合わせた船舶管理会社全体における業界団体そのものが存在しない。⁴⁷ そのため、船舶管理会社全体の企業数等の実態が把握できていない状態である。内航海運向けの船舶管理会社が集まった日本船舶管理者協会の会員数が平成29年11月時点で38社であるため、内航海運を対象とした船舶管理会社は38社以上と推定される。⁴⁸ 3000社以上ある内航海運企業と比べると少なく、全体としてその規模は小さい。また、内航海運企業906社の内、船舶管理を利用している企業は9.2%となっており、船舶管理会社を利用する内航海運事業者は現段階では少数である。⁴⁹

外航海運における船舶管理会社についてだが、前述したようにその具体的な実態は把握できていない。外航海運における大手船舶管理会社の特徴として、森編著（2014）はその多くが大手外航海運会社のグループ企業であることをあげている。そのような企業は基本的にそのグループ企業が保有する船舶のみの管理業務を行っている。外航海運向けの独立系船舶管理会社もあるが、そのような企業はグループが管理しきれない船舶の管理業務を任されている。

このように船舶管理会社が日本での普及が進まなかったせいか、船舶管理に関する研究も同じように進んでいない。日本における最初の船舶管理に関する研究成果は織田政夫氏による「船舶管理の理論と実際」である。その後、1996年に織田政夫氏が再び船舶研究に関わる論文を発表した後は、2008年に3つ、2012年に2つのみとなっている。⁵⁰

近年、国土交通省が船舶管理会社の普及に力を入れたため、少しずつ船舶管理会社に関する研究は進んでいるが、それでもまだ不十分である。

5章 船舶管理会社普及の意義と課題

この章では船舶管理会社が普及することへの意義と普及するために必要な課題について述べていく

(1) 船舶管理会社普及の意義

内航海運人手不足問題は、荷主企業や大手オペレーターによる用船料の適正価格化などの協力があればより迅速に解決できる。しかし、前述したようにこれらの企業はカボタージュ規制緩和を望んでいるため、内航海運人手不足問題の対策に関わるつもりはない。そのため、二次請け、三次請けに位置する内航海運企業は主に独力によって人手不足問題を解決していく必要がある。だが、前述したように、中小零細企業が多い内航海運企業は用船料が安価に設定されている中で人材の採用・育成を行なっていくことは難しい。荷主企業や大手オペレーターが人手不足問題に協力しないため、現状では二次請け、三次請けに位置する内航海運企業の会社規模が小さいことが問題となる。これを解決するために規模の経済を活かすことのみを考慮した場合、中小零細企業である内航海運企業同

士が合併し、規模の経済を活用することで人材の採用・育成の強化を行なっていくことが最も望ましい。しかし、長年、企業経営を行ってきた事業者は自分の会社を合併させ、その存在を無くすことを快く思わない。⁵¹ これに配慮しながらも、中小零細企業が規模の経済を活用できる方法として船舶管理会社があげられている。

船舶管理会社普及の意義を、森編著（2014）は2つあげている。1つ目は中小零細企業がほとんどである内航海運において、一定の規模を持つ船舶管理会社が普及することにより、中小零細企業である内航海運企業が船員の採用を行う必要がなくなる点である。これにより、内航海運業界全体で船員の採用・養成が容易になる。二つ目には、内航海運の品質強化に対する対応力の強化である。資格に関する国際基準であるSTWC条約などの国際法の国内法制化を始めとした近年の船舶の品質面の強化に応えられる中小船主は多くはないとし、管理業務に専念できる船舶管理会社がそれに代わるべきだとしている。

実際に船舶管理会社を普及させていく方法として、国土交通省は複数の内航海運企業をグループ化し、その船舶管理業務を一括で行う船舶管理会社を設立することを考えており、この方式を内航海運における今後取り組むべき具体的施策の一つとして扱っている。⁵²

この方式の利点は大きく2つある。⁵³

1つ目は、グループ化を行うことにより、規模の経済が働かせることが出来るため、船員の採用・育成を含めた管理業務のコストカットが期待できる点である。

2つ目は、この規模の経済における利点を、中小企業の存在を残したまま活用できる点である。前述したように合併により自分の企業がなくなることを嫌がる事業者が多い中で、既存の企業を存続させたまま、規模の経済を活用できる船舶管理会社を活用したグループ化は人手不足問題の解決において効果的な対策と位置づけられている。

このように船舶管理会社の普及は内航海運人手不足問題の解決における様々な障害に対応したものであり、その解決に大きく寄与するものである。

（2）船舶管理会社としての一定の品質を保つための課題

船舶管理会社はこれまで日本で普及してこなかったため、法律の整備などがまだ進んでおらず、品質を保証するための制度がまだ存在していない。

森編著（2014）では、船舶管理会社への管理業務委託が進まない要因の一つとして、船舶管理会社には法的制約がないため内航海運輸送に関わる責任の所在が不明瞭であり、船舶管理会社における品質を保証・強制する制度がないことをあげている。

2012年に、既存法令との関係性や、遵守することが望ましいと考えられる業務実施のあり方について示された内航海運船舶管理会社の「内航海運における船舶管理業務に関するガイドライン」が国土交通省により発表された。これは船舶管理会社の定義や望ましいとされる業務内容のあり方を示したものであるが、それを強制力するものではない。このように船舶管理会社における品質の基準が曖昧であるため、品質が良くない船舶管理会社が存在し続けやすい環境になっている。協同商船株式会社代表取締役福田正海氏は「船舶管理会社にはサービスが良くないところも多く見受けられます」と述べている。⁵⁴

さらに「内航海運における船舶管理業務に関するガイドライン」では、船舶管理会社に内航海運業法、船舶安全法が適用されていない。この二つの法律は内航輸送に関わる各種取り決めについて示した法律である。この内航海運業法、船舶安全法共に、法律における義務や責任を負う主体は船舶管理会社と契約をした内航海運企業である。船員法、船員職業安定法は船舶管理会社に適用されるもの、これは船員の働き方・雇用に関わる法律であり、内航海運輸送に大きく関わるものではない。このため、船舶管理会社がなんらかの過失を起こしたとしてもその責任の所在が不明瞭となるため、船舶管理会社は自分たちの品質の向上を怠ってしまう可能性がある。

このように法整備などが進んでいない中で国土交通省「第1回船舶管理会社の活用に関する新たな制度検討会」資料によると、船舶管理会社を利用していない理由として、「利用するメリットがない」が25.2%、「船舶管理会社のレベルが不安」が14.9%、「事故の責任所在が不明確」が13.8%となっている。これによると、船舶管理会社の品質に不安を感じている企業が多いことが分かる。

そして、品質面に関しては保証のみでなく、格付けまで行うことを望む意見もある。月刊内航海運「難はあるものの総じて好評な内航未来プラン」の中で、一人の内航船主から船舶管理会社の格付けを希望する意見があった。森編著（2014）は船舶管理会社の評価制度について、中立の第三者による評価を行うことを提唱している。具体的な方法については、日本船舶管理者協会などが第三者に委託する形で国土交通省の定めたガイドラインに適合している度合いを評価し公表することとしている。登録制度だけにとどまらず、格付け制度を導入することにより船舶管理会社の質の向上におけるインセンティブが期待される。

国土交通省もまた、この状況に対する対応策を発表している。国土交通省「船舶管理会社の活用促進に向けた検討を開始」によると、国土交通省では一定水準の船舶管理サービスを提供する船舶管理会社を対象にした登録制度の導入が検討されている。平成29年度内に検討会の結論を得て、平成30年度から登録制度の運用を開始する予定としている。

しかし、この制度は品質保証のみの制度であり、格付けまで踏み込んでいない。そして、内航海運業法などの責任所在に関する対応策は、現段階では国土交通省内で議論されていない。船舶管理会社が普及するためにはその品質を保証する制度が不可欠であり、それに強制力を伴わせることが出来るのは国家のみである。品質面に関しては国家による迅速な制度の導入が必要とされている。

(3) グループ化における課題

船舶管理会社の普及においては、内航海運企業同士がグループ化しその管理業務を一括化した船舶管理会社をつくるのが国土交通省内の考えであることを前述したが、このグループ化は内航海運業界ではまだ活発に行われてはいない。

2010年に発表された日本海事センター「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」によると、内航海運事業者458社に対して、「今後グループ化する考えがあるか」という質問をしたところ、「既に行っている」が5.2%、「ある」が22.3%、そして、検討していない・回答なしを合わせて72.5%となっていた。つまり、2010年においては、グループ化に前向きな考えを持っている事業者の割合は「既に行っている」、「ある」を合計した27.5%となり、少ない数字となっている。

このように、グループ化に興味を持つ企業は全体の3割未満となっており、未だグループ化は進んでいない。次に、グループ化において障害となると企業が考えている点を示したものとして、2005年に発表された国土交通省「内航海運ビジネスモデル検討会のとりまとめについて」資料をみていく。グループ化を既に行っている、検討している事業者を対象にし、「グループ化にあたっての問題点（最も大きな要因）」についてのアンケートが行われた。その結果、「経営方針・財務状況が異なる」が64.9%、「船員の給与等の雇用条件が異なる」が14.6%となっている。また、「グループ化を進めるパートナーについて（複数回答可）」の中で、グループ化する企業に求める要素として、「船員雇用の条件が似ている事業者」が58.4%、「事業規模の比較的大きい事業者」が21.9%、「元請オペレーターが同じ事業者」が33.2%という結果になった。

この結果をみると、内航海運事業者は、グループ化の際に、経営状況、雇用状況の違いや企業同士で意見の食い違いなどの摩擦が起きることを警戒していることが分かる。そのため、会社規模や事業内容、船員の雇用条件に類似性を持つ企業とグループ化することを望んでいる。

グループ化は企業同士の合併ではなく船舶管理会社への共同出資という形態であるため、理論上は経営状

況や雇用状況はグループ化に影響することはない。⁵⁵ しかし、これらの違いがグループ化した企業同士の摩擦・対立を引き起こす可能性は十分にある。このため、グループ化を利用した船舶管理会社における円滑な運営に際しては、企業同士の調整や意思決定が重要となる。実際に船舶管理会社を活用したグループ化をした内航海運事業者もまた、頻りに情報共有を行う必要があること、意思決定までに時間がかかることに苦労している。⁵⁶ このように、グループ化による船舶管理会社を運営することは容易ではなく、内航海運事業者も同様のことを考えている以上、グループ化に関わる様々なサポートがなければその普及は難しい。

このように企業同士の調整に不安を感じる企業が多い中で、グループ化、船舶管理会社についての相談窓口を希望する事業者は多い。グループ化を既に行っている。検討している事業者を対象にし、グループ化についての相談窓口の必要性についてのアンケートを行ったところ、「ぜひ必要」が15.9%、「あれば便利」が69.9%となっており、8割以上の事業者が相談窓口を必要としていることが分かる。⁵⁷ 相談窓口を必要とする事業者が多数存在する理由は、船舶管理会社のノウハウが足りない企業が多いからであり、そのノウハウを提供していく必要がある。森編著（2014）では、このノウハウを提供する手段として、外国の船舶管理会社からそのノウハウを内航海運企業が共有できる場を設けることをあげている。本来ならば日本の外航海運を対象とした大手グループに属する船舶管理会社と協力することが望ましいが、前述したように荷主企業や大手オペレーターはカボタージュ規制緩和を望んでいるため、これらの活動に関与することはない。そのため、外国の船舶管理会社と連携を模索するべきである。

また、相談窓口だけでなく、船舶管理会社を活用したグループ化について検討している事業者同士が話し合える場を作る必要がある。内航海運事業者が独自に持っている同業他社とのつながりには限界がある。それにより、共にグループ化したいと思える事業者と出会う可能性は減り、船舶管理会社の普及は進まなくなってしまう。これを解消するには、運輸局などの海運業に関連した行政機関が積極的にそのような場を作っていくべきである。前述したように、内航海運事業者は自社と何らかの共通点を持つ企業とグループ化したいと考えている。そのため、事前に会社の事業規模等の情報等を話し合いの場の主催者に提出し、何らかの共通項を持つ事業者ごとに話し合いの場を設けるべきであろう。

これに加え、船舶管理会社を活用したグループ化におけるインセンティブを増やしていく必要がある。前述したアンケート結果によると、グループ化や船舶管理会社を運営していくことに積極的ではない企業が多く、これらの企業に関心を持ってもらうにはインセンティブが有効となる。

現在、船舶管理会社を活用したグループ化に関するインセンティブとしては国土交通省「平成29年度版 計画認定&助成金の手引き」によると、事業者連携・雇用促進助成金が存在する。この内容としては、事業者間の連携や事業規模の拡大等により船員の確保・育成体制の構築に取り組む事業者の支援を目的とし、これらの事業者が船員を試行雇用した場合にその育成・訓練のための助成金を支給するというものである。

事業者連携・雇用促進助成金の対象事業者は既に複数事業者の合併による事業規模拡大や、船舶管理会社の設立を行っている事業者である。申請書を国土交通省に提出し、認定された後、35歳未満の船員未経験者を運航要員として雇用した場合に、雇用1人当たりの助成金が支給される。試行雇用期間のみの助成金となり、船員教育機関出身者を試行雇用した場合 1人当たり、月額4万円×最大3ヶ月の助成金となる。そして、水産高校、一般教育機関出身者の場合は、1人当たり、月額6万円×最大6ヶ月の助成金となっている。例外として、女性又は退職自衛官は出身教育機関に関わらず、月額6万円×最大6ヶ月の計算方法となる。⁵⁸

また、この助成金とは別の助成金として、船員計画雇用促進助成金が存在し、その支給金額・計算方法は事業者連携・雇用促進助成金と同様のものとなっている。⁵⁹ 新規船員の確保・育成の奨励を目的としており、2017年度から海技教育機関出身者の船員は対象外となったものの、事業者連携・雇用促進助成金と重複して受けることが可能となる。

このようにグループ化のインセンティブとなる助成金は存在する。しかし、これは船員養成に関することの

みであり、インセンティブとしては不十分である。船員養成のみでなく、企業同士がグループ化する際に発生する一時的な費用への助成金といった、多様な形でのインセンティブが検討されるべきである。

以上より、内航海運における船舶管理会社を普及させるためには課題が2つある。1つ目には、船舶管理会社の品質を保つための法律・制度が現状ないことである。これにより、内航海運事業社は不信感を抱き、船舶管理会社に仕事を依頼することを辞めてしまう。これを解決するには、登録制度や格付け制度といったその品質を保つことを強制・推奨できる制度を設けることが有効となる。2つ目には、船舶管理会社を活用したグループ化を行うためのノウハウが共有されておらず、グループ化を推奨するインセンティブが十分でないことである。これを解消するためには、相談窓口等から船舶管理会社の運営におけるノウハウを内航海運企業全体で共有できるようにし、グループ化を望む企業同士が交流できる場を積極的に作っていく必要がある。

6章 おわりに

最初に、本論全体のまとめを述べていく。船舶管理会社の普及は、内航海運業界の構造や中小零細企業である内航海運事業者の心情に配慮したものとなっており、人手不足問題解決に大きく寄与するものである。しかし、この船舶管理会社は未だ十分に普及していない。普及させるためには、品質面を保証する制度や船舶管理会社を活用したグループ化を望む企業同士の交流の場の提供といった内航海運企業が船舶管理会社を導入し、活用しやすい環境づくりが必要となる。

船員の人手不足が深刻化し、荷主企業や大手オペレーターがカボタージュ規制緩和を目的にこの問題の解決に関与することを拒否する中で、中小零細企業である内航海運企業が独力のみで経営を成立させることに限界が近づいている。だが、アンケート結果等から、これを大半の事業者が自覚し、人手不足問題の改善に繋がる行動をしているとは言えない。これらの経営者をどう他の企業と連携させていくかが、今後、人手不足を解決していく上で重要になる。

調べ始めた頃は、この内航海運人手不足問題を内航海運業界全体が解決しようと取り組んでいると思っていた。しかし、実情はそうではなく、業界の上位に位置する荷主企業やオペレーターは外国籍船・外国人船員導入を目的に、これらの問題の解決に一切関与するつもりが無かった。そうであるからこそ、人手不足問題は改善の兆しが見えてこなかったのである。

日本人船員だけでなく外国人船員を採用するためには、カボタージュ規制の緩和が必要となる。しかし、それは出来る限り避けるべきであると考え。内航海運には災害時の支援活動や、領海侵犯を行う外国船が来た際の海上保安庁との連携等が義務付けられている。2017年における北朝鮮との外交問題などの海外情勢を見た場合に、特に海上保安庁との連携が今後より一層、重要になる可能性は高い。そのため、これらの役割を外国籍企業・外国人船員に安易に任せることは出来ない。だが、内航海運業界のピラミッド構造の上位に位置する荷主企業等がカボタージュ規制緩和を望んでいるため、この人手不足問題を日本人船員のみで解決していくことは容易ではない。このまま、問題が解決しなければ、間違いなくカボタージュ規制は緩和されることになるだろう。この問題は日本人の移民政策や災害復興、国防といった多くの分野に関わるものである。そのため、国や内航海運事業者だけでなく、様々な立場の人がこの問題に関心を持つことが必要になると思う。この卒業論文を作成していく中で、内航海運人手不足問題は日本国民全体がもっと関心を持つべきものであると強く感じた。

最後に、卒業論文作成にあたって様々な情報やご意見をご教示いただいた元内航船員の方に深謝いたします。本当にありがとうございました。

参考文献

- 海の上文庫著（2011）「緊急出版今、海から日本が危ない！＜緊急加筆版＞」
- 松尾俊彦（2016）「小型内航船の課題と内航海運業界の構造問題」『海事交通研究』第65集
- 鄭安君（2015）「日本における外国人雇用の現状と課題：日系人、実習生、留学生を中心に」『日本経営倫理学会誌』第22号
- 森隆行編著、石田信博・永岩健一郎・松尾俊彦・石黒一彦・李志明著（2014）『内航海運』晃洋書房
- 上窪良和."内航海運はわが国経済活動を支える" 海と安全. 日本海難防止協会. 2012 , NO.554
- "ユニークな内航船員確保策を実践" 海と安全. 日本海難防止協会. 2012 , NO.554
- 海技教育財団（2012）「平成23年度内航船員の雇用動向及び船員教育内容に関するニーズ調査報告書」
- 国土交通省（2010）「沖縄県における外国籍船での沿岸輸送について」
- 国土交通省（2017）「船員の安定的・効果的な確保・育成に 向けた具体的施策について」資料
- 国土交通省（2011）「船員（海技者）の確保・育成に関する検討会報告」
- 国土交通省（2017）「第1回船舶管理会社の活用に関する新たな制度検討会」資料
- 国土交通省（2017）「第33回海事分科会」資料
- 国土交通省（2008）「内航海運グループ化について*マニュアル*」
- 国土交通省（2012）「内航海運における船舶管理業務に関するガイドライン」
- 国土交通省（2006）「内航海運ビジネスモデル検討会のとりまとめについて」資料
- 国土交通省（2011）「第1回船員（海技者）の確保・育成に関する検討会」資料
- 国土交通省（2001）「21世紀型内航海運のあり方について」第2回次世代内航海運懇談会
- 国土交通省（2005）「内航船舶の代替建造を促進するための方策について」
- 国土交通省（2014）「第3回基本政策部会」資料
- 国土交通省近畿運輸局（2017）「定年退職を控えた海上自衛官を対象に内航船員セミナーを実施しました」
- 国土交通省（2017）「内航未来創造プラン」本文
- 国土交通省（2017）「平成29年度版 計画認定&助成金の手引き」
- 日本海運振興会（2006）「内航海運市場の実態調査報告書」
- 日本海事センター（2012）「諸外国の海運関係施策」
- 日本海事センター（2012）「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」
- 外務省「海洋の国際法秩序と国連海洋法条約」
(<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/kaiyo/law.html>) 閲覧日2017年12月23日
- 国土交通省「船舶管理会社の活用促進に向けた検討を開始」
(http://www.mlit.go.jp/report/press/kaiji03_hh_000080.html) 閲覧日11月12日
- CIGS 第3回海洋シンポジウム（2012）「海洋立国への新たな展開」発表資料
- 自衛隊援護協会「人事・採用ご担当者様」(http://www.engokyokai.jp/hr_pro/hr_pro.php) 閲覧日2017年11月15日
- 自衛隊鹿児島地方協力本部「船の上はどここの国？」
(<http://www.mod.go.jp/pco/kagoshima/kachihon/mini/kaijimini4.html>) 閲覧日2017年12月23日
- 全日本船舶職員協会「内航海運の現状と課題」
(https://www.zensenkyo.com/_bk/kaiho/88kaiho/naikokadai/naiko-kouchiyama.htm) 閲覧日2017年12月23日
- 内航海運新聞社「内航海運とは」(<http://www.naikou.co.jp/naikou/naikou.htm>) 閲覧日2017年11月6日
- 内閣府（2013）「平成25年版 子ども・若者白書」
- 日本船舶管理者協会「会員リスト」
(<https://www.senpakukanri.com/協会の概要/会員リスト/>) 閲覧日 2017年11月10日
- 日本内航海運組合総連合会「カボタージュ制度の堅持」
(<http://www.naiko-kaiun.or.jp/union/Union10.html>) 閲覧日2017年11月8日

日本内航海運組合総連合会「船員対策」

(<http://www.naiko-kaiun.or.jp/union/union09.html>) 閲覧日2017年10月11日

日本内航海運組合総連合会「内航海運事業者数」

(<http://www.naiko-kaiun.or.jp/about/union04.html>) 閲覧日2017年10月7日

日本内航海運組合総連合会「内航海運の概要」

(<http://www.naiko-kaiun.or.jp/about/about01.html>) 閲覧日2017年11月5日

日本内航海運組合総連合会「内航海運の概況と暫定措置について」

(<http://www.mlit.go.jp/common/001012612.pdf>) 閲覧日2017年10月8日

日本内航海運組合総連合会「内航貨物輸送」

(http://www.naiko-kaiun.or.jp/about/about_cargo.html) 閲覧日2017年12月21日

日本内航海運組合総連合会「内航船舶について」

(http://www.naiko-kaiun.or.jp/about/about_naikou.html) 閲覧日2017年10月9日

日本内航海運組合総連合会「カボタージュ制度の堅持」

(<http://www.naiko-kaiun.or.jp/union/union10.html>) 閲覧日2017年10月9日

日本船主協会（2012）「内航船員の人材確保・育成に関する懇談会」資料

日本船主協会（2016）「日本船主協会セミナー」資料

日本船主協会（2014）「外航海運セミナー」資料

「管理会社は活性化の切り札になりうるか：内航の船舶管理の課題と展望を追う」『月刊海運』2012年2月号 p.22-29

神戸海運集会所出版部

「難はあるものの総じて好評な『内航未来プラン』」『月刊内航海運』2017年7月号 p.6-11 内航ジャーナル社

国立社会保障・人口問題研究所（2012）「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」

「わが国の船員数の推移」、海運統計要覧2016、日本船主協会

Logistics Today「九州で退官する海上自衛官向け内航合同面接会」

(<http://www.logi-today.com/138363>) 2014年12月8日閲覧日2017年11月15日

(Endnotes)

- 1 日本内航海運組合総連合会「内航海運の概要」
- 2 日本内航海運組合総連合会「内航船舶について」
- 3 日本内航海運組合総連合会「内航貨物輸送」
- 4 森編著（2014）p34～35
- 5 日本内航海運組合総連合会「内航海運事業者数」
- 6 日本内航海運組合総連合会「内航海運事業者数」
- 7 日本内航海運組合総連合会「内航海運事業者数」
- 8 日本内航海運組合総連合会「内航海運事業者数」
- 9 内航海運新聞「内航海運とは」
- 10 日本内航海運組合総連合会「内航海運事業者数」
- 11 森編著（2014）p17
- 12 松尾（2016）
- 13 松尾（2016）
- 14 森編著（2014）p17～18
- 15 2017/12/18 錦糸町にて
- 16 日本内航海運組合総連合会「船員対策」
- 17 “内航海運はわが国経済活動を支える”海と安全. 日本海難防止協会. 2012, NO.554

- 18 鄭安君（2015）
- 19 自衛隊鹿兒島地方協力本部「船の上はどここの国？」
- 20 外務省「海洋の国際法秩序と国連海洋法条約」
- 21 CIGS 第3回海洋シンポジウム（2012）「海洋立国への新たな展開」発表資料
- 22 日本内航海運組合総連合会「カボタージュ制度の堅持」
- 23 日本内航海運組合総連合会「カボタージュ制度の堅持」
- 24 日本船主協会（2016）「日本船主協会セミナー」資料
- 25 日本船主協会（2014）「外航海運セミナー」資料
- 26 日本海事センター（2012）「諸外国の海運関係施策」
- 27 日本船主協会（2016）「日本船主協会セミナー」資料
- 28 森編著（2014）p34～35
- 29 森編著（2014）p35～36
- 30 海の上文庫著（2011）「緊急出版今、海から日本が危ない！＜緊急加筆版＞」
- 31 元内航船員の方への取材（2017/12/18 錦糸町）より
- 32 全日本船舶職員協会「内航海運の現状と課題」
- 33 内閣府（2013）「平成25年版 子ども・若者白書」
- 34 海技教育財団（2012）「平成23年度内航船員の雇用動向及び船員教育内容に関するニーズ調査報告書」
- 35 元内航船員の方への取材（2017/12/18 錦糸町）より
- 36 海技教育財団（2012）「平成23年度内航船員の雇用動向及び船員教育内容に関するニー調査報告書」
- 37 国土交通省（2017）「内航未来創造プラン」本文
- 38 国土交通省（2017）「内航未来創造プラン」本文
- 39 国土交通省（2014）「第3回基本政策部会」資料
- 40 国土交通省（2011）「第1回船員（海技者）の確保・育成に関する検討会」
- 41 自衛隊援護協会「人事・採用ご担当者様へ」
- 42 退職自衛官採用のご案内「退職する人材」
- 43 国土交通省（2017）「船員の安定的・効果的な確保・育成に向けた具体的施策について」
- 44 "内航海運はわが国経済活動を支える" 海と安全. 日本海難防止協会. 2012, NO.554
- 45 "ユニークな内航船員確保策を実践" 海と安全. 日本海難防止協会. 2012, NO.554
- 46 国土交通省（2017）「内航未来創造プラン」本文
- 47 森編著（2014）p167
- 48 日本船舶管理者協会「会員リスト」
- 49 国土交通省（2017）「第33回海事分科会」資料
- 50 森編著（2014）p162～163
- 51 「管理会社は活性化の切り札になりうるか：内航の船舶管理の課題と展望を追う」『月刊海運』2012年2月号
- 52 国土交通省（2017）「内航未来創造プラン」本文
- 53 国土交通省（2008年）「内航海運グループ化について*マニュアル*」
- 54 「管理会社は活性化の切り札になりうるか：内航の船舶管理の課題と展望を追う」『月刊海運』2012年2月号
- 55 国土交通省（2008）「内航海運グループ化について*マニュアル*」
- 56 国土交通省（2008）「内航海運グループ化について*マニュアル*」
- 57 国土交通省（2006）「内航海運ビジネスモデル検討会のとりまとめについて」資料
- 58 国土交通省「平成29年度版 計画認定&助成金の手引き」
- 59 国土交通省「平成29年度版 計画認定&助成金の手引き」