

【特集】第35回国際労働問題シンポジウム：船員の労働と物流：暮らしを支えるサプライチェーン：船員の必要性と確保・育成について：労働者の立場から

著者	田中 伸一
出版者	法政大学大原社会問題研究所
雑誌名	大原社会問題研究所雑誌
巻	774
ページ	19-24
発行年	2023-04
URL	http://doi.org/10.15002/00026510

船員の必要性と確保・育成について

——労働者の立場から

田中 伸一*



ご紹介をいただきました全日本海員組合の田中でございます。私からは現場で働く船員の立場から、現状と課題についてご説明をしたいと思います。

海員組合とは

はじめに組織の紹介をさせていただきます。全日本海員組合は、船や港で働く船員を中心とした労働者により結成された産業別単一労働組合で、約3万人の日本人組合員と、約5万人の外国人船員を組織する労働組合です。終戦直後の1945年10月に結成され、船員一人一人が直接組合に加入する形の産業別労働組合であります。戦前の1921（大正10）年に、前身の組織であります「日本海員組合」が結成され、船員の労働条件と労働環境の改善のため、労働組合運動を行ってまいりました。

日本海員組合が発足した背景には、イタリア・ゼノアで開催された1920年の第2回ILO総会に参加したことがきっかけとなりました。それまで企業別や職種別にそれぞれで労働組合活動が行われていましたが、統一的な交渉形態とはなっていませんでした。海上労働問題を専門に協議するために開催されたILOの会議で、欧米の近代的な労使関係を目の当たりにした日本の船員の代表団は、船員の労働条件、労働環境の前進には、労働組合の統一が必要であると認識し、翌年にはそれぞれ組織を統合して、単一の産業別労働組合として発足いたしました。

発足後は、ILO条約にそって1926年に海事協同会（職業紹介機関）を設立させたり、1928年には日本で最初の産業別最低賃金制を獲得するなど、戦前の厳しい労働運動弾圧政策のなかでも大きな成果を上げました。組合員数も10万人を超え、1935年には日本の労働組合数993団体の組織労働者40万8000人のうち、約4分の1が船員労働者であるという、わが国最大の労働組合に発展しました。ただ戦時体制の強化により1940年には労働組合の存在そのものが許されない状況となり、解散に追い込まれました。戦時労働体制の下で船員はいやおうなく戦火の海へと駆り出され、敗戦

*田中伸一（たなか・しんいち）全日本海員組合組合長代行。商船学校を卒業後、1986年より外航機関士としてコンテナ船やVLCC（大型タンカー）などに乗船。バルシャ湾からの原油輸送をはじめ世界の海を航海。1993年、全日本海員組合執行部として海上労働運動へ参画。2008年中央執行委員、2010年より現職。

までに6万人以上の船員が亡くなりました。実に船員の4割以上が亡くなるという痛恨の歴史を体験しております。

船員の労働条件と労働環境はさまざまな形で守られていますが、その土台ともいえるルールのひとつに、ILO 海事労働条約があります。船舶で働く船員のための最低限の要件が定められており、雇用条件、労働・休息时间、居住設備、レクリエーション用の設備、食料及び料理の提供、健康保護、医療、厚生、社会保障に関する規定などを含む、大変重要な条約です。商業活動に従事するあらゆる外航船に適用されます。

そういったルール作りに欠かせない主要な組織のひとつとして、ITF（国際運輸労連）があります。船員、港湾、鉄道、航空などの世界の交通運輸労働者で構成された国際的な組織であり、各国の労働組合で構成された労働団体です。ITF がなければ孤立しかねない150か国の約700の労働組合組織を連携させ、組合員のために権利、平等、正義を確保する加盟組合の運動を支援しています。

もうひとつ重要な組織がIMO（国際海事機関）です。海上の安全、海洋汚染防止など国際的な海のルール作りを行う国連機関であり、1958年に設立されました。船舶の運航など海事分野は必然的に国際的な取り組みとなるため、各国が連携・協力して、国際的な海のルール作りを行っています。世界の主要な海運国・造船国であるわが国も、そのルール作りに積極的に貢献しています。

外航海運について

次に、日本の外航海運について、お話しします。日本は海に囲まれ、資源に乏しい国であります。海外から安定的に資源を輸入しなければ、人々の生活は成り立ちません。安定的な海上輸送の確保は、わが国の発展に必要不可欠であり、日本籍船、日本人船員の確保は非常に重要であります。2007年には国土交通省が、非常時における全国民の最低限の生活と経済活動水準を確保するために必要な輸送力として、日本籍船450隻、日本人船員5,500人の確保が必要であると試算しています（平成19年12月交通政策審議会海事分科会国際海上輸送部会「安定的な国際海上輸送の確保のための海事政策のあり方について」（答申））。

それに対して実際はどうかというと、外航の日本商船隊は、この50年間、約2,000隻から2,500隻で推移しているのですが、日本籍船の数は1972年の1,580隻から減少の一途をたどり、2004年には100隻を割り込むまでに減少をしました。その後、配乗要件の撤廃やトン数標準税制などの導入により、2019年時点で267隻まで増えましたが、必要数とされる450隻には届いておりません。

外航の日本人船員数は、1974年の56,833人から2019年時点で2,174人まで減少しています。とくに1985年のプラザ合意以降の急激な円高の影響を受け、外航海運各社の経営状況は一気に悪化し、倒産、合併、合理化などが相次ぎ、1990年には10,084人にまで減少をしました。その後も人件費のコスト差から日本人船員から外国人船員への配乗変更が進められた結果、2005年には2,625人まで減少し、その後は約2,000人規模で推移をしています。日本人船員5,500人の確保が必要であるという国土交通省の試算にはほど遠い現状で、明らかに行きすぎた合理化が招いた結果だといえます。

船員は、職員（オフィサー）と部員（クルー）に大きく分けられます。職員は、法律で定められ

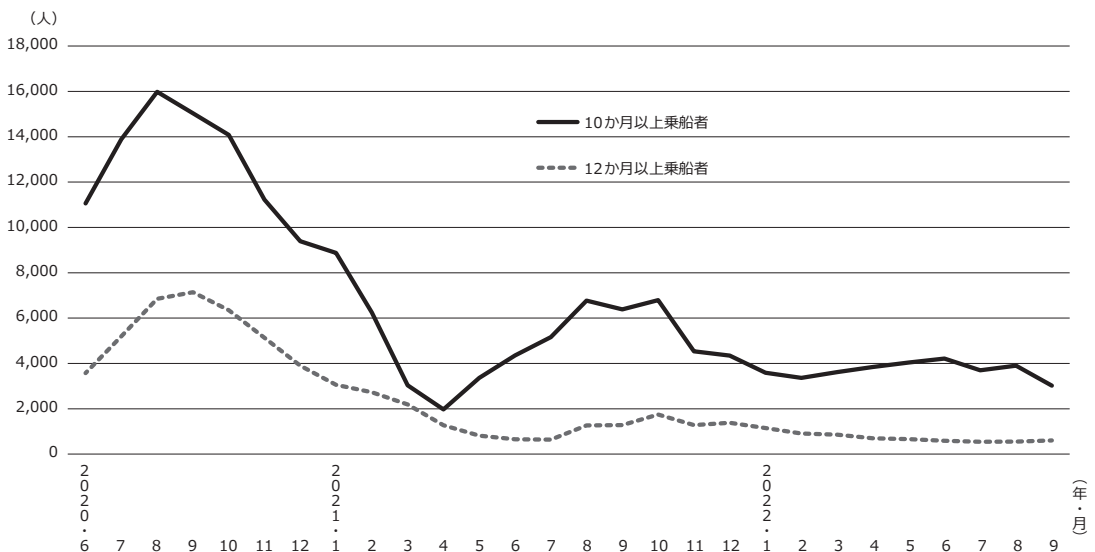
た国家試験に合格して海技資格をもって船に乗り組む人で、船長、機関長、通信長、航海士、機関士、通信士などです。部員は、職員を補助するさまざまな仕事を行う人で、甲板員、機関員、事務部員などです。船内の業務は主に3つのパートに分かれており、操船・荷役を扱う「甲板部」、エンジンやボイラーなどの運転・整備を行う「機関部」、食事を担当する「司厨部」が、それぞれの業務を分担しながら船舶を運航しています。

陸上労働とは異なる船員労働の特殊性としては、「孤立した危険共同体」であることがあげられます。台風・高波・うねりなどの気象・海象の変化や海難事故といった危険性があるなか、船舶独自で対応しなければならないという孤立した状況で、乗組員全員での対処が求められます。また、陸上を遠く離れて海洋を航行しますので、長期乗船による「離家庭・離社会」の状況にあります。さらに洋上では陸上からの支援が受けられず、船内労働・船内生活のすべてに「自己完結」が求められます。つまり船員労働は、孤立した危険がともなう状況で、一般社会から切り離された職住一体の生活を強いられ、知識・技能をとまなう能力が求められることが、船員労働の特殊性といえます。

労働条件・就労環境について、「給料・手当」は会社によって異なりますが、会社と海員組合との間で労働協約が定められており、基準が明確化されています。「休日・休暇」は、乗船勤務に従事していた船員は連続してまとめて付与されます。たとえば、一般企業の連続休暇が長くてゴールデンウィークの10日程度であるのに対し、外航船員は約4か月乗船後、約2か月程度（または約6か月乗船後、約3か月程度）の長期休暇を取得することができます。

下の図1のグラフは、新型コロナウイルス感染症による長期乗船者の推移を表したものです。外航船員は、寄港地での上陸はおろか、各国の渡航制限により交代・下船できない状況が続き、世界中で長期乗船者が発生しました。このグラフは日本商船隊のもので、約50,000人の船員のうち、

図1 コロナウイルス感染症による長期乗船者の推移
(労働協約(外航)の定めを超過した長期乗船者推移)



10 か月を超える長期乗船者の数が一時期は 16,000 人にのぼりました。

このような状況に対し、2020 年 3 月 14 日の時点で、船員の所属団体であります ITF（国際運輸労連）は、船主団体である ICS（国際海運会議所）と共同声明を発出し、国連 4 機関（ILO、IMO、CTD、WHO）に船員の交代・移動制限の緩和を強く要請しました。その後、3 月 31 日に ILO が声明を発表し、船員の交代の円滑化などについて各国政府への要請が行われました。その後、徐々に船員交代のための出入国の制限が緩和され、長期乗船の状態は緩和されつつある状況です。国連機関、労働者団体、使用者団体、政労使による国際的な連携・連帯がいかに重要であるかについて、おわかりいただけるものと思います。

内航海運について

次に、内航海運についてです。国内物流の輸送モードのなかでも、物資の大量輸送に適した内航海運は、トラックや航空と比べ、必要なエネルギーや排出する二酸化炭素が少なく、地球環境に優しい輸送モードです。たとえば 1 トンの荷物を 1 キロメートル輸送するのに必要なエネルギーは、内航海運はトラック輸送と比べて 6 分の 1、排出する二酸化炭素は 5 分の 1 です。国内物流における分担率をみても、トラックの 53% に次いで内航海運が 42% を占めており、人々の暮らしと日本の産業を支える非常に重要な輸送モードです。

実際に東京から北海道に就航している内航のコンテナ船の仕事について、写真をみながらご紹介しましょう。東京港の青海埠頭にあるコンテナバースで、コンテナ貨物の積み込みが行われています。苫小牧港までは 1,060 キロメートル、570 マイルです。航海速度は 23 ノット、時速では 43 キロほどになります。荷役中、甲板・機関部ともに交代で荷役当直を行っており、司厨部では食料の買い出しや食事の準備に追われています。船内では部門ごとに分担され仕事を行い、時間内に荷役作業が終えられるように努めています。出港にあたっては全員に役割があり、チームワークが大切です。21 時ちょうど、荷役作業が完了いたしました。いよいよ出港です。

出港後は、甲板部、機関部、事務部が、それぞれの部門で仕事をこなしていきます。司厨部も乗組員 12 名分の食事を一人で賄います。機関部ミーティングでは、今日の作業内容、手順などを打ち合わせし、各自が自分の仕事を熟していきます。航海当直は、8～12 時、12～16 時、16～20 時と、4 時間 3 交代で 24 時間行います。東京を出港してから 33 時間、朝 6 時ちょうどに苫小牧港に入港しました。いよいよ入港スタンバイとなると緊張感が漂います。ブリッジでは甲板手が船長の操舵号令に従い、舵を切ります。船長の指揮の下、乗組員全員で安全に船を着岸させる様子は、チームワークが試される瞬間です。苫小牧港の勇払埠頭に、無事、着岸すると、すぐに荷役作業が始まります。東京から運搬したコンテナをすべて陸揚げして、それが終われば北海道から東京向けのコンテナを積み、17 時 30 分には苫小牧港を出港し、再び東京港に向かいます。内航海運は、このような形で、日夜、航海しています。

船員養成について

以上のように、外航海運・内航海運いずれも、私たちの暮らしを支えるサプライチェーンとして不可欠なのですが、船員数は、外航、内航、漁船ともに減少しています。外航海運については必要

な数の日本人船員の確保が課題であり、内航海運については約半数が50歳以上です。後継者不足が課題です。共通するのは「次世代を担う若年船員の確保・育成」が喫緊の課題だということです。

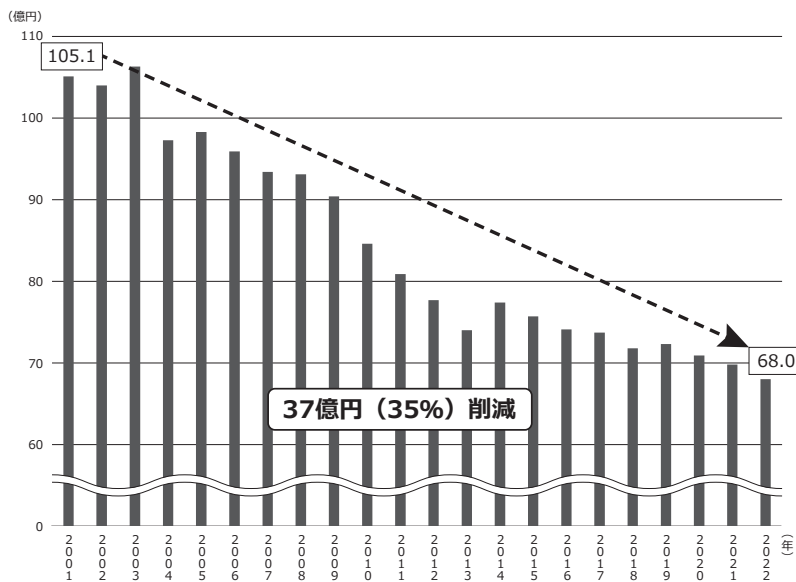
全国の船員養成機関としては、表に示したような学校があるのですが、少子化が進むなかで志望者は減少傾向にあります。たとえば応募倍率を2013年と2022年でみると、商船系大学は4.6倍から3.8倍に、商船系高専は2.5倍から1.3倍に、海技教育機構も3.0倍から1.3倍に低下しています。

残念なのは、海技教育機構に国から交付される運営費交付金も減っていることです。海技教育機構は、海上技術学校・海上技術短期大学校での船員養成教育や、商船系大学・高等専門学校などの学生に対する航海訓練を実施する、船員養成の要の機関です。この海技教育機構の運営に必要な国からの運営交付金も削減され続けています（図2）。

表 船員養成機関

学校名	校数	場所
商船系大学	2	東京、神戸
東海大学	1	
商船系高等専門学校	5	富山、鳥羽、広島、大島、弓削
海上技術学校	3	館山、唐津、口之津
海上技術短期大学校	4	小樽、宮古、清水、波方
海技大学校	1	芦屋
海技学院	6	北海道、茨城、伊豆下田、尾道、広島、九州
水産大学校	1	
水産・海洋高等学校	46	

図2 海技教育機構の運営費交付金の推移



出所) 国土交通省海事局関係予算により作成

目下の課題と組合の取り組み

最後に、私たちが目下の課題として考えていることと、私たち組合が行っている取り組みをお話しします。

「次世代を担う若年船員の確保への課題」としては、安全性の向上、海難事故撲滅は、言うまでもありません。船員の雇用条件（給与・報酬）の向上、船内での情報通信環境の整備（デジタルデバイドの解消）、船内の就労環境・居住環境の整備、ワクチン接種を含む医療へのアクセス改善、長期間乗船の解消、長時間労働の是正が求められるでしょう。それらに加えて、船員という職業の魅力を回復することが必要であると思います。とくに外航船員の場合は、乗下船サイクル、陸上勤務の有無など、海技者としてのライフサイクルを明示することが、船員の志望者を確保するうえで重要だと思えます。

「船員教育における課題」としては、船員教育機関の定員拡充が最も効果的であると考えます。さきほどご紹介した運営費交付金の削減は深刻で、練習船や実習設備の老朽化が問題となっています。船員不足と同様に、各教育機関の専門教官の不足、練習船の乗組員（教官）の不足は、既に危険水域を超えていると言わざるを得ません。既存の船員養成機関以外でも、海技免状を取得できる新たなコースや、スキルアップのための再教育の機会の創出が求められます。

次世代の担い手を確保するためには、幼少期より海に親しみ、海事思想の啓発を図り、小中学生を対象とした海事・海洋にかかわる現場体験を積極的に実施することが、船員志望者を増加させる観点から重要だと考えております。それゆえ、全日本海員組合では、子どもたちが海に親しむ機会をもつことができるよう、全国各地で小・中学生を対象としたフェリー・旅客船を用いた体験乗船や出前講座、進路ガイダンスにおける講話などを実施しています。コロナ禍で制約もありましたが、2022年7月29日現在までの体験乗船参加者数は約10,600名で、出前講座参加者数も約2,000名となり、コロナ禍においても可能な範囲で活動を継続しているところです。近い将来、こういった取り組みに参加してくれた児童のなかから、船員志望者が必ず出ると確信しております。

また、海員組合独自の奨学金制度も有しており、船員志望者への一助となるよう運営をしております。海運・水産産業の持続的発展と優秀な海技者の養成・資質の向上を目的に、2010年度に「全日本海員組合奨学金制度」をつくりました。2021年度までの採用奨学生数は約1,400名で、船員教育機関に進学する生徒・学生を応援しています。将来的に海運・水産会社等に就職し、全日本海員組合に加入していただくことで返還金額が免除されます。納入する組合費を奨学金貸与額の返還とみなす仕組みであり、産業別単一労働組合ならではの次世代養成に取り組んでいるところです。

以上でご説明を終わります。ご清聴どうもありがとうございました。（拍手）