

## パネルディスカッション

---

**藤原**（モデレーター） パネルディスカッションの進行を担当いたします法政大学大原社会問題研究所の藤原です。今日のシンポジウムはオンラインでもたくさんのご参加をいただいております。参加申し込みの際に、関心のあることや質問を受け付けたところ、何人かの方が書き込んでくださいました。川崎港に行って船員さんへのボランティアをされているという方からは、賃金・労働条件がどうなっているのか知りたいですというご質問がありました。今日の森先生のご報告では、賃金は必ずしも低くないと、具体的な数字をあげていただきました。田中さんのご報告でも、会社と海員組合との間で労働協約が定められているので、基準は明確化しているとお話がありました。一方で浦野さんのご報告では、労働時間の範囲がこれまで必ずしも明確ではなかったといった課題もあって、内航船員の働き方改革が進められていることについてご紹介をいただきました。

また別の質問として、コロナが2年以上続くなかで船員の退職者はどの程度発生しているのかわきたいというものがありました。この質問については、越水さんのご報告のなかで、コロナだから船員を辞めたという話は聞かないが、大手海運で働いている船員でも10年間でおよそ1割が辞めてしまうことが課題であるとお答えいただきました。浦野さんのご報告でも、内航海運では若者の割合がようやく少し増えつつある一方、定着率は下がってきているといった離職者の問題があり、だからこそ業界をより良くしていくための改革に取り組んでいるというお話だったかと思えます。

このディスカッションの時間では最初に、森先生があげられた課題を確認することから始めたいと思います。ご講演では時間の関係で触れられなかったのですが、配付資料の最後のスライドには、〈課題〉として「日本籍船・日本人船員の少ないこと」「諸外国との制度上の差」「船員の高齢化・船員不足」が記されていて、「法制度の柔軟な運用（規制緩和を含む）。イコールフットイングによる国際競争上の不利をなくす」と書かれてありました。森先生のほうからもう少し具体的に、この課題とはどういったことなのかお話しいただけるでしょうか。

**森** 補足説明の時間をいただきありがとうございます。皆様のご発表にあったように、海運は非常に重要な役割を果たして国民生活に欠かせないものであるという認識は、各国とも同じだと思います。では、その海運をどのように維持していくかですが、海運会社の努力だけではどうしようもないこともあり、国の政策・制度が重要であるということです。その国がどのような制度や政策でもって海運を守り、支えていくかです。国によっては、船員の所得税を減免するとか、船員の教育費を無償にするといった政策があります。国防上の理由から、船の運航については、国が直接的に補助を出すといった制度がある国もあります。海運業を守るために、諸外国がいろいろな政策・制度をつくっているなかで、日本だけがそういった制度を設けずに差が出てくると、日本の海



運の競争力が失われます。そういった意味で「諸外国との制度上の差」「イコールフットイングによる国際競争上の不利をなくす」ことを課題としてあげたところでは。

**藤原** ありがとうございます。業界団体としては、越水さんいかがでしょうか。

**越水** 今のお話の流れでいいますと、外航海運にとって問題となるのは税制問題かと思います。日本で外航海運を展開しようとすると、登録免許税や船舶に対する固定資産税がかかるのですが、ヨーロッパの諸国ではこういった税金はゼロであって、課税しないという政策がとられています。法人税も、日本では法律にしたがって利益に対して税が課せられるのですが、ヨーロッパを中心とする諸外国では減免措置がとられています。外航海運の場合、運賃については国際競争に常にさらされているため、どこの国の船舶が貨物を運ぼうと運賃はそんなに変わらない。ところが、支出の面で、日本の外航海運企業は大きな税金が課せられているわけで、収入に対する支出の部分で、日本の海運は不利な状況にあります。

日本でも近年、トン数標準税制という外航海運に対する課税の特例が導入されて、税の考え方も変わりつつありますが、まだ国際競争という意味では日本の税制は諸外国と平等なレベルにはありません。また、外国では船員に対する税金の優遇措置もあります。たとえばインド人船員は、年間183日を超えて船員として海上勤務をすると、所得税は一切免除されます。他の国でも、船員個人に対する税金を免除するという制度があります。こういった制度ができれば、外航船員をめざす人が少しでも増える一助になるかもしれません。海運業界の努力だけでなく、国の制度や政策も重要であるという森先生のご指摘はそのとおりだと思います。

**藤原** 「諸外国との制度上の差」「イコールフットイングによる国際競争上の不利をなくす」というご指摘の背景がわかりました。森先生があげられた課題のなかには、このことに加えて「日本籍船・日本人船員の少ないこと」「船員の高齢化・船員不足」が指摘されていました。この課題はどのご報告でも触れられていましたが、とくに私が印象に残ったのは、田中さんのご報告で紹介されていたことですが、政府もこのぐらゐの日本籍船・日本人船員が必要だと具体的な数字を出して試算していることでした。現状はその数字に至っていないわけですが、田中さん、この問題についていかがでしょうか。

**田中** まさしくそのとおりです。これは国土交通省が2007年に試算をした数字で、いわゆる非

常時に日本国民の最低限の生活を維持するために必要な日本籍船は450隻、そして外航の日本人船員は最低5,500人必要だという試算が出されました。しかし現状は2019年で日本籍船267隻、日本人船員2,174人ですから、まったく満たされていません。2007年に試算したときの日本籍船は92隻で、100隻を割り込むほど減ったときでした。日本商船隊の輸送そのものは減っていないのですが、日本籍に登録すると、他国に船籍登録するよりも税制上のコストがかかるということで、日本籍船がどんどん減っていた時期に、この試算がなされたわけです。その後、越水さんがおっしゃったように、トン数標準税制という優遇税制が税制改正で一部取り入れられました。しかし他の海運国の特別税制に比べるとまだまだ不十分であり、森先生が課題としてあげられたように、これをイコールフットイングさせたいのは組合も同じです。

2007年の試算時に100隻を割り込むまで落ち込んでいた日本籍船は、その後は少し回復して2.5倍に増えたのですが、日本人船員については増えていません。2000年代半ばに2,000人台に落ち込んでから、いまもそのままです。何らかの政策的な手をうって、少しでも数を増やしていきたい。たとえば、イコールフットイングでいえば、外航日本人船員には所得税を課税しないという政策が考えられると思います。すでに所得税がまったくかからない国もあります。船員という職業は、やはり陸上労働者とはかなり違う職業です。一般社会から切り離され、家庭を離れたなかでの職住一体の生活を強いられ、洋上で直面する自然を相手に孤立した状況で臨まなければならない非常に厳しい職業なので、そういったことをしっかり取り入れていただきたいと思っています。

**藤原** 国の政策や制度への要望が出されましたが、浦野さん、いかがでしょうか。

**浦野** 外航の日本人船員を増やしていくために、政府もさまざまな取り組みを行っております。中小の外航海運事業者と外航船員になりたい若手をマッチングする取り組みや、船員になりたいと思うためのきっかけとして船員の労働環境がどうなっているのか情報を公開していくといった取り組みも進めており、以前よりは政府の取り組みも進んできたと思います。しかし、皆様からご指摘があったとおり、このようなありきたりの施策ではなかなか抜本的な改善には至らないとも考えています。外国の事例としてお話いただいたような、個人に対する税制上の優遇ですとか、そういった実利的なメリットを感じられる労働環境にしていくことも重要だろうと思っています。実現可能かどうかはともかく、諸外国で導入されているひとつの施策の事例として受け止めまして、今後も検討していきたいと思っています。

先ほどの越水さんのご報告では「次世代を担う海事人材確保・育成の課題」としてデジタルイゼーションのお話がありました。国土交通省としてもデジタルイゼーションにつきましてはハード面・ソフト面の両方で取り組みを進めております。自動運航船の開発では実証試験も含めて国が率先して行っており、日本財団でも無人運航船などの開発プロジェクトが進んでいるところです。こういった先進的な技術開発によって、今後、船員の働く環境は一新される可能性も秘めております。このことは、船員がいらなくなる、というわけではまったくありません。むしろ船員が働く場が増えていく、働く環境が広がっていくと考えております。自動運航船の技術開発のなかには、陸上からシステムを監視して操船までしてしまうといった技術もあります。陸上から操船する、すなわち陸上にいてなお船員として働くことも将来的に実現するかもしれません。IMO（国際海事機関）でも、自動運航船の導入が世界的に進んでいくことを見越して、基準の検討が始まっていま

す。遠隔から操船する人たちが集まる遠隔オペレーションセンターの定義づけや、こういった機能が必要かといった議論です。今まで船のブリッジに相当する場所がこれから陸上にも広がるようになると、今まで船に閉じ込められることにデメリットを感じていた人たちが、陸上の勤務者に近い形で船員として働けるメリットが生まれる可能性があります。そういった新しい分野の開拓も視野に入れつつ、日本政府といたしましては、きちんとそれに向けた基準整備と必要な技術開発の支援に力を注いでまいりたいと考えております。

「女性の活躍」につきましても今回の報告では十分に紹介できませんでしたが、海事局も女性の活躍を広げるための施策を行っております。それも着実に進めていくことで、トータルでみて事業者と船員の皆さんが活躍いただける環境整備に取り組んでいきたいと考えております。

**藤原** ありがとうございます。デジタルイゼーションの話もそうですが、環境分野、環境対策の話も、皆さんがご報告のなかで触れられていたので印象に残りました。そういった意味では、陸上勤務で行う仕事が増えたり新たな開拓分野が広がっているのですが、それでも、船員として海上で働く仕事の経験が不可欠ではありますよね。船の知識がない一般のプログラマーやシステムエンジニアだけでは、船の運航システムをつくることはできなくて、やはり海技士がかかっているというお話が越水さんのご報告のなかにもありました。そういった経験が十分にないと陸の仕事もできないという意味では、やはり海上の仕事そのものを働きやすく魅力的なものにしていくことが重要なのだらうと思います。

今回は2年ぶりに対面開催がかなったシンポジウムですので会場からもご発言いただければと思います。ご質問やご感想などご発言していただける方はいらっしゃるでしょうか。

**竹中** 船員向けのミニコミ誌をつくっている竹中と申します。船員の働き方改革について質問です。2023年4月から施行される船員の健康確保のための新たな仕組みのひとつとして「健康検査の見直し」があります。方向性としては良いと思うのですが、健康証明の結果、異常ありと診断された船員は、労働時間の短縮、乗下船期間の配慮、作業内容の転換など、就業上の措置を実施するとされています。だとすると、実際にこれを実現するのはなかなか難しいのではないのでしょうか。

**藤原** 続けて会場からどうぞ。

**三宅** ILOの職員で今はカリブ海事務所に所属しております三宅と申します。以前、ジュネーブの本部にいたときはMLC、2006（海事労働条約）を担当しておりましたので、今日の皆さんのご報告を興味深くうかがいました。いわゆる陸上労働者の条約についても担当していたので違いがわかるのですが、海運業界は、労使対応が非常に強固で生産的です。海事の労使、また政府も入った三者のミーティングでは、時間どおりに始まって時間どおりに終わるといようなカルチャーもあります。そのことを思い出したので、船主協会の越水さんと海員組合の田中さんに、他の陸上労働者の使用者団体や労働組合とのお付き合いやかかわりなどについてお聞きできたらと思います。

**藤原** 本日のご登壇はかなわなかったのですが、ILO部門別政策局次長の秋山伸一さんがまとめられた資料「コロナ禍の船員交代危機の状況とILOなどによる国際的な対応」を配布しました。最後のまとめの部分には、「船員の国際的な労使団体間の社会対話は質量ともに群を抜いており、ILOにおいても大きな位置を占めている」とあり、他の産業と比較して、船員については強固な国際的な労使間の対話が存在していることが指摘されていました。ILOからみた海運業界の特徴をご

紹介いただき、ありがとうございます。

では、会場からご質問いただいた件も含めて、登壇者全員に、まとめの一言や強調したいことなどをご発言いただいて終わりにしたいと思います。森先生からお願いいたします。

**森** 私からは1点だけ、課題といますか問題提起をさせていただきます。先ほどから自動運航船のお話が出てきておりますが、近い将来、実現していくのだろうと思います。これまでも技術の進歩によって船員の仕事の内容は大きく変わり、船員が学ぶべき専門的な知識も変わってきたと思います。自動運航船が導入されると、これまでの航海士やエンジニアとしての知識はもちろんですが、それ以上の新しい分野の知識が必要になると思います。しかし田中さんのご報告でも指摘されていたとおり、今の船員教育は、実習設備が古かったり、シミュレーターなども昔のままの物が使われている現状があります。教育の改革は、時間がかかるものです。自動運航船時代の船員の仕事に合った教育内容に、今から変えていく必要があると思います。

先ほどの浦野さんのお話で、自動運航船が導入されると船員の領域が増えるから、船員が働く場が増えていく、働く環境が広がっていくという話がありました。船員の数は増えるとは限りませんが、減るというものでなく、仕事の内容が変わっていくだろうと思います。操船は自動でするわけですから、船に乗っての操船は必要ないわけです。それよりもむしろ緊急事態、とくに外航船の場合は、太平洋のど真ん中でシステムがダウンして緊急事態に陥ったときに、船に乗っている人がどう対処できるか。遠隔操作で回復できればいいのですが、できないときに、船に乗っている人が回復させる必要があるわけです。船員は、航海やエンジンの知識だけでなく、システムの知識も必要になってくるということです。

私は、自動運航船は、内航のほうこそ必要だと思っています。外航海運は変わってきましたけれども、内航の船員はまだ従来と変わっていません。船員問題を踏まえると、自動運航船が導入しやすいのも内航船だと思いますし、内航の船員の教育こそ、新しい時代の船員に合った教育に変える必要があるだろうと思っています。

**越水** 会場からいただいたご質問にお答えします。内航船員の働き方改革で、来年4月から健康検査の見直しが義務づけられるということですが、外航海運の場合は、人間ドックに相当するような医療の検査を古くから受けています。検査の結果、毎週透析しなければならないような人は、残念ながら船の上では処置できないので乗船できませんが、糖尿病であったり薬を服用することで克服できる人は、乗船期間中にその薬を持って乗船していただいて、きちんと服用している確認と体調に異常がないことを定期的に確認して仕事をしてもらっています。病気があったからといって直ちに船に乗れないわけではありません。

他の使用者団体や異業種との交流については、私どもは日本船主協会という団体ですけれども、ICS（国際海運会議所）に加盟して、国際的な問題について話し合ったりルール改正の意見を出したりして交流を行っています。ICSは、各国の民間船主を代表する国際的な使用者団体で、IMO（国際海事機関）や各国の政府に意見を出すなどして、船主としての意見を海運業界のルールづくりに反映させています。

まとめの発言として申し上げますと、外航海運の日本人船員は2,200人のままでいいのか、です。日本商船隊を動かしている船員は約5万人いるわけですが、そのほとんどが外国人船員です。たし

かに船を動かす要員は外国人をもって何とか対応できています。しかし経済安全保障を考えた場合、たとえばミサイルが飛んでくるような有事の際に、外国人は日本人のために荷物を運んでくれるのでしょうか。日本人船員がいなくていいのでしょうか。これは危機的な状況であり、解決すべき問題ではないでしょうか、ということをお伝えしたいと思います。以上です。

**田中** 会場からご質問をいただきました船員の健康問題ですけれども、もちろん医師の判断で健康状態を確認して、船員手帳に認証を受けて、健康な状態で乗船をしていくのが基本です。しかしながら最近では陸上労働者の世界では、日常的なヘルスチェックをはじめ、疾病前の健康確保や健康の維持の取り組みが行われています。船員の世界でも、病気が病気ではないかというよりも、船内で健康状態を維持する方法、また何か多少の問題を抱えていてもそれを補うような方法を考えていく必要があって、今回の法律改正に盛り込まれたと理解しております。労使で話をしながら、円滑に船員が就労できるような、また洋上においても、そういった医療にアクセスできるような形づくりをしていきたいと思っています。

もうひとつご質問をいただいた陸上労働者との連携については、私たちのような船員の労働組合はITF（国際運輸労連）に加盟をして他の組合と連携しています。ITFは運輸労働者の集合体ですから、国内でも世界でも、海運や港湾だけでなく、鉄道、航空、トラック輸送といった運輸産業に従事する方々と日常的に交流をしています。今日のシンポジウムテーマの副題は「暮らしを支えるサプライチェーン」ですが、同じ交通運輸産業に従事する労働者からの情報も常日頃から入ってきています。各国の労働者のさまざまな労働条件の改善に向けて連携をしながら、工夫をしながら取り組んできております。国際的な海運労使で作りに上げてきたこの枠組みを、運輸産業に限らず、ぜひ他の産業にもうまく取り入れていただければと思います。

海運においてなぜこういった枠組みが生まれたのかを考えてみると、船員の労働は100年前、あるいはそれ以前から、常に危険と隣り合わせだったからです。陸上から離れた船内では、清潔な水や食料が衛生的に保持されていなければ、命にかかわるわけです。灼熱のペルシャ湾に原油を積みに行き冷房設備が十分でなかった数十年前までは船内の居室でも40度を超えるような地獄のような生活だったわけです。そういった船内環境を改善して、人間らしく生きるためには、船員同士の団結が必要だった。ILOという国際組織を土台としたなかでのそれぞれの労使関係において努力してきた結果、100年をかけてようやく今の形になったということをお伝えしたいと思います。

最後のまとめですけれども、海運界も抱える課題は非常に多いです。問題をあげればキリがないですけれども、私が申し上げたいのは、外航海運も内航海運も成長産業だ、ということです。世の中の仕組みは変わりつつあります。デジタルイゼーションもそうですし、無人化、自動化であったり、いろいろな船が出港して洋上を航海するのに陸上からサポートできる時代になってきています。とくに環境に優しい国づくりは世界的な課題ですので、日本の領海における洋上風力発電などの海洋開発分野は、これから官民挙げての相当なプロジェクトになると思います。そういったことにチャレンジできる、夢と希望のある産業です。今日オンラインでこのシンポジウムに参加されている若い人がいましたら、船員あるいは海技者というのは本当に楽しいやりのある仕事だということをお伝えして、私のまとめにしたいと思っています。

**浦野** まず、会場からご質問をいただきました健康確保についての問題ですけれども、2022年9

月27日から10月14日にかけて、私の所属している船員政策課が、船員の健康確保に関する制度のWEB説明会を4回実施しました。その資料一式をこれから国土交通省のホームページに公開しますのでご覧いただければと思います。船員の健康確保に関する特設ページを設けており、先ほどご紹介した船員の働き方改革の特設ページから飛べるようになっております。私は普段、この健康確保について担当していないので、今この場でお答えはできないのですが、4回の説明会で出された質問内容とその回答がこれからアップされると思いますので、まずはそちらをご覧いただければと思います。後ほど個別にご質問やお問い合わせをいただければ回答させていただきます。

全体的なまとめについてです。今回のシンポジウムで話題にあがりましたデジタルイゼーションへの対応や環境対策への対応などで、実際のところ船員の皆さんの業務量は増えている状況です。私は普段、国際ルールや条約の見直し、新しい規制の策定といったことを担当しているのですが、新しい規制ばかり増やして船員の皆さんの業務を増やしていく形にならないように、合理的かつ柔軟に運用できる仕組みづくりを世界の皆さんと議論しつつ進めていきたいと考えております。

先ほどデジタルイゼーションの進展によって船員の仕事の内容も変わっていくという話がありました。陸上の労働者と共存していくような世界も将来的には想定しえるということで、陸上の分野と船員の分野の連携が必要になってくると思われまます。この点について政府のサイドから申し上げますと、国土交通省という同じ組織のなかに、自動車も航空も海運も、3つそろっておりますので、普段から施策を打ち出す際には各局で連携をして情報共有しております。これからも協力していける部分は積極的に取り組んでいきたいと考えております。海事局だけでできることは限られておりますが、他局との連携、そして事業者の皆さん、船員の皆さんと、きちんと対話をしつつ、あるべき姿をめざして、施策をきちんと打ち出していけるように尽力してまいりますので、引き続きご協力のほどお願いいたします。

**藤原** 以上でパネルディスカッションを終わります。ご登壇いただきました4人の方々に拍手をお願いいたします。会場にお越しの皆さま、また日本全国から、さらに海外からもオンラインでご参加くださいました皆さまにも御礼を申し上げます。ありがとうございました。(拍手)

