

次世代内航海運ビジョンと船員問題

澤 喜司郎

はじめに

内航海運においては船員の高齢化が顕著であり、若年船員を確保し、将来にわたって安定した労働力を確保することが重要な課題となっている。そのため、海員学校の教育の充実に加え、平成5年の「内航船員不足問題を考える懇談会」の報告に沿って荷役作業の軽減など労働条件・環境の改善を図るほか、全国の地方運輸局等に設置されている「内航船員確保対策協議会」を活用したPR活動などの対策が講じられてきた。しかし、外航船員や漁船員と同様に内航船員数も年々減少し、その数は平成5年の53,626人から平成12年には37,063人に減少している¹⁾。

このような状況の下、平成13年7月に「新しい内航海運のあり方、及びこれを踏まえた海運、船舶、船員の海事分野全般にわたる新しい内航海運行政のあり方」を検討するために海事局長の私的諮問機関として「次世代内航海運懇談会」が設置され、平成14年4月に「次世代内航海運ビジョン—21世紀型内航海運を目指して—」がまとめられた²⁾。同ビジョンは、優秀な船員を安定的に確保するためには船員の教育・育成・就職の充実を図る施策や労働力の移動を円滑に進める施策に取り組んでいくことが重要であるとし、船員

-
- 1) 国土交通省海事局編『海事レポート』平成13年版、74ページ、平成14年版、145ページ。
 - 2) 次世代内航海運懇談会の構成は、座長・杉山武彦（一橋大学教授）、座長代理・加藤俊平（東京理科大学教授）、中泉拓也（成城大学非常勤講師）、橋本寿朗（法政大学教授）、松田英三（読売新聞社論説委員）、大和裕幸（東京大学教授）の6名、常任オブザーバー・小谷道彦（日本内航海運組合総連合会会長）である。また、同懇談会は多くの関係者から意見聴取を行っているが、本文中で紹介する意見陳述者については敬称を省略させていただくことを予めお断りしておく。

職業紹介事業等に係る制度の見直し（つまり船員職業紹介事業及び船員労務供給事業への民間参入）等を提言するとともに、「輸送コストの低減，船員の雇用・教育体制の向上等に寄与するとともに，とりわけオーナー事業を行う事業者の今後の事業展開の多様化・円滑化を推進する観点から有効な手段」となる船舶管理会社形態の導入を提言している。

本稿では，船員問題に係わるものとしての船員職業紹介事業等に係る制度の見直しと船舶管理会社形態の導入についての「次世代内航海運懇談会」での議論とビジョンの見解を紹介しつつ，ビジョンにおいて残された課題などについて若干の考察を試みたい。

I 次世代内航海運ビジョンと船員問題

(1) 船員問題への対応と社会的規制の見直し

平成14年4月26日に第6回次世代内航海運懇談会が開催され，事務局による「次世代内航海運ビジョン（案）」についての説明の後，委員による議論を経て同ビジョン（案）は原案のとおり了承された³⁾。

ビジョンは，船員問題への対応として「①内航船員数は，平成12年で37,063人と過去10年間で34%の減少となっている。その年齢構成についても，40歳以上の船員が全体の73%を占める（平成12年）一方で，20歳代及び30歳代の船員は合わせて26%という逆ピラミッド型となっており，将来的な船員不足が懸念される。②加えて，物流効率化の進展に伴い，乗り組み人員の削減，船員一人当たりのワークロードの増加等船員の労働環境も厳しいものとなってきており，内航海運のヒューマンインフラである優良な船員を安定的に確保する観点からは，教育・育成及び雇用対策とともに労働環境の適切な改善に取り組んでいくことも求められる」とし，将来的な船員不足が懸念される中で優良な船員を安定的に確保するためには教育・育成及び雇用対策と

3) 第6回次世代内航海運懇談会資料「次世代内航海運ビジョン（案）」，平成14年4月26日。第6回次世代内航海運懇談会議事概要。

ともに労働環境の適切な改善が必要であるとしている。

そして、ビジョンは内航海運行政における今後の取り組みの基本的方向性として「従来の内航海運行政は、船調事業の実施、内航海運業法等規制の強化等を通じて、業界秩序の維持、船舶の近代化等内航海運業の安定的な発達を図ることに重点が置かれていた。しかしながら、今後は、船調事業の解消をはじめとする内航海運を取り巻く様々な環境変化を踏まえ、高度かつ全体効率的な物流システムの構築の観点から、輸送の安全の確保を前提としつつ、輸送コストの削減、輸送サービスの質の高度化や革新的サービスの創出を図ることに重点を置いた行政を展開していくことが必要であり、行政の役割はそのためのソフト・ハード両面にわたる環境整備に取り組むことである。特に、社会的規制については、公正かつ競争的な市場環境の整備を図る観点から、技術革新や社会の経済情勢の変化を踏まえ、所期の目的に照らし妥当なものであるか否かを適時適切に見直す必要がある」とし、船員問題に係わる社会的規制についても見直す必要があるとしている。

(2) 船員問題に関する事業者等の見解

平成13年7月27日に開催された第1回次世代内航海運懇談会では、船員問題への対応や社会的規制の見直しについて関係者5名からの意見聴取が行われた⁴⁾。

オペレーターである栗林は乗り組み体制等に関する社会的規制については「船舶の安全にかかわる法律・規制についても現在の技術水準を充分考慮した上での見直しが必要」とし、オーナーである蔵本は船員雇用形態に関する自由化（個人契約等）、船舶職員法及び船員法（乗り組み基準）の見直しを陳述した。荷主である前田（石油連盟）は「外国人船員の配乗許可による高

4) 意見陳述を行ったのは、オペレーターの栗林商船(株)代表取締役社長の栗林宏吉、オーナーの吉祥海運(株)代表取締役社長の蔵本由起夫、荷主の日本鉄鋼連盟（住友金属工業(株)鉄鋼業務部専任部長）の武藤直樹、石油連盟（出光興産(株)需給部物流課長）の前田泰則、セメント協会（太平洋セメント(株)物流部長）の青山東男の5名であった。

品質でコスト競争力のある乗組員の確保、またその教育システムの整備」と「STCW（船員訓練、資格等の国際条約）にもとづいた当直体制を満たす為に、船員定数の見直し」が必要であるとし、青山（セメント協会）は「船員不足の対応として外国人船員を利用することは避けるべきで…むしろ定員削減を実現して対処すべきである。また船舶運航コストの3割以上が船員費であるので、船員数の削減は内航船のコスト削減策として最も効果的であり、早急に実行案の策定を行う必要がある」とし、「ハード面では省力化設備と定員削減の関係を明確にし、投資の意志決定を図りやすくする。ソフト面では、狭水道などにおける管制システムを更に充実させてブリッジの負担を軽減することにより定員削減を達成する」、「船員の高齢化に対応する新たな設備基準も必要」と陳述した。意見聴取の後、委員による議論が行われ、ここでは「船員の雇用形態の自由化（個人契約等）については一つの問題提起ではあるが、厚生年金との関係、事故を起こした場合の問題等、現時点では様々な整理すべき課題がある」という意見や「船員法の労働時間の問題、職員法の配乗の問題等に関して、技術の進歩を踏まえ、安全確保のためにどのような体制が必要なのかを改めて考えるべき」という意見が出された⁵⁾。

また、平成13年9月28日の第2回次世代内航海運懇談会では前回に引き続き関係者3名からの意見聴取が行われ⁶⁾、相原（運輸施設整備事業団）は船舶建造の観点から「労働力（船員）問題に対応した、居住環境、労働環境に配慮した船舶の建造が推奨されることが必要」とし、入谷（日本旅客船協会）は「時代にそぐわなくなり合理性を欠いた規制を…見直すべきで」、船員の雇用に係る規制については「現在の雇用状況の実態に照らして…見直す」べきであると陳述したのに対して、馬越（全日本海員組合）は「内航業界では、めざましい発展・進捗を遂げている技術革新に対応できる人材育成の立ち遅

5) 第1回次世代内航海運懇談会議事概要。

6) 意見陳述を行ったのは、運輸施設整備事業団理事長の相原 力、全日本海員組合内航局長の馬越洋造、(株)日本旅客船協会副会長（新日本フェリー(株)社長）の入谷泰生の3名であった。

れが指摘されている。これまでのように外航海運や遠洋漁業分野で培った海技ノウハウをもった船員が内航分野で新たに就職することは今後期待できず、しかも平成11年30,000人を数えた内航船員数は年率5%にもおよぶ減少率で推移する中で高齢化も進んでいることから、若年内航船員養成等の対策を強化していく必要がある」とし、船舶職員の乗り組み基準については「有資格者による当直体制が組めない現行の沿海区域の職員配乗基準は早急に見直すべきである」と、他の意見陳述者とは逆に職員配乗基準の強化を主張した。

そして、意見聴取の後、事務局より「21世紀型内航海運のあり方について(案)」⁷⁾が説明され、委員等による議論が行われた。そこでは「経済的規制は緩和、社会的規制は適切な運用を行うことが規制緩和の大きな流れであるが、社会的規制に係る必要なコストの存在と経済的規制の緩和による競争の促進との関係を整理することが必要」、「経済的規制の緩和の一方で、社会的規制は適切・厳格に行うべきであり、これに伴うコストは当然甘受すべき。ただし、社会的規制については時代の流れ、技術革新の状況等に応じて常に見直すことが必要であり、これら社会的規制がその運用次第で参入規制的に機能することのないよう留意すべき」、「安全・環境に係る社会的規制と効率的事業運営とは、一概にトレードオフの関係にあるとは思えない。社会的規制は、事業運営の前提となるべきルールであり、これにコストがかかることは否定しないが、こうしたコストの問題等の隘路を打開するのが技術革新である。したがって、技術革新の進展に応じて社会的規制の見直しを行っていくことが必要であり、そのための規制の見直しを行う仕組みが重要」という意見が出され、社会的規制の見直しについては大筋で合意された⁸⁾。

7) 第2回次世代内航海運懇談会資料「21世紀型内航海運のあり方について(案)」、2001年9月28日。この案は、内容的にはビジョンとほとんど同じである。

8) 第2回次世代内航海運懇談会議事概要。

(3) 次世代内航海運ビジョンと船員の乗り組み体制等に関する規制の見直し

船員職業紹介事業等に係る制度の見直しや船舶管理会社形態の導入について検討する前に、これに関連する船員の乗り組み体制等に関する規制の見直しについてのビジョンの見解をここで紹介しておく。

ビジョンは、内航海運行政において取り組むべき「効率的で安全かつ環境に優しい輸送サービスの構築」は「高度かつ効率的な輸送サービスの構築」「良質な輸送サービスの円滑な提供体制の確保」「全体効率的な物流システムの実現」という3つの基本的な考え方に沿って取り組むことが適当であるとし、「高度かつ効率的な輸送サービスの構築」については「①内航海運が我が国の基幹的輸送モードとして、物流効率化、環境保全等経済的社会的要請に対して積極的にその役割を果たしていくためには、より低コストで質の高い輸送サービスの構築を図ることによって内航海運自体の競争力の向上を目指すことが重要である。②このため、経済性に優れ環境負荷の大幅な低減を可能とする次世代内航船（スーパーエコシップ）等新技術の研究開発の推進及び普及を図るとともに、船舶・船員分野に係る規制については、フェリー等の旅客船も視野に入れつつ、技術革新の成果や経済社会情勢の変化を踏まえて見直しを行うほか、安全性に係る総合的な評価を行う仕組みの構築を図ることが適当である」とし、その具体的課題として「新技術の開発・普及」と「社会的規制の見直し」をあげている。

そして、社会的規制の見直しについては「内航海運分野における船舶の性能・構造要件、船員の乗り組み体制等に関するいわゆる社会的規制については、輸送の安全の確保はもとより、公正かつ競争的な市場環境の整備を図る観点から、適切な基準を策定するとともに、この基準が遵守されるよう行政、事業者等関係者が一体となって取り組むことが重要である。また、基準の策定や見直しを行うに当たっては、新技術の活用等を図りつつ、十分な安全管理体制を構築している事業者については、その安全管理能力を活用し、行政の関与を極力減らす等のインセンティブを与えることにより、保守整備の省

力化、事務作業の効率化、コスト削減等が図られることから、こうした自主的取り組みを促進することが重要である。さらに、船舶の性能・構造要件に関する基準と船員の乗り組み体制等に関する基準の整合性にも配慮する必要がある」とし、その個別的課題として「船舶の性能・構造要件に関する規制の見直し」と「船員の乗り組み体制等に関する規制の見直し」の2つをあげ、後者については「1) 船員の乗り組み体制は、船員法における労働時間規制を満たす定員・航海の安全の確保のために必要な員数、船舶職員法における船舶職員配乗基準等を考慮して定められている。これらの規制については、船舶の航行の安全の確保を基本としつつ、技術革新の進展や社会経済情勢の変化に適切に対応し」、「イ) 経済的・社会的実態を踏まえて、規制の実効性の確保にも十分留意しつつ、可能な範囲で規制内容の弾力化・最小化を図る。ロ) 労働と生産の場が同一である特殊な労働の実態を十分に踏まえて、航海及び船内の安全を確保することはもとより、適正な労働環境を確保する。ハ) 機関部等の技術革新の進展等を踏まえ、効率的な船舶職員の配乗体制の再構築を図る」「方向で一体的かつ総合的に見直しを行うことが必要である」としている。

なお、船員の乗り組み体制等に関する規制の見直しについては、ビジョンは有識者、使用者、労働組合等で構成される「内航船乗組み制度検討会」を立ち上げて総合的な検討を実施するとし、実施スケジュールとしては「総合的な検討を平成15年度内を目途に終了し、結論の得られたものから措置」するとしていた⁹⁾。

問題は、ビジョンは船員の乗り組み体制等に関する規制の見直しのおおよその方向性を示しているが、具体的には「内航船乗組み制度検討会」を立ち上げて総合的な検討を実施するとして次世代内航海運懇談会自らは規制の見直しの中身については何も検討していないことであり、このように別の委員会等に検討を付するという手法には提言や結論に対する責任の所在が不明確になるという問題があると言わざるを得ない。また、船員の乗り組み体制等に関する規制の見直しについては「内航船乗組み制度検討会」での提言（結

論)を待たざるを得ないため、これを待って稿を改めて論じることとする¹⁰⁾。

Ⅱ 船員職業紹介事業等に係る制度の見直し

(1) 次世代内航海運ビジョンと船員職業紹介事業等に係る制度の見直し

ビジョンは、内航海運行政において取り組むべき「効率的で安全かつ環境に優しい輸送サービスの構築」は「高度かつ効率的な輸送サービスの構築」「良質な輸送サービスの円滑な提供体制の確保」「全体効率的な物流システム

9) 平成14年3月8日の第5回次世代内航海運懇談会では関係者10名からの意見聴取が行われ、意見陳述を行ったのは日本内航海運組合総連合会会長及び全日本内航船主海運組合会長の小谷道彦、内航大型船輸送海運組合会長の吉田啓一、全国内航輸送海運組合会長の三井田樹彦、全国海運組合連合会会長の四宮 勲、全国内航タンカー海運組合会長の立石信義、日本鉄鋼連盟経営政策部長の吉田和彦、石油連盟内航専門委員会委員(株)ジャパンエナジー業務部門物流担当配油グループ上席参事)の太田洋一、セメント協会輸送専門委員会委員長代行(太平洋セメント(株)物流統括室長兼セメント物流部長)の青山東男、全日本海員組合内航局長の馬越洋造、(社)日本旅客船協会副会長(日本長距離フェリー協会会長)の入谷泰生の10名であった。

小谷は「船員保険上の手続が煩雑なので、簡素化してほしい。また、公認制度の廃止を検討してほしい」とし、後者については「登録公認制(仮称)」の導入を主張し、三井田は「船員・船舶にかかる規制は、船舶性能の向上、航機両用教育等の現状を踏まえ、規制緩和の観点から見直しを要望する」としていたが、馬越(全日本海員組合)は「船員の乗組み体制に関する規制の見直しについて、内航海運の現状認識で若干触れられてはいますが、内航船の配乗実態について、特に未組織分野では、関係法令に基づき乗組み定員が届けられてはいるが実態はおおよそ、それとかけ離れた内容となっています。言い換えれば、現行乗組み基準が実態を無視し安易に見直しされれば、船舶の安全航海、船員の労働環境は崩壊するということになります。今後関係者による検討を進めるということですが、こうした実情を関係者の共通認識とした上で検討を着手することを要望いたします」とし、船員の乗り組み体制等に関する規制の緩和には否定的な考えを示していた。

また、事務局に寄せられた一般からの意見も紹介され、そこには「衛星船舶電話等通信手段の確立、技術の進歩・信頼性の飛躍的な向上等により、万一の機関故障の際も陸上からの支援を頼むことが容易になった。また、実際のトラブル発生の際にも陸上からの支援を頼んでいるのが実状。このため、海技免状の甲板・機関の一本化、陸上支援体制の確立等を条件に、内航船における専従機関士を廃止することは可能」という意見があった。

の実現」という3つの基本的な考え方に沿って取り組むことが適当であると
し、「良質な輸送サービスの円滑な提供体制の確保」については「①内航海
運における高度かつ効率的な輸送サービスの構築と併せ、こうした輸送サー
ビスが、国・民間等関係者の適切な役割分担の下で円滑に提供されるための
環境整備を図ることが重要である。②このため、良質な内航船舶についての
適切な建造支援の仕組み、優良な船員の安定的な確保のための諸施策の充実
を図ることが適当である」とし、その具体的課題として「運輸施設整備事業
団の船舶共有建造業務の重点化」と「優良な船員の確保」をあげている。

そして、優良な船員の確保については「船舶の運航の技術と経験を有する
船員は、内航海運にとどまらずあらゆる海事産業のヒューマンインフラであ
り、優良な船員を安定的に確保することは海事産業の発展、良質な輸送サー
ビスの提供のために不可欠な要素である。特に、内航海運においては、船員

-
- 10) 船員の乗り組み体制等に関する規制については、「船舶職員法」が船舶職員の乗組みに
関する基準を規定し、同法第18条第1項は「船舶所有者は、その船舶に、船舶の用途、
航行する区域、大きさ、推進機関の出力その他の船舶の航行の安全に関する事項を考
慮して政令で定める船舶職員として船舶に乗り組ますべき者に関する基準（以下「乗
組み基準」という。）に従い、海技免状を受有する海技従事者を乗り組ませなければなら
ない。ただし、第20条第11項の規定による許可を受けた場合において、同条第2項
の規定により指定された資格の海技従事者を指定された職の船舶職員として乗り組ま
せ、かつ、同項の規定により条件又は期限が付されている場合において、その条件を
満たしており、又はその期間内であるときは、この限りではない」とし、詳しい乗組
み基準については「船舶職員法施行令」第2条に記している。

また、「船員法」第69条第1項は「船舶所有者は、国土交通省令の定める場合を除い
て、第60条第1項の規定又は第72条の2の国土交通省令の規定を遵守するために必要
な海員の定員を定めて、その員数の海員を乗り組ませなければならない」としている。
なお、同法の第60条第1項は「海員の1日あたりの労働時間は、8時間以内とする」
とし、第72条の2は「定期的に短距離の航路に就航するため入出港が頻繁である船舶
その他のその航海の態様が特殊であるため海員が第60条第1項の規定によることが著
しく不適当な業務に従事することとなると認められる船舶で国土交通大臣の指定する
ものに関しては、当該船舶の航海の態様及び当該海員の業務に応じ、国土交通省令で
定める一定の期間を平均して1日当たりの労働時間が8時間を超えない範囲において、
海員の1日当たりの労働時間について国土交通省令で別段の定めをすることができる」
としている。

の高齢化が顕著であり、若年船員を確保し、将来にわたって安定した労働力を確保することが重要な課題となっている。優良な船員を安定的に確保するためには、船員の教育・育成・就職の充実により若年船員の確保を図ること、離職した船員が再度船員として活躍できること、労働力の移動を円滑に進めること、安全かつ適正な労働環境の整備を図ること等の諸施策に取り組んでいくことが重要である」とし、個別的課題として「船員の教育・育成」と「海上労働力移動の円滑化」の2つをあげ、船員の教育・育成については「1) 内航海運業界においては、若年船員を採用し、将来的な船員不足に備えたい意向はあるものの、若年船員は即戦力がなく、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）を行うとコスト高となる等の問題点が指摘されているところである。2) このため、より即戦力のある内航船員の養成を進める観点から、平成13年10月に設置された産・官・学から成る「内航船員養成における即戦力化等に係る検討委員会」において、各教育機関が実施する即戦力化の方策のあり方、若年船員の就業機会の拡大、OJTの充実方策、これらに係る国の役割等について検討されており、平成14年度早期に同委員会における意見を取りまとめた上で、速やかに必要な施策を講じていくことが適当である」としている。

ここでの問題は、内航船員の需給状況の分析を踏まえていないこと、船員の教育・育成の充実が優良な船員を安定的に確保する方法といえるが、それは若年船員を確保する方法とはならず、将来的な船員不足が懸念される中で若年船員の確保のための方策が十分に示されていないこと、船員の乗り組み体制等に関する規制の見直しの場合と同様に、次世代内航海運懇談会が船員の教育・育成や即戦力化について自ら具体的に検討することなく、それを「内航船員養成における即戦力化等に係る検討委員会」における検討に委ね、「同委員会における意見を取りまとめた上で、速やかに必要な施策を講じていくことが適当である」とする手法である。

また、海上労働力移動の円滑化については「1) 優良な船員の安定的な確保のためには、若年船員の教育・育成と併せて、一旦離職した船員が再度船

員として活躍できる場を紹介していくことが重要であり、船員職業安定所における職業紹介等の業務について一層の効率化を図るとともに、求職者及び求人者のニーズに迅速かつ適切に対応することが適当である。2) 現在、船員職業紹介事業及び船員労務供給事業については、船員職業安定法により原則として政府以外の者が行うことを禁止しているが、内航海運における将来的な船員不足を考えれば、企業間で船員を移動する必要性が生じてきている等、船員労働力規制の新たなスキームが求められる状況になっている。特に、船員労務供給事業については、OJTの余裕のない中小事業者に対し大規模事業者等で教育された船員を供給することは、船員の教育機会の確保、中小船社における優良船員の確保、船員の資質の向上、ひいては雇用の安定に資することとなる。船員職業紹介事業及び船員労務供給事業への民間参入については、「規制改革推進3ヶ年計画」(平成14年3月29日閣議決定)に「船員職業紹介事業及び船員労務供給事業について、学識経験者、労使の代表をメンバーとする国土交通省の「船員職業紹介等研究会」において検討が行われており、船員労働の状況を勘案しつつ、一定の要件を満たす者が許可を受けて有料で行うことを認める方向で出来る限り早期に結論を得る。(船員中央労働委員会の意見聴取が必要)」旨盛り込まれており、同研究会において早期に結論を得るよう取り組むことが必要である。3) このため、海上労働移動の円滑化の観点から…船員職業紹介事業等に係る制度の見直し、電子による職業紹介手続の効率化を図る必要がある」とし、具体的には「船員職業紹介事業及び船員労務供給事業への民間参入」と「求人・求職情報の電子申請化、求人・求職情報のデータベース化等電子システムの構築」をあげ、実施スケジュールとしては前者については「船員職業安定法等所要の法令改正を実施し、平成16年度以降速やかに措置」し、後者については「平成14年度のできるだけ早い時期に措置」するとしていた¹¹⁾。

ここでの問題は、一旦離職した船員が再度船員として活躍できる場を紹介するために職業紹介等の業務の一層の効率化を図ることが適当であるとしているが、離職原因を分析することなく単に職業紹介等の業務を効率化しても

意味がなく、また内航海運における将来的な船員不足が懸念されるために「企業間で船員を移動する必要性が生じてきている」としているが、それは企業の側の論理であり、海上労働力移動の円滑化は船員が自分の意志で自由に移動することを円滑化するものでなければならないにもかかわらず、そのことが忘れ去られていることである。さらに、船員の教育・育成の場合と同様に、次世代内航海運懇談会が海上労働力移動の円滑化の観点から船員労務供給事業に係る制度の見直しについて自ら具体的に検討することなく、それを「船員職業紹介等研究会」における検討に委ね、「同研究会において早期に結論を得るよう取り組むことが必要である」とする手法も問題である。

(2) 内航船員養成における即戦力化等に係る問題点

船員の教育・育成について、ビジョンは「内航船員養成における即戦力化等に係る検討委員会」における意見を取りまとめた上で速やかに必要な施策を講じていくことが適当であるとしていたため、ここでは同検討委員会が平成14年5月10日の第5回検討委員会において取りまとめた「内航船員養成における即戦力化等に係る提言」（以下「提言」と略す）について検討することとする¹²⁾。

この「提言」は、即戦力の意義、即戦力の養成に係る責任分担、即戦力化の方策、即戦力化に関する国の役割の4つから構成され、即戦力の意義では即戦力化の要点として(1)船員としての資質の涵養の充実、(2)船舶の運航に必

11) 平成14年3月8日の第5回次世代内航海運懇談会における関係者10名からの意見聴取では、小谷は「公共職業安定所（ハローワーク）とリンクし、公共職業安定所においても船員に係る求人・求職情報を検索できるようにしてほしい」と述べ、三井田は「船員・船舶にかかる規制は、船舶性能の向上、航機両用教育等の現状を踏まえ、規制緩和の観点から見直しを要望する」としていたが、他の内航海運事業をはじめ荷主等は船員職業紹介事業等に係る制度の見直しについては何も意見陳述していない。また、事務局に寄せられた一般からの意見も紹介され、そこには「船員不足の事態に陥らないよう若年船員を採用・養成することが喫緊の課題であるが、高齢船員の活用にも着目し、全国の高齢船員経験者の掘り起こしシステムを、船員派遣システムとともに構築すべき」という意見があった。

要な知識・技能についての基礎的及び基本的な教育訓練の徹底，(3)船舶の運航に必要な知識・技能についての実地教育訓練の充実，の3点をあげ，内航船員にとって必要な即戦力の要素として(1)船員としての資質（船員としての職業意識，協調性，責任感，忍耐力，社会人としての常識），(2)船舶の運航に必要な知識・技能（航海当直，出入港作業，荷役作業，整備作業，安全管理，保安応急等）をあげている。

そして，即戦力の養成に係る責任分担では「船員の能力の獲得・向上は，教育機関における教育訓練と就職後の実地業務の繰返し（OJT）とによって図られることから，教育機関及び業界の双方がそれぞれの役割に応じて分担を担っていくことが不可欠」であるとし，基礎的及び基本的な教育訓練と実地教育訓練のうち出入港作業，整備作業，保安応急については教育機関が実施するが，航海当直，荷役作業，安全管理については業界において長期にわたるOJTが必要であるとしている。また，即戦力化の方策では(1)教育訓練内容の見直し，(2)教官の研修等，(3)海員学校・専修科の充実，(4)OJTの充実をあげ，OJTの充実については「多くの新人船員等を対象とし，教育機関における教育訓練に引き続きOJTが可能な制度として，(財)日本船員福利雇用促進センター（SECOJ）等の民間活力を活用し，企業が新規学卒者等の若年者を短期間の試行雇用して実務能力を向上させ，その後の常用雇用への移行を図る「トライアル雇用制度」を創設して対応することが望ましい」とし，

12) 国土交通省海事局船員部労政課「内航船員養成における即戦力化等に係る提言について」，平成14年5月10日。

なお同検討委員会は，内航海運業界を取り巻く厳しい経営環境の中で新人船員の即戦力化等が従来以上に求められているという昨今の状況に対処するため国土交通省海事局船員部により平成13年10月に船員部長の主催する検討委員会として設置されたもので，独立行政法人である船員教育3機関（海員学校，海技大学校，航海訓練所）が実施する教育訓練の即戦力化及び若年船員の就業機会拡大の方策，さらにこれらについての国の役割等についての検討を課題としていた。同検討委員会の委員長は加藤俊平（東京理科大学）であり，委員は商船大学，内航総連，日本旅客船協会，内航労務協会，全日海，日本船員福利雇用促進センター，海技大学校，航海訓練所，海員学校の関係者等であった。

即戦力化に関して国は「諸方策の具体化にあたり、関係者間の積極的な連携・協力が不可欠なため、指導的な役割を發揮すべき」で、OJTの実施については「トライアル雇用制度の創設にあたり、OJT実施のために必要な費用、人材、船舶スペースが十分でない内航企業が多い実態を踏まえ、この制度を活用する内航企業に対する財政的支援が可能となるよう努める」ことを国の役割としている。

問題は、ビジョンが「内航海運業界においては、若年船員を採用し、将来的な船員不足に備えたい意向はあるものの、若年船員は即戦力がなく、OJTを行うとコスト高となる等の問題点が指摘されている」としているにもかかわらず、「提言」では教育機関と業界の役割分担を明確にした上で、コスト高になる分を財政的に支援するという極めて安易な結論を出していることである。OJTに伴うコスト高の問題と即戦力化の問題を考えるのであれば、船員教育3機関の存在を前提とする限りでは、トライアル雇用制度を創設するのではなく、船員教育機関が自ら内航海運経営を行い、試行雇用期間に相当するものを実地教育課程とし、船員教育機関がその役割を担うべきである。

しかし、船員の教育・養成は本来は内航海運業界の役割であり、国が船員の教育・養成に直接的に関与すべき積極的な理由は何もなく、国が係わっているがゆえに若年船員の確保等の問題に抜本的な解決策を見いだせず、財政的支援という安易な結論に終わっているばかりか、結論の本質は独立行政法人である船員教育3機関の単なる生き残り策にすぎず、新人船員の即戦力化や若年船員の就業機会拡大の方策に関する内容とは言えない。ビジョンが「今後の内航海運については…21世紀の時代の要請に応えるため、市場原理と自己責任の考え方の下、より競争的市場構造への転換を図るとともに、コスト競争力があり、質の高い輸送サービスの提供が可能となるよう、その活性化のための総合的な取り組みを行っていくことが不可欠である」とするならば、船員の教育・養成という船員教育分野にも市場原理（競争原理）という考え方を導入すべきである。

(3) 船員職業紹介事業等に係る制度の見直しと問題点

船員職業紹介事業及び船員労務供給事業については、ビジョンは「船員職業紹介等研究会」において検討が行われており、同研究会において早期に結論を得るよう取り組むことが必要であるとしていたため、ここでは同研究会が平成14年7月15日の第9回研究会において取りまとめた「船員労務供給事業及び船員職業紹介事業に係る規制改革のあり方に関する報告」（以下「報告」と略す）について検討することとする¹³⁾¹⁴⁾。

まず、船員労務供給事業については「当該事業を実施する者により中間搾取が行われ、船員の労働を阻害するおそれがある等の観点から、船員職業安定法（昭和23年制定）に基づき、そのおそれがないものとして国土交通大臣

13) 国土交通省海事局船員政策課「船員労務供給事業及び船員職業紹介事業に係る規制改革のあり方に関する報告」, 平成14年7月15日。

なお、同研究会は学識経験者及び官労使から構成される委員会として平成9年2月12日に設置されたもので、民間における船員労務供給事業及び船員職業紹介事業のあり方についての検討を課題としていた。同研究会の座長は加藤俊平（東京理科大学）であり、委員は大学、内航総連、日本船主協会、日本旅客船協会、全日海等の関係者等であった。

14) 船員職業安定法は「求職者に対し、迅速に、その能力に適当な職業に就くことをあっせんすること」を政府の行う業務の一つに規定する（第5条）一方で、第33条は「政府以外の者は、何人も第34条に規定する場合を除いては、船員職業紹介を行ってはならない」とし、第34条第1項は「船舶所有者を代表する団体、船員を代表する団体、船舶所有者及び船員を代表する協同の団体又は公益を目的とする団体で左の条件を具備するものは、国土交通大臣の許可を受けて、船員職業紹介事業を行うことができる。1. 当該団体の行う船員職業紹介が有料でなく、且つ、その事業が営利を目的としないこと。2. 国庫から補助金を受けないで船員職業紹介事業を行うこと」としている。また第53条は「何人も、次条に規定する場合を除いては、船員労務供給事業を行い、又はその船員労務供給事業を行う者から供給される人を船員として自らの指揮命令の下に労務に従事させてはならない」とし、第54条は「労働組合法による労働組合は、国土交通大臣の許可を受けたときは、無料の船員労務供給事業を行うことができる」としている。

なお、同法は第6条第2項及び第6項において船員労務供給とは「供給契約に基づいて人を船員として他人の指揮命令を受けて労務に従事させること」、船員職業紹介とは「求人及び求職の申込を受け、求人者と求職者との間における船員雇用関係の成立をあっせんすること」と規定している。

が許可する船主団体及び労働組合を除き、民間において実施することが禁止されてきた」が、「昭和23年に船員職業安定法が制定されて以降、現在までの間に、船員労働の分野のみならず、社会全体の近代化が進み、船員保護法規も整備され、社会的に定着し、また、船員側の価値観等も多様化している今日の状況を踏まえれば、船員労務供給事業に対し、現行のように形式的な要件で一律に規制を行うことが適当といえるのかという問題も提起されている」ことから、「報告」は「船員派遣事業の制度化に当たっては、派遣元において船員を常時雇用する常用雇成型船員派遣事業と派遣元が派遣期間のみ船員を雇用する登録型船員派遣事業が考えられるが、船員の雇用の安定及び教育訓練の観点から、常用雇成型の船員派遣事業のみを制度化することが適当である」としている。

しかし、登録型船員派遣事業については「期間雇用の船員については、とりわけ内航海運、漁業部門で数多く雇用されているが、常用雇用に比べ雇用が不安定な面がある。このような期間雇用船員については、自ら労働条件等について供給先と交渉することなく、公正な第三者により労働条件がチェックされた上で就労することが可能となれば、雇用の安定が確保されることから、これら船員のために公的の機関による労務供給事業を実施することが望ましい。このため、既に、船員の雇用の促進に関する特別措置法に基づき労務供給事業を実施することが認められている財団法人日本船員福利雇用促進センターを活用することとし、同センターにおいて船員を登録して適正な労務供給契約により当該船員を供給する事業を行うことが適切である」として、「報告」は民間における常用雇成型船員派遣事業の制度化は適当であるとしているが、登録型船員派遣事業への民間企業の参入についてはこれを否定し、ビジョンとは一部異なる結論を出している。これは、次世代内航海運懇談会が海上労働移動の円滑化の観点から船員労務供給事業に係る制度の見直しについて自ら具体的に検討することなく、それを「船員職業紹介等研究会」における検討に委ねた結果である。

これは別としても、問題は、「報告」は船員を商品として扱い、船員の人

格を認めないという前近代的な考え方を未だ根底に残していることと、海上労働力移動の円滑化とは船員にとっての移動の円滑化でなければならないが、ここで議論されたことは企業にとっての船員移動の円滑化にすぎないということである。船員の雇用制度における改革は、第1回次世代内航海運懇談会で蔵本が意見陳述したように、船員の人格を尊重した雇用形態に関する自由化（個人契約等）の方向を目指すべきであり、そのためには船員労働市場にも市場原理と自己責任という考え方を導入し、「船員職業安定法」を廃止し、船員労務供給事業については船員個人の自由を大前提に検討し直す必要がある¹⁵⁾。

なお、船員労務供給事業についてはビジョンが推奨する船舶管理会社の問題と関連するため、その具体的な問題点等については次章で検討することとする。

次に、船員職業紹介事業については「船員職業安定法に基づき、現在、国によるほか、国土交通大臣の許可による労働組合及び一部の船主団体において無料で行うことを認めているが、これは中間搾取等が発生するおそれがなく、船員の労働保護に問題がないことから、認めているものである」が、「近年、厳しい海運経営環境の下、海運企業における新規学卒者等の若年船員の雇用は減少してきており、将来的な船員不足が懸念されている。このような中、無料船員職業紹介事業については、中間搾取等の弊害につながらないよう配慮しつつ、実施主体を可能な限り拡大する等、従来の規制のあり方について次のとおり見直しを行うことが必要である」とし、「報告」は「船員教育訓練機関については、その目的が船員を養成し海運界に送り出すことにあることに鑑みるならば、自ら船員職業紹介事業を実施できるよう措置することは、新規学卒者等の就職の促進により将来の船員不足の解消に資する観点から、極めて有効なものである。したがって、現在認められている無料

15) 船員職業安定法の時代錯誤性あるいは異質性を表すものに、「政府は、船員職業紹介の事業を行うにあたり必要があると認めるときは、宿泊施設、食堂、浴場その他の施設をもうけるものとする」（第12条）という規定がある。

職業紹介事業者の対象にこれら船員教育機関まで拡大することとし、陸上労働分野では教育機関について届出制により無料職業紹介事業が認められていることを踏まえ、これら船員教育機関が国土交通大臣への届出により無料で職業紹介事業を行うことができるように制度化することが必要である」ばかりか、「財日本船員福利雇用促進センターは、船員の雇用の促進に関する特別措置法に基づき船員職業紹介事業を行うことが認められている。しかしながら、同センターが現在実施している船員職業紹介事業は、国の船員職業紹介機関で実施することが困難である外国海運企業と日本人船員との間の紹介事業のみとなっている。同センターについては、必ずしも当該紹介事業の実施のみに限る必要はないことから、同センターにおいても国内海運企業に対する紹介事業を実施することが適当である」としている。

しかし「民間における有料による船員職業紹介事業については、陸上労働分野では、短時間あるいは短期間の就業を希望する層の増加等労働者の意識の変化、サービス経済化の進行、産業構造の転換等労働力需給両面において広範・多様な変化が生じることが見込まれることから、これに対応するため、民間における労働力需給調整システムについて改善、充実を図る必要があるとの考え方により、許可制による民間有料職業紹介事業を制度化しているところであるが、船員労働分野においては、現在のところ、このような状況が見込まれる段階には至っていない。…したがって、現時点では、民間における有料船員職業紹介事業について制度化することは適当ではない」として、「報告」は有料の船員職業紹介事業への民間企業の参入を否定し、ここでもビジョンと異なる結論を出している。

問題は、船員職業紹介事業をいかに充実・拡大するかが議論されねばならないが、その議論が有料か無料か、中間搾取が発生するおそれがあるののかという低レベルな議論に終始していること、また有料だと中間搾取が行われ、無料だと中間搾取がないという時代錯誤的な考え方が支配的であること、現実的なコスト計算を無視し、情報と紹介サービスの質については議論せず、さらには求職している船員がどの職業紹介事業者を利用するかは求

職者自身が決めることであるにもかかわらず、求職している船員にはそのようなことを判断できる能力がないかのごとく議論が展開されていることである。船員職業紹介事業については、求職者にとっての有益性を基本に据え、有料か無料かにかかわらず情報と紹介サービスの質を高めるために、民間の同事業への参入を幅広く認めるべきである。

Ⅲ 船舶管理会社形態の導入と船員労務供給事業に係る制度の見直し

(1) 次世代内航海運ビジョンと船舶管理会社形態の導入

ビジョンは、内航海運業界における今後の取り組みの方向性としてオーナー事業者の経営の高度化をあげ、その中で「今後のオーナー事業者による経営については、これまでのように一律に事業者数の適正化、規模の拡大等に重点を置いた転廃業の促進や集約・協業化を進めるのではなく、むしろ、個々の事業者の経営状況に応じて、例えば、事業意欲のあるオーナー事業者が共同で船舶管理会社を設立する等具体的な合理化・経営革新に資する取り組みを積極的に展開していくことが必要である」としている。

そして、内航海運行政の取り組むべき課題としての「健全かつ自由な事業活動を促す市場環境の整備」については「事業展開の多様化・円滑化」「市場機能の整備」「輸送の安全の確保」という3つの基本的な考え方に沿って取り組むことが適当であるとし、「事業展開の多様化・円滑化」の具体的課題として「参入規制の緩和」と「船舶管理会社形態の導入」をあげ、船舶管理会社形態の導入については「①近年設立の動きが見られる船舶管理会社については、その経営形態によっては、アウトソーシングの活用による輸送コストの低減、船員の雇用・教育体制の向上等に寄与するとともに、とりわけオーナー事業を行う事業者の今後の事業展開の多様化・円滑化を推進する観点から有効な手段である。②このため…船舶管理会社による事業活動の円滑化に係る制度を整備することが必要である」とし、具体的には「船員職業安定法等船員関係制度における船舶管理会社の位置付け（船員の雇用責任の明

確化を含む)の整理」をあげている。

この船舶管理会社形態の導入については、平成13年11月29日の第3回次世代内航海運懇談会においてビジョンの原案となる「内航海運行政の取り組むべき課題 (I.健全かつ自由な事業活動を促す市場環境の整備) について (案)」の中でビジョンとほぼ同様の内容が事務局より説明され、その後の委員等による議論では「船舶管理会社については、これまで集約・共同化のネックとなっていた船舶所有権の問題を切り離し、船舶管理業務を共同化しようというものであり、今後の事業展開にとって有効な手段である。小規模なオーナーが各々船員を雇用しているより、船舶管理会社である程度まとまった数で雇用し、教育していくことができれば、荷主のニーズにも対応した船員の質の向上も期待できる。加えて、内航海運のオーナーは、地域性が強いいため、集約・共同化して船舶管理会社に取り組みやすいかもしれない」と、船舶管理会社形態の導入に賛成する意見が出されていた¹⁶⁾。

また、平成14年3月8日の第5回次世代内航海運懇談会において関係者10名からの意見聴取が行われ、小谷は「船舶と船員管理が適正な形で確保することができるため、安全輸送の観点及び協業化を推進する観点より大いに望ましい」とするとともに「船舶管理会社の内航海運業法上での位置づけ、特に船員配乗業務の位置づけ (船員職業安定法を改正し船員派遣業務を可能にすること等) を明確にしておく必要がある」とし¹⁷⁾、吉田は「船主業務の集約化、船舶の管理コストの削減、船員雇用・教育の問題等あり、この管理方式を早急に認めて欲しい」としていたのに対して、三井田は「この制度が有効に機能するならば反対はしないが、内航海運業法、船員職業安定法上の整備が必要である」とし、内航海運事業者は概ね船舶管理会社形態の導入と

16) 第3回次世代内航海運懇談会資料「内航海運行政の取り組むべき課題 (I.健全かつ自由な事業活動を促す市場環境の整備) について (案)」,平成13年11月29日,第3回次世代内航海運懇談会議事概要。

17) 「内航海運業法」は第2条において「内航海運業」とは内航運送業及び内航船舶貸渡業をいうと定義し、船舶管理会社については何ら規定していない。

いう方向性について賛成していたと考えられる。しかし、馬越（全日本海員組合）は「船舶管理会社に係る制度の整備のなかで船舶管理会社が万能の機器のごとくその方向性を是としているが、その位置付けさえも明確にされていない中で有効な手段と位置付けることは問題ありと言わざるを得ない。船舶所有者として船員の雇用責任の所在を明らかにしたうえで、その方向性を定めるべきではないか」とし、どちらかといえば船舶管理会社形態の導入という方向性に否定的な考えを示していた。

（2）船舶管理会社の定義と「報告」の問題点

船舶管理会社形態の導入と「船員労務供給事業及び船員職業紹介事業に係る規制改革のあり方に関する報告」（以下「報告」と略す）の問題点を明らかにするために、まず船舶管理会社とはどのような会社なのかを定義しつつ基本的スキームについてのみ検討することとする¹⁸⁾。

船舶管理会社について、(財)国民経済研究協会『内航海運ビジョン—自立と創意工夫がひらく内航フロンティアへの挑戦—』（平成13年6月）は「小規

18) ビジョンは、内航海運行政の取り組むべき課題としての「健全かつ自由な事業活動を促す市場環境の整備」については「事業展開の多様化・円滑化」「市場機能の整備」「輸送の安全の確保」という3つの基本的な考え方に沿って取り組むことが適当であるとし、「輸送の安全の確保」の具体的課題として「船舶管理規程（仮称）の作成」と「輸送の安全の確保のための是正命令制度の整備」をあげ、船舶管理規程（仮称）の作成については「①今後、物流効率化等に対応して低廉な輸送サービスの提供が求められる一方で、内航貨物船による海難事故が必ずしも少なくない現状を踏まえると、参入規制の緩和等による競争の促進と併せ、産業基礎物資の輸送の太宗を担う内航海運業の輸送の安全の確保のための取り組みを促進することが適当である。②近年は、旅客船の運航管理に係る規制強化、内航貨物船のISMコードの任意取得の増加等、とりわけ保守整備、船員配乗、運航管理等の船舶管理業務の適切な実施に係る制度構築・運用が図られてきているところである。③このため、内航貨物船に係る輸送の安全を確保する観点から…船舶管理業務を適切な体制の下で実施するためのマニュアル（船舶管理規程（仮称））に係る制度を整備することが必要である」とし、具体的には「内航運送の用に供する船舶を所有する内航海運事業者について、当該船舶に係る船舶管理規程（仮称）の届出・変更命令制度を整備」をあげているが、この船舶管理規程（仮称）の作成と船舶管理会社形態の導入はここでは切り離して検討することとする。

模な事業者が相互に業務提携を行ったり共同船舶管理会社を結成して、船員の共同配乗（マンニング）、船舶の修繕の共同化、燃料油・船用品等の共同購入などで共通利益を追求することが重要である」とし、平成13年7月27日の第1回次世代内航海運懇談会で共同船舶管理会社の推進について意見陳述した蔵本は「内航海運業界の小規模零細性から脱却し、経営基盤の強化と組織力を活用した管理業務の効率化を図り」、「教育水準の維持による船員の業務に対する質の向上及び効率的な船員配乗を行う。情報の共有化及び伝達による相互補完と、人、モノ、金等経営資源の有効活用を行うことで、管理船舶に関する様々な自主調整を行う」としていた。

そこで、まず、船舶を所有する者等によって共同で設立された船舶管理会社は船員を常用雇用し、自社船を所有せず、裸用船した船舶に船員を配乗して定期用船に出す、あるいは裸用船した船舶を自ら運航するものとすれば、言い換えれば、ここでいう船舶管理会社の中心業務をマンニングとすれば、「報告」が常用雇成型船員派遣事業の対象となり得る者を「船舶を所有する者、裸用船を受けている者又はこれらに準ずる者」としているため、当該船舶管理会社は常用雇成型船員派遣事業を行うことができるが、船舶管理会社自身が常用雇用の船員を裸用船した船舶に配乗することは船員派遣事業とは関係なく、また船舶管理会社が裸用船した船舶に常用雇用の船員を配乗し、定期用船に出すことについても「報告」が常用雇成型船員派遣事業を「船員を常用雇用する者が、その雇用関係を継続したまま、当該船員を他人の指揮命令の下で、かつ、当該他人と雇用関係を結ばないで、当該他人のために労働に従事させることを業として行うこと」と定義していることから、定期用船は船員の派遣には該当せず、これも何ら問題はないばかりか、船舶管理会社が裸用船した船舶に常用雇用の船員を配乗し、自ら船舶の運航を行う場合についても当然のごとく何ら問題はない。ただし、ここでは船舶を所有していなくても船員を常用雇用することができるということを一前提としている。

問題となるのは、船員を常用雇用し、自社船を所有していない船舶管理会社が裸用船をせず、雇用している船員を他の船社に派遣する場合である。こ

れは、このような船舶管理会社が常用雇用型船員派遣事業の対象となり得る者としての「船舶を所有する者、裸用船を受けている者又はこれらに準ずる者」の中の「これらに準ずる者」に該当するか否かという問題であり、該当するならば陸上労働分野における労働者派遣事業と同様な船員派遣事業も可能になる。「市場における自由な事業活動による競争を促進することは、新規事業者の参入とともに、各事業者の創意工夫に基づく多様な事業展開を通じて、市場全体の活性化に資するものである。こうした競争的な市場環境の整備により、輸送コストの低減、輸送サービスの質の高度化や革新的サービスの創出を図ることが重要である」というビジョンの精神を実現するためには、このように船員派遣のみを業とする船舶管理会社にも船員派遣事業を認めるべきであり、「報告」がいう常用雇用型船員派遣事業の対象となり得る者という規定に「船員を常用雇用する者」を追加すべきである。

そして、船員派遣を中心業務とする船舶管理会社の設立により、船舶を所有する者等における船舶の所有と船員の雇用が分離され、それぞれの経営が合理化・効率化されることになるため、船員派遣を中心業務とする船舶管理会社の設立も追求すべきである。この場合、船舶を所有する者等が共同で船舶管理会社を設立したときに、雇用している船員を船舶管理会社に移籍すればよい。また、いずれ内航海運業界においても外国人船員の雇用が必要となるため、船員派遣を中心業務とする船舶管理会社はそのための受け皿となるものであることを指摘しておきたい。

なお、船員労働市場においても市場原理と自己責任の考え方の下で競争的市場構造への転換を図り、優良な船員を安定的に確保し良質な輸送サービスを提供し、船員にとっての移動の円滑化を確保するためには、船員派遣を中心業務とする船舶管理会社であっても船員雇用形態は常用雇用（終身雇用）ではなく期間雇用とすべきであるが、「報告」が民間による登録型船員派遣事業を否定しているため、「船員職業安定法」等の改正に際しては内航海運部門では期間雇用の船員が多数雇用されているという「報告」の指摘する現実を考慮し、常用雇用型や登録型にこだわらずに船員派遣事業への民間参入

を認めるべきであり、それによって一つの形態としての船舶管理会社の事業展開の多様性が推進されることになる。

(3) 非船員雇用型船舶管理会社と「報告」の問題点

船舶を所有する者等によって共同で設立され、船員を雇用していない船舶管理会社が裸用船した船舶に在籍出向により受け入れた船員を配乗して定期用船に出すという業務を行うものとするれば、船舶を所有する者等が常用雇用する船員を船舶管理会社へ在籍出向させることについては「報告」は「在籍出向とは、自己の雇用船員を関係会社（緊密な資本関係のある会社）に出向させる場合であって、かつ、出向元と出向先の両方に労働契約がある場合をいう。この場合は、出向元と出向先との間に緊密な資本関係等があることから、在籍出向船員にとって実質的に同一の会社の中での移動であり、中間搾取等の発生するおそれがない。また、在籍出向船員と出向元・出向先の間でそれぞれ労働契約が結ばれるため、労働に係る責任関係が明確となる。したがって、労務供給事業には該当しない」としているため、船舶を所有する者等が常用雇用する船員を船舶管理会社へ在籍出向させることは船員労務供給事業には該当せず何ら問題ない。他方、「報告」は在籍出向船員を受け入れる側については何も規定せず、そのため船舶管理会社が裸用船した船舶に在籍出向により受け入れた船員を配乗して定期用船に出すことには問題はない。かりに在籍出向船員を受け入れる側についても出向元と同様に規制されるとしても、船舶管理会社が裸用船した船舶に出向船員を配乗して定期用船に出すことについては在籍出向船員の定義より彼らは船舶管理会社が常用雇用する船員とみなされるということと、「報告」が常用雇用型船員派遣事業の対象となり得る者を「船舶を所有する者、裸傭船を受けている者又はこれらに準ずる者」としているために何ら問題はない。

また、船員を雇用せず船舶も所有していない船舶管理会社が船舶を所有する者等から船舶管理契約により船員の配乗及び船舶の運航を委ねられた船舶に、派遣もしくは在籍出向により受け入れた船員を配乗するという業務を行

うものとするれば、「報告」は「この場合は、船舶管理契約により船舶管理業務を行う者が管理船舶に配乗した船員を自ら指揮命令し使用して運航することになるため、船員を他人の指揮命令を受けて労務に従事させることを業として行うものではないことから、労務供給事業には該当しない」としているため、それは船員労務供給事業には該当せず、船舶管理会社がこのような業務を行うことには基本的には何ら問題ない。ただし、「報告」が「船舶管理業務を行うものについては、当該業務を適格に遂行することのできる者でない場合は、中間搾取等が発生するおそれがないとは言い切れないので、当該業務を適格に遂行できる者である、船舶を所有する者、裸傭船を受けている者又はこれらに準ずる者に限定することが適切である」としているため、このような船舶管理会社が「これらに準ずる者」に含まれるかどうかの問題となる。多くのオーナー事業者が想定している船舶管理会社はこのような形態のものであると思われるため、この点については明確にしておかねばならず、船舶の所有の有無にかかわらず派遣船員や在籍出向船員を受け入れる船舶管理会社はすべて船舶管理業務を行う者として認めるべきである。

さらに、この場合には船舶管理契約を結ぶ船舶管理会社と船舶を所有する者等との間に緊密な資本関係があるのか否かによっても解釈は異なるものと思われるが、いずれにしても輸送コストの低減、船員の雇用・教育体制の向上等に寄与でき、オーナー事業を行う事業者が今後の事業展開の多様化・円滑化を推進できるようにしていくことが必要であり、ビジョンがいうように「行政の役割はそのためのソフト・ハード両面にわたる環境整備に取り組むこと」である。

おわりに

平成13年7月に「新しい内航海運のあり方、及びこれを踏まえた海運、船舶、船員の海事分野全般にわたる新しい内航海運行政のあり方」を検討するため、海事局長の私的諮問機関として「次世代内航海運懇談会」が設置され、

同懇談会は2002年4月に「次世代内航海運ビジョン—21世紀型内航海運を目指して—」をまとめ、ビジョンは内航海運行政の取り組むべき課題として船員問題に係るものとして船員職業紹介事業等に係る制度の見直し（つまり船員職業紹介事業及び船員労務供給事業への民間参入）と船舶管理会社形態の導入を提言し、本稿では船員職業紹介事業等に係る制度の見直しと、それに関連する船舶管理会社形態の導入を中心に若干の検討を試みた。

その結果は本論の中に記されているとおりであるが、最後に、内航船員問題でビジョンが検討していない重要な項目を指摘することによって問題提起をしておきたい。

第1は、常用雇用（終身雇用）から期間雇用への船員雇用形態の全面的な変更の問題であり、船員労働という特殊性を考慮すれば期間雇用形態に変更すべきである。ビジョンが「今後の内航海運については…21世紀の要請に応えるため、市場原理と自己責任の考え方の下、より競争的な市場構造への転換を図るとともに、コスト競争力があり、質の高い輸送サービスの提供が可能となるよう、その活性化のための総合的な取り組みを行っていくことが不可欠である」としているように、船員労働市場においても市場原理と自己責任という考え方を導入する必要がある、それを実現するものが常用雇用から期間雇用への船員雇用形態の変更であり、これによって優良な船員が育成されることは言うまでもない。

第2は、国が船員の教育・育成・就職に係わることの是非であり、国は「船員職業安定法」を廃止し、直接的に船員の教育・育成・就職に関与することをやめ、船員の教育・養成という船員教育分野にも市場原理（競争原理）という考え方を導入すべきであり、これにより船員教育機関の間で競争原理が働き、優良な船員が育成されることになることは言うまでもない。

第3は、外国人船員の雇用の問題であり、少子高齢化の進展とともに内航海運分野においては他産業に先駆けて日本人船員の不足問題が顕在化するため、外国人船員を雇用する方向での検討を早急に始める必要がある。

そして、これらの問題についてはいずれ稿を改めて専門的に論じる予定で

あるが、これは船員問題についてはビジョンは当面する問題の検討に終始し、大局的かつ長期的な展望を欠いていたと評価せざるをえないからである。