

第2回水先人の人材確保・育成等に関する検討会

議事次第

1. 日時 平成27年7月14日（火）14：00～
2. 場所 海事センタービル 8階 801・802会議室
3. 次第
 - （1）開会挨拶
 - （2）議事
 - ① 水先区現地ヒアリング（報告）
 - ② 日本水先人会連合会 要望
 - ③ 欧州現地調査（報告）
 - ④ 課題の整理
 - ⑤ 課題の解決に向けた対策（審議）
 - ⑥ その他

配付資料一覧

資料 1	委員名簿	1
資料 2	全水先人会 ヒアリング結果（概要）	2
資料 3－1	全水先人会 ヒアリング結果（五大水先区 詳細）	3
資料 3－2	全水先人会 ヒアリング結果（中小水先区 詳細）	5
資料 3－3	五大水先区 2級及び3級水先人ヒアリング結果	8
資料 4	日本水先人会連合会からの説明資料	9
資料 5	欧州現地調査 帰朝報告（概要）	12
資料 6	今後検討すべき課題（事務局叩き台）	24
資料 7－1	水先人養成課程の見直し案（事務局叩き台）	25
資料 7－2	水先人試験の試験事項（現状）	26
資料 8	水先人の養成支援制度（現状）	27
資料 9	水先区の設定の考え方	28
資料 10－1	諸外国における水先人の責任の制限	29
資料 10－2	水先人が負う法令上の責任及び責任制限	30
資料 11	水先の引受主体の法人化（事務局論点整理）	32
資料 12	検討会スケジュール	36
参考資料 1	海外水先実態調査（概要）	37
参考資料 2	水先人の免許制度	38
参考資料 3	他の土業における過疎地対策	39

以 上

水先人の人材確保・育成等に関する検討会 委員名簿
(五十音順、敬称略)

- 赤峯 浩一 (一社) 日本船主協会港湾委員会委員
池谷 義之 全日本海員組国際局長
今津 隼馬 東京海洋大学名誉教授
大泉 勝 日本水先人会連合会副会長 (内海水先区水先人会会長)
太田 秀男 日本内航海運組合総連合会船員対策委員会委員
◎ 落合 誠一 東京大学名誉教授
小野 芳清 (一社) 日本船主協会理事長
門野 英二 (一社) 日本船主協会港湾委員会委員
小島 茂 (一社) 日本船長協会会長
佐々木 功 日本水先人会連合会理事 (伊勢三河湾水先区水先人会会長)
根本 正昭 (一社) 日本船主協会港湾委員会委員
○ 羽原 敬二 関西大学政策創造学部教授
福永 昭一 日本水先人会連合会会長
前田 耕一 外国船舶協会専務理事
松浦 安洋 日本水先人会連合会理事 (酒田水先区水先人会会長)
八木 嘉幸 海技大学校水先教育センター副センター長
山崎 正敏 日本水先人会連合会理事
渡部 典正 (公社) 日本海難防止協会専務理事

【国土交通省】

- 森重 俊也 海事局長
松原 裕 大臣官房審議官 (海事)
吉永 隆博 海事局海技課長
大橋 伴行 海事局総務課次席海技試験官
石田 康典 海事局海技課企画調整官
前田 良平 海事局海技課水先業務調整官
小池慎一郎 港湾局計画課港湾計画審査官 (オブザーバー)
伊丹 潔 海上保安庁交通部安全課長 (オブザーバー)

【(一財) 海技振興センター】

- 伊藤 鎮樹 理事長
山内 一良 常務理事
古田 幸信 常務理事
庄司 新太郎 技術・研究部長

(注) 「◎」は座長、「○」は座長代理

1. 水先引受主体の法人化

慎重な意見のみ。理由は、制度設計の提示のない前提としつつ、次のとおり。

- ① 短期的に実施する施策としてではなく、制度設計及びそのメリデメの提示も受け、慎重に論じた
- ② 法人化のメリットにつき、安定性や福利厚生の上昇といった抽象論だけでは、直ちに魅力を感じられない。
- ③ 損害賠償責任への限度額設定の可否を確認の上で論じたい。また、指導権限の具備は責任を伴う。法人税負担、福利厚生ของบริษัท負担、経理事務負担などもある法人化に伴う責任や負担の面もよく考えながら、結論を出したい。
- ④ 個人事業主としての魅力の喪失、人事・給与等の評価者による決定、今は貰えている厚生年金がもらえなくなるなど、失う魅力もあるのではないか。
- ⑤ 必要以上の競争が強いられ、安全に影響が出かねない懸念。

2. 内海水先区対策

- (1) 派遣支援元としての役割の中断
- (2) 水先料金の見直し（水先サービスに応じた対価に）
 - ・ 長時間2人乗り料金の引上げ
 - ・ 長距離逓減制料金の改善
- (3) 人気水先区の募集抑制

3. 中小水先区対策

- (1) 水先区の統合
是非、検討して欲しい。ただし、検討の際は、統合先、交通便利、収入差、事務処理体制等を、十分に考慮願う。
- (2) 派遣支援制度
 - ① 恒久化するかは別として暫定策としては必要。ただし、被派遣者にとっての魅力向上策、派遣先水先区の免状取得の合理化（水先教育センターにおける養成課程及び国家試験）ができないか。人選をめぐり会長の心理的負担も大きい。
 - ② 3級から進級した若年2級や、2級から進級した若年1級を派遣させてはどうか。
- (3) その他
養成支援の選考条件である英語力（TOEIC 450点以上）を緩和してはどうか。

4. 3級水先人の確保

- (1) キャリアプロセスの明示、収入確保策が必要。2級へ早期に進級させてほしい。

5. 水先料金

人材確保・育成策として、各諸施策を今後行う際に新たに必要となるコストがあると思われる。また、従前より水先サービスに応じた対価に、水先料金を引き上げて頂きたいと思っているものもある（派遣支援コストの増大化、PCC（自動車専用船）の国際トン数化 など）

6. 水先人会会長権限の強化

- (1) 必要性を感じない。会長権限の強化を行った分の義務や責任が伴うことまで含めて考えるべき。
- (2) 会長職を離れれば現場に戻るため強権化しても行使し難い。

五大水先区ヒアリング結果詳細

課題	対応策	東京湾水先区	伊勢三河湾水先区	大阪湾水先区	内海水先区	関門水先区
1. 人材確保	(1) 水先区設定の見直し					
	① 近隣水先区の統合		・業務量及び収入、地理的状況、後継者確保を踏まえ、水先区の整理統合が必要。	・小規模水先区の後継者確保には、水先区の統合も考え得る。	・内海は移動距離が長いので、境水先区と統合しても移動苦は増えない。	・どういうエリアで統合するかによるが、2枚目免許を取得し易くする方法を検討すべき。
	② 類似行為水域の取扱い		・国として、類似行為水域の船舶交通量の現状を踏まえ、水先区に設定すべきか否か検証すべき。			
	(2) 廃業年齢の引き上げ	-	・基本的に、各水先人会の事情に応じて、暫定的な措置としての引上げはやむを得ない。 ・基本的に廃業は個人の自由意思で行い、業務継続の意思のある人で、健康及び技術面で問題がなければ認めてもよいのではないかと。 ・平成19年の制度改革後、養成に対しかなりの労力が費やされていることから、教育指導に携わる人の確保のため、高齢者の利活用の観点からも、引上げはやむを得ない。	-	・延長可能な者は1~2名/年。 ・2万GT未満の船舶につき、3級水先人を優先して輪番を組む。	・暫定的措置としての引上げはやむを得ないが、六連沖の乗下船は厳しい。
	(3) 派遣支援の円滑化					
	① 五大水先区の水先人会会長権限の強化	・水先人を派遣する場合は、交代要員含めて2名説得する会長の負担が大。 ・中小水先区がなくなると、誰が困るのか受益者の明確化が必要。	・派遣水先人の自動的な選定のルール作りが必要。 ・派遣される者の負担増や、生活基盤が大きく崩れるので、派遣支援は止めるべき。水先区の統合で対応すべき。	・会長権限を強化し、派遣を命じるのことに疑問視。 ・強化の必要を感じない。 ・会長職は、一時的な地位。会長職解任後は、現場に出ることを考えると強権を行使したくない。	-	-
	② 養成支援事業の見直し	・会長の負担軽減のため、派遣に応じることを養成支援の条件とするなど、派遣支援の制度化が必要。	・新規養成支援にあたり、必然的に2枚目免許の取得も課すような仕組みが必要。 ・養成支援対象者に、複数免許取得希望者も追加すべき。	-	-	-
	③ 複数免許取得時の要件緩和	-	・当該水先区の特長事情の知識・技能に関し、最低限、国家試験でのチェックは必要だが、試験内容(海図描画は必要か。)の改善は必要。	・ペーパー試験は不要。		・国家試験は不要。当該水先区の気象・海象の知識習得と現場就業で十分。
	(4) 水先引受主体の法人化	・法人化により競争原理を導入するならば、如何に早く離着岸するかの競争等、安全が阻害されるとともに、競争相手の水先人を養成する者はいなくなる。法人化するならば、水先区内で競争が生じない「棲み分け」が必要。	・否定的な意見が多い。個々の水先人にとってのメリットがあるのか疑問。水先人会の運営においてもメリットがあるとは考え難い。 ・法人化した場合の役員は誰が担うのか。 ・法人化したら、人材及び安全の確保が図られると言われているが、何故か疑問。	・法人設立時には、億単位の運転資金が必要だが、その確保は困難。3級は、現状の収入では出資金の拠出は不可。 ・株式化した場合、連合会への会費の拠出が困難になる懸念。 ・3級は、会の中で弱い立場、会社組織になると、更に弱くなり、進級も思うようにならない懸念。 ・福利厚生面は、会社が掛金を半分負担するデメリットが生じる。新卒者における不安は、自営業向けの保障をきちんと説明すれば良い。また、3級で家庭持ちは、現状の報酬規模では、各種保障の掛け金の支払いは厳しい。 ・現状維持の声が多い。	・法人に雇用されると、厚生年金の全部又は一部が支給停止となる。 ・法人化すると、連帯責任を負うので、職業の魅力が増すことはない。 ・法人化すると、人事・給与等を評価者に左右される懸念。 ・個人事業主の場合、自己に裁量権を有ることが大きな魅力の1つ。	・法人化のイメージが全く見えず、制度設計を明示して意見を求めて欲しい。 ・法人化した場合、組織としての監督責任を有することになるため、品位に欠ける水先人の教育指導の監督責任を追求される懸念。 ・個人事業主になりたいと思って水先人を志望する人もいるので、法人化が魅力的に映るかは疑問。
	(5) 養成支援事業の見直し					
	① 3級の募集人数の拡大	・3級水先人は若さゆえ吸収力がある。 ・3級から2級へ進級した者は、船舶職員としての乗船履歴がないので、「船員の常務」を体得する機会を提供してもらえないかと。 ・採用は年間5名以下で足りる。	・現在、3級水先人は13名。3級から2級、2級から1級への進級は各5年を考慮、年間3名程度が順次進級することを考え、適当な人数規模。	・進級が進まなければ、3級の業務範囲の船舶の取り合いになり、稼働が非効率になるだけ。	・東京湾、大阪湾など志望者多数区の募集を抑制。 ・今後10年間、年平均9名の廃業、最近の1級の入会者数が4名程度を考えると、3級は5名程度必要。	-
	② 2級の募集を五大水先区以外にも拡大				・3級から2級への進級も支援対象に。	
	(6) 海難における第三者に対する水先人の責任を制限		・一定額の範囲内で責任を負う制度設計が必要。	-	-	-
(7) 3級志望者に1級までのキャリアアップのプロセスの明示	・リクルートのためにはキャリアアッププロセスの明示が必要。	・3級から2級、2級から1級への進級は、各5年と明確化。 ・3級は、入会後1年間、1級との共同操船での研修を行い、会として評価を行った上で単独操船業務を行うこととしている。	・報酬は、志望の判断材料の1つのため、ある程度の目安の明示が必要。	・キャリアアップのプロセスの明示は必要。	・同左。また、報酬の目安も明示は必要。	

課題	対応策	東京湾水先区	伊勢三河湾水先区	大阪湾水先区	内海水先区	関門水先区
	(8) 募集活動の拡充	・人材の供給側たる船社にお願いするしかない。 ・業務自体は厳しいので、「安定している」「保障が手厚い」とPRして、安易に志望されても困る。	・一般大卒への拡大もすべきではないか。 ・テレビメディアなどビジュアルなPR活動が効果的。 ・公共交通機関や水族館などの広報掲示板へのポスター掲示や、PVを一般の方が目に触れる機会を設けるべき。 ・若者が購読する海関連の雑誌(Kaji等)にPR記事を掲載してはどうか。	・親の意見は大きな要素になるため、親へのアプローチが必要。 ・自営業への不安視は、社員のメリデメ、自営業のメリデメを明示すれば、理解が得られるのでは。	・個人事業主は裁量が高い反面、福利厚生がなく、自己責任であることが社員には不安。 ・家族と生活できることが水先人の魅力。 ・水先人廃業時につぶしが利くよう、海技免許取得のための乗船履歴として水先業務経験を認めてほしい。 ・職業選択には、給与開示が必要。	・YouTubeなどの映像メディアの活用。
	(9) 内海の志望者増加策		・広域のため、長時間業務となっていることが敬遠される1つの要因のため、水先区を分割して、業務時間短縮ができないか。		・内海の不人気の理由とされる長時間又は多様な港での操船に携われることに内海の魅力を見出す3級水先人もいる。多様な船種に乗り込めることも魅力。	
	(10) 水先料の上限額の引き上げ 大臣公示上限額の算定の際のコスト項目及び報酬額の見直し	・派遣元水先人の派遣時の収入補填費を適正にコストへ反映。(業務量が少ない水先区で業務するためのインセンティブ)	・1,000トン未満の小型タンカーからの水先要請があるが、小型船のタリフでは必要なコストがペイできないので、赤字にならないタリフにすべき。 ・物価、為替相場も考慮すべき。 ・平成19年度の制度改革時に、退職金を必要なコストとしてみるべきと、国に求めたが、認められなかったが、報酬算定コストに加えて頂きたい。	—	・長時間二人乗り料金の引き上げ(長距離航路へのディスインセンティブ)。H12の料金引き下げにより、隻数が400隻→1,200隻に増加し、人手不足に拍車。 ・長距離通減料金の引き上げ(長距離業務に対するインセンティブ)。	—
2. 人材育成	(1) ベイ・ハーバー業務の分離 (特に、大型危険物積載船)	・統合により1回の業務時間が長くなったため、ハーバー業務の経験を積む機会が減り、安全面に懸念が出始めていることから、川崎港の危険物積載船など、ベイ・ハーバー業務を分離すべき。	・現在、大型危険物積載船の入港時は業務分離し、出港時は通しで実施。	・懸念はなく、分離は不要。		
	(2) 水先人会会長権限の強化					
	① ユーザーと取り決めた標準的な操船マニュアルに従わない水先人に対する会長からの指導力強化	・会長権限を強化したい。	・水先人会の秩序維持は大事であり、実質的な効果が出るような処分を行いたい。	・懸念はなく、強化は不要。	・懸念はない。	同左
	② 海難を起こした水先人に対し、会長権限で業務制限の強制化	・会長権限を強化したい。		・技量検証制度を確立、有効に機能しており、懸念材料はなく、強制化は不要。	〃	〃
	③ 後進の教育指導に非協力的な水先人に対する会長権限の強化	・会長権限を強化したい。		・懸念はなく、強化は不要。	〃	〃
(3) 個人指名が活性化の際の水先人会全体の技量維持	・競争原理を導入すれば、後進の教育をしなくなり、技量維持は困難になる。	・指名制の活性化について否定的な意見が多い。	同左	同左	〃	
(4) 水先法への国際トン数の導入	・PCCの操船の困難度に見合っていないため、導入を要請	・PCCについて、操船技量に見合う料金にすべき。	〃	〃	〃	・同左。また、トン数によっては、3級の業務範囲になるので、技量的に厳しい。

中小水先区ヒアリング結果詳細

課題	対応策	北海道地区	東北関東地区	日本海地区	東海近畿地区	九州沖縄地区		
1. 人材確保	(1) 水先区設定の見直し	① 近隣水先区の統合 (中規模区)	・移動時間を考慮すると統合は無理。距離的には苫小牧、室蘭、小樽は統合可。 ・統合よりも2枚目免状の取得を容易にする方策を検討すべき。	・現在の水先区を志望して入会したので、他区との統合ではなく、派遣支援で協力したいが、自区の業務も実施しなければならないので、五大水先区に依存せざるを得ない。 ・業務安定のため、1万GT以上の船舶を強制化。 ・統合が良い結果を生むとは理解できない。	・冬季の長距離移動は現実的でないので、隣接する小規模区を統合し、必要に応じて相互支援する緩やかな一体化が現実的。	・清水は、合理的な経費節減で、事業維持してきた経緯を踏まえるに、ドラスティックな統合ではなく、まずは派遣支援からはじめて、緩やかに統合して欲しい。 ・和歌山下津は、現状、後継者確保難ではないので、統合の必要なし。	・博多は、後継者確保難ではないが、将来的には分からないので、九州全体で統合してはどうか。 ・類似行為の収入(水先区との実績ベース比較で、60%)も加味すれば、志望者は出てくると思うので、あえて統合しなくてもよいのではないか。	
		(小規模区)	・留萌は統合しないと事業維持は困難。 ・移動時間を考慮すると無理。 ・統合により、報酬減になることの懸念。 ・統合よりも2枚目免状の取得を容易にする方策を検討し、大水先区からの派遣支援で対応すべき。	・収入が少ない水先区を統合しても応募者への魅力は増えないので、五大水先区の支店化する。 ・統合した場合の収入格差、長距離移動が課題。	・酒田と秋田船川は、気象・海象が類似する点で統合に馴染む。しかし、日本海、特に冬季は気象が厳しく操船も難しいので敬遠されることは変わらず、収入格差、冬季の長距離移動も課題。 ・収入が少ない水先区を統合しても応募者への魅力は増えないので、五大水先区の支店化又は近隣水先区との相互派遣。	・尾鷲は、伊勢三河湾と統合しなければ事業維持は無理。地理的にも統合は容易。地元漁業者の理解が得られないと水先区の廃止は困難。 ・田子の浦は、清水と統合すれば後継者確保につながるであろう。 ・小松島は、内海との統合の大賛成。2人水先区は統合して、前もって休暇が取れるよう労働条件を改善すべき。	・佐世保は米軍艦船の水先が多いので、他の水先区の水先人は困難のため、統合は不可。 ・統合のメリットが分からないので、派遣支援の充実を考えるべき。 ・近隣水先区間での派遣支援、又は九州を南北のブロックに分けた水先区にするのはどうか。 ・鹿児島は、後継者確保難ではないので、現状のままで良い。	
		② 類似行為水域の取扱い	(中規模区)	—	・類似行為収入を水先入会で経理できると効率的。 ・水先区設定後に港勢が発展したにもかかわらず、水先人がいないために、類似行為のニーズが発生したものであるから、水先区化すべきだが、操船は容易であり、港湾管理者もコスト増加を敬遠。 ・相馬港は港勢の拡大や特定港化の見込みがあるので、水先区化してよい。 ・ハウスパイロットにより対応している企業があり、ニーズがないなら、水先区化すべきでない。	・免許の等級にかかわらず業務できるので、水先区化せず、類似行為水域を維持した方が弾力的に業務可。 ・類似行為水域であれば、水先人を確保できなくとも、ハウスパイロットにより対応可。 ・姫川港は、操船困難な類似行為水域。	—	・後継者確保難の状況で、水域を広げるのはどうか。
			(小規模区)	・後継者確保が困難な中で、水先区の水域を拡大する必要があるのか疑問。 ・水先区に設定する程の困難度はない。 ・水先区に設定すると応召義務が課せられ、水先区での業務都合による調整が不可となる。	・むつ小川原は、操船の困難性はない。 ・水先区化により省令料金が適用されると、収入がますます減る。 ・類似行為は応召義務がないので船側とスケジュールを調整し易い。 ・水先人以外の者が類似行為をしている水域では、免許取得はハードルが高い。	・免許の等級にかかわらず業務できるので、水先区化せず、類似行為水域を維持した方が弾力的に業務可。 ・能代港は、操船困難な類似行為水域。 ・酒田は、後継者がなければ、水先区を廃止して、類似行為水域化が現実的。	・津田港、富岡港、橋港で類似行為を行っており、基本的に、外国籍船が入港する港湾には水先人を配置し、安全確保すべき。	・後継者確保難の状況で、水域を広げるのはどうか。 ・類似行為であれば、料金契約において自由度があるので、現状のままで良い。
		(2) 廃業年齢の引き上げ	(中規模区)	・後継者確保が厳しい状況においては仕方がない。 ・業務継続の可否は、運動機能(ラダーの登り降り)の可否と認知症の検査で十分ではないか。	・若い水先人が多いので差し迫って、年齢引き上げの必要性を感じないが、水先人としての品位を確保でき、身体検査に合格できるなら続けてよい。 ・過去には76歳で廃業する時代もあり。 ・定年制により廃業時期が重なり、大型2人乗りを実施できないおそれ(定年制がなければ、柔軟に廃業時期を調整可)。	・安全確保のために高齢者には業務制限を課しているの、単に年齢を引き上げることに意義はない。	・各水先人会の年齢構成により、引上げはやむを得ないであろう。	・反対ではあるが、後継者確保難の状況であれば、暫定的な措置として仕方ない。 ・那覇は、基本的には反対であったが、業務量をこなすのに仕方なく引き上げた。
			(小規模区)	同上	・年齢により一律に廃業させる定年制を廃止。 ・小規模区は業務が少ないので、個人の判断に委ねてよい。 ・定年制があると、同時廃業しないよう、採用者の年齢調整が必要。	・体力が続く限り業務を継続できるが、「個人差」があることに留意すべき。 ・加齢とともに、判断力の衰えを実感。 ・日本海の荒波下での乗下船は、高齢者には負担が大きい。 ・後継者の応募見込みがあるなら、その間に限り、年齢引き上げでしのぐ意義あり。	・引上げには反対しないが、業務継続の判断は、各水先人の意欲と健康状態により、自由に任せるべき。	・強く反対。可能な限り避けるべき。 ・健康状態、能力には個人差があるので、一概には言えない。
	(3) 派遣支援の円滑化	① 五大水先区の水先人会会長権限の強化	—	—	—	—	—	
		② 養成支援事業の見直し	—	—	—	—	—	
		③ 複数免許取得時の要件緩和	(中規模区)	・北海道のような地方港は、国家試験は不要で、主要バースの入港、出港各3回程度の修業で十分。	・養成課程は1月の水先実務をもって足りる。 ・水先人試験は海図描画のみで足りる。	—	—	
		(小規模区)	同上	—	・小規模区では水先をするバースが限定されているので、養成課程は4.5月も不要で、1月の水先実務をもって足りる。	—	—	
	④ その他	(中規模区)	—	・派遣元水先人の派遣時の収入補填、長距離移動が課題。 ・定年制を廃止して、派遣水先人として活用。	—	—	—	
		(小規模区)	—	・スポット型の長距離移動は、常駐型により解消。	・派遣元水先区との収入格差が大きいので、常駐は推奨しないが、その場合、派遣水先人と港の航行安全対策委員会、代理店等との関係づくりが課題	—	—	
(4) 水先人の適正員数	(中規模区)	・室蘭3名維持 ・苫小牧5名維持	・仙台湾5名維持(生活設計が可能である) ・小名浜4名維持 ・鹿島8名維持(生活設計を立てつつ、最大需要に対応可)	・新潟1名増(生活設計が可能となる)	—	・那覇4名維持。		
	(小規模区)	・函館2名維持 ・小樽2名維持	・八戸1名減(2名で業務できる可能性あり) ・釜石2名維持(大型2人乗りが主、収入が少なく生活できなくなる) ・七尾3名維持(類似行為に対応する必要) ・伏木2名維持(1.5名が最適)	・秋田船川1名増(生活設計が可能となる) ・酒田2名維持(収入が少なく生活できなくなる) ・七尾3名維持(類似行為に対応する必要) ・伏木2名維持(1.5名が最適)	—	・佐世保3名維持 ・長崎4名欲しい。 ・島原海灣3名維持。 ・細島2名維持。 ・鹿児島3名だとちょっときつい。		

課題	対応策	北海道地区	東北関東地区	日本海地区	東海近畿地区	九州沖縄地区
(5) 水先引受主体の法人化	(中規模区)	・経理事務処理業務が煩雑になるだけで、何らのメリットもない。	・法人化により経理が複雑になり、法人税も徴税されるなら、意義を感じない。 ・安全に船を導く能力は個人のもので、連帯化に馴染まない。 ・法人化せずとも、シンガポールのように一定額の供託による免責があれば足りる。 ・法人化の目的が明確に説明されないまま、法人化が独り歩き。 ・法人化については、五大水先区と中小水先区を切り離して検討すべき。	・法人化すると、水先人の人材不足の解消に資するとのロジックを理解できない。	・4～5名が適正規模の水先区を会社組織にするのは採算が合わないので、現状のままで良い。 ・法人化のメリットが分からず、経理事務処理が煩雑になるだけ。 ・全国で1社なのか、水先区で1社なのかイメージが分からないので、判断できない。 ・20～30年先を見据えたら、シンガポールのような国営企業で競争のない事業主体とすべきであろう。	・個人的には若者の志望者を増やすには必要かと思うが、会のほとんどは反対。制度改革時に会社組織を解散させられたのに、また株を買うことに懸念。 ・個人的には、適切な休暇体制の確立には法人組織が良いのではと思う。
	(小規模区)	・水先人自らが経理事務処理業務を行っており、業務負担が増えるだけで、何のメリットもない。	・法人化により経理の複雑化等、負担が増えるだけで、水先人の人材不足の解消に資さない。 ・法人化していなくても、資産のない小さな水先区には賠償請求しないだろう。 ・法人化により、事務が増えても、事務員を雇用する収入もない。 ・法人化については、五大水先区と中小水先	・水先人が2人しかいないので法人化の意義なし。 ・平成19年の法人化により、ペーパーワークや会長職務の負担が増大したので、法人化の意義なし。 ・法人化すると、資産があると誤解され、むしろ損害賠償請求の対象となるおそれ。	・水先業はパブリックな業務であるので反対。	・法人化のメリデメが分からないので、現状のままで良い。 ・2～3人規模の水先区が法人化する意義が分からない。 ・福利厚生面のことを考えると、志望者が増えるかもしれないが、よく分からない。
(6) 養成支援事業の見直し						
① 3級の募集人数の拡大 ② 2級の募集を五大水先区以外にも拡大	(中規模区)	・2級の業務範囲の船舶はあるが、数が限られているので、業務が回らない。 ・年齢の若い1級がいるので、2級に年齢が高い方がこられると人間関係に懸念。	・大型2人乗りの場合、嚮導中に主従を交代することがあるので、2級では業務ができない。 ・大型2人乗りは、主水先人の監督下で、サブ水先人が経験を積む機会でもあるので、2級では業務できない。 ・法令による就業制限がある2級水先人では業務できない。			・2級でも十分な仕事量があるので募集を考えている。
	(小規模区)	・3級の業務範囲で十分であるが、冬季の厳しい気象条件下では、船長未経験者では無理。 ・2級の業務範囲を超える船舶が多いので、業務が回らない。 ・1級が1人いれば業務は回るが、2級だけでは無理。	・法令による就業制限がある2級水先人では業務できない。 ・真に後継者がなければ、2級を1級に育てることも選択肢の1つ。	・法令による就業制限がある2級水先人では業務できない。		
(7) 海難における第三者に対する水先人の責任を制限		・重過失における責任制限及び保険制度を確立する必要があるのではないか。				・シンガポールのような制度は良いと思う。
(8) 3級志望者に1級までのキャリアアップ						
(9) 募集活動の拡充	(中規模区)	・運輸局の船員関係窓口の水先人募集広告を掲示して、外内航船員問わず、現役船員の目にとまるような広報してはどうか。	・内航フェリーの船長は、能力が高いにもかかわらず、TOEIC450点の基準が応募の足かせとなっている。 ・募集に困っていない。	・水先をした船舶の船長をヘッドハンティング。 ・PRのための同乗取材への船社・代理店の協力。 ・自治体広報の活用。		
	(小規模区)	・女性や若者の水先人があることをもっとPRし、層を幅広く広報すべき。	・水先区の後継者不足が、地方紙に大きく取り上げられた結果、応募者を得た実績がある。 ・未だに水先人は外航船長経験者の職と誤解されているので、内航船やフェリーへのパンフレット配布等、周知活動の強化。 ・小水先区では、海事英語で足りるので、TOEIC450点の基準を見直す。 ・TOEIC450点の基準が内航船員の応募の足	・学生と同乗体験は、乗下船の危険性が高いので推奨できない。 ・海事英語とは異質で、相当な勉強を要するTOEIC450点の基準が応募の足かせとなっている。 ・小規模水先区では、航業業務が少なく、嚮導距離も短いので、五大水先区とは異なる英語の基準があつてよい。	・志望者はいるが、収入や労働条件が分からないという声があるので、ある程度明示すべき。	
(10) 内海の志望者増加策						
(11) 水先料の上限額の引き上げ 大臣公示上限額の算定の際のコスト項目及び報酬額の見直し	(中規模区)	・現状の水準で良い。 ・競争原理になじまない業務のため、省令料金に戻すべき。	・現状維持でも生活可。 ・水先料金のコストとして反映される前提で、会費を増額して養成支援費を充実。	・現状維持でも生活可。	・省令料金に戻すべき。	・省令料金に戻して欲しい。
	(小規模区)	・現状の水準で良い。	・H24年料金改定では、中小水先区の料金を改定すると高額となるので、据え置いた経緯があるため、五大水先区、中規模区、小規模区と営業規模が類似する水先区毎にヤードスティック査定し、コスト・報酬を適切に反映した料金とすべき。 ・省令料金を復活。 ・収入水準の引き上げが、水先区の応募に決定的な誘因となる。 ・五大水先区と同じプロセスで免許を得るにもかかわらず、収入格差が大きすぎる。 ・水先料金のコストとして反映される前提で、会費を増額して最低収入を保障。	・収入水準が水先区の応募に決定的な誘因となるので、職業の魅力を向上させる手法として有効。 ・引き上げないと生活できない。 ・派遣支援費用をコストとして適正に反映。 ・実績が減っている水先区では、他区と比べて、料金引き上げの恩恵を得られず、相対的に水先区の魅力が益々下がる。 ・会費を増額して最低収入を保障してほしい。		・転びようは、1回の水先で離岸操船と着岸操船の両方を行うので、入出港料金よりも技術料的部分を上げて欲しい。

課題	対応策	北海道地区	東北関東地区	日本海地区	東海近畿地区	九州沖縄地区
2. 人材育成	(1) ベイ・ハーバー業務の分離					
	(2) 水先人会会長権限の強化					
	① ユーザーと取り決めた標準的な操					
	② 海難を起こした水先人に対し、会					
	③ 後進の教育指導に非協力的な水					
(3) 個人指名が活性化の際の水先人会全						
(4) 水先法への国際トン数の導入	(中規模区)	・PCCの操船の困難度に見合っていないので、導入を要請。	・水先料金を引き上げると、水先を要請しなくなるので、1万GT以上の船舶の強制化とセットで導入。		・PCCの操船の困難度に見合っていないので、導入を要請。	同左
	(小規模区)	—			同上	同上
(5) 新入会者の育成	(中規模区)	—			—	—
	(小規模区)	—	・実績が少ないので経験を積む機会も少ないため、1万GT以上の船舶を強制化。 ・1級には業務制限がないが、大型船の経験がない者に、どのように実務を体得させるか課題。 ・競争原理を導入すれば、水先人を養成する者はなくなる。	—	—	—

五大水先区・2級及び3級水先人ヒアリング結果

資料3-3

事項	東京湾水先区	伊勢三河湾水先区	大阪湾水先区	内海水先区	関門水先区
3級水先人制度を知るきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> 船主団体の便り。 出身地の水先人の方から。 	<ul style="list-style-type: none"> 海技振興センターのHP。 就活指導時に知る。 	<ul style="list-style-type: none"> 船社勤務時に紹介。 海運関連会社勤務時に知る 就職活動時に知る。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生時に知る。 	<ul style="list-style-type: none"> 学生時に知る。 船社勤務時に知る。
志望動機	<ul style="list-style-type: none"> 学生時から先々水先人にとの思いがあり、3級制度を知り、チャレンジ。 	<ul style="list-style-type: none"> 船乗りに魅力を感じ、3級水先人制度を知り、チャレンジ。 外航船員志望であったが、ずっと操船が出来ることに魅力を感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> 3級水先人制度を知り、チャレンジ。 航海士を目指していたが、練習船実習中に乗船してきた水先人の仕事を見て興味を持つ。 外航船長を目指したが、先行きが見通せなかったため、操船に特化した業務に就きたかった。 船社に勤務していたが、継続して操船業務に従事できるため。 	<ul style="list-style-type: none"> 大型船の操船への憧れ。 現役水先人と接し、水先人の仕事に興味を沸いた。 様々な船種の操船が出来る。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の先生からの薦め。 先々は水先人と考えていたが、3級水先人制度で、若いうちに水先人と思った。 船社勤務時、船長になれる見通しが見えなかったため。
水先区の実験理由	—	<ul style="list-style-type: none"> 地元出身 新天地として選択。 	<ul style="list-style-type: none"> 地元出身 近隣大学出身 	<ul style="list-style-type: none"> 長い距離を操船できる。 内海水先人と関わる機会があった。 船社勤務時の運航海域が瀬戸内海で慣れ親しんだ海域。 	<ul style="list-style-type: none"> 難しい水先区で水先人をとっていた。 近隣大学出身で、関門になじみがあった。 地元出身。
水先人の魅力	<ul style="list-style-type: none"> 様々な船種を操船。 操船業務に特化。 責任が重い反面、やり甲斐を感じる。 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な船種を操船。 操船業務に特化。 	<ul style="list-style-type: none"> 操船業務に特化。 社会的貢献度が高い仕事でやり甲斐を感じる。 責任は重い反面、乗組員から感謝されると達成感を感じる。 様々な国籍の船舶に乗船できる楽しみ。 様々な国籍の乗組員とコミュニケーションができるので、感性が磨ける。 物流の最前線で働くことの充実感。 	<ul style="list-style-type: none"> 船乗りの中でステータスのある職業。 	<ul style="list-style-type: none"> 責任の重い反面、安全に業務を遂行した時の達成感を得たときが良い。 様々な船種を操船できる楽しさ、操船に特化した仕事が魅力。 水域に精通していない外国人にアドバイスするやり甲斐を感じている。
水先人という職業への不安感	<ul style="list-style-type: none"> 個人事業主でリスクが高い。 キャリアパスが明確でなかった。 進級の先行きが見えない時は不安であったが、現に進級してモチベーションが上がり充実。 	<ul style="list-style-type: none"> 個人事業主のメリット、福利厚生面での互助会制度を、事前に丁寧に説明すれば、不安感はないか。 当初は個人事業主への不安はあったが、確定申告など自分自身で考えることに面白味を感じた。 円滑に進級がなされれば、個人事業主の方がメリットは大きい。 	—	<ul style="list-style-type: none"> 事故に対するストレスの大きさ。 個人事業主に対する不安はない。 	—
業務に就いて感じていること	—	<ul style="list-style-type: none"> 業務制限解除や進級の際の評価に関して、結果だけでなく、理由も明示して欲しい。 進級について、経験年数よりも経験隻数を重視して欲しい。 教育指導をして頂けることに感謝しているが、統一でない点が気になる。 	<ul style="list-style-type: none"> 3級の業務範囲の船舶が少ない中、輪番で回ると、さらに扱う船舶が限られる。 進級が進まないと、下が詰まり、業務範囲の船舶が限られる。 	<ul style="list-style-type: none"> ほとんどが非強制水域なのに、水先人を頼ってくれることに対するやり甲斐を感じている。 	<ul style="list-style-type: none"> 3級志望時はどの程度の期間で、1級に進級できるのか不明確であったが、入会后、約10年間は要することがわかり、船社で船長までやってから1級水先人になった方がメリットがあったか。 3級による事故が発生していないので、研修期間を短縮して欲しいが、一度事故を起こしたら、会としての責任が生じてくるので難しいか。
中小水先区への派遣支援	<ul style="list-style-type: none"> 地元や魅力ある港であれば行く。 2枚目免状の更新に余計なコストが必要となる。 40年間ずっと東京湾でとは思っなくて、地方港湾の物流を担う使命感はある。 	<ul style="list-style-type: none"> 期間を区切って、全ての水先人が負担を分かち合うべき。希望があれば、グループ以外の水先区への派遣支援も出来るように。 出身地の近隣であれば手を挙げたい。 2枚目の免状取得要件を緩和すれば、派遣支援に行く人が出てくる。 	<ul style="list-style-type: none"> 希望があれば、グループ以外の水先区にも派遣支援出来るようにすればどうか。 	—	<ul style="list-style-type: none"> 2級まで進級したら、派遣支援で中小水先区に行きたい。 派遣支援の際の収入補填がきちんとなされれば、手を上げる人はいると思う。
養成支援	<ul style="list-style-type: none"> 支援金受給の条件に、中小水先区の免状取得が課せられると、志望しづらくなるのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 休業扱いで、進級の養成・免許取得をするので、特に支援は必要ないが、他の水先区の免許取得には支援が欲しい。 複数免許取得に関し、自らの希望であれば支援は不要だが、水先人会からの要請であれば支援は必 水先人会の教育指導に協力的な方に支援が必要。 	—	—	—

喫緊の課題と対応案

平成 27 年 7 月 14 日

日本水先人会連合会

本検討会においては、「この 10 年間の後継者不足への対応策」及び「中長期的な課題」の検討を並行して進めると想定されるが、前者については、必ずしも短期的に措置できるものばかりではないが、喫緊の課題として、できるだけ早期に結論を得る必要があると考える。

1. 喫緊の課題への対応策

(1) 水先人派遣支援制度の強化

本制度の拡充が必要な状況であり（参考資料別添）、想定される具体的な対応策（案）は次のとおり。

① 2 枚目免状の取得の簡素化

派遣先水先区に応じた養成課程期間の見直し（派遣先が中小水先区の場合、座学・操船シミュレータ・水先実務を合計した期間の、できるだけ合理的な設定）

② 養成教育受入時の条件化

全級志望者及び進級者に対する、一定年数経過後の一定年数の派遣義務化（水先人会会則の実効性強化）

(2) 内海水先区の支援策

① 水先人志望者又は応募者の内海水先区への誘導

海技振興センターによる支援希望者への第 2・第 3 志望水先区選択の要件化等

② 他水先区による部分的な業務支援

内海水先区の業務の一部を隣接水先区の水先人が支援

(3) 中小水先区の後継者確保

① 派遣支援体制の拡充

（別添「参考資料」のとおり、対応拡大が求められている。）

② 廃業年齢の延長

後継者確保が難しい水先区における年齢制限の延長

③ 後継者確保を考慮した近隣水先区の統合

(4) 水先人の会則実効性の強化

- 水先人会において次の事業を確実にを行うための個別ルールの制定及びその実効性を担保するための会則実効性の強化
 - ・水先人会事業(各種会務等)への参画、水先人の指導・教育への協力
 - ・品質保持(業務遂行、事故防止)に係る監督

(5) 損害賠償責任の有限化

①水先約款の免責条項の見直し

水先約款に過失免責が定められているが、重過失(免責適用外)とする争いが避けられない。

②水先人の第三者賠償責任の制限

水先約款は水先人と船社との契約事項であり、第三者とは契約関係にないため、第三者への賠償に対する船社補償が得られない場合(例:船社倒産等)、水先人が全額請求を受ける。

③責任限度額の設定

発生した損害に保険対応する方法も考えられるが、船舶事故の損害を個人で付保対応することは不可能であり、制限額の設定が不可欠である。

備考:以上の喫緊課題への対応を進めるためには、所要のコスト等を要する。

2. 中長期的課題

(1) 免許制度の見直し

- 現在の水先免状は「水先区別の養成課程」を経て交付されるが、これを「全国区の免許+水先区別の実務修習等+(シミュレーション訓練)」により交付する制度について検討する。

(2) 水先区の見直し

- 水先業務の確実な実施を考慮し、今後の水先区のあり方について検討する。(類似行為水域に関する対応も課題)

(3) 三級水先人の確保策の充実

- 三級水先人の確保のために、生活安定策や福利厚生の実策について検討する。

以上

水先人派遣支援について

水先人後継者確保が困難な水先区の業務維持を目的とし、日本水先人会連合会では、水先人派遣による当該水先区の業務支援を、各水先人会及び水先人の協力を得て実施している。

○仕組み

- ・派遣支援を求める水先人会会長は、連合会会長に文書で要請する。
 - ・上記要請を受け、連合会は全国の水先人会、グループ内の水先人会、グループ内の大手水先人会の順に派遣水先人を募集する。
- 注1 派遣水先人を確実に確保するため、全国35の水先区を5つのグループに分けて募集する仕組みを運用している。
- 注2 北海道地区のように、近接する水先区から相互扶助的に派遣支援を行っている地区もある。
- ・派遣水先人は、養成課程を履修し、2枚目免状を取得した上で業務支援を開始する。

○現状

平成27年7月現在、次のとおり派遣支援を実施している。

- ①留萌水先区：小樽水先人が支援中
- ②小樽水先区：室蘭水先人が支援中
- ③函館水先区：室蘭水先人が支援中
- ④室蘭水先区：小樽水先人が支援中
- ⑤酒田水先区：伊勢三河湾水先人が支援中
- ⑥尾鷲水先区：伊勢三河湾水先人が支援中
- ⑦細島水先区：内海水先人が支援中
- ⑧七尾水先区：大阪湾水先人が支援の予定
- ⑨那覇水先区：内海水先人が支援の予定
- ⑩釜石水先区：支援水先人を募集中
- ⑪釧路水先区： //

欧州水先制度実態調査団帰朝報告（概要）

調査日程 2015年6月28日～7月4日

調査団
メンバー 羽原 関西大学教授（団長）
西本 東京湾水先人会常務理事
佐藤 日本船主協会企画部副部長
山内 海技振興センター常務理事
庄司 海技振興センター技術・研究部長

調査先 英国： Associated British ports Southampton (ABP)
Matt Winter（水先業務支配人）
Captain Martin Phipps (港長)
United Kingdom Maritime Pilots' Association (UKMPA)
Captain Don Cockrill FNI（会長）
Captain Mike Morris（副会長）
Captain Robert Watt（財政担当者）
ベルギー： CVBA BRABO Havenloodsen en Bootlieden (BRABO)
Ronny Detienne（会長）
Sonja Stuer (法律顧問)

調査結果の要旨

今般の調査は、英国、ベルギーの両国においては、法人化された上記組織により水先人を雇用して業務を運営しているとの情報を得たことから、これを踏まえ、「水先人及び水先法人の責任」、「損害賠償保険」、「水先人の養成・確保」の3事項を主眼として、現地法人組織を訪問し、それらの代表者等と直接質疑応答を行うことにより調査を実施した。

その結果、主眼である3事項の要旨は、以下のとおりであった

水先人及び水先法人の責任について

英国、ベルギーとも、法律において、水先人等の責任を制限する規定を明記

英国： 法律・Pilotage Act 1987

水先人は、1000 ポンド（19 万円）及び水先料金以上の責任を負わない。（第 22 条第 1 項）

水先法人は、1000 ポンド×雇用水先人以上の責任を負わない。（第 22 条第 4 項）

*（水先法人の代表者は、上記は第三者にも適用されるとの見解）

ベルギー： 法律・1967 Wet betreffende het loodsen van zeevaartuigen

水先人は、故意、重過失以外は責任を負わない。

（第 3 条の 2 第 1 項）

故意、重過失は、水先人の責任が問われる。

最高 50 万ユーロ（6, 800 万円）の支払いが科せられる。

（第 3 条の 2 第 1 項の 3）

*（水先法人の代表者は、上記は当該法人にも第三者にも適用されるとの見解）

○船主責任制限条約については、両国の水先法人の代表者とも、水先人には非適用であるとの見解

水先業務に係る損害賠償保険について

英国、ベルギーとも、損害賠償請求に備え、損害賠償保険を付保

英国： 保険料 一人当たり年間 400 ポンド、補償額 100 万ポンド
(7.6 万円) (1.9 億円)

ベルギー： 保険料 法人当たり年間 135000 ユーロ、補償額 500 万ユーロ
(1, 836 万円) (6.8 億円)

水先人の養成・確保について

基本的には、英国、ベルギーとも水先人の不足問題は生じていない。

英国： 船長、航海士経験者に実務訓練等を施して水先人を養成

ベルギー： ポートマン（綱取り）として採用した者に実務訓練等を施して水先人を養成

※為替レート(7月13日現在):1ポンド(£)≒190円、1ユーロ(€)≒136円

以上が、調査結果の要旨であるが、以下、上記3法人との主な質疑応答の概要は、別紙1，別紙2，別紙3のとおりである。

ABP Southampton(在サザンプトン)

水先人組織について

Q いつから企業となったのか。

A 1981年から企業となった。その後、1988年に水先人は自営と被雇用者の選択を迫られ、被雇用者となった。

Q 被雇用者となった理由はなにか。

A 被雇用者となれば水先人の生活が安定する、ということが主たる理由である。

企業と水先人との関係について

Q 企業が、水先人の乗船要請を受けるのか。

A そのとおり。代理店を通じて受ける。

Q 水先人を雇用しているということだが、給料はどのようなものか。

A 基本給+労働量

Q 企業内では、輪番制で水先を行っているのか。

A そのとおり。

Q 水先人が法人に入らないことは可能か。

A 可能である。

水先人の責任について

貴国は法律で、水先人の責任を明確に制限していると理解している。以下、その内容について確認したい。

Q 法律によれば、事故を起こした場合、水先人の責任は1000ポンド以内とあるが、船長・船主に対してのみ責任を負うのか。

A そのとおり。

Q 船長・船主以外の第三者にも1000ポンド以内の責任を負うことでよいのか

A そのとおり。

Q 水先人が故意、重過失でも、1000ポンド以内の責任でよいのか。

A そのように理解している。

Q 水先人を雇用している法人の責任はどうなるのか。例えば、使用者責任を負う、等

A 基本的には法人の責任はないと考えている。

Q 水先人の責任や法人の責任について、水先人と船舶との間での契約では、どのように決めているのか。

A 法律と同様な内容を決めている。

Q 水先人組織の債務に対し、水先人が連帯して債務を負うということはあるのか。

A そのようなことはない。

Q 水先法令以外で責任を制限している法律はあるか。

A ない。

損害賠償保険について

Q 水先人は保険をかけているのか。

A かけている。

Q かけている場合、法人がかけているのか。それとも、個人が任意でかけているのか。

A 法人がかけている。

Q 保険の内容は、どのようなものか。保険料、補償額、等。

A ロンドンで聞いてほしい。

Q 保険以外に、賠償請求に備えて、基金のようなものをつくっているか。

A つくっていない。

Q 損害賠償の事例はあったか。

A ない。

船主責任制限条約 (LLMC) について

Q LLMC の対象に水先人も含まれているのか。

A わからない。

Q 法律で LLMC の適用の有無を規定しているか。

A わからない。

水先人の処分について

Q 水先人の行政処分、刑事処分はあったか。あった場合はその内容はどのようなものか。

A 行政処分あるが、刑事処分はない。

水先人の要件について

Q 水先人の免許の要件には船員経験があるか。

A 船長経験(資格)が必要である。

Q 水先人の免許は港ごとなのか、それとも全国の港をカバーする免許なのか。

A 水先区(港)ごとである。

Q 港ごとの免許の場合、ある港の水先人が別の港の免許を取得するときは、免許を取得する要件を緩和しているのか。

A 緩和してない。

Q 水先人の年齢の上限はあるか。

A 66歳である。

Q 上限の理由はなにか。

A 年金支給時期に対応している。基本的には、英国では政府方針としてあらゆる職業について66歳を退職時期としている。

Q 水先人をどのようにして募集しているか。

A 船長経験者とのつながりがあり、それを通じて選んでいる。

水先人の養成について

Q 水先人の養成の仕組みはどのようなものか。

A 基本的には、全長100mの船舶、140mの船舶というように実務訓練等を行って養成している。

Q 水先人の免許を取得した以降にも、水先人に対し教育や研修を行っているか。

A 行っている場合もある。

Q 水先人に対し、業務範囲の制限をかけることはあるか。

A 場合によっては、業務制限をかけることはある。

水先料金について

Q 水先料金はどのような形で設定しているのか。

A 距離、時間が基本である。

水先人の報酬について

Q 船員等の海上の仕事をしている者と比べて、水先人の報酬額は、どの程度の水準が適当であると考えているか。

A 外航船の船長より少し高い程度である。

水先人の不足の有無について

Q 水先人が不足して困っているということはあるか。

A そのようなことはない。たくさん応募がある。定員2名に対し、27人の応募があった。ただし、水先区によっては困っているところがあると聞いている。

以 上

UKMPA（在ロンドン）

水先人組織について

Q 貴組織は企業なのか、それとも公共団体なのか。

A 公共団体的なものである。

Q 貴組織は英国全体の水先人の中央組織なのか。

A 英国全体の水先人の代表ではない。英国全体の水先人約 700 人のうち約 470 名の水先人の代表組織である。かつ、それらの水先人を守る労働組合的な業務も行っている。

Q 水先人の組織は、企業と公共団体の 2 種類があるとのことだが、それぞれどのようなものか。

A プライベートポート、トラストポート(非商業港)、漁港の 3 種類があり、プライベートは当組織が、トラストポートは国が、漁港は地方自治体が水先を組織化し運営している。

企業と水先人との関係について

Q 被雇用者と個人事業者がいるのか。

A そのとおり。

Q 個人事業者は、貴組織とどのような関係にあるのか。

A 当組織は、個人事業者も被雇用者も代表している。

水先人の責任について

貴国は法律で、水先人の責任を明確に制限していると理解している。以下、その内容について確認したい。

Q 法律によれば、事故を起こした場合、水先人の責任は 1000 ポンド以内とあるが、それは船長・船主に対してのみ負う責任の限度額か。

A そのとおり。1000 ポンドは低いと思うかもしれないが、水先人は水先業務中は実質的には船主に雇われているものと考えられており、船主が責任を負うのが基本である。

Q 船長・船主以外の第三者にも 1000 ポンド以内の責任を負うことでよいのか。

A そのとおり。

Q 水先人が故意、重過失でも、1000 ポンド以内の責任でよいのか。

A 基本的にはそのとおりと考えるが、故意等では刑事罰となる可能性があり、そうなれば話は別である。

Q 水先人を雇用している法人の責任はどうなるのか。例えば、使用者責任を負う、等

A 法人の責任も水先人と同様な形で制限されている。

Q 水先人の責任や法人の責任について、水先人と船舶との間での契約では、どのように決めているのか。

A 約款は、港湾当局と船舶との間で決めており、責任の制限は上記と同様である。

Q 水先人組織の債務に対し、水先人が連帯して債務を負うということはあるのか。

A ない。

Q 水先法令以外で責任を制限している法律はあるか。

A ない。

損害賠償保険について

Q 水先人は保険をかけているのか。かけている場合、法人がかけているのか。それとも、個人がかけているか。

A 当組織が水先人全員にかけている。

Q 保険の内容は、どのようなものか。保険料、補償額、等。

A 保険料は水先人一人当たり年 400 ポンドくらい。なぜなら、当組織の場合、水先人全員が保険料を出すという形になっているからである。補償額は 100 万ポンドくらいである。もし、全員でないとなると一人当たり保険料は 2500 ポンドくらいになると思う。いずれにせよ、水先人はプロだから保険料は安いと考えている。ちなみに、保険会社はロイドである。

Q 保険以外に、賠償請求に備えて、基金のようなものをつくっているか。

A ない。

Q 損害賠償の事例はあったか。あった場合、その内容はどのようなものであったか。

A 1 件程度あったと思うが、責任までは問われなかった。

船主責任制限条約 (LLMC) について

Q LLMC の対象に水先人も含まれているのか。

A 水先人には適用がないと考えている。

水先人の処分について

Q 水先人の行政処分、刑事処分はあったか。あった場合はその内容はどのようなものか。

A 行政処分はいろいろとある。刑事処分はない。昨年、ダグボートで死亡事故があり、刑事処分になりそうだったが、告訴は取り下げられた。

水先人の要件について

Q 水先人の免許の要件はどのようなものか。例えば船長経験が必要等。

A 法律では船長経験を要件としていない。港によっては、船長や航海士の資格と経験を要件としているところもあるが、そうでないところもある。

Q 水先人の免許は港ごとなのか、それとも全国の港をカバーする免許なのか。

A 港ごとの免許である。

Q 港ごとの免許の場合、ある港の水先人が別の港の免許を取得するときは、免許を取得する要件を緩和しているのか。

A 緩和している港もある。

Q 水先人の年齢の上限はあるか。

A 個人事業者には上限はないが身体検査で決まる。被雇用者は年金支給の 66 歳で辞める。

Q 水先人をどのようにして募集しているか。

A それぞれの港で募集している。

水先人の養成について

Q 水先人の養成の仕組みはどのようなものか。

A 基本的には、全長の短い船から長い船へと段階的に実務訓練をして水先人の実務を積み、水先人となる。

Q 水先人の免許を取得した以降にも、水先人に対し教育や研修を行っているか。

A 上級水先人やシニア水先人には訓練をする。

Q 水先人に対し、業務範囲の制限をかけることはあるか。

A 5 年ごとに水先人のチェックをしており、その結果により業務制限もあり得る。

水先料金について

Q 水先料金はどのような形で設定しているのか。

A 船の大きさや距離で料金は決まるが、港ごとに違う。

水先人の報酬について

Q 船員等の海上の仕事をしている者と比べて、水先人の報酬額は、どの程度の水準が適当であると考えているか。

A 船長より少し高めが適当と考える。

水先人の不足の有無について

Q 水先人が不足して困っているということはあるか。

A 今はない。ただし、1980 年以降、船員があまり雇われないという時期があり、その影響がくるかもしれない。とはいえ、英国では 水先人の国籍は不問であり、英国の就労許可があれば水先人になれるので、いざとなれば、ヨーロッパ諸国の人材確保が可能である。

Q 他の港に水先人を派遣しているか。

A 派遣している。そのときはダブルライセンスである。トラスト港の水先人も、小さい港に派遣されていると聞いている。サザンプトンでも北方 250 マイルにある港に派遣している、なお、これらは必要な都度に派遣するという形態である。

Q 方策の一つとして、例えば、人材を確保するためのコストや水先人を育てるためのコス

トを水先料金に転嫁しているか。
A そのようにすべきであるとする。

以 上

BRABO(在アントワープ)

水先人組織について

Q いつから企業となったのか。

A 1931年に設立された。

Q 企業とした理由はなにか。

A 営利会社である。それが理由となる。

Q ベルギーの水先人組織は貴組織だけか。

A アントワープのほか、ブラッセル、ゼーブルジュと三カ所のカバーしている組織で、ベルギーでは唯一である。

Q ベルギーには個人事業者の水先人にはいないのか。

A いない。

Q ベルギーでの水先人の種類はどうなっているのか。

A シーパイロット、リバーパイロット、ドッグパイロット(ハーバーパイロット)があり、シーとリバーが政府で行っており、ドッグが当社で行っている。なお、シーエリアや一部リバーエリアでは、オランダ人パイロットと一緒に業務を行っている。

Q ストライキなどはないのか。

A 政府の方ではあったらしいが、当社ではない。

企業と水先人について

Q 貴社が、水先業務の引き受け主体か。

A そのとおり。

Q 貴社が水先人を雇用しているということだが、給料はどうなっているのか。例えば、基本給+出来高。

A そのとおり。月給制である。

Q 企業内では、輪番制で水先を行っているのか。

A そのとおり。

Q 水先人が法人に入らないことは可能か。

A 個人事業者はいない。

水先人の責任について

貴国は法律で、水先人の責任を明確に制限していると理解している。以下、その内容について確認したい。

Q 法律によれば、水先人は故意、重過失以外には船長・船主に対して責任を負わないとなっているが、その理解でよいか。

A そのとおり。

Q 船長・船主以外の第三者には責任を負わないのか。

A 負わない。

Q 故意、重過失の場合は、船長・船主に対して責任を負うのか。

A 水先人は責任を負う。

Q その場合、船長・船主以外の第三者にも責任を負うのか。

A そのように思う。

Q その場合、水先人を雇用している会社の責任はどうなるのか。例えば、使用者責任を負う、等

A 負わなくても良いと思う。なぜなら、水先人を厳しく管理しているので、そのようなことにはならないと考えている。

Q 水先人の責任や法人の責任について、水先人と船舶との間での契約では、どのように決めているのか。

A 代理店と決めている。

Q 水先人組織の債務に対し、水先人が連帯して債務を負うということはあるのか。

A ない。

Q 水先法令以外で責任を制限している法律はあるか。

A ない。

損害賠償保険について

Q 保険をかけているのか。かけている場合、法人がかけているのか。それとも、個人が任意でかけているのか。

A 当社がかけている。

Q 保険の内容は、どのようなものか。保険料、補償額、等。

A 保険料は年 135000 ユーロ、補償額 500 万ユーロくらいである。

Q 保険以外に、賠償請求に備えて、基金のようなものをつくっているか。

A ない。

Q 損害賠償の事例はあったか。

A ない。

船主責任制限条約 (LLMC) について

Q LLMC の対象に水先人も含まれているのか。

A 適用されない。

Q 法律で LLMC の適用の有無を規定しているか。

A よくわからない。

水先人の処分について

Q 水先人の行政処分、刑事処分はあったか。あった場合はその内容はどのようなものか。

A ない。

水先人の要件について

Q 水先人の免許の要件はどのようなものか。例えば、船員経験の有無。

A 船員経験は必要ない。なお、国籍はベルギーに限られている。

Q 水先人の免許は港ごとなのか、それとも全国の港をカバーする免許なのか。

A 港ごとである。

Q 港ごとの免許の場合、ある港の水先人が別の港の免許を取得するときは、免許を取得する要件を緩和しているのか。

A ない。

Q 水先人の年齢の上限はあるか。その理由はなにか。

A つい最近 65 歳から 67 歳になった。年金支給開始時期に対応したものである。

Q 水先人をどのようにして募集しているか。

A 一般のハイスクールから離着岸の綱取り（ボートマン）を募集し、社内養成をしている。

水先人の養成について

Q 水先人の養成の仕組みはどのようなものか。

A 一般のハイスクールからボートマン（離着岸の綱取り）として採用し、13年間で少なくとも350隻の実務訓練等を施し、試験をして水先人となるという方式で養成している。以前はこれが20年間であったものを短くした。ただし、水先人の欠員がなければ水先人にはしない。現在は2名が待っている状況である。なお、船長＝優秀なパイロットではないので、水先人に船長経験等は不要と思う。ちなみに、このような方式の養成はアメリカでも実施している。

Q 水先人の免許を取得した以降にも、水先人に対し教育や研修を行っているか。

A 行っている場合もある。

Q 水先人に対し、業務範囲の制限をかけることはあるか。

A そういう場合もあると思う。

水先人の不足の有無について

Q 水先人が不足して困っているということはあるか。

A そのようなことはない。

以 上

今後検討すべき課題（事務局叩き台）

☆：事務局から次の議事にて説明

1. 地域的課題

(1) 内海水先区

[短期的課題]

- ① 派遣支援体制の見直し（派遣支援元の役割の中断、近隣水先区による支援）
- ② サービス提供の対価に見合うよう水先料金の見直し
（長時間2人乗り割増率の引上げ、長距離逡減制の改善）
- ③ 内海志望の誘導策（人気水先区の募集抑制 など）

(2) 中小水先区

[短期的課題]

- ① 2枚目免状取得の合理化 ☆
（大水先区免状の既取得者（1級）が、中小水先区の免状取得（1級）をする場合）
- ② 派遣支援体制の見直し（被派遣者にとっての魅力向上策、進級者の派遣 など）
- ③ 養成支援の選考条件の見直し（派遣支援の条件化 など） ☆
- ④ 廃業年齢の引き上げ

[中長期的課題]

- ⑤ 水先区の統廃合 ☆

2. 全体的課題

[短期的課題]

- (1) 3級水先人の確保
収入の確保策、キャリアアッププロセスの明示、広報のあり方
- (2) 水先人会の会則実効性の強化
（水先人教育への協力や品質保持のための自律手段の強化）

[中長期的課題]

- (3) 水先人の責任の制限及び被害者を救済する仕組みの構築 ☆
- (4) 水先引受主体の法人化 ☆
可否を具体的に論ずる前提として、論点の整理
- (5) 水先料金の見直し
（派遣支援コストの増大化、PCC（自動車専用船）の国際トン数化 など）

2 枚目免状取得の合理化<養成課程の見直し案【事務局叩き台】>

(大水先区免状の既取得者(1級)が、中小水先区の免状取得(1級)をする場合)

【基本的な考え方】取得先水先区に固有の知識・技能の習得に限定化を図る。

- 凡例：
- 全水先区共通
 - 水先区固有
 - 全水先区共通・固有混合

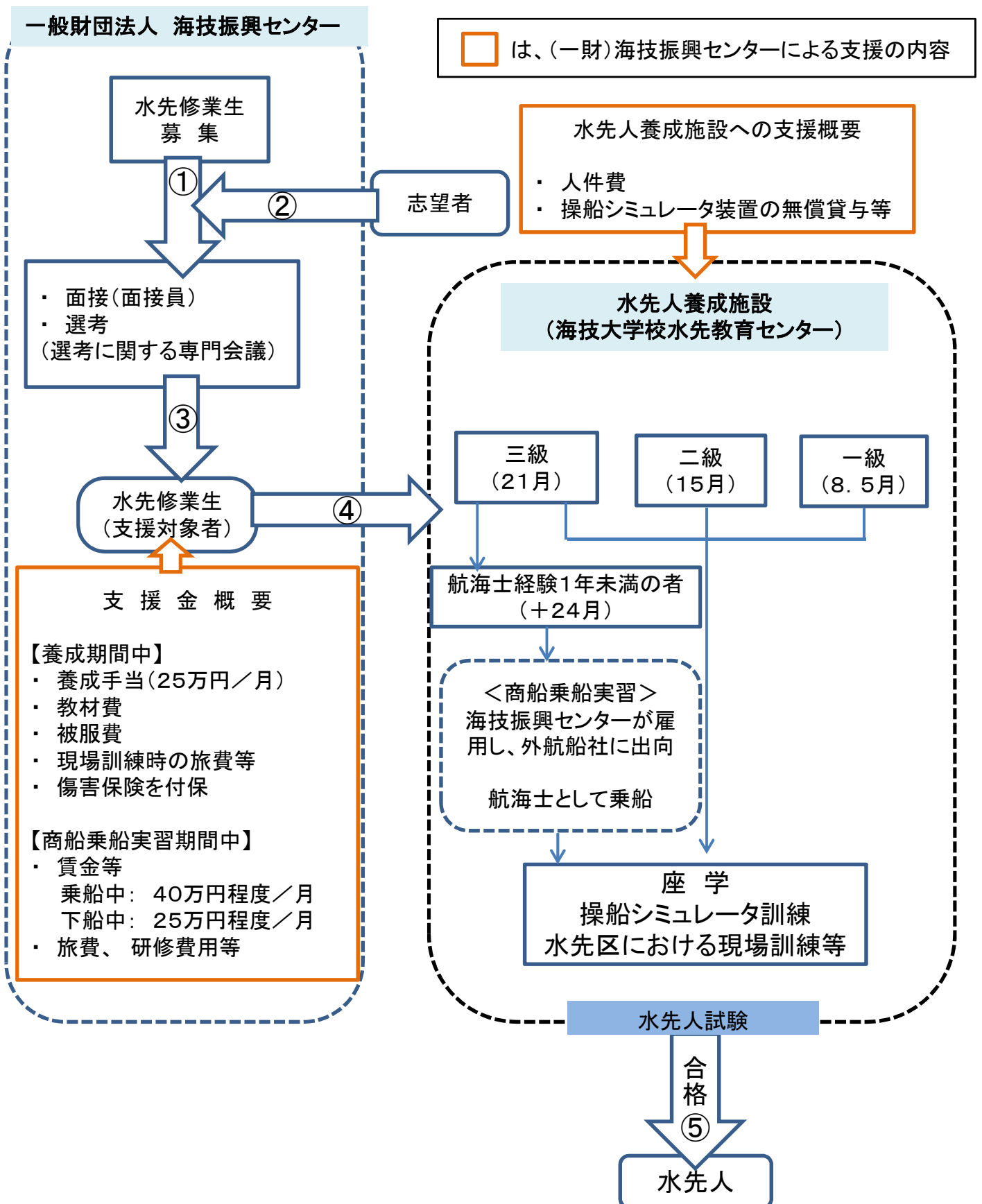
必要履修科目	見直し案	見直し理由	
航海	航海計器	最低時間数等 3 時間	科目削除 水先区個別の内容でない。
	航海通信	3 時間	" 実務修習と重複。
	その他	2 4 時間	" 業務執行上の情報共有、更新講習及び 連合会主催の安全教育にて習得済。
航海	具体的内容	最低時間数等	見直し理由
	○ 各種船橋機器、航海及び衝突予防援助装置の使用、方法及びその限界	3 時間	科目削除
	○ 最新の船舶機器取扱い	3 時間	"
航海	○ 適切な通信、連絡手段の使用	3 時間	"
	○ 港湾及びマナーとしての通信、連絡内容	2 4 時間	"
	○ 海難事例研究(水先業務に関連した海難及びインシデント例分析)	2 4 時間	"
航海	○ 航海情報	3 3 時間	"
	○ 航海情報	3 3 時間	"
	○ 航海情報	3 3 時間	"
法規	海上衝突予防法、海上衝突予防に関する国際規則	最低時間数等 4 5 時間	時間数 [40%]削減 [1 8 時間]
	海上安全、海上保安、海洋汚染防止及び水先に関する国内法規	3 時間	科目削除
	海上安全、海上保安、海洋汚染防止及び水先に関する国際条約	6 0 時間	時間数 [30%]削減 [1 8 時間]
操船シミュレータ	当該水先区の基本及び実用操船、制限水域における操船、強風・強潮流・視界制限時における操船、タグボート・警戒船の使用、各種操船状況における緊急事態発生時の対応、船内応急部署の役割	0. 2 月	現行どおり
	○ タグボート実習、船舶代理店等業務、マナー見学	1. 8 月	1 月
	○ 当該水先区の水先人に帯同し実務修習	3. 5 月	1. 5 月
水先関連事業実習	○ タグボート実習、船舶代理店等業務、マナー見学	0. 2 月	現行どおり
	○ 当該水先区の水先人に帯同し実務修習	1. 8 月	1 月
	○ 当該水先区の水先人に帯同し実務修習	3. 5 月	1. 5 月
水先実務	○ 当該水先区の水先人に帯同し実務修習	1. 8 月	1 月
	○ 当該水先区の水先人に帯同し実務修習	3. 5 月	1. 5 月
	○ 当該水先区の水先人に帯同し実務修習	3. 5 月	1. 5 月

水先人国家試験の試験事項(現状)

目的: 次の事項につき、水先区の実情に即して水先業務を行う実地的及び理論的な能力があるかどうかを判定

事項	細目	新規水先人試験	進級水先人試験	複数水先区試験 (五大水先区)	複数水先区試験 (その他区)
学術試験	海上の衝突予防に関する法規その他当該水先区の航法に関する法規		筆記試験(記述式)		
		海上衝突予防法及びこれに基づく命令			
		海上交通安全法及びこれに基づく命令			
		港則法及びこれに基づく命令			
		当該水先区の航法に関する交通法規、行政指導、通達、地方条例等		口述試験(口頭試問)	
		当該水先区の風位、風力、天候、潮汐、潮流その他気象及び海象に関する知識		筆記試験(記述式)	
		当該水先区の水路、水深、距離、浅瀬等の航路障害物、航路標識その他重要な事項に関する知識	口述試験(港勢)	口述試験(口頭試問)	筆記試験(海図描画)
		船舶の操縦に関する知識及び技能		筆記試験(記述式)	
		水先法	筆記試験(記述式)	筆記試験(記述式)	免除
		海洋汚染等及び海上災害の防止に関する法律	筆記試験(記述式)	筆記試験(記述式)	免除
身体検査	国際信号書	筆記試験(記述式)	筆記試験(記述式)	免除	
	英語(水先の業務遂行上必要な事項について意思を疎通できる程度のもの)	口述試験(英会話)	口述試験(英会話)	免除	
	視力 (五メートルの距離で万国視力表による。)	裸眼視力又は矯正視力が、一眼は〇・八以上、他眼は〇・六以上		健康証明書	
	弁色力	色盲又は強度の色弱でないこと。		健康証明書	
	聴力	両耳共に五メートル以上の距離で耳語を弁別できること。		健康証明書	
	疾病及び身体機能の障害の有無	業務を行うに差し支える重い疾病又は身体機能の障害(心臓疾患、眼疾患、精神の機能の障害、言語機能の障害、運動の機能の障害その他の著しい疾病又は身体機能の障害をいう。)のないこと。		健康証明書	

水先人養成支援制度



水先区の設定の考え方

1. 従前 . . . 水先人の供給体制を勘案せず。

地理的自然的条件や船舶交通の状況、特別な船舶交通ルールの設定状況等からみて、固有の特殊な水域事情を有する水域であって、船長が通常有する一般的な航行に関する知識・能力のみでは、自船及び他船の安全が十分に担保されないおそれがある水域を水先区として設定。

(固有の特殊な水域事情の具体的なもの)

- 地理的条件：水路の狭隘・屈曲、航行水域付近の陰礁・浅瀬の存在等
- 気象・海象：時化・吹雪・霧・風等の気象、潮流・河流・波高等の海象の影響の大きさ等
- 船舶交通状況：船舶交通の輻輳等
- 船舶交通規制：港則法や海上交通安全法等の地域的な規制の存在等

2. 今後（案） . . . 水先人の供給体制も勘案。

しかし、水先区によっては、後継者確保が困難な状況に至る水域も出てきた。これは、従前は、外航日本人船長が多数存在し、水先人の供給に特段の問題がないことを前提にしていたところ、この前提に事情変更が生じたことによる。

そこで、従前の考え方に加えて、水先人の後継者確保や持続可能な業務運営の観点も勘案した上で、現在の水先区を整理統合する。

なお、水先区の廃止は、従前、水先要請がゼロとなった場合に行うこととしている。(過去 1 件、崎戸水先区を廃止 (昭和 46 年))

水先人の第三者に対する責任制限及び水先人乗船中の事故被害者に対する救済措置

	水先人の第三者に対する責任制限 (刑事は除く)	水先人乗船中の事故被害者 に対する救済措置
英国	<p>○水先人の責任の上限額を19万円とする旨、英国国内法にて明定(1事故あたり)。水先人に故意、重過失の場合も含む。</p> <p>※英国では船主責任制限条約は水先人を対象とせず。</p>	<p>○水先人会社が付保する保険によって補償。</p> <p>○保険料7.6万円(水先人1人1年あたり)</p> <p>○補償額の上限は1.9億円(1事故あたり)。</p>
ベルギー	<p>○水先人の過失の場合は責任を負わず、また、故意、重過失の場合は責任の上限額として6800万円とする旨、ベルギー国内法にて明定(1事故あたり)。</p> <p>※ベルギーでは船主責任制限条約は水先人を対象とせず。</p>	<p>○水先人会社が付保する保険によって補償。</p> <p>○保険料1,836万円(水先人会社全体1年あたり)</p> <p>○補償額の上限は6.8億円(1事故あたり)。</p>
日本	<p>○日本は水先人の責任の上限額を特別に制限する法令はなく、次のとおり責任が巨額になりうる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・船主責任制限法上、水先人は船主に含まれる(被用者)。 ・しかしながら、 <ul style="list-style-type: none"> ・水先人に故意、重過失がない場合でも船主が賠償責任を十分に果たしきれない場合は、その被用者として巨額の責任を負いうる。 ・水先人に故意、重過失がある場合は船主が責任を果たした後、船主から求償されうる。 <p>【参考】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 船主責任制限法は、上限をトン数に応じて設定。例えば、20万トンの場合、物損につき130億円。 	<p>○第三者救済の特別な制度がないため、民法に基づく不法行為制度により措置。</p> <p>○水先人の第三者責任制限を特別に法令にて規定する場合には、<u>水先人乗船中の事故被害者に対する救済措置もセットで措置する必要。</u></p>

※上表の金額のうち、英国の欄はポンドを、ベルギーの欄はユーロを、それぞれ円に換算後のもの(7月13日現在)。

水先人が船主に対して負う契約上の責任

資料 10-2

水先約款により、水先契約の相手方である船主との関係を規律

(水先法第47条) 水先人は、水先約款を定め、その実施前に、国土交通大臣に届け出なければならない。

水先約款に
免責条項がない場合

法令及び慣習による

(民法第415条) 債務不履行による損害賠償責任

- ◆ 債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。
- ◆ 債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなつたときも、同様とする。

水先約款に
免責条項がある場合

水先約款 (標準的なもの)

免責条項

- ◆ 船主は、水先人の業務上の過失により、当該船舶、船長、船員又は第三者に生じた損害について、水先人の責任を問わない。
 - (この場合、水先人は水先料を船主に請求しない。)
- ◆ 船主は、水先人が業務上の過失により第三者に対して負った債務のうち、水先人に支払われるべき水先料額を超える部分について、水先人に補償。
 - 【船主による水先人への補償額の制限】
 - 船主が第三者に賠償する責任を法令により制限できるときは、当該制限の範囲内 (船主が第三者に支払った賠償金額を控除) で補償。
- ◆ 免責条項は、水先人の故意又は重過失に基づく責任には、非適用。

水先人が契約外の第三者に対して負う責任

1. (民法第709条) 不法行為による損害賠償責任

故意又は過失によって「他人」の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

「他人」の例	
①岸壁を毀損された所有者	②衝突相手船の船主
③貨物を滅失した荷主	④海産物被害を受けた漁業者
⑤これらの損害を賠償した船主又は船長	

2. 船主責任制限法による責任制限

- ◆ 人身損害、物損、運送遅延損害その他の債権につき、船主等又は「被用者等」の責任を制限。
- ◆ 解雇上、水先人も「被用者等」に含まれる。
- ◆ 従って、水先人が民法第709条により、損害賠償責任を負う場合であっても、船主責任制限法により、水先人の責任は制限される。

水先人の責任限度額 (20万トンの船舶を例に試算)

物損債権	約130億円
旅客損害に関する債権	無制限
その他債権	約380億円
改正法の施行により、責任限度額を1.51倍引き上げ (施行日：平成27年6月8日)	

【参考】 全水先区の水先料額
約280億円
(平成25年度1年間分)

水先の引受主体の法人化(事務局論点整理)

項目	主な論点	水先制度のあり方に関する懇談会報告(平成17年6月) [引受主体の法人化に関して]
1 法人化の目的	<p>(1) 何のために法人化するのか。例えば、次のとおり。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 身分の安定化及び社会的信用力の向上(若年者の確保に当たって) ② 法人化を契機に、水先人の損害賠償責任の有限化 ③ 水先業務の品質(安全性)の維持・向上 ④ 代表権者による内部統制の強化 ⑤ 水先業務に必要な資本の調達(営利追求) <p>(2) その目的を達成するための手段として、法人化が有効かつ妥当か</p> <p>(3) 当該目的を達成するための法人の妥当なあり方。(「設立手続」以下の項目を参照)</p>	<p>●水先免許制度は、水先業務を行う水先人が必要な知識技能を有することを国が確認することにより安全確保を図ろうとするものであることから、免許の対象は、制度上個人が前提。</p> <p>●そのような場合であっても、次のような効果があると考えられることから、法人形態による業務の遂行を制度として認めることが適当。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユーザーに対する責務の確実な遂行の確保 ・ 業務運営や経理内容の透明化 ・ 安全で効率的な業務実施の促進 ・ 水先業務の品質の維持向上
2 設立手続	<ol style="list-style-type: none"> ① 国による監督(登録、許認可)を要件とするか ② 水先人会への届出(監督)を要件とするか 	<p>●法人の設立、兼業、合併・解散等に関し、所要の規制が必要で(法人の業務遂行能力確保、業務運営の適正化確保が必要であると考えられる。)</p>
3 設立主体	<ol style="list-style-type: none"> ① 水先人1名のみでの設立を可とするか ② 水先人以外の特定者を設立主体に含めることを可とするか(全体に占める特定者の割合を含む) ③ 水先人以外の者だけでの設立を可とするか(水先人は被雇用者) 	<p>●水先人を構成員(社員)とする人的組織体でなければならぬこと。(雇用方式を基本とする組織体によると、労働争議権の行使等により引受義務の履行が担保できなくなる事態の発生が考えられるため、これを回避する必要がある。)</p>
4 出資	<ol style="list-style-type: none"> ① 水先人以外の者の出資を可とするか ② 出資額の払込は、平等又は口数比例か ③ 出資方法は、現金又は現物か ④ 事業規模に応じた出資額の一般的相場 	<p>●出資のあり方に関し、所要の規制等が必要(法人の業務遂行能力確保、業務運営の適正化確保が必要であると考えられる。)</p>

項目	主な論点	水先制度のあり方に関する懇談会報告(平成17年6月) [引受主体の法人化に関して]
5 収益の配分	<ul style="list-style-type: none"> ① 水先人以外の出資者による配当請求を可とするか ② 配分割合は、出資額比例又は事業従事度比例か、並びにその上限割合の定めを要する 	
6 代表権 業務執行権	<ul style="list-style-type: none"> ① 水先人以外の出資者に代表権及び業務執行権を与えるか ② 代表権及び業務執行権を有する者は、出資者の全員、複数又は1名か ③ 免許の就業範囲に応じて、代表権及び業務執行権に制限を加えるか 	
7 法人に属さない 個人事業主 の併存	① 法人への強制加入の要否	●水先業務自体の性格、一身専属的な免許制との関係等を考慮した上、法人化を義務づける程の合理性はない
8 社員の競争の 禁止	① 法人に出資しながら、個人事業主としても水先を引き受ける行為禁止の要否	
9 他法人の併存 (自由競争)	<ul style="list-style-type: none"> ① 全国で1つの法人のみ設立を認めるか (自由競争の排除) ② 全国で複数の法人の設立を可とする場合、法人間の競争と水先業務の安全の確保の両立が可能か ③ 水先人会の事務(水先の引受けに関する事務を統合して行うための合同事務所の設置運営)とのデマケ 	<p>●現在の水先業務引受主体たる個人事業主は既に制度上複数存在しており、今般、新たに認める当該引受法人についてもこれを1個に限定する合理性はない。</p> <p>●業務実施共同体機能(水先艇、水先艇留置施設、水先人待機所、通信機器等の保有・管理)を各水先引受法人に移管することは可能であるが、引き続き複数の引受主体が制度上存在し得ることから、取次窓口機能(船社からの水先要請の受け付け、水先人への業務配分)は、各水先区毎に1個に限って水先人会を引き続き置くことが不可欠である。</p> <p>●水先人会において取り次いだ業務の引き受けについて引受主体が確実に履行する仕組みや、両者の関係のあり方についての整理などが必要</p>
10 意思決定	<ul style="list-style-type: none"> ① 水先人以外の出資者へも議決権を与えるか ② 議決権を有する全員の同意が必要か ③ 法人の常務についての意思決定の簡略化の要否 	
11 業務範囲	<ul style="list-style-type: none"> ① 水先業務のみとして業務範囲を制限するか ② 水先人会の事務(水先人の養成)とのデマケ 	

項目	主な論点	水先制度のあり方に関する懇談会報告(平成17年6月) [引受主体の法人化に関して]
12 賠償責任	<p>① 法人に対する出資者の賠償責任の法定要否</p> <p>② 第三者に対する出資者の賠償責任の法定要否</p> <p>③ 第三者に対する法人の賠償責任の法定要否</p>	<p>● 第三者に対しても有限責任を主張できること、又は、保険等でカバーできること等、当該法人全体の業務停止が避けられるものであること。</p> <p>● 具体的には、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・水先人の責任を有限とする旨の第三者への対抗措置 ・水先を引き受ける法人への保険の付保義務 ・水先を引き受ける法人を利用する場合の船舶への保険の付保義務
13 責任制限	<p>法人の財産をもって完済できないとき、</p> <p>① 出資者の無限連帯責任</p> <p>② 出資者の出資額を限度とする有限責任</p> <p>③ 依頼者に対する業務執行権及び代表権が無い出資者の出資額を限度とする有限責任</p> <p>④ 依頼者及び第三者に対する業務執行権及び代表権が無い出資者の出資額を限度とする有限責任</p> <p>⑤ 出資者の有限責任化により債権を制限される者の救済策(最低資本金制度、責任保険契約、金銭供託制度、保証委託契約)</p>	<p>● 水先人の賠償資力を担保するための資金の確保策などの第三者に対する賠償資力を担保するための仕組みを構築することが必要</p> <p>● また、保険等の付保あるいは引受主体による賠償資金の拠出などを要する場合は、これらの経費についても、適正にコストに見込む必要がある。</p>

項目	主な論点	水先制度のあり方に関する懇談会報告(平成17年6月) [引受主体の法人化に関して]
14 資格者団体への入会	① 法人設立時、当然に、水先入会に加入させるか	●引受主体間での業務品質が大きく異なる事態や、水先人が事故を起こした場合の対応措置についても、同一内容の事故にもかかわらず、引受主体によって処分等の内容が異なる事態も考えられるなど、 引受主体の法人化のみによって業務運営の適正さを確保することには限界があるとも考えられる。 このため、各引受主体を包括した横断的な業務の適正な運営の確保を図る仕組みを構築する必要
15 全国的な適正化団体への入会	① 法人設立時、当然に、日本水先人会連合会に加入させるか(連合会の加入主体とするか)	●全国的な適正化団体を設け、引受主体、取次窓口機能に対し、全国一元的にその適正確保が図られるような仕組みを構築することが適当であると考えられ、これにより、全国の水先業務について、一定レベル以上の品位・品質の確保、サービス提供の確保等が期待される。
16 社会保険	① 在職老齢年金制度による厚生年金の減額の発生 ② 従業員の社会保険料の事業主負担の発生	
17 人事権	① パートナー階級制等の実態	
18 税	① 経費算入可能な個人事業主所得に対する課税から、勤労者の給与所得に対する課税への転換の実態	
19 根拠法	① 国土交通省の監督が可能な水先法に根拠を置く ② 国土交通省が監督はできないが、会社法等の既存の法制度を活用する	●水先業務の適正な運営の確保に向けた仕組みについては、先ずは、水先人による自主自律的な機能として全国一元的な仕組みにより、その効果が発揮が期待されるものであるが、国内においても、水先業務の公益的な意義の重要性に鑑み、規制のあり方の観点、官と民の役割分担の観点を勘案しつつ、必要な範囲内において関与することができるようにすることが必要。 ●水先人が、免許取得等の行政処分、業務上過失往來妨害罪等の刑事上の責任を負う場合の当該引受法人に対する行政処分のあり方、法人全体の責任、両罰規定のあり方について検討が必要。
20 法人類型	① 構成員の業務連帯性により結びつく法人(士業法人) ② 構成員が互助的に結びつく法人(組合) ③ 構成員が人的に結びつく法人(合同会社) ④ 資本原理により結びつく法人(株式会社)	

検討会 スケジュール

検討会	議題	関連調査・調整
第1回 4月30日	1. 検討会設置、進め方 2. 現状と課題（説明） ・日本水先人会連合会 ・（一社）日本船主協会	5月・6月 水先区現地ヒアリング （実施主体） ・海事局 （訪問先） ・全水先区 ・3級水先人
第2回 7月14日	1. 水先区現地ヒアリング（報告） 2. 欧州現地調査（報告） 3. 課題の整理 4. 課題の解決に向けた対策（審議）	6月・7月 欧州現地調査 （実施主体） ・海技振興センター （訪問先） ・サザンプトン ・アントワープ
第3回 9月～10月	1. 課題解決に向けた対策及び整理 （審議）	
第4回 11～12月	1. 課題解決に向けた対策及び整理 （審議）	
第5回 1～2月	1. 水先区現地説明（報告） 2. 検討会とりまとめ案（審議）	10～11月 水先区現地説明
第6回 3月	1. 検討会とりまとめ（審議）	

海外水先実態調査

実施主体

(一財) 海技振興センター

目的

法人が水先の引受主体となっている場合において、水先業務中に海難事故が発生したときの、引受法人と水先人の責任等について、海外主要国の法制・実態を調査すること。

調査方法及び対象国

1. アンケート調査:

シンガポール、サザンプトン、アントワープ、釜山、上海、香港、ハンブルグ、ロッテルダム、ルアーブル、サンフランシスコ、ニューヨーク (11港)

2. 訪問調査:

1. の回答の結果、法人が引受主体となっている国に対して訪問調査を実施。

平成27年3月 シンガポール
(調査団) 羽原教授、連合会、船協、海技振興センター

平成27年6・7月 サザンプトン・ロンドン (英)
アントワープ (白)

主な調査事項

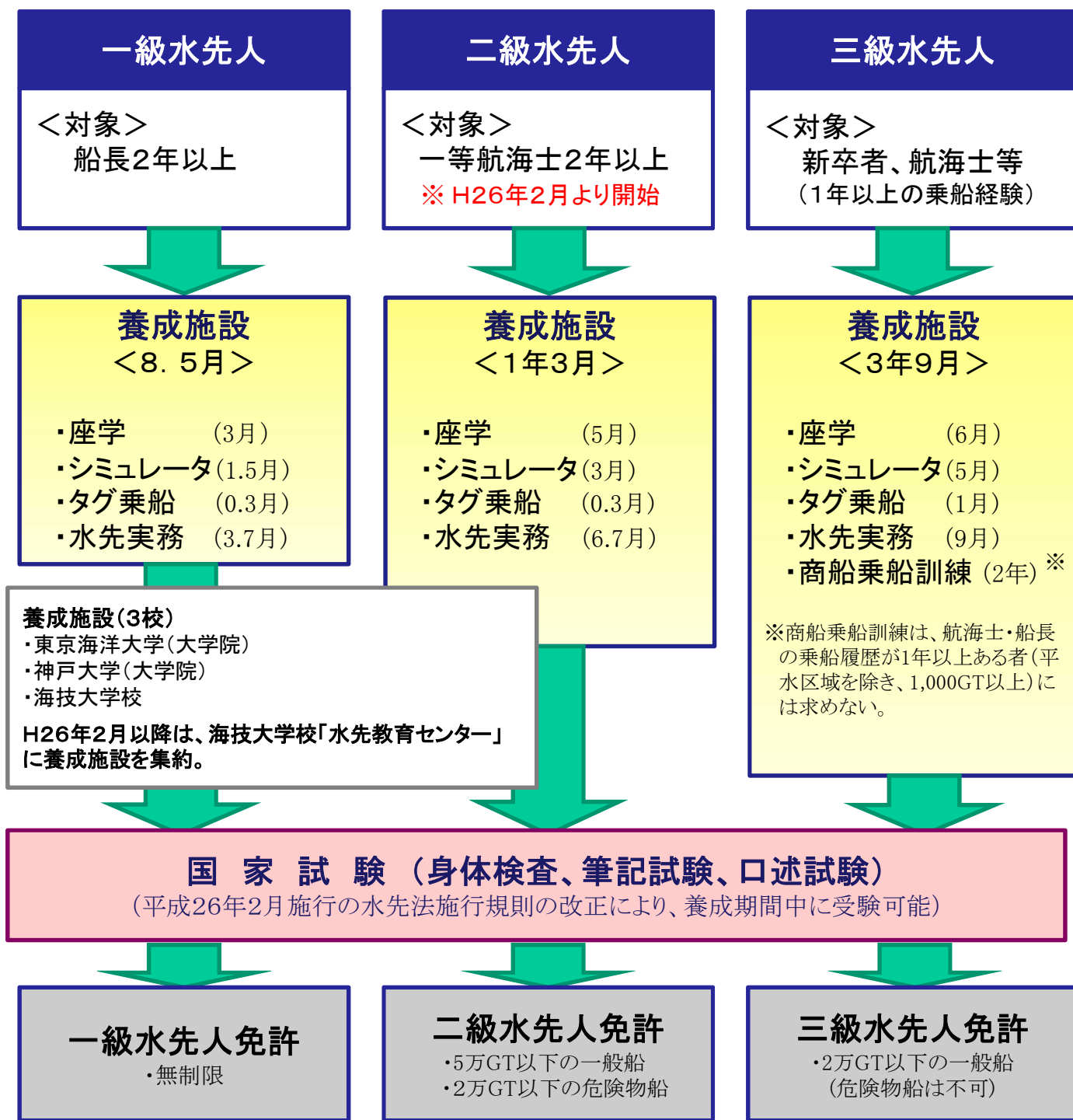
1. 水先に関する法制
2. 水先人会／水先組織の形態
3. 水先人の身分
4. 民事上の責任並びに責任制限の仕組み及び債権者の救済
5. 損害賠償責任保険及び賠償請求事例
6. 船主責任制限条約 (LLMC) の適用
7. 水先人の人材確保・育成
8. 水先料金

結果報告

平成27年 秋頃 報告書作成 (予定)

水先人の免許制度

参考資料 2



※ 三級→二級、二級→一級に進級するには、各々2年間の当該級の水先人経験を得た後、養成施設の修了及び国家試験合格が必要(この場合、養成・試験とも一部は省略・免除)。

免許取得後

- 水先人免許の有効期間 → **原則5年**
 (有効期間は、満了の際、申請により更新可。
 更新には水先免許更新講習の受講(2日程度)が必要。)
- 身体検査の受検 → **毎年**(+必要に応じて)実施
 (水先人が心身の障害により水先業務を適正に行うことができない状態で無いことを確認)

他の土業における過疎地対策

【(一財) 海技振興センターによる調査】

弁護士、司法書士、税理士、公認会計士、医師の5業種について調べたところ、弁護士及び医師については、下表のとおりであった。税理士、公認会計士については、過疎地対策として、特段の措置は講じられていない。

	実施主体	概要	支援金等の財源
弁護士	日本弁護士連合会	<ul style="list-style-type: none"> ・希望者を募集し、派遣 ・開業保証500万円、年間所得保証1,000万円を支給(上限保証) 	主に会費収入
	日本司法支援センター(法テラス)	<ul style="list-style-type: none"> ・希望者を募集し、派遣 ・月給制で、事務所賃料、事務職員の給与、書籍、備品費及び交通費など事務処理上の経費は、法テラスが負担 	主に国庫補助
司法書士	都道府県の司法書士会	<ul style="list-style-type: none"> ・希望者を募集し、派遣 ・月5万を支援(最大2年間) 	会費収入
	自治医科大学	卒業後9年間、過疎地域での就業を義務付け	国庫補助
医師	都道府県	一定期間過疎地域で就業することを条件に、都道府県内の医科大学の学生に支給する奨学金を免除	都道府県予算
	(公社)地域医療振興協会	医師職員として雇用し、派遣	病院収入 国庫、都道府県補助