

6月12日(1日目) 4コマ 「船員雇用促進対策事業」

【説明者】 海事局船員政策課でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

まずお手元、レビューシートをごらんください。事業名は、船員雇用促進対策事業であります。事業目的のポイントは、特に内航船員の著しい高齢化の現状を踏まえ、新人船員の確保・育成を支援することにより、我が国経済、国民生活を支える海上輸送の安定的な維持を図ることでございます。事業概要ですが、海上運送法の規定に基づき、船員確保計画を作成した認定事業者が行う船員計画雇用促進等事業に対して一定の補助を行うことを主な内容としております。予算額は、31年度予算で全体で9,700万円となっております。

以降は、ロジックモデルの1枚紙を用いて、本事業の中核となります船員計画雇用促進等事業についてご説明申し上げます。まず左上の現状をごらんください。内航船員は、国内貨物輸送全体の約4割、産業基礎物資については約8割の輸送になっており、我が国の国民生活、経済活動にとって不可欠な存在です。内航事業者はほとんどが中小規模であり、事業者数は減少傾向にありますが、輸送量は、リーマンショック後となる近年では横ばいになっており、このため、これを輸送する船舶の隻数、船員数ともにほぼ横ばいとなっております。一方、年齢構成については、50歳以上が約5割になっており、依然として高齢化が深刻な状況ですが、35歳未満の比較的若い年齢層については、さまざまな取り組みにより割合・人数ともに近年は改善傾向が見られる状況となっております。

次に、その下の解決すべき課題です。そもそもの目的は、内航海運が今後も我が国の経済社会が求める輸送ニーズに持続的に応えていくことであり、このため、これまでその担い手となる船員を確保するために、子供たちに対する海運業のPRとか、船舶管理業務の集約化といった事業構造の強化、また、より魅力的な職場づくりに資する働き方改革などに取り組んできております。

しかしながら、現在既に人手不足が顕在化してきており、引き続きこういった取り組みを進めることと並行して、今後の高齢船員の大量退職等による船員の減少を視野に入れた計画的な船員の確保・育成が必要となっております。そして、特に小規模事業者においては厳しい事業環境も相まって、現在、即戦力となる経験者の採用に依存する傾向が強い状況にあるところ、新人の育成には相当の費用や時間がかかることも勘案し、こうした事業

者に対して、意識面・コスト面での変革を促し、特に若い人材を新規雇用して計画的に育成を進めるための一定のインセンティブとして機能しているのが本事業であります。

インプットの欄には予算額を、アクティビティの欄には本事業の内容を記載しております。本事業には2つの助成金があります。まず内航海運事業者が35歳未満の未経験者を雇用して育成した場合には、①の船員計画雇用促進助成金として一定額を助成するとともに、自社船での教育訓練が困難なため、他の事業者に教育訓練を委託する場合には、②の事業者連携・雇用促進助成金を助成しております。

その下のアウトプットとして、最近では年間400人程度に対して助成金を支給しておりますが、先ほどの②の助成金については、平成29年度に新設されたということもありまして、周知の問題等もあり、支給実績が低迷している状況でございます。

アウトカムにつきましては、これまでのところ、高齢船員の退職希望に見合う採用数が確保できているかという供給面の観点に主眼を置きまして、外航と内航大手に関するデータをもとに、事業者当たりの採用数の数値を目標値として設定してまいりました。しかしながら、このような目標値の設定が果たして適切なのかという観点から、再度考え方を整理いたしました。最終的に設定すべきアウトカムとしては、内航海運の使命が、我が国が求める輸送ニーズに今後も応えていくことであることを考えますと、一定の前提を置いた上で、このために必要となる船員数を求めていくことが適当であろうと考えます。

その上で、今後はこれまでのような供給面からのアプローチのみならず、例えば経済成長や人口変動等の社会経済情勢の変化を踏まえた輸送量の見込みとか、また、今後これから海事局全体として検討を進めてまいります、さらなる事業構造の変化やI o T技術の活用などといった生産性向上をはじめとする内航海運事業そのもののあり方に関する検討などについても関連する変数として順次取り込みつつ、今後確保すべき船員数について試算を行い、これをアウトカムとして活用する方向で検討してまいります。なお、このようなアプローチは、建設業をはじめ、他産業に係る政策推進においても採用されており、参考にしてまいりたいと考えております。

また、あわせて、年齢構成の割合など、全産業との比較についても一定の目安になるものと考えますので、活用を検討してまいります。

説明は以上となります。どうぞよろしくお願いいたします。

【市川会計課長】 ありがとうございます。

それでは、主な論点について3点提示をさせていただきます。

1点目は、アウトカム指標が適切に設定されているかどうか。2点目でございますが、2つ目の事業者連携・雇用促進助成金につきまして、利用状況に即した事業の見込みの立て方を見直すべきではないか。3点目、船員の雇用促進だけではなくて、離職を防ぐための方策を検討すべきではないか。以上の点を中心にご議論いただければと思います。

杉本先生、よろしく申し上げます。

【杉本委員】 ご説明のほうありがとうございます。取りまとめ役の杉本です。

それでは、委員の皆さん、ご意見、ご質問ありませんでしょうか。

じゃ、河端先生。

【河端委員】 ご説明ありがとうございます。アウトカム指標についてですが、事業内容が、若年船員を雇用した場合の助成という点がありますので、若年船員の採用数をアウトカムに取り入れてはどうかと思います。

1つお伺いしたいことがあります。船員が不足している原因について、船員の給与水準はどのくらいでしょうか。給与水準が高いと現地調査の際に耳にしましたが、それにもかかわらず船員が不足しているのであれば、就労環境が悪くて若い人たちに敬遠される環境である可能性が高いのではないかと考えられます。そうであれば、難しいかもしれませんが、就労環境をよくする側面も支援してはいかがかなと思いました。

以上です。

【杉本委員】 いかがですか。

【説明者】 ありがとうございます。2点あったかと思いますが、1点目の若手船員の採用数をアウトカムの中に取り込むということについては、ご指摘を踏まえて、引き続きさらに検討を進めてまいりたいと思っております。

それから、2点目、ご質問でございました、給与水準と就労環境という点でございます。給与水準につきましては、確かに陸上の労働者の平均よりはちょっと高い水準にございます。それはやはり隔絶された特殊な環境でずっと労働を続けるという面でありましたり、それから、手当ですね。時間外といいますか休日をお金で買い上げることによって連続乗船をしているという、そういう労働体系になってございまして、その買い上げた部分、補償休日という名前で法令上呼んでおりますけれども、その部分が若干手当の割増率が高いといった点もございまして、そういった関係を全て含めて陸上より高い給与水準になっております。

しかしながら、先生ご指摘のとおり、極めて特殊な就労環境がございまして、資料でい

いますと6ページのあたりに入れてございますけれども、やはり特徴的なのは、長期間の乗船と長時間の労働といったあたりが特にネックになってまいります。ここについては、内航船員の働き方改革ということでこれから海事局としても真剣に取り組んでいきたいと考えてございます。議論がまだ途中にあるということがございますけれども、先生先ほどご指摘でありました、いかに就労環境がよくなったかという点についても意識しながら検討を進めてまいりたいと考えてございます。

【杉本委員】 よろしいでしょうか。

じゃ、アトキンソンさん。

【アトキンソン委員】 事前説明のときにも指摘をさせていただきましたけれども、この事業というのは、どう考えても、私からすると、業界の構造から来た結果に対して対策を打っているだけで、人がなかなか来ない原因に対して対策を打っていないというふうに思います。そういうふうに考えると、結果に対する、要するに、根本的な原因が別のところにあって、その結果として人が来ないという病状が出ていることに対して、それに対していきなり対策を打ったからといって効果が出るとはとても思えない。いただいた資料で見ても、幾つかの問題がそこにきれいに出ていると思います。

また、この資料の中で訂正していただきたいところは幾つかあります。1ページの2番目のところで、「10トントラックの約160台分に相当する輸送が可能である等、経済面・環境面において優れた特性を有している」というふうになっていますけれども、160台に対して労働力が5人で済むという特性とか、幾らかかるのかとか、実際に1トンは何キロずつ運んでいくためのコストが何にも書いていない。ただ単に160人に比べて5人が少ないんですねということを、これを船員の重要性の1つの理由にするということは、私としては、ロジックモデルとしてあまりにも単純過ぎて物にならないと。これ、全部、「等」に入っているというのであればそれはわかりますけれども、やはりこれは根本的に間違っていると思います。

3ページのところを見ていると、これも同じような問題が出ています。1つ目のところで、「巨大の生産設備への投資が必要であるため、負債比率が著しく高いなど「低い収益性」と「過大な投資」というふうになっていますけれども、負債比率が高くて、設備投資が必要です。だから、低い収益性というのは、これがやはり因果関係は多分何にもないと思いますので、この理屈の立て方というのは、この事業を正当化するためには私としては困ると思います。

ただ、その次のところで出てきますけれども、将来を見すえた健全な事業経営のために必要な適正コストを実際にもらえないとか、その2番目のところで、過剰による用船料の切り下げをやってきたとか、その次に、家族経営に由来するコスト意識の低さというふうになっているところもあり、この前のページにありますように、結局63.8%の業者は1隻しか持っていないということを考えて、その次の3ページに出てくる利益率が極めて低いということは、あたかも理由があるんですけれども、どう考えても、オーナー1,470社が、計算上では5,452億円ぐらいの売り上げを1,470社ぐらいの企業に分けていることが、この業界の不健全な問題になっていて、なおかつ切り下げの問題につながっていて、かつ意識の低さというのはそこからあらわれているということなので、結果としては、これを考えると、極めて持続性のない不健全な、あまりにも集約されていないこの業界の構造的な問題の結果として人が来ないと。やはり日本人の若い人というのはなかなか賢いなと思います。こういうところは持続性がないから、それは御省から補助金を出したからといって行かないということを決断している若い人は、よく頭を使って、教育されているなという結論も可能かと思います。

その一番最後のところで、ロジックモデルに出てくるのかな、ロジックモデルのところに出てきます左下のところで、事業構造の強化、生産性向上というところになっていきますけれども、特に一番下に出ているIoT技術を活用した船舶の開発・普及となっていますけれども、誰がどう考えても、1隻しか持っていない業者が63.8%を占めている中で、IoTを使いましょうとか、生産性向上をやりましょうということは、4億ちょいぐらいの業者でそういうことはとてもできるようなメニューになっていると思えない。ですから、そういうことを考えると、IoTはやりましょうとか、生産性向上やりましょうということはただの念仏で、実現性がほぼゼロ。ですから、結果としては、1隻しか持っていない業者の集約が行われぬ限りにおいては、結果である、人が来ないという、賢い日本人の若い人の決断は、この方向を変えるとは思いませんし、この事業自体は、ある意味で対症療法にすぎない無駄なものだと私は思います。長いコメントなんですけれども、いかがでしょうか。

【杉本委員】 お願いします。

【説明者】 いろいろとご指摘ありがとうございます。アトキンソン委員のおっしゃることは大変ごもっともだと思います。アトキンソン委員のおっしゃることは大変ごもっともだと思います。本当に海運行政、我が海事局、今おっしゃったことは本当に長年の課題としてずっと取り組んできた課題であります。た

だ、いずれにしても現時点で必ずしも効果が著しく出ていないという状況かと思えます。

例えば海運業界自体がちょっと特殊な、隔絶された業界であったり、それから、船舶というものが、内航であれば20年というような長期で使われるとか、いろいろな要素はあろうかと思っておりますけれども、ご指摘ごもつともでありまして、これから事業全体をどうあるべきか、当然集約というところも視野には入ってくるんだらうと思っておりますけれども、さらに本格的な議論は進めていきたいと思っております。

ただ、内航海運の特にオーナーだけを何か対策を打ったらすぐに全体として変われるかというところ、そこは委員もご指摘のとおり難しいところもありまして、物流システム全体、荷主とかそういったところ全体がいかに変わっていくのかというところが本当に実効性を上げていくためには大事なんだらうと思っております、また、いろいろなことを国としても必死で汗をかいてやっていく必要があるんだらうと思っておりますけれども、若干時間はかかるのかなと思っております。

そういう意味で、若干対症療法というお話もありましたけれども、今後いろいろな、IoTについても、確かにおっしゃるとおり、オーナーだけではなかなか厳しいところがありますので、もうちょっと大きな、荷主さんとかオペの単位で何かシステム化してできることはないのだからか、あと、自動運航船という技術も世界の海運企業や研究機関で進められております。ただ、今、省人化や省力化に向けてブレークスルーできる段階にはないというのが残念ながら現状ではあります。自動車のように単に走るというだけではなくて、船の上でさまざまないろいろなことを行っており、それらを全て、どこまで機械などに置きかえられるかという面でいくと、そこもちょっと時間はかかるのかなと思っております。

一方で、この内航海運業というのは、途切れると、やはり我が国の経済や生活に極めて甚大な影響が起きるというところは同時に思っておりますので、そこを途切れさせないためにも、若干厳しいご指摘、ごもつとも思うところはございますけれども、引き続き必要なことは必要なこととしてやっていきたいとは考えてございます。

【杉本委員】 よろしいですか。

じゃ、上山先生、お願いいたします。

【上山委員】 先日僕も現地調査にご一緒させていただいて、さっき河端先生がおっしゃったように、給料は高いけれども、やっぱり3カ月乗って1カ月休みという、そういうのが若い人には受けなくて、同じように訓練を受けてもフェリーのほうに行ってしまうと

というようなお話だったと思います。自動運転についても、現地で伺ったら、なかなか難しいという話で。そうすると、問題はなかなか簡単に解決できない状況にあるんだなというふうに思っていて、だからといって何もやらないわけにはいかないというところでなかなか悩ましい事業なんだろうとは思っているんですけども、これ、若手にこだわる必要はあるんですか。

たしかこの間のお話だと、外国人は使えないというお話だったと思うんですけども、別に若手でなくても、50歳以上の人でも常に確保できていれば、それこそ、今はだめでも、将来的には自動運転というのも技術が進んでいくだろうし、必ずしも今全てを解決しなくても、将来の橋渡しになるような形で何とか継続するというような形、だから、もちろん若手は若手で頑張るって採用できるように進めれば良いとは思いますが、一方で、若手に絞る必要もないのかなと思うんですが、いかがでしょうか。

【説明者】 ご指摘ありがとうございます。確かに海運輸送の担い手を確保するという意味では、若手にこだわる必要は必ずしもないんだろうと思っておりますし、現在、政府でも、超氷河期対策といったようなこともこれから力を入れて行われていくんだろうとも考えております。しかしながら、業界全体の年齢構造を見ますと、シニアの方が既に多いということでありまして、それから、やはり我々行政が一定の支援をするためには、やはり一番その効果が大きいところに絞って助成をしていくということが事業のあり方としては望ましいのかなという意味もあって、制度としてはあえて35歳未満ということで切り取ってはございますけれども、本来の趣旨としては、当然途中から、やはり海が好きということに来ていただいても、そこは大歓迎という状況ではあるかなと思っております。

【上山委員】 本当に一番効果が大きい、効果が大きいというのは若手がそのまま残ってくれば効果が大きいんだと思うんですけども、事業が若手が残るような効果の大きな事業なのかというと、必ずしもそうじゃないんじゃないかなと思っております。結局、産業にとって効果が大きいのは、どうであろうと人を確保することだと思うので、方向性については、この1事業で決まる話ではないと思うんですけども、自動運航の話もそうだと思いますし、もちろん若手も採用すればいいんだとは思いますが、年齢の高い方あるいは女性も含めてもう少し複数の事業を組み合わせさせてやっていかないと、これだけ何とかというのはなかなか難しいんじゃないのかなという気はします。

【杉本委員】 はい、どうぞ。

【説明者】 ありがとうございます。ご指摘も踏まえてと思っております。特に女性に

ついても、今の長期間乗船といった労働スタイルが合うのかという論点もあるかと思っております。これから本格的にさらに進めます働き方改革の中でも、多様な働き方に向けてというのを1つの論点として掲げて、今の労働体系自体を見直すようなことも考えていきたいと思っておりますので、ご指摘踏まえて今後検討していきたいと思っております。

【杉本委員】 どうぞ。

【伊藤委員】 今出てきた働き方改革とか労働体系の見直しというのは、具体的にイメージがあったら逆に教えていただきたいなと思っていて。長期間外に出てまとまった休みという、このローテーションを変えない限り、働き方改革にはなり得ないんじゃないか。それはそもそもの海運のやり方自体を変えていくという話になってくるのかなと思うんですが、もし今あるんだったら教えていただきたいのですが。

【説明者】 ありがとうございます。働き方改革全体像としては、先行事例が既にトラックであるかなと思っております。そこを参考にして進めていきたいと思っておりますが、今委員からもご指摘あった長期間乗船というのは海運特有かなと思っております。そこについては、最後はやはりコストの問題ですね。乗船期間が長ければ、それだけストックとして確保していく、予備船員という言い方をしているんですけども、ストックとして、交代要員として抱えておく人員が少なくて済むというメリットがあります。一方で裏を返せば、1人の船員を短期間ですぐ乗船させて、交代を手配して、すぐ別の方を乗せるということを頻繁に繰り返しますと、そのストックとなる予備船員をたくさん抱えないといけないということになってまいります。

当然、それだけの人材のプールがこの業界に来てくれるのかという問題がまず大前提としてございますけれども、もしそこができるのであれば、あとはコストの問題になってまいります。そうすると、適正な、その分のコストもきちんといただける業態、スタイルになれるのかというところが論点になってくるかなと思っております。そういう意味では、荷主とか、我々が所管しております海運事業者、海運業界のみならず、もっと幅広い、荷主であるとか、さらにその先には消費者という存在がいるわけであって、そういう意味で国民的に議論を盛り上げていってご理解を得ていく必要もあるのかなと考えてございます。

【伊藤委員】 今の部分をやろうとすると、ただ、事実としては、1隻事業者が64%いるということを考えたときに、行き着くところって、アトキンソンさんがお話をされたような、やっぱり事業者側の改革をしないと、今の働き方改革で余剰船員って、1隻事業

者で多分非現実的なんじゃないかなと思うんですね。何となく働き方改革って聞こえはいけれども、現状を考えたときになかなかそこに行くのは難しいんじゃないかということを考えて、やっぱり業界自体、これはもうさっきのアトキンソンさんの話につながってくるので、構造を変えていくこと、それしかできないのではないかと感じるんです。

なぜ国が支援をしているかという、物流をすることに公益性が高いから、だから、支援をしていると私は認識をしているんですが、ただ、もちろんほかの、例えばトラック業界だって、明確な補助金はなかったとしても、税制面での優遇などの国の支援はあると思います。少なくとも国の支援が入っているのであれば、公益性を考えなければいけないし、そもそもで考えたら、やっぱり労働者が来ない、しかも一般給与よりも高いけれども来ないということは、マーケットとしての魅力がないからというふうになるのだと思うんですね。結果的にこの課題の終着点はアトキンソンさんの話に行ってしまうような気がするんですが、この先はまた同じ話になってしまいますね。

【説明者】 ありがとうございます。大変的を射たご指摘かと思っております。海運業界の歴史をたどれば、今でも大分よくはなっているというところかと思っております。戦後、もっと小船がたくさんいたところを、昭和40年代から船舶調整事業という名前で、船をなるべく廃船して、新しくつくらせないようにするというのを政策的にずっとやってきておまして、それが暫定措置事業という形でいまだに続いてきております。事業者数だったり、隻数で見ましても、大きな歴史、ずっと前から比べますとかなり減ってきてはいてですね。さらに、船舶管理業務という船の保守管理とかそういった業務をある程度集約化して、一杯船主さんみたいな方からその部分を分離して、集約化、グループ化するといったようなこともやってきてはございます。

ただ、現時点で見てそれがベストなのかと言われると、そのとおりではないという認識はございますし、これからの働き方改革と車の両輪というふうに我々よく申しておりますけれども、もう一つ、事業構造自体のあり方を、今月にも審議会の部会になるんですけれども、立ち上げて、そちらで、どうあるべきなのかという議論をこれからさらに本格的にやっていきたいと考えておりますので、そこも当然取り込みつつと思っております。

【杉本委員】 アトキンソンさん。

【アトキンソン委員】 すみません、これ、内航だけではないと思いますけれども、調べてみると、隻数が多い企業で見ると、残念ながら、日本の企業なんか何一つもないという結果が出ています。これは国連の数字で2018年6月の数字なんですけれども、

国によっては700だとか473隻とか、476隻だとか、200とか228だとか、こういうようなものは100を超えているのがほとんどなのに、確かにこのところを見ると、1,471隻ちよいぐらゐの世界なのでとんでもない数になっているんですけども、集約させていけばやっぱり世界のリーディングカンパニーになり得るような感じがしないでもないんですけども、海外を見ると、1隻だとかそういうようなものは何一つ出てこない。

そういうふうにと考えると、やはり国内の事情だけでこういう補助金を出すことによって、極めて非健全な非効率な産業構造を温存しているだけで、ゾンビカンパニーというか、補助金を出しているパラサイトカンパニーとしか思えないようなところになっていますので、やはりおっしゃるように、ある程度のより効率的な産業に移行するための補助が必要であるかもしれませんが、それが何かこの中に語られてない中で補助金だけを出すということは、あまりにも何か人がよ過ぎるという感じはいたします。本当はもっと集約をさせていくことによって、逆に極めて元気になっていって、みずから自力でもっと輝くような業界に変えることができる感じがしないでもないんですけども、御省としてはそういう意味では邪魔しているんじゃないかという感じがしないでもないです。

【杉本委員】 いかがでしょうか。

【説明者】 ありがとうございます。すみません、1点だけ申し上げますと、国連の数字というのはおそらく外航のマーケットのこと。

【アトキンソン委員】 外航船もそうかもしれませんが、でも、全部そうではない。

【説明者】 そうですね。ご指摘の趣旨はそういうことかなというふうには理解しております。そこは海事局としても真剣にこれから海事局全体として議論を進めてまいりたいと考えております。

【杉本委員】 はい、どうぞ、お願いします。

【河端委員】 今までのお話に関連して、先日一緒に現地視察をした際にいただいた資料によると、「瑞恵丸」という船でしたが、所有会社は斉宮海運株式会社で、保有隻数は2隻。しかし、実際にそれを運用しているのは、日鉄物流で、日鉄物流は自社船6隻、資料によると、社員が7,600人、自社船員76名いて、二重構造になっているといいますか、日鉄物流が小規模な斉宮海運の船を借りて輸送しているという形態だと思います。規模の小さい会社を実際運用しているのは日鉄物流のような大きな会社で、その日鉄物流を通して働き改革ができないのかなと思いましたが、どういう事業形態になっているのか教

えていただきたいと思います。

【説明者】 ありがとうございます。委員ご指摘のとおりでありまして、説明資料のパワーポイントのほうで申し上げますと3ページの左下に市場構造という図がございますが、荷主が一番上にいて、その下にオペレーター、さらにそこが用船という、オーナーさんから船を借りて運航しているという大きく言えばこういう構図になっておりますので、二重構造といえば二重構造かなと思っております。

これはオペレーターとしては、いわゆるオフバランスのような効果がありまして、自分としてやはり持つというのはそれだけで事業の固定費がかかる部分になってまいりますので、オペレーターや荷主としては効率的な事業運営、効率的な物流システムをつくっているとある意味言えるのかもしれませんが。

ただ、これまでの歴史的な経緯もあって、船員さんの雇用等はオーナーさんのほうで行い、船に船員さんを乗せた状態で用船をするというのがある意味商慣行の部分も含めてかとも思っておりますけれども、そういった形態でありまして、そこを通じて、消費者側から見ればある意味効率的な物流が実現できているということなんだろうと理解はしております。

働き方の観点で、確かにオーナーだけでは実効性を上げるためには限界があるなというのは我々も感じておって、トラックであれば、例えば本当の長時間労働の原因がさかのぼれば荷主にあるのであれば、荷主にも一定の責任追及をできるといったような仕組みも法体系上も用意されているような例もありますので、実際どこまで議論が進むかというところはありますけれども、そういったものも今後視野に入れて議論を進めて行くんだらうなとは感じております。

【杉本委員】 どうぞ。

【中里委員】 まず1つ質問させてください。船舶の乗船の特殊性という、要するに、長期間乗船しないといけないということがあると思うんですけれども、それについていうと、外航で例えばタンカーで石油を運んでも、それは同じなわけですよね。だとすると、印象からすると、外航の場合よりも内航海運のほうが人手不足などの状況がより厳しいんだと思うんですけれども、現状認識としてはそのような理解でよいでしょうか。

【説明者】 お答えさせていただきます。外航についても、確かに船に乗っている間は、半年乗船して、二、三カ月休みという形態がおそらく一般的であろうと思います。ただ、これも商慣行の部分もあろうかと思っておりますけれども、現在、大手の外航船社さんは、キャ

リアパスとしてずっと一生船員として海上にいるわけではなくて、ある意味、現場のわかる陸上で働く幹部候補生を育成するためにそういったことを40歳ぐらいまで、それも40歳までずっと海にいるわけではなくて、初め入社してからしばらく船に乗れば、しばらくまた今度陸で働いて、それを陸、海、陸、海と繰り返して、大体40歳前後で船長さんになってから、もう船をおりて、あとは陸上で働くというキャリアパスになっております。

そういった意味で、内航のほうは一方ですべて基本は船員さんとして一生船に乗り続けるというのが今の商慣行の一般的なケースでありまして、そこも影響はしているのかなどは考えています。

【中里委員】 では、続けて。今が多分ポイントで、要するに、長時間乗船をしなければいけないということについては、内航も外航も同じなわけですよね。だとすると、長期間の勤務という点は、他の業種との関係では違いがあるかもしれないけれども、内航と外航で同じなわけですね。それでは内航と外航で何が違うかという、いみじくも今おっしゃっていただいたように、外航のところは大手がやっていて、内航の場合は一杯船主さんがいて、要するに、一人親方と同じで、そういう人たちがメインになってたくさんの小規模な事業者さんに分かれる構造ができています。そして、それが荷主さんと直に、ダイレクトにつながっているわけじゃなくて、つまり、自分が直に仕事を受けているわけじゃなくて、その間に大きな事業者さんがいて、その孫請みたいな形で広がって、一番最後のところを今見ていて、そこで人が足りませんよねという話をしているわけですね。

そうすると、先ほどお話があったように、給与などは確かにほかの業種よりもよいというお話ですが、ただ、労働環境などを調整した場合にはあまり条件がよくないからこういう形でなかなか人が集まらないのではないかと。人が集まらないというのは、単に新たに入ってくる人が少ないというだけじゃなくて、定着率が低いからなかなか人手がきちんと確保できないという面もあると思うんです。

だとすると、今、小規模な事業者さんに分かれているということをどういうふうにか考えるのか。1つは、アトキンソン先生がさっきおっしゃったように、集約化をしていくということですね。逆に言うと、ここで人手を確保できてしまうと、仮に過剰な参入が起きているのだとすれば、集約化がむしろ進みにくくなるかもしれない。

もう一つは、産業構造として、建設業と同じ課題を抱えていると前に申し上げたんですけども、要するに、多重な構造になっていて、その中でもし、これはわかりませんが、失礼があつてはいけないんですけども、いろいろな契約の関係などで一杯船主さんが費用

に見合うような十分な収益を確保できていないのであれば、それは産業構造を見直さないといけない。今のお話の中で、これはもちろんお立場としてはよくわかるんですけども、全体の産業構造を見たときにどうなのかという話が少し視点として欠けているなという印象を受けました。そこを少しつけ加えられるといいかもしれません。

【杉本委員】 今の点に関して何かよろしいですか。

【説明者】 ご指摘ありがとうございます。お答えとしては繰り返しになってはしまうんですけども、事業構造というところも海事局全体としてしっかり問題意識を持って議論を進めていきたいと考えてございます。

【中里委員】 ちょっとだけいいですか。2年ぐらい前にたしか内航海運のあり方について検討会を海事局さんでなさっていらっしゃると思うんですね。そのとき、いろいろな論点が、船員の確保だけじゃなくて、その他のいろいろな論点についても幅広い議論がなされていたと思うのですが、そのフォローアップなどはどうなっているのでしょうか。

【説明者】 フォローアップも定期的に行っておりまして、さらに、プランから足りない部分を、さらに深掘りが必要な部分として大きく2点、1つが事業構造の部分と、それからあとは、船員さんの待遇改善の部分、深く踏み込めていなかった部分がございますので、そこを今後は議論をしていこうという流れでございます。

【中里委員】 ありがとうございます。

【杉本委員】 ほかによろしいですか。

お願いします。

【河端委員】 すみません、I o T技術を活用した船舶の開発・普及の点ですが、先日現地視察で「瑞恵丸」に乗船した際に、船員さんの居眠り防止装置のあることを教えていただきました。人が何分以上動かないとって。

【説明者】 4分とか。

【河端委員】 4分で警報が鳴ると。それによって事故が激減したということと、あと、それを日鉄物流さんが始めたことによって、全船舶にその設置が義務づけられたというような説明が、間違っていたら申しわけありませんが、ありました。

それと、これは日鉄物流さん独自のシステムだと思いますが、監視カメラをつけて、陸上からも航行中の様子を、操縦席の様子を陸上からも確認できるようにしておっしゃっていました。そういうことができるのも日鉄物流さんぐらいの大規模なオペレーターであるからだと思いますが、このI o Tの開発・普及という点は、そういった取り組みを

どんどん進めるというようなイメージでしょうか。

【説明者】 ありがとうございます。そういった部分もあるかとは思っておりますが、ここで主に考えておりますのは輸送の効率化です。輸送自体の省力化であるとか、例えば船員さんの判断を支援するようなシステムができないかとか、あと、将来的には、一部陸上からの、通信環境の問題等が海上はありましてまだ道半ばではあるんですけれども、陸上からの支援的なものを何か導入していけないかとか、そういったところが今、検討の課題としてはございます。

【杉本委員】 よろしいですか。

ほかにありませんか。

先ほど来お話を伺いしてしまして、たしか去年でしたっけね、週刊経済誌に内航船舶の労働環境とかそういう問題について声が上がっているんですけれども、国土交通省が重い腰をようやく上げたというようなニュアンスの記事が出ていました。ここでそういう声が出ているというのは、先ほどの荷主さんから大企業のオペレーター、それから、中小の海運業者さんという構造になっていると思うんですが、どこからそういう声が上がってきたんでしょうか。全体からですか。

【説明者】 ちょっと誤解しているかも、勘違いしているかもしれませんが、ご指摘がもし、人材不足という声だというご指摘でよろしいでしょうか。

【杉本委員】 そうです。

【説明者】 それであれば、おそらく記事としても、海運業界からということであったかと認識しております。

【杉本委員】 先ほどのご説明を聞いていると、この業界については全く素人なんですが、コンビニのフランチャイズのオーナーさんの話にも似ているような感じがするなと思ったんです。ということで考えると、これは公正競争といいますか、そもそも少数の大企業が業界全体を支配しているということと、オフバランスということなんだろうけれども、リスクは中小のほうに全部負わせているというような、そういう産業構造を変えるというのも1つなんじゃないかなと思うんです。

今、人手不足というのは、海運業界は特にひどいのもかもしれないんですけれども、中小企業、特に労働条件があまりよろしくないところは一般的に人手不足だと思うんです。それに対して例えば中小企業庁が行っているのは、事業承継対策ということで、例えば身内の方に承継させるのもあるけれども、第三者に承継させる。要するに、M&Aですね。そ

れとか、テクノロジーの活用に関しても、1社に対して補助するというよりは、グループをつくって、そこに対してソフトウェアとか、共通して使える部分だと思うんですが、そういうものを補助するとか、あるいは廃業支援とかというようなことを一般的にやっていると思うんですが、こういうような施策は別途とられているのでしょうか。

【説明者】 すみません、直接の担当課でないので若干間違いも含まれているかもしれませんが、もしかすると中小企業庁さんが産業問わずつくっておられる支援制度には対象としてなっている可能性がございます。ただ、海運業として今そういった形ではやっておりませんで、むしろ船舶調整、先ほどちょっと申し上げました、船を自然に放っておくと船がなかなかなくならない、隻数がなかなか縮まってこない、締まらないというところがありますので、船をつくる方からお金を取り、船を畳むという方にはお金を差上げる、交付するというそういうスキームなんですけれども、そこをやってくる、その事業を進めることによって全体を締めていくという政策をとってきてございます。

【杉本委員】 ありがとうございます。それから、先ほどコンビニに似ているなど思っただけなんですけれども、そういうふうな印象を持ったんですが、外国人雇用がなかなか難しいというお話がありましたけれども、例えばコンビニエンスストアなんかで働いてらっしゃる多分外国人の方は、相当細かい、公共料金の支払いとか、いろいろな電子マネーのやりとりとか、少額のおつりのやりとりとかも、こんな細かいことまでできるんだと思うぐらい、びっくりしてしまうぐらいの仕事を、あまり環境がよくないところでなさっているようなところを拝見します。そう考えますと、いろいろ障害はあるにせよ、外国人雇用を進めるということで、この局面の一部打開も図れるんじゃないかなという気もするんですが、そこら辺はいかがでしょうか。

【説明者】 ありがとうございます。まず外国人については、現状をまず申し上げますと、内航については特に、先日の視察のところでもちょっと話題に上ったかと思いますが、航空などでも共通のカボタージュという、経済面というよりは安全保障の観点から採用されている制度がありまして、そういった経緯もあって、業界全体として今、外国人をという状況にはなっていないというのが現状です。ここが今、外国人を取り入れている、人材活用している、我が海事局では造船業であったり建設業との違いであろうというところと、あと、四面環海で貿易のほとんどを海運で担っているという我が国において、ある意味海技というのはある程度日本人の中にもしっかりと伝承を続けていく必要がある技術。そこがコンビニの技術とはちょっと違う面なのかなというふうに考えております。

しかしながら、行政としては、そこはニュートラルといいますか、そこで議論を閉ざすということでは、そういう立場ではなくて、もし議論がそこは盛り上がってくれば、今後議論の俎上につけてくるということであれば、そこは我々も注視をしていく必要があるんだろうと考えてございます。

【杉本委員】 ありがとうございます。

上山先生、お願いします。

【上山委員】 すみません、事業者連携・雇用促進助成金はほとんど使われていないよなんですけども、これは認知が進んでいないみたいなお話がありましたけれども、実際問題として必要なんでしょうか。というか、使われる可能性があるんでしょうか。

【説明者】 我々としても、ある意味集約化的な要素も含んだ制度となっておりまして、小さい方が一定のものを大きな方をお願いするというので、グループ化という趣旨にも沿うと、必要であるというふうに考えて今制度化してございます。確かに委員おっしゃるとおり、実績としては芳しくないものがございまして、そのところも含めながらまた今後検討の余地は大いにあるのかなというふうには考えてございます。

【上山委員】 そもそも中小企業が非常に多いという中で、要は、他の船の船員まで訓練する余裕がある会社、企業、船というのがどれだけあるのかと。連携というときは当然、連携を依頼するほうと依頼されるほうとあると思うんですけども、それだけ余裕があつて、他の船の要員の訓練までできる会社がどれほどあつて、実際のこういう可能性がどれほど本当にあるんでしょうか。産業の方向性として統合を進めるというのは正しい方向性だとは思いますが、それをにらんでというのは、単に訓練を依頼するだけではないんじゃないのかなと思うので、あまり使われる可能性がなくて、実績もないのであれば、こちらについては廃止してしまってもいいんじゃないのかなと思うんですけども、いかがでしょうか。

【説明者】 ありがとうございます。受託を受ける側がどれぐらいあるかという点につきましては、今、数字でなかなかお示しできるものはないんですけども、ただ、1隻では確かに難しかりょうと思うんですが、もうちょっと4隻、5隻、それぐらいの規模で事業運営されているほうであれば、そういった余力があつたり、あとは、人間関係、グループというか、関連企業の中でそういうやりとりをされているケースもありますので、そういったところに期待をしているという状況でございます。

【上山委員】 関連企業であれば別に助成金を出さなくてもそもそもいいんじゃないの

かなと思うんですけども、そんなことはないですか。

【説明者】 すみません、関連というのが、親子関係ぐらいであれば、そもそも一緒だろうというところはあると思うんですけども、地理的に近かったりとか、人間関係でちょっとつながりがあるとか、そういった意味で申し上げたというところがございます。

【上山委員】 聞き方をちょっと変えますけれども、そうすると、実際問題としてこの助成金は使われていないけれども、実態として他の船に訓練を依頼しているような事例というのは多数あるというふうに把握されてらっしゃるんですか。

【説明者】 現状は、多数であればおそらく支援する必要性も逆に低いのかなとは考えておりますが、ポテンシャルはあるのに現状できていないという状況かと認識してございます。

【杉本委員】 すみません、じゃ、伊藤さんからどうぞ。

【伊藤委員】 今に関連して、技能訓練自体のニーズがあるかどうかも知りたいんです。別メニューの中に、船員雇用促進センターが行っている技能研修があるかと思うんですが、こちらは件数は多いんでしょうか。

【説明者】 技能訓練なんですけれども、離職者が受講している平成30年度の実績ですが、184名の方が受けております。

【伊藤委員】 1回切りの訓練なのか、ある程度期間をとっての訓練なのかというと、どんなイメージなんでしょうか。

【説明者】 ある程度の期間をとるものもありますし、数日で終わるものもございます。

【伊藤委員】 さまざまということですか。

【説明者】 はい。

【伊藤委員】 じゃ、2,600万円かかっている研修で184人ですから、1人当たりに直すと十数万かかるという計算になりますが、本当はそれが適正なのかどうかということとは考えておく必要があるんじゃないかと感じました。

最後もう一点だけ。今日の主たるメニューである雇用助成金について、35歳未満としていますが、これは助成金の対象が35歳未満であって、現実にはこの雇用助成金の対象にならずに、35歳以上の中途採用を採っているケースはあるんでしょうか。

【説明者】 中途採用しているケースもございます。

【伊藤委員】 今ネットのコメントの中で、35歳未満に限定をしているのはそもそも法律違反じゃないかというような話がコメントで書かれていたんですが、あくまでも助成

の対象ということですね。

【説明者】　　そうございます。

【伊藤委員】　　実はそこが今回のこの事業の狙いにもかかわってくるころがあつて、だから、成果目標としては若い35歳未満の比率を上げようということを掲げられていますが、先ほど上山さんからの話にもあつたように、若い人に限定する必要があるのかという点をやっぱり考えなければいけなくて、そもそも内航海運自体をどういう方向に海事局として持っていきたいのかということにもやっぱりかかわってくるんだと思うんです。それは人数として、内航は今、二千数百人でしたっけ。

【説明者】　　2万8,000人。

【伊藤委員】　　それが下げ止まりをすることを考えるのか、ある程度人数が減っても、今の輸送量は一定数維持するのか、船による輸送量は減らしてでも、ほかの、陸上とか空とかの輸送量をふやすことによって船の輸送量も減らしつつ船員も減ることを考えていくのかという、やっぱりそこが一番大切になってくるんじゃないかと思います。これがきつとアトキンソンさんが事前勉強会のお話をしていて、何を一番最初に狙うのかということ、それがないと、どうしても場当たりに、やっぱり減っていくから何とかとりあえず保障だけをしておこうというように見えてしまう。この数年間でいくと成果が見えているという先ほどのお話もあつたと思いますが、大きい流れでいくとやっぱり変わらないことになってしまうので、そこを早急に考えていく必要があると思ひました

【杉本委員】　　じゃ、中里先生。

【中里委員】　　先ほど外国人の船員の方を採用できないということについて、安全保障上の理由というようなお話を少しうかがつたかと思うんですけれども、そのことで思ひ出すのは、空港のたしかターミナルビルの民営化のときに、外資規制を入れる、入れないという話をされていて、そのときたしか安全保障上の理由というのが出てきたと思うのです。これ、非常に気をつけないといけないうことだと思ひます。つまり、何を言つているかという、例えば内航海運でセメントとか鉄鋼を運搬しますよというときに、外国人の方がそういう業務をなさることと、安全保障の関係というのはどういふふう整理できるんでしょうか。そういうことを例えば外国人の方を入れて運搬をしてもらつたら、日本の安全保障上重大な危機が生じることになるんでしょうか。

【説明者】　　制度の話と実態上直ちにどうなるのかというのは切り分けて考える必要があるらうと思ひます。カボタージュについては、我が国だけではなくて、これ

は世界の各国でとられている制度でありまして、その中で我が国だけが開放するという点についても、もしそこを変えるのであれば、議論をする必要もあるかと思っております。

直ちにどうなるかという、またそれはちょっと、冒頭申し上げたとおり、考え方、こうあるべきという話と、じゃ、実態直ちにどうかというのは別問題なのかなと考えてございます。

【杉本委員】 よろしいでしょうか。コメントシートの集計が済んだようでございます。

本事業に関する評価結果でございますが、事業内容の一部改善が1名、事業全体の抜本的な改善が5名ということでございました。

いただきました主なコメントをご紹介します。

給与水準が高いにもかかわらず人員不足ということは、就労環境が特に若い人にとってよくないのではないのでしょうか。働き方改革を支援するといった取り組みが必要ではないのでしょうか。そもそも若年船員が魅力を感じる労働環境に変えない限り、抜本解決にはつながらない。

アウトカム指標として採用した方の年齢・属性、あるいは採用した方の継続した年数等も分析対象にすべきではないか。

小規模事業者、一杯船主さんに依存している現状からの転換を進めていく中で、船員の確保をどのように行っていくかという視点が大切なのではないか。広い視野の中でこの事業のことを位置づけていく視点が重要である。

課題の本質は、船員の給与や労働環境よりも構造の改革ではないか。特に集約という方向ですね。というコメントがございます。

業界としては非常に不健全であるにもかかわらず、それを追及することなく、この対策はあまりにも意味がない。オーナーの集約を図るべきです。

このようなコメントをいただきました。

これらのご意見を踏まえまして、この公開プロセスの評価結果及び取りまとめコメントとしては、まず評価結果でございますが、事業内容の抜本的な改善とさせていただきたいと思っております。

業界の特殊性を勘案しつつも、将来的には業界の構造の抜本的な改革を目指していく中で本事業を位置づけるべき。

内航海運の構造的な課題を踏まえ、さまざまな面から働き方改革、就労環境の改善、ひいては、船員確保や定着率の改善につながる取り組みを進め、若年者等にとって内航海運

業界が魅力的に映るよう努力すべき。

これらに十分に取り組んだ上で、真に必要な船員確保に関する手段を多様な観点から検討すべき。

アウトカム指標においては、採用した者の若さや採用後の勤続年数も考慮すべき。

こういうことでよろしいでしょうか。

【上山委員】 よろしいですか。

【杉本委員】 お願いします。

【上山委員】 途中でちょっとコメントしたところですけども、事業者連携というのはこのまま維持する必要があるんでしょうか。実態的にもほとんど使われていないですし、こちらについては廃止という形でもいいのかなと個人的には思うんですが。

【杉本委員】 事業者連携の部分についてということですね。

【上山委員】 はい。

【杉本委員】 ここの必要性はどうなんでしょうかね。どうですか。事業者連携ですね。

【説明者】 私のほうからお答えすべき……。

【杉本委員】 とりあえずは自分のほうが聞きたいなと思ってお聞きしたんですけども。

【説明者】 先ほどの繰り返しになってはしまいますけれども、こういったグループ化的なもので、かつ一番苦しいところを若干手厚く支援するという制度の必要性としては我々感じているところでございます。

【杉本委員】 ということでありますと、最終的な結論は、事業内容の抜本的な改善ということで変わりませんが、特に事業者連携の部分については、その部分についてはより深く検討していただきたいということを付記したいと思います。

それでよろしいでしょうか。

【上山委員】 はい。

【杉本委員】 では、本日はどうもありがとうございました。