

オペレーター訪問報告書

船主連絡協議会 貨物船部会では、船主の現場実態をオペレーターに直接伝え、相互理解を深めることを目的に、毎年、対話の場を設けている。本書では、2025年11月27日オペレーター3社の訪問で得られた議論、共通認識、今後の課題について報告を行う。

1. 訪問の目的

2025年度は、船価、修繕費、船員費等の上昇が著しく、持続的経営が可能な用船料の確保、若年船員確保・育成費用の分担、仮バース確保問題等の対応が求められており、これらを中心に協議を行った。

2. 主な議論内容と共通認識

① 経費構造と用船料の見直し

訪問先すべてのオペレーターに対し、モデル船経費（船員費、潤滑油費、修繕費、減価償却費など）の実態を説明し、再生産可能な用船料水準の確保を要望した。

特に、船員費と修繕費の高騰、新造船価の上昇、資材や保守部品の納期長期化などの影響により、従来の用船料水準では経営維持が困難となっている現状を訴えた。

各オペレーターからは今後の協議の中で経費構造の透明化や柔軟な対応の必要性が示された。

② 船員育成と費用負担

若年船員の確保・育成は、船主単独で対応するには限界があり、荷主やオペレーターなど関係者による費用分担の協力を要請した。訪問先では、育成費の一部補助に前向きな姿勢を示しており、育成制度の改善が次の課題となる。

また、ネット環境、仮バース問題や福利厚生不足が乗船離脱の一因になっており、船内労働環境の改善が船員確保・定着の鍵であるとの認識を共有した。

③ 安全運航と制度整備

仮バースの確保や岸壁予約の柔軟性、岸壁施設の老朽化対策など、運航安全の観点からも制度的な支援の必要性が指摘された。

引き続き岸壁におけるごみの排出が困難となっているケースを報告した。

④ 契約実務と情報共有

船主の地方大会では、用船契約や改定における文書化、説明責任、交渉過程の透明性向上を求める意見があった。業界全体での実効性ある運用の確立が求められることを申し入れた。

3. 今後の課題と展望

今回の訪問を通じて、オペレーター各社との率直な意見交換が行われ、船主側の課題と現場の実情についての理解が一定程度深まったことは成果と考えている。

一方、コスト構造の変化に対応した用船料体系、若年層育成の制度整備、仮バース確保の支援など、制度的・構造的課題の解決には、引き続き業界全体での連携と行政支援が不可欠である。

船主連絡協議会貨物船部会としては、今後もこうした実務的な対話を継続し、行政、荷主、オペレーターとの連携を強化することで、持続可能な内航海運の構築に貢献していく。

A社訪問概要

(1) 全体概要

主に以下のテーマについて議論が行われた。

- 傭船料・運賃と急激なコスト増への対応
 - 働き方改革を踏まえた船員の労働環境の改善
 - 深刻化する船員不足と中堅層の育成
 - 船員の質と安全運航の確保
-

(2) 広島大会の報告とA社の取り組み

- **陸上研修会の実施**

A社では、年2回、船員向けに陸上研修（ハラスメント防止研修や陸上社員との懇親会等）を開催しており、乗組員の満足度が高いとの報告があった。

- **外国人船員の雇用に関する姿勢**

広島大会では、外国人船員の受け入れに関する調査研究に賛同する意見が多く寄せられたが、一方、教育体制の未整備や運用コストへの懸念から慎重な姿勢の船主もあり、「導入には慎重な検討と影響評価が必要」との認識が共有された。

- **オペレーター・荷主への要望**

傭船料の改善を最も重要な要望として挙げる声が多く、併せて仮バース支援、労働環境の整備、育成費用の一部負担、オペレーターとの情報共有強化など、多方面にわたる支援の必要性を要望した。

(3) 傭船料・運賃とコスト転嫁の課題

- **ドック期間の長期化と対応困難**

修繕業者の人手不足、在庫部品の減少、設備修理の複雑化により、ドック期間が長期化しており、傭船料算定方式への対応を求める意見があった。

- **修繕費・人件費の急激な上昇**

ドック費用は30～50%の上昇を示しており、現水準の傭船料では経営への打撃を吸収できない状況である。

- **運賃交渉における見通し**

来春の傭船料見直しにおいて、船員費上昇分を荷主側に転嫁する方向性を示しているが、荷主側の経済情勢や業界全体の価格調整に対しては、依然として慎重な姿勢も共有された。

(4) 船員の労働環境と働き方改革への対応

- **休暇取得と仮バースの確保**

船員の「休息の確保」への関心が高まっており、仮バースの確保が急務であるとの認識が共有された。

- **育児・介護休業制度との乖離**

育児・介護休業法の適用に関しては、代替要員の確保が難しく、現実的な運用が困難であることから、制度と現場の実情に乖離が生じている。

- **タンカー船との賃金格差の影響**

貨物船とタンカー船との間における賃金格差により、乗組員が転職する事例が紹介され、人材流出の一因となっている。

(5) 船員不足と若手・中堅層の育成

- **中間層の人材不足**

若手の新規採用は進んでいるものの、30～40代の中堅層（船長・機関長候補）の層が著しく薄く、10年単位の継続的な育成が不可欠であるとされた。

- **成功事例の紹介**

一部の船主においては、20年以上にわたり、未経験者を毎年数十名受け入れて育成してきた実績があり、長期的な取り組みが定着率向上に寄与していることが報告された。

(6) 船員の質と安全運航の確保

- **若手定着と安全性の両立**

ヒューマンエラーや事故が多発する中で、船員の質を維持しながら安全を確保するための人材育成と支援体制の充実が強調された。

- **訪船（面着）の重要性**

現場における対面でのコミュニケーション（訪船）を重視し、船員と陸上の間の信頼関係を構築する重要性が再認識された。

(7) 荷動きの動向と需給バランス

- **輸送量の減少傾向**

鉄鋼・セメント等の主要貨物の荷動きが年々減少しており、オペレーターも今後の動向を懸念している。

- **需給バランスの現状認識**

船員法改正の影響により、船舶の稼働率が低下したことで、一時的に船舶の需給バランスが保たれているという分析が示された。

B 社訪問概要

(1) 経営状況およびコスト高騰問題

本訪問では、船価・修繕費・金利・人件費など、経営全般に影響するコスト上昇への対応について意見交換が行われた。

- **共通認識と影響**

船員不足の深刻化に加え、修繕費の高騰が船主経営に大きな圧力をかけているとの認識が共有された。特に船価の上昇が著しく、現行の用船料体系では対応困難ではないかと述べた。

- **用船料体系に関する意見**

船価を反映させた「個別設定型」用船料を求める声と、従来の「一律型」維持を支持する立場において、船主間の見解の相違があることを報告した。

- **問題意識**

船員費・修繕費・金利・船価がいずれも上昇傾向にあり、船主経営の持続が困難な状況であることが共有された。

(2) 船員の確保・育成・労働環境

- **若年層の確保の難しさ**

陸上業種との賃金格差の縮小や、働き方改革による就労条件の変化が、若年層の確保を一層困難にしており、船員不足が構造的な問題として浮上している。

- **育成体制の二極化**

一部の事業者では、独自の人材育成体制を確立し一定の成果を上げているものの、他方では人材確保がままならず、業界内での対応力に大きな差が生じている。

- **労働環境の課題**

仮バースの確保が容易では無い状況により、休暇取得や交代乗下船の計画が不透明になり、若年船員から改善要望がある実態が報告された。

(3) 修繕逼迫および予備品調達の問題

- **ドック日数の延伸**

造船所の人手不足により、修繕期間が従来の1週間程度から8～10日程度に長期化し、実航日数の確保に影響が出ている。

- **予備部品の納期遅延**

重要部品の調達に3～6か月を要する例もあり、突発的なトラブル発生時に迅速な復旧が困難となるリスクが懸念されている。

- **対応策の提案**

船主間での部品共同保有や、外製部品の導入を含めた外部調達ルートが多角化により、業界全体での協力体制構築が必要との提案があった。

(4) 法改正対応と契約慣行の是正

- **介護休業制度への懸念**

育児・介護休業法の改正により、突発的な休業による運航支障のリスクが増しており、特に小規模事業者では対応が困難との指摘があった。

- **対応体制の整備推奨**

各社において、制度への適応力を高めるべく、あらかじめ代替要員確保や運用マニュアル整備など、準備体制を構築することが重要であるとされた。

(5) 決定事項および今後の確認事項

- **確定事項**

- 安全運航の継続的な徹底
- 船主側による経営の効率化および事業規模の拡大に向けた取り組みの継続

- **要確認事項**

- 内航総連による仮バースリストの整備と共有状況
 - 「幽霊船」問題（実際には使用されていないにもかかわらず予約が入っており、仮バース取得が妨げられる現象）への行政機関への働きかけ
-

(6) リスク認識と対応方針

- **主なリスク要因**

- コスト高騰による資金繰りの悪化
- 船員不足に起因する停船リスク
- 修繕・部品供給の遅延による稼働率低下
- 法改正に対する対応不備による運航障害
- 後継者不足による事業承継の困難化

- **推奨される対応策**

- 予備船員を確保する体制の構築
- 船主間での予備部品の共同管理ネットワークの整備
- 海外製部品の活用を含む供給源の多様化
- 仮バース問題については、行政や海運組合が主導し対策を講じる体制の確立
- 後継者不足に直面する事業者に対し、M&A を含む事業継続支援体制の構築を検討

C社訪問概要

(1) 全体概要

今後の持続可能な輸送体制の確保に向けた共通理解の醸成及び連携強化を目的として議論が行われた。

(2) 主な議題と意見交換内容

① 船舶経費の高騰と経営圧迫

船主側より、資料に基づく現状報告とともに、以下のような要望と課題が提示された。

- **新造船価の高騰**
499GT 船の価格が、従来の 7 億円から 2023 年には 7 億 8 千万円に上昇。
 - **金利上昇の影響**
ゼロ金利政策の終了に伴い、借入金利が上昇。これにより資本費の負担が増大。
 - **修繕費・部品費の増加**
造船所の人手不足および部品在庫体制の変化により、修繕コストが想定を上回り、最大で 5 割増との報告あり。
 - **ドック日数の延伸**
従来 5 日間だった修繕期間が 8～10 日に延び、実航日数が減少。
 - **資金繰りの悪化**
コロナ関連融資の終了後、ドック費用により資金ショートに陥り、廃業した事例も報告された。
-

② 用船料水準と船員給与の問題

- **傭船料の交渉実態**
傭船料は上昇しているが、コストアップも急激な実態を報告した。
 - **船員給与の実感ギャップ**
名目上は昇給しているものの、社会保険料の上昇等により手取りが減少する例もあり、船員にとって実質的な改善が感じられない状況となっている。
-

③ 船員不足・高齢化と人材育成

- **需給状況のひっ迫**
「船員需給は綱渡り」との認識が多く、実際に停船事例も発生。70 歳を超える高齢船員に短期復帰を依頼せざるを得ない状況も報告された。
 - **地域連携による人材育成**
天草地区での取り組みや海洋教育センター、中国地区セミナーなどの活動が紹介され、一定の成果が見られる成功事例として共有された。
 - **技術継承の停滞**
若年層の育成不足および 40 代中堅層の人材が極端に薄い現状が問題視された。
 - **育成コストの上昇**
若年船員の乗船訓練にかかる費用が前年に比べて増加しており、さらなる育成支援の必要性が強調された。
-

④ 労働条件と仮バース問題

- **休暇取得の障壁**

船員確保には、給与に加えて十分な休暇の確保が重要であり、そのためには仮バースの安定的確保が前提条件となる。

- **「幽霊船」問題の発生**

港湾予約システム上では予約済みとされているが、実際には空いている仮バースが使用できないケースが発生しており、制度上の見直しが求められている。

- **その他の要望**

船内 Wi-Fi の整備、荷役補助作業の軽減、海技免状取得支援なども船主側からの具体的要望として挙げられた。

⑤ 業界内の課題と将来展望

- **人材流出の加速**

貨物船からタンカー船へと転職する船員が散見しており、これは船種間の給与差が主要因とされている。

- **外国人船員の活用に関する意見**

賛否両論がある中、調査研究の推進を支持する意見が多数を占めた。加えて、二重国籍者や社会的弱者の雇用可能性についても議論が交わされた。

- **小規模船主との情報断絶**

情報共有の不足が課題とされており、組合を経由した情報吸い上げ体制の整備が検討されている。

- **新造船契約の困難さ**

新造船を契約しても竣工は 2030 年以降になる見通しであり、オペレーターとしての投資判断が困難な状況が続いている。

⑥ 安全確保と意識の醸成

- **安全教育の徹底**

全船員を対象とした安全教育の強化が必要であるとの認識が共有された。

- **船員との対話の重要性**

船主による日常的な「面着（フェイス・トゥ・フェイス）」の対話が、安全と信頼関係構築の両面において不可欠であるとの意見が出された。

- **不慣れな船員への配慮**

若手・新任船員に対する教育および心理的ケアの体制整備が重要であり、船主は積極的な取り組みが求められている。

以上