

# 羅針盤

第42号



恋人たちを取り巻く環境

2024. 3. 20 羅針盤を発行する会

目次

1	内航おしゃべり広場 ⑬	内航船員
2	漫画・内航おしゃべり日記 その10	トーヤク
6	内航の現実と思う2 ブラック労組の見分け方	川原 陽
8	商船三井クルーズ「につぼん丸」 国交省が船員法違反で是正命令	竹中 正陽
11	内航船員の皆さん、定額で働き放題はもうやめませんか？	中尾 雅靖
15	電子書籍紹介 雨宮洋司著「私の新みなと観」	編集部
16	防衛省の新年度予算 新たに民間フェリー2隻を追加	編集部
17	船員労働運動の新たな挑戦	堀内 靖裕
19	新刊本紹介 松尾俊彦著「日本の内航海運の研究」	編集部
20	モーリシヤス WAKASHIO 座礁事故その後4 最終事故調査報告書から	柿山 朗
22	訃報・編集後記	

(表紙漫画・故中山かおるさん 1984年作)

# 内航おしゃべり広場 ①9



現場の声募集中！ 匿名可  
世の中に「内航の声」を届けよう

電話・ショートメール：090・6482・6503  
Eメール：rashinban7@gmail.com

## 【緊急】船員負担に注意！

### STCW費用は会社持ち

内航船員にもSTCW訓練が義務付けられた（期限は免状の有無や手帳有効期間別に複雑に設定）。費用を船員持ちにして、〇年以内に辞めたら返す誓約書を書かせる会社があるので運輸局に聞いた。

Q…STCW講習って幾ら位かるんですか？

A…5年毎に必要な生存訓練と消火訓練だけで、場所にもよるが11〜12万円位。2日間なので他に宿泊費も必要です。

Q…費用は自分持ちですか？

A…船舶所有者が船員に教育を施さなければならぬ」という規定なので会社持ちです。国交省のホームページにも書いてありますよ。

※国交省HP、STCW条約基本訓練Q&AのQ37より引用

「基本訓練は、船員労働安全衛生規則第11条の規定に基づき船舶所有者が実施するものであることから、その費用の負担も船舶所有者が行うべきものと考えます」

(編集部)

## 〈若者に聞く〉

### どうすれば若者が定着するか

なんとと言っても休暇ですよ。この会社でも自分よりすぐ年上の20代半ばの人達が沢山入ったけど、みんな辞めていったそうです。理由は、約束通り休ませてくれないから。

組合船が3カ月ということ、この会社も3カ月乗船・1カ月休暇のサイクルだけど4カ月〜5カ月乗船はザラ。ひどい時は6カ月もあつたそうです。そうなれば自分も辞めますよ。誰しも、次の休暇は何をしようかと考えて待ちわびているので。

そもそも3カ月乗船というのが長過ぎで、最近では2カ月乗船の会社も多くなつたので、給料が同じだったらそっちに移っていくのが自然ですよ。年輩の人は給料の高い方を選ぶかも知れないけど若い人は違うんじゃないですか。

今のところ給料に不満はない。高いに越したことはないけど、船に乗ってまだ2年足らず、この歳で毎月手取り35万円を超えると

ころは余りないらしいので。

学校（旧水産高校）を出て初めて船に乗った時は試用期間だったので手取り25万円位だったけど、試用期間を過ぎて6級免状を取ったらすぐ3万円位上がった。横須賀のタンカー講習受けたら執職で機関長させられることがあるのでまた上がった。

35万円というのは、もちろんタンカー手当や時間外手当を含めてですよ。35万を優に超えて40万に行った時もある。この会社は時間外をちゃんと付けていて、すればするだけお金になるので。昔はそうじゃなかったらしいですけどね。休暇も今は計算して買上げてくれる。だからお金が欲しい人は長く乗せられても文句は言わない。

今は、それが普通じゃないですか。そうしないと中々人は集まらないと思いますよ。

一生ずっと内航で乗る気はありません。できたら湾内の日帰りできる船に移りたい。

(20才、機関士。250トン・ケミカルタンカー、組合非加入)

# 内航おしゃべり日記 その10 トーヤク



オンチャン、組合はどうして  
良くならんが！

あじゃ

それはね、

君らのトップが  
君らを  
烏合の衆としか  
思っていないからだよ

※アジャパーは、「驚き、あきれた」ときに発する語。俳優の伴淳三郎が用いて昭和20年代に流行した。



まずは団結して  
絶対に悪事を  
認めないで下さい

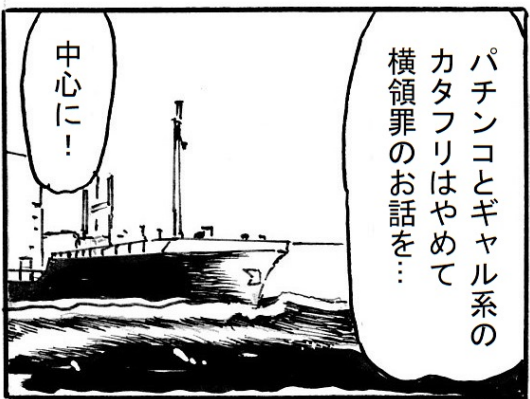
6億円の横領ですよ！



海員は、愚かな  
選択をしない だけの  
才知があると  
ワシは信じている

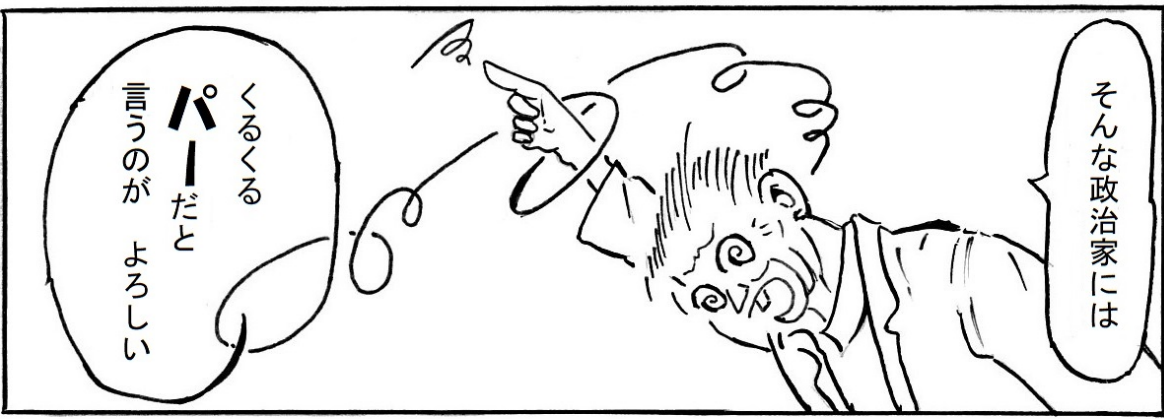
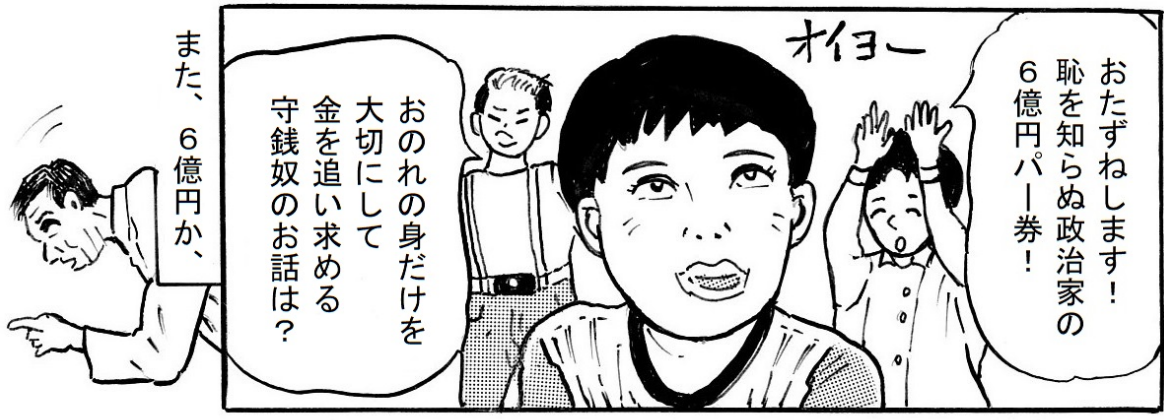


ストレスが  
溜まるガナ…

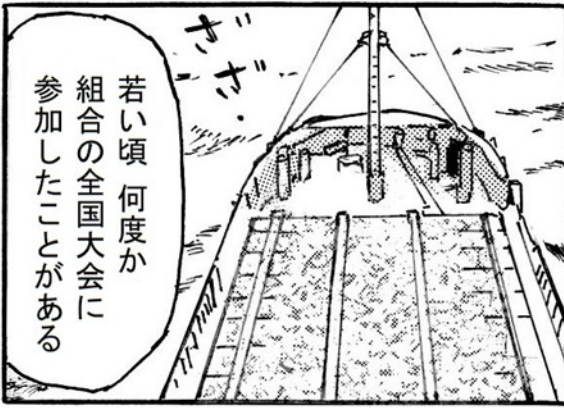


パチンコとギャンブル系の  
カタフリはやめて  
横領罪のお話を…

中心に！



働く海上 大衆われら  
波を切る 労働のうた♪



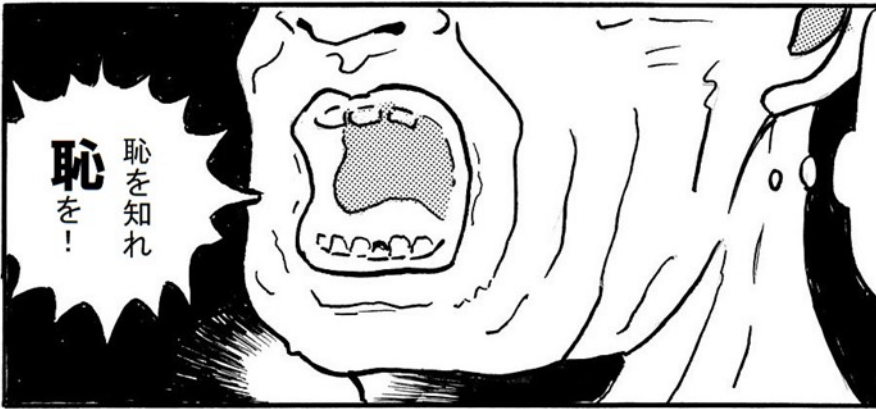
若い頃 何度か  
組合の全国大会に  
参加したことがある

記憶に残る組合歌の中の  
「正義」の言葉を考えると  
今はなんか気持ちが悪い



組合員に横領の話  
ろくに説明もせず  
「白を切る」なんて  
それが労働組合の  
することなのか!

恥を知れ  
恥を!



義を見てせざるは  
勇無きなり

だよね!



負け犬の  
遠吠えにも  
聞えるけど



ナニヲヌカスカ・アホンダラ

値上げ続きの物価に  
老後生活も厳しい！



ホー  
ホケキョ



漬物製造販売が  
「届け出制」から  
「許可制」に  
なったとよ



食中毒死が、  
あったとかで

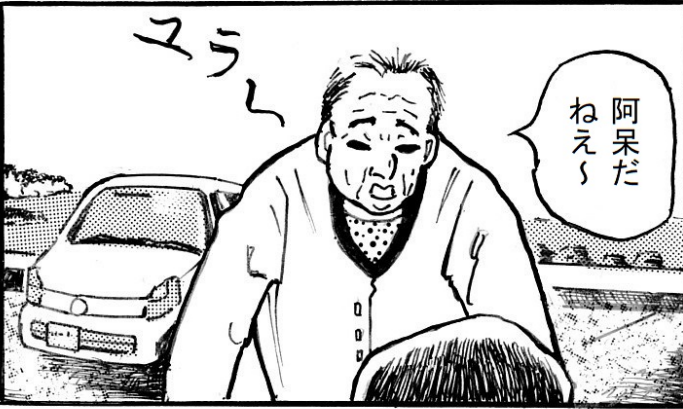


フグの  
毒か？



阿呆だ  
ねえ

ムラ

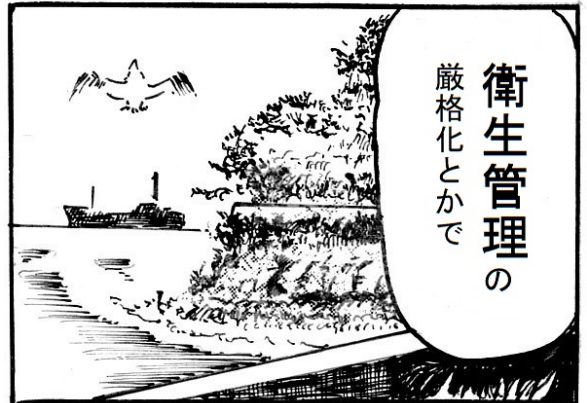


国民の食料確保  
日本の食料文化を  
守るのが、政府の  
役目のはずだが…

国際基準の  
食品衛生管理の  
認証に沿った



衛生管理の  
厳格化とかで



ああああ…

再びの  
アジアパー



## ブラック労組の見分け方

川原 陽あきり（元内航船員）

### 日本の労働組合の現状

日本の労働組合は、労働組合法を根拠としており厚生労働省が所管する。組合加入率は16・3%（2023年）である。

日本の全国的連合組織（ナショナルセンター）は、大きく3つに分けられる。

- ① 日本労働組合総連合会（連合）
- ② 全国労働組合総連合（全労連）
- ③ 全国労働組合連絡協議会（全労協）

しかし、大手銀行や商社などの企業別組合はこうした上部組織のいずれにも加盟せず、企業内の組合にとどまっているものが多い。

一方、最近脚光を浴びているのが、所属企業や職種・産業の枠にこだわらず、個人単位でも加入できる合同労働組合である。このような労働組合は「ユニ

オン」「一般労働組合」「地域合同労組」と呼ばれることもある。

企業別組合のない企業に勤務する労働者（大阪地域合同労働組合など）、企業別組合に加入できない非正規雇用の労働者（首都圏青年ユニオンやフリーター全般労働組合など）、管理職（管理職ユニオン）などを主な対象としている。

企業別組合が地域を異にしても従業員を同じ組合に組織しているのに対し、合同労組は、活動の限界を考えて組織範囲を特定地域に限定することが一般的で、近年その紛争解決力の高さが存在をアピールしている。

### こんな労組に御注意！

- ① 組合事務所内では専従プロが組合員を上から目線。
- ② 常に経営側の意向を気にして、

労使一体を超えて仲間同士。

- ③ 組合の運営を批判すると、聞く耳無く過激派扱い。

- ④ 常に幹部主導で上意下達・前例踏襲、官僚主義に闇人事。

- ⑤ 若手組合員は呆れて無関心。後継者が育たない。

- ⑥ 下から提案が出ることはない。たまに現場から提案されても「検討する」で逃げる。現場の声を反映させるシステムになっていない。

- ⑦ 大会はいつもシャンシャン、予定時間どおり夜は宴会。

- ⑧ イエスマンで脇を固め、お手盛りの役員茶番選挙。

- ⑨ 現場組合員が役員に立候補する事はない。たまに立候補しても負ける仕組みに。

- ⑩ 任期制限がなく、組合幹部は長期独裁体制。役員の新陳代謝が無い。

- ⑪ 役員が現場復帰する仕組みがない。現場組合員が役員になる仕組みもない。

- ⑫ 組合活動は賃金とボーナス交渉に特化。

- ⑬ 組合内のイザコザ、裁判沙汰が多い。

### 賃上げ交渉

- ① 現場組合員に相談も無く、要求額を幹部が勝手に決めて現場に降ろす。

- ② 毎年期限内に円満妥結・春闘で交渉決裂することは皆無。

- ③ 交渉を組合員に公開しない、見せない、裏交渉で決める。

- ④ 組合トップと経営トップが蜜月関係Ⅱ秘密交渉で妥結する。

- ⑤ 妥結後トップ同士で反省と称して豪華懇親会。

- ⑥ 社内に給料体系すら公表せず不透明（誰がいくら貰っているか分からない）。

- ⑦ 他社の賃上げ額、ボーナス妥結結果を知らせない。

### 組合費

- ① 活動の割に組合費が高い。

- ② 組合費は給料自動振込。集金のため現場に顔を出すと、文句を言われて支払い拒否されるからイヤ。

- ③ 幽霊組合員がいて会社が組合費を納金する（俗にいう網掛けⅡオカルトの世界です）。



④ 運営資金が余っているのに、絶対に組合費は下げない

## 会計報告・基金

- ① 形式だけの会計報告でごまかす。
- ② 領収書は組合員に絶対見せない。
- ③ 組合資産がやたら多い。
- ④ 専従の退職金だけはチャッカリ確保。
- ⑤ 組合員に会計報告がない意味不明の基金が沢山ある。
- ⑥ 身の丈以上のスト資金を積み立てるが、ストをしない。
- ⑦ 役員が基金をネコババ可能とする仕組みが出来上がっている。
- ⑧ 役員が基金をネコババしても内部告発は期待薄。

## 幹部役員

- ① 役員は現場経験が浅い者ばかり。
- ② 会社で出世出来ないから、組合内で上昇志向。一度握ったポストにしがみつく。

③ 「労働組合とはなんぞや」に、当たり前前に答える事が出来ない役員が多い。

- ④ 経営側からバカにされても知らん振り。足元見られてもポイントを貫く。
- ⑤ 経営側の接待が多い。
- ⑥ 軽い役員だから経営側は長期独裁体制を望んでいる。
- ⑦ 組合の懇親旅行に会社側からご祝儀。
- ⑧ 週末の地方出張でゴルフ・温泉三昧。
- ⑨ 現場は賃上げなしでも、自分たちの給料は惜しみなく上げる。
- ⑩ 役員と専従はゴマスリで子弟関係が確立される。

## 組合専従・職場委員の仕事

(これが二丁目一番地)

- 次のようなブラック労組の専従や職場委員にご注意を！
- ① 現場第一主義と組合員に言うが、現実には自己保身に尽力。
  - ② 専従や職場委員が来た時は、組合と会社の悪口は控えること。意地悪い専従や職場委員

は、会話内容を悪く色付けて会社に報告する。

- ③ 現場の悩みや不満を伝えても未解決のまま放置する。組合員が不当な人事を受けても知らん振り。
- ④ 会社と現場の橋渡し役すら放棄して、職場の職制任せ。
- ⑤ 組合の悪口を言われると、謙虚に反省するどころか、ヤツキになって攻撃する。
- ⑥ 常に本部の方を向いて仕事し、現場組合員のことは思考ゼロ。
- ⑦ 現場の設備、労働環境の問題を取上げるすべすら知らない。
- ⑧ 会社の法令違反には目を瞑り、組合員の処分には「違反や落ち度がある以上しようがない」。
- ⑨ 100%労災であっても、健康保険で治療させる会社を見て見ぬ振りで労災隠し。
- ⑩ 組合専従・職場委員は上級職ばかり。出世コースの一つに。

部から人脈を監視されている。② 人事は上意下達。物言えば唇寒し秋の風。

- ③ 減点主義が蔓延し、失敗すると飛ばされるから新しい提案が無い。
- ④ 気に喰わない者には処分と解雇が容赦なく待ち受ける。
- ⑤ 従業員同士が仲良く会話出来ない。職場に笑いもない。
- ⑥ 他の従業員が困っていても助けがない。従業員は見ざる・聞かざる・言わざるの精神。
- ⑦ 派遣業を無くす立場の労組なのに従業員に派遣社員が多い。
- ⑧ 組合専従になりたい現場組合員がいらない。
- ⑨ 組合従業員の労働組合が無い。あっても交渉しないで潰そうとする。

こういう組合にならないよう留意しましょう。

## ブラック労組の従業員・

### 事務職員

- ① 派閥争いの監視社会。常に幹



# 国交省が船員法違反で是正命令

竹中 正陽まさはる（内航船員）

昨年12月6日、国土交通省関東運輸局は、船員法65条（労働時間の上限規程）違反等で商船三井クルーズに是正命令を出した。につぼん丸と本社を船員法第107条で立入検査を実施、記録簿改ざんなど多数の違反が発覚した。

新聞報道によれば、本社から船内末端に至るまで、改ざんを指示する作業手順書も発覚したとのこと。

## 是正命令の内容

①労働時間の上限を遵守すること。

②労務管理記録簿、報酬支払簿及び給与その他の報酬の支払に関する事項を記載した書面について、虚偽記載を行わないこと。

③労務管理記録簿の虚偽記載の経緯を含めた内容を明らかにするための社内調査を実施すること。

④法令遵守のための改善策を講じること。

⑤命令の日から14日以内に調査結果及び改善策を報告すること。

## 法令違反の概要

①労働時間の上限（1日14時間及び週72時間）を超えて、船員を労働させていたこと。（船員法第65条の2第3項違反）

②次の法定書類を改ざんしていたこと。  
\* 労務管理記録簿  
\* 報酬支払簿  
\* 給与支払明細書等（給与その他の報酬の支払に関する事項を記載した書面）

（船員法第131条第2号、第131条第5号違反）

③立入検査において虚偽の記載をした（改ざんされた）労務管理記録簿を提出し、虚偽の陳述を行ったこと。（船員法第133条第2項第5号違反）

（国交省HP発表の全文）

命令に従い、商船三井クルーズは要旨次のような報告書を提出した。

## 商船三井クルーズの報告書

### 1. 調査結果の概要

#### 〈労働時間の実態〉

現在の労働時間管理システムが導入された2015年以降の労働時間データが保管されており、計210名（日本人70名、外国人140名）がにつぼん丸に乗船。そのうち2022年4月1日から翌年11月末日までの調査を実施。

①延べ427名が乗船し、うち304名が一日の労働時間制限（14時間）を超え、381名が週当たり72時間の

制限を超えていた。

②労働時間を修正した件数は6934件で、1日平均3.46時間少なくて修正。

③ホテルサービス部門の月当たり平均労働時間276分（370時間）。月間最大労働時間323分（442時間）。

④月80〜100時間の残業が236件、100時間以上が2769件に上った。

#### 〈記録簿改ざんの背景〉

2005年以降、損益不振を長く経験したため、コスト削減と売上向上のためサービス品質維持を並立させることを優先。その結果乗組員の労働時間を長期化させた。

法令に即した記録簿を揃えるため、違法とは認識するものの、その場をしのぐ手立てとして、記録簿を改ざんする新システムの構築を経営陣が機関決定して労務検査に利用することとし、船内にも指示した。

労働時間の法令上限違反を軽視し、それを繕うための労働時間記録を修正する仕組み

を使って当局の監査に対応しようとしたことは、経営陣の遵法意識の浅薄さと事業運営上の安易な考え方が根本にあり、これを是とする会社全体の認識となった。

## 2. 改善策

### 〈船上の労働時間削減のための改善策〉

総業務量、すなわち必要労働時間を低減させる施策として一人当たりの分担を低減させる施策を講じ、法令を遵守できる労働環境の構築を進める。以下の措置を実行する。

#### 【短期的施策】

- 船上の労働削減につながる運用・サービスの見直し。
  - 労務シフト計画の策定。
  - シフト計画策定を現場に任せず、標準モデルシフトを陸上で作成し標準モデルからの乖離を陸上で監視。
- #### 【中期的施策】
- 追加要員の確保。
  - 商品造成・配船計画策定プロセスの見直し。乗組員の労務負荷の観点も反映する

よう本船責任者も参画。  
〈適正な労働時間記録簿の作成と管理の強化〉

修正可能なシステムの記録機能、および各部門で濃淡や違いがある労働時間管理手法を見直す。

○ 既存の記録システムの改修。自己申告だけの現状を正し承認フローを設ける。

○ 船上での管理体制の強化。

作業計画の作成、労働時間記録の方法、労働実績の確認、各工程における責任者と担当者の明確化等。

○ 陸上での管理体制の強化。

業務内容を国際安全管理（ISM）陸上マニュアル、職務分掌表に示し、労務状況監視チームを新設。

○ 新たな労務管理システムの導入。

○ 船陸間の通信インフラの向上。  
〈コンプライアンス遵守のための社内改革〉

#### （1）ハード面

- 陸上での管理体制の強化・属人化の排除。
- コンプライアンス委員会の

体制見直し。監査役、外部委員参加による牽制の強化。○ 非常勤取締役、監査役の関与強化に向けた検討。外部目線の取り込み、日常的視察により問題を早期検知。

#### （2）ソフト面

○ 経営陣の意識改革。

○ 従業員のトレーニング強化。

○ 社内でのコミュニケーション強化。

○ 法令違反リスクに関する従業員インタビュー。  
（以上、同社HPより抜粋）

### 働き方改革もどこ吹く風

同社は「経営陣の遵法意識の不足が根本にあった」と言うが、「不足」というレベルの問題だろうか。

ここには、少なくとも5つの違法行為がある。

① 労働時間の法定上限超過。

② 記録簿の改ざん。

③ 本社の給与支払簿の改ざん。

④ 船員に渡す給与明細書の改ざん。

⑤ 国の監査で虚偽の記録簿を提出して嘘の供述。

小型内航船ではよく聞く話だが、決定的な違いは、経営トップが機関決定し、わざわざ記録簿改ざんのシステムを作り、手順書で末端まで指示していた点だ。

親会社商船三井によれば、会社組織として「監査時に虚偽の記載をした労務管理記録簿を提出させ、担当者に虚偽の申述をさせた」とのこと。

悪質さが際立っている。同社トップにとって、国が音頭を取る船員働き方改革もどこ吹く風だったのだろう。

### 多くの疑問点

報告書は多言を弄（ろう）しているものの、肝心な点が欠けている。

それは、各人が実際に労働した時間を、ありのまま記録簿に記載し報告するという、単純なことだ。この、「事実の記録」という基本精神が失なわれているように見える。そのためダラダラと言い訳が続いている印象だ。

報告書には、他にも多くの

疑問点がある。

### ① 時間外手当支払の有無

記録簿の改ざんは公表したものの、手当の支払については何も触れていない。改ざんした記録簿を基に手当を少なく支払ったのか。「正しい」記録簿を基に実際に働いた通りの手当を払ったのか、謎である。後者の場合は社内に二重帳簿が存在したことになり、新たな問題が生じかねない。

### ② 調査期間の短さ

2015年以降のデータがあるにもかかわらず、調査は22年4月以降のわずか1年8カ月分しか行っておらず、時間外手当の時効期間（20年4月以降は3年、それ以前は2年）すら満たしていない。

これでは船員に正しい手当が支払われたのか、分からなはずだ。

### ③ 罰金もしくは懲役の有無

労働時間の上限違反は、船舶所有者を「6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する」と規定されている。実際に違反行為を行った従業員

も罰金を科せられる。しかし、受けた罰則の内容が何も明らかにされていない。

### ④ 外国人船員への支払

違反の総数は公表したものの、日本人と外国人別の件数を明らかにしていない。

違反が多いホテルサービス部門は外国人船員が大多数を占める。果たして、同社は外国人船員に正当な時間外手当を支払っていたのか。

また、本件を個々の船員に周知し、過去10年に遡って手当額を再確認できるように取り計らったのか。

コンプライアンスを掲げる以上、同社はこれらの点を明らかにすべきだ。

### 大甘な処分

1月31日、同社と商船三井は、「このような事態を引き起こしたことは、商船三井クルーズ経営陣の遵法意識の欠如と、事業運営上の安易な考え方が根本にあり、加えて事態を把握して改善を促すべき商船三井がその管理責任を十分

に果たし得なかったことによるものと、深く反省しております」として、同社社長に30%の減給3カ月、4名の取締役

に減給処分。商船三井会長、社長、取締役3名に10%の減給2カ月の処分を発表した。

果して、船員がかくも長期にわたり、時間外手当を不正に取得した場合は、どのような処分が科せられるのだろうか。懲戒解雇か、それに準ずる社員身分にかかわる処分が待っているに違いない。

経営トップが機関決定して全社的に行ったにしては、大甘な処分と言うほかはない。

なお、につぼん丸は5年前（18年12月末）の正月クルーズの際、グアム島出港時に米軍機橋に衝突する事故を起こしている。この時は、出港前に船長と機関長が飲酒し、酒帯び状態だったことから船員法14条の当直基準違反等で国交省から指導された。

また、同社は昨年8月に社名を商船三井客船から変更したばかりだった。

### 海員組合の存在

長期間、全社的に不正が行われていたことは、同社の現場に労働組合が機能していなかったことの現れでもある。海員組合はこの事件をどう捉えているのか。

組合は直ちに、現存する全期間の労働時間データを出させ、本人も交えて賃金支払いの有無をチェックしなければならぬはずだ。そして現行の船内委員会・職場委員制度、支部体制に何が足りないのかを明らかにする必要がある。

（2024、3、9）



着岸中のにつぼん丸

## 内航船員の皆さん、

# 定額で働き放題はもうやめませんか？

中尾雅靖（船員の人權を守る会・会員）

内航船員のほぼ大半の給与は、現在でも「手取り額」保障型の定額支給が当たり前です。国交省の「海のハローワーク」の船員募集を見ても、基本給すら提示されていません。陸上のハローワークの募集では、基本給の提示のない募集はあり得ません。内航海運業界ではなぜこんなことが通用するのでしょうか？また、なぜ国交省自らがこんなことを認めているのでしょうか。

答えは簡単です、今のやり方が人件費は少なくて事業者にとって都合がよいからです。事業者は経費が余計にかかることはしません、自から損になることは絶対しないのが彼らの鉄則です。定額給与で働かせ放題のほうがり件費を安くできるからです。

この悪しき慣習を打破するには、誰かがアクションを起こさないことには、内航海運業界の特殊な労働慣行はいつまでも続きます。

そこで皆さんに提案です、**定額給与で働き放題をやめませんか。**働いた時間外労働分はきちんと計算して支払うように声を上げましょう。過去の分は請求して取り戻しましょう。誰かが声を上げ、それに賛成する人が2

人、3人と続けば大きな声になります。

長年の慣習ですから、簡単ではないでしょう、でも今のやり方は法違反であり、船員にとって不利益なことだし、声を上げる船員に理があるのですから、勇気をもって声を上げましょう。

## 内航船員の労働実態の調査

国交省が2017年7月から三か月間の内航船員の労働実態調査を行いました、結果は次の通りです。

調査対象は内航貨物船17隻、船員108人、内航タンカー24隻、船員179人、延べ船員数8,879人(31日分)。1隻当たりの乗組員数の記載はないが、隻数と船員数からすると1隻当たり5名から8名ぐらいの乗組員数だと思われる。

船員の1日当たりの労働時間は14時間まで、1週間の労働時間は72時間までと規制されていますが実態は次のようです。

1日の労働時間が14時間越えの船員は、貨物船で8・3%（9人）、タンカーで30・7%（55人）、1週間の労働時間が72時間越

え船員は、貨物船で8・3%（9人）、タンカーで16・2%（29人）です。

この調査からは、内航タンカーでは1日の労働時間も、1週間の労働時間も船員法違反が常態化していると考えてよい状態です。

内航船員のこのような「働かせ放題」状態では、まともに時間外割増手当を支給していたのでは高額な給与になります。そこでもいかにも賃金が高いように見せかけるための「手取りいくら」の募集なのです。

手取り〇〇円を保障しますから、あとは必要な時には何時間でもはたらいてくださいという仕組みです。決められた給与を支給すれば後は働かせ放題です。雇い主にとってこれほど都合の良いことはありません。

## 内航船員の労働時間管理の実態

国交省が2018年12月、船員の労働時間の管理の実態をアンケート調査した結果を発表しました。調査の対象は内航貨物船132社、内航旅客船7社、合計139社、平均雇用船員数39・2人です。

①陸上の労務管理部門で船員の労働時間を把握しているか？

\*把握している・・・96%

\*把握していない・・・4%

②時間外手当は計算の上払っているか？

\*計算している・・・53%

\*計算していない・・・47%

③計算していないと答えた事業者に対し、みなし残業手当を払っているか？

\*はい・・・86%  
\*いいえ・・・14%

調査対象の139社の平均雇用船員数39・2人は、全内航海運事業者の平均雇用船員数は14・3人であるから、比較的雇用船員数が多い会社であることがわかる。②、③から事業者の40%（56社）は、みなし残業代（固定残業代）を支払っている。

事業者の約半数は、残業代の計算すらしていないことがわかります。こんな状態を船員労務官は長年どのように指導してきたのでしょうか。

### 固定残業代を支給するルール

固定残業代制が、即、船員法違反ではありませんが、固定残業代制をとるには次の条件を満足する必要があります。

就業規則に次のことを明記すること。

- ① 固定残業代の金額
- ② 固定残業代の労働時間数
- ③ 超過残業部分の残業代を別途支給する旨の記載

先ほどの調査対象の40%の事業主は、上記の条件を満足していたのでしょうか？超過分の時間外手当を別途支給するには、時間を計算していることが前提です。そうでなければ就業規則で規定した固定時間外の時

間数を、超過しているかどうかがそもそも分からないからです。

調査当時このような結果が判明した時、国交省の内部では問題にならなかつたのでしょうか。アンケートの結果が正しいのであれば、内航業界では船員法（給与関係と労働時間）違反が蔓延していることになり、労務監査はどうなっているのだと大問題になるはずですが、そんなことはありませんでした。

問題にならないのは当然です、なぜなら労務監査の結果は、これまで監査件数、違反件数すら公表していませんでした。運航労務監理官自らが問題にしない限り、誰もデータを持ち合せていないのですから問題になるはずがありません。これが長年の船員労務監査の実態でした。

### 労務監査結果を初めて公表

国交省の運航労務監理官が行う監査には、運航監査と労務監査の二つがあります。運航監査は知床半島の遊覧船「カズワン」で度々取り上げられた監査で海上運送法、内航海運業法に基づいた監査です。この監査については、法律で監査の結果を公表することが規定されているため、今までも不十分ながら公表されています。（海上輸送の安全にかかわる情報で検索可能）

船員法等に基づく監査を行うのが労務監査で、今までこの監査については、法律で監

査の公表が規定されていないため、監査件数すら公表されていませんでした。なんとも不思議な監査で、公表しない監査をするのは何故なのか理解に苦しみます。

今まで、労務監査については、違反が累計120ポイント以上になった企業が公表されてきました。累計は2年でリセットされるため、監査間隔が2年を過ぎるとリセットされ累計の意味はあまりなく、年間5〜7件程度が公表されるのみでした。

2021年5月、共産党の武田参議院議員が運輸委員会に公表するように要求し、やっとなら公表されることになりました。給与その他の報酬と労働時間・休日・定員に関する違反件数は次の通りです。

年平均監査件数3840件の内、給与報酬に係る違反は、2016年から2022年の7年間で勧告と戒告を合わせて12件で年間平均2件にもなりません。労働時間・休日についての違反件数も年間32件と非常に少ない件数です。

2018年12月の労働時間管理の実態調査では、時間外手当を計算していない事業者は47%もあるのにこの差はどこにあるのでしょうか。まともに時間外手当の計算もしていないのがほとんどの内航海運界で、違反件数がこのように低いのは、まともな監査をしていないからと思われます。

労務監査の時には、適当に船内記録簿をメ

イキングし、給与台帳も適当に作成したものを提示しているのでしょうか。それを適当に監査して違反はないと判断しているから、労務監査とアンケート調査とが大きく乖離しているのです。

## 労務監査の実態

	監査件数	給料その他報酬		労働時間・休日・定員	
		戒告	勧告	戒告	勧告
2016年度	4,721	1	0	21	36
2017年度	4,197	0	0	16	23
2018年度	4,722	1	0	0	11
2019年度	4,518	4	0	9	12
2020年度	3,262	1	0	4	5
2021年度	2,426	0	1	6	8
2022年度	3,036	4	0	40	33
合計	26,882	11	1	96	128
戒告+勧告		12		224	
年平均	3840件	1.7件		32件	

国交省が公表した監査件数と戒告・勧告件数

この監査は、外航、内航、旅客船、漁船、その他の船舶の全船員法適用会社を対象にしています。戒告は違反が20ポイント以上、勧告は違反点数20ポイント未満。

## 商船三井クルーズに労働時間・給与の是正命令

2023年8月28日と9月18日「につぼん丸」に、10月20日には、商船三井クルーズの本社事務所に関東運輸局が労務監査に入った。そして、労働時間の上限超過や労働時間の記録改ざん等が判明し、12月6日に是正命令が発せられた。

法令違反の内容は、

①労働時間の上限（1日14時間、1週72時間）を超えて働かせていたこと。

②次の書類の改ざんをしていたこと。

労務管理記録簿、報酬支払簿、給与支払明細書

③立入検査において虚偽の記載をした労務管理簿を提出し、虚偽の陳述を行ったこと。今まで外航の船社に労務監査が入り、是正命令が出たことがあるのかは資料がないのでわからないが、今回のようなことは初めてではないでしょうか。外航のしかも資本金93億円の船社が労働時間の上限を超えて働かせ、しかも、給与支払い明細書まで改ざんすると驚きです。小規模の内航事業者は推して知るべし。

関東運輸局のこの報道発表により、他の内航事業者が襟を正し、時間を計算して支払うようになれば良いのですが、船員との約束が定額の手取り額保障が長年の慣習では、簡

単に是正されないでしょう。

内航海運事業者の時間外管理、手当の支払いは全くのデータラメで、国の労務監査も厳しく追及し是正させようとする気は全く見えません。（商船三井クルーズの違反摘発も単発の打ち上げ花火で終わるのか？）

## 自分の基本給と時間外単価を調べてください

皆さんの給与明細書の時間外手当欄は毎月計算された金額が記載されていますか？時間外労働の欄には時間外の時間数が記載されていますか。その時間外労働の時間数は、労務管理記録簿（2021年までは船内記録簿）と一致していますか、正しい時間数ですか？

給与を比較するとき、基本になるのは基本給です。陸上でも固定時間外制度を採用している会社の基本給は一般的に低いと言われています。時間外をしなくとも時間外手当をこれだけ支給しますといわれると得したように思いますが、このような会社ほど時間外は多く、超過分の時間外手当も支払っていません。

基本給を低く抑えると、ボーナスも退職金も低く抑えることができ、事業者にとっては一挙両得です。

まずはあなたの会社の就業規則を確かめてください。固定時間外制を採用しています

か？記載がないならば時間外は毎月計算の上支給されていなければなりません。

①基本給はいくらですか

②時間外手当の単価はいくらですか

基本給・163・5×1・3∥時間外単価  
(平日の単価)、休日の単価は1・4です。

163・5は組合船の月間労働時間数です。各社この数字と大きく変わることはないでしょう。

2022年の船員賃金統計の例でみると200〜499GTの貨物船の船長を例にとると(調査対象30人の平均値)、年齢56・7才、経歴34・9年、基本給37万4700円。

○平日の時間外単価∥37万4700・16

3・5×1・3∥2980円

○休日の時間外単価∥37万4700・16

3・5×1・4∥3208円

皆さんの月の時間外はどれくらいありますか。仮に40時間とすると月の時間外手当は2980×40∥11万9200円となります。ご自身の給与明細書と比較してみてください。

③船員法の改正により、労務管理記録簿を会社は作成することを義務づけられています。そして船員から要求されたときは写しを交付しなければなりません。船長を通じて会社に要求してください。一人では要求しづらいのであれば乗組員全員の分を毎月

渡してもらおうように制度化するのも良いでしょう。

④労務管理記録簿を毎月もらい、保管してください。いつかきつと役に立ちます。

### 不払時間外手当の請求は

#### どうすればよいか

それでは、時間外手当を正しく支給されていないときにはどうすれば良いでしょうか。給与明細書をよく見てください。時間外手当の金額だけが記載されていて、時間外労働の時間数が記載されていない場合は、時間外手当は正しく計算されていません。単に数字合わせの金額でしょう。不払時間外手当があると考えてよいでしょう。このような場合は、毎月の労務管理記録簿を自分で書き、コピーを保管。少なく修正して船に送り返す会社が多いので、できたら航海日誌や機関日誌の写も保管してください。

まずはデータを集めることが第一歩です。面倒でもこの記録を続けてください。

そして「**船員の人権を守る会**」に相談する、メールもしくは電話を試してみるのもよいでしょう。

あるいは弁護士に相談してください。

弁護士事務所も最初の相談30分無料とか60分無料のところもあります。まずは弁護士事務所にメール、もしくは電話を試してみる。自分の労働時間の記録をつけることから

始め、弁護士事務所に連絡することで時間外請求の第一歩を踏み出しましょう。

弁護士と相談して一番良い方法をとってください。その方法とは、

①弁護士が会社と交渉する。これで完結する場合もありますが、これでダメな場合は、

②弁護士を通じて運輸局に申立て。

③弁護士が**労働審判**を申し出る。

労働審判は、労働審判官(裁判官)1人と労働審判員2人で審理し、原則3回以内の審理で終了し解決を図ります。

双方が了解すれば、その内容で確定します。労働審判の特徴は短期間で解決することです。

④労働審判で解決できない場合は、訴訟になります。この過程で多くは和解になります。が、判決まで行く場合もあります。

### 民事訴訟で未払い残業代240万円を回収した事例

(弁護士事務所のHPより)

Aさんは毎日9〜10時間勤務していたにも関わらず、時間外は未払いで、雇用契約書就業規則も見ることがない状態でした。退職後に弁護士事務所に相談。

事務所は、勤務先に雇用契約書、就業規則、航海日誌、等の開示を求めると会社は開示に応じないため、運輸局に弁護士照会を行い、就業規則、使用船舶運航実績報告の開示を受け、



未払い残業代を算出、地裁に訴訟を提起したこの時点では、賃金請求権は2年で消滅時効になっていたため、直近2年分の未払い残業代240万円を回収することができた。その後法改正があり、現在、時効は3年となっている。

## 労務監査では悪しき慣習は打破できないでしょう

内航海運で働く船員の労働条件の中核である労働時間、休日、給与について、これほどいい加減なことが長年続いてきたことに驚くとともに、歴代の船員労務官のいい加減さに怒りを覚えます。

事業者も経営が苦しく、オペレータの締め付けも厳しかったという理由で労働時間、給与もどんぶり勘定にして、業界の矛盾を船員に押し付けて、犠牲を強いることを長年平気でやってきました。

調理手をなくし、各自で自炊するのが小型内航船では当たり前になってしまいました。(これは、2006年の海上労働に関する条約違反が濃厚ですが、この件についてはいつか発表したいと思います)

これでは若い人がこないし、定着しないのは当たり前です。事業者自身が自分たちの業界の条件を悪くして、世間からそっぽを向かれるようなことをしているのです。そして船員労務官の監査を何とか切り抜ければ良い

と思ってきたのは誤りであったと早く気付くべきです。業界の中で法を守れない企業は淘汰されていくのは当然です。

悪しき慣習を打ち破るには皆さんが立ち上がる外ないと思います。現場の運動が大きくなり「働き放題をやめよう」の声が大きくなった時、国もその声を無視できず重い腰を上げるでしょう。船員の声に応えられない企業は消えていくほかないでしょう。

少しでも働きやすい内航海運界、働き甲斐のある職場にするための一歩を踏み出してください。働き放題なんてもう古く、こんな業界は内航海運だけです。自信をもってやりましょう。

皆さんのご意見を船員人権の会にお寄せください。

### 「船員の人権を守る会」

〒102-0073 東京都千代田区九段下

4の3の14 市ヶ谷グラスゲート4F

弁護士法人むらかみ気付

電話 03-6380-8867

メール [senin.jinken@googlegroups.com](mailto:senin.jinken@googlegroups.com)



電子書籍 雨宮洋司著 「私の新みなと観」  
「海」の視点から社会と国を考える



アマゾン、楽天ブックス  
等で購入可。税込 800 円

本誌連載の「船員にこだわる物言い」著者のライフワークとも言える書。

海運や漁業、海岸・港湾土木事業や海洋資源の探索、海洋レジャーの拠点となる「みなと」には、ハード・ソフト両面の技術と技能を集結させ、船と人間が安全・安心に利用できるターミナルであることが求められる。

本書はこのような観点から、日本の「みなと」が抱える港湾施設や商船教育の問題に「商船学」の見地からアプローチした。富山新港など北陸諸港湾の特徴や産業の創造、共生社会における「みなとまち」作りの提言まで、多角的な視点で日本の「みなと」を考察した21世紀の港湾論。

【著者経歴】東京水産大学漁業学科中退、東京商船大学航海学科卒業、川崎汽船航海士・航海訓練所教官を経て富山商船高専教授、富山大学教育学部教授、同学部附属小学校校長。

## ◇防衛省の新年度予算

# 新たに民間フェリー2隻を追加

防衛省は令和6年度（2024年度）予算として、新防衛大綱の機動展開構想に基づくPFI船舶として、新たに民間フェリー2隻の長期用船費用を要求、予算案が今国会に上程された。

政府は2022年末の閣議で、23年度～27年度までの5年間の防衛費を総額約43兆円に増額し、GDP比2%達成を決定。それに伴い新安保関連3文書（国家安全保障戦略、新防衛大綱、中期防衛力整備計画）を発表した。そこに示された民間フェリー増量体制に向け、歩を進める計画だ。

以下、防衛省の「防衛力抜本的強化の進捗と予算」、「行政事業レビューシート」等を参照した。

### ※PFI船舶

(Private Finance Initiative Ⅱ

民間資金等活用事業) 防衛省と長期用船契約を結び、平時は民間輸送、有事は防衛省の指揮下

に入り自衛隊や米軍輸送に当たる船。現在は「はくおう」と「ナツチャンワールド」の2隻。

### ※機動展開構想

南西方面有事の際は、自衛隊に加え民間輸送力を動員して鹿児島から沖縄・与那国島に至る千キロの南西諸島に、各地から陸上自衛隊を輸送し、3週間以内に戦闘態勢構築を可能とする構想。2012年に防衛省で極秘に練られ、安倍内閣による集団的自衛権導入・安保法制制定に伴い実現化された。

### 一、防衛省の予算要求内容

「国際社会は戦後最大の試練の時を迎え、既存の秩序は深刻な挑戦を受け、新たな危機の時代に突入している」との認識の下、以下の7分野で予算を要求。

- 1 スタンド・オフ防衛能力
- 2 統合防空ミサイル防衛能力
- 3 無人アセット防衛能力

4 領域横断作戦能力

5 指揮統制・情報関連機能

6 機動展開能力・国民保護

7 持続性・強靱性

### ○機動展開能力・国民保護の予算

5年間の総防衛費43・5兆円のうち機動展開能力・国民保護の経費は2兆円。令和5年度の実績は2396億円だったが、6年度要求は倍以上の5653億円（6年度予算9兆3625億円の6%）に増額した。ちなみに、イージス艦等の防空ミサイル防衛能力は1兆2284億円となっている。

### ○機動展開能力予算の種類

①「自衛隊海上輸送群」の新設、②機動舟艇・輸送ヘリコプターの取得、③民間海上輸送力の活用、の3種に大別され、「民間輸送力の活用事業」として新たに2隻のPFI船舶の確保に305億円、同船舶を使用する部隊・装備品等の輸送訓練、港湾入港検証に10億円を充てる。

「部外専門機関（PWCアドバイザリー合同会社）の支援を得て、次期事業に使用する候補船について、契約形態の選定に

資を得た」との記述から、既に船の選定を終えている模様だ。

一方、「令和7年12月に現PFI船舶の契約が満了することから、民間船舶を活用した輸送体制に空白を生じさせないよう新たに2隻のPFI船舶を確保」と記し、現行の「はくおう」、「ナツチャンワールド」の契約延長については触れていない。

### 二、減る一方の予備自衛官

他に、人的基盤の強化として、転職者向け募集広報活動、非任期制自衛官の採用枠の拡大、女性の採用等があり、その一つ「予備自衛官に係る施策の推進」に10・3億円を計上している。

海上自衛隊の予備自衛官制度はPFI船舶導入に伴い平成28年に創設され、定員は予備自衛官1100名（実数は不明だが、陸海空の平均充足率は70%）、予備自衛官補21名（実数はわずか4名）となっている。他に海技士資格を有する技能予備自衛官制度が設けられている（定員や実数は不明）。

（次ページ下段へ）

# 船員労働運動の新たな挑戦

堀内靖裕 やすひろ  
(海員組合元執行部員)

はじめに

もう労働運動から20数年遠ざかってしまった。数十年前ごろから、船員労働運動の質的低下が始まり、その内容は加速されてきたように思う。指導層の権力闘争や権力に固執した姿を見ると、全く船員のことを考えていなく、自己保身に終始しているようにしか見えない。特に近年の全日本海員組合の活動は全く現場の船員から遊離しているといえる。

船員労働運動の歴史に学ぶ

このような現状に接するとき、往年の海員組合の活動が思い出されて仕方がない。

戦前、終戦後の船員は過酷な状況に置かれていた。そこに発生した労働運動は情熱に満ちたもので、リーダーは使命感に燃え、連帯と友愛の精神に満ち溢れていた。中には私財を投げ打って運動にかかわった偉大な先輩たちも多かった。

また、近年の活動でも、長期ストライキにより勝ち取った人間性回復の闘争は記憶に残る感動の活動であった。

このような過去を思い起こし、今一度歴史に学び、船員労働運動を建て直せないだろうか。

当時の状況と現在では社会

情勢も異なるので、昔のような活動は出来ないかもしれないが、その精神は全く変わっていないと思う。

すべては現場から始まる

その活動は、すべて現場から始まる。現場の船員の実情を把握し、船員の声を聞いて、その中から連帯の活動に結びていくことにつぎる。

現場をないがしろにした労働運動などありえないと思う。

海員組合在職中には、訪船活動、予備員集会、労働学校など、現場と接する機会が多くあつたし、また、努めて現場に足を運ぶことに心がけていた。

組合未加入船員の組合加入を呼びかける活動はまさに心を開いたお互いの信頼に基づ

(次ページへ)

(前ページより)

しかし防衛省によれば、「安全保障環境が急速に厳しさを増しており、いざという時に自衛官と共に様々な任務に就く予備自衛官等の人材確保や体制強化は極めて重要。一方で、近年、即応予備自衛官及び予備自衛官の低充足が常態化しており、これまでも充足向上のための施策を講じてきたが、目立った向上に至っていない」とのこと。

自衛隊出身者等を主な対象としてきた即応予備自衛官の充足率は年々下がり、現在は約50%まで低下した。

そのため、年齢制限などの採用条件や手当・訓練期間の見直し、雇用企業への援助金拡充、自衛隊未経験者への勧誘キャンペーン等を近年行っているが、充足率は一向に改善しない。その主な理由は「仕事との両立が困難」とのことだが、大量の予算により装備面は充足出来ても、肝心の「人心」は離れていく一方だ。

(編集部)

くものであった。目的を達したときは大いに感激し、お互いに心が満たされる時でもあった。

## 現在の労働組合は本当に役に立っているだろうか

労働組合の成熟？した現在、その活動は現場労働者の役に立っているだろうか。既定路線による一定の効果はあるにしても、その活動は現場に立脚したものではなく、既定路線の繰り返し、組織の維持を行っているに過ぎない。組合員のための活動よりも組織維持の活動に重点が置かれている。

しかも、その労働組合は大企業、大組織の恵まれた者の活動であって、本当に労働組合が必要な抑圧された労働者には手が届いていない。このような現状は陸上一般の労働組合のみならず船員の労働組合としての全日本海員組合も同じである。

現状の活動内容を変えない限り、本当の労働運動にはな

りえない。

## 新たな取り組み

海員組合退職後、前記のような考えを持ち続けていたが、高齢化と地方在住から、もう船員労働運動はできないと思っていた。現場から遠ざかっている今は、船員労働について発言する資格もないと半ばあきらめていた。

ところが昨年末スマートフォンを購入し使ってみるとその内容の豊富さと使い勝手の良さには驚かされた。

いままで、パソコンをある程度使えたのでスマホなど必要ないと考えていた。しかし、スマホはパソコンと全く別物である。

パソコンでつながる情報処理はホームページであるが、ホームページは組織からの発信が主体で、受け取った個人はそれを見て判断する受動的なもので、個人とつながることは希薄である。

ところがスマホのSNSはむしろ個人が情報を発信する

機能が豊富で、参加型であり、仲間とつながることが容易である。

ここで気づいたのは「訪船活動」を「SNS上で行う」ことである。これなら高齢者で地方在住の私でも時間さえあればネット上で「訪船」することが出来ると考えた。

その活動は「船員労働運動」というより「船員のコミュニケーション」に参加する」ということかもしれない。

まだ入り口に立ったばかりで、未知の世界に踏み込んだような気持である。SNSを始めて1か月、X(旧Twitter)、Facebook、YouTube、Instagram、TikTokで訪船(検索)してみた。それぞれの特色はあるが、とりあえずXが一番使いやすい。また、私の投稿は文字が主体なので、XとFacebookで行っている。こちらからのアプローチは幾分できたが、反応を得るところまでには至っていない。

莫大な情報を処理する必要があり、時間と手間が必要で

ある。

船内にある問題点が明らかになり、その問題点をどのように解決するか、行動をどう起こすか、などについては、それぞれ専門的な知識も必要になる。

また、組織的にながった行動はどのような方法で出来るか、技術的な知識も必要である。どこまで出来るかまだ見通しは立っていないが出来るところまでやってみるしかないと思っている。

私のページはすべて実名で行っています。投稿内容やページを閲覧してご理解いただき、ぜひともご賛同・ご協力をお願いできればと思っています。(2024年 正月)

高知県の田舎において



SNSのプロフィール写真

新刊本紹介

# 松尾俊彦著 日本の内航海運の研究

## 船員働き方改革の問題点 把握に絶好の書

著者は広島商船高専と東京商船大学の航海科を卒業、同大学大学院の博士課程を経て現在大阪商業大学総合経営学部教授。

著者が『拙著は、500GT未満の小型内航船に焦点を当て、そこにおける船員問題を中心に扱ったものです。内航船員に対する国民の関心は、決して高いものではなく、2024年問題においてもトラックドライバーにおいても中心となっています。

拙著の出版が、内航海運および内航船員への関心を高める一つのきっかけになれば、さらには、内航船員の労働環境の改善の一助になればと願っています。』と語るように、内航海運業界の歴史と政策の推移を描く中で、小型内航船で働く船員の現

状を分析し、労働条件・労働環境の改善に向けての課題が分かり易い言葉で記されている。

特に船員働き方改革を論じる11章では、トラック運転手の2024年問題、船員働き方改革策定に至る交通政策審議会の議論の流れを見た後、法改正の限界や問題点を指摘する。

「船員法の改正は労働基準法の改正ほど大きな変更点はない。65条の労働時間の限度は変更されなかった」、「法を遵守するよう業界に働きかける内容に留まっている」、「船舶所有者とオペレーターには罰則が設けられたが、荷主については設けられていない」、「現行の安全最少定員制を労働時間を配慮した標準定員制に改正することが必要」、「荷主やオペレーターの協力がなければ、船舶所有者を苦しめるだけのものとなる可能性が大

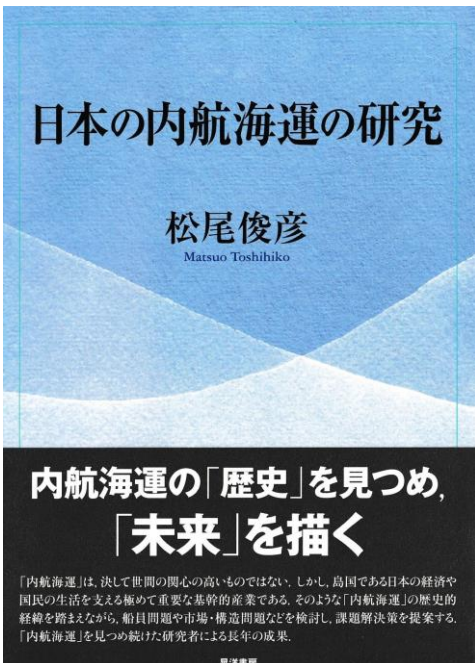
きい」等にそれは現れている。

内航海運と言うより、「内航船員問題の研究」と名付けた方がふさわしく、船員の高齢化と船員不足、働き方改革の問題点を把握する上で絶好の書です。

他に共著として、「内航海運」2014年晃洋書房、「モーダルシフトと内航海運」2020年海文堂出版等がある。

### 目次

- 序章 運輸業における内航海運の位置づけと役割
- 1章 内航船員の高齢化と不足問題
- 2章 内航船員の採用と退職問題
- 3章 船型別に見た内航船員問題と制度的課題
- 4章 戦前の管理統制と内航二法の成立
- 5章 船腹調整事業と成果
- 6章 暫定措置事業の混乱と評価
- 7章 次世代内航海運ビジョンと内航活性化三法
- 8章 内航海運の市場性と構造問題
- 9章 内航海運における船舶管理問題
- 10章 2つの内航海運政策
- 11章 船員の働き方改革問題
- 終章 今後の内航海運の課題 (編集部)



A5版208ページ  
晃洋書房発行、税込3850円

## 最終事故調査報告書から

(元外航船員・柿山 朗)

### I 最終事故調査報告書

2023年9月6日、運輸安全委員会海事部会は最終事故調査報告書として次のような議決(要旨)をした。

#### (1) 事故の原因

##### ① 座礁事故の原因

本船がモーリシヤス島東北東方沖を西南西へ進航中、同島の詳細な海岸線等が記載された海図等が入手されていない中、本船の船長が航海計画を変更し、船長及び一等航海士がスマートフォンとの通信に意識を向けた状態で同島南東部の浅所に接近する針路で航行を続けたため、同浅所に乗り揚げたものと考えられる。

本船の船長が航海計画を変更したのは、スマートフォンで電波を受信する目的でモーリシヤ

ス島に接近する針路としたことによるもの。本船がモーリシヤス島付近の詳細な海図等を入力していなかったのは、本船の船長が同島への入港予定がなく必要がないと思ったことによるものである。

本船は、これまでもスマートフォンで電波を受信する目的で陸岸等への接近を繰り返していたものであり、乗組員全体の安全運航に関する意識が低下し、危険取性が高まっていたことが、本事故の発生に関与したものと考えられる。

##### ② 被害(燃料油流出)の原因

本船は、乗揚後、タグボートの到着までに5日以上の日数を要し、その到着後も海象等の悪化により本船への接舷及びタグラインの結合ができない状況下、船体が海底にたたきつけられたことにより座屈し、燃料油タン

ク付近の外板に破口を生じたため、同タンクに積載されていた約1000tの燃料油が海上に流出した。モーリシヤス島の沿岸を汚染したものと考えられる。本船の座屈により生じた破口から燃料油が流出し、油流出による被害が拡大したことについては、モーリシヤス島の地域的事情、海象等の悪化及び新型コロナウイルス感染症の隔離措置による影響が関与したものの。

#### (2) 再発防止策

##### ① 船舶管理会社(長鋪汽船)へ

● 乗組員に対し、私的な事由で航路を変更するなど不安全行動を取らないよう、教育及び訓練を繰り返すこと。

● 適切な海図等の水路図誌を入手し、安全が十分に確保されるような航海計画を立て、常時適切な見張り及び船位の確認を行い航行安全に務めるよう指導を徹底すること。

● 適切な人員で船橋当直が行われるよう指導を徹底すること。

● 自社のSMSマニュアルの内容を正確に理解させた上で乗

船させること。

● 会社と船長の間で、船舶の位置情報を適時に共有する体制を整備すること。

##### ② 運航会社(商船三井)へ

● 用船している船舶の航行安全を確保するため、船舶管理会社が実施する安全対策に、積極的に関与する必要がある。

##### ③ 船舶所有者(OKIYOMARI タイム・パナマ)へ

● 陸上と異なる海上生活の特殊性に鑑み、長期間の国際航海に従事する船舶については、定額課金制でデータ通信が可能な機器の導入を推進することが望ましい。

### II 最終報告への意見

#### ① 遅い再発防止策の提示

事故は運輸安全委員会にとつて他国領海で発生したFOCの初めてのケースとされるが、再発防止策の提示が余りにも遅い理由は刑事裁判であるモーリシヤスの中級裁判所での判断を待ったからだ。判決の出た4ヶ月後、それをなぞった中間報告を

出し、最終報告は更に一年待たなければならなかった。

## ② 真の原因追及の不在

関連会社は日本、パナマ、マレーシア。船員の出身国は、インド、スリランカ、フィリピンという複雑さである。関連企業や人種の多彩さは、結果としてそれぞれの責任の分散へとつながった。事故の背景にあるのはFOCゆえに起きた悲劇だが、最終報告書は最も重要なその点には触れていない。これではFOCが減少する筈もない。

## ③ 労働環境の改善

報告書の中で唯一、前進と思えるのが、国交大臣に対する意見の部分だ。「陸上と異なる船上生活の特殊性に鑑み、定額課金制でデータ通信が可能な機器の導入などの船上生活における利便性の確保等、船員が働きやすい労働環境に改善するよう関係者に指導していくことが望ましい」。

## WAKASHIO座礁の頃、

世界中にコロナ感染が広がっていた。家族との連絡や乗下船情報など、船員にとって通信手段

の必要さは切実である。

## ④ 哀しい船橋での怒鳴りあい

報告書によると、船はインド人船長の指示で航海計画を変更し、島に接近。船長とスリランカ人一航士がスマホの通信に意識を向けたまま航行を続けたため、浅瀬に乗り上げた。報告書では船橋内の音声を記録する装置から得られた船長と一航士らのやりとりを日本語に翻訳して掲載している。「信号(携帯電話)は取れたか」などとスマホの通信状況をしきりに気にしていた。

島に接近後も、スマホに関する雑談を続けていた。陸岸に近いと気付いた船長は「心臓がバクバクする。何ということだ」と声を上げ、座礁が分かると「私のキャリアが吹っ飛んだ」と嘆いた。一航士も「私のキャリアも同じだ」と応じた。

## III モーリシャスの被害

### ① 環境被害とタグ転覆事故

WWF(世界資源保護基金)は、「一度流失した油は細かく

なった粒子の状態で、海水や土中に止まり続ける。過去の汚染事故では十数年後までその影響が認められた例がある」という。9月1日悪天候の中、重油の回収作業にあたっていたタグボートが転覆し、作業員3名が死亡、1名が行方不明になった。この犠牲を忘れてはならない。

## ② WWFジャパンの要望書

WWFジャパンは商船三井に対して「生態系長期モニタリングを行うこと。人為的な介入による回復手法は、モニタリングの結果に基づき、行うこと。情報公開を、継続的かつ積極的におこなうこと。生計に影響を受けているコミュニティに対し、積極的に支援を行うこと」。以上4点の要望を出した。

商船三井は「自然環境回復基金」を設立し、10億円を拠出したが、先の4項目の要望に対してはどのような対応をしたか、調べる限りでは不明である。

## IV FOC船員の戦死

便宜置籍船とは「自国の船籍

ではなく、乗組員の国籍規制がなく、税制メリットがある国に登録した外国船。船社にとって大きなメリットは乗組員の国籍条項の緩和」と定義される。(商船三井・HP用語集より)

3月6日午前、アデン湾でフーシ派のミサイル攻撃が貨物船「トルーコンフィデンス」に命中し、3名の乗組員が死亡した。

今回の中東の戦争での船員の犠牲者は初めてである。船籍はカリブ海の小さな島国、バルバドス。ITFより便宜置籍国の指定を受けている国のひとつだ。

フーシ派は実質的な船主国は米国と主張するが定かではない。死んだのはフィリピン人船員2名とベトナム人船員1名。彼らが中東戦争でイスラエルを支持している筈もない。FOC船員の生命の軽さに強い怒りと悲しみを感じている。

(2024、3、10)



## 【訃報】片岡和夫さん

海員組合の元副組合長片岡和夫さんが去る2月4日心不全のため急逝された。享年83才。

氏は佐賀県嬉野温泉で5人兄弟の3番目として出生。進学校・佐賀高校に入学するが船員を志して中退し、門司海員学校に。卒業後、専売公社の塩輸送を行う日本塩回送に甲板員として入社、部員の権利・労働条件獲得のため発足した船舶部員協会に共感して入会。以来海上労働運動の道を歩む。

通信士の三直制廃止を決めた67年(昭和42年)の組合全国大会で「現場代表にもっと発言の機会を与える。組合幹部の姿勢は保守政党と同じ、現場の血を吸う吸血鬼だ」の発言は有名。その後東京海事(後に合併して海栄船舶)に移り甲板手として乗船した後、78年職場委員に。復船した後の82年組合執行部員となり、近代化対策室、船員雇用事業センターを経て92年に中央執行委員に当選し総務局長を務める。2000年に副

組合長となり組合を二分した役員選挙戦・内部混乱のただ中の04年大会で引退した。

当事の役員として、また、執行部員の後継者難を打開するため海上技術部員制度の確立に尽力し、技術部員の育ての親とも言える存在だっただけに、その後続いた数々の報復人事や裁判等の組合の紛糾に責任を感じ、「本当に申し訳ない」と忸怩たる思いを覗かせていた。

独力で海技免状取得のため勉強し、当直中も英語の辞書を肌身離さない勉強家だった。海員誌の私が見たい一冊に反面教師として日経連発行「新時代の日本の経営」を挙げ、雇用流動化、非正規化の流れを批判した。

組合執行部員になった後も、船舶部員協会、海上労働ネットワークに共鳴し、羅針盤発足以来の会員として編集部に参加。創刊号ではK生、その後は山村健介を筆名とした。大田区のも摩川とびはゼクラブ代表、海の平和問題懇談会会員、昨年からは戦没船を記録する会の会長を務めていた。合掌(編集部、竹中)

## 編集後記

○「もしトラ」と米国の大統領選が注目される。トランプとバイデンの再対決。ロシアにどう立ち向かうかなど、今後の世界の帰趨に大きな影響を与える。国のリーダーが変わることで期待が持てるならよいが、何を仕出すかだ。世界の難題をさらに難題化させないよう望む。(L)

○故片岡和夫さんは、青年期には真の組合民主化を求めて闘い、組合幹部になってからは争いごとを収めようと努力した「中庸の人」であった。時には誤解されることもあったが、その温厚な人柄を慕う人は多く、私もお世話になった者の一人として心からご冥福をお祈りしたい。(Y)

○商船三井クルーズの労働時間記録の組織的改ざんには驚愕した。実際に船員に時間外手当が支払われていたか否かが問題の核心だ。(J)

○3月6日、ハマスに連帯するフーシによって商船が攻撃を受け、3名の命が奪われた。フーシは許せないと云えば、イスラエルを擁護するのかと反論が出そうだ。だが、戦争とは紛れもない殺し合いだ。平和がなければ船員という職業は成り立たないことを思い知る。(I)

○森田前組合長の6億円横領事件。昨年の組合大会で代議員に対し、「新たな事実が判明すれば皆さんに報告する」と役員は答えたが、未だに何の報告もない。事件発生から既に2年半、組合員の疑問に何ら答えず、ひたすら隠ぺいに終始する。この状態を許しておいて良いのか。(T)

### 羅針盤 第42号 2024年3月20日発行

発行責任者：羅針盤を発行する会 竹中正陽(たけなかまさはる)  
連絡先住所：千葉県市川市国府台1の9の42 竹中芳

T 272-0827、電話・FAX 047-375-0789

メールアドレス：rashinban@gmail.com

ホームページ：http://seamen.boj.jp

郵貯振替口座：0013061322259

郵貯口座：店番058普通5091919

◇会費：年3000円(本誌郵送含む)。本誌の郵送のみ希望される方は1回につき実費としてカンパ500円(切手可)をお願いします。