

平成18年5月23日
船員・船籍問題労使協議会

日本人船員（海技者）確保・育成に資するための施策「骨子」について

1. これまでの経緯等

- 1) 2006年5月23日開催の第7回船員・船籍問題労使協議会は、昨年6月13日の第3回船員船籍問題労使協議会における日本船主協会と全日本海員組合との確認書にもとづき、外航日本人船員（海技者）の減少に歯止めをかけ、その確保・育成をはかる方策について協議し、その結果を以下のように、日本人船員（海技者）確保・育成に資するための施策「骨子」（以下、骨子という）としてとりまとめた。
- 2) 昨年7月、日本籍外航船舶の維持・拡大のための環境整備を目的として政府に対し「船・機長配乗要件の撤廃」に関し労使共同申し入れを行うとともに、並行して外航日本人船員（海技者）の確保・育成のための新たな仕組みについて、検討を重ねてきた。これら人材の確保・育成は、わが国船員政策の柱であり、国の果たすべき役割は大きなものがあるが、これまで一貫して政策的に関連付けられてきた日本籍外航船舶と外航日本人船員（海技者）との関係を切り離す結果となる配乗要件の撤廃を提案した社会的責任を果たす観点から「骨子」のとりまとめに至った。
- 3) 外航日本人船員（海技者）の確保・育成は、第一義的には各船社の採用と雇用の確保にあり、これを支援する政策展開が不可欠であるが、今日、厳しい国際競争に晒されている各企業にとって、わが国海事社会全体に配慮した人材確保・育成は極めて困難な環境にある。一方、現在、3000人台まで減少した外航日本人船員（海技者）数も、このままで推移すれば、2000人を割り込む水準まで縮小する可能性があり、人材の確保・育成に向けた諸環境の整備は焦眉の急となっている。このため、各社雇用による人材確保・育成を基本に、これを補完する実効ある「新たな育成システム」策定のための素材として提起するものである。

4) 「骨子」では、次に述べる対象者をターゲットに最長5年間の育成期間を設定し、この間に定員のなかで実職を執り実務経験を積むことにより、船員（海技者）としてのキャリア形成を図る機会を設けることなどを基本に、関連する主要な事項に関し、労使共通の考え方ならびに取り組みの方向をまとめた内容となっている。制度の完成のためには、国および海事関連企業・団体をはじめとする関係者の積極的な関与が必要であり、今後、しかるべき協議によって、実効かつ魅力ある制度に仕上げられることに期待し、関係者各位の真摯な理解と協力をお願いする次第である。

2. 「骨子」の概要

- 1) 「骨子」の基本コンセプトは、育成要員を一定期間、船員法上の船舶所有者の地位を有する「育成機構（仮称）」が直接雇用し、導入研修期間を経た後、船主の協力を得て提供される船舶に外国人船員に替えて定員として配乗・乗務させることでキャリア形成し、今日、必要とされる一定の船員実務経験を有する人材の確保・育成をはかることに重点を置いている。
- 2) 「骨子」の構成は、「育成の対象者」「育成要員の募集定員」「育成の方法」「進路指導」「育成期間」「配乗船の提供等育成期間中の船主協力」「育成要員の待遇」等となっており、それぞれについて、労使共通の考え方、取り組みの方向を示した。しかしながら、「別途検討の上、決定する」とした事項はじめ、その他、さらに検討を要する項目も残されており、前段で述べたように、今後、関係者の協力を得て制度の完成を目指すものとなっている。

3. 「骨子」の内容

- 1) 育成の対象者について
「育成機構」が育成する対象者は、次の2つのケースとする。
 - ① 船員教育機関の卒業生（3級海技士資格受有者、ならびに予定者）のうち、「育成機構」の示す条件に同意し育成を希望するケース（以下、Aコースと呼ぶ）
 - ② 船員教育機関の卒業生（3級海技士資格受有者、ならびに予定者）のうち、海事関連企業・団体等が雇用する者で、「育成機構」の示す条件に同意の上、これら企業・団体から委託を受けて育成するケース（以下、Bコースと呼ぶ）

2) 育成要員の募集定員について

「育成機構」が募集する育成要員の定員については、当面、次のような考え方で対処する。

- ① 初年度は、AコースとBコースを合わせ総数で30人程度とする。次年度以降、実績ならびに各船社採用状況、外航志望者数等を勘案し都度決定する。
- ② Aコースの募集定員は20人程度とする。ただし、Bコースの応募状況等勘案し調整もあり得るものとする。
- ③ Bコース（海事関連企業・団体等の採用者を委託育成する場合）の募集定員は10人程度とする。

3) 育成方法について

- ① Aコースの育成方法については、次のような考え方を基本に具体的なプログラムを策定し取り組む。
 - i) 一定期間の導入研修期間を設け、陸上座学研修（防災訓練等必要とする乗船前研修、海事英語・英会話研修等含む）および実乗船研修を実施する。
 - ii) 導入研修期間終了後、考課を経て3航・機士として定員のなかで勤務し、さらに上位職を執ることにより船員（海技者）としての実務経験を積むことでキャリア形成をはかる。
- ② Bコースの育成方法については、別途検討の上、決定する。

4) 進路指導について

育成期間中、育成要員個々についてきめ細かな進路指導を行い、船員（海技者）としての適性評価や就職斡旋等を行う。このため「育成機構」のなかに進路指導のための委員会を常設し対処する。

5) 育成期間について

- ① Aコースの育成期間については、次のような考え方で対処する。
 - i) 導入研修期間は一年間程度とする。導入研修の具体的プログラムについては、別途検討の上、決定する。
 - ii) 育成期間は、導入研修期間を含め最長5年とする。ただし、3年目終了時点までに各自の進路指導を行い就職斡旋等積極的に進める。さらに実務経験を希望する者は適性評価を得て、2年を限度に期間を延長する。
- ② Bコースの育成期間は、別途検討の上、決定する。

6) 配乗船の提供等育成期間中の船主協力について

新たな育成システムが円滑に運用されるためには、育成要員が乗船する配乗船の確保が不可欠であり、このため次のように対処する。

- ① 育成期間中、船主は必要とする配乗船の提供に最大限努力する。なお、配乗船の確保に当たっては、関係者の協力も得るものとする。
- ② 育成期間中、船主は育成要員の陸上休暇等を利用した各種研修への参加、ならびに研修施設の利用等について、可能な範囲で協力する。

7) 育成要員の待遇等について

- ① A コースの育成要員の待遇等については、導入研修期間とその後の育成期間の扱いを分けることとし、次の考え方で対処する。
 - i) 導入研修期間中は、別途定める研修手当を支給する。
 - ii) 導入研修終了後、育成期間終了までの間の待遇については、日本船主協会・外航労務部会と組合で締結している労働協約を基本に別途定める労働条件にもとづき措置する。
 - iii) 育成期間中は、各種社会保険を付保する。
- ② B コースの育成要員の待遇等は、組合と「育成機構」が協議し決定する。

8) 育成要員の身分保障について

育成期間中の育成要員の身分保障は、次の考え方を原則として措置するものとする。なお、法令上の整合などの諸問題は、別途検討の上、決定する。

- ① 「育成機構」は、船員法上の船舶所有者の地位を確保することで育成要員を直接雇用し、育成期間中、雇用関係を継続する。
- ② B コースの育成要員は、「育成機構」に出向し雇用関係を締結する。

9) 必要な資金の確保と負担について

必要とする資金は、国の助成、民間の支援等によって確保し、海事関連企業・団体、船主協会、組合、国は応分の負担により賄うことを基本に、資金確保の仕組みや具体的分担等、別途検討の上、決定する。