



HSMニュース

ベトナムにて船員交代を実施する事ができました！

新型コロナウイルスの影響で、船員交代が実施できず各社で様々な問題が発生している事と思います。弊社においても例外ではなく、中々計画通りに船員交代が行えず頭を悩ませている状況ではありましたが、ベトナム船員を配乗している管理船において、運よくベトナムへの配船が決まり、ベトナムでの船員交代を実施する事が出来ました！

以前よりベトナムでの船員交代は基本的には認められていなかったが、ベトナムでのベトナム人船員の交代については、一定の手続きを得れば可能との事であり、今回実施する事が出来ました。

乗船者においては、以前と変わらず比較的スムーズに手続きを行う事が出来ましたが、下船者については、外国船に乗船しており、外国から寄港した、という事もあり、検疫等の手続きも厳しく行われ、案の定、下船後14日間の隔離が必要との事であり、指定の施設(病院)での滞在が余儀なくされるとの事であり、また費用が嵩むなあ...とっておりましたが、何と！それらの滞在費用はベトナム政府が負担してくれるとの事で、追加費用はかからないとの事で、ホッと胸をなでおろしました。

しかしながら... その様な海外からの帰国者が殺到しているらしく、政府指定の施設が一杯で、結局船主負担でホテルを手配しなくてはいけなくなりました...

まあ、それでも、長期連続乗船をさせる事なく契約期間内で船員交代をする事が出来、またベトナムでの交代となったので、比較的低コストで抑える事が出来たので、結果としては非常に良かったなど、ホッとしております。

今後も暫くは、コロナウィルスの影響が続くと思われ、予定していた通りの交代も出来ないとは思われますが、引き続き各港での交代可否・条件等の状況に注視しながら、適港での交代を実施していきたいと思っております！

セミナー報告

Japan P&I ウェブセミナーへ参加！

先日3日間に渡り実施された、日本船主責任相互保険組合(Japan P&I)殿主催のウェブセミナーに参加させて頂きました！

通常は会場に集まり行うところを、現在の新型コロナウイルスの影響を鑑み、リモート飲み会などでも話題にあがっている流行りの「ZOOM」を使ったリモートでのウェブセミナーとなりました。

弊社においても最近では、乗組員のインタビューやブリーフィングを「Skype」を利用して行っておりますが、「ZOOM」を利用するのもウェブセミナーも初めてであり、どの様な感じか楽しみにしておりましたが、思った以上に見易く分かり易く、快適に参加する事が出来ました。

実際に会場まで移動する必要もなく、大きな会場で見づらい・聞こえづらい、という事もなく、合理的で参加もし易いので、新型コロナウイルスの影響は関係なく、今後もこの様な形でのウェブセミナーは続けて頂きたいと思っております。

セミナーの内容についても、今回は外航定期用船契約の主要論点の基礎という事で、「NYPE第8条、Off-hire、用船料不払いによる引揚と中断」「安全港、WOG/About、一方的返船/引揚の対応」「USCOGSAの撰取(堪航性担保義務/航海過失免責)」をテーマに説明され、実務に即した内容で、大変参考になりました。



時間的にも、1回1時間 x 3日間という事で、参加もしやすく、集中して聞ける時間設定であり非常に良かったと思っております。

この様な実務に直結する様なセミナーは非常に有意義であり、今後もこの様なセミナーがあれば積極的に参加していきたいと思っております。

当社管理船は、アジア地域での航海が多いので、PSCの検査も日本や東南アジア、韓国、ロシアなどで実施される事が多いです。

昨年の後半辺りからは、大きな指摘を受ける事もなく、No Deficiencyが続いていたのですが、最近ではまたちょっとした点検ミスや記入漏れなどの本来であれば防げたであろう凡ミスによるDeficiencyの指摘がちょこちょこ出てきているので、改めて、注意喚起を徹底する様に努めております。

直近で指摘されたのは、ベトナムのCam Ranhという港で指摘を受けた「Steering gear roomのライト(照明)のカバーがされていない」というものであり、これは乗組員がカバーにクラックが入っているのを見つけ、後で新しい物に取り換え様と外したままの状態になっていた、との凡ミスでありました。(直ちに取り付けて是正しました)

また、以前から注意しているのはロシアであり、ロシア各港のPSCOは比較的厳しく、細かい指摘も多くされるので、ロシアへ入港する際は要注意です！

それと注意しないといけないのは、未だにPSCOによる金銭の要求が多く発生している事です。インドネシアでは毎回の様に頻繁に要求され、大体各港でUS\$200.00～US\$300.00程度要求されます。当然Tokyo MOUでのInspection Rangeなどは関係なくやってきます。

直近では、フィリピンで要求されました。フィリピンでも当然Rangeに関係なく来るのですが、たちが悪いのが、金だけせばいて、Inspection Reportも出さない点です。インドネシアでは一応Reportは出してくれるのでTokyo MOUのデータベースにも反映されますが、フィリピンの場合は金を取るだけです。

因みに、今回はSangi港でUS\$200.00(当初の要求は\$400.00であり、レポートの提出を求めたらUS\$3,000.00要求されました)、その前はマニラでUS\$250.00取られました。

一時期フィリピンでもあまり金銭の要求は無くなってきていたと思っておりましたが、最近ではまた金銭の要求が増えてきた様に感じますので、引き続き注意していきたいと思えます。

 **ピックアップ!** [ここでは、私共が目にして気になった記事やニュース等を紹介させていただきます。海運に関する事や海運に関係なくても興味がわく様な内容の物を色々紹介していきたいと思えます!](#)

現在の新型コロナウイルスの影響が出始めた当初、ネットやテレビにおいては連日これらのニュースばかりを目にする事が多く、その中で、評論家やテレビのコメンテーター、またはインタビューを受けている店主など、様々な立場の人がそれぞれの立場で色々意見を主張していますが、聞けば聞くほど皆すべて「誰かのせい」「誰も助けてくれない」「保障がない」「支援が足りない」「支援が遅い」等々、自分勝手な言い分ばかりで、結局全て他人のせいにして、他人に依存している様に見えてしまい、どのテレビを見てもうんざりしていました。

いい大人が、人に何かをしてもらわないと、人に何かを決めてもらわないと、自分で決断出来ないのか、自分で行動出来ないのか、他人の決断・行動に自分の決断・行動を依存して、それで何かあったらまた他人の責任・他人のせいにするのか...

そこで、今回紹介する内容は「責任」についての事であり、共感出来る部分が多くありましたので紹介したいと思います。

責任は自分にあることを認める

■ 責任転嫁しない

商売やビジネスが計画通り上手くいかないことを今の社会、政府が悪い、景気回復が遅れている、などという人がいます。また、広告や宣伝で失敗すれば、媒体そのものや制作した広告代理店が悪い、という人もいます。

さらに、やる気が出ないというサラリーマンの中には「ワンマン社長にもうこれ以上ついていけない。」とか、「バカな上司がいるからやってられない。」などとグチをこぼし、やる気が出ないのは、社長や上司に責任がある、というようなことを言います。

と、このように思い通りに行かないことや失敗などを自分には非が無く、全て外的なことが原因と決め付ける人が大勢います。そのような人たちに、「あなたには非はないの？」と尋ねたところで、「ちゃんとやってます。」「一生懸命がんばってます。」「と、一切聞き入れません。それどころか、益々「自分は間違っていない。」という正当性を主張し始める人までいます。

上手く行かないのは、「あくまで外的な要因である」と。このように、なんでもかんでも上手く行かないのは外的要因にあると考える人にはある特徴があります。それは、結果だけみて、「あーだった。」とか「こーだった。」と、後出しジャンケンで意見や文句を言うところです。特に失敗したり、思い通りに事が運ばないときなど何か問題が起こった後にその特性は発揮されます。

たとえば、〇月〇日と商談日が、先月から決まっていて、営業マンがその商談日までに用意しておかなければならない資料の準備ができていなかったとします。すかさず上司からチェックが入ります。

「〇〇の件、資料できてる？」「いやっ、まだ出来ていません。」「おいおい、頼むよ。商談は明日だよ。大丈夫か？」
「えっ！？そのような指示、頂いてましたっけ？」、指示をされるも何も、それくらいのことは言わなくても・・・
と任せていたのに、出来ていない。しかも「指示がなかったから。」と、自分には非がないことをアピールする。

この問題は、自分には非がなく、指示をくれなかった上司に責任があるのでしょうか？ 指示を明確にしなかった上司にも落ち度があるにせよ、この営業マンは、いつまでにどのような資料を準備しておくのか？ という確認を怠っていたこととなります。確認さえ取っていれば、このような問題など起きなかったはず。つまり、商談の準備が出来ていないという問題が起こった後に、この営業マンは自分には非がなく、上司に責任があるように言っています。とはいっても、「やっぱりちゃんと指示しなかったほうに責任があるんじゃないですか？」なんて反論したくなる人もいるかも知れません。

しかし、問題はそういうことではなく、この営業マンが、「自分には非がない。」ということしか考えておらず、「問題を起こした責任は自分にもある。」ということを全く理解できていないことが問題なのです。要するに、想定されることに対しての段取りや確認であったり、準備というものが不足していて、得てして不足の事態を呼ぶことになるということが、わからないでいるのです。

したがって、不足の事態が起きて自分には非がなく、責任は他にあることを主張するのです。自分には非が無く責任は他にあることを主張する前に「なぜ前以ってそのことに気がつかなかったのか？」「このような問題が起きるといことは予め予想できるはず。なのになぜ自分は反応できなかったのか？」と、自分の準備不足、確認不足、意識不足、行動不足に目を向けるべきなのです。

上司が指示をしないから動けない。出した広告がイマイチだからお客さんが来ない。人通りが悪いからお客さんが来ない。社長がトップ営業をかけてくれないから売れない。などといっているうちは、意識、準備、勉強、行動など全てにおいてまだまだ不足だらけです。失敗や問題、予期せぬ事態が起きたとき、まずは自分(自社)にも非があると認めることから始めてみましょう。

■ まとめ

『責任転嫁をする前に、まずは非を認める。』

31

今さら聞けない

海運基礎知識 「船員について」

今回は船舶を運航する上で最も重要な要素の一つである「船員」について触れてみたいと思います。一口に「船員」といっても非常に幅が広く奥が深いので、今回は当社の実際の配乗業務に即した内容で大まかに説明したいと思います。

1. 船員配乗管理について

当社管理船においては、World Wideの船舶についてはフィリピン人船員を、近海船についてはベトナム人船員を配乗しております。そして、それらの船員については、当社が契約しているそれぞれの国のマンニング代理店を通して配乗手配を行っております。船種や航路、各船の特性等を踏まえて、乗組員の適性や資格などを事前に十分確認し、面接を実施の上、適切な船員の配置を実施しており、乗船前にはマンニング代理店による乗船前教育とは別に、当社による乗船前のブリーフィングも実施しております。

また、各国の配乗代理店とは日頃より密接な連携を保ち、信頼関係を築いており、日々の情報交換はもとより、定期的に現地へ赴き様々な課題について、打合せや意見交換等を行いより良い配乗管理に努めております。

2. ITFについて

ITFとは、交通運輸労組の世界的組織である国際運輸労連(International Transport Workers' Federation)の略称であり、世界147カ国の670組合の連盟であり本部はロンドンにあります。

ITFといえば、便宜地籍国の旗を掲げる船の査察を行うなど、便宜置籍システム廃止のための便宜置籍船(FOC) 反対キャンペーンなどが有名ですね。そして、ITFに加盟させ、ITFの労働条件を順守する事を求める活動を行ったりしております。要は、各国の労働組合の親玉みたいなものですかね。

3. 全日本海員組合(JSU)について

(1) 全日本海員組合とは

全日本海員組合(全日海、JSU)は、国際(外航)や国内(内航)の海運・旅客船事業、水産や港湾の海事産業で働く船員と、それらの分野で働く船員以外の労働者で組織する産業別単一労働組合です。

現在、日本人組合員が約3万人、フィリピン人船員などの非居住特別組合員が約5万人加入しています。そして当然、全日海は「国際運輸労連(ITF)」へ加盟しております。

次ページへ続く

(2) 全日海とITFの関係及び活動

現在、全日海では、森田保己組合長がITFの主要なポストである「運営委員」「執行委員」「アジア太平洋地域委員会副議長」「アジア太平洋船員地域委員会議長」等の要職に就き、ITFの活動を行っています。また、全日海は日本人船員(組員)と一緒に船に乗り組み共に就労する外国人船員や、FOCキャンペーンによって組織した外国人船員を「非居住特別組員」として組合に加入登録しています。

FOCに反対する理由として、「第1に、自国船員に比べ低賃金の外国人船員を自由に使う事ができる為、自国の船員の雇用や労働条件に深刻な悪影響がある」、「第2に、もともと厳しい規制から逃れる為の制度であり、劣悪な労働環境で働く船員のレベルも低く、海難事故を頻発させている要因である」、などと言われておりますが、以前HSM通信01号でも触れた通り、日本では全日海が大きな影響力を持っており、便宜置籍船に関して真の受益者は日本の親会社とし、乗組員が外国人船員であっても組合費の徴収を行っており、要は、日本人船員が減少する事に伴い組合収入が減少するので収入を確保する為にも、「フィリピン人であろうが何人であろうが、日本の会社が利益を得ているのだから、ショバ代払えや！」という感じですかね。(ちょっと言い方が下品でしたね。失礼しました...)

そして、FOC船に乗組むITF未加入の船員をITFに加入組織し、船主との間でITFが認める労働協約を締結する事を進めています。ITFに加盟する世界の船員・港湾組合は、入港するITF未加入のFOC船に訪船し、乗組員や船主と話し、場合によってはストライキを指導・実施し、荷役作業を拒否して抗議するなどの活動を行っています。

4. 労働協約と近海協約

(1) 労働協約とは

「労働協約」の意味は労働組合または労働者団体と使用者またはその団体との間で交わされる、労働条件についての協定のことで、労働組合による団体交渉の結果として締結されるものです。

それらの団体協約は、CBA(Collective Bargaining Agreement)と言われており、雇用主と1つまたは複数の労働組合の間で合意された労働協約です。

日本においては、国際船員労務協会(国船協:IMMAJ)が海員組合(全日海)との間に交渉委員会(IBF協約地域交渉委員会)を開催し、IBF-JSU IMMAJ CAおよびIBF-JSU/AMOSUP IMMAJ CBA等の外国人船員の労働協約についての交渉を行っています。

因みに、AMOSUPとはITFに加盟しているフィリピンの労働組合の事であり、多くのフィリピン人船員が母国の労働組合であるAMOSUPとJSUに加盟している事になります。

(2) 近海協約とは

日本では昔から近海船・近海航路という様に遠洋船と区別されており、日本でいう近海船は、以前で言えば、日本-シンガポール間の範囲で航行するという認識で、その場合、全世界を航行するWorld-Wideの船とは状況も収入にも大きく差がある為、全く同じ条件だとコスト的にも非常に厳しいという事情があり、かといって全日海としては、何とか全日海に加盟させたいと考え、全日海との間での「近海協約」が制定され、近海船においてこの協約を適用する船主が増えていきました。尚、近海協約は、あくまで全日海(JSU)と締結する労働協約であり、ITFに認められた協約ではありませんので、ITFに準拠しているという事にはなりません。

近年、近海の認識が変わってきており、その航行範囲も大きく変化してきているのが現状であります。

特に、海外船社との用船契約となると、日本-シンガポール間で限定してしまうと近年発展が進んでいるインド方面へ寄港出来ない事になり、インドやパキスタン、バングラデシュ向け・出しの荷物が扱えないという事で、その様な船だと、ビジネスの幅が非常に限定されたものとなってしまいます。

しかしながら、全日海との間で「近海協約」を締結している場合、インドまでは適用されず、インドまで行く船の場合、World-Wideと同様の労働協約を締結する必要があり、一気にコスト増となる事が予想されます。

その様な事からも、近海船の船主においては、その点を十分注意しておく必要があり、用船契約を締結する際には、それらの事情を踏まえて、航行区域・航行制限を明確にしておく必要があります。

そして、インドなどのある一定の地域まで行く事にする場合は、特別な条件(手当など)等をしっかりと詰めておく事も必要と思います。例えば、インド東岸までは認め、但し、それ以上行く場合(東経〇〇度を越えた場合など)にはUS\$〇〇/日の追加Hireを支払う、などします。

(3) その他の手法

当社においては、近海船はベトナム人船員であり、Non-ITF/No CBAでやっている為、基本的に乗組員との個別の労働契約のみとしており、全日海との協約による縛りや影響などは全くありませんので、船員費としてのコスト的な影響はありません。マンニング会社との交渉や条件の合意等は当然必要ですが。

そこで心配されるのが、ITFの協約を締結してなくて大丈夫なのか、という事ですが、ヨーロッパやオーストラリア、米国などと違い、近海諸国においてITFによる抗議等で実際に遅延などの被害を被る事は殆どありません。そもそも、前述したJSUの近海協約すらもITFでは認められておりませんし、近海船の船舶において用船契約でITF fitを条件とする事も殆どありません。

ヨーロッパやオーストラリアなどは国自体が労働問題に非常にシビアであり、船舶も港湾も全て一体となって活動しており、ITFに準拠していない船舶の場合、荷役が容易に拒否される事もあります。なのでWorld-Wideの船舶の場合、用船契約にもITF clauseがあり、ITF fitが条件となっております。

まだまだ続く。

今までの小職の経験において、Non-ITF/No CBAでインドやパキスタン、バングラデシュ等まで行く船舶に同様の条件でベトナム人船員を配乗してきましたが、この10年位の間で大きなトラブルになったこともありませんし、近年MLC条約が発効されてからは、MLC条約をしっかりと順守している事で適切な労働条件・労働環境である事も証明できております。当然、実際に乗組員が満足して乗船でき、不満が出ない様に、労働条件・労働環境の維持に努めておりますし、マンニング会社との連携・関係構築も図っております。

一方、フィリピン人船員の場合は、労働組合との協約が必須であるので、ベトナム人船員の様にNo CBAという訳にはいきませんが、ITFに加盟していないローカルユニオンにて労働協約を締結する事も可能であり、その場合、万が一ITFやJSUに指摘を受けたとしても、そのユニオンが対応してくれるので、全くのNo Union/No CBAに比べると安心感があるかと思えます。

当社においては、前述の通りにベトナム人船員を配乗する事により、船員費を大幅に抑える事が可能となっており(ベトナム人船員のタリフも少しずつ上昇はしているが)、小職の今までの経験から言うと、コスト的な比較としては、

1. フィリピンWorld-Wide > 2. フィリピンJSU近海協約(インドまでいけない) > 3. フィリピンローカルユニオン(インド方面行っても問題ない) > 4. ベトナムNo-CBA(インド方面行っても問題ない)、

という感じかと思われれます。

5. まとめ

上記にて、船員配乗を取り巻く環境や諸条件について簡単に説明しましたが、あくまで小職の経験や当社の実務に即した部分のみですので、まだまだ様々な細かい条件や違った配乗の仕方なども色々あると思えます。

船員の配乗管理においては、ITF・全日海などの労働組合やその労働協約を踏まえた上での適切な配乗が求められるので、それらの事も知識として十分持っておく必要があります。

また、近海船の場合は、用船契約の条件をよく吟味して交渉する必要があり、またそれに合わせた協約のあり方や船員配乗の仕方が求められます。

World-Wideの場合は、ITF fitが必須であるが、近海においては、そのやり方次第で、船員費に大きな違いが出てくるので、それらも踏まえてどの様な方法をとるか十分検討する必要があります。

当社の様に、近海船に限ってはNo-ITF/No CBAという対応も可能ですが、MLCは当然のことながら、実際の労働条件・労働環境や信頼のおけるマンニング会社、書類面含めたしっかりとした対応等々が必須であります。

そして、今後もITFや各国の労働組合の動向、各港での動向・情報等は、引続き注視していき、状況に合わせた適切な配乗、対応が必須であり、それらも踏まえた最終的な判断が求められます。

冒頭で申し上げました通り、船を運航する上で「船員」は最も重要な要素の一つでありますので、まずは、良い船員が、良い環境で、安全に運航、出来る事を第一に考え、そして当然経済活動ですので、そこにコストの要素も十分に考慮したバランスの取れた配乗管理を心掛ける事が必要かと思えます。

以上