

第 157 回人口・社会統計部会 審議協力者提出資料

令和 8 年 10 月 20 日

審議協力者 日本内航海運組合総連合会

海務部長 畑本 郁彦

1. 提出の趣旨

令和 8 年 10 月 1 日の第 1 回人口・社会統計部会では、船員労働統計調査の変更及び今後実施予定の年収調査の方向性について説明・審議が行われました。本コメントは、次回以降の審議を円滑に進める観点から、資料 3「調査実施者説明資料」のうち、年収調査、陸上労働者との比較、勤続年数、予備船員及び行政記録情報の活用について、船員の勤務実態及び内航海運業界の実務の立場から補足するものです。

今回の見直しの方向性そのものに異論を述べる趣旨ではなく、統計結果を利用する際に、船員特有の勤務形態、賃金体系及びキャリア形成が適切に理解されるよう、特に留意いただきたい点を整理しています。

2. 年収調査及び陸上労働者との比較について

(1) 年間報酬を把握する方向性【資料 3・7～11 頁】

船員は、一定期間乗船した後にまとまった陸上休暇を取得する勤務形態が一般的であり、乗船中と下船・休暇中では、乗船手当等を含め給与構成が異なる場合があります。このため、特定の 1 か月の報酬を単純に 12 倍するより、実際の年間報酬を把握する方が所得実態に近く、年収調査として悉皆把握する方向性は合理的と考えます。

また、陸上労働者との年収比較には意義がありますが、船員は船内に生活の場を置きながら一定期間連続して勤務し、その後まとまった休暇を取得します。したがって、年収や勤続年数のみでなく、乗船・下船月数、労働時間、休日数等を組み合わせて評価し、その点を統計公表時にも利用者へ明示することが重要と考えます。

(2) 「勤続年数」と「経験年数」及び賃金構造【資料 3・9～11 頁】

船員法第 111 条報告では、「経験年数」を「船員として通算した年数」として把握しています。現在の雇用先における勤続年数とは性格が異なり、例えば長年船長・機関長等を経験した者が転職した場合、勤続年数は短くなっても、海技資格、乗船経験及び技

能が失われるものではありません。今回、勤続年数と経験年数の双方を把握するのであれば、両者を併せて分析することが重要です。特に陸上労働では『勤続年数』が熟練度や賃金上昇に直結しやすいのに対し、船員労働では転職後も『経験年数（総乗船履歴・有資格）』が技能や職位決定の主たる要素となる点に留意が必要です。

また、船員の賃金体系は、労働組合の状況や加盟船舶所有者団体、労働協約の有無等によっても異なります。労働協約によらない場合には、各社の賃金制度に加え、乗船する船舶の大きさ、主機関出力、航行区域、船種、職位、保有資格及びこれまでの乗船経験等によって処遇が大きく異なる場合があります。

このため、年間報酬の分析に当たっては、勤続年数又は経験年数だけでなく、可能な範囲で、労働組合の状況（労働組合の名称、加入者数及び労働協約の有無）、職種・職位、船種・総トン数・航行区域等の船舶属性も併せて見ることで、賃金構造を適切に理解する上で重要と考えます。

(3) キャリア形成及び働き方改革に関する説明【資料3・11頁】

船員のキャリア形成は、単純な勤続年数の経過ではなく、乗船経験を積み、海技資格を取得し、航海士・機関士から船長・機関長等へ職位が変化していくことが重要な要素です。このため、「勤続年数経過による年間所得のビジョン」という説明よりも、経験年数、勤続年数、職種・職位、労働組合の状況、船舶属性等と年間報酬との関係进行分析し、処遇及びキャリア形成の実態を把握するとの整理が適切と考えます。

また、年間所得は、基本給等の改定、職位、時間外労働、乗船期間、諸手当、賞与等の複数要因で変動します。このため、年間所得の増減のみで働き方改革の効果を評価するのではなく、労働時間、休日数、乗船・下船期間等と併せて分析し、船員の働き方や処遇の変化を把握するための基礎資料とすることが適切と考えます。

3. 「予備船員」の法的な意味と報酬比較について

(1) 「予備船員」の意味

資料1-1では、予備船員を「船員法の適用を受ける船舶に乗り組むため雇用されている者で船内で使用されていないもの」とし、乗船待機中・陸上休暇中の者のほか、外国籍船舶に乗り組む船員も含むと整理しています。したがって、一般的な「予備」という語から想起される余剰的・バックアップ的な人員とは必ずしも一致せず、日本籍船の船員では、通常の乗船・休暇サイクルの中で生じる法的な区分という側面があります。

(2) 外国籍船舶に乗り組む日本人船員との報酬比較【資料 1-1・11 頁、資料 3・11 頁】

外国籍船舶に乗り組む日本人船員も予備船員に含まれるため、「予備船員」という同じ区分の中に、外国籍船舶上で勤務している者と、日本籍船から下船して陸上休暇中の者が含まれる場合があります。船員の給与には、乗船中か下船・休暇中かによって支給の有無又は額が変わる手当もあるため、法的な区分が同じであることだけでは比較条件が同一とは限りません。

資料 3 では、SNA 推計に職種別報酬額を必要としないため、外国籍船舶に乗り組む日本人船員と外航日本籍船舶に乗り組む日本人船員の平均報酬額を比較するとしています。しかし、職種別集計の要否と、比較対象となる報酬の条件を揃える必要性は別の論点です。SNA 推計上のマクロな総額推計目的と、労働統計として船員の処遇や労働実態を比較する目的とを明確に区別し、比較にあたっては、乗船中同士の報酬なのか、年間報酬同士なのか等の比較条件を揃える必要があります。

今後の年収調査では、前年 1 年間の定期払い報酬に加え、乗船月数及び下船月数を把握する計画であるため、年間報酬と乗下船の勤務状態を組み合わせることで、より比較可能性の高い分析が可能になると考えます。

4. 船員法第 111 条報告等の行政記録情報の活用について

資料 3 では、船員法第 111 条報告により把握した情報について、船員労働統計では、報告者氏名・住所、指定船舶の名称、総トン数、用途、内外航別等のプレプリントに利用していると説明されています。

一方、船員法第 111 条報告では、船舶属性や乗組船員数・予備船員数のほか、年齢別船員数、経験年数別船員数、海技免状受有船員数、労働組合の状況等も把握しています。これらは、船員の母集団構成や年齢・経験・資格等の基礎的な構造を把握するための情報として活用できる一方、船員労働統計で調査する労働時間や年間報酬等を直接代替するものではありません。

このため、資料 3 の「本調査における活用はこれらの項目に限られている」との説明につきましても、行政記録情報そのものの価値や役割が限定的であるとの誤解を避ける観点から、「行政記録情報は母集団名簿の整備や船舶・船員の基礎構造（年齢・経験・資格等）の把握に不可欠な役割を果たしており、今回の年収調査は、行政記録情報では

直接把握できない年間報酬や労働時間の動向を補完・分析するものである」と、両者の明確な役割分担（相互補完関係）として再整理いただくことが望ましいと考えます。

5. 資料3について望ましい整理・補足案

(1) 勤続年数・キャリア形成

「勤続年数経過による年間所得のビジョンを提供する」ではなく、「前年1年間の定期払い報酬、勤続年数及び経験年数に加え、可能な範囲で職種・職位、労働組合の状況、船舶属性等を組み合わせて分析し、船員の処遇及びキャリア形成の実態を把握するための基礎資料として活用する」との整理をお願いします。

(2) 働き方改革の効果

「年間所得の増減から働き方改革の効果を検証する」ではなく、「年間所得の変化を、労働時間、休日数、乗船・下船期間等と併せて分析し、船員の働き方や処遇の変化を把握するための基礎資料として活用する」との整理をお願いします。

(3) 外国籍船舶に乗り組む日本人船員の報酬比較

SNAにおける平均的な報酬水準の把握を目的とする比較であり、職種別・経験年数別の賃金構造が同一であることを示すものではないこと、また、乗船中・休暇中又は年間報酬など、比較条件にも留意する必要があることを補足いただきたいと思います。

6. まとめ

年収調査を整備し、船員と陸上労働者との比較可能性を高めることは、船員の処遇を客観的に示し、人材確保やキャリア形成を検討する上でも有意義と考えます。その際、「勤続年数と経験年数」、「乗船中と下船・休暇中」、「法令上の予備船員と実際の勤務状態」に加え、労働協約の適用の有無、職位、保有資格及び船舶属性等を区別し、船員特有の勤務・賃金構造を踏まえて結果を解釈できるようにすることが重要です。

以上