



## 概要書

# 人材の持続可能性を推進

## 監視の目が厳しくなる海事産業、労働条件は長期的リスク

世界貿易の約9割は海上輸送されており、約190万人いる船員は世界のサプライチェーンで欠かせない役割を担っている。しかし、過去50年間に及ぶ費用削減により、労働条件は悪化し、労働は長時間化し、契約は短期で予測不可能となり、基準は精神・身体の安全を優先しなくなった。その結果、海事産業における労働者は不足し、新規人材の呼び込みも困難になり、一方で規制当局、顧客、金融機関からは状況を改善するよう圧力を受けている。

## 船員と貿易への脅威

海運業は人材危機の真ただ中にある。船員不足は過去最高の水準にあり、企業が自社船の乗組員を確保する能力だけでなく、グローバル物流の信頼性も脅かしている。わずか189万人の船員が14兆ドル規模の世界貿易を取り扱っており、船員が抱える疲労や過度な精神・身体負担、そして人材不足によって、地政学上の対立、港湾の混雑、天候に関連した寸断にすでに直面しているサプライチェーンのリスクが増大している。

昨今の船員は、他のほとんどのセクターでは容認されない労働条件を受け入れざるを得ないことが多い。世界海事大学(WMU)の2024年の調査では、船員は平均で週74.9時間労働したと報告している。これは世界の週平均労働時間である43.9時間を約7割も上回っている。また、船員のシフト間の休憩が10時間に満たない場合が多く、78%を上回る回答者が契約期間中に1日も休日を取得していないことも同調査で分かっている。

このような労働条件は、労働者個人に影響を与えるだけでなく、高リスク環境も作り出す。身体的に過労状態にある、または精神の健康に問題がある場合、船員は仕事を安全かつ効果的に遂行できない。この証拠として、75%以上の安全に関する事故は人的ミスに関連している。疲労は特に問題であり、海難事故の25%を占める。

ボルチック国際海運協議会(BIMCO)および国際海運会議所(ICS)が2021年に発表した船員労働需給報告書は、海事産業は世界の商船を運航するために2026年までに90,000人近く船員を増員する必要があると警告している。同様に、グローバルな海運コンサルティング企業Drewryの2023年報告書によると、船員不足は9%であり、同社が船員労働市場の分析を20年近く前に開始して以降、最も高い数値となった。

## ウェルビーイングより費用削減を優先

1970年代の石油危機以降、1980年代および1990年代の業界再編、2008年の世界金融危機、コロナ禍と、海事産業は過去50年間に継続して費用削減の圧力にさらされてきた。費用削減努力は、船の大型化、乗組員規模の縮小、そして短期契約で雇用される船員の増加につながった。これらは、業務量の増加および休憩時間の減少と相まって、船員の精神と身体の健康に悪影響を与え、海上生活の魅力を損なった。

2006年に採択された海上労働条約(MLC)は、船員の雇用に関する最低限の基準を導入した。しかし、その遵守は世界共通に広がっていない。コロナ禍の乗組員交代危機によって、船員の保護と権利の強化を求める声が上がったものの、根底にある構造的な問題は解決されていない。

世界で航海に従事する労働者のわずか2%である女性の代表者の不足や性的差別は依然として重大な問題である。近刊の海事の雇用可能性調査では、女性回答者の29%が性的差別を大きなキャリアの障害に特定してい

るのに対し、同回答を選択した男性は0.4%にとどまっている<sup>1</sup>。さらに、認定の壁、組織的な偏見、国籍差別、賃金格差は引き続き女性の雇用機会とキャリア昇進の妨げとなっている。

All Aboard Alliance報告書「海上で女性が直面する15の問題」は、家族計画の選択肢の欠如は女性が直面する最も大きな雇用課題の一つであると明らかにした。海上で勤務するなかで妊娠した船員に対応する適切な施設は通常は船になく、船員の多くは妊娠を打ち明けた直後に賃金を支払われることなく下船させられる。

海事産業がその性別格差および歴史的に高い船員不足に取り組むには、男女双方にとっての海上キャリアの魅力を高める必要がある。さもなければ、精神・身体の健康を危険にさらす環境下での労働を嫌がる傾向が高まる現在・将来の船員世代を遠ざけてしまうリスクがある。

## 外部圧力

投資家、規制当局および海運顧客は船員のウェルビーイングを優先するよう海事産業に圧力をかけ、複数方面から変化を求める声が上がってきた。

- **投資家:** コンサルティング企業Woodrowは、最近の報告書で、英国の上級金融専門家の間で高まっている海事セクターに関する懸念事項を示した。三分の一近く(64%)の回答者は、環境・社会・ガバナンス(ESG)リスクを理由に海運セクター投資の売却を検討していると回答している。これを少し上回る66%の回答者は、海事セクターは他のセクターと比較してESG関連の金融リスクが高いと回答した。具体的な懸念事項は、労働条件や安全性、透明性を欠くと認識されていることなどである。
- **法律:** EUの企業持続可能性デューデリジェンス指令(CSDDD)は、欧州で事業を行う企業に、そのサプライチェーン内での人権侵害および環境負荷を説明する責任を負わせる。企業の多くは、何らかの形で持続可能性デューデリジェンスをすでに実施しているが、サプライチェーンに一番近い上流接点に注目して、その下流における人権と環境問題を見逃ごししている場合が多い。CSDDDは、企業はデューデリジェンスの実施を政策に組み込み、リスクを優先付けて取り組み、関係するステークホルダーを関与させ、公に報告することで透明性を確保することを義務付けている。同指令は2024年7月に施行され、EU加盟国は2026年7月までに国内法に採択する義務を負う。

2023年に施行されたEUの企業サステナビリティ報告指令(CSRD)と合わせると、これは世界で大規模な非上場企業やEU域内で事業を行う非EU企業の子会社も含めた50,000社超の企業が報告義務の対象となったことを意味する。

この新たな法律により、企業は人権・労働法の悪い慣行の影響に対処し、ウェルビーイングと安全を守ることはサプライチェーン全体における相互の責任となることが期待されている。この法律で要求される公の報告の部分により、海事企業はその取引先と顧客の双方から労働慣行の改善への圧力を受けることになる。

- **顧客:** サプライチェーンにおける労働条件を報告して潜在的な人権侵害を監視する義務を負う船主および海運顧客が増加することから、透明性を高め良い慣行を実施するよう海運企業に圧力をかける可能性が高い。

## 「Diversity@Sea」イニシアチブの学習事項

外部圧力や施行予定の法律を待つべくもなく、海運産業が人材の持続性を改善する措置を講じていることを示すよい兆候がある。その一つは、昨年のアテネで開催された年次サミットでAll Aboard Allianceが立ち上げた、協働努力のための「Diversity@Sea」イニシアチブである。

海運大手企業12社は、各社1隻の実験船に、4人以上の女性乗組員を乗船させ、月経に関するニーズや個人衛生の適切な環境を整備し、24時間年中接続可能なWi-Fiアクセスを提供し、誰でも利用できる個人用防護具を確保することを約束した。

<sup>1</sup> 同調査結果はグローバルマリタイムフォーラムの報告書「海事産業の雇用可能性: 女性船員が直面する4つの主な課題 (Employability in maritime: Four key challenges facing women seafarers)」の一部。同報告書はTURTLEと共同で作成され、2024年9月26日に出版予定。

2023年11月以降、グローバルマリタイムフォーラムは、虐待、ハラスメント、いじめがなく、より柔軟な仕事と生活の計画を許容できる、よりインクルーシブな職場環境を作る方法を学ぶために、これら12隻に乗船する400人の船員と日常的に関わっている。

初期のデータ収集では、海上で働く男女の生活に意味ある変化をもたらし得る以下の7つの重要な重点分野が浮かび上がった。

- 虐待、ハラスメント、いじめを一切容認しない方針
- 柔軟な雇用契約
- インターネット接続、社会的つながり
- ヘルプデスクの利用保障
- 子育て支援
- 誰でも利用可能な個人用防護具
- 透明性のある訓練・評価制度

この実験の長期的な野望は、海事産業の共通基準を新たに作ることである。実験から得たすべての学習事項、提言、指針は2025年3月に公表予定である。

## 主な質問事項:

- 海事産業は、そのサプライチェーン全体における労働者の処遇状況についてステークホルダーの高まる期待に応えるために、どう協働していけるか。
- 海上における労働条件の改善に成功した先発企業から得られる教訓は何か。
- 継続した費用削減圧力に直面している海事産業には、労働条件と職場の魅力を改善するためにどのような選択肢があるか。
- AIと自動化は船員の労働量を削減できるか、それとも新技術は海事労働者に置き換わるか。

## 参考文献:

- [Improving seafarer well-being: Preliminary findings from the Diversity@Sea pilot](#) (Global Maritime Forum, 2024)
- [Quantifying an inconvenient truth: Revisiting a culture of adjustment on work/rest hours](#) (World Maritime University, 2024)
- [All Aboard Alliance Insights](#) (Global Maritime Forum, 2023)
- [Seafarers Happiness Index, Quarter 2 2024](#) (The Mission to Seafarers, 2024)
- [15 key pain points for women at sea](#) (Global Maritime Forum, 2023)