船員法・海上運送法に基づく「是正命令」・「輸送の安全の確保に関する命令」に対する改善報告書（要約）

１．主な違反内容

(1) 船員を労働時間の上限を超える作業に従事させたこと。

(2) 教育訓練を修了した者以外の者を乗組員として乗り込ませたこと。

(3) 非常の場合のために必要な海員に対する操練について、規程に従った内容及び頻度により実施しなかったこと。実際には操練を実施していない場合に実施した旨の虚偽の記載をしたこと。

(4) 以上(1)～(3)に関して、経営トップ、安全統括管理者、運航管理者、船長の職務・権限を適切に果たせていなかったこと。

２．調査結果の主な内容

(1) 船員を労働時間の上限を超える作業に従事させたこと。

2024 年 6 月から 9 月の間、1 日当たり 14 時間または 1 週間当たり 72 時間の上限を超過した船員は全船員 82 名に対し、73 名（89%）でした。

(2) 教育訓練を修了した者以外の者を乗組員として乗り込ませたこと。

調査・確認の結果、旅客の避難に関する教育訓練の未実施者が 6 名、船舶の特性に応じた操船に関する教育訓練の未実施者が 4 名と判明しました。運航管理者は、輸送の安全の確保上必要な教育訓練の実施状況について確認することを怠っていました。

(3) 非常の場合のために必要な海員に対する操練について、規程に従った内容及び頻度により実施しなかったこと。実際には操練を実施していない場合に実施した旨の虚偽の記載をしたこと。

調査・確認の結果、長期にわたり安全管理規程に基づく操練が実施されなかったこと及び、船長は長期にわたり、船内に備え置く航海日誌において、実際に操練を実施していないにも関わらず、虚偽の記載をし、また運航管理者あてには、操練を実施した旨の報告をしていたことが確認されました。

(4) 以上、(1)～(3)に関して、経営トップ、安全統括管理者、運航管理者、船長の職務・権限を適切に果たせていなかったこと。

操練が長きにわたり適切に実施されておらず、その事実を隠蔽するための操練実施記録の不実記載が横行していたこと、及び教育訓練の未実施について経営トップ安全統括管理者、運航管理者はその事実を把握・管理できておらず、結果、それぞれの職務および権限が果たせていませんでした。

３．主な原因

これらの違反を生じた背景および原因の主なものは、以下の通りと考えております。

(1) 非常の場合のために必要な海員に対する操練は、法令上船長の責任下で行われる事項であり、会社が主体的に関与することではないと考えておりました。会社に提出される操練記録簿の所見等から安全統括管理者、運航管理者は、操練は行われているものと認識しており、経営トップが参加する毎月の安全マネジメント会議においても、操練の実施状況については報告事項となっておらず、会社として実態を把握することができておらず、経営トップも安全管理体制の構築・維持・改善ができておりませんでした。

(2) 一方で、法令に沿った操練が長期にわたって行わないことが慣例となった原因としては、①伊豆諸島航路に特有ともいえる過密な運航（1 日最大 11 回の入出港）ダイヤ、②限られた停泊日に船の整備作業が優先となったことなどにより労働時間がタイトになっていて、法令に基づく操練が実施できる環境が整えられていなかったことが考えられます。また、操練の未実施は法令違反となることから不実記載も慣例として横行していました。そこには、会社と船員との間にコミュニケーション上の問題があったと言わざるを得ず、全社的に法令遵守や安全意識が低下しておりました。安全の確保を管理監督する体制が不十分であったことが今回の事態に至ってしまった原因であると認識しております。

(3) 船員を労働時間の上限を超える作業に従事させたことや、教育訓練の未実施についても、船員数の不足などそれぞれに固有の要因はありますが、違反を生じた背景および原因の主なものは同様のものであると考えております。

４．改善策

(1) 法令に沿った操練並びに教育訓練の未実施、および経営トップ、安全統括管理者運航管理者、船長の職務・権限を適切に果たせていなかったことに関する改善策

① 【経営トップ】今般の法令違反等について、再発防止策の策定に主体的に関与する。改善のため、既存ダイヤの変更の指示、操練も含めた船員の仕事量と配乗人員数のバランスを確保するよう安全統括管理者、運航管理者へ指示する。また安全最優先の徹底を指示するため、安全マネジメント会議にて操練・教育訓練の実施状況について報告させる。更に月に一度操練に立ち会い事故事例等活用し船員へ安全に関する説明を行う。加えて操練に関する監査を内部統制部門へ指示し報告させることで、新たな安全管理体制が維持されていることを定期的に確認する。

② 【安全統括管理者】経営トップの指示のもと計画を立案し、実行に移す。安全最優先の原則の徹底のため、事故事例などを活用し全社的に注意喚起を行う。また、法令遵守のため、通報窓口を周知し現場から直接意見できる環境づくりを行う。定期的に操練に立ち会い、実施状況を確認する。

③ 【運航管理者】船長と協力し、本人も定期的に操練に立ち会うことで確実に実施確認を行い法令遵守に努める。教育訓練一覧表を活用して、一年に一回以上、全船員が操練に参加できるよう、また安全教育未修了者を乗り組ませないようにする。船員に対して法令遵守の重要性について教育する。また、船長が決めた操練予定日について「操練日」と配船予定表に記載し意識づける。安全マネジメント会議で、操練の実施状況について法令に基づいて実施できていることを報告した上で、立ち会い時の所見を報告する。

④ 【船長】操練予定日を計画し、法令に基づいて実施する。予定日が決まれば会社に報告する。虚偽の記載がないよう運航管理者等が操練に立ち会う。

(2) 教育訓練を法令に基づいた方法で必ず実施するための改善策

① 【旅客の避難に関する教育訓練】未実施者 6 名は、既に実施済。

② 【船舶の特性に応じた操船に関する教育訓練】未実施者 4 名は、既に実施済。

③ 管理者を運航管理者 1 名でなく 4 名とする。

④ 運航管理者は、教育訓練実施状況一覧表を作成し、船長、船舶部門及び内部統制部門と共有する。

(3) 船員の労働時間削減のための改善策

① 船員不足に対する採用の実施（甲板部 5 名、機関部 4 名採用予定）を行う。

② 全船員に船員法に基づく労働時間に関する教育（今回実施済）を行う。

③ 適正な労働時間管理体制の強化（本社側の管理者を 1 名から 3 名とする）

④ 労働時間管理簿のシステムを導入する。

⑤ 過密ダイヤの見直し（一部減便、寄港便中止等）

⑥ 毎月 1 日操練実施の為、停泊日を設ける。

⑦ 整備作業の外注化を検討する。

(4)全社的な安全管理体制の強化

① e-ラーニングを使い、操練について全社員へ教育し確認テストを行う。

② コンプライアンス窓口を周知し、法令違反の報告環境を整えると共に船員の個人面談を行い、コミュニケーションを強化する。

③ コンプライアンスについて外部講習を受ける。

④ 経営トップが毎月の朝礼で安全に関する講話を社員に向け行う。

⑤ 全社的に過去の事故事例について共有し安全意識を向上させる。

⑥ 外部から安全に関するアドバイザーを招いて安全管理体制のチェックを行う。

以上