

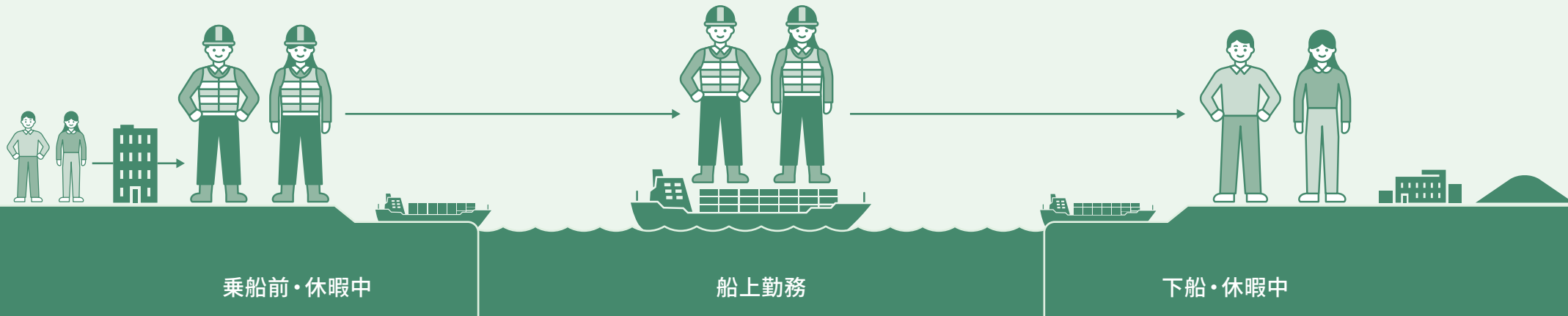
船員の人権尊重



船員と人権との関わりは、船上勤務時とその前後に分けて考えることができます。乗船前には自身の乗船希望を倫理的な募集・採用活動の下で示すことができ、併せて船上で必要となるスキルについて適切なトレーニングを受ける必要があります。また、長期間にわたる船上勤務においては、メンタルヘルスを含めた労働安全衛生が確保され、結社と団体交渉の自由や自身の苦情提起に対して救済へのアクセスが確保されるとともに、定められた

期間内に勤務が終了する必要があります。24時間を船上で過ごす船員にとってはプライバシーが確保されることも重要です。さらに、下船後の家族との時間においては、長く家を留守にする乗船業務に対して家族の理解を得つつ、自身と家族の将来設計を立て生活権の向上を図る必要があります。以下では、これらの側面における当社の船員の人権尊重に向けた取組みを紹介します。

■ 船員の募集・採用から船上勤務、下船までの流れ



● マンニング会社 (NYKSM社など) が手配する船員数 ※2022年12月時点

4,437名
(下船・休暇中の人数を含む)

6,185名

● 関連する人権課題

倫理的な採用活動

労働安全衛生

適正な労働時間

プライバシーの権利

救済へのアクセス

結社と団体交渉の自由

職場における差別

エンゲージメント

金融サービスへのアクセシビリティ

……人権課題(権利侵害を防ぐ取組み)

……その他(権利の伸長を目指した取組み)

船員の基本的権利や船上における労働安全衛生は2013年8月20日に発効した国際条約MLC (Maritime Labour Convention, 2006 (ILO海上労働条約)) に定められており、国際航海に従事する総トン数500トン以上の船舶に対し、遵守することが義務付けられています。MLCでは16の遵守すべき項目(右表)が規定されており、旗国と船舶所有者はそれぞれの項目を確実に実施する措置を取ることが求められています。旗国と船舶所有者が実施する具体的措置は、それぞれDMLC※ Part IとDMLC Part IIに記載され、DMLC Part IIについては旗国による承認を得ます。

当社では2002年7月1日に発効されたISMコード(国際安全管理規則)に基づき構築された安全管理システム(SMS)にMLCの要件を組み込み、システム化、マニュアル化することで確実に遵守できるような運用を行っています。

また、当社ではこのような運用を通じて、当社グループ管理船における船員の人権尊重を実現するとともに、NAV9000という当社独自のアセスメントを通じて、船舶管理会社(毎年)とその管理船(3年で1巡)におけるMLC遵守状況を確認しています。

※ DMLCとは、Declaration of Maritime Labour Complianceの略。MLCの要求事項について旗国および船舶所有者がどのように遵守するかを纏めたもの。

■ MLCに則り旗国と船舶所有者が遵守すべき項目

① 最低年齢
② 健康証明書
③ 船員の資格
④ 船員の雇用契約
⑤ 免許を与えられ、資格証明を受け、又は規制された民間の船員の募集及び職業紹介のための機関の利用
⑥ 労働時間及び休息时间
⑦ 船舶の配乗水準
⑧ 居住設備
⑨ 船舶におけるレクリエーション用の設備
⑩ 食料及び料理の提供
⑪ 健康及び安全並びに災害の防止
⑫ 船舶における医療
⑬ 船舶内における苦情に関する手続
⑭ 賃金の支払
⑮ 送還のための金銭上の保証
⑯ 船舶所有者の責任に関する金銭上の保証

関連リンク 安全基準NAV9000

<https://www.nyk.com/esg/social/nav9000/>



倫理的な採用活動

マンニング代理店による
倫理的な採用活動を確認しています。

労働者が搾取されることのない倫理的な採用活動に対する世界的関心が高まっています。MLC Reg.1.4には「免許を与えられ、資格証明を受け、又は規制された民間の船員の募集及び職業紹介のための機関の利用」が規定されている他、MLCのStandard A1.4.5(b)は、船員の搾取を禁じています*。

この「民間の船員の募集及び職業紹介のための機関」、つまり、船員を募集する人材派遣会社はマンニング代理店と呼ばれます。マンニング代理店は、船舶管理会社またはマンニング会社の依頼を受けて船員を募集採用し、船主あるいは船舶管理会社に代わり、船員との雇用契約を代行します。よって船員は、船主あるいは船舶管理会社の直接雇用下にあるものの、このすべての雇用契約には、マンニング代理店が関与することになります。マンニング代理店は、各国の監督官庁の監査を経てライセンスを発給されます。国の監査に通らない会社に対してマンニングライセンスが発給されることはありません。

日本郵船グループ管理船に配乗される船員の数、当社運航船全体において用いられる船員の57%を占め、2022年12月時点で10,000名を超えます。その国籍は、日本、フィリピン、インド、クロアチア、ルーマニア、インドネシア、中国、

ベトナム、ロシア、ミャンマー、ナイジェリア、アンゴラ、パナマ、シンガポール、エチオピアの15か国に及びます。

※ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::P91_SECTION:MLCA_AMEND_A1

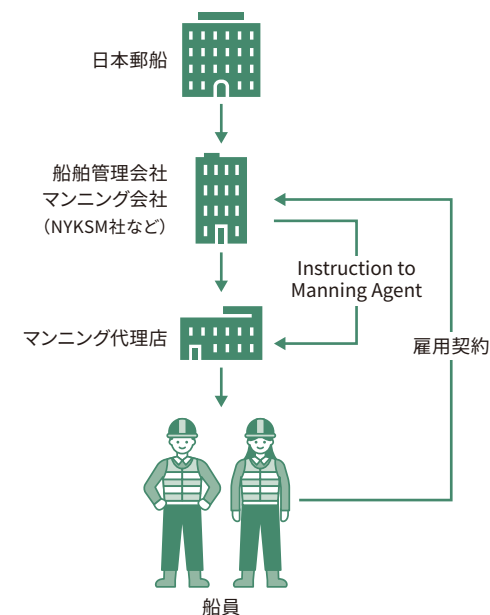
■ 日本郵船グループ船舶管理会社管理船への船員数
(2022年12月時点)

船舶管理会社	乗船数	休暇数	合計
NYKSM、LNGSMJP、 LNGSMUK、NiMiC、八馬汽船、 旭海運、GAZOCEANなど	6,185	4,437	10,622

日本郵船グループ管理船に配乗される船員は、各国にあるマンニング代理店（基本的に各国1社）が採用活動を行います。当社はマンニングポリシーを定めるとともに、船舶管理会社やマンニング会社を通して、すべてのマンニング代理店に対して「Instruction to Manning Agent」を送付することで遵守すべき事項を指示し、これに沿った倫理的な人材採用をお願いしています。また、船舶管理会社とのコミュニケーションを通じて、起用するマンニング代理店についてのタイムリーな情報把握に努めるとともに、これを起用する船舶管理会社を定期的に監査しています。さらにマンニング会社であるNYK SHIPMANAGEMENT PTE LTD (以下「NYKSM社」)では毎年、MLCに基づいてマンニング代理店の監査を行っています。確認内容には、各国の監督官庁によるマンニング代理店に対する監査結果の確認、NYKSM社のMLCに基づく要求事項が守られているかの記録類によ

る確認が含まれます。マンニング代理店だけでなく、乗船前の健康診断を行っているクリニックにおいても監査を実施し、手順に従った健康診断の実施を確認しています。当社の船舶管理会社の監査においては、これらのマンニング会社がマンニング代理店に対して実施した監査結果も確認しています。

■ 船員の募集・採用の流れ



労働安全衛生

プライバシーの権利

結社と団体交渉の自由

心身ともに健全な職場および生活環境の整備に努めています。

日本郵船グループ管理船に配乗される船員は、乗船前にマンニング代理店で乗船前ブリーフィングを受けます。乗船前ブリーフィングでは乗船契約書や労働協約、乗船する船の概要に加え、労働安全衛生や安全運航に関する船舶管理会社の最新のInstructionについて説明を受けます。また、D&Aポリシー※1やコンプライアンス、ハラスメント、苦情報告手順などについても同じタイミングで船員に説明されます。説明された内容については本船上の船舶管理業務共通プラットフォーム「NiBiKi」で誰でもいつでも確認することができます。労働安全衛生については乗船前ブリーフィングだけでなく、危険体感訓練などの研修も受講します。また、船員の心身の健康増進を目的としたPOPEYESプロジェクト (Promotion of Physical and Mental Enrichment of Yusen Group Employees and Seafarers) では、運動促進や食事の管理により理想的なBMI値を維持するといった身体的側面の他、メンタルヘルス・労働障害に効果のある東洋医学を取り入れた「3分間エクササイズ」を通じて、自身の感情や身体の状態に対する感覚を磨き、注意力、集中力、ストレス管理など精神面での自己コントロール力の強化も図っています。船員は24時間船上にいるものの、個室(基本的にトイレ・シャワールーム付)が与えられ、プライバシー

に配慮した環境下で、無償でインターネットにアクセスすることができ、勤務時間外には自由に陸上の家族などとのコミュニケーションを楽しんでいます。労働組合に関しては、船毎(船籍毎)に労使交渉の窓口が異なるため、船員が組合を自由に選ぶことはできませんが、乗船中はすべての船員が組合(JSU※2やAMOSUP※3など)に加入しています。

※1 D&Aポリシーとは、Drug and Alcohol Policyの略であり、薬物およびアルコールに関する規定。麻薬類の持ち込み禁止と医薬品およびアルコール類に関するガイドラインが定められている。

※2 JSUとは、All Japan Seamen's Union(全日本海員組合)の略。国際(外航)や国内の海運・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。2022年7月現在の組合員数は約8万人。

※3 AMOSUPとは、Associated Marine Officers' and Seamen's Union of the Philippines(フィリピン船舶職員部員組合)の略。ITF(International Transport Workers' Federation:国際運輸労連)加盟のフィリピンにおける最大の船員組合。2022年時点の組合員数は10万人以上。

■ 乗船前ブリーフィングおよび研修に含まれる主な内容

乗船前ブリーフィング	乗船手続き、契約内容(特に契約期間、契約給与、War Risk Areaなどの扱い)、コンプライアンス、ハラスメント、D&Aポリシー、苦情に関する手続き、最近発生した乗船中の不祥事や事故についてのフィードバックなど
研修	SMS研修、リスクアセスメント研修、危険体感訓練研修、整備作業に関する研修など

その他の船員向け教育プログラムについては、以下をご覧ください。

関連リンク

船員教育プログラム

<https://www.nyk.com/esg/social/traning/#anc-09>


適正な労働時間

適正な乗船期間の実現に向けて、
政府へ働きかけを行いました。

新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大により、世界各国が人の移動に制限を設けていることから、船員交代の問題が発生しました。これに関して、当社は社内横断的なタスクフォースを立ち上げました。また、問題解決に向けて（一社）日本船主協会や業界団体などを通じて各国政府やIMO（国際海事機構）などにも働きかける他、船員出身国の政府によるチャーター機や特別便運航の働きかけも行いました。詳細は、以下をご覧ください。

関連リンク 私たちの使命、それは物流を止めないこと(2) | 日本郵船株式会社 (nyk.com)
https://www.nyk.com/news/2021/covidinfo_20210625_01.html

救済へのアクセス

複数の窓口を設け、それぞれにおいて
正当な対応に努めています。

船員は提起した後も船での勤務が続くため、問題が硬直化や深刻化する前にいち早く声を上げ、いち早く救済されることが非常に重要と考えられます。だからこそ船舶管理会社には、言い出しやすい環境・風土・文化の醸成と、正当性ある仕組みの構築の両方が求められます。なお、MLC Reg.5.1.5の中で、「船舶所有者は、船内苦情処理手続きを定め、船員から苦情の申し出を受けた場合にあっては、その苦情を処理しなければならない」「船舶所有者は、苦情の申し出を理由として、船員に対して不利益な取り扱いをしてはならない」ことが規定されています。

当社は、当社グループが管理する船舶に乗船する船員に対して、乗船前ブリーフィングの中で、彼らが船員として有する権利の内容や、それが侵害されたと感じたときに声を上げることのできる複数の社内外の苦情受付窓口をOnboard complaint procedureに定めていることを説明しています。また、このOnboard complaint procedureには、船員が提起を理由とした不利益を被らないことを明記しています。

船内で声を上げる際には、ボースン（甲板長）やチーフオフィサー、チーフエンジニアの他、本人の希望があれば、船長を含め、相談しやすい人に相談を持ちかけることができ

ます。また、希望があれば第三者を仲介人として指定し、船内での議論の場への同席を求めることも可能です。船内で声を上げづらい場合は、船舶管理会社の窓口（Assist Me）に声を上げることができます。たとえば船舶管理会社に対して声を上げた場合は、状況に応じて寄港した際に陸上のスタッフが訪船したりもしています。船内だけでなく船舶管理会社にも声を上げづらい場合には、ITFや旗国などへ報告できるようになっています。このように、船員には、苦情を提起できる窓口が複数開かれ、知らされ、利用されています。



職場における差別(女性)

女性海技者(船員)を積極的に採用・育成します。

船業界は、長い間、男性優位の業界として認知されてきました。この背景として、船員という職務が長期間の航海を前提とすることにより、女性の仕事と偏って認知されてきた育児や介護などの実現を阻むこと、体力を要する、あるいは荒々しい仕事と考えられていること、「女性船員」への社会認知が十分に得られていないことなどが考えられます。

当社は他の外航邦船社に先駆けて2004年に初の女性海技者を採用して以来、2022年4月1日現在22名の女性海技者が海上・陸上双方で活躍しており、2021年度の船員における女性比率は3.2%です。2017年4月に、当社132年の歴史の中で初めての女性船長が誕生しました。また、女性船員にとって心理的・物理的に安全な職場および生活環境の整備(女性船員が住みやすい設備やアメニティの整備、女性船員の身体のサイズにあった個人保護具や作業服の提供など)や、メンタリングの提供、女性船員を対象としたワークショップやセミナーなどを通して人材育成を推進していきます。

■ 日本郵船単体の海技者(船員)における女性比率

		2019年度	2020年度	2021年度
雇用形態別社員数 <長期>(人)	男性	574	575	577
	女性	19 (3.2%)	19 (3.2%)	19 (3.2%)
新卒採用人数(人)	男性	24	20	22
	女性	1 (4.0%)	2 (9.1%)	3 (12.0%)

関連リンク 【海上職社員】女性船員・女性船長誕生
<https://www.nyk.com/esg/social/diversity/#anc-07>
 NYKレポート2022データ編
https://www.nyk.com/esg/nyk/_icsFiles/afieldfile/2022/10/21/2022_nykreport_10_6.pdf#page=5



エンゲージメント

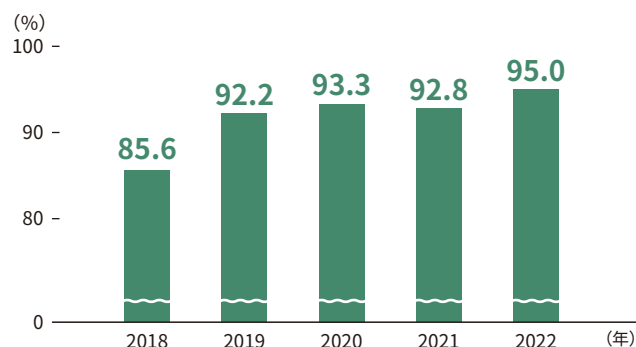
エンゲージメントを通じて、
船員定着率の維持に努めます。

当社は、休暇中（帰着してから次の乗船までの期間）の船員を対象に、各地で船員集会を開催しています。2022年には、フィリピン（5か所/年）、インド（4か所/年）、東欧（2か所/年）で開催しました。ここでは、最近のトピックス（COVID-19対応など）、最近の事故事例を基にしたワークショップ、SMSやマンニング関係の手順で新規のものや守られていない例が散見されるもの、質問が多い事項など特に説明した方が良いものなどを共有しています。また、船員と当社のトップマネジメントとの直接対話の機会（タウンホールミーティング）ともなっております。フィリピンでは同時に、ご家族やお子さま向けのセミナーや催しも開催しています。



エンゲージメントの効果により当社は、業界平均より高い船員定着率を得ていると考えています。

■ 過去5年間のNYKSM社における全国籍の船員の定着率



金融サービスへのアクセシビリティ

船員の金融サービスへのアクセシビリティを
向上させています。

多くの外国人船員には、乗船毎の契約となる雇用形態や半年以上に及ぶ乗船期間により、金融サービスへのアクセスの制限などの様々な金融課題があります。

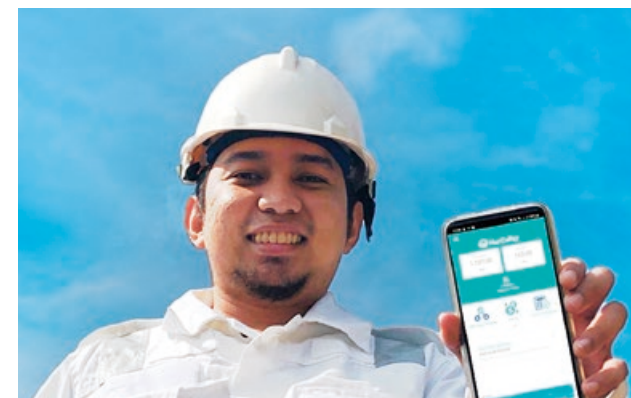
当社グループのMarCoPay Inc.（マルコペイ社）は現在、世界有数の船員供給国であるフィリピンの船員を主な対象として、モバイルアプリ上での電子通貨による給与支給や送金・為替機能、さらに優遇条件での各種融資や保険を紹介する船員向け金融プラットフォーム「MarCoPay」を展開して

います。「MarCoPay」では、自社で競争力のある融資を提供するだけでなく、提携する銀行からも住宅・自動車の融資や保険を優遇条件で提供しており、船員はその経済的ポテンシャルに見合う金融サービスを良い条件で受けることができるようになります。「MarCoPay」の利用は当社の船員に限ることなく、約50万人のフィリピン人船員、ひいては世界約150万人の船員の生活向上につながるという考えです。当社は、船員の資産形成を含めたキャリア/人生設計を支えることで、一人ひとりが経済面でも安心感をもって船員活動に従事できる環境を整え、次の世代にとって船員という職業がさらに魅力的なものとなるよう取り組んでいきます。

関連リンク

MarCoPay Inc. ウェブサイト
<https://www.marcoPAYinc.com/>

「NYKレポート2021」P.50-55
https://www.nyk.com/esg/nyk/_icsFiles/afieldfile/2021/01/01/2021_nykreport_all.pdf#page=27



人権インパクトアセスメント

2023年11月、当社グループ会社の船舶管理会社であるNYK SHIPMANAGEMENT PTE LTD (以下、NYKSM社)の下でフィリピン船員のマンニング業務に携わるNYK-Fil Ship Management, Inc. (マンニング代理店、以下「NYK-Fil社」)を通じて当社グループ管理船での業務に従事するフィリピン国籍の船員を対象に、インタビューを実施しました。現在、NYK-Fil社が配乗する船員は全員男性であることから、インタビュー対象者もすべて男性となりました。1グループ5名あるいは6名を6グループの計31名、および船員5世帯のそれぞれに対して、第三者であるCRT日本委員会の協力の得て、Mission to Seafarers^{※1}のマニラ事務局がすべての船員が理解できるタガログ語でインタビューを実施しました。船員には職員 (Officer) と部員 (Rating) の2種のランクが存在します。インタビュー対象者はすべてが職員のランクにありましたが、一緒に働いた同僚の部員としての経験談も踏まえて40分間のインタビューに応じました。インタビューでは、事前に実施したオンラインアンケート (回答率92%) の結果

■ インタビュー実施概要

実施日	業務	所属会社	インタビュー形式、実施人数
2023年11月	船員 (船上業務)	NYK-Fil社	5あるいは6名/グループ×6グループ=31名
			1世帯/グループ×5グループ=5世帯

■ インタビュー実施のプロセス



オンラインアンケート

最大50問から構成されるアンケートをオンラインで実施 (回答率は92%)。回答結果から、インタビュー時の設問内容を右の内容に絞り込み。



インタビュー

オンラインアンケートの結果に基づいて、「強制労働 (手数料徴収の有無)」「適正賃金」「適正な労働時間」「労働安全衛生」「職場における差別」「救済へのアクセス」の6つの項目を中心に、当社グループ管理船で働くモチベーションについても質問。

船員グループインタビュー	人権課題	インタビュー項目
 <p>5あるいは6名/グループ×6グループ=31名</p>	強制労働 (手数料徴収の有無)	皆さんが当社グループ管理船に乗船するにあたり、リクルートメントあるいは早期配乗に便宜を払ってもらうために金銭を支払ったことはありますか? Yesの場合、支払先はどこですか?
	適正賃金	給与の変化についてどのような経験をお持ちですか。期待していた額より少ないと感じますか。あなたは、その変化は何によってもたらされたと考えますか。あなたは、下船中は働いていますか。Yesの場合、どのような仕事をしていますか。
	適正な労働時間	あなたは日々の労働時間をどのように記録していますか。もし、時間外労働が発生している場合、その理由について教えていただけますか。
	労働安全衛生	あなたやあなたの同僚がこれまでに経験した事故や業務上の傷病があれば、その種類と、治療方法や期間について教えてください。
	職場における差別やハラスメント	これまでにあなた、あるいはあなたの同僚が経験した差別やハラスメントの経験について教えていただけますか。どのようにしたらそれを防ぐことができる (た) と思いますか。
	救済へのアクセス	あなたはこれまでに、どのような苦情窓口を利用したことがありますか。また、その窓口でのどのような対応に満足や不満を感じましたか。
	モチベーション	あなたが、当社グループ管理船で勤務したいと考える理由やモチベーションについて教えてください。
その他	「食事」「給与」「乗組員の交代スケジュール」「従業員の福利厚生」「管理職の態度」「船内での休憩時間」など、改善したらよいと考える点があれば、具体的に教えてください。	
船員とその家族とのインタビュー	人権課題	インタビュー項目
 <p>1世帯/グループ×5グループ=5世帯</p>	適正な賃金	直近のあなたの当社グループ管理船での業務における給与額について教えてください。その金額は、あなたの家族を養う上で十分だと考えますか。その理由について教えてください。
	救済へのアクセス	夫や父親が乗船中あるいは下船中に、何か家族が困ったことがあった際に、相談できる窓口はありますか。実際にその窓口を利用したことがありますか。ある場合、そこでのあなたの体験について教えてください。
	職場における差別やハラスメント	夫や父親が船員であることを理由に、何か嫌な思いをしたことがありますか。もしあれば、その経験について差支えない範囲で教えていただけますか。
	モチベーション	あなたが、当社グループ管理船で勤務したいと考える理由やモチベーションについて教えてください。
	その他	家族として、夫や父親が船員であることをどのように受け止めていますか。夫や父親が船員であることで、あるいは家族を持つ船員として、何か不安や困ることはありますか。もしある場合、それがどのように改善されるとよいと考えますか、あるいはその改善に向けて誰からどのような支援があるとよいと考えますか。逆に、夫や父親が船員であることで、「よいな」と感じることはありますか。それはどのようなことですか。

人権尊重の取り組み — 人権インパクトアセスメント

に基づいて「強制労働(手数料徴収の有無)」「適正賃金」「適正な労働時間」「労働安全衛生」「職場における差別」「救済へのアクセス」の6つの項目を中心に、当社グループ管理船で働くモチベーションについても確認しました。

インタビューを通じて船員は、当社グループ管理船が安全な船を用いていること、NYK-Fil社ではローテーションプラン(配船計画)が柔軟であること、キャリアアップに向けた研修の機会が充実していること、NYK-Fil社による家族的で親身なサポートを得られることなどの充実した制度や支援を挙げ、当社グループ管理船で得られる現在の報酬に総じて満足していると回答しました。また、NYK-Fil社での対応には柔軟性があり、個人の状況や事情に応じて陸上勤務の機会を提供してくれる点にも満足感を得ていることがわかりました。今回のインタビューに応じたすべての船員が、第三者であるCRT日本委員会が現地(マニラ)の生活賃金額として参照した25,850ペソ^{※2}(462.62ドル、2024年1月12日時点の為替)を大きく上回る報酬を受け、30名の平均はこの10倍以上であることも確認しました^{※3}。インタビューに応じた殆どの船員がNYK-TDG Maritime Academyの卒業生であり、この卒業生の全員がNYK-Fil社を通じて当社グループ管理船に職員として配乗され、これらの船員の募集と雇用のプロセスにNYK-Fil社以外の会社の関与はありません。また船員からの手数料の徴収は国内法で禁じられている他、NYK-Fil社のCode of Conductにおいても船員からの金品の授受を明確に禁じてお

り、実際にインタビューに応じたすべての船員が「どのような形であれ手数料を徴収されることはない」と回答しました。

当社は当社グループ管理船の運航にあたって、船舶毎に船員労働組合と労働協約(Collective Bargaining Agreement)を締結するため、すべての船員は乗船時に労働組合に加入していることとなります。船上で問題を感じた際には、NYK-Fil社やNYKSM社(Assist Me)、組合や港湾といった複数の苦情処理メカニズムを利用することができますが、実態としてはAssist Meの利用が主であり、多くがこの利用に満足していることも確認されました。一方で、Assist Meにおける個人情報の取り扱いに懸念を抱いている船員が1名いることがわかりました。また、船上でケガや病気を患った際には遠隔医療(Telemedicine)を通じて医師の診療を受けられるものの、中には、ケガや病気を申告することで雇用機会が奪われることへの懸念から、会社への申告をためらう船員がいる可能性も確認されました。これを受けてNYK-Fil社では、苦情処理メカニズムにおける情報の取り扱いの徹底や、「ヘルスケアプログラム」を通じて船員に対してケガや病気に関する申告を促す他、一部の船員が感じる「国籍による差別」は会社側の意図が正しく理解されていないがゆえに誤って認識されている可能性も懸念し、いま一度、船員に対して会社側の意図を説明してその是非について議論の場を設ける予定です。



船員へのインタビューの様子



船員とその家族へのインタビューの様子

NYK-Fil社では、会社と船員およびその家族との双方向のコミュニケーションは船員の人権尊重を実現する上での土台であると考えています。企業側の考えを伝える場と、船員からの声を聞く場の双方をバランスよく持ちながら、企業と船員の間には存在する意識ギャップに気づき、解消できるようなコミュニケーションを、今後とも継続していきます。

※1 Mission to Seafarersとは、英国・ロンドンを本拠地とし、世界50カ国に設置した船員センター(Seafarers Centres)を通じて200港で船員支援を行う財団。1836年に設立され、2000年に現在の団体名に名称変更された。
<https://www.missiontoseafarers.org/>

※2 フィリピンに拠点を置くIBON財団が2023年10月に発行した報告書によれば、マニラでの5人家族における生活賃金はP25,850である。
<https://www.ibon.org/wp-content/uploads/2023/11/flw-ncr-2310-landscape.png>

※3 ただし、国際基準であるMaritime Labour Convention, 2006 (MLC)に則り、船上勤務の最長期間は11か月未満であることに注意する必要がある。