

Ⅲ 内航船員の定着意識と  
実態に関する研究

目 次

A 調査の概要…………… 99  
 B 新人船員の定着意識と実態…………… 99  
 C 内航船員の移動と定着意識…………… 100

A 調査の概要

1. 本研究は昭和46年度「内航新人船員の定着に関する研究」(海, 労, 調, 報 21 集P 66~76)をさらに発展させるべく実施されたものである。具体的には新人船員の定着意識の関連をフォローアップして両者の関連を検討した。一方, 調査対象を新人船員を含めた内航船

員全体に上げた。

B 新人船員の定着意識と実態

1. 調査の目的

前年度における定着意識調査の結果と実着実態との関連を検討すること。

2. 調査手続

46年度調査対象者について1年後の昭和47年1月に在職又は退職かを問合わせ, 退職群と在職群を選定した。

3. 調査の対象

46年度調査対象者588人中565人について在退職が明らかになった。内訳は在職者388人, 退職者177人である。なお団体別両群の人員構成は表1のとおりである。

表 1. 団体別構成, 退職率

( ) 内実数

	火 曜 会	一 洋 会	全 内 職	そ の 他	計
退 職 群	45.8 ( 81)	31.6 ( 56)	16.4 ( 29)	6.2 (11)	100.0 (177)
在 職 群	47.4 (184)	35.6 (138)	13.4 ( 52)	3.6 (14)	100.0 (388)
計	46.9 (265)	34.3 (194)	14.3 ( 81)	4.4 (25)	100.0 (565)
退 職 率*	30.6	28.9	35.8	44.0	31.3

\*  $\frac{\text{退職者}}{\text{計}}$

4. 在職群, 退職群にみる定着意識のまとめ  
 2群において非常に顕著な差がみられたのは船員以外志望職業, 船員職業についての予想と現実のずれ, 会社継続, 職業継続, 会社一職業継続観のくみ合わせによる定着パターン, 3~5年後の職業継続観であつた。

これらの項目のうち, 定着パターン, 会社継続, 職業継続, 3~5年後の船員継続観が退職在職の実態とつよく関連していることが明らか

になつたが, これらの継続観には入職前の状況とくに職業志向において志向範囲……すなわち, ある特定の職業を志向というようにその範囲が分化して狭い層と, 職業志向範囲に広がりがある層では異なる。志向範囲が広い層は船員以外に希望する職業をもつていたということになる。この職業志向範囲のいかんは職業生活への適応に影響すると考えられる。そのほか入職前の状況で影響を与えるものとしては, 現実の職

業の実態をどの程度知っていたかがあげられる。これは現実と予想のずれとなつて影響する。現実を知る上では、船員多出地域出身者はウラスに作用している。そしてさらに、出身地域、家庭の経済状態などが職業継続観に影響していると考えられる。

内航職員の移動は非常に激しく、移動することが、むしろ、一般的な形態といえるが、移動にもいくつかの異なつた形態があると考えられる。勤続5～9年、20才代後半に主としてみられる移動は資格を取得し、部員から職員へという内航内部の垂直移動が多いと思われるが、この調査にみられる、船員として入職後3～4年以内における移動は、職業不適応によるものが多い傾向がみうけられる。陸上への転職、他船会社への転社など水平移動が中心となろう。退職群の場合にその $\frac{1}{3}$ が基礎的な知識が不足していると答えていること、取得希望の免状のレベルが在職群より低いこと、移動条件としては在職群の方がむしろ、上昇型の移動条件（外航への移動、将来性のある内航他社への移動など）をもっている者が多いことなどからみて、この時期の移動には、不適応といつてもかなりレベルが低い群の移動が多いのではないだろうか。推論すれば、入職後3～4年以内における移動には、第1は、船員職業への期待はずれから陸上職業へと転職していくグループ、これは陸上職業との関連が強い層すなわち卒業学校が普通高校であるとか、陸上職業経験をもっている層なのである。第2は、船員職業で期待される学力、技能水準に達せず不適応をおこし、退職していくグループで、この群はその経歴、出身などにより陸上転職員もあろうが、主力は内航他社への移動ではないだろうか。そして、内航

内において非常に流動的な群を形成していくものと考えられる。

第3は、第1と同じ期待はずれでも、会社に対する期待はずれによる移動群である。たとえば外国に行けると考えて入社したにもかかわらず、入社した会社には近海船はなかつたというようなケースである。このような場合には、条件にみあつた他社へと移動することになろう。

ここで最も大きな問題になるのが第2の群である。学力、技能水準が低いままに流動していく群が増大していくことは、各会社を越えて船員職業にとってマイナスである。

## C 内航船員の移動と定着意識

### 1. 調査目的

昭和45年の第1回調査は新人船員のみを対象にしたが、(過去3年間にはじめて船員になつた者)、今回は対象を広げ新人船員をも含む全内航船員について、内航船員の移動一定着状況、船員職業観、職場生活観、生活意識について実状を明らかにすることを目的としている。

### 2. 調査内容

船員の属性、船員職業流入過程、移動パターン、船会社移動状況、陸上職業経験、職業、職場生活に対する意見及び評価、生活意識など54問よりなつている。

### 3. 調査対象及び回収状況

調査対象は表2、3に示すように、会社90社、162隻、そのうち108隻は国内航路に54隻は近海航路に就航している。集計数は71社、118隻である。船員数では発送数は2698人で国内航路従事者が1452人、近海航路従事者が1246人であつた。このうち集計数は1438人で、発送数に対する割合は

53.3%であった。

母集団である対象労務団体所属船員と集計対象の団体別比率を比較すると表4に示すように、本調査集計対象者の場合、火曜会、一洋会がやや多く、全内航その他の船主団体の割合がやや少ないが、それ程大きな差はみられない。したがって、団体別には一応、母集団を代表しているといえよう。

#### 4. 調査時期及び方法

昭和47年3月に調査表発送、4月末までに回収した。配布の方法に各船主団体事務局より対象会社に配布、さらに対象会社から対象船船長に船長から各船員に配布、記入後、密封の上船で一括回収し、直接研究所に送付してもらった。

表2 会社別，船別，定着群別発送数及び集計数

	A ※1		B		C		合 計		
	会社数	隻数	会社数	隻数	会社数	隻数	会社数	隻数(内航, 近海)	
火曜会	発送数(イ)	4	8	12	24	3	4	19	36(30, 6)
	集計数(ロ)	3	5	12	20	3	4	18	29(26, 3)
一洋会	(イ)	4	8	14	26	8	12	26	46(20, 26)
	(ロ)	4	7	12	19	5	7	21	33(13, 20)
全内航	(イ)	8	14	10	16	11	20	29	50(50, 0)
	(ロ)	6	8	6	12	8	16	20	36(36, 0)
その他※2	(イ)	6	10	6	12	4	8	16	30(8, 22)
	(ロ)	4	5	4	8	4	7	12	20(7, 13)
合 計	(イ)	22	40	42	78	26	44	90	162(108, 54)
	(ロ)	17	25	34	59	20	34	71	118(82, 36)

※1. ABCは新人定着率によつて会社をランク付けしたものの。

Aは定着率のよい企業群，Bは普通，Cは悪い群である。

※2. その他には愛媛，尾道，東北，高德船主会が含まれている。

表3. 対象船員数及び集計数

	発 送 数	集 計 数	集 計 数	
			発 送 数	
火 曜 会	649(人)	392(人)	60.4(%)	
一 洋 会	914	503	55.0	
全 内 航	535	321	60.0	
そ の 他	600	222	37.0	
合 計	2,698	1,438	53.3	
{	内 航	1,452	916	63.1
	近 海	1,246	522	41.9
A	684	328	48.0	
B	1,376	766	55.7	
C	638	344	53.9	

表4. 母集団と集計対象の団体別比率の比較

	母 集 団 ※1		集 計 対 象	
	船 員 数	比 率	船 員 数	比 率
火 曜 会	5,885 (人)	22.7 %	392 (人)	27.3 %
一 洋 会	7,554	29.1	503	35.0
全 内 航	7,684	29.6	321	22.3
そ の 他	4,840	18.0	222	15.4
計	25,963	100.0	1,438	100.0

※1. 昭和45年

#### 5. 調査結果の概要と問題点

1) 内航労務団体とはいいいながら、団体によって近過航路従事者が多いところと国内航路従事者が多いところがあり、その性格の多様性をしめしている。近海と内航では必要とされる免許もことなるし、また、年齢によつても若年層は近海志向、中高年令層は内航志向というように差がみられる。これらは内航労務団体のもつ性格がいかに複雑であるかをしめしているが、それゆえに労務管理においても、これらの多様な層に対応する施策が要求される。

2) 勤続年数からみると6～9年のところにおち込みがみられ、この期間に転職する者が多いと考えられる。中学校卒業後6～9年というところ、第1回の転職は20才代前半に多いということになる。一方、年齢別に職員部員別構成をみると、職員が増加するのは20才代後半である。内航船員の場合には部員から職員へと昇進していくのが一般的な形態であるから、この事実から推しはかると資格をもつて20才代中頃において、転社イコール部員から職員への昇進するというケースが多いのではないだろうか。このように考えると各社単位で行なわれている資格をとらせるための施策は内航船員全体を対

象にしたものともいえよう。

3) 職長、船機長でも勤続年数が短い者はかなり多く、とくに司厨長はこの傾向が著しい。これは内航船員の流動性がどの層においてもかなり高いことをしめしている。

4) 学歴からみると中学校卒以下が68%をしめているが、これは見方によれば中卒者が不足している折から、これだけ中卒者をあつめ得たことはよろこばしいことといえるかもしれない。しかし最近の傾向として、一般に生活水準の差が縮少してきており、学歴決定要因として家庭の経済状態がしめる割合は減少し、それにかわつて個人の能力によつて学歴が決定される傾向がつよまつてきている。これまでのように頭はよいが家が貧しくて学校にいけない子というのは少なくなり、結局、知能、学業水準が低いから学歴が低いという子が多くなつてきているのである。こうなると中学校卒業者が多いということが望ましい状態であるとは一概にいえないことになろう。とくに内航船員の場合は資格を中心にした職業社会であり、いわば各自の実力によつて昇進するのである。それだけに知能、学業水準が低いことは本人にとつても大きな問題であろう。

すでにみたように退職群に基本的知識，すなわち，よみかき，一般常識についての不足を訴えていたものが多いことは，その一面をしめしているといえる。

5) 労働力の給源の問題では，内航船員の72%は身近に船員職業従事者のいる所で育つたものである。従つて，内航船員の多くは，生育地の職業的環境にかなり影響されているように思われる。しかし変化の激しい状況の中では主要な労働力給源地の今後の供給機能の見透しを得ておくことも必要であろう。そのためにはその地域の人口構成や産業構造の変化，および住民の船員職業に対する意識を調査する必要がある。

また，現在の主要な給源地の将来における枯渇化を予想するならば，本調査の対象者の中にもみられたような，全く船員職業とは無縁な職業的環境出身者の綿密な調査を必要としよう。これは，新たな地域での組織的・計画的「人あつめ」のための1つのデータを提供すると思われるからである。

6) 入社経路の問題に関連させると，他の船会社から現社に入社してくるものや，陸上職業から現社に入社してくる多様なブルー・カラー職業従事者の多くは，入社の手づるとして，「先輩や友人の紹介」，「職安の紹介」，および「会社からさそわれて」を挙げるものが多い。つまり内航船員のかかる会社間移動においては，新人船員のかかりが依存していた「家族や親戚の紹介」や「学校の先生の紹介」は激減し，これらの手づるが重要な位置を占めてくるのである。問題は，とりわけ「先輩や友人の紹介」による場合でどれだけ正確な情報が流されているかである。もしかかる経路により本人と会社

の間にとりかわされた契約とその実施の間にギャップがあるとすれば，それは双方にとって不幸なことである。かかるインフォーマルな流入経路の効用の程度の確認のためにも，かかる経路による流入過程の分析と流入後の実態の分析をする必要がある。

7) 人事についてみると，本調査では，職位の垂直的移動を荒削りにみたが，今後は免状取得と学歴の関係，職員間の移動，転社に際しての職位の移動などについても調査の必要がある。これは職員の養成や昇進などの人事の問題に有効なデータを提供すると思われるからである。

8) 職業，企業定着意識を，就労希望というかたちで定着対象別にみると，各々の応答率は次のようであつた。

定着パターン	応答比率
会社志向（現社継続）	32%
内航志向（内航他社希望）	15%
外航志向（外航船員希望）	8%
陸上志向（陸上の仕事希望）	26%
不定型（将来は未定）	19%
（総計1423人）	

会社，内航志向は内航船員継続であるので今回の調査結果からみるかぎり，ほぼ5割は内航船員として今後も留まると思われる。また外航志向，陸上志向，不定型は若年層に多いが，あくまで“希望”であるので，現実的制約を考えると，実態は内航船員定着率は7割以上に達すると思われる。このことは「3～5年後の職業」で，船員継続者（外航船員含む）がほぼ80%であるところからも推定されよう。ただ会社志向，内航志向はともに高年層に多く，昨今の若年層の職業観や価値観，陸上産業との賃金格差減少などを考慮すると必ずしも従来のような成

り行きまかせな定着対策では限界があり、若年層を対象とする新しい対策が必要と思われる。

9) 定着対策の重点対象は若年層にあることは異論ないと思われるが、企業内定着重視か内航職業定着重視かの問題は依然として残されている。今回の結果からみると、内航企業間移動の回数(移動経験者)は平均ほぼ3回に達している。このような結果から考えると企業内定着対策を重視するという考え方はあまり現実的でないように思える。

10) 内航船員の職業、職場満足は、概して「仕事」、「上司」、「仲間関係」には満足の傾向が示されているが、「労働条件」、「会社」「職業」に対してはかなりの不満が蓄積していると思われる。また、職業、職場満足は、定着意識、年齢、職位と強い関連をもっているが、なかでも年齢要因がより規定的である。

年齢階層別にみた諸特徴は次のようである。

20才未満 経済的要因よりも「仕事」「会社」等に不満

20才代 最も不満が強い層で特に「会社、職業」

30才代 「労働条件」つまり、経済的欲求不満が大

40才以上 相対的により満足的であるが、「会社、職業」はマイナス評価

また職員と部員を比較してみると、職員の方が全体的に満足的であるが、「労働条件」では両者に差はなく、「職業」評価ではむしろ職員に不満、不安が大である。このことは内航職員の職業、職場適応を考えるうえで特に注意すべきことであり、「職業の将来性」「職業の社会的評価」といった職業環境の問題が改めて意味をもってくる。

11) 従って、職員や年輩者が内航職業に対し定着的であることと、職業を肯定的に評価し、かつ満足していることは別の問題である。例えば、自分の子供の船員志望に対し、親として“絶対させない”“他の職業をすすめる”は年令とともに応答率が增大していくという調査結果からみれば、“ホッネ”は船員職業に対しかなりネガティブな評価をしているといえよう。つまり年輩者ほど船員職業を子供にすすめたくないという職業観が支配的なのである。

この問題を定着対策という観点から、またさらに船員管理という観点からみた時、いかなる解決方法をとらうであろうか。少なくとも“つぎあて”対策ではどうにもならないのではないかと思われる。

このように考えてくると、内航海運における企業体質の抜本的改革がこの問題解決の決定因になつてくるとと思われる。

(青木修次、神田道子ほか)