

Ⅲ 漁業船員の就労の現状と漁業船員の 労働力の移動に関する調査

一 遠洋底曳き網といか流し網の離職船員について一

第1部 アンケート調査

目次

A 調査の概要	33
B 経営体の基本的な属性	35
C 経営体の乗組員、従業員(省略)	36
D 漁業経営体の雇用、労働条件(省略)	36
E 乗組員の移動、確保	36
F 減船時の経営体	38
G 漁業経営体の経営(省略)	41
H 経営体のまとめ	41
I 遠洋底曳き網減船経験者の属性	42
J 職業歴、遠洋底曳き網の前職(省略)	43
K 遠底減船経験者の「減船後」	43
L 遠底減船経験者の就労の現状	44
M 遠洋底曳き網減船経験と要望(省略)	45
N 遠底減船経験者のまとめ	45
O いか流し網減船経験者の属性	47
P 職業歴、いか流し網の前職(省略)	48
Q いか流し網減船経験者の「減船後」	48
R いか流し網減船経験者の就労の現状	50
S いか流し網減船経験と要望(省略)	51
T いか流し網減船経験者のまとめ	51
U 船員職業イメージ(省略)	52

第2部 聞き取り調査(省略)

関門地域でのヒアリング調査

八戸地域でのヒアリング調査

A 調査の概要

1 調査目的と調査対象

現在、漁船の船員不足は、深刻の度を増しつつあり、そのため漁業船員の就労実態を調べ、漁業就労者の移動のあり方を調査・研究することによって、漁業船員の確保及び労働条件・労働環境の改善を図るための基礎資料を提供できるものと考えている。

本調査の対象となる漁業種類は、遠洋底曳網漁業と公海いか流し網漁業である。これら漁業は、国際的な漁業交渉や漁業構造再編策等により操業規模の縮小や操業禁止といった措置が講じられ、漁船の減船が実施されたことから、減船と同時に大幅な離職船員(減船離職者)が生じた業種である。

漁業規模縮小の内容は、北方トロール漁船12隻、転換トロール漁船4隻、北転船24隻の計40隻に当たる遠洋底曳網漁船が減船されることになり、減船に伴いそれら漁船に乗り組んでいた漁船船員も、1,575人(予定者数)が減船離職するものと推定された。

一方、国連決議によって操業が全面的に禁止されることとなった公海いか流し網漁業(以下「いか流し網」と略称)は、最盛期には、全国で500隻近く操業していたが、減船となつたいか流し網漁船は232隻で、減船離職予定者は遠底より多い3,622人であった。

上記2業種の漁業経営者と、減船当時、減船離職対象者となつた漁船船員経験者(以下

「減船経験者」と略称)に対して、アンケート調査と、現地でのヒアリングを実施した。

2 調査内容

漁業経営者に対するアンケートでは、減船当時の漁業経営の内容及び減船時に受けた影響、在籍漁船船員数・従業員数、船員及び従業員の雇用・労働条件等、漁船船員の移動状況、漁船船員の雇用継続・離職状況など、経営属性と雇用者の雇用実態把握を主としたものである。

離職船員予定者(漁船船員経験者)に対しては、年齢や出身地等の船員属性、職業歴、漁船船員志望の形成、減船による職業の変化、現在の就業状況、現在の生活状況、生活満足度、将来への要望、船員職業に対する職業イメージといった、個人属性から意識調査に至る項目までアンケート調査した。

3 調査の方法、及び調査期間

漁業経営者と離職船員予定者のアンケート配布対象は、平成3年から平成5年に掛けて実施された遠洋底曳網漁業と公海いか流網漁業の減船を行った経営体及び離職予定者をもとにして、実際には調査票配布対象を「減船計画に伴う離職者(予定)名簿」(以下、単に「名簿」という)から抽出し、郵送によるアンケート調査を実施した。ただし名簿掲載者は、漁船毎の離職者予定船員であり、「名簿」に掲載されなかった漁船58隻、離職船員約900人があったものと推定される。

アンケート調査を補完し、アンケートの集計結果をより実態にあったものとするために、上記2業種の漁業経営及び漁船船員

経

験者が、全国的にみても多く集まっていると思われる八戸地区(公海いか流網漁業)と下関・北九州地区(遠洋底曳網漁業)において、漁業経営サイド及び船員経験者から、直接面接(ヒアリング)調査した。調査結果は、アンケートの結果を裏付ける矛盾のないものだったので省略する。

アンケート調査期間としては、平成8年12月10日頃にアンケート票を直接調査対象者に郵送配布した。回収は、平成9年2月末日に行い、回収と同時に経営者、船員経験者ともにアンケートの集計、分析を行った。面接(ヒアリング)調査は、平成9年の1月に調査員が現地に直接赴き実施した。

3 調査票の配布、回収状況

漁業経営体に対するアンケート票の配布は、「減船計画に伴う離職者(予定)名簿」掲載の漁業経営体197社全てに対して行った。その結果、86票を回収し44.1%の回収率となる。うち2票の無効票があり84票を有効資料として集計分析している。

経営体調査票及び経験者調査票の配布・回収

表1 調査票 配布・回収状況

経営体	配布数	抽出率	不達数	回収数	回収率
遠洋底曳 いか流網	33 172	100 100	1 1		
合計	197	100	2	86	44.1
経験者	配布数	抽出率	不達数	回収数	回収率
遠洋底曳 いか流網	370 943	40.4 32.4	35 116	80 170	23.0 20.6
合計	1,313	34.3	151	250	21.5

無効票：経営体 遠底2 経験者 遠底1
回収率は、配布数から不達数を引いて除した。

収数は表1の通りである。なお、経営体調査票の都道府県別配布数は、北海道77宮城24青森19石川17岩手16富山13福島12東京10その他9であった。

経験者調査票は、遠底といか流網の「名簿」に掲載された離職(予定)者から住所等が不明な者を除き、地域毎に選定して遠洋底曳370人(抽出率40.4%)、いか流網943人(抽出率32.4%)の計1,313人を無作為抽出して配布した。回収は、遠洋底曳80票(回収率23.9%,無効票1)、いか流網170票(回収率20.6%)であった。

B 経営体の基本的な属性

1 漁業種類

経営体の有効回答数は、84である。その漁業種類による分類は、差出人名、資本規模などから遠洋底曳と判断できるもの(以下「遠底経営」と略す)6社、差出人名、記述内容などからいか流網と判断できるもの(以下「いか経営」と略す)23社、遠底経営ともいか経営とも判断できないもの(以下判別不能)55社となる。

2 経営形態、資本金

経営形態は、「法人経営」が82.1%と多く、「個人経営」は16.7%で1社を除きいか経営である。いか経営の56.5%が個人経営である。法人経営の資本金規模(以下「資本規模」と略す、合計は該当無しを含む)別では、1,000～1,999万円が38.1%と最も多く、2,000～4,999万円38.1%、999万円以下9.5%、1億円以上7.1%、5,000～9,999万円6.0%となる。いか経営は、全社が4,999万円以下に纏まった。いか経営の1社当たり平均資本金規模(以下「平均資本額」と略す)は、1,465万円である。遠

底経営は、全社法人経営で資本規模の大きな経営体が含まれている。

3 漁業の経営

現在も、漁業を経営している(以下「漁業経営」と略す)経営体が、66社78.6%となり、漁業を経営していない(以下漁業非経営)経営体が、18社21.4%となる。漁業非経営の中には、調査時点では「何も経営していない」と回答した元経営体が、7社38.9%含まれている。

4 漁業経営体

漁業経営(66社)の業種別構成は、遠底経営が7.6%、いか経営が28.8%、判別不能が63.6%となる。法人経営80.3%、個人経営19.7%で、資本規模別では、1,000～1,999万円49.1%となり、1,000～4,999万円が8割近くを占め、1社当たり平均資本額は、1,764万円である。

漁業経営の漁業以外の兼業関係では、「兼業なし」が45.5%、「漁業関連経営」が22.7%、「異業種経営」が18.2%、「漁業関連+異業種」が7.6%、「その他」4.5%の構成となる。資本規模が拡大するにつれ、「兼業なし」が減少し、兼業を行う経営が増加する傾向が見られる。遠底経営は、「漁業関連経営」が60%で「兼業なし」はない。いか経営は、「兼業なし」が52.6%と多く、「漁業関連経営」26.3%、「異業種経営」10.5%などとなる。

漁業経営が主として経営している漁業(以下「主漁業」)は、いか釣り37.9%、遠洋かつおまぐろ(以下遠洋鯉鮪)31.8%となり、両者合わせて約7割となり、続いて沖合底曳き網(以下沖底)16.7%、遠洋底曳き網(以下遠底)

12.1%、さけます(以下鮭鱒)10.6%、さんま4.5%と続く。「主漁業」の数は、1社当り平均1.2種である。いか経営は、いか釣りが52.6%と多く、沖底と遠洋鯉鮪と鮭鱒が15.8%、遠底が10.5%などとなる。遠底経営は、遠底が60%で、遠洋鯉鮪といか釣りもあり、複数を挙げた経営はない。

漁業経営が兼業して経営している漁業(以下兼業漁業)の種類は、鮭鱒18.2、さんま16.7、いか釣り13.6、沖底と遠洋鯉鮪がともに6.1%の順で多い。兼業漁業に回答のあった漁業経営24社36.4%の1社当りの平均兼業漁業数は、1.8となる。遠底経営は、1社が遠底を兼業漁業として挙げた外は無回答である。いか経営は、鮭鱒とさんまがともに26.3%と相対的に多く、遠洋鯉鮪10.5%となり、その外に沖底、いか釣り、流し網も挙げられた。遠洋底曳きを主漁業としている8社の内5社からは、兼業漁業の回答はなく、回答のあった3社では、遠洋鯉鮪、いか釣りなどを兼業している。遠洋底曳き、いか釣り、遠洋鯉鮪、鮭鱒、さんま、流し網の間では、相互に主漁業と兼業漁業、或いは兼業漁業間で複合経営、或いは組み合わせて周年操業している関係にあるようだ。

また、主漁業が遠洋底曳きは、「漁業関連経営」が半数、「異業種経営」も比較的多くなる。同じく沖合底曳きは、「異業種経営」がかなり高い比率となる。同じく遠洋鯉鮪は、「異業種経営」がやや高く、いか釣りは、「兼業なし」が56%と高い。

漁業経営の使用漁船数は、1隻28.8%と相対的に多く、3~4隻25.8%、2隻22.7%、5~9隻15.2%、10隻以上6.1%となる。1

社当り平均使用隻数は、3.4隻である。遠底経営の平均使用隻数は、8.0隻である。いか経営の平均使用隻数は、3.2隻である。

5 漁業非経営体

漁業非経営(18社)は、遠底経営が1社、いか経営が4社、13社が判別不能である。経営形態は、法人経営が16社、個人経営が1社、その他が1社となる。資本規模別では、1,000~1,999万円6社、999万円以下4社、2,000~4,999万円と5,000~9,999万円がともに1社、1億円以上2社となる。いか経営の1社当り平均資本額は、767万円である。

漁業非経営が漁業経営をやめた時期は、「減船・漁業禁止の時」が50%となり、「減船・漁業禁止の数年後」が38.9%、「今年」(平成8年)がいか経営の1社5.6%となる。

漁業非経営の現在の経営状況は、「水産、食品の加工・製造業」に16.7%とやや纏まり、「その他」が44.4%となる。また、「何も経営していない」元経営が、38.9%ある。何らかの経営をしている漁業非経営11社の内、雇用従業員がいるのは6社である。

C 経営体の乗組員、従業員(省略)

D 漁業経営体の雇用、労働条件(省略)

E 乗組員の移動、確保

1 採用、退職、漁船舶員廃業理由

採用乗組員

平成7年4月から1年間に採用した乗組員がいたかどうかについては、「採用乗組員がいた」経営体が78.8%と大半を占め、「採用乗

組員がいなかった」(以下「採用者なし」)経営体は21.1%となる。遠底経営は、「採用者なし」が2社40%となる。個人経営と資本規模1億円以上では、「採用者なし」が比較的高い。

採用乗組員がいた経営体(52社)の内訳は遠底経営5.8%、いか経営23.1%、判別不能71.2%となり、法人経営が84.6%、資本規模1,000～4,999万円が67.3%となる。採用者数は、10～19人が25%、2人以下と6～9人が23.1%、20人以上が15.4%、3～5人が13.5%となる。1社当りの平均採用者数は9.8人である。遠底経営といか経営の平均採用者数は、それぞれ9.0人、13.4人である。いか経営の平均採用者数が多いのは、雇用形態で期間雇用、年間雇用が比較的多いことによる。資本規模が拡大するほど採用者数が増える傾向を示す。

過去5年間の採用者数の傾向は、「変化ない」が54.5%と過半を占め、「減少傾向」は40.9%となり、「増加傾向」は4.5%となる。遠底経営採用者数の傾向は、全社「減少傾向」となり、いか経営も「減少傾向」が高い。資本規模が拡大するほど「変化ない」が高くなる傾向がある。

退職乗組員

平成7年4月から1年間の退職乗組員についてみると、「退職乗組員がいた」(以下「退職者有り」)と回答した経営体は80.3%と多く、「退職乗組員はいなかった」(以下「退職者なし」)経営体は18.2%、無回答が1.5%ある。遠底経営は、全社が「退職者有り」となり、いか経営は、「退職者なし」が高い比率となる。個人経営も、「退職者なし」が高い。

退職乗組員がいた経営体は53社で、遠底経営9.4%、いか経営26.4%、判別不能64.2%の

構成となる。法人経営が84.9%、資本規模1,000～4,999万円が64.2%となる。退職者数は、2人以下26.4%と20人以上24.5%の両極端が相対的に高い比率となり、次いで3～5人20.8%、10～19人18.9%、6～9人7.5%と続き、1社当りの平均退職者数は、12.7人である。平均採用者数を3人程上回った。遠底経営は、20人以上60%、2人以下40%となり、平均退職者数は35.6人とかなり多くなる。いか経営と個人経営の平均退職者数は、それぞれ11.4人と8.1人である。資本規模が拡大するほど、10人以上の各階層での比率が高くなる。

退職者数の傾向としては、「変化ない」が68.2%と高く、「増加傾向」が22.7%、「減少傾向」が7.6%となり、採用者数より退職者数は増加していることを示している。遠底経営は、「変化ない」が高い。資本規模が拡大するほど「変化ない」が高くなる。

漁船舶員廃業理由

乗組員自身ではなく経営体が考えている、漁船舶員を廃業した理由としては、「家族、家庭の事情」(以下「家庭の事情」)が39.3%と最も高く、次いで「海技資格は漁船以外でも有効」(以下「海技資格漁船外活用」)33.3%、「賃金以外の労働条件が合わない」(以下「労働条件不適」)20.2%、「経験・技能が活かさない」13.1%、「別の漁業の修得が容易でない」11.9%、「その他」10.7%、「転職すると一から始まるので収入が減る」8.3%、「海技資格を受有していない」(以下「海技資格無」)と「賃金の仕組の違いで収入が減る」と「友人、仲間などとの関係」(以下「友人関係」)が何れも7.1%と続き、平均回答項目数は、1.6項目

である。

遠底経営は、「家庭の事情」が83.3%と高く、「海技資格漁船外活用」も高くなる。いか経営は、「海技資格漁船外活用」と「海技資格無」と「友人関係」が比較的高い。個人経営は、「海技資格漁船外活用」と「海技資格無」が比較的高く、無回答が多くなる。資本規模が拡大するほど「家庭の事情」が高くなり、平均回答項目数が多くなる傾向がみられる。

2 乗組員の移動

漁業経営体における乗組員の移動状況について、経営する「漁船間で、乗組員の移動(異動)があるか」を質問した。その結果、「乗組員の移動がない」(以下「船間移動なし」)と回答した経営体は63.6%と約3分の2を占めた。「乗組員の移動がある」(以下「船間移動有り」)と回答した経営体が33.3%3分の1となる。船間移動があった経営体には、使用漁船1隻の経営体(単船経営)の5社も含まれ、単船経営の場合は、漁船内の移動と思われる。しかし本来該当しない14社を母数から除くと、「船間移動有り」の経営体は42.3%となる。個人経営は、「船間移動なし」が比較的高いのは、単船経営が多いことによるものと思われる。

自社船間(内)の乗組員移動があると回答した経営体(22社)は、遠底経営9.1%、いか経営27.3%、判別不能63.6%となり、法人経営が91.0%、資本規模1,000~4,999万円が68.2%となる。これらの経営体において、「乗組員の移動で最も多くみられる」移動のタイプとしては、「部員の移動、入れ替え」が54.5%と最も高くなり、次いで「その他」22.7%、「漁労長・幹部船員を中心とした移動」9.1%、

「ほぼ全員の総入れ替え」4.5%の順となる。

また、その移動の理由を設問したところ、最も高い回答率を示したのは、「欠員補充のため」(以下「欠員補充」)の59.1%で、次いで「船内の人間関係から」(以下「船内人間関係」)40.9%となり、次いで「乗組員の適性を判断して」(以下「本人の適性」)27.3%、「新船建造、船の売却などに伴って」と「経営の全体から判断して」と「その他」が同率の13.6%の順となる。「昇進に伴って」は選ばれず、平均回答項目数は1.7項目である。資本規模が拡大するほど「本人の適性」が高くなり、「船内人間関係」が低くなる。「欠員補充」は、資本規模4,999万円以下に纏まっている。なお、漁業経営体で「社内異動がある」と回答したのは、僅か3社5.9%となり、それらは全て乗組員の自社の「船間移動有り」と回答した経営体である。

3 乗組員確保、元自社船員(省略)

4 漁船舶員に有利な条件(省略)

F 減船時の経営体

1 離職予定船員への対応、対策

経営体が、離職予定船員に対して講じた対策として最も高い回答率だったのは、「雇用継続の努力」(以下「雇用継続」)の52.4%となる。次いで「同業他社への就職の斡旋」(以下「同業他社へ斡旋」)36.9%、「退職金の割増などの特別待遇」(以下「退職金割増」)27.4%、「業種組合、漁協などに求職を依頼」(以下「組合、漁協に依頼」)11.9%、「系列、協力会社への転職の斡旋」(以下「系列会社へ斡旋」)

10.7%、「異業他社への転職の斡旋」と「殆ど何もできなかった」（以下「何もできず」）6.0%、「その他」4.8%、「転職のための訓練、講習への便宜」3.6%の順となる。「同業他社へ斡旋」を始めとした就職転職の斡旋依頼に関する項目の回答率を合計すると65.5%となり、雇用確保に努力した様子が窺える。1社当たり平均回答項目数は、1.6項目である。

遠底経営は、全社が2項目を選び、「退職金割増」が83.3%と高く、「同業他社へ斡旋」も比較的高い。いか経営は、「雇用継続」が65.2%と高く、平均回答項目数は、1.6項目である。資本規模別では、1億円以上の全社が「退職金割増」を選択しており、資本規模が拡大するほど「系列会社へ斡旋」が高く、平均回答数が増加する傾向がみられる。漁業非経営は、「雇用継続」が5.6%と低く、「同業他社へ斡旋」と「退職金割増」が高く、平均回答項目数は、1.4項目である。資本規模が大きい法人経営が多い遠底経営は、「退職金割増」や同業他社への就職斡旋を主に減船経験者に対応し、資本規模が小さく個人経営が比較的多いいか経営は、自社での雇用継続を主に対応したものである。

漁業経営体の66社について、主漁業、兼業漁業、兼業関係との関係で、離職予定船員への対応、対策をみると、主漁業が遠洋鯉鰯の経営は、「同業他社へ斡旋」が比較的高く、鮭鱒経営は全社「雇用継続」を選んでいる。兼業漁業のある経営体は、兼業漁業に回答のなかった経営体より、「雇用継続」が高い比率になる。特に兼業漁業が、鮭鱒とさんまといか釣りなどの組み合わせで周年操業をする関係にある漁業は、「雇用継続」が高い。

また、漁業以外との兼業関係では、「兼業なし」は「雇用継続」が高い比率になり、「組合、漁協に依頼」も比較的高い。「漁業関連経営」は、「退職金割増」が高く、「異業種経営」は、「同業他社へ斡旋」が58.3%と高い。

2 離職予定船員の行方

離職予定だった船員（減船経験者）の減船後の行方として、最も高い回答率だったのは、「他社の漁船に移った」（以下「他社の漁船」）の69.0%で、次いで「自社の別の漁業に従事」（以下「自社の別漁業」）38.1%、「漁船以外の船に移った」（以下「商船転職」）33.3%と続く。以下、「年金生活に入った」（以下「年金生活」）22.6%、「その他の陸上産業に転職」（以下「その他陸上」）20.2%、「自社の同じ漁業に従事」（以下「自社同じ漁業」）11.9%、「水産関係または機関（技術）関係に転職」（以下「水産機関関係」）と「失業をし、求職状態になった」（以下「失業求職」）がともに9.5%、「自営漁業を始めた」（以下「自営漁業」）6.0%、「臨時雇の仕事をする状態になった」（以下「臨時雇れ」）4.8%、「その他」3.6%、「自社の別の部門に配置転換」（以下「自社別部門」）2.4%となる。「わからない」が14.3%ある。「わからない」のみの回答は、3社ある。「わからない」を除いた1社当たりの合計平均回答項目数（以下平均項目数）は、2.3項目である。

遠底経営は、「商船転職」が83.3%とかなり高く、次いで「他社の漁船」と「その他陸上」と「年金生活」が何れも50%となり、その外「自社の別漁業」と「臨時雇れ」を除く全項目が幅広く選ばれ、平均項目数は、4.2項目と多い。「他社の漁船」と「自社同じ漁業」を合わせた漁

船継続の合計は83.3%となり、「自社別部門」と「水産機関関係」と「その他陸上」と「自営漁業」を合わせた陸上沿岸転職の合計は150%となる。

いか経営は、「他社の漁船」が65.2%と高く、次いで「自社の別漁業」34.8%、「商船転職」30.4%、「年金生活」17.4%、「自社同じ漁業」13.0%、「水産機関関係」と「その他陸上」と「自営漁業」と「臨時雇い」が同率の8.7%となる。「わからない」が21.7%と多く、平均項目数は、2.0項目である。「他社の漁船」と「自社の別漁業」と「自社同じ漁業」を合わせた漁船継続の合計は、113%となり、「水産機関関係」と「その他陸上」と「自営漁業」と「臨時雇い」を合わせた陸上沿岸転職の合計は、34.8%である。「自社の別漁業」と「自社同じ漁業」を合わせた自社での雇用継続者のいた経営は、約48%以下にとどまり、上記のいか経営体における雇用継続の努力は、十分な成果とはならなかったようだ。

個人経営は、「自社同じ漁業」と「わからない」が比較的高く、平均項目数は、1.9項目である。資本規模別では、規模が拡大するほど「商船転職」と「その他陸上」が高く、「他社の漁船」が低くなる傾向がみられる。1,999万円以下では、「他社の漁船」がかなり高い。漁業非経営は、「商船転職」が比較的低く、「わからない」が高く、平均項目数は、1.4項目である。

漁業経営体の66社について、主漁業、兼業漁業、兼業関係との関係で、離職予定船員の行方をみると、主漁業が遠洋鯉鮪の経営は、「他社の漁船」が81.0%と高く、「商船転職」も比較的高くなるが、自社の遠洋鯉鮪に

移った者は少ないようである。同じくいか釣りは、「自社同じ漁業」が高く、「自営漁業」と「臨時雇い」もやや高い。同じく遠洋底曳きは、「商船転職」と「年金生活」がともに62.5%と高く、「水産機関関係」、「自社別部門」なども比較的高く、平均項目数は、3.2項目である。同じく沖合底曳きは、「自社の別漁業」が54.5%と高く、「年金生活」も比較的高い。同じく鮭鱒は、「自社の別漁業」が71.4%と高い。

兼業漁業について回答があった経営体のうち、鮭鱒、いか釣り、さんまなどのこれまでみてきた兼業関係にある漁業の経営体は、「自社の別漁業」が一様に高い比率となる。いか釣り兼業は、「商船転職」と「その他陸上」も比較的高い。

また、漁業以外との兼業関係では、「兼業なし」は「自社の別漁業」が比較的高い。「漁業関連経営」は、「他社の漁船」が86.7%と高く、「商船転職」と「年金生活」なども比較的高く、平均項目数は、3.5項目である。「異業種経営」は、「商船転職」が高く、「他社の漁船」は低い。

- 3 自社の同じ漁業での従事者のいた経営体(省略)
- 4 自社の別漁業異動者、他社で漁船船員継続者のいた経営体(省略)
- 5 商船転職者、その他陸上転職者のいた経営体(省略)
- 6 法制度利用(省略)

G 漁業経営体の経営(省略)

H 経営体のまとめ

経営体の調査は、国際的影響から漁船の減船が実施された遠洋底曳網といか流網の両業種を対象にして、離職船員の動向把握を中心に行った。その結果は、多くの点で両業種の相違を顕すものとなった。先ず経営体の属性に関して、遠底経営体には大規模経営が多く、いか流網経営体には中小経営が多いという特徴が顕れた。漁船船員の就業動向に関しては、遠底船員は遠洋底曳網漁業に定着する傾向を示したの対して、いか流網船員は複数の漁業種類を組み合わせで就業する例が多く、数種類の漁業間で流動化する傾向が窺えた。また、船員(減船経験者)の離職後のあり方(職業歴や生活実態)をみると、離職時に就業していた経営体の資本規模や離職対策などに規定される面が強いことを示すものとなった。遠底離職船員の場合は、商船或いは陸上へ転職する者が多かったのに対して、いか流網離職船員では、漁船船員をいか流網を離職した後も継続する者が多かったという対照的なものとなっている。

調査対象である遠底経営体は、大型のすり身工船が主力で、遠洋トロール、北転船は全体の1割程度であった。大型すり身工船の経営体は、大手水産会社が中心の大規模な資本経営であり、減船に関することは、経営体の根幹、基本戦略の問題でもあった。乗組員への対応としては、経営方針に基づいた雇用調整、人事管理の一環として実施されたようだ。労働組合も「雇用確保対策」として積極的な動きをみせ、労使が協調して減船離職対策に取

り組んだ。その結果が、商船、陸上へと転職した者の多さ、転職訓練等の受講率及び平均免許数などに表れたものとなった。経営体の中には、離職した者を雇用救済する目的で就業案内会社を設立し、そこを通じて雇用保障を行った企業もあり、各社独自の対応を行っている。遠底の減船経験者の調査では、離職者が残存した遠底漁船へと転船したり、他の漁業へ移動した例は多くない。転職者の多くは、減船当時より収入が減少したことなどに不満感を残しつつ、雇用確保を優先して減船に対応している姿がみてとれる。遠底の減船離職船員に関して、雇用確保については、取りあえず落ち着いた。遠底経営体としても、新たな事業展開に向けた整備を行ったということでもあろう。

いか流網経営体は、中小資本経営が中心であるため、大手会社のように一旦退職させ、雇用を確保する対策を講じることは難しかったものと思われる。形の上では、一旦退職したことになっている例はあるようだが、いか流網経営体では、漁業経営を継続している経営体が多く、漁業全体の乗組員不足状況を反映して、自社内或いは業界内に船員を確保しておこうとする意向が働いている。経営側としては、減船を利用した形で、高齢者の退職をスムーズに推進するとともに、比較的若く優秀な乗組員の確保がある程度できたことも事実である。つまり漁船漁業界としては、減船を契機にして、資格者、熟練者等の残存、確保を図り、高齢者から低年齢者への玉突現象を伴い地域漁業労働力市場の縮小再編を行った側面もあるものと思われる。

1 遠洋底曳き網減船経験者の属性

遠底経験者の回答者(79人)の年齢階層別(以下年齢別)構成は、50～54歳が26.6%と相対的に多く、55～59歳の16.5%を合わせると50歳代が43.1%となった。40歳代は41.8%となり、40～50歳代で約85%を占めている。それ以外の階層では、30歳代7.6%、60歳以上5.1%となり、平均年齢を求めると、49.2歳となった。29歳以下の人はいない。

現住所は、島根・山口・福岡が30.4%と最も多く、青森20.3%、宮城13.9%、長崎12.7%、北海道11.4%、秋田・岩手・山形8.9%、その他・無回答2.5%である。

減船当時の職種別構成は、甲板員25.3%、機関士13.9%、事業員11.4%、航海士10.1%、甲板長7.6%、機関員6.3%、漁労長5.1%、通信長・通信士(以下通信長・士)と司厨長・司厨員(以下司厨長・員)と「その他」が3.8%、船長と機関長と操機長がいずれも2.5%となる。

乗組員の階層構成(以下職階)は、「甲板部・幹部船員」(漁労長・船長・通信長・士・航海士、以下「甲板・幹部」と略称)が21.5%、「機関部・幹部船員」(機関長・機関士、以下「機関・幹部」と略称)が16.5%、「甲板部・一般船員」(甲板長・司厨長・員・甲板員、以下「甲板・一般」と略称)が36.7%、「機関部・一般船員」(操機長・機関員、以下「機関・一般」と略称)が8.9%、「事業員他」(事業員・その他)が15.2%となっている。「甲板・幹部」と「甲板・一般」を合わせた「甲板部」が58.2%、「機関・幹部」と「機関・一般」を合わせた「機関部」が25.4%となった。

海技士資格を始めとした各種資格・免許受

有者の遠底経験者における割合は、普通自動車88.6%とかなりの高率となり、次いで小型船舶操縦士が46.8%と高い。以下、ガス溶接27.8%、大型自動車24.1%、航海海技士22.8%、玉掛け20.3%、機関海技士19.0%、「その他」17.7%、衛生管理者15.2%、ボイラー技師13.9%、無線電話12.7%、危険物取扱い10.1%、通信海技士5.1%、調理師・栄養士と電気工事士がともに3.8%、電子通信海技士2.5%の順となった。海技士資格、各種資格・免許についての回答無しが5.1%あり、1人当りの平均資格・免許数(以下平均免許数)は3.4種で、いか流網経験者より0.9種多い。「海技士、小型船舶操縦士、無線電話の船舶に関わる資格・免許の受有」(以下「海技等資格」)者は、遠底経験者の68.4%であり、従って、「船舶に関わる資格・免許についての回答無し」(以下「海技回答無し」)者は、遠底経験者の31.6%となる。

海技士・小型船舶操縦士の資格級数は、航海海技士(18人)は3級が27.8%と相対的に多く、次いで1級と4級がともに22.2%、5級16.7%、2級11.8%である。機関海技士(15人)は、3級が46.7%と多く、次いで2級40%、4級13.3%である。通信海技士(4人)は、1級が50%、2級と電話級がともに25%で、電子通信海技士(2人)は、2級である。小型船舶操縦士(37人)は、4級が51.4%と過半を占め、1級43.2%を合わせると約95%となり、2級が5.4%である。

現在一緒に生活している世帯構成をみると、「3人以上の同居」(以下「3人以上」)が72.2%と高い比率となり、「夫婦2人」17.7%、「自分1人」と「その他」がともに5.1%となる。

現在の就労状態(以下就労状態)は、就労者が82.3%と高い比率となり、不就労者11.4%、求職者5.1%という構成となった。「現在、仕事をしていますか」の回答選択肢は、「仕事をしている」(以下就労者)、「仕事を探している」(以下求職者)、「仕事をしていない」(以下不就労者)の3つで、就労者と求職者の両方に回答した人が、1人いる。

J 職業歴、遠洋底曳き網の前職(省略)

K 遠底減船経験者の「減船後」

1 減船による仕事への影響

減船経験船員の減船後の状態は、「漁船以外の船に移った」(以下商船転職)が34.2%と最も高い比率となった。次いで「陸上の仕事に転職した」(以下陸上転職)が27.8%となり、両者を合わせると62.0%を占めている。続いて「漁船船員を続けた」(以下漁船継続)19.0%、「失業し求職活動をした」(以下失業求職)と「2つ選択」がともに5.1%、「沿岸漁業(自営)を始めた」(以下沿岸自営)3.8%、「年金で生活することとなった」(以下年金生活)2.5%、「臨時雇われとなった」(以下臨時雇われ)1.3%の順となる。

商船転職・陸上転職・沿岸自営・臨時雇への転職を合わせた「転職」者は、67.1%となり、仕事継続(漁船継続+「転職」)者は、86.1%となる。なお失業・年金他の者は12.7%である。(回答の中には、陸上転職と失業求職、沿岸自営と臨時雇われ、沿岸自営と失業求職という複数回答が合わせて4人いた。)

年齢別にみると、40歳代は陸上転職者が36.4%と多くなり、年齢が高くなるほど商船

転職の比率が高くなり、陸上転職は低くなる傾向がみられる。商船転職に注目すると、50歳後半が53.8%と高く、40歳代は比較的低くなっている。失業求職は、40歳代と55歳以上でみられ、沿岸自営は40歳にだけ、臨時雇われは50歳前半にだけ、年金生活は55歳以上にだけにみられる。39歳以下は、漁船継続が半数となった。

職階別でみると「甲板・幹部」と「機関・幹部」の商船転職が、それぞれ58.8%、46.2%と高比率となり、「機関・幹部」は漁船継続も30.8%と高い。「甲板・一般」は、商船転職と陸上転職がともに31.0%となり、「事業員他」は半数が陸上転職で、「機関・一般」も陸上転職が比較的多い。失業求職は、「一般船員」(「甲板・一般」+「機関・一般」)と「事業員他」にだけみられ、「2つ選択」は「一般船員」にだけみられる。海技資格との関連では、商船転職は約85%、漁船継続は60%が資格所有者であり、陸上転職は半々となった。沿岸自営と年金生活は資格所有者にだけ、臨時雇われは海技回答無者にだけみられる。商船転職は、職階とともに海技資格との関わりが強いようである。

2 漁船員継続者

漁船員継続(15人)の形態は、「同じ経営体で同じ漁業」(以下同経営同漁業)と「他の経営体で同じ漁業」(以下他経営同漁業)がともに33.3%、「他の経営体で別の漁業」(以下他経営別漁業)20%、「同じ経営体で別の漁業」(以下同経営別漁業)13.3%となった。'同じ漁業'(同経営同漁業+他経営同漁業)即ち遠洋底曳網が66.6%、'他の経営'(他経営別漁業

+他経営同漁業)が53.3%となった。50歳以上及び「機関・幹部」と「事業員他」には、他経営別漁業或いは同経営別漁業の「別の漁業」に行った人はいない。「海技等資格」者は、同経営同漁業が44.4%となった。変更した「別の漁業」の内容には、近海トロール、調査捕鯨、米国トロールの指導員の記入があった。漁船継続者で「職種の変化があった」人は、26.7%となった。

3 商船転職者と陸上転職者

商船転職者(27人)の商船の船種は、内航タンカーが51.9%と最も高く、次いで「フェリー」22.2%、「その他」14.8%、内航貨物7.4%、その他内航船3.7%の順となった。内航船関係を合わせると63.0%となる。「その他」の船種は、取締船、コンテナ、砂利運搬、揚錨船、タグボートなどである。転職した人がまとまっている内航タンカーについて、その状況を見ると、年齢的には40歳代、職階的には「甲板・一般」が多くなっている。4人の「海技回答無」者は、全員内航タンカーとなった。その外では、「フェリー」は全ての年齢階層に分散し、「幹部船員」が圧倒的となり、「その他」は「甲板部」だけで年齢が高くなるほど比率を高める傾向が窺える。

商船転職者のそこの職種別構成は、航海士が33.3%と最も高く、次いで機関士18.5%、甲板員14.8%、船長と通信長・士がともに7.4%、機関長と司厨長・員と機関員がいずれも3.7%の順となった。「甲板・幹部」は航海士、「機関・幹部」は機関士が高比率という妥当な結果となったが、一方で「海技等資格」者でありながら「一般部員」となった例もみられる。

陸上転職者(22人)の仕事の種類は、土木建設が40.9%と最も多く、「その他」27.3%、鉄工・自動車等18.2%、漁業関連13.6%となった。土木建設は、40~54歳の年齢層と「甲板・一般」と「事業員他」の職階にまとまった。

4 収入、転居(省略)

L 遠底減船経験者の就労の現状

1 就労状態

減船から月日が経過する中で、遠底経験者の現在の就労状態は、就労者が82.3%と圧倒的になり、不就労者11.4%、求職者5.1%、就労・求職の2つ回答1.3%という構成となった。いか経験者と比較すると、不就労者は8.5%高くなり、就労者と求職者は低くなった。年齢別では、39歳以下の100%から60歳以上の25%まで、年齢が高くなるほど就労者の比率が低くなって行く。また、求職者・不就労者に注目すると、55歳以上は50%台で、54歳以下の10%未満と比べ大幅に高くなっている。その他の特徴として、「幹部船員」は不就労者が比較的高く、「一般船員」と「事業員他」は、就労者が高くなったこと、「海技回答無」の方が、「海技等資格」者より就労者の比率が14.2%高いこと、減船後の商船転職者は、不就労者が比較的高く、陸上転職者は就労者が高くなっていること。失業・年金他であった人は、80%が現在就労していること、を挙げることができる。

2 就労者

就労している仕事の種類(現在の仕事)は、「陸上の仕事」(以下陸上従事)が38.5%と最

も高い比率になり、次の「漁船以外の船員」(以下商船員)の32.3%を合わせると両者で70.8%となった。次いで「漁船員」(以下漁船船員)15.4%、「沿岸漁業に従事」(以下沿岸従事)9.2%、「その他」4.6%の順となった。年齢別には、40歳代と50～54歳の陸上従事が40.6%、42.1%となり、50～54歳は漁船船員がやや高い。39歳以下は、漁船船員と商船員が3分の1ずつ、55～59歳は商船員と陸上従事が3分の1ずつとなり、漁船船員は54歳以下となった。54歳以下では、年齢が高くなるほど陸上従事が高くなる傾向がみられる。

職階別には、「甲板・幹部」は、商船員が45.5%と高い反面、陸上従事が9.1%と低い。「機関・幹部」は、漁船船員が25%と比較的高くなった。「甲板・一般」は、商船員、陸上従事ともに37%となり多くの種類に分散した。「機関・一般」と「事業員他」は、陸上従事が57.1%、63.6%と高く、「事業員他」は漁船船員も高く、商船員はいない。「幹部船員」は、船舶関係に就業している者が比較的多くなった。「海技等資格」者は、商船員が35.7%となり、「海技回答無」者は、陸上従事が過半数となった。沿岸従事は、全員「海技等資格」者となった。減船後に失業・年金他であった人については、沿岸従事と陸上従事が高くなっており、再就職したものと考えられる。現在の仕事の種類は、いか経験者と同様にそれぞれ減船後の状態からは、漁船船員と商船員が減少し、陸上従事者の増加が目立つ程度で、大きな変化はみられず、減船後に就いた仕事に現在も概ね従事しているようだ。

- ・現漁船船員
- ・沿岸従事者、現商船員、
- 陸上従事者
- ・雇用形態
- ・就職経路

- ・資格、技能の活用
- ・収入比較
- ・今後の仕事の予定(以上省略)

3 求職者(省略)

4 不就労者(省略)

5 収入状況(省略)

6 生活の評価(省略)

M 遠洋底曳き網減船経験と要望(省略)

N 遠底減船経験者のまとめ

① 職業歴、遠洋底曳網の前職

遠底経験者は、初就職が漁船員だった人が約76%、初就職が遠洋底曳き網でそのまま減船時点まで、遠洋底曳網船員を続けていた人が約48%となった。遠洋底曳以外の漁業から遠洋底曳に移動してきた人が約25%で、陸上などの漁業以外の仕事から移動してきた人は少ない。しかし、漁船入職前に陸上での就業経験がある人は、減船後陸上に転職した或いは現在陸上の従事している人が多い。総じて、初漁業入職が遠洋底曳であった人を含め、漁業では遠洋底曳き網一筋の人が、半分以上となった。

② 「減船後」の状態

遠底経験者の減船後の状態は、漁船継続者は約19%に留まり、商船と陸上産業を主とした漁船以外へ転職した者が、約70%を占めたことが特徴となる。漁業継続の形は、雇用先が同じ経営、他の経営に拘わらず同じ遠洋底曳網漁業での就業が多い。転職した人の商船

の船種は、内航タンカーが多く、陸上産業業種は、土木建設が多い。「離職予定船員の行方」についての経営体調査で見た、離職予定者の減船後の行方についての遠底経営体の把握状況に照らすと、「商船転職」が高い比率となったのを始め、この2つの調査は符合する点が多い。これらによって、遠底経験者の減船後の状態が、遠底経験者自身からと遠底経営体からとの両面からある程度明かになった。

③ 就労の変化と現状

遠底の減船経験者は現在、約82%が何らかの仕事をしている状態となり、就労者率では、いか経験者より約5%低い。就労している仕事の種類は、陸上の仕事(約39%)と商船員(約32%)が主で、両方を合わせると7割を超え、漁船員は約15%となった。減船後の仕事継続者が、約86%であったので、約4%が仕事から離れたことになる。その外にも、4年間ほどの経過における幾つかの変化が窺えた。この間減少したのは、商船員5人(約6%)と漁船員6人(約8%)である。逆に増えたのは、陸上従事者3人(約4%)と沿岸従事者2人(約3%)である。このような増減はあるものの減船後の就業状態の基本的枠組みは、概ね維持されており、減船後に就いた仕事を続けている人が多いようで、これはいか流網経験者の場合と同じである。また、減船後の失業・年金他の状態であった人と比べて求職者・不就労者は、3~4人増えたことになるが、失業・年金他であった人の80%は再就職しているので、求職者・不就労者の殆どは、この間に失業或いはリタイアしたことになる。60歳以上の就労者が約5%おり、現在仕事をしながら別の仕事を探している人もいる。

減船後の状態から現在までの移動状況を見ると、商船転職者は、1人の陸上転職以外の就労者は全員商船員を続けており、求職・不就労となった人が約3割と比較的多い。陸上転職者は、その他への転職(1人)以外の就労者は陸上に従事し続けており、求職している人が約9%、漁船員継続者は、20%の商船・陸上・その他への転職以外の就労者は漁船員を続けており、働いていない人が約13%いる。沿岸漁業他であった人は、陸上転職した1人を除き沿岸に従事しており、失業・年金他であった人の再就職先は、沿岸漁業と陸上産業がともに約38%、商船員とその他が1人ずついる。いか流網と比べて、余り移動はしていないようだ。漁船漁業に残っている人の80%が底曳網で、漁船員をやめた人で漁船に戻ってきた人はいない。大きな流れとしては、海から陸へということのようである。

調査対象の主力になったと思われる大型のトロール船・すり身工船には、作業員(事業員)を含め上級の海技資格者を揃えた40人以上の船員が乗組み、細分化された職階・職掌構成の基に労働力編成がなされる。大規模資本の経営が多いこともあって、上級学校の卒業とともに資格を携えて入職する人のいる一方で、比較的低年齢で部員からキャリアを積んで職員になる人もいる。対象となった減船を経験した遠洋底曳網の漁船員の居住地は、遠洋トロール漁業の基地として栄えた下関・北九州地域、及びその周辺が多く、出身地との関係もみられる。遠底経験者は、最初から遠底船員として就職し、そのまま減船を経験した人が全体の約半分を占めている。最初は

漁船以外に就職した人も、数年後に遠底船員となり減船に至った人が多い。経営体調査で遠底経営体は、全て継続雇用であったことから、減船がなければ停年まで遠底船員を続けるというライフコースを描いていた人が、多かったと想像される。

減船に際して遠底では、離職予定者の雇用確保に努力が払われ、対策が労使協調して行われた結果、商船、陸上産業等への転職が、比較的スムーズに行われたようだ。漁船員継続者は、2割に満たなかった。商船転職では、海技資格が有効であった反面、減船に際し資格・免許を活かせなかった人もいる。現在の仕事では、陸上従事者が最も多く商船員も多く、大きく海から陸への移動がみられる。底曳網漁船員を続けている人もいるが、外の漁業は少なく漁業種類の壁は越えにくいようだ。現在収入の減少などから不満を感じている人が多く、就労状況からは見えにくいミスマッチなどの問題が予想される。平均年齢が49歳と高く、職業訓練などの受講者は4人に1人で、色々と現状や将来に対して要望することが多い。6割以上は、当分仕事を続ける予定でいる。

○ いか流し網減船経験者の属性

いか流網経験者の回答者(170人)の年齢別構成は、40歳代が37.1%と高い比率であるが、55~59歳18.8%と50~54歳17.1%を合わせた50歳代も35.9%と高く、40~50歳代が、約73%を占めている。その外は、39歳以下15.3%、60歳以上8.8%となり、平均年齢を求めると、48.7歳となった。従って、40歳代及び50歳代が主体となるような構成になっている。

現住所は、宮城が34.7%と最も多く、北海道21.2%、岩手17.1%、青森10%、富山・石川9.4%、福島7.1%である。

減船当時の職種別構成は、甲板員18.8%、通信長・士14.7%、船長13.5%、機関長12.9%、漁労長8.2%、甲板長と操機長がともに7.6%、機関士5.3%、航海士と機関員がともに2.9%、冷凍長・冷凍員(以下冷凍長・員)と司厨長・員が1.8%となる。事業員と「その他」はない。

乗組員の階層構成(以下職階)は、「甲板・幹部」(漁労長・船長・通信長・士・航海士)が39.4%、「機関・幹部」(機関長・機関士)が18.2%、「甲板・一般」(甲板長・司厨長・員・甲板員)が28.2%、「機関・一般」(操機長・冷凍長・員・機関員)が12.4%となっている。「甲板・幹部」と「甲板・一般」を合わせた「甲板部」が67.6%、「機関・幹部」と「機関・一般」を合わせた「機関部」が30.6%となる。「甲板・幹部」と「機関・幹部」を合わせた「幹部船員」が57.6%となり、回答者は「甲板部」と「幹部船員」にやや偏っている。

海技士資格を始めとした各種資格・免許受有者のいか経験者における割合は、普通自動車67.1%と最も高くなり、次いで小型船舶操縦士32.4%、航海海技士29.4%、通信海技士20.6%、大型自動車20%、機関海技士18.8%、玉掛け14.1%、無線電話12.9%、ガス溶接10.6%、「その他」10%、危険物取扱い5.3%、衛生管理者4.1%、電子通信海技士2.9%、電気工事士1.8%、ボイラー技師1.8%などと続く。海技士資格、各種資格・免許についての回答無しが11.2%あり、1人当りの平均免許数は2.5種で、遠底経験者より0.9種少ない。海技士、小型船舶操縦士、無線電話の船舶

に関わる資格・免許の受有”(「海技等資格」)者はいか経験者の65.3%であり、従って、「船舶に関わる資格・免許についての回答無し”(「海技回答無し」)者はいか経験者の34.7%となる。

海技士・小型船舶操縦士の資格級数について航海海技士(50人)は、4級が54%と最も多く、次の5級の30%を合わせると両者で84%となり、その外は3級6%、2級4%、1級と6級2%と何れも僅かである。機関海技士(32人)は、4級が56.3%と多く、次の5級34.4%を合わせると両者で90.7%となり、その外は3級と6級が3.1%にすぎない。また、通信海技士(35人)では、電話級が68.6%と大半を占め、2級22.9%、3級8.6%である。電子通信海技士(5人)は、2級60%、4級と電話級20%である。小型船舶操縦士(55人)に注目すると、1級が63.6%と大半になり、4級29.1%、2級3.6%、3級1.8%の順となる。

一緒に生活している世帯構成は、「3人以上」が75.3%と4分の3を占め、「夫婦2人」14.7%、「その他」6.5%、「自分1人」2.4%となる。

現在の就労状態は、就労者が87.6%と圧倒的となり、求職者7.1%、不就労者2.9%、就労しながら求職している人と不就労で求職している人が、それぞれ1人ずついる。

P 職業歴、いか流し網の前職(省略)

Q いか流網減船経験者の「減船後」

1 減船による仕事への影響

いか経験者の減船後の仕事の状態は、62.9%が漁船員継続の状態となり、いか流網を離

職して別の漁船船員になった者が多かったことが特徴である。その外では、商船転職14.1%、陸上転職6.5%、失業求職5.3%、臨時雇われ2.9%、沿岸自営2.4%、「2つ選択」1.8%、年金生活1.2%の順となった。商船・陸上・沿岸・臨時雇への転職を合わせた「転職」者は26.5%となり、仕事継続(漁船継続+「転職」)者は89.4%となる。なお、失業・年金他の者は6.5%である。(回答の中には、陸上転職と失業求職、沿岸自営と臨時雇れ、沿岸自営と失業求職という複数回答が、それぞれ1人ずついた。)

年齢別にみると、漁船員継続をした人が60歳以上で33.3%という比率を示す以外、どの年齢階層とも65%から69%と近似した比率になっていること。商船転職は、50歳後半の9.4%から50歳前半の17.2%まで分布しているが、どの年齢階層が多いという傾向は認められないこと。陸上への転職者は、39歳以下の若年層と60歳以上の高年齢層が、他の年齢層より多くなっていること。年齢が高くなるほど「失業・年金」の増加が窺えること。60歳以上の高齢者に注目すると、前にも触れたように、漁船員継続が他の年齢層に比して少なく、商船転職、陸上転職、失業求職が同率の13.3%となっている。

職階別の漁船員継続比率は、「甲板・幹部」の56.7%、「機関・幹部」の48.4%、「甲板・一般」の72.9%、「機関・一般」の90.5%と職階によって大きな開きが見られる。「甲板・幹部」は、商船転職の17.9%が目につく以外にも、多くの項目に分散している。「機関・幹部」では、商船転職が38.7%と高く、「甲板・一般」はそれ程高くないが、種々の職業に転

職している。それと反対に「機関・一般」は、漁船員継続と陸上転職に2分しており、転職範囲が狭いと言える。海技資格との関連では、商船転職は資格所有者に限られており、前述した職階との関わりと言うよりも、むしろ海技資格所有との関連も、強く関わっていると考えられる。

2 漁船員継続者

漁船員継続(107人)の形態は、同経営別漁業32.7%、他経営別漁業29.0%、同経営同漁業23.4%、他経営同漁業13.1%となる。'同じ漁業'が36.5%、'別の漁業'が61.7%、また'同じ経営'が56.1%、'他の経営'が42.1%となった。減船時点で消滅した公海いか流網漁業の経験者が、消滅後も「'同じ漁業'を続けた」と回答したのは解せない。しかしそれは、「'同じ漁業'を続けた」と回答した人には、別の漁業に変わったという認識が薄いからであろう。いか流網漁業は、前述したように他の漁業と兼業して周年操業体制を維持していた。ここでは基本的に同じ乗組員が、周年就業していたのである。漁業禁止によっていか流網が組み合わせから外れ、残った漁業で或いは別の漁業を入れた新たな組み合わせパターンを形成して、漁業経営を継続したことは、経営体の調査結果からも読みとることができた。また、八戸地域での聴き取り調査からも、そのような結果を得ている。このことから、いか経験者が、組み合わせパターンは変わったけれども、兼業という周年操業形態は同じで、就業している漁業に大きな相違を感じなければ、「'同じ漁業'を続けた」と回答するのは無理からぬ背景があったと考えられる。

こうした点を考慮して、「別の漁業に変わった」と回答した人(66人)を取り上げてみると、いか経験者の38.8%で、漁業種類別には、いか釣りが36.4%と最も多く、次いでさけ・ます22.7%、かつお・まぐろ18.2%、その他12.1%、底びき4.5%、まき網1.5%の順となる。年齢別では、年齢が高くなるほどいか釣りが高くなり、かつお・まぐろが低くなる傾向が見受けられる。ようだ。職階成別では、「機関・幹部」と「海技等資格」者は、いか釣りがやや高くなり、「甲板・一般」は、さけ・ますに移った人が比較的多い。

'別の漁業'に変わったことによって、職種がどうなったかを尋ねた結果は、「職種は変わらなかった」(以下「職種変化なし」)が65.4%と多く、「別の職種になった」は12.1%に留まった。(無回答が22.4%ある)年齢が若いほど「別の職種になった」が、高くなって行く。また、「甲板・幹部」と「機関・一般」は、「職種変化なし」が比較的高く、「機関・幹部」は「別の職種になった」が比較的高くなっている。

3 商船転職者と陸上転職者

商船転職者(24人)は、「甲板・幹部」と「機関・幹部」が半々、全員が「海技等資格」を所有していた。商船の船種は、内航タンカーが37.5%と最も高い比率となり、次いで「作業船」と「その他」がともに20.8%、内航貨物12.5%、その他内航船と「フェリー」が1人ずつ(4.2%)の順となった。「その他」の船種は、取締船・コンテナ・揚錨船など雑多なものである。転職した人がまとまっている内航タンカーについて、その状況をみると、年齢的には40~54歳、職階的には「甲板・幹部」と「機

関・幹部」で、かつ海技資格を所有した人に限定している。

商船での職種は、航海士25.0%、機関長20.8%、船長と機関士がともに16.7%、甲板員12.5%、機関員4.2%となった。商船転職者が、全員海技資格を所有している人に限られていることを考え合わせると、海技資格に見合った職位で乗船している人がある一方で、甲板員、機関員を合わせた4人(16.7%)の人は、海技資格を活かした職位に就労しているとは言えない。(無論、所有している海技資格のランクに関連するが。)

陸上転職者(11人)は、「甲板部」が多く、仕事は、土木建設、漁業関連、「その他」である。

4 収入、転居(省略)

R いか流網減船経験者の就労の現状

1 就労状態

いか流網減船経験者の現在の就労状態は、就労者が87.6%と圧倒的で、求職者7.1%、不就労者2.9%、就労・求職と不就労・求職の2つ回答1.2%という構成となった。遠底経験者と比較すると、就労者と求職者が高い比率となり、不就労者は8.5%低くなった。年齢別では39歳以下の96.2%から60歳以上の73.3%まで、年齢が高くなるほど就労者の比率が低くなって行く。また、求職者・不就労者に注目すると、55歳以上が20%台で、54歳以下の年齢層の10%未満より格段と高くなっている。その他の特徴として、資格別では、あまり有意差は認められないこと、減船後の商船転職者と陸上転職は、全て現在も就労していること、失業・年金他であった人は、

78.6%が現在就労していること、現在陸上従事者と「その他」に求職している人がいること、を挙げることができる。

2 就労者

就労している仕事の種類(現在の仕事)は、漁船船員が53.0%で過半となり、次いで陸上従事18.8%、商船員18.1%、沿岸従事7.4%、その他0.7%の順となった。年齢別には39歳以下は漁船船員が44%、陸上従事が28%、商船員が24%であり、陸上従事或いは商船員として就労している人が多い。40歳代になると、漁船船員55.9%、商船員23.7%、沿岸従事11.9%となり、50歳代になると、漁船船員が多く、次いで陸上従事、商船員、沿岸従事の順になっている。年齢が高くなるほど現漁船船員が低くなり、陸上従事が高くなる傾向がみられる。

職階別には、どの職階とも漁船船員が多く、特に「機関・一般」は多くなっている。その外では、「甲板・幹部」は商船員と陸上従事、「甲板・一般」は陸上従事、「機関・幹部」は商船員との結びつきが強くなっている。「海技等資格」者は、商船員が比較的高く、商船員になる場合には職階とともに海技資格の有無が転職要件として利いている様子が窺える。減船後、失業・年金他の人については、陸上従事者が高くなっており、再就職した人と考えられる。現在の仕事の種類は、遠底経験者と同様にそれぞれ減船後の状態からは、漁船船員が減少し陸上従事者の増加が目立つが、大きな変化はみられず、減船後に就いた仕事に現在も概ね従事しているようだ。

・現漁船船員 ・沿岸従事者、現商船員、
陸上従事者 ・雇用形態 ・就職経路

- ・資格、技能の活用 ・収入比較
- ・今後の仕事の予定(以上省略)

3 求職者(省略)

4 不就労者(省略)

5 収入状況(省略)

6 生活の評価(省略)

S いか流し網減船経験と要望(省略)

T いか流網減船経験者のまとめ

① 職業歴、いか流網の前職

いか経験者は、初就職が漁船船員だった者が約83%で、そのうち初就職の業種がさけ・ますが約26%、かつお・まぐろ約19%、その他約14%などと遠底より幅広く分散した。漁業への入職には、家族親戚に勧誘されて、収入や船・海に魅力を感じて入っている。いか流網船員のそれまでの漁船歴では、さけ・ますを中心に、かつお・まぐろ、いか釣りなど、兼業関係にあった漁業がポイントになっている。また、漁船員以外から漁船員にというケースは少なく、特定の職業との結びつきも見られない。

② 「減船後」の状態

いか経験者の減船後の状態は、漁船継続者が約63%と主流を形成し、商船転職、陸上転職などの転職者は約27%に留まったところに特徴がある。漁業継続の形は、雇用先が同じ経営或いは他の経営に拘わらず「別の漁業」が多いのは当然である。その漁業種類は、いか

釣りが多く、転職先の商船と陸上産業の種類は、遠底の場合と同様に内航タンカーと土木建設が多い。「離職予定船員の行方」についての経営体調査で見た、離職予定者の減船後の行方についてのいか経営体の把握状況に照らすと、「他社漁船」が高い比率となったのを始め、この2つの調査は符合する点が多い。これらによって、いか経験者の減船後の状態が、いか経験者自身からといか流網経営体からの両面からある程度明らかになった。

③ 就労の変化と現状

いか流網の減船経験者の現在の就労状況は、約88%が何らかの仕事をしている状態となり、就労者率では、遠底経験者より約5%高い。就労している仕事の種類は、漁船員が約53%と過半を占め、陸上の仕事約19%、商船員約18%となった。減船後の仕事継続者が、約89%であったので就労状況に大きな差はみられないが、4年間ほどの経過における幾つかなの変化が窺えた。この間減少したのは漁船員だけで、28人約16%の減少となった。それに対して陸上従事者は18人約11%、商船員は3人、沿岸従事者は1人といずれも増加している。このような増減はあるものの減船後の就業状態の基本的枠組みは、概ね維持されており、減船後に就いた仕事を続けている者が多いよう、これは遠底経験者の場合と同じである。

また、減船後の失業・年金他であった人と比べて求職者・不就労者は、5～7人増えたことになるが、失業・年金他の状態であった人の8割は再就職しているので、求職者・不就労者の殆どは、この間に失業或いはリタイアしたことになる。60歳以上の就労者が、7.4%おり、現在仕事をしていながら別の仕事

を探している人、或いは現在仕事をしていないと回答した人で、仕事を探している人が若干いる。

減船後の状態から現在までの移動状況を見ると、陸上転職者は全員陸上に従事して動いていない。漁船継続者の転職は約2割で、主に商船と陸上産業、商船転職の再転職は約17%で半数が漁船員に復帰、その他は沿岸漁業と陸上産業、失業・年金他の人の再就職先は、半数以上が陸上産業で次いで漁船員に復帰、沿岸漁業他だった人に陸上転職と漁船員復帰がいる。移動の大きな流れとしては、漁船員から商船員、陸上産業の方向に向いている。

漁船員の漁業内部での移動としてみると、減船後漁種を変えて漁船員を継続した人は、概ね現在もその漁種に就業しているが、かつお・まぐろに移った人は、漁業に残っている人が少い。また、減船後同じ漁業の漁船員を続けたとした人は、現在さけ・ますがやや多いが、漁業に残っている人が6割弱である。

漁業の本格的開始から僅か10年余の短い活動期間に国際的事情によって幕を下ろさざるを得なかった公海いか流網漁業の漁船員達は、戦後再開以来の北洋漁業の歴史とともに歩んで来た感が深い。1970年代以降のさけ・ますを始めとする北洋漁業の後退に代替するように成立したいか流網漁業には、その北洋漁業を主にいか釣り漁業、かつおをまぐろ漁業などを経験した船員が多く就業した。それは、いか流網漁業に参入した経営体の流れに乗った形で展開した。平成4年の減船実施後、乗組員の6割以上は漁船員を続けた。その多くは、いか釣り、かつお・まぐろ、さけ・ますなど

いか流網と組み合わせていた漁業船員として、同じ経営体の漁船員としてであった。これは、経験、技能が活かせることと漁船員不足状況を背景として行われた。一方、漁船以外への転職では、海技資格者には商船員への道があり、陸上産業に移った人の多くは、低条件で不安定な状態を余儀なくされた。いか流網経験者は、さけ・ますなどの北洋漁業を中心とする漁業にいか流網が操業できた期間はいか流網を兼業し、禁止以降は、いか流網が外れた漁業の船員を続けているパターンが多い。平均年齢が49歳と高くなっているいか流網経験者は、転職訓練などを受けた経験に乏しく、取得している資格・免許数は遠底経験者より少ない。そうした中で、当分は現状のまま働き続けようとしている。

U 船員職業イメージ(省略)

第2部 聴き取り調査(省略)

本稿は、(財)海上労働科学研究所報告書：平成8年度「漁業船員の就労の現状と漁業船員の労働力の移動に関する調査研究(第2年度)」(執筆担当：中村史也、久宗周二)の要約である。