

II 女子船員の就労環境並びに意識に関する調査

目次

A 調査の概要	
1 調査の目的	28
2 調査方法と調査対象	28
B 聞き取り調査の結果	
1 現役女子船員に対する聞き取りの結果	29
2 事業者に対する聞き取り結果	35
3 女子学生への聞き取り調査の結果	38
4 まとめにかえて	41
C 運航部門における女子船員の参入と就業継続	
1 課題	45
2 船員職における女性性	45
3 海運会社における女子船員の位置づけ	46
4 多様な選択肢の提示	47

A 調査の概要

1 調査の目的

女性の社会進出や職場進出に伴い、男女雇用機会均等法などの制度的な仕組みが整いつつある。今後は、海上労働においても、これまでの職業通念や慣習・しきたりを改め、男性、女性という性別にとらわれることなく優秀な人材を、海運及び海事関連産業に受け入れていくことが必要とされる。

本調査研究は、女子船員及び事業者、また女子船員を志す女子学生に対して、女性

船員が海上労働に携わりながら、日常的に感じている個々の具体的な問題点や女性船員の雇用に対して事業者が抱える問題点、また女子学生の船員職業に対する思い等を、ライフスタイルやキャリアといった見方を取り入れ、これまでの調査では用いられていない聞き取り調査によって明らかにし、海上労働における男女の望ましい共生関係を志向するための基礎的な資料を提供しようとするものである。

2 調査方法と調査対象

調査方法は2001年10月から2002年1月の間に聞き取り調査を実施した。聞き取りに際しては、女子船員、事業者、女子学生それぞれについて、一定のフォーマットに従った質問紙（平成13年度 女子船員の就労環境並びに意識に関する調査報告書：（財）海上労働科学研究所 参照）を用意し、基本的にはそれに沿った内容で聞き取りを進めていった。

調査対象者の内訳は、内航船に運航要員として乗船している9名（以下、運航要員と略記）、旅客船あるいはフェリーのいわゆるマリンガールとして乗船している者が27名（以下、サービス要員と略記）、また船員の教育機関に関わっている2名、そして商船大学の航海科あるいは機関科に籍を置いている13名の学生である。また、女子船員を雇用している事業者10社に対しても聞き取りを行った。

B 聞き取り調査の結果

1 現役女子船員に対する聞き取りの結果

1.1 女子船員及び仕事のプロフィール

a 女子船員のプロフィール

今回聞き取り対象者となった現役女子船員の年齢は運航要員としての女子船員が平均26.2歳、司厨サービスの女子船員が25.4歳でほとんど差がない。既婚者が運航要員に1名(27歳)、司厨サービスに1名(25歳)いた。家族構成については、ほとんどが親と同居である。家族の人数はほぼ4人前後である。

最終学歴については、運航女性船員の場合、海員学校専攻科4名、商船高専2名、水産大学専攻科1名、他の大学1名(海洋学部)、海技大学校1名である。サービス女性船員は、海員学校(司厨事務科)1名、専修専門学校2名、商業高校11名、普通高校13名で、商業高校と普通高校の出身が圧倒的に多い。

b 仕事に関するプロフィール

運航要員では、甲板部が6名、機関部が3名で、職員が2名、部員が4名、不明が2名である。サービス要員では、司厨員が23名、司厨手が4名であった。

平均の経験年数は、運航要員女子船員で5.1年、サービス要員で6.4年という結果であった。

仕事の内容としては、運航要員の場合それぞれの職階に応じるが、水上バスの船長や機関長が1名ずつ、2航士と3航士が1名ずつ、操機手が2名、現在陸上勤務が2名、その他1名である。サービス要員の場合、売

店での販売やレジでの仕事は、棚卸しや直接金銭を扱うため、経験年数の長い者が携わることになる。売店での販売・レジ、案内所、レストラン等業務、ベッドメイキング、客室清掃、乗組員食堂の片づけなどが、定型化された仕事内容である。

乗船サイクルは、運航要員では、3ヶ月乗船1ヶ月の休暇と7ヶ月前後の乗船で2ヶ月休暇というパターン、あるいは水上バスになると4日乗船2日休暇というパターンであった。サービス要員では、2日乗船1日休暇、4日乗船2日休暇、6日乗船4日休暇といったパターンが聞かれた。

転職の経験については、運航要員には転職経験者はゼロである。サービス要員では、7名が少なくとも1回以上の転職経験がある。内2名が3回の転職経験者であった。

所有する資格については、運航要員は3級海技士4名、4級海技士2名、不明3名、また海上特殊無線1名である。

1.2 船員職業に就くまで

運航要員の場合、入職前に船員になるんだという強い意志を持っていたことが話の端々からうかがえた。現実的に、女子が運航要員として船員職業につくのは容易ではない。今回の事業者への聞き取りでも、女性を積極的に採用していこうとする姿勢は一時ほど強くはないように感じられた。現在、運航要員として乗船している女子船員の方々も、船員教育機関に入ったものの就職できない(船員になれない)という現実にあふつかってきた人たちであった。彼女たち一人一人の心の中で船員という仕事との出会いはさまざまである。兄弟が海員学校に通

っていたとか、小さいときにフェリーにのった経験があるといったものであった。

今の会社を選んだのは、「ここしかなかった」「選ぶほどなかった」「10社ぐらいに連絡したがどれもダメだった」という消去法的な理由が挙げられている。

サービス要員の船員職業をえらんだ理由としては、海が好きであるということ、サービス業が好きだということ、一般事務職より給料がいいということ、それに珍しい仕事であり興味があつたという声がかえてきた。

サービス要員の就職はフェリー会社等の地域要因に決定的に左右されるが、今の会社を選んだ理由としては、求人広告、学校求人、知人の紹介といったことから、会社の安定性や休日の多さなどが挙げられている。

就業当時の周囲の意見について運航要員の場合、海員学校への進学などで驚かれたり、親から離れることに対して反対されたことはあるようであるが、入職に際して、反対されたという話は少ない。どちらかと言えば、自分の好きにするようにという姿勢だったようである。その姿勢は現在もあまり変わっていないようである。

現在も家族などの周囲は基本的に彼女たちの仕事を縁の下で支えてくれる存在であるが、本人たちのライフステージの中で、仕事と家族の関わりについていろいろ考えなければならぬ状況が聞かれた。

サービス要員の場合も、親は賛成してくれたという人が多かった。友人たちも、給料や休日の多さを羨ましがられたという話

が多く聞かれたが、海上労働ということに対する、周囲の不安や心配もある。

現在の周囲の反応は、サービス要員の場合も、「いい仕事についてよかったと言われる」、「いい会社に入社できてよかったと言っている」という声が多い（「女性が長く続けるような仕事ではない」という声も聞かれたが）。サービス要員の転職への気持ちは後述するように弱くないのであるが、平成に入ってから経済状況の悪さや失業率の悪化を反映してか、親から見ると、今やめても再就職の口があるとは限らないという現実を踏まえた考えが、彼女たちに頑張れという声援を送らざるを得ないと言えるだろう。

1.3 現在の仕事や会社に対する意見

運航要員の場合、「乗船中はきつい、身体的疲労や睡眠不足。娯楽がない」といった就業状態の厳しさを指摘する声があつたが、陸上勤務に就いている女性からは、海上職に戻って仕事をしたいという声も聞かれた。

サービス要員の場合は、まず、女子の増員を要望する声が多かった。働いている現場について会社側がもう少し知ってほしいと言う。サービス要員の現場の状況を知らないから、女子の増員がないという認識であろう。仕事の内容については、経験年数の浅い人はともかく、ベテランになると大変だという意識はなくなっているようである。司厨手という立場から、司厨員の採用について注文を付ける意見もあつた。

1.4 現在の仕事上の目標について

運航要員の場合は、現在の自分の職務上

の技術的未熟さを反省した上で、「失敗を少なくしたい」とか「組んだ人が安心して見ていられるようにしたい」といった謙虚なものから、具体的に職員になることとか「1航士ぐらいにはなりたい」というものもある。しかし、「自分の努力だけでは昇進不可能。会社の判断とポストの問題」という思いもあるようである。

サービス要員は、特に仕事上の目標について話すようなことはなかったが、「売店の売り上げアップ」といった職場の目標を挙げる人や「できるだけお客様に丁寧に」というサービス業のモットーを述べた人、まだ経験の浅い人は「船内で事務・サービス業を全部教えられるようになればと思う」と話してくれた。

1.5 仕事への不満及び魅力について

a 仕事への不満

運航要員では、海上での拘束期間が長い点や、そのために仕事時間以外でできることが限られてしまう点などが挙げられている。小さな水上ボートのような船舶に乗っている女子船員の場合は、運航要員といってもサービスの部分の仕事の中に含まれるために、「完全な船員ではないという不完全燃焼的な感じ」を持っているという声も聞かれた。

サービス要員では、「やりがいがない。女が長く居座ると、下を育てるためなどと言って、仕事をさせてもらえない」という不満が聞かれた。仕事を続けていくことに対するサービス要員と会社側の微妙な受け止め方の違いが浮かんできていると言えるだろう。

b 仕事の魅力について

運航要員の場合、仕事にメリハリがある点や「資格がいかせる」という点が魅力として挙げられている。通勤ラッシュがないという点も指摘している。また、「(一般の)人に見られない自然を見ることができると」いう声も聞かれた。

サービス要員にいたっては、平日の休みや給料のよさ、そして乗船中は食費がかからない等実利的な点などを指摘する声が聞かれた。

1.6 転職について

運航要員の場合、5名が転職の意志があるという回答だった(考えていないというのは1名)。特に、その理由として具体的な事柄が指摘されているわけではない。「転職は考える。船の知識を生かせればいい。海外勤務が希望で、外国の船会社でもいい」、「そろそろ(転職の)時期かもしれない」といった漠然とした理由で、今の職場に転職をプッシュするような事情があるわけではないように思われる。ただ、結婚や出産のことを考えて、日帰りできる船舶に乗りたいという声は聞かれた。

サービス要員では、11名が転職を考えていると回答している(考えていないという回答者は8名だった)。

サービス要員の場合の転職の理由は、ある程度経験を積んできた人からは、「年齢を考えると」、「そろそろ他の会社も見てみたいので」、「普通の生活がしたい」といった声が聞かれた。そうなるとう陸上での仕事に目がうつろいになるようである。もう少し具体的に、「医療事務の仕事がして

みたい」、「コンピューター関係の仕事を希望」、「留学したいので」といったように、「他にやってみたい仕事がある」という声も多い。

1.7 職場における男女の取り扱いについて
採用選考時、配置・職務、昇進、育成・教育訓練の機会、お茶くみ・清掃などについて、男女で差があるかをたずねた。

採用時については、運航要員の場合には、2名ほど男女の取り扱いで差があったという指摘がなされたが、サービス要員の方ではそうした指摘はない。

配置については、運航要員では1名のみの指摘であったが、サービス要員は逆に9名が何らかの男女差を指摘している。

昇進については、運航要員で1名、サービス要員では4名から指摘があった。

育成・教育訓練の機会では、運航要員ではゼロ、サービス要員で3名の指摘が見られた。

お茶くみ・清掃などについては、運航要員ではゼロ、サービス要員で11名から指摘がなされた。

以上のような結果であるが、配置やお茶くみ・清掃などでは、男女によって扱いが異なっていると考えられているようであるが、それ以外の項目については、サービス要員の場合、同じ船に乗っていても差があると感じているのが1名の場合がほとんどであり、男女差というより個人差と考えられる。

1.8 船内の設備について

まず、施設面全体については、新造船はともかく、従来の船の場合は女子区画を設

けるといった改修はなかなか難しい。ある運航要員からは、「6隻中4隻にユニットバスがついている。ついていない船では、脱衣所にカーテンをつけてくれたりしたが、トイレが一緒なのが嫌だ」という声があったが、女子への対応がなされていない船については、いろいろな工夫をしなければならないようである。

個別に見ると、トイレについては、運航要員の場合、「男女共用で、覗けないようにした」、「入り口が一緒なので男女で分けてほしい」といった声が聞かれた。サービス要員では、トイレの数の少なさや水の流れにくさが指摘された。

ロッカーについては、運航要員の場合、自室を持っているため問題にはならなかった。サービス要員では、部屋が共有のため、ロッカーが小さいとかもう少しほしいという声が聞かれる。

シャワールームについても、運航要員の場合、「共用のため、カギや札をかけて使用」しているとか、「使用中の札をかけるだけなので、分けてほしい」といった要望があった。サービス要員の場合、人数が多いため、シャワーや風呂の数の少なさ（そのため時間がかかって就寝時間が遅くなるといった問題が生じる）が不満としてあげられている船もある。

1.9 仕事上の悩み及び相談相手

a 仕事上の悩み

運航要員の場合、業務の内容に対しての悩みはほとんど聞かれなかった。「セクハラ以外は恵まれている。いろいろ教えてくれるし、援助もしてくれる。筋力の問題が

ある」という言葉に表れているように、後述する「セクハラ」と、「筋力の問題」が指摘された。

サービス要員の場合、悩みの内容が、①同じ船に乗っている同僚のサービス要員に対して、②事務部全体に対して、③乗客に対して、と分けられる。

b 相談相手

いろいろな悩みなどを相談する相手として、運航要員は、学生時代の友人を挙げる声が多かった。サービス要員の場合も家族や友人などで、相談相手はプライベートな関係を持つ人に限られている。仕事の上のことでも「本社の船舶部は新しい取り組みをしているが、直接話をもっていくのはタブーなので、マネジャーあるいは1航士に相談するよにとの達しがあったが、なかなか言えない」という意見に見られるように、公的なルートを通じて解決していくことは現実には難しいと感じているようである。

1.10 セクハラ及び会社の対応

a セクハラについて

運航要員にしる、サービス要員にしる、程度の差はあれ何らかの形でセクハラ（性的な嫌がらせ）を感じていると言える。「セクハラはないという回答も聞かれたが、「感じ方の問題」、「聞き流したり、気にしないようにする。慣れ」、「言葉のセクハラはあるが、気にはならない」というように、受け止め方の問題と考えると、済ませようとしているように思われた。「女性という立場上、言い返せないのが現状」と半数以上の人が思っているようである。サービス要員

の場合は上司に言うという対処が見られた。

b セクハラに対する会社の対応

セクハラ行為に対する会社の対応を、女子船員たちはどのように見ているのだろうか。運航要員に聞くと、「その場で解雇」という強い対応にできる会社もあるようだが、「特にない」どか「細かいことは決めていない」という声の方が多かった。中には、「男子船員に対する意識啓発や研修は難しい」という諦念の声も聞かれた。

サービス要員では、1船当たりに乗っている数が多いこともあり、会社側はセクハラ問題にはかなり気を遣っているように思われる。従って、問題行為が生じたとき、それをすくい上げていくルートはある程度整っているようである。「少なくなったのは会社の対応があったため」という声も聞かれた。ただ、「セクハラの現状を認知していないと思う」とか「口ではいろいろ言うが、結局最終的には何も変わらない」、「言っても、結局最後はうやむやにされる」という声も依然として聞かれるのである。

1.11 会社に対する意見の

言い易さについて

運航要員からはこの点についてはっきりとした声は聞かれなかった。ある人は、「1航士から、船で何かあったときは自分に言うように言われた」と答えてくれた。

サービス要員の場合は、ルートの的にはパーサーやマネジャーに話をする体制になっているようだが、それでも言いにくいという声が多く聞かれた。言いやすいといっても、「意見は言えるが、その意見に対して

は何もしてくれない」とか「意見を言っても採用されないことが多いと思う」という声も聞かれた。「意見を述べることはあるし、聞いてはくれる。しかし聞き入れてくれない事の方が多いので、最近はあまり意見を言わなくなった」というものもある。フェリーや旅客船を扱う会社の場合、どのように制度的なルートを生きたものとするかが問われているようである。

1.12 職業継続と今後の働き方について

a 職業継続について

結婚や出産・育児は働く女性にとって、仕事に対して決断を迫られる大きな出来事である。女性は職業を腰掛け的にしか考えていないと言われていたりする反面、寿退職を望ましいと考える風潮が職場内にあったりもする。こうした矛盾する意識環境におかれた女性にとって、結婚や出産は、男性の場合と違い、明らかに、就業の継続に対して大きな負の作用をもたらす。今日制度的にいくつかの支援体制が整い、負の作用を弱めようとする社会的な趨勢の中で、女子船員たちは職業の継続をどのように考えているのだろうか。

運航要員の場合、聞き取り対象者に、結婚(出産)が現実問題として差し迫っている人がいなかったこともあるが、「今のところ想像できない」、「結婚・出産がピンとこない」、「結婚したらどうするというようなことを考えていたら続けられない」という声が強かった。現状を鑑みて、「物理的に子育ては難しい」、「今の船では全く無理」という声も聞かれた。既婚者が1名いるが、航路が短く一定しているため、結婚後も継

続してられるようである。彼女は子供ができたなら田舎に帰ると話しており、船員を続けるには「仕事と子育ての両立が可能な日帰り船などがあればよいが、(今はまだ)具体的に探すまでに至っていない」と言う。

運航要員の場合、就業を継続することに対して、会社側の対応としては、「面接の際にやめなさいとは言わないが、どうしても長くということでもない」という感じを持つ人や、「会社は結婚するまでを継続期待年数と考えている?」といううがった見方をしている人もいる。ある人が、「会社から(降りるように)言われるまでは船に乗っていたいと思うが、先のことを考えると仕事を続けるためにはこの辺で下りるのも選択の1つかと思う。若い頃は船員を続けることはできるが、50歳になってやっていたかということには不安」と述べていたが、運航要員として乗船している女子船員に共通する不安ではないだろうか。

次に、サービス要員の場合の結婚・出産、就業継続について見る。まず、結婚・出産・育児についてであるが、①結婚したら退職を考えている者は、回答を得られた内の7名(14人中)、ほぼ半数であった。②今の仕事を続ける者は2名、③船員以外の仕事を考える者は3名、といったところである。これ以外に、「家を空けることになるのでよほど理解のある相手でないとう結婚はできない」と、今の仕事の結婚への影響を考えている者、「結婚時に、会社から辞めて欲しいと言われた」と述べた人もいる。

就業継続について、一般論として、「結

婚したら辞めるのが普通という考えはやめてもらいたい。結婚してもまだまだ働きたい人もいるから、快く受け入れてあげてほしい」という意見は女性であれば誰もが持つものであろう。実際に結婚後も就業を続けようとしたある女性は、「我慢した」と述べている。会社の方も初めてのことでとまどいがあったようである。「頻繁に女子の意見を聞く場を設ける、または女子だけの会議があってもよいのではないかと思う」という提案も聞くことができた。

b 今後の働き方について

もちろん全ての運航要員がそうだというわけではないが、「長く勤めたい。機関長になりたいとは思わないが、技術を磨きたい。他の会社に通用するものにしたい」という思いが強いように思われる。自分の職業的な技術にたいする誇りのようなものが感じられた。

サービス要員の場合は、ほとんどの人が、前向きに頑張っていくというような表現にとどまっている。

1.13 会社や業界に対する女子船員の

受け入れ体制についての意見や要望

運航要員では、女子の継続的な採用への要望、本人次第という見方をして欲しいということ、体力的な点ではハンディがあるという点などが述べられている。

サービス要員の場合も、女子の数をもっと増やしてほしいという声が多い。

2 事業者に対する聞き取り結果

事業者に対しては、10社に対して聞き取りを行った。内訳はフェリー・旅客船関係

の事業者7社、その他の内航事業者3社である。

2.1 女子船員の採用及び配置について

a 採用について

現時点での採用についての事業者の状況は、運航要員の採用については、90年代半ばには社会的な趨勢から採用したものの、その後は途絶えているのが実情のようである。フェリー・客船では、サービス要員の採用は、大手になると、計画採用に戻つつあるが、中小では欠員が生じた際に採用するという姿勢であった。運航要員として採用していないという事業者の不採用理由は船内設備の不備が挙げられている。また、採用に際して人事担当者に対して何らかの研修を行っているという事業者はほとんどなかった。

b 女子船員の配置について

「1人いる女性船員は新造船の艦装から、3ヶ月ぐらいサードとして、現場教育として行ってもらった。配乗については、乗船が昔のように2年間も乗っているときは相性が問題になったが、2、3ヶ月程度だと問題にならないし、人とやっていけないというのは資質の問題」とか「特別なことはしなかった。ローテーションをしたかったが、当初乗れる船は1隻のみの状態だった」、「特に女子という考えはない。男女共通に新人と年輩者と組ませる」というように、1名ないし2名の運航要員に特別な配慮を行っている余裕はないというのが現状である。

サービス要員の配置については、「出港時間帯により多少の労働条件の違いがあるため、1年間程度で転船を行い平均化に努

めている。また、共同生活であり、性格的に合う合わないがあるためできる範囲内で配乗に気を配っている」というように、比較的細やかな配慮がされているように思われる。「向き不向きをマネジャーが見て決める。案内所(売店、売り上げの計算)には1隻あたり3人入る」というように、その配乗はマネジャーが握っている。

2.2 船内設備の状況について

フェリー・客船などサービス要員を多く抱える事業者は、女子専用区画を設け、船によって異なるものの、4人部屋あるいは2人部屋が普通となっている。

運航要員を雇用している事業者では、新造船にはユニットバスなどをつけそれなりの設備投資をしているが、古い船については女子が個人的にいろいろな工夫をしていることの方が多いようである。

2.3 女子船員の育成方法について

フェリー・客船関係では、サービス要員の場合、1ヶ月ほど定員外で乗せ、司厨の具体的な仕事を見せ、基本的なパターンを覚えさせるといった船内研修や、かつてはサービス要員の場合、接客が仕事の中心となるため、接客業の専門の講師を呼んで研修を行っていたところもあるが、現在はあまり行われていないようである。また、他の同業者に融通派遣を行い、他社船で研修を行うということもある。

運航要員の場合は、事業者から具体的な話しを伺うことはできなかったが、ある内航事業者は、やるからには船機長を目指す気概を女子船員に求めている。

2.4 昇進機会・賃金・育児休暇について

昇進機会に関しては、フェリー・客船関係の事業者で、海員組合との協約でサービス要員については、自動昇進で入社後7年で司厨員から司厨手に昇進する。その他の内航事業者の運航要員の場合は、免状と経験年数との関係で昇進が決められる。その際には、ポストが空いているかどうかも問題となる。

賃金については、労働協約通りで、男女に差はない。

育児休暇については、今回聞き取りを行った事業者は、これまでのところこの制度を利用した女子船員がいなかった。フェリー・客船関係の事業者でも「昨年、結婚しても就業を継続する人が初めて現れた」という状況であり、この制度が実際にどのように運用されていくのか、事業者にも未知の部分であり、曖昧な状態である。

運航要員を抱えているある事業者の担当者は、とにかく「育児や介護の制度の範囲内でやってもらうしかない」と述べていた。

2.5 セクハラに関連して

フェリー・客船関係の事業者では、サービス要員に対するいわゆるセクハラには、男性船員によるものと乗客によるものという2つのセクハラが存在している。ある事業者によれば、「うちでは、問題を起こした男性船員をかつて船から降ろした経緯があり、現在では客のドライバーによるセクハラが圧倒的に多い」と言う。文書による周知徹底はもちろんのこと、「船内ミーティング等での意識改革」も行われているようである。

運航要員を乗せている事業者の場合、「本

人がどう感じるかという問題であって、常識人であれば口のきき方などに気をつける」という一般的な意見が聞かれ、「船用のセクハラマニュアルのようなものはない」というところもある。

男子船員に対するセクハラ等についての意識啓発は、文書による以外は、訪船時に全員を集めて船内でのミーティングを行うとか男性船員に対して聞き取りを行うといったことが主な対応であった。

女性船員の相談窓口では、フェリー・客船関係の事業者で、基本的にはパーサー、マネジャー、あるいは船舶部の担当者などが挙げられていた。内航事業者では、船員部長というところもある。

2.6 採用見通しと受け入れ体制について

a 今後の採用見通し

女子船員の採用については、かつては7名ほど採用していたという大手のフェリー・客船関係の事業者もあるが、現在は経済状況を反映して減船や合併等の影響を受け、いずれの事業者も決して明るい見通しを持っているわけではない。

まず、フェリー・客船関係の事業者のサービス要員に対する採用見通しは、年間2、3人の定期採用を中心に、中途採用を取り入れているようである。船の航路により、採用者の出身地はかなり限定されるが、学歴は高校卒程度、あるいはこだわらないという事業者もあった。

内航事業者の場合は、「景気がよくなれば、また女子を採用しようということになるのではないか」という景気頼みのところがなお一層強い。「私見では、女子の受け

入れはいいと思うが、保安などを考えると躊躇する」といった、自社の船の事情によるところもある。全く新規の女子船員の採用は考えていないという事業者もあった。

b 女子船員の受け入れ体制

フェリー・客船関係の事業者としても、運航要員の採用について決して否定的に考えているわけではなく、「各部門とも採用は行いたいだが、甲板・機関部については船内に新しく女子区画を設けなければならず、今後の課題」としてペンディングにされている状態と言えるだろう。「経営の悪化で長期的見通しが立てられない状況。客数も減少。昭和50年をピークとすると現在はその3分の1。船員は40代後半から50代が多いので自然減によって船員を減らしている」という状況は時間差はあれ、多くのフェリー・客船関係の事業者が共通しているところであり、どうしても経営の建て直しが先になるのは当然である。「中途採用で30～40歳を2、3名入れたこともあるが、この年代は揺れる年代で、子供の進路や他の家族の状況によって、最も減少しやすく実際に穴が空いている」という内航事業者は、受け入れた後の体制をどうするかという問題を突きつけているとも言えるだろう。

2.7 女子船員への要望

運航要員を雇用している事業者は、女性が目的意識をもって入職と評価している反面、就職したら30歳ぐらいまでは頑張っほしいと言う。女性自身の職業人としての自覚が足りないという厳しい指摘も聞かれた。

3 女子学生への聞き取り調査の結果

3.1 女子学生のプロフィール

商船大学の3年に在学している女子学生13名（航海科7名、機関科6名、年齢は20歳から22歳）に、商船大学に入学した動機や船員職業についての思いや意見を伺うことができた。

出身地は、東京が4名、神奈川3名、それ以外が6名である。学歴は、商船高専の卒業生が1名、それ以外は普通高校である。普通高校卒の内、4名が女子校（3名は中高女子一貫の学校）の卒業である。

3.2 商船大学を選んだ理由及び親の反応

a 商船大学を選んだ理由

機関科の人の中には、センター試験後に商船大の存在を知ったという人が3名いた。ものを作るのが好きだったとか、父親がエンジニアでその影響を受けたとか、工学系を志望する中で船が選択肢として現れてきたというような話が聞かれた。機関科の彼女たちの選択動機には、もの作りとかメカについての関心とか、エンジニアの存在が光っているように思われる。それとは対照的なのは航海科の人で、父親が船員だったとか船員に憧れていたが果たせなかったとか、造船関係だったというように、何らかの意味で船員や船と接点を持つ人が5人もいた（機関科では1名）。彼女たちの場合、「海へのロマン」という少々陳腐に聞こえてしまうが、本来の純粋な気持ちが表れているように感じられた。ある学生は「小学校6年のとき東京商船大の帆船の実習の様子が書かれた「白い帆は青春の翼」という本を

読み、帆船に乗りたいと思うようになった」と言っている。

b 親の反応

子供が主体的に選択した進路に対して、反対の態度をとる親は少ないのが現実であろう。そう考えると、機関科の人の場合も航海科の人の場合も、基本的に、反対はない（強い反対があったというのは1名であった）。反対しても、子供の意志を変えさせるほど強くはない。ただ、海運界のことを知っている親の場合は、日本の船員のおかれている厳しい現実と、更には、その中で働こうとする女子船員が直面する厳しい現実について伝えているようである。

3.3 入学後のギャップと男女差

a 入学後のギャップ

入学した後に、予想していたこととのギャップについては、「期待していた以上。乗船実習、授業、実技が充実していることがよい」という声が多かった。実習があることを知らないで入学した学生もいるのだが、実際に経験してみると、「実習なども船に乗れて楽しいと感じた。新しい経験がプラスに感じられた」、「一般の大学では経験できないことが経験できてよかった」というように、座学に対してよりも実技面の面白さに意外性を感じながら、それをとても肯定的に捉えている。

予想外によかった点については、以下のような声が聞かれた。実習以外では、「先輩や教師と親密な点」を挙げる人が多かった。この親密さも、乗船実習において、限られた時間と空間をとともに過ごしたことに

よって生じてきた面が多いと思われる。

b 男女差を感じる内容

在学中の男女差を感じる点については、大体5つのことが言われていた。1つは実習時における筋力不足。2つ目は女子についての甘さ。3つ目が就職活動における差別。4つ目は、男子学生の見る目である。最後は、女子学生の真面目さと優秀さ、である。

3.4 希望している就職先について

船員になりたいという強い思いが、聞き取りをしたどの学生からも感じられた。実際には、例えば、機関の場合だと、船社で採用されることがほとんど困難なため、就職に就くことをセカンドベストとして考えている人が何人かいた。また、航海科の人の場合は、保安庁、自衛隊、訓練所、水産庁などの練習船や調査船に乗ることを考えて、公務員になろうという人がやはり何人かいた。基本的に、就職先に求めるものとしては、ほとんどの人が海上職に就くことを第1に挙げている、仕事内容や就業の継続性、賃金といったところはその次の問題と考えられている。

3.5 就職活動や労働市場についての認識

船社の会社見学や船社が学校に説明に来る際に情報を得るのはもちろんであるが、ほとんどの人が、インターネットの求人関係の情報ホームページにアクセスして、一般的な就職情報を手に入れている。先輩等から情報を得るといった人もいたが、むしろ就職の情報源としてインターネットの「リクナビ」にはほとんどの人が登録し利用しているようである。

船員の労働市場については、女子が船社

に採用されにくいことは、大学入学時の比較的早い段階から、教師や先輩から聞いて知っているようである。特に外航関係ではほとんど海上職には就職できないと言われたと誰もが口を揃えて語っている。多くの人がその事実を知った当初は相当ショックを受けたと声を揃えて言った。

3.6 希望の賃金、結婚・出産・育児、職業継続、自分の将来像について

希望の賃金については、具体的な数字は20万円程度から30万円までと幅があったが、「希望を言えるような状況ではない。生活できればいい。希望の会社なら高専卒の待遇でも受け入れる」という悲壮な声もあった。「こだわらない」とか「誰にも頼らないで生きていける賃金」という声も聞かれた。

結婚・出産・育児に関する考えについては、結婚か仕事かという二者択一で考えている人は少ないようである。現時点では、結婚しても仕事を続けると答えた人が圧倒的に多い。希望の職に就ける可能性が低い現状をよく知っていることもあって、就職できた場合は、結婚による寿退職を望んでいる人はいない。しかし、出産や育児となると、未知の部分が多すぎ、想像の範囲を超えているようである。現在の外航船員の仕事のローテンションを知っている学生は、陸上勤務の間に出産や育児を行いたいという卓見を述べた人もいた。次に、職業継続については、多くの人が結婚後も、また出産後も仕事を続けたいと考えている。しかし、現実的には、「結婚・出産したらやはり夫や子供と離れて生活

することが辛くなるのでは、とも思う」と本音ものぞかせている。船長や機関長までやりたいと言う人がいるのも事実であり、「会社のシステムに合わせて考えていこうと思う」と、取りあえず自分の生き方と会社の実情との妥協の上に、自分の職業的な姿をすりあわせている。教職希望者は、船関係の仕事に携わり、結婚・出産後も仕事を続ける上で教師が最もいいと語っていた。

自分の将来像について、どのくらい先の将来まで思い描いているかをたずねると、ライフ・ステージとしては結婚までを考えている人が多いようである。

3.7 就職活動での悩みや相談相手

就職活動での悩みは、「女子としてではなく、個人として売り込めば船に乗れるかもしれないと思っていたが実際には乗れないことがわかってきた」、「1年のときに先輩から船会社に行きにくいということをきいた。でも、1年のときは頑張れば何とかなるだろうと思っていたが……。2、3年で頑張ることに疲れてきた」。こんな思いで就職活動をしている女子学生がたくさんいることを、海運界の人々はどう受け止めるのだろうか。「会社側が女子の採用について明らかにしない。努力が報われないかとも思う」という気持ちは、船員職を志す女子学生が共有しているやるせなさではないだろうか。

相談相手については、女子の同期で船員職に就けるのはごく少数であるとすれば、「友達同士はライバルでもあり、微妙な関係で、全くオープンにしまうと、おい

しいところを持って行かれる可能性もある」と言う。「友達の間では就職の話はしない。ライバル視しているわけではない」という言葉の裏に本音が見え隠れしているように思える。そうは言っても、同期のあるいは他大学の友人に相談するという声が多いのも事実である。親や教師（大学、その他）も相談相手となっている。

3.8 男性の職場で働くことについて

基本的に日本では男性の職場と考えられている船員職業に就くということについて、若い女子学生たちの方は、別段の意識を持ってはいないようである。「自分がどのどのというより、向こうが自分をどう見るかが気になる」と、受け入れる側の立場に身をおく余裕すらある。また、女子校を卒業している学生が何人かいたが、高校時代に「男女雇用均等法」について話を聞いたり、討論する機会があったと話してくれた。そういう経験を踏まえても、「自分としては引っかかるころがあった。女子にできないことがあるという意識をもつことが大切ではないかと大学で思った。その意識をもった方が、差のない仕事ができるのではないか」と、自分なりにどういう姿勢で船員という男社会の現場に向かうべきか考えている様子もうかがわれた。

3.9 会社や業界に対する女子船員の

受け入れ体制に関する意見
女子船員の受け入れ体制について、聞き取りを行った女子学生に3つのタイプが確認された。1つのタイプは、「これまで船長になるまでの先輩がいなかったため、女子についての固定的なイメージができてしまっ

た」、「誰かがモデルを作らないと行けないと思う」といった、モデル不在論の立場に立って、「最初から女子はダメだと思わずに試してみてからにしてほしい」と主張するもの。現在の女子船員についてのイメージを払拭するような女子船員のモデルを目指そうというタイプとも言えるだろう。2つ目のタイプは、筋力差・体力差の問題を女子にとって所与の問題として受け入れ、会社の立場にも一定の理解を示すものである。3つ目は、新しい人材の活用法を考えるべきだというもの。「女性の力のない分は他の人が代わればいいのだし、新しい人材の運用法を考えてほしい」、「仕事か家庭かというような二者択一でない環境を作してほしい」という主張につながっていると考えられる。

4 まとめにかえて

4.1 女子船員とアスピレーション

－運航要員の場合－

女性の就労について、問題とされる1つは職業の継続についてである。女性はすぐにやめてしまうので教育訓練のコストがペイできないということは比較的よく聞かれる言葉だと言えるだろう。そのことの故に女性を採用しないということになるとそれは女性差別の表れと見なされる。ここではそうした女性の離職の問題と関わりがあると考えられる“やる気”(アスピレーション)について、運航要員の聞き取り調査から考えてみたい。

まず、この点について既存のアンケート

調査の結果を概観することにしよう。“やる気”について、直接それを測る尺度を用意しているわけでないので、ここでは「到達したい職位」についての回答で、“やる気”を見ることにしたい。ここでは、平成11年に行った女子船員の就労実態等の調査と平成5年に行った若手船員の意識調査の結果を見ることにする。

平成11年の調査で、女子船員の到達したい職位を見ると、船長志望者は、甲板部職員35%(17名中)、甲板部部員11%(18名中)、機関長志望者は、機関部職員20%(10名中)、機関部部員(7名中)57%であった。

男性の場合については、平成5年の30歳以下の若手船員を対象にした調査では、到達したい職位として、船長47%、機関長24%であった。甲板部・機関部で見ると、船長志望者は、甲板部職員84%(291名中)、甲板部部員53%(192名中)、機関長志望者は、機関部職員85%(171名中)、機関部部員(62名中)63%であった(ただし、甲板部・機関部で分けた場合、女子がその中に含まれているが、極めてわずかの数である)。

調査年の違いや、女子と男子の実数に大きな開きがあるため、単純に比率を比較することはできないが、参考とすることはある程度できるだろう。まず、甲板部・機関部とも船長、機関長になろうと思っている人の比率に、男女でかなりの開きがあるという点が認められる。当然であるが、男子の方がずっと高い比率を示している。

次に、男子が、船長と航海士、機関長と機関士、それぞれにおいてかなりの差が認められるのに対して、女子では、男子ほど

大きな開きが見られないと言える。男子は、甲板部、機関部とも、船員はそれぞれのトップを目指そうとするのに対して、女子では、程々の程度を目指そうとしているかのようである。

平成11年の調査からもうひとつデータを拾うと、同じく到達したい職位をたずねる質問で「特にない」という回答項目が質問紙の中におかれている（平成5年の若手船員調査にはない）が、その「特にない」という回答は50パーセント前後（52名中）の比率だということである。（サービス要員の場合は85パーセント以上（194名中）である）。

こうした統計データは、男子船員と比べた場合に、運航要員の“やる気”（アスピレーション）レベルが低いことを表していると考えるのが一般的であろう。“やる気”の低さに、早期の離職の心理的な要因があるという考え方につながる。しかし、今回の聞き取り調査の結果を見ると、彼女たちのアンケートの回答を質的に読み解くことが可能となる。

本文でも指摘したように、運航要員たちは、自分の職務を遂行する上での技術的な未熟さを自覚した上で、「組んだ人が安心してみていられる」状態を望んでいた。船長・機関長までといった具体的な職名はあまり聞かれなかったが、船員としてのキャリアを意識している様子は、転職についての発言からもうかがわれた。

彼女たちの場合、男性船員とは違って、職位職階に直接結びついた目標を念頭においているわけではなく、職務の完全な遂行

こそが目下の目標なのである。男子にとってもその点は同じはずであるが、男子の場合、その点はあらためて表明する必要のない、自明なことであり、そのように考えられているからこそ、現在の職務の完全な遂行の延長線上に想定されるより上位の職位が、彼らにとっての仕事上の目標として明確に意識できるのだと言えるだろう。従って、男子の場合、到達したい職位は船長・機関長へと結びつきやすい。

しかしながら、運航要員の場合は、必ずしも男子と同じような“延長線”が自覚されているわけではない。彼女たちはまず与えられた職務を自分一人の力で遂行しなければならない。それは男子の場合も同じと考えてしまいやすいが、そうではない。実は同じ仕事であっても男子の場合は既に男子の世界の中で暗黙の内に様々なノウハウや知識を吸収してしまっているため、職業的な社会化が女子に比べ容易になっている。女子の場合にはそれが無いため、同じ仕事であっても男子の場合とは比較にならないくらいの努力を必要とする。体力や筋力については女子の弱点として認める発言が多かったが、それも広く捉えればこの文脈に含まれることなのである。彼女たちにとっての“延長線”は、おそらく、盛気楼のようなものであり、そこに見えるのはしっかりとした手応えを感じることもない職位の影のようなものでしかないのかもしれない。

さらに、結婚・出産・育児という問題が、現実的に、彼女たちの“延長線”を切断する出来事として訪れる。現在の男性女性カルチャーあるいは性役割分担を前提にする限

り、その問題は彼女たちが（程度の差はあれ）一方的に引き受けなければならない出来事として立ち現れざるを得ない。聞き取りでは、結婚等については、「考えていたら（仕事を）続けられない」とか、「想像できない」といったように、いわば思考の外にしているような発言が聞かれたが、仕事との両立においてそうせざるを得ない心理的な状態をうかがい知ることができる。運航要員たちの「到達したい職位」における船長・機関長の回答率の低さは、“やる気”のなさを単純に映し出しているわけではなく、彼女たちの“やる気”がより上位の職位に結びつきにくい職業的文化の影響を受けているということを示しているように思われる。

事業者の側からすれば、そうした問題を個人的に受け止め処理し、会社が制度の範囲内でサポートするという体制が取れば、女子船員の採用にもっと踏み切れるだろう（船内設備の問題は別であるが）。そこに求められているのはかつてのキャリアウーマンと同じ類の、言うなれば、スーパーウーマンの姿である。それはある事業者の方が述べられた「職業人としての自覚」をもった働く女性ということになるのかもしれない。しかしこの場合の“職業人”がジェンダー的に男性性に偏った解釈をされていることは否めない（看護婦や幼稚園の先生の場合には、そこで職業人が女性性に偏った解釈をされやすいと同様である）。「職業人としての自覚を持った（運航）女性船員において、男性の場合と同じ意味において、つまり男性性を核とした職業的文

化の中での“やる気”を要求されるとするならば、女子船員の能力を本当の意味で十分に活用する地平から、ますます遠ざからざるを得ないと思われる。

4.2 女子船員とアスピレーション

— サービス要員の場合 —

次に、サービス要員についてその“やる気”を見てみることにしよう。

到達したい職位をみると、運航要員では、平成11年の調査で「特にない」という回答は50%前後（52名中）であるのに対して、サービス要員の場合は85%以上（194名中）を占めている。この結果は、平成7年度的女子船員調査でも変わらないのである。

この「特にない」という回答はどのようなことであろうか。より上の職階への上昇志向が見られないということについてどう考えることができるのだろうか。“やる気”のなさの表れなのであろうか。

サービス要員の言葉に耳を傾けると、彼女たちの場合は、現在の職業が船員というよりサービス業従事者として意識されている部分がずっと強いことがわかる。彼女たちの職業志向は言うなれば「実利追求型」であり、かなりの比率が陸上職への転職を望んでいた。転職理由も様々な理由が述べられていた。そこに現れて見えるのは、彼女たちが未だに職業的な何らかのアイデンティティを持ち得ていず、漂泊する職業的自己の仮の姿と言えないこともない。サービス業を志向する彼女たちに、仕事が海上労働である必要はないわけで、彼女たちの当初の興味や新鮮みが失われれば、転職を希望するのは当然の結果となる（この点で、

運航要員の場合も転職希望者は多いが、その転職を志向する意味が全く違う)。

事業者の聞き取りでは、サービス要員の就業継続年数が長くなってきていると話をうかがった。事業者としてみると、継続年数が伸びるということは、ベテランが増えるという意味で育成のコストが低くすむ反面、人件費が嵩んでくるというトレードオフの関係を受け入れていかなければならない。また、これまで結婚退職を前提にして採用等を計画してきたことから、サービス要員の雇用の長期化は、新たな対応を余儀なくさせることになる。内航事業者だけでなく、フェリー・客船の事業者も雇用の長期化を前提にはしていないため、結婚後の継続者が1名でただけで、その対応に苦慮することにならざるを得ない。

サービス要員を多く雇用している事業者は、まず、今まで前提にしていた結婚退職を見直す必要があるだろう。結婚によって職を辞するという考えを一掃し、逆に、就業の継続を前提にした対応を考えていかなければならない。当然ながら、結婚によって止めるサービス要員はいるわけで、重要なのは、継続しようとする女子船員をどのように活用していくかということである。司厨手というポストだけでなく、積極的に、その上のポストに登用し、会社の女子船員に対しての姿勢を明確に打ち出し、そうした点を女性船員自身に周知させることが必要である。上位の役職に就いた女子船員に対しては、サービス要員全体についての監督管理を徹底させながら、男性の事務方に対してもはっきりした意見を提示しうる対等

な位置づけを保証するようにしなければならないだろう。

接客の質の向上をはかるためには、サービス要員同士の情報交換の場を事業者が積極的に提供するというのも有意義かつ必要なことだと思われる。新人に対する教育訓練もこうした環境を整えることによって、現場で生きた智慧となり、乗客とのトラブルを未然に防ぐことにもつながると考えられるからである。

乗客にとって、船が安全に目的地に時間通りに到着することは、船に対する満足度の向上には直接つながりにくいと考えられる。それは、乗客にとって自明なことであり、当たり前のことで、その当たり前のことが守られなかったとすれば、不満足感の増大をもたらすのである(従って、運航要員の努力は乗客の不満足感の極小化を目指すものと言えるかもしれない)。乗客の満足度は、おそらく、サービス要員の直接・間接の接客等に依存するところが大きいと考えられる(サービス要員の努力の場合は乗客の満足感の極大化を目指すものと言えるだろう)。

フェリー・客船の事業者にとって、サービス要員の仕事への“やる気”を更に高めための方策を考えていかなければならないことは言うまでもないが、上で見てきたように、彼女たちは海上労働にこだわらなければならない理由を必ずしも持っているわけではなかった。その上、仕事の展望において実際には不透明なところが多く、彼女たちもまた、運航要員と同じように“延長線”を描くことができないのである。

事業者も従来のように単純な“延長線”を描くことはできない状況にあるが、サービス要員のいくつかの職業上の展開を示し、それを積極的にサポートしていく体制づくりは望まれると言える。

C 運航部門における女子船員の 参入と就業継続

1 課題

第2編では1990年代以降に出現し男子と同様の労働条件にある女子の運航要員を対象を絞って分析した。運航要員を輩出する船員養成機関での女子の受け入れが定着しつつあるなかで、そこで養成された主に運航要員の女子船員の実態を把握すること、そして、男女共同参画社会の推進の流れのなかで性別にとらわれることなく優秀な人材を海運及び海事関連産業に受け入れることが望まれながらも、女子船員の能力発揮の場がそれほど広がっているとはみられない状況の分析を目的としている。

2 船員職における女性性

家事や育児を女子が行うことを前提とする社会においては、女子船員が空間的・時間的に陸上の家庭から離れて船員の仕事と家事や育児とを両立することが難しく、長期航海を伴う船員職は近年まで男子の職として認識されてきた。そのため船員の職場では女子を受け入れることに不慣れである。また、船員の仕事には筋肉労働があり、また、船の動揺も加わるため、女子が産休以前の妊娠期間を船上で過ごすことが難し

く、男性性・女性性という所与の特徴の違いが明らかになりやすい労働環境である。女子の受け入れ体制が未整備で、就業継続が困難な状況下では、女子船員の特徴は女性性にくくられる面が専門性に関する個人差よりも全面に出やすく、専門性に関する資質が評価されにくい。しかしながら、船員職では法的に男子と同じ賃金が守られているだけに男子並の労働レベルが求められるため、女子船員は女性性に起因するとされる船員としてのマイナス面を補おうと努力する。船員職の求人数が縮小している近年は、女子が男子以上の能力をアピールしない限り採用されにくい状況がもたらされていると考えられる。

事業者が女子船員の長期的な就業継続を想定しない状況では、女子船員に対しては短期的なメリットが出せる役割が割り当てられるであろう。それが対外的な注目度の高さや職場の空気を和やかにすることなど事業者が女子のメリットとして認識していることであるとみられる。

しかしながら、現在でも男女に共通して労働力の流動化や晩婚化が示されつつあり、今後、男女共同参画社会の浸透や女子の運航要員の増加により海運業界が女子船員を当然視するようになり受け入れ体制を整えば、未婚の女子船員に関しては男女の差は急速に減じるのではないだろうか。複数の女子船員の採用実績を持つ会社に所属する女子船員は、「他の女子船員が先に入社していたので、男子船員の女子船員に対する対応はある程度、慣れていた。」と述べていた。

一方、女子船員が妊娠・育児を行おうとした場合には、現在の労働条件では就業継続は非常に難しく就業継続に関する男女の差は大きいといえる。一般陸上職では女子が子供を育てながら就業を継続する道筋が一応できているし、会社によっては徐々に育児休業年数の長期化や正社員の短時間勤務制の導入など制度を充実させつつある。また、近年示されている多様な家族観の出現は、船員職を続けながら新たな形のライフスタイルや家族を作り上げていかなければ就業継続の先を展望できない女子船員の葛藤を、従来よりも低くしつつあると思われる。しかしながら、長期航海を行う船員職では女子船員が出産・育児を越える道が提示されていない。

仮に女子船員が育児休業を取得することができ、育児休業期間終了後に子供を夫や親などに託して通常の乗船勤務に復帰できるとしても、乗船に関してドクターストップがかけやすい妊娠期間中に陸上勤務への配置転換がなされなければ就業継続は困難である。船員養成機関で女子を入学させる以上は、船員養成機関はこのような船員職の就業継続における女子の困難をあらかじめ提示すべきであり、個別の海運会社の対応だけでは進みにくい女子船員に対する就業継続の打開策が、業界として何らかの形で模索・提示されるべきであると考えられる。

3 海運会社における女子船員の位置づけ

現在、海運会社においては経営状況が悪化し新規採用の凍結やリストラが行われつつあるものの、高齢化に言い表されている

船員の年齢バランスからいえば若年労働力の不足は明らかである。近年の船員労働力の給源であった漁業部門の労働力も沖合・遠洋漁業の縮小がかなり進み、これ以上は海運業界に供給される当てはない。ということは今後の船員労働力供給は純粋に船員養成機関の卒業者となることが予想される。そのようななかで企業は学卒の女子船員をどのように位置づけていくのだろうか。

海運会社が運航要員としての女子をみる場合、高コスト労働力としてとらえがちである。何が高コストとしてとらえられるのだろうか。第一に船員の労働条件の向上策として個室化を進めている場合には施設整備の費用は女子にのみ必要なコストとしては認識されていない。また、女子の筋力の弱さをカバーするのは機器類であるが、全体的に船員が高齢化している状況では将来的には施設同様、女子船員にのみかかるコストではなくなるとみられる。

第二にソフト面でのコストは、女子が加わることによって場の雰囲気や和み船員のやる気を喚起する場合には減じると考えられる反面、セクハラ防止策を講じたり人間関係を維持する組織的な努力や女子に対する技術習得方法の模索など男子船員だけであれば不必要であったコストを支払わなければならない。それを避けようと会社は女子船員採用に対して消極的になりがちであると推察される。しかしながら、このようなコストは女子が職場に定着すれば低下する。特に、船員養成機関で男女共学を経験した年代の船員が中堅クラスになれば、女

子船員のとらえ方や関係は明らかに変化すると考えられる。

第三に、会社の目に最も高コストと映るのは、女子船員の育児休業や陸上勤務に際する交代要員の確保である。しかしながら、結婚・出産・育児を可能とする育児休業期間の長期化や陸上勤務期間を設置する等の対策を採らない限り、女子船員の就業継続は物理的に困難であり、女子船員を若年時のみの労働力として位置づけることになる。従来の女子船員をとらえる企業の意識やコスト判断のままでは女子船員の採用に大きな変化は示されず、女子が働き続けることが浸透しつつある一般陸上職の仕事と海運業界との間の乖離が危惧される。

運航要員の女子船員はかなり冷めた目で海運業界をみている。「社会に出てのびのびと自分の能力等をのばしたいと思っている女性には、決して船自体は勧められる職場ではない。特に客船やフェリーなどでは接客や対外的なアピールで利用されることが非常に多く、「人寄せパンダ」的な意味で人前に出る割合が多い。……私たちは会社に対しても、国に対しても何の期待もしていない。もし、船内に変化が起きるとすれば、船のハイテク化や人員配置の変化など、ハード面での大きな変化があったときだと思う。航海士という肩書きによって、給料面だけは守られているが、男女が対等であるかという問いに対しては「ノー」といいたい」(旅客船・フェリー、甲板部職員、25歳)。2000年のアンケートの自由記入欄の回答のひとつである。

4 多様な選択肢の提示

女子船員の結婚・出産に際する労働条件の整備ができていない現状では、意欲的に船員職を目指してきた船員養成機関の女子学生や女子船員に対して就職や転職の選択幅を広げて提示することが有効ではないだろうか。

a 船員養成機関における関連専門職の提示

船員養成機関の段階で養った船の技術や知識を活かせる仕事や資格の幅広い提示が必要であろう。資格の場合には、転職や出産や育児などで例え就業にブランクがあった場合でも強みとして発揮できるものが好ましい。

b 日帰り船等への転職をスムーズにするシステム

女子船員から多数の意見が出されていた日帰り船への勤務は、現実的には限定されている。小規模な内航旅客や内航船では、求人は地域的で情報を得にくく、また、労働内容が運航部門だけではなくサービス部門なども含んだ総合的なものとなる場合が多い。賃金水準は低いことが推察される。このような条件で希望者は絞り込まれるとみられるが、何らかの形で道筋をつけることが求められるのではないだろうか。

c 労働形態の多様性

船員の労働条件の低下を招くものとしてとらえられがちで現実的には種々の困難があると思われるが、就業継続が難しい女子船員の労働形態のひとつとして正社員ではない短期間勤務の派遣船員が考えられる。結婚・妊娠・出産とライフイベントが次々

押し寄せる女子がある程度個人の都合に合わせてられる専門職の派遣労働は、女子船員の就業継続の可能性を広げると考えられる。しかしながら、その場合でもいくつかの困難が横たわっている。第一に正社員の採用と同様、男女の派遣船員がいた場合に会社は女子を選択するだろうか。第二に派遣船員はどのように技能水準を維持したらよいか。第三に船員社会においては、資格によって船員の位置づけが明確であり派遣船員についても資格を有した専門職の派遣とみなせるものの、正社員が男子、派遣社員が女子という新たな性別分業的な構造が形成されてしまう恐れがある。

参考文献

- ・海上労働科学研究所「平成6年度 若手外航及び内航船員の意識調査」, 1995年
- ・海上労働科学研究所「平成7年度 女子船員に関する全般的な調査報告書」, 1996年
- ・海上労働科学研究所「女子船員の就労実態等の調査」, 2002年

〔本稿は、海上労働科学研究所報告書：平成13年度「女子船員の就労環境並びに意識に関する調査」(担当：金崎一郎、三木奈都子)の要約である。〕