

# I 船員の技術革新に対する意識・態度について

## 目 次

A	まえがき	1
B	技術革新の意義について	1
C	技術革新の導入について	2
D	今後の技術革新について	4
E	技術革新と労使関係について	8
F	若干の結論と問題提起	10

### A まえがき

#### 1. 調査研究の趣旨

海上輸送の技術革新は、船員労働にかずかずの影響をおよぼしてきた。それは、いまや船員の社会行動の決定にあたってかなり大きな要因となっているものと思われる。そこで、船員に技術革新に関する多面的な質問をおこない、船員の技術革新への態度と態度形成について調査研究し、もって海運労使関係や船員労務管理を改善していくにあたっての資料とした。

#### 2. 調査対象

質問紙法をもちい、その調査対象として、中核6社にそれぞれ所属する下記の船舶の乗組員約1,600人をえらんだ。これにより、船員の職種、年齢、配乗、定員をはじめ、自動化船や在来船、船種や船型による影響を平均化して、サンプルのかたよりをふせいだ。

#### 3. 調査方法

各社委員において、調査対象船を選定し、海上労研より船長宛に、各社海務部長の添状とともに質問紙を一括郵送した。配付と回収は、船

長が決めた方法にしたがっておこなわれ、対象者が密封して返却した質問紙を船長が一括して、研究所あて郵送するようにした。調査用紙は、1969年11月中旬に発送され、同年12月中旬から1970年2月上旬にかけて返送されてきた。

#### 4. 調査資料

調査の結果、表I-1のような資料がえられたが、集計日程の関係で、集計対象から若干もれた資料がある。また、各社別集計や項目別集計においても若干もれもあるが、統計的に問題はない。また、事務部職員および船医は7人にすぎず、職名別集計対象から除外した。

表 I - 1 調査資料結果

社名	船員数 A	配付		回収		回収率	集計数 B	B/A
		隻数	人	隻数	人			
A社	4,133	7	255	7	204	80.0	198	0.048
B社	4,491	8	288	7	210	72.3	208	0.046
C社	3,231	7	252	7	214	80.5	207	0.064
D社	3,229	7	256	6	186	72.7	181	0.056
E社	2,569	7	274	7	215	78.5	212	0.086
F社	2,061	7	277	5	164	59.2	152	0.074
合計	19,714	43	1,602	39	1,193	74.5	1,162	0.059

注1) 集計数合計のうち、コッテナ船乗組員および同経験者は、260人

### B 技術革新の意義について

—経営的意味のとらえ方—

海運経営の自主性と責任のもとでおこなわれているとはいえ、技術革新は海運経営にとって内的要請であるばかりでなく、外的強制としてお

こなわざるをえないことも、ありうるであろう。戦後の日本経済は、過大な設備投資と操業効率によって高度成長をとげ、高度に発達した重化学工業を主体とする産業構造をもつにいたった。そのなかにあつて、海運産業がもつ経済的地位もまた、おおきく変化したはずである。そのもとにおける技術革新がもつ経営的意味を、どのように評価するかは海運経営にとってはもとより、船員にとってはひじょうに重要なことである。そうした観点について、船員はどのように評価しているかの、主要な結果は表I-2にしめすとおりである。

船員は、技術革新の経営的意味について、「海運の経営採算の向上」「日本の経済成長に貢献」、「大荷主の低運賃の要請」のそれぞれを、均等に選択していて、有意差がない。それは事実問題として、これら3つの側面によって形成されているので、質問としても難点があるといえるが、しかしながら主要な側面があるに

ちがない。それを各社別にみると、B社・A社・D社など定期船を比較のおおくもつ会社では、「海運の経営採算の向上」をより有意に評価しており、F社・E社・C社など専用船を比較のおおくもつ会社では、「大荷主の低運賃の要請」をより有意に評価しているのが、特徴的である。

技術革新の経営的意味を、技術革新ひいては海運経営にたいする態度得点群からみなおすと、高得点群および中得点群は「日本の経済成長への貢献」という評価を、低得点群は「大荷主の低運賃の要請」という評価を、それぞれ第1位にえらんでいる。さらに、高得点群は低得点群にくらべて、「海運の経営採算の向上」を、低得点群は高得点群にくらべて「大荷主の低運賃の要請」を、有意差をもって評価している。したがって、船員の技術革新の経営的意味の評価は、会社別にも社会的態度のうえからも分裂的であるが、あきらかに一定の傾向をふくんでいる。

表I-2 態度得点別技術革新の経営的意味

(人, %)

	低得点群 <sup>1)</sup>	中得点群	高得点群	合計	総数
海運の経営採算の向上	26.4	25.6	33.8	27.6	316
日本の経済成長に貢献	27.8	36.1	40.7	34.8	398
大荷主の低運賃の要請	30.9	30.7	19.7	28.3	324
どの意見にも納得しがたい	12.4	2.9	3.1	5.6	64
よくわからない	2.5	4.7	2.7	3.7	42
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	1,144
総数	314	572	258	1,144	—

注1) NA18人をのぞく

2) 得点群とは、船舶の技術革新の一般的態度に関する特別質問を得点化し、統計的方法により、3つの階層に分けたもので、高得点群23%、中得点群50%、低得点28%となっている。以下同じ。

### C 技術革新の導入について

—船員集団の受け止め方—

海運経営が、技術革新にとまなつておこなう

定員変更にさいして、船内において乗組員がどのような会議・会合をひらいて、それらを検討するかは、海運経営にとってはこの問題の成否

がきめられることにもつながり、また船内管理者の指導性にかけることでもあり、いっぽう船員にとっては乗組員としての意見を発表できる機会であり、この問題の賛成・反対をきめうるかぎられた機会でもあり、きわめて重要視される

ものである。それについてのおもな結果は、表 I-3~4のとおりである。

船員は、海運経営の定員変更を検討する会議会合として、その約半数が船内大会を経験しており、ついでパート全員の会合であるが、それ

表 I-3 会社別定員変更時の船内会合

	(%,人)						
	A社	B社	C社	D社	E社	F社	合計
船内大会	41.4	43.9	40.7	57.8	35.8	43.9	43.7
船内委員会	7.1	2.9	3.4	2.8	5.2	1.9	3.9
パート全員の会合	30.2	13.2	14.1	6.7	14.6	19.4	16.0
パート職員部員別会合	7.1	8.3	2.3	1.1	2.8	2.6	4.1
パートの職員と役付会合	3.6	2.0	1.7	1.7	0.5	3.2	2.0
サロックスの会合	5.9	1.0	1.7	—	0.9	1.3	1.7
会議・会合の経験がない	30.2	25.4	31.6	25.0	30.2	20.6	27.3
その他・NA	7.7	3.4	4.5	5.0	11.8	7.1	6.6
総数	169	205	177	180	212	155	1,098

注) 多岐質問につき、合計100%とはならない。

表 I-4 会社別他のパートの定員変更への関心

	(%,人)						
	A社	B社	C社	D社	E社	F社	合計
関心をもっているいろいろと働きかけた	18.3	12.7	7.3	11.1	113.7	11.0	12.4
関心はあるがおせっかいはさけた	27.2	39.5	38.4	27.8	40.6	32.3	34.8
関心はあるが面倒にまきこまれたくなかった	4.7	3.4	5.6	4.4	3.8	2.6	5.2
自分のパートに関係ないときは関心をもてなかった	14.2	6.8	7.9	14.4	7.1	11.0	10.0
海員組合や職場委員がやればよいことで関心がなかった	6.5	3.4	4.5	3.9	4.7	6.5	4.8
なるようにしかならないので関心がなかった	20.1	30.2	27.1	32.2	22.6	18.7	25.4
NA	8.9	3.9	9.0	6.1	7.5	10.3	7.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
総数	169	205	177	180	212	155	1,098

らには有意差がある。こうした会議・会合を経験したことがないものが、約3分の1もいることが注目される。各社別にみても、A社でパート全員の会合のおおきさがめだつばかりは、傾向のちがいがみられない。この質問は、経験の有無を問うたにすぎず、定員変更の機会ごとくどのような会議・会合が開催されたかを、量的におさえることはできないが、そうした会合の経験のなさからみて、そうした会議・会合が開催される度合はけっしておおくないとみてよい。

つぎに、定員変更はパートごとに順次おこなわれているところから、自分のパートのそれならば、いやがうえにも関心をもたざるをえないが、他のパートの定員変更への関心はどうなっているだろうか。まず、関心をもつものは、関心をもたないものより、有意におおい。しかし、関心があるといっても行動のうえに関与しないものであり、また関心のないものももっとも諦観的な気分にある。それらを各社別にみると、積極的関心のあるのはA社、F社、G社、諦観的無関心であるのはB社、C社、D社にわけられようが、決定的な意味をもつものといえない。他部定員の関心を技術革新の船員の意味の評価との関連からみると、他部定員の関心のあるものは技術革新を否定的に評価し、関心のないものは肯定的に評価していることは、はっきりとしていえる。

したがって、海運経営の定員変更にあたってはひじょうに多数の乗組員が消極的な姿勢をもって、しかも諦観的な気分でもってのぞんでいることはあきらかである。海運経営にとって、定員変更は乗組員の抵抗をあまりうけずにすすめてきたが、もし抵抗があったとすれば技術革新を否定的にとらえ、他部定員の変更をさして

も積極的な言動をしめず、きわめて少数の乗組員の船内活動によってもたらされたものであるといえる。なお、技術革新を肯定的に評価するものは、海運経営に好意的であるがゆえに、他部定員に関心をもつものもある。だが、技術革新を否定的に評価するものなかのかなりのものが、諦観的無関心層としておおきな比重をしめていることに、さらに注目したい。

#### D 今後の技術革新について

##### —M0船と船舶士構想への態度—

M0船は、船舶の技術革新の内包的な形態の一系列のうえにたち、定員合理化のあらたな形態の一つとしてすすめられ、しかも船員労働を魅力ある職場にするという宣伝のもとになされている。M0船は、船舶の自動化の延長であるが、その技術水準はむしろ停滞的な状態のなかですすめられているので、それだけに船員なかでも機関部の乗組員の態度によって、その成否が左右されるものである。それについてのおもな資料は、表I-5~7である。

職名別のM0船への態度は、甲職では肯定的な態度であり、機職では賛成46%、反対37%で有意差がなく分裂的であり、通職も機職と同様である。甲部では反対42%、機部反対49%で否定的の見解にあり、事部では有意差がない。職員全体では肯定的、部員全体では否定的であり、船員全体では否定的の見解となる。若干の職名別比較をみると、機職は甲職にくらべて有意に否定的であるが、機部にくらべては有意に肯定的である。機部は、甲部にくらべても有意に否定的であり、また甲部は、甲職にくらべて有意に否定的である。このように、職員と部員、

表 I - 5 職名別 M 0 船への態度

(%, 人)

	職 員			部 員		
	甲	機	通	甲	機	事
積極的に採用	41.7	45.8	32.8	18.5	16.5	21.6
なんともいえない	39.1	16.9	31.4	39.8	34.1	49.0
定員削減で反対	19.2	37.3	35.8	41.7	49.4	29.4
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
総 数	151	142	67	309	255	143

注) その他, NA 76 人をのぞく。

表 I - 6 態度得点別 M 0 船への態度

(%, 人)

	低得点群	中得点群	高得点群	合 計	総 数
積極的に採用	15.0	32.7	46.5	30.2	284
なんともいえない	30.7	47.1	46.1	41.8	394
定員削減で反対	54.3	20.2	7.4	28.0	263
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	941
総 数	293	446	202	941	

注) その他 17 人, NA 62 人をのぞく。

表 I - 7 職名別 M 0 船への乗船意志

(%, 人)

	職 員			部 員		
	甲	機	通	甲	機	事
進んで乗船する	38.5	40.4	27.7	18.1	24.5	16.3
仕方なく乗船する	60.2	57.6	70.8	79.9	74.5	83.0
乗船しないようにする	1.3	2.0	1.5	2.0	2.0	0.7
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
総 数	161	151	65	298	247	141

注) NA 80 人をのぞく。

機職と機部，甲職と機職のあいだで，おおきなひらきがある。

つぎに，態度得点別にM0船への態度をみると，高得点群および中得点群はM0船に肯定的であり，低得点群はM0船に否定的であり，それらのあいだには有意差がある。技術革新の船員の意味とM0船への態度との関係も，同様な傾向がしめされている。また，M0船への乗船意志は，仕方なく乗船するというのが，有意におおいが，職名別にみると機職，甲職が他職名にくらべて，積極的な乗船意志につよい。これらの資料における年齢階層には，有意差がない。

このように，M0船への態度は，部員を中心に反対傾向がしめされているが，それが積極的な反対行動につながるとはいえないようである。しかし，このM0船への態度には技術革新と海運経営にたいする一般的・社会的態度と，きわめてたかい相関をしめしているので，この問題はある程度の混乱にそうぐうせざるをえないであろう。それにつけても，この問題に直面している機関部において，職員と部員とのあいだや，職員の内部において態度に傾向差があることは，

いまのところ海運経営にとって，この問題の有利な展開を根拠づけているといえようし，問題発生を今後に残したといえる。

M0船の進展ぐあいによって，今後の定員合理化の形態はかなりちがった様相を呈するであろうが，いままで運輸省を中心におしすすめられてきた定員合理化のある終末形態として，船舶士構想がある。この船舶士構想は，当初は単純に甲板と機関の職務を一本化しようとする発想であった。しかし，海技審議会で実際に検討されたものは，かならずしもそうした発想のものではなかったし，船舶の安全性，船員労働保護，海運経営戦略などの観点からみて，かならずしもおおかたの賛同をうることができなかった。にもかかわらず，船員関係者のあいだで，今後の技術革新と船員労働のあり方を設定していくにあって，船員がどのようにみてきたかのおもな資料は，表I-8～10のとおりである。

1965年6月，海技審議会が中間答申した船舶士構想について，船員がどのくらい知っているかをみてみよう。中間答申には，職員編成に2つの案がだされ，事実上審議未了となったことについて，もっとも知名度のたかいは機

表I-8 職名別船舶士構想の知名度

(%,人)

	職 員			部 員		
	甲	機	通	甲	機	事
職員編成に2案	33.1	44.4	15.1	14.0	17.5	11.0
部員構成に職長なし	28.2	32.5	17.8	28.3	25.4	16.5
想定船定員は18人	25.8	27.8	21.9	19.6	17.5	13.4
海員組合答申に反対	57.1	58.9	47.9	23.3	31.7	20.1
総 数	16.3	15.1	7.3	32.2	26.8	16.4

注 その通りだと答えた人の比率

表 I - 9 職名別将来への海技資格への態度

(%, 人)

	職 員			部 員		
	甲	機	通	甲	機	事
甲機一本化	20.2	11.9	17.8	9.3	10.1	11.6
専門分化	73.7	84.1	74.0	67.4	70.1	63.5
どちらも反対	3.7	3.3	5.5	4.0	19.8	24.3
よくわからない	2.4	0.7	2.7	19.3	—	22.6
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
総 数	163	151	73	322	268	164

表 I - 10 態度得点群別将来の海技資格への態度

(%, 人)

	低得点群	中得点群	高得点群
甲機一本化	11.3	11.7	15.3
専門分化	68.0	71.0	74.4
どちらにも反対	7.2	3.6	1.5
よくわからない	13.5	13.6	8.8
合 計	100.0	100.0	100.0
総 数	318	580	261

職であり、ついで甲職である。その他の職名層は、それらにくらべて有意にひくい。また、部員の構成に職長の名称がなくなったことについても同様に、機職がもっとも知名度が高いが、甲職、甲部、機部、もまた職員編成の知名度よりたかく、機職にくらべて有意差はない。想定船の定員が18人であったことについては、全体として知名度がもっともひくく、職名別の知名度はいまのべてきたこととかわりはない。海員組合がこの中間答申に反対したことについては、全体として知名度がもっともたかいが、部員は職員にくらべて有意にひくい。こうした知名度をみると、船舶士構想について利害得失の

おおい職名と、そうでない職名とがあきらかになるし、また構想の内容はともかくとして、それが船員に有利か不利かについて敏感に反応しているといえる。

将来の海技資格について、いろいろな発想がだされているが、こまかくいえば、甲機一本化、甲板中心編成化、機関中心編成化、専門分化の4つである。現実には、甲板中心編成化は、甲機一本化のなかにかくれ、機関中心編成化は流布されてはならず、したがって甲機一本化と専門分化が論争点となっているかのようである。そこで、その2つの発想について、船員はどのようにみているのであろうか。船員全体として

は、甲機一本化に12.4%、専門分化に70.8%、わからない12.7%であり、より有意に専門分化に共鳴している。態度得点別にみても同様であって、低得点群と高得点群にかかわらず、専門分化を有意に共鳴している。これは、M0船への態度とは、おおきくことになっている。つぎに、技術革新の船員の意味との関係では、肯定・否定にかかわらず専門分化に共鳴している。

このように、船員は将来の海技資格について、職種・職名や社会的態度のいかにかわらず、海運経営の発展と船員労働の改善を期待できるという甲機一本化に反対し、甲板、機関、職務の再編成による専門分化を支持している。このことは、船員は船舶士構想をめぐる宣伝や誘導にかかわらず、将来にむけての船員職務のあり方にいちおうの展望をもっていることをしめしている。したがって、この問題にかんして、船員行政や海運経営が安易な態度でのぞむならば、船員からおおきな抵抗をうけざるをえないであろうし、また海員組合が積極的に船員の傾向にそうならば、この問題について主導性をとりうるというる。

## E 技術革新と労使関係について

### —海員組合の政策への態度—

海運経営がおしすすめてきた技術革新について、海員組合は産業民主主義の立場にたって、それに基本的に協力してきたが、船舶の技術革新が重化学工業ほどには、急激にはすすんではこなかった。1960年に定員中央協定がとりはられたことで、そのおくれをとりもどし、また定員合理化にさいして船員の抵抗をうけることなくすすめることができた。ところが、最近の情勢をみると、海運経営のよりいっそうの定員合理化努力にたいして、海員組合はその協力的立場をかえないまでも、船員の反発を一定の範囲で反映した対策をとるようになっている。そうしたなかで、船員は定員合理化についての組合方針を、どのように評価しているか、またその方針の転換をのぞんでいるかどうかをみた、おもな資料は表I-11~12のとおりである。

船員は、海員組合の乗組定員合理化の方針について、賛成が約54%、どちらでもないが約33%、反対が約16%となっている。質問が好意的にとりうるような内容になっているくらいがあるにしても、船員は海員組合の従来の方

表I-11 組合方針の評価とその転換への態度

組合方針の評価	(%, 人)				
	1 その通り である	2 どちらで もない	3 こんなこ とはない	合 計	比 率
賛成である	259	183	132	574	54.0
どちらでもない	152	155	40	347	32.6
反対である	76	43	23	142	13.4
合 計	487	381	195	1,063	100.0
比 率	45.8	35.8	18.4	100.0	—

注 NA25人をのぞく



表 I - 1 2 態度得点別組合方針転換への態度

(%, 人)

	低得点群	中得点群	高得点群	合計	総数
その通りである	69.6	53.3	40.5	54.9	621
どちらともいえない	22.5	35.5	35.4	31.9	361
そんなことはない	7.9	11.2	24.1	13.2	150
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	1,132
総数	315	560	257	1,132	—

注 NA 27人をのぞく

針にきわめて好意的である。すなわち、船員は海員組合幹部のいう良い合理化と悪い合理化という考え方にもとづき、海運経営に責任をもたせ、それをチェックしていくという合理化対策に賛成しているようにみえる。ところが、海運経営が悪い合理化をすすめてきたのだから、海員組合はストライキをかけてたたかすべきだったかどうかについては、賛成が約46%、どちらでもないが約36%、反対が約18%となっている。組合方針とまったくぎゃくの結果が、はっきりとしめされており、船員の意識はひじょうに矛盾しているかのようなのである。船員は、海運経営がすすめてきた定員合理化には否定的な評価をくわえていることは、あらそえない事実である。

定員合理化の組合方針について、方針転換を希望しない船員は、方針転換を希望する船員よりも、有意に賛成している。それに反して、組合方針の転換について、組合方針の賛成・反対にかかわらず、ともに賛成している。

態度得点別に、組合方針の転換への態度をみると、得点群のちがいかかわらず、転換賛成がおおいが、やはり低得点群は高得点群にくらべ有意に転換賛成がおおく、ぎゃくに高得点群

は転換反対がおおい。

こうした結果を総合してみると、おおくの船員は組合方針をひじょうに肯定的に評価しており、その方針に好意をよせる海運経営がおこなう定員合理化には否定的な評価をくわえ、海運経営の労務管理のやり方とそれをチェックする海員組合の日常活動を批判しているかのようなのである。また、船員は海運経営がおこなう定員合理化には潜在的に反感をもってはいるが、組合方針そのものに批判的でないため、定員合理化に対立的行動にでてこなかったといえよう。したがって、海員組合幹部は、現場活動家から合理化協力について批判がくわえられても、自信をもってその既定方針を踏襲してゆけたし、またその産業民主主義の立場を宣伝していけば、それを維持しえるということになる。海運経営にとって、これらの結果は、たしかに定員合理化を容易にすすめた根拠だったといえるし、今後とも海員組合に方針転換がないかぎり、定員合理化を船員におしつけるといえる。しかし、今後考えられている定員合理化の諸形態や、ここにのべた船員の意識の反発性からいって、けっして平坦な道ではないこともあきらかである。

## F 若干の結論と問題提起

船員に、船舶の技術革新の意義、導入、影響、展望や対策などのいろいろな側面について、いくつかの質問調査を実施し、それぞれについて分析をくわえてきた。それぞれの項目については、会社、職名、年齢などの属性のちがいにちがう意識態度にちがいがあり、社会態度のちがう船員集団が形成されていることがあきらかになった。そのなかで、技術革新にたいする態度を規定する要因としては、やはりそれぞれの船員が社会生活のなかでうえつけられた一般的な社会態度に、おおきくかかわっているとみられる。そのことは、技術革新がたんに技術と労働の工学的関係を意味するだけでなく、社会思想や社会関係をふくめたひろい社会問題であるからであろう。したがって、それえの態度もまた、たんにそれによる社会現象にたいする態度にとどまるものでなく、その社会本質にかかわる態度とふかくむすびつかざるをえない。そこで、若干の論点にしばって、分析の結論としよう。

a 船員はいままでの技術革新をどのように受けとめてきたか？

こうした具体的な問題については、技術革新が船員個人や船員集団にあたえた影響において、また日常性のたかいものからひくいものにかけて、否定的な評価から肯定的な評価がなされている。そのことは、船員は技術革新を、かなり不可避的で必然的な傾向として受容する態度があり、しかもそれをうけいれざるをえないような労使関係のなかにおかれてきたからであろう。そのため、技術革新があたえた労働負担や労働意欲の面で否定的評価であっても、その問題を船員に有利に解決していく方法をみい

だしていないところから、技術革新への評価が行動のレベルまでたかまっていなかった。しかしながら、海運経営が説明してきた技術革新の趣旨について、船員はそれを卒直にうけいれてきたのであるが、その評価はけっして肯定的評価をあたえていないのであるから、船員の技術革新の受けとめ方もまた、きわめて不安定なものであるといえる。この側面にかぎってみても、船員の技術革新への態度は、海運経営や海員組合にとって、ひじょうに動揺的であるといえるし、そのことは海運経営に有利な状況であったことはいうまでもない。

b 船員は技術革新の社会的意義をどのようにとらえているか？

こうした抽象的な問題は、具体的問題とちがいが、またそれを根拠づけるかのように、船員のなかでそのとらえ方にいろいろとあり、ひろがりを見せている。船員個々の立場からして、技術革新を肯定的に受けとるものは約20%、否定的に受けとるもの約30%、どちらともつかないもの約50%というような配分となっている。いわば、技術革新への船員全体の行動決定は、態度不鮮明な船員集団がキャスチックポートをもっていることになる。肯定的集団と否定的集団が形成されているとはいえ、それがあらゆる側面にわたって肯定的であり、否定的であるわけではない。態度決定をどちらかにせざるをえないような問題にかぎってはいえることであって、職名や年齢などによって当面の利害得失がことなるような問題については、かならずしも肯定と否定が固定的であるわけではない。肯定的集団は、否定的集団にくらべて、態度に一貫性がとほしいことは否定できないようであり、この点でも船員が労働者であるという社会

的地位との矛盾はあらそえない。こうしたことは、海運経営にとっても海員組合にとっても、技術革新の社会意義についての宣伝が、その力関係を左右するものとなるといえよう。

c 船員は技術革新の導入にさいしどのよう  
に態度を変えるか？

技術革新の導入以前においては、船員はそれなりの肯定と否定の態度をもっているが、それが進行するにともなって、態度変容をとげて妥協的ないしは諦観的になってくる。こうした態度形成は、船舶の技術革新が個別的・逐次的な展開をとってきたために、船員集団のちがいによって影響度合がことなることにもとづくもののほか、いろいろな要因が考えられるが、すでにみたような船員の態度の不安定さがつねにあり、それをうながすような労使関係があるからであろう。船員は、新たな技術革新にゆくゆく妥協的・諦観的になっていくにしても、それはおおくの船員がその職業に魅力をうしなつて職業意識が低下していく過程をともなっている。このことは、職名や年齢にかかわらず、船員が技術革新に消極的な態度をもっていることをしめしている。たしかに、そのことが海運経営にとっては、労務管理においておおきな危険を内包しながらも、技術革新を導入していける根拠になってきたといえよう。こうした状況が、海員組合運動にとって、このまじいものでないことはいうまでもない。

d 船員は技術革新を労使関係のうえでどの  
ようにとらえているか？

これについて、船員はその個有な立場と、海員組合運動の経験があるにもかかわらず、ひじょうに不安定で日和見的な態度がしめされている。船員は、海員組合運動に否定的評価をも

っているといわれてきたが、今回の調査ではいちがいにそうとはいえない傾向もみられる。たしかに、技術革新によって生じた労働問題を解決していくには、海員組合の従来方針ではない斗争的な方針をもとめているが、合理化対策一般として既定方針を支持しており、しかも海運経営の労務管理の改善を期待するところがひじょうによいのである。こうした船員の労使関係についての態度は、海運経営にとってのぞましいものであるといえよう。このような態度が形成された根拠は、海運経営の労務管理の政策的な優位性と、海運労使関係の健全性にとりもめられよう。

しかし、このような行動レベルでの態度は、すでに船員のあいだで醸成されつつある職場不安や不満要求からおして、これまたきわめて動揺的であるといえる。それを起爆させるような船員集団、すなわち技術革新についての認知、思想、行動のあらゆる側面で首尾一貫して否定的な態度にある船員集団が、少数の船員であるとはいえ根強く形成されており、もし海員組合が技術革新や合理化の対策を理念的にも組織的にも転換するようにつめられれば、海運経営にとって楽観すべき状態に船員があるとはいえない。したがって、海運経営にとって、かなりの船員がもつ肯定的態度をより育成し、否定的態度をおしとどめるためには、船員労務管理の先取り政策以外にはないことは、経験にてらしてあきらかである。

船員労務管理の先取り政策の要点は、すでに船員の態度からしめされているところであり、それは理念的には高能率・高賃金を達成することであり、船員に魅力ある職場と安定した生活を実現することである。現実的には、賃金の大

幅引き上げ，休日休暇の増大，家族面会の機会  
の増大，ポトリリーフによる休養，船内余暇  
設備の増加，再教育の実施，老後の安定など，  
ありふれていふるされた課題であることはい  
うまでもない。

（篠原陽一，昭和45年船員職業適応研究会  
の委託費による，「高度な技術革新の進展にと  
もなり職業適応と労務管理に関する調査研究」  
報告書の担当部分の抜萃である）