

V 内航海運における新人船員の定着に関する調査研究

目 次

A. 会社調査の概要と問題点 …………… 66
 B. 新人船員の定着意識に関する調査の概要と問題点 …………… 71

A 会社調査の概要と問題点

1. 新人船員会社調査の概要

a. 調査の概要

内航海運企業における新人船員の採用と退職の実状、企業における船員労務管理の実状を明らかにし、定着対策に資することを目的としている。

b. 調査内容

会社調査表 I, II が用意された。(表省略)

c. 調査時期及び方法

昭和45年11月に調査表を各船主団体事務

局に送付し、各船主団体からも所属会社へ送付、あるいは手渡してもらい、回収も各事務局を通じて行なった。

d. 回収状況

回収状況は表V-1のように、最終的に回収されたのは200社であったが、集計に入ってから送付されたもの、記入不備を除き、会社調査Iでは185社、会社調査IIでは186社が有効数であった。

各団体の傾向と集計された会社の傾向を比較すると、会社規模の指標と考えられる一社あたり平均船員数によってみると表V-1に示すように、一洋会はほとんど変わらないが、それ以外の団体ではいずれも、集計対象の方が平均船員数が多く、企業規模からみると大きい会社が多いといえ、とくに全内航、尾道船主会ではこの傾向が顕著であり、全内航の場合は船員数の多い少数の会社にかたよっている。

表 V-1 回 収 状 況

	対象会社数 ※1	回収数	有 効 数		対象会社一社当 平均船員数※2	回収会社一社当 平均 船 員 数
			会社調査 I	会社調査 II		
火曜会	45	36	36	36	130.8	146.3(36社)
一洋会	54	48	46	48	139.9	141.1(41)
全内航	288	75	70	64	26.7	44.7(64)
愛 媛	65	19	15	18	53.7	64.4(14)
尾 道	13	9	9	9	50.4	72.9(8)
東 北	7(8)	8	6	8	66.0	62.5(4)
高 徳	6	5	3	3	39.2	46.0(3)
計	478	200	185	186	54.3	92.9(170)

※1. ※2. 火曜会、内航船団船船明細調査集計 (昭和45年4月20日)
 全内航については、全内航船主協会会員名簿(昭和45年4月1日)
 全内航のみ一社当平均乗組員数

2. 調査結果の概要

a. 新人船員の採用と退職の実状調査結果の概要

1) 内航海運における需給状況 — 内航海運における需給状況として、予備員率では団体別、会社別に格差が大きく、一概にはいえない。だが内航船員の採用経路として多い職安の需給状況によると船員不足が顕著である。不足状況については量的な不足と同時に質的な側面からもとらえることが必要である。内航船員の特徴として流動が激しいことが指摘でき、とくに内航内部での流動は問題がある。これは一つには団体内では労働条件にそれほど格差がないこと、職員の不足をうめるためには会社間の融通以外には、漁業あるいは内航海運内部の会社から引き抜かざるを得ないことが影響していると考えられる。そして、この流動の激しさが船員不足に拍車をかけ、予備員率も安定性のひくいものになっている。職種別配乗、予備員率の会社格差、不安定性にたいして派遣融通は大きな役割を果たしている。海員学校が内航船員の養成に寄与しているとはほとんどいえない。採用経路として職安の果たす役割は大きく、職安機能の充実は重要である。

2) 調査対象会社における需給状況 — 調査対象企業においてもⅡAにおいてのべたと同様の傾向がみられるが、採用率、退職率とも高く流動の激しさをしめしている。予備員率は団体によっそ差がみられ全内航では低い。また、職種別には職員より部員の場合に低い傾向がみられる。

船員の需給状況は半数強の企業が不足しているとのべているが、不足しているというとらえ方に差があるようである。そして、新人船員の採用のほか、既成船員の採用、融通船員によ

って不足がうめられており、船をとめる状態にまではいたっていない。

船員不足が顕著であり、既成船員の採用、融通船員の利用が行なわれているが内航企業における意見としては基本的には企業定着を志向する傾向がつよいようである。

3) 新人船員の採用 — 新人船員は164社で3年間に3,894名を採用しており、職種別には在籍船員と比較すると事務部に多く配属されている。年齢は20才未満が全体の $\frac{1}{4}$ 弱をしめているが、30才代、40才代以上の中高年齢層もみられ中高年齢層はとくに全内航に多い。学歴は中学卒業者について、普通高校、水産高校卒業者が多く、高卒者はとくに火曜会、一洋会に多くみられる。また、陸上の職業経験があるものが半数弱であり、外航船員の場合は海員学校などを通じて養成されるのにたいして、内航船員の給源は陸上産業と共通している部分が多いことをしめしている。したがって職安の果たす役割は大きい。また、学卒者の直接入社に際しては縁故採用が多いと思われ職安、縁故も採用経路として多い。出身地は九州がもっとも多いのは共通しているが、会社の所在地によってことなる。

4) 新人船員の定着 — 3年間の退職率は54.3%で、入社後6ヶ月までに半数弱が、1年までで70%弱が退職している。15才以下、18才で入社しているものに退職率が低く、もっとも高いのは20~24才層である。これは陸上の職業経験の有無なども関連すると考えられるが、学卒直接入職の方が退職率は低い。学歴では水産高校卒業者の定着率がよい。職安、会社及び会社連絡所を通じて採用したものの定着は悪く、学校、縁故などによる採用の場合は

定着がよい。これは内情について知っているとか入社後も相談相手があるなど多くの面で入社後の生活に影響を与えていると思われる。

出身地では、都市化の進んでいる地域においては定着が悪い傾向が顕著であり都市化の進行が内航船員の給源としてマイナスに作用することをしめしている。

5) 定着傾向と企業の属性——新人船員の定着状況によってA(定着率70%以上)B(40~60%台)C(30%以下)に分けたが、A、B、C群にみられる企業の属性で団体別には火曜会はB群に、一洋会はB群、ついでC群、全内航はC群に、その他(愛媛、尾道、東北、高德船主会)はA、B群に多く含まれている。

AとCを比較すると、Aは企業規模が大きく、採用数も多いが、在籍船員にたいする採用率、退職率が高い企業がCに多く、流動が激しいことをしめしている。予備員率もCが低い。また配乗条件ではCは新しい船に乗船している船員が少なく、また、小さい船に乗船している船員の割合が高い会社が多い。自社所有の船にのっている乗組員が多いのはAに多く、他社運航による船が多いのはCに多い。これは労務管理の独自性、転社の機会の有無などが影響していると考えられる。会社の属性からみてAは規模も大きく業務形態においても巾広く、しかも親会社をもっている企業が多いことからみて、より安定している企業が多いといえよう。

b. 新人船員の定着についての会社調査

1) 内航海運企業(調査対象会社)の属性
調査対象となった内航海運企業は、海運業のなかで中小企業に属しており、大企業である外航海運企業と、まったく組織化されていない零

細企業の中に位置している。

この内航海運企業のなかでも団体別に差がみられ、企業規模からみても比較的大きい企業が集っているのは火曜会、ついで一洋会であり、これらは創立時期も古い。また、オーナーのみとオペレーターとの差は大きい、火曜会はオペレーターが多いのにたいして一洋会、全内航を除くその他の団体ではオーナーのみが大部分をしめており、一洋会、全内航はその中間的性格をしめしている。火曜会の場合は親会社、子会社をもち系列化のなかでそれらの業務が行なわれている傾向がみられる。

内航海運企業という点では一致しながらも、近海航路が多い企業、オーナー、オペレーター、企業規模、系列関係などその性格は多様である。これらの差を反映して、とくに定着との関係で直接問題になるのは火曜会、一洋会と、全内航とが、基本的な労働条件においてこととなっていることである。

2) 経営会議と労務管理の方針計画——企業経営上の実質的な最高の経営会議機関について、名称では取締役会がもっとも多く用いられており、おもな性格では決定機関となるが、協議を前提とし、かつ実質的に役員のみならず部長・課長なども参画している場合に、すぐれた会議の効果がもたらされている。このことから部長・課長など企業の実質面を推進する中間管理者の育成が、新人船員の定着問題の面からも指摘しうる。

海務(労務)部門の職制の有無や担当者の専兼任について、その形式的な側面からの結果では定着との関連で有意な差の結論は下せない。むしろ、労務管理の方針や計画が明確にされていて、それらが各施策の実質的な遂行に生かさ

れている場合に、定着率に有意に作用している
のである。労務管理面の今後の重視領域にして
も、船員個人調査結果とではズレが大きく、こ
の点をも含めて方針および計画の確立とその着
実な実施が重要である。

3) 新人船員の採用と計画 — 新人船員の
採用経路で実質的に定着効果の高いのは調査結
果からしても、従業員としての船員や陸員の縁
故、知人の紹介などとなっている。

採用基準としては結果的には「人柄」と「健
康」の2項目が群を抜いて多い。求人難、採用
難の問題とさきの「縁故」の問題とが加味され
て、内航海運界の新人船員の採用傾向がかなり
特色のあるものとなっているが、この点につい
ては抜本的な改善が望まれる。

年次採用計画は実情として多くの場合に立て
られていない結果となっているがしかし計画を
立てている場合に定着率が良好であるという結
果がえられている。計画がなければ管理も行な
われていないともいえるので、この視角から、
採用経路、採用基準、開拓方法などの採用計画
全般をみなおす必要のあることが調査結果から
指摘しうるのである。

4) 新人船員の入職教育と配乗管理 — 入
職教育については、実施している場合が14%
であり、したがって多くの場合に行なわれてい
ない。実施されている場合内容的には、乗船心
得実施担当者では社長役員と海務部員か、海務
(労務)部課長を中心としており、時間数では
3~4時間が多く、場所的には本社(会議室)
となり、时期的には乗船(配乗)前という回答
が多い。しかし、定着率との関係でみると、入
職教育はまだ効果をあげていない。配置決定に
ついては、本人の意向の尊重も重要ではあるが、

職種決定や入職導入に余裕を見込んだ配置管理
のほうが定着との効果が高い結果となっている。

配乗管理全般についていえば、その方針や計
画が明確でかつ徹底していること、会社の方針
と計画の実施に主体性のあることがとりわけ肝
要であるといえる。

5) 海技免状取得の援助と対策 — 海技免
状の取得には会社もかなり力を入れており免状
取得のために下船させて勉強させることは多く
の会社で行なっているが、そのための費用は出
していない会社がまだ多い。免状取得のための
教育機関は講習会の利用が中心であるが、とく
に、新人船員の場合にその希望がつよいことか
ら海技大学校の利用については考える必要があ
らう。

内航船員の場合、乙免所有者が中心となっ
ているが、この現実に対応するように、内航企業
のなかには免状取得にたいする対策においても
乙免中心の方針をとるところもみられるが、
この点については充分考慮する必要がある。

6) 昇進昇格の基準と管理 — まず昇進速
度については、職員部員とも早いほうである
という回答が40%前後であり、他社なみである
という回答も職員部員とも40%前後となっ
ている。昇進の遅速の見通しは新人船員の定着率
とでは有意な関係がない。

昇進昇格の基準の有無については、海技免状、
労働協約を別とすれば、職員について「ある」
が52%、部員について「ある」が58%とな
っていて、ある場合のほうが定着に効果があが
っているといえる。

いわゆる能力主義については、その基準や運
用方法があいまいであるために、定着と有意な
関係はみられない。むしろ回答例は少ないが、

年功学歴主義に按てきを考慮する場合のほうが定着と有意な関係がある。

人事考課についてはその内容や基準を明確にして、定期的を実施している場合に定着問題との関連においても結果が良好である。

7) 福利厚生の特徴——福利厚生全般についていえば、火曜会、一洋会での実施率が相対的に高い結果となっているのである。給与住宅に関する結果では、設置率の高いのは社宅である。

共済会組織の設置率は低いが、設置されている場合には会社が毎会計年度に経費負担をしているのが大部分である。

レクリエーション関係で実施率のもっとも高いのは慰安旅行である。

持株制度は火曜会、一洋会において実施率がそれぞれ13%ほどとなっている。

持家施策で特徴のある回答は住宅貸付金制度である。

慶弔見舞金はもっとも実施率が高い結果となっている。

厚生貸付金では一般貸付金制度と特定目的の貸付金制度が目立つ特徴である。預金保険では、社内預金について火曜会全内航の結果が相対的にやや高く、団体傷害保険では火曜会、全内航がともに60%を越えていることなどに特徴がある。

3. 調査結果からみた問題点

会社調査の結果から指摘されうるものを下に列挙する。

a. 新人船員の採用がいまだに血縁地縁関係を中心に行なわれているが、一般的にみてこれらの関係が今後うすれていく方向にあるとき、新人船員の給源の確保にはこれにかわるあるい

はウラスする方向がもとめられる必要がある。

b. 都市化の進んでいる地域の定着が悪いが都市化の進行を今後の方向としてみると、内航船員の定着は根本的な問題をかかえている。

c. 内航においては、その給源層における条件が外航船員の場合以上に陸上産業とつながっているために、陸上産業と内航との流動が容易であり、陸上産業との比較が直接的に流動をうながすことになる。したがって、陸上産業（その職業経歴からみて中小企業）と比較して魅力ある職場であることが要求される。

d. 価値意識が多様化し、年令による考え方の差が明らかになってきており、その意味で中間管理者層の役割は重要であり、育成が必要である。

e. 労務管理の基本方針と計画が欠如しており、各個の施策が関連性をもっていない企業が多くみられ、方針と計画が必要である。

f. 採用方針、採用方法も船員不足のための場あたりのものである。これは定着が悪いために場あたりのならざるをえないことも影響しており、人を集めるのに力点がおかれ集める—やめる—集める—やめるという悪循環をくり返している企業もある。

g. 入職教育が組織的に行なわれているところが少なく、効果が不十分である。

h. 船員という職業のなかでどの職種を選択するかは重要なことであり、職種の決定には余裕をもたせて、個人の適性、希望を十分考慮して決めることが必要である。

i. 人事考課の必要性については、ほとんどの企業で認めているが、実施しているところは少ない。

j. 会社で今後重視していこうとしている労務管理の領域と、船員の希望する領域の間にず

れがみられるが、より効果を高めるためには船員の希望を充分知った上で、方向を決めることが必要である。

k. 免状取得、再教育について海技大学校の積極的利用を考える必要がある。

l. 乙免中心の考え方がみられるが、乙免中心として特殊性を出して行く方向をとるべきか否かは充分考えるべき問題である。

m. 船員の採用については職安の果す役割は大きく、その機能の充実がはかられねばならない。

B 新人船員の定着意識に関する調査の概要と問題点

1. 調査の概要

a. 調査の目的

内航新人船員の定着意識とその形成および定着意識におよぼす要因の分析。

b. 調査対象

火曜会、一洋会、全内航、東北、愛媛、尾道、高德、船主会に所属する会社に、最近3年間に入職した新人船員約2,000人を対象とした。

c. 調査の日時

予備調査： 45年 7月

本調査： 45年12月

d. 調査の方法

「新人船員の定着についての調査」なる質問紙を作成し、各社を通じて対象者に配布し、回収は会社ごとに一括もしくは個人ごとに調査員に郵送させた。

e. 集計対象の概要

ほぼ2,000人に調査表を配布し46年2月末日までに回収された調査表のうち、有効資料となりうるものは588人で回収率は約30%

であった。

2. 結果の概要

a. 内航新人船員の職業環境

父親の職業は、漁業関係従事者17.5%、農林業従事者15.5%、船員12.4%（内航船員9.0%、外航船員3.4%）、工員や大工などの職人9.4%、事務販売従事者6.5%、その他9.9%となっており、農林漁業従事者と船員関係者が45.4%を占め船員給源地との関係が依然として強い。親戚に船員関係者がいる者52.4%、中学3年時の同級生で船員になった者56.1%、の結果をみても、職業環境が船員職業と密接に関連している。

b. 職業流入形態と流入状況

内航船員職業への流入形態では、学校を卒業してすぐ船員になった直接流入者は52.4%でほぼ半数を占める。陸上の会社をやめて入職した者20.6%、家業をやめて入職した者9.9%、その他および不明17.1%であった。陸の会社を経て入職した者の前職は、工場の技能工が最も多く43%、その他、運転従事者9.1%、販売従事者6.6%、事務従事者3.3%で、圧倒的に技能工が多い。そして前職の退職理由は低収入の不満、船にのりたいが多い。その他、仕事不適性、会社の将来性、人間関係の不和が主だった退職理由である。そしてほとんどは中小企業従業員であった。

内航船員職業の志望動機は、海や船が好きだからが圧倒的に多く、次いで外国に行ける、なんとなく、が上位を占める。概して職業への積極的姿勢は弱く、家庭環境の影響が強いようである。家庭環境の影響の強さは、会社選択にも同様で、主体性が感じられない。

c. 職場生活と職場適応

内航船員職業に対する入職前の期待と現実のギャップを約60%の者が「はずれた」と判断し、「それ程はずれていなかった」と判断した者は23%で、大方は期待はずれの感を強く抱いている。特に船内設備、休暇、賃金等の労働条件にはほとんどの者が強い期待はずれの感をもっている。逆にむしろ、わずかではあるが、期待以上であったものは、人間関係に関する評価であった。そしてこれら現実とのギャップを感じる者は、勤続期間が長くなるにつれてふえる傾向がある。

職場適応の度合をみるべく、仕事、人間関係、労働条件、会社、職業に対する評価をしてもらい、職務満足状況をみた。概して、職務満足度はかなり低い。項目別にみると、人間関係、仕事に対する評価は肯定的で、労働条件、会社、職業に対してはかなり否定的である。特に評価の低いものは、船内設備、職業の社会的評価、職業の将来性、職業の誇り、職業継続観であり、職業に対する評価は極めて低い。職務満足の高低により、職場適応良好群と不良群の特徴を検討した結果、職場適応良好群は、与えられた環境のなかで、それなりに自己の欲求を充足してゆこうとする態度が強く要求水準を実現可能のレベルにおき、その結果、不満を感じずる程度が低く、会社、職業に対する継続意志も強くなっている。また良好群は人間関係重視の傾向が強く、不良群は労働条件重視の傾向が強いことも基本的差であるように思われる。

d. 生活を支える価値の側面

「現在最もほしいもの」という生活欲求で新人船員が上位にあげているものは、収入、カールフレッド、自由な時間であるが収入を除き、極めて船員職業という生活環境が強く影響をお

よぼしている。また「生きがい」では、給料、カールフレッド、余暇、家族との生活、仕事や勉強が上位にランクされている。一般の青少年の生きがいに比べやや積極性を欠く感があるが、生育環境からみれば、妥当な結果であるとも考えられる。しかし仕事生活と仕事以外の生活のウエイトのおき方では、中間の見解が支配的であるが、仕事生活か非仕事生活では、やや仕事生活志向の傾向がうかがえる。

概して、新人船員の生活価値という側面は一般青少年のそれとそれほどかけ離れていることはないようである。

e. 継続意志と流出の可能性

会社と職業に対する継続意志をみたが、総じて職業継続の方が流出傾向が強い。会社に対する継続観は定着型18%、不定型51%、流出型31%であるのに対し、職業に対しては、定着型10%、不定型43%、流出型47%である。つまり職業に対しては90%の者が流出可能を潜在させている。しかし、船員職業に流入した当時は70%の者が、かなり長期間もしくは一生続けようと考えていたことを考え合わせると、入職して1、2年の間に船員職業に対する認知が大巾に否定的な方向に変化したことになる。また「3～5年後」には、船員職業(外航含む)を継続しているだろうと答えた者は46%に達しているが、先の職業継続10%と大きくくい違っている。流出実態と照し合わせると、両値の中間になり、両値の差は質問形式の差(直接法と間接法)によるものと思われる。

会社や職業をやめなくなった契機では、かなりの差がある。会社をやめなくなった契機では、収入、設備部屋まわり、職業の将来性、外国に行けない、仲間関係、上司関係、労働過重と時間

の不規則が主だった契機であり、一方、職業をやめなくなった契機は、家族生活、仲間、上司関係、結婚、社会からの孤立、労働過重、収入である。つまり、会社をやめなくなる契機は労働条件に対する不満であり、船員職業をやめなくなる契機は、船員職業の負っているハンディキャップに重点が移行する。

現会社をやめると仮定した場合の就業先をみると、外航会社、陸上会社の希望が多く80%を占め、内航会社は4%にすぎず人気がない。内航会社間の横移動が多い実情から、会社間移動の優先条件を検討した結果、収入、ボーナス、将来性がずば抜けて多く、二大条件となっている。

またこれらの職場を移動することに対する評価では、肯定とも否定ともつかない中立的意見が最も多く40%を占め、肯定と否定はほぼ二分した。この結果による限り職場移動に関しては、新人船員の評価は分散し、一定の方向性をもっていないと考えてよいだろう。

f. 教育、免状取得

新人船員の教育はフォーマルにはほとんどなされていないが、実際には先輩の仕事を見て、また聞いて学んでいる。新人船員からみれば、先輩は、それ程親切に教えてはくれないようである。また不足していると感じる知識は、一般教養が最も多く、機械、電気の知識、仕事のだんだん知識が主だった不足知識であった。

免状取得の意志は、全体の62%の者がとりたいたいと思っている。免状の内容は甲免40%、乙免50%で折半している。甲免希望者が40%いることに注目し、外航船員の志向を無視するわけにはゆかないであろう。

免状を取得した場合、免状に見合った昇給昇格の可能性をみると約半数は、可能であると認

知し、昇進できないと認知する者は13%で、船員側はかなり昇進昇格の可能性を信じているとあってよい。しかし会社の免状取得のための便宜に対してはかなり悲観的評価をしている。

g. 定着率の高い会社と低い会社の比較

会社調査による資料をもとに、会社の定着率からA、B、Cのランク分けし、これら客観的定着率の差が、そこに属する船員の意識にどのような影響を及ぼすかを検討した。Aグループは定着の良い会社、Cグループは定着の悪い会社に属する新人船員であり、A、Cグループを比較した。

まず、団体別で資料の偏りが生じたため全航内にAグループ、「その他」にCグループ所属の比率がやや多くなり、若干の偏りが生じている。入職過程での特徴では、Aグループに直接流入者が多く、一方Cグループには前職を経て流入した間接流入者が多い。その結果入社経路には、Aグループに家族親戚の紹介、学校を通じて入社した者が多く、Cグループでは、職業安定所、先輩友人を通じて入社した者が多い。またAグループは親戚に船員関係者がいる者が多い。しかし船員職業志望の時期や動機にはほとんど差はない。また入職時における職業継続意志や、職場生活に対する評価でも、ほとんど差がなかったことは注目すべきであろう。

入社1、2年すると両グループの職業生活に対する意識の差があらわれている。職場適応の度合をみると、AグループはCグループに比べ職場適応不良者が少ない。また労働条件や会社に対する評価はかなり差が開いている。

しかし仕事、人間関係、職業に対してはそれ程の差はない。また会社継続観ではAグループは有意に肯定的であるが、職業継続観に差がな

い。

免状の取得意志および免状と昇進の可能性の認知ではAグループが多く、免状に対する姿勢はAグループに積極性がうかがえる。

流出の可能性では、先述のとおり会社継続観ではAグループがより定着的であったが、職業継続観には全く差がない。しかし会社や職業をやめなくなった経験のある者は、AグループはCグループより多いという矛盾した結果を示した。また、職場移動観や内航他社移動の条件でも差がなく、流出に関する態度や姿勢に対する予測や仮説は全くあてはまらなかった。

なお職業生活を支える価値的側面では、「生きがい」「仕事-非仕事志向」「生活欲求」共に何れも両グループの特徴は見だしえなかった。

h. 定着パターンの比較

会社の定着率によるACの比較は、客観的環境が主観的意識にどのような影響を及ぼすかに検討の重点がおかれていたが、ここでは主観的継続意志と他の意識との関係に重点がおかれる。

定着パターンは会社に対する継続意志と職業に対する継続意志を組み合わせ、その代表的なパターン、つまり会社も職業も継続的な安定型、会社にも職業にもはっきりした継続観をもたない不定型、会社、職業共に流出的な流出型の3定着パターンから検討を加えた。

個人的属性では、安定型は、事務部に多く学歴では中卒者が相対的に多い。

一方流出型は甲板部、機関部所属者が相対的に多く高卒以上の18~20才が多いのが特徴的である。また現在乗船している船の船種、航路による有意な影響はないと考えられる。

職業流入過程で安定型と流出型の最も大きな

差は、安定型が船員職業を成り行きの選択しているのに対し、流出型はかなり消極的に選択していることである。船員志望動機では安定型に「海や船がすきだから」、流出型に「外国にゆけるから」という特徴があっても「免状が昇進や地位に直結」、「学業を生かせる」等のスローガンには何れも差はない。流出型の消極性は、進学したかったができなかった、船員以外に就きたい仕事があった等に裏書きされている。

流入形態では特に目立った両者の差がないがむしろ流出型に直接流入者が若干多く、会社の定着率によるAC比較の結果と異っている。

入職時の職業生活の評価は予想と現実のギャップという観点からみると、安定型は流出型に比べ明らかに肯定的に評価している。また流入時の継続意志をみてもすでに安定型は長期安定的であり、流出型は、移動的、未定的傾向が示されている。

現在の職場や職業生活に対する諸側面の評価を職務満足というとらえ方で検討すると、安定型は、流出型に比べ、より適応的満足的である。職務満足の度合を得点化した職場適応度得点で比較すると、安定型は+6.83、不定型は+1.81、流出型は-6.07と定着パターンとかなり強い関連を示している。適応対象では特に会社と職業に対する差が大きい。

船員の選ぶ「良い船の条件」では安定型が人間関係重視、流出型は労働条件重視の傾向が示された。このような傾向は「会社に対する要求事項」でも同様であった。

免状に対する取得意志は概して差はないが取得したい免状では安定型は乙長乙1という取得可能な現実レベルを志向しているが、流出型は甲長という非現実的レベルを志向している。つ

まり安定型は内航継続を主眼にしていて継続意志を裏付けるものである。

生活の価値的側面では、安定型が仕事生活志向的であり、流出型は、仕事以外の生活に重みをおく傾向が伺える。「生活欲求」の対象でもこのような傾向と一致している。また「生きがい」では安定型が「仕事や勉強」、流出型は「余暇」「給料」で明らかなように両パターンとの差は一貫した傾向がうかがえる。

流出予測と定着パターンを関連させると流出型は安定型に比べ、流出可能性は高い。「3～5年後」の状態では安定型は船員継続、流出型は船員以外の職業という将来の姿が示され、定着パターンの妥当性を検証している。

また、会社や職業をやめたいと思った経験のある者は、流出型に多く、現在のパート継続意志では、安定型が多く、定着パターンとの一貫性を示している。会社あるいは職業をやめなくなった契機を定着パターンと関連させると安定型は「船内人間関係」がその重要契機になっており、流出型は「職業の将来」「過重労働・時間の不規則」「収入」「設備部屋まわり」などの契機が相対的に多い。つまり流出型のやめなくなった契機は安定型に比べ多く、その内容では、安定型が人間関係重視であるのに対し流出型は労働条件重視という原則がここでも検証されている。

内航会社間移動の優先条件では、安定型が「会社の将来性」を最優先させるのに対し、流出型は「収入、ボーナス」を優先させるという特徴を示したが、定着パターンの意味あいと合致する。そして以上を述べてきた両パターンの特徴を「職場移動」に対する認知から再確認してみると、安定型は、職場を変えることに対し

やや否定的であるが、一方流出型はむしろ肯定的であることが示されている。

3. まとめと今後の課題

a. 給源地に依存する労働力確保と課題

内航新人船員の出身地、職業環境、父親の職業、学歴からみて、特定船員給源地域からの労働力吸い上げは明らかである。しかし現在進捗しつつある産業構造の変動や地域の産業化の中にあつて、今後とも特定船員給源地域から労働力を吸収しえる確証はない。また昨今の高学歴化の傾向を考え合せると、現在の中卒者45%維持は、益々むずかしい状況に向うと考えられる。

労働力の量および質の将来的見透しを勘案する時、来たるべく将来に備える労働力確保の政策の具体的検討は早すぎることはない。

b. 労働力確保と労働力維持の現行のプラス誘因は今後とも有効であろうか。

今回の調査結果によれば、船員職業選択の主だった動機は、海や船へのあこがれ以上ではなく、またなんとなく流入したことなどを考えると、ここに職業に対する積極性を見いだすことは困難である。しいてあげれば高収入というプラス誘因がきいているものの船員側にとってみれば、これは前提でしかない。そして「学力がなくとも免状さえとれば」という免状→昇進・地位のプラス誘因は、少なくとも職業選択の下位動機にしかならない。しかし免状は職業へのはげみにはなっており、その影響は少なくない。労働力維持に有効ではあるが、問題は免状取得者即、安定内航労働力であると考えるのは楽観的すぎる。海運白書を見るまでもなく免状取得者の流出は歴然としている。

また、内航海運の社会的役割や重要性につい

てのプラス誘因は理性的には極めてよく認識されているが、職業継続観、職業的誇り、職業の社会的地位、職業の将来性等職業観の主だった側面とは意識的には関連を示さず、職業全体に対する評価は悲観的である。

c. 新人船員の職業継続観はかなり低い

少なくとも、職業流入時においては70%の者がかなり長期的に内航船員を続けようと思っていた。しかし現在時ではそれが10%程に激減している。しかもこの間は2年足らずである。この原因は1つに予想と現実のギャップという観点から検討したように、労働のきびしさと労働環境、職業の将来性、職業の社会的評価等、船員職業の現状認識の大巾な転換であり、また1つには、船員職業をやめなくなった契機から知りうるように、結婚、家族生活、人間関係のむずかしさ、社会からの孤立、賃金の相対性など船員職業の本来のハンディキャップを身にもって知りはじめ、その重みが我が身に直接かかわってくるためである。その結果会社帰属の誇りも職業継続観は急速に流出姿勢への方向に向うと考えられる。

d. 若者の生活価値と行動は変化している。

現会社をやめると仮定した場合、その後の就業先をみると、内航会社に留るのはわずか4%であるとの結果を得た。これが実態でないにせよ、このような意識実態であることを否定する

ことはできない。また新人船員にとって船員職業の日常的不満を例にとれば、陸で遊ぶ時間がない、ガールフレンドができないという一見他愛もない不満に見えるものが、実は現在の青少年にとってみれば切実な問題であり、これら他愛のない不満やささやかな欲求が「生きがい」や「生活欲求」に密接に関連していることを知る時、これらを船員職業の宿命的負い目であると無視する立場に立つならば青少年労働力の管理は不可能であろう。ゼネレーションギャップは厳然たる事実ではあるが、まさしく今後の労働力管理の課題は内航会社に限った問題ではないがゼネレーションギャップを超えようとする姿勢から始まらなければならないだろう。

e. とはいえ今まで述べて来たことは新人船員の今回の対象者から推察したもので、内航船員全体の検討は別であろう。また定着意識と定着実態の両者を合せ考えない定着研究もありえないだろう。この意味でも既成船員を含めた継続的調査研究に待つところが多いようである。

(神田道子, 青木修次, 吉川栄一, 新井真人, 本調査研究は内航労務団体協議会の委託によるものである。)