

I. 船員福祉の理念とその具体策に関する調査研究 (昭和51年度)

I-1 海運企業の船員家族対策の実態調査

目 次

A. 調査の実施と結果	1
B. 若干のまとめ	9

A. 調査の実施と結果

1. 調査の目的と方法

a. 調査の目的

この調査主旨は、1968年に弊所が実施した調査のあと、船員家族対策がどう発達したかをあとづけることにあるが、そのなかにあつて海運企業において施策の力点がどう変化してきたかをあきらかにすること、そしてそれを通じて個別企業と公共団体とにまたがっておこなわれている施策の調整、今後の施策の展望について基礎資料をえようとするところにある。

なお、1968年調査は、神田道子「海運水産会社の家族対策」(『海上労働科学研究会報』No.60、または『海上労働調査報告』No.19)にしめされている。この調査対象は、今回にくらべ、内航企業が少ない。

b. 調査対象

調査対象は、外航、内航の4つの船主団体に加盟する海運企業である。なお、回答者のレベルをそろえるため、たとえば外労協でいう指定代理にそろえた。

c. 調査時期

調査時期は、1977年1月である。

d. 調査方法

質問紙法をもちい、船主団体の会員名簿を利用して、郵送法で実施した。

e. 補足調査

船員家族対策の実施状況を確認するため、数社の海運企業を訪社して聞取調査と、船員家族との座談会を実施した。

f. 有効資料(表1~2)

2. 生活機能促進のための対策

a. 船員宿泊施設(表3~7)

b. 家族呼び寄せ費(表8)

c. 船内宿泊・便乗移動(表9~10)

d. 余暇対策(表11~12)

3. 生活援助のための対策

a. 船員家族相談(表13~14)

b. 被災時の応急措置(表15)

c. 住宅貸付金(表16~17)

d. その他貸付金、社内預金(表18~20)

4. 親睦・意志疎通

a. 船員親睦会(表21~22)

b. 船舶動静の通知(表23)

c. 広報紙等の送付(表24)

d. 組織としての家族会(表25)

e. 会合としての家族会(表26~27)

表1. 配付回答数

(社%)			
	配付回答率		
外労協	22	20	90.9
中小労	54	45	83.3
内労協	45	36	80.0
一洋会	59	44	74.6
合計	180	145	80.6

表2. 船員数

(人)		
	合計	平均
外労協	25,476	1,274
中小労	14,912	331
内労協	4,561	127
一洋会	3,952	90
合計	48,901	337

(注) 陸勤船員をふくむ。

表3. 船員宿泊施設の現状

(社、%)			
	なし	あり	合計
外労協	3	17	20
中小労	29	16	45
内労協	28	8	36
一洋会	39	5	44
合計	99	46	145
比率	68.3	31.7	100.0

表4. 施設数、収容定員

(社、所、人)			
	社数	施設数	収容定員
外労協	17	58	2,093
中小労	16	20	552
内労協	8	9	52
一洋会	5	8	47
合計	46	95	2,744

注1) 施設数には、収容定員不明を含む。

一洋会の収容定員には、兼業旅館

(200人)をふくまず。

表5. 船員宿泊施設の増減(10年間)

(社)						
	新規	増加	不変	減少	廃止	合計
外労協	2	4	4	7	—	17
中小労	6	1	7	2	4	20
内労協	2	—	5	1	1	9
一洋会	—	1	3	1	2	7
合計	10	6	19	11	7	53

表6. 船員宿泊施設の利用率の変化

(社)				
	向上	不変	低下	合計
外労協	7	5	5	17
中小労	5	11	—	16
内労協	1	7	—	8
一洋会	—	3	2	5
合計	13	26	7	46

表7. 船員利用者の動向

(社)				
	増加	不変	減少	合計
乗下船	11	28	4	43
面会	2	25	12	39
休暇中	4	34	—	38
教育・研修	23	15	1	39

表9. 停泊中の船内宿泊

(社)				
	実施	中止	非実施	合計
外労協	18	1	1	20
中小労	42	1	2	45
内労協	16	5	15	36
一洋会	24	7	13	44
合計	100	14	21	145

表8. 家族呼び寄せ費の支給状況

(回)				
年度	1973	1974	1975	1976
外労協	15,050	14,872	14,438	11,518
中小労	5,103	5,961	5,929	4,895
内労協	875	867	814	571
一洋会	1,228	1,228	1,214	987
合計	22,256	22,935	22,395	17,611

- 注1) 1976年度は、4～12月分、
 年度修正すると、23,481回となる。
 実績は、これより少ないだろう。
- 2) 1973～4年度は不明が多い。

表10. 航海中の便乗移動

(社)				
	実施	中止	非実施	合計
外労協	10	2	8	20
中小労	23	13	9	45
内労協	6	8	22	36
一洋会	11	8	25	44
合計	50	31	64	145

注) 非実施には不明を含む。

表11. 自社保有の余暇施設(船員利用可)

(社)				
	外労協	中小労	内労協	一洋会
なし	3	33	35	39
あり	17	12	1	4
保養所	13	10	1	3
海の家	6	—	—	1
山の家	6	2	—	2
テニスコート	3	—	—	—
バレーコート	1	—	—	—
総合グラウンド	3	—	—	—

表1.2. 余暇便宜の提供

(社)

	外労協	中小労	内労協	一洋会
なし	13	40	28	44
あり	7	5	8	0
運動会の開催	3	1	1	—
レジャーランドの割引券	3	—	1	—
家族レクリエーション	1	—	1	—
海の家利用券	1	—	2	—
フェリー割引券	1	1	1	—
ゴルフ・コンペ	—	3	—	—
ボーリング大会	—	1	—	—
花見	—	1	—	—
海水浴ツアー	—	1	—	—
スキー場割引	—	—	1	—
スポーツ・プラザ割引	—	—	1	—
親会社便宜利用	—	—	1	—

表1.3. 船員家族相談の組織

(社)

	外労協	中小労	内労協	一洋会
特設の相談室	4	1	—	—
兼任相談係の配置	6	3	1	—
一般的な窓口				
会社のみ	4	20	26	23
会社と親睦会	6	9	1	—
親睦会(職委)	—	9	—	1
記入なし	—	4	8	23
合計	20	45	36	44

表14. 相談内容と件数(1976年)

					(件)
	外労協	中小労	内労協	一洋会	合 計
住宅・宅地の紹介、事務代行	711	234	102	37	1,084
不動産をめぐる法律・税金問題	143	65	43	16	267
交通事故の損害賠償など	144	52	15	13	224
法律相談一般	130	9	4	—	143
船員本人の職業問題	56	32	12	50	150
船員本人の結婚問題	32	47	16	26	121
病気の治療・病院のあっせん	502	130	29	29	690
子供の教育、就職、結婚	722	40	31	10	803
家庭不和(離婚、浮気、非行、浪費)	48	27	12	9	96
不動産購入資金、被災など	655	37	15	14	721
合 計	3,143	673	279	204	4,299

表15. 船員家族の被災時の応急措置

					(延件)
	外労協	中小労	内労協	一洋会	合 計
会 社 総 数	20	45	36	44	145
組 織					
担当課、係員、チームあり	13	19	11	7	50
臨機に対応する	1	17	12	29	59
親睦会、職委の協力	5	6	2	—	13
支社、関連会社の協力	2	—	1	—	3
措 置					
係員の派遣	8	19	6	7	40
近住の予備員の派遣	7	4	2	1	14
電話電報の連絡	3	7	—	6	16
手紙による照会	3	3	—	1	7
乗船中船員への連絡	4	3	4	4	15
無 記 入	1	3	10	6	20

注) 見舞金、貸付金については省略

表16. 住宅貸付金等の状況

(社)					
	外労協	中小労	内労協	一洋会	合 計
住宅貸付金	15	24	10	5	54
(年金転貸併設)	(3)	(1)	(2)	—	(6)
年金福祉事業団転貸	1	1	2	1	5
財産形成融資	1	—	—	—	1
貸付方法不明	1	—	2	—	3
な し	2	20	22	38	82
合 計	20	45	36	44	145

注) 年金転貸、財産形成については、表記よりも多いおそれがある。

表17. 住宅貸付金等の開始時期

(社)					
	外労協	中小労	内労協	一洋会	合 計
～1954	2	—	—	—	2
1955～59	1	—	—	—	1
1960～64	4	4	1	1	10
1965～69	6	5	6	1	18
1970～	2	15	2	3	22
不 明	4	1	5	1	11
合 計	19	25	14	6	64

表18. 各種貸付金の支給件数(1976年)

(件)					
	外労協	中小労	内労協	一洋会	合 計
住宅貸付金	872	338	43	6	1,259
年金福祉事業団住宅融資	123	—	—	—	123
家族傷病	15	5	4	1	25
出 産	—	13	—	—	13
結 婚	7	75	3	—	85
子供の受験、進学	15	23	11	1	50
一般貸付金	1,079	160	145	2	1,386
その他	3	4	2	—	9
合 計	2,114	618	208	10	2,950

表19. 社内預金の有無

(社)			
	あり	なし	合計
外労協	9	11	20
中小労	8	37	45
内労協	6	30	36
一洋会	5	39	44
合計	28	117	145

表21. 船員親睦会の有無

(社)			
	あり	なし	合計
外労協	17	3	20
中小労	35	10	45
内労協	8	28	36
一洋会	13	31	44
合計	73	72	145

表20. 生命保険の団体扱い

(社)			
	あり	なし	合計
外労協	20	—	20
中小労	41	4	45
内労協	26	10	36
一洋会	26	18	44
合計	113	32	145

表22. 船員親睦会の船員家族対策

(件)					
	外労協	中小労	内労協	一洋会	合計
会誌の発行	11	22	—	3	36
家族会の開催	10	7	—	—	17
連絡・相談	8	8	1	—	17
船舶動静通知	10	18	1	1	30
見舞金の支給	3	8	3	6	20
貸付金の貸付	3	9	—	2	14
共済給付	5	6	1	—	12
郵便物の転送	5	10	—	1	16
見舞活動	2	11	1	4	18
船員名簿の発行	1	7	—	2	10
団体保険取扱い	3	5	1	1	10
その他	6	3	1	1	11
会社数	17	35	8	13	73

注1) 「見舞金の支給」と「見舞活動」とは同一とおもわれる。

注2) 「共済給付」は、「見舞金の支給」や「貸付金の貸付」をふくむものとみられる。

表 2.3. 船舶動静通知の方法

(社)					
	外労協	中小労	内労協	一洋会	合 計
入港前に個別通知	15	29	6	17	67
(動静表併用)	(10)	(10)	--	--	(20)
動静表一覧の配布	3	12	4	6	25
船員家族の間合せ	2	--	26	19	47
不 明・無記入	--	4	--	2	6
合 計	20	45	36	44	145

表 2.4. 船員家族への送付広報誌等

(社)					
	外労協	中小労	内労協	一洋会	合 計
社 内 報	16	15	6	5	42
社内報家族版	1	1	--	--	2
親睦会誌	13	27	3	4	47
親睦会誌家族版	3	1	--	--	4
海上の友	15	12	2	2	31
家族のしおり	19	20	1	2	42
船員名簿	13	31	9	5	58
そ の 他	5	8	3	--	16
送付物なし	--	2	21	27	50
会 社 数	20	45	36	44	145

注) その他は、船主団体発行紙がほとんどである。

表 2.5. 家族会組織の有無

(社)			
	あ り	な し	合 計
外 労 協	11	9	20
中 小 労	3	42	45
内 労 協	1	35	36
一 洋 会	--	44	44
合 計	15	130	145

表 2.6. 家族会の開催

(社)				
	い	る	い	合
	る	ない	計	
外労協	16	4	20	
中小労	16	29	45	
内労協	3	33	36	
一洋会	—	44	44	
合計	35	110	145	

表 2.7. 家族会の開始時期

(社)				
	外	中	内	合
	労	小	労	計
	協	労	協	
～1954	1	1	—	2
1955～59	1	—	—	1
1960～64	4	1	—	5
1965～69	4	—	1	5
1970～	6	8	2	16
不明	—	6	—	6
合計	16	16	3	35

B. 若干のまとめ

1. 船員家族対策をめぐる環境変化

海運企業の船員家族対策をめぐる社会環境は、前回調査の1968年時点からみても、かなり大きな変化をみせている。その環境変化は、海運企業の船員家族対策のあり方ばかりでなく、船員家族の生活のあり方にも大きな影響をあたえている。

海運産業は、1964年の海運集約以来、手厚い国家助成、輸送需要の増大、企業合理化の推進のもとで、高成長をとげてきた。この高成長は、船員家族対策に対する有利な経済的基盤をあたえ、すでにみたように多くの海運企業でその船員家族対策を発達させた。この高成長は、個別企業からみれば一様なものではなく、大手企業においていちじるしく、それだけに船員家族対策にかなりの企業格差をうみだすこととなった。1960年代後半から高成長をつづけた海運産業は、1972年の海員長期ストを契機とした海運企業の海外進出と、1973年の石油ショック以来の長期不況のもとで、大きな転

換期をむかえることとなった。すなわち、所属船員数の減少、船員費節減への指向といった事態は、海運企業にその船員家族対策についても、その再検討をせまっているといえる。それは、一般的にいえば、船員家族対策の経済的基盤の弱体化としてあらわれざるをえない。

1960年代における船舶の技術革新と輸送需要の変化のもとで、船舶は単調航海をもつぱらとする専用船・タンカーがいちじるしく増加し、それら船舶の入港地は地方分散化するとともに、荷役合理化にもない停泊期間は短縮してきた。それは、船員家族にとっては船員の労働力の円満な再生産をより困難にさせるものであった。それに対して、海運企業は船員家族対策を強化するよりも、むしろ海員組合との労働協約のうえて、乗船期間の短縮、休暇日数の漸進的な増加でもってこたえた。しかし、それでも船員の家族生活機会を増加せよという要求はつよく、1972年の海員長期ストでは「人間の回復」がスローガンとなり、それを転機にしていわゆる長期休暇時代に入ることとなった。船員家族対策は、その主要な側面として、船員

とその家族が切り離されている特殊状況を、いかに緩和するかにあった。そうした特殊状況は、基本的には消滅するわけではないが、いままでの長期乗船、短期休暇の時代にくらべれば、最近の「長期休暇」は特殊状況を大きく緩和させる道をひらいた。こうした変化は、海運企業の船員家族対策に、かなり決定的な影響をあたえる要因といえよう。

日本経済の高度成長の過程とその構造は、家族関係や家族生活に大きな変化をよびおこした。その変化を、単に列挙すれば、核家族化、妻の地位の向上、親子関係の民主化、妻の就業、都市への居住、生活水準の向上、アメリカ生活様式の浸透、レジャーブーム、教育水準の向上、生活環境の悪化、道徳の荒廃などなどである。こうした環境変化は、船員家族にとって無縁ではけっしてなく、むしろより歪んだ形で影響されてくとも考えられる。それはともかく、海運企業は船員家族対策にあたって、そうした家族関係や家族生活の環境変化を前提にしてこざるをえなかった。したがって、そのかぎりでは、船員家族対策はその対策領域をひろげなければならず、それは船員特殊な福利厚生あるいは企業福祉としてではなく、一般的なそれらとしての改善をもとめられてきたといえる。

2. 船員家族対策の変化

海運企業の船員家族対策は、いままでような社会環境の変化に、それなりの影響をうけて変化してきたとみなしうるわけであるが、それについていま少し具体的にみてみよう。

第1に、伝統的で船員特殊な家族対策等——船員宿泊施設、家族呼び寄せ費、船舶動静通知など——の意義が、相対的に弱まってきたことである。船員宿泊施設は、船員家族が面会と

いう限られた家族生活機会にあたって、停泊中の船舶から近隣地において、かなり安い利用料金でもって利用できる宿泊施設として提供されてきた。また、家族呼び寄せ費は、面会に際して必要で特別な出費としての面会費用を一部補助して、家計負担を軽減させようとするものであった。それらは、それらによって船員家族の面会という生活機会を増加させ、生活機能を促進させようとするものであった。

船員宿泊施設や家族呼び寄せ費は歴史的な背景からみれば、賃金水準がいまなお低く、それに見合った宿泊施設がえられず、また面会費用の支出もままならないことが、前提となっていた。したがって、船員宿泊施設も、そうした生活水準なり、生活様式にそうものであった。最近、すでにみたように、賃金水準が上昇し、生活様式が高級化し、さらに休暇の回数や日数が増加してくると、旧来的な船員宿泊施設はだいに歓迎されなくなり、その利用は相対的に減少してくる。他方、船員宿泊施設が教育研修のために利用されるようになり、その一部が教育研修者用に切りかえられてくると、福利厚生施設ではなくなってくる。また、家族呼び寄せ費も、休暇の回数や日数が増加して、船員家族が生活機会をとくに面会にもとめることがなくなってくると、その意義もうすれてこざるをえない。

このように船員宿泊施設や家族呼び寄せ費が、それをめぐる環境の変化の影響をうけ、さらにあとでみるようにそれら以外の家族対策が発達し、それら比重が小さくなっていくにつれて、その船員特殊な家族対策の意義は相対的に弱まりつつあるといえる。

第2に、いままでの伝統的な船員家族対策に

くわえて、住宅貸付金の拡充といった生活援助や、家族会の開催といった意志疎通の対策が、積極的に展開されてきたことである。船員家族もまた、一般家族と同様に、核家族化をとげ、都市居住の増大がみられ、それとともに持家希望がたよまっていた。それに対して、海運企業はいままでには十分こたえられなかったが、海運集約以後の高成長のなかでそれが次第に可能になってきた。海運企業の住宅貸付金には、いろいろな内容があるとしても、長期低利の多額融資であり、船員家族の生活要求をいっきよ的に解決するところから、その企業帰属意識を大きくひきだしうる制度である。その点、船員宿泊制度や家族呼び寄せ費が、船員家族からみれば海運企業が当然提供すべき制度としてうけとられがちであるのにくらべ、住宅貸付金はきわめて恩恵的なものである。

家族会は、1968年調査においても、すでにかなりの海運企業で組織・開催されてきたが、その後1969年のほりばあ海難、1970年のかるぼるにあ丸海難を契機にして、大きく組織化されてきたとみられる。それら大型船海難は、船員家族に大きな不安をあたえることになったが、それに対して海運企業はみずからの船舶安全への努力をしめし、船員家族を納得させる必要にせまられた。この経験をふまえ、1970年代に入って海運労使関係が緊張してくるにつれて、海運企業は船員家族ぐるみでの企業一体感をつくりだすことにむかった。そして、最近の海運不況や海外進出のなかでは、会社の方針や施策に対する船員家族の自覚、同意などをうる必要から、家族会はますます重視されるようになってきた。これは船員家族をその特殊状況をふまえた施策対象としての位置づけをこ

えて、企業共同体の構成員として位置づけたことをしめそう。

住宅貸付金や家族会は、船員家族の生活基盤や社会意識にふかく喰い入ることで、船員家族を船員と同一水準で、企業帰属意識を高めうる制度として展開されることとなった。

第3に、いままでの海運企業が船員家族対策の重要な制度であり、企業格差をつくってきたいくつかの制度——家族呼び寄せ費、災害補償、見舞金、災害の救済など——が、労働協約上の制度となったり、企業の水準を上廻る労働協約がむすばれたことにより、船員家族対策の機能がそのかぎりまで低下していることである。

家族呼び寄せ費は、1972年の労働協約改正によって、すべての海運企業で支給されるようになった。災害補償は、ひろい意味で船員家族対策にふくめうるが、従来海運企業は船員保険ないしは船員法で定める範囲で処理してきた。しかし、たとえば死亡給付については、1965年の労働協約改正で最低保障額がきまり、1970年改定では400万円の上積み加算がきまり、1975年改定ではそれが2,000万円となり、今日にいたっている。またたとえば、傷病見舞金は、1957年の労働協約改定にあたって、船主団体は自主的な施策としてそれを支給することにしたが、1962年改定においてその本条文化され、今日にいたっている。その場合、会社が共済会規定などによる見舞金と調整をはかつており、それが労働協約の額を下廻るときは差額を支給することになっている。災害の救済については、1950年の労働協約改定ですでに協約化されていた。1973年の労働協約改定では、妻子の死亡や住居の災害にあたって、旅費支給が協約化されている。19

74年改定では、年金福祉事業団活用による住宅確保が確認されている。

このように、海運企業の船員家族対策のなかで、それなりに重要な部分が産業別労働協約の債務的あるいは規範的な制度となっている。このことは、そうした制度をすでに実施していた海運企業にとっては、その制度の喪失あるいはその意義の低下となってあらわれるし、そうした制度を今後取入れようとしていた海運企業にとっては家族対策の範囲が縮小することになるし、さらにそうした制度になんらの意義をみとめてこなかった海運企業にとって単なる経費負担となるだけである。

第4に、船員家族対策をめぐる企業格差が、一面では拡大し、他面では縮小していたことである。船員家族対策は、それぞれの海運企業の独自の労務管理施策として実施されてきたわけであるので、そこには対策の範囲と内容について企業格差があるのが、自然なかたちである。それに、一定の企業独自性と企業格差があることが、まさに海運企業にとってのメリットである。海運企業は、海運集約以降それなりに高成長をとげたが、企業格差もつよまってきた。それにもない、船員家族対策も住宅貸付金、船員家族相談、余暇対策（とくに余暇施設）、家族会などにおいて、かなりの企業格差をみせるようになった。

しかし、その反面で、伝統的な船員家族対策、たとえば船員宿泊施設、慶弔見舞金、船員親睦会などについては、企業格差が縮小してきた。また、いまうえてみたように、船員家族対策のいくつかが産業別労働協約上の制度になったことにおいて、それはすでに企業の独自性はなくなっているが、企業格差としては縮小してきた

といえる。

3. 船員家族対策の展望

船員家族対策をめぐる環境変化とそれともなう船員家族対策したいの変化をふまえて、若干の展望についてふれることとする。なお、今後の船員家族対策の具体的な施策のあり方については、昭和52年度における船員家族の実態調査の結果をみて検討することとする。

第1に、基本的な船員家族対策は、船員の離家庭性という特殊状況がなくならないかぎり、堅持される必要がある。最近の休暇回数や日数の増加、船種とその運航形態の変化にもなつて、船員の乗下船はともかく面会のための自社宿泊施設の必要性は低下してくるとはいえ、面会という生活機能はけっしてなくならないであろうから、公共宿泊施設が拡充されないかぎり、自社宿泊施設は維持される必要がある。その他、その堅持の理由説明はちがってはいるが、船内宿泊、船舶動静の通知、被災地の応急措置、家族のしおりや、慶弔見舞金についても、その具体的な方法を見直しながらかぎり堅持される必要がある。

第2に、最近の休暇日数の増大、船員家族の家族関係や生活環境の変化、さらには海運不況や所属船員数の減少をふまえて、船員家族対策の範囲と内容について見直し、再編成にせまられていることである。船員宿泊施設は休暇日数の増大などにより、面会施設としては縮小していくか、余暇施設や研修施設に切替られていく。住宅貸付金は、船員家族の要望をとりいれ、企業帰属意識をたかめるためには、その拡充がもとめられているが、海運不況のもとでは縮小をよぎなくされよう。家族相談は、家族関係がかなり緊張しているとみられるところから、そ

の方法を改善していけば、大きな柱になりうる制度である。家族会は、船員労働のいままでない激動期のもとでは、積極的な施策として展開されていくこととなる。そして、最近の休暇日数の増加のなかで、船員家族の余暇生活の指導、余暇施設や余暇便宜の提供は、早急に検討されるべき課題となっているといえる。

第3に、船員家族対策における企業福祉と、企業横断的福祉あるいは公的福祉との調整にせまられているといえる。船員家族対策のいくつかがしだいに産業別労働協約上の制度となり、またその一環として船員福利厚生基金（1964年）がもうけられてきたが、それらのことは船員家族対策が企業福祉から企業横断福祉にかなり転換していることを意味している。また、

中小海運企業は企業独自の船員家族対策を広範囲に実施しえないところから、公的福祉に依存するか、労働協約の企業横断福祉を受入れさせられるかにおかれてきたが、今後もこの傾向はつづくであろう。したがって、大企業は企業福祉の見直しのなかで、中小企業は家族対策の必要性をみとめるなかで、企業福祉の企業横断的・公的福祉への移行やそれらの拡充について検討をもとめられているといえよう。その面で、船員宿泊施設、船員家族相談、被災地の応急措置、余暇対策は、当面の検討対象であろう。（昭和51年度「船員福祉の理念とその具体策の調査研究」第I編、担当者：篠原陽一、小石泰道、青木修次、執筆者：篠原陽一の要約である）。