

IV 海運諸外国における船員の雇用制度に 関する調査研究

——イギリスにおける船員雇用の 実態と制度について——

目次	
IV-1 イギリス海運の船員雇用構造の 量的分析	45
はじめに	45
A 外航船員の海上就業配置	46
B 予備中船員の乗船可能性	48
C 予備員の必要とその種類	49
IV-2 イギリス人船員の入離職 プロセス	53
A 家族的背景	54
B 学歴及び取得学位	57
C 入職動機	58
D 入職前陸上職経験	59
E 職業継続観	60
F 職業移動	61
IV-3 イギリスにおける船員雇用の 展望	64
A 今後の船員雇用の見通し	64
B 船員供給制度に関する勧告	65
C 直接雇用の提唱とその意味	66
D 直接雇用に対する 労使の反応	68

IV-1 イギリス海運の船員雇用構造の量的分析

はじめに

シーライフ・プログラムは、戦後一貫して実施されている、イギリス商船隊への労働力供給集中化制度としての船員常置船員制度（以下、MNE）の機能と実態を調査し、その改善のあり方について検討してきたが、下記のような2つの報告書を提出している。

P. McCowen and M. Barry : Central Manpower Supply to the Merchant Navy (Intermediate Report), July, 1978. (商船隊における労働力集中供給システムに関する中間報告、以下、中間報告)、
ibid (Second Report and Recommendation) Dec. 1978. (同上2次報告および勧告、以下、2次報告)。

これら報告書は、イギリス海運における船員の雇用構造について、いままでになく詳細に分析した資料となっているので、その主要部分を原文にそくして紹介する。

なお、これら報告書の全訳は、「シーライフ計画・商船船員の一括供給制度に関する研究」（青木修次訳、日本海技協会、1982.3）として刊行されている。その訳文は、本文と同一ではない。

A 外船船員の海上就業配置

1. 職 員

職員について、船種別にみると、タンカー 5,421人、旅客船833人、貨物船9,787人、特殊船164人となっている。会社勤務契約を結んでいる職員の比率は高いが、就業市場別（船種別-訳注）分野においては、その分布はかなり異なっている（図1）。

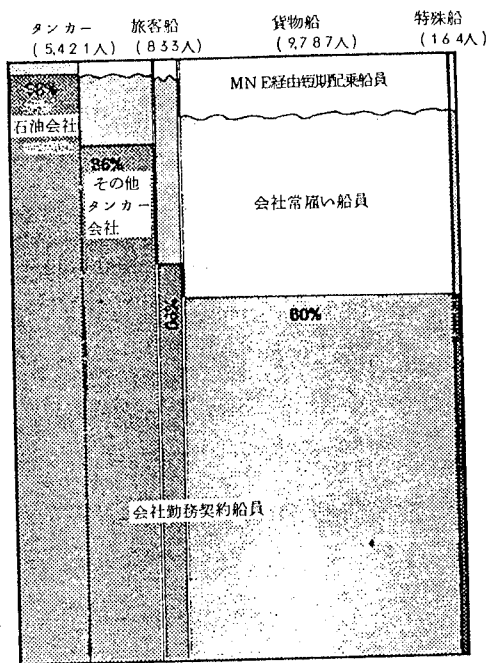


図1 外航部門職員の海上就業状況
（1977年9月現在、成人のみ）
海上就業総数16,205人

タンカー部門では、石油会社の職員の98%が、会社勤務契約を結んでいるが、その他のタンカー会社でそれを結んでいる職員は8%である。また、その残りの就業者のうち、そのほとんどは“会社常雇い”（Company regulars）によって占られ、MNEから供給される職員の比率はわずかである（“会社常雇い”

とは、会社側が指名（define）している〔会社勤務契約は結んでいない-訳注〕船員をさす用語である。その範囲は、雇用期間、継続雇用の提供、賃金支払い方法、特別有給休暇、人事評価などの相異による。会社常雇いは、ある会から他の会社に移動する時に、MNEプールに再出頭してくることがある）。

旅客船では、会社勤務契約の職員が66%を占め、その残りのほとんどは会社常雇いである。

貨物船では、会社勤務契約の職員60%、会社常雇いの職員約30%であり、残りの10%はMNE経由の短期配乗（casual manning）の職員となっている。

2. イギリス人部員

イギリス人部員がえている海上就業数は14,610人であり、そのうちタンカー4,813人、旅客船2,464人、貨物船7,137人、特

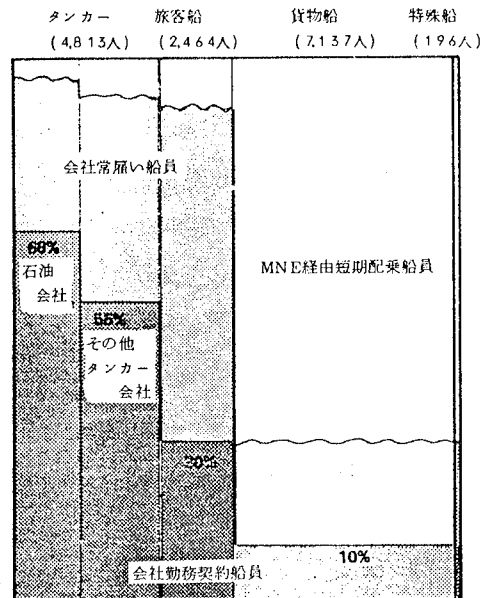


図2 外航部門イギリス人部員の就業状況
海上就業総数14,610人

殊船196人である(図2)。職員と比較して、会社勤務契約を結んでいる部員の比率はかなり低い。タンカー部門で、会社勤務契約を結んでいる部員の比率は、石油会社では68%、その他タンカー会社では、55%となっている。その残りは会社常雇いがほとんどでMNE経由の短期配乗はわずかである。

旅客船では、会社勤務契約の部員が30%であって、会社常雇いが大きな比率を占めており、MNE経由の短期配乗の比率はわずかである。貨物船では、会社勤務契約の部員はわずか10%である。会社常雇いはおよそ20%であって、その残り70%はMNE経由の短期配乗となっている。

3. 非イギリス人部員

外航部門の就業数において、もっとも大きなグループは非イギリス人部員である(図3)。その総就業数は18,768人で、そのうちタンカーが4,882人(その16%にNMB協約が適用されている)、旅客船2,465人(同じく14%)、貨物船が11,394人(同じく22%)である。これら就業数の配乗は、会社名簿(company rosters)や各国の“プール”をふくむ、様々な供給源を経由して行われている。

非イギリス人部員の短期配乗の範囲を、詳細に算定することはいまなお不可能であるが、およそ3,000人がそうした方法で配乗されているものと推定されている。こうした推定は、今後の研究課題である。

外航船の職員は、会社勤務契約あるいは会社常雇いの比率が、きわめて高い。それに対し、イギリス人部員は、全体としては、およそ、会社勤務契約が3分の1、会社常雇いが3分の1、

その残り3分の1が短期配乗となっている。航路、船種の比較において注目すべきことは、貨物船における短期配乗の比率が約70%と他の外航船にくらべきわめて高いことである。

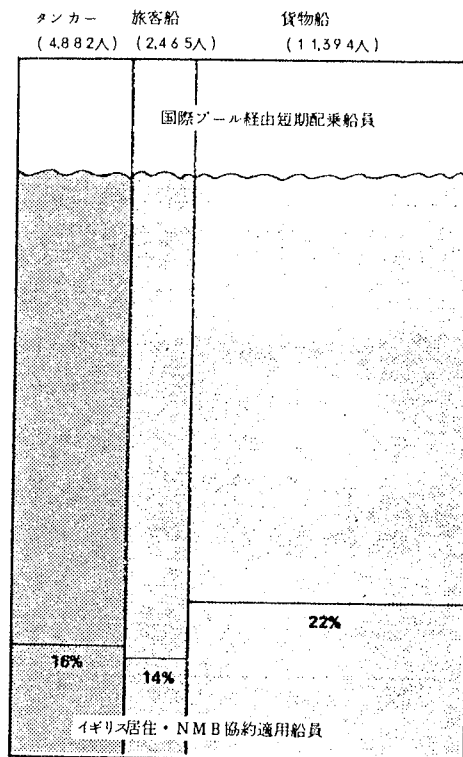


図3 外航部門非イギリス人部員の就業状況
海上就業総数18,768人

4. 少年の雇用状況

(1978年8月現在における-訳注)少年の海上就業数(1,218人-訳注)は、成人(adults)就業数の6%に当る。この比率は、外航部門では6.6%と高く、近海・内航部門では4.7%と低い。また、船種別にみると、少年の雇用比率はかなり異なっている。

少年の雇用比率がもっとも高いのは、外航部門の貨物船であって、成人の8%に当る。

外航貨物船部門は、短期配乗船員の雇用比率

がもっとも高い部門であるので、少年の大部分はそうした船員のいる部門で、はじめて乗船経験を受けることになる。

少年の予備員の状況は、後に示すように1977年におけるMNE資料によれば、甲板、司厨の別なく、長期の乗船待機を余儀なくされる少年は少ない。甲板少年の待機期間は、甲板成人のそれとほぼ同じであるが、司厨少年は司厨助手に比べかなり短い。

B 予備中船員の乗船可能性

1. 職 員

イギリス全体からみれば、乗船した(to sea)職員の数は、年間を通じてもっとも多い時でも、週平均100人を少し超えるぐらいで、ほぼ一定に保たれている。乗船数は、季節的には6、7月そしてふたたび11月、12月前半に若干増加する。また、1、2月にもわずかながら、増加する。

乗船可能な(available to go to sea)職員の数は、かなり大きく変動している。6月から9月にかけての乗船可能数は、供給数の1週間分以下であり、12月においてはたった1日分である。3月第2週と4月になると、乗船可能数は供給数の1週間分をやや上回るようになる(たとえば、供給数の1週間分とは、その月の供給総数=乗船総数で、その時の乗船可能数を割った数値とみられる-訳注)。

12か月間に乗船した職員総数は6,110人で、週平均117.5人になる。こうした実態は、全国規模での乗船可能性についてみただけである。地域的な乗船可能性には、勿論、格差があるが、その数は相対的に少ないので、詳細に検

討しなかった。

2. 有能船員

イギリス全体からみれば、乗船した有能船員の数は、週平均約300人である。週によって需要に大幅な変動がかなりみられるが、全体的には需要レベルは相対的に安定している。有能船員の乗船数は、季節的には、4、6、7、8月、そして11月月末、12月月頭に増加している。こうした追加的な需要は、他の時期の需要レベルに比べ、夏期においては約15%増であり、またクリスマス前においては約25%増である。

全国的な乗船可能性：需要レベルがかなり安定していることとは対称的に、有能船員の乗船可能数はかなり大幅に変動している。全国的な乗船可能数は、6、7、8月にはおおむね100人以下となっている。クリスマスの前の週においては、乗船可能な有能船員は全くいなくなる。9、10、11、1、2、3月といった他の時期の乗船可能な有能船員数は、いずれの週においても乗船した船員数を上回っている。

地域的な乗船可能性：地域船員常置事務所別に、有能船員の乗船可能性をみると、大きな格差がある。図は(省略している-訳注)、(週当りの乗船数を除数として)最低3日分の供給数を確保しているかどうかを示している。12月は、いずれの地域事務所において、供給数の3日分以下である。6、7、8月は、多くの事務所では、供給数の3日分以下となっている。このように、有能船員の乗船可能性には、地域的に格差がある。東部、北東部そして南西部を管轄する事務所にあつては、6、7、8月、供給数の3日分以下になる時期が多い。

3. 司厨助手

イギリス全体からみれば、乗船した司厨助手の数は、週平均約100人である。有能船員と同様に、週によってかなりの変動がみられるが、乗船数は追加的な需要は別として、おおむね一定である。春・夏期の乗船数は、他の時期にくらべ、約30%ほど高い。また、12月のある週の司厨助手の乗船数は、他の時期にくらべ100%も多い。

全国的な乗船可能性：乗船可能な司厨助手の数は、季節によって大幅に変動している。司厨助手の乗船可能性をイギリス全体からみれば、供給数1週間分を下回るような時期は、年間を通じてまったくみられない。ある時期においては、司厨助手の乗船可能性は乗船数の5倍以上にもなっている。

10、11月、12月月頭、1、2月、3月月頭の乗船可能性は高いので、多くの常置中の司厨助手は乗船するまでに、ひじょうに長期間、待機せざるをえなくなっている。待機期間について、詳細は分析はしなかったが、8週間以上も待機している船員が多かった。

地域的な乗船可能性：夏期は、司厨助手の乗船可能性はもっとも低くなるが、ほとんどの地域船員常置事務所は最低3日分の供給数を確保している。有能船員とはちがって、多くの事務所は、12月のいずれの週においても、供給数3日分以上の司厨助手を持っている。

4. 一般操機手・機関員

イギリス全体からいえば、一般操機手・機関員の乗船数は、週平均約60人である。また、その需要レベルは、年間を通じ、おおむね一定である。

全国的な乗船可能性：年間、すべての時期を

通じて、乗船可能な一般操機手・機関員の数は、どの週も乗船数を上回っている。9、10、2月においては、乗船可能数は乗船数の約4倍にもなっている。こうしたことは、司厨助手と同様に、多くの者が乗船するまえに、長期間、待機しなければならないことを示している。

C 予備員の必要とその種類

予備員 (back-up) の必要量は、海上就業数に比例するが、次のような要因も影響を及ぼしている。

- (1) 年間の海上勤務の日数に関連してあらかじめ定められた休暇日数
- (2) それぞれの船員がいつ休暇を取りたいかという休暇取得の時期 (timing)。すなわち、多くの船員が同じ時期に休暇を望めば、より多くの予備員が必要となる。
- (3) 公認コースまたその他機関における陸上での訓練の参加に費やされる時間量。
- (4) 傷病を見込んだ所要量。
- (5) 陸上勤務 (working by) に費やされる時間量。
- (6) あらかじめ定められた休暇を超える欠勤 (absences) を見込んだ所要量。

1. 職員の予備員

職員に対する予備員は、会社“登録予備員” (company recorded back-up) となっている職員でもって、そのほとんどが構成されている。それらは、会社勤務契約と会社常雇いの職員である (図4)。MNE経由で供給される職員の比率は、ごくわずかである。

会社登録予備員：外航労働協約適用の船舶に対する予備員として、会社に登録されている職

員の数は12,216人である。それは海上就業中の職員の75%に当る。近海・内航労働協約適用の船舶に対する予備員として、会社に登録されている職員の数は2,308人である。その予備員は、海上就業中の職員79%に当る（G.C.B.S.『船腹・労働力調査』によれば、登

録予備員とは会社が雇用している〔乗船中の船員をのぞく－訳注〕すべての船員であって、休暇中、陸上勤務中、乗船待機中（awaiting appointment）、傷病中、勉強中あるいは訓練中の船員が含まれる）。

MNE常置中予備員：1977年9月30日

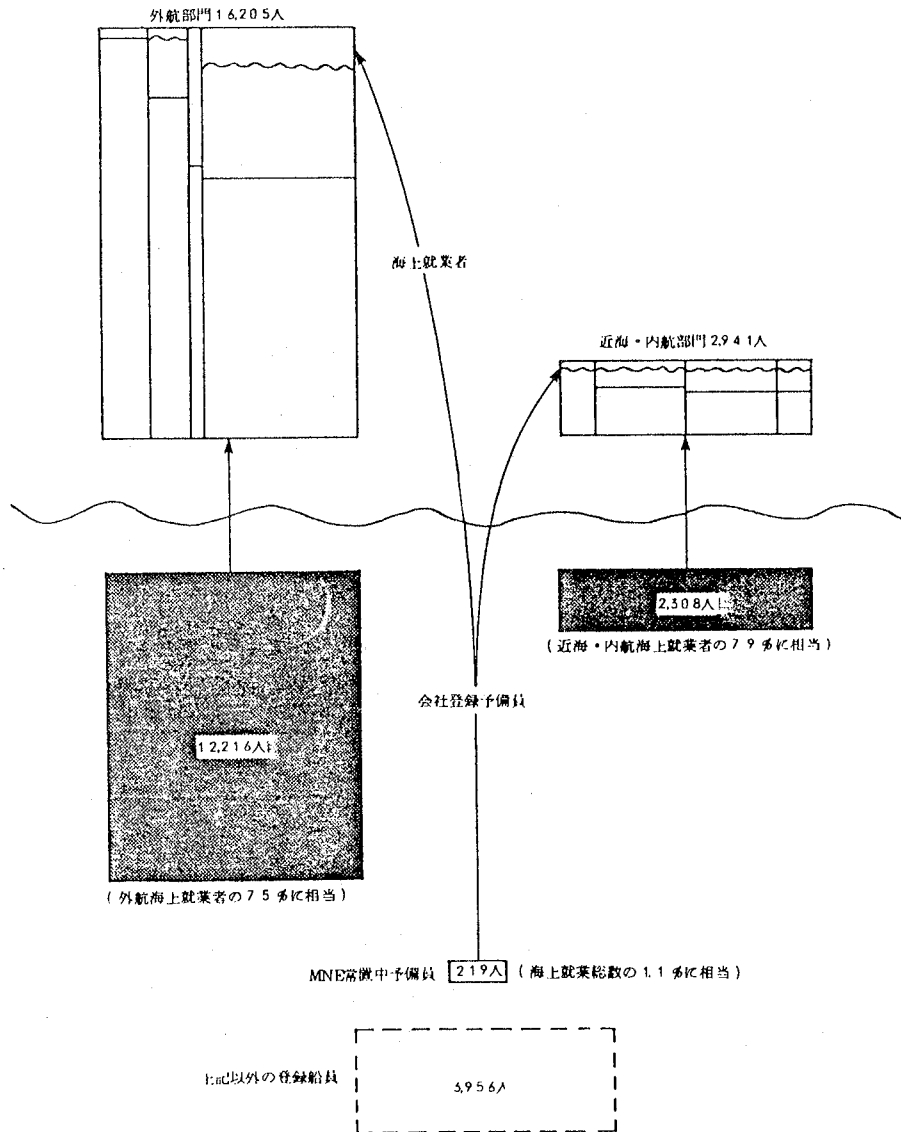


図4 職員の予備員の状況（1977年9月）
（G.C.B.S登録総数37,845人）

現在、MNEに常置されている（予備中の－訳注）職員は、219人である。そのうち、101人が乗船可能であり、79人は傷病中、14人は欠勤中、そして25人は陸上勤務中または公的訓練中である。MNEが1977年5月1日から1978年4月30日の1年間に、船舶に供給した職員は、週平均117人であった。

2. イギリス人部員の予備員

部員に対する予備員は、“登録予備員”（すなわち会社勤務契約と会社常雇いの船員）をふ

くむ会社に雇用中の予備員とMNEを通じて乗船可能な登録船員という、2つの主要な供給源から成り立っている（図5）。

会社登録予備員：外航労働協約適用の船舶に対する予備員として、会社に登録されている部員数は3,011人である。それは海上就業中の部員の21%にあたる。近海・内航労働協約適用の船舶に対する予備員として、会社に登録されている部員数は2,788人である。それは海上就業中の部員の52%にあたる。近海・内航

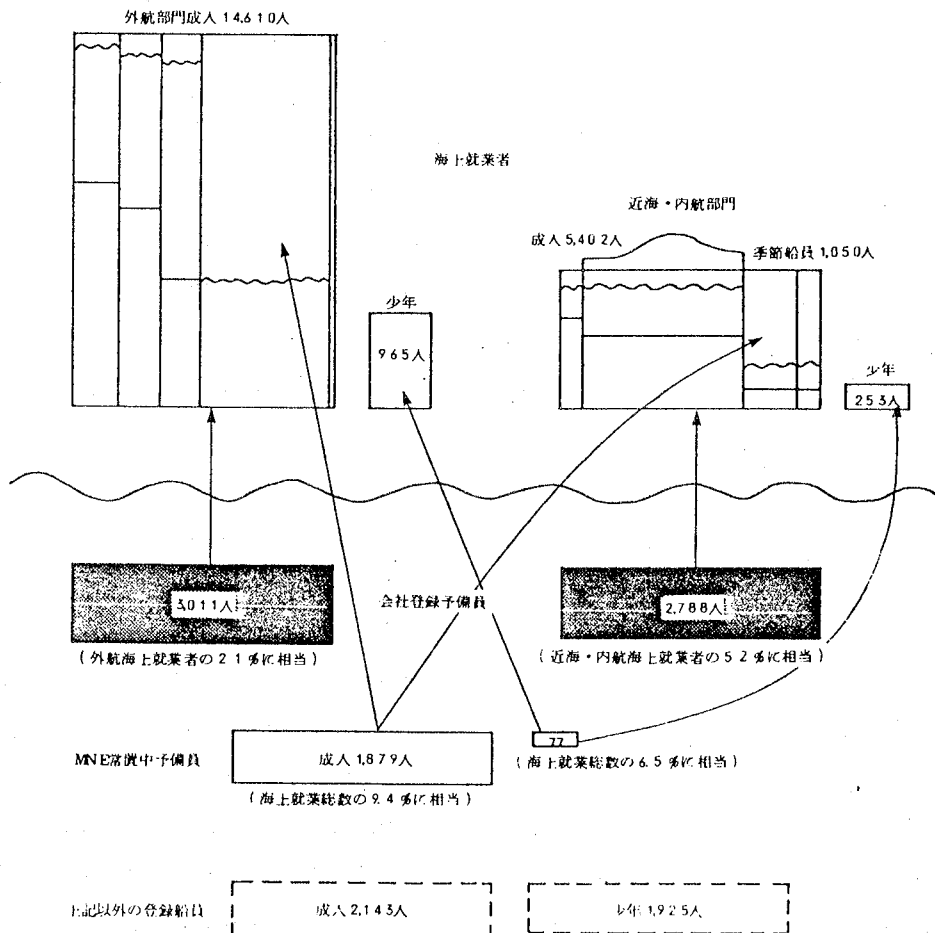


図5 イギリス人部員の予備員の状況（1977年9月）
（GCBS登録総数、成人29,833人、少年3,220人、合計33,053人）

部門で、会社に登録中の予備員の比率が高い。それは、内航部門の船員が客船に勤務する比率がかなり高いことが、多分に影響している。たとえば、夏期、同じ旅客船に4組ほどの乗船員が必要であり、実際に海上にいない船員も、予備員として記録されることになっているからである。

M. N. E. 常置予備員：1977年9月30日現在、MNEに常置されている（予備中の）成人部員は1,879人、少年部員は77人である。そのうち、乗船可能な成人は65%、少年は36%である。その他は、傷病中（成人543人、少年24人）、欠勤中（成人72人、少年7人）、あるいは陸上勤務中または公的訓練中（成人103人、少年18人）のいずれかである。MNE常置中の予備員総数は、乗船中の成人数の9.4%、少年の6.5%にあたる。しかし、これら予備員全員が、現実には乗船可能ではないので、乗船可能な予備員の比率はかなり低いものとなる。こうした傾向は、部員全体の乗船可能性を示しているだけで、前節でみたように、すべての部員の職種について同じ程度の可能性があるわけではない。

3. 非イギリス人部員の予備員

非イギリス人部員における予備システムには、船員の母国で実施されている供給システムと同様に、さまざまな国際プールが含まれている。この研究では、多数の非居住部員がイギリス船に雇用されているにもかかわらず、そのさまざまな経路のすべてについて、実証あるいは確認することはできなかった。イギリス人と非イギリス人とのあいだには、乗船可能性について顕著な相互作用の関係がある。ある海運会社は、イギリス人部員を選好しているが、労働力不足の

ため、そうせざるをえなくなった時にかぎり、非イギリス人部員を雇用することになっている。他の海運会社は、非イギリス人部員をすぐれて選好し、イギリス人部員の乗船可能性にかわりなく、彼らを選んでいる。

理論的には、単独（集团的でなく、個人的な—訳注）乗組員契約（an single Crew Agreement）のもとで短期配乗を志向する部員と、長期配乗（permanent manning）を要求する部員とは、はっきりと区別されるべきである。非イギリス人部員の単独乗組員契約による雇用は、イギリス人部員が不足している期間にかぎり、その契約が終了した時に、その職務がイギリス人船員に戻されるという理解のもとで承認されている。

われわれが検討したところによれば、この区別は、現実的には2つの理由で、それほど明確でないことがわかった。第1に、非イギリス人部員の短期配乗は、その契約が終了し、しかもある時期（たとえば、1月から4月、9月から12月）において乗船可能なイギリス人部員がいても、イギリス人船員がかなり不足しているため、時々延長されることがあるからである。第2に、イギリス人船員が季節的に不足することがあるとしても、非イギリス人乗組員を使用すれば、（イギリス人船員の—訳注）長期配乗はなんとか維持できるからである。異なった人種との混乗を否定する協定があっても、イギリス人船員の季節的な不足を主たる理由とするかぎり、非イギリス人船員を配乗することを認める契約が、長期的に有効にならざるをえない。

非居住船員の雇用に関する研究グループは、最近、34の経営グループを調査したところ、非イギリス人部員の雇用に踏みきらせているも

っとも重要な原因として、経済的な理由の次に、イギリス人部員の入手困難が上げられたとしている。われわれの調査によれば、船舶の数が減少しているため、ある非イギリス人船員グループは休暇が終り、ふたたび乗船するまでに、4か月も待機しつづけていることがわかった。イギリス人部員と非イギリス人部員の乗船可能性の相異は、季節的な状況はさておくとしても、イギリス人部員の海上就業数の大幅な減少に、原因があったとみられる。

Ⅳ-2 イギリス人船員の入離職プロセス

船員職業への入職プロセス及び職務・職業意識等についての実態調査は、諸統計資料を別にすれば、あまりなされていない。しかし、1967年における「ピアソン報告書」は、イギリス人船員の雇用・労働力問題を大きく取りあげ、これらに関練する調査を提案した。この意向を受けてロッジデール調査委員会は1969年Gallup Poll 調査所に「雇用に対する船員^{※1}の態度」を委託し、またP.H. Fricke^{※2}をリーダーとするDurham 大学グループは1967年～1969年にかけて、さらにJ.M.M. Hill^{※3}をリーダーとするTavistock 研究所グループはN.T.Bの要請を受け1969～1970にかけ、入退職プロセス、職務、職業意識等についての調査を実施している。1970年代に入ってから、"シーライフ計画"に伴ない、様々な諸調査が一挙に実施されるに至るが、入退職プロセスについても労働力問題の一環としてまとめられている（「The Entry process」1976、「U.K Merchant Navy Entry and Training Processes」1979）。

※1 Gallup Poll 「The attitude of Seafarers to their Employment」1970,

※2 P.H. Fricke 「Research Project into the Social Structure of ships' crews」1974,

※3 J.M.M. Hill 「Seafaring Career」1972,

入職プロセスについての調査結果としては、

Gallup Poll 調査所と Durham 大学によるものが比較的詳しいので、両調査結果を中心に、船員職業への入離職過程の概観を示してみる。

A 家族的背景

イギリス人船員の出生地についてみると、1962年船員入職者の出生地は表1の通りであった。推定全入職者の地方別構成は、イングランド70.4%、スコットランド18.2%、南地アイルランド5.0%、ウェールズ6.4%であった。この構成は、帆船時代とほとんど変化していない。それを地域別にみると、大ロンドン・首都15.7%、マーザー川周辺（リバプール、マンチェスターなど）7.7%、中央クライド川周辺（グラスゴーなど）7.5%、タイン川周辺（サウスシーلزなど）4.4%となっている。帆船時代に比べ、ロンドンの比率は下がっているが、全体としてそれほどの変化はみられないようである。そして船員入職者の対人口比率はイングランドを基準としてみれば、スコットランドや、マーザー川、タイン川、中央クライド川周辺のそれはあきらかに高い。

表2は、既婚者の居住地と両親の居住地との距離を調査した Durham 大学調査結果である。まず、夫方の両親と妻方の両親のどちらにより近く住んでいるかについては、0～2マイル範囲でみると、明らかに妻方の両親の居住地により近く住んでいることがわかる。

前項でみたように、イギリス船員は伝統的な大港湾都市及びその周辺に生まれ、育った者が多い。こうした地域特性をもつ船員の家族は何かの特殊性を有するものと考えられる。

まず、〈父親の職業〉については、唯一の資料である Durham 大学調査によれば、表3のとおりである。職員と部員では明白な職業階級差が生じている。つまり、機関士を除く甲板部職員と通信士・事務職員の出身家族は7割弱が事務的、管理的、専門的職務につくホワイトカラーであり、一方、部員の出身家族は8割強が、熟練、不熟練職務についているブルーカラーである。機関士のそれは7割弱がブルーカラー出身である。なお、船舶職員は、イギリス職業階級分類によれば（『イギリス社会における職業構造の長期的変化』Guy Routh 職業研究所訳）看護婦、司書、教師、研究所助手、航空機乗員等とともに下級専門職に含まれ、全職業階級に対する人口構成比は1959年で6%ほどであった。

次いで、出身家族における船員関係者の有無についてみる。Gallup Poll 調査は、それにかかわるいくつかの質問を行っている。表4は、親戚に船員がいたかどうかであるが、全体ではそれがいた船員60%、いない船員40%であった。前者は、父親28%、兄弟17%、祖父19%、伯父24%となっている。日本の場合、1960年代末において父親が船員であった船員養成機関の入学者の比率は、東京商船大2.7%、富山商船高専6.7%、海員学校11.2%にすぎない。したがって、イギリス人における船員職業の世代継続または親戚継続は、きわめて高いといわねばならない。

船員の妻の状況については、Durham 大学調査結果（1969～70年）によれば、既婚者の妻の結婚前及び結婚後の調査時点の就職状況は表5のとおりである。結婚前については、ほとんどの妻は就職しており、甲板部職員の妻

は全員が職を得ていて、その内訳は事務職65%、専門職35%と全員がホワイトカラー職務である。機関部職員の妻の場合、91%が職を得ていて、その内訳は事務職48%、熟練職9%、作業職3%と、ホワイトカラーとブルーカラーが折半している。一方、部員の妻の場合、就職率は83%と職員の妻に比べやや低く、就業職務ではブルーカラー職務がホワイトカラー職務の2倍にあたる比率となっている。結婚後

については、当然ながら、妻の就職率は低下するが、甲板部職員の妻の場合、依然として70%は就職している。一方、機関部職員の妻のそれは37%、部員の妻のそれは6%と著しく低い就職率に変化する。表からみれば、ホワイトカラー的職務は結婚後も継続可能であり、一方、ブルーカラー的職務はその継続が困難になると考えられる。

表1 イギリス船入退者の出生地(1962)

(人、%)

出生地		1962年 入職者※	推定全 入職者	1962年男子人口	入職者の 人口比率
国 別	イングランド	543	10,860	2,012,069	.052
	スコットランド	140	2,800	2,482,734	.113
	南北アイルランド	39	780	1,291,764	.060
	ウェールズ	49	980	2,130,000	.046
	イギリス連邦	38	—	—	—
	その他	24	—	—	—
	不明	23	—	—	—
	合計	856	15,420	—	—
地 域 別	マージー川周辺	59	1,180	660,658	.179
	タイン川周辺	34	680	413,160	.165
	中央クライド川周辺	58	1,160	865,535	.134
	南東ランカジャ地方	25	125	1,162,389	.043
	大ロンドン・首都	121	2,420	5,980,245	.040
	西中央部	13	260	1,172,643	.022

出所：Tavistock 調査 1970.

※ 5%サンプリング

表2 父親の職業 (1969)

(%)						
	甲職	機職	その他職	甲部	機部	事部
専門職	14	3	5	0	1	1
管理職	29	15	36	11	0	3
事務職	22	16	22	5	10	13
(小計)	(66)	(34)	(69)	(16)	(11)	(17)
熟練職	28	37	27	39	31	26
作業職	6	30	9	45	68	58
(小計)	(34)	(67)	(36)	(84)	(89)	(84)
実数	158人	89人	22人	241人	71人	140人

出所：Durham大学調査1969.

注：通信士10人、事務部員12人

表3 親戚に船員がいたかどうか

(%)											
	職 種					年 令					合 計 (人)
	甲職	機職	甲部	機部	事部	~21	21~ 25	26~ 30	31~ 40	40~	
いな い	40	49	27	54	36	27	37	42	53	38	40
い る	60	51	73	46	64	73	63	58	47	62	60
父	26	23	37	23	26	34	28	21	24	33	28
兄 弟	11	10	25	11	23	8	12	14	17	27	17
祖 父	24	11	29	13	13	17	20	13	15	25	19
伯 父	21	22	33	13	23	27	27	26	17	23	24
その他	14	9	11	13	8	11	8	11	12	14	11
合計(実数)	197	280	285	152	186	122	277	231	210	260	1,100

出所：Gallup Poll 調査1969.

注(1) 職種別年令別サンプル数は、不均衡である。

(2) 回答は、マルチとなっている。

表 4 妻の就職状況

(%)

	結 婚 前			結 婚 後 の 現 在		
	甲 職	機 職	全 部 員	甲 職	機 職	全 部 員
な し	0	9	17	31	63	94
あ り	100	91	83	69	37	6
専 門 職	35	0	0	27	0	2
管 理 職	0	0	0	0	0	4
事 務 職	65	48	26	42	24	0
(小 計)	(100)	(48)	(26)	(69)	(24)	(6)
熟 練 職	0	9	38	0	9	0
作 業 職	0	33	19	0	3	0
(小 計)	(0)	(42)	(57)	(0)	(12)	(0)
実 数	26人	33人	53人	26人	33人	53人

資料：Durham 大学調査 1969.

B 学歴及び取得学位

こうした知識をもとに船員の卒業学校をみると、表6に示すごとくである。まず全体についてみると、70%強が新制中学で、17%がグラマースクール、その他13%で、この比率はほぼイギリス全体の平均的学歴水準である。一方、職・部員別にみると、部員は圧倒的に新制中学卒であり、職員はそれぞれ異っている。甲板部職員はグラマースクール61%と極めて多く、この比率は職業階層でみれば専門職、管理職の子弟のグラマースクール入学率に相当する。

機関部職員は新制中学卒が多く、卒業後、定時制のテクニカル・カレッジを中心とする継続教育を受けてきたことは明白である。通信士、事務職員は、テクニカル・カレッジ卒が他に比目立つが、これは通信士教育の場がカレッジであることを反映している。

なおイギリスの教育制度はきわめて複雑であり、また学業資格も職業資格と結びつき、その関連も重要であるが、省略した。詳しくは、元調査研究報告書を参照されたい。

表6 船員の最終卒業学校(全日制)及び取得学業資格

(%)

		甲 職	機 職	その他 職 員	甲 部	機 部	事 部	全 体
最 終 学 歴	新 制 中 学 ※	28%	71%	50%	95%	84%	87%	73%
	グラマー・スクール	61	11	18	1	4	9	17
	テクニカルカレッジ	1	17	27	2	10	3	7
	私 立 学 校	1	1	5	1	1	1	1
	航 海 学 校	9	0	0	1	0	0	2
実 数		158人	189人	22人	243人	72人	140人	824人
取 得 学 業 資 格	GCE“O”レベル	65%	32%	8%	2%	0	8%	22%
	GCE“A”レベル	3	2	0	0	0	0	1
	CSE	7	6	8	13	3	24	11
	ONC / OND	4	16	46	0	0	0	6
	HNC / HND	0	6	0	0	0	0	1
	そ の 他	0	0	4	9	3	10	5
	「何もない」	21	38	34	76	94	57	54
実 数		108人	109人	22人	163人	42人	99人	543人

出所：Durham 大学調査 1969.

※：総合制中学・実業中学含む。

C 入 職 動 機

表7は船員本人の入職契機の主要因を示している。“世界旅行”、“海が好き”が目立って大きな要因としてあげられ、第3位の、“海のロマン”を含め、これらはいわば伝統的な船員職業の魅力要因である。この3要因を主たる入

職契機としてあげられているのは、甲板部職員に目立って多い。機関部の職員部員にとっては、“海のロマン”は相対的に低い誘引力しかもっていない。但しこの種の入職契機調査は、選択肢いかんで順位が逆転したり、応答率に変化があるので、継続的に実施しないと意味がない。

表 7 船員職業入職動機 (最初の契機、要因)

(%)

	甲 職	機 職	甲 部	機 部	事 部	全 体
家から離れるため	3%	3%	5%	1%	6%	4%
事務所での仕事が不適	13	4	5	9	4	7
定時間労働が好きでない	5	4	3	9	5	5
世界をみる、旅行する	36	38	34	26	37	35
海のロマンス、冒険	20	8	13	6	15	12
海が本当に好き、ずっと希望	46	29	33	30	20	32
陸上の賃金が安い	4	10	6	10	11	8
他に仕事になかった	4	6	8	10	4	6
船員の友人がいた	3	4	12	6	13	8
陸の生活から逃れたかった	1	3	2	3	3	2
そ の 他	14	20	14	20	17	17
N A	1	1	1	1	1	1
実 数	197人	280人	285人	152人	183人	1,100人

資料：Gallup Poll 調査 1969.

複数選択にて100%をこえる。

D 入職前陸上職経験

イギリス人船員が、入職前に陸上職業についていたかどうかをみたのが表8である。全船員のうち、実に67%が陸上職業を経験している。しかし、甲板職員のそれはわずか19%にすぎず、他の船員ときわめて対象的である。甲板職員をのぞく船員の陸上職業は、おおむね肉体的職業であるが、事務部員にかぎり非肉体的な販売職が比較的多い。機関職員の陸上職業は業種

でいえば工業が40%、等級でいえば熟練が58%と多い。それに対して、部員においては、その他の業種と不熟練が多い。年令別にみると、若年層が陸上職業経験のない比率が若干高まっているかみえるが顕著ではない。しかし、陸上職業の等級は、あきらかに低下しつつある。日本人船員の場合、採用者についてはあるが、陸上職業経験のある比率は44.2%となっており、イギリス人に比べ低い(なお、外労協16.3%、一洋会76.7%)。

表8 船員入職前の陸上職業の経験の有無とその種類

(%, 人)

	職 種					年 令					合 計
	甲職	機職	甲部	機部	事部	～21	21～25	26～30	31～40	40～	
なし	81	23	38	20	24	42	40	34	31	38	37人
あり	19	77	62	80	76	58	60	66	69	62	67
非肉体的職業											
専門職	1	2	0	3	3	0	1	0	5	1	1
管理職	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
販売職	5	0	6	16	22	7	7	11	4	12	8
事務職	4	9	3	3	8	5	7	7	5	3	5
肉体的職業											
業種・工業	4	40	17	21	28	21	28	29	17	18	23
運輸	0	5	6	12	3	3	4	7	6	5	5
建設	2	1	14	5	5	12	8	3	4	5	6
その他	2	24	22	27	15	17	13	12	32	20	19
等級・熟練	3	58	17	26	9	7	22	31	37	22	25
半熟練	2	5	13	13	16	12	11	10	9	7	10
不熟練	4	5	25	22	22	26	17	9	10	19	15
合計(実数)	197	280	285	152	186	122	277	231	210	260	1,100

出所：Gallup Poll 調査 1969.

E 職業継続観

職業継続観は、船員自身による職業評価の一面とも考えられ、職業意識の重要な側面である。まず、入職時における船員職業継続性についてみたものが表9である。5年以内を短期継続、5～20年を中期継続、20年以上を生涯継続とすれば、それぞれ短期・25%、中期・14%、生涯35%となり、未定型は26%と

なる。同じ対象者についての現在時の職業継続観は、同様な区分に従えば、短期・31%、中期・13%、生涯・28%、未定型29%となり、入職時のそれに比べ、短期継続型が増え、生涯継続型がその分だけ減少し、職業経験は職業継続観に否定的影響を与えたことになる。また、年令別にみると、若年層ほど短期継続型が多く、逆に生涯継続型が少ない。

表9 職業継続観及び離職計画

(%)

		甲 職	機 職	甲 部	機 部	事 部	計
入職時継続観	1 年 未 満	2%	4%	3%	1%	4%	3%
	1 ~ 5年	4	28	22	23	28	22
	5 ~ 10年	4	19	8	3	17	10
	10 ~ 20年	7	5	2	10	1	4
	20 年以上	73	26	31	25	21	35
	未 定	10	20	34	38	19	26
	計 (%)	100	100	100	100	100	100
現在時継続観	1 年 未 満	9%	9%	9%	5%	8%	8%
	1 ~ 5年	15	27	25	16	27	23
	5 ~ 10年	7	10	4	8	7	7
	10 ~ 20年	8	9	3	3	4	6
	20 年以上	39	18	28	44	18	28
	未 定	22	27	31	24	36	28
	計 (%)	100	100	100	100	100	100
離職計画	有	24%	27%	24%	29%	31%	27%
	無	76	73	76	71	69	73
	計 (%)	100	100	100	100	100	100
	実 数 (人)	197	280	285	152	186	1,140

資料：Gallup Poll 調査 1969.

F 職業移動

表10は船会社間移動の実態を2つの資料から示している。まず、第1は入職後5年間でどの程度の船会社間移動を経験したかであり、もう一つは期限を限定しないで自然なサンプルからの資料である。まず、入職後5年間における船会社間移動経験者比率をみると34%で、つまり3人に1人が船会社間移動を経験している。

この数値は、甲板職員の20%及び機関職員36%については、納得しうるものの、部員の船会社間移動率は36%～47%と予想以上に低い。しかし、こうした入職時の状況も、期限を定めず、船会社間移動の経験からのみ整理すると、全体の70%が移動経験者であり、特に部員は甲板部85%、機関部96%、事務部88%とほぼ全員が船会社間移動を経験しており、職員との経験率の差がはっきりしてくる。

雇用慣行、雇用契約上の差からみて、職・部員の会社間移動の実態はこんなものであろう。

次に、職業間移動つまり海陸間移動についてみると、すでにみたように全体の6割は入職前に陸上職を経験した間接流入者であり、甲板職員だけがその例外で20%弱と少ない。また、機関部の職員も部員も8割ほどは間接流入者で、船員職業に就く以前に何らかの陸上職業を経験している。

こうした高い海上職離職に対し、海事協同会(N.M.B.)はTavistock研究所に調査を依頼し、J.M. Hillをリーダーとする研究

グループは船員の労働移動に関する調査を1969年から開始した。その結果によれば、1957年入職者1,075人についてのその後の10年間の離職状況は図6に示すごとくである。入職後の1年以内に30%が離職し、5年後には70%、10年後には88%が離職し、残留者はわずか12%にすぎない。また、1957年、1962年、1965年入職者のうち最初の航海を終了した時点で離職した者は、それぞれ12%、12%、17%であり、2年後には、44%、51%、54%が離職している。

表10 船会社間移動の経験者比率

	甲 職	機 職	甲 部	機 部	事 部	その他	計	実 数
入職後5年間 注(1)	20%	36%	36%	47%	36%	31%	34%	200人
無 限 定 注(2)	50	41	85	96	88	—	70	1,140

注(1) Tavistock 研究所調査(1970)

(2) Gallup Poll 調査(1969)他船会社勤務経験

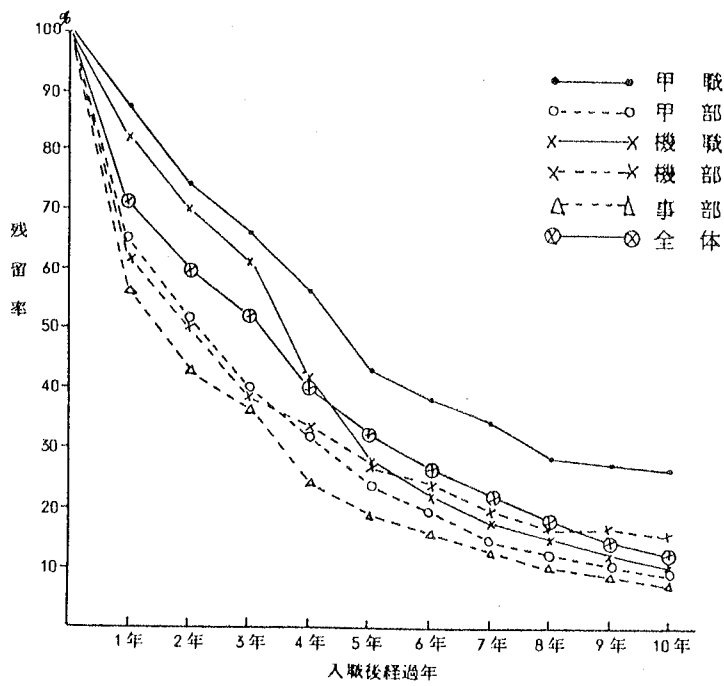


図6 入職後10年間における離職過程(1957年入職者1,075人)

資料: Tavistock 研究所調査1970年より作成

Ⅳ-3 イギリスにおける船員雇用の展望

A 今後の船員雇用の見通し

シーライフ・プログラム『商船隊における労働力集中供給システムに関する中間報告』第12節「労働力集中供給システムの将来的な要請に及ぼす影響要因のまとめ」は、それについておよそ次のようにみている。

1. 海上就業数について

まず、船隻規模に関しては、外航船の隻数の減少と、近海・内航船の現状維持を予想している。乗組員数に関しては、部員の減少を予想している。そして、船員の国籍に関しては、非イギリス人によるイギリス人部員の代替えが続くとみている。

シーライフ・プログラム『商船隊における労働力集中供給システムに関する2次報告および勧告』第8節「外航船における非イギリス人部員の雇用について」は、イギリス人と非イギリス人とのあいだの賃金差別の廃止の方向づけがあるが、「雇用者たちは、たとえ、直接賃金コストが同一になっても、非イギリス人部員を高い比率で雇用するのとべている。そうするのは、非イギリス人部員を雇用すれば、間接労務コストがかなり低く、またその乗船期間がかなり長いからだとする。こうした見解からいえば、外航船、特に貨物船におけるイギリス人部員の雇用機会は、過去5年間と同様に次の5年間も同じ率でもって減少しつづけるものと思われる」としている。

2. MNE経由の乗船数について

まず、短期配乗に関しては、長期雇用（会社勤務契約と会社常雇い）の船員が、同一の雇用者のもとで就業していれば、MNEと2年間に1回接触するだけであるが、短期配乗船員はMNEから5～10回の雇用を提供されることになる。また、この5年間で成人部員の成約件数は53%の減少であるが、その海上就業数は28%の減少であるところから、今後、短期配乗船員の成約件数は減少しつづけると予想している。

季節労働の需要に関しては、休暇日数が増加し、またそれを自己の都合で取得したいという要求が強まっているので、季節労働需要はかなり増大すると予定し、MNEはその追加需要にいかに対応できるかと問うている。

特殊な技能や経験をもつ専門職の必要度については、そうした専門職を雇用してきた雇用者がMNE経由での補充に困難を感じ、またそうした船員もその能力を活用できる雇用をえたいとしているので、MNEがそれらをうまく結びつけうるかどうかは課題だとのべている。

3. MNEにおける乗船可能性について

多くの会社は、長期配乗船員の比率を増大させようとしている。その理由として、船内の恒常的な作業チームの編成、常雇い船員の乗船可能性の向上、訓練コストや雇用給付金の有効活用を目指しているからであるとしている。短期配乗に依存して行きたいとしている会社は、会社勤務契約によるコスト増ばかりでなく、将来における必要労働力の不確定を、その理由としてあげている。そこで、長期配乗船員の増加は、短期配乗船員の乗船可能性を低下させると予想している。

予備員（さしあたって、会社登録予備員であろう - 訳注）そのものに関しては、一般的に増加すると予想しており、そのなかでも部員の予備員率は職員のそれに接近するとみている。

休暇時期の選好に関しては、休暇日数の増加にともない、短期配乗船員であっても、同様な休暇時期を選好するようになるので、休暇期の乗船可能性はいままでよりも低下するとみている。

新入船員の入職と訓練に関しては、たとえば N.S.T.C.（国立海員学校）の養成規模いかなが乗船可能性に影響をあたえたとし、それは海運産業の対処の仕方にかかっているとみている。

船員の保持に関しては、1977年におけるイギリス人登録部員の18か月規則による離職数は6,674人（それは海上就業数の31%に相当）であったが、その在職期間は若干長くなるだろうと予想し、それにとともにMNE経由の部員供給数は減少するとみている。

再入職者に関しては、1977年の再入職部員は2,165人（同じく10%）であり、その再入職のプロセスは不明ではあるが、熱心なそれを望んでいる者が多いとみて、乗船可能性は向上するとみている。

B 船員供給制度に関する勧告

シーライフ・プログラム『商船隊における労働力集中供給システムに関する2次報告および勧告』は、次のような勧告を行っている。

1 雇用者に対して

甲板部員 — 雇用者が、将来、イギリス人甲板部員の適切な供給をえたいならば、雇用者自身の方法を採用して、その供給確保につとめなけ

ればならない。その方法には、次のものが含まれる。

(1) 地方の少年を募集し、グリーブセンド国立海員学校在学中、身元引受人になること（sponsorship）

(2) 無事に訓練を修了した少年に、直ちに長期雇用を提示すること。

(3) 在職中の甲板部員に対して、その会社継続勤務を助長するような雇用対策と勤務条件を実行すること（多くの船員にとって、会社勤務契約の提示だけが会社継続勤務の誘因ではない（中略））。

司厨要員 — 司厨要員についても、上記と同様な雇用対策を適用すべきである。司厨助手は、全国的には不足していないが、司厨少年の訓練をその直後の雇用と結びつければ、司厨助手の供給過剰を減少させることに役立つはずである。それに加え、司厨助手の常雇い化は、そのグループの大きな季節的な変動をある程度減少させることに役立つはずである。現時点においては、司厨少年の労務コストが低く、しかもその乗船可能性が高いため、常雇い化の意欲はそがれている。

次に、2次報告は、フェリーの司厨要員についてふれているが、ここでは省略する。

2 船員常置管理委員会に対して

(1) 少年は、その供給が容易な地域から採用するよりも、むしろ最良の就業機会のある地域から募集すべきである。こうしたことは、将来の要員計画にあたって、いままでとは異なった方法を、G.C.B.S.の職業相談サービス機関（Careers Advisory Service）に要請することになる。

(2) 雇用者と船員が、どのような情報を望ん

でいるかについては、詳細な検討が必要である。会社は、船員の乗船可能性について十分な情報をえていれば、船員に対する季節需要をうまく調整できたはずだとのべているからである。

(3) 船員は、自分で乗船時期を予測したりあるいは計画したりすることのできる機会を提供してくれる、就業の可能性や待機期間に関する情報を強く望んでいる。そのことは、労働力不足時期における乗船可能性を増大させ、また他の時期における供給過剰を減少させることになるはずである。こうした情報が豊富になれば、たとえばアメリカでみられるように、船員にとって都合が良くなるだろう。

(4) (会社の - 訳注) 雇用船員数を基礎とした現行システムに対する (賦課金の - 訳注) 支払い方法は、再検討すべきである。(MNE の - 訳注) 利用にともなう料金というものは、そのサービスを継続的に受けることを一つの政策として実行している会社が、平等に負担すべきであると考えられる。そうした方向に転換すれば、すでに職員候補生や甲板少年の訓練コストの分担について導入されている賦課金・補助金スキーム (grant / levy schemes) との両立が可能となり、公正さをあたえることになるだろう。

(5) 司厨少年の供給過剰については、何らかの統制が必要である。少年が司厨助手の雇用の安価な代替として雇用されないようにする、確実な方法が要求される。

(6) 冬期における司厨助手の供給過剰は、このシステムの運営コストを増加させているので、季節労働は登録季節船員にかぎって提示されるべきである。それにあつては、検討を加えたりえて、N.U.S. (全英海員組合) と協定する必要がある。

C 直接雇用の提唱とその意味

シーライフ・プログラムは、船員雇用問題を一つの重要な課題として検討してきたが、それにあたって、直接雇用については次のような基本文書 (Basic Text) が提出され、それをめぐって議論が行われてきた。

直接雇用 (direct employment) は、3つの基本原則の1つであり、シーライフとしては海運産業が人的資源を利用し、その職務遂行力や労働力の資質を改善しようとする場合に、直面せざるをえない原則であると信じている。多くの会社が、労働者を直接に雇用するようになっているが、それでもプール・システム (MNE のことである - 訳注) への依存度はかなり大きい。そして、多くの会社は集中供給サービスを無視しているにもかかわらず、それがまったくなくなって良いとは考えていない。

シーライフは、次の点について、注目している。労働力の質や量に関して、最終的な解決方法が示されれば、海運会社にはいろいろな業種や規模があるにしても、すべての船員に対して長期的な雇用者・被用者関係 (permanent employer / employee relationship) を発達させ、短期雇用システム (casual labour system) への依存度を減らしたいという欲求にかられるものと信じている。

第3世界の船腹 — 特に片道航海用の船腹 — の増加は、イギリス人労働力の利用者を圧迫している。そのため、イギリスの会社はいままでにもまして特殊な貨物や船舶に集中しようとする傾向がみられる。現在の船舶は技術的にかなり発達しており、今後もそれが進む見込みである。そうした高技術・高価格の船舶や設備を、

最大の費用効果を上げながら運転・保守して行くには、良く訓練され、有能で信頼のおける、そして会社に関心を持つ船員が必要である。すなわち、所要の技能だけではなく、健全な態度を開発する必要があるということである。そのためには、会社は投資をしなければならぬが、それは被用者に愛社心がなければ行われまいだろう。それと同様に、雇用者の船員に対する思いやりがなければ、船員個人はみずからの力量や精力を会社にそそぎ込もうとしないだろう。船員の会社関心度とか、乗組員や船舶の日常業績の改善といったものは、そのために費用が大いにかかるものであって、会社が雇用や訓練、そして船員の福祉に投資しないかぎり、獲得できるものではない。

短期雇用システムには、一般に、会社にとっても船員にとっても、有利なものと思われてきた。それは、現行の人事コスト（年金、健康保険）を負担しない、便利な労働力供給源であるとみられているからである。景気の循環に応じて、労働力をプールから引出し、プールに戻すことができる。それは、船員に対して悪い船、悪い航路、悪い会社から逃げ出す方法を用意し、またみずからの環境を変更する機会——新しい顔ぶれ、新しい場所——を提供している。

しかし、それには欠点がある。雇用者は、それから供給される労働力の“資質”を管理したり、船員が要求された課業をこなす能力を持っているかどうかを判断することができない。基本的に、そこに居並ぶ人間を雇わざるをえないので、最低レベル以上の業績を期待しえず、その人間が面倒を起さなければ十分としなければならない。船内で、仕事を完全あるいは適切に行うかどうか、まず疑問がある。さらに、

それにあたって、職員（普通、会社の人間である）と部員（そうとはみられていない）とあいだにある“やつらとおれたち”（them and us）という状況があるため、管理や規律の実施が困難になる場合がある。そうした状態は、必要度が高まっている目的意識や協調意識を助長しない。それにくわえ、シーライフの集中供給システムに関する研究があきらかにしているように、短期雇用船員の供給は（労働需要の—訳注）季節的・地域的な山と谷を処理しているだけであって、会社の労働力計画の策定にあたって付随的なかたちで役立つにすぎない。

船舶の運航成績や雇用船員の有用性を上げうるかどうかは、ひとえに船員たちの目的意識やモラルにかかわっている。われわれは、直接雇用が、そのための第1段階であると考えている。現行システムにおける実際の費用と便益を確認し、そして雇用を最大限長期化させることで、どのような長期的な便益がえられるかについて検討する必要がある。それにあたっては、次の諸点について、詳細な検討が求められている。

○船内で、どのような仕事を行わせるか、あるいは行わせるべきか、そしてそれを誰にやらせるか。

○どのような知識・技能が必要であるか、そしてどのような施設が船内で有効であるか。

○技能の訓練とその向上にあたって、どの程度投資しなければならないか。

○どのような種類の船員を採用し、職務につかせるか。

○どのような便益が、会社や船員個人に実現するか、それをどのように見積りうるか。

労働需要の季節的な変動等を処理するにあたって、いまなお何らかの形態での予備員の供給システムが必要であるとされている。

それにもかかわらず、会社と船員とが密接な関係がある場合には、集中供給システムに対する依存度は最低に陥っていることも、はっきりしている。さらに、会社が運航成績を引上げまた船員が労働生活の質を引上げなければ、そうした関係を改善することが、基本事項であることもはっきりしている。

D 直接雇用に対する労使の反応

ジーライフ・プログラムは、上記の基本文書について海運労使の意見を聴取し、次のような報告を提出している。

M.J. Allen : Regional Meeting on Executive Committee , Jan. 1979.

直接雇用は、1つの原則として、一般的に受け入れられている。それは、目新しい原則とは受け取られていないが、なかには際立った要請であるとみられている。その原則を広範に採用するにあたって、次の問題点が生じるとみられている。

(a) 低資質の労働力から高資質の労働力への転換は、コストの疑問、乗組員数のあり方そして弾力的な配乗 (flexible manning) の必要といった問題と、直ちに関連が生じる。その際の基本的な必要条件は、船内で、どのような仕事を行うべきか、またそれを誰にやらせるかについて、明確に決定することである。それは、(船員の-訳注)訓練と開発にあたっての基礎でもある。

(b) 大会社は、特殊船や高技術船において

訓練を実施しているが、そのことは海運産業を大きく分裂させかねない。一方、船員の会社との結びつきが強まっているので、船員個人の“忠誠心”(loyalties)は会社と組合とに2極分化するおそれがある。その点について、注目する必要がある。

(c) 緊急事態等に対処するため、集中供給システムは何らかの形態で整えておくべきだとする全産業的な要求は、いまもなくなっていないとするのが大方の認識であった。また、現行システムがその要求に答えられるかどうか、またそれに答えるためにはどのように修正すべきかについて、疑問が出された。直接雇用が広範に実施されるようになると、プールにはそれに依存しないでは受け入れられないような、好ましくない人物あるいは使い道のない人物だけが残るのではないかという疑問も出た。

(d) 現行システムに対して、現役船員が持っている保守的な態度に関心が向けられ、そうした態度は最近の若い入職者から時間をかけて変化させて行く必要があることについて、大方の合意がえられた。彼らに発達や向上の機会をあたえられるかどうかは、船内訓練の計画の仕方にかかっているが、多くの会社はそれを是正する方法を見い出しているとはいえないものの、居住施設の有用性は乏しく、また配乗規制が障害になっているとみられている。

(e) 小会社のなかには、直接雇用といった原則は大会社にのみ適用しうる原則と感じており、小会社は乗船可能な船舶を用意できないのに、船員に賃金を支払って引き留めておくほどの余裕がないとしている。

(f) (直接雇用にあたって-訳注)個別の会社は、みずから問題点を見出し、そしてみず

から解決すべきであって、全産業の基準として通用するような青写真は無いということに合意があった。

(g) 会社が、広範に、直接雇用を実施して行くにあたって強調されたことは、船員の選抜方法と選抜基準を改革すべきであるということであった。

なお、同報告は乗組員の安定性、船舶の自主性についても、討議を要約しているが、ここでは省略する。なお、一般的な解説は、次のようにしめくくられている。

商業上・技術上の発達とそれともなう変革が先行し、労働力政策はそれに追いつき、それ

との調整に腐心してきた。その場合の中心課題は、船内職務の配分を規定している職業と就業機会の構造であった。その領域について、中央機関が主導することはむずかしいが、その束縛は会社レベルで想像されているほど多くはない。新しい試みを積み重ね、経験を共有したいという要求が会社にもみられる。

(昭和55年度「海運諸外国における船員の雇用制度に関する調査研究」(担当者、篠原陽一、小石泰道、青木修次)のうち第Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ、Ⅵ章の要約である)。