

VI 船員雇用の実態と制度の国際比較に関する調査研究

目 次

A. まえがき	75
B. 外国船主の船員雇用に関する 実態調査	75
C. 簡単な要約と結言	93

A. まえがき

この調査研究は、世界海運の構造変化、船員の就労体制の変化、船員雇用の国際化のなかで、海運諸国における船員雇用とその制度が変ぼうをどげつつある時、それらの船員の雇用量、雇用形態、給源と養成、雇用条件などの実態について調査し、それと日本を比較し、今後の日本における船員雇用のあり方を検討する資料を提供するため、企画・実施されたものである。

この調査研究は、当初、質問紙調査、訪船調査、資料調査、外国現地調査などを含む3カ年計画で立案されたが、各種の事情から単年度においてデンマーク、西ドイツ、ギリシア、ノルウェー、アメリカに限定し、しかも国内の既存資料の収集、整理を中心に実施させるをえなかった。当初から予想されていたように、確かに一国レベルのおおまかな情報はあつたが、当面の調査項目の分析に堪えうる情報はきわめて乏しかった。ところで、その不足を若干とも補う必要にせまれ、デンマーク、西ドイツ、ギリシア、ノルウェーの個別海運企業に対して、簡単な質問紙調査を実施した。

B. 外国船主の船員雇用に関する実態調査

1. 調査の趣旨、対象と方法

いろいろな既存資料（それもきわめて断片的で大略的である）でもって、ある程度のはわかるが、それも一国ないしは産業レベルのことではかない。

アメリカやイギリスなどを徐き、ほとんどの国の船員雇用は、個別船主の直接雇用となつているので、個別船主レベルでそれを把握しなければ、現実の雇用制度を調査したことはならず、また本格的に国際比較もなしえない。

そこで、イギリスは昭和55年度報告度で一応詳細に分析済みであり、またアメリカはハイアリング・ホールにより固定的であるので、それを除外して日本海運との関連のあるデンマーク、西ドイツ、ギリシア、ノルウェーを選び、調査することとした。

調査対象会社は、デンマークは定期船会社4社、バルカー会社6社、タンカー会社2社、合計12社、西ドイツは4、6、5、合計15社、ギリシア0、8、7社、合計15社、ノルウェー4、4、7、合計15社、総計57社となつた。なお、ギリシアについては、ギリシア在住船主のバルカー、タンカー会社のみを選定した。

調査方法については、デンマーク、西ドイツ、ノルウェーについては郵送止置法を実施したが、ギリシアについては日本郵船㈱アテネ駐在員の協力をえて、持込み回収法で実施した。

有効回収数は、表に示す通りである。ギリシアはかなり良いが、ノルウェーは特に悪く、総

計で11社(19%)であった。また、定期船会社は完無であり、主として一般貨物船バルクキャリア、タンカーの会社となった。

何らのコミュニケーションもなく、会社の労務内容に立ち入った質問であるところから、かなりの会社から回答不能という返信を受け取らざるをえなかった。それでも11社の回答をえたことは、一応の成功としなければならない。国内でも、この種の強制力のない調査は、この程度の回収率にとどまる。

なお、調査時点は、1982年11月である。

2. 回答会社の業態と雇用規模

回答会社は、すでにみたように、バルクキャリアやタンカー保有の不定期船会社ほとんどである。ただ、西ドイツE社、F社、ギリシアH社はコンテナ船を保有している。

運航会社か持船会社かの別について、直接調査していないが、デンマークの会社は持船会社、西ドイツやノルウェーの会社は運航会社であるかのようである。ギリシアはH社のみ、持船会社となっているが、他も運航会社とはいえない。なお、ギリシアG社は船舶管理会社(manager)である。

船舶数したがって船員の雇用規模は、全体として中規模である。ただ、ギリシアG社やH社の規模はかなり大きい。運航隻数や所有隻数と配乗隻数の関係であるが、表示は記入通りである。それらはほぼ一致している。ただ、西ドイツD社は記入とはちがって、運航隻数と配乗隻数は一致しているとみられる。

船員数は乗組員数でなく、雇用船員数として質問しているが、十分に理解されたかどうかは不明である。単純に、配乗隻数1隻当りの船員

数をみると、雇用形態にかかわりがあるが、デンマーク、西ドイツ、ノルウェーについては会社雇用予備員を含んだ船員数であるとみられる。ギリシアのH社、J社は乗組員数とみられる。G社は予備員を含んでいるようであるが、J社は理解に苦しむ大きな数である。

表1 船員雇用に関する質問状に対する回答一覧(1982.11)

Q 国籍 I 基礎項目	デンマーク 西 ド イ ツ ギ リ シ ア ノルウェー																						
	A 船員課長	B 海務監督	C 船員課長	D 船員課長	E 船員課長	F 船員課長	G 取締役	H 取締役	I 在勤船長	J 課長	K 海務課長												
Q 1. 会社	-	-	12	10	6	5	30	-	7	3	12												
Q 2. 船舶数	13	5	12	8	-	-	-	26	-	3	12												
Q 3. 運航船舶数	13	5	10	2	6	5	-	-	7	-	12												
Q 3. 所有船舶数	-	-	-	-	1	1	-	2	-	-	-												
Q 3. 配乗船舶数	8	-	7	-	-	-	7	5	-	1	-												
Q 3. 一般貨物船	5	5	5	-	-	2	7	9	-	2	6												
Q 3. バルクキヤリア	-	-	-	8	5	2	-	10	7	-	6												
Q 3. オイル・タンカー	-	-	-	-	-	-	16	-	-	-	-												
Q 3. その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-												
Q 3. 合計	13	5	12	8	1	5	30	26	7	3	12												
Q 4. 雇用船員数(人)	職員 236	職員 130	職員 69	職員 47	職員 102	職員 152	職員 169	職員 177	職員 52	職員 57	職員 50	職員 4	職員 440	職員 450	職員 87	職員 56	職員 99%	職員 85%	職員 20	職員 15	職員 206	職員 269	
Q 4. 自国人	-	10	-	-	-	-	-	70	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41
Q 4. 自国人以外のヨーロッパ人	-	8	-	-	105	-	-	-	1	5	-	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-
Q 4. その他のヨーロッパ人	-	30	-	60	-	9	32	1	6	25	80	30	300	91	236	-	15%	-	11	-	-	-	-
Q 4. アジア人	-	2	-	-	11	-	-	-	3	-	-	-	-	-	14	-	-	-	12	-	-	-	-
Q 4. アフリカ人	-	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	9	-	-	2	-	-	-	-
Q 4. その他	236	206	69	107	162	277	178	279	54	83	75	74	470	750	181	315	150	350	20	40	206	310	
Q 4. 小計	442	176	439	457	137	159	1,220	496	500	60	516								60	200	430		
Q 4. 合計	34.0	35.2	43.9	45.7	23.8	31.8	40.7	19.1	7.14	2.00	4.30								2.00	2.00	4.30		

(配乗隻数1船当りの船員数)
外国人船員の雇用比率

外国人船員の雇用比率											
ヨーロッパ人	41	-	47.8	15.3	13.1	-	-	-	0.0	-	7.9
アジア・アフリカ人	13.1	34.0	4.6	9.0	7.3	6.0	27.0	7.1.2	10.5	41.7	-
合計	17.2	34.0	52.4	24.2	20.4	6.0	27.0	7.1.2	10.5	41.7	7.9
II 自国人船員の雇用形態について											
Q 5. 会社雇用の採否											
なし	-	-	-	-	-	○	○	○	○	○	○
あり→SQ51, 52	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
SQ51. 会社雇用採用隻数											
コンテナ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
一般貨物船	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
バルク・キャリア	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-
オイル・タンカー	-	-	5	10	5	-	-	-	-	-	-
その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	13	5	10	10	6	-	-	-	-	-	-
SQ52. 会社雇用船員数											
船長	20	7	7		7						
航海士	60	22	22		16						
機関長	60	27	27		9						
機関士	56	16	16		10						
その他職員	40	14	14		12						
甲板部員	-	56	16		41						
機関部員	-	10	-		28						
司厨部員	20	24	14		14						
合計	442	256	176	116	439	439	457	457	137	137	
Q 6. 継続雇用の採否											
なし	○	-	○	○	○	-	-	-	-	-	○

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
あり→SQ61.	-	○	-	-	○	○		○	○	○	-
SQ61. 継続雇用船員の比率(%)		職員 部員 46 0		職員 部員 100 100	職員 部員 100 100	職員 部員 75 84		職員 部員 100 100		職員 80-8505-10	
Q7. 属給雇用の採否											
なし	-	-	○	○	-	○	○	-	-	-	-
あり→SQ71	○	○	-	-	○	-	-	○	○	○	○
SQ71. 属給雇用船員の比率	職員 部員 100	職員 部員 0 34			職員 部員 100 100	職員 部員 75 84	職員 部員 100 100	職員 部員 100 100	職員 部員 100 100	職員 部員 100 100	職員 部員 100 100
Q8. その他の雇用形態											
職員 部員		教育契約 〃	休暇傷病 契約 〃				再雇用 契約 〃				
III 会社雇用船員の実態について											
Q9. 会社雇用の意味あい(該当に○印)	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員					
1.所定の廃業年令まで雇用	-	○	○	-	○	-					
2.船員の退社申し出まで雇用	○	-	-	-	-	-					
3.会社と船員の合意退社まで雇用	-	-	○	-	-	-					
4.会社がその船員を必要とする時まで雇用	-	○	○	○	○	○					
5.その他											
6.その他											
Q10. 会社雇用船員の乗船範囲(該当)	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員					
1.自社保有船のみ	○	○	○	○	-	-					
2.グループ船まで	-	-	-	-	○	○					
3.用船している自国船まで	-	-	-	-	-	-					
4.自社の外国籍船まで	○	-	○	○	-	-					
5.その他	-	-	-	-	-	-					

6.その他	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員
Q11. 会社雇用船員になる要件や手順 (該当)	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員
1.一定の乗船期間が必要である。	-	○	○	-	-	○	-	-	○	-
2.船長や先任職員の推薦が必要である	-	-	-	-	-	-	-	-	-	○
3.人事評価し、会社が指名する	○	○	○	-	-	-	-	-	-	○
4.能力検査や面接をして決定する	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.船員の申し出を受入れる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.その他(労働協約による)	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q12. 会社雇用の積極的な採用時	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員
1929	1917	1950	1950	1950	1958	1975	1976	1976	1976	
Q13. 会社雇用を実施している主な理由 (3つまで)	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員
1.優秀な労働力の確保	-	○	○	○	-	-	○	○	-	-
2.船員不足のため労働力の留保	-	○	○	○	-	-	-	-	-	-
3.乗組員集団の安定性の向上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.船員の企業忠誠の向上	-	-	○	○	○	○	○	○	○	○
5.技術革新適応船員の定着	-	-	○	○	○	○	○	○	○	○
6.外国人船員の監督	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.労働組合からの要請	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.なんとなくそうなった	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9.その他(労働協約)	○	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10.その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q14. 会社雇用の利益、不利益(該当)	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員
1.船を安心してまかせられる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
2.技術的トラブルが少なくなる	○	○	○	○	○	-					
3.労務的トラブルが少なくなる	-	○	-	-	-	-					
4.人事管理の事務が多くなる	-	-	○	-	-	-					
5.雇用量の調整が難しくなる	-	-	-	○	-	-					
6.労務コストが高くなる	-	-	○	-	○	-					
7.その他	-	-	-	-	-	-					
8.その他	-	-	-	-	-	-					
Q15. 会社雇用船員と属船雇用船員との ちがい(該当)	職員 部員	職員 部員			職員 部員						
1.平均年令が高い	-	-	-	-	-	-					
2.知識・技能が優れている	○	-	-	-	○	-					
3.船員を生涯職業にしようとしている	○	-	-	-	-	-					
4.モラルが低い	-	-	-	-	-	-					
5.昇進意欲が乏しい	-	○	-	-	○	-					
6.苦情が多い	-	-	-	-	-	-					
7.その他	-	○	-	-	-	-					
8.その他	-	-	-	-	-	-					
Q16. 会社雇用を今後続けて行くか	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員						
1.今後とも維持して行く	○	○	○	○	○	○					
2.可能なかぎり維持して行く	-	-	-	-	-	-					
3.別の形態に転換したい	-	-	-	-	-	-					
4.その他	-	-	-	-	-	-					
5.その他	-	-	-	-	-	-					
Q161. 今後、重視する人事管理(該当)	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員						
1.賃金のフレキシビリティの改善	-	-	-	-	-	-					
2.休暇面	-	-	-	○	-	-					

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	職員 部員									職員 部員	
SQ191. 増加する理由 1.自国船の隻数が増加する 2.休暇日数が増加する 3.外国人が使えなくなる 4.外国籍船が国内復帰する 5.その他											
	職員 部員		職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員		職員 部員	
SQ192. 減少する理由 1.乗組員数が減少する 2.自国船の隻数が減少する 3.外国籍船が増加する 4.外国人船員が増加する 5.その他（船員の質の低下） 6.その他（市況の破滅、係船の増加）	- ○ - - - -		○ ○ ○ ○ - -	- ○ - - - -	- ○ - - - -	- ○ - - - -	- ○ ○ ○ - ○ -	○ - - - ○ -		- - - - - ○	
	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員			職員 部員	職員 部員
Q20. 今後5年間の貴国の自国人船員の供給（3つまで） 1.持続する。船員不足にならない→SQ201 2.持続するが、船員不足になる。SQ202 3.持続せず、船員不足になる	○ - -	- - ○	○ - -	○ - -	○ - -	- ○ -	○ - -	○ - -		- ○ -	○ - -
	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員			職員 部員	職員 部員
SQ201. 船員不足にならない理由（3つまで） 1.若年労働力が過剰である。 2.船員を一時的職業とする若者が多くいる 3.計画的に船員の養成が行われている 4.船員の賃金が陸上労働者より高い 5.船員には職業的な魅力がある	- - ○ ○ ○		- ○ ○ ○ -	○ - - - -	- ○ - - -	- ○ ○ -	○ - -	○ - -		- ○ ○ -	○ ○ - ○ -

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Q22. ヨーロッパ人船員の今後5年間の供給持続	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員		職員 部員
1. する	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○
2. しない	-	-	-	○	-	-	-	-	-		-
3. わからない	-	-	-	-	○	○	○	○	○		-
4. その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
5. その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Q23. 貴社雇用アジア・アフリカ人船員の主要な国籍職員											
					インド	フィリピン	韓国	韓国	インド		
								フィリピン	スリランカ		
								パキスタン			
					インドネシア	フィリピン	インドネシア	韓国	インドネシア	インドネシア	
					香港	モロッコ	韓国	パキスタン	スリランカ	パキスタン	
Q24. アジア・アフリカ人船員の今後5年間供給持続	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員	職員 部員
1. する	○	○	-	-	○	-	○	○	○		-
2. しない	-	-	-	○	-	-	-	-	-		-
3. わからない	-	-	○	-	○	○	-	○	-		○
4. その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
5. その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Q25. 自由意見(本文参照)							○		○	○	○

雇用船員の国籍別構成について、雇用形態を無視して言えば、全体としてばらつきが大きい。まず、ヨーロッパ人船員の雇用比率は、ギリシア以外がおおむねそれを雇用しているが、西ドイツC社の52.5%と高い。西ドイツC社、D社、H社のアジア・アフリカ人船員の雇用比率はきわめて低いが、ヨーロッパ人船員のそれはかなり高いものがある。

次に、アジア、アフリカ人船員の雇用比率をみると、ノルウェーK社を除き、大なり小なりそれを雇用しているが、デンマークB社の34.0%、西ドイツF社の66.0%、ギリシアH社の71.2%、J社の41.7%ときわめて高い。

こうした国籍別構成を1981(80)年のヨーロッパ人、アジア人、合計の雇用比率、すなわちデンマーク3.7%、13.4%、17.1%、西ドイツ14.2%、10.2%、24.4%、ギリシア1.4%、32.6%、34.0%、ノルウェー8.4%、9.7%、18.1%と比較してみると、次のようになる。

デンマークA社は平均的であるが、B社はアジア人船員雇用の特化がみられる。西ドイツD社、E社は平均的であるが、C社はヨーロッパ人、F社はアジア人に特化している。ギリシアはばらつきが大きい、全体としてみれば平均的であるが、それだけに特化している。

さらに、職員と部員別でみると、職員は全体として自国人中心になっているが、部員についてだけみると、デンマークはまったく外国人を雇用していない。西ドイツC社はヨーロッパ人、F社はアジア人を特化させて雇用している。それに対し、D社、E社はヨーロッパ人のみならずアジア人をも雇用している。ギリシアは、ヨーロッパ人の雇用はほとんどなく、アジ

ア人にほぼかぎられるが、G社とH社のみがアジア人職員を雇用し、I社とJ社はそれを雇用せず、自国人のみである。ノルウェーK社の自国人職員のみである。

このように、雇用船員の国籍別構成は、それぞれの国や個別の船主、さらには運航船腹の就航航路のちがいによって、かなりの相異がある。したがって、一国レベルの構成でもって、個別船主の状況を律することはかなり困難であることがわかる。

(Q21)そこで、雇用している外国人船員の主要な国籍について質問したところ、ヨーロッパ人船員については、職員はイギリス、オランダ、ギリシア人が上げられ、部員はスペイン、ポルトガル人を中心に、その他ノルウェー、トルコ、スウェーデン、オーストリア人が上げられる。

(Q23)さらに、アジア・アフリカ人船員についてみると、職員は韓国、インド、フィリピン、パキスタン、スリランカ人が上げられ、部員はフィリピン、インド、インドネシア、パキスタン、韓国人を中心に、その他香港、ホンジュラス、モロッコ、スリランカ、エジプト人が上っている。

外国人船員の雇用比率の高い船主の状況からみると、ヨーロッパ人職員はイギリス人、同部員はスペイン人、またアジア人船員はフィリピン、韓国人が、主要な国籍であることはほぼまちがいないが、その船主が伝統的に雇用しつづけて来た国籍人を継続雇用している向きもある。

3 自国人船員の雇用形態

自国人船員の雇用形態を次のように設定して、質問を行った。

会社雇用(Company Employment) ; 船員と特殊な雇用契約を結び、同一船員を恒久的に雇用しつづける形態。

継続雇用(Continual Employment) ; 会社雇用とはちがって、その都度、雇用契約を更新しながら、同一船員を長期に継続して雇用する形態。

属船雇用(Ship Employment) ; 乗船の度毎に、船員と雇用契約を結ぶ雇用するという伝統的な形態。

これら雇用形態は、日本やイギリスの雇用形態を参考にしながら設定したもので、その意味を正しく理解した回答になっているか、またそれら形態と個別船主の雇用形態とが一致しているかは、疑問なしとしない。

(Q 5) まず、会社雇用の採否を質問したところ、デンマーク 2 社、F 社を除く西ドイツ 3 社は採用しているが、他のギリシア 4 社、ノルウェーは採用していない。西ドイツ F 社は、すでにみたように、アジア人船員の雇用比率が、66.0% という高い船主である。

デンマーク B 社は、会社雇用を採用していると回答しているが、無期限の長期雇用(Longtime Contract, unlimited) と注記されている。さらに、Q 8 のその他雇用形態として、休暇傷病契約があるとしている。

なお、ギリシア I 社は、Q 5 について「産業別労働協約にもとづき市況が良ければ、ボーナスを支給することになっており、またわが社は長期間、会社勤務した船員には特別の月例ボーナスを支給することになっており、またわが社は長期間、会社勤務した船員には特別の月例ボーナスを支払っている」と付記している。

(SQ51) そこで、会社雇用を採用している

配乗隻数について質問したところ、それは運航ないしは所有隻数と一致し、全般的に会社雇用を採用していることがわかる。すでにみたような各国の一国レベルでの会社雇用船員の比率とはちがった状況が示されている。こうした回答船主より雇用規模の大きい大船主にとっては、会社雇用が広範に実施されているため、すでにみたような比率となったとみられる。したがって、逆に中規模以下では、会社雇用は部分的にしか採用されていないとみてよい。

(SQ52) さらに、雇用船員総数のなかで会社雇用船員数はどれくらいかを質問したところ、その比率はデンマーク A 社 57.9%、B 社 65.9%、西ドイツ 3 社 100% となっている。その国籍別構成は、質問分量の関係から質問しなかったが(以下、同じ状況にある)、デンマーク A 社の 256 人は自国人職員 236 人、同司厨部員(司厨長とみられる) 20 人に相当するとみられ、その 20 人を除く自国人部員 110 人は属船雇用とみられる。また、同 B 社の 116 人は、船員数に異同があるが、自国人職員 69 人、自国人部員 47 人であることはほぼまちがいない。このように、デンマーク 2 社であっても、会社雇用の対象となる自国人船員の範囲に相違があるが、自国人職員と職長層はその対象となっていることはほぼまちがいない。西ドイツ各社は全員が会社雇用となっているが、それに後述するように疑問があり、実質的にはデンマークと同じとみられる。

(Q6, Q7, Q8) さらに、継続雇用や属船雇用、それらの構成比率について質問してみた。その質問の趣旨が正しく理解されていないところがあるが、整理すれば次の通りである。

デンマーク A 社は、会社雇用でない自国人部

員110人(回答は100%であるが、正しくは84.6%)は属船雇用となっている。同B社は、すでにみたように自国人船員は全会社雇用であるはずなのに、継続雇用職員46%は理解できないが、継続雇用と同じとみなしているようである(雇用船員数に占める職員数は、SQ52との関係で48.9%となる)。また、属船雇用部員43%も理解できないが、アジア人部員がそれだということを示したかったようである(それが雇用船員数に占める比率は43%となる)。

西ドイツは、Q5に対しF社を除き、会社雇用を採用していることになっている。同C社は、継続雇用や属船雇用を採用していないという回答となっていて、他に比べすっきりしている。ただ、その他の雇用形態として休暇傷病契約があるとしているが、それは会社雇用の内容である。それに対して同D社は継続雇用をも採用している回答になっている。同E社は、継続雇用を採用しているという回答になっている。こうした回答の状況をみると、西ドイツでは会社雇用と継続雇用はほぼ同一視されているかにみえる。

ギリシアG社は、属船雇用のみを採用している回答になっているが、その他の雇用形態として再雇用契約があるとし、自由意見Q25でその説明を行っているが、それをみると実質的には継続雇用のようである。その他H, I, J社は継続雇用と属船雇用をともに採用している回答になっている。そうした回答のなかであって、J社は「乗船の度に、船員と雇用契約を結ぶが、船員はわが社に繰返し雇用されている」と注記している。したがって、H, I, J社もG社と同様に、実質的には継続雇用とみられる。

ノルウェーK社は、回答にみるかぎり、属船雇用となっているが、自由意見Q25にみるように、同社は会社年金制度を持っているので、形式的には属船雇用であるが、実質的には主要な船員には継続雇用を採用しているとみられる。

4. 会社雇用船員の要件

(Q9) 会社雇用の意味あいについて質問したところ、デンマークと西ドイツの5社のうち、職員については所定の廃業年令まで3社、会社がその船員を必要とする時まで3社、船員の退社申し出まで、および会社と船員の合意退社申し出まで、および会社と船員の合意退社まで各1社となっている。多岐回答となっているので決定的な意味あいはさぐれないが、B社やC社にみるように、一定の廃業年令はあるが、実際にはその船員が不要になれば解雇する形態が支配的であるかにみえる。部員については、西ドイツのみになるのでさらに回答数が少なくなるが、会社がその船員を必要とする時まで3社、所定の廃業年令まで1社となっている。後者は多岐回答であるので、部員は職員とはちがって、会社雇用船員として指名されるだけという、実際的には継続雇用に近いとみられる。

(Q10) 会社雇用船員の乗船範囲に質問したところ、その回答の取りちがいを整理して言えば、職員、部員の別なく、自社船のみならず、自社の外国置籍船まで2社、グループ船まで1社、自社保有船のみ1社となっている。乗船範囲は、日本的な他社派遣ではないとしても、自社船以外の船に乗船しているようである。

(Q11) 船員が会社雇用船員になる要件や手順について質問したところ、ギリシアのG社(継続雇用船主)やI社を含め6社が回答して

くれている。職員については、人事評価し会社指名する5社、一定期間(4~6カ月)の乗船期間が必要である、能力検査や面接をして決定する、船長や先任職員の推薦が必要である各2社、労働協約による1社となっている。部員については、能力検査や面接をして決定する、人事評価し会社が指名する各3社、一定期間の乗船期間が必要である、船長や先任職員の推薦が必要である各2社となっている。多岐回答の状況からみて、職員、部員の別なく、一定の乗船期間が必要条件で、人事評価やテストが十分条件になっている。なお、ギリシア船主のみが、船長や先任職員の推薦が必要であると回答しており、注目される。

(Q12) 会社雇用を積極的に採用した時期について質問したところ、職員についてはデンマークでは1929, 1917年と戦前から採用されているが、西ドイツでは1950, 58, 76年となっており、戦後が圧倒的である。部員についてはデンマーク1950年、西ドイツ1950, 1975, 76年と戦後直後もあるが、70年代後半もみられる。回答数が少ないので断定はしないが、職員については戦前の相当早い時期から採用した会社と戦後しばらくたって採用した会社に分かれようが、部員については多くの会社が採用していないこともさることながら、採用したとしても1970年代に入ってからとみられる。1970年ILO海事総会の「船員継続雇用に関する決議」は、それなりの効果があったかのようである。

5 会社雇用の目的や効果、見通し

(Q13) 会社雇用を実施している主な理由について質問したところ、職員については、優

秀な労働力の確保3社、船員不足のため労働力の留保、船員の企業忠誠の向上、技術革新適応船員の定着各2社、労働組合からの要請、労働協約による各1社となっている。部員については、技術革新適応船員の定着3社、優秀な労働力の確保2社、船員不足のための労働力の留保、船員の企業忠誠の向上、労働組合の要請各1社となっている。すなわち、職員にあってはいわば企業間競争として優秀な労働力の確保が目指されている。部員にあっては職員と同じであるうが、労働移動の避けられないなかにおいて、技術革新に適応する船員をどう定着させるかという観点があるかにみえる。

(Q14) 会社雇用にもなり、会社にとっての利益、不利益について質問したところ、まず、利益と不利益の回答数についてみると、職員は10対3であるので、部員は3対4となっており、あきらかに職員の会社雇用は大きな利益を感じている。職員については、船を安心してまかせられる5社、技術的トラブルが少なくなる4社が他に比べてひじょうに多い。部員については、技術的な利益に集中しているが、部員にあっては利益・不利益相半ばする。西ドイツの会社にかぎってであるが、労務コストが高くなることに取り上げられていることは注目される。

(Q15) 会社雇用船員と属船雇用船員との相違について質問したが、回答数は少ない。職員については、デンマークA社が知識、技能が優れていると船員を生涯職業にしようとしているを、西ドイツE社が知識、技能が優れている、昇進意欲に乏しいを選んでいる。部員については、A社が昇進意欲に乏しい、E社が船員を生涯職業にしようとしているを選んでいる。

(Q17) 会社雇用の新人船員が、入社5年間でどの程度減少するかについて、質問したところ、それを採用しないギリシアI社も回答している。それをも含めてみると、職員については減少率25%4社、50%、あまり減少しない各1社、また部員については減少率25%3社、50%1社となっている。職員、部員にかかわらず、年間5%の減耗率は避けられないかにみえる。

(Q18) さらに、会社雇用船員の在社年数の構成について質問したところ、デンマークの2社の構成はほぼ同じで、職員においては在社年数5年以下、以上が相半ばしており、部員においては5年以下80~90%となっている。西ドイツの職員については、各社ともほぼ同じ構成になっており、およそ在社年数5年以下約20%、5~10年約50%、10年以上約30%である。他方、部員についてはばらつきがあり、在社年数5年以下はD社23%、C社40%、E社60%にまたがる。西ドイツの部員は、職員よりもたしかに在社年数は短いようであるが、デンマークにくらべて短かいわけではない。会社雇用の採用時期の早いデンマークの在社年数が、それが遅い西ドイツより短かいことは注目してよい。

ギリシアI社は、会社雇用ではないが、5年以上の在社年数の船員について、職員85%、部員40%と回答している。この比率は、西ドイツ並であり、大いに注目される。

(Q16) 最後に、会社雇用を今後続けて行くかについて質問してみたところ、すべての船主が今後とも続けて行くと回答して行くかについて質問してみたところ、すべての船主が今後とも続けて行くと回答している。

(SQ161)そして、それを継続して行くにあたって重視する人事管理について質問したところ、職員に対しては長期の雇用期間を提示する3社、連続乗船期間を短縮する2社、休暇面のフレンジ・ベネフィットを改善する、職歴計画を保障する各1社、また部員に対しては長期の雇用期間を提示する4社、職歴計画を保障する2社、連続乗船期間を提示する1社となっている。あきらかに会社雇用を企業別労働条件の上積みよりも、長期の雇用期間の提示という雇用管理の改善でもって維持して行こうとする志向がみられる。

6 自国人と外国人船員の需給見通し

(Q19) 今後5年間の自国人船員の需要動向について質問したところ、デンマークにあってはA社は減少、B社は現状通りと回答しており、西ドイツにあってはすべての船主が減少すると回答しており、ギリシアにあってはG社は減少する、H社は職員：現状通り、部員：減少するとなっている。J社は、増加、減少に○印を付けているが、この2年間は増加するが、さらにその2年後は減少すると注記している。全体としていえば、今後の船員の需要は減少するとみていることはあきらかである。

(Q191, Q192) ついで、船員需要の増加、減少の理由を質問しているが、ギリシアJ社は増加理由として自国船の隻数が増加する、外国人が使えなくなると上げていることが注目される。減少理由について、職員に関しては自国船の隻数が減少する6社、外国籍船が増加する2社、乗組員数が減少する1社となっている。部員に関しては、自国船の隻数が減少する5社、乗組員数が減少する、外国籍船が増加する、外

国人船員が増加する各2社となっている。主たる減少理由は、職員、部員にかかわらず、自国船の減少と外国籍の増加にあるが、特に部員については乗組員数の減少や外国人船員の増加が選択されていることが注目される。

船員需要の減小理由のその他として、ギリシアG社が船員の質の低下、同J社は市況の破滅、係船の増加を上げていることも、注目される。

(Q20) 逆に、今後5年間の自国人船員の供給動向について質問したところ、デンマークではA社は船員不足にならない、B社は船員不足になるとしている。西ドイツにあっては、船員不足になるとするF社を除く残る3社は船員不足にならないとしている。ギリシアにあっては、G社は職員・船員不足なし、部員・船員不足あり、J社さらにH社も船員不足ありとしている。ノルウェーK社は船員不足なしとしている。船員不足になるとしたデンマークB社、西ドイツF社とギリシアJ社は、外国人船員を比較的に多数雇用している会社であることが注目される。全体としては、自国人船員の供給は今後持続し、船員不足になることはないとしていることは、大いに関心がよせられる。

(SQ201) それでは、船員不足にならない理由について質問したところ、各国、各社別にはばらつきがないわけではないが、職員、部員にかかわらず、若年労働力が過剰である、船員を一時的職業とする若者が多くいる、計画的に船員の養成が行われている、船員の賃金が陸上労働者より高いという4つの選択肢が、平均的に選ばれている。

(SQ202) 逆に、船員不足になる理由について質問したところ、船員になろうとする若者が少なくなった3社、船員になってもすぐにや

めてしまう、船員という職業に魅力がなくなつた各1社となっている。特に、ギリシアにおいてはそれらの理由が明確のようである。

同じ国であっても、船員供給の見直しとその理由について、各社によって評価のちがいがあがるが、それを回答をみるかぎりでは整理してみると、デンマークは若年労働力が工業・サービス部門に流れているため、それが過剰とはなっておらず、したがって船員になろうとする若者は少なくなつてはいるが、船員養成は計画的に行われ、陸上労働者より船員の賃金は高いのでそれに魅力があるといったところであろう。

西ドイツにおいては、デンマークとちがってあきらかに若年労働力の過剰が認められ、船員養成が計画的に行われ、船員賃金は陸上労働者より高いため、船員不足は起りえないが、船員という職業に魅力がなくなりつつあることは否定出来ないというところであろう。

ギリシアにおいては、4社のうち3社が今後船員不足になるとしているように、若年労働者は過剰であるかも知れないが、船員になろうとする若者も少なく、それになつてもすぐ廃業してしまふことは避けられそうもないということであろう。

(SQ203) さらにつづけて、船員不足になつた場合、どのような対策を取るかについて質問したところ、船員不足としないとした船主も回答している。それによると、職員に対してはアジア・アフリカ人船員を多く採用する4社、ヨーロッパ人船員を多く採用する3社となっており、部員に対してはアジア・アフリカ人船員を多く採用する6社、ヨーロッパ人船員を多く採用する2社となっている。

要するに、船員不足が生じれば、外国人船員

を雇用してそれを補ぎなおうとしていることはあきらかである。その場合、現在雇用している国籍別船員をより多く採用する姿勢がみられるが、特に注目すべきことは職員についてアジア・アフリカ人の採用が志向されていることであろう。また、外国移籍がほとんど志向されていないことは、すでに所有船の国籍調整が終了してしまっているからであろうか。

ギリシアI社は、直接には無回答であるが、「むずかしい質問である。市況さえ許せば、現在雇用している船員を保持して行く方が、利益にかなっている」と注記している。

(Q22)それでは、そうしたヨーロッパ人船員が、今後5年間供給されつづけるかどうかについて質問したところ、供給されつづける5社、供給されつづけない1社、わからない4社(このうち3社はヨーロッパ人船員を雇用していない)となっている。全体としていえば、なんとかなるだろうとみているようである。

(Q24)さらに、アジア・アフリカ人船員が、今後5年間供給されつづけるかどうかについて質問したところ、供給されつづける6社、供給されつづけない1社、わからない5社となっている。職員について供給されつづけるとみているのは3社に対して、部員については5社となっていることが、注目される。いずれにしても、なんとかなるとみているようである。

ギリシアJ社は、わからないという回答について「それはひとえに、現在の運賃市況の決定条件がいかに改善されるかどうかにかかっているが、その改善に長期間かかるかも知れない。さらに政府が船主にアジア・アフリカ諸国との双務協定を結ぶことを認めるかどうかにかかっている」と注記している。

7 自由意見(○25)

<ギリシアG社>

乗組員問題は、わが社にとっても、きわめて重要な問題であって、そのことはピレウスをはじめ各地の会社にとって同様であると考え。たとえば、全乗組員の雇用コストはその船の日常コストのほぼ50%に当る。こうしたコスト面ばかりでなく、船舶の運航に素人の船主がお世辞をいいながら、第三者(乗組員)に高価な資産(船舶)をゆだねる場合、乗組員の信頼性はコストと同じように大切な要因だと考える。さらに重要なことは、乗組員は航海を上手にやりこなすだけでなく、広範多岐な機能が要求されるが、そのなかにあつて商才を発揮することが、特に望まれる。

乗組員の集団成果の良し悪しによって、その船の稼ぎ高、ひいては船主の利益に大きな違いが出て来る。しかし、詳しくはのべられないが、今日では良好な集団成果は、それが船舶の就航のすべての側面にかかわりがあるとするわけではないが、当の乗組員集団に良好な人間関係が維持されれば獲得されるというわけでもなく、乗組員がそれなりに持っている外交手腕や判断力、理解力を活用することが必要である。それによって、船主や用船者にとって利益を左右されることになり、技術問題や労務問題が解決されることにつながる(真剣な用船者は、万全な準備のある船主を選ぶものである)。

いまいえでのべた乗組員の課題を解決するためには、船舶と乗組員(さらにはその家族)との結びつきを強めることが必要である。当社で採用しているシステムは、継続雇用と属船雇用の混合形態である。それを再契約雇用

(reoccurring employment)と呼んでいる。

当社には船員名簿と船員記録がある。ある船員が乗船する時、雇入契約書を作成し、また帰国して来た時には離職票を発行する。その船員が当社にとどまりたいければ、下船した時に再雇用のため事務所に出席して来る必要がある。勿論、彼らが会社との接触を絶つことも出来る。長期間、この会社とかかわりを持ち、良い成績をあげた船員に対して、会社はそれ相当のボーナスを奨励給として支給している。

ギリシアの国会は、海運会社が会社雇用や継続雇用を採用するよう義務づけているが、それらは非常にコストがかかるため、採用されていない。

最後に、賃金や船内条件とかかわりなく、ある会社に船員がしばられる形態は、その船主がその持船に乗っている乗組員とその家族を扶養しなければならぬという、私的な関係がある場合に限られる。

<ギリシア I 社>

海運は、わが国にとって古い伝統のある産業ではあるが、今後の見通しを立てることはむずかしい。現在の世界の状況を、あえて楽観的にみていけば、今後のわが国の海運産業は、自国人85%、外国人15%の比率で配乗しながら、全体で2,000隻を維持出来れば、まずは成功としなければならない(引用者注、ギリシアの外航船は現在約2,500隻とみられる)。

<ノルウェー K 社>

わが社は、他社にくらべ、84年の歴史を持つ会社である。その間、われわれは標準以上の船舶を所有しつづけている。さらに、わが社は独自の年金制度を持っている。

ノルウェー人船員は60才になると船員年金

を受給出来る。陸上労働者は67才になってから、社会保障を受取ることになっている。船員も67才を過ぎると、一般の社会保障に切り替えられる。それと同時に、ほとんどの私的年金は打ち切られる。しかし、わが社の会社年金は、退職廃業船員が生きているかぎり、いままで通り支給される。

年金基金の利息は、その分給付金に上積みされる。それは“大金”ではないが、ないよりましである。

高性能船や会社年金は、わが社を魅力ある会社にさせている。その結果、わが社は船員採用や選抜にあたって困るようなことはなく、うまくやっている。

C. 簡単な要約と結言

まえがきでのべたように、この報告書は予備的報告書であるので、本格的な分析とその結論があたえられるものではないが、簡単な要約と結言を付してしめくくるとしたい。

1 簡単な要約

船員雇用の国際比較に必要な資料を、不十分ながら取り上げて来たが、ここで紙幅の関係から簡単に要約するとどめる。

(1) 1970年代に入って、世界の先進海運国は、ギリシアを除き自国船に乗組む船員の雇用を軒並み減少させているが、そのなかで日本、西ドイツ、オランダ、スウェーデンの減少率はきわめて大きい(約50%)。

(2) そうした船員雇用量の減少のなかであって、大方の海運国では自国人船員よりも外国人船員の減少率が激しく、いわば自国人船員化が進んでいるが、便宜置籍船化(マル・シップ化)

を強めている日本および西ドイツは逆に外国人船員化が進んでいる。

(3) 雇用船員は、外航船員と内航船員に分られるが、主要国の外航船員の比率は、アメリカ約91%、フランス91%、ギリシア89%、イギリス83%、イタリア81%、ノルウェー72%と高く、それに対して日本は38%と低く、むしろ内航船員国である(西ドイツ60%)。

(4) 海運国の船員雇用は、自国船にとどまらず、便宜置籍船(マル・シップ)に広がっているが、それらを合わせた雇用量の上位国は日本約13万人、ギリシア10万人、イギリス7万人、アメリカ4.2万人、ノルウェー4万人、西ドイツ3.7万人であり、日本は世界最大の船員雇用国である。

(5) 自国船における外国人船員の雇用比率が高い国は、オランダ約38%、ギリシア34%、西ドイツ23%、イギリス20%、日本19%(マル・シップ)、ノルウェー18%であり、日本は平均的な水準にある。

(6) また、船員雇用量全体に占める便宜置籍船の雇用比率が高い国は、アメリカ約54%、日本48%、西ドイツ40%、オランダ35%、ギリシア23%、ノルウェー15%、イギリス5%であり、日本の比率は高い部類に属する。

(7) 主要国において船員を雇用する船主の経営規模は、おおむね逆ピラミッドの構成となっており、ギリシアは零細船主が多いとされるが、大船主も多い。それに対し、日本はピラミッドの構成となっており、ギリシャは零細船主が多いとされるが、大船主も多い。それに対し、日本はピラミッド型になっており、対照的である。

(8) 船員雇用量の減少のなかで、主要国船員の年齢は上昇しつつあるが、日本は平均年齢約

40才になっているのに対し、他の海運国においてはアメリカの約50才を除き、35,6才と若い。

(9) 主要国の船員給源地は近世以来から海運が発達した港湾都市や周辺地域であるとみられ、それに対し日本は港湾都市からはなれた農村地帯となっていて、対称的である。

(10) 船員の雇用方式としては、船主団体または船員組合が産業レベルで介入しかつ規制している間接雇用はアメリカのハイアリングホールとイギリスの船員常置制度にとどまり、その他の国は個別船主の直接雇用となっている。

2 雇用形態の結言

船員の雇用形態についてのみ、若干の結言を行う。すでにみたように、上記の雇用方式に共通している雇用形態としては、いろいろな呼ばれ方はあるとしても、基本的形態はすでにのべたように次の3つであるが、国によっては意味あるいはかなり異なる。

- (1) 会社雇用
- (2) 継続雇用
- (3) 属船雇用

まず、自国人船員の会社雇用を、その定義において積極的に採用していると考えられる国と、それを採用する船主および船員の職種の主な範囲は、次のようにまとめられる。

イギリス:大手:職員の大半、部員の一部

アメリカ:大手:上級職員

デンマーク:大中手:職員全員、部員の一部

西ドイツ:大中手:職員・部員のほぼ全部

日本:大中手:職員・部員の全部

その他:大中手:職員の大半、部員の一部

日本の会社雇用は終身雇用と呼ばれるように、退職年齢まで船主が余程の理由がないかぎり、雇用責任があり(ただし、最近の雇用縮小のな

かでは、それは保障されていない)、また船員もその船主から離れない。それに対し、イギリス・アメリカは終身雇用の責任はなく、また船員の選択権も留保されているし、逆に船員にも選択権がある。しかし、日本とはちがって、それら船員は同一規模の大手船主に移動して行くことも可能であり、間接雇用システムがそれを組織的に可能にしている。それに対して、デンマークや西ドイツなど長期雇用、永年雇用と呼ばれる国ぐにの会社雇用は、日本の終身雇用とほぼ同じように船主に長期的な雇用責任があるようであるが、制度的な厳格さは各社によって相当違うようでもあり、実質的には継続雇用とほぼ同じともみられる。そこで、重要なことは、日本の会社雇用が職員・部員の全部を対象としているのに対し、外国では職員を主たる対象にしていることである。

継続雇用を、その定義において積極的に採用している状況は、次の通りであろう。

イギリス：全般：職員・部員の一部

アメリカ：全般：職員の一部、部員の大半

その他：全般：職員の一部、部員の半数

この継続雇用が、現代における先進海運国の自国人船員の主要な雇用形態であり、また自国船に乗組む有能な部類の外国人船員のそれであろう。イギリスでは会社常雇い、アメリカの部員の同一船継続雇用やノルウェーの継続雇用は会社雇用にはほぼちがいが、その他の国の継続雇用はギリシアの例でもあきらかなように、雇用保障としての内容、たとえば再雇用契約の有無、その期間、休暇生活保障、付加給付などの面において、きわめて幅広いものがある。

最後に、属船雇用あるいは期間雇用であるが、およそ次の状況であろう。

イギリス：中小：職員の一部、部員の大半

アメリカ：全般：職員・部員の一部

日本：中小：職員・部員の一部

その他：職員の一部、部員の半数

この属船雇用は、船員の伝統的な雇用形態であって、現在では支配的形態ではなくなってはいるが、自国人および外国人部員にあってはなお重要な形態であることには変りはない。日本は、終身雇用といわれるが、昭和56年度報告書に示めたように期間雇用あるいはみせかけの終身雇用として存在している。

このように、海運国の雇用形態は一国レベルでも、また職種・国籍の別においても、日本のように単一の形態をとっておらず、多様な形態を組合せて採用している。その相違は、その国の長年にわたる労使関係や船員需給状況の産物ではあるが、外国人より自国人に、部員より職員に、若年層より高年層に長期・安定雇用を提供しようとしていること、そして属船雇用から継続雇用そして会社雇用へ移行しており、より先進国ほどその傾向が強いことはあきらかである。しかし、それとは自国船についていえることであって、便宜置籍船の発達はそれを逆行させたことはあきらかである。そこでは属船雇用が支配的形態であるが、いわゆるキイ・マンについては継続雇用を採用せざるをえなくなっている。

そうしたなかであって、日本、イギリス、アメリカの雇用形態とその産業別制度は、きわめて特異といわねばならない。その他の国ぐには、船員組合からの制約があるにしろ、個別船主(グループ)が一義的に雇用問題を処理しうるし、雇用責任は船員に対してとれば良い。イギリスは、たしかに個別船主が雇用問題を自主的に処理しうるが、船主全体としては船員組合に

対して雇用責任をとる必要がある。アメリカは、個別船主がフリーハンドであるに対し、船員組合が雇用問題を処理し、また雇用責任を船員に対してとらざるをえない。さて、日本船主の船員終身雇用は、一般の企業や企業別組合におけるそれとはちがって終身雇用という制約がまずかかっており、その点で船員に対して雇用責任があり、また産業別組合の海員組合に対して個別船主としても船主団体としても雇用責任ある（制度として十分に確立・運用されているわけではない）。

このように、日本、イギリス、アメリカ、その他の国々には、その雇用形態の相異にかかわらず、最近の船員雇用の縮小をみるかぎり、どの形態であってもそれが可能であった。逆に、

そのことは、船員からみて、どの形態であってもそれ自体としては雇用安定は期しがたいということであった。ただ、アメリカそしていちおうイギリスの既存船員は他国に比べ、雇用保障を確保されているかにも見えるが、全体としてはその時どきの労使関係がかかわっている。しかし、どのような事態であろうと、個別船主はもとより船主全体としても、有能な船員を確保、定着させるには、長期的で安定した雇用形態を、船員に提供せざるをえないし、船員組合もそれに向けて活動せざるをえないことだけはあきらかである。

（昭和57年度「船員雇用の実態と制度の国際比較に関する調査研究」，担当者 篠原陽一，青木修次，小石泰道の一部である）。