

I. 国民の職業動向の多様化のもとでの船員職業の社会的位置づけについて — 若年層と船員職業 —

I-1 文献にみる若年層の職業観と船員職業観の概況

目 次

- A. 若年層の職業観の概況…………… 1
- B. 船員職業との関係…………… 4

はじめに

戦後の船員雇用の歴史を振り返ると、1945～50年までは戦時後遺症のため船員過剰、船員減少の時代であった。1950～65年までは、日本海運が戦前水準にまで回復し、その間、一時的な船員過不足があったものの、船員数が漸増し、次第に船員不足が見通された時代であった。1965～1972年にかけて大量建造・大量輸送の時代となり、船員需要は乗組定員の削減にかかわらずかつてなく増大し、かなり深刻な船員不足の時代となった。しかし、1972年以後、海運企業の海外進出のもとで一転し、船員数の減少、船員余剰、船員就職難の時代となったと、まとめられる。

しかし、昭和56年度の「船員需給と船員職業紹介の変せんに関する調査研究」(海上労働科学研究所)であきらかにされたように、1980年代後半において、外航、近海、内航の別なく、船員需要の増加は期待しえないものの、入・離職率の上昇や中高年船員と若年船員との大量入替えの必要から、大量の若年労働

働力の補充が避けられず、諸般の事情から海運企業にとって量的にも質的にもかつてない深刻な求人難と船員不足の時代を迎えることになるのではないかと、見通された。

そこで、昭和58年度から昭和60年度にかけて、「国民の職業動向の多様化のもとでの船員職業の社会的位置づけについて」という主テーマを選び、まず昭和58年度は「高学歴・高年齢化社会における船員職業の社会的位置づけ」を解明するため、主として若年層の職業動向と船員職業の評価を調査し、今後の船員給源の開発促進に関する資料を提供することとした。

それにもとづき、この報告書では、まず第1に、若年層の職業動向と船員職業との関連について概括し、第2に、全国4地区8校の男子高校生に対して実施した「進路選択と船員職業についての調査」において、高校生が船員職業をいかに評価しているか、さらに若年層が職業選択にあたって、どのような脈絡で船員職業を選択するかを中心に分析した。

A. 若年層の職業観の概況

若年層は職業あるいは労働と生活について、どのような意識を持っているかを、いくつかまとめてみる。

第1に、働く目的についてみると、日本の若年層は「働くことそのもの」26.9%、「余暇や趣味を充実させるため」40.0%、「社会に対して義務を果すこと」17.4%となってい

る。それに対し、アメリカの若年層はそれぞれ54.3%、28.9%、12.9%となっている。

次に、仕事と仕事以外の生活のどちらに、生きがいを感じるかについてみると、日本の若年層は「仕事」9.8%、「どちらかといえば仕事」28.2%、「どちらかといえば仕事以外」31.9%、「仕事以外」15.8%であり、アメリカの若年層はそれぞれ10.7%、14.3%、35.6%、27.8%となっている。アメリカの若年層は仕事としてその意義を認めるが、生きがいは仕事以外に感じている。日本の若年層は、仕事を余暇の手段としながら、余暇に決定的な生きがいを見出せない状況にある(文献①)。

第2に、生きがいは仕事か、仕事以外かについて、日本の20~24才台の若年層にあっては、仕事型は1967年の39%へと低下し、逆に家庭・余暇型は19%から39%に上昇している。勿論、若年層が就労年数を増せば、仕事型に移行するが、それを考慮しても最近、家庭・余暇型志向は強まっている(文献②)。ただ、外国との対比では、1983年日本の「どちらかといえば仕事」は27.9%であり、アメリカの29.2%、西ドイツの27.2%と格差がない。途上国とは対称的に生活重視型となっている(文献③)。

第3に、人のくらし方について、ここ10年間は大きな変化はないが、戦前の若年層とは対称的で、1980年では「趣味にあったくらし」56.5%、「のんきにくらす」17.2%、「金持ちになる」10.8%、「清く正しく」8.2%となっている。また、生きがいを感じるころについて、1970年は「スポーツ・趣味」43.3%、「友人や仲間」38.5%、「仕事」30.4%の順であったが、1980年には「友人や仲間」58.8

%、「スポーツや趣味」54.0%、「家族」17.0%、「仕事」16.5%の順へとかなり変化している(文献④)。

第4に、こうしたいわば人生観ではなく、より具体的に職場で生きがいを感じるころがあるかについてみると、日本の若年層は「ある」56.0%、「なし」34.2%で、アメリカの85.6%、12.6%にくらべあきらかに低い。生きがいを感じるころとしては、日本はアメリカにくらべ選択水準そのものが低いが、いちおう「やりがいのある仕事をやっていると思う時」55.9%、「自分のやったことが上司に認められた時」36.1%、「権限と責任を持たされた時」34.8%となっている(同上)。

第5に、従来、勤労者にとって重要な要素であった、今の勤務先でどの程度の地位まで昇進したいかについてみると、日本の若年層は上級管理職まで7.7%、中級管理職12.9%、下級管理職4.9%、現場責任者7.4%、昇進可能性なし10.1%、地位にこだわらない41.1%となっている。アメリカの管理職以上46.4%、現場責任者17.3%、昇進可能性なし18.7%、地位にこだわらない12.2%とくらべると、日本の若年層の昇進意欲のなさは歴然たるものがある(同上)。

第6に、それはさておき、仕事や勤め先への定着についてどうかをみれば、1970年から1980年にかけて、日本の若年層は「今のままでよい」は38.4%から48.4%と上昇したが、他方「仕事をかわりたい」8.6%→10.0%、「勤め先をかわりたい」7.3→8.2%と若干上昇している。外国との比較では、日本は「続けたい」23.8%と他国にくらべ高いが、「続けることになるだろう」を含めると57.9%で、西ドイツ68.5%、アメリカ63.5%にくらべ低

い。外国は日本とはちがいが、定着と転職がかなりはっきりしているが、日本の若年層は必ずずると定着しているにすぎない(文献③)。

第7に、そのことは引続き勤務したい理由についてみてもあきらかで、日本では「よそへ行ってもかわりばえない」41%、「他に適当な職場がない」36%、「仕事自体やりがいがある」27%となっている。それに対し、アメリカは「将来性がある」51%、「よい同僚がいて離れたくない」48%、「仕事自体にやりがいがある」44%となっており、日本の若年層の勤務先に価値を見出せず、それでいながら対外的に働きかけようとしめない、消極的な態度が良く示されている(文献①)。

第8に、職場生活の満足度は、1970年には「満足」16.1%、「まあ満足」45.0%、「やや不満足」28.3%、「不満」9.5%であったが、1980年にはそれぞれ23.4%、42.8%、27.1%、6.4%と満足度が高まっている。しかし、外国の若年層と比較すると、1983年では日本の「満足」14.0%、「やや満足」40.3%に対し、西ドイツは53.3%、32.9%、アメリカは69.8%、14.1%であり、きわめて大きな格差がある。日本の若年層は消極的な満足でしかない(文献③、⑦)。

第9に、それはそもそも今の勤務先に就職するにあたって、どのような事柄に期待し、その何れが実現したかである。まず、日本の若年層は外国にくらべ全体として期待度が低いが、期待の高かった事柄は「よい同僚に恵まれること」72.0%、「自分の能力が生かされること」57.9%、「よい上司に恵まれること」54.3%の順の選択比率であった。それが実現した比率も、日本は外国にくらべそれが低く、「よい同僚」73%、「自分の能力」47%、「よい上

司」55%である。これからいえば、積極的な満足を与えた程度は、「よい同僚」52%、「自分の能力」27%、「よい上司」30%という低調振である(文献①)。

第10に、まず、一般的な悩みや心配ごとについてみると、日本の若年層は「仕事」29.2%、「お金」28.3%、「就職」22.0%となっている。それに対し、アメリカは「お金」、「就職」、「政治」の順となっている。日本の若年層の職場生活の消極的な満足は、仕事にたえざる悩みがあることが基盤になっているといえる(文献⑦)。次に職場への不満の内容としては、男子は女子にくらべ「賃金待遇」、「将来が不安定」が多く選択されているが、男女計で1970年から1980年にかけて、「賃金待遇」が39.2%から35.5%と低下したのに対して、「仕事の内容」は20.8%から26.0%に上昇している(文献③)。

第11に、そこでその職場の不満に、どう対応するかについてみると、日本は「たとえ不満があっても我慢する」36.9%、「不満の解消に努める」46.8%、「やめて転職する」7.3%となっている。それに対し、アメリカはそれぞれ8.2%、68.2%、5.1%となっている。日本の若年層は、何もNHKの連続テレビドラマをみせられなくても、「おしん」もどきである(文献①)。

第12に、悩みや心配ごとがあったときの相談相手について、1970年には「母」46.1%、「近所や学校の友人」39.5%が多く、「職場の同僚」15.6%、「職場の上役・先輩」9.4%であったが、1980年にはそれぞれ40.3%、64.3%、11.1%、5.7%と変化し、友人との関係が強まり、職場との関係が弱まっている(文献③)。

第13に、職場不満の決定的な解消策は、転職・離職であるが、日本の若年層にあっては、

転職経験なしが69.8%で、アメリカの25.7%とまったく異なる。一般労働者の離職率が低下しつつあるなかであって、新規学卒者の離職率はあいかわらず高い。それでも、高校卒業業者では就職1年後には1970年卒19.1%、1979年卒17.8%、また就職3年後にはそれぞれ46.6%、41.1%と若干低下している。産業別にみると、1979年卒ではいままで全産業に対し、運輸通信業1年後32.1%、3年後35.5%、建設業24.2%、45.1%、卸・小売業20.7%、49.1%と高い。そして、中小企業ほど、若年層の離職率は高く、大企業との格差が強まりつつある(文献⑥、⑧)。

第14に、転職理由についてみると、日本の若年層にあっては「勤務先には不満がなかったが、私生活の都合」28.8%、「給料が低かった」20.5%、「仕事がつまらない」16.2%となっている。勤務先を変った結果、「非常によくなった」25.2%、「少しよくなった」43.2%となっている。それに対し、アメリカは「給料が低い」36.3%、「勤務先が将来性に欠ける」31.5%、「私生活上の都合」28.8%の順で転職し、その結果「非常によくなった」55.9%、「少しよくなった」26.2%となっており、日本の若年層が転職を真剣な職業選択としてとらえていないことが、良く示されている(文献①)。

B. 船員職業との関係

前節と同様に、海運産業が若年層を吸収して行くにあたって、最近の若年層の職業観がどのような点で有利であるか、逆に不利であるかについて整理してみる。

一有利な側面について一

第1に、船員職業生活は労働と余暇とが2分化されている。そこで、若年層の働く目的や生きがいを見出し方の状況から、労働を余暇の手段として割り切り、そして余暇を積極的に追求して生きがいを見出す層が、それなりにいると判定すれば、船員職業は恰好の対象ということになる。

第2に、家庭・余暇型の生きがい観が強まっているが、人のくらし方において「趣味にあったくらし」を多数選択していることを過大に評価していえば、特に外航船員の場合、長期休暇でもって趣味を他の若年層にくらべ集中的に満喫できるので、そうした志向の強い若年層は船員職業に魅力を感じることもなるかも知れない。

第3に、最近の乗組定員の減少と職務範囲の拡大あるいは船員制度の近代化によって変化しつつある船員職務は、陸上産業の細片化され、機構の歯車化された職務にくらべ、多種多様な構成をとっているため、それが若年層の「やりがいのある仕事」、「権限と責任を持された」仕事と受止められるならば、船内職場は魅力あると感ぜられるかも知れない。

第4に、船員制度の近代化によって、今後の船員は海技資格を順次取得することを予定されている。それは、若年層の昇進意欲の稀薄さと一面では相いれないものであるが、逆に船内には下位資格者のポストはつねにあるわけであるから、若年層がもつ「地位にこだわらない」という状況とそれほど矛盾しないので、そうした下位職を長年甘んじて受入れつつけてくれるかも知れない。

第5に、若年層の定着意識は、近年の日本経済の安定成長や若年層の消極的な態度の強まりのなかで、勤務先に対する定着意識や職

場満足も強まりつつあるので、若年層がいったん船員職業を選択すれば、従来とはちがって船員職業に対する定着率は高まるかも知れない。ただ、その場合、消極的な職場満足のもとでの定着しかないことは、従来以上に避けられなくなるとみられる。

第6に、逆の場合の想定の方が可能性が高いが、最近の若年層は勤務先で「よい同僚に恵まれること」を望んでいるので、たとえばいわゆる近代化船が同年代層の乗組員で構成されたり、気持の合った同年代層の乗船チームが編成されたりすれば、若年層の期待にそえるかも知れない。

—不利な面について—

第1に、最近の若年層はすでにのべたように、家庭・余暇型が強まりつつあるので、その労働と余暇あるいは家庭とが2分化している船員職業生活を好まないとするのが、妥当な見方である。陸上労働者とちがって、外航船員の場合、長期休暇があることが、余暇志向の若年層に魅力があるかにみえる。ところが、若年層の長期休暇に対する意識は、男子で「西欧のように休暇はできるだけまとめてとった方がよい」27.1%、「西欧のまねはする必要はない」13.3%、「それぞれの人が必要な時にとればよい」59.7%と、きわめて消極的である（労働省婦人少年局編『現代の働く若もの像』、大蔵省印刷局、1981. 1）。

第2に、最近の若年層の甘え構造の一環として、すでにみたように勤務先に期待する対象や生きがいの対象として「友人」がある。この「友人」は個人的なそれであって、集団的なそれではけっしてない。現在、船員の高令化状況が進みつつあるが、そうした「オゾンくさい」職場、同年代層がせいぜいいても

1人か2人の職場を選択するものであろうか、また長期に堪えられるものであろうか。事実すでに、たとえば外航2団体の1970～72年度の船員未経験者の採用数は7,060人であったが、その3年目の1972～74年度の24才以下の退職者は3,533人で、退職率は約50%であった。ところが、1977～79年度採用数465人に対して、1979～81年度の退職数は607人で、採用数を上回る激しさとなっている。

第3に、最近の若年層はもとより、船員養成機関の学生にあっても、職業的なアイデンティティが拡散しており、職業選択はモラトリアムの状況にあり、その選択した職業に対する期待度が低く、それに応じ満足度も低い。こうした職業に対するコミットメント（関与度）の低さのもとで、若年層はその職業に少しでも否定的な評価を持てば、それを選択しない。それでも、ある職業を選択してしまうと、「よそへ行ってもかわりばえない」とやり気もないまま、ずるずると定着する。すでにみたように、若年船員の場合、船員職業に問題が多いだけに退職という形をとる。特に、最近の若年層にとっては、職場不満としての「賃金待遇」が低下し、「仕事内容」が上昇しつつあるだけに、深刻である。

第4に、最近の若年層は一般的な悩みや心配ごとの相談相手に友人や母親を選んでおり、職場関係者はわずかしか選ばれていない。子供が職場に不満を持つと、親がすぐ転職の面倒をみようとする場合も少なくないと言われる。それでありながら、職場に不満がある場合「不満の解消に努める」とし、外国人と同様に「仲間と一緒に解決に当たる」53.1%と多い。これは建前とみられるが、船員職業の場合は何はともあれ、仲間が見出せないとなると、

不満を一時的にでも解消しようもないことになる。

第5に、最近の若年層はその職場満足が低く、職場不満があるにもかかわらず、ふんぎり悪くずると勤めている。その場合、賃金水準、友人・同僚、自己実現などが、それなりのバランス状態にあるといえるが、後2者がいちおう満足されていれば、賃金水準が他にくらべ少し低くてもその職場に定着することはかなりありうる。しかし、それらに不満があっても、賃金水準が他にくらべかなり高ければやはり職場定着するだろう。しかし、船員職業の場合、賃金水準以外の条件がいちおう満足されたとしても、トータルにおいて不満が強いので、賃金水準は陸上産業にくらべ相当高く維持しておくことが不可欠である(東南アジア船員のように)。ところが、現在はそうになっていないので、若年層を誘引しえないし、定着させえない。

第6に、船員制度の近代化は、一方で船員職種を単純化し、他方で昇進を多段階化し、その上で昇進と上級の海技資格の取得を結びつけた。今後、船員は上級の資格を次つぎと取得しないかぎり昇進はなく、いつまでもほぼ同じ地位、職務、労働条件に甘んじなければならぬ。すでにみたように、最近の若年層は昇進意欲に乏しいので、そうした単線化した硬直的な昇進＝資格制度を好まないことは火をみるよりもあきらかである。最近、若年層は各種の資格を取得するようになっていくが、それと新海技資格は別物である。

第7に、船員制度の近代化は職務拡大(ジョブエンラージメント)とそれにいまのべた資格制度を結びつけたものであるが、それは第1に学力・能力優秀な成績を持ち、第2に

仕事に生きがいを持ち、やる気のある若年層が、船員になってくれることを予定しているといえる。ところが、最近の船員養成機関には従来にくらべ成績下位者が多数入学している。それは、船員制度近代化が予定している人材とは、まったく逆相関をなしている。今後、それなりの成績上位者を受入れなければ、船員制度の近代化は海上の楼閣に終ろうというものである。そうではなく、少数の成績上位者が基幹船員となり、その他の船員を引っばって行けばよいとの意見もあるが、それは乗組定員の増加を必要とするし、その他多くの問題点がある。

最近における若年層の職業観の動向について、船員職業に有利か不利かを整理したが、全体としていえば不利な側面がはるかに強いし、そればかりか海運産業自らが船員制度の近代化によってさらに不利にしてしまったといえる。それはともかくとして、日本海技協会「外航船船員の職業生活意識(1983.1)」には、最近における船員志望者の質的低下と資質のよい若年船員の離職が指摘されている。ある船長は、自由意見として、今後「船員になるのは“落ちこぼれ”か“海キチガイ”だ」と記入している。なかなかうがった意見といえる。この意見にしたがって、なるべく「落ちこぼれ」を受入れないようにし、「海キチガイ」を受入れるようにするにしても、趣味としてではなく職業としての「海キチガイ」でなくてはならない。そうなるためには、船員職業についてアイデンティティが確立される必要があるが、それには陸上産業などにみられない不利な側面があるので、それについて真剣な自我の統合が若年層に求められる。それにより前に、船員制度の近代化で、船員

職業は混乱状態である。早い機会に、海運産業は今後どのような船員職業の構造となるか、それに応じてどのような職業適性を持つ若年層を需要することになるかを確定すべきである。それを確定しないで、優秀な若年層を採用しようと思うのは、無い物ねだりに終る。それはさておき、若年層が船員職業についてどう評価しているか、また船員に好意をよせる若年層はどういった層であるかを見ておく必要がある。それは、次章で分析される。

＜参照文献リスト＞

- ① 総理府青少年対策本部編『組織で働く青少年の意識』（大蔵省印刷局、1979. 2）。
- ② NHK放送世論調査所編『日本人の職業観』（日本放送出版協会、1979. 10）。
- ③ 総理府同上『10年前との比較からみた現代の青少年』（同上、1981. 8）。
- ④ 千石修、松原治郎監修『アルバイト白書—国際比較、いま明らかにする日米高校生像』（学生援護会、1983. 7）。
- ⑤ 『高校生の就職動機調査・1983』、『進学動機調査・1983』（日本リクルートセンター、1983. 9）。
- ⑥ 総理府同上『昭和58年版青少年白書』（同上、1984. 1）
- ⑦ 同上『世界の青年の比較からみた日本の青年』（同上、1984. 2）。
- ⑧ 労働省婦人少年局『昭和58年版勤労青少年の現状』（同上、1984. 2）。

I-2 男子高校生にみる進路選択と船員職業について

目 次

- A. 調査の概要…………… 7
 B. 調査の結果…………… 8

はじめに

船員志望者の減少傾向は海員学校、商船高専、商船大学など船員養成教育機関における受験出願人数、受験者数の経年変化にみるごとく、ここ10数年来まぎれもない事実として示されてきた。この背景には、海運業界の不況と新人の採用の手控えなど受け入れ側に帰因する事情もあったが、一方若者の職業に対する見方そのものが変化し、船員職業に対する志向が低下してきたことも十分考えられる。

そこで、男子高校生の職業意識の動向を概観し、船員職業に対する見方、感じ方を把握することを目的として「進路選択と船員職業についての調査」アンケートを実施した。

A. 調査の概要

1. 調査の目的：一般高校生の職業意識及び船員職業に対する意識・態度を明らかにすること。
2. 調査対象者：普通高校2年生男子（昭和58年10月現在）を対象とし、農漁村地域＝岩手県宮古市、内陸地域＝長野県松本市、港湾地域＝神奈川県川崎市、船員給源地域＝長崎県高来郡という4地域からそれぞれ2校を選び、1校あたり、80人前後を学級単位で選出した。なお、1地域2校の選定にあたり、