

## II. 国民の職業動向の変化と船員職業の社会的位 置づけについて — 船員職業の新しい枠組めをめぐって —

目次	
A. はじめに	13
1. 船員職業の新しい 枠組め研究会	13
2. 討論の課題の限定と経過	14
3. 主要な論点と報告書の 組立て	18
B. 提起された論点とその 問題整理	18
1. 提起された論点	18
2. 今後の問題整理	20

### A. はじめに

#### 1. 船員職業の新しい枠組め研究会

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を目的として、昭和58年度より3か年かけて、「国民の職業動向の変化と船員職業の社会的な位置づけについて」調査研究を行った。

昭和58年度は若年層の職業動向についてのマクロ的な分析と男子高校生の進路選択と船員職業に関する意識調査を実施した。また、昭和59年度は外航2船主団体の船員および海運関係者に、今後の職業、給源、雇用、管理に関する意識調査を実施した。

今年度は、最終年度にあたることもあり、海運・船員関係者と共同で調査研究を行うこととした。そこで、「船員職業の新しい枠組め研究会」（構成員、本節末尾参照）を設置し、次の目的と内容にしたがって調査研究を

行った。

＜目的＞ 高学歴・高年齢化と若年層の安定志向のもとでの、船員職業における労働力調達、教育訓練、雇用、就業に関する基本的枠組めを理論的に検討し、将来の船員給源の開発促進に関する資料を提供する。

＜内容＞ 昭和58、59年度の調査結果をふまえて、(1)若年船員の給源をどこにおき、どのような方法でそれを調達するか、(2)若年船員にどのような資質を期待し、それをどのような教育訓練で開発するか、(3)若年船員にどのような職業経歴を取らせ、それにあたってどのような雇用管理を実施するか。

＜研究会のメンバー（順不同）＞

代表 矢嶋 三策	日本船員福利雇用促進センター理事長
東 健一郎	日本船舶職員養成協会専務理事代行
都築 雅彦	日本船主協会海務部労務課課長
山岡 靖治	内航労務協会事務局主査
三宅 隆	全日本海員組合政策企画室
小島 敦夫	海洋ジャーナリスト
篠原 陽一	海上労働科学研究所主任研究員
小石 泰道	海上労働科学研究所主任研究員
青木 修次	海上労働科学研究所主任研究員

## 2. 討論の課題の限定と経過

### (1) 課題の限定

まず、その与えられた調査研究の目的に即するにしても、その内容は多岐にわたる論点を深めなければならないし、また時間的な制約、さらに補足調査の費用も計上されていないこともあり、可能な範囲に限定して調査研究を行なうこととした。

第1に、調査研究の内容のうち、今後の船員職業の枠組みがどのように展開されることとなるかについて集中的に討論し、その制度的なあり方については必要に応じて取扱うこととした。

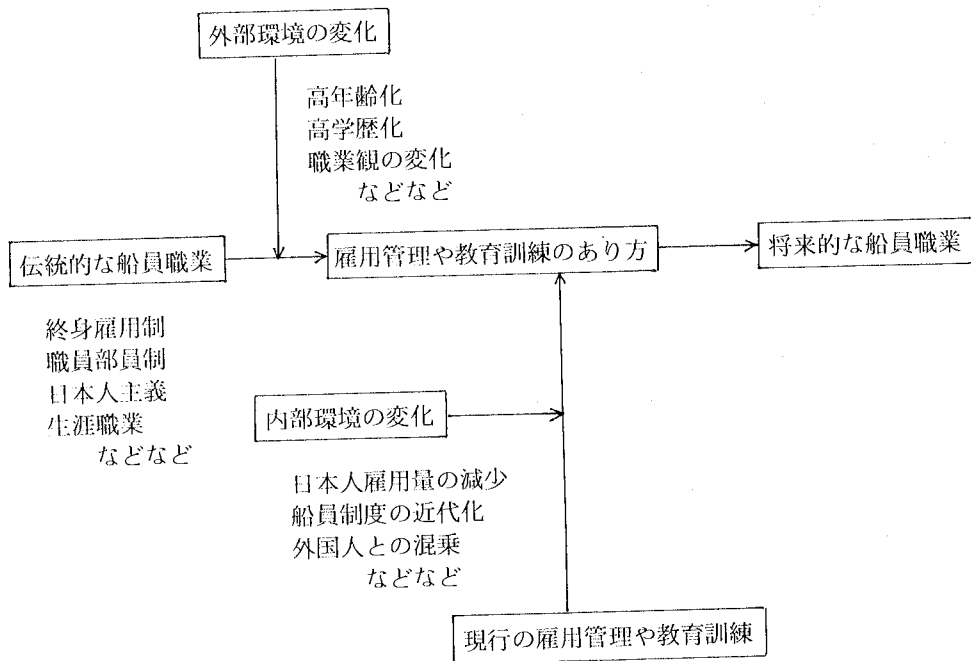
第2に、今後あるいは将来のというとき、その目標の時点や段階をどう設定するかについては、現在、船員職業がきわめて流動的な状況にあるので、当面の10年間とすることとした。

第3に、ここで船員いう場合、日本人船員ではあるが、そのうち伝統的な雇用関係によらずに、便宜置籍船などに乗組む船員は、特別な取扱いをせざるをえないので、今回はその対象外とした。

第4に、外航船員、近海船員、内航船員という区分があるが、乗組員数や就労体制、養成訓練などからみて、内航船員については乗組員数が10数人を下回るような内航船の船員を念頭におき、その他は一括して外航船員として検討することとした。

### (2) 討論の方法

まず、伝統的な船員職業が将来的な船員職業に転成して行くにさいしての見取り図「船員職業開発促進のフローチャート」（下図参照）を確認し、その上で「外部環境の変化」、「内部環境の変化」、「伝統的な船員職業」そして「将来的な船員職業」について、各委員がそれぞれ自らの判断や見解を出し合った。



船員職業開発促進のフローチャート

《将来的な船員職業1》

大分類	中分類	項目
職業特性		船員職業の自己完結性，離家庭性，離社会性は解消する方向に向かい，陸上一般職業の労働体制に限りなく近づくが，全く無くなることはない
労働需給	雇用量の見通し	外航，現在の1/3～2/3，内航，横ばい 雇用量の減少に歯止めがかかる（物流に大きな変動はない，UNCTADのトレードシェア，国際規制の強化，労働組合や批判勢力の伸張） 産業構造の変化に対応する輸送形態の変革
	外航船員	海外売船は高水準で続く 新造船はあるが，船舶の絶対数は減少し，増加に転ずることはない 近代化船が新造船の中心となるため，雇用機会はさらに減少する 外航（特に外労協）は離職者の補充を極力抑え，最小限の新規採用とどめているが，この傾向は続く
	内航船員	減耗以上に，余剰船員が創出される傾向が続くと見られる 船舶の隻数は減少傾向にあるが波動性があり，確たる見通しはない 合理化をどの程度すすめるか，近代化をどう外航にフォローするか，わからない点が多い ただ，明らかにいえるのは，機関部の職員を部内昇進でまかなうことはできず，現状では早い機会に機関士不足となると思われる 離職者補充を極力抑える傾向が見えるが，不足職種についての入離職率は高い 水産高校，海員学校，漁船船員もあるので，内航船員になり手がなくなることはない，それらがなくなっても一般高校がある 内航船員の大部分は陸上山出しであり，不足すればそれをひきつけるまで，労賃が上昇しよう
	雇用の動向	外航の入職傾向は現状の形で推移するのではないか 商船関係教育機関の学生等の定員がゼロになればともかく，減少する程度のものであれば，新規採用はつづけられ，中高令者の整理をすすめるのではないか
	海事PR	中高年者のうち機関士は条件がそろえば，内航にふりむけられる 船員職業への理解と認識を深める
	給源	内航海運の中小，零細性はなかなか脱却できず，労働移動ははげしい 伝統的な供給源などの特定の高校と結びつきを深める
	求人傾向	船員の供給は，海員関係教育機関の養成規模を縮小すれば，不足する 商船系学校が教育をやめても，水産系学校が学校教育の一環としてつづく限り，船主は水校新卒者を採用し，中高令者との新陳代謝をはかる。 したがって，求人主導の雇用動向がつづく
	船員調達	船員志望者の意識状況も，外航運航主力企業の新卒採用が中止にならない限りは，大きな変化は生じないのではないか 会社別あるいは団体別に，船員志望者の給源を開発する 一般教育機関出身者の依存は安全確保を阻害する
教育訓練	10年くらいの長期需要予測を行い，需要減があっても養成数は確保する 外国人船員の安易な導入はすべきでない 船長職まで昇進することを前提とした産業別教育訓練・職歴開発計画を確立する 少数精鋭乗組員の養成システムの確立 教育機関と就職先との関係では，商船大学：陸上，中核船社…陸上管理者，商船高専：系列専業…船員，海員学校：外航，内航船員 職・部二重形態の見直し，生涯教育的制度の確立 技術的再教育と併せ，社会的な側面の強化（海事法制，行制，海運経営等への理解強化）	

《将来的な船員職業2》

大分類	中分類	項目
職業経歴	雇用形態	雇用規模や職種によっては、終身雇用と期間雇用、会社雇用と共同雇用の組合せとなる 包括雇用契約 定年雇用 内航では、若者の価値観の変化から、期間雇用、臨時雇用が増加する 外航の運航主力企業では、終身雇用は建前としてつづくのではないか 内航は機関士の不足を近代化投資によってしのがない限り、その受け入れのため、企業雇用からグループ雇用に変わり、そのため協約面でも企業雇用とグループ雇用の2本建になるのではないか
	雇用配置	ライフステージによって海上勤務と陸上勤務を組合せる制度を確立する 陸上労働との一環のなかで海上労働が行われ、3年海上勤務、3年陸上勤務の繰返し、あるいはある年数海上勤務、あとは陸上勤務となろう 女子労働力導入可能な分野に検討
	職業移動	海陸間移動(再移動)、企業間移動、職種間移動を容易にする 一部職種(ケイタリング、通信)における陸上職域との相互移動 海上諸資格、労働実態と陸上勤務との完全な統一化
	職位昇進	定員数や船員の社会的地位との関連で考えることが大切 年功序列でなく勤務評定や取得資格にもとづく昇進システムを開発する 実務経験を重視する職位制度の検討
	外国船雇用	外船指向は、それほど変化はないと思われる、かりに、4級から3級への資格取得の便法が設けられても、言語障害等のため大量の外船指向は望めない 外船は、若年者の就学、就職選択の際のチャージング・ポイントとするには無理がある
	就業形態	職種構成
職務分担		包括職務制ではなく、主職務と副職務に再編成する 各職業務のマニュアル化 入港中のフリータイムの確立
職場配置		未組織、小手内航では、大手会社、海員組合の雇入職種と船内職種一はなく、雇入職名と船内職務をこだわらない思想である 国内海外の乗船希望船種を募るほか、固定配乗、グループ配乗制を実施 拠点運航に対応するバック配乗の検討(整備、荷役)
職業適性	一般適性	基礎学力は高卒以上 現行の高船高専程度で良いが、外内航別に海技免状を一本化する その上で、3-5年毎に講習を受けさせ、上級資格を与える
	特殊適性	協調性、適応性 どのような職務でもこなし、またどのような事態にも対処できる能力 船長まで昇進できる能力を持っている 国際感覚 管理者能力

《将来的な船員職業3》

大分類	中分類	項目
雇用条件	労働条件	優秀な若年層が入职・定着しうる魅力ある労働条件を設定する 海陸比較の合理的な検討、位置づけ
	社内評価 勤務評価 福祉	二重身分制（職・部）の廃止 長期定着者、多資格取得者に、賃金、休暇、年金を優遇する 家族便乗ではなく、家族同乗制度を確立する 家族対策の見直し（総合相談窓口など） 健康管理システムの充実、精神衛生面への配慮 供食・調理システムの科学的検討
生活文化	情報提供	より多様な文化的情報の質・量両面の充実 文化面での支援システムの確立
	海上余暇	集団レクリエーションの検討 個人的余暇活動への条件整備
	休暇生活	地域社会との結びつきのあり方 健康管理、ボランティア活動、能力活用等の受け入れ体制
就業環境	海陸の統一 船内設備 公共設備	安全対策、基準、施策の実効対策 船内設備（食、住、文化）面の改善、衛生設備の見直し 港湾の人的側面の見直し

各委員から文書で提出された判断や見解は、実に400件を超え、それを分類・整理したところ、中分類でも80項目となった。そのすべては、紙幅の関係で、掲載できない。ここでは、「将来的な船員職業」に限って、紹介する（次ページ参照）、それらは、「こうなるだろう」という見解から「こうあるべきだ」とする見解にまでまがっている。

そこで、研究会としては、その性格から、何か特定の認識や方向を固めるというのではなく、各委員の判断や見解がどの程度一致するか、それとも一致しないかを確認し合うというかたちで討論し、海運・船員関係者が政策を立案したり、あるいは実務を遂行するにあたって、いくつかの選択肢を提供することができれば、所期の目的は達せられると判断した。

### 3. 主要な論点と報告書の組立て

#### (1) 主要な論点

将来的な船員職業の枠組みをめぐる諸項目について、様々な認識や見解が出され、討論されたが、その主要な論点はおよそ次のようなことであった。

第1に、今後の船員労働需給について、明かす見通しがあるわけではないが、その見通しが立てられないところに、船員職業のすべての困難があるとされ、労働需要は経済論理からみて回復する見込みはないとする意見から、社会論理からすればある時期において歯止めがかかるとする意見がみられた。

第2に、今後、船員の供給は確保されるかについて、その需要が喚起されれば、従来の経験からそれなりの供給があるとする意見から、最近の若年層の職業選択や進路指導の状況からみて、何らかの給源開発を行わなければ、供給不足に陥るとの意見がみられた。

第3に、今後の船員職業の枠組みにとって、船員制度の近代化は決定的な要因であるだけに、それをめぐり、たとえば船内、社内に統合職と専門職をどのような構成で配置するか、伝統的な職員部員制はなくなって行くとしても昇進や資格をどのように展開させるかなど、多くの問題点が指摘され、その仮設像について理論的・実務的な再検討が必要であろうとされた。

## (2) 報告書の組立て

こうした討論の成果を報告書としてまとめることとなった。しかし、すでに述べたように、何か一定の方向づけを与えることを目指したわけではない。そこで、この調査研究が海運・船員関係者との共同研究であること、また所内委員においてはすでにいままでの報告書などで意見を発表していることでもあり、所外委員の論文を中心に編集することとした。ここでは、その要約が行われている、最終章のみを摘記する。

## B. 提起された論点とその問題整理

### 1. 提起された論点

6人の外部委員にそれぞれのサブテーマで分担執筆を願ったわけであるが、ここにまとめとしての観点から、それぞれの論点を概略を掲げる。

#### (1) 船員需給、雇用安定とそれらの条件

##### a. 「外航船員の需給の現状と今後の見通し」(東委員)

①船腹量の減少と1隻あたりの乗組員数の削減によって、外航船員の雇用機会は減少している。これとの対応として新規採用者に対し退職者超過となっている。その補充率は職

員が38%なのに対し、部員では12%に過ぎない(最近5年間の平均)。

②労働力構成を年令においてみると、老令化(高令化)が目立っている。とくに部員層の方が年令が高い(筆者注:この資料でみると、今後の新人採用が横ばいに推移すると、10年後も相変らず平均年令は高い)。

③海造審の審議過程の中で、外航船主2団体について推計された結果では、昭和65年度においても6,400人の余剰船員が存在しているとされている。雇用機会の拡大は期待できないが、現状程度の新人採用はつづくともみられる。現状は職員100~200人、部員100人程度で推移している。

④外航船主2団体以外の船員については、船員を保有しない企業の船腹をふくんでいたりして、船員需給推計の手がかりとなる資料がない。

#### b. 「外航船員の雇用の安定と対策」 (三宅委員)

①船員の雇用不安は、石油ショック以後の世界の産業構造の変化と、これを契機とした内外の海運構造の変化に由来する。とくにF O C船などの跳りょうなどによる慢性的な船腹過剰が根源となっている。

②雇用対策として次の7項目をあげる。

雇用の実態調査 — 未組織船員など統計の不備を解消

過剰船腹の規制と削減

近代化船の増強

船員の計画的な養成をはかる

部員対策を積極的にはかる — 例えば共同会社をたて、労務や整備の支援チームをつくるなど

船特法の一部見直し — 遠洋航路の船員も

加えよ

雇用促進センターの拡充強化

c. 「内航船員の職業環境と雇用の展望について」(山岡委員)

①内航船員は職業集団としての凝集性をもたないので、自らの職業論は成立し難い。船主は船員関係法規等に違反しない限りにおいて、自主的に多様化をみせ、業界内部の統一的な規制に欠ける。

②内航船員論は内航海運論とならざるを得ない。長期にわたる不況によって、内航船主は極度に疲労しており、このままでは来るべき船員不足時代を乗り切れないであろう。そこで先ず船腹調整となるだろうが、その後の姿は予想困難ではあるが、次のようなものがあるだろう。

零細業者が淘汰が波及し、荷主系列などの結合によって大手が誕生する。

内航海運VANによって各船が通信端末をもつようになり、オペレーターが消えてゆく。

このうちVANの発展性が注目されるが、乗組員数の合理化は、技術的には4人船が当面の限度とみられる。そこにどのような船員が配置されるかは、予想困難である。

(2) 船員制度近代化と今後の船員職務、構成、資格について

a. 「船員制度近代化による船内職務の変化とそれによる今後の問題点について」(都築委員)

①近代化実験も16名以下のC段階が検討されるところまで来たが、今後ますます乗組員各人が船内全体の状況把握をし、個人的判断で対応できる能力を必要とするようになってゆく。将来的には全員が当直限定資格以上のレベルを有する必要があると思われ、数回に

わたって上級資格を取得してゆくことになろうから、有効な教育システムの確立が望まれる。

②伝統的な3人3直制から、5人で連続8時間以上の休息時間がとれる就労体制も可能となろう。

③近代化の進度がすすむにつれて、次のような関連問題の解決が必要となろう。

船舶の艤装仕様の統一と慣熟期間への配慮。業務の陸上移管の推進。航路条件別の近代化対応。

④将来の外航船乗組員のイメージ。業務内容が現状から大きく変えることはないが、全員が運航士3号職以上というように、平均レベルが高度化しよう。また、陸上勤務も長くなり、それを含めた技術内容・レベルの検討が必要となろう。また乗組員数については10名前後が限界となろう。

b. 「船員制度の中における部員のあり方」(小島委員)

①現職部員のうち30%ぐらいの者が、運航士取得可能の能力をもつとみられている。これらに対し、部員経歴を重視した取得方策が望まれる。当面は外国籍船への職域開拓策として、恒久的には経歴重視の進級や資格取得制度について検討をすすめる必要がある。

②職員・部員の二層構造制は、早晚改革されるべきであろう。これに関連して、海員学校卒や高校卒の海技資格取得機会の拡大、労務管理上の部員差別の廃止、事務部員の資格水準の引き上げ、部員の研修システムの充実などが図られるべきである。

c. 「今後の海技資格のあり方について」(矢嶋委員)

日本人船員の信頼性を保ちつつ国際的に通

用する simple で practical な資格制度を目標として、今後の改革をすすめるべきである。S T C W条約とわが国の現行資格制度からみると、次のような点が問題となろう。

①航行区域による資格の4区分は、果してどのような知識・技能上の必要によるものか。

②トン数区分による資格区分は、果して意味があるか。S T C W条約の考え方の方が正しいのでは。

③海技資格の内容は、船員養成教育の内容の進展と密接に関連してきた。即ち明治初期においては、プラクティカルな教科内容であったものが、その後の科学技術の進歩と教授側の知識の専門化につれて、教育水準が高まっていった。この変化に海技試験も歩調を合わせてきたとみられるが、海技資格はその資格制度の構造からいつでも、学校教育の内容や水準とは異なったところがあるのではなからうか。

④英国のように、Officer・Engineerの資格と船長機関長の資格を分離した形にすれば、近代化船のみに通用する当直限定というような不自由な資格を作らなくともよいのではなからうか。

⑤S T C W条約は最低基準であるから、日本の国内資格の水準が高すぎると、かえって国際的な職域を狭めてしまうことが起る。

⑥陸上資格との互換性をすすめるためには、船内職務の実体を証明する制度をつくる必要がある。

## 2. 今後の問題整理

以上で提起された論点を曲りなりに要約したことにして、整理に移ろう。

### (1) 職業問題と労働問題

①職業とは何か 多面的にとらえ得よう

が、この報告書では海技資格の区分や職務にまで言及しているので、職務分析的なとらえ方が有用であろう。即ち、類似の“仕事”と責任の集合を“職種”（あるいは職務）とし、多数の“職種”のうち仕事・技能・知識などが共通しているものをくくって“職業”とする。このような概念における“職業”は職業分類における単位職業に通ずる。従来の日本標準職業分類では、航海士と船舶機関士は異なる単位職業として分類されてきた。

②職業観 職業に関する価値観であるが、現代は職業観がゆらぎつつある時代、拡散した時代である。58年度の調査は高校生の職業一般に対する職業観を問い、その中で船員職業という特殊な職業のそれを位置づけようとしたものであった。また職業観は職業のあるべき姿に対する考え方が中心となる。この意味で、59年度の調査では現職船員や船員関係者の船員職業観を問い、本年度の報告書は研究会メンバーの船員職業観を記述したものとすることができる。

③職業の質的变化 生産技術の発展などによって“仕事”が変化すると、その集合としての“職種”の内容が変化したり、新しい“職種”や“職業”（主に新しい専門職）が誕生する。この質的な変化の側面が、“職業の変化”である。

④職業の量的変化 これは“職業構造の変化”と呼ばれる。“職種”や“職業”の就業人口の構成であるが、これには産業間の構造変化と特定の産業の内部構造の変化とある。いずれにしても“産業構造の変化”は職業の質と量の両面に変化をもたらす。

⑤職業問題と労働問題 さて、将来に向っての船員問題をとらえるに当たって、一つの



仮定をおいてみる。当面、先ず船腹と船員の減量がすすめられ、その後適正船腹と新しい「職業」の船員による新秩序を目標に、ひとびとの努力がなされるものとする。この変貌は直列的に進めることはできず、生物の代謝のように擬生物的にしか進められない。前段の船員問題はより労働問題的となり、後段に関するそれは、より職業問題的となろう。現職船員にとっては前段の方がより重要かつ切実な問題であろうが、58・59年度の調査報告にも明らかなように、後段の方の問題をとりあげてきた。各委員の論述のなかには雇用対策など前段の問題も取りあげられているが、ここでは、問題が拡がりすぎるし、3カ年間の調査研究課題を一貫させる点からも、以下後段の職業問題——職業観にしばることとする。

## (2) 産業構造の変化と海造審答申

### a. 産業構造の変化

外航海運内部の構造変化については、国際および国内について三宅委員がとりあげており、紙面がないのでここではくり返さない。また内航海運については、山岡委員が将来の構造変化について述べている。ただその山岡委員は、「内航船員論は内航海運論とならざるを得ない」という観点から論述しているが、既述のように、産業構造の変化は職業の質量の変化をもたらすので、外航海運においても同様であるといえよう。即ち「将来の海運のあるべき姿」を論ぜずして、「将来の船員のあるべき姿」即ち船員職業観は帰結し得ないであろう。

### b. 海造審「今後の外航海運政策について」

①昭和59年4月、運輸省海運局は海造審に

対し、次のような6項目にわたる検討事項案を提示した。

1. 日本商船隊の規模及び構成、
2. 海運企業経営の活性化及び合理化、
3. 集約体制の見直し、
4. 定期航路運営体制の見直し、
5. 政府の施策のあり方、
6. 海運に対する国民の理解の増進

②59年8月に出された中間答申は、外航海運の国際環境（海運産業構造の変化）を分析した上で、今後のわが国海外航海運政策は、「海に浮かぶ経済大国」に必要な海上輸送力の確保を基本とすべきであるとしている。「（その）安定輸送力の保持は……我が国の経済的安全保障上極めて重要なもの……我が国商船隊は……日本人船員の乗り組む日本船を我が国商船隊の中核として位置づけるべきもの」で、そのための所要施策を講じていく必要があると述べている。つづいて商船隊構成のあり方や規模の見通しとともに、日本人船員の役割についても論述している。（注—この中間答申が船員問題に言及してゆく文脈は、結果においてわれわれのこの3か年にわたる調査報告と係わりの深いものとなったが、紙面の余裕がないので、残念ながらここでは転載を割愛する。）

③これに対し、60年10月に出た最終答申は、海運企業の集約体制と定航運営体制に紙面を割き、これに過剰船腹問題をふくむ国際海運新秩序への関与の必要と国民の海運に対する認識・理解の強化を謳っている。しかしながらこの最終答申は、海運集約体制の緩和と企業の自助努力についての国家経済的合意を当面の力点としたもののように解され、その他の個別課題の具体策は先送りされたようである。これに対し全日海などは、「雇用対策を

中心とした船員政策”を残された重要課題として指摘している（参考：海員組合「外航海運と日本船員」昭60）。このような観点で見ると、最終答申も“第二次中間答申”的であるととも、第一次の中間答申と併せて読みとるべきであろう。

④中間答申における小項目「日本人船員の役割」において、今後の日本人船員に求められるものは、「近代化船（注. この答申では近代化船という用語が使われている）を運航するより高度な船舶運航技術者であると同時に、その有する技術を単に船舶の運航にとどまらず、営業、情報システム、船隊の管理等海運企業経営に必要な諸部門に活用できる技術者でもあることと考えられる。」としている。そして「将来の船員の年令構成を勘案しつつ、若年労働力の導入を行い、……優秀な海技技術の継承を図っていく必要がある。……このため船員教育制度の質的な充実改善を図るとともに、船員制度近代化を推進するための再教育訓練については、特に考慮する必要がある。」と、極めて注目すべき文脈となっている。

仮設の船員像による段階的実船実験と船舶職員法改正の一連の船員制度近代化施策の方は、“船舶乗組員”の枠をこえないのに対し、この中間答申の方は、かなり大胆に巾広い“技術者”を想定させている。またこれらはともに“将来のあるべき姿”の職業問題に重点がおかれている。一方、海運大手のなかで、陸上職業への転換教育や船員雇用の企業分離化など“動き”が出てきている現在、雇用対策を中心とした労働問題の政策を検討する“場づくり”も急がれる。

### (3) 職業構造の変化

さて、この報告書の各パネラーが提起した論点を中心にした問題の整理に移ろう。

①産業間職業構造の変化の基調は、第三次産業人口の増加傾向である。その増加した職業人口のなかでは、少くとも二つの変化がみられる。一つは、理工科系の学卒者などが、セールスエンジニアやシステムエンジニアなどとして流入している点で、これは“他産業の職業の流入”である。いま一つは第三次産業内における新しい職業の誕生である。とくに短大が学校制度のなかで確立し、専門学校が定着したのを背景にして、主として女子が活躍するカタカナの新職業がぞくぞく誕生している。これは職業構造の変化にともなう“職業の変化”である。

一流大学を指向しない若者層の進路指向のなかでは、このような“新職業”に人気があり、これはまた58年度の高校生調査から出てきた余暇志向や血縁・地縁のなかで暮そうとする職業観とも符合するものであろう。従って人気の劣えた“旧職業”（伝統的職業）である船員への若者の導入は容易ではないであろう。58年度報告の後段では、その具体策が述べられているが、さらに“あるべき姿としての新船員職業”を求める努力を要する。

②新船員と年令構成 東委員の提示した現職船員の年令構成によると、10年後も依然として平均年令の高さは解消されそうにない。中間答申がいう「将来の船員の年令構成を勘案しつつ、若年労働力の導入」を行って、「優秀な海技技術の継承を図る」とは、前項で述べた若者をひきつける職業像をつくる努力とともに、海運企業が現状以上に新人を採用していく努力が要請されるわけで、この面では

既成船員の雇用対策（年令構成の適正規模化）が積極的にすすめられる必要がある。

採用人員（養成規模）上注意すべきことの一つに海上離職率がある。海洋会の調査（海洋744号，昭61）では，昭和23・24年の旧高等商船率で海上就職者のうち，一航一機まで昇進した者は60%で，船機長にすすんだ者は50%，さらにこの船機長のなかには短期間しか執職していない陸勤者もふくまれている。これが中間答申がいうように，海上職以外の職域でも活用できる技術者を“あるべき姿”とすると，その人数分を見込まねばならないだろう。このように需給計画（需給対策）は年令構成の適正化が重要課題となる。

③海運産業内の職業構造変化については，さらに統計資料の不備の問題がある。日本人船員については，東・三宅両委員の指摘があるように，丸シッブやF O C船に乗り組む外航船員や内航船の“未組織船員”などについて統計的資料が不備である。また外国人船員をふくめた職業構造の分析及び資料化も必要であろう。

#### (4) 職業の変化と文化論

①“船は国家なり”戦後の復興から久しく“鉄は国家なり”という言葉が人口に膾炙していたが近年はこの言葉も死語になりつつあるという。こうした産業文化論に立つと，船（外航船）も鉄とはニュアンスの違いはあるものの，昔も今も“船は国家なり”であったといえよう。海造審の中間答申は「（外航海運は）我が国の経済的安全保障上極めて重要なものである」とし，「日本人船員の乗り組む日本船を我が国商船隊の中核として位置づけるべきもの」としているが，さらに「国際紛争等による船腹の需給の逼迫その他の緊急

事態において最も信頼し得るのは，やはり日本人船員の乗り組む日本船である」という文脈がある。昭和20年の終戦まで船員職業はこれに沿った職務を負い，船員もそのような意識に立った職業文化を形成していた。戦後40年間制度としては消えていたが，既成船員の意識の中に今日なおそのような文化意識が一部にしろ残っている（わが国や国民は船員の苦労に報いてくれないといった職業意識などがそれであろう）。

②中間答申のように国家的緊急時の対応まで踏み込んで考えるなら，その方策として必要最少限の船舶乗組員の募集と養成について特別の制度を設けることも考えられよう。ただし，歴史の歯車を逆に回転させないとすると，その具体策については十分な検討が必要であろう。

③さらに中間答申でいうところの“中核となる日本人船員”と「日本人船員の役割」の項で述べられている“海運経営で広く活用できる技術者”が同一職業（人）であり得るかも検討を要しよう。さらには“中核船員”と海外派遣船員とその間を往来するマージナルな船員といった区分もあり得る（雇用形態からは終身雇用，期間雇用の区分もある）。いままでは船員と同種同質のものとして対処してきたが，これをいくつかの異種職業に区分することは是非論も必要であろう。

④将来の船員需給見通しには，こうした区分別の職業構造試算をし，個別の“新船員”の需給計画を必要とするのではなかろうか。その上で“国家的緊急時”の“新船員”確保がおぼつかないとするならば，前述のようにその分については格段の対策を要することになる。最終答申の後段においても「国民の

理解の増進」を掲げているが、従来とられてきたような海事広報手段の多少の強化で、必要な質と量の若者を集め得るかどうか。明治以来終戦まで識者や学生が地方の旧制中学などに出向いて船員勧誘の講演などをした記録が散見される。そこで語られたのは、「海国日本」や「船は国家なり」の産業文化論や職業文化論であった。今日の文化論はどのように展開さるべきであろうか。

#### (5) 職業の変化と資格

##### a. 船舶乗組員の主務は熟練的技能

①職業の“質的”変化は、産業構造の変化や生産工程の変化（機械化・自動化など）から生ずるが、一つは職務内容の変化であり、二つには新職業の誕生であろう。前者については、一般には熟練労働の解体にともなう職務内容の変化と捉えられるが、とくに交通労働においては新たな熟練労働を指向するのではなかろうか。“近代化船”の乗組員は“単位職業”の統合ではあるが、職務内容の横断的統合で、新職業とはいえない（ここでいう新職業は、主として技術の発展によって生じた新しい専門職のようなものを指す）。

②すべての職業には“資格”がともなう。国籍、性別、学歴などもすべて資格の一部である。従って“職業のあるべき姿”（職業観）は“資格”をもってその職業像のかなりの部分を論ずることができるであろう。この報告でも、都築・小島・矢嶋の三氏とも船舶乗組員の資格についてその紙面の多くを割いている。その中で、矢嶋氏は「シンプルでプラクティカル」な海技資格体系を主張し、小島氏は「部員に経験歴を配慮すること」と、「恒久的に経験重視の資格制度へ」を主張している。実際に“近代化船”の実験に長い年月を

かけているのは、それが筆者のいう“技術化”（技能の技術への転化や中進技術から先進技術への転換）だけで終らず、新しい技能体系への習熟を必要とする側面もあるためであろう。また海技資格体系そのものが、経験の細かな積み上げ方式となっている。

③学歴を基本資格としない免許制度は、交通産業のその特色でもあろう。そして船舶と航空機は国家資格が課せられているが、私鉄は養成訓練まで企業内にまかされている。また航空機の乗務員資格試験の内容は、まさにプラクティカルで職務上必要な知識・技能に限定されているとみられる。海技試験はこれと反対に広範囲・高水準となっている。矢嶋氏の主張のように、船舶乗組員の資格を熟練的技能重視のプラクティカルなものとすると、文部省教育との関係や部員登用など諸問題の解決が見えてくる。逆にその場合は日本人船員の国際的優秀性とか、中間答申にいう“海運経営の技術者としての活用”が保持できるだろうか。職業資格論争はさらに検討の巾を広げ煮詰められなければならない。

##### b. 新職業と資格

①前項の後段に引きつづいてみると、そこに新職業の生まれる余地があるだろうか。矢嶋氏のいう Extra Master はこれに該当する主張のようであるが、都築氏が「陸上勤務を含めた技術内容とレベルの検討が必要」というのは乗組員資格を指しているようである。

②新職業は被雇用か否かに拘らず、主として伝統的なプロフェッションに対するニュー・プロフェッションである。国家資格をもった専門職が成立するには、その有資格が独占できる新たな職務内容が確立できなければならない。プロフェッションでない者は一般の

ビジネスマン（trade）であり、国家資格制度はともなわない。中間答中の“海運経営の技術者”や想定される陸上支援要員などに国家資格が必要かどうか、新たに論ぜられなければならないだろう。

紙面の量的制約もあり、問題の整理も行き届かないところがあるが、斯界においては、従来異論を抑制するような気風があるが、批判や異論は“あるべき姿”をより明確に、よ

り妥当なものにしてゆく重要なプロセスの一つであろう。これらの提起された問題の検討がさらにすすめられることを望むものである。

（昭和60年度「国民の職業動向の変化と船員職業の社会的位置づけについて—船員職業の新しい枠組みをめぐって—」，執筆担当 篠原陽一，小石泰道の部分である）。