

I-2 内航船員の需給動向と職業移動について

目 次

A. 内航船員の就業構造と意識に関する調査	18
1. 調査の概要	18
2. 調査結果の概要	18
B. 小型内航船船主の雇用と経営に関する調査	26
1. 調査の概要	26
2. 調査結果の概要	26
A. 内航船員の就業構造・意識に関する調査	
1. 調査の概要	
(1) 調査の目的	
当調査は、内航船員の労働と生活の実態及び就業意識を幅広く把握し、今後の雇用動向および職業・仕事の魅力化の方途を検討するための資料を提供することを目的としている。すでに昭和59年度において「就労実態調査」が、また昭和60年度においては「生活時間構造調査」が実施されているが、これら実態調査を補完するという含みもある。	
(2) 調査の方法等	
a. 調査対象者：100G/T以上700G/T未満の内航船に乗組む船員（船主含む）。	
b. 調査票の配布と回収：運航業者の用船隻数を参考に29社選定し、1社当り5～10隻の対象船として調査票を一括送付し、運航業者が任意に選んだ対象船に手渡し又は郵送した。回収は、対象船から直接当研究所宛に郵送するという方法をとった。	
c. 調査期間：昭和61年8・9月	
(3) 回収の状況	

運航業者29社に1社当り5～10隻宛送付した。1隻当りの調査票部数は199G/T4部、499G/T7部、699G/T9部とした。合計250隻約1,550部を送付したが、全船に調査票が届いた否かは不明である。

9月末日現在、186隻、992人の有効資料を得た。回収率は隻数で74.4%、回収数で64%であった。

2. 調査結果の概要

(1) 調査回答者の乗船している船舶の概要
鋼材船を主体とする貨物船が全187隻中82隻(44%)と最も多く、次いで油タンカー55隻、ケミカルタンカー28隻が続き、これら3船種で165隻、全体の88%と9割弱を占めている。これらの他は、石炭・セメント船10隻、LPG船9隻、その他3隻である。トン数(G/T)別では199トン級51隻、299トン級2隻、499トン級85隻、699トン級49隻である。母集団の構成比率からみると、当調査対象船は499トン級比率が大きく、199トン級比率が小さい。199トン級51隻のうち32隻、6割は貨物船(鋼材船)であり、またケミカル船28隻中18隻は499トン級であり、699トン級10隻のうち8隻は石炭・セメント船で占められるなどの特徴も示されている。

乗組員数(定員ではない)は、トン数と対応し、199トン級では3,4人、499トン級では5～7人、699トン級では7,8人に集中している。

なお、全日本海員組合との労働協約を結んでいる船(組合加入船)と結んでない船(非加入船)はそれぞれ44隻、113隻であるが、不明30隻のほとんどが非加入船であると想定

され、概略両者の割合は1：3となる。(表1

・2)

表1 集計対象船の属性(1)

単位=隻

船舶属性 (1)	船 種					ト ン 数				乗 組 員 数										計
	油 タン カー	ケ ミ カル	L P G	貨 物 船	石 炭・ セメント その他	199 ト ン	299 ト ン	499 ト ン	699 ト ン	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人	9 人	10 人 以上		
全体 { 隻数 (比率)%	55 (29.4)	28 (15.0)	9 (4.8)	82 (43.9)	10 (5.3)	3 (1.6)	51 (27.3)	2 (1.1)	85 (45.5)	49 (26.2)	4 (2.1)	26 (13.9)	17 (9.1)	25 (13.4)	36 (19.3)	48 (25.7)	27 (14.4)	3 (1.6)	1 (0.5)	187 (100)%
船 種	油 タン カー	ケ ミ カル	L P G	貨 物 船	石 炭・ セメント その他															
ト ン 数	199 ト ン	299 ト ン	499 ト ン	699 ト ン																
乗 組 員 数	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人	9 人	10 人 以上											

表2 集計対象船の属性(2)

単位=隻

船舶属性 (2)	運航業者変更回数率				片航の航海日数率					上 陸 機 会					組合加入		計	
	0 回	1 回	2 回	3 回以上	半 日未 満	一 日未 満	約 1 日	約 1 日半	約 2 日	3 日以上	0 回	1 回	2 回	3 回	4 回以上	加 入		非 加 入
全体 { 隻数 (比率)%	140 (93.3)	8 (5.3)	2 (1.3)	0 (0)	16 (10.7)	22 (14.7)	41 (27.3)	14 (9.3)	53 (35.3)	22 (14.7)	16 (10.2)	7 (4.5)	31 (19.7)	39 (24.7)	64 (40.8)	44 (28.0)	113 (78.0)	157 (100)%
運 航 業 者 更 変 回 数	0 回	1 回	2 回	3 回以上														
片 航 の 航 海 日 数	半 日未 満	一 日未 満	約 1 日	約 1 日半	約 2 日	3 日以上												
上 陸 機 会	0 回	1 回	2 回	3 回	4 回以上													
組 合 加 入	加 入	非 加 入																
船 種	油 タン カー	ケ ミ カル	L P G	貨 物 船	石 炭・ セメント その他													
ト ン 数	199 ト ン	299 ト ン	499 ト ン	699 ト ン														

※NAの7隻を除く

(2) 回答者の個人的背景・属性

全回答者 992人の年齢構成は50歳以上が全体の37.6%，40歳代が36.6%と40歳以上の中高年齢層が75%を占め、回答者の4人に3人は40歳以上となっている。以下、30歳代20.9%，30歳未満4.5%（45人）で、若年層が極端に少ない。総平均は理論値で44.8歳と見られる。

免状取得状況をみると、旧資格乙一、乙二級が最も多く、職員だけに限れば両資格のいずれか受有者が7割強を占めている。一方部員にあっても、甲板部員の3割、機関部員の2割が免状取得者である。なお最終学歴は中卒が全体の7割を占め圧倒的に多いが、年齢との関連でみると、40歳を境に若年層の高卒（水産高校含む）以上学歴者の比率が急増し、（4割ほど）、30歳以下では中卒者比率が約3割で、高学歴化傾向は明らかである。

居住地分布を県別にみると、愛媛県、山口

県が2大居住県で133人、118人ととび抜けて多い。次いで長崎、広島、福岡が60～75人、鹿児島、高知、大分、熊本の各県が40人前後で相対的に多い。従ってブロック別にみれば九州、中国、四国の3ブロックに集中し、これら三大ブロック居住者は全体の75%ほどで、4人に3人を占める。なお、船主又はその家族の居住県は広島県（35人）、愛媛県（17人）が目立って多い。（表3・4）

(3) 雇用関係について

雇われ先を本船の船主（本船雇用）、本船以外の船主（派遣船員）、船主又はその家族に分類すると、本船雇用が655人（66%）、派遣船員224人（23%）、船主・家族70人（7%）という結果であった。ただし199トン級乗船者の3人に1人は船主・家族で占められ、また貨物船に集中している。一方499トン級以上になると、この比率は激減し、本船雇用と派遣船員、つまり雇用船員比率が95%を越

表3 回答者の属性……乗船している船との関係

回答者属性		船 種					ト ン 数			乗 組 員 数									計	集計隻数
		油タンカー	LPG	貨物船	石炭・セメント	その他	199トン	499トン	699トン	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人以上			
全体 { % (人)		31.7 (315)	17.1 (170)	6.1 (61)	37.2 (369)	6.6 (66)	1.1 (11)	15.9 (158)	48.9 (486)	34.3 (341)	0.7 (7)	6.7 (67)	6.5 (65)	11.9 (118)	20.0 (199)	30.6 (304)	20.1 (200)	3.2 (32)	100 % (992)人	187隻
船種	油タンカー	100						16.5	49.5	33.6			12.3	6.0	28.5	30.1	22.8	(315)人	55隻	
	LPG	100						11.1	71.1	15.2		2.3	1.7	15.2	60.5	10.5	9.3	(170)人	28隻	
	貨物船		100					37.7	62.3			8.2	19.6	32.7	39.3			(61)人	9隻	
	石炭・セメントその他			100				23.0	47.9	28.4		1.3	17.0	23.5	22.2	8.1	4.3	(369)人	82隻	
トン数	199トン		32.9	12.0		53.8		1.2			100		4.4	41.1	36.0	15.8	2.5	(158)人	51隻	
	499トン		32.1	24.9	4.7	36.4	1.6	0.2		100			1.6	18.1	33.1	41.7	3.9	1.4	(486)人	85隻
	699トン		31.0	7.6	11.0	30.7	17.0	2.3			100			9.9	29.6	53.0	7.2	(341)人	49隻	
乗組員数	2人					71.4		28.5	100			100						(7)人	4隻	
	3人					5.9		94.0	97.0			100						(67)人	26隻	
	4人					60.0	4.6	35.3	87.6	12.3		100						(65)人	17隻	
	5人					16.1	22.0	4.2	53.3	4.2			100					(118)人	25隻	
	6人					45.2		6.0	43.7	5.0				100				(199)人	36隻	
	7人					31.2	33.8	6.5	26.9	0.9	0.3				100			(304)人	48隻	
	8人					36.0	9.0	12.0	15.0	24.0	4.0					100		(200)人	27隻	
	9人以上					30.4		69.5									100	(32)人	4隻	

※ 299トンの7人除く

える。なお派遣船員の派遣元の船舶保有状況を問うたところ、保有7割、非保有3割という結果で、非保有派遣元とは、マンニング会社であると想定される。

船主・家族を除く雇用船員の雇用形態を継

続雇用と一時雇用（本船かぎりの雇用）に分けると、前者7割、後3割という結果である。また雇用形態は海員組合加入船と非加入船で異なり継続雇用は加入船に多く（85%＞59%）、一時雇用は非加入船に多い（36%＞11

表4 年 齢 構 成

単位=%

年 齢	20	20	25	30	35	40	45	50	55	N	計	
	歳末	～24歳	～29歳	～34歳	～39歳	～44歳	～49歳	～54歳	歳上			
全体	1.2 (12)	1.7 (17)	1.6 (16)	4.0 (75)	13.4 (133)	16.6 (165)	20.0 (199)	27.2 (270)	10.4 (104)	0.1 (1)	100.0% (992)人	
職 種	船 長			1.0	4.0	13.3	13.9	25.0	31.9	10.4	—	(172)人
	航 海 士		1.1	0.5	11.9	13.6	19.3	19.8	21.5	11.9	—	(176)人
	機 関 長		1.1	0.5	4.0	16.1	14.4	21.3	29.4	12.7	—	(173)人
	機 関 士		1.3	4.0	8.1	16.3	17.6	17.6	26.5	8.1	—	(147)人
	甲 板 部	3.7	3.1	1.2	7.5	10.6	15.0	21.3	27.0	10.0	—	(159)人
	機 関 部	5.8	3.4	5.8	9.3	6.9	12.7	15.1	30.2	10.4	—	(86)人
	事 務 部		3.8		11.5	11.5	30.7	11.5	23.0	7.6	—	(26)人
そ の 他		4.0		10.2	16.3	24.4	16.3	20.4	8.1	—	(49)人	

※職種不明4名除く

表5 流入パターン別就業構造と意識

単位=%

表5-1	乗船している船との関係										現 船 主 と の 関 係													
	船 種 密					トン数密			組合加入		船主との雇用関係			雇用形態		現船主への入社経路密								
前 職	1.	2.	3.	4.	5.	1.	2.	3.	1.	2.	3.	1.	2.	3.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.		
	油	ケ	L	鋼	石	199	499	699	組	組	船	本	派	群	一	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	
	タン	ミ	P	材	炭	ト	ト	ト	合	合	主	船	派	群	一	船	知	学	職	会	内	前	そ	
	カ	カ	G	雑	・	ン	ン	ン	加	非	家	の	雇	用	用	主	た	た	友	先	定	募	兄	の
	ー	ル		貨	セ	ン	ン	ン	入	入	族	船	用	用	用	主	た	た	友	先	定	募	兄	の
100 % 合計 (992)人	31.7	17.1	6.1	37.2	6.6	15.9	48.9	34.3	30.3	55.7	7.0	66.0	22.5	68.1	26.3	34.6	43.8	2.4	18.9	4.1	7.3	8.5	8.2	
1. 学 生	32.2	16.2	3.1	41.8	4.7	25.8	46.6	26.2	30.3	54.9	16.2	65.5	14.7	69.7	26.4	41.3	35.6	7.7	14.6	3.1	12.3	9.2	5.0	
2. 漁船船員	33.1	18.8	6.8	32.4	7.9	10.0	52.3	36.9	32.4	54.3	0.7	67.3	26.5	66.8	27.5	28.3	51.2		21.3	5.9	4.4	7.7	9.8	
3. 外航船員	26.9	11.2	10.1	41.5	10.1	4.4	44.9	50.5	33.7	57.3	1.1	70.7	25.8	70.4	25.0	34.1	39.8	1.1	20.5	3.4	2.3	13.6	4.5	
4. 陸の仕事	30.3	18.0	8.3	37.4	4.5	16.1	49.0	33.5	23.8	62.5	8.8	62.5	23.8	69.0	25.3	33.8	42.3		20.4	1.4	8.5	10.6	9.9	

※その他1.1%(11)人除く ※299トン0.7%(7)人除く ※船主・家族除く、雇用者のみ ※2つ選択、被用者のみ

単位=%

表5-2	現 船 主 と の 関 係										個 人 の 状 況												
	船主との地縁					船主との血縁					現船主のもとでの勤続年数					現 在 年 齢							
前 職	1.	2.	3.	4.	1.	2.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	
	同	同	同	ち	血	非	6	1	1	3	5	10	15	1	20	25	30	35	40	45	50	55	
	じ	じ	じ	が	縁	血	ケ		1	1	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	町	市	じ	う	縁	縁	ケ		1	1	1	1	1	20	24	29	34	39	44	49	54		
	村	郡	県	県	縁	縁	ケ		1	1	1	1	1	20	24	29	34	39	44	49	54		
100 % 合計 (992)人	12.2	8.3	15.4	62.5	4.6	90.2	6.4	6.6	14.5	9.8	13.6	15.7	31.7	1.2	1.7	1.6	7.5	13.4	16.6	20.0	27.2	10.4	
1. 学 生	21.4	10.3	15.7	50.9	9.2	88.8	6.1	3.0	12.6	8.0	16.4	12.2	39.8	2.8	4.1	3.1	13.7	15.9	16.6	17.8	16.6	8.9	
2. 漁船船員	5.9	5.9	13.8	73.0	0.7	93.5	6.6	8.7	16.4	9.5	11.5	16.2	29.5	0.5	0.7	1.0	2.0	8.1	12.5	26.5	39.5	8.9	
3. 外航船員	7.9	9.0	19.3	61.3	4.5	89.7	9.0	7.9	13.6	14.7	15.9	22.7	14.7			1.1	12.3	26.9	28.0	10.1	11.2	10.1	
4. 陸の仕事	15.4	9.8	16.9	56.3	7.0	86.6	5.6	6.3	15.4	11.2	11.2	16.2	32.3	0.6	0.6	0.6	7.1	16.7	20.6	15.4	21.2	16.7	

%)。

本船を下船する時の最も可能性の高い条件は“休暇権利の発生”で、50%の指摘率である。次いで“下船指示”(20%)，“交替者の乗船”(12%)，“自分のつごう”(9%)と続く。ただし、組合加入船乗船者は非加入船乗船者に比べ“休暇権利の発生”，“下船指示”の指摘率が高く、逆に非加入船乗船者に“自分のつごう”，“全くわからない”の指摘率がより高い。(表5)

(4) 船主との地縁血縁関係(雇用船員のみ)

船主との地縁を船主の居住地との関連からみると、同じ町村12%、同じ市郡8%、同じ県15%、他県63%という結果で雇用船員の3人2人が船主との地縁はないということになる。一方血縁関係の有無は、“有り”が5%にすぎず9割以上が非血縁的である。(表5)

(5) 現社(船主)入社経路及び勤続年数(雇用船員のみ)

現社又は現船主のもとで働くようになった背景・経路は“友人・知人の紹介”と“船主からの依頼”がとび抜けて多い(2つ選択が44%、35%)。以下“職安”(19%)，“前社からの紹介”(9%)，“両親・兄弟のすすめ”(7%)，“会社の募集”(4%)，“学校・先生のすすめ”(2%)，その他8%という結果である。前職との関連でみると元漁船船員に，“友人・知人の紹介”が、学生からの直接流入者に“船主にたのまれて”，“両親・兄弟にすすめられて”が相対的に多く、また現職種別の船・機長に“船主にたのまれて”の指摘率が相対的に多く目立っている。

現社(船主)のもとでの勤続年数は15年以上が最も多く(32%)，次いで10~15年、1~3年、5~10年が14、5%で1年未満は13%

にすぎない。この意味では、内航船員の会社定着率は極めて安定化の方向にある。しかし組合非加入船乗船者の10年以上勤続年数比率は加入船乗船者に比べ明らかに低い(30%<77%)。(表5)

(6) 内航海運への入職プロセス

まず内航船員になった年齢(入職時年齢)についてみると、昭和20年前19人(2%)，昭和20年代150人(16%)，昭和30年代181人(20%)，昭和40年代296人(32%)，昭和50年代140人(15%)，昭和60年以降38人(4%)という結果である。5年きざみでみると昭和35~39年と昭和40~44年に入職した者が最も多く、それぞれ164人、159人でこの10年間の入職者比率は全体の35%、つまり現有船員の3人に1人ということになる。一方、昭和50年以降入職した者は5人1人以下と少ない。

入職時の年齢は18歳未満が270人と圧倒的に多く、次いで18.19歳165人、20~24歳144人、25~29歳115人、30~34歳108人、35~39歳77人、40歳以上77人という結果である。つまり20歳未満入職者が44%、20歳代26%、30歳以上30%という構成になる。

入職年次と入職時年齢との関係でみると、昭和20年代までは18歳未満の若年者比率が6割を超えていたが、昭和30年代になると、この比率が3割ほどと半減し、この分だけ前職をもつ間接流入者が増大してくる。この傾向は昭和40年代に入り一層加速し、昭和45年以降になると、18歳未満入職者は1割を下廻わり、30歳代の間接流入者が一挙に急増してくる。そして、50年以降では、18歳未満入職者は20人にすぎず、間接流入者の入職年齢も40歳以上の中高年齢者比率が4割を超えるようになる。こうした背景には、現有内航船員の4

割を占める元漁船船員の大量流入という現象があり、この影響力が大きい。

流入パターンは、前職との関連から直接流入（学校卒後すぐ内航船員）と、前職をもつ間接流入の両パターンに大別され、間接流入はさらに、漁船船員経由、外航船員経由、陸上職経由に分けられる。それぞれの人数と構成比率は直接流入313人（32%）、漁船経由392（40%）、外航経由89人（9%）、陸上職経由155人（16%）である。元漁船船員が4割を占めているという事実を明確に確認しておく必要がある。

内航船員入職動機を3つ選択で応答を求めた結果、“収入”、“家に帰れる”、“海・船がすき”が3大入職動機で、これらは4人に1人以上の指摘率である。次いで“家族・親せきのすすめ”、“経験免状を生かす”、“休暇”、“家業だから”、“きつい仕事ではない”、“船主にたのまれて”が続き、これらの指摘率は14～20%ほどで6人に1人以上の指摘率である。一方“やりがいのある仕事”、“先生・友人のすすめ”、“免状をとれば昇進できる”、“前職の仲間のさそい”は10%以下の指摘率で入職動機としては低い誘因となっている。

入職動機は前職との関連で相対的に重視ポイントが異なってくる。その概略を示せば、直接流入者（学生）の“収入”、“海・船がすき”、“家業をつぐ”重視、元漁船船員の“休暇”、“きつくない仕事”、“家に帰れる”、“前職の仲間のさそい”、“経験、免状が生かせる”重視、元外航船員の“家に帰れる”、“経験・免状が生かせる”重視、また元陸上職者では“収入”、“海・船がすき”、“家族・親せきにたのまれて”重視を指摘できる。（表5）。

(7) 入職時における船主との関係と企業間移動

始めて乗船した時の雇主（船主）との関係は、船主家族12%、親せき5%、地元の船主14%、全く関係なし64%で、血縁関係者17%となる。現在時の船主との関係と組み合わせるとほぼ同様な関係が維持されている。

従って企業間移動回数（船主を変えた回数）も全くなしが305人（31%）で最も多く、1回15%、2回12%、3回12%、4回8%、5回以上16%という結果である。なお、この結果を昭和45年時の結果と比較すると、企業間移動率は大幅に低下している。（表5）

(8) 職業評価、雇用先選好条件、海ばなれ原因等について

内航船員という職業に対する総合満足度は、概して低い。“大いに満足”3%、“まあ満足”25%で満足派は28%であるのに対し、不満派は50%（やや不満33%、大いに不満17%）中間派（どちらともいえない）20%という結果である。つまり満足派、不満派、中間派の割合は3：5：2となる。こうした割合は船種別、雇用関係別にみても同様な結果である。年齢別には、30歳を境に不満派が急増し、30～44歳層が不満派のピークとなっている。なお、「子供が内航船員になりたい」といった時の対応から間接的職業評価をみると、9割が反対派で賛成派は5%にすぎなかった。但し、船主家族は賛成派が23%と目立って多い。

雇用先を変えたとしたら、どんな条件を一般に重視するかの設問（3つ選択）から雇用先条件をみると、“収入・ボーナス”、“休暇条件”、“将来性”が三大条件でこのうち“収入・ボーナス”がとび抜けて高い重視率（そ

れぞれ69%, 47%, 43%)であった。これら三大重視条件に次ぐ条件は“職場の雰囲気”, “航路・寄港地”, “組合加入船か否か”, “積荷・船種”などで, 重視率は17~27%である。なお, “仕事のきつき”, “会社の大小”, “昇進の可能性”, “持ち船の多少”などの条件重視率は10%以下で雇用先選考条件としては, 低い誘因とみなされている。

若者の海ばなれ現象に対する原因の推定(3つ選択)結果によれば, “収入少ない”, “海上生活拒否”が圧倒的指摘率(69%, 60%)で2大原因とみなされている。これに次ぐ原因群は“将来性なし”, “高学歴化や職業観の変化”, “陸上就職機会の増大”, “社会の生活水準の向上”などで指摘率23~30%ほどである。以下“海へのあこがれ意識低下”, “新人を採用しない”, “知識・資格が他職で役立たない”, “親が反対する”, “仕事にやりがいがない”等々であった。これら原因を内航職業に内在する原因と内航職業以外のところにある原因(外在的原因)に分けて整理すると, 内在的原因指摘率を100とした場合, 外在的原因指摘率は410であった。同種調査結果によれば, 外航船員は153, 内航大手(オペレーター)船員192であった。小型内航船員は, 若者の海ばなれ原因を, 内航職業そのものにあるのではなく, 陸上社会や外部環境の側に原因があると強く意識しているということになる。

今後の就業希望・計画を5つのパターンに分けて応答を求めたところ, 現社(船主)継続38%, 転社(内航船員)継続18%, 陸上職希望25%, 外航船員希望3%, 不定14%という結果であった。転社を問わず内航船員継続希望は56%と過半数をこえ, 陸転希望は4人

に1人という結果である。ただし, 組合加入船と非加入船との比較では, 前者に現在(船主)継続希望が2倍ほど(55%>28%)多く, 後者に転社(内航船員)継続希望が圧倒的に多い(24%>6%)。また30~34歳層に陸転希望者が目立って多く(37%), 45歳以降の高齢者ほど現社(船主)継続希望者が多くなるという年齢特徴もみられる。(表5)

(9) 職業, 仕事満足度

内航船員としての職業・仕事満足度を内航職業選択満足, 自分の将来性, 仕事のやりがい, 能力発揮, 仕事の適性観の5項目, 5段階(非常にそう思う, 少しはそう思う, どちらともいえない, あまりそう思わない, 全くそう思わない)で応答を求めた。結果によれば能力発揮と仕事の適性観に対する評価は満足派が不満派に比べ若干多いものの, 自分の将来性に対しては, 圧倒的に否定的方向に傾き, また内航選択満足と仕事のやりがいの2項目も否定的方向に傾いている。ただし, 内航大手会社船員の結果と比較すると, その結果はわずかであるが, 概してより肯定的である。これら職業・仕事満足の度合は, 年齢の推移と関連し, 20歳未満と30~34歳層が共に極端に落ち込んでいて, 35歳を境に満足度を徐々に高まるという一貫した傾向が示されている。また職種別では, 船機長の満足度が他職種に比べ格段に高いが他職種間には, また職部員間にも大きな格差は生じていない。但し, 機関部員の満足度は相対的に低い。(表5)

(10) 職場の活性水準について

船ごとの職場の活性水準を推定すべく10項目の職場活性チェックリストを用意し, 5段階5点尺度で評価を求めた。職場の活性度は, <チームワークの活性>面と<仕事の活性>

面のそれぞれ5項目に対する得点（1点～5点の幅をもつ）の平均値をもって示した。

185隻の職場活性水準平均は〈チームワークの活性〉3.38点、〈仕事の活性〉3.43点となった。この水準は同一チェックリストによって得られた大手内航船社船員（190隻）の結果3.17点、3.24点に比べより高い活性水準にある。ただし185隻の活性水準は、〈チームワーク〉活性度で、最低1.8点から最高4.7点の幅をもち、一方〈仕事〉活性度では、最低2.2点から最高4.6点の幅があり、船間ギャップはかなり大きい。

各船両活性度をたて軸とよこ軸の2次元に位置づけプロットすると、185隻の職場活性水準は45度の右あがり線上付近に序列化し、〈チームワーク〉活性度の高い船ほど〈仕事〉活性度も高いという強い相関関係を示している。

職場の活性水準格差はトン数別、乗組員数、船種別、船主の乗船・非乗船別、組合への加入・非加入別に整理した。結果によると、トン数別、乗組員別でより大きな活性水準の格差が生じていて、トン数が小さいほど、乗組員数が少ないほど活性水準が高まるという傾向がはっきり示された。

B. 小型内航船船主の雇用と経営に関する調査

1. 調査の概要

(1) 調査の目的： 小型内航船船主（主として船舶貸渡業者）のかかえる雇用問題、事業経営上の諸問題に関する意見、実態を明らかにし、乗組員を対象とする調査結果と併わせて今後の内航船員需給動向の対策資料に供する。

(2) 調査の対象： 九州、中・四国地方の

船主組合又は海運組合に所属する小型内航船（1,000G/T以下）貸渡業事業主（代表者）。

(3) 調査内容： 事業の概要、海上従業員雇用と管理、経営状況・事業継続観など21項目。なおアンケート結果をフォローすべく二地区にて聞き取り調査を実施した。

4. 調査の方法： アンケート方式、一部聞き取り調査

5. 調査期間： 昭和61年12月～昭和62年3月。

6. 調査票の配布と回収： 地区（支部）海運組合に一括送付し、配布と回収を依頼した。

7. 調査票の回収状況： 調査票は約1,000部用意し、各地区所属の船主数にて比例配布し、計456票の回収をえた。

対象地区と回収数は次のとおりであった。

- 日生地区（68社）○中国地方（35社）
- 愛媛支部（97社）○倉橋地区（82社）
- 長崎県（40社）○高松地区（55社）
- 熊本県天草（53社）○大分県（26社）

なお、上記の地区・支部等の呼称は以下、「地区」とする。

2. 調査結果の概要

(1) 調査対象となった小型内航船船主は船舶貸渡業に限定したこともあり、そのほとんど（456社中358社）が一杯船主で、また海上従業員も10人以下が全体の85%を占める。また船主又はその家族が乗船している事業全体比率も8割弱と多いことから、当アンケートが示す結果は生業的オーナーの意見、経営実態とみなしうる。

(2) 地区、地方別に若干のちがいがあ

の、船舶貸渡業者として独立（法人化）したのは、内航二法が公布された昭和42年を契機として急増し、昭和40年以降に法人化、独立した事業体比率は280社、全体の6割強を占めている。但し、これは法人化年次であり、それ以前から生業としての海運業に従事していたことはいうまでもない。なお回答者である本人が事業主（代表者）になったのは、昭和40年以前131社、昭和40年台178社、昭和50年以降139社であった。また、事業主になった（事業継承）背景は、親族からの継承211社、自主独立217社、その他25社で、継承タイプと自主独立タイプに二分されている。

(3) 所有船の船種又は主たる積荷は、鋼材船が4割強を占め、次いで雑貨船（28%）、タンカー（17%）の順で、これら三船種で全体の85%（456社中393社）を占めている。ただし、地区ごとに特徴がみられ、倉橋地区は鋼材船に集中し、長崎地区は雑貨船に、また日生地区は、タンカー船主比率が相対的に多い。

(4) 欠員の補充や新規採用のルートは、本人・知人の縁故、職業安定所、同業者仲間の縁故が三大ルートであるが、雇用船員比率が増大すると、職安依存率が圧倒的となる。補充状況では“何んとかなっている”が6割強を占め、“困ることが多い”は9社に1社（15%ほど）という結果である。

(5) 従業員の平均年齢は45歳前後と見込まれるが、こうした乗組員の高齢化傾向に対し、船主は当面は問題“なし”8割、問題“あり”2割という見方である。また若年船員の補充必要性については“当面必要なし”が5割、“必要・希望する”5割と折半している。ただし若年船員の補充を希望するものの、若年

層の補充は船員法70条との関連で即戦力にならず、養成するだけの経済的余裕がない、望んでも若者はきてくれないといった困難な状況下であり、その解決は難しい。

(6) 船内管理面で、特に気をつけている三大配慮ポイントは海難・事故・病気・ケガ、人間関係で、これに続き、長時間労働・疲労、休暇の付与といったポイントである。高齢化、教育訓練、上陸の機会、居住環境といった側面に対する指摘率は相対的に低い。

(7) 休暇付与の実態は、船主及びその家族船員の場合は所帰りする時に集中し、雇用船員に対しては、乗船期間に対応した休暇日数を定めて付与するというのが一般的である。休暇日数は乗船2ヶ月で10日、3,4ヶ月で10~20日とするパターンが大勢で、6ヶ月乗船で20~30日のパターンも10社に1社ほどであった。

(8) 経営状況は、61年度になり、一層苦しい状況に追いこまれ、赤字事業体比率は60年度の50%から61年度（見込み）の75%へ急増している。61年度海運事業収入（用船料収入）も60年度対比で減収の見込みと答えた事業体は309社と7割弱を占めている。こうした経営状態の急激な悪化は鋼材船、雑貨船、石炭船の所有船主に特に目立っている。

(9) 従って、今後の事業見通しについては、楽観派（少しは良くなる）は15社とわずかで、現状維持派172社、悲観派263社と圧倒的に悲観的見通しに傾いている。しかし、今後の事業継続に対する態度は“できるだけ続ける”が415社と全体の9割を占め、合併・協業化希望（9社）、転業希望（11社）、廃業希望（11社）の消極派は1割であった。

(10) 後継者問題は、一時に比べれば、解決

の方向に向っていると考えられる。“自分で今後もできる”，“子供が受けつぐことになっている”の解決派は192社，189社，計381社で全体の8割強を占め，“後継者がいないので困っている”，“廃業せざるをえない”の未解決・あきらめ派は21社，40社である。

(11)自由記入方式で経営上の関心事・問題点をあげてもらった。用船料のアップを求める意見が圧倒的に多く，次いで将来の船員問題（若年船員の枯渇化）が続く。高齢化問題や若年船員の補充については当面は大きな問題ではないが，将来的には，事業存続にかかわる重大問題になるとの認識は共通している。用

船料のアップによる労働条件の飛躍的向上がないかぎり，若者は内航船員にならない。現在，船員の多数派を占める40・50代が退職する10年後には船員不足は明らかだといった意見である。

経営状態のたて直しに関する意見，提案は用船料アップを筆頭に，海運組合（船主）の団結・再編成（対オペレーター・荷主），国による船腹調整・資金援助対策などが主たる内容である。

（61年度「内航船員の労働と生活に関する労働科学的調査」の第二編の抄録である。）
執筆担当 青木修次