

I-2 混乗漁船員就労実態に関する調査

第二部 (2年計画、第2年度)

目次

A 海外まき網漁業における外国人労働力	
1. はじめに	107
2. 外国人漁船員の雇用	107
3. まとめ	108
B 以西底曳網漁業にみる外国人漁船乗組員の導入事例ー中国船員ー	110
C 遠洋マグロ漁船における混乗の実態(前年度補足)	
1. はじめに	111
2. 外国人乗組員への依存の高まり	111
3. 最近の外国人乗組員の乗船	111
4. 業種の違いからみた外国人乗組員の雇用	112
5. 賃金の現状と労務経費	112
6. 進む労務管理	113
7. 日本人乗組員の状況	113
D ベトナム人乗組員における事例	
1. 導入経緯	113
2. ベトナムとベトナム人	114
3. 乗下船・中途下船	114
4. 船内生活・労働	114
5. ベトナム人との混乗における課題	115
E おわりに	115

A 海外まき網漁業における外国人労働力

1. はじめに

混乗率が40%以内に引き上げられた90年代後半から激増し、業種としては遠洋マグロが圧倒的である。しかし立ちいって検討すると、本年の主な調査対象である海外ま

き網漁業も量的・内容的に興味深い内容を含んでいる。経営成績がよく90年代初めまでは日本人労働力を確保できたが、95年以降カツオ価格が低迷し、外国人船員の混乗が次第に増加した。遠洋マグロの外国人船員数は実態よりも過少であり割り引いて考える必要があるが、海外まき網漁業においては、外国人労働力が漁場確保とも結びつき重要な役割を果たしている。

2. 外国人漁船員の雇用

外国人船員を雇用する前提として技術研修が実施され、それは事実上、ミクロネシアの排他的経済水域内への入漁条件となっている。日本丸=760トン(新測度法)を除けばほとんどが349トン、国際トン数に換算すれば1,000トンクラス、1隻あたり平均20.5人が乗船する。最少18名・最多23名の海外まき網船に、外国人は1船平均4.4人(日本丸を除外)、最少2名・最多9名が乗船する。外国人を乗船させず日本人のみのまき網船2隻ある。表A-1・2とのズレは1航海=ドックからドックまでが1雇用期間なので、それを反映しているのかもしれないが、よく分からない。国別にはインドネシアが外国人船員の過半をしめ、ミクロネシアが34.4%であると続く。ミクロネシアは研修生を含め3名程度の乗船が多く、インドネシアは8・9名のケースが3隻ある。このうち2隻はインド洋出漁船、タイのプ

ーケットを基地とし、日本人12名・インドネシア人8名の乗組員構成である。複数国の外国人乗船はフィリピンとミクロネシアが2隻、インドネシアとミクロネシアが3隻、合計5隻ある。20人乗船のときの職務分担を例示しておく。漁労長・船長・一航・通信長・機関長、機関部は一機・二機・操機長・操機手に機関員3名（外国人）、甲板部は甲板長・漁具網士・甲板手・漁艇長に甲板員2名（うち1名が外国人）である。乗組員の年齢構成は、日本人16名のうち50才代=3名、40才代=10名、30才代=1名、20才代=2名、外国人4名はすべて20才代である。これは大手水産系列企業の事例であるが、20・30才代がわずかに3名、高齢化はおおしい。またこのケースについてインドネシア人乗組員の配乗費用のて詳細なデータを知りうるので紹介しておこう。まず賃金は基本賃金とボーナスからなり、前者（基本給=300米ドル・時間外手当=90ドル）は共通、後者は契約期間満了時に、職務の遂行状況・勤務態度に応じて漁労長が決定する。Aランクは日本船および外国船で3年以上の乗船経験があり、日本語がわかる。Bランクは乗船経験が日本船にはないが、インドネシア・韓国等の外国船には2年以上あり、日本語が少しわかるかまたは高い技量をもつ。Cランクは乗船経験のみがBランクと同様である。このランクに応じてA=90ドル、B=70ドル、C=30ドルがボーナスの目安である。現地で優秀な経験者を直接採用する場合、配乗手数料を1人・200ドル（1回限り）負担する。冷凍助手・リーダー・コックとして乗船させる場合は、月

20ドルの手当を支払う。また機関員には20ドルを、寒冷地で操業する場合には50ドルを手当につける。このほか事務経費が、ジャカルタの現地代理店料・事務費・通信費・雑費を合計して200ドルと概算される。またジャカルタからグアム・シンガポール・ケープタウン・ラスパルマスにいたる、乗下船の航空運賃を負担し、ビザ・パスポート・船員手帳・出国税・待機手当等の乗船時の経費を支弁する。

以上、インドネシア人漁船員のケースを紹介したが、ミクロネシアの雇用に対する要望は最低1隻あたり1人であった。スタートの91年は10人に満たなかったという。しかし徐々に増え、近年では35人をはるかに越えている。それでも某大手企業の場合は最初に2人割りふられたが、種々の行き違いがあり、「ミクロネシアは懲り懲りだ」ということになった。現在では外国人としてはインドネシア人のみが2隻に9人乗船する。初めにゴタゴタが起きると「拒否反応」が残るようである。出身地域を記述しておく、コスラエ=34名、ポーンペイ=10名、ヤップ=10名、トラック島=1名であるが、コスラエ出身者のうち30名をウトワという村がしめる。村のコネ、ロコミにより集中しているのである。技術研修生が州の中で公募され、地域バランスに配慮し、あるいは政治的關係が影響することもあるのに対し、雇用者は現地のエージェントを通じて直接に採用する。海外まき網漁業協会が希望者を面接してリスト・アップし、その中から船主が選んでいるようである。

賃金が技術研修における謝礼額以上にな

るのは当然の成行きである。初任給（経験ゼロ）の例をあげれば、6万円、6.5万円、7.5万円、8.4万円と企業によりかなりまちまちである。定期昇給額・ボーナスもバラツキが大きい。

3. まとめ

以上、ミクロネシア・インドネシアを中心に海外まき網漁業における外国人労働力を検討してきた。同じマグロ漁業とはいえ、漁場確保＝排他的経済水域内入漁と技術研修・雇用とが結びついていることが、遠洋マグロ延縄との大きな相違点であり、そこに重心をかけて、ミクロネシアを検討した。労働力として評価すれば、インドネシアはもちろんのこと、必ずしも評判のよくないフィリピンの方が優ることは、飲酒を端的な例として実態調査の内容が紹介・説明されようから、ここではごく簡単な指摘にとどめる。すなわち赤道直下の牧歌的生活から、船上は機械だらけで言葉もわからない、さらに閉鎖的で上陸したくてもできない、船内生活のストレスがきわめて大きく作用していると想像される。商品経済的にわりきって言えば、いまだ漁船労働力として十分に陶冶されていないのである。日本語の上達はミクロネシア人船員より遅いと指摘されているフィリピン人船員にしても、仕事に対する取り組み方がしっかりしており、私生活の乱れも少ないと評価されている。人口からすればインドネシアの0.1%以下であるミクロネシアにとって、海外まき網漁業への乗組員供給は重要な意義をもっているが、それは同時に、小さい母数から雇用者が選択され、競争原理が充分

に働かないのである。インドネシア人の雇用は遠洋マグロのマンニング会社を利用し、もともと商船を中心としてマンニング業務の発達しているフィリピンも同様であるが、労働力市場の小さいミクロネシアではマンニング業務が成立せず、海外まき網漁業協会が職員を派遣し、4州の水産担当官と連絡をとりながら、希望者をピック・アップする。この仲介業務をもとに会員企業が雇用するのである。

周知のように、98年8月から漁船マルシップ方式が導入されたが、幹部船員のみならず日本人後継者の育成・確保をも考慮して、労使協議により日本人船員のミニマム定員が、海外まき網船では11名に定められた。逆にいえば乗組員合計が20～23名であるから、外国人船員は最多9～12名となる。98年7月のデータでは最多9名（合計・23名）＝1隻、8名（合計・20名）＝2隻、他は7名以下であり、人数的には外国人乗組員を増加させることが可能である。

海外まき網船は遠洋マグロ延縄船にくらべ甲板上に機械類が多く、またボート操船が外国人には難しい。日本人船員の不足から始まった遠洋マグロの外国人雇用は、現在では安価な労働力としてコスト要因から欠かせない。海外まき網漁業においては、インド洋海区はともかくとして、中心の太平洋中央海区では、平均魚価が新型船の採算ライン＝110円/Kg（年平均8回転×1回・800トン×110円＝7億円）をほぼ上回り－94年＝126円、95年＝111円、96年＝115円、97年＝154円－、経済的にはまだ余裕が残されている。

海船協方式では外国人を海外で乗下船させなければならず、ミクロネシアに対しては比較的交通手段のあるグアムを利用してきた。マルシップ船となれば外国人船員の日本上陸が可能であり、グアムにわざわざ寄港することなく、成田経由で帰国させることができる。現在の海外まき網におけるマルシップ方式への移行は、外国人乗組員を海船協方式の上限＝40％－8～9名－をこえて雇用しコストを削減するというよりも、むしろ外国人船員の日本上陸を可能にするという要因が大きいと思われる。

B 以西底曳網漁業にみる外国人漁船乗組員の導入事例－中国船員－

平成6年頃から、以西底曳網漁船に中国人船員を海外漁業船員労使協議会(海船協)を通じて乗船させる方法が採られるようになった。最近では、網船1隻当たり中国人船員を2名程度乗船させている漁船が多く、1カ統(網船2隻)で4～5名の中国人船員が乗船している。海外漁業船員労使協議会における現行の取り決めでは、1隻の乗組員定数の4割まで外国人船員を乗船させても良いことになっている。しかし、船内での人間関係や技術的な問題等を考えると、現状では2名が最良とのことである。1名では船内で外国人船員自身が孤立することもあるので2名のペア乗船が一般的となっている。こうした中国人船員の乗船は、運輸省と水産庁、業界に労働組合(全日本海員組合)の4者で作った海外漁業船員労使協議会が受け入れことを認めた外国人船

員にオレンジブック(海船協方式:外国人専用の船員手帳)を発給して、乗船させる方法が以西底曳網漁船でも平成6年から取られるようになった。この様にして乗船する外国人船員は、公海及び外国領域において操業する漁船に乗船することを認められただけであることから、日本国内への入国は認められていない。中国人船員の給与は固定給であり、中国側のエージェント(国営の中国水産総公司:国営の船員派遣のマンニング会社)に1人当たりの固定給が支払われ、そこから手数料等が差し引かれて本人に支払われる。中国人船員たちの乗船期間は、一旦乗船すると約半年の180日前後が一般的で、上下船は中国側海域に近いところに漁船を近づけて中国側の連絡船で行う。中国人乗組員を乗船できるようになって、漁船乗組員労働力市場は随分と緩和されることとなったが、日本人の漁船船員のなり手は相も変わらず少なく、日本人船員の平均年齢は年々上昇しており平均47.7歳にまでなっている。船員へのなり手の減少により、船舶の運航資格を持った若い幹部船員が少なくなってきており、以西業界としては、今後幹部船員をどう養成していくのかが重要な課題となっている。

以西の乗組員に定年を設けていない企業が多く、船員保険の年金が支給される年金受給年齢55歳(現行)になると漁船船員を退職する者が多い。そうしたことから、自然と満55歳が定年になっている。しかし最近では、55歳になって辞めないで、がんばって乗船している乗組員も多いとのこと。企業としても、定年年齢になったからとい

って辞めさせては、パン立て（函詰め）作業などの技能・技術を持った日本人船員の優秀なスタッフを確保することが出来なくなるからである。表2は平成8年8月1日現在の以西底曳網漁船の乗組員数と、その階層別年齢構成をみたのものであるが、50歳以上の乗組員が全体の3割を占め、中には60歳以上の者が6名もいる。平均年齢は47.3歳となっている。

C 遠洋マグロ漁船における 混乗の実態（前年度補足）

1. はじめに

今年度の調査は、静岡県焼津市の海外まき網漁業での外国人乗組員との混乗を対象としたことから、遠洋マグロ漁業に関しては昨年度の報告を補完する形で、焼津における遠洋マグロ延縄漁業に限ってまとめることにする。ミナミマグロを漁獲対象とする高緯度操業船とキハダ、メバチマグロを主として狙う大西洋北部海域操業船の2隻のマグロ船を所有している経営者（以下H氏）から話を聞いた。2隻とも外国人乗組員の混乗率が高い船である。

2. 外国人乗組員への依存の高まり

マグロ船の甲板（デッキ）作業は、機関部の作業以上に外国人乗組員が多数従事している分野である。そうした甲板作業の中に、海技資格など何の資格も持たない年老いた日本人部員が交じって作業に従事したところ、若くて、作業スピードも速く、ましてや作業能力も充実した外国人乗組員から彼ら日本人乗組員（年老いた労働能力に

欠ける日本人乗組員）がいじめに遭うケースが多くあることを、昨年のレポートで報告したところである。日本人部員が若く、柔軟性があれば、周りの外国人乗組員の作業を見習って、工程を覚え、技術・技能を彼ら（外国人乗組員）から修得することで、同世代の外国人との関係がより密になるケースも少なからず報告されている。しかし、40歳代後半位から50歳代の部員（日本人乗組員）になると、外国人との間で摩擦やいじめともみられる様々な問題に直面し、柔軟に対応出来ずに、問題を自分自身の中に抱え込む者も多いと言われる。こうした事態は、長期航海化した漁船の中で、しかも外国人乗組員との混乗形態の中で刻々と進行しているとのことである。

3. 最近の外国人乗組員の乗船

外国人乗組員を募集し、日本漁船に乗船させるためのマンニングのあり方を、最も日本船籍のマグロ漁船に多く乗船しているインドネシア人乗組員について、焼津での面接調査からまとめてみる。

インドネシア人乗組員のマンニングは、ジャカルタのマンニング会社を通じて行われているのが普通である。遠洋マグロ漁船とともに海外まき網漁船を複合経営している会社の場合、海外まき網漁船への「インドネシア人の導入には、遠洋マグロ漁船で蓄積してきたマンニング・システムを利用することが多い。ジャカルタの2社のマンニング会社と関係を持って乗組員の手配をしている」とのこと。「マグロ延縄で先行して蓄積されたマンニング・システムが海外まき網にも応用されている」わけで、「現

地マンニング会社は、多くのマグロ漁船乗船経験者を抱え、彼らを利用する方が効率的」でもある。ジャカルタのマンニング会社で集められたインドネシア人乗組員はJTOS(ジャパン・ツナ・オーシャン・サプライズ)を通じて、日本のマグロ会社に供給される仕組みとなっている。

4. 業種の違いからみた外国人

乗組員の雇用

遠洋マグロ漁業と海外まき網漁業を複合経営している会社が、調査した6社のうち3社あった。中には、最近マグロ漁業をやめて海外まき網漁業だけを経営する会社が1社ある。外国人乗組員を、所有するマグロ漁船とまき網漁船に乗船させて労務管理を行っている会社から、業種の違いから起こる雇用関係や問題について聞いてみた。

先ず、マグロ漁船と海外まき網漁船との両者の間で、同一の外国人乗組員が業種間移動を行うかを聞いたところ、どうも両者間での移動は殆どないようである。会社によると、業種が違えば「労務管理は別」のようである。ある複合経営の労務担当者は、「マグロ経験者の機関免状持ちを海外まき網船に乗せたが定着できなかった。マグロ船には、ブライン凍結の作業がないので戸惑うらしい」とのこと。「マグロとまき網は、(船員の)行き来がないし、お互いに行きたくない。収入に差があっても、自分のスタイルがあるらしい」という。

また、「海外まき漁船での漁労作業は、マグロ延縄漁船に比べて機械が大きく、機械操作が不可欠なものとなっている。それに比べ、マグロ漁船では機械操作よりも手

作業で行う作業が多い」。最初に乗船し、しかも経験を積み重ねてきた漁船での技術習得を通して、乗組員に作業上のノウハウが技能として蓄積されていく。従って、漁業種類ごとの作業・作業環境の違いによって、乗組員に形成される技能・技術にも違いが当然に出てくると考えられる。そうしたことから、技術に慣れた漁船をめったなことでは変わろうとしないのは当たり前なことといえる。同一の漁船に乗り続けていると、乗組員同士の間関係も形成され、時間の経過とともに定着し勝ちになるのは当然のことであろう。

5. 賃金の現状と労務経費

インドネシア人乗組員の賃金体系(JTOSが現地のマンニング会社と結んでいる契約内容・条件)が、マグロ漁船乗組員と海外まき網漁船乗組員とまったく同じであるという例がある。

賃金体系は、基本給(200~600S\$(シガポール)) + ボーナス(0~600S\$) + 手当(職務50~500S\$, 寒冷地) という構成になっている。「マグロ漁船乗組員の通常賃金は、1,100~1,500S\$になる」とのこと。それに対して「SY漁業は、JTOSの基準(全国一律)とは別の(賃金)体系」でやっている。「インドネシア人の導入を早くからやった当社としては優遇している」とのこと。「飛行機代、手数料などを含めた労務費の合計では、平均1ヵ月1人13万円掛かる。マンニング手数料が高く、福利厚生費、食料等全ての経費を入れた労務費率は30%位になる。高い時は、40%位あった」。マグロ漁業経営に占める労務費率の高さは、経

営に対する圧迫要素となっている。

マグロ漁業経営の水揚げ採算点は、「現在の魚価、釣獲率、経営状態で……ベトナム人との混乗船が日額にして約70万円位、インドネシア人との混乗船が約80万円位だが、マグロが獲れない。釣獲率は、コンマ以下……同じ設備・漁船で省エネもできない。労務経費を削減して、経営を繋げていくには、待ったなしの段階」であるという。それだけに、労務費率を下げる外国人乗組員との混乗を進めざるを得ないマグロ経営の現状がそこにある。

6. 進む労務管理

ここでは、マグロ延縄漁船でのインドネシア人乗組員を対象にした船内労務管理についてみていく。

インドネシア人は、乗組員同士の仲間意識や上下関係は強いようで、「漁労長や船長と、下船休暇中にも個人的連絡を取り合っている者ものもいる」。

7 日本人乗組員の状況

日本人乗組員を取り巻く環境は、国際的規制の強化による遠洋マグロ漁業の”2割減船”が目下進行中でもあり、厳しい状況は依然として続いている。「日本人乗組員は会社が潰れたら働き口が無くなるので、一生懸命働くものが多い」。マグロ漁業がおかれた厳しい環境の中で働いていることを自覚しているのが日本人乗組員である。

「日本人乗組員の雇用契約は幹部職員が中心で、一般部員の契約の成約率が低い」状況にある。海技資格を持たない一般部員は、外国人乗組員に簡単に替えることがで

きることから、深刻にならざるを得ない面もある。

D ベトナム人乗組員における事例

マグロ延縄漁船での外国人乗組員といえば、フィリピン人やペルー人、インドネシア人などの乗組員が主流を占めていたが、焼津の業者を中心にベトナム人乗組員を意識的に多く雇い入れる経営が出てきたので、その事情をレポートすることにする。

1. 導入経緯

ベトナム人乗組員を乗船させるようになったのは、「ベトナムの方がインドネシア人より安上がりになるのでは」と検討した結果である。「乗組員が余っているので、乗せて貰えないか」と、船舶代理店を通して、ベトナムの関係者から依頼があった。この話が持ち込まれるまでは、所有する2隻のマグロ漁船にはインドネシア人を乗せていたとのこと。ベトナム人乗組員の導入を検討したのは、「インドネシア人の給料が上がってきたのと、宗教上(イスラム教)の問題があった。デッキがインドネシア人ばかりの中で、若い日本人が育って行かないので、幹部は日本人、その他は外国人と分けた方が良い」とも考え、さらに、コスト面からベトナム人乗組員の雇用を積極的に導入することになった。

「最初は、あたま数を揃えていたような処もあった」が、乗組員とは、「幹部が面接して決め、一昨年('97年)12月からベトナム人乗組員が乗船している。同業他社は、ベトナム人乗組員の乗船については、「イ

インドネシア人乗組員で間に合っている」と関心を示さない現状にあり、焼津では1社だけである。

2. ベトナムとベトナム人

「ベトナムには商船乗組員も漁船乗組員もいるが、大きな船は少なく、船員といっても大型船に乗船した経験を持つ者は少ない」という。ベトナム人乗組員の「出身地は、ビン（ハノイの南約250km）が多い。山岳民族で、山が海岸に迫っていて貧しく、漁業（5～10トンの漁船で操業する沿岸の小漁師）をやっている」。「2人の乗組員を除いて、他の者は韓国のマグロ漁船の経験者で、マグロ漁船での作業については大体判っている程度」という。「年齢は、最高32歳、最低20歳、30歳代前半が3人で、他はすべて20歳代で、平均26.1歳」である。職務・部署は、「エンジンの3人、コック長1人以外」は、全員甲板部で「役付はいない」。「既婚者が半分位いる」。

ベトナム人乗組員を乗せるに際して「代理店との契約は、（1人当たり）現地委託業務料（600US\$/月）を支払い、その内100US\$（エージェント手数料）が、ベトナム側に渡される」。賃金は、1月300US\$の基本給と25US\$（300US\$/12月）のボーナス、合計325US\$が現地委託業務料の中から、「日本の代理店を通じて払っている」。

「代理店に残った125US\$（現地委託業務料は、円安が進んだため現在は、550US\$になっている）が、連絡費などになる」。継続して乗船する場合は、「1年を超した時点から基本給の1割の勤続手当（月当たり加算）が付く」という。ベトナム通貨の為

替レートは、1US\$=約1万円弱。なお、ベトナム人の「労務費合計では、平均月当たり1人10万円弱。中途下船がなければ、インドネシア人乗組員と比べても格安」とのこと。

3. 乗下船・中途下船

ケープタウン沖の高緯度操業にベトナム人乗組員を乗せた場合は、ホーチミン市（旧サイゴン）に寄港して、食料（ベトナム人乗組員用の食料）を積み込むと同時に、ベトナム人乗組員も乗船させる。日本人用の食料は、国内で積んでいく。航海中、水揚げ・補給の寄港地は、ポートルイス、ケープタウン、ダーバン、ポートエリザベスなどである。「日本人乗組員は、ケープタウンまで飛行機で行き、そこで交代をする。船体のドックもケープタウンで行い、定期船舶検査の時には、日本に帰ってくる」外地基地方式で操業している。

4. 船内生活・労働

「ベトナムでは英語教育が行われている」。「お互いに（英語を）使いこなせなくて、英語と日本語を使って」コミュニケーションを取っているが、やはり「船からは、『言葉が通じないため、言いたいことが解らなくて困る』と言って来る」とのこと。食事は、「基本的にベトナム料理で、嗜好の違いで日本人が食べないものもある。一緒の分と別の分とを分けている」。「ご飯は炊飯器で炊き、日本人が食べたい物は、自分たちで作り、味噌汁の作り方は教えた」と言う。「ベトナム人の不満は解らないが、日本人は好きな物を食べており問題は生じていない。食堂は同じだが、幹部と一般乗

組員は分けている。食料の仕込みから分け、貯蔵保管も分かれている」と日本人＝幹部職員とベトナム人＝一般部員とを区別しているようである。日本漁船での経験がないベトナム人乗組員を使いこなさなければならぬので、「甲板長の負担は計り知れない」面があるとの指摘もある（僚船のインドネシア人との混乗船では、甲板長はインドネシア人が務めている）。航海当直に関しては、「ベトナム人もに日本人と組んで当直に入る」。「当直の仕方は、前方を見て何か有ったらどうするか程度で、最近では、計器類が発達している」ので、当直がやり易くなっている。日本人は、「漁労長も、当直に入っている」状況であるという。

5. ベトナム人との混乗における課題

ベトナム人との混乗を行ってきて、「仕事面ではやって行けそうだが、中堅幹部になれる人間を育てなければならない」ことが課題。船側からは、「人が良くて仕事ができそうなので、ブリッジに上げようとしても、給料が同じだからと断られた」と伝えてきた。それで、「意欲を湧かせる給与体系も含め、どの様にして行けばよいか、作って行く必要があるかどうか」検討中とのこと。船では「以前使っていたインドネシア人の冷凍長や甲板長にベトナム人が育つまで乗船して欲しい」と希望しているというが、「(国籍が違えば)言葉の問題が出て来るし、同じ国の者同士の方がやり易い」と陸上側では判断している（日本、インドネシア、ベトナムの3カ国人による混乗は行っていない）。

E おわりに

漁船マルシップは平成10年8月からスタートしており、漁船マルシップの指定を受けて、外国人との混乗を行っている漁船も徐々に増えてきている。遠洋マグロ漁船が漁船マルシップに期待していたのは、海外まき網漁船や大型イカ釣漁船が求めていた外国人乗組員の日本国内での上陸許可というものではなく、混乗率をアップできることであった。海船協方式による混乗率の上限は、一律40%であり、マルシップ方式では、外国人枠の規制を混乗率によらず、最少日本人乗組員数を漁業種類毎に定めて行われるからである。ところが遠洋マグロ漁船の場合は、平成11年1月の時点では、最少日本人乗組員数は決められない状況にある、と言うよりは決め難いといった方がよいようである。基本的な考え方は、船舶職員法配乗表で最低必要な海技免状に、必ず日本人でなければ業務に支障を来す職種を加えて、それらに関わる人数を、例えば遠洋カツオは13人、大型イカ釣は10人、海外まき網は11人などと決めている。遠洋マグロが決まらないのは、恐らく「業務に支障を来す日本人職種」について、経営側、乗組員側、行政側の間で、了解が得られないからである。

「幹部は日本人で、部員が外国人になっていくだろう」との見通しで「マルシップ制の導入が考えられて」、40%を超える比率で外国人を乗せたいと見守っている会社、漁船は多いと思われるが、乗せることができる人数が定まらないこともあって、煩雑

で負担の多い漁船マルシッ指定の申請手続きを行う経営体が急増するという状況にはなっていないようである。最少日本人乗組員数が、何人になるかは重大な関心事ではあるが、厳しい経営環境と'減船'の嵐の中で、漁船マルシッに多くを期待していたものは、やや色褪せて映っているようでもある。実態は、もっと先を行っているのかも知れないのである。

漁業における混乗を論じるに際して最も大きな課題は、業種によって作業過程が異なり、したがってそれぞれ必要とされる漁労の技術・技能が異なり、それに伴って船内生活も変わってくるという事実によどのように対処していくかである。それには個々の業種の生産過程と人間の労働との関係を明らかにしていくことがまず必要である。その上にたつて異なる知識、経験、技能を持つ人々を生産過程によどのように組みこんでいくのかを検討しなければならない。したがって漁業における混乗問題を効果的に論じるには、業種別にみていく必要がある。また業種によって船内設備や航海期間が異なるという意味からも、漁船という閉鎖的な環境のなかで異なる文化を持つ人々が共同生活を営む上で生じる摩擦や葛藤を緩和する対策を講じるには、業種別に取り上げていく必要がある。さらに同じ業種であっても混乗の仕組みが異なっていることにも注意を払う必要がある。これらのことを踏まえて混乗の現場を支援する一助になるように、われわれも今後とも関係者の協力のもとに調査研究を続けていきたいと考えている。

(本稿は、(財)海上労働科学研究所の平成9年度「混乗漁船員の」就労実態に関する調査(Ⅱ)(第2年度)」(担当研究員 中村史也 金崎一郎 加藤和彦 久宗周二)の報告書の抜粋である。