

Ⅲ 外航船舶に乗り組む日本人船員のキャリア志向と 職業的アイデンティティに関する調査 (2年計画 第1年度)

ーインタビュー調査の結果に見る日本人外航船員の キャリア志向と職業的アイデンティティー

目次

A 調査の概要	
1. 調査の目的とその内容	147
2. 聴き取り調査について	148
B 聴き取り調査と対象者の属性	
1. 聴き取り調査と「物語」	148
2. 対象者の属性	149
3. 聴き取り調査の進め方	149
C <船員職業への社会化> 段階の「物語」	150
D <船員職業による社会化> 段階の「物語」	
1. アプレントイス(見習い)からサー ド・オフィサーへ	151
2. キャリア志向	152
3. 仕事に対する充足感	153
E 船員職業におけるアイデンティティの 「物語」としての位相	
1. 職業への社会化前期	154
2. 職業への社会化後期	154
F まとめにかえて	154

A 調査の概要

1. 調査の目的とその内容

混乗化や近代化といった制度的な変動、あるいは高齢化といった年齢構成上の変化、また海陸交代勤務の常態化による船員に期待される役割の変化等、外航日本人船

員を取り巻く職場・職業環境は大きく変化している。なかでも、海陸人事の一本化は、従来の船員に対する観念やイメージ大きな影響を与えている。個人が船員という職業を選び、その職業に能動的に関わることによって、船員としての自己意識(職業的アイデンティティ)が次第に形成され、個人の船員職業への主体的な取り組みが可能になることを考えると、海運の現況下で外航船員にあつて、船員としての自己意識が現在どのような在り様を見せているのかは、重要なテーマとなると思われる。

本調査は、現状における外航日本人船員のキャリア志向を探りつつ、船員が「船員としての自分」をどのように捉えているのかを実態的に明らかにすることによって、今後の外航船員の職業生活を展望するための基礎資料を提供する。

この目的に即して、以下の調査を行う。

第1年度は、キャリア志向及び職業的アイデンティティを中心に文献調査を行いながら、外航船員、船社労務担当者等に対して聴き取り調査を実施し、質的データの分析を行う。

第2年度は、1年度目の知見をもとに、キャリア、職業的アイデンティティについ

でのアンケート調査を実施し、数量的データの分析を行う。

2. 聴き取り調査について

今年度の聴き取りの対象者は、日本船主協会の協力の下に、同協会労務幹事会に所属する海運事業者より15名の外航船員(元を含む)の方々を選び、そのうち13名の方から聴き取り調査を行った。聴き取り調査の実施期間は平成10年度11月から翌11年3月である。

B 聴き取り調査と対象者の属性

1. 聴き取り調査と「物語」

聴き取り調査(interview research)には、2つの見方があると言われている(Miller, J. & Glassner, B., 1997)。1つは、インタビューによって、客観的な情報が獲得されると考える立場である。これは、語られている言葉がそのまま客観的な世界を(誤解や記憶違い、物忘れはあるにせよ)記述していて、そこから得られる知見は現実の反映だと考える実証的な立場である。聞き手が「正しく」訊くならば、どんな聞き手であっても、同じ客観的なリアリティが得られるという前提に立つ。

もう1つの見方は、実証的な見方よりも、解釈的な見方により力点を置く。ここでは、語られている言葉は、客観的な外界を映し出している、とは考えられていない。語っている人がどのように語るかは、語らせようとする人、つまりインタビュアーとの相互行為に依存すると考えるのである。語られた内容は聞き手と回答者との共同作業の

結果であり、それはある意味で「作品」として現れる。この見方では、その「作品」の客観性を論じることはあまり意味を持たない。というより、客観性の在り様そのものについても、従来の実証主義的な見方に疑問を投げかけているのである。

聴き取り調査に従事する大方の研究者は、この二つの見方の間に立ちながら、あるときは前者に、あるときは後者にと、その重心を自覚的あるいは無自覚的に移動させながら実際上の調査を行っていると思われる。理論的な立場とは異なり、現実的にはその点では曖昧なことが多いだろう。我々は、今回の調査を進めるにあたって、量的な情報を扱うのが中心となる第2年度の調査研究が実証的な方向に傾くことを考慮して、第1年度の研究は解釈的な立場に立ちたいと考えている。

その場合、中心的な概念は「物語」という概念である。物語とは「現実あるいは架空の出来事や自体を時間的順序及び因果関係に従って一定のまとまりをもって叙述したもの」と考えておきたい(井上俊、1996)。これは井上俊という社会学者が小説家のE. M. フォスターから借用した定義であるが、井上氏は「物語としての人生」という論文の中で、次のように語っている：

「・・・まず人生があつて、人生の物語があるのではない。私たちは、自分の人生をも他者の人生をも、物語として理解し、構成し、意味付け、自分自身と他者たちとにその物語を語る、あるいは物語りながら理解し、構成し、意味づけていく---そのようにして構築され語られる物語こそが私

たちの人生に他ならない。この意味で、私たちの人生は一種のディスコースであり、ディスコースとして内的及び社会的なコミュニケーションの過程を往来し、その中で確認され、あるいは変容され、あるいは再構成されていくのである」(井上俊、1996、25-6頁)

我々の調査研究は、引用文の中の「人生」を「職業的アイデンティティ」に代えて考えても、あるいは「人生」を職業との関わりから見ると言ってもどちらでもよいが、いずれにせよ井上氏のこの捉え方に負うところが多い(用語として「物語としてのアイデンティティ(identity as narrative)」という概念は既に存在する(Scheibe, K. E., 1995))。

もう1つ、我々の議論の前提を与えているのは、やはり実証主義的な見方と対立する「構築主義(constructionism)」の立場である。この立場は、基本的に社会的世界の存在はその中に生きる人間の言語活動によって構築された産物である、と考えている。例えば、人間が世界を把握するカテゴリーは、必ずしも実在する区分を示すものではないとか、世界についての我々の知識は、人々がそれをお互いに協力して構築するのだといった見解を提示する(バー、1995[1997])。我々は、少なくとも理論的に、この立場の知見にも多くを負っている点をつけ加えておきたい。

以上のように、職業的アイデンティティやキャリア志向というテーマに対して、あたかも物質的対象や生理的現象を見るように、客観的に「そこにある(out there)」

ものを見る態度でのみアプローチすることはできないと考える。従って、実証主義的な見方の要である因果関係的な把握も今回の調査の主たる目的ではない。むしろ、先ほどから繰り返すように、インタビューの回答者たちの主観的に経験される意味世界を「物語」として捉えることこそ、今年度の調査の主眼である。

2. 対象者の属性

年齢別に見ると、20歳代が2名、30歳代5名、40歳代4名、そして50歳代が2名の13名の外航船員である(但し、元を1名含む)。職位別には、船長3名、機関長1名、1等航海士4名、2等航海士1名、1等機関士3名(元を含む)、2等機関士1名となっている。学歴別では、商船大学卒が7名、商船高校・商船高専卒が6名である。

3. 聴き取り調査の進め方

インタビューの進め方は、以下の項目順に沿って、船員職業に焦点を置きながら、基本的には、基本的な属性、入職前の全般的な事柄(船員教育機関への入校前と在籍中)、入職後の全般的な事柄を中心に生活史的に語っていただいた。

我々の調査の関心は、こうした質問項目から窺い知ることができる外航船員のキャリア志向や職業的アイデンティティの在り様や変化の「物語」を探り出すことから、各質問項目に対する個別の回答を集計するといった方法をとってはいない。

C <船員職業への社会化> 段階の「物語」

職業的アイデンティティやキャリア志向について、ここでは「職業的社会的化(occupational socialization)」という枠組から眺めることにしたい。職業的社会的化については、「職業についての志向・行動様式・価値・規範を獲得(内面化)する学習過程」として捉えることができ、「一般には、就業の時点を経て、職業に就くまでの『職業への社会的化』と、その後の『職業による社会的化』とを区別することができる」(新版社会学小辞典、1997;橋本昭治、1979)。

一般的な定義はこのようであるが、まず第1点として、ここでは、社会的化のプロセスそのものを必ずしも議論の対象にしているわけではない、ということに注意したい。そのプロセスの中で、紡ぎあげられた「物語」こそが重視されている。第2点は、この調査に即したこの定義の解釈についてである。ここでは、船員職業についてのアイデンティティやキャリア志向を内面化するプロセスの段階として、職業的社会的化の段階を捉えている。

また、「就業の時点」とは、当然、船員職業への入職時点を指すが、それ以前の「職業への社会的化」を船員教育機関に入る前の段階と船員教育機関に在籍している段階とに分け、前者を「職業への社会的化前期」段階、後者を「職業への社会的化後期」段階と呼ぶことにしたい。この段階を2つに分けたのは、船員教育機関は、より直接的あるいは制度的に船員職業への「予期的社会

化」を意図しているためである。「予期的社会的化(anticipatory socialization)」という概念は、「これから所属する集団の規範や行動様式を前もって学習し、内面化すること」を指している(新版社会学小辞典、1997)。「これから所属する集団」とは、ここでは船員集団を指すのは言うまでもない。

以下の論述は「職業への社会的化前期」、「職業への社会的化後期」、そして「職業による社会的化」という段階を追って、船員のアイデンティティやキャリア志向の「物語」を見ていくことになるが、「職業への社会的化後期」については寄宿舎生活と練習船実習に、「職業による社会的化」についてはアプレンティスからサード・オフィサーへの職階の上昇、そしてキャリア志向と仕事に対する充足感とに絞って見ていくことにする。

1. 職業への社会的化前期

省略

2. 職業への社会的化後期

彼らの言葉から、練習船実習という経験がいかにかに船員あるいは船乗りとしてのアイデンティティを強く形成させるのかをうかがい知ることができる。「実際に舵を動かす」、「航海当直に入る」、「エンジンのメンテナンスをする」といった1つ1つの具体的な作業を通じて、船員あるいは船乗りという社会的カテゴリーに対して、彼らが初めてリアリティを持つことができたことが理解できる。船酔いについての話もここに挙げた言葉以外にもずいぶん聞かれたが、船酔いという経験も自分たちの抱いて

いた船員や海に対するイメージをずっと現実のものにさせている。練習船実習での経験を通じて、彼らはある意味で職業とする船員のイメージに具体性を与えることができ、その意味で船員に対する〈実感〉の物語を生み出している。

D <船員職業による社会化> 段階の「物語」

次に、船員職業についてからのアイデンティティの在り様やキャリア志向について見ていくことにしたい。

偶然にも売り手市場の時代に恵まれた人であれ、船員として就職するのが非常に難しい時代に卒業せざるを得なかった人であれ、船員教育期間による座学や練習船実習によって、既に彼らには船の操船や機関についての基本的な知識や技能が身につけている。言い換えれば、予期的な学習によって、〈船員〉役割が既に取得されているのである。特に練習船での実習は、船員の職場環境を予め実感させるのにもっとも役立ったと言えるだろう。気象・海象という自然環境の中で、身につけた知識や技能をどういかすのか、具体的な動作を通じて、彼らの船員に対するアイデンティティの〈原物語〉は、この時点で既に形成されていると考えられる。

1. アプレンティス（見習い）から サード・オフィサーへ

航海士と機関士では船の中での役割が異なるので、具体的な仕事の経験は当然違ってくるが、インタビューの回答者たちの言

葉から、どちらにも共通するような「物語」を聞き取ることができる。まず、「4等」、「4番」、「見習い」、「アプレンティス」といろいろな言葉で語られているが、その立場の時には、船員教育機関を通じて形成された船員としてのアイデンティティが確かに感じられるということである。「練習船の引っ張り」とか、人のやっている見ているときの「なるほど」と思う余裕など、その時の役割を遂行することに対する自信をのぞかせている。

次に、サードになって、「一人立ち」を経験する上で味わう挫折感である。「1人でやってみると何もできない」、「今まで何をやってきたのか」、「なにもわからない」という無力感をこのとき実感する（「給料泥棒」という言葉は、彼にとって職員という立場が実質を伴わない名目にすぎないことを、言い当てている）。見ているとき、あるいは見守られながら仕事をやる時と、1人でやる時との違いを思い知るのである。「何もかも自分でやらなくてはならない」し、「やらなければならない」という、必要性に迫られながら強い意志で仕事をやり遂げようとしながらも、現実には、「全然できない」という挫折感は、「会社を辞めよう」という気持ちにさせることもあるのである。自分にとって既に自明と感じられていた役割を失いかけている実感であり、このとき、船員としてのアイデンティティの〈原物語〉は粉々に打ち砕かれざるを得ないだろう。

最後は、「学ぶ」ということである。セコンドやそれ以上の人から学ぶことも多か

ただ、実際の作業を共にする「部員さん」のアドバイスは、彼らにとって大きな支えとなったことがうかがわれる。何も知らない自分を自覚した後で「教えてもらおう」ことは、彼らが航海士であれ、機関士であれ、船員の役割に実習では得られない極めてリアルな内容を与えることになる。インタビューの回答者にとって、船会社に入って初めて「本当の船員」を経験するのはまさにアプレントイスからサードへの時期であり、この時期の「挫折をへた一人立ちの物語」が、彼らの新たな船員としてのアイデンティティの「物語」を形成する基礎となっているのではないだろうか。

2. キャリア志向

キャリア志向については、この調査の、職業的アイデンティティと並んで、もう1つの柱となっているのだが、実のところ、インタビューから得られた言葉は、意外にも、多くはなかった。日本人外航船員を取りまく状況全体が不透明ともいえる時期にあって、回答者もどう考えていいのかわからないといった心情なのかもしれない。職業的アイデンティティによって照らされる射程にあって、そこに映し出される「風景」こそが、個々人の抱くキャリア志向と言えるかもしれない。このインタビューからかいま見ることのできるその「風景」には、船員が従来から歩んでいる「コース」や「スーパーインテンディッド (S I)」や陸上職といった「道標」がおかれていたり、あるいは従来の船員のコースとは全く異なった「地形」などが、僅かな言葉によって見えかくれしていたにすぎない。その

意味で、キャリア志向については、特に中間的報告の性格を濃くしていると言わなければならない点を、予め了解していただきたい。

「健康なうちは（船に）乗っていたい気はあります」（船長、49歳）

「船社に入る前から、船長で終わると考えていました」（1等航海士、44歳）

「入ったときには、最後まで船員でいようという気でした。今でも長く船に乗っていたいと思う。（キャリアとしては）パイロットにでもなれたらいいと思いますけど。個人的には生涯ずっと船方でやりたかったが、そうもいかない・・・」（1等航海士、34歳）

こうした人は、理想としては生涯船で、という思いであり、彼らの船員としてのアイデンティティは、「船に乗る」という物語の中で生きられるのである。

「個人的にはできるだけ長いこと船に乗りたいと思うが、その一方で、別にそれなりにエンジニアリング的なことができる場所があれば移りたいという気もします。（先輩などで他に移る人は）メーカーですとか、後は検査関係の方ですか、それとか学校の先生、プラント会社、メンテナンス会社に移られるケースが多いです」（1等機関士、38歳）

「最初は、もてばいいと、とりあえず1年もてばいいと・・・。今もそれは同じですが。ただ、とりあえずは船長まではやって、つまり船内全体のことを経験して、パス・マスターとかも含めて、陸の仕事をするともっと面白いだろうと思いますね」

(1等航海士、29歳)

「昔は航海士と同じように、(機関士も)営業にいったり全然関係ないところへいったりしたが、これからは、日本人船員の数が減ってきて、組合との問題で思うように混乗化が進んでいかない、海上職域の人間が足りなくて、国際競争力の問題などで、S Iのように、エンジニアの進む道が、ほとんどシンプルになってきてますよね。時代の流れで、反対職の免状を取ったり、もしくはエンジニアが営業にまわったりと、いろんな流れの中に一時ばらまかれていったが、結局は、エンジニアということで集約されてきたと思う。キャリア・パスの1つとしてどこかにいくにしても、エンジニアとしての目を持っていかないと・・・」

(1等機関士、35歳)

以上の3人は、先の2人とは違って、船員としてのアイデンティティをく船に乗る>という物語に必ずしも求めているわけではない。特に機関士の場合、マリン・エンジニアをエンジニアという、より広義のカテゴリーから捉え直すことができる。その時は、船員というアイデンティティがくエンジニア>という「物語」のアイデンティティへと比較的容易に変容しうるのかもしれない。但し、38歳の1等機関士は、次のような言葉をつけ加えている：

「船に乗るだけじゃなくなるため、船舶管理だとか、陸上での仕事に就かされると思うので、それなりに対応できるようにしなくてはならないでしょう。スーパーインテンドントとして優秀なのとマリン・エンジニアとして優秀なのは違うという人もい

るが、自分としては、まずマリン・エンジニアとしてできない奴がどうしてスーパーインテンドントとしてできるのという気がするんです。最近は新入社員の中にも、やれ船舶管理業をやりたいとか何とかいう人がいるんですが、まずマリン・エンジニアとしてしっかりやれるように考えるべきだと思う。基本を忘れてはいけない。マリンエンジニアだけで終わってもダメだが、(他に何をやるしても)その基礎としてマリン・エンジニアにしっかりならないとだめなんじゃないか、我々の武器としてね」

全く異なるキャリアを志向している方の言葉を紹介しておこう：

「水先案内人だとか、海難審判庁の審判官だとかいろいろと(キャリアについては)でてるんですが、そちらの方の道はあまり魅力を感じていないんです。船長の後のエスカレーターで振り分けられるような仕事には魅力を感じなくて、僕は船長まで勤めてお金貯めて、ちょっと別な仕事としてみようよ、今は思っているんです」(1等航海士、31歳)

最後に、「55、60歳ぐらいまで、乗れば、乗りたいですね。その後は、海とか船とかにこだわるわけではなく、のんびりしたい」(2等航海士、33歳)や「船長の後は、定年退職、悠々自適に暮らしたい」(船長、46歳)という声も聞かれたことも付言しておく。

3. 仕事に対する充足感

仕事に対する達成感とか充足感というのは、ある意味で、その仕事を続ける上での動機づけを与えるものだと考えられる。こ

ここでは、動機づけに対する従来の客観的な見方ではなく、やはり、「物語」としての「動機」という立場から考えることにしたい（井上俊、1997）。つまり、語られる物語の1つとして「動機の物語」があり、その中に「仕事に対する充足感の物語」がある、と考えるのである。それは彼らの仕事に対する意味付与を可能にする「物語」なのである。

実際に、船員という役割を遂行したときの達成感とか充足感を、どのように語っているのだろうか。今回のインタビューの回答者たちは、インタビューの時点で陸上勤務についている方ばかりのせい、現在の日常業務と比較して、船での仕事の達成感や充足感を語っている。

機関士の場合も、おそらくは航海士以上に、メンテナンスや修理に対しての充実感があるだろう。陸の仕事は「いつやめてもいいし、いつやってもいいという感じ」であり、「これをやっているうちに、これがでてきて、これがでてきてというように」切れ目なく途切れないのに対して、船での仕事には「手応え」があつて、それは「ひとつ運んだ」とか「ひとワッチ終わった」、あるいは「効率よく積めた」という実感で語られている。彼らの仕事への充足感は「完結性」の物語を生きている、と言えるのではないだろうか。修理についても、ワッチについても、メンテナンスについても、そして荷役についても、彼らは船に乗っている間は「完結性」の物語に意味を付与している。

E 船員職業におけるアイデンティティの「物語」としての位相 (省略)

F まとめにかえて

以上に述べてきたいくつかの「物語」は、そのタイトルの付け方に難があるとしても、日本人外航船員集団の中に、重層的・重疊的に生きられている意味のまとまりと考えることができる。前にも述べたように、インタビューの回答者の方々の1つ1つの発言には、記憶の誤りや誤解や勘違い等があることは否定できない。実証主義的な立場のみならず、ここでの我々の立場においても、その点を明確にしておく作業は必要である。しかし、今回はその作業を敢えて行わず、回答者の発言をそのまま取り上げることで、船員として彼らが意味づけている世界を彼らの主観のままに類型化しようとした。

その際、今回の調査が主として依拠した理論的な背景は、解釈的なアプローチによるものであり、客観性を主張する議論を敢えて避けてきたと言える。それは、ここで語られた彼らの意見や感想等（ディスコース(discourse)と言い換えてもいいが）そのものが、インタビュアーである我々との相互行為の結果として在るものだからである。

我々が具体的に用いた方法論は、「物語としての職業的アイデンティティ」とでも呼びうるやり方であった。「アイデンティティ」の捉え方そのものについての議論は、

この報告の中では特に行わなかったが、いろいろな考え方があり、今回用いられているような方法は、実証性を重視するオーソドックスな社会心理学的な立場から見ると、傍流・逸脱と言えるかもしれない。しかし、行為者の主観的世界を了解しようとする（社会学的な）立場にたち、学問の今日的な状況から見れば、必ずしも異端・傍流とは言えない状況にあることも事実である。

調査研究としては、従来、実証主義的な見地からの議論が主流であったが、調査対象者の主観的な意味世界を議論する場合、その方法が必ずしも妥当だとは判断できない。我々は、試行錯誤的な意味も含めて、「物語」という、いささか違和感を感じさせられる視点を導入した。ここでいう「物語」とは、要するに、我々がその中で生きられる意味にまとまりをつける形式である。船員たちの生活史は、どのような職業的アイデンティティという「物語」によって、意味あるものとされているのか、それをインタビューの断片的な言明から、我々は記述しようとしたのである。

参考文献（省略）

（本稿は、（財）海上労働科学研究所報告書：平成11年度「外航船舶に乗り組む日本人船員のキャリア志向と職業的アイデンティティに関する調査」第1編（執筆担当：金崎一郎、久宗周二）の抜粋・要約である。）