

第 1 篇

船内における人間関係に関する調査研究報告

2

船員のパーソナリティ特性について

目 次

1. ま え が き	14
2. 船員の心理特性	14
3. 船員のパーソナリティ	15
4. む す び	18

1. ま え が き

船員は一般社会から孤立した小集団の中で生活している。しかも、この集団は長期にわたって家庭をはなれた男性ばかりで構成されている。またこの集団は有給休暇による1年毎の下船によって、その構成員がたえず変化している。

船の中では公生活と私生活とが区別し難く、職制上の圧がいつでも、私生活の中に入りこみ得る状態にある。船は経済的な生産体としての機能と、乗組員の生活の場としての機能とをあわせ持っているからである。

船はたえず七つの海を移動しつづけ、常に自然の暴威にさらされている。しかも、この海上危険に対しては、自力で克服することを余儀なくされている、孤立的な危険共同体である。

したがって、船の安全な運航のためには、厳正な船内規律が要求され、個人の自由な行動が抑制される傾向がある。

また、現代の汽船では、冒険航海時代における帆船のような冒険とロマンスはなく、一定の航路の上を一定のスケジュールによって動く、コンベヤーシステムにも似て、その行動は他律的な被強制的な面が強くなってきている。

このような環境による船員の心的傾向は、どのようなものであろうか。

2. 船 員 の 心 理 特 性

終戦後間もなく、船員の生活態度について調査した結果を、海上労働調査報告第2集において報告したが、この報告の中で次のように、船員には自主性が欠けていることを指摘した。

船員の中でも特にその傾向のつよい普通船員について述べると次の通りである。

普通船員の生活意識は非常にせまい分野にしか働かない。大体自己を中心とした作業設備に、主たる関心がむいていて、大局的に船員全体をどうしようという意欲と関心とが非常にうすい。

また思考の形式は非常に具体的ではあるが、行動の面からみると、思想内容はむしろ非現実的で分節化していない。

したがって、具体的、積極的な行動を環境に対して、働きかけることなく、むしろ生活の場に支配され、どうしてもよいという考え方や、事なかれ主義の態度が多く見受けられる。社会生活に対するあ

こがれは非常に強いが、自らの生活を向上させるように、社会的に積極的に働きかけるという意欲はあまりみられない。要するに独立した思考、行動をする完全な自主的態度に欠けているといえる。

また、船員の生活感情について調査したところによると、船員の情緒プロフィールの面をみても、情緒の変動の状況を考察してみても、一般の陸上生活者と比べて、きわめて変則的であり、非流動的であることが指摘できる。これらの事実、船員のおかれた生活環境と、密接な関連をもつものであると考えられる。

当時は日本全体が虚脱状態におかれていた。特に壊滅的な打撃を受けた海運界は、残された劣悪な戦時標準型船で、わづかに日本近海をはい廻っていた時代であったから、普通船員におけるこのような生活態度は一応無理からぬことと考えられた。

その後、商船大学小門教授は“海上労働”第12巻第4号所載の“船員かたぎ”の中で船員の特性として次のように述べている。

「船員には妥協的な心情がつよい。また大勢に順応して行く傾向を持っている。かかる心的傾向は、その生活環境および職業環境からはぐくまれたものであろう。このことは二つの面から考えられる。

一つは船を安全に動かすためには、大自然の力に刃向うことなく、無理をしないで、この大自然の力に順応して行くことが必要となる。これは帆船時代につちかわれ、今なお伝統的に持ちつづけられている姿なのである。

他の一つは、船の運航には乗組員の和が必要となり、個性を強くあらわすことがタブーとなる。船内の生活は特殊な個性の発展をゆるさなくなる。かかる妥協的、大勢順応の心情はまた現実的、実利的な心的傾向を生み出している。

これは、ひとりわが国の船員のみならず、他国の船員にも共通したものであり、海上労働運動をひとつの例にとってみても、わが国のみならず、他の海運国にあっても、海上労働運動がかなり現実的な歩みを示しているのが特長と考えられる。

しかし一方、かかる妥協的、大勢順応の心情は、因順姑息となり易い傾向をもつことが注意されるべきであろう。こういう傾向はわが船員社会にもあらわれている。

安全第一主義の運航方法では、旧来のやり方なり方を墨守するのが無難であり、新しい改革にはおのづから懐疑的になるからであろうが、そこには創造的な意欲が芽を出さず、旧習を墨守して、古い型に順応するようになり、かくて惰性的な行動がみられ、それが船員社会の刷新と向上とを阻む一つの契機をつくっていることも、見逃してはならないであろう。」

ここでも船員の自主性の無さ、消極的な態度が問題にされている。

3. 船員のパーソナリティ

最近、労研パーソナリティ、テストによって、船員のパーソナリティを調査した結果をみても、船員の生活態度は消極的で自主性がないことがみとめられる。

まず、船員のパーソナリティ得点を他の産業と比較すると表 1—2 の通りである。ここでは、船舶職員と化学、鉱業、建設業等の職員とを比べてみる。自主性、外向性、指導性、社交性の平均得点で見ると、船員の 42 がもっとも低く、鉱業は 43.5 でわずかに高く、化学は 54、建設は 58 でいづれもかなり高い値を示している。

各項目についてみると、自主性、外向性、指導性とも船員がもっとも低いが、社交性については、鉱業がもっとも低い値を示している。鉱業の職員のおかれている環境は、陸上と海上という差はあるが、その社会集団の孤立性という点で、船員に似たところが多いと考えられ、パーソナリティ得点を引き下げている、環境の共通性が考えられる。特に社交性において著しく低い得点を示していることは興味ぶかいところである。

船員のパーソナリティ得点について、職種別に比べてみると表 1—3 の通りである。

表 1—2 船舶職員のパーソナリティ得点水準

産 業 別	人 員	自 主 性	外 向 性	指 導 性	社 交 性	平 均
船 員	255	46	41	42	39	42
化 学	101	65	53	51	47	54
鉱 業	67	54	43	45	32	43.5
建 設	196	60	60	57	55	58

職員の得点は 42.0 で、普通船員の 40.5 より高いが、その差はわずかである。職制上の差もここではあまり大きな意味を持っていない。陸上産業では一般に職員のパーソナリティ得点が工員に比べて、かなり高くなっている事実を考え合せると、船に於ては環境による影響が非常に大きいように考えられる。船長のパーソナリティ得点がかつても高いのは、一般のリーダーとして当然と考えられる。これに次いで高いのは船医である。船医は一般に臨時的に乗船するものが多く、職制上も一般の船員とはちがった立場にあり、船という生活環境の影響を受けることが、もっとも少い職種といつて

表 1—3 船員の職種別パーソナリティ得点

職 名	人 員	自 主 性	外 向 性	指 導 性	社 交 性	平 均
船 長	16	65	65	64	61	63.8
機 関 長	17	54	50	48	47	49.8
航 海 士	51	46	40	44	39	42.2
機 関 士	65	41	34	35	30	35.0
通 信 長 士	58	41	39	38	38	39.0
事 務 長 員	36	43	41	44	41	42.2
船 医	12	61	55	54	50	55.0
職 員 計	255	46	41	42	39	42.0
甲 板 部	239	45	44	45	43	44.2
機 関 部	246	38	36	36	36	36.5
事 務 部	133	39	39	39	39	39.0
部 員 計	618	41	40	40	39	40.0
総 計	873	42	40	41	39	40.5

もよいであろう。

機関長は船長に比べると、かなり得点が低い。年齢、教育等船長と差がないが、後で述べるように、機関士時代の環境と、船長の補助的な、そのおかれている立場の相違によるものと考えられる。

航海士、機関士、通信長士、事務長員という四つのグループについてみると、航海士と事務長員とは同点であり、通信長士がこれに次ぎ、機関士の得点をもっとも低位にある。

これらのグループはほぼ同じ年齢であり、職務の内容と作業内容とが異なる他は、私生活上の条件ではあまり差がみとめられない。航海士の職務内容は、航海中は船橋にあって、主として変化の多い自然を対象とするものであり、停泊中はかなり対人接渉の多い荷役監督作業である。事務長員は航海中は主として船内、停泊中は主として対外的な接渉にしがっている。いずれも作業の対象が不特定であり、行動上の自由がある。これに対して、機関士および通信士は、外界から隔離された機関室および無線室が作業の場であり、機関および通信機器が作業の対象である。したがって、航海士および事務長員に比べると、その作業行動の場は閉鎖的であり、他律的で変化にとほしい。更に無線室にあっては音響が、機関室にあっては高温と騒音とが作業環境を悪くしている。こうしてみると機関士のパーソナリティ得点が特に低い原因は、その職務の内容と作業環境とに求められるようである。

普通船員についてみると、甲板部員の得点をもっとも高く、事務部員がこれに次ぎ、機関部員がもっとも低い。ここでも作業内容の他律性と作業環境とが、パーソナリティに大きく影響していることがうかがわれる。

航海士と機関士とは以上述べた通り、パーソナリティ得点において大きな差があるが、これを商船大学および商船高等学校における学生についてみよう。

表 1—4 は商船大学および商船高等学校在学中の学生について練習船実習中に調査した結果である。各項目とも航海科の学生の方がやや高いが、その差は小さい。航海科の学生と表 1—3 に示した航海士とを比べると、自主性、外向性、指導性等はいずれもやや航海士の方が高くなっているが、社

表 1—4 学生のパーソナリティ得点

科 別	人 員	自 主 性	外 向 性	指 導 性	社 交 性	平 均
航海科学生	944	44	39	42	40	41.3
機関科学生	887	42	37	39	39	39.3

交性だけは航海士の方がやや低くなっている。

一方機関科の学生と機関士とを比べると、各項目とも機関士の方がかなりけん著に低下を示している。

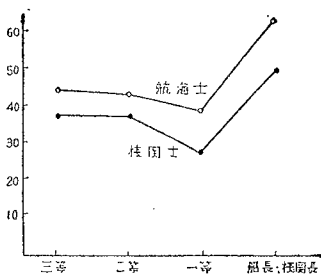
このように、資質と教育環境とを同じくする二群の学生が、船内生活をつづけることによって、一方はパーソナリティ得点がやや上昇し、一方は著しく低下することは、注目すべきことである。

次に職制上の地位と、パーソナリティ得点との関係をみると図 1—7 の通りである。

三等航海士から二等航海士のところでは、パーソナリティ得点において、わづかに低下しているだ

けであるが、一等航海士に至って、大きく低下し、船長になるに及んで急に上昇を示している。機関士の場合もほぼ同様の傾向がみられる。

図1-7 職制上の地位とパーソナリティ得点



ここで考えられることは、労働負担とパーソナリティの問題である。三等航海士と二等航海士とは、職務内容の点からも、労働負担の点からも、あまり大きな差はみとめられない。

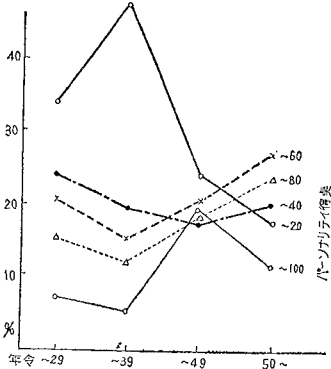
ところが一等航海士となると、技術管理、労務管理の両面にわたって、管理的なウエイトが強くなり、労働負担が大きく加重される。機関士の場合も同様の傾向にある。これがパーソナリティを低下させている原因であると思われる。

労苦の多い一等航海士、一等機関士の試練を耐え抜いた者が、船長、機関長の地位を約束されるといふ、いわば関所にも

似た難関が横わっているわけである。

次に年齢別にパーソナリティ得点をみると図1-8の通りである。20才代では20以下が33%を

図1-8 年齢層別パーソナリティ得点比率



占めて、もっとも比率が高く、40以下が24%、60以下が20%、80以下が16%、100以下が7%となっている。これが30才代になると、20以下の比率がいちじるしく高まって47%にも達し、パーソナリティ得点の低下がいちじるしい。

この年齢層は海上経験もかなりつき、職制上の地位も上り、労働負担も大きくなっている。船内における基幹労働力である、その半数近くがパーソナリティ得点20以下であるということは考えさせられる事実である。

40才代になると、各得点段階とも平均化して、きわめて安定した形を示している。この年齢層では、海上生活に適応し得

た者だけが残る、地位も高まり、精神的にも安定期に入っているものと考えられる。

50才以上になると、パーソナリティ得点は上昇し、船内におけるリーダーとしての積極性を発揮している。

4. む す び

船員のパーソナリティはきわめて消極的である。その原因として、一般社会から孤立していること、職制の圧が私生活の中にまで入り易いこと、常に自然の暴威にさらされていることが考えられる。

職種別にみると、職務の内容、作業環境などによって、パーソナリティに差が生ずることがみとめられる。航海士と機関士におけるパーソナリティ得点の差は、いちじるしい例である。

また、労働負担の差によっても、パーソナリティ得点に差がみとめられる。

年齢別にみると、30才代がもっともパーソナリティ得点の低下する時期で、40才代になって安定期に入る。

船員のパーソナリティを積極的にすることは、船内生活を明るくし、モラルを高めることである。その第一歩として、船内における公生活と私生活をはっきり区別できるような生活技術の指導、労働負担のアンバランスを無くすること、作業環境の改善などが重要な課題であろう。