

### III 遠洋まぐろ漁船船員の 人間関係 (II)

#### 目 次

まえがき	206
A 船内人間関係について	206
1. 調査の手続と方法	206
2. 調査結果の要約	208
3. 調査結果の整理と検討	209
4. 今後に残された問題	221
B 自由意見について	222
1. 記入者数について	222
2. 年令別, 職種別, 経験年数別に みた記入数	225
3. トン数別, 操業形態別にみた 記入数	233
4. 全体的にみた意見の特徴	235

#### まえがき

心理学, 社会学などを中心とする隣接社会科学の発達と共に, 職場集団に対する興味・関心も高まってきた。職場集団の問題のなかでも特に人間関係に関する諸側面に本格的に取り組みはじめてからすでに40年の年月を経てきている。しかしこれらの多くの研究や調査はその対象を陸上産業に求めてきた。船員集団は特殊な職場集団であり, たとえここでの成果を得ても, 一般陸上産業と比較できないというハンデキャップから, 船員集団の研究は海軍といった特殊な研究領域を除き, ほとんど未開拓のまま残されている。特に漁船船員に関する人間関係についての研究はほとんどないといってよい。

そこで, 本調査は, 遠洋ケグロ漁船船員を対象に選び, この領域での研究の第一歩を踏み出

すべく, 基礎的な問題から取り組むことにした。まず, 船員の意見や態度の諸側面をより総合的に把握し, どのような特殊性があり, どのような問題が“人間関係”のうちにあるかを抽出しようとして意図した。この目的を達成させるためには他の職場集団と比較できるような方法が望ましい。特に船員を対象とした資料を活用できるような方法は, より望ましい。

今回の調査では以上のような考えのもとに調査計画がすすめられた。

#### A 船内人間関係について

##### 1. 調査の具体的な手続と方法

マグロ漁船船員を対象とした過去の資料がほとんどないことから, まずは彼らの意見を求め, 意識的側面に焦点を合せることにした。単なるアンケート的なものでなく, なるべく他の船員集団と比較できるような質問紙法を求め, 検討の結果, 一般商船船員, 捕鯨船船員を対象とした資料が我々の研究所にあるので, これを十分活用することにした。

##### a 労研式海上向け意見調査(附表I-1を参照)

これは船員のモラル水準を推定することを目的とし, 質問1~25までをこの直接的質問としている。25問は「経営」「上司」「同僚」「仕事」「組合」の5項目に分かれ, それぞれの項目はさらに5問ずつから構成されている。記入方法はあらかじめ用意されている選択肢のうちで, 質問に対し最も自分に適当, 妥当と思われるものに○印をつける方法である。例えば“船主は船内の食料改善に熱心ですか?”という質問に対し“イ熱心である, ロまあまあである, ハあまり熱心でない”の選択肢が用意され, 応答

者は、この三つのうち一つを選びだす。

結果の処理方法は会社側にとって好ましいと予想される判断に従って採点される。例えば、先の例では、“熱心である”の好意的応答には、プラス1点、“あまり熱心でない”の不満足非好意的応答にはマイナス1点、また“まあまあである”の中立的応答には0を与えるといった採点方法である。

このようにして25問全部を採点し、その合計点をもって応答者のモラル得点とした。モラル得点はそれ故-25点から+25点の範囲を有することになる。

我々は、このモラル得点から“モラル”を推定しようとしている。モラルとは「職場集団のなかで会社側の要求する価値体系が、どれほど受け入れられているかの程度」として考える。また一般的には、モラルは“勤労意欲”“士気”などと呼ばれている。ここでは経営、上司、同僚、仕事、組合に対する態度のあらわれとしてモラルを考えている。

以上のモラルを推定する為の質問のほかに、是非必要と思われる附属質問を若干加えている。最後には自由記入欄を設定し、船員の生の意見を聞きだすようにした。

#### b 労研式「情意生活調べ」（海上労働調査報告第10集参照）

一つの質問に2種類ずつの選択肢が用意され、全60問からなっている。それぞれの間は情緒不安の徴候が示されており、応答者は2種類の選択肢のうち、自分に妥当する方を○印でかこむように求められる。採点方法は左側の選択肢をチェックした数の合計をもって、応答者の“情意不安訴え数”とした。この問診法による質問紙はノイローゼの進行度合を診るために作

成されており、訴え数が多いほど、不安傾向が強く、情緒的にも不安定であると理解されている。訴え数が20以上ある時、その応答者は情緒的に不安定で、ノイローゼの“潜在期”と見なされ、また40以上に達すると“進行期”と解され、要注意となる。

今までの知見から、この訴え数が多い程、職場不適応の傾向が強く、モラルとの関連では、低モラルと結びついている。

#### c 「PM式リーダーシップテスト」（附表I-2を参照）

一般に集団の主な機能として PERFORMANCE と MAINTENANCE（集団目標遂行機能と集団維持機能）があげられ、リーダーは両機能のまたは一方の機能の推進的役割を果たす中心的担い手として考えられている。ここでは、乗組員が自分達のリーダーにどのような役割を期待し、現実にはだれがその役割をどの程度果たしているかについての実態を知ろうと意図している。

テストはAとBに分かれ、Aではリーダーに対する役割期待の程度を、またBでは現実にその役割を果たしている乗組員が誰れであり、どれほどの影響力を有しているかについて求めている。A、B共に質問は同じである。質問10問から成っていて、問1~5はM機能（集団維持機能）について、また問6~10はP機能（集団目標遂行機能）について応答を求めている。Aではそれぞれの間の応答は7点尺度で採点され、それぞれ5問の合計点をもって、M得点、P得点とする。Bではそれぞれの役割を船内のだれが果たしているかについて応答を求め、その結果からそれぞれの乗組員の影響力を算出した。

## d 調査の実施

昭和42年4月から質問項目について会社、組合側の代表を交えて検討を始め、5月より各船宛に発送を開始した。発送手続きは、会社、組合を通じて、また直接入港船、出港船を訪船して依頼した。各個人には調査表の他に、本調査が研究を目的とするもので、それ以外の目的を有しない旨を強調した依頼状を添えて同封した。なお提出に際しては、各自が密封し、各船

ごとにまとめて研究所に送るなり、会社、組合に手渡すなり提出手続きは船内の責任者にまかせた。

## e 調査対象

遠洋はえなわマグロ漁船約50隻に調査表を配布した。このうち昭和43年1月下旬までに回収された18隻について集計整理がおこなわれた。18隻310名についての基礎項目は次のとおりである。

年 令	19才以下	20～24	25～29	30～39	40～49	50才以上	不 明
(人数)	23人	80人	79人	61人	16人	2人	49人
経験年数	5年以下	6～10	11～20	20～30	31年以上	不 明	
(人数)	99人	96人	55人	9人	1人	50人	
学 歴	小学校卒 (旧小卒)	中学卒	高校卒	大学卒	不 明		
(人数)	30人	125人	101人	4人	50人		
職 名	職 員	職 長	部 員	不 明			
(人数)	66人	40人	154人	50人			
職 種	甲板部	機関部	通信部	司厨部	不 明		
(人数)	152人	78人	15人	13人	52人		

## 2. 調査結果の要約

a 集計の対象となった18隻では、モラル得点の最も高い船で -0.44 点、最も低い船で -7.87点と、両者にはかなりの差がある、しかし職員、部員間には、モラル得点の差が認められなかった。

b 商船及び捕鯨船員と比較してみると、捕鯨船、マグロ漁船船員は、商船船員に比べ「経営」「上司」項目に対し著しくネガティブである。特にマグロ漁船船員は「同僚」項目に強くネガティブである。しかしマグロ漁船船員は商船、捕鯨船船員よりも「組合」項目に対してはポジティブである。総じてマグロ漁船船員のモラルはかなり低い水準にある。マグロ漁船船

員の低モラルは「経営」「上司」「同僚」にネガティブなところから、船内人間関係上の問題にかなり影響されていると思われる。

c 年令別にモラル得点を見ると凸型カーブを示すが、職員と部員では“その頂点の年令がズレている。職員では30才代に頂点があり、部員では25～29才時点がある。

d 経験年数とモラル得点の関係は年令とモラル得点の関係とは一致していない。これは経験年数が必ずしも年令に対応していないことを示す。経験年数別では、職員はかなり低い得点から漸次的に上昇しつづける。一方部員は経験年数による変化はほとんどない。

e 職種別にみると、通信部が最も高いモラ

ール水準にある。次いで機関部、甲板部、司厨部の順に低下してゆく。仕事の中心的位置にある甲板部職員が、司厨員に次いで低モラルにある。

f 上役の指導方法に対する期待として民主的指導方法を強く要求している。特に職員は部員よりもこの傾向がはっきり示されている。

g 乗船を決める際の手がかりとして「友人の紹介」「会社の指令」「船内幹部の紹介」などが多い。

h 単独操業希望者と基地操業希望者の比はほぼ6対4で単独操業希望者の方が多い。職員ではこの比が7対3であるのに対し、部員ではほぼ同率である。部員の20才代では、基地操業希望者の方が多い。

i 船長、漁撈長兼任に対する意見は7対3の比率で両者の兼任を希望している。しかし職員だけに限ってみると、年齢が増加するにつれて兼任を希望する比率が低下してゆき、40才代では分離を望む比率が多くなり、7割を占めるに至る。

j 転職希望について意見を求めたところ、全体の7割にあたる船員は転職を希望している。転職先は陸上の一般産業が最も多い。

k 「情意生活調べ」より情意不安訴え数を求め、他の職場と比較すると、マグロ漁船船員は、かなり訴え数が多く、情緒的に不安定である。なかでも司厨部員の訴え数は異常に多い。

l 船内幹部に要求されるリーダーシップ機能について意見を求めたところ、P機能とM機能に対する要求に差はなかった。云いかえると部員は、船内幹部に仕事に直結している集団目標遂行機能と乗組員の情緒的欲求を充足させる集団維持機能を同時に、同じ程度に発揮しても

raitaiと要求している。

m 船内におけるP機能とM機能の実際の担い手が誰れであり、どれ程の機能を発揮しているかについて調べたところ、「船長」「同僚」に最も影響力があった。「漁撈長」や「甲板長」はP機能中心的な影響力であったが「同僚」はM機能中心的な影響力であった。

n 各船のモラル水準と幹部の影響力との関係は、幹部の影響力が大きい程、その船のモラル水準も高くなる傾向がうかがえた（順位相関係数  $\rho = +0.431$ ）

o 「誰れも頼る人がいない」という孤独感を訴える者が多い程、その船のモラル水準は低く、幹部の影響力は小さいという傾向がうかがえた。

p また、転職希望者が多い船ほど、孤独感を訴える者も多い傾向がうかがえた。

q 各船のモラル水準と情意不安傾向との間には、全体的には何らの関係を見出すことができなかった。しかし職員ではモラルが高い船ほど情意不安傾向は少なかった。

r 幹部の影響力と情意不安傾向との関係では、幹部の影響力が強すぎると情緒的側面にマイナスに働らくようである。

### 3. 調査結果の整理と検討

回収された各船の調査表のうち、集計整理されたのは18隻310名についてである。集計整理が終わった後に回収された部分についてはその結果を附表に示すにとどめた。

a 意見調査結果の整理（質問1～25までの部分）

#### (1) 意見の概観

それぞれ25問に対する応答結果は表附I-1のようにまとめられた。

応答者の50%以上が、不満を感じたり、非好意的である項目は、25問中5問である。即ち「老後の保障」「福利厚生」「気のあわない者がいる」「設備、道具の充足」「組合の仕事に従事」の5問である。職員はこの5問の他に「上役の指導」「同僚間の融和」「過労でつかれる」の問に対し50%以上の不満を示している。

一方応答者の50%以上が満足的、好意的に評価している項目は少なく「組合への関心」「組合への忠誠」の2項目にすぎない。この2項目が共に「組合」に関する項目であることは注目

に値する。

それぞれ問に対する意見の傾向をみるために4%を求めた。4%はプラスの応答比率からマイナス応答比率を引いた値で示される。この4%値がプラスであればある程その意見に対して満足的、好意的と解し、逆にマイナスであれば不満的、非好意的と解する。職員が部員よりも20%以上満足である項目には「賃金格差」「組合への関心」の2問がある。逆に不満的である項目は「老後の保障」「上司への不信」「同僚間の融和」「過労でつかれる」の4問である。部員

表1 商船、捕鯨船船員との比較

単位：4%

分類 項目	質問 番号	質問項目	商 船			捕 鯨 船			マ グ ロ 船		
			職員	部員	合計	職員	部員	合計	職員	部員	合計
経 営	1	老後の保障	-37	-28	-30	-42	-39	-40	-67	-44	-50
	2	福利厚生	-1	-10	-8	-32	-35	-34	-64	-51	-51
	3	賃金格差	-8	-52	-38	-38	-83	-68	+3	-16	-15
	4	船内給食	-38	-35	-36	-29	-30	-30	-45	-38	-42
	5	配乗の公平	+18	+4	+9	-29	-41	-35	+2	-7	-10
上 司	6	上司は部下の働きを認めるか	+20	+10	+14	0	-5	-3	+2	-2	-16
	7	上司を気にするか	+41	+25	+32	+15	-4	+7	+23	+27	+26
	8	親切に指導してくれるか	+20	+5	+11	+15	-3	+5	-8	-16	-13
	9	意見の具申	+61	+41	+48	+21	+12	+15	+18	+6	+17
10	上司への不信	+9	-9	-2	-26	-13	-18	-44	-22	-28	
同 僚	11	同僚間の融和	-3	-13	-9	-29	-19	-23	-56	-33	-39
	12	気の合わない人がいるか	+2	-11	-6	+3	-31	-18	-40	-42	-42
	13	自分のパートへの所属感	+13	+26	+22	+38	+47	+31	+43	+35	+37
	14	パート間の対立	-7	-9	-8	+18	-22	-7	-23	-32	-30
	15	よく肩をふるか	+38	+40	+39	+38	+67	+56	-18	-16	-18
仕 事	16	仕事の単調性	-5	-16	-12	+22	-2	+4	-27	-22	-21
	17	過労でつかれるか	-19	-26	-23	-27	-33	-31	-44	-26	-30
	18	作業計画の進行具合	+27	+8	+14	+6	+15	+12	-14	-17	-16
	19	現在の仕事は適職か	+18	+11	+13	+30	+7	+12	-9	-1	-3
	20	設備、道具は十分か	-81	-85	-84	-85	-65	-73	-77	-69	-71
組 合	21	組合の仕事する意志	-49	-33	-39	-47	-9	-24	-26	-33	-33
	22	意見採用	+20	+14	+16	-56	-78	-69	+15	+7	+9
	23	組合への関心	+46	+26	+33	+35	+7	+22	+44	+29	+34
	24	組合の活動評価	-21	-14	-16	+12	-44	-32	+11	+18	+16
	25	組合指令と会社指令	+32	+37	+35	+44	+7	+20	+38	+38	+37

注：合計は職種不明者を含む

側からみればこの逆であることは云うまでもない。

中立的意見が「上司」項目に多いのは船員の特徴であるがマグロ漁船船員でも同様な結果が示された。これは対人的規制のうち特に上司に対する規制の強さを示すものである。

## (2) 一般商船船員、捕鯨船船員との比較

同じ質問によって得られた一般商船船員、捕鯨船船員との意見結果を比較してみよう。各質問のそれぞれの結果は表1、のとおりである。各数値はそれぞれの質問に対するΔ値で意見の傾向を示している。Δマイナス30%ということは、プラス比率からマイナス比率を差し引いた値が-30%という意味である。

三つの船員グループは同じ船員であってもかなりの差がある。商船船員グループは概して満足的傾向があらわれているが、マグロ漁船船員グループは不満傾向が著しい。マグロ漁船船員グループは「賃金格差」「組合の活動評価」の2問に対しては他のグループよりも満足的、好意的に評価している。しかし「福利厚生」「上司は部下の働らきを認める」「上司の指導」「上司への不信」「同僚間の融和」「気の合わない者がいる」「パート間の対立」「肩をふる」「作業

計画の進行具合」などの項目については不満的、非好意的評価が顕著にあらわれている。特に「上司」「同僚」に関する項目に不満的、非好意的傾向が著しい。マグロ漁船船員は環境的に不利な条件で生活し、その期間も長いことなどを考えあわせると対人的な関係にこのような好ましからざる結果があらわれていることは大いに問題となろう。また職員が部員よりも不満的であるが、船内幹部の影響力が強い集団であるだけにリーダーシップのあり方をも含めて考慮すべきである。

以上の所見は表2からも知りうる。25問の応答結果を得点化し、「経営」「上司」「同僚」「仕事」「組合」の5分類項目に分けてモラル得点が示されている。またそれぞれのモラル得点を合計し、集団のモラル水準として示した。

マグロ漁船船員グループは一般商船船員グループに比べ、かなり低いモラル水準にあることがわかる。分類項目別にみると「組合」項目を除き「経営」「上司」「同僚」「仕事」項目に対して不満的、非好意的な評価を下している。捕鯨船船員グループ、マグロ漁船船員グループは共に一般商船船員グループに比べかなり低いモラル水準である。これは両グループが漁船

表2 項目別にみた商船、捕鯨船船員との比較

		経 営	上 司	同 僚	仕 事	組 合	モラル の 水 準
商 船	職 員	-0.27	+1.43	+0.69	-0.66	-0.39	+0.80
	部 員	-0.25	+1.00	+0.99	-0.61	+0.33	+1.46
	合 計	-0.23	+1.11	+0.90	-0.63	+0.12	+1.27
捕 鯨 船	職 員	-1.42	+0.14	+0.93	-0.55	-0.83	-1.73
	部 員	-2.28	-0.02	-0.26	-0.78	-1.17	-4.51
	合 計	-1.99	+0.05	+0.45	-0.97	-0.81	-3.27
マ グ ロ 船	職 員	-1.85	+0.09	-0.94	-1.71	+0.82	-3.59
	部 員	-1.57	-0.08	-0.89	-1.35	+0.58	-3.31
	合 計	-1.68	-0.23	-0.92	-1.39	+0.31	-3.62

であり、商船とは従事する仕事の内容と密度が異なるという差だけの問題であろうか。「経営」「上司」に対する不満は極めて強いが、「仕事」に対する評価は商船船員とそれ程差がないことからみて、会社側の労務管理施策、船内幹部の指導性にこの根本的原因を求めるのはあまりにも通常の批判であろうか。

### (3) 年令とモラル

表3は職員、部員別の年令推移によるモラルの変化を示している。

職員では30才ごろまではかなり低いモラルで推移するが、30才になると上昇し、また40才代では低下する。職員の40才代といえば、船内幹部の地位にあり、このような低モラルにあることは納得がゆかない。一般的には上昇しつづける傾向がつよい。これに対し部員は20～24才時点で一時低下し、その後モラルは上昇し、25～29才時点で最高となる。30才代に入るとゆるく低下しはじめ、40才代になってもそのまま低下傾向をたどる。

以上の年令推移とモラルの変化過程は、職員の40才代の急低下を除きほぼ同じような傾向を商船船員、捕鯨船船員も示している。職員の

30才代におけるモラルの急上昇は船内幹部としての自覚や船内幹部への昇進直前という背景要因がモラルに強く働いているからであり、部員の30才以後における漸次的モラルの低下は、昇進の頭打ち、職業生活への魅力減少といった要因が働いているからだと考えられる。また職長のうちでも漁撈長に昇進できる見透しがあるか否かによって、かなりのモラル差が生じると思われる。

いずれの項目においても30才代は職員と部員の関係が交叉し、接し、逆転している。またこの30才時点は、職員と部員の意識、態度の側面で最も類似的になるが、その後は対照的に差がひらいてゆく。即ち、職員では「経営」「同僚」「仕事」「組合」には非好意的、不満的態度に変化してゆく。一方部員には、職員ほど極端な変化はないが、25～29才時点を転期に「経営」「上司」「同僚」「組合」ほどに対し非好意的、不満的態度に変化してゆく。好意的に変化してゆく項目は「仕事」に対してだけである。

意識の変化時点は職員の30才代、部員の25～29才時点とずれていることに注目したい。

表3 年令とモラル得点

年令	人数	経 営	上 司	同 僚	仕 事	組 合	モラル得点
19才以下	22	-1.05	-0.55	-0.68	-1.00	-0.27	-3.54
20～24才	14 65	-1.85 -1.48	+0.50 -0.12	-1.36 -1.26	-2.07 -1.50	-0.21 +0.14	-5.00 -4.21
25～29才	25 52	-2.16 -1.37	-0.32 +0.15	-1.12 -0.54	-2.40 -1.40	+0.72 +1.33	-4.92 -1.83
30～39才	22 37	-1.63 -1.68	+0.18 +0.19	-0.68 -0.59	-0.82 -1.27	+1.82 +0.84	-1.10 -2.51
40～49才	(3) 13	(-0.70) -2.15	(-2.00) -0.38	(+0.30) -1.15	(-2.00) -1.08	(-0.30) +0.69	(-4.00) -4.08

(4) 経験年数とモラル

一般的に、年令と経験年数は対応しているが、マグロ漁船船員の場合は必ずしも一致していない。学校を卒業後そのまま継続してマグロ漁船に乗船し続けるとは限らないからである。表4は経験年数とモラル変化の関係を示している。職員、部員ともに他の職場と同様なモラルの変化傾向がうかがえる。即ち、職員は経験年数の増加に比例してモラル水準も高くなってゆき、部員ではなだらかな弓型を示しその頂点は経験年数11～20年時点にある。部員のこの時点は年令に換算するとほぼ30才代に相当し、表3に示された年令傾向と対応する。

項目別では、モラルの変化は年令によるそれとほぼ同じ傾向があらわれている。しかし「組合」に対する職員の態度変化は、年令によ

る変化傾向とは逆の関係にある。即ち、年令40才以後の下降に対し、経験年数11～20年時点以後は上昇している。このような経験年数と年令のずれは先に述べたとおりで、年令が40才以上であっても、経験年数が20年に満たないということは納得のゆくものである。しかし他の項目では、年令のモラル変化カーブと対応しているとみてよい。

(5) 職種とモラル

職種をここでは、甲板部、機関部、通信部、司厨部に分ける。司厨部は甲板部に含まれるものであるが一応独立させて扱う。これらの関係は表5に示した。

モラル水準は高い順に通信部職員、甲板部部員、機関部職員、機関部部員、甲板部職員、司厨部部員である。漁撈を主な仕事内容として

表4 経験年数とモラル得点

経験年数		人数	経 営	上 司	同 僚	仕 事	組 合	合 計
5年以下	職員	17	-1.71	-0.12	-1.29	-2.06	-0.24	-5.41
	部員	81	-1.17	-0.33	-0.85	-1.31	+0.02	-3.64
6～10年	職員	26	-2.00	+0.42	-0.69	-1.77	+0.65	-3.38
	部員	67	-1.70	+0.16	-0.85	-1.64	+1.13	-2.90
11～20年	職員	17	-2.06	-0.59	-1.12	-0.82	+17.1	-2.88
	部員	36	-1.83	+0.03	-0.92	+0.92	+0.92	-2.72
21～30年	職員	5	-1.00	-0.80	-0.20	-2.00	+2.60	-1.40
	部員	4	-1.50	-0.25	0	-1.00	-0.25	-3.00

表5 職種とモラル得点

職 種	人数	経 営	上 司	同 僚	仕 事	組 合	合 計	
甲板部	職員	30	-2.23	-0.76	-0.97	-1.87	+1.07	-4.73
	部員	119	-1.33	-0.10	-0.78	-1.22	+0.73	-2.70
機関部	職員	21	-1.71	+0.86	-0.86	-1.71	+0.48	-2.95
	部員	56	-1.64	-0.07	-1.02	-1.48	+0.30	-3.57
通信部	職員	14	-1.29	-0.07	-0.93	+0.93	+0.93	-2.29
司厨部	部員	12	-1.83	-1.17	-0.92	-2.17	+0.08	-6.00



いる漁船にあって、その中心となるべき甲板部職員がこのように低モラルにあることは憂慮すべき問題であろう。特に甲板部職員は「経営」「仕事」に強い不満を示し、一方「組合」に対しては、最も好意的評価を与え満足的である。「経営」「仕事」に対し不満で「組合」には好意的態度を示す職員の態度形成は明らかに船主や会社に対するネガティブな態度の表明にほかならない。これに対し通信士は「上司」「仕事」「組合」に好意的、満足的で、特に「仕事」に対する好意的態度は他の職種に抜き出ている。司厨部員が最も低モラルにあるのは「仕事」の内容や周囲の司厨部員に対する扱い方、特に「上司」に対する強い不満、および「組合」に対する低い評価、非好意的態度がモラル水準を下げている原因である。

甲板部職員と機関部職員のモラル水準の差は「上司」項目において著しい。甲板部職員は不満的、非好意的であるが、機関部職員はむしろ満足的、好意的である。甲板部職員の船内幹部に対するネガティブな態度は「経営」に対する態度と結びつき、その反動として「組合」への好意的評価となってあらわれている。

以上、職種別にその特徴をまとめると次のようになる。

- 甲板部職員……組合に好意的で反経営的、反仕事の
- 機関部職員……上司に好意的で反経営的、反仕事の
- 通信部職員……組合、仕事に好意的で反経営的
- 甲板部部員……上司に好意的で反仕事の
- 機関部部員……上司に好意的で反経営的
- 司厨部部員……概して不満的であるが、特に反上司的、反仕事の

b 労研式「情意生活調べ」の結果

応答総数 307 人についての情意不安訴え数平均は 19.7 であった。訴え数の度数分布は図 1 の如くである。マグロ漁船船員を他の職業集団と比較するために表 6 を作成した。船員関係では大型船船員の訴え数は 14.5 であり、また捕鯨船船員のそれは 15.6 であった。マグロ漁船船員の訴え数平均は 19.7 であるところから、かなり訴え数が多いといえる。

(1) 年令と訴え数

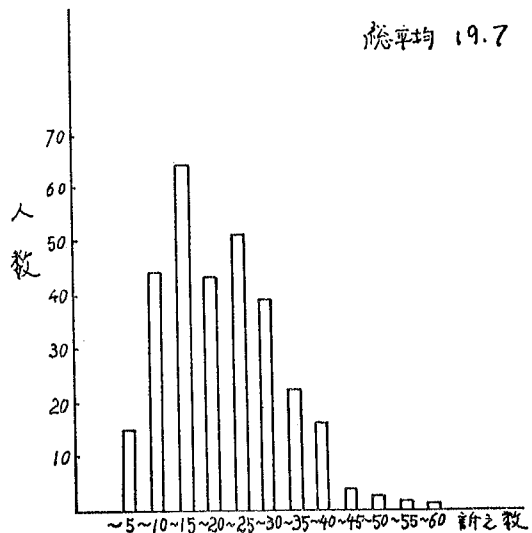


図 1 情意不安訴え数の度数分布を示す図

表 6 各職場の情意不安訴え数について

職 場	訴え数	備 考
レーヨン捲取、選別工	24.1	有害環境、労働密度大
フェルト工場縫合工	22.4	
鉱山坑内夫	18.0	環境作業とも危険
労務管理担当者	17.1	主として大企業
船 員	14.5	大 型 船
職 員 部 員	12.5	} >20隻の平均
	15.2	
捕鯨船船員	15.6	8隻平均
火力発電所	13.0	
農村男子	11.5	
経理事務員	9.8	

表7は年令別の訴え数を示している。一般に年令の増加に従って、わずかずつであるが訴え数は減少していく傾向が知られている。職員の年令による訴え数のカーブは一般的な傾向に一致している。しかし部員の訴え数は、年令をおって増加しつづけ30才代で頂点に達し、以後は急減する。職員と部員の訴え数の変化は全く逆の関係にあり、30歳代を境に増減関係が逆転していることは注目に値しよう。

### (2) 経験年数と訴え数

表8は経験年数別の訴え数を示し、年令別の訴え数増減の傾向と比べると、職員のカーブは対照的である。即ち年令別では漸次的に減少し

表7 年令と情意不安訴え数

年 令	人 員	訴 え 数
19才以下	職 員	—
	部 員	22
20～24才	職 員	14
	部 員	65
25～29才	職 員	25
	部 員	52
30～39才	職 員	22
	部 員	13
40～49才	職 員	3
	部 員	2

表8 経験年数と情意不安訴え数

経 験 年 数	人 員	訴 え 数
5年以下	職 員	16
	部 員	81
6～10年	職 員	26
	部 員	68
11～20年	職 員	17
	部 員	38
21～30年	職 員	5
	部 員	4

てゆき30才代で訴え数は最も少なくなる。しかし経験年数別では漸次的に急増してゆき経験年数11～20年で頂点に達する。このような両者のズレは経験年数が必ずしも年令に対応していないことを意味する。部員の経験年数と訴え数の変化は、6～10年を頂点にした山型を示し、年令のカーブとは多少異なるが同型である。職員の経験年数11～20年時点の訴え数は23.4で異常に高い訴え数である。

### (3) 職種と訴え数

表9は職種別の訴え数を示したものである。訴え数の多い順に職種をみると、司厨部が最も多く23.8の訴え数を示し、次いで機関部職員の21.0、機関部部員、通信部職員、甲板部職員、部員の順になる。司厨部や機関部に訴え数が多いのは他の船員集団でも同様な結果があらわれている。これは仕事の内容と職場環境に原因があるようである。

表9 職種と情意不安訴え数

職 種	人 数	訴 え 数
甲 板 部	職 員	31
	部 員	121
機 関 部	職 員	21
	部 員	56
通 信 部	職 員	14
司 厨 部	部 員	13

以上情意不安訴え数からみると、マグロ漁船船員はかなり情緒的に不安定であることがわかる。考えられることは船という特殊な生活環境のほかに、劣悪な居住条件、気象条件、長時間労働などが船内生活の情緒的側面にマイナスとして働いていることである。さらにこのような悪条件に加えて、対人的関係の不和や緊張が、情意不安を増長させていると考えられる。

### c 船別の結果と整理

モラルや情緒の安定性、リーダーシップの問題などは個々人の性格態度からも推察されるものであるが、むしろ、これらは集団の所産と考へた方が妥当であろう。例えば、個人のモラルが低いという現象があったとする。彼は自分の才能と現在の職務を考慮する時、適職でないと感じ、勤労意欲を失うことであろう。また、単に上司や同僚とうまくやってくけないといったことだけで勤労意欲を失うかも知れない。前者の例は個人的な原因によるモラル低下であるが後者の例は、個人以外の要因によって影響されている。同様に情意不安も個人を取りまく環境によって強く影響される。そしてこれらの因果関係を理解し、何らかの対策を講じようとするならば、より高い見地に立ち、集団全体のうちに解釈の糸口を見い出さねばならないだろう。

ここでは以上のような集団という見地に立って、モラル、情緒の安定性、リーダーシップなどについて検討を進めてゆく。

#### (1) 各船のモラル水準について

18隻についてのモラル水準をみると船間にかんがりのモラル水準の差があらわれている。(附表II-2 参照) 最も高いI船は-0.44であるのに対し、最も低いM船は-7.87で、両者のモラル水準の差は7.43に達する。

職員と部員のモラル水準も同様に各船で異なっている。職員の方が部員よりも高いモラル水準にある船は8隻、逆に部員の方が高いモラル水準にある船は6隻あり、両者の関係はまちまちで一定していない。各船の職員のモラル水準と部員のモラル水準の相関関係は+0.666でかなり高い。即ち、職員のモラル水準

が高い船では部員のモラル水準も高い傾向がある。図2はこの関係を図示したものである。

モラルの最も高い水準にあるI船と最も低い水準にあるM船のモラル構造を比較してみると表10のようになる。I船とM船のモラル

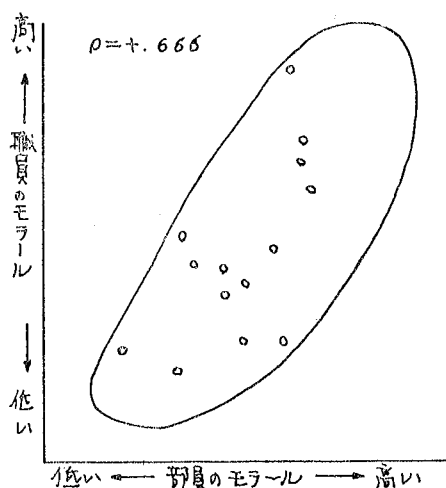


図2 職員のモラルと部員のモラルの関係を示す図

表10 モラルの高い船と低い船のモラル構造の差について

	経営	上司	同僚	仕事	組合	モラル水準
モラルの高い船	-1.06	+0.75	+0.50	-0.63	0	-0.44
モラルの低い船	-2.47	-1.00	-2.60	-1.67	-0.13	-7.87
差	1.41	1.75	3.10	1.04	0.13	7.43

表11 モラルの内部構造を示す相関表

	経営	上司	同僚	仕事	組合
経営		+0.382	+0.759	+0.225	+0.376
上司			+0.196	+0.288	-0.268
同僚				+0.284	+0.294
仕事					-0.288
組合					

水準差7.43は主に「同僚」「上司」という船内人間関係によって大きく影響されていることがわかるであろう。船内人間関係の良否はモラールに強い影響力を有するというを改めて知ることが意義のあることである。

表11は船別にみたモラール構造の相互関係を示している相関表である。最も相関の高い項目は「経営」と「同僚」関係で、相関係数+0.759である。即ち、「経営」に好意的である程「同僚」関係にも満足的であるといえる。逆にやや逆相関の関係にある項目は「上司」と「組合」関係、「仕事」と「組合」関係である。即ち組合に好意的であるほど上司や仕事に不満的である。船内幹部のリーダーシップは、組合や仕事に対する乗組員の態度にも影響を与えていることがわかる。

(2) 各船の情意不安傾向について

訴え数の最も多いB船の26.4と最も少ないM船の14.2では一人平均にして10以上の差がある(附表II-2参照)。情意不安傾向は、個人的資質により影響されることはいうまでもないが、船のような拘禁性の強い集団では特に船内の雰囲気や生活環境によってさらに影響されると考えられる。

職員が部員よりも訴え数が少ない船が7隻、その逆に職員が部員よりも訴え数が多い船は7隻である。これらの結果からも職員と部員の一方がより不安傾向が強いはいえないであろう。しかし船ごとの職員と部員の訴え数の関係は図3にみるように相関係数+0.573の正相関を示した。即ち、職員の不安傾向が強い船ほど、部員の不安傾向も強まるという傾向があるといえる。同様に、職員が安定的であれば、部員も安定的であるともいえる。

(3) 各船のリーダーシップの実態について

リーダーシップに関する問題は、あくまで集団を単位として扱うべきである。今回の調査では、リーダーシップに関する基礎資料を得ることを目的としている。そこでまず、船員が船内幹部にどのようなリーダーシップを期待し、誰れが実際にそのようなリーダーシップを発揮しているかについて意見を求めた。

(a) 船内幹部のリーダーシップ機能への期待

リーダーシップの基本的機能であるM機能とP機能を船内幹部にどれ程発揮してもらいたいかという期待水準を求めた結果、両機能に対する期待水準には差がなかった。マグロ漁船船員は両機能を同じ程度に発揮してほしいと要求していることになる。即ち乗組員の情緒的欲求を充足させる集団維持機能と仕事に直結している集団目標遂行機能を片寄らないで発揮すべきであると考えている。

(b) リーダーシップの現実的担い手について

リーダーを影響力という言葉から説明すれば、集団の成員のうちで、より他の成員に影響

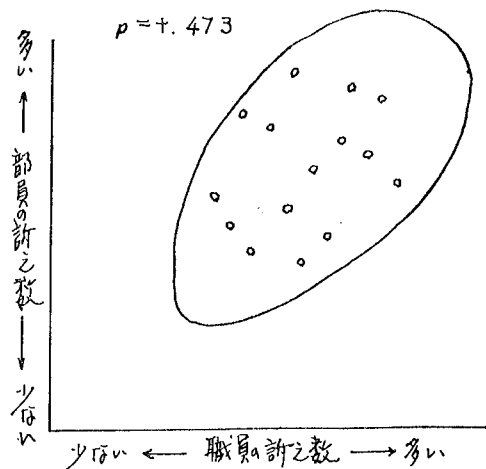


図3 職員の情意不安訴え数と部員の情意不安訴え数との関係を示す図

をおよぼすことのできる人をリーダーと呼ぶことができる。それ故影響力をより多く有している人をリーダーと呼ぶこともできよう。ここでは影響力の内容をM機能とP機能の範囲にしぼった。そして漁撈長、船長、通信士、航海士、機関士、甲板長、機械長、同僚、その他の乗組員が、どれ程現実的にリーダーシップ機能を発揮しているかを調べた。表12はそれぞれの影響力とその内容について示している。ここで影響力というのは、現実的にリーダーシップを発揮している程度を示す指標であり、その内容はM比率、P比率で示されている。表12は、影響者とその影響力および影響力の内容を示している。

表12 影響力の大きさと M、P 得点比率

影響を及ぼす人	影響力	M得点比率	P得点比率
漁撈長	16	35	65
船長	22	51	49
機関長	13	49	51
通信長	5	51	49
航海士	12	49	51
機関士	7	54	46
甲板長	20	33	67
操機長	6	53	47
同僚	22	70	30
その他	8	59	41

影響力の最もあるのは「船長」と「同僚」である。次いで「甲板長」「漁撈長」「機関長」「航海士」の順である。影響力の内容はM比率、P比率ともほとんど同じ程度であるが、「漁撈長」「甲板長」はP機能中心的な影響力を有している。「漁撈長」「甲板長」は共に、作業の直接的指揮者でP機能中心的であることは十分理解できよう。逆に「同僚」はM機能中心的影響力を有し、「同僚」は船内生活における個人の情緒的欲求充足を計る大切な存在であることがわかる。

このようにして全18隻について、それぞれの影響力を算出し、図示したものが図4である。図では船内でより多くの影響力を有すると思われる漁撈長、船長、甲板長、同僚についてのみ扱った。また「リーダーとして頼るべき相手がいない」と答えた「孤独感」比率をも同時に示している。この比率が多い船は、船内リーダーシップに何らかの問題があると解してよい。船長と漁撈長を兼任している場合があるので、ここでは、両者の影響力を合せて示し、船内幹部の影響力の指標と考えている。

影響力を有する者同志の関係を、力関係と呼ぶならば、図は船内幹部（ここでは船長と漁撈長）、甲板長、同僚、その他の乗組員間の力関係を示している。この力関係は各船によって異なっている。B船やQ船では漁撈長、船長に大きな影響力があるが、E船、K船、L船、M船では漁撈長、船長の影響力は極めて小さい。また、G船、L船では甲板長の影響力が大きい。一方、F船、M船は「誰れも頼りにならない」という孤独感が強く、リーダーシップに何らかの問題がある。

図5は漁撈長と船長の有する影響力と「誰れも頼りにならない」という孤独感との関係を図示したものである。相関係数は $-0.538$ で逆相関の傾向があらわれている。即ち、漁撈長と船長の影響力が大きい船ほど、孤独感は少ない。また孤独感が大きい船ほど、漁撈長と船長の影響力は小さいといえる。

#### (4) モラルとリーダーシップについて

個々人のモラルは職場のいろいろな条件によって大きく影響される。マグロ漁船のように職場が海上にあり、従って拘禁性がつよく、また職階によって対人関係が強く規制されている

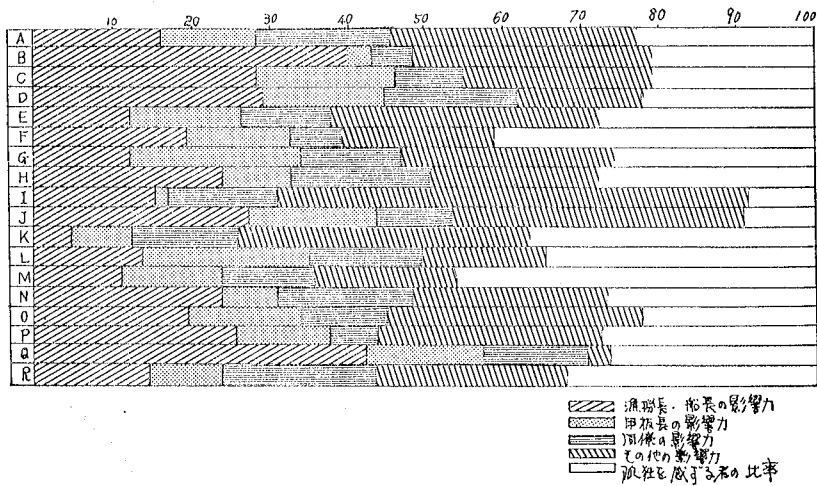


図4 各船の影響力の担い手とその大きさを示す図

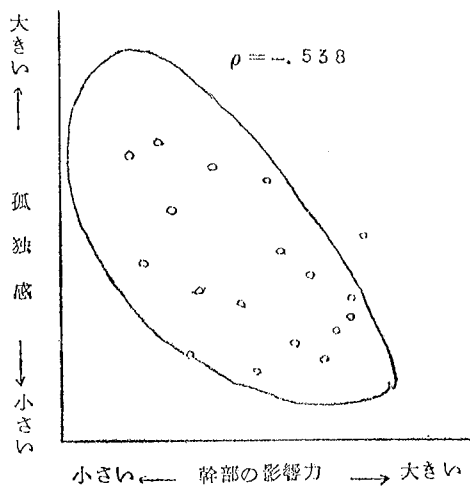


図5 幹部の影響力と孤独感の関係を示す図

職場では、船内幹部のリーダーシップや同僚間関係は個々人のモラルや情緒的側面に直接的な影響をおよぼすことになる。

まず、各船のモラル水準と幹部の影響力との関係についてみると図6のような関係がある。両者の相関係数は+.401でそれほど強い関

係ではないが、正相関を示している。即ち、モラル水準の高い船ほど、幹部の影響力も大きいという傾向がある。職員と部員に分けて、モラル水準と幹部の影響力との関係を見ると職員は相関係数+.251で部員は相関係数+.547であった。このことから船内幹部のリーダーシップは部員のモラルにより密着して影響をおよぼしていることがわかる。

また船内のモラル水準は「誰れもたよる人がいない」という孤独感とも関係がある。図7はこの関係を図示したものである。両者の相関係数は-.524で逆相関を示した。即ち、孤独感を訴える人が多い程、その船のモラル水準は低いという傾向がある。孤独感は本来リーダーシップに対するネガティブな評価の側面であるところからも、船内幹部のリーダーシップがその船のモラルに影響を及ぼすという先の結果を支持するものである。

孤独感は職業継続感とも関係がある。図8は質問31の「転職を希望する」比率と孤独感の関係を図示したものである。両者の相関係数は+ .448で正相関を示した。即ち、転職を希望する者が多い船ほど、孤独感を訴えるものも多いという傾向がある。リーダーシップはこのように職業継続感の意識傾向にも影響をおよぼしている。

船内モラル水準と情緒の安定性についてその関係をみると全体的には何らの傾向をも見い出せなかった。しかし職員にだけついてみると両者の関係は図9が示すように相関係数- .562で逆相関が示された。職員では、モラルが高い船ほど、情緒的にも安定しているということになる。

また幹部の影響力と情緒の安定性の関係は相

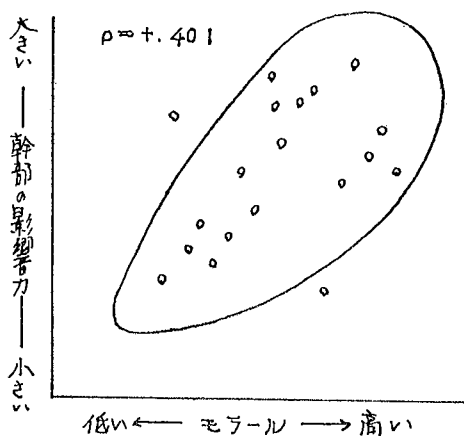


図6 モラルと幹部の影響力の関係を示す図

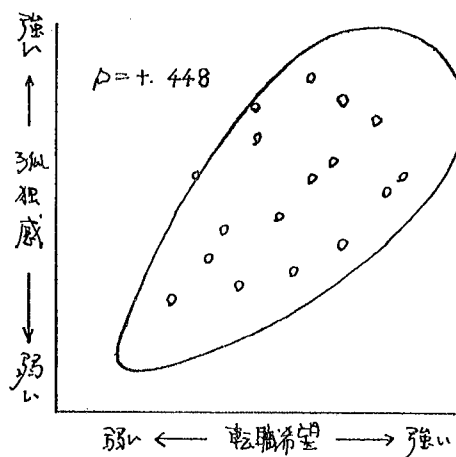


図8 転職希望と孤独感の関係を示す図

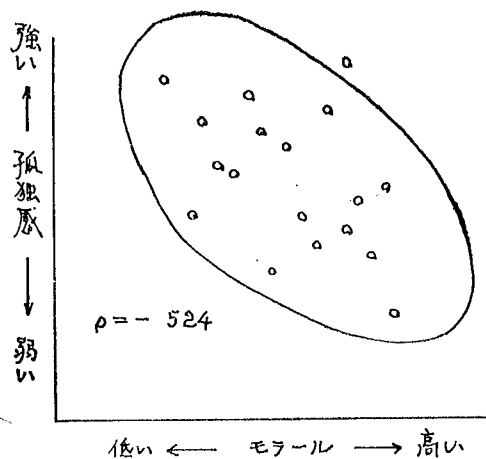


図7 モラルと孤独感の関係を示す図

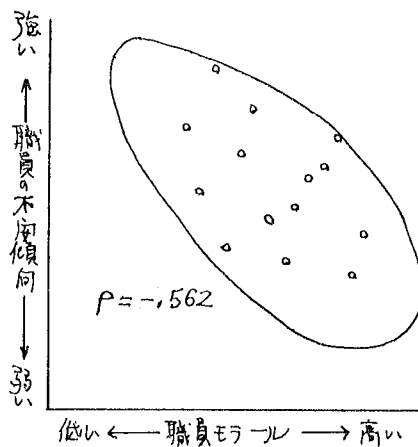


図9 職員のモラルと職員の不安傾向の関係を示す図

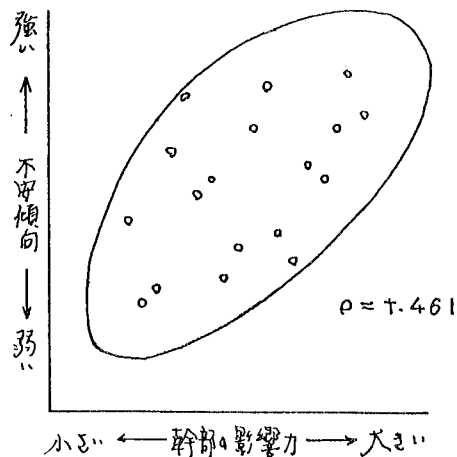


図10 幹部の影響力と不安傾向の関係を示す図

関係数 +.461 で正相関を示した (図10)。幹部の影響力が強すぎると拘束感を強め、乗組員の情緒的側面にマイナスに働らく結果になることを示唆している。

以上、船内リーダーシップがモラルや情緒の安定性、孤独感におよぼす影響について概観してきたが、船という特殊な職場環境であるだけに、さらに深い調査や研究により、船内人間関係の問題を追求してゆく必要がある。

#### 4. 今後に残されている問題

a マグロ漁船船員のモラル水準は、他の職場に比べて極めて低い。特に職員の低モラルは著しい。部員のモラルが職員のモラルと従属的關係にあるところから全体のモラルを引きあげる為に職員のモラル向上策を講ずるべきである。また全体的な低モラルの内容が「経営」「上司」「同僚」に対する不満に根ざし、会社への不信感、船内人間関係のまずさが指摘されよう。船内人間関係では、特に船内幹部のリーダーシップに問題があり、その反映として部下の上司に対する不信感があらわに示されている。漁撈の中心的担い手であり、指導的立場

にある甲板部職員の特に低いモラルを考慮する時、リーダーシップの問題は、直面する人間関係の領域における最も重要な課題であろう。

b 船内リーダーシップの問題は、マグロ漁船船員集団という集団特性を十分考慮したうえで、検討し、具体的な対策、方針を講ずるべきである。

乗組員の船内幹部に対する役割期待は、仕事中心のであってももらいたいと同時に、思いやりがあり、船内人間関係の調整役であってももらいたいと強く望んでいる。別の言葉でいえば、リーダーシップの二つの基本的なP機能とM機能を同時に同程度に発揮してほしいという欲ばった要求である。また仕事の指導方法に対しては、部下の意見を考慮した民主的指導方法を要求し、一方的な判断による専制的指導方法を強く拒否している。このように乗組員の船内幹部に期待するリーダーシップはかなり技術的に高水準なものであり、要するに統合的な強い統率力を期待していることになる。閉鎖的で、長期にわたり全生活を共にするマグロ漁船船員集団にあってみれば、以上のような統合的で、強い統率力が要求されるのも納得のゆくものである。それだけにリーダーの果たす役割が大きく、その影響範囲も広くなるのである。

問題は高水準なリーダーシップスキルそのものにあるのではなく、スキルを活用する船内幹部のリーダーとしての自覚に問題があり、さらに会社側のこれらの課題に対する認識不足と、対策欠除に問題があるといえるだろう。

c 労働力不足という現実的な問題は、“単に船員が集まらない”という外面的現象だけに注目しても、何らの解決策をも見い出さないであろう。



今回の調査結果によれば、全応答者の7割にあたる乗組員が転職を希望している。即ち、現在乗船している者が内側から否定的態度をとっている事実注目すべきであろう。職員の20～24才時点の9割が転職を希望し、転職先を陸上産業に求めている事実を知れば、マグロ漁船という職場が乗組員にとって、いかに魅力の乏しい職場であるかがわかるであろう。このような職場に対するネガティブな意識が支配的である以上、船内人間関係の問題も、かなり深いところに解決の糸口が潜んでいると考えねばならない。

労働力不足の問題は、会社側の努力や、経営の体質改善だけでは解決されえない実状を考慮したとしても、出来る範囲内での問題解決に着手すべきであろう。このためにはマグロ漁船という職場の不人気の原因がどこにあるのかという内面にまず注意を向け、ここから解決の糸口を見いださねばならないであろう。

d 海難と船内人間関係の結びつきを思弁的に検討すること、容易であり、成されてきた。しかし両者のかかわり合いを“検証”することは容易でない。いかなる海難といえども、船を動かしているのは、人間である以上、人間が介在しない海難はありえないという前提から出発すべきであろう。海難の発生原因を区別して人的要因によるものと、非人的要因によるものに分けることが一般的であるが、実際のケースでは両者は直接原因、間接原因として相互にかかわりを有するであろう。

今回の調査では人間関係を直接海難に結びつけてはいないが、これは人的要因による原因のうちに含まれる。そして船内人間関係が海難と結びつくとするならば、間接的原因として、背

景的要因としてかかわりを有してくるであろう。間接的、背景的要因と船内人間関係を結びつける時、我々は、船内幹部の統率力を、よりウェイトのある要因と考える。マグロ漁船の船員集団ではかなり高水準なリーダーシップスキルが要求されていることをみてきたが現実の海難場面に直面した時リーダーシップの如何がどのような結果をもたらすかという問に対する答には不十分である。船内人間関係やリーダーシップを海難という見地から再考察するためには、実際の海難ケースを事例研究的に接近しなければならぬであろう。ともあれ事例研究による海難と人的要因の関係を追求してゆこうという態度は、この領域での研究が少ないだけに、不可欠であると思われる。

## B 自由意見について

### 1. 記入者数について

#### a 記入者数と記入数及びその比率

調査表の最後に自由に書き込める欄を作り、1) 会社(船主)に対してあなたは何を要求しますか、2) 組合に対してあなたは何を要求しますか、3) なんでも結構ですから、あなたの思っていることを自由に記入して下さい、という3項目を添え、思ったままを記入して貰った。

調査表回収隻数は22隻で依頼隻数に対して約1/3であった。操業形態別にみると基地操業船8隻、単独船12隻、母船2隻である。(表13)

調査表の回収数は456人分であるが、この調査の性質上一々の船の基本的な調査をさけたので、全乗組員数が把握できず、従って回収率は不明である。調査表に記入した数は会社に対しての意見は116人、組合に対しては88人、その他は97人が記入し、記入人数は会社に対してが

最も多い。しかし回収表数に比べて記入率は（表14）に示したようにそれぞれ25.4%，19.3%，21.3%で、会社に対する要望でも回収表数に対して1/4でしかない。

回答件数については、自由記入のため1人で数件記入したものもあり、記入員数に対して件数は増加している。会社に対して意見を述べたものは181件、156%で1人が約1.5件の割合になる。組合に対しては126件、143%でやや少なく、その他の意見では159件、164%で、会

社に対する意見よりやや多い（表15）。

b 年令別、職種別、経験年数別にみた記入数

これらの項目について記入者を年令別、職種別、経験年数別にみたのが（表16～a, b, c）であるが記入件数がそれぞれ異なっていることと、基本的な乗組員数が不明のため、それとの比率が出せなかったことは残念である。

年令別にみたものでは、19才以下では会社に対する要望が最も多く、組合に対する意見は僅

表13 回 答 数

	屯 数	調 査 表 回 収 数	調 査 表 記 入 員 数			回 答 件 数		
			会組に 対して	組合に 対して	その他	会社に 対して	組合に 対して	その他
1	97	14	9	7	6	13	9	6
2	98	10	—	2	4	—	2	11
3	110	20	5	3	7	9	3	8
4	110	22	—	—	2	—	—	2
5	180	20	8	2	1	15	4	3
6	193	21	1	1	—	1	1	—
7	193	22	3	2	1	4	2	1
8	193	9	3	2	4	2	3	6
	計	138	29	19	25	44	24	37
1	110	12	1	1	2	1	2	3
2	240	19	3	3	2	3	4	2
3	240	22	8	7	6	14	11	17
4	250	17	4	3	4	3	7	5
5	250	17	2	5	7	3	5	14
6	310	20	7	5	2	12	6	3
7	320	19	3	2	2	7	3	3
8	340	20	5	5	6	7	5	6
9	350	23	9	6	4	9	7	5
10	360	17	3	2	4	5	4	10
11	390	19	5	3	4	9	5	4
12	450	21	4	2	4	6	2	5
	計	226	54	44	47	79	61	77
1	1,100	56	21	16	17	35	28	25
2	1,200	36	12	9	8	23	13	20
	計	92	33	25	25	58	41	45
	合 計	456	116	88	97	181	126	159

表14 回収数に対する項目別記入数と比率

項目	実数	比率
調査表回収数	456	100.0%
会社に要望するもの	116	25.4
組合に要望するもの	88	19.3
その他	97	21.3

表15 記入員数に対する件数の比率

項目	実数		比率	
	記入員数	件数	記入員数	件数
会組に要望するもの	116	181	100.0%	156.0%
組合に要望するもの	88	126	100.0%	143.2%
その他	97	159	100.0%	163.9%

表16-a 年齢別、項目別記入員数

	19才以下	20～24	25～29	30～39	40～49	50才以上	不明	合計
会組に要望するもの	10名	32名	32名	32名	7名	1名	2名	116名
組合に要望するもの	2	19	28	29	7	1	2	88
その他	7	27	31	18	8	1	5	97
合計	19	78	91	79	22	3	9	301

表16-b 職種別、項目別記入員数

	甲板部			通信部		機関部			司厨部		不明	合計
	部員	職長	職員	職員	通信長	部員	職長	職員	部員	職長		
会社に要望するもの	39名	9名	19名	6名	3名	20名	1名	13名	3名	1名	2名	116名
組合に要望するもの	25	8	12	9	4	12	3	9	2	1	3	88
その他	38	9	10	5	2	17	1	7	2	2	4	97
合計	102	26	41	20	9	49	5	29	7	4	9	301

表16-c 経験年数別、項目別記入員数

	5年以下	6～10	11～20	21～30	31年以上	不明	合計
会社に要望するもの	35名	43名	25名	9名	1名	3名	116名
組合に要望するもの	20	34	24	7	1	2	88
その他	33	31	21	6	1	5	97
合計	88	108	70	22	3	10	301

か2件しかない。この年齢層ではまだ漁船生活が身につかず、組合に対する意識も低いのではないかと考えられる。

20～24才台でも記入者数の順位は同様である。25～29才台になると会社に対する要望と、その他の意見とがほぼ同数であるのは、ある程度の経験と思慮とが広く社会を見る能力を培ってきたとみてよいであろう。

30才台になると会社に対する要望の次が組合に対する要望となっている。40才台になって回答数が急減しているのは、この年齢層の乗組員が少ないことを示している。

職種別にみると甲板部部員が会社に望むものと、その他とがほぼ同数で、職長は3件とも9, 8, 9と差のない数が出、職員は会社に対する要

望が最も多い。

通信部では記入者の数は少ないが職員、通信長とも組合に要望するものが他の二つの対象より多いことは興味がある。

機関部の部員では会社に要望するもの、その他、組合の順になり、職長では会社に要望するもの、その他が各1件ずつであるのに対して、組合に要望するものが3件あることは職種がらからくるものかもしれない。職員では甲板部と同様会社に要望するものが多い。

経験年数別では、合計で見ると6～10年の経験者が最も多いのは年令との関係、即ち20～29才に記入者が多いのと正比例している。各年数

とも会社に要望する数が多い。5年以下が組合に要望する数が少ないほかは、他の年台では少数の差であるが、その他より組合に対する要望の方が多。5年以下の中にはこの年に学校を出て乗船した船員も含まれ、まだ組合に対する理解が乏しいのかもしれない。しかし6年～30年までの経験年数をもつものの組合に対しての数も、その他と大した差はなく、その解釈はつげにくい。

## 2. 年令別、職種別、経験年数別にみた記入数

次に調査表の各項目にそれぞれの意見を記入した数は(表17-a, b, c)にみるように会社(船主)に要望するもの181件、組合に要望す

表17-a 年令別記入数

	19才以下	20～24	25～29	30～39	40～49	50才以上	不明	合計
会社に要望するもの	21名	38名	55名	47名	15名	1名	4名	181名
組合に要望するもの	3	27	32	47	12	1	4	126
その他	12	34	60	30	16		7	159
合計	36	99	147	124	43	2	15	466

表17-b 職種別記入数

	甲板部			通信部		機関部			司厨部		不明	合計
	部員	職長	職員	職員	通信長	部員	職長	職員	部員	職長		
会社に要望するもの	57名	21名	25名	7名	6名	27名	2名	28名	4名	名	4名	181名
組合に要望するもの	33	17	18	13	5	16	7	9	1	1	6	126
その他	63	19	18	9	2	20	4	12	3	2	7	159
合計	153	57	61	29	13	63	13	49	8	3	17	466

表17-c 経験年数別記入数

	5年以下	6～10	11～20	21～30	31年以上	不明	合計
会社に要望するもの	46名	74名	40名	14名	1名	6名	181名
組合に要望するもの	26	43	37	14	1	5	126
その他	48	53	37	8		13	159
合計	120	170	114	36	2	24	466

るもの126件、その他159件で会社（船主）に要望するものが最も多く、組合に要望するものが少ない。

年令別の合計では、25～29才台の記入数が多く、次に30～39才で、19才以下、40才以上はずつと少なくなっている。更に項目別にみると、19才以下では会社（船主）に要望するものが最も多く、組合に対しての要望は僅か3件しかないのは、前にも述べたような事情によるものであろう。20～29才ではその差はかなり小さくなっている。25～29才になると会社や船主に対する要望よりその他の方が多いが、これはこの調査に対する意見を、この年台が多く述べているためである。

30～39才では会社に要望する数と、組合に要望する数とが同数であることは、年令層からみて体験的に労使双方に訴えるという考え方をもっているのではないかと推察される。

職種別では甲板部の部員の延記入数が多いのは乗組員構成の関係によるものと考えてよい。通信部の職員が29項目に亘って意見を述べ、特に組合に対する意見が多いことは職種の特徴がよく現れている。また機関部では部員に対して職員の記入数は約 $\frac{2}{3}$ で、他の職種と異なり部員と職員の延記入数の差が小さい。

経験年数の記入数では、6～10年の年数内にあるものの意見が170項目で最も多く、5年以下と20～24年の経験年数はほぼ等しい数である。だが5年以下では記入者数と同様組合に対する要望が少なく、会社とその他がほとんど同数であるが、11～20年ではその差は少ない。

#### a 年令別にみた各項目別記入数

#### (1) 会社に対する要望

会社に対する要望を大別すると、(1)給与待遇、(2)人事および人間関係、管理、(3)労働条件、(4)福利厚生、(5)船舶設備、(6)食料の改善、(7)保健衛生、(8)その他の順に大別できる（表18）。

給与待遇では当然のことながら賃金に対する不満、ベースアップの要望が多い。賃金不満の年令層は20才台から40才台まで幅が広く、ベースアップも19才以下から要望していることは、乗船したての若年層から給与に対する不満をもっているとみてよいであろう。その他に将来に対する不安が既に25～29才台に出ていることも、今後の遠洋漁船船員の雇傭のあり方に問題があることを示唆するものと思う。

会社と乗組員との交流がないという意見が10件で、年令別では25～29才台が5件を占めている。船員の質の向上を求めているものも同年台に多い。同じく人格を尊重せよという意見が同年台及び30才台にそれぞれ4と3の記入数があることは、漁船の労務管理の上で重視してよいと思う。とにかく人間の交流という問題がこの項で上位にあり、しかも中堅層にその意見が多く出ていることは、乗組員がこの問題を肌で感じているからであろう。全体に対しての記入数からみればその数は少ないが、看過できない意見である。

労働条件では停泊中の休暇の延長を希望するというのが多かった。しかもそれが若年層に多いことは当然であろう。労働協約を執行してほしいという意見が5件、そのほか労働条件の改善、労働時間の短縮はさることながら、省力化反対という意見が労働時間短縮と同数あることは現在遠洋まぐる漁船が省力化の方向にあるだけに注目する必要がある。

表18 年令別, 項目別要望件数

		19才以下	20~24	25~29	30~39	40~49	50才以上	不明	計
会社に対する要望	給与待遇	6件	7件	13件	13件	5件	1件	1件	46件
	人事および人間関係, 管理	1	6	15	11	2		1	36
	労働条件	5	6	7	4	1		2	25
	福利厚生	3	6	7	9				25
	船舶設備	1	5	3	5	4			18
	食料の改善	3	5	5	4				17
	保健衛生	2	3	4	1	1			11
	その他			1		2			3
計	21	38	55	47	15	1	4	181	
組合に対する要望	組合に対する要望	2	11	20	18	6	1		58
	給与待遇		9	6	10	3		2	30
	人事および人間関係, 管理		1	1	8				10
	労働条件		4	1	3	1		1	10
	福利厚生		1	2	3	2			8
	食料の改善			2	2			1	5
その他	1	1		3				5	
計	3	27	32	47	12	1	4	126	
その他の	給与待遇	3	4	13	8	2		3	33
	労働条件	3	8	9	2	2		3	27
	人事および人間関係, 管理	2	4	6	7	2			21
	福利厚生	2	4	8	3	4			21
	保健衛生		5	8					13
	食料の改善		2	1	1	3			7
その他	2	7	15	9	3		1	37	
計	12	34	60	30	16		7	159	

表19-a 会社に対する要望 (年令別)

		19才以下	20~24	25~29	30~39	40~49	50才以上	不明	計
給与待遇	賃金の不満	1件	3件	5件	5件	3件	1件	1件	19件
	ベースアップ	4	3	6	4				17
	将来に対する不安			2	2				4
	前借金を多く		1						1
	退職金およびボーナスの支給				1				1
	停泊中の賃金支給				1				1
	航海日当の支給								1
	危険手当の支給					1			1
	大仲制度の廃止	1				1			1
小計	6	7	13	13	5	1	1	46	

人事および人間関係、管理	会組と乗組員との交流		3	5	2			10
	乗組員の質の向上	1	1	5	1	1		9
	乗組員の人格尊重		1	4	3			8
	職員と部員との人間関係			1	1		1	3
	配乗				1	1		2
	船内の秩序				1			1
	職階制の確立		1					1
	乗組員の減員補充				1	1		1
小計	1	6	15	11	2		1	36
労働条件	停泊中の休暇及当直について	1	1	4		1		7
	労働契約の実行	1	1	1	2			5
	労働条件の改善	1			1		1	3
	労働時間の短縮	1		1	1			3
	省力化について		2				1	3
	水揚げは人夫にさせよ		1		1			2
	出漁期間の短縮		1					1
作業衣の支給	1						1	
小計	5	6	6	5	1		2	25
福利厚生	家族の連絡を密に	1	3	3	6			13
	娯楽設備の充実に	1	2	2				5
	仲積船の価格が高い		1	1				2
	面会施設の増設				1			1
	船員寮の確保				1			1
	失業保険の加入				1			1
乗用品の積込を多く			1				1	
栄養剤の支給	1						1	
小計	3	6	7	9				25
船舶設備	作業設備の改善	1	3	3	3	3		13
	新船の建造		2		1	1		4
	冷凍設備				1			1
小計	1	5	3	5	4			18
食料の改善	食料の質、量の改善	3	3	5	4			15
	食費の値上		2					2
小計	3	5	5	4				17
保健衛生	居住環境の改善	2	3	4	1	1		11
その他	税金が高い			1		1		2
	会社と組合と連絡せよ					1		
小計			1		2			2
合計	21	38	55	47	15	1	4	181

表19-b 組合に要望するもの（年令別）

		19才以下	20～24	25～29	30～39	40～49	50才以上	不 明	計
組合に対する要望	組合活動の批判	件	3件	9件	4件	3件	件	件	19件
	組合に対するげきれい		2	3	5	1	1		12
	組合と組合員の連絡		1	2	4	1			8
	労使の話をのぞむ		2	2	2				6
	組合と組合員との人間的な交流	1	1	1	1	1			5
	組合費が高い		1	2					3
	組合員の意見をとりあげよ	1	1	1					3
	組合の機関誌をおくれないように				1				1
組合誌を家族に送れ					1			1	
	小 計	2	11	20	18	6	1		58
給与待遇	ベ ー ス ア ッ プ		5	2	4	2			13
	賃 金 の 不 満		2	3	2			1	8
	航海日当の値上げ				1	1			2
	身分保障		1		1				2
	将来に対する不安			1	1				2
	ボーナスの支給				1				1
	定年制の延長							1	1
個定給制の実施		1						1	
	小 計		9	6	10	3		2	30
関係、管理 人事および人間	職 階 性 の 確 立				3				3
	職員と部員の交流		1		1				2
	船 員 の 補 充			1	1				2
	乗組員の質の向上				1				1
	乗組員の人格を尊重すること				1				1
受 入 態 勢 の 充 実				1				1	
	小 計		1	1	8				10
労働条件	労働契約の実行善		1		1	1			3
	労働条件の改善			1	1			1	3
	停泊中の休日縮		1		1				2
	出漁期間の短縮		2						2
	小 計		4	1	3	1		1	10
福利厚生	停泊中の宿泊施設の増設				2				2
	船 員 保 険					1			1
	失業 保 険		1						1
	福利厚生の改善			1					1
	家族へ連絡を					1			1
	仲積船の物価について				1				1
外地に入港希望			1					1	
	小 計		1	2	3	2			8



食料の改善	食料の質の改善			1	1			1	3
	食費の値上			1	1				2
	小計			2	2			1	5
その他	税金が高い	1			3				4
	漁価の上昇を計れ		1						1
	小計	1	1		3				5
	合計	3	27	32	47	12	1	4	126

表19-c その他の意見（年令別）

		19才以下	20～24	25～29	30～39	40～49	50才以上	不明	計
給与、待遇	賃金に対する不満	件	1件	8件	6件	件	件	1件	16件
	将来に対する不安	2	1	3		1		1	8
	ベースアップ	1		1	1			1	4
	大仲制度の廃止			1	1				2
	停泊中の賃金の支給		1						1
	航海日当の支給			1			1		1
	小計	3	4	13	8	2		3	33
労働条件	労働条件の改善		3	6	1			1	11
	停泊中の休日の延長	1	3	1	1			2	8
	出漁期間の短縮		2						2
	有給休暇					2			2
	作業中の休日制	2							2
	労働時間の短縮			1					1
	省力化			1					1
	小計	3	8	9	2	2		3	27
関係、管理 人事および人間	職員と部員の間関係	1	2	2	3	1			9
	同僚との "			2	2	1			5
	自己の卑下		2	1					3
	質の低下			1	1				2
	乗組員の人格尊重				1				1
	乗組員の向上	1							1
	小計	2	4	6	7	2			21
福利厚生	家族と暮らしたい	1			2	2			5
	社会状況を知らたい		2	2					4
	船内の娯楽設備	1		1		1			3
	船積に保険		1	2					3
	船仲積船業の保			2					2
	失物の保不		1				1		1

	住宅問題 停泊中の娯楽			1	1				1
	小計	2	4	8	3	4			21
保健・衛生	居住環境の改善		4	5					9
	医療設備の充実		1	1					2
	水の不足			1					1
	性病の予防対策			1					1
	小計		5	8					13
食料の改善	食料の質の改善		2	1	1	2			6
	食費の値上					1			1
	小計		2	1	1	3			7

その他	調査について		2	8	3	1			14
	税金が高い	1	3	4	3		1		12
	安定した魚価をのぞむ			2	2	1			5
	ベトナムの平和		1		1				2
	組合に入りたい			1					1
	船内大会をひらく	1							1
	機械に頼りすぎる 魚がシャチに食べられること		1				1		1
小計	2	7	15	9	3		1	37	
合計	12	34	60	30	16		7	159	
不誠意な記入		6	1				1		8

福利厚生施設では、家族との連絡を密にするようにという意見が多い。特にそれが若年層から30才台に及び、30才台の訴教が多いことは、年台からみて老いた両親や子女の教育等に思いをはせている心情がよくわかる。

次に船内の娯楽設備の充実を要求するものが若年層に多くみえるが、これは当然のことであらう。

船舶設備については、作業設備そのものの改善を求める意見が多い。殊にそれが20才台から40才までの各年令層に亘っていることは直接漁労するものの意見として、更にまた他船の設備を見聞して述べられた切実な声と受けとれる。新船の建造を求める意見も訴教は少ないが上記

の訴えと同様とみてよい。

食料の改善では値上げという声より量を増し、質を向上してほしいという具体的な訴えが多く、これも若年層にその要望が多い。

保健衛生ではハウスの改善を望むものが多い。殊に小型船でまだ2人ベッドを用いている船では、1人用のベッドにしてほしいという要望が数件あり、若い年令層にそれが多い。

その他では税金が高いが2件、会社と組合とはよく連絡を保って事を処理すべきだという意見が1件である。

以上年令別に各要望をみると、25～29才の年令層の訴えが多く、特に人事及び人間関係、管

理に関する要望が労働条件に関する要望よりはるかに多いことは、いかに集団生活が複雑で、それに対する労務管理、人間関係の指導がむづかしいかを如実に物語っているといつてよい。

次に要望の多いのは30才台で、20～24才の年令層よりその数が多いことは経験年数との関連が大きいと思う。

## (2) 組合に対する要望

組合に要望するものとしては、①組合そのものに対しての要望、②給与待遇、③人事および人間関係、管理、④労働条件、⑤福利厚生、⑥食料の改善、⑦その他の7項目に分けられ、組合に要望するものを除いては大体会社に対する要望と大差ない。

記入件数126項のうち、直接組合に対する意見が58件で約半数を占め、25～29才が20件、30才台が18件と中堅層の意見が多く、20～24才がこれに続いている。

細かくみると組合に対する批判が19件、激励が12件ある。批判は25～29才に多く、激励が30才台に多いこと、また組合と組合員との連絡をもっと密にすべきであるという意見も30才台に多いことは、一家のにない手であるこの年令の船員として、経済問題や家族の生活を考え合せて円満な労使協調を望むという切な願いの現われだろう。更に労使の話し合いを望むというのが20～30才台に2件ずつあることも、漁船船員らしい物の考え方を現わしている。

組合と組合員との人間的な交流が少ないという意見が各年台に1件ずつ。また組合費が高いという批判が3件。組合員の意見を取上げよという意見も3件出ている。

意見の是非はともかくとして、組合に対して

このような意見、希望を述べていることは組合でも十分認識してほしいことである。

次に給与待遇についてが30件で、30才台にこの要望が多いのは会社に対するのと同様である。

人事および人間関係、管理の項では、職階制の確立を望むという要望が出ているが、組合に対する意見としてもっともと思われる。

会社に対しては人間関係、労働条件はそれぞれ36、25件の要望件数があったが、組合に対してはこの項目の要望は少なく、各10件ずつに減じている。

大体において会社に対する要望と同じ要望を述べているが、その他の項で魚価の上昇を計れという要望が1件あり、それが20～24才の船員であることに注目する必要がある。

## (3) その他の意見

その他の自由記入では期待していなかったこの調査に対する意見が14件あった。分類するとこの調査を批判的にみているものと協力するものとに分かれるが、中に“忙かしい時にこんな調査紙をよこすな”という不平の声も出されていた。

税金が高すぎるという不満がここでは12件もあり、切々としてその悩みを訴える文章もあった。

安定した魚価を望むというのが5件あることは直接生産にたづさわる労働者として偽わらざる心情が察せられる。

その他ベトナムの平和をのぞむという意見は、航行の安全、漁獲海域の問題等にもつながる願いともみられ、機械に頼りすぎるといふ40才台の意見は、経験者として省力化に対するふ

んまんでもあろうか。

これらの意見の他に不真面目な記入が20~24才台に6件、25~29才に1件、50才台に1件あった。

### b 総体的にみた記入件数

紙数の都合上職種別、経験年数別についての分類および説明は省略するが、会社に対する要望、組合に対する要望、その他の意見について総体的にみると、各項とも大体同じような意見が多い。会社に対する要望の中では“船舶設備の充実”。組合に対する要望の中では“組合に対する意見”が目立つ他は共通した要望、意見を述べ、内容もそれほど変わりはない。要するに漁船船員はその職業がら皆同じような不平不満を持っているということがいえ、それが乗船して経験の浅い若年層、長年の経験をもつ壮年層、体力の衰えを自覚してきた初老の船員等によって、若干の違いが現われているということである。

### 3. トン数別、操業形態別にみた記入数

上述した各意見について、トン数別、操業形態別に分類し記入件数の傾向をみたのが(表20)である。

操業形態別にみると、外地を基地として操業する漁船は8隻、単独船は12隻、母船式操業は2隻で、基地操業は97トンから193トンまでの200トン以下の比較的小型船である。単独操業

の船では110トンが1隻、250トン前後が4隻、300~400トンが6隻、450トンが1隻でかなりトン数が異なっている。母船式では2隻とも1,000トン以上の船である。

これら三つの形態別に項目別の記入数をみると、会社に対する要望では外地基地操業船は44件で1隻平均5.5件、単独船では79件で同じく6.5件、母船式では58件で29件平均の意見があった。

組合に対する要望では基地操業船は24件で1隻平均3件、単独船では平均5件、母船式では20件平均の意見が述べられている。

その他の意見では基地操業船37件で平均4.7件、単独船では77件平均6.4件、母船式では45件平均22.5件であって外地基地操業の乗組員の記入数が最も少ない。次にこれらを操業形態別、項目別に分類したのが(表21)である。

### a 外地基地操業船について

外地を基地として1年から長いのは2年間にわたって操業を行なう漁船は、平均では1隻あたり5.5件の意見数であるが、各船別にみるとその差はかなり大きい。船別にみると合計の延記入数は28件が最高で、最低は僅か2件しかない。

またこれを項目別にみると、会社に対する要望では全然意見を述べていない船が2隻あるが、最高では15件の意見が出ている。また組合

表20 操業形態別の記入件数と1隻平均数

	外地基地操業			単 独 船			母 船 式 操 業		
	調査隻数	意見数	1隻平均	調査隻数	意見数	1隻平均	調査隻数	意見数	1隻平均
会社に対する要望	8隻	44件	5.5件	12隻	79件	6.5件	2隻	58件	29.0件
組合に対する要望	8	24	3.0	12	61	5.0	2	41	20.5
その他の意見	8	37	4.7	12	77	6.4	2	45	22.5

表21 トン数別、操業形態別にみた各項目に対する要望

要望 会社(船主)に対する	操業形態										船										母船式操業船		合計					
	外地					基地					操業					単					独					船		
	97	98	110	110	180	193	193	193	計	110	240	240	250	250	310	320	340	350	360	390	450	計		1,100	1,200	計		
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	5	3	1	2	1	13	計	1	1	2	1	1	5	1	4	1	1	1	1	18	11	4	15	46			
与、待遇 給人事および人間関係管理	2	1	3	1	1	1	7		2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	15	4	10	14	36			
与、待遇 給人事および人間関係管理	2	1	1	1	1	1	6		2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	14	3	2	5	25			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	6	1	1	1	8		1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	12	4	1	5	25			
与、待遇 給人事および人間関係管理	2	1	1	1	1	1	4		1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	4	1	9	5	5	5	18			
与、待遇 給人事および人間関係管理	5	1	1	1	1	1	5		2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	9	3	4	7	17			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	1	1	1	1	5		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	4	11			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	1	1	1	1	5		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	4	11			
与、待遇 給人事および人間関係管理	13	9	15	1	4	2	44	計	1	3	14	3	3	12	7	7	9	5	9	6	79	35	23	58	181			
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理	3	1	2	1	1	1	9		3	2	3	3	5	1	3	3	1	2	1	2	26	17	6	23	58			
与、待遇 給人事および人間関係管理	3	1	2	2	1	1	6		1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	14	6	4	10	30			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	1	1	1	1	2		2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	2	2	2	10			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	10			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	1	1	1	1	2		2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	8			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	1	1	1	1	2		2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	1	1	1	1	2		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5			
与、待遇 給人事および人間関係管理	9	2	3	4	1	2	24	計	2	4	11	7	5	6	3	5	7	4	5	2	61	28	13	41	126			
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理	2	3	1	1	2	3	8		2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	15	6	4	10	33			
与、待遇 給人事および人間関係管理	2	1	2	1	1	3	7		3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	12	5	3	8	27			
与、待遇 給人事および人間関係管理	3	1	1	2	1	1	5		1	3	1	5	2	2	1	2	1	2	1	2	12	4	1	5	21			
与、待遇 給人事および人間関係管理	2	1	1	1	1	1	4		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	13			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	1	1	1	1	1	3		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	13			
与、待遇 給人事および人間関係管理	1	3	3	1	1	1	9		1	7	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	16	4	8	12	27			
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理	6	11	8	2	3	1	37	計	3	2	17	5	14	3	3	6	5	10	4	5	77	25	20	45	159			
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理	28	13	20	2	22	2	7	11	105	計	6	9	42	15	22	21	13	18	21	19	18	13	217	88	56	144	466	
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																												
小比																												
組合に対する意見																												
与、待遇 給人事および人間関係管理																					</							

に対する要望でも、その他の意見でも各々1隻が1件も意見を出していない。それは船の大小には関係なく、例えば97トンの船では最高の28件の意見を出しているのに、112トン、193トンでは僅か2件しか書かれていないところを見ると、書かないのは基地操業で往復航の日数が少なく、忙がしいという理由ばかりでもなさそうである。やはりこのような調査に対する意識とでもいうようなものが船全体に欠けているのではないかと思われる。

#### b 単独船について

12隻の単独船のうち240トン船が1隻延42件の意見を述べているだけで、同じトン数でも9件しか記入していない船もある。記入数が少ないことは前述した事情にもよると思うし、その船の船籍港の関係によるものとも考えられる。

大体の傾向として会社に対しては給与待遇に関する要望が多いが、250トン船と390トン船にはそれが1件もない。人間関係の問題は300～400トンの船に片寄りがある。労働条件では10隻の船が1乃至2件の要望を出している。福利厚生でも2隻の船が各3件ずつの他は6隻が各1件ずつである。390トン船だけが食料の改善に4件の要望が出ている。

組合に対する要望では110トン船と450トン船の2隻が何も書いていない他は、1件から5件の意見が出ている。給与待遇では意見はずっと少なく、何も書かない船が3隻ある。

その他の意見ではかなりばらつきがあるが、ここで人間関係を訴えている件数は240～250程度の中型船に多いことは組合に対する意見と照らし合せると、この程度の大きさの船の配乗に問題がありそうな気がする。

300トン以上の船になると出漁日数が長くなるためか福利厚生、保健衛生、食料の改善等直接生活に結びつく意見が多くなっている。

#### c 母船式操業船について

母船式操業になると乗組員数も多く、従って意見を記入した人数も件数も他の中小型船に比べて多い。

それぞれの項目別に件数をみると他の二つの形態の船と大した変わりはないが、会社に対する要望のうち労働条件、福利厚生、船舶設備に対する要望は他の形態の船より比率は少ない。

組合に対する要望ではこの形態の船の比率が最も多く、その他の項目についての差は著しい。しかし2隻を比較すると1,100トンの船では28件の要望があり、1,200トン船ではその半分にも満たない数である。その他の意見の項では他の2形態の漁船と同様、たいした特徴は見られない。

### 4. 全体的にみた意見の特徴

会社に対して、組合に対して、その他と、それぞれ自由に記入してもらったこの調査の結果を分類すると、大体3項目ともに同じような意見が述べられている。その中で最も多い意見件数は給与待遇に関する問題である。(表22)次は人間関係のものが67件、労働条件が62件、福利厚生が54件で件数の差はあまりない。

保健衛生や食料改善に対する意見はそれに比べるとずっと少なく、このような問題に対してまだ漁船船員の意識がうすいことをはっきり現わしている。

操業形態別にみたものでは小型船の意見が少なく、外地を基地として長期出漁している漁船

表22 延件数に対する項目別記入数の比率

	会社に対して	組合に対して	その他	合計	比率
給与、待遇	46件	30件	33件	109件	21.2%
人事および人間関係管理	36	10	21	67	15.2
労働条件	25	10	27	62	13.3
福利厚生	25	8	21	54	11.6
食料の改善	17	5	7	29	6.2
保健衛生	11		13	24	5.1
船舶設備	18			18	3.8
組合に対する意見		58		58	13.0
その他	3	5	37	45	9.6
合計	181	126	159	466	100.0

にその傾向が強いが、その一つの理由としてこういう調査に対する不信と、船員が遠洋漁業に対して明かるい希望をあまりもっていないということが推察できる。

この調査にあたってはできるだけ個人の意見を尊重するために、記入後は密封をして返却して貰う等かなり細心の注意をはらった。しかしこのような調査に対する船員の受とり方、解釈のしかたは種々様々でそれが記入者数に敏感に

現われてくることはいなめない事実である。そういう意味においてもこの調査は今後いろいろな問題を提起してくれることと期待している。

ともあれ出漁中の多忙な中をこのような調査に協力し意見を述べて頂いたことについて深く感謝するものである。

(西部徹一、岩崎繁野、大木修次、本調査は昭和42年度における海難防止協会の委託研究として行なわれたもので、遠洋まぐろ漁船員の労働の実態に関する調査報告、No. 4、昭和43年3月、に所載された報告の要約である。)

附 表 I-1

このアンケートは、皆さんの仕事のことなどについて意見をおききするものです。34ばかりの間がありますから、それぞれの答に必ずどれか一つをえらんで○をつけて下さい。

1. あなたは船にのっていて老後が保証されると思いますか。  
イ 保証されると思う  
ロ 考えたことがない  
ハ 老後が心配になる
2. 船主は船員の福利厚生（寝具の設備等）に熱心ですか。  
イ 熱心である  
ロ まあまあである  
ハ あまり熱心でない
3. 船員の賃金の上下差（格差）についてどうおもいますか。  
イ 大体よいと思う  
ロ やむをえない  
ハ 差が大きすぎる
4. 船主は船内食料の改善に熱心ですか。  
イ 熱心である  
ロ まあまあである  
ハ あまり熱心でない
5. 配乗が公正におこなわれていると思いますか。  
イ 公正におこなわれている  
ロ まあまあである  
ハ 公正におこなわれていない
6. あなたの上司はあなたの働きぶりをみとめてくれていますか。  
イ あまりみとめてくれない  
ロ わからない  
ハ みとめてくれる
7. 上司の顔色を気にしながら仕事をすることがありますか。  
イ ある  
ロ 時と場合による  
ハ 全くない
8. 仕事のことで上司は親初に指導してくれますか。  
イ そうでもない  
ロ 時と場合による  
ハ 親切に指導してくれる
9. 仕事のことで意見がある時、気軽に上司に云えますか。  
イ だまっている  
ロ 時と場合による  
ハ いつでも意見は云う
10. あなたは上司がどんなことを考えているかはっきりしないためにまよう時がありますか。  
イ 迷うことがある  
ロ 時にある  
ハ そんなことは全くない





附表 I-2

A あなたにとって理想的な船の幹部とは次のようなことを、どの程度やってくれる人ですか。各問の程度を示す数字(+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3)を○印で記入して下さい。10の間、全部に○印がひとつづつづくようにお答え下さい。

答え方の例 皆に勉強をすすめ、助言してくれる
1. 個人的なことでも親身になって世話をやいてくれる
2. みんなの仕事ぶりをみて、一生けんめいやるように、はげましてくれる
3. 仕事のことで失敗したり、ヘマなどをしても、はげましてくれる
4. 仲間のあいだでもめごとがあつたりすると進んでまとめ役になってくれる
5. 仕事や仲間になじめない人などになじめるように気をくばってくれる
6. みんなの仕事のわりふりや段取りをきめる
7. 必要なれんらく事項を知らせる
8. あなたの仕事のやり方を批評したりする
9. 仕事をなまけているように見えると注意したりごごとをいったりする
10. 着ているものなどについてやかましく云う

非常に さがる	か な	や り	どい ちえ らな い も	や り	か な	ぜん ぜん ない
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
+3	+2	+1	0	-1	-2	-3

B あなたの船であなたはふだん誰れから次のようなことをされますか。

1 から10までの間全部についてお答え下さい。答えの○印はあてはまる職名欄に書き入れて下さい。一つの間に○印がいくつついてもかまいませんがどの間にもかならず記入して下さい。2人以上の場合は、その中でも、中心になる人に◎印をつけて下さい。

	漁 撈 長	船 長	機 関 長	通 信 長	航 海 上	機 関 士	甲 板 長	操 機 長	同 僚	そ の 他	だ れ も い な い
<例> 皆に勉強をすすめ助言する		○		○	○				◎		
1. 個人的なことでも親身になって世話をやいてくれる											
2. 皆の仕事ぶりを見て、一生けんめいやるようにはげましてくれる											
3. 仕事のことでも失敗したり、へまなどをしてもかばってくれる											
4. 仲間のあいだでもめごとがあつたりすると進んでまどめ役になってくれる											
5. 仕事や仲間になじめない人などになじめるように気をくばってくれる											
6. 皆の仕事のわりふりや、段取りをきめる											
7. 必要なれんらく事項を知らせる											
8. あなたの仕事のやり方を批評したりする											
9. 仕事をなまけているように見えると注意したりごごとをいったりする											
10. 着ているものなどについてやかましく云う											

乗 船 経 路							29 操業形態		30 兼任問題		31 転 職					
ニ	ホ	へ	ト	チ	リ	ヌ	イ	ロ	イ	ロ	イ	ロ	口 の 内 訳			
													1	2	3	
2.7	0	13.9	13.9	5.6	0	16.7	19.4	80.6	83.3	16.7	30.6	69.4	58.3	8.4	2.7	
17.6	5.8	11.8	0	0	5.8	11.8	37.5	62.5	75.0	25.0	41.1	58.9	47.3	5.8	5.8	
17.4	4.4	4.4	0	0	0	30.4	95.6	4.4	82.6	17.4	30.4	69.6	52.2	8.7	8.7	
38.4	0	7.7	0	0	0	0	15.4	84.6	23.1	76.9	38.4	61.6	53.9	7.7	0	
7.1	7.1	13.4	0	0	0	13.4	50.0	50.0	50.0	50.0	42.9	57.1	36.6	13.4	7.1	
6.7	6.7	0	0	0	13.3	13.3	75.0	25.0	70.0	30.0	30.0	70.0	50.0	10.0	10.0	
30.0	5.0	5.0	0	0	5.0	15.0	88.9	11.1	83.3	16.7	0	100.0	83.3	0	16.7	
45.5	4.5	4.0	0	0	0	0	85.7	14.3	66.7	33.3	33.3	66.7	52.4	4.8	9.5	
18.8	18.8	18.8	0	0	0	12.4	64.3	35.7	84.6	15.4	50.0	50.0	41.7	8.3	0	
44.4	11.7	0	0	0	0	0	85.7	14.3	71.4	28.6	37.5	62.5	62.5	0	0	
0	0	0	0	0	25.0	37.5	37.5	62.5	57.0	43.0	25.0	75.0	62.5	0	12.5	
18.7	0	6.3	0	0	0	12.5	46.7	53.3	62.5	37.5	33.3	66.7	50.0	0	16.7	
13.3	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	20.0	50.0	50.0	30.8	69.2	46.6	53.4	26.8	13.3	13.3	
10.5	0	21.0	0	0	0	5.2	58.8	41.2	76.5	23.5	30.0	70.0	60.0	10.0	0	
16.7	25.0	8.3	0	0	0	0	54.5	45.5	72.7	27.3	25.0	75.0	62.5	0	12.5	
14.3	0	7.1	7.1	7.1	0	14.3	53.3	46.7	38.5	61.5	27.3	72.7	72.7	0	0	
10.0	30.0	20.0	0	0	10.0	0	66.7	33.3	57.1	42.9	14.5	85.5	71.0	14.5	0	
15.4	0	15.4	0	0	0	30.8	84.6	15.4	100.0	0	15.4	84.6	69.2	0	15.4	
14.3	0	35.7	7.1	0	0	0	46.2	53.8	77.0	23.0	23.1	76.9	69.2	0	7.6	
17.6	0	17.6	0	11.8	0	0	58.0	42.0	53.3	46.7	47.4	52.6	36.9	10.5	5.2	
21.4	0	21.4	0	0	0	14.3	60.0	40.0	30.0	70.0	46.2	53.8	53.8	0	0	
1.8	1.8	23.6	1.8	1.8	0	10.9	39.2	60.8	83.7	16.3	17.0	83.0	60.4	11.3	11.3	