

## V 内航船員の移動と定着意識に関する調査研究

### 目 次

A 調査の概要……………130  
 B 調査結果の概要と問題点……………131

#### A 調査の概要

##### 1. 調査目的

昭和45年の第1回調査は新人船員のみを対象にしたが、(過去3年間にはじめて船員になった者)、今回は対象を広げ新人船員をも含む全内航船員について、内航船員の移動-定着状況、船員職業観、職場生活観、生活意識につい

て実状を明らかにすることを目的としている。

##### 2. 調査内容

船員の属性、船員職業流入過程、移動パターン、船会社移動状況、陸上職業経験、職業、職場生活に対する意見及び評価、生活意識など54問よりなっている。

##### 3. 調査対象及び回収状況

今回の調査は移動状況、職場生活に対する意見などその調査内容からみて、定着状況は会社の労務管理状況と関連すると考えられるので、前回の会社調査を生かし、対象船員は前回の会社調査に回答を寄せてくれた186社から選んだ。さらに、新人船員の定着率別ラックであるABC群(A=定着率70%以上、B=40~

表1. 会社別、船別、定着群別発送数及び集計数

	A※1		B		C		合 計	
	会社数	隻数	会社数	隻数	会社数	隻数	会社数	隻数(内航, 近海)
火曜会 発送数(イ) 集計数(ロ)	4	8	12	24	3	4	19	36(30, 6)
	3	5	12	20	3	4	18	29(26, 3)
一洋会 (イ) (ロ)	4	8	14	26	8	12	26	46(20, 26)
	4	7	12	19	5	7	21	33(13, 20)
全内航 (イ) (ロ)	8	14	10	16	11	20	29	50(50, 0)
	6	8	6	12	8	16	20	36(36, 0)
その他※2 (イ) (ロ)	6	10	6	12	4	8	16	30(8, 22)
	4	5	4	8	4	7	12	20(7, 13)
合 計 (イ) (ロ)	22	40	42	78	26	44	90	162(108, 54)
	17	25	34	59	20	34	71	118(82, 36)

※1. ABCは新人定着率によって会社をラック付けしたもの。

Aは定着率のよい企業群、Bは普通、Cは悪い群である。

※2. その他には愛媛、尾道、東北、高德船主が含まれている。

60%台，C=30%台以上)を規準にして90社を抽出した。したがって、今回の調査対象についても、前回の報告書に掲載してある「新人船員の定着についての会社調査」は、共通のものである。(内航海運における新人船員の定着に関する調査研究，p127～169，1971年)

調査対象は表1に示すように、会社90社、162隻、そのうち108隻は国内航路に、54隻は近海航路に就航している。集計数は71社、118隻である。船員数では発送数は2,698人で国内航路従事者が1,452人、近海航路従事者が1,246人であった。このうち集計数は1,438人で、発送数に対する割合は53.3%であった。

#### 4. 調査時期及び方法

昭和47年3月に調査表発送、4月末までに回収した。配布の方法は各船主団体事務局より対象会社に配布、さらに対象会社から対象船船長に船長から各船員に配布、記入後、密封の上、船で一括回収し、直接研究所に送付してもらった。

### B 調査結果の概要と問題点

1. 内航労務団体とはいいながら、団体によって近海航路従事者が多いところと国内航路従事者が多いところがあり、その性格の多様性をしめしている。近海と内航では必要とされる免許もことなるし、また、年令によっても若年層は近海志向、中高年層は内航志向というように差がみられる。これらは内航労務団体のもつ性格がいかに複雑であるかをしめしているが、それゆえに労務管理においても、これらの多様な層に対応する施策が要求される。

2. 勤続年数からみると6～9年のところにおち込みがみられ、この期間に転職する者が多いと考えられる。中学校卒業後6～9年というところ、第1回の転職は20才代前半に多いということになる。一方、年令別に職員部員別構成をみると、職員が増加するのは20才代後半である。内航船員の場合には部員から職員へと昇進していくのが一般的な形態であるから、この事実から推しはかると資格をもって20才代中頃において、転社イコール部員から職員への昇進するというケースが多いのではないだろうか。このように考えると各社単位で行なわれている資格をとらせるための施策は内航船員全体を対象にしたものともいえよう。(表2)

3. 職長、船機長でも勤続年数が短い者はかなり多く、とくに可厨長はこの傾向が著しい。これは内航船員の流動性がどの層においてもかなり高いことをしめしている。(表2)

4. 学歴からみると中学校卒以下が68%をしめているが、これは見方によれば中卒者が不足している折から、これだけ中卒者をあつめ得たことはよろこばしいことといえるかもしれない。しかし最近の傾向として、一般に生活水準の差が縮少してきており、学歴決定要因として家庭の経済状態がしめる割合は減少し、それにかわって個人の能力によって学歴が決定される傾向がつよまってきた。これまでのように頭はよいが家が貧しくて学校にいけない子というのは少なくなり、結局、知能、学業水準が低いから学歴が低いという子が多くなってきているのである。こうなると中学校卒業者が多いということが望ましい状態であるとは一概にいえないことになろう。とくに内航船員の場合は資格を中心にした職業社会であり、いわば各自の

表2. 勤続年数(団体別, 年令別, 職種別)

(%)

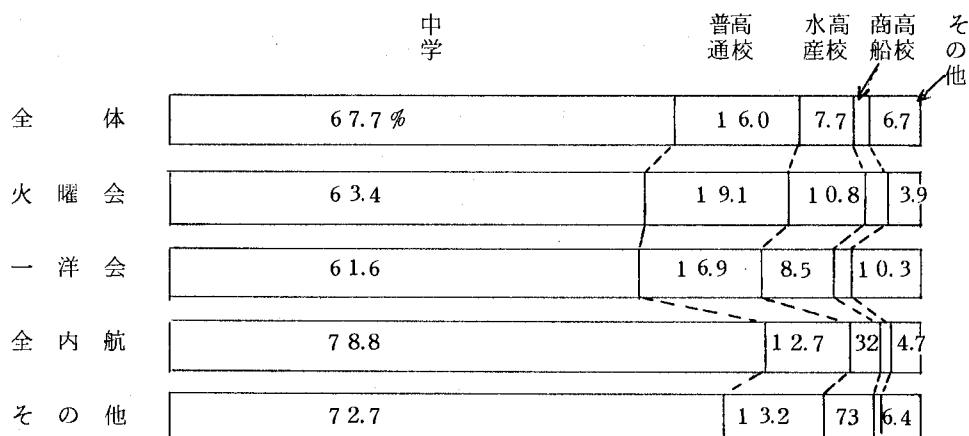
	6ヶ月 未 満	1 年 未 満	2 年 未 満	2年～ 5年	6年～ 9年	10年 以 上	計 (実 数)	NA
火 曜 会	6.2	7.5	10.4	19.7	13.0	43.3	100.0 (386)	6
一 洋 会	10.2	5.7	9.8	34.8	16.1	23.6	100.0 (492)	11
全 内 航	6.7	8.3	20.4	28.8	15.7	20.1	100.0 (313)	8
そ の 他	20.8	10.6	15.3	30.6	12.0	10.6	100.0 (216)	6
計	10.0	7.5	13.1	28.6	14.5	26.2	100.0 (1,407)	31
～20才	28.2	12.8	26.5	29.1	1.7	1.7	100.0 (117)	
20～24	14.8	13.3	18.1	42.9	10.0	1.0	100.0 (210)	
25～29	14.6	9.5	15.1	33.2	14.1	13.6	100.0 (199)	
30～39	5.6	5.5	9.2	24.4	20.5	35.0	100.0 (414)	
40才以上	5.2	4.8	10.2	24.2	14.5	41.1	100.0 (462)	
船 長	4.0	2.0	3.0	21.0	20.0	50.0	100.0 (100)	
機 長	5.4	2.2	5.4	25.0	18.5	43.5	100.0 (92)	
航 海 士	7.3	7.8	14.0	25.9	16.1	29.0	100.0 (193)	
機 関 士	7.6	7.6	14.6	31.2	14.6	24.2	100.0 (157)	
通 信 士	4.5	9.1	9.1	31.8	13.6	31.8	100.0 (22)	
甲 板 長	2.4	0.0	6.0	25.3	19.3	47.0	100.0 (83)	
操 機 長	1.4	2.7	6.8	21.9	16.4	50.7	100.0 (73)	
司 厨 長	13.0	6.6	4.3	32.6	15.2	28.6	100.0 (46)	
甲 板 部 員	14.2	10.7	17.6	34.0	9.6	13.9	100.0 (374)	
機 関 部 員	16.9	12.0	19.0	26.1	14.1	12.0	100.0 (142)	
事 務 部 員	16.7	9.8	14.7	29.4	14.7	14.7	100.0 (102)	

実力によって昇進しうるのである。それだけに  
知能, 学業水準が低いことは本人にとっても大  
きな問題であろう。(図1)

5. 労働力の給源の問題では, 内航船員の72  
%は身近に船員職業従事者のいる所で育ったも  
のである。従って, 内航船員の多くは, 生育地

の職業的環境にかなり影響されているように思  
われる。しかし変化の激しい状況の中では, 主  
要な労働力給源地の今後の供給機能の見透しを  
得ておくことも必要であろう。そのためには,  
その地域の人口構成や産業構造の変化, および  
住民の船員職業に対する意識を調査する必要が

図1. 団体別学歴構成



あろう。

また、現在の主要な給源地の将来における枯渇化を予想するならば、本調査の対象者の中にもみられたような、全く船員職業とは無縁な職

業的環境出身者の綿密な調査を必要としよう。

これは、新たな地域での組織的・計画的「人あつめ」のための1つのデータを提供すると思われるからである。(表3, 4, 図2, 3)

表3. 出身地方

(%)

	北海道	東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	計(実数)	NA
火曜会	8.4	11.3	17.1	14.8	7.4	10.0	4.3	26.6	100.0(391)	1
一洋会	1.2	3.2	4.3	7.7	15.8	20.5	13.8	33.5	100.0(493)	10
全内航	11.8	4.7	1.2	3.4	1.9	39.3	7.2	30.5	100.0(321)	0
その他	3.6	29.5	0.9	4.1	3.2	20.0	8.6	30.0	100.0(220)	2
計	6.5	9.8	6.6	8.1	8.4	21.8	8.9	30.4	100.0(1,425)	13

表4. 団体別・船員の給源地域

団体 \ 出身地域	九州	中国	四国	近畿	中部	関東	東北	北海道
全内航	◎	◎						○
一洋会	◎	●	○	○				
火曜会	◎	○			○	○	○	

◎ 30%~

● 20~30%

○ 10~20%

※ この表に記号が記されている地域出身者で各団体の70~80%が代表される。

図2. 調査対象者の職歴パターンとその構成比

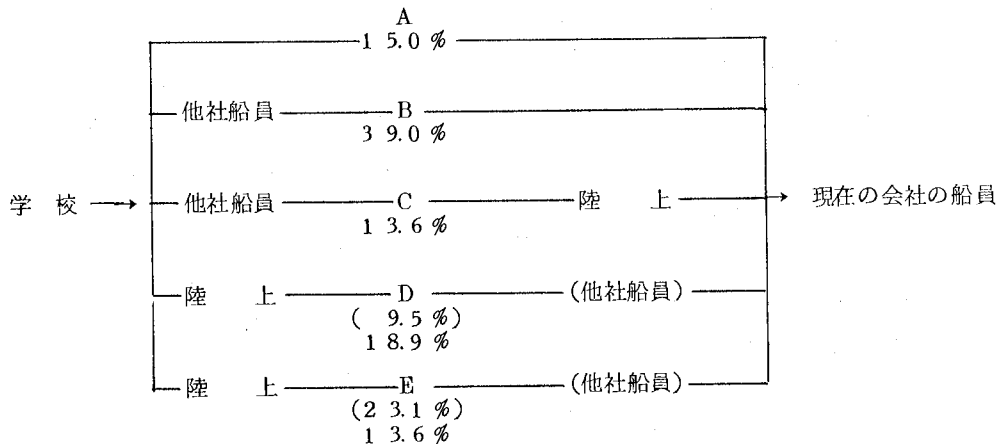
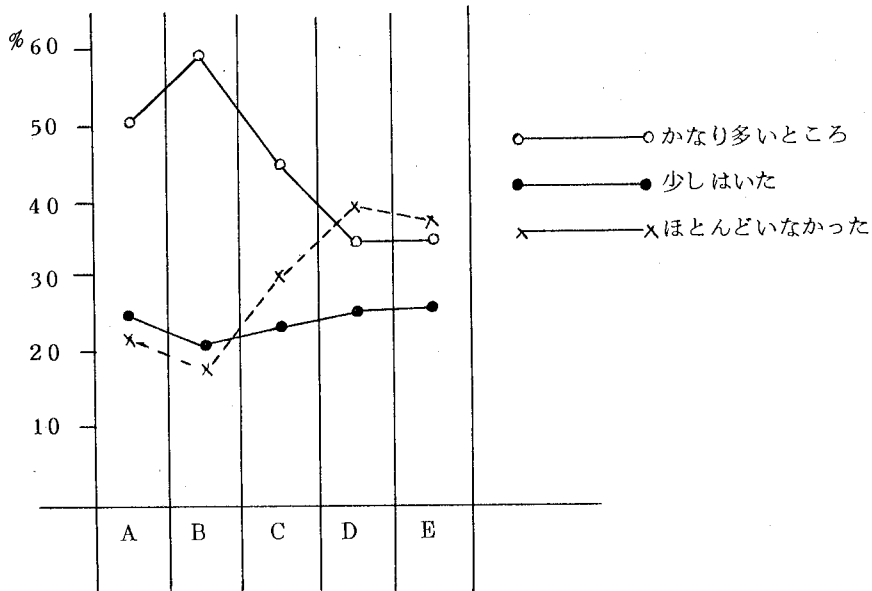


図3. 職歴パターン別・生育地の船員の寡多



6. 入社経路の問題に関連させると、他の船会社から現社に入社してくるものや、陸上職業から現社に入社してくる多様なブルー・カラー職業従事者の多くは、入社の手づるとして、「先輩や友人の紹介」、「職安の紹介」、および「会社からさそわれて」を挙げるものが多い。つまり内航船員のかかる会社間移動においては、新入船員のかかりが依存していた「家族や親戚

の紹介」や「学校の先生の紹介」は激減し、これらの手づるが重要な位置を占めてくるのである。問題は、とりわけ「先輩や友人の紹介」による場合、どれだけ正確な情報が流されているかである。もしかかる経路により船員と会社の間にとりかわされた契約とその実施の間にギャップがあるとすれば、それは双方にとって不幸なことである。かかるインフォーマルな流入経

路の効用の程度の確認のためにも、かかる経路 する必要がある。(図4～7)  
 による流入過程の分析と流入後の実態の分析を

図4. 船会社への入社の手づる

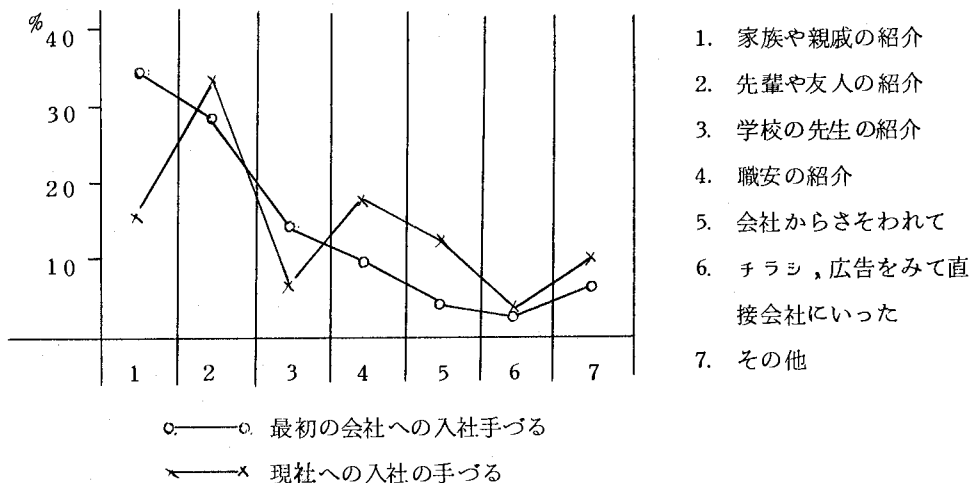


図5. 年齢階層別・船会社への入社の手づる 「家族や親戚の紹介」

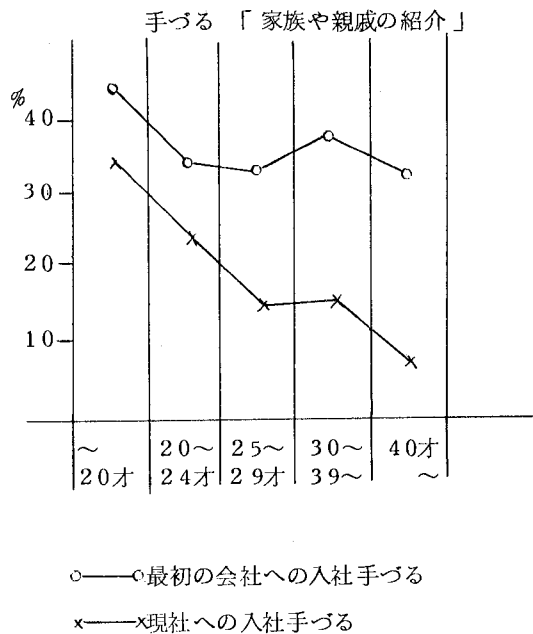


図6. 年齢階層別・船会社への入社の手づる 「学校の先生による紹介」

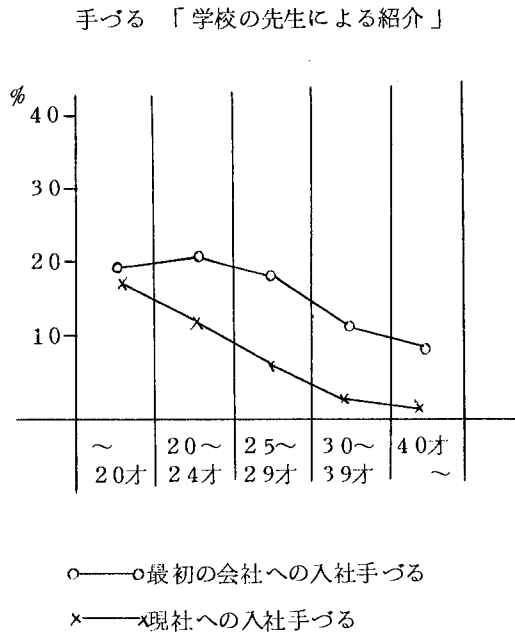
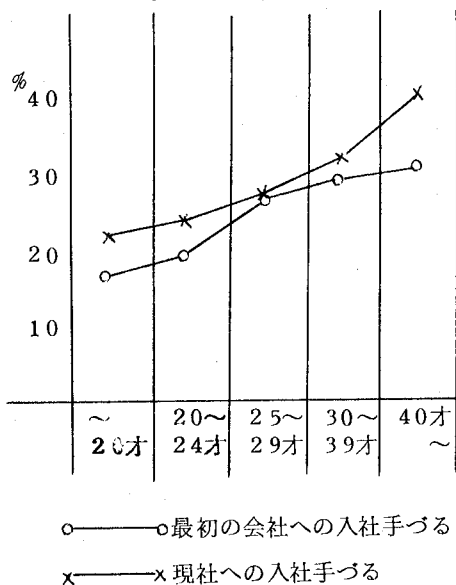


図7. 年齢階層別・船会社への入社の手づる「先輩や友人の紹介」



船員として今後も留まると思われる。また外航志向、陸上志向、不定型は若年層に多いが、あくまで“希望”であるので、現実的制約を考えると、実態は内航船員定着率は7割以上に達すると思われる。このことは「3~5年後の職業」で、船員継続者（外航船員含む）がほぼ80%であるところからも推定されよう。ただ会社志向、内航志向はともに高年層に多く、昨今の若年層の職業観や価値観、陸上産業との賃金格差減少などを考慮すると必ずしも従来のような成り行きまかせな定着対策では限界があり、若年層を対象とする新しい対策が必要と思われる。（図8）

9. 定着対策の重点対象は若年層にあることは異論ないと思われるが、企業内定着重視か内航職業定着重視かの問題は依然として残されている。今回の結果からみると、内航企業間移動の回数（移動経験者）は平均ほぼ3回に達している。このような結果から考えると企業内定着対策を重視するという考え方はあまり現実的でないように思える。（表5、6、図9~11）

7. 人事についてみると、本調査では、職位の垂直的移動を荒削りにみたが、今後は免状取得と学歴の関係、職員間の移動、転社に際しての職位の移動などについても調査の必要がある。これは職員の養成や昇進などの人事の問題に有効なデータを提供すると思われるからである。

8. 職業、企業定着意識を、就労希望というかたちで定着対象別にみると、各々の応答率は次のようであった。

定着パターン	応答比率
会社志向（現社継続）	32%
内航志向（内航他社希望）	15%
外航志向（外航船員希望）	8%
陸上志向（陸上の仕事希望）	26%
不定型（将来は未定）	19%

（総計1,423人）

会社、内航志向は内航船員継続であるので今回の調査結果からみるかぎり、ほぼ5割は内航

表5. 団体別・直前会社の業種 (%)

業種 団体	内航主	外航主	漁業主	その他
火曜会	48	30	17	6
一洋会	50	36	11	3
全内航	66	8	21	5

図8. 定着パターンと個人的属性の関連

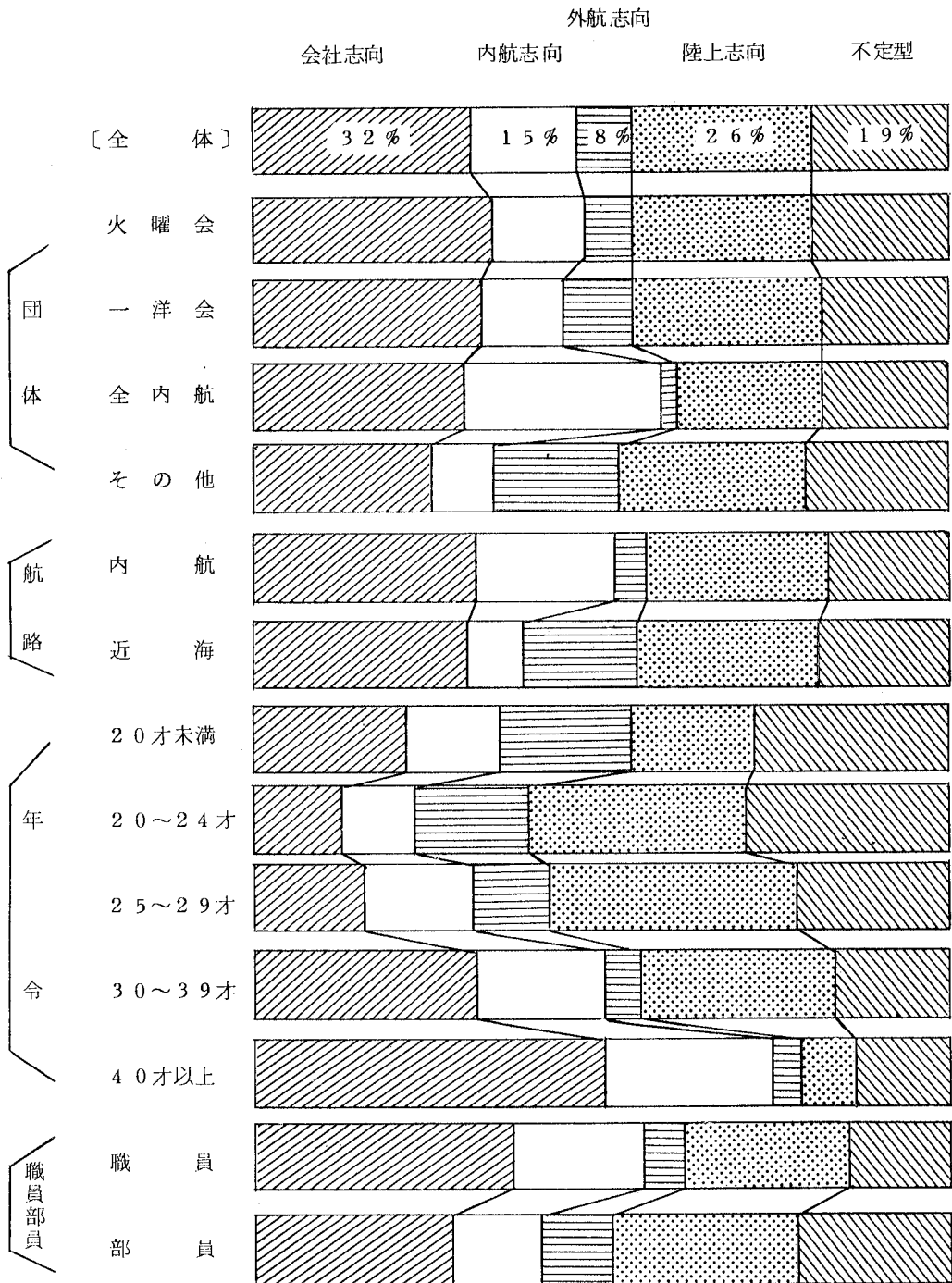




表6. 内航三団体間における労働力移動

火曜会 ← 一洋会 (11.8)	+ 全内航 ( 5.5)	= 17.3 %
(237人) (28人)	(13人)	(41人)
一洋会 ← 全内航 (14.8)	+ 火曜会 ( 9.0)	= 23.8 %
(366人) (54人)	(33人)	(87人)
全内航 ← 一洋会 ( 6.4)	+ 火曜会 ( 4.7)	= 11.1 %
(233人) (15人)	(11人)	(26人)

図9. 年齢階層別・船会社移動経験率

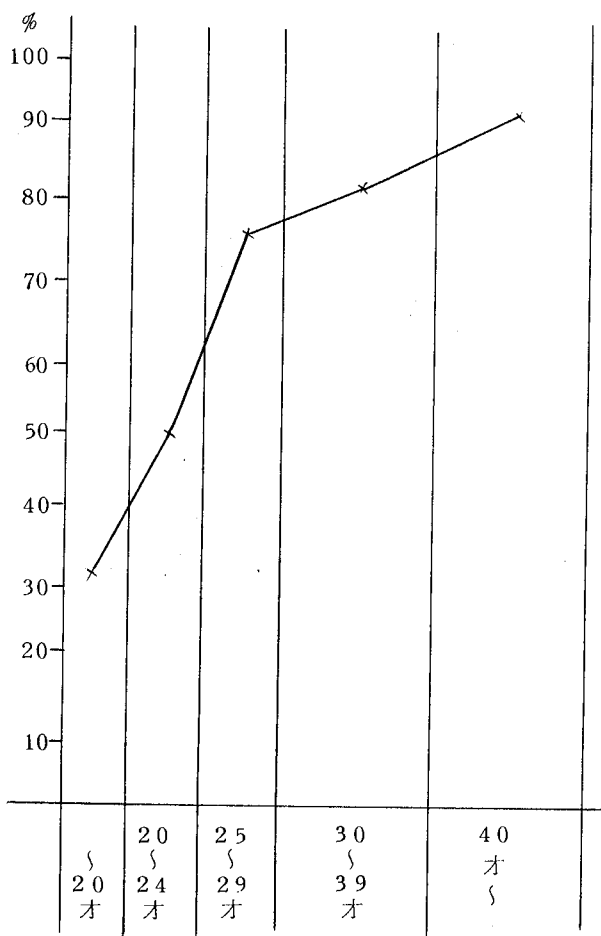


図10. 団体別・船会社転社回数

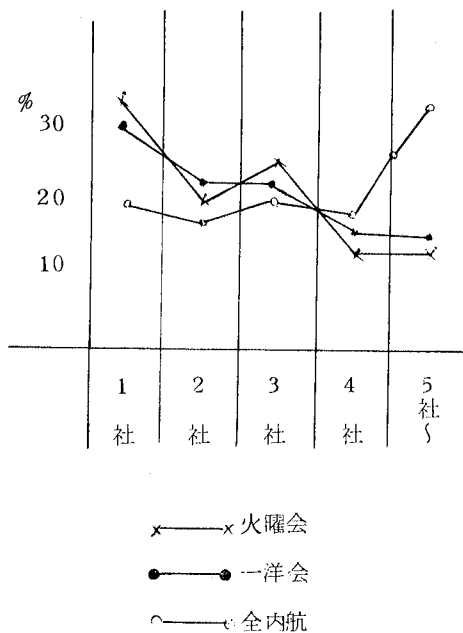
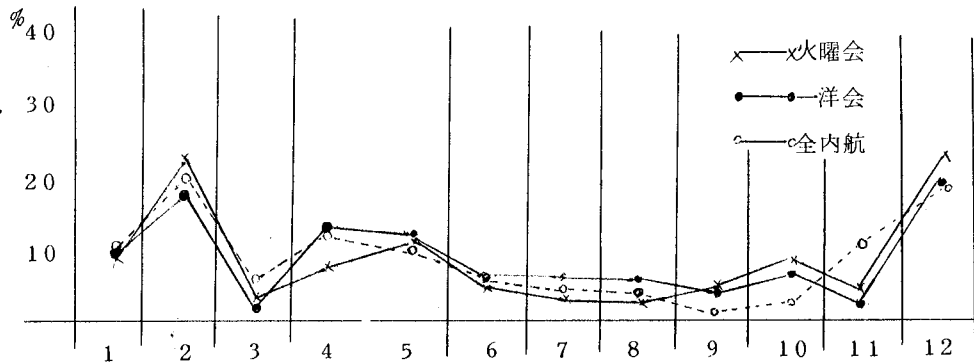


図11. 団体別・直前会社退職理由



- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| 1. 給料がやすかった       | 7. 良い航路がなかった   |
| 2. 将来性がなかった       | 8. 船の設備がわるかった  |
| 3. 仕事が見つかった       | 9. 昇進の見込みがなかった |
| 4. 人間関係がうまくいかなかった | 10. 海技免状をとるため  |
| 5. 会社が倒産した        | 11. 家にかえれないので  |
| 6. ケガや病気で         | 12. その他        |

10. 内航船員の職業、職場満足は、概して「仕事」、「上司」、「仲間関係」には満足の傾向が示されているが、「労働条件」、「会社」、「職業」に対してはかなりの不満が蓄積していると思われる。また、職業、職場満足は、定着意識、年齢、職位と強い関連をもっているが、なかでも年齢要因がより規定的である。

年齢階層別にみた諸特徴は次のようである。

- |       |                              |
|-------|------------------------------|
| 20才未満 | 経済的要因よりも「仕事」「会社」等に不満         |
| 20才代  | 最も不満が強い層で特に「会社、職業」           |
| 30才代  | 「労働条件」つまり、経済的欲求不満が大          |
| 40才以上 | 相対的により満足的であるが、「会社、職業」はマイナス評価 |

また職員と部員を比較してみると、職員の方が全体的に満足的であるが、「労働条件」では両者に差はなく、「職業」評価ではむしろ職員に不満、不安が大である。このことは内航船員の職業、職場適応を考えるうえで特に注意すべきことであり、「職業の将来性」「職業の社会的評価」といった職業環境の問題が改めて意味をもってくる。(表7)

11. 従って、職員や年輩者が内航職業に対し定着的であることと、職業を肯定的に評価し、かつ満足していることは別の問題である。例えば、自分の子供の船員志望に対し、親として“絶対させない”“他の職業をすすめる”は年齢とともに応答率が増大していくという調査結果からみれば、“ホッネ”は船員職業に対しかなりネガティブな評価をしているといえよう。つまり年輩者ほど船員職業を子供にすすめたく

表7. 職務満足と個人的属性との関連

							(%)	
		仕事	労働条件	仲間関係	上司	会社	職業	総合満足度
全体		85.2	4.2	181.2	35.5	-68.1	-37.1	+200.9
国 体	火曜会	71.6	-10.2	180.6	34.7	-61.5	-47.7	+167.5
	一洋会	81.7	-12.4	184.0	30.1	-66.7	-48.6	+168.1
	全内航	102.9	51.7	191.3	51.7	-64.1	2.2	+335.7
	その他	103.8	4.8	162.4	39.9	-87.6	-43.9	+179.4
会 社 定 着 率	A	85.0	10.7	203.0	49.4	-26.0	-48.7	+273.4
	B	75.3	-6.4	171.1	25.8	-82.8	-38.1	+144.9
	C	104.4	21.8	183.1	39.9	-74.0	-22.6	+252.6
航 路	内航	78.7	13.4	182.7	38.5	-70.6	-28.0	+214.7
	近海	96.4	-11.6	178.6	30.4	-63.6	-52.4	+177.8
年 令	~20才	35.9	42.1	145.3	50.0	-87.6	-31.0	+154.7
	20~24才	33.9	10.9	156.2	-1.4	-117.5	-40.2	+41.9
	25~29才	74.6	-6.4	154.7	26.5	-95.4	-60.1	+93.9
	30~39才	87.7	-27.7	192.7	48.3	-67.5	-36.8	+196.7
	40才~	130.7	25.3	207.1	41.8	-20.3	-15.9	+368.7
職 部	職員	130.9	0.3	203.8	55.4	-37.0	-42.2	+311.2
	員部	53.2	5.6	166.5	22.8	-88.5	-34.0	+125.6
職 位	長	149.2	6.9	223.8	54.7	-18.8	-27.6	+388.2
	非	58.1	2.1	165.6	29.4	-89.7	-41.2	+124.3
職 種	1							
	船長	199.0	22.1	252.6	55.0	68.4	-20.1	+577.0
	機関長	155.6	15.0	224.2	68.4	-8.1	-41.3	+413.8
	航海士	107.0	-6.3	197.3	57.0	-78.4	-50.5	+225.8
	機関士	107.1	-24.5	171.7	49.0	-77.2	-44.3	+181.7
	通信士	95.5	54.6	181.9	31.9	4.5	-61.2	+307.2
	甲板長	116.6	-21.8	222.3	87.9	-57.0	-36.1	+311.9
	操機長	111.8	13.5	213.4	17.9	-34.7	-2.9	+322.0
	司厨長	146.8	-19.5	175.3	24.2	-61.0	-41.4	+223.9
	甲板部員	21.9	0	163.0	23.4	-95.9	-31.1	+81.3
機関部員	55.7	14.8	156.9	15.7	-102.1	-55.6	+85.4	
事務部員	39.1	37.0	116.6	-12.5	-110.4	-33.0	+36.8	

ないという職業観が支配的なのである。(図12, 13)

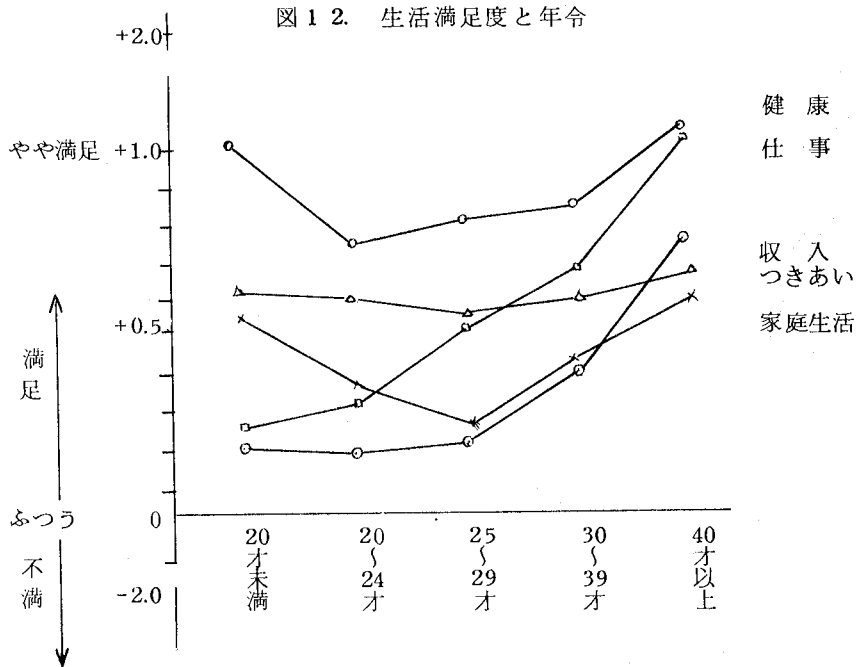
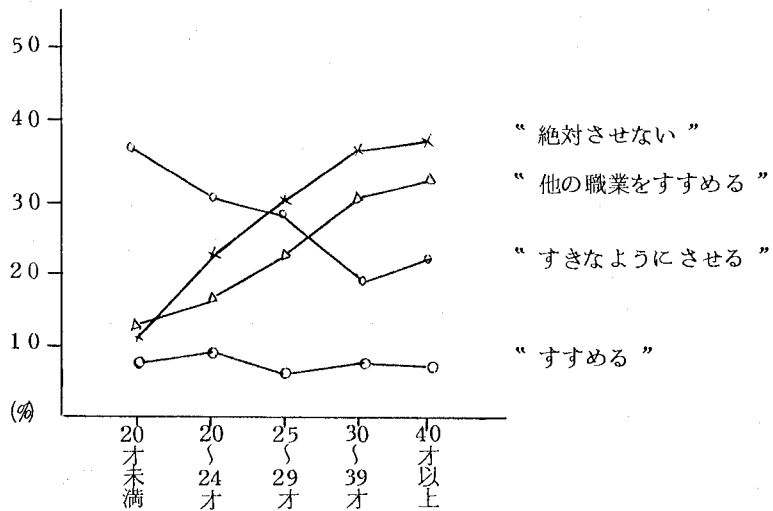


図13. 子供の船員職業志望に対する意見



この問題を定着対策という観点から、またさらに船員管理という観点からみた時、いかなる解決方法をとらうのであろうか。少なくとも“つきあて”対策ではどうにもならないのではないと思われる。

このように考えてくると、内航海運における企業体質の抜本的改革がこの問題解決の決定因になってくると思われる。(青木修次, 神田道子. 昭和47年度「内航船の定着意識と実態に関する研究」報告書の要約である。)