

# V. 船員需給と船員職業紹介の変せんに関する調査研究

## 目 次

A. 1970年代の船員雇用の実態	81
1. 1970年代の船員雇用量の激減	81
2. 不安定雇用と組織率	82
3. 仕組船とマルシップの雇用量	84
4. 入職・離職、採用源の状況	84
5. 中高年令層の肥大化	86
B. 地域船主の船員調達の実状	86
1. 東北地方	86
2. 新潟地区	87
3. 佐賀県唐津地区	89
4. 長崎県壱岐地区	90
5. 愛媛県松山・今治地区	91
C. 今後の船員需給の見通し	93
1. 今後の船員需給の試算	93
2. 今後の船員補充量の推定	94
3. 船員養成の規模縮小と募集難	95
4. 船員給源地の状況	96
5. 現実的な今後の船員需要と問題点	98
6. まとめ	105

### A. 1970年代の船員雇用の実態

#### 1. 1970年代の船員雇用量の激減

1970年代、日本海運は大きく変ぼうをとげたが、その1つとして船員雇用の構造変化がある。それをかいつまんでのべれば、次の通りである。

第1に、日本人船員の雇用量が激減し、それに代って外国人船員の雇用が激増したこと。

第2に、そのなかで、中高年船員の転職勧奨

や、期間雇用の拡大など不安定雇用が拡大したこと。

第3に、それらの結果として、若年船員の海離れと船員の中高年齢化が進んだこと。

第4に、そして、船員養成機関の募集難、船員の町の船員離れなど、船員供給力が低下したこと。

まず、日本人船員の雇用量の激減についてみると、運輸省船員局「船員法第111条集計書」によれば、1970年154,774人から1980年98,003人へととなり、その減少率は実に36.7%である。それを使用船員規模別にみると、表1にみるように9人以下規模では1972年から80年にかけて43.3%減少しているが、それは平均乗組員数や予備員率がほとんど変化していないので、船舶所有者数とそれに対応する隻数の減少に規定されている。

10-299人規模では、1973年から80年にかけて44.6%減少しているが、それは乗組員数や予備員率、船舶所有者よりも、隻数の減少に大きく規定されている。

300人以上規模では、1971年から80年にかけて34.0%減少しているが、それは主として隻数の減少に規定されている。その減少率が、他の規模より小さいのは、予備員率が32.7%から85.7%に上昇したからである。それがもし上昇していなければ、他の規模よりも減少率は、大きくなってははずである。

戦後、船員数は隻数の伸び率に応じて増加してきたが、1970年代に入ると隻数の減少率を上回るかたちで減少しつつある。こうした減

表1 使用船員規模別船員雇用量の規定要因の推移

使用船員数	～9人		10～299人		300人～		
	比較年	1972	1980	1973	1980	1971	1980
船員数(%)		100.0	56.7	100.0	55.4	100.0	66.0
船舶所有者数(%)		100.0	58.0	100.0	70.2	100.0	80.3
隻数(%)		100.0	56.6	100.0	56.8	100.0	54.6
平均乗組員数(人)		3.1	3.0	10.0	9.8	31.3	27.1
予備員率(%)		1.2	1.3	21.7	21.0	32.7	85.7

資料：「事業報告書（船員法第111条）集計書」

少は、外航、近海部門における国際化にもなり日本人船員の外国人船員への切替え、内航部門における零細船主の廃業、そして500総トン以上の船舶における乗組員数の大幅な減少という、構造的な要因に規定されている。

「国勢調査」によると、1970年から80年にかけて、全産業の就業者は6.8%増加しているが、製造業は2.9%、鉱業は50.0%の減少となっている。「毎月勤労統計調査」によると、繊維43.7%、木材37.3%、鉄鋼19.6%、一般機械19.7%が、目立って減少率の高い業種である。「事業所統計調査」によると、規模別従業者は1969年から78年にかけて、9人以下規模では16.2%、10—299人規模では3.0%の増加であったが、300人以上規模では15.2%減少となっている。

こうした陸上産業の雇用動向と海運産業とを比較するとき、海運業における船員雇用の縮小がいかにか大規模なものであったか、そしてそれが企業規模を超えて激しく行われたか、さらに企業規模別減少率が海上と陸上とでいかに対称的であったかがわかる。

## 2. 不安定雇用と組織率

一般に、不安定雇用とは、第1に低賃金・長

時間労働、第2に雇用の断続性、雇用先の変転、第3に中小・零細企業で未組織の状態にある雇用とされる。戦後、新船員法が制定されて有給休暇、予備員制度、労働協約において定年制が採用されたことで、船主団体加盟企業ではおおむね終身雇用となった。その他企業でも、終身ではないが継続雇用が拡がり、戦前にくらべて船員雇用はいちおう安定して行った。

しかし、1970年代に入ると、外航・近海分野の雇用の国際化による雇用縮小、そして内航分野における脱海員組合化のなかで、各種の不安定な雇用形態が発達して行った。それは期間雇用や臨時雇用と呼ばれる断続雇用である。従来は、近海・内航分野の未組織船で採用されていたが、最近では外航組織分野まで拡がってきている。戦前、ポーレンという船員口入れ業がいたが、最近ではそれとはちがうマンニング業者が公然と船員労務提供を行っており、送り込む船もマル・シップや仕組船だけではなく、内航船にも拡がってきている。

ここでは、船員の不安定雇用の1つの特徴である未組織率と、それにあわせて外国人船員の雇用量についてふれてみる。まず、配乗隻数の状況についてみると、表2に示すように、

1980年における日本船は「日本船主協会作成統計」によれば、外航船1,108隻、近海船568隻となっている。それに対して、日本人船員を雇用している隻数は運輸大臣官房「船員統計」によれば、外航船936隻、近海船354隻となっている。その差がマル・シップとみられ、外航船では172隻、近海船で214隻、合計386隻となる。なお、船主団体をはじめ組織船主の隻数は、運輸省船員局「船員需給調査」によれば、外航船758隻、近海船173隻となっており、それらと「船員統計」との差が、未組織船となる。

表2 日本船の隻数の諸統計

(1980)

(単位：隻)

	外航船	近海船
日本船主協会作成統計	1,108	568
船員統計	936	354
船員需給調査	758	173

これらを前提にして、組織率を算出してみると外航船では、表3に示すように、外労協と中小労、外航盟外の船員数は34,780人であるが、乗船中の未組織船の平均乗組員数26.68人を使えば4,747人となり、またその離職中船員1,000人(下船率21.1%)とすれば、外航船

員の組織率は85.8%となる。なお、隻数で見れば81.0%であるが、マル・シップを含めれば68.4%となる。

近海船では、その船員数は直ちには引き出せないが、平均乗組員17人、予備員率30%とみられるので、船主団体関係の組織船員3,823人、また乗船中の未組織船員は3,077人となり、またその離職中船員600人(下船率19.5%)とすれば、近海船員の組織率は51.0%となる。なお、隻数で見ると48.9%、マル・シップを含めると30.5%となる。

内航船では、その船員数も直ちには引き出せないが、「船員統計」の保有船腹1,000総トン以上の雇用船員76,464人から、外航・近海船員数を差引くと、内航組織船員16,089人、未組織船員13,978人が残る。さらに、保有船腹1,000トン未満の雇用船員25,139人がいる。そのうち、5,300人が海員組合沿海部旅客船組合員であるが、それ以外は未組織船員とみられる。それら未組織船員に対する下船率を20%、10%とすると、内航船員の構成は表3のようになる。さらに、船主船長と家族船員10,376人を除くと、内航船員の組織率は43.1%となる。それから大型フェリー組合員5,372人をのぞくと、36.2%となる。

外航船員の組織率が100%を割り、近海船

表3 分野別・組織状況別船員数(1980年、推定を含む)

(単位：人)

保有船腹	1000総トン以上		1000トン未満		合計
	外航	近海	内航	未	
組織船員	34,780	3,823	16,089	5,300	59,992
未組織船員	4,747	3,077	13,978	19,839	41,641
離職中船員	1,000	600	2,800	2,000	6,400
合計	40,527	7,500	32,867	27,139	108,033

員のそれが51.0%に落ち込み、また内航船員のそれが43.1%にとどまることは、最近における船員の不安定雇用の拡がりをますものである。なお、海運業全体の組織率61.4%でなるので、全産業の30%に比べれば、非常に高い。

### 3. 仕組船とマル・シッポの雇用量

こうした日本の海運企業以外に、かなりの日本人船員と多数の外国人船員が、マル・シッポや仕組船に雇用されている。運輸省海運局が、海運造船合理化審議会に提出した資料によると、1980年における仕組船は422隻であり、そのうち日本人船員は日本人のみ60隻と混乗の22隻に1,617人が乗組んでいるとされている。UNCTAD調査では、日本が受益所有者となっている便宜置籍船は1979年において823隻となっている。そのすべてに日本人が乗組んでいるわけではないが、海運局資料との関連からいって、それらに3,000人を下らない日本人船員が雇用されていることになる。それ以外に、外国人船員が雇用されているが、いま平均乗組員数を30人とする、日本人をのぞく外国人船員は約22,000人となる。

次に、マル・シッポであるが、その実態も全体としてはあきらかにならないが、その隻数はすでにみたように386隻とみられる。従来、マル・シッポには外国人船員だけが乗組んでいたが、最近では運輸省のしようようもあり、日本人船員がキーマンとして5-6人が乗組む場合も多くなり、さらに全員日本人という場合も増えているとされる。日本人船員が平均6人乗組んでいるとすると、マル・シッポには2,400人が雇用されていることになる。それ以外に、外国人船員が雇用されているが、平均乗組員数

を20人とする、日本人をのぞく外国人船員は5,320人となる。

このように、仕組船やマル・シッポに雇用されている日本人船員は約5,400人であるが、下船船員を考慮すると約6,000人となる。それらの雇用は不安定雇用そのものである。また、その数は保有船腹1,000トン以上の雇用船員の10%あるいは外労協船員の3分の1、中小労の2分の1に相当するかなりの量である。他方、それに雇用されている外国人船員は27,320人となるが、それは1,000トン以上の雇用船員の4分の1あるいは外航・近海船員の57%、外労協船員の1.27倍、中小労船員の2.2倍に相当するほり大な量である。また1,000トン以上の雇用船員は1970年92,686人から80年の76,494人へと16,192人減少したが、それをはるかに上回る量である。

日本の仕組船やマル・シッポに雇用されている外国人船員の国籍別構成は不明であるが、各種の情報からみて、フィリピン10,000人、韓国人7,000人、台湾人5,000人、その他5,000人と推定される。

このように、未組織船員と同離職中船員、仕組船やマル・シッポ船員は54,041人となるが、それは日本人全員114,033人(108,033+6,000)の実に47.4%に及ぶ。この数値は、日本人船員の不安定雇用状態の指標である。

### 4. 入職・離職、採用源の状況

「船員統計」によると、1962、63年に日本経済の「高度成長」による船員が陸上産業に吸収され、離職率(廃業率と転社率の合計)が入職率(厳密には採用率)を上回った以外、1950年代後半から60年代末までつねに入職率が離職率を上回っていた。しかし、1970年代後

半に入ってから、離職率を上回るところとなった。海運産業の船員採用量は最大規模の1970年の22,795人から、最小規模の1978年の6,714人へと、約3分の1に落ち込んでいる。

入・離職率は、終身雇用を採用している外航企業では低く、逆に断続雇用が中心の内航企業では高いという状況がみられる。つぎに、1970年代に入ると、外航企業において離職率が入職率を大幅に上回るようになり、船員の廃業が進んだ。具体的にみると、外労協の入職率は1970年の6.0%から1979年の0.3%に落ち込み、他方離職率は6.8%から5.3%となった。離職率がそれほど変わらないのは、1970年ごろは若年層も中高年層と同じように大量に廃業したが、1970年代後半は中高年層が若年層にくらべより多く廃業しているからである。また、内労協では、入職率は1970年の24.0%から78年2.0%へ、離職率は25.2%から8.3%に低下している。1970年ごろは4年間で船員が総入れ替えになるほどの入・離職率であったが、最近ではそうした状態でなくなっている。

陸上製造業においても、1970年代に入って海運産業と同様に、離職率が入職率を上回るようになっている。採用の抑制と退職の増大がみられる。1975-80年の平均入職率は15.9%(500人以上規模では11.9%)、平均離職率は18.0%(同じく14.0%)となっている。これを海運産業と比較すると、海運産業は雇用縮小に追われているだけであるが、製造業にあってはただ単に雇用縮小にとどまらず、労働者の入替えにも積極的に取り組んでいることを示す。また、長期的な雇用計画と短中期的な雇用調整の仕方にも、かなりのちがいがあったことを示す。

こうした入・離職率の状況は、当然、船員の採用源や採用経路にも影響を与えている。外労協では、1970年には1,636人を採用したが、その採用源は新規学卒者が1,320人と圧倒的であった。1980年にはたった84人となり、そのうち新卒者は66人である。その新卒者の学歴構成は、商船大学、商船高専や海員学校が中心であるが、1970年の大量採用時には水産系学校や中学・高校の新卒者をかなり採用していたが、最近では前者だけになっている。しかも、重要なことは、1970年ごろは外労協や中小労協は商船系学校の新卒者をほぼ独占していたが、最近ではひとにぎりしか採用していない。

他方、たとえば内労協にあっては、1970年には1,340人を採用していたが、その主な採用源は転社内航船員389人、新卒者343人、陸上転職者295人であった。1980年にはたった166人となったが、その構成はそれほど変化はない。しかし新卒者のうち、海員学校卒は20人から30人と逆に増加している。こうした傾向は、内労協以外の内航団体が採用抑制をしたおかげで、それを採用できるようになっている。しかし、外航団体が採用拡大すれば、再びそれを採用できない事態となることはあきらかであり、他の採用源に依存せざるをえない。

さらに、採用経路については、外航団体は新卒者採用が多数であるので学校紹介が中心であるが大量採用時には多様な経路を用いざるをえなかった。内航団体では、採用源の関係から縁故を軸にしながら、学校紹介、船員職安、直接紹介など、多様であった。そのことは従来も最近もあまり変りはないが、最近では不安定雇用を反映して統計上では、その他(企業の現地雇用、他社船員の受入れ、マンニング業者からの

派遣など)や、直接紹介の比率が増大している。

## 5. 中高年令層の肥大化

船員雇用量と採用量の減少の当然の結果として船員の平均年令は上昇し、中高年令層が肥大化している。「船員統計」保有船腹1,000総トン以上の雇用船員の平均年令は、表4にみるように1970年の33.8才から、1975年35.6才、1980年39.3才に上昇した。そのなかでも、1975年から80年にかけての部員の32.7才から38.4才への上昇は、極端なものがある。

船主団体別にはかなりのちがいがあり、1980年において外労協職員の平均年令は39.4才、内労協は43.0才というように、新卒者を多数採用する外航が内航よりも平均年令は低い。他方、部員は外航では終身雇用であるため、その平均年令は逆に高く、外労協40.5才、内労協37.8才となっている。各船主団体とも、職員の平均年令は従来、部員よりも高かったが、最近、外航団体でそれが逆転しているのが、特徴的である。

そこで、非常に重要なことは、ここ10年間で船員を廃業する年令層(現在、45才以上層)が、表4にみるように1980年において34.6%(1970年は16.6%)にも肥大していることである。船員の雇用量が、当面現状維持されるとすれば、それら中高年令層の廃業に応じて新規労働力の補充が必要となる。その数26,710人は、海運産業が「高成長」で船員集めに大童であった1960年代における船員の増加量、あるいは逆に1970年代におふる船員の減少量や外国人船員の増加量に匹敵するほどの大な量である。

それに対する補充が、はたして可能かどうかが次回の検討事項である。

表4. 汽船船員の年令構成、平均年令の推移

(単位: %、才)

年 歳	1955	1960	1965	1970	1975	1980
19	64	8.1	7.3	10.1	4.2	1.3
20~24	24.4	20.9	17.8	16.8	14.1	6.0
25~29	30.1	21.7	18.5	15.5	15.3	12.5
30~34	13.0	21.7	17.3	14.2	13.8	15.3
35~39	64	9.7	18.1	14.2	13.6	15.0
40~44	6.0	4.9	8.8	12.6	14.1	15.3
45~49	5.9	4.7	4.5	7.4	14.1	15.7
50~54	5.1	4.3	4.0	5.2	7.3	14.9
55~59	2.7	2.9	2.5	2.5	2.2	3.9
60~		1.1	1.2	1.5	1.3	0.1
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
職員	34.9	35.8	36.6	36.9	37.9	40.6
部員	29.4	29.8	31.2	32.0	32.7	38.4
合計	31.1	31.7	32.9	33.8	35.6	39.3

資料: 「船員統計」

注: 保有船腹1,000総トン以上。

## B. 地域船主の船員調達状況

主たる採用源を船員養成機関の新規学卒者においていない海運企業の場合、その船員調達は多様な採用源と採用経路を用いて、船員を調達していることはすでに述べた通りである。しかし、それは「船員需給調査」が示すような平均的な状態ではなく、船員調達や船員移動の状況に企業別にも地域的にも特徴があるとみられる。そこで、内航船員の不足に焦点をあてるため、いくつかの地域において若干の開取り、資料調査を実施してみた。

### 1. 東北地方

東北海運局管内は、雇用地の規模はきわめて

小さいが、それにくらべ船員の居住地としてはかなり大きい。その他に漁船船員がいるが、その規模はきわめて大きい。そこで、汽船船員と漁船船員との関係に注目して、調査した。表5は、同管内の主要汽船船主の雇用状況である。これら船主のうち、B社は外航船主、F社が近海船主、C社、G社が外来船主である以外は、中小内航貨物船主で、C社、E社のみ未組織船主である（未組織で船員数の少ない船主の統計は省略している）。

それらの船員の雇用形態は、B社が期間雇用船員を多数受入れているほかは、ほとんど常用船員となっている。採用源は、B社、F社が外航船員、G社が内航船員を主として採用しているほかは、漁船船員の転職者となっている。船員未経験者の雇用は、きわめてわずかである。

採用経路は、B社が船員職安に大きく、またE社が直接紹介に若干、G社がその他（派遣船員とみられる）に大きく依存しているほかは、そのほとんどが縁故で採用している。そうしたことで、船員の居住地はA、C、G社以外は、主として同一県内になっており、県外でも東北地方である。A社は隣県の漁港から、C社は隣県の寄港地から採用している。G社は少し特殊であり、船主の親船主の瀬戸内から採用している。なお、船員の学歴は水産学校卒業者がかなりみられるが、そのほとんどが普通教育修了者とみられる。

このように、東北海運局管内においては、外航・近海船主あるいは外来船主といった、その地域で特殊な船主をのぞき、それが組織船、未組織船であるなしにかかわらず、内航地元船主は漁船船員の転職者を縁故でもって採用していることが、他の地域にくらべ大きな特徴となっ

ている。B社やF社は外航・近海船主であるため、採用源を漁船船員に依存できないなかであっても、県内から地元船員をそれなりに採用している。いずれにしても、船主と地元船員あるいは船主出身地や寄港地の船員との結びつきは、きわめて強いものがある。そうしたことから、東北海運局管内の汽船企業が船員不足に陥っているという状況はないということであった。勿論、この地域でも7、8年前の全国的な雇用拡大期には、船員不足がみられたという。雇用船員は、漁船船員の転職者かつ地元縁故船員であるので、定着率は高い。職員の補充は、部内昇進者が多いという。逆に、船員未経験者の採用は、漁業に吸収されるため、きわめて少ないという。

## 2. 新潟地区

新潟海運監理部管内は、雇用地としてきわめて少数であるが、船員の居住地としては全国有数の地域である。こうした特徴において注目してみた。同管内の主要汽船船主は、佐渡航路の旅客船船主だけである。その船員数は230人である。しかし、その他を含めても、汽船船員は400人弱である。他方、管内の漁船船員が900人弱いる。船員数が若干多い漁船船主もいるにはいるが、外来船主であるため、その漁船船員の70～100%は県外出身者である。有力旅客船船主の雇用状況であるが、その船員は佐渡を中心とした地元船員でほとんどが占められており、安定した経営を行っているため、優秀な人材の確保に事欠かないという。海員学校・水産高校の新卒者や転社希望船員が求職するが、定着率が高いため就職が困難であるという。したがって、この地域の船員は、汽船であれ漁船であれ、地元雇用はほとんど期待できず、

表5. 海運局(支局)管内の主要汽船船主の船員雇用状況(1981.8~1982.1)

(単位:人)

海運局名	東北海運局全支局										四国海運局松山支局										九州海運局唐津支局									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	L	M	N	O	P	Q	L	M	N	O	P	Q	
業種	セメント	外航船	砂採船	貨物船	貨物船	近海船	貨物船	ケミカル	タンカー	タンカー	タンカー	近海船	タンカー	タンカー	タンカー	タンカー	貨物船	近海船	タンカー	タンカー	タンカー	タンカー	タンカー	近海船	タンカー	タンカー	タンカー	タンカー	貨物船	
組織数	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
総トン数	6,601	25,811	1,188	8,903	5,205	5,527	3,061	4,714	3,093	1,685	12,439	3,576	1,493	1,696	999	997	2,156	42	16	24	13	13	27	42	16	24	13	13	27	
船員数(合計)	53	65	38	57	62	40	47	62	44	22	90	42	16	24	13	13	27	42	16	24	13	13	27	42	16	24	13	13	27	
雇用形態	常用																													
期間																														
居住地	管内																													
管内																														
管外																														
最終学歴	商船学校																													
水産学校																														
海員学校																														
その他																														
採用源	外航船員																													
内航船員																														
漁船船員																														
未経験者																														
採用経路	学校紹介																													
船員職安																														
縁故																														
直接紹介																														
その他																														

資料:海運局(支局)調べ。



単なる隔地雇用船員の給源地となっているにすぎない。

### 3. 佐賀県唐津地区

九州海運局管内は、全国有数の雇用地であるとともに居住地でもある。しかし、その全体を把むことは困難であるので、いままで状況が未知であり、内航零細船主が多数所在している佐賀県唐津および長崎県杵岐地区において調査を実施した。唐津地区には、全国海運組合連合会以外の内航船もいるが、そのほとんどがその所属船主であって、現在、唐津地区海運組合に51隻14,253総トンが所属している。この地区は、1960年代中葉までは、大型船は伊万里や松浦、若松地方の石炭輸送、また小型船は唐津や対馬地方の砂利輸送に従事していた。後者は現在もつづいているが、前者の輸送需要がなくなったため、国内就航の貨物船やタンカーに転換している。従来は木造船であったが、現在はほとんどが鋼船となっている。

唐津地区の主要汽船船主の雇用状況は、表5の通りである。それら船主は、近海LPG輸送のL社や鋼材輸送のQ社をのぞき、内航タンカーの船主である。組織船は、L、N、O社である。雇用形態は、すべて常用となっている。採用源は、そのほとんどが内航船員となっており、L社が船員未経験者や外航船員をかなり採用していることが目立つ。採用経路は、全体としていえば、船員職安への依存が大きいことである。これは、東北海運局管内の船主と大きく異なるところである。L社は、他の船主とはちがって、縁故採用がひじょうに多く、しかも学校紹介も少なくない。それは、L社が船員の学歴をみてあきらかなように、海員学校など船員養成機関の新卒者を採用していることに対応している。

そうしたことから、船員の調達先はL社が県内居住船員を多数雇用しているのに対し、その他船主はそのかなりの数を、九州海運局管内ではあるが他県居住船員(その多くは長崎、鹿児島とみられる)を雇用するところとなっている。これは、東北海運局管内の船主と大きく異なるところである。

さらに、表示は省略するが、1978~80年度における採用数はM社32人、N社22人、O社10人、Q社34人となっている。それを船員数と対比させると、L社は除外していえば、退職率は100~200%にも及ぶ。また、退職者の勤続1年未満の船員は、同年度においてM社19人、N社11人、O社5人、Q社14人である。採用数と対比するとき、その約半数強が1年で退職したという格好となっている。このことは、常用という雇用形態の実質的な意味合いを、船員職安を主たる採用経路としている関連において、示唆するものである。なお、L社の採用率はけっして低くないが、1年未満の退職者は1人にすぎず、他社ときわめて対称的な雇用管理が行われていることが示される。

これら主要汽船船主は、船員調達について量的には充足しているが、質的には不満がある。特に、若年船員が不足し、その定着が悪いということであった。こうした船主ではなく、家族船員を中心に1~2人の雇用船員がいる零細船主の状況は、どうなっているか。

佐賀県肥前町には、唐津地区海運組合のほぼ実体をなす星賀支部がある。地元船主は、星賀海運協同組合を結成しており、現在、41業者43隻が所属している。星賀海運は、大正期、唐津砂や大ケ崎の砥石の輸送にはじまり、昭和期、伊万里の石炭輸送で拡大し、1940年代

当初には機帆船が100隻にもなった。戦後、1960年前後には80隻となり、その3分の2が石炭、3分の1が砂を輸送し、その後は石炭から石油、その他各種貨物へと転換し、それとともに鋼船化も進められた。現在、鋼船35隻、木船8隻であり、また一般貨物船36隻、LPG船4隻、ガット船2隻、タンカー1隻となっている。

戦前の機帆船の乗組員は主として船主、妻子として血縁者であったが、戦争末期にはそれでは足りず、町内の他人船員を雇入れざるをえなかった。また、星賀は石炭の積地に近くまた避難港でもあったので、地元の船員は他県の船にも雇用されていた。戦後も、戦前とほぼ同様に家族・血縁船員が中心になっていたが、1960年代末からの鋼船化と航路の全国への拡大により、県外船員を雇用するようになった。それでも地元(町内を中心に、東松浦郡)で調達しえた。肥前町の運輸通信事業者はほぼすべて船員であるとされ、1950年229人、60年387人、70年438人、1975年262人、1980年には327人となっている。そのうち、船員数は不明であるが、星賀海運の使用船員数は約200人、そのうち140人ぐらいが地元船員だという。そのギャップはかなり大きい。町内からの船員の供給力は低下していることはあらそえない。

乗組員の多い船主ほど、県外船員に依存しており、補充難が激しい。船主が、地元で船員を血縁・地縁で集めうる数は、海運隆盛期でも20人どまりであった。現在、それも困難になっているが、賃金・労働条件さえ良ければ、地元から採用できないわけではない。船主も地元船員も地元雇用を望んでいる。乗組員の少ない199

総トン型で、乗組員4人の場合、船長、その息子、血縁者そして雇用船員という構成が通常であるが、雇用船員には家族船員よりも高い賃金を支払って雇用を維持しているという。零細船主には、後継ぎがおおむねいるが、若い後継ぎは前途に不安をいだいており、親父が自信をなくすると動揺するという。星賀海運は、船員供給の関係からいえば、地元船員をどれだけ維持しえるかが、その将来を決定づけるとみられる。そのなかでも、零細船主にあっては、家族船主にあっては、家族船員の動向がきわめて重要な要因となっている。

#### 4. 長崎県壱岐地区

長崎県壱岐は対馬とともに、大陸との交通路であった。壱岐海運は、生活物資の移入のほかに、壱岐産出の米や葉タバコ、牛の移出さらには対馬への生活物資の移入、それから木炭、木材、パルプ材の移出、唐津や壱岐から対馬への碎石、砂利の移入を担いながら発達してきた。現在、壱岐には壱岐地区海運組合(69隻12,106総トン)と壱岐汽船海運組合(26隻5,087トン)という2つの組合がある。前者の船種は、4分の3がガット船、4分の1が貨物船であり、後者はその逆の構成となっている。それらのガット船主(前者の一部貨物船)はそれぞれ内航運送業(オペレーター)の海運協業組合を結成している。貨物船は、北九州～阪神間の鋼材輸送に従事している。

船員の雇用状況は、2つの海運組合ともほぼ同じような状況にあるようである。乗組員は家族船員と血縁船員が中心となっている。他人船員を雇用していないわけではないが、ほぼすべて地元船員である。ただ、壱岐汽船海運組合の

場合、大型船が若干多く、また航路が近国でなく、全国にわたるため、若干の県外船員がいるが、これとて航路筋にかぎられている。したがって、船員不足という声は、ほとんど聞かれない。後継ぎは、おおむね揃っている。それがいない場合、養子を迎えている。しかし、海運業の廃業者がいないわけではないようである。県外に出た若者がUターンして、地元で本職する傾向もみられる。なお、宍道地区から、県外に船員として雇用されているものは、きわめて少数という。このように、宍道海運は地元経済圏を背景とした輸送需要にまだまだ結びつき、その多くの船主は自営業として安定している。そのかぎりでは船員不足や後継ぎ問題はおこっていない。しかし、県外に輸送需要を求めている船主にとっては、地元船員の確保は困難になるおそれがある。

### 5. 愛媛県松山・今治地区

愛媛県松山・今治地区は、雇用地としては関東・神戸海運局について、また船員の居住地としては九州・中国海運局について、大きな規模をもつ地区である。しかも、船員の雇用状況が、きわめて特異な地区でもある。それを全面的に解明するためには、大規模な調査プロジェクトを組む必要があるが、当面の調査での知見のみを摘記するとどめる。その場合、唐津・宍道地区とは異なり、乗組員の多くが雇用船員であるような船主階層に焦点をあてる。また、それら地区海運の歴史については、他の文献にゆだねる。

この地区の船員の雇用状況は、劇的な変化を示して来た。この地区の船舶所有者数、隻数、船員数は、「第111条報告書」によれば、表6にみるように、調査精度の向上もさることなが

ら、1965年から70年にかけてそれぞれ2～3倍の伸びを示し、愛媛海運の地位を築いた。その伸びは、船員数からいえば、近海船によるところが、大きい。その際、愛媛船主はいわばパニック的な船員不足に陥り、既存船員の高賃金による吸引、キャラバン隊を編成して新規学卒者の調達、炭鉱離職者や漁船転職船員の受入れ、船員職安の最大限の別用、そして雇用船員の「海員組合化」などの労務の近代化を行い、船員確保におおむね成功した。

表6. 四国海運局松山支局管内の雇用船員数の推移  
(単位：人)

使用 船員数	～9人			10～299人		
	船舶所有者数	隻数	船員数	船舶所有者数	隻数	船員数
1965	189	198	1,182	127	218	2,703
1970	542	537	2,105	234	495	7,743
1975	444	470	1,908	223	503	6,889
1980	373	392	1,607	195	455	4,664

資料：表2に同じ。

しかし、1970年代中葉に入ると、近海船のマル・シップ化による日本人船員の雇用縮小、内航船における脱海員組合化による乗組員数の削減、そして内航零細船主の廃業の進行により、1970年から80年にかけて、船員数は使用船員数9人未満では23.7%、10～299人では39.8%という減少となった。その結果、表18にみるように、愛媛船主が主として船員を調達してきた四国・九州海運局管内の求職者は他に比べ著しく増加し、そのかなりの失業状態におかれた。その間、愛媛船主は、それ以前とは打って変って、離職船員を低労働条件で安易に調達できるようになった。しかし、最近では様相が一変しつつある。

愛媛海運の雇用拡大期から縮小期にかけて、近海船の中心に船員数が大幅に減少したが、その間における船員の雇用状況の推移はすでに詳細に分析したところであるが、若干要約すれば、入（離）職率は低下したものの他に比べ依然高く、採用源は既存船員への依存が増まり、採用経路は船員職安への依存はなお強く、求人難に次第に陥りつつあり、雇用形態における期間雇用の増加、船員居住地の九州への集中、船員の高令化などが進行しているとみられるということであった。

そこで、松山・今治地区の若干の主要汽船船主の雇用状況をみると、表 51 の通り、内船タンカー船主や組織船船主が半数づつであるが、その雇用形態はいちおう常用となっている。採用源は主に内航船員となっているが、漁船船員（調査対象船主ではないが、南予の遠洋マグロ、トロールの減船船員ともいわれる）がかなりおり、唐津・宍道地区とは異った傾向がみられる。採用経路は船員職安への依存が基本的であるが、直接紹介や縁故の多い船主もみられる。統計からみると、後 2 者の比率は減少しつつあるので、対象船主の特徴とみられる。船員の居住地は、H 社、I 社では四国海運局管外が圧倒的である。それにくらべ、J 社、K 社は県内船員をかなり雇用しているが、それ以外もかなりの数である。このような管外船員への依存度は、いままでの地区にくらべきわめて高い。なお、H 社、K 社といった使用船員規模の大きい船主では、海員学校出身者の雇用がみられる。

さらに、聞き取り調査からみると、最近、補充難が広がってきている。それは地元で船員がいなくなりつつあるからである。松山・今治地区は、機帆船時代には地元から船員を十分に

調達できたが、雇用拡大期にはそれを吸収しにくくし、県内では調達先を南予（たとえば、西海町、城辺町、御荘町など）に広げた。雇用拡大期に狩り集められた地元船員は、雇用縮小期には失業・半失業の状態におかれ、そのなかには海運に見切りをつけて、陸上に転職して行った。地元船員は地元船主の船や地元で寄港する船に雇用されたいという意向を持っているが、地元船主の雇用状態が何たるかを良く承知している。それが良好な船主を選好する。それが不可能な場合が多いので、県外の船主を選択しようとするが、その求人がけっして多くはないので、地元船主をやむをえず選択するという。最近、船員不足があきらかになるにつれ、船員職安の求職者にあっても、全国的に、期間雇用、未組織船、マル・シップ、仕組船には雇用されながらない傾向が広がっている。それらを多数かかえる愛媛船主は、その点でも船員調達が困難になりつつあるという。

愛媛船主は、マル・シップ化や脱海員組合化、さらには仕組船の建造のなかで、船員雇用形態を大きく変化させた。期間雇用の活用やマンニング業者の利用のほか、同一船主が保有隻数だけの別会社を作り、それぞれが船員を雇用するようになった。愛媛船主会は、1972年には会員74人・185隻50万総トン・在籍船員4,745人であったが、1981年には会員37人・44隻15トン・船員907人となっている。そこで重要なことは、その有力会員は別会社を勿論作っているが、それを脱会せず組織船船主たりつつけている。そうするのは、船舶整備公団船の建造、銀行からの資金調達（別会社を含む）や船員調達の必要から、親会社の看板を掲げざるをえないからだという。こうし

たやり方は、組織船・未組織船、あるいは近海船（最近では外航船）・内航船の船主の別なく行われているという。

船員調達に困難になるなかで、愛媛船主は県内から県外、特に鹿児島、長崎に調達先を向けざるをえなくなり、採用源も汽船船員ではたらず、漁船船員に拡げざるをえなくなっている。そして、採用経路は雇用縮小期には船員職安など利用せず、縁故や直接紹介などで調達しえたが、最近では船員職安に依存せざるをえなくなっている。愛媛船主の雇用形態は、大まかにいって、親会社では常用中心、別会社では期間雇用中心であるとみられている。従来から親会社と別会社における船員の融通はみられる。最近、船員が常用・組織船を選好するところから、親会社で採用して未組織船やマル・シップの別会社に派遣あるいは切替えたり、また他の船主から船員の融通あるいは譲受ける傾向がみられるという。それは、船員にとっては雇用関係や雇用条件の重要な変更であり、大きな問題点となっている。

基幹船員の常用化とその確保に腐心しているが、その他船員については常用で採用するものの、予備員として確保しないので、実質的には期間雇用としている状態はあまり変わっていないという。さらに、常用・半常用船員の休暇などの下船にあたって、その間、期間雇用でつなぐというやり方は従来から行われて来たが、最近では「常用」で求人するか、高賃金を提示して期間雇用するかという方法をとらざるをえなくなっている。海運不況や脱海員組合化の過程で、乗組員数は最小限に削減されているし、予備員もかかえられない。しかし、船舶職員は法定定員であり、また有能船員は確保しつづけたいと

ころから、まずは新規学卒者などの未経験者の採用はできないので経験船員への依存度を強めざるをえず、また海技従事者を一定数以上乗組ませ、職員・部員の区別のない雇用をせざるをえないという。

なお、愛媛船主はマル・シップ約100隻、仕組船約250隻保有しているといわれる。その船員雇用の実態は調査しなかったが、日本人船員は主としてマンニング業者を利用して配乗しているといわれ、その一部に自社グループの船員を供給しているといわれる。また、内航船の船主においても、マンニング業者を利用している。また、主として家族船員を使用する零細船主についても同様であるが、他の文献からみて、すでにのべた地域に比べ船員不足に陥っており、しかも後継ぎ難がみられる。

## C. 今後の船員需給の見通し

### 1. 今後の船員需要の試算

今後の船員需要の見通しを立てることは、それほど容易ではない。従来、外航分野においては、計画造船に対応させて、需要量を算出すれば足りた。今後、それを増加させる要因としては、計画造船の拡大とそれともなう仕組船の減少や、輸送需要の増大による日本船の増加、船型の小型化による隻数の増加、休暇制度の再改善、船員制度の近代化にもなう訓練要員の配置などである。逆に、それを減少させる要因としては、船員制度の近代化にもなう乗組員数の減少、仕組船の拡大ないしは日本船の減少、輸送需要の低下にもなう隻数の減少などである。

いま率直な感想をいえば、増加要因の見通し

は暗いが、減少要因は根強い力を持っているといえる。それはともかく、海運造船合理化審議会1980年8月中間報告や海上安全教育審議会1982年2月答申の予測などを利用して、今後の船員需要量を推定してみた。その結果は表7の通りである。その場合の大きな仮定は、安教審通りに外航2団体の配乗隻数が増加するとし、それに占める新造船の隻数を海運審報告にもとづいて推計し、そして新造船の乗組員制度近代化により18人となるとしたことである。

これによると、今後、安教審が推定するように配乗隻数が増加しても、船員制度近代化船の新造にともない、船員需要量は予備員率が70%としても、現状の34,032人から28,635人に減少するという推定となっている。

近海分野の船員需要量を規定する要因は、外航分野とはほぼ同じであるが、船員制度近代化をまつまでもなく近海船の乗組員数は最小化しているため、今後それは増加しないであろう。マル・シップ分野は、STCW条約の批准にともなう、近い将来、船舶職員法が適用され、マ

ル・シップをやめるか便宜置籍船に移行しないかぎり、いずれは船舶職員は日本人にせざるをえない。その需要量は3,774人となるが、すでに日本人職員が3-4人雇用されているとすると、追加需要量は約3,000人となる。その数は近海船の職員3,186人にほぼ同じというほり大な量である。

内航分野の船員需要量は、日本経済の成長率が回復し、それにともない輸送需要が伸びつつけうるかどうかにかかっているが、その見通しは暗くその減少はさげられないとみられる。まず従来から一貫して減少しつづけてきた船主船長層はその廃業や統合によってかなり減少するとみられる。しかし、雇用船員については、すでに雇用調整が行きついているので、それほど減少しないとみられる。全体として、カーフェリーや旅客船をのぞく現状の内航船員約47,500人から42,000人ぐらいに減少するとみられる。

## 2. 今後の船員補充量の推定

今後の船員補充量の推定にあたって、まず外航・近海・内航分野とも雇用船員数は現状通り

表7 外航分野の必要船員数の推計  
(外航2団体)

年	配 乗 隻 数			乗 組 員 数 (人)			必 要 船 員 数 (人)		
	在来船	新造船	計	在来船	新造船	計	予 備 員 率		
							50%	60%	70%
1980	709	—	709	18,961	—	18,961	—	—	(34,032)
1985	449	327	776	12,006	5,886	17,892	2,683	2,827	3,416
1990	189	655	844	5,054	11,790	16,844	2,526	2,950	28,635

- 注 (1) 新造船の隻数は、海造審の必要船腹量(3,440万総トン)より新造船量1,270万トンを引き、平均トン数より在来船の隻数を算出し、その残余とした。それにより算出された隻数の構成によって、外航2団体の配乗隻数を推定した。隻数の伸びは、安教審通り。
- (2) 平均乗組員数は、在来船は外航2団体の26.74人、新造船は18人とした。
- (3) 1980年の必要船員数欄は、外航2団体の船員数である。なお、その予備員率は79.5%である。

で推移し現在50—54才代(45—49才代)の船員は定年またはその他の理由で、1981—85年(1986—90年)の間に全員、船員を廃業する(転社しない)、さらにそれ以外の年齢層の船員も一定率で廃業する。それら定年廃業数と途中廃業数の合計を今後、新規に補充を必要とする船員数とするという仮定で行って見た。

そこで問題は、55才の定年で全員が廃業するかどうかであるが、A・5の表4でもあきらかなように退職年齢まで就業するのは多くみても20%である。次に、途中廃業率であるが、1960年代は約5%であったし、最近の外労協資料では3%となっている。そして、安教審は自然減耗率(途中・定年廃業率)を5%にしている。そこで、いま、全廃業率を少な目であるが5%において、新規補充量を算出するのもそれほどおかしくないとして推定した結果が、表8である。その他、近海・内航分野について、いろいろな仮定を立てているが、それは省略する。

表8. 補充必要船員数の推定

(単位:人)

	1980年 船員総数	現在年齢船員数		5年間に補充 必要船員数
		50—54	45—49	
外航2団体	34,032	5,785	5,012	8,507
近海分野	7,500	990	1,223	1,857
内航分野	40,000	5,280	6,520	10,000
合計	81,532	12,055	12,755	20,364

(注) 内航分野は大型フェリー、旅客船船員をのぞく概数

外航、近海、内航分野にかかわらず、年間廃業率を5%にしているの、当然、ここ5年間に現状船員の25%、ここ10年間に50%の

新規補充が必要となる。そこで問題は、廃業率5%のうち、定年廃業率がたとえば外航2団体の50—54才代船員がやめて行くにつれ年間3.4%、内航分野の45—49才代がやめて行くにつれ3.3%にもなることである。それはともかく、年間廃業率、したがって補充率が3—5%であることは、海運産業が「高成長」をとげた1960年代の船員数の年間伸び率3.0%を上回る率であるということである。そうした補充は果して可能であろうか。

### 3. 船員養成の規模縮小と募集難

それでは、船員の養成や給源はどうなっているか。商船大学、商船高専や海員学校といったところからの新規学卒者が、船員の給源であったし、今後ますますそうなるだろう。それら養成規模は、海運産業の需要増大に応じて拡大されつづけてきたが、1970年代に入って東京商船大学は輸送工学科、船用制御工学科、神戸商船大学は輸送科学科、海洋機械管理学科の分離改組により、船員養成規模は360人から280人に減少し、さらに座学課程と乗船実習を分離し(4年卒業)、そして女子学生の受

入れなどにより、船員養成機関(?)

の「伝統」を弱めつつある。また、海員学校においては、1977年度より養成定員を1,225人から980人に引下げ、さらに1980年度から13校のうち3校の生徒募集停止・廃校としている。

こうした募集定員に対して、応募者の動向をみると、商船大学で

は1960年代5.6倍の競争率を維持してきたが、1970年代に入ると急激に低下し、最近いわゆる共通一次試験が実施されると、受験者

は養成定員を若干上回るのところまで落ち込んでいる。しかも、入学者は1960年代までは定員を充足したが、ごく最近ではそれを割るようになった。商船高校時代、その競争率は4.5倍と高率であったが、商船高専に昇格しかつ養成規模を拡大したのとほぼ同時に、それが急速に低下しており、みるかげもない状態となっている。それとともに、入学者は養成定員を割りはじめ、1970年代後半にはその約75%にも落ち込んでいる。海員学校の競争率は、大学・高専とちがって、海運景気に応じて変動してきたが、1970年代に入って他と同様に低下をはじめ、受験者は養成定員を割るようになっていいる。そして、入学者は定員の約50%にまで落ち込んでいる。

商船高専や海員学校の養成定員に対する入学者の減少は、船員需給バランスを考慮したためばかりでなく、学力水準の低下によるところが大きい。商船大学の偏差値は最低ランクであり、もっとも入りやすい国立大学となっている。商船高専は定員割れしているので、偏差値の埒外にある。海員学校は、高校進学者の落ちこぼれにとって入りやすい学校となっている。いまや、商船高専、海員学校は普通・商業・農業・工業・水産高校の次にランクされているという。

こうした入学者が、すべて卒業するわけではない。商船大学では、毎年5.6%の退学者を出しているが、1970年代になると約10%程度になっている。商船高校では、従来も毎年10%の退学者を出していたが高専に昇格すると20、30%になっている。海員学校も商船高専と同様な傾向にある。こうした入学者の退学理由はさまざまであるが、最近の傾向としては船員職業に対する失望もさることながら、学力

不足によるところが多いとされている。このように、船員養成機関における供給力は、質・量ともに大幅に低下している。この低下を促したのは、いうまでもなく船員雇用の国際化、新規学卒者の採用抑制、船員職業魅力の減少であることはいうまでもない。

船員養成機関の1980年における入学・卒業・就職状況は、表9の通りである。いままでのべたことが、これだけでも確認される。就職について一言だけのべると、商船大学や商船高専のかなりの卒業者が海上産業をみがぎっているが、後者にあつて日本の外航企業に就職できなかった卒業者は未組織船(マンニング業者を含む)に就職している。また、海員学校は陸上産業からの求人もあるが、当面、内航船員として送り出されている。

#### 4. 船員給源地の状況

船員の給源地は、人口集中地区のほか、かなり少数県の特定町村に集中している。

長崎県一加津佐，口之津，西有家，西有馬

山口県一油谷，豊北，豊浦

鹿児島県一開聞，穎娃，山川，笠沙，坊津

広島県一大崎 新潟県一村上，中条 愛媛県一

弓削，西海，香川県一詫間 島根県一海士，

西郷，西ノ島

そのいくつかを調査しているが、村上・中条地区について紹介する。たとえば、中条町の「国勢調査」の運輸通信業就業者(男子)は、すべてが船員ではないが、1960年523人から1970年1,006人と約2倍に増加した。ところが1975年994人、1980年961人に減少しはじめていいる。こうした傾向は、他の給源地においても同じである。村上市には、1981年に海員組合員が700人居住してい



るが、24才以下17人、25-29才92人、30才代247人、40才代238人、50才以上106人という構成となっており、若年層が極端に減少しつつある。

こうした地域の中心に、雇用拡大期の最中の1971年4月に、村上海員学校が開校した。開校当初は養成定員を上回る受験者があったが、雇用縮小期に入ると受験者、入学者とも募集定員を割るようになり、他校の受験者で補強している。入学者の出身地は、開校当初から現在にかけても新潟県が多数を占めているが、より地元の新潟市や岩船郡が減少し、新潟市が増加し、また山形、秋田、青森県がほぼ完無になっている。また、入学者の保護者職業も変化し、開校当初20%も占めた船員は最近では7%に激減

し、それについて多かった農業も激減し、各種の職業に分散しつつある。

最近の村上・中条地区の状況についてみると、船員家庭の子供の数は少なくなり、高校進学率はほぼ100%、なかでも男子は大学進学者が多い。就職は、男女の別なく、従来は県外に出ざるをえなかったが、近年、新潟市など近隣に工場や事務所が増え、そこに直接就職したり、Uターンするようになっている。海員学校を出て船員になっても、2、3年でやめてくる。船員の嫁になる女の子がいな。中学校では偏差値による進路指導が徹底して行われ、それが高い子が海員学校を志望すると不思議がられる。村上地区では、3つの高校で、中学卒業者を全員受け入れられる定員がある。30才以上の船員

表9 商船大学、商船高等専門学校および海員学校の入学者および卒業生就職の動向表

(1980年度)

(単位:人)

年度	学年別	定員	入学 者数	卒業 者数	就 職 者 数						求 人 数			
					海上産業へ					陸上 産業 へ	計	計	海上産 業から	陸上産 業から
					外航	内航	水産	その他	小計					
商船大学	航海	120	121	134	52			6	58	68	126	442	80	362
	機関	140	120	129	41	1		8	50	69	119	508	66	442
	原子動力	40	40	17	2			1	3	12	15	72	7	65
	計	300	281	280	95	1		15	111	149	260	1,022	153	899
商船高等 専門学校	航海	280	251	199	48	12	1	47	108	69	177	842	179	663
	機関	320	262	229	37	10		34	81	126	207	973	150	823
	計	600	513	428	85	22	1	81	189	195	384	1,815	329	1,486
海員学校	高等科	450	340	230	84	89	14	32	219	8	227	697	647	50
	司厨科	160	79	63	12	33	6	5	56	7	63	349	86	263
	専科	120	49	45	3	31	1	5	40	1	41	196	173	23
	計	730	468	338	99	153	21	42	315	16	331	1,242	906	336

資料:運輸省 注:海上産業欄中「その他」は、官公庁船、サルベージおよび未組織船等である。陸上産業への就職は主として造船・造機、海上保険、運輸倉庫、電機等の海上関連会社および電力、原子力、航空会社等である。

にあっては船員になるのが当たり前であったが、現在ではそういう雰囲気はまったくなくなっている。

このように、村上・中条地区にかぎらず、いまうえにあげた船員給源地は、いまや船員家族としても船員の町としても、船員を再生産して行く状況ではなくなりつつある。こうした船員供給力の質的・量的な低下は、船員雇用の国際化が生みだしたマイナス現象の最たるものである。

### 5. 現実的な今後の船員需要とその補充

#### a 外航分野

今後の船員需要の見通しとその補充量の推定を行ったが、いまみたように船員の供給力は低下しているので、それを考慮した現実的な見通しが必要となる。

外航分野の船員需要量は、表7でみたようにかなり減少するが、表8でみたように大量の補充が必要である。そこで、補充のあり方について、(1)現状通りほとんど補充しない、(2)途中廃業数だけで補充する、(3)定年廃業数だけで補充する、(4)全廃業数を補充するという仮定を立て、その補充量とその結果としての需要量を試算したのが表10である。

仮定(1)と(4)は各種の事情からみて現実的ではないので、その間のどこかにおさまるはずである。ところで、現状の船員養成機関の養成定員は商船大学280人、商船高専600人、海員学校(高等科450人、司厨科160人、専科=内航科120人)730人合計1,610人であり、また1980年度の卒業者の状況は表9でみたように合計1,046人(そのうち海上就職者615人)である。

いま、今後、職員と部員の需要量が養成定員のような構成になるとしていえば、仮定(2)も(3)もたしかに養成定員を下回っている。しかし、すでにみたように、海上就職の卒業生数が養成定員を大幅に下回ることになることは、陽の目をみるまでもなくあきらかである。したがって、現実的な需要と補充は、仮定(2)と(3)の間におさまるものとみられる。

その中間値を文字通りとると、外航分野の1985年までの年間補充量は851人、同期末の需要量は2,977人(現状の87.5%)となり、その後90年までの年間補充量は745人(廃業率5%と仮定しているが、若年層が増加しているので5%を上回るおそれはある)、同期末の需要量は2,605人(76.6%)とな

表10. 外航分野における現実的な需要・補充量

補充対象	1981～85年		1986～90年	
	補充量(年間)	期末需要量(指数)	補充量(年間)	期末需要量(指数)
(1)なし		25,525(75.0)		17,865(52.5)
(2)途中廃業数	2,722(54.4)	28,247(83.0)	2,433(48.7)	24,767(72.8)
(3)定年廃業数	5,785(1,157)	31,310(92.0)	5,012(1,002)	27,346(80.4)
(4)全廃業数	8,507(1,701)	34,032(100.0)	7,445(1,489)	29,779(87.5)

(注:単位:人、%、指数;1980年船員数34,032人=100 その他文中)

る。それは表7でみた予備員率60%とした必要船員26,950人とほぼ一致する。すなわち、外航分野はここ10年間に船員数を33.4%も減少させながら、他方でその23.4%にも相当する新人船員を補充しなければならないという推定となった。

こうした推定も、船員養成機関の卒業者がすべて海上就職し、外航分野がそれぞれを独占するという前提に立っている。そうしたことが成立たないことはあきらかであり、当然補充難が生じる。補充難を理由に、さらに船員需要量を削減して外国人船員の雇用を増大させることは、個々の海運企業にとっては現状通りのやり方にすぎない。しかし、それはすでにのべたように船員の供給力が質的にも量的にも低下してしまっているもとは、それに拍車をかけて日本人船員による日本海運それ自体が解体することにつながりかねない。

外航分野における今後の現実的な需要量と補充量を、船員養成との関連から検討してきたが、それは一口にいて外航分野の補充量、その結果としての需要量は船員養成機関の新規学卒者の供給量によって、何か決定されるという見通しとなった。その場合、養成定員通りの入学者が確保され、卒業者が全員海上就職し、そして外航分野がそれをほぼ独占するという前提に立っている。外航企業は、近海・内航企業とちがって船員制度近代化の採用に努めるので、従来にもまして船員養成機関の新規学卒者を中心に補充せざるをえない。従来の実績からいって、外航企業はその新卒者を独占することはいさう可能であろう。しかし、そこにはいくつかの問題点は残る。

第1に、個別企業において船腹や船員の構成

は異っているので補充量やその時期に違いはあるが、それほど大きな差はないので、外航企業はおたがいに新卒者の奪い合いをせざるをえないし、また最近、船員養成機関の入学者の学力水準が低下しているなかで、優秀な卒業者を確保しようとするならばおさらである。なお、奪い合いまでして補充に努めず、需要量を成行きで減少させて行くのであれば何もいうことはないが、そうでないとすれば、それなりに大変な事態となる。そこで、まず取られるのはすでに実績のある在学者に対する青田買いであり、次に入学者に対する奨学金の支給そして採用の約束であろう。

それらはきわめて末梢であって本来の問題は、それなりの学力水準のある入学者が、養成定員通りに確保されるかどうかである。すでにみた通り、商船高専や海員学校の教職員は全国を駆けめぐって受験者の募集に努力しているが、それも限界にきており、特に海員学校のそれが深刻である。今後、海員学校の制度改革があっても、受験者難の状況は大きく好転するとはみえない。そこで、外航企業が優秀な卒業者を真剣に確保したいのであれば、愛媛船主がかつて実施したように、全国を駆けめぐって受験者探しをし、そして採用を約束したうえで入学させる方法をとらざるをえないであろう。

大方の外航企業にとって受験者探しは奇異に感じられるかも知れないが、近海・内航分野や陸上産業で普通行われていることであり、教職員(国)に転嫁してきた募集活動(費)(労務管理の1つ)を、本来的に自ら行うにすぎない。また、入学者に対する採用の約束は、それも戦前、大手船主が海員液済会に採用者を委託養成に出したやり方に類似し、愛媛船主や船主船長

が海員学校に紐つき入学を送り込んでいるやり方であるにすぎない。そうした方法が、イギリスにおいても提唱されていることは、すでに紹介済みである（『海運 諸外国における船員の雇用制度に関する調査研究』p.74, 海上労働科学研究所, 1981.3）。

しかし、日本流にいえば紐つき入学、イギリス流にいえば身元引受人（sponsorship）のある入学者を確保するやり方は、教育上大きな問題をはらんでいるので推奨できない。

第2に、そうしたやり方で、船員養成機関から必要な補充量が確保されれば、それ以上の問題は無いが、最近の実態からみてその確保は量的にも質的にもかなり困難とみられる。それではその補充不足を、どのようにするか。

従来から実績でいえば、まず水産系新卒者の採用である。詳細な説明はしないが、水産系学校新卒者で船員になろうとする、また海技資格を取ろうとする比率は低下しつつある。全国水産高校卒業者の海上就職者は、1967年1,707人、1970年1,555人、1974年1,067人、1978年665人と減少しつつあり、海運産業の求人が極端に少なくなった1975年以後の減少は著しい。そのなかにおいて、漁船就職者は500~600人台で安定している。それは大手漁業、遠洋漁業そして漁業後継者であるとされる。外航企業が求人を出せば、応募者が来ないことはないが、いまみたようなことで従来のように500~800人も採用しうる状況はすでになく、せいぜい100~200人どまりであろう。その上、それら卒業者は船員制近代化に、直には適応しえない。したがって、外航企業は水産系新卒者を採用するにしても、過渡的な吸収にとどまらう。

それでは、一般高校新卒者はどうか。従来の実績からみて、その採用量は水産高校新卒者の1/4~1/5にすぎなかったため、今後その採用に向わないであろう。その新卒者においても、船員養成機関の状況からみて、従来のように船員になろうとはしないであろう。それは船員制度近代化にまったく適応しない。その点で紐つき高校卒を海員学校に入学させるのが筋であろう。そこで、船員確保の手取り早い方法は、既存船員さらには陸上就職した船員養成機関卒業者の採用である。仕組船、マル・シップ、近海・内航船そして陸上産業にいる若年層は、外航船に移動することはまちがいない。その場合、かつて愛媛船主は船員を引抜きあって物議をかもしましたが、将来、外航企業が近海・内航から船員を引抜くという事態も考えられ、海運産業に大きな混乱が起りかねない。

第3に、外航企業が船員の引抜きまでして船員補充しないとすれば、そこに残された道は定年後の退職年齢の引上げか、自社退職船員の再雇用ということであろう。運輸省船員局「中高年齢船員雇用実態調査」（1982.3）によれば、“船員として何才ぐらいまで働きたいか”について外航（内航）中高年齢雇用船員は55才まで25.4%（28.7%）、58才まで43.4%（34.7%）、60才以上31.2%（36.6%）、“定年後働きたい職種は何か”について船員27.4%（44.2%）、陸上47.8%（35.9%）、“勤務延長・再雇用の希望”についてあり46.8%（63.3%）という回答をえている。これからすると、定年55才とした上で退職年齢をかなり延長しても、船員をつづけるものは30%を決して超えないとみられる。その場合であっても、定年後や再雇用後の賃金・労働条件、さら

にはそれにふさわしい職種や職務を用意しうるかどうかが決手となる。

したがって、外航企業は今後、船員養成機関の新規学卒者を最大限に吸収することを基盤としながら、その調整弁として退職年齢の引上げ（今年、一般部員のそれは56才から57才に引上げられている）や自社退職船員の再雇用を弾力的に運用し、そして一時的には他の分野から若年船員を引抜いたりして、船員を補充して行くとみられる。その場合、決定的な問題点は、船員養成機関、特に海員学校において質・量にわたって、入学者が確保されるかどうかである。なお、個別企業の補充はそれぞれ独自なものであろう（以下同じ）。

#### b 近海分野

近海分野の今後の需要量は、ほとんど増減しないという推定であった。近海船の船員補充について、年齢構成が船主団体別でもまた時期別においても違うので、相当なばらつきがある。外航2団体に比べれば、職員の補充は急速であり、部員のそれは緩慢にみえるが、職員は部員の昇進者であるので外航と同じような補充が必要となる。また、50～54才代より45～49才代が多いので、外航よりは補充は1980年代後半にずれ込むとみられる。

近海分野における主たる採用源は、A・4でみたように外航船員であった。雇用拡大期には経済的・職位的な誘因でもって、また雇用縮小期には余剰船員の吸収でもって、若中年令の外航船員を吸収しえた。しかし、その主たる採用経路である船員職安における近海船求職者は、1975年以降大幅に減少しており、雇用縮小期より充足率も大幅に低下している。今後、

外航船員を吸収しつづけることは、経済的な誘因が改善されないかぎり、次第に困難になるとみられる。それに対して、内航水産船員を吸収することは可能と考えられるが、いままでの実績はわずかである。それでは、船員未経験者ということになるが、それを十分採用してきた実績もないし、それを乗船させる余裕もない。

したがって、日本近海分野においては、船員養成機関やさらには水産系学校から、たとえば紐つき入学者を確保したり、すでに細くなった船員給源地とのパイプを再建したりして若年船員の確保に努力し、またあまり期待できないが、縁故など従来利用しなかった採用経路を開発し、経済的な誘因を高めて既存船員を吸収せざるをえないであろう。しかし、大量の補充は見込めないで、既存の近海船員が高年齢になってもかかえこまざるをえなくなるとみられる。その他は内航分野と同じである。

#### c マル・シップ分野

次に、マル・シップの日本人職員の補充であるが、それを判断しうる資料は持ち合せていない。それでも、その需要量が現状より少なくとも1,115～1,308人も増加するとすれば、いままでのべた事情、さらには最近の船員職安における職員の求人倍率の上昇、そして日本船員福利雇用促進センターにおける求人難からみて、それを充足することはひじょうに困難とみられる。したがって、いままでもまして外航定年職員を吸収せざるをえないが、外航企業が退職年齢の延長などをすれば、それも次第に減少して行かざるをえない。

それでは、部員が海技資格を取得することを期待せざるをえないが、海技試験講習会の参加者が激減しており、それが直ちに回復する見込

みは少ないので、それにも依存できないであろう。(たとえば、四国海運局管内では、船舶職員養成会の開催回数・合格者数は、1965年には36回・2,360人・1,486人であったが、1979年には12回・263人・195人と減少している)。この面でも、マル・シップの日本人職員の補充は困難である。したがって、短期的にはともかく、マル・シップの日本人職員の不足は決定的となる。マル・シップを次第に日本船に戻し、それを安定した職場として再建すれば、それに応じて補充も可能になって行こう。そうした地道で確実な努力ではなく、マル・シップはあげて便宜置籍船化するかも知れない。

なお、安教審はマル・シップを含めて職員養成を見込んでいるが、新卒者がそれに回る余地はない。

#### d 内航分野

##### (1) 雇用船員

内航分野のうち雇用船員の今後の需要量は現状維持と推定した。現実的には、従来のようでも減少するとみるのが妥当だが、それを見極めることはむずかしい。ここでも現状維持として補充量を検討する。内航海運は、雇用の国際化や陸路船員の活用といった調整もできず、また乗組定員は最小化しているので、船員の廃業に応じて船員を補充しなければならない。いまうえでのべた外航2団体の補充率は1981～85年度12.5%、1986年～90年度16.8%と推定されるが、内航・近海分野はさしあたって定年廃業者の補充だけでそれぞれ13.2%、16.3%となり、廃業率5%ともなれば25.0%となり、きわめて深刻である。そうした大量の補充をどのようにして行う

かが、真剣に問われるべきである。

第1に、内航分野の従来の主たる採用源は内航船員であった。それが枯渇ははじめていることは、最近の船員職業紹介状況からみてあきらかである。それについての採用源は外航船員であるが、近海分野のところでのべたように移動してくる見通しはないし、移動してきても定年後の高年令船員にかぎられる。さきの「中高年令船員雇用実態調査」でも、定年到達外航船員は定年後雇われない者が85.4%にも及び、定年後雇われた者で船員は5.9%にすぎず、また再就職希望者のうち外航47人に対して近海6人、内航4人にすぎない。次は漁船船員であるが、それを主たる採用源にする企業が出はじめており、最近の日本漁業からみてかなりの給源があるといえる。

その点で詳細な調査が必要であるが、漁船船員は地域性を持っており、他県や他のブロックに大きく移動はしない。それでも職員は全国的に移動するが、これとて地縁(学校縁)をたどってのことである。また移動するにしても、一定の仲間と組んだり、知合いのいる船にかぎられるし、若年層は移動せず漁業を廃業した40才以上が多いとみられる。雇用拡大期にはA・4でみたように、全内航や内航盟外がかなりの漁船船員を吸収したが、今後、内航分野全体でそれが再現拡大する見通しは少ない。

いずれにしても、従来のように給源を転社(転業)船員に大きく依存することは不可能になってきており、しかも外航・内航、漁船のどこかに重点をおけばよいという状態でもなくなっている。現在、内航分野では、新人船員はすぐに役立たないということで、既存船員志向をよりいっそう強めてきたが、それも早晚行詰まる。

第2に、それでは未経験者を採用するという  
ことにならざるをえない。まず、船員養成機関  
の新規学卒者であるが、すでにみたように雇用  
縮小期になってかなりの数を吸収した。それは  
外航分野からの求人がきわめて少なかったため、  
卒業者がやむを得ず内航分野に就職したにすぎ  
ない。今後、外航分野が普通の求人を出せば、  
それに独占されてしまうであろう。そこで、そ  
れをどうしても獲得したければ、紐つき入学者  
を送り込む以外にないが、これと外航分野と  
競合せざるをえないし、いったん内航に入職し  
ても定着してくれるとはかぎらない。

そこで、内航新人職員の唯一の養成機関であ  
る波方海員学校との関係をどうつけるかが、大  
きな課題となる。最近、波方海員学校の応募状  
況が改善されつつあるが、養成定員通りに卒業  
者があっても、年間120人、5年間で600  
人であり、必要補充数の10%にもみえない。  
ここ5、6年、内航分野は海運不況や重層下請  
という厚い壁があったとしても、この数少ない  
金の卵が生れるよう努めてこながったが、まず  
それを改めなければどうにもならないだろう。  
そして、金の卵が生れたかぎり、それを育てあ  
げて行く職歴計画(キャリアプラン)を、内  
航全体としても個別企業としてもきちっと立て  
ないかぎり、その定着は期待できない。

第3に、次に、水産系新卒者であるが、従来  
内航分野はそれをかなりの規模で採用してきた  
し、今後もそれに期待をかけるようにしている  
とみられる。最近、それをそれなりに吸収しえ  
たのは、外航分野の求人がひじょうに少なか  
ったことが作用していた。今後、外航分野が求  
人を増せば、水産系で商船船員になろうとする  
新卒者がすでにみたよりに少なくなっているの

で、外航と内航の奪い合いがはじまる。ただ、外  
航分野が水産系新卒者を船員制度近代化に適  
応しないとみなせば、内航分野は有利となる。  
内航分野は、雇用拡大期、未経験者の大半をA・4  
でみたように一般高校や中学校の新卒者に依  
存してきたが、雇用縮小期には海員学校や水  
産高校の新卒者を吸収しえたところから、そ  
れを減らしている。今後、後者が獲得できな  
くれば前者に向うだろうが、期待できるのは  
一般高校の新卒者のみである。高卒は、海員  
学校よりも使いやすいという評価もあるので、  
それへの志向が強まるかも知れない。内航盟  
外は、すでにその傾向がうかがわれるが、そ  
の場合地縁関係で高卒を吸収しているものと  
みられる。しかしそれがない企業は、高卒吸  
収はそれほど簡単でないとみられる。

第4に、内航企業の所在地はすでにみたよ  
うに内労協や一洋会はそれぞれ関東や近畿に  
集中しているが、全内航は全国に、内航盟外  
は九州を中心に全国に分散している。前者は  
後者にくらべれば、船員の補充を未経験者  
を重点においてきたが、今後、補充量が増  
加するなかで、それを獲得しようとするば  
新卒者には適切な職歴計画を提示する必  
要がある。しかし、それでも補充不足はさ  
げられないので、既存船員の転社を期待  
をかけざるをえないが、組織船主とい  
うことでかなりの移動が見込まれる。その  
場合、外航退職船員の吸収であれば問題  
は生じないが、内航船員が中心となれば  
引抜き合戦ともなりかねない。内労協  
や一洋会は、他の内航分野にくらべれば  
有利な立場にはあるが、現状通りの船  
員数を維持しようとするば、船員の補充  
は厳しいものとなることにかわりない。

全内航や内航盟外、その他未組織は、外航分

野や内労協、一洋会が船員の補充を増加させると、当然、商船・水産系新卒者の吸収は困難になるばかりでなく、若年既存船員が奪われるという事態になろう。すでにとりざたされている船員不足による新型労務倒産が、大量に発生しかねない。こうした一般的な状況のなかであっても、全内航以下の分野においては、比較的船員補充が容易な地域あるいは船主とそうでない地域（船主）がみられる。それらの地域的な典型は前者では東北地方であり、後者では愛媛地方である。また船員の給源との関係からいえば、前者では地縁関係で若年層を吸収し、定着させる努力をしている企業と、短期雇用で船員を出入れしている企業であろう。後者の雇用管理をつづけている地域や船主の新型労務倒産は早晚さけられないだろう。そうしたことであったも地縁関係を回復し、船員に安定した雇用を提供し、また賃金・労働条件を改善して行けば、最近の若年層の地元雇用志向が強まっているので、船員の補充は内労協や一洋会などよりも有利に展開しないともかぎらない。

第5に、このように、内航分野といっても、今後の船員補充には規模別・地域的・船主別にかなりの格差があるが、その事態は深刻であって、内航分野全体としては既存船員が高年令化するにしても、それを雇用しつづけ、かつそれを維持せざるをえない。しかし、それでもそれなりの補充は必要となるので、未経験者を採用するにしても、陸上転職した元船員を再吸収して行かざるをえないであろう。それらのいずれの場合も、賃金・労働条件の改善と雇用の安定化が不可欠な要因である。しかし、当面は個別船主は船員補充をめぐる競争しあい、内航船員が再配置されることですむかも知れないが、

それが終れば個別企業で処理できない本格的な船員不足が起きることも考えられる。その場合に考えられる雇用形態は、規模別あるいは地域別の船員の共同雇用がその1つであろう。それにより、船員の需要と補充、配乗と休暇、昇進と職員養成などが、計画的で安定的に実施できるようになるだろうが、ここでは問題提起にとどめる。

## (2) 船主船長・家族船員

船主船長・家族船員の動向については、詳細な調査分析が必要である。それは今後の課題として、地域別のちがいはあるが、この船主層は最近の海運不況そして船員不足のなかでもっともしわよせを受けている内航部分である。現在では、経営維持の困難そして船主船長の後継ぎ難、家族船員の枯渇、雇用船員の補充不能となってあらわれている。すなわち、経営の維持と船員の補充とが不可分の関係になっており、それだけにきわめて深刻なものがある。なんらの対策がほどこされないまま推移すれば、すでにのべたように使用船員9人規模における船員は、従来の減少率ではないにしても、ここ10年間で17,981人から約4,000人、船舶所有者数で1,000人、隻数1,000隻は減少するとみられる。

船主船長の経営が維持されるには、抜本的な内航海運政策が立てられる必要があるが、それにあたってはまずは企業経営ではなく、農民・漁民・商人のように家族経営であり、雇用船員の不足ではなく、その生業の死活を決める後継ぎ問題が起きていると理解し、その政策を選別淘汰や競争の原則から、経済弱者保護、地域社会維持の原則に転換することが、最低の要件である。労働問題ではなく、社会問題としての対策が必要である。



内航分野における船員補充問題は、なにも船主船長の後継ぎ問題にかぎらず、賃金・労働条件の改善・零細経営の維持→用船料の引上げ→運賃の引上げという基本問題になんらの改善がなければ、その解決はない。当面は、船員不足が議論されながら、荷主→オペレータ→オーナー（船主船長）→船員という多重下請構造のなかでは真剣に取扱われないであろうが、船員の補充難あるいは船員不足は近い将来、深刻な事態になるのはあきらかであり、多重下請構造そのものに衝撃をあたえるあるいはしっぺがえしが出るにちがいない。それが現代経済における法則的な解決かも知れない。

## 6. ま と め

1970年代、海運産業は陸上産業と同様に外航・近海分野では雇用の国際化、内航分野では脱海員組合化そして乗組定員の「合理化」を通じて、日本人船員の需要量を大幅に減退させるとともに、その不安定就業を拡大させてきた。しかし、その結果は若年船員の海離れ、船員養成機関の応募難、船員給源地の解体、弱小オーナー・船主船長の廃業、そして今や船員の補充難である。陸上産業では、大手企業における若年層の吸収・中年層の排除と中小零細企業における不安定就業者の大量形成という構造は、今後とも労働移動の面で問題なく維持されるとみられる。しかし、海運産業にあっては、外航・近海・内航分野にかかわらず、船員の補充難が発生しようとしている。それは、船員の労働市場は全国的な労働市場の一部であるが、船員が特殊な職業であるため、それと大きく分断されていることにある。その詳しい説明は省略するが、その関係で現在大きな困難に直面しているといえる。

1960年代以後、海運産業は船員雇用の持続的な拡大にあたって、全国市場からのパイプを太くするに努力してきた。しかし、1970年代中葉よりそのパイプを一気に細め、全国市場に現役船員さえも排出してしまった。今後、船員を補充するため、ふたたびパイプを太くせざるをえないが、いったん細くなったパイプがふたたび太くはならない。しかも、全国市場とのパイプで、従来もっとも太かった外航分野が、それを極端に細くしてしまったので、それがあたた影響は大きい。したがって、それを修復するには当然長期間を要することはいうまでもない。そこで、海運産業が今後、船員の補充にあたって特に雇用管理として留意あるいは検討すべき事項を最終的に2点にしぼり、まとめとする。

第1に、海運産業にとって金の卵はなにも商船・水産系学校の新規学卒者だけではなく、いまや現役船員そのものであり、また廃業船員や陸上転職船員であるということである。それら船員を大切に扱えば、船員の給源地も再建されるであろうし、それら学校の供給力も高まるし、元船員も再流入してこよう。

第2に、船員養成機関の新規学卒者はやはりなんといっても、未来を担う金の卵である。その質・量にわたる供給力を維持できるかどうか、今後の船員補充の試金石となることはあきらかである。したがって、船主団体それが不可能であれば個別企業は、船員養成機関に対して計画的で安定的な採用量を提示し、それを実行すべきであろう。

（昭和56年度「船員需給と船員職業紹介に関する調査研究」担当者・篠原陽一、青木修次・小石泰道の要約である）。