

I. 先進海運国における船員の就労実態調査 (最終報告)

目 次	
はじめに	1
A 調査内容	1
B ドイツ調査結果	2
1 船員需要の背景	2
2 若手船員の求人状況	7
3 技能、キャリアーについて	11
4 労働契約について	16
5 船員生活について	16
C 先進海運国船員の比較検討	19
1 船員需給動向と影響要因	19
2 船員の労働条件と就労環境	21
3 職業生活	23
おわりに	24

つある。このような傾向は、先進海運国が抱える共通の問題となっている。

本調査研究は、先進海運国における船員確保のための施策の現状を調査し、わが国における将来の船員職業生活のあり方についての参考に資する基礎資料を提供することを目的とし、2年間にわたり実施したものであり、本報告書は、その前段として1992年度に実施したイギリス、ノルウェーの実態調査結果の中間報告の続編として、1993年度に実施したドイツの実態調査結果及び日本を加えた先進海運国の若年船員確保育成の環境についての比較検討結果をとりまとめた最終報告である。

A 調査内容

はじめに

近年の世界各国の海運界は、第一次・第二次オイルショックおよびその後の長期にわたる世界的海運不況の影響から、国際競争力を維持するために様々のコスト低下を余儀なくされ、船舶の所有・管理形態、船員の配乗方式等において大きな変化が生じた。

この過程において、わが国の外航海運会社は、外国人船員の雇用を拡大する一方、長期間にわたり自国の若年者の新規採用を抑制してきた。同時に産業経済活動が拡大し「経済先進国」となり、人々の生活意識は生活の質を重視する傾向が著しくなり、結果として若年者の船員、特にその職員不足が深刻化し

本研究は、先進海運国における船員確保のための施策の現状を調査し、わが国における将来の船員職業生活の構築に向けての基礎資料を提供することを目的とする。高度な産業社会になった今日の日本では、職業生活の質への関心が高まっており、船員職業においても職業の魅力を増すことが必要であり、「船内職務での昇進、船員キャリアーの開発」と「船内生活と陸上の休暇」のありかたが注目される。これらについて、船員職業環境条件が似ている欧州の海運国と比較検討することによって、将来の船員職業の魅力づくりのための資料を提供することとした。

調査方法は、欧州の海員組合、船主団体、

海運会社、船員労働研究機関など、海運関係者の面接調査である。訪問に先立ち、質問事項とその内容に関する日本の概要説明書を日本の船主協会とそのロンドン事務局、全日本海員組合を通じて送付した。

調査対象国は欧州の主な海運国であるドイツで、訪問地は面接対象機関の所在地であるシュツットガルトとハンブルクである。面接資料を1994年1月に配布し、2月11日から各機関を訪問した。訪問先は表1に示す機関であり、面接対象者は各機関の労務担当代表者、面接調査者は当研究所員1名である。

B ドイツ調査結果

ドイツの船員の労働環境と就労実態、若年者の船員職業志向と教育等について、面接調査及び収集資料を総合した結果を以下に報告する。ここで各文章、段落、または図表のタイトルに示した()内の略号は面接調査に対する回答者を示す。

1 船員需要の背景

(1) 船舶数

運輸省の統計による各5年毎の船舶数の推移は図1のとおりである。1975年からの5年間と1985年からの5年間に著しく減少した。それ以外の期間も、1991年の東西統合による一時的増加を除いて5年間に100隻程度減少しており、ここ数年の減少はさらに多くなっている。

表1 面接調査対象一覧

訪問先	訪問先の概要
	Gewerkschaft öffentlicher Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)、Hauptvorstand
	Verband Deutscher Reeder (VDR)
	Outpatient Clinic for Seafarers
	Institute für Arbeitsmedizin
	Seeberufsgenossenschaft (SBG)、病院
	International Transport Workers' Federation (ITF)
	Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG)
	Hafenärztlicher Dienst
	Hafenkrankenkasse

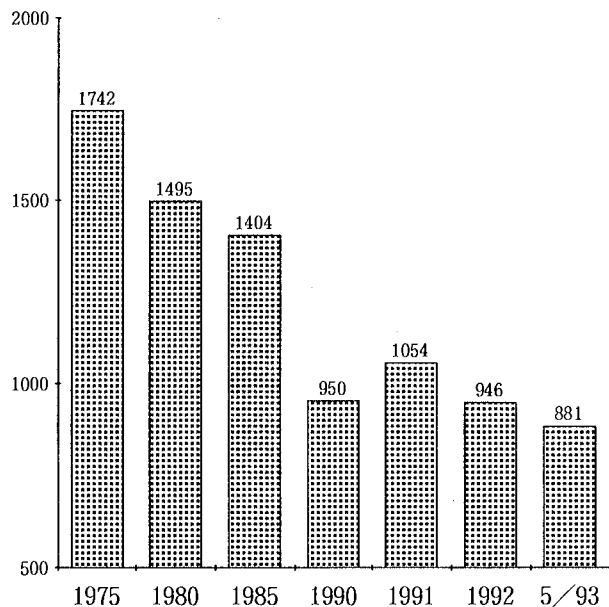


図1 ドイツ船舶数の推移 (ÖTV)

1991年に、外国人を自国人と異なる契約で雇用を可能とした新たに制定された船籍登録制度（Inter-national Ship Register; ISR）が制定され、ドイツ船の約半数がその登録船（以下、ISR船）となった。その後の推移は表2に示すとおり、1993年には従来どおりのドイツ船が368隻、ISR船が504隻、FOC船が667隻となり、FOC船が少なかった1975年当時の1,742隻のドイツ船が各種の船籍への分散によってドイツ船が減少した形になっている。さらにこの表は、ドイツ船全体が減少している分だけ、ISR船の割合が増しているし、FOC船が年間100隻程度増えており、ISR船とFOC船の増加が著しいことを示す。

ÖTVは、FOC船によるドイツ船員の排除と労働条件の劣悪化を非難するとともに、ISR制度を定めた法律が憲法に違反するとして裁判に提訴している。

一方VDRは、ISR登録制度は然るべき手続きにより立法されたもので、ISR船は少しずつ増しているが、会社の状況によって多少差があり、ドイツ船員の職場を違法に奪うものでなく、その証拠に現実的にISR船の外国人船員はそれほど増していないことを指摘している。

(2) 船員数

ドイツの船員保険に登録された船員数（Social Security 被保険者数）の1970年から5年毎の推移は、図2のとおりである。1970年からの5年間に約1万4千人、その後の各5年間に1万人弱の船員が減少した。1991年に東西ドイツ統合によって約1万人増加したがそれ以後は2年間弱で約8千人減少した。

西ドイツの船員保険に登録された船員数（Social Security による被保険者数）の1980年から5年毎の推移は、図3のとおりである。下の折れ線は外国人、上はドイツ人である。外国人もわずかに減少しているが、船員数の減少はほとんどがドイツ人の減少である。

東西ドイツ統合後の全体の船員数は表3-1のとおり、一時的増加の後に年間1千人以上ずつのドイツ人船員が減少している。また、被保険者全体の船員数は表3-2のとおりであり、表3-1とは3千人以上の差がある。この差は、面談者の多くが東西ドイツ統合にともなって陸上同様に10~15%の失業者が生じているとの指摘から、雇用されている船員数と保険加入の船員数との差と推定される。

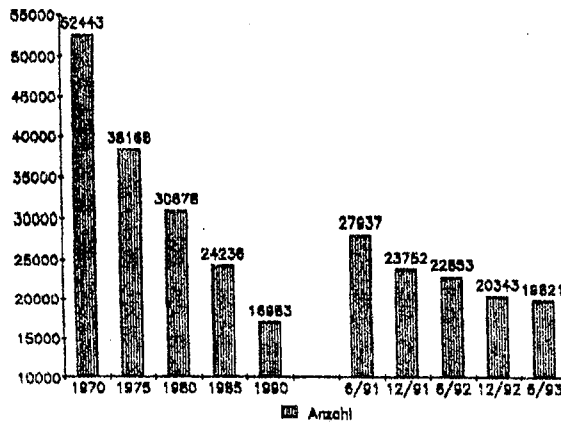
職種別のドイツ人船員はおおよそ、甲板職員が約4千名、機関職員が約3千名、甲板部員が約3千名、機関部員約3千名、その他約4千名である。

表2 ドイツ商船隊の船舶数（ÖTV）

	31,Dec.1991	31,Dec.1992	31,Dec.1993
All German Flag (include ISR)	1054	946	872
ISR	461	445	504
FOC	478	593	667
計	1532	1539	1539

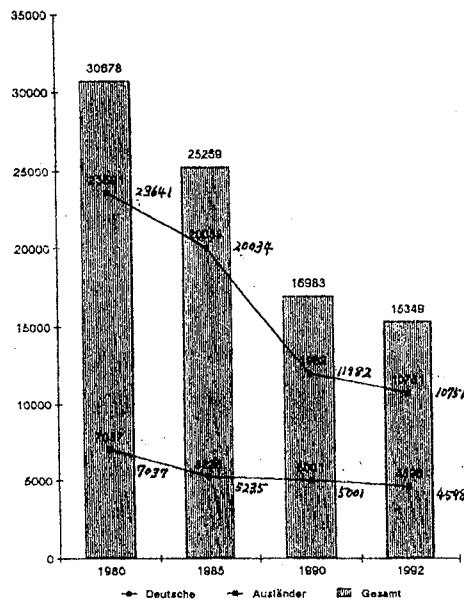
東西の統合で、二等航海士、二等機関士以上の船員が増加して、いまは買い手市場であり、船会社はこの現状に満足しているだけで

将来の事まで考えようとしていない。5、6年後には若い船員がいなくなるということを警告している（VDR）。



Quelle: See-BG Verwaltungsberichte und Monatsstatistik

図2 被船員保険者数（ÖTV）
Gesamtbordpersonal (BRD)
Dautache und Auslander 1970 - 199



Quelle: See-BG Verwaltungsberichte und Monatsstatistik

図3 西ドイツ船員と外国人船員の推移（DAG）
Struktur des Bordpersonal
Dautsche/Auslander 1980 - 1992

表3-1 ドイツ船員数 (ÖTV)

	31 Dec. 1991	31 Dec. 1992	31 Sep. 1993
German	16661	14446	13312
Foeign	4809	4301	4298
Total	21469	18747	17610

表3-2 ドイツ船員保険被保険者数の推移 (SBG)

BORDPERSONAL 1982-1992							
ALTE BUNDESLÄNDER							
Stichtag	Insgesamt	Deutsches Bordpersonal	Anteil der Ausländer	Anteil auf ISR-Schiffen			
				Insgesamt	Deutsche	deutsche Heuer	Ausländer Helma heuer
31.12.1982	28.169	21.605	6.584 (23,3%)				
31.12.1983	26.734	20.901	5.833 (21,8%)				
31.12.1984	26.682	21.206	5.476 (20,5%)				
31.12.1985	25.976	20.924	5.052 (19,4%)				
31.12.1986	22.987	18.592	4.395 (19,1%)				
31.12.1987	19.378	15.697	3.681 (19,0%)				
31.12.1988	17.735	14.099	3.636 (20,5%)				
31.12.1989	17.585	13.526	4.059 (23,1%)				
31.12.1990	18.443	13.442	5.001 (27,1%)				
31.12.1991	18.397	13.279	5.118 (27,8%)	8.867	5.150	1.306	2.411
31.12.1992	16.779	12.181	4.598 (27,4%)	8.033	4.605	1.034	2.394
NEUE BUNDESLÄNDER							
31.12.1991	7.158	7.129	29 (0,4%)	206	182	10	14
31.12.1992	5.476	5.442	34 (0,6%)	484	466	8	10
ALLE BUNDESLÄNDER							
31.12.1991	25.555	20.408	5.147 (20,1%)	9.073	5.332	1.316	2.425
31.12.1992	22.255	17.623	4.632 (20,8%)	8.517	5.071	1.042	2.404

(3) 船員の年齢分布

1988年な大規模の船員離職機会に、比較的若い方が離職して、高齢者が残ったために年齢構成が高くなった(ÖTV)。船員の高齢化によって社会保険の財政が緊迫することをアピールする表4の資料が示された(ÖTV)。

現在のドイツ人船員の各免状の所有者の年齢構成は図4のとおりであり、各種類の免除所有者とも中年以上は多いが、若年者で少ない。5~10年後の状態を考え、今教育をしておく必要性を強く認識している(VDR)。

Gesamt-Bordpersonal - gegliedert nach Berufs- und Altersgruppen in Deutsche und Ausländer (Stand: 30. Juni 1993)

年齢区分 職種 (分類は表5-3と同じ) Berufsgruppen		Gesamt-Bordpersonal - gegliedert nach Berufs- und Altersgruppen in Deutsche und Ausländer (Stand: 30. Juni 1993)															
		Überhaupt - gegliedert nach Altersgruppen in Deutsche und Ausländer															
		INSGESAMT	Deutsche	Ausländer	40 Jahre und älter	41-45 Jahre	46-50 Jahre	51-55 Jahre	56-60 Jahre	61-65 Jahre	66-70 Jahre	71-75 Jahre	76-80 Jahre	81-85 Jahre	86-90 Jahre	91-95 Jahre	96-100 Jahre
Kapitane, Offiziere und andere Angestellte	Kapitane und Schiffsführer	1.968	12	3	27	259	701	467	225	134	96	56	9	1	—	—	3
	Nautische Offiziere	2.019	—	—	12	76	433	349	300	257	311	249	32	—	—	—	9
	Nautische Offiziersassistenten und -bewerber	221	—	—	—	1	10	14	34	72	61	28	1	—	—	—	—
	Technische Offiziere	2.264	—	—	14	147	641	529	400	253	183	95	2	—	—	—	—
	Technische Offiziersassistenten und -bewerber	127	—	—	2	4	14	18	30	28	27	4	—	—	—	—	—
	Funkoffiziere	80	—	—	—	1	9	7	6	14	12	8	22	1	—	—	—
	Funkoffiziersassistenten und -bewerber	7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Elektriker und -assistenten	Elektriker und -assistenten	247	1	—	15	86	47	52	22	16	8	—	—	—	—	—	8
	Schiffbetriebsmeister	113	—	—	6	10	16	18	11	18	23	9	2	—	—	—	2
	Schiffbetriebsmeister	368	1	1	10	82	100	79	57	27	5	6	—	—	—	—	—
	Schiffbetriebsmeister	52	—	—	2	5	7	19	8	8	3	—	—	—	—	—	—
	Schiffbetriebsmeister	9	—	—	—	—	—	3	2	2	2	—	—	—	—	—	—
Dekpersonal	Facharbeiter	2.218	1	8	100	392	331	322	280	249	261	247	26	1	10	—	
	Fachkräfte	880	—	1	23	49	108	120	201	219	116	39	3	—	1	—	
	Hilfskräfte	706	—	—	7	28	101	74	94	106	109	65	17	2	22	—	
	Auszubildende (Flischer)	1.156	—	—	10	36	69	135	176	219	208	194	103	8	—	1	
Maschinenpersonal	Facharbeiter	187	—	—	1	2	12	11	27	20	33	31	10	5	8	—	
	Fachkräfte	149	—	—	—	—	—	—	3	6	12	25	36	58	8	—	
	Hilfskräfte	64	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7	33	24	—	
Personal im Gesamtschiffbetrieb	Schiffmechaniker	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	Auszubildende zum Schiffmechaniker	636	—	—	2	15	101	78	89	94	111	97	48	1	—	—	
	Schiffmechaniker	154	—	—	1	3	15	26	33	34	23	14	4	1	—	—	
Wirtschaftspersonal (Küche, Bedienung)	Angestellte	120	—	—	—	4	8	10	16	15	24	24	16	3	—	—	
	Arbeiter	256	—	—	—	3	8	10	25	48	87	43	30	2	—	—	
	Hilfskräfte	12	—	—	—	1	3	—	3	—	2	3	—	—	—	—	
Sonstiges fahrendes Personal	Angestellte	614	—	—	8	84	60	51	59	74	83	142	42	—	—	—	
	Arbeiter	120	—	—	2	6	24	35	30	15	7	1	—	—	—	—	
	Hilfskräfte	5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Unternehmer und Ehegatten	Angestellte	458	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	Arbeiter	93	—	—	3	16	16	21	15	10	8	4	—	—	—	—	
	Hilfskräfte	13	—	—	—	1	1	4	1	3	1	2	—	—	—	—	
Zusammen	Angestellte	1.965	2	4	42	225	235	214	207	257	349	397	33	—	643	—	
	Arbeiter	832	—	—	11	25	63	102	139	158	127	89	6	—	34	—	
	Hilfskräfte	663	—	—	14	50	113	91	71	61	90	114	55	4	261	—	
Zusammen	Angestellte	61	—	—	1	1	1	6	4	3	6	8	11	—	19	—	
	Arbeiter	575	3	4	21	77	85	97	81	79	75	68	54	1	116	—	
	Hilfskräfte	274	—	—	7	14	30	23	32	37	23	22	15	1	27	—	
Zusammen	Fahrende Unternehmer	1.822	128	141	217	327	240	278	180	160	100	35	6	1	18	—	
	Ehegatten der Unternehmer	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	Ehegatten der Unternehmer	30	—	—	5	11	12	7	10	4	1	—	—	—	—	—	
Zusammen	Angestellte	17.245	143	240	1.013	3.468	2.733	2.333	1.866	1.851	1.685	1.307	526	63	1.158	—	
	Arbeiter	4.448	1	41	131	309	366	689	867	853	599	356	33	1	87	—	
	Hilfskräfte	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	

図4 免状所有者の年齢構成 (IES)

2 若手船員の求人状況

(1) 若手船員の需給

船員の40%は55～63歳まで船員を続けるが、その他はそれ以前に転職する（ÖTV）。

10年以内に転職する船員は、表5に示す各報告に示すとおり、かなり多く、海上で働く平均年数は8～12年間くらいであり、海上で

得た資格が様々な職、例えば、水上警察、Pilot、貨物管理、造船技士、各種の船員教育機関の教員（Nautical school等）で必要とされ、2～3割しか船に残らない。特に機関士の資格が船員以外でも重要視される傾向が強い。

各面談者とも、船員の需要は年間500～600

表4 45才以上の船員数とその比率（ÖTV）

	31 Dec. 1987	31 Dec. 1988	31 Dec. 1989
elder than 45years	5885 (33%)	5925 (36%)	6358 (53%)

表5 商船船員職業継続状況（IES）

Übersicht 3.3.1: Zum Verbleib von Schiffsoffizieren in der Handelsschifffahrt

Studie	Abgangsrate in %	durchschnittliche Verweildauer in Jahren
1	2	3
VDR, 1991		10 Jahre: nach Lehre 12 Jahre: nach Studium
BIMCO/ISF, 1990	65 % nach 10 Jahren	
Zade, 1989	50 % nach 5 Jahren	
Hebbel, 1981	<u>nur Nautiker</u> 44,4 %: unter 5 Jahre nach Patenterhalt, 27,8 %: 6 - 10 Jahre nach Patenterhalt; insgesamt 72,2 % nach 10 Jahren	7,6 Jahre: Gesamtdurchschnitt 6,7 Jahre: bis zum 39. Lebensjahr
Lindner, 1978/ Witte, 1979	73,3 % nach 5 Jahren	
Hapag Lloyd AG, 1972	71 % nach 10 Jahren	
Arlt, 1971	<u>nur Nautik-Studenten</u> 73 % nach 5 Jahren	
Board of Trade, 1970	65 % nach 5 Jahren 68 % nach 10 Jahren	
Moreby, 1969		<u>nur Nautiker</u> 10 Jahre
Becker, 1967		<u>nur A5, A6</u> 10,3 Jahre

人であるとしており、その根拠はMaterialien des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (以下、IES) の「Der Bedarf an Schiffsoffizieren in der Handelsschiffahrt」の研究によっている。IESはこの研究で、ドイツ商船の航海士と機関士の将来需要予測を行った。その概要は以下のとおりである。

(2) 将来需要予測の研究 (IES) の概要
予測方法は、商船船員職業への入職元と離職先労働市場を考慮した理論モデルに基づく。入職は主に教育、あるいは他に特別な移動、例えば資格の書換または変換などによる。離職は、年金生活の開始、死亡、病気などであり、他に、商船の領域 (一次領域) から、いわゆる陸の生活ができる職業 (二次領域) への転職である。

IESはまず、船舶職員の労働市場と船舶職員の質が要求されるような需要に影響を及ぼす要素の現状分析を行った。

【ドイツの商船隊の規模と構造】

50年代の急成長の後、今日まで半減した。この船舶数の変化は、商船隊の構造変化とも関係しており、特に、より大型化と特定の船のタイプ (例えばコンテナ船など) の増加傾向によっている。IESの船員需要分析はドイツ船籍1,148隻からスタートする。その内435隻はISRに登録されている。それにさらに、約370隻のドイツ船籍以外のドイツ会社の船がある。

【ドイツ商船の職員数、年齢及び構成】

60年代初頭まで年間1,000件に達していた

船長・航海士免状の新規発行数は減少しつづけ、1991年は約150件で最低を記録した。機関長・機関士免状においても、85年から今までの間に、やはりかなりの減少が認められる。

1992年には約4,200人の航海士と約2,400人の機関士がドイツ商船で実際に働いており、さらに現在1,300人の失業船員と約300人の就労不能な有資格者と約1,400人の外国船籍でのドイツ人船舶職員がいる。ドイツ船籍の甲板職員の年齢構成は46～55才が多くなっており、船員の約半分を占める。また商船の実際の職業継続期間が短くなり、8年から12年である。これらのことから2005年までに60%前後の有資格者が、転職、年金生活、あるいは死亡する。

【転職先における職員の現況と需要】

この研究は、船舶職員の資格が他の資格によって代用できないか、能力的にも不可能という職業領域に限っている。この範囲でも水先人、連邦官庁、自治体、及び州政府などに3,000人以上の航海士が転職していた。

IESはこの現状をもとに二つの需要予測モデル、すなわち「ベーシックモデル」と「ケースモデル」を仮定した。

【ベーシックモデル】

(1) このモデルは、一次と二次の領域における1992年の船舶職員資格者数を元に、退職者、年金、死亡、または転職の数を計算するとともに、二次領域での年間正味補充需要を求め、それらに対する供給から2005年までの補充需要を求めるモデルである。退職による需要について、甲板職員で314～328名、機関職員で135～148名という資料がある。

この幅に対応する二つのケースの結果を求めた。

【ケースモデル】

このモデルは、職員の年間補充需要を、次のものから算出するモデルである。

- ・ドイツ商船の規模と構造
 - ・船舶乗組員規定、ISR船およびFOC船の乗務員現状
 - ・人員の余裕率
 - ・教育終了後の甲板業務での職業継続時間
- 以上の基本的条件をもとに基本ケースと成長ケースとに分ける。

(2) 基本ケースは現在のドイツ商船、すなわ

ち第一船籍船、ISR船、ドイツ船社のFOC船を初期条件として、さらに三つのケースに分けて分析する。すなわち、船籍から外れる船数の割合が、①：0%、②：25%、③：50%である三つのケースとする。それぞれについて次の条件で予測する。

- ・人員の余裕率は、1.8～2.0
- ・平均職業継続期間は、12または9年

(3) 成長ケースは、世界商船の成長(BIMCO報告)の半分を仮定した二つのケースについて、ドイツ商船が必要とするドイツ人船員と二次領域の需給予測からの需要を分析する。

表6 新人船員の需要予測(IES)

Tabelle 7.1: Gesamtübersicht über die Ergebnisse der IES-Bedarfsanalyse, Basismodell und Szenarienmodell

Modellvariante	Primärbereich	Sekundärbereich	Summe
1	2	3	4
Basismodell ¹⁾			
Alternative 1 zur Abwanderungsrate	319	130	449
Alternative 2 zur Abwanderungsrate	368	108	476
Szenarienmodell: Grundszenarium ²⁾			
Ohne zusätzliche Ausflagung	708 - 1.051	16 - 41	724 - 1.092
Mit zusätzlicher Ausflagung von 25 %	638 - 941	18 - 42	656 - 983
Mit zusätzlicher Ausflagung von 50 %	563 - 832	21 - 43	584 - 875
Szenarienmodell: Wachstumsszenarium ³⁾			
Ohne Ausflagung	80 - 116	(-1) - (-3)	79 - 113
Mit Ausflagung	40 - 59	(-1) - (-2)	39 - 57

¹⁾ Durchschnittlicher jährlicher Ersatzbedarf an Schiffsoffizieren im Primärbereich und durchschnittlicher jährlicher Nettoersatzbedarf an Schiffsoffizieren im Sekundärbereich.

²⁾ Jährlicher Ersatzbedarf an Schiffsoffizieren im Primärbereich und durchschnittlicher jährlicher Nettoersatzbedarf im Sekundärbereich (hier: Lotswesen), Unter- und Obergrenzen.

³⁾ Zusätzlicher jährlicher Ersatzbedarf an Schiffsoffizieren im Primärbereich und zusätzliches durchschnittliches jährliches Potential zur Deckung des durchschnittlichen jährlichen Nettoersatzbedarfs im Sekundärbereich (hier: Lotswesen), Unter- und Obergrenzen.

Quelle: Berechnungen IES

これらのモデル計算結果は、表6のとおりである。上段の2行は(1)の2ケース、中段の3行は(2)の①、②、および③、下段は(3)の2ケースである。

しかし訓練生 (educational contracts for shipmechanic) は、図5のとおり、1988年まで減少し続け1990年の東西ドイツ統合で一時的に増えてその後またほとんど同数であり、1992年には143人であった。

将来の船員とそれが転職する港湾など多くの職場での人材を確保するためには年間800人の新人が必要であるが、このように少なくなった原因

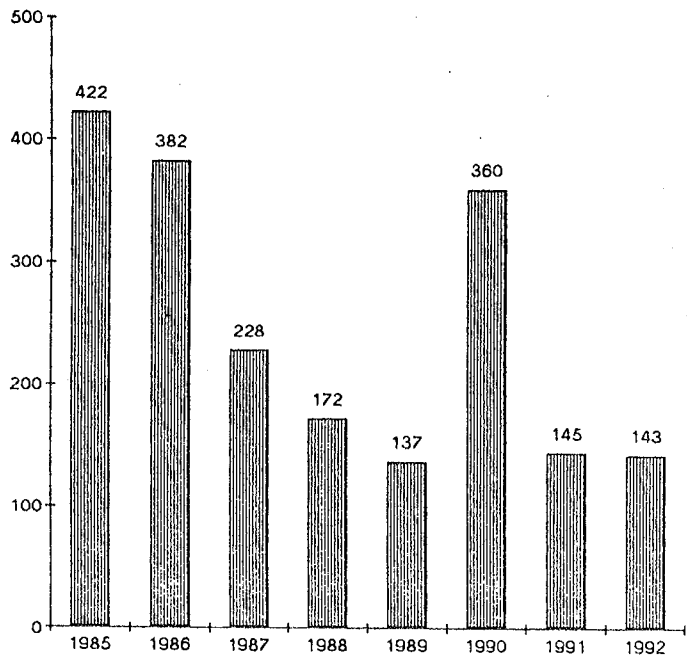
は、訓練生を受け入れる会社が少なくなってきたことと、多くの外国人と失業者がいて、会社は教育して採用する必要性がなくなって来ていることが背景にある。会社の訓練生枠を増加するためには教育訓練に対する政策が必要であると主張している (DAG)。

(3) 若者の船員志向性

船員教育機関の学生に船員職業選択動機を尋ねても皆が首をかき上げており、あまり明確な動機がないようである。最近ドイツ人がわずかししか乗り組まない船、FOC船の労働条件を若い人は嫌っている (ÖTV)。

また過去の期待感、すなわちエキゾチックな場所やトロピカルに行けるとか、外国で買

図5 訓練生の推移 (DAG)



Quelle: BBS INFO 1/93
1990 gab es 200 Ausbildungsverträge mit Reedereien in Mecklenburg-Vorpommern.

い物をするとかの期待感は、いくらでも旅行できるようになってなくなった (VDR)。

日本での調査結果でも、日独ともに商船大学の学生は、船と船乗りにも身近さを感じており、家族などの生活環境の影響が強いが、反面、船員志向の動機が弱いことが予想される。

今までの船員志向は、船員職業の身近さが両国で共通であったが、親が将来性を見通しをなくしているの、これに頼る事が困難になっている (ÖTV)。

(4) 若者の船員職業評価

若年者の船員職業志向を回復するには船員職業の将来性を示すことが必要であるが、親は将来性がないと思っていることが問題であ

る。もしよい労働条件と将来性があれば若者は船員になる用意はあるが、今は将来性が見えないためになろうとしない(ÖTV)。

さらに、FOC船の労働環境条件の劣悪さが知れ渡ってきて、若者が嫌うようになってきた。FOC船は若い人にとって魅力がなくなってきている。FOC化で収入が悪くなってきているし、乗船が6カ月以上にわたることがあるためである。ほかに、混乗での食事の問題やドイツ人の対人疎外感などは、他の先進海運国とおなじ問題を抱えている(ITF)。

募集広告をすると若い人も集まると思うので、今しておく必要がある(DAG)。

(5) 志願者への支援

3年間の訓練生の間、船員専門学校の3年間は月間900マルクの奨学金が、もし両親が裕福でない場合に支給される。両親の収入に応じて、生活の面でも奨学金を得ることができる。訓練生を受け入れる船会社は協約にしたがって、訓練生に手当を支給する。

訓練生の月間手当は、Able Seamanとしての乗船では、1年目は1,000 DM、2年目は1,100 DM、3年目は1,500 DMであり、次いで、Ship Mechanicaとして、2,500 DMを得る(ÖTV)。(ハンブルク州のあるタクシー運転手の収入は2,400 DMである)。

訓練生の応募は大会社に多く集まり、訓練生として採用されない人もいる(DAG)。終了後の採用とは関係がないが、中にはそのまま採用される人もいる(VDR)。

3 技能、キャリアーについて

(1) 乗組員構成

ハイテクコンテナ船では、日本の近代化船とほぼ同じであるが、司厨部は、COOKが1名、STUWARDが1名の2名体制のために12名乗組である。現在は、通信長をなくすることを進めている。一等航海士または一等機関士までは各専門職であり、その他は日本の運航士に相当する、Dual certificateの職員である。両用部員(Technician)は見張りのみで船橋直直をしない(ÖTV)。

海運会社は自国船員の雇用関係を大切にしておらず、むやみに外国人との配乗転換をしておらず、現在はISR船のうち約200隻が混乗である。その場合の乗組員構成は、会社が独自に決めるが、一般的目安を持っている。それは、船長、一等航海士、二等航海士、機関長、一等機関士、及び2名の機関員で、合計7名がドイツ人である。外国人は、その国の契約によっており、1年契約である。ISR船の乗組員構成について、組合は交渉のテーブルにつこうとしない。存在自体を否定しているからである(VDR)。

FOC船の乗組員構成は、日本と同様に種々のケースがある。極端な場合には船長1名の場合がある。このような場合孤独になるので、乗船期間を短くしなければならない。例えば2カ月乗船2カ月下船である(ÖTV)。

ドイツ船の外国人の国別船員数は、甲板職員が約200名、機関職員が約300名、甲板部員が約2,300名、機関部員が約500名、その他1,000名であり、合計4,300名になる。表3-2では、全ての職を合わせて4,632名が外国人であり、このうちISR船は3,404名

である。I S R船が約500隻であるから、I S R船の乗組員は平均すると半数以上がドイツ人で、しかも職員のほとんどがドイツ人と推定できる。

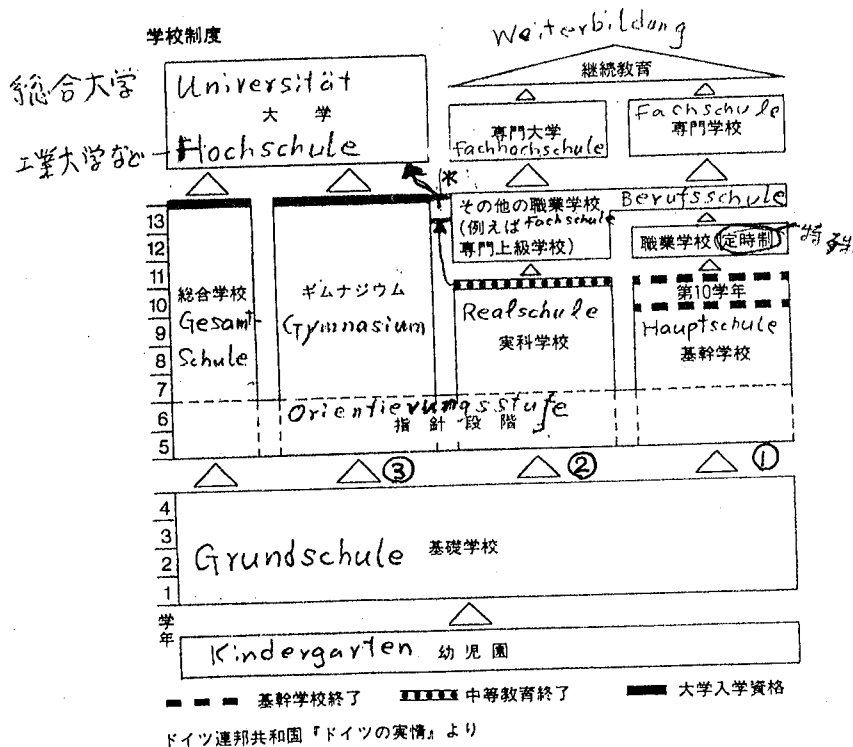
(2) 船員教育

ドイツの教育制度は図6に示すとおり、4、5歳から6歳までの幼稚園 (Kindergarten) から、6才から4年間の初等教育 (Grundschule) が始まる。そのあとは主に三つの中等教育コースに分かれる。一つはマイスターの準備段階としての基幹学校 (Hauptschule)、二つは専門技術職また

は事務職の準備段階としての実科学校 (Realschule)、三つは高等教育の準備段階としてのギムナジウム (Gymnasium) に分かれる。もう一つの総合学校 (Gesamtschule) は1970年代の教育選択の平等化を目指したが、必ずしもその意図どおりに発展せず、むしろ教育レベルが低下して不人気の傾向にあるという改革の試行段階である。

ギムナジウムの試験または他の中等教育後の職業学校 (Berufsschule、Fachschule) や実務によってアビトア資格を得ると大学入学資格がある。アビトアを得た全ての人が希望する総合大学 (Universität) や単科大学

図6 ドイツの教育制度 (「ドイツ及びドイツ人」より一部加筆)



* : 実科学校の後、実務や専門教育 (例えばWirtschaftsgymnasium) を経てアビトア資格を取得して大学に進経歴もある

(Hochschule) に進学できるわけではなく、また本人の希望で他の専門職の大学 (Fachhochschule) への進学や実務に就くこともある。

それぞれの課程は、

- ①Hauptschule(primerly shcool)は5年で、約30%が進むminimum education であり、
 - ②Middle shcool (2ndaly shcool)は6年で約30%が進むlower grade であり、
 - ③Gymnasium(grammer school)は9年で約30%近くが進む。
- ①のコースは9年間で職人になり、
 ②のコースは10年間で専門学校に進学し、
 ③のコースは13年間で大学に進む(ÖTV)。

70年代に職業選択機会平等の原則をかかげて以来、若者の間では、一般の学校から離れたくないと思う傾向が強まり、したがって専門学校に進まずに、次第に②、③のウェイトが増し、学生数は、①では2/3→1/3に減少、②では1/5→1/3~2/5に増加、③では5%→20%~25%に増加といった変化を示した。船員も、かつては①のコース出身が80%だった。現在は表7に示すとおり、143名の訓練生のうち約半分はアビトア有資格者か専門学校教育終了者である。このように最近では、船員もOfficerになるには

表7 訓練生の教育コースの実績(実績)

	S'Mech. -Einstellungsjahrgang Stichtag: 31.12.1992
Hauptschule	22
Realschule	49
Abitur	69
Gesamt	143

高等教育やアビトアを取ることが要請されている(VDR)。

訓練生から資格取得までの船員職員教育は図7-1~2のとおりである。大まかに言えば、Able Seaman(3年)+Academi(3年)+Watch Officer(2年)=7年間が必要である。アビトアを取得してから2.5年間実務に就いて、Politechnichを3年または両用資格を得るための1年を加えた4年の教育がこの内容である。このように業界が苦勞して訓練しても陸に行かれてしまう(VDR)。

③のルートで、AGW 6 Semesterのときに、4年間座学で multipurpose officers/engineer になるようにしている。実務後の座学は国立学校で行う。ブレーメンの商船大学もその一つである。他の職業についても、実務と座学を一緒に行うことは90%以上ない。座学を終えてから職業教育を別に行っている(DAG)。

(3) 昇進の方法

昇進に要する期間は、例えば船長資格は7年で取れるが、実際は以下のような期間を要している(ÖTV)。

master	15~20 years
chief engineer	15 years
boatswain (B/S)	10 years

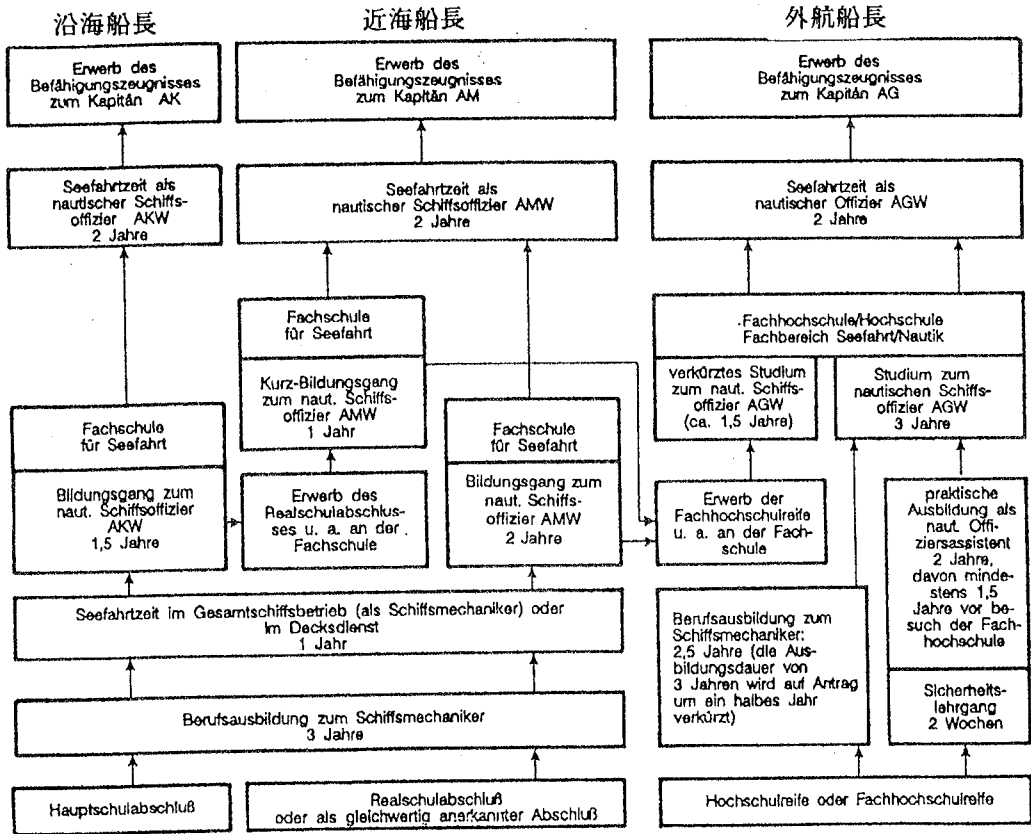
(但し、B/Sをほとんど採用しようとする会社がある。)

chief officer	12 years
first engineer	10 years
oiler No.1	10 years

現行制度はしっかりしていて良い。もし国際海事機関(IMO)で論議し始められてい

る新しい海技資格への変更「Functional Approach」が実現すると、資格が細分化され、その与え方、チェックが複雑で混乱する（VDR）。適正な能力の交代要員は、現在は

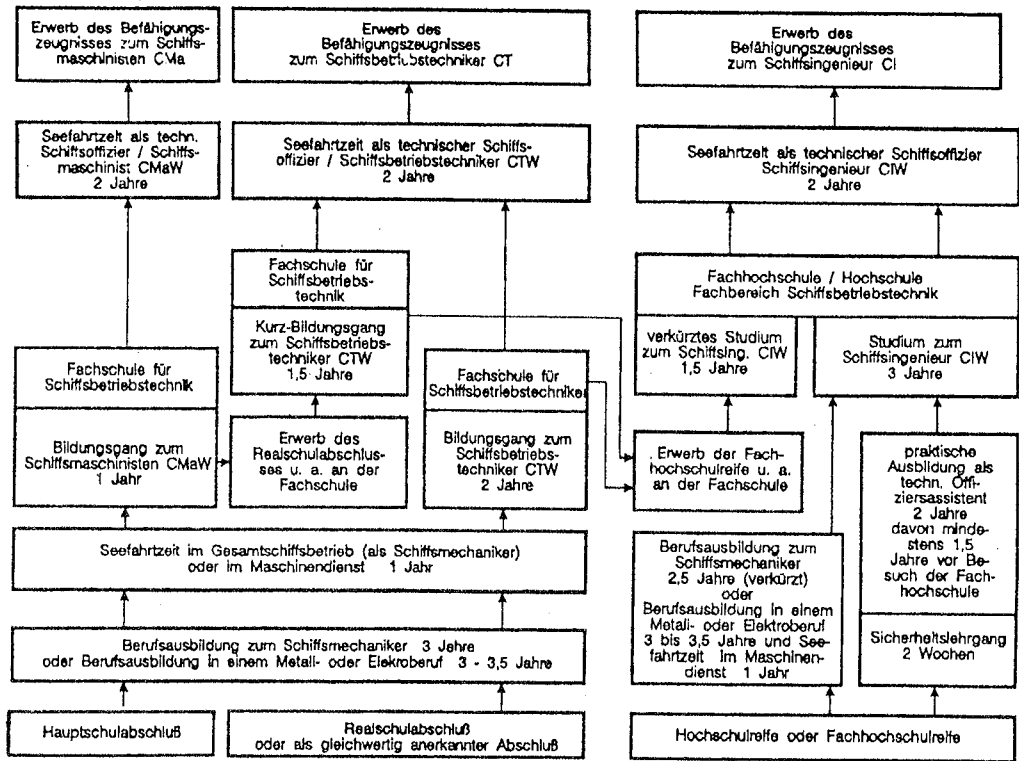
上記のように十分な教育と経験を積んでおり、どのような船に対しても十分な能力が備わっている（VDR）。



Quelle: BBS; eigene Bearbeitung

Abbildung 5.1.1: Ausbildungswege nautischer Schiffsoffiziere

図7-1 航海士教育課程と資格（VDR）



Quelle: BBS; eigene Bearbeitung

Abbildung 5.1.2: Ausbildungswege technischer Schiffsoffiziere

図 7 - 2 機関士教育課程と資格 (VDR)

(4) 船員の陸上職経験

船員の間はないが、10年過ぎると転職が多い (VDR)。家庭のことや船員の将来性から、多くが別の仕事につくことが多く、特にエンジニアでは、資格を得て、海上関連の公務員、港湾関係業種や、発電所技師などに転職する (ÖTV)。労働条件の悪化や船員職場の減少によって、機関部船員 (Ship Mechanic) が他の仕事につきはじめた (ÖTV)。

学生は職業が安定した会社を選ぶ。しかも職業序列のうち高いほうを望む。船員は賃金が高いが、時間外などを含んでいるからであり、収入の割にはそれほど高い地位と評価されていない (在独日系人)。

(5) 他の業界からの転入

Navyを除いて、他業界からの転入者はほとんどない。

4 労働契約について

(1) 契約方法、契約期間

ドイツ人船員の約半数が組合と船主団体で締結した協約に基づいて雇用契約を締結している。他の約半数は協約以外の労働契約であり、そのほとんどは協約を下回る労働条件である。会社の都合による雇用契約の解約では、双方の合意が必要で、例えば3カ月前の予告で雇用を終了する時に、会社が離職手当 (When leave, the average of earnings of last 6 month = wage for leave + 15,90 DM for food) すなわち最近6カ月の平均給与と15.9DM/日の食料手当を追加手当とし、その上社会保険の繰り上げ支給の制度を利用できる (ÖTV)。

期限を定めた雇用契約は外国人に対してであり、その場合でも雇用期間1年でだいたい更新している。労働条件はその国の組合との労働協約によるが、医療、災害についての保障はドイツ制度が適用される (VDR)。

ドイツ人の雇用契約は無期限で、契約を更新する必要がない事になっている。ドイツ船員の1/2~2/3が労働協約にもとづいた雇用契約を結んでおり、その条件はÖTVもDAGの組合員も同じである (VDR)。

大手船主団体 (VDR)、中小船主団体 (VDK)、ÖTV、DAGの4者で交渉して労働協約を締結している。この雇用下にあるドイツ船員は約8,000人である (DAG)。

この数は、職員と部員の約半数であり、これは大手海運会社と一部の中小海運会社で行われているが、他は労働協約以外の労働契約を締結している。後者は、失業が多く、職を見つけるのが困難で、悪い条件に甘んじて契

約するケースが増えつつある (ITF)。

DAGは長い歴史をもつドイツ職員組合で、現在の会員は約5,000,000人で、そのうち船員は約3,500人であり、船舶職員の約半数である。労働者は多様な考えがあり、それによって組合の選択が可能でなければならないという民主主義思想からOTVとDAGが組織されており、学歴や職によって一概に決まるものでなく職員にもOTV組合員がいる。DAGの活動は協約交渉だけではない。協約によらない船員も多く、船員法にもとづいて不当な労働行為に対する交渉などもする。政府との協議、条約などの国際間協議などに協力する (DAG)。

会社としては、社内に複数の組合があってもよいし、両組合とも同じコストなのでどちらでも良いし、同じ会社の船員がそれぞれ別の組合には入っているケースもある。組合同士はそれぞれ勧誘し合うので競合することもある。組合に入らない人は、組合費支払いがいやな場合などで、「組合が得た条件をただ取りしている。」とって組合は非難しているようだ (VDT)。

5 船員生活について

(1) 労働時間

基本労働時間は1日8時間、週40時間であり、実際の労働時間は、職員では休日労働を含む月間120時間の時間外勤務、部員は月間140時間の時間外勤務が加わるというÖTVの説明にVDRも支持していた。

だいたい12時間働いて12時間休むことを目安とし、乗船前にどの程度の時間外勤務がよいか船員の要求を聞いておく。この場合、

休日無く、イースターなどでも2倍の手当を払うこともある。かつては船内で休日を取っていたが、長期休暇を与えるようになってから休日も働くこととした（VDR）。

時間外手当は、部員は基準賃金の30%増し、二等・三等航海士と三等機関士は時間外労働の有無にかかわらず65時間分の固定時間外手当と65時間以上の時間に対する時間外手当、船長と一等航海士、日本での機関長と一等機関士は時間外手当がない。

ドイツ船員は、乗船中に時間外勤務をする事を苦にしない。部員は日曜休日、職員は休日なしだが気にしていない。それより、乗船期間を短くする要求が強い（ÖTV）。それは時間外手当を休暇と交換できる協約条項によって可能である。

(2) 休日、休暇

協約により毎月13.5日の休日の権利がある。すなわち、年間220日の労働日と145日の休日である。VDRの説明では、実際には、5カ月乗船で2～3カ月が休暇が多いが、3カ月乗船で2カ月休暇を試みている。協約に基づく会社では、4カ月乗船、2～3カ月下

船となっているが、乗船期間と休暇期間は船によって違う。大体の目安は表8のとおり（VDR）。

ヨーロッパ以外の航海では、追加休暇の制度があり、休暇が加算されるので、それより飛行機で帰す方が安上がりなので、予定時期がきたら現地で交替する（VDR）。

しかし、協約の適用を受けない契約では、6カ月乗船2カ月下船など悪い条件が多い。中には8～10カ月乗船もある。毎日が仕事なら4カ月で職場を離れる必要があると医学的にも言われおり、組合はコンテナ船では2カ月乗船、2カ月休暇を要求している（ITF）。

休暇を1：1システムにするには、さらに洗練された船員と船舶が必要になるだろうが、今世紀中には達成するものがでるだろう。米国では既にしているが、米国は船員給料が低くいために可能であり、ドイツでは今は同じようにできない。陸上休暇が少ないために、夫人やガールフレンドとうまくいかない事態がおこると困るので休暇は増やしていかなければならない（VDR）。

表8 乗船・休暇期間

タンカー		3カ月乗船：	2カ月休暇
ライナー		2～5月乗船：	3月休暇
コンテナ	EC内	2月乗船：	1月休暇
	EC～米	4月乗船：	2.5～3月休暇
	EC～アジア	5月乗船：	3月休暇
	トランパー	4～5月乗船：	3月休暇
	(3回)長くて6カ月、乗船		

(3) 収入

一等航海士の収入を100とした場合に、他業種の同世代の勤労者との収入を比較すると以下のようである。ÖTVの回答をVDRもほぼ妥当とし、ただし High school teacher はもう少し低く、70～80の幅とすること、Assistant profesorは80～90とした。ただし、医者、開業している人はかなり高い。

(4) 船員生活への支援

40%の船員は55～63才に退職するまで船員を続ける。しかし、会社の要求によって途中で退職する船員も増えた。この一因は、東西統合で船が52隻、船員が約5,000人が余剰になったことである。

20年間勤労で年金資格が得られるので、45才には資格を得る。社会保険の年金は63～65才に支給開始されるが、これ以前に会社が要請した離職の場合、各種手当の支給がくりあげられる。一般には、45才まで船員を続けると、年金受給資格である20年間の就労を達成するので、55才くらいまで船員を続け、その後は給料が少なくなっても転職を望む人が多い。

家族が訪船するための鉄道運賃が航海毎に支給される。ただしこれは会社によって異なる。夫人の乗船については、司厨員やスチュワーデス扱いとして、事務上の問題をなくしている。夫人の乗船が可能な部屋を持つのが一般的で、これには長い歴史がある。

(5) その他の支援

レクリエーション施設がある会社もあるが、多くはない。船内ではビデオ鑑賞が多い(ÖTV)。私生活に会社に関わらないのが自由主義である(VDR)。

(6) 若年船員確保育成の将来の対応について

若者の職業生活意識は日本人と似た傾向がある。世界中の40%の船はFOC船で、FOC船主の関心は低賃金労働者に傾いており、このような状況では若者は船員になろうとしない。そのため、反FOCキャンペーンを繰り広げている。そして、ドイツ商船隊はドイツ船籍になり、それに乗船できるよう、また、2カ月乗船して2カ月休暇というよい労働条件を望んでいる(ÖTV)。

表9 各職種との収入比較

職 種	(ÖTV)	(VDR)
Chief offiver	100	同左
High school teacher	80	70～80
Medcal docter in pudlic hospital	100	同左
Assistant profesor	不明	80～90
Chief of technical section ashore	80～120	同左

C 先進海運国船員の比較検討

1 船員需給動向と影響要因

欧州の先進海運国は、1970年代のFOC船化に対して、1980年代からFOC船と自国籍船の登録による管理費などの違いを小さくした別の船舶登録制度を開始した。ノルウェーでは多くの船主が外国籍登録していた船がこのような登録(NIS船)に変更され、1988年からの4年間のノルウェー船の平均増加数は年間156.5隻で、1992年には1,551隻となった。しかしイギリスは、これと同じ期間に年間平均46.5隻減少し、584隻となっており、ドイツは1985年からの8年間に年間平均65.4隻減少し、946隻となっている。日本も1991年に外国人が配乗できる「新丸シップ」を始めたが、1992年までの4年間の船舶数の推移は年間平均60.8隻減少して433隻となっている(表10)。

一方FOC船は、ノルウェーでは年間12.5隻(4年間平均)減少して365隻、イギリスでは年間12.5隻(4年間平均)増加して166隻、ドイツでは年間115隻(1991年から1年間)増加して593隻になっている。

以上のようにいずれの国も自国船の増減とFOC船の増減とは逆の関係があり、ノルウェー

以外は自国船の減少とFOC船の増加となっている。自国船のうち新たな登録制度の船舶数の増加が著しいのはNIS登録船であり、このことが唯一自国船が増しているノルウェーの状況をもたらしている。それ以外は依然としてFOC船化が続いている。

船員数の増減も船舶数の増減と同じ傾向で、1991年までの3年間の変化は、イギリスが年平均718人減の19,026人(但し、商船全体)、ノルウェーが平均247人増の13,400人、ドイツが平均274人減の13,279人、日本が平均838人減の7,645人である(表11)。

NIS船では自国籍化による船舶数の増加とそこに乗り組んでいた自国人船員が戻ることによる船員増加をもたらしたが、他の新登録制度では、ある程度はその登録による自国人船と船員を維持しても、FOC船化を止めることはできなかった。

FOC船化と並行する船員需要減により転職増と若年者の採用減をもたらした。40才以上が60%を超える年齢構成となった(表12)。

現在の若年者の補充は、イギリスが約300人、ノルウェーが約160人、ドイツが約150人である(表13)。

欧州各国の船員が10年以上継続する人は約半数であり、船長と機関長の補充は年間

表10 各国の商船隻数

年	日本		イギリス			ノルウェー			ドイツ	
	Japanese flag (mixed manning)	FOC	U.K. flag	(Isle of Man %)	FOC	Norway flag	(NIS)	FOC	German (ISR) flag	FOC
1988	676 (0)	1487	770	(191)	116	525	(133)	484	950	---
1989	587 (0)	1470	708	(176)	118	741	(430)	409	922	---
1990	513 (0)	1543	655	(164)	128	1040	(774)	367	1064	---
1991	482 (11)	1641	624	(146)	166	1116	(?)	380	1054 (461)	478
1992	433 (59)	1637	584	(139)	166	1151	(?)	365	946 (445)	593

100人前後となる。船長または機関長を15年間従事すると、このままでは各国とも1,500名程度となるから、例えば現在のイギリス職員組合の船長が2千名強である現状に比べて3分の1になる。

同時に、これより多い船員の需要が関連業界などにあるために、イギリスとドイツは現在の3、4倍の新人が必要であるという将来予測をしている。そして訓練生を増やすため

の広報活動を進め、業界は教育援助政策を求め、イギリスは船員教育の学資の政府援助を実施している。

欧州は実習教育を会社の船で行っているが、受け入れ可能な船舶数の減少とその費用負担のために、訓練生の受け入れ枠が減っている。そして、訓練できたとしても採用する会社が少なく、マンニング会社へ登録して求職するケースも少なくない。このふたつの問題は、

表11 商船船員数

年	日本	イギリス	ノルウェー	ドイツ
1988	10158	21180	12660	14099
1989	8536	19353	13520	13526
1990	7897	18352	13200	13422
1991	7645	19026	(14850)	13279
1992	----	----	13400	12181

日本、ノルウェーは外航船船員、イギリスは近海船船員を含む

日本：船員需給総合調査結果報告書 運輸省海上技術安全局船員部 昭和63年度～平成3年度より

イギリス：The Chamber of Shipping - Statistical Brief 4th Quarter 1992 - より

表12 船員年齢構成

年	日本		イギリス		ノルウェー		ドイツ	
	Officers	Rating	Officers	Rating	Officers	Rating	Officer	Rating
20s	11.0	2.5	11		9.3	27.0	6.9	26.3
30s	21.9	15.6	30		24.2	28.2	20.7	23.5
40s	48.4	55.5	31		36.6	29.0	36.5	26.0
50s	18.8	25.7	22		29.8	15.9	35.8	24.2

日本：船員需給総合調査結果報告書1992年 P22-23 運輸省海上技術安全局船員部より

表13 訓練生数

イギリス	ノルウェー	ドイツ
(300)	(165)	143

() 内は概数

個々の会社では負いきれない問題であり、政府のより強力なバックアップや、教育資格制度の変更が必要と主張されている。それは、より強力な財政的支援と途上国並の短期の教育期間である。ただしドイツは教育の変更には消極的である。これらによって、船員の受け入れ枠が多くなれば、船員を志望する若者は多いといわれており、イギリスでそれが実証されている。

欧州各国は、家庭生活が始まると陸上や短期乗船の職場を望むが、若年者にとって船員はキャリア形成と冒険的職場の魅力があり、他業種の求人状況も余りよくはなく教育期間が延長している。これらのことから教育訓練と職場を用意すれば希望者は多いとみられている。ただし、最近見られた船員職業継続不安とF O C船の孤独な生活は希望者を少なくする要因の一つになっている。

2 船員の労働条件と就労環境

船員の契約条件は、大部分の船員が組合員であることから、船主団体あるいは海運会社と組合は協約によって定めている。それが各国の労働条件の基盤をなしている。

船員の雇用契約は、当事者に解約の意思があつて3カ月以上前に示されるなどの手続きがなければ退職年齢まで継続することが法のものとの通念である。ドイツは特に日本と同様に、他方が合意しない場合には解消の合理的理由と転職の資金その他の便宜などの手当が要求される。しかし各国とも厳しい経営環境にあり、会社都合による退職を促さざるを得ず、イギリスでは社会保険の失業手当、日本とドイツはある程度の離職手当、更にドイツ

は会社が納めた社会保険からの転職準備、または年金生活までの援助がおこなわれている。

そして、イギリスでは船員共通の労働協約であるMNB協約が解消され、ノルウェー、ドイツは統一協約があるがF O C船では適用されず、多くの船員が個別の労働契約で乗船するケースが増している。このように契約は、会社単位、個人単位、そして中には外国籍船での期限つき契約といったように多様で自由度が増す傾向にある。これは、解雇などで雇用が継続できなかった場合や新人でも求人が少ない場合などに、各種の船舶管理会社の契約やそれを通じた契約になり、一般に低い条件となる。

協約のもとでの労働時間は表14に示すとおりである。1日8時間で週40時間の所定労働時間は同じであるが、時間外労働の運用は若干違う。

日本では月間3日の休日労働を定め、休日手当または休暇によって代償するが、欧州ではほとんどの休日を時間外勤務とし、希望に従って休暇で代償する。したがって、日本は月間3日の休日勤務と15時間程度の時間外勤務、欧州は70～140時間の時間外勤務である(表15)。

欧州船員の休暇は、イギリスが部員で年間約4.5カ月、職員で約5カ月、ノルウェーが乗船と休暇の比で1:1または2:1、ドイツが4カ月である。時間外勤務を休暇に振り替えればこれよりさらに1～2カ月増える。したがって、休暇の権利を手当で代償しなければ、休暇日数は各国とも大差ない。日本では3カ月の陸上休暇と休日勤務、および自宅待機分を合わせて約3.5カ月になる。このよ

うに年間7カ月乗船と5カ月休暇を行うために、1ポジション1.7チームや2チームとしている会社もあるが、他方では必ずしもそうではなく手当によって代償して年間7カ月を超える乗船をすることも可能である(表16)。また、1回の乗船期間を、欧州では6カ月を最長に、4カ月程度を目安としている点は、日本の協約に定める乗船期間とは大きく異なる。ドイツの組合では2カ月乗船と2カ月休暇の要求があり、ノルウェーでは油井の2週間勤務2週間休暇の労働条件が船員の転職者を多くしているという圧力があり、さらには同乗する自国人船員の減少にともなう社会的孤立のために一層乗船期間の短縮が予想され

ている。

基準賃金と各種手当はイギリス以外は協約に基づいて決められている。一般的な乗船と休暇の条件で収入比較をすると表17のとおりである。

各国とも各職業間の差異は約±10%で、技術課長職の約20%増しであり大差ない。ただし欧州の一等航海士は約5年ほど若く昇進できるので、日本とは15%程度の差があると推定できる。これだけの差があっても収入の多くが時間外手当によると理解され、収入の割には社会的地位が高いとみられていないとする見解もある。

表14 労働時間

	日本	イギリス	ノルウェー	ドイツ
所定労働時間	1日当り8時間 週当り40時間	・法定労働時間はなく 協約により決まっている 1日8時間 週40時間(RMT)	・労働協約に大幅な 自由が認められて いる	・1日8時間 週40時間
時間外労働 Officers Ratings	月3日の休日労働 と月28時間又は 月21時間の時間外 労働	土または日曜の8時間と その他2時間で合計週10 時間固定(RMT)	月70~80時間	・職員 月120時間 ・部員 月140時間
時間外割増し	30% up	50% Up (RMT)	Weekday 40% up Sunday 100% up	30% up

日本：労働協約書 外航労務協会 1992、労働協約書 全日本海員組合 1992より
イギリス：RMT Sea Staff Rating' Terms and Conditions of Service, 1992

表15 休日の補償

日本	イギリス	ノルウェー	ドイツ
・1ヵ月当り6日の船内休日 内3日勤務で時間外手当で 3日休日付与 ・与えられない場合 陸上休暇に付加	・航海中の土、日曜は休日 土曜は休日労働、日曜は適時 労働し代休又は割増し手当で によって補償する(RMT)	・土曜日、日曜日は休日として 認められており半分は時間外 として支給 ・土曜日は通常の作業 国民の休日は時間外を支給	・ほとんど休日労働 時間外手当を支給 ・時間外手当を休日 と交換

3 職業生活

欧州の船員教育は中等教育から比較的若いうちに専門教育を受けて、長い現場での見習い期間を経て資格を取得して行くか、中等教育の後に現場の見習いを経て後に短期の専門教育を受けて資格を取得するかであり、いずれにしろ現場の実務期間を経て資格を得る。日本は教育機関である程度の実務教育を得て資格を取得して就職する。欧州では資格を得るまでの実務経験が海運関連業界をはじめ多くの業界で有効なキャリアと評価されるが、日本では教育課程が一般の教育と同等に評価され、教育課程終了時に他業界からの求人が多い。

したがって、欧州では比較的教育費用の受益者負担が軽い割には、船員のキャリアが

海運、港湾、その他の技術管理において高く評価されており、海運会社が受け入れるならば、まだ多くの志望者が潜在的にある。しかし海運会社は、教育機会を提供する財政的余裕、現場の不足、そして大きな問題は、せっかくの教育提供が必ずしも船員への定着に結びつかず、他産業に利用されることへの不満があり、訓練生の受け入れに積極的になれない。

また海運会社は、船員市場の国際化によって、部員、初級職員を外国に求めるために、自国の若年者の職域が減少しており、教育後の職場が少ない。このことは、若年者が海上で仕事をするという希望を持ちにくくしている。

これに対して海運関係団体は、政府の船員

表16 休 暇

日本	イギリス	ノルウェー	ドイツ
<ul style="list-style-type: none"> 年間90日の休暇の規定（有給休暇を含む） やむを得ない場合本人の同意が得られた時を除き乗船期間は連続8か月を限度とする 乗船の目安は7-8か月 	<ul style="list-style-type: none"> 1年間131日の休暇、4か月乗船2か月休暇が多い(RMT) 職員は年間で7か月乗船 6か月以上乗船で所得税割引 21週乗船21週休暇(D社) フェリーは12時間仕事24時間休息又は2週乗船1週休み 	<ul style="list-style-type: none"> 1:1システムで4か月乗船4か月休暇 訓練生は2:1システム 外国のSenior Officerは4か月乗船2か月休暇又は6か月乗船3か月休暇 	<ul style="list-style-type: none"> 年間145日 タンカー 3か月乗船 2か月休暇 ライナー 2-5か月乗船 3か月休暇 コンテナ 2-5か月乗船 2-3か月休暇 トランカー 4-5か月乗船 3か月休暇 長くて 6か月乗船

日本：労働協約書 外航労務協会 1992、労働協約書 全日本海員組合 1992より
乗船期間実態は、船員労働実態調査 1987 海上労働科学研究所

表17 収入比較（各国の一等航海士を100として）

職種	日本	イギリス RMT	ノルウェー		ドイツ
			NUME	E社	
一等航海士	100	100	100	100	100
陸上産業技術員	80	80	89	70	80~120
大学助教授	79	70	71	70	80~90
医師	115	100	112	110	100
高校教諭	65	50	64	60	70~80

日本：民間給与の実態 平成4年版 人事院給与局より算出

対策の強化を期待している。イギリスとノルウェーは、資格の魅力を早期に実現するように、教育の短縮、方法の改善、資格制度の見直しを進めている。ドイツは、従来からある教育制度の中で、より充実した教育、例えばアビトア資格取得後の教育を重視し、その教育過程に対する政策的バックアップを期待している。

日本では、教育課程を通じて船員志望者を有効にそだてていくには、他産業より強い求人活動、他産業に較べて魅力的な船員職業の将来見通しに関心が寄せられつつある。

おわりに

船員労働市場の国際化によって、先進海運国船員の需要が減少し、現在は1970年代に入職した多くの船員が、船内の上級職員または船員キャリアを生かした運航管理や船舶管理さらには関連業務に携わっているが、ここ10年ほどの若年者採用減によって、将来の海運界の人材不足が懸念されている。一方で若者の船員志望者が減少し、この懸念はますます強くなっている。

このような状況に対応して船員確保対策が進められている。欧州の若者にとっては、海にでることと冒険的であるという職業特性、あるいは船員キャリアが船員職業以外でも高く評価され、そのキャリアを積む教育が他と比べて時間的、経済的負担が少ないといったことが魅力となっている。ところが、乗船訓練を受ける機会と職を得る機会が少なくなっているためにその道に進むことを阻害している。したがって、欧州では教育を容易にして

船員のキャリアパスを短期化すること、あるいは高いキャリアのみに絞った教育にすることなどの教育の変革、そしてその教育に対する政策的支援が期待されている。

日本では教育課程である程度の商船実務教育がおこなわれるものの、そこで得られる一般的な工学系教育に対しても他業界の需要がある。その結果、船員キャリアに入る前に別の職域に向かう学生が多く、船員職業を志望する新人が減っている点が欧州各国と異なる。

したがって、欧州ではなぜ潜在的志望者が多いかを探ることは日本人船員確保について示唆を与えるであろう。例えば、船員職業キャリアの広範な評価、他のキャリアへ通じる学習機会、乗船の短サイクルと休曜日数などである。ただし欧州は現状を維持する困難さに直面していることから、新たな船員職業の見通しを求めることも必要であろう。

〔本稿は、海上労働科学研究所報告書：平成5年度「先進海運国船における船員の就労実態調査」(執筆担当 村山義夫の要約である。〕