

【指定テーマ】

わが国外航海運における女性船員の雇用

－何故、女性船員の雇用は伸びないのか－

逸 見 真

(東京海洋大学大学院海洋科学技術研究科教授)

目 次

1. はじめに
2. 外航船員の労働と女性船員の採用環境
3. 女性船員の雇用に対する船員労働の問題点とその改善
4. 女性就労に関する社会的な問題と女性自身の意識改革
5. 女性の能力的優位性とその活用
6. 結びに代えて: 女性船員への期待

1. はじめに

船の上で働く女性の仕事は永らく、クルーズシップやフェリーにおける旅客サービスと相場が決まっていたが、近年では船舶の運航に直接、携わる女性船員が話題に上るようになってきている。実際にも既に内航海運では女性の船長が誕生し¹、制度改革された水先人にも女性が参入²し始めている。

男性中心の企業社会変革の嚆矢と期待された1986年施行の男女雇用機会均等法は、現場での教育訓練、定年、解雇における性差別を禁止、1998年の本法改正では、労働者の募集と採用、配置や昇進についての性差別等、努力義務に留められていた事項が禁止規定に加えられた。また女性の間接的な差別を招来してきた女性保護条項を撤廃する改正労働基準法が、改正育児・介護休業法と共に1999年に施行される等、20世紀末にはわが国における女性の雇用促進のための一連の法制度が整った。

このような社会の動きに先んじ、商船系教育機関で初めて女子学生を受け入れたのは東京商船大学（現東京海洋大学海洋工学部）である。1980年、その一期生が入学を果たしたのを皮切りに³、現在では同系の教育機関の全てが男女共学の下にある。女性就労を促す法制度の進捗を背景に、就学機関より輩出された女性船員は今や堂々と日本人船員の一翼を担っているに違いないと思いきや、未だ数える程に過ぎないのが商船教育の門戸開放より30年以上を経た海運業界の現状である⁴。

¹ 2014年10月6日付 内航海運新聞（第2359号）

² 関門水先区を除く五大水先区では、既に女性の三級水先人が開業している。

³ 神戸商船大学（現神戸大学海事科学部）の受け入れは1982年である。

⁴ 例えば海運企業である日本郵船では、海上職員約600名の内に占める女性船員は13名と全体の2%に過ぎず（日本海運集会所編『KAIUN』2015年1月号65頁）、残る中核海運企業である商船三井、川崎汽船の在籍状況も大きく変わらない。加えてその他、わが国の中小外航海運企業に至っては未だ不採用に近い状況である。

海運界における女性船員の採用の伸び悩みについては、船員稼業の特殊性、海運企業や船員社会の保守性、家庭と仕事の狭間に立つ女性の志向性、わが国特有の社会・文化的背景等、多様な要因が挙げられよう。中でも女性船員が僅少の域を出ない現状が、供給ソース自体をも限られたままに置く傾向は否めない。理系に分類される商船系の教育課程を目指す女子学生がそもそも少ないことに加え、陸と隔絶された閉鎖社会における過酷且つ危険な仕事という船員の古典的イメージ、僅かに過ぎない女性船員からは、後進となるべき者が自分の行く末を投影できるロールモデルを探すにも事欠き⁵、結果的に海運企業に対し採用難という格好の口実を与えるのみならず、実際の雇用にも限界を生み、その増加伸長を阻んでいるように思われる⁶。また漸く海運企業に就職できても、将来の陸上勤務をも念頭に置く必要のある女性船員にとり、先輩の少ない職場の現実にはキャリアの構築に影響を与えもする。わが国社会の趨勢である男性優位は企業も例外ではなく、そこに生きる男性社員は上司や上位階層の先輩社員より抜擢され得る反面、女性社員にはそのような役割を担うはおろか助言を請う、相談相手となる先輩すらも乏しいことを意味している⁷。

本稿では、海運業界の中でも外航海運における女性船員の雇用が伸び悩む現状に焦点を当て、その原因と打開策について一考したいと思う⁸。

2. 外航船員の労働と女性船員の採用環境

(1) 船員は女性に不適な職業か

古来より船員稼業には、荒々しい海を相手とした、時として命をも危ぶまれる過酷な男の仕事との印象があった。船員は女性の職業ではないとの観念であるが、現在、わが国の海運企業の下にある船舶は、かつて荒天に遭難を覚悟し、雨に見舞われれば飲み水を掻き集め、長きに渡り陸と隔絶された舟板一枚の世界に身を置いた、個性強くいさかいの絶えない乗組員のすみかではなくなっている。

第二次世界大戦後、船舶の大型化、高速化、効率化（専用船化）と共に省力化（省人化）が進み、更に過去二十年ほどの合間には優れて運航技術もハイテク化された。航海業務に目をやれば、一昔前まで、大洋航海中の航海士の熟練技であった天体利用による船の位置決定作業（天測）は、GPS⁹による衛星測位システムの出現とその高精度化により過去のものとなった。沿岸航海においても海図、レーダー及びGPS他、複数の情報の重畳表示を可能としたECDIS¹⁰と呼ばれる電子海図表示装置が開発、実用化され、航海業務はより簡易化し、航海士の役割はそれらの機器より与えられる情報の分析と避航操船に限定

⁵ 少ないながらも実務に就く女性船員の手記がある（高城尚美（株）商船三井一等航海士「船で人の夢を運び続けたいっ！目先が利いて几帳面、負けじ魂、これぞ船乗り」窪川かおる編/海洋女性チーム著『海のプロフェッショナル2』2013年所収）。

⁶ 石田は女性船員の僅少性がわが国に留まらない世界的傾向であると指摘し、2001年の統計では世界の150万人の船員の内、女性の職員は千人前後という（石田依子「内航海運から女性が姿を消した時-船舶におけるジェンダー意識の脱構築-」（一社）日本船長協会編『船長』129号29頁）。

⁷ 大久保幸夫・石原直子『女性が活躍する社会』2014年46頁。研究者の社会における同様な現象について大塚奈穂子・栗田隆子・大野佐紀子・水口昭道監修『高学歴女子の貧困-女子は「学歴」で幸せになれるか?-』2014年87～89頁。

⁸ 本稿は関連した文献を参考として、筆者の航海士・船長経験に準拠した自身の考え方、意見を述べたものであり、筆者のこれまで及び現在、所属している組織の意向や政策方針を示すものではないこと、予めお断りしておきたい。

⁹ Global Positioning System

¹⁰ Electric Chart Display Indication System

されつつある¹¹。その分、長く部員の仕事であった荷役実務が、外国人との混乗が進むにつれ航海士の主たる業務に置き換えられてはいるものの、コンテナの積み下ろしはターミナル任せ、液体貨物は乗組員の目に触れずに船と陸のタンクの間を行き来して終わり、固体ばら積み貨物も人海を経ずして巨大な（アン）ローダーにより積み下ろしされる等、その取扱いに神経は使うも、職員が力に任せ額に汗してかかる仕事ではなくなっている。一部に残る清掃、修理等の汚れ作業は主として部員層の担当であり、職員自体は原則、潮や油、貨物の残渣にまみれずに済む¹²。その上、外航海運企業の多くは日本人船員を海技者と呼び換え、三十年余に渡る勤続年数の多くを陸での業務に従事させているのは周知の通り¹³であり、殊、外航海運に携わる船員の就業はほぼ海から陸へと重心を移したといえるだろう。

このように概観すれば、少なくとも本船運航、荷役の観点においては、外航船員業が女性に不適且つ難度の高い職業ではなくなっていると理解できるように思われる。

（2）外航海運における女性船員採用難の理由

業務内容のハイテク化、合理化とは裏腹に、中手以下の海運企業の中には、未だに女性船員の雇用に難色を示すところが少なくない。法制度上、女性の採用は拒めず、応募者を慎重に吟味しても結果として採用に至り難いのである。そのような企業には船員が男性の職種であるとの固定観念があろうし、後述する如く採用に携わる海技者自身に、自らの家庭を省みて出産、育児の他、夫の留守家庭に責任を負うべき女性¹⁴が船員として家庭を離れ得るのか、たとえ採用したとしても女性は家庭に軸足を置かざるを得ず、男性程に仕事に精を出し得ないだろうとしたジェンダーバイアス¹⁵があるものと推測される。

女性船員雇用の拡大のためには、大手のみならず中手以下の企業による積極的な採用が欠かせない¹⁶。中手以下企業における女性船員の採用難の傾向は、男性の仕切る船員社会への不測の影響の他、女性の受け入れと必要な船内施設の改築にかかる予算と手間を理由とする向きもあるが、主たる要因は、女性を船員として採用しても結婚や出産等、人生の転機を契機とした退職を企業が危惧するためである。大手と異なり航海士・機関士それぞれ2～3名と限られる年次採用の継続において、育成途上にある若年船員の退職は教育に係る先行投資の回収が絶たれる問題もさることながら、欠員を補充しようにも総数として減少傾向にある船員の企業外調達は望み薄なため、長期的な人事計画への影響は不可避となる。早晩、入社数年にして退職の可能性ありと見込まれる人材の採用には、企業の規模的な見地より及び腰とならざるを得ないのである¹⁷。

¹¹ 戦争のハイテク化と女性兵士の参戦増加傾向について上野千鶴子『女たちのサバイバル作戦』2013年240～241頁。

¹² 一転、機関の保守整備が主たる業務である機関部の作業はその性格上、機械油にまみれつつ機関・機器の放出する高熱下での作業とならざるを得ない点は指摘しておかなければならない。

¹³ 外航海運企業に社員として40年弱勤務する中で、船員として海上勤務に就く期間は休暇も含め10年に満たないのが、現在の日本人船員の就労形態である

¹⁴ 熊沢誠『女性労働と企業社会』2000年75頁

¹⁵ 熊沢 前掲80頁

¹⁶ 森岡は雇用について「賃金や労働時間が法定の基準を満たし、働く権利が保障され、安定していて、健康保険、労災保険などの社会的保護が与えられているもとの、労働者が使用者の指揮命令下で働く、その対価として賃金を受け取る関係」と定義している（森岡孝二『就職とは何か～くまもな働き方>の条件』2011年92頁）が、筆者のいう海運企業とはこの定義を満たす雇用を提供できるものとする。

¹⁷ 海運業界のみならず、わが国の企業における採用傾向と表現することも可能である（武石恵美子『雇用システムと女性のキャリア』2006年8～9頁）。

3. 女性船員の雇用に対する船員労働の問題点とその改善

(1) 男性中心社会としての船員稼業

船員社会が男性中心のままにある証左の一つに、仕事の伝え方がある。外国人船員との混乗が進んだ外航海運では、業務内容の多くが日英文によりマニュアル化され、乗組員が業務の習得や確認、あるいは一人でも業務知識を獲得できるようにシステム化、いわゆる形式知化されている一方で、先輩の仕事の視覚や感覚を頼りに覚えなければならない暗黙知の領域も依然、海技伝承の多くの部分を占めている。例えばタンカーの荷役等、ポンプやバルブの取扱いという細かい技法はマニュアル化できず、形式知化の対象とはなり難い¹⁸。新米の三等航海士・機関士には先輩となる二等、一等航海士・機関士に常に同道しての業務の体得が求められ、しかもその密着は仕事を離れた食事や食後の懇親にまで、これも暗黙裡に求められることが少なくない。殊に機器の故障や船内外のトラブルでの緊急、可及的に求められる対処では、先輩が後輩に丁寧に説明、指導すること自体に無理を生む。このような若年船員の教育とは、平たくいえば「連れ回し」、「叱って褒めて」、「背中を見せて教える」¹⁹のであり、後の陸上勤務でも場所と業務を変えて維持継続される。

ここに異性が入り込む余地があるのかといえば、参入してきた女性は特別視され、腫物に触るかのような対応を受け、終には敬遠されるようになるかも知れない。正にこのような職場環境が男性優位の内にありと表現できるのである。

男性が女性に持つ一般的なイメージ、例えば体力がない、心身共に弱くいたわるべき対象とした観念が真実なら、女性に対する男性の対応にも説明が付く。船上勤務でも零時から四時の深夜の当直は女性の体に毒ではないか、昼夜を問わない入出港、荷役業務は女性に難儀と、われわれ男性は女性の心体をデリケートなものと捉えがちである。しかし仕事の厳しさとは男女に差異なく求められるものとした見方もできる。女性就労が主流の女性誌の編集やアパレル産業では、優秀な女性の育成のために先輩女性が後輩を連れ回し、叱り褒め育てる教育姿勢に変わりはなく、男女別・混合企業の何れでも努力して付いてこれる社員を採用、厳しい教育により働く者としてのキャリアが磨かれるのであるという²⁰。女性も一旦、腹が据われば性差を克服できるのであり、弱く且つか細い故、男性同様の労働密度は求めようもないとした女性の捉え方は固定観念に過ぎないように思われる²¹。

(2) 職業的宿命としての離家庭性

外航海運において、陸の環境と比べて克服できない特質が、長期に及ぶ海上生活であろう。海上籍における船上生活は、労使間交渉を経てまとめられる労働協約により具体化される。従来は年間8カ月の乗船と4カ月の休暇の繰り返しを基本としていたが、昨今は日本人船員の多くが配乗対象となるタンカー、LNGという危険物船について、荷役や貨物

¹⁸ 船員業務に係る形式知、暗黙知については拙稿「海技の実践における法的思考の活用－暗黙知的海技の克服のための一手法－」山縣記念財団編『海事交通研究』第59集所収23頁以降参照。

¹⁹ 海老原嗣生『女子のキャリア－＜男社会＞のしくみ、教えます－』2012年75～78頁。実際にこのような船員生活、特に当直を離れても乗組員と付き合わなければならない船内生活を敬遠して退職した女性船員もいる。

²⁰ 海老原 前掲90～91頁

²¹ 内航の事例ではあるが、女性船員に同様な教育の必要性を説くものにルポ「ユニークな内航船員確保策を实践－初の女性船長や機関長を育て今後とも新しい視野に立って－」日本海難防止協会編『海と安全』2012年秋号所収33頁。

管理に注意の怠れない船種の特質、上陸の機会に乏しい就航航路が勘案され、乗船期間は6カ月程度と短縮される傾向にある。日本人船員のみならず外国人船員について、例えばインド人船員のタンカー勤務は4カ月乗船、4カ月休暇の繰り返しと、日本人船員のルーティーンより短期であることも珍しくはない。一等航海士・機関士以上の日本人のシニア船員については、免状取得・更新のための履歴付けの乗船や、陸上勤務における配置換えの合間の中継ぎ的なものとして一、二航海と、短期ならぬ臨時との表現が相応しい乗船も大手海運企業を中心に慣行化されている。またわが国港湾へ寄港する本船に、乗組員の家族が訪船できる機会が付与される等、海運企業は船員福利の促進に積極的である。

しかし如何に乗船期間の短縮化が進んでも、職場が船にある限り毎日の帰宅がかなえられることはない。短期の単身赴任にも似た船員稼業は、家庭を持つ女性船員のライフアンドワークバランスの維持に困難をもたらす、特に小学校就学までの子息の教育において、母親が船員であれば不在を余儀なくされ支障を生むだろうとの危惧は中々に払拭できない。

母親の養育責任の由来をわが国伝統の家制度に求め得ても²²、まずは高度経済成長期を通じ世帯主のサラリーマン化と伴侶の専業主婦化が進み、家事・子育てから解放された男性を長時間労働、配置転換、転勤（労働時間・職務内容・勤務地の無限定性²³）と、企業が随意に利用できる社会環境が整えられた。その背景には労使双方の思惑の一致²⁴の他、終身雇用、年功賃金、退職後の年金給付と夫婦の性別役割分業を支える制度の確立があった²⁵が、バブル崩壊より今日に至る中で失業率・非正規社員が増加、給与水準も低迷し、妻に就業を望む男性も急増して共働き世帯は珍しくなくなった²⁶。最早、男は外、女は内という時世ではなくなっているのである。

このような社会の推移とは裏腹に、船員社会には未だに性別役割分業の思想が生き続けているとあって良い。妻は夫が海上にある間、家事にせよ子育てにせよ家庭を確り守るのがその役目、長きに渡る船乗り稼業の成就是何よりも、故国に残す妻子が日々、何事もなく過ごしてこそ果たされるとした考え方である。夫が海に出ている限り夫婦の役割分業は必然であり、船員家庭の特質ともいえようが、そのような船員の思考回路が海上労働への女性の参入に間接的な障害となっていることは否めない。妻が家庭を守らないで誰が守るのか、女性は家内の字の如く家にあるものとした旧弊であるが、そこには家事、出産、子育てにこそ女性の幸せありとした、船員の伴侶への思いがあるともいえるのである。成人男性の収入を以て妻子を養うに足るべしとしたわが国の社会政策、企業の労務管理、労使関係が家庭、家族に根強く作用している²⁷現実も無視し難いが、何れにせよ女性の船員としての活用と促進には、船員社会の保守的な思想の改善が必要と思われる。

かつて子育ての常識とされた三歳児神話、即ち三歳までの子育ては母親の専属にあるべきとした考え方があった。その後、子育てに専念する母親は孤独感の中でノイローゼに陥り易い、構い過ぎや過度の期待は子供に弊害をもたらす²⁸等のデータが示されるに従い、

²² 本田和子『それでも子どもは減っていく』2009年113頁

²³ 筒井淳也『仕事と家族-日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか-』2015年103~105頁

²⁴ 武石 前掲注 (17) 44頁

²⁵ 鹿嶋敬『男女共同参画の時代』2003年206~207頁

²⁶ 筒井 前掲注 (23) 71頁

²⁷ 中川スミ『資本主義と女性労働』2014年134頁

²⁸ 森岡 前掲注 (16) 186~189頁

母親による養育の絶対性は否定されようになった²⁹。寧ろ女性による子育てと仕事との両立、保育所等での親以外の者による養育は子供の発達に好影響を与えるとの与件もある³⁰。そのような論調の中で唱えられ始めているのが、父親による養育負担である。毛嫌いしていた子育てや家事を経験した夫が何かを得、生活観を一新し、自分自身の心をなごやかにし豊かにできたとの体験談もあり³¹、男が子育てとは笑止なという先入観こそが、既に時代錯誤であると表現すべきかも知れない。諸外国に比べて成熟したわが国の社会は食事の外注ができ、家事、介護にヘルパーを雇用し、子育てにも保育等と公的扶助が期待できる豊かさの中にある。依然、克服すべき問題は残るが、女性が社会進出できる最低限の環境は整いつつあり、当然ながら女性船員の就労の拡大にも寄与するように思われる。

4. 女性就労に関する社会的な問題と女性自身の意識改革

(1) 女性就労を表すM字型グラフの意味と女性教育

わが国の企業では終身雇用で代表される労働者の長期雇用が一般的であり、その下で中途採用という外部に依存しない内部育成型の人材調達と、年功的な処遇（年功序列）が行われてきた³²。海運企業において、三等航海士・機関士より二等、一等、そして船長・機関長と育成、雇用される日本人船員は正にその典型である。しかしわが国の社会では内部育成、年功的処遇共に男性正社員に限られた待遇であり、一般に女性はそのような制度的な恩恵の外にありとされる。

わが国における女性雇用の特徴を表すのが、年齢別有業率にいうM字型グラフである。縦軸に就労者数、横軸に年齢を取ると、15歳頃より上昇する有業率は25歳より下り、35歳前後で底を打ち再び緩慢に上昇するも、40歳後半をピークに完全な下降線に入る³³。これを追ったM字の意味するところは、25歳から30歳で結婚や出産退職、35歳至近から再就職（主として非正規労働）に向かう（25～35歳の期間がM字のくぼみ部分にあたる）のが女性の就労パターンであるのに加えて、自身の将来設計において退職と子育てに目途の付く時期の復職を考慮、就職先に復職し易い低スキルの業種を選択する現況である（人的資本論）³⁴。実際にも女性の多くは、昇進昇格によるキャリアの蓄積が求められる市場よりも単純で熟練不要な市場に就くという³⁵。船員が経験年数と資格に依拠したキャリア職業であれば、グラフは船員が女性の敬遠対象となり得る点を示唆してもいる。

M字型グラフは、わが国の社会が性別役割分担の呪縛を解けず、社会もまたそれを期待し続けている³⁶表れであるのと共に、就労において女性は男性より劣るとした偏向的な評価を生む温床ともなっているのではなかろうか。責任の重い仕事は苦手、交渉力の脆弱傾向、人の好き嫌いがあリ統率力を欠く、忍耐力や大所高所からの飛躍的発想に乏しい等、女性労働者に言及される評価を受け止めれば、その労働は定型的、補助的作業または女ら

²⁹ 本田 前掲注 (22) 134頁

³⁰ 鹿嶋 前掲注 (25) 60頁

³¹ 広岡守穂『男だって子育て』1990年6～9頁

³² 原田順子「仕事と社会」123頁 大沢真知子・原田順子編『21世紀の女性と仕事』2006年所収

³³ 総務省統計局統計調査部国勢統計課労働力人口統計室資料「女性の年齢階級別有業率（平成9年～24年）」

³⁴ 大沢真知子「男女間賃金格差」81頁 大沢・原田 前掲注 (32) 所収

³⁵ 大沢 前掲85頁

³⁶ 鹿嶋 前掲注 (25) 96頁

しさを前面に出す接遇や特定営業という領域³⁷に落ち着かざるを得ない。しかし冷静に受け止めれば、何れも女性の正当な評価には程遠く、男性に対して劣位に置かれる女性の諦めや失望、卑屈にならざるを得ない境遇のなせる業と評しても過言ではなからう。

このような評価には、われわれの社会にある女性に対する嫉も影響している可能性がある。女性をつくられるという言葉がある如く、他人への依存心、庇護されたいという願望が幼い頃からの嫉により知らずの内に醸成され、自立心が委縮するという³⁸。女性は物心ついた頃より差し出がましいことはしない、目立たないようにと陰に日向に教えられて育ち、男性を差し置き意見する女性は男性のみならず女性からも敬遠され得る社会全般の雰囲気、結局のところ女性より責任を持つ仕事への意欲を喪失させ、昇進も望まない消極性を植え付けてしまう。人をまとめ率いる役割、責任ある仕事の忌避は、自らの価値や評価までをも低める結果を招来させてしまうのである³⁹(ジェンダーの社会化⁴⁰)。

(2) 女性に求められる自覚

上記の一連の指摘は、女性就労の問題の原因が戦後に培われた性別役割分業に留まらない、社会や文化、国民性にも内在する旨を示したものである。特に男性にはない妊娠、出産とこれに続く子育ては、社会、女性、企業と三者の何れにとっても未解決の課題であり続けていることが、M字型グラフによって例証されている⁴¹。事実、船員に限らず、就労する30代半ばの既婚女性が出産を判断する材料の一つに育児と仕事の両立があり、困難であれば家庭に入るか、あるいは仕事の継続を優先して子供は持たないとの選択に至るといふ⁴²。ここには子供のケア、養育は母親の仕事とした夫婦間の性別役割分業の是認という、社会が当然の如く抱き続ける意識の影響も無視できないように思われる。

わが国の労働市場における女性は本質的に弱者なのであり、これを擁護、且つ女性自身の意思に応える就労の機会に恵まれるためにも、関連する法制度による支援・扶助は不可欠といえる。しかし女性に男性同様の仕事振りを求める企業は少なくなく、法制度上の保護そのもの自体が、女性のキャリア形成を妨げるとした見方も有力である。例えば、わが国の育児休業制度、短時間勤務制度は諸外国に例を見ない程に充実してはいるが、長期休業は取得者の仕事の勘やスキルを鈍らせる上に、企業における当人の存在感を薄めてしまい、人より短時間しか働かない者、引いては割高な労働力と烙印づけられ、責任のある仕事より遠ざけられる⁴³ともいう。表向きは完璧に近い法制度の生む盲点ともいふべき就労現象であり、労働環境や労働者、特に男性の意識が従前のままであれば、法制度の運用は為されても期待される効果は望めないといえるだろう。

このような男性中心社会を女性にとっても働き易い社会にすべきは当然としても、男性中心を標榜する企業において社員の大層の意識を短期に変革するのは難しく、女性自身、当該企業のコアの部分に入り働く気構えを持つ必要もあろう。男性によるイニシアチブを是認する一方で、男性が女性との共働に違和感を覚えずやり甲斐を感じられる企業へ

³⁷ 熊沢 前掲注 (14) 93~98頁

³⁸ 広岡 前掲注 (31) 82頁

³⁹ 大久保・石原 前掲注 (7) 133~134頁。教育現場における女性の努力に対する「冷却装置」について上野 前掲注 (11) 157~158頁。

⁴⁰ 中野円佳 『「育休世代」のジレンマ』 2014年35頁

⁴¹ 妊娠についての女性社員及び企業の困惑に関し、中野円佳 『「育休世代」のジレンマ』 2014年244~246・283頁。

⁴² 鹿嶋 前掲注 (25) 146頁

⁴³ 大久保・石原 前掲注 (7) 24~29頁

と、まずはその体質改善に貢献する⁴⁴のもまた、女性の自覚すべき役割であるように思われる。石田は女性船員の雇用について、海運業界に対して女性の持つ素質が正当に評価される土壌の醸成を主張すると同時に、船員となり得た女性は安易に離職を考えず、船員としてのプロ意識を持って職務に継続的に精励することが、船上におけるジェンダー意識の脱構築に繋がる⁴⁵とする。現在のわが国の社会において女性自らが望む就労を果たすには、「女らしさ」を捨てる⁴⁶等、数々のフィルターをくぐり抜ける必要があり、過酷な要求とはいえ、敢えて女性自身の取り組みへ期待するところ大とならざるを得ない。

女性に容赦のない企業社会の現実が改めて確知される中で、朗報もある。女性は職務上の裁量が許される医師、看護師、教員等、資格や特技を用いる専門職、スペシャリストを志向する傾向にあり、その理由としてスペシャリストの職務内容は自己のアイデンティティと重ね得る余地が大きく、職務の社会的な意義、やり甲斐を感じられる点が挙げられている⁴⁷。女性を補助的業務に留める企業の女性定着率は、業務に必要な知識・技能の教育を女性にも施す企業のそれよりも低いという⁴⁸、M字型カーブの例外事象も見られている。スペシャリストの一員としての自覚を以て職務に励む船員が、専門職を目指す女性の選択肢となる価値は十分にあり得るように思われる。

5. 女性の能力的優位性とその活用

(1) 女性の資質

通暁してきたように、女性雇用の深層における複雑多岐な問題の山積は自明であるが、それでも尚、女性の雇用が求められるべきは何故か。

企業における人的な資源管理において、構成員の同質性の問題が指摘されている。企業がサービスを提供する市場には多様な意識、価値観があるのに対し、企業の意思が画一的である限り市場の要求には応え難いのみならず、固定的な価値観は企業の運営を誤った方向にさえ導く可能性がある。続出する企業の不祥事も、企業内の固定化された価値観や倫理観が組織の暴走を阻止できない結果の表れとした論もある⁴⁹。ここに、多様なままに置かれた企業の構成員に性差のない能力、創造力の発揮が求められ始めている。

男性は「モノ」に対し、女性は「人に関わるもの」に対して持つとされる興味の持ち方⁵⁰も、性差による資質の表れであるかも知れない。1980年代に創造性における女性の優位性が指摘された例がある⁵¹が、人間科学が進んだ現代において認められる女性に優位な資質では、公私を問わず頼りにされる、どのような人ともコミュニケーションが取れる等が挙げられる一方、男性優位の資質ではデータに基づいた物事の定量的分析、論理的な人の説得が報告されている⁵²。

⁴⁴ 中島通子・竹信三恵子『女性の就職と企業中心社会』1995年61～62頁

⁴⁵ 石田依子「船舶におけるジェンダー形成の分析-女性船員の受容と育成に関する国際比較研究-」科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書（2013年）

⁴⁶ 中野 前掲注（40）281頁

⁴⁷ 熊沢 前掲注（14）146～147頁

⁴⁸ 武石 前掲注（17）54頁

⁴⁹ 武石 前掲87頁

⁵⁰ 三田雅敏・伊藤佳佳・指宿明星「男女の思考パターンに違いはあるか?:男脳・女脳の分析」東京学芸大学紀要自然科学系59(2007) 所収41頁

⁵¹ 田辺敏明「創造性の性差に関する文献研究」高松短期大学紀要15(1985) 所収31～39頁

⁵² 大久保・石原 前掲注（7）164頁

男女の脳の形態は同じではない。男性の脳のサイズは1,300グラム程度が平均であり、女性の脳はこれより10～15%程度、小さい。またその差異は重さのみではなく、脳の中の視床下部、神経核についても性差があるという⁵³。それぞれの大脳半球の機能差と大脳の影響を受ける認知機能にも差異が認められ、一般に言語の記憶力、豊富な言葉を駆使して表現する流暢性や、人の顔の認知では女性の方が優れ、図形や立体物の把握といった空間認知では男性が勝る他、語彙力についての性差は見られないとの知見がある⁵⁴。何れの知見も、上記に示した資質の差異を裏付けているように思われる。

女性は男性に比べて言語表現が豊かであり、人の表情の機微を読み取りつつコミュニケーションを図る能力、即ち相手や自分が置かれた状況を理解し、相手の要求に適切に対応したり、自分の事情・問題を要領良く相手に伝えたりする能力⁵⁵という、船と陸との間や、船上での外国人船員との意思疎通に不可欠な資質に長け、その分、男性よりも信頼を置かれ得るのではなかろうか。企業が求める人材評価の要素では、主体性や協調性、性格・人柄の良さと共にコミュニケーション能力が上位に据えられ⁵⁶、女性の持つ資質が企業の求めるところと一致している。

(2) 女性の能力の活用

男女それぞれの認知機能の差異は、性差を確定的なものとはしない。性の優位性よりすれば、立体的な空間認知力と瞬間的な判断力を必要とする航空管制官は男性向きの職業と捉え得るが、訓練による業務の習熟が性差を克服している。ある種の刺激を受け易い環境の下、脳は訓練と経験によりその機能が向上するのである⁵⁷。船員として優位となる男性特有な資質を女性もまた取り入れ得るのであり、それを基礎とした自身の優位性の更なる発揮が期待できるように思われる。

安全運航をモットーとして一つ船で暮らす船員に、チームワークの基礎となる協調性、責任を自覚しつつ自発的に業務に取り組む主体性、積極性は大事としても、僅かな乗組員を相手にコミュニケーション能力を磨くのは容易ではない。以心伝心、不言実行が依然として模範たるべき格言であるのが海の世界でもある。しかし異国人との混乗による安全運航の担保には乗組員相互の情報交換、意思疎通が不可欠と看做されている。船橋でのBRM⁵⁸や機関室でのERM⁵⁹の励行がほぼ義務化されている現状、コミュニケーション能力は最も重要な資質⁶⁰と位置付けられ、その能力に秀でた女性船員の存在価値は否定できる筈もない。どのような人とも交流できる能力とは、双方の立場を対等に置いて相手の気持ちを理解する能力であり、最終的に心と心の交流に繋がって行く⁶¹。

船員は海運企業において、海上陸上を問わず序列を重んじつつ仕事に没頭し、長時間労

⁵³ 八田武志「認知の個人差の脳内機構」箱田裕司編『現代の認知心理学7 認知の個人差』2011年所収132～133頁

⁵⁴ 八田 前掲133～138頁

⁵⁵ 筒井 前掲注(23) 107頁。筒井はコミュニケーション力について、男性よりも女性の方が優位性を持つ可能性について指摘している。

⁵⁶ 森岡 前掲注(16) 155～159頁

⁵⁷ 高田朝子「地域活性化のための有機的な女性管理職リーダーシップ訓練についての一試論」Journal for Regional Policy Studies所収17～18頁

⁵⁸ Bridge Resource Management

⁵⁹ Engine Resource Management

⁶⁰ 高城も同様に述べている(高城 前掲注(5) 198頁)。

⁶¹ アレキサンダー・ベネット『日本人の知らない武士道』2013年52頁

働にも堪えて精励するに従い組織に従順な、いわゆる会社人間に化していくのは不可避であるが、家庭や子育てを省みる母性ともいべき遺伝子を有する女性には、職務や組織に迎合して同質化せず、組織内はもちろん外部組織とも意思疎通を図りつつ、懸案事項を冷静に達観して処理できる能力に恵まれているといえるのではなかろうか。

6. 結びに代えて: 女性船員への期待

これまで論じてきた内容をまとめれば、第一に、一般論よりすれば、女性就労のためにわが国の男性中心社会を変革する必要がある。男性優位の現状が続く限り、男性のこなす無限定な働き方が女性にも同定されてしまう。無限定の中でも家庭生活を圧迫する長時間労働の慣行は修正されなければならず、転勤についても性別役割分担が解消されない限り女性への適用には一考の必要がある。妊娠・出産・子育てと女性本来の制約を軽減させた社会的、身体的な基準作りを視野に、公的福祉、社会サービスの充実、家事・子育ての男性負担を進める⁶²社会政策の伸長と、わが国社会の意識改革は不可欠と思われる。

第二に、未だ男性中心にある海運企業はその意識を変革し、女性船員採用、就労のための積極的な取り組みを講じなければならない。現行の船員業務や女性の資質を見る限り、その不採用を正当化できる余地はない。供給ソースの問題はあるも、結婚や出産、子育ての時期と陸上勤務が見合う人事、転勤の一定期間の猶予等、外航船員に宿命的な特徴を社内あるいは業界において解消する努力が求められる⁶³。

第三に、船員になる努力もさることながら、船員となり得た女性も職務の継続に努力する必要がある。女性船員数の拡大は最も基本的な一線で、女性自身の自覚と取り組みの姿勢により左右されるように思われる。様々な障壁を対応不能と忌避して辞するのではなく、あるいは障壁の瓦解を座して待つのではなく、利用可能な法制度を活用しつつ自らの意志を頼りに克服して行く姿勢が求められている。

筆者には女性船員就労の促進を、昨今、主張されている少子化による労働力不足の補完的な施策として、あるいは男女の平等、基本的な人権実現の観点から議論する意図はない。何れも重要な論点には相違ないが、何よりも若い女性の抱く船員への憧れが叶えられ、その有為な資質を船員・海技者として受け入れた外航海運企業、業界が如何に変わり得るかについて、大きな期待を抱いている。外航海運は陸の業種に比べて極めて特殊であり、女性の就労に様々な障害があるのは事実であるが、ほぼ完璧に男性による序列的、年功的な技術者社会を当然に、あり得べくが如く体現してきたこの実直なるも硬直的な船員組織が、女性という特異性、新奇性の受け入れにより変わり得る部分は多々あると確信している。そしてこの業界より女性就労の障害がなくなれば、やがてはわが国のその他の職種においてもまた、女性の就労が革新的に進むように思われるのである。

⁶² 森田成也『資本主義と性差別-ジェンダー的公正をめざして-』1997年259頁

⁶³ 女性社員雇用に関する先進的企業として大成建設の事例がある(日本生産性本部 第2回「エンパワーメント大賞」受賞組織の取り組み)。