

欧米における港湾労働者の雇用形態

埋地居住港湾労働者対策
に関連して
高見玄一郎

1—— 港湾労働の歴史的展開

港湾労働の範囲は、各国によって多少の考え方のちがいがあがあるが、通常、本船貨物の積み降ろし、エープロンおよび上屋内の作業、はしけ、引船における作業、これに附随する検数、検定を含んでいる。これらの業務が今日のように多岐にわたる以前歴史的な変せん過程を概観することによって、われわれはその本質的問題を理解し、今後の対策の方向を見誤ることのないようにしなければならない。

(1) 古代社会、地中海文明によって代表される奴隷制国家においては、船をこぐこと、貨物を運ぶことは、すべて奴隷の仕事であった。レバノンから木材を積み出し、ナイルの岸においてピラミッドの石材を揚げ、黒海沿岸から穀物をギリシア、ロー

マの都市へ積み出す作業は、すべてそうであった。〈拙著「近代港湾の成立と発展」 昭37年東洋経済新報社、参照〉

(2) 中世ヨーロッパにおいては最初港湾における荷役作業は、部族あるいはギルド内部の作業であった。15世紀にギルドの親方がマーチャントに成長するがその以前12世紀ごろから港湾にも専門の業者があらわれた。それは小規模の埠頭業者〈wharf-finger〉、および、はしけ業者〈watermen〉である。港湾作業は、「共同体的強制」としてドイツ人のいう *Zunftzwang* の秩序によって行なわれた。

〈Sir Joseph G. Broodbank, *History of the Port of London, London, 1921.*〉

(3) 資本主義的雇用労働への発展は産業革命以前のマニファクチュアの時代には、アメリカ大陸が発見され西インドおよび東インドに対する植民地経営が行なわれ、王権と結びついた特権的商人群が生まれる。その代表的なものは *West India Co.* と *East India Co.* であって、それぞれ王権によって保護されたところの *West India Dock* および *East India Dock* を経営する。ここでは、これらの特権的商人と港湾労働との直接的結びつきがはじまる。これが前期の形態である。

ついで、産業革命期にはいって多数の賃金労働者の輩出となりドック会社と個人の港湾労働者との近代的労資関係が発展する。この時代にロンドンのドック・カンパニーは、その労働者の雇用について

Amen 常用
Bmen 優先使用
Cmen 日雇

の3段階のシステムをつくりあげた。

2—— ロンドン港および英国における港湾労働者の雇用形態

ロンドン港のドック〈埠頭〉における古い雇用方式は寄場制度であった。これは“*Calling-on*”とよばれ、青空のもとで、港湾労働者は1日に2回寄場に集まる。そこへフオアマン〈労働作業班の責任者〉がやってきて必要労働者を指でさし示して雇用するという一種の奴隷売買の様式で、作業班〈*gang*〉が構成された。労働者は通常各ドックを常時の働き場所として定めており、指名にもれるといわゆる「アブレ」で仕事にありつくことができなかった。

長い年月をついやして、労働組合の要求によって登録制度がはじまった。最初“*Calling-on*”

は6時45分にはじまり、3時間ごとに雇用が行なわれ、寄場も必要によってどこにでも設けることができたが、混乱がはげしくなり、仕事にありつけぬ労働者は寄場から寄場へとわたり歩いたので、loafers <ぶらぶら歩いている者>という言葉が、港湾労働者の代名詞になった。寄場ではときとしてフォアマンをかこんで、労働者同志で職にありつこうとして争い、混乱におちいることが、しばしばあった。このため Calling の時間を7時45分と12時45分の2回に改め、さらに寄場の数を制限する方法がとられた。

登録のうごきは1912年ころからはじまっているが、1925年に大規模な改革が行なわれ、このとき再組織された Port registration Committee は、登録労働者の再審査を行ない、すでに港湾作業に従事していない14,000名が登録から排除された。さらに別の4,000名の監督クラスが登録からはじかれたが、これは検数業務につくことが認められた。そしてこれ以外の約40,000名の労働者が登録された。

港湾労働者にたいする失業保険制度は、すでに1920年から実施されていて、規則的雇用 <decasualization>の問題とともにしばしば改革が行なわれているが、本質的な問題は、登録労働

者数と関連してくる。1939年に行なわれた改革では、このため登録労働者数を減少せしめることが提案された。すなわち、正規の給与<週給>のほかに仕事のない場合の最低保証給、あるいは出勤給<attendance money>を、失業保険その他社会保障に類する支出が、登録労働者が多くなれば龐大となって財政上の、あるいは資金上の困難を加えるからである。

第二次世界大戦中の戦時雇用制度は、各港の港湾労働者および業者を登録し、National Dock Labour Corporation を設けて港湾労働の統制を行ない、賃金もまたこの機関が統一して支払った。

1945年に、戦後の港湾労働制度に対する新しい考え方にもとずいて、ひとつの方向が定められた。それは、港湾労働の統制が画一的に全国一本で行なわれるべきでなく、ポートオーソリティまたは、数個のポートオーソリティのグループによって行なわれるべきこと。生活保証基金 <guarantee fund> が設けられて、一部は貨物運送料金に含めてポートオーソリティが徴集し、一部は作業会社が負担すること、また全国基金 <national funds> が設けられて、地方の基金を補てんすること。各ポートオーソリティは登録労働

者の数を決定し、かつ調整することなどが基本的な柱となっている。この考え方を基礎として1946年に、港湾労働法「Dock Workers<Regulation of Employment>Act」が制定され、戦後労働制度の骨組ができあがった。

すなわち、1947年の Cameron Inquiry によって National Dock Labour Board が提案され、さらに地方に Local Dock Labour Board を置き、港湾労働者の登録の調整、訓練、福利厚生等をあつかうことになった。その後しばしば各種の Inquiry が行なわれたが、1962年にロッチデール・リポートが

- (1) 雇用事業者の数の縮小
- (2) 常用化の促進
- (3) 労働者の作業訓練の徹底
- (4) 年金制度の拡充
- (5) 福利厚生施設の拡充

等の広汎な研究と勧告を行なった。このロッチデール報告書はわが国の港湾労働法にも大きな影響をおよぼしている。

以上英国、特にロンドン港における雇用制度の変せんを概観してきたが、最近の港湾労働者の雇用および各種の福利厚生が、次第に公共の立場から行なわれるようになりつつあることがわかる。

雇用は weekly worker と daily worker にわかれ、weekly wor-

ker はさら A. B. C. にランクされ、それぞれ給与および労働条件が保証される。

3—— ロッテルダム港における港湾労働者の雇用形態

ロッテルダム港は、ロッテルダム市が所有し、市が管理する港湾である。この港は、ヨーロッパの工業の中心であるライン河の河口<マース川>に位置し、ラインを上下するおびただしい貨物の中継港としてばかりでなく、近年そのユーロポート計画によって、港自体に巨大な工業生産力をたくわえている。すでに数年前にその貨物取扱量は年間1億トンを突破し、ニューヨーク港を追いこして、貨物量では世界第1の港となった。

この港は、ロンドンやハンブルグ、アムステルダムのようにかがやかしい歴史的な背景を負った港でなく、19世紀の後半からにわかに発達した港である。そして、ロッテルダム港の労働力は附近の農村からの出かせぎおよび農村の過剰労働力の集りとして発足する。

他の港におけると同様に、ロッテルダムにおいても、その港湾労働の形態は、自然発生的な無秩序なものであった。船がはいるときだけ仕事があるという港

湾労働の波動性は、初期の間は農村からの出かせぎによって調節されていた。やがて港湾に多くの人々が住みつくようになり、労働力のプールとしての農村の状況が変化してくると、港湾労働の問題が日程に上ってくるようになる。

最初ロッテルダムが、ラインの中継港として発達してきた過程から、その港湾労働も極めて特異のものであった。その特色は常に速かな、短時間の荷役が要求されることであった。労働者は、朝早く、パンとミルクをもって港へやって来た。もし作業につく<雇用される>ことができたとしても、作業は数時間で終了した。長時間の雇用も、数日で終る状況のもとで、雇用の安定は得べくもなかった。常用労働者の数は極めて少なく、大部分の港湾労働者がこのような極めて不安定な状況のもとにおかれ、飲酒と退廃とがこれに伴っていた。

この当時、オランダでは、私的な労働者供給業が多数存在していた。彼等は、このような雇用の不安定を基礎として成り立つ事業主であったので、港湾労働者の雇用安定ということには関心を持っていなかった。

1889年に、ロンドン港の港湾労働者のストライキに続いて、ロッテルダムで、はじめて大規模

な港湾労働者のストライキが自然発生的にぼつ発した。また、1896年には、ハンブルグの港湾ストに続いてロッテルダム港で労働者のストライキがおこった。これは、ロッテルダムのある作業会社が電動クレーンを設置して作業員を縮小したことからおこっている。

このころから、ようやく、港湾労働者の雇用に対する関心が深まり、1896年に W. N. Pieter が、はじめて、港湾労働者の雇用センターを設けることを提案し、1907年には、ロッテルダム港の労働雇用者が Rotterdam Shipping Association を設立している。これは今日の SVZ、すなわち Shipping Association South <Scheersvaart Vereniging Zuid> の前身である。そして1908年にはじめて Shipping Association と港湾労働者との間に最初の団体協約が締結された。第2回目の協約は1911年に結ばれているが、港湾労働の社会性、経済性が、大規模なストライキによって次第に認識されるようになり、港湾労働の雇用形態についても関心が高まった。

このようにして、第1次世界大戦がはじまる直前に、ロッテルダム市が港湾労働者の雇用および配分の業務をはじめ <municipal employment exchange

、1914年に、国の機関として Central Employment Exchange が設けられ、1916年に失業保険制度が実施された。

この結果が労働力の雇用者にも利益があることが明らかになったので、さきに設立された民間団体である S V Z において、自ら労働者の雇用センターを設ける考えが強まった。S V Z は設立の当初から労働者の雇用問題について関心を持っていたのであるが、S V Z の副議長 W. C. Hudig および書記の J. Stakeburg の両名が外国の港の雇用制度を視察にでかけ、特にハンブルグのシステムに大きな関心をよせた。

当時ハンブルグ港では、港湾労働者の登録が実施されており、日雇労働者の雇用は、中央雇用センターに毎日集まり、そこで各雇用者のフォアマンが、登録簿によって労働者を雇用する方式をとっていた。

S V Z の代表はこの制度をロッテルダムに導入しようとして、日雇労働者の登録と民間の雇用センターの設立を提案したが、すぐには受け入れられなかった。1916年のストライキ<失業保険制度実施の要求>のあとで港湾労働者の登録とカードの発給が行なわれ、S V Z は

(1) S V Z 加盟の雇用者が日雇労働者を雇用するときは、かな

らずこの雇用センターで雇用する。

(2) S V Z 以外の者は、この雇用センターを利用することはできない。

という、とりきめを行なった。こうして、1日3回、この雇用センターで労働者の雇用が行なわれるようになったが、なお私的な“門前雇用”も行なわれていた。それは賃金制度の不備に由来するものと考えられる。

第1次大戦中は、戦時救済制度が、港湾の日雇労働者にもおよんだが、これは1918年に打切られた。それで S V Z は、おのずから日雇労働者 <予備軍 = reserve> のめんどろをみる必要に迫られたので、1919年のはじめに雇用センターは Haveu Arbeids Reserve <H A R> と呼ばれるようになった。

そして、ここでは

(1) 雇用センターにおける日雇労働者の雇用

(2) 給与の統一支給

(3) 登録の実施

(4) 災害に対する保証

等々が行なわれた。H A R の名は、こうして1955年まで続いている。

年を経るとともに H A R の仕事は、次第にその重要性をましてきた。港湾労働力のコントロール、医療組織のほか、第2次大戦後は、各種の社会保証<住宅

建設問題をも含む>、教育訓練および年金制度の実施等が加えられた。この当時<1955年前>、ロッテルダムにおける港湾労働者は、その約10%が常用労働者で、各企業から週給を得ていた。30%ないし40%<第2次大戦後は50%ちかく>が各企業により優先雇用されていた。さらに日雇労働者は3つのグループに色分けされていた。

(1) green books <緑色手帳>

(2) brown books <茶色手帳>

(3) blue books <青色手帳>

このうち brown book は6ヶ月の雇用の後に支給される。blue book は最高クラスで全体の約10%、ほとんど常用とかわらない扱いを受けていた。

第2次世界大戦後、これらの色分けの手続きの不明確さが労働組合側から指摘され、ドイツ軍に破壊された港湾が再建されたのを機会に、この「世界中で最もモダンな港湾において“奴隷市場的”雇用が存在するのは不都合である。」という労働組合側からの強い要求が行なわれた。経営者は、当初こうした労働組合側の動きに反対して来たが、1956年に、H A R が Centrale Voor Arbeidsvoorziening <C V A>として改組された。

ここで、登録日雇労働者は、すべて S V Z に常用される制度がはじめて出現した。労働者は、

個人的にSVZと雇用契約を結び、CVAによって各企業に配置される。各企業<作業会社>は、必要労働者をCVAに申入れて配置をうける。こうして、次の制度が生れた。

- (1) 労働者は1個の使用者を持つべきである。<作業場の固定化>
- (2) 有給休暇その他の特典<allowances>は、労働者の作業量<シフトの数>によらず、常用と同じ条件とする。
- (3) 最低必要作業時間<the number of compulsory reporting times>は、3時間から2時間に減少し、その延長は最高1時間とする。
- (4) 雇用された労働者の作業への配置はCVAが行ない、労働者は毎日雇用センターに出頭する必要がない。
- (5) 労使で組織された諮問委員会を設ける。
- (6) 解雇は通常の法規どおりとする。

もし労働者が仕事はありつけない場合には、雇用センターにおける1日3回の雇用<配置>時間すなわち

7:00~7:45 A.M.

10:00~10:45 A.M.

15:00~15:45 P.M.

のうち2回報告しなければならぬ。この2回の報告によっても仕事につくことが出来ない場

合には、給与の80%が保証される。

4—— マルセイユにおける港湾労働者の雇用形態

マルセイユ港は3,000年の歴史をもつ古い港であって、その労働慣行も、現状を深く認識するためには中世にさかのぼる必要がある。マルセイユ港の港湾労働は、14世紀頃からLa Société des Portefax de Marseille が支配してきた。

これはギルドであって、職業と宗教とがからみあっており、内部に強力な統制力と、高度の職人的技術とをもっていた。フランス革命後に、職業の自由がさげられるようになったが、なおこのソシエテは、港湾業務を独占し、その業務に対する特権が認められていた。彼等は相互扶助団体で、1853年にそのメンバーは2,380人をかぞえたが、実際に港で働いていたのは、約1,900人であるといわれる。ソシエテはその作業に対する料金、労働賃金、雇用を決定し、埠頭上での作業およびギャング構成をみずからの手でこなしていた。

1859年に、マルセイユ港を拡張し、JolietteおよびArenc埠頭地区を建設するにさいして、政

府は「マルセイユ埠頭倉庫会社」を設立せしめ、港湾施設をこの会社につくらせた。この会社は、南フランス鉄道会社を主体とする財界人が組織し、新しく開発した地域における港湾貨物の荷役と、労働者の雇用を認められたので、当然のことながら、前記のソシエテとの紛争を生じた。そして争いは30年間も続き、最終的にギルド組織が解体することによって終りを上げたのであった。

このようにして、新しい埠頭が次々に建設されてゆくにつれて、自由雇用が普遍的となった。しかしながら、自由雇用は、一面において、みじめなプロレタリアート・ドッカーを生産し、その弊害は日ましに大きくなっていった。マルセイユ港における労働者側からの反ばつは非常に弱く、1920年に小さな労働組合が組織されるまで、組合は存在しなかった。このことは、埠頭会社が強力であって、各方面に実力をもっていたことを裏づけるものである。

港湾管理においても、マルセイユは独特のものである。他のフランスの港、たとえば・アール、ボルドー、ストラスブルなどがポートオーソリテイの自治組織になっているのに反して、港は中央政府が所有し、その財産は「公共事業・進輸省」

が管理しており、その現地機関は Service Maritime des Bouches-du-Rhône des Ponts et Chaussées である。この機関の技術部長が大臣の任命するところによって港湾局長 <Port Director> の称号をもち、港湾の維持管理について責任をもつ。ただし、それは埠頭を含む海面部分に限られており、陸上施設である上屋、倉庫、サイロ、クレーンの開発および維持管理は、マルセイユ商工会議所に対して政府が委託し、同商工会議所のなかに Concession が設けられている。Concession は、港湾の陸上施設の使用料および税金でその経費をまかなっており、独立の経営体である。マルセイユ港における港湾労働者の雇用は、船会社、ステベ会社、その他の荷扱い業者によって行なわれる。労働力の供給をコントロールし、雇用を監督する者は港湾局長である。彼はまた賃金、労働条件、衛生、社会福祉についても権限をもち、さらに Bouches-du-Rhône の警察部長もまた登録労働者の配置に対して認可の権限をもっている。このような形態はフランス独特のものであり、フランスにおける労働者の雇用の形もまた、独得なものをもっている。今日のマルセイユにおける港湾労働者の雇用は、Bureau Ceu-

reau de la Man d'Oeuvre <BCMO> の1947年の法律にもとづくものであって、これは全国的法規で、地方でそれを独自に運営する方式をとっている。

この法律によって、全国的に港湾労働保証基金 <Caisse Nationale de Garantie des Ouvriers Dockers> が設けられ、国の資金と、業界の積立金によって運営されることになった。マルセイユにおける港湾労働者 <企業の常用をのぞく> は、

- (1) Professionnel <優先雇用>
- (2) Occasionnel <臨時雇用>
- (3) Complementaire <補助雇用>

の3段階にわかれており、国の行政機関は、常時各港のプロフェッショナルおよびオカジョンを登録し、同時に雇用者をも登録する。また必要労働力の測定を行なう。Caisse Nationale de Garantie は、上記3種の労働者に対する企業の支払総賃金の6%を保証基金として業者から徴集する。

プロフェッショナルの失業時間は、労働時間の25%を越えてはいけないという規定があるので、プロフェッショナルの数に対する制限が加えられている。オカジョンもまた登録の対象となり、両者とも身分証明書、出勤カード、出勤手帳が支給され、それぞれ不就業に対

する賃金の保証が行なわれているが、ロッテルダムのように毎日保証されるのではなく、出勤カードにもとずく労働者側からの報告によって行なわれる。

コンプライマンテールは登録外の労働者であって、必要なときにラジオまたは新聞の募集広告によって集められるものである。マルセイユには、2つの雇用センターがあって、毎日6:30 A.M. に雇用が行なわれる。この時間のはじまる前に、非公式に、ギャング・リーダー <Chef d'Equipe> との間に、人員の配置を打合せする。そして6:40 A.M. に、ギャング・リーダーは、ギャング構成を終わったか、または人数が足りないかをBCMOの職員に報告する。もしギャングの人員が不足し、プロフェッショナルの人員にまだあまりがあれば、これらの労働者は、グループ <en masse> として、そのギャングで働く意志があるかどうかを問われる。5分後に、ギャング・リーダーは、ギャング人員の過不足を報告し、そこで過剰人員を生じた場合には、これらの人々に対して港のほかの場所の仕事が与えられる。他の雇用センターで人員が不足しているにもかかわらず、プロフェッショナルがそこへ行って働らくことを拒否すれば、仕事がもらえなくてもア

テンダンス給、すなわち保証給を受けとることができない。もし7.00A.M.までギャング構成ができない<人員がたりない>ときには、自由募集が始められる。もしプロフェッショナルの人員があまって仕事につけない場合には、BCMOの職員が労働者の出勤カードにスタンプを押し、後にまとめて出勤給<アテンダンス・マネー>が支給される。

5—— ニューヨークにおける 港湾労働者の雇用形態

ニューヨーク港は、ニューヨーク州とニュージャージー州との両州にまたがった港<Bi-State Port>である。ここでも港湾労働者の雇用はShape-up方式、すなわち、他のヨーロッパで見られるように、埠頭に集った群集のなかから、フオアマンが選びだす原始的な方法からはじまっている。

この港の古い慣行をしらべると、本船がピーヤにつく5時間前、つまり大西洋航路の本船がFire Islandを通過したときに、接岸予定の埠頭に旗が立てられた。労働者は、この旗を目じるしに仕事を求めて埠頭に集まり、何時間もそこで待っていなければならなかった。この方式

は、非常に不確実な就労を意味し、食事のために埠頭を離れている間に募集が行なわれ、一週間分の仕事を失うというような例がしばしばくりかえされた。

こうした不確実さが、港湾労働者の実際の就労、とくにその心理的な面におよぼした影響は大きく、港は常に多数の失業者をかかえ、港における悪の温床となったといわれている。本船入港の不確実さのために、労働者は時として過重な労働を強いられ、時としてまったくの失業に追いやられた。理論的に労働時間は午前7時から12時までのシフトと午後1時から6時までのシフトで、1日10時間ということになるが、作業はけっして時間どおりに行なわれるものではなかった。ときとして食事時間もぬきにした終夜の作業が行なわれた。このようにして35時間、あるいは、40時間の連続作業が行なわれるのである。

雇用の方法も、ある場合には個人として雇用され、特定のギャングに加えられ、ある場合にはあらかじめ予定されていたギャング<作業班>を単位として雇用された。特定の作業会社の特定のピーヤで常時作業をしている特定のギャングは、優先的に雇用された。

Hamburg-American 汽船会社および North German Lloyd

汽船会社の埠頭では、一度に数百人が雇用される慣行があった。ここではレギュラー・メンバーは、比較的長期の契約で雇用されていた。

バナナ船のターミナルでは、ギャング構成を行わずに、必要労働者がshape-upによって個人的に雇用されたが、雑貨のギャングは単純なバナナ荷役作業をきらっていたので、技術をもたない、さらに下層の労働者がここでは雇用された。ここでは就労に対する労働者同志の争いが他の埠頭よりも、いちじるしかった。

沿岸航路の埠頭では、shape-upは外貿埠頭と同様の方法で行なわれたが、沿岸航路の本船の発着が、外国航路のそれよりも、比較的に正確であったので、作業は、より規則的に行なわれ、就労も安定していた。ここでは、ギャング自体が、そのメンバーを雇用する慣行も存在した。

このように、初期のニューヨーク港の労働者の雇用方式は、船会社ごとに、あるいは埠頭ごとに若干のちがいはみられたが、shape-upが原則であった。港湾労働者の雇用に対する記録は、1910年および1911年の調査がその最初のものであるとされている。1916年以来、ILFが、港湾労働者の労働時間と賃

金について、船会社との間に団体交渉を行なうようになった。このとき、協約によって、土曜の午後および日曜日をのぞいて1日8時間労働作業時間は、午前8時から12時までおよび1時から5時までと定められた。このとき、雇用についてのとりきめは行なわれなかったが、shape-upの時間が、7:55 A.M., 12:55 P.M., 6:55 P.M.と定められた。

このように正規の時間が定められたにもかかわらず、実際問題として本船の入港が不定であるため、労働者は1日中どの時間にも作業しなければならなかった。こうして、正規の時間外労働には、オーバータイムとして時間外手当を支給し、また取扱いのむずかしい、あるいは危険な貨物に対しては、賃金の割増しが支払われるようになった。

1920年代においても、港湾労働者は毎日雇い主が必要とする時間だけ雇用されるという状態であった。

1933年の経済恐慌で、ニューヨーク港の港湾労働者の賃金、雇用状態が著しく悪化し、労働運動が広がり、ILAが労働市場に対して、かなりの発言権を持つようになった。そして1938年の協約により、レギュラー・メンバーに対する2時間ないし4時間の最低保証給がさだめら

れた。

ついで第2次世界大戦は、軍需物資の輸送について、労働力の確保と作業の安全性とについて、関心がよせられ、gang-carrier system がとられた。これはギャング・リーダーあるいは、ギャングの仲介者による一種の employment club であった。これがギャングを提供する仕事を行なった。このクラブの能率があまりよくなかったので、米軍は「雇用の中央集権化」を要望したが、これは実現されなかった。

戦後 New York State Crime Commission の報告によると、ニューヨーク港における港湾労働者の60%~80%は permanent gangs に属していたとべられている。また別の報告書によると、港湾労働者には

- (1) regular gang
- (2) regular extra gang
- (3) terminal and dock labor
- (4) casual longshoremen

の4種類の形態があり、いずれも shape-up 方式を基礎として雇用されるが、regular gang は、ギャング・ボスによって提供されるとのべられている。そして多くの港湾労働者が、ギャング・ボスの支配下にはいったので、前記のように、大多数がギャング単位で雇用されるという形式に転化したものであった。

これは、きわめて不安定な就労に対する労働者自身の自己防衛でもあった。不就労時に対するギャングボスの金銭的な被護と同時に、就労に対するある種の保証をえられたからである。

さらに注目すべきことは、戦後ニューヨーク港における港湾労働者の数は50,000人にもたっし、うち常時必要な労働力は約25,000人で、残りの25,000人の生活をささえなければならぬという事態があったことである。このため、港における「悪」がはびこった。

また、このような雇用の形態は、ギャング・ボスが労働組合に組織されることによって、容易に「労働組合が港湾労働者を提供する」という、アメリカ的な形式を生じるのである。太平洋岸とは、組合の組織や運営の方法が非常に異っているが1930年代にはすでにILAが港湾労働者の供給に対して絶体の支配権をもつようになり、その支部役員が31ヶ所の支部において shape-up 方式で雇用が行なわれた。そしてこの結果、多くの弊害を生じ労働者に対しては、収賄、ピンハネ、恐喝が行なわれる一方、雇用者に対しては謝礼金、手数料などのかたちで収賄が行なわれ、ニューヨーク港における、いわゆる暗黒の30年代を生じたのである。

このような事態に対して、ニューヨークの Crime Commission ポート・オーソリテイおよび船主協会がしばしば shape-up 方式の改善を考えたが労組側の反対があつて、長らくこの様式が続いた。

この結果1953年に The Waterfront Commission of New York Harbor <水際委員会> が設立された。ウォーターフロント・コミッションは、ニューヨーク州とニュージャージー州との協定にもとづいた法律によって設立されたもので

(1) すべての港湾労働者の登録と雇用情報センター <employment information centers> の経営

(2) ステベ会社の認可と監督

(3) 港湾労働者の雇用に責任をもつすべての個人の認可と監督

(4) ピーヤおよび水際倉庫で荷役作業に従事するすべての個人の認可と監督

(5) ウオッチマンの認可をその仕事としている。これによって shape-up 方式が廃止され、各地区のインフォメーション・センターで雇用が行なわれるようになったが、この委員会の本来の目的は、港湾における不適格労働者 <とくに犯罪者> を排除し、ニューヨーク港における適正規模の労働者を確保することにあつたのである。

ただし、ヨーロッパの諸港の事情とことなつて、この組織は雇用団体ではなく、港湾労働者の需給調整を目的としたものである。

雇用関係をさらに調べると、労働者を4つのグループに分けている。すなわち

(1) permanent employees

(2) regular employees

(3) hatch gang

(4) casuals である。

Permanent Employees については、コミッションは、その雇用者に対して、一定のリストをつくり登録ナンバーと姓名を記載し、労働者を一定期間、ないしは無期限に雇用することを認めている。この種の労働者は、毎朝定められた時間に雇用情報センターに出頭する必要がない。

Regular Employees は、同一雇用主のもとで働らく労働者であつて、登録をされており一週間前に雇用される。労働者は、前週に、同一雇用主のもとで24時間以上働らいたものでなければならない。

Hatch Gang は同様に登録された労働者であつて、リストに記入された者で、5日間以内の雇用となる。Casuals は、上記の者の不足を補うための臨時の労働者であつて、インフォメーションセンターに登録されてお

り、雇用期間は1日かぎりである。したがつて、毎日センターに出頭する必要があり、仕事にありつけぬときは“show-up”カードをもちつて帰る。これは登録から抹消されないための最低線である。

失業保険、年金、有給休暇等々は、賃金その他の労働条件とともに、労働組合と船主協会との協約によって行なわれている。

6—— 欧米における港湾労働者の雇用形態に関する結論

以上われわれがみてきたように、欧米の諸港における港湾労働者の雇用については、各港によってことなつてゐるが、これを要約するとつぎのようになるであらう。

1・ヨーロッパ型とアメリカ型
ヨーロッパ型、は労働力不足を基底にもつところのものであつて、いまや、わが国もこの型にいられるであらう。これに反してアメリカ型は、労働力の過剰を基礎としての雇用形態で、ニューヨーク港に徹底してあらわれているように、不適格港湾労働者の排除による登録労働者数の縮小と、これに対する労働組合の反ばつという現象がみられる。これに対して、ヨーロッ

パ型は、ロッテルダム港に典型的にあらわれているように、港湾労働者の徹底的確保の考え方から、日雇をなくしこれをSVZで常用してしまうということ、さらに青少年労働力を港湾に導入するための、港湾学校の設立というかたちをとっている。

2・共通の型—港湾労働者の段階雇用

すでに18世紀に、ロンドンのドック会社が採用した3段階の雇用形態〈Amen Bmen Cmen〉ないしはニューヨークやマルセイユなどでの4段階の雇用形態は、港湾労働者を雇用する作業会社の経営を基礎とした考え方であって、作業の波動性による港湾作業の特殊性をあらわすものである。わが国もまた3段階ないし4段階の雇用形態をもっているが、これを私は「港湾における労働力の疎外形態」とよぶ。このようなかたちは、資本主義社会に特有のもので社会主義社会には存在しない。

3・雇用形態に影響をおよぼしている諸要素

港湾労働者の雇用形態は、港のなりたち〈歴史〉、国の法律、制度、港湾の所有および管理形態、貨物の性格、団体の規制、国の社会保証、その他各種の要

素があって、けっして一様ではない。しかしながら、港湾〈埠頭〉の所有およびオペレーションのちがいが、港湾労働者の雇用に大きな影響をもっていることを、とくにわが国との比較のために、注目したい。

4・埠頭の所有およびオペレーション

ニューヨーク港では、大部分の埠頭をポートオーソリティとニューヨーク市がこれを所有し、これを船会社および埠頭業者に貸与している。このほか鉄道会社の私設埠頭が数多く存在するもの、この港の特色である。ポートオーソリティは古いピーヤを買収して新しい埠頭につくりなおし、さらにポート・ニューヨークの広大は新埠頭の建設を行なっている。埠頭の近代化、機械化は、新しい質の労働力を必要とするので、この面から関心が高まっているが、ウオーターフロント・コミッションは、直接雇用を行なわないで、需給調整と監督をするだけである。この点わが国の職安に似ている。

ロンドン港では、主要なドック地帯とワークをポートオーソリティが所有し、ポートオーソリティは最大の労働者の雇用者である。ポートオーソリティ〈P.L.A〉は、したがってロンドン

港の港湾労働者の雇用に対して大きな発言権をもち、National Dock Labor Boardが大きな行政権限をもっている。

ロッテルダム港では、すべての埠頭は、ロッテルダム市が所有し、これを民間業者に長期貸与している。私企業は埠頭に設備投資を行ないくレーンおよび上屋その他、多くのものが安定した大規模な経営を行ない、このことが労働者の雇用に大きな影響をおよぼしている。

マルセイユ港では、中央政府が埠頭を所有しているが、地上設備は商工会議所〈The Chamber of Cammerce Concession〉が建設、管理している。業者は、このコンセッションとの間に契約を結んで地上施設を借り受けて、労働者を雇用する。国の機関およびコンセッションは労働者の雇用に対して、行政上の監督以外にあまり関係がないように見受けられる。

5・雇用の形態

港湾労働者の登録と、登録による社会保証がその普遍的形態であるが、事情は各港によってこととなる。ニューヨーク港のウオーターフロント・コミッションは、雇用機関ではなく監督機関であって、雇用は伝統的な雇用者とギャングないしは個人との契約によって行なわれ、労働条

件や各種の保証は、労働組合と船主協会との団体協約によって行なわれる。4種類の雇用形態がある。

ロンドン港では、雇用者と労働組合との長年<50年以上>の闘争と話し合いの結果を政府がとりまとめNational Dock Labor Schemeをつくりあげた。就労の安定<decasualization>および労働条件の向上については、つねに労働組合が主導権をもっている。ウイークリー・ワーカーとデイリーワーカーがあり、ウイークリー・ワーカーはさらに3段階にわかれる。

ロッテルダムではSVZすなわち経営者が労働問題の解決に主導権をもち、企業の直用労働者以外の日傭労働者は、すべてSVZが直用し、日雇労働者をさらに3つのクラスにわけているが労働条件は直用とおなじにしている。

マルセイユ港では常用労働者のほかに3段階の雇用形態があり、国の機関は直接的には雇用業務に関係しない。

7—— わが国における港湾労働者の雇用形態とその将来

わが国における港湾労働者の雇用は、戦前は組制度により組の親方が労働者を提供する仕組<

一種のギルド制>であったが、戦後、米軍の命令でいっさいの労働者を職業安定所から提供することになったが、この制度が朝鮮戦争によってくずれ、さらに昭和40年<1965年>の港湾労働法の制定となった。

これは港湾労働者を登録し、6大港ごとに雇用調整計画を作成して、常用労働者と日雇労働者の数を充足していこうというのであって、英国のロッチデールのレポートの考え方を大きくとりいれている。雇用の形態はつぎのようになっている。

(1) 常用

(2) 日雇

優先班<ギャング雇用>

日雇A<個人で職安を通るもの>

日雇B<個人で職安を通らないもの>

法律上の原則としては日雇のBは存在しえないが、現在この制度がまた出現している。

常用労働者は雇用者が職安に届出て常用労働者証の支給をうける。日雇労働者のうち優先班というのは、ギャング組織であって、使用者が常時優先的に雇用する。日雇A、Bはこれを補充するもので、業者が格付けしてそれぞれのギャングに配置する。

日雇労働者は登録されて、日雇労働者手帳と証明書の交付をう

け、毎日職安に出頭して雇用されるのが原則である(A)ただしこの制度は現在では崩れ、Bの自由募集が黙認された形になっている。

日雇労働者の不就労手当は、雇用調整手当として雇用促進事業団が、国、業者、労働者の積立金をもって支払うことになっている。

1・公共埠頭制度の影響

わが国の埠頭の形態は主要港湾は公共埠頭制度をとっている。このことは、わが国の港湾労働制度に大きな影響をおよぼしている。その理由は、港湾労働者の使用者である作業会社がバースを専用することができないので、埠頭に対する設備投資が不可能であることに由来する。わが国の港では、公共埠頭の使用はバースとエープロンを公共使用しなければならないことが法律で定められており、埠頭屋敷地を買い取って、上屋を建てることもできるが、もしその上屋が直接本船バースに面しているときには、公共的に使用されなければならないという制約がある。近年公共埠頭の優先使用が認められているが、優先使用の場合においても、米国のコンテナターミナルの優先使用契約とことになって、利用者はここに設備投資をすることができな

い。

このことは、わが国の作業会社が、労働者の移動機械だけをもつ小規模の企業としてしか存在しえないという結果を生じている。つまり定まった作業場に近代的な設備投資をして作業を合理化して発展するという近代企業としての性格を奪われているのである。ロッテルダム港のように、埠頭を長期貸与して大規模の設備投資を行ない、埠頭業者が発達する経済的基礎がわが国の公共埠頭には存在しないのである。このことは、労働力の雇用主体をいつまでも弱少なかたちにとどめている根本的な理由であると考えられる。公共埠頭制度と、いわゆる“人入れ稼業”とはきり離すことのできぬものである。

このことは、さらにわが国のステベ業務を元請けく一種業者>と作業会社く二種業者>に分解している一つの理由とも考えられる。

2・輸送革新の発展と私設埠頭の大量出現

近年、輸送革新の波が港湾にも押し寄せ、各地に近代的な大型機械設備をそなえた新しい埠頭が続々と出現している。コンテナ・ターミナルは、雑貨におけるこの形態を意味するものである。ここにおいては、

(1)大型機械による労働力の節減
(2)新しい技術労働者の導入
という問題に当面している。さらに技術革新の波は、本船の構造にもおよびこれらの新型の船舶は、必然的に特殊な設備をもつ私設埠頭とむすびつく傾向をみせている。

こうしたことは、公共埠頭制度および在来の港湾労働制度との矛盾をしないで拡大してゆくことであろう。

3・将来の労働雇用形態

公共埠頭制度が存在するかぎり、現在の港湾労働制度がなくなることはありえないと考えられる。なぜならば両者は相互依存の関係にあるものだからである。

しかしながら、公共埠頭においても、いつまでも古いしきたりを保存することは輸送革新の進展が許さないはずである。そこで若干の改革が必要になるであろう。この改革の方向をみいだすことが、横浜の埋地労働者対策、いわゆるドヤ街対策と不可分に結びついてくるであろう。

いわゆるドヤ街発生の原因として、港湾の日雇労働者の雇用形態がその一因をなしているものと考えられる。ロンドン港における caulng-on 方式、ニューヨーク港における shape-up 方式、わが国における寄場方式

は、いずれも、港湾労働の波動性にもとづく労働力の疎外形態である。とくに港湾労働者が不足してきているわが国においては、ヨーロッパ的な雇用形態が必要となるのであって、わが国のそれとヨーロッパのそれと比較すると、大体においてわが国の雇用形態に、つぎのような欠かんが認められる。

(1) 職業安定所は、労働者の雇用および賃金の支払いについては直接的に機能していない。ここでは、労働力の雇用調整と監督が行なわれるだけであって、雇用が比較的小規模な作業会社にまかされていること、したがってこの様式においては、ドヤ街的な環境を必要悪として認めざるをえない状態にある。

(2) 将来の対策としては日雇労働者を公共的に雇用する組織、くその比較的完璧なかたちはロッテルダムの SVZ >をもうけることによって、この問題を解決しうる。

8——埋地対策くスラム・クリヤランス>に対する考え方

埋地のいわゆるドヤ街<注>問題は、その大半を港湾労働者の問題として提起されている。港湾労働問題が解決すれば、埋地問題が解決するのではないが、

ここでは、港湾労働の面からだけその対策をのべることにする。

(1) 埋地労働者は、港湾の設備や組織が急速に発展しつつあるこんにち、将来性のある労働力ではない。すなわち好ましくはないが、現在の制度では一面において、公共埠頭制度が要求するひとつの形態でもある。それは公共埠頭制度によってゆがめられた資本と労働との関係——労働力の疎外形態——から生じた、ゆがめられた生活と精神とを基底にもっている。したがって、新しい私設埠頭には不適格の労働力であり、時代の進歩とともに進歩しえない性格をもっている。

(2) 港湾における日雇労働者の雇用を公共的に雇用すること、国および公共団体、雇用者および港湾利用者<船会社、荷主>の資金によってこれを行なうことは、外国においてはすでに実施されているところであり、これを実施することによって埋地港湾労働者のある部分は、吸収しうるであろう。<公共雇用による新しい住宅建設等による>。

(3) 残余の、この公共的雇用に吸収しえない部分は、純粹のスラム・クリーヤランスの問題として別途考慮すべきである。

<注> 埋地ドヤ街は、横浜市中区

寿、松影、扇町一帯を主とし、一部長者町にわたる。地理的には国鉄磯子線関内駅および石川駅とは至近の距離にあり、石川駅を挟んで反対には古くから外人相手の元町ショッピングセンター、料理の中華街があり、市の中心繁華街伊勢佐木町より徒歩10分余、市役所はじめ官庁、オフィス街も近く、さらに港湾施設の中心にも近い。

<港湾経済研究所長>