

Charles P. Larrowe ;

Shape-up and Hiring Hall : A comparison of hiring methods
on the New York and Seattle waterfronts

山 本 泰 督
(神戸大学)

港湾労働にかんする海外の文献は必ずしも多くはないが、もちろん海外でも研究者が看過している分野でないことは、数多い労使関係研究誌に年間数篇は港湾労働にかんする研究論文が発表されていることから、それをうかがうことができる。ここに紹介するラローヴェの研究は比較的以前(1955年)に公けにされているものであって、文献紹介が主として近年に発表された注目すべき文献を対象としていることを考えると、もっと他に紹介すべき文献がないわけではない。しかし、刊行の時期がいささか古くとも、その取扱っている内容、分析が今日なお注目するに足る内容を備えているならば、紹介の労はとるべきかと考えて本書を取上げたわけである。

アメリカ合衆国では東岸と西岸の港では、港湾労働者の雇入方法も、労働組合の性格もまったく異っていた。ニューヨークに代表される東岸の港では、港湾労働者は暴力、ボス支配の労働組合の典型と目された I L A (International Longshoremen's Association) に組織され、労働者の雇入方法としては shape-up が採用されていた。これにたいして、西岸諸港では労働者は、左翼組合の一典型とみなされ C I O から追放された Harry Bridges の指導する I L W U (International Longshoremen's and Ware-housmen's Union) に属し、かれらの雇入方法は組合の経営する hiring hall を通じている。周知のようにニューヨーク港では1951年の港湾ストを契機として I L A の腐敗が明るみに出されて、その結果ニューヨーク州およびニュージャージー州が1953年法律により従来の港湾労働者の雇入方法を禁止するとともに、労働者は公営 hiring hall を通じて雇入れられることになった。また、これと前後して A F L は I L A をその組織から除名している。ところで合衆国では東岸、西岸の双方の諸港で事

業を営んでいる雇用者が多く、また港湾荷役業では東西両地域のいずれの港においても運営上の問題は實際上、同一であると考えられるにも拘わらず、東西両岸で港湾労働者の雇入方法および労働組合の性格が大きく相違したのは、なぜだろうか。これは誰しも抱く疑問であるが、これこそ著者の抱いた問題意識であり、著者はニューヨークおよびシアトルをそれぞれ東岸および西岸の諸港の代表的事例として取上げ、問題と取り組んでいる。もともと、このテーマは著者（University of Utah 経済学部準教授）がユール大学での学位請求論文として選んだものであり、本書は同論文を拡充して成ったものである。

本書は、つぎの8章から成っている。

1. The New York Waterfront
2. The Shape-up
3. Who Wanted the Shape-up ?
4. The Seattle Waterfront
5. The Hiring Hall
6. Who Wants the Hiring Hall ?
7. Government-Operated Halls: The New York Expedient
8. Recent Developments

すなわち最初の3章ではニューヨーク港の港湾労働者の雇入方法にかんする分析がすめられ、それに続く3章はシアトル港のそれ、終りの2章は主として shape-up が禁止された後のニューヨーク港の新しい雇入制度が分析されている。二種の異った港湾労働者の雇入方法が合衆国でなぜ行われるにいたったのかという問題に答えるために、著者はニューヨーク、シアトル両港における港湾労働者の労使関係の変遷についてヴィヴィッドなまた要領を得た叙述を、われわれに示してくれるが（1、4章）、著者は異った雇入方法の比較研究を、たんに歴史的叙述に止めることなく、この二つの雇入制度を比較する共通の基準を設定し、その基準に照らしていずれが港湾労働者の雇入方法として適切なものであるかを判定しようと試みている。（3、6章）雇入方法というような制度的問題の比較研究をおこなうにあたっては、往々にして単なる歴史的叙述に終るか、あるいはその逆に歴史的要因を切離して制度のメカニズムが果

すことがある可能性だけを指摘して、現実に制度が持つ実質的意義を見落すおそれがあるのに対して、著者は歴史的かつ分析的であることにより、いずれのつまずきからも逃れているのである。この点は本書のメリットとして充分評価されてよい。ことに分析資料が不足しているニューヨーク港（ここでは、例えば港湾労働者数について信頼しうる数字は全然存在していなかった）について、第一次資料の渉猟、関係者との面接調査の結果をふまえて、分析が進められていることは、シアトル港についての同様の手続とともに、当然必要な作業であるとは云え、それが多大の労苦を要するものだけに、著者の苦心に賛辞を呈したい。歴史叙述、比較分析の諸章が安心して読めるのも、また資料整備のために払われた努力の結果なのである。

以下に本書の内容を簡単に紹介してゆこう。

最初に shape-up と hiring hall について説明しておく。shape-up とは、埠頭の定った場所で募集員が集ってきた港湾労働者のなかから所要の人員を選抜雇入する方法を指しており、その選抜方法は細部に立入れば数種類に区分できるが、募集員が労働者の選抜権を持っている点においては変りがない。要するにわが国で手配師が労働者を募集する方法と類似している。かつてのニューヨーク港での shape-up で見逃してならぬことは、——著者の分析結果についてみれば——募集員が労働組合（ILA）支部の役員であったこと、加えて同港の港湾荷役関係のILA支部は、きわめて細分されて31を数え、そのそれぞれが別個に港内各所で shape-up をおこなっていたことである。労働力の供給がつねに過剰傾向があるとき、組合役員が労働者の雇入について絶対的権限を持っていれば、そこには就労希望者からの収賄や賃金のピンハネをはじめとする雇入をめぐる様々な悪習が生ずるし、さらには組合役員の利権をめぐる暴力団の滲透、組合の腐敗の深刻化がみられるにいたる。1930年代以後のニューヨーク港は、このような腐敗した組合の活動場所だったのである。

shape-up が、合衆国で港湾労働者の雇入れについてのみ用いられる用語であるのにたいし、hiring hall は港湾労働者にかぎらず、船員や印刷工のように労働力需要が大きく変動し、かつ間歇的に発生する業種で共通してみられる制度であって、所要労働者を雇入事務所を通じて雇入れるものである。一般に hiring hall と云うとき、雇入事務所の管理・運営権は労働組合の手中にあるものを指すことが多い（シアトル

港はこれ)が、その他に雇用者、労使共同、または行政官庁が運営する雇入事務所の例もあるし、雇入れ手続や労働者の資格規定なども、それぞれ異なる。シアトル港では労働組合が雇入事務所の管理運営をおこなっており、組合員の優先雇用、輪番制紹介によって組合員の雇用機会、賃金収入の安定をはかっている。(2、5章は両制度の運営を取扱っている。)

さて shape-up は、他の港では組合組織の確立に伴ない何十年も前に廃止されたのに、ひとりニューヨークで久しく存続した理由は何だろうか。ニューヨーク港の組合組織は1830年代の創立から1930年代の暴力団による支配にいたるまで、幾つかの局面を経てきており、その各時期を通じて shape-up の廃止に至らなかったのは、究極的には組合の腐敗によるが、又各時期ごとに組合が shape-up 廃止に主たる注意を払うことを妨げる決定的事情も存在した。その悲劇的な歴史を著者はつぎのように要約している。

I L A が、その組織を確立するまでは港湾労働者を組織する試みは部分的な成功を収めたに止まり、地域ごとの小組織が相互に独立して存在していたにすぎない。港湾荷役業の労働者雇入方法として発達してきた shape-up は、労働者に多大の不便を齎らしたが組合幹部は組合承認ないし組織防衛を第一義的に考え、雇入方法に関心を払わなかった。

第1次大戦中に I L A が支部を統合して比較的永続性があるとみられる組織を形成してから後は、組合幹部は賃金とともに雇入方法を改善しようとしたが、かれらは shape-up に代るべき方法について知識を持たなかったし、また創意工夫の能力を欠いていた。その結果、強力な中央集権的組織が確立され、クローズド・ショップに近い状態を獲得した後でも、雇入方法は基本的には変化をみることなく存続していた。

この間、組合幹部が組合員から遊離する傾向が次第に明らかとなるが、さらに組合幹部が雇入時に労働者の選抜権を手中に収め、かつ shape-up で職を求めるものがつねに需要量を超えている状態の下では、組合幹部は自らの地位を恐喝、個人所得、特権の好機を与えるものと見做すにいたり、組合幹部の腐敗が進行する。

1930年代に暴力団が不正利得、脅迫の機会を求めて港湾荷役業、組合に流入してからは、組合の独裁的支配の傾向は一層、明らかになる。この頃には、労働者の間で

shape-up に代るべき雇入方法は充分知られていたけれども、それへ平和的に移行するには遅すぎた。組合幹部は shape-up の維持を自らの地位保全の手段と見做していたし、また組合員のなかから雇入制度改革運動は永続的な形では起らなかった。それは、ひとつには、組合幹部からの報復を怖れたからであり、またひとつには、組合員はもはや組合幹部に信頼を置いておらず、そのため組合幹部に一層の権力を集中させることになる中央集権的な雇入方法よりも、現行 shape-up の方が、まだしも弊害が少なからうと考えたからである。

第2次大戦後、ニューヨーク港で山猫ストが頻発し、州議会が改革に着手するに至るのは、このような状態を背景としていたのであった。(1章)

ところで、およそひとつの社会組織、制度が存続するためには、それが主要関係グループの利害関係と一致しなくては、ならない。そこで shape-up がニューヨーク港で永く続けられた理由を確かめるため、著者は主要関係グループ——雇用者、労働者、労働組合および地域社会(公衆)——が、この制度に何を期待したか、またこの制度の存続に利益を見出したものは誰かを、確かめる。この分析はまた、shape-up と hiring hall のいずれが港湾労働者の雇入方法として望ましいものかを比較する基準を与えるものである。(3章)

雇用者は、能率的かつ経済的荷役が可能となる雇入方法に利益を見出すが、shape-up はピーク時を含めて労働力需要を満したばかりでなく、熟練労働者を充分供給した。信頼できる労務者の提供という面にかんしては雇用者は不満を持ったと考えられるのに、この点について雇用者からの不満は殆ど聞かれなかった。かれらにとっては、組合幹部と友好関係を保って賃金、労働条件を低位に押えておくことに遙かに大きな利益を見出したのである。協約中に組合員雇用優先条項があっても、組合幹部はその厳格な実施を要求しなかったから、shape-up の下では組合員は雇用保障が得られぬため、賃金・労働条件について組合幹部に圧力を加えることはできなかった。組合幹部は高い要求を提出しない代償として雇用者から年々、多額の寄金を受けていたのである。

第2次大戦後、雇用者は募集員を自ら選任できぬこと、盗難の増加に加えて、山猫ストの頻発、組合幹部への寄金額の増大のため、次第に不満を持ち始めていたが、雇

用者が、shape-up に利点を見出していた事情には基本的な変化はなかった。

荷役労働者にとって shape-up は仕事を選択する自由を与えないばかりか、継続して就労しようという意志を持ていても、その希望がかなえられる保障はまったくない。おまけに賃金をピンハネされるし、こういった事情を積極的に改善するため、組合活動に参加することも困難になっている。労働者はこの雇入制度による最大の被害者だった。

これに対し、組合幹部は shape-up を通じて組合を私利追求の機構として利用できたことは、すでに明らかにされた。

地域社会全体にとっては港湾荷役業の雇入制度が持つ影響は、きわめて間接的であったためと、それに加えて経済的利害関係を持つものは問題を公共に知らせようとしなかったため、社会的問題として取上げられなかった。この点に関連して云えば、各レベルの政治家が I L A とつながりを持っていたことが重要である。だから頻繁な争議によって産業の機能が阻害されて始めて、州レベルの行政者によって、事態の改革が進められたのである。つまり、ニューヨーク港の港湾労働者の雇入制度は、低い労務費を望む雇用者と私利追求をはかる組合幹部との利害の一致、さらには市レベルの政治家の結びつきが、その存続を支えてきていたのであった。

それではシアトル港で港湾労働者が組合の hiring hall を通じて紹介されるに至る経過、またその制度が存続しえた理由は、どのようなものか。

シアトルでは港湾労働者の雇入方法は数度にわたる変化をみている。太平洋岸でも今世紀初頭には shape-up が用いられていたが、1921年以降1933年までは荷役業者団体が直接運営する hiring hall を通じて労働者が雇入れられた。この方法は労働者に安定した雇用を保障したけれども、労働者は有利な雇用関係を維持するためには労働強化を受入れねばならず、また賃金水準が低位に押えられたため、この雇入方法に不満を持っていた。そこで、ニューディールが実施された1933年には、労働者は組合員の優先雇入を含む組合 hiring hall の設置を要求し、1934、37年の2度の大規模な争議を経て、ついに組合 hiring hall が協約で認められるに至った。また、このとき、労働者は従来の I L A の組織を離れ、新たに I L W U を結成している。組合 hiring hall の設置と並んで、協約では企業の常用制度を廃止し、また作業安全規則を定め、

たため、雇用者は作業能率の向上が望めぬことを理由として、この制度に不満を抱いていた。

1948年のタフト・ハートレイ法の実施により、組合 hiring hall の重要な柱となっているプリファレンシャル・ショップが禁止されたため、この年の協約改定では、ショップ制が重大な争点となった。雇用者側は、就労経験者に雇用優先権を認めることで実質的なオープン・ショップへの移行を提案し、組合員への先任権を主張する組合と見解の一致をみることができず、95日にわたりストがおこなわれた。争議当初には使用者側は、組合組織にイデオロギー攻勢をかけ、力のバランスを変化させようとしたが、組合員の団結が崩れなかったため、労使協調に方針を変え、組合員の優先雇入を認めて、争議の解決をみた。したがってタ・ハ法の実施によって危機にさらされた組合 hiring hall は従来通りの運営が可能となったのである。(5章)

では、シアトル港の組合 hiring hall は、関係グループの利害とどのように関連しているのか。

雇用者は、労働力需要の変動にもかかわらず、必要な質・量の、また信頼しうる労働者を提供されている。しかし、雇用者の一部には組合の力が組合 hiring hall に根ざしていることのため、この制度を敵視する空気があるが、全体としては雇用者は、むしろ強力な組合と友好的関係を維持することを望み、したがって hiring hall の運営に満足するに至っている。

組合員にとっては、この雇入方法は雇用の安定をもたらし、職務選択の機会を与えるものであり、また組合民主主義がおこなわれていることにより、組合幹部による制度の悪用がチェックされている。組織としての組合にとっては、この制度は云うまでもなく、組合に control の能力を与え、組合員を規律に従わせる力を与えている。タハ法の実施は組合が組合員を紀律する力を弱めたけれども、組合員が hiring hall に満足しているかぎり、組合の力は、さほど弱化していないと考えられる。

地域社会と hiring hall との関連は、その経済的側面と、より広い社会的意味の双方について考えられている。経済的側面について言えば、必要労働力の需給均衡に役立っていることは、この制度の明らかなメリットである。ただ労働力の適正配置という点では労働者が満足している反面、雇用者は労働者選択の自由がなく、作業能率が

低下しているという不満を持っている。しかし、著者はこの雇用者側の不満に拘わらず、他の雇入方法（たとえば公営 hiring hall）より、この制度の方が運営上の利点を持つとの見解を示している。なお組合 hiring hall の地域社会に持つ社会的意味については、民主的制度が望ましいという点から、労使協同で運営されている組合 hiring hall は社会的に望ましいと考えられている。（6章）

以上に shape-up と hiring hall についての著者の見解を紹介してきたが、もともと本書は丹念に資料を提示し、資料の裏付けによって説得的な分析を進めるという性質の書物であるだけ、骨子だけを追ったこの紹介が、どれだけ本書の内実を示しえたかには、いささか懸念が伴うことを記しておきたい。

この書物は、それが執筆された時期の時期的制約のため、ニューヨーク港における港湾労働者の雇入方法の改革過程の分析をも含んではいるけれども、現在の合衆国における港湾労働の問題点——たとえば荷役近代化に伴う過剰労働力の発生やそれに対する労使の対応——については、触れるところはない。したがって、本書から、合衆国における港湾労働の今日的問題を尋ねることはできない。しかし、そのことは、云うまでもないが、本書の価値を損なうものではないし、本書に示されたアプローチは、わが国の港湾労働法を検討するに当って、一つの示唆を与えるものと考えられる。

最後に、本書について若干の問題点を指摘しておきたい。著者は東西の港について比較分析をしているが、ILA、ILWUの各組合が何れも coastwide な組織であるだけに、分析対象の特殊性を明確にするためにも、問題の一般化のためにも、東西岸の他の主要港についての分析を含めるべきであった。著者の分析では、ニューヨークとシアトルとで雇入方法が相違するに至った基本的要因が、必ずしも明確でないが、このことも分析対象が2港だけに限定されていることに一部基因すると考えられる。つぎに、著者は、ある雇入方法について関係グループが、どのような利害関係を持つかという分析を、その雇入方法の望ましさを検討する基準としても利用している。このため港湾労働者のある雇入方法の望ましさを判定する基準として、数個の基準が併用され、諸基準の上下関係も不明のまま残されている。著者の得た結論が妥当なものとは云え、本来、かれは、ここでの2つの問題を峻別して取扱う方が望ましかったのである。（Univ. of Calif. Press, 1955 p.254, \$ 4.50）