

# Vernon H. Jensen : Hiring of dock workers and employment practices in the ports of New York, Liverpool, London, Rotterdam, and Marseilles

織 田 政 夫

(東京商船大学)

本書の主たる研究目的は、ニューヨーク、ロンドン、リバプール、ロッテルダムおよびマルセイユの欧米主要5港における港湾産業の労働市場が、どの程度秩序だった市場構造をもっているか、そして従来常用化の促進にいかなる努力が払われ、かつそれによって労働市場構造がどのように改善されてきたか、またいかなる労働規則および慣習をもち、その決定手続きにどのような方法および機関を用いているのか、等の問題意識の下に、各港におけるこれらの問題点を明瞭にし、相互に比較分析することにあるが、著者はさらに研究領域を広め、伝統的または慣習的な港湾労働慣習の相対的影響、団体交渉に関する規則および要件、それに政府の計画等をも含めた、いわゆる港湾労働の近代化における労働組合、雇用者団体および政府の役割等の問題も採り上げ、緻密な論説を展開している。

本来、港湾の規模および性格は主としてそれが位置する場所、すなわちその港湾の産業ヒゾーターランドとの関係または商業中心地（物資の集散地または仲継港）としての地位との関係によっておのずから規定されるものであるが、本書で研究対象とされている5港はそれぞれの国最大港（リバプールのみは第2港）であるばかりでなく、国際貿易の観点からも最も重要な地位にある港湾ばかりである。そして各港とも独自のユニークなレイアウトと埠頭あるいは岸壁の構成を示し、その規模も異っているが、何よりも共通して重要な雑貨貿易港であるという点に本研究の重要な意義が見出される。なぜなれば、昨今港湾の低生産性が指摘されているのは正しくこうした雑貨貿易港であるからである。そういう意味において、著者が大西洋をはさむこれら欧米主要港をその研究対象として選んだことは的を得たものといえよう。

著者は本書を著わすまでに過去10年の歳月をかけて欧米主要港を自からの足で歩き

回り、特に労働問題に関してはつぶさに現状を観察している。本書はこうした著者の忍耐強い実態調査と、政府・民間を問わず各港湾関係者との意見の交換や議論を通じて得た貴重な体験と、その資料に対する著者の論理的分析と緻密な思索を下にして書かれたものである。近年、特定国の労使関係の問題に関する研究はかなり数多く見受けられるが、同一産業につき各国にわたって研究した文献はきわめて少ない。本書に意図されたごとき同一産業内の労使関係の問題に関する国際比較研究は、これらの問題に関する各国共通の特徴や特定国にのみ顕著に見られる特徴などを目だたしめるという大きな利点をもつものである。にもかかわらず、過去にこうしたアプローチの方法を利用している研究は非常に少ない。その点においても本書は労働問題の国際比較の面で著しい貢献をなすものであり、この種の研究分野における今後の研究に強力な指針になるものとして高く評価されるものである。以下に本書の内容の一部を紹介しよう。

まず、労働市場に対する全ての規制のはじまりであり、かつ労働市場の近代化のための必須要件でもある港湾労働者の登録制度とその補充方法について見ると、ニューヨークを除く他の4港は過剰労働力が港湾産業に入り込まないように多かれ少なかれ労働者の登録をコントロールしているのに対して、ニューヨーク港だけは志願者が加入資格を有するかぎり登録を制限していない。したがって労働者の補充の問題についてもニューヨーク港では何ら特別な注意が払われていない。父親が子弟を、あるいは友人をハイヤリング・エージェントに紹介するという伝統的なコネを有することは助けにはなるが、全然コネのないものでも就労のチャンスを得ることができる。この志願者の受け入れに対する地方組合の態度は非常に多様で、ある組合はそのノレン分けとして一定の料金を支払えば誰でも組合員に迎えているのに対して、他方組合員の就労のチャンスが減少することを警戒して、志願者の加入資格を組合員の家族もしくはその共同社会内のものにのみ制限している組合も見受けられる。1953年のWaterfront Commissionの出現と登録制度の実施で港湾労働者に新しい条件が課されたが、こうした古い補充方法は、その後労働組合による紹介が単なる紹介以上の力をもたなくなつたということ以外は、ほとんど修正されていないようだ。

この点、イギリスの両港では Dock Labour Scheme に基づき労働組合と使用者側のそれぞれの代表者で構成される National Labour Board が全国的なベースで労働者の登録や補充をコントロールし、個々の港においてはそのローカル・ボードがこ

れに当たっている。補充に当たっては公式的な手続きはロンドン港の方がリバプール港に比べはるかに少なく、伝統的な労働供給源に依存しているようだ。なお両港でも労働組合は組合員の子弟にのみ加入を制限しようと試みている。

これに対し、他の4港よりもかなり早くから効果的な登録制度や中央集権化された雇用制度をもっているロッテルダム港では、雇用者側のみで登録者の人数や条件を決定している。同港における近年の労働力不足は決定されている登録者数の上限をかなり無意味なものにしているが、それでも十分な労働力を確保しておくことの便宜とそのための経費との均衡を考えながら常に上限数字が定められている。したがって同港は最も積極的な補充計画と非常に秩序だった審査システムをもっている。かような積極的補充計画はオランダにおける労働市場の逼迫を反映したものであろう。労働者の補充に当たっては雇用者が個々に、同時に団体としては SVZ (Shipping Association South) を通じてそれぞれコントロールされており、補充労働者は身体検査を受け、一定の作業訓練を受けた後に業界に送られる仕組みになっている。周知のように、ロッテルダムには港湾労働学校があり、ここで特別または補足的訓練が受けられるようになっている。

一方マルセイユ港では、港湾労働者の登録は Bureau Central de la Main d'Oeuvre (BCMO) によってコントロールされているが、補充または訓練に対する組織化された制度はもっていないようだ。

次に、港湾労働者の雇用制度については、各港によって著しく多様化している。雇い入れに当たっては、ロッテルダムが時間的に最も無駄の少ない港であるように思える。すなわち同港では、港湾労働者の3分の1は常用で、残る日雇労働者は CVA (Central Labor Supply) から相当安定した作業量をもつ雇用者に割当てられるようになっている。継続雇用の場合、日雇労働者は直接作業現場に出頭し、もし継続雇用の割当てがない場合には、送迎バスの運転手を通じて次の仕事についての情報が伝達され、労務者は普通帰宅するときに次の仕事の割当てが決められるような仕組みになっている。そして、これら日雇労働者は1,2の同一雇用者に専属的に雇い入れられており、また同港では労務者の就労不足という事態は他の4港に比べはるかに少なく、さらに事前に雇い入れを決定しておくという割合も他港よりはるかに高いようだ。

これに対し、マルセイユ港では雇用制度は完全に中央集権化され、ほとんど1ハイヤリング・ホールを通じて行なわれているが、仕事の割当てがデイリーに行なわれる

ため、労働者は毎日ホールに出頭しなければならず、ここでその日の仕事の割当てを受け、作業現場に到着するまでには1時間以上の貴重な時間を無駄に消費している。同港では、ギャング構成またはその他に非公式な優先的取扱いが見られ、これによつて労働者の多くは1,2の同一雇用者に専属的に雇い入れられているが、これら優先的取扱いを受けている労働者でも、就労不足という事態が普通になつてゐる。また事前に雇い入れを決定しておくというケースは非公式の了解に置かれている。

一方、ロンドンとリバプール両港の雇い入れは、常用労働者が少数にとどまつてゐるため、コールで雇い入れる大量の優先労働者とその他の日雇労働者に依存してゐる。ロンドン港に多数のフリー・コールが存在しているということは一見アウトサイダーにとって無駄なように思えるが、それがかえつて労働者には仕事を選択する自由とチャンスを与え、他方雇用者には作業現場に最も近い場所で労働者を雇い入れられるという便宜を与えているようだ。なお、イギリス諸港には労働者は就労した仕事が完了するまでは継続してその仕事にとどまらねばならず、逆にその仕事が完了した場合には労働者は同一の雇用者にとどまつてゐることはできないという continuity rule があるが、このルールの慣習も含めて現在のイギリス諸港における雇用制度は、雇用者にとって事前に労働者の雇い入れを決めておくという選択の機会を少なくしており、その意味では日雇労働者を多く存在せしめている原因になつてゐるといえよう。

次に、ニューヨーク港は Waterfront Commission による雇用の制度化計画により若干変革し、次第に日雇労働依存度は減少してゐるが、まだ日雇いもしくは半日雇労働者がかなり大規模に存在してゐるという欠陥は残つてゐる。なお、同港では事前の雇用決定がかなり広く確立されているようだ。

最後に、統計資料が統一もしくは同一時間的なものでないのと、各港の所得または雇用の安定性を直接比較することはできないが、疑いもなく港湾労働者の所得および雇用の安定性は5港のうちロッテルダムが最も高いといえよう。ただ、この種の安定は労働市場の条件や労働力不足が雇用者に及ぼす圧力によってもたらされている場合もあるので、単純に港湾労働者の雇用制度のみで全体の判断を下すことは危険であり、法律的条件などその他の要素を考慮しないで結論を下すことは妥当性を欠いたものにならう。