

## ハンブルグ港の労働事情

山本長英  
(大東港運)

### 目次

1. はしがき
2. ハンブルグ港と G. H. B
3. G. H. Bの業務内容について

### 1. はしがき

ハンブルグ港では港で働く労働者の調整を図るためG. H. Bの制度を設けているほか、全ドイツ港湾の作業のあり方、方向づけおよび労務賃金の取きめ等を実施するため「公共事業輸送交通労働組合」が結成され活発な活動が続けられている。この組織内にはすべての港湾企業が加盟することを義務づけており、従ってドイツ全港湾における最高機関として円滑な運営が行われている。このことがドイツ港湾にストライキが発生しない大きな要因となっている。以下G. H. Bの資料により詳細に述べることにする。

### 2. ハンブルグ港と G. H. B

ハンブルグ港においてはG. H. B (Gesamthafenbetriebs Gesellschaft. mbH) という架空の会社を港湾労働者の調整のため活用している。このG. H. Bは1936年当時既に存在していたが、これは昔の国家社会主義政府が立案した法令により、設立されたものである。またG. H. Bは英国における中央労働局の地方局と殆んど同様の任務を有するものである。このような国家社会主義政府の法令は、使用者と従業員間の協力関係を強制的に進めたものの、双方に自治権を与える処置はとらなかった。本制度は港湾作業の公平かつ適切な配分を確保するとともに、常時就労場所の変更がある数多くの港湾労働者(日雇)に対する社会福祉を達成するために、必要欠くべからざるものであった。何となれば、日雇労働者の多くは生活上の不安感から政治に対する不満を訴え、紛争を惹起することがしばしばあったが、法令に基づく社会福祉政策が、彼等にとって真に重要なものであると理解されたからである。このようなことから民主的な基礎の上にたったG. H. Bの復活は、使用者のみならず従業員を含めて双方が歓迎したものである。この結果労使双方からの要請と地方職業紹介所の支持により、ドイツ国会の下院はG. H. B設置法を通過させたわけである。本法の施行は全く任意なもので、1947年に公布された英国の法律と

は大きな差異がある。何故なら本法は地方の事情を十分考慮に入れ、それに必要な基幹条令を制定して、地方組織に一任するという根本方針のもとに国会を通過したものであり、現存する他の法律が侵害されないよう任意的な法の適用となっている。本法の規定によれば、港湾労働者の50%をG. H. Bの要員とすることに賛成のこと、これには労働組合の代表も同じく賛同することが応用されなければならないこととなっている。もう一つの条件はすべての港湾企業がG. H. Bの設立と同時に強制的に会員となることが義務づけられた。この結果G. H. Bの設立に関しハンブルグ港の使用者側は満場一致これを採決しあわせて労働組合との協定も締結をみた。ハンブルグ港のG. H. Bは、当該港以外の各ドイツ港湾のG. H. Bとは無関係で、それぞれ独立した機構である関係上、わが国の各港湾にみられるような複雑な組織とは異なり、従って港湾全体の中央組織をつくる考え方はでてこない。

次に全ドイツ港湾の作業方法及び労務賃金等を解決するために、「公共事業輸送交通労働組合」が結成されている。使用者側はこの組合と交渉するため、1933年社会主義政府により設置されたGERMAN・SEABOARD・E. Vの組織を改造のうえこれに対応せしめることとし、この組織のなかにはすべての港湾企業が加盟することを義務づけている。この組織は最高の機関としてドイツの全港湾に適用される賃金の決定を委任されている。従って現在労務賃金と社会福祉費については、すべての港湾でムラなく統一的に適用されているこの方法はドイツの全港湾におけるストライキの防止に大きな役割を果たしてきた。このように統一された賃金表の適用は、各港に設置されているG. H. B組織のあり方に関し、あまりかけはなれた考え方がもてないという関心を寄せることになる。この考え方は社会的連けいという立場にたった合同勧告により実現されるであろうし、またこの勧告は法律面での強制を意味しないことであり、それ故にドイツ港湾全体ではなく、ハンブルグ港をその例にとり説明するだけで十分に事足りると考えられる。使用者と従業員との間に締結されている協定はG. H. Bの運営を監督するため使用者側から5名、従業員代表として5名を選出し、二元的なしかも平等な委員会を設置した。これらの委員のなかから公正な選挙のもとに議長が任命される。本委員会は労働者の配置、荷役作業の実施に当り就業規則が守られること、及び従業員として使用者に対する義務の遂行と権利の主張に関し従業員の質の向上と生活の安定を図ることについて、これらを監督することがその業務の主なものである。また本委員会としては、港湾労働者数の適正なプール化を決定する。これは労働者の解雇と採用のための調整を図るため、港湾労働者数の適正なプール化を決定することとしている。このことは私企業における常用労働者の雇用、解雇とは無関係である。なおこのほかに委員会としては、港湾作業の範囲を決定し、この範囲内で荷役を遂行している使用者側グループの名簿を備えることになっている。

このように本委員会は大きな力を保有しかつ圧力を行使できる仕組となっている。何故ならば本委員全員が無報酬で奉仕しているからである。G. H. Bの一般管理費、労務配

置センター及び社会福祉の遂行等については、当然経費を必要とするが、これらの費用は使用者側の負担である。このことは労使双方の協約に明確に規定されている。前述の通り使用者はすべての経費を負担する責任があるため、経済的な管理は完全に使用者側の手中におかれている。もしも管理費のコストが上昇した場合G. H. Bは使用者側が納付する資金の百分比を高くする権利がある。

### 3. G. H. B の業務内容について

- (1) 委員会の要請に基づき労働者の割当てを行なうとともに、使用者側とその従業員との協約を締結する。また作業の怠慢、もしくは作業が完了する等の理由で労働者解雇の通告等を委員会を代行して実施する。
- (2) G. H. B要員といわれる日雇労働者、即ち私企業に常用として雇用されていない者に対する就労の機会とその配置を行なう。
- (3) G. H. B要員に対する賃金の支払は、各ステベ会社が発行するタイムシートによって行なわれる。
- (4) 現在G. H. B要員は、賃金タリフにより常用労働者と同格の社会的権利をもっている。従ってステベ会社がその常用労働者に対して支払う賃金と休日、賞与、病気手当、年金等は全く同一でありG. H. Bはこれらの実態を検査する権限がある。

G. H. Bは特に上記任務遂行のため十分な資金を準備する責任があるためこれが不足する場合は、前述の通り徴収額の引上げを行なう。また本委員会は港湾作業を調整するため、労使双方の協約中に規定されている条項を有効とするため、政府労働局の承認を得ることをその任務としている。本規則は使用者側と労働者双方の誓約ともいえるものである。G. H. Bは登録されているマンパワーが不足する場合は、現在職のない労働者が港湾労働者として雇用されることを地方労働紹介所に要求する資格がある。ここで注意すべきことは私企業が必要とする労働者の募集を直接労働紹介所に求めることは許されず、また労働者自身としても一旦紹介所を通じた以上直接私企業に対し雇入れを求めることはできない。私企業は必ずG. H. Bを通じ労務の調達を行なわなければならない。このため委員会は労働者数のコントロールを確実に実施するため港湾労働者登録票の所有者に限り港湾地域で稼働できることを規定している。

従って本委員会は必要に応じ港湾労働者登録票を検査するため各就労先の立入り検査を行ない秩序維持に努めている。このようにG. H. Bのシステムは港湾労働者の公平な配分を確保しているが、このためには利用し得るマンパワーが十分に確保されていなければならない。従ってこれに必要な保護の保証が与えられることは当然である。過去においては短時間労働が多く、ために労働者に対する個々の雇用は1週3日程度のことが度々あった。このように港湾労働者に対する経済的な保護対策確立への希望は、第一に最低賃金制度の確立であった。現在は英国並びに他の外国の港湾における協定とほぼ似か

よったもので実施されている。またこの協定中には優れた安全規則を定め、必要に応じ絶えず改善の方向づけをしている。従って今日における G. H. Bの要員は常用労働者と同じ待遇で各作業について、正常な支払が完全に保証されている。かかる行政面での成功は高く評価されておりハンブルグ港における荷役面での不備は殆んどみられなくなった。更に社会的、行政面での分野で最も著しい改善は、1948年ドイツ通貨が改革された後のことであった。

- (1) 昼間作業における最初の基本賃金は7.60DMであったものが33.50DMに増額された。これは340%以上の上昇である。また正常の週間作業が48時間から40時間(17%)に減少したためこの計算によると430%という大幅なアップ率である。
- (2) 特別作業員とフォアマンのエキストラ・チャージは基本賃金と別個に数倍増加し、現在13%に達している。時間外手当についても25%から50%と上昇した。また第2と第3作業日シフトの割増金は、日曜日の作業と同様数倍増額されることとなった。
- (3) 病気、事故等に起因する不稼働の場合は、病気給付金と平均賃金の差額100%が6週間に亘って支給される。6週間後についての病気給付金は家族中子供の員数によって異なるものの、税込み75%から85%の間で支給される。(90%~95%のネット収入となる)
- (4) 作業日と偶然重なる休祝日については休日手当が支給される。主休日の前日、最初のデー・シフト(例えば新年、イースター、5月1日、キリスト降誕祭、クリスマス各々の前日をいう)は、5½時間の稼働でその全額が支給され、土曜日の稼働はデー・シフト5¾時間で全額が支給される。
- (5) 港湾要員の勤続年数によって定められている年次休暇は、数回に亘る交渉の結果15日から25日に延長された。この年次休暇給与は基本賃金のみではなく、臨時報酬、半端作業、割増金等を含む前年度所得の平均により計算されることとなった。但し休日に対する最低賃金は正常のデー・シフト+25%である。
- (6) 老令年金については、賃金追加協定に基き国家年金以上の金額が支給される。

参考 ハンブルグ港における港湾労働者の雇用数は次の通りである。

約9,500名(私企業雇用の正規常用労働者)

約1,300名 G. H. B要員(日雇)

約3,000名 ハンブルグ港湾埠頭倉庫管理会社(H. H. L. A)常用労働者

参考 ハンブルグ港賃金表

LOHNTABELLE FÜR DEN HAFEN HAMBURG

(1971年11月1日)

Stundenlohn (時間給)	DM 6.63
+6.5% W+D	DM 7.06
+13%	DM 7.49
+25%	DM 8.29
+35%	DM 8.95

## Schichtlöhne (シフト賃金)

	montage bis freitags (月曜—金曜)			sonnabends (土曜日)			sonntags (日曜日)	
	I. Schicht	M. u. II Schicht	III. Schicht	I. Schicht	II. Schicht	III. u. *IV Schicht	I. u. II. Schicht	III. u. IV. Schicht
DM	49.73	55.68	61.01	38.12	44.07	45.41	52.17	59.46
+6.5%	52.95	59.29	64.96	40.60	46.94	48.36	55.56	63.32
+13%	56.18	62.90	68.93	43.07	49.79	51.31	58.94	67.18
+25%	62.18	69.62	76.28	47.67	55.11	56.78	65.23	74.34
+35%	67.13	75.16	82.36	51.46	59.49	61.30	70.43	80.27

## Freiwillige Arbeit am Sonnabend (土曜日における個人自由意志による労働)

	I. Schicht	II. Schicht	III. u. IV Schicht
DM	41.07	47.02	48.36
W+D	43.57	49.52	50.86
+13%	46.41	53.13	54.65
+25%	51.34	58.78	60.45
+35%	55.44	63.47	65.28

Für Doppelschichten ist  
ein Zuschlag von DM 6.62  
zu zahlen

(ダブルシフトには6マルク62ペニ  
ヒの割増金が支払われる)

※独語 UND 英語 AND

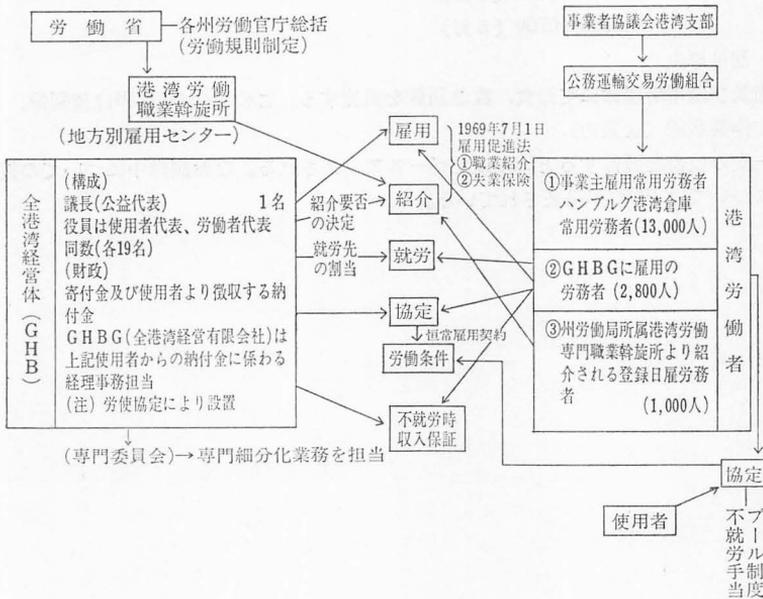
## Überstunden montags bis freitags (月曜—金曜までの超過時間)

	I. Schicht			II. Schicht			III. Schicht		
	1 Std	2 Std	3 Std	1 Std	2 Std	3 Std	1 Std	2 Std	3 Std
DM	9.95	19.90	33.41	11.13	22.26	36.61	12.20	24.40	36.60
+6.5%	10.59	21.18	35.58	11.87	23.74	38.98	12.99	25.98	38.97
+13%	11.24	22.48	37.74	12.59	25.18	41.36	13.79	27.58	41.37
+25%	12.44	24.88	41.77	13.92	27.84	45.77	15.26	30.52	45.78
+35%	13.43	26.86	45.10	15.03	30.06	49.42	16.47	32.94	49.41

sonnabends (土曜日)

	I. Schicht			II. Schicht			III. u. IV. Schicht		
DM	10.28	20.56	30.84	11.76	23.52	35.28	12.09	24.18	36.27
+6.5%	10.58	21.16	32.09	12.06	24.12	36.53	12.39	24.78	37.52
+13%	11.61	23.22	34.83	13.29	26.58	39.87	13.67	27.34	41.01
+25%	12.84	25.68	38.52	14.70	29.40	44.10	15.12	30.24	45.36
+35%	13.86	27.72	41.58	15.87	31.74	47.61	16.32	32.64	48.96

参考 西ドイツにおける港湾労働関係機構 (1950年連邦法「港湾労働者に係る全港湾経営体 (G. H. B) 創設に関する法律より。例:ハンブルグ港)



- (1) G. H. B に雇用される労働者は定数を策定することを規定しているが常時不足となっている。
- (2) 港湾労働者の資格を得るためには先づ警察の無犯罪証明書が必要である。
- (3) 不就業時における収入保証は週の第一日目が平均賃金の1/4, 次の日より全額支給となる。
- (4) 雇用条件

1. 雇用についてはグループ別と輪番制があるが異議の申立てはできない。
  2. 雇用の順序は船内、沿岸、倉庫、バージ、フォアマン、掃除夫となっている。
  3. 就労時間は週40時間（5日制）である。
- (5) シフト制
1. 月曜—金曜0700—1500（60%）  
1500—2300（30%）  
2300—0700（10%）  
例外として1300—2100
  2. 日曜・祝日0700—1300（50%）  
1300—1900（40%）  
1900—0100（5%）  
0100—0700（5%）
- (6) 福祉厚生
- 市及び使用者団体にて給食、救急訓練を実施する。この場合 G. H. Bは無関係。
- (7) 作業訓練（企業内）
- 一定の技術を習得すると10%以上ベースアップされる。なお訓練中についての賃金については100%が保証されている。