

港灣労働者の登録制と荷役の能率

地 田 知 平

一、はしがき

港灣運送をめぐる経営的ないしは経済的研究には、十分な検討をうけていない多くの問題が、残されているように思われる。本稿に関係のある一つの問題をとり上げて、その一端をしめしてみよう。

港灣における荷役作業の迅速化は、港灣問題の焦点になっている。そして、それは、往々港灣の能率化と同義のものと考えられている。流通時間の短縮が、何にもまして優先する場合には、荷役作業の迅速化が、貨物の「戸口から戸口まで」の輸送に要する時間の短縮に、ただちにむすびつく限り、そうである。しかし、費用とのかね合いということになると、問題は厄介になる。荷役作業の迅速化は、港灣費用を高めることもあるし、また、その場合でも、わがくにの専用埠頭にその例があるといわれるが、流通の他の局面における合理化をもたらし、流通費用全体としては、節約になることもあるからである。さらに、荷役作業の迅速化が、流通の局面をこえて、それ以外の経済や社会の側面にまで影響をおよぼすことになる、問題は一層複雑になる。

荷役作業の迅速化は、いわゆる本船速発のためには当然のことであるとする考え方が、かなり一般化している。しかし、本船速発の要請にもとづく荷役作業の迅速化が、港湾運送企業にとって至上命令となり、たとえば、港湾労働者に過重な負担をかけることによって達成されたりする場合には、そこには、経済計算だけでは片付かない問題がふくまれている。

そこで、あらためて本船速発が、なぜ港湾運送企業に対する至上命令となるか、その理由が問題となるが、その解答として、往々港湾運送企業が小規模であって、海運企業との取引関係において弱者としての立場に立たざるをえないことがあげられている。港湾運送企業が小規模であるがために、本船速発が、海運企業によって一方的に強要されているのだという考えには、とくにわがくには、港湾労働市場の実情からいって問題があるとする見解もないわけではないが、かりにそれをみとめたとすると、すぐつぎに、何故港湾運送企業が小規模であるか、その根拠を明らかにする必要にせまられることになる。それは、けっして自明のことではない。最近のわがくにの港湾運送事業法は企業規模の拡大を意図するものであるし、イギリスの港湾ないしは港湾労働事情の改善に関する各種委員会報告——たとえば、ロットデール報告——は、現存の港湾運送企業の数減少、したがって、個別企業の規模の拡大を勧告しているのであるが、これらから判断すると、港湾運送企業は、もっと規模を拡大する可能性をもっているし、さらにそれによって能率を高めうるものと考えられるのである。もしそうであるとするならば、小規模企業としてとどまらざるをえないメカニズムを、港湾運送市場の現実の状況の中に見出さなければならぬであろう。

港湾労働に関する事情とても、同じことである。たとえば、日雇労働者に対する依存度の高いことが、港湾運送業

の一つの特質であるといわれ、その理由を、船舶の出入量、したがって荷役作業量がいちぢるしく変動すること、つまり需要の波動性にもとめるのが、一般である。しかし、それだけが、日雇労働者に対する依存度を高めている理由のすべてであるとは、考えられない。後にのべるように、港湾労働者の職種の細分化もその一因であるように思われるし、一層根本的には、需要の波動性や職種の細分化等々といった事情の下における港湾運送企業の利潤獲得の配慮、とりわけ企業危険をどの程度労働者に転嫁するか企業の配慮が、日雇労働者に対する実際の依存度の高低を決定することになるであろう。かくして、需要の波動性に正確に対応するように労働力を調整した場合の日雇労働者に対する依存度と現実のそれとは一致するとは限らず、ある場合にはそれ以上の、他の場合にはそれ以下の労働力を、日雇労働者をもって充足しようとするであろう。さもないければ、わがくにで「顔付直行」とよばれている半常用化した日雇労働者群の存在を説明することはできないのである。

以上において、一つの例を中心にしてのべたことの趣旨は、要するに、港湾問題——それがどのようなものであっても——の解明に当っては、まず、問題を物資の流通のしくみとそれをささえる流通企業の機構の中に位置づけてみから、その解明にとりかかる必要があるということである。小稿は、港湾労働者の登録制に関しては古い歴史をもつイギリスの港湾労働を中心にして、登録制と港湾労働の能率の関係を明らかにしようとするのであるが、その場合においても、それをとくほぐす糸口を、荷役作業や港湾運送企業の労務管理の実態の中にもとめると同時に、因果の連鎖をたどって、少なくとも港湾運送業の内部の諸事情——直接関係あるものはさきにあげておいた——にまでさかのぼらなければならないのである。

二、港湾労働の技術的構造

イギリスの港湾労働者は、大部分登録制の適用をうけている。⁽¹⁾ イギリスにおける港湾労働者の登録制の歴史は古く、主要港を包括する全国的な登録制でさえ、その歴史は、一九二〇年にさかのぼるのであるが、現行のそれは、一九四七年に発足している。⁽²⁾ 全国的な登録制は、いずれの場合でも、労使合同で運営されている点で、国のイニシアチブとその介入によって運用されているわがくにの登録制とは相違している。

周知のように、イギリスの登録制においては、港湾労働者は、一週間を単位として特定の企業に雇用される常用労働者 (permanent or weekly worker) と半日を単位として雇用される日雇労働者 (daily worker) とに区別される。登録制は、その本来の趣旨からいって、全労働者の常用化を窮極の目標としているし、またそのための努力もつづけられているが、現在のところ (一九六三年) 全体の七〇パーセント以上が、日雇労働者である。

港湾労働者に対する労務管理のうち興味あるのは、日雇労働者に対するそれであろう。日雇労働者に対する労務管理は、日雇労働者にみられる特異な心情——たとえば、拘束をきらうといった心情——からいっても、また特定の企業との間に継続的な雇用関係をもたないという事情からいっても、困難なものと考えられるのである。しかし、その困難さにもかかわらず、企業は、作業能率を高めるためには、何等かの労務管理を実施せざるをえないし、実際にも、何とかしてそれを実施しているのであるが、それだけ、そこにはさまざまな特異性を見出すことができるものと思われるのである。そののみならず、登録制は、港湾荷役作業に従事する労働者を港湾労働者として定着させるとともに、

企業の労働者の選択範囲を、これらの登録労働者に限定することによって、直接には港湾労働者の雇用関係を変革させるのであるが、それは、企業の実施する労務管理に影響をおよぼさずにはおかないのである。

イギリスの登録制においては、港湾労働者に対する雇用関係は二重であり、それは対応して、労務管理の機構もまた二重である。この点に関する限り、日雇労働者と常用労働者の間に区別はないが、小稿の関心は日雇労働者にあるから、以下では、日雇労働者を中心にしてのべることにする。

日雇労働者は、まず登録制の運用を担当する港湾労働管理局 (Dock Labour Board) と雇用関係をむすぶ。管理局は、実際の作業に従事させる目的をもって労働者を雇用するのではなく、企業の労働需要に随時に応ずるために労働者をプールしておく目的から雇用するにとどまる。管理局が、労働力の保有を目的とする雇用者 (holding employer) とよばれるのは、こうした理由からである。したがって、その実施する労務管理も、労働者がプールされている間に限られるとともに、以下で随所にふれるように、たとえば、教育訓練・厚生・規律の維持といった全般的な性質のものに限定されざるをえないのである。かくして、それぞれの企業の必要に即した個性的な労務管理を、管理局に期待することができないのは、その雇用者としての地位からいって当然のことであろう。

これに対して、個々の企業は、日々の作業に実際に従事させる目的で、日雇労働者をプールから雇用する。したがって、個々の企業は、それぞれの事情に適合した個性的な労務管理を実施しうる余地をもっているが、しかし、それも、継続的でしかも組織的な労務管理の実施を可能ならしめるほどのものではないのである。日雇労働者の雇用は半日を単位として、したがって、企業は、異なった労働者を、日々雇用せざるをえない事情の下におかれているからで

ある。もちろん、特定の企業に、ある程度継続的に雇用される日雇労働者がいないわけではない。イギリスの「トップ・シックス」(“top six”)といわれる日雇労働者の大半はそれである——わがくにでは、かつての「顔付直行」——が、しかし、彼等とても、少数に限られているだけではなく、企業を変える自由をもっているし、実際にも必要に応じて容易に変えるところに、日雇労働者的な性格があるのである。そうした日雇労働者の典型は、常用労働者としての就業の機会があるにもかかわらず、常用化を好まず、あえて日雇をえらぶ「フローターズ」(“floaters”)とよばれている一群の日雇労働者であろう。

以上のような特質のある日雇労働者に対する労務管理が、その雇用の開始の時からはじまることは、一般の労務管理の場合と異なるところはない。しかし、おなじ登録制の適用をうけているにもかかわらず、日雇労働者の雇用のし方は、港によってかなりの相違がある。それは、日雇労働者に対する仕事の紹介の施設として、管理局の運営する「よせ場」(call stand or control point)が設けられていることは、すべての港に共通しているが、そこにおける仕事の紹介のし方に、相違があるからである。そして、このような日雇労働者の仕事の紹介のし方の相違は、登録制の長い歴史の間に、登録制に対する雇用者および労働者の適応の過程から自然に生成した紹介の慣行を、制度として承認した結果であると思われる。それは、丁度現行の港湾の管理方式からはじまって、当面の問題に関係のある港湾労働者の職種区分や賃金形態にいたるまで、港によってさまざまな相違が生じたのと同じ事情にもとづくのである。こうした伝統や慣習を可及的に存続させながら登録制が運用されているところに、イギリスの港湾労働の一つの特徴を見出すことができる。

労務管理が、労働者の雇用の開始とともはじまるものとするならば、日雇労働者の紹介のし方、つまり雇用のし方の相違は、日雇労働者に対する労務管理に影響をあたえずにはおかないであろう。そこで、まず雇用のし方について、ふれておく必要がある。登録制の下における日雇労働者の雇用のし方は、およそつぎのように分類することができる。

(一) 管理局の運営する「よせ場」で統一的に仕事の紹介をおこなう方式 (controlled call)

「よせ場」以外での雇用はひとめられず、したがって、登録労働者であってもいわゆる直接雇用はできない。この方式にも、以下のごとき種類のものがある。

a 雇用ないし紹介に当って、選考がおこなわれる型。この中にも、(1)雇用者がみずから選好をおこなう場合 (2) 管理局の職員が選考を担当し、雇用者の選好を許さない場合、がある。

b 順番制——機械的な順序にしたがって労働者を紹介する方式であるが、これにも、つぎの(1)(2)の各項目の組合せがある。

- (1) 順番の単位 (イ) 個々の労働者を単位とする順番制 (ロ) ギャングを単位とする順番制
- (2) 順番制の管理者 (イ) 雇用者 (ロ) 管理局の職員 (ハ) 労働者——コーンウォール (Cornwall) 港のみで、管理局の管轄する港が分散しているためにとられた特例であるといわれる。

(二) フリー・コール (free call——自由選考)

ロンドンおよびローチェスター (Rochester) 港のみでおこなわれている方式であって、まず、管理局の運営する「よせ場」以外の場所で雇用者が自由選考をおこない、ここで求職できなかった労働者は、ついで、前記の「よせ場」

に集合して、管理局の職員によって、一元的に仕事の紹介をうける。

わたくしが比較的事情によく通じているのはロンドン港であるので、以下ロンドン港を中心としてのべるが、ここでは、すでにのべたようにフリー・コールの方式が採用されている。この方式の下で、企業は、いかなる機会にいかなる労務管理を実施して、作業の能率化を意図しているか。それを明らかにするには、まず港湾労働の技術的性質についてふれておかねばならない。

港湾労働は、不熟練労働だといわれている。また、それだからこそ、労働力の供給源を日雇労働者に依存することができるのだともいわれている。港湾労働には、たしかにこうした面があることは事実であるが、しかし、それは、事態の一面にしかすぎないのであって、実際には、不熟練労働から高度の熟練労働にいたるまでのさまざまな程度の熟練を必要とするさまざまな種類の労働をもって構成されているのが、港湾労働の実体である。⁽³⁾

なるほど、港湾労働は、貨物を、陸上から本船へ、あるいは本船から陸上へ移動させるための労働であることには間違いないが、しかし、その過程においては、多種類の作業を必要とするともに、それぞれの作業は、その技術的内容や必要とする労働の熟練度を異にしている。その結果、港湾における荷役労働は、きわめて複雑な技術的構造をもつこととなるのである。少し数え上げただけでも、沿岸作業・船内作業（ステベ）・はしけ作業、おなじ船内作業であっても、扱う貨物の種類によって、袋物・雑貨・鋼材・木材などの荷役労働、あるいはウイチマン・スリングマン・シグナルマン・タリーなどの労働等々の区別があり、そのそれぞれが必要とする技術の種類や要求される熟練度に相違がある。

以上のごとき技術的理由にもとづいて、それぞれの労働は専門化する一般的な傾向をもっているのであるが、こうした港湾労働の構造の複雑さにくわえて、種々の社会的要因にもとづく労働の専門化の傾向があり、その結果、港湾労働は、一層複雑な構成をもつこととなるのである。

この種の社会的要因には、技術の種類や熟練度と密接に関係をもったものもあれば、そうでないものもあるし、オフィシャルなものもあれば、然らざる性質のものもある。たとえば、ウインチマン、クレン・ドライバーおよびはしけ労働者⁽⁴⁾の場合には、免許制度という制度的でしかもオフィシャルな要因にもとづく専門化であり、他方、上屋の清掃労働者 (shed sweeper) からステベにいたるまでの労働者が作業に対していくぶんプレステデにもとづく階層的な専門化は、技術の熟練度に関連したアンオフィシャルなものである。さらに、青果物の荷役のような激しい作業には、賃金が高いにもかかわらず、就業しようとはしない労働者もある⁽⁵⁾。また、ステベのクラフト・ユニオンが依然として存続していることも、港湾労働の専門化を成立させるオフィシャルな社会的要因の一つである。

以上のような技術的および社会的諸要因にもとづく港湾労働における専門化の傾向は、往々、職種の形成や、さらには非競争集団の成立をみちびきさえるのであるが、少なくとも港湾労働市場内部に多数の部分市場を成立させることにはなる。その結果、港湾労働者相互間の代替性、したがって、労働者の各種作業間の移動が、制限されることとなる。港湾運送技術や船舶技術の進歩、あるいは社会的制度的諸事情の変化——たとえば、一般労組 (general union) の成立や港湾労働者に対する職業訓練施設の整備——は、部分市場を成立せしめる契機となった諸要因を消滅させ、かくして、部分市場の解消と労働者の作業間の移動の自由をうながす傾向にあるが、しかし、港湾労働市場

には、依然として多数の部分市場が存在し、その間における労働者の移動の自由が阻害されている——その程度には差異があるが——のが、実際の状態である。

このような労働供給側の事情に対応して、労働需要の事情もまた複雑とならざるをえないのである。企業は、荷役能率を高めるためには、その時々作業の種類に適応した技術と熟練度をもった労働力を、選択して雇用しなければならぬのであるが、その選択範囲は、技術的要因にさらに社会的要因がくわわって港湾労働市場が多数の部分市場に分割されていることにもとづいて、限定されることになるからである。

港湾運送業において日雇労働者に対する依存度が高いのは、一般には、さきにのべたように出入港船腹量、したがって荷役作業量の波動性にもとづくとわれているが、それが主たる原因であることは相違ないにしても、以上にのべた労働力の需給両者における事情の複雑さも、その一因となっていることを見逃してはならないのである。それと、いうのは、出入港船腹量の変化にくわえて、その積卸し貨物の種類の変化、いいかえると港湾運送需要が、量的のみならず質的にも変化するのに応じて、労働力の需要も、量的・質的に変化するのであるが、労働市場内部に多数の部分市場が成立し、労働力の代替性がいちぢるしく制限されている場合には、各職種に対する需要は、労働需要量の総体的変動以上にはげしく変化し、したがって、労働力の常用化にもなって企業が負担する危険は大きくならざるをえないからである。この種の企業危険の負担を軽減するには、常用化の程度を低め、逆に日雇労働者に対する依存度を高めるより外はないのである。

(1) 港湾労働法の制定とその実施という事情が関係して、わがくにおけるイギリスの港湾労働事情の紹介は、かなり詳細に

おこなわれている。詳細なものとしては、たとえば、有馬元治「港灣労働法」(昭和四十一年)第四編がある。これらの文献のすべてに目を通したわけではないが、ここでは、わたくしの目にふれた文献でふれられていない点の紹介をかねている。しかし、わたくしの知ることのできたのは、主としてロンドン港の事情である。

(2) 局地的なものとしては、一九一二年のリバプール(Liverpool)一九一六年のプレストン(Preston)およびサザンブトン(Southampton)一九一七年のニューポート(Newport)がある。ロンドンでは、一九二〇年にはじめて導入されている。

(3) イギリスの経験によると、最低一年の作業経験を必要とするものと、いわれている。

(4) ロンドン港では、はしけ労働者の場合には、フリー・コールはない。すべて管理局の運営する「よせ場」を通じて雇用されるので、小稿では除外してさしつかえないが、その雇用事情には、伝統や慣習の關係から、特異性があるので、二、三の点についてふれておく。なお、リバプール港においては、はしけ労働者は、ごく少数であるとともに、登録制の適用をうけていない。

第一に、はしけ労働者については、免許制がとられている。はしけ労働者には、ドック内でのはしけの操船と看視をおこなうウォッチマン(watchman)とチームズ河ではしけの操船をおこなうことができるバーヂマン(bargeman)とがあるが、いずれもその技術の性質上、免許制をとる必要はないといわれているが、現状では、四年間の強制的な見習期間を経て免許が与えられることになっている。その結果、はしけ労働者は、港灣労働市場内部において、一個の非競争集団を形成している。なお、両者の間には、賃金——すべて時間給——の差異はない。

第二に、はしけ労働者の九〇パーセントは常用であって、日雇労働者は、全体の一〇パーセント程度にすぎないが、日雇労働者の仕事の紹介は、労働組合との協約にもとづいて、各企業に対して、常用労働者の雇用数に応じて、仕事の有無にかわりなく、一定数を割当て方式をとっている。

第三に、はしけ労働者の需要は、減少の傾向にある。そのために、新規登録は、既登録者の子弟等に限られている。

(5) たとえば、バナナの荷役がそれである。ロンドン港では、バナナ荷役によって、一日九ポンド以上の収入(一九六四年)をえている港湾労働者がいるのを、知っている。

(6) 船内作業は、高度の熟練を必要とするために、その労働者は、ブライドをもっているといわれる。これが、前世紀の末に組織された船内労働者のクラフト・ユニオンを今日まで存続させている理由である。この労働組合は、今日では、ブルー・ユニオン(Blue Union)と俗称されている(正式の名称は、National Association of Stevedores and Dockers)。

ブルー・ユニオンに対立するホワイト・ユニオン(Transport and General Workers Unionの俗称)の一幹部によると、船舶技術の進歩の結果、船内作業には特殊技術を必要としなくなり、クラフト・ユニオンの存続の理由も解消しているということであるが、いずれにしても、こうした労働組合が存続しているために、後にのべるように、イギリス港湾労働における職種構成を複雑ならしめ、したがって登録労働者に対する仕事の紹介も複雑となっている。なお、ブルーとホワイトの対立は、港湾労働者に共通する情緒的な特質——アンオフィシャル・ストライキの多いこともここに原因の一つがあるといわれる——と相まって、イギリスの港湾業における労使関係の不安定性を助長している。

三、登録制の要請と港湾労働市場

登録制は、港湾労働者の生活を安定させ、かくして労働者を港湾業に定着させることによって、高能率の労働力を確保することを意図する。イギリスの港湾労働者の不安定な生活の実態は、今世紀初頭にある調査委員会がリバプール地区について実施した日雇労働者の家計調査によって明らかにされ、それがイギリスにおける登録制の実施の運動

の一つの契機となったといわれるが、港灣労働者の生活を不安定ならしめていた理由の第一は、港灣労働市場が外部からの不熟練労働者の流入によって、攪乱されていたことにある。とりわけ、不況時には、その程度がはなはだしかったのである。さきにのべたように、港灣労働者には、高度の熟練労働者から不熟練労働者にいたるまでのさまざまな階層があり、外部からの不熟練労働者の流入によって直接に影響をうけるのは、不熟練港灣労働者層であるが、そこに生じた賃金切下げや失業は、結局はその影響を熟練労働者層にも波及させずにはおかないのである。かくして、港灣労働者の生活の安定を意図する登録制は、港灣労働市場に対する外部からの攪乱を遮断する必要がある。たとえば、ロンドン港においてドック・ゲートの開閉をおこなうロックマン (lockman) を除く荷役作業に関係するすべての労働者を登録制の適用の下においてるように、登録制が、代替性のある労働者をすべて包括し、その雇用を規制しようとするのは、こうした理由からである。⁽²⁾

登録制が、外部からの攪乱の遮断に成功したとしても、登録労働者の生活の安定を確保できるものとは限らない。登録労働者数が、労働需要にくらべて過大である場合には、労働者は、なお失業の機会にさらされているからである。⁽³⁾そこで、登録労働者数の制限が必要となるのであるが、その数を可及的に制限するためには、労働市場内部における労働者の移動の自由を確保しなければならぬのである。いいかえると、労働市場内部における労働者の移動の自由を阻害し、部分市場を成立せしめるような要因は、登録制の目的の達成にとっての障害となるのである。かくして、登録制は、こうした要因を除去して、登録労働者数を制限することに努めなければならないのである。もちろん、これが登録制に対する障害のすべてではない。たとえば、しばしば指摘されているごとく、雇用者である港灣運送企業

が小規模であることも、その一つであらう。⁽⁴⁾しかし、さし当てる問題に関する限り、以上が重要なのである。

そこで、イギリスの登録制は、労働市場内部における労働者の移動の自由を高めるために、つぎのような努力をしている。

第一に、職種の減少である。港湾労働には、かつては約七五の職種があったことを、記録から読みとることができ⁽⁵⁾る。登録制の歴史は、これらの職種に対する登録制の適用範囲が、時代とともに変遷していることをしめしているが、一九四七年にはじまる登録制においては、ほとんどすべての港湾労働者を包括するとともに、職種についても、免許を必要とするバーヂマン (bargeman)、クレン・ドライバー (crane driver) およびウインチマン (winchman) 以外の職種はみとめられていないし、仕事の紹介に当たっても、原則としては、以上の職種を除いて、すべての労働者を無差別的に取扱っている。そうはいっても、細部においては、事情はかなり複雑である上に、港によっても相違がある。その一端は、次節でのべるが、このような在来職種の否定が、さまざまなインフォーマルな集団をうみ出すなど、港湾労働者間に種々の反作用をひきおこし、それが、登録制の運用に影響をおよぼしていることは、否定できない。⁽⁶⁾

ロンドン港は、イギリスの外国貿易港としての特質上、輸出入貨物の荷役のみならず、その品質鑑定・選別・競売なども港内でおこなわれているために、港湾労働においてもくに複雑な職種区分が存在していたが、これらの職種中、クラフト・ユニオンが組織され、今日まで存続しているものについては、以上の公式の職種以外にも、職種区分を、半ば公式的にみとめているのである。この種の職種としては、O S T (ocean shipowners' tally clerk) とステ

べがあるが、これらの職種区分を半公式的にみとめているのは、沿革に由来するものであるために、港の拡大にともなう、新しいドックが建設され、そこに新しい労働慣行が成立されると、登録制の本来の趣旨にもとづいて、この種の職種区分は、否定されることになる。かくして、ロンドン港における職種区分——公式および半公式的にみとめられた——は、ドックによっても相違することになる。それは、つぎのごとくである。

ティルベリー・ドック (Tilbury Dock) O.S.T. 一般港湾労働者

ロンドン・ドック (London Dock) 一般港湾労働者のみ

ウエスト・インディア・ドック (West India Dock)

イースト・インディア・ドック (East India Dock)

ミルウォール・ドック (Millwall Dock)

ロイヤル・アルバート・ドック (Royal Albert Dock)

サリー・コマーション・ドック (Surrey Commercial Dock)

} O.S.T. ステベ、一般港湾労働者

ともあれ、ロンドン港の場合にも、以上のように、登録制の実施にともなう、職種の減少がいちじるしくすすめられているわけであるが、このような職種の減少は、何等の準備なしに、実現できるものではない。なるほど、登録制の実施は、社会的要因にもとづいて形成された部分市場の解消には、役立つであろう。一つの新しい社会制度としての登録制は、それと矛盾する既存の社会的諸要因を排除し、同時に、これらの諸要因が、部分市場の成立の契機となっていた限りにおいて、部分市場を解消せしめることにもなるからである。しかし、登録制は、荷役作業の技術的

内容には、直接に影響をおよぼすものではない。したがって、荷役作業に必要とする技術の種類や熟練度の相違は、依然として存続するし、また労働者の素質に差異がある限り、技術的要因にもとづいて成立した部分市場も、残ることになる。その解消には、別の手段を必要とするのである。

登録制は、訓練所 (training school) を設け、労働者に対して技術教育を施すことによって、これに対処している。訓練所は、部分市場の解消を唯一の目的として設置されたものでないことはもちろんであるが、港湾労働者の技術的水準を高めるとともに万能的労働者を育成するような教育が施されている場合には、この目的に役立つのである。ロンドン港の訓練所のカリキュラムは、明らかにこの点を意図して組まれているし、また、訓練の実施は、新規登録の労働者に対して採用と同時に起こなうのが有効である——現状ではそうなっている——という関係者の主張は、これを裏書きしているものと考えられる。

登録制がこころみている労働者の移動の自由を高めるいま一つの方法は、登録労働者に対する港ないしはドック相互間の移動の強制である。これによって、港湾労働市場の内部に地域的な部分市場が成立するのを阻止しようとするわけである。

ロンドン港には、六つのドックに対して、九つの「よせ場」が設けられている。その一つは、はしけ労働者の「よせ場」であるが、それを除いた残る八つの「よせ場」においては、それぞれの所属するドックの労働需要を充足した後には生じた労働力の過不足を、「よせ場」相互間の労働者の強制移動によって、調整するのである。労働者は、管理局の移動の指示を拒否できない——拒否すると、登録を取消される——のであるが、他方において、移動の強制によ

って労働者がこうむる不利益に対して、補償が与えられる。その補償は、短距離の移動の場合と長距離移動の場合と区別されている——前者は 'dead time allowance'、後者は 'travel time allowance' とよばれる——が、いずれも移動にともなう労働時間の減少に対する補償である。これは、管理局の移動のための輸送機関の提供や旅費の支給や遠距離移動者に対する宿泊施設の準備とともに、労働者の地域的移動を容易ならしめているのである⁽⁸⁾。

(1) How the Casual Labourer Lives, 1909 (Liverpool Economic and Statistical Society).

(2) 最近におけるわがくにの登録制の問題点をみれば、この間の事情がよくわかる。たとえば、庫内労働者に登録制の適用の必要が生じたり、あるいは、異なった地区に属する近接諸港間に、いわゆる門前雇用を契機として労働者の移動がおこり、一地区の労働力不足を助長しているといわれることなどが、その例である。

(3) ロンドン港では、港湾運送企業は登録労働者の増加を主張しているのに対して、労働組合は、できる限りこれを抑えようとしている。失業の発生をおそれてである。

(4) 年間数回しか荷役作業をおこなわない小企業が、ロンドンにおいてさえあるといわれる。

多数の企業が存在することは、個々の企業についていえば、荷役総量の変動以上にはげしく荷役量の変動する可能性がある。その結果、日雇労働者に対する依存度が高まることとなる。その上、労働力の不足時には、各企業が、将来の不足を見込んで必要以上の労働者を雇用する傾向があるために、労働力の不足を一層助長し、労働需要の変動の振幅を大きくする。この点に關しては、各種の調査会の報告もふれている。たとえば、Devlin Report, Part V.

船内荷役業の適正規模を規定する決定的な内部経済的条件は、ないように思われる。その理由は、作業が主として人力に依存する労働集約的な作業である点にある。もちろん、機械の使用がないではないが、その範囲は、以上のごとき船内作業の特

質上、いく限られている。そして、その機械も、いく小規模な企業を除けば、資本の上から、入手できないようなものはない。かくして、企業の規模は、もっぱら雇用しうる労働者数と獲得しうる荷役量とによって、規定されているように思われる。

以上のような理由から、港湾運送企業が、船主ないしは荷主との間に系列関係をもっている場合には、船主のその港における荷役量が、同時に港湾運送企業の規模となる。また、明確な適正規模を見出すことができなことが、船主にとりて港湾運送企業が系列化する一つの理由ともなっているように思われる。

(5) "Registration of Port Transport Industry in the Port of London" (April 1934) に於ける分類区分があつた。

[A] Lighterman; Lighterman, Bargeman; Lighterman, licensed Apprentice; Lighterman, Roadsman; Lighterman, Watchman; Coal Porter; Cooper; Case Mender; Corn Porter; Corn Boiler Attendant; Corn Silo Attendant; Ship's Clerk; Ship's Tally Clerk; Ship's Scale Clerk; Ship's Office Clerk; Checker; Gangwayman; Hatchwayman; Labourer; Labourer, Bedder Out; Labourer, Canned Goods Exam.; Labourer, Cellerman; Labourer, Chamber Hand; Labourer, Cold Store; Labourer, Coffee Miller; Labourer, Colour Marker; Labourer, Crane Driver; Labourer, Deal Porter; Labourer, Donkeyman; Labourer, Ganger; Labourer, Hide Sorter; Labourer, Iron Sorter; Labourer, Crane Greaser; Labourer, Casual Wharf and Dock; Labourer, "B" Ticket, P.L.A.; Labourer, Permanent; Labourer, Goods Lift Attendant; Labourer, Loader; Labourer, Marker; Labourer, Measurer Timber; Labourer, Meat Porter; Labourer, Needleman; Labourer, Oiler; Labourer, Sampler; Labourer, Sample Porter; Labourer, Slinger; Labourer, Solderer; Labourer, Sorter; Labourer, Shedman; Labourer, Tea Porter; Labourer, Truckman; Labourer, Warehouseman; Stevedore.

(B) Cargo Superintendent; Tug Master; Tug Crew; Tug Dock Hand; Deck Supt. Foreman; Foreman, Warehouse; Foreman, Asst. Cooper; Foreman, Delivery; Foreman, Quay Ganger; Foreman, Lighterage; Foreman, Sampler; Foreman, Shipworker; Foreman, Sorting; Foreman, Stevedore; Foreman, Yard; Warehouse Supt.; Warehouse Asst. Supt.; Weekly Hands (Lighterage).

以上の中、一九三四年の登録制では、Aグループに対しては、登録制を適用されたが、Bグループは、適用を除外されていた。Aグループ中、Labourerと工頭書のものは、すべてLabourerとして登録されていた。その結果、登録制が公式に定められた職種は、一九職種となる。ここでも、登録制の採用にともなう、職種の減少がおこなわれていることがわかるが、一九職種の中の若干の職種は、後述するように、一九四七年の登録制においても、非公式ながらみとめられている。

(6) 特技をもつ労働者がいたく、特技をみとめられないうちにもとづく登録制に対する不満。

(7) ロンドン港の訓練所の実技のカリキュラムの内容は、*1. Introduction to Cargo Handling Gear 2. Shortenings and Knots 3. Rope Construction 4. Slinging (Ragwork, Paper, Drum, Cask, Long Iron, Carton, Case) 5. Introduction to Stowing 6. Stow and Unstow Bags to Barge 7. Delivery Bags to Barge and Shed 8. Introduction to Mechanical Aids and Practical Handling 9. Slinging, Stowing and Unstowing Heavy Lifts 10. Slinging and Deliver Heavy Lifts 11. Rigging and Ships Gear 12. Load all to Barge 13. Deliver all to Barge 14. Discharge Barge 15. Deliver to Shed.*

(8) 一九六三年における地域間の移動状況は、*つき*のことである。

登録労働者六四五九七名中、実働者 (live register) は、五六一五四名。労働力の不足は、すべての地方管理局に生じていて、一日当りの平均不足数は、一三二九名であるが、登録外労働者の雇用数は、一日平均一三三名で、それも、青果物の陸揚

港湾労働者の登録制と荷役の能率

げ等の緊急を要する作業に限られていた。

以上のようにすべての地方管理局に不足が生じていたにもかかわらず、地方管理局間の長距離移動は、一日平均一〇五名あった。また、同一地方管理局内部の港相互間の短距離移動は、一日平均一五四三名で、移動距離は、管理局によって相違するが、最高六〇マイル、最低一〇マイルであった。なお、延一〇〇八二名の不足が生じていたロンドン地方管理局の場合には、他の地方管理局に四〇一名を送り出していたが、受入れはなかった。管理局内部の移動は、延七〇四九六名となっている。

四、日雇労働者に対する労務管理⁽¹⁾

港湾における荷役能率を見定する条件は、かなり複雑であるが、港湾運送企業が独自におこなうことができるものとしては、港湾労働者に対する適正な労務管理の実施が、その主要なものである。荷役作業の労働集約的な性格からいって、当然のことであろう。

荷役作業の機械化もその一つにはちがいないが、しかし、それは、ごく限られたものにならざるをえない。その理由は、第一に、作業の内容が規格化していないことにある。たとえば、貨物の種類によって、作業内容が異なることも、その一例である。輸入貨物の荷役の機械化が比較的容易であるのに対して、輸出貨物のそれが困難であるといわれることは、こうした事情からであり、逆に、専用埠頭の機械化がすすんでいるのは、貨物の種類が一定していることにもとづいている。第二に、とくに船内作業の場合には、同一場所における作業の継続の実施が不可能なことである。第三に、機械化によって荷役能率の大きな向上を期待できるのは、本船や関連陸上運送機関の荷役設備をふくめ

た全荷役技術の機械化を総合的に実施した場合であって、港湾運送企業が独自になしうる機械化は、その一部にすぎないことにある。いいかえると、港湾運送企業が、みずからのインシアティブで機械化を実施したとしても、その荷役能率を高める効果は、限られたものとならざるをえないのである。それを例証するのは、タンカーやオア・キヤリアの出現によって、石油や鉄鉱石の荷役能率が、飛躍的に高まったことであろう。コンテナ船が海上運送技術の革期的な進歩だといわれる理由もここにある。

以上のような事情から、荷役能率を高めるために港湾運送企業が実施できる主要な方策としては、労働者に対する適正な労務管理以外にはないこととなる。一般にいつて、労務管理は、労働者に対するかなり広範な施策をふくんでいるようであるが、港湾運送企業が実施できるのは、その一部にすぎないのである。企業と労働者の間に継続的な雇用関係が存在していないのが、通例だからである。それは、たんに日雇労働者に依存する程度が大きいことを意味しているだけではない。常用労働者であっても、雇用は一週間を単位とするものであるから、日雇労働者の場合に比べて、雇用の継続性は程度の差だけのことにすぎないのである。恒常的に雇用される常用労働者の数は、ごく限られているのである。

企業が、継続的な雇用関係をもとうとしないこと、とくに日雇労働者に依存しようとするのは、さきにも述べたように、常用化にともなう企業危険の増大を免れることにあるが、他方において、労働者側においても、「フローターズ」とよばれる労働者群が、全港湾労働者の七〇パーセント近くをしめていることからわかるように、常用化をきらう性向をもっていることにも、もとづくのである。その結果、労務管理についても、特有な問題を生ぜしめることになる。

たとえば、労働者間における情報の伝達がきわめて迅速であることや、労働者間の強固な連帯感といった日雇労働者の性⁽²⁾格 (casual character) は、往々港湾労働における労使関係を不安ならしめる一因となっていることがそれである⁽³⁾。

ともあれ、継続的な雇用関係が存在しないために、企業が、組織的な労務管理を実施することは、困難となる。企業としては、その成果が、もっぱら自己に帰属することを、期待できないからである。港湾運送企業が、福利・厚生や教育・訓練を、かつてはまったく無視し、登録制が導入されてからも、これらを労働力の保有を目的とする雇用者である管理局に委ねているのは、この理由からであると思われる。かくして、個々の企業の実施する労務管理の重点は、労働者の雇入れ——頻繁にくりかえされる——と作業の管理におかれることとなるのである。

港湾運送企業が労働者を雇入れるのに当って、考慮すべき点は二つある。その一つは、当然のことながら、必要な技術をもった能率の良い労働者を、選択して雇入れることである。ただ、企業が労働者に対して要求する技術は、荷役作業の種類によって相違するとともに、企業が特定の貨物の荷役に専門化していない限り、必要とする技術は、時に応じて変り、一定していないのである。いいかえると、個々の企業の労働需要の内容は、個性的でしかも変動的であることを特質とするのである。

荷役作業は、周知のように個々の労働者が独立して遂行するのではなく、ギャングを編成して協業によって遂行される。したがって、作業の能率は、各労働者の個人的能率に依存するのみならず、ギャングの編成のし方にも依存する⁽⁴⁾。かくして、労働者を雇用するのに当って考慮すべきいま一つの点は、ギャング全体としての能率を高めよう

な者を選択することにある。とくに、ギャングの能率を決定的に左右するような地位にある基幹労働者——フォアマン、スリングマン・ウイチマン等——の選択が重要である。わがくににおいて、これらの基幹労働者が常用化されている例の多い理由は、ここにある。

以上の二つの点は、日雇労働者であろうと常用労働者であろうと、変りはない。ただ、日雇労働者の場合には、雇入れが頻繁にくりかえされるために、とくに重要である。日雇労働者に対する依存度が高い現状においては、なおさらのことである。

このように個々の企業の労働需要が個性的かつ変動的であるのに対して、登録制は、さきにのべたように、労働力の移動の自由を確保するために、仕事の紹介に当って、労働者の個人的素質やギャングのメンバーとしての適性を無視する必要がある。それは、また仕事の紹介の上での公平を期することにもなるのである。

もっとも、登録制は、この種の特性をまったく無視しているというわけではない。可能な限りこれをもとめ、個性的な労働需要を満足させることに努めてはいる。たとえば、木材・小麦・魚類・石炭の荷役作業に、それぞれを特長とするデイル・ポーター、コーン・ポーター、フィツシュ・ポーターおよびコール・ポーター⁽⁵⁾を、優先的に紹介することによって、これらの各職種に対する労働需要を満足させようとしている。しかしこのような配慮も、一般的かつ機械的なものにすぎず、労働者の個人的素質の細部にまではおよばないために、きわめて個性的な労働需要を十分に満足させることは不可能であろう。そののみならず、このような配慮も、最終的には無視されてしまうのである。たとえば、以上にあげた特技者の優先紹介は、彼等に対する需要がある限りのことであって、特技者が過剰であった

り、逆に不足の場合には、一般港湾労働者と流動して紹介されるのである。その上、こうした配慮がくわえられる程度は、第二節でのべた労働者の雇用ないしは紹介の方式によって一様ではなく、個々の労働者ごとの順番制をとる場合には、その程度は、ごく限られたものとなるであろう。

登録制が要請する労働者の流動性を高めることは、企業にとって、不利益ばかりであるとは限らない。労働者の移動が容易となり、就業の機会が増せば、一定の労働需要に対応する登録労働者を減少することができる。その結果、不就労手当 (fall back money) もしくは出頭手当 (attendance money) の支払いが減少し、その限りにおいて、企業にとって利益となる。これらの手当の原資は、登録制の運用に必要とする諸費用とともに、すべて企業の負担に帰するのが、イギリスの実際だからである。⁽⁶⁾

労働者の流動性を高めることをめぐる企業の得失を最終的に判定することは困難であるが、さきにもべた登録制の努力にもかかわらず、企業の個性的な労働需要の満足と両立しないのが実情である。そこで、企業は、機会をとらえてこうした対立を回避しようとするのは、自然の成行きであろう。その機会は、いくつかある。

第一に、消極的ながら、需要が十分に満足されないために生ずる不利益を、出来高給の採用によって、労働者に転嫁することである。⁽⁷⁾ 荷役作業のように、数人の労働者がギャングを編成して協業によって作業を遂行する場合には、出来高給は、集団出来高給の形態をとらざるをえないが、出来高給は、形態のいかんをとわず、労働者の能率を刺激する刺激給としての意味をもつ反面において、労働者の個人的素質やギャングの編成が適正を欠いていることにもとづく直接的な経済的損失を、賃金率の高さに応じて全部的もしくは部分的に、労働者に転嫁する作用をもっている。

もっとも、荷役の遅延によって船主の本船速発や荷主の流通時間短縮の要求が満たされず、その結果、港湾運送企業が、これらの船主や荷主との顧客関係を喪失するという不利益は、この方法によって回避することはできない。この点に関する顧慮が、企業にとってどの程度の重要性をもつかは、港湾運送企業・船主および荷主のそれぞれが市場においてしめる競争上の地位いかんで異なるであろうが、しかし、少なくとも現状では、港湾運送企業が、船主ないしは荷主の系列化におかれている場合が多いことや小規模企業であるという実情からみて、荷役の不能率にもとづく経済的損失を回避しただけではすまずことができないほどの重要度をもっているものと思われる。そして、こうした重要度に関する港湾運送企業の評価が、日雇労働者に対する依存度、したがって労働者の常用化の程度を決定する要因の一つであると、考えられる。

登録制の要請との対立を、企業が回避するいま一つの機会は、フリー・コールの場においてである。ここでは、企業は、積極的に自己の個性的でしかも変動的な労働需要を満足させようとつとめるし、またそれが可能でもある。

フリー・コールは、雇用者である港湾運送企業による登録日雇労働者の自由選考の一つの形態である。雇用者による日雇労働者の自由選考は、たとえばマンチェスターにおけるような管理局の運営する「よせ場」の建物の内部でおこなわれる型（七ページ、一、a、(1)）のものもあるが、フリー・コールは、「よせ場」の建物の外、通常はその付近の街頭でおこなわれる自由選考であって、登録制が採用される以前の慣行を存続させているという意味では、自由選考の典型であるということができる。さきに指摘したごとく、ロンドン港のそれが、代表的なものである。「ロッチデール報告」は、このフリー・コールを、「……労働力のもっとも効率の悪い利用を生ぜしめる……⁽⁸⁾」⁽⁸⁾と述べてい

るが、建物の内と外のちがいこそあれ、どの型の自由選考も実質的内容は同じであるから、この欠点は、なにもフリー・コールのみに限られるわけではない。むしろ、この非難を、企業みずからがその個性的な需要を満足させるような一切の雇用の方式は、労働力の利用効率を低下させ、逆に労働力の移動の自由を高めることがその効率的な利用にとって不可欠であることを意味しているものと解釈すべきであろう。

ロンドン港におけるフリー・コールの手続きは、細部はドックによって若干の相違があるようであるが、午前の就業単位 (turn) については、七時四五分から八時までの間に、企業を代表するスーパーバイザー・フォアマン (supervisory foreman——以下では、S・フォアマンとよぶ) が、街頭の一定の場所に集合している日雇登録労働者群の中から、まずフォアマンの労働手張をとり上げる——雇用を意味する——ことから始まる点では、共通している。ついで、S・フォアマンは、一般労働者の選考を、同様の手続きでおこなうこともあるし、これをいま雇入れたばかりのS・フォアマンにゆだねる場合もある。

フリー・コールにおいて仕事をえられなかった日雇労働者は、管理局の「よせ場」に出頭して、求職の申込みをする。管理局は、フリー・コール後に受付けた求人申込みに対して、これらの労働者を紹介する。その際、さきにも述べたように、労働者の年齢や登録制が公式ないしは半公式にみとめた限りの特技を考慮し、若年者は船内作業に、「C」労働者はチェッカーやトラックを押す作業等々といったぐあいに紹介することにとめる。ともあれ、フリー・コールにおいて重要な役割を果たすのは、S・フォアマンである。

S・フォアマンは、日雇労働者に直接に接触して、その作業を監督する責任を負うのであるが、同時に、以上のよ

うに労働者の選考とその雇入れの責任をも引受けているのである。港湾運送企業の日雇労働者に対する労務管理は、日雇労働の性質上組織的な労務管理を実施することが困難であるために、主として作業の監督と雇入れに限られているから、日雇労働者に対する労務管理のほとんどすべてが、彼にまかされていることになる。S・フォアマンは、最下級の管理職員であるにもかかわらず、彼に労務管理のほとんどをゆだねる理由は、日雇労働者の雇用が頻繁にくりかえされるとともに、その顔ぶれが一定していないことにもとづくものと思われる。

このように日雇労働者の労務管理がS・フォアマンの権限の下におかれている結果、日雇労働者の作業能率を高めることができるか否かは、もっぱら彼の能力に依存することになる。さし当っての問題に限っていえば、フリー・コールの場において、技術的にも、能率の良いギャングを編成する点においても、企業の個性的な労働需要を満足させるような労働者の選択の成否は、彼の力量にかかっているわけである。

それは、二重の意味においてそうである。まず、第一に、多数の日雇労働者の中から、所望の労働者群の発見が、彼の力量に依存しているという意味においてである。荷役作業は、人間労働を主体として数人の労働者の協業によって遂行されるために、その能率を高める基礎は、労働者の個人的能力にもまして、ギャングを構成する労働者間の良好な協同にある。この協同に影響をおよぼす重要な要因として、港湾労働者間にみられる特異な心情がある。わずかなことをきっかけとする好悪感や親疎感、おどろくほどすみやかな情報伝達、利害を超越した連帯感、仕事に対するプレステジ等々。こうした特異な心情にもとづいて成立した非公式な組織がそのまま作業場にもちこまれば、労働者間の協同に対する影響を通じて、作業能率を高めるように作用することもあれば、逆の場合もある。かくして、

S・フォアマンは、こうした知識をもつことなしには、能率の良い労働者の選考は、不可能であろう。フリー・コールにおいて、S・フォアマンが、一般労働者の選考を、フォアマン（選考を終えたばかりの）にまかせるもの、こうした事情が関係しているものと思われる。

第二に、所望の労働者群を、他の企業のS・フォアマンに優先して、自己の下に誘引する能力である。企業が日雇労働者を選択する自由をもっているのと同様に、日雇労働者は企業を選択する自由をもっている。その自由を行使する程度は、労働市場の状況や労働者によって一様ではないが、常用化を望む労働者であっても、必要に応じて企業を変えることができるし、たえずその気構えをもっているのである。労働者が企業を選択するのに当って考慮する事情は、扱い貨物の種類や、限られた範囲のしかもいうにたりないほどの企業の全般的に実施する労務管理等の、企業自体に対する評価もある。そして、労務管理に対する評価にみられるように、ごく些細なことが企業（雇用者）を選択のきっかけとなるとともに、日雇労働者の特質があるが、そうした要因の一つとして、S・フォアマンに対する労働者の評価がある。その評価は、作業中の監督を通じて形成されたり、あるいはこれまた日雇労働者の特異な心情からごくささいなことをきっかけとする非合理的なものが多いといわれる。

S・フォアマンは、労働者との間のこのような個人的関係を、フリー・コールの場において利用して、企業の個人的な需要を満足させるような労働者の雇入れにつとめるのである。そして、登録制の下においては、以上のごとき個人的な関係を労働者の雇入れのために利用できるものは、ここ以外にはないのであるが、実際にも、登録日雇労働者は、フリー・コールの際に、慢然と街頭に群がっているわけではなく、後にのべる「トップ・シックス」を中心とし

た数人が、自己の選択した S・フォアマンが求人にあらわれてくるのを予期して集合しているのである。⁽⁹⁾ かようにして、S・フォアマンは、所望の労働者群を、他の企業に優先して雇用できることとなるのである。

上にのべた事情から、S・フォアマンは、日雇労働者に対する労務管理においてきわめて重要な地位をしめていることがわかる。彼は、日雇・常用の区別なく労働者の実際の作業のほとんど唯一の監督者であるから、いかなる場合にも、企業の労務管理上一つのかなめとなる地位をしめていることには相違ないが、フリー・コールがおこなわれる場合の日雇労働者に対する労務管理においては、決定的に重要な地位を与えられているのである。その結果、企業が、有能な S・フォアマンの育成につとめるのは、当然のことであろう。

全般的にみて、S・フォアマンのほぼ半数は港湾労働者の出身であり、残る半数は、船員をはじめとする雑多な職業の出身者であるといわれるが、P L A (Port of London Authority) のような大企業では、組織的な養成方法が採られているのは、以上のような理由からである。P L A は、自己の職員の中から試験によって候補者を選抜し、数年の経験を経た後に S・フォアマンとして採用しているのである。⁽¹⁰⁾

さらに、フリー・コールの際に、S・フォアマンは、労働者の選考をまずフォアマンから始めることをのべた。しかし、フォアマンは、登録制が公式にみとめた職種ではない。ロンドン港では、若干の者が、経験年数と年齢とを条件として、管理局・使用者および労働者の三者によってフォアマンとして承認され、登録票にその旨記載されているが、それ以外の者は、その時々、ギャングを構成する労働者から選出されるにすぎない。賃金上の特典も少なく、出来高給の場合には若干の余分の配分をうけ、時間給の場合には、一日につき五シリング程度の割増をつけて、企業

から管理局に報告された賃金表にもとづいて支払いをうけるにとどまっている。

いずれにせよ、フォアマンは、「トップ・シックス」の一人である。いわゆる「トップ・シックス」というのは、私的な関係を通じて特定のS・フォアマンと密接な関係をもつにいたった日雇労働者であって、通常は技能の優秀さや経験が長いために指導的な地位をしめている労働者なのである。そして、「トップ・シックス」は、その下に何人かの固定した労働者をもっている。これらの労働者は、フォアマンないしは「トップ・シックス」と、血縁関係、出身地や居住地が近接するという地縁関係、さらに宗教上の理由等で結びついたものといわれているし、また同じギャング内に多数の血縁関係にある者が所属するようになったのは、新規の登録労働者の採用の際の指名権が、労働組合に与えられていることが関係している⁽¹¹⁾。しかし、こうした関係も、日雇労働者の性質上、そう安定したものではないのである。

フリー・コールの際に、特定のS・フォアマンが姿をあらわすと、その下に自然に集まってくるのは、これらの「トップ・シックス」を中心にした一群の労働者である。そして、S・フォアマンが、指名を終えたばかりのフォアマンにギャングを構成する労働者の選考をまかせるのは、このような場合なのである。S・フォアマンが、日雇労働者の選考の範囲を「フローターズ」や「ドリフター」(“differ”⁽¹²⁾)にまで拡げるのは、以上のごとき労働者をもってギャング定員——労働協約で定められた——を充足できない時に限られるわけである。

以上のように、フリー・コールがみとめられている場合のギャングの編成は、まずS・フォアマンが私的な関係を通じてフォアマンを支配し、そのフォアマンが、別の私的な関係を通じて関連をもつにいたった「トップ・シックス」を

はじめとする一群の労働者を中核とし、それに定着性のない「フローター」や「ドリフター」をくわえてギャングを構成していくところに、その特質がある。このようにしてギャングの編成がおこなわれるものとするならば、S・フオアマンが、能率のよい中核となる労働者と関連をもったフオアマンと関係をもつようにつとめるのは当然であるし、さらに、作業管理においても、これらの中核労働者を操作して実際の作業能率を高めようと努めるのも、当然のことであろう。かくして、S・フオアマンは、自己の監督化にある本船の全ハッチに「トップ・シックス」を分散して配置したり、あるいは作業が困難であったり迅速を必要とするハッチに重点的にこれらの労働者を配置して、荷役の能率化を計るものといわれているのである。ただ、こうした労務管理の難点といえば、S・フオアマンとフオアマンとの関係およびフオアマンと中核労働者の関係が、いずれも日雇労働者に特異な性質上、安定性を欠いていることにあ

(1) 大島藤太郎著「封建的労働組織の研究」(一九六一年)は、わがくにの港湾労働者に対する労務管理の特質についてくわしい。本節については、University of Liverpool, The Dock Worker, Liverpool 1956 が、マンチェスター港についての叙述であって、ロンドン港の事情と若干異なるところはあるが、参考になる。

(2) 日雇労働者の心情はおどろくほどわがくにの場合と類似している。その理由はどこにあるか、興味ある問題である。

・イギリスの港湾労働者の場合であるが、本船の入港前に、貨物の種類や状態についての情報を入手しているし、また、公式・非公式のストライキの際の連帯感、は、強固であって、これが、ストライキを頻発させる原因となつていゝといわれる。

(3) 上水設備さえ整備されていないことが、港湾労働に関する調査委員会の報告中で、しばしば指摘されていることから、

その程度を推測することができる。

(4) 労働者を、体力(病弱・不具)と年齢(六五歳以上と以下)とによって、A・B・Cの三ランクに区分しているが、これは、労働者保護の観点からの区分である。なお、老齢・病弱者であっても、すぐれた技術をもっている者は、その経験を利用するために、ギヤングの一員としてくわえられるという。

(5) これらの特殊技能者は、慣習上日雇労働者のみである。フィッシュ・ポーターおよびコール・トリマー(coal trimmer—ニューカッスルのみにある)は、他の仕事には就業しない。

(6) 企業は、常用労働者については支払い賃金の四・五パーセントのみを、また日雇労働者については賃金にその一三・五パーセントをくわえたものを、管理局に払い込む。日雇労働者に対する賃金は、管理局が、出頭手当を加算し、さらに最低保証収入と比較調整した上で、一週間ごとに支払われる。

(7) 賃金形態は、港によって様でない。たとえば、ロンドン港では出来高給であるのに対して、リバプール港では時間給を主としている。

出来高給をとっているロンドン港では賃金率をめぐる紛争が多い。同じ種類の貨物であっても積揚時の状態がちがっていたり、船倉の上部にある場合と倉底にある場合等、作業条件や作業環境が異なり、それに応じて能率もちがってくるからである。荷役作業の一つの特質といえることができる。ロンドン港における労働協約によると、貨物の種類についてだけでも、三七六種の出来高賃金率がかかげられている。それにもかかわらず紛争が多いのである。

以上に関連して、二つの問題が注目される。その一つは、いわゆる「継続規定」(Continuity Rule)の実施を困難ならしめていることである。この規定の内容は多岐にわたるが、さきにのべた同一船倉の荷役の完了まで、同一労働者を継続的に就業させることも、その一つである。この規定は、労働者によって無視されているのが実情であるが、その格守は、荷役能率を高

め、かくして労働者の完全常用化を企業が受け入れるための条件となっているだけに、重要である。

第二に、頻繁に生ずる賃金率についての紛争を、現地において即座に解決する必要から、組合専従者が多く、それが、組合の財政を圧迫する原因になっていることである。たとえば、運輸および一般労働組合(TGWU)は、港湾労働者の最大の組合であるが、港湾労働者のストライキ基金は、他の産業の労働者の釀出する組合費でまかなわれている。

なお、一船当りの荷役作業の収支を計算して、余剰金の一部を使用者が恣意的に労働者に配分するプラス・ペイメント(Plus Payment)が、一九三九年まで、イギリスにおいても存続していた。

(8) Report of the Committee of Inquiry into the Major Ports of Great Britain, Cmdd 1824, § 371.

(9) 予期したS・フォアマンが求人にあらわれない時は、他のS・フォアマンに移って仕事を求める。S・フォアマンも、作業の種類によって専門化している。

S・フォアマンとの私的関係を通じて、反復的に雇用される労働者に対しては、選考によって常用労働者へ昇進する途を開くなど、組織的な労務管理を実施することも可能である。もっとも、すべての労働者が常用を望んでいるわけではないから、それには限界がある。

(10) PLAのS・フォアマンの養成は、つぎのごとくである。

messenger boy—試験合格者 minor staff—assistant foreman—sup. foreman.
(PLA) (18歳) 不合格者 labouring boy—優秀な者は常用港湾労働者として採用
(3年) 日雇労働者としてブルーに返す

(11) 新規登録労働者の指名権は、労働組合と企業とが、五〇パーセントずつもっている。ロンドン港では、この組合の指名権を、ホワイト・ユニオンとブルー・ユニオンとに、それぞれの組合員数に応じて按分している。ステベの職種があるドンク

港湾労働者の登録制と荷役の能率

では、その指名権は、すべてブルー・ユニオンに与えられている。登録労働者の補充は、かなり頻繁におこなわれている。

労働組合は、指名に当って、現在の港湾労働者の子弟に優先権を与えている。血縁関係者が多い理由の一つは、ここにあるものと思われる。わたくしが知っているコーン・ポーターのあるギヤング一四名中、同姓の者が、四組八名あった。このように、特技を必要とする港湾労働者に血縁関係の者が多くみられるのであるが、このことは、荷役作業の能率を高めるという有利な点もあるが、その反面において、労使関係の不安定性の一つの原因にもなっているようである。

血縁者の優先的採用の起源は、一九一七年の不況の際に、ロンドン港では労働者の新規採用を、港湾労働者の子弟をふくめた一定の条件に該当する者に制限したことにあるようである。その起源においては、それなりの理由があったにしても、現在では慣習以外の何物でもないようである。

(12) 登録制の下で、一番悪い状態におかれているのは、この「ドリフター」であるといわれている。需要の波動性によって直接影響されるのは、彼等である。かくして、彼等は、登録制に対して悪い感情を抱いているといわれている。これに対して、有利な立場にある「フローターズ」は、登録制を歓迎し、「トップ・シックス」等の特定のS・フォアマンに専属している者は、登録制に対して無関心であるとされている。

五、結

港湾運送企業の日雇労働者に対する労務管理は、ほとんどすべて下級管理職員であるS・フォアマンにゆだねられている。S・フォアマンの日雇労働者の雇用は、まずフォアマンの選考から開始されるのであるが、そのフォアマンは、私的関係を通じて自己と緊密な関係を確立しておいた者である。ギヤングの編成は、通常このフォアマンにまか

される。彼は、同じく私的関係を通じて協同者として確保しておいた「トップ・シックス」を中心とする一群の労働者を中核にして、ギャングを編成する。Sフォアマンは、作業管理に当って、これらの中核的労働者を巧みに操作することによって、荷役能率を高めることに努めるのである。以上が、フリー・コールがおこなわれる場合の港湾運送企業の労務管理の特質であり、かようにして、企業は、自己の個性的な労働需要の満足をえようとするのである。要するに、ここでは、最下級の管理職員と私的関係とが支配的な役割を果し、所望の技術をもった労働者は、こうした何段階もの私的関係を通じて確保されるとともに、荷役作業中の能率は、私的関係にもとづいて確立された労働者間の協同心を基礎にしているのである。

ところで、前節でのべたところから、港湾労働は、日雇労働者に関する限り、フォアマンを頂点とした「トップ・シックス」を中心とする一群の労働者、「フローターズ」および「ドリフターズ」の三つの労働者群から成る構造をもっていることが、明らかであろう。このような構造は、以上にのべたフリー・コールがみとめられている場合の日雇労働者に対する企業の労務管理にもとづいて、生成したものである。

日雇労働者間に生成したこうした構造は、登録制にとって、決して望ましいものではない。たとえば、「トップ・シックス」を中心とする一群の労働者は、特定のS・フォアマンないしは企業とかなり安定した雇用関係を確立しているために、登録制に関心をもち、他方、「ドリフター」は、労働需要の波動性によって直接に影響をうけるために、登録制に対して悪感情をもっているといわれるのは、その例証であろう。この構造が、往々いろいろ個人的感情等の私的関係を基礎にして形成されるので、なおさら好ましくないのである。フリー・コール——企業の自由選考を

許すような制度一般も同様であるが、それは、たんに労働力の利用の不能率を生ぜしめるだけではなく、登録制の基礎にも影響をおよぼさずにはおかぬのである。

フリー・コールをはじめとする自由選考の登録制にとっての障害は、これだけではない。登録制は、登録労働者の生活を安定させるためには、労働力の移動の自由の確保を意図している。登録労働者に対する地域的移動の強制や職種の減少をおこなっているのは、そのためであるが、こうした意図にとって、私的関係による支配のされられない自由選考もまた障害となる。企業が個別的にその個性的な労働需要を満足することを認めるような制度は、すべて登録制の円滑な運用を阻害するのである。登録制は、それにかえて、教育・訓練によって労働者の素質を高め、かくして労働需要を全般的に満足することにつとめている。

以上のように、自由選考が、登録制にとってさまざまな障害をひきおこすものとするならば、それを廃止するより外はないであろう。それだからといって、自由選考を禁止すれば、直ちに登録制の円滑な運用が保証されるという性質のものではないように思われる。登録制は、港湾労働市場の状態を変化させるものであるから、労働市場において労働力を調達し、それを使用する企業の労務管理と不可分な関係にあり、労務管理の現状は、企業の自由選考をみとめるような登録制の下における労働市場に適合するように仕組まれたものだからである。企業の労務管理の変化なくしては、自由選考を廃止した後の登録制の円滑な運営、したがってその意図の達成を期待することはできないのである。同時に、登録制の内容の変化は、企業の労務管理を変化させずにもおかぬであろう。フリー・コールを廃止した後における労務管理がどのようなものであるかを明らかにすることは、本稿の範囲外であるが、S・フォアマンや

フォアマンが労働者との間にむすぶ私的関係を基礎にして組立てられたものでないことは明らかである。

以上のごとき点は、ようやく緒についたわがくにの登録制にとっても、十分に参考になるものと考えられる。

（本稿は、科学研究費による共同研究の成果の一部である。）

（昭和四十一年一月七日 受理）