

研究叢書 9

---

# 船員の雇用制度

山本泰督著

神戸大学  
経済経営研究所  
1965

# 船員の雇用制度

—国際的比較—

山本泰督著

神戸大学経済経営研究所

1965

# 目 次

序 説 .....	1
I 問題の提起 .....	1
II 予備的考察 .....	4
第1章 アメリカ海員組合のハイヤリング・ ホール形成過程 .....	10
I 普通船員の組織化の開始と組織化をめぐる諸条件 .....	10
II 第1次大戦 .....	20
III 組合不在期 .....	25
IV ハイヤリング・ホールの成立 .....	31
V タフト・ハートレイ法とハイヤリング・ホール .....	41
第2章 アメリカ海運企業における継続雇用 .....	47
I 継続雇用にかんするアンケート調査 .....	48
II 労務管理と継続雇用 .....	63
III インダストリアル・キャリアの継続雇用の事例 .....	69
第3章 戦前における予備員制度の形成 .....	81
I 大阪商船の沿革と企業的特質 .....	82
II 身分制度と雇用形態 .....	85
III 船舶職員の予備員制度の沿革 .....	89

IV	普通船員の子備員制度の沿革	93
V	年功賃金	96
VI	福利計画	106
VII	子備員制度採用の根拠	109
第4章 戦前における普通船員の労働市場		116
——海事協同会の機能を中心として——		
I	船員職業紹介法実施前における普通船員媒介業者	116
II	海事協同会設立の経緯	127
III	海事協同会の機能と労働市場	132
付論 組合ハイヤリング・ホールと		
組合員の雇用保障		152
I	全国海員組合のハイヤリング・ホール	152
II	NMU雇用保障計画	158
III	海員国際組合（大西洋ガルフ地区）の ハイヤリング・ホール	162
IV	船舶職員組合のハイヤリング・ホール	165
V	アメリカ船員の雇用状態と年間所得	168

## は し が き

わたくしが本書であきらかにしようとするのは日本とアメリカ合衆国における船員—とくに普通船員—の雇用形態の相違がいかにして生じ、かつなぜ存続しているのかということである。船員の雇用形態は国際的にみて航海を単位とする短期的、断続的な、いわゆる航海主義の雇用形態が支配的であるが、日本では第2次大戦後、各海運企業（汽船会社）は乗組交替員を含めて船員を長期的専属的に雇用するにいたったし、また戦前においてもすでに大企業では高級船員を専属雇用したほか、普通船員を継続的に雇用していた。これにたいして、アメリカでは船員は海員組合が運営する職業紹介所（ハイヤリング・ホール）を通じて輪番制で個々の企業に雇入られるのであって、企業は船員の採用にあたりその選択を認められていないし、また雇用関係は必ずしも継続的ではない。日本とアメリカ両国の海運業では、その生産装置である船舶は、たとえば同一航路に就航している船舶をとれば、その技術的構造ないし船型に相違がなく、したがって船員労働力の熟練構造にもいちぢるしい差異は予想されぬにもかかわらず、このような雇用形態の相違がみられるのはなぜだろうか。

雇用形態は、資本が賃労働を購入する形態であり、資本は所要の質、量の労働力の存在形態、労務管理（労働過程および労使関係の管理）上の必要性、労働力需要の波動性を考慮して雇用形態を決定するであろう。労働組合の存在はまた、その労働力の販売条件の規制を通じて雇用形態に影響を与える。それ故、たんに2国間に労働力の熟練構造に差異がないことから、雇用形態の共通性は導き出されないのは当然であり、資本の雇用形態の決定と、それにたいする労働組合の規制とのからみ合いのうちに、両国の雇用形態の相違の根拠が見出されなければならない。

このような問題の提出は、わが国海運業の長期雇用の慣行形成の根拠をたず

ねることと云いなおしてもよい。ところで海運業における技術の進歩は蒸気船の採用後、きわめて緩慢であり、労働力の熟練構造に大きな変化を与えることはなかったし、またその技術進歩が資本の集中を導く性質のものではなかった。そのことは日本とアメリカのいずれの国についても妥当すると云ってよい。他面、わが国の大企業における普通船員の継続雇用の慣行の開始は、蒸気船のわが国の導入よりはるかおくれた第1次大戦前後で、専属雇用制度のわが国汽船企業への全面的拡大が第2次大戦後であること、またアメリカ海運業におけるハイヤリング・ホールの成立が第2次大戦前であることを考慮するならば、わが国海運業において長期雇用の慣行が形成された根拠を、一般に労働力の企業内養成、昇進制度、すなわち長期雇用制度を企業が採用するにいたる根拠として指摘されている論理、すなわち技術革新を伴う資本蓄積—独占化の進行が労働組織、労働力の熟練構造の変化を通じて労働市場の縦断化、雇用形態の変化をもたらしたと考えることは、このばあいむりであろう。わたくしは、わが国海運業における長期雇用の慣行は新生産装置の導入による熟練構造の変化が契機となって形成されたのではなく、海運業の労働過程の特殊性から、労働過程にたいする資本の管理が困難であるため、労働給付量の確保、増大を目的として長期雇用の慣行が形成されたと考えており、この点は組合の規制により職務が明確化されたアメリカの事例と比較することにより、あきらかにされるであろう。

本書は上述の問題意識をもって生れたものであるが、その具体的成果については内心じくじたるものがある。とくに、上述のごとき問題意識をもつとき、当然、日米両国の海運業の労働過程、労働組織、労働力の熟練構造の詳細な比較分析がまず必要であるし、雇用形態の比較もその基盤の上に立って進められるべきであるにもかかわらず、利用しうる資料ないしは実証的研究の欠除という理由もあり、それがほとんどおこなわれてない。アメリカについては海員組合による労働市場の統制の確立過程の分析と、ハイヤリング・ホール制度下で

の船主の継続雇用にたいする見解の調査というかたちで、雇用形態について側面からの接近を試みざるをえなかったし、日本については、戦前における予備員制度の形成にかんする事例的研究と、海事協同会——戦前のわが国の労使関係よりすれば、稀有の存在であった労使協議機関——の機能分析とを通じて、長期雇用の慣行が形成される根拠をさぐったが、戦前の社外船主の船員雇用形態について、なお、不明な点が残されているのであって、上述の課題にたいして本格的な解明をおこなうことは今後の研究にゆだねねばならなかった。それにもかかわらず、本書をおおやけにするのは、大方のご批判をえて、研究を少しでも発展させたいと願っているからである。

このようなつたない研究も、多くの方々のご指導とご鞭撻がなければその完成をみるのがむつかしかったのであり、わたくしを研究生活へ導いて下さった宮田喜代蔵先生、研究上のご指導を頂いている柴田銀次郎先生、佐々木誠治先生をはじめ、諸先生方の学恩は到底忘れることができない。また貴重な資料の利用について援助下さった方々にも、ここでお礼申し上げたい。出版にあたりいろいろとお世話下さった研究所事務室の方々に心からお礼を申上げる。

1965年2月

山 本 泰 督





# 序 説

## I 問 題 の 提 起

1946年のシアトルにおける国際労働総会では「船員の継続的雇用にかんする決議」が採択された。これは船員の雇用形態が伝統的に雇入乗船、雇止下船という航海を単位とする短期的なかたちをとっていたため、船員の雇用が継続的、間歇的となり、海運業が景気変動の影響を大きく受けることと相俟って、船員の雇用が安定性を欠いた事情に修正を加えようとするものだった。もともと、国際労働総会によるこの決議は、国際運輸労連（ITF）と国際高級船員連盟が、1944年7月に協同作成した船員憲章で、第2次大戦中における諸国の船員労働力のプール制によって船員の雇用が安定した事実にかんがみ、国際的に慣用されている船員の雇用形態がもたらす雇用の断続性、不安定性を改善し、船員の規則正しい雇用を実現しうる施策の必要性を強調したことをうけたもので<sup>(1)</sup>ある。

国際労働総会の船員の継続的雇用にかんする決議が採択されてより、1年と経過せぬ1947年3月には、イギリスにおいて海運業の労使協議機関である海事協同会（National Maritime Board）が、船員の雇用の継続性、安定性を保障する新しい制度として、自主的に、船員常置制度（Merchant Navy Established Service Scheme）を採用した。この制度では、イギリス人船員の一定比率（70パーセント）は、会社常置契約（Company Service Contract）—船員と特定船主間の雇用契約—、あるいは一般常置契約（General Service Contract）—船員と、会社常置契約を結んでいない諸船主の船員雇用管理機構である

---

(1) 小門和之助『海上労働問題』昭和30年、185-89頁。

Merchant Navy Establishment Administration 間の雇用契約——のいずれかによって、2カ年間にわたって雇用の継続、下船中の手当給付が保証されることとなった。またフランスにおいても、1947年7月に、労使間で締結された船員雇用の安定にかんする協定 (die Convention relative á la Stabilité de l'Emploi) によって、総船員労働力の70パーセントについて、その雇用の安定を保障する措置を講じている。<sup>(2)</sup>

わが国においても、戦争中には海上労働力の船舶運営会による一元的管理が実施されており、船員が継続的雇用状態にあったが、戦後においては、民営還元後もその状態が引継がれ、わが国の海運企業 (汽船運航業者) では、乗組交替員—予備員を含めて、自社船員を永続的に雇用する「予備員制度」が採用されている。また、わが国では戦前においても大企業を中心として船舶職員および普通船員について、かれらを永続的に、あるいは継続的に雇用する社員制度あるいは予備員制度が実施されていたのである。

他面、上にみた船員の継続雇用問題を国際労働総会に上程するに先立ち、その問題を検討した海事準備専門委員会において、アメリカ代表は、船員に継続雇用を保障することが望ましいという一般原則に同意しつつも、自国の雇用制度の下では船員が希望するかぎり、その勤続は可能であることを指摘して、その具体的実現策として労働力プール制をとることに反対した。<sup>(3)</sup>

船員の継続雇用にかんする国際労働総会の決議が契機となって、戦後の各国における船員雇用形態が変化してきたことを、上にかいつまんで紹介したのであるが、なぜ各国の船員の雇用制度は、船員雇用安定を達成する手段、雇用形態をふくめてかなり大きな相違を示すにいたっているのであろうか。雇用制度

(2) イギリス常置船員制度については紹介が多い。たとえば、日本船主協会「イギリス船員常置制度」昭和33年、フランスの雇用安定協定については、International Labor Review, Vol. 56. No. 4. Oct. 1947. pp. 467-68, Voigt, Die soziale Lage der Seeleute in der Handelsschiffahrt, 1956. SS. 41-5.

(3) 小門、前掲書、194-95頁。

は云うまでもなく、まずなにより資本が労働力をもっとも効率的に使用し最大限の利潤を確保するための制度的工夫としてあらわれる。資本は、その労働過程において採用した技術に規定された質および量の労働力を、できるだけ低い価格で購入して、最大限の労働給付量を手に入しようとする。この資本の雇用制度にかんする決定は、当然、労働組合の存在によって制約、影響を受ける。ことに、われわれの当面の問題である船員雇用形態について云うならば、船員労働者にとって、かれらの雇用関係の断続性、不安定性の排除がきわめて重大な関心事であるだけに、船員組合は資本による雇用制度決定にたいして介入・改変のための努力を重ねることであろうし、したがって、また資本による雇用制度の決定は変更をうけて実現をみることになる。各国における船員の雇用安定のために実施されている措置がかなり異った内容を有するのは、このような事態を反映するものである。

ところで、船員の雇用形態の変化がみられた戦時中から戦争直後にかけて、船員の熟練構造に変化を及ぼすような船舶のいちぢるしい技術的变化は、いずれの国においてもみられなかったし、また主要海運国の商船隊間にも、各国の船員労働力の熟練構造に相違を生ぜしめるような技術的相違は見出せない。そのことは、各国における船員の免許制度が類似の構造をもち、また、国際労働総会で船員の資格に国際的な基準を設定していることからもうかがえよう<sup>(4)</sup>。してみれば、各国間における船員の雇用形態の相違は、雇用形態の変化が生じた時期における労働力の熟練構造の変化に基くとみなすことは困難であって、各国における労働市場の構造の相違、および海運企業の労働過程管理および海員組合のそれにたいする規制の相違にもとずくとみなさなければならない。そのかぎりにおいて、海運業における最大の技術革新であった蒸気船の導入過程が、労働の熟練構造、労働組織に、ひいては労働市場での交換関係に与えた影響と、

---

(4) 有能甲板員、司厨員などの資格にかんする国際労働機構の条約をみよ。

その後における変化をも考察の対象に含めねばならぬであろう。

そこで雇用形態のまったく対蹠的な日本とアメリカ—ここでは船主、船員の双方が、上述の委員会における見解表明にみるかぎり、継続雇用の必要性を強く認めていなかった—をえらんで両国の労使関係の変遷のうちに船員の雇用形態の相違が発生する根拠をうかがうことにしよう。なお、われわれの関心は主として普通船員におかれる。ただし、われわれが必要とする海運業の労働過程の実証的な分析は、いままでに試みられておらず、かつその実態を調査するにも困難が伴う。そのためまず海運業の労働過程について一般的な予備的考察を試みよう。その後アメリカの労使関係の発展を、同国の普通船員の組合が組合員の就労斡旋機関として運営しているハイヤリング・ホールの形成過程を中心として叙述し、次いで、ハイヤリング・ホールが船主、船員の双方にとって継続雇用を不要視せしめるにいたる根拠を示そう。わが国については、戦前における海運業の団体交渉制度が、アメリカとは逆に、船主に継続雇用を有利視せしめる根拠が対比的に示される。

## II 予 備 的 考 察

### A. 労働過程

海運業の労働過程では船員労働者が船舶（生産手段）をもって貨物および旅客（労働対象）の海上運送—場所的移動を生産する。その労働過程（運送過程）は、生産の開始から終結にいたるまでの過程をいくつかの異った段階に区分できる。港における貨物（旅客）の積込みと出港準備、離岸・出港、海上航行、入港・接岸、貨物の積卸しなど。もちろんこの労働過程は更に細分することもできるわけであるが、さし当って、ここでは海運業の労働過程がいくつもの異った過程から構成されていることを指摘すればよい。そして、そのこととなった諸段階ごとにおいて、各種の多様な作業が時間的に並行しておこなわれている。

たとえば海上航海中には推進機関の運転，航路決定，操舵，食事準備などが同時に並行しておこなわれているし，また接岸中には荷役管理，荷役用の発電，その他，雑多な作業が並行しておこなわれる。また同じ段階（たとえば海上航行）に属する労働日でも，自然的影響（天候—晴天と荒天—，通過水域—狭水道と洋上—など）によって作業はことなるし，1労働日間でもことなつた作業が時間の推移とともに継起する。すなわち海運業の運送過程ではその生産（運送）の完結にいたるまでに，時間的推移とともに異つた多種作業が並行して継続的に生起し，それらの各作業量もまた総作業量も変動する。<sup>(1)</sup>

ただ，ここで注意しておく必要があるのは，船内において遂行される諸作業は，それがたとえ同一航路に同型船が就航しているばあいでも同一であるという保証はないという点である。船内でおこなわれる諸作業はそれが直接的に船舶運航に関連する作業—たとえば，甲板部の操舵，機関部の給油など—と，船舶が海上を航行する孤立的な生産単位であり，かつ生活協同体であるために，必要となる作業—事務部の作業はこれに属する—，それに加えて，船舶運航に必ずしも関連性がないのではないが，追加的，付加的におこなわれる作業—たとえば清掃，ペンキ塗り—に区分することができよう。この最後の作業は主として船内で船舶運航のために必要不可欠な作業が発生するまでの時間について労働力の遊休を防止するかたちでおこなわれる。しかし，追加的・付加的作業

---

(1) 地田教授は海運業の労働過程のかかる特質と，その根拠をたずねることによって，海上労働の機械導入による生産性の向上に限界があることを指摘されている。地田知平「海上労働における分業と協業——海上労働の生産性と技術進歩の方向」〔海運叢書3〕昭和35年12月。ここでの展開については，同論文より示唆をうけるところが多かった。ただ地田教授は，労働の主体的条件を無視した上で労働組織の合理化による労働生産性の引上げの余地が狭い範囲に限定されていることを，そして，わが国海運企業における労務管理への関心の低さを指摘される（31頁，41頁）のにたいして，以下の展開にみるように，わたくしは，海上労働において労働の主体的条件こそ重視されるべきであり，この点につきわが国海運企業では無関心どころではなかったと考えている。

は、たんに労働力の遊休時間の縮小という消極的な範囲をこえて実施されることもある。たとえば、船舶の入渠修理による船舶—固定資本の遊休を防止するために、当該航海の遂行自体には、差当っての支障がないばあいでも、航行中に機関の修理をおこなうことがありうる。もちろん、船舶の運航に直接関連する作業と、追加的作業との限界は必ずしも明確ではない。船舶各部の維持保修は多くのばあい、それをいずれに分類するかは困難が伴うだろう。だが、ここでは差当り、船舶運航に直接関連する諸作業以外に、追加的作業が存在することを指摘しておけばよい。

船員労働者群は船舶内で分業による協業によって、時間的推移とともに相前後して並行して継続的に発生する諸作業を遂行するのであるが、その分業、協業のシステム、総じて労働過程は誰がどのように管理する（しうる）のであるか。それを問うに先立ってごく簡単に船内での労働組織と熟練構造についてふれておこう。船内の労働組織は船舶安全法規ないし船員法における船員の資格、乗組定員、労働時間などの規制によって大きく影響を受けるのだが、まず、問題を明白にするために、これらの法的規制を考慮に入れずに考えよう。

船内労働組織は大別して3ないし4部門から構成されている。操船、荷役が主任務である甲板部、推進機器を担当する機関部、乗組員の給食を担当する司厨部、それに無線部である<sup>(2)</sup>。運送過程における基幹的作業部門である甲板部および機関部では、それぞれ船舶職員層と普通船員層で構成され、司厨部は普通船員層で構成されている。甲板部、機関部の船舶職員はいずれもその担当作業部門内における管理労働者であり、その職務の遂行には専門的な教育訓練を受ける必要がある。（したがって船舶職員は蒸気船の出現以来、その技能を保障するための免許制度が各国で実施されている。）甲板、機関部の普通船員は船

---

(2) わが国では現在、司厨部という船内組織はなく給食関係以外に旅客業務、会計、医務、庶務などを主要業務とする事務部が船内組織として採用されているが、敘述の簡便化のため、司厨部としておく。

船舶職員の補助労働者であり、その技能は経験により習熟される性質のものである。(普通船員について、現在では各国は主として経験年数を基準とする資格制度を採用している。ただし、普通船員の資格を限定するにいたった時期は国により異っており、また一般に船舶職員にたいする免許制度の実施より、はるかにおくれている。)

## B. 労働過程の管理

さて、船舶の乗組定員ないし労働時間についての法的規制あるいは労働組合からの規制がないとき、労働組織の構成、労働過程の管理は、だれがどのようなにおこないうるか。船内各作業部門では船舶運航に直接関係する作業を遂行するための技術的に規定される最低限の労働組織が構成されるであろう。航海期間が長期にわたる航洋船では具体的には当直勤務者の2交替編成と日直勤務者の縮少である。運送過程において、船舶運航に直接関係する作業の発生が不規則であるかぎり、(また職務遂行が個々の労働者の熟練に依存するかぎり、)労働過程の船長による全面的管理は、不可能である。ただし、作業の段どりを船長(ないし高級船員)が決定すること、また労働時間の絶対的延長により、作業を遂行させることは、可能である。すなわち、最低限の乗組船員数、労働時間の絶対的延長、船長ないしは高級船員の叱た激励という労働給付量の確保の一類型が、ここにみられる。

しかし、上の方法による労働給付量の確保は、たんに労働強度と労働時間の絶対的延長とのあいだの矛盾発生というに止まらず、労働力の磨耗による海難の発生—船舶の喪失を招くおそれが生ずる。したがって、労働時間の短縮、乗組員数の増加は海運資本の必要性からも生ずるし、法律による船内労働時間、乗組定員ないし資格の規制も、それと必ずしも矛盾するものではない。このばあい、乗組員数は各作業部門で一応予想されるピークの作業量に対応しうる分業、協業組織と、通常平均的な航海期間中における作業量を、労働力の過度の

磨耗を招かぬ程度の労働時間で処理しようとするような分業・協業組織—この両者を考慮することにより導き出されるであろう。ただし、ここで個々の作業を遂行するための分業・協業のシステムが資本によって決定されたとしても、導き出される乗組員数は、強制による労働時間の絶対的延長を前提とせぬかぎり、実は船員労働者のあいだにおける平均的 skill ないし技能序列と平均的な作業所要時間を前提しているのであって、労働強度の管理は、資本にとり不可能なのである。ことに海運業は有形財を生産するのではなく、場所的な移動—有目的効果を生産するのであるが、その生産量の指標であるトン・カイリも、それが労働過程中の個々の作業量の総和としての表示としては不正確であるばかりでなく、生産量が自然的影響を大きく受けるから、能率給の採用により労働の強度化を試みることも不可能である。

しかし、船員労働につき労働強度の増大をはかることはまったく不可能なのではない。それは船員労働者の企業帰属意識の増大を通じて自発的に労働の強度化に協力させることであり、そのための手段として勤続加給ないし、上級職務への抜てき昇進がある。勤続加給は労働者に企業帰属意識を抱かせるとしても、それ自体としては、労働の強度化、労働給付量の確保手段としての効果は必ずしも明白ではないが、それが上級職務への抜てき昇進と結合するとき、労働者間の競争意識の発生と相俟って、労働給付量の確保に役立つであろう。このような労働給付量の確保はまず、生産量の増大、運航能率の増大としてあらわれるが、その他に単位作業遂行に要する人員ないしは所要時間の縮小としても結果し、それは乗組員数の縮小に、あるいはすでにみた追加的作業として実施さるべき作業範囲の拡大にも役立つであろう。すなわち、勤続加給、上級職務への抜てきを基礎とする船員労働者の職務序列の資本による編成替えは、労働強度の資本による管理を可能にするのである。



### C. 労働過程管理と雇用形態

上に海運業の労働過程管理にかんする3類型をみた。このそれぞれの類型と船員の雇用形態は、いかなる関連を持つだろうか。労働時間の絶対的延長により労働給付量の確保をはかるばあいには、船員労働力の磨耗がはなはだしいから、航海の終了に伴ない、新規労働力による労働力の補充は不可欠であろう。(船員の雇用関係は帆船時代より航海を単位としていたが、それは当時における航海の間歇性によるばかりではなく、自然的影響を受けることが大きくかつ長期にわたった帆船航海では不可避免的な労働力の過度の磨耗にもよると考えられよう)。定員以外には労働強度を企業が規制しえないばあいには、もともと、企業は船員労働者のあいだの技能秩序を前提としているのであるから、必要労働力が労働市場で調達しうるかぎり、特定の労働者を継続雇用する必要はない。

これにたいして、第3の類型においては当然のことながら特定船員の継続雇用を必要とする。ただし、船員は陸上から離れた船舶内で労働するため、労働力の回復、陸上社会との接触のため、下船を必要とする。したがって企業は船員が休養後、再び乗船を希望したとき、そのものの雇入を優先的に取扱うか、あるいは有給休暇を与えて雇用を継続するか、いずれかの措置をとるに至るだろう。

いままでの叙述には労働組合をまったく考慮に入れてなかったが、労働組合が定員、労働時間とともに職務内容を規制するにいたると、企業の労働過程管理の第3の類型は、その存立の基盤が失われることになる。したがって、組合が職務内容の規制に成功したとき、企業は船員を継続雇用する必要を認めなくなるか、あるいは勤続奨励は船員の企業帰属意識の培養を通じて、組合運動の抑圧を試みる手段となるに過ぎないであろう。

# 第1章 アメリカ海員組合のハイ ヤリング・ホール形成過程

## I 普通船員の組織化の開始と、組織 化をめぐる諸条件

アメリカにおける普通船員の労働組合結成の試みは19世紀の半ばにすでに見受けることができるが、それはいずれも小規模、短命な試みに終わったに過ぎず、多少とも海運業に影響を与える組織が結成されるのは、1890年代から今世紀の初頭にかけてであり、大西洋、太平洋、五大湖の各地域に甲板、機関、司厨の各部ごとに普通船員の職種別組合が結成されている。各組合は限局された各地域内で組織化を進めたが、1892年9月各地域の普通船員の諸組合はアメリカ海員組合(National Seamen's Union of America)を組織した。同組合は翌年AFLに加盟したが、その組織は傘下組合の自主権を認める連合体にすぎなかつた。<sup>(1)</sup>

このアメリカ海運業における船員労働者の組織化が開始された時期は、同国の海運業において、緩慢な経過をたどった木船、帆船より鉄船、蒸気船への転化——海運業における技術革命——がほぼその終結に近づきつつある時期であり、またナポレオン戦争前後より19世紀中葉にかけて他国海運に比して優越した地位を誇った航洋商船隊が、衰退した時期でもあった。

木船、帆船より鉄船、蒸気船への移行は、船体構造の強度の増大、推進動力

---

(1) A. E. Albrecht, *International Seamen's Union of America; a Study of its History and Problems*. 1923. pp. 3-4. アメリカ海員組合は *International Seamen's Union* の前身であり、さらに改組されて現在の *Seafarers' International Union* となった。

の自然への依存からの脱却を通じて、航海の安全性、規則性、輸送能力（積載量、速力）を増大させるとともに、航海期間を短縮して、海運業が商業より完全に独立した産業として自立する技術的基盤を形成したのであるが、この木船、帆船より鉄船、蒸気船への移行はまた海運業の労働過程に大きな変化を与え、ひいては船員の労働市場にいちぢるしい変化をもたらした。

帆船での船内労働組織は、船舶の管理、運航の責任者である船長を頂点とする軍隊的なヒエラルキーを形成しており、船長の他に1等および2等航海士（大型帆船のばあい、さらに3等および4等航海士が、追加される。）が、士官層を構成し、その下に水夫長、操舵手、大工、有能甲板員（able seaman）、普通船員（ordinary seaman）およびボーイが船舶運航に関係する普通船員層を構成していた。

普通船員の諸職務のうちで有能甲板員は普通船員の標準的な熟練ないし能率を示す職務であった。有能甲板員は士官の指示にしたがって操帆、操舵するほか、測鉛による水深測定、索具の操作、帆の修理、船舶の清掃、およびペンキ塗りなど、船舶運航および船舶の維持保修にかんする雑多な内容を持つ職務を遂行する能力が、平常の航海中および荒天その他の緊急事態の発生したときのいずれを問わず、要求されていた。また、士官の指示にもとずいて艀装あるいは貨物の船舶への積卸し作業を遂行できねばならなかった。有能甲板員以上の諸職務は大工は別として有能甲板員がその個人的熟練ないし便宜に応じて割当てられたものであった。ボーイははじめて船舶に乗組んだ未経験者であり、それは船内での見習を経て、普通船員、さらに有能甲板員になるのであって、1870年代から1880年代にかけての時期には有能甲板員になるためには、3年ないしそれ以上の歳月を要したと云われている。<sup>(2)</sup>ところが帆船より蒸気船への移行——操帆による風力利用推進より蒸気機関による機械推進への移行——は船

(2) P. S. Taylor, *The Sailors' Union of the Pacific*, 1923. pp. 11-13.

員労働より操帆作業をうばい、それに代って船内労働組織に新しく蒸気機関への石炭および水の供給、機関の補修、維持を任務とする機関部を加え、船員労働組織は操舵、貨物の積卸、保管を主任務とする甲板部、船員、旅客への給食、船内事務が任務となる事務部（司厨部）を合せて、3部門より船内労働組織が構成されるにいたった。そして1852年の法律により、旅客蒸気船の機関部高級船員およびパイロットに免許制度が実施されたのに続いて、1871年の法律により全蒸気船の船長、1等海航士、機関士およびパイロットに免許の取得を要求するにいたったが、甲板、機関、司厨の各部の普通船員につき、その資格を法的に規制することはなかつた。<sup>(3)</sup>この船内労働組織の変化および高級船員への免許制度の実施は、帆船より蒸気船への移行により普通船員の熟練構造に大きな変化が生じたことを示している。すなわち蒸気船甲板部の普通船員の作業より操帆作業が不要となったため、甲板部普通船員の技能習熟は容易となり、職務遂行に必要とする熟練度が減少してきた。ただしそのことは甲板部普通船

(3) R. W. Wissmann, *The Maritime Industry; Federal Regulation in Establishing Labor and Safety Standard*, 1942. p. 168.

普通船員についてその資格が不十分にしろ規制されるのは1915年船員法がその最初である。

なお帆船より蒸気船への移行はまた普通船員が高級船員に昇進する可能性をとぞし、普通船員は、甲板、機関部のいずれにおいても高級船員とは別個の独立した職種を形成するにいたらせた。もちろん、帆船時代においても、遠洋航海技術の発達により航洋帆船の高級船員となるには、たんなる熟練による技能の習熟以外に物理学、数学の修得を必要としたのであり、普通船員より高級船員への昇進は次第に困難となってきたのであるが、(イギリスにおけるかかる傾向については、R. Davis, *The Rise of the English Shipping Industry in the Seventeenth and Eighteenth Centuries*, 1962. pp. 123-26. をみよ。) なお、アメリカでは本国生れの普通船員が船舶職員に昇進してゆく事例はかなり存在していた。(Lindsay, *History of Merchant Shipping and Ancient Commerce*, Vol. III. 1876. pp. 25.) しかし帆船より蒸気船への移行は、船舶職員の免許制度の実施にみるように、普通船員より高級船員(船舶職員)への昇進の困難を決定的にした。普通船員と船舶職員—unlicensed seamen と licensed officer—とはここに明確に別個の職種となったのである。

員の全職務内容が不熟練労働者をもって遂行できるにいたったことを意味しないのは、たとえばかれらになお経験と技能の習熟を要する操舵および索具の製作、操作がその職務として残されており、より重要な事実として船員労働が平常の穏やかな航海ばかりでなく、荒天、火災等々の緊急事態に依りても、その諸職務を遂行しうる程度に経験、技能を蓄積していなければ運送目的の達成はおろか人命、船舶および貨物の安全を保証することも難しいことからもうかがえるだろう。そして同じ事情は新しく加わつた機関部の普通船員の職務についても程度の差こそあれ、妥当する。しかし海運資本にとって、蒸気船の出現により、普通船員は操舵作業に従事するものを除いては不熟練労働者をもって十分に安全に運航できるにいたつたとみなされた。たとえば、帆船では操帆のために甲板に充分な数の熟練船員が必要であるが、蒸気船では操帆の必要がないから舵輪に1名、見張りに1名の普通船員と船橋に1名の士官がいれば船舶は安全に航行できると考えられた。<sup>(4)</sup>船主のこのような見解は法律にも反映しており、普通船員の資格についてなら規制が設けられなかったばかりでなく、また普通船員の定員および労働時間についても法律で規制するところではなかった。したがって船主は任意に——船舶の海難喪失の危険が、また航洋航行船では当直勤務者の2交替制が航海中における労働力の磨耗防止のための一応の限界をなしているとは云うものの、——普通船員の労働組織を編成替えし、不熟練船員の導入、乗組員数の縮少、労働時間の延長をはかりえた。ことに1851年に航洋運送者の責任が無限責任より有限責任に縮少されたことと相俟って蒸気船の船員乗組数の縮少、<sup>(5)</sup>不熟練船員の採用をまねくことになった。船主は船員の雇入にあたり雇用期間を確定した雇入契約を結んだが、雇用期間中、船員は労働条

(4) R. W. Wissmann, *op. cit.*, p. 185.

(5) *ibid.* なお、イギリスでは1854年商船法 (Merchant Shipping Act) に基づく一連の法律で船員の労働条件を規定している。C. E. Fayle, *Short History of the World's Shipping Industry*, 1933, pp. 238-39. 佐々木訳。262-63頁。

件に不満があっても下船を認められておらず、脱船は投獄あるいは逮捕後の船内強制労働によって処罰されたし、また法律は船内の紀律保持の見地から高級船員の權威を支持して秩序の混乱ないし不服従を処罰、抑制したから、<sup>(6)</sup>船主は強制労働によって船舶を運航できたのである。

ところが、海運業では、——とくに航洋船では、航海の終結時には船員労働力が磨耗しているため、船員の下船、交替が必要となる。下船者の交替要員を企業内に保有することは、企業の運航規模が小さく、また航海期間が長期あるいは不定であるばあいには労働力の遊休を生ずるから、企業は必要な熟練構造を持つ代替労働力が外部労働市場で見えるかぎり、船員労働力を企業内に留保せず、——外部市場からの供給を受けるであろう。そのかぎりにおいて、船主にとり、すぐ後にのべるボーレンは有用な存在でありうる。

上述した鉄船、蒸気船の採用による普通船員の熟練構造の変化は、南北戦争以後におけるアメリカの産業資本の飛躍的發展と相俟って、普通船員の労働市場を変化させた。1830年代までアメリカ船の普通船員は本国生まれのアメリカ人で充當されていたが、<sup>(7)</sup>南北戦争以後における国内經濟の發展は本国生まれのアメリカ人に普通船員の給源を求めることを困難にし、普通船員の給源は主として南北戦争以後、急激に増大するアメリカへの移住者および外国人船員に求められた。そして船主が船員労働力の補充を任意の港でおこなうことを可能にしたのが、ボーレンであった。ボーレンは船員の宿泊所を經營して、船員に宿泊費、食費について法外な負債を負わせたのち、かれらの乗船を斡旋し、その給料より負債を前借または分割払手形で取立てることにより、船員労働者の市

(6) E. P. Hohman, "Maritime Labor in the United States; The Seamen's Act and its Historical Background", *International Labor Review*, Vol. 38. No. 2. Aug., 1938. p. 195.

(7) J. G. B. Hutchins, *The American Maritime Industries and Public Policy, 1789-1914*. 1941. p. 222.

(8)  
場からの流出を防いだ。

普通船員の諸職種・職務が上述したように、その多くが本来は熟練労働者をもってはじめて遂行できるものであっても、一部の職務をのぞいてその他の職務は不熟練労働者をもって不完全ながらも、遂行せしめることができるとき、また不熟練労働者が乗船中の経験の蓄積により上級職務へつきうる技能を習得するかぎり、普通船員の労働組合が設立当時におけるような職種別組織に止っていは労働組合としての機能を果すことは不可能であった。ことに同化するにはあまりにも大きな移民の流れが存在するとき、その組合に加える圧力はほとんど不可抗力に近かった。普通船員の労働組合が有効な組織として機能しうるためには、職種の枠を越えて産業別組織に改組するか、あるいは不熟練労働者の労働市場への流入を防止するために普通船員の資格に法的な規制が加えられることをまたねばならなかった。

アメリカ船乗組の普通船員の国籍別構成

	アメリカ人		外国人	アメリカ人の比率(%)
	本国生れ	帰化		
1895	..... 21,881 .....		55,109	29
1900	..... 32,333 .....		57,992	36
1905	37,098	22,511	61,014	49
1910	59,810	31,736	94,175	49.3
1915	65,000	29,000	122,092	43.5
1920	137,016	31,777	165,347	50.5
1925	96,031	28,071	119,903	50.6
1930	143,189	37,922	107,385	62.7
1935	155,712	48,511	48,910	80.6

Wssimann, op. cit., appendix B より引用。なおこの数字は雇入契約を結んだものの国籍調査に基づくものであって、アメリカ船乗組普通船員の総数およびそのうち占めるアメリカ人の比率を正確に示すものではない。

(8) 小稿「米国1915年海員法」国際経済研究年報10号, 146-48頁参照。

海員組合は初期より船員法の制定運動に努力する一方、<sup>(9)</sup>ボーレンの排除、組合員の優先雇用を目指して組合の雇用斡旋所 (Union Hiring Hall) を経営したが、ボーレンが船員労働力の供給機構として反組合的な海運資本と直結しているかぎり、組合ハイヤリング・ホールは船員労働力需要が急増し、船内労働組織の不熟練労働者による代替——水ましに限界が発生したときにのみ有効であるに過ぎない。組合ハイヤリング・ホール制度がアメリカ海運業でその確立をみるのは、労働者の基本権が確認されるとともに、船員組合の産業別組織ないしはそれと同様の効果をもつ職種別組合の強固な連合体の形成、1936年船員法による普通船員の資格規制が相次いで実現した1930年代後半まで待たねばならなかった。

太平洋岸では太平洋水夫組合はその結成当初より、賃金労働条件の改善という通常の労働組合の掲げる一般的目標以外にボーレンによる労働市場の支配を排除することを目的としていた。同組合はその組織結成後1年以内に組合員が無料で利用できる組合経営の就労斡旋所を設立した。これはボーレンあるいは船主の雇用事務所を通じての就労をなくして組合員に平等な雇用機会を提供することを目的とするものであった。そのため紹介方法としては輪番制を採用していたが船長と船員のあいだに相互の了解が成立すれば同一船内での雇用関係の継続を認めた。就労希望者のリストは帆走スクーナ、汽船の別に作成され、<sup>(10)</sup>これに基き紹介事務がとられた。これは現在のハイヤリング・ホール制度とま

(9) 海員組合が立法活動を続けた船員法は、タイタニック号の海難事件の発生(1912年)が船舶の安全、船内労働条件にたいする関心を惹起したこともあり、1915年にその成立をみている。同法の主要規定は船員の自由な労働者としての身分保証—脱船にたいする処罰の廃止、ボーレンの船員拘束手段の除去—船員賃金の前借、分割払の禁止、船内労働条件—甲板員の海上2当直制、機関員の3交替制、普通船員資格の限定—甲板部普通船員の65パーセントが有能甲板員たること、全普通船員の75パーセントは職員<sup>(10)</sup>の命令を理解しうること(外国人の流入を制限する言語条項)である。前掲小稿参照。

(10) J. P. Goldberg, *Maritime Story; a Study in Labor-Management Relations*, 1958. p. 17.



まったく同様の目的をもつものであったが、船主が労働組合を承認していない当時の事情を反映してこの就労斡旋所が利用されることはありえなかった。組合が就労斡旋について労使の協力を提案したのにたいし船主はこれを拒否したばかりではなく、このような試みは船長がその乗組員を選択する伝統的権利を侵害すると非難した。船主は従来どおりボーレンの手を通じて乗組員を雇入れたばかりでなく、船主が直接雇入事務所を設けて非組合員の雇入をおこなった。このため組合は組合員が自分で就労機会を求めることを認めざるを得ず、組合の就労斡旋所は求めがあったとき、それに応ずることになった。これは水夫組合の雇用統制の失敗を端的に示したものである。ボーレンの影響が依然として強かったことは1896年に沿岸帆船スクナーの船主団体である太平洋船主協会とボーレンの団体 (Coasting Seamen's Shipping Association) が船員斡旋につき結んだ協定によりあきらかである。この協定は同団体が所要乗組員の半分を供給し、他の半数は他のボーレンないしセイラーズ・ホームからの雇入れを定めていた。<sup>(11)</sup>

1890年代を通じて太平洋水夫組合はその組織の承認をえられず就労斡旋も失敗に終わったが、1901年春には沿岸旅客輸送業者である太平洋岸汽船会社と労働協約を結び、水夫組合が必要な労働力を供給しうるかぎり、雇入れを組合員のみ限定することに成功した。これは海員組合が組合組織を承認され団体交渉、労働協約に成功した最初だった。ついで1902年4月に同組合は太平洋船主協会と暫定的協約を結び1年後に労働協約が正式に結ばれた。協約はサンフランシスコにおける船員の雇入、雇止事務を船主協会事務所でおこなうこと、および乗組員が必要なとき船主または船長は水夫組合または善良な宿泊所のいずれかより雇入れられることを定めた。この規定は組合による雇用統制にはほど遠かったけれども1904年には組合は船員の紹介に充分の機能を発揮しうるにいたり1902

---

(11) Goldberg, *op. cit.*, p. 18.

年の協約中にみられた宿泊所による労務提供は廃止されるにいたった。協約はまたサンフランシスコ以外の港における水夫組合の船員紹介を定めたほか、組合役員の訪船を認めていた。1903年には蒸気スクーター船主の構成する蒸気スクーター経営者協会、および航洋汽船会社の Oceanic Steamship Co. と労働協約が結ばれ、そのいずれも組合員にたいする優先雇用を認めていた。<sup>(12)</sup>

上にみたように太平洋沿岸海運に従事する諸船主との間に海員組合は労働協約を結ぶにいたり1921年までこの状態が続いたが、航洋海運および東西両岸間航行船主には海員組合はその組織を認められていなかった。<sup>(13)</sup>

太平洋岸で海員組合がプリファレンシャル・ショップ制を含む労働協約を結ぶことに成功したのと対蹠的に五大湖では船主による組合員差別策としての福祉計画 (Welfare Plan) が1909年より実施された。この制度は船主協会が雇入事務所内における休憩娯楽施設の提供、一定の保険給付をおこなう以外に、船員にたいし解雇記録手帖 (record discharge book) を年一回交付した。船員は雇入の時、手帖を返済するのであって、大湖輸送者協会 (Lake Carriers' Association) がオープン・ショップ制を採用しているため手帖はたんに船員の勤務成績査定に利用されるばかりでなく、ブラックリストとしての役割をはたした。この制度は第1次大戦中に組合の組織が強化された結果、1918年に船員ストライキおよび船舶院の中止勧告によって中止されるまで存続した。<sup>(14)</sup>

太平洋岸では海員組合は早くよりその組織が承認され、団体交渉制度が成立したのにたいして大西洋岸では組合活動はほとんどみるべき成果をあげえなかった。大西洋岸ではじめて海員組合が労働協約の締結に成功したのは国際的な規模での海員ストライキと海運好況を背景とした1911年6月のストライキ後である。大西洋岸の3海員組合はモルガン・ライン他5社と労働協約を結び、組

(12) Goldberg, op. cit., pp. 26-28.

(13) Goldberg, op. cit., pp. 34-35.

(14) Albercht, op. cit., p. 13 and p. 33. Wissmann, op. cit., p. 28.

合員よりの雇入れが認められた。(ただし船舶職員が組合紹介者を不適当とみなしたとき、その拒否権を認めており、そのばあいは組合が代替者を差向けることになっていた。)しかしこの協約の有効期間1年の終了後、船主は協約の更新改訂を認めず、海員組合はその後ふたたび組織の承認もえられぬ状態が<sup>(15)</sup>1917年まで継続した。

大西洋岸で海員組合が弱体であったのは、まず移民の大量の継続的な流入が不熟練労働者の豊富な供給源となっていたことによる。1915年には大西洋岸の火夫の50パーセント以上がスペイン人その他ラテン系人種で、かれらは英語を話せぬところから孤立した状態にあり、容易にポーレンの支配下に陥った。また国際海員組合1907年大会は沿岸スクーター船乗組員の75パーセントは黒人水夫であり、船員組織化にあたっての主要な障害は黒人およびラテン系白人船員であると指摘している。このような人種、国籍の異なった労働者の組織化は黒人支部またはスペイン人支部を設置することによって進められたが、組合自身の人種的偏見によって組織化は必じしも円滑に進行しなかつた。<sup>(16)</sup>このような組織化の対象外に放置された船員が存在し、しかもかれらがポーレンを通じて雇入れられているとき、およそ海員組合が有効に機能しえなかつたのは当然である。なお太平洋岸で船員の組織化が有利に進行した条件としてはつぎの諸点を指摘できよう。当時、太平洋岸の地理的孤立性のため全般的に労働力の不足がみられたこと。港の数が少ないため組織活動が容易であること。沿岸海運の主要貨物は木材だったが、その揚積は船員が従事することになっており労働が激しいため適格希望者が限定されていたこと。外国貿易量が西部では少なく、したがって外国船員の流入が少なく労働力市場を圧迫しなかつたこと。太平洋岸の船員の多数が北欧からの移民であつて国籍、人種の相違の少なさが組織化に

(15) Goldberg, *op. cit.*, pp. 37-38.

(16) Goldberg, *op. cit.*, pp. 34-35.

あたり人種、国籍にかんする偏見を生ぜしめる可能性が少なかったこと<sup>(17)</sup>。なお、上に指摘した諸点以外に太平洋岸で船員の組織化が円滑に進んだ理由としては、太平洋岸では諸海員組合が共働体制をとりえた他、港灣労働者とも管轄権争いをなしつつも争議にあたっては、つねに共働体制をとりえたことが、管轄権をめぐる紛争で関連労働者の諸組合の協同が不可能であった大西洋岸に比し、船主にたいする有効な対抗手段となっていたことも指摘さるべきだろう。<sup>(18)</sup>

## II 第 1 次 大 戦

第 1 次大戦中における海員組合の労使関係および雇入方法の変化は、国有商船隊の建造、運航を目的として 1917 年 1 月に設立された船舶院 (Shipping Board) を中心として展開される。

大西洋岸では 1912 年のストで海員組合は壊滅状態となったのち、1916 年には組合員数が 9,400 名を算えるまで組織を再建していた。第 1 次大戦の勃発により海運界は未曾有の好況を呈したから沿岸、外国航路の主要企業は、争議による船舶運航の停滞をおそれ、1916 年 5 月には賃金引上げの外に超過勤務手当、戦時手当の支給を認めていた。1912 年以後、組合はその組織を認められていなかったが、大戦による船員需要の激増に伴ない、ふたたび組合と船主との間に団交関係が復活した。

戦時中の輸送需要の急増にもとづき、それに応ずべき船員労働力が急速に養成確保されねばならなかったが、この問題を検討するため、1917 年 5 月、船舶院は大西洋岸の船主と国際海員組合とを招集し会議をひらいたが、その結果、船主、組合は航洋海運の船腹拡大、沿岸海運の運航維持に必要な船員の確保に必要な措置を講ずることにつき見解の一致をみた。それは賃金改訂、戦時手当

(17) Taylor, *op. cit.*, pp. 9-10., Goldberg, *op. cit.*, p. 16.

(18) cf. Albrecht, *op. cit.*, pp. 84 ff.

の支給以外に、組合代表がドック、船を訪問することを認めていた。他方、組合は、見習船員の乗船を認めるとともに、見習船員、普通甲板員の乗船に応じて有能甲板員の乗組員数を減少せしめること、さらに経験船員が、見習船員教育にたいして職員に協力することを承認した。これらの見解の一致をみた諸点は東岸船主と組合との間に暫定的協定として取りきめられたが、これは同年8月(1)に船舶院、労働省、商務省の承認をえた。

これが大西洋戦時労働協約であるが、大西洋岸の主要船主がはじめて海員組合の組織を認め、労働協約を結ぶにいたったものとして、その意義は大きい。ただし、この協約が結ばれたのは、船主が、労働者の労働権を認め海員組合をその諸権利に基づく組織としてその存在を容認したことを意味するものではなかった。(2)

戦時中の船員需要の急増にたいして、船主と海員組合との間で、見習船員の実地乗組による養成によって船員不足に対応しようとしたことは、すでにのべたが1917年8月には、船主、海員組合、政府機関の三者委員会によって、船員経験者にたいする海上労働への復帰が呼びかけられた。さらに船舶院は本格的な船員の早期養成機関、職業紹介機関として Recruiting Service および Sea Service Bureau を1917年7月にそれぞれ設立した。船員養成機関による船員募集、養成はアメリカ市民に限定されており、船舶職員、普通船員の訓練養成が実施された。当初は船舶職員の養成に重点がおかれたが、1917年秋からは普通船員の大量養成に重点が移った。養成員は練習船での4～6週間の実習訓練を終えたのち、大西洋戦時労働協約に定められた比率により、各商船に配乗することとなった。のちに船員不足が一層深刻化したのちには、養成者の配乗は

(1) Albrecht, op. cit., pp. 55-57. Goldberg, op. cit., pp. 78-79.

(2) 戦後船員労働力需要の逼迫が緩和されるに伴い、船主、船舶院のいずれもオープン・ショップ制を主張し、さらには組合に承認を与えなくなったことに示されるように、この労働協約の締結は戦時中の労働力確保のための便宜的手段にすぎなかった。後述参照。

有能甲板員6名にたいし、4名と変更された<sup>(3)</sup>。このようにして、戦争終結時には、この養成訓練をうけたものは34,000人以上を数えた。Sea Service Bureauは、この船員養成所を終えたものの乗船斡旋および既経験船員の就職紹介を目的として設立されたものだった。(訓練機関は1921年初に、閉鎖された<sup>(4)</sup>)

戦争勃発による海運界の好況到来とともに、海員組合は、経験船員の組織化を進めるのには成功していたが、上にみたような新船員の急激な養成、流入によって非組合員が増大したから、組合は組織の拡大、強化をはかるために、戦時中、戦後を通じて、賃金、労働条件の改善と並んで、組合員にたいする優先雇用の承認を求めた。

太平洋岸では海員組合はすでに戦前より組合員にたいする優先雇用に認められていたが、大西洋岸の海員組合では戦前にはもちろん、戦争開始後においても必ずしも雇用優先が明確に規定されていたわけではなかった。ただし、大西洋戦時労働協約で、甲板部員のうち6割は有能甲板員をもって満し、残りを養成船員をもって補充するという規定は、経験船員にたいし、優先雇用に認めたものと考えられていた。けだし、戦時中においては組合は経験船員の主要な供給源であったからである。他の機関、司厨部員についても Sea Service Bureau は乗組員に欠員が生じたとき、Recruiting Service の養成員を紹介する前に、まず関係組合に連絡して組合員を紹介、乗船せしめたといわれる<sup>(5)</sup>。

しかしながら、組合員に優先雇用に認めるよりもオープン・ショップ制度を採用しようとしていたことのために、組合員の優先雇用は、戦時中においても、必ずしも、完全に履行されていたわけではない。それは、つぎの2つの事例のうち明確に見てとることができる。

(3) Goldberg, *op. cit.*, p. 84.

(4) ただしこの時より Sea Service Bureau は、船舶院による船員のアメリカ人化計画の一環として、非常時船隊会社(国有商船隊の運航機関)の貨物船に乗組ますため、アメリカ人の船員養成をおこなっており、1930年末までその事業は継続した。その間1931年までに約6000人の普通船員が養成された。Wissmann, *op. cit.*, p. 42.

大西洋戦時労働協約に定めた養成船員の乗組訓練について、それと同じ方法を太平洋岸においても実施することを、組合に提案したとき、太平洋岸のオープン・ショップ制を採用している船主は、船舶院船舶運航部を通じて、これに強く反対し、さらに船舶院のうちにも、太平洋、大西洋岸を問わず、オープン・ショップ制の採用を再考する必要があると考えるものもあった。もつとも、国際海員組合が大統領に請願した結果、プリファレンシアル・ショップがほぼ実現したまま、オープン・ショップの復帰をみることなく終った。<sup>(6)</sup>

組合員の優先雇用が守られていなかった他の例は、五大湖船員にみられる。すなわち1918年度に五大湖で運航されている船舶の乗組員は、船舶院船舶運航部が、五大湖輸送業者協会の事務所を通じて採用していたことが明らかとなった。この事実が表面化したため、組合は大西洋戦時労働協約の侵犯であると抗議し、それ以降、船舶運航部は、欠員補充は組合を通ずるむね、非公式に協定した。また船舶院は、1918年7月、大西洋ガルフ岸より出航する船舶院船舶の甲板部員の乗組について、組合員が利用できるばあいには、組合員に優先権を与えるよう訓令を出している。<sup>(7)</sup>これによって、大西洋戦時労働協約における組合員優先雇用にかんする不明確な点は除去され、戦時中はプリファレンシアル・ショップ制が実施をみるにいたった。かくてともかく、第一次大戦中は海員組合は、その組織を認められ、かつ労働協約を、その内容の不備はありながらも維持することができた。

第1次大戦中において船舶院および船主が海員組合を承認し労働協約が締結

(5) Goldberg, op. cit., p. 85.

(6) ibid.

(7) Goldberg, op. cit., p. 311.n. 32.

なお、この争議は大湖輸送業者協会が1917年11月、船舶院の勧告により雇止手帳による組合員差別を廃止したのちに、それに代えるものとして会員証を発行しこれを組合員差別に利用した疑いが生じたこととも関連している。Albrecht, op. cit., pp. 63-64.

され、かつ組合員に優先雇用が認められたため、アメリカの参戦した1917年に、35,000人であった組合員は1919年には75,500人に達し、1920年には115,000人におよんだ。なかでも大西洋岸において組織化はもっとも進行し、85,750人をおよぼし、ついで太平洋岸19,950人、五大湖9,300人の組合員を擁した。<sup>(8)</sup>

一方戦争が終了した後においても、船舶院の船員の養成機関、雇用紹介機関は従前どおり、運営された。戦争終結後も運航船腹量が増大していること、および主要港におけるボーレンの活動を防止することがこれら2機関の機能を存続せしめる理由となっていたが、この養成機関の存続のため、1920年には有能甲板員の数は1918年における有能甲板員の所要数の約2倍まで増大したと推定された。戦争終結後、やがて運航船腹量が大きく減少することが予想されるだけに、海員組合にとっては、組合員にたいする優先雇用の制度の確立は、組合員の雇用の安定、および組合の組織強化のために必要不可欠の条件となっていた。

しかし戦後、海員組合が組合員の雇用優先を団体交渉の最大の議題としたのにたいして、船舶院、船主のいずれからも賃金、労働条件の改善は認められても、組合員雇用優先は賛成をえられなかった。ただし組合員にたいする雇用優先は、つぎのようなかたちで曲りなりにも与えられていた。すなわち、船舶院の1919年8月の船員職業紹介にかんする規定では、組合員たると、非組合員たるとを問わず、適当な資格を有するアメリカ市民に第1優先順位が与えられることを別として、Sea Service Bureau は組合員が利用可能でかつ本人が乗船を希望するかぎり、海員組合地方支部を経て適切な有資格者を紹介する手続を引続き採用するむね、あきらかにしていた。<sup>(9)</sup>

なお、太平洋岸では、沿岸船主と海員組合は、プリファレンシアル・シヨツ

(8) 1899年より1921年にいたる諸海員組合の組合員数は下記をみよ。

Albrecht, op. cit., p. 116. Appendix II. Membership of Unions affiliated with the International Seamen's Union of America.

(9) Goldberg, op. cit., p. 90.



プを含む労働協約を維持していたのにたいして、航洋海運の諸船主は個々の船主としては、海員組合と非公式の協定を結んでいたけれども、1919年に太平洋アメリカ汽船協会を組織し、協会としては、組合を認めていなかった。

戦後において船舶院、船主団体は、戦時中に認めていた組合員の雇用優先にたいして否定的見解をとりオープン・ショップ制への移行を示しはじめたほか、海運業での労使関係の変化として注目すべき事実は、船舶院が労務問題にたいする仲裁的機能を放棄し、船主、労働組合間の自主的決定にゆだねようとしたことである。ことに1920年商船法により、海運業の民営移管方式が決定されてのちは、船舶院のこの態度は明確となった。<sup>(10)</sup>一方船主は、1919年に大西洋岸でアメリカ汽船船主協会、太平洋岸で太平洋アメリカ汽船協会を組織したが、それはいずれも労働組合に対抗する船主団体として組織されたものであって、協会自体の立場としては労働組合を承認していなかった。したがって、苦情処理についても適当な処理機関が存在せぬまま、放置されていた。

### III 組合不在期

戦後における資本の組合にたいする公然たる敵対関係は、1921年のストライキで、組合との正面衝突を招いた。1921年には、戦後不況により、貨物量が減少し、船舶院の運航船腹の半数以上が繋船され、また生計費指数は1920年6月から1921年5月には15%の下落をみた。太平洋岸の船主は協約の廃棄を組合に通告し、また大西洋岸船主も同様の動きを示した。国際海員組合は、組合の承認、組合員の優先雇用の条件が満されるならば、賃金引下げの交渉に応ずる態

(10) 戦時中および戦争直後の時期における船舶院の労働政策の変化については下記参照。なお、それには船舶院が関係した造船業、港湾荷役業にたいする労働政策もふられている。

H. B. Drury, "The Labor Policy of the Shipping Board", *Journal of Political Economy*, Vol. 29. No. 1. Jan. 1921.

度を表明したが、船主は団体交渉に心せず、失業船員の増大につけこみ、船主のうちには、一方的に賃金、労働条件を切下げるものを生じた。

4月中旬に団体交渉が組合とアメリカ汽船船主協会の間で開かれ、協会は賃金の2～3割切下げ、超過勤務手当の廃止、オープン・ショップ制を提案した。これにたいし組合は、Sea Service Bureauの廃止、船員法の遵守、組合員の雇用優先と共に、組合が組合員資格を適格船員に限定することを提案した。この結果団体交渉は不調に終わったが、船舶院は、船主と同様の見解を示しており、組合は5月1日よりストライキに入ることを余儀なくされた。

この船員ストライキにたいし、船舶院は、合衆国郵便船を海軍軍人をもって運航させるとともに、船舶院の所有船舶については、その運航船主と協議の上全乗組員にたいし、新たな労働条件による雇入契約に署名するか、さもなくば下船することを強要した。船舶院より新条件を受入れたものには今後、優先雇用を認めるむねの指示が出された。民間船主はこの船舶院の措置にならい、また欠員補充はSea Service Bureauを通じておこなった。船舶院はまた従来の賃金労働条件で雇用契約を結んだ船主からは船舶院より用船に出している船舶を引上げることによって、船主が完全に同一歩調でストに対抗することを強要した。<sup>(1)</sup>

このためストライキは大西洋、太平洋ともに組合の敗北に終わった。船舶院および船主はオープン・ショップ制度を採用するとともに、超過勤務手当の廃止をはじめとする賃金、労働条件の引下げをおこなった。

1921年の争議で海員組合が敗北を喫してから、各地域の船主団体および船舶院は一せいに雇用事務所を設けることによって組合の弾圧にのり出した。船員の雇入れ機構と、その組合弾圧への利用方法はつぎのとおりである。

太平洋岸では船主が普通船員の雇入れのために、雇入事務所を設けたのは太

---

(1) Goldberg, *op. cit.*, p. 101. Albrecht, pp. 68-69.

平洋岸アメリカ汽船協会と太平洋岸船主協会が1921年9月共同して、その加盟船主が乗組員を雇入れる機関として Marine Service Bureau をサンフランシスコに設立したのはじまる。<sup>(2)</sup>太平洋岸の船員は、それ以降雇入れには、必ずこの機関を経由せねばならなかった。この雇用事務所の船員の雇入方法はつぎのようなかたちをとった。雇入れを希望する船員はまず雇用事務所に登録し、そこで発行している継続的雇止手帖 (Continuous discharge book) の交付を受けねばならなかった。そして、職種ごとに登録順序に従って船員の就職斡旋が行なわれた。だが雇用者が特定の船員を指名した場合はその船員は登録番号に拘りなく雇用される特権が与えられた。全ゆる場合船舶職員が船員雇用に関する最終決定権を持っているため雇用者は雇用事務所の登録順序に拘りなく船員の雇入れが可能であったし事務所から紹介されたものを拒否することができた。この場合雇用者が船員選択の基準として利用したものが継続的雇止手帖であった。船員は手帖の所持および求職の際の提示を義務付けられ手帖には船員の資格、経験等と共にその作業能力、素行、態度についての評価が航海終了時に雇用者により記入された。そのため船主は従順な労働者を容易に選択しうる一方、雇止手帖をブラック・リストとして船員を統制し、安全・作業規則の侵犯を報告したりあるいは組合活動を行なうものを差別することが可能でありまたそれが常態であった。<sup>(3)</sup>

この継続的雇止手帖は、1922年から1926年の間に太平洋岸で44,000冊の発行をみている。太平洋岸では、港の数が少く、サンフランシスコ、サンペドロその他に設けられたことによって、完全に雇用者による雇用統制、労働組合にたいするブラック・リストの役割を果しえた。

---

(2) Hopkins, "Employment Exchange for Seamen", *American Economic Review*, Vol., 25, No. 2, June 1935. pp. 250-52.

(3) なお Marine Service Bureau の職員が警察官でもあったことは、ニューディール以前の時期の組合がおかれた状態を象徴的に示している。Hopkins, *op. cit.*, p. 255.

大西洋岸では、船員の雇入れは個々の会社の雇用事務所を通じてか、埠頭雇入れによったが、太平洋岸における船主の雇用統制の成功後、1922年11月にはこの地域でも、アメリカ汽船船主協会により継続的雇止手帖が採用され、2年間に35,000冊が交付されている。その後、両地域の船主協会の協定により相互に雇止手帖の利用を認めることにより、雇止手帖を通じての船主による雇用統制が全国的規模で成立した<sup>(4)</sup>。ただし大西洋岸、ガルフ岸では、港の数も多く、また船主協会未加盟の企業も多いため、この制度は太平洋岸ほど効果的に実施されなかった。

上の継続的雇止手帖による船主の雇用統制は、ブラック・リストとして組合活動を圧迫したが、海員組合はブラック・リストの制度が船員の自由な雇入契約を締結する権利を妨げているとして、雇入事務所の機能停止を求めたが、巡回裁判所により、雇入事務所の機能は不公正、差別的でないとの判決があり、目的を達成できなかった (Alfred Street Case)。海員組合はその後、雇入事務所が反トラスト法を侵害しており、また船長の乗組員雇入権限を侵しているとの訴訟を起し、最高裁で勝訴した (C. Anderson Case)。その結果1927年2月船員の雇入は必ずしも雇入事務所を通ずることを要さぬこととなり、かつその船員に支払われるべき標準賃金を、雇主に通知することが禁じられた。しかし、雇入事務所は、その機能を存続したため、組合はさらに雇入事務所の機能停止のために法廷斗争を起したが、それは1929年に失敗に終わった。この海員組合による雇入事務所の機能制限の部分的成功は同事務所の船員紹介数が1927年において若干縮少したことにみとれるとはいえ、いぜん雇用統制は存続した<sup>(5)</sup>。この継続的雇止手帖の制度は、労働者がその団結権の法的な確認をうけたのちでの1934年におけるストの成功まで存続した。

一方船舶院は、1921年のストライキ以後、オープン・ショップ制を採用して

(4) Goldberg, *op. cit.*, pp. 107-8.

(5) Hopkins *op. cit.*, pp. 252-54.

おり、その所有、運航船腹への乗組員の雇入れにたいして、組合員の優先雇用の認めなかったし、普通船員の組合とは労働協約を結ばなかった。ただし、オープン・ショップ制を認めた船舶職員の組合とは、1933年まで、正式の労働協約を結んでいる。<sup>(6)</sup>

なお、大西洋岸においては、船主協会は、普通船員、船舶職員のほか、海務監督、港務監督までを構成員とするアメリカ海員協会(America Seamen's Assn.)を会社組合としてその設立を奨励し、その組合員には、雇用優先権を与えていたことも注目されてよい。

第1次大戦の後から組合のハイヤリング・ホールが成立する1938年ごろまでの時期において運航業者が普通船員について、特定のを継続雇用しようとする傾向があったか、どうかについては明瞭ではない。しかし一般的にみるならば、アメリカの海運資本が普通船員を継続雇用しようとしたとみなすべき根拠はないといってよい。なぜならばまず第1に、アメリカ運航業者は有能甲板員となるための経験年数の短縮、乗組員中に占める有能甲板員の比率の縮小を目的とする法案を提出したことにみられるように、普通船員の労働には、熟練をさほど必要ないものとみなした。<sup>(7)</sup>

また船舶の定員、労働時間について船員法の規定違反について取締りは実際的には無にひとしく、また海員組合が壊滅状態にあったから、定員の削減や船舶(労働場所)から航海中は離脱できぬ船員に超過勤務手当を支払うことなく労働時間の外延的延長を強いることが——船舶喪失の危険のため、一応の限界

---

(6) Goldberg, *op. cit.*, p. 109.

(7) 1919年のロー法案(Rowe bill)は1915年船員法の規定を緩和して、有能甲板員となる資格を海上実歴3年より、練習船での4週間の実習後の9ヶ月の海上実歴ないし試験合格にかえようとした。この法案はまた乗組員中に有能甲板員の資格保有者が必要とされる比率を65パーセントから50パーセントに縮小しようとした。同法案の審議での多数派報告書は普通船員に熟練は必要とすることが少なくなったとみなしており、船主もそれに同意している。Wissmann, *op. cit.*, pp. 180-81. note. 45.

は画されると云え——可能であり、そこにはおよそ労働者の企業帰属意識の強化にもとづく労働給付量の増大を期待する必要はなかった。したがって海運企業が普通船員を継続雇用すべき根拠はない。またかりに逆の想定をすとしてもこの期間におけるアメリカ海運企業はその企業規模が零細であり、船員を継続的に雇用するための前提となる乗組員の交替に要する待機船員の保有、あるいは基幹的職務の普通船員にたいする有給休暇の提供は現実化しえなかったことと思われる。

1921年より、1933年にいたる時期は、船主の雇用統制権を利用しての組合抑圧策のために、組合がその有効な活動をなしえなかった時期である。国際海員組合に下属する諸組合の組合員の数は大戦中の11万5000人からの1921年のスト後には5万人に減少し、さらに1926年には1万5000人、1930年代の不況時には5000人まで減少した。<sup>(9)</sup>この組合員数の減少に端的に示されているように国際海員組合の組織活動はいちぢるしく後退した。国際海員組合幹部の保守性に不満を抱く組合員は、サンジカリズムに立脚する海上輸送労働産業別組合 (Marine Transport Workers' Industrial Union) あるいは共産党の指導する海上労働者産業別組合 (Marine Workers' Industrial Union) に所属するにいたったが、これら組合はとくに強く資本の差別待遇をうけたため、その組合の活動は部分的なものに止まらざるを得なかった。さらにこれら諸組合間の抗争は、組合の機能を一層、低下させた。<sup>(10)</sup>船主は、労働組合を承認せず、また船舶院はオープン・ショップ制を採用して、国際海員組合にのみ組合幹部の訪船を認めていた

(8) 1925年におけるアメリカ海運企業の規模は全70社中、保有または運航船腹量が10万総トンを超える企業がわずかに2社であり、5～10万総トンのクラスが8社、他は数隻の船腹を保有するにすぎない。

cf, National Industrial Conference Board, Inc., *The American Merchant Marine*, 1929. Appendix B. pp. 163-165.

(9) Goldberg, op. cit., p. 121.

(10) Goldberg, op. cit., pp. 124-29. Albrecht, op. cit., pp. 98-107.

にすぎなかった。船主は、海員組合が実際に壊滅的狀態に陥った間に、賃金の切下げ労働条件の低下をはかり、1915年船員法で規定された三交替制は無視され二交替制が復活した。一般に船員法の船員保護規定は履行されず、死文化した。低賃金と劣悪な労働条件のため、経験船員は好況期の陸上産業へ転職し、それに代わり、船員を臨時的職業とするものおよび外国人船員の就労が増大し、かれらの大部分は自分が船員労働者として必要な経験・技能を有してないことを自認していた。<sup>(11)</sup>

#### IV ハイヤリング・ホールの成立

1921年以來の船主による雇用統制権の把握、組合の実質的崩壊という状態に變革の契機を与えたのは大不況の克服策としての全国産業復興法、ワグナー法の実施であった。全国産業復興法第7条aによる労働者の組織権、団体交渉権の確認は海員組合の復活に大きな影響を与えた。だが船主たちは組合の承認を行わず、適当な団体交渉組織が欠如していたため、労働争議の解決は困難なまま放置されていた。その上全国産業復興法にもとづく海運業における公正競争規則の制定に失敗したため、<sup>(1)</sup>船員は組織の承認、労働条件の改善を求めるとともに実力行使による外はなかった。1934年5月に始まる太平洋岸の港湾労働者・船員の2ヶ月半にわたるストはこのような事情を背景としたものであった。これは港湾労働者が組合の完全承認および組合による就職斡旋制度の実施を要求し、それと同様の要求を持つ海員組合が同調してストに入ったのであるが、警察権、軍隊の動員によるスト破り、それに対抗するサンフランシスコ地区のゼネストに発展しながらも大統領の指名した仲裁委員会によって一応の解決を

(11) 合衆国海事委員会『アメリカ海運の經濟的調査』1937年佐波訳69頁。Goldberg, *op. cit.*, pp. 110-14. Hopkins, *op. cit.*, p. 252.

(1) Goldberg, *op. cit.*, pp. 133-134.

みた。国際海員組合 (International Seamen's Union) は沿岸海運業者とは1935年1月に、航洋海運および兩岸間海運の運航業者とは同年5月にその組織を承認され協約が結ばれた。<sup>(2)</sup> 協約では8時間労働、3交替制の採用と共に労使共同の苦情処理機関の設立が規定された。雇用統制については船主協会の経営していた海上業務部の閉鎖が決定し船主は就職を希望する船員にたいして船主の経営する雇用事務所に登録を要求することを禁じられた。したがって、船主の雇用統制の中核をなしていた雇止手帖も廃止をみることになった。組合員の優先雇用は認められたが、船主は雇入方法として埠頭雇入あるいは組合ハイヤリング・ホールの何れを利用してよい一方、組合は組合員の輪番制紹介は認められなかった。この間大西洋岸では全国労働関係局の調停によりストに至らず国際海員組合が正式に団体交渉の相手として認められ、1934年12月協約が結ばれた。この内容も大太平洋岸におけるそれと類似しており組合員の優先雇入を認め<sup>(3)</sup>た。これらの協約はアメリカの海上労働運動に新画期が生じたことを示している。1921年以来否定されていた組合組織が承認され過去13年にわたる停滞が終り、船員大衆の間からの新しい組織が保守的組合幹部と海運資本に対する闘争を通じて生じてくる。

太平洋岸では国際海員組合に下屬していた太平洋海員組合は雇用者の労働力統制権を無力化する措置を講じた。組合はハイヤリング・ホールを通じて全船員の雇入れが行われるよう要求し同時に組合員の紹介には輪番制を採用して、ハイヤリング・ホールの利用を拒否した会社には乗組員の雇入れを妨害した。雇用者はこの組合の措置が1934—5年の協約を侵すものであり、雇用者から自己の乗組員選択の権利を奪い乗組員の安定的構成を図る船主の努力に干渉するものと非難した。<sup>(4)</sup> しかし1936—7年の3ヶ月にわたる太平洋岸のストの後に太

(2) W. Gorter and H. Hildebrand, *The Pacific Coast Maritime Industry, 1930—1948*, Vol. II. 1954. pp. 179—191.

(3) Goldberg, *op. cit.*, p. 143.

(4) Goldberg, *op. cit.*, p. 140 and p. 157.



平洋海員組合は船員の独占的供給源としてのハイヤリング・ホール<sup>(5)</sup>制度を確認され、輪番制による船員の就職斡旋がはじめて協約中に織込まれた。大西洋岸では1934年の国際海員組合の協約により組合員の優先雇入が認められていたけれども、実際の雇入には会社の雇用事務所、ボーレン、埠頭雇入など雑多な方法が組合ハイヤリング・ホール以外に用いられ組合員の優先雇用は実施されていなかった。<sup>(6)</sup>そのため太平洋岸と同様の好労働条件およびハイヤリング・ホール制度の厳格な施行を要求して、普通船員の産業別組織である全国海員組合(National Maritime Union)が1937年5月に大西洋岸に設立された。組合は急速に組織を拡大し1938年10月大西洋ガルフ岸の主要船主から構成されたアメリカ海運協会と協約を結びハイヤリング・ホール制度の確立をみた。また国際海員組合の改組によって設立された海員国際組合(Seafarers' International Union)も同じ頃東部沿岸海運業者とハイヤリング・ホール協定を結ぶのに成功した。<sup>(7)</sup>したがって1937~8年にハイヤリング・ホール制度による海員組合の雇用統制はその確立をみるに至ったと見做される。

組合のハイヤリング・ホールの機構および運営方法は各組合によって細部には若干の相違があるが、その基本的部分は共通しており、次の通りだった。<sup>(8)</sup>組合のハイヤリング・ホールで登録資格を得るためには船員は組合加入を申請せねばならない。この申込みは組合委員会で組合員としての資格審査後、求職登録が受けられる。組合では各職種ごとに別個の登録を行ない登録日時の順で労働者のリストが作成され、船員は番号の記載されたカードを受取る。そして

(5) Gorter and Hildebrand, op. cit., p. 197.

(6) Goldberg, op. cit. p. 151.

(7) Goldberg, op. cit., pp. 176-178. 1930年代以降の海員組合の諸組織の形成・発展・再組織化については、E. P. Hohman, "Merchant Seamen in the United States, 1937-1952" International Labor Review, Vol. LXVII, No. 1. Jan. 1953 がハンディな要約を与えている。

(8) Wissmann, op. cit., pp. 18-20. ハイヤリング・ホールの運営は、タフト・ハートレイ法の通過以後、本質的な変更を見ている。後述参照。

ある職種の船員に求職があった場合には当該職種の登録表の最初のもので求職先の会社へ派遣される。つまり輪番制で最も長期にわたり就労していない失業船員が最初に就労出来るよう工夫された。

この制度は、組合員優先雇用協定、ハイヤリング・ホール協定によって同一職種間での組合員の就労機会を均等化すると同時に組合への加入制限措置を講じて組合員の就労機会を確保し、また船主側による組合員の雇用にかんする差別的取扱いを防止して、組合活動を活潑化することをあわせねらった。けだし船主はハイヤリング・ホールにかんして協定を結んだ組合の組合員優先雇用を認めているため、実質的にはクローズド・ショップ制度が実施されており、船主は組合から紹介された船員を、正当な理由なくして受入を拒否することはできなかった。正当な理由のうちには、医師によって決定された就労不適性、泥酔、期日までに職場に到着しないことなどが含まれたが、組合活動のゆえに労働者を差別することは、雇用拒否の正当な理由とは見做されなかった。またこの制度は雇用者の組合員にたいするブラック・リストを防止することに役立っている。紹介された組合員に対して船主が不満を持った場合は問題はまず組合委員会へ送られる。雇用者がそこでの調査の結果に基づく処理に不満である場合には問題は労使による合同労働関係委員会で処理されるが、満足すべき結論が得られぬ場合は裁定人が依頼され、もしそこで船員の規則侵犯が発見されたならばかれは組合により処分を受ける。この制度は雇用者から雇入にあたっての労働者の選択権を奪うけれども、労使双方の合意があった場合には雇用関係の継続延長を認めており消極的な形で雇用者が希望する船員選択の余地を残している。

このハイヤリング・ホール制度の確立はニュー・ディールによる合衆国労働政策の全面的な変換——労働基本権の国家的承認と労働者の基本権行使に対する雇用者の干渉禁止——により保護助長された。海運業のように労働者組織が

承認されず雇用者の雇用統制権が組織抑圧に悪用されてきたところではその影響はきわめて大きかった。全国産業復興法およびワグナー法は労働者の組織権・団体交渉権を確認したが全国労働委員会およびその活動を補充する海上労働委員会<sup>(9)</sup>は海運業における組合承認を保証し団体交渉を発展させる機能を委ねられた。この機関の存在は組合の相次ぐ分裂抗争が続く海員組合の成長の過程において雇用者に団体交渉を開かせ労働協約の締結に至らせるのに重要な役割を果たした。

ところで船員の組織化、ハイヤリング・ホールの確立過程はまた別個の事情によっても促進された。1934年のモロー・カースル号の火災、1935年のモホーク号の沈没と相次ぐ海難事件の発生は米国船における安全設備の欠如と共に無資格未熟練船員の乗船事実、船員の劣悪な労働条件を一般に知らせるに至った。海上労働力の質的低下はあきらかであって、この状態に対処するため1936年には海上安全法規、船員法が相次いで成立した。またこの年には海運業の全般的強化をめざす1936年商船法が制定され海運政策全般に広汎な権限をもつ海事委員会が設立された。

1936年船員法は3交替制、8時間労働、船内居住施設の改善など1915年船員法の規定を確認強化したが、同法は普通船員の資格について、1915年船員法の規定の欠点を修正したに止まらず、はるかに広汎かつ厳格な規制を加えるにいたった。<sup>(10)</sup>1915年船員法では船内各部において普通船員の75パーセントは船舶職員の指示を理解しうること、および甲板部員の65パーセントは有能甲板員の資格を持つことを要求したが、有能甲板員となるには単に3年の海上実歴を有するか、あるいは1年の海上実歴を持ち口述試験に合格することが要求されてい

(9) 海上労働委員会は1936年商船法第10章に基いて1938年設立された。この機関は労使間の紛争の仲裁以外に、海上労働政策を立案し大統領・議会に報告する義務も有していた。しかしわずか3年でこの機関の廃止をみたので実際的な影響は少ない (Hohmann, *op. cit.*, pp. 6-8.)

(10) Wissmann, *op. cit.*, pp. 177-85.

るにすぎず、具体的なその熟練の内容が規定されていなかった。したがって口述試験も形式的に実施されるに止まり、適格証の不正使用にたいする罰則もなく、それが無資格船員の乗組を招いた。それ以外にも機関部普通船員についてその資格は、まったく規定するところがなかった。それにたいして、1936年船員法では、有能甲板員の資格をうるためには海上実歴以外に所轄官庁の実施する口述および実技試験によって、その職務の遂行能力があることをあきらかにすることが必要となった<sup>(11)</sup>。救命艇手証書についても同様に甲板部員としての1年以上の海上実歴（または他部での2年以上の海上実歴）を持ち、口述、実技試験に合格することが、その取得の要件となった。さらに通常船員（ordinary seaman）となるには甲板部見習（deck boy）として最低6ヶ月の経験を必要としている。1936年船員法では、機関部員についても、石炭夫またはワイパーとしての6カ月の海上実歴をもち健康、適性にかんする試験に合格したものに、機関部員適格証書を発行することとし、同適格証書受有者だけが火夫、油差、罐水手の職務につきうることとした。なおタンカー乗組の機関部員には、特別の資格証書を要求している。さらに法律は従来使用されていた有能甲板員、救命艇手の資格証明書を返還せしめ、海上検査局の要求する条件を満足するもの<sup>(12)</sup>にのみ改めて新証明書が発行された。従来から海員組合は海運会社が不正な船員資格証明書を有する未熟練者を有能甲板員として雇用していると非難しており、これら船員の存在は船主が非組合員を雇入れて組合を圧迫すると共に運航費の低下を試みるに役立っていると主張していたが、右の措置は不正資格証明書の使用したがって不熟練船員の乗組を制限・排除することになった。同法はまた船員の市民権についても従来の規定を厳格にした。この法律の通過後6ヶ

---

(11) 普通船員の諸種適格証書を得るための資格の詳細、および試験内容については、下記参照。F. M. Cornell and A. C. Hoffman. *American Merchant Seamen's Manual*, 5th ed., 1957. pp. 209-15. pp. 349-50.

(12) P. M. Zeis, *American Shipping Policy*, 1938, pp. 182-183. 佐波訳 198頁。

月以後に合衆国の港を発航する米国船はその発航時において全職員および普通船員の75パーセントはアメリカ市民たることが要求された。<sup>(13)</sup> また商船法は運航差額補助金の規定による補助客船・貨物船の全船舶職員および普通船員の80パーセント（2ケ年以内に90パーセントまで増大させること）が米国市民たることを要求した。<sup>(14)</sup>

普通船員の諸職務につくために必要な資格が、上述のように法的に規制され、また外国人の乗組を制限するにいたったことは、外国人船員や未経験船員の労働市場への流入を大きく制限し、それは一方では海運企業のスト破り労働者の雇入れを困難にし、他方では普通船員の海員組合が、産業別組織以外に、職種別組織としても組織化を進行させるための基盤を構築した。

また商船法は運航差額補助金による補助船舶について乗組定員、労働条件および最低賃金を海事委員会に決定せしめたが、その賃金額は労使間の団体交渉の結果決定された額を採用したものであり、また最低賃金は団体交渉による賃

普通船員適格証書発行状況

年	有能甲板員	救命艇手	機関部適格員	通常船員	タンカー 機関部員
1930	7,949	8,315	.....	.....	.....
1931	6,294	8,841	.....	.....	.....
1932	4,667	7,526	.....	.....	.....
1933	3,849	6,988	.....	.....	.....
1934	4,921	9,908	.....	.....	.....
1935	5,042	8,602	.....	.....	.....
1936	3,710	4,302	.....	.....	.....
1937	29,635	40,538	29,259	82,744	1,546
1938	9,842	12,668	11,310	63,376	1,110
1939	4,289	4,959	4,955	40,511	733
1940	3,509	3,793	3,808	40,351	737

1937、1938年は旧適格証書が無効となり、新証書が交付された時期である。

Wissman, *op. cit.*, p. 378. より引用。

(13) *ibid.*

(14) Zeis, *op. cit.*, p. 195. 訳, 210頁。

金の引上げを認めぬものではないことが強調された。<sup>(15)</sup>これらは全国産業復興法およびワグナー法で確認された船員の組織権・団体交渉権を実質的に裏付けるものであった。

しかしながらこの時期の船員政策は一貫して船員組織化を通じての船員の地位の向上を意図したものではなかった。その第1は船員法中に挿入された政府発行の雇止手帖にかんする規定であった。<sup>(16)</sup>船員法は従来合衆国海運委員が発行していた船員の解雇証明書に代って新たに政府による雇止手帖の発行を規定したが、それによれば、船員が解雇された場合、手帖に記入される事項は就労船名、航海の種類（外国、東西両岸間、沿岸）、船種、乗船及び解雇の日時場所、船員の職種で一切の記入は政府官吏により行われねばならず、また船員の性格および能力にかんする記入は一切禁止された。この規定は1934年のスト以降雇止手帖制度の廃止を余儀なくされた船主たちには好感を以て迎えられたが、海員組合はそれがブラック・リストとして使用される危険があるため激しく反対した。けだし政府発行の雇止手帖は雇用者が発行したものと異り船員の素行・能力の記入は行われぬが手帖が継続的に使用され解雇期日が明白に記載される以上は船員のスト参加行為は直ちに了解されるし、また手帖の通し番号は船主間で好ましくない人物の通報に利用されるためであった。海員組合は手帖の受領拒否を続け1937年3月にこの条項は妥協的修正をみた。それによれば船員は継続的雇止手帖あるいは身分証明書の何れを所有するかについて選択権が与えられた。この身分証明書の保持者は解雇後、解雇証明書を受取るがこれは1回限りで継続的性格を有せずかつ能力・素行についての評言も記入されない。ブラック・リストはまた処罰されることになった。また相次ぐ争議行為を制限するために鉄道における争議行為制限法に類似した法案が1937年から41年にかけて3度にわたり議会に提出されている。<sup>(17)</sup>

(15) Goldberg, op. cit., p. 195.

(16) Wissmann, op. cit., pp. 29-33.

船員行政機構の政策遂行にあたってはまた船員の「規律」維持が労働関係の安定化のための手段として採用され、海員組合の発達を阻害する行為がみうけられた。海上検査局は1936年商船法に基き資格証明書の所有者の違法行為、不適性の有無を随時調査し、その行為が発見された場合には証明書を没収する権限を有した。検査局はこの権限に基き1937年頻発した坐り込みストを違法行為として証明書を没収し船員の就労を不能にした<sup>(18)</sup>。海事委員会においても同様の事実がみられる。国有船で民間業者が用船していたアルジック号の乗組員が、1937年9月港内における作業を拒否したのに対して委員会はそれを国家に対するストとして就労を命じた<sup>(19)</sup>。当時東部における船員労働者は国際海員組合の活動に不満を抱き、しかも新たに設立された全国海員組合が団体交渉の機構を完成していないため、組合員は未だその苦情処理機構を有していなかった。労働争議の頻発はこのことに基くが、海事委員会も海上検査局も団体交渉機構の設立を促進して争議の発生因を除去する代りに船内規律の維持、争議行為の抑制を図った。それは労働遂行に従順な船員を要求する資本の立場ときわめて密接につながっており、少くともそれは労働者の争議権、団交権を確認したワグナー法の指向する方向とは異っていた。この海事委員会の政策は、したがって全国労働委員会および海上労働委員会の船員労働に対するそれとは矛盾するものを含んでいたが、それを端的に示したものが国有船舶の乗組員雇入れに関して<sup>(20)</sup>であった。海事委員会は約40隻の政府所有船舶を民間運航業者に用船に出していたが、1938年3月委員会はその管理船舶の職員および普通船員は船長による

(17) cf. Goldberg, *op.cit.*, pp. 187-188, p. 191. and p. 326. n. 69.

(18) Goldberg, *op. cit.*, p. 194. 船内での坐り込みスト (sit-down strike) は、1939年2月、最高裁判所によって違法の判決が下されたが、1937年当時ではこの行為は禁じられておらず船員の有効なスト戦術として利用されていた。(Wissmann, *op. cit.*, pp. 72-73. and p. 73. n. 4).

(19) Goldberg, *op.cit.*, p. 188.

(20) Wissmann, *op. cit.*, pp. 23-26. Goldberg, *op. cit.*, pp. 196-197.

最終的承認を条件として合衆国海運委員を通じて雇入れることを決定した。すなわち組合のハイヤリング・ホールを無視して組合員、非組合員の別なく海運委員に就職登録を行ったものを雇用した。全国労働関係委員会は政府船舶を運航している民間業者はワグナー法の適用を受ける雇用者と見做される。けだし連邦政府をこの法律の適用から除外したのはかかる商業活動への適用を意図したものではないとの見解をとったし、また海上労働委員会はこの点につき司法長官の見解を求めるよう勧告したが、海事委員会は勧告を拒否して海運委員からの雇入れを続行した。当然海員組合は激しく反対したが、この措置は1939年に至り、ようやく組合と委員会の折衝により廃止され政府所有船舶への乗組もハイヤリング・ホールを通じて行われるに至った。

ニュー・ディール以降の船員政策では船員の雇用関係の安定化を図ろうとする積極的な動きは見られなかった。これはあげて労使間の解決にゆだねられた。労働委員会は団体交渉機構の設立をその機能とし協約の内容は労使間にゆだねられた。普通船員は組織化の進行と共に雇用者による職業紹介制度を排除し労働協約の内に実質的クローズド・ショップ制と結合したハイヤリング・ホールの利用を含めるのに成功した。海運政策の主要施行機関である海事委員会は船員雇用問題の重要性を認識しながらも<sup>(21)</sup>積極的に船員の雇用の不安定性を除去するに有効な職業紹介制度形成への努力は払わなかった。強力な商船隊の発展を任務とする海事委員会の労働問題への権力的な介入は国有船への乗組員募集問題にみるように、むしろ組合のハイヤリング・ホール制度を排除せんとする動きであった。だが1939年の海運委員の職業紹介制度の廃止は組合によるハイヤリング・ホール制度が政策的にもついに確認されたことを示している。それは組合の雇用統制権の強大化を示すとともにハイヤリング・ホール制度の運営の成功を反映するものであった。

(21) 合衆国海事委員会、前掲書、佐波訳 76-77頁参照。



## V タフト・ハートレイ法 とハイヤリング・ホール

1946年6月に成立したタフト・ハートレイ法はワグナー法にみられた労働権保護政策と逆行し労働者の団体交渉権に大巾な制限を課したものであったが、この法律が海員組合に与えた影響はきわめて大きかった。けだしタフト・ハートレイ法中の組合加入の有無により雇用希望者に何ら差別をおこなってはならぬこと、およびユニオン・ショップ協定に基づき組合保護に制限を課した諸条項は、組合が運営していたハイヤリング・ホール制度を違法と見做すおそれが多分に感じられたからである。

タフト・ハートレイ法成立前における海員組合の組合員に対する就労確保の方法は組合員優先雇用協定、ハイヤリング・ホール協定および組合への新規加入承認制限の三者を結合して実施されていた。したがって組合員優先雇用は実質的にはクローズド・ショップ制と同一の機能を果していた<sup>(1)</sup>。この優先雇用は太平洋岸、大西洋岸の各組合ともハイヤリング・ホールを通じて実施しており、組合員の新規加入を制限し、しかも適当な補充あるいは急激に海員需要が増大した場合の労働力供給のためには、有資格海員に対して就労許可証 (Permits or trip card) を発行していた。しかし正規組合員はそのホールへの登録日時の如何を問わず常に優先雇用が認められていた。このハイヤリング・ホール制度は船員が特定の会社へ常用されるのではなく航海ごとに雇用契約を結ぶいわゆる属船主義の雇用形態をとるアメリカにあっては、雇用の断続的偶発的性格からもたらされる雇用の不安定性を防止するために、したがって組合の組合員に対する統制権、および雇用者に対する団体交渉力の増大に中核的な意味を持っていた。とくに海運業では景気変動の影響が大きく組合員・非組合員の双方

(1) R. W. Wissmann, *op. cit.*, pp. 18-20.

を含めて海上労働力が労働力の回転に必要な予備量を超えてしばしば過剰となる危険が存在しているため、ハイヤリング・ホール制度の意義は一層重要であった。

タフト・ハートレイ法の最初の影響は1947年9月に太平洋海員組合が太平洋米船主協会と結んだ労働条約にみられた。それは従来の組合員優先雇用協定に代って、雇用者は労働協約に参加している諸会社の一隻もしくはそれ以上の船にかつて雇用されたことのある就職希望者に優先就職を認めるものである。組合はハイヤリング・ホールを通じて甲板員を供給するに当り、右の優先権をもつ船員が利用できぬ場合には組合が経営している海員養成所 (Andrew Furuseth School) の卒業生を優先することを定めた<sup>(2)</sup>。雇用者は組合員・非組合員が同様に任意の場所で雇入れできることを要求したが、実際の乗組員募集にあたっては組合のハイヤリング・ホールを引続いて利用した。太平洋海員組合のこのハイヤリング・ホール制度は組合長の名にちなみ Lundberg 条項 (Lundberg Formula) と呼ばれたが、これはタフト・ハートレイ法の諸条項に適應しながら従来の組合の雇用統制権をできるだけ維持することを意図したものであった。けだし1937～8年におけるハイヤリング・ホール制度の確立以降、船員の組織化は10年近くも強力に進行していたため、就労先任権を認められる船員は、実質的には組合員ないしは就労許可証を有する準組合員を意味するからである。だがこの修正方式ではかつてのハイヤリング・ホール制度の保った雇用統制権はいちぢるしく弱化する可能性をはらんでいた。海員組合の雇用統制はすでに述べたようにハイヤリング・ホール協定、組合員優先雇用協定と共に組合への加入制限措置により維持されていた。だが Lundberg 方式では船員需要増大に伴い新規就労者を紹介すれば、その後における労働力需要減少に際しても新規就労者の組合への加入の如何に拘わらず、その就職紹介を拒否することは困難となり、このことは一方では組合員の就労機会の減少、収入の減少

(2) Goldberg, *op. cit.*, p. 234.

を結果し他面では組合の組織の弱体化、雇用統制権の弛緩に導く危険性が多分にあった。さらに組合からの追放者がハイヤリング・ホール運営について不当労働行為として告訴する危険性も存しておりこの面からも組合の統制権が弱化する危険性があった。

太平洋海員組合の Rundberg 方式によるハイヤリング・ホール制度の変更は C I O 系の諸組合から、ハイヤリング・ホール制度をいちじるしく弱体化するものと非難された。C I O 系組合の労働協約の終結期間は 6 月であったから、これらの諸組合においてこの制度が問題化したのは翌 1948 年の協約更新期においてであった。大西洋岸および太平洋岸の船主は C I O 系組合および独立の機関員組合に タフト・ハートレイ法の条項に適合するよう協約の変更を申入れたが、諸組合は現状維持を主張し協約の改訂をめぐる交渉は硬直状態に陥った。このため 6 月にはストが不可避にみえたとき、大統領は タフト・ハートレイ法に基いて調査委員会を指名し、又裁判所の争議差止令が両岸で実施され 9 月 2 日までスト実施を延期して交渉機会が与えられた。大西洋では 8 月始め、運航業者は管轄裁判所によりその合法性如何が確定されるまではハイヤリング・ホールおよび組合員優先雇用協定にかんして現状を維持することに賛成し、全国海員組合と協約を締結した。しかし太平洋では全く異った状況下にあった。交渉の開始された頃、太平洋海員組合では 1948 年 9 月 30 日に終結予定の協約をさらに 1 ヶ年延長することに同意し、Rundberg 方式が継続採用された。それに対し太平洋司厨員組合および全米沖仲仕組合は現行ハイヤリング・ホール制度の存続を固執し、雇用者側は組合員優先雇用協定の廃止を主張した。かくて太平洋岸では船員および港湾労働者は 9 月よりストに突入し、タンカー以外の全海運業の機能は麻痺してしまい、12 月上旬に至り漸く協約が成立し東岸と同様のハイヤリング・ホール協定がとりきめられた。<sup>(3)</sup>しかし全国海員組合に対する五大湖および東岸船主の告発および西岸の C I O 系組合に対する組合除名者

(3) Goldberg, op. cit., pp. 234-238.

の告発の結果、組合員優先雇用方式と結合したハイヤリング・ホール制度を違法とする全国労働委員会の一連の決定をみるにいたった。労働委員会はC I O系海員組合のハイヤリング・ホール制度は2点でタフト・ハートレイ法に違反しているとみなした。すなわち当時実施されていた制度は雇用者に非組合員あるいは準組合員 (trip card man) に対する差別を余儀なくさせ、したがって労働組合への加入を強制することになる。また雇入方法の変更を雇用者が提案したのに組合がその討議を拒否したことはタフト・ハートレイ法が禁止した団体交渉拒否なる不当労働行為を構成するとした。<sup>(4)</sup>この全国労働委員会の決定は最高裁判所によっても支持され、組合員優先雇用協定と結合したハイヤリング・ホール制度の違法性はここに決定された。その結果、各海員組合は Rundbarg 方式と同様に恒久的に海上労働に従事している者に就職先任権を与える取決めが協約中に挿入されるにいたった。<sup>(5)</sup>

だが朝鮮動乱前後に船員雇用量に大きな変動が生じた結果、さらに新しい事態が生じた。軍事動員により拡大した労働需要に適應するため海員組合は多数の新規就労者に就労許可証を発行し、組合員として認める者の数的制限を撤廃せずに就労させた。ところが1953年の船員雇用量の減少により組合員および非組合員の双方に相当量の失業者が発生した。全国海員組合についてみれば1953年には組合員数4万、就労許可証保持者2万4000に対し組合の管轄下にある就労可能量は約2万6000と推定された。<sup>(6)</sup>全国労働委員会には就労許可証保持者からのハイヤリング・ホールの差別行為事件が多数提起され、各組合の協約は再び変更をみるに至った。1954年全国海員組合の協約補正は1948年以前から引継いで協約締結会社の船に就労している船員に第1次先任雇用権を与えた。第2

(4) E. M. Hohman, *op. cit.*, p. 26.

(5) 海員国際組合大西洋ガルフ地区 (SIU — A. G.) では、より明白に組合員たることを雇用の条件としない旨、規定した。

(6) Goldberg, *op. cit.*, p. 245.

次先任権は1948年6月以降の就労者に与えられ、最後にその時以降協約会社以外の米国船で就労していた者が置かれた。<sup>(7)</sup>だが比較的最近に就労した者から差別告訴が引続いて生じたため更に4グループに分った先任権制度が採用され、第1先任権は正規雇用プール (regular employment pool) に属する者、すなわち先任権の基準年たる1953年の後半期に組合と協約を結んでいる会社の船に就労していたか又は就労のため組合に登録していた者に与えられた。<sup>(8)</sup>その他の海員組合においても類似の先任権制度が協約の内に織込まれた。ただし先任権決定の基準年度およびグループ区分は各組合によって若干の相違がある。<sup>(9)</sup>

しかしながら、ここで注目に値することは、先任権方式がハイヤリング・ホール制度に取入れられても、実質的には旧組合員に第1次の就労先任権が与えられ、従来の方式と実質的な相違がないにもかかわらず (付論参照)、船主団体は1948年の争議以後は、先任権方式の内容についてそれがタフト・ハートレイ法に違反するものとして争うことはなかったことである。そのため、海員組合の組合員にたいする雇用機会の確保の機能の弱化は現実化せずに終わっている。(朝鮮戦争後のハイヤリング・ホール運営にかんする紛争はすでにみたように就労許可証保持者からの不当労働行為提訴にもとづくものだった。) 海運資本はタフト・ハートレイ法をてことしてオープン・ショップ化を実現することなく、実質的には旧来のハイヤリング・ホール制度が持った組合員への雇用保障機能を認めて現在にいたっている。

(7) NMU, Revision of Working Agreement (Deep Sea), 1954, June.

(8) NMU, Working Agreement (Deep Sea), 1955, June.

(9) 海員国際組合大西洋およびガルフ地区は1955年雇用プール制度を採用し、1951年以前から1954年に至る期間定期的に雇用されている海員に第1次先任権が与えられた。また海員国際組合太平洋地区では、甲板部員は、職歴3年以上を有するものに、機関部では1953年10月から1955年9月末に至る期間に協約締結会社に雇用されたものおよび協約締結会社の船舶に今後6ヶ月以上雇用される乗組員に雇用優先権が与えられた。また同司厨部では1952年10月以降、協約締結会社の船での就労資格を有し、その後6ヶ月就労した者に先任権が与えられた。SIU-A. G., Agreement, 1955, June.

大戦中を別として戦前および戦争直後においてハイヤリング・ホール制度に反対していた海運資本が、1948年の争議を画期として実質的には変化の生じないままで同制度へ賛成した理由はなにであったか。戦前および戦争直後において船主団体が同制度に反対した論拠は、それが船主に優秀な船員の選抜権を、またかれらを継続雇用する権利を損うという点にあったが、戦後のハイヤリング・ホールにおいても船員の選抜権が認められておらぬことは変りないのである。この検討は、第2章にゆずられる。

## 第2章 アメリカ海運企業

### における継続雇用

アメリカ海運企業では船員——ことに普通船員——の継続雇用の必要性を認めているのであろうか。戦前および戦争直後の時期において海運資本がハイヤリング・ホール制度に反対を唱えた根拠は、同制度は船主が優秀な船員を選抜し、かつかれらを継続雇用する権利を侵すということにあった。

たとえば、1947年の上院公聴会では太平洋岸船主団体の代表者は、ハイヤリング・ホールは船主、船員間の忠誠のきずなを強化することをさまたげるものとして反対し、「われわれは、みずからの被雇用者を選抜し、かつかれらを同一船舶運航に継続雇用してかれらの技能を向上させる権利を持つべきであるにもかかわらず、ハイヤリング・ホール制度の下ではそれは不可能である。」と述べている。<sup>(1)</sup>ここでは船主は人事管理の上から、被用者の採用管理、継続雇用、被用者訓練の必要性を強調し、ハイヤリング・ホール制度がこれらの船主の必要性を阻害するものとして反対していたのである。

はたして、ハイヤリング・ホール制度にたいする海運資本の反対の根拠がそれにつけるものであったか、どうかは別にして、現在アメリカ海運企業では船員の継続雇用を必要としているのであろうか、また継続雇用の事例はどの程度みうけられるものであろうか。(ハイヤリング・ホール制度に賛成している現在では、船主のこの問題にたいする態度はあきらかではない。) 現在、普通船員の諸組合では船員の選抜は認めていないけれども、雇用者と被用者のあいだ

---

(1) A. Roth, statement of, Labor Relations Program, Hearings on S. 55 and S. J. Res, 22, 80th Cong., 1st sess., 1947, pp. 606-607. cited by Goldberg, op. cit., p. 242.

に合意が成立したときは被用者の継続雇用は認めている。したがって消極的なかたちではあるが、優秀な船員を選抜し継続雇用することは可能だといってよい。それゆえ、現在のアメリカ海運企業の普通船員についての継続雇用の実情をあきらかにするとき、それは側面からハイヤリング・ホール制度にたいする海運資本の態度の変化を説明するのに役立つだろう。そして、また、アメリカ海運企業の継続雇用の実状を明らかにするとき、船員を長期雇用しているわが国の実状との対比——両者の相違の原因追求にも役立つだろう。上述の見地から1963年度にアメリカ海運企業における船員の継続雇用についての調査を試みた。本章では、その調査結果の概要とそこから導き出される一、二の結論が示される。

なお、アメリカでは海運企業以外に、製造企業が自社の原材料、半製品ないし完成品を直接自己運送するいわゆるインダストリアル・キャリアが発達しており、そのうちには、かなり船員を継続雇用している事例が見受けられる。それらの事例は海運企業とはことなり独立組合と団体交渉関係にあるインダストリアル・キャリアに見出されるので、かかる企業における継続雇用の状況とその根拠は、節をあらためて取り上げることにする。

## I 継続雇用にかんするアンケート調査

### A. アンケート調査対象

アンケートの調査対象は、アメリカ船籍を有する船舶を保有している企業、(ただし内陸河川航行船舶、はしけ曳船などを除く)を、The Shipping World Yearbook and Who's Who 1963 に記載されたアメリカ海運企業中より選出し、アメリカ船籍所有者 131 社にアンケートを送付したものである。調査対象をアメリカ船籍の船舶所有企業に限定したのは、アメリカ国内の海運企業中にも外国置籍船腹のみを保有している企業が多数あり、それら企業はアメリカ



船員を乗組ませていないことが推察されるからである。なおエージェント業務を営んでいる企業が、船員の雇用にも船主にかわり業務を代行している例があるけれども、エージェント業務のみを営み、米国籍船舶を保有していない企業は調査から除外した。なお131社には五大湖航行船舶の運航業者および石油精製会社、製鉄、自動車製造業などのインダストリアル・キャリアーを含んでいる。

アンケートの質問内容は、次頁註のとおりであって、その調査の主要力点は、かつて船主がハイヤリング・ホール制度に反対を唱えた理由について、現在どのような見解を抱いているかをあきらかにすることにおかれた。たとえば、船員の継続雇用状態にかんする質問、継続雇用を必要と認めるかどうか、およびその理由、船員の雇入方法にかんする質問などはいずれも、かつての船主の見解に対応して作成されたものである。なお、それに加えて多数の海運企業では、一般に多いばあいには、7～10組合の異った組合に属する船員が乗組んでおり、また乗組員がかなり激しく移動することが予想されるところから、船内の融和、規律維持、モラルの向上には、かなり困難な問題が存在することが推察される。そこで乗組員のモラル向上を図るための措置にかんする質問が追加されている。そのほかに前提的補足的な質問として、協約を結んでいる海員組合名、雇用船員数、平均賃金額および企業の主要営業種目をたずねた。

なお質問方法として、本来ならチェック・リスト・システムを採用すべきであるし、質問内容も、雇用、雇入制度と密接に関連する人事管理の諸部面にわたるべきであったが——とくに人事考課、昇進、訓練にふれるべきであったが——諸種の制約のために、上記の質問内容、質問方法に止った。なおチェック・リスト・システムを採用しなかったことは、企業に解答範囲に予断を与えぬことが望ましいと考えたことにも基いている。ただしかかる質問方法、内容のために回答の処理およびそこから得られるべき結論に、ある程度の制約、困難が生じたことは認めねばならない。

## B. アンケート回収状況

アンケート送付総数 131 社中、15社は外国人船員のみを雇用していること、あるいは破産、エージェンツ業務に営業内容が変化したなどの理由で回答が不可能であるむね返信があり、有効回答は34社に止まった。

この34社の内訳をみると、海運企業25社、石油企業を主とするインダストリアル・キャリアー9社である。海運企業中には、客船・貨物船運航業者17社、（うち運航補助金の交付を受けている定期航路を経営している業者4社、五大湖航行船運航業者2社をふくむ）タンカー運航業者8社をふくんでいる。ただしこのうちタンカー運航企業2社の船隊は某石油企業へ裸用船に出し、船員の配乗その他一切の労務管理は、石油企業の統轄下におかれているため、以下においてはこのタンカー企業2社は、石油会社の回答と一括して取扱うことにする。したがって回答数は32社に減少する。

アンケートの回収率が上述のようにアメリカ船籍船腹保有者の3～4割に止まっており、かつ回収結果がアメリカ船主の見解を代表するのに適当なサンプルを構成しているとは断定しがたいから、ここに得られた結果がただちにアメ

### 註 Employment System Questionnaire

1. How many seamen do you employ?

Number of Men: Licensed seamen \_\_\_\_\_ Unlicensed seamen \_\_\_\_\_

2. Name the seamen's union with which you now conclude trade agreements.
3. Check the hiring method of seamen you now employ.

Licensed seamen (through a union  
by means of other methods,

\_\_\_\_\_

Unlicensed seamen (through a union  
by means of other methods,

\_\_\_\_\_

additional explanations if required:

4. Do you employ any seaman who has worked continuously in your company for the last 2 years (including vacation periods) as per end of May, 1963?

リカ海運企業の見解なり，雇用政策を全般的に示していると考えerことは危険である。インダストリアル・キャリアについては，アンケートの回収状態が

Number of Men: Captains\_\_\_\_ Unlicensed seamen\_\_\_\_  
 Chief mates\_\_\_\_  
 Chief engineers\_\_\_\_  
 Other licensed seamen\_\_\_\_

5. a. Do you feel necessary the continuous employment of specified seamen for the following jobs?

Captain.....yes, no                      other licensed seamen.....yes, no  
 Chief mate.....yes, no                      Unlicensed seamen.....yes, no  
 Chief engineer.....yes, no

b. If you find a necessity of continuous employment of specified seamen, list the reasons:

c. If you have measures in use to encourage continuous employment of seamen, outline them:

6. Outline the measures which you adopt to improve the morale of the crew.

7. List the following information regarding the monthly base wages and the average monthly earnings of seamen on board ships which are engaged in the main services of your company (as per end of April, 1963).

a.                      monthly base wage                      monthly earning\*

2nd mate  
 3rd engineer  
 A. B.  
 oiler  
 cook

\* includes: overtime and penalty pays and other allowances

b. Check the main services and the service areas of your company

i) Liners (passenger cargo tramp, tanker, chartered (by a specified company named \_\_\_\_\_  
 (by a not-specified company.

ii) Deep seas, coastwise, intercoastal, Great Lakes  
 additional explanations, if required: \_\_\_\_\_

General Comments:

\_\_\_\_\_  
 Name of Person Completing This Survey:

\_\_\_\_\_  
 Position:

\_\_\_\_\_  
 Company:

比較的良好であるところから、アンケートより得られる結論では、インダストリアル・キャリアの雇用政策が不当に誇張されるおそれも存在する。それゆえ回答の処理に当ってはインダストリアル・キャリアと海運企業とを区別して取扱っているが、なおわれわれが回答から引き出した結論については、上述の留保が存在することを忘れてはならない。

### C. アンケートの回答内容

#### a. 団体交渉関係

船員の雇入れを始めとする船員の雇用制度にかんしては、各企業が諸船員組合と結んでいる労働協約によって規定されており、かつ労働協約に定めた雇用制度は、ときとしてはかなり大きな相違を示しているものであるから、まず回答をよせた企業がどの組合と団体交渉関係があるかをみておくことが適当であろう。回答をよせた全32社中、海運企業はごく一部の例外を除いて、船舶職員、普通船員ともいわゆる全国組合と団体交渉関係を維持している。ここにいわゆる全国組合というのは、全国組合あるいは国際組合であって、その管轄権が全

(1) アンケートの送付先と回答企業をその主要業務内容で分類すればつぎのようである。

e.	海 運 企 業				インダストリアル・キャリア	
	客 船・貨物船	うち補助 定期船企業	タンカー	五大湖	石 油	そ の 他
送 付 数	67	16	35	11	13	5
回 答 数	15	4	8	2	5	4

ただし海運企業のうちには回答であきらかになったようにたんに製造企業が別会社（海運企業）を設立して自社製品の輸送を担当せしめており、実質的にはインダストリアル・キャリアとみなされるべきものも含まれている可能性があったから、上述の区分は大まかな分類としての意味しか持たない。

なお、五大湖運航業者の雇用状態は、回答企業と他企業とのあいだに相違はないむね同地域の運航業者団体である Lake Carriers Association よりの回答があった。

国的規模ないしは東西岸のいずれかの全域におよぶ規模 (coastwide) の諸組合を慣習に従ってかく呼んだものである。すなわち職員については船長・航海士、機関士および通信士の職種別組合 (MMP, MEBA, ARA, ROU) 普通船員については全国海員組合と海員国際組合 (NMU, SIU-AG, SIU-Pacific Coast [SUP, MFU, MCS]) と労働協約を結んでいる。ただし、1 不定期船運航業者のみは、団体交渉関係がある組合名を記載しておらず不明である。

これにたいして、インダストリアル・キャリアーのばあいは、船舶職員、普通船員の双方ともいわゆる全国組合と労働協約を結んでいるもの3社、職員、普通船員のいずれについても、それぞれ会社従業員のみで構成された独立組合と団体交渉関係にあるもの3社 (そのいずれも石油企業である) および職員については無組合であり、普通船員については全国組合と協約を結んでいる企業3社となっており、団体交渉関係はかなり雑多な様子を示している。<sup>(1)</sup>

#### b. 船員の雇入方法

各企業の船員の雇入方法は、労働協約によって規定されており、職員および普通船員の全国組合と労働協約を結んでいる企業では、すでに前章でみたように、ハイヤリング・ホールを経由して船員を雇入れている。このばあい企業は、船長、1等航海士、機関長および1等機関士にかんしては、企業の内外から組合員の資格の有無にかかわらず、自由に選抜雇入れることが認められている。また普通船員については、司厨長など特定の職種については組合員以外をハイヤリング・ホールを経由することなく雇入れることを認められているが、これらの例外を別として、職員、普通船員を問わずハイヤリング・ホールを経由して船員を雇入れることになる。<sup>(2)</sup> 組合のハイヤリング・ホールの運営方法は、諸

(1) ただしこの中の1社は、通信士にかんしては全国組合と労働協約を結んでいる。

(2) 1タンカー運航業者は、普通船員の雇入れについて、主としてハイヤリング・ホールを利用しているが、求職者が職員免状を保有しているときには、例外的に会社事務所を通じて雇入れすることがあると註記している。なおこの企業で雇用している職員は、主として普通船員からの昇進者をもって充当しているという。

組合において若干の相違があり、総じて職員組合のそれが、組合員の就労機会の均等化という点にかんして、機能が弱体であるが、それらの詳細については、組合の雇用保障にかんする叙述（補論参照）においてあきらかにすることにして、ここではふれない。

ただ指摘しておかねばならぬのは、船舶職員にかんしては、企業はその雇入形式のいかんを問わず、継続的に特定船員を雇入れようとする傾向があり、したがってハイヤリング・ホール制度が存在しても、企業はその利用度が部員の場合とちがって比較的少いということであり、ことに上級職種の職員についてはその傾向が一層強いのである。ただし企業は雇入れに当って、ハイヤリングホールからの紹介者を雇入れねばならぬのであって、企業には被雇用者を選抜する権利は認められていない。<sup>(3)</sup>企業がホールからの紹介者を拒否できるのは、たんに肉体的に海上労働に従事することが不適当であると医師が診断したばあいのほか、飲酒、麻薬の常用者など、就労があきらかに不能なばあい限定されている。そのときでも、企業は代替者をホールより更に紹介されるのであって、外部から企業が選抜できるのではない。

独立組合と労働協約を結んでいる企業では、職員および普通船員を問わず、会社の人事部または社船寄航地にある会社事務所を通じて、直接選抜、雇入れをおこなっている。<sup>(4)</sup>また職員にかんして労働組合が組織されていない企業では、Marine Department があるにもかかわらず船舶職員を管理者として、とくに Salaried Personnel Department を経由して雇入れている例も見受けられる。このばあいには、職員の雇入れは、実質的には、permanent employee として

---

(3) 選抜が認められるのは、職員についても、船長、1等航海士、機関長、1等機関士だけにかぎられている。

(4) 独立組合が協約中に規定したショップ制は、組合によって一様でない。しかし全国組合の例とことなり、船員の雇入れ選抜の権限が企業に保持されていることは、いずれの場合にも共通している。後述の石油企業の船員労務管理にかんする叙述参照のこと。

採用しているのであって、全国組合と協約を結んでいる企業と趣きを異にしている。(もちろんここでいう permanent employee とは、往復1航海を単位とする短期的雇用者ではないという意味であって、必ずしも生涯雇用を意味しているのではない。)

### c. 継続的雇用

#### イ. 継続的雇用の必要性とその理由

船員を継続雇用する必要性を認めるかという質問にたいする回答は31社である。そのうち船長、1等航海士、機関長、1等機関士については全社が継続雇用を必要としているが、その他の職員については必要性を認める企業21社、必要性を認めぬ企業10社である。普通船員については、継続雇用を必要としないと考える企業の方が多数であって14社を数え、継続雇用が必要であるとする企業10社、普通船員の特定職種のみに必要な性を認める企業および継続雇用は必要ではないが、望ましいと考える企業7社となっている。

なお石油会社はすべて船舶職員、普通船員の双方について継続的雇用の必要性を認めていることは注目されてよい。これにたいして、海運企業では、その経営業務の相違——たとえば定期船企業と不定期船企業——によって、継続雇用の必要性にかんする見解に相違が生ずることは本調査ではなかった。

継続的雇用の必要性を認める企業がその理由として指摘しているもののうち、職員、普通船員に共通する事情としてはつぎの諸点がある。特定の船舶、航路、港湾事情に習熟したものは船の運航能率を高めるのにたいして、新人の再訓練は非能率的である。勤続者は職務をよく理解しており、信頼できる。勤続者は自分の職務内容にインタレストを持つ。労使関係にグッドウイルを生ずる。産業に安定をもたらす。

職員については、上記のほか、会社の政策を知悉せしめ、政策、手続の継続性を保ちうる。船舶の維持修繕を適切におこなう。適切な指揮がおこなわれ

る。能力を確認して上級管理職についての適格性を判定し、昇進者を決定することができる。など管理機能を重視した理由が指摘されている。

#### ロ．勤続の奨励策

勤続奨励策の有無についての設問への回答数29社中、奨励策なしと回答した企業が6社で、そのうち5社は全国組合と協約を結んでいる企業である。残りの23社はなんらかの奨励策を採用実施していると回答している。

奨励策の存在を否定した6社中、1社は継続的雇用の必要性にかんする質問に答えていないが、他の2社は幹部職員のみ継続雇用の必要性を認めるもので、残りの3社は全船員について継続雇用の必要性を認めているにもかかわらず、その奨励策が実施されていないものである。これら3社のうち、2社まで現行ハイヤリング・ホール制度および組合規則の下では勤続を奨励する方法がない、あるいは組合がかかる措置の実施を妨げていると付記している点から判断すれば、全国組合と団体交渉関係にある企業の1部には、継続雇用にかんして協約に不満を抱く企業があることがあきらかである。しかし、この調査にかんするかぎり、それがきわめて少数に止まっているのであって、本章冒頭に引用した1947年当時の状況とことなり、ハイヤリング・ホール制度を継続雇用を実施するための障害として考えることは船主間の支配的見解ではなくなっていることは注目される。

勤続の奨励策を実施していると回答した23社のうち、職員および普通船員の双方について勤続の奨励策を有する企業は8社のみで、その他は職員だけを対象としてかかる措置が実施されているに過ぎない。なお、職員、普通船員の双方にかかる奨励策を実施している企業8社のうちには、会社従業員のみで労働組合が結成されている従業員組合と団交関係を結んでいる3社がすべてこの内に含まれており、職員について労働組合が結成されていない企業3社中の2社（石油会社および製造工業企業）もまたこの内に含まれているから、海運企業であって船舶職員、普通船員の双方に勤続を奨励する政策がとられているのは、



わずかに3社を数えるに止まり、この3社はいずれも普通船員については全国組合と団交関係にある。

さて、勤続の奨励策は、全国組合と協約を結んでいる企業と、独立組合、とくに従業員組合と団交関係にある企業および職員に組合が結成されていない企業とでは大きな相違があるから、これを別個に取上げてみてゆくことにする。まず、普通船員の例について、全国組合と団交関係にある3企業の奨励策の内容をみると、A企業は、勤続者にたいする有利な有給休暇制度、良好な船室設備、良質の食事、月1回の船内映画上映、ホーム・ポートでのタイム・オフおよび高賃金をあげている。T企業では、就労保障、昇進、正当な取扱い、N企業は高賃金および良好な船室設備および良質の食事をあげている。ところで、全国組合では、それぞれ運航業種別の労働協約を結んでいるが、雇用保障、休暇制度は共通しており、基準賃金についても企業グループ間の格差はほとんどない。また諸全国組合の協約間にも賃金、労働条件の格差はほとんど存在しない<sup>(5)</sup>といつてよい。したがってここに回答された高賃金なり有給休暇制度は、全国組合と団交関係にある他の企業にとっても共通の事情であり、かりにそれらが船員の海運産業より他産業へと流出することを阻止するなり、あるいはどの船かに継続的に勤務することを奨励する措置として機能することはあっても、特定企業における勤続を奨励する措置とみなすことは困難である。食事、船室設備ないしタイム・オフについても同様協約に規定されており、はたして協約内容を上廻った労働条件が提供されているのかどうかは不明である。ただし、特別の勤続の奨励策がないと回答したある企業は、協約規定よりも若干良好な食事、船室設備ないしタイム・オフを提供すると付言している例からみて、上述企業が協約規定より多少とも良好な条件を提供しているとしても、それが勤続を奨励する措置として有効かどうかは疑問である。(のちにみる継続雇用者

(5) cf. American Merchant Marine Institute, *Impact of Collective Bargaining on Maritime Industry*, 1961.

の乗組員中に占める比率については、これら企業はけっして高いとは云えない。) )

職員について全国組合と団交関係にあり、かつその勤続の奨励策を実施している企業14社について、その内容をみると、つぎのとおりである。有給休暇制度、年金制度および協約に奨励策が規定されていると回答したもの<sup>(6)</sup>9社、継続雇用者の昇進の優先4社、勤続手当3社、会社自体の特別福利計画2社、(企業内福利制度の内容は2社のうち、1社しか判からないが、それによると、自社株式保有購入計画、従業員配当制度が含まれている。) 先任権2社、船員との密接な接触など人間関係管理をあげるもの2社、良好な食事、船室設備、タイム・オフ、各1社である。(ただし、1社で数項目にわたって解答している例があるから、合計数は、回答企業数を上廻る。) この回答のうちには、有効な継続勤続奨励策とみなしがたいものが含まれていることは、さきにみた普通船員にたいする奨励策と同様である。実際に奨励策と考えられるのは、人間関係管理を別とすれば、勤続手当、企業内福利制度のほか、昇進、先任権制度であろう。そのように考えるならば、自社への継続勤務奨励のため有効な措置をとっているのは、7社に減少し、またそのなかでも賃金、福利制度について特別の措置をとっているのは、4社にすぎない。

船舶職員、普通船員の全国組合と団交関係にある海運企業の大多数が、船員の、ことに普通船員層の継続勤続を積極的に奨励しようとはしないと、まったく対蹠的なすがたを示しているが、船舶職員、普通船員の双方について従業員組合が結成されている石油企業のばあいである。3社の回答はつぎのとおりである。M社——勤続手当(勤続加給年限は部員10年、職員20年、船長、機関長および1等航海士、機関士は30年まで、以後加給なし)、休暇制度、福利計画。

---

(6) 継続雇用者に提供されている有利な条件とは、協約および各種福利計画によれば、ただ有給休暇制度のみである。年金計画では、海上実働年数によって受領資格、受給金額が決定されるけれども、直接的に継続雇用者に有利な条件を与えていない。

S社——全国組合の協約賃金，労働条件を上廻る賃金，労働条件，福利計画，賃金は勤続加給をふくむ。Y社——社内昇進制度（通信教育費を企業が全額負担。受験のために賃金全額を支給する有給休暇の支給，免状取得後は会社が経費の75パーセントを負担。）福利計画，良好な船室設備，映画上映など。すなわち，これら3石油企業では普通船員，職員を問わず勤続給ないし有利な船員教育と結合した社内昇進政策を通じて積極的に継続勤務を奨励している。

職員に労働組合が結成されていない3企業（2石油企業と1機械製造企業のばあい，職員への継続雇用は積極的に奨励されており，ことにF社のばあいには普通船員にたいしても継続雇用を奨励している。この3社の奨励策はつぎのとおりである。F社——職員，普通船員とも訓練期間を設けて，永続的に勤務することを要請するとともに，永続的従業員となることを希望せぬものは，再雇用（rehire）しない。<sup>(7)</sup>この企業の船舶は五大湖に就航しているため冬期は就労できないが，その期間中，他の仕事を提供する。福利計画としては，全国組合が実施している内容にしたがうほか，血液銀行制度，カウンセラー制度，提案制度がある。2石油企業では職員のみを対象として，いずれも勤続加給制度があるほか，P社では企業福利計画中に傷病・医療保険，退職年金制度とならんで株式交付制度が実施されており，G社では船舶，食事の配慮，会社クレジットカード，従業員とのコミュニケーションを奨励策としてあげている。

従業員組合と団交関係にある上記3石油会社を別として，職員の小さな独立組合と団交関係にある企業（1定期船会社，2タンカー会社）では，職員の継続雇用の奨励策の存在を肯定しており，タンカー2社は休暇，保険制度，退職

---

(7) 普通船員については全国組合と団交関係にあるため，この企業では部員が特別の事由なく下船したばあいには，そのものがハイヤリング・ホールから再び紹介されても，雇入れないという特別の了解を組合より得ているものと思われる。しかし，同様の事例が他社にも存在するかどうかは不明である。だが筆者が別個に試みた組合駐在員および海運企業の労務担当者との面接結果では，かかる事例は少くとも一般的ではないようである。

年金計画をあげ、また定期船1社は、有給休暇、良好な食事、船室設備、高賃金、映画上映をあげている。これらの奨励策が有効であるかどうかは、企業が指摘した賃金、労働条件ないし福利制度が全国組合のそれより有利かどうか、新たに全国組合に加入して乗船可能かどうかという2つの要因と密接に結びついているのであるが、この独立組合の協約内容をあきらかにすることができぬため、奨励策の効果についてのべることはできない。

以上を要約すれば、全国組合と協約を結んでいる一般の海運企業では普通船員層に継続勤務の必要を認めるといっても実際にはそのための奨励策がとられることはほとんどなく、また職員については、継続雇用の奨励策として昇進がもっとも重視されており、ごく一部の企業が勤続加給制度ないし従業員株式保有制度を実施していることを除いて勤続者にたいし直接的に賃金その他の労働条件について有利な条件を提供しているのではない。これにたいして従業員組合が結成されている企業では、船舶職員、普通船員を問わず、全船員につき、また無組合の企業では、職員のみであるが、いずれも積極的に船員の継続勤務を奨励する措置を講じており、そのなかで、勤続加給制度が支配的な手段として採用されているということができよう。

#### ハ. 勤 続 率

アンケートにおいて、現在雇用中の船員数とともに、1963年5月末現在で過去2年間継続雇用している船員の数を調べた。そして現雇用者数にたいする2年間勤続者数の比率をもって勤続率をしらべると、次頁の表のとおりである。

表にあきらかに示されているように、各社における職員の勤続率は普通船員のそれよりはるかに高い。職員については30社中、20社の勤続率が80%以上であるのにたいして、普通船員については30社中、6社の勤続率が80%以上で、16社が40%以下の勤続率である。なお独立組合と協約を結んでいる企業、また職員については無組合の企業は少数ではあるが、船舶職員、普通船員とも勤続率は高い。

## 勤 続 率

%	船 舶 職 員				普 通 船 員		
	全国組合と 団交関係に ある企業	独立組合と 団交関係に ある企業	組合未結成 の企業	計	全国組合と 団交関係に ある企業	独立組合と 団交関係に ある企業	計
80~100	15	2	3	20	4	2	6
60~ 80	5	1	—	6	1	1	2
40~ 60	2	—	—	2	6	—	6
20~ 40	2	—	—	2	4	—	4
0~ 20	—	—	—	—	12	—	12

表には示されていないけれども、全国組合と団交関係にあり、かつ継続勤務の奨励策があると答えた企業と否定した企業とのあいだには、船舶職員、普通船員のいずれについても勤続率の有意な相違は認められない。(これは多分、大多数の企業が奨励策として指摘したものが、組合との統一協約で実施している有給休暇、福利計画であり、それらは、継続勤務の奨励策を実施してないと答えた企業でも、もちろん実施されていることによるものであろう。)

この勤続率の調査にかんして留意すべきことは、各社の回答が、1958年に労働省が調べた船員の移動状態の結果とかなり相違していることである。<sup>(8)</sup>労働省の調査をわれわれの調査と比較すると職員層では、普通船員に比して勤務会社を変更することが少ない点にかんしては、同一であるが、労働省の調査によれば一年間において、一社のみ働くものの比率は、4等航海士では半分以下だし、部員では、司厨長をのぞいて $\frac{1}{3}$ 程度にすぎない。もとより、労働省では、個々の船員の定着率を調べたのにたいし、われわれの調査では、各企業での従業員勤続率を調べたという違いがあり、また調査時期も異なっている。しかし、やはり労働省の調査から推測される当時の企業被用者の勤続率とわれわれのその相違はかなり大きいといわねばならぬ。かかる相違が、具体的な従業

(8) U. S. Dept. of Labor, The Employment and Earning of Seamen on U. S. Flag Ships. 1958.

員の勤続の増大傾向を示しているものか、どうかについては、結論を留保したい。けだし、我々の調査の方法が、船主からの回答に依存しており、その誤りにチェックする方法がなく、えられた回答が部分的であるから。

なお継続的雇用の奨励策にたいする質問を補充するいみで、乗組員のモラルを向上させるために、実施している措置をたずねてみた。この質問に対する回答数は34社であるが、そのうちなしと答えたもの2社である。

各社がモラル向上策としてあげているもののうち、もっとも多数であるのは、食事および船室設備への配慮であり、また船内レクリエーションのためのテレビ、ラジオ、図書の設定、船の安全、船籍港での1時休暇支給も重視されている。なお、ここにあげた回答は、組合との協約で規定されているものが大部分であるが、協約より寛大な条件であるか、どうかは、はっきりしない。また、協約を守ることを、モラル向上策としてあげている企業が、3社あった。

船員との個人的接触、公正な取扱いを含めた人間関係管理を、モラル向上のための手段としてあげているのは、8社であり、そのうち海運企業は1社のみで他はインダストリアル・キャリアーであることも、やはり注目される。

以上を要約すれば、海運企業は、そのほとんどすべてが、職員、普通船員の全国組合と団体関係にあるが、それらの企業では職員については、継続雇用の必要を認めても、普通船員にはさほどその必要を認めない。ことに継続雇用を奨励するための特別の企業計画は現行協約でも可能であるにかかわらず、実施されていない<sup>(9)</sup>。それにたいして、インダストリアル・キャリアーでは団体交渉関係は雑多な様相を示しているが、船舶職員、普通船員の双方について継続雇用の必要を認めている。ただし普通船員についても継続雇用を奨励するための

---

(9) たとえば全国海員組合では継続雇用をみとめるとともに被用者の企業内昇進を認めているから、勤続奨励策として職員のばあいにもみられたように昇進を利用することは可能である。また同組合では会社が自社船乗組船員のために会社が援助する福利施設 (benefit society) ないしはクラブの設立をも認めている。('64 Agreement, sec. 10.) ただし加入の強要は認められていない。

特別の措置を講じているのは、全国組合と団交関係にあるインダストリアル・キャリアーの一部をも含むけれども、独立組合と団交関係にある企業において、もっともいちじるしいと云うことができよう。

それに加えて普通船員の全国組合と団交関係にある海運企業では、その大部分はハイヤリング・ホール制度に不満を持つことなく、また同制度への反対の根拠であった優秀な船員の選抜および継続雇用の不能という点についても、現在のかつての見解を捨てているようである。なおこの調査は、その回収率が悪かったのだが、普通船員の全国組合の労働協約が、タフト・ハートレイ法実施に伴う雇入条項の変化をみて後は、その雇用手続にかんする基本的条項に変化がみられないことも上の結論を裏付けているものと考えてよいだろう。

さて上にえた結果から、2つの疑問が生ずることであろう。そのひとつは、アメリカの海運企業のあいだで普通船員の選抜および継続雇用を必要と考えることが支配的な流れではなくなり、ハイヤリング・ホール制度の運営に賛意を表するにいたったのはなぜか。いまひとつは独立組合と団体交渉関係にあるインダストリアル・キャリアーが普通船員についても継続雇用を必要と考える根拠はなにか。つぎの2つの節でこの問題の解明を試みよう。

## II 労務管理と継続雇用

アメリカ海運業の船員の継続雇用およびハイヤリング・ホール制度にかんする見解の変化の根拠をたずねるにあたって、最初に検討しなければならないのは、この見解の変化が生じた時期すなわち第2次大戦前および戦争直後から最近にいたる期間中に普通船員層の船員の熟練構造にかねらの継続雇用を不要とするような変化が起っていたかということである。

この期間中における船舶構造の変化としては一般的に言って船舶——ことにタンカー——の大型化、高速化、特殊貨物の輸送に使用される専用船の出現、

更にレーダー、ロラン、オートパイロットなどの航海機器の開発採用があげられよう。しかし現在までの船舶構造の変化はそれが船員労働の熟練構造に与えた影響という点からみるならば、取るに足らぬものであったと云ってよい。たとえば新しい航海機器の導入は部分的に甲板部船員の多様な作業の一部を自動化するにいたったが、それもかつての作業が完全に自動化されたのではなく、従来の方式による作業の遂行もいぜん必要であり、ある特定の条件の下で甲板部船員の作業の一部が自動化されるにすぎない。（たとえばオートパイロットは大洋航海時にはそれにより操舵が自動化されても水道通過の折には従来どおりの操船作業が要求される。）したがってこの期間中にみられた船舶の技術的变化が船員の継続雇用を不要にするようなかたちで船員の熟練構造に変化を生ぜしめること（すなわち不熟練化）はなかった。また1936年商船法に規定された普通船員の資格規定もいぜん有効であって、この面からも、普通船員の熟練構造の変化による継続雇用の必要性の減少はありえぬことになる。もっとも労働力の熟練構造に変化がなくとも、必要な労働力が従来は労働市場には容易に発見できず労働力の継続雇用ないしは企業内養成が必要とされたのにたいして、最近では容易に労働市場で調達できるにいたったということであれば継続雇用の必要性が減少することは考えられる。しかし1936年船員法の施行によって普通船員の資格が厳格に規制されるにいたった直後はともかくとして、さきに引用した継続雇用の必要性を主張する船主の見解は1947年に公けにされているのであって、この時期にはすでに戦時に運航された船舶が合衆国予備船隊として係船されており、運航船腹量の縮小にともなう過剰労働力の存在が問題となっても、必要労働力の労働市場での調達困難はありえない。

ここで、はたして海運企業が、ハイリング・ホール制度の成立以前の時期において船員を継続雇用していたのかという点が問われるべきであろう。

第2次大戦前の個々のアメリカ海運企業の船員継続雇用状態にかんする資料は利用することはできないけれども合衆国海事委員会が1937年に公けにした「アメリカ海運業の経済的調査」では一般に船員が定着性をもたなかったこと



が明らかにされている。<sup>(1)</sup>したがってハイヤリング・ホール成立後において海運企業が普通船員層の船員について継続雇用の必要を唱えたのは、優秀な船員の確保ということよりもむしろ、組合が労働市場に独占的供給者としてあらわれ、団体交渉において有利な地位に立つことに反対するための口実にすぎなかったのではないかという疑いをを持たせる。すなわち海運企業のオープン・シヨップ、企業の雇用統制権の把持による組合運動の抑制への志向が、継続雇用の必要性を主張した、ひめられた理由であるとするならば、組合運動の抑圧よりも労使関係の安定を追求する方向へと資本の方針が変化したときに、継続雇用への固執、またハイヤリング・ホール制度への反対の理由は失われる。組合員優先雇用協定の廃棄をめぐる紛争は1948年に太平洋岸で3カ月にわたる長期ストをもたらしたが、このストによる海上輸送の麻痺は海運資本がハイヤリング・ホールを容認し、<sup>(2)</sup>労使関係の安定を求める契機となった。

1950年の海運業のハイヤリング・ホールにかんする公聴会では太平洋海運協会代表はハイヤリング・ホール制度の運営に賛意を表しアメリカ商船協会（大西洋岸船主団体）は輪番制が雇用者の従業員を選択する権利を阻害する点に不満を表明しつつもハイヤリング・ホールの運営にたいする積極的な反対はおこなわなかった。さらに1953年のタフト・ハートレイ法改正をめぐる公聴会では船主団体はいずれも組合によるハイヤリング・ホールの運営が合法的であると証言している。<sup>(3)</sup>このようなハイヤリング・ホール制度にかんする海運資本の見

(1) 第1章第3節参照。

(2) 海運資本がハイヤリング・ホール制度をめくり、組合と争うよりも、同制度を承認して労使関係の安定を追求するにいたった経済的根拠として、争議による停船の損失を回避する以外に、海運企業の相当部分が船員賃金の増加を他に転嫁できたことがあげられる。すなわち、1936年商船法により、政府の指定した船路に就航する定期船企業は、外国船との運航費の差額を、補助金（運航差額補助金）として支給されたし、また、不定期船は援助貨物の輸送にあたっては、その運賃が市場決定運賃ではなくアメリカ船に適正利潤を保障する「公正かつ妥当な」かつ人為的に決定された運賃を収得したことを指摘しておこう。小稿「アメリカ船員の賃金にかんする一考察」国民経済雑誌106巻2号、昭和37年8月、103—4頁。

(3) Goldberg, *op. cit.*, p. 243.

解の変化はまた継続雇用の必要性をとくに強調する理由を消滅させたのみならずだろう。

なお、継続雇用の必要性を海運資本がさして重視しなくなった根拠として、いまひとつの事情があげられる。それは海員組合が団体交渉により、普通船員の諸職務の内容を明確化して、労働時間とともにある職務が通常従事すべき作業範囲を確定し、それ以外の作業は超過勤務手当あるいは特別作業手当の対象とすることを協約に確定するにいたったため、勤続奨励にもとづく労働給付量の確保が困難になったことである。この点につき若干の説明を補足しておこう。ニューディール以前の時期にみるように、船員法による船内労働条件の諸基準（定員、労働時間）が不十分にしか定められておらず、その違反にたいする取締りも不徹底であるときには、海運資本は船員が船内にいわば拘束状態にあることを利用して、少ない定員と労働時間の無限定的な延長とによって——もっとも、それは船舶の喪失の危険によって一応の限界は画されているが——作業を完了させることは可能であったろう。しかし船員法による労働基準が厳格に実施されるにいたったとき、もはや、労働日の外延的延長による労働強化は困難である。そこに継続雇用を奨励し、勤続にもなう企業帰属意識の発生をてこととして、労働の内包的強化を試みようとする動きが生ずる。すなわち普通船員が企業間を頻繁に移動していた結果として、普通船員の諸職種、職務では、基本的な作業内容は、ほぼ確定しているけれども、船型の大小、乗組員数の多少によって、流動的な性格を持つ。そして乗組定員は出入港ないしは、荷役のような作業量のピーク時の作業遂行が可能であるように決定されるだろう。さて船員労働の諸職務に含まれた作業の大部分は出入港、荷役時を別として航海中における運航関連作業についてみればほぼ一日を周期として繰返し発生するものでその作業量はほぼ安定的であろう。（当直勤務者の多くの作業がそれである。）しかし、日直勤務（day worker）の諸職務は本来、ピーク時の作業遂行が可能であるように決定されるものであり、航海中の作業内容はかなり企業

が任意に修正変更する余地が多い。しかも船員労働では機械の運転速度により労働の強度を規定することはできないし、また作業内容が雑多なため、能率給のような賃金形態によるインセンティブの利用も困難である。そこには企業帰属意識の発生——自発的な労働給付量の増大・確保を目的として企業が勤続を奨励する根拠がある。

しかし、労働組合が各職務についての作業範囲を確定するにいたると、もはや、労働給付量の確保、増大を目的として継続雇用を奨励することは無意味である。したがって海員組合が職務内容の明確化、超過勤務、特別作業の内容確定を団体交渉に取上げ、協約化したのちでは継続雇用を必要としなくなるだろう。アメリカの普通船員の海員組合の労働協約について初期のものから現行のものにいたるまで職務内容の明確化されてくる過程をたどることは省略するが、アメリカの海員組合の労働協約は、日本やイギリスの協約が職務内容をほとんど不明のままにしていることに比較して、詳しい職務内容が規定されている。<sup>(4)</sup> アメリカでは普通船員についても諸職種ごとに別個の組合が形成された歴史的

---

(4) アメリカの普通船員の最大の組織である全国海員組合 (NMU) について、協約に規定された職務内容の一、二の事例をかかげておく。「任務。各部の乗組員はそれぞれの部の必要且つ慣例となっている任務を行う。いかなる部に属するものも、その属する特定の職務に認められ且つ慣例となっている任務を行う。」帆船時代からの伝統的な職務構成・職務内容をもつ甲板部では、その各職務の内容について具体的に記するよりも、むしろ、他の作業組織（機関部、事務部）とのあいだで、作業範囲にかんする紛争が生じうるような作業について、それが甲板部員の通常の作業範囲に属するか、あるいは他の部の作業範囲に含まれるか、追加手当の対象となるかにつき規定されている。たとえば「食料屑若しくは肥料の移動。甲板部員が碇泊中及び航海中、食料屑又は肥料の移動を要求されたときは、甲板当直は正規の時間外賃金が、非番のものには時間外賃金の一倍半が支給される。」これにたいして、機関部では船用機関の多様性により、またその作業組織が当初より海運資本により組織されたため、機関部員の作業組織、諸職務内容は企業ないし船舶ごとにかなり相違していたものと思われる。その結果、海員組合の組織化が進行したのちに、諸職務の内容の標準化、明確化が必要となったと思われる。機関部員の諸職務の職務内容の規定中、簡単な一、二を示せば、つぎのとおりである。「航海当直に立つ油差し。往復機関の船舶にあっては油差

事情もありこの面からも職務内容の明確化は進められたものと考えられる。

なおアメリカの海員組合は諸職種、職務の職務内容を明確に協約化するとともに、定員についても、——その最低限は、船員法で規制されているが——団体交渉事項に含めている。いままでにみたように海員組合が、乗組定員を団体交渉により決定し、かつ協約で職務内容を明確にするにいたると、継続雇用を企業が、必要とする根拠の大部分は消滅する。また、海員組合としても、組合員が特定の企業により、継続的に雇用されることを禁止する必要はない。したがって、現行協約では、双方の当事者の同意があるときには、継続雇用を認めている。

し作業は、主機械、補助機、舵機、居住用製氷機及び送風機（機関室外に据えられているものをふくむ）の油差し作業より成る。油差しは運転される機械に最も近い手摺、格子および床面を拭き上げておき、又もし罐水ゲージと弁が機関室にあるとき、油差しは罐水の番をする。油差しは、錆打ち、錆削し、ペンキ塗り若しくペンキ塗り部分の清掃作業を要求されない。碇泊中、主機械が停止されているとき、油差しはその慣習的な業務を行うことを要求される。油差しが第三項に定める如き碇泊時間が実施されているときに航海当直又はドンキウオッチに立ったときは、土曜、日曜若しくは休日又は荷役の行われる週日の午前五時以後及び午前八時以前を除いて、追加補償給の支給なしにウインチの油差し作業が要求される。」（この他に、油差しについては、タービン船またはモーター船の油差しについての規定がある。）「倉庫番。倉庫番をのせた船舶にあっては、倉庫番は二等機関士又は担当機関士の指示のもとに全機関部のワイパーの作業を監督する。倉庫番は需品、用品の授受及び倉庫、需品、工具及び作業用品に責任をもち且つこれを使える状態にしておくものとする。」（Working Agreement between various Companies and Agents (Atlantic and Gulf Coasts) and the National Maritime Union of America, June 1, 1952).

なお、日本のばあい労働協約では職務内容はまったく規定されておらず、各企業がそれぞれ船則ないしは就業規則によって個別的に職務内容を規定している。したがって、基本的な作業内容は類似しているにしても、その細部については、かなり相違が生ずる。（佐々木誠治、『船内労働の実態』昭和39年参照）もっともわが国で海員組合が職務内容なり各作業組織の作業範囲についてその確定の努力をまったく払わなかったわけではない。たとえば規制作業の手当ないし作業手当の規定（昭和38年12月、全日海、「労働協約書」113, 114条）は、職務内容の協約における無規定から生ずるおそれのある過重労働を制約する一つの手段である。しかし、それは、各企業の労働過程管理を、制約するためにはきわめて不充分である。

### Ⅲ インダストリアル・

#### キャリアの継続雇用の事例

普通船員の独立組合と団交関係にあるインダストリアル・キャリアが普通船員について勤続を奨励していることはすでにみたが、かかる企業が例外的に普通船員の勤続を奨励する根拠をたずねるに先立って、この範疇に属する一社における勤続奨励措置を若干詳細に取上げよう。

##### A. A社の継続勤務奨励策

A社はアメリカ石油企業中でも上位に数えられる企業であり、同社の便宜置籍船をのぞいた米船籍タンカー運航のために職員、普通船員約600名を雇用しており、A社タンカー乗組員協会（普通船員）およびA社タンカー職員協会の2つの企業内組合と団交関係を結んでいる。この2組合は、全国的な上部労働組織に加入していない独立組合である。（なお、A社は船舶通信士については、全国組合と個別協約を結んでいる。）この2組合の現行協約を通じて、A社の継続雇用奨励策を若干詳しく取上げよう。

A社がその船舶職員および普通船員より構成された2従業員組合と締結した労働協約はいずれもその前文に会社内における継続勤務を奨励することは、会社および組合の双方の利益であることを確認するとうたっており、さらに、普通船員組合の協約ではとくにつぎのような継続雇用にかんする1節を設けてある。「会社および被用者の双方が雇用の継続を希望するばあい、普通船員は継続して会社との雇用関係を確保できる。会社は、操行、能力、職務遂行が満足すべき普通船員全員にたいして、継続勤務を奨励することを希望する<sup>(1)</sup>」同社の

---

(1) 便宜上、協約の条節を一々あげない。以下においても同様である。

継続雇用を奨励する措置は、勤続加給制度、昇進、福利計画および休暇制度であるが、順次、その概要をみよう。

a. 勤続加給。A社では職員、普通船員の双方について、勤続加給制度が実施されているが、普通船員組合協約によってその概要をみると、次表のとおりである。表には全職務をあげることはわずらわしいから主要職務をかかげ、比較のために同時期における全国海員組合のタンカー協定の賃金規定を併記してある。

A社普通船員組合の賃金規定を全国海員組合のタンカー協定と比較して特徴的であるのはつぎの諸点である。

1. 全国海員組合では1つの職務にたいしてその経験年数および勤続年数とは無関係に単一月間賃金が規定されているのにたいして、A社従業員では社内勤続年数の増大にともない加給されることになっている。

2. A社の勤続加給は10年をもって打切られる。初任給を全国海員組合の月間賃金と比較してみると、甲板・機関・司厨の各部の主要職務である有能甲板員、油差およびコックではいずれもA社従業員の初任給が若干高く、また各部の最下層職務についても同様であるが（ただし機関部のワイパーについては例外）普通船員層の職制的地位である甲板長、ポンプマンについては全国海員組合の賃金が高く、A社賃金は勤続2年以降において全国海員組合のそれより高くなる。ただし、初任給と勤続加給による最高支給額との差は15～20パーセント程度であり、また全国海員組合の基準賃金とA社最高賃金との格差も同程度に止まる。

職員の勤続加給は、初任給と勤続後3年、5年、10年、15年、20年の段階に分れるが、管理職である船長および機関長についてはさらに、社内勤続25年であつ船長または機関長としての経験年数5年以上、社内勤続25年であつ船長または機関長としての経験年数15年以上の段階が追加されている。

A社職員の初任給と最高支給額を比較すると職種によって相違はあるが8～

## A社普通船員勤続加給制度（ドル）

	全国海員 組合タン カー協約	初任給	社内勤 続 6カ月	1"年	2"年	3"年	5"年	10"年
甲板長	562.19① 539.96	518.46	526.86	536.31	554.16	573.01	589.86	607.71
有能甲板員	397.54	405.11	411.41	418.76	432.41	446.06	459.71	473.36
普通甲板員	313.86	316.51	321.76	328.06	339.61	351.16	362.71	374.26
ポンプマン	567.62②	540.51	548.91	558.36	576.21	594.06	611.91	629.76
油差	397.54③	405.11	411.41	418.76	432.41	446.06	459.71	473.36
ワイパー	367.49	349.58	355.88	363.23	376.88	390.53	404.18	417.83
チーフ・コック	483.67	496.41	503.76	512.16	527.91	543.66	559.41	575.16
メスマン	302.55	305.48	310.73	317.03	328.58	340.13	351.68	363.23

- ① 甲板長に2通りの賃金をあげているのは、25,500重量トン以上のタンカー乗組と、それ以下の船舶乗組のばあいの双方を示したもの
- ② チーフ・ポンプマン
- ③ 当直勤務の油差

12パーセント程度である。A社職員の初任給を全国組合の基準賃金と比較すると、同型船でA社が若干高いかもしくはほぼ同一額であるから、A社最高賃金と全国組合の基準賃金との格差は、A社初任給と最高勤続給との格差をいくらか上廻ることになる。<sup>(2)</sup>

b. 昇進。A社普通船員および職員の両組合協約では昇進および一時解雇についてつぎのように規定している。「昇進および一時解雇をふくむすべての事例について、社内勤続年限の多少が適性および能力がひとしいときには規定的である」と勤続年限による先任権を定め協約はさらに続けて「適性および能力にかんする最終決定権は当然会社にある」と規定しており、会社の人事管理権の優先を確認している。この先任権規定は、全国組合とくに、普通船員のそれにおける昇進の取扱いと比較すると、きわめて大きな相違を示している。

A社普通船員にたいする昇進の意義を明白にするため、全国組合の協約につ

(2) 船長・航海士組合では個別協定によって勤続加給を認めているが（協約9条C）それがどの程度実施されているかあきらかでない。

いて勤続と昇進との関係のみよう。結論的に云えば普通船員の全国組合の組合員にとっては、職務の昇進と云うこと、まして、継続雇用と昇進との関連ということはハイヤリング・ホールの機能からみてありえないことである。例を全国海員組合に加入している甲板部員にとろう。甲板部員にはその経験年数、技能から有能甲板員についてその有資格者が法的に定められており、免許証が交付されている。(有能甲板員になるには海上実歴3年以上で海上警備隊の簡単なテストに合格すればよい。) 有能甲板員以上の職務につくにはもちろん有能甲板員の資格を取得していなければならないが、ハイヤリング・ホールに求職登録するばあい、有能甲板員として2年以上の乗船実歴をもつものは自分が希望するどの職務にでも登録し、就職することができる。<sup>(3)</sup>登録にあたってどの職務を選択するかは、本人が求職を必要とする緊急度とか職務にたいする選好に左右されており、甲板長で乗船していたものが次の求職にあたり有能甲板員で求職登録をしたり、ときには通常船員に登録することも決して稀にみる現象ではないし、また逆に甲板長で登録できても責任の少ない有能甲板員をもっぱら選ぶものもある。だから甲板員という職種内部で、通常船員、有能甲板員、操舵手、甲板長という職務の階層構成はそれが船内の職務分担を示すものであっても、それは全国海員組合のばあい技術、経験の増大に伴って昇進する経路を示しているものではない。また、全国海員組合では組合員が、甲板、機関、司厨のいずれの職種についても、求職登録、就職することを認めているので、ある船員が甲板員として、また司厨部員として働くこともみられると云う。<sup>(4)</sup>すな

(3) 甲板部では有能甲板員適格証によって、甲板長以外のすべての職種につくことができる。甲板長は有能甲板員としての2年以上の乗船実歴が必要とされる。機関部では electrician (操機長相当職務) には fire watchman 適格証保持者で electrician 見習として1年の乗船実歴を要する。

河野広明「アメリカの海員組合」(3) 海員14巻第4号65頁。

(4) これは全国海員組合にだけ云えることで、今一つの全国組合である海員国際組合では、部間の登録変更は認められない。



わち通常、職種、職務の概念で示されている内容と全国海員組合の甲板部の職種、職務は異なる。もっとも全国海員組合の協約では、会社と被用者の同意あるかぎり、継続雇用を承認しておりまた会社が船員を昇進させることを認めているが継続雇用と昇進との関連については、なんの規定もなく、その上、協約では、昇進が、会社による差別のため、ないしは当該職務について組合雇用事務所への求人を回避するために利用されてはならないと規定しているため、<sup>(5)</sup>実際の慣行として、継続雇用者を昇進させることはないようである。このばあい、企業にとって人事管理を実施する余地はすくない。

これにたいしてA社のばあいには昇進は、企業の労務管理の一部を構成しており、通常船員、有能甲板員……甲板長という職務構成は昇進経路を形成している。それにA社の普通船員組合は、企業内組合であるから、組合員は社内勤続以外に昇進の方法はない。A社職員にとっても事情は同じである。

なお全国組合に加入している船舶職員のばあい、普通船員全国組合とは継続雇用と昇進の関連はことなる。協約によれば、企業と被用者の同意が成立しかつ被用者が組合員の身分を維持するかぎり、継続雇用を認めており、また昇進（降職）については、企業が自社船隊の職員中より、候補者の資格がひとしいかぎり、社内勤続年数にもとづく先任権にしたがって実施することを認めている。（船長・航海士組合協約第2条K）また、協約によれば船長、機関長については、企業は絶対的な選択権を与えられている。したがって、企業が継続勤務を奨励するために、昇進を利用することはありうるが、<sup>(6)</sup>一般的ではない。また、職員も、船長、機関長は別として、企業間、乗組船舶間の移動率は高く、

(5) 全米海員組合貨物船・客船協約1条6節D・E・F。なおタンカー協約1節D・E。タンカー協約では、昇進が差別のためでないしは求人回避のために利用されてはならないという規定はないが、もちろん貨物船・客船協約の規定の趣旨は適用されると考えてよい。

(6) さきのべた雇用調査では、アンケートに回答をよせた、職員の全国組合と団交関係にある企業22社中、4社が継続雇用奨励策として、昇進を利用している。

ことに低職務の若年層において、その傾向は著しい<sup>(7)</sup>。付言すれば、企業内組合と団交関係にある企業と全国組合と団交関係にある企業では、継続雇用について、同一の奨励策を採用しても、効果はことなる。けだし、後者では、従業員が移動の自由を持つのに、前者では、それが制限されているからである。

A社が従業員を動続させるためには上述した動続加給、先任権による昇進など継続雇用と直接関連した奨励策以外に、A社の賃金、労働条件、福利計画が全国組合協約のそれよりも、全体として優れていることが必要である。さなくば従業員が、全国組合と団交関係にある他社へ移動し、継続雇用は望みがたい。(あるいは自社従業員が全国組合に組織化されることになる。)だからA社が継続勤務奨励策として全国組合と団交関係にある企業よりも有利な賃金、労働条件を提供しているかどうかを検討する必要がある。しかしここでは紙巾の関係上、個々の労働条件について一々比較することは省略するが、各職種の職務内容、労働時間、超過勤務手当、特別作業手当についてはA社2組合と全国組合との間ではほとんどみるべき相違はない<sup>(8)</sup>。ただ注意すべき相違点として福利計画と有給休暇についてのべておくことにする。

c. 有給休暇。A社2組合の協約では有給休暇は継続雇用とは直接関連していないが、しかし両組合が企業内組合であるため最初から組合員の継続雇用、——それが企業の期待するように長期的か否かは別にして——を前提していると云える。そのばあい航海中は陸上の社会生活から切り離されている船員にどのように有給休暇を支給するかは重要な問題となる。

(7) U. S. Dept. of Labor, *The Employment and Earning of Seamen on U. S. Flag Ships*, 1958. p. 25.

(8) A社2組合の協約には、船内労働の強度を規定する最重要な要因である乗組員数にかんする規定が、司厨部員をのぞいて欠除している。司厨部員の定員規定は全国組合のそれより有利であるから、船舶運航上、基幹労働である甲板、機関部の職員、普通船員の定員については、A社が全国組合と少なくとも同等の定員を認めていると推測してよからう。しかし、定員にかんする規定がA社協約より脱落していることは、後述する福利計画と同様、A社2組合の性格を示唆するものと考えられる。

A社普通船員組合協約によれば有給休暇は乗船275日にたいし90日与えられ、支給方法は約3カ月の航海終了ごとに支給する建前となっている。職員組合の協約では乗船期間245日にたいし120日の割合で、航海期間82日終了後に約40日の有給休暇を支給する。<sup>(9)</sup>これを全国組合の有給休暇規定と比較すると、全国海員組合、船長・航海士組合では3カ月の乗船期間にたいする7日半の有給休暇に始まり、1年の乗船期間にたいする30日の有給休暇まで、乗船期間に対応した有給休暇日数が定められており、この外、1年間の継続勤務につき1カ月の特別有給休暇が追加されている。<sup>(10)</sup>(船長・航海士組合協約33条、全国海員組合休暇計画)機関士協会協約では乗船期間30日にたいし5日の有給休暇が支給される。(協約34条)もってA社が有給休暇についてきわめて有利な条件を船員に提供していることは明らかだろう。

d. 福利計画。福利計画にかんしてはA社職員組合協約中にその規定はなく、普通船員組合協約中には本協約の適用を受ける全被用者は会社の傷病災害、入院手術、被用者貯蓄および年金保険とそれに関連する諸福利計画の受給資格があることが規定されている。その具体的な内容は不明であるが、福利計画の包含する分野は全国組合のそれより広くなっている。<sup>(11)</sup>

なお傍道にそれることであるが、組合員の福利計画として協約が会社福利計画をあげていることは、A社普通船員組合の協約が就業規則を協約化したに過ぎぬことを示しているのであって本組合の性格を示唆するものと云えよう。

A社の船舶職員、普通船員の賃金労働条件は、福利計画にかんしてその内容が不明であること、定員にかんする明確な規定がないことなどのため、全国組合協約のそれと正確な比較をなすことはできない。けれども協約面であらわれ

(9) A社では、わが国海運企業と同様の予備員制度を採用している。

(10) 全国組合協約における唯一の継続雇用奨励策が、この有給休暇である。

(11) 諸海員組合の実施している福利計画の概要については、若干古いがつぎの資料が便利な要約を与えている。U. S. Dept. of Commerce, *Seafaring Fringe Benefits*, 1957.

た限りは賃金，さらに有給休暇では全国組合と団交関係にある企業よりすぐれていると結論してよい。

## B. 船員継続雇用の根拠

さてA社においてとくに普通船員について勤続を奨励する根拠はなにか。まず検討されるべき点は同社における船舶の各種装置が他社船舶とまったく異っており，そのため必要な熟練技術を持つ船員が労働市場に見出されず，企業内留保・養成が必要となる，といった事情の有無である。

海上労働では他社，他船とはまったく異なる特殊な技術，熟練を要する職務はない。タンカー，専用船における特殊付属機器，たとえばタンカーのポンプ類，専用船のセルフ・アンローダーや冷凍設備などは，その操作，維持保修について特殊な職種を必要とすることになり，特別仕様の機器については，その操作のために再訓練が必要となるかも知れない。しかし，かかる理由にもとづいて，継続雇用を必要とするのであれば，特定職種の船員についてだけ継続的に雇用すればよいのであって，全船員を継続雇用しなければならぬ理由は見出せない。このことはタンカーを運航している海運企業が継続雇用を必要としていない事実からも了解されるであろう。

もっともインダストリアル・キャリアーが船舶運航にかんして継続的被用者の存在が望ましいと考える理由はある。インダストリアル・キャリアーの過半を占める石油会社にせよ，その他製造企業の各種専用船にせよ，一定の貨物をほぼ特定した航路間を輸送するのだから乗組員は他貨物，航路についての運航経験は必要なく，もっぱら特定の船舶の特定航路における運航および特定貨物の揚卸に習熟しておればよい。継続被用者はその企業の船舶，貨物，航路についての技術，経験の集積を通じてそれが直接的に運航能率の向上と結びつかなくても少なくとも事故の可能性を縮少することであろう。しかしここに指摘したインダストリアル・キャリアーが継続雇用を有利と認める理由は，なにもこ

の業種に限定されるものではなく、定期船運航業者にもそのまま妥当するし、また特定船舶への習熟はどの海運企業にとっても望ましいものである。だから定期船運航業者のばあい、職員については積極的に継続雇用を奨励する手段を講じている企業も一部にはみられるが、全般的には継続雇用を奨励する方策は講じられていない。それ故インダストリアル・キャリアーのうちで企業内組合と団交関係にある企業で継続雇用が積極的に奨励される理由は他に求めなければならぬ。

そこでA社の団体交渉関係の変遷を振り返ってみよう。1935年のワグナー法の制定以後、船員の組織化が急速に進展するが、全国海員組合は1938年にはタンカー乗組員の組織化に成功しスタンダード・オイル(N. J.)をはじめとする主要船主と労働協約を結ぶにいたり、A社もこのとき全国海員組合と労働協約を結んでいる<sup>(1)</sup>。ところが1941年にいたりA社は全国海員組合にかわってさきに紹介したA社普通船員組合と労働協約を結んでおり、また船舶職員については1938年以降A社船舶職員組合と協約を結んでいる<sup>(2)</sup>。なおスタンダード・オイルもその後に企業組合と団交関係を維持するように変化している。

全国組合による船員の組織化が急速に進んだ1930年代後半には海運業に争議が頻発していた。インダストリアル・キャリアーにとりストはたんに船舶運航不能による損失に止まらず、生産、販売計画全体にわたる混乱、損失を発生せしめるだけに、A社にとっては労使関係の安定はぜひとも必要なものであり、A社の団交相手が全国組合から独立組合に変化したのは正に労使関係の安定を追求した結果だと考えられる。そしてこの独立組合の組合員が労使関係の安定を維持しつつ、かつふたたび全国組合により組織化されることを防止するためには、ぜひとも組合員の企業意識の増大をはかることが要請される。そこに勤続加給をはじめとする船員の勤続奨励措置が採用される根拠がある。(また企

(1) W. L. Standard, Merchant Seamen, 1947. pp. 145-45.

(2) 既述の協約前文による。

## 海運業における争議

年	争議件数	参加労働者数 (1,000人)	喪失労働者・日 (1,000人・日)
1935	104	26.3	750
1936	71	69.1	1,962
1937	127	31.1	1,138
1938	51	16.5	108
1939	90	42.2	515
1940	40	9.9	132
1941	58	7.1	39

Source: U. S. Dept. of Labor, Bureau of Labor Statistics

業帰属意識の増大は労働強化にたいする自発的協力をも期待できるであろう。) 上の論理を裏付けるためには企業内組合が会社組合であるかあるいは真正の独立(上部労働組織に加盟していない)組合であってもそれがきわめて無力であることが示されなければならない。そこでふたたびA社普通船員組合、船舶職員組合の協約を通じて組合の性格をうかがうことにしよう。

協約の有効期間中は労使がそれぞれストライキあるいはロック・アウトをおこなわぬことを定めた平和条項や苦情処理手続、チェック・オフの承認など労使の権利義務関係にかんする大部分の条項は全国組合とA社2組合とのあいだに相違はない。しかし定員にかんする規定欠除および会社福利計画の組合員への適用を協約中に記載するなど、さきに指摘した点に加えて、シヨップ制とA社2組合が専従役員を持たぬという2点において、A社2組合は全国組合といちじるしい相違を示している。

シヨップ制にかんしては普通船員組合協約はつぎのように規定している。  
「本協約批准の日以後15日間にわたり組合員である全被用者およびそれ以後組合員となった全被用者は、(次節に)規定した救済期間中に脱退する権利を行使しないかぎり、雇用の条件として協約の有効期間中善良な組合員の身分を維持

する。本協約の毎年の締結日に先立つ10日より始まる20日間に、当時組合員であるいかなる被用者も組合より脱退する権利を有し、その権利の行使により組合費支払をまぬがれる。」船舶職員組合の協約はつぎのとおり、「会社は被用者が組合員となる権利に干渉しないことを確認、同意する。会社又はその代理人は被用者が組合員である故をもって、差別、圧迫することはない。……他方、組合員たることを会社内の雇用条件としないことに了解同意する。……」そのいずれも表現こそ異なれオープン・ショップであることに変わりない。船舶職員、普通船員のいずれの全国組合も実質的にはクローズド・ショップ制あるいはユニオン・ショップ制を採用していることと大きい相違を示している。

A社船舶職員組合が会社と結んだ協約では組合事務取扱者についてつぎのように規定している。「会社と組合のあいだの能率的な団体交渉の実施を援助するために、組合執行委員会中の2名は組合の要求にもとづいてその正規の身分として待機員に派遣される。ただしこの措置は上記の目的に必要なばあいにかぎられる。」普通船員組合の協約ではつぎのとおりである。「協約の有効期間中に生ずべき苦情の処理を援助するため、また協約の更新、改訂の交渉時期のため（組合）理事会のメンバーは1度に2名ずつ60日をこえぬ期間について、その正規の賃金、食料金、輸送手当を支給される待機員に輪番制で派遣される。この派遣中、労働時間、労働条件は待機員と同一である。組合は理事会が派遣順序を決定したとき、それを直ちに文書で会社に通達するものとする。」

上述の規定に示されているようにA社両組合は組合活動に専従する役員を持たず、組合役員に選出されたものは会社から従業員としての身分、収入を保証されて陸上勤務につき団体交渉、苦情処理にあたるわけであるが、組合役員が企業従業員としての身分のままで、かつ輪番制で交渉に当ることになると、組合員の正当な権利の主張が有効に代表されることは望みがたいだろう。

A社と団交関係にあるこの2組合が会社組合であるかどうかを問わぬにしても、その無力さは明白である。加えて組合員が企業帰属意識を持つように勤続

加給制度，企業福利計画が実施されており，かつ2組合が企業内組織であるためA社からの解雇はただちに再就職困難を意味するから，従業員の組合意識は低調となり，A社における労使関係の安定——企業内組合の存続，全国組合による組織化阻止——が実現することになるであろう。



### 第3章 戦前における予備員制度の形成

第2次大戦後、わが国の汽船運航企業はすべて船員を自社に専属雇用しており、そのことは諸外国の海運企業では多くのばあい、航海を単位とした短期的、断続的な雇用関係を船員と結んでいることと比較していちぢるしい特質を示している。わが国の船員の専属雇用制度は、各企業が、その船隊乗組員中の交替要員——予備員をも自社に専属的に保有するところから、予備員制度と一般に呼称されている。すなわち船隊乗組員の交替要員をも含めて雇用する制度が、予備員制度なのである。なぜ、わが国海運業においては、諸外国においてその例をみない、かかる予備員制度がひろく船員の雇用制度として採用されているのであろうか。

予備員制度はわが国海運企業における長期雇用の慣行の呼称であるが、周知のようにわが国大企業ではひろく労働者の長期雇用の慣行が存在しており、それにたいする研究は「年功的労使関係論」として蓄積されてきている。ただし、従来の研究は製造工業を主たる研究対象として取上げ、海運業が分析の対象として取上げられることはなかった。ところで海運業では戦前において唯一の有効な横断的な労働組合組織（海員組合、海員協会）が結成されており、そのことは長期雇用の慣行ないし年功賃金の形成の基盤として論理の支柱となる「日本の熟練」——企業内養成の必要性——縦断的な労働市場の存在とは逆に、熟練の共通性、横断的市場の存在を予想させる。かかる海運業において長期雇用の慣行——予備員制度が実施されたのはなぜか。

予備員制度がわが国海運業で支配的になったのは第2次大戦中の船員労働力の国家統制期より、戦後を通じての現象であるが、戦前においても、予備員制度はその広がりや内容において相違はあれ、すでに実施されていた。そこで予

備員制度の戦前における形成過程を跡付けることにより、上の疑問の解明のための第1歩をふみ出そう。なお、われわれは、船舶職員についても関説するところはあがるが、主たる関心は普通船員に向けられている。

なお戦前において普通船員にたいする予備員制度は船員を常用の雇用関係の下におかず、しかもかれらを実質的には長期雇用することを意図していた点において戦後の予備員制度とは異なる。かかる類型の代表として大阪商船における予備員制度の形成過程を事例的に取上げよう。

## I 大阪商船の沿革と企業的特質

大阪商船は日本郵船、東洋汽船とともに、戦前においては社船と呼ばれ、社外船と呼ばれたその他の海運企業とは区別された。社船、社外船の区別はなによりも、その企業の生成発展が政府補助と結合し、特権を賦与されてきたか、否かということと密接に結びついていたようである。社船はその設立の当初より政府の保護・援助が加えられ、もっぱら定期航路の経営に従事してきた巨大企業であるのにたいして社外船と一括される諸企業はいずれもその初期より政府の保護を受けることなく、不定期船経営活動を中心として次第にその経営規模、分野を拡大してきたものである。社外船と総括されるものなかには雑多な範疇を含んでおり、ことに第1次欧州大戦以後は社外船のうちにも近海、遠洋定期航路を経営する企業も現われてくるし、また三井物産船舶部のように早期より海外諸航路への用配船をおこない、第1次大戦中における運航規模は社船会社を凌駕するものも社外船中に含まれているのではあるが、それらをも含めて、その企業活動、発展は政府の賦与する特権とは無縁であったことが指摘されるのであり、大多数の社外船主は零細な企業規模をもって主として不定期船経営に従事していたのである。

社船は、社外船と対比されるかかる特質ゆえに、企業内の組織、労務管理も

早期に整備確立され、かつわが国大企業における労使関係の特色である永年雇用の慣行、年功的労使関係が形成されていたことは当然予想されることである。予備員制度を長期雇用の慣行の海運業における特殊な形態と考えるわれわれの視点から、かくて社船会社が、予備員制度の史的沿革をたどる際に第一に注目されるべき対象となる。

さて、ひとしく社船会社と呼ばれながらも、大阪商船は、日本郵船と比べると、その企業の沿革についてはかなり大きな相違がみられる。そこで日本郵船と対比されるべき企業的特質をその沿革のうちに簡略に示すとともに、その企業発展の主要画期を押えることによって、以下における同社の予備員制度の原型の創出、確立との対応に便ならしめることにしたい。

大阪商船会社（有限会社）は明治17年（1884）5月1日大阪に設立された。同社の設立以前においては、阪神を中心として発達した瀬戸内海運には、零細な船主が濫立しており、相互間の競争、同盟が相次ぎ、その状態が継続すると企業の存立も危いところから大阪財界の有志および大手船主17名が発起人となって多数零細船主の企業合同が実現し、大阪商船が発足したのである。大阪商船の設立経緯が上の事情によるため、その創立当時の企業活動は、各船主が従来経営してきた航路を引継ぐことに主眼がおかれ、大阪を中心として九州、山陽、四国、山陰への航路および大阪湾航路など関西以西の内航航路に18の本線と4支線を開き汽船を運航した。設立当時の保有船舶は93隻1万5400総トンで1隻平均165総トンの小船舶であり、そのうち500総トンを超える船舶は1隻に過ぎなかった。すなわち大阪商船は、その創立当初にあっては、零細船主の合同によって設立された由来を反映して、その経営航路、運航船舶ともに、数的には当時として巨大なものであったが、その内容をみれば国内のそれも関西以西に就航する内航海運に限定されたものであった。

一方、明治18年8月に設立された日本郵船は、周知のようにその創業に先立つ前身時代より、明治政府の手厚い保護、特権賦与のうちに発展してきたし、

経営の主体は近海定期航路におかれ、その結果、使用船舶もはるかに大型であった。日本郵船の創立当時における所有船舶は汽船58隻6万8200総トンで、当時におけるわが国の200総トン以上の汽船船腹の77%にあっていた。その経営航路も、明治8年初に三菱会社が運航開始した横浜上海線が引続き継承されているのをはじめとし、長崎ウラジオストック線、長崎仁川線の近海3航路を主体とし、その外に沿岸線11線に及んでいた。これらの郵船の経営航路は、いずれもその創立の当初より命令航路として補助金が交付されており、いわゆる無類保護会社として、その圧倒的地位を示していた。

上述のように大阪商船の創立当時の企業の性格は日本郵船といちぢるしく相違しているが、かかる企業的特質の差異は、日清戦争以後における戦争ごとの企業の拡大とともに急激に縮小、消滅する。(ちなみに大阪商船を日本郵船とともに社船と呼んでその他海運企業と区別した慣行は、ほぼ明治24—5年ごろに始まるとされている<sup>(1)</sup>)

大阪商船は明治20年(1887)従来経営していた17航路を含む19航路を命令航路に指定され、補助金の交付を受けたが、明治23年(1890)にははじめて近海航路に進出し大阪釜山線を開始し、さらに同26年には大阪仁川線および韓国沿岸線を開始している。日清戦争後、同社は明治29年(1896)大阪台湾線を、同30年にはさらに日台連絡および台湾沿岸の5線を開始し、31年～32年には上海漢口線、漢口宜昌線を、明治32～33年には、華南と台湾を結ぶ5線をいずれも命令航路として開始した。日露戦争後には、明治42年(1909)5月、新たに領土に加えられた南樺太と北海道を結ぶ樺太航路を開設し、明治42年7月には同社の遠洋定期航路の最初である香港タコマ線が開始された。遠洋航路は、その後大正2年1月にボンベイ航路が開設され、大正3年(1914)の第1次大戦以後、引続いてサンフランシスコ線、ジャワ・カルカッタ線、豪州航路、南米東

(1) 佐々木誠治「歴史的な概念としての社船・社外船」海事研究, 25号。

岸線、横浜ロンドン線など、大阪商船の第2次大戦前における主要遠洋航路網の整備をみるにいたるのである。そして大正3年には摂陽商船を設立して瀬戸内海航路を移譲し、遠洋、近海定期航路経営に力点が置かれるにいたった。日清戦争を契機とする近海航路進出、日露戦争および第1次大戦を契機とする遠洋航路への着手、拡大にみるように、大阪商船の経営航路の拡大は戦争により拡張を続けた日本資本主義の発展とその揆を一にしていた。そして、大阪商船は日本郵船と雁行しつつ、いわゆる社船としての発展をたどるのである。

大阪商船の企業組織の整備も、経営航路の拡大と同様、日清戦争以後である。日清戦争直後まではなおその経営慣習も旧慣を踏襲していたといわれるが、明治31年逓信省鉄道局長であった中橋徳五郎を社長に迎えて以来、組織・機構の整備が進められ、明治32年(1899)4月には社報を発行して関係法令、社則その他を各船・各課店に周知せしめる方法が採用された。(正確、詳細な諸記録が残存しているのは、この時期以降のことである。)われわれの当面の関心の対象である船員にかんする労務統轄の機構的整備をみるのも、また明治31、32年以降のことである。

## II 身分制度と雇用形態

大阪商船では、従業員を海上勤務者、陸上勤務者に区分し、それぞれ海員、陸員と呼んだが、この海員のうちには、船舶職員、普通船員以外に事務長、事務員をも包括している。さて、われわれの当面の関心の対象は船員であるが、船舶職員は海技員と呼ばれ、陸員中の社員とともに、その身分は職員であり、数度の職制変更を通じて、その取扱いは変ることがなかった。それにたいして、水夫長、火夫長、賄長以下の普通船員については、その身分規定は数度にわたり変化をみている。大阪商船の設立当初の普通船員にかんする規定は知ることができなかったが明治34年(1901)1月の「備員特待規程」によれば、備員と

は下級船員、給仕、定夫小使、掃除夫等を指す（同第1条）のであって、普通船員は陸上の雑役労務者と同様の地位におかれている。その後、大正10年（1921）4月の普通船員規程にいたり、「水火夫長、賚長ニシテ行績著シク良好ナル者ハ詮考ノ上、雇員ニ採用スルコトアルヘシ」(17条)と、普通船員中の職制優遇措置として雇員への昇進の途を開いている。海技員（船舶職員）と普通船員とのあいだにみられた身分的相違は、当時における普通船員の諸職務にたいする軽視を示しているが、両者の雇用形態もまた相違している。海技員は企業に常用されており、下船中も企業との雇用関係が継続したのにたいして、普通船員の企業との雇用関係は雇入契約によってその期間が定められた航海期間中に限定されていた。すなわち、普通船員はいわゆる航海主義ないし属船主義の雇用形態下にあった。後に普通船員のうち、職長の一部に雇員の身分を認められるものがでるが、かれらだけが、普通船員中で企業に常用されていたのである。

普通船員の採用方法について会社創立当時の事情は不明だが、日本海員掖済会が明治13年（1880）に創立され同会が船員の養成紹介事務を始めたのちは、大阪商船は、その普通船員を主として掖済会の供給に依存していたようである。明治32年（1899）9月制定の「下級船員雇用規定」によれば、船長が普通船員の雇入の権限を有していたが、掖済会の紹介者以外のものを雇入れるときには文書課長（当時において同課が人事管理を担当）の承認を要することになっており、航海中臨時に船員を雇入れる必要が生じたときも、なるべく掖済会を経由して普通船員を雇入れるべきことを定めていた。<sup>(1)</sup>かかる取扱いは、当時における普通船員が和船乗組員の悪習を多く継承していたこと、それにたいして掖済会の供給船員は近代的産業労働者として必要な訓練陶冶を受けていたことによるものであろう。その後において普通船員の供給について掖済会への依存度は一層強められた。すなわち明治32年（1899）11月には従来、水火夫などの見

(1) これらの事情は、いずれも、大阪商船社報によるが、繁雑を避けるため一々その出所を示さない。以下においても同様である。

習を直接募集して自社船に配乗させ養成していたのにたいして、見習員を掖済会を経由して採用することになった<sup>(2)</sup>し、明治36年（1903）1月には、普通船員の雇入は文書課備員係または掖済会を経由して健康診断に合格した者のみにかぎることとし、正規の手続以外で乗船させたものには給料治療費を支給せぬ旨、各船船長へ通牒が発せられている。また明治35年（1902）10月、明治36年11月には、それぞれ給仕（ボーイ）料理人の自社養成制度が開始されているが、明治40年（1907）9月には各船乗組料理人および給仕の雇入につき掖済会に媒介を依託し、すでに乗船しているものはすべて同会の媒介を経たものと見做すよう定められた。ただし、当時において、掖済会から供給を受けたものが、もっぱら同社船に乗組む特定の船員に限定されていたか、あるいは自社で就労した経験のないものでも雇入れたかは不明である。また初期における水火夫の募集養成制度の実施や、掖済会からの委託養成船員の引受は、大阪商船が部員の企業内養成、昇進を意図したことをうかがわせるに足るけれども、船員が雇入契約の更新を重ねて同社に勤続したか、また下船後、再乗船するにあたり、同社への乗組を選択したかどうか不明である。少なくとも船員の勤続ないしは、乗船にあたって船員が同社船への再乗組を選ぶことを奨励するための制度的工夫は採用されていなかった。

普通船員の質にたいする関心は、現場における労務統轄責任者である船長その他船舶職員にあっては、むしろ低く、したがって普通船員の雇入・雇止を中心とする現場での労務管理はかなり長期間にわたり不徹底だったようである。たとえば、下級船員雇用規程が定められた翌年の明治33年（1900）においても、普通船員について定員外のものに乗組ませたり規定給料を増減して支給する事例があった。また明治40年（1907）9月には普通船員雇入にかんするつぎのような注意が発せられていることも、上の推測を裏書するものであろう。「水火

(2) 水火夫見習の自社養成制度は明治41年（1908）2月に廃止され、その後、掖済会委託養成員を乗船させるように変更された。

夫ノ雇入ニ付テハ必ラス日本海員掖済会ノ媒介ニ依ルヘキ様、再三注意シアルニ拘ハラシ今尚海員周旋業者ノ手ヲ経テ直接雇入ヲ為シ為メニ諸事不都合ヲ醸スコト尠カラサルニ付キ、自今水火夫ノ雇入ハ必ラス日本海員掖済会ヲ經由スルコトニ励行相成タシ。」

明治40年10月には普通船員規定の改正によって「日本海員掖済会ノ媒介ニ依ラサルモノハ之ヲ雇入ルコトヲ得」ざることになり、掖済会を利用できぬ港で臨時雇入をなしたばあいにも、本船の帰着後、掖済会に手続をすることに改められ、ここに普通船員の供給は完全に掖済会に依存することとなった。掖済会への普通船員供給の完全依存、海員周旋業者の排除とともに翌明治41年2月には、水火夫勤続手当、賄長、給仕および料理人を対象とする精勤手当が制定され、ついで大正3年(1914)には普通船員に傷病手当、退職手当を支給する普通船員救済会が創設されて、普通船員にたいしても、その勤続を奨励するための制度的整備をみるにいたった。したがって、普通船員の大阪商船における雇用関係は、形式的にはあくまで雇入契約に律せられた雇入から雇止までの航海を単位とする短期的なものにすぎなかったが、実際にはその雇入契約の更新または契約変更を重ねて、同一船に勤続するなり、あるいはまた下船による雇用関係の中断を含みながらも、もっぱら大阪商船の船舶に乗組むなりして、船員が断続的にしる同社に専属雇用される慣行が生じてきたようである。同社における普通船員の勤続年限別労働力構成や、同社が専属的に保有した乗船中および待機中の船員群の大きさは不明であるけれども、大正10年(1921)4月改正の普通船員規定中に含まれた普通船員雇入、雇止手続の変化は上述のような慣行の形成を示すといえよう。すなわち普通船員の雇入・雇止の権限は各船船長の手から離れ、本社海務課で集中的に取扱われるにいたった。船長が普通船員の雇入を独自におこなうのは遠隔地またはやむをえぬ場合の臨時雇入にかぎられ、それも海務課長の事後承認を必要とするにいたった。その後において掖済会は主として見習員供給の窓口の地位にまで後退する。このような普通船



員の雇入・雇止権限の本社集中は、一方において船員が同一船に勤務・定着する傾向を強めたこと、他方において本社海務課が自社船への乗船機会を待つ待機船員群を保有することによって可能となったのである。また、大正10年ごろには、労働力の企業内養成・昇進の企業方針の明確化してきていることは、企業内に養成された基幹労働者群に比し、他船社に就労経験をもつ中途採用者や、船長が臨時に雇入れた船員は賃金額で不利な取扱いを受けたことであきらかである。（年功賃金の形成にかんする叙述参照のこと。）

なお普通船員規程（大正10年4月）中の雇入・雇止にかんする主要規定は以下のとおりである。

「普通船員ノ雇入，雇止，進級及昇給ハ海務課長ノ指図ニ従ヒ船長之ヲ行フ」  
「本社船舶ニ普通船員トシテ乗船セントスルモノハ成規ノ乗船申込書ヲ作成シ船員手帖ヲ添ヘ当該係員ニ申込ヲ要ス」

「普通船員ノ雇入，雇止及契約変更ヲナサントスルトキハ船長ハ成規ノ普通船員交代請求書ニ必要ナル事項ヲ記入シ当該係員ニ提出シテ海務課長ノ指図ヲ受クヘシ」

「前条ノ場合，遠隔ノ地又ハ不得已事情ニ依リ成規ノ手続ニ依リ難キ場合ハ船長之ヲ専行シ事後海務課長ノ承認ヲ受クベシ」

前項ニ依リ船員ノ雇入ヲナス場合ハ雇入期間ハ阪神帰着迄トシ，雇入禁止又ハ乗船停止中ノ者ヲ雇入レルコトヲ得ス」

「船長ハ毎年六月一日及拾弐月一日の両度ニ普通船員行績報告書ヲ作成シ海務課長ニ提出スヘシ」

### III 船舶職員の子備員制度の沿革

船員の雇用関係は、船舶職員と普通船員のあいだでは、その身分の相違からもうかがえるように大きな相違がある。船舶職員は海技員としての身分を保障

されて会社に雇用され月給制度が採用されていた。これは船舶運航にあたり適格免状の保持者の乗組を法的に必要とされていたことに加えて、大阪商船が、定期航路を経営しており船舶の規則的な運航、クイック・デスパッチが要請されることに対応するものであるが、それだけ、船舶乗組職員中に事故が生じたばあい、速やかに交替員を乗船させる必要があり、早期から交替要員としての船舶職員すなわち、予備員を保有しておく制度が存在していた。明治24年（1891）には予備海技員および事務員について、予備員規程が制定されている。

明治33年12月に制定された予備員規程によれば、予備員は予備海技員と予備事務員より成り、船長および上級船員の補充要員だった。予備員は、大阪、神戸および基隆の三カ所に配置されて、乗船待機の状態にあった。当時の予備員規程においてまず注意すべきことは、交替乗組のために待機中のものだけ予備員となっており、傷病その他事故により下船中のものは予備員ではなかったことである。予備員はいずれも職員であり、予備中（乗船待機中）も月給を支給されていたが、予備員にたいする特別手当は設けられていなかった。第2の、より注意すべき点は、船員の労働力再生産のためには有給休暇が必要であるということにかんしてまったく顧慮されず、当時の予備員制度はかかる配慮とはまったく無縁の存在であったことである。

予 備 員 規 程 明治33年12月制定

第一条 予備海技員及予備事務員ハ主トシテ船長及上級船員ノ補欠ヲ為スモノトス

第二条 予備員ハ左ノ土地ニ之ヲ配置ス

大阪 神戸 基隆

第三条 予備員ハ其在勤地ノ市内ニ常住シ其宿所ヲ大阪ニ在テハ文書課、神戸ニ在テハ監督課神戸出張所、基隆ニ在テハ基隆支店ニ届出ツヘシ

.....

第四条 予備員ハ職員規程第十二条ニ定ムル所ノ時刻ニ本社並ニ監督課神戸出張所及基隆支店ニ出勤スヘシ

但運用部、機関部、事務部各式名ヲ除ク外ハ課長、所長店長ノ承認ヲ経テ自宅

ニ待命スルコトヲ得

第五條 予備員ハ常ニ何時タリトモ命令ニ応スヘキ準備ヲ為シ乗船又ハ出社等ノ命令ニ接シタルトキハ直チニ其指定ニ従ヒ服務スヘシ

第六條 予備員外出スルトキハ必ス其出先ヲ明ニシ前條ノ場合ニ當テ差支ヘナカラシムヘシ

第七條 予備員ハ特ニ承認ヲ經タル場合ノ外執務時間外ト雖モ市外ニ旅行スルコトヲ得ス

第八條 各船乗組ノ上級船員ニシテ事故ニ依リ上陸中ノモノハ予備員ニ準シテ担当ノ服務ヲ指定スルコトアルヘシ

船舶職員にたいする休暇は「社用ヲ以テ旅行シ帰社シタル当日又ハ翌日」以外は、認められておらず、病気その他の事故で休暇をとったものは、職務による負傷療養者を除いて俸給が減額された。

病気其他ノ事故ニヨリ休暇シタル者ハ左ノ方法ニヨリ其俸給ヲ減額スルモノトス  
職務ニ基ク負傷療養ノタメ休暇シタルモノハ此限リニアラス

船員

休暇日数十五日以内 半額ヲ減ス

休暇日数十五日ヲ踰ユルトキ 三分ノ二ヲ減ス

休暇日数三十日ヲ踰ユルトキ 支給ヲ停止ス

但シ時宜ニヨリ特ニ此規定ニヨラサルコトアルヘシ

其他ノ職員

休暇日数三十日ヲ踰ユルトキ 半額ヲ減ス

休暇日数六十日ヲ踰ユルトキ 三分ノ二ヲ減ス

休暇日数九十日ヲ踰ユルトキ 支給ヲ停止ス

(明治40年10月制定, 俸給給与支給規定10条)

請暇にたいする減給が船員のばあい、一般陸上職員に比していちぢるしく厳格であることに留意すべきである。船員が海上勤務を継続して陸上の社会生活、家庭生活から離れ、いわば四六時中船内で勤務ないしは待機状態にあることからくる肉体的精神的疲労を回復するための措置は当時において必要とは考えられていなかったのである。もっとも減給措置については、但し書にみるように、

長年月にわたり海上勤務についたものにたいしては、減給せずに休暇を承認することはあったのであろうが、あくまで、それは「時宜ニヨリ特ニ」認められた例外的な措置に過ぎず、慰労褒賞的な色彩が強かったと考えられる。

要するに海技員にたいする初期の予備員制度とは、会社の経営する定期航路においてのスケジュール通りの運航を阻害することがないように、船舶乗組職員以外に交替予備員をも職員として保有していた制度に外ならぬのである。

海技員の予備員規程は、その後大正7年(1918)7月に改正され、予備員が乗船待機状態にあるもの(甲種)と審判のため下船を命じられたものおよびその他乗船待機の状態にないもの(乙種)に区分され、前者には手当金の支給をみることになったが、本質的には旧来の規程から変化していない。

予備員規程改正 大正7年7月制定

第一条 予備員ヲ分ケテ左ノ二種トス

甲種 海上勤務ノ職員ニシテ左ノ事項ニ該当スルモノ

- 一、海上勤務ニ服務中社命ニヨリ下船セシメタルモノ
- 二、職務ヲ行フニ因リテ疾病ニ罹リ又ハ傷病ヲ蒙リ全快出勤シタルモノ

乙種 陸上勤務ノ職員ニシテ所属ノ指定ヲ受ケサルモノ

海上勤務ノ職員ニシテ審判ノ為下船セシメタルモノ又ハ甲種各項ニ該当セサルモノ

第二条 予備員ハ職員規定第八条ニ拠リ毎日定時間中本社ニ出勤ス可シ

但特ニ承認ヲ受ケ神戸ニ於テ予備勤務ヲナスモノハ神戸支店ニ出勤ス可シ

第三条 予備員ハ何時タリトモ指定ニ従ヒ服務ノ準備ヲ為ス可シ

第四条 予備員ハ特ニ承認ヲ受クルニアラサレハ擅ニ旅行スルコトヲ得ス

第五条 病氣若クハ事故ノ為メ一年以内ニ貳回以上又ハ六ヶ月以上休暇シタル後出勤シタル海上勤務ノ職員ヲ待命員トス

前三条ノ規定ハ之ヲ待命員ニ準用ス

第六条 甲種予備員ニハ一日付金五拾銭ノ手当金ヲ支給ス

#### IV 普通船員の予備員制度の沿革

船舶職員には初期から予備員がおかれていたのにたいして、普通船員について制度的に予備員がおかれるのは、明治35年以降のことである。<sup>(1)</sup>明治35年(1902)3月に制定された「予備普通船員規程」によれば、普通船員中、賄長、荷物方および雑掌のうち、上陸中のものは予備員としての取扱いを受けた。予備員は甲、乙2種に区分され、甲種予備員とは当該職種の乗組員を補充するために待機を命じられているものであり、乙種予備員とは病気などの事故で休暇中で、他日甲種予備員に充当されるものを指した。甲種予備員には毎日出社して乗船を命じられたとき直ちに服務できるよう待機することを義務付けられており、3日の欠勤により乙種に変更された。また乙種予備員は2カ月以上出社不能であれば解雇された。予備普通船員はその勤務日数に応じて日給が支給されることが定められていたが、その具体的金額は不明であり、また乙種予備員にも日給が支給されたのか否か判然としない。

この初期における普通船員の予備員制度は、つぎのような特色をもっていた。第1に、その予備員の対象となるのは、賄長、荷物方および雑掌に限定されていたことである。ここに云う雑掌とは、事務長、事務員の乗組まぬ貨物船ならびに特定航路の船舶に乗組む事務員助手としての性格を持つ職務であり、荷物方はその後における貨物主任に該当する職種で、輸送貨物の種類、数量の確認、

(1) 明治33年(1900)7月には本社に予備木工を置いている。これは特に規程がもうけられたものではなく、また、その後どの程度の期間にわたりかかる措置がとられたかは不明であるが普通船員中、交替要員がおかれたのは、これが最初である。なお付言すれば、当時の定員表、給料定額表では木工は水夫長よりも上位におかれており(明治44年の給料改訂にいたり、今日のように舵夫の次位におかれることになる。)木工はその職務における熟練の必要性ゆえに、また、甲板部の普通船員のうちに属しつつも、水夫より水夫長にいたる徒弟訓練による昇進系列とは別個の職種を形成したために当時にあってはきわめて重視されていたことがうかがえる。

受渡の責任者である。また船長は食料品の購入責任者であり、これら3職種は、いずれも金銭出納ないし商取引に関連していることは注意されてよい。普通船員中でも、海運企業のいわば商業取引面に従事するものにだけ、予備員制度が適用されたのである。第2に、上のことがらの裏返しになることだが、普通船員中、船舶運航に直接関係する甲板、機関部の普通船員については、水火夫長などの職制についても予備員は必要と認められていなかったのであって、本来の意味での普通船員は、かれらを継続して雇用する必要も、またかれらのうちの交替要員を自社に保有する必要も認められていなかったのである。

上述したように普通船員の予備員制度は初期においては、本来の船員をその対象としていなかったが、第1次大戦中に大阪商船では水火夫についても予備員制度が開始されている<sup>(2)</sup>。大正10年(1921)3月に改正された普通船員規程中には、この拡充された予備員制度が規定されているから、これを通じて同制度の概要をうかがうことにしよう。まず、普通船員の予備員制度の主要関連規程をみれば、以下のとおりである。

「海務課長ハ必要ト認ムル場合、普通船員ニ予備員又ハ待命員ヲ命スルコトアルヘシ」

「予備員ハ左記ノ各項ニ該当スル者ニ限ル、

一、社命ニ依リ下船シタル者

二、八ヶ年以上、本社船舶ニ勤務シ最近四ヶ年以上、自己ノ都合ニ依リ下船セサリシ者」

「待命員ハ左記ノ各号ニ該当スル者ニ限ル

一、三ヶ年以上、本社船舶に勤務シ、最近一ヶ年以上、自己ノ都合ニ依リ下船セサリシ者

(2) 大正8年3月に水火夫予備規程が普通船員規程と改称されている。したがって、水火夫にたいする予備員制度の開始はそれ以前にさかのぼることになる。社報を参照できなかつた大正2年に成立したのではないかと思うが確認していない。

二、故意又ハ重大ナル過失ニ依ラスシテ疾病又ハ傷痕ノ為メ下船シタル者」

「予備員ニハ下船当時ノ給料ヲ支給ス」

「待命員ニハ手当金ヲ支給スルコトアルヘシ」

「雇員ニアラサル待命員ノ手当ハ下船当時ノ給料ノ三分ノ一ヲ月手当トシテ支給ス」

「予備員ハ海務課長ノ指定ニ従ヒ毎日出勤スヘシ」

「予備員ハ何時タリトモ社命ニ従ヒ乗船ニ支障ナキ様、準備ヲ為シ置クヘシ」

「予備員待命員社命ニ応シ服務セサルトキ又ハ引続キ1ヶ月以上欠勤シタルトキハ其待遇ヲ免スルコトアルヘシ」

「予備期間ハ式ヶ月、待命期間ハ參ヶ月トス、但シ必要ニ応シテハ予備又ハ待命期間ヲ継続スルコトヲ得」

上に掲げた普通船員の予備、待命制度における制度的特質として、つぎの諸点が指摘できる。まず第1に、予備員制度が明治期におけるそれと異なり普通船員全体に拡大された。ただし、社命による下船者を別とすれば予備員となる資格は3～4年以上の勤続者に限られており、それは主として舵夫、油差以上の職務にあるものと考えられるから、見習や水夫、火夫、石炭夫は適用から除外されたものと考えられる。

第2に、普通船員における予備員制度は勤続者にたいする優遇措置としての性格を有している。予備員ないし待命員となるための資格は、社命による下船者、傷病による下船者をのぞいて、いずれも長期間にわたる社船への乗船経験と連続勤務を条件としている。備員（雇）の身分である普通船員は、船舶職員とちがって会社との雇用関係はたんに雇入契約によってのみ律せられ雇入契約で定めた航海の終結とともに雇用関係が消滅することが建前となっているが、予備員制度は、勤続者にたいしてだけ、功賞的に下船後も一定期間にわたり雇

用関係を延長し給料ないしは手当を支給するとともに、次期の乗船機会を保障したのである。これを裏返して云えば、頻繁に自己の都合で下船するものは予備員ないし待命員の資格が与えられぬばかりか、社船への雇入機会は、容易に与えられず、結局は社船から排除され、社外船への乗組機会を探さねばならなかったことを意味する。

第3に、予備員、待命員への任命は「必要ト認ムル場合、普通船員ニ予備員、待命員ヲ命スルコトアルヘシ」という規定が示すように企業が船舶運航上の要請に応じて決定するものであり、勤続により当然の権利として予備員ないし待命員となるものではなかった。したがって、企業は自社内における普通船員の待機群の必要保有量の大きさに応じて、予備員ないし待命員への任命の有無を決定することができたわけである。

それではなぜ、大阪商船は、海員掖済会への船員供給の依存——航海単位の雇用——から、予備員制度の採用——継続雇用の奨励——へと移行したのか。この問題に答える前に、賃金と福利厚生施設にふれておこう。けだし予備員制度が普通船員層全体に拡大されるに先立って、賃金は勤続加給への変化を示しており、福利厚生施設も、船員の勤続奨励のための有力な手段と考えられるからである。

## V 年 功 賃 金

明治32年（1899）の普通船員の定員・（給料）定額表をみると、各社船ごとと諸職務の定員と、月俸が定められている。（普通船員のばあい、月俸は乗船の日から下船の日までの日割計算で支給されており、これは欧米諸国における船員賃金の支給形態と同様である。）

各船の労働組織——職務構成は、船型の大小、就航航路によって相違してお



り、賃金は同型船であっても、就航航路がことなれば相違している。ここでは、東洋航路（中国、台湾、朝鮮、沖繩線）就航船（約750～3500総トン）、日本沿岸航路就航船大型（約500～700総トン）、中型（約400～500総トン）、小型（400総トン以下）の賃金額を紹介しておく。

普通船員賃金（明治32年）（月間賃金 円）

	運 用 部 (甲板部)					機 関 部										
	木工	水夫長	舵 夫		倉庫方	水 夫			油 差				火 夫			
			1等	2等		1等	2等	3等	1等	2等	3等	4等	1等	2等	3等	4等
東洋航路	16	16	15	13	12	10	8.5	7	16	14	13	12	10	9	8	6
沿岸大型	9	—	13	11	—	7	6	5	13	12	10	9	7	6	5	—
沿岸中型	9	12	11	10	—	7	6	5	13	—	10	9	7	6	5	—
沿岸小型	—	12	—	—	—	7	6	5	12~11	10~9	—	—	7	6	5	—

当時における普通船員の細分化された職務の格付けの基準、上級職務への昇進の規定要因など、いずれも不明である。船員の職務への習熟が水火夫見習より始まる徒弟訓練的な過程を経ることによってえられるものであるから、経験年数と職務、賃金の上昇とが大まかな対応を示すことは当然予想されるけれども、この賃金表から、それ以上のことを結論することはできない。ただし、その後の賃金表と比較してあきらかとなるのは、明治32年（1899）当時同一職務に止まるかぎり、たんなる勤続は加給の条件とはならないことである。

普通船員の賃金に勤続加給が採用されたのは、明治41年（1908）2月に制定された「水火夫勤続手当」、事務部普通船員を対象とする「精勤手当」、それに内航普通船員を対象とする「内航部水火夫勤続手当」および「内航部精勤手当」という一連の手当が最初である。煩瑣を厭わずその主要内容を示せば以下のとおりである。（内航部2規程は、外航普通船員を対象とする前2規程と骨子において同一であるから省略する。）

水火夫勤続手当規程

明治41年2月

第壹条 本社所属船舶ノ甲板部及機関部普通船員ニシテ同一船舶ニ二年以上勤続シ引続

船員の雇用制度

キ勤務ニ従事スルモノニシテ成績良好ナルモノハ勤続手当ヲ支給ス  
 勤続手当ヲ支給スヘキ者ニハ勤続手当支給証明書ヲ交付ス

第貳条 勤続手当支給額ハ左ノ表ニ依ル

勤続年限		職名			水夫長・火夫長・木工			舵夫・油差・倉番			水夫・火夫・石炭夫			
満	二年後	月額	金	壹	円	月額	金	壹	円	月額	金	五拾	銭	
	三	月額	金	貳	円	月額	金	壹	円五拾	銭	月額	金	壹	円
	四	月額	金	参	円	月額	金	貳	円	月額	金	壹	円五拾	銭
	五	月額	金	四	円	月額	金	貳	円五拾	銭	月額	金	貳	円
	六	月額	金	五	円	月額	金	参	円					
	七	月額	金	六	円									

水火夫長ヲ置カサル船舶ニ於テハ首席舵夫及油差ニ水火夫長同等ノ手当ヲ支給ス

勤続手当ノ支給ハ其満期日カ二十五日以前ナレハ其月ノ二十六日ヨリ以後ナレハ翌月二十六日ヨリ之ヲ始メ以後満一年毎ニ前表ニヨリ支給率ヲ増加ス 職務ノ進級シタルトキハ進級前現ニ受ケタル手当ヲ引続キ支給シ満一年ヲ経過シタル後之ニ現職務ニ於ケル率ニ従ヒ増加スルモノトス職務ノ降級シタルトキハ其受クル手当カ現職手当ノ最高額ヲ超過スル場合ハ其月ノ二十六日ヨリ現職ノ最高額ニ減額スルモノトス

第参条 勤続手当ヲ受クルモノ船舶ニ違反シタル場合ハ情ノ輕重ニ因リ手当ノ支給ヲ停止シ又ハ減額スルコトアルヘシ

勤続手当支給停止ノ期間ハ勤続日数ニ算入セス

第四条 左ノ場合ニ於テハ本規程ノ勤続者タル資格ヲ失ハス

但下船中ハ勤続手当ヲ支給セス

一、 会社ノ都合ニヨリ転船ヲ命シタルトキ

二、 職務負傷ノ為メ下船シタルモノ他船ニ就職セスシテ三月以内ニ従前ノ船舶ニ雇入レラレタルトキ

(以下略)

精 勤 手 当 規 程 明治41年2月

第壹条 本社所属船舶ノ賄長荷物方料理人及給仕ニシテ左ノ事項ニ該当シ品行方正ニシテ船舶ヲ確守シ職務上成績顯著ナルモノハ詮考ノ上精勤手当ヲ支給ス

一賄長

船客ノ待遇及賄良好ニシテ賄品及什器ノ保存ニ注意シ又善ク其部下ヲ統御シ一般ノ模範タルヘキモノ

## 一 荷物方

荷物ノ取扱ニ注意シ三航海連続シテ完全ニ荷物ノ受渡ヲ了シタルモノ  
一 料理人及給仕

同一船舶ニ二年以上勤務シ忠実ニ職務ニ従事スルモノ

第貳条 精勤手当ハ精勤証巻通ニ付月額金貳円トス

一 賄長及料理人ノ精勤手当ハ金拾円給仕ノ精勤手当ハ金六円ヲ限度トス

一 賄長料理人及給仕ニハ精勤証ヲ授与シタル後一ケ年ヲ経過スルニアラサレハ

重ネテ精勤証ヲ授与スルコトナシ

一 精勤手当ハ下船中ハ之ヲ支給セス

第參条 精勤手当ヲ受クルモノ自己ノ都合ニ因リ下船シタルトキハ精勤証ヲ返納セシム  
ヘシ

第四条 精勤手当ヲ受クルモノ船則ニ違反シ又職務上過失アリタルトキハ情ノ輕重ニ依  
リ精勤証ヲ返納セシメ又ハ精勤手当支給ヲ停止スヘシ

第五条 左ノ場合ニ於テ料理人及給仕ハ本規程ノ勤続者タル資格ヲ失ハス

一 会社ノ都合ニ依リ転船ヲ命セラレタルキ

一 職務負傷ノ為下船シタルモノ三ヶ月以内ニ社船ニ雇入レラレタルトキ

(以下略)

上述の勤続手当，精勤手当の特色としてつぎの2点をあげることができよう。

1. 勤続手当，精勤手当は，たんに勤続奨励の目的から勤続加給をなすに止まらず，勤続をその一部とする普通船員の勤務成績評価にもとづく加給制度の意味をも併有していた。精勤手当のうち，賄長，荷物方にたいする手当は後者のみを目的としているが，他の職務にたいする精勤手当やことに水火夫勤続手当は一見勤続奨励のみを目的とするようにみえつつも，その実，勤務成績にたいするボーナスとしての意味をも持った。そのことは船則違反などの勤務成績の不良なものにたいしては精勤手当あるいは勤続手当の減額ないし停止処分が採用されていることから，うかがうことができよう。

2. 勤続手当，精勤手当に云う「勤続」とは，雇入契約の相次ぐ更新により同一船舶に連続乗船勤務することを意味している。勤続を中断せぬ下船とは会社命令による下船または職務執行中の傷病による下船を指している。したがっ

て、普通船員には有給休暇はもちろん請暇も認められていないのであって、家庭における休養を断念して何年にもわたり連続乗船したものだけが勤続手当の受給資格を得るのであり、勤続にかんする企業の非人間的な要請を示している。

当時において、雇入船員が新規労働力、それに従来よりもっぱら社船に勤務しているものに限定されていたか、どうか不明である。普通船員が下船休養後、他社船に乗組むことなく、直ちに原船ないしは他の同社船に乗船を希望したばあい、つまり休養のための下船期間をはさみつつ、もっぱら商船の船舶にだけ乗組む船員は、他社船にも乗組む「渡りもの」に比べてその雇入について優先的な取扱いを受けたか、どうか不明であるが、少なくとも下船により勤続手当なり精勤手当の受給資格が中断されたのは明白である。それゆえ、1年なり2年に一度は下船し陸上で休養をとりたいという船員の当然の必要により、かれらが下船したばあい、それにたいして少なくとも賃金体系の上ではかれらに社船へ復帰することを奨励することにはならなかった。もっとも、一定期間以上連続勤務したものが休養のために下船を申出たとき、それを「本人の都合」によるものではなく、「社命下船扱い」にすることによって、船員の休養希望と勤続手当との矛盾をカバーし、社船への「ひもつき」準専属雇用の状態におくことがあったかも知れない。しかし、少なくとも規程によるかぎりでは、かかる措置は正式に認められていなかった。

普通船員にたいして、休養のための下船により雇用が中断されても、社船への通算乗船期間——乗船履歴にたいして、勤続加給がおこなわれるのは、普通船員にも予備員がおかれ、船員の雇入が新規見習員ないしは予備員待命員に限定されてくる大正年間以後のことである。

明治44年（1911）9月以降に実施された普通船員給料表では、備考に「水夫長、一等油差及木工ニシテ二年以上勤続シ成績良好ノモノハ給料式拾円迄増給シ得ルモノトス」とあり、大正6年（1917）7月実施の普通船員給料改正では給料表に付随した但し書中につきのごとき規程が含まれている。

「新規雇入及繰上ノ場合、運用部機関部ハ其等級ニ依ル最下給ヲ支給シ（事務部ハ本社ニ於テ給料額ヲ指定ス）爾後三ヶ月毎ニ壹円宛漸次昇給セシム」

「水夫長、火夫長、木工、舵夫、油差一等水夫及一等火夫トシテ八ヶ年以上社船ニ勤務シ内四ヶ年以上同一船舶ニ勤続シ品性技術共ニ優良ナル者ハ詮考ノ上左記ノ額迄増給スルコトアルヘシ

水夫長及火夫長	月額	金五拾円迄
木工	月額	金四拾円迄
舵夫及油差	月額	金参拾円迄
一等水夫及一等火夫	月額	金参拾円迄」

ここではかつての勤続手当の本給への繰込みがみられる。この賃金規定では、同一船での勤続とともに、時折りの例外的な本人都合下船による雇用関係の中絶をはさみつつも、通算して社船へ専属的に勤務することが技能と並んで加給の条件となった。そこには船員の雇入契約の更新による勤続を奨励するとともに、さらに船員が休養のために下船したばあいに、かれらを待機船員群として保有しようとする企業の意図がうかがえる。海上労働はその労働力磨耗的強度に加えて、陸上の社会生活から切り離されたその労働場所—船舶がそのまま労働者の生活空間であり、かれらは労働力の回復も充分におこなえないまま、海の危険に対処するべく、常時勤務待機状態にあるといえる。したがって、船員労働者が、数航海の海上勤務の後、下船休養することは陸上での社会生活との接触ということを別としても、労働力の回復のための不可欠の要件である。海運企業が船員に有給休暇による下船・休養を認めぬかぎり、雇入契約だけでもとずいて雇用関係が維持されている普通船員にたいして、同一船における勤続を奨励することだけでは、自社船に、特定の船員労働力群を確保することは困難である。そこに、社船への通算勤務が加給の一要因となる根拠がある。

明治41年（1908）の勤続、精勤両手当以来、次第にその形態をととのえてきた年功加給制度は、大正10年（1921）4月の普通船員規程にその完成を示して

いるとってよい。

以下に関連規定および給料定額表をかかげよう。

「普通船員ノ給料ハ定額範囲内ニ於テ雇入ノ都度海務課長之ヲ定ム」

「(船長が臨時に) 普通船員ノ雇入レヲナス場合ハ其職ニ対スル給料定額ノ最低給ヲ支給スヘシ、但不得已事情ニ依リ最低給ニテ雇入不可能ナリシ場合ハ其事由ヲ海務課長ニ報告シ事後承認ヲ受クヘシ」

「普通船員ノ給料ハ其勤続期間ト行績トヲ考査シ漸次昇給セシム」

「普通船員社命ニ依ラスシテ下船シ再ヒ本社船ニ乗船スル場合左ノ各項ニ該当スル者ハ給料ヲ減額スルコトアルヘシ、

- 一、行績不良ナル者
- 二、乗船後一ケ年以内ニ下船シタル者
- 三、下船期間三ヶ月以上ニ亙ル者」

「水火夫長、賄長ニシテ行績著シク良好ナル者ハ詮考ノ上雇員ニ採用スルコトアルヘシ」

「普通船員ニハ船舶乗組員手当規程ニ依リ手当ヲ支給ス」

「社船乗組水火夫長、賄長、舵夫、漕手、厠夫、給仕ニ対シテ制服ヲ貸与シ又ハ被服料ヲ支給スルコトアルヘシ」

上記規定に関連して注意すべき諸点を以下補足指摘しておこう。

まず最初に指摘されるべきことは、普通船員労働力の企業内養成、昇進制度の明確化が賃金規定にあらわれたことである。すなわち、企業内に養成された基幹労働者群に比し、中途採用者に不利な待遇しか与えずかつまた、企業が自社に専属的に保有する船員労働力群（乗組中および待機中の船員）に比し、航海途次に生じた欠員補充のために臨時に雇入れる船員——いわば臨時工——は、さらに不利な条件下におかれた。そのことは、給料表の改定に伴ない船員の新給料を査定するに当り、「給料査定ノ為ノ乗船履歴審査ハ総テ社船乗船履歴ニ拠ルモノトス。但シ社外船ノ乗船履歴ハ之ヲ二分シタルモノヲ認ムルモ最高貳年

		普通船員給料定額表（月額）（大正10年4月）					
甲板部	水夫長	木工	倉庫番	舵夫	水夫		水夫見習
総トン数2千トン未満	/	45~95	/	42~74	25~57		15
総トン数2千トン以上	75~95	70~95	58~72	50~74			
特別給	96~120	96~110	73~90	75~90	58~70		/
機関部	火夫長	冷蔵機手	倉庫番	油差	火夫	石炭夫	火夫見習
総トン数2千トン未満	/	/	/	42~74	35~57	25~45	15
総トン数2千トン以上	75~95	50~95	58~72	50~74	38~57		
特別給	96~120	96~110	73~90	75~90	58~80	/	/
事務部	賄長	賄長見習	料理人	料理人見習	給仕		給仕見習
総トン数2千トン未満	56~95	56~70	25~110	15~25	25~56		15
総トン数2千トン以上	75~95		40~110	15~35			
特別給	96~160	/	110~150	/	57~70		/

以上ノ履歴ハ之ヲ認メズ」(内規)とあることから察知できよう。当時(大正10年)においては、いまだ他社での勤務経験を持つものを完全に排除するにはいたってないけれども、しかし、自社で見習からたたき上げて経験をつんだ船員を優遇しようとする意図は明白にみられるのである。また、臨時雇入船員がもっとも不利な条件下におかれたことは、経験年数のいかにかわらず、雇入職務の最低額が支給されたこと(前掲規定)からあきらかである。

賃金は、「其勤続期間ト行績トヲ考査シ漸次昇給セシム」ることになっている。年功と能力とが、どのように組合わされて、具体的に昇給額ないし昇進が決定されたのかは、この規定だけでは不明であるが、勤続にもとづく昇給について

(1) 大正13年(1924)4月26日付で「最高貳年以上ノ履歴ハ之ヲ認メズ」の項は当分適用見合わせ差支えないと通達が出されている。自社において養成した専属船員のみでは、規程実施より3年たった当時、なお普通船員にたいする需要を満し切れなかつたのである。

は若干の手掛りがないわけではない。新給料表による船員の給料査定につき、つぎの方法がとられた。

新規定実施後、社船在来乗組普通船員ニシテ未タ新規定ニ依リ給料ノ査定ヲ受ケサルモノヲ乗船セシムル場合ニハ左ノ方法ニ依リ給料ヲ査定ス  
一、初メテ給料ノ査定ヲ為ス場合ハ其職初給ニ……乗船履歴年数ヨリ……其職最低履歴年数ヲ控除シタル残余ノ年数ニ対シ左記ノ方法ニヨリ加算シ定ムルモノトス

(イ)甲板部及機関部（木工、水夫、火夫及石炭夫ヲ除ク）ハ六ヶ月ニ付（六ヶ月未満ノ端数ハ切捨ノコト以下做之）金貳円ヲ支給ス

(ロ)木工ハ総屯数二千屯以上同未満ノ区別ナク四拾五円ヲ起点トシ乗船履歴中少シモ引去ルコトナクシテ六ヶ月ニ付金貳円ヲ加算ス

(ハ)総屯数壹千屯以上ノ船舶乗組水夫、火夫及石炭夫ハ壹ケ年ニ付金貳円ヲ金參拾五円ニ加算ス

総屯数壹千屯未満ノ船舶乗組ノ水夫、火夫及石炭夫ハ六ヶ月ニ付金壹円ヲ金參拾円ニ加算ス

前二項何レノ場合ニ於テモ火夫ニシテ其初給ニ満タザルモノハ夫々其初給ニ繰上グルモノトス

いま上記の給料査定方法が、制定当時に予定した年功加給の型を示しているものと考えることが許されるものとすれば、甲板、機関部の普通船員中、水夫、火夫、石炭夫は勤続1年により1円、それ以上の職務では、いずれも勤続1年にたいして4円の加給が実施されることになる。<sup>(2)</sup>（ここに云う勤続とは、社船

(2) 普通船員の昇進については、明確な規定が存在していない。

内規によれば普通船員の各職務に雇用あるいは繰上（昇進）されるための乗船履歴の最低年限がつぎのように定められていた。

水火夫長，2000トン以上の船舶

6年

乗組賄長



での通算乗船年数であり、かつての勤続加給制度での同一社船内での中断なき勤務とはことなる。)

なお、給料定額表中の特別給とは「品性技能共ニ優良ナルモノ其職定額ノ最高額ニ達シタル場合、海務監督ノ申告ニヨリ船舶課長ハ詮考ノ上、特別給ヲ支給スルコトアルヘシ」という内規よりうかがうことができるように、勤続により職務内の最高額に達し、かつ昇進の機会を与えられないもの——しかも企業内保有を必要とするもの——が、企業専属船員群より流出することを防止する工夫とみなされる。

第2に一方において年功加給によって勤続を奨励するとともに、船員という職業の特質と結びついた特異な減給規定が内規として設けられていた。

「新規定ニ依リ給料ノ査定ヲ受ケタル者自己ノ都合ニ依リ下船シタル時ハ下船ノ都度、左記ニ拠リ減給ス

一、乗船後一ヶ月以内ニ下船シタル者	金五円
二、乗船後三ヶ月以内ニ下船シタル者	金四円
三、乗船後六ヶ月以内ニ下船シタル者	金参円
四、乗船後九ヶ月以内ニ下船シタル者	金貳円

甲板部機関部倉庫番	}	5年
2000トン未満船舶乗組頭長		
頭長見習		5年
舵夫・油差		4年
冷蔵機手		4年
木工・火夫		2年
2000トン未満火夫		1年
水夫、石炭夫、料理人、給仕		6カ月

(ただし其職部内の履歴は右年限に算入せず)

しかし、同社における実際の昇進に要する所要年限は、昇進に要する上述最低年限をはるかに上廻っていたようである。

なお、各職務についての昇給規定より、平均昇進年限を想定することは、職務間での賃金額のジャンプになんらかの仮定を設けぬかぎり不可能である。

五、乗船後一ケ年以内ニ下船シタル者 金壹円

但シ右ニ抛リ減給スルモ其職初給（最低額）ヲ下ルコトヲ得ス」

「下船期間三ヶ月ヲ超過シタル者ハ左記ニ抛リ減給ス

一、正当ナル理由ナクシテ下船後三ヶ月間乗船申込ヲ為ササリシ者 金貳円

二、正当ナル理由ナクシテ下船後六ヶ月以上乗船申込ヲ為ササリシ者

金四円

三、正当ナル理由ナクシテ下船後壹ケ年以上乗船申込ヲ為ササリシ者

金六円」

上掲の規定は、船員ができるだけ長期間多数の航海にわたり連続勤務すること、あわせて、下船後なるべく休養期間を短縮して速かに乗船待機の状態に入ることを要求したものであって、これは予備員ないし待機員が長期間にわたり下船しなかったものへの功賞の性格を持っていることと表裏の関係にある。普通船員は、たんに雇入契約によって、その契約の結ばれた期間内だけ、企業に雇用されているにもかかわらず、給料の年功加給と、乗船後1年以内の自己都合下船にたいする減給、下船後速かに乗船申込をなさぬものへの減給という賃金制度によって、企業は、船員を、いわば「ひもつき」の状態に置き、そのことを通じて雇用関係の断れた船員を引続いて企業の配乗管理下におくことができたのである。

## VI 福利計画

大阪商船で、普通船員を対象とする本格的な福利計画が実施されたのは、大正3年（1914）8月に普通船員の老廃、傷害、疾病其他の災害救済を目的として設立された「大阪商船普通船員救済会」がその最初である。

普通船員救済会は、会社社長および取締役をそれぞれ会長、評議員とし、その基金は会社からの寄附金をもって充当していることから明白なように、それ

はあくまで自社雇用船員の災害を「救済する」といった企業による恩恵的、慈悲的な福利施設であって、早期的な海員組織が共済事業を営んでいたものと対蹠的な位置にあった。

普通船員救済会はその救済規定にしたがって年功給与金、傷害給与金、吊祭料および見舞金を支給した。一般に企業内福利計画は、従業員にたいする企業への忠誠確保、モラル向上、勤続奨励などの一部または全部を目的として実施されていることが指摘されているが、ここでは勤続者の退職時に支給される年功給与金の支給規定を紹介しておこう。けだし、年功給与金は船員の雇用形態に関心をもつわれわれにとって、それが直接的に勤続を奨励する措置であるだけ、普通船員救済会と予備員制度との関連を明確にできることが期待されるからである。

普通船員救済会規程は年功給与金について、つぎのように規定している。

普通船員会社船舶ニ五年以上勤続シ左ノ事項ニ該当スルモノハ年功給与金ヲ支給ス

一、死亡シタルトキ

二、年令五十才以上ニ達シ海員ノ職務ヲ罷メタルトキ

三、疾病傷疾ノ為メ再ヒ海員ノ職務ニ従事スル事ヲ得サルニ至リタルトキ  
前項第二号ハ最近ニケ年間ニ十二ヶ月以上会社船舶ニ勤務シタル事ヲ要ス  
年功給与金ハ勤続年数ニ応シ左ノ区別ニ依リ之ヲ支給ス

一、五年以上 金参拾円以上 金六十円以内

一、十年以上 金百円以上 金百五拾円以内

一、十五年以上 金貳百円以上 金貳百八拾円以内

一、二十年以上 金参百五拾円以上 金四百五拾円以内

一、二十五年以上 金六百元以上 金八百円以内 (第三条)

普通船員勤続年数ハ会社船舶勤続年数ヲ通算シテ之ヲ定ム 但シ下船後再乗船マデニ六ヶ月以上ヲ経過シタルトキ之レニヨリ中断シタルモノトス (第十二

条)

普通船員救済会は、大正10年（1921）4月に、やはり普通船員を対象とした船員共済会が設立されるとともに、廃止された。船員共済会は普通船員救済会の改組発展したものであるが、かかる機構の変化には海上労働運動の展開が関連していることは、船員共済会がその具体的な船員福利計画としては従来の救済会当時の内容を部分的に拡充した程度でそのまま継承しているにかかわらず、その形式的な組織、目的が従来と大きく変化していることから、察知することができる。

船員共済会は、会社船舶課所管の普通船員、すなわち乗船勤務中のおよび予備員又は待命員をその会員としており、同会は「会員相互ノ親睦ヲ図リ会員ノ救済ヲ講スルヲ以テ目的」とした。それはかつての普通船員救済会が会社による恩情的一方的な救済を目的として明確に打出していたのたいして、共済会は海上労働運動の昂揚期にあたり、同社の雇用する普通船員に親睦団体を結成せしめ、従来の恩恵的な福利計画をも同団体の活動分野に取込ませることにより、組織活動の低調化ないしは従業員意識の増大を意図したものと考えられるのである。

共済会の会長は船舶課長がこれにあたり、理事18名のうち、その半数は会員すなわち普通船員から選出され、残りの半数は会社社員および海技員中より会長が指名し囑託した。なお評議員は会長が会員中より指名した。会員中より選出される理事への被選挙権は、勤務期間5年をこえる会員に、選挙権は全会員に与えられており、会員はその所属部内被選挙権者中から投票により理事を選出した。このような役員構成から判明するように、共済会という名称や、その目的にもかかわらず、同会は普通船員の労務管理の総括責任者（船舶課長）をトップとし、上級管理者（海技員）および会員中の長期勤続者——その大多数が職制であることは当然であろう——により運営されるのであり、その運営方

(1) 昭和13年3月の船員共済会会則の改正により、評議員は会員たる水夫長、火夫長、

針が、会社の労務管理の側面からの浸透、普通船員内部の諸労働条件にたいする不満の、不十分な解決のままでの解消、労働運動の萌芽の事前的抑圧におかれたとみることには役員構成からして当然であろう。

役員構成に加えて共済会の活動に必要な資金はすべて会社より支出されたのであって、共済会という名称にもかかわらず、会員の会費分担、共済活動はみられなかったことも、上の指摘を裏付けるものであろう。

船員共済会はその事業として普通船員救済会がおこなっていた事業の継承、すなわち、「会社ニ代り年功救済金、傷害救済金、弔祭料及見舞金ヲ支給」するほか、新たに宿泊所の設置、運営、会員の希望による貯金管理、会員家庭における災害の保護救済、会員への学術および技業の講習を行なった。

要するに船員共済会は普通船員救済会が実施した会社福利計画を、共済活動に偽装させ、一方では従来の福利計画の目的を追求するとともに、他方では、普通船員の組合活動を抑制しようとしたものとみてよかろう。

## VII 予備員制度採用の根拠

大阪商船における予備員制度——長期雇用方針が採用される根拠をたずねるに先立って、いままでにみてきた諸点を要約しておこう。

船舶職員については会社創立当初より常用の身分にあり、乗組員の交替要員としての予備員制度も早期に成立していた。それにたいして普通船員については、雇入契約による航海を単位とする雇入方式がとられていた。明治20年代よ

---

司厨長をもつてこれにあて、普通船員より選出される理事（理事の半数）は評議員の互選により、甲板、機関、事務の各部より3名ずつ選出するよう、変更された。かかる変化は従来の組織構成の意図を、きわめて明確に示すものであるが、改正がおこなわれた昭和13年にはすでに労働運動にたいする公然たる抑圧が可能であり、もはや共済会が会社労務管理組織であることをいささかも陰蔽する必要が認められなくなつたことを物語るものといえよう。

り自社船に見習養成員を乗組ませており、雇入口も掖済会を主体としていたから自社養成船員を乗組ませようとする企業の意図はうかがえるが、自社養成船員だけに乗組員が限定されていなかったことはすでに指摘した。しかし、明治40年代より普通船員の同一船での勤続を奨励する勤続手当が開始され、大正年間に入り社内通算勤務についての勤続加給が実施された。また普通船員にたいする退職金を含む福利計画も大正年間に実施されるにいたり、大正10年には予備員制度をふくめた勤続奨励制度の完成をみている。

さて船舶職員について企業が初期よりかれらを常用した根拠はあきらかである。汽船なる近代的な機械体系の導入にあたり、その操作に必要な技術教育を受けた労働力の欠除、不足のため、かれらの企業内への留保、企業内養成が必要だった。そのことはわが国への汽船導入にあたり、船舶職員には外国人をもってあてねばならなかったこと、船舶職員の養成開始後も、その養成数はきわめて貧弱であって到底船舶増加量に対応できず、外国人職員の日本人による代替<sup>(1)</sup>は明治31年以降であることから、あきらかであろう。(なお、船舶職員を常用する根拠としては、その他にも、かれらが巨大な固定資本の保全維持、労働過程の管理をその機能として負わされていることがあげられようし、さらに普通船員について以下に指摘する長期雇用の慣行が形成された根拠は、船舶職員についても、また妥当するであろう。)

しかし普通船員については、近代的な機械体系の導入とそれを操作するにはきわめて低い国民的な技術・教育水準というシェーマをもって、かれらの勤続を奨励した根拠と考えることはできない。なぜなら、この論理をもってすれば初期より普通船員の勤続奨励ないし常用制が実施されていてしかるべきであるから。もっとも、明治末期から大正10年にかけての、普通船員の勤続奨励措置が実施された時期において、同社が新たに就航させた船舶に大きな技術的変化

---

(1) 笹木弘『船員政策と海員組合』昭和37年、91—97頁、『通信事業史』第6巻1134—35頁。

があり、外部の労働市場では必要な熟練をそなえた労働力が発見できぬ、または不足しているといった事情が存在すれば、もとより、この論理は有効である。しかし、そのような事実はないと考えられる。その点は以下に検討される。

さて明治末期から大正年間にかけて同社で普通船員の勤続が奨励される過程において労働市場で必要な労働力が存在しない、ないしは不足しているため、かれらの企業内養成、留保が必要となる事実はあったか。

第1次大戦中わが国運航船腹量は飛躍的に増大しそれに伴ない船員需要は激増したが、このような一時的な船員需要の急増をもって、継続雇用の奨励を説明することの誤りは、予備員制度をふくむ勤続奨励策が、すでに船員の労働力過剰傾向がみられる大正10年にいたり、その完成をみていることから明白である。なによりも注目されるべきことは労働過程において新しい生産設備、技術が採用され、それにより普通船員の熟練構造に変化をもたらすにいたったか否かということである。

明治末期から大正中期にかけて同社の新造、購入船舶をみると、いずれも従来の保有船舶と同様のレシプロ・エンジンであり、タービン船は、大正10年(1921)9月、ディーゼル船は大正13年(1924)1月にはじめて採用されたにすぎず、したがって普通船員の熟練構造に変化をきたすような顕著な技術的变化はなかったと云ってよい。もっともこの時期における同社船隊の船型の変化をみると、戦争を画期として飛躍的に大型化していることがうかがえる。そして船型の大型化は船内労働組織、個々の船員の職務内容に、変化を生じさせる。たとえば、小型船のばあいには水夫長の職務を舵夫がおこなったり、小型船のばあいにおかれなかった倉庫番が大型船において登場するのは、その例である。しかし、このような労働組織および個々の船員の職務内容の変化は、船員に要求される技能・熟練という視点から

ト ン 数	一隻平均 総トン数
年度(西歴)	
明治36年 (1903)	826
" 39年 (1906)	1,117
大正2年 (1913)	1,623
" 10年 (1921)	3,114

の職務を舵夫がおこなったり、小型船のばあいにおかれなかった倉庫番が大型船において登場するのは、その例である。しかし、このような労働組織および個々の船員の職務内容の変化は、船員に要求される技能・熟練という視点から

するとき、差当って考慮に入れずともよい。なぜなら、追加されて登場した新職務は、実は小型船においては他の職務の船員の職務内容に含まれていたものが、作業量の多量化によって分化したにすぎないからである。<sup>(2)</sup>

他面、大阪商船の船舶の大型化は、同社の近海・遠洋定期航路の開始、拡張に伴うものであった。遠洋航路就航船舶においては乗組員の交替要員を早急に乗組ませることができないために、乗組員はその健康および技能について確認されたものでなければならない。ここに継続雇用採用のひとつの根拠がある。

だが、より基本的な根拠としては、最大限の労働給付量の確保があげられねばならない。

海運業における生産過程は、貨物の積込み、出港、海上航行、入港、貨物の積卸しといった諸段階を通過する。この諸段階ごとにおける作業の種類、作業量は当然のことながら相違しており、したがって船員の作業組織、作業内容も相違する。海運業における生産に直接関連する作業に限定してみると、船員の諸職務は各労働日ごとにその作業の種類も量も変動するのである。<sup>(3)</sup>しかも、作業の種類、量は天候などの自然的影響によっても相違する。乗組員数は一応、作業量のピークに対応できるように定められるから、各労働日ごとの作業量の変動によって、船員中には、遊休時間ないし待機時間をもつものが出てくる。かれらを遊休させないために、本来、船舶の運航と直接関係のない船体、機関、その他附属機器などの補修、整備が実行されることにもなるのである。しかし

(2) 船舶の大型化は、たとえ職務内容が同一であつても、高度の熟練を要求するという考えがあるかも知れない。また、船型の大型化は、その船舶の就航範囲の拡大を意味するのであり、航路の相違は、船舶の技術構造に規定されつつも、なお、それとは相対的な独立性を持つ操船技術に相違をもたらすから、この面からも熟練の高度化が必要だとする考えもありえよう。(たとえば冬期の北太平洋航路と夏期のインド航路における相違をみよ。)しかし、ここに指摘した点は主に船舶職員について妥当なものであり、一部普通船員(たとえば操舵手)にも妥当性はあつても、一般的には無視してよいと考えておく。

(3) 序説参照。



労働力の遊休をさけ労働給付量を確保しようとするこれらの手段は、なお、労働給付量の確保、運航能率の向上手段としては不充分である。なぜなら、作業種類、作業量は、諸職務においてつねに変動している以上、そこには標準作業量は決定しがたく、したがって船員へのインセンティブとして能率給を実施することは不可能である。<sup>(4)</sup>そこで労働給付量の確保のためには船舶職員ないしは普通船員中の職制による叱咤激励とか、追い廻しによらねばならないが、この方法は船内における作業組織が船長を頂点とする軍隊的なヒエラルキーを構成しており、命令不服従、違反が認められぬだけ、もっとも一般的に労働給付量の確保手段として採用されてきたものであった。しかしながら、この方法を継続的に採用するときには、質的にすぐれた労働力の確保が困難となるという欠点をもっている。望ましいのは、やはり労働者へのインセンティブの利用である。

能率給の実施が不可能でありながら、なお、労働者の労働意欲を高める手段として年功賃金が登場する。予備員制度もまたこの一環に他ならない。勤続奨励制度は、それ自体としては、労働給付の確保手段としての効果は判然としない。勤続による企業帰属意識ないし愛社精神を従業員に抱かせ、そのことを通じて間接的に労働給付量の増大を期待するに過ぎない。ただし、船員労働力はその労働力の需要に波動性が高く、かつ他産業への移動に不利を伴うから、勤続者への優遇措置が勤務考課——技能とならんで労働給付量の多少への判断を含んでいる——と結合して実施されるばあいには、かかる勤続奨励のための制度的工夫と労働給付量の具体的増加との直接的対応関係は不明であっても、それはかなりの程度において労働給付量の確保増大に有効であると結論できるであろう。なぜなら労働者が持つ唯一の商品——労働力の販売機会がえられる

---

(4) わが国では、海員組合が戦前において職務内容を明確にするための努力を払わなかつたことを——戦後において部分的な試みはあるにしても——を指摘しておこう。それはアメリカの海員組合が職務内容を明確に協約化していることと大きな相違を示している。

かどうかはその労働支出の多少によって決定されるのであるから。

わが国における海上労働運動はすでに明治中期には開始されており、初期においては共済活動が中心となっていたが、第1次大戦中から、戦争終了後において多数の船員団体が組織され、労働組合としての機能を営みはじめた。大阪商船においても大正7年(1918)10月には、同社司厨部員に商船同志会が結成され待遇改善を要求している<sup>(5)</sup>。ことに、大正9年7月のILO海上総会への船員労働者派遣が契機となって、従来分裂していた群小船員団体が大正10年(1921)5月には全日本海員組合に結集し、その労働力市場での売手としての交渉能力は次第に高まってきた。

このような海上労働運動の昂揚にたいし、自社に雇用している船員の組織化を妨げるため、ないしは組合活動の低調化をはかるためには、労働者(の連帯)意識の稀薄化、企業への帰属意識の増大が望ましいことである。さきにもた普通船員救済会の船員共済会への改組は、まさにそれを指向したものであり、その他、勤続奨励制度は一般にかかる機能を目指していると云うことができよう。

以上において指摘したのは、予備員制度を含む船員の勤続奨励制度が、なぜ企業にとってのぞましいか、についてである。換言すれば、それは勤続奨励制度が企業によって実施されるための必要条件である。わが国の海運企業の多くにとり、かかる制度は大阪商船と同様に望ましいものであったと考えて差支えあるまい。それにもかかわらず、なぜかかる予備員制度、およびそれを含む勤続奨励制度が、日本郵船やその他の少数の大企業以外には採用されなかったか。あるいは、そこには、海運企業の労務管理に対する無関心ということもあげられようが、<sup>(6)</sup>より基本的には、予備員制度を実施するための充分条件がわが国における大多数の企業には存在してなかったということが指摘されねばならない。

(5) 西巻敏雄『日本海上労働運動史』昭和32年45頁。

(6) 海運企業で労務管理が最近までかえりみられなかつた理由として、地田教授は、海運企業の商業企業的な性格を指摘されている。前掲書、37—38頁。

そして大阪商船においては予備員制度採用のための充分条件が存在していたのである。

大阪商船はその創業の当初より定期船企業として出発した。そして最初はその就航航路が沿海航路に限定されたが、のちには近海、遠洋航路へとその規模を拡大していった。しかも、その経営航路の大多数は本社所在地である大阪を最終港ないしは経由港としていた。したがって、経営定期航路拡大に伴う就航船腹の増大と、それら就航船腹がほとんど大阪を起終点としていることを背景として、一方では船員の雇入、雇止すなわち採用、解雇事務を中心とする労務管理が各船船長の手より離れて、陸上の本社機構に（普通船員については神戸支店に）集中することが可能となったし、他面においては、予備船員を保有したばあいにおける、かれらの陸上における遊休待機期間を縮小することが可能となった。そして、これら予備員制度採用の充分条件は、小数の船腹しか保有しない不定期船主にとっては、その規模の過小性および船舶運航方式の両面からして、満されなかった。大阪商船における予備員制度の採用は、かくて、同社のわが国海運業における独占的地位の確立によって可能となったと見做すことができるのである。

## 第4章 戦前における

### 普通船員の労働市場

——海事協同会の機能を中心として——

戦前（大正後期以降）におけるわがくにの普通船員労働市場を特徴づけるものは、汽船乗組の普通船員の大部分を組織した日本海員組合の結成と、海員組合が船舶職員の労働組合である海員協会、船主協会とともに労使協議機関として海事協同会を設立したことである。海事協同会は船員の職業紹介事業をおこなうとともに船員の賃金、労働条件の協議決定機関でもあった。戦前において海運業ではすでに労使間の団体交渉制度が制度化され、かつその決定が協約化されていたのであり、海事協同会の存在は戦前のわが国における労使関係としては稀有の事実だったと云えよう。前章において大阪商船における予備員制度の形成過程をみたのであるが、それをも含めて普通船員の労働市場が海員組合および海事協同会の結成の前後においていかに変化したか、とくに、予備員制度を設け船員を長期雇用している企業が、海員組合の存在あるいは海事協同会における団体交渉制度によって、予備員制度にいかなる影響をこおむったかをあきらかにすることが、ここでの課題である。

#### I 船員職業紹介法実施前

##### における普通船員媒介業者

大正10年（1921）に船員職業紹介法が実施される以前は、わが国の普通船員職業紹介機関としては、日本海員掖済会とともに、海員紹介業者および海員下宿業者があった。普通船員が求職するには、もちろん縁故をたどって直接雇入

られる場合や、沖売商その他海運業に関係ある業務を営む者が仲介する例はあったけれども、主要かつ恒常的な船員の供給機関は上の3者であった。

日本海員掖済会と海員媒介契約を結んでいた船主は、大正6年(1917)6月において日本郵船、大阪商船および東洋汽船の社船を始めとし社外船主を合せて101名あった。しかし、同会の船員職業紹介は主として社船3社に対するものであって大正4、5年当時の実績をみるならば同会の紹介員数の7割は社船3社に対する供給であった。<sup>(1)</sup>したがって社外船主は主に海員媒介業者を利用して船員の雇入れをおこなっていたものと考えられる。このような職業的  
海員媒介業者が船員労働力の供給にどれ位の重要性を占めていたかは資料が不足しているため判然としないが、大正6年上半期にかんする通信省管船局の調査によれば、日本海員掖済会の同期における紹介者数7,422名にたいし、海員媒介業者による紹介者数は10,723名に達している。<sup>(2)</sup>もって海員媒介業者が普通船員の供給において有した重要性を知ることができるだろう。

さて海員媒介業者は、その営業方法からみて海員紹介業者と、海員寄宿業者とに分つことができる。海員寄宿業者とはいわゆるボーレンであって元来船員であったものが廃業後、船員の宿泊、乗船紹介をなすものが多く、船員ことに新海員の紹介については周知の哀話から知られるような悪弊が続出したため、各府県の多くでは海員紹介業と寄宿業とを兼営することを禁止するにいたった。<sup>(3)</sup>しかしたんなる寄宿業経営ではその利潤の最大の源泉を奪われ、かつ海員紹介

(1) 通信省管船局「船員にかんする調査」大正5年、69—70頁。

(2) 同上、90—99頁及71—80頁。

(3) 同上、100頁参照。わが国では、船員職業紹介にかんする取締は当時府県知事に一任されており、大多数の府県では特に海員紹介のみにかんする取締規則はなく、概ねは芸娼妓雇人その他労働者の紹介営業取締規則を適用していたにすぎなかった。わずかに大阪、神奈川、兵庫の1府2県においてのみ、一般職業取締規則中に海員の紹介にかんする規定があったに過ぎない。これをもってしても、海上労働者の雇用関係の特質、およびそこから生ずる有料職業紹介者の悪弊が看過放置されていたことは明白であろう。

業が独立の営業として成立しうるのは、神戸、横浜その他ごく少数の大港に限られたところから、法令は実際的な効果を持たなかった。船員寄宿業者はあるいは日本海員掖済会の手を経て、または紹介業者と連絡して寄宿船員を乗船せしめる外、法令による禁止にもかかわらず寄宿業者が直接紹介をなす例がきわめて多かったといわれる。<sup>(4)</sup>いま大正5年当時における海員媒介業者の各地における状況をみれば次の通りである。

海員紹介業——18名

海員宿泊業——49名

(海事)代願人——8名

口入業——6名

その他——59名<sup>(5)</sup>(郵司同友会、神戸海員共済会、日本海員養成学会を含む。)

上の分類のうち海員紹介業および海員宿泊業が分離しているのは神戸、横浜、大阪、東京のような大港湾都市においてのみであって紹介業者はこれら諸都市に集中している。その他の地方では海員宿泊業者や一般の口入業、周旋業者が、船員の宿泊および有料職業紹介の機能を営んでいたものようである。なおその他の分類に含めたものはその業務についてなんの記載もなされていないものであるが、その実態は若干の例外を除いて海員宿泊業者と同様に考えてよいものと思われる。

大都市における海員紹介業者のうちでも、海員紹介業として独立経営をなしうるものは神戸および大阪における二、三の業者に過ぎず、横浜における紹

(4) 同上、89—90頁。

(5) 同上、90—99頁。

郵司同友会は、郵船の司厨部員で構成された労働団体であり、昭和3年に、日本海員組合に合同している。神戸海員共済会は大正5年5月創立をみたものであり、普通船員を会員として相互品性の向上、勤儉貯蓄の奨励、求職者の媒介を目的とするといわれるが、(同上、81頁)その正確な実態は不明である。また日本海員養成学会についてもその内容は不明である。

介業者は主として日本海員掖済会出張所と連絡し同会を経由して船員の供給をおこなうものであり、しかもわずかに社外船の補欠船員の一部を供給するにすぎなかった。これに対して阪神地方の海員紹介業者はそれぞれ社外船主に得意を有しもっぱら社外船に海員を供給しており、社外船主も掖済会との海員供給契約の有無にかかわらず、紹介業者の手から船員の供給を受けるものが多かったといわれる。<sup>(6)</sup>

これらのボーレンおよび海員紹介業者の紹介手数料は、普通1円50銭で船主および海員の双方から半額ずつ支払をうける成規であったが、何れの船主も手数料を支払わず、海員のみでその全額を負担するのが慣習であった。これはすでに乗船経験を有するいわゆる旧海員にかんする紹介手数料であるが、新規に船員となるものの紹介料は趣を異にしている。各地方によって多少の相違はあるが、大体新海員の紹介手数料は次の通りであった。ただし新海員の紹介手数料は所轄官庁の許可を得たものではなく実際の慣行である。

手数料	2円ないし3円
事業服又は靴代	1円50銭ないし3円
乗船までの宿泊料	6円ないし8円
諸雑費	1円内外
計	10円50銭ないし15円

(なお当時の水夫、石炭夫の給料は、12円ないし16円が通常であった。)

上の宿泊料は宿泊日数の長短と無関係に徴収された。もっとも紹介業の兼営を禁じられている地方では紹介業者は宿泊業者と連絡をとって又は名義を変更して下宿業を兼営するものがあったと考えられ、また宿泊業者で船員の紹介をなすものはこの手段をとっていた。<sup>(7)</sup>それゆえ、右の船員紹介業者の諸分類にもかかわらず、その実際の機能はいずれもボーレンのそれに外ならなかったと考

(6) 同上, 87頁。

(7) 同上, 88—9頁。

える方がより適当であろう。

ところでこのポーレンによる船員供給機構は雇用者—船主にとってはどのような意義を持ちえたであろうか。この点を明らかにするためには、普通船員の給源と労働力の型についてふれておく必要がある。

普通船員の給源については、資料が乏しく、わずかに海事協同会が昭和4年度に実施した普通船員の出身本籍地調査があるに過ぎないが、それによってうかがうと、鹿児島、長崎、石川、山口、広島等の本州西南部の諸県からの出身者が多く、したがって本州西南部の農漁村の過剰労働力が普通船員の主たる給源となっていたといえよう。<sup>(8)</sup> 船員労働力市場への新規流入者は、掖済会などを經由して船員手帖の交付を受けるものが約1万2千名位あるが、その過半数は成業の期に達することなくして中途挫折し、残る半数といえども2カ年後においては其半数強が転業又は廃業し、最後まで船員として踏止まるものは最初の

- (8) 『調査要録』、昭和16年、95頁以下参照。なお、高級船員をも含めた船員の出身本籍地調査としては、船員手帖受有者本籍地調査がある。逓信省管船局、各年海事統計類纂、日本船員統計参照。船員労働市場への流入を示すものとして、船員手帖の新規交付数をみれば次のとおりである。

船員手帖新規交付数

大正元年	12,449	大正 8年	28,726	大正15年	17,603
2	13,694	9	20,744	昭和 2年	18,018
3	13,187	10	16,671	3	17,491
4	12,404	11	……	4	19,167
5	14,713	12	16,758	5	15,168
6	17,254	13	20,919	6	12,480
7	28,585	14	17,603	…	……

(「海事摘要」「海運概況」各年統計による)

上の交付数は、船舶職員をも含むが、その大多数は、普通船員とみてよい。なお、船員手帖受有者統計は船員を廃業しながら手帖の返還義務をはたさないものが多いため、それから船員労働力市場に留っているものの数を知ることは、できない。ただ、「船員手帖引換規則」により、新旧手帖の引換えが終了した、昭和2年末の船員手帖受有者数158,290名は、実際に海上労働に従事する船員数に近いものと考えられる。



4分の1にも達しない有様だった。<sup>(9)</sup> 普通船員については社外船主は雇入＝乗船、下船＝解雇という航海単位の雇用形態をとったから、船員は下船してからつぎに雇入れられるまでの期間を陸上で失業しているわけであるが、ボーレンは労働市場への新規流入者、いわゆる新船員とともに、かれらをつぎの乗船機会がえられるまで寄宿せしめることによって、船員労働市場からの脱落、流出をさまたげた。

さて、普通船員の諸職務の多くは、かなりの経験年数を経てのち、その完全な遂行が可能である。船員は見習養成の期間を経て最下級職務の水夫、石炭夫または炊夫となり、水火夫あるいは炊夫としての職務に経験を積んでから舵夫、油差、料理人、庫番、水火夫長、司厨長という上級職務へ昇進する。この普通船員の労働について注意しておかねばならないことは、平常時には未経験者に下級職務の作業を、また下級職務のものに上級職務の作業を遂行させることは、能率の低下が生じても不可能ではないが、海上で発生するさまざまな危険に遭遇してもつねに人命、船舶の安全を確保し航海を継続しうするためには、乗組普通船員が必要な技能・熟練を有する経験船員をもって満されていることを要す<sup>(10)</sup> ことである。したがって、船主は航海単位で船員を雇入れているばあいには、

(9) 日本郵船営業部「海員及海員労働」大正10年9月、4—5頁。

(10) 船舶職員については国家による免許制度が実施され、また普通船員についても一定年限の経験を要求しているのは上の事情にもとづくものである。ただし、大正年間にはまだ普通船員については、年少者の就労禁止をのぞいて、その資格に法的な制約を加えることはなかった。(大正5年3月に甲板員適任証書交付規則が制定されているが、これは1915年にアメリカ合衆国で船員法が制定され、本国貨物を輸送する外国船にも普通船員の乗組員中、一定比率のものが3年以上の海上実歴を持つことを要求したため、それに対応してできたもので、したがってわが国普通船員全体についての資格要件を定めたものではない。戦前における普通船員の資格を法的に規制したものとしては、昭和8年3月の船舶安全法の施行に伴ない実施された救命艇手適任証書交付規則がある。なお、労使間協定による普通船員の資格規制は、昭和3年6月の普通船員標準給料月額協定が最初である。) 普通船員の資格に法的な規制がなかったため、社外船主は、近視眼的な労務費節約のため、不況期にはしばしば上級職務の普通船員

乗組員中の普通船員に欠員が生じたとき、ただちにそれを補充して船舶の発航をおくらすことがないよう、各港に普通船員の産業予備軍が存在していることを必要とする。この船主の必要に応じるのがポーレンであった。

社外船主はこのポーレンの媒介により任意の港で容易に乗組員の補充をおこなうことが可能であったし、また低い労働条件をおしつけることが可能であった。また好況期において船員が私底したさいにも、特約を結んだポーレンを通じて必要労働力を確保することができた。すなわちポーレンは船主にとっては雇入—乗船、下船—解雇という属船主義の雇用形態の下で、つねに必要な労働力を低い労働条件で雇入れることを可能にする手段であった。もとよりポーレンを通じて雇入れる船員の素質は概して低かったけれども、社外船主はごく少数の例外を除いては数隻の汽船しか保有していない小船主が大多数であったため、これらの社外船主はその経営規模の小ささから、労務管理にたいする無関心と相まって特別の労務担当者をおき、船員の採用管理をおこなうことはなかった。社外船では普通船員の雇入、雇止は船長の権限に含められ、その実際の雇入は職長にゆだねられることが多かったから、職長とポーレンの結びつきを通じて雇入がなされ、およそ労働力の質が問題とされるにいたらなかった。<sup>(11)</sup>

---

を解雇し、経験の浅い若年層の船員を雇入れたという。たとえば通信省管船局、「大正11年海運概況」186頁をみよ。なお、第3節参照のこと。

- (11) 明治時代より大正、昭和年間にかけてわが国普通船員のあいだでは2割利子制度の陋習があった。すなわち職長が部下の普通船員にたいして月1割5分乃至2割の高利で金を貸し、ばあいによっては部下に借受けを強要することもあったという。この貸付金をポーレンより融通されることにより職長とポーレンの結びつきが生ずる。(たとえば小門和之助『海上労働問題』昭和30年164—66頁をみよ。)

ただし、職長と特定のポーレンとの結びつきは、かならずしも、ポーレンの仲介により就職する船員が同一の船舶ないし企業へ雇入れられたことを意味しないと考えてよい。なぜなら、大部分の社外船主の運航船腹数が少ないため、特定の企業への紹介だけではポーレンが営業を維持できなかつたであろうから。

社外船乗組船員の給料については、社外船主の団体である日本船主同盟会は、その前身の日本海運業同盟会時代の明治28年(1895)にすでに船員賃金の最高額を規定しているが、同会が実施した大正8年(1919)改正の下級船員月俸は以下のとおりであ

社外船が主としてボーレンを通じて船員の供給を受けていたのにたいして、郵船、商船および東洋汽船の社船はもっぱら日本海員掖済会を通じて船員の供給を受けていた。もともと掖済会の設立は普通船員の質的向上をはかることを目的として設立されたものであって、同会の船員媒介業務は同会の普通船員養成制度<sup>(12)</sup>と結合して実施されていた。

掖済会の創立以来、海員供給は同会の主要事業であって明治14年（1881）6

る。（『日本船主協会沿革史』昭和11年57頁。）

「一 戦時好況を反映して船員給料は相次いで引上られ、下級船員月俸は再び左記の通り改正され九月一日より実施せられたり。

水夫長	三十円以上五十円迄
大工	三十円以上五十円迄
舵夫	二十五円以上三十五円迄
水夫	十六円以上二十八円迄
火夫長	三十円以上五十円迄
油差	二十五円以上三十八円迄
火夫	二十円以上二十八円迄
石炭夫	十六円以上二十二円迄
賄長	三十円以上五十円迄
料理人	二十五円以上三十円迄
炊夫	十八円以上二十八円迄
給仕	十六円以上二十八円迄

上の賃金表によれば同一職務における賃金率には大きな巾がある。船型の相違、就航航路、同一船での勤続年限などが同一職務についての賃金格差を構成するものと思われるが、その詳細は不明である。なお、普通船員について社外船では、同一船での勤続にたいし加給したが、下船後の再乗船についてはふたたびその職務の最低給を支給したと云われるが（『船舶運営会史』前篇・中昭和22年、539頁）、かかる勤続加給の開始時期や、その実施された規模はあきらかにしない。

(12) わが国における汽船の導入にさいしその運航に必要な普通船員は、旧来の和船ないしは漁夫をもって之にあてた。かれらは、この新しい生産手段の運用に必要な技術、経験を有しないばかりでなく、和船乗組時代の陋習、賭博常習、抜荷、船内規律の弛緩を引継いでいた。そこで、普通船員の質的向上をはかるため「慈恵ノ恩情ヲ以テ彼等ヲ制撫シ旧来ノ弊習ヲ洗滌シテ其ノ品行ヲ善良ナラシメ其技術ニ習熟セシメ彼等ヲ保護訓育」することを目的として、明治13年、海員掖済会が設立されたものである。

月品川に海員宿泊所を設立して船員の寄宿，媒介事務を開始したのを最初としその後全国主要港に海員寄宿所を設置するとともに供給媒介事務をおこなった<sup>(13)</sup>が，この掖済会の船員供給は同会の船員養成と結合して実施された。明治20年頃にいたり汽船数の増加をみるとともに汽船乗組の水火夫が欠乏するに至ると，明治21年（1888）7月には日本郵船と協同して，同会が各地から船員希望者を募集し郵船社船に若干名ずつ配乗させ，その熟達をまって水火夫に補充することに努めた。その後この委託養成制度はたんに郵船ばかりでなく，商船，東洋汽船にも拡充され大正12年（1923）3月委託養成制度が廃止されるまで約3万名の水火夫を養成している。同会ではこの他にも明治41年から大正末年にいたる期間には練習船養成制度により1,525名，孤児院収容児から強健なものを選択養成した少年養成制度（大正元年—6年）により85名が養成された。さらに欧州大戦勃発による普通船員にたいする需要激増にたいしては陸上養成所を横浜，大阪に設置して無料で海員志望者を収容し2カ月間陸上で予備教育を施した後，これを同会所属の練習船に移すか，委託養成してその訓練終了後，各船に配乗せしめる方法を採用し，その後これが主要な養成供給方法となるにいた<sup>(14)</sup>った。

上にみるように掖済会の船員供給は同会が社船会社と共同して実施する海員養成制度と密接に関連して実施されたが，その紹介業務は必ずしも同会が養成した船員に限定されていたわけではない。明治期の2戦争や第1次世界大戦のように船員にたいする需要が急増したときには，各地に募集人を派遣して船員の募集媒介に努力しているし，<sup>(15)</sup>また宿泊業と紹介業務との兼営が禁止されてい

(13) 掖済会の媒介にたいし，被媒介船員は会資捐金として乗船のさい50銭，その後6ヶ月毎に同金額を掖済会に納付することになっていた。（この会資捐金は，同会の養老扶助弔慰金給与基金に充当された。）また船主は供給を受けた海員1名につき金50銭を年2回，同会に寄贈する定めであった。ただし，船員職業紹介法の実施にともない，この手数料ないし会資捐金の徴収は廃止された。

(14) 『日本海員掖済会50年史』昭和4年，103—7頁。

た府県のボーレンが形式的に掖済会を通じて船員を供給している例も見受けられた。各社船会社が海員掖済会より船員の紹介供給をうけるばあい、初期にはそれが自社船で養成した船員に限定されていたかどうかは不明である。ただ戦争を画期とする保有運航船腹の飛躍的な増加があったときには、養成船員のみで所要乗組員数を確保することは不可能であったろうし、また各社船会社で養成された船員も、いわば気心の知れている養成された会社船へ乗組みたいという意向はあったとしても、一度下船すると、つぎに自分が下船した船あるいは同一会社船に欠員が生じ、雇入れられる時がいつかは不確定であるから、下船滞陸期間が長引くと、えり好みせずに掖済会の紹介する他社船に雇入れられるか、あるいは雇入れられるまでの宿泊費、食費の前借りのできるボーレンの宿泊所へ落着く他なかったことは当然想像される。そして初期にはすでに大阪商船についてみたように、勤続を奨励するための賃金体系は存在していなかった。しかし、明治40年（1907）8月には日本郵船が水火夫勤続手当を、翌41年2月には大阪商船が水火夫勤続手当、精勤手当を支給するにいたっている。その後大正3年（1914）には両者はともに普通船員にたいして退職金を含む福利計画（船舶属員救済会と普通船員救済会）を設立しており、この普通船員の勤続、企業内養成・昇進制度は、日本郵船については大正9年の船舶甲板部、船舶機関部属員雇入及取扱規則の制定による専属雇用制の開始、大阪商船については大正10年の普通船員規程制定による予備員制度によってその制度的完成をみた。社船会社は年功賃金、福利計画に支えられた専属雇用あるいは予備員制度さらに普通船員の身分の編成替えによって、普通船員の年功的編成を、ここに完成<sup>(16)</sup>

(15) 同上。

(16) 大阪商船が大正10年に水火夫長の一部を雇員に抜擢するにいたったことは、前章で指摘したが、日本郵船はこれより早く大正3年（1914）11月に「船舶属員救済規則」となると「水火夫長、火夫長特待規則」を制定して、社船に長期勤続し品性技術共優秀なるものに特待水（火）夫長の名称を与えて特待し、船舶職員に適用される「予備船員規則」の準用を認めた。これら規則制定の意図は、規則制定に際して発表された

した。したがって、社船会社では初期的には他社船への乗組経験を持つ普通船員を雇入れていたにしても、漸次、それらを排除し、企業内で養成された船員をもって、普通船員の所要量を充当していったと云えよう。ここにいたって海員掖済会は社船会社にたいしては、たんに養成見習員の供給窓口としての機能<sup>(17)</sup>しかはたさなくなる。

普通船員の企業内留保——年功的編成はたんに社船会社だけにみられたのではない。社外船主中でも財閥系企業などの巨大船主は、予備員制度あるいは有給休暇制度の採用によって、同様の動きを示していた。<sup>(18)</sup>

社長諭達のうちに明らかである。

「船舶属員ノ良否ハ社業ノ信用如何ニ関スルヲ以テ当会社ハ夙ニ其風儀ノ矯正ニ注意シ其性及技能ノ改善ヲ図ル年アリ今ヤ其進歩ノ著シキト共ニ其待遇ヲ之ニ適応セシムルノ必要ヲ認メ茲ニ船舶属員救済規則及水火夫長特待規則ヲ定ムレ船舶属員ノ退職病傷等ノ場合ニ於テ会社ノ与フル慰藉ノ方法ヲ明示シ安シテ其職任ニ従フコトヲ得セシメ又水火夫ノ模範タル水夫長火夫長ヲ選奨シ之ニ特別ノ待遇ヲ与ヘ一般水火夫ヲシテ向上ノ希望ヲ以テ其技能ヲ研磨シ其品性ヲ高尚ニシテ会社ニ対シテ益々親密忠実ナラシムコトヲ期スニ外ナラス而シテ之カ実施ニ伴ヒ会社ハ少カラサル負担ヲ加フルモノアリ乃チ各主管者ハ宜シク上述ノ主旨ヲ体シ常ニ公平厳正ヲ持スルト同時ニ亦諷然タル温情ヲ失ハス能ク情意ヲ疎通シ会社優遇ノ精神ヲ遍ク徹底セシメ以テ其効果ヲ挙クルニ努ムヘシ」日本郵船「社規類纂」

- (17) 海員掖済会はたんに同会で募集養成した普通船員を供給するばかりでなく、それはまた一方においては海員宿泊所および病院を経営して船員にたいする保護をなしつつ優良船員表彰制度をもうけて資本に忠実な労働者を創出するための意識的な措置をとると共に、他方、日清戦争後、普通船員間に同盟罷業のおそれがあるとみれば海員監督制度を設けて各港に出張し各船に転乗せしめてその抑圧を図ったことや、『日本海員掖済会沿革提要』明治44年、50頁。明治45年の機関部員の争議に際し、養成員によるスト破りをはかった例にみるように労働運動にたいする抑圧機関でもあった。
- (18) 三井物産船舶部は、大正15年に、普通船員に有給休暇制度を実施しているが、同社は普通船員の採用を、九州口ノ津近辺の出身者に限定したため、その定着度は高かったと云う。(昭和10年改正の普通船員特別休暇にかんする規則では満3年以上1船に勤続し職務に忠実なる者にたいして勤続満3年毎に1ヶ月の割合で特別休暇を与えている。)

また川崎汽船、山下汽船、辰馬汽船、国際汽船、三菱商事船舶部などの有力社外船主は船舶職員について、その開始の時期は不明であるが第2次大戦前に社員制度ない

以上を要約すれば、わが国の代表的な定期船企業として圧倒的な規模をしめす日本郵船、大阪商船いわゆる社船会社は、自社船に乗組む普通船員を企業内に留保し、その労働者群を年功的に編成した。また社外船主中の巨大企業（その1部は不定期船経営以外に定期船経営へ着手していた。）も、時期的なおくれおよび内容の不整備はありながらも、同様の動きを示していたのにたいして、その他の社外船企業は——不定期船経営をおこない、その規模は社船に比較すれば、きわめて小さい——主としてボーレンを経由して船員を雇入っていたのであり、船員は特定の企業へ勤続する傾向は必ずしも持たなかったようである。すなわち大部分の社外船主は、横断的な市場より船員を求めていたのにたいして、社船（および巨大社外船主の1部）は労働市場のいわゆる縦断化を完成した、とみられる。そして、横断的な市場は、予備員制度をもつ企業にとっては、新規養成者の採用と、臨時的な欠員補充の場所ではしなくなったのである。

## II 海事協同会設立の経緯

大正9年（1920）第2回国際労働総会において採択された「船員ニ対スル職業紹介所設置ニ関スル条約」をわが国が批准したことが海事協同会を設立する直接的契機となった。同条約は悪質な有料職業紹介業者による船員搾取の弊害を除き、国家の監督の下に船主および船員団体の協同により船員にたいする無料職業紹介所を設置運営するか、またはそれが不可能な場合には国家が直接紹介事業に従事することを意図したものであった。わが国では大正11年（1922）船員職業紹介法を制定し、日本海員掖済会に補助金を交付して無料職業紹介に

---

し有給予備員制度を実施しており、これらの船主は普通船員についても予備員制度を実施している。ただこれら船主のばあい、船舶職員については定期昇給制や退職金制度があったが、普通船員には退職金もなく、——その賃金体系は不明だが——、予備員制度が存在してもそれが船員の企業への定着化には必ずしも有効ではなかったと云われる。

従事せしめるとともに、経過的措施として従来から営業していた有料職業紹介業者の存続を認めた。これにたいして、日本海員組合が無料紹介事業の運営権獲得運動を行ない、大正15年(1926)9月の船員職業紹介委員会において、船主、船員の両代表団体によって運営される無料船員職業紹介機関の設置が決定され、この決定にもとずき大正15年12月日本船主協会、日本海員組合および海員協会の三者によって構成される海事協同会の創立が決議され、翌昭和2年4月よりその事業が開始されたのであった。

いまこの海事協同会の設立経緯にかんする個々の事件を詳細に追うことをしないで、海事協同会の設立過程においてとくに注目すべき若干の諸点について指摘するに止めよう。まず第1に注意すべきことは、船員に対する無料職業紹介所設置にかんする条約が船主および船員の代表団体による職業紹介所の設置、運営を望ましいものとみなし、それが不可能な場合には国家自身による直接運営を意図していたのにたいし、わが国では船員職業紹介法を施行し、同法第3条にもとずき日本海員掖済会に補助金を交付し無料職業紹介事業を担当せしめたことである。日本海員掖済会は、すでにみたように、資本に忠実な労働力を養成供給し、また船員の労働運動を抑圧することを本来的な機能としていたことを指摘すれば、政府が掖済会に職業紹介事業を担当せしめた意図は充分にあきらかだろう。ところがこの政府の当初の方針にもかかわらず、大正13年の船員職業紹介委員会において政府より海事協同会構想が提出されるにいたった。そしてこのような政策の変化は日本海員組合(および海員協会)の労使協調的性格の明確化、および組合が職業紹介権獲得に全力をあげたことと無縁でないことに留意しなければならない。

日本海員組合は大正10年(1921)5月に23団体約1万名の合同によって結成されたが、組合はその創立の当初から労資協調的性格を明確に打ち出していた。<sup>(1)</sup>

---

(1) 日本海員組合の結成事情については、下記参照、西巻敏雄、『日本海上労働運動史』昭和32年、54頁以下。



組合創立時の綱領はかかる組合の性格を端的に示している。「本組合ハ政府当局及船主ノ諒解ヲ求メテ、第一ニハ我海運共同ノ福利擁護増進ノ為メ、第二ニハ我同胞ノ活路確保乃至開拓ノ為メ、第三ニハ帝国海運ノ基礎確立乃至拡張ノ為メ、至誠一貫主義ノ下ニ協力一致、以テ我海員ノ地位ヲ向上シ、生活ヲ安定ナラシメンコトヲ期ス

本組合ハ一、組員各自ノ品性ヲ向上セシメ、二、団体精神ヲ助長セシメ、三、職業ニ対スル自尊心及責任觀念ヲ涵養シ、四、技術ヲ鍛練シ、五、船内秩序ヲ重ンジ、健康ヲ保持シ、労働能率ヲ増進セシメ、苟モ輕挙妄動ヲ慎ミ、以テ海員トシテノ内容充実ヲ期ス

本組合ハ權威アル団体的節制ノ下ニ、組員ノ結束ヲ鞏固ニシ、政府当局及船主トノ連絡ヲ保チ、海員ニ関スル法律及労働条件ノ改善、並ニ雇傭契約履行ノ監視組員共同ノ福利ヲ増進シ、其地位及生活ノ向上乃至安定ヲ期スルニ必要ナル事項ノ研究、主張、接衝、争議仲裁ノ局ニ當リ、毫モ遺憾ナカラシメンコトヲ期ス……」

この海員組合の労資協調的性格は、具体的には大正13年12月における海事協議会の設立としてあらわれた<sup>(2)</sup>。同会は船主と船員間における係争を未然に防止するため船主、船員双互より同数の代表をだして委員会を組織し懇談的に所期の目的を達成せんとするものであって、この発足には船主協会、内田汽船、辰馬汽船、国際汽船の諸船主および海員組合、高級船員の団体たる海員協会、海員掖済会、さらには官憲側として警察、通信省官吏が会合している。かかる会合が成立しうるところに海員組合の性格がうかがわれよう。同会が船主・船員間の争議防止にかんしては海事協同会の先駆的形態をとっていることは興味深い。海員組合はこのように労資協調主義をとって資本との融和を強調する反面、「本組員ハ思想堅実、身体強健ナル者ニ限ル」と規定した組規約を有する

(2) 「海員」第4巻 1月号、100—101頁。

ことから判明するように左翼の組合活動には積極的にこれにいどんだ。しかも組合員内部の二割利子制度反対やまた大正14年の小樽争議の例にみるように、労働条件にたいする不満の爆発、争議発生をも、左翼分子による分派活動としてこれを抑圧する態度をとったことが<sup>(3)</sup>海事協同会の設立をみるにいたった大きな根拠であったことを見逃せない。

海員組合は設立当初より、職業紹介権の獲得にきわめて熱心であった。<sup>(4)</sup>

設立当時の綱領中ですでに「ゼノアニ開催サレタ国際海員会議ニ於テ採択セラレタル条約案ニ基キ、完全ナル職業紹介所ノ成立ヲ期ス」ことをうたっており、船員職業紹介法が施行された後、日本海員掖済会が政府の補助をうけ船員の無料職業紹介を担当するにいたるや、これにたいして、はげしい反対運動を展開するとともに、みずから無料紹介に着手している。

海員組合は大正12年（1923）2月に通信省より船員無料職業紹介の許可を受け神戸、横浜、門司、戸畑、名古屋、大阪、小樽等12カ所において紹介事務に着手した。また大正13年および15年の2度にわたり海員組合は国際労働会議にたいして陳情書を提出し、政府が日本海員掖済会に補助金を交付して無料紹介

(3) この問題にかんする組合の見解を端的に表明したものとしては、下記がある。米窪満亮「労働運動の禍根」『海員』第4巻 5月号 8—12頁。

(4) 海員組合が職業紹介権の獲得に努力した根拠として、笹木氏は、大正10年以前に多数の分立した普通船員団体の幹部がおおむねボーレンであり、かれらは無料職業紹介所設置によってその存在の基盤をおびやかされたために、単一の海員組合組織を結成し、労働力供給にかんする搾取的支配の実質を維持しようとしたものと指摘されている。

笹木弘「船員労働組合の特殊性とその根拠について」『戦後日本の労働組合』昭和31年所収99—100頁、なお西巻、前掲書36—37頁、54—55頁参照。

組合の組織拡大が職長を組織の中核におくことによって進められたことや2割利子制度廃止が組合で具体的問題として取上げられなかったことなど、いずれも笹木氏の指摘の正当さを示すものではあるが、海員組合が職業紹介権の獲得に努力した根拠を単にそれだけに限定するのは、妥当でないと思われる。下級職務の普通船員の労働条件の改善、ボーレン排除という正当な、上と矛盾する要求も、併存していたと考えられる。次節にみる昭和3年の阪神船員大会のボーレン退治決議参照。

を担当せしめている事実および有料職業紹介業者の存続を認めている事実を攻撃した。<sup>(5)</sup> さらに大正15年(1926)7月以後は、海員組合は掖済会に無料職業紹介事業を担当せしめている政府の政策にたいして、普通船員の職業紹介権の独占を主張して各地で演説会を開催し、掖済会関係船主の所有船舶乗組員の総罷業を断行する旨宣言するにいたった。

上述のような海員組合の労資協調的性格および職業紹介権獲得の猛運動が、海事協同会が政府案として実現する大きな要因であった。けだし第1次欧州大戦以後における海運界の不況は失業船員を多数生ぜしめ、戦時中に増額された給料、航路手当その他各種手当の廃止、減額は、船員労働者の不満を呼ぶに充分であった。ことに大戦後はわが国における労働運動が全体として社会主義的傾向を帯びるにいたった時期であった。かかる時期において結成当初から労資協調主義を前面に出し、労働者にたいして思想堅実を要求する海員組合の存在は、資本、政府にとって船員労働者内部に過激な組合活動が拡大することを防止するための絶好の防壁たりえたであろう。

政府の船員の無料職業紹介にたいする態度が、船員職業紹介法施行当時における海員掖済会にたいする補助から、大正13年における、船員職業紹介委員会(船主、海員組合および海員協会、海員掖済会が通信省とともに構成)において海事協同会構想を政府が提示するに至るまでに変化したのは、まさしく上の事情を裏書するものと考えてよいだろう。それは先に指摘した海員組合の海事協議会結成にみる労資協調主義や又小樽争議におけるように、組合員大衆の争議紛争をむしろ抑制して、職業紹介権獲得にのみ全力をあげた海員組合の活動と平行するものであった。初期の船員職業紹介委員会において通信省が提示した海事協同会構想が、なおも海員掖済会の無料職業紹介事業との併存を予定していたのにたいして、大正15年7月以降の海員組合および海員協会の猛運動の

---

(5) 「海員」第3巻10月号65—70頁、第5巻9月号94頁以下。

結果、ついに第5回委員会では、海事協同会による職業紹介事業担当の適当性を認めるとともに、「本委員会ハ船主海員両団体ノ協同経営ニ依ル船員職業紹介事業ノ必要ヲ認メ其助成発達ヲ期スルカ為メ右施設ノ存在スル場所ニ於テハ政府ハ同施設開始ト同時ニ他ノ一切ノ船員職業紹介施設ノ廃止ニ努力セラレシメトヲ望ム」むね、決議し、海事協同会が事業を独占することが明確に決定づけられた。<sup>(6)</sup>

なお海事協同会は、その設立の動機が職業紹介問題にあったにも拘らず、協同会の機能が単に職業紹介に止まらず、船員の待遇にかんする事項の協議決定、船主、船員間の争議の予防および調停をも含むにいたったことは、上にみた協同会の設立の経緯からして当然のことであろう。

### III 海事協同会の機能と労働市場

海事協同会は第3回船員職業紹介委員会の決議により、まず全国10カ所の船員無料職業紹介所および3カ所の紹介事務所を設置し、昭和2年(1927)4月1日より紹介事務を開始した。<sup>(1)</sup>さらにその後昭和4年(1929)には室蘭、名古屋、若松、伏木、三池、昭和6年(1931)には大牟田、川口、昭和7年には敦賀、昭和11年(1936)に新潟に紹介所または事務所を増設し、紹介所17、紹介事務所3カ所に達するにいたった。協同会の紹介事業の開始とともに従来日本海員掖済会、日本海員組合および海員協会がそれぞれ経営していた船員無料職業紹介事業は、四日市における掖済会の紹介所をのぞいては廃止されるにいたった。また逓信省は協同会の紹介所所在地における有料船員紹介業者の営業許可を撤廃したため、有料紹介業者の存続がなお認められたのは小型船ないし漁船

(6) 「海員」第5巻10月号78頁以下参照。

(1) 紹介事務開始当時の紹介所所在地は、次のとおりである。紹介所一神戸、大阪、横浜、東京、函館、小樽、下関、門司、戸畑、長崎。紹介事務所一若松、兵庫、川口。

にたいする紹介をおこなう地方小港における業者のみであった。そしてその数も昭和2年末の26名から昭和6年末の12名と漸次減少をたどった。<sup>(2)</sup>かくて協同会は沿海航路以上の航路を航行する船舶に乗組む船員の大部分の紹介をなすにいたった。協同会の設立以降、その解散をみた昭和15年(1940)9月までの14年間における紹介実績は、下表の通りである。もって海事協同会が全船員職業

船員職業紹介成績(歴年)

	無 料		有 料
	海 事 協 同 会	そ の 他	
大 正 13	—	27,483	17,103
14	—	27,367	10,547
15	—	31,654	4,634
昭 和 2	17,634	7,999	1,494
3	23,694	1,585	1,328
4	23,197	825	857
5	19,965	195	530
6	18,372	15	596
7	19,310	?	1,043
8	21,288	37	476
9	25,587	671	526
10	26,725	32	288
11	27,102	?	256
12	42,392		
13	46,884		
14	52,421		
15	44,273		

各年「日本船員統計」および「海事摘要」による。

紹介業務中に占めた地位がうかがえるだろう。(ただし、この数値をもって協同会が船員職業紹介中に占めた圧倒的地位を速断してはならない。けだし後述するように協同会の紹介統計に計上されたうちには、予備員制度を有する会社が乗組員を転船せしめたり、ボーレンや縁故を通じての就職者が形式的に届出

(2) 各年「日本船員統計」による。

をなした、みせかけの紹介が含まれている。) なお、われわれの考察の対象である普通船員にかんする協同会の紹介成績はつぎのとおりである。

海事協同会普通船員紹介実績 (会計年度)

	甲板部		機関部		事務部		合計	
	求職	成立	求職	成立	求職	成立	求職	成立
昭 2	12,224	7,827	14,499	10,080	7,268	4,318	33,991	22,225
3	11,706	7,366	13,849	10,178	7,041	4,377	32,596	21,921
4	10,861	7,219	13,752	10,199	7,266	4,992	31,879	22,410
5							25,217	17,292
6	10,217	6,620	10,474	6,937	6,620	4,418	27,311	17,975
7	8,964	6,068	8,991	6,369	6,318	4,413	24,273	16,850
8	9,495	7,058	10,221	8,030	7,130	5,483	26,846	20,571
9	10,963	8,585	11,230	9,086	7,816	6,002	30,009	23,673
10	11,216	8,847	12,050	9,575	7,996	6,171	31,265	24,593
11	11,219	8,940	12,343	9,899	8,617	6,752	32,179	25,591
12								39,081
13	19,665	16,333	20,678	17,717	13,635	11,362	53,978	45,412
14	19,808	16,848	24,456	21,735	14,267	12,490	58,531	51,073
15	10,959	9,275	13,830	12,133	8,719	7,660	33,508	29,068

「海事協同会事業並会計報告」各年による (昭和5年および12年は参照出来なかったための空欄である)

(昭和2年および15年はそれぞれ9ヶ月の紹介実績である)

海事協同会の設立後、同会による船員の無料職業紹介の実施、有料職業紹介業務の禁止はどのような効果をもつことができたか。

まず海事協同会の設立の契機となった第1回海事総会で採択された「船員にたいする職業紹介所設置にかんする条約」が意図したところのボーレン退治は所期の効果を収めたか、どうか。

海事協同会の紹介事務の開始により、過渡的に存続を許可されていた有料職業紹介業者はその営業を禁止されるにいたった。それゆえ形式的にはボーレン退治はその所期の目的を達成したかにみえた。しかし一歩立入ってその実情を

みると必ずしもボーレンは絶滅されたと云うことはできなかつたようである。主要港では有料職業紹介業務は海事協同会の設立と同時に禁止されたけれども、地方の小港ではいぜん有料職業紹介業務の存続はみとめられたし、また主要港におけるかつての有料職業紹介業者は、海員宿泊所営業の届出をおこない、実質的にはその業務を存続した。もともと従来から海員宿泊所の営業者はたんなる宿泊所を経営していたのではなく、有料職業紹介業者と結び付くか、または法令の兼営禁止にもかかわらずみづから寄宿させた船員の職業紹介を兼営することにより、一そう利潤をあげていたことはすでにみたとおりである。有料職業紹介の禁止後は、そのため公然たる有料職業紹介の営業が不可能になったけれども、従来の船員宿泊業者がおこなった方法を利用して、潜行してその営業を続けたものである。このようなボーレンの活動状況の全般的事情を具体的に知ることはもとより不可能であるが、海事協同会の発足後、1年を経過した昭和3年（1928）3月に海事協同会委員会が次の決議をなさざるをえなかつたことから、ボーレンの潜行的有料職業紹介が相当活潑に存続していたことをうかがうことができる。

第15回海事協同会委員会決議（昭和3年3月23日）<sup>(3)</sup>

紹介法違反者取締に関する決議事項

- 一 管轄官庁に取締方に付諒解を得るに力むる事。
  - 二 違反の行為ありたる船主に対し本会より警告を発する事。
  - 三 若し紹介法違反の疑あるものは本会より警察に告発する事。
- 其他幹事に於て臨機の処置を執る事。

また海員組合では昭和3年（1928）9月在阪神船員大会を開催してボーレン退治を決議し、また海員組合の昭和3年第3回評議員会では次の決議を採択していることから当時の事情がうかがうことができよう。<sup>(4)</sup>

(3) 「海員」第7巻5月号（昭和3年）93頁。

(4) 「海員」第7巻10月号70—2頁。11月号98頁。

## 決 議

組合昭和3年度第3回評議員会は有料船員職業紹介に類する営業者が一部会社の人事監督と相結托して海上労働者の労働条件低下に腐心しその社会的向上の道を阻止しつつある事実に鑑み本組合創立の本旨に基き彼等の徹底的掃滅を期す。

## 実行方法

右決議を政府当局並に海事協同会及び関係船主に提出し前者に対してはその監督権の発動を促し、後者に対しては組合の威力に依りてその不正を暴露し以て目的の貫徹を期す右決議す

昭和3年10月26日

日本海員組合

その後においては公的に有料職業紹介業者の存在を指摘、非難をなした例は見当たらない。それは次第に海事協同会の職業紹介が円滑に進行したことを物語る一面、有料職業紹介がより巧みに潜行的形態をとるにいたったことを示すものと云えよう。有料職業紹介はその後つぎのような形態を辿った。海事協同会の職業紹介の取扱いは求人者および求職者の各職種別の申込順によったが正当な理由がある場合は必ずしも申込順によらずともよかった。(海事協同会船員職業紹介規則第四条)ところで船員の一切の雇入は海事協同会を通じるに至っても、縁故採用のばあいなど海事協同会に形式的な届出をおこなえば、正規に協同会を通じて採用したものと見做された。その結果、職長とボーレンとの馴れ合いにより、縁故採用の形式をとって海事協同会を通じての有料職業紹介は存続することが可能であった。

このような有料職業紹介が根強く存続した理由はもとよりわが国における過剰労働力の存在によるものである。しかも大正末期から昭和初年にかけての海運界の不況は、昭和5年(1930)の金解禁により一層その深刻の度を加え、繋船乗組員数削減が相次いだし、船舶の大型化傾向、ディーゼル・エンジンの採用、さらに昭和7年(1932)の船舶改善助成施設の実施にともなうスクラップ



・アンド・ビルドのように乗組員数の減少をもたらす諸事情が相次いで生じた。一方における新船員のたえざる流入，他方における乗組員数の減少的傾向——しかも不況期には恒久的失業の脅威のため下船者数はいちごるしく減少する——ため，船員中，いわゆる恒久的失業船員が続出した。

新船員の流入による普通船員労働力市場の供給過剰傾向を防止するために数次にわたって，新船員の流入，乗船を防止する措置が海事協同会によってとられた。昭和3年（1928）6月の普通船員標準給料最低月額協定において，各部見習期間を乗船後6カ月間とし，また海上実歴1年6カ月未満の水火夫または石炭夫を雇用しうる員数は見習を除いた各部普通船員総数の1割5分を限度とすると定めた（第3および第5項）のは，その最初の試みであるが，海運界の不況による失業船員の増大とともに，昭和5年（1930）7月の同協定修正によって各部見習期間は6カ月より1年に延長され，また不熟練水火夫等の雇用制限を規定した第5項の海上実歴1カ年半は2年に延長された<sup>(5)</sup>。また，昭和7年（1932）9月の海事協同会第73回委員会では船員側委員より船員失業防止対策として向う1カ年新海員の乗船中止にかんする件を提案し，その実現に努力するむねの申合せをなしている<sup>(6)</sup>。また日本海員組合の強力な申入れによって日本海員掖済会はその水火夫養成員数を昭和5年（1930）以降，急激に減員した<sup>(7)</sup>。

だがかかる普通船員の供給制限は，普通船員の労働が未熟練労働者によって

(5) 「海員」第9巻8月号109—111頁。

(6) 海事協同会「昭和7年度事業並会計報告」16—7頁。

(7) 日本海員掖済会の水火夫養成数の増減は，次のとおりである。『通信事業史』第6巻1222頁。

昭和元年	1,028名	昭和6年	318名
2	970	7	239
3	910	8	1,006
4	896	9	1,529
5	444	10	1,265

も不完全ながら遂行できる性質であるため、十分な効果をあげることができず失業船員の増大する一方、いぜん新船員が流入就職していった。

普通船員失業状態（1ヶ月平均）

	就 職 者 数	内新船員就職数	失 業 者 数
昭 5	1,557	207	2,979
6	1,402	127	3,526
7	1,476	118	3,750
8	1,621	110	4,456
9	1,947	229	2,616
10	2,057	289	1,746

海事協同会調査部「求職船員の失業期間について」（昭和11年）より算出

日本海員組合では失業海員救済のために昭和5年（1930）より全国6カ所に授産所を設置し、2カ月以上失業している普通船員の失対事業に着手した。<sup>(8)</sup>昭和6年（1931）以降には失業船員救済のため通信省は海事協同会および日本海員組合の授職授産施設にたいし、補助金を交付するにいたり普通船員は組合の授産施設が利用できたが、もとよりかかる姑息な方法では、ポーレンの機能を終熄せしめることは不可能であった。失業者は帰農その他により船員を廃業して船員労働力市場から離脱してゆくか、なおも労働力市場に止まるものは必然的にポーレンの経営する宿泊所どころがりこみ、その手を通じて就職の機会をまつより外なかつたのである。

さてこの海事協同会による職業紹介の開始は船主にたいし、どのような影響を与えたか。

まず社外船のばあい。社外船では従来ポーレンを通じて普通船員を雇入れていたが、その後は協同会の窓口を通じるにいたつた。かつてのポーレンが果たした機能——乗組員に欠員が生じたときに、もよりの港で容易に必要な職種の普

(8) 「海員」第9巻10月号，101頁，108—9頁および12月号91頁。

(9) 『通信事業史』第6巻1150頁。

通船員を雇入れることを可能にした——は、全国各地に設置された海事協同会の紹介所により果された。だが海事協同会による職業紹介の開始は、社外船主が従来採用していた船員費の重要な切下げ方法の実行を困難にした。かつて社外船主は普通船員の供給過剰につけこみ、できるだけ低い労働条件で船員を雇入れることに努力するとともに、船内での「繰上り」をおこなうことが多かった。すなわち普通船員の労働内容は各職種により相違しているが、その何れもが各部位ごとに徒弟制度的な経験を経て習熟してゆく性質の作業である。したがって船員の経験年数と各上級職務への昇進とは並行関係にある。社外船主は、そこで上級職務の普通船員から下船者が生じたばあい、当該職務に適当な経験者を新規に雇入れる代りに、船内における船員の職務を順次繰上げ、見習ないしは最下級職務の船員を新規に雇入れた。この船内繰上げと未熟練労働者の雇入れを通じて船員費の引下げは可能であったし、その措置は、同時に、乗組員にたいし同一船主のもとで長期間にわたり継続勤務する意欲をかきたてることを意図していた。だが、かかる方策は海事協同会が船員の無料職業紹介とともに、船員の待遇にかんして決定実施することをも重要な一機能としていることにより、その実行が困難となって来た。全国で300隻の停船をみたのち仲裁人の手によって成立をみた昭和3年（1928）6月の普通船員標準給料最低月額協定は、各職務ごとにその海上実歴および最低賃金を定めるとともに、乗組員中における未熟練水火夫および石炭夫の比率を制限し、また見習級の見習期間を規定したが、それは従来の社外船主が実行してきた船員費の削減方法を困難にするものだった。海員組合が職業紹介権の獲得を通じて船員の労働条件の低下を防止しようとした意図はかくて海事協同会の設立を通じてかなりの程度に成功をみたといってよい。したがって当時における船主の不満ははなはだしく、神戸船主会が日本船主協会にあてた決議「船員職業無料紹介ハ従前通り日本海員掖済会ヲシテ復活セシムルカ又ハ国営タランコトヲ切望ス」にみるように、海事協同会の職業紹介事業にたいする反対はきわめて強かった。<sup>(10)</sup>そして最低賃金協定

成立後も協定以下の労働条件で船員を雇入れようとする試みが各所で行われた。某社外船会社では協定による賃金引上げにたいし、動続手当を全廃し、オーバータイム支給を廃止して実質的に賃金引上げを無効にしようとしたところから、同社船7隻の停船を招き、結局協定の実施をみるにいたっている。<sup>(11)</sup>その他にも諸手当の廃止によって人件費の削減をはかろうとする措置が多数試みられてい<sup>(12)</sup>る。その他にも海事協同会の紹介規則からの拘束を避けるために社内に人事部を設け、船員を社員として船主が直接雇用の上、乗組せることによって、最低賃金協定の適用を免れようとする試みもみられた。この企業において社員として雇用された船員は、会社専属雇用の雇用形態下にあるものでなく、やはり航海を単位として雇用されたのであって、この雇用方法はたんに低賃金で労働者を入手するための便宜策にすぎなかつた。<sup>(13)</sup>先にみた海員組合の昭和3年(1928)における有料職業紹介業者排除の決議はこのような事情によるものであった。また大連汽船では中国人船員をもって近海就航船乗組の日本人船員に代替しようとして紛争を起している。<sup>(14)</sup>

上にみた諸例はいずれも最低賃金協定および海事協同会の職業紹介規則に逸脱することにより船員の賃金引下げを図ったものであるが、いまだ団体協約について充分の慣習もまたそれにたいする法的保護も欠如していた当時の事情を利用して、直接海事協同会を利用しながら、かつ最低賃金協定以下での給与で船員を雇入れている事実もあつた。<sup>(15)</sup>

上にみたように海事協同会の船員職業紹介と船員待遇問題の決定実施機能の

(10) 米田富士夫「海事協同会の回想」32頁。

(11) 「海員」第7巻9月号(昭和3年)1928年91—4頁。

(12) 「海員」第7巻11月号101—2頁、「協定実施にかんする紛議一覧表」。

(13) 西巻敏雄「最低賃金制実施後における海上資本金家の逆襲」海員第8巻(昭和4年)3月号6—8頁。なお「海員」第7巻9月号94頁参照。

(14) 「海員」第8巻(昭和4年)3月号92—5頁、及西巻、前掲論文、9—15頁。

(15) 米窪満亮「海事協同会の職業紹介について」海員第9巻10月号219頁。なお海事

結合は、船員の労働条件の維持改善に役立ち、同時にそれは社外船主の不満を呼ぶにいたったのであるが、だからといって海事協同会の職業紹介機能が船員の労働条件の維持改善に果たした役割を過大評価することは正しくない。換言すれば社外船主にとっても必ずしも協同会による職業紹介は、その船員費下げを不可能にするものではなかったのである。ただし海運界における不況が深化した昭和6年（1931）1月には海事協同会は第53回委員会で、さきに協定した最低賃金の下げを実施することにより、船主側の船員費の節約は公然と実現することができた。<sup>(16)</sup> 海事協同会の船員側構成団体である日本海員組合および海

---

協同会の最低賃金協定以下での紹介について紛議が生じた結果、海事協同会委員会で船員職業紹介法施行規則（大正11年12月1日実施）第18条「船員職業紹介事業ヲ行フモノハ正当ノ理由ナクシテ紹介ノ申込ヲ拒ムコトヲ得ス」および海事協同会船員職業紹介規則第1条「海事協同会職業紹介部ハ法令ノ定ムル所ニヨリ無料ニテ船員ノ職業紹介ヲ為ス」との各条項にかんし、最低賃金の維持を「正当の理由」とみなすべきか否かについて昭和5年（1930）11月12日付をもって次の通牒を各紹介所長に発している。

「協定給料以下での紹介申込取扱に関する件」

前略 本会制定に係る協定給料は船主・船員間に於ける一般の雇傭契約に適用する目的を以て制定したるものなることは今更申す迄も無之候へ共、過去の事実を徴し稀には加盟員にして該協定を無視し低率の給料額にて求人又は求職を申込まるる向あり、此の場合其の間に介在して紹介に従事する者稍もすれば其取扱振りに依りて誤解を招き、又は紛議を惹起せしむる因とも相成る可く……右取扱上心得方申述べ参考に供し度候。

協定率以下の給料額を以て求人又は求職の申込を為す向ある場合、紹介法規に準拠して其の事務の遂行を要する紹介所としては其の申込を拒否する能ず、一応之を受付くるを要するも苟くも本会制定の協約が存する限り、申込受付に際しては申込者に対し強要にあらざる限り可成協定率を履行する様注意勧告するは当然の事と被存候。然れ共此の好意的勧告さへも容れられずして協定率以下にて紹介成立したる場合は直ちにその旨幹事に御報告相成度。

右協約違反行為は本部及構成体にて其れ其れ適當の処置を構ず可き主旨に外ならず候」「海員」第9巻（昭和5年）12月号78—9頁。

- (16) 水火夫長および船長は月額金4円、その他は月額金3円の給料下げが協定された。ただし給料月額金15円以下の見習は除外された。なおこの下げは昭和7年（1932）12月の第53回委員会により、従来の協定率に復帰することが決定された。

員組合の、海運業第一主義ともいふべき労資協調主義がこの最低賃金率低下の実現を可能ならしめたことはいうまでもない。また不況が一層深化した昭和6年(1931)から7年(1932)末ごろまでの時期では、一度下船、解雇された後においては次の乗船機会を得るのはきわめて困難であったから、乗組員中下船するものはきわめて少なくなっていった。そのため、かつての繰上りの方法を採用する余地も少なくなっていったが、自分の技能経験に適した職務で就職することの困難さから、職員免状を有するものが普通船員として就職したり、油差10数年の経験を有するものが火夫見習として乗船するという事例すら生ずるにいたった。<sup>(17)</sup>すなわち不況の深化によって上級職務のものほど就職が困難なため、

普通船員職級別失業期間および求職人員にたいする百分比(昭和6年末)

	1年以上		6ヶ月～ 1年		3～6ヶ月		1～3ヶ月		1ヶ月未満		計
	人員	%	人員	%	人員	%	人員	%	人員	%	
水夫長級	100	17.6	117	21.0	115	20.6	149	26.7	78	14.0	559
舵夫級	73	6.3	235	20.3	227	19.6	399	34.5	224	19.3	1,158
庫番級	12	5.5	43	19.7	42	19.3	76	34.9	45	20.6	218
水夫級	80	4.1	262	13.2	392	19.7	755	38.0	496	25.0	1,982
見習級	2	0.9	15	6.6	59	26.1	87	38.5	63	27.9	526
計	277	6.4	472	16.2	835	20.1	1,466	35.4	906	21.9	4,146

海事協同会資料による。

(松浦清一、「新海員制限論」『海員』11巻3号10—11頁より引用)

資格以下の職務——低賃金で働く船員が生じたところから、かつての繰上りによる船員費節減策をとる必要もなくなったのである。さらにまた不況が深化したときには、形式的には協定による労働条件で雇入契約を結びながら、実際には協定賃金以下で働かせる例もあったといわれる。要するに不況期においては、海員組合の労資協調主義的性格と、加うるに普通船員の供給過剰とが相俟って、社外船主としては、海事協同会による職業紹介事業により船員費引下げにさし

(17) 海事協同会『調査要録』昭和16年、159頁。

たる制約をうけなかったと考えてよい。

さらにここで留意されねばならないことは、協同会は普通船員の定員、労働時間、とくに職務内容については明確に規制しなかったが、そのことと船員雇用形態との関連についてである。海員組合は不況期における各社の乗組定員の減少について抵抗を示さなかったし、その後においても定員および労働時間については、散発的、個別的に、個々の企業にたいして、定員増加あるいは時間外手当の要求をおこなっているけれども<sup>(18)</sup>、それは労働時間に、あるいは定員について統一的な基準を協同会において設定しようとしたものではなかった。まして、職務内容の明確化のための努力は一切払われなかった。それはアメリカの海員組合が1930年代半ばに始まる組織復活後、労働時間とともに乗組定員を団体交渉事項とし、それが契機となって普通船員の職務内容が明確化され、協約にも規定されるにいたったことと大きな相違点を示している<sup>(19)</sup>。

労働時間、乗組定員、各職種の職務内容について労働組合が規制をおこなわなかったばかり、各海運企業は船舶内の労働組織を自社船の運航事情に応じて任意に編成替えることが可能である。もっとも船舶——巨大な固定資本の喪失の危険を考慮するとき、企業の定員縮小および労働時間の延長については一応の限界が画されるのではあるけれども、職務内容について規制がないとき、

(18) たとえば昭和9年(1934)9月に海員組合は日本郵船、大阪商船および近海郵船所属船員の待遇改善を要求したが、その内に含まれた乗組定員の復旧、時間外手当の支給についての海事協同会決定はつぎのようなものであった。

乗組定員の復旧——「郵、商両社ハ船長ノ要求ニ応ジ適宜増員スルコトヲ双方諒解シ之ヲ成文トセス」

時間外手当の支給——「時間外手当ヲ夜荷役手当ト改メ之ヲ必要ト認メ調査研究スルコト(郵船、近郵ノ二社ノミニ適用)」海事協同会「昭和9年度事業並会計報告」16—17頁。

(19) アメリカ普通船員の現行協約中にも、ある職務についてはたんに、その職務の伝統的な作業を取おこなうとしか規定されていないものもある。しかしそのばあいにおいても、当初伝統的な作業の範囲が不明確であったことは疑いないが、苦情処理の過程を経てしだいに明確化、固定化してきて現在にいたっているのは当然のことであろう。

船舶構造、運航航路の事情に応じて各部の普通船員群の諸作業の分業システムを変更し、諸作業につき新しい分業、協業のシステムを採用して定員の減少あるいは船舶の維持、保修作業の追加をはかることが可能となる。(この普通船員の労働組織の編成替え、諸職務内容の変更は多くのばあい普通船員の技術的水準の、あるいは経験技能の改変を要することなく可能であることは注意しておかねばならない。) 企業は自社が採用した独自の労働組織および職務内容が船員労働者によって遅滞なく遂行されるためには、船員労働者の勤続を奨励しその年功的編成を完成することを必要とする。さきに予備員制度の形成過程について指摘した論理はここでも通用する。しかも大正末期から昭和10年(1935)ころまでにわたる海運業の不況のため船員は下船することにより次期の乗船まで長期間の失業を予想せねばならぬところから、船員の同一船舶への勤続傾向が生じ、船主は有給予備員制度を実施せずとも、特定船員の企業内留保、その年功的編成は容易に進行したと推察される。社船以外の諸企業においても積極的に船員の企業内養成、年功的編成が追求され始めたことの傍証として昭和11年7月の普通船員標準給料最低月額協定において、はじめて勤続加給が規定されたこと、また同年12月に制定された普通船員退職手当規定において、同一船主への勤続が手当給付資格とされたことがあげられる。海員組合は労働者の熟

(20) 「普通船員標準給料最低月額協定」(一六略)「七、(一)記載表中一等水夫、同火夫、同給仕、同厨夫ハ二等舵手、三等油差、二等料理人ノ最低給料ニ達スル迄又一等舵手、二等油差、一等料理人及大工ハ水夫長、火夫長、暗長ノ最低給料ニ達スル迄及水夫長、火夫長、暗長ニ対シテハ各自其ノ成績ニ依リ勤続一ケ年毎ニ金壹円以上増給スルモノトス」(昭和11年度事業並会計報告書19頁、海事協同会)。

「普通船員退職手当規定」第一条 普通船員ニシテ同一船主ニ雇傭セラレ三ケ年以上勤続シ退職シタル場合ハ本規定ニ依リ別表ノ退職手当ヲ支給ス。

第二条 勤続期間ハ同一船主ニ雇傭セラレ乗船勤務シタル期間並ニ有給下船中及待命下船中ノ期間ヲ通算ス

同一船主ニ於テ船員ノ人事ヲ管掌スル場合ハ船主ヲ異ニスルモ同一船主ニ雇傭セラレタルモノト看做シ勤続期間ヲ通算ス

第三条 左ノ各号ノ場合ニ於テハ船員カ再ヒ同一船主ニ雇傭セラルルモ其ノ以前ノ履



練の共通性を基盤として結成され、海事協同会の構成メンバーとして職業紹介、労働条件の協議決定に参加しながらも、しかも、その組織結成の基盤である熟練の共通性をくずすような急激な技術的変革は生じなかったにもかかわらず、職務を明確化しなかったことを通じて船員労働市場の縦断化は一層進行し、組織の基盤は弱化しつつあったのである。

右にみた一般社外船主とことなり社船その他の予備員制度を有する会社は協同会の業務開始により、どのような影響をうけたか。まず職業紹介についてはほとんど協同会の機能はこれらの会社にたいしては形式的なものに止まり、船員の雇用関係に実質的な影響を与えなかったようである。予備員制度を有する会社の船員の雇入、雇止を含む労務管理は、個々の船長から離れて陸上の労務管理部門に集中され、雇用契約期間は一ないし数航海が終了する期間に定められるのが通例であった。そのため船員が自己の都合で下船したり、また社命で転船する場合のいずれでも、その欠員補充は予備員中でおこなわれた。もちろん航海途中のなんらかの事故で下船者が生じた場合には、船長がよりの港で欠員を補充することはあったが、このときの雇入れは航海終了時まで限定され、航海終了とともに解雇された。したがってこれらの会社では新規に船員を雇入れるのは、老齢その他による退職者の穴埋め、ないしは運航船舶の増大に伴なう乗組員の新規需要が生じた場合に限られ、この場合だけ協同会の紹介を受けて主として見習級船員の雇入れをおこなっている。しかもかかる見習級の船員の採用の場合も、掖済会養成者あるいは従来から特定の供給関係を有していた地域の出身者（たとえば三井物産船舶部の口之津出身者）を雇入れること

---

歴ハ勤続期間ニ之ヲ通算セサルモノトス

一 船員自己ノ都合ニ依リ他ニ雇備セラレタルトキ

二 船員下船後自己ノ都合ニ依リ一ケ年以内ニ再ヒ乗船セサルトキ但シ陸海軍ニ徵集又ハ召集セラレタル場合ヲ除ク、船主ニ於テ事情止ムヲ得サルモノト認メタルトキハ前項第二号ノ期間ハ之ヲ延長スルコトアルヘシ」(以下略、昭和11年度事業並会計報告書、26～27頁、海事協同会)

により、協同会の職業紹介事業の開始は、予備員制度を有する会社には、その船員調達機構にはなんらの影響を与えなかったとみてよい。もっとも予備員制度ないしは専属雇用制度を持つ会社の場合でも、その予備ないし待命員にたいする待遇には会社によって可成りの程度の差異があり、予備員制度が船員の移動を阻止する機能も相当異なっていたけれども、一般的には上のようみで差支えない。ことに不況期であった昭和初年から8年（1933）ごろまでは予備員制度が船員の移動阻止に強力に役立っているから、尚更である。

なお、予備員制度を有する会社が社命により転船させたり、予備員を乗船せしめた場合も、協同会を経由して紹介をうけた形となっており、協同会の職業紹介統計に計上されているため、協同会が予備員制度を有する会社にたいしてどの程度実質的紹介をなしたかを数的に正確に把握することは困難である。ただ新海員、すなわち新たに船員手帖を交付され船員となるものの、社船への就職状態を通じてその一斑をうかがえるに過ぎない。だが上述したように予備員制度を有する会社の新規雇入は主として見習級に限定されているから、これをもって協同会の予備員制度を有する会社への船員供給状態が推察できよう。

上述のように社船では海事協同会の職業紹介の開始はたんに普通船員供給の

新船員就職状態（昭和2～11年）

	社 船	社 外 船
職 長 級	3	30
舵 手 級	11	54
水 夫 級	252	751
見 習 級	13, 539	9, 668
計	13, 805	10, 503

海事協同会『調査要録』212—3頁

窓口が変わったのみで実質的影響を受けなかったが、協同会が船員の労働条件にかんする協議決定権を職業紹介権とともに把握したことにより社外船の労働条件が改善されたことを通じて、社船の乗組員の労働条件が

間接的に影響を受けたのは当然である。かつて社外船における乗組員の低い賃金および労働条件が社船のそれをも低位に押える作用を有していたが昭和3年

(1928) 6月の普通船員標準給料最低月額協定の実施は社外船乗組員の給与を大巾に引上げる効果をもった。もともとこの協定はいわゆる社外船大争議の結果実現したものであるが、争議の原因は社外船乗組員の待遇が社船乗組員に比し著しく劣悪であったことに基ずいており、その格差を消滅ないし縮小せしめようとしたものであった。それゆえ、この協定は本来社外船乗組員にたいする適用を意図したものであったが、社船会社も同様にこの協定を実施している。

(このことは高級船員にたいする同様の協定が昭和3年(1928)9月に締結されたとき、有給与備員制度を含む社員制度、退職金制度を有し、俸給と確実に計上しうる給与との合計が協定規定額を超える会社の船員にたいしては、その適用を除外するむね規定しているのと相違している。) この協定が社船、社外船の双方の普通船員に適用された結果を、協定実施後1年を経た時期においてみれば下表のとおりである。社船と社外船とのあいだの賃金格差は大きく減少しことに水夫級においては社船、社外船の給料は均等化するにいたっている。また年齢と給与との関係すなわち年齢と昇進、昇給との関係について協定実施

普通船員最低賃金協定の実施効果

職 種		協 定 前		協 定 後	
		平均給料	平均年令	平均給料	平均年令
職 長 級	社 船	88.17円	42.3	85.48円	42.7
	社 外 船	54.35	37.8	70.67	38.6
大 工	社 船	71.47	36.4	75.25	37.1
	社 外 船	54.03	33.6	67.72	33.9
舵 夫 級	社 船	55.29	33.4	56.39	33.1
	社 外 船	41.54	30.1	51.28	31.1
庫 番 級	社 船	64.29	35.3	65.22	36.2
	社 外 船	40.80	30.4	44.83	30.8
水 夫 級	社 船	37.97	25.4	38.94	25.7
	社 外 船	35.69	24.6	38.98	25.5

海事協同会、『調査要録』21—40頁の各表より作成

の効果をみれば、協定実施前においては社外船は社船に比して昇進は早かったけれども同年齢の社船乗組員に比してその給料はいちじるしく低かった。協定実施後は社外船は昇進はやはり社船に比して早い、すなわち経験の浅い者を上級職種につかせる傾向は依然存するけれども、年齢と給与との関係は社船とまったく同様の歩調で増加をたどるにいたっている。ただし社外船の職長級が社船のその平均年齢に達したところ、一部は落伍し、残された一部はいぜん同一給与状態に置れることがみられた。<sup>(21)</sup>すなわち社外船では低廉な労働力を利用しようとするため船員はその経験年数の増加に伴う昇給は一定限度で頭打ちとなり、かつ労働市場からの早期の脱落を余儀なくされたわけである。

上にみたように社外船の船員の労働条件は依然として社船より劣る部面を有しながらも協定実施後は、それ以前に比していちじるしく改善された。そして社外船のこの労働条件の改善は、社外船の低賃金を利用して質的にすぐれた自社保有船員の労働条件を低位に止めていた社船にとり、その労働条件を改善する必要が生じたことは推察に難くない。しかしその後の労働条件については明らかにできなかったため、たんなる推察に止めるより外はないけれども、昭和3年の普通船員の標準給料最低月額協定が高級船員のそれと異なり、社船等の予備員制度を有する会社の乗組員にたいする除外例を規定していなかったのにもかかわらず、その後海運界の景気が好転し船員にたいする需要が漸次増大するきざしが見え始めた昭和8年9月には郵船、商船、近海郵船の普通船員だけについて、労働条件にかんする協定が結ばれた。かつ昭和11年8月の普通船員標準給料最低月額協定では従来の普通船員にかんする協定と異なり、その備考のうちに「有給予備員制度ヲ有シ毎年金貳円以上成績ニ依リ定期昇給セシメル会社員員ニ対シテハ本規定ノ等級別支給ヲ適用セサルコトヲ得ルモノトス」という規定が追加された。この一連の事実是不況期で船員が過剰な時期には社船

(21) 『調査要録』40頁—42頁。

はその予備員制度が船員の雇用関係にたいし若干の安定性を与えることを利用して最低賃金協定の実施による賃金格差の縮少傾向にもかかわらず、優秀な労働力を確保することができたのにたいし、船員にたいする需要が漸増し、たんなる予備員制度によっては自社の保有する労働力の外部への流出が懸念されるにいたったとき、自社乗組員にたいする労働条件を改善し、社外船との賃金格差を拡大して優秀な労働力の確保に努めたことを示しているのではなからうか。ともあれ、海事協同会の職業紹介権の把握と船員にたいする労働条件の決定機能の結合は、社外船乗組員の労働条件を高め、かつ社船乗組員との労働条件の格差を縮少するのに役立つけれども、やはり両者のあいだの労働条件の格差はいぜんとして存在し、かつ両者のあいだでは船員の移動はほとんど存在せず、加えて労働市場の縦断化が進行したとみなしてよさそうである。

戦後においてわが国の海運企業（汽船）が、船員を交替要員を含めて長期雇用するにいたった一方、全日本海員組合がわが国で唯一の産業別組織を維持している根拠も、すでにいままでに展開した論理で、その説明が可能であるし、戦後における海運業の労使関係については、すでにいくつかのすぐれた研究が公けにされている。<sup>(22)</sup>したがって、ここではたんに2.3の留意点を指摘することによって戦後においてわが国の海運企業における長期雇用——予備員制度が一般化した根拠をたずねるのに代えよう。

戦時中より昭和25年（1950）4月の民営還元にいたるまで船員は船舶運営会の管理下にあり、戦後は海員組合（昭和20年再結成）と運営会とのあいだに団体交渉が維持されていたのであるが、民営移管にあたっては完全雇用が最大の

(22) われわれの視点からの論理の展開をなすにあたって、みのがすことのできぬすぐれた研究として、沼田、笹木他『船員の団体交渉の実証的研究』1961年をあげておこう。

なお、戦後の海運業の労使関係につき概説しているものとして運輸省『海上労働十年史』昭和32年。全日本海員組合『全日本海員組合十五年史』昭和37年がある。

目標として掲げられ各船員は旧雇用者あるいは労使の構成する船員調整委員会の決定した船主に、それぞれ吸収、専属雇用された。だが民营還元時における特殊事情よりも、ここで重視すべき点は、なぜ諸企業がその後においても専属雇用制を維持しているかということである。それは一言に言って企業的視点よりする独自の船内労働組織の編成、船員労働者の年功序列的編成によって、自発的な労働強度の向上をはかることにあるといつてよい。<sup>(23)</sup>

昭和30年（1955）に日本船主協会と全日本海員組合とのあいだで従来維持されてきた統一交渉方式が、経營業種（地域）別の5グループごとの交渉に移行したのは企業間収益格差の発生もさることながら、大企業が自社船員の優遇——企業帰属意識の増大を企図したものといつてよいし、また協約により規定された以外の多岐にわたる付随的給付——自社船員宿泊施設、貸付金、慶弔金、文化費、家族呼寄手当など——や社内報の発行などいずれも同一の目的をめざしたものである。

そして、各海運企業が独自の船内労働組織、企業独自の職務分掌をきめえたのは、労働協約において、諸職種、職務の内容が明確に規定されていないからである。念のためにいま一度付言しておけば、船舶の技術構造の類似は船員労働者の熟練構造の共通性を導くものであっても、そのことはただちに船内労働組織、諸職務内容の共通性を導くものではない。すでに序説において指摘した海運業の労働過程において発生する諸作業の、発生の時間的相違は、それぞれの企業が自社船の運航態様にもっとも適当した労働組織、職務分掌を決定する契機となる。各海運企業において船内就業規則あるいは船則を外部に秘密にするのも、同じ理由である。船員法ないし労働協約によって、労働時間、および労働時間を通じて定員が定められていても、それは企業が独自な職務内容を決定し、船員労働者の自発的な労働強度の増大を通じて、企業が意図した作業量

(23) 戦後、船員法で有給休暇の支給が船主に義務付けられていることも、戦後、専属雇用が一般的に採用されるにいたるひとつの根拠となっているとみてよい。

を遂行することを必ずしも妨げるものではないのである。

もちろん、海員組合が作業量、職務内容の規制をおこなわなかったわけではない。本来船員の職務に含まれていないと考えられる作業遂行にたいする規制作業の手当や、船員の職務に含まれているとしても、臨時的、追加的作業と考えられるものについての作業手当を協約に決定しているのは、そのあらわれであるが、なお、職務内容を明確に規制していないと考えられる。

他面、海員組合は、単一組織維持——組合員間における企業帰属意識の抑制——のためには、周到な配慮を示した。職種別最低賃金制度（昭和26年）、ユニオン・ショップ協定（昭和29年）、産業別年金制度（昭和35年）はいずれも、上の目的のために組合が獲得した有効な成果であった。実は、企業が船員を専属雇用するのは企業帰属意識の増大をてことする自発的な労働強度の増大を意図するのであるかぎり、組合の単一組織維持は、かなりの程度に、その目的をチェックしてきたと云えるのである。

## 付論 組合ハイヤリング・ホールと 組合員の雇用保障

アメリカの諸海員組合（全国組合）は普通船員、船舶職員のいずれの組織においても、組合の経営するハイヤリング・ホールを通じて協約を結んだ船主に船員を紹介している。普通船員の組合のハイヤリング・ホールは、組合員優先雇入協定、輪番制による紹介を柱として組合員に雇用機会を保障していたのであるが、タフト・ハートレイ法の実施によりクロズド・ショップおよびプリファレンシャル・ショップが禁止されたため、就労年数に基づきいくつかの先任権グループを設定し、グループごとの先任権とグループ内の輪番制を軸として運営されるにいたっている。このように変化したハイヤリング・ホール制度のもとでは、かつての組合員への優先雇用のように保証されているのか。諸組合の協約中の職業紹介にかんする規定を通じてその点をあきらかにしよう。ここで取り上げるのは、普通船員については、アメリカ海員組合中、最大の組織を持つ全国海員組合（NMU）と、国際海員組合（大西洋・ガルフ岸地区）（SIU—AG）の二者である。なお、普通船員の海員組合が運営するハイヤリング・ホールの特質を明らかにするため、管理職のため、タフト・ハートレイ法の適用対象外にある船舶職員の組合ハイヤリング・ホールのうち船長・航海士組合（MMP）のそれを比較の対象として示しておくことにする。

### I 全国海員組合のハイヤリング・ホール

NMUは大西洋、ガルフ岸および五大湖に管轄権をもっており、航洋船については客船・貨物船、タンカー、石炭運送船の3協約を結んでおり、五大湖お



よび内陸河川についてはそれぞれ別個の協約を結んでいる。五大湖および内陸河川航行船運航船主と結んでいる労働協約では、航洋船と内水船とでは、船員資格が異っているため、必ずしもそのハイヤリング・ホールの運営については同一ではないが、航洋船乗組の船員については、3協約とも同一のハイヤリング・ホール規定を含んでおり、その適用をうける船員ももっとも多い。ここに取り上げるのは、したがって、航洋船乗組船員にかんするハイヤリング・ホール規定が中心となる。

労働協約では、NMUと協約を結んでいる企業はその運航船舶の甲板、機関および司厨部の普通船員を雇入れるときには、後述する1定の職種についての例外をのぞき、その全員を、組合雇用事務所、すなわちハイヤリング・ホールを通ずることが定められている。

NMUのハイヤリング・ホールは大西洋・ガルフ岸の諸港を中心として、その他五大湖および一部太平洋岸の数港さらに内陸河川港に設置されており、その総数は31にたつする。(大西洋岸11, ガルフ岸8, 太平洋岸3, 五大湖3, 河川6) そのうち五大湖、河川諸港をのぞいた海上航行船舶への乗組員を紹介するハイヤリング・ホールのうち、もっとも重要であるのはニューヨークのそれであり、ほとんどつねに求職登録者、乗船者のいずれについてもNMU各ハイヤリング・ホール総計中の半数を占めており、それに次いでニュー・オーリンズ、ポート・アーサー、バルチモア、ヒューストン、フィラデルフィアの諸港が紹介実績が大きい。太平洋岸にはNMUの管轄権がほとんど及んでないところから、シアトル他2港の紹介実績は小さい。

## 先 任 権

NMUのハイヤリング・ホールを通じて就労することをのぞむ船員は従来の乗船実歴にもとずいて、第1から第4のグループに分類される。そして、会社

がハイヤリング・ホールを経て普通船員を雇入れるばあいには、上位グループに所属する船員に就労先任権を認めることが協約に定められている。NMUでグループ分類にもとづく就労先任権条項 (group employment clause) が採用されたのは1954年6月の協約覚書が最初であり、その後、グループ分類基準は数度にわたり変更をみているが、1963年8月協約における分類を簡略化して示せば、つぎのとおりである。

第1グループ 正規雇用プール (Regular Employment Pool) に所属すると証明されたもの。このうちにはつぎのものを含んでいる。

a) グループ再割当委員会 (Group Reassignment Committee) が決定した期間中、無免許船員として組合と協約を結んでいる会社の航洋船または五大湖航行船において、同委員会が定めた基幹的職種 (essential ratings) に就労したものの。

b) 第1グループへの登録申請時に先立つ3年間に、少なくとも総計200日以上、無免許船員として雇用されていたもの。ここに云う「雇用」とは、組合と協約を結んでいる雇用者の航洋または五大湖の貨物船・客船、タンカーおよび、または石炭運送船における雇用を云う。

なお、グループⅠへの登録に必要な資格を得た船員は、それを証明する書類を提出して登録申請すれば、組合書記長の確認を経て、グループⅠに登録されることになる。

c) 1963年1月1日現在では、またその後、1年ごとに、過去3年間に200日以上、組合と協約を結んでいる雇用者の航洋または五大湖の貨物船・客船、タンカーおよび、または石炭運送船に、最低200日以上就労しなかったならば、そのものは第1グループの地位を失う。

## 第2グループ

a) 組合と協約を結んでいる雇用者の航洋または五大湖の、貨物船・客船、タンカーおよび、または石炭運送船に無免許船員として雇用された経験を持つ

が、第1グループの先任権資格を持たないもの。

b) ニューヨーク市食品海運高校の附属練習船 John Brown 号の卒業生。

第3グループ 組合と協約を結んでいないアメリカ船籍航洋船に無免許船員として就労した経験あるもの。

第4グループ 登録応募にあたり沿岸警備隊の通常船員適格証を提出しているが、いまだアメリカ船籍航洋船に就労した経験なきもの。

なおグループ再割当委員会とは、組合および船主団体であるアメリカ海運協会 (American Merchant Marine Institute) 各3名の委員で構成されたものであって、協約を結んでいる諸会社の船舶を運航するのに必要な質、量の船員を、正規雇用プールに確保することを目的としている。したがって、委員会は第1グループa.の具体的内容および諸グループの分類基準を海運業の必要に応じて変更決定する権限を賦与されている。

現行協約におけるグループ分類では、組合員がこの分類基準によって就労先任権をえているかいなか不明確なままにしてあり、また組合同約中の組合加入資格にかんする規定も、雇入のグループ分類基準との関連はふれていない。しかし、実際には、組合加入資格は、第1グループに所属する船員のみ<sup>(1)</sup>に与えられており、第2グループ以下の船員は組合加入資格を持っていない。そして、第1グループに所属する船員は、ユニオン・ショップの規定はないけれども、実際には全員が組合員である。

## 登 録

NMUと労働協約を結んでいる会社の船に乗組を希望するものは、まず自分の乗船実歴にもとづいて既述したように、自分の所属するグループの決定をう

---

(1) cf. "Fact Sheet on Current NMU Deep Sea Agreement" attached to "Proposal by J. Curran, President of the National Maritime Union to Representatives of Passenger — Freighter Operators, July 2, 1963".

ける必要がある。(組合員およびすでにハイヤリング・ホールを経て就労した経験があるものは、以前に所属グループは決定されている。) そののち、諸港にあるNMUのハイヤリング・ホールに求職登録をおこない、登録票を受取る。<sup>(1)</sup> この登録票の有効期限は90日であるが90日以内に乗船機会が廻ってこなかったばあいには、1日ごとに有効期限が延長され、紹介を受けるまで、この登録票を使用することができる。これは、後述する輪番制による紹介という点で重要な意味をもつ。求職登録は一時に1カ所でしか認められておらず、重複登録は許されない。NMUの求職登録で特徴的であるのは、船員が有資格であるか<sup>(2)</sup>り、甲板、機関、司厨の各部のいずれの職務に登録しても差支えないことである。これはSIU-A.G. やSUP, MFOW, MCSPなどの職業別組織を維持ないしは残存させている組合とは大きな相違を示している。したがって、NMUのばあいには、甲板部員として就労していたものが次のときには機関部員として就労してゆくことも珍しくないと云われる。

## 紹介

NMUと協約を結んでいる会社は、ハイヤリング・ホールを通じて船員を雇入れることを協約で定めているから、すべて船員雇入の必要が生じたときは、もよりの組合ハイヤリング・ホールに所要職種・人数を連絡する。ハイヤリン

(1) 登録のさい、組合員は、船員適任証、組合員番号票、組合員手帳を提出して、登録票を受取るが、組合員がかつて、ある会社船で事故を起したばあい、協定によりその会社は当該船員が紹介されても拒否権があるので、登録のさい、事故経験 (black ball) を確認される。河野広明「アメリカ海員組合(二)」海員第14巻第3号昭和37年3月、27頁。

(2) 甲板部では、有能甲板員適格証によつて、甲板長以外のすべての職務につくことができる。甲板長は、有能甲板員としての2年以上の乗船実歴が必要とされる。

機関部では、electrician (操機長相当職務) には、fire watchman 適格証保持者で、electrician 見習として1年の乗船実歴を要する。河野広明「アメリカ海員組合(三)」・海員第14巻第4号65頁。

グ・ホールの紹介員 (dispatcher) は、あらかじめ定められた時間ごとに求人申込を發表するから登録票所持者は、自分の希望する仕事が発表されたとき、登録票を紹介員の下に提出する。紹介員は1件ごとに提出された登録票を、上位の先任権グループのものの中で、もっとも登録日時が古いものから順次に紹介を進めてゆく。もし上位の先任権グループの登録者のなかから就労希望者が出なかったときには、甲板、機関、司厨のいずれの部に登録してあるかにかかわらず、上位先任権グループの登録者のうちより希望者をつのり、ここでも就労希望者が出なかったとき、初めてその仕事は次位先任権グループの就労希望者に紹介することになる。すなわち仕事の紹介は、乗船経歴による先任権および同一先任権グループ内部では、登録日時の前後関係にもとずいて進められる。先任権グループの分類が、組合員への就労保障とどのように関連しているかは、既述のとおりであるが、ここでは、この紹介にあたって登録船員に、仕事の選択の余地が与えられていることを指摘しておきたい。

船員が有資格者であるかぎり、いずれの部のどの職種についても登録できるという意味で職種の選択権を持っているほか、登録者は、登録日時の順序にしたがって自分の就労機会が廻ってきてても、その求職会社ないしは船が自分にとって望ましくないばあいには登録票を提出せずに、他の好ましい船での就労機会を待つことができる。つまり輪番制紹介といっても、順番が廻ってくれば必ず乗船しなければならぬという機械的な運営ではない。なお、いったん求人に応じて紹介を受けても、雇入契約を締結する前であれば、1度にかぎりその職を断ることが認められている。<sup>(1)</sup>

なお、船会社からの求人は、別に雇用期間を定めていない通常の求人 (steady work) のほかに、有給休暇で下船したものの再乗船までの期間について臨時乗組員を求人することもあるし、また入港時に乗組船員に休養を与えるため

---

(1) 出港時間が迫っている船からの求人および他港入港船からの求人のばあいには一度紹介をうけた職を拒否することは認められていない。

の port relief として求人することもある。これら臨時的、短期的求人 (relief work) についても、ハイヤリング・ホールで紹介がおこなわれる。このような臨時作業 (relief work) は有給休暇による下船者にたいする交替員であっても、その雇用期間は最大限60日である。この短期的な臨時就労者は下船後の求職にあたっては、さきの登録票の登録日時より就労日数だけ後の日に登録したものとみなされ、求職できるのであって、新規に登録をする必要はない。ただし、臨時就労日数総計が60日を超えればはいは、再登録を要求される。一方、有給休暇で下船していたものが、かつて働いていた船に再乗船するばあいにもハイヤリング・ホールを経由することを要求されている。

## II NMU雇用保障計画

NMU雇用保障計画 (Employment Security Plan) は、ハイヤリング・ホール制度による船員雇用・所得の安定達成をさらに補完するものであって、アメリカの諸海員組合のうち、他には類似の制度を実施しているものはない。同計画はアメリカ自動車労組 (United Automobile Workers) の先例にならって、NMUが1955年の団交で賃金引き上げの代りに獲得し、1956年6月に初めて失業船員への手当支給がおこなわれ、それ以降実施されているものである。

この雇用保障計画は、非自発的に陸にいることを余儀なくされた船員に、週単位で失業手当を支給しようとするもので、船員がNMU雇用保障計画および州失業保険法の双方の受給資格を持つときには、当該船員に対して州手当以外に週25ドルの手当を給付し、また船員が州失業保険法の適用対象とならず、かつNMU雇用保障計画の受給資格を持つばあいには、週40ドルの手当を支給しようとするものである。

なお失業船員に対するこの手当給付以外に、1961年11月より、離職手当 (Severance Benefit) が実施されているが、これは船員が係船、船舶の売却、滅

失ないしは所有権の移転，あるいは乗船定員の減少などの理由によって離職したさいに，その職務での勤続期間に応じて15日から90日にわたる賃金を支給しようとするものである。

雇用保障計画の概要は以下のとおりである。<sup>(1)</sup>

### 1. 運 営

労使双方の代表者によって構成された受託者が，雇用保障計画の運営に当たっている。雇用保障計画運営基金は，もっぱら雇用者の分担金に依存しており，組合および組合員は分担金を負担していない。雇用者は乗船組合員1名につき1日25セントの分担金を計画に納付して，それにより失業手当が支給される。なお，NMUは貨物船，タンカー，石炭輸送船の船主のそれぞれにつき，グループ別協約を結んでいるが，そのすべての船に乗組む船員に対して雇用保障計画は適用される。

### 2. 受 給 資 格

船員がハイヤリング・ホールで第1グループに登録する資格を持ち，かつ再乗船する権利を有していること。なお第1グループへの登録資格とは，資格が審査される年に先立つ過去3年間に，最低200日以上，協約締結会社の船舶に乗組んでいたことである。すなわち，受給資格は組合員だけに限定されている。

### 3. 手 当 支 給 額

有資格船員が州失業手当の受給資格がないとき，雇用保障計画から週40ドル

---

(1) 雇用保障計画の概要については下記の文献による。

NMU Security; The Pension, Welfare, and Employment Security Plans of The National Maritime Union, 1963.

Regulations of the NMU Employment Security Plan.

U. S. Dept. of Commerce, Seafaring Fringe Benefits, 1957.

が支給される。有資格船員が州失業手当の受給資格をもつとき、雇用保障計画より週25ドル支給される。

船員が失業中、他の職業から所得を得るか、またはなんらかの手当を受けているときには、受給資格はそれにより影響を受ける。NMUの福利計画による傷病手当、有給休暇手当、NMU年金計画による年金、州傷病手当の交付を受けている期間およびなんらかの職業に従事して週30ドル以上の収入を得た期間については、雇用保障計画は適用されない。

#### 4. 給付の対象となりうる失業の事由および給付期間

解雇 (lay off)——係船、船舶の滅失、所有権移転、船舶売却、乗船定員減少の結果として一時解雇されたとき、最大限8週間。

個人的緊急事——妻の傷病看護、直系親族の死亡、訴訟により下船を止むなくされたとき、最大限8週間。

休暇終了後、再乗船までの待機期間——1年間の継続雇用にもとずき、最高限の有給休暇手当の受給資格を得たものは、休暇終了後乗船まで待機せねばならぬとき、最高8週間まで雇用保障手当を受ける。

傷病診療後、再乗船までの待機——最大限8週間。

再乗船をさまたげる傷病——休暇または他の事由により下船した期間中に、傷病のため再乗船できなくなったとき、傷病期間中、最大限13週間の手当が支給される。(船員が傷病によって下船したばあいには適用しない。) なお傷病回復後、再乗船まで待機しなければならないときは、さらに5週間手当が給付される。

#### 5. 離職手当の受給資格

係船、売却、定員減少など離職の事由が発生したときに、船内定常職務についており、かつ当該会社に最低60日、継続雇用されていること。休暇、一時的



解雇、または請暇は継続雇用の中断にはならないが、日数算定は船内就労日数にもとづく。

#### 6. 離職手当の支給額

継続雇用期間の長短に応じて定められた手当支給日数に、離職時の日間基準賃金を乗じた額。

継続雇用期間	手 当
60日以上 180日以下	15日
180日以上 2年以下	30日
2年以上 3年以下	35日
⋮	⋮
(1年毎に支給日数5日増)	⋮
⋮	⋮
11年以上	80日

#### 7. 雇用保障計画にもとづく手当支給状況

年	支給額 (ドル)
1956	61,000
1957	240,000
1958	516,000
1959	717,000
1960	662,000
1961	768,000
<hr/>	
計	2,964,000

Source ; NMU, President's Report to the twelfth National Convention, Oct. 1960. p. 46.

Pilot, June 28. 1962 Security Plans Supplement. Aug. 10. 1961.

### Ⅲ 海員国際組合（大西洋ガルフ地区） のハイヤリング・ホール

ここでは同組合のハイヤリング・ホール制度の全国海員組合のそれとの相違の主要なものを摘記しておくにとどめる。

第1に、NMUでは、エージェンシー・ショップ制を採用していたのにたいして、SIU-AGでは、ユニオン・ショップ制を採用している。すなわち、会社は、雇用の条件として、全無免許船員が、協約発効後31日以内もしくは雇入後31日以内のいずれか遅いときまでに組合員となり、かつ協約締結会社の船に雇用されている期間を通じて組合員としての地位を維持することに同意している。（協約1条3節）SIU-AGが協約でユニオン・ショップ制を取決めていることは、タフト・ハートレイ法の実施にあたり海員組合が従来の実質的なクローズド・ショップ制に固執したことを想起するならば、奇妙にみえることであろう。なぜなら、海運業のように雇用関係が短期的であり、かつ間歇的なばあいには、ユニオン・ショップ制は組合員への雇用保障にも、組合組織の強化にも有効でないからである。この協約に規定されたショップ制だけをみれば、それは海運業の雇用の特質に配慮がおこなわれず、したがって、タフト・ハートレイ法以前のハイヤリング・ホールおよび組合員への優先雇用制度が組合員への雇用保障、組織強化に役立った機能に代替できていないようにみえる。しかし、このショップ制は実は、組合規約における組合員資格およびハイヤリング・ホールでの就労先任権グループの分類基準にかんする規定と結びついて、その実質は、以前のハイヤリング・ホール制度、あるいはまたNMUのハイヤリング・ホールとも類似したものとなっている。

組合規約によれば、<sup>(1)</sup>組合員は正規の組合員（full book member）としからざるものに分かれている。組合員の資格分類は、組合の標準労働協約にしたが

って設定された先任権分類に対応しそれに依存するものであって、船員は、労働協約が規定した最上位の先任権グループの資格をえてはじめて正規組合員になりうる。正規の組合員のみが投票権を持ち組合役員の地位につくことができるのであって、それ以外の組合員は組合議事への発言権および協約採択の可否について投票権を持つにすぎない。同組合のハイヤリング・ホール制度では、詳述はさけるが、タフト・ハートレイ法施行前に組合員であったもの、および協約を締結した会社船に少なくとも8年半以上、規則的に就労したものに最上位の先任権が与えられることになっている。それゆえ、正規組合員は就労機会が保障されているけれども、その他の組合員は就労機会に恵まれず、かつ組合員としての権利も制限された状態におかれている。かれらは、したがってN M Uの非組合員が手数料 (service fee) をはらってハイヤリング・ホールに登録し、就労紹介をうけるのと比較して、就労機会の点では相違はなく、また(正規)組合員の資格取得についても同様のことがいえるのである。

つぎに先任権グループの分類についてみれば、S I U-A Gの分類基準は、N M Uのそれとことなっており、協約更新時のたびに、旧組合員に上位優先権を確保する条項を補足追加しているため、その先任権分類の意図が明白であることが形式的な相違となっているが、その他にS I U-A Gでは、甲板、機関、司厨の各部内について、さらに職務によるグループ分類を設けていることが実質的な相違点を形式している。すなわち、各部の職務は、それぞれ以下に示す3グループに分類されており、船員はそのうちの1グループのみに登録することになる。(Shipping Rules, 2F) 船員の各グループへの登録資格は、協約にも乗船規則にも規定されていないが、有能甲板員以上は、船員法による資格の相違はないところから、やはり労使間協定により各グループへの登録資格が定められているものと考えられる。

---

(1) Constitution; The Seafarers International Union of North America — Atlantic, Gulf, Lakes and Inland Water District, amended May 12, 1960.

## 甲板部

グループⅠ 一日直勤務員：Bosun, Bosun's Mate, Carpenter, Deck Maintenance, Watchman (日直員) Storekeeper

グループⅡ 一当直勤務員：Quartermaster, Car Deckman, Watchman (当直員) Able Seaman

グループⅢ : ordinary seaman

## 機関部

グループⅠ：Chief Electrician, 2nd Electrician, Unlicensed Jr. Engineer, Plumber-Machinist, Chief Refrigerator Engineer, 1st, 2nd, 3rd Ref. Engineer, Chief Storekeeper, Evaporator Maintenance Man, Pumpman, Engine Maintenance

グループⅡ：Dech Engineer, Engine Utility, Oiler, Watertender, Fireman

グループⅢ：Wiper

## 司厨部

グループⅠ：Chief Steward (passenger), 2nd Steward (passenger) Steward, Chef, Chief Cook, Night Cook and Baker, 2nd Cook and Baker.

グループⅡ：2nd Cook, 3rd Cook.

グループⅢ：Utility Messman, Messman.

なお、上位先任権グループに所属するものは、自分の登録していない職種グループへの求人、同一先任権でかつそのグループに登録したものの応募がないときは、下位先任権のものをこえて、他グループの職種の紹介を受けることができる。

第3に、S I U-A Gのハイヤリング・ホール制度のNMUのそれとの相違点は継続雇用および昇進、職務についてである。NMU協約では継続雇用を認めているが、有給休暇による下船者もハイヤリング・ホールを経て乗船しなければ

ばならぬのにたいして、S I U-A GではクラスAの先任権を持つ船員は一度ホールを経由して乗船すれば、解雇または辞職しないで同一船に勤続するかぎり、再乗船にあたって登録を要求されていない。(Shipping Rules 5 D, なお協約には継続的雇用にかんする規定はない。)その反面、S I U-A Gでは、昇進および転船は原則としてハイヤリング・ホールを経由するものでなければ認められておらず、このことはN M U協約では会社が船員の会社内の先任権にもとずいて船員を昇進あるいは転船せしめうることに大きな相違となっている。(N M U Agreement, article I sec. 6. E. F. G, S I U Shipping Rules 8) すなわちS I U-A Gのばあいには、会社は労務管理の手段として船員を昇進ないし転船させることが実際にはかなり困難となっている。

#### IV 船舶職員組合のハイヤリング・ホール

船舶職員の諸組合も、その労働協約では、ハイヤリング・ホールを通じて組合員の就労斡旋をおこなっている。しかし、船舶職員の諸組合のハイヤリング・ホールは、タフト・ハートレイ法が管理職の他位にあるものの構成する労働組合にたいしては、その適用をみないこと、および海運企業は、その固定資本の大部分を占める船舶を、資本、経営の直接的統制から物理的に離れて、もっぱら職員の運航管理にゆだねばならぬこと——このことは企業としては、船舶職員の選抜、継続的雇用の必要性をきわめて重視させることになる——のために、普通船員のハイヤリング・ホールと比較して、機構・機能がかかなり相違するものとなっている。総じて船舶職員の諸組合のハイヤリング・ホール制度では、タフト・ハートレイ法の規制を受けないにもかかわらず、組合員にたいする就労機会の増大、平均化のために果す機能は弱いとみななければならない。

ここでは、船長・航海士・パイロット組合 (National Organization of Masters, Mates and Pilots of America, MMP) のハイヤリング・ホール制度の概

要をうかがうことにする。

MMPが大西洋・ガルフ岸客船・貨物船船主と結んだ現行労働協約ではハイヤリング・ホール規定の内容はつぎのごときものである。<sup>(1)</sup>

MMPと協約を結んでいる会社は、その船舶職員を雇入れるにあたっては、有能、かつ適格な船員がえられるかぎり、組合事務所を通じ、組合員を優先して雇入れる。すなわち、普通船員の組合のばあいとはちがって、組合員の優先雇用が協約中に明記されているのであるが、ただし、組合員中より船員を雇入れるにあたっては、会社は船員の選択権をもっており、自由に求職希望組合員中から適当なものを選抜し雇入れるのであって、組合員の輪番制による紹介は実施されていない。船舶職員の雇入れにたいして組合員優先の原則の例外となっているのは、船長、1等航海士であって、これらの職種に従事する職員については、協約は会社に絶対的な選択権を認めており、会社は組合の内外から自由に適当なものを雇入れることができる。

なお、船長、1等航海士以外の職員の採用について、会社がハイヤリング・ホールの紹介をうけることが定められているが、会社は過去2年間に同社の臨時作業をのぞく職務(steady work)に最低6カ月勤務しており、かつ臨時作業を別として他社への勤務経験のないものを雇入れるばあいには、ハイヤリング・ホールを通じなくとも差支えないことになっている。

上述のように、組合員の優先雇用を定めている一方、会社が組合活動を障害し、組合員の就労機会をさまたげることがないように、協約では、ユニオン・ショップ制を定め、また会社が従業員の組合活動を抑制したり、組合員を差別することを禁止している。

まず、ユニオン・ショップ制の規定をみる。会社に勤務中の甲板部職員(船

---

(1) Atlantic and Gulf Coast Master Dry Cargo and Passenger Agreement between International Organization of Masters, Mates and Pilots and Dry Cargo Passenger Companies, (July 15, 1961 to July 15, 1965)

長を含む）および今後会社に雇用される甲板部職員（船長を含む）で、協約締結当時において組合員でないものは、その雇用を継続するためないしは将来雇用される資格をもつためには、30日以内もしくは、現航海の終了時のいずれか遅いときまでに、組合員にならねばならない。ただし、現在会社に勤務中の非組合員の船長は、組合加入を要求されない。

また会社が非組合員である甲板部職員に、組合への加入をさまたげること、あるいは組合員に組織から脱退を勧誘したり、そのように影響を与えることを禁じている。協約はまた会社は非組合員である船長にたいする差別待遇を禁じている。

労働力の需給を調節して、組合員への就労機会を確保するため、普通船員の組合では、組合加入を制限していたけれども、MMPの協約は、組合が甲板部職員免状の保有者にたいして加入制限をおこなわぬことを定めている。新規採用にかんしてはすべてハイヤリング・ホールを通ずべきことが定められており、ユニオン・ショップ制が実施されているから、労働力需要の増大は、そのまま組合員数の増加となるが、労働力需要が減少したときは、組合員中で失業者ないし失業期間が増大することはさげられない。

継続雇用にかんしては、船員が組合員としての地位を維持しており、かつ雇業者と被用者とのあいだに合意があれば、会社はその船員を船隊内に継続雇用する無制限の権利もっている。継続雇用は、当該船員が、臨時作業以外に他社で雇用されないかぎり、協約で定めた下船事由によっては中断されない。継続雇用を中断しない下船（leave of absence）とは、季節的係船、予期せぬ一時的解雇、一時的引退、休暇、傷病、家族の傷病ないしは家事の都合、および組合事務への従事によるものを指しており、家事の都合による下船は最大限年間120日まで延長しうる。

会社が転船させるばあいには、本人および組合の文書による同意が必要とさ

れる。

甲板部職員の昇進について、協約では、会社が船隊内部で昇進、降等させることを認めており、必要な資格がひとしいばあいには、先任権によって支配される。会社は毎年協約更新時の6月15日ないしはそれ以前に、組合本部に、雇用中の甲板部職員およびその雇用開始の時期のリストを提出することが定められており、かつ同時に会社は過去1年間における表中の移動をあきらかにすることに同意している。

解雇については、会社は解雇の正当な理由があり、それを文書で当該甲板部職員に手交するならば、解雇する権利を認められている。ただし、正当な理由の内容については協約では規定していない。(sec. 4a, sec. 2k)

採用、昇進、降等および解雇などの組合員の苦情処理のために、組合が直接解決できなかったときは、職員委員会(Licensed Personnel Board)が機能する。(sec. 2m, sec. 3.)

## V アメリカ船員の雇用状態と年間所得

普通船員の諸海員組合の現行ハイヤリング・ホールが先任権別の雇用優先制度をとっており、組合員が最上位の先任権を与えられていることはすでにのべたが、諸組合の先任権グループごとの所属人員や先任権グループ別の就労日数あるいは収入はあきらかにされていない。そこで、それに代るものとして合衆国労働省が1958年度に実施した船員の雇用・所得調査を紹介しておこう。<sup>(1)</sup>

資料がわずかに1年間にかんするものであるため、他の時期におけるアメリカ船員の雇用状態についてなんらかの類推をなしうるためには調査時期および調査方法について若干の予備知識をもつことが必要である。

---

(1) U. S. Dept. of Labor, *The Earning and Employment on U. S. Flag Ships*, 1958.



1. 調査期間（1956年7月—1957年6月）はアメリカ商船隊が比較的活発な活動を続けた時期であり、従って労働力需要も平時としてはかなり高水準であったと考えられる。<sup>(2)</sup>

ただし好況期と不況期との間で恒常的海上労働者の就労日数は、さほど変動しない可能性は考えられる。それはすでに指摘したように普通船員層の内で上位就労先任権を有しているものの存在、又船舶職員層では特定企業に継続的に雇用されているものが比較的多数にのぼると考えられるからである。又アメリカ海運関係者の言に依れば、海運業が活況を呈し雇用機会が多い時には、下船しても再乗船機会が容易に発見出来るため、船員は無給休暇をとる事が多いのに対して、不況期には雇用機会が減少し、多数のものが陸上で乗船機会を待っているため、乗組員は下船をためらう事になる。調査期間中に於ても、上位の就労先任権をもつものはもし希望すれば就労日数を増加しえたと考えられる。けだし、組合機関紙はこの期間中、数次にわたり乗組員に乗船希望登録を要望し、さなくば低位の先任権又は先任権なきものを乗船させねばならぬと報じて

(2) 調査時期前後のアメリカ航洋商船隊の稼働隻数及びその乗組定員を示せば次の通りである。朝鮮動乱当時の1951年—1953年を別とすれば、調査時期に於ける労働力需要量が、かなり高水準にあつたことが了解出来る。

	アメリカ航洋商船隊稼働隻数	総乗組定員
1950	1,145	57,250
1951	1,414	70,700
1952	1,386	69,300
1953	1,358	67,900
1954	1,123	56,150
1955	1,101	57,510
1956	1,096	57,190
1957	1,153	60,730
1958	937	51,430

(3)  
いる。

なお調査期間以降において、ある組合は組合員の雇用機会の平均化のため、180日又は210日の継続乗船の後、その船員に対して下船を要求するよう乗船規則を変更している。

2. この調査で常用船員 (industry-connected seamen) とみなされているのは、調査期間中及び1956年7月1日以前の6ヶ月間及び1957年6月30日以降の6ヶ月間の時期、即ち調査期間前後の各6ヶ月間にも就労したものである。従ってこの定義による常用船員のうちには恒常的に海上労働に従事し、その主たる所得を船員労働から得ているとみなし難いものが含まれている可能性がある。極端な例を考えれば、調査期間中及びその前後の半年間にそれぞれ1日、港内碇泊中の商船に臨時に就労したものでも常用労働者として分類されることになる。又この定義による常用労働者は普通船員層の上位就労先任権とも必ずしも合致しない。だが恒常的に海上労働に従事するものの大部分は、当然ここで定義された常用労働者のうちに含まれるし、又調査期間における海運業の労働力需要の増大に伴なって流入した労働力は、その大部分が非常用労働者に属するものとみなしておいても大過あるまい。

### 年間雇用日数

この調査期間を通じて1時期でも就労した船員総数は、85,541名であり、そのうち常用船員は64,583名である。その差の約21,000名の大部分は、この期間中に1～2航海のみ海運業に復帰し、乗船した前船員だと考えられる。(船舶職員及び普通船員の最下級職種の非常用船員数をもって新規流入労働力の最大推定値とすれば、船舶職員約600名、普通船員約8,000名となる。) この時期における常用船員が全就労船員中に占める比率をみれば、全船員については75.5

---

(3) U. S. Dept. of Labor, *op. cit.*, p. 26.

%である。職員層においては常用船員は78.1%、普通船員層においては74.9%となっている。職員層のうちでも上級職階の諸職務ではその80%以上が常用で

常用・非常用別・アメリカ船員数 (1956年7月—1957年6月)

	船員数(A)	常用船員(B)	非常用船員	B/A(%)
全 船 員	85,541	64,583	20,958	75.5
全 職 員	16,308	12,727	3,581	78.1
甲 板 員	7,999	6,140	1,859	69.3
船 長	1,004	794	210	79.0
1 等 航 海 士	1,262	1,007	255	79.8
2 等 航 海 士	1,339	1,099	240	82.1
3 等 航 海 士	1,604	1,194	410	74.4
4 等 航 海 士	1,060	670	390	63.2
通 信 士	1,680	1,331	349	79.2
機 関 部	8,309	6,587	1,722	78.5
機 関 長	1,378	1,194	184	86.6
1 等 機 関 士	1,354	1,136	218	83.9
2 等 機 関 士	1,842	1,544	298	83.8
3 等 機 関 士	1,834	1,468	366	80.0
下級3等機関士	1,437	945	492	65.8
下級免許機関士	456	300	210	65.8
全 部 員	69,233	51,856	17,377	74.9
甲 板 員	24,613	19,037	5,576	77.3
甲 板 長	1,727	1,485	242	86.0
船 匠	640	565	75	88.3
甲 庫 手	3,111	2,616	496	84.1
有能甲板員	12,525	10,192	2,333	65.6
普通甲板員	5,866	3,784	2,082	64.5
機 関 部	19,746	14,690	5,056	74.4
電 気 士	1,239	916	323	73.9
2 級 電 気 士	662	586	76	88.5
油 差 夫	5,789	4,727	1,062	81.7
火 夫	4,901	3,699	1,202	75.5
ワ イ パ ー	5,095	3,195	1,900	62.7
司 厨 部	24,874	18,129	6,745	72.9

U. S. Dept. of Labor, op. cit. Tab. B-1. より引用

## 船員の雇用制度

アメリカ船員平均年間就労日数・平均日収（1956年7月—1957年6月）

		日収(ドル)	全 船 員	常 用 船 員	非 常 用 船 員
全	船 員	20.19	212	243	127
全	職 員	29.80	233	258	146
甲	板 部	29.04	235	261	149
	船 長	—	254	274	174
	1 等 航 海 士	35.94	255	276	170
	2 等 航 海 士	29.43	244	264	152
	3 等 航 海 士	27.64	227	254	149
	4 等 航 海 士	26.13	198	235	134
	通 信 士	27.61	234	261	131
機	関 部	30.56	231	255	139
	機 関 長	39.14	259	276	158
	1 等 機 関 士	35.09	243	259	161
	2 等 機 関 士	29.17	232	253	125
	3 等 機 関 士	26.87	231	253	139
	下級3等機関士	25.06	201	235	137
	下級免許機関士	23.10	201	246	85
全	部 員	17.56	207	239	113
甲	板 部	18.80	210	237	119
	甲 板 長	22.44	228	250	91
	船 匠	21.48	219	228	151
	甲 庫 手	18.96	219	233	149
	有 能 甲 板 員	19.50	220	240	131
	普 通 甲 板 員	14.83	180	226	98
機	関 部	17.34	206	240	109
	電 気 工	24.23	222	257	123
	2 級 電 気 工	22.97	216	229	103
	油 差	17.38	221	244	118
	火 夫	17.56	208	237	118
	ワ イ パ ー	12.77	177	230	89
司	厨 部	16.70	205	241	108

U. S. Dept. of Labor, op. cit. Tab. A-1, Tab. B-1. より引用。非常用船員の就業日数は Tab. B-1, Tab. B-2. より算出。

あるが、最下位職務ではその3分の2が常用労働者であるにすぎない。又普通

船員層に於ても上級職階の職務は下位職階の職務に比して常用労働者の比率が高くなっている。最下位職務に於て、常用労働者の比率が低いのは、いわゆる新船員として流入する労働者はすべて最下位職務に属することが重要な原因となろう。

常用船員のみについて年間の航海数、乗組船舶、会社別の雇用状態をみれば、船舶職員層では普通船員層に比して勤務会社、船舶の変更は少ない。又職員層でも高職階のものほど移動度は減少している。例えば船長、1等航海士、機関長の80%は1会社内で勤務しており、それに対して4等航海士では一社のみで働くものの比率は42.5%にすぎない。これに対して普通船員層では船舶職員層よりも勤務会社、船舶を頻繁に移動している。ことに貨物船の場合、そうである。又普通船員層では、司厨長特に客船の司厨長の場合、同一会社での定着率が高いことを別とすれば、高職階のものでも1会社への年間を通じての定着率は低く低職階の諸職務同様、約3分の1に止っている。<sup>(4)</sup>

さて、常用船員の年間平均雇用日数は243日でこれに対して非常用船員は127日しか就労していない。ただし、常用船員の間で雇用日数は大きな差異を示しており、その30%以上が200日以下の、27%が300日以上就労日数を示している。

船舶職員層についてみれば、常用船員の年間平均雇用日数は258日であり、非常用職員は146日である。常用船員の雇用日数の調査から明らかになることは、甲板部、機関部を通じて、高職階のものの方が雇用日数が高く、又1年を四半期に区分してみた場合の全期間就労者の比率も高くなっている。船長、1等航海士、機関長では275日就労しているのに対して、2等航海士264日、通信士261日、3等航海士、1～3等機関士250日強、船舶職員の最下位職務では235日となっている。常用職員のうちで各船に共通して存在している職務に

---

(4) U. S. Dept. of Labor. op. cit. pp., 31-2.

ついてみれば、9～11ヶ月就労するものが、もっとも多く、常用職員全体についてみれば年間就労日数が9ヶ月以上のものが、その5分の2を占めている。他面、常用職員の6分の1は年間6ヶ月以下しか就労していない。これは病氣療養者以外に、一部のものは年間の一時期、季節的陸上労働に従事するものがあるためとされている。<sup>(5)</sup>

普通船員層の4分の3は常用船員で、その年間平均雇用日数は239日であり、非常用船員は113日である。普通船員の常用船員においても、船舶職員層において見られたと同様、高職層のものほど就労日数が多く、かつ年間四季を通じての就労者の比率も高くなっている。<sup>(6)</sup> 即ち甲板長250日、電気工（アメリカ商船では、これが機関部員の最高職務）257日、司厨長273日がいずれも各普通船員層の最高就労日数を示しており、各部の最大部分を占める職務についてみれば、有能甲板員240日、油差244日、メスマン229日であり最下位職務の就労日数はさらにそれを約1週間下廻っている。

非常用船員の雇用日数は、船舶職員層、普通船員層を通じて上級職務の方が下級職務より雇用日数が高く、また船舶職員層の方が普通船員層よりも雇用日数が多いという、常用船員の場合と同様の傾向が見られる。しかし何よりも特徴的であるのは、その就労日数が船舶職員層で146日、普通船員層で113日の低位であり、常用労働者の約半分しか就労していないことである。

### 船員の年間所得

この調査が船員の年間所得の調査対象として取上げたのは船舶職員2職務、普通船員4職務である。アメリカ船員は通常年間を通じて数職務にわたって就労している。たとえば有能甲板員は自分の就労先任権と求職時における諸職務の需要量の相違に応じて、あるときは甲庫手に、又は通常船員として就労する

(5) U. S. Dept. of Labor. op. cit., p. 27.

(6) U. S. Dept. of Labor. op. cit., p. 30.

ことがある。そこでこの調査では年間を通じて最大日数、就労した職務をもって船員の所属職務を定め、年間所得を調査している。したがって特定職務の平均日収にその職務の平均雇用日数を乗じてえられる数値と、ここでいう年間所得とは合致しない。けだし後者では第2次職務での雇用、賃金の季節的変動を含んでいるからである。なお、この調査では有給休暇手当を含んでいない。

船員の年間所得は上級職務と下級職務との雇用日数の差のため、職階間の年間所得の相違は日収の格差よりも拡大している。船員の平均年収は短期就労者によって大きく影響される。常用職員のみについてみれば、2等航海士の8分の1は年収5,000ドル以下で42%は9,000ドル以上である。有能甲板員、油差、料理人の12%強が年収2,500ドル以下で有能甲板員の40%強が5,000ドル以上である。(常用船員の年間所得の中位値は次のとおり。2等航海士8,510ドル、3等機関士7,135ドル、有能甲板員4,685ドル、油差4,370ドル、料理人5,170ドル、メスマン3,135<sup>(7)</sup>ドル)

常用船員と非常用船員については年間所得を比較すれば、非常用船員の所得の50~60%をえているにすぎない。また年間雇用日数および年収にもとづく平均日収をみれば、常用船員は非常用船員に比して、日収も若干高額であることが判明する。

アメリカ船員年間所得(1956年7月—1957年6月)(ドル)

	全 船 員	常 用 船 員	非 常 用 船 員
2 等 航 海 士	7,499	8,110	4,701
3 等 機 関 士	6,390	7,032	3,788
有 能 甲 板 員	4,234	4,607	2,555
油 差	3,918	4,315	2,051
料 理 人	4,898	5,345	3,025
メ ス マ ン	2,806	3,285	1,545

U. S. Dept. of Labor, op. cit., p. 32. 非常用船員については appendix Tab. B-15, B-16. より算出。

(7) U. S. Dept. of Labor, op. cit., p. 32.

以上に要約した調査結果を利用し、かつアメリカ船員の就労機構を考慮に入れて、かれらの年間雇用および所得について、見取図をかいてみよう。この調査時期は海運業の好況期であったが、市況の悪化にともない運航船腹量が減少すれば、雇用機会は縮少し普通船員層においては就労先任権を有するもののみが、かつ船舶職員層においては、企業と継続的雇用関係にあるものが主として雇用機会を独占することにより、海運業に復帰、流入した労働力はふたたび流出する。不況期においてなお海運業に止っているものにとっては、その年間所得は二重に悪影響を受ける。労働組合の存在により賃金率は硬直的であるけれども、年間就労日数が減少し、又早期就労を望むならば従来より低い職務への就職を余儀なくされるからである。不況の影響は特定企業との継続的雇用下にならない船舶職員層において特にいちぢるしい。かれらのばあい、陸上で海上労働におけると同程度の収入を得ることの困難さから労働力市場からの流出は普通船員層に比して少なく、かつ継続雇用者が存在するため、雇用機会の減少度は、はなはだしい。好況期においては事情は上と逆である。

ところでアメリカでは、引退又は休暇による乗組員中の下船者のあとを補充するためには、総乗組定員の約25～30%にあたる船員の予備労働者を要すると推定されているが、<sup>(8)</sup>アメリカの雇用形態が断続的な航海主義のそれであるため、必然的に相当数の失業船員が陸上でつぎの乗船機会を待たねばならない。しかも普通船員層では就労先任権制度が存在し、船舶職員層ではかなり広汎な継続的雇用者があるため、船員間における雇用日数の平均化は生じえない。先の調査においてみた非常用船員および常用船員の一部の雇用日数が、常用船員に比してきわめて低位にあるのは、上の事情によるものであり、かつこの就労日数の格差は単にこの調査期間内においてのみみられる特殊事情ではなく、その程度の差は別としてつねに存在するとみなさねば、ならないだろう。

(8) E. P. Spector, "Manpower Problems in the American Merchant Marine", Monthly Labor Review, Nov. 1951, p. 566.



それでは、かかる雇用状態の特色を有するアメリカ船員の所得水準は他と比較してどのような地位にあるのか。

### アメリカ船員の所得水準——国内他産業との比較

船員の賃金を他産業と比較する際には、大きな困難が伴なう。通常、職種間、又は産業間の賃金格差を調べるためには、平均時間賃金を利用することが適当であり、便利であるが、船員については他産業労働者のように平均時間賃金を算出することは困難である。一般に船員賃金は企業と組合の間で労働協約によ

アメリカ船員、陸上産業労働者所得比較 (1956年7月～1957年6月)

	平均時間賃金(ドル)	週平均労働時間	平均日収(ドル)	年 収(ドル)	年間就労日数
部員層船員 {常用 非常用}			17.56	4,197 1,985	239 113
有能甲板員 {常用 非常用}	(2.60)	(52.6)	19.50	4,607 2,555	240 131
油 差 {常用 非常用}			17.38	4,315 2,051	244 118
炭 鋳	2.76	33.3	18.38	4,866	(260)
建 設 業	2.81	37.2	20.90	5,442	( " )
製 造 業	2.03	40.3	16.36	4,255	( " )
{耐久財 非耐久財}	2.16 1.85	40.9 39.4	17.67 14.56	4,591 3,786	( " )
鉄 道	2.17	41.9	18.16	4,722	( " )

部員層船員の年収は日収に平均就労日数を乗じてえたもの、したがって有能甲板員、油差の年収と性質が異なる。

Source: U. S. Dept. of Labor.

Hours and gross earnings of production workers or nonsupervising employees, U. S. Dept. of Labor, The Earning and Employment of Seamen on U. S. Flag Ships. 1958 p. 4.

って月間基準賃金が定められている。当直勤務者は海上週56時間、港内週40時間、日中勤務者は海上、港内40時間をもって、月間基準賃金算定の基礎となる労働時間とされている。そして、この週基準労働時間をこえる労働について超過勤務手当が支払われることは云うまでもない。ところが、船員では、実働時間が、かりに基準労働時間を下廻ったとしても、基準賃金はその全額を支給されている。したがって、基準時間賃金を利用することは大して意味がない。又超過勤務手当や特別作業手当を含む追加手当は、時間単位で定められているが、ある場合においては、船員は、その正規の作業時間内においても、超過勤務手当、又は特別作業手当を受取る。したがって、船員の平均時間賃金を算出しても、信頼度は低い。また船員は、他産業労働者とはちがって、実際に作業している時以外においても、常に船舶内に拘束されており、いわば常時就労ないし待機の服務状態にあるとも考えられる。

上に見た理由のため、ここでは、船員の年間平均就労日数、平均日収、および年収を他産業労働者と比較することにする。なお、参考までに、全国海運組合が行なった有能甲板員の週平均労働時間の推定<sup>(9)</sup>を利用して、有能甲板員の平均時間賃金をも示しておいた。

有能甲板員の平均日収は、19.50ドルで建設業労働者に次いでいるが、炭鉱労働者、製造業労働者より、かなり高位にある。又、部員全体、または油差の平均日収は耐久財製造業労働者とほぼ同一水準にある。概して、平均日収のみを比較すれば、船員は、陸上諸産業労働者と同一水準ないしは、それより高い収入をえている。また、有能甲板員について推定平均時間賃金をみても、陸上諸産業に比して、かなり高位にあることがうかがえる。

---

(9) 全国海員組合の推定によれば有能甲板員の週平均労働時間は52.6時間（週7日制）となる。その詳細については下記をみよ。

Labor-Management Problems of the American Merchant Marine (Hearing of the Committee on Merchant Marine and Fisheries). 1956. p. 631 ff.

ところが、常用船員の年収を陸上諸産業労働者と比較すると、平均日収の比較にあたってみられた優位性は、縮少してきていることに気付く。しかし、その比較的優位の減少は左程大きなものではない。常用労働者として、就労先権を与えているこれら船員は陸上労働者とほぼ同一の所得水準にあるとみられる。それは、常用有能甲板員の年間就労日数は240日、油差は244日、普通船員全体でも、239日であって、陸上諸産業労働者が、年間約260日就労（週40時間勤務、週5日就労）しているのと比較して、就労日数に大きな差異がないことによる。すでにみたように、この比較の時期は海運界が比較的好況であった時期で、船員労働力の需要が高かったときである。常用船員群は、先任権制度で保護されているから、多少の景気の変動があっても、陸上労働者とほぼ同一の所得水準を保持していると考えられるだろう。だが、非常用船員については、事情は、かなりことなってくる。有能甲板員の非常用労働者では年間131日就労し、2,555ドル、また油差では年間118日就労し、2,051ドルの年収をえているにすぎない。これら非常用船員の年収は、一般製造業労働者に比して、はるかに低位にある。しかも、この調査の実施された期間はすでにのべたように、海運業の好況を示した時期であるから、不況時には、これらの非常用労働者の年収は、さらに減少するものと考えられる。

かれら非常用労働者は、陸上の臨時的労働に従事するもの、あるいはまた季節的に海上労働に従事するものを含んでいて、海上労働以外での就労による所得を合した年収については、あきらかではないが、かれらが潜在的失業者として、海運業における労働力需要の変動の調節弁となっていることは、うたがいを入れえぬところであろう。

船員の雇用制度

---

昭和40年3月30日 発行

(非売品)

著者 神戸大学助教授  
山本 泰 督  
発行者 神戸市灘区六甲台町  
神戸大学経済経営研究所  
印刷者 奈良県天理市川原城町300  
天理時報社

---