



戦前期の船員賃金：普通船員標準給料最低月額協定をめぐって(佐々木誠治博士記念号)

山本，泰督

(Citation)

国民経済雑誌, 147(6):33-52

(Issue Date)

1983-06

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCOI)

<https://doi.org/10.24546/00172814>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00172814>



戦前期の船員賃金

——普通船員標準給料最低月額協定をめぐって——

山 本 泰 督

I 問題の所在

1926年（大正15）12月に海事協同会が設立されて以来、1940年（昭和15）9月にその解散をみるまで海事協同会は船員の職業紹介、労働条件の協議決定、労使紛争の予防を目的とした海運業の労使協調機関として活動を続けた。労働条件の協議決定という側面について云えば、1928年（昭和3）4月の遭難船員手当規定を最初として、同年6月には、普通船員の最低賃金制と呼ぶべき普通船員標準給料最低月額協定が、また同年9月には高級船員標準給料最低月額協定が制定実施されたほか、海事協同会の解散に至るまでの期間に11の協定が制定されている。

海事協同会は船業職業紹介委員会の答申を受けて通信大臣が日本船主協会、日本海員組合および海員協会（高級船員の労働団体）の三者にその設立を指示したことに基づいて、その創設をみたのであるが、海事協同会の発足に当っては多くの労働団体から非難が浴びせられた。その非難の内容は海事協同会が船員職業紹介所設立をその当初の目的としていたにもかかわらず、労働条件の協議決定、労使間紛争の予防にまでその機能を拡大しており、その活動は船員の¹団結権および争議権を大きく制限する役割を果すというものであった。

海事協同会が制定した賃金、諸手当にかんする協定は、それが全産業的規模で実施された労働協約的性格を持つという点で、戦前のわが国においては他に類例をみない特異なものであるが、これらの諸協定は、なぜ実現をみることが

1 米田富士雄『海事協同会の回想』昭和27年、13ページ。

できたのか、またそれは船員の賃金・労働条件の改善にどのように役立ったか、あるいは設立当初の海事協同会に浴びせられた非難の妥当する側面があるのか、この一連の問題を検討する作業の一環として、普通船員標準給料最低月額協定の制定経緯および実施状況について考察しよう。

II 日本海員組合の最低賃金制争議

1. 最低賃金制要求

日本海員組合は1927年（昭和2）5月の組合大会で最低賃金制確立にかんする決議を採択したが、その実行方法は政府に関連法規の制定を促すとともに、「一般船主に対し實際上右制度が船内に於て確立するよう努力する事を要望する」という微温的なものに止った。²

しかし社外船水夫長の団体、水火夫長倶楽部が同年10月の組合評議員会に社外船員待遇改善問題を提出したことに端を発し、社外船船員の待遇改善ないし最低賃金制問題は反幹部運動とも関連したため、組合幹部は、この問題に積極的に取り組む必要に迫られた。³ その結果、組合は翌年2月組合員の生計費調査を実施し、4月には船主協会に最低給料制度の要求を提出するとともに、⁴ 5月4日の海事協同会委員会にこの要求を付議したが、委員会では結論を得るに至らなかった。

5月7日に海員組合昭和3年大会が開催され、前年同様最低賃金制度確立の

2 『海員』昭和2年6月。

3 通信省管船局『船員ノ待遇改善に關スル争議・顛末、昭和三年六月日本船主協会対日本海員組合最低賃金制確立ニ關スル件』（部内資料）昭和3年10月、1～3ページ（以下引用にあたっては、『顛末』と略称する。）

4 要求案は最低給料以外の諸項目にわたったが、最低給料にかんする要求は下記のものであった。

要求条項

職名別	最低給料制定
甲	八十円以上（水夫長、火夫長、賄長、大工）
乙	五十円以上（甲板倉番、舵取、油差、機関倉番、副罐番、一等料理人）
丙	四十円以上（水夫、火夫、石炭夫、給仕、料理人）
見習	二十円以上

更ニ勤続昇給制度ヲ設ケルコト。

決議が採択されたが、その内容は前年とは異なり「此ノ緊急且ツ重要ナル制度ノ即時確定ヲ期ス」ものであり、実行方法として海事協同会および船主協会に4週間以内の回答を求め、「其ノ回答ノ如何ニ依テハ断乎タル処置ヲ取ルコト」とした。⁵

2. 川崎汽船増員増給交渉

この組合大会で乗組定員制度確定の議題に関連して、緊急動議として他社より乗組員数が少ない川崎汽船に対し、その所属船舶への普通船員乗組員7名の増員要求が提案され、可決をみた。この決議により組合は川崎汽船に増員要求をおこなったが、それと同時に、同社が船主協会に未加盟のため最低賃金制確立をもあわせて要求した。

川崎汽船と組合の交渉は、5月16日、2～4名の増員および水火夫長70～75円、水火夫36～48円への賃金増額によって解決をみたが、この交渉経過につき、通信省『顛末』は興味深い事実を記載している。すなわち会社側は組合要求に近い、あるいはこれを上廻る回答を示したのに対し、組合は川崎汽船が高率で賃金を決定すれば大小の船主を網羅した船主協会の最低賃金にかんする決定を困難に導くおそれがあるとして、改めて低額の要求案を示し、妥結をみている。⁶ この川崎汽船の交渉経緯は、大手社外船企業にとっては、組合の最低賃金要求はかなり控え目な要求であったことを物語るとともに、交渉に当たった組合幹部の幹部請負的交渉態度があきらかにされている。

なお海員組合の最低賃金要求とこの交渉経緯にたいする理解を深めるために、第1次大戦後から1928年（昭3）までの船員賃金の推移を辿っておこう。海事協同会が船員賃金指数を作成しているが、これはこの期間の船員賃金収入の推移をみる上で誤解に導くおそれがある。第1次大戦中には、賃金の30～50割に及ぶ戦時手当危険手当が出たほか、航路手当も増額されていたが、戦後、戦時危険手当が廃止されたほか、不況とともに諸手当の減額が進んだ。戦後の1920

5 『海員』昭和3年6月。

6 『顛末』8～11ページ。

年に賃金指数の大巾上昇をみたのは大巾減収を招く手当改廃の見返りとして賃金を上げたものである。大正末期ころには、もはや諸手当減額の余地がなくなったため⁷諸手当減額の動きはみられなくなる。諸手当にかんする統計が不備なため諸手当を含めた船員賃金収入の推移を示すことは出来ないが、船員賃金収入は船員賃金指数の動きと違って第1次大戦から昭和初年まで下落を続けたものとみてよい。

この間、海員組合は1921年の創立以来、その運動の主力は職業紹介権の獲得に向けられていたため、船主側の減員、手当削減の動きに対しても、積極的な対応を示すことはなかった。海員組合の運動方針にたいしては海員刷新会から批判が続いたが海員組合は反幹部運動をおこなう船員にたいしては除名処分によって、これに対応した。⁸そのため、船員の賃上げ要求は潜在化した状態で止⁹っていた。さきにみた水火夫長倶楽部の社外船待遇改善要求を組合が取り上げざるを得なかったのは、当時水火夫長が普通船員の雇入れをおこなっており、海員組合は水火夫長を中心として組織拡大を図ってきた事情がその背景にあるが、水火夫長の要求自体、普通船員全体の待遇改善要求を反映したものであったと考えられる。

海員組合幹部にとっては、最低賃金制要求は組合員の要求に沿ってその実現を果さねばならぬ課題であるが、他面、発足以来まだ日が浅い海事協同会機構

表1 船員賃金指数
(1913=100)

	船 員	陸 上 労働者
1919	177	220
1920	235	286
1921	232	284
1922	259	306
1923	258	304
1924	283	312
1925	291	308
1926	287	306
1927	275	300
1928	307	300
1929	329	296
1930	332	272
1931	316	256
1932	315	246
1933	328	246
1934	332	246
1935	334	249
1936	334	249

『調査要録』
68ページより引用。

7 たとえば通信省『海運概況』各年参照。

8 この例外は1923年（大正12）日本郵船の手当削減にたいする日本海員組合の争議である。ただし、この争議は、郵船甲板普通船員を組織した属員協会を海員組合に加盟させることをも意図していた。社会局『大正十二年労働運動概況』明治文献版、157～65ページ。

9 西巻敏雄『日本海上労働運動史』昭和44年、135ページ。

での労使協議の円滑な進行にも努力する必要があった。もし海事協同会が崩壊すれば、海員組合が多年の努力の後に獲得した職業紹介権を失うおそれがあったからである。川崎汽船における組合幹部の交渉態度は、このような事情と関連するものであり、また当然、海事協同会での交渉についても、その点に変化はなかった。後にみるように、海事協同会での交渉は、組合幹部が争議に至ることなく解決することを予定していた。それが結果的には社外船争議に発展したのは労使双方の交渉技術にも関係しようが、川崎汽船交渉における乗組員の自発的停船の続出や交渉進行中に組合員が示した賃上げ要求の高まりを、組合幹部が察知したことも関係していよう。

III 争議戦術と通信省

海員組合が船主協会にたいし4週間の期限を付して回答を求めた最低賃金制度問題は、労使双方の合意により海事協同会の特別委員会で審議されることとなり、5月31日から6月3日まで5回にわたり特別委員会が開催された。委員会では船主側が最低賃金制度の設定は他産業に及ぼす影響や海運界の現状からして時期尚早であるため、この問題はたんなる増給問題にかんする交渉として議事を進めたいと提案したが、組合側では最低賃金制度としての取扱いに固執したため、名目に関する討議は一時保留し、内容の審議を進めることとなった。船主側は、船型ごとに賃金を定める対案を示した後、要求案、対案をめぐり労使の交渉が続けられた。6月5日に至り、ほぼ両者の妥協案がまとまりかけたが、この段階に至って船主側が新たに附帯条件として、(イ)1,500トン以下の船舶については今後問題としないこと、(ロ)航海諸手当、ボーナス等を減額することを主張したため、組合側は付帯条件は労使協議の趣旨にもとるものとして憤激し、委員会での交渉は決裂した。

この委員会の決議不成立のため、海員組合は同日夜から事実上ストライキに入ったのであるが、一方、同夜労使は協同会規約第11条に基いて労使双方が選

10 民衆と正義社『海上罷業の真相と批判』昭和3年、109～12ページおよび183～5ページ。

任した仲裁人に仲裁を依頼することに同意し、翌日以降、ストライキと並行して仲裁が進められることになる。

海員組合はストライキの方針として、(イ)各人の自由行動を許さない。(ロ)争議中は船内で船主の食料を採ること、(ハ)本争議に対する陸上団体の応援行為は謝絶する、など9項目を定め、在船のままストライキに入ることを指示した。ただし、御用船、離島航路の連絡船のほか、日本郵船、大阪商船、三井船舶部、東洋汽船、川崎汽船等の所属船舶は戦術上ストライキの対象から除外されていた。その結果、争議参加船舶は6日には全国で154隻、7日現在で約240隻に達した。

一方、6月6日に労使が仲裁人を選定する運びとなったが、上席仲裁人として、労使双方が推す手塚大阪通信局長が決まり、海員組合は前組合長、檜崎猪太郎および井上兵庫県警察部長を選定し、船主側は、神戸海運業組合長佐藤勇太郎および上西亀之助を選定、仲裁人会議はこの5名で翌7日より開始された。仲裁人会議においても1,500トン以下の船舶に関する見解の相違のため、仲裁案の作成は難航したが、8日に至り「普通船員標準給料最低月額協定」を作成し、同日中に海事協同会委員会の同意を得て、同協定の成立をみた。海事協同

11 普通船員標準給料最低月額協定

一、普通船員標準給料最低月額ハ次表ニ依ル

	海上実歴	総 噸 数 500t~1500t	総 噸 数 1500t~3500t	総 噸 数 3500t以上
水夫長、火夫長、貽長	8 ケ 年	65円	70円	75円
大 工		60	65	70
舵夫、油差、料理人	4 ケ 年	50	55	57
水夫、火夫、石炭夫、炊夫	1年6ヶ月	35	38	40
給 仕	1年6ヶ月	35	38	38

二、倉庫番若ハ副汽罐番ノ職ニ従事スル水夫若ハ火夫ハ各一人限リ月額金参円ノ手当ヲ支給ス。

三、各部見習期間ハ乗船後六ヶ月間トシ右期間中ハ給料月額金拾六円ヲ支給ス右期間ヲ超ユルコト六ヶ月未満ノ者ニアリテハ給料月額金参拾円壹ケ年未満ノ者ニアリテハ給料月額金参拾五円ヲ支給ス。

四、第一項ノ海上実歴年限ヲ有セザル者ハ協定実施ノ際標準給料最低月額ト現在給料月額トノ差額ヲ第一項ノ海上実歴年限ト現在海上実歴年限トノ差ニツツ加ヘタル数ヲ以テ除シタル金額ヲ増給ス。

会が活動を開始してからはじめての争議であり、また全国の社外船主をまきこんだストライキはここに終結した。

普通船員の最低賃金制にかんする海事協同会委員会の審議決裂からストライキ、仲裁人会議を経て、標準給料最低月額協定が制定される経緯は上記の通りであるが、この争議で注意をひくのは海員組合の争議戦術、および監督官庁である逓信省の争議に対する措置である。この2点について、いまずこし詳しく取り上げよう。

1. 海員組合の争議戦術

この争議で海員組合は乗組員のうち、数名のものが下船し、残りのものは在船のままストに入るという戦術を採用している。すなわち、在船船員は労働条件が交渉中であるため、その解決をみるまでは出帆に応じないが、これ以外の船務には従事するという争議方針で、船内に居住し、船主の食料をとることにしたわけである。当時の船員争議では要求が容れられないときは、乗組員が下船し出航をさまたげるのが一般的な方法であったが、この方法では会社が急ぎ¹²乗組員を募集して、乗組員を補充してしまえば、船舶の運航をさまたげることができず、出航が若干遅延するにしてもストライキは失敗に終るのが通例であった。不況下で多数の失業船員がいただけにスト破りの船員の募集にはさほど困難はなかったのである。

この社外船争議で海員組合が乗組員を在船させたまま、ストに入るという戦術を採用したのはなぜか。同じ疑問を形を変えて問い直すと、それまでの船員

但シ現在給料月額が右ノ方法ニ依リ算出シタル給料月額ヲ超ユル時ハ其儘据置減額セザルモノトス。

五、海上実歴一年六ヶ月未満ノ水夫若ハ火夫及石炭夫ヲ雇傭シ得ベキ員数ハ見習ヲ除キタル各部員総数ノ各一割五分ヲ限度トス、但シ端数ハ五捨六入トス。

六、本協定ハ昭和三年七月一日ヨリ之ヲ実施ス。

七、総噸数五百噸未満ノ船舶乗組普通船員ニ関シテハ海事協同会ニ於テ速カニ調査成案スベシ。

12 社外船への最低賃金制要求に先立って海員組合が昭和3年5月に川崎汽船に賃金引上げを要求したときには、山猫ストであったが、要求実現を求めて4隻の乗組員が下船を申出、その停船をみている。また昭和2年の郵司同友会争議では、請暇を名目とした同盟下船をおこなっている。(郵司同友会争議については、社会局労働部『昭和2年労働運動年報』(明治文献版)が詳しい。)

争議で乗組員が在船したまま争議に入るといふ戦術が採用されなかったのはなぜだろうか。当時施行されていた船員法および商法によれば、船員が徒党を組んで職務に服さず、あるいは上長の命令に服さない場合には刑法上の罪に問われることが規定されていたほか、船員がその職務を怠ったとき船長はその船員を雇止めすることができるし、またこの場合の雇止公認をおこなうにあたっては監督官庁は海員名簿にその事由を記載することが定められていた。¹³したがって船長が出航を命じたにもかかわらず、乗組員が労働条件の改善を求めて命令に服しない場合には、乗組員を刑法上の罪に問うことが考えられるほか、船長はその船員を雇止め、下船させて、新たに船員を雇入れることが可能であったと考えられるし、かつまたこのようにして雇止めされた船員は船員手帖に転務怠慢による雇止めが記載されるため、その後における就職がいちぢるしく不利となる。だから、船舶の出航をさまたげる目的であれば、在船怠業よりも下船ストの方が争議船員にとっては合理的であったと考えられる。¹⁴

ところが、この社外船争議では海員組合は乗組員の下船を選ばず在船怠業の

- 13 船員法（明治32年3月7日、法律第47号）第三十条 海員ノ雇止ニ関シテ争アルトキハ当事者ノ一方ハ管海官庁ニ其事由ヲ申立テ雇止メ公認ヲ申請スルコトヲ得
管海官庁カ前項ノ申請ヲ正常ナリト認メタルトキハ当事者双方ヲ呼出タシ海員名簿及ヒ船員手帳ヲ提出セシメテ雇止メ公認ヲ為スコトヲ要ス
当事者一方カ出頭セサルトキハ管海官庁ハ相手方ノ申立ニ因リテ雇止ノ公認ヲ為スコトヲ得此場合ニ於テハ海員名簿及ヒ船員手帳ハ其事由ヲ記載スルコトヲ要ス
前二項ノ場合ニ於テハ管海官庁ハ海員名簿又ハ船員手帳ノ提出ヲ強制スルコトヲ得
第七十二条
一、職務ニ服セス又ニ上長ノ命令ニ服従セサルトキハ十一日以上六月以下ノ重禁錮ニ処ス
二、（以下略）
商法（明治32年3月9日、法律第48号）
第五百八十一条（現第七百二十八条）左ノ場合ニ於テハ船長ハ海員ヲ雇止ムルコトヲ得
一、（略）
二、海員カ著シク其職務ヲ怠リ又ハ其職務ニ関シ之ニ重大ナル過失アリタルトキ
三、（以下略）
- 14 もっとも、この場合の下船雇止については雇止事由について争いが生ずることはありうる。また船員法第44条によって、船長が下船者に対して船長の許可を得ず下船したもとして乗船を強制する可能性も残されていた。（これらの事例の有無については確かめるに至ってない。ただし、昭和3年川崎汽船争議の場合では船長から合意に依る雇止公認申請がなされていた。）

かたちでストライキに入った。海員組合がこのような争議戦術を採用した理由を示す資料は見当らないけれども、当時の状況から判断して、つぎのような事情が在船ストを採用させたと考えられよう。(1)普通船員の在船ストは、船長をはじめとする高級船員層の理解、少なくとも争議行為への中立性が得られなければ船内秩序の混乱、ひいては争議の失敗を招くおそれがある。社外船争議に当っては、海員組合は高級船員の労働組合である海員協会から好意的中立を期待することができた。¹⁵(2)乗組船員全員が船内に止って在船ストをおこなう場合には、出航命令の拒否が船員法第72条の命令不服従の罪に問われるおそれがあるが、この時の在船ストは船員のうち数名が下船して残留船員は船内に止って船務に従事しており、下船者の補充がおこなわれなければ出航命令に応じられないと主張すれば、命令不服従として処置されるおそれはないと判断した。

(この判断の妥当性については後述する。) (3)在船ストの場合には下船スト以上に下船者の補充阻止が重要な課題となるが、船員の供給窓口が海事協同会にほぼ一本化されたため、求人阻止の見通しを持ちえた。(4)在船ストの方が組合の統制が容易であり、かつ外部労働団体、政党からの働きかけを排除できる。

(海員組合は陸上団体からの応援行為を謝絶している。) (5)全国主要港に入った多数の社外船乗組員の下船ストを実施するならば組合の宿舍、食料費等の経済的負担が大きい。

要するに在船ストの成功のいかんは、在船ストの合法性と海員組合が船主の下船者補充を阻止できるかどうかにかかっていた。海事協同会の船員職業紹介所では、幹事が船主からの要望があれば、求職者を送ることを認めると同時に、求職者に乗船を強要したり船内に生じた争議に干渉する行為は厳に慎むよう

15 海員協会は普通船員の最低賃金に関する海事協同会・特別委員会の開催に先立つ5月29日、船員組合の至当な要求についてはあくまでこれを支持する旨の声明書を発表した。ついで特別委員会の交渉が難航した6月4日には各地支部に海員組合の運動を妨げぬよう打電しており、委員会の決裂した5日には声明書を発表し、厳正中立の態度を表明するとともに船員側の公正妥当な要求は極力これを支持すべきものとした。したがって、スト中、一部の例外を除き船内の秩序も雰囲気も損なわれることがなく、ストライキが継続した。『真相と批判』210～14ページ。『海員協会会報』昭和3年7月、366号。

指示して、争議にたいして中立の立場を貫いた。¹⁶しかし海員組合が事前に各地で船員茶話会を開催して最低賃金制要求の趣旨を徹底していたこともあって、各地の失業船員が待遇問題の解決をみるまで社外船への乗船を見合わす旨の決議をおこない、協同会紹介所での求職取り消しがおこなわれたため、海事協同会の紹介所から社外船への紹介はおこなわれなかった。また各地に残存していた有料職業紹介業者についても海員組合がピケをはったため、スト破り船員を乗船させた例は一部の例外を除き、ほとんどなかった。¹⁷その結果、在船ストは仲裁人裁定の発表をみるまで継続した。

この在船ストの成功は、海員組合が職業紹介権獲得運動の結果として船員の職業紹介の窓口が海事協同会に一本化されたことが大きい意味を持っていた。協同会の職業紹介所が中立的立場を表明したとしても、海員組合がその運営に関与している協同会の紹介窓口ToStr破り船員が求職申込みをおこなうことは、およそ不可能なことであったに違いないからである。したがって海員組合の職業紹介権の把握が在船スト戦術の採用とその成功をもたらした重要な一因といえよう。

2. 通信省の争議にたいする措置

通信省の社外船争議にたいする措置は、在船ストにたいする措置をはじめとして、そのすべてが海事協同会の労使協議機構の有効な利用を助長する方向を目指したものといえる。以下にその点を示す事例をあげよう。

海事協同会特別委員会の開催から争議開始に至る経過のなかで、労使双方が労使協議に不慣れなこともあり、海事協同会規約からみて変則的な状況が何度か発生している。特別委員会での交渉継続中に各地で停船、怠業が散発したこと、6月5日の特別委員会で船主側から労使交渉の趣旨に反する発言がおこなわれたこと、さらには特別委員会の決裂後、問題を仲裁人会議に付託することを決定しながら、組合側がストライキに入ったことが、それである。特別委員

16 『顛末』108～11ページ。

17 『真相』191～2ページ、203～6ページ。

会開催中の停船、怠業や問題を仲裁人会議へ付託しながらストに突入した事実は、いずれも海事協同会規約の決議不成立までは罷業、怠業（および争議船員の雇止）を禁じた条項に違反しているから、主務官庁の通信省がその規制をおこなうこと、あるいは強制調停を開始することも可能であったが、実際にはそのような措置はとられなかった。そして、大阪通信局長が上席仲裁人として、協同会規約による仲裁人として、協同会規約による仲裁人会議に参加している。

一方、争議開始後、船主側は下船船員を脱船行為として処分することを通信省に要請したほか、在船ストを終結させるための下船者補充が困難となった段階で在船船員について職務怠慢による雇止の公認をおこなうことを要請したが、通信省はその要請に応じなかった。争議下船者が脱船者に該当しないとの通信省の判断は、脱船等に関する大審院判例を参照したもので、通信省がこの問題にかんする船主側の要望に応じなかったのは当然であるが、在船船員にたいする職務怠慢を理由とした雇止公認の要請について、通信省がとった措置はきわめて興味深いものがある。船主側の在船船員にたいする雇止公認の要請について、ストライキ突入が組合指令によるものと確認していない時点では、通信省は職務怠慢の事実がある限り雇止を公認すべきものであるが、「現ニ勞使双方ノ代表者ニ於テ猶協議進行中ナル以上仮初ニモ之ニ對シ障疑ヲ与フルカ如キハ之ヲ慎マサルヘカラス」との方針をとった。ストライキが組合の指令に基くことが明らかになった後においては、今回の争議では船員が平常通り在船して船務に従事し、交渉中の労働条件の解決をみるまで出帆の命令に応じないとの態度をとっているため、船主側の申請する職務怠慢は、その事実の認定が困難であること、また職務怠慢と認定される場合でも公認の結果下船させるには、強制下船の手段が必要となることが生じうるし、かつまた下船船員の宿舍取締等、公安上考慮を要する事態が伴うとして、雇止公認には慎重な態度をとった。そのため、「怠業船員ハ著シク職務ヲ怠ルモノトシテ雇止公認差支ナン」との指示は出したものの、実際には雇止公認をおこなうに至らず、小樽では職務怠慢

に依る雇止公認申請をいったん受理しながら、自発的な取下げをおこなわせる事例もみられた。¹⁹

この通信省の措置に対して船主側の不満は大きく、争議後に日本船主協会がまとめた「海上労働争議顛末」は、「海員の罷業又は怠業その他著しき不法行為に対しては、船主は船員法、商法その他の法律によって当然暴行海員の雇止をなすことができるのである。しかるに所管官庁は船主の雇止めに対し速に認証を与へざるのみならず、不法船員の取締りを励行せず、拱手して事件の成行を傍観したるがため、十分擁護せらるべき船主の権利は全く放擲せられ、したがって船主は莫大な損失を蒙った。船主はこの莫大な損失をいかにすべきか、よろしく徐にこれが求償の途を講ずること当然と信ずる。もしそれ、政府当局特に監督官庁の今回の措置にいたっては、各人は疑ふ。果して妥当であったか。」と非難した。²⁰

労働者に団結権、争議権が認められていない当時においては船員のストライキや怠業にたいし船員法、商法の関連条項をどのように適用するかは、主管官庁である通信省の労使関係にたいする現実認識と政策志向に依存するところが大きかったと云えよう。商法、船員法の法体系に沿って法律を適用すれば乗組船員のスト、怠業は当然処罰の対象となる。すなわち当時の船員関係法規には普通船員乗組員の資格、定員数については何ら規制がなかったから、普通船員の乗組員から若干名が下船しても、そのことによって法的には船舶の出航が不可能となったわけではない。普通船員中から数名の下船者が出ても、船舶の航海に支障が生じていないと船長が判断すれば船舶の出航は法的に可能である。したがって在船ストをおこなっている普通船員が下船者の未補充を理由に船長の出航指示に従わなかったばあい、船長はその船員を職務怠慢のかどで、雇止公認を申請できると考えるべきであろう。通信省にとっても上に述べた論理は、自明のことであったと考えられる。通信省が在船スト船員が船務に従事してい

19 『顛末』126～36ページ。

20 西巻、前掲書62～3ページより引用。

ることを挙げて職務怠慢の事実認定が困難だとしたのは、船主側からすればむしろ詭弁に近いと受け取っただろう。

このように船員法、商法の船員の規律に関する条項の解釈としては、かなり無理な解釈をおこなってまで、通信省が船主側の要請にもかかわらず在船スト船員に雇止公認の手続をとらなかったのはなぜか。通信省は海事協同会の設立指示にみるように船員の団結権、団体交渉権については、それを公認する姿勢を示してきたと云ってよいが、争議権についてもこれを認め、労働者の争議行為にたいし、一定の範囲内で保護を与えることが労使間の取引に衡平をもたらすと考えたのであろうか。この疑問にたいする答えはこの最低賃金制争議の前年に起きた郵司同友会争議に対する通信省の措置から判断すれば否定的たらしめるを得ない。

1927年3月、日本郵船司厨部員の組織する郵司同友会は会社に対して退職手当増額、年度手当増額他の歎願書を提出したが、会社が主要事項については要求を拒否したため、同友会は司厨部員に一斉下船を指令し、司厨部員は請暇下船を申請して争議に入ったものである。会社はこれにたいして中国人司厨夫を香港上海で募集して運航を継続する一方、請願下船の許可なく下船するものについては解雇する旨を通告するとともに、罷業中のものおよび予備員で無断欠勤中のものに対しては、一定期日までに会社に出頭しない場合には就職の意志なきものと認めると通告した。その後、会社は下船罷業中のものの雇止公認を申請したが、通信省はこれを不帰船による雇止として公認した。

また通信省は、同友会が会社から歎願書を拒絶され罷業に入った段階で同友会幹部から事情を聴取したが、争議解決のための協議は持つに至らなかった。争議開始から1カ月半を経過し争議団の敗北が明らかになった段階で通信省は調停に乗り出し、歎願書の撤回、復帰希望者にたいし会社は直ちには予備員に編入しないが乗船に努力すること、除名者にたいして会社から金一封を交付すること等を骨子とする解決で争議の終結をみた。²¹

上にみた争議の経緯のうち、下船争議参加者にたいする不帰船の雇止公認は船員法の規律関係条項の適用としては、それなりの妥当性を持つが、しかし争議参加者にたいする雇止公認手続としては、それが労働者に不利をもたらしたことは否めない。²² また争議への調停についても消極的であり、通信省が争議権を認める立場になかったこと、また団体交渉の促進についてもその意志が乏しかったと云うべきであろう。

そこで、もとの疑問に立ち帰れば、通信省が在船スト船員にたいし雇止を公認しなかったのは、争議権を容認する立場から船員法、商法と争議権の調和を図ったものではない。雇止公認は争議船員の警察力による下船強制を必要とする可能性が高く、警察の介入は船員の斗争意識を昂揚させ、外部団体の争議応援を招き、争議が拡大・深刻化するおそれをはらんでいた。ことに争議の深刻化は労使間の敵対意識を増大させ待遇問題の協議決定、労使間の紛争防止をその主要機能とした海事協同会を解体させる危険性を含んでいた。もともと最低賃金制にかんする海員組合の要求についても、通信省は争議に入ることなく海事協同会特別委員会において解決をみるものと期待し予想していた。²³ 実際にはその予想は覆えられたにしても、争議の深刻化が海事協同会機構の崩壊、組合運動の左傾化につながることは避けた²⁴い、この争議に対する通信省の措置はこのような判断があったものと考えられる。

22 日本郵船の普通船員には予備員制度が実施されていたため、その雇用関係は社外船の船員のようにただたんに雇入契約だけで律せられていたわけではなく、不明確であるにしても、それと別個に雇用契約が存在するものと見做されるから、下船後もなお雇用関係が継続するという点では、戦後の船員雇用制度と類似していた。この場合、請暇下船が承認されぬまま下船したとき、雇止の事由については争いが生ずることがあるにしても、なお予備員として、あるいは予備員となる資格を持つものとして、会社との雇用関係は存続している。だが不帰船による雇止は、雇用契約に基づく雇用関係についても、解雇処分による解雇と結びつく可能性を有していた。したがって通信省が争議権を認める立場に立つならば、会社にたいし合意による雇止を勧告するか、あるいは労使協議の継続を勧告したものと考えられる。

23 海事部神戸出張所から本省への連絡その他に示されるように、通信省では海員組合幹部からの情報により、その問題は争議に入ることなく解決をみる可能性が大きいと予想していた。〔『顛末』120～2ページ〕

24 この論点をより明確にするためには、海事協同会の設立の経緯および諸海上労働団体の海事協同

通信省が、在船スト船員の雇止公認手続をとらなかったことは争議における海員組合の立場をいちぢるしく有利にした。海員組合の職業紹介権の把握と通信省のこの措置が、海員組合の争議に勝利を収めた重要な要因であった。仲裁人会議での裁定が下されるまでの数日間に海員組合と協定を結んで出航する船主が相次いだこと²⁵で、そのことが裏付けられよう。

IV 普通船員標準給料最低月額協定の実施状況

1. 実施状況

仲裁人会議の裁定によって普通船員標準給料最低月額協定が生れたとは云うものの、それはたんに大綱を定めたに止まり、個々の船員にたいする賃金支給額を定める協定実施細則は海事協同会で決定する必要があったし、また仲裁裁定で指示された総トン数500トン未満の船舶に乗組む普通船員の賃金についても海事協同会で協議決定の必要があった。しかし、船主側は仲裁裁定の内容に不満を抱いたばかりでなく、争議収拾の経過等についても不満が大きく、したがって中小船主からの海事協同会否認論や、さらには船主協会改造論が論じられる状況で、協定実施期日の7月1日が近づいても船主側委員の出席がないため、協定実施手続を定める海事協同会委員会の開催も困難となった。この状態のまま協定実施期日を迎えると、紛争が発生することは必至であるため、通信省は非公式ではあったが、労使に協調を強く要請した結果、協同会の労使双方の幹事、紹介所主任等で協定書の疑義解釈を決定し、6月29日各紹介所に幹事

会機構にたいする対応についての分析、諸労使紛争にたいする通信省の措置の比較検討をあわせおこなうことが必要であるが、その考察は他の機会にゆずらねばならない。

しかし、考察に当り留意すべき事項としてつぎの諸点があげられよう。

1. 海事協同会は当初、船員の職業紹介所設立を目的としていたにもかかわらず、実際には労働条件の労使協議、労使間の紛争防止をも目的とする機関として設立された。
2. 海事協同会は船員の職業紹介をも主要機能とするが、司厨部員を代表する労働団体は、これに参加していない。
3. 海事協同会は多くの労働団体から、労働者の団体交渉権、争議権を不当に制約する組織として非難された。
4. なお、この争議で社船が対象となっていたならば、通信省は同様の措置をとったか。

名でこれを送付して船員紹介事務の混乱を避けた。²⁶

一方、船主側は協定がたんに標準給料最低月額の大綱を決定したに止まったことを奇貨として協定実施については東京、大阪、神戸等各地の船主会でそれぞれ各自に好都合な申し合わせをおこなったほか、²⁷協定実施に伴う船員費増加を軽減するために乗組員の減員、勤続手当、航海手当の諸手当の廃止・減額、高給な職務の改廃などを計画した中小船主が相当数にのぼった。

最低月額協定の実施をみる 7 月に入ると、協定の適用方法をめぐって、また船主側の船員費軽減策をめぐって各地で紛争が頻発した。通信省部内資料『顛

26 『顛末』153～4 ページ。なお海事協同会委員会は 7 月 23 日に開催され、幹事名での解釈通達を確認するとともに、実施に当って生じた疑義にたいする解釈も追加した。

なお、500 トン未満の船舶乗組員の給料協定については、仲裁による協定成立直後の 6 月 9 日、函館船主同盟と日本海員組合函館支部で給料協定が結ばれていたため、その取扱いをめぐり労使間で紛争があったが、7 月 20 日に至り、海事協同会で上記船舶乗組員の給与額の決定をみるまでは 6 月 9 日付の協定を実施することで紛争は落着した。

27 大阪船主会

普通船員標準給料最低月額協定適用申合（六月十三日臨時総会決定）

第一、本協定ハ新規雇入ノ場合ノミ適用ス。

第二、第一項（裁定書）ノ船型ハ以上未満ト解釈ス。

第三、海上実歴限八年以上水火夫長隋長ハ一率トス。

第四、大工ノ道具料ハ自弁トス。

第五、隋長ヲ置カサル汽船ノ首席料理人ノ給料ハ大工ト同額トス。

第六、舵夫油差ハ一等二等、二階級ニ分チ給料ハ各等一円開キトス。

舵夫ノ定員ハ四名トシ各二名宛ヲ一等二等ニ分ツ。

第七、水火夫一等二等ノ二階級トシ石炭夫及炊夫ハ階級ヲ附セス。

其ノ給料ハ

職 名	小 型	中 型	大 型
炊夫、二等水夫、石炭夫	三五円	三八円	四〇円
一等水夫、二等火夫	三六円	三九円	四一円
一等火夫	三七円	四〇円	四二円

第八、給仕ハ一円開キトス。

第九、水火夫ニシテ倉庫番罐番ヲ兼務スル場合ハ第二項ノ手当ヲ給セス。

第十、第四項ノ適用ニ関シ海上実歴年限ハ月数ヲ切捨テ年ニ満チタルトキハ更新計算ス本項但書ヲ適用スル場合ハ全然ナシ尚本協定新規適用ノ際ニ於テ規定給料ハ減額セス。

第十一、海上実歴年限ハ船員手帳官庁ノ証明船主ノ証明ニ依ル者ノ外之ヲ認メス。

第十二、勤続加俸ハ各自任意トス。

（『顛末』148～9 ページ）

末』は、7月および8月に発生したこの種紛争として35件の事例を掲げている。

（紛争にまでは至らなかったが、海員組合と個々の船主あるいは日本船主協会との間での交渉が難航した事例は、このなかに含まれていない。）紛争を事由別に整理すると、協定の実施方法11件、勤続手当の廃止11件、協定不履行7件、高給の職務の改廃6件、乗組員減員6件、航海手当減額1件（紛争事由は重複計上）²⁸であった。協定の実施方法をめぐる紛争も、その内容は雑多であるが、標準給料最低月額をもって、支給賃金を定めたもの、地区船主会の申し合せによる給料額の実施により減給した船員が生じたもの等が含まれている。これらの紛争のうち、その多くは海員組合の強硬な交渉やあるいは停船により、短期日のうちに船主側の譲歩によって、その解決をみている。

2. 最低月額協定実施による賃上げ効果

1928年（昭和3）7月からの普通船員標準給料最低月額協定の実施は、普通船員の賃金をどれだけ引上げる効果を持っただろうか。この点を確認する目的には通信省管船局の「日本船員統計」は、まったく利用できない。この統計では職務別賃金が最高、普通、最低に分類表示されており、どの職務についても協定実施後の年では、「普通」額は最低月額協定の金額と等しくなっているが、「普通」額の定義が不明で中位値とも最頻値とも判断し難い。ことに最低月額協定の実現は、社外船乗組員の賃金を社船なみに引上げることを意図した最低賃金制にその端を発しているのであるから、社船、社外船の賃金を協定実施前後で比較することが望ましいが、「日本船員統計」には、このような分類は与えられていない。幸い、海事協同会調査部が最低月額協定実施の影響について調査をおこなっており、これが利用できる唯一の資料である。²⁹そこで、この資料に拠って、最低月額協定の実施がどれだけ船員賃金の増額に役立ったかを確かめよう。

海事協同会調査部では、協定が実施された1928年7月1日をはさみ、その前

28 『顛末』163～227ページ。

29 海事協同会調査部『調査要録』昭和15年。

後1年間に於いて協同会船員職業紹介所を経由して就職した普通船員のうち、500総トン以上の船舶に乗組んだものの賃金を紹介票によって社船、社外船舶に集計整理している。社船には日本郵船、大阪商船および近海郵船を含み、社外船にはそれ以外の各社船舶を含んでいる。この調査結果の要約表から、つぎの諸点があきらかになる。

- (1)社外船乗組船員は、協定実施後、上級職務ほど賃金の大巾な増加をみている。(職長級：30%，舵夫級：23.4%，水夫級：9.2%)これは最低月額協定が妻帯者で経済的に苦しい上級職務を中心に賃上げをおこなった結果が反映しているものと考えられる。
- (2)一方、社船では、水夫級、舵夫級、庫番級とも賃金はほぼ横這いで約1円の増加をみたが、職長級では逆に約3円の下落をみている。社船の職長級の平均賃金の下落には、賄長のうちに首席料理人を含めたこと（協定前の賄長を置いていた船で協定後、首席料理人に代えた船がある）が関係しているが、たんにそれに止まらず、水夫長で約2円下落、火夫長で0.8円の下落をみている。
- (3)社船、社外船間の賃金格差は大巾に縮小し、水夫級では格差は消滅した。し

表2 最低月額協定実施の影響

	社 船				社 外 船			
	協 定 前		協 定 後		協 定 前		協 定 後	
	平均給料 (円)	平均年令	平均給料 (円)	平均年令	平均給料 (円)	平均年令	平均給料 (円)	平均年令
職 長 級	88.17	42.1	85.48	42.7	54.35	37.8	70.67	38.6
庫 番 級	64.29	35.3	65.22	36.2	40.80	30.4	44.83	30.8
舵 夫 級	55.29	33.4	56.39	33.1	41.54	30.1	51.28	31.1
水 夫 級	37.97	25.4	38.94	25.7	35.69	24.6	38.98	25.5

職長級：水夫長、火夫長、賄長

庫番級：甲庫番、機庫番、副伍番

舵夫級：舵夫、油差、料理人（厨夫、炊夫を含む）

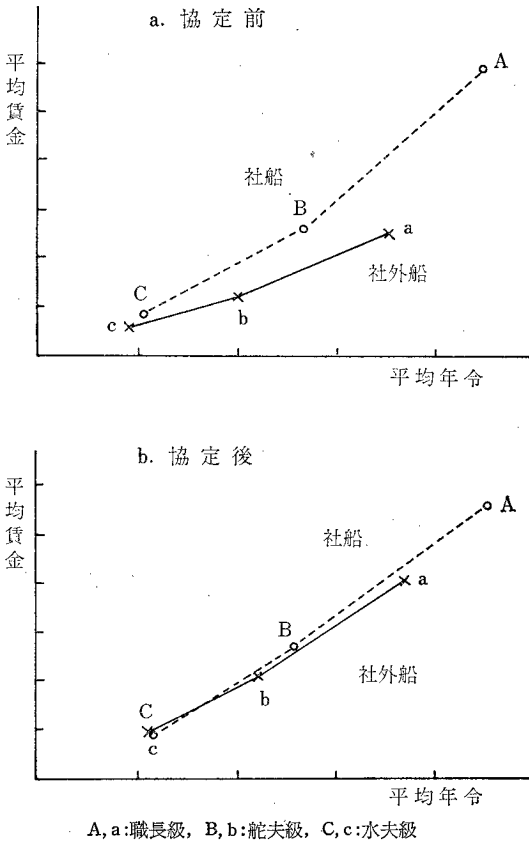
水夫級：水夫、火夫、石炭夫、給仕

協定前：1927年7月1日～1928年6月30日

協定後：1928年7月1日～1929年6月30日

『調査要録』21, 29, 34および40ページの諸表より引用。

図1 普通船員の昇進・昇給状況（社船と社外船）



A, a:職長級, B, b:舵夫級, C, c:水夫級

しかし職長級ではなお約17%の格差(協定前約38%)がある。

(4)社外船に乗組む普通船員の平均年令は協定前と協定後を比較すると各職務とも、約1年の増加をみている。しかし社船船員に比べて社外船船員の平均年令は低く、水夫級ではさほど大きな相違はなかったが、上級職務になるほど両者の平均年令の開きは拡大し、職長級では約4才の相違がある。(庫番級については、社船が舵夫級のうちでも経験が深い高年層を選任するのにたいし、社外船

では舵夫級の若年層を選ぶという方針の相違があるため、賃金、年令とも格差がもっとも大きい。)

社船船員の平均年令はこの間、ほぼ横ばいで特別な変化はない。

(5)上級職務について社船と社外船で賃金格差が大きいのは、年令³⁰=勤続ないし経験加給要因が影響していると考えられる。そこで、社船、社外船について、

30 社外船に乗組む普通船員は予備員制度(あるいは属員制度)があった社船に比し、企業への定着率が低いと考えられてきた。しかし必ずしも、そうと云い切れないことは前節にみたように社外船中にも勤続手当を支給していた企業が相当数あることからもうかがえる。なお船員が他社に就職するときでも、それまでの乗船経歴により職務と賃金の格付けがされていた。

各職務の船員の年令・平均賃金を結んで、それぞれの昇進・昇給線を引き、協定実施前後で比較してみると、(図1)協定前には、社外船は昇進こそ早かったが、賃金が社船に比して低位に押えられていたのにたいして、協定後では社外船の経験年数の増加による昇給は、社船に接近した線上を進むことになった。もっとも職長級について云えば、社外船では社船の職長級の賃金よりかなり低位で頭うちになることも想像されないではない。

以上の観察事実からすれば、社外船に乗組む普通船員の賃金を社船なみに引上げるという海員組合の目的は十分に達成できたといえる。

V 結びにかえて

昭和3年の普通船員標準給料最低月額協定は社外船の船員賃金を改善することで大きな役割を果たした。しかし、その一方、この協定が社外船大手企業や社船の乗組員の待遇改善に直接結びつかなかったことも見落せない。ことに社船の職長級の平均賃金低下に示されるように、社船各社では賃金合理化が積極的に進められたことがうかがえる。また最低月額協定は海運不況が深化するなかで1931年、海事協同会でその引下げが決定され、その復旧をみたのは市況回復の動きが生じた1933年であった。日本の海運業で進行中であった産業合理化の過程で、この協定が果たした役割は、なにであったか。この問いに答えた後に、協定にたいする正確な評価が下されよう。この点についての考察は今後に残されている。

最低月額協定の制定の経緯やその協定内容をみると、この協定が、基本的には労使協調路線の下で実現をみたものであることは確かである。しかし、またこの協定は海員組合が労使協調をその運動方針としたため、はじめて実現させることが出来たことも、また明らかである。海員組合の運動史の評価にあたって、この二つの側面は、どのように総合的に評価されるべきであるのか。この疑問に答えることも、また今後の課題に残されている。