

# 港湾労働対策への一提案

柴 田 銀 次 郎  
(関 西 大 学)

## 1. 港湾労働雇用における特質

港湾作業が日雇労働者によって支えられているということは別の機会に詳しく述べたが、これは要するに、港湾作業は非常に夥多な労働量を要することと、日により月により繁閑の差が甚だ激しく、かつ業者の大部分は零細企業であるために、所要労働者数を常用することが経営上困難であって、勢い所要労働量の過半数を日雇労働者に俟たざるを得ないからである。しかし又、純然たる日雇であっては、作業繁忙時に所要労働量を確保し得ない恐れがあるために、日雇ではあるけれども、これを自社に釘付けするため、公共職業安定所には「月間指名」して少くとも 1 カ月は——多くは数カ月、時には 1 年以上も継続する——特定の日雇労働者を確保することが広く行なわれている。いわば準常用である。解雇の自由、退職金等の無補償という経営者としては極めて好都合の条件で、労働者を常備していることとなる。しかし又、これあるがため港湾活動が円滑に行なわれている事実は否定できない。凡そ、港湾労働界はかかる事情が基盤となって、すべての問題がこれから簇生するといって差支えない。

港湾における労働雇用関係は極めて非現代的であって、伝統的な非合理的な風習のままに営まれている部分が多分に残っている。荷役の下請業者が常用にせよ日雇にせよこれを雇用しようとするときは、法の原則に従えば必ず公共職業安定所を通さなければならない筈であるに拘わらず、実際には従業員又は日常出入りしている手配師が直接にその斡旋を行ない、形式的に公共職業安定所の窓口を通した恰好にすることが多い、殊に、従業員でない手配師は配下の労働者を擁するものとあり、又街の浮動労働者群とも連繋があるため、下請荷役業者としては一々公共職業安定所を通じるよりは手配師に依頼する方が、賃銀は多少高くても急に応じ得るという便宜があり、このためこれら手配師はあたかも特定業者の専属の如き地位を得て、労働市場における勢力を恣にしている観がある。往時の口入稼業はかかる形態でまだ港湾労働界にその名残りをとどめている。

## 2. 労働の不足と過剰

近年問題となった荷役の月末月初の集中現象は、最近は大分変貌して月央に集中する月もあるようになった。しかし、1ヶ月のうち毎日の荷役量が均等化されたわけではなく、又将来もこのような均等化を期待することはできない。いずこの港も荷役の繁閑は、日によって著しく差があり、これが港湾労働の需給調節に大なる支障となっている。殊に、輸出入の季節的変動はこの困難に迫車を加え、労働者の不足が急を告げ、各公共職業安定所は広域紹介に手を伸ばして遠隔の地の労働者をも吸収するに努めており、又この機会に街の手配師の跳梁もあって、労働市場は混乱に陥ることが屢々起る。しかるに、輸出入貨物の少い日には、求人も少く、月間指名の日雇労働者も仕事にあぶれるのは毎々のことである。後者に対しては「あぶれ賃」と称してなにがしかの支給を行っている会社もあり、又他の作業への就労も許されるのが通常であるが、その他の港湾労働者はあぶれ賃もなく、失業対策事業への就労資格者はその方へ行ける見込みがあるとしても、その資格なき者は他へ就労斡旋を依頼するか或は多くは失業ということになる。不景気に伴う一般失業ならば、別の問題として対策を練るべきであるが、この種の失業は「あぶれ」すなわち不就労であって、日雇労働者の稼働日数が少くなるという意味である。

工場においても日により繁閑は多少あるけれども、港湾事業はこの繁閑の差が遙かに激越であり、ここに遊軍である非指名労働者すなわち一般日雇労働者の存在の意義がある。一般日雇労働者あるがため港湾作業が円滑に行なわれ、貿易が支障なく継続されているといつてよい。従って、浮動労働者である日雇が或る程度の数存在することは、労働需給調節の上から必要である。

## 3. 港湾労働者の定職化

凡そ、港湾労働者には、たとえ日雇であっても、作業技能を十分に身につけていて、これを専業と心得ている者が頗る多く、これらの者は港湾作業のために常時確保して置く必要がある。彼等が自由労働者に止まっているのは、或は彼等自身の個人的理由——例えは放浪習癖があるとか、常用となって拘束生活することを嫌うとかいうような——による場合もあるだろうけれども、多くは業者側

の経営上の理由によるものである。少数の例外を除いては、日雇労働者は常用となることを強く望んでおり、港湾作業の能率の上からいっも労働者は常用に如くはない。しかし、常用化が経営者の現実から見て困難とすれば、常用化の前に日雇労働者の定職化ということに努力して見る必要がある。工場の各種労働者は勿論のこと、大工、左官、ブリキ職、運転手等のように、その身につけた職によって独立生計を営む健実な労働者たらしめる必要がある。失業者の一時的労働や無職渡世の稼ぎ場であってはならない。港湾労働の職種によっては相当高度の技能を要するし、今後港湾作業の合理化が進めば一層に技能と知識とが必要になって来る。のみならず、日雇労働者の大部分を占めている「月間指名労働者」は、労働そのものの内容からいえば、実質的には常用労働者と変りはなく、既に定職化されている。月間労働者を先ず確保し、この定職化を拡大して行くこそ港湾労働問題解決の第一歩である。

#### 4. 公共雇用機関の構想

公共職業安定所を通じて雇用されている日雇港湾労働者の大半は月間指名によるものである。船内荷役労働者で約85%沿岸荷役労働者で約30%、総平均で約65%が月間指名労働者であるというのが神戸港の状況である。前にこれらが準常用労働者であるといったのは、當時港湾労働の職にあるが故であって、必ずしも一定業者の下で常に勤務しているというわけではない。数ヵ月経れば他の業者の下で働くことになるのであって、従って指名労働者といえどもその雇用主は不特定である。雇用主が不特定であるということが他の一般浮動労働者と混同され勝ちであり、彼等の労働階層における地位が低く、又社会的地位が如何にも低いかのような感を世人に与えている。彼等には公共厚生福祉施設の利用は許されているけれども、退職の補償もなく、団体交渉権は組合を通じてあるにはあるが、団結力は極めて弱い。これら港湾労働者の雇用を定職させ、彼等の就労を確保し、かつ彼等の地位を向上せしめるためには、これら定職者を常用化することが最良策である。個々の業者にその能力なしとすれば、これら定職者を総括的に雇用する一公共機関を設けるべきである。

現在、紹介機関として活動している労働省所管の都道府県設置の「公共職業安

定所」は単なる紹介機関であって、求人と求職との投合を計るだけの仕事であり、稀れに求職者不足のときに広域紹介を行うなどの積極に出ることもあるけれども、常にはその活動は受動的であり消極的である。故に、労働の需給調節には関係せず、又労働者の福祉厚生の施策もせず、労働問題にも関与しない。これらの問題と正面から取組み、港湾労働問題の総括的責任者として、茲に公共事業としての「公共雇用機関」の設立を提案したい。

ここに提案する公共雇用機関は、定職者に対しては雇用機関として彼等を一括雇用する雇用主の地位にあり、その他の日雇労働者に対しては紹介機関として現在の公共職業安定所と同様の仕事を行なうものとする。いいかえれば、定職者は悉くこの機関の雇用労働者となり、就労賃銀はこの機関から支払われる。この機関は就労先である業者から賃銀を受取るという仕組みである。機関が業者から受取る賃銀は、不就労の日の賃銀をも保険し、かつ福祉厚生施設のための積立てをもなし得る幅の率を以って公定することとする。機関の設立費、および運営費は国、地方公共団体および受益者の共同負担とする。又、雇用労働者の補充としての不定職労働者の紹介に当っては、業者からなにがしかの公定紹介手数料を徴収して経費の一部に当てる事とする。

この機関の経営上、毎年収支予算を組む必要があり、このためには各港につき雇用労働者数を確定する必要がある。それぞれの港では経験によって定職者の概数をつかみ得る筈であるから、これを基礎として予算定数を決定し得るであろう。

以上提案した公共雇用機関の設置、機構、運営等に関しては、今はこれ以上詳細に亘って述べる用意がない。この設置に要する立法の具体的措置が必要となつた場合に、おのずから一層に詳細な研究が要求されるであろう。問題は、むしろそれ以前にあるのであって、現存の複雑な雇用機構——完全に合法的に行なわれているのならば懸念の必要はないけれども——を如何に解消せしめるかということである。圧力を以って問題解決の武器としている一部の労働指導者を抑制するだけの覚悟と力とがなければ、如何なる計画も彼等の圧力の前に阻止されてしまうであろう。現実には、このことこそ港湾経営の合理化のために最も重要な事柄なのである。