

北海道立総合経済研究所編

## 「港 湾 労 働」

北海道立総合経済研究所

刊 行 の い き さ つ

### (1) 経済的課題

経済学を研究する日本の学者に与えられた課題のうち最も重要なものの一つは、日本資本主義の性格分析、とくにチープ・レーバーと資本蓄積との現況分析であろう。理論的には資本蓄積法則と窮乏化法則、労働生産力向上と完全・不完全失業との相互関係の分析である。しかも、経済学が経験科学である限り、その実証的検討こそがとらるべき唯一の方法である。日本の場合、失業乃至不完全就業者のたまり場であり、かつこの「過剰人口」の存在によって始めて成立するという「港湾」、さらには又、日本経済の成長、資本蓄積をシンボライズする「港湾」の実証的研究は、長い間、我々北海道労働問題研究グループの間の課題の一つであった。

### (2) 現実的政策課題

半封建的労働、前近代的労働関係が港湾労働に於て支配的であるとするならば、その近代化への手がかりを発見し、港湾労働者、ひいては日本の労働諸階層の生活、労働の向上安定に資することは、大きな意義があるというべきである。そのためには実証的にして正確な現実描写が必要である。

### (3) 研究開始の契機

昭和37年4月、北海道労働部長を通じ、「北海道港湾労働審議会」より、港湾労働の実態調査の依頼をうけたのが契機である。依頼内容は、とくに労働者不足、日雇依存度の高位性等の労働市場関係、賃金・労働時間を中心とする労働諸条件、高い災害率に注目しての災害疲労関係の3点が中心であった。我々は、これを取上げる場合、かかる現象が偶然的1時的局部的現象でなく、ヨリ深く日本資本主義の基本的性格に根ざす一般的性格をもつとの見地から、資本労働の史的分析を併せ行う事にした。対象地域は小樽、室蘭、釧路という北海道を代表する港である。

# 第I 港運資本の分析

和 泉 雄 三

## (1) 前近代的労働関係と資本基盤の強弱

半封建的、乃至は近代的労働関係の存在する部面では、一般に資本基盤が問題とされる。時にそれらを是正し近代的労使関係に改造しようと試みる人に対しては、こういう難問が投げかけられる。即ち、なる程、チーブ・レーバーで親分子分関係があるかもしれない、しかしそれは資本力が弱く小さいために起ることである。もし、これを改造するためにはまず資本基盤を充実せねばならない。それをするためには、弱少資本の整理が必要で従って又失業をも生ぜしめると。更にいう、この資本基盤の弱少こそ、又、過当競争を生む経済的基礎条件であったのであり、その過当競争の結果、更に労働条件を悪化せしめたのである、と。更に……。資本基盤が弱少のため、予備的労働力を保有せしめえず、かくして港湾の波動性に対処するための予備的常用労働者をストックしえず、故に日雇に依存することになると。

かくして資本分析の中心課題は、港運資本の基盤、強弱の判定にあった。第2章第2節「港運企業の性格・分析」は、この課題究明のためにあてられている。

## (2) 資本力判定の第1段階=非資本家即ち労働者供給業者の有無と析出

「資本」基盤を云々する場合、最初に問題となるのは、表面上「資本」と称し労働者を雇用する形をとりながら、実質的には何らの資本を所有・支配することなく、単なる中間搾取者にすぎない労働者供給業者（職業安定法第44条に規定せられている）の有無である。最近迄アメリカ農業問題になっていた移動労働者 Migratory Labor に介在する仲介者 Middleman、これら移動する季節的日雇に附隨する私的職業あっせん者 Labor Contractor（日本では手配師として旧兵庫労研の大山吉雄氏が問題化した(1)）も又同じ性格のものである。

日本では戦前人夫供給業として、特に北海道の監獄部屋を現出せしめた(2)。

これらは資本家として取り扱わるべきではないから、まずそれらの有無から調査の手を差しのべなければならなかった。このことは、現在「港運資本」として現存する処の、名実共に「資本」として認定できる企業にも関している。というのは、現在はとも角、かつては人夫請負業者であったものがあり、その影響、伝統が社風として残っていることが考えられるからである。第2章「港運企業の分析」はかくして書かれざるをえなかつた。

注 (1) 兵庫県労働研究所「労働研究」1月号その他、昭和32年

(2) 「炭鉱下請の研究」北海道立労働秋学研究所、和泉雄三 昭和34年

### (3) 港運資本成立条件の有無とその成長性の検討

港運資本の資本力を云々する前に研究を要することは、「資本」として成立する経済的条件は存在するのかどうか、ということである。これは「港湾」の設立、発展史研究の必要性、更には、地域経済及び日本経済総体の資本主義的経済形態の成立、発展の歴史を研究する必要を生む。この中には、経済発展史の核心として技術発展史、即ち、労働生産性の発展史=機械化運送の成立史研究を据えつけはならないのであった。これが、第1章「港湾における海上貨物輸送の史的概説」の書かれた所以である。

### (4) 港湾資本基盤の検討方法とその結果

#### (イ) 労働者供給業者との関係

戦前の北海道（室蘭・小樽・釧路3港の調査）の港運業者は、人夫請負業が数多く存在した。船内、沿岸共に然りである。しかし戦後職業安定法施行及び労働組合（北海道港運労働者の主要部分——船内、沿岸、はしけ——は約3000人の総評系全港湾に統一されている。この組合は戦後直ちに成立）の力量により消滅している。即ち、社会政策と労働組合の力が、人夫請負業を一掃したのである。

#### (ロ) 港運資本成立の客観的条件の成立・成熟

既の人夫請負業全盛の戦前、北海道産業は、その新開地的性格より、道外商品流通を基礎として成立、成長した。数少い良港、函館・小樽・室蘭・釧路等では、大量貨物移出入が計画的に行なわれていた。当初は人海戦術で……。昭和中期には、最主要大量貨物たる石炭運送のために港湾及び運送機械化が実現している。資本は政府及び独占資本（北炭、三井）より出ている。即ち、港運業が資本主義的形態の下で成立、成長する経済的客観的条件は、当初より存在していた。

#### (ハ) 資本基盤充実の方法、過程

昭和17年の戦時1港1社制（経済外的強制トラストの成立）の実施により、従来の人夫供給業者は、はしけ業者（小資本家=はしけなる生産手段所有者）を中心に企業合同が強制された。しかし、これにより「資本」が形成され、将来飛躍する前提条件を作った。尤も、栗林等既に中堅資本として成立していた企業、北炭等独占資本系列下の運送下請企業は、既に「資本」として存在していたわけで、これらは、企業合同のワク外におかれている。

#### (ニ) 資本力の強弱

現在は、中小企業が主力である。中堅企業も又存在する。それは次の指標により確められた。

- (A) 財務分析——会計学を応用した財務分析では、昭和36年1社当たり資産は、総合雑貨平均（6社）11億円、1貫雑貨（3社）2億3千万円、1貫石炭（5社）1億2800万円、単独沿岸（12社）1億2千万円、単独木材（3社）2千万円で、無資本的労働者供給業者ではもちろんなく、中堅、中小企業として立派に成立している。
- (B) 経営形態——資本力が大になるに従って多角経営化すると想定すれば、調査事業所32のうち、多角経営型3、副業型16、専業型12の構成で、かなり多角経営化している。
- (C) 資本の社会化——資本力が大なるに従って、株主が分散化し、即ち、社会化すると仮定すれば現経営者が総持数の過半数を所有するものは、調査企業数23の中、僅かに2。かなり社会化している。
- (D) 6大港との比較——6大港の月間取扱トン数を、石炭、一般雑貨2品目につき比較すると、総合雑貨、石炭等北海道の地元業者は充分6大港なみの扱いトン数をもっている。
- (E) 専属下請化——荷主の圧力にたえうる程の資本力をもっていない典型が専属下請である。かかる例は、石炭系列会社を除いては、必ずしも明確に存在しているとはいえない。

#### (5) 結論

- (1) 北海道の港運業者は十分資本力を有する。少く共前近代的労働関係生起の基礎条件たる過少資本の過当競争なる事実はない。
- (2) かかる結果を生み出した原因は、第1に戦時中のトラスト実現と戦後その維持、第2に職業安定法を中心とする社会政策の強力な実施、乍らに労働組合の圧力である。
- (3) 過当競争はないが無風状態ではない。今や道内資本対日通（全国的大独占運輸資本）との市場斗争が、潜在的にあるいは題在的に行なわれている。

## 第Ⅱ 港湾労働の近代化条件

徳 田 欣 次

成長経済下、荷役作業の量ならびに質的な変化、流通費用節減の要請＝荷主・船会社の圧力の増大、業界内の競争の激化、労働組合運動の発展という諸事情の下で、港湾運送部門が一つの隘路的な姿を露呈し、その体質改善近代化が日程にのぼっている。

港湾労働は従前から前期的な労働関係を内包し、不安定な雇用、超長時間労働、低賃金といった劣悪な労働条件で推移し、社会の底辺の問題として扱われてきたのも、それを存続させる体制・条件が歴史的に形成された結果である。したがって、その労働問題の解明

には、具体的に資本主義・資本蓄積の進展のなかにおける企業構造、労働体系変化、労働力供給構造、労働者階層の主体的条件の変化等……の統一的考察が必要となる。この視点で考察を加え、港湾労働近代化の要因と阻止要因とを究明し、港湾労働の問題点を提出する。以下余白の関係で、その大略を述べるに留める。

## 1. 北海道にかける港運業の性格と実態

港運業は人夫供給業的性格の業態より出発し、その生成発展をみたが、わが国資本主義の発展過程における北海道の特殊的な地位の影響もあって、独特な企業構造が生れている。すなわち、6大港等にみられる独占荷主・船会社を頂点とした系列下のなかで多数の専業々種の下請企業を幾重にも重層的に従属させるといった典型的な下請系列は存在しない。

石炭荷役と雑貨荷役とは大略分離し、前者は、炭鉱独占資本と関連の深い系列企業と中小地場資本の中小経営ならびに若干の雑貨総合荷役業者といった構成をもつ。(石炭荷役新設備の増大に伴い雑貨業者のこの部門への進出が行なわれている。)

雑貨荷役部門では、船内・沿岸・艤その他各種港運事業を兼営する「総合」業態の企業が各港で独占的な地位を占め、荷役の大宗を抑え、これに若干の地場資本の中小零細経営が附隨している。「総合」業態のものは陸運・海運・倉庫・商事等を兼営するものが多い。夫々荷主の性格によって工業独占資本やまた商業資本的な荷主の貨物を扱うものは船会社や日本通運への従属度を深めている。

## 2. 港湾労働の体系の変化

### (1) 労働体系

港運業の人夫供給業的な創生の性格は、企業を荷主・船会社等に従属する地位に押しこめ、その結果蓄積拡大が比較的に抑制され、企業の有機的構成度合が低位に推移した。また荷役の波動性は資本回転上のロスの補填を労働集約作業を以て行ない、相対的過剰人口の大量的な創出、停滯堆積の条件のもとで、日雇にその労働の多くを依存する労働集約的労働体系が形成された。

ここに前期性を内包する職人的熟練技能を基礎とする手工的重労働、ギヤング編成による協業的な労働が、前期的な労働統括組織の支えの上で、超長時間の低賃金労働として展開された。しかし、港湾施設の整備拡大、荷役貨物の量・質の変化、港運業自体の蓄積の拡大によって、その労働体系が変革している。まず、石炭部門では、棚上げ荷役から始る原始的な人力作業が<sup>・</sup><sup>・</sup><sup>・</sup><sup>・</sup><sup>・</sup>ペイスケ<sup>・</sup>かます荷役と推移する。北海道拓殖計画による港湾の整備・岩壁造成により、接岸機械荷役が漸次行なわれるが、昭和27年頃までは、機械荷役と

人力荷役とが併存していた。その後機械体系を主軸とした荷役体制が確立し、船沖荷役の需要減に伴う手工労働の後退等も進み、一貫した機械荷役が作業の大宗を占め、さらに新規石炭荷役施設の設置と共にその装置作業的性格が強まっている。雑貨荷役部門も、戦前・戦時の荷役形態の主流は肩荷役であり、前期性を内包した労働関係の下で職人的熟練技能の手工的重筋肉労働が展開した。（ワインチ、クレーン等の導入も手工労働の強度促進の役割にすぎなかった。）この体系が、沿岸荷役部門への運搬車輌やベルト・システムの導入により大きく転換した。荷役労働における伝統的な肩作業は後退したが、機械荷役を主体とした作業体系は樹立せず、船内、貨車積卸庫内作業等作業の流れの両極は従前と変わらぬ労働である。つまり機械労働と手工労働との結合する労働体系がすすめられ、機械化は全作業に均等的に普及せず、古い労働を必要とする体制が一方に放置されている。

次に荷役波動性についてみると。石炭部門では波動性現象は比較的少い。雑貨部門は波動性は前者に比べ高い。しかし、北海道の港運業の支配的企業の「総合」業態という形態は波動性の緩和要素を含み、労働体系変化の一つの要因となっている。すなわち、「総合」業態が各港で、荷役の大宗を独占的に支配し、下請系列の形成が稀薄であるなかで、異なる波動を描く、各種作業が同一企業内に包摂されている結果、波動性の緩和条件も進み、この結果労働力の機動的配置がなされ、労働の内容も変化している。

## (2) 労働力の性格変化と労働力構成

前項で述べた労働体系の変化のなかで、機械職種と職人的労働とが併存し、沿岸の機械化は機械作業の比重を増すと同時に、他方では手工労働の労働密度を増大させた。労働力の機動配置により各種の作業に対応できる資質の具備が必要となり、さらに労働の密度がこの部分でも生じている。常用化が進んでいるが臨時・日雇・季節労務者等の不安定雇用の比重は少なくなく、特に手工的重筋肉労働の作業分野では不安定雇用の比重が高い。労働力の構成上ではその老令化が顕著で労働内容と雇用形態、さらに年令構成等にかなりのアンバランスが生じている。

常用・臨時・日雇共に労働者階層の意識をもち、職人的意識の脱却が日雇等でもかなり前進し、季節労務者を除きその労働組合の組織化は進んでいる。

## 3. 港湾労働と相対的過剰人口ならびに労働力の需給動向

港運業の蓄積の主要な挺子は相対的過剰人口である。港湾労働の伝統的とも云える日雇を主とする不安定雇用の体制は、この相対的過剰人口の大量的存在がその背景となっている。戦前では、東北地方、道南の農漁村より停滞的過剰人口の不断の供給を受け、北海道の諸産業部門周辺に堆積された過剰人口が不安定雇用の給源プールであった。戦後、労働

組合の出現という新しい階級関係の成立のなかで、農地改革の推進、ドッジ・プランによる経済再編成という一連の過程で、労働力供給のメカニズムは変化した。北海道の鉱工業の合理化は、都市・炭鉱等に相対的過剰人口を創出させ、東北農村における農地改革の影響により、季節出稼から通年出稼に形態がかわり、北海道の産業分野に不安定雇用を求めて流動する半プロ滞停層、道南および道北日本海沿岸の漁業の衰退に伴う季節的出稼労働力、これらを合した停滞層の部厚い堆積が北海道の不安定雇用の給源プールとなった。港運業の労働力需要がこれと結びついたのは勿論で、前期性の残滓を含む労働関係を底辺とした位階性的な労務序列が港湾労働部門に形成された。しかし、港湾労働体系の変貌のなかで労働力需要の内容も変業し、その需要に対応する労働力の集積は薄く、その供給条件は弾力性を欠いている。従って手配師的な機能の介入による顔は直行日雇や東北ならびに道南・北道の農漁村がかかえる停滞層の導入が計られているが、これらの労働者の意識の向上、労働運動の発展の中では問題をはらむと思われる。従前のような相対的過剰人口を蓄積の挺子とする体制の再検討が必要となっている。

#### 4. 港湾労働の近代化をめぐる諸問題

(むすびにかえて)

種々考察を加えてくると、資本主義・資本蓄積の発展の中で、港湾労働の近代化要因・条件がかなり前進している。

港運業における荷役の波動性現象は、日雇等の不安定な雇用形態の採用を促した一つの要因であった。しかしこの波動性現象の企業に与える影響度合が変化する条件が生れている。

(イ)労働生産性の向上は波動現象の企業に与えるマイナス要因を漸次稀薄化する条件が生れている。(ロ)企業経営の多角化、多種作業部門の併存は、その労働の互換性の増大によって労働力の機動的配置が行なわれ、労働力需要の波動性の緩和が進められようとしている。

労働体系の変化、労働の性格の変化によって、不安定雇用に多くを依存することが労働の生産性の増大とも逆行することになっている。

荷役生産における労働力は、資本の労務等によって常用・臨時・季節的臨時・日雇等の雇用形態に区分され、それが位階制的な労務序列を形成し、雇用形態と労働の性格変化との間にギャップが生じている。また夫々、近代的な労働者階層としての形成がすすみ、これらに対応した生産体制、雇用対策（特に常用化の推進）労働条件の確立が必要である。労働内容の変化は労働密度の増大、機械操作職種の拡大その他大きな変化をみているが、労働力構成との間にまたギャップがある。

港運業における新たな労働力需要に対する労働市場の現状では、単なる相対的過剰人口の集積を背景とした不安定雇用の充足という雇用対策では問題がある。港湾労働力の供給条件の底は浅くなり、労働力の充足はその困難性を更に増大するであろう。若年労働力の充足、港湾労働の近代化の推進は、港湾労働における雇用対策の根本的な変革、新しい労務体制の確立なしには解決しない。

以上の考察から、港湾労働関係の近代化条件は進み、その条件をさらに拡大発展させることが、労働者はもとより資本の側にとっても、その生産性の向上の見地からも重要といえる。

しかし、その近代化の促進は容易ではない。種々の角度からする歴史的考察で、港湾労働の遅れた労働関係の展開が従属的な企業地位に原因することも少くないことは明かである。この独占荷主・船会社——乙仲——倉庫——ステベの序列による港運業の従属的地位それに加える最近の独占荷主・船会社への従属の深化は、港運業の近代化と逆行する条件の強化を、客観的に強いることも少くない。港湾労働の近代化は、港運業の関連業界の協力なくしては進まないし、また関連諸官庁の施策もまた必要となってくるであろう。

### 第Ⅲ 港湾における労働条件

北海道労働部職業安定課

及 川 満

港湾労働は、従前から港湾の有する諸種の特殊性のゆえに、前期的な労働関係に支えられ、極めて不安定な雇用、超過時間さらに低賃金と言う低劣な条件の下におかれており、戦後において、港湾における総合的な諸機能の發揮のために港湾労働の近代化は緊急に解決を要すべき課題として取りあげられ、特に労務の充足確保とあわせ労働諸条件の改善向上は最も大きな問題要件として検討を迫られていると言えよう。

港湾産業労働において代名詞的と言われてきた cheap Labour — 低賃金・強制労働 — の意義について、本稿では特に賃金面と労働時間を主として取り上げてみたい。

#### 1. 港湾労働と賃金事情

戦前における港湾の賃金は、単的に言うならば歩合給的な性格を有しており、経験と年功による割当配当が行なわれる一方、個数出来高給が実施されており、これらは、あくま

でも職制支配に立脚した制度体系に特徴付けられてきた。いわゆるギャンギ編成においても労務序列が極度に維持され、職制支配と労務統轄が賃金体系に反映する一方、この賃金体系が極端な労働強度をもたらしたとも言えよう。

戦後においては、港湾産業、企業自体の変革とともに労働者の組織化、地位の向上と併行して、賃金面の変革、賃金体系の統一化が行なわれ、常用労働者を中心とした体系が徐々に確立された。

すなわち、労働組合運動の発展により、複雑多種な雇用形態、技術水準、性別格差等は古い労働組織における職制支配体制が、形を変えて導入されはしたが、あくまでも常・雇用一常用労働者を中心とした賃金体系に改善されてきた。

これは、昭和22年3月31日に全日本港湾労働組合同盟が賃金中央統一交渉においてその基礎作りをした、六大港の賃金実態調査を基礎に、日通労務者の約一割増を港湾船内労働者の賃金標準とする調停案がその基礎として体系作りがなされ、その後の数多くの交渉の積み重ねにより現行賃金体系が確立され今日に及んでいる。

現行の賃金体系をみると、船内沿岸ともに日雇労働者は別として、基準内、基準外賃金の二本建制となっており、

基準内賃金は、本人給（基本給）、能力給、役付給の4要素がその主体となっており、基準外賃金は、残業手当（時間外割増賃金）、通勤手当、住宅手当、寒冷地手当、特殊作業手当（特殊勤務手当）、休日出勤手当、石炭手当等の7要素がその主体となって、基準外のいわば副次的な諸手当の組合せが中心となり補給的な要因が強くなっている。

この基準内賃金特に本人給の決定に関しては、労使の協定に基くもので、普通能力（健康な身体、能力）のある満20才以上55才までの男子について、そのベースは、37年度においては石炭関係22,000円（本人給、能力給）、雑貨関係23,900円（本人給、能力給）となっている。

本人給以外の賃金要素決定のウエイトは、就労経験、技術能力、年令、家族構成、職制勤勉の5点が基準となっているが、役付給については、戦前のいわゆる組組織、班制度の職制役付を踏襲したものにより相応の給付をしている。

一方、日雇については、日給制がとられているものの、港湾労務の都合上、月末集中配船時又は秋冬繁忙期の一定時期に緊急大量の荷扱を要する場合は、必要に応じ請負給、出来高給も併給されるケースもあるが、労使間の紛争或いは中間搾取的なケースは表面上指摘され得ない状況と言えよう。

勿論、港湾賃金を考える場合、労務の需供関係、取扱作業の種別内容、雇用形態、労使

関係、企業間の格差等の諸種の要因がとりあげられるが、地域別、部門別に異なる事情に加え、港湾企業の持つ特殊性——港運料金（公示料金）が極めて大きな要因も見逃し得ない。長期間に亘る公示料金改訂に関する港湾労使の追求も港湾企業全体の在り方を左右する問題として意義の大きいものがある。

## 2. 港湾労働と稼働日数、時間

労使における協議の段階においても労働日数は23日載労保障なり、労働時間の所定コースを8時間とする体制の在り方をめぐって検討が重ねられてきた。

戦前におけるような時間の定めのない超長時間労働は、少くとも労働協約なり規約の中には労働基準法の定めるところに基き明文化されてはいるが、その実態は長時間労働と言い得る。

本道の場合、稼働日数は主要3港（小樽、釧路、室蘭）を総合平均して常用24.2日、常用臨時23.7日、顔付直行17.2日、指名直行17.3日その他8.0日となっているが、常用及び常用臨時にについては両者平均23.9日と月間完全就労に近い状況であるもののいわゆる日雇労働者は何れも17日以下となって低減しそのため1人1日当たりの労働時間はかなり長時間となっている。

所定労働時間以外の労働時間（残業時間）は季節臨時及び顔付、指名直行等において長くなっている、雇用形態が不安定になる従って労働時間が長くなっている。

港湾において最も特徴的な時期的な貨荷物の変動一波動性は、本道の季節的要因である秋冬繁忙期の影響を顕著に示しており、この期間における就労日数及び稼働時間は年間を通して極めて高率となって特徴的である。

休日、休暇、休憩時間も労働協約等に明示はされているが、荷役の波動性に伴う取扱貨荷物の処理の関係上、予定の変更、代替就労、交替休業の形が普通となっている。

港湾施設、荷役設備の近代化、機械化に伴なって、肩荷役労働の後退は否定できないが、機械的な労働と手的な労働との結合した労働体系の中で旧来の必要不可欠な体制が残され、特に秋冬繁忙期においては、旧来の古い労働関係において就労日数、稼働時間の増大とあわせて低賃金雇用の面で労務対策上に検討すべき問題を残している。

## 3. 今後の課題

港湾企業そのものあり方、港湾労働の形態自体の附加条件として、古い因襲が残存し、雇用の不安定性とともに労働条件においても未解決のまま残されたものが多い。

名目賃金と実質賃金との格差及び常用と日雇の賃金保障面においても賃金体系から改善すべきであろうし、所定時間外の就労による割増賃金——超過労働による諸手当の賃金収

入による表面的な賃金の増収も解決を要すべき大きな問題であろう。

秋冬繁忙期、月末、月始の集中配船・いわゆる波動性に起因する就労日数、稼働時間の変動差異についても労務対策上で改善を要すべき問題としてあげられる。

前記の問題は港湾企業独自において解決すべきものであると同時に荷主、船主との関係の調整に関連すべき問題であり、早急な解決がなされない限り、"魅力ある港湾"としての面目は保たれ得ないと見えよう。

## 第IV 港湾荷役災害の問題点

方 波 見 雅 夫

港湾荷役作業における労働災害多発の理由は数多く挙げられるが、基本的にみて、作業場が常に他人の管理する場所であることから荷役の安全確保と労働保護に著しい拘束が加わっていることと、船主荷主の要請によって作業の強行を強いられることが、災害多発の基底をなすとみられる。これを言いかえれば、港運業が船主荷主に対して従属的地位におかれ、産業としての独立性を主張しがたいところに問題があるといえるが、この従属性が労働組織の不安定化と労働条件の劣悪化をもたらしている。

一般に産業の近代化に伴い労働はますます単純化・分業化及び定型化し、それにつれて労働者の個々バラバラな技能水準や体力・注意力等の不安定要素が平準化の方向を辿ってくる。この過程で生産と作業の恒常性が高まり、企業経営の高度化が実現されることは、いうまでもない。しかし港湾荷役部門では、過去に支配的であった原始的労働依存の経営が作業機械化へ向いつつある現在においても、なお昔日の残滓を内部に膠着させ、生産と作業の恒常化をはばむ作用を果している。常用労務者、常用臨時労務者、季節労務者、顔付直行、門前雇用の日雇労務者等きわめて多種な雇用形態にみられるような、複雑なそれ故に定常性を欠いた労働組織と、労働者の頗るまちまちな技術水準に災害多発の根底がある。労働者の雑多な経験や作業経験に加えて、健康度も安全知識も年令と区々さまざま不安定就業者の差を無視して作業集団をつくり、協同作業に当らせること自体、災害増加の母胎であるといわざるをえない。また不安定就業者にほぼ共通する要素としては、特に出稼ぎの半農型労務者にみられるところの、「星から星へ」の長時間労働を休日なしで強行する傾向、それに伴う疲労や睡眠不足を補うための居住環境、摂取栄養の不備、日雇労務者の高令化現象等身体的不適応化が傾向的にみられる。

本稿においては、以上の観点から、雇用形態と連続作業日数、作業時間数、災害程度及び疲労度の側面から、港湾荷役災害の原因探求を試みたい。

第1表は37年1~12月の室蘭、釧路両港8事業所に関する雇用形態別災害であるが、常用労働者の就労延人員構成比に対する災害件数構成比は65%対31%であったが、臨時労働者のそれは20%対32%、日雇は15%対37%と災害発生率が著しく高い。

第1表 雇用形態別の災害

種 別	雇 態	用 形 别	室 蘭 (%)	釧 路 (%)	平 均 (%)
災 構 害 成 件 数 比	常 用		30.2	32.7	31.2
	臨 時		26.1	41.3	32.1
	日 雇		43.7	26.0	36.7
	計		100.0	100.0	100.0
就 員 労 構 延 成 人 比	常 用		60.4	74.3	64.9
	臨 時		21.8	16.4	20.0
	日 雇		17.8	9.3	15.1
	計		100.0	100.0	100.0

37年は港湾荷役部門を含め殆どの産業分野で災害発生率の低下がみられた年であるが、本調査にみられる限り港湾荷役災害の平均値を引下げたのは常用労働者の著しい災害減少であって、臨時、日雇労働者層の災害は逆に増加を示している。紙幅の都合で資料は省略するが、労働者1人当たりの年間労働時間数をみると、常用労働者のそれは36年対比で減少したのに対して、臨時、日雇ではむしろ増加しており、「労働災害の下請け」現象が強まっていると見ることができよう。

つぎに第2表によって連続作業日数と被災の関係をみると、常用労働者の殆どが連続作業7日間以内の災害発生に対して、臨時、季節、日雇労働者の場合8日以上の連続作業の結果被災した者が少くない(23.3%)。

港湾荷役作業における災害程度については、休業8日以上の重傷が本調査の場合約50%できわめて高いが、常用労働者は一般に軽く、臨時、日雇等の不安定就業者層ではより傷害が重い。すなわち常用労働者の不休災害は室蘭・釧路共約30%なのにに対して、不安定就業者層では15~20%であり、傷害程度が重篤化するにつれて、常用労働者の比率が低下し不安定就業者が増勢を示す(休業8日以上者60%に達する)。

第2表 雇用形態と作業日からみた災害

(室蘭・鉄路計)

連続作業日数	構成比	常用労務者	臨時労務者	季節労務者	日雇労務者
7日以下	69.8	94.0	74.4	76.0	52.3
8日以上	17.9	6.0	25.6	24.0	13.9
不明	12.3	0	0	0	33.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

つぎに作業時間数と災害程度との関係をみると、不休災害を含め7日以下の軽傷の構成比は、連続作業時間数の増加につれて減少の傾向があるが、休業日数1カ月以上の重傷は明らかに作業時間数の増加につれて着実に増加している。

労働災害原因の人的側面を連続作業時間数との関連でみると、所謂不安全行為といわれるものの中、「不安全な位置・姿勢」「危険な動作」「共同動作の欠陥」等は作業7~8時間目から急増を示し、しかも不安定就業者層においてその傾向が著明である。また人的要素としての「身体的不適応」「誤解、錯誤」による災害は作業8時間目頃から増勢に転じ、「精神的不適応」を原因とする災害は11時間目から急増を示す。一方、労働疲労度の労働医学的測定結果によると、船内半夜作業時には25%の者が、船内全夜作業では70%の者がそれ強度の疲労に陥っており、しかも船内作業疲災者の70~75%が不安定就業者によって占められている事実からも推察される如く、危険度の高い船内作業（特に夜間）に臨時、日雇労務者をより多く投入する傾向がある。

以上港湾荷役災害の一端にふれたが、その大宗をなす臨時、日雇労務者の災害防止に当って、安全技術対策上に社会経済的視角からする適切な配慮が望まれるしたいである。

## 「港湾労働」総目次

第1章 港湾における海上貨物輸送の史的概説（和泉雄三）

第1章 北海道港湾運送史的概説

第2節 機械化運送の実現過程 一近代港湾の造成一

第2章 港運企業の史的分析（和泉雄三）

第1節 港運企業史 一市場競争を中心として一

第2節 港運企業の性格・分析

### 第3章 港湾荷役の労働実態（徳田欣次）

第1節 北海道における港湾運送業の性格と実態

第2節 港湾荷役労働の変遷の概要

第3節 港湾荷役労働実態の現状

第4節 雇用の動向と労働力の構成

第5節 港湾労働の現状と近代化（むすび）

### 第4章 港湾荷役労働力の需給（徳田欣次）

第1節 労働力需要の基礎性格

第2節 労働力需要の量的・質的推移

第3節 港湾労働力の供給構造

第4節 北海道における港湾労働力の需給をめぐる諸問題

### 第5章 港湾における労働諸条件の実態（松下昌雄・及川 満）

第1節 港湾労働における賃金制度と賃金水準の推移

第2節 港湾における労働日数及び労働時間

第3節 雇用形態とその就労条件

第4節 福利厚生の現状

第5節 港湾の労働諸条件の問題とその改善

### 第6章 港湾労働災害の現状と問題点（方波見雅夫）

第1節 港湾荷役災害の背景と位置

第2節 港湾荷役災害の実態

第3節 労働災害原因の探求

第4節 灾害原因の人的側面

第5節 労働力の維持培養と港湾荷役労働 一健康と疾病をめぐって一

### 第7章 港湾労働近代化の課題（むすび）（林茂司）