

# 港湾労働の基調

—横浜港における労働力移動の素描—

喜多村 昌次郎

(原田港湾作業・株)

## 1. はしがき

これまで港湾はその地理的・自然的諸条件から、主として海陸運送の連結点として、人や物の中継移行から生ずる諸現象を中心課題とした、物的通流の側面だけがつねに問題視されてきた。しかしながら、工業生産力の増大発展は、わが国経済の再生産過程にとって、多くの原材料基礎エネルギーと製品市場を海外に求めなければならない。

工業生産諸力の発展向上の過程では、極度に生産性向上のための、あらゆる合理化策がとり入れられてくるが、港湾においても、その構造的経済性があらためて認識されてくるに及んで、これが国および地方公共団体の港湾機能の整備拡充計画となって、国民経済の高度成長過程にくみ入れられてくる。港湾の近代的秩序確立と、その総合的機能の発揮とが、社会的な領野でにわかに要請されてきたのも、きわめて自然な傾向であるといえよう。

すなわち、港湾労働法制化や港湾事業団設置にもとづく、ターミナルオペレーター構想とともに、港湾運送事業法の改正など、関連する港湾近代化施策が、つぎつぎと取りあげられてきたが、港湾労働関係をめぐる近代化への過程は、その法制化によってもなお多くの課題をとどめている。

## 2. 港湾における労働組織と労働力構成

横浜港における船内労働組織と、その労働力構成をみてみよう（第1表）。

第1表 港湾労働者の定数（雇用調整計画に基づく六大港の定数）

港別	区分	常 用	日 雇	合 計	日雇依存率
東 京		7,390	3,250	10,640	44.0%
横 浜		11,170	6,380	17,550	57.1%
名 古 屋		5,960	2,770	8,730	46.5%
大 阪		10,090	5,680	15,770	56.3%
神 戸		9,660	7,750	17,410	80.2%
関 門		6,200	4,880	11,080	78.7%
計		50,470	30,710	81,180	60.8%

横浜港における港湾労働力構成（41. 7.23 神奈川県労働部調査）

部門別	区分	雇用調整計画に基づく定数			充 足 数			充足率
		常 用	日 雇	計	常 用	日 雇	計	
船 内		4,364	3,870	8,234	4,493	2,994	7,487	90%
沿 岸		4,607	2,510	7,117	3,893	1,124	5,017	70%
は し け		2,173		2,173				
そ の 他		26		26				
計		11,170	6,380	17,550	8,386	4,118	12,504	

この労働組織は、主として船内沿岸荷役労働に対するもので、船内荷役（港湾運送事業法上の第二種業）は船舶運航業者・荷主・または一般港湾運送事業者、（港湾運送事業法上の一種業、シッピング、ランディング、エゼント業を兼ね、または荷主の委託による海運貨物の取扱い、いわゆる元請け）との請負契約によって、海上運送に就航する船舶による運送貨物を、埠頭から直接船艙へ、または本船側に回漕されたはしけから、ワインチを操作して船積み（Loading）し、また船積してある貨物を埠頭へ、あるいははしけへ船卸し（Discharging or unloading）する。さらに、このほか荷主や船舶運航業者の都合によって、船艙に積載してある貨物の積載個所を変える、同一船艙内での移動、または一船艙から他の船艙への荷繰り（Shifting）することなどが、おもな労働内容となっている。

船内荷役はこの場合、請負契約に基づく作業の下請けとして展開される。

したがって、本船装備の揚貨機（ワインチ）起重機等の施設および蒸気、電力、水圧、動力ならびに船内荷役労働に必要な照明などは、本船側の提供するところであるが、その他の荷役用具は第二種業が負担することとなつてゐる。

一方、船内荷役請負契約の当事者、すなわち、相手方は海上運送契約の条件によって定められるが、船舶運航業者または荷主が直接の契約当事者となる場合は少なく、通常は一般港湾運送事業者（元請け）との下請契約による場合が、六大港においては普遍的である。したがって、艤内積付けや荷役の計画にもとづいて、積載貨物の安全と迅速なターミナル作業、——本船回航率向上のために、この重層的請負契約は同時に荷役労働遂行過程に、船舶運航業者、一般港湾運送事業者、と段階的な指揮命令、監督権を介入せしめることとなる。

ところで、横浜港における荷役労働力構成は第一表のとおりであるが、雇用形態別区分としては、門前雇用日雇労働者、未登録ヤミギヤング、という職業安定所を経由しないことをたてまえとして、雇用され、就労する労働者グループがある。

港湾労働法<sup>(1)</sup>はその第16条において、事業主は、公共職業安定所の紹介をうけて、港湾運送の業務に使用するために雇い入れた者でなければ、日雇港湾労働者として港湾運送の業務に使用してはならない。ただし、公共職業安定所に日雇港湾労働者に係る求人の申込をしたにもかかわらず、適格な求職者がいないために、その紹介をうけることができないとき、その他、公共職業安定所の紹介によつては、日雇港湾労働者を雇い入れることができないことについて、労働省令で定める理由があるときは、この限りでない。ときびしく規制しながらも、ただし書において事業主の直接募集の途をひらいている。このことは港湾労働法の目的達成のための主要な規制、すなわち、公共職業安定所の紹介によらない日雇港湾労働者の直接雇入れを禁止し、日雇港湾労働者の需給の調整は、公共職業安定所が一元的に行なうとともに、登録

日雇労働者の優先紹介を規定した、第19条とあわせて、職安による登録日雇港湾労働者のプール化の運用と、自己矛盾、自己撞着をまねいている。

これは港湾労働者の範囲を、港湾運送事業法上の解説に依拠して微視的に規定したこと、具体的には港湾運送と実態的にも有機的に不可分の形で結合している臨海倉庫荷役労働、および臨海鉄道の貨車積卸し荷役のほか、上屋出し入れと保管荷役荷捌きなどの荷役労働を適用除外したことが、港湾労働者の範囲が現実の必要数より少なくとどまり、結果として登録日雇港湾労働者の定数を、大きく下廻ることとなっている。もっとも、その後おくれて倉庫荷役労働、および上屋出し入れ荷役労働は港湾労働法の適用職種とされたが、港湾労働者の必要定数の充足には、さらに労働過程の流動実態を把握しなかぎりなお問題がのこるようである。

これらの規定は、かつての港湾労働の雇用慣行にみられる、中間搾取や手配師の介入を排除し、民主的労働秩序の確立を目指したものであり、それだけにまた、この規定違反にはもっとも重い刑事責任をもって、のぞんだ中枢的規定であるが、例外規定を併存させた法意のため、結果的には後退もまた余儀なくされている。

さきにもふれたように、港湾労働法制化の目的は、港湾運送に必要な労働力を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定その他、港湾労働者の福祉を増進させるため、となっている。この発想は、もとより港湾労働法である限り、港湾労働の福祉のため、社会正義的視角から法制化をみたはずであるが、実態は、むしろ港湾運送に必要な労働力の確保にアクセントが強い。

このような法的規制をうけて、横浜港における港湾労働者の定数は第一表のとおり策定されており、船内荷役に立てる口数（1 口 1 ギヤング編成で、ワインチマン、デッキマンを含む作業の 1 単位）は 268 口前後といわれている。

（注）

（1）港湾労働法は、港湾運送に必要な労働力を確保するとともに、港湾労働者の雇

用の安定をはかることを目的としたものである。この目的達成のために、港湾労働者の登録と届出を義務付け、港湾労働者の範囲を確定したうえで、雇用調整計画の策定、すなわち労働力の需給を調整しようとするものである。また、労働力の確保措置としては、雇用調整手当と退職金共済制度を軸とする所得保障によって、日雇の労働安定をはかる反面、不就労時における職業訓練制度の導入により、その資質の向上を企図したものである。これは港湾の近代的秩序を確立し効率的利用のための必要労働力を保全確保して、その労働条件の維持向上を期しつつ総合的な港湾秩序の確立を期待する、いわゆる三、三答申の趣旨を尊重して、忠実にこれを具体化すべく発意されたものといわれている。これにともない、まずわが国主要港の現状を分析、検討してえた結論は (1) 労働力需給関係と雇用および労働条件の問題、(2) 港湾運送事業の近代化方策、(3) 労働力保全とその効率的運営、の3点にかかる対策であった。これらはいづれも現行わが国港湾の根底につながる問題点であり、これが抜本的改善策は、一般労使関係法の範囲で解決すべきものでなく、また、行政指導法である港湾運送事業法にゆだね置くべき問題でもない。旧慣を打破する抜本的な対策が必要とされる以上、とくにその「必要」を法律をもって規制しなければならない、との判断に基づくものである。といわれている。

港湾労働法制化に対する関係者の反対意見は、港湾労働者の登録制が、かえって労働関係を窮屈にし、雇用調整手当や退職金共済制度の採用が、港湾運送事業の経営を圧迫するとともに、これが運賃料金にハネ返ってくるという港運業界が最も強く、荷主、船舶運航業者は運賃料金の便乗値上げを警戒する消極的反対意見にとどまった。だれが港湾労働力を最も必要とするか、港湾労働法制定の経緯を、もう一度振り返ってみれば明らかとなろう。

### 3. 港湾取扱い貨物量の増大傾向と労働力不足要因

運輸省が新港湾整備5ヶ年計画の目標年次である昭和44年度におけるわが国全体の港湾取扱い貨物量を、過去の数値と鉱工業生産指数との相関値から推定したところによると、約10億5千万トンにも達するといわれる。これは昭和38年度の実績6億3千5百3拾9万トンの65%強の増加率ともなるが、一方労働事情はことのほか逼迫して、この計画達成のための所要港湾労働者は、延26,730千人にたいし、実際に就労しうる延人員は、17,030千人となっており、不足率は36.3%にもおよぶといふ。

この数値は労働省推計によるもので、港湾労働者の就労延人員実績、すな

第2表 年度別、港湾貨物量並びに港湾労働者就労推移表

年度	合 計	外 國 貿 易		内 國 貿 易		常 傭	日 雇
		輸 出	移 入	輸 入	移 出		
34	22,573,897	7,509,132	15,064,765	11,478,926	2,290,562	9,188,364	11,094,971
35	26,526,968	8,676,385	17,850,583	14,403,584	2,944,572	11,459,012	12,123,384
36	32,658,384	10,253,690	22,404,694	17,886,058	3,060,981	14,825,077	14,772,326
37	35,589,657	11,660,571	23,929,086	19,263,608	3,674,369	15,589,239	16,326,049
38	41,555,559	14,804,116	26,751,443	22,396,920	4,532,242	17,864,678	19,158,639
39	50,467,342	18,017,835	32,449,507	27,108,878	5,090,783	22,018,080	23,358,464
40	54,340,088	21,231,366	33,108,722	29,877,806	6,111,365	23,766,441	24,462,282
					15,120,001	9,342,281	

作成資料 1. 40年度 横浜港統計年報  
2. 業務概要 横浜市役所  
関東海運局

わち、昭和36年 24,193千人、37年  
22,801千人、38年 22,181千人、か  
ら新港湾整備5ヶ年計画で推定した  
貨物量の公定数値と、労働生産性の  
過去の数値を延長して、推定計算し  
たものである。

横浜港においても、この関係は全  
く同様に作用し、昭和40年度までの  
各1ヶ年間の港湾取扱い貨物量と、  
労働力の推移は第2表のとおりであ  
る。

経済成長とともに港湾貨物の  
増嵩に対処すべき労働力が、逆に減  
退傾向を早め、その鉄状差をますま  
ず拡大していることは、直接かつ單  
純に港湾機能をマヒさせる結果を予  
測しうるであろう。

このように、港湾労働者が港湾に  
定着しないことと、また、逆に港湾  
から流出している原因是、港湾労働  
の性格的内面のほかに、雇用、労  
働条件の他産業比較における、相対  
的劣性によるものと考えられる。屋  
外重筋労働とともに高率な労働災  
害、超長時間労働とともに労働時間  
規則性、福利厚生施設の未整備と深

夜業、雇用の不安定性など、労働力の再生産を不全にする諸条件、諸現象が労働の過程に常態として存在する。すなわち、船内労働の労働時間は、1日について実動8時間、週48時間と定められているが、実際の労働時間は横浜港の場合昼夜2交替制であり、1日1シフト実動10時間制がとられている。そして、この労働時間は本船入出港と対象して一定せず、日によっては実働2~3時間、場合によっては昼夜兼行の労働が行なわれるなど、その労働内容は激しく変動し、また伸縮する。このことは、1日24時間の生活時間配分を狂わせ、生活全体の姿を不規則なものにしている実情をものがたる。

労働時間短縮、週2日休日制のうごきが、各産業労働の一致した方向であり、遂次これが実施をみている一般労働情勢に逆行する港湾労働は、たしかに魅力の乏しい労働であるといえよう。

賃金は出来高給、または時間給のため、この労働時間に正比例して日によ

第3表 港湾労働および類似職種別労働時間、給与比較表

(昭和41年3月)

職種	区分	1ヶ月当たり				1日当たり				
		労働		所定内 外	総労働	労働		所定内 外	総労働	日雇 賃金 (1日 当たり)
		日数	時間			労働	時間			
船内		22.6	150.2	80.9	231.1	52,037	6.6	(2.5) 3.6	10.2	2,303 1,792
沿岸		24.0	180.4	38.9	219.3	43,486	7.5	(0.2) 1.6	9.1	1,812 1,893
平均		23.2	162.5	63.8	226.3	48,574	7.0	(1.3) 2.8	9.8	2,094 1,822
建設業		24.7	191.5	20.0	211.5	43,936	7.8	0.8	8.6	1,779 1,228
製造業		22.7	166.4	27.2	193.6	38,150	7.3	1.2	8.5	1,681 823
運輸通信業		23.1	173.0	27.5	200.5	42,738	7.5	1.2	8.7	1,850 1,290

- (注) 1. 毎月勤労統計調査資料による。  
 2. 労働時間欄のカッコは深夜労働時間数。  
 3. 船内労働の場合、所定労働時間の縮小、超過労働時間の増大がみられる。  
 　　相対的賃金の高さは、時間外、深夜労働割増金のためである。不規則な労働内容がうかがい知れる。  
 4. 船内、沿岸労働はA社の実数である。

り、月によって大きく増減する。そして賃金ベースも労働時間の内容、労働の対価を考えると、類似他産業比において相対的に低額であるといえよう。

(第3表) また、荷役労働過程においても、人間労働に依存する技術的側面がなお多く残されており、機械的・技術的設備体系の未成熟のゆえに、労働手段と労働対象の結合を前期性のままにとどめ、特異な荷役労働環境を形成している。すなわち、港湾という限定的な場所での貨物の中継、積卸し、場所の転換移動を主体とする労働過程にくわえ、本船速発の要請に応ずるための時間的制約は、即時的、集約的労働需要とともに、多くの労働力を必要とし、それだけにまた、高率な強度の労働災害を発生させる。(第4表)

第4表 労働災害発生状況(船内労働)

41. 7.22

区分 年別	度数・強度率	増減率	常備・日雇災害比較	全産業
昭和39年	度数率 80.16 強度率 6.13			度数率 13.45 強度率 1.25
昭和40年	度数率 71.99 強度率 4.06	— 10.19 — 3.37	常備 "F" 61.48 日雇 "F" 82.18	度数率 12.38 強度率 1.30

(注) 船内労働災害は休業8日以上の統計であり、全産業労働災害は休業1日以上である。資料:全国港湾荷役振興協会横浜支部、横浜港に於ける船内の安全管理概況、昭和41年6月作成。

常備・日雇比較 昭和40年1月～12月までの災害件数は総件数1,126件(休業8日以上)内、常備441件(39.2%) 日雇685件(60.8%)。

原因別 災害原因、中分類では取扱運搬災害が70%強を示し、重大災害は、動力揚重機災害と墜落災害がそのほとんどである。これは、港湾荷役業中一番高率を示す。

全体的には、その推移は例年の如くで変動はあまりない。

#### 4. 労働力移動の実態

港湾労働社会における労働力移動を具体的に調査分析するにあたっては、港湾における労働市場構造の把握がつねに必要条件となってくる。

大企業における若年未熟練労働力の大量吸収と、中高年不熟練労働の排出・年功序列型賃金制度と終身雇用を労務管理の要めとする企業封鎖的な労

働市場の形成とは、大企業間における労働移動がきわめて低調であるのに対し、中小企業のそれでは中高年不熟練労働の吸收と、企業間労働移動がはげしく行なわれている。

技術や機械による、作業組織の体系化がなされていない港湾荷役労働の分野では、雑多な旧形熟練労働が、同職労働を中心として、横断的に労働市場を構成していると思われる。

第5表～第8表は、横浜港の中心的なA荷役会社が、労務管理の必要から作成したデータのうち、労働力移動に関する部分を抽出して作成したものである。

第5表 (1) 1ヶ年間の入職、退職比率表

(単位:人)

区分 種目	船 内	沿 岸	合 計
入職者数	161	121	282
退職者数	53	62	115
退職率	32.9	51.2	40.8

(2) 退職月分布表

区分 月 数	船 内		沿 岸	
	退職数	比 率	退職数	比 率
1カ月未満	16	30.0	22	35.4
2 "	8	15.0	15	24.2
3 "	9	17.0	9	14.5
4 "	6	11.3	3	4.8
5 "	6	11.3	6	9.7
6 "	4	7.5	0	0
7 "	1	1.9	2	3.3
8 "	1	1.9	2	3.3
9 "	2	3.8	0	0
10 "			3	4.8
11 "				
12 "				
1年 以上				
計	53	100%	62	100%

## (3) 退職理由別分布表

区分 退職理由	船内		沿岸	
	人員	比率	人員	比率
家事都合	16	30.2	23	37.1
一身上の都合	21	39.6	24	38.7
死亡	0	0	0	0
解雇	16	30.2	15	24.2
徵戒解雇	0	0	0	0
計	53	100%	62	100%

(注) 解雇理由は無届欠勤長期における労働の意思のないもの。

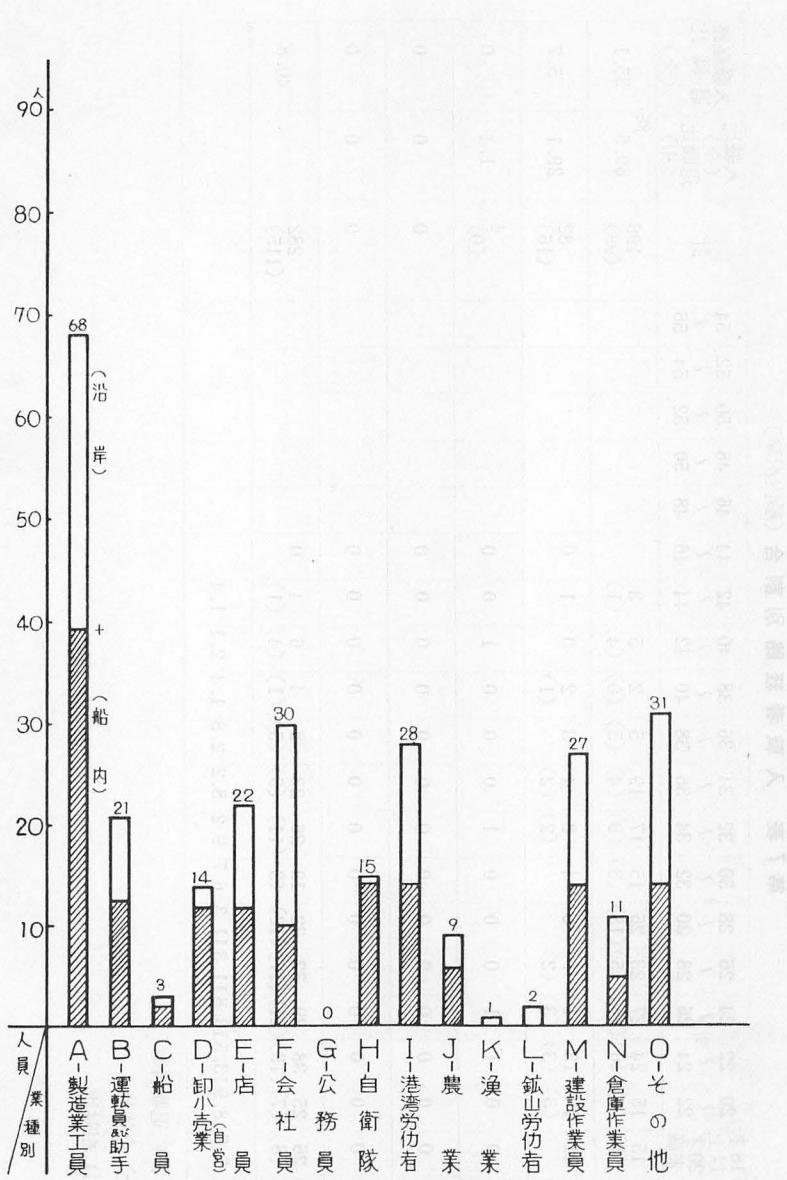
したがって、横浜港全体をとらえた資料ではないが、比較的労働力移動の中心的傾向を表現している点で、全体を類推するに足るものということができよう。

この資料のうち、注目すべき問題点は、入職1ヶ年にして船内労働では約33%、沿岸労働では約51%が、いずれも入職間もない2~3ヶ月のうちに、そのほとんどが退職している事実である。退職の理由としては、家事の都合または一身上の都合であるが、この理由をさらに別表1の用紙をもって調査してみると、その回答は重労働に耐えない。危険作業でありまた深夜業があるから、となっており、主として労働環境に強い不満があることを明らかにしている。このことを裏付けるように、入職してから日数が経過するにした

第6表 業種別入職者(前歴)グラフ

(単位:人)

業種別 業務別	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	計
沿岸	29	8	2	2	10	20	0	1	14	3	1	0	13	6	12	121
船内	39	13	1	12	12	10	0	14	14	6	0	2	14	5	19	161
計	68	21	3	14	22	30	0	15	28	9	1	2	27	11	31	282
比	24.1	7.4	1.1	5.0	7.8	10.0	0	5.3	9.9	3.2	0.4	0.7	9.6	3.9	11.0	—



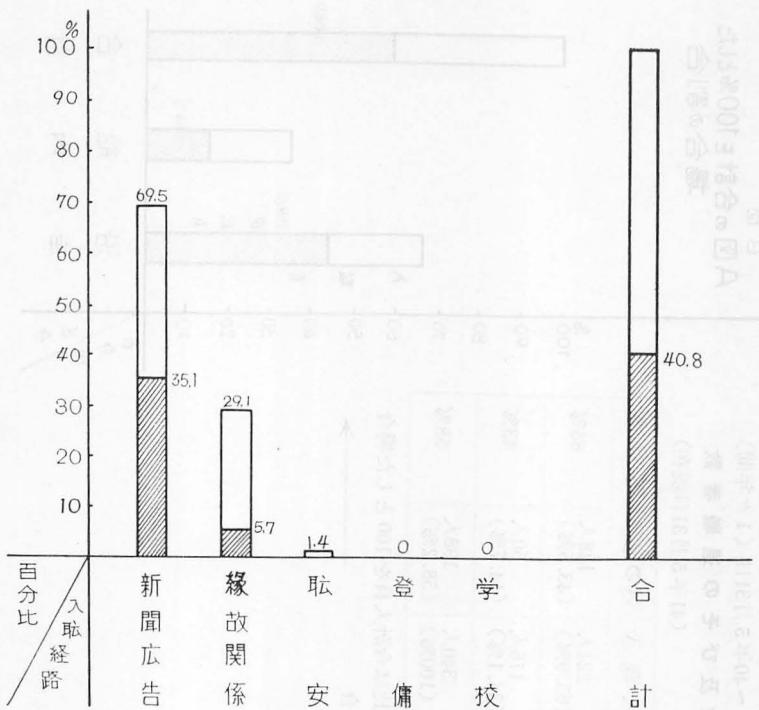
第7表 入職者経路別割合(船内沿岸)

入職経路	年令別18才以上																		入職比 (全)	入職経路 退職比 (相)	入職経路 退職比 (全)
	20 20才 未満	22 22	24 24	26 26	28 28	30 30	32 32	34 34	36 36	38 38	40 40	42 42	44 44	46 46	48 48	50 50	52 52	54 54	56 56	計	
新聞広告	15 (8)	15 (4)	24 (16)	27 (18)	23 (15)	26 (18)	15 (3)	17 (9)	19 (4)	5 (5)	2 (0)	5 (4)	3 (1)						196 (99)	69.5 %	35.1
縁故関係	11 (3)	10 (3)	13 (3)	11 (3)	9 (2)	6	4	8 (2)	4 (2)	3	2 (1)	0	1	0					82 (16)	29.1	5.7
職 安	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0					4 (0)	1.4	0
登 傭	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					0	0	0
学 校	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					0	0	0
計	26 (8)	25 (7)	38 (19)	39 (21)	32 (17)	32 (12)	19 (3)	26 (11)	23 (6)	8 (5)	4 (1)	6 (4)	4 (1)	0					282 (115)		40.8
(全) 比	9.2	8.9	13.5	13.8	11.3	11.3	6.7	9.2	8.2	2.8	1.4	2.1	1.4								

(注) ( )内退職者数

(全) 全体比

(相) 相対比



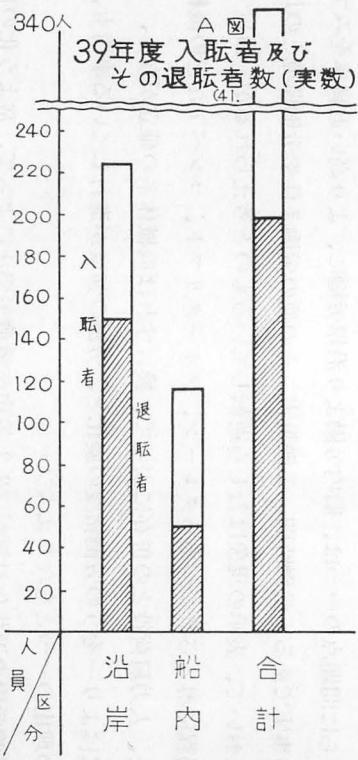
がって、しだいに退職率は減少していく。換言すれば船内労働では9ヶ月、沿岸労働では10ヶ月の期間を経て、ようやく荷役労働環境に順応しうる実情が観測できる。

さらに問題点の一つは、船内労働より沿岸労働に、より高い退職率をみている事実である。労働時間、労働災害、その他の労働条件や労働環境との比較において、表示の現象はむしろ逆転しているものと考えられるが、沿岸労働過程に導入されつつあるクレーン、フォークリフト、コンペアなどの機械化と、人力肩荷役との併存によって、換言すれば機械体系の確立がなく、一部にはより一そうの労働密度の濃化と、労働の強度が進行している事情も、その理由の一つともなりえよう。

港湾労働の近代化対策が、3.3 答申や港湾労働法によって、常よう化的促

第8表

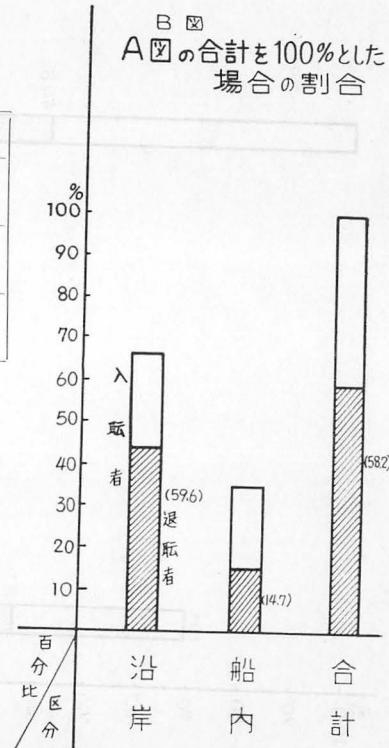
— 114 —



39年6月1日～40年5月31日(1ヶ年間)  
入職者数及びその退職者数  
(41年5月31日現在)

業務別	入職Ⓐ	Ⓐの退職	退職率
沿 岸	224人 (65.9%)	148人 (43.5%)	66%
船 内	116人 (34.1%)	50人 (14.7%)	43%
合 計	340人 (100%)	198人 (58.2%)	58%

( ) 百分比は合計人員を100とした場合  
の割合



別表 1

## 退職事由調査票

(調査月日 . . . . )

氏名		生年月日	明大昭 年 月 日	才	事由						
所属		入社年月日	昭和 年 月 日								
職階		退社年月日	昭和 年 月 日								
現住所											
本籍											
健康保険証	身分証明書	退職金	貸付金残	賃金	離職票	特別賞与	ロッカーチェーン	採用経路	学歴	前歴	
未・済	未・済	有・無	有・無	未・済	発行	要 不要	有・無	未・済	広・縁・職		
番号	項目	事由内容									
1	労働条件	1. 労働時間が長い 2. 夜勤がある 3. 朝の出勤時刻が早い 4. 休日が少ない									
2	給与関係	1. 賃金の計算方法がわからない 2. 労働に比して低い 3. 賃金の不公平 4. 計算ちがいが多い									
3	事業所内人間関係	1. 統率されていない 2. 命令系統がはっきりしない 3. 先輩風をふかす 4. 親身になってくれない 5. うちとけない 6. 相談相手がない									
4	作業環境	1. 大変危険である 2. 作業場の環境が悪い 3. 厚生施設が不充分									
5	身体的理由	1. 重労働でたえられない 2. 非常につかれる									
6	通勤関係	1. 遠距離のため 2. 通勤に不便 3. 非常にこむ 4. 通勤費補助不足									
7	他社就職	A 製造業 B 運転員及び助手 C 船員 D 鉄小売業 E 店員 F 会社員 G 公務員 H 自衛隊 I 港湾労働者 J 農業 K 漁業 L 鉱山労働者 M 建設業 N 運輸倉庫作業員 O その他									
8	港湾労働に対して	1. 非近代的 2. 環境が悪い 3. 性にあわない 4. 好ましくない慣行がある									
備考	退職事由の中心的傾向としては 右のとおりである。	1. の 2 5. の 2 2. の 2 8. の 2 3. の 3 4. の 1・2									

進が中心的課題とされているが、常よう化の条件、すなわち、賃金、労働時間、福利厚生施設、労働環境等の広汎な労働体系の整備がなされない限り、常よう化の実効は期待しえないであろう。第7表が昭和40年一ヶ年間のうちに入職したものの退職動向であるのに対し、第8表では、昭和39年に入職したものが、2ヶ年を経過した昭和41年までに、どのような離職傾向を示したかを見たグラフである。

これによると、船内労働43%、沿岸労働において66%、合計した場合58%と、きわめて高い離職率をあらわしている。換言すれば、入職して2ヶ年のうちに、常よう労働者の半数以上が退職している事情を明らかにしている。

港湾労働の近代化、常よう化の促進と労働生産性の向上が、関係者の日程にのぼっている時期だけに、このような労働力定着の阻害要因を、それが主として労働時間と労働環境に帰因しているだけに、すみやかに改善する努力が、とくに必要となろう。

労働力供給の源泉は、新規労働力の供給にあるが、わが国の生産年令人口の年間增加数は、昭和38年、39年を頂点として、40年以降次第に減少傾向をみせ、45年度には著減の状態に達するであろうと推定されている。

港湾運送に代表される、労働力集約産業において、しかも新規学卒者の入職率ゼロという労働構造は、しだいに労働力の絶対不足と、その高令化、労働生産性の低下と労働災害の高率化をもたらすこととなって、きわめて憂慮すべき状態にあるというべきであろう。

## 5. 港湾労働近代化の基礎

港湾労働における主要な問題点の一つは、高率な日雇労働依存とその不安定雇用問題であろう。港湾労働法制化にもとづく所得保障と、就労機会の均衡を目的とした、輪番制による職安の労務配置によっても、基本的にはこの状態に変化はみられない。

これは荷役需要の波動性や他律性のゆえに、事業経営の比較的脆弱な、か

つ労働力を主体とする港運企業が、常よう労働者を最少限の規模におさえて、繁忙時の荷役需要を日雇によって対処する<sup>(1)</sup>、と企業経営の側面からする認識の方法が支配的となっている。このような問題意識は、歴史的な港運企業構造形成の過程として、必ずしも否定しえない。たしかに、これまでには、かつての相対的過剰労働力の大量存在を背景として、港湾荷役の波動需要を、即時的、集中的に調達しうる日雇労働力が、港運企業の労働力構成の主要な要因ともなり、また、この法制上、組織上、無権利状態の低賃金労働を媒介とする、資本の蓄積が行なわれたことも事実といえよう。しかしながら、わが国産業構造の質的、量的変化のなかで、労働人口の減退、不足がはじまつておき、前節でもふれたように、港湾労働力は、さらに、この傾向を深化させている。このうち、港湾日雇労働においては、質量双方にわたる労働力の退化現象がいちぢるしく、日雇労働の港湾離脱と流入の循環の結果、未熟練労働と高令層の堆積となって現象し、日雇労働の性格およびその労働力の価値認識を変化させつつある。

このような、港湾労働力の慢性的不足は、横浜港において 268 ギヤングの口数制限となってあらわれており、港湾貨物の月末月初における集中と、これに伴なう配船計画は、ギヤング口数の上限を頂点として、荷役需要の平均化、波動性の緩和状態をもたらしている。このことは、港運企業の経営的側面に、労働力の高率稼働、コンスタントな労働能率の維持、作業組織の計画的利用を可能にしているが、反面滞船料の増嵩や港域滞貨に伴なう利用者側のクレームとなって、常に問題を提起する結果ともなっている。

以上みてきたとおり、港湾輸送ターミナルにおける労働の問題は、影響するところきわめて広範囲であり、それだけにまた、その隘路的現象が関心の焦点ともなっている事情もうなづけるであろう。

港湾労働の近代化過程が、従来の荷役体系や、日雇依存の労働体系を踏襲する方法であってはならず、常用化の促進と規則的雇用(Decasualisation)を前提とした、新らしい作業組織の形成が、当面の急務のように考えられる、

経済の高度成長がもたらす産業構造のいちぢるしい変化は、労働人口の相対的不足傾向をますます深刻にしており、港湾労働の当面している不足問題も、決して一時的現象とはいえない。

このような現状認識から、横浜港における港運企業は、常よう化による労働組織の拡大形成に努力しているが、第4節の労働力移動実態にみられるように、労働市場が製造業、建設業および港運業の重筋労働層の、比較的限られた分野にすぎず、また、労働条件、福利厚生施設の不全、労働時間や労働環境の改善をみていない現在、わずかに3ヶ月にして常用化されたものの30%が、また2年以内でその半数以上が、退職離脱していくことを繰返している。

これらの理由やその原因については、しばしば港湾労働の常よう化条件が未成熟である点にふれ、実証的説明の紙数をもたないまま、問題点の提起にとどまつたに過ぎないが、港湾労働力は日雇労働に代表されるような、単純な肉体労働として利用し、費消すべきものという認識はあたらない。

工業生産力の増大発展は、生産過程の合理化、近代化とともに、流通面においてもまた同時にその完成を要求してくる。それだけに、港湾におけるターミナル運送の生産性が、あらためて問われるところとなり、これが港湾機能の整備拡充とその効率化のための各種の対策<sup>(2)</sup>となって、次第に高揚をみてくるわけである。港湾ターミナル経済と対局する労働関係は、港湾労働者の使用者とされる港運企業と、直接関連する生産、交通産業、および港湾管理者との協働によって、計画的荷役需要の策定や、労働環境の改善を現実のものとするとともに、適切な労働の再生産を可能にする条件を確保して、はじめて港湾労働近代化の基礎が整備されることとなる。

#### (注)

- (1) 「港湾労働法案の解説」、労働省職業安定局雇用調整課、海事経済、昭和40年5月、p. 1。
- (2) 港湾整備のための財政投資が、国の経済指標、とくに国民総生産との関連で、各年計画的に投入されている事実は周知のとおりである。もとより、この港湾整

備計画策定の背景には、産業地域格差の是正を目的とした新産業都市の建設、工業整備特別地域の開発とともに、総体的なわが国経済構造の均衡発展のねらいも、同時に含まれている。それだけにまた、港湾における総合的な機能の発揮が、物的施設の整備拡充にみられる量的な開発と同時に、とくに港湾内部における管理運営の効率利用を問題としてくる。すなわち、港湾管理運営のための財政基礎確立を目的とした企業的経営方式の採用と、公共規制の排除、ターミナル、オペレーター育成のこころみ、港湾運送構造の改革のための事業の集約、および港湾労働法制定など、港湾内部における改善諸策がドラマチックに進行している。拙稿、「転換期をむかえた港湾問題」貿易と関税、第13巻第11号、日本関税協会。

## むすび

港湾労働の当面している課題は、労働環境の改善と労働力構成の諸形態、すなわち、不安定雇用対策にあるといわれている。この日雇依存の経済的理由が、これまで港湾に特有な労働需要の波動性と、労働力を主体とする港運企業経営の前期性に求められてきたのであるが、常よう化を促進して雇用を規則的に行うこと自体、労働力の効率利用上、また、企業の有効な経営を行なうためにも、不可欠の条件となる事情は経営の一般法則でもある。

相対的労働力の不足傾向が深化しつつある現在、労働力に依存する分野が多いだけに、港運業の労働力確保対策は深刻である。この意味からすれば、港湾労働に専従してすでに技能をもった日雇登録港湾労働者が、数のうえでは一定の規制によって、常よう労働者に切換えることも可能のように考えられる。しかしながら、このような形式的な常よう化の効果は、現体制では結果としてその内部に、より激しい労働移動をもたらすことで終るであろう。それは港湾労働として現在要求されている労働力が、近代的なターミナル輸送用役の生産関係に機能する高い労働の対価、高い生産労働であることとも関連する。

さきに海運企業は船舶の大型化、専用化とともに、技術改革の導入を急速にすすめており、企業の集約統合によって国際競争力強化に効果をあげつつある。また、国際的な規模でその展開をみているコンテナ輸送の導入を考え

るとき、海上運送体系の合理的発展対策は、海運部門のみならず、港湾も含めたものでなければならない。この意味から、港湾諸施設の整備拡充とともに、港湾の総合的機能の発揮を目的とした、法的、行政的措置が、国民経済の要請として、あらためて日程にのぼってくるわけである。

この場合、港湾近代化諸対策に占める港湾労働の比重が、軽視できないものであるだけに、従来にみられる手工的未熟練労働の複合として、構成されている港湾労働市場からの労働力供給を、さらに企業内年功的熟練に解消させている労働力編成の現状を、科学的、技術的に訓練された労働力として、再組織しなければならない時期に至ったものと思われる。

港湾労働の機能する周辺はきわめて広範囲であり、その経済的効果もまた直接的である。

基本的な港湾労働の近代化対策が、これまでのよう、港湾労働を直接規制する港運企業との、いわゆる個別企業の労使間の問題として、限定的であってはならないゆえんである。