

港湾労働者の供給側面について

—1968年港湾労働実態調査を分析資料として—

篠 原 陽 一

(財)海上労働科学研究所

目 次

はしがき

1. 港湾労働者の雇用失業の時期区分
2. 最近の港湾労働者の供給実態
3. 港湾労働者の供給側面

若干の結論と展望

はしがき

港湾荷役資本のもとでの賃労働に関する研究は、海運・倉庫資本に包摂された荷役資本の中小企業としての存立条件、荷役用役生産の「波動性」に起定された雇用・就業構造、あるいは港湾労働の近代化条件などの問題において、かなりの成果をあげている。しかし、独占資本主義の蓄積機構にとらえられている港湾荷役資本と港湾労働の地位づけ、資本蓄積過程における相対的過剰人口と港湾労働力の関連性、国民的労働市場における港湾労働力の配分と供給・需要価格の形成、それらをめぐる港湾労資関係や港湾労働運動の発展などの問題については、かならずしも調査研究がすすんでいるとはおもわれない。それらについて、いまだだちに答えうるものではないが、1968年7～9月に海上労働科学研究所が実施した港湾労働実態調査⁽¹⁾の一部を紹介しつつ、題記の研究課題について若干の見解をのべ、批判をあおごうとするものである。

1. 港湾労働者の雇用・失業の時期区分

港湾労働者の雇用・失業問題は、港湾労働問題の主要な側面をなうもの

であり、その時期区分はその研究にとって欠くことのできないものであろう。そこで、戦後日本の資本主義の発達とそこでの港湾荷役資本の蓄積の過程にそくして、その時期区分をみると、次のような見方もあるとおもわれる。

第Ⅰ期（1945～49）

この時期は、アメリカ占領軍が、外国船が主要な港湾施設と荷役用役を安価に利用できるように、一港一社の統制会社を解散させ、元請会社を複数制に再編し、それが労働者を雇用することを指導した時期である。しかし、そのことは戦前にみられた下請中小企業の放慢化や、「組」組織による労務供給の復活を制限するものではなかった。敗戦直後の国民的労働市場は、経済機構の崩壊にともない、ぼう大な失業人口（1,300万人）をかかえ、国民生活は極度の貧困状態におかれていた。そして、主要港湾には失業者がみちあふれており、それらは日雇労働者となって主としてアメリカ軍占拠施設で、アメリカ軍貨物や輸入食料の荷役に使用されていた⁽²⁾。

しかし、それらをふくむ港湾荷役需要は、港湾労働者・日雇労働者を十分に吸収しえるものでなく、常用労働者でさえつねに首切りにおびやかされていた。それにたいし、1946年7月全日本港湾労働組合同盟（全港湾同盟）が結成され、日本港湾中央会に最低賃金、統一協約、完全雇用を要求し、'47年3月にそれを協定化する成果をあげてきた。しかし、港湾労働運動の高揚をもってしても、アメリカの占領政策とぼう大な失業人口の死錘のなかでは、港湾労働の民主化を満足に達成しうるものとはならなかった。

したがって、この時期の特徴は、アメリカ占領軍の港湾安価利用にもとづき、元請と下請による荷役用役生産機構が復活され、戦後日本資本主義の出発のためにつくりだされた失業人口を港湾労働者にしたて、占領軍・海運資本に利用させることにあったといえよう。そのなかで、全港湾同盟は常用労働者の首切りをふせぎ、日雇労働者の権利を守るたたかいをくんだことによって、港湾労働者の雇用と生活はからうじて維持されていたといえよう。

第Ⅱ期（1950～54）

この時期は、1950年6月朝鮮戦争がはじまったことにより、港湾荷役量は急速に増大し、荷役企業はその経営基盤を強化し、その結果港湾荷役をめぐる資本蓄積機構が確立していき、港湾労働力の需給関係の性格が定着した時期である。朝鮮戦争は、港湾荷役企業にいわば「特需」をあたえたばかりでなく、荷役企業を群生させるにいたった。それを契機に、海運、商社、倉庫などは独占的復活をとげて、それを頂点とする港湾荷役の階層支配秩序を形成させるにいたった。それに使用された港湾労働者は、第Ⅰ期に形成された失業者、都市停滞的過剰人口や農村潜在的過剰人口から最低供給価格でもって、大量に自由に調達され、日雇労働者として労働ボス支配＝無権利状態のもとで使用された。そして、荷役企業に対応して港湾労働者においても、元請常用、下請常用、指名半常用、一般日雇（手配師調達・職安調達）の差別管理秩序がうまれ、低賃金機構が確立していった。

こうした港湾荷役をめぐる資本蓄積機構は、1951年5月の港湾運送事業法の公布による公示料金の設定と下請利用の法認、1952年2月の職業安定法施行規則改正による門前雇用の追認などをみて、いちだんと補強されるにいたった。そして、アメリカ占領軍の日本労働組合運動への分裂攻撃にもとづき1950年2月に、全港湾同盟は産別会議を脱退するにおよび、また日本港運協会に要求してきた産業別統一協約のためのストライキさえ、1950年6月朝鮮戦争の勃発によりただちにG.H.Qより禁止され、さらに荷役資本のレッドペーパー等や組合干渉にあい、その組織はきわめて弱体化されるにいたった。港湾労働者は、各地で軍事輸送反対斗争をおこなったが、全体としてそれに協力させられ、港湾労働の民主化はいっさいほりくずされてしまった。

朝鮮戦争のあいだ、港湾労働者は過剰人口のなかから最低供給価格で容易に調達され、しかも無差別長時間労働することで雇用と生活を維持し、半封建的專制支配のもとでいつでも過重労働にたえないものは、いつでも排除されていった。朝鮮戦争の休戦とともに、日雇労働者の排除はつよまり、常用

労働者の労働条件はおしさげられ、雇用と生活の不安はあたらしくつよまらざるをえなかつた。いざれにせよ、この時期は港湾利用資本と荷役資本にとつては「原始的蓄積」過程となり、港湾労働者にとっては吸收・反発のもつともはげしかつた時期であった⁽³⁾。

第III期（1955～59）

1950年後半から、日本資本主義は「高度成長」段階にはいり、港湾荷役量も逐次増加をとげるようになり、港湾労働も「近代化」がみられ、港湾労働運動も後退から復活へ転化していく時期である。そのあらわれは、1956年7月からの全港湾の神戸港民主化斗争、1957年の日港労連の年末年始有給休日の獲得、同年4月の浜港労連と全港振の地域統一賃金協約が締結され、そして同年7月には、港湾労働対策協議会が「7・19答申」を行い、港湾労働者の雇用安定と労働条件の改善に、ひとつの展望があたえられるようになった。しかし、それは全港湾が長年にわたり要求しつづけてきた、港湾労働法をとりいれたものではなかつた。

港湾利用資本にとって、第II期で根強く形成された港湾荷役の階層的下請機構は、たしかに資本投下を節約して中小資本に寄生し、労働者を差別して低賃金で使用していくうえでは、もっとものぞましい形態であった。しかしそれは港湾荷役量が増大していくなかでは、けつして安上りで能率的な荷役生産を提供するものではなくなってきた。そこで、さきにみた港湾労働の「近代化」を荷役資本にもとめるだけでなく、1959年には港湾運送事業法を改正して、再下請の禁止、免許制の採用、認可料金の設定などをうちだし、利用資本に有利になるように上から荷役資本の選別・淘汰するようになつた。

そのあらわれは、1959年10月にはやくも全港湾神戸支部への組合破壊攻撃のかたちとなつてあらわれ、それらは港湾労働者の犠牲においておこなわれていつた⁽⁴⁾。1960年5月、6大港に港湾日雇のための職業安定所が設置され

日雇労働者の低賃金雇用がよりすすみ、けっして港湾労働者の階層的差別支配が改善されたわけではなかった。この時期は、日本資本主義の「高度成長」・重化学工業化にともない大企業は、農村地域から若年労働力を大量に吸收して、労働力の入替え政策をはかり、下請機構を通じて流動的・停滞的過剰人口の上積み部分を積極的に利用していった。港湾労働においては、常用労働者の雇用量は継続的に停滞し、その労働強化はすすんでいった。日雇労働力は、荷役量の増減によってその雇用量を伸縮され、日雇依存率を高水準に維持していた。これら日雇労働者をはじめ港湾労働者は、「高度成長」にともなう農業・都市自営業などの逐次的な解体や、大企業の労働力の入替え政策によりはきだされた労働力から補給されていった。

第IV期（1961～64）

1961年の主要港湾において、異常な船混み現象が生じ、第II期において完成をみた過少資本投下と日雇依存による荷役生産力の限界と矛盾が露呈した。そして、港湾利用資本は「高度成長」にともない独占企業が中心となり、荷役需要の増大に対応して荷役資本に、労働力を可及的に調達・確保し、その労働供給を増加し労働生産性を向上しうるような部分的機械化をせまった時期である。荷役資本は、船混みにあたって日雇労働者を最大限に調達し、常用労働者とともに過度労働でもって解決をはかった。

しかし、日雇労働者の高依存は、国民的労働市場の需要側面の変化のなかで頭打ちとならざるをえなかった。大企業は、若年労働力のひとりじめが完了するとともに、社外工方式を採用して労働需要の増大を解決していくようになり、「高度成長」にともない建設・土木・運輸など、主として不熟練労働力を必要とする部門でも、その労働需要が拡大した。ここに、港湾労働力の相対的不足はさけられないものとなり、荷役資本は部分的機械化にふみきらざるをえなくなったり、大型荷役機械、移動式クレーン、フォークリフト、ショベルローダーの導入となり、それにともなう運転労働者を調達し、それ

らの稼動に適応した作業形態の実施にせまられた⁽⁵⁾。

その結果、1961年以後、日雇労働者の相対的減少と、常用労働者の逐次的増加となってあらわれ、労働強化をともなって労働生産性は向上していった。第Ⅰ期以来の荷役資本と利用資本による港湾労働者の低賃金利用は、国民的労働市場の変化と港湾荷役の雇用構造の転換によりあきらかな限界にぶちあたり、港湾労働者の需要価格はたかめざるをえなかった。一方、港湾労働運動も、たとえば1962年の全港湾が中心に太平洋アジア港湾労働者統一行動を組織したり、1964年9月に、日本港湾労働組合連合会（日港労連）が、日曜、祝日の特定休日化と割増賃金を統一的に獲得したように、港湾労働者の権利擁護と労働条件の改善をはかっていった。しかし、港湾労働戦線の分裂、荷役資本の温情的労務管理の先取りや、労働組合の懷柔・御用化などがあり、港湾荷役の階層支配秩序をくつがえすまでにはいたらなかった。

第Ⅴ期（1965～現在）

1965年3月港湾労働法が公布され、それによって荷役資本は利用資本の荷役需要に常態として即応できるように、港湾労働者を一定数確保しておくことを要求され、したがって雇用形態のうえで日雇よりも常用労働者に重点が移っていく時期である。港労法の施行により半常用の「常用化」がはかられ、常用労働者も増加して、日雇依存は急激に低下していった。しかし、荷役需要はいぜん増大をつづけていったが、部分的機械化もいままで以上にすすまず、「労働力不足」「港湾の近代化」がさけばれるようになってきた。

国民的労働市場においては、農村から都市への流出労働力も頭打ちとなり新規労働力も絶対的に減少するなかで、独占資本は若年労働力を独占したうえで、労働力早期消耗排除政策をとり、若年労働者のたえまない労働移動を利用し、かつ中高年労働者を恒常的に排除していった。そして、不安定就労労働者、パートタイマーや内職などの労働者に依存する中小零細企業を広範囲に利用し、農業のよりいっそうの解体を促進して相対的過剰人口をつくりだ

し、低賃金制度を再編成することにつとめている。このようななかにあって港湾労働者はどのように港湾荷役にかかる労働市場に登場して雇用され、退職しているかを分析することが、ここでの研究課題になっている⁽⁶⁾。

2. 最近の港湾労働者の供給実態

題記について、海上労研が1968年7～9月に横浜港および神戸港で実施した『港湾労働実態調査報告書』（運輸省港湾局、1969. 1）を分析資料とする。この調査における港湾労働者とは、従業員300人以上をもつ港湾荷役「大手企業」、横浜港5社、神戸港4社に常用されている組長（班長）87人、船内作業員208人、沿岸作業員236人、専従の運転員69人、合計650人をいい、主として質問紙法によってえられた結果によってしめされる。以下、きわめて簡潔に資料を紹介するので、詳細については上記の報告書を参照されたい。

A 港湾労働者の性格

港湾労働者は、雑役などに女子が雇用されるばあいをのぞき、ほとんどが男子労働者である。その職種（位）別平均年令は、全体35才、組長（班長）42才、船内作業員35才、沿岸作業員38才、運転員29才である。それは、若年労働者がひじょうに少なく、中高年労働者が肥大化した建設・土木・鉱業・林業など屋外労働者に特徴的にみられる、紡錘型の年令構成となっている（表-1参照）。その勤続年数は、全体5.3年、組長（班長）14年、船内作業員5年、沿岸作業員7年、運転員4年である。それは、短かい勤続年数が肥大化したバルブ型の勤続年数構成となっている。

そのほか、港湾労働者の学歴は製造業のそれにほぼ一致し、既婚比率76%免許取得率37%となっている。その出身地は、横浜港では神奈川（46%）、東京、北海道、福島、秋田、神戸港では兵庫（67%）、鹿児島、徳島、長崎、福岡の順に多い。なお、それぞれの荷役企業で、特定の採用地域がみられ

表-1 横浜・神戸港の「大手企業」の常用労働者の年令構成 (1968) (%)

才	横浜・神戸港の 港湾労働者 ⁽¹⁾	日本の常用港湾 労働者 ⁽²⁾	製造業 100 ~ 499 人 規模の男子労務者 ⁽³⁾
~ 20	1.0	3.2	21.8
20 ~	25.4	22.5	33.2
30 ~	37.9	36.5	22.4
40 ~	29.2	26.1	12.8
50 ~	6.5	11.7	9.8
合 計	(4) 100.0	100.0	100.0

注:(1) 運輸省港湾局『港湾労働実態調査報告』1969.1による。以下『実態調査』と呼ぶ。

(2) 労働省『屋外労働者職種別賃金報告』1968による。

(3) 労働省『賃金構造基本統計調査』1966による。

(4) 618人の集計資料。

る。

横浜市港湾局『横浜港における港湾労働者の実態と住宅事情』(1965)の資料と比較してみると、年令構成では若年層の減少と高年者の増加の傾向がうかがわれる、勤続年数では短かい者の増加と長い者の減少がみられ、また出身地は近隣県から遠隔県への移行がある。

B 港湾労働者の給源

港湾労働者のなかで、学業終了後ただちに港湾荷役に就業した者はわずかであって、しかも特定少数の企業において、幹部社員とするために採用されているもの、荷役機械の運転員を基幹職種とするために採用されたもの、あるいは縁故採用したものにかぎられる。港湾労働者の90%は、港湾荷役いがいの産業・職業分野からの転職流入者でしめられている。この転職流入者の比重は、中小企業一般にくらべてかなり高いが、運輸従事者とくらべるとそれほどではない。

表-2 横浜・神戸港の「大手企業」の常用労働者の産業別前職構成(1968)

(%)

産業	第1次	第2次	第3次	合計
港湾労働者 ⁽¹⁾	16.6	45.0	38.4	100.0
産業全体 ⁽²⁾	11.7	48.1	40.2	100.0
製造業	15.2	59.3	25.5	100.0
運輸通信業	8.8	29.1	62.1	100.0

注: (1) 港湾労働者, 『実態調査』による。転職流入者469人の集計。

(2) その他, 労働省『雇用動向調査』の「入職者の前職別構成(規模30人以上)」による。

表-3 横浜・神戸港の「大手企業」の常用労働者の前職構成⁽¹⁾⁽²⁾(1968)
(人, %)

前職	作業員				運転員		合計	
	横浜港		神戸港		実数	比率	実数	比率
	実数	比率	実数	比率				
農業	26	14.8	33	12.9	4	10.8	63	13.4
漁業	8	4.5	7	2.8	0	0	15	3.2
工業	74	42.0	129	50.4	8	21.6	211	45.0
商業	14	8.0	16	6.2	6	16.3	36	7.7
事務	17	9.7	21	8.2	0	0	38	8.1
運輸業	15	8.5	29	11.3	14	37.8	58	12.4
その他	22	12.5	31	8.2	5	13.5	48	10.2
合計	176	100.0	256	100.0	37	100.0	469	100.0
学卒者	12	—	34	—	20	—	66	—
N・A	48	—	55	—	12	—	115	—

注: (1) 『実態調査』による。

(2) 港湾労働者の範囲: 船内208人, 沿岸236人, 運転員69人, 合計650人。

表-4 横浜・神戸港の「大手企業」の常用労働者の前職工業分野の構成（1968）
(人, %)

	横 浜 港	神 戸 港	合 計	比 率
自 営 業 者	9	9	18	8.9
金 属 労 働 者	37	63	100	49.3
雇 炭 鉱 労 働 者	—	18	18	8.9
用 建 設 労 働 者	10	14	24	11.8
労 動 製 材 労 働 者	5	5	10	4.9
者 雜 役 労 働 者	3	8	11	5.4
食 品・そ の 他 の 労 働 者	10	12	22	10.8
合 计	74	129	203	100.0

注：(1) 前注に同じ。

転職流入者の前職の産業別構成は、第1次産業16.6%，第2次産業45.0%，第3次産業38.4%である（表-2，参照）。この構成は、運輸通信業よりも、製造業ないしは産業全体のそれにちかい。また、その職業別構成は、工業従事者45.0%，農業従事者13.4%，運輸業従事者12.4%などの職業がめだっている（表-3参照）。しかし、職業別構成のひろがりは、それほどではない。いずれにしても、港湾労働者は運転・倉庫労働者以外は、港湾荷役とほとんど関係のない産業・職業分野から、前職の経験や知識・技能を放棄して、港湾荷役に流入してきている。

前職の従業上の地位は、自営業者22%，雇用労働者78%となっている。自営業者は、農民が過半をなしており、ついで小売店主、大工左官、家具職などの都市勤労者、そして沿岸漁民がめだっている。この自営業者の比重は、他産業にくらべてかなり高い。雇用労働者では、工業労働者がもっとも多くついで運輸労働者、事務労働者などである。工業労働者の前職構成をみると金属労働者が過半数をなし、ついで建設労働者、炭鉱労働者などとなっている（表-4，参照）。したがって、金属労働者、運輸労働者、農漁民が、

表—5 横浜港の港湾労働者の前職構成(1)(2) (1950)

(人, %)

前職	常用		日雇		合計	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
軍人	25	2.9	5	1.2	30	2.4
工員	125	14.5	73	17.6	197	15.5
商人	64	7.5	37	8.9	101	8.0
鉄道員	15	1.8	11	2.7	26	2.0
官吏	13	1.5	9	2.2	22	1.7
農業	99	11.6	31	7.5	130	10.2
サラリーマン	98	11.5	30	7.2	128	10.1
最初からの職業	264	30.9	20	4.8	284	22.4
船員	21	2.5	14	3.4	35	2.8
進駐軍労務者	5	0.6	8	1.9	13	1.1
運転手	0	0	12	2.9	12	0.9
漁夫	15	1.8	12	2.9	27	2.1
人夫	24	2.8	24	4.8	48	3.8
職人	30	3.5	56	13.5	86	6.8
その他	57	6.6	73	17.5	130	10.2
合計	854	100.0	415	100.0	1,269	100.0

注：(1) 国会図書館『本邦港湾労働事情』1953. 5による。

(2) 港湾労働者の範囲は、船内、沿岸作業員のほかに、陸仲仕、タリーマン、船夫雑役を含む。

港湾労働者の主要な前職分野となっている。前職の勤務年数は、平均6年、5年未満45%、5年以上31%、10年以上24%となっていて、他産業とくらべるとかなり長いし、自営業者のそれはとくに長い。また、前職の企業規模はきわめて少数者をのぞき、中小・零細企業である。したがって、港湾労働者は、自営業者の雇用労働者への階級移動、わずかの企業規模の下向移動があるほか、ほとんどが上向移動または平行移動しているものとみられる。

表-6 横浜港の港湾労働者の前職構成⁽¹⁾ (1965)

(人, %)

前職	常用 ⁽²⁾		日雇	
	実数	比率	実数	比率
製造工業	438	18.2	86	39.8
一般商業	185	7.7	17	7.9
農林業	396	16.5	24	11.1
鉱業	25	1.0	—	—
漁業	165	6.9	1	0.5
土木建設業	67	2.8	29	13.4
商社・会社	236	9.8	16	7.4
サービス業	18	0.7	5	2.3
一般交通業	98	4.1	7	3.2
公務	79	3.3	1	0.5
軍隊	14	0.6	—	—
港湾作業	276	11.5	—	—
海上運送業	259	10.8	4	1.9
職人	41	1.7	3	1.4
労務者	23	1.0	11	5.1
教員等	24	0.9	12	5.6
無職一家事	59	—	—	—
不詳	1,762		1	0.5
合計	(2,404) 4,166	(100.0)	219	100.0

注：(1) 横浜市港湾局『横浜港における労働者の実態と住宅事情』1965.12

(2) 常用港湾労働者の範囲；船内23.5%，沿岸25.1%，はしけ25.8%，その他17.2%，不詳84%。

横浜港の港湾労働者について、国会図書館『本邦港湾労働事情』(1953)の資料と比較してみると、新規学卒者の減少、工業労働者の増大、都市勤労者層の減少などの傾向がみられる(表-5、参照)。また同様に、前出の横浜市調査と比較してみると、農漁民層の減少などの傾向がみられる(表-9、参照)

すなわち、戦後から現在にかけて横浜港の港湾労働者の給源は、潜在的過剰人口への依存を継続しながら、じょじょに停滞的過剰人口から流動的過剰人口へと移行しているかにみえる。

C 港湾労働者の形成

港湾労働者の流入年次は、戦前1%，1945～49年9%，50～54年15%，55～59年13%，60～64年26%，65～68年33%となっている。それを前職構成からみると、農業は1955～59年を頂点にした山型、工業はその逆の谷型、運輸業は台型をなしている。その流入年令は、20才未満14%，20才以上51%，30才以上27%，40才以上8%，50才以上3%となっていて、いわば壮年労働者の流入がいちじるしい。すでに述べたように、流入者の高令化がじょじょに進行していることに、注目したい。

港湾労働者の前職退職理由は、多岐選択問において、「賃金が安い」39%，「家庭の事情」34%のほか、「作業時間が長い」，「作業設備が悪い」，「上役とうまくいかない」，「倒産・解散」がつづいている。それを流入年次別にみると、どの時期も前2者が多いが、1945～49年「その他の理由」（敗戦による復員・失業），50～54年「解雇」，55～64年「倒産・解散」，65年以降「賃金が安い」が、特徴的な指標となっている。退職理由は、経済的理由が支配的であって、敗戦直後の社会的理由にくらべ、最近では経済的理由がつよまっている。

港湾労働者の流入動機は、作業員では「ほかに仕事がなかったから」28%，「給料がよかったから」27%，「友人がいたから」23%，「仕事が自分にむいていたから」21%，「自由で気軽な仕事だから」15%の順となっている。運転員では、「仕事が自分にむいてているから」が第1位に進出する。前職退職時に、港湾荷役以外に希望した職業をもっていたものは、27%にしかすぎない。港湾労働者は、その職業選択はきわめて消極的であり、しかも港湾荷役は技術的適応よりも経済的適応を中心にして、職業を選択している。

流入動機と流入年次の関係をみると、1945～54年は「給料がよかった」と「ほかに仕事がなかった」とが結合し、1955～64年は「ほかに仕事がなかった」と「友人がいた」とが結合し、1965年以降は「給料がよかった」と「仕事が自分にむいている」とが結合している。また、退職理由と流入動機との関係をみると、「賃金が安い」で退職したものは「給料がよかった」と流入しているように、かなり共通性がみられる。

D 港湾労働者の移動

港湾労働者の流入経路は、「友人」35%，「縁故」29%，「職安」13%，「従業員」11%，「学校」7%となっている。荷役企業でも、採用経路として「縁故」「広告」「職安」の順でおこなっており、パーソナルな関係による採用方法が支配的である。この「縁故」を中心とした採用形態は、中小企業労働者、あるいは運輸・販売従事者、ないしは単純労働者にみられる傾向と一致している。

港湾労働者の採用量は、1966年の港湾労働法施行後いちじるしく増加しているが、それにともない退職量も増加している。たとえば、1967年の入退率をみると船内作業員では横浜港94%，神戸港101%，沿岸作業員ではおなじく70%，100%となっている。すなわち、入職者に相当する退職者がでている。したがって、すでにのべたように勤続年数はきわめて短かく、退職者の勤続年数は船内作業員においてとくに短かく、1年未満が90%におよんでいる。この状態は、他産業他職業にくらべてはなはだ短かい。

港湾労働者の流入後の移動をみると、同一企業に定着しているもの75%，複数の企業を移動したことのあるもの25%である。港湾労働者はすくなくとも4人に1人は、企業間移動をしている。それを作業員にかぎってみると、企業間移動者は横浜港21%，神戸港31%とかなりひらきがあり、その移動回数はそれぞれ約2回である。さらに、港湾再流入者は、港湾労働者の10%となっている。なお、運転員は作業員にくらべると、企業間移動や再流入はすく

ない。

E 港湾労働者の定着意識

港湾労働者の港湾定着意志は、流入時において定着希望型39.4%，定着未定型52.9%，流出予定型7.7%であったものが、現在時において定着希望型62.3%，定着未定型31.5%，流出予定型6.2%に変化している。定着意志の

表--7 横浜・神戸港の「大手企業」の常用労働者の定着意志
および前職退職時の希望職有無別定着意志⁽¹⁾ (1968)

(人, %)

定着意志型	前職退職時の希望職業 ⁽²⁾		港湾労働者 合計
	有	無	
流入時	定着希望型	20.0	45.5
	定着未定型	71.0	46.4
	流出予定型	9.0	8.1
	合計	100.0	100.0
現在時	定着希望型	38.7	70.5
	定着未定型	51.6	25.6
	流出予定型	9.7	3.9
	合計	100.0	100.0
移行	定着希望平行型	15.5	40.6
	定着上向型	27.1	34.4
	定着未定平行型	43.9	16.6
	定着下向型	12.3	8.1
型 ⁽³⁾	流出予定平行型	1.2	0.3
	合計	100.0	100.0
総数		155	308
			650

注：(1) 『実態調査』による。

(2) 転職流入者 463 人の資料。

(3) 移行型とは流入時と現在時の定着意志の位相の組合せ。

移行型は、定着希望平行型35.2%，定着上向型31.5%，定着未定平行型24.0%，定着下向型9.5%，流出予定平行型0.5%となっている（表-7、参照）。

定着意志に関する職業要因との関連をみると、前職が隣接職種ほど定着意志はたかまり、高学歴・自営業者は定着意志はひくまる。また、退職理由が「倒産・解雇」などの社会的理由であるとき定着意志はたかまり、「賃金が安すぎる」などの経済的理由であるとき、定着意志は分裂的となる。さらに、流入経路がパーソナルな経路のときは定着意志はたかまり、組織的な経路のときは定着意志はひくまる。そして、職場適応がたかいほど定着意志はたかまり、ひくいほど定着意志はひくまる。そのほか、港湾定着、会社定着集団定着とのあいだには、相互に有意な関連があることなどもあきらかになった。

しかし、定着未定着に関する決定的な職業要因は、前職退職時に希望職業があったかどうかであり、希望職業があったものは流入時から現在時における、定着希望型は20.0%から38.7%，定着未定型71.0%から51.6%，流出予定型9.0%から9.7%へと変化したのにくらべて、希望職業のなかったものは同様に、定着希望型は45.5%から75.5%，定着未定型46.4%から25.6%，流出予定型8.1%から3.9%へと変化している（この傾向は、定着意志移行型においてもよくわかる）。さらに、現在時において転職可能な職業があるかどうかも、同様な傾向がしめされている。したがって、港湾労働者はみずからの知識と技能の範囲と限界を認知して、その定着意志を決定しているかのようである。

港湾労働者は流出条件として、低賃金への不満と高賃金への指向、預金達成と自営業の設立希望、適職の選択性向、身体的不適応化といったものを、順次あげている。そして、転職可能な職業として、自動車運転手、大工、左官、小売店主、工具、守衛など、かなり特定少数の職業をあげている。港湾労働者は、港湾荷役にとくに仲間関係の良さ、職長の親切さ、仕事の適性、会社のおもいやりなどの側面を肯定的に評価することにより、より定着して

いる。それに反して、集団のまとまり、仕事の適性、仕事と賃金の対応などの側面を否定的に評価することにより、流出しようとしている。しかし、より現実的には港湾労働者は労働条件に根強い不満をもっており、それにくわえて職務満足がひじょうに低くいところから、つねに定着意識は動搖的であり、港湾荷役の内部条件をいちおう肯定的に評価していても、外部条件にそれなりの誘因があれば容易に流出しているようである。

(付記 ここにあげた統計資料は、ほんの概要をのせたにすぎず、詳細な資料と分析はさきにあげた報告書によられることを、かねて希望する)。

3. 港湾労働者の供給側面

A 港湾労働者の供給性格

1968年横浜・神戸港の常用労働者の供給過程は、ほぼつぎのようにまとめられよう。港湾労働者はそのほとんどが転職者でしめられている。地方農業県において零細な農漁業をいとなんできた農漁民とその家族従事者が、経営不振、事業衰退におちいり、出稼ぎや流出のかたちで流入している。港湾隣接県において、建築・商業・運送・手工業などの名目的な自営業をいとなんっていた都市労働者、その家族従事者および雇用労働者が、経営不振・企業倒産・生活困難のなかで排除され、港湾荷役に流入してきている。そして、中小零細企業で不安定な雇用をくりかえしてきた労働者が、経済的不満や企業倒産・縮少のなかで排除されて、港湾荷役に流入している。港湾荷役への流入にあたっては、それを積極的に職業選択したわけではなく、知識や技能のうえで負担を感じず、みかけの「高賃金」やてつとりばやく稼げるという魅力でもって流入しているといえる。

こうした港湾労働者の前職解体と港湾流入は、どのような意味をもつのであろうか。ひとことでいえば、日本資本主義の強蓄積段階における中小企業労働者の不安定な雇用あるいは半失業状態にもとづく労働力流動、農漁民・都市自営業者の階級分化と賃労働者化ということであり、それが、港湾労

働者の供給性格であるといえる。そして、港湾荷役資本は利用資本の階層支配秩序のなかで、その資本蓄積をはかっていくにあたっては、独占資本が創出する相対的過剰人口に、その労働力を依存していかざるえないことをあわせしめしている。こうしたことは、港湾荷役資本・賃労働関係にとり、戦前・戦後を通じて一貫した基底的要因であり、なんらの変化がみとめられるものでないことは、すでにおおくの研究において指摘されているところであるが⁽⁷⁾、よりいっそ資本蓄積過程と過剰人口の具体的形態にかかわらせて分析しておきたい。

1955年以後の日本資本主義の「高度成長」段階において、農業は独占資本とその政府の系統的な搾取・収奪により、零細農耕の存立基盤を急速にうしない、そこにおける潜在的過剰人口は都市工業部門に供給されていった。すなわち、農業部門にあった若年労働力は大企業に吸収されるところとなつたが、中高年労働力は離村流出して賃金労働者となるか、通勤兼業労働者や都市出稼ぎ労働者となって、建設・土木・運送・軽工業などの中小・零細企業に雇用されるようになっていった。しかし1965年以降、これら非自立的な土地もち労働者は農村に根強くのこり、潜在的過剰人口はほぼくみつくされたたちとなつた。

都市自営業は、資本制工業の外業部としてその遅れた経営の新設と廃業をたえまなくくりかえし、停滞的過剰人口を保有して広範囲に残存してきた。そして、そこには雇用資本から排除された労働力、雇用資本をもとめている労働力や雇用資本に吸収されえない労働力が滞留しており、それら労働力は中小・零細企業とのあいだを環流している。この名目的な自営業者と中小・零細企業の不安定就業労働者は、パートタイマーや内職とともに、停滞的過剰人口を形成して、現代の相対的過剰人口の主要な形態となつている。

いっぽう、中小・零細企業は独占資本の蓄積基盤を直接に補完する役割をはたして、生産規模も拡大して成長をとげる企業もあるとともに、選別淘汰されて倒産・縮少する企業も増大しているが、全体として独占資本に系列支

配、収奪差別されながら成長をつづけている。中小・零細企業においては、今までその存立条件となっていた若年労働力を大企業にうばわれ、大企業から排除されてきた中年労働力や中小・零細企業を環流している労働力を吸収し、さらにさきにのべた潜在的・停滞的過剰人口から労働力を補充している。そして、みずからの存立基盤を維持していくために、中小資本は低賃金・過度労働を強制するとともに、相対的な「労働力不足」をたえまない労働力の環流でもって解消している。

こうした独占資本の資本蓄積機構の変化にともなう労働力の需給関係の変化のなかで、重化学工業化、「技術革新・合理化」はその労働需要の性格を大きく変化させるとところとなった。すなわち、大企業では旧来の熟練労働力と不熟練労働力の組合せは必要でなくなり、少数の高級な知識労働力と多数の半熟練労働力が必要となってきた。そして、中小企業をその外環に配置しそれに熟練・半熟練・不熟練・複雑・単純労働力を雜多にかかえこませ、それを有機的に利用するようになってきた。

こうした国民的労働市場にあって、港湾労働市場はいろいろな矛盾をかかえこんできた。荷役資本にとって、独占資本による相対的過剰人口のたえざる創出、そのための労働力流動化政策や労働市場の情報化、さらには不安定就業労働者のたえまない環流状況は、労働力調達にとって有利に展開してきたかにみえる。しかし、そこでは荷役資本の労働需要の性格が、不熟練労働力を単純肉体労働力として長時間、肉体消磨的に使用してかぎり、最近における国民的労働市場の構造変化のなかにあっては、それに適応する労働力の相対的不足はまぬがれず、しかもそれをめぐる建設・土木・運送などの雇用資本とのあいだで、調達競争をはげしくおこなわざるをえなくなっている。

こうした「労働力不足」のいっぽうで、荷役資本は利用資本から荷役生産性の向上をもとめられ、かつ港湾労働法によりそのための国家管理がつよめられ、過少資本蓄積のもとで部分的機械化の範囲をひろげざるをえなくなっている。そして、それにともない作業形態を運転技能中心にかえざるを

えないとき、その半熟練労働力の調達はますます困難とならざるをえない。現在のところはまがりなりにも、荷役資本は独占資本の大規模な労働力の吸収・反発と相対的過剰人口の創出、なかでも流動的・停滞的過剰人口に依存し、そこで労働力を大量に吸収し大量に排出していくことで、利用資本の要請にこたえ、かつ利潤追及をおこなっているといえよう。

B 港湾労働者の供給価格

港湾労働者は、このような供給性格をもっているが、荷役資本にどのような労働力として購買されているのであろうか。横浜・神戸港の常用労働者はその前職構成からみて熟練度の低い職業分野から供給され、前職勤続年数がかなり長いにかかわらず、異種職業に移動してきており、しかも転職時に同一職業をさして希望せず、さらに適職・縁故ということで流入していることからいって、その労働力の性格は不熟練労働力であったことはあきらかである。そこで注目すべきことは、その流入年令が20才代が中心であり、流入動機が主として高賃金におかれ、しかも定着意志は腰かけ的であり、しかしながら転職可能性の少なさから定着している（ただし、就労限界は40才前半ともいわれている）などである。

荷役資本は、いろいろな就業形態をとっているが、基本的には恒常的時間外労働を予定した労働時間制と交代制をとり、非連続的であるが「重作業」をふくむ肉体労働をおこなわせ、労働災害と職業病をともなわざるをえない危険作業につかせている（労働過程の分析は、『実態報告』にゆずりたい）。このことは、荷役資本の労働需要性格が、たしかに不熟練労働力を調達しながら、労働力再生産費用が低く、価値形成力も低い単純労働としてではなく、価値形成力が高く、再生産費用も高くなる複雑労働においていることをしめしている。そして、しかもひんぱんではないが、過度労働をともなっている。したがって、港湾労働市場は資本・労働の市場規制力や国家の雇用政策などにもとづく階層別側面においては、当然ながら中小企業労働市場に

属し、また性別・年令・職種・熟練・強度などにもとづく複合的側面においてはさしあたって不熟練労働市場に属しながら、より現実的には複雑労働が表面にあらわれた特殊な労働市場であるといえるのではなかろうか⁽⁸⁾。

こうした港湾労働者の労働供給と労働需要の性格の結合は、その市場価格をそれが一次的に帰属している労働市場でのそれよりもかなり高いものとならざるをえない。しかし、港労法以前すなわち荷役資本が日雇労働者を自由に大量に調達していた段階においては、日雇労働者が国民的労働市場の最低供給価格に近い供給価格をもって港湾労働市場に登場し、それが常用労働者の賃金圧下をうながしてきた。しかし、港労法以降は国民的労働市場の構造変化により、不熟練・複雑労働力の供給力は低下し、それをめぐる雇用資本の調達競争はつよまってきた。そして、日雇労働の規制や過度労働の忌避傾向のなかで、労働者のあいだの就労競争もよわまってきた。その結果、港湾労働者は、港湾労働市場とも接合する前職の市場価格をはるかに上廻り、複雑労働市場でもかなり高い供給価格を提示するようになってきたといえる。

荷役資本は、利用資本の階層支配秩序にとらえられ、その一環として認可料金によって資本蓄積が制限され、そのうえ部分的機械化のための資本投下を要請されている。したがって、荷役資本はいっぽうでは雇用構造の転換から比較的高い需要価格を提示して、港湾労働市場から適応労働力を調達しなければならないが、他方ではそれをむしろおさえなければならない規定関係におかれている。この矛盾をなしくずしていくために、荷役資本はより低い供給価格の適応労働力をめざして、遠隔地の地方労働市場に縁故などをたどって参入し、採用賃金の見かけの高さでもって最小限に調達し、さらに中小企業労働者の流動性の高さに依存した早期入替え政策で対処してきている。しかし、この荷役資本の雇用方法も、相対的過剰人口が豊富であり、そこに不熟練労働力でかつ複雑労働を行いうる適応労働力が用意されているかぎりであって、すでにのべたように適応労働力は減少にむかっており、しかもそれが雇用構造の転換のなかでゆきづまらざるをえなくなっている。

港湾労働者の労働条件を、とくに建設・土木・運送・林業などの屋外労働者と比較してみると、時間賃金および日労働時間は最上位にあり、ただ労働日数は下位にあるが、その月収賃金はやはり最上位におかれている。このような港湾労働者の労働条件は、屋外労働者が位置する不熟練労働市場の最上位に属していることをよくしめしているとともに、現状における港湾荷役の労働需要の性格からくる、労働者需要と労働供給の実態をよくしめしているといえる。したがって、港湾労働者の市場価格は、中小企業・不熟練労働市場に登場してくる相対的過剰人口からの圧下傾向にさらされた最低供給価格に基礎をおきながらも、その労働需要の性格すなわち複雑労働を反映したものとなっているのではかろうか。

C 港湾労働者の流出条件

港湾労働者の供給は、国民的労働市場の動向からいっていちおう豊富に用意されているようにみえるが、労働需要をみたしるような状態がじょじょになくなりつつあり、それによって賃金上昇はさけられなくなっていることが、いささかあきらかになった。ところが、港湾労働者は相対的な高賃金にひかれて、港湾荷役に流入しそれに従事するわけであるが、ひじょうに短かい勤続期間でもって、その過半数が退職している事情があり、またそのいっぽうではかなりの退職労働者がふたたび港湾荷役に再流入している。港湾荷役からの退職理由は、主観的には賃金不満と適職指向におかれている。こうしたことは、さしあたって港湾労働者にあたえられている賃金はじめ労働条件が、過度労働をもともなう複雑労働を再生産しうるにたるものでないのか、あるいはその個別労働力が複雑労働という需要性格にそもそも適応していかなかったか、適応しえなくなってきたか、どうかにあるといえよう。

港湾労働は、賃金支払が時間賃金や日額賃金を基礎におき、労働時間制が早朝・深夜・連勤をふくむ長時間労働制を予定し、また企業内の配置転換が

ほとんどなしえないといった雇用構造をもっている。そのとき、港湾労働者はその労働需要にみあった労働（力）を提供しているかぎり、荷役資本から排除されることはなく、それをつぐなう再生産費用すなわち賃金を要求しろし、それによっていちおうの労働力再生産を行っているとするかぎり、港湾荷役に定着していよう。しかし、現実にある退職率のはげしさは、あきらかに労働提供にみあう再生産費用を、荷役資本が支給していないことにもとづくものであり、それへの不満が労働組合運動などで解決しえないところから、自然退職あるいは自然流出というかたちで荷役資本に排除されているといえる。それでもなお、港湾労働者が港湾荷役に定着しているのは、労働需要にみあった労働供給をしているばかりは、再生産条件を引き下げることで定着してゐるにちがいないし、労働需要を満足することのできない労働供給しかなしえないばかりは、港湾荷役にそもそも再生産条件の基礎をおかない、すなわちあらかじめ供給価格を引き下げるか、補完的生業をもつたうえで定着しているものとみなされる。

いっぽう、荷役資本はみずからの労働需要と需要価格にそくした適応労働力として、労働者を雇用したとしても、それは労働者にとって労働力の再生産がなしうるかどうかと同様に、事後的にしか確認できない。しかし、荷役資本はその労務管理のうえで、それが「近代的」になったとしても専制支配の機能を通じて複雑労働に適応しない労働供給を選別し、その労働供給において需要価格を下げて提示せざるをえないし、こうした労務管理を通じて不適応な労働者を排除せざるをえない。現実にも、荷役資本は不適応労働力を大量に排除してきたし、また排除することで港湾荷役をめぐる経済関係に規定された需要価格を維持してきたのである⁽⁹⁾。しかし、すでに述べたように、適応労働力の不足と流出のなかにあっては、大幅な機械化をおこない資本の有機的構成をたかめえないばかりは、荷役資本は、労働需要によりみあつた労働力の再生産をつぐないうる需要価格、すなわち賃金をより高く提示せざるをえない。そして、その需要価格をどのように設定するかは、荷役資

本にとってその経営基盤を左右する主要な側面であるが、それは独占資本が国民的労働市場をどのように操作しようとしているか、荷役資本が利用資本にどのように対応しうるかにかかわっているといえよう。

こうした労働力と労働の供給と需要の矛盾のなかで、その規定的で主要な側面はいうまでもなく、その賃金が労資の力関係によって規定されるのと同様である。すなわち、資本蓄積がつよまるほど、相対的過剰人口は多様な形態をとって創出されてくるので、それによる賃金圧下をふせぐためには、労働組合運動が決定的な斗争を組織していくほかないが、民間基幹産業の労働組合はよく組織されているが労使協調・大企業主義におかされており、中小企業労働者・不安定雇用労働者の組織とたたかいはひじように立遅れている。この立遅れの分野に属する港湾労働組合運動は、そのたたかいの伝統性や組織率においてよりすすんだ分野をしめてはいるが、運動の基礎に組合員の多数をしめる短勤続労働者をおいておらず、そのほとんどが企業内組合となって荷役資本との融和協調を方針としているため、労働条件の飛躍的で決定的な改善をかちとるにいたっていない（この点では、戦後一貫してつづけられている荷役資本と利用資本による全港湾の弱体化は成功しているかにみえる）。したがって、港湾労働者は労働供給にみあわない賃金、すなわち労働力の再生産条件を引き下げるなかで、港湾荷役に定着せざるをえない。

しかし、荷役資本はその労働需要にみあう需要価格をおおむね提示しないのであるから、港湾労働者は過度労働をもともなう複雑労働、萎縮的な再生産にたえられなくなって、荷役資本が積極的に排除しなくとも、港湾労働市場から反発されざるをえない。

港湾労働者は、そもそも港湾荷役を長期的な職業と考えて流入しているわけでもなく、なんらかの誘因でもって流出する可能性をもって就業している。こうした主観的状況のなかにあって、荷役資本が提供している労働条件が、港湾労働者にとって満足のいくものでないとき、ますます容易にあるばかりには供給価格を引き下げてでも転出していく。しかし、港湾労働市場か

ら流出ないしは排除された労働者は、その労働力の性格からいって登場しうる労働市場の範囲も限定されざるをえない。流出労働力が、若年労働力であればまだしも、港湾荷役において労働力が陳腐化していればいるほど、その経済的地位は低くまらざるをえないし、より不安定な雇用のなかに閉じこめられざるをえないであろう。そのことは、港湾労働者の再流入によってもしめされていよう。したがって、港湾労働者にとって、港湾流入じたいもまた港湾流出も、独占資本が中小・零細資本を系列支配する経済機構と、それがうみだした相対的過剰人口とに直接的に圧迫をうけ、きびしく搾取される中小・零細企業労働者として低賃金制度に釘づけられ、つねに生活不安にさらされる繰返し以外のなものでもない。

若干の結論と展望

港湾荷役資本にとって、港湾労働者の不足傾向は、港湾荷役生産力とその請負性格とに矛盾せず、またそれにともなう賃金上昇が利潤追及と資本蓄積をそこなわないかぎり、企業資本としての存立をとわれることはなかった。しかし、1961年の船混みに端を発して、利用資本が港労法を強制し、それと同時に不熟練・複雑労働力の供給が傾向的に停滞し、若年労働力の吸収がますます困難になってきた。にもかかわらず、費用価格を主として構成している賃金の上昇にくらべて、荷役料金が低位に据置かれているため、労働力不足と賃金上昇は荷役資本にとって企業の存立をあやうくし、利用資本からはむしろスクランプアンドビルトさえもとめられるようになってきた。そこで、荷役資本は労働力を供給価格の低い地方給源地から調達し、部分的機械化をすすめ、港労法の制約からも日雇労働者の放慢調達・無権利労働の依存から、常用労働者の最小調達と「合理化」の推進へと転換せざるをえなくなり、さらには適応労働力の安価な定着対策や技能労働力としての養成などによって、いささかとも経営課題の解決をはかってきたかにみえる。

しかし、いわば港労法以前は日雇労働者を停滞的・潜在的過剰人口に依存

していたが、国民的労働市場の構造変化から、港労法以後は常用労働者の調達を流動的過剰人口におかざるをえなくなったとしても、低賃金の若年労働力の吸収はやはり困難であり、中高年労働力だけでは機械化による雇用構造の転換ははかりがたいという状況におかれているといえよう。したがって、荷役資本が港湾産業のなかで、その用役生産力の主要な担い手としての地位を堅持しようとするためには、利用資本にたいしてどのような経済的・社会的な対抗力を、どのように発揮しうるかにかかわっていよう。それは、認可料金をめぐる運動、コンテナターミナルをめぐる運動、地方自治体との関係をめぐる運動、技能労働力の育成をめぐる運動において、荷役資本がどのような結束をもって利用資本や国家権力に対抗するかにあるが、荷役資本の自己運動からその力がうまれるかどうかは、いまのところうたがわしい。

港湾労働者にとって、港湾荷役はたしかに生活を維持し、いささかでも改善していくにあたって、その労働力の熟練性格からいって比較的に高い稼得賃金をうることができるとともに、転職過程の格好な中継点にあるにちがいない。しかし、荷役資本は労働供給にみあった需要価格を提供しえず、港湾労働者は港湾から流出せざるをえない。たしかに、日本資本主義の「高度成長」と生産技術の進歩は、不熟練労働力が雇用されうる産業・職業分野を広範囲にし、独占資本の労働力流動化の促進とあいまって、雇用資本をとりかえることによって、あたかも生活向上をはかりうるのではないかという幻想を持たせるにいたっている。だからといって労働者が、中小企業資本をたえまなく移動することは、雇用資本にとってはさしあたってその存立を擁護するものであっても、労働者にとっては低賃金制度にますます閉じこめられるにすぎないだろう。このことは、労働者の民主的権利の一つである最低賃金制の欠如によって、さらにつよめられている。

港湾労働者にとりその転職は、生活向上にかならずしもつながらないことがあきらかならば、港湾労働者のとりうる道はその労働条件を着実に向上させていくほかはない。ここでの問題にかぎってみれば、港湾労働組合が独占

資本を頂点とし荷役資本にいたる階層支配秩序と資本蓄積機構を分析し、そのうえにたって港湾労働者の要求を正しく性格づけ、さらには、荷役資本の中小企業資本としての二面性を正しく理解したうえで、地域別産業別共同斗争を組織することによって、さしあたって前進するほかはないであろう。

(1970. 7. 24)

参考文献

- (1) 運輸省港湾局「港湾労働実態調査報告書」1969.1
- (2) 芹沢勇「ドヤ街の発生と形成」横浜市総務局, p.2, 1967.3
- (3) 国会図書館「本邦港湾労働事情」1953.5
- (4) 大山吉雄「転換期をむかえた港湾労務対策」, 兵庫労研「労働研究」No.152, p.2 1960.10
- (5) 喜多村昌次郎「港湾労働の構造と変動」, 海文堂, 1964.
- (6) 横浜市港湾局「横浜港における港湾労働者の実態と住宅事情」, 1965.12
- (7) 徳田欣次「港湾労働の近代化条件」「港湾労働研究」No.4, p.121, 1966
- (8) 下山房雄「労働市場と賃金」「講座現代賃金論」1(賃金の理論) p.133, 1968
- (9) 玉井克輔「労務管理にみる港湾荷役企業の『近代化』について」本年報所収