

公共埠頭に於ける港湾労働の 近代化と福利厚生施設について

市 川 勝 一
(日本検数協会)

目 次

1. はじめに
2. 戦後の港湾の就労体制について
3. 港湾労働近代化の条件
4. 福利厚生事業の必要性
5. 横浜港の福利厚生協会について
6. 先進国に於ける福利厚生施設
7. むすび

1. は じ め に

運輸省港湾局港政課が、運輸政策審議会の物的流通部会港運特別委員会に提出していた新しい港運ビジョン＝6・16試案は8月18日の専門委員会で、ほぼ原案通りの報告書がまとめられ港運の新しい方向が位置づけられた。専門委員会は通算15回開かれているが、

- ① 港湾をめぐる輸送革新が予想外の速さで進展し、港運業者に大きな動揺を与えていること。
- ② 技術革新が進んでも港湾機能を十分発揮させるには、良質の労働力を恒常的に確保しなければならない。

したがって、港運問題を検討するに当たっては、特に労働面からのアプローチが重要であるの二点について専門委員の考え方が基本的に一致、これを前提にして審議が進められたといわれる。

港湾産業の近代化ということがいわれているが、近代化とは、若年技術労働者が、たえまなく港湾に流入される戦場をいうのであり、その点について、港

湾がその受入体制を備えているかについて探究してみることとする。

2. 戦後の港湾の就労体制について

戦後、港湾荷役は、アーミー貨物の荷役を円滑に行うため、24時間荷役が行われるようになった⁽¹⁾。

その後、港湾施設が次々と米軍より返還され、コマーシャル貨物の荷役を行うようになってからも、この体制はしばらく続けられていた。港湾管理が地方自治体に移されてより、国家ならびに、地方自治体により新しい港湾が次々と建設されていったが、各上屋の建設に当っては、貨物の保管、荷捌のための施設は作られたが、港湾労働者の福利厚生のための施設は、後手にまわり、はなはだしきは、全く建設されていない埠頭もある。

当時は、一般社会が今日のように高度成長されておらず、日雇労働者は、港湾荷役業者により容易に集めることができ、いわゆる買手市場であった。終戦直後の港湾荷役の就労時間は、朝7時より荷役が開始され、大半が沖荷役であった。その後、この荷役開始時間は朝8時からとなり、現在8時30分開始となっている。日曜、祭日の荷役も、現在は、主要港においては、1ヶ月の内、第1、第3日曜（または、第2、第4日曜日）が完休となり就労時間における労働条件は、比較的向上をみせている。これは、港湾労働組合の時間短縮の要求もさることながら、一般社会のすう勢が、就労時間短縮、日曜日の完休制度を設けなければ、港湾に若い技術労働者を流入させることが困難となったからである。

昭和39年3月3日に出された、いわゆる3・3答申では、港湾労働の問題が提示され、これが港湾労働法の制定に発展していったのであるが、当時は、まだ、港湾労働は、それほど深刻な問題ではなかった。

ところが、それから8年を経過して出された8・18答申では、日本の重化学工業の発展と、土木建設事業の大幅な進展、一般産業の活きょうにより、港湾産業に流入する良質な労働力は減少の一途をたどるようになった。

また、8・18答申を契機として、昭和48年の春闘には、労働組合は、就労時間短縮と、夜荷役廃止の要求と大幅なベースアップをかけた、従来の地域闘争よ

り、全国組織をもって、港運業者の団体である日本港運協会と団体交渉を行うようになった。いわゆる3・22協定を両者の間で結んだのであるが、これは諸般の事情で白紙撤回されいまだ実現にいたっていないが、港湾労働の近代化のため今後もこの交渉は続けられるものと思われる。

注 (1) 昭和20年9月28日付連合軍最高司令部覚書「日本非戦闘用船舶の利用」は港湾荷役力の不足が終戦処理の円滑な遂行に支障をきたすことの著しいのに鑑みて発出されたものであるが、この覚書に接するや、政府は同年10月12日附厚生省、運輸省令第1号、昭和20年勅令第542号に基く港湾荷役能力及び船舶等造修能力の確保に関する件を発令し、港湾荷役力の確保向上のため港湾運送業者に対し、1日24時間、1週7日間作業ならびに賃金その他を規定し、この省令に基づいて荷役責任量ならびに24時間作業命令が49社に対して出された。

第1次指定会社は昭和20年10月12日東京港運等38社、第2次指定会社は同年11月宇部港運等11社、合計49社

資料、港湾経済研究№1 日本港湾経済学会年報1963、p23～24

3. 港湾労働近代化の条件

港湾労働の福利厚生面についての近代化の条件としては、

- ① 就労時間の短縮、夜荷役の制限
- ② 日曜、祭日の完休
- ③ 福利厚生施設の充実

等があげられる。①、②は利用者である船社、商社等の意向を無視できない。専用埠頭のコンテナ埠頭についてみると、本船と埠頭とが一体化し、機械化荷役が大幅にとり入れられ少数の作業員にて最高の荷役効率を行っている。ここでは屋外労働といっても、在来型定期船荷役よりかは大幅に改善されている。そして、作業職場が固定化しており、埠頭内には、荷受施設、休憩室、シャワーロッカー、食堂便所等が備えつけられ労働条件は、公共埠頭における在来型定期船荷役とくらべ大幅に改善されている。

これはバースを埠頭公団より船社が専用貸して、船社の思うように上屋、事務所が設計されているからである。これに引きかえ公共埠頭における在来型定

期船荷役においては、入港船を追って行うジブシー荷役であり、職場が毎日一定化していないこと、優先バース方式においては、沿岸荷役作業関係者はほぼ定着しているか、船内作業関係者は、その日の入港船によって毎日職場が代る状態である。さらに、大部分が、出勤は各所属会社に出勤し、そこより自社の交通機関により作業職場に通うシステムをとっている。各上屋内は貨物の保管、荷捌のため建設され、上屋に隣接された事務所は、港湾局、税関、ターミナル、オペレーター用に使用され食事、休憩のための施設は設けられてなく、食事は、各社の係が運搬する箱弁に依存している。便所も、埠頭にあるいくつかの公衆便所か、本船の便所を使用させてもらっている現状である。このように、公共埠頭においては、専用埠頭に比較して、もろもろの労働条件が劣悪であり、これを改善しないかぎり、若年技術労働者の流入は困難と思われる。とくに、沿岸荷役関係者は、前述の如く、定着しており、長時間労働も少なく、且、比較的屋内作業と機械化荷役が行われているため良いのであるが、今一番改善を必要とするのは、船内関係に従事する荷役、検数、その他の関係者であろう。各社とも、自社の福利厚生施設の整備には、各社の企業努力により、それはそれなりに整備拡充をはかっている。一例をあげれば、新社屋の建設を行いその中にロッカー室、仮眠所、食堂、シャワーを整備したり、独身寮を建設し、独身従業員を収容したりしている。しかしながら、港湾産業の職場は実際に働いている作業現場こそ職場である。公共埠頭における労働条件の改善は、企業努力をもってしても、解決できないものが多く横たわっている。その一つは、公共埠頭内において企業が勝手に施設を作ることを禁じている市港湾条令があるからであり、公共埠頭においては、荷受施設や、港湾労働者のための福利厚生施設は、いわゆる専門埠頭に比べ大いに立ちおくれている。

公共埠頭における荷受形式としては、エプロン受け、ターミナル受け、海貨受けの三種類があるが、いずれも、最後には、ステベよりオーダーを受けたエプロン荷受の検数人に引継される。そのための、船積指図書、輸出許可書を受取り、LOADING LIST を消込んだり、未着のバランスを算出したり、アロングサイド貨物の状況をポート別に算出したりする事務作業があり、どうして

も、1坪半程度の事務所が必要となる。これは船社のクイック、ジスパッチに欠くことのできないものである。また接岸荷役においては、船内関係の労働者は、休憩時は、ターミナル（上屋内）に下船し休憩をとることが必要である。食事も、従来のプラスチックの箱入弁当から食堂に用意された、暖い食事を椅子に座って（あらかじめ予約して座席を確保）食事するよう、ゆとりをもった休憩時間がほしいものである。ところが、公共埠頭における福利厚生施設については、貨物の保管、荷捌のための施設が、まず重点的に作られ、福利厚生施設は、埠頭がほぼ完成した時に、埠頭の片隅に建設されている。公共埠頭において、これらの福利厚生施設が建設されているところは良いが、全くこれらの施設の無い埠頭も存在している。これら施設のない埠頭には、ライトバンを改造した私設移動食堂が出現し、うどん、そば、カレーライス、パン等の簡易な食事をサービスして結構売上げをあげている。

公共埠頭における福利厚生施設は、近頃のような、埠頭が大型化している時には、各埠頭にそれぞれ1ヶ所近く、それも、最も各埠頭から近い距離に、近代的な施設を作ることが必要であり、そこには、単に食堂の施設のみならず、娯楽、スポーツ施設を備えたものが必要と考えられる。

4. 福利厚生事業の必要性

港湾に働く労働者の福利厚生施設を整備し、管理運営することも、港湾管理者の業務の一つである。これは、港湾機能を円滑にした荷役能率を上げることが、港湾の発展に寄与し、利用者側よりの利用度を高める大きな要素となるからである。

港湾に働く労働者のうち、船内、沿岸に従事している作業員と、倉庫作業員、舢舨夫、ワッチマン、検数員、その他港湾関連事業の範ちゅうに属する人々を加えると各港には何千人の人々が毎日港湾で労働をいとなんでいる。これらの人々は、屋外労働のため、家庭で弁当を作って持参することは不可能で、外食を常としている。

公共埠頭における港湾作業は、近時フォークリフト、クレーン等の荷役機械

が多く導入され著しく機械化されたとはいえ、港湾荷役作業は依然として人間の労働力に依存している。港湾の機能は、整備された施設と、優秀なる荷役技術による高い能率により活発となる。そのため港湾運送事業法で定められる荷役料率中には、港湾労働者の福利厚生費が加えられており、業者は、労働者のための福利厚生対策についての義務を明示されている。また管理者である地方公共団体は、港湾法第12条で、船員とともに、港湾労働者福利厚生施設についての義務が明示されている。しかしながら公共埠頭においては、貨物優先の原則がたつらぬかれ、人間尊重は片隅に押しやられている感がある。

港湾造成に際し貨物の保管及び荷捌施設は優先的に造られていくが、港湾労働者の福利厚生施設はなおざりにされた感がある。

ここで日本通運の福利厚生施設について述べてみると、東京港晴海埠頭と、品川埠頭に日本通運が進出した当時をふりかえってみると、晴海においては、多階建の青果倉庫のうち、その1階分を食堂に当てているし、品川埠頭において、日通が、日本郵船と提携して、日本コンテナ輸送株式会社を発足させたとき、品川埠頭内に、はじめて、港湾労働者の福利厚生施設をつくり、好評を得ている。晴海、品川埠頭は公共埠頭であるが、港湾労働者のための食堂は建設以来数年を経過しているが見当らない。横浜港においては、山下埠頭の港湾厚生センターに食堂があり、昼食時には活きょうを呈している。また、本牧埠頭にもオペレーションセンターの1階に給食施設が出来、港湾労働者の利用を待っている。

5. 横浜港の福利厚生協会について

横浜港においては、横浜市が港湾管理者となった当時、横浜港の労働者厚生事業を営む団体として、財団法人横浜港湾荷役改善協会（船内荷役労働者が対象）、財団法人横浜沿岸荷役推進協会（沿岸荷役労働者が対象）と横浜市が施設した港湾労働者の宿泊所（みなと寮、新山下寮）の管理を委託されていた（社）横浜港湾労働厚生会の団体に分かれていたが、これら3団体が合併して、昭和32年10月に（社）横浜厚生協会が発足した。

社団法人横浜厚生協会の基金は、業者団体が1口500円以上の出資で、船内荷役の全国港湾荷役振興協会横浜支部関係年額180万円、エーゼント会120万円、沿岸荷役業組合関係60万円、回漕協会関係48万円、倉庫協会24万円、検数協会15万6千円、他に賛助会員個人1口500円で70口、計426万円であった⁽¹⁾。

当時、横浜港に働く労働者のうち、船内荷役に就労している船内荷役作業員は、各店社の常備労働者2,200名、職安に登録している日雇労働者の1,700名企業者に直接雇われている日雇約200名、計4,000名、沿岸荷役に就労する沿岸荷役作業員各店社常備2,200名、職安に登録している日雇1,300名、各店社の日雇約100名、計3,600名、このほか舁船夫1,500名、ワッチマン、検数員、倉庫（沿岸）荷役作業員、その他合せて5,000名、総数12,600名と推定されていた。（県労働部調査による。）

港湾運送事業は、その根幹となるのは荷役作業であり、機械化荷役が進んだコンテナ荷役、パレット荷役においても、バンニング、デバンニング、パラタイズ等は労働力によるもので、ましてや、在来型定期船荷役においては、その大部分を人間の労働力に依存している。

港湾の機能は、整備された施設と、優秀な荷役技術による高い能率により活発となる。そのため、港湾運送事業法で定められた荷役料率中には、港湾労働者の福利厚生費が加えられており、業者は労働者のための福利厚生費について義務を持たされている。また、管理者である地方公共団体は、港湾法第12条で船員とともに港湾労働者の福利厚生施設についての義務を明示されている。港湾荷役作業は、他の企業に比べて公共性の度合は大きい。港湾作業の能率如何が、日本の産業経済に重大な影響を及ぼすからであり、港湾の施設と荷役能率が高ければ、その港湾の利用度は高くなり、入港船も多くなり、その港湾産業が発展することは明らかであり、それは、地域経済の発展にも寄与する。社団法人横浜厚生協会の業務は、改善協会、推進協会のもっていた給食のための炊飯施設、物資実費販売、食堂経営と、厚生協会のもっていた宿泊所管理を継承したもので、2つの団体の主な業務は炊飯所の経営であったが、統合により、

推進協会の施設を廃止し、改善協会の施設だけを残して業務の能率化と簡素化を図っている。改善協会、推進協会ともに、その設立の趣旨は食糧難に対処し、栄養を確保して港湾荷役労働者の健康と体力を保持、港湾荷役の改善と増強を推進することと併せて作業用必需物資の配給を行ったのであるが、今日では設立当時の状況とは違って、食糧は豊富になり、自由営業時代となっている。陸上店舗と隔絶した、船内荷役関係は別であるが、他の作業地の何処にでも食糧は求められる。従って炊飯事業の時代は過ぎ去り、福利厚生事業とあるからには、文字通り、労働者の生活向上とそれによる労働意欲を高揚させるためのものとしなければならない。そのため厚生協会の新しい仕事は、住宅対策、保健衛生対策、教養、娯楽対策などに力を注ぐべきである⁽²⁾。

福利厚生事業として各企業は各企業ごとにそれぞれ努力をしているのであるが、港湾労働者が一日の大半をすごす場所は公共埠頭であり、近時接岸荷役船の増加とその中で働く労働者のための福利厚生施設は、食堂、スポーツ施設、教養、娯楽施設等があることが望ましい。近時、人員の採用難と青少年の価値観の変化等から、港湾機能の効率化をはかるためには良質な労働力の確保が必要であり、そのためには、労働時間の短縮、高賃金もさることながら、公共埠頭における福利厚生施設の充実も欠くことのできない存在と考えられる。

注 (1)(2) 伸びゆく横浜港 中出栄三・佐々木清一共著 神奈川民報社発行
P 93—94, P 96—99参照

6. 先進諸国における福利厚生施設

ここでは、諸外国港湾の港湾労働者住宅、食堂施設について述べてみることにする。

(1) シンガポールの港湾労働者住宅

港湾局アパートの収容数は総計 3,647 の従業員で、そのうち独身者 1,734, 世帯持 1,913, 標準型 4 階建アパートは 640 世帯を容れ、40 室（フラット）より成っている。1 棟は約 250,000 シンガポール・ドル、1 つの室は 6,000 ドル、

邦貨 102 万円のコストで、ここの敷地は港湾局所有地で、土地代はこのコストに入っていない。室料は無料同様に、恐らくアジア最大の港湾労務者住宅であり、港湾局が重要埠頭の作業を直営、直接労務者を常備している⁽¹⁾。

(2) シドニー港の給食船

この給食船は、シドニー港湾局の所有船でオーストラリア共和国の援助で港湾労務者給食を始めたのは1942年シドニー港のグレーブ島であった。その後労務者食堂が増設されて終戦時には食堂が19カ所、キッチンという簡易食堂が6カ所あった⁽²⁾。

オーストラリア港湾労働局最初の年報によると、それまでの3年間に於いて港湾労務者給食費は下掲のような欠損であって、しかも食堂の家賃とか維持修繕費は含まれない赤字であった。

	1947/48	1948/49	1949/50
総 売 上 高	59,551	74,114	72,458
売 上 剰 余 金	29,858	35,291	34,268
諸 掛 り	34,358	51,215	52,826
純 欠 損	4,500	15,924	18,558

(単位ポンド=邦貨換算 800 円)

(3) ロンドン港労務者食堂

英国の港湾労務者食堂の充実していることは、1941年の埠頭法=ドック・ビルをもつ港務局に対し、適時かつ相当の場所をもって暖い食事をとらせるよう用意すべき義務を負わせている。ロンドン港ビクトリア・ドックでは昼夜を2枚の皿に入れ赤いハンカチーフに包む習慣が、かつて存在していたという⁽³⁾。

(4) メルボルン港のヴィクトリア・ドックの食堂

メルボルン港のヴィクトリア・エリアの港湾労働局雇入事務所内の食堂は200人が一度に椅子にこしかけて食事をするができる。ここでは、朝食、昼食や、スナックのサービスが行われ、1961年6月から開かれ、港湾労働者の給食に使用されている⁽⁴⁾。

(5) ハンブルグ港海外センター(小口貨物混載センター)の食堂

ハンブルグ港の海外センター(小口貨物混載センター)には、西独はもとよ

り、スカンジナビヤ、共産圏、及び西欧諸国よりの小口貨物が入貨し、このセンターにて行先別に一つのロットに混載され船積されている。この海外センターで取扱う貨物は、精密機械、ボールベアリング等、比較的 VALUE の高い貨物が多いため、各国の船会社が集荷に力を入れている。このセンターの設備は、雨天でも一度に数十隻の艀の荷役のできる設備とか、鉄道、トラック貨物の荷受、荷捌に便利なよう設計されている。この事務所には、事務員、沿岸荷役作業員、検数員等が一度にこしかけて食事ができる近代的な食堂が完備されている⁽⁵⁾。

このように先進諸国では、港湾労働者の福利厚生施設の充実のため力をそそいでいる。

注 (1)(2)(3)(4) 港湾の管理開発 向井梅次著 日本ポートシリーズ発行

(5) ハンブルグ港海外センター資料より

7. む す び

港湾労働の近代化とは、若年技術労働者が、たえまなく港湾に流入する職場をいうのであり、港湾労働者の労働条件の向上と一口にいうが、単に、労働時間の短縮、賃金の引上げにて解決するものではない。さらに、欠かすことのできないものとして、港湾の作業現場における福利厚生施設の充実が必要である。何故ならば、港湾労働者は、その職場に、人生の最も貴重な時間を、そこで費すからであり、特に公共埠頭において、今後、専用埠頭と競合する時代となった今日、また、他港との競合をする時代になった今日、優秀な若年技術労働者の確保は必須の条件である。ロングビーチ港の港湾局が発行する広報パンフレットには、地上数十フィート上で、コンテナ荷役をしているガントリクレーンオペレーターの写真が表紙に掲載され、その次の頁には、ロングビーチ港には優秀なガントリクレーンオペレーターをようして、コンテナ荷役を迅速に荷役しますと書かれている。東京港と横浜港、神戸港と大阪港、また公共埠頭と

公団埠頭はある意味からいえば競争の時代に入っている。公共埠頭を今後も活発化するためには、近代的な港湾施設の造成は必要ではあるが、それを運用する港湾労働者の技術の向上は絶対の必要条件であり、その中で、各企業サイドで出来るものは前向きの姿勢で取組まなければならないが、とくに公共埠頭においての福利厚生施設の充実も、公共埠頭における荷役を活発化することに役立つのである。

地域社会からみれば、入港船の増大は、その地域経済をうるおすことになるし、港湾産業の立場からいえば、荷役の正確、迅速は、利用者の信頼に応えることになり、利用者と港湾産業の結びつきを一層強化にし、経営基盤の確立に寄与できるし、また、労働者側から見れば、福利厚生施設の拡充は、毎日の仕事に意欲が出て、実質賃金の向上ともなる。終戦後米軍荷役が横浜のノースピア・センターピアにて行われていたが、施設の内容はともかく、各上屋に、ダンネージを利用して作られた休憩所と、そこにはブリキ罐を半分に切ったすいから入れが用意され、船内、沿岸荷役労働者の休憩場所として作られていた。また、各ピアに、食堂と、パンやそばを売る売店も作られていた。現在の港湾労働者は質的に大いに変化をとげている。8・18答申の中で述べられている、良質な港湾労働力の確保のためには、各港湾産業はもとより、港湾管理の立場にある港湾管理者もこのことを十分考える必要があるものと考えている。