

港湾労働における「共同雇用」

OHNO, Yoshimi / オオノ, ヨシミ / 大野, 喜実

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

社会労働研究 / Society and Labour

(巻 / Volume)

20

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

28

(発行年 / Year)

1974-03-15

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00017986>

港灣労働における「共同雇用」

大野喜実

一、序

第七一国会に、「産業構造の変化に対応する雇用対策の推進」の一環として、「港灣労働法の一部を改正する法律案」が上程された。法案は、衆議院社会労働委員会の審議をへて、社会、共産、公明、民社各党の反対にもかかわらず可決され、衆議院を通過した。

現行港灣労働法は、港灣雇用調整計画にもとづく登録制の実施と職業安定所の一元的な紹介制度によって、法の目的を達成するものであるが、今回の改正案は、「共同雇用」制度の確立と雇用規制の強化により、法の目的を達成しようとするものである。

近年、港灣労働は、機械荷役への荷役形態の変化により大きく変化し、雇用不安定が深刻な問題となっている。こうした問題は、わが国だけの問題でなく、国際的なものであって、七〇年代に入って世界各国でおこった港灣ストはこのことの直接的な表現であり、また、ILO第五七回総会（一九七二年）において、「港灣における新しい荷役方

法の社会的影響」について討議され、勧告と条約が発表され、第五八回総会においては、勧告と条約が採択された。

本論は、法改正案の問題と背景を明らかにしつつ、港湾労働における雇用にアプローチするものである。

二、港湾建設と港運業

港湾は、本来、海上交通生産における生産手段Ⅱ交通手段の一部（通路）として、海運資本の生産過程の不可欠な要素をなす。しかるに、それは、もっと広い意味での労働手段すなわち「一般的な労働手段⁽¹⁾」として、その場所的固定性、建設投資の巨額性や長期性、先行投資の不可避性、等により、公共投資によって建設され、その施設は海上交通手段Ⅱ運搬具Ⅱ船舶によって規定される。すなわち、船舶運行の定期船化、船舶の大型化・高速化・自動化・貨物別専用船化・コンテナ化等、船舶の技術的改良を通して、それに適合する港湾諸施設の建設・整備がなされる。

港湾労働は、荷役機械等稼働施設を労働手段として、船舶により運航される物品の船積・積付・荷揚・再整理、荷さばき・包装・一時的保管、その他関連作業をなす労働、狭義には、「荷主又は船舶運航事業者の委託」による港湾運送事業、すなわち、船内荷役、はしけ運送、いかだ運送、沿岸荷役、検数・検量・検定事業をなす労働であって、海上運輸労働の一部を構成、海上運輸⇄陸上運輸間の商品の場所的移動を実現する労働である。

現在、港湾において急速に進展している輸送体系の変化・輸送形態の変化及び労働手段の変化は、港湾労働の量的・質的变化を惹起し、その過程で不安定雇用・不安定就業を一層拡大している。それらを列記すれば、つぎのとおりである。

(1) 港湾建設は、六一年の「船混み」とその慢性化を直接的な要因に、貨物の急増に対処しうる港湾諸施設の建

設・整備が国家の港湾に対する整備計画に支えられ、国家資金の投資によってすすめられており、七〇年代に入つて、その基礎に、国土総合開発を提起した「新全国総合開発計画」がおかれ、工場再配置と全国交通網整備構想と結合されることになる。

六一年度からはじめた第一次「港湾整備五カ年計画」は、六五年度における港湾取扱貨物推定量六億二三〇〇万トンの取扱可能な港湾建設を目的に、①主要外貨港湾の整備、②産業港湾の整備、③地域開発のための港湾整備、と工業原材料内外輸送力強化のための港湾基本施設の整備と新産業都市建設、臨海工業地帯造成のための「港づくり」を特徴としていた。この計画は最終年度を待たずに次の計画に移行し、現行の第四次計画へとうけつがれている。殊に、六八年度を初年度とする第三次計画は、六七年にはじまったコンテナ輸送とその急速な導入による輸送体系の變化に対応するもので、これをうけた第四次計画は、港湾取扱貨物量の急増と施設の相対的不足、コンテナ輸送とカー・フェリー輸送の拡大、各種専用船・大型船の就航に対応するとともに、「国土の有効利用を一層促進するための基盤条件整備の必要性」を特徴としている。

国家資金の投資による港湾建設・整備は、海運資本に投下固定資本部分の削減、資本回転率、資本蓄積の強化を保障し、独占資本に商品移動期間の絶対的短縮と運輸費の低廉化を保障する。が、港湾建設、行政を通して、港湾に対する国家の直接的な「介入」は、港湾管理・運営をめぐって、地方自治体との矛盾を拡大し、新たに管理・運営形態が生みだされている。⁽³⁾

(2) それが、六七年一〇月「外貿埠頭公団法」に基き設立された京浜外貿埠頭公団、阪神外貿埠頭公団である。公団は、コンテナ輸送の本格化に対応できる港湾建設を目的に、港湾建設にともなう国家・地方公共団体の財政的負

担を軽減し、国、地方公共団体投資二〇%、長期財政資金四〇%、海運会社など民間投資四〇%の財源を基礎に、コンテナ埠頭、ヤード、フレート・ステーション、一般外貿埠頭、上屋を整備し、これらを外航定期海運会社、ターミナル・オペレーターに専用貸付けを業務とする。この結果、公的規制にもとづく港湾管理・運営に代って、公団による管理・運営が実現する。

これに加えて、地方公共団体と民間資本により設立された公私混合の「埠頭会社」が、埠頭運営の支配的な形態となりつつあり、また、臨海工業地帯の造成にともない、建設される工業港は、私的専用港として使用され、ここでは、独占資本の工場への原料・半製品を輸送する専用埠頭として、多くの場合、自家荷役がなされる。

(3) 港湾施設の効率的運用として、岸壁の貨物別利用と航路別利用がはかられる。前者の形態は港湾建設・整備の進展にしたがって拡大され、現在建設されている新鋭埠頭はこの形態を前提としている。ここでは、その埠頭で荷役される特定貨物のための荷役機械、それに接続する上屋・倉庫等が建設される。後者の形態は、前者が産業・商業独占資本による港の支配権の拡大であるのに対して、海運六独占体による港湾支配の確立、港の管理である。

こうした施設の効率的利用と併行して、経岸・接岸荷役がはかられる。

(4) コンテナリゼーション・海上コンテナ輸送は、①在来の輸送に比し、コンテナ化による輸送費用は約四〇%（荷役費八二%、包装費三八%、海上運賃三五%）低下するといわれているように、荷役時間の短縮、輸送のスピードアップ、流通コストの低減というその経済性、②運輸費の削減、③コンテナ化の進展による関連産業部門への影響、④世界海運の支配を確立しようとするアメリカ海運独占の役割、⑤アメリカ帝国主義のベトナム侵略のための大量の兵器、物資の輸送、に起因⁽⁵⁾して拡大されてきたが、我国においては、一九六五年マトソン社の日本郵船への業務

提携申入れ以後、六七年のマトソン社太平洋定期コンテナ船第一号東京港入港までの一年半の間、海運・造船・港湾陸上輸送機関の「体制づくり」⁽⁶⁾がおこなわれ、六八年九月に日本郵船のコンテナ船「箱根丸」が大平洋加州航路に就航した。以降、各航路にコンテナ輸送が拡大され、四六年度には輸出貨物の一三・七%、輸入貨物の七・一%がコンテナ化されている。⁽⁷⁾

こうしたコンテナ輸送は、戸口から戸口までの海陸一貫輸送形態の確立、さらには、国際複合一貫輸送形態の確立をめざして拡大されており、この過程で隘路とされていた港湾機能強化のため、港湾の複合ターミナル化がはかられる。輸送のコンテナ化は、荷役機械の設置による機械荷役による荷役形態の変化、荷役の一貫直営体制を確立し、港運業の存立基盤をますます狭小としている。

これに加えて、六五年から内国輸送部門で急速に拡大されたフェリー輸送は、海上と陸上輸送とを結合した協同一貫輸送形態として拡大されている。

(5) 組請負制による相対的過剰人口の利用によって存立し、輸送革新の隘路とされていた港運業については、コンテナ輸送の本格化を前にして集約化¹¹再編成がおこなわれた。この集約化は各産業部門の大規模化・集中化・合理化・能率化・運輸部門における外航・内航海運の集約化・陸運の近代化・コンテナ輸送等輸送体系・形態の変化を理由に、港運業の機械化・能率化による料金の低廉化と「労務部門に占める重要性がきわめて大きいこと」にたいする改善をはかり、各業種別分担制度とそれに起因する有機的結合の欠除を是正し、一貫直営体制の確立をめざしたので、六四年三月、港湾労働等対策審議会がおこなった「三・三答申」をもとに具体的に展開される。その手段は運送事業法の改正（一九六六年）による免許基準の改訂と下請規制の強化、②一連の答申⁽⁸⁾と行政指導による集約化の促進

と港湾近代化促進協議会の結成、③港湾運送近代化基金の設立、④中小企業近代化促進法にもとづく指定業種の指定、にあった。この結果、六三年一月五大港一一四事業者、免許数一七五五が、七〇年三月には九六二事業者、免許数一三九二となり、払込資本金別にはこれまで五〇〇〇万円以下の企業が大半を占めていたのにくらべ、五〇〇〇万円以上の企業が大半を占めるにいたる⁽⁹⁾。

こうした集約化Ⅱ系列化による再編に加えて、埠頭の効率的利用にもとづく港運業者の一貫責任体制の確立と「戸前受け制」の採用、コンテナ埠頭におけるターミナル・オペレーション等、輸送体系、輸送形態の変化を槓杆に、港運業の再編が、海運、倉庫独占資本への系列化の強化とその一本化の方向で進展しつつある。一九七二年八月一八日付運輸政策審議会物的流通部会港湾運送特別委員会専門委員会報告「輸送革新に対応した新しい港湾運送事業について」(八・一八報告)は、その基本的政策課題をつぎのように指摘する。

それは、「技術革新の推進」のために、①「コンテナ埠頭その他技術革新埠頭」のオペレーションについては管理主宰者が経済合理性を貫徹できるよう免許規制の緩和、②港湾を基礎とする物流システム産業への港運業の脱皮とその育成、③技術革新推進の円滑化を図るため、余剰はしけの整理と離職者対策の推進をはかり、「二重構造の解消と競争原理の導入」のために、元請業者(一種)と下請業者(二〜四種)を解消して「業種の本化」をはかり、港運業をして、「労働力のオルガナイザー」にしようとするものである。これをうけて、運輸省港湾局の「港湾運送事業改正の方向」(一九七二年一〇月)は、基本的に①一種事業の廃止と業の本化、②コンテナ埠頭、サイロ埠頭等借受も含めて私人が保有する埠頭における特定港湾運送事業の新設、を具体化しようとしている。

この業種の本化は、輸送形態の変化、荷役機械の設置等、その技術的革新をとおして輸送体系のなかに占める港

湾機能が相対的に減少していること、流通時間の短縮と運輸費低廉化という独占資本の要求にとって現行港湾運送事業制度が桎梏と化していること、このことを物質的基盤に、その根本的な改正を可能としているのである。⁽¹⁰⁾

注(1) マルクス『資本論 第一巻第五章 労働過程と価値増殖過程』(大月書店版) 第一卷二二七頁。

(2) 稲原康雄『交通事故の経済的考察』(大阪経済論集) 昭和三九年一〇月所収) 参照。

(3) 柴田悦子『港湾における「体制的合理化」とその内容1・2』(『経営研究』第八五号、八六号所収) 参照。

(4) 高橋秀雄『海上コンテナ問題を中心として—海運業の経営』(『海運経済研究』第四号所収) 参照。

(5) 柴田悦子『港湾経済』成文堂、一六七—一七〇頁。

(6) 海運造船審議会答申「わが国の海上コンテナ輸送体制の整備」(昭和四一年九月二一日付) 参照。

(7) 昭和四八年版『運輸経済図説』二七頁。

(8) 「三・三答申」以後、港湾審議会運送部会がおこなった答申はつぎのとおりで、現在、港湾運送に関する審議は、運輸政策審議会物的流通部会港湾運送特別委員会でおこなわれている。

諮問(1) 港湾運送事業の合理化に関する方策について(昭和四一年七月二〇日)

答申 ・港湾運送事業の合理化に関する具体的方策(事業の集約化)について(昭和四二年三月三日付)

・五大港における一般港湾運送事業の集約化について(昭和四三年三月六日付)

・五大港における一般港湾運送事業以外の業種に係る集約化について(昭和四三年三月二一日付)

・五大港以外の各港における集約化について(昭和四三年九月三〇日付)

諮問(2) 港湾運送事業の運賃料金体系の合理化及び埠頭の効率的利用について(昭和四二年四月一四日付)

答申 ・外貨定期船のための公共埠頭における輸送船積みの場合について(昭和四二年七月一四日付)

・港湾運送事業の運賃料金の合理化について(昭和四三年九月三〇日付)

・専用埠頭の効率的利用と特殊料金のありかたについて(昭和四五年三月二七日付)

(9) 運輸省港湾局『港政要覧』による。

(10) ここでは、海運の集約、さらにコンテナ化ともなり海運業の三グループへの集約は、削除している。集約と港運業と

の関係について留意する必要がある。

拙稿『港湾労働法と雇用安定化』参照（未発表）

三、港湾労働の実態

一九七〇年六月二日付行政管理庁行政監察局「港湾行政に関する行政監察結果に基づく勧告」は港湾労働に関し、「同法（港労法）の運用が適切でないこともあって、法の趣旨はいまだ十分生かされていない」として、つぎのような改善を勧告した。

- (1) 代替性のある職種への紹介範囲の拡大による不就労増加の抑制と労働力の有効な活用をはかること。
- (2) 労働者の労働条件のえり好み、求人者による労働者の選抜により、求人にたいし未充足でありながら、不就労が生じ不要な雇用調整手当を支給していることの是正。
- (3) 港労法第一六条による直接雇用規制にもかかわらず、「ヤミ雇用」がおこなわれており、直接雇用規制を徹底させること。
- (4) 常用港湾労働者のなかには、事業上日雇労働者に近いものが見受けられるので、この点における指導の強化。

この勧告は港湾労働者における雇用不安定化と共に、港労法そのものが準備したものである。港労法は、「港湾労働等対策審議会」の「近年の港湾労働及び港湾の運営、利用の状況にかんがみこれが改善のためとるべき対策」に関する答申（一九六四年三月、いわゆる「三・三答申」）を基礎に制定⁽¹⁾され、分割施行を経て、六六年七月一日六大陸に全面適用され、倉庫荷役につき、海側作業が六七年四月、山側作業が六八年四月より法の適用を受け、六八年一月より登録日雇港湾労働者に中小企業退職金共済法による退職金共済制度が実施された。

かくして、港湾労働にかんして、港湾運送事業法施行規則第四条による免許申請にともなう労働者数の届出規制と

港労法による規制がおこなわれる。港労法は①港湾雇用調整計画の策定―日雇港湾労働者の登録―職業安定所による一元的紹介、②雇用調整手当の支給と退職金共済制度の実施、という二つの手段により法の目的を達成しようとした。しかるに、法は港湾関係労働者及労働組合の要求を反映した形をとりながら、その実、国家独占資本主義の現段階に促した要求にもとづいて制定・施行されたのである。

六一年の滞船化現象とその慢性化以来、港運業にあっては労働力不足問題が露呈される。建設、土木部門への日雇労働者の吸引による日雇労働者の港湾からの流出、若年労働者不足と港湾労働者の高年令化、この結果惹起される労働災害をはじめ健康破壊の激増等、これまで放置してきた港湾運送における日雇労働制度の再編を余儀なくし、急増する港湾取扱貨物の荷役に必要な労働力を確保するため、零細港運業の実質的な切り捨てによる港運業の統合・合併系列化をすすめ、港労法の制定により労働力の確保をはかったのである。ここに港労法制定の根拠が存すると共に、法は常用化促進措置と職業訓練の実施規定によって荷役の機械化に必要な労働力の確保と質的向上をはかり、登録制と職業安定所の一元的紹介、常用港湾労働者証の交付をとおして、日雇労働者の再編と港湾労働者の職安機構による統轄を可能にしたのである。

すでに、法制定前、七・一九答申が示した職安機構による紹介機能の拡充・強化がはかられていた。六〇年五月、東京・横浜・大阪・神戸・関門港において労働出張所の労働公共職業安定所への昇格による日雇港湾労働者の求職・求人受付及紹介の集中化、一元化がはかられ、八月一日以降、日雇港湾労働者の職種格付による職種別登録制度が実施された。また、港湾労働協議会「港湾労働力の雇用安定に関する意見」に基き、六一年には港湾労働者の「全国的な充足計画」をたて、炭鉱離職者を中心に広域職業紹介が実施され、日雇港湾労働者の職業紹介強化のため寄場の新

設・雇用促進事業団による港湾労働者住宅・移動式住宅の建設がはかられた⁽²⁾。こうして、職業安定所による登録制の実施・紹介機能の拡充と労働者の統轄が法の主要な手段として制度化される。

法施行後の港湾労働者の実態は、要約するとつぎのとおりである（表一～四参照）。

(1) 港湾労働者の相対的な減少、殊に、登録日雇港湾労働者の激減である。社会的分業の社会的規模での結合の強化により運輸・交通部門における労働者の増加とその社会的役割の増大に比べて、港湾労働者は六七年三月から七二年三月までの五年間に、七一八〇〇人から六四四〇〇人に減少、登録日雇港湾労働者は雇用調整計画によれば、三万人（昭和四一年度）から五〇〇〇人（昭和四七年度）と六分の一に減少、実数によれば一五〇〇〇人（六七年三月）から五六〇〇人（七二年三月）と激減している（第一表参照）。

(2) 港湾労働者の間における差別的雇用形態の拡大である。法は常用労働者を①期間の定めない雇用契約によって雇用される者、②二カ月をこえる期間を定めて雇用される者、③日々又は二カ月以内の期間を定めて雇用され、同一の事業主に二カ月をこえてひきつづき雇用される者、④同一事業主に属し、臨時に港運作業に従事する者、とし、日雇労働者につき「日々又は二ヶ月以内の期間を定めて雇用される者」で、①登録日雇労働者、②登録外日雇労働者、③法一六条但し書による直接雇用者を含めており、法そのものが差別的雇用形態の拡大を前提としている。

法一六条但し書による直接雇用、二一条による臨時雇用、と合法的手段によるヤミ雇用者、季節労働者、業者間の相互融通等、常用港湾労働者の間に、これまで云われてきた波動性対処要員が確保されているばかりか、港湾荷役における常用港湾労働者の入・離職率は、六八年入職率五〇・八％、離職率三八・二％、七〇年入職率四一・五％、離職率四一・〇％と他産業と比較して依然と高く、常用労働者の間における差別的雇用形態の拡大、労働諸条件の劣悪

1 表 港湾労働者数の推移

区 分	42年3月	43年3月	44年3月	45年3月	46年3月	47年3月
常用労働者 (A)	56,838人	58,922人	63,023人	63,520人	64,510人	58,785人
登録日雇労働者 (B)	15,028	13,524	11,563	9,057	7,163	5,680
計 (A+B)	71,866	72,446	74,586	72,574	71,674	64,465
$B/(A+B) \times 100$	20.9%	18.7%	15.5%	12.5%	10.0%	8.8%

2 表 日雇労働者の職業紹介構成比の推移

区 分	42年度	43年度	44年度	45年度	46年度
登録日雇労働者	60.0%	71.1%	72.5%	71.9%	74.6%
19条紹介者	15.0	12.0	13.0	17.9	16.3
直接雇入れ者	25.0	16.9	14.5	10.2	9.1

3 表 登録日雇労働者の出頭・就労・不就労日数の推移

区 分	42年度	43年度	44年度	45年度	46年度
月平均出頭日数	18.1日	19.6日	21.2日	21.5日	22.6日
〃 就労日数	13.3	12.8	13.6	13.5	11.5
〃 不就労日数	4.8	6.8	7.6	8.0	11.1

4 表 日雇求人数および登録日雇労働者数の推移

区 分		42年度	43年度	44年度	45年度	46年度
日雇求人	月平均数	281,903人	223,651人	180,140人	145,409人	94,984人
	前年比	—	79.3%	80.5%	80.7%	65.3%
登録日雇数	年度末数	13,524人	11,563人	9,057人	7,163人	5,680人
	前年同期比	—	85.5%	78.3%	79.1%	79.3%

(出所) 労働省資料

さと雇用不安定のなかで、港運業に定着しないことを示している。他方、日雇労働者の職業紹介を見ると、紹介総件数の構成比は、昭和四二年度登録日雇港湾労働者六〇・〇%、法一九条による紹介者一五・〇%、直接雇用者二五・〇%、昭和四六年度登録日雇港湾労働者七四・六%、法一九条による紹介者一六・三%、直接雇用者九・一%となっており、法一九条による雇用、直接雇用者が依然として高い構成比を示している（第二表参照）。

(3) 雇用調整計画による登録日雇港湾労働者定数の削減にもかかわらず、登録日雇労働者の不安定就労が拡大している。昭和四二年度一ヶ月平均就労日数一三・三日、平均不就労日数四・八日、平均出頭日数一八・一日、昭和四六年度には、一ヶ月平均就労日数一一・五日、不就労日数一一・一日、平均出頭日数二二・六日と、不就労日数が増大している。このことは、この五年間に日雇求人数が六六・四%も減少したことの直接的な結果であるとはいえ、基本的には、港湾の整備、荷役機械の設置による荷役の機械化と荷役作業の形態の変化に起因するもので、従来、日雇労働者に依存しておこなわれていた荷役作業がいちじるしく縮小し、差別的雇用形態の拡大によるのである（第三、四表参照）。

(4) 全日本港湾労働組合「登録日雇港湾労働者の意識調査」（一九七〇年六月）によると、登録日雇労働者の平均月収は四六、八〇〇円（平均年令四〇才、扶養家族二・二人、勤続六・九年、就労一三・八日）で、組合の要求項目中もっとも関心の高い要求は「賃金値上」が第一位、就労日数の確保・労働時間の短縮・日曜祝日休暇、一時金の大幅獲得が二、三位をしめている。

このように、依然として港湾労働は長時間労働、低賃金を特徴としており、加えて労働災害発生状態は度数率、強度率とも高く、化学製品、有毒性危険物の増大は中毒死まで発生する状態となっている。コンテナ船の拡大につれ

レート・ステーション内のフォーク・リフト作業の増加、上屋・倉庫・船艙内作業におけるフォーク・リフト使用の増加と重量物荷役によって、いわゆる「フォーク・リフト病」、「腰痛症」、排気ガスによる中毒症状の発生と増加等、職業病が増加している。

こうした実態の拡大につれ、港湾関係労働組合の統一闘争が進展する。一九六九年六月に結成された港湾関係労働組合連絡会議⁽⁴⁾（別称「反合連絡会議」）は、一二月港湾労働者の「職域確保」を中心に「一六項目要求」をかかげ、翌年一二月闘争の経過をふまえて「反合五大項目要求」として集約した。その内容は、つぎのとおりである。

- (1) 港湾労働者の職域を確保し、就労権を保障すること
- (2) 労働者の雇用及び労働条件を無視して行う集約合併に反対する。
- (3) 労働時間の短縮
- (4) 労働災害防止と労働災害補償制度の確立。
- (5) 労資産業別協議体制の確立

要求の第一に掲げた職域確保は、港湾運送業の作業範囲が荷役体系、荷役形態の変化により縮小・廃止、代替され、港湾労働者が削減される、このような傾向から生じる職域縮小にたいし、法により⁽⁵⁾港湾労働の及ぶ範囲を確定し、就労の保障をなそうとするものである。こうした職域確保の課題と当時労働組合が考慮していた「機械化・近代化基金」構想はILWUの経験を範とするものであった。⁽⁶⁾

港湾労働者の闘争は七一年八月のラッシュ船「トーマス・E・カフ号」の横浜入港阻止⁽⁷⁾、一二月の東京港大井コンテナ埠頭における欧州航路フルコンテナ船鎌倉丸入港阻止、七二年春闘時における東京、横浜、大阪、神戸四港のコ

ンテナ船荷役阻止闘争を機に、新たな段階をむかえた。うちでも、ラッシュ船闘争はラッシュ船による業域縮小に反対する横浜回漕協会の闘争ともからみあいながら進展、ラッシュ・ページ作業を全港湾横浜支部組合員で現在離職中の者を雇用しておこなう旨の覚書で妥結する。この中で、労働組合が要求していた官・労・資三者協議会が設置された。組合側がこの三者協議会で討議すべき議題として次のことをあげている。

- (1) 荷主、船会社、港運業者、港湾管理者、海運局による共同荷受機関の設置
- (2) 共同荷請機関と海運港湾労働組合との間に労務供給契約の締結と就労保障
- (3) 港湾労働者の生活保障等「基金」の設立

ここに、荷受機関の設置―労務供給契約の締結―就労保障すなわち共同雇用という労働組合の雇用対策を明らかにした。七二年四月連絡会議は「港湾労働者の雇用と生活保障に関する要求書」を関係官庁、業者団体に提出するが、その要求はつぎのようなものであった。

- (1) 合理化に関し事前協議制の実施
- (2) 港湾労働者の就労と生活の保障
- (3) 港湾労働者定数策定基準の改定と完全登録の実施
- (4) 最低保障賃金月一〇万円とすること
- (5) 「港湾労働者生活保障基金制度」の設立
- (6) 労組、業者、利用者、官庁、港湾管理者による港湾労働対策会議の設置

この要求は事前協議制の確立と四者協議機関の設置を重点とするものであって、七二年春闘において、日本港運協会と連絡会議の間に「団体交渉に関する覚書」が取交され、産業別団体交渉権の確立がはかられる。そして一月には連絡会議は発展的解消をとげ、全国港湾労働組合協議会⁽⁸⁾(略称全国港湾)を結成、七三年三月には作業体制、労働

時間に関する協定を締結する（協定そのものは、日港協により一方的に破棄されている）。

こうして、港湾労働者の雇用安定の要求は、職域確保から雇用と生活保障とかわり、具体的には「共同雇用」体制の確立と「生活保障基金」制度の確立となる。「共同雇用」体制の確立は港湾管理者、利用者＝船会社、港運業者が港湾労働者の雇用に共同で責任を負うべきとし、そのために港湾労働者の一括登録制、窓口の一本化、登録外労働者の就労禁止をはかるもので、全港湾が今回の港労法改正にあたって要求した「共同雇用」⁽⁹⁾は、官・労・資三者構成による「港湾労働委員会」の設置とこれを雇用機関とするものである。この「共同雇用」制度の確立とならんで重視される「生活保障基金」制度は、港湾を通過する全貨物を対象に一定基準で資金を拠出させ、これを基金に①月額一〇万円の最低賃金保障②年金制度、③職業訓練を受ける者にたいする補償、④転職資金、を保障しようとするものである。

注(1) 港湾労働法の制定の歴史的分析については、つぎのものを参照。

寺谷武明「本邦港湾労働序説 I・II・III」『海事産業研究所報』五八・五九・六〇号（昭和四六年四・五・六月号）

柴田悦子「港湾経済」成文堂、一五〇～一五六頁。

拙稿「港湾労働法と雇用安定化」（未発表）

(2) 有馬元治「港湾労働法」一三四～六頁。

「失業対策年鑑」昭和三五～三七年版参照。

(3) 春闘共闘時短共闘委員会編『労働時間短縮 第三章VI 港湾労働における長時間労働の歴史と現状』二七二～二七七頁。

(4) 港湾の「合理化」反対闘争については、つぎのものを参照。

港湾労協反合対策委員会『海運・港湾の合理化の現状と闘いの経過』一九七二年五月。

鈴木暁・土居靖範「急テンポの「合理化」とたたかう港湾労働者」『労働農民運動』一九七三年一月号

(5) 全港湾「70一般活動報告」六〇一～六〇四頁。

その内容は、①エリア協定、②自家荷役禁止、の二項目にのっとり、港労法、港湾運送事業法の改正の要求をなすもの

である。

- (6) 柴田悦子「港湾経済」成文堂、二〇〇～二〇一頁。
同「一三六日間の不屈の港湾ストライキ」『現代の労働組合運動 II』所収
ILWU; The ILWU Story, 1963, pp. 57～73.
- (7) 田沢一三「ラッシュ船入港阻止と就労闘争」『労働農民運動』一九七一年二月号所収
- (8) 全国港湾は、「連絡会議がこれまで果してきた役割と成果」をふまえて、「産業別組織の強化」をはかるために結成されたもので、運動方針の基調は、①産業別要求の具体化と統一行動の強化、②産業別団体交渉の確立及び四者協議制の確立、③港湾の産業別統一要求と交渉の強化、におかれている。
- (9) 全港湾『港湾労働法の廃案をめざす全港湾の態度』(一九七三年三月九日)

四、「共同雇用」制度

港湾労働者の実態、要求にたいして、政府の基本政策は荷役作業の急速な機械化に適應する労働力の確保とそれに必要な一定の労働条件の改善におかれている。

前述の「輸送革新に対応した新しい港湾運送事業について」は、「輸送革新の進展」、教育水準の向上・労働者の権利意識・要求水準のたかまり等「意識革新の進展」を前提に港湾労働対策につき次のように指摘する。

港湾運送の国民経済の占める重要性が増大するにつれ、より良質の港湾労働者が安定して確保することが必要である。このためには港湾労働に対する社会評価を抜本的に高める必要があるが、これは労働時間の短縮等労働条件の改善が必要である。

さらに、報告は「二重構造(元請—下請関係)」が「労働力の一般的不足傾向」下における常用化の進展と日雇労働者の「共同雇用の理念」にもとづく措置により「経済合理性」を失ったこと、業種の本化により労働条件の向上と

平準化をはかり、「港湾に対する良質労働力の流入」の促進及「良質労働力の安定確保」をはかること、とその措置を明らかにしている。今回の法改正は、この報告が指摘した「共同雇用の理念」の確立を主要な目的としており、労働省が港湾調整審議会に提出した「港湾労働の問題点と施策の基本的な考え方について」⁽¹⁾（七三年七月三日付）を基礎としている。

日雇港湾労働者の雇用をめぐる「共同雇用」制度の確立は、七〇年一月三日付港湾調整審議会の労働大臣宛「登録日雇港湾労働者の雇用のあり方に関する建議」⁽²⁾を端初とする。審議会は昭和四五年度雇用調整計画に関する答申において、すでに港湾労働政策に関して「総合的かつ抜本的に対策を検討すべき段階」にあること、「登録日雇港湾労働者の雇用問題と密接不可分の関係にある常用港湾労働者の雇用問題を適切に処理しておくこと」の必要性を指摘していたが、この建議は「労働関係の近代化」・「港湾運送事業の体制整備」・「港湾労働の総合的検討」の基本方針を考慮して、日雇港湾労働者の雇用問題の改善策として、「登録日雇港湾労働者の共同雇用の理念」・「港湾雇用調整計画等」・「職業紹介等」につき次のような内容をもつものであった。

- (1) 共同雇用の理念——①各事業者が港湾ごとに共同して登録日雇港湾労働者の全体を確保しているという考え方およびこれに対する労働者の姿勢の確立と措置、②荷役需要者の協力、③職業紹介体制の整備
- (2) 雇用調整計画等——①計画策定の改善、②港湾労働者の就労確保（①季節労働者を原則として雇用しないこと、②常用化）、③労使間で協定した就労日数の補償
- (3) 雇用調整手当——手当支給額、財源合理化につき所要の改訂
- (4) 職業紹介等——①職種区分の改訂、紹介における恣意の排除、直接雇用規制、②登録取消基準と厳正な実質、③官・労・資による「登録日雇港湾労働者需給委員会」の設置

ここにいう「共同雇用」制度は「各港湾運送事業者が常用労働者として雇用しておくことについての事業者及び荷役需要者の経済的負担の軽減と労働力の効率的な活用を目的とする方策」である登録日雇労働制度から派生した問題にたいして、具体的には、法一六条但し書、二一条の規定による直接雇用、臨時労働者、季節労働者の雇用規制の強化、登録日雇港湾労働者に対する登録・紹介・登録取消し、等の規制の強化による就労保障と高令登録日雇港湾労働者の排除をなそうとするものである。

登録日雇港湾労働者の雇用をめぐる問題は、昭和四七年度雇用調整計画の策定にあたり主要な審議点となった。港湾調整審議会は定数策定と同時に「共同雇用」問題を審議し、共同雇用小委員会の「登録日雇港湾労働者の就労確保等の見地から、共同雇用を促進することの重要性を再確認したが、共同雇用体制の確立には種々の問題」があるとの報告をもとに、定数についてのみ答申、「共同雇用」問題は継続審議となった。この審議にあたり労働省試案が前述の「港湾労働の問題点と施策の基本的な考え方について」であって、それは①輸送革新の進展と労働力需要の変化、②登録日雇労働者の就労状況、③雇用調整手当経済、④ヤミ雇用・季節労働者、⑤雇用調整計画の策定方法、⑥登録・紹介・登録取消し等、⑥労働条件・共同雇用・労使関係、につき問題点を指摘、解決のための施策を示している。要約すれば、それは、「サイロ施設、コンテナ船の増大、荷役機械の高度化」による「港湾労働者の減少、日雇依存の大巾な低下、肩・釣・ミシン・鋏等の在来技能職種に対する需要減退、高度特殊技能者の需要増大、はしけ、引船労働者の過剰」という変化のもとで、日雇求人の中巾な減少にともなう登録日雇港湾労働者の不就労日の増大とそれともなう三億八千万円の雇用調整手当会計における赤字の累積、かなりの数にのぼる季節労働者やヤミ雇用、登録日雇労働者の登録・登録取消し・紹介等に関する法規定の不十分な施行、「労働力の効率的な活用」を目的とする「登録日

雇労働制度」の未確立、等にたいする施策として「①共同雇用体制の確立と処遇の改善その他労使関係の近代化、②雇用調整手当制度の改善、③雇用調整体制の整備、④輸送革新等に伴う雇用対策の実施」をあげ、「共同雇用」体制の確立につき、次のような措置をあげている。

- (1) 共同雇用体制を確立するための港湾使用者団体（準拠法人とする）の設立とこれによる日雇港湾労働者の登録の実施
- (2) 上記①の措置と並行して講ぜられる処遇の改善（要すれば港湾労働者の定着向上と資質向上に資するための年金制度の導入についても検討する）と労使交渉の円滑化
- (3) ②の措置に必要な経費に対する荷役需要者等の協力の強化

そして、この試案は、使用者団体の設立の根拠につき、「登録機関が公共機関であること」・「公共職業安定所が事業主体的立場」にないが故に、適格性を欠くとしている。

これをうけて港湾調整審議会は、一月一七日、「港湾労働対策に関する意見書」を労働大臣に提出した。この意見書は、「欧米諸国に一般化している港湾労働者に恒常的な雇用と安定した所得を保障する共同雇用体制」が確立されていず、「輸送革新の進展に伴う合理化分野における港湾労働者の余剰化や登録日雇港湾労働者の不就労の増大、雇用調整手当財政の破綻等緊急に解決すべき問題」が生じているとして、①共同雇用体制を促進するための事業主団体の設立、②港湾労働者の雇用調整体制の整備、③雇用調整手当収支の改善、④港湾労働者の資質の向上と港湾労働者の安定的確保、⑤港湾離職者に対する特別対策の推進、⑥労使関係の近代化、⑦港湾利用者の協力の強化、についてそれぞれ具体的措置を示している。なかでも雇用に関する措置は(1)事業主団体の設立―日雇港湾労働者の登録―雇用調整体制の整備―就労機会の確保(2)長時間労働の短縮、労災の防止、雇用・賃金慣行の改善、労働条件の改善、年金制度の設立、福祉施設の整備充実、職業訓練の推進―労働者の定着化―労働力の安定的確保という二つの政策手段

によつて雇用安定化をはかろうとする。

この意見を受け、労働省は港労法改正案⁽³⁾を作成し、国会に提出した。改正案は日雇港湾労働者の「共同雇用」制度の確立と雇用規制の強化による日雇港湾労働者の不安定就労の改善を目的としているが、その実、雇用調整手当会計の赤字解消⁽⁴⁾を直接的な理由とする。

法改正の主要な点は、「共同雇用」制度の確立にある。この制度は港湾労働者が要求する事業者、利用者、管理者の雇用責任の確立と官・労・資三者構成の「共同雇用」機関の設立とは全く異なり、港ごとに事業者をもつて構成する港湾労働協会（加入義務は有しない）を登録・紹介・調整機関とし、これに現行港労法で職業安定所がおこなっている業務を移管したのである。法二五条八項以下に労働協会に関する規程が挿入され、この協会が職業安定所にかわつて日雇労働者の登録・紹介・需給調整・雇用機会の確保・健康診断を実施することになる。このような職業安定所から民間団体⁽⁵⁾に協会への職業紹介業務移管は、これまでの職業安定行政上はじめてのことで、職安法第四五条が保障する労働組合が行なう労働者供給事業⁽⁶⁾に労働者供給事業に労働者供給権を否定するものであり、港運業におけるこのような形態は、今後、土木・建築・運輸等・日雇労働者を多数雇用する業種へのその拡大が考慮されるばかりか、職業安定行政の機能強化の過程で必然化される専門化の強化を民間団体の設立―職安業務移管―それに対する監査、によつて実現し、相対的過剩人口の「吸収」と「反撥」を自由にし、もつて国家の責任を免除したのである。

第二に雇用規制の強化についてである。①雇用調整計画策定における地区協会の機能強化（法第三条第三項）と登録取消し権限の強化（法第一一―二条）、②直接雇用につき、法第一六条但し書は削除しているが、地区協会から求人充足できない場合、公共職業安定所から「非登録日雇港湾労働者」の紹介をうけることができ（法第一六条二、三

四項)、天災、労働省令で定める理由のあるときは公共職業安定所長又は地区協会への「届出」だけで(法二三条但し書)直接雇用を認めている。③登録日雇港湾労働者の優先的就労保障がなされていない(法一六条)、「登録日雇港湾労働者の適正な就労日数を確保し、又は登録日雇港湾労働者に係る求人との充足の不均衡を是正する」ために、事業主が登録日雇港湾労働者の雇用期間の短縮を、職業安定所が非登録日雇港湾労働者の雇用期間の短縮をなすが、この場にそれぞれ優先順位を明確にしていない(法一九条)、④加えて、日雇労働者の範囲を二ヶ月以内から六ヶ月以内に拡大し、六ヶ月以内で離職する常用港湾労働者すなわち、これまで常用労働者とされていた季節労働者等は日雇労働者として納付金をおさめることになる。

このように、法改正は危険な内容を含んでいて、労働者の雇用安定化措置はすべて雇用不安定化措置となっている。これは、荷役作業の機械化⇨荷役形態の変化に適應する労働力の確保⇨定着化をはかり、その上で相対的過剰人口の「流動化」の積極化、「吸引」と「反撥」の強化、それによる雇用、就労の不安定化と貧困化を槓杆に労働者の搾取を強化することに起因する。このことは、法改正がまさしく雇用調整手当会計の赤字解消を直接的な理由に、それを日雇労働者の範囲の拡大により実現したことのうち示されている。

注(1) 労働省が提案した施策にたいして、港調審共同雇用小委員会の労働組合代表委員は、七月一四日、『港湾労働の問題点の施策の基本的な考え方について』に対する意見」を発表した。

施策の中で述べられている「共同雇用の体制の確立と処置の改善、労使関係の近代化について」は、①港湾使用者団体による登録機関には反対、登録機関は官公労使四者構成の労働力委員会とし、労働者の一括登録制を実施すること、②団体交渉の保障、③登録港湾労働者に対する業者の就労保障の責任化の明確化、としており、「輸送革新等に伴う雇用対策」については、ILO条約ののっとり策定することとしている。

5表 雇用調整手当収支の推移 (単位：千円)

年度		41	42	43	44	45	46
区分							
	① 手当支給額	275,726	478,626	838,922	848,612	847,152	1,004,527
収入額	② 納付金収入 (納付金額)	194,189 (120)	349,627 (120)	433,869 (200)	589,509 (300)	617,266 (345)	458,293 (390)
	③ 国庫補助	91,909	159,542	216,935	282,871	282,384	229,146
	④ 計(②+③)	286,098	509,169	650,804	872,380	899,650	687,439
	収支(④-①)	10,372	30,543	△188,118	23,768	52,498	△317,088

(出所) 労働省資料

港湾労働における「共同雇用」

(2) 港調審の「共同雇用」に対する労働組合側の見解は、「共同雇用の方向をう
ちだしたことは賛成である」が、そのために、①責任は港運業者、荷役需要者、
さらに、国、地方公共団体が負うこと、②偽装常用、常用の相互融通、ヤミ雇
用、等の禁止による登録優先の共同雇用、③不就日の十全な保障、④団体交渉
権の確立、を要求している。(全港湾'70一般活動報告書)一九五〇六頁
参照)

(3) 改正案の批判については、次のものを参照。

柴田悦子「港湾労働法一部改正の背景と若干の問題点」(『海事産業研究所
報』第八五号、一九七三年七月号)。

同「港湾労働法改正案のねらい」(『労働農民運動』一九七三年九月号)

なお、改正案の各団体の意見については、「第七一回国会衆議院社会労働委
員会議録第二六号」参照。

(4) 雇用調整手当の収支の推移は、第五表を参照。

(5) 職安業務の民間使用者団体の移管について、道正職業安定局長は、衆院社会
労働委員会において、①先例は技能検定協会であり、「国家的な権限の代行」
という意味で、地区協会と同じである。②地区協会は「法律に基づき国の認可
により設立され、公的な法人格をもっている団体である。検定協会と地区協会
は、法律的には同じ性格であるが「実態的にみましてもかなりの差」があり、国
の「規制措置」をとまなう、として合法制を主張している。

五、ILO勧告と条約

諸外国における港湾運送制度は、業種別分担制度と元請—下請関係という我

国の港湾運送制度とは異なり、業種区分の存しないことを特徴としており、こうしたもとの港湾労働者の雇用は、一般に、労働協約（アメリカ、フランス（但し公共埠頭のみ））によるか、港湾当局、職業安定所等の行政機関によるか、港湾労働委員会等の特定機関によるか、あるいは、日雇労働者のみを雇用する特定会社を設立するか（オーストラリア）、それぞれ差異はあるにせよ、港湾労働者の雇用恒常化手段として、港湾労働者の定数策定―登録制―登録港湾労働者の優先雇用―就労機会の保障を、生活保障手段として、日・週・年間最低賃金の保障と年金制度を確立している。そして、荷役形態の変化による港湾労働者への影響にたいし、義務退職年令の引下げ、退職の強制、新規雇用の差止め、登録取消し、等の措置がとられている。⁽¹⁾

他方、一九七〇年代に入って各国でおこった港湾ストで労働者がかかげた要求は就労機会の保障、港湾作業域の拡大、最低保障賃金の改善、年金制度の改善、職業訓練制度の改善、雇用機関の民主化、等であった。なかでも、コンテナ化の拡大による港湾作業域の縮小、人員削減と就労機会の縮小に反対して就労機会の保障要求をかかげた闘争に、七一年のILWUの闘争⁽²⁾とイギリス港湾労働者の闘争⁽³⁾がある。ILWUが七一年の協約改訂期に、就労保障として週三五時間の賃金保障とインランド・デポへの港湾労働者作業域の拡大を要求、作業域の拡大については、ILAが獲得しているレベルまでとし、その域内で港湾労働者以外の労働者が港湾貨物を取扱った場合にPMAが一トんにつき一ドルの保障金を組合に支払うことが決定した。インランド・デポへの作業域の拡大は、必然的に他業種で雇用されている労働者との競争を生みだし、この結果、ILWUはチームスターとの組織的合併を考慮せざるをえなかった。イギリスにおいては、すでに作業域に関するルールが決定されているが、七二年にはいりコンテナ化に伴う人員削減と就労機会の縮小に反対して、各港で港湾労働者の山ネコストが組織され、この結果、港湾労働者の具体的な転

職の保障と港湾労働者を雇用しないコンテナ及冷凍会社に課徴金を課すとの了解をえた。これらの闘争に特徴的なことは、コンテナ化に伴う荷役形態の変化、輸送体系の統合化の確立が必然的に運輸・交通労働者の統一闘争の強化と統一組織⇨産業別組織の結成をつくりだし、就労保障として解雇制限と具体的な転職の保障である。

さて、港湾労働者の闘争の拡大を考慮し、雇用計画、殊に技術革新と雇用問題に積極的にとりくんでいるILOは、七二年の第五七回総会において、「港湾における新しい荷役方法の社会的影響」について第一次討議をおこない、「港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する勧告」によって補足された条約を採択するための結論」と題する条約（全七条）と勧告（全三九項目）を発表し、七三年六月の第五八回総会において、「一九七三年港湾労働条約」（全七条）「一九七三年港湾労働に関する勧告」⁽⁴⁾（全三六項目）を採択した。第一次討議は港湾労働に関する三者構成技術会議（一九六九年四月、ロッテルダム）で採択された「ユニット・ロード・システム導入の社会的影響に関する結論」⁽⁵⁾とそれにもとづく各国政府に対する質問書の回答をもとにおこなわれ、これを受けて港湾労働条約、勧告が採択された。

条約は前文で、ユニット・ロードの採用、ロールオン・ロールオフ方式の導入、機械化、自動化等「荷役方法ならびに貨物輸送形式」の変化により「港湾における雇用水準および港湾労働者の労働条件および生活条件に相当の影響を与えており、したがってこれにより生じる問題を防止または軽減させるための措置（⇨雇用恒常化、収入安定化、労働条件、生活に関する措置、安全と衛生に関する措置）を講ずべきである」として、恒常的雇用・常用的雇用を奨励することを国の基本政策とすること、及び最低雇用期間又は最低所得の保障（第二条）、登録制の実施と登録港湾労働者の優先的な雇権の保障（第三条）、登録簿定数の定期的チェック、定数削減の場合の労働者に対する影響の防

止と最小にするための措置（第四条）、港湾作業の能率改善につき主務機関の参加をえて、労資間で協力することを国の政策とすること（第五条）、安全・衛生・福祉・職業訓練に関する適切な規定の適用（第六条）を規定している。勧告は、この条約の具体的措置をのべているが、なかでも第四項は、「新しい荷役方法及び関連する措置の導入は、国内及び地域開発並びに労働力計画及び労働力政策と調整されるべきである」と、勧告の基本的方針を明確にしている。「雇用及び所得の安定」化措置（第七・二二項）については、雇用の恒常化・常用化保障（七項）と年間・月間・週間保障賃金、労働者の抛出によらない出頭手当、失業給付による所得保障（八項）を義務づけ、定数削減に関して「特定のカテゴリーの港湾労働者に対する需要が減少する場合は、関係労働者を他のカテゴリーの仕事に就けるよう再訓練することによって、これらの労働者を港湾産業界内の仕事に止めておくようあらゆる努力がなされるべきである」（一八項）とし、定数削減が回避できない場合、失業保険・離職手当・その他の形態の離職給付等による「財政的保護」（第一〇項）と共に、「再訓練施設の提供及び公共職業紹介機関の援助を通じ、港湾労働者が他の場所で仕事を見付けることを援助する」（一八項）ために必要な措置をとり、これら削減が「漸進的かつ雇用の終了に依存することなく行なわれるべきである」（一九項）として、①自然減耗、②新規募集の中止、③港湾労働から生活の主要な手段を得ていない人々の排除、④公的年金の支給、追加・一時金の支給による退職年令の引下げ又は任意の早期退職の促進、⑤労働者の同意による他の港湾への恒久的移動（一九項）の措置に留意すべきであるとしている。また、「港湾における作業組織」に関しても、「時代おくれの慣行の排除」と、各種の職種間の「労働力の配置に……弾力性を増加させること」（二九項）としており、雑則において、「臨時的、季節的港湾労働者」に対しても「勧告の適当な規定」の適用をのべている。

日本の三者代表はこの条約・勧告の採択に賛成した。賛成表明にあたり日本政府は「疑問等が氷解しまして、条約、勧告ともに問題がないというようなことで、双方につきまして本会議においては賛成したというのが基本的態度⁽⁶⁾」であった。しかし、先のILOの質問に対して、政府は、「新しい荷役取扱い方法の採用に伴う港湾労働の諸問題について、港湾労働者の保護の見地から審議し、勧告を採択することは、時宜を得たもの」と回答し、「港湾労働者の労働・生活条件の改善に大きな役割を果すこと」に期待したが、その具体的措置について、①「船上の仕事と陸上の仕事の区別」の排除については、「船内作業と沿岸作業がはっきり区別されており、賃金も異なるので實際上困難」を伴う、②労働者の削減が必要な場合にとるべき措置について、年金・国家年金の補助給付による任意退職の奨励、財政援助等については「他産業の労働力不足」の現状から必要はない、③交替勤務に基づく労働者の不便に対する特別給与については労使が自主的に決定すること、と拒否している⁽⁷⁾。

政府の基本的態度がどうあれ、法改正による具体的措置は、前述したように港湾労働者の雇用不安定化、不安定就労の拡大し、民主的権利にたいする重大な制限さえなしている。それは、諸外国の港湾で現実にとられている措置、ILOが決定した基準とは異なり、それを偽装さえしているのである。

注(1) 一九六八年ILO報告による。

(2) 柴田悦子「一三六日間の不屈の港湾ストライキ」(『現代の労働組合運動』2所収、大月書店)二五六～二八四頁参照。

(3) 宮田光雄「ふたたび闘争の最前線にたつイギリスの港湾労働者」(『経済』一九七二年九月号所収参照)。

(4) 日本ILO協会『世界の労働』(第二三巻八号)参照。

(5) 全港湾「71一般活動報告書」一六三～一七〇頁参照。

(6) 「座談会 第五八回ILO総会を振り返って」における久野木ILO理事会日本政府代表の発言(『世界の労働』第二

六、結

船舶等運航手段の技術的改良を楨杆に、国家の長期的計画に支えられた港湾及び施設の建設・整備は、その制度・管理・運営を改編し、港運業の強権的な集約化と再編を必然化させ、輸送のコンテナ化、流通革新のもとで進められる輸送体系の一体化は港湾機能、港運業の役割をますます減少せしめている。こうした社会的分業の社会的規模での結合の強化、輸送の統合化のなかで、他律性という労働そのものから派生する悪条件と劣悪な労働諸条件に加えて、港労法を制度的支柱とする港湾労働者の差別的雇用形態と雇用不安定化が、再編強化され、その傾向はますます拡大されている。

こうした雇用不安定の拡大に対して、港湾労働者の雇用安定化は、解雇制限すなわち算定基礎の合理的改善にもとづく雇用調整計画の改善とそれに対する民主的統制の強化、特例としている雇用調整手当に代表される失業保険(手当)制度の改善と拡大、統一的な最賃制の確立、一般的・全面的な年金制度の確立・労働時間の大巾な短縮(夜間荷役、雨天荷役の規制強化)、労災保障、異職種間転換・転職・就業のための職業訓練と再訓練、技術教育と再教育制度の確立等、要求の多面化にともなう闘争領域の拡大とその制度的確立にあって、それはなんら港湾労働者のみの問題ではないことは明白である。

国家独占資本主義の現段階において展開されている雇用対策に対置される雇用と失業、労働力の動員と配置にたい

する労働組合による民主的な管理・統制の確立は、国家の経済計画・港湾整備計画とするべく対立せざるをえず、その根本的な転換は民主的変革と堅く結合している。こうした変革の物質的諸条件が、まさに国家独占資本主義によって準備されたのである。まさに、社会分業の社会的規模での結合の強化と輸送の統合化は、一方では、運輸交通労働者の社会的役割をますます増大させ、他方では、業種別に分裂せしめられていた労働者の組織的統一を現実化せしめている。

(了)

(附記 港労法改正案は、参院社会労働委員会に提案され討議に入ったが、審議未了となる。)