

港湾労働政策の変遷とその課題に関する一考察

－港湾労働法制定後50年を迎えて－

恩 田 登志夫

(港湾職業能力開発短期大学校横浜校能開准教授)

目 次

はじめに

1. 港湾労働法制定と概要

2. 新港湾労働法制定の概要とプール制度

3. 新港湾労働法一部改正の概要と港湾労働者派遣事業

4. 港湾運送雇用実態調査と事例紹介

おわりに

はじめに

今年（平成27年）は、港湾労働法（以下、港労法とする。）制定50年という節目の年であり、日本の港湾システムに大きな影響を与えたこの法律を振り返れば、荷役の波動性¹⁾と港湾企業の資本力の脆弱性の中で、法改正を行いながら港湾労働の実情に対応してきたといえる。1950年代に発生した船混み現象は、港湾の機能不全を露呈させ、三・三答申の港湾労働の視点に限れば、港湾労働力の安定的確保にアクセントが置かれたことにより、わが国の経済発展がなされたと指摘しても過言ではない。海外に製品を輸出するメーカー、海外取引との仲介業務をもつ商社、海外に貨物を輸送する船社等の役割が注目されるなかで、港湾荷役作業を支えた日雇港湾作業員の不安定な身分、かつ中間搾取の対象でもあった状況を変革したのが港労法である。したがって、港労法がどのような状況で制定され、制定後は、どのように変遷してきたのか整理する必要がある。その整理する視点として、港労法における港湾労働力の量的要因と質的要因を提示する。量的要因は、港運企業が中小・零細企業が多く、自社の内部労働力だけでは荷役の波動性に対応できず、不足する労働力を外部に依存することを指し、その導入方法を巡る対応であり、質的要因は、荷役の機械化が進むなかで、荷役機器の技術・技能を持つ労働力のことで、さらに付加価値を付与させようとする対応である。これまでの港湾労働政策をみると、この二つの要因には偏りがみられ、とくに量的要因に主眼をなすものであったが、今後は質的要因の議論を深める必要があると考える。

先行研究として、北見〔1985〕が指摘する港湾労働の課題²⁾について触れる。技術革新にともなう「合理化」が経済政策の立場から追及され、労使双方の自覚と、近代的な港湾産業人の形成に方向づける必要があり、経済政策との関連性における本質的な課題に取り

組むことの重要性を主張している。すなわち、激動する外部環境に対し、内部環境を適合させる取り組みが必要であると理解する。

本稿の目的は、港労法の歴史的経緯に触れながら、現在の港労法の課題について考察を試みることだが、北見〔1985〕の指摘に対しても考察を加えたい。なお、文中で日雇港湾労働者と日雇労働者の表記が混在しているが、港労法改正後は日雇労働者と表記が変更しているためである。

1. 港湾労働法制定と概要

港労法制定の出発点は、全日本港湾労働組合（以下、全港湾とする。）が半世紀を超える英国港湾労働者の闘争の歴史³⁾と英国の港湾労働者（雇用調整）法をはじめとする諸外国の港湾に関係する労働法、国際労働機関（International Labor Organization、以下ILOとする。）内国運輸委員会における「港湾労働者の雇用恒常化に関する決議」⁴⁾の骨子である港湾労働者の雇用安定化の状況を参考にして、昭和26年12月10日、「港湾労働法（仮称）制定に関する要請」⁵⁾が衆議院社会労働委員会に提出されたことに始まる。その後、昭和28年2月10日、「港湾労働法案」に受け継がれ、社会党を通して、昭和28年7月30日、第16回国会に提出されたものの、審議未了で廃案に追い込まれている。さらに、法案の名称を「港湾労働者の雇用安定に関する法律」と変更し、第19回国会でも提出されているが、再び審議未了により廃案となり、昭和31年5月の第24回国会に「日雇港湾労働者の雇用安定に関する法律案」、昭和35年5月の第34回国会と昭和37年3月の第40回国会に「港湾労働法の雇用安定に関する法律案」を、その都度内容修正を行い提出されているが、関係業界が猛列に反対する構図は繰り返され、いずれも廃案となり法案成立には至っていない。関係業界が主張するおもな点は、次のとおりである。

港湾労働者の定数策定は、関係者の意見を尊重し、定数の確保は政府が責任をもつこと、登録日雇労働者以外の者の使用禁止の条項を削除すること、雇用は、日雇港湾労働者の紹介において荷役作業能率の低下をきたさないこと、経費の負担では、業界負担を軽減することであり、関係業界の主張は、港労法の実施時期が尚早であることに意見が集約される。

一方、港湾労働組合の意見は、三・三答申の内容を完全実施すること、適用港湾は全国の主要港湾すべてを対象とし、日雇港湾労働者の定数は、港湾労働者の定数の四分の一に規制することである⁶⁾。このように、両者の主張が噛み合わない状況下、国内の主要港において船積み現象が社会問題化したことから、一転して港労法制定に向けて進むことになる。

昭和37年4月16日、「総理府設置法を一部改正する法律」により、港湾労働および港湾関係問題を審議する総理府の附属機関として港湾労働等対策審議会が設置され、昭和37年8月9日、内閣総理大臣より近年の港湾労働及び港湾の運営、利用の状況に鑑み、改善すべき対策について、当該審議会が諮問を受けたことから、六大港の実情を調査し、昭和39年3月3日、内閣総理大臣に答申が行われている。この答申が一般に「三・三答申」と呼ばれるものである。この答申の影響力は大きく、昭和40年2月18日、労働省が港湾労働法を国会に提出し、同年6月3日に成立している。

港労法の目的は、「この法律は、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、港湾労働者の雇用の調整を

行ない、もって国民経済の発展に寄与することを目的とする」と第一条に定めている。これは、当時の港湾荷役作業は、労働集約的な色彩が強いことから、荷役の波動性に対応するためには、安定的に労働力を確保しなければならず。そのためには、港湾労働者の福祉を改善し、雇用の需給調整を行う必要がある。これは単なる港湾運送の問題だけではなく、国民経済の発展に寄与すること、すなわち港湾労働の重要性がこの趣旨に含まれている。この目的を達成するために、港湾雇用調整計画の策定、日雇港湾労働者の登録、常用港湾労働者証の交付、雇用調整手当の支給、退職共済制度の適用など具体策を提示している。港湾雇用調整計画の策定は、毎年六大港ごとに必要な港湾労働者数と日雇港湾労働者数を決定することであり、日雇港湾労働者の登録は、港湾雇用調整計画で策定された定数内に限り、公共職業安定所長が日雇港湾労働者の登録を行い、その証として、登録票を交付し、港湾運送事業に従事する際には、登録票の携帯義務を課している。また、登録された日雇港湾労働者が、公共職業安定所に出向いたものの仕事に就けない場合には、雇用調整手当が支給され、登録の効力が失われれば退職金共済制度により退職金が支給される。その費用は、国庫負担と事業主負担としている。このように労働力の確保という量的要因は、港湾雇用調整計画の導入により計画的な対応を打ち出したことで、従来のように場当たりの対応と比較すると大きな変化を遂げている。また港労法十条では、日雇港湾労働者の雇用は、公共職業安定所の紹介を受けた者でなければ、港湾運送に従事させてはならないとし、従来の必要悪である手配師の存在を排除していることも封建制からの転換である。ただし、港湾企業が公共職業安定所に求人の申し込みをしたにもかかわらず、紹介が受けられない場合には、従来の港湾事業者による日雇港湾労働者の直接雇用を認めている点に批判する声が多い。ところが、港湾労働法が施行された昭和41年7月1日現在の港湾雇用調整計画により策定された定数は、六大港の常用港湾労働者は達成したものの、日雇港湾労働者は約半数の登録しかなく、港湾労働法の施行当初から問題点として指摘されていた量的要因の課題が現実化し、ザル法と批判された直接雇用が、港湾労働法の目的である港湾運送に必要な労働力の確保として機能することになった。

2. 新港湾労働法制定の概要とプール制度

港労法が制定・施行後、港湾荷役作業は、コンテナ輸送や荷役機器の導入の影響により、在来貨物船の荷役量は減少し、単純作業中心の港湾労働需要も低下している。このような港湾荷役作業の変容が、港湾事業者と日雇港湾労働者にも大きな影響をもたらし、港労法の見直し機運が高まることになる。使用者側が要求する内容はおもに二点ある。一つは、登録日雇港湾労働者への就労保障をめぐる港湾企業側の経済的負担が莫大になったことである。登録日雇港湾労働者を多く雇用する船内・沿岸・港湾関連事業者は、常用労働者の不就労日の賃金だけでなく、登録日雇港湾労働者の不就労の増加による就労保障の負担に耐えられなくなり、港労法の廃止、登録日雇制度の抜本的改善を求める要望が高まったことである。二つめは、荷役作業の機械化が、体力中心の作業員から荷役機器が操作できる技能者を求めるようになり、とくに対応できない高齢者の雇用問題までが検討されたことである。一方、港湾労働組合側の要求⁷⁾は、港労法を全国の港湾に適用させること、ILO137条約の批准を進め雇用保障の確立を実現することであり、使用者側と港湾労働者側との対立が顕在化している。

働組合側とでは見解を異にしていた。結局、労働省側がまとめた法改正の内容は、日雇港湾労働者の公共職業安定所への登録と紹介する制度を改めて、労働大臣の指定する法人が労働者をプールし、企業の要求に応じて派遣させる制度であり、港湾労働組合が要求するILO137条約の理念とはほど遠いものであった。

新港湾労働法（以下、新港労法とする。）は、昭和63年5月17日に制定され、昭和64年1月1日に施行している。新港労法の目的は、第一条で次のように述べられている。「この法律は、港湾労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上等に関する措置を講ずることにより、港湾運送に必要な労働力の確保に資するとともに、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図ることを目的とする」とある。すなわち、港湾運送に必要な労働力を常用労働者として採用し、キャリア形成に見合う配置を行い、必要な教育訓練を計画的に行うことであり、量的要因に質的要因を加味させることを意味する。

新港労法の制定により大きく変更した点を二つあげる。一つは、日雇港湾労働者と公共職業安定所を中核として機能させたものから、常用港湾労働者を雇用し、派遣制度を導入することに主眼を置いた制度に変更したことである。これに伴い、公共職業安定所の役割は弱まり、運営主体である港湾労働者雇用安定センター（以下、センターとする。）の役割が高まることになった。このセンターの母体は、財団法人港湾労働安定協会（以下、安定協会とする。）であり、昭和55年1月1日に港湾における最低保証賃金制度、職業訓練制度、転職資金制度の運営を行うために任意団体として発足したが、昭和60年4月11日、運輸省と労働省から財団法人の認可を受けて、港湾労働者の職業能力の開発向上、港湾労働法関係賦課金制度の運営等の事業も追加されている。さらに昭和64年1月1日付けで労働大臣の指定を受けて、センターにプールされた常用労働者の派遣業務が追加されることになった。このセンターに追加された業務は、港湾労働者の雇用の安定に関する調査研究、事業主に対し港湾労働者の雇用管理に関する相談等の援助、雇用管理に対する研修、港湾労働者に対する研修、港湾運送業務に対する労働者派遣等があるが、港湾労働者の派遣業務が主要業務である。このセンターの母体である安定協会には、愛知県豊橋市内にわが国では唯一の港湾職業訓練施設研修センターがあり、全国の港湾運送事業者が利用している。この港湾技能研修センターは、昭和63年5月に設立し、平成元年4月に指定自動車教習所の認可資格を取得したことで、港湾職業訓練施設としての機能が充実している。二つめは、港労法では港湾雇用調整計画と表記しているものが、新港労法では、港湾雇用安定計画に変更していることである。港労法の港湾雇用調整計画は、おもに常用港湾労働者と日雇港湾労働者の必要数の策定に重きが置かれている。必要数を策定することは、多方面の関係者に費用の負担面で関係があるからである。しかし、新港労法の港湾雇用安定計画では、日雇港湾労働者の登録・紹介ではなく、センターが雇用するプール労働者を対象にし、各適用港湾における需給動向調査と港湾運送事業者が求める職業訓練の実施を行うことで能力開発にも力点を持たせている。プール労働者を派遣する仕組みであるプール制度とは、センターが港湾運送事業主との派遣契約に基づき、プール制度運営に必要な労働者を常用労働者として雇用し、港湾事業者の需要に応じて派遣することである。

このセンターがプール制度を運営するポイントは大きく五つあり、一つは、運営は労働大臣が指定する港湾運送関係の公益法人である安定協会に属するセンターが行うこと、二つめは、毎年度港湾ごとにプール制度のため雇用されるプール労働者の定数を定めるこ

と、三つめは、雇用されたプール労働者の就業規則を設け、プール労働者の賃金は、技術、技能、労働能力、従事する職務の内容等に応じて港湾ごとに定めること、四つめは、プール労働者の技能の向上、労働意欲の高揚等を図るために必要に応じて職業訓練、教育、研修等を実施すること、五つめは、プール制度の運営費用は、センターがプール労働者を派遣して受ける派遣料、センターが当該港湾のすべての港湾運送事業主からその取扱貨物量に応じて徴収する納付金、国がプール制度の設置運営について支出する補助金の収入を充てることであり、民の負担にも配慮されている。

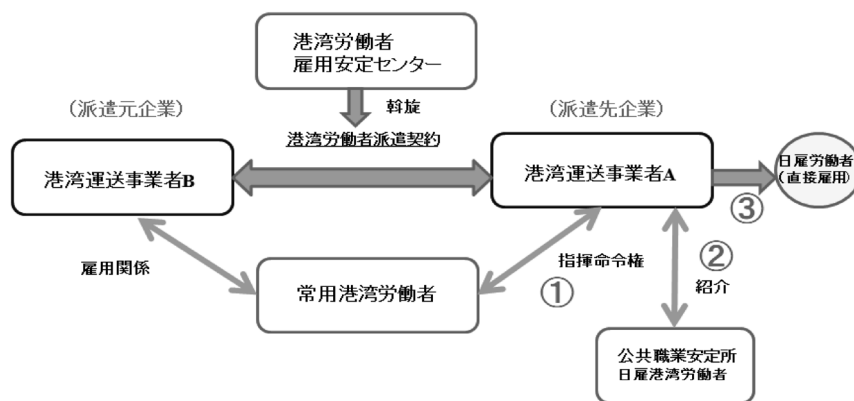
また、プール制度における雇用秩序は、常用港湾労働者以外の者を港湾労働に就労させる場合、まずプール労働者を優先して雇用しなければならず、次にプール労働者が派遣されない場合、公共職業安定所の紹介により、必要な日雇労働者を雇い入れて港湾労働に就労させることである。しかし、それでも充足できない場合には、センターおよび公共職業安定所長の承認を受けることにより、例外として直接雇用の余地が残されている。すなわち、プール労働者の派遣を受けない限り、日雇労働者を採用することになる。

3. 新港湾労働法一部改正の概要と港湾労働者派遣事業

昭和64年1月1日の新港湾労働法の施行後、港湾運送事業は、貨物輸送のコンテナ化、荷役作業の機械化、設備の近代化により、港湾を取り巻く環境が大きく変化する中で、平成9年12月の行政改革委員会の最終意見が示されている。それは港湾運送事業の免許制度の規制緩和に併せて、また荷役の波動性の対応として、新たに港湾運送事業間で港湾労働者の相互融通ができる仕組みが必要であるとの趣旨で、中央職業安定審議会専門調査委員港湾労働部会により検討が重ねられた結果、平成12年5月19日に港湾運送事業間に限定された港湾労働者派遣事業が法制化されている。これは、近年の港湾運送事業における荷役作業形態の変化は、単純労働力ではなく、荷役機器の操作ができる技能労働力に求めざるを得ないことから、結局プールされた常用労働者では対応できず、港湾運送事業者の常用港湾労働者を相互間で活用する方が得策であると判断したからである。したがって、この制度を導入するにあたり、再度悪質な労務供給事業者の参入を排除するために、公的機関の下で運営されるべきであるとの観点から、センターを中心に運営されることになった。

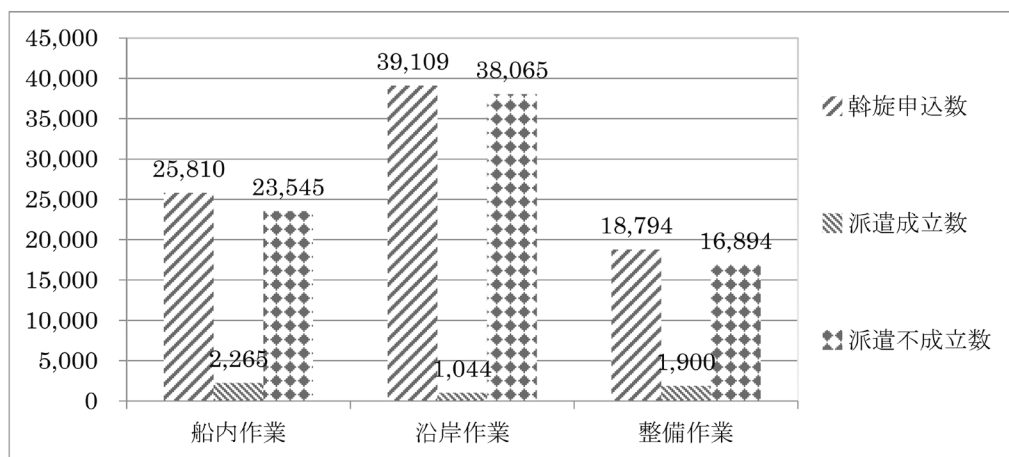
港湾労働者派遣事業とは、港湾運送の業務（船内作業、はしけ作業、沿岸作業、いかだ作業、船舶貨物整備作業および倉庫作業）について、図表1のように安定センターが労働者派遣契約の契約締結の斡旋を行うことで、港湾運送事業者間の常用港湾労働者を相互融通により荷役の波動性に対応する仕組みである。派遣される常用港湾労働者は、派遣元事業主との雇用関係を維持しながら、派遣先の指揮命令関係にしたがい、荷役作業を行うことになる。まず、図表1を説明すると、港湾運送事業者Aは、港湾運送事業者Bから港湾労働者派遣事業を活用して常用港湾労働者の派遣を受ける場合、まず安定センターの斡旋により、港湾運送事業者間において派遣期間や賃金等の港湾労働者派遣契約を結べば、港湾労働者派遣事業が成立する（①）。しかし港湾運送事業者が港湾労働者派遣契約を求めているにも関わらず、契約が成立しなければ、新港労法十条の条文にしたがい、公共職業安定所に日雇港湾労働者の紹介を受けなければならず（②）、さらに、公共職業安定所から紹介を受けることができない場合、港湾運送事業者は日雇港湾労働者を直接雇用するこ

とができる(③)。すなわち、この制度の①までは、常用港湾労働者の質的要因を求めて外部労働力を求めることができるが、②と③では常用港湾労働者ではなく、日雇港湾労働者を雇い入れることになり、港湾労働者派遣事業を導入検討した根拠に矛盾することになる。また、図表2にある平成21年度の横浜港・川崎港の港湾労働者派遣事業の実施状況では、船内作業、沿岸作業、整備作業(船舶貨物整備作業および倉庫作業)だけが派遣実績があるものの、派遣成立は1割もなく、ほとんどは図表1の③で運用されている⁸⁾。すなわち、横浜・川崎地区では港湾労働者派遣事業より、まだ日雇労働者の雇用に依存していることがわかる。しかし一つの問題意識に突き当たる。それは従来からの肉体的作業が中心である日雇労働者の存在が求められているのか、それとも日雇労働者が質的要因を身につけてきたのかという議論である。そこで横浜港湾運送事業者数社に聞き取り調査を行うと、各社同じ内容の回答があった。「港湾荷役作業は、ギャング単位で荷役作業を行い、ほとんど荷役機器を使用して荷役作業が行われるため、日頃から仕事の進め方やタイミングが図れる者同士の作業の方が安全である」という。荷役機器を操作できる技能作業員でも、コミュニケーション能力が図れなければ、荷役機器を扱う限り危険度が増すとの指摘であった。このことから、港湾荷役業者が求める荷役作業能力は、体力的な要素を重視していた時代から、荷役機器の運転操作能力に移転し、さらに、現在では作業員間の連携能力を重視する時代に変化していることがわかる。



出所) (財) 港湾労働安定協会資料に筆者加筆

図表1 港湾労働者派遣の仕組み



出所) 筆者作成

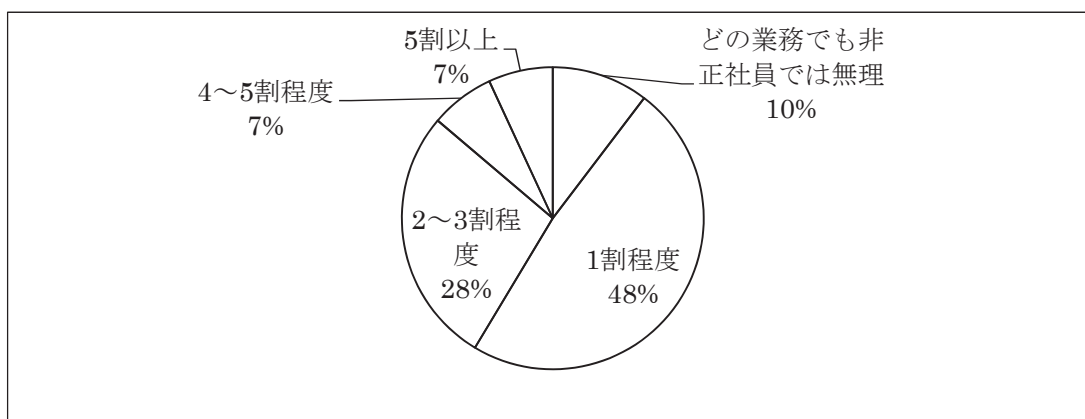
図表2 平成21年度港湾労働者派遣事業の実施状況(横浜・川崎)(単位:人)

4. 港湾運送雇用実態調査と事例紹介

厚生労働省のホームページでは、5年ごとに港湾運送雇用実態調査を公表しており、この調査を閲覧できる年度は、平成15年度、20年度、25年度である。この調査内容は、事業所の属性に関する状況、港湾運送事業量に関する状況、常用労働者の労働条件等に関する状況、港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する状況、荷役の波動性に関する状況、教育訓練の実施状況が数値データをもとに確認することができる。とくに注視するのは、荷役の波動性に関する状況のデータである。この荷役の波動性は、さらに細目化され、波動性の大きさ、天候による波動性、月末月初の波動性、土日の就労状況、港別日々の波動性、港湾労働者の過不足、不足の場合の対応方法等に調査結果を確認することができる。六大港平均値を分析対象とすれば、波動性の大きさ（ピーク日とボトム日の差）では、平成15年度265人日、平成20年度278人日、平成25年度289人日であり⁹⁾、天候による波動性（晴と曇りの日の平均就労延人日数と雨の日の平均就労延人日数の差）は、平成15年度24人日、平成20年度11人日、平成25年度6人日であり¹⁰⁾、月末月初の波動性では、平成15年度40人日、平成20年度7人日、平成25年度49人日である¹¹⁾。さらに、港別日々の波動性では、六大港平均値のデータがないために、各港別日々の波動性をみると、平成15年度、20年度、25年度の東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港、関門港の港湾に波動性が減少していると言える¹²⁾。しかしながら、労働力の不足時の対応として、東京港、横浜港、神戸港では、おもに直接雇用の日雇労働者で対応し、名古屋港、大阪港では港湾派遣労働者による対応が多いことを示している¹³⁾。

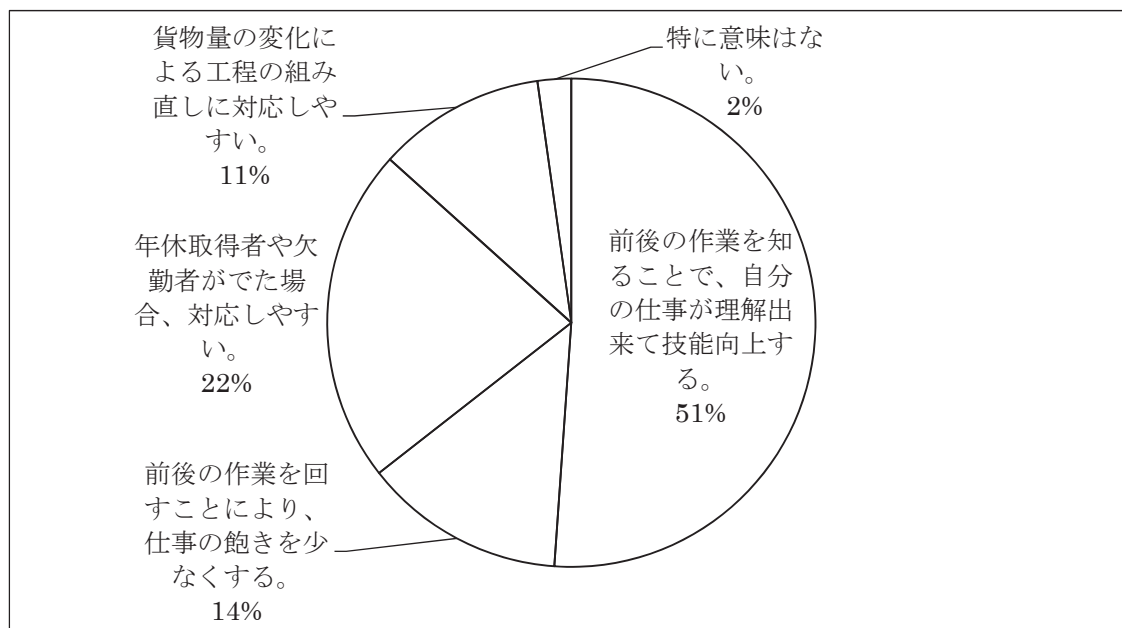
横浜港にある港湾荷役業者であるS社を紹介する。このS社は、港湾関連事業以外は極力港湾派遣労働者である外部労働力ではなく、自社内の内部労働力を有効活用することで荷役の波動性を吸収し、さらに荷役の効率性を高める工夫をしている企業である。すなわち、トヨタ生産システムで有名な多能工制度の導入である。具体的に説明すれば、S社には港湾作業員職が約100名いるが、荷役機器の運転資格取得を入社後早期に行い、業界では平均10年以上の職務経験が必要とされるガントリークレーンのオペレーターを約3年程度に短縮させて養成している。S社の一般的な荷役機器運転資格計画は、入社時にフォークリフトを公道で運転を可能とする大型特殊免許を義務付け、入社後3～6ヵ月程度で上屋内、在来船荷役作業が行えるフォークリフト、玉掛けの資格を取得させ、入社後1年を超えるとコンテナ・ヤード内にあるトランステナーやガントリークレーンの運転に求められるクレーンの資格、またコンテナ・ヤード内を運転する大型トレーラーの資格までも取得させている。したがって、S社の勤務表を確認すると、入社後3年以内の港湾作業員達は12種類の作業を担当し、入社後8年以内の港湾作業員達は13種類の作業を担当し、入社20年以上の港湾作業員達は、14種類の作業を担当する多能工組織である。この効果は、歴然と表れていて、年間荷役数量には毎年大きな変動が少ないものの、S社の港湾作業員数は減少し続け、平成10年には150名在籍していた港湾作業員数は、現在100名前後である。当然のように人員整理ではなく、自然減によるものである。そしてこの実態を明らかにするため、S社の作業員職の31名にアンケート調査を実施したところ興味深いデータを得ることができた。それは、図表3の「あなたの職場では、非正社員がどの程度の比率になると職場運営に支障がありますか」という質問である。「どの業務でも非正社員では無理」

と回答した人が10%、「1割程度」と回答した人が48%、「2～3割」と回答した人が28%であり、3割未満で括れば86%に達する結果になった。このデータから、現在の港湾荷役作業は、非正社員では難しいことが裏付けられる。つぎに図表4の質問として、「持ち場のローテーションが必要な理由は何ですか」という質問では、「前後の作業¹⁴⁾を知ることによって自分の仕事が理解できて技能向上する」と回答した人が51%、「年休取得者や欠勤者がでた場合に対応しやすい」と回答した人が22%、「前後の作業を回すことにより仕事の飽きを少なくする」と回答した人が14%、「貨物量の変化による工程の組み直しに対応しやすい」が11%であり、作業連携を意味する回答が半分以上を占めていた。この結果からも、港湾荷役作業において、前後の荷役作業の連携を重視していることがわかる。



出所) 筆者作成

図表3 アンケート「職場で非正社員の比率がどの程度になると支障がありますか」



出所) 筆者作成

図表4 アンケート「持ち場のローテーションが必要な理由は何ですか」

おわりに

港労法が制定した50年前の港湾運送事業では、在来貨物船荷役が主流であり、また労働集約的な荷役作業でもあったことから、多くの港湾労働者を必要としてきた。その多くの労働力を担ったのが日雇港湾労働者であり、日雇港湾労働者の安定的確保ができなければ、現在の繁栄した国家を維持できたかどうかはわからない。その意味では港労法の果たした役割は、荷役の波動性に対応した量的要因を重視した政策であったといえる。しかし、その後のコンテナリゼーションによる輸送革命の影響は、沖荷役から経岸荷役へ、人手から荷役機器を使用する荷役方法への変更等にとともに、港湾の様相も大きな変革に見舞われたことは想像が付くことである。その大きな変革の中で新港労法は、安定的労働力を供給する量的要因に、荷役機器の操作技術である質的要因を付加した政策に移行したところに特徴がある。そして現在では、コンテナ船荷役の比率が高まるにしたがい、港湾利用者の要請は、さらに港湾荷役作業の安全性と効率性であり、これに対応するには、質的要因の高度化に取り組む必要がある。

最後に、北見〔1985〕が指摘した港湾労働の課題について考察を試みる。この北見理論は、1985年のプラザ合意によるドル安容認政策により、外国為替相場が円高に移行する同時期に発表されている。したがって、今後製造拠点の海外移転が進むことによる貿易構造の変化を予測し、さらに技術革新による荷役作業のオペレーター化の進行により、港湾労働は必然的に影響を受けるため、労使がどのように対応するのかという指摘を行っている。実際に、中国の上海港や韓国の釜山港のコンテナ取扱量は増加し、わが国のコンテナ取扱量と比較すれば差が開くばかりであり、わが国の港湾の将来性に対して厳しいコメントが寄せられているのが一般的である。その論調の多くは、コンテナ取扱量を競う「量の競争力」の視点であり、すなわち規模の経済性を競争優位とする考え方である。わが国が強みとする競争力とは根本的に違う。わが国の港湾が目指す競争力は、生産性を高める「質の競争力」である。例として、1時間当たりのガントリークレーンの取扱量¹⁵⁾は世界トップレベルであり、わが国の港湾労働者の品質の高さを示している。その品質が高い理由は、アンケート調査でも明らかなように作業組織内の連携力にある。今後さらに「質の競争力」を強みとするには、内部組織力の高度化を進めなければならない。すなわち、北見理論の「人と組織」は、現在でも港湾労働の本質であると考ええる。先述したS社では、今後の港湾運送事業の発展のキーワードは“人間教育”にあるとして、労使が一体となり取り組んでいる。港労法制定50年を迎えたことを機に、港湾労働者の雇用と就労の維持という観点からも労使官一体となり“人材教育”の仕組みづくりを検討する時期に来ている。

注

- 1) 荷役の波動性とは、貨物量が月末月初に急増する要因、天候理由による要因、本船の寄港時間も一定ではないこと等により、荷役作業量が変動すること。なお、「貨物の波動性」という表現が一般的であるが、波動性の発生理由には、貨物量の他に天候、時期、船舶の遅れ等もあるため、すべてにあてはまるように、「荷役の波動性」に統一した。
- 2) 喜多村昌次郎編『港湾労働』の第8章を担当する北見俊郎は、港湾労働の本来の課題として、技術革新にともなう「合理化」が経済政策との関連性から求められ、その課題に対する取り組みが必要

であると指摘し、その対応として、高度な教育訓練と各地区の職業安定審議会などの制度的な強化が必要であると指摘している。詳細はP223を参照。

- 3) 全日本港湾労働組合編『全港湾運動史第1巻』P112では、英国では、明治45年（1912）リバプール港では、港湾労働者の登録制が実施され、昭和5年（1930）までに英国内のほとんどの重要港でも登録制が実施され、第二次大戦中には軍事物資輸送のために必要な港湾労働者確保の特別な措置がとられていた。
- 4) 全日本港湾労働組合編『全港湾運動史第1巻』P113を参照。
- 5) 全日本港湾労働組合編『全港湾運動史第1巻』P114を参照。
- 6) 有馬元治『港湾労働法』日刊労働通信社 P177, 178を参照。
- 7) 全日本港湾労働組合編『全港湾運動史第3巻』P89を参照。
- 8) 横浜地区のセンターへの聞き取り調査では、港湾労働者派遣制度が不成立の場合、公共職業安定所から日雇労働者を紹介するケースはほとんど実績がなく、直接雇用が一般的である。
- 9) 厚生労働省「平成25年港湾運送事業雇用実態調査結果概要」によると、平成25年の六大港平均の波動性の大きさは、平日のピーク日の就労延人員3,850人日、平日のボトム日の就労延人員は、3,561人日である。
- 10) 厚生労働省「平成25年港湾運送事業雇用実態調査結果概要」によると、平成25年の六大港平均の天候による波動性は、晴れと曇りの日の平均就労延人日数は、3,709人日、雨の日の平均就労延人日数は、3,703人日である。
- 11) 厚生労働省「平成25年港湾運送事業雇用実態調査結果概要」によると、平成25年の六大港平均の月末・月初の波動性は、月末月初の平均就労延人日数3,741人日、月末月初以外の平均就労延人日数3,692人日である。
- 12) 厚生労働省「平成25年港湾運送事業雇用実態調査結果概要」の(5)港別日々の波動性を参照。
- 13) 厚生労働省「平成25年港湾運送事業雇用実態調査結果概要」の4.港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する状況を参照。
- 14) コンテナ・ターミナルには、テナー、トラクター・ヘッド、ガントリークレーンなどのオペレーターが連動して作業を行う。したがって、トラクター・ヘッドのオペレーターであれば、前作業はテナーのオペレーターであり、後作業はガントリークレーンのオペレーターになる。
- 15) 横浜港運企業の聞き取り調査では、荷役計画でガントリークレーンの処理能力を1時間48本に設定している企業がある。自然環境が良ければ実質処理能力は1時間あたり60本を超えている。韓国や米国では、1時間あたり30本前後である。

[参考文献]

- 『港湾労働』 喜多村昌次郎編 1985年（成山堂書店）
『港湾労働法』 有馬元治 1966年（日刊労働通信社）
『日本の港湾労働』 喜多村昌次郎 1990年（港湾労働経済研究所）
『全港湾運動史第1巻』 全日本港湾労働組合編 1972年（労働旬報社）
『全港湾運動史第2巻』 全日本港湾労働組合編 1987年（労働旬報社）
『全港湾運動史第3巻』 全日本港湾労働組合編 2008年（労働旬報社）
『港湾労働法の実務解説』 労働省特別雇用対策課編著 1989年（労務行政研究所）
『本間創業百年史』 港湾労働経済研究所編 1984年（本間船舶作業）
『港湾労働者派遣事業を適正に実施するために』 港湾労働安定協会 2010年 港湾労働安定協会