

港湾労働法の変遷

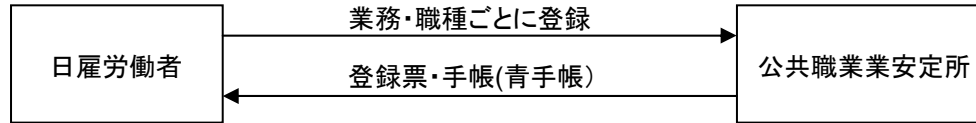
—山本興治『改正港湾労働法による「センター常用」の派遣制度廃止問題』抄録—

20012. 7 有田正文
Email: aritam@nexyzbb.ne.jp

港湾労働法の変遷(まとめ)

1960年代 高度成長期に入っても「組制度」が温存されていた。
・職安紹介はあったものの支配的ではなかったし、業者に常用として雇用される者は、いまだ一部の現場監督や基幹層に限られていた。

1966年(S41) 港湾労働法施行【登録日雇労働者制度 港湾雇用調整計画の日雇労働者数30,710人 日雇依存度37.8%】
①企業の常用雇用(企業常用) ②登録日雇(青手帳組) ③一般日雇(白手帳組) ④業者の直接手配(直接雇用組)



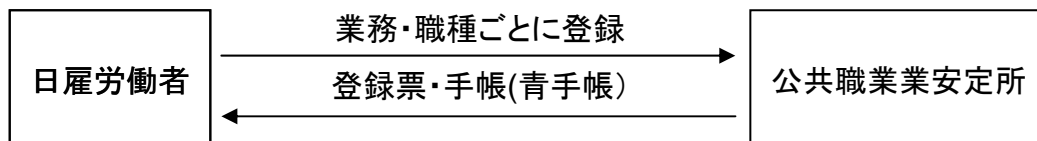
- ①登録日雇労働者の優先雇用
- ②アプレタときは「雇用調整手当」 財源:事業主、登録日雇の納付金、国庫補助金
- ③当時の労働力不足下では、労働力確保とそのため雇用安定が主眼、雇用調整はほとんど後景
- ④法は登録日雇の後に登録外の一般日雇(いわゆる白手帳組)の職安紹介も認め、更にそれでも求人が充足しない場合には業者の直接手配も認めた。

1989年1月(H元) 新法施行【雇用安定センターの常用雇用349人】
1.六大港での登録日雇制度が廃止
2.代ってそれぞれに公益法人「雇用安定センター」が新設され、各港の雇用調整はここに「共同雇用」された「常用」労働者の派遣制度によることになった。
3.登録日雇制度の就労保障の問題点(日雇労働者のモラル問題)
・仕事なくても保障されることから、ヤミをあげると仕事が増える、だからヤミをたたくなといった声が出る。
・行っても行かなくてもよい仕事を作ってしまった。
4.登録日雇からセンター常用に移行した者は、6大港全体で1,027人のうち349人に過ぎなかった。
・高齢者は割増退職金をもらって退職
・白手帳に戻って日雇で働けばよい、面倒な適格者技能水準には適応できない。
・センター常用化に伴う「初任給」水準が低く設定された。
*ただし初任給は地域格差がかなりあって、例えば関門港域の各港では企業常用波、あるいはそれ以上のセンター常用初任給があった。

2000年3月(H12) センター労働者130名全員退職
5月 港湾労働法改正案可決【雇用安定センター常用派遣事業の廃止130人】
1.需給調整の手順として残った方法 企業常用→その派遣→職安紹介の日雇→直接雇用の日雇
2.130人の行方
①港湾以外に働き場を求める(多数派) ②港運企業に就職(一桁) ・全港湾の組合籍 ・所属企業での他組合籍 ・組合籍のない者
③日雇労働者として港湾に残った者(何割かの数に上る)
・単独で業者に直接雇用 ・グループを組んで業者に直接雇用 ・職安紹介の日雇(白手帳組)
・全港湾に残る職安紹介の日雇(白手帳組)(神戸港11人)

港湾労働法の変遷

- 1951年 全港湾「港湾労働法の制定」を提唱
- ・「すべての港湾労働者を個別の港運業者との関係を断ち切って労、使、官、公益で構成される全国港湾労働委員会に登録し、港運業者の需要に応じて労働者供給を行うとともに、不就労日には賃金の保障を行う。」
 - ・英国「港湾労働者の雇用調整法」、ILO内陸運輸委員会「港湾労働者の雇用恒常化に関する決議」を参考にしたもの
- 1960年代 高度成長期に入っても「組制度」が温存されていた。
- ・職安紹介はあったものの支配的ではなかったし、業者に常用として雇用される者は、いまだ一部の現場監督や基幹層に限られていた。
- 1966年 港湾労働法施行
- ①企業の常用雇用(企業常用) ②登録日雇(青手帳組) ③一般日雇(白手帳組) ④業者の直接手配(直接雇用組)



- ・登録日雇労働者の優先雇用
- ・アブレタときは「雇用調整手当」 財源:事業主、登録日雇の納付金、国庫補助金
- ・当時の労働力不足下では、労働力確保とそのため雇用安定が主眼、雇用調整はほとんど後景
- ・法は登録日雇の後に登録外の一般日雇(いわゆる白手帳組)の職安紹介も認めたとし、更にそれでも求人が充足しない場合には業者の直接手配も認めた。

* 法施行後、全港湾は登録日雇労働者を組織化 S41年11月末 大阪港2,300人、神戸港1,800人など合計6,600人

- ・1970年代
 - ・登録日雇が時短、就労保障、一時金、退職金、労災などの領域で制度上の権利を拡大した。
 - ・日雇の権利拡大をテコに企業常用を含む港湾労働者全体の労働条件の底上げが実現すると共に、常用と日雇いの一体感が増加され、労使関係は「産別化」が主流となる。

・コンテナ化 ・埠頭整備と荷役の機械化



- ・労働者数 60年代増加 70年代は減少に
- ・オイルショック以後は不況が重なってさらに減少



- ・労組の運動は「反合理化」を随伴
- ・72年末全国港湾労働組合協議会結成

* 日雇の企業常用化を含んだ登録日雇の大幅減により労働者総数が減少した。(表-1)

表-1 港湾雇用調整計画*による日雇労働者数と日雇依存度

	策定総数	うち日雇労働者数	日雇依存度
1966年	81,180	30,710	37.8%
1975年	66,230	5,070	7.7%
1984年	40,493	1,462	3.6%

* 法は、毎年6大港ごとに、当該港湾に必要な労働者数、そのうち登録日雇で充足すべき数の計画策定を義務づけている。表は6大港の合計である。 出所)北見俊郎(1985)『「港湾政策」の形成と課題』丘書房、307頁

1972年 全港湾がまとめた「共同雇用」

- ・コンテナ船就航に始まる「反合」闘争は、現実の雇用の安定確保、就労保障と結びついて「共同雇用」なる理念を生みだした。
- ・背景と考え方
法制定後も止揚されない「非近代的雇用・労働慣行」、登録日雇の「定数削減、低就労日数、求人未充足」
港運業は職業安定法を逸脱した違法な労務供給業である。
- ・「港湾労働者の本質的な雇用者は船社・荷主であり、船社・荷主、そして港をつくり、管理している国・地方自治体および港運業者が、港湾労働者の雇用に対して共同して責任を負い、港湾労働者の雇用と生活を保障すべきである。」



日港協は、「港運業者の存在を否定するものだ」と強く反駁

1972年春闘 船社・荷主を交渉テーブルに引っ張り出すべく「4者協議」を要求して4波のストで東京港コンテナ埠頭を46日間封鎖



日港協との産別団体交渉権が初めて確認される（「二者協議体制」*の確立）

* 労働側と港運業者側の労使間、その上で港運業者側と船社・荷主側の委託・受託業者間という「ブリッジ協議」体制

- 1973年 ・港労法改正案をめぐる労使攻防
改正案の趣旨 「共同雇用」体制の確立によって「登録日雇」の雇用と就労を図るため「港湾労働協会」(法人)を設立して登録や紹介を行い、一定日数の就労保障を行う。
- 論 点 ①共同雇用の主体は港運業者だけか、船社・荷主という需要者あるいは港湾建設・運営の国や地方自治体を含むのか？
②客体は登録雇用のみに限られるのか、そうではなくて企業常用と日雇を一括したものか？
③登録者のみの完全封鎖性なのか、何らかのオープンな抜け道を認めるのか？
←全港湾は反対闘争を展開、廃案に追い込んだ
- 1974～75年 ・各港で最低の「就労保障日数」を基礎とした登録日雇の就労保障制度の確立
(アプレ手当を港運業者に負担させる画期的な制度)
- 1976年9月 ・全国港湾が日港協と年金制度に関する協定を交わし、78年からその支給が開始される。
- 1977年 ・全港湾は、港運業者が共同して労働者を雇用すること、すなわち、登録日数に限った制度を「共同雇用」と日港協や行政は考えていたのであり、労働側もそのような使用と理解を事実上黙認していった。
・「共同雇用とは、国、地方自治体、船会社、荷主などの港湾関係者と直接雇用関係を結ぶものではなく、これら港湾関係者が港湾労働者に一定の使用責任(基金拠出の義務)を負うことである。従って共同雇用制度は港運業者の存在を否定することではなく、港運業者と港湾関係者の共同責任で労働者に安定した雇用を保証することである。」(あるべき姿の港湾労働確立への指針)
- 1979年5月 ・「雇用と生活保障に関する協定書」(いわゆる「5・30協定」)締結
職業訓練、転職資金制度、職域の確認、事前協議制の確立など
・これらのコストは、日港協参加の下請專業業者群ではそのまま負担しえず、ブリッジ協議によって料金改定、付加金・分担金の形で船社・荷主という荷役サービスの受益者に転嫁された。(ユーザーに対する港運労使の「アベック闘争」)
- 1987年春闘 ・労働側要求
行・労・使による登録委員会を設置して全港湾労働者を登録し、定数の策定、「共同雇用」労働者には就労保障を行うことを基調として、企業籍を離れた登録労働者は「共同雇用」労働者へ、また企業が新たに労働者を必要とする場合には「共同雇用」労働者から採用すること。
←プール制度を限定して、企業常用解雇の場合の「受け皿」としてとらえる傾向をさらに強めた。
組合側による雇用の「二重構造」の現状追認で、企業外労働者の上に企業常用を置くことにつながり、全港湾が掲げて来た「一港一社」型の「共同雇用」理念の変質を意味する。

1970～80年代 荷役革新が著しく進展し日雇への依存度が著減と荷役量の伸び悩みによる登録日雇の就労状況悪化・低迷
雇用調整手当収支の悪化を招き、企業常用労働者の雇用にも大きな影響

表－2 雇用調整計画による定数の推移と日雇依存度

	東京港	横浜港	名古屋港	大阪港	神戸港	関門港	合計	日雇依存率
1975年	7,245(550)	17,355(805)	7,890(650)	12,965(920)	15,695(1135)	6,590(1060)	65,940(5,120)	7.8%
1980年	5,310(180)	11,902(502)	6,327(91)	7,903(303)	9,310(360)	5,043(525)	45,739(1,905)	4.2%
1985年	4,581(130)	10,003(448)	5,865(65)	7,015(225)	8,120(300)	4,228(279)	39,792(1,447)	3.6%
1987年	4,566(115)	9,753(448)	5,828(60)	6,968(198)	7,305(300)	3,998(241)	38,517(1,362)	3.5%

注)数字は企業常用と登録日雇の定数合計。かっこ内は登録日雇の定数。
出所)全港湾(1988)『港湾労働法闘争史』479～80頁の表から抜粋・加筆

1987年10月 総理府港湾調整審議会(港調審)の労働大臣宛意見書
「職安での日雇労働者の登録・照会制度を廃止し「新しいプール制度」を創設すること、プール労働者の雇用調整は、公益法人の労働者派遣制度による。」

中央職業安定審議会
「波動性に対する個別企業の対応能力が高まってきているが、なお、個別企業による波動性への対応には限界がある。」・・・港調審のいう新しいプール制度を追認した

1988年5月

新法成立

①6大港での登録日雇制度が廃止

②代ってそれぞれに公益法人「雇用安定センター」が新設され、各港の雇用調整はここに「共同雇用」された「常用」労働者の派遣制度によることになった。

(評価)

全港湾本部

- ・雇用調整手当財政赤字問題で攻められ新法審議に乗る
- ・登録日雇労働者のセンター常用労働者移行もって、月給化、厚生年金適用、健康保険等雇用保障の前進とした

下部の登録日雇の支部

- ・旧来のヤミ雇用、相互融通などの排除の担保がなく、むしろ職安への登録制廃止による国の雇用保障責任放棄が主眼だと批判

登録日雇制度の就労保障の問題点(日雇労働者のモラル問題)

- ・仕事しなくても保障されることから、ヤミをあげると仕事が増える、だからヤミをたたくなといった声が出る。
- ・行っても行かなくてもよい仕事を作ってしまった。

1989年1月

新法施行

- ・登録日雇からセンター常用に移行した者は、6大港全体で1,027人のうち349人に過ぎなかった。
- ・高齢者は割増退職金をもらって退職
- ・白手帳に戻って日雇で働けばよい、面倒な適格者技能水準には適応できない。
- ・センター常用化に伴う「初任給」水準が低く設定された。
 - *ただし初任給は地域格差がかなりあって、例えば関門港域の各港では企業常用波、あるいはそれ以上のセンター常用初任給があった。

1993年度

雇用安定センター財政が累積赤字計上

- (主因) ・センター常用の月平均就労日数 バブル期当時は約14日→94～95年10日割れを起す
- ・「センター労働者の未就労が存在する一方で、各事業者からの派遣申し込みに対してセンター労働者の派遣の比率を示す充足率は、平成5年度で30.2%と低く、その要因には、センター労働者の職種不適應などセンター側の体制の不十分さにある。」(日港協)

- ・1995年 日港協、労働省にセンター派遣事業返上を具申
雇用安定センター事業は港単位での独立採算制へ移行
 - * 従来は安定協会の財政は中央で管理し、出費に応じて6大港ごとのセンターに配分されていたが、これを財政的に分割・独立して合理化を図れというムチであった。
 - * センター労働者の体質が在来船対応で、新法が目指した荷役革新に対応する技能育成問題もこの間無為に推移してきた。

- ・1996年 センター常用の希望退職募集に100人が応募、センター常用は160人に減少(発足当初の半減以下)
職種区分撤廃、賃金カットの代償として向こう3年間の制度維持

- ・1997年 港湾雇用安定計画の策定に定数を諮問せず 定数と実数の乖離

- ・1999年 6月 中職労 港湾労働部会 企業常用の派遣制度導入を明記
11月 港湾安定協会理事会 センター常用派遣事業の廃止を決議
 - * 業者側は、建前上センター労働者の企業常用化を前提とするが、技能がマッチせず賃金がセンター時代とかけ離れて初任給扱い、本音は割増退職金をエサに港湾からの追放をはかる意図と受け取られた。4月の解雇通告を前に条件交渉においても業者主導のまま、センター労働者は展望を失って130名全員退職していく。

- ・2000年 3月 センター労働者130名全員退職
5月 港湾労働法改正案可決(センター常用派遣事業の廃止)
 - * 需給調整の手順として残った方法
企業常用→その派遣→職安紹介の日雇→直接雇用の日雇
 - * 130人の行方
 - ①港湾以外に働き場を求める(多数派)
 - ②港運企業に就職(一桁) ・全港湾の組合籍 ・所属企業での他組合籍 ・組合籍のない者
 - ③日雇労働者として港湾に残った者(何割かの数に上る)
 - ・単独で業者に直接雇用 ・グループを組んで業者に直接雇用
 - ・職安紹介の日雇(白手帳組) ・全港湾に残る職安紹介の日雇(白手帳組)(神戸港11人)

全港湾の運動の総括

1. 「共同雇用」の理念（英国モデルのクローズドな就労者登録制）

- ①2000年3月のセンター労働者全員の退職をもって挫折した。特に90年代は議論集約のないまま混迷を重ね、ついには放棄された。
- ②現場の港湾労働者全員をセンター常用化する構想も、また過半数をそうする方策も、あるいは企業常用を減らしてでもセンター常用を増やす方途も主体的に追求・選択されなかった。

2. 米国モデルの船社との直接交渉

- ①米国モデルを希求した「四者協議」体制は結局構築できず、「二者協議」に逼迫させられた。
- ②業者「保護」の事業法体制を打破できず、逆に港労法体制の後退を招いた。

3. 産別運動

- ①一時代異彩を放った産別運動の展開も停滞を免れなかった。日本の労働組合の主流が、かなり前「労使協調」路線に組み込まれた時代を経て、この組合をしても結局「企業主義」の浸透を食い止められなかった。

上記結果をもたらした要因

1. 客観的要因

- ①旧法成立直後から急進した「荷役革新」と「合理化」
- ②「外圧」を含めた規制緩和
- ③労働者保護法の「自由化」
- ④「港湾間競争」における日本の地位低下
- ⑤外国の港湾労働モデルの後退

2. センター常用の「体質」

- ①センター常用は昔の日雇の流れをくみ、新技能の習得に積極的とはいえず、多能工化を拒否する存在だった。経験と旧型熟練にこだわる矜持が就労難を招いた。
- ②意に沿わない求人紹介は安易に拒否し、就労日数で企業常用のそれとあきらかな断層を描いたことが、彼らとの離反を招いた。「アブレ手当」を当然と特権視する体質は、特殊港湾労働分野においてさえ、労働者間モラルとして許容できる範囲に納まらなかった。

現況

改正法の趣旨である企業常用の相互融通が機能しているというより、かえって日雇雇用が増加傾向という。加えて、業者は全港湾組合員の日雇を忌避し、組合の関与を受けない日雇使用を優先しているらしい。舞台は35年以上前の振り出しに戻った感があるが、当時とは日雇と企業常用の比率が決定的に異なる。「共同雇用」の理念を追求する立場からすれば、「企業主義」の包囲網のなか、障壁は幾重にも増したと言える。

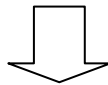
港湾経済学者の港湾労働観の変化

1. 港労法制定について

- ・港湾労働は余りにミゼラブルだと認識されていた。
- ・港湾労働関係の「近代化」及び「民主化」が一大関心事
- ・港労法の成立は、論者たちに一応「歓迎」された。
 - * 法制定前後の時期において、港湾労働問題解決に当たる労使関係を港運專業業者と当該労働組合に委ねる論調はなかった。「使用者」側の当事者主体を、中小零細の彼らに委ねることは「近代化」「民主化」目標には無理で、諸外国の事実学びながら、船社・荷主など委託者である大資本ユーザーが対応しなければと認識されていた。

2. 「二者協議」「ブリッジ協議」体制下での見解のブレ

- ①賃金(一時金を含む)、時短、労災、福利厚生、年金など労働諸指標が向上・改善された。
- ②日雇が急減し、その港湾労働における比重を著しく低下させたこと自体が評価された。
主に企業常用化によるものであったが、そのことが常識的、一般的に「近代化」と認識された。
- ③「荷役革新」が技能形態、労働編成、労働の規則性に影響を与え、港湾労働の「近代化」と認知された。
 - ・技能・機械操作労働の比重が増す 肩、鉤などの筋肉労働→フォークリフト、ガントリークレーン
 - ・労働編成 ボス支配の多人数ギャング制→省力のショートギャング制
 - ・業者の雇用管理の枠を超えたターミナルオペレーター主宰のチームワークに変化
 - ・情報化・国際複合一貫輸送・協調配船 「波動性」対応の「宿命」が揺らぎ始め、あるいは形を変えた。
- ④下請專業業者が「それなりに」育成された。日港協が労働側の協議相手と認知され定着する実績を重ねて来た。



- ・1980年代後半までには港湾経済学者によってそれなりの「近代化」達成と次第に認識された。
- ・企業常用化による登録日雇激減も、ほとんど「無批判」に肯定された。
- ・かつては批判された労使関係の枠組み自体も現実追認の方にぶれた。
- ・80年代には、荷役革新に対応できる資質の向上、「港湾産業人」への脱皮要求が、むしろ労働者側に要求されるになった。