

港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施

——大阪港における船内荷役を中心に——

三 塚 武 男

- 1、はじめに
- 2、港湾労働「近代化」の実態
 - ①港湾労働法実施以前の実態
 - ②港湾労働法実施以後の動き
- 3、「港湾合理化」と港湾労働法
- 4、港湾労働者の組織化とその課題

一、はじめに

昭和40年6月、第48回通常国会で成立した港湾労働法は、昭和41年7月1日から六大港（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門）で全面的に実施された。

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（第一条）」として制定された。制定に当たった労働省は、「港湾労働については、港の荷役作業の不定期性、波動性のゆえにその作業を行なう労働者の雇用の不安定がつきまとい、これまでいろいろの問題点が指摘されてきたところであるが、港湾労働法はこうした問題

解決に大きく一步を踏み出したものであり、港湾労働の近代化に果すその意義と役割^{註1}を強調している。また、法律は、日雇労働者を登録制にして、不就労（アブレ）時に一定額の手当を支給することとした点において、「わが国労働行政上画期的なもの^{註2}」であると高く評価されている。

一方、全日本港湾労働組合（全港湾）は昭和24年ILO内陸運輸委員会が採択した「港湾労働者の雇用恒常化に関する決議（第二十五号）」の線に沿い、港湾労働者の国際的な闘いの成果と連帯に支えられて昭和26年の第5回大会以降港湾労働者の雇用の安定（登録制）と不就労時の賃金保障を柱とした港湾労働法の制定を要求してねばり強い運動を展開してきた。そこで港湾労働法について全港湾は「危険な部分を含んでいるが、登録制およびあぶれ保障等の積極面と組織化に役立つ一定の役割りについて評価できるので今後の闘いが重大である」という総括^{註3}を行った。そして法実施に入つた41年度の運動方針（案）として「港湾労働法の施行と登録日雇労働者の組織化は一体のものである」したがって「六大港の登録港湾労働者の組織化を重点に、総がらみの組織化運動をおこす」ことをうたっている。

これまで、港湾労働といえば、暴力的な手配師による雇い入れとピンハネ（中間搾取）の問題や封建的な親分、子分関係的な労働組織やそれに基く苛酷な労働強制などの問題がたびたび取り上げられ、その近代化が強くさげばれてきた。とくに、昭和31年9月神戸港における手配師の日雇労働者撲殺事件^{註4}は港湾労働における前近代的労働関係を大きくクローズアップすることになった。全港湾の法制化闘争の発展もあり、この事件を契機として、政府もついに、港湾労働問題をまともに取り上げざるを得なくなり、わが国におけるはじめての公的機関として、昭和31年11月7日「港湾労働対策審議会」（労働大臣の諮問機関）を設置した。

この会は港湾の実情を調査し、翌年7月19日「港湾労働対策に関する意見」（7・19答申）を発表し、政府としての港湾労働対策の方向を指示した。

「意見」の大意は、第一に労務調整をのべ、①、職業紹介機能の改善、強化、労働者の登録制、常用化促進、アブレ

時の賃金保障、手配師の撲滅、門前雇用の排除などを中心に。②、労使協力体制の確立をあげている。第二に労働基準にふれ、基準法の遵守と監督行政の強化、港湾労働者手帳制度の創設、さらに労働災害の防止、安全確保および近代的労務管理の充実と労働条件向上のための労働協約締結の促進と拡大適用に言及している。第三、港湾運送事業の適正化のため過当競争の防止、登録基準の引上げおよび公示料金の適正化さらに再下請の禁止、第四港湾における福利厚生施設の充実、第五、中央および重要港湾に労使、公益行政の三者構成による「港湾労働協議会」の設置、第六で、月末集中の改善にまでおよび要望を付してあった。

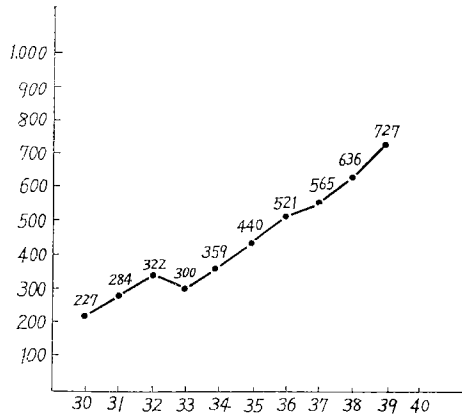
政府は、この意見に示された諸施策のうち、特に労使双方の理解ならびに自主的な努力によって解決すべきものについて、その具体的実施方策を審議せしめるとともに、関係大臣の諮問に応ずる機関として昭和32年12月閣議決定に基き労働省に「港湾労働審議会」を設置した。審議会は「港湾労働手帳制度の創設」「港湾運送業者の実態把握」「日雇港湾労働者職業紹介機能の改善」等について審議し、特に港湾労働者の雇用形態および労働条件を明確化するための「港湾労働手帳」制度の創設については、昭和34年3月6日労働・運輸両大臣に対し「建議^{註5}」を行ったのである。

しかし、これらの「意見」や方策は、船主協会、港運協会等の強い反対と、それと一体になった労働省当局の「港湾労働の特殊性」を理由とするサポーター^{註6}によって、その実施は引き延ばされ続けた。

ところが、昭和35年の安保改定以降における独占資本のための「高度経済成長」政策の推進と「自由化」による貿易の拡大の過程で、港湾における取扱貨物量の急増により（第一表）、昭和36年になるや港湾における労働力不足―滞船現象がますます深刻なものとなった^{註6}。

また、昭和34年5月に生れた「全太平洋アジア港湾労働者会議」は、昭和37年3月「日本における港湾労働法制定闘争の支援」という行動目標のもとに国際統一行動として日本のみならず各国の港湾で日本船の荷役ポイコットを行なった。さらに、昭和35年から37年にかけて、東京・大阪・横浜港における重要な日雇労働市場（供給源）である山谷、釜

第一表 全国港湾取扱貨物量の推移(単位100万トン)



「運輸白書」による

ヶ崎、堤根のドヤ街労働者の闘い(そのなかには非人間的な港湾労働に対する怒りと反抗、就労拒否の要求もこめられていたのである)が統発したのである。

このような事情を背景に時の池田内閣は、総理府の中に「港湾労働等対策審議会」を設け、この「審議会の答申を尊重する」と言明した。審議会は昭和39年3月3日、池田首相に対して「答申」(いわゆる3・3答申)を行った。昭和40年6月国会で成立した「港湾労働法」はこの「3・3答申」を基礎に具体化されたものである。

ところで、このような経過をたどって制定された港湾労働法は、その評価にみられるように、「港湾労働の近代化」と「港湾労働力の確保」という二つの側面をもっている。しかし、この二つの側面は楯の両面であり、表裏一体をなしているものとして、構造的かつ統一的に説明される必要がある。そのことを通して港湾労働法の

本質とその役割もまた明らかにすることができよう。小稿は、このような視点からの実態分析である。

なお、港湾労働の実態分析の対象を大阪港における船内荷役を中心として考察することにした。その理由は二つある。一般的に港湾労働という場合、「船舶により運送する物品の船積・積付・荷揚その他港湾においてこれに関連して行う作業等いわゆる船舶荷役作業を対象とする労働^埠」である。従って、その中には、船内、沿岸、はしけ等の荷役、検数、

船内清掃、ワッチマン、通船船員など多くの専門的な業態、職種を含んでいる。しかし、港湾荷役の主体であり、その機能の中核を占めているのは、本船貨物を船艙から岸壁あるいははしけに揚げ、または岸壁あるいははしけから本船に貨物を積みこみ、これらの貨物を船艙に積付ける船内荷役である。港湾労働を船内荷役にしばって考察する理由

港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施

の一つである。もう一つの理由は、わが国の港湾労働、特にその雇用労働市場に関しては、相対的過剰人口（都市の飯場・ドヤ街に集る日雇労働者および農村からの季節労働者）との関連を考察することなしには、その実態を明らかにすることができないからである。大阪港についてみるならば、釜ヶ崎の日雇労働者（「アンコ」）の存在なしには、その荷役事業が成立・存続できない程密接、重要な関係をもっている事実^{註8}に注目しなければならない。

註1 労働省職業安定局編、「職業安定公報」第17巻第14号2頁

註2 運輸白書 昭和四〇年版 三三三頁

註3 全港湾第二〇回定期全国大会一般活動報告書 八三頁

註4 神戸史学会、「歴史と神戸」第三巻第四号特集・神戸の港湾労働―昭和三二年を中心とする―

註5 この間の経過については労働省失業対策部編「失業対策年鑑」昭和三三年度版三二六―三三二頁

註6 労働白書一九六二年版二五頁、四三頁

註7 河越重任「不安定就労規制と使用者」（季刊労働法五六号所収）一五八頁

註8 拙稿「アンコ」とその労働市場（部落問題研究第一九輯所収）、「底辺」労働市場の基本問題（日本労働協会雑誌第八二号所収）

二、港湾労働「近代化」の実態

政府が喧伝、強調しているように、港湾労働法は港湾労働の近代化において、いかなる意義と役割を果すものであろうか。港湾労働の近代化の現段階における特質を明らかにするため、法実施以前と以後とに分けて、まずその実態と問題点について分析を進めていくことにする。

一 港湾労働法実施以前の実態

（雇用構造）

第二表 大阪港船内荷役手配表

		口 数	常 用	日 雇				備 考
				職 安	西 成	直接雇入	計	
36年 8 月	平均	112	469	1423	40		1463	「釜ヶ崎」 事件おこる
	最多	134	548	1699	102		1746	
	最少	95	349	1111	0		1136	
36年10月	平均	114	478	1391	116		1507	9月1日 大阪府労働 部西成分室 開設
	最多	133	560	1679	207		1857	
	最少	99	354	916	0		916	
39年 8 月	平均	121	468	391	266	564	1721	
	最多	167	556	474	983	736	2623	
	最少	69	338	234	362	252	957	

資料出所 全国港湾荷役振興協会大阪支部

港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施

港湾労働については、まず、誰でも、その実態にみる最大の問題点として、日雇労働に大きく依存している事実を指摘する。大阪港の船内荷役は特にそれが著しい。第二表は、大阪港の船内荷役業者一七社で組織している全国港湾荷役振興協会（全港振）大阪支部の雇い入れ先別、労働者手配表から作成したものである。この表によると大阪港の船内荷役に従事している労働者数は一日平均二二〇〇〜二三〇〇であるが、その中、常時七五%強、三九年八月には平均七八・六%を日雇労働に依存していることがわかる。

なお、この表については若干の重要な註釈が必要と考えられる。「職安」からの雇い入れ（紹介）数が三六年頃は一四〇〇人前後となっているが、それは港周辺の下請飯場、労働下宿や宿泊施設に居住している日雇労働者を登録してもらい、親方や手配師が直接手配（供給）した後で職安窓口に一括提出する手帳によって、その数を計上していたにすぎない。従って後になると、その一部は業者の「直接雇入れ」の形で分けられるようになった。「直接雇入れ」というのは、第二次以下（違法）の下請親方の経営する飯場から供給される丸抱えの「部屋仲間」や、釜ヶ崎のドヤ街から手配師を通じて

第三表 大阪港における
入港船舶数と取扱貨物量の推移

	入港船舶数	取扱貨物吨数
34年	74,629	19,732,361 (74.7)
35	83,089	26,411,954 (100.0)
36	87,553	30,900,203 (116.9)
37	91,012	31,629,312 (119.8)
38	92,169	33,596,832 (127.2)
39	94,900	36,506,008 (138.2)

資料出所 近畿海運局

優先的、継続的に雇い入れられる顔付けの「直行（指名）」から成る。このような常
用的ないし臨時的な日雇、とりわけ「直行」が港湾日雇労働市場において大きな比重
を占めているが、その実態はつかみにくい。「職安」の船内への紹介能力は実質的に
はせいぜい一〇〇人前後というのが、大阪港の港湾労働事情を知っている人々のひと
しく認めているところである。

また、この表にいう「常用」とは船内荷役業者（いわゆる本家）の「仲間」に限ら
れているが、「常用」の稼働数は一貫して横バイ状態である。従って第二表を第三表
とつき合わせてみるならば、大阪港における取扱貨物量の増加は、実に釜ヶ崎の「ア
ンコ」によってさばかれてきたことが明瞭になるであろう。

提ないし理由として、その必然性を説明する。すなわち、港湾で取扱われる貨物（商品）量は、国際情勢や景気変動に
ともなう影響はもちろん、海洋気象などの自然的、季節的な要因によっても左右され、月により日によって著しい変動
がある。とりわけ、信用状の開設や倉庫利用者（荷主・メーカー）の月末出荷の商慣習、貿易手形、船荷証券などの金
融操作などの関係で月末、月初に配船が集中する。船舶で運送される貨物を取扱う荷役需要も、繁忙時と閑散時とは
大きな差があり、「閑散時に過剰となる労働力を常用として抱えておくことはとても無理」というのが船内荷役業者側
の言い分である。波動性をやむを得ないものとして受取っているのである。

第二表によると、大阪港の船内荷役は昭和三九年八月には荷役口数が最多一六七口、最少六九口というように、その
差はたしかに一〇〇口の開きがある。（大阪港では平均二二〇口の荷役能力とされている。）ところで、労働力配置をみ
ると、最少の荷役需要の時でさえ、実際には、平常稼働している常用の二倍の日雇労働者が、稼働しているのである。

すなわち「現実には日雇労働者が港湾荷役に必要な常用労働力の一環を形成しているのである。」^{註1}

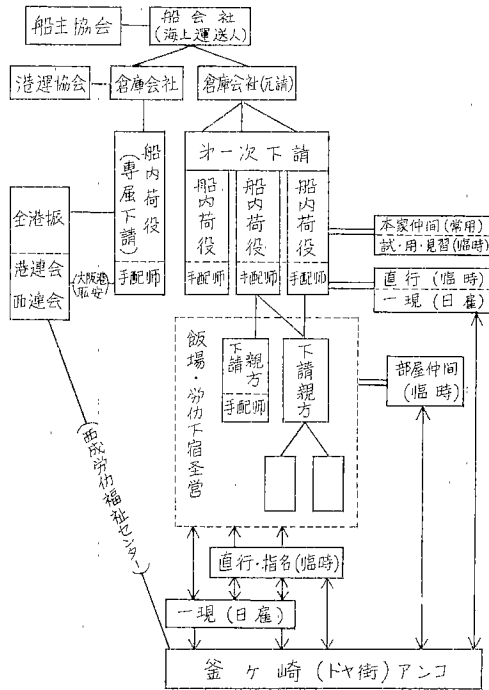
本来ならば、業者が当然自ら直接「常用」雇用しなければならぬ労働者を日雇としてできるだけ多く港湾に、企業に従属させているのである。ここから生み出されたのが、「部屋仲間（丸抱えアンコ）」、顔付けの「直行」（どちらも一種の臨時・社外工制度）であり、下請親方制度あるいは手配師制度（労働ボス制度）である。

港湾に働く日雇労働者（アンコ）とは日雇という身分差別的雇用形態と労働ボス支配によって二重三重の抑圧と搾取にさらされているのである。労働ボスは、労働者を募集、調達し、それを需要者（親会社）に供給し中間で労賃をピンハネするか、または労賃の一部を手数料（手配料）として受けとる人身売買的な労働者供給事業を営む者のことである。すなわち労働ボスとは、基本的には、わが国の炭鉱や土建関係に伝統的な納屋制度あるいは飯場制度の転化形態である。その本来的な形態は、労働者供給機構であるが、他方では作業班（ギャング）の編成、作業の監督などを行う労務統轄機構でもある。下請飯場といわれるように親方の多くは自ら宿舎「飯場」を経営、管理し労働者「部屋仲間」の食任の世話と賃金の前借をすることによって就労の不安定な（アブレの多い）アンコを隷属させ、さらに二重のもうけ（搾取）をあげることができるのである。このような飯場―「人夫出し飯場」とよんでいる―が大阪港周辺に百八あり、その中の七五は暴力団員の直営、残りの三三もその関係者の経営になる。飯場は一日一口（二〇人前後）〜三口程度の労働者を供給し、業者から手配謝礼として一口当り一人分の日当と飯場維持協力金などの名目でアンコ一人当り一〇〇〜一五〇円が支払われるという。^{註2}

その供給源は、大阪港の船内荷役の場合、圧倒的に釜ヶ崎のドヤ街に集る「アンコ」である。一部は九州の農村、炭鉱地帯から流出する季節労働者もあるが、それも直接港へ流入するものは少く、その多くは一度釜ヶ崎の日雇労働市場（寄場）に立ち、労働ボスの手を経て港湾労働へと導入（供給）されて行くのである。

大阪港における港湾労働の需給構造と雇用形態との関係を図示すれば、第一図のようになる。

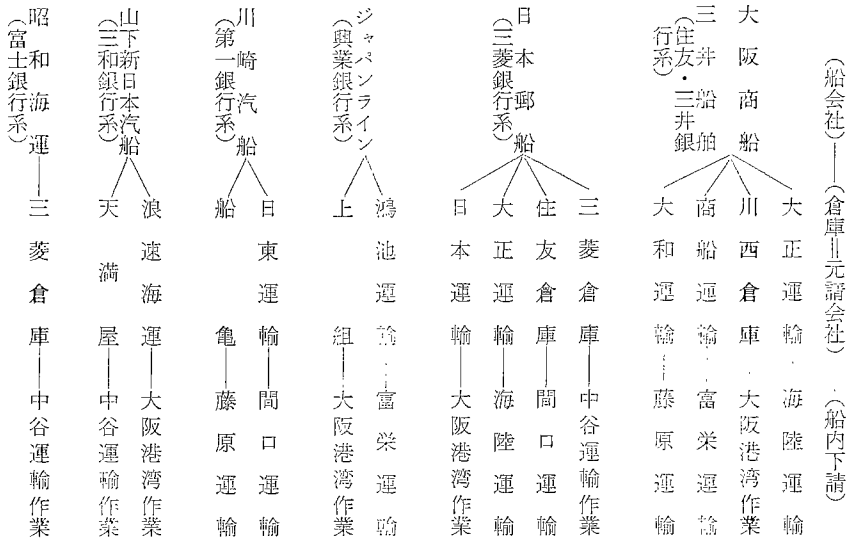
第一図 大阪港における港湾労働者の需給構造



図からわかるように船会社を頂点として重層的な下請制を利用して上から下へと縦の系列・従属関係で結ばれている。末端になる程浮動的な関係になる。ここにおける下請関係は親分子分的な縄張り関係であり、ここに暴力団が割り込む余地がある。下請はさらに下請(再下請)を生み、末端においては労働者を供給するだけの労働ポスを必然化する。

を通じて供給される労働者もそれに準じて「都屋仲間」「直行」(ともに社外臨時工的)、そして「一現(社外日雇)」「一現(日雇)」に分れ、業者の下に下請親方「仲間(常用)」と「直行(臨時工的)」および「一現(日雇)」に在り、業者の下に下請親方というように幾段階にも重なり合い、幾通にも組み合わされているのである。「一現」は、作業現場でも「仲間」「直行」と違う色のヘルメットを着用させられ、差別の目印しにされている。このような構造によって下請は、本家の需要に応じて反撥、吸収されながら補充的役割を果しているのである。「下請」も末端に行く程寄生が強くなる傾向がある。従って労働条件は、下の段階の下請へ行く程、それも常用・臨時・一現日雇へとシワ寄せされていく。また逆に、老大な相対的(停滞的)過剰人口を基盤に、寄生的な労働ポス・下請関係を通じて供給され、波動性に対する調節弁として、低賃金要員として配置される多くの日雇・臨時依存によって、安定的で好条件に置かれていると思われる常用も含めて、

第二図 大阪港におけるグループ別船会社と港湾運送業者との関係



昭和海運(富士銀行系) — 三倉庫 — 中谷運輸作業

港湾労働者全体として低劣な社会的地位(身分)と労働条件の下に固定化されているのである。

需給構造にみられるように、前近代的といわれるような強制や劣悪な労働条件が支配する港湾労働の頂点には、港湾利用において最大の利益を得ている少数の船会社、貿易商社、荷主(メーカー)、倉庫業などの独占資本が君臨している。

第二図は、大阪港における船会社、元請の倉庫会社および下請の船内荷役業者との関係を示したものである。少数の同一資本系列の船会社と倉庫会社は、親会社として、下請制を利用し中小企業的な港湾運送業者を系列化し、従属化し、一切の経営上の責任と負担を下請へ転嫁する。親会社は、弱少な港湾運送業者(第四表)の過当競争を利用して一方では運賃、荷役料金のダンピングを行い、他方では、本船運発(クイック・デスパッチ)に見合わせ港湾労働者に「人力の限界を無視した強行荷役」^{註3}をおしつける。大阪港船内荷役業者の親会社へのリベートは、最低二割で最高四割にもおよびぶものがあるといわれている。下請業者に公示料金通り支払われないことが常識になっている。^{註4}

港湾運送業者はそのため資本蓄積もできず、労働節約のた

第四表 船内荷役業者の資本規模

船内荷役業名	資本金 (万円)	元 請 業 者
中谷運輸作業	2,500	三菱倉庫・天満屋
間口運輸	1,350	住友倉庫・日東運輸
大阪港湾作業	1,200	川西倉庫・日本運輸・上組・浪速海運
海陸運輸	300	大正運輸
富米運輸	250	商船運輸・鴻池運輸
藤原運輸	900	大和運輸・船亀

資料出所 近畿海運局

めの荷役の機械化を妨げられ、あいかわらず労働集約的な荷役により、結局、それを、下へ下へとシワよせし港湾労働者、就中日雇労働者の低賃金、長時間労働、労働強化によってきり抜けようとする。そのために導入されているのが労働ボス支配による日雇の差別的雇用、すなわち低賃金利用である。

労働ボスの役割は、人身売買的な労働者供給は、いうまでもないが、今日ではむしろ、労働組合運動に対する、組織破壊（分裂攻撃、組織化阻害）や争議抑圧（スト破り）のための尖兵として利用されているところにあると考えられる。

この点で、神戸における港湾暴力団山口組の船内荷役への進出・介入のきっかけは象徴的である。すなわち、田岡組長全港振神戸支部長は次のように語っている。「終戦後、マッカーサーの命令で、神戸を一貫作業のモデル港にしようということになった。独立の船内荷役会社はダメ、三井、三菱、住友らの大手倉庫会社はしげも沿岸荷役、船内荷役もやらなあかんというわけや。その結果、港は総評一色に塗りつぶされた。赤旗が立つわ、ストが続くわで、倉庫した。警察も別にやかましくはいわず、おかげで港から総評勢力を後退させた。近ごろ、運輸省あたりが近代化と称して、また荷役の一貫作業化を考えているらしい。結局、また総評の餌食となるのと違うか。」^{註5}

労働ボスによる分散支配によって、組織化を阻害され労働者として当然の要求を封じられたアンコは、今日でも無権利状態におかれ、労働力としては、最大限に酷使されながら、全く人間としての待遇を受けることなく、船艙での監獄（タコ）部屋の強制労働にかり立てられている。釜ヶ崎では、労働ボスがアンコを雇い入れる場合「今日はなんぼで買おうか」と話し合っているように、アンコはあくまでモノとして扱われている。

大阪港は、本来工業港であるため、石炭、スクラップ鋼材、鉱石類、穀類などの原材料の輸入物資の荷役が多い。石炭、鉱石類や穀類などのバラ荷やスクラップなどの汚れる貨物や有害な化学薬品および鋼材などを扱う危険な作業は、とかく下請のそれも末端のアンコへまわされる。雑貨の荷役といつわって連れて行き、人の嫌がる貨物の荷役作業を強制したりする。また、はじめは五時までの定時の条件（約束）で作業につかせ、時間がくると、「代りの人が来ないから」とか「船の出航時間に間に合わせるため」とか云って夜勤やオールナイト残業を強制することも少なくない。アンコが「それははじめの約束とちがう」と云うと、仲間や労働ボスによって暴力が加えられることも珍しくない。暴力や、「あと使ってもらえなくなる」というアブレのしかえしがこわいばかりに、暴力や強制労働の問題も表面化しにくいのである。「直行」ほどそういう残業を強制される。忙しい時には、オールナイトで翌朝岸へ上がると、そこへ労働ボスが待っていて、さらに「追通し」を強制されるという。アブレの多い一現にくらべて、優先的(?)に雇い入れられる直行は、「アブレがこわい」ためそれを断る自由をもっていない。アブレの多いすなわち就労不安定な日雇労働者に、仲間（常用）・労働ボスによる、差別・支配を通じて、低賃金と長時間労働を強制しているのである。仲間・労働ボスは、作業における現場監督、班長として職制ないし、中枢的位置におかれ、アンコを「追廻す」（労働強化）役割を担っている。さらに業者が暴力団関係の場合、常用も組員として組織されることが多く、親分、子分的なきぎずで固く結ばれているので上から下への縦の一方的な支配・強制は強まり、船内荷役に典型的な労務統轄機構は、低賃金、長時間労働と結びついて、末端のアンコ、特に一現にとってはますます苛酷なものとなっている。

第五表 大阪港における船内荷役（作業員）の雇用形態別労働条件

	1人1日平均 実労働日数	1人1日平均 実労働時間数	1人1日平均 現金給与額
常用	21 日	10.4 時間	1,926 円
日雇	9	12.0	1,546

第六表 昭和9年神戸市の労務供給請負業にみる業種別賃金

		最 高	最 低
沖	仲 仕	3.75 円	1.50 円
浜・陸	仲 仕	3.00	1.70
土木建築	弋	2.50	1.70
	土 工	2.30	1.30
	手 伝 人 夫	1.40	1.20
工 場	雑 役	1.40	

大山敬太郎 「神戸市にみる昭和初期労務供給請負業の
実態(中)」 (甲南論集第5巻第3号) 24頁より引用

労働省の「屋外労働者職種別賃金調査報告、昭和四〇年版」でいま大阪港における船内荷役（作業員）の雇用形態別、労働日数、労働時間数および賃金をみると次の通り（第五表）である。

この表によれば日雇の月間就労日数は常用の二日に対して九日と極めて少ない。日雇の就労の不安定性を反映している。ところが、一日の実労働時間は、日雇の方が常用の一〇・四時間に対して一二時間と長く、賃金は逆に常用の一九二六円に対し一五四六円と低くなっている。

大阪港船内荷役の賃金は、昭和三八年の夏以降、末端の下請にいたるまで、「アンコ」の雇入れにおける一律の厳しい業者間協定によって定められている。それは貨物によって一〇〇円前後の差

はあるが、「定時」一一〇〇〜一二〇〇円「半夜」と「夜勤」が一四〇〇〜一五〇〇円「オールナイト」が二五〇〇〜二六〇〇円と定められている。この賃金が釜ヶ崎の日雇（アンコ）労働市場の最下限を画している。

釜ヶ崎のアンコの寄り場（労働市場）は大別すれば建設関係と港湾関係の需要（求人）から成っている。いわゆる日雇人夫の賃金は、戦前は港湾沖仲仕の方が、建設関係に比べて一・五〜二倍位高かった（第六表）。現在では建設関係の軽作業、雑役（人夫）の賃金と同じ位か、むしろそれを下廻っているのである。

船内荷役の賃金は、労働力の再生産はともおぼつかないような絶対的な低劣さにおしとどめられている。そればかりでなく、先に述べたところからもわかるように、労働時間が長くなるにつれて、時間当りの単価が安くなる割引賃金（計算）になっているのである。

日雇労働者が七五%以上も占め、しかもそれが未組織状態にあるため、労働基準法第六条の残業協定は完全に無視されているのである。

ところで、常用（仲間）のオールナイト賃金は三、四〇〇〜三、八〇〇円になっており、このような差別賃金が常用の長時間労働と労働強化の手段にされている。実際には一現のアンコのオールナイト雇い入れに対しても常用と同じ額が出ているのであるが、それは労働ボスのフトコロ（中間搾取）に入る。一現アンコは、オールナイト就労を嫌うので、釜ヶ崎のアンコの寄り場における仕事（求人）が、多い時はピンハネのうま味はそれだけ少くなる。しかし求人が少なくアブレが多いとみるや「オールナイト」雇い入れが目立つのである。また、労働ボス特に下請親方の編成になる作業班（ギャング）の場合、労賃のピンハネをするため、人員を減らして（四欠け、四落ち）作業をさせるので、いきおいそのギャングでは労働強化（あるいは能率低下）になる。

すなわち、「部屋仲間」「直行」および「一現」という日雇依存の労働力配置は、全体として「波動性の調節弁」であると同時に、「一現」は、港湾労働全体を支える低賃金の手段に「部屋仲間」と「直行」は長時間労働の要員にされているのである。常用もまた職制として労働者を監視し、日雇の労働強化の役割を果たしているが、そのことによって自らも労働強化を余儀なくされているのである。第五表の数字は、そのような関係の一端を示すものとして読みとることができであろう。

海上での船内作業の場合、オカ（陸上）の作業のように嫌な仕事や、長時間労働、労働強化に耐え切れなくなったからとて逃げて帰る（トンコする）わけにもいかない。釜ヶ崎のアンコはオカの条件のよい仕事がある限り、船内荷役へ

第七表 主要産業における労働災害（千人率）

産業別	35年	36年	37年	39年
全 産 業	25.2	23.2	21.3	19.2
製 造 業	20.0	19.3	17.5	16.3
建 設 業	72.2	60.3	51.6	41.4
鉱 業	118.1	124.2	132.3	121.2
港 湾 荷 役	136.0	143.6	121.3	121.7

注 1. 労働省労働基準局調べ
 2. 各産業とも労働者100人以上の事業場について休業8日以上

の就労を敬遠（拒否）する。特に夏場の、鉄板に囲まれた船艙（撰氏四二〜四三度）の暑熱地獄での作業にはよりつかない。

このような原生的な労働関係や低劣な労働条件は必然的に労働災害の多発、とりわけ日雇への集中という形で現れる。

港湾荷役の労働災害は全産業中トップである。合理化によって続発する炭鉱の重大災害は、新聞紙上を通じて人々に報されているが、港湾における労働災害はそれを上まわるほどのおそろしさが数字に現れているのである。第七表がそれである。

全国でも大阪港が最多であるといわれている。

また日雇への集中については、神奈川県港湾安全協会船内部会が発表した「横浜港における安全管理の概況」昭和三八年度版によると^{註6}

常用労働者の労働災害度数率 八〇・八二

日雇労働者の労働災害度数率 二五二・二二

となっているが、六大港中、大阪港の船内荷役は最もアンコに対する依存が強く、労働ボスによる支配もきつく、最も低い賃金、労働条件であることを考え合わせるならば、恐らくもっとヒドイ数字が出て来るのではないだろうか。

このような労働災害の多発は、その補償の低位性（大阪港における港湾労働災害に対する休業補償費は六五四円）と相まって、労働力の再生産を破壊し、労働力の磨滅を加速化しているのである。

第八表 港湾労働者の「定数」

	日 雇	常 用	登 録 日 雇 の 平 均 就 業 日 数	日 雇 依 存 率
大 阪 港	5,680	10,090	20.0	39.2
六 大 港 計	30,710	50,470		

「港湾労働の近代化」を強調する港湾労働法の制定・実施は、現実にはいかなる変化をひきおこしているか。期待されるような役割をはたしているか。法律実施後また二ヶ月余しか経過せず、現在進行中のことであり、結論めいたことは云えないが、すでにそのネライとしている方向や動きはかなり具体的に現れてきている。

港湾労働法は、「港湾雇用調整計画」として、労働大臣が各港ごとに必要な労働者数を、あらかじめ予測し、定数を策定することになっている。この定数を限度として日雇港湾労働者の職業安定所へ登録がすすめられる。事業主は、日雇

港湾労働者を雇用するときは、職業安定所の紹介によらなければならない。

計画に基いて策定された、大阪港における日雇港湾労働者の「定数」は第八表の通りである。

大阪港の職業安定所でも、七月一日の実施直前の六月二七日から登録受付を開始した。大阪港関係の職業安定所に登録された労働者数は、七月三〇日現在一一、五二九名（常用八七一、日雇二八一〇）で船内は常用二〇六七、日雇二二二五にすぎない（大阪港湾労働公共安定所調べ）。もともと、港湾における常用の地位、その人数も不明確である。^{註7}

大阪港の船内荷役業者も、法の実施にそなえて下請親方の経営する飯場の「部屋仲間」や「直行」の中の希望者を常用にきりかえた。常用になると長時間労働や労働強化などの強制が伴うことを嫌って日雇にとどまったものもかなりあった。神戸港のある企業では、常用化促進ということで履歴書一通で、部屋仲間、直行を常用名義に組みこんだ。そのようなことは一企業だけのことでなく、神戸港における常用登録が急にふえた理由でもある。

しかし、日雇をテコにした差別的雇用から来る常用との差別は、名義は常用になっても実質は日雇と余り変らないことはいままでもない。無理やり常用にされた者もあれば、常用になって一年契約でいつクビにされるかわからないとか、^{註8}かえって賃金が下ったとか、一層の労働強化を余儀なく

されるなど常用化が決して雇用と生活の安定に通ずるものではなかった。

つまり、この時期の常用化とは、部屋仲間、直行の名目変更にすぎない。いわば偽装常用であった。これは、大阪、神戸、名古屋の各港でみられた現象である。

そのため、常用がふえても、日雇のように流動性がはげしく実際の稼働数は、決して増加しなかったのである。

その結果、業者からは職業安定所へ日雇労働者の紹介（求人）申込ということになった。しかし、職業安定所への登録が低い上に、出頭者はさらに少く、紹介が行われても、業者、労働者ともに不満で、職業安定所の紹介能力は、質量ともに、低劣さをまぬがれなかったのである。

かくして、大阪港における港湾労働力の雇い入れは、七月五日、港湾労働法第一六条但し書による直接募集となって現れた。港湾労働者の雇い入れはすべて職業安定所を通して、というタテマエによって、釜ヶ崎における労働ボスのアノコの雇い入れが見られなかったのも、ほんの数日の間にすぎなかった。早くも港湾労働法はザル法の烙印を押されてしまった。法実施にそなえて、船内荷役業者は、「港湾労働法の精神を守って、登録労働者以外は雇わない。そのため荷役のできない船ができてやむを得ない」と申合わせた。また一部の能率の悪い、非協力的な労働ボスを整理した。閉め出された労働ボスは隣接の和歌山、飾磨港へ移動した。釜ヶ崎にアノコを雇いに来る労働ボスの顔振れも変っていない。ただ、法実施までは、下請親方の組名で求人していたが、実施後は免許をもっている船内荷役業者名で、一括して求人することになった。下請の労働ボスは、業者の下で勤務係として抱えられた。数名の勤務係が一隊となってアノコを狩り集め、本家一本として雇い入れることになったのである。かつては、下請親方が、いくつかの（複数）業者に日雇労働者を供給している場合が多かったが、今度の法実施は、その選別化・系列化をおしすすめたのである。

業者は、親会社からの荷役需要に応じて、以前は、下請へ必要労働者の手配（募集、調達）を下してやればよかったが、いまや親会社と職業安定所の強硬な態度を考慮しながら、一切の経営上の責任を果さなければならなくなった。経

管上の最大の問題は何といつても日雇労働者の確保にある。そのため、業者間の競争が強まり、折角の賃金や労働条件に関する協定も表面的なものとなり、裏では、協定を破って人の奪い合いが始まっている。そうしなければ親会社の需要に応え、「仕事をさせてもらう」ことができなくなるので業者は必死である。大阪港の船内荷役会社の場合、暴力組織系統が複雑に入りくみ、神戸の山口組のように強力な統制・結束力に欠け、船会社に対する対抗力がもともと弱少であった。四〇年頃から一部では独占倉庫資本による系列支配が進められてきている。(三菱倉庫↓中谷運輸、住友倉庫↓間口運輸)。過当競争が激しくなり、以前にもまして、やすい料金や危険な割の合わない貨物の荷役も無理して引受けようとするため、それは結局、末端の日雇労働者(一現アンコ)へとシワよせされているのである。

七月一〇日頃、船内荷役の賃金は一律に一〇〇円程上げられた。これは明らかに六大港で協定を結んだと考えられる。しかし、労働強化、物価上昇などのためかえって実質的には低下していると労働者は、口々に語っている。

オールナイト賃金は、東京、横浜、名古屋の各港では翌朝の五〜七時までの場合、三八〇〇円から四、三〇〇円と大体労働基準法通りの割増計算になっているが、大阪港では相変わらず二、七〜八〇〇円から三、一〜二〇〇円までと六大港で最も低い。

港湾労働法制定の原動力となった全港湾および全港湾を中枢とした港湾共闘によって日雇港湾労働者の組織化が着々と進められ、労働基準法以前と云われてきた労働条件に対する改善闘争が展開されている。

日雇労働者「アンコ」の就労は思うように進まず、労働力の絶対的な不足のためギャングの人数をへらしたり、長時間労働などの労働強化が一層激化している。

神戸では、かつての全港振加盟業者の御用組合と云われてきた船内常用労働者の組織である神港労連(三、三〇〇人中立系)は港湾労働法施行直後の七月四日、①作業班はこれまで一七人編成が基準なのに、労働者不足を補うため一月以後、一二〜一五人編成に減らされている。②三月の日曜・祝日は半数就労という協定が守られなかった。③危

除荷役にマスクをかぶり、医師を同行させるなど、労使間で定めた安全協定を無視した作業が強要されているなどの点を指摘し、労働強化に対して抗議した。そして、時間給三〇円値上げ、日曜祝日の完全休日制などを要求して七月二日から第一波のストライキに突入した事実は、法実施後の特徴的な動きとして注目する必要がある。

法実施の経過は、「港灣労働の近代化」の名のもとに港灣労働者に対し、国家権力と独占資本が一体となって直接の「合理化」をおしすすめていることを物語っている。登録呼びかけでは登録労働者に、仕事がない（アブレ）場合、八〇〇円程度の手当が支給されるという宣伝文句があったが、七月一日からの実施にもなつて支給された額は、一律五〇〇円であった。従来は、雨のため作業中止になった場合一〇〇円からせいぜい三〇〇円位のアブレ賃しか出なかった。それに比べれば今度の法実施に伴うアブレ保障は幾分よくなった。それにしてもアブレ保障は、登録労働者の職業安定所に対するアブレ認定闘争によって始められたのであつた。職業安定所は、労働条件や労働者の技能に関係なく、紹介—就労を強制—しようとして、その紹介を拒否するとアブレとは認定しない方針であつた。

要約的に云うならば、法実施によって改善され、よくなった面は殆んどないと言つてよい。これまで、港灣労働における問題点として、その改善をさげばれていた多くの実態が、今度は法律の裏付けをもつて、さらに強化されてきたのである。戦後における海運独占資本の復活とともに推進されてきた、港灣労働の合理化が四〇年代の現段階に入つて一層強化されることになつたのである。

それとともに、港灣労働者を確保し独占資本に供給すべき職安が、その機能の低位、無力さとは、反比例して、その権限を強化してきていることも業者、労働者など関係者が等しく認める特徴的な動きである。

職安の日雇労働者紹介能力が殆んど無に等しく、港灣労働法第一六条の但し書による直接募集が釜ヶ崎で公然と行われているという事実は、単に港灣労働法がザル法であるにとどまらず、職安が、直接募集認定所となり、労働ボス制度安定所としての機能をはたしていることを意味する。さらに職安が「港灣雇用調整計画」策定のための基礎資料をつく

り、その実施に当るといふことは、一体どういう役割をはたそうとしているのであろうか。

この問題を解くためには、現在、アメリカ帝国主義に従属している日本独占資本主義が二重の危機から脱出するため国家権力を全面的に利用しながら展開している一連の合理化（同時に軍事化）政策の、その一環としての海運・港湾産業の合理化の問題について考察しなければならないであらう。

註1 河越重任「港湾労働の雇用形態」（社会政策学会編「労働市場と賃金」昭和三六年所収）一七〇頁

註2 朝日新聞昭和四一年三月一四日

註3 大島藤太郎著「封建的労働組織の研究」一三九頁

註4 荷役料金は政府の認可制になっている。日本の料金は国際的にみて極めて低く抑えられている。運輸省があげている数字でさえ、横浜を一とすると、ニューヨークは六・七倍、ロスアンゼルスは七・四倍、シドニーは九・〇倍、ロンドンは一・七倍、

シンガポールは一・七倍、ボンベイは一・二倍となっている。（昭和三九年四月二日港湾労働等対策審議会答申に関する衆議員内閣委員会談事録による）しかも、その低い料金の中、船内荷役の場合、労務（人件）費が八一、二%を占めている。

註5 邁問朝日 昭和四〇年五月二八日号

註6 喜多村昌次郎著「港湾労働の構造と変動」二二五頁

註7 大島藤太郎「港湾労働法をめぐる諸問題」（運輸調査局「現代交通その理論と政策」昭和四一年五月、所収）二七三～四頁

註8 港湾労働法は「同一の事業主に二カ月をこえて引き続き雇用されるに経った者」を常用と定めている。常用を保障する規定（使用者規制）は何もない。

註9 港湾労働法がスタートした七月一日は雨のため職安に出頭した登録労働者数に対し求人数が下まわった。順番がまわってこないためにアブレた者の外に、大阪港職安では仕事を紹介されたが職種が違っていた者、神戸港職安では職安が、止した直接募集による従来の賃金より二割（三〇〇～五〇〇円）も安いので就労を拒否する者が続出した。それに対し職安ははじめアブレ賃を支給しない方針をとったため労働者の不満が集中し、結局「雇用調整手当」の適用範囲を広げその全員に手当を支給しやっとなし取捨したのである。

三、「港灣合理化」と港灣労働法

昭和三五年、安保改定を強行した日本独占資本主義は、その体制的な矛盾、危機の拡大するなかで、「貿易、為替の自由化」「所得倍増」政策を基調にアメリカの独占資本主義（とその危機）への従属を深めながら、激化する国際市場戦へ進出することになった。それは、独占資本が一方ではアメリカの強大な資本と技術に依存しながら、他方では国家の財政や銀行融資によって重化学工業を重点に産業構造を再編成（「高度化」）し、「自由化」に耐える国際競争力を強化することである。そのため各産業ごとに合理化計画がたてられ、国策として強力におしすすめられている。

港灣産業の場合、いわゆる太平洋ベルト地帯を形成する臨海（重化学）工業地帯（コンビナート）との関連で進められている。

すでに、昭和三三年～三四年から「産業基盤の育成・拡充」「社会資本の充実」の名で各コンビナートを結ぶ高速道路および港灣の建設・整備のための公共投資が集中的におこなわれはじめた。三六年度を初年度とする（旧）港灣整備五ヶ年計画は、鉄工業生産指数との相関にもとずき、四〇年の港灣取扱貨物量を六億二、三〇〇万トンと推定、防波堤、岸壁、航路等の基本施設整備のため（投資）総額二五〇〇億円をつぎこんだ。ところが実績では、第一表にみられる通り、「所得倍増計画策定以来の経済の成長は著しく全国港灣貨物量もこれを反映して三八年には六億三、六〇〇万トンと四〇年の推定量を上廻り、さらに三九年には七億二、七〇〇万トンに達した。^{註1}このような政府もおどろく程の急速な経済成長に伴う「貨物の急増傾向」に見合わせて、はやくも四〇年には、五年後の四四年の全国港灣取扱貨物量を十億五〇〇〇万トンと^{註2}する「新港灣整備五ヶ年計画」を策定した。

生産の拡大⇨輸送需要の増大に対応し、また、とくに六大港における船混みを極力解消するため、^{註3}新五ヶ年計画にもとずく基本施設の整備として投資総額五、五〇〇億円、さらにこの計画にあわせて、上屋、倉庫、荷役機械学の機能施

設の整備として一、〇〇〇億円の事業費をつぎこみ急速に推進されているのである。

一方、港湾を利用し、港から港へと船舶による貨物運送を営む海運産業は、戦後老大な赤字をかかえ、石炭産業とともに不況産業、斜陽産業とよばれてきた。しかるに、「貿易の自由化」「開放経済」による国際競争力の強化という国家独占資本主義の至上命令のもと、史上稀にみるいわゆる海運の集約化が昭和三八年春から昭和三九年の四月にかけ強権的に行われた。その結果、利子補給、融資などの手厚い国家助成によって海運産業は中核六社を中心に、再編成（企業合併と系列化）されたのである（第二図）。

一四〇年度における利子補給、猶予利子その他の海運対策費は、重要会社の普通償却後利益の約三倍以上の一四五億円に及び、さらに、船舶建造に対する財政融資七六三億円」という全面的な助成によって、日本海運は、いまや大きく「転換期を迎える^{註4}」ことになったのである。

日本の海運産業は、現在「不定期貨物船および油送船部門は、重化学工業の発展に対応して増加した輸入原燃料輸送を対象として拡充されてきた。なかでも、鉄鋼業の飛躍的発展は、鉄鉱石、石炭などの輸入原材料の輸送需要の著増を招来し、しかも、それらが大量にかつ遠距離から輸送されることが、わが国不定期貨物船隊の専用船化を促進してきた^{註5}。」そのため「定期船の場合には、船舶が港湾に入港している時間は一般に全航海時間の半分前後に及ぶといわれており、港湾施設の整備いかんが定期船の運送コストに重大な関係をもっているほか、定期船はスケジュールにあわせて定期的な運航が要請され、本船の速発が要求されるので、ライナー・ベースの整備や管理の円滑化、港湾荷役の機械化、合理化が重要である。また近年原材料輸入量の著しい増加に伴い、年々大量の油送船や専用船が建造され、またその船型もますます大型化する傾向にあるので、これらの船舶の入港する港湾の整備が必要である。」^{註6}しかもそれに関連し、「日本海運にとって当面の最大の課題」として「在来定期航路に革命的変革をもたらす」といわれる海上コンテナ輸送体制の確立を急いでいる。

港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施

長々と政府刊行の「白書」の文句を書き並べたが、ここには海運・港湾産業に対する独占資本の意向がかなり忠実に代弁されていると考えられるからである。

独占的な大企業の国際競争力を強化するためコスト引下げが強く要求されているところから、いまや生産コストのみならず、今までとり残されていた「流通部門の近代化」が重視され、輸送コストの引下げが不可欠となってきたのである。同時に「産業基盤の拡充」（地域開発）としての「港湾整備計画」による港湾の大型化、埠頭の拡充、整備は港を中心に内陸を結ぶ主要幹線高速道路の開通と並んで、安保体制下において、軍需物資の輸送や軍艦の寄港、停泊基地としていつでも役立て得る軍事化の側面をもっていることを見過してはならないであろう。

以上の「港湾整備計画」「海運の集約化」と並んで、「港湾労働等対策」が現段階における「港湾合理化」の具体的な内容を構成している。三九年三月の「港湾労働対策審議会」の「答申」もこのような「港湾合理化」を背景とし、その一環として提出されたことに十分注目しなければならない。

「答申」の内容も、

① 港湾労働者の登録制実施、日雇労働の原則的禁止、船内居住の禁止。訓練手当の支給。

など港湾労働に関する問題とともに

② 港湾運送事業の集約化

③ 港湾の管理運営の一元化の問題をあわせてのべている。

港湾労働の面ではたしかに、全港湾労組による港湾労働者の雇用安定を要求する長い闘争を反映し、港湾労働者の登録制や不就業時の訓練手当の支給をもちこんでいるが、登録「定数」の算定における常用と日雇の比率や賃金労働時間、就労日数等労働条件改善の確かな保障の点に大きな問題が含まれている。^{註7}

長い間封建的な労働組織と劣悪な労働条件の下に放置されてきた港湾労働において、「答申」が打ち出した雇用安定

化には、労組の要求に対する一定の譲歩の側面がある。しかし他方では、「貿易自由化」「開放経済」の下で急増する港湾取扱貨物の荷役に当る労働者の不足という深刻な事態に直面している独占資本が、下請の港湾運送事業を再編成（系列支配）し間接的に港湾労働力、それも低賃金で使え、荷役需要の波動性に依りて自由に調節できる日雇労働力の確保をねらったものであるということが出来る。「港湾労働の近代化」は一環として独占資本の要求にもとづいて積極的におしすすめられているのである。「答申」は「港湾の総合的機能」を發揮するため港湾労働や港湾運送事業の近代化をはかり、「港湾の近代的秩序を確立し、その効率的な利用を図ることが、現在緊急な要請である」と記し、この要請を満たすための内容をあげているのである。従って、「港湾労働の近代化」について客観的に考察するためには、それだけを切りはなすことなく、「港湾合理化」との関連において構造的に分析する必要がある。

すでに述べたように、「港湾労働の近代化」とは港湾労働者の雇用安定の名目のもとに国家が強権的に独占資本の意のままになる労働力を支配、確保し供給することにはかならない。「近代化」とは独占資本の「意（要求）」のままに従うことを意味する。

労働力の支配、確保の手段は港湾運送事業の集約化という下請制の再編成という形で港湾労働（法）と体系的に関連づけられている。「答申」は集約化の方向として「(1)港湾運送が一貫作業として同一の港湾運送事業者により行われることを目途とする事業の集約。(2)貨物の流れる径路、海運業の変化等の諸条件を考慮する系列」との集約」を勧告している。

さらに、(3)独占資本の要望する「港湾合理化」を国策として強力におしすすめるため、広域港湾化を打ち出し、港湾の統一的運営と称して地方自治体の財政負担の増大とそれによる中央集権化の促進などかなり重要な問題を含んでいるのである。

「答申」の内容は、それぞれ「港湾労働法」、「港湾運送事業法の改正」および臨時行政調査会の「港湾関係行政に関

する改善案」という形で具体化された。

従って「答申」の内容に対する動きとしては、政府は表面的に賛成、海運業者は、(1)の部分について港運業者は(2)の部分について特に反対、全港湾労組は答申促進の立場をとり、官公労組は(3)の港湾行政の一元化について反対の態度をとった。

三九年九月労働省は「答申」を基礎に港湾労働法案の大綱を発表した。その後、運輸省さらには自民党政調会交通運輸部会から法案大綱に対する強い反対が出た。最終的に労働・運輸両大臣の意見調整があり、政調会も了承し、一二月二五日国会へ上程される運びになった。ところが四〇年一月に入り、日経連、船主協会、港湾運送協会等の反対が強く、大綱は大巾に改められた。

「答申」の(1)日雇労働者は当面必要数の1/4以内はやむを得ない、(2)港湾運送事業者が、その能力をこえ荷役需要を受けた時は、同一の港湾内において、事業者間の公正な荷役受注の調整を行なう。(3)港湾労働者以外の者の使用、その他港湾労働秩序を不当に乱す港湾運送事業者に対しては行政官庁に勧告、免許取扱等の権限を認める等の重要部分が大綱からはずされ、実施期日についても法律制定後一年以内とする等、大きく後退した。

法案大綱をめぐる労使および関係官庁の動きを背景に、要綱として、一月一四日中小企業退職金共済審議会、同一八日職業安定審議会、同二〇日には社会保障制度審議会に諮り、二月一六日の閣議決定を経て、同一八日に国会に提出された。上程された法案(要綱)は、「答申」の線よりも大きく後退している。主要な問題点は次の通りである。

(1) まず、適用される港湾労働者を運送事業法が規定する事業に従事するものとし使用者もまた、その範囲に限定されていること。

元請の港湾運送業者は、一方では作業請負とされ、他方では海上運送人の代理人機能を担っている。特に船内荷役業との関係においては、それと下請関係を結び、船内荷役業者が雇い入れた労働者と海上運送人との間の労働関係に

介入する、いわばトンネル社会的存在にある。このことは労働災害、労働契約および団体交渉等労働関係における使用者（責任）の確定の問題として重大な意味をもつ。^{注9}雇用の安定化は単に日雇の常用化にとどまるのではなく、基本的に、使用者責任の確定を前提ないし基調とする労使関係の確立にあるからである。

(2) 港湾労働の近代化のための常用化促進についても法案は、港湾において必要な労働者数および日雇労働者数の策定を主とする「港湾雇用調整計画」を労働大臣が毎年、港湾ごとに定めること（第三条）および港湾運送に必要な労働力の需給の状況等の著しい変動に応じて変更すること（第五条）を規定している。そして、その「定数」は必要な労働力の需要の合理的な予測に基いて、労働省令で定める業務の種類ごとに、港湾労働者に係る適正な労働時間、就労日数の諸条件を考慮しつつ定めるものとする。この場合において日雇港湾労働者の数を定めるに当たっては、常用港湾労働者の雇用の促進が妨げられることのないようにするための配慮を加えるものとする、と規定しているにすぎない。日雇の常用化を促進するための規制は何もない。そればかりでなく、日雇の定数さえ港湾運送に必要な労働力の需給の変動、すなわち波動性を前提として変更されるのでは、本来不安定な日雇の就労はますます不安定なものとなり、賃金の低下はまぬがれ難くなる。この「定数」制は「港湾雇用調整計画」の核心であり、「計画」操作の手段（テコ）である。

かつての行政整理における公務員の「定員」法同様、ある時は首切り法（第一条）として、またある時は常用の労働強化のテコとしての機能をすでに果たしているのである。労働時間、就労日数等労働条件の決定権をも行政機関が代位するなど労働基本権にかかわる重大な問題が含まれている。^{注10}

(3) このように低賃金不安定就労の日雇労働への依存は、労働力不足が深刻化している現在、第一六条の但書による直接募集は、決して例外的ではなく、すでに常態化していると云っても過言ではない。^{注11}しかもこれからは「労働省令で定める理由」に則り、すなわち、法的な承認を得て公然と行われるのである。

もともと、労働者供給の性格の強い船内荷役業が下請として利用される限り、その末端に労働ボスの介入することは必然的である。日雇労働力の確保において、職業安定所の機能には極めて限界がある。しかるにそれを理由に職業安定所は責任回避するだけでなく、労働ボスの公認化の道を開いているのである。

そして、他方で職業安定所（長）は、その機能の低劣さと逆に労働者に対しては登録の拒否（第九条）および取消し（第十条第一一条）などの強い権限をもっている。すなわち、日雇労働者が職業安定所に登録に行っても、その人が主として従事することを希望する業務に常時従事するために必要な能力をもっているかどうか、港灣運送の正常な遂行をみだして妨げるおそれがないかどうか、また職安は登録申請者に対して健康診断や体力検定、もしくは技能検査を受けさせることはできるが、この命令に正当な理由なく従わないと、職安が一方的に判断すれば登録を「拒否」される。その他正当な理由なく職業安定所が紹介する港灣運送の業務につくことをしばしば拒んだり、職業安定所への出頭をしばしば怠ったり、登録票の携帯をしばしば怠ったとき登録の「取消し」処分を受ける。港灣の仕事がなくなり、労働者が余れば日雇港灣労働者の定数がへらされ、その定数を上廻った時を限度として登録取消しができる。また登録の取消処分を受けると一年間登録を拒否され、それに対する不服申立て制度もなく、一方的に権力が奪われることになる。このような職業安定所（長）による登録の拒否と取消しは、「定数」制とともに権力によって港灣労働者の生殺与奪が左右（支配）され、労働者の職業選択の自由（権）を奪い労働組合運動の抑圧の手段に用いられないとも限らない極めて危険な問題を含んでいる。また職業安定所の紹介（供給）能力の如何によっては労働ボスによる直接雇用が増大し、それだけ港灣労働者に対する分散支配、暴力的強制、監視が強まり自主的な組織化や要求運動が阻害されることにもなる。

(4) 日雇労働者に対する「雇用調整手当」（いわゆるアブレ手当）等の費用負担も、答申では業者負担の原則によって労働者の無抛出制であったが、法案では三者負担として港灣労働者自身も失業保険と同じように賃金に応じた掛金を

とられる。しかもその支給額は港湾運送の仕事に働いた日数およびその賃金額を基礎として、三三〇円、五〇〇円、六五〇円、八二〇円の四段階になっている。基礎とされる賃金日額も一三〇〇円以上は、同一に扱われるので、賃金が二〇〇〇〜二五〇〇円にもなる有技能者の場合失業保険なみの六割以下の低さになってしまふのである。アブレ手当は労働条件にかかわる事項であり、第四条同様労働省令によって定めることは妥当性を欠き、その額は賃金に見合う額でなければならぬ。

法案は、四月七日衆議院にて

- 1 可及的速かに本法の全面的施行をはかること。
- 2 本法の適用対象港湾の範囲を拡大すること。
- 3 港湾労働者の常用化を促進し、日雇港湾労働者に依存する割合を出来るかぎり低減させる方途を講ずること、等の付帯決議をつけ、

五月一二日参議院にてさらに

- 1 日雇労働者の雇入については、暴力の介入等の弊害を生ずることのないよう厳正な措置を構ずること。
 - 2 港湾運送事業法と本法とは密接不可分に関連しているので、本法を効果的に実施するために本法違反業者に対する許可等については厳重な規制を行なうこと、の二点を加え、国会を通過した六月三日公布されたのである。
- 一方港湾運送事業法の改正は、昭和四一年六月八日第五一回通常国会で成立し、六月一五日公布、この十月一日から施行された。

今回の法改正は、「港湾運送事業の近代化、合理化」をはかるため業者の再編成（企業の合併集中と系列化）の推進を主要な目的としている。従って改正の内容も、そのための手段として免許基準（第六条）と下請制限（第一六条）に主要な力点が置かれている。

従来の免許基準によれば、労働者および施設については「当該事業を適確に遂行するに足る」ものを保有すればよいとされていた。しかし今後は、「少なくとも、港湾運送事業の種類及び港湾ごとに運輸省令で定める施設及び労働者を有するもの」であつて、かつこれらの施設および労働者と取扱貨物の集貨計画や荷役作業方法等を勘案して「当該事業の遂行上適切な計画を有する」いわゆる適正規模を要求されることになった。そのために、第一六条の改正規定の運用による一貫直営体制の強化を図り、集約統合の行政指導を積極的に推進していく方針を明らかにしている。

また、従来、港湾運送事業者は、その引受けた港湾運送のうち船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役またはいかだ運送の行為の「少くとも一部を自ら行なわなければならない」とされ全部下請を禁止されていた。今回の改正は、この規定を全面的に改め、下請の制限を通じて下請ないし系列支配を強化し集約化をはかっている。

先ず、一般港湾運送事業者（多くは元請）については、各月中に引き受けた港湾運送に係る船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役およびいかだ運送の各行為について、それぞれ運輸省令で定める一定率以上の直営を義務づけ、一貫（作業）直営体制の原則を打ち出した。

しかし、直営を義務づけられている一定率の範囲内の港湾運送についても、元請をした一船港湾運送事業者が特定の要件に合致した下請業者を利用するときは、自営とみなすことにしている。特定の要件とは、元請業者が下請業者の株式の二分の一以上を保有して、その事業活動を支配している場合、または元請業者と下請業者との間にこれに準ずる運輸省令で定める密接な関係がある場合^{註12}であつて、かつ元請業者が、船内荷役、はしけ運送、沿岸荷役またはいかだ運送のいずれか一種類の行為を直営した場合における他の残余の行為を下請業者が、行なつた場合に限定されている。これは専屬下請化の推進を目的としていることは明らかである。

次に船内荷役事業等の免許を受けた者が、直接利用者から船内荷役等を引き受けた場合には、一般港湾運送事業者の場合と同様、運輸省令で定める一定率以上を直営しなければならず、他の港湾運送事業者から下請する場合には、その

全部を自ら行なわなければならない。再下請は禁止された。この規定は改正法の施行と同時に直ちに適用された。その他の下請制限に関する規定の既存業者への適用については二年間の猶予期間が認められている。

下請制限に関する規定の遵守させる手段として、罰金の賦課、事業の停止命令、または免許取消の処分のほかには違法行為を是正するために必要な措置をとることを命ずる処分規定が設けられたのである。

ところが、この改正法の施行については、すでに、具体的なモデルケースがある。船内荷役業者の団体である全国港湾荷役振興協会（「全港振」）は、日本最大の暴力団山口組を中核として構成され、その勢力を伸ばしてきたことはよく知られている通りである。その山口組の本拠神戸港において、港湾労働法実施を前に兵庫県警の暴力追放作戦が進められていく中で、それまで「長い間沈黙を守っていた」^{註13}神戸海運局が全港振神戸支部長田岡一雄、山口組々長の経営する甲陽運輸と副支部長岡精義、同組最高幹部の経営する三友企業の特別監査に乗り出し、六月八日、六月三〇日までの期限つきで、「資本経営の体質改善」を勧告し、それでも聞き入れなければ免許を取消するなど行政処分をするとの強硬方針を打ち出した。その結果、両社はそれぞれ元請である三菱倉庫、住友倉庫の資本、役員を導入、その系列会社として再編成されるという再建計画を出し、海運局の了承を得るところとなった。

下請船内荷役業者の団体である「全港振」は、船会社専属の元請倉庫会社に株式の半分以上を渡して「資本と経営」支配（専属下請化、系列化）を強められるか、元請会社直営の残りの三〇％以下の貨物量の荷役に甘じなければならなくなる、港湾運送事業法の改正には強く反対していたのである。

全港振の中核であり母胎となった山口組は、すでに述べたように昭和二五年に始まった朝鮮戦争時に急増した特需物資の荷役に必要された日雇労働者を調達・供給して勢力を伸ばした。さらに昭和二九〇三〇年頃の港湾ストの激化に際し、組合組織の破壊とスト破りのために独占資本によって導入され、警察にも見守られながら下請として活躍しその地位を不動のものとした。やがて、昭和三一年八月には山口組系荷役業者を中心に全港振を結成し、親分子分的な強い結

東力にモノを云わせ、「船内荷役調整協議会」をつくって一方では作業口数割当ての実権を握り、他方では昭和三六年の船混み―労働力不足状態を背景に昭和三七年六月から船会社と元請に対し一定数の船内荷役労働者を確保するため、アブレ時の保障として、いわゆるアブレ賃（船内荷役口数増強協助力金）を支払わせた。外航船は出航が一日おくれると係船料、燃料費など八〇〇―一〇〇万円を要する。船会社としては一日の滞船料より「協助力金」を払って労働者を供給してもらい荷役を強行し、出航させる方が経済的であり安全でもあった。船会社から全港振に支払われた「協助力金」は、はじめ月額四五〇万円だったが、労働者の増加や算出方法の改定などで増額され、昭和四一年の二月からは、アブレた労働者一人平均一日六二〇円として月額一四一九万円といわれた。しかしこのアブレ賃を支給されたのは常用と、直行の一部だけで「アッコ」には殆んど手渡されなかった。その使途をめぐって昭和四〇年三月神戸市議会港湾常任委員会、次いで国会で問題にされたのである。^{註14}

さらに昭和三九―四〇年の日港労連の日曜休日制要求を契機に港運協会（元請業者加盟）や神戸定航会（船会社）などに対し、「ストをさせないように」という趣旨で「スト回避協助力金」と称して、賃上げ原資の一部を負担するよう申入れ、五月から多い会社で月に四〇万円、少くて二万円を納め総額三五〇万―五〇〇万円が全港振神戸支部に払われていた。これらが、暴力団のいわゆる資金源といわれ、問題となったのである。

山口組は警視庁から広域暴力団として指定され、四〇年から表面化した。「暴力追放」の世論を背景に、昭和四一年四月に入り兵庫県警によって本格的な追求を受けることになった。六月二日県警は「山口組幹部による企業暴力事件特別捜査本部」を設置した。次いで四日には、兵庫県、神戸市はじめ、地検、国税局、労働基準局、海運局、陸運事務所海上保安部など政府出先機関など二〇官庁によって「山口組壊滅対策官公庁連絡協議会」が開かれた。ところで、暴力追放としてその幹部を捕え、資金源にメスを入れていく側面と意義も勿論重要であるが、山口組壊滅作戦が港湾労働法の実施直前、港湾運送事業法の改正という時期に急速に官公庁がそのセクシヨナリズムにもかかわらず、警察を先頭に、

稀に見る結束を見せて取組んだことの目的、意義はどこにあったか、その経済的側面に目を向けることが特に重要であると考えられる。

もともと、山口組をはじめとするいわゆる企業暴力は独占資本の要求とそれをバックアップする行政（権力）の無能と怠慢によって導入・利用されながら自らの組織と力を伸ばしてきた。港湾暴力も、海運業、倉庫業および運輸業などを営む資本が、労働組合の組織破壊と低賃金雇用および強制労働を維持し、超過利潤をあげるための補充的装置ないし手段として動員されたのである。

これらの独占資本は資本の中でも特に寄生性の強い伝統をもっている。^{註15}

ところが、自らの利潤追求のための手段として利用したはずの暴力団が全港振のような組織をつくり独特の結束力にモノを云わせて「荷役拒否」をほのめかしながら、「アブン賃」や「スト回避協力金」などを独占資本に対して要求してくるようになり、かえって厄介な存在となってきた。独占的な船会社、倉庫会社がおしすすめようとする合併、系列化の障害になってきた。

国際競争力の一層の強化という要請の下で今や、このような暴力団を放置（のさばら）しておくことは自らの利益にも反し、貿易上国際的にもまずいので、政府と中央集権化されつつある地方自治体の権力機構を総動員（＝港湾行政の一元化）して、まず暴力組織を港から追放し、これまで暴力組織がやってきたことを近代的、計画的にやろうということに他ならない。従って暴力組織を完全に追放してしまうことは独占資本にとって必ずしも得策ではないので、権力を強化して、かれらをその支配下で（一定の基準と規模を設けて）独占資本に有利に「体質改善」をして再編成しておく必要がある。特に、再編成の主眼が港湾労働力の確保にあるところから、その掌握に当る職安の権限が強化された理由はここにある。全港振の中核である山口組に対する壊滅作戦はそのための先制攻撃であった。それが功を奏してか、港湾労働法の実施前に船内荷役業者は、手配師を常用として抱え、登録者以外は雇わないという申し合わせをしたので

港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施

あった。また、すでに解散声明をした全港振神戸支部に加盟していた船内荷役業者は八月一日、連絡機関として神戸船内荷役協会をつくり、「全港振のような圧力団体的な行き方はいっさいやめて、労務管理を中心とした業界内部の問題と取組んでいる」という協会役員註16の談話はこの間の事情を物語っている。独占資本による以上のような近代化、合理化は、港湾運送事業法の改正・施行をまつまでもなく暴力組織を温存しながら、着々と再編成を進めているのである。

「港湾合理化」の一環としての「港湾労働の近代化」は、独占資本が、海運集約化にみられるように、國家機能の介入による資本の集中をテコにしながら、港湾労働法によって自らは、経営と労働関係において無責任の座につき、港湾運送事業法の改正を通じて下請支配を強め、下請によって確保され供給される低賃金不安定就労の日雇労働者に対する間接的な支配と搾取を強めようとするものである。「近代化」とは、國家独占資本主義の下における合理化に他ならない。それは極めて計画的・組織的におしすすめられている。コトバの真の意味の合理化とは機械化によって、非人間的な労働を軽減し、作業における安全を確保することではなければならない。しかし、再編成を余儀なくされつつある下請の船内荷役業者は、独占資本（船会社、倉庫会社）による支配強化によって、従属化が一層強められ、競争が激化するため、機械化と労働条件の向上のための余地はますます狭められ、人力依存は不可避的である。そのことは、一方では重労働および危険作業による原生的搾取のための労働強化と労働監視、他方では労働者の募集供給の困難から労働ボスに依存することを必然化する。しかし労働ボスがかつてのような中間搾取による甘い汁をすう余地は少なくなってきた。
とる。

労働ボス制度やそれへの暴力組織の介入は、國家独占資本主義に固有な寄生性と暴力性にその根源をもつ。従って、「港湾労働の近代化」も、その支配と利用形態の再編成にすぎず、本質的な変革をひきおこすようなものではないことは明らかである。

註2 所得倍増計画における推定では昭和四五年の全国港湾取扱貨物量を九億一、六〇〇万トンとしていた。

註3 「運輸白書」昭和四〇年版三三七頁

註4 「海運白書」昭和四一年版まえがき

註5 前掲書 四〇頁

註6 前掲書 一頁

註7 「答申」では必要労働者数の算定において「労働時間は、労働力の保持に支障のなる範囲において定める。就労日数は、生活の安定に必要なものとする」という極めてアイマイな表現になっていた。

註8 秋田成就「港湾労働法をめぐる諸問題」（日本労働法学会編集労働法二五号所収）

註9 よく問題になるケースとして労働基準第二六条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」に対する手当支給の規定がある。雨や風などのため荷主、船主から荷役の中止を云い渡されるが、この場合下請の船内荷役業者の「責に帰すべき事由による」ものとして休業手当を支給しなければならない、のかという疑問が出される。このような場合、使用者責任を負うべきはむしろ船会社ないし荷主ということになるのではないか。

註10 第八表にみる通り六大港における必要日雇労働者の定数を三万としているが、この数は、労働省の調査によっても、港湾労働法実施以前の五〇〜七〇%相当と考えられる。

註11 この問題については河越重任「不安定就労の規制と使用者の責任」（季刊労働法第五六号所収）の指摘がある。

註12 具体的には

①元請業者が下請業者の株式の四分の一以上を保有し、かつ役員を派遣している場合、②元請業者と下請業者との間に長期間の下請契約が締結されており、かつ元請業者が下請業者に対して経済上の利益を提供している場合。ただし、この場合において、下請業者が二以上の元請業者と下請契約を締結している場合は、その下請業者の事業の種類についての作業能力が免許基準で想定している当該事業の種類についての規模をこえており、更にその下請業者が元請業者一社の引き受けた当該事業の種類に係る港湾運送の全てを下請してもなおその作業能力に余裕がある場合に限る。③下請業者が元請業者の株式の二分の一以上を保有している場合または④下請業者が元請業者の株式の四分の一以上を保有し、かつ役員を派遣している場合等が考えられている、という。（労働省職業安定局編「職業安定公報」）

註13 企業暴力山口組の追放カンパニヤに力を注いでいる朝日新聞（昭和四一年九月二六日号）は「海運局が三四年の業界再編成

港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施

港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施

で指導監督して以来、監査権を発動して山口組系業者の違反事実を「発見」したのはこんどがはじめて」と指摘した。

註14 昭和四一年五月法家施を前に廃止された。

註15 日本海運業は、明治以来、「上から」の手厚い国家保護助成政策によって創出された。この伝統は戦後の現在も変らない。

昭和三九年度末の海運業の資本構成における自己資本比率は外航（四五社）が一三・九%内航（一五社）が一〇・一%と、全産業二四・八%に比べても極めて低く、他人資本に大きく依存している。（運輸白書 昭和四〇年版 七五頁）他人資本とは、国家の財政資金つまり国民の税金と銀行融資である。

註16 朝日新聞 昭和四一年九月二七日

四、港湾労働者の組織化とその課題

港湾労働法の実施に伴って、港湾（荷役）に働く日雇労働者は、原則として職業安定所に登録して紹介を受けなければならなくなった。法の実施を前にして業者が「登録者以外は雇わない」と一応申し合わせたためもあって、港湾へ就労していた日雇労働者は職業安定所へ登録した。釜ヶ崎から大阪港の荷役作業に従事していた「アンコ」も登録した。

港湾労働法制定闘争を十余年にわたって展開してきた全港湾労組は、早速、登録実施を契機に、職業安定所を拠点にして登録日雇港湾労働者の組織化に乗り出した。七月一日には神戸港に日雇の分会が結成された。大阪港では、七月一九日、四四八名の人員をもって分会が結成された。その後着実に組織化が進み、年内の組織目標である一〇〇〇名を、早くも八月六日には突破した。その中には、釜ヶ崎の「アンコ」が二〜三割含まれているという。

港湾労働法による職業安定所への登録が労働組合による組織化の拠点を提供したのである。わが国の労働運動において、日雇労働者の組織化としてはやはり職業安定所登録の失対労働者を中心にした地域組織である自労のユニークな実践と経験をもっているが、港湾日雇労働者の場合、門司港を除いて長い間未組織のまま放置されてきた。その結果、港湾労働における日雇への高い依存、労働ボスの介入による無権利状態と厚生の労働および労働災害の多発となって現れ

たのである。

港湾労働等対策（答申）の一つの具体化である港湾労働法の実施は、港湾整備計画、海運集約化に見合わせた三位一体の合理化政策であり、上からの近代化に他ならない。従って、港湾労働の近代化といっても、現実には、労働者（組合）が切実に期待し要求しているような雇用の安定化、労働条件の改善、労働ボスの排除などについて殆んど保障らしい側面は見当らない。それらの、いわば真の意味の港湾労働の近代化は結局その担い手である港湾労働者を中心にした労働者階級自らの闘いによっておし進めなければならぬ。労働運動の歴史と教訓はそのことを明確に示している。

これまで放置されていた日雇労働者の組織化の進展は、真の港湾労働の近代化の条件がようやく形成されつつあることを意味する。わが国の港湾労働運動史にとって、まさに画期的であると云ってよいであろう。

組合に結集した日雇労働者は、早速、アブレの認定や紹介方法および労働条件の改善など法律の民主的運用も含めて、職業安定所に対する交渉を積み重ねている。それと平行して、オールナイト割増賃金計算、労働時間および労働災害の問題で労働基準局に、「直行」に対する解雇手当・退職金、労働災害に対する見舞金、業者間協定（賃金）、暴力行為、夏期一時金および労働環境・福利厚生施設などの問題で荷役業者に、公示料金、港湾運送事業法違反などの問題で海運局に広範かつ具体的な要求を提出して闘争をくりひろげている。いくつかの点で、それぞれ成果をあげている。

ここで私たちは、現段階における港湾労働者の組織化の課題として、これまでの分析から明らかな事実に基づいて、若干の問題提起と考察を試みることにしたい。

「港湾労働の近代化」とは、港湾合理化の一環であり、独占資本による（日雇）労働力支配とその低賃金利用形態の再編強化を意味するものであった。

従って、港湾労働者の生活と権利を守る闘争と組織化の基本的方向は、必然的に、合理化反対闘争およびそのための統一戦線の強化として提起される。

現在港湾労働における最も重大な問題は港湾労働力不足という事実である。これは、根本的には、極めて低い荷役料金が下請利用の下で一層その経営と労務を圧迫し、日雇依存による低賃金と原生的労働へと転嫁することによってかろうじて支えられてきた港湾労働特に船内荷役のメカニズムから必然的に生じたものである。そのため、港湾産業を支える基本的な生産力である労働力が破壊され、思うように集まらなくなっているのである。

港湾労働力の供給源としては、伝統的に、都市のドヤや労働下宿などに流入・停滞している相対的過剰人口が求められてきた。その過剰（アブレ）の重圧を利用して低賃金と不安定雇用依存することが可能であった。現在、農業や中小企業部門から流出してくる大量の過剰人口によって、釜ヶ崎のドヤ街も膨脹を続けている。しかし、釜ヶ崎では仕事もなくアブレている（過剰）日雇労働者が大勢いるのに大阪港の船内荷役には就労しようとしないのである。一現「アニコ」の多くは、建設関係の仕事我希望し、「たとえ餓死しようとも港（本船）の仕事には行きたくない」と云い、生活に困ってもギリギリまで就労を拒否する。従って、船内荷役における労働力不足は、単なる不足≠売手市場ということではなく、自らの組織をもたない「アニコ」の非人間的な労働条件に対する当然の抵抗に裏付けられた労働者としての（消極的ではあれ）闘いによってひきおこされているのである。法実施以後ますます深刻化している。国家独占資本がはじめて打ち出した産業別雇用立法であっただけに、その意味するところは重大であると考えられる。

このような事情は、労働運動の側からみるならば、組織化にとって有利な客観的条件である。

一方、資本の側にとっては、あくまで、「労働力の確保が緊急の課題」であるため、労働力不足問題の解決を、釜ヶ崎（対策）に求めている。七月一日の法実施に入ってから、釜ヶ崎における港湾荷役関係の雇入れは表面上行われなかった。しかし、それも束の間、七月五日から日雇港湾労働者の直接募集が公然と釜ヶ崎で行われるようになった。職安の強硬な態度にもかかわらず、早くも港湾労働法のザル法化が誰の目にも明らかになった。それについて、有田住友倉庫支店長は次のように語っている。「愛隣地区（釜ヶ崎——筆者註）の千人の労働者が大阪港の荷役のポイントなのだ。

その実態を役所はつかんでいたのか。調査もしていない。港と同地区での二本立てのあっせんが必要だ、予算がない土地がない、といっていたのでは港労法は軌道に乗らないだろう」と。^{註1}

そこで大阪港職業安定所は、釜ヶ崎対策こそ「大阪港の労働力不足解決のカギ」として七月七日、釜ヶ崎に専用の雇
用機関を独立させるよう、労働省に申し入れた。^{註2}

さらに左藤大阪府知事も八月二〇日労働大臣に対し同様の対策を要望。^{註3}業者の要望も強く労働省はその方向で具体化を考えているという。

釜ヶ崎にとって何らかの対策が要求されていることは云うまでもない。しかし、その対策が、単に大阪港の港湾労働力の供給源として現状の固定化をネラっているのであるならば、問題である。労働条件の改善や労働ボスの排除などについては、いかなる具体的対策を行うのか。単に職安（行政）の権限を強化し、労働力調達のための窓口を釜ヶ崎に設けるといふことであるならば、余りにも浅薄な考え方であるし、事態は一步も前進しないであろう。

ひるがえって、組織化をおしすすめるに当っては、すでに直接募集が常態化している現在、職安登録に依存するだけでは限られた範囲にとどまる。これまでに結集した組織（力）と闘争の経験を活かし、地域と職場における闘争を展開しつつ広範な失業者、特に釜ヶ崎の「アンコ」の組織化へと拡げていく必要がある。「アンコ」の自然発生的な就労拒否や抵抗は、散発的であり、持続性には欠けるが、ますます深化し、拡まっていることは確かである。「アンコ」が、組織労働者の指導によって階級的に成長する可能性が強まっているのである。

これまで、とかく「アンコ」の組織化は困難と考えられてきた。しかし、その困難さとは、労働運動の側で組織化を余りにも長く放置していた結果から生じている問題が多いのではないだろうか。「アンコ」を、必要なときには低賃金労働力として最大限に使っておきながら不要になれば消耗品の如く放り棄ててかえりみない資本のあり方（論理）や、労働者保護はおろか浮浪者として差別し一方では弾圧と取締、他方では人間たるに値いしないような扱いをする行政

(権力)のあり方を決^{註4}して軽視したり無視したりするわけではないが。

昭和三五年以降における国家独占資本主義の下での合理化の強行は、必然的に、「アンコ」の増大と、同時に、「アンコ」の人間の怒りと抵抗の拡大をひきおこしている。この面に対する労働運動の側からの正当な評価と取り組みの弱さは否めないであろう。

そのことが労働ボスの介入を許し、「アンコ」は、組織化を阻害されスト破りなどに利用されてきたのである。同時に、「アンコ」を典型とする日雇労働者の低賃金、不安定雇用という基盤の上に、少数の企業内本工(常用)の相対的安全性が保障されているにすぎないのである。

また、組織化が進むにつれ、否応なしに、労働ボスの存在と機能に直面するであろう。労働ボスは、直接労働者を支配し、その労働者を供給して賃金のピンハネを行い、現場では強制的な労務統轄に当る。しかし、労働ボスは、下請制から必然化するものであり、単独で存在し機能しているのではない。基本的には、労働ボスを利用しその下に支配される、日雇労働者の低賃金と労働強化によって利潤追求を図る独占資本の寄生制(日雇依存、下請制利用)を制約する方向での闘争が重要である。

例えば、直接募集について、港湾労働法の枠の中で闘うだけでは大きな抜け穴に陥ち込む。すなわち、船会社が行う「直接募集」は港湾労働法の対象から除外されているのである。^{註5}従って職場と地域における共同行動を強めながら職業安定所に対しては法律の民主的運用を要求し、他方業者に対しては、船内下請↓元請へと目を向けさせ、経営と労働について全く無責任の座に居る船会社を団体交渉の相手にひきこんでいくことがどうしても必要である。そして基本的には船会社を相手に、「組合員以外は雇い入れない」という内容の協約を結ぶことである。このことこそ、港湾労働における雇用安定化の前提である労使関係の確立という、基本的課題である。

その方向で闘いながら、職業安定所に対しては、第三条、第四条、第十一条、第三〇条に対する権力の介入の排除、

および第九條、第十條、第十一條の登録の取消し、拒否に対する不服申立制度（保護請求権）の確立を要求していかなければならないであらう。

このような闘争は、一企業内、一産業だけの組織・運動では進まない。国家独占資本主義の下での、あらゆる形と性質の合理化に反対する共同闘争、統一行動を拡げ強めていくことによってはじめて可能となるであらう。口雇労働者の組織化は、その一環であり、その基礎を形成するものである。

何故なら、そのことによって、合理化反対闘争は、失業に反対し、低賃金構造の打破をめざす本格的な最低賃金制の確立および社会保障制度の拡充の要求と結合され、労働者階級全体の統一的課題として展開されるからである。

すなわち、日雇労働者の組織化は、わが国の労働組合のもつ企業主義的（体質的）弱さを克服し、眞の産業別組織へと発展していく階級的な強化の指標となる。また、合理化が、日本独占資本主義の帝國主義的進出のための経済的基盤の強化をはかるものである故、もう一つの側面である軍事化、基地化に対する大衆闘争と固く結合して進められる必然性をもつ。特に、現在日本の独占資本がアメリカのベトナム侵略に大きく加担し、その特需に依存して発展を凶っている。港はその物資の補給・積出の基地にされている折から、港湾労働者の荷役拒否の闘いが果す役割は重大である。

現在、港湾労働者の組織実態は、組織率が低い上に職種別、企業別、雇用形態別に複雑多岐に分れている。大阪港関係の組織率は二三・五%前後といわれ、船内、沿岸およびいかだの常用は大阪港湾労働組合（他港では日港労働に加盟しているが、大阪は昭和三七年一月除名）に組織されている。中立系ということになっているが全くの御用組合といわれている。沿岸とはしけの常用が全港湾に、検数関係は、検定新日本、日本海事検定、日本検数、新検等に組織され、倉庫関係の全倉運、全海運、全日自労等と共に総評に加盟している。海運関係は、同盟系の全日海に組織されている。

その他に全日通等をはじめ多くの企業別組合がある。

ところで、港湾における合理化、それからくる低賃金、長時間労働および労働強化、さらにその矛盾の現れとしての

港湾労働の近代化と港湾労働法の制定・実施

労働力不足という現実には、同時に海運・港湾関係労働者の共同闘争や統一行動を拡大強化する客観的条件と方向を醸成している。例えば、かつての全港振の御用組合といわれた神戸の神港労連は、港湾労働法実施後、労働力不足から労働強化となり、賃上げと休日制を要求してストに突入し、上部団体のちがいをこえて検数労働者と共同を組み、全国の統一スト、日雇労働者への働きかけとなって展開された。日雇労働者の組織化は全港振の体質改善をもたらし、全日自労との経験交流を強めている。また港湾整側計画の強行に伴って国と自治体に働く公務員労働者（全税関、全港運、全農林、自治労）も共同の環を拡げている。海上労働者（船員）に対する合理化は、海運集約後、首切り、労働強化、賃金切下げをもたらし、従来のような全日海だけの孤立した闘いではその壁を破られないという声の下から盛り上っている。全日海と日港労連の要求はますます共同闘争へ発展する性質を強めている。

さらに、昭和四二年度から早急に具体化されようとしている海上コンテナ輸送の導入は、海運、港湾、検数、税関、倉庫、陸運部門などの合理化——大巾な首切り、配転——となって波及することは明らかである。

それに見合わせて港湾労働においては、「港湾雇用調整計画」の手段としての「定数」の策定が重大な意味と役割をもつてくるであろう。必要労働者の「定数」を権力が一方的に策定することによって労働市場を掌握し首切りや労働強化を促進することができる。本来の使用者（責任）——船会社を港湾労働法の対象から除外し労働関係を不明確にし、登録の取消しや拒否などの規定の運用如何によっては、権力が企業にかわって不当労働行為を行い、賃金・労働条件や労働災害に関する一方的な「業者間協定」を容易ならしめる役割もはたし得る。

港湾労働法は、権力による「雇用調整計画」を中核として体系化されており、法律自体看過し得ない重大な問題を内包しているのである。

すなわち、「港湾雇用調整計画」は雇用対策法における「雇用調整計画」の原基的形態であり、港湾労働法の実施は、「労働力流動化」政策の一層の強化を図る現段階の雇用政策のテストケースとしての位置と役割を担っていると考えら

れる。港湾労働法制定・実施は、現段階における農業構造改善事業の強行と中小企業「近代化」政策によって大量に流出する過剰人口の低賃金利用の再編方式^{註7}という全労働者階級と労働組合運動にかかわる重大な意味を含んでいることに注目しなければならないであろう。

註1 朝日新聞 昭和四一年七月七日

註2 朝日新聞 昭和四一年七月七日

註3 毎日新聞 昭和四一年八月二〇日

註4 拙稿「アンコ」とその労働市場（部落問題研究第十九輯所収）

註5 河越重任「不安定就労規制と使用者」（季刊労働法第五六号所収）一七四～一七五頁

註6 角田豊「労働権」（『新労働法講座第一巻』所収）一四三頁

註7 美土路達雄著「出稼ぎ」二〇六～二〇八頁。