

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 (上)

—— いわゆる「共同雇用」理念の史的考察を中心に ——

山 本 興 治

1. 問題の所在
2. 港湾労働法制定前夜から高度経済成長期の労働関係
 - 2-1 港湾荷役労働の原風景
 - 2-2 港湾労働法のねらいとその限界
 - 2-3 登録日雇の組織化と産別労使関係の形成・発展
 - 2-4 「共同雇用」理念の形成と1973年改正法案の廃案
3. 低成長期における産別労使協議と「共同雇用」理念をめぐる攻防
 - 3-1 不況下・荷役革新化と登録日雇の雇用保障
 - 3-2 「二者協議」体制下の「共同雇用」理念の変質
 - 3-3 港湾経済学者の港湾労働観の変化
4. 新法による登録日雇のセンター常用化と1990年代前半の労働関係
 - 4-1 新法のねらいと労働側の評価
 - 4-2 バブル景気下の外国人導入問題と崩壊後での法見直しの終息 (以上, 本号)
5. センター常用派遣事業の独立採算制と港運事業規制緩和の外圧 (以下, 次号)
 - 5-1 独立採算制とセンターの合理化による人員削減
 - 5-2 米国の日本港運業界批判と規制緩和
 - 5-3 企業常用の「相互融通」制と労々問題への波及
6. 改正法によるセンター常用派遣制度の廃止とその意味
 - 6-1 センター常用雇用制の廃止
 - 6-2 センター常用雇用制度廃止の含意

1. 問題の所在

2000年5月、港湾労働法改正案が国会を通過、同年10月1日をもって施行された。法改正前、港湾荷役労働の分野では波動性対応の趣旨から、特に重要な6大港に、個別港湾運送業者¹⁾(以下、港運業者あるいは単に業者と略す)には直接雇用されず公益法人たる「港湾労働者雇用安定センター」(以下、雇用安定センター、あるいは単にセンターと略す)に雇用され、そこから日々の労働需要に応じて業者に派遣される労働者群がいた。同事業の廃止によって、「解雇」されたセンター常用労働者(以下、センター常用あるいはセンター労働者と略す)の数は、最終時に在籍したわずか130人程度にすぎない

が、彼らこそ、35年前の港湾労働法制定時には数万人規模でいた、日雇労働者群の流れを汲む人々であった。

この雇用安定センターは、港湾労働法²⁾(以下、港労法、あるいは単に法と略す)の網のかかった6大港にあって、荷役量に見合った労働力需給調整と、当該労働者の雇用安定を目的として労使参加で共同運営されていた。したがってこの労働者群は、同センターに「プール」雇用されて、そこから派遣され、当該港いずれかの港運業者によって使用される「共同雇用」者としての性格をもつ。そして、一般には聞き慣れないこの「共同雇用」なる概念は、港労法制定後の約30年前(当時の旧法下では、公共職業安定所に登録されたいわゆる「登録日雇」労働者が「センター常用」労働者の前身に当たる)から、港運業者における雇用のあり方をめぐって、折にふれ労使交渉、政労交渉等の舞台上に登場していたのである。

さて、今次センター労働者派遣制度の廃止は、港労法制定後35年間、登録日雇であれ、センター常用であれ、該当港湾に何らかの形でプールされ、個々の港運業者には日々の荷役労働需給に応じて派遣・使用された「共同雇用」労働者がゼロになったことを意味する。これはエポック・メイキングな事件のはずだが、しかし、当業界内外で特段問題として表面化せず、むしろ封じ込められ、また港湾経済学者も概ね無関心だったという印象を私は持つ。本稿には、主題に関わるこの空白を、労使関係を舞台とした史的アプローチでいささかでも埋めようとする意図がある。

注

1) 港運業者は、この事業の秩序確立のため1951年公布・施行の「港湾運送事業法」で規制されている。この法律で「港湾運送」とは、荷主または船舶運送事業者(以下、単に船社と略す)という他人の需要に応じて行う委託事業であるが、法でその内容と種類が厳密に定められている。このうち、はしけ運送やいかだ運

送の事業は一昔前まで花形だったが、革新荷役と埠頭整備が進んだ今は比重が小さい。また、検数・鑑定・検量事業は港湾労働法の規制対象ではない。

そして、本稿の考察の中心となる業者は、法のいう一般港湾運送事業者（いわゆる元請）ではなく、元請から再委託されて上屋その他の荷さばき場から貨物を搬出し、船舶への貨物の積込、または船舶から貨物を取卸し、その荷さばき場への搬入を事業とする下請業者である。つまり「船内荷役」業と「沿岸荷役」業、一括して「港湾荷役」業が考察の主眼目である。

なお、この法で、港湾運送業は1959年免許制に規制強化されたが、2000年の改正で許可制に規制緩和された。また、同法施行令で、コンテナ貨物の積卸しが大量の9港が対象として指定されている。

- 2) 港湾労働法は、1965年公布され翌年全面施行された。1988年公布、翌年施行の同名の法は、前法を廃止して新しい法律という手続をとった。したがって、本稿では前者を「旧法」、後者を「新法」とよぶ場合がある。新法は2000年に改正されたが、これを「改正法」とよぶ。なお、同法施行令で適用港が、東京・横浜・名古屋・大阪・神戸・関門の6大港に限定されている。

2. 港湾労働法制定前夜から高度経済成長期の労働関係

2-1 港湾荷役労働の原風景

港湾荷役労働（以下、港湾労働と略す）の源流は古代まで遡ることができる¹⁾が、それは本稿の眼目でない。明治維新の開国によって貿易立国をめざし、横浜・神戸などは外国商館が立ち並ぶ国際港都市として発展してきた。第二次大戦後の戦後混乱を経て高度経済成長期を迎えた時、産業全般の「近代化」が要請され、それは港湾関係産業とて例外ではなかった。昭和30年代のいわゆる「船混み」²⁾現象は、港湾インフラ整備の立ち遅れを顕在化させ、1961年の第一次5ヵ年計画以降「港湾整備計画」³⁾が急がれることとなった。

戦後の「労働改革」にも関わらず、港湾の労働関係は特に遅れた舞台であった。占領末期に「港湾運送事業法」（以下、単に事業法と略す）が施行されていたが、この業者「規制」法はむしろ零細下請業者の無秩序な乱立を許容して、高度成長期に入っても戦前からの「組制度」が温存されていた。その組傘下の「手配師」に、港湾近辺の都市窮民層が日雇雇用を求めて早朝ごとに群がった。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⁴⁾。当時の「労働力不足」のなか、

委託元の船社や荷主、そして港湾荷役の元請資本⁵⁾は雇用管理を面倒なものとして放置し⁶⁾、組制度を脱却できず「労務供給業」の色濃い下請専門企業に委ねていた。貧民街寄場における日銭を媒介した手配師と都市窮民の「ピンハネ」絡みのやりとり、これが港湾労働市場に支配的な原風景であった。それゆえ、「近代的」雇用秩序のない「原始的労使関係」が支配した。

港湾荷役の下請専門業者自身、もともと組制度の下で労働者から「成り上がった」者が多く⁷⁾、粗野な「労務管理」⁸⁾で往々暴力を伴った。神戸港での手配師・総監督による、日雇労働者撲殺事件をきっかけに世上「港湾の民主化」が話題となる。「近代化」要請のもと、港湾整備を急いでいた国が、ようやく重い腰を上げて労働関係の「民主化」への取組みを始めた。64年、総理府港湾労働等対策審議会のいわゆる「3・3答申」にもとづく65年の港湾労働をめぐる特別立法「港湾労働法」は、その「成果」に間違いなかったのである。

注

- 1) 財団法人港湾福利厚生協会（1988）『収録港湾労働 神戸港』の第1章が興味深い。
- 2) けい留施設の未整備や不足、あるいは労働力不足で荷役待ちの船が湾内に滞留すること。はしけ荷役が「沖取り」、「沖積み」という「沖荷役」の形で対応することになる。
なお、「六大港の滞船記録では、同年（昭和36年一筆）の1日平均で137隻という状態であり。とくに、東京港における滞船が多かった」。喜多村昌次郎（1990）『日本の港湾——港湾労働の社会史——』（財団法人港湾労働経済研究所、224頁）。
- 3) 岡部晃三（1988）『新港湾労働法』日刊労働通信社、433頁参照。
- 4) 「登録制以前は、港湾労働者全体の7割が日雇ともいわれる」。日本港運協会（1983）『日本港運協会35年のあゆみ』203頁。また、「デッキマンとかウィンチマンのような基幹労働者のみが常用で、他はほとんど日雇」、「常用は3割、日雇は7割といわれていた」。全日本港湾労働組合（1996）『全港湾50年のあゆみ』69頁。
- 5) 港湾運送事業法では、荷主または船社というユーザーから貨物の受取り、引渡しを委託された一般港湾運送事業者（いわゆる元請資本）が、資本系列等で関係ある傘下の荷役専門業者に下請に出すことを認めている。
- 6) 「港湾運送を需要する船社または荷主と港運業との関係では、系列化ないし資本的提携関係が存在するとしても、労働関係では、これら需要者が意識的に避けることがたてまえとなっていた」。喜多村昌次郎（1983）

「港湾における労使関係の課題」港湾産業研究会『港湾産業活動の課題』丘書房、3頁。

7) 個別具体例として、たとえば、原田港湾作業(株)(1988)『原田70年のあゆみ』参照。

8) 荷役現場は、対象貨物・荷姿ごとの「ギャング」制という協働作業形態をとる。往々、手配師を兼ねた、あるいは手配師上がりの現場監督者層が、労務管理の大半を一括して担っていた。喜多村昌次郎(1978)「港湾労務管理の研究」『港湾労働経済研究』年報2号、7～10頁、また(財)神戸港湾福利厚生協会(1988)前掲書、526～7頁参照。

2-2 港湾労働法のねらいとその限界

昭和30年代を通じた政・労・使攻防の曲折で難産の上に成立した港湾労働法は、国民経済の発展のため「港湾運送に必要な労働力を確保する」こととともに、そのためにも労働者の「雇用の安定」、「福祉の増進」および「雇用の調整」を図ることを目的としていた。特に、労働力の主力であった日雇労働者について、希望する業務・職種ごと¹⁾に公共職業安定所(以下、職安と略す)に「登録」させ、登録票と手帳(いわゆる青手帳)を交付して彼らの「優先雇用」を意義づけた。そして、この登録日雇労働者が仕事にアブレた時は、一定の基準にもとづいて「雇用調整手当」(財源は事業主および登録日雇の納付金と国庫補助金)を支給して雇用の安定を図った。とはいえ当時の労働力不足下では、労働力確保とそのための雇用の安定が主眼で、雇用調整はほとんど後景にあったのである。

ただし、港運での雇用が、個々の業者の常用労働者とこの登録日雇のみに限定されたわけではない。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、さら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。雇用の優先順位づけをしたものの制度的に登録外の日雇労働者の使用を禁じなかったこと、さらに、実態的には順位づけ手続を無視した業者の「ヤミ雇用」²⁾が頻発するに及んで、労働側は「ザル法」だと法批判を繰り返す。英国を先例とする全員登録制のみのクローズドな雇用関係こそ労働側の希求するものだったのである。

とはいえ、本稿ではその目的と論旨に関わって、「白手帳」組や「直接雇用」組には補足的にしか論及しない。そして、港湾労働者の主力は、法によって「企業常用」組と「登録日雇」組とに二層構造で捉えられたと理解されたい。

注

1) 法施行前後の職安紹介職種は、ネコ、肩、カギ、ハイ、雑役など当時の肉体荷役を反映している。(財)神戸港湾福利厚生協会(1988)前掲書、267、277～80頁参照。

2) 全港湾等、労働組合側は、以降これをずっと問題視し続けたが、「ヤミ雇用」の形態を5方式に分類している。全日本港湾労働組合(1988)『港湾労働法闘争史』454～7頁参照。

2-3 登録日雇の組織化と産別労使関係の形成・発展

昭和30年代、港運業者の抵抗や巻き返しで一進一退を繰り返した港湾労働運動は、法制定の気運とともに勢いづく。特に、「法の意図せざるところであった」¹⁾とはいえ、6大港で1966年の法施行の直後、全日本港湾労働組合(以下、全港湾と略す)によって登録日雇労働者群が組織化されたことに注目すべきで、組織化数は同年11月末で大阪港2,300人、神戸港1,800人など合計6,600人に上った²⁾。業者に雇用・分属されず、要求の視座が「企業主義」に封鎖されない彼らこそ、産別労働運動が似つかわしい。

60年代後半は、当時の労働力不足への対応上、政府機関が仲立ちとなって「魅力ある港湾労働の確立」のため、労使の話し合いが続行された。68年、労働側での「日祝完休」共闘会議組織化後、1970年代を通じて時短、就労保障、一時金、退職金、労災などの領域で、登録日雇が制度上の権利を拡大したものは多い。そして、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底上げが実現するとともに、常用と日雇の一体感が増幅され、労使関係は「産別化」が主流となっていく。

とはいえ、67年を起点とするコンテナ船の就航は、「第2の黒船」と呼ばれ、埠頭整備と荷役の機械化で人員「合理化」³⁾の前兆となる。70年代に入ると、法制定の前提となった答申においては予期しえなかった「荷役革新」⁴⁾の源流が読み取れる。60年代に増加傾向にあった港湾労働者の数は、70年代に入って減少を示している。労働側の運動は、「反合理化」を随伴せざるをえず、産別運動の流れは、「反合連絡会議」への改組など新たな対応策を伴いつつ、72年末の「全国港湾労働組合協議会」⁵⁾(以下、全国港湾と略す)の結成へと行き着く。しかしまた、石油危機以降は不況が重なって人員減が加速化されていく。

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。

さらに重要なことは、表-1にみるように、港湾労働者の減少は、日雇の企業「常用化」⁶⁾を含んだ登録日雇の大幅減によってもたらされたことである。一般に、日雇から常用への雇用形態の流れは、労働関係の「近代化」として歓迎されることではある。港湾労働においては、法制定前夜からこれが急速に進んだ。それが事業法および港労法の趣旨で、政府も勧める時流であるとするなら、業者側対応としてその思惑には、企業外に組織化された登録日雇よりも、自企業に「封鎖」しうる常用の方が労務管理上ベターだという選択がありうる。表の数字は、その端的な表現でもある。しかし、それが後述するような組合側の「共同雇用」理念と整合的だろうかという問いが成り立つが、60年代においては、この理念は未形成であった。それゆえ、企業常用と登録日雇の合同組織(企業常用を中心とした組織ながら、登録日雇の大量組織化に成功した)である総評左派組合・全港湾においても、こうした視点からの警戒心は希薄で;むしろ「日雇」からの脱却、企業「常用」への登用⁷⁾に安易に「迎合」したというべきだろうか?

注

- 1) 河越重任(1975)『港湾労働者の権利のための闘い』自家版論文集、25頁。
- 2) 全港湾(1972)『全港湾運動史 第1巻』労働旬報社、342頁。なお、同年7月時点で登録日雇労働者実数は13,000人、同年度定数は19,170人。
- 3) 当時、米国シーランド社によると、「在来船とコンテナ船の荷役時間の差は1/30といわれている」。また、コンテナ化の進展は、以降単なる人員減ではなくて「新職種の移行に伴う中高年齢層の不適合等、事態は深刻化した」。小林照夫他(2001)『現代日本経済と港湾』成山堂、143頁、104頁。
- 4) 一般には「輸送革新」という。産業論的に港運業が運輸業の一角であること意識してのことであろうが、本稿では、港湾荷役労働論であることをより意識して「荷役革新」という用語を使用する。

- 5) 加盟組合は、全港湾、日港労連、検数労連、全倉運、検定労連、大港労組、全海連の7単組とオブザーバーの全日通。組織人員は82年10月現在で62,000人。同時期の一般事務職を含む港湾労働者総数は111,000人で、「現業員の組織労働者は過半数が全国港湾の傘下にあるとみていい」。なお、同時期、別に同盟系の「同盟港湾」が23,000人を組織している。日本港運協会(1983)『日本港運協会35年のあゆみ』201~3参照。
- 6) 神戸港の登録日雇の労働組合(全港湾・神戸弁天浜分会)では、これを偽装常用、インチキ常用、差別常用、季節常用など港労法施行によって生み出された「名目常用」と言った。港労法が常用の労働条件には一切干渉せず、行政指導も放棄しているからだとした。そして自らは、不特定多数の業者集団に常時雇用されるいわば「総合常用であり、いわゆる常用は、特定企業に低賃金で釘付けされた実質日雇」だとした。全港湾関西地本神戸弁天浜支部(1996)組合結成30周年記念誌『全世界の港湾労働者と共に』44頁参照。また、後にある論者は、「常用化政策は、労使関係の安定化に貢献する重要な要因になる」、機械化促進のため、あるいはそれによって「労働者の数を減らして、残りの労働者に高い賃金を与えるというのが、港湾運送業者の基本的な政策であった」と論じた。クアン・チエイ・アモアベン(1989)「コンテナリゼーション・機械化と日本港湾労働」(財)港湾労働経済研究所『港湾労働経済研究』年報13号、77頁参照。
- 7) 当時、「企業常用」か「日雇」かの判断基準は、健康保険・厚生保険・失業保険という「社会三保」の適用か否かという点にあった。

2-4 「共同雇用」理念の形成と1973年改正法案の廃案

1960年代末から産別労働運動の形成・発展によって、港湾労働者の権利と労働条件が拡大・改善されていくわけだが、逆にそうであればあるほど、全港湾が理想とした「雇用のあり方」に関する原則との乖離が意識されることになる。

全港湾はすでに占領期の51年、当時の社会党の協力をえて「港湾労働法の制定」を提唱している¹⁾。この要求は、英国「港湾労働者の雇用調整法」(1946年)やILO内陸運輸委員会の「港湾労働者の雇用恒常化に関する決議」(1949年)を参考にしたもので、その内容は、「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²⁾」というものだった。この原則的要求と65年成立の港労法はかけ離れており、産別組合運動の成果が上げればあ

がるほど「法の壁」を意識させ、抜本的改正要求へとつながっていった。

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」なる理念を生み出す。72年当時、全港湾がまとめた「共同雇用」とは、「港湾労働者の本質的な雇用者（雇用主？一筆者）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。」³⁾となっている。当時、全港湾が自らのブレーンと意識した⁴⁾河越重任氏の論理でこれを補強しよう。

一般に、船舶により運送する物品の港湾での船積・積付・荷揚等の荷役作業は、運送給付の一部で、「海上運送人が行うことを建前とするが、実際の作業は概ね船員以外の港湾労働者が行う」。それゆえ港湾運送業は、「荷主または船舶運航事業者の委託」を受けて「他人の需要」に応じて行う行為で、「優れて資本主義的な生産関係の展開過程で、海運業が競争上自己の負担の軽減・転嫁を図った結果」成立する事業である。「わが国では、これら荷役業において群小企業の乱立をみ、過当競争が激しかったため、特にその行政的監督法規として港湾運送事業法がある」⁵⁾わけだが、「群小零細の港湾荷役業者を『労働力のオルガナイザー』として、船社・荷主という大資本の需要に対応する体制を実現するということは、つまるところ港運業が職業安定法を逸脱した違法な労務供給業としての存在でしかあり得ないことを如実に表白」することになった。

そこから氏は、法制定後も止揚されない「非近代的雇用・労働慣行」をみ、登録日雇においては「定数削減、低就労日数、求人未充足」の問題に対処するため、「実質上各事業者が港湾ごとに共同して登録日雇労働者を全体として確保しているという考え方及びこれに対応しうる労働者の姿勢」を「共同雇用の理念」として意義づけた。そして、「港湾労働者の使用者とは、……いわゆる港湾運送業者を指称するものではなく、……船主と備船者たる荷主……をいい、必要あるときはそれらの履行補助者たる荷役業者をも含む」。「事実日本船主も、外国の港湾においては使用者としての地位を避けては通れない」⁶⁾というわけである。

労働側の「共同雇用」要求に対し業者団体の日本

港運協会（以下、日港協と略す）は、「港運業者の存在を否定するものだ」と強く反駁、また船社・荷主の委託者に対して「仕事をさせて頂く」⁷⁾という伝統的観念も引きずりながら、労使の交渉舞台に彼らを引き出さず⁸⁾、自らが「防波堤」となる役割を担っていく⁹⁾。労働側は、自らの「共同雇用」理念に則り、船社・荷主を交渉テーブルに引っ張り出すべく「四者協議」を要求して、72年春闘時には4波のストで東京港の最新コンテナ埠頭を46日間封鎖した。その結果、日港協との産別団体交渉権が初めて確認され、いわゆる「二者協議」体制が確立される。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」体制であるが、当時の妥協の到達点であった。

このような労使攻防のもと、73年港労法改正案が提出される。その趣旨は、「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）を設置して登録や紹介を行い、一定日数の就労保障を行うというものだった。労働側は「共同雇用体制の確立についてきわめて不明確である。……労務配置権を手配師の手から職安にうつして民主化をはかってきたものをふたたび業者に還元することになり、登録労働者にとって何の改善にもならない」、また「労働協会は港運業者の団体そのものであり業者の自由裁量が強まる。……関係労組の代表、荷主、船社などの代表も加えるべきである」、さらに「法案は常用、日雇の二本立ての運営となっている」、「登録は雇用の種別にかかわらず一括登録とし」、「就労は登録者のみとし、登録外の就労者は一切禁止すること」¹⁰⁾と反対闘争を展開、廃案に追い込んだ。

こうして「共同雇用」という概念¹¹⁾は、雇用のあり方をめぐってその主体が港運業者だけか、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、そして、その客体は登録日雇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、また登録者のみの完全封鎖制なのか、何らかのオープンな抜け道を認めるかにつき、容易に一致をみなかった。

注

- 1) 吉岡徳次(1991)『港の運動40年』笠原書店、62～3頁参照。
- 2) 全港湾(1991)『資料91号 ILO港湾労働条約にもとづく雇用保障制度の確立に向けて』2～3頁。

- 3) 同, 3頁。
- 4) 全港湾(1988)『港湾労働法闘争史』532頁。
- 5) 河越重任(1975)『港湾労働者の権利のための闘い』1~2頁参照。
- 6) 同(1974)『港湾流通と制度的問題』北見俊郎他『港湾流通』成山堂書店, 151~62頁参照。
- 7) 働神戸港湾福利厚生協会(1988)前掲書, 36頁。
- 8) 「船会社と直接交渉する」といったら「そんなことをしたらわしの親父の顔に泥を塗る」。「頑張るオルグ」刊行委員会(1988)『頑張るオルグ——平坂春雄労働運動論集——』150頁。
ここで「わし」とは港運業者であり、「親父」とは船会社である。
- 9) 「日港協はもとより、ユーザー団体を含めた業界間での話し合いの結果、港湾合理化に起因する労働問題も、港湾労働対策の一環であるとして港運労使の“二者協議”で解決すべきというユーザー・サイドの意向が支配的となった」。日本港運協会, 前掲書, 207頁。
- 10) 全港湾(1987)『全港湾運動史 第2巻』笠原書店, 122~3頁。
- 11) ここで、法前夜に柴田銀次郎氏が「公共雇用」論を提起したことに触れたい。港単位に業者、受益者、国・自治体共同負担の「公共雇用機関」を設立し、「定職者に対しては雇用機関として彼等を一括雇用する雇用主の地位」に当たらせる。定職者につき毎年、定数を決定し予算化する。
つまり、港運業を「公共事業」として捉えた一種の「公務員」化論である。職安が「単なる紹介機関」で「労働の需給調節には関与せず、又労働者の福利厚生の施策もせず、労働問題にも関与しない」ことへの批判から、「総括的責任者」として「公共雇用」機関が構想されている。柴田銀次郎(1964)「港湾労働対策への一提案」日本港湾経済学会『港湾経済研究』年報2号, 80~1頁参照。

3. 低成長期における産別労使協議と「共同雇用」理念をめぐる攻防

3-1 不況下・荷役革新化と登録日雇の雇用保障

法制度改革が「共同雇用」のあり方をめぐって理念上の対立をみせるなかでは、労使協議によってその現実の間隔を埋める他ない。73年港労法「改悪」を阻止した労働側は、74~75年の石油危機期、当時の求人減、定数の切り下げ、登録の取り消しに対抗しながら、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を確立させる。国の雇用調整手当支給制限に対抗しながら、アブレ手当を港運業者に負担させる画期的な制度であった¹⁾。また、当時の国民春闘の時流に乗って、76年9月には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た。さらに、79

年には荷役革新の急進展の下、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、70年代の雇用保障闘争を総合的に体系化した「雇用と生活保障に関する協定書」(いわゆる「5・30協定」)を締結している。「二者協議」に基づくこれらの雇用保障は、当然コストを要するが、日港協傘下の下請專業業者群によってはそのままでは負担し得ず、ブリッジ協議によって料金改定、付加金・分担金の形²⁾で船社・荷主という荷役サービスの受益者に転嫁されたわけである。ユーザーに対する港運労使の「アベック闘争」といわれる³⁾所以である。

「共同雇用」の理念上の争いはどのような経緯をたどったのか? 法では毎年「港湾雇用調整計画」の策定を義務づけ、港湾ごとに当該港湾に必要な労働者数(定数)、およびそのうち登録日雇労働者数を告示することになっている。この計画文では、74年度から「共同雇用の理念に基づいた事業主の共同の責任において……」と記されるようになる。港運業者が共同して労働者を雇用すること、すなわち、登録日雇に限った制度を「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く。

一つの展開は、全港湾が77年にまとめた「あるべき姿の港湾労働確立への指針」にみられる。すなわち、「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。したが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障することである」⁴⁾として、港運業者の不安に応えている。すなわち、ユーザー、公的機関等港湾関係者には、「一定の使用責任」=「基金拠出義務」に限定した表現で、現実の「二者協議」=「ブリッジ協議」体制を追認した様子が窺える。

加えて業者の経営危機多発のもと、「共同雇用」のプール労働者を、企業常用解雇の受け皿として構想し始めた。港単位の定数、すなわち必要労働者数はいつも6大港の地区職業安定審議会(以下、地区審と略す)の議題ではあったが、策定されても「ヤミ雇用」の放任によって常時満たされず、実数は定数と乖離をみせていた。「共同雇用」理念の一角が崩れ、現実との妥協のなかで、登録日雇と企業常用との就労の格差が固定化されるにつれ、双方の意識

の乖離が徐々に深部で醸成されつつあったといえないか？

注

- 1) 全港湾 (1988)『港湾労働法闘争史』356~7 頁参照。
- 2) 住宅、休養および療養施設、給食など福利厚生のため日本港湾福利厚生協会に納入・運営される「港湾福利分担金」、日雇労働者のアプレ賃金として雇用促進事業団が運営する「港湾労働法関係付加金」、港湾労働者の雇用安定のため港湾労働安定協会が運営する「労働安定基金」などがある。田村郁夫 (1994)『港運実務の解説』成山堂書店、208 頁および池田宗雄 (1994)『港湾知識の ABC』同、170 頁参照。
- 3) 5・30 協定は「港運資本の活動の舞台である業域とその資本の下で就労する港湾労働の範囲を職域として制限的に確保し、他者の参入を排除する目的を持って、利用者に対し戦闘的に宣言したものと見える」。千須和富士夫 (1988)「続・港湾労働の職域に関する研究」『港湾労働経済研究』年報 12 号、61~2 頁。
- 4) 全港湾 (1988) 前掲書、318 頁。とはいえ、この「指針」は残余の内容として①法改正による 6 大港に限らない全国適用、②現業労働者は全て登録委員会に登録させ、登録労働者以外は使用を禁止する封鎖制、③登録委員会は労使共同運営で、登録や就労配置を行う等、以前と変わらぬ強い縛りが強調されていた。

3-2 「二者協議」体制下の「共同雇用」理念の変質

70 年代は、全国港湾の結成と並行して業者団体・日港協との「二者協議」体制が制度化され、産別「協定化」が進展した時期であった。特に港湾年金や転職資金など「出口」寄りの制度化が実現したが、とはいえ登録や採用など「入口」の制度は突破できなかった。

もともと、労働側の雇用保障制度は一港全体のプール制度に力点がかけられていた。波動性があるからプール制度が必要だという考え方で、これは日雇労働者が多数であった時代には意味があったが、この期には既に企業常用が圧倒的多数となっていた。そこから労働側は、「波動性を根拠にすることは需給調整の枠を超えられない弱点をもって」おり、「雇用保障という観点からは、波動性を根拠にするのではなく、荷役革新を根拠にする必要」を強調することになる。ILO は 1973 年、「港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する条約 (第 137 号)」および「同働告 (第 145 号)」を締結していた。そして、労働側は当条約にもとづく法の抜本改正と批准運動を展開していたが、労働省は「港労法は条約に何ら抵触していない」こと、および批准できない理由は「雇用責任に関する関係団体の合意が

できていない」としてきたのであった。

労働側からすれば、「国や地方自治体によってコンテナ埠頭など革新埠頭が造られる。そこで革新船が就航し、船社・荷主が利益に預かる。港湾労働者は合理化で雇用不安に陥る。彼らにも責任を取ってもらおうじゃないか。」というストレートな感覚での「共同雇用」要求だが、それがまた、「業者に首を切られても港で飯が食える制度」という安易な意識も醸成していた¹⁾。ILO 条約は、新荷役方法の導入がもたらす利益配分には言及していたが、産業の構造転換に伴う不利益負担につき万全なものだったわけではない。

87 年春闘における労働側要求は、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を内容とした。つまり、プール制度を限定して、企業常用解雇の場合の「受け皿」として把える傾向をさらに強めた。当時の不況の深まりを反映した要求だったが、ここでは登録委員会に雇用される労働者を「共同雇用」労働者と呼んで、「共同雇用」とはプール労働者の制度として誤解される内容であった²⁾。そのことは、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、全港湾が掲げてきた「一港一社」型の「共同雇用」理念の変質を意味する。当時 10 日間にわたるコンテナゲート封鎖で闘われたが、結果として日港協と確認されたのは「港湾労働者の安定した雇用と就労保障を確立するための施策については、なんらかの形で共同雇用制度を確立」という抽象的なものだった。そして結局は、次年度の新港労法制定の波に吸収されていくことになる。

ここで、1975~87 年まで、低成長期における港湾労働者定数の推移を 6 大港別・雇用形態別に、表-2 として抜粋しておこう。

この期において、企業常用の定数は 32% 減だが、登録日雇のそれは 73% も減じて最終的に千数百人の水準にとどまる。特に後者は、表-1 と合わせみれば法施行時の 5% 以下の数で、今や港湾労働における日雇依存度も 3.5% まで激減した。「港湾合理化の影響は明らかに登録日雇労働者が、その仲間を多く失うことにより受けていた」のであって、まさ

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	日雇依存度
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。

に「鉛筆削りのごとく減り続ける定数」³⁾ だったのである。

注

1) 以上、全港湾 (1991) 前掲資料、8頁参照。

なお、81~85年の企業常用の不就労比率は14.3~20.2%で、ある論者はこれら過剰雇用の不就労費用を38~53億円と推計している。坂井吉良 (1987) 「港湾における短期の雇用調整」『港湾労働経済研究』年報11号、95頁参照。

2) 全港湾 (1991)、同前、6頁参照。

3) 全港湾 (1988) 『港湾労働法闘争史』483~4頁。

3-3 港湾経済学者の港湾労働観の変化

港湾労働は、主に「港湾経済学会」に集う学者によって個々に論じられてきた。1962年設立の若いこの学会周辺において、労働問題は無視できないテーマで、1980年代までは歴史と現状分析を含めて、著書、研究誌等でかなりの論稿がある¹⁾。

既述の歴史の時流に沿って、港湾労働関係の「近代化」および「民主化」が一大関心事だった。その趣旨から港労法の成立は、論者たちに一応「歓迎」された。港湾労働は、余りに特殊にミゼラブルだと認識されていたからである。法制定前後の時期において、特に、当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たからである²⁾。その意味で、先述の河越の見解が主流であった。

しかし、70年代初頭に「二者協議」=「ブリッジ協議」体制が形成され、産別協約化が定着するにつれてこの見解はぶれていく。その理由に少し立ち入ってみよう。

まず第一に、賃金 (一時金を含む)³⁾、時短⁴⁾、

労災⁵⁾、福利厚生⁶⁾、年金⁷⁾ など、労働諸指標が向上・改善されたからである。法前夜において無権利状態で放置されていた多数派の日雇労働者群は、急速に企業常用化されるとともに、登録日雇がアブれた時の就労保障も相応に獲得され、諸権利や労働諸条件も向上した。

第二に、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。それは、高度成長期においては他産業への転出であったりもしたが、主に「企業常用」化であった。需要の「波動性」を根拠とするこの産業分野では、他の雇用関係形成の道筋もあったはずだがそうはならず、基本的には乱立したままの下請・荷役專業業者に雇用・分属されていった。ともかくも、日本資本主義に標準的な雇用秩序のなかに港湾労働を押し込めることが優先され、またそのことが、常識的・一般的に「近代化」として認識された⁸⁾。

第三に、コンテナ船など革新船の運航にともなう埠頭整備とともに、労働形態から肩、鉤など苦汗・筋肉労働が排除され、ガントリークレーン、フォークリフトに象徴される技能・機械操作労働の比重が増した。労働編成も、ボス支配の多人数ギャング制から省力のショート・ギャング制へ、さらに業者の雇用管理の枠を越えたターミナル・オペレーター主宰のチームワークへと変化した⁹⁾。さらに、船舶運航の「情報化」にともなって「国際複合一貫輸送」体制、「協調配船」体制が進展し、「波動性」対応の「宿命」も揺らぎはじめ、あるいは形を変えたのである¹⁰⁾。総じて、「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」と認知されたのである。

第四に、下請專業業者が「それなりに」育成された¹¹⁾。事業法も59年の事業免許制と料金許可制、66年の一括下請禁止と元請一貫責任体制、84年の船内・沿岸荷役統合等で、一応の集約化と免許基準強化あるいは弾力化が図られた。特に、業者の中央

団体の日港協が一括して労働側の協議相手と認知され、定着する「実績」を重ねてきた。ともかくも各港運業界を傘下に治め、労働側対応の矢面にたって産別協約化の役割を果たしてきたわけである¹²⁾。もちろんそれは、公定の荷役「料金改定」等の形で船社・荷主等への負担の転嫁を伴ったわけであるが、ユーザーにとっては、それが負担の限界を超えない限りにおいて許容できることでもあった。つまり、料金等をめぐる業者と労組の「アベック共闘」は、ユーザー側にとって港運業近代化をめぐる意図せざる結果というより予定事だったわけである。「面倒な」労使関係に巻き込まれない伝統が最優先され、労使関係は「末端の」港運業界に押し込めることが主眼であった¹³⁾。

以上、諸事実の積み重ねは、80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。そして、企業常用化による登録日雇の激減も、ほとんど「無批判に」肯定された。それとともに、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わけである。特に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¹⁴⁾が、むしろ労働者側に要請されるよう、学者の論調が変化したのである。

注

- 1) 港湾経済学会の学会誌は、1963年の年報1号を起点に毎年刊行されているが、労働問題が「共通論題」になったことはない。この他、労働問題研究に専念する趣旨で75年、(財)港湾労働経済研究所が創設され、76年の創刊号を起点に年報『港湾労働経済研究』が刊行され続けたが、所長・喜多村昌次郎氏の逝去で95年の18号をもって休刊されている。
- 2) 例え、和泉雄三(1980)「港湾における合理化と労働組合運動」『港湾労働経済研究』年報4号、21~2頁、33頁および喜多村昌次郎(1982)「港湾労働の雇用安定について」『同』6号、21頁参照。
- 3) 例え、坂井吉良(1985)「港湾労働市場の賃金決定・賃金変動」喜多村昌次郎『港湾労働』成山堂書店、62~6頁および富田功(1987)「港湾労働問題の一面」『港湾労働経済研究』年報11号、191~5頁参照。なお、労働省『屋外労働者職種別賃金調査報告』でも、このクラスで最高水準となった。
- 4) 全港湾関西地本(1989)『闘いは時を越えて』497頁参照。
- 5) 富田功(1994)『港湾機能の課題と展望』成山堂書店、53~4頁、77~82頁、喜多村昌次郎(1985)「港湾

- 6) 山田徹(1993)「船員・港湾労働の現状と福利厚生事業」『同』年報16号、15~8頁および同(1994)「ゆとり時代の港湾福利厚生と余暇」『同』年報17号、108~11頁参照。
- 7) 全港湾(1988)『港湾労働法闘争史』401~17頁参照。
- 8) 例え、1970年代までの登録日雇定数の急減を「これは誠に歓迎すべき現象であるといわねばならない。手配師の横行を許す舞台が、著しく減少した、という意味においてである。この面での『近代化』はかなり信用してよさそうである。」和泉雄三(1979)「港湾運送における資本と賃労働」『港湾労働経済研究』年報3号、23頁。
- 9) 田中省三(1987)「用役生産における技術と労働」徳田欣次・柴田悦子『現代の港湾』税務経理協会、126~31参照。
- 10) とはいえ、「荷役作業は本船の要請を何よりも優先し」、いわゆる本船速発体制をとることや「本船のもつ大量輸送機能と、はしけやトラックと言った少量輸送の機能とのギャップが生じること等から、港運需要が本質的に「不規則」であることには変わりがない。小林照夫他(2001)前掲書、90頁参照。
- 11) ある日港協の広報委員は、コンテナリゼーションに伴う業界の激動にもかかわらず「大きな倒産なども発生せず、この試練を乗り越えて今日に至っている。」と論じた。山本長英(1989)「広域港湾と港湾運送事業の近代化」『港湾労働経済研究』年報13号、87頁。
- 12) 日港協は、「72年6月14日の第一回を皮切りに始まった中央団交が」、83年に「ついに100回を達成」し「おびたしい協定、確認書を交わしてきた」事実から、「今日では、確固たる港運労使の二者協議体制を確立してきている」と自負した。日本港運協会、前掲書、210頁。
- 13) それゆえ「商社、船社からみて、作業会社は昔から隷属しているものだと考えている。それが最近神戸では、対等以上のありさまで、下克上などの批判が外部にもある。」という見方もある。(財)神戸港湾福利厚生協会、前掲書、175頁参照。
- 14) 「近代的産業人の形成をあらたに方向づけてゆく必要がある」。「日雇労働者の就労日数や就労意欲の低い労働者は、もはや今後の港湾労働者としての適応に欠けるものであろう。しかも現状において約1400人の日雇労働力を『波動性』のための受皿として温存させるよりは『波動性』そのものの緩和を図り、常用化への促進、または労働者として(人間として)の質の高い近代的労働者への転換を図るべきであろう」。北見俊郎(1985)「港湾労働の課題と政策」喜多村昌次郎、前掲書、223頁および234頁。

4. 新法による登録日雇のセンター常用化と 1990年代前半の労使関係

4-1 新法のねらいと労働側の評価

1970～80年代を通じて港湾の荷役革新が著しく進展し、これに伴って日雇への依存度が著減するとともに、経済情勢変化による荷役量の伸び悩みが重なって登録日雇の就労状況が悪化・低迷した。それがまた、雇用調整手当収支の悪化¹⁾を招き、企業常用労働者の雇用面にも大きな影響を及ぼすことになった。

総理府・港湾調整審議会（以下、港調審と略す）は、87年2月審議を再開させて港湾労働対策の抜本的見直しの検討を進める。同年10月、同審議会会長から労働大臣宛に全会一致で提出された意見書では、職安での日雇労働者の登録・紹介制度を廃止し「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ことが含まれていた。これに続く中央職業安定審議会（以下、中職審と略す）の認識も「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²⁾が、なお「個別企業による波動性への対応には限界がある」して、港調審のいう新しいプール制度を承認したものであった³⁾。

以降、翌88年5月の国会での新法成立⁴⁾まで新しいプール制度の設置と運営をめぐる労使の攻防があった。使用者側は、初期投資および旧来からの国の補助金、ユーザーからの付加金等の存続に期待する一方で、運営主体は業者が主導権を持つこと、さらにプール制度適用の業種・適格者等で定数を厳しく制限しようとした。対して労働側は、運営主体を公・労・使の三者構成とし、合わせて適用港、適用職種・職域の拡大を主張した。結果的には、6大港での登録日雇制度が廃止され、代わ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。

新法成立前後の臨時全国大会での議論をみても、労働側・全港湾の評価は二分されて容易に定まらない⁵⁾。雇用調整手当財政赤字問題で攻められ、新法審議に乗った形の中央本部では、行き詰まった登録日雇制度打開のため、登録「日雇」労働者のセンター「常用」労働者移行をもって月給化、厚生年金適用、健康保険等、雇用保障の前進とした。対して

下部の登録日雇の支部等では、旧来のヤミ雇用、相互融通など排除の担保がなく、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した。そして、議論の最後は、本部の判断の「甘さ」への自己批判と続く拍手承認に終わっている。

今少し労働側の議論に立ち入ってみると、登録日雇組織の活動家の中にも「日雇労働に依存していたことは……港湾の恥部であった。これがなくなることは画期的」⁶⁾という新法評価がある。その「恥」の意味に関わるだろうが、登録日雇制度の「就労保障（の一筆者）良くない二面性が出て、仕事を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、だからヤミをタクナ、といった声が大衆から出る矛盾」⁷⁾が紹介できる。「失敗したと思うのは、行っても行かなくてもよい仕事を作ってしまった」⁸⁾というわけである。こうした成り行き責任は決して労働者側にのみ付される問題ではないが、とはいえ登録日雇労働者のモラルに関わって、「労々問題」化の火種として注視すべきである。

ともあれ、新法は89年1月施行されたが、施行時に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、3分の1にすぎなかった。高齢者は割増退職金をもらって退職、これを含めてあまりメリットを感じず、「白手帳」（一般日雇）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としたのであった。センター常用化に伴う「初任給」水準が、低く設定されたからでもあった⁹⁾。しかし、その大幅人員減はまた、移行したセンター常用労働者群にとって、組織上の大打撃に違いなかった¹⁰⁾。

注

- 1) 全港湾（1988）『港湾労働法闘争史』370～72頁参照。
- 2) 6大港全体の就労延（日・人）数でみた企業常用のその比率は、1987年度で97.7%を占め、登録日雇を含む日雇への依存割合は、1967年度の16.8%から2.3%へと大きく低下した。加えて、日雇就労延数中の登録日雇のその割合も、定数が満たされぬまま半分以下に落ち込んでいる。
- 3) 岡部晃三、前掲書、87～8頁、109頁参照。
- 4) 「まったく同じ名称の法律の廃止と成立という形態をとることになったのは……部分的修正では対応しきれないほどの環境変化があったことによる。……特異な現象とってよい」。原田克巳（1995）「港湾労働法の転換」『港湾労働経済研究』年報18号、51頁。
- 5) 記録集編集委員会（2000）『新港労法11年4ヶ月の記録——港湾におけるプール制度廃止が問いかけるも

の——』12～35頁。

6) 全港湾(1988)前掲書, 529頁。

7) 8) 同前, 535頁, 537頁。つまり, 労働側が「ヤミ雇用」を摘発すると, その分自分たちが仕事に出なければならないが, 相応する賃金は, 元々「アブレ手当」で保障されているので賃金は変わらず, 働き損の意味。

9) 以上, 記録集編集委員会, 前掲書, 57頁参照。ただし, 初任給は地域格差がかなりあって, 例えば関門地域の各港では, 企業常用並み, あるいはそれ以上のセンター常用初任給があった。

10) 全港湾『港湾労働』紙89・2・25。この結果から, 先の注6)で新法を評価した一地本書記長は, 「新港(労一筆者)法闘争は, まさに敗北」と書いた。

なお, 翌年のセンター常用の定数は950人, 以降, 定数と実数は旧法の登録日雇時代以上に大きく乖離したまま推移し, 廃止の最終局面を迎える。

4-2 バブル景気下の外国人労働者導入問題と崩壊後の法見直しの終息

1989年末, 全港湾はかつての登録日雇の下部組織を再編しながら, 各港のセンター常用労働者を一括した組織として「センター部会」を発足させている。この年をはさむ数年間は, 日本がバブル景気に沸いた時期であった。荷役の認可料金が守られず, 幅料金導入と違法なダンピングに悩む業者団体は, 当時の労働力不足解消を安価な人件費に求めて, 外国人労働力導入構想を打ち上げる。業界紙によると, 日港協会長は「ブラジル人など日系二世を考えたい」, 「目標としては千から千5百人, センターで確保するつもり」¹⁾ということであった。

当時, 労働側はすでに一部業者の外国人もぐり派遣を見るに及んで, 「手配師の復活と違法な外国人就労」に警戒心を強めていた²⁾。そして日港協会長の先の提案には「手配師排除と法・協約遵守が先決。外国人導入には条件・環境整備が先で現段階での受け入れ反対。」の姿勢で臨んだ。この攻防は, バブル崩壊であえなく暗転, 業者側の構想は霧消した。

一方, 新法の付則には施行3年後の見直し条項が

添えられていた。92年5月に始まった中職審での法見直し論議を前に, 労働側は改めてILO条約137号の批准と法の抜本的見直し, すなわち「四者協議」体制の確立, 法適用港の拡大, 職種・職域の拡大, 公・労・使の登録委員会の設置などを訴えた³⁾。業者側は, 全てにおいてほぼその逆, 事態は暗礁に乗り上げた状況で推移する。

しかし既にバブルがはじけ, 93年度には雇用安定センター財政が累計赤字を計上する⁴⁾。国庫助成金の増額を渋るなか, 94年には国が破産状況に陥ったセンターの母体たる港湾労働安定協会宛に, 「収支等改善対策」を要求している。主因は, バブル期当時は約14日を維持していたセンター常用の月平均就労日数が急激に落ち, 94～5年には10日割れを起こしたからである。日港協の言い分は, アウトサイダー等業者の直接雇用もさることながら, 「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込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用などセンター側の体制の不十分さ」⁵⁾があるとした。それゆえ, 改善対策として, 職種区分の撤廃とともに市場に対して割高感のある賃金の適正化(引き下げ)など, 総じてセンター常用労働者側の技能水準とモラルを突くものであった。

(未完, 次号へ続く)

注

1) 『日本海事新聞』90・7・18号および91・1・4号。

2) 『全国港湾』紙90・3・12号および『港湾労働』紙90・3・25号。

3) 記録集編集委員会, 前掲書, 93頁参照。

4) 以降, 雇用安定センターが「雇用不安定センターになってしまっている」。全港湾関西地本神戸弁天浜支部, 前掲書, 巻頭言参照。

5) 記録集編集委員会, 前掲書, 102頁。