

## 第 8 編

### 港湾労働に関する調査研究

#### I 港湾荷役企業の労務管理

## I 港湾荷役企業の労務管理

—横浜港と神戸港の実態調査—

### 目 次

A 経営の組織化と労務管理の機構	128
1. 企業の創業期と類型	128
2. 企業の創業形態	128
3. 会社機構と管理組織	129
B 人事管理の特殊性	130
1. 昇給制度と配置移動	130
2. 現場監督者の地位と権限	131
C 労働力確保と雇用管理	134
1. 労働力の移動性	134
2. 労働力の給源と経路	137
3. 定着管理の考え方	138
4. 運転要員の管理	140
D 賃金・労働時間管理	141
1. 賃金体系と賃金形態	141
2. 賃金管理の考え方	143
3. 労働時間と休日休暇	144
E 福利厚生・安全衛生管理	147
1. 住宅対策と退職金制度	147
2. 安全運動と安全衛生管理機構	148

### A 経営の組織化と労務管理の機構

#### 1. 企業の創業期と類型

港湾運送業のなかで、下請行為としての港湾荷役を営業主体となす港湾荷役企業の創業期と創業動機、また創業形態等は、今日の港湾荷役企業をみるうえにおいて見逃すことができない。

まずそれらは創業において全て下請企業として発生しており、企業形態から類型的に系列的下請、専属的下請、浮動的下請に分けられる。さらに前二者は創業動機と過程から、倉庫業、運送業、荷主筋の系列及び下請に分けることができる。

業種別にみると、船内専業者あるいは船内沿岸兼業者で船内が主力で発足した作業員規模の大きいものは、浮動的下請の創業が多く、これは船内役荷業の一つの特色といえる。これに反して、従業員規模の大きい大規模沿岸専業者は、倉庫業との結合関係がきわめて強く、小規模沿岸専業者は、むしろ荷主筋や陸上運送業との結合の方が強い。

これらを創業期との関連でみてみると(表A-1)、全体的な傾向としては戦後創業が多いが、日本の産業資本が

確立したとみられる明治30年(1897)以前に創業した経営では、とくに神戸港での回漕問屋の荷役部門の分化や貿易業者の下請育成が特徴的であり、それらの経営規模は現在においてかなり小さい部類に属している。

その後大正14年まででは、横浜港での浮動的下請としての創業が日立とともに、重工業メーカーの専属的下請として創業したものが多く、これらの経営規模は現在大きく成長しているのが特徴的であり、また対照的である。

戦後は下請類型的にはかなり平均的な創業であるが、神戸港の昭和25~27年の船内荷役の浮動的下請、戦終直後倉庫業の荷役部門切離しにより創業した系列的下請、および陸上運送業が生みだした専属的下請の比重の高さが注目すべきものとしてあげられる。

#### 2. 企業の創業形態

創業時に法人経営として発足したものは、35経営(50.7%)、個人経営として発足したものは34経営(49.3%)と相半ばしているが(表A-2)、法人経営のなかでも個人資本または同族資本によるものが多く、港湾荷役経営は系列的下請などの一部例外を除き、個人的資本による経営として創業したものとみてよい。

これらの経営形態を時期別にみると、組織による創業は明治大正年代に特に集中しており、なかでも大正後期に集中している。合資・有限会社は戦後直後にみられ、株式会社は昭和20年後半及び昭和30年後半に集中している。

このなかで浮動的下請は組織による古い経営と、株式会社による新しい経営とに大きく分かれており、他の下請形態からみても港湾荷役経営は、下請類型的のいかんにかかわらず個人経営によるものであり、創業時期が巨大資本の成立以前では組織という半封建的な労務供給組織として発足し、戦後ではそれが株式会社という経営組織をとって発足したといえる。

いまこれらが法人化された時期をみてみると、戦後に法人企業となったものが53社(76.8%)と圧倒的に多く(表A-3)、戦前より港湾荷役経営を継承して港湾運送の発展にそくして法人企業となったものと、戦後元請や第一次下請に従属して労務供給請負を行っていた個人零細経営が、海運貿易の発展にそくして法人企業となったものとに分けることができる。そしてそれらはそれぞれに経営体質や労務管理にかなりの相違があるようである。

また、港湾荷役企業では道路運送事業、海上運送事業、倉庫業、土木事業等の兼業を有するものが多く、たんに資本規模や港湾労働者規模をもって港湾荷役経営の企業規模階層をあらわすことはできない。

表A-1 港湾荷役経営の創業時期（類型別）

(社, %)

		～ 明治30年	明治31年 ～ 大正14年	昭和元年 ～ 昭和20年	昭和21年 ～ 現 在	合 計
系列的 下 請	倉庫業系列	1	—	—	5	6
	運送業系列	4	2	—	4	10
	荷主筋系列	—	2	1	3	6
専属的 下 請	倉庫業下請	1	—	1	3	5
	運送業下請	1	1	1	6	9
	荷主筋下請	—	7	1	3	11
浮 動 的 下 請		1	6	1	9	17
そ の 他		1	1	2	1	5
合 計		9	19	7	34	69
比 率		13.0	27.6	10.1	49.3	100.0

表A-2 港湾荷役経営の創業形態（時期別）

(社, %)

	～ 明治30年	明治31年 ～ 大正14年	昭和元年 ～ 昭和20年	昭和21年 ～ 現 在	合 計	比 率
組	4	12	2	2	20	29.0
合資・有限	—	1	1	9	11	15.9
株 式	—	2	3	19	24	34.8
そ の 他	5	4	1	4	14	20.3
合 計	9	19	7	34	69	100.0

表A-3 港湾荷役企業の法人化時期（創業類型別）

(社, %)

		戦 前	昭和20年 ～ 昭和25年	昭和26年 ～ 昭和30年	昭和31年 ～ 現 在	合 計
系列的 下 請	倉庫業系列	1	3	1	1	6
	運送業系列	6	1	1	2	10
	荷主筋系列	1	1	2	2	6
専属的 下 請	倉庫業下請	2	—	2	1	5
	運送業下請	1	2	4	2	9
	荷主筋下請	1	5	4	1	11
浮 動 的 下 請		2	6	7	2	17
そ の 他		2	1	—	2	5
合 計		16	19	21	13	69
比 率		23.2	27.6	30.5	18.7	100.0

いま払込資本金規模でみると、港湾荷役専業企業と兼業企業では、後者は1,001万円以上の資本金規模が比較的多い。うち船内業種は1,001～5,000万円規模が圧倒的であり、船内・沿岸業種では5,001万円以上規模が過半数をしめている。

### 3. 会社機構と管理組織

港湾荷役企業の会社機構の推移の一例をみると、横浜A社は、大正12年〇〇組として創業、昭和22年7月株式会社となりはじめて部課編成を採用、昭和23年2月作業部（のち船内部と改称）という管理部門を設置、昭和26年12月沿岸部・運輸部を設置、昭和27年8月運輸部に荷役運転員を作業部門から転属させている。ついで昭和29年8月総務部に労務課設置、昭和35年4月労務部が独立、労務課と賃金課をおき、現在1室7部15課編成となっている。

また神戸D社は、昭和10年〇〇組として創業、昭和27年10月株式会社、部課編成を採用し総務部労務課を設置、昭和35年労務部（賃金課、労務課）を独立、昭和41年編成が之を行い、第1事業部、第2事業部、沿岸事業部とし労務部を総務部に吸収、現在4部7課の編成となっている。

この例にみるような会社機構の編成の経過は、港湾荷役が社会的生産の一環として、資本主義経済の全機構に組み込まれ、その生産規模が拡大して、企業活動が多様化・複雑化していくともなって、企業職能が分化せざるをえなくなったことを意味している。こうした分化にもなって労務管理機能はどのような分化をとげているだろうか。

創業当時における港湾荷役企業の労務管理は、その作業形態と作業集団の特性から生産計画に直結する生産管理組織において、より直接的に労務管理を実施してきたことは想像にかたくないし、一般的傾向と同様に生産管理機能からの労務管理機能の一部分化と、それを担当する労務管理は主体である労働者を指揮監督し、また生産計画にしたがって企業労務を遂行するための管理機能は、よりすぐれて生産部門において実施されていたにちがいない。

現状では、部課編成をとっていない企業ではいろいろな職名をもつ管理職者が配置されているが職務分掌規程をもって組織されているわけではなく、生産管理機能そのものにそくした労務管理が、職能的にも組織的にも未分化のまま実施されているといえる。

部課編成がとられているところでは、企業職能における作業職能と管理職能との垂直的分化が進展しており、

ほとんどの企業におけるその経営組織形態としては部門別直系組織であり、職能組織は一部を除き採用されていない。ただ直系組織（ライン組織）における垂直的分化には、職能組織的分化とスタッフ・ライン的分化がみられる。

また生産職能と労務職能との水平的分化も進展しているが、それらのなかでの作業員に対する労務管理の組織としては、ほとんどの企業で生産部門と労務部門との水平的職能的組織が採用されている。その部門別の機能分化と部課編成の程度には、企業ごとにかかなりの相異があるようである。

どの企業でも、基本的に生産職能と労務職能を分化することのできない作業員の指揮監督については、より厳格に生産部門が掌握しており、労務部門は直接的な労務管理の合理的遂行をスタッフ部門として確保することにある。

いっぽう、生産部門より労務部門に移転した労務職能は主として作業員の雇用、作業能力の維持、労務条件の決定などであって、それらの機能配分は、企業によってかなりの相違が見出される。その相違の大ききところは賃金の支払、作業員の配置、安全衛生などである。

労務部門の社内地位をみると、総務部に労務職能がおかれている形態と総務部から労務部が独立した形態とが主たる傾向であって前者から後者への発展がみられる。

船内沿岸兼業の大手企業にあつては、労務部門は典型的な独立過程を示すとともに、管理機能と作業機能とが組織的にも機能的にもまた人的にも明確に垂直的分化をとげているのが特徴的である。

## B 人事管理の特殊性

### 1. 昇給制度と配置移動

昇給の指標として、勤務評定書式を採用しているのは、横浜港で38.1%、神戸港で54.2%であり余り大きな差はない。

また昇給昇進基準規定のある企業は、勤務評定書式を採用している企業より若干少く、横浜港33.3%、神戸港45.8%である。これらの中には両制度を併用しているものも含まれるが、いずれも採用していない企業は37.7%にもなる。

こうした制度は、今の企業が昭和40年以降に採用している表（B-I）。とくに神戸港において、船内専業及び船内沿岸兼業の大手企業においてそれらが採用されたのは、この2、3年のことであり、書式や規定の採用時期と昇給回数そのあいだに、何らかの相関があるようであ

表B-1 港湾荷役企業における昇給昇進制度の実施時期 (社)

昭 和	横 浜 港	神 戸 港	合 計
20 ~ 24	1	0	1
25 ~ 29	2	4	6
30 ~ 34	3	6	9
35 ~ 39	1	7	8
40 ~ 43	2	10	12
合 計	9	27	36

注) 実施時期記入分のみ

表B-2 港湾労働者の昇給評価要素の得点

	監督者	船内作業員	沿岸作業員	運転員
勤続年数	1.1	1.3	1.3	1.3
勤務成績	2.4	2.7	2.6	2.4
職務能力	2.5	2.0	2.1	2.3

注) 得点合計 6.

る。昇給は通常年1回である。

昇給にあたっての評価要素をみると、勤続年数はほとんど重視されてなく、港湾労働では年功熟練ある年功秩序の形成と勤続年数を組合せる必要がなく、かなりきびしい能力給体系を組んでいるように考えられる(表B-2)。職務能力、勤務成績、勤続年数をみると、監督者および運転員においてはその職務能力を重視し作業員においては勤務成績をより重視しているようであり、作業員一般に対しては実作業時間内における斉一的な作業や勤勉な就業態度を求めているようである。

作業員の配置移動制度の傾向をみると船内専業企業では、移動する制度をほとんど認めていないが、船内沿岸兼業の一部の企業や沿岸(大)専業のかなりの企業においては、むしろ移動する制度を採用している。

それぞれの理由からみて、現場所属集団の移動を認めないのは、船内作業員においては作業集団の生産能率を重視するため、作業集団における凝集性、作業員の作業集団への帰属性や監督者の職務遂行性を要求する度合いが強いからであり、沿岸作業員においては、船内作業員とはちがって、事業所ごとの作業内容の相違、作現場の限定、あるいは労働集約作業の度合いが少ないことなどにより、事業所の特殊性を尊重した作業員の個別能力を期待しているからである、と考えられる。こうしたことは、港湾荷役作業が労働集約作業であるという特性から、作業員配置管理の特殊性として上げることができよう。

なお原則外として、作業集団としての作業機能がとくに要員のうえて低下する場合は、ギャングを合併や補充せざるをえず移動させるようであるが、これは配置移動を認めない人事管理の限界点を示しているようである。

また配置移動制度を採用している企業は、船内作業員については作業集団に職務遂行機能を要求するだけでなく、集団維持機能をも期待し、また労働者不足のなかにあつて人材の適正な配置を考慮し、単に個別集団の作業能率を追及するだけではなく、作業集団の能力を平均化し、もって生産能率向上の相互刺激を与えるという、かなり水準の高い人事管理を目指しており、沿岸作業員については、作業員の流動的な配置移動によって作業員構成を改善し積極的に作業能率を向上させようとしているようである。

しかしながら移動方法(手続)には、現場監督者の会議によるものや現場監督者と個別作業員の話し合いによるものがあり、その回数もまちまちである点からみて、配置移動は、いまなお制度として確立されていないようでもあり、また弾力的にもあるいは無原則的にも実施されているのではないかと疑われる。

## 2. 現場監督者の地位と権限

一般作業員が第一線現場監督者(ここでいう現場監督者とは作業員身分であつて、現場で直接に作業員を指図監督する者をさす)に昇進昇格する場合、その決定にはおおむね社長・専務取締役が最終決定者としてこれに当り、会社経営者じしんが直接参画していることから、あるいは現場監督者が業務遂行上の指示・説明・指導や調整・反省・提案、教育訓練効果・安全衛生運動・労使関係管理などの目的をもった諸会議のメンバーであることから(表B-3)、港湾荷役企業が、かれらを中心として業務遂行をはかり、従業員コミュニケーションを円滑に進め、職場内訓練や作業改善のリーダーとして期待し、安全衛生の向上の責任者として考え、さらに労使関係におけるガイドマンとして位置づけるという、重要な役割をかれらに期待していることが理解できる。

しからばそのような現場監督者には、どのような権限と責任が与えられているだろうか。

港湾荷役企業において、現場監督者に委譲している権限は、職務分掌あるいは伝統的な慣行によって制度的にさだめられているであろうが、現実の場面では、権限は定められているように解釈され行使されているのではなく、原則からの逸脱を防ぎ、しかも権限の委任をはかりながら弾力的に運用されているにちがいない。

横浜港と神戸港では、この現場監督者の権限と責任に

大きな差異があるものとみられる(表B-4)。すなわち、横浜港では職員と監督とに重複的に権限が委譲されている傾向があり、しかも班長組長にも一部の権限が委譲されている。神戸港では、職員と監督との権限区分が明確になっていて、設問における権限は監督にほぼ集中的に委譲されており、責任や班長には、その割合が少ない。

そもそも港湾荷役企業は、元請企業から組親方が作業を請負う(実質的には労務供給を行う)形態で行われてきたのであるから、直接的な労務管理の主体は組親方であったのであり、元請企業と組親方との間の権限の委譲といった概念は導入できなかったのである。しかし、現在の港湾荷役企業においては、その経営組織の近代化とともに労務管理の上での権限の整序と分化そして委譲が、現実化してきたのではなかろうか。

したがって、ここで権限の委譲という場合逆に組親方がもっていた権限が上位職制に転移している過程をいい、権限を否認あるいは再構築している状態とみるべきであろう。

こうした設定からみると、横浜港では班長や組長など直接的な指揮監督者であった権限が、近代的な管理職制や職員身分に昇格した監督に転移している状態にあり、また神戸港においてはいままお下位職制のなかに、権限が留保されている状態にあり、わけても作業員の最高昇進

職位としての監督に集中し、近代的な管理職制にはほとんど変位していない状態にあるといえよう。

このようなことから、労務管理の委譲発達過程は、神戸港から横浜港へ進んでいくようにみえるし、このことは神戸港における船内業種と沿岸業種との対比のうえにおいて傍証されるのではなかろうか。

船内監督者と沿岸監督者とを比較してみると、船内は沿岸にくらべて監督、班長や組長などに権限が委譲(留保)されており、したがって沿岸は船内にくらべて職員に権限の委譲がより行われているようである。このことは、船内荷役と沿岸荷役との企業経営形態や作業組織形態の特性の相違にもとづくものではないかとみられる。

このような権限責任の委譲とともに、現場監督者には当然リーダーとしての一定の役割が期待されているわけであるが、それは、P機能をいちおう重視するかたわらM機能をも軽視していないという傾向が示されており、また港別業種別についてもきわめて高い相関をなしている(表B-5)。

港湾荷役作業が、労働集約的な作業集団によって行われている特性から、よりP機能ばかりでなくM機能もまた強く要求されるのであろうが、船内荷役と沿岸荷役とは作業形態や熟練様式などが異なるにもかかわらず、同様な傾向がみられることは、荷役企業の成立や労働力の

表B-3 港湾荷役企業における現場監督会議の事例

社名	名称	開催目的	構成員	開催頻度
イ	班長会議, 組長会議	経営方針, 将来の方向指示 現状説明, 意見聴取	役員, 部課長, 班 組長	月1回
ロ	船内組長会議 沿岸班長 "	業務連絡, 職長教育, 作業 員管理徹底	組班長, 部課長 役付職員	月1回 + α
ハ	組長会議, 監督会議	社内通達事項説明, 教育	専務, 常務, 船内 部, 職制(課長以 上) 組合3役	月1回
ニ	役付会議	作業能率の改善, 求人対策	作業部労務部長 課長, 主任, 班長	月1回
ホ	監督会議, 班長会議	打合, 検討, コミュニケー ション	職制のみの時と関 係スタッフと合同 2種	月1回程度
ヘ	幹部会	業務の運営に関する検討研 究及指示連絡	事務所役職者と作 業員監督者	2ヵ月1回 程度
ト	懇談会	作業上の問題点, 苦情処理 意志の流通	班長および副班長 のみと全員の場合 とがある	各現場毎に 月1回

表B-4 港湾荷役企業における現場監督者の権限の分布

(%)

権限と責任の内容	船内監督者				沿岸監督者				
	横浜港		神戸港		横浜港		神戸港		
	職員	班長	職員	班長	職員	班長	職員	班長	
a 新入従業員の配置を決める	75	38	8	—	67	42	22	66	
b 日雇労働者の配置を決める	25	50	—	8	35	42	9	63	
c 作業現場の割付を決める	25	75	—	17	25	50	9	69	
d 作業現場の割付を途中で変更する	13	63	—	33	33	50	13	72	
e 新入作業員の作業を教育的に指導する	50	13	—	42	50	50	9	56	
f 時間外・通し労働をするギャングを指名する	63	50	—	17	33	50	6	38	
g 時間外・通し労働をする作業員を指名する	38	50	—	8	25	50	9	66	
h 作業員に個人的に注意をあたえる	13	63	—	58	50	42	31	63	
i 作業員から苦情を受けつける	63	63	—	33	50	50	41	59	
j 会社の方針を作業員に説明する	100	38	17	50	75	42	66	53	
k 危険な作業用具の使用を禁止する	50	63	8	25	33	58	34	63	
l 会社に貨物の事故を報告する	25	50	8	8	58	50	47	63	
m 作業の良否を判断し、作業方法を変更する	13	75	17	8	33	58	28	63	
n 特殊な作業手当の支給の可否を決める	38	63	8	25	67	33	53	49	
o 不良な積付けの手直しを命ずる	13	63	—	67	58	42	22	69	
p フェーク・クレーンの使用、計画を決める	75	63	—	25	67	58	38	72	
q 荷役用具の使用計画を決める	75	63	17	17	42	58	41	66	
r 荷役機械・用具の毀取を変更する	25	75	17	50	17	75	16	69	
合計 (平均値)	43	57	6	17	43	50	27	62	
企業数	8				12				31

注 1) 沿岸監督者の職名は、船内のそれに相当する職名に読みなおしてもらいたい。

2) 権限を重複して答えているので、比率合計は100とはならない。

表B-5 港湾荷役企業における現場監督者への役割期待

(%)

		船 内		沿 岸	
		横 浜	神 戸	横 浜	神 戸
a	作業員に個人的な世話をすること	3	2	1	4
b	作業員の意見や提案をよく聞くこと	14	10	15	12
c	作業員を公平に扱うこと	22	21	19	21
d	作業員間のもめごとを進んでまとめ役になること	2	6	2	3
e	作業員に親分的な魅力を感じさせること	0	2	0	1
f	作業員に仕事の割当や段取りの実施を徹底させること	19	26	23	23
g	作業員の仕事の出来ばえを評価し、批判すること	2	1	0	2
h	作業の内容や予定を作業員に十分に周知させること	25	23	26	21
i	作業員の仕事ぶりやまちがいを強く批判すること	0	0	1	1
j	作業員の作業密度が上がるよう督励すること	13	9	13	12
得 点 合 計		100	100	100	100
企 業 数		8	1.2	17	34

形成の過程からいって説明することはできても、労務管理として問題点を含んでいないとはいえないだろう。

なお、現実場面において現場監督者が、企業が期待するような役割行動を遂行しているかどうかは明らかにできないが、トラブルによりギャングが解散したり、リーダーによって作業員の定着性が変わったり、あるいはリーダーを含むギャング全体が会社を移動したりするとき、かなりの問題をはらんでいるようであり、したがって企業としてもリーダー層に対する管理を、前述のように必要となってきたといえよう。

### C 労働力確保と雇用管理

#### 1. 労働力の流動性

昭和41年度（41年7月～42年3月）から43年度（43年4月～6月）まで3年度の常用日雇を含んだ船内沿岸労働者の充足状態をみると、神戸では、3年度共約1/3の会社で船内労働者が不足しており、沿岸労働者の不足した会社は、41年度の1/3社から、42・43年度には約半数にふえている。横浜では、約半数が沿岸労働者の不足を示している。

この内容については、どの程度の不足なのか、それが常用労働者なのか日雇労働者なのかは必ずしも明瞭でないが、それが、かなり激しい常用労働者の流動に因るのであることを知る事ができる。

両港で若干の違いはあるが、42年度では、船内では新採用者数の約75%前後、沿岸では約50%前後の労働者が

やめている。それは夫々常用労働者総数の40%前後と30%弱に当たっており、常用労働者の3.40%は流動していると推測される。

このことは、退職時までの勤続期間によって、やや詳しくみることが出来る（表C-1、表C-2）。

表から両港とも船内では6カ月未満で退職する者が多く、沿岸では逆に6カ月以上たって退職する傾向がみられる。

また3年以上で退職する割合はきわめて少く、3ヶ月未満あるいは3カ月以上6カ月未満で退職する者が多く、3カ月未満を最大とする割合を平均すると、前者は39.2%、3カ月以上6カ月未満を最大とする割合を平均すると、後者は約38.7%になる（表C-3）。

特に、43年度の3カ月未満というのは、43年1月～43年6月までの6カ月であり、その間に神戸の船内で56.6%、沿岸で29.9%、横浜の船内で45.3%退職している。

さらに表C-2によれば、退職者の優に半数以上が就職後一年たたないうちに退職しているわけであり、船内の方が沿岸よりもややその傾向が強いように思われる。

また年変化から、船内の方が沿岸よりも早期に退職していき、船内に比較して沿岸は年とともに、初期の定着性がよくなりつつあるといえよう。これは船内荷役の作業形態と労働環境がほとんど改善されないまま続けられているのに比べて、沿岸荷役は機械化も著しく（限界はあるが）、労働形態も普通工場内におけるそれと余り差異がなくなりつつあり、またフオープリフト等の運転免



表C-1 常用港湾労働者の退職時勤続期間

(単位・社)

			3年以上	1年以上 3年未満	6カ月以上 1年未満	3カ月以上 6カ月未満	3カ月未満
神	船内 11社	40	1	2	2	2	2
		41	1	1	3	3	5
		42	2	1	2	2	3
		43	0	1	1	1	6
戸	沿岸 36社	40	16	16	6	2	5
		41	13	13	4	3	8
		42	8	8	7	6	7
		43	8	8	3	4	10
横	船内 8社	40	1	1	0	2	1
		41	0	0	1	2	3
		42	0	3	1	2	1
		43	1	2	2	0	4
浜	沿岸 15社	40	2	5	0	0	0
		41	3	2	0	0	0
		42	6	3	0	0	0
		43	1	4	1	1	1

表C-2 常用港湾労働者の退職時勤続期間の比率

			6カ月未満 の場合	1年未満 の場合
神	船内 11社	40	35.0%	60.2%
		41	69.4	84.8
		42	46.4	82.2
		43	75.3	89.0
戸	沿岸 36社	40	53.1	67.4
		41	63.1	73.6
		42	37.8	57.3
		43	47.9	59.0
横	船内 8社	40	62.9	70.4
		41	72.6	87.4
		42	58.5	80.2
		43	72.0	88.1
浜	沿岸 15社	40	63.9	81.3
		41	31.0	73.0
		42	40.1	54.5
		43	31.3	68.7

許を取得して技能を身につけてから他産業に流出していく（傾向が多く見られている）からと思われる。

このような常用労働者の流動性の激しさは、安定した労働力の確保が困難なことを示している。したがって、当然その不足は日雇労働者によって補わざるとえないが、その日雇労働者も十分に確保されているとはいえないようである。

昭和42年度についてみると、神戸48社横浜21社のうち、登録日雇を雇用したのは、神戸37社77%、横浜13社62%、一般日雇を雇用したのは神戸27社56%、横浜12社57%であり、この雇用で神戸では登録日雇について約86.5%、一般日雇について約81.5%が必要なだけ雇用できていない。横浜のそれは約92.3%と約41.7%である。このように日雇労働者の雇用をはかってみたものの、大部分の会社が、必要なだけ雇用できなかったことを訴えている。

内容的には、神戸ではそれが船内沿岸ほぼ等しいが、横浜では沿岸よりも船内の方が多い。また両港ともに、一般日雇に対する不足よりも、登録日雇に対する不足の方が大きい。

さらに、採用退職者数では、両港とも昭和40年までの常用労働者数はほぼ一定しており、昭和41年の採用者数は大幅に増え、昭和42年の退職者数は前年以前を大きく上廻るという傾向をみせており、これは昭和41年7月に施行された港湾労働法に基く日雇労働者の常用化の結果

表C-3 常用港湾労働者の退職者数と比率

			3年以上		1年以上 3年未満		6カ月以上 1年未満		3カ月以上 6カ月未満		3カ月未満		計
神	船内 11社	40	12	11.7%	29	28.2%	26	25.2%	16	15.5%	20	19.4%	103
		41	46	5.9	72	9.3	120	15.4	291	37.5	248	31.9	777
		42	53	5.6	116	12.2	341	35.8	227	23.8	215	22.6	952
		43	6	2.7	18	8.2	30	13.7	41	18.7	124	56.6	219
戸	沿岸 36社	40	59	19.2	41	13.4	44	14.3	69	22.5	94	30.6	307
		41	88	14.7	70	11.7	63	10.5	146	24.4	232	38.7	599
		42	102	17.8	143	24.9	112	19.5	89	15.5	128	22.3	574
		43	18	12.5	41	28.5	16	11.1	26	18.1	43	29.9	144
横	船内 8社	40	62	10.3	106	17.6	45	7.4	158	26.2	220	36.6	601
		41	47	5.0	70	7.5	138	14.8	370	39.7	3.6	32.9	931
		42	50	4.2	226	15.7	312	21.7	317	22.0	526	36.5	1,441
		43	21	3.8	44	8.0	88	16.0	146	26.7	248	45.3	547
浜	沿岸 15社	40	10	6.9	17	11.8	25	17.4	56	38.9	36	25.0	144
		41	21	16.7	13	10.3	53	42.1	30	23.8	9	7.1	126
		42	59	20.0	76	25.6	43	17.8	74	24.9	45	15.2	297
		43	7	10.4	14	20.9	25	37.3	8	11.9	13	19.4	67

である。この常用化において、優先班（横浜）指名直行（神戸）といった常用的日雇労働者、特に集団を形成している前者に対して、港湾荷役企業は集団の部分解体、全部解体、集団維持等様々な管理方法を示している。

本来、いわゆる集団依存要求の強い心理構造を有する日雇労働者は、集団の形成因子となりやすく、一たん集団を形成すると、そのリーダーを中心として属人的に結束し、容易にこの集団からの脱落あるいは集団そのものの解体を好まない傾向が強い。

こうして形成された集団は、多くは熟練と共同動作を主体とする船内作業には最適のものであり（それが集団形成の要請ともなった）未熟練な個々の労働力よりも労働力集団の方が、労働市場において優位にあったのは当然であり、それがまた更に集団維持強化を促す相互要因ともなったのである。

したがって作業集団では、リーダーがその搾取機能を通じて、集団管理の頂点にあったわけであり、特に賃金管理、作業管理の面でそれは顕著であった。

常用化は、日雇労働者の従来の間接雇用形態から直接雇用形態への転化であり、雇用管理、作業管理、賃金管理等一切の労務管理が、港湾荷役企業の経営方針に基づいてなされるのであるから、その管理体系のなかに、このような旧常用と異なる生活態度や心理構造を持つ者が構成された、いわば完成したきわめて属人性の強い管理形態

を入れることは、全く異質な分子を混存させることになり、労務管理上決して好ましくないのはいうまでもない。

そこから作業集団の解体、すなわち既成の個人的集団管理形態の分解による経営（旧常用の）労務管理体系への吸収の要求がでてくることになる。

非集団（主に沿岸）に対しても、このような吸収作用は、当然働きかけるわけであるが、個人では抵抗が弱いために、かりに旧常用に比して格差を生ずることがあったとしても、吸収されやすい。また特に熟練労働者の場合には、格差なしに吸収されうる。それでもなお抵抗の強い者（格差に不満を持つ者、常用としての被拘束感に耐えられない者等）は企業を飛び出し、再び日雇労働者に戻るであろう。

解体した集団、あるいは集団の脱落部分は、このような非集団、個人の場合に還元されると考えてよいであろう。したがってそのような場合には、対旧常用、対新常用といった二元的労務管理方式が生ずる必要はない。

解体しない集団の労務管理では、かつての作業集団のリーダーが有していた賃金管理機能や雇用管理機能は、上級管理部門に移行して旧常用のそれに吸収されても、さきに述べた集団の特殊性のために、作業管理機能だけは、下級部門すなわち旧リーダーに残されざるをえない。

作業管理に関しては、かつての優先班や指名直行に対する管理とある程度同じ態勢に依拠せざるをえないわけである。それゆえにむしろそれら旧リーダーの管理能力は、かえって積極的に利用する方が企業にとって管理効果を大きくすることになる（と一応考えられるが、実体は必ずしもそうでなく、管理上好ましくない事態の発生する要因ともなっているのである）。

集団が解体しない場合は、このような二元的な労務管理を行わざるをえないが、今後この種集団が形成されることはないわけであり、労務管理の一元化が要求される限り、長期的に旧常用への融合、経営労務管理体系への吸収の過程にすぎず、二元的労務管理は一元的労務管理への過渡的形態と考えられる。

## 2. 労働力の給源と経路

労働力の給源は、両港ともに地もとからが圧倒的に多い（表C-4、表C-5）。

労働者の出身地域分布の特徴は、神戸は京阪神近畿地方について九州四国地方が主で、西日本に拡がり、横浜は関東地方について東北北海道地方が主になっており、北日本へ延びる。両港とも信越中部中国地方の出身者は少ない。

また、出身地域分布の順位が、現在の採用地域の順位と同じ傾向を示していることは、その地域出身者の定着性が高く、またその地域との長期に亘る採用慣習のようなものができており、安定した労働力供給源となっていることが推測される。

表C-4 神戸・常用港湾労働者の出身地別順位

順位	1		2		3		4		5		計		
	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数	
兵庫	36	*2,358	3	63	2	19					41	2,440	*2社不明
大阪			5	30	2	4	6	6	47	15	15	87	
三重			1	11				1	3	2	2	14	
和歌山			1	6				2	6	3	3	12	
徳島	2	39	5	29	4	44	1	11	3	21	15	144	
香川			5	42	3	7	2	12	2	5	12	66	
愛媛	1	16	4	48			3	12	1	11	9	87	
高知					2	21			1	3	3	24	
岡山			3	9	3	30	3	26	4	13	13	78	
山取					1	18	1	2			2	20	
広島					2	9	3	24	4	19	9	52	
島根							1	2			1	2	
山口							1	1			1	1	
福井							1	1			1	1	
石川									1	1	1	1	
福岡	1	35	1	1	2	44	1	4	2	12	7	96	
長崎	1	3	1	76	3	17	3	14	2	14	10	124	
熊本					3	11	5	45			8	56	
佐賀			1	2					1	1	2	3	
大分							2	13			2	13	
宮崎			1	18			1	14			2	32	
鹿児島	2	90	7	130	7	39	3	5			19	264	
秋田	1	不明									1	不明	
京					2	13	2	8	1	4	1	4	
都											1	21	
その他													
計												3,642	

横浜では、関西九州四国地方からの採用は、現在はほとんど行われてなく、東北北海道地方出身者も、主に特定地域の村落と雇用に関して特定の約束がしてあって採用する季節労働者である。このよな例は神戸でもみられる。

これらの労働者の採用経路は、両港ともに個人の縁故によるものが最も多く、次いで職業安定所によるものである(表C-6)。

ただし個人の縁故にしても職業安定所経由にしても、地域との関連性は明らかにはならないが、個人の縁故は既存常用労働者の縁故や紹介であるため、紹介者の出身地と同じ地方からの採用が多くなる傾向が強い。現に紹介者を会社人事(又は労務)係が、現地に同行して勧誘募集をしているほどであり、その方が経験者の説明であるため説得力があり、効果が高いといわれている。

また炭鉱離職者や季節労働者については特に種々の問

題があるために、採用や確保に困難をとまなっているのが伺われる。

### 3. 定着管理の考え方

港湾荷役企業における現在の雇用管理のなかで、最も重大なものは定着管理であるといっても過言ではない。それは逼迫した労働力の獲得もさることながら、獲得した労働力の確保、すなわち労働者の流出防止に腐心していることから指摘することができる。

進行しつつある港湾労働力の不足傾向に対する対策をみると、労働力の不足を日雇労働者のような不安定な労働力に依存せず、むしろ生産手段の機械化によって合理化しようと志向している。そのため当然労働力としても中高卒の若年労働者が要求されている。

また基幹的な作業員の再訓練により、作業能率の向上をはかることも考えている。

定着のための対策では、まづ何をにおいても賃金水準を

表C-5 横浜・常用港湾労働者の出身地別順位

順位	1		2		3		4		5		計		
	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数	社数	人数	
神奈川県	16	*806	2	21							18	827	*2社不明
東京都			1	1	5	119	2	20	2	15	10	155	
千葉県					1	2	1	54			2	56	
群馬県			1	6	1	20			1	10	3	36	
埼玉県							1	5			1	5	
栃木県			1	43	1	4					2	47	
茨城県	1	3			1	1	3	28			5	32	
宮城県			2	10	1	2	1	11	1	1	5	24	
山形県					1	5			2	17	3	22	
岩手県									1	1	1	1	
福島県	1	22	2	28			1	42	2	12	6	104	
秋田県			1	69					1	35	2	104	
青森県							1	10			1	10	
新潟県			3	26	1	20					4	46	
長野県							1	3			1	3	
富山県							1	1			1	1	
静岡県									1	1	1	1	
北海道			2	134	1	13			2	3	5	150	
北海道			1	20							1	20	
福岡県					1	46					1	46	
長崎県									1	38	1	38	
鹿児島県							1	11	2	52	3	63	
その他													
計												1,791	

表C-6 常用港湾労働者の採用経路とその順位

			1	2	3	4	5	順位不明	ナシ	不明	計
神戸	a	新聞広告による	4	7	6	2		2	19	8	48
	b	職業安定所による（会社所在地）	11	13	6	1		5	8	4	''
	c	個人の縁故による	19	12	3			13		1	''
	d	特定地域との長期の約束や慣習による	1		1				32	14	''
	e	現地募集による（炭鉱離職者等）		2	1			3	27	15	''
横浜	a	新聞広告による	5	2	3			2	6	3	21
	b	職業安定所による（会社所在地）	2	9	2		1	3	2	2	''
	c	個人の縁故による	9	3	3	1		4	1		''
	d	特定地域との長期の約束や慣習による				2	1		13	5	''
	e	現地募集による（炭鉱離職者等）	1	2	1	1	1		11	4	''

引上げる（横浜81.0％，神戸72.9％）ということを一に考えている。これは、労働者が他の企業へ移動したり他産業へ流出したりする理由として、賃金が高いと思ったから、と考えているのと対照的である。

これにくらべて、就業時間の短縮（神戸12.5％，横浜38.1％）や有給の休日休暇の増大（神戸10.4％，横浜4.8％）が少ないことは、賃金さえ上げれば労働者は集るという単純な思想がかなり根強いと考えられ、賃金と労働との見合という視点が見落されているようである。この点については、港湾労働者の定着意識の調査からも指摘できる。労働者は流入時においては、高賃金に魅力を感じ、能力に見合った仕事として受入れているが、現在時においては流入時の意識はうすれ、賃金と労働との見合いに不満を感じ、仲間関係ののぞみさや、転職の可能性の狭さから、諦観的に定着しており、そうした定着意識とはかなり断絶した状況のなかでかなりルーズに流出している。

またここには、交通運輸産業の一環として、低廉安全迅速の原則を遵奉し、あくまで貨物の連続的な流れを断絶しないことを至上命令として要求する海運産業をはじめとする上位産業の課した枠を、忠実に守ろうとする港運業（なかんずく元請業者）の基本的な姿勢があることもうかがえる。

このようなことから、賃金が第一義的に取上げられるのもうなずけるが、賃金の上昇はその源資である荷役料金・料率の引上げにつながるものであり、荷役料金料率の改定は、それが公共である限り港運業独自の要求では実施できないのであるから、これとてもやはり他の上位産業からの大きな制約からまぬがれることはできない。

現在、港湾荷役企業が企業内努力によって賃金の上昇、労働時間の短縮について独自の労務管理を打出している

ところはあるが、これらの問題が定着対策として企業内努力のみで解決されるには限界がある。

一方、労働力の不足を梃子として、港に新しい慣行を造ることを目的に、代休で満足しない日曜祭日の完全休業（その日に休む）の実現や夜荷役廃止等の運動を続けている港湾労働者の姿勢は、前述した港湾荷役企業の基本的な姿勢や上位産業の要求とは一致しないものであり、交通運輸産業の原則を、港湾荷役に関しては根本から変革することを結果する。したがって、こうした事情の中で、なお上位産業が貨物流通の連続を要求するものであれば、荷役輸送の断続による損失は、当然上位産業も受けるべきものであろう。

次にとりあげられているのは、社宅や寮を建設していく（神戸56.3％，横浜52.4％）居住施設の拡充に重点をおいた、福利厚生対策である。

社宅と公共住宅（港湾福利厚生協会、雇用促進事業団、地方自治体等による住宅建設やその融資によるもの）の所有と利用に関してみると、住宅対策にきわめて積極的に取り組んでいるのがわかる（表C-7、表C-8）。

賃金の上昇や労働時間の短縮等にくらべると、福利厚生管理は、港運業内努力によってなしうる分野であると考えられるが、巨額の建設資金を入要とする居住施設対策は、やはり港運業としても限界のあるものであり、今後も公共団体による資金融資あるいは現物貸与等が積極的にとられるが望ましいのはいうまでもない。元請業が、自分の所有地に、下請会社の社宅を廉価に建てさせるといった例もあり、上位産業の協力態勢はもちろん必要である。

港湾労働者の移動や流出に対して、どのように考えているかをみると、企業間の移動は各会社の賃金、作業内容、人間関係等、労働条件に相異があり、その相異こそ

表C-7 横浜港の住宅利用状況

会社名	世帯用		独身用	
	所有 個所	うち 公共	所有 個所	うち 公共
No. 1	2	2	3	
2	4	4	10	2
3	2	2	4	1
4			3	
5	7	5	13	
6	2	2	4	1
7	3	3	5	2
8			1	
9	7	2	2	
10	1			
11	1			
12			6	
13	2			
計	31	20	51	6

表C-8 神戸港の住宅利用状況

会社名	世帯用		独身用	
	所有 個所	うち 公共	所有 個所	うち 公共
No. 1	3	2	3	1
2	5	4	4	1
3	4	4	2	
4	4	3	7	3
5	不明	不明	4	1
6	8	4	5	3
7	1		2	
8	4	2	4	3
9	7	4	7	3
10	4	2	2	1
11	2	2		
12			1	
13			1	1
14	1		1	
15	1		3	
16	1		1	
17			1	
18	1		1	
19			1	
20	3	3	2	
21	8	8	1	
22	2	2		
23	1			
24			1	
25	3	2	2	
26	1	1	1	
27	2	1		
28	5	1	1	
29	7		2	
30	1	1		
31	1	1	1	
32	1		3	
33			1	
計	81	47	65	17

これは流出の理由として、港湾労働に腰かけ気分で従事したから（神戸45.8%、横浜66.7%）が上位にあげられているのとも関係が強い。

したがって、絶えず良い条件の会社へ移ろうとする傾向をもっている。現在いる会社の社風になじめなくても、労働条件に不満でも、第一線の現場監督とあわなくても、そんなことよりも、まず他社の条件が目につく。まず賃金の高さ、そして他の労働条件。

これは、神戸などで、各社が折角の協定をして引抜禁止をしてもやはり引抜きが絶えず、僅かな額の差でも高ければ目と鼻の先の会社にも移る傾向がみられるという事実からも察せられる。

また、他の会社の友人に引ばれたから（神戸68.8%、横浜71.0%）という理由は、単に賃金やその他の労働条件に因るものではなく、気の合った仲間のいる、仲間の人間関係で仕事をしやすい環境を選ぶ傾向を示しているものであり、これは予想以上に強いものがあり、港湾労働、特に船内労働のもっている協同作業、集団労働の性格をよく現わしているといえる。労働者の意識調査でも、こうした仲間意識ははっきりと現われている。

これにくらべて流出の場合は多少異なり、他の職業の高賃金（神戸80.0%、横浜57.1%）、体力の限界（神戸60.4%、横浜47.6%）、前述の腰かけ気分で従事したから（神戸45.8%、横浜66.7%）等が多く上げられている。

#### 4. 運転要員の管理

港湾荷役の機械化にともない、移動式運搬機械の導入が多くなり、その運転技術が要求されるようになっていく。

いま運転要員の典型であるフォークリフト運転員についてみると、両港ともに、フォークリフトの運転員とす

が移動の原因となっており、その第一が賃金であることがわかる。

また、作業員自体に、最初からその会社に定着しようという意志はないし、また港湾荷役を定職にしようと考えていない（定着意識調査の結果）とみている。

る目的で採用してから免許をとらせている会社が少なく、しかもそれだけを単独に行っていないのは、殆どどの会社で機械部門が他の部門と独立分離してなく、船内部門あるいは沿岸部門の中に併設されていることによるものであろう（運転部門が独立している稀な例もある）。

このようなことから、港運業では、一般的にまだ機械部門の労務管理体系を分離独立させるすう勢にないとみてよいのではないだろうか。もっとも、そのことから港運業の現状のような企業規模企業形態では、あえてそうしなくても十分まにあっていると考えるのかどうか、将来における企業の変革ではその必要があると考えているのかどうか推測はできない。

いづれにせよ、機械部門は、まず既成常用労働者の資格取得を第一とし、それについてあるいは並行して、自動車やフォークリフトの運転免許取得者を採用することによって充実されているようである、特に船内の場合は、機械運転専門でなく、オールラウンドな作業員を育成しようとする傾向のみられる会社も少くない。

いわば、まだ、新しい労働形態にふさわしい全く新しい労働力の供給育成よりも、既存労働力の再教育による機械化への適応がはかられつつある過程にあるといえよう。

運転要員の取扱をみると、横浜では、運転要員の労務管理が分離独立するきざしがみえているが、総じて神戸では、一般作業員と同じ資格で取扱われており（いわば運転技術を特殊技術とみなさない。このことは大きな問題をはらむ）、賃金で手当等に若干の違いがあるだけで、分離独立した管理体系はできていないようである。

これら運転要員の技能教育は、横浜では、業界で行なう講習会を利用している会社ももっとも多く、またフォークリフトのメーカーが行なう講習会や養成機関に参加させている会社もある。

実技訓練は、免許所持者が傍にいて運転練習をさせたり、実作業中や雨天による荷役中止等の時に、随時指導練習をさせているのが多く、学科は機械課長、実技は機械課長代理というように、教育分担をきめてある会社もある。

また計画的組織的に運転員養成を行なっている例では、二週間の合宿訓練によって基礎的な技能を納めさせたうえで、各職場に配属して2カ月の予定で養成教育を実施している会社もある。

神戸でもやはり業界の講習会を利用しているのがもっとも多い。

実技訓練の方法時期については、横浜と著しく変る点は見当たらない。企業独自に特に組織立った養成機関を設けたり、計画的な技能訓練を行なったりしている様子もない。

今後のフォークリフト運転員の技能教育は、その便宜さと規模とから考えても、おそらく自社で教育養成機関をもつという若干の例外を除いては、業界の行なう講習会に参加させる傾向が強くなるものと思われる。なぜなら、現状では、折角養成した技能労働者が、資格を取得すると移動流出していく傾向が大きく、またわざわざ訓練するよりも既成の技能者を雇用する方が、養成のための設備投資、時間の節減ができるため（企業規模に応じて短期的にみれば）、積極的な企業内養成機関の設立に対してそれが一つの制約を及ぼしていると考えられるからである。

## D 賃金・労働時間管理

### 1. 賃金体系と賃金形態

港湾荷役企業では基本給は、時間額、日額または月額などの定額給であって、その決定要素を調査するにいたらなかったが、いわば総合決定給である。その性格は、昇給規定があるかないかによってまず区分されるが、すくなくとも年令や学歴などより属人的な要素を重視せず、職務能力および勤務成績などの要素を中心に、勤続年数などの要素を加味したものとなっている。浜港労連傘下の船内作業員については、統一的な職階制にもとづく賃金表があり、地域的で職階給的な能力給の傾向が強いようである。神港労連傘下の船内作業員については、統一的な職階制にもとづく賃金表はなく、企業内の経験給的な能力給の傾向が強いようである。沿岸作業員の基本給は、船内作業員よりも企業内の性格が強く、職務の多様さに応じて職能給的性格が強いとみられる。

港湾荷役労働の伝統的な賃金形態であった出来高制が、船内作業員では神戸港1社、沿岸作業員では横浜港4社、神戸港1社で採用されている。その性格は、いうまでもなく団体能率給であるが、それが単純出来高であるかどうかは不明である。つぎに、伝統的な団体能率給としての生産奨励金は、船内作業員では横浜港6社（採用率75%、以下同じ）、沿岸作業員では横浜港4社（22%）、神戸港5社（13%）が採用されている。ことに、横浜港の船内作業員の採用率の高さが注目される（表D-1）。

種々の手当については、ここでは一応省くとして、超勤手当についてふれておきたい。

表D-1 港湾荷役企業の採用賃金項目

(社, %)

	船内作業員				沿岸作業員			
	横浜港		神戸港		横浜港		神戸港	
基本給(定額給)	8	100	11	92	16	89	38	97
能率給(団体)			1	8	4	22	1	3
生産奨励金(団体)	6	75			4	22	5	13
勤務手当	5	63	11	92	11	61	34	87
役付手当								
特殊作業手当	3	38	5	42	2	11	5	13
技能手当	1	13	4	33	5	28	8	21
生活手当	2	25	6	50	7	39	13	33
家族手当								
通勤手当	5	63	6	50	11	61	32	82
住宅手当			1	8	1	6	3	8
食事手当	1	13	9	75	2	11	9	23
奨励手当	2	25	9	75	5	28	25	64
精皆勤手当								
出勤手当	2	25	3	25	5	28	6	15
作業手当	4	50	6	50	1	6	7	18
超勤手当	7	88	9	75	18	100	36	92
時間外手当								
深夜割増手当	4	50	9	75	7	39	22	56
休日出勤手当	4	50	10	83	8	44	14	36
調整手当	4	50			5	28	8	21
特別手当								
休業手当	2	25	4	33	2	11	2	5
有給休暇手当	4	50	7	58	3	17	7	18
特別休暇手当	4	50	6	50	6	33	14	36
企業数	8	100	12	100	18	100	39	100

超勤手当は、労働基準法に定められていることでもあり、それらの採用率が高いのは当然としても、最低基準法通りのところでは、賃金項目として掲示しなかったり、また地域的な労使協定を慣行的に準用することもあり、採用率はかならずしも100%ではない。ことに、深夜割増手当や休日出勤手当は、神戸港の採用率は横浜港より高くあらわれている。同様なことは、調整手当における休業手当、有給休暇手当についてもいえることである。いろいろな企業内経緯があるにせよ、労働基準法に定める諸手当や就業規則で定めた労働慣行の遵守を考えると、賃金項目としての採用あるいは明示がみられない企業もあることは、問題なしとしない。

賃金の支払形態は表D-2のようにになっており、横浜港と神戸港のあいだで、計算基礎のちがいはみられない。このように、船内作業員では時間給を基礎に、稼働時間に乗じた日賃金が支払われるようである。また、沿岸作業員では日給を基礎に支払われているが、1日の稼働時間が規定労働時間を下廻っても、日給額通りに支払われ

表D-2 港湾労働者の賃金計算基礎

(延社)

	時間給	日給	月給	合計
船内作業員	14	4	1	19
沿岸作業員	10	46	6	62
運転員	8	33	14	55
合計	32	83	21	136

表D-3 港湾労働者の賃金支払回数

(延社)

	日払	旬払	月2回払	月払	合計
船内作業員	1	1	6	12	20
沿岸作業員	6	2	27	30	65
運転員	1	0	16	31	48
合計	8	3	49	73	133



ているかどうかは判断できない。船内作業員にくらべると、日給による稼得賃金の補償がなされているようである。運転員については、運転専門職種以外の兼職作業員も含まれているので断定できないが、月給によるものの多さが目立ち、専門職種としての運転員においては月給制がとられる企業が多いとみられる。こうした支払形態としても、賃金の建て方が横浜港においては10時間賃金を、神戸港では9時間賃金を、日賃金としている点で、特徴的である。

また、その支払回数、月払いが、かなり多いことが目立つ。横浜港は神戸港よりも、支払回数が多いようにみえる。しかし、こうした制度となっても、現実にはかなりの回数による概算払が行なわれており、港湾労働法施行後常用作業員となった労働者に対しては日払を実施している企業もあるという。

なお、賞与の支給について若干ふれると、港湾荷役企業における賞与は、一定の出勤日数や勤続年数を前提としたうえで、従業員に対する会社査定部分や、会社業績にリンクさせた部分、あるいは組合要求にしたがった一律部分などを組合せたものとして成立つ一般的な形式よりは、出勤日数や勤続年数そのものを広い意味での会社査定部分とし、それを会社査定として運用する形式が基本的であり、一部の企業ではきびしい会社査定を行なっているにとどまるといえよう。たしかに、日雇労働者を大量的に雇用していた段階では、常用作業員に職員同様にきびしい賞与の管理も成立するところであろうが、日

雇労働者の多数を常用化した段階、あるいはそもそも定着性に乏しい労働者をより多く雇用している段階において、賞与の性格づけなり、計算方式あるいは会社査定のあるり方は、あらためて検討される必要なしとしない。

## 2. 賃金管理の考え方

港湾荷役企業は、公共規制されている荷役料金体制のなかにあつて、たとえば「労働力不足」による賃金の社会的な押し上げと労務費用の節減による収益の改善といった、賃金管理をめぐる矛盾した規定要因にさらされながら、賃金管理を行なっていかなければならないが、その方向性といったものをみると(表D-4)、次のようなことが伺える。

まず第1に企業ごとの賃金体系を打ち出して行こうとしていることは、労務管理の本性から当然の指向ではあり、調査設問のうちでは基本給の要素の置き方や諸手当の改定によって独自性をもたせようとしているようにみえる。第2に、そうした企業独自の賃金体系の設定と中小企業をめぐる労働市場にも規定される賃金水準との構造的関連は、この設問から説明はできないが、労働市場の横断性と流動性の高さ、労働力吸収のための初任給水準の引上げ要請、あるいは不熟練職種としての賃金の平準化規制などから、基本的な賃金部分においてどの程度の企業の独自性を打ち出しようかは疑問なしとしない。第3に、基本給要設定をめぐる回答の傾向は、日本における企業独自の賃金管理の支柱であった年功的要素をほとんど重視せず、個別労働者じたいにかかわる能力給的

表D-4 港湾荷役企業の賃金管理意識(業種別)

(社、%)

	船内及び船内・沿岸		沿岸 専 業	
	社	比 率	社	比 率
a 会社の特色を生かした独自の賃金体系をあみだしていきたい。	19	100.0	33	73.3
b 出来高給部分より固定給部分を増大していきたい。	7	36.8	18	40.0
c 作業奨励のため作業手当の増額や新設をしていきたい。	11	57.9	24	53.3
d 作業員の出勤を奨励するための手当を増額していきたい。	14	73.9	23	51.1
e 役付作業員の活躍を期すため役付手当を増額していきたい。	7	36.8	25	55.6
f 基本給は年功的要素を強めていきたい。	4	21.0	8	17.8
g 基本給は能率給的要素を強めていきたい。	12	63.2	26	57.8
h 基本給は職能給的要素を強めていきたい。	13	68.4	28	62.2
i 基本給は能力給的要素を強めていきたい。	17	89.4	30	66.7
j 時間外手当、通し手当を増額していきたい。	3	15.8	10	22.2
k 賃金の支払は月給制にしていきたい。	10	52.6	20	44.4
企 業 数	19	100.0	45	100.0

注) 設問を支持した会社数と比率

要素を重視している。また、職能階層による賃金設定や、作業集団の生産能率階層による賃金設定もかなり重視しようとしている。こうしたことは、企業独自の賃金管理を打ち出し、また不熟練職種への労働集約作業における賃金管理としては効果性をもちえようが、労働者の意識特性や労働組合の要求などからいって、はたして実行可能かどうかは問題が残ろう。

このような賃金管理を規制する外的要因は、大きくいって運送荷役料金として国家規制を受けていること、下請企業には元請が手数料を差引いた料金が支払われていること、重労働者の労働市場における賃金の相対的高騰などであり、また内的要因は労働者の労働移動がはげしいこと、労働者の常用化規制が行なわれていること、不熟練職種労働という労働力特性があることなどである。こうした賃金管理の規制要因からいって、港湾荷役企業としては企業利潤の取得のためには賃金総額管理をきびしく行なわざるを得ないし、労働力確保のためには初任給管理をゆるめざるをえないであろう。この2つの矛盾する関係を軸に、賃金管理が展開しているようにみえる。

港湾荷役作業が手工業的労働によって維持され、また時間外労働、危険作業や汚れ作業を求めるところから、能率給的・刺激給的な方向を打ち出さざるをえない。さらに、賃金支払形態のうちで時間給や日給をとらざるをえないし、賃金体系も平面的ではあるが複雑とならざるをえない。労働力が不熟練職種であるから、賃金構造は平準化する傾向をみざるをえず、能力給的管理が容易に採用されるが、荷役作業がギャングボスのリーダーシップによって規制されるところから役付層に賃金補償を強めざるをえない。しかし、そのことは、常用労働者の反発をまねき労働移動を助長して、必要な労働量を確保できず、さらに支払賃金に比して能率の低い日雇労働者の雇用を行なわざるをえなくなる。

港湾労働法の施行により、半常用労働者の常用化と非常用労働者の常用化をはかざるをえなくなり、いわば下請企業として半失業労働力を臨時工として利用する方法を、港湾荷役企業が失ったことはその賃金管理に大きな転換をみざるを得なかったであろう。すくなくとも、それは必要な労働量を限界以下に押えるとともに、労働移動のはげしさを最大限に活用して、初任給を引きあげて労働者を確保し、また平均定着年数の範囲で賃金の平準化をはかり、そして長期定着した役付労働者に相対的高賃金を支給する賃金管理に変化していくにちがいない。そうしたあらわれは、横浜港の船内作業員について

みると、おおむね4級Bから3級Aまでの4職階では勤続2年ごとに1職階を昇格させているようであり、3級から2級すなわち最短勤続年数6年以上のものについてはきびしい査定が行なわれているようである。また、神戸港においては、横浜港のような地域的統一職階制はみられず、初任基本給に定期昇給を積重ねる伝統的な賃金体系が多いようで、一部の企業では職階ランクが非常に多い職階給をとっているが、やはり勤続年数5年時点を目安にした総額管理と配分管理を実施しているようである。

このように、港湾荷役企業における賃金管理は、賃金体系あるいは賃金配分管理のうえではいわゆる合理的設定もいちおう容易であってかなり通用されているが、賃金総額管理のうえでは賃金源泉の規制を前提として、労働移動のはげしさを与件としたものとして機能せざるをえず、この2つの条件が平行的に変動しないときは、大きな矛盾を生じざるをえないのであろう。そうした矛盾があらわになっていないのは、港湾労働関係が低い次元で安定的であり、とくに労働組合の団体交渉機能が高まっていないことによるとみられる。アンケート調査における自由意見で、多くの企業が公示荷役料金の低位据置きと労働力不足による賃金の高騰の乖離を訴えているが、それらは賃金管理で最大の問題をなしており、その合理化や近代化の鍵を握るものといえよう。

### 3. 労働時間と休日休暇

船内作業員の就業時間制をみると、船内作業員については、10時間労働の第Ⅰ型がほとんどの企業で採用されている。

横浜港において、船内作業員で第Ⅱ、Ⅲ型をとる企業は、特定荷主の下請企業であって、第Ⅰ型をとる企業はおおむねはえぬき船内荷役企業で、浜港労働連下にある企業が多いことが特徴的である。沿岸作業員で第Ⅰ型をとる企業は、船内荷役が主体的で沿岸荷役が付帯的な企業であり、第Ⅱ型をとる企業は港湾荷役をより主体とする企業であり、また第Ⅲ型をとる企業は港湾荷役外の兼業種に重点のある企業である(D-5)。

神戸港において、船内作業員で第Ⅰ型をとる企業は、船内荷役の専業企業、神港労働連下にある企業であり、第Ⅱ型となるのはそれら以外の企業である。沿岸作業員については、横浜港と同様な傾向にある(表D-6)。

就業時間制を横浜港と神戸港とを比較していえることは、まず船内作業員ではおおむね横浜港は神戸港にくらべて拘束時間あるいは作業時間が1時間長く、沿岸作業員はほぼ一致しているが、神戸港は30分から1時間作業

可能時間が短いところがみられる。船内と沿岸の就業時間を比較してみると、ほぼ横浜・神戸港とも船内作業員の方が1時間ほど拘束時間あるいは作業可能時間が、長くなっている。なお、運転員はおおむね沿岸作業員の就業時間が準用されているという。全体としては、横浜港は地域的な横断性が強く、神戸港は企業の個別性が強いようである。

また、所定外労働時間に対する割増賃金支給は、横浜港の船内作業員の昼勤者の例でいうと、時間外割増率30

％、深夜時間外割増率60％、休日労働割増率100％が基本的な型となっており、その他に労働基準法通りをすべての時間外区分に適用している企業がある。神戸港の船内作業員については、時間外割増率25％、深夜時間外割増率25％、休日労働割増率40％という型が、多くの企業で採用されているが、船内沿岸兼業の大企業では深夜時間外率50％のところほとんどであり、また一部の企業では深夜割増率が100％となっている。つぎに、沿岸作業員は、横浜・神戸港ともに、時間外割増率25％、深夜時

表D-5 横浜港の港湾労働者の就業時間

(社)

型		I (注)	II	III
昼 勤	出社時刻	07.30	08.00	08.30
	作業時刻	08.00～18.00	08.00～17.00	08.30～17.00
	休憩時刻	12.00～13.00	12.00～13.00	12.00～13.00
	退社時刻	18.30	17.00	17.00
夜 勤	出社時刻	18.30		
	作業時刻	19.00～05.00		
	休憩時刻	24.00～01.00		
	退社時刻	05.30		
船内作業員(社)		6	1	1
沿岸作業員(社)		2	10	6

注) 職場往復時間1時間を採用している。

表D-6 神戸港の港湾労働者の就業時間制<sup>1)</sup>

(社)

型		I <sup>2)</sup>	II	III	IV
昼 勤	出社時刻	07.30	08.00	08.00	09.00
	作業時刻	08.00～17.00	08.00～17.00	08.00～17.00	09.00～17.00
	休憩時刻	12.00～13.00	12.00～13.00	12.00～13.00 15.00～15.30	12.00～13.00
	退社時刻	17.30	17.00	17.00	17.00
夜 勤 <sup>2)</sup>	出社時刻	17.30	18.00		
	作業時刻	18.00～05.00	18.00～05.00		
	休憩時刻	24.00～01.00	24.00～01.00		
	退社時刻	15.30	05.00		
船内作業員(社)		6	4	—	—
沿岸作業員(社)		—	23	8	3

注 1) 各型において、それぞれの時刻帯には30分のずれがある。

2) 夜勤の労働時間は、8時間実働制、7時間実働制をとる企業もある。

3) 職場往復時間1時間を採用している。

4) その他に、拘束時間制、実働10時間制をとる企業もある。

間外割増率50%、休日労働割増率25%が基本的な形となっており、ただ沿岸（小）企業だけみるとすべての時間外区分において労働基準法通りになっているところが多い。なお運転員は沿岸作業員と同様な傾向にある。

このように沿岸作業員については横浜・神戸港ともに同様な水準にあるが、船内作業員については横浜港は神戸港より高い水準にある。また、横浜港の拘束労働時間は11時間で、時間内8時間と時間外2時間であるのに対し、神戸港はおおむね拘束時間10時間で、時間内8時間と時間外1時間となっている。両港とも、通常の就業時間において恒常的な時間外労働を含むことを特徴とし、しかも横浜港はよりその傾向が強いが、時間外割増率については横浜港がより高い水準にあるという相互埋め合せの関係になっているようである。こうしたことは、船内と沿岸とを比較してもいえることで、9時間拘束、8時間実働制という労働基準法をより遵守した就業時間を採用するところほど、労働基準法の定める最低水準の時間外割増率を採用するところが多い。したがって、港湾荷役企業としては、作業員に時間外労働をより多く行なわせようとするかぎり、時間外割増率はより高い水準に上げざるをえないようである。

労働省「屋外労働者職種別賃金調査報告」（昭和42年度）によると、屋外労働者のなかにおいて、港湾労働者の時間外労働時間をもっとも多い部類に属しており、その手当が賃金にしめる割合が大きいかをしりうる。

港湾荷役企業の多くは、倉庫・海運・荷主などの元方または元請から出された下請作業を請負って成立しているところから、作業量の波動性が生じ、作業場所が不定となり、作業時間は昼夜に及ぶこととなり、また作業環境も与件とされている。その結果、労働時間制が常態として時間外労働を含み、また深夜労働、徹夜労働、連勤労働、作業場所の移動が頻繁に行なわれている。さらに、作業形態は手工業的労働であり、また就労形態が分業による協業の段階にあるところから、拘束時間が長くて実働時間は短いという就労時間の実態となっている。そうしたことから、労働時間管理は労働雇用量が賃金管理のうちで制限されていることもあって、その長さの管理はもとより、配分の管理のうえでも、企業内管理としての自律性を失っているようである。したがって、企業内管理としての自律性は、元請・元方と下請企業の経済関係の変容によらざるをえないが、これまた日曜の完全休日化斗争でみたような港湾労働をめぐる労使関係の発展以外にないようである。

港湾荷役企業にとって労働時間管理は、さしずめ個別

ギャングや個別作業員における時間外労働の平均化、ギャング交代や組合せの組織化、時間外労働を奨励しうる人間関係、時間外手当などが稼得賃金にしめる大いさの維持、あるいは作業繁忙時後における賃金支払などにかぎられざるをえない。インタビューにおいて、企業なかでも監督が労働時間管理として、もっとも苦勞していることは、クイックデイスパッチ（早朝出港、追通し、廻り船、積切り、揚切り）へ、作業員を配置することにあるということであった。ここには労務管理と生産管理の一体化があり、監督をはじめとする役付層の日常の職場労務管理の効果が直接的に、また労務部門の労務管理の効果が迂回的に検証されることとなっている。こうした労働時間管理に対して、労働者は労働力は労働力を再生産するうえからどのような対応を示しているかといえ、よくしられているように無断欠勤という抵抗としてらわれており、それはひいては生産遂行のうえで大きな障害となっている。したがって、企業としての限定された労働時間管理は、休日・休暇管理ととの組合せなくして効果をあげえないことを指摘しうる。

週休制についてみると、横浜港では賃金支払形態が時間給目額計算であったため、休日の指定あるいは特定化も行なわれず、使用者も適宜に休日を作り、また労働者も適宜に休日をとっていた。昭和32年の賃金協定の際に、4週4日という週休制が確立して、その休日労働には25%の割増賃金が支払われるところとなった。もちろんそれ以前でも、一部企業においては、日曜出勤などに対して定額または定率による割増が、かなりルーズに支払われていたようである。その後、昭和35年に全港湾、昭和36年日港労連が、日曜および国民の祝日の完全休日化を要求するにおよんで、港湾労使および港湾荷役利用者とのあいだで大きな紛争となった。いろいろな紆余曲折のすえ、昭和40年2月より、日曜および国民祝日が特定化された休日となり、休日労働割増率は40%となった。さらに、昭和42年11月より、100%となっている。なお、昭和39年11月より休日夜勤の廃止、昭和41年より日曜出勤のギャング数の規制が行なわれるようになっている。しかし、労働組合の日曜および国民の祝日の有給休日化は、実現していない。

正月休みについては、とくに元旦は実行面において休業状態であったというが、昭和27年頃より12月30日から1月3日における就労について、定額の手当が支給されるようになり、昭和32年頃より一部企業で有給休日とするか、お年玉程度の手当が支給されるようになっていく。また、労働基準法に定める年次有給休暇の賃金補償

は、昭和32年の賃金協定にはかかげられておらず、昭和34年の賃金協定からあらわれているので、それ以前は年次有給休暇は実施されていたかどうかは、きわめて疑問が多い。特別休暇についても、同様なことがいえるのではなかろうか。

神戸港の場合も、ほぼ同じことがいえる。年次有給休暇は、昭和32年の統一的な賃金協定の締結によって、はじめて有給休暇手当が確立したことにより、おおむねの企業において年次有給休暇が労働基準法通りに支給されはじめたようである。

非常に長時間の労働時間制に対して、このような休日休暇制が、労働力再生産を行ないなお十分な休養となるべく効果を上げているか否かは、その実行が十分ななされているかということとともに、疑義なしとしない。なぜなら労働省「屋外労働者職種別賃金調査報告」(昭和42年版)によると、所定休日を除いて1カ月に出勤すべき日数を25日とみると、港湾労働者は、役付作業員で1～3日、船内作業員で4～5日、沿岸作業員で1日欠勤日数となっている。船内作業員の欠勤日数は、所定休日の2倍に相当しており、かなりの欠勤があるとみることができるからである。

すでにみたように港湾荷役企業にとって作業員が欠勤することは生産遂行を阻害することになり、欠勤を理由に解雇を行なうことはより以上の労働移動を促進するところとなり、休日管理はかなり矛盾するところがある。いっぽう、労働者にとっては休日労働や時間外労働が多いときには、労働力再生産のためには欠勤もまた不可欠な自衛行為となつていよう。そのため、港湾荷役企業は休日労働に対する賃金補償や振替休日の実施、出勤奨励のための手当の創設、あるいは休日労働の平均的実施を行なっている。しかし、労働者においては時間賃金の高い休日労働を好むという傾向もあるので、休日管理は円滑には実行しえない。基本的な問題としては、やはり労働時間管理で指摘した港湾荷役をめぐる資本関係と港湾労働をめぐる労使関係が発展することなくしては、休日管理の展望は開けないといえよう。

## E 福利厚生・安全衛生管理

### 1. 住宅対策と退職金制度

船内荷役業種をもつ企業は横浜、神戸港ともに、住宅対策を実施しているが、沿岸荷役業種をもつ企業では神戸港の企業は横浜港の企業より、より多く住宅対策を実施しているようである。

これらの世帯住宅や独身寮は会社所有施設であるか、

公共施設利用であるかであるが、まず世帯住宅についてみると、横浜港の企業は公共施設利用にたよっているが、神戸港の企業は公共施設利用におおむねたよっているものの、会社所有施設もかなりみられる。独身寮についてみると、横浜、神戸港ともに、会社所有施設7に対し公共施設利用3となっている。なお、沿岸(小)業種で住宅対策を行なっている企業では、港湾荷役外の労働者対策の一環として行われているので、公共施設利用はきわめて少ないことを注意したい。

つぎに、作業員規模の大きい企業において、どの程度の住宅対策が実施されているかをみると、企業ごとに住宅利用率にかなりの相異がみられるが、神戸港の企業における住宅利用率の大きい企業が目立っており(表E-2)。とくに、独身者が住宅利用率にしろる割合が多いことに、注目すべきであろう。したがって、神戸港は横浜港より住宅対策はより発達しているようである。

表E-1 港湾労働者の住宅利用状況(企業別事例)

企業名	港湾作業員数 A	世帯住宅 人居数	独身 人居数	入居数 合計 B	B/A	
横 浜 港	1	287	10	62	72	25.1
	2	176	10	110	120	68.2
	3	294	22	70	92	31.3
	4	119	30	126	156	131.0
	5	1,173	30	280	310	26.4
	6	773	25	103	128	16.6
神 戸 港	1	395	51	110	161	40.8
	2	231	50	92	142	61.5
	3	234	11	30	41	17.5
	4	281	52	119	171	60.9
	5	301	30	120	150	49.8
	6	167	8	30	38	22.8
	7	226	16	151	167	73.9
	8	223	31	55	86	38.6

横浜港における世帯住宅は、ほとんどの企業が昭和38年頃より建設されはじめた雇用促進事業団、港湾福利厚生協会あるいは地方公共団体の公共施設を利用する方法を採用しているようである。

神戸港でも、ほとんどの企業では独身寮、世帯住宅ともに昭和38,9年以降であり、これ以後は各企業とも増設と増築が、ひじょうな勢いで進んでいる。神戸港の企業はおおむね、独身寮のみならず世帯住宅も保有しており、しかも作業員で社寮住宅の入居者がかなり多い。また、公共諸団体の宿泊施設は昭和40年以降本格的に建築され

ようになってきている。このように、横浜港と神戸港ではその港における労働市場、企業の住宅対策や公共諸団体の取組みにかなりの相異が見出されるようである。横浜港は住宅対策がより先取的であり、公共施設利用に重点がおかれているが、神戸港は企業、公共に住宅対策が遅れているが、現在は労働力確保定着のために深刻かつ大規模に取り組まれている。

退職金制度についてみると、船内荷役業種企業では、いちおう昭和30年代に実施した傾向があきらかであるが、沿岸荷役業種企業では、昭和20年代と昭和35年以降とに分散していることは、沿岸荷役企業の兼業状態から港湾作業員にいちばやく職員と同様に退職金を実施していた企業と、最近においてようやくそれを及ぼした企業あるいははじめて実施した企業に分れるのではなかろうか(表E-2)。

表E-2 港湾労働者の退職金実施時期  
(社)

昭和	横浜港		神戸港		合計
	船内	沿岸	船内	沿岸	
20～24		1	1	4	6
25～29		1		7	8
30～34	6		3	2	11
35～39	1	4	3	6	14
40～43		3		5	8
不明			5	2	7
合計	7	9	12	27	54
未実施	1	4	1	9	15
企業数	8	13	13	35	69

つぎに、退職金の支給対象となる最短勤続年数は、船内荷役業種の横浜港企業では3年に集中しており、神戸港企業では2年に集中している。沿岸荷役業種の横浜港では、1, 2, 3年に分散しているが、神戸港では3年がかなり多いようである。

したがって、港湾労働者は採用されて2年後にその70～80%が退職している状況からいって、港湾荷役企業における退職金は賃金の後払いとしての機能はなく、また企業内定着対策としてもあまり意味をもっていないようであり、せいぜい再就職手当あるいは臨時出費引当金程度の機能しかはたしていないようである。したがって、退職金制度が年功報奨あるいは恩恵給付として位置づけられているならばいざしらず、企業内定着対策あるいは老後安定サービス対策としての意味づけを行っているの

であれば、このさい再検討されるべきであろう。

なお、作業員食堂、仮眠室、更衣用ロッカー、浴室等の厚生施設、慶弔見舞金、貸付金、作業服支給等の制度については、かなり普及しているが、リクリエーションについては普及と実施の度合は余り高くない。

## 2. 安全運動と安全衛生管理機構

安全資格免許あるいは機械化のための技能資格について、横浜港と神戸港、船内業種と沿岸業種とでは、かなりあきらかな管理格差がみられるようである。それらは、個別企業の業務特性や労務管理姿勢あるいは労働行政のちがいがあって断定はできないが、横浜港では多くの企業において、作業員に資格免許を積極的に取得させ、また船内荷役企業でもフォーク運転士免許取得者をより配置しようとしているといえる。そうした傾向は、神戸港では船内沿岸荷役兼業企業および沿岸荷役専業企業においてははっきりとみられるが、船内荷役企業においては非常に遅れた状況にあるといえよう。

安全管理者や衛生管理者の選任についてみると、横浜港の安全管理者は作業部長が多く、労務担当職員や監督はかなり少ない。神戸港の安全管理者は、監督、作業課職員、作業課長がならんで多く、ついで重役、作業部長となっている。すなわち、横浜港は神戸港よりも社内的地位の高いものが選任されているようである。衛生管理者は、横浜港では安全管理者と同様であるが、労務あるいは総務関係の管理者がしめる割合が大きくなり、重役や監督が少くなっている。神戸港も同様である。また、安全委員会の取組みは、神戸港より横浜の方が昭和35, 6年というかなり早い時期から行なわれていることを知りうるし、神戸港では沿岸荷役業種を兼業とする企業ではかなり早い時期から設置されているが、港湾荷役に主体をおき、作業員規模の大きい企業でも安全委員会を取組んだのは、きわめて最近のことであるといえそうである。にもかかわらず、そのらの企業において、元請とその系列化にある荷役企業とが合同安全委員会が組織的に設置されていることは、横浜港ではみられない特徴である。

安全運動を実施は、労働行政当局や労働災害防止協会が指導する安全パトロールに準拠したものや、安全委員会における事例研究や対策の周知などは、どの企業でも行なっているようであるが、それ以外で格別の運動であるといえるものは少ない。

港湾荷役企業は、昭和20年後半において、米軍貨物荷役を行っていたときは、米軍から指導によって、安全衛生管理を実施せざるをえなかったが、それらが定着したわけではなく、昭和30年10月第1回全国港湾安全競

争が実施されるようになって、はじめて管理的姿勢がみられるようになってきている。本格的に取り組むようになったのは、昭和36年8月全国港湾荷役促進協議会の老朽船や危険有害業の取扱基準の決定と現場点検運動の開始、さらには同年11月の労働安全衛生規則に港湾関係規則が設けられたことを契機とするのではなかろうか。そうしたことは、安全帽の支給や安全、衛生管理者の配置の推移にあらわれていよう。さらにまた、それを押し進めるも

のとしては、昭和39年9月に港湾労災防止協会が設けられ、港湾荷役企業として労務管理の大きな課題として取組まざるをえなくなったといえよう。そのあらわれとしては、安全管理室や安全課系の設置、あるいは安全衛生委員会の設立などであろう。

(玉井克輔，篠原陽一，昭和43年度運輸省港湾局の委託費による、港湾労働実態調査報告書第1編の要約である)