

新・港湾労働法の制定と労働者派遣

馬 渡 淳一郎

- 一 はじめに
- 二 新法の背景
- 三 新法の内容
- 四 新法の意義
- 五 I L O 137号条約と新法

一 はじめに

昭和63年5月11日、第112回通常国会で新しい港湾労働法（法律第40号）が可決成立し、昭和64年1月1日から施行されている。同法は旧・港湾労働法（昭和40年6月3日法律第120号）を廃止し、その中心的内容であった日雇港湾労働者の登録制度と雇用調整手当制度を廃止し、あらたに港湾労働者雇用安定センター（指定公益法人）による労働者派遣制度を導入したものである。それは港湾労働者の雇用制度上も、また労働法上も、注目すべき非常に重要な画期的変化をもたらすものといつてよい。そこで本稿では、同法の背景、内容、法的・社会的意義等を検討することとした。

二 新法の背景

1 港湾を經由して運送される貨物の、港湾における荷役作業等を行う業種を、一般に港湾運送業といい、これに従事する労働者を港湾労働者とよん

でいる。

周知のように、港湾運送の取扱貨物量は、毎日激しく変動する。これがいわゆる港湾運送の「波動性」(fluctuation)である。このため各港湾運送業者は、安定的に常時雇用する港湾労働者の数を必要最少限にとどめ、毎日の自社の取扱貨物量に応じて必要な追加労働力は、これを日雇労働者に依存して、人件費コストをおさえる方法をとった。初期の港湾荷役作業は、ほとんど人力に依存する最も労働集約的な方法で行われていたから、これはある意味では当然の成り行きであった。この港湾日雇労働市場には、全国から多数の日雇労働者・失業者が集合し、一日もしくは僅か数時間の雇用機会にありつく僥倖を求めて、毎朝噂を頼りに、空腹をかかえ裸足のまま、あちらの寄場(青空市場)こちらの寄場へと離合集散を繰り返し、低賃金で仕事を奪い合うことになった。自然発生的な自由労働市場の、このように悲惨で不合理な実態への反省から、求人求職情報を集中し無料で提供する公共職業紹介のコンセプトが考案され、今日各国に普及している公共職業安定所の全国ネットワークが作られることになった。¹⁾

しかし求人求職情報が、いかに合理的に迅速に無料で提供され、求人求職が結合されたとしても、日雇は日雇(casual)にすぎないし、職業紹介は雇用機会を創出するものではないから、労働者の生活は必ずしも安定しない。このため港湾労働者の労働運動は、永年の運動の成果として、イギリスをはじめ各国に、日雇港湾労働者の登録制度と不就労手当制度を実現した。またILO内陸運輸委員会は、「港湾労働者の雇用の安定化(de-casualization)に関する決議」(1945年第7号, 1947年第12号, 1949年第25号)によって、これらの制度を支持した。²⁾

これは日雇港湾労働者を一定の数登録して、他産業の労働者や失業者から区別し、日々の雇用を輪番で提供し、就労できなかった登録労働者には、港

1) W. H. ベヴァリッジ「産業組織と失業問題」遊佐敏彦訳昭和5年版(開拓社), 拙稿「イギリスの雇用政策」法学セミナー増刊総合特集シリーズ6「労働と人権」161頁所収, 等を参照されたい。

湾運送業の労使が拠出する基金から不就労手当を支給する制度である。いいかえれば、一つの産業の使用者が、その産業に必要な労働力を、失業者の大群（産業予備軍）の中から毎日拾いあげてはまた戻すのではなく、当該産業の使用者の共同責任でプールし、恒常的に雇用機会またはこれに代わる生活の保障を図るものといえる。これによって港湾労働者は、ようやく雇用と生活の「波動性」から解放され、生活の安定を得ることができたのである。

その後イギリスでは、1967年登録港湾労働者の完全常用化が実現されている。³⁾

ところで1960年代後半以降、港湾運送業務にも技術革新の波が押し寄せた。すなわち、コンテナ等を利用するユニット・ロードの採用、ロールオン・ロールオフ方式の導入、クレーンやフォークリフトその他の大型荷役機械、オートメーション装置等を駆使して、ドアからドアへ貨物を輸送することによって、港湾荷役作業を省力化する、一口にコンテナリゼーション(containerization)とよばれる大規模な合理化が進行した。それは当然に港湾労働問題に重大な影響を与えるものであった。そのためILOは、1973年港湾労働条約(137号)(正式名称は、「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」)及び1973年港湾労働勧告(145号)(正式名称は、同上勧告)を採択した。⁴⁾

137号条約は、「港湾労働者について実行可能な限り常用雇用又は常時雇用(permanent or regular employment)を確保するように、すべての関係者に対し奨励することを国家の政策とする」(第2条)と宣言するほか、雇用期間や収入の最低保障、登録制度の維持と登録削減による不利益防止措置、等

2) 拙稿「イギリス港湾労働制度の発展」山口経済学雑誌21巻3・4号136頁。河越重任「不安定就労の規制と使用者の責任」季刊労働法56号164頁。同「港湾労働者をめぐる問題」新労働法講座8巻「労働保護法」(2)372頁。有馬元治「港湾労働法」465頁。

3) 拙稿「イギリスの雇用保障法制」共著「雇用保障法研究序説」301頁。所収。

4) International Labour Conference 58th Session, Geneva 1973, Report V (1), "Social Repercussions of New Methods of Cargo Handling (Dock)", ILO, 1972.

を定めている。

また145号勧告は、これらについてさらに詳細に規定している。

2 港湾の日雇労働の問題は、わが国でも、基本的には諸外国と共通であった。日本の特徴は、前近代的な親方子方制度や暴力団の介入によって、強制労働や中間搾取を伴う労働者供給事業が、近代的な雇用問題に、独特の陰惨な形態を与えていたことである。戦後、労働基準法は強制労働や中間搾取を禁止し（第5条、第6条）、職業安定法は労働者供給事業を禁止した（第44条）。しかし日雇港湾労働者の登録制度と不就労手当制度が実現されたのは、高度成長に伴う労働力不足によって港湾都市の日雇労働者が払底し、雇用対策を充実しなければ労働者を確保できないようになった昭和40年のことであった。

だがこれとほぼ同時に、わが国でも、港湾運送業務の大規模な機械化・合理化が進行した。六大港（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門）の場合、昭和43年に全貨物量の1%に過ぎなかったコンテナ貨物が、昭和61年には41%に増加した。このため港湾労働者の総数は減少し、登録日雇労働者数も縮小され、常用労働者の比率が高まった。六大港の港湾雇用調整計画において、昭和41年度に37.8%であった日雇労働者比率は、昭和63年度には3.1%

港湾雇用調整計画の変化

港 湾	必要 な 港 湾 労働者の数(A)		そのうち日雇港湾労働者 をもって充足すべき数(B)		比 率 ($\frac{B}{A}$)	
	昭和41年	63年	41年	63年	41年	63年
東 京	10,640人	4,696人	3,250人	115人	30.5%	2.4%
横 浜	17,550	9,142	6,380	345	36.4	3.8
名 古 屋	8,730	5,645	2,770	60	31.7	1.1
大 阪	15,770	6,988	5,680	198	36.0	2.8
神 戸	17,410	6,826	7,750	211	44.5	3.1
関 門	11,080	3,705	4,880	235	44.0	6.3
計	81,180	37,002	30,710	1,164	37.8	3.1

に低下した（別表参照）。しかしなお、日雇労働者をまったく必要としない状況には立ち至っていない。

また機械化合理化の結果、不熟練労働は減少し、同じ日雇労働者であっても、最近ではより高度の技能が要求されるようになった。従来も登録日雇港湾労働者に対して、雇用促進事業団による職業訓練が行われていたが、それは港湾労働に就労できなかった遊休日を利用しておこなわれるものであったから（旧法20条2項、29条二号、30条1項）、計画的な訓練を継続的・集中的に実施することができないという限界があった。

このため、「波動性」に対処するため企業外にフレキシブルな臨時労働力を保持しつつ、これに計画的な訓練を行って高度の技能水準を持たせる、という必要が生じてきた。この二つの要求を一挙に解決する方法として、常用港湾労働者の派遣制度が登場したわけである。これには昭和60年に成立した労働者派遣事業法が一つのモデルを提供したと推察されるが、同法は港湾運送業務を適用対象業務から除外しているので（4条）、同法の枠外で新制度が構想されることになったものと思われる。

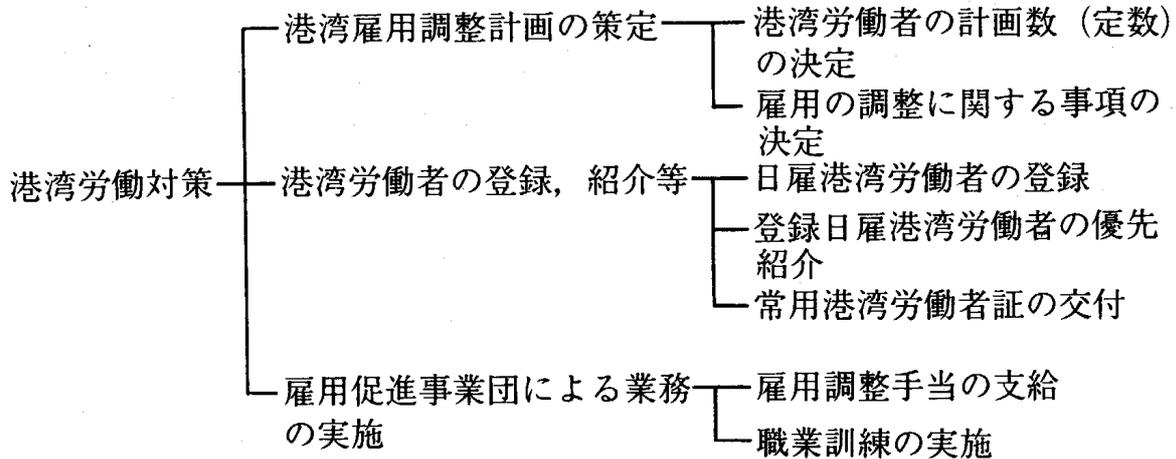
3 総理府の港湾調整審議会は、昭和54年以降港湾労働対策の抜本的改善の検討を進めてきたが、昭和62年2月以降集中審議を行い、10月1日労働大臣に対し意見書を提出した。それは労働大臣の指定する公益法人が、常用港湾労働者を港湾運送事業主の需要に応じて派遣する制度を創設することを骨子とするものであった。これを受けて中央職業安定審議会も、12月労働大臣に対し、右の意見書に示された方向に沿った法律改正が必要である旨の建議を提出した。

これらの建議に基づき労働省は、港湾労働法の旧法廃止・新法制定の方針で「港湾労働法案大綱」を作成し、中央職業安定審議会への諮問と答申を経て、昭和63年2月国会に法案提出、5月成立をみた。⁵⁾

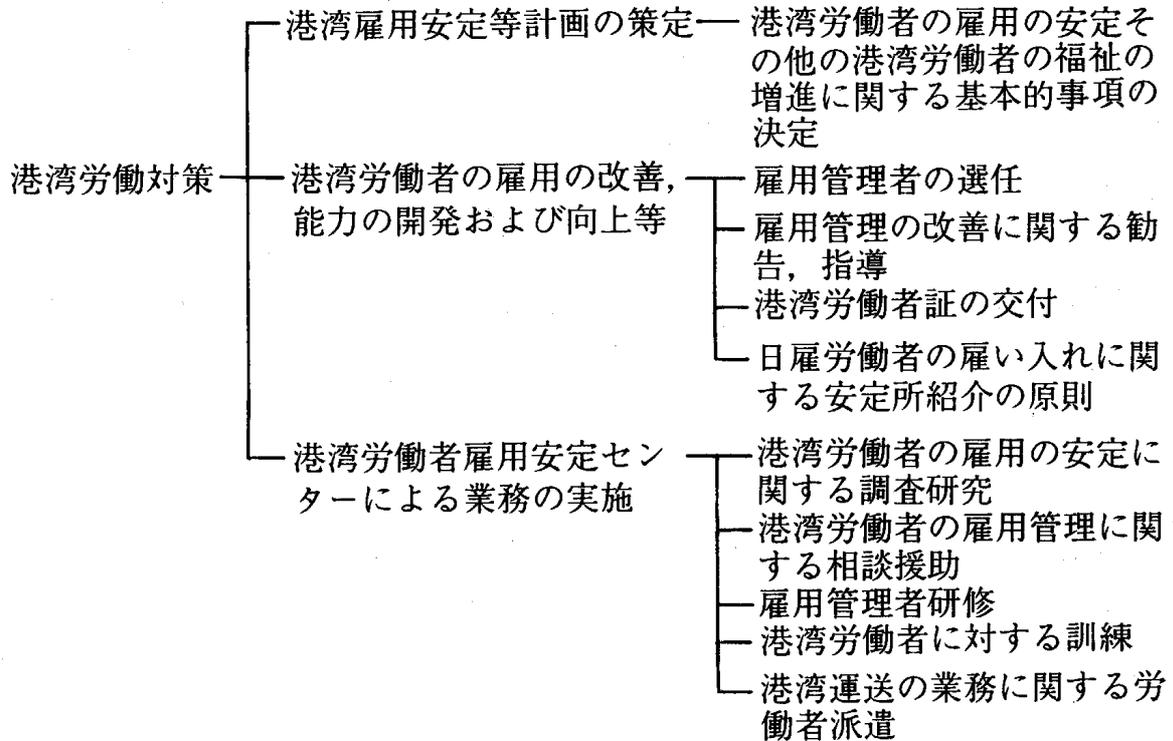
5) 労働省職業安定局「職業安定広報」1989年2月11・12日号10頁。

港湾労働対策の新旧比較

[旧・港湾労働法に基づく対策の体系]



[新・港湾労働法に基づく対策の体系]



資料：労働省職業安定局編「職業安定広報」1989年2月11・12日号11頁

三 新法の内容

1 目的（1条）

新法は法の目的として、旧法と同様、「港湾運送に必要な労働力の確保」と「港湾労働者の福祉の増進」を図ることを掲げている。表現は若干異なるものの、両法の目的は基本的には変わりがない。「もって国民経済の発展に寄与する」という旧法の迂遠な目的が削られる一方で、新法は、その目的達成の方法として「雇用の改善、能力の開発及び恒常等に関する措置を講ずること」を明らかにし、具体的な内容に即した規定となっている。

2 定義（2条）

「港湾」「港湾運送」「港湾労働者」の定義規定では、新旧の間に変化は見られない。「事業主」については、旧法が含めていた港湾運送事業法3条5号の事業（いかだ運送事業）が除外された。「日雇港湾労働者」および「常用港湾労働者」の規定は削除された。「日雇港湾労働者」はいなくなるため、この区別は不要になったからである。なお、「日雇労働者」の定義が9条1項にあるが、これは従来の「日雇港湾労働者」とは異なる。また「常用労働者」の定義が施行規則3条2項にある。

3 港湾雇用安定等計画（3条）

旧法の「港湾雇用調整計画」に替えて、新法では「港湾雇用安定等計画」を、港湾ごとに、労働大臣が策定する。その内容は、(一)港湾労働者の雇用動向、(二)労働力の需給調整目標、(三)港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発・向上の促進方策、に関する事項を定めるものである。策定・変更にあたっては、あらかじめ中央職業安定審議会及び港湾調整審議会の意見を聴き、必要があれば、関係の知事等の意見を聴くことになっている。この計画は、国・雇用安定センター・事業主の三者間の施策や措置の整合性を確保しよう

とするものであろう。

4 港湾労働者の雇用の改善，能力の開発・向上等

(1) 関係者の責務（4条，5条）

港湾労働者の雇用の改善，能力の開発・向上等のため，事業主及びその団体，国，地方公共団体，雇用促進事業団等が努力すべき責務が法定されている。これは旧法（26～28条，69条）に類似の規定がないではなかったが，より重い位置づけで前面に押し出されたといえる。

(2) 雇用管理者（6条）

事業主は事業所ごとに，雇用管理者の選任を義務づけられ（施行規則1条），その知識の修得と向上を図る努力義務を課された。雇用管理者の所管事項は，港湾労働者の，(一)募集・雇入れ・配置，(二)教育訓練，(三)その他雇用管理に関する事項で労働省令で定めるもの，である。(三)について労働省令は，公共職業安定所長の勧告を受けた場合（法7条），その安定所との連絡に関する事項及び雇用管理計画の作成・実施に関する事項，を定めている（施行規則2条）。旧法には雇用管理者の規定は無く，事業所の責任体制・連絡体制を確立することをねらった仕組みといえよう。

(3) 雇用管理に関する勧告等（7条）

港湾雇用安定等計画に照らし，事業主の雇用管理に改善の必要があると認めた場合，公共職業安定所長は必要な勧告ができる。勧告を受けた事業主は，必要に応じて雇用管理計画を作成するものとし，所長は，勧告や計画の作成・実施について必要な助言・援助を行うことになった。

(4) 港湾労働者雇用の届出制（9条）

「常用労働者」（施行規則3条2項），すなわち「『日雇労働者』（日々または2月以内の期間を定めて雇用する労働者）以外の雇用労働者」を，港湾運送業務に従事させようとするときは，事業主はその氏名，従事期間等（施行規則3条1項）を公共職業安定所長に届出なければならない。違反に対しては罰則がある（31条）。

この届出制は旧法13条でも行われていた。新法の下でも、港湾運送業務に従事する労働者は、事業主の常用労働者、雇用安定センターの常用労働者、及び例外的に認められる事業主の日雇労働者、の3種類に限定されているので、引き続き届出制が必要とされる。届出がなされると、港湾労働者証が交付される。

(5) 「日雇労働者」の雇用 (10条)

事業主は、公共職業安定所の紹介を受けて雇い入れた者でなければ、日雇労働者として港湾運送業務に従事させることができない。ただし、公共職業安定所に求人申込みをしても、適格な求職者の紹介を受けることができなかった場合等 (施行規則8条)、一定の理由がある場合は、公共職業安定所に届け出て、例外を認められる。違反に対しては罰則がある (29条)。

(6) 職業紹介と事業主の報告 (8条, 11条)

公共職業安定所は、港湾雇用安定等計画に即して、迅速的確に職業紹介を行う努力義務を負う。また事業主は、港湾労働者の雇い入れ状況等 (施行規則10条) を、毎月、公共職業安定所に報告しなければならない。

5 港湾労働者雇用安定センター

(1) 指定 (12条)

労働大臣は、港湾労働者の雇用安定その他の福祉の増進を図ることを目的として設立された公益法人であって、所定の基準に適合すると認められるものを、その申請により、「港湾労働者雇用安定センター」として各港湾につき指定する。すでに (財団法人) 港湾労働安定協会がセンターとして指定を受けている。

(2) 業務 (14条)

同センターは、次のような業務を行う。(一) 港湾労働者の雇用の安定に関する調査研究、(二) 港湾労働者の雇用管理の技術的事項に関する相談その他の、事業主に対する援助、(三) 雇用管理者の研修、(四) 港湾労働者の訓練、(五) 港湾運送業務に関する労働者派遣 (労働者派遣法2条一号所定のそれをさし、船員

を対象とするものを含まない), (六)その他, 港湾労働者の雇用安定その他の福祉の増進を図るための業務。

(3) 労働者派遣法の特例 (15条)

センターが行う労働者派遣業務については, 労働者派遣法第2章 (24条を除き, 4条から25条まで), 26条2項から4項まで, 及び48条2項の規定は適用されない。つまり, 労働者派遣事業の適正な運営の確保のための諸規定は, 規制の重複を避けるため, また派遣期間の制限, 海外派遣, 派遣業者の許可若しくは届出の明示義務等の規定は, その必要が無い場合, 適用が除外される。同法のその他の規定の適用については, 同センターが派遣元事業主とみなされる。

(4) 労働者派遣の業務方法等 (16条)

センターが行う労働者派遣は, その常時雇用する労働者を派遣することにより行われる。ただし, それだけでは派遣の需要に応じられない場合等 (施行規則13条) には, それ以外の労働者で一定の基準に適合する者を派遣することができる。

センターは, 適格な労働者がいない等の正当な理由 (施行規則14条) がなければ, 事業主からの労働者派遣の要求を拒んではならない。センターの雇い入れや派遣についても, 公共職業安定所長への届出が義務づけられ, 港湾労働者証の交付もなされる。

なお事業主は, その常用労働者でない者を, 6大港で港湾運送業務に従事させようとするときは, センターに対し労働者の派遣を求めなければならない (26条)。

(5) 労働者派遣規程 (17条)

センターは, 労働者派遣規程を定め, 労働大臣の認可を得なければならない。同規程は, 労働者派遣業務の実施方法, 派遣料金, 等 (施行規則16条) を定めるものである。派遣料金は, 能率的な業務運営の下における適正な原価を償う限度のもので, 公正妥当なものでなければならない。労働大臣は同規程の変更を命ずることができる。

(6) 区分経理 (18条), 事業計画 (19条), 国の補助 (20条) 等

センターは、労働者派遣業務とその他の業務を、経理上区分しなければならない(施行規則17条)。これは派遣料金の不当なピンはねを防止し、経理の明朗を期するものである。

センターの事業計画と収支予算の作成変更は、労働大臣の認可を受けなければならない(施行規則18条～22条)。また事業報告と財務諸表等が提出されなければならない(施行規則23条)。

国は、センターの業務費用の一部を補助することができる。

(7) 役員選任 (21条), 検査 (22条), 命令 (23条) 等

センターの役員を選任・解任は労働大臣の認可を必要とし、労働大臣は役員解任を命ずることもできる。労働大臣はセンターの業務報告を求め、立入検査させ、業務監督上必要な命令ができる。また所定の事由があるときは、センターの指定を取消し、又は業務停止を命ずることができる。22条・23条違反にたいしては罰則がある(30, 31条)。

6 附則

新法は昭和64年1月1日から施行され(1条)、旧法は廃止される(2条)。

7 付帯決議

なお本法案審議にあたり、衆議院社会労働委員会は、つぎのような付帯決議を行った。

「港湾労働法案に対する付帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

- (1) ILO第137号条約の批准に向けて、引き続き必要な条件整理に努めること。
- (2) 本法施行後の実績等を勘案し、本法の適用港湾の拡大に努めること。
- (3) 港湾労働者雇用安定センターの運営に必要な財源の確保について、港湾

労働付加金制度の充実を含め十分配慮すること。

- (4) 港湾労働者雇用安定センターの運営については、関係労働組合の意見が十分に反映されたものとなるよう指導すること。
- (5) 港湾運送事業主が企業常用労働者及び指定法人雇用労働者以外の労働者を使用しないよう指導等を行うこと。
- (6) 新制度への移行に当たっては、登録日雇港湾労働者の雇用と生活の安定の確保に十分配慮して、必要な経過措置を講ずること。
- (7) 本法の実行を確保するため、違法雇用の取締りの強化その他必要な定員の確保を含む行政体制の充実強化に努めること。」

四 新法の意義

1 社会的・経済的意義

(1) すでに「二 新法の背景」の節で述べたように、港湾労働は、野放しの自由日雇労働市場の時代から、登録制度の時代へ移行し、一部では完全常用化さえ実現する時代となっている。その中で新法は、登録制度を廃止し、公益法人による常用労働者の派遣制度を導入した。この制度には、一方では、個別の港湾運送事業主による完全常用化ではない点で、業務の「波動性」に対応しやすいという使用者側のメリットがある。また他方では、登録制度の場合のように多数の港湾運送事業主との間の不安定な日雇労働の連続ではない点で、労働者側にもメリットがある。その上さらに、派遣元使用者が、計画的に職業訓練を実施したり、規律を維持したり、労働条件や労働福祉の改善をするなど、使用者として責任をもって労務管理を行うことができるようになる」と期待される。法改正が反対運動も無く平穩に実現したのは、このような事情によるといえよう。

個別の港湾運送事業主による完全常用化は、一つの理想ではあろうが、

「波動性」の影響が微小で無視しうる程度にならない限り、実現には大きなコストが必要であり、困難である。無理を押して実現したとしても、企業間の労働力の融通や、ヤミの日雇労働など、経済合理性の水脈を断つことは容易ではあるまい。理想に走りすぎても、必ずしも合理的な制度となるものではない。それゆえ今回の新制度は、次善の策として、一步前進と評すべきであろう。

もちろん、新しい制度、ことに公益法人による独占的な派遣という特殊な経営形態が、予定通り適正に機能するか否かは予断を許さない。改革が成功であったか否かの評価には、なお時間が必要であろう。

(2) 労働者派遣法の制定に対しては、一部に相当の反対があった。それは職業安定法44条で禁止されている労働者供給事業を蘇生させ、強制労働や中間搾取の弊害を招くことを恐れる立場から唱えられた。このような反対の声を考慮して、同法は、過去に労働者供給事業が横行した代表的な業種である港湾運送業務を、適用対象外とした(第4条)。

新法はこの分野に、新たな形態の派遣制度を、厳しい行政的監督のもとで導入した。公益法人による常用労働者の独占的な派遣事業というその実態において、これが昔の労働者供給事業とはもちろん、現在の労働者派遣業とも、まったく異なるものであることはいうまでもない。これと類似の制度としては、社会福祉協議会等による家庭奉仕員(ホームヘルパー)派遣制度があるが、これは対個人サービスであり、対企業サービスとしては、他に例がないと思われる。新制度がどのような成果を挙げうるか注目に値する。

2 法的意義

新法の法的意義は、当事者の法律関係が変化したことである。

旧法の下では、公共職業安定所が登録日雇港湾労働者の「職業紹介」を行った。新法の下では、「職業紹介」に変わって、港湾労働者雇用安定センターによる常用労働者の「派遣」が行われる。「職業紹介」は、港湾運送事業者の常用労働者及びセンターの派遣労働者をもってしてもなお労働者が不

足である場合に、非登録の日雇労働者について例外的に行われるだけである。

センターと港湾運送事業者と派遣労働者の3者の法律関係は、労働者派遣法の規程が一部適用を除外されるほかは、一般の労働者派遣の場合と基本的に同じである。すなわち、

- (1) センターは派遣元事業主として、派遣先（港湾運送事業者）と労働者派遣契約を結ぶ一方、労働者と常用雇用契約を締結する。
- (2) 港湾運送事業者はセンターから委譲された指揮命令権に基づき、派遣労働者を就業させる一方、センターに派遣料金を支払う。
- (3) 派遣労働者は、センターの業務命令により派遣先（港湾運送事業者）の指揮命令を受けて労働し、センターから賃金の支払を受ける。

旧法の「職業紹介」の場合、登録日雇港湾労働者の使用者になるのは、紹介を受けた港湾運送事業者であったが、新法の「派遣」の場合は、使用者はセンターである。ただし派遣就業については、派遣先（港湾運送事業者）も、労働基準法・労働安全衛生法等の適用を受ける。

五 ILO137号条約と新法

1 労働者派遣

ILO137号条約第2条第1項は、「すべての関係者にたいし、実行可能な限り港湾労働者について常用雇用又は常時雇用を確保するように奨励することを国家の政策とする」と定めているが、派遣労働者としての常用化について直接否定も肯定もしてはいない。新法は完全常用化を達成したが、派遣制度を導入した。これは同条約との関係ではどう考えればよいであろうか。

まず、ILOの1949年有料職業紹介所（改正）条約（96号）が、労働者派遣業を禁止の対象とするものであるか否かについては議論のあるところであるが、ここでは一般の営利的な労働者派遣業については触れないことにする

(拙稿「労働者派遣事業と労働契約」山口経済学雑誌34巻6号1頁を参照されたい)。

96号条約の「有料職業紹介所」には、営利を目的としないが、その行う職業紹介について使用者又は労働者から料金を徴収する団体、が含まれる(第1条)。この非営利的職業紹介所については、(一)許可制と行政的監督 (二)料金の認可制 (三)国際的紹介・募集の許可制、を内容とする規定がある(6条、11条)。

新法の港湾労働者雇用安定センターは、その常用労働者を「派遣」するものであって、「職業紹介」するものではないから、「有料職業紹介所」には該当しないと筆者は考えるが、仮りに該当するとしても、新法はこれらの規定には抵触しないといえよう。

営利的な労働者派遣業についてもそうであるが、非営利的な労働者派遣業についても、96号条約がその対象に含めていると解釈するのには、相当の無理がある。そのような事情を基礎として考えると、137号条約は、非営利的な労働者派遣業を媒介とする常用化を排除する趣旨ではないと解釈すべきであろう。もとより同条約第2条第1項はプログラム規定であり、同条第2項は、「当該国及び当該港湾の経済的及び社会的な事情に即した方法及び範囲内で、最低の雇用期間又は最低の収入が保証される」といっているのであるから、当該国の適宜な方法で常用化の努力をすればよいわけである。

2 登録制度

137号条約第3条は、「港湾労働者のすべての職種について」「国内の法令又は慣行によって定められる方式で」、登録制度を設置すること等を定める。また第4条は、登録の定数等について定める。

しかし常用化によって、日雇労働者は例外的にしか雇用されなくなれば、登録制度を廃止するのは当然である。145号勧告も、「すべての港湾労働者について常用雇用又は常時雇用を確保することが不可能な場合」に、登録制度を置くことにしている(第14項)。

なお、「港湾労働」及び「港湾労働者」の定義について、条約第1条は、「国内の法令又は慣行により」定義されるところに従うとし、これについては関係のある労使の団体との協議又は参加を要求している。わが国では立法過程において、審議会等でこのような手順を踏んでいるので、格別問題は無いものと思われる。

しかし実質的に考えると、港湾労働法の適用対象を従来の6大港からさらに拡大する必要があるであろう。

3 その他

条約第5条は、港湾における労働能力の向上について、労使団体が協力するよう奨励することを、国家の政策としている。また第6条は、安全、衛生、福祉及び職業訓練に関する法規定の適用について定めている。

以上が同条約の主たる内容であり、派遣制度についてILOや諸外国の理解を得れば、条約批准について大きな障害はないように見受けられる。近い将来批准が行われることを期待したい。(1989年5月5日稿)。