

日本労働社会学会年報

2014
第25号

サービス労働の分析

日本労働社会学会

The Japanese Association of Labor Sociology

特集 サービス労働の分析

- 1 介護保険下におけるホームヘルプ労働の変化 ……山根 純佳… 3
 —「業務化」する個別ケアの現場—
- 2 看護労働の分析 ……小村 由香… 22
- 3 流通サービス産業の労働実態と労働運動の課題 ……木暮 弘… 38
- 4 接客サービス労働過程分析の理論的視座 ……鈴木 和雄… 66

投稿論文

- 1 多国籍ユニオニズムにおけるホスト社会からの支持
 動員—動員のためのフレーム調整に着目して— ……中根 多恵… 99
- 2 日教組における批准投票制度の確立過程 ……筒井 美紀… 126
 —1960年代前半におけるストライキ拡充の模索—
- 3 1960年代における港湾労働組合の共同闘争の進展
 要因—対立する二つの港湾荷役労働者組合に注目して— ……鈴木 力… 150

書 評

- 1 猿田正機著『日本的労使関係と「福祉国家」
 —労務管理と労働政策を中心として—』 ……浅生 卯一… 177
- 2 山田信行著『社会運動ユニオニズム
 —グローバル化と労働運動の再生—』 ……恵羅さとみ… 181
- 3 阿部真大著『地方にこもる若者たち
 —都会と田舎の間に出現した新しい社会—』 ……宮本みち子… 186

- 4 遠藤公嗣編著『同一価値労働同一賃金をめざす職務
評価』……………橋口 昌治… 191
- 5 榎一江・小野塚知二編著『労務管理の生成と終焉』…………山田 信行… 196
- 6 黒田兼一・小越洋之助編『公務員改革と自治体職員
——NPMの源流・イギリスと日本——』……………櫻井 純理… 201
- 7 宮本太郎編『生活保障の戦略
——教育・雇用・社会保障をつなぐ——』……………中園 桐代… 205

日本労働社会学会会則 (211) 編集委員会規程 (214) 編集規程 (215)
年報投稿規程 (215) 幹事名簿 (218) 編集後記 (219)

ANNUAL REVIEW OF LABOR SOCIOLOGY

2014, No.25

Contents

Special Issue: Studies on Laboring in Service Industry

1. The Changes of Home Care Work under the Long-term Care Insurance System: From Need-oriented Care to Task-oriented Care Sumika YAMANE
2. The Current Conditions and Agendas of the Nursing Work: Conflict between Increasing Demand and Quality of Nursing Yuka OMURA
3. Current Situation at Work and Challenges of Labor Movement in Retail and Service Industries Hiromu KOGURE
4. Theoretical Perspectives for Analyzing the Labor Process of Interactive Service Work Kazuo SUZUKI

Articles

1. Mobilization of Support from the Host Society by Multinational Unionism (MU): Focusing on Frame Alignment for Mobilization Tae NAKANE
2. The Process of the Institutionalization of Ratification-voting for Strike of the Japan Teachers' Union: Trial and Error to Expand Strike in the First Half of 1960s Miki TSUTSUI
3. Progress Factors of a Cooperative Movement by Docker Union on 1960s: Focus on Relationship between Two Opposed Docker Unions Tsutomu SUZUKI

Book Reviews

1. Masaki SARUTA, *Labor-management Relations and "the Welfare State" in Japan: Focusing on the Labor Management and Labor Policy* Uichi ASAO
2. Nobuyuki YAMADA, *Social Movement Unionism: Globalization and the Revitalization of the Labor Movement* Satomi ERA
3. Masahiro ABE, *Young People Shutting Themselves up in Countryside: A New Society Appearing between City and Countryside* Michiko MIYAMOTO

1960年代における港湾労働組合の 共同闘争の進展要因

—対立する二つの港湾荷役労働者組合に注目して—

鈴木 力

(一橋大学大学院生)

はじめに

港湾労働運動史における1968年の「日曜・祝日完全休日化闘争」(以下、日祝完休闘争)は、それまで互いに対立していた二つの港湾荷役労働組合が共同闘争(以下、共闘)を実現するに至る闘争であった。本稿の課題は、その対立から共闘への展開の契機を明らかにすることである。

本稿において、主に高度成長期の港湾労働運動を扱う理由は、この時期の港湾労働運動の占める特異な性格にある。高度成長期の労働組合運動の過程は民間大企業の労働組合を中心として、資本による分断と第二組合作りや第一組合にたいする差別と弾圧によって、主要な民間産業の単産・単組において右派が台頭する時期である。このような時期にあつて、全日本港湾労働組合(以下、全港湾)や日本港湾労働組合連合会(以下、日港労連)など港湾労組によって担われた港湾労働運動は、日雇労働者の組織化や第二労組との闘争によって落ち込んでいた組織力を回復させながら、港運事業に全国的な日曜休日制度という産業規制を打ち立てたのである。

港湾の労働組合の共闘によって業界団体との間に「産業別団交権」⁽¹⁾を獲得し、港湾産業において様々な労働条件規制・制度が実現させるのは1970年代以降であるが、共闘の実質的な開始は1968年の日祝完休闘争に見られ、共闘を成立させる条件は1960年代を通じて形成されてきたと言える。本稿ではその運動の到達に至る1960年代の分析を行う。すなわち1950年代以降分裂し対立する状態にあった港湾の労働組合において、1960年代を通じた産業条件や労組の組織状況の変化によって、共闘の条件が形成される過程を分析する。このことはまた、

1970年代以降の港湾における産業政策運動への連続性を捉えるためにも、この日祝完休闘争を検討しておく必要がある。

喜多村(1971)、柴田悦子(1972)らの先行研究では、港湾労組の産業別団交権の成立・発展について、1960年代末の海運業における技術革新——輸送方式のコンテナ化——への危機感とそれに対する企業別労働運動の限界という要因を指摘している。こうした技術革新は共闘組織を「産業別団交権」獲得の闘争へと促す要因となったが、港湾労組による共闘組織はコンテナ化の本格化する以前に成立しており、コンテナ化が共闘の直接的な契機となったとは言えない。また、1960年代の港湾労働運動を扱っているものとして、徳田(1974)は共闘運動組織の結成や成立を時系列に列挙するだけに留まっている。ここで明らかにされるべきことは、この時期にそうした共闘が成立することができた労働組合の条件、あるいは労働組合間の関係の変化についてである。

課題に対する本稿の主張は、第一に、1960年代半ば以降の近代化政策を通じて港湾労働者の組織化が進展したこと。組織化の進展は港湾労組の組織力量の高まりと、労使関係の不安定化、労働条件に不満を持つ労働者の結集を意味していた。第二に、対立関係にある港湾労組がともに近代化政策の結果として労働時間が長時間化されていることに反対していたこと。そして第三に、休日制度実現の方法として二つの港湾労組がともに共闘以外の方法をとることが困難であったこと。本稿ではこれらの点について当該期の運動の核となる二つの労組を中心に考察していく。

考察対象となる労働組合は、全港湾と日港労連という二つの労組である。両労組とも、港湾運送事業——港湾における輸送、保管、荷役、荷さばき、分類、仕分け、包装および貨物の積卸しを主体とする活動——に従事する労働者を組織基盤⁽²⁾にしている。これらの労組を対象とする理由は、港湾運送事業において中心的職務であり、港湾労働者の中でも最大多数派である港湾荷役労働者を組織しており、港湾産業全体の中でも労働運動の牽引役となる大きな影響力を持つ労組だからである。両労組は、それぞれの労働組合の成り立ち、組織労働者の階層、所属するナショナルセンター、支持政党の違いから1956～60年代半ばまで対立していたが、1968年から始まる「日曜・祝日完全休日化連絡会議」の結成以来共闘

を推進する立場となっている。本稿で考察対象とする時期は、対立が始まり共闘が進展した時期である1956年～1969年を中心にする。

本稿では、第1節で港湾運送事業の産業特徴と労働組合の概観し、第2節では全港湾と日港労連の関係、第3節において日曜・祝日完全休日化闘争の開始とその背景を検討し、そしておわりにでは全港湾と日港労連の共闘成立の要因を分析する。

1. 港湾運送事業の産業特徴と労働組合の概観

本節では、本稿において検討対象とする港湾労働組合の分析のための前提として、一港一社制の廃止による業界と労組の分裂状況、元請と下請との重層的な業者関係を持つ港湾運送事業（以下、港運事業）の産業構造、下請関係に基づく業者団体の結成状況を確認する。

(1) 一港一社制の廃止と労働組合の分裂

戦後の港湾の労働組合の分裂した状態は、港湾運送企業の分割と事業者の新規設立が進展していく段階に照応しているため、ここではその進展の経過を確認し、港運事業が重層下請産業として形成された過程を確認する。企業分割と中小業者参入のための規制緩和は段階的に進められ、敗戦直後、GHQによる独占解体指令、そして朝鮮戦争勃発後の各時期を順次見ていく。図1を参照してもらいたい。

まず、敗戦直後の時期である。敗戦直後の時期は戦前の「一港一社」制が引き続き港湾産業に敷かれていた。「一港一社」制とは、戦前の1941年に国家総動員法に基づく勅令「港湾運送事業統制令」によって築かれた事業体制であり、それまで「港湾運送事業」として様々な業態に区分されていた業者が、「一港一社」を原則に各港湾に単一の事業組織に集約されることになった。この「一港一社」制が敗戦直後も継続しており、労働組合もこの事業組織に対応して港ごとに一つの企業別組合として組織された。この敗戦直後の時期に、港湾労組は全国組織を結成し、当時の業界団体の全国組織との間に統一労働協約の締結に成功するなど、順調に運動を進めていた。

しかし、1946年になるとGHQは独占解体指令を発令し「一港一社」制を廃止

1960年代における港湾労働組合の共同闘争の進展要因

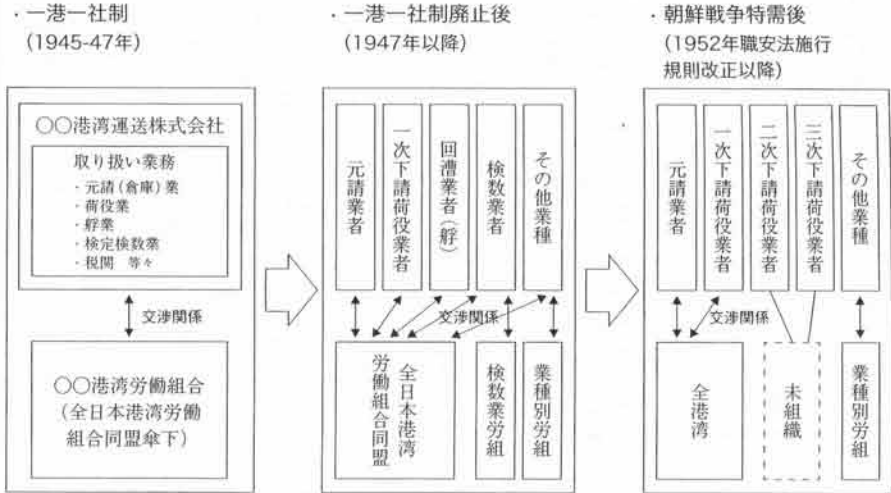


図1 戦後の港湾産業と労働組合

出所：全日本港湾労働組合（1972）を参考に筆者作成。

した。このGHQの指令に港湾労組は反対していた⁽⁴⁾。なぜなら、戦前の港運事業の状態は、事業設立要件に関する規制が無く中小零細企業が乱立し⁽⁵⁾、それらを媒介として港運業者の中に親分-子分というような「封建的労働組織」が根付いていたからである。しかしGHQ指令は撤回されることはなく、大港湾を中心に「一港一社」制は解体された⁽⁷⁾。解体された港運業者は業種ごとに分割されると、労働組合も業種ごとに連合組織を作りまとまった。この時点で新規に設立される港運業者は増加していたが、GHQも戦前の港運事業のような「封建的労働組織」の復活を警戒していたため規制を維持している部分もあった⁽⁸⁾。

しかし、一部残されていた新規業者の参入規制も朝鮮戦争以降において大幅に緩和された。1950年に朝鮮戦争が起こると、国内の駐留アメリカ軍の軍事物資輸送の増大に対して敗戦後の壊滅的に低下した港湾輸送能力では追いつかなくなり、軍事物資の輸送に支障をきたすようになった。これを受けて政府は港湾業者の届出許可規制を緩和し、急増した中小零細な下請業者を媒介とし封建的労働組織が復活した。この規制緩和措置に伴い港湾労組の分裂が進むとともに、港湾労組が組織できない日雇労働者が拡大した。

(2) 港湾運送事業の産業構造

港運事業とは、船舶会社（以下、船社）や倉庫会社などの荷主から、港湾や河川における荷物の運送業務を委託され営まれる事業である。戦後の港運事業はGHQの占領政策によって、全国の六大港⁽⁹⁾を中心に中小零細な港運業者が乱立する状況となった。その政策の結果として業者ごとの資本規模が小さいため港湾全体としての輸送能力が向上しなかった。そこで、政府は港運業者の乱立と過剰競争を是正し、港湾の輸送能力を向上させる目的で港湾運送事業法を1951年に制定した。同法では、港運業者を第一種～四種の各業種に区分した上で、登録制を敷き業界の管理を行っている⁽¹⁰⁾。本稿で分析の対象となる港湾労働者は、主にこの四業種に従事する労働者であり、その職務内容については表1の通りである。

これらの業種の中には元請（第一種）－下請（第二～四種）という請負関係がある。港湾のユーザー企業から仕事を請けることができるのは第一種業者のみであり、第二～四種業者は第一種から仕事を請ける。そして、さらに二種船内荷役事業者と四種沿岸荷役事業者の二つの荷役業種は業種の中にさらに一次、二次、三次と階層的な下請業者が連なる構造を持つため、港運事業においては垂直的かつ重層的な下請構造が形成された。そして、下請の各段階においてダンピングが存在したため、末端に行くほど委託料金は低くなり、最終的なしわ寄せは港湾労働者の低賃金という形で引き取られる構造となっていた。

このような港湾事業の構造について、喜多村（1971）を参考に概観する。港運事業は、船社や荷主などの不特定多数の需要によって成り立つ産業である。この輸送需要は、貨物の月末・月初集中、不定期便、季節変動、貨物の年末年始集中等々が生じることから、貨物需要は「波動性」と形容される不安定な特徴を持っている。この貨物量の大幅な変動を港運業者は本船速発（船社が港での帯船時間を極力短くすること）を原則として行わなければならない。したがって、港運業者は時期が不安定で大量の運送需要に対応できる経営体でなくてはならない⁽¹¹⁾。

他方、港運事業は生産手段である上屋、岸壁、野積場、各種クレーン等の多くを国や地方公共団体によって所有されているため、港運業者の費用の大半が人件費という典型的な労働集約型産業である。1960年代末頃にコンテナが導入され

表1 港湾運送事業法（1951年施行）における港湾事業者種類

港湾運送事業種類	事業種類名	事業内容
一種	一般港湾運送事業	船社・荷主から委託を受け（元請）、港湾において貨物の「受取」・「引渡」を行い、これを完結させるために港湾運送の一切（二種～四種、関連業種）を取り仕切り、法的な責任も負い港湾運送を主導する役割である。自ら港運事業も行うが、下請けもさせることもでき、監督的立場に立つ。この港湾運送事業の免許（現在は許可）を持たない他の港湾運送事業者は元請ができないため、「元請業」とも言われる。他の事業者は一種元請から運送事業の一部を下請される。
二種	船内荷役事業	自己の保有する労働者及び荷役機械器具を提供し、船舶において、貨物の積込み、または取り卸しを行う。荷役作業はギャングと呼ばれる一組5～10人で作業班を作り行う。貨物の種類や量、船舶の停泊日数によって、ギャング数は調整される。
三種	はしけ（舢舨）	舢舨によって、貨物運送、また舢舨内において貨物の保管を行う。舢舨には機帆船（自走可）とガムラ船（自走不可）と二種類あり、ガムラ船は曳船（えいせん）によって曳航される。※港湾施設の整備により、大型船舶が直接接岸が可能となり、船舶と岸の間の貨物輸送事業である舢舨事業は急速に縮小しつつある。
四種	沿岸荷役事業	港湾において、船舶への貨物の積込・取卸、船舶や舢舨から貨物の上屋や荷さばき場への搬入、もしくは上屋や荷さばき場からの搬出する。また貨物の荷さばき場での保管、荷さばき場から船舶・舢舨への積込、または船舶・舢舨からの取卸を行う。
その他	検数・検量事業	船積貨物の積込または陸揚を行う際に、その貨物の箇数の計算または受渡の証明（検数）、また容積または重量の計算または証明（検量）。

出典：港湾運送事業法、日本港運協会編（1967）771-796頁、喜多村（1971）42-44頁を参照し筆者作成。

始めるまでは労働集約的な重筋労働であり、⁽¹²⁾1960年代半ば頃から機械を操作する技能労働者が徐々に増加したが、圧倒的に多くは人力の荷役労働であった。したがって、資本が小規模であっても労働者が確保できれば事業が可能であり、日本の港運業者は戦後の法規制の緩和の経過もあり、中小零細な港運業者の重層的下請構造が築かれた。⁽¹³⁾

こうした特徴から、港運業者は労働力を恒常的にストックしておけない零細な企業規模の経営であるため、需要の変化（波動性）に対応できるような流動的な労働力である日雇労働者への依存が高まることになった。戦後に段階的に法規制が緩和されたことで、1950年代初頭の朝鮮戦争以後は港湾労働者における日雇労働者の割合は6割から7割程度になった。⁽¹⁴⁾

(3) 港運事業者団体の結成と労働組合への影響

港湾運送業界も「一港一社制」の解体後は業種ごとに業種団体を結成してきた。1948年に元請業者と一次下請業者（船内荷役・沿岸荷役）を中心に、日本港運協会（略称、日港協）を作り同じ階層の業者を組織した。他方、朝鮮戦争後に台頭してきた船内荷役業の二次下請業者を中心に、全国港湾荷役振興協議会（通称、全港振）が作られた。この業界団体は、元請や一次下請に対抗的な利害意識を持っていた。

ここで、業種同士の関係を確認すると、日港協に多く所属する元請は荷主や船社から貨物を委託され本船への「引渡し」と「受取」の全工程を管理し、自らも第二～四種の事業を行うか、第二～四種の事業者⁽¹⁵⁾に作業の一部を下請させている。戦後、第一種と第三種を兼業する業者が多く、これらの業種は下請構造の上層の業種として比較的良質の仕事⁽¹⁵⁾を請けることが可能であった。他方で、船舶の中あるいはその上部で貨物の荷役を行う第二種の船内荷役事業者と、沿岸部で荷役を行う第四種の沿岸荷役事業者は、元請業から下請料金のダンピングが行われ、元請より質の悪い仕事を下請させられる存在であった。また各々の荷役業種の中でも二次・三次・四次と多重下請構造を持つため下層にいくほど何重にもダンピングされた低運賃での運送を強いられた。したがって、船内荷役の二次下請で組織される全港振には、元請や一次下請けへの対立的利害関係意識が生じ、そうした意識は傘下企業で雇用する労働者や労働組合にも反映していた⁽¹⁶⁾。そのため、元請や一次下請の労働者が多い全港湾のストとピケに対して、船内荷役の二次下請労働者を中心に組織される日港労連がストライキ破りやピケ破りを仕掛ける事も珍しくはないような状態であった。次節では、そうした労働組合の組織性格と両労組の関係について述べる。

2. 全港湾と日港労連の関係

本節では、考察対象となる二つの労組を取り上げる。

(1) 全港湾と日港労連の結成と両労組の関係

前節で見たような1950年代前半の港湾運送業界の再編は港湾労組の組織状況、組織的な力に大きく影響した。この業界再編期に、一方で全港湾の組織勢力の後退と、他方で日港労連の結成が同時期に起こっていた。

まず全港湾の結成から見る。その前身となる全日本港湾労働組合同盟（以下、同盟）が設立されたのは1946年である。同盟は、一港一社制のもとで多職種が組織され、北海道、東北、東海、大阪、四国、九州に地区協議会をおき、加盟単
位組合78、組合員2万8,000人が組織されていた。同年に結成される産別会議にも参加し、全労連、民主主義擁護同盟の運動にも参加した。⁽¹⁷⁾ 結成当初から、最低賃金制の確立、産業別統一労働協約の締結、完全雇用、港湾民主化などを掲げて運動を進め、組織強化のために1949年に組織の単一化と名称を変更し現在の全
全港湾となった。⁽¹⁸⁾ その組織労働者の中心は元請や一次下請の常用労働者である。1940年代後半までは比較的強い組織勢力を保ち、労組の交渉戦術としてもストライキやピケなどを用いて経済闘争も強烈に行った。しかしながら、朝鮮戦争後に起業してきた二次・三次の下請荷役業者の常用労働者や、大量の日雇労働者の組織化が進まず、1950年代の全港湾の組織人員は港湾労働者の4割程度にまで低下し単独の交渉力は徐々に低下した。⁽¹⁹⁾

他方、船内荷役二次下請の業者団体である全港振の加盟企業を中心に、1950年代前半に労使協調的な組合が自社内に作られ、そうした組合の連合体として日港労連が1956年に結成された。神奈川県労政課（1956）『日本港湾労組連合会結成大会概況』を見ると、日港労連の性格がよく理解できる。その組織性格とは、第一に強い「企業防衛」意識である。運動方針案の第二項目では「吾々の企業を守る」と掲げられ、「我々は労働者の基本権を確保するためには業者と手を組んで企業を防衛することが先決問題である」と述べられている。⁽²⁰⁾ そして組織性格の第二は全港湾との「差異化」意識である。運動方針案の「労使協調」に対し出席労組から異論が出されるに及んで、運動方針小委員会は「この条件を除いてしまえば、全港湾と全く変りなくなってしまう」として、全港湾と接近するような運動方針は避け、結局「労使対等」という方針を定めた。運動方針案の中には全港湾を意図して、経済闘争に労働組合運動が偏重することへの反対が表明されてい

る。そして、第三に港湾ユーザーの大資本と港湾政策に対する対抗意識である。運動方針の第一項目の「組織強化」において、経済闘争偏重を諫めた上で「吾々港に働く労働者の自覚と団結の力を以って業者の理解を深めさせ一大資本の攻勢と政策の誤りに対し堂々と闘いを進めねばならない」と所信を表明している。これら3点が日港労連の組織性格を表していると考えられる。最後に、この日港労連の性格や行動を読み解く際に、雇用されている二次下請業者の団体である全港振からの影響も軽視できないため、全港振の行動趣旨も参考にする。そこでは、その団体の設立目的として、①元請の仕事の取り合いのデメリットが下請企業に転嫁されることを防ぐこと、②労組の活動で港湾が麻痺することを防ぐこと、③下請労働者の劣悪な労働条件を改善すること、であるとしている。この全港振の目的から、一つめは元請業者との対立的利害関係意識、二つめ・三つめは激しい経済闘争への反対と労組管理を団体の目的として打ち出していることがわかる。ここから、全港振と日港労連の行動方針がほぼ重なっていることがよくわかり、日港労連の行動を分析する際に、彼らが自身の雇用先企業の利害も労組や組合員の利害と密接なものとして捉え運動方針の検討に当たって重視していることに注意する必要がある。

ここで、全港湾と日港労連の組織関係図について船内荷役業を中心にまとめると図2のようになる。

全港湾は、ナショナルセンターとしては総評に加盟し、組織労働者の支持政党も大部分が社会党と一部共産党というように左派的な意識の労働者が多く、交渉は日港協やはしけの業者団体である回漕協会に加盟する企業などと交渉していた。ストライキ交渉、ピケを含む交渉手段を用いて経済闘争を重視し経営者と対立的に争っていく労組であり、1960年代後半の共闘以前から港湾ごとに地域が限定された形で、交渉関係にある業者団体と協定書を結んでいる。一方日港労連は、ナショナルセンターには所属せず、組織労働者は自民党支持層であったと言われて⁽²⁶⁾いる。二次下請労働者が多く、劣悪な仕事に従事することが多いが、安い運賃で一次下請けに対抗し、全港湾ほど頻繁にストなど打たず、むしろスト破り等に動員されることもある。交渉は主に全港振やその加盟企業との間で行い、協定書を結んでいる。

業界団体	港運企業の下請構造	労働者の雇用形態	港湾労組	労組の所属 全国組織	支持政党	交渉相手
日港協 回漕協会	元請 一次下請	元請 常用	全港湾	総評	社会党・ 共産党 (一部)	日港協や 回漕協会・ その傘下企業
全港振	船内 二次下請	船内 常用	日港 労連	特に なし	自民党	全港振・ その傘下 企業
	船内 三次下請	船内 日雇	未組織 労働者 (大部分)			職安・ 手配師

図2 全港湾と日港労連の組織関係図 (1952~65年)

注：1 支持政党の部分は時期によって変化がある。

2 下請関係も1960年代になると二次下請業者が一次に変化する場合などがある。

出所：筆者作成。

(2) 1950~60年代における港湾労組の共闘機運の高まりと日港労連の対抗意識

ここで、1960年代後半に港湾共闘が高揚する前段となる、1950年代後半~60年代初頭の時期を見ていきたい。この時期には、港湾労組の中で共闘の機運が高まっていく時期がいくつか存在したが、日港労連は共闘からの離脱や共同行動への不参加あるいは反発をしていた。この時期における日港労連の行動や主張から、日港労連と全港湾の関係を確認しておく。

1950年代に港湾労働組合の中で共同行動の最初の起点になったのは、1956年に神戸港で起きた手配師による日雇港湾労働者撲殺事件であった。この事件を契機として、港湾産業における暴力的な手配師の存在が社会的に大きくクローズアップされ、神戸港を中心に共闘の機運を高めた。全港湾をはじめとして各労組が港湾の民主化を求めて、労働省・運輸省への申し入れ、総評からの闘争支援と調査活動の決定、また共闘体制として兵庫県春闘連絡会議が支援体制が生まれ、神戸海運労組懇談会⁽²⁸⁾では一部組合を除いて参加労組の協力が申し合わされた。しかし、日港労連傘下の神港労連は日港労連阪神地方会議と連盟で、全港湾神戸地本を名指しし「港湾の民主化については港湾労働者の重大問題」としながらも、「あえて政治的対立をかもしだすという運動をすすめたことは誠に同義的に遺憾

である」と表明した。そして、手配師問題に関して、すでに「手配師という職制そのものがないのに暴力手配師はありえない」という態度をとり、反対意見を発表し運動には不参加を貫いた。⁽²⁹⁾当時の神港労連の資料が手元にないため組織内の討議内容は不明だが、先述の日港労連の組織性格から考えると港運業者への企業防衛意識と、全港湾の「政治的対立」を招く運動方針に反発したと考えられる。

次の画期は、日本で港湾労組の国際交流が行われた時期で、港湾労組による共闘組織の結成機運が高まった時期である。

1959年に世界各国の港湾労組を日本に招き「第一回全太平洋アジア港湾労働者会議」が開催され、世界各国の港湾産業や港湾労働者の情報が交流されたことを受けて、日本でも港湾の産業別共闘組織として「全日本港湾関係労働組合協議会」（略称、全港労協）が結成された。ここには、当初は日港労連も含む多数の組合が参加していたが、直後に日港労連は脱退し、海員組合とともに別の共闘組織である「全国海運港湾労働組合連絡会議」（以下、海港労連）を結成した。ここでの脱退趣旨については後述するが、全港湾の運動史によれば、その後1960年代前半を通して、全港労協と海港労連の共闘は具体的に進展しなかつた。⁽³⁰⁾

そして、全港労協と港湾中央共闘会議（以下、港湾共闘）⁽³¹⁾が大規模な統一行動に取りくんだ1962年の「三・二七国際連帯統一行動」においても、日港労連の態度は象徴的であった。この統一行動は港湾共闘が第二回全太平洋アジア港湾労働者会議の連帯行動の討議に基づいて国内の運動を組織し、国外の港湾労組にも日本船の荷役ボイコットを要請した運動であり、国内国外で大きく支援が広がり、全港労協と港湾共闘も数回に及ぶ統一行動を組んでいた。⁽³²⁾全国の六大港で24時間ストが行われたが、日港労連は海員組合とともに統一行動に反対する声明を行い、スト当日にはスト破りとピケ破りの準備をしていた。⁽³³⁾彼らが発表した1962年の「三・二七声明書」によれば、全港湾が主導する国際連帯統一行動は、労使「関係者の理解と努力」を妨げ、「国際的な極左勢力と手を結んで過激な政治スト」は「厳に慎むべき」と主張した。⁽³⁴⁾そして、外国労組をして日本船のボイコットを実行させることは、「国家国民経済を破局に追込む無謀なる政治統一スト」⁽³⁵⁾であるとして、強く批判を行っている。この声明からは、企業防衛意識、全港湾の「政治的」運動への反発、という日港労連の組織性格は1950年代から基本的

に変化していないことがわかる。

このように、全港湾や他の港湾労組の産業別組織作りの機運が高まる中、日港労連とは共同歩調とならなかった。このような組織関係から、なぜ日祝完休闘争が共闘組織の結成、そして全国闘争へと展開できたのか、次節で検討する。

3 日曜・祝日完全休業闘争の開始とその背景

日祝完休闘争において、全港湾と日港労連は共闘組織を作り、初めて共同ストを打つことになる。この共闘においては日港労連の側から運動への参加の呼びかけが行われていた。本節では、日祝完休闘争の背景を船内常用荷役労働者における労働時間の長時間化問題として把握した上で、日港労連を変化させた要因を中心に分析を行う。

(1) 日祝完休闘争の概要

日祝完休闘争は、1968年に全港湾と日港労連をはじめとした船内荷役労組が中心となり組織された運動である。港湾産業の他業種の労働組合にたいしても、六大港全てと地方港において呼びかけられた運動であり、全国的にも広く賛同し運動に参加組織がされた⁽³⁶⁾。

従来日曜・祝日は原則として港は休日であったが、船社や荷主の急を要する依頼であれば受けざるをえないというのが慣例となっていたため、実際には全国的に業務が行われていた。そのため、日曜・祝日の完全休日は各港湾労組の長年の懸案であった。同年9月に全港労協と日港労連との間に懇談会が持たれ、日港労連の側から日曜・祝日の完全休日化に向けて各港湾で闘争を展開するために、各港湾に共闘組織の結成と中央レベルでも中央共闘会議を設置し全国指導体制を確立するよう要請された⁽³⁷⁾。そして同年10月から港湾労組の10単組加盟による「日曜・祝日完全休日化連絡会議」（以下、連絡会議）が東京で結成され、以後同年11月までに全国の六大港それぞれに連絡会議が結成された。連絡会議は、運輸・労働・通産・大蔵各大臣、関係業界団体に要求書を提出し、同年11月3日より終日統一ストを通告し、翌月の12月22日までに9次にわたり六大港において全国ストが実施され、翌年の初めにかけての交渉で各港湾月間2日間の日曜日

完全休日制度を実現した。⁽³⁸⁾

この運動において注目されることは、共闘の目標が日曜・祝日の休日化であったこと、非常に短期間のうちに地方組織と中央組織が結成され日港労連が全港湾やその他の労組と共闘を開始したこと、そして集中的にストが打たれ成果を挙げた闘争であることである。闘争に先立つ1968年2月に両労組と日港協による中央労使懇談会の開催、同年4月には船内関係労働組合全国集会が開催され共同行動のアピールが確認されるなど⁽³⁹⁾、両労組は1968年より共同歩調を進めていた。⁽⁴⁰⁾では、なぜこの闘争が日港労連にとって共同行動を始める起点になったのであろうか。

次に1960年代を通じて港湾労働者が休日もなく労働に従事する背景として港運事業の産業状況を概観する。

(2) 港湾の近代化政策と港湾労組の組織化

ここでは、ごく簡単に1960年代を通じて港運事業の労働市場が逼迫していた状況と、政府の近代化政策を確認し、1960年代後半以降においても労働力の不安定供給が改善されなかったことを確認する。そして、近代化政策を起点にして共闘の条件となる港湾労組の組織化が進展したことを確認する。

1960年代の港湾産業は、高度成長期の貿易量拡大に港湾の輸送能力が追いつかず、港湾で貨物が滞る事態が頻発した。1961年にはその象徴的な出来事として「船混み」——港湾の沖合いで貨物の積み卸しを待つ船舶が多数滞船している状況——が頻発した。⁽⁴¹⁾この船混み現象を受け、政府は本格的な港湾近代化政策の実施に乗り出し、港湾設備への巨額投資、海運資本と港運事業の資本集約、港湾労働力の確保対策等を順次進められた。

まず、港湾設備への巨額投資は第一次港湾整備五カ年計画（1961-65年）が策定され、整備が開始された。第一次計画では2,500億円が投じられたが、1963年に入ると港湾貨物取扱量が五カ年計画による推定量をはるかに超えてしまい、第一次計画は1964年で打ち切られた。⁽⁴²⁾そして、1964年から新たに「新港湾五カ年計画、昭和三九一四〇」、外国貿易港湾の荷役の合理化・機械化を目的とする「港湾機能整備五カ年計画」、「倉庫整備五カ年計画」、等が急速に推し進められて

⁽⁴³⁾ いった。1965年から6,500億円を投じた「第二次港湾整備計画」が実施され、1968年からは1兆300億円を投じて「第三次港湾整備計画」が開始され、港湾に対する国家投資が継続された。⁽⁴⁴⁾

次に政府は海運能力強化のため、輸送業務の供給主体である海運業や港運事業への資本集約政策を実施していく。集約化は海運企業整備計画審議会によって計画・実行され、主要外航海運会社95社は6グループへ集約化された。⁽⁴⁵⁾ この海運会社の集約に伴って、港湾運送業者も海運会社ごとに系列化を促され、船内荷役業者は資本関係の密接な海運会社別に系列化された。⁽⁴⁶⁾ そして港運事業の系列化、集約化を進める上で、運輸省は1966年に港湾運送事業法を改正し、「免許基準の引上げと下請禁止規定の強化による事業の集約化と企業基盤の強化」⁽⁴⁷⁾を図った。この措置によって一部業者の資本規模が拡大されたが、中小零細業者からの反発も強く事業の集約化と企業基盤の強化は不徹底に終わった。

そして港湾労働力の確保対策についても、港湾労働等対策審議会が1964年に「三・三答申」を発表し、この答申をもとに「港湾労働法」が制定された。1965年に制定された港湾労働法は、労働力の安定確保のために、全ての港湾労働者を行政に登録し、手当や福利厚生によって港湾労働者の労働条件改善を目指している。そのため、日雇労働者は全て職業安定所に労働者自ら登録し、常用労働者は雇用主が行政に届出を行うことが義務となった。この立法の注目点は第一に、それまで日雇労働者の賃金をダンピングし労務管理を行っていた手配師による就労支配を排除したこと、第二に仕事のない日には「アブレ手当」⁽⁴⁸⁾を保証するなど日雇労働者の待遇改善に一定の道が開かれたことである。日雇労働者が就労に際して手配師を経由する必要がなくなったことは、労働組合の組織活動にとっての意味も大きく、日雇労働者の就労管理が手配師から職安に切り替えられたことによって、職業安定所を接点として、日雇労働者を組織化する条件ができたのである。

この港湾労働法制定以降、全港湾と日港労連によってそれまで組織化に失敗していた日雇労働者の大量組織化が進展し、1、2年をかけて日雇労働者の中に労働組合を定着させることに成功したのである。⁽⁴⁹⁾ しかし労働組合への組織化が急激に進む一方で、近代化政策で掲げた港運事業における労働力不足は改善されなかった。港湾産業政策がこのような帰結となった要因は何だったのか。

(3) 港湾労働者の組織化の進展と産業不定着

ここでは、港湾労働者の登録制度以降の組織化の進展と、他方で新規常用労働者が産業に定着しないという状況が生じた経過を見ていく。従来日雇であった港湾労働者の組織化は二つの経路で進展した。経路の概略は図3の通りである。

まず、一つめの経路は日港労連による組織化である。日雇労働者の中でも、特定企業から常に仕事をもらっていた「指名日雇」と呼ばれる労働者は、専属で仕事をもらっていた企業にこの時期に大量に新規常用労働者として採用され、企業内の日港労連傘下の組合に組織化された。また、新たにできた組合の日港労連への新規加盟などによって、組織勢力は急増した。⁽⁵⁰⁾日港労連による新規常用労働者の組織化を推進した要因は、港運業者による大量新規採用によるものである。そもそも日港労連傘下の企業別組合が存在する企業において指名日雇労働者を常用労働者として雇入れ直したのには、労働力確保とともに労使関係の安定が目的であった。つまり港湾労働法の立法以前から全港湾による日雇労働者の組織化によって労使関係が不安定化することに、全港振含む港運業者は強い懸念を表明していたのである。⁽⁵¹⁾そのため全港振加盟企業を含む業者の多くが「指名日雇」労働者を自社で常用雇用として抱えこみ、その上で新規常用労働者を企業内の日港労

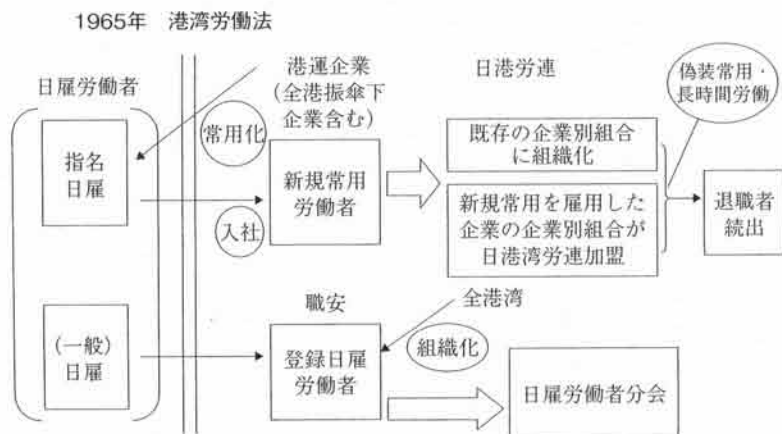


図3 登録制度以降の港湾労働者の組織化

出所：筆者作成。

連の企業別分会に組織化されたと考えられる。

もう一つの経路は全港湾による組織化である。「指名日雇」が常用労働者として雇用され企業内組合に組織化される一方で、日雇労働者のまま職安に登録された多くの労働者が全港湾によって組織化され、日雇労働者の分会を結成させた。

全港湾による登録日雇労働者の組織化を可能にした要因は、①最大の要因は就労の登録制による手配師の排除、②労働者の職安利用によって労組と接触機会の増加、③登録制度開始以前から始まる総評地域オルグ支援のもとでの組織化の事前準備、④登録制度の混乱も利用し日雇労働者の要求を職安窓口など労働組合の交渉で実現させた成果、等によって短期間の内に大量組織化に成功したと考えられる⁽⁵²⁾。港湾労働法の施行直後は、港運業者は法律施行前より条件の低い求人を出すことや、港湾労働法の例外規定を多用して登録労働者以外の日雇労働者を使用して、法律の運用を妨げていた。こうした業者の行動に対する日雇労働者の不満を逐一職安の窓口で交渉し是正させることや、場合によっては行政交渉や企業交渉を行い労働条件を改善させることで、労働者の信頼を得ながら組合への定着を進めていた⁽⁵³⁾。また、生活全般の世話役活動も日雇分会の特徴的な活動であり、定着に大きく影響した活動であると考えられる⁽⁵⁴⁾。

このように両組織によって組織化が進展する一方で、この時雇用された新規常用労働者の多くは、既存の常用労働者とは異なる労働条件で雇用されていた。例えば、雇用期間が有期であったり賃金格差が設けられたり、または作業場や寄場⁽⁵⁵⁾が既存常用労働者と異なるなど、名目上のみ常用労働者である「偽装常用」として採用された労働者が多く、新規常用労働者の定着率が高くはなかった。これは当該期に業者の業績が急激に改善したわけではなく全港湾の組織化対策としての大量常用化のため、新規常用労働者の労働条件を既存常用労働者のそれと平等にはできなかったことによるものである。そして、労働条件が抜本的に改善してはいないという状況であることと、他方で他産業でも労働力需要の高まっている時期も相まって、新規の港湾労働力の定着は少なく、労働者の退職や高齢年齢化が進み、結局労働力不足の解消にならないため、既存労働者への労働強化が進行した⁽⁵⁶⁾。

(4) 日港労連が日祝完休闘争を呼びかけた要因と全港湾の応答

ここでは、共闘の成立した第二・第三の要因を検討する。すなわち、近代化政策のもたらした労働強化に対して日祝休日化要求が労働者の中で切実なものとなっていたことと、要求実現の方法として共闘以外の選択肢が制限されていたことである。これらを検討し、なぜ日港労連が共闘を呼びかけるに至ったのかを確認したい。

これまで見たように港湾の労働者を巡る状況は、第一に、1965年の港湾労働法制定以来労働力不足という問題は解消せず、むしろ日雇分会の結成や「偽装常用」の問題で労使紛争を増加させた。第二に、常用労働力不足や日雇労働者分会ストライキの結果として日港労連の組織労働者の中心である船内荷役労働者の労働強化が進んでいた。例えば、1967年5月には横浜港の日雇労働者が1,200人規模で数日間にわたり就労拒否をするので、経営者は港湾労働になれていない労働者を“ヤミ”雇用として雇うが、作業の効率が悪く、船内常用労働者から不平・不満が生じていたことが全港湾の機関紙で報じられている。こうした事態は、日雇労働者のストが頻発するようになってからは、度々生じていたと考えられる。後述するが、同時期に日港労連内において船内作業において、労働者が集まらないので、作業班の人数を減らして作業を行っている報告が増え、日雇の完休化の要請が現場から組織の上層部に上がってきていた。第三に、日港労連はこれまでのように港運業者を介して港湾のユーザーである船社・荷主に対して働きかける方法では日雇荷役を拒否が⁽⁵⁹⁾できない上に、業界団体である全港振が1966年に解散となり、日港労連自ら運動を展開する必要が生じていたことである。また、1966年、全港湾・日港労連と日港協による初の中央労使懇談会が行われるが、“懇談”は具体的進展なく消滅していた。

したがって日港労連は不満の高まる組織労働者を多く抱え、従来の労使協調の運動方式では立ち行かない状況におかれていた。これらの要因は受動的ではあるが、日港労連を実力行使の運動へと後押ししたと考えられる。

他方で、主体的な要因としては1968年の全国共闘が始まる2年前の1966年に神戸港では、日港労連に加盟する神港労連が中立労組である神戸検数共闘会議との共闘によって、日・祝休日化の部分的な成果を挙げていた。神港労連は、港湾

労働法施行を前後して組織人員が1,500人から3,500人程度に増加したことで、神戸港の船内荷役労働者の6割の組織化に成功しており、検数共闘と共同してストを打ち1ヵ月間のストを成功させた⁽⁶²⁾。このストに向けた事前の会議には日港労連中央執行委員長の高賀も出席し、「労働強化が原因で組合員の欠勤が多く」、「これを放置することは組織の問題にも関連する」として組織内の問題として労働強化の解消を重視し、運動方針の提起を行っていた⁽⁶³⁾。その後の経営側との労使協議が決裂し、五波に及ぶストの末、完全休日化ではないが全国に先駆けて神戸において休日制度を前進させた。翌年の改定交渉では、週六労働日制度と日曜出勤割増として6割増を勝ち取っている。こうした神戸の取り組みを経て、翌年日港労連の呼びかけで日曜日の完全休業を求めて全国闘争に入るわけだが、そうした背景には日港労連内の組織労働者の強い意向があったことが次の発言からわかる。

神港労連委員長の増井正行によれば、「四十年初頭以来の日曜祝日完休闘争の副次的成果として、日祝出勤にはそれぞれ一〇割増し、四割増しの賃金が支払われていたのだが、年代後半に入ると、もう銭金の問題ではなく“人並みに休みたい”という意識、要求が前面にできたのである⁽⁶⁴⁾」と述べている。このように労働強化への反対が日港労連における主要な要求として高まっていったのである。

しかし、全国の船内荷役労働者で、日港労連の組織下にあるのは、関門港を除く五大港の常用労働者が中心であるので、ストライキを全国で効果的に行うためには、関門港の船内常用労働者と他の五大港の船内荷役労働者のうち日雇登録労働者を組織している全港湾との協力が必要であった。このことが、全港湾との共同に踏み出した戦略上の要因と考えられる。

他方、全港湾もこの共同提案に賛同し推進した。それはなぜかと言えば、第一に港湾において休日労働を行っているということは全港湾も同じ状況であり、長時間労働・労働強化の問題では要求が一致していたこと。第二に日曜・祝日の休日化に関して中央労使懇談会では事態の前進がないことについては全港湾の中央レベルでは少なくとも自覚されていたこと⁽⁶⁵⁾。そして第三に港湾全体の産業別共同を推進する上で、全港湾にとっても五大港の船内常用の大半を組織する日港労連との共同が必須であり、最後の要因については全港湾の機関紙上では度々言及さ

れていた。⁽⁶⁶⁾したがって、両者ともに共同の条件は形成されつつあったと言える。

おわりに

これまで述べてきたことから、港湾労組による共闘組織結成や共同闘争の動きが1950年以来ありながら、日港労連がその都度共闘組織から脱退や、反対する行動をしてきたことを考えると、この日曜・祝日の休日化の共闘が全国的な運動として組織的進展をしえた主要な要因は日港労連の側の行動の変化に求められる。

では、なぜ日港労連の行動に変化があったのか。近代化政策の中での組織化の進展、近代化政策の結果として組織労働者の中における労働強化への不満の高まり、そして運動戦略上・組織性格上から生じる単独闘争の限界と共闘以外の選択肢のなさが、日港労連を共闘へと促したと考えられる。では、日港労連の、企業防衛、経済闘争偏重反対、独占企業の横暴への反対という組織性格も変わったのであろうか。そのことに関連してここでは1967年における神港労連の組合要求について機関紙における表明を引用する。

日曜日の既得権を守り、その裏付けとなる十割増し要求獲得は、通常の社会人としての生活を営むことであり、港湾労働の内容から緊急船に限り、日曜日に三分の一就労することに対する報酬は、十割増しでも安すぎるが、我々の労働の価値を独占資本に正しく認識させることなのである（神戸港湾福利厚生協会編（1988）376頁）。

この文章からは、結成大会当時に表明された“労働者の権利よりも企業防衛を優先させる”という意識からは変化が見られ、労働者の権利を第一に重視するようになっていることがわかる。そして経済闘争偏重批判についても神港労連のストライキの実施状況から見ても変化しており、独占企業の横暴反対については変わらずに一貫している。こうした意識変化は神港労連だけでなく日港労連全体にあったと推測するが、そうであれば全港湾と共闘組織を結成し運動したことについて違和感はない。

従来対立関係にあった、全港湾・日港労連にとって、1961年の船混み以来懸

案となっていた日曜・祝日の休日化問題は両組織の組織構成の変化の中で切迫した要求となったが、港運業者によるユーザー企業との交渉や、労働力確保のための産業政策、実力行使を伴わない労使懇談会等では解消されず、労働組合の実力による闘争に頼るしかなかった。そうした状況において、それぞれの労組単独では港湾全体に関わる休日制度実現には影響力を持ちえない中で、全国的な港湾関係労組の共闘結成を選択したことは、全港湾・日港労連ともに組織的な弱さを克服するために運動戦略上必要であったと言える。また、そうした戦略を選択することを可能にした日港労連の変化は1960年代を通じて築かれたのである。

本稿では、資料の制約から日港労連に組織される多様な労働者の分析から組合性格に迫ることはできず、結成大会資料や、時々ユニオンリーダーの発言から、その性格を規定する粗い素描となった。これは今後の課題としたい。また、全港湾のユニオンリーダーたちへの分析も及ばなかった。全港湾をこの時期に指導した吉岡徳次は、日港労連との共闘関係作りを繰り返し主張した人物であり、共闘成立にとって彼の果たした役割と労働運動観の分析も扱いきれなかったのは大きな課題である。

(注)

- (1) 「産業別団交権」とは、全港湾・日港労連を含む港湾労働組合と業界団体である日本港運協会との間で確認された中央労使交渉のことである。日港協他『協定書・確認書集』によると交渉内容は現在では多岐にわたり、団体交渉制度、産業別最低賃金、労働時間、年金、休日・休暇、労働安全、福利厚生などに加え、港湾労働の職域、事前協議制度、作業基準、作業体制、港湾貨物情報ネットワークシステム、港湾労働者の保障制度（保障——最低保障賃金・港湾労働者年金制度・職業訓練制度・転職資金制度——のための基金制度の設置）等である。
- (2) 喜多村（1971）42頁。
- (3) 港運業の日本における成り立ちについては、喜多村（1971）を参照。
- (4) 全日本港湾労働組合（以下全港湾と略）（1972）82-83頁。
- (5) 戦前は、企業設立のための資本規模、保有設備、保有労働力などの条件が何も存在しないため、労働者の人数を集めれば事業者として成立していた。この点について、戦後の港湾運送事業法では、事業者の登録要件が設定される。
- (6) いわゆる、労働力供給業または人夫出し業のこと。戦前の港湾運送事業は、人力荷役が中心のため、初期資本投資をほとんど必要としないことから労働者を集められれば事業の

旗揚げが可能であった。そのため、暴力や借金によって港湾労働者を全人格的に支配し、使用する労働慣行——封建的労使慣行——が存在した。大島（1961）に詳しい。

- (7) この時解体された東京2社、京浜2社、名古屋3社、大阪4社、神戸3社、関門1社の計15社に及ぶ。地方港湾は「一港一社」が解体されずに存続した。見坊編纂（1983）32-34頁。
- (8) 高橋・河越（1958）5-11, 12頁。GHQは、組合の強い抵抗に対し交渉の場を持ちながらも、結局は「ボスの出現の可能性はあると思うから労働省に命じて嚴重に取締る、労働組合は企業の形がどうならうと産業別単一組合になって強力になれば労働者の利益は關える」と主張していた。「ボス」とは人夫出し業者のこと。
- (9) 六大港とは、東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門の6箇所の大規模な港湾を指す。
- (10) 法改正により現在では登録業種の数は一業種に増えている。
- (11) 喜多村（1971）36-39頁。
- (12) コンテナ荷役が港湾輸送に広く使用されるようになるのは、1970年代半ば以降である。
- (13) 喜多村（1971）36-39頁。
- (14) 柴田銀次郎（1959）355頁を参照。1956-59年の神戸港の常用・日雇の労働者比率を示しており、日雇労働者の割合は6割を超えている。
- (15) 大島（1961）116頁。
- (16) 神戸港湾福利厚生協会編（1988）249頁を参照。日港労連傘下の神戸港湾労働組合連合会と日港労連の委員長を務めた牧達夫によると昭和30年代初頭の神港労連の労働者の中には、一時下請け業者に対して「二次下請の船内労使で『二重搾取』だ、と不満たらたらであった」と回顧する様相であった。
- (17) 全港湾（1972）54-56頁。
- (18) 全港湾（1972）56-57頁。
- (19) 吉岡（1991）50頁。
- (20) 神奈川県労政課（1956）『日本港湾労組連合会結成大会概況』3頁。
- (21) 神奈川県労政課（1956）『日本港湾労組連合会結成大会概況』6-7頁。
- (22) 神奈川県労政課（1956）『日本港湾労組連合会結成大会概況』参照。
- (23) 神戸港湾福利厚生協会編（1988）174頁。
- (24) 全港湾のA支部の役員への聞き取り参考（2012年12月5日）。
- (25) 全港湾のA支部の役員への聞き取り参考（2012年12月5日）。
- (26) 全港湾のA支部の役員への聞き取り参考（2012年12月5日）。
- (27) 全港湾（1977）45-46頁。
- (28) 参加労組は全港湾、海員組合、全海連、全倉運、全海事、全税関、神菱労連、神戸日検、海事検定など。全港湾（1972）172頁。
- (29) 全港湾（1977）52-53頁。
- (30) 全港湾（1972）229頁。
- (31) 1959年に全港湾の呼びかけによって労働時間短縮と合理化反対闘争を主要な柱として港湾中央共闘会議（以下、港湾共闘）が結成されたが、日港労連はこの組織に参加したが具体的な運動には参加してないと考えられる。

- (32) 高見編 (1962) 42頁。
- (33) 同上書、41頁。
- (34) 同上書、42-43頁。
- (35) 同上書、42-43頁。
- (36) 全港湾機関紙『港湾労働』1968年10月10日付け。
- (37) 同上紙、1968年10月10日付け。
- (38) 同上紙、1969年1月10日付け。日港協は月間2日の休日は認めたが、港によってはもっと休日化が進んでいるため、交渉は地域交渉に移され、全国交渉は終えた。
- (39) 中央労使懇談会は、港湾労働法に基づいて設置された港湾調整審議会の建議をうけ、港湾労働力確保のための「魅力ある港湾労働」を確立するために港湾労使が設置したものが、数回の懇談会において具体的な進展なく消滅した（全国港湾労働組合協議会（1989）23-24頁）。
- (40) 全国港湾労働組合協議会（1989）24頁。
- (41) 東京港は全国野中でも船積みが激しく多い日には94隻の滞船が記録されており、1961年の東京港における滞船料は年間で12億円に上る。東京都労働局（1967）138頁。
- (42) 全港湾（1977）76頁。
- (43) 同上書、76頁
- (44) 見坊編纂（1983）106-107頁。
- (45) 六グループの主要大海運業者の合併については、1963年10月19日、日本郵船と三菱海運の合併による「日本郵船グループ」の設立を皮切りに、日本油槽船と日産汽船の合併による「昭和海運」（10月31日）、山下汽船と新日本汽船の合併による「山下新日本汽船」（11月11日）、日東商船と大同海運の合併による「ジャパソライン」（12月18日）、大阪商船と三井船舶の合併による「大阪商船三井船舶」（12月19日）、川崎汽船と飯野海運の合併による「川崎汽船」（12月20日）が設立された。
- (46) 全港湾（1977）76-77頁。
- (47) 見坊編纂（1983）138頁。
- (48) 定時に職安に求職に来たにもかかわらず、就労先がなかった場合、就労した場合の6割程度を保障する措置。
- (49) この時期の日雇組織労働者の定着について、組合員数の推移などのデータは資料不足により示せない。しかし、1965年以降六大港に全港湾の日雇労働者による分会が結成され、1960年代後半を通じて独自の交渉活動、就労拒否、常用労働者との共同行動などを行っている様子が、全港湾の機関紙『港湾労働』や、日雇分会の記録である全港湾弁天浜支部（1996）から見てとれる。
- (50) 神戸港湾福利厚生協会編（1988）250頁。
- (51) 日本港運協会（1967）752-770頁に詳しい。
- (52) 全港湾の日雇分会結成時には、神戸1,000人超、大阪は448人、名古屋500人、横浜800人、ほど組織されていた。ただ、組織された組合員が優れてみな活動的ということではないと考えられる。全港湾（1977）110-124頁。

- (53) 平坂 (1988) に詳しい。
- (54) 全港湾 (1977) 111頁。
- (55) ここでの「寄場」は所謂「山谷」、「釜ヶ崎」、「寿町」のような意味とは異なるが、引用した全港湾機関誌の用語をそのまま使用している。ここで言う「寄場」はいわゆる“休憩所”のような場所で、労働者の溜り場である。しかし、常用と日雇では使用できる施設 (Ex. 食堂) に差が存在し、日雇労働者から新規常用労働者に変更後もそうした格差は引き継がれたと推測される。
- (56) 全港湾機関紙『港湾労働』1968年2月25日付け。
- (57) 玉井 (1970) 176頁によれば、1965～68年にかけて、神戸港・横浜港の船内・沿岸荷役業の常用港湾労働者の退職率は60～70%で推移しており、退職者が非常に多いことを物語っている。
- (58) 篠原 (1970) 140頁によると、1968年の同規模の製造業企業労働者と比較すると、港湾労働者の年齢構成は10歳程度高齢となっている。
- (59) 全港湾機関紙『港湾労働』1967年5月25日付け。
- (60) 日本港運協会 (1967) 843-848頁。日港労連と共通の要求として、全港振含む港運企業から船舶企業に日曜祝日の休日申し込みを行ったが、行政の介入もあり、結局、外航船舶は4割増料金、内航船舶は2.5割増料金で受託になってしまっており、当初港運企業が要求していた10割増料金にも届かず、荷役拒否もできていない結果に終わっている。
- (61) 船内の作業現場の労働強化が1966年より報告され始めている。神戸港湾福利厚生協会編 (1988) 369-370頁。
- (62) 同上書、368-369頁。
- (63) 同上書、370-374頁。
- (64) 同上書、380頁。
- (65) 全港湾機関紙『港湾労働』1968年10月10日付け、「主張」より。
- (66) 同上紙、1967年6月10日付け「主張」を参考。また、1968年9月29日付け兼田富太郎「海運・港湾労働戦線の統一と力量ある全港湾の樹立を」を参考。

(参考文献)

- 天田乙丙 (1986) 『港運概論』成山堂書店。
- 有馬元治 (1966) 『港湾労働法』日刊労働通信社。
- 運航技術研究会 (1979) 『載貨と海上輸送』成山堂書店。
- 大島藤太郎 (1961) 『封建的労働組織の研究—交通・通信業における—』御茶の水書房。
- 大阪府労働部 (1967) 『港湾労働のあゆみ』。
- 神奈川県労政課 (1956) 『日本港湾労組連合会結成大会概況』。
- 神奈川県労働部 (1962) 『港湾労働需給調査』。
- 神奈川県労働部職業安定課 (1971) 『横浜港における港湾労働』。
- 喜多村昌次郎 (1971) 『港湾研究シリーズ⑤ 港湾産業』成山堂書店。
- 神戸港湾福利厚生協会編 (1988) 『収録港湾労働 神戸港』。

- 国立国会図書館調査立法考査局労働課編（1953）『本邦港湾労働事情』。
- 篠原陽一（1970）「港湾労働者の供給側面について」（『港湾経済研究』日本港湾経済学会、No.8）。
- 柴田悦子（1972）『港湾研究シリーズ③ 港湾経済』成山堂。
- 柴田銀次郎（1959）「港湾労働における日雇労働者の地位：主として神戸港の場合」（『国民経済雑誌』神戸大学、100巻5号）。
- 社団法人日本港運協会・全国港湾労働組合協議会・全日本港湾運輸労働組合同盟『協定書・確認書集』（全港湾横浜支部所有）。
- 全国港湾労働組合協議会（1989）『全国港湾10年史 1968～1982年』。
- 全日本港湾労働組合（1972）『全港湾運動史 第1巻』労働旬報社。
- 全日本港湾労働組合（1977）『港湾労働法闘争史 登録日雇港湾労働者10年の闘い』。
- 全日本港湾労働組合関西地方神戸弁天浜支部（1996）『全世界の港湾労働者と共に』。
- 全日本港湾労働組合機関紙『港湾労働』。
- 玉井克輔（1970）「労務管理にみる港湾荷役企業の「近代化」について」（『港湾経済研究』港湾経済学会編、No.8）。
- 高橋隆・河越重任編著（1958）『港湾労働の諸問題（未定稿）』。
- 高見文一郎編（1962）「港湾における労働運動の分析—横浜港の春闘を中心として—」（『ECONOMIC SURVEY No.6』神奈川県経済調査会）。
- 東京都労働局（1967）『港湾労働の実態』。
- 徳田欣次（1974）「港湾流通と労働問題」（『港湾研究シリーズ⑩港湾流通』成山堂）。
- 名古屋港管理組合（1978）『港湾労働調査報告書』。
- 中根愛治（1967）『横浜港における港湾労働の推移』横浜市総務局行政部調査室。
- 日本海事検定協会職員組合編（1991）『対談で綴る港湾労働運動史』。
- 日本港運協会（1967）『日本港湾運送事業史』。
- 兵庫県労働部事業課（1968）『神戸港における港湾労働力の移動状況』。
- 平坂春雄（1988）『頑張るオルグ 平坂春雄労働運動論集』同刊行委員会。
- 平田厚編（1984）『全検共闘25年史』全日検全国労組共闘会議。
- 北海道立総合経済研究所（1964）『港湾労働』北海道立総合経済研究所。
- 見坊力男編纂（1983）『日本港運協会三十五年の歩み』日本港運協会。
- 宮崎学（2008）『ヤクザと日本人』筑摩書房。
- 吉岡徳次（1991）『港の運動40年』笠原書店。
- 労使関係調査会編『労使関係実態調査XII 地方産業における労使関係の実態（3）—わが国労使関係の一環として—』1962年。

日本労働社会学会幹事名簿(第25期)

幹事

橋本 健二	(早稲田大学)	代表幹事
鷺谷 徹	(中央大学)	副代表幹事
中川 功	(拓殖大学)	事務局長
小村 由香	(日本看護協会)	会 計
上原 慎一	(北海道大学)	
呉 学殊	(労働政策研究・研修機構)	
小川 慎一	(横浜国立大学)	
大重光太郎	(独協大学)	
大西 祥恵	(西南学院大学)	
勝俣 達也	(専修大学)	
神谷 拓平	(茨城大学)	
京谷 栄二	(長野大学)	
清山 玲	(茨城大学)	
園田 洋一	(東北福祉大学)	
戸室 健作	(山形大学)	
樋口 博美	(専修大学)	
村尾祐美子	(東洋大学)	
山下 充	(明治大学)	
吉田 誠	(立命館大学)	

監事

大梶 俊夫	(創価大学)
松戸 武彦	(南山大学)

年報編集委員会

呉 学殊	編集長
大西 祥恵	編集委員
清山 玲	編集委員
園田 洋一	編集委員

編集後記

経済のサービス化がいつそう進展する中、様々な労働問題や対応課題が発生している。本号では、それにあわせて「サービス労働の分析」というテーマで特集を組んだ。会員ではなく、また、非常に忙しい中、大会での発表と執筆を快諾してくださった木暮弘（UAゼンセン常任中央執行委員）様に感謝の思いでいっぱいである。

投稿論文は3本と多いほうであったが、提出されたのは5本であった。2～3回にわたる査読とそれに対応するための原稿修正、大変であったと思うが、担当者のご尽力により無事に3本が掲載されることになった。不掲載の2本の論文は、査読の結果を踏まえて近いうちに本学会の年報に掲載されることを願う。

書評は7本であるが、そのうち、1本は、担当者がいなくてどうすればいいのかと大変な思いをしていたときに、ある会員に引き受けて頂いたものである。

本号も大会にあわせて発刊しようと努力したが、大会日の前倒し、原稿提出の遅れなどにより実現できなかった。会員の皆さんにお詫び申し上げる次第である。本号の発刊も、会員のご協力により実現できたものであり、関係の皆さんに感謝申し上げます。

本号がさらなるサービス労働の分析や労働環境の改善に貢献することを期待する。

(年報編集委員長 吳 学殊)

ISSN 0919-7990

日本労働社会学会年報 第25号

サービス労働の分析

2014年12月25日 発行

- 編集 日本労働社会学会編集委員会
□発行者 日本労働社会学会
□発売元 株式会社 東信堂

日本労働社会学会事務局
〒112-8585 東京都文京区小日向3-4-14
拓殖大学政経学部 中川功研究室気付
TEL/FAX 03-3947-9174
E-mail laborsociology1988@gmail.com
学会 HP <http://www.jals.jp>

株式会社 東信堂
〒113-0023 文京区向丘1-20-6
TEL 03-3818-5521
FAX 03-3818-5514
E-mail tk203444@fsinet.or.jp
東信堂 HP <http://www.toshindo-pub.com>

ISBN978-4-7989-1276-9 C3036