

博士学位請求論文審査報告書

申請者：鈴木 力

論文題目：港湾産業における労使関係の展開と労働組合運動

1. 本論文の主題と構成

わが国では、労働組合は企業別組合として組織され、労働条件をめぐる労使交渉は企業単位で行われるのが一般的であると言われている。これに対して、港湾産業では、1970年代以降、港湾運輸事業者団体である「日本港運協会」（日港協）と、港湾労働組合（「全国港湾労働組合連合会（全国港湾）」および「全日本港湾運輸労働組合同盟（港運同盟）」）との間の産別団体交渉、さらに、海運・荷主、行政を含めた労使間での「事前協議制」が確立され、基本的労働条件がこれらの産別団体交渉、および協議によって決定されてきた。この意味で、わが国の港湾産業では、特異な労使関係が形成されてきた。

鈴木氏の博士学位請求論文は、戦後の混乱期を経て企業別組合が一般化していったなかで、なぜ港湾産業において労使の産別団体交渉制度が成立するにいたったのか、その経緯と原因について、地道な資料収集を踏まえて分析し、従来の研究で残された課題を埋める形で考察したものである。

序 章 研究課題と構成

第1章 港湾産業の構造と分析視角

第2章 港湾産業における労使関係の細分化と「労働ボス」による労働力管理体制

第3章 港湾労働法体制と集团的労使交渉の進展

第4章 港湾産業における合理化と集团的労使交渉の制度化

第5章 中央労使交渉から事前協議制へ

終 章 結論と課題

2. 各章の概要

2—1. 序章の概要

港湾産業の労使関係においては、わが国にあつては数少ない中央団体交渉制度（1972年成立）と事前協議制度（1979年成立）が存在する。中央団体交渉制度とは、港湾運送事業者の業界団体である「一般社団法人日本港運協会（日港協）」と、同産業の労働組合である「全国港湾労働組合連合会（全国港湾）」および「全日本港湾運輸労働組合同盟（港運同盟）」との団体交渉であり、そこでは産業別最低賃金、労働時間、年金、休日・休暇、労働安全、福利厚生等の労働条件が議題とされる。事前協議制度とは、入港船舶の船型・規模・荷役方式・寄港地・年間寄港回数・作業体制など職域確保にかか

わる事項が主な協議項目となる。本論文の課題は、こうした中央団体交渉制度、および事前協議制度の形成と発展を明らかにすることである。

従来の研究では、1960年代末の海運業における技術革新（コンテナ化）が産別交渉制度の成立につながったことは指摘されてきたが、その前後の労使関係の展開過程に関する分析が欠落しており、産別中央団体交渉の成立とその後の展開過程の全体像が明らかにされてこなかった。また、中央団体交渉制度の成立は、一方の組合側での組織の成立だけではなく、使用者すなわち港湾運送業者の側での中央組織（日港協）形成、および労働組合連合会との協議の受け入れが前提となるが、本論文では、こうした経営側の行動に関して、労働組合との関係の視点からの分析だけでなく、港運業者と海運・荷主との関係の視点からの分析も行っている。

2-2. 第1章の概要

第1章の課題は、1950年代に確立した港湾産業の構造、および、港湾産業における労使関係ならびに労使双方の組織化の過程を検証することである。港湾運送業者は、事業法により元請けとなる一種（一般港湾運送事業）、二種（船内荷役事業）、三種（艀運送事業）、四種（沿岸荷役事業）に分かれる。港湾荷役・運送は、業務量の変動が大きく、また他の事業との代替性が低いため、船会社・商社（荷主）は下請業者を利用する。荷役作業に関しては、一種の元請業者を頂点とする縦型の重層的下請け構造が形成されまた、荷受作業は、大量の日雇労働者に依存している。日雇労働者の募集に関しては、公共職安所を通すルートもあるが、非合法の手配師を通じて行われる部分が多い。こうした状況は、1965年の「港湾労働法」の成立に伴って、職安による登録制度、いわばプール制度が確立されるまで続いた。

業務量の干満差が大きいため、労働者間で就労日数の差が大きく、労働時間は船内労働者の場合には約75%が週59～88時間、艀・曳の労働者の場合には、住み込みが一般的で、労働時間がさらに長かった。労働災害の発生率も、全産業の平均に比べて4倍高かった。さらに、日雇労働者の場合には、賃金が常用雇用者の半分程度であり、不就労手当も支給されなかった。そのため、日雇労働者の処遇が、その後の労使交渉において、重大な争点となった。

労働組合は、占領下の1946年当時、各職種別の単組に分かれていた。船内・沿岸・艀・その他の一次下請け労働者を組織する「全港湾」、二次下請け企業労働者を組織する「日港労連」をはじめ、船者の陸上社員は全海運、船員労働者は海員組合、倉庫労働者は全倉庫、検数労働者は検数労連、検定労働者は検定労連を結成する。他方、海運業者の側では、1948年に結成された日本港運協会（日港協）のほか、船内二次下請け業者の団体として全国港湾荷役振興協会（全港振）が結成された。

2-3. 第2章の概要

第2章の課題は、1950年代から1960年代前半にかけて存続した労使関係の特徴を検証し、1960年代後半以降の労使関係の展開がどのような状況から出発したかについて考察することである。第二次大戦中、1941年の国家総動員法により「一港一社体制」が強制的に形成されたが、こうした事情を背景として、戦後各港ごとに企業別組合が結成され、さらに1946年には「全日本港湾労働組合同盟（全国港湾の前身）」が結成された。港運事業者の側でも、1946年に「日本港運中央会（後に日港協として再結集）」が結成された。しかし、その後GHQにより、集中排除を目的として、一港一社体制を撤廃して中央会を解散せよとの命令が出され、その後、小零細港運業者の参入が相次ぎ、全国80港の事業者数は1500社を超えた。小零細港運業者が乱立したことにより、多重の階層的下請け構造が再現された。そうした業界構造の中で労務手配師が復活し、職業安定所の紹介を通さない求人紹介が黙認され、労働ボスを介した賃金ダンピングが横行した。

その一方で、労働組合の側では、業界乱立に伴い、全港湾は存続したものの、組合分裂を重ねて業種別組合が結成され、後述の全港振加盟企業傘下の組合を中心に1956年に日港労連が結成されるに至った。また企業の乱立に伴って、未組織労働者が急増した。港湾運送業者の側では、元請け業者中心に1948年に日本港運協会（日港協）が結成され、さらにその後、船内荷役の二次下請け業者中心に全国港湾荷役振興協会（全港振）が組織化された。全港振では、元請けや一次下請け業者への対立的利害関係が意識されるようになり、そのような対立意識は、傘下企業労働組織（日港労連）構成員が持つ意識にも反映された。

この時期における労働運動の主要課題は、賃金ダンピングを行う労働ボスへの対抗であった。そこで全港湾は、港湾労働者の供給権を業者管理から公的機関に移し、アブレ賃金を含めた賃金の安定化を目指した。労働ボス支配は、神戸港において労務手配師による港湾労働者撲殺事件が起こった背景となった。港の民主化運動が巻き起こるが、総評に所属する全港湾と、総評に属さない日港労連との間で路線対立が起こったため、この運動での全港湾と日港労連との共闘関係は成立しなかった。

2-4. 第3章の概要

第3章の課題は、1968年の「日曜・祝日完全休日化闘争」における全港湾、日港労連の間での共同闘争の実現、および港運業者との労使協定成立の経緯とその要因について検証することである。1950年代末以降、高度経済成長の進展に伴い、横浜港や神戸港を中心に貿易量が増大する。他方、受け入れのための港湾施設、人手が不足し、船がバース待ちとなり待ち時間が増える、いわゆる船混み問題が深刻化する。こうした事態を受け、政府は港湾整備五か年計画（1961年—65年）、「港湾輸送事業の改善について（三・三答申）」を打ち出す。この答申は、労使双方にそれぞれ大きな変化をもたらす

ことになる。

三・三答申を受けて、「必要な労働力を確保」しまた「雇用の安定」と「労働者の福祉を増進させる」として 1965 年に「港湾労働法」が制定される。同法により、日雇い労働者の需給調整は、原則として公共職業安定所によって一元的に管理されることになった。全港湾は、日雇い労働者が職安に登録されたことを利用して日雇い労働者の組織化し、日雇い労働者の分会を結成する。全港振を含む港運事業者は、全港湾のこうした日雇い労働者の組織化による自社での労使関係の不安定化を嫌い、常用雇用の枠を拡大し、企業内の日港労連への組織化を図る。全港湾、日港労連ともに労働者の組織化が進む結果となった。

他方、三・三答申を受けて、港運事業者の集約化、事業規模の拡大を実現すべく、事業免許基準の引き上げが実施された。もともと港運事業者は、船会社（荷主）の下請けとして、荷主と港湾労働者の間に挟まれ、経営圧力を両面から受けていた。これに政府による事業集約化圧力が加わり、労働力不足、労使関係の悪化は業者全体としてその解決が求められていた。また、利益確保のため港運事業者は荷主との協議も求められていたが、荷主との関係上、足元の労使関係を安定化させる必要もあった。

労働者が不足し機械化も遅れているという状況のなかで、港湾業務量の増大は港湾労働者の労働強化を招き、日港労連でも日祝完休を求める声が高まり、日祝完休闘争を勝利に導くためには日雇い労働者を組織化する全港湾との共闘が不可欠なことから、日港労連は全港湾に共闘を呼びかけ、神戸港において、その後全国レベルでの共闘が成立する。この港湾労働者の二大組織の共闘の結果、港湾運送事業者組織である日港協との間で日祝休暇に関する労使協定が実現する。この日祝完休闘争の経験が 1972 年の産別団体交渉制度の成立につながることになる。

2-5. 第 4 章の概要

1960 年代のコンテナ船就航を契機として、1972 年に産別団体交渉制度が成立するが、本章の課題は、その成立に至る労使関係の展開、経緯を明らかにすることである。政府は港湾運輸の効率化を計るため、1966 年にコンテナリゼーションの推進を政策決定し、翌年には横浜港と神戸港にコンテナ埠頭を建設する。港湾運輸の機械化の進展は、港湾労働者の職の喪失を意味し、また中小港湾運送業者にとっても職域の縮小を意味する。

港湾運送事業者は、コンテナ化に必要となる埠頭整備を行う資金はないが、埠頭業務を船会社に明け渡すわけにはいかず、そのため港運業者は船会社と協議を持つ。しかし、コンテナ埠頭の運営は結局、船会社が握ることとなり、既存の港運企業は港湾運送業務の委託を受ける形で職域の確保を実現する。

他方、すでに機械化の進展に伴う雇用の減少を経験した労働者は、コンテナ化による一層の就業機会の縮小を懸念し、全港湾、日港労連以下 8 労組が 1969 年に合理化反対

の連絡会議を結成し、日港協に対して産別協議体制の確立を要求した(1970年)。当初、日港協の側は、自らの立場上、船会社や倉庫会社から産別交渉に関する委託がなければ組合側の要求には応じられないと、連絡会議の要求を拒絶した。しかし、1971年組合はラッシュ船入港を実力阻止し、さらに1972年にはコンテナ埠頭での荷役を阻止した。こうした運動が行われた結果、1972年に連絡会議と日港協との間で労働協約が締結され、産別団体交渉制度が成立することとなる。この間の闘争では、組合は国・自治体、船会社、荷主の責任も追及しており、船会社自身が労使紛争に加わる可能性を日港協は考慮せざるを得ず、日港協は連絡会議との労使協定を結んだという経緯の側面も忘れてはならない。

2-6. 第5章の概要

1972年の産別交渉制度の実現は、労働者の雇用条件を守るうえで、重要な成果であった。しかし、雇用確保という点では、船会社、荷主、行政が加わらない産別交渉制度は限界があった。産別交渉制度の使用者、すなわち港運業者は海運合理化を進める当事者ではないからである。その意味で、1979年5月30日に成立した「港湾労働者の雇用と生活保障制度に関する協定書」(五・三〇協定)による、船社、荷主、行政を含めた事前協議制度の成立は、港湾労働者の雇用と福祉を守るうえで画期的な枠組みが実現したことを意味する。第5章の課題は、産別交渉制度をさらに進めて事前協議制度が成立するに至った経緯を明らかにすることである。

事前協議制の成立の最大の要因は組合の共闘、要求運動であった。共闘の第1幕はコンテナターミナル会社による港運事業参入申請とそれに反対する運動(KCT争議)である。争議の結果、港運労使と船社の3者協議による解決がなされた。第2幕は横浜ラッシュ船入港阻止闘争である。この運動によって、組合は港運業者、船社、行政との4者協議を実現させた。第3幕は、大阪港へのカーフェリー就航反対闘争である。この争議の結果、海運局仲裁による暫定協定(1974年3月30日)により、全国港湾、港湾運送業者、船社の3者による労使協定が成立する。こうした地方港での3者、あるいは4者協議の実績を踏まえて、1974年8月に中央レベルでの4者協議が開始される。第4幕、ソ連船プレッシャー・バージ船の入港阻止闘争では全港湾、総評、全日本交通運輸労働組合協議会が共闘委員会を発足させ、組合の共闘が広がる。こうした組合による共同した、職の安定、そのための事前協議制要求運動の結果、1979年5月30日に五・三〇協定が全港湾と日港協との中央労使間で事前協議制が合意された。この協議制により、船社、荷主、行政も労使関係の内側に含まれることとなった。

2-7. 終章—結論と課題

終章では、わが国の港湾産業における労使関係の歴史的展開に関して各章で明らかにした主要論点を踏まえて、今後の研究課題として以下の4点が挙げられている。第1に、

諸外国の港湾と比較して日本の港湾の場合、船社や荷主、倉庫業者などの港湾の利用者資本において、港湾産業の労使関係に関与しようとする動機が弱かったことの原因を考察すること。わが国の港湾産業における労使関係の特殊性を考察するうえで、この点は重要な課題である。第2に、1980年代から現在に至るまでのわが国の港湾産業に関する規制緩和や競争政策が、1970年代に形成された港湾産業の労使関係にどのような影響を与えたかについて検討すること。第3に、コンテナ輸送に適応した陸運（トラック、鉄道）の合理化、海運・陸運・空運の複合一貫輸送などの輸送方式の革新が港湾産業における労使関係に及ぼす影響について研究すること。そして第四に、全国港湾が継続的に模索している海員組合との合同について検討することである。

3. 全体的評価

わが国では、一般に企業別組合を単位に企業別に労使交渉が行われ、労使協定が締結されるが、そのなかで、中央レベルでの産別団体交渉制度と事前協議制度を確立した港湾産業の労使関係は特異な存在である。また、規制緩和に伴って多くの職場で労働条件の崩壊が進むなかで、港湾産業における中央団体交渉と事前協議制度は、労働条件を保護するうえで、企業別組合の限界を超えた役割を發揮してきた。この事実からすれば、産別団体交渉制度と事前協議制度が港湾産業の労使関係においてなぜ成立しえたのかは、問われるべき課題であった。しかし、先行研究においては、1972年の産別団体交渉制度の成立について三・三答申以降の合理化反対闘争との関係が指摘されるにとどまっていた。制度成立の鍵となったのは、運動に決定的な力を与えた組合共闘の成立である。本論文では、組合共闘が成立するまでの歴史的経緯が労使関係の展開とともに丹念に検証されている。また、産別団体交渉制度の成立に至るまでの経緯だけでなく、それが発展、拡充されて事前協議制の成立に至るまでの労使関係の経緯を明らかにしたことは、本論文の特筆すべき成果である。最後に、産別団体交渉制度にしても、事前協議にしても、相手方となる使用者側が団体としての参加することが条件となるが、この点に関して本論文では、組合の共闘と運動力量に加えて、船社・荷主との関係を抱えた下請け中小港湾輸送業者が置かれていた状況について詳しく分析されている。この点でも本論文は新たな論点を提示していると評価できる。

他方、歴史的展開の叙述とそこから読み取られる労使関係の展開の両者を追う必要から、時として焦点の拡散が見られる。歴史的経過の叙述とその理論的解釈との折り合いをどう計るのか、さらなる論証の工夫が望まれる。また、そもそも鈴木氏が港湾産業を研究対象としたのは、わが国における産別組織化の可能性をそこに見いだせるのではないかという問題意識からであった。だとすれば、港湾産業における労使関係の歴史的展開を分析する場合、戦前の一港一社体制、「港湾労働法」など港湾産業に特殊な歴史的背景・事情とその後の労使関係の展開との関連、ならびに、一般的要因と特殊要因の区別に留意しつつ、産別交渉制度、事前協議制が成立した経緯をより長い歴史的視野から

考察することが求められる。これらの点は、著者が本論文における研究成果を踏まえて今後の研究を進めるうえでの課題であり、本論文の意義を否定するものではない。

4. 結論

審査委員会は、2016年3月1日に口述試験を実施した。審査委員会一同は、口述試験の結果と、その後の改訂作業を経て提出された最終稿の内容に関する総合的な評価に基づいて、鈴木 力氏に一橋大学博士（経済学）の学位を授与することが適当であると判断する。

2016年5月18日

審査員（五十音順）

石倉 雅男

神林 龍

倉田 良樹

高柳 友彦

福田 泰雄