

# 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 (下)

—— 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年代前半の労使関係
  - 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の法見直しの終息 (以上, 前号)
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, 本号)
  - 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

## 5. センター派遣事業の独立採算制と港運事業規制緩和の外圧

5-1 独立採算制とセンターの合理化による人員削減  
95年1月の阪神大震災は、センター労働者に雇用危機の警鐘を鳴らすものとなった。日港協はこの年の春、労働省にセンター派遣事業返上を具申<sup>1)</sup>、結果的に妥協で港単位での独立採算制が図られた。これまで、安定協会財政は中央で管理し、出費に応じて6大港ごとのセンターに配分されていたが、これを財政的に分割・独立して合理化を図れというムチであった。全港湾センター部会は反対、業者の違法な日雇直接雇用の根絶等でセンター常用の就労増を図れと抵抗するが、必ずしも労働側の前線は構築

されなかった。その理由の一つは、センター労働者の体質が在来船対応で、新法がめざした荷役革新に対応する技能育成問題もこの間無為に推移してきたからである。

センター派遣事業が矮小化されるなか、労働側の戦線にも綻びがみられる。それは、全港湾本部がセンター部会を組織から切り離し、全国港湾直属として対応しようとしたことにも現れる<sup>2)</sup>。センター常用にとっては、少数のセンター部会の闘いだけでは勝利の無理は明白なのという思いから、全港湾本部は「共同雇用」の理念を具体化する法闘争への熱意を喪失していると映ることになった<sup>3)</sup>。

明けて96年末、各港で独立採算制を理由にしたセンター常用の希望退職募集が行われ、結果的に約100人が応募、センター常用は160人と発足当初から半減以下、全港湾組織としても百分比コンマ以下のわずかな勢力となった。そして、事業のスリム化、職種区分撤廃や賃金カットを含む合理化を受け入れる代償として、向う3ヵ年センター維持の合意がなされた。神戸港のセンター常用の組合支部は「首の皮一枚」つながった。「見通しの甘さ」とともに、「共同雇用を掲げながら20年近く、具体化できていなかった弱さが率直に反映したもの」<sup>4)</sup>と総括している。

注

- 1) 業界紙『マリタイム・デーリー・ニュース』95・4・7号参照。
- 2) 『港湾労働』紙96・11・10号参照。
- 3) 記録集編集委員会、前掲書、125頁参照。
- 4) 同前、145～6頁。

## 5-2 米国の日本港運業界批判と規制緩和

センター常用の定数は、旧法の登録日雇時代から6大港の地区審の最大の関心事で、毎年労使の意見がかけ離れ公益委員見解、あるいは往々3論併記で諮問するという始末に陥っていた。ところで、96年度の審議で業者側は、前述のセンター潰し・リス

トラ狙いで各港一斉に定数ゼロを主張した<sup>1)</sup>が、翌年の97年にはさらに事態が進んで、中職審・港湾労働部会が地区審の「港湾雇用安定等計画」（旧法の「港湾雇用調整計画」を引き継いだもの）の策定に定数を諮問しない事態となった。当時の地区審では、「定数策定なしで地区審は何を審議するのか？」という発言が相次いだが、毎年の定数と実数の著しい乖離<sup>2)</sup>をみれば、この制度が「制度疲労」を起し、現実の労働力需給とは乖離した「空しい」計画定数策定であるという空気は蔓延していたのである。ここに、旧法制定以来30年間続いた定数策定は諮問も策定もされず、6大港全体で実数わずか150数人というセンター労働者の現実のみが放置状況のまま推移していく。

あわせて96年年末、米国海事委員会（FMC）が、日本の港湾荷役の労使協定「事前協議制」<sup>3)</sup>は外国船社に不利益を与えているとして「改善」を要求、それが叶わねば日本の海運3社のコンテナ船の米国寄港ごとに課徴金を科す制裁措置を提案してきた<sup>4)</sup>。この主張は、日本の「事前協議制」によって米国船社は自由に荷役業者を選択できず、競争を制限され、またそれが荷役料金の高コスト<sup>5)</sup>を招いているというものであった。周知のように荷役料金は公定料金である限り、その要求は理不尽な面もあったが、この間不況とグローバル化でのアジア地域全体の港湾間競争によってダンピングが相次ぎ、「規制緩和」の嵐が当業界をも巻き込んでいた<sup>6)</sup>。

米国側の要求は、既述の70年代以来日本の港運事業をめぐる定着してきた労使関係、すなわち港運労使の二者協議、そして業者と船社等委託・受託者間協議というブリッジ協議体制の根幹に触れるものであった。特にブリッジの渡し役なる港運業者は、労働側との労働協約、賃金協定を盾に労使の「アベック共闘」の形で荷役料金改定など船社側との協議を優位に進めてきた側面があったが、それがまた、日港協トップによる事前協議制運用上の「ボス支配」を生み出す事態を伴っていた<sup>7)</sup>。97年、米国海事委員会の通告は物流をめぐる世上の懸案事項となり、以降さらなる「規制緩和」の流れに当業界も巻き込まれていくことになる。

98年に入って運輸省は、閣議決定の「規制緩和推進3カ年計画」に則り、港運事業への参入を97年以降の免許制から許可制へ緩和するとともに、労働者派遣法では例外的に禁止され、その上で港労法

によって公益法人の雇用安定センターでのみ認可されていた労働者派遣をさらに解禁し、港運業者間のいわゆる「相互融通」という形での派遣をみとめる方向を打ち出した<sup>8)</sup>。この間、企業常用についても就労日数が低下し、業者は余剰労働力を抱えていたので効率的に活用しようというわけである。これは、今でも低就労に悩むセンター常用労働者の派遣と当然バッティングし、センター常用雇用つまりプール制の廃止と、そこでの「共同雇用」労働者の解雇につながる可能性をはらんでいた。

#### 注

- 1) 96年3月、衆院予算委員会で自民党・安部晋三議員が「雇用安定センター」の「国費ムダ遣い」を質問、センターが「赤字なのは制度が必要ないからで、法律は当初の目的を果たした。行政改革の観点から行政がこの問題に取り組む必要がある。」と強調した。労働大臣は、「基本的な見直しを考えたい。」と答弁している。『産経新聞』96・3・2号。
- 2) 新法に基づく「港湾雇用安定等計画」では、95年度のセンター常用の定数は698人だが、実数は275人（同年2月1日現在）程度しかいない。計画定数の補充がないまま、職安紹介や直接雇用の日雇労働者が使用される。ただし、これらの企業外労働力の就労延数の全延数に対する比率は、既に1.9%でしかない。
- 3) 事前協議制は、79年のいわゆる「5・30協定」中の「輸送体制ならびに荷役手段等の形態変化に伴い、港湾労働者の雇用と就労に影響を及ぼす事項については、あらかじめ協議する」を根拠とする。しかし、この協定とその運用の「慣行」につき、日本港湾活性化のため、その廃止を論じる主張が学者にもある。例えば小林照夫他（2001）前掲書、136頁、141頁参照。
- 4) 『毎日新聞』97・3・18号、『赤旗』97・9・5号参照。
- 5) 当時の港湾諸料金を外国港のそれと比較（40フィートコンテナ1個当たり）すると、神戸・横浜港で釜山港、高雄港の2倍以上、シンガポール港の2倍弱で、欧米港に比しても割高である。小林照夫他、前掲書、52頁、141頁参照。
- 6) 日本の主要港のコンテナ取扱量は、シンガポールや香港の6分の1程度に止まり、急速に格差を広げられつつあった。同前、49～50頁参照。
- 7) 『朝日新聞』96・3・13号参照。
- 8) 『日本経済新聞』98・2・12号参照。

5-3 企業常用の「相互融通」制と労々問題への波及  
業者側はすでに数自体が僅少で波動性に対応できず、かつ技能不適応なセンター常用の派遣制度は既に役割を終えた、今後は余剰労働力を抱える業者相互間の企業常用派遣制度で荷役の波動性に対応したいという意向を固めていた。労働側は、京浜港など相変わらず業者が違法な日雇直接雇用を行っている

ではないか、センターを潰したら安価な日雇雇用で雇用秩序が一層乱れるという終始した論理で対抗した。政府筋は、この間労使の協議を見守るというポーズを守った。

大震災後、荷役量が落ち込んだまま以前の水準に回復しない神戸港では、企業常用の「相互融通」をめぐる一つの動きがあった。震災後の雇用減に対応するため「企業常用かセンター常用かという不毛な対立」を解決する手段として、港労法16条違反として協約によって封印してきた企業常用の相互融通をセンターを通じた出向・派遣の形で解禁し、両者の共存を図ろうとする苦労の策である。これは、むしろ神戸港のセンター労働者の組合支部がイニシアチブを取って、日雇の直接雇用が比較的少ない神戸港での「震災の特例」として試行されたものであった。これまで相互融通を認めない組織決定上、組合手続きを含めて全港湾本部との摩擦もあったが、労働省判断も違法でないということで実施に踏み切られた。

これは「神戸港方式」<sup>1)</sup>ということである。97年初頭から実施されたが、「共存」といいながらも企業常用の相互融通を認めるという組合にとって「諸刃の剣」でもあった。神戸港のセンター労働者支部では、企業常用を含めた一港当たりの「プール制」こそ本来の理想だが、それが叶わぬ以上、「共同雇用」の理想に近づく方途の現実策として選択されたわけで、合わせてセンターの存在意義をアピールする効果が意識されていた。とはいえ、「神戸港方式」は、99年末、34カ月の実験で頓挫する。他港への波及はなかったし、もってセンター不要論の時流を止められなかった。上述の「諸刃の剣」は不利に作用し、センター常用がいなくても企業常用で対応できるのではないかという論調にさらに傾いていった。

ここで、企業常用とセンター常用の意識のギャップを確認したい。もともとセンター常用の前身である日雇は、旧法制定前は港湾労働の主勢力であったが、法制定直後も登録日雇として多数いたが、以降急速に減少し、今や150人を割る勢力であった。全港湾においても主力は企業別組合の集合体で、業者に所属せず各港単位センター所属のプール労働者はすでに数的に一握りにすぎなかった。

とはいえ、運動理論上「共同雇用」理念を代表する勢力はかつては登録日雇、今はセンター労働者であった。しかし、労組の理念はともかく運動の現実においてこの一線を突破できず、特に90年代の新

法下では理念の混迷、後退譜を重ねたといえよう。数が運動の質を圧倒したのである。

労働側においてセンター問題でもめる時、折に触れ企業常用側からセンター労働者に問いかける「なぜ君たちは企業常用になろうとしないのか」<sup>2)</sup>という疑問があった。センター労働者としては、自分達こそ港労法体制維持・発展の要として、「共同雇用」の理想を体現する者だと反論する他なかったが、彼らの現実において低就労でもアブレ手当で保障され、企業常用の標準に近い年間賃金が協定化されているメリットがあったわけである。「センターは仕事の選り好みをして月10日で30数万円もらっている。」という企業常用労働者のやっかみの発言はやはり重い。「センターはプール労働者の性格上月給制だ。それに経験を積んだ高齢者だ。」と反論してもである<sup>3)</sup>。とはいえ実際、彼らが企業常用に請われたとしても、20万円を割る低職階の初任給に甘んじる他なかったのである。

そこから、この組合をしても「企業常用は企業再建に協力する立場、センター常用は経営に責任を負わない独立した産別の立場」という運動思想の乖離が生まれる。経営危機下での「企業主義」を是認しての発言である。実際「センター常用は、自分たちの問題の責任を中央本部に押しつけ批判に終始した。過去の歴史とたたくな筋論で孤立を深めた。」という運動総括意見に連結している<sup>4)</sup>。また、「もはや一単産の力量を超える問題。既に自由化された雇用のあり方で、最後に残ったのが全港湾だったのだから。」<sup>5)</sup>という、やはり全港湾中執の情勢判断意見もある。すでに、センター常用は鬼っ子か？本部は、「共同雇用」の原則を棚上げして現実妥協路線に埋没していく。

#### 注

- 1) 「神戸港方式」の意義と実態、経過については記録集編集委員会、前掲書、162～86頁参照。
- 2) 同前、3頁。
- 3) 以上、同前、282～3頁参照。
- 4) 以上、同前、253頁参照。
- 5) 同前、254頁。

## 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

99年6月、中職審・港湾労働部会の報告書は、

企業常用の相互融通による派遣制度の導入を明記、センター常用の派遣の廃止については当該労使の継続協議を要請した<sup>1)</sup>。焦点が深部でむしろ労々問題化するなか、11月労使参加の「港湾労働安定協会理事会」はセンター常用派遣事業の廃止を決議する。センター労働者は「暴挙」と理事会労働側メンバー、すなわち全港湾本部委員長らに詰め寄るが、「企業常用と就労のあり方に差がありすぎる。企業常用派遣制度でセンターの役割は薄まった。センター労働者は企業常用化して雇用条件を満たさせ、日雇は使わせないことだ。」という抗弁に行きついた<sup>2)</sup>。

2000年2月、中職審が周到に準備された労働省案を答申、直ちに閣議決定を経て5月、港労法改正案が国会で可決された。この間3月に、センター常用廃止に伴う条件交渉に入る。業者側は、建前上センター労働者の企業常用化を前提とするが、技能がマッチせず賃金がセンター時代とかけ離れて初任者扱い、本音は割増退職金をエサに港湾からの追放をはかる意図と受け取られた。4月の解雇通告を前に、条件交渉においても業者主導のまま、センター労働者は展望を失って130名全員退職していく。

企業常用の派遣制度は、法成立後政省令等で認可基準が詰められていく。派遣事業は、「手配師会社」化に一定歯止めをかけて許可業者による同一業務のみの許可制<sup>3)</sup>、派遣対象者は1年以上経験のある有資格者で、本人の同意を要する届出制となった。また、派遣料金は自社の平均賃金を著しく超えないこと、派遣日数は22日就労を前提として、現在の企業常用実就労日数17.5日を差し引いた5日となった。

こうして、港湾労働の「波動性」を常套句とした需給調整機能は、今後企業常用の「相互融通」、すなわち衣替えのセンターを通した派遣制度に託されたわけである。2000年度の「港湾雇用安定等計画」は、この制度活用による業者の日雇直接雇用減を以前同様説いてはいるが、改正法もまた、その禁止を定めたわけではない。需給調整の手順として、企業常用→その派遣→職安紹介の日雇→直接雇用の日雇を予定したにすぎないのである。センター労働者がこの間批判するように、業者にとって安直・安価な直接雇用がはびこるのか、企業常用の派遣制度が有効に機能するのか、港湾荷役の雇用秩序は予断を許さない<sup>4)</sup>。

注

- 1) 『日本海事新聞』99・7・1号参照。
- 2) 以上、記録集編集委員会、前掲書、225～238頁参照。
- 3) 改正法と同時に、事業法も改正され、2000年11月に施行された。9大港において、事業欠格条件、労働者最低保有基準を強化ながらも、免許制を許可制にする事業参入規制の緩和、許可制を事前届出制にする運賃・料金規制の見直しで米国、EUの規制緩和要求に沿ったものである。国土交通省(2001)『最新港湾運送事業法及び関係法令』成山堂書店、参照。
- 4) 「昭和30年代横浜港で公共職業安定所が仲介して港湾労働者の相互融通が行われていた。この制度は船会社系列、資本系列間のみ相互融通に終始した感を有する。ましてコンテナヤードの荷捌き方式の差異がある場合など技術の壁を越えられるであろうか。」と疑問を呈する論者がいる。大森秀雄(2000)「規制緩和と労働法の改正」(榎北見港湾総合研究所『新しいミナトのかたち』96頁。

## 6-2 センター常用雇用制度廃止の含意

本稿執筆に関わって、常に座右に置いてきた文献が2つある。一つは、全港湾が50年史をまとめるに当たって、学者の戸塚秀夫氏に依頼し執筆された「全港湾の運動史が示唆すること」(『全港湾50年のあゆみ』1996年、84～92頁)であり、もう一つは、全港湾の最後の「センター部会」長・磯田和男氏が有志代表となってまとめた、記録集編集委員会『新港労法11年4ヶ月の記録——港湾労働におけるプール制度廃止が問いかけるもの——』(2000年、285頁)である。

前者は、「門外漢」と断っての抑制の効いた筆ながら、日本の労働運動史全体の流れのなかで占める全港湾の運動を「産業別組合運動への挑戦」、「港湾業(港運業?一筆者)民主化へのとりくみ」等の論点から評価する一方で、全港湾が掲げ続けた「共同雇用」概念の具体化において、その「原理論的な議論」と「プラグマティックな議論」の並存状況を見すえた上で、新法下の「雇用安定センター」問題につき、議論の一致とそれに基づく運動論、組織論を求めたものであった。そして、その期待は、全港湾における「支部のイニシアティブをも重視した立体的な運動の構造」、「組合内部運営上の支部の相対的自立性」という氏の組織運営認識に立脚してのゆえであった。

それから4年半後、磯田氏等がまとめた記録集は、センター常用の視座から、新法11年余の運動を組合内部資料、内外の新聞・機関紙、協定書等を

網羅的に駆使して年次的に編集したものである。それは、新法成立前夜の全国大会での二分化された評価議論から始まり、センター派遣事業の財政危機とともに本部・企業常用と、センター部会・センター常用との溝が深まり、最後は後者が本部に「見捨てられて」いくという論調をたどる。ここでは記録集らしい事実集積とともに、「怒り」や「失意」という感情が赤裸々に表現されている。本稿の前半3までは、筆者の「習作」であるが、後半4以降の論旨は、多くをこの記録集から学んだものである。

結論的に、「共同雇用」の理念は今やいったん挫折をみた。特に90年代は、議論集約のないまま混乱を重ね、終には放棄されたというべきだろうか？

この組合史をたどって、現場の港湾労働者全員をセンター常用化する構想も、また過半数をそうする方策も、あるいは企業常用を減らしてでもセンター常用を増やす方途も主体的に追求・選択されなかった。英国モデルのクローズドな就労者登録制は実現しなかった。組織運営において、特に新法下でセンター部会のイニシアティブが重視されたともいい難い。米国モデルの船社との直接交渉、希求した「四者協議」体制は結局構築できず、「二者協議」に逼塞させられた。業者「保護」の事業法体制を打破できず、逆に港労法体制の後退を招いた。そして、「遅れて来た春」ゆえもあってか一時代異彩を放った産別運動の展開も、「二者協議」という労使関係の枠組みが限界に達し「ブリッジ協議」が緊張関係を増した時、停滞を免れなかった。日本の労働組合の主流が、かなり前「労使強調」路線に組み込まれた時代を経て、この組合をしても結局「企業主義」の浸透を食止められなかった。

その客観的要因を析出することは比較的容易だろう。旧法成立直後から急進した「荷役革新」と「合理化」、「外圧」を含めた規制緩和、労働者保護法の「自由化」、「港湾間競争」における日本の地位低下が連鎖を形成している。外国の港湾労働モデルの後退も、ここに含めるべきかもしれない。加えて、「荷役革新」を産業一般における「技術革新」の範疇におけば、センター常用の「体質」が気にかかる。先述のように、センター常用は昔の日雇の流れをくみ、新技能の修得に積極的とはいえ、多能工化を拒否する存在だった。経験と旧型熟練にこだわる矜持が就労難を招いたといえないか？そして、意に沿わない求人紹介は安易に拒否し、就労日数で企業常用のそれとあきらかな断層を描いたことが、

彼らとの離反を招いた。「アプレ手当」を当然と特権視する体質は、特殊港湾労働分野においてさえ、労働者間モラルとして許容できる範囲に納まらなかった<sup>1)</sup>。

最終局面でのセンター常用解雇の状況は、内部で労々問題化し悲劇の色調を帯びている。かって筆者は、ケースワークとして、1970年代のある漁網会社の反合理化闘争をまとめたことがある。そこでは、ギリギリの最終局面で「条件交渉」化するなか、集団討議を経ながら工場閉鎖・人員削減の代償として労働者に様々な選択肢が提示され、その中から個々人が進路の最終決定を選び取っていく組合の作風を「組合民主主義」の発現と評価した<sup>2)</sup>。本稿での全港湾・センター常用は、国労の闘争団になぞらえたりしながら、自身は最後には組合から見放され、切り捨てられたと感じている。両者には、様々な状況が相違するとはいえ、大きな落差である。組合民主主義は、最も本質的、一般的なものであるはずだが……。

センター解雇後、1年近くを経た130名の現状はどうか？最新の聞き取り情報によると、その進路選択は3つに大別されるという。第一に、港湾以外に働き場所を求めざるをえなかった者。これが現在のところ多数派である。第二に、港運企業に就職した者。これは一桁にすぎないが、①全港湾の組合籍を維持している者、②所属企業での他組合籍に移った者、③組合籍のない者、に分類できる。

第三に、日雇労働者として港湾に残った者。これは何割かの数に上るが、①単独で業者に直接雇用される日雇、②グループを組んで業者に直接雇用される日雇、③職安紹介の日雇（白手帳組）、④全港湾に残る職安紹介の日雇（白手帳組）、に分かれる。このうち、第三の④は神戸港11人の事例だが、「身分は日雇であっても、港湾における合理的かつ安定した労働システムを確立すべく組織された日雇労働者として神戸港に再登場していく」決意という。

総じて現況は、改正法の主旨である企業常用の相互融通が機能しているというより、かえって日雇雇用が増加傾向という。加えて、業者は全港湾組合員の日雇を忌避し、組合の関与を受けない日雇使用を優先していこうとしているらしい。舞台は35年以上前の振り出しに戻った感があるが、当時とは日雇と企業常用の比率が決定的に異なる。「共同雇用」の理念を追求する立場からすれば、「企業主義」の包囲網のなか、障壁は幾重に増したといえようか？

注

- 1) 大いに躊躇があるが、敢えてこのように言い切った。港労法自体が、港湾労働者を「二層構造」あるいは多層構造で捉えたし、「労使関係」は言うに及ばず、「労々関係」もまた「二層構造」を固定化するベクトルが働いた。つまり、「革新荷役」現場でセンター常用（プール労働者）を活用する視点を業者側は持たず、むしろそこから締め出し、彼らの職場を「在来荷役」現場に封じ込めたのである。
- 2) 山本興治（1985）『転換期の労資関係——70年代におけるニチモウキグナス労資紛争史——』千倉書房、6章および結章参照。

(2001. 4. 27)

後記：いちいち記しませんが、取材と資料収集でお世話になった皆様に、厚くお礼申し上げます。また特に、北見俊郎氏が指摘される「港湾対策」ではなくて「港湾政策」、そして外国モデル「ポート・オーソリテーター」構想のなかでの港湾労働、労使関係形成の政策視点の考察については他日を期します。

参考文献

池田宗雄（1994）『港湾知識のABC』（5訂版）、成山堂書店  
運輸省海上交通局港運課監修 各年度『港運要覧』  
岡部晃三（1988）『新港湾労働法』日刊労働通信社  
河越重任（1975）『港湾労働者の権利のための闘い』  
「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——』  
北見俊郎（1985）『「港湾政策」の形成と課題』丘書房  
北見俊郎他（1993）『港湾産業事典』成山堂書店  
（株）北見港湾総合研究所（2000）『新しいミナトのかたち』  
喜多村昌次郎編（1985）『港湾労働』成山堂書店  
同（1990）『日本の港湾労働——港湾労働の社会史——』  
（財）港湾労働経済研究所

記録集編集委員会（2000）『新港労法 11年4ヵ月の記録——港湾におけるプール制度廃止が問いかけるもの——』  
港湾産業研究会（1983）『港湾産業活動の課題』丘書房  
国土交通省（2001）『最新港湾運送事業法及び関係法令』成山堂書店  
小林照夫他（2001）『現代日本経済と港湾』成山堂  
（財）神戸港湾福利厚生協会（1988）『収録港湾労働 神戸港』  
（財）港湾労働経済研究所（1976～95）『港湾労働経済研究』年報創刊号～18号  
（財）日本港運協会（1983）『日本港運協会 35年のあゆみ』  
全日本港湾労働組合（1972）『全港湾運動史 第1巻』労働旬報社  
同（1987）『同 第2巻』笠原書店  
同（1988）『港湾労働法闘争史——登録日雇港湾労働者 20年の闘い——』  
同（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」  
同（1996）『全港湾 50年のあゆみ』  
同関西地方本部（1989）『闘いは時を越えて——全港湾関西地本 40年史——』  
同本部神戸弁天浜支部（1996）『全世界の港湾労働者と共に——港湾労働法・組合結成 30周年記念——』  
全国港湾労働組合協議会（1989）『全国港湾 10年史』  
田村郁夫（1994）『港運実務の解説』（改定増補版）、成山堂書店  
徳田欣次・柴田悦子編（1987）『現代の港湾』、税務経理協会  
富田功（1994）『港湾機能の課題と展望』成山堂書店  
日本港湾経済学会編（1963～94）『港湾経済学研究』年報 1号～33号  
原田港湾作業（株）（1988）『原田 70年のあゆみ』  
松橋幸一（1989）『港湾経済文献事典』丘書房  
吉岡徳次（1991）『港の運動 40年』笠原書店