


# 全国港湾Fax通信

No. ....

(公・事・取扱注意・親展)(写)	(発番) 全国港湾 20FAX第6号
(宛先)	2020年 7月 20日 時 分
各 四役・中央執行委員・地区港湾議長(委員長) 殿	(発信者) 全国港湾書記局 

(件名)

## 20 春闘総括の配布について

(本文)

1. 7月15～16日に開催した第10回中執(於：シーパレス)は、20春闘仮協定及び、感染症(新型コロナウイルス等)に関する仮確認書を承認するとともに、20春闘総括(案)について討議し、確認しました。
2. ついては、別添の通り20春闘総括を送付しますので、各単組・地区港湾における春闘総括の取り組みに活用してください。  
なお、20春闘仮協定及び感染症(新型コロナウイルス等)に関する仮確認書は、日港協の機関確認の後、本調印を行います。本調印ができ次第、あらためて20春闘協定書、感染症に関する確認書として送付します。
3. 20春闘総括は、第13回定期大会に提案する第一号議案(19年度の取り組み経過報告案)にも、概要を書き込むとともに、大会議案書の資料編にも掲載する予定です。

以上

&lt;添付&gt; 20春闘総括

## 20 春闘総括

はじめに

### 1. コロナ禍に直面し、困難を余儀なくされた

- (1) 20 春闘は、新型コロナウイルス(COVID-19)の感染拡大という事態に直面し、これまでになく取り組みを強いられた。中国武漢で発見された新型コロナウイルスは、数週間で爆発的な感染となり、世界の大都市でロックダウン(都市封鎖)が措置され、外出禁止、渡航禁止で「人も物も止まった状態」が続いた。日本でも「緊急事態宣言」が発出され、社会・経済活動は一気に抑制されることになった。このことが、春闘行動の壁となり、行動・交渉に留まらず、集まること自体がはばかられ、20 春闘は、2月20日の要求提出以降、殆ど動けないまま推移せざるを得なかった。
- (2) そうした中で、東京都の緊急事態宣言解除後の5月26日に団交の再開を要求した。これを機に、日港協も徐々に動き始め、文書による回答を準備した。組合側は中央闘争委員会の確認の下で、20 春闘要求と趣旨を盛り込んだ「20 春闘協定(案)の形式」に整理した文書を提出することで対峙し、日港協の文書回答そのものの修正を求めた。日港協は、内部機関に諮る手順に時間を要したが、修正回答を用意した。こうした事務局間での調整のうえで、春闘要求に対する2度の折衝(6月23・26日)を行い、6月30日に開催した第3回団交で合意に至った。

### 2. 20 春闘総括に当たって — 港湾労働者＝選ばれし労働者としての誇りを胸に —

- (1) コロナ禍にあっても、緊急医療物資の輸送はもとより、あらゆる意味での社会活動を支える物流の役割を担う港湾運送は、その事業継続を政府からも要請されてきた。その要請を受けて、港湾労働者は感染リスク・命の不安に直面しながら、荷役作業を遂行し続け、今もその苦労は続いている。米国では、医療従事者だけでなく、通信・公共交通・港湾などの物流に働く労働者は、エッセンシャル・ワーカー(Essential Worker)とされている。文字通り社会に不可欠な「選ばれし労働者」として、その重要性が再確認され、これが世界の認識として定着しつつある。ITFが、「物流に働く労働者の価値を再認識すべし」と声明した通りである。
- (2) 20 春闘は、要求提出から4ヶ月余に亘る取り組みとなり、しかも諸行動の縮小を余儀なくされた。したがって、逐一状況を報告し、認識を共有することが困難であった。にもかかわらず、職場・地域において20 港湾産別春闘を支え続けていただいたことにあらためて謝意を示すものである。

20 春闘総括を進めるに当たって、コロナ禍にあって現場の一线で奮闘される仲間の皆様に心より敬意を表し、全国港湾として、何にも代えがたい仲間の命と安全を守るという労働組合の使命を、全うできるよう皆さんと手を携え奮闘する決意をあらためて表明する。

## 一、総括を進める視点

1. たたかう 20 春闘への意思統一を行い、「さあ、これから」という時に、コロナウイルス感染の爆発的拡大に直面した。このことが、春闘の諸行動や中央港湾産団交そのものの壁となった。感染防止・拡大を避ける為に、所謂「3密(密閉・密集・密接)」を避けることが必至の要件となったからである。「自粛」で集会やデモという団結とアピールの場を失ったこと、産別団交だけでなく、労使協議さえままならない状況におかれたこと等、労働組合の伝統的機能とパワーの発揮しどころを限定的なものにした。そのため、地域・職場が一体となってたたかう春闘のダイナミズムの発揚をつくるに至らなかった。

こうした中であっても、現場で奮闘する仲間の切実な要求を掲げ、産別の取り組みを果敢に進めたことは事実であり、これを直視して、次年度或いは 21 春闘に資するために、次の視点で総括を進めることとする。

### 2. 第一の視点：コロナ禍のなかでの 20 春闘

- (1) 第一の視点は、20 春闘の最大の特徴と言えるコロナ禍のもとでどうたたかったかを整理し、今後の取り組みの教訓を引き出すことである。
- (2) この作業は、取り組み方法とその内容から、産別運動がその歴史で初めて遭遇した事態を冷静に読み取り、次世代への記録と記憶として明記しておくことである。

### 3. 第二の視点：要求・課題を前進させることができたか

- (1) 第二の視点は、具体的な要求・課題を前進させることができたかを問う作業で、20 春闘仮協定の各項目についての評価を明らかにしていくことになる。
- (2) この分析を通じて、21 春闘の出発点と展望の端緒を探ることを併せて検証する。

### 4. 第三の視点：産別組織の強化・発展に資する取り組みができたか

- (1) 第三の視点は、20 春闘を通じて組織の強化を図ることができたかを検証することである。
- (2) 状況が厳しければ厳しい時ほど、組織強化が問われることになるのは当然のことであり、産別協議体制・労使関係にも視野を巡らせ、検証していくこととする。

## 二、第一の視点での総括

### － 初めて経験するコロナ禍のなかでの 20 春闘について －

#### 1. コロナ禍での厳しい対応を強いられた

- (1) 諸行動を中止・縮小せざるを得なかった。
  - ① 20 春闘方針と要求の組織的討議を開始したのは、19 年 11 月の執行委員会であった。その後、幾度かの組織討議を経て、20 年 2 月の中央委員会で方針と要求を決定した。この過程では、新型コロナウイルスの感染拡大についての情報はあった

が、これほどのことになろうとは、ほとんど想定していなかった。そのことについて「危機管理不足」を指摘されれば、その通りとしか言いようがない。

- ② 第1回団交は、2月20日で、その頃に「3密回避」が社会的にも要請される事態となり、組合側は執行委員、日港協は地区代表が参加しない少数の代表者で交渉を行った。そして団交そのものは、交渉時間を短くしつつ、業界内に要求趣旨を正確に周知するために、要求趣旨を文書で配布する形式をとった。
  - ③ 第1回団交以降、6月19日の第二回団交まで、4ヶ月もの間、中央港湾団交を開催できなかった。要求提出に前後する時期からは、各単組・地区・職場で討論集会や学習決起集会、対外的な申し入れ行動を予定していたが、こうした諸行動も、中止・縮小を判断せざるを得ず、中央行動も縮小し、デモ行進は中止した。
- (2) コロナ禍に対する緊急の取り組み

4月7日、政府は「緊急事態宣言」を発して「自粛・休業要請」を行った。その一方で、国交省は日港協と全国港湾に対しては、社会活動の維持のために「事業の継続」を要請した。こうした中で、全国港湾は、各地区・職場からは、「不安」とともに様々な要求・要望があることを重く受け止め、次の取り組みを行った。

- ① 国土交通省・厚生労働省に対して、港湾労働者と荷役作業環境の安全性の確保の徹底をはじめとする緊急申し入れを行った。
- ② 日港協に対して、安全確保の緊急申し入れを行い、続いて、感染症などの対策のために「特別休暇、休業補償制度」などの産別制度創設を要求し、20春闘の中で、解決するよう申し入れた。
- ③ 現場の第一線で奮闘する仲間の不安や要求を共有してたたかうこと、並びに産別に団結してコロナ禍を乗り越えていくことを呼び掛ける、中央執行委員長メッセージを発信し、号外ビラやHPでも、この趣旨を呼び掛けた。
- ④ 地区・職場の組合員に呼びかけ「現場の不安や問題についての意見」を集約するアンケートを実施し、対策や交渉にも職場の声を反映させて取り組んだ。アンケートには、13地区・95職場より、492件(350人余)の声が寄せられた。

## 2. コロナ禍で経験した出来事を、産別運動の力として蓄積することの重要性

- (1) コロナ禍があろうが、なかろうが、「魅力ある港湾労働の確立」に向かって産別の力を傾注し続けることは不変である。まして、人材不足の要因の一つに「週休二日制」や「65歳定年制」など、ほぼ日本社会に定着している労働条件が未だに達成されていないという状況では、コロナ禍だから「我慢せよ」の論理は受け入れがたい。その意味で、20春闘要求の正当性に確信し、困難があっても「要求貫徹」の立場で労使交渉に当たってきたことは、積極的な運動の在り方として評価できる。これができたのは「コロナ禍でも現場は動いている。この苦労に應えるのが20春闘だ」との認識で、中央・地区が団結して事に当たることができたことに起因する。
- (2) この認識をつくることができたのは、アンケート調査で、多くの職場の意見を集約したことがあったからと判断できる。行政交渉に臨んだ際に、現場で何が起きてお

り、何が求められているのかを具体的に指摘していくことの重要性を学び、それを掲げて追求すれば行政も耳を傾け、努力することが明らかになった。この経験をしっかりと産別の組織力の一つとして蓄積することを明記しておきたい。

### (3) 具体的取り組みの工夫の中での経験と評価

① 労使の多数の委員による、対面での協議・交渉そのものが困難であったために、「書面での交渉」の工夫に挑戦した。しかし、労使関係が組織関係であるだけでなく、労使双方に通底する「意識」とそれに根差した真摯な対応が求められるときには「文書」のやり取りには限界がある。文書の「行間を読む」のもまた労使関係のなせるところであり、文書による交渉は限界があると考えざるを得ない。

② 団交の人数を双方に「絞る」ことについては、感染防止という立場からは当然の判断といえる。しかしながら、ここには二つの問題がある。

中央執行委員と全地区の責任者と多くのオブ参加者で交渉に臨み、地域・職場の生の意見を集約して交渉するからこそ「産別の力」が発揮でき、同時に、その内容の是非についても責任をもって判断できる。その点では、人数制限では無理があるというのが第一の問題点である。

そして第二の問題点は、この方法が「役員請負型」になり、現場の意見に寄り添った「交渉・協議」を形骸化させる危険性があることである。全国港湾は、多職種・全国域の組合組織であり、中央役員の請負型の対応では、労働組合の持つ基本的な機能の発揮のための「組合民主主義」も形骸化する恐れがある。

③ 4月～5月は、常任会議をほぼ毎週開催して、徹底した情報交換の場をもって事態に対応してきた。感染防止のために「集まること自体が困難」というなかで、この方法を採用して単組間の意思疎通を図ったために、再開した団交に向けた取り組みにスムーズに移行することができ、単組経由で地区の動きも把握することができ、有効な手立てであったと評価しうる。

④ コロナ禍に対応する意思疎通の手段として「リモート会議」が注目された。ネット時代の産物でもあるが、集まることなく各々の場所で居ながらにして、会議・打合せ・意思疎通ができるという意味で、全国港湾として、導入を検討することを検討している。しかし、労働組合運営に当たって「フェース・トゥーフェース」のスタイルは、絶対に擁護すべきとも考える。「古い、非近代的」と、これを排除すれば「人が運営する組織」、「人と人との絆で成立する組織」の原点を見失う恐れを警戒する。

## 3. 物流の重要性・港湾労働の社会的価値を認め、高く評価すべきではないか

(1) コロナ禍は、皮肉にも現代社会のもつ多くの矛盾を、より鮮明にあぶりだした。

社会保障・医療体制が極めて脆弱であることや、多くの労働者が「失業・休業」に追い込まれたことが示すように示す労働者保護体制の弱さを目の当たりにした。同時に、経済体制・経済運営面に目を転じると、グローバル社会、サプライチェーンが持つ弱点も露呈させることになった。これらは、新自由主義、規制緩和政策の結果、グローバル化した調達・生産・保管・物流・販売のチェーンがコロナ禍で一部

でもストップするとすべてが止まることになるという至極当たり前だが、皮肉な結果ともいえる。安い労働力、安価な生産拠点を求め続けた結果である。

(2) そうした中であって、医療にとどまらず、物流・港湾運送も「社会・経済活動の円滑運営に不可欠」な事業とされ、現場は不安を抱えながら動くという事態で、20春闘は「現場の不安に答えろ、現場の努力にどう答えるかが問われた」という側面を持つものとなった。

(3) 政府やユーザーが「社会的に重要で不可欠」として事業の継続を要請するなら、港湾労働者をそれにふさわしい処遇をしているか、そのような産業にふさわしい労働力として評価しているかを、あらためて問うべきではないだろうか。コロナ禍に対する職場からのアンケートに「港湾労働の重要さをもっと社会に訴えるべき」との意見があったが、これが率直な職場の思いである。19春闘では、港湾ストの結果が及ぼす全国的影響が注目されたが、今般は、危機に直面してはじめて「物流・海陸輸送の結節点としての港湾の重要性」が図らずも示されることとなった。

全国港湾は、結成時から「魅力ある港湾労働」の旗を掲げ続けているが、これは、社会的に重要な業務の遂行者に値する労働条件を整備していくことと同義である。コロナ禍で物流の大切さを、行政やユーザーが指摘するなら、港湾労働に対して、週休二日制、定年制、交代制と8時間働いて暮らせる賃金水準など、他産業では当たり前、或はそれ以上の労働条件が整備されるようたたかうことが重要である。

### 三、第二の視点での総括

#### ー 20春闘要求と産別諸課題を前進させることができたか

1. コロナ禍の影響で、20春闘は、2月20日に要求提出、6月19日の第二回団交を経て、6月30日の第三回団交で合意となった。その間、交渉の持ち方をめぐる事務折衝とともに、闘争委員会の確認をふまえて、2回の事務折衝も重ねてきた。物理的に制限された交渉・協議の中で、組合側は何を主張し、日港協はどのような姿勢と回答を示したかなどを、以下の2項で20春闘確認書、3項でコロナ禍に係る確認書、夫々の項目に沿って明らかにし、4項でその評価、5項で課題を整理していく。

#### 2. 20春闘協定と合意事項における労使の主張点と争点(太字明朝体文字は協定原文)

##### (1) 協定1項 港湾運送事業基盤の強化と港湾運送政策への対応について

**1項一(1) 認可料金制の復活は労使共通の課題であり、その目的達成に向けて行政等関係者に対して、労使共同の取り組みを具体化する。具体的な取り組み内容については労使政策委員会で検討する。**

① 認可料金復活は、規制緩和以降の政策要求の要であった。当初、日港協は、「時代の流れ」とか、政府の政策であり「変わらない」といった論点であったが、規制緩和の弊害、ダンピング競争の激化のなかで、少しずつ認識を変え、10春闘合意で、「届出料金から認可料金への移行について労使協調して進める」と確認できた。

- ② 以降、同様の認識に立ちながら、19 春闘では「労使共通の政策課題」として、「その目的達成に向け…具体的に取り組む」と踏み込んで確認した。20 春闘では、この視点で取り組みを具体化することと、それを「労使の取り組み」にすることが鍵であり、組合側の主張のポイントはそこにあった。
- ③ 第一次回答では、「引き続き関係行政への具体化に向けた働きかけをする」とし、労使の取り組みの視点が欠如していた。組合側は、これまでの回答の踏襲であり「前進と評価できない」と追求し「労使共同で何をするかを明記すべき」と追及した。
- ④ この結果、「行政等関係者に対して労使共同の取り組みを具体化する」と回答したことで、合意を確認した。労使政策委員会で「具体的に何を、どこから進めるか」を明確にして取り組みを進めることが課題となる。

**1項一(2) 政府の港湾政策等に対しては、港運業界の秩序維持を基本に、港運労使が常に主体性をもって取り組むこととする。そのために、必要に応じて業界の認識・立場を政府・行政に対し主張することを含め、具体的な対応を図ることとする。**

- ① 19 年度の方針として「産別労使協議体制の堅持」を掲げ、この立場は、港湾関係政策、とりわけ、機械化・自動化政策に対応していくための港湾サイドの姿勢として重要であると主張し続けてきた。そのために、体制的「合理化」を港運労使に向けられたものとしてとらえ、これに労使が対抗すべきと強調してきた。
- ② 一方、この間の港湾諸政策に対する日港協の姿勢は、「個別企業、或は、各地区で対応する」ものとして、港運産業に問われる課題として対処することを避ける傾向が顕著であった。そのために、組合側は港湾政策や港湾労働政策には「港運労使が協議して対応」し、「合意に達しない政策は導入しない」ことを強く求めた。
- ③ 協議の結果、日港協は政策対応の基本を「業界の秩序維持」であることを強調し労使が主体性をもって取り組むと回答した。組合側は、その旨を明記し、「労使」の取り組みを重視することを強調し合意することとした。港湾諸政策を「個別企業や地区の問題とせず」、文字通り、上記協定 1 項一(1)の労使の具体的な取り組みとして対応することが重要である。

**(2) 協定2項 産別制度賃金、並びに、個別賃上げについて**

**2項一(1) 産別制度賃金(産別最低賃金、あるべき賃金、基準賃金、標準者賃金)の引き上げに係る要求については、20 春闘とは切り離して継続協議する。**

- ① 16 春闘以降、日港協は、制度賃金に回答することは「独禁法に抵触する恐れがある」として回答していない。組合側は、これは不当労働行為に当たるとして、労働委員会に不当労働行為救済の申し立てをしている。こうした状況にある中では回答できないとの立場で、20 春闘においても実質的な労使協議に至らなかった。
- ② 組合側は、独禁法違反に当たるかどうかを問う問題と、産別制度賃金の引き上げを要求することとは次元の異なる問題として、要求し続けていく方針には変わりはない。同時に、現行水準の 164,000 円という水準は、時間単価にして 1,018 円であり、東京都の地域最賃が 1,013 円であることを考慮すると、さらなる引き上げが不可避と認識している。

③ なお、組合の救済申請は、東京都労働委員会に移管されており、第一回目の調査期日は20年8月6日に予定されている。

**2項-② 各加盟組合の賃金の引き上げ要求に対して、日港協傘下店社は、12春闘協定第1項-①にもとづき、適正料金支払い等の施策を講じ、誠意ある回答を行う。**

① 全国港湾に結集する各組合は、産別制度・政策要求の取り組みと一体的に個別賃上げ闘争を進め、12春闘以来、加盟組合の書記長中心に構成する「賃金共闘」で情報交換・共同行動などを取り組んできた経緯がある。その12春闘協定での合意をベースに「適正料金支払いを講じ」て個別賃上げに反映させる、つまり、元請責任をより強調した内容の確認を行った。

② 12春闘協定1項は「港湾労働環境の整備に資する適正料金の収受並びに適正コストを償う支払いについて、日港協は10春闘協定(略)及び11春闘協定(略)に基づき引き続き元請事業者に対し、一層の指導を行う」と明記し、現業労働者(船内・沿岸・検数・検定・関連)の賃上げについての元請け責任を明確にしている。とりわけ、11春闘協定では「適正作業料金の支払いについて日港協は元請け事業者を強く指導する」としており、下払い料金の担保を明文化している。

③ 20春闘での賃上げ交渉は、コロナ禍による取扱貨物の減少もあって厳しい状況があったが、日港協から同文の協定を取り付けた。組合側は、「問題は具体的な履行だ」と折衝段階に限らず、第二回・第三回の団交でも念押しし、日港協も組合側の主張を受け止めるとして合意に至った。

**(3) 協定3項 港湾労働環境の整備について**

**3項-① 週休二日制の実施について**

3項-①-① 日港協は、14春闘協定第2項-③にもとづき、全港・全職種において週休二日制(「5.9協定」91.5.9付け)を実施できるよう周知する。

3項-①-② 当該労使は、これを実施するために1年を目途に協議を行う。

3項-①-③ なお、関連職種においては、各社縦割り(関係元請・専業)での協議を行い、早急に実施できるよう努力する。

① 週休二日制については、14春闘協定で「2020年度までに全港・全職種週休二日制が実施できるよう指導する」と確認していたことから、本年4月1日が、協定履行の起源と認識し、要求してきた。並行して、6大港の船内・船側沿岸以外の港湾労働者の週休を「4週6休」を起点に、関係組合は20年4月1日実施を目標に14春闘以降粘り強く交渉を積み上げてきた経緯がある。

② 組合側は日港協として協定履行の立場から「実施する」と明言することで、日港協の立場を明らかにすることを主張し、そのことが関係労使に「協定履行の立場」に立てるか否かの緊張感と使命感をつくり、結果として、全港・全職種週休二日制実施への道が開けると強調した。その前提で、すでに履行日の4月1日が過ぎていても、遡及実施も含めて週休二日の協議の促進を図るべきだと主張し続けた。

③ 一方、関係組合は、14春闘協定を根拠に力強い交渉を進め、企業内の様々な努



力・工夫を行い「事実上の週休二日」を実施する労使も生まれた。また、休日に至らなくとも休暇とする、或は、可能なところから土曜日を休日化するなど、産別協定上の週休二日に向かって、一步でも半歩でも進めていく協議を続けていた。

- ④ 日港協は、組合側の主張は理解しつつも、関係労使の努力の経過とその到達点を判断すれば、「実施する」とは言い切れないと固執した。その一方で、関係労使の協議の促進も必要と理解し、協定の①で「実施できるよう周知する」と再度明記したうえで、②で関係労使は「実施に向けて」1年を目途に協議すると修正回答を示した。組合側は、実施するとの明記は困難と判断したが、「実施に向けた」協議は結果的に「できない」ということもあり得るので「実施に向けた協議」と関係労使の協議の性格を明確にするよう求め、この確認で合意することとした。
- ⑤ 日港協は、関連職種の 5.9 協定履行の問題も、検査職種や地方港の取り扱いと同様に協定②項に含まれると主張してきた。組合側は、関連職種の置かれた状況と、これまでに日港協整備部会と協議してきた経緯から、同様に扱うことはできないとして、③項を設けて関連職種の 5.9 協定実施の具体化に向けた道筋をつけるべきと主張した。その背景には、この間に、関係労使の中で協定履行のための料金的担保の協議迄進んでいることがあった。そのために、協定③項で、各社縦割りで協議に向かうことを明記して合意することとした。ここには、日港協が何をするかの文言はないが、「各社縦割りの協議を実施できるよう努力すること」を確認し合うのは、産別労使であり、日港協は無責任でいられない立場であることを確認している。

### 3項—(2) 定年延長について

**65 歳定年制度が社会的要請であると認識し、2025 年を待たずに前倒して実施するよう努力する。**

- ① 定年延長問題は、産別協定で「2025 年 4 月実施」を確認している。これをふまえつつも、すでに公務員の 65 歳定年が議論され、港湾年金も 65 歳の定年をイメージして制度設計を見直したことから、前倒しの実施を主張した。しかし、日港協は、前倒しへの努力をすると約すのが限界で、本件は「前倒して実施するよう努力する」と合意することを判断した。
- ② 前倒し実施の努力は、すでに加盟組合の多くで始まっている。週休二日制の実施について 14 年協定で 20 年実施としたことが実施に移せなかった経験から、2025 年を待たずに努力し続けることの重要性を改めて強調しておきたい。

### 3項—(3) 産別労災補償制度について

**産別労災企業補償制度の導入については、労使政策委員会において、全国の実態調査を実施し、全国水準の設定について調査研究を行う。**

- ① 1974 年に「産別制度を確立する」と合意して以降、各単組・各関係労使で制度の確立と、補償水準の引き上げを取り組んできた結果、遺族補償・1～3 級では 4,000 万円の水準が、加盟組合の概ねの水準になっており、産別要求との関係では、6 級以下で差はあるのが実態となっている。
- ② 18 春闘で「専門委員会協議」を確認し、19 年も実施に向けた協議の促進を確認

したものの前進が図れていない。その背景には、保険料のコストアップ、日港協傘下店社の中には制度そのものを持たない事業者があるなど、実態が多岐にわたっており統一対応が困難という二つの理由がある。組合側は、ほぼ統一的な水準に達している遺族補償・1～3級補償を労使確認し、それ以下は継続協議として、制度作りの足掛かりをつくることも提案したが、統一的水準の是非が克服されなければならないとして、これ以上の協議は進まなかった。

- ③ 以上の協議の結果、継続協議としたが、団交に次ぐ労使協議機関である労使政策委員会の責任のもとで協議することを明確にした。安全専門委員会は安全作業、或は事故ゼロを目指す機関でもあり、本件の協議は困難と判断し、「全国の実態調査の実施」も「全国水準の設定」も労使政策委員会の責任の下で進めることとした。

(4) 協定4項 頻発する自然災害への対処について

地区労使は、港湾労働者の安全を前提とした防災マニュアルを作り、傘下店社に周知するとともに、日常的な訓練を実施し、マニュアルの実効性を高める。

- ① 近年の豪雨などの災害多発をふまえて新たに要求したもので、これまで港湾が大きな被害を受けたことの教訓を生かそうとしたものである。それは、人命・労働者を守ることを一義とし、当該の港湾全体が「判断をすること」が重要だということであった。個々の企業の判断では、日常的な企業間競争が反映して、どうしても避難が遅れがちになることを重視すべきという視点である。
- ② 同時に、BCP(事業継続)によって個々の企業も対策をとってはいるが、BCPの基本ベースは企業活動の継続にあることから、労働者への視点が後景に追いやられがちであることも否めない。その意味で、この協定を生かして、災害から労働者を守る取り組みの強化を呼びかけたい。そのためには、地区港湾の役割が重要であり、日常的な安全パトロール、災害訓練の実施など、地区の取り組みの活性化を期待したい。

(5) 協定5項 所謂「働き方改革」への産別対応について

5項—(1) 日港協傘下各店社は、現行産別協定及び、「働き方改革」の諸法令を遵守すべく、休日・休暇、並びに時間外労働に関する諸協定を整備する。

5項—(2) 上記(1)の実施できる環境が整うまでの措置として、労使共同で、行政の政策支援、激変緩和措置が得られるよう取り組む。

- ① 所謂「働き方改革」は、「長時間残業規制」という名目の陰に、月100時間の残業を許容したり、残業代込みの賃金という建前で長時間残業を許す仕組みがあるなど、働き方の規制緩和という問題を包含したもので、多くの労働組合が反対の取り組みをしてきた経緯がある。それでも、基本的には月45時間までの残業時間として規制する側面もあり、これに着目して、個々の企業内の休日・休暇・時間外労働の制度整備を求めたものである。
- ② 本来、産別協定の「8-7-45」を順守していれば、何の問題もないわけであるが、波動性という事情で自ら労働時間(就業時間)をコントロールすることに限界のある港湾運送においては、産別協定の順守が困難となるのが時として生じるのが実情

である。そのため、法違反に問われる危険性がある。そうした視点から、厚生労働省交渉で港湾運送の実情を訴え、激変緩和措置を要請したところ、「働き方改革は、所謂ブラックな働き方を規制しようというところに主眼があり、組合があって、労使協定も締結して、法令順守を目指そうとしている企業を直ちに摘発することはない。但し、労使が努力しているというのが前提」との回答を得た経過がある。

- ③ これをふまえて、産別協定を順守し、労働諸法令を守る企業内協定を締結することを目指した。日港協は、「働き方改革」に主眼を置いた回答を用意したが、それは「産別協定」の前提が欠如し、間違えば産別協定を骨抜きにしかねない「新たな36協定の締結」を回答した。組合側の繰り返しの趣旨説明によって、日港協も回答を修正し「産別協定順守」を前提とする、(1)項の協定に合意した。したがって、労使の努力方向を確認した(1)項を起点にして、行政に対して「激変緩和措置」を求めて新たな労使の取り組みが課題となる。

(6) 協定6項 港湾の「高度化」事業、「自動化・機械化」への労使の取り組みについて

港湾への「自動化・機械化」導入など、所謂「AIターミナル高度化事業」の課題について、労使合意により設置した「労使ワーキング・グループ」において真摯に協議する。

- ① これは、昨年設置したWGでの真摯な協議を確認したもの。日港協は、「雇用を守る。地区の実情に合わせて地区協議を」と繰り返すだけで、双方に踏み込んだ議論に至っていない。
- ② WGでの真摯な議論を進め、一方で、行政の一方的な施策の推進や、地区での議論の先行に歯止めをかける必要がある。

(7) 協定7項 港湾労働秩序の確立について

7項—(1) 港湾労働法における労働者証の意義を重視し、所管行政等と協議し、ワッペン貼付の取り組みを推進する。

7項—(2) 港湾労働法の全港・全職種適用について、専門委員会協議での意思一致を図り、所管行政に具体化をはかるよう求めていく。

- ① 労政審港湾労働専門委員会における、5か年計画の中の「港湾労働秩序の確立」に向けた取り組みの具体化の一つで、日港協も一次回答から異論のないことを表明し、労使合意をふまえて、行政ともタイアップして取り組むことを確認したもの。
- ② すでに、ワッペン貼付の取り組みを実施している地区もあるが、未実施の地区においては、地区協議を行ったうえで、行政も巻き込んだ取り組みへと進んでいく必要があり、ここでも、地区港湾の役割が重要となる。

(8) 協定8項 労使政策委員会での継続課題について

8項—(1) 放射線量検査、及び中古自動車(建機)輸出に係る荷役作業に従事した港湾労働者に対する内部被爆等の健康診断を実施する件。

8項—(2) 産別協定の適用拡大と協定集の編纂について

8項—(2)—① 現行の産別協定を、全港・全職種適用と改定する件。

8項—(2)—② 2012年以降の労使協定・確認書などについて整理し、現行の産別協定集

と合体させて編集・発刊する件。

8項―(3) 港湾倉庫・特定港湾倉庫、並びにゲート業務に係る職域拡大の件。

8項―(4) ユーザーに対して「港湾倉庫・特定港湾倉庫」指定への協力と理解を求める件。

8項―(5) 東京オリンピック・パラリンピック対策の件。

- ① 以上は、コロナ禍のなかで、交渉日程が大きく制限された事情もあり、踏み込んだ交渉に至らなかったために、労使政策委員会で協議していくこととして整理したものである。その意味で、数多くの宿題を残しているともいえる。
- ② また、労働環境整備の要求の中で、時間外労働割増率の設定について、日港協は、「産別協定から外す」ことを回答していた。これに対して、労働協約の重要な要件である時間外労働割増率が産別協定で設定されていないこと自体、現行産別協定の弱点であることを主張した。しかし、20 春闘において協議に踏み込めず、協定化に至らなかったことはやむを得ないとしつつも、「協定から除外する」という考え方は認められないとして、その部分は、回答としても取り上げないことで措置した。

### 3. コロナ禍に係る要求・交渉・合意について(太字明朝体文字は協定原文)

(1) **確認書1項** 港運労使は、港湾物流の社会的重要性に鑑み、港湾労働者並びに港湾運送の事業分野における公衆衛生対策に最大限の努力を行う。

そのために、日港協、及び傘下各店社は、感染予防具の確保、感染予防環境の整備を促進し、港運労使は、検疫体制強化など港湾運送への感染防止の法整備・行政措置を関係者に求めていく。

- ① コロナ禍という未曾有の出来事、港運労使がはじめて経験する危機に対する、港運労使の基本的なスタンスと対策の方向性を確認したものである。組合側は、4月3日付けの緊急申入れにおいて「感染リスクに晒されながら働かざるを得ない港湾労働者の安全確保を一義としつつ、港湾運送事業の社会的役割を果たす」ことが求められていると強調した。日港協は、これを受け止め労使確認の必要性を了解した。
  - ② まず、「港湾物流の社会的重要性に鑑み」と、社会・経済活動に不可欠な事業との認識を共有し、労働者と事業の「公衆衛生対策」に努力することとした。その努力方向は、労使が実行できる感染予防措置・環境整備にとどまらず、労使が行政等関係者に働きかけて対策を講じるという二つを確認したことが大事なところである。
- (2) **確認書2項** 日港協傘下企業が新型コロナウイルスに関して、従業員に対して休業を命じた場合は、その企業は雇用調整助成金など国の制度を活用するなどして、休業に伴う賃金カットを行わないよう最大限努力する。

- ① 全国港湾として、港湾労働者の不安・要求についてアンケートを行った。そこには、感染防具の整備とともに、万が一の時、休みをとれるのか、賃金はどうなるのか、有給休暇を使うのか、現職復帰できるのかといった切実な不安と、「保障制度の要求」であり、「産別制度で整備すべき」という強い意見が多く寄せられた。
- ② これを取りまとめたのが、4月20日付けの要求書で、20春闘の課題として解決するよう強く求めた。日港協は、組合の要求主旨は理解するとしたが、国の制度

の活用を主張するとともに、各社の事情・各社のもつ制度との整合性の関係から産別制度として整備することの困難さを強調した。

- ③ 組合側は、「仮に待機・隔離・入院となった場合は賃金カットをしない」ことを明確にし、そのための制度を整備することは、事業者の雇用責任の一つであり、第二波・第三波も想定すれば、早急な制度作りが必要と強調した。日港協は、制度作りや環境整備には、時間的猶予が欲しいとした。また、厳しい環境下で働いてもらっていることは重々承知しており、賃金カットをする会社はないと思うとも言及した。組合側は、「賃金カットはしない」と明確なメッセージを出すことは重要とした。以上の結果、「賃休業に伴う賃金カットは行わないよう努力する」ことを確認した。

- (3) **確認書3項 新型コロナウイルス感染等の予防措置に伴う諸制度の整備については、継続して協議を行う。**

上記2項をめぐる協議の結果、20春闘中の制度創設は困難であるが、協議を継続して補償制度をつくる方向で協議することを確認した。コロナ禍の動向と国の保障制度の変化を見極めつつ、港湾労使独自の制度作りに努力していくことが大事になる。

- (4) **確認書4項 罹患者等への差別的取り扱いは厳に行わない。**

この確認は至極当然のことであり、文言通り確認した。今後も、港湾においてあらゆる差別を認めないという気風づくりを日常上の努力としたい。

- (5) **確認書5項 緊急事態宣言など、政府が対策を講じる場合は、その対策を含め必要に応じて労使協議し対応を行う。**

感染症や当面するコロナ禍について、想定外のことが常に起こり得るとの労使の共通認識から、この項目を設けることを確認した。

#### 4. 20春闘の合意に関する評価について

- (1) 20春闘は、コロナ禍に直面したなかで、様々な困難なたたかいを強いられることになった。交渉そのものが時間的・物理的に制限されたため、要求項目の一つ一つについて、団交で追及していくことが困難であった。加えて、日港協の体制が変わり、労務委員長交代と引継ぎの不十分さという事情もその背景にあったことは否めない。したがって、仮合意全体については、「課題の整理」という性格を強く持つものとならざるを得なかった。他に工夫の仕方があったのではないかという意味で反省が残った。

なお、6月半ばより再び感染拡大の様相になり、更に長期化するという懸念が生まれたが、これを回避できた。ここには、新労務委員長が「6月中に解決したい」との決意を示し、これが労使協議を一気に深化させる契機になったことを紹介しておく。

- (2) 「課題を整理した」という性格が色濃い仮合意であったとしても、この仮合意の内容には、課題克服と前進に向かう重要な確認事項があるという点を、以下の通り整理し、20春闘の成果として共通認識としたい。

- ① 第一の成果として挙げられるのは、認可料金制度の復活の課題について、「労使共通の課題、引き続き行政に働きかけていく」との従来の立場から、「労使共同の取り組みを具体化する」と確認できたことである(仮合意1-(1))。その中身は、法改正を

伴う課題であることから、「どこから・何を・どのように」動いていくのか、所謂「ロビー活動」が求められることになる。

- ② 第二の成果は、港湾政策などに対して、「港運労使が常に主体性を持って取り組む」ことを確認したことである(仮合意 1-(2))。行政が進める港湾政策に対し、「個別企業や各地区の課題」とするのではなく、産業の今と未来に一定の責任を持つ「労使」が「主体的に取り組む」とした合意した意味は、19年度方針である産別協議体制の堅持とも一致するものである。
- ③ 第三に重要なことは、各加盟組合の賃上げ要求に対し、「日港協傘下店社は12春闘協定第 1-(1)にもとづき適正料金支払いなどの施策を講じ誠意ある回答を行う」と再確認したことである(仮合意 2-(2))。この確認は、今次春闘に留まらず、次年度以降の取り組みにも生きてくるし、又、生かさなければならぬと確信する。なお、これは、元請事業者自身がユーザーから適正収受することを求めており、元請一貫事業者もまた、この立場に立った事業活動が求められていることを付言する。
- ④ 第四は、週休二日制をめぐる課題(仮合意 3-(1))である。14 春闘協定で確認した「2020 年 4 月実施」をあらためて「実施する」と再確認し履行に移す協定に至らなかった。この点は反省点である。6 年の間、「産別は何をしてたのか」と問われれば、自戒せざるを得ない。一方で、この 14 協定を基礎としながら、地方港や検査職種において様々な工夫を行いながら「実質週休二日」、「部分的週休二日」、「休日に至らないまでも休暇に」と、産別協定を土俵にしながら、現時点でここまで到達させてきた、関係組合の努力は評価すべきである。

また、関連職種の 5.9 協定履行の課題についても、粘り強い交渉を重ね、支援策実施に手が掛かろうかという状況を創り出している。問題は具体化であり、そのために「各社縦割りで協議」への道筋をつけたという意味を持つものとして評価したい。

- ⑤ 第五に挙げるのは、新たに合意することができたという意味で前進したと評価しようが、それを担保するには、単組並びに地区港湾の取り組みに依存せざるを得ない次の課題である。

イ、その一つは、自然災害への対処で(仮合意 4)、地区労使での防災マニュアル作り、日常的な訓練の課題である。すでに、各地区単位で同趣旨のマニュアルを用意している地区が存在するが、これをより実効性を高めるために見直す作業や、未確立の地区は、マニュアル作りの作業から着手し、港湾労働者の命と安全を確保するために、この合意の本旨を生かす取り組みを呼び掛けたい。

ロ、第二は、所謂「働き方改革」への産別対応に関する合意(仮合意 4)である。個別の企業において「産別協定」を守り、「働き方改革の残業規制部分」にも対応する、休日・休暇・時間外労働に関する諸協定を整備するという課題で、これは、各単組や地区港湾の取り組みがなければ進まない。したがって、各単組・地区港湾の取り組みと一体になった中央での取り組みとともに、これをもって、行政に対する激変緩和措置が図られるよう中央労使が積極的に動く取り組みが求められている。

ハ、第三には、港湾労働秩序の課題で、ワッペン貼付の取り組みへの合意を評価し、

これを実現するための地区港湾の取り組みを呼び掛けたい。同時に、労政審港湾労働専門委員会における支援の具体化を、行政とともに進めていくこととする。

#### 5. 感染症(新型コロナウイルス等)に関する確認の評価について

- (1) コロナ禍の中で、現場では何が起きているか、職場の声と要求はどこになるのかを集約して、急遽要求し 20 春闘課題として取り組んできた。具体的な対策と必要な保障制度の実現という意味では、道半ばの確認であるといわざるを得ない。職場の声の切実さに対応しきれていないという意味で、反省すべき点である。
- (2) しかし、労使が具体的に制度作りに着手する土台という意味では、半歩進んだともいえるし、「努力」の範囲であるが、「休業に伴う賃金カットを行わない」と明記した点は重要なこととして押さえておきたい。

#### 四、第三の視点での総括

##### — 産別組織の強化・発展に資する取り組みができたか —

#### 1. 産別労使関係の堅持の課題を貫くことができたか

- (1) 19 年度を通じて、産別労使関係の堅持を貫くことを方針として掲げ、20 春闘においても、それを追求してきた。それは、体制的「合理化」、港湾諸政策、人員不足を解消できる材料としての労働条件整備とそれを確保するための適正料金收受など、いずれの課題においても、産別労使が主体的に関わり、これらを労使の課題として克服していくことが求められていたからである。これを占う課題が、認可料金復活の問題であり、体制的合理化の問題、港湾労働秩序の確立の課題がで、これらを、合意点にどこまで反映させることができるかであった。
- (2) 20 春闘仮合意の各々の評価は前述したとおりであるが、認可料金制度、「働き方改革」への対処。機械化・自動化への対応、ワッペン貼付の取り組み等、それぞれの課題について「労使の課題として位置づけること」、「労使が共同して対処していくこと」として、可能な限り明記し、それを労使が実行していく方向として確認できたことは評価し得る。

#### 2. 20 春闘の具体的な取り組みの中での組織強化の視点を貫けたか

- (1) コロナ禍の中で、労働組合の持つ伝統的機能である「集団的」「統一的」行動が抑制されたという意味で、組織強化の追及は、不十分さが残った。しかし、こういった状況だからこそ、丁寧な組織運営、可能な限りの「参加型」運営に心がけた。
- (2) 組織運営では三つの特徴が挙げられる。一つは、緊急事態宣言が出された中での組織間の意思疎通をはかるために、参加できる範囲とはいえ常任中執を毎週開催し、細かな情報交換を行い組織的対応に配慮してきたことである。このことによって、どのような事態が起きても「組織」で対応できた。第二には、コロナ禍であっても現場を止められない厳しさの中で奮闘する組合員に「委員長アピール」を発して励

まし。ともに闘う決意を共有したことである。第三には、全国の仲間呼びかけて、現場の「生の声」を集約することで、この声を厳しい産別運動のパワーに変え、スローガンの「現場は動いている！この不安と期待に応えるのが20春闘だ！」と日港協に迫ることが出来たことである。産別運動の原点は、「現場・職場にあり」を再認識することができた。

- (3) 以上は、中央の取り組みから受け止めることのできることであるが、20春闘が職場から見えなかったかという問題は残る。中央港湾団交は3回で、その報告と運動の意思統一を図る決起集会も組織し得なかった。「3密」を避けるという問題はあるにせよ、別の何かができなかったかという忸怩たる思いが残る。その意味で自戒しつつ、「リモート会議」に象徴される危機管理などの組織対応を検討しなければならない。

## 五. まとめにかえて

### — コロナ禍後(ポスト・コロナ禍)を見据えて —

1. 繰り返し述べてきたように、コロナ禍での春闘という経験は初めてのことで、冒頭にも整理したが、この中で、日本社会の構造自体が内包する諸矛盾が浮き彫りになった。この矛盾を、どう認識し、ポスト・コロナ禍における港湾産別運動の方向という論点を整理する必要があるのではないだろうか。この視点は、20春闘総括にとどまらず、20年度の運動にも深く関係することになる。その意味で、未完成なものにならざるを得ないが、職場・地域の組合員の皆様の知恵と力を結集した繰り返しの議論の中で、内実を深め、高めていける材料となることを期待して、いくつかの論点を挙げておく。
2. すでに、マスコミや識者が「コロナ後」をどう描くかの諸説を披歴している。大別すれば二つに分類できる。一つは、コロナ禍の中で経験した、医療制度の不十分さ、労働者やシングルマザーなどの社会的弱者への労働・生活面の保護法制の弱さは、新自由主義に根差す規制緩和や自由化政策に起因するものであり、これらを見直し、国民・労働者が主体となる政治・経済運営に転換すべきという論理である。  
もう一方は、さらなる規制緩和・自由化を進めるために「危機管理」をお題目に、在宅勤務や請負型労働、あるいは契約型労働を拡大すると同時に、AI化を通じて、より自動化・機械化を推し進めようとする論理である。
3. 先頃、経団連会長が朝日新聞のインタビューで、「コロナ禍で非正規雇用の人が仕事を切られているが、企業責任をどう考えるか」の問いに「競争力を上げるために非正規社員を増やし、雇用調整弁にするのは、持続可能な話ではない」と言い切り、これからは、「個人が本気になって取り組むような知識集約型の産業にしていけない」として、「これに対応できるのは20%ぐらいの人で、20%ぐらいの人はできないのでカットする…切り捨てられる人を企業は抱え込めない…だから政府が職業訓練をして再教育を受ける体制をつくる」ことが大事と答えている。



あからさまな資本の論理で、経団連自身が「新しい日本的経営」として、非正規労働の拡大を提言したことを忘れたかのような回答であり、企業はダメな人を20%カットするから政府が再教育しろと、雇用責任をかなぐり捨てる論理を披歴している。安倍内閣は、これを下支えするかのように、さらなる規制緩和政策を準備しているとされている。

4. 私たち働くものの論理は、やはり「新自由主義・規制緩和」の論理に戻すのではなく、そこで生まれた矛盾を国民本位にかえていく方向を目指すことであろう。

港湾運送で言えば、認可料金の復活、港湾労働法の全港・全職種適用などの、港湾労働者の生活と中小港運事業者の事業基盤を守る社会的規制の強化がそれにあたり、公正・公平な競争秩序と安定的な港湾労働基盤をつくることである。同時に、港湾運送・港湾労働に関する諸政策は、直接的な当事者である港湾労働者と日港協との協議・合意(社会的対話)のもとに遂行すべきであろう。これらを実現するために、港運労使の主体的な発信力とそれを担保する事前協議制度運営をはじめとした産別労使関係の堅持が不可欠となるのではないだろうか。

こうした視点は、けっして奇異なものでも陳腐なものでもなく、社会的対話は欧州では当たり前に進んでいることであるし、弱肉強食の規制緩和の論理は、資本が肥え太り、労働者がやせ細るという点で、それを実社会・実体経済が示している通りである。

5. 20 春闘の厳しいながらも貴重な経験は、全国港湾が取り組んできた産別運動の基本的視座と今後の運動方向の正当性をあらためて実証してくれたのではないだろうか。昨年とは違った意味で長く厳しい港湾産別 20 春闘を支えていただいたすべての仲間感謝しつつ、その熱い思いを 21 春闘にぶつけていくことを、産別に結集する仲間の決意として確認し 20 春闘の総括とする。

以上