

全国港湾Fax通信

No.

| | |
|--------------------------------------|---|
| (公・事・取扱注意・親展)(写) | (発番) 全国港湾 20F AX第85号 |
| (宛先) 各 四役・中央執行委員・地区港湾議長(委員長) 殿 | 2021年4月28日 時 分 |
| (件名) | (発信者) 全国港湾書記局 |
| |  |

21春闘(仮)協定、及び覚書の締結に至る労使の主張・焦点などの経緯について

(本文)

21春闘は、2月17日に要求提出以来、4回(延べ5回)の中央港湾団交と数度にわたる折衝などを経て、4月22日(木)に合意に至った。コロナ禍にあって労働組合としての取り組みが制約を受け、組合員各位に、団交の経過等の十分な情報提供を行うことの困難さにもかかわらず、職場・地域で産別港湾春闘を支えていただいたことに、あらためて感謝します。

21春闘が合意に至ったことはFAX通信やHPにおいて周知したが、団交や折衝の中での労使の主張、焦点となったことを、21春闘(仮)協定と覚書に沿って下記の通り報告するので、今後の21春闘総括等の取り組みに活用されたい。

記

はじめに

- ◇ 21春闘方針は「産別労使関係の再構築」を基本方針としていた。日港協は、第一回答に見られるように、日港協としての見解として取りまとめることなく、「個別事業者・地区・事業部会」の意見や主張を、ストレートに「回答」として提示した。すべての要求課題について日港協が業界を代表して組織的に回答することを避けている。この傾向は、数年来続いたものであったが、ここに、現在の日港協の基本スタンスがあることを重視し、日港協が「産別」として諸課題をどう捉え、産別労使関係の中でどのように回答するかが団交を進めるにあたっての大きなポイントであり、春闘解決の基本点であった。
結果的に、第二次回答以降は、組合側の上記の視点からの追及に、「産別の視点」を考慮するように変化してきたといえる。
- ◇ 以下に、春闘合意の逐条ごとの労使の主張と焦点を報告するが、上記の「産別労使関係の再構築」の視点で、事態の推移を読み取っていただきたい。それを通じて、年次方針と春闘方針で掲げた「産別労使関係の再構築」という肝の部分を検証する一助とし、春闘総括を通じた次年度に向けた取り組みの土台、出発点として確認し合うこととする。

* 太字ゴシック体は「21春闘(仮)協定」と「覚書」の原文で、各々の下段に労使の主張、合意に至る経緯を記す。

1. 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) 適正料金の收受や認可料金制度の復活は港運事業者にとって最大の関心事であり、港湾労働者の雇用安定・雇用条件向上に重要な労使共通の課題である。
よって認識を共有するため、労使によるプロジェクトチーム(仮称)を設置し、具体的取組みについて検討の上、必要に応じ関係行政に働きかける。

- ① この要求は、事業法の規制緩和以降、労使にとっての最大の課題であり、港湾労働者の労働条件の整備・向上にとっても不可欠なものと位置づけ重視してきた。日港協も、「港運事業者にとって最大の関心事」としててきた経緯がある。こうした「労使共通の課題」としたもの、その具体化が今次春闘の最大の焦点であった。
- ② 日港協は、当初より「適正料金は重要」としながら具体的な取り組みについての内容を明示することを避けて回答し、「規制緩和は時代の流れ」等との認識も示しつつ、具体的な取り組みに踏み込み言及することを避けてきた。組合側は、「関心事」とするなら「具体化」が必要で、どのように課題を推進するかを明示するよう追求し続けてきた。その中で「労使によるプロジェクトチームの設置」によって取り組みの具体化へ進むことを回答した。
- ③ 組合側は、認可料金復活を念頭に置きつつ、何をするのかが問われていると追及を重ね「プロジェクトチームで具体的取り組みを検討し…行政に働きかける」ことを明記する合意となりました。
- ④ この課題の推進のための拠点は「プロジェクトチーム」で、当面的には行政に対する相談活動などから着手していくこととなり、トラック事業では、豪州で「安全を担保する運賃制度」があることや、日本においてもトラック労働者の労働時間規制と適正料金の取り組みが行われ一定の規範がつくられたが、こうしたことを教訓として、全国港湾としても「政策立案機能」と「政策実現の行動力」を高めて、文字通り「労使が共生していく」ための取り組みへと前進することが求められることになる。

(2) 国による非効率火力発電施設の削減政策に対して、日港協としてその政策動向の把握を行い、傘下事業者から政策要望等の意見を求め、事業継続と雇用維持の観点から必要に応じ関係行政に働きかける。

- ① 政府が国際公約との関係もあって「カーボンニュートラル」を掲げて、非効率火力発電施設の休・廃止を打ちだしたことで、石炭荷役を担う港運事業者の事業基盤・業域と港湾労働者の職域・雇用が脅かされる事態が現実味を帯びる中で、全国港湾として昨年秋より取り組みの強化を図ってきた。国交省は所管事業の問題として、厚労省は港湾労働者の問題として認識し、共同して経産省・資源エネルギー庁に申し入れを行い、政党にも要請行動を行い、立憲民主党が国会質問で取り上げる状況も作ってきた。

- ② しかし、日港協の反応は鈍く、要求に対して「事態が流動的で不透明感がぬぐえない」等を理由に、「まずは政策委員会での協議」という回答をするに留まる状況であった。組合側は、港運労使の生業の根本に突き付けられている課題と追及したが、修正された回答は「各事業者にアンケート調査」を行い実態を把握する」というもので、この問題でも、日港協自身の課題とすることに踏み込んでこなかった。
- ③ 組合側は、政府の方針が明確なものとして確立していない状況であっても、脱炭素化、石炭需要の低下は免れないという事実と石炭荷役が危機的になるという認識があつてしかるべきと強調し、日港協が業界団体として動くことが不可欠と追及し続けた。同時に、行政に働きかけるとはいうものの、個別事業者からの要望を聞いてから始めるという、主体性を欠いた姿勢が続くことは、問題を解決することにならないと主張してきた。
- ④ そのうえで、政府の政策のアウトラインでは、非効率石炭火力施設の休・廃止を具体化し実行するのは電力会社であり、その下請けに位置する港運事業者が、電力会社に見通しを聞いたり、状況把握のうえで日港協に意見具申することは極めて困難なことで、日港協が主導して動くことが不可欠と主張し続けてきた。
- ⑤ その結果、「日港協としてその政策動向の把握を行い」と明記して、日港協が本件で進める主体的な初動について具体化することで合意に至った。したがって、組合側は、日港協の動きをスピード感を持つよう取り組み、一方で、課題を促進していくためにも、個々の事業者に対して「意見や状況報告、要望」を日港協に積極的に集約していくよう取り組みを行うことが今後の重要な課題になる。

2. 新型コロナウイルスなど感染症への対応について

- (1) 日港協は昨年『新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドライン』を作成し、会員店社に周知徹底を図っており、各会員はこのガイドラインに則って引き続き感染予防対策を徹底する。また、感染状況の変遷に応じてガイドラインに必要な改訂を加えるとともに、引き続き対策の徹底を促進する。

- ① 要求は、新型コロナウイルス感染防止策を「産別視点で制度として確立する」ことにあった。日港協は、「各社で事情が異なる」との理由を挙げて、各社で対応していることに拘った。しかし、日港協が策定したBCP(各社がモデルとして採用できるよう作成)に見るよう「港湾物流事業の感染防止策」を日港協自身が指針として示しており、これを「産別対応として位置づけた対策」とすると組合側は主張した。
- ② しかし、感染拡大の影響の表れ方が職場・地域によって千差万別であることも事実であり、組合側の主張との接点を見出すに至らず。結果的に、上記の合意とせざるを得なかった。
- ③ しかし、「港湾労働者の感染防止の基本」を産別として整理することは可能であり、組合員・港湾労働者の命と安全を守る視点から、日常的に「防止策を徹底することを労使の課題」として追及し続けて、個別に表れる感染状況やそのリアルな実態を詳細に把握することを当面の日常活動に位置付け、それを産別としての表れとして捉え、これを全国的な教訓として生かしていく取り組みが重要な課題となる。

④ なお、ワクチンの優先接種について、昨年秋より行政に対し産別として取り組んできることを継承する要求も提出していた。行政も港湾物流に働く労働者をエッセンシャルワーカーとして位置づけ、組合側の要請に対し一定の動きを見せてきた経緯もある。また、日港協も、同様の視点で国交大臣に申し入れをしていた経緯もあった。しかし、政府は医療従事者から始める接種計画を確定し、大幅な遅れや混乱が発生している状態とはいえ、既に事実として進んでおりことに鑑み、この課題については合意事項に盛り込むことを断念せざるを得なかった。

(2) 2020年6月30日付『感染症に関する確認書』第2項に則り、新型コロナウイルス感染症により従業員が休業した場合、各会員店社において休業に伴う賃金カットを行う必要に迫られないよう日港協は、労災給付や休業補償制度などをさらに拡充するよう必要に応じて関係行政に働きかける。

① この要求は、上記(1)の課題に連動するものであるが、具体的に濃厚接触者となった場合や罹患した場合の対処を、産別として確立していくことを求めたものである。日港協は、この課題も「各社で最大限の努力」をしているので、「対策は各社で」という主張であった。

② 組合側は、各社任せでは結果的に曖昧な対応で看過されてしまう懸念があるだけでなく、労働条件・労働環境の側面からいえば「格差や対応の違い」が生じることから、産別の制度として基本的制度を確立することが不可欠と主張した。それでも、日港協は「実態として感染防止対策を軽々に取り扱ったり、安易に賃金カットをする店社は見受けられないし、各社はそれなりに真摯に対応している」として、産別的な対応の困難さを繰り返した。

③ そのような経緯の中で、組合側の主張点に理解を示しつつ、各社任せというのではなく、個別の企業の原資負担が過重となるという課題もあり、必要な場合は関係行政に働きかけて対応することを回答してきた。

④ 組合側は、「原資負担に係る行政府への働きかけの姿勢」を重視し、関係行政に労使が共同で当たることも取り組みの可能性としてあることを考慮して、合意を確認した。

いずれにせよ、上記(1)の合意と同様に、コロナ禍の収束が見える段階まで、しっかりと組合員の命と安全を守る、職場・地域・中央が連携して取り組みを継続することが重要である。

(3) ワクチン接種の予約がとれた場合は、希望者には速やかに接種が受けられるよう、業務の就労、並びに休業・賃金保障に関して最大限の配慮をする。

① 菅首相が大言壯語し、河野担当大臣が公表する政府の接種計画はその思惑通り進んでいないばかりか、むしろ「遅れ」と「混乱」を来しているというのが現状である。こうした、混乱と試行錯誤の中ではあるが、ワクチン接種は始まっている。各職場・地域によって、接種のスケジュール感などは様々であるが、業務を抱えながら安心して接種が受けられるかどうかが、働く者の大きな関心事であり、懸念材料となってい

ることが、この問題の焦点であった。

- ② 日港協は、当初の回答ではこれに触れてこなかったが、二度目の修正回答の中で、「速やかに接種が受けられるよう、業務の就労に関して最大限の配慮」を行うと明記した回答を提示してきた。この回答は、港湾労働者の視点から見れば、作業配置も課題であるが、安心して接種が受けられるためには、賃金と休業補償(有給で、既存の年休などを使わない休み)が不可欠であった。
- ③ 組合側は、この点を強く要求し、日港協はこの修正案を受け入れ合意に至った。今後は、これが確実に履行できるよう職場単位で注視し、混乱があれば直ちに是正していく日常活動が求められる。

3. 産別制度賃金、並びに、個別賃上げについて

(1) 産別制度賃金(産別最低賃金、るべき賃金、基準賃金、標準者賃金)の引き上げに関する要求については、21春闘とは切り離して継続協議する。

- ① 日港協は、産別制度賃金への対応について「独禁法に抵触する恐れが完全に払拭できない」として、要求と切り離して継続協議することに拘り続けた。組合側は、そのことに反論し続けるも、かみ合った協議に至らなかった。
- ② 一方、組合側は本件について都労委において「不当労働行為の救済」を求めており、5回の調査期日を終えて、4月14日に結審した。命令は9月になる見通しである。こうした事情から、21春闘要求と切り離して「継続協議する」との合意を決断した。
都労委命令が9月になることが確定したが、組合としては次年度方針の重要な鍵となることから、秋の定期大会前に命令を出すよう要請している。仮に、組合側の主張が認められる命令となれば、直ちに「命令の履行、すなわち団交に応じ回答すること」を求める取り組みを準備する。

(2) 2010年12月16日付検数・検定労働者の標準者賃金協定の適用対象使用者に『株式会社シンケン』を加える。

- ① (株)シンケンが港運事業免許を取得した時点で、適用の改正を進める必要があったもので、遅きに失した感もぬぐえないが、今次春闘で、(株)シンケンの適用を確認することができた。
- ② なお、新日本検定協会は適用事業社であり、同協会から検量部門が分社して(株)シンケンが設立され、紆余曲折を経ながらも(株)シンケンは港運事業(検量事業)許可を受けて、検量行為を行ってきたし、港湾年金への加入、標準者賃金レベルを確保するなど、産別協定を基本的に履行してきた。にもかかわらず、一次回答では「個別対応としたい」という摩訶不思議な回答が提示された。このことは、個別事業者、或は関係部会の思惑を精査しないまま回答するという、「産別対応の視点の欠如」が露呈したもので、修正されたとはいえ、日港協の中にこうした意思が沈殿していることの典型例であった。ここでも、個別から「産別対応」に修正されたことに着目しておく必要がある。

(3) 2012年春闘協定第1項-(1)に基づき、日港協傘下事業者は、適正料金の収受並びに適正料金支払いなどの施策を講じ、誠実な対応をする。

- ① この課題は、産別ぐるみで個別賃上げをたたかい、そのための原資確保を求めるもので、制度要求とともに重要な要求である。全体として「ゼロ回答」が続いていたことを承知しておきながら、当初の回答は「会員店社は真摯に対応している」と耳を疑うような回答で、怒りさえ覚える内容であった。そのため、団交の場においては、組合側の交渉団から厳しい批判の追及が行われた。
- ② その後、「適正料金の収受並びに適正料金の支払いなどの施策を講じ誠意ある回答を行う」と修正され、最終的に、12春闘協定の履行を明記して合意することとした。産別労使全体の動向に目配りをしないまま、安易に回答する姿勢がここでも現れたが、交渉を通じて、産別労使としての回答に修正されたことに注意を喚起しておきたい。

なお、参考のために、12春闘協定を記しておく。

☆ 12春闘協定第1項-(1)

港湾労働環境の整備に資する適正料金の支払い並びに適正コストを償う支払いについて、日港協は2010年度協定及び2011年度協定に基づき引き続き元請け事業者に対し、一層の指導を行う。

4. 雇用確保と要員増について

(1) AI化・荷役機器の遠隔操作化など港湾「合理化」導入について

2020年10月29日付にてRTGの遠隔操作についての労使確認がなされたが、他のAI化、機械化などの案件が生じた場合は、港湾労働者の雇用に影響を及ぼさないよう最大限の配慮を行い、中央労使における協議・検討を前提とし、誠意ある対応を進める。

- ① この要求は、コロナ禍やAI化・自動化で人員削減などの雇用「合理化」を行わないことを確約するよう求めたものであるが、日港協はRTG遠隔操作化に対する中央確認書の主旨を生かしていくことを繰り返した。それは「RTG遠隔操作化が港湾労働者の雇用と職域に深刻な影響を及ぼし得ることを共通認識とし」としていることや、「導入に当たっては港湾労働者の雇用に影響を及ぼさないよう最大限の」配慮をする必要があるとの共通認識である」ことを指している。
- ② 組合側の認識は、自動化「合理化」はRTG遠隔操作化の導入を最後に、これ以上認められないという立場であり、そのために、この確認書は「RTG遠隔操作」に限定し、それ以外については、従来の立場で対応していくこうとしていることが、その背景にある。これは、RTG問題での労使協議の場で、事業者の一部からも切実な声としてあがったことに見るよう、港運事業者もまた港湾「合理化」により事業基盤への負の影響について切実かつ、深刻に受け止めているものであったこととして記憶に新しい。
- ③ そうした意味でも、今後は認めないことを労使の意思として確認し、それを内外に表明することの意義を始めた要求でもあった。日港協は、組合側の主張に「影響を及ぼさないよう最大限の配慮を行うよう、中央労使における確認が必要」と踏み込んだ二次回答を行ったが、最終回答では、「中央労使において協議・検討を行う」と一步後退した

かのような回答に変わった。組合側は、この後退を指摘し、中央労使の「確認」の重要性を追及し続けた。

- ④ その結果、「中央労使における協議・検討を前提とし、誠意ある対応を進める」と明記することで中央労使協議の意義を再確認することで合意した。

尚、20秋年末闘争からの取り組みの中で、外来トレーラーの自動運転システムについて、それがヤードトラックに反映していくことを指摘して強く反対した結果、この計画が休止となった。このように一つ一つの港湾「合理化」の表れに反対して職場・雇用を守る取り組みが重要で、日常的な運動として強化することが重要である。

(2) 人員の確保策について

人材確保策の一環として港運業界の活動を広く宣伝・啓蒙することの重要性に鑑み、業界PR用動画を作成し広く活用する。

- ① 人手不足が深刻の度を増し、まさに人員確保が労使の課題となっていることに対し、港運事業全体として、どの様な手立てを打っていくかが問われる課題である。根底には、産別協定は勿論のこと、基幹的産業並みの賃金・労働条件整備を進め、魅力ある港湾労働を確立することが必須の要件となるが、それを待つことなく、可能なところから着手することが求められていた。
- ② 日港協もその必要性は認識しつつ、PR動画の作成を19春闘で回答し、着手してきた経緯がある。しかし、昨年来のコロナ禍で作成作業が中断していた。そうした経緯から、21年度に再開することを回答し合意した。どのようにこれを活用するかについても協議してきた。例えば、新入社員募集のために関係する学校や自治体関係者に配るなどの協議もしてきたが、「広く活用する」という表現で、こうした考え方を読み込むことで確認することとした。

5. 産別協定の全港・全職種適用と産別協定集の編纂について

各種協定の項目毎の検証作業の上、産別協定書・確認書集の新たな編纂に向け、労使によるワーキンググループ(仮称)を設け検討する。

- ① 日港協は、検証作業が必要とする一方で、地区や事業者によっては、協定集の整理の中で「協定の解釈の変更が生まれる」とか「各協定はその時代の背景を持つものでもあるから安易に編纂すべきでない」との理由で、協定集の編纂作業に後ろ向きの考え方を持っていた。組合側は、協定集の編纂の前提是「協定の原文は残す」ことが当然としていることで、編纂作業で「解釈の変更が生まれる」との議論はためにする議論で受け入れられない強調した。
- ② また、産別協定の全港・全職種適用は労使の年来の課題であり、実体的には「週休二日制」をはじめとする、所謂「5.9協定」をはじめ、特定の職種に限った協定(常用港湾労働者派遣制度、標準賃金、全貨検数協定など)以外は「全港・全職適用」を基調に産別協定を整理することは可能との考えで、産別協定の適用問題を主張してきた。同時に、その検証作業を進めることで、産別協定書・確認書集の実務作業ができるとし、13年以降の

諸協定の整理は実務作業の確認だと追及した。加えて、12年の産別協定集の編纂以降、年金制度が抜本的に変わっていること、年末年始特別有給休暇は「年末年始休日」となっていることをあげて、実務的に考えるべきと主張した

- ③ 以上のような経緯の結果、原文の協定で合意したが、ここではWGを設置して「具体的に進める」ことを合意したことが鍵で、検証に終わらせるのではなく、編纂・刊行へと、時間がかかる作業ではあるが、労使協定の現段階の集大成として残していく取り組みを進めていくことになる。

6. 労使継続諸課題について

(1) 指定事業体について

指定事業体の問題については、2021年4月22日付覚書に基づき、検数・検定小委員会にて、問題解決に向けて関係労使間の協議を促進する。

④ 21春闘 指定事業体に係わる中央団交覚書

「指定事業体の問題については、労使検数・検定小委員会の協議を促進し、本体での採用も含め解決策の模索を図る。」

① この課題は、21春闘方針で「21春闘はこの問題を解決しない限り、終わらない」としたように、今次春闘の大きな課題であり、第4回(続開)団交においてこの課題以外は概ね合意できるところまで進み、この課題だけが残り、合意の直前に確認ができるという、文字通り労使がギリギリまで協議を続ける中で到達した合意である。

② 日港協は、一次回答では、「各社事情が異なるため、個別対応としたい」としたが、組合側は「問題解決のための回答ではない」と追及した。その結果、労使検数検定小委員会を開催して、標準者賃金の適用要件の改定の課題、指定事業体問題、週休二日の課題について協議を行い、その経過をふまえた上で、団交に反映させていくこととした。

③ 小委員会(4/8)では、組合側はこの課題全体の背景に「料金問題があり、その解決に向かって検査事業の労使が進むことを」を強調した。そのうえで、標準者賃金の適用要件は時代に即して改定する必要があること、週休二日制については、各々が産別協定の履行に向かって協議していることは事実であるが、その中身は代休が取得できないとか割増の付与がないなど多くの問題があること、指定事業体の問題は「指定事業体の意義をふまえつつも本来の姿に戻すこと、そのために指定事業体の仲間を本体に受け入れていくことが鍵と強く主張した。とりわけ、指定事業体の問題が解決しない限り21春闘の妥結はないことを強調した。

業側は、標準者賃金の統一的な改定は困難、週休二日制は各社が努力しているが到達に至っていないのは事実であり努力を重ねると回答した。また、指定事業体の問題は協議の中で「係争中」との言質があつたことを理由に業側が退席する拳に出る事態となった。こうした中でも、組合側は、第3回団交(4/15)では前向きの回答を準備すること、この小委員会の枠組みでの協議を続けることを要請した。

④ これをふまえ、第3回団交を迎えたが、修正回答は「指定事業体の問題については、検数検定小委員会で問題解決に向けて関係労使の協議を促進する」というもので、大幅

な修正回答はなかった。

- ⑤ その後の折衝(4/20)でも、日港協は具体的回答を持ち合わせていなかったことから、組合側は、21春闘で解決するとの方針に沿って「労使政策委員会」の責任の下での検数検定小委員会で「希望者を採用し」問題解決を図るとの考え方を内容とする協定案を提起した。日港協は、組合側案の内容は別として、21春闘協定とは別に検数検定小委員会として「覚書」を締結し、21春闘協定は、この「覚書」に基づく協議を継続する考えを主張した。そのうえで、日港協が組合側提示した「覚書案」は、「希望者の本体移籍も含め、あらゆる解決策を模索する」というもので、組合側は、こうした形式をとることとしても、「覚書」は中央港湾団交前に合意・締結することが必要と主張した。

この結果、覚書として措置することと、日港協の提示した「覚書案」について労使双方が持ち帰り内部検討することとし、組合側は、検数検定部会(4/21)で検討することとした。

- ⑥ 4/21に開催した検数検定部会(労側)における指定事業体に係る検討では、問題の背景に「料金問題」があることを共通認識としつつ、あくまでも「産別として指定事業体を本来の姿に戻す」ことを原点とし、その理解の上に、一部字句修正が必要としつつも、基本的には了承することを確認しようとした。しかし、その確認の矢先に、日港協より「本案は承認されなかった」旨の連絡が入った。これをふまえ、検数検定部会は部会後に予定している中央闘争委員会(港運同盟との合同委員会)の判断を待つこととした。

こうした経過をふまえて開催した中央闘争委員会は、検数検定部会が確認しようとした案(上記⑤項)が次善のものであり、これをもって翌22日の折衝の場に臨み、その際に重大な覚悟をもって対処することを意思統一した。そのうえで、折衝の結果をふまえて団交に臨むこととした。

- ⑦ 第4回(続開：4/22)中央港湾団交の直前にも折衝を行った。その場では、組合側は検数検定部会並びに中央闘争委員会が確認した「日港協の提案の一部文言修正を行ったうえ了承ができる」と表明し、「日港協は、その趣旨で検査部会業側委員と協議し取りまとめる」よう強く主張した。日港協は、時間が欲しいとして、場合によっては団交開催を遅らすこともあり得るとしたので、そのことは了承した。この経過があったことから、日港協は第4回(続開)団交の冒頭から、業側内部の協議を進めるために団交開催時間を遅らせる旨の要請をし、組合側はこれを了承して待機することとした。

- ⑧ 業側内部で、どのような協議が行われたのかは、確かめるすべはないが、検査部会業側委員が「企業事情」を繰り返す中で、日港協労務委員会は「全国港湾が求めているのは、産別として指定事業体を本来の姿に戻すこと、そのための、本体への採用である」との趣旨を徹底することで理解が図られたであろうと判断できると考えている。なぜなら、当初から、日港協は検査部会業側委員の言を受けて「部会で協議する」ことに拘り、解決の方向性について最後まで言明しなかった。しかし、第4回(続開)団交の開催前の数時間にわたる業側内部の検討結果と覚書案として組合側に提示されたものは、「本体での採用も含め解決策の模索を図る」と明記されており、継続協議ではあっても、問題の解決方向と解決策の模索が、協議の中身であることが示されている。したがって、今後の検数検定小委員会で「問題解決に向け」て、どこまで労使協議を深化させ、具体的な「採用」にどう踏み込めるかが問われることになる。

(2) 検数・検定労働者の標準者賃金協定(2010年12月16日付)1-(1)を適用する労働者の改定を前提に継続協議課題とする。

- ① 現行の標準者賃金の適用要件は、「年齢37歳、扶養家族3人(配偶者、子二人)の高卒者で、海事検査人要請協議会で検数人・鑑定人・検量人の有資格者(予定者を含む)」としている。しかし、現状は中途入会(社)が増えて17年勤続と35歳が整合するケースが少なくなっていることや、扶養や学歴を規定することは時代のニーズにもそぐわないものである。こうした立場から、標準者賃金の適用要件を「年齢37歳、海事検査人要請協議会で検数人・鑑定人・検量人の有資格者(予定者を含む)」と改定するよう要求した。
- ② 当初は、各協会(社)で賃金構成が異なり「対象項目の統一化は困難」と回答した。もともと統一して協定していたものを否定するものなのか、それを忘れているのかとも思える回答であった。組合が要求しているのは適用要件の改定であることがほとんど理解されていないと言わざるを得ないものであった。それを追及したところ、修正回答は「金額面は保留する」が継続協議するというもので、これも要求趣旨へ無理解が露呈するものであった。組合側は、標準者賃金の引き上げは、産別制度賃金の改定の項で行っており、ここでの要求は「制度の適用」の問題を課題としていることを重ねて主張した。
- ③ こうして、今次春闘で「改定」には到達しなかったが、「金額面は保留する」を削除し、「改定を前提に継続協議する」ことで合意を判断した。この課題も労使検数検定部会の課題となるが、あくまでも「改定を前提に」行う協議であることを強調しておきたい。
- ④ なお、適用事業者に株シンケンを加えることについては、協定3項-(2)で確認した通りである。

(3) 産別労災補償制度について

中央安全専門委員会のもとにワーキンググループを設置し、引き続き協議する。

- ① この要求は、1974年4月20日付協定で「全国的規模における労働災害補償制度については、労使双方合意し、その実現を図るために努力する。また、当面の措置としては、現行各企業補償の引き上げについて労使双方努力する」としたものを、具体化することを目的としたもので、これを課題として要求を起こした春闘から5年を経ている課題である。
- ② その間、安全専門委員会で具体的な協議に入った経過もあったが、「企業のコストに係る課題でもあり、業側安全専門委員はその任に当たれない」と協議にブレーキがかかることで、協議が頓挫した経過がある。
- ③ 今般の交渉でも一次回答は、「労災保険料率や企業体力が異なる」ために協定は困難というものであった。その後、安全専門委員会での協議として修正回答をしてきたが、組合側は上記②に示したように労使協議が頓挫してきた経緯を重視し、具体的に制度確立に進めるのは、実務面も含め、少人数で専門的協議を行うことで協議促進を担保する

ことが重要と主張した。

このように、一般的に「専門委員会での協議」とするのではなく、制度確立への具体的な作業と協議を行うためにワーキンググループを設置し、この課題の実効を図ることで合意するに至った。協定化の協議の合意以来、47年の時を経ての合意であり、ワーキンググループでの協議を確実に進めることが重要である。

(4) 放射線量検査に携わった労働者の健康診断の実施について
中央安全専門委員会において協議する。

- ① 日港協は、「港湾労働者の健康対策には十分な配慮が必要」としたもの、どう具体化するかには踏み込んでこなかった。組合側は、放置していくには、第二の石綿被害になる恐れを繰り返し主張し、就労労働者のリストの把握など対策に着手することから始めることを強調し続けた。
- ② 折衝の中では、「モニタリングから」というアイデアも出たが、その方法等を巡って議論が噛み合ったものにならず、安全専門委員会での継続協議とせざるを得なかった。組合側としても、実態把握を含め、しっかりととした準備を行ったうえで、協議に臨み、具体化に着手できるよう協議を進めることが大事である。

(5) 関連職種の産別協定履行について

関連職種の事業と働く労働者の地位向上を目指し、2020年春闘協定第3項-(1)-(3)を履行する。これを具体化するために、可能な地区並びに個別事業者毎に各社縦割り(関係元請・専業)の協議を開始する。

なお、2021年4月1日実施の協定の主旨に鑑み、合意できたところから週休二日制を実施する。

- ① この課題は、関連職種はいに及ばず関連労働者にとって、その社会的な地位向上、そのための労働環境の整備に不可欠という認識で協議を開始した。春闘期間中にも労使意見交換会を開いて、20春闘協定の履行を追求した。
- ② その意見交換会(4/13)において、20春闘協定で確認している「個別事業者毎に各社縦割り(関係元請・専業)の協議を開始する」ことを再確認して、本協定に盛り込むことができた。2014年に、産別協定履行に向けた「日港協の支援策の具体化」を合意して以来の到達であり、今後は、この実効のための取り組みが求められる。
- ③ 大切なこととして付言すれば、「合意できたところから週休二日制を実施する」と確認していることである。労使の取り組の促進で、可能な限り早く「実施できる」措置を明文化していることから、取り組みのスピード感が求められる。ただし、この課題は、地区港運協会はもとより、元請・専業者の理解が不可欠でもあることから、組合側として慎重に事を運ぶことも念頭に置いて取り組むこととする。その意味で、地区労使や当該組合などから要請があれば、中央の関連部会役員が積極的に対応していく用意があることも内部確認していることを承知して対応されたい。

(6) 週休二日制並びに65歳定年制の実施について

2014年春闘協定に基づき週休二日制を未実施の企業については、早急に実施できるよう引き続き当該労使での協議を促す。なお、検数・検定については土曜休日・休暇の代休取得は原則取得させる。

また、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で実施するよう努力する。

- ① 2020年4月1日実施が産別協定であることから、20春闘時には実施されていなければならなかった課題であり、重要な焦点となった。一方、賃金や休日に係る他の諸労働条件の関係もあることから、昨年は時間的・物理的な条件を考慮して、一定の猶予を入れることで労使協議の促進を図ることとした。
- ② そうした経過から、各未実施企業内の労使において、週休二日制に近づける協議、様々な努力が続けられてきたことは事実であったが、「協定に照らして未実施」が残されており、その「休日・休暇の在り方も様々」であった。とりわけ、休日・休暇と時間外割増率の適用や代休処理の方法にも複雑さと、場合によっては一定の条件になれば代休削減となるような要件を具備する企業もあった。
- ③ このようなことから、21年4月1日実施に踏み切れなかったものの、「土曜休日・休暇の代休取得は原則取得させる」ことを明記することで、未実施企業の週休二日制実施への移行期の要件を強化することで合意することを判断した。同時に、65歳定年制度については、25年が産別協定の期限であるが、これも協定期限を待つことなく実施に移すことで、時間的に余裕を持った協議の促進を図ることとした。

(7) 東京オリンピック・パラリンピック及び大阪万博について

東京・大阪地区及び関係近隣諸港労使は、港湾物流と港湾労働への負の影響を及ぼさぬよう充分連携し対応する。

- ① 団交の合間を縫って、東京港運協会から状況の説明会を開くなどして、東京2020大会期間中の対応計画を聴取した。内容は、東京2020大会期間中の物流状況を想定して、3週間にわたる深夜のゲートオープンを盛り込むなど、港湾労働者への過度な負担を強いるものとなっていた。
- ② 組合側は、中央港湾団交において、「現場から対応ができない旨の声が上がった時は計画を中止・見直しを図ること」「深夜のゲートオープン計画を見直すこと」などの、過重労働を強いないための措置を講じるよう口頭で提案した。日港協もその基本趣旨を了解し、この趣旨に基づいて東京地区労使で、詳細にわたる協議を行うこととした。
- ③ 現在、東京港労使での協議が行われているが、その協議状況と結果に基づき、中央において東京2020大会に対応するための中央における「確認書」を別途締結することとする。

以上