

# **2021年度運動方針（案）**

# 1. 21年度運動方針案を提案するにあたって

## (1) はじめに

21春闘では港荷労使に於ける賃上げ交渉が極めて厳しい展開を強いられた。

このことは一連のコロナ禍の中で 20 春闘に於いて 2 年分の賃上げを行ってきたと業側より主張してきた経過があった。

20 春闘・21 春闘賃上げ交渉の経過を踏まえると港荷労協要求項目に掲げているように港荷労使での定昇制度の確立を早急に取り組んで行かなくては、今後、ウイルスや地区災害など緊急事態に陥ったとき港荷労使に於いて常に弊害として難色を期すことが明確であると考える。

この定昇制度創設に向けた協議は 6 月開催の専門委員会（定昇制度創設協議）を皮切りに協議を進めているが、まずは港湾労働者の安定的な生活環境を整えることが肝要ではないかといえる。

また、新型コロナウイルスによる感染者は一定の歯止めはされたものの未だ解決したわけではない。令和 3 年 2 月より医療従事者・高齢者を優先にワクチン接種を開始したが、各港に於ける港湾労働者のワクチン接種は完全実施された訳ではなく、一刻も早い対応を要するを考える。

そして、港湾労働の自動化問題については我々として産別と共に反対の立場で取り組んできた経過がある。2020 年 10 月 29 日開催の「港湾自動化・機械化に関する労使協議会」に於いて全国港湾・港運同盟は日港協と「港湾に於ける R T G の遠隔操作化に関する確認書」を締結した。このことによって国に助成申請をおこなった各地域（神戸・清水・横浜・名古屋[順不同]）は地区労使協議を開催し合意した経過もあった。

また、国交省・日港協はターミナルゲート前での外来トレーラーによる自動化走行の実証実験など、ドライバー不足・長時間労働削減を理由に取り組もうとしていたが、港湾労働の職域・業域確保の立場で反対の取り組みも行い、排除してきた経過もあった。

そして、ONE 船社による毎年行われる航路再編や中国 4 船社（錦江シッピングジャパン・シノトランスジャパン・SITC ジャパン・ハスコジャパン）が共同配船・休止を行うことにより雇用問題に陥る実態も浮かび上がってきたことは記憶に新しいところである。

ついては、21 年度運動方針案を提案するにあたり、今後も押し寄せてくる波がどのようにこようとも、あらゆる取り組みを最大限活用して日港労連組合員、且つ港運専業・現業事業労働者にとって断固反対の姿勢で邁進していくことが肝要と考

える。

## (2) 港荷交渉妥結方式のあり方について

21 春闘でも港荷交渉に於いて、個別労使協議を経たうえで統一妥結とする形式を採用した。

この点については、産別の取り組みである産別制度賃金統一回答問題が都労委に於いて、どのような決着或いは、状況下にあるかに尽きるが、21 年度運動方針案でも、あくまでも産別制度賃金統一回答問題が解決していないことを前提とした方針案について記述していきたい。

## (3) 港荷労使による定昇制度創設課題について

21 春闘では定昇制度創設に向けて専門委員会で協議することを締結した。

このことは永年に亘り取り組んできた港荷労使としての定昇制度の確立に向けて要求に沿った考え方で取り組んでいき解決を図っていきたい。

また、詳細等については各港・各企業に於ける職階加算や定昇制度を阻害せず港荷労使としての定期昇給制度を目指すこととする。

## (4) 各労使継続協議課題について

21 春闘をとおして関連部門、全検部門における所謂 5.9 協定適用課題について 2014 年春闘協定に基づき早急に実施できるよう当該労使協議を促すとした協定取り組み全検労使間に於いて「休日・休暇に関する確認書」を締結したが 2025 年には時間外算定基礎分母の改定といった状況にある。

また、関連部門に於いては、その前提となる所謂「支援等」の取り組みが先ず先行して解決しなければならない点についても早急なる取り組みが求められている。

そして港荷労使についても、2020 年 4 月より定年延長 62 歳実施が締結されたが、それに沿った退職金改定協議について港荷労使専門委員会で早急なる解決が求められている状況にある。

## (5) 港運專業・現業労働者基盤の強化に向け

21 年度運動方針案を提案するにあたって、港湾労働の自動化をはじめとした様々な港湾政策や船社・荷主によるアライアンス再編・結果的合理化政策といった、我々を犠牲にするあらゆる方策については『反対』とし、そのうえで、逆に我々港運專業・現業労働者にとって、一時の雇用職域確保だけでなく港運專業・現業労働者基盤の強化、雇用・職域拡大へと結びつける運動方針案を提案していきたい。

## 2. 我々を巡る情勢について

### 1. 世界と日本の政治・経済情勢の特徴、求められる労働組合の立ち位置

#### (1) コロナ禍で揺れる世界の政治と経済

- ① 世界は、コロナ禍に揺れ続けている。その中で、IT産業を中心に莫大な利益を計上する多国籍企業がある一方、医療体制、公衆衛生の遅れから、格差と貧困が一層拡大する矛盾が深まっている。鉄道・バス・観光といった人流を支える事業が軒並み赤字を計上する一方で、製造業は上期では純利益で若干のマイナスを計上しながら、下期には一気にこれを回復する状況となっている。
- ② その中で、世界の富の再配分を再検討すべきとして、先のG7蔵相・中央銀行の諸会議において、税制規制として法人税を最低15%にすべきとの決議が挙げられた。その背景には、コロナ危機に対して経済回復の財源を確保するという目的があるものの、大企業減税の競争の先頭に立っていた米・英が「底辺への競争」と国際的な批判を浴びた法人税率引き下げを終わせることに踏み出そうとしていることは注目すべきことである。15%では低すぎるという指摘はあるものの、所得の再配分機能を回復させるという意味では重要なとらえておくべきである。これが、IT大手企業など多国籍企業への社会的規制の動きと重なり、大企業がため込んだ莫大な内部留保を雇用・賃上げ、社会保障や公衆衛生に還元されていくならば、経済回復という意味でも貴重な一矢と言える。
- ③ 一方で、米中対立は激しさを増している。トランプ政権の対中政策を継承するものとして、米は中国59社への投資を禁止する強硬手段に出ている。先に開催されたG7においても「対中国戦略」がメインテーマとなるなど、中国の急速な軍拡志向も相まって、政治的にも不安定な状況が続いている。この不安定さと中国の霸権主義的な動きは、日本の軍備拡張や憲法改悪の論拠とされ、アジア域の不安定感が増している。

#### (2) 物流・サプライチェーンの変化

- ① コロナ禍は、世界に張り巡らされたサプライチェーン網を寸断した。これは、安い労働力や廉価な土地に着目した多国籍企業が、部品・組み立て・販売の拠点をグローバルに配置し、それをチェーン網でつなぐことで生産性をあげようとするものであるが、各国で起こるパンデミックが生産・出荷・物流を止めるに至った。

② しかし、産業の米ともいわれる半導体の生産拠点を自国に移すなど、サプライチェーン、生産拠点の異動・見直しが始まっている。日本政府も、日本への生産拠点の異動に助成する施策を検討している。こうした政策誘導も受けながら、コロナ禍の直撃を受けた観光などの産業に限らず、大企業は世界のいたるところで、首切り・「合理化」によって労働者への犠牲転嫁を強行して、世界の大企業は急速な事業回復を成していることであり、日本もまた、その例外ではない。

### (3) 日本経済の深刻な行き詰まり/労働者・弱者への犠牲の転嫁

① 日本の 20 年度の実質 G D P (国内総生産)は、前年度比マイナス 4.6%という落ち込みであった。そして、コロナ禍は、社会的弱者を直撃し、業種間の明暗を明瞭に示す「K字現象」と呼ばれる状況になっている。

ワーキングプア(年収 200 万円以下)層が 1200 万人、非正規雇用率 38.3%に達する労働市場(いずれも 20 年比で 1.5 倍化)に、コロナ禍が襲い掛かり、更に雇用悪化を深刻化させる一方で、株高の反映もあって、約 5 兆円の所得を手にする長者も生まれるというわけである。これを業種に置き換えると、観光業や航空、鉄道、飲食業の落ち込みと、製造業や巣ごもり需要の反映した食品事業との対比を見ても同様のグラフが描かれることになる。

#### ㊂ K字現象

収入別に所得や貯蓄をグラフ化した時、上下に開いていくローマ字の K の字に似たものとなる現象

② 21 年 1~3 月期の資本金 10 億円以上では経常利益 12.7 兆円となり 19 年に次ぐ 2 番目の高水準を記録している。そのうえ、内部留保も 469 兆円に膨らませている。

しかも、同統計によると、労働者数は 28 万人減、それを賃金総額でみる最高益を挙げた 19 年に比べ 3 千億円も減少している。労働者の犠牲で経常利益と内部留保を増やし続けている構図が明瞭になっている。

③ さらに見ておかなければならぬのは、国連で採択された S D G S = 「持続可能な開発目標」と巨大な多国籍企業の関係である。S D G S は貧困や差別、環境保護、社会貢献など 17 の目標を企業や社会団体が達成していくというもので、それ自体は決して否定はしない。しかし、日本だけでなく世界の独占的大企業は「S D G S 推進企業」と銘打って、さも「社会貢献」「環境保護」「人にやさしい」とアピールしているが、その一方で、長時間労働や時には残業代も支払わずに、過労死やメンタル障害に労働者を追い込んでいる実態があることである。S D G S の本旨をわきまえず企業イメージの浮揚に利用しているだけと酷評することもあながち間違いないとは言えない。

## ㊟ SDGs の 17 目標

貧困を終わらせる、飢餓を終わらせる、健康的な生活確保と福祉の促進、質の高い教育と生涯学習の機会、ジェンダー平等、水と衛生の管理と確保、近代的な(持続可能な)エネルギーへのアクセス確保、生涯的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセントワーク)、インフラ整備、国内と国家間の不平等の解消、持続可能な人間居住の実現、持続可能な消費生産確保、気候変動への緊急対策、海洋資源の確保、陸上資源(生態系・森林・土地/砂漠化対策)の確保、平和で包摂的な社会の促進、持続可能な開発手段の強化

### (4) 海運・港湾物流の動向について

① 物流全般は、20 年上期まではコロナ禍によって大きく落ちこんだ。しかし、サプライチェーンの寸断から製造業をはじめとする生産拠点の復活で、急激なコンテナ不足となり、定期船・コンテナ船需要は急速な高まりを見せ、運賃は数倍になっている。米国を例にとると、物流の渋滞によって製造業が発注した品物の入荷を示す指標は 1970 年代以来と言われ、ロングビーチ港では 20 年 5 月半ばに、港湾の渋滞で 20 隻の本船が入港待ちになるという状況が生まれている。

その反映で、21 年 1~3 月期では世界の海運企業が売り上げ・利益ともに 2 倍以上という船社もあり、驚異的ともいえる空前の好決算をあげている。売り上げで見ると、マースクは前年同期比 31% 増、CMA-CGM は同 57% 増、コスコとエバグリーンは約 100% 増である。それでも、コンソーシアムの再編を繰り返し、そのツケを港運はじめ関連事業に押し付ける船社の経営姿勢は「唯我独尊・我が世の春」と言わんばかりである。港運をパートナーというなら、その利益を適正に還元すべきである。

② 港運元請事業者の決算を見ても、コロナ禍の影響を受けた上期とは一転して、21 年 3 月期は個別企業ごとの回復テンポの差はあるが、総じて「回復基調」といえる。上場 23 社の総売上げはマイナス幅を 4 ポイント減少させ、経常利益でも減少幅を 15 ポイント縮め、最終利益は 25% 増で 2 年連続で総額 1 千億台を確保している。コンテナ貨物の取扱量も、コロナ禍前に戻ってきている。しかし、港運元請事業各社の回復基調が港運専業への利益や労働条件整備に還元されているとは言えない。

③ これは、港運専業の人員不足に表れており、人員確保のために労働条件整備を進めようとしても、先立つものがないというのが現状と言える。国土交通省は、港湾の人員不足について独自の調査(560 社の回答を回収)を行い、事業者 33% が不足しているとし、その背景に波動性と休日制度整備の困難さがあり、これらのは正するにはユーザーの協力も得て、労働環境整備のための適正料金確保が重要と指摘している。そのうえで、今年度中にも具体的な支援策をまとめるとしている。この調査をふまえて「人員不足のために仕事を断らざるを得ない事態も生まれ、これが深刻

化すれば貿易・生産体制に深刻な影響を及ぼす」と報道された(21.6.21/NHK)。

- ④ 確かに、屋外労働、土日の就労、長時間労働というように、就活にいそしむ学生・生徒からは敬遠されがちな労働環境であるが、それを凌駕して余りある労働環境の整備、それを担保する適正料金の確保が急務と言える。そのための労使の努力とともに、行政もここにメスを入れようとしていることに注目する必要がある

### 3. 労働条件改善について

#### 1. 賃金について

##### (1) 基準内賃上げについて

基準内賃上げ要求については、日港労連・港荷労協による合同賃金専門委員会審議及び中央闘争委員会・合同幹事会に附すこととなるが、基本的にはこれまでの要求内容について踏襲していきたい。

日港労連・港荷労協として、要求金額の根拠となる現行の産別制度賃金履行・改定の考え方については変わらない姿勢を以って踏襲していきたいと考える。

特に、産別制度賃金のなかで傾向曲線（定昇・年間ピッチ）が存在する「るべき賃金」について要求根拠のなかで最も肝要な制度賃金と位置づけていきたい。

ここには、先述した産別の取り組みである産別制度賃金統一回答問題の是非に係らず日港労連としては、どのような事態を迎えようが港湾産別協定である現行産別制度賃金は存在しているとの立場で臨んでいくこととする。

よって、改めて現行産別制度賃金について整理しておく必要がある。

ひとつは、六大港船内沿岸関係に適用されている「るべき賃金」「基準賃金」制度が存在している。この点については、これまでの方針で記述してきたとおり、年間ピッチ（傾向曲線）が明確であり、且つ平成2年18歳入社者より実勢協定としている「るべき賃金」協定の履行を軸とした統一要求を図ってきたのである。

そして、関連部門、全検部門についても同様に現行産別制度である「るべき賃金」協定を要求の根拠とする。関連部門については、現行「るべき賃金」制度について協定適用外となっているが、今後、適用させていく立場からあえて従来どおりの対応を図っていきたい。

また、全検部門についても、現行「るべき賃金」協定適用外であり且つ、検査検定の標準者賃金協定が存在するが、統一要求を策定していくうえで、関連部門と同様の考え方で臨んでいくこととする。但し、標準者賃金協定の定義改定については、引き続き全国港湾検査部会のなかで取り組みを図っていくこととする。

## (2) 最低賃上げ妥結額（定昇制度）について

18・19・20 年度運動方針では、定昇制度の確立＝統一賃上げ交渉での最低妥結額と位置づけ取り組みを進める旨確認してきた。については、21 年度運動方針案では、これまでの運動方針に則り記述していくこととする。尚、根本的な考え方についてはこれまでと同様である。

いずれにしても、要求金額設定については、現行の「あるべき賃金」協定での年間ピッチ額であり傾向曲線をその根拠としていく。

そして、本要求について交渉のなかで目指すべきは、少なくとも港運関係元請での定昇水準額といわれている 4,500～5,500 円水準の獲得について目指していくといい。

## (3) 関連部門の賃上げについて

関連部門に於ける賃上げ要求の考え方については、妥結金額のあり方について記述していきたい。

21 春闘では、総括議案にも記したとおり神港労連による労使折衝が功を奏し、関連春闘交渉が、港湾春闘の最中でも円滑に運び一定の判断で以て早期解決できた。この点については、大いに評価できる旨の総括議案を提出に至った。

但し、22 春闘に於いては、港荷妥結額水準を目指していくこととする。その為には、各職種部門独自課題等でも述べていくが、早急に支援等について確固たる仕組みを確立することを前提とし、そのうえで、関連専業事業者の職種区分についても配慮しつつ、妥結水準の向上を目指していくこととする。

これには、産別協定である所謂 5.9 協定適用課題が存在している。この 5.9 協定適用が実現した暁には、先述した支援等を担保に適用していくわけであるから、支援等対象事業者である日港労連関係使用者については当然のこととして、港荷交渉妥結水準同様の金額が獲得できるはずであるとの考え方につけて取り組みを進めていくべきである。

そして、所謂支援等対象事業者については、日港労連関係使用者のみではなく、関係他港に於いても対象事業者が存在している。よって、日港労連非加盟組織との連携した同一賃上げの取り組みについても今後の課題である。

よって、21 年度においても全国港湾関連対策委員会をとおして、果敢に取り組みを進めていきたい。

## (4) 全検部門の賃上げについて

全検部門についても関連部門と同様に 5.9 協定が適用される産別協定が存在する。よって、妥結水準の考え方についても関連部門と同様に臨んでいくことを基本と

する。

また、21年度運動方針案としては、日港労連・全検労協のなかで全日検と交渉に臨んでいくことを基本とする。

但し、賃上げ交渉に係る情報交換等については、これまでどおり各組織をはじめ、全検労協幹事会で自主的に行っていけばよいと考える。これについて、日港労連としては全検労協幹事会の意向に沿った対応を精力的に図っていくことを基本とする。

#### (5) 港荷労協に加盟していない港荷部門の賃上げについて

港荷労協に加盟していない港荷部門の賃上げについても、同様の同一金額を目指していくこととする。

また、20年度運動方針案でも記述したとおりであり、関係加盟組織と密に意見交換を重ねるなかで、対角線交渉の是非も含め賃上げ交渉体制のあり方について審議を深めていきたい。

ここには、あくまで関係加盟組織からの要望・要請に応える形で日港労連として対処していきたいと考えるが、更なる各論については22春闘方針案審議をとおして議論していくこととする。

#### (6) 統一要求提出について

##### ① 日程について

統一要求提出の日程については、第67回中央委員会・港荷労協拡大幹事会終了後直ちに各使用者宛に対し提出していくこととする。

##### ② 要求提出について

要求提出については、港荷労協としては港荷経協に対し提出を行い、関連部会については日港労連として整備部会日港労連関係使用者宛に対し提出を行い、全検部門については、日港労連・全検労協として全日検に対して要求を提出する。

そして日港労連船内・沿岸関係組織で且つ港荷労協に加盟していない各組織については、日港労連との連記要求を基本として各使用者へ一斉に提出していくこととする。

### 2. 関連部門に於ける独自課題について

#### (1) 支援等の協議促進について

20産別春闘に於いて「関連職種に於いて各社縦割り(関係元請・専業)での協議を行ない早急に実施できるよう努力する」と協定され、21産別春闘では、「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。合意できたところから週休二日制を実施する」と協定したことにより、日港労連関連部門として関係元請に支援等の在り方について協議できる環境が整ったといえることから、早急に産別・個別協議の促進が求められている。

## (2) 産別協議促進に向けて

21年度運動方針案を提案するうえで、産別協議を促進させつつ支援等を確立することにある。

このことで、4週6休制度の確立から土曜割増・時間外算定基礎分母の確立を成功させ、5.9協定適用に向け大きく前進させることにある。

それには、全国港湾関連対策委員会として産別労使整備部会専門委員会協議に附しとするが、協議促進させるためにも果敢に取り組んでいくこととする。

### 《保留協定》（18春闘日港労連関係労使）

所謂 5.9 協定適用課題については、2014 年（平成 26 年）4 月 9 日付産別協定書第 2 項-(3)に基づき、4 週 6 休（土曜・日曜）について導入する。  
また、割増率については法定どおりとし代休について付与する。  
尚、時間外算定基礎分母についても法定どおり削除する。

実施日については、2018 年（平成 30 年）4 月 1 日とする。

### 《20 産別春闘協定》

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

（20 産別春闘協定第 3 項-(1)）

## 3. 全検部門に於ける独自課題について

### (1) 5.9協定適用実施に向けて

全検労協の今後の取り組みで最も肝要な点は、14産別春闘協定である2020年で週休二日制の実施並びに2025年に時間外算定基礎分母の到達課題である。

この点については、直ちに取り組みを開始しなければならない重要課題であり、21春闘協定第6項(6)で協定に関しては完全週休二日制実施の在り方を取り組むう

えで重要な協定をしたと確信する。

具体的の取り組みに関しては全検労協幹事会と鋭意吟味したうえで、5.9協定適用完全実施に向けた労使継続協議の再開を提案するものである。

## (2) 職務経験加算の改定について

近年の全検労協組合員の勤続年数等々を鑑みた場合、全検労協幹事会として、現行の職務経験加算について改定を行っていく必要があるとの方針を既に打ち出している。

ついては、2022年春闘に向け現行の職務経験加算を勤続20年以上枠を設置していくべく、日港労連としても全検労協幹事会と共に、労使継続協議に参加していく用意がある。

よって、詳細については全検労協幹事会に委ねることとし、適宜幹事会要請に日港労連が対応していくこととする。

## (3) 産別制度賃金（標準者賃金）定義改定について

また、並行して現行の産別制度賃金である標準者賃金の定義改定（基準内化改定）課題についても全国港湾検査部会と共に取り組みを開始していくこととする。

# 4. 65歳までの定年延長の取り組みについて

## (1) 港荷部門について

20春闘で62歳の定年延長について確認をしたが、2025年度までには65歳の定年延長実施が確立していなくてはならない。

21年度運動方針案としては、これまでの遞減無き 65歳までの定年延長実施を基本として取り組みを進めることとし、産別協定である 2025 年実施までに段階的にでも実施を目指す。

## (2) 関連部門について

関連部門については、21春闘協定に於いて支援等についての前進を見出せた。

このことにより、産別に於ける 2025 年協定適用職種であることから、早急に労使専門委員会協議に附し、どのようにして 65歳までの定年延長を 2025 年までに実施させていくか協議を再開していくこととする。

但し、具体的な取り組み方については、神港労連・浜港労連と審議を深めていくこととする。

### (3) 全検部門について

全検部門については、全検労協幹事会と対策会議を開催し、既に記述した継続協議課題と一緒に協議を行っていくのか別途開催するのか等も踏まえ内部審議に附していくみたい。

## 5. 一時金について

一時金水準について一般他産業水準は、厚生労働省による『令和2年民間主要企業夏季一時金妥結状況』(加重平均)の場合、21部門産業390社で平均39.1歳：828,171円(前年：845,453円)となっている。

一方で、2020年夏季一時金5港6組合で、601,476円であり、更に9単組平均(関連部門込)では547,429円である。

このことからも、日港労連組合員の一時金水準額は一般他産業と比較した場合、極めて低いといわざるをえない。

また、今後賃金専門委員会をとおして、基準内賃金との率を再度検証したうえで、更なる乖離実態を進めていくべきである。

また、これまでの方針案では、中央統一要求であった一時金交渉を中央交渉として、精力的に進めるとしてきたが、各港の事情等を鑑み、当面、各地区交渉に委ねるとするが、各委員のご意見を賜りたい。

いずれにしても我々の言う一時金とは、業績配分にあらず、賃金の後払い的性格を有していることから、要求についてはこれまで年間基準内6ヶ月分要求を踏襲する。

## 6. 所定外労働割増率について

2008年2月に、全国港湾はついに所定外労働割増率の要求設定を行った。

但し、この時点に於いては産別要求と我々の要求とが足並みが揃わなかった。(現在は産別と日港労連・港荷労協要求内容は一致をみている)

しかし、日港労連・港荷労協は、2008春闘要求を策定する第53回中央委員会・港荷労協拡大幹事会で、これまでの要求を踏襲することを確認して以降、春闘へと入っていった。そして、現在本件については、専門委員会で継続協議扱いとなっており、なんら前進したものはみえていないのがこれまでの経過である。

ここで、日港労連・港荷労協要求の考え方として、少なくとも我々港運現業労働者は、国内的にも極めて安全面において危険な業種でありながら、低賃金・長時間労働を強いられている職種である。加えて、2001春闘では、労働環境策がおざなりにされながらも『24時間・364日稼働体制』へと踏み切った。

即ち、我々は、命を危険に曝しながら、一人／三人分の仕事をこなしているわけである。

本来、長時間労働を行わなくとも、安心して生活の維持・将来展望が見出せる家計状況でならなくてはいけないが、長時間労働をあえて行うことで、安定した生活基盤を保とうとしているのも実情である。

加えて、目下の港湾民営化等にみる港湾政策に於いては、24 時間・三交代制のあり方について大いに問われようとしている。

そのような中で、我々の所定外割増率の在り方抜きにしては、交代制そのものに対し、又は港湾政策のあり方そのものに対し『反対』を訴えていくしかない。

このことから、要求内容については、これまでどおりの内容を踏襲するが、取り組みの方法について産別運動と併せた取り組みが求められているものと考える。

特に、関連専業部門における所定外労働割増とりわけ、曜日割増率の設定について、早急に日港労連としても取り組みを進めていくものとする。

## 7. 退職金について

### (1) 港荷労使協定について

退職金改定については、14 港荷春闘に於いて、2017 年を目途に改定協議を労使専門委員会で行うとなっており、目下改定に向け協議中である。

日港労連としては従来の退職金の在り方を踏襲すると共に、定年延長を見据えた改定取り組みを進めていくこととする。

そのことから、一般他産業生産労働者高卒入社者 30 年勤続で、1658 万円あるように、18 春闘以降から段階的格差是正に向けた方針として引き続き、30 年勤続 1500 万円、35 年 2200 万円、42 年 3000 万円を基軸とし、更に 45 年 3500 万円、47 年 3800 万円の方針を踏襲する。

### (2) 関連における退職金改定について

関連退職金についても 12 春闘に於いて、『平成 25 年 10 月に改定実施する。

尚、平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 10 月までに退職者については、改定差額分について遡及する。』とした協定改定を行った。

また、日港労連として関連部門に於いて退職金改定協定を行ったのは初のことであり、今後どのように浜港労連・神港労連間に於いて退職金支給協定締結を行っていくか、今後の労使継続協議を前にした、内部審議が肝要となってくる。

しかし当面の間、港荷労使における退職金対応と同様に、スポット協定とし、傾向曲線については各組織に委ねる方式を当面とらざるをえない。

その意味から、早急に詳細における改定協議の労側としての準備を行う必要があるが、基本理念として港荷労使退職金に沿った考え方で臨んでいくこととする。

## 8. 業務上災害補償制度について

### (1) 産別制度としての補償制度へ

業務上災害補償制度については、現在概ね港湾産別水準である 4000 万円に到達している。

現在、産別に結集する各中央組織が統一した補償制度確立に向けた気運が高まっている。このことは、一連の石綿被災補償問題等が発端となつたが、産別制度化へ向けた取り組みを行うことの意義が問われている。

そのことから、日港労連として補償制度改定協議の是非については新年度も見送ることとするが、当面は産別制度化へと向けた取り組みを講じていく。

### (2) 石綿被災を対象とした制度へ

現在、石綿被災については現行協定では適用されない。又は、保険上免責となっていることから現在産別での石綿対策委員会をとおして、企業倒産を招き現役の雇用・職域問題を起こすことなく、被災者救済に向けた取り組みを行っているところである。

また、過去に金融庁等に対し石綿被害に対しても保険対象とするよう要請を行なってきたが、『民・民』上のことであり、行政として拘束できないとの回答を受けて以来、所謂、石綿被災の保険免責問題については事実上棚上げ状態である。

したがって、日港労連の運動方針案での記載については課題が大きいが、今後、産別の取り組みのなかで制度の統一化と石綿被害の保険対象の取り組みについて併行して講じていく。

## 4. 港荷労使に於ける統一賃上げ交渉について

### 1. 産別労使の状況について

#### (1) 都労委の判断対応について

産別賃金の取り組みのなかで、全国港湾・港運同盟は一連の産別制度賃金要求に対する統一回答問題について、中労委での救済申し立て申請を行つたが、国民的事件とはならず、東京都労働委員会に移送している。

21 春闘産別協定では産別制度賃金について「切り離して協議する」としている協定としたが、都労委が「命令」を発信した場合は日港協との係争闘争(裁判)となりかねない。

我々は日港協と裁判闘争を目的に救済申し立て申請を行った訳ではなく、一連の統一回答に於いて独禁法問題を解決させて産別制度賃金の前進に向けた取り組みが目的としている。

いずれにしても、日港労連としては、都労委の判断を注視して留意していくかなくてはならばいが、産別として取り組んで行くこととする。

## (2) 中央団交交渉の在り方について

21 春闘では、新型コロナウイルスの影響により中央団交は少人数での取り組みを余儀なくされてきた経過があった。

22 春闘に於いても新型コロナウイルスが終息していなかった場合、20・21 春闘同様の取り組みの経験を基に各地区に於いて不透明にならないようにしていくことを留意しておかなければならない。

# 2. 港荷労使としてどうするか

## (1) 22 春闘交渉の在り方について

中央団交交渉の在り方についての中で上述したが、日港労連・港荷労使による交渉（団交）に於いても同様の取り組みを視野に入れた考えが求められている。

ここについての対応策は機関会議で図っていき流動的に対応していくこととなるが、代議員の皆さんからも意見を賜りたいと考える。

しかし、現段階においては、当然、統一要求・交渉・妥結については引き続き同様に取り組みを進めていくことに変わりはない。

## (2) 21 春闘賃上げ同様の対応について

あくまで、22 春闘方針案を審議確立する日港労連中央委員会・港荷労協拡大幹事会に於いての審議となるが、22 春闘港荷労使賃上げ交渉についてはコロナ過が終息及び解決した場合は 21 春闘同様（各単組労使間確認）の対応を暫定措置として講じていくべきではないかとする提案する。

しかし、20 春闘で見たように基準内賃上げについて各単組が混乱した経緯を踏まえ港荷労使に於いて詰めていく対応を図っていくとしたい。

### (3) 実質的な統一賃上げ額内容に拘る

21 春闘同様の交渉形式を暫定的としても講じる場合、当然大幅賃上げ一本に拘った交渉を展開していくことに論は待たない。

ついては、仮に上記の対応を 22 春闘賃上げで取り組むとの確認を春闘方針案として提起し確立した場合は、特に賃上げ額に拘った交渉を例年以上に展開しなければならない。いずれにしても、新型コロナウイルス等はあるが、検討としての提案であり、引き続き時間を掛けて全体で議論を深めていきたい。

## 5. 雇用職域確保・拡大について

### 1. 港湾労働の自動化・機械化反対の取り組み

20 年度運動方針案では、港湾労働の自動化・機械化に対して反対の基調を中心とする方針案を提案してきた、21 年度運動方針案でも具体的な考え方について記述していきたい。

また、国交省は RTG 自動化遠隔操作導入に関する補助事業の公募申請を 2021 年 6 月 25 日から 8 月 10 日までの受付を開始した。

これについては、4 港（横浜・名古屋・清水・神戸）が、20 年 10 月 29 日付「港湾に於ける RTG の遠隔操作化に関する確認書」中央確認に基づき各地区に於いても地区労使・当該全単組間において確認書を締結してきた経過がある。

また、外来トレーラー自動化実証実験に於いては、産別において国交省と雇用・職域の観点から精力的に取り組みを行った結果、港湾地区での実証実験はおこなわず、自動車メーカー内での実証事業として行っていく修正をしてきた経過がある。

いずれにしても、港湾に於ける自動化・機械化については産別労使に於いて協議を踏まえていくこととするが、曰港労連としては港湾労働者で組織する専業・現業労働者・関連労働者・検査労働者の雇用・職域を守ることこそが掛けられた使命であり、21 年度運動方針に於いても反対の立場で臨んでいくと考える。

### (1) 港湾の自動化・機械化に係るWG協議於ける考え方について

全国港湾・港運同盟は、業側の要請に基づき、WG での協議に臨んだ。

基本的な考え方として、以下の通り定義している。

- ① 基本は「職場(現業)の保障」で、今だけでなく、中長期、5 年・10 年先も職場(現業職場)を維持し、そこに働く場と仲間が働いている状況を作ることである。
- ② 現行の産別協定である「作業基準協定等」で確認している CY 内での(港運専業)現業労働者の定数を完全履行すること。

- ③ CYにおける業務のすべてを港運專業(港運荷役・検数・検定)の業域・職域とすること。
- ④ CY業務以外にあっても、元請業務なども港運專業労働者を出向で受け入れるなどを講じて職場として確立すること。
- ⑤ 物流倉庫を含め、港湾全域を視野に入れた雇用と專業者(港湾荷役・検査・関連)の事業基盤の確保を行うこと。

コンテナターミナルの CY 作業自動化に係る雇用問題については、自動化の実現に拘らず、全体的な視野に立って業域・職域の確保・拡大に努めると共に現要員の雇用と就労の保障に努力する。（産別協定書集第 10 条本文）

コンテナターミナルの CY 作業における自動化については、現在の環境下では名古屋港以外に波及させない。しかし、港湾に新しい環境変化が起った時には協議する。

（産別協定書集第 10 条第 1 項）

輸送体制並びに荷役手段の形態変化に伴い、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。（産別協定書集第 9 条第 1 項前段）

ターミナルにおける大型荷役機械及びロボットの導入に関する件（事前協議対象事項）

## （2） 日港労連としての各論

### ① 現場に於ける情勢

現在、港湾労働者が人員不足状況にあることについては否定しない。

しかし、このことを理由にして港湾労働の自動化（遠隔操作含む）・機械化を導入しようとする考え方は国と事業者の詭弁といわざるをえない。

結果的に、港運專業・現業労働者のコスト削減をしたいのであり我々港運專業・現業労使の存在自体が港湾政策上の合理化対象であると捉えるしかない。

そして、地方港を含めた 13 港（苫小牧・仙台湾・京浜 3 港・新潟・清水・名古屋・四日市・大阪・神戸・水島・広島・関門・博多）に対して国は RTG 遠隔操作実施を促すと共にステークホルダー（関係者）の合意を前提としつつも、国庫補助を行い、公募を開始している。

つまり、港湾労働の自動化・機械化は目の前に迫っているといってよい。

### ② 自動化・機械化は我々の雇用・職域を失う

上記で上述したが、港湾労働に於ける自動化・機械化を導入することにより遠隔操作での作業となるのが問題である。

このことは、現在の遠隔操作はセンター（管理棟）にてトレーラーへの揚げ積みを

行っているが、インターネット環境が整っていれば、自宅での操作若しくは海外からの操作が可能になり、人員不足・外国人研修生を理由に港湾労働の合理化が行われる可能性を秘めていることに注視しなくてはならない。

これまでの歴史を振り返ったとき、港湾労働の合理化の際に港運專業・現業労働者の人員増などありえないものである。そこについては、短期的であれ中長期的であれ、絶対といつてもほど人員合理化が存在してきたのである。

については、次の各論を提案するものである。

### ③ 行動で以て我々の雇用職域確保（反合闘争に向け）

20年度運動方針でも取り組んできたが、政府（行政）・財界の外圧による港湾労働の自動化・機械化に対し我々は自らの職場を守る立場から行動権行使してでも合理化反対闘争として行動配置の準備を進めていくこととする。

具体的には、日港労連・港荷労協としてのスト権集約についてである。従来は、春闘要求に係るスト権集約を行い春闘総括会議を以てスト権については各加盟組織に返上してきた。（21春闘スト権返上については、5月18日第10回中央闘争委員会）

しかし、港荷労使規定（正式には「中央労使協議会規定」）第2条での「労使協議は、労組法に基づくところの交渉権の行使」第3条での「本会で取り扱う議題は、賃金・労働条件・港湾合理化問題等いずれか一方で提案されたすべての事項とする。」とある。

よって、緊急的に港荷労使交渉（団交）開催申入れを行い、日港労連・港荷労協としてスト権の集約と産別年間スト権と合わせて反合闘争体制を確立していくこととする。

### ④ 港運專業・現業労使が一体となって

日港労連・港荷労協に関係する各労使協議（交渉・団交）で、労使共通の利害項目として港湾労働の自動化機械化反対の意思が一致できるよう全力を挙げていきたい。特に、港荷労使並びに港荷労使に加盟していない港運專業・現業労使については組織を挙げて対応していきたい。

具体的には、日港協提案が行われる前段に予め港荷労使協議を開催していき、労使政策委員会開催日に合わせてその前段開催の実現を目指すものとする。そして、中央指示（日港労連・港荷労協指示）を発信し日港労連・港荷労協に加盟する各地域（単組）労使でも同様に労使協議を開催し中央地域の取組みの齊一化を図っていきたい。

尚、詳細日時については全国港湾との情報交換を密にしていきたい。

しかし、残念ながら日港労連・港荷労協関係労使協議を踏まえたうえで、各使用者（団体）が我々と同調した意思に立てなかつた場合、日港労連・港荷労協単独によるスト通告もあり得る旨留意願いたい。

## ⑤ 専業・現業労働者のみによるコンテナターミナル運営

結果的に、港湾労働の自動化・機械化（遠隔操作含む）が段階的にでも実施された場合、或いは上記で記した方針案が実を結ばなかった場合、我々港運専業・現業労働者は、我々のみでのコンテナターミナル運営の実施に踏み切らざるをえない。

これ以上、我々港運専業・現業労働者の合理化はあってはならず、所謂港運元請労働者の合理化が先行して行われたうえで、我々のみによるコンテナターミナル運営を実現させる道筋を労使共同で進めていくほかないと考える。

そのためにも、どのような情勢であれ反合闘争体制の早期確立の必要性について本定期大会をとおして強く訴えておきたい。

そして、我々の仲間が全てのコンテナターミナル運営業務に対応できるよう、関係使用者に対し求めていくべきと考える。但し、留意点としてその取り組みをどの時点で判断するかについては、慎重なる吟味が必要である。

## ⑥ 全検部門について

全検部門に於いても、港運専業・現業労働者として上記で記した同様の取り組みが求められている。

しかし、全検の仲間については、集中管理ゲート問題等、既に大幅な合理化に曝されているといつても過言ではなく、これ以上の職種的且つ港湾政策的な合理化を引き起こしてはならない。

については、港運専業・現業労働者のみによるコンテナターミナル運営の項で記したように同様の取り組みを進めていく。

## （3） 港運専業・現業労働者基盤強化の礎として

この港湾労働の自動化・機械化（遠隔操作含む）問題は、当面の雇用職域確保の問題ではない。中長期的にみて我々港運専業・現業労働者の職場・基盤そのものが失われようとしていることに留意しなければならない。

そういう意味に於いて、上記で記したように仮に港湾労働の自動化機械化が実施された場合、我々の新たな基盤づくり即ち職場づくりを構築していく必要について再度強く訴えておきたい。

したがって、もうひとつの各論として、組織内・関係労使内での協議を踏まえ、どのような事態に陥ったとしても我々港運専業・現業労働者が即応できうる港湾労働体勢構築が待たなしで迫られている状況にあることについても留意しなければならない。但し、上記で記したように具体的な進め方については、これから議論とし慎重なる判断が求められる。

よって、港湾労働の自動化機械化反対・反合闘争の確立こそが最重要課題との取り組みであると確信するものである。

## 2. 雇用・職域に係る事前協議に対する対応について

### (1) 雇用・職域確保とは

2021年4月にみた「ONE」の寄港地変更の件では既存の雇用・職域の損失や業量も含め各港・各コンテナバースに於いて複雑な凹凸状況を生み出したのは記憶に新しいところである。

我々は、中央事前協議・地区事前協議をとおして雇用・職域確保を前提とした対応を二者=二者協議の一方の当事者である使用者団体に対し強く訴えてきた。

しかし、使用者団体は港運專業・現業労働者の雇用は、個別縦割りのなかで関係元請から雇用問題は発生しないときいているとした主張を繰り返すのみであり、その具体性については欠如しているといわざるをえない。

このことは、結果的に船社のいうことは絶対であるから雇用・職域の損失を個別縦割りのなかで『被れ』といっていることであり、ここには船社再編に伴う我々港湾労働者の雇用・職域の損失に対する『本来の責任』を放棄しているといつても過言ではない。

我々のいう雇用・職域確保の損失・減少とは、一般的にいう雇用問題ではなく、既存の作業体制を損失し或いは減少するなかで発生する雇用・職域の減少・損失を指しているのは今更ながらいうまでもないところである。

このように、船社責任について触れることなく、個別縦割りの中でのみ、その責任を押し付け、船社はお客様であるので了解するようにとした使用者団体の姿勢については正すべく取り組みの強化を図らなければならない。

ここでいう、港運專業・現業労働者の雇用・職域確保とは、船社責任に基づいた革新船に關係する荷役作業や検査作業を指しているのであり、金銭的解決や個別縦割りの中での雇用の吸収策をいっているのではない。

よって、21年度運動方針案をとおし本来の雇用・職域確保のあり方について改めて確認すると共に、繰り返しとなるが雇用・職域確保策について更に拘った取り組み強化を図っていかなければならぬ。

船社の利潤追求の犠牲に我々はこれ以上なってはならないのである。

### (2) 中央事前協議での姿勢

我々は船社によるアライアンス再編等に伴う、雇用・職域確保問題を巡って様々な取り組みや協議を行ったうえでも港運專業・現業労働者の犠牲で以てその案件についての対応を余儀なくされてきた。

このことは、船社利益・荷主へサービスを考慮したことを目的に模索しており、我々港湾労働者の雇用・職域確保問題に直結した事案であることについていうまで

もない。

我々は、これまで中央・地区並行協議や中央保留・地区先行協議、場合よっては中央再協議として関係地区と密に内部協議を図りながら対応策について検討するなど様々な手法で以て対応してきたことについて、今後も様々な案件申請が予想されるなかで極めて大事な取り組みであり、今後も引き続き毅然とした姿勢で臨んでいかなければならない。

### (3) 船社の責任と協力

2017年3月1日付「船社の航路再編・統合等、アライアンスに関する中央事前協議会議事録確認」第2項では、日港協は、本問題は「船社の事業展開の方針」に起因する性格の問題であり、必要に応じ船社に対して協力を求める所とする。とした労使議事確認を締結している。

今こそ、先述した点を踏まえ船社責任にたった『船社協力』を使用者団体自ら講じさせることが、港運專業・現業労働者の雇用・職域確保の第一義の取り組みである。しかし、実情として使用者団体は船社責任・協力を一向に求めようとしている。

したがって、我々は協定当事者である使用者団体に対する責任追求と併せて、拒否権の発動で以て対峙せざるをえないと同時に、状況如何では二者=二者協議の枠組みを越えてでも我々労働者が船社に対し、労使協定に基づき船社責任にたった協力を求めるとした取り組みについても行使しなければならない。

## 3. 常用労働者中心の雇用体制に向けて

### (1) 全国港湾労働政策検討委員会について

全国港湾は14年度運動方針に則り、常用労働者中心の雇用体制を目指すべく、全国港湾労働政策検討委員会を設置し、現行の産別協定である「日雇い不使用協定」の履行・拡大に向けた審議を開始した。

このことは、港荷労使雇用秩序維持専門委員会とも密接に関係しているが、当面は、産別の取り組みを優先課題として取り組んでいくことについては、日港労連の14年度運動方針のなかで明記してきたとおりである。

そして、2015年1月27日に第1回対策委員会が開催され、以降、次の内容について確認している。

#### ① 2015.1/27 第1回対策委員会確認事項について

Ⓐ 波動性に対応した港湾労働者のプール制等について検討を行うこと。このなかで、センター廃止に至った経過、活かすべき教訓などを検証し、産別としての港湾労働政策として検証し、要求化の試みに着手する。

具体的にはセンター運営に携わった方たちにも参加を呼びかけ、本専門委員会の設置を中央執行委員会で確認を行った。

⑧ そして、15春闘方針では「日雇い不使用協定の徹底」を重点課題としてパトロールなどで摘発していく運動を強めると同時に、港湾労働で避けることのできない「波動性」にどのように対応するかの政策検討を急ぐこととする。

## ② 2015.2/26 第2回対策委員会確認事項について

常用労働者のみの波動性対策として次の項目について確認した。

Ⓐ 港労法全適用問題は、別途、労使港労法対策委員会で協議中である。

よって、本委員会としては、産別協定完全履行並びに改定で以て、全国の港に現行の日雇い不使用協定を適用させていく取り組みに集中していくべきである。

Ⓑ については、その具体的な方策を検討するためのたたき台を策定し、引き続き審議を深めることを確認した。

## (2) 全ての港による日雇い不使用協定の適用・拡大に向けて

全国港湾労働政策検討委員会の目下の取り組み課題は、六大港のみならず全ての港に対して現行の日雇い不使用協定を適用させる取り組みを主要課題として位置づけた。このことは、港湾労働の特殊性である『波動性』の対応をより深化させた議論が求められ、そのうえに更に各港の特殊性を鑑みた対応審議が必要不可欠となってくる。

しかし、港湾法が改正され港湾運営政策一つをとっても、もはや六大港のみでの論議ではなく、全国の港湾に波及し港湾そのものの運営の在り方が問われているのが今日の港湾政策情勢とみて差し支えない。

その意味からも、各港間に於ける正しい公正競争・労働政策を論じる場合、料金の在り方論議以上に港湾労働体制の在り方そのものが問われなければならない。

また、目下、産別労使による港湾労働法全港・職種適用に向けた港労法委員会についても現在、棚上げ状態となっているのが正直な状況であり、その意味からも、先ずは我々民間港湾労使による雇用秩序維持・改善の取り組みなくしては、我々の究極の目的である「魅力ある港湾労働」はまさに絵に描いた餅に陥ってしまうのである。

その意味からも、日港労連として全国港湾労働政策検討委員会審議に積極的に参加していき、六大港現業労働者としての意見を果敢に発信していくこととする。

## 4. 港荷労使雇用秩序維持専門委員会としての取り組みについて

### (1) 産別協議・審議に合わせた労使専門委員会協議

港荷労使としては、当面産別労使或いは労側内部対策委員会経過を踏まえながら適宜、港荷労使雇用秩序維持専門委員会のなかでも議論を深めていくこととする。

また、この場合いずれかの時期に産別労使協議事項となった場合に備えて、予め港荷労使専門委員会で協議又は議論を深めていくことが肝要となってくる。

## (2) 港荷労使雇用秩序維持専門委員会労側委員の参加を模索

日港労連・港荷労協として、産別労使協議事項となった場合、日港協加盟店社として港荷労使業側委員の参加についても積極的に図ってもらうよう業側に対し申し入れを行っていくこととする。

但し、時期等については慎重な内部審議が必要となってくることに留意しておく必要がある。

# 5. 関連部門からみた雇用職域確保について

## (1) 通年課題について

関連職種の職域論については様々な意見がある。実例として、コンテナ船のラッピング作業体制のあり方や港湾倉庫における職域のあり方など、2・4種関連兼業サイドとの競合的特色がその背景として存在している。

そのことから、関連専業の雇用・職域確保の観点から提案する。

- ① 現行の関連専業組合員の職域（シップ・ドック双方、在来含む）の登録。
- ② 関連専業職種登録として登録台帳（仮称）を策定。
- ③ 登録表に基づき、現行中央事前協議案（革新・施設事案に限る）と併せて、関連専業職種登録表の確認協議を日港協整備部会・中央事前協議で行う。
- ④ 最低でも、現行以下の関連専業職種組合員の職域を侵すことを厳禁とする。  
特に、兼業事業者との競合・上下関係を抑止する。
- ⑤ 但し、関連専業者は港湾倉庫における倉庫荷役（沿岸）行為については行わない。  
JIS規格の梱包作業等バンニングラッピング作業については関連専業労働者の職域として、各関係機関への申入れ行動を行う。

## (2) 日港協要請について

2013年2月6日開催の労使意見交換会に於いて、とりわけ関連専業事業者の業域秩序対策を主眼とした労使専門委員会設置の確認を行った。

このことは、2010年（平成22年）5月12日開催の日港協常任理事会に於いて「港運関連事業の秩序・維持について」が協議され、以下の内容の要請が出された。

### (日港協要請要旨)

港湾運送関連事業については、事業そのものが届出制であり、書類上不備がなければ、受理されるシステムになっている。

港湾運送の規制緩和以降、特に最近、メインポートにおいて、一般の派遣法改正に伴い、中小の派遣業者が会社名を変え、比較的容易に受理される関連事業への進出が、数多く見受けられる。

こうした実情を察知した労働組合は、アウトサイダーの起用により、料金のダンピングに繋がり、秩序・維持に支障を来たすことを懸念している。本年（2010春闘）の春闘協定においても、料金の収受、支払いの適正化について、組合側と約束した経緯を踏まえ、関連事業料金の秩序・維持を図るためにも、整備部会の自助努力はもちろんのこと、各港において、関連作業オーダーは、業界のメンバーの起用に努められたい。

この日港協要請を受け、労使意見交換会は日港協要請を具体化すべくその各論に向けた協議を行ってきた。

そうしたなか、特に次の内容の具体的取り組みを労使専門委員会を設置し具体策について協議を行うこととした。

① 関連協会に加盟していない事業者・労働者を関連・港湾労働に従事させない旨の労使によるルールづくりを構築する。

また、加盟店社であっても適正な事業者とそうでない事業者の選定を労使で講じていく。

② 現行の港湾労働法の問題点（関連秩序問題）について労使で協議・分析を行い、対行政対策を構築する。

### （3）通年課題促進に向け

日港労連として、この通年課題について、更なる取り組みを深化させるべく、直ちに関係労使協議を開催することを目指すが、当面は先ず当該の日港労連関連労使協議のなかで予めの協議が肝要と考える。

この理由については、日港協整備部会労使意見交換会・専門委員会に附す以前に当該労使がその主体性を發揮すべきだからである。

## 6. 全検部門における雇用・職域確保について

### （1）指定事業体（専ら派遣）問題について

現在、全国港湾検査部会から指定事業体部会として独立させ取り組みを行っていることから、今後も全国港湾方針に沿って対応を図っていきたい。

## (2) 中央事前協議体制で確認された作業体制の検証

また、中央事前協議で確認された作業体制が全検部門として履行されているか、検証作業実施について内部審議を図っていくこととする。

この件については、現在、全国港湾運動方針案のなかで中央事前協議制度の改定や陸・陸問題など様々な雇用・職域問題について惹起されているが、先ずはこれまでに確認されている作業体制検証についてその在り方も踏まえ、日港労連・全検労協として取り組みを進めていきたい。

# 6. 適正作業料金収受について

## (1) 我々労側による適正作業料金収受について

更なる研究の余地はあるにせよ、結果的に労使共同であっても且つ具体的な金額を明示しないなかでも、元請団体（エゼント会）に対し適正作業料金支払いについて要請することさえ、独禁法抵触論が存在している。

しかし、適正作業料金収受については産別協定で明記されており、我々としては適正作業料金収受の取り組みについて放棄するわけにはいかない。については、我々日港労連・港荷労協として適正作業料金収受の取り組みを関係元請団体或いは個別毎の関係元請に対し行動権を背景に取り組みを進めていくほかない。

そのうえで、各港運專業・現業事業者が個別に作業料金交渉を進めていくといった取り組みが必要となってくる。

この点については、港荷労使全体協議等を適宜開催していき且つ我々の機関会議でも大いに議論審議を行い、最も適切な対応策を早急に講じていくべきであることを提案したい。

## (2) 具体策について

具体的取り組みのあり方については、22春闘方針案策定までの間、機関内部審議に附し議論を深めていくこととする。

# 7. 労働安全衛生の取り組みについて

## (1) 荷役機器不備に関する災害について

2021年6月16日に関係港で門型クレーン（揚貨装置）のスプレッターが荷役中に落下する事故が発生した。

現在(6月)中央労使安全専門委員会による原因究明・安全対策を取り組むべく全国港湾安全対策専門委員会に於いて協議を進めている。

また、同型本船・関係元請けは、中央・地区労使確認の取り組みが確認されるまでの間は日本へ入港した際にサーベイまたは本船員メンテが安全点検・動作確認を行い、確認をしてから作業に従事するとしている。

今回重大災害には至らなかったものの案件としては重大災害として原因究明と安全点検の徹底を図っていかなくてはならない。

また、不備が見つかった揚貨装置のみならず全揚貨装置の定期点検票などの提示を求めていく必要もあると考える。

## (2) 強行荷役の禁止について

① 13春闘に於いて悪天候等による、船社・元請からの強行荷役の強要禁止について協定化した。日港労連・港荷労協はこのような強行荷役の強要が発生した場合、全国港湾安全対策委員会と連携をとりながら事態打開に向け取り組みを進めていくものとする。

そのためにも、適宜・機動的に対応するためにも、各加盟組織との密な連絡体制をお願いする。

② 尚、港荷労使安全専門委員会に於いても適宜問題点発生の際には緊急開催を講じるよう要請し了解されている。

今後、日港労連として安全対策委員会の下に強行荷役防止連絡会(仮称)設置の是非について模索していくものとする。

## (3) 熱中症対策について

### ① 産別労使安全専門委員会確認について

2016年4月27日に産別労使安全専門委員会を開催し、熱中症対策について協議を行った。この事案については、中長期的な審議を要する事項が多岐に亘っており、4月27日開催の産別労使安全専門委員会では当面の夏季に備え、休憩等の在り方を明記した防止対策啓蒙措置に限って労使双方で取り組む旨確認している。

この協議を経て、5月25日に日港協が5月30日に全国港湾として同様の通達文書を発信している。

### ② 日港労連・港荷労協としての取り組みについて

本事案については、直接組合員の生命に直結する事案であることから、関係労使協議をとおして産別労使と並行した取り組みが求められる。

あくまで議論としてではあるが、サマータイム導入等の意見が出されている。これら港湾労働者の作業・休憩時間等の根本的な論議が必要か否かも踏まえ、幅広い

対策論議・協議を展開していきたい。

#### (4) 新型コロナ禍対策について

新型コロナ禍による対策としては、我々はエッセンシャルワーカーとして港湾労働に従事してきた経過を踏まえ、日港労連として産別と共に取り組んでいくこととしたい。

#### (5) 危険・有害物の取扱について

危険・有害物の取扱については、全国港湾安全対策委員会をとおし、日港協と協議していくこととする。

よって、日港労連としては、全国港湾安全対策委員会の取り組みに参加し、同一歩調を図ることとする。よって、方針については、全国港湾方針を踏襲する。

#### (6) 中古自動車・建機等の放射線測定について

2019年7月1日に、日港協はあろうとか、各会員店社に対し、現行の放射能検査体制に係る協定「2011年8月17日付福島第一原発事故に伴う放射能汚染問題（中古自動車建機等）に関する暫定確認書」を実質的に放棄するような文書「ご連絡」を発信した経過があった。

我々は日港協に対し抗議文書並びに、各加盟組織に対し、現行の協定履行指示を発信し、対応を図ってきた。

このことは、断じて容認できない事態であり、我々は直ちに中央団交開催の確認と場合によっては、強行荷役・危険荷役と位置づけ荷役阻止行動に打って出る構えである。

我々は、仲間の生命と安全確保を維持するにあたり外圧には屈しない立場で臨むことを再度確認しておきたい。

## 8. 組織強化策について

#### (1) 組織拡大について

組織拡大の必要性について日港労連は再度確認すると共に、各加盟組織と審議のうえ、実現に向けて取り組む。

#### (2) 地区港湾加盟について

日港労連の各組織で地区港湾に加盟されていない組織について、今後、引き続い

て、地区港湾加盟若しくは何らかの新たな地区港湾組織結成に向けて取り組むことを確認する。

### (3) 日港福との統一労使体制の確立に向け

12春闘期間中に、一連の福利分担金問題について取り組みを進めていくなか日港労連として日港福に対し、組合員の労働環境の向上と統一労使体制の確立の申入れ準備を行っていたが結果的に頓挫状況にある。

このことは、正式に日港労連機関確認を得た取り組みであり、本定期大会に於いては報告事項となっている。

については、当面の取り組みとして日港労連に加盟する各組織間との意見交換を先ず取り組み、そのうえで統一労使関係構築に向け段階的に進めていくこととする。

### (4) 港荷労協の拡大について

港荷労協の拡大について、日港労連として全力でこれを取り組む。

### (5) 雇用延長対象者の組織化について

第66回定期大会で採択されたことを踏まえ、日港労連として、雇用延長対象者の組織化について内部審議を引き続き取り組んでいきたい。

各論については、機関会議で審議を行うものとするが、基本的に、雇用延長対象者については、現役組合員（組合費については検討）とする。

この点については、現在労使継続協議の最大の懸案事項のひとつである、65歳までの定年延長課題と密接に関係していることについて留意しておかなければならない。

### (6) OB対象者との親睦会の設置について

これまで提起されたOB対象者との親睦団体の設置実現に向け、機関会議で審議を行ってきた。

よって、日本港湾労働政策研究室設置の確認のもと二次団体としての設立を行った。

### (7) 書記長会議の活性化について

日港労連に加盟する各組織の書記長会議の活性化と親睦関係を更に講じていき、実質的なシンクタンク的役割が担えるように取り組み強化を図っていく。

#### (8) 70周年記念式典について

日港労連は2022年度に創立70周年を迎えることとなることから記念式典を開催していくこととした。

詳細については書記長会議・実行委員会のもと取り組みを図っていく。

### 9. 教宣活動の強化について

教宣活動の強化策として、各単組中央執行委員以外の委員構成で以って教育宣伝部会の再構成を図っていくこととする。

これには、中央・地区・単組一体の取り組みが日港労連として更に求められてくることにある。そのうえで、機関紙・ビラ等の更なる充実化はもとより、組織運営の下支え的機関としての役割を更に向上させてゆくこととする。

また、日港労連ホームページの更なる充実に努める。

### 10. 財政について

日港労連は、年々労働人口減少による予算執行の困難さが今後懸念される。このことは、雇用・職域確保方針や組織強化方針等に直結する課題である。今後、更なる財政の強化を図るべく年間を通じて機関審議検討を行っていく。いずれにしても厳肅な財政運営を基本として予算執行していきたい。

### 11. 結びにあたり

21年度運動方針案は、どれをとっても港運專業・現業労働者である我々日港労連組合員の将来展望を左右するものである。

我々の生きていく道筋をつけていく方針案の確立審議を切に願うものである。

以上