

1. 22 春闘方針案を提案するにあたって（案）

（1） はじめに

政治・経済状況、職場から見る物流の現況を見る時「大幅賃上げ」と「魅力ある港湾労働の確立」は、待ったなしの課題であり、22 春闘の大命題と言える。そのためには、港湾労働者の基準内賃金の大幅引き上げのたたかいだけでは、狭い運動となるだけでなく、港湾産別の運動としての限界に留まることは避けられない。

そうした意味からも 22 春闘を取り組むにあたり、我々にとって最も重要な事項として挙げられるのが、基準内賃上げ統一要求に対し、使用者より統一回答を引き出すことが肝要と言える。

我々は 17 春闘より港荷労使於ける基準内賃上げを労側による表明を経て、同様の指示に基づき各単組労使交渉経過を踏まえ確認した後、港荷労使妥結として協定を締結してきた経過がある。

しかし、近年、全国港湾・港運同盟は日港協が繰り返し主張してきた公正取引委員会の所謂、独占禁止法（独禁法）抵触問題の解消を目指し、中央労働委員会（中労委）・東京都労働委員会（都労委）へ最低賃金の統一回答は合法であるとして様々な行政手続きを取り組んできた。

その結果、中労委では 19 年に「和解あっせん案」が示されたが、日港協は認めることはせず、中労委から都労委に移送され、21 年について「命令書」が発出された。

しかし、日港協は命令書に対しても認めることはせず、あろうことか中労委に再審査請求を行った。

この独禁法問題については、日港労連・港荷労協においても弊害となっており、基準内賃上げ・退職金改定と様々な諸課題に対して統一回答が出来ないと使用者からは返答を繰り返すばかりである。

そして、このことは我々の基準内賃上げ要求の根本的背景ともいえるべく産別制度賃金協定を日港協が公取問題をたてに否定することは断じあってはならない。

このままでは我々の基準内賃上げ交渉に大きく悪影響を及ぼすだけでなく、港運専業・現業事業者が関係元請に対し請求する所謂適正作業料金収受策にも大きく影響する。つまり、我々港運専業・現業労働者にとって産別制度賃金とは、生活賃金の源泉そのものといえる。

よって、我々は港運専業・現業労使基盤強化に資するべく最重要課題として解決に向け取り組まなければならないと考える。

(2) 雇用・職域確保拡大に向けて

2020年10月29日にRTG遠隔操作化を巡る「港湾の自動化・機械化に関する労使協議会」が開催され、中央労使間で確認を行い合意した。

その経過を踏まえ、関係各地区労使協議においてもRTG導入については雇用・職域に深刻な影響を及ぼし得ることを共通認識として、産別協定である所謂ターミナル作業基準順守を前提とした中央労使確認書に基づき安定的な雇用環境維持することを確認した。

そして本年、名古屋地区より「鍋田ふ頭コンテナターミナル(NUCT)遠隔操作 RTGに係わる暫定作業基準(案)」が提示され、中央・地区で協議を重ねてきた結果、港湾に於ける自動化・機械化に関する労使協議会及び臨時中央事前協議会で審議した。

このことは、我々港湾労働者が不利益を被る港湾労働の自動化・機械化政策について今後も反対の立場は不変であり、港湾の自動化・機械化が広がりを見せつつあることについて受け入れないことを前提に臨んで行かなくてはならないと考える。

一方で、船社・荷主によるアライアンス再編など港運専業・現業労働者にとって、我々を犠牲にする事案については同様に反対の立場で臨み、一時的な雇用・職域確保ではなく将来的に永年の港運専業・現業労働者基盤の強化策として雇用・職域拡大へと結びつける運動方針案を提案する。

(3) 港荷労使妥結方式のあり方について

冒頭にも記述したが、21春闘港荷交渉に於いて、各個別労使協議を踏まえ統一妥結とした形式を採用した。

22春闘段階でも産別の取り組みである産別制度賃金統一回答問題がどのような結果になるかに尽きるが、22春闘方針案でも解決していない場合21春闘形式を前提に方針案として記述していきたい。

(4) 各労使継続協議課題について

日港労連・港荷労協として各業種部門に於ける労使継続協議事項は多岐に亘って存在する。各部門による継続課題については後述するが、22春闘の取り組みのなかで、最優先事項を中心に本方針案で記述していきたい。

いずれにしても、労使継続協議課題克服に向けた取り組みを精力的に組織していくこととする。

2. 我々を巡る情勢について

(1) どのような経済状況の中でたたかうのか

- ① 自・公連立政権の推進する新自由主義・規制緩和政策のもとで、大企業は内部留保を 135 兆円も増やし 470 兆円に増やす一方、労働者の賃金は年間 22 万円も減少している。安倍前首相が「企業が世界で一番活躍できる日本に」と施政演説したことは記憶に新しいが、大企業が栄える一方で、働く者の賃金は削られ、格差の拡大は益々深刻になっている。所謂トリクルダウン政策は破綻し、国民の購買力は低下の一途で、日本経済は低迷を続けている。
- ② 日本社会が如何に格差を助長し、国民の購買力(消費力)を抑制し続けているのかは、最低賃金と非正規雇用の実態が、それを見事に浮き彫りにしている。最低賃金を OECD (経済協力開発機構/38 カ国)加盟国で比較すると、1 位が豪州で 12.9 ドル、フランスが 12.2 ドル、ドイツ 12 ドルとなり、日本は 14 位で 8.2 ドルである。非正規労働者の割合を見ると、フランスとドイツが 15.8%で、イギリスは 6.4%、日本は 38%と突出している。加えて、年間労働時間を見ると、フランスは 1425 時間、ドイツは 1652 時間、イギリスは 1697 時間、日本は 2021 時間で、ドイツに比べ 369 時間、8 時間労働に換算して 46 日、2 ヶ月近くも多く働いていることになる。日本の低賃金・長時間労働・非正規雇用の常態化の異常さが際立っている。
- ③ 「日本経済の好循環への転換」の必要性が問われて久しいが、その根本的施策である、「国民の懐を温める」ことなくしてありえない。なぜなら、同じ資本主義国で、同じコロナ禍にあっても、欧米諸国は確実に賃金を引き上げているし、大企業や富裕層への税率も日本ほど優遇し特典を付与しているわけでもない。むしろ、富裕層や大企業、多国籍企業への税率引き上げが検討されている。その意味では、日本経済・日本の経済運営は「負の異彩を放っている」と言っても過言ではない。

このことから、22 春闘での大幅賃上げの課題は、国民・港湾労働者の生活向上に資するだけでなく、いまや、日本経済にとって不可欠の要件として大義を持つものと言える。

(2) 港湾物流と職場の状況について

- ① コロナ禍による物流への影響は、各々凹凸はあるものの徐々に回復基調にあると言える。しかし、その凹凸も、貨物量・仕事量に直接的な影響を持っており、楽観視できるものでなく、むしろ、コロナ禍を経て(収束は見えないが)、いわゆる港湾の体制的「合理化」、自動化・機械化へと傾斜していくことに警戒感を持って臨むことが重要である。

- ② 規制緩和と新自由主義の進展・深化によって、世界物流は文字通り分散化とサプライチェーンが融合する形態が定着した。しかし、コロナ禍で事態は一変した。生産拠点の分散化とサプライチェーンが分断され、部品供給元を絶たれたメーカーは減産に追い込まれ、物流はその機能の効率化を削がれることになった。その影響は、「ジャスト イン タイム方式」の限界を露呈し、いまや「ジャスト イン ケース (念のための保管)」という考え方が台頭するようになってきている。つまり、部品であれ、製品であれ、或は食料や生産原料であれ、「危機管理」の発想の中で、どのような事態にも対応し、ものを動かせる「念のための」体制が求められているように変わってきているのである。
- ③ こうした変化の一方で、コロナ禍の影響による港湾労働者・トラック労働者不足、や、サプライチェーンの寸断と物流の扁平(偏り/一方通行)を背景として、異様とも思えるコンテナ不足が招来したことにより海上運賃は数倍に高騰して、その結果、海運各企業(定期船事業分野)の収益は数十倍に膨れ上がり、経常収支の通期(22年3月期)予測で、NYKが3.3倍、MOLが3.6倍、KLが4.4倍としている。
- ④ しかし、海上物流の一旦を担う港湾運送分野に船社の膨大な利益の還元は殆ど聞こえてこないし、上記邦船3社の子会社とされるONEは前期比33倍の利益を税引き後7億ドルを配当に回すと報じられ、仄聞するところでは「数年来の赤字を回収しているだけ」と居直りにも似た声さえある。港湾元請事業者(上場企業)の昨年度に公表された業績をみてもコロナ禍での厳しい環境と言われた割には、大きな落ち込みどころか、むしろ黒字幅を大きくしていることの方が一般的傾向となっている。その意味で、船社や元請け事業者は適正な下払いを行い、港湾労働者の賃金引上げに資するべきとの要求を掲げ、その要求を実現していく22春闘にしていかなければならない。

3. 労働条件の改善について

1. 賃金について

(1) 基準内賃上げ統一要求について

基準内賃上げ統一要求については、基本的にこれまでの内容を踏襲する。

留意点として、20・21春闘でみたようにコロナ禍の影響により基準内賃上げが困難な状況に陥った。

しかし、近年の港湾に於ける作業量は徐々に戻りつつあることと、我々港湾労働者はコロナ禍の中でも荷役作業に従事している環境であることに変わりはない。

よって、現行産別制度賃金格差乖離是正分の段階的实施として基準内賃上げ20,000円要求並びに産別要求である現行産別制度賃金6%改定要求について並列とする。

(2) 定昇制度確立課題について

これまで、定昇課題については港荷労使専門委員会で永年に亘り協議を行ってきたが、一向に進んでいないのが実情であった。しかし、21春闘協定において「定昇制度創設」とした協定を締結した。

その後、専門委員会にて協議を進めているが、暗礁に乗り上げ港荷労使各港代表者会議に附することとなった。

しかし、これまでの労使協議経過と労側審議経過を踏まえ、次の点で整理をみて取り組みを進める。

- ① 各港・企業労使で存在する職階加算や定昇その他単組労使独自の慣行制度については一切影響させない。
- ② そのうえで、港荷労使としての定昇課題については、名称変更を行ってでも実質的な有額回答のベース（初の有額回答金額固定）つまり「基準内賃上げスタート回答額」として位置づける旨既に確認している。

また、先述したように一連の独禁法問題が介在するなか、現行の産別制度賃金協定の形骸化が懸念されるなか、改めて我々の定昇（最低賃上げ額）は「あるべき賃金」協定での年間ピッチ額である平均7,500～8,000円の設定要求を行っていく。

そして、この定昇課題を解消することこそが真に現行産別制度賃金協定である「あるべき賃金」履行・是正に向けた第一歩と位置づけると共に、22春闘までには賃金関係に係る最重要事項と位置づけ、労使専門委員会協議、平場交渉で精力的に取り組むを進めていきたい。

尚、各他産業・港運元請について参考データとして次の内容の定昇制度（賃金カーブ維持分）が存在している。

③ 他産業（連合・中核組合の賃金カーブ維持分）について（2018.2～3時点以後変動可能性あり）

自動車総連：平均約5,900円（トヨタは6,500円以上といわれている）（推計値含む平均値・単純平均）

電気連合：中核組合平均5,100円（高卒技能職34～35歳年間ピッチを標準としているが

その他様々な賃金上昇・自然増分を含む数値）

JAM（金属共闘連絡会議）：平均約5,860円（若干のバラツキあり、約4,000～最高約7,200円）

基幹労連：平均約4,700円（鉄鋼総合・船重・非鉄：3,700・6,000・4,400円）

全電線：平均値5,672円

UAゼンセン（化学・食品・製造等共闘連絡会議）：平均約4,925円

（製造産業部門・繊維素材・衣料・化学素材・建設建材業種・フード）

JEC 連合(化学・食品・製造等共闘連絡会議):平均約 5,345 円

(化学部会・医薬化粧品部会・塗料部会・中小一般部会)

フード連合(化学・食品・製造等共闘連絡会議):平均約 5,282 円

(2,000 円台から 8,000 円台あり加えて査定効果含む)

ゴム連合(化学・食品・製造等共闘連絡会議):平均約 4,876 円 (ゴム製品製造業)

紙パ連合(化学・食品・製造等共闘連絡会議):平均約 4,612 円

セラミックス連合(化学・食品・製造等共闘連絡会議)平均約 4,244 円

UA ゼンセン(流通・サービス・金融共闘連絡会議):平均約 5,285 円

(流通部門・総合サービス部門)

サービス連合(流通・サービス・金融共闘連絡会議):平均約 4,809 円

(ホテルレジャー・ツーリズム航空貨物)

全労金(流通・サービス・金融共闘連絡会議):平均約 4,426 円 (金融業)

JP 労組(インフラ・公益共闘連絡会議):5,600 円

電力総連(インフラ・公益共闘連絡会議):3,877 円 (電力部会 13 単組単純平均)

情報労連(インフラ・公益共闘連絡会議):平均約 2,964 円 (NTT 関係労組等)

運輸労連(交通・運輸共闘連絡会議):平均約 2,316 円 (定昇相当分)

(大手 30 社のうち定昇制度のある運輸労連 12 組合と交通労連トラック部会 11 組合の単純平均) (貨物自動車運送事業)

私鉄総連(交通・運輸共闘連絡会議):平均約 5,732 円 (定昇相当分)

(集計可能な大手組合加重平均)

JR 連合(交通・運輸共闘連絡会議):平均約 5,360 円

JR 総連(交通・運輸共闘連絡会議):中核組合平均 6,000 円

グループ労組平均 4,500 円 (鉄道業)

交通労連(交通・運輸共闘連絡会議):平均約 2,316 円 (定昇相当分)

(大手 30 社のうち定昇制度のある運輸労連 12 組合と交通労連トラック部会 11 組合の単純平均) (貨物自動車運送事業)

交通労連(交通・運輸共闘連絡会議):平均約 2,717 円 (定昇相当分)

(旅客自動車運送事業・バス) (軌道バス部会 9 組合の単純平均)

航空連合(交通・運輸共闘連絡会議):平均約 5,464 円 (6 労組の単純平均一部除く)

④ 港運関係元請

主要労組:4,500 円~5,500 円といわれている。

(3) 一時金要求について

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 3 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 349 社で平均 39.3 歳:773,632 円(昨年夏季:828,171 円)となっている。

一方で、2021年夏季一時金5港6組合で、595,458円であり、更に9単組平均(関連部門込)では552,019円である。

このことから、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。

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どおり年間基準内6ヶ月分要求を踏襲する。

(4) 所定外労働割増率について

2008年2月に、全国港湾は所定外労働割増率の要求設定を行った時点では産別要求と我々の要求との足並みが揃わなかったが、現在では産別と日港労連・港荷労協要求内容は一致をみている。(産別内部検討中)

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ならないが、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見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する。

特に、関連専門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、日港労連として取り組みを進めていくものとする。

2. 65 歳までの定年延長について

(1) 同一労働同一賃金の定年延長について

これまで 20 春闘において、62 歳までの同一労働・同一賃金を基本とした定年延長を確認してきた経過がある。

しかし、我々は、詳細的な部分に関しては各港・各企業を否定するものではないとするが同一労働・賃金に関しては、同じ仕事をするうえで同じ賃金を貰うことについて逡減の無い考え方については日港労連・港荷労協幹事会の経過を確認して以降なんら変わっていない。

よって、要求については既に産別協定で 2025 年とした協定締結をみていることから、産別と足並みを揃える立場として、逡減の無い 65 歳までの定年延長と題した要求内容とする。

(2) 春闘交渉と専門委員会交渉について

基本的に、春闘交渉中であっても港荷労使専門委員会の適宜開催については可とする。そのうえで、各諸課題事項はあるものの産別では 2025 年までには 65 歳定年延長実施が一方であることから段階的に取り組んでいくこととする。

3. 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、20 春闘に於いて 62 歳定年延長が確認締結されたことから退職金改定協議を精力的に取り組んで行くこととする。

また、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、現在、港荷労使としては目下改定に向け協議中であるが、先述したように 20 春闘に於いて 62 歳定年延長が確認したことにより暫定的に各地区労使協議において、62 歳までの改訂を早急に取り組むようにと専門委員会にて確認した。

そのことを踏まえ、現行協定から改定分（傾向曲線の延長）として協議に附することを併せて確認している。

よって 65 歳までの定年延長を見据えた改定取り組みとして、一般他産業生産労働者高卒入社者 30 年勤続で、1658 万円とあるように、22 春闘では段階的格差是正

に向けた方針として引き続き、30年勤続 1,500万円、35年 2,200万円、42年 3,000万円、45年 3,500万円、47年 3,800万円設定について要求を行っていくものとする。

(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。

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を神港労連・浜港労連間に於いて内部審議していく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。

4. 労働安全衛生について

(1) これまで、強行荷役禁止・熱中症対策要求の2項目に亘る要求を行ってきたが、22春闘では加えて悪天候対策について明記していくこととする。

この点については、熱中症対策の項で併せた要求とする。

(2) 労災企業補償課題等々については、産別要求で既に掲げられているので日港労連・港荷労協としては産別要求取り組みに合流する形をとる。

(3) 一連のコロナ禍については、産別要求の取り組みと合流する。

5. 働き方に関する産別労働協約履行について

働き方に関する産別労働協約履行についても、当然ながらこれまでの要求内容を踏襲していくこととする。

具体的には、5.9協定・労働時間の徹底等現行産別協定履行確認の意味で要求明記する。尚、関連・全検部門については独自課題の項で明記していく。

4. 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について

(1) 港湾労働の自動化・機械化反対の取り組み

国交省は 21 年度の事業として RTG 遠隔化操作事業を行うにあたり三分の一の経費を助成する公募を行ったが、本年については公募に参加する事業者(地区)はいなかった。

日港労連・港荷労協は、雇用・職域問題として産別と共に港湾に於ける自動化・機械化については反対の姿勢で取り組みを行うことを確認して以降、考え方は変えていないが、2021 年 10 月 14 日開催の港湾に於ける RTG 自動化・機械化に関する労使協議会において、名古屋地区より「鍋田ふ頭コンテナターミナル(NUCT)遠隔操作 RTG に係わる暫定作業基準確認書(案)」が提示され、締結した。

その経過を踏まえ、臨時中央事前協議に於いても雇用・職域確保の観点から確認し、了承することとなった。(資料確認書参照)

今後、我々は、国交省が事業公募に関して推し進めようともステークホルダー(関係者の合意)は、必要であることを認めさせ、あくまでも反対の立場は不変とするが雇用・職域確保の取り組みは再確認して臨んで行くこととする。

(2) 行動準備を以って我々の雇用職域確保について

上記の通り港湾に於ける自動化・機械化について確認書が締結されたが、政府・行政の指針方針でみたように一方的な港湾労働に於ける自動化・機械化に対しては、我々は自らの職場を守る立場から行動権を維持しつつ合理化反対闘争準備を進めて行かなくてはならない。

これは RTG 遠隔操作実施は自動化段階に向けた極めて危険な第一歩であり、政府指針をみれば明らかである。

我々は、小刻みに提案してくると考えられる自動化提案に騙されてはならない事を再度認識を深めておきたい。

(3) 港運専業・現業労使が一体となって

日港労連・港荷労協に關係する各労使協議(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・機械化について意思が一致できるよう全力を挙げたい。特に、港荷労使並びに港荷労使に加盟していない港運専業・現業労使についても組織を挙げて対応していきたい。

具体的には、全国港湾と情報交換を密にしていき、必要とあらば中央指示（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斉一化を図っていきたい。

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った場合、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。

（４） 要求明記について

要求については、あくまでも合理化による港湾労働の自動化・機械化については反対の立場を労使共通認識として、我々の雇用・職域を確保するために労使合意のない港湾労働の自動化・機械化（荷役機器遠隔操作等含む）を行わないこととする。

（５） 老朽石炭火力発電整備の削減について

政府は温暖化対策として、老朽火力発電所の整備策を打ち出した。

これに伴い、石炭荷役作業に従事している日港労連・港荷労協として独自に実態調査を進めているが、取組みに関しては産別に沿った対応を図って行くこととする。

（６） バルク戦略港湾政策について

政府が主導する港湾政策の一環に於いて我々の雇用と職域が失われないよう取り組んで行くこととする。

基本的には、産別に沿って取り組んで行くこととするが、日港労連として独自に実態調査を行い、中央・各地域・加盟組織との情報を密に図っていくこととする。

2. 船社によるアライアンス再編統合等の対応について

（１） 協力体制について

船社によるアライアンス再編に伴う中央事前協議事案のなかで、就労機会を失う側の港運専業・現業労働者・事業者を作業体制のなかで「協力」として明記してきた。これは港運労使による雇用・職域確保に資する『工夫』であった。

しかし、この協力体制の中味のあり方については中央として直接関わったことはない。これには就労機会を失う側の労働者に対し所謂実態アリ・ナシ又はどのような規模での協力体制かについては地区協議に附してきた。

このことで、地区協議とりわけ地区の労働側は大変な苦渋の判断を強いられてきたのが実態であった。

また、際限ないアライアンスの再編によって、就労機会を失う側の労働者・事業者は都度の案件によって『明日は我が身』状態となっているのが常態化しているのが実情である。これの慢性的問題について次の提案を検討素材として提案していきたい。

(2) 共同作業体制について検討

この提案は、所謂港運専業・現業労働者のハイアリング方式といった根本的な提案ではない。船社のアライアンス再編が行われても、既存のバースで就労する労働者の職域をそのまま活かさないかといった考え方である。

現在のC/Yで1社のみでの作業体制で運営している港は少なくとも日港労連関係港では稀である。ほぼ複数の事業者で作業体制を構成しているのが殆どといってよい。

については、中央事前協議案件では就労機会の凹凸（増える側と失う側）があったとしても、作業体制についてはこれまでどおりの体制とし触らない方法である。

この提案は賛否のあるところであり、反対意見も相当出されるものと考えながら、これ以上我々港運専業・現業労働者の雇用と就労が脅かされないための暫定的措置として検討できないだろうか。意見を求めたい。

3. 専業・現業労働者のみによるコンテナターミナル運営

(1) これまでの対処について

これまでの船社動向による専業・現業労働者の雇用・職域確保策については、先述したように、結果的に当該地域・店社間労使によって様々な対応を図りながら、なんとか対処してきたのが実情であった。そこには、実際に雇用・職域が失われた事例も多々あり、又は極めて難しい厳しい調整で以て対応を図ってきた事例もあり、実質的な共同対応で以て対応を図ってきた事例もあった。

しかし、その全てはあくまで専業・現業労使間による取り組みであり、貨物が来る側も持っていられる側も双方が雇用・職域を大いに脅かされてきたし、失ってきた。

つまり、結果的に雇用・職域問題に影響する重要事案の対処その全てが、港運専業・現業労使間による多大な犠牲のうえにたった取り組みによるものである。

(2) これからの取り組み対応の在り方について

これまでは、上述したように港運専業・現業労使間によるまさに多大なる犠牲のうえにたった対応で以て対処してきたが、これからの船社動向等を鑑みたとき、こ

れまでの対応のみでは限界に陥るとの分析にたつべきである。

については、15年度運動方針で明記した、「**専業・現業労働者のみによるコンテナターミナル運営**」について更なる各論で以て対峙していく必要がある。この点については、先述した所謂 G6 アライアンスに端を発した 2012 年 2 月 20 日労使議事確認第 2 項に基づき、港荷労使をはじめとした日港労連関係労使として、コンテナターミナル全ての業務は、我々港運専業・現業労働者で行うとした取り組みを早急に進めるべきである。

このことは、ターミナル運営会社の下で実際の業務運営に携わるのは全て、港運専業・現業事業者・労働者とした施策を労使合意で以て対峙していく段階に差し掛かったといえる。

については、先ず港荷労使をはじめとした関係労使間で上述した取り組みについて労使合意をとりつけることが急務的課題であるといえる。その為にも、港荷労使による 16 春闘協定第 4 項に基づき要求明記する。

4. 関連部門についての雇用・職域確保について

関連部門についての雇用・職域確保策については、これまでの運動方針を踏襲していくが、改めて明記しておきたい。

(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、コンテナ船のラッシ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・ドッグ双方、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、現行目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。
よって、梱包作業等バンニングラッシ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、とりわけ関連専門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・維持に支障を来すことを懸念している。2010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。当面は先ず当該の日港労連関連労使協議のなかで予め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発揮すべきだからである。

5. 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

独自課題の項目で掲載。

(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、ま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。

5. 各部門による独自課題について

1. 関連部門に於ける独自課題について

(1) 18 春闘日港労連労使協定履行に向け

18 関連春闘では日港労連関連労使協定第 7 項を協定した。

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。

この協定以降、支援等協議を様々な取り組みを行ってきたが、19・20 関連春闘協定では「18 春闘協定第 7 項については、産別労使協議解決までの間、保留とする」としている。

しかし、20 春闘産別協定で、「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」とした協定を締結した。

この協定を踏まえ、21 春闘中の 4 月 13 日に「関連労使整備部会意見交換会」が開催され関連労使間で意見交換を図ってきた。その後、21 春闘協定では「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。」と言い切らせることができた。

具体的には、日港労連として浜港労連・神港労連・当該単組代表者とのヒヤリングを行いながら、支援等へと日港労連関係労使の取り組みを反映させることこそが肝要である。

(2) 5.9 協定適用実施に向け

2020年に5.9協定適用、2025年までに時間外算定基礎分母のポイントクリア(基本158ポイント)とした内容の協定が産別協定である。

20産別春闘で「全港・全職種において週休二日制を実施できるよう周知する」として協定を締結した。

21産別春闘協定では「2020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」としている経過から早急なる解決を目指して行くこととする。また、具体化を図るには神港労連・浜港労連と連携を図りながら進めることとする。

2. 全検部門に於ける独自課題について

(1) A・B職の統一労働環境に向け

詳細課題については全検労協幹事会審議に附し、全検労協幹事会要請等に対して日港労連として応えていくこととする。

(2) 標準者賃金協定定義改定について

現行の産別制度賃金協定である標準者賃金について、これまで全国港湾検査部会のなかでその定義について議論となってきた。特に、全検関係に於ける標準者賃金定義問題があらわとなり、基準内賃金枠の在り方について問題視がなされてきた。

また、これまで全検関係については、標準者賃金協定水準に到達していなかったが、ようやくの到達をみた経緯もあった。しかし、所定外賃金を含めた到達金額となっており、本来ならば基準内としての到達金額でなくてはならないのが我々の見解である。ただ、標準者賃金協定自体が基準内賃金と明確に定められておらず、全検労使のみでの対応については困難を極める。よって、全国港湾検査部会の取り組みの一環として標準者賃金協定の定義問題について取り組みを進めていきたい。

しかし、ここには日港労連・全検労協として全検関係の標準者賃金協定定義の在り方について主体性を以て内部審議に努めなければならない。

(3) 指定事業体問題について

① 専ら派遣問題について

一般派遣法が改正された今日、早急なる抜本的解消が法的に求められている。この問題については、全国港湾指定事業体部会の急務的課題としての取り組みを日港労連・全検労協と進めていくこととする。

② 事業法上の問題並びに産別労使協議について

2017年6月12日開催の産別労使検数検定小委員会並びに全国港湾検査部会のなかで、現行の指定事業体自体が事業法に抵触する恐れがあることが発覚した。

このことは、これまで指定事業体そのものを否定してきたのではなく、厚労省所管の一般派遣法に基づくところの専ら派遣問題にのみ我々は着眼してきた。

しかし、指定事業体問題について検査事業者団体は解消に向けた労使協議開催を否定し続け暗礁に乗り上げていた。

このことは、名古屋港の指定事業体問題裁判闘争を理由に開催できないとのことであった。

この経過のなか、全国港湾検査部会は諸課題についても協議できない状況から指定事業体部会を立ち上げ単体に分けて取り組むことを確認した。

そして、日港協・国交省・厚労省に申し入れ行動を行うなか、国交省より指定事業体自体が事業法に抵触する恐れありとの指摘を受けたのである。

これには、指定事業体自体は事業法上の免許事業者ではなく指定事業体の労働者が仮にも検査証明行為をすれば違法との指摘であった。

この経過を踏まえ、全国港湾指定事業体部会は現場の実態を踏まえたうえで現在は、補助業務の定義策定を行政と産別労使で確認を行いつつ、場合によっては指定事業体自体を消滅させなければならない事態を迎えようとしていることについて留意しなければならない。

(4) 徹休カット問題について

本件については、一定の是正措置はされたものの、まだ課題があることに変わらないことから、日港労連として全検労協幹事会との審議を踏まえ全検労協幹事会要請に応じていくことを基本とする。

3. 各独自課題要求について

関連部門に於ける独自課題要求については、22春闘要求内容を踏襲し、全検部門については全検労協幹事会と調整のうえ明記していくこととする。

6. 働き方改革法に対する対応について

1. 業側による対応について

(1) 長時間労働対策について

① 働き方に関する産別協定と有給休暇取得について

現行の産別協定履行で以て、所謂政府の働き方改革法については対応できるはずである。

しかし、有給休暇年間5日の義務付けについて各職場の労働者が対応できるか否か、港湾労働実態或いは特殊性に鑑みた場合決して楽観視できないのが実情である。

この点については、国内産業レベルでの対応であることから港湾労働についても恙なく対応が求められている。

但し、港運専業・現業労働者として港荷労使・関連労使・全検労使としてあえて、事前に対応についてヒヤリングを行っていききたい。

② 労政審港湾労働専門委員会について

労政審港湾労働専門委員会に於いて、業側委員は既に港湾労働の特殊性である波動性を踏まえ対応不可とした考え方が示されている。しかしながら、此度の法は港湾労働についても適用除外とはなっていないことから、法履行が求められている。

(2) 産別協定履行の意義

このことから 22 春闘交渉に於いて、現行産別協定履行の意義について再度労使確認すると共に、業側責任として法に対する恙ない対応を求めていく。

2. 我々によるチェック体制の充実

(1) 産別協定履行と法履行について

日港労連・港荷労協としては産別と共に、所謂働き方改革法履行についてチェックを労使で行うと同時に、現行産別協定が厳正に履行されているか否か改めて監査する機会であると認識すべきである。

(2) 疑義等発生の際の対応について

何らかの疑義等問題が発生した場合、春闘交渉等で対応追及を講じていくこととする。そのうえで、必要に応じて行政等に対し法履行に向けた対応について具体的に求めていくこととする。

7. 労働安全衛生の取組みについて

(1) 感染症(新型コロナウイルス等)に関する取組み

20 春闘産別協定に於いて「感染症(新型コロナウイルス等)に関する仮確認書」を締結した。このことは、我々、港湾労働者は本船作業に従事するにあたり感染するリスクが伴う非常に危険な業種であると認識にたったものである。一方で行政は日本の産業を担う港湾産業は止められないとした指針を発信した。

こうした経過を踏まえ、コロナ感染者は減少傾向ではあるが沈静化したとは言えず、港湾労働者の検査体制・感染症による休業補償(感染症疑い含む)を充実させるために本年についても取組みを進めていくこととする。

基本的には、産別の指針方針と併せて進めて行くこととするが日港労連・港荷労協合同幹事会のなかでも鋭意検討し準備していくこととする。

(2) 荷役機器不備に関する災害について

2021 年 6 月 3 日に関係港に於いて本船荷役設備不備によるスプレッター落下事故が発生した。

幸い重大災害と至らなかったが、一步間違えれば命を落とす危険性は十分ある。

この報告を受け、全国港湾と関係地区は連携を図り、荷主・船社・元請け・専業に対して原因究明・安全点検の取組み行動を実施した。

このことは、入港する本船設備(揚貨装置)の安全点検を実施させる取組みとして産別労使安全専門委員会でも引き続き確認していく。

また、状況に応じて港荷労使安全専門委員会を開催すべく準備を進めていくこととする。

(3) 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承されている。

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。

(4) 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、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。

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。

(5) 危険・有害物の取扱について

日港労連として、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・建機等の放射線について

① 2015年8月27日に中央安全専門委員会（産別労使）より、産別労使安全専門委員会協議を踏まえ、測定体制に関する公文書が出された。これを踏まえ、港運事業者（四検）以外の一部検査事業者より抗議が行われたことから、産別労使共管として対応を図った経過があった。

つまり、我々港湾労働者の生命と安全確保を目的とした現行の検査体制に対する外圧については、今後も『一切拒否する』の立場で臨んでいくこととする。

② 2011年8月17日開催の労使安全専門委員会において、放射線検査日報(仮称)を行う旨確認している。

現在、中古自動車・建機等の発覚率は減少傾向にあるものの全て解消された訳では無く現在に於いても放射線検査は取り組んでいる。

そうした経過から、検査・荷役に携わった港湾労働者の放射線検査に特化した健康診断の実施が必要不可欠となってくることから産別と共に取り組みを進めることとする。

8. 行動体制のあり方について

(1) 産別方針に沿った行動体制に向け

日港労連・港荷労協としては、基本的に全国港湾・港運同盟で構成する港湾産別の取り組みに沿った行動体制を組織していくこととする。

全国港湾 22 春闘方針案を受け、日港労連・港荷労協としても同様に対応していくことを基本とする。

(2) 各機関会議で慎重な審議を

日港労連・港荷労協としての基本的対応については、上述したとおりであるが、全国港湾・港運同盟との機関会議並びに、日港労連・港荷労協としての各機関会議に於いて、とりわけ各地域の意見を踏まえた慎重なる審議を基本として行動体制の在り方について引き続き斉一化を図っていきたい。

9. 具体的要求内容について

(1) 具体的要求については、合同賃金専門委員会審議並びに各機関会議及び、本中央委員会・拡大幹事会確認を経た上で、22 春闘要求を基本とする。

(2) そのうえで、本中央委員会・拡大幹事会終了後に早期に各使用者宛に対し要求を提出する。

10. 交渉体制について

(1) 港荷交渉・関連交渉・全検交渉について

これまでの統一交渉を基本とするが、20・21 春闘でみたように感染症予防策の観点から、機動的且つ小規模開催で取り組む懸念が一方である。

ここについては、各機関会議を開催して対応について図って行く。

(2) 港荷労協に加盟していない港湾荷役部門の加盟組織の賃上げ交渉について

港荷労協に加盟していない港湾荷役部門の加盟組織についての賃上げ交渉体制については、これまで統一要求を堅持しつつ、各当該組織からの要請があった場合に

のみ対角線交渉として対応する用意を行ってきた。また、実質的には港荷交渉妥結後に引き続き各加盟組織が単組（地域）労使交渉を行ってきているのが実態である。

そして、これまで日港労連として各単組交渉或いは地域交渉に臨んできた機会は殆ど皆無であった。

これらの経緯を踏まえ、港荷労協に加盟していない港湾荷役部門の加盟組織交渉について、各当該組織とより意見交換・議論を深めつつ、各加盟組織のニーズに答え得るような取り組みの強化を図っていききたい。詳細各論については引き続き内部議論を深めいきたい。

11. その他具体的な行動日程について

(1) 全国港湾の考え方について

22 春闘の準備について

- ① 単組・地区港湾の機関会議や学習会などを通じて、積極的に要求を汲み上げ、たたかい方と要求を同時に検討し、「産別統一要求」と「産別統一行動」の軸としたたたかう 22 春闘を構築する準備を進める。
- ② 方針案と要求案は、21 秋年末闘争を積極的にたたかい、その到達点に立って 22 春闘のたたかいかたを整理することとする。
- ③ 22 春闘をたたかう財政を確立するために 300 円/一人のカンパを提議し、その決定は第 14 回中央委員会で行う。
- ④ 22 春闘方針と産別春闘要求は、22 年 2 月 8 日～9 日にシーパレス日港福で行う第 14 回中央委員会で決定する。要求提出のための第 1 回中央港湾団交は、22 年 2 月 16 日を念頭に準備する。

(2) 日港労連・港荷労協の考え方について

日港労連・港荷労協としては、基本的に上述した全国港湾方針案に沿って対応していくこととする。

また、各加盟組織からのオルグ等の要請がある場合は、それに沿って対応していくこととする。

12. 教宣活動の強化

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・ピ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。

13. 財政について

本年については、日港労連として、第一次春闘臨時賦課金一人/1,500円を徴収し、春闘予算に沿って対応していく。尚、長期闘争となった場合には第二次徴収もありうるが、中央闘争委員会審議に委ねていくものとする。

また、港荷労協としては、日港労連・港運同盟船内沿岸部会に対し例年どおりの分担金を徴収する。

14. 結びにあたり

22 春闘方針案の結びにあたり、とりわけ統一基準内賃上げ回答・妥結に向けた取り組み強化並びに労使継続協議課題の克服に向けた取り組みを基本とし労使交渉に対峙していく。

そのうえで、一連の公取問題に端を発した、統一回答・妥結方式について、産別制度賃金問題と同様に、中労委・都労委による審議が不可欠となってくる点についてご留意願いたい。

そういった意味で、本中央委員会・拡大幹事会に於いて、再度、行動組織も踏まえた更なる団結をお願いし、結びとする。

以 上