

2023年度 産別労働条件および産別協定の改定に関する要求<趣旨説明>

23春闘要求書の前文に、「港湾運送の社会的重要性」と「港湾労働者には、その重要性に相応しい労働環境と労働条件」が伴っていないことを指摘しました。これらを改善するためには、政府の「価値創造のための転嫁円滑化施策(以下：政府施策)」の推進、22春闘(仮)協定をはじめ、適正料金への改定・収受を一義的な前提として、労使が共生し続けていける方途を導き出すことが不可欠と考えています。

同時に直視して頂かなければならないことは、諸物価の高騰による港湾労働者の生活基盤の悪化です。港湾労働者の生活を防衛していくことと、魅力ある港湾労働を確立して持続可能な港運事業の発展をめざすこと、これが、私たちが23春闘要求に込めた切実な思いです。

真摯で誠意ある中央港湾団交、必要ならば関係専門委員会の協議により、その成果が達成されることを切望し、23年度産別労働条件及び産別協定の改定に関する要求を提出します。

これから趣旨説明する23春闘要求は、その多くが原資を必要とするものです。22春闘において、「私たちは港運事業者の手出しのみによる原資で要求実現を考えていない」、「適正な料金改定・下払い料金確保で、労働条件向上の原資をユーザーから確保すべきだ」と繰り返し主張してきました。この立場は、23春闘においても変わりません。

したがって、22春闘(仮)協定で「来年度以降も続ける」と確認した政府施策に則った適正料金の改定と適正料金確保のための協力要請を、早急に船社・荷主、関係諸団体に行うことを求めます。昨年、日港協は船社団体に要請した経緯があり、これをもう一歩進め、荷主団体にも要請することを強く求めます。これが実を結ぶかどうか、23春闘の帰趨を左右するとも考えています。換言すれば、料金の担保なくして、私たちの要求を実現することは困難と認識しており、適正料金確保・下払い料金確保にむけた日港協の取り組みを前提として、23春闘交渉に誠意ある姿勢で向き合うことを強く求めます。

要求項目に沿って、その趣旨を以下の通り説明します(太字ゴシックは23春闘要求)。

1. 大補賃上げ、並びに産別制度賃金の引き上げについて

- (1) 港湾産業における基準内賃金を30,000円以上(或は10%以上)引き上げるために、全国港湾並びに、港運同盟に加盟する各単組(支部など)の23年度賃金引き上げ要求に誠意をもって回答すること。

(趣旨)

- ① 諸物価の高騰は、港湾労働者は勿論のこと、すべての国民の生活を直撃しています。岸田首相自ら、賃金引上げを経済界に要請したことも周知のことと思います。その方法や具体論に諸説はあっても、賃上げそれ自身を否定する議論はないに等しいと言えます。1997年をピークに下がり続けている労働者の賃金を引き上げることで、日本経済の好循環を志向することが、今ほど求められている時はありません。
- ② 政府は、昨年に続き「政府施策」を推進しています。これは、私たちに言わせれば「適正料金改定」、「適正下払い料金の確保」の政府挙げての取り組みです。この施策の継続とそのための具体的な取り組みが不可欠と指摘したことは、前述の通りです。また、経団連は経営労務政策特別委員会報告の中で、「賃上げは企業の社会的責任」と明記し、経済界の基本姿勢を示しています。日港協、及び各加盟店社も港湾産業の今と将来への社会的責任を全うするために、私たちの賃金引上げの要求に誠意をもって回答するよう求めます。
- ③ 昨年12月の速報値で、物価は4%上がったとされています。41年ぶりの物価高騰と報じられています。物価高騰・生活直撃は、その他の関連する諸統計をあげるまでもなく、日港協として十分に認識されていると考えています。そして、日本は、諸外国に比べても賃金が抑制され続け、いまや隣国の韓国の実質賃金レベルを下回っているのが実情です。
- ④ 港湾労働者の基本給の低さ、長時間労働と時間外労働でようやく世間並みの賃金水準を維持している現状は、周知の通りと思います。これが、波動性に対応するための不規則勤務(土・日・祝日出勤)と相まって、港湾に若い労働者が入職してこないことの大きな要因になっていることもまぎれもない事実です。こうした産業の宿命ともいえる実態を補って余りある労働条件の整備は喫緊の課題であり、その第一歩が大幅賃上げです。
- ⑤ 政府施策という社会的な背景、ユーザーは港湾への還元には十分すぎるほどの余力を持っていることを考慮すれば、「23春闘で大幅賃上げを実現しないていつやるのか」と強調し、3万円以上(10%以上)の賃上げ要求に誠意を持って回答することを求めます。

(2) 産別制度賃金の引き上げについて

- ① 産別制度賃金についての組合側要求に誠意をもって交渉し、「良好な労使関係を構築(22春闘(仮)協定)」するために必要な労使協議を継続すること。
- ② 23年度の産別最低賃金を、184,200円(日額:8,010円、時給:1,145円)とすること(22春闘要求と同水準)。
- ③ あるべき賃金を、別表の通り改定すること(22春闘要求と同水準)。
- ④ 産別基準賃金を、全港・全職種適用とし、40歳 368,900円に改定すること(22春闘要求と同水準)。
- ⑤ 換算・検定労働者の標準者賃金を277,200円に改定(現行協定の10%引き上げ)し、こ

れに到達すること。なお、この賃金は基準内賃金として適用し、その定義は、検数・検定小委員会における合意内容とする。

(趣旨)

- ① 産別制度賃金は、各単組・地域・職種・職場における賃金水準を計る指針であり、これへの到達から、これを凌駕していく重要な産別協定です。しかし、日港協の独禁法抵触論によって、産別制度賃金は見るべき改定が進んでいません。
- ② あるべき賃金は1998年協定、基準賃金は2009年協定、標準者賃金は1998年協定で、10年・20年に及んで現行水準の改定ができていません。実勢賃金との差は、40歳の賃金でみると10万円にも及ぶとの残念な事実があります。また、産別最低賃金は、2016年以降、改定されていません。2015年に協定した産別最低賃金は、164,000円(時間単価：1,018円)で東京都の地域最賃を54円も下回っており、1日7時間労働・月間23日就労として、東京都の最低賃金に対照すれば港湾産別最賃は172,592円になります。
- ③ 一方、産別制度賃金を巡っては、中労委再審査が山場を迎えています。私たちは、こうした段階にあっても、実質的な労使協議を進めるべきだと考えております。先の労使政策委員会において、日港協は自ら提出した最終陳述書とは「立場が異なる」と明言し、労使課題の解決に向けた努力を約束した経緯もあります。
- ④ この発言の重さをふまえるなら、中労委での再審査中であることを理由に産別制度賃金に関する協議を拒否することは矛盾ではないでしょうか。労働委員会での審査中を理由に協議を拒否することは、誠意ある交渉姿勢とは言えません。日港協をして、誠意ある姿勢、良好な労使関係の一方の当事者を標榜するなら、産別制度賃金の要求に回答すべきです。

2. 魅力ある港湾労働の確立/労働諸条件の整備/人財不足対策について

(1) 「産別協定第29条(5.9協定)」を以下の通り改定すること。

- ① 協定第1項に係わって、適用を、全港・全職種とすること。
- ② 協定第1項(1)～(3)を削除し、「土曜日は休日とする」と改定すること。
- ③ 協定第2項、及び第3項は、削除すること。
- ④ 上記①～③の措置に伴い、産別協定第28条を「休日は、日曜・土曜並びに…」と改定し、時間外労働基礎分母は143時間とすること。
- ⑤ なお、検査職種・関連職種において20年実施を合意している「5.9協定に基づく週休二日制」を22年4月1日をもって実施し、日港協は適正料金支払いを含めた具体的な支援策を講ずること。また、関連職種については、地区労使協議、個別元請事業者との協議を促進し(21春闘協定)、22年4月1日実施とすること。

(趣旨)

- ① 「確実に土・日は休みたい」との仲間の切実な声が発信し続けられています。波

動性を特徴とする港湾にあっては、一朝一夕にこれを解決することの困難性もまた事実として認めざるを得ません。しかし、これを放置しては、若者が港湾に入っていない、魅力ある港湾労働は遠い先のことになってしまいます。

この要求2項全般に係わって、国土交通省の港湾労働者不足対策アクションプランに掲載された事業者アンケート調査の結果を示します。半夜・深夜割増料金不収受が10%、土曜割増料金不収受が22%、日祝割増料金不収受10%、待機・キャンセル料金不収受32%、長期蔵置貨物保管料不収受・安価収受65%という驚くべき回答になっていることです。こうした現実を改善すれば、私たちの要求を前進させることは可能と考えます。

- ② いわゆる「5.9」協定(産別協定第29条)の改定を要求します。2020年に週休二日制を実施するとの労使合意がありますが、その内容は「5.9協定」で、協定締結から30年を経て、この協定が「六大港船内船側沿岸職種に適用する」とされているものの、他の港や地域において、既に多くの職場で週休二日制が進んでいます。
- ③ したがって、「祝日のある週の土曜日は休暇とする」との協定内容を改定し、土曜・日曜を休日とし、適用は全港・全職種とするよう要求します。また、その措置に伴う時間外分母は、現行の149時間から143時間に短縮することを要求します。
- ④ 検査職種・関連職種は、労使双方の努力によって一定の到達を築いていますが、不十分さの事実は否認しません。週休二日制の20年の合意、22年4月1日実施の合意を確実に履行するよう求めます。その際、料金が確保されないために「制度実施に合意しても具体化できない」という現実があります。日港協として料金担保をはじめとした具体的支援が不可欠です。また、関連職種においては、各地区においての労使協議や個別元請事業者との協議の促進が進んでいる一方、そのスピード感に欠けていることが現実です。しかも、「具体化できた労使毎に速やかに実行に移す」と22春闘で確認しています。協定の履行への日港協の支援を強く求めます。
- ⑤ なお、検数・検定職種について「土曜休日・休暇の代休は原則取得させる」ことを22春闘で合意していますので、5.9協定の見直しに際しては、この協定を見直し、上記の要求に則して改善することを求めます。

(2) 時間外労働割増率を以下の通りとすること。

平日 = - 半夜:150% 深夜:200%
土曜・休日 = 昼間:150% 半夜:200% 深夜:250%
日曜・祝日 = 昼間:150% 半夜:200% 深夜:250%

(趣旨)

- ① この要求は、説明に多言を要しないと考えます。文字通り、時間外労働割増率の産別統一基準を確立することを要求するものです。
- ② 産別協定が「8-7-45、深夜労働は月間3回まで」との規定を持つ一方で、「時間外割増率の規定がない」ことは、現行協定の弱点であり、長時間労働の規制と時

間外労働を要請する際のペナルティーとして規定する意義は重要です。ILO条約や労働基準法は、労働時間を8時間とすることが人間らしく働くための規範とし、それを超える労働に対する割増賃金率の要求水準は国際的にも至当と考えます。

- ③ 船社は他国の港で、このレベル(要求水準)を負担して夜荷役や祝日荷役を要請しています。日本の労働基準法に定める半夜125%はグローバルスタンダードとは言えません。364日24時間フル稼働だけグローバルスタンダードといい、そのペナルティーは自国の最低水準に留めるのは不合理と言わざるを得ません。まして

や割増料金を払わない現実があることは尋常ならざるものと考えます。これを改善するだけでも、この要求に回答し産別制度として確立することはできると考えます。

- ④ したがって、時間外労働割増賃金率の設定は、時間外労働を規制していくところに制度の基本的性格があることに視点を置きつつ、時間外労働を抑制していく意味を込めて要求するものです。

(3) 65歳定年制(逡減なし)について「25年を待たずに前倒して実施するよう努力する(21春闘協定)」にもとづき、各職種・各社で協議促進を図り実施すること。

(趣旨)

- ① この要求は、大前提に2025年度(4月1日)実施の合意があることです。しかし、それを待っては当該年度に実施することが困難になるので、それを待つことなく実施する手立てをとることが重要との認識からの要求です。したがって、②以下に留意して、各職場・職種の取り組みを産別労使が後押しして実現を促すものです。
- ② 22春闘(仮)協定は、「25年を待たず65歳定年制を実施することを促す」とし、そのために必要に応じ「進捗状況の調査を行う」としています。早急に中央労使による実態調査を行い、各事業所での進捗を点検していくことが起点になります。この調査は1ヶ月も要しません。
- ③ 全国港湾として独自に調査を進めていますが、232組合の集約で定年60歳として65歳まで何らかの雇用延長措置を取るとしているところが42%、61歳以上の定年を確認しているところが44%になっています。問題は「一年毎の契約」「賃金の逡減」を含んでいることです。賃金を逡減せずに65歳定年制度を確立するには、その道のりは遠いと言わざるを得ません。
- ④ 65歳定年が社会的趨勢として根付き、今や70歳定年も議論される中で、安全と年齢に見合った作業配置が担保されているかという課題、60歳を過ぎて賃金の逡減を受けて就労して、一人前の作業料金は企業に入るという不条理という課題も残ります。若年労働者の採用を並行的に推進しながら、熟練労働者の技術力と知恵を生かした就労、熟練労働者に相応しい処遇を可能とする料金をきちっと担保して逡減なしの65歳定年制の確立を強く要求します。

(4) 年末年始特別例外荷役に係る労働条件を再検証し、「休日保障」を前提とし、やむなく就労する場合の労働条件の改定を行うこと。

(趣旨)

- ① 年末年始特別例外荷役の要請に応えることとなって20年を経ました。その間、若干の労働条件の見直しを図り、22春闘でも労働条件の検討を要求しましたが、労使協議の時間的猶予がないまま推移し、その条件が固定化していることも事実です。
- ② 一方、私たちは、年末年始は日本の文化に根差した貴重な日々と認識し、そのために、年末年始特別有給休暇を確認し、その後「正月休日」として、可能な限り港湾労働者に「休日を保障する」ことを原則に対応してきました。364日オープンの社会的要請を受け入れる中で、年末年始特別例外荷役の実施を決断してきた経過はあるものの、その意義と休日に対する基本姿勢を変えるものではありません。年末年始特別例外荷役は、「実施が前提ではなく」あえて作業を要請する船社の事情を緊急性や正当性、社会的道理に合致するかを判断したうえで対応するところに本旨があり、「割増賃金や精励金が妥当であれば実施する」という捉え方はしていません。
- ③ 20年にわたる例外荷役への対応の中で、労働条件整備について協議できなかったことをふまえ、22春闘では、「その労働条件について十分な時間的猶予を以て労使協議を行い、その可否について中央労使で判断する」と確認しました。したがって、船社の要請に関わりなく、「年末年始特別例外荷役の労働条件は如何にあるべきか」の視点で、現状の労働条件を検証し、必要な改訂を行うことを要求します。

(5) 港湾における「人財不足」問題の対策について、次の施策を検討し実施すること。

- ① **高校・大学への産業アピールと就職勧誘・支援の取り組み**
- ② **港湾技能研修センター・港湾カレッジと連携した「奨学金制度」の検討と実施**
- ③ **その他、労使協議の中で考え得るすべての附随施策の実施**

(趣旨)

- ① 賃金・労働条件をはじめ、職場環境整備に係る諸課題を解決していくことは「人財不足」の解消への決定的な要件と考えています。問題の根本に「料金の裏打」が不可欠であることも事実と認識しています。
- ② この問題を、機械化・自動化で対応することは、次元が異なる問題を一律に対処しようとするもので、雇用現場を機械に置き換える発想は受け入れられません。港湾の人財不足は、日本の社会問題を背景にしつつも、港湾労使の努力によって労働環境整備等を進めることで解決しうる条件もあると考えます。
- ③ 例えば、港湾カレッジにおいては、定員割れが起きていると聞いています。このことは、青年男女の港湾労働に対する関心や仕事の魅力が希薄になっていることの反映ではないでしょうか。したがって、これから就職を考えている方をはじめ、働

く者にとって魅力ある労働環境の整備を労使共有の課題として前進させる一方で、港湾労働の魅力と港湾産業それ自体の社会的アピールや奨学金制度の創設など、要求に列挙した施策や、その他にも労使の知恵を寄せ合い具体化するよう要求します。

- ④ なお、本件は22春闘でも要求してきましたが、日港協は「人材不足は深刻」という一方で、具体策を提示することができず、「動画作成」を進めているというだけで、新たな施策に踏み込む姿勢は見られませんでした。23春闘では、問題の解決に積極的な対応と回答を示すことを強調しておきます。

3. 港湾「合理化」に反対することによる、雇用と職域確保・拡大の課題について

- (1) 「港湾の労使関係を無視した一方的な港湾「合理化」には反対であることを産別労使の基本スタンスとする(22春闘(仮)協定)」との確認に基づき、機械化・自動化をはじめ、港湾「合理化」の実情や、変化を現認する体制等に関する、労働組合諸機関の職場査察活動を保障すること。

(趣旨)

- ① まずは、この要求の基本としている22春闘(仮)協定で確認した港湾の諸「合理化」に対する労使の基本スタンスを再確認して頂きたいと考えます。そのうえで、地域・職場においてRTG遠隔操作化等の合理化に対し、両組合と傘下組織が、中央・地区・職場における諸協定(確認)や労使確認事項を現場に入ることも含め点検・査察する取り組みを保障することを要求します。
- ② これは、中央・地区・職場での労使確認で、一方的に反故にされる痛苦の経験をしたからです。RTG遠隔操作化の導入に当たって、22春闘(仮)協定では「不履行が発生した場合、その是正が行われるまで当該港でのRTG遠隔操作作業は行わないこととする」としています。これを担保するためには、労働組合諸機関の査察や点検が不可欠であり、この取り組みの保障を要求するものです。

(2) 職域・業域の確保・拡大、港湾労働法の全港・全職種適用について

- ① インランドデポ、港頭地区並びに隣接地区における大型物流倉庫を「港湾運送事業者の業域並びに、港湾労働者の職域となるよう(22春闘(仮)協定)」具体化すべく、労使政策委員会として視察・現状把握の取り組みを具体化すること。
- ② 施設事案に関する事前協議で確認した作業体制の履行状況について、地区労使による総点検活動を行い、中央労使政策委員会がこれを集約し、上記①項の取り組みに資すること。また、この取り組み結果を、労政審港湾労働専門委員会に反映させ、次期5か年計画において「港運事業者に雇用された常用労働者の職域とする」と明記していくよう取り組むこと。
- ③ 事前協議の作業体制に関連を付記すること。

(趣旨)

- ① インランドデポの拡大、港頭地区や隣接地区での大型物流倉庫などの建設ラッシュによる通過貨物の拡大傾向は、ますます港湾労働者の職域、事業者の業域が狭まっていると同時に、そうした物流施設における労働秩序の乱れが顕在化しています。
- ② 22 春闘(仮)協定において、「インランドデポ・港頭地区や隣接地区の物流倉庫が、港湾運送事業者の業域並びに、港湾労働者の職域となるよう取り組む」と合意しました。その意義は、港運事業の業域拡大とともに、港湾労働者の職域としていくことによって、物流・港湾運送の秩序を確保し、労働秩序の乱れを抑制することにあります。
- ③ この視点から、労使政策委員会の議論に留めることなく、現地視察も含めた現状把握とともに、行政も巻き込みながら健全な港湾運送に資するための取り組みを具体化するよう要求します。
- ④ また、既存の物流施設、既に中央・地区の事前協議において確認した作業体制の履行状況の把握も重要になっています。なぜなら、施設の所有者、テナント借り受け者が変わったり、取り扱い貨物や作業態様が、常に変貌を遂げている状況があるからです。したがって、現場視察の活動の保障の要求とともに、この際、総点検活動を行い、これを中央労使が把握し、労政審港湾労働専門委員会に諮問して、物流施設の業域化・職域化を図り、もって、物流施設の安定運営に資することを要求するものです。その際、港湾倉庫・特定港湾倉庫として指定されるよう取り組むべきことも、この要求に込めていることを付言します。
- ⑤ 事前協議の申請に当たって、関連職種を付記することを要求します。22 春闘(仮)協定では「各関係する地区労使で対応する」としていましたが、その後の状況は地区労使で対応することの困難さも指摘されているところであり、あらためて、この要求を提出するものです。港湾荷役作業において関連作業は不可欠で、その作業体制が協議対象とされないことは不自然であり、あらためて、その明記を要求します。

4. 安心・安全の港湾を確立していく課題について

(1) 感染症(新型コロナウイルス等)への対策について

- ① 感染症(新型コロナウイルス等)に関する確認書(20年6月30日付)3項で合意した「諸制度の整備については継続して協議」することに則り、新型コロナウイルスをはじめ感染症に対して、有給休業・PCR検査及び医療費補償を確認すること。
- ② 日港協は、新型コロナウイルス感染症を現行の2類区分から5類に替えないよう厚生労働省に要請すること。

(趣旨)

- ① 新型コロナウイルス感染対策について、あらためて、「感染症(新型コロナウイルス等)に関する確認書(20 春闘合意)」を前提に取り組みされることを前提に、引き続き感染対策を進めることを要求します。
- ② 政府は、新型コロナウイルス感染症を現在の2類区分から5類区分にあらため、

インフルエンザ感染と同等の取り扱いにし、本年5月8日より施行することを決定しました。これにより出勤規制を緩和し治療費などを自己負担となります。しかし、21 春闘協定では、「休業に伴う賃金カットを行う必要に迫られることのないよう」措置すること等、「休業・賃金補償」への最大限の配慮を確認しています。

- ③ したがって、日港協として、港湾労働者をエッセンシャルワーカーとするなら、2類に留めることを政府に求めるよう要求します。これこそ、20 春闘確認書、及び、21 春闘協定の具体化であり、「感染症予防・罹患者保護」の要求を行い港湾労働者を守る日港協の取り組みを強く要求します。

(2) 45fコンテナの搬出の際、海コン事業者が道路許可証を所持していることを港湾運営者(ターミナル運営者)が確認する体制を作り、安全・遵法運送を担保すること。

(趣旨)

- ① 特殊車輛(45fコンテナ等)の車両通行許可の条件が、荷主の無理解によって、法令に違反する輸送依頼が行われるケースが多く見られ、輸送業者もこれに異を唱えられないまま運んでいる実態が見受けられます。通行許可証は、国交省(地方国道事務所)や港湾管理者が発行することから、45fコンテナを搬出する際、海コン運送者がゲート前に至るまでの間に港湾運営者(ターミナル運営者)が、この許可証のチェックをすることで違反輸送防止の一助となります。
- ② したがって、当該港湾から安全な海コン輸送を発信する意味でも、通行許可条件の啓発・徹底、確認の体制を整備し、港湾サイドからの安全・遵法輸送の取り組みを進めるために要求するものです。

5. 港湾政策・政府・港湾管理者の進める諸施策に対する課題

- (1) 非効率石炭火力発電施設の休・廃止の政府施策に対し、国交省・厚労省・エネ庁、電気事業連合会(電力会社)、港湾産別労使で構成する、政労使会議を設置し、実効ある事業存続措置・雇用の確保策を確立すること。**

(趣旨)

- ① 私たちは、気候変動対策に異を唱えるものではありません。しかし、老朽火力発電施設の休・廃止という政策転換に当たっては、港湾運送事業者の事業基盤を喪失させてはならないし、港湾労働者の雇用の場が奪われてはならないと考えます。
- ② 第一の課題は、当該事業者の事業の継続を図ることで、そのために経済産業省(資源エネルギー庁)と港運事業を所管する国交省、港湾労働を所管する厚生労働省が、電力事業者と港運労使を加えた協議の場を作り、政・労・使による事業継続と雇用対策を具体化することが重要と考えています。立法府の力も得て、政・労・使の雇用対策会議の設置を求め、日港協には、自らの産業に直結する問題として、この問題を認識し、この政・労・使会議の設置と実効ある事業継続と雇用確保の対策を講

じるよう要求します。

- ③ その際、当該石炭荷役問題に直面する港湾を港湾運送事業法上の指定港として存続させ、仮に老朽施設の休・廃止の措置を取る場合は、前記した政・労・使会議に、前広、且つ公式に情報を集中し、上記②の会議において具体的な対策を講じることとし、老朽施設の解体作業、風力発電やバイオマスなどの代替エネルギー施設建設などの事業を当該港運事業者の業域として港湾労働者の就労の場を確保していくことなど、港湾労働者が「生活の展望を持てる」状況を創り出すことに留意することを求めます。

(2) 国交省が進める「人員不足対策(アクションプラン)」にある、いわゆる「お手伝い特例」に反対し、国交省に対し再考することを強く求めること。

(趣旨)

- ① 周知の通り、国交省は人員不足対策「アクションプラン」を打ち出し、様々な措置を講じようとしています。しかし、その中に「お手伝い特例」という名の施策を盛り込み、すでに省令改正のためのパブリックコメントの募集を始めています。私たちは、この省令改正の危険性を指摘し、反対する立場から国交省に省令改正をやめるよう厳しく追及しているところです。
- ② この特例措置は、各港の波動性や人員不足対策を補うことを名目として、港間で船内・沿岸労働者を、一年間を目安として受け入れることができるようにするもので、全国展開する元請事業者などが、事実上、労働者を派遣した先の港湾での事業を奪うことに道を拓きかねない問題があり、港運に禁止されている一般派遣の容認へと結びつくことも強く懸念しています。
- ③ 国交省は、「元請け事業はできない、厳密な審査要件がある」など、組合の指摘は当たらない旨を繰り返し回答し、特例措置の導入を強行しようとしています。例えば、お手伝いに赴いた事業者が「特段の料金で派遣する」とした場合、ユーザーから見れば「それでやれるではないか」或は「その事業者がいる港に寄港をシフトする方が効率的」といった判断をもたらす危険性もある。既存の事業者が、事業を奪われたり、既存航路が休止に追い込まれたりすることも考えられます。
- ④ したがって我が国の港湾運送秩序をはかり、既存の中小港運事業者の事業基盤に危機的状況をもたらす、「お手伝い特例」に日港協として反対する立場を確立し、国交省に対しても再考するよう求めることを要求します。また、地方港にあっては、各々の事業者に対し、これを容認しない姿勢を堅持し対応することを要求します。

(3) 政府・港湾管理者・大手デベロッパーが推進する港湾地域再開発等について

- ① 港湾地域の再開発については、当該地区労使並びに中央労使の合意を前提とするよう、再開発を進める関係者に周知徹底すること。
- ② 港湾労働者の雇用・職域、仕事そのものに重大な影響を与えると懸念する場合は、事

前協議を不可欠な要件として措置すること。

(趣旨)

- ① 横浜港山下ふ頭、大阪港での万博誘致など、本来は私たちの職場である港湾が、国家プロジェクトの名で、民間大手デベロッパー主導による再開発が進んでいます。問題は、港運事業者・港湾労働者に対する丁寧な説明はおろか、時には相談もないまま事態が強行されていることです。港湾の利用にあたって港湾労働者の雇用に影響する場合は「事前協議」が不可欠であるし、港湾の開発には、中央・地区の港湾労使との協議が前提と考えるものです。
- ② しかし、港湾管理者や中央関係諸官庁が一方的にプレスリリースして、決定事項のように報道される事態が進行しており、これを看過しては、港湾の職場はルールなき草刈り場となることを懸念せざるを得ません。
- ③ したがって、港湾地域の再開発は産別労使の合意を前提とし、関係者への周知徹底を行うよう要求します。また、雇用に重大な影響をもたらすものは、中央・地区の事前協議が不可欠な要件であること関係者に周知し、そのための措置を講ずるよう要求します。

(4) 港湾運送・港湾労働に係る法改正を含めた諸施策を「労使で精査・協議する体制(22 春闘(仮)協定)」の確立について

- ① 労使政策委員会を定例的に開催し、政府などの諸施策について検討すること。
- ② 地区において、港湾安定化協議会の活性化を図り、過度な規制緩和や港運秩序の維持への取り組みに資すること。

(趣旨)

- ① 港湾運送・港湾労働に係る法改正を含めた諸施策については、「労使で精査・協議する(22 春闘(仮)協定)」と確認しています。労使協議は、その課題について双方の問題意識に基づき、規律を保ちつつ自由に提起し合い、真摯に向き合うことが必要と考えます。ついては、労使政策委員会を定例的に開催し、政府などの諸施策について検討するよう要求します。
- ② 地区においては、港湾運送・港湾労働への混乱の持ち込みを事前に止めることや、新たな混乱の兆しがある場合は未然に労使がこれを除去するための協議の場として、港湾安定化協議会があります。あらためて、安定化協議会の活性化を図り、過度な規制緩和や港運秩序の秩序維持への取り組みに資するために、日港協がその主導的役割を担うよう要求します。

(5) 港湾労働者転職資金制度の拡充について

- ① 港湾労働者転職資金制度の凍結(1997年)を解除し、今日的課題に沿った拡充を図ること。
- ② この制度の目的を「政策転換や政府施策など事業者の責によらないことに起因する事業

継続の困難性に対する制度」とし、当該、事業者への貸付金、労働者に対する給付金、当該地区内における雇用の斡旋、転職を余儀なくされた場合の資金の給付」を骨子として整備すること。

(趣旨)

- ① この要求は、休止していた制度を今日的に見直し、産別労使のための制度として復活・拡充を求めるものです。港湾労働者保障基金制度は、港湾労働安定協会が運営する事業の一つで、物流情勢の激変などで事業縮小や倒産に直面し、雇用の維持が困難に至った場合の措置として、地区雇用対策委員会において再雇用先を斡旋することや、その間の生活助成金の支給、やむなく港湾以外の職業に転職する場合の転職資金の支給を骨子とするものです。
- ② しかし、この制度は1997年10月22日以降、凍結されています。背景には、制度の不正確な運用があったと仄聞しています。しかし、規制緩和政策の導入やカーボンニュートラル施策など政府の政策転換に起因し、港運事業者の責に寄らない事由で港運事業基盤が危機に直面する事態を現実的なものとして想定せざるを得ない状況があります。
- ③ したがって、この制度を港湾運送事業への圧力に対する次善の策として制度の目的も含め拡充を要求します。具体的には、制度の目的を「政策転換や政府施策など事業者の責によらないことに起因する事業継続の困難性に対する制度」とし、当該、事業者への貸付金、労働者に対する給付金、当該地区内における雇用の斡旋、転職を余儀なくされた場合の資金の給付を骨子として整備するよう求めます。

6. 22 春闘(仮)協定に則り実施(実行)すべき事項

下記は、22 春闘(仮)協定で実施を確認した事項で、既に具体化されているべき課題である。よって、23 春闘中においても協議を進め、具体化を図ることを求める。

(趣旨)

- ① 22 春闘(仮)協定は、産別労使の諸課題を具体的にどの場で、どの方向で解決していくか、或は、解決のための協議を行うなどを確認しています。したがって、既に実行に移しておかなければならない課題、既に着手している課題もあります。
- ② 下記に挙げた課題は、そうした課題を取り上げて整理したものです。既に、協議日の確保や折衝などを行っている課題もあります。したがって、これらは、中央港湾団交と並行的に協議し、解決を見たものや、協議の到達として確認できるものは23 春闘協定にも書き込んでいけるよう措置することを求めます。

(1) 認可料金の復活・適正料金確保を目指す労使の取り組み

- ① <22 春闘(仮)協定第1項-(1)-②> 政府の「価値創造のための転嫁円滑化施策(以下:政府施策)」の推進に直ちに取り組み、港湾労働者の賃金引上げ・労働条件を担保す

ること。その際、船社（船社団体）への申し入れに留まらず、広く荷主（荷主団体）、関係行政に対しても取り組み、組合側の諸要求に誠意をもって回答すること。

- ② <22 春闘（仮）協定第6項-（2）> 適正料金収受プロジェクトチーム（以下:P/T）によるトラック事業の標準運賃制度に係る講習の場をもち、これを契機に、P/Tとして、所管行政への取り組みを促進すること。

（趣旨）

- ① 趣旨説明の冒頭に、23 春闘全体に係る課題として、政府施策をふまえた適正料金収受・下払い料金の確保の重要性を特に強調しました。
- ② 早急に、船社はもとより、広く荷主（荷主団体）、関係行政に対しても料金改定などの要請を取り組み、23 春闘の諸要求に誠意をもって回答できるよう措置することを求めます。

（2）産別協定・確認書などの編纂

<21 春闘協定第5項> 魅力ある港湾労働を基礎となる産別労使協定（確認書・議事録）の編纂作業を促進し、23 年 10 月を目途に完成を目指すこと。

（趣旨）

この課題は、WGも設置し編纂実務を開始しています。組合側は、一定の整理ができるよう作業を進めています。については、WGを開催し、編纂作業の手順や方法論等を協議し、本年 10 月を目途に編纂できるよう要求します。

（3）検査事業の指定事業体に係る課題について、21 春闘協定、及び、22 春闘（仮）協定以降の労使協議をふまえ、23 春闘団交中においても労使協議を行い、課題の解決に到達すること。

（趣旨）

- ① 検査事業に係る指定事業体の問題について、21 春闘「覚書」の履行を巡って、様々な工夫を行いながら「労使協議」の開催を模索してきましたが、具体的協議に至らず、22 春闘においては、「21 春闘協定と覚書の履行」を再確認したうえで、料金の底上げを図りながら四検事業者が進める「指定事業体からの労働者の採用などの取り組みが円滑に行えるよう支援」し、「労使で継続的に協議し、早急に解決を図る」ことを（仮）協定として確認しました。
- ② この「早急に解決する」と明記した協議の中で、組合側は年内（22 年）解決を決意し、22 年 12 月 22 日、並びに 1 月 24 日に、日港協や検査部会（業側）との折衝を重ねてきました。したがって、この協定の履行に焦点を絞って、解決に向かうよう中央港湾団交と並行的に独自の協議を促進し、具体化を図っていくことを要求します。

(4) 検査職種に係る諸課題の早急な解決について

- ① 指定事業体において検査業務に就労し、48歳以上で本体検査事業者に入会した労働者の「港湾労働者年金の適用とする制度改定の可否について(22春闘(仮)協定)」、直ちに専門委員会を設置し、解決すること。
- ② 「標準者賃金の適用者要件、「年齢35歳・有資格者」とする改定を前提(22春闘(仮)協定)」とする検数・検定小委員会における協議を直ちに行い、23年4月1日より実施すること。

(趣旨)

- ① 指定事業体からの入会者の年金適用については、指定事業体を本来の姿に戻すことを要求する一方で、本体に入会してきた仲間の中で、47歳までの方は、その後65歳迄働くことで年金受給資格の勤続18年が満たされるが、48歳以上の方はその資格を得ることができない矛盾を解決していくための課題です。
- ② 指定事業体が登録事業者でないために、指定事業体で検査業務に携わった実績が通算されないことから起きる矛盾を解消すべき視点からの要求です。指定事業体は、その指定の経過からも特定されており、そこで検査業務に就労し続けてきた実績も確定できると考えています。
- ③ 22春闘(仮)協定では、指定事業体から48歳以上で入会してきた仲間に年金受給権を付与し、退職後に港湾労働者年金を受給できるよう制度改定を要求し、「制度の可否については、労使による専門委員会を設置し継続協議する」と確認しています。したがって、早急に専門委員会を設置し、課題の解決を進めるよう要求します。
- ④ 標準者賃金の適用要件を「年齢35歳・有資格者とする」よう改定することについては、「23年度実施を目標に検数・検定小委員会で協議する」と22春闘(仮)協定で確認していることをふまえ、この履行のために特化した小委員会も開催して、23年4月1日実施で具体化を図ることを要求します。

(5) 港湾労働法適用問題労使検討会を直ちに開催し、全港・全職種適用の合意(18春闘協定)の再確認の上で、関係行政との協議、労政審港湾労働専門委員会に進むよう取り組むこと。

(趣旨)

- ① この取り組みの意義は、第一に、港湾労働秩序を確立し常用労働者中心の港湾運営、日雇労働をなくすことに資すること、第二に、雇用と職域を確保していく取り組みに直結すること、第三に、港湾労働安定基金、港湾労働法付加金など港湾労働者の福祉向上への原資の拡大に資することなどが挙げられます。
- ② 22春闘において、日港協は港湾労働法の全港・全職種適用を確認した18春

闘合意を再確認しましたが、全港適用も、全職種適用も、その具体的な適用方法や行政や法改正への展望についての労使の検討は進んでいません。

- ③ 全港適用の課題は、港湾荷役に限らず港湾施設などの庫内作業を含めた、すべての港湾物流過程の労働秩序を確立するための重要な鍵を握る課題です。春闘期間中にも労使検討会の協議を促進していくよう要求します。
- ④ 全職種適用についても、同様に具体的な労使協議が進んでいません。検数・検定職種が適用外となっている理由を、厚労省は「事業法の規定で登録制が設けられ、殆どが常用労働者・事務職であり、全国企業で雇用基盤も安定が図られている」と説明していますが、これは実態とは程遠い議論です。情報化の進展が雇用不安に拍車をかけ、ユーザーの需要と力関係が露骨に反映される状況は、「適用」要件を十分に満たしているともいえます。したがって、検査部会や労使検討会の中で、これを再確認して、適用に向けた労使合意を図ることを強く要求します。

(6) 安心・安全の課題について

- ① 「放射線被害対策健康診断制度(仮称)を創設する(22 春闘(仮)協定)」ために、中央安全専門委員会で検討し、23 年4月1日に制度運営を開始すること。
- ② 労災補償に関し、遺族補償・障害等級1～3級について 4,000 万円とする日港協傘下事業者の取り組み状況と進捗をWGにおいて検証し、産別労災補償制度確立に資すること。*労働災害企業内補償の産別最低基準要求は略す

(趣旨)

- ① 原発事故から 10 年を経て、その間の放射線量検査や被ばくの可能性がある中古車(建機)荷役に携わった仲間の健康診断の実施が急がれています。22 春闘において「港湾労使は『放射線被害対策健康診断制度(仮称)』を創設する。具体的内容については、中央労使専門委員会で協議し年度内に制度設計を図れるよう努力する」と(仮)協定することができました。
- ② したがって、23 春闘では安全専門委員会で協議を中央港湾団交と並行して行い、早急に制度設計を行い 23 年4月実施に向けて協議するよう要求します。
- ③ 21 春闘合意である「産別労災補償制度の確立への労使協議」のためのWG協議の促進と制度の実現をめざし、22 春闘では「遺族補償・障害等級1級から3級の労働災害補償金は 4,000 万円を目標として、日港協加盟店社は努力する」と確認しました。したがって、この合意を基本に、職場での水準改訂を要求すると共に、WGでの検証を行い、組合側の要求に沿う産別労災補償制度が確立できるよう要求します。

以上

港湾労働者の命と安全を確保するために 港湾を兵站基地にしないことを求める要求書(趣旨説明)

私たちは、平和のもとで国民経済を支える港湾物流を担うことを誇りと考えています。しかし、政府は「安保3文書」を見直し、「既存の空港・港湾等を運用基盤として使用するための必要な措置」をとるとし、「自衛隊・海上保安庁のニーズにもとづき、空港・港湾の公共インフラの整備を強化する」と明記しました。私たちは平和のもとで暮らし、働くことを望む立場から、この外交・安保政策の転換に強い懸念を持っています。それは、一旦、戦端が開かれれば港湾は兵站基地となり重要な攻撃対象となり、港湾労働者の命と安全が脅かされることになるからです。

以上の立場から、その要求趣旨を下記の通り説明します(太字ゴシックは23春闘要求)。

記

1. 港湾労働者の安心・安全を確保するために、港湾を兵站基地(軍事利用)にしないようあらゆる措置を講ずること。

(趣旨)

- ① ロシアのウクライナ侵略によって、ウクライナ港湾都市であるマリウポリやオデッサが標的となり、その惨状を目の当たりにしました。戦端が開かれれば、港湾が兵站基地になり、その港湾がイの一番に攻撃の対象となることの現実を見せつけられました。
- ② 私たちは、港湾労働者の命と安全を確保することが労働組合としての一義的使命と考えています。その意味で、日本の外交・安保政策への考え方は別として、港湾を兵站基地としないで欲しい、つまり軍事利用しないで欲しいという切実な要求があります。
- ③ したがって、政権の思惑はどうあれ、せめて港湾労使の認識として、港湾を軍事利用しないことで一致し、港湾労働者の安全と命を守るために、あらゆる措置を講ずることを要求します。