

2017年度産別労働条件及び産別協定の改定に関する要求書

- 雇用基盤と港湾労働の安定について
 - 認可料金制度(国土交通省の認可する料金制度)の復活・確立をめざす労使共同の取り組みとして、「労使共同行動宣言(仮称)」の確認を行い、関係行政・国会などに働きかけを取り組むこと。
 - コンテナターミナルにおけるゲートチェック業務(ダメージチェックやナンバーチェック)を、ターミナル作業に関連する分野と位置づけ、港湾運送事業者の業域・港湾労働者の職域拡大を進めること。
 - 三島川之江港の指定港化のために、当該事業者への指導と国土交通省の決断を働き掛けること。また、石狩湾新港、常陸那珂港、志布志港について、当該地区労使による指定港化に向けた協議の促進を指導し、その実現をはかること。
 - 産別協定第14条、所謂「日雇い不使用協定」の徹底について、次の措置を講ずること。
 - 港湾労働法の適用港である6大港現業においては、「企業常用労働者以外には就労させない」ことを周知徹底すること。
 - 6大港において、「港湾倉庫」の実態を把握し、要件を満たす施設については、「港湾倉庫」として申請し、職域・業域の拡大に資するとともに、一般派遣労働などの違法就労を撲滅するとともに、常用港湾労働者の職域拡大に資する措置を講ずること。
 - 港湾労働法の適用外の港湾における「特定港湾倉庫」の実態を把握し、要件を満たす施設は「特定港湾倉庫」として申請し、特定港湾倉庫での一般派遣労働など違法就労を撲滅するとともに、常用港湾労働者の職域拡大に資する措置を講ずること。
 - 16春闘協定の合意を踏まえ、港湾労働法の全職種適用に労使合意を図ること。そのために、本要求書の提出後も、中央港湾団交の間に「港労法問題労使検討委員会」を開催し詳細な検討を進め、17春闘協定に反映させること。
 - インランドデポなどのドライポートの拡大に対応する施策について、これ以上の拡大に反対し、既存施設や遊休地の活用を関係者に広く政策提言することで、港頭地区での荷崩しと水際チェック機能の拡大で、業域・職域の拡大を進めること。
 - 改訂SOLAS条約にもとづく「重量証明」を、港湾運送を熟知した第三者証明機関である4検(日本貨物検査協会、全日検、日本海事検定協会、(株)シンケン)が行うよう荷主に働きかけ、実効あらしめるものとする。
- 船社のアライアンスの再編などによる港湾への影響に対する措置について
 - 当面は産別協定第9条による事前協議制度、及び、産別協定第58条14項の①及び②のアライアンスに関する確認書の厳正実施に対応し、雇用と職域の確保を厳守すること。
 - また、上記58条14項の協定にもとづき、より精緻な雇用・職域対策を可能ならしめるために、同協定の拡充に向けた労使委員会を設置し、早急に結論をまとめ、実施すること。
- 賃金・労働条件の向上/産別協定の改定について
 - 産別制度賃金の改定について
 - 産別最低賃金を3%引き上げ、168,920円(日額:7,345円)とすること。
 - あるべき賃金について、別表の通り改定すること(昨年通り現行協定の6%アップ)。
 - 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。
 - 標準者賃金を264,600円に改定し、当該労働者(検数・検定小委員会での定義を適用)の賃金を到達させること。なお、標準者賃金は基準内賃金として適用すること。
 - 傘下各組合の賃上げ・労働条件向上の要求に誠意を以ってこたえること。
 - 関連専業の労働環境整備(15春闘協定3.(3項)/日港協の支援)について、日港協整備部会と関係労働組合との意見交換会を行い、「支援策」を具体化し実施すること。
- 春闘協定等に基づく継続課題について
 - 駿河港湾・四国港湾・博多港湾・鹿児島港湾・沖縄地区(沖縄港湾及び港運同盟九州地本)において、当該地区の実情を把握したうえで、港運協会を指導し、地区団交権の確立を図ること。
 - 62歳定年制について、各社において16春闘協定に基づき実施し、遅くとも2025年には65歳定年を実現すること。
 - 16年11月10日付協定によって、12月31日を年末年始休日としたことをふまえ、6大港船内沿岸職種においては、時間外基礎分母を17年4月1日実施で1時間短縮し149時間とすること。
 その他の港湾・職種においては、14春闘に基づき各社・各組合において協議していることとは別に、17年4月1日実施で1時間を減らすこと。
- 検査事業者に係る、いわゆる「指定事業体」について、検査事業に一般派遣を受け入れず、同時に波動性に対応する措置としての事業体であることの発足時の主旨にもとづき、次の措置を講ずること。
 - 指定事業体において検査事業に働く労働者を、本体と同等の労働条件で本体に採用すること。
 - この措置について、検査部会として足並みをそろえた対応を行うこととし、そのために労使検査部会で協議を行い対応すること。
- 安全・安心の港湾の確立について
 - 労災補償制度、熱中症対策について、中央港湾団交と並行して安全専門委員会の協議を進め、17春闘協定として確認を行うこと。
 - フレキシブルバッグを使用する「液体輸送」を禁止する措置を取るよう、関係行政に働きかけるとともに、行政の決断を待つことなく、関係荷主・船社に禁止措置を講ずるよう働きかけ実現すること。

以上



全国港湾と港運同盟は、二月一日(水)十三時三十分より新橋の港運会館において、一七春闘第一回中央港湾団交を開催し、日本港運協会に「一七年度労働条件及び産別協定の改定に関する要求書」を提出し、要求の主旨説明を行い、一七港湾産別春闘のスタートを切った。

**一七春闘第一回中央港湾団交、要求書提出
 大幅賃上げで明るく未来を!**

「多方面にわたる要求を出させていただいた。要求内容は、港湾労働者の地位向上を図る上で切なる要求が凝縮している。早期円満に解決するよう願う。」などと挨拶を行った。

続いて、要求書の主旨説明にあたって玉田書記長は「昨年から海運界は大変な状況にあると認識している。一方、政府の発表によれば、消費支出が落ち込んでおり、働く者が自由に使えるお金がない状況にある。港湾労働者が明るい未来を展望できるように、港湾運送が持続的に発展できるように労働条件を整えてきた。」と述べ、項目ごとに要求の主旨説明を行い最後に「コンソーシアムの再編、日港団交も堅持するが、粘り強い交渉も必要」と述べた。

協力が主眼している問題など一七春闘は例年になく複雑な要素がある。これらは、港運労使の主体性の発揮によって突破できると確信している。安全で確実な港湾運送を担い続けることのため、働きやすい環境を作る。この命題については、労使ともに異存がないことと想う。この立場に立って真摯に向き合い、労使交渉を通じ、解決しないときは行動・ストライキという選択も必要だが、粘り強い交渉も必要と述べた。

その後、主旨説明に關わり交渉委員から、賃上げについて十六年十一月協定に基づき、統一回答がう。要求書の最低賃金を3%引き上げられるというところでも料金適正ならば、港湾でも受けていける。アライアンスの再編や自動化で港湾労働への影響は出ると述べた。

組合側は、これを了承し、これを打ち切った。

「交渉を通じて、港湾のよりよい未来が少しでも切り開かれる努力をしたい。そのうち春闘にすることを強く要望する。」と述べた。

その後、主旨説明に關わり交渉委員から、賃上げについて十六年十一月協定に基づき、統一回答がう。要求書の最低賃金を3%引き上げられるというところでも料金適正ならば、港湾でも受けていける。アライアンスの再編や自動化で港湾労働への影響は出ると述べた。

組合側は、これを了承し、これを打ち切った。

シャモ樽

あの大手広
 告代理店の電
 通がブラック
 企業大賞を受
 賞した▼二〇
 一六年大賞に
 選ばれた電通

では、長時間労働とパワハラ
 の末に新入職員の高橋まつりさんが自殺に追い込まれる事件があった。過去にも社員の過労死・過労自殺があり、同社の人権侵害の実態は見過ごせないというのが受賞理由となっている▼大賞を受賞した電通以外にも、印刷会社のプリント
 ブラックなど四社が業界賞やブラックバイト賞などを受賞した。ブラック企業大賞は今年で五回目となり、ひどい働き方を社会的に告発する市民や労働者の取り組みとして、定着してきた▼今年の特徴として受賞企業に共通している事は、長時間労働がまん延していること、もう一つは受賞五社にフランチャイズが二社入っていること。介護サービスの茶話本舗と、しゃぶしゃぶ温野菜のDWEJapanだ。フランチャイズ契約で過酷なノルマや働き方を強いられがちな店長らは、管理監督者として無権利常態なのが実態だ。そうしたストレスがパワハラを招く一つの要因となっているのかも知れない。政府は働き方改革の一環として『雇用関係によらない働き方』を打ち出して、時間や場所の制約を受けないテレワークを推奨し始めた。こうした働き方は要注意だ。