

2019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
 - 日港協として、認可料金制度(国土交通省の認可する料金制度)の復活・確立をめざす取り組みを具体化すること。また、必要な場合は、行政や国会に働きかける取り組みを進めること。
 - 船社の統合、アライアンスに係る港運事業の業域と港湾労働者の職域を確保する課題について、次の措置を講ずること。
 - 産別協定第9条による事前協議制度、及び、「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(17年3月1日付)」の厳正運用で対応すること。
 - ターミナル集約、元請事業の再編のある場合は、全国港湾・港運同盟の合意なしに実施しないことを、船社と確認すること。
 - 港湾倉庫・特定港湾倉庫について
 - 港頭地域の倉庫・物流施設については、貨種を問わず全て事前協議事案として、事前協議制度の改定を行うこと。
 - 港頭地域の倉庫・物流施設を、港湾運送事業者の業域、港湾労働者の職域とすべく、6大港にあっては港湾労働法上の港湾倉庫、その他の地方港にあっては派遣法上の特定港湾倉庫として指定するよう、行政などへの働き掛けを労使で行うこと。
 - 港湾労働法の全港・全職種適用に向けて、関係行政などへの働きかけなどの具体的な取り組みを進めること。
 - ゲート業務(シールチェック、ダメージチェック等)を、港湾労働者の職域とするよう必要な措置を行うこと。港湾運送事業者以外が業務している場合は、順次切り替える措置を行うこと。
 - 港湾作業における「自動化・機械化」導入に反対すること。
- 賃金・労働条件の向上・産別協定の改定について
 - 現行の産別労働協定の適用対象を、特別な場合を除き「全港・全職種」とする改定を行い、それに沿って、既刊の「協定書・確認書」を2012年以降の諸協定を組み入れて編纂・刊行すること。
 - 産別制度賃金の改定について
 - 19年度の産別最低賃金を184,500円(日額：8,022円)とすること。
 - 19年度あるべき賃金について、別表の通り改定すること(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。
- 諸労働条件の整備(既存協定の履行等)による職場環境の改善について
 - 人員不足に対応するため、積極的な「人員増」を各社で取り組むこと。そのために、日港協として「人材確保」のための社会的アピールなど業界団体として可能な施策を実施すること。
 - 定年延長に伴う諸制度の整備について
 - 2025年3月末を待つことなく、今年度から65歳定年制度の実施に向けた条件整備を整えること。
 - 港湾年金の支給要件について、港湾年金制度に加入する事業者のもとで、定年・雇用延長を問わず、65歳の誕生日までに18年以上を勤務したものに、年金受給資格を付与できるよう制度改定を行うこと。
 - 週休二日制の実施と時間外割増率の設定について
 - 2020年度までに週休二日制実施が可能となるよう、19年度から諸制度の見直しを行なうことで実施に踏み切る条件を整えること。
 - 時間外割増率を次の通りとし、全港・全職種適用の産別協定として創設すること。

イ、平日：早出/半夜=60%	平日深夜=100%
ロ、土曜日：昼間=100%	半夜=125%
ハ、日曜・祝日：昼間=200%	半夜=225%
	深夜=250%
 - 労災企業補償制度を、産別制度として確立すること。その最低基準は下記の通りとすること。なお、安全専門委員会での協議で、協会の対応は18春闘協定期より後退しており、あらためて、産別団交で解決すること。
 (労働災害企業内補償の産別最低基準要求 @=万円)

遺族補償	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
4,000	4,000	4,000	4,000	2,750	2,360	2,000	1,670
	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級
	1,180	910	710	520	370	240	130
- 自然災害から労働者を守る対策について
 - 各社(事業所)のBCP(Business Continuity Planning)を、労働者の安全を担保してから復旧・事業再開などの計画に進むよう改善すること。
 - 企業・地域(港)単位で、労働者の安全を一義とした対策マニュアルを作成し、労働者への周知と定期的な訓練を行うこと。
 - 現行の保険制度では高潮被害が対象にならないなどの不合理があることに鑑み、日港協として「港湾職場にマッチした自家保険」の創設を検討し実施すること。
- 45fコンテナの公道走行が、輸入などでやむを得ない場合、ターミナル事業者・港湾管理者・労働組合の3者が、先導車(誘導車)を付けることと道路使用許可書を確認してはじめて搬出できることのルールを確立すること。
- (付記) 継続協議中の下記の課題について、春闘期間中に専門委員会等を開催し、問題の解決を図り、春闘協定に盛り込むこと。
 - 港労法問題労使検討委員会としての課題
 - 港湾労働法の全港・全職種適用を進める具体策の検討
 - 港湾倉庫・特定港湾倉庫の指定に向けた具体策の検討
 - 同委員会のもとに設置した委員会において、産別協定第14条の所謂「日雇い不使用協定」を、より実効あらしめる施策の検討
 - 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、その実効性を高める施策を検査部会(労使)で具体化すること。
- 関連事業者の労働環境整備に向けた「支援策」の検討と労使協議の再開。
- 17春闘協定期間(7)項にもとづく、インランドデポなどのドライポートの拡大をもたらす港運事業への負の影響を勘案し、これ以上の拡大に反対する対策の検討。
- 四国地区での労使協議体制強化と三島川之江港の指定港化に向けた関係者への働きかけの強化。及び、国際バルク戦略港湾政策の下で、坂出港において雇用と職場が喪失の危機に直面していることに対する、業界団体としての必要な対策を講ずること。
- 「指定事業体」に係る「指定事業体問題」の到達点に立って、引き続き検討を進めるとともに、港湾労働法の適用拡大の課題なども含め、検数・検定小委員会の協議を促進すること。



第1回 中央団交 産別賃金統一交渉・統一回答を 事前協議違反問題で二四スト通告

全国港湾と港運同盟は、二月十九日(火)十三時三十分より新橋の港運会館において、一九春闘第一回中央港湾団交を開催し、日本港運協会に「一九年度産別労働条件及び産別協定の改定に関する要求書」を提出し、要求の趣旨説明を行い、一九港湾産別春闘のスタートを切った。

団交に際し、全国港湾系 保を成し遂げていきたいと谷委員長は、冒頭、北海道 考えている。賃金についてから沖繩まで忙しい中、交 は、ここ三年統一した回答、渉に込めて頂いた謝辞を述べ、回答どころか交渉にも応じて三つの課題がある。一つ 春闘は統一交渉、統一回答は労働条件の改善、賃金の引き上げ、定年延長の実現、を行おうという態度を表明し、或は、業界あげての職域確保 願いたい。また、その背

後にある業界の皆様の、地域における統一交渉、職種別の統一交渉に支障をきたすような指摘はなされたい。この二つ目です。三つ目については、先般、沖繩に於いて事前協議申請をしないまま、作業が強行されました。これらについて私どもは、怒り心頭と言ってもよろしいかと思えますが、職域、雇用を確保するための制度を利用者が無視することは絶対許されるものではない。この辺については、要求主旨説明の後に我々の態度表明をさせて頂きますが、労働条件の話では、港労法の全港、全職種適用があるが、合意している訳だが、業界が態度を翻す。今春闘に対する意気込みは、引き続き、要求書の趣旨説明にあたって玉田書記長は「今委員長が述べたように、今春闘に対する意気込みは、その通りである。要求書の冒頭に、港運労使が、積極的にユーザーに物を言い、行政に必要な提言を行い、必要な改善を取り組むことが求められる。トラック業界は、料金問題とか、かなり踏み込んだ体制を取ったと聞いている。文字通り業界をあげて、その障害にならざる努力の表れだと思える。その事を委員長は強調したのだと思う。安心、安全は私たちが労働組合として、第一の問題である。残念ながら今年に入ってから重大事故が起きている。そういった事を繰り返さない。港湾労働者が、安心して安全な作業が出来る労働条件を作る事が私たちの責任である。」

その後、沖繩県に於ける事前協議違反に対して、二月二十八日始業時から三月一日始業時までの二十四時間「の争議通告を行った。」

その上で若い世代を迎え入れること。その様にしていきたい。そういった思いを込めて、春闘要求を取りまとめた」と述べ、項目ごと

その後、数名の交渉委員から、趣旨説明を補足して発言があった。

これに対し日港協は「各地区、関係部会で検討して納得いくような回答をした」と述べ、次回団交を三月六日午後から開催する。消費税率が十パーセントになれば、直接雇用の労働者を派遣に置き換える経営者が出てくる恐れがある。この節税の仕組みはどうなっているのかという点、例えば最終的な消費税率の課税対象額が五千万円の会社を想定する。現行八パーセントの消費税率だと税額は四〇〇万円。ところが、十人の労働者を解雇して年間二〇〇万円の契約で派遣労働者に置き換えるとする。二〇〇万円の十人分「二千万円」は課税対象から控除できるので、消費税がかかる対象は「三千万円」十パーセントの税率だと三〇〇万円。消費税は売上げから仕入れ控除額を差し引いた額に課税する仕組み。人件費は控除できないが、派遣契約料金は控除できるため、こういった現象が起きる。消費税率前よりも節税が可能になる。つまり増税のツケは労働者が払われる仕組みという点だ。低賃金で不安定な雇用を拡大しかなない消費税率は問題がある。

政府は今年十月から消費税率を十パーセントに引き上げる予定でいる。このことにより、国民の負担は増えるのはもちろんのことだが、働き方にも大きな影響があることはあまり知られていない。企業が納める消費税を計算する際、直接雇用の労働者よりも派遣労働者の方が節税できるからだ。消費税率が十パーセントになれば、直接雇用の労働者を派遣に置き換える経営者が出てくる恐れがある。この節税の仕組みはどうなっているのかという点、例えば最終的な消費税率の課税対象額が五千万円の会社を想定する。現行八パーセントの消費税率だと税額は四〇〇万円。ところが、十人の労働者を解雇して年間二〇〇万円の契約で派遣労働者に置き換えるとする。二〇〇万円の十人分「二千万円」は課税対象から控除できるので、消費税がかかる対象は「三千万円」十パーセントの税率だと三〇〇万円。消費税は売上げから仕入れ控除額を差し引いた額に課税する仕組み。人件費は控除できないが、派遣契約料金は控除できるため、こういった現象が起きる。消費税率前よりも節税が可能になる。つまり増税のツケは労働者が払われる仕組みという点だ。低賃金で不安定な雇用を拡大しかなない消費税率は問題がある。

政府は今年十月から消費税率を十パーセントに引き上げる予定でいる。このことにより、国民の負担は増えるのはもちろんのことだが、働き方にも大きな影響があることはあまり知られていない。企業が納める消費税を計算する際、直接雇用の労働者よりも派遣労働者の方が節税できるからだ。消費税率が十パーセントになれば、直接雇用の労働者を派遣に置き換える経営者が出てくる恐れがある。この節税の仕組みはどうなっているのかという点、例えば最終的な消費税率の課税対象額が五千万円の会社を想定する。現行八パーセントの消費税率だと税額は四〇〇万円。ところが、十人の労働者を解雇して年間二〇〇万円の契約で派遣労働者に置き換えるとする。二〇〇万円の十人分「二千万円」は課税対象から控除できるので、消費税がかかる対象は「三千万円」十パーセントの税率だと三〇〇万円。消費税は売上げから仕入れ控除額を差し引いた額に課税する仕組み。人件費は控除できないが、派遣契約料金は控除できるため、こういった現象が起きる。消費税率前よりも節税が可能になる。つまり増税のツケは労働者が払われる仕組みという点だ。低賃金で不安定な雇用を拡大しかなない消費税率は問題がある。

