

（発行所）
全国港湾労働組合連合会
〒144-0052 東京都大田区蒲田5-10-2
日港福会館1F
電話：03-3733-2561
FAX：03-3733-2627
発行人：玉田雅也
定価：30円（組合費を含む）

（毎月1回15日発行・平成7年8月18日）
第三種郵便物認可
2014年4月15日 第253号

全国港湾

NATIONAL FEDERATION OF DOCKWORKERS UNIONS OF JAPAN
(ZENKOKU-KOWAN)



E-Mail: nfduj@zenkoku-kowan.jp

一四春闘、行動で要求勝ち取る 産別最低賃金24000円アップ

二月四日の第一回団交で、組合側要求書の主旨説明を行い、二月二十六日の第二回団交では、日港協は、具体的な回答は用意できない、一四春闘の交渉に当たって基本的な考えを述べた。産別労使交渉を進行させている産業は他にない、経団連の報告を引用し、産別団交の在り方や賃上げ支払い能力の範囲、春闘終了、最賃制度廃止などの内容を紹介し、雇用確保と労働条件の改善の両立はあり得ないと述べた。こうした挑戦的な対応に、組合は、「ストを打て」と言っている。しかし受け止められないと反発、港湾の特性としての波動性や重層構造、限定された産業の中で集団交渉があるのだから、七二年から何も変わっていないと強く主張した。日港協は、具体的な回答は次回団交で行いたいとした。

三月十三日の第三回団交で日港協は、一三春闘協定を下回る回答や産別最賃協定の廃止など、港湾労働者の労働条件を守る姿勢が全く見えない回答を行い、組合は「大いに不満である」として決裂を宣言し、三月二十三日始業時から二十四時間のスト通告を口頭で行った。

スト行動に入るとは、結果的に国内外物流に多大な影響を及ぼすこととなるため組合は、三月十八日、業界新聞十社を集め、スト行動にかかわる共同記者会見を行った。

その後の団交開催が不明のまま、第一波実行使として三月二十三日始業時より、全港・全職種でストに突入したが、日港協の事態打開に向けた動きが見えず、春闘解決に向けた交渉の促進、前進を図るべく、三月二十九日の二十四時間ストとなった。

四月八日、第六回団交を開催し、組合は冒頭に、要求前進と交渉促進の強い決意を込めて、日曜反復ストに上乗せして四月十四日以降、解決まで夜荷役拒否を行うと通告した。そして、産別制度要求の前進を目指し、要求趣旨をあらためて強く申し入れ、交渉の促進を見出すべく協議した結果、

四月九日の再開を申し入れた。四月六日、第三波の実行使として二十四時間ストを決定した。四月九日の再開を申し入れた。四月六日、第三波の実行使として二十四時間ストを決定した。

四月十日に合同戦術会議を開催し、ストの解除を決定した。そして、今後の単組交渉の妥結を以て、三月に亘る一四港湾産別春闘の終結をみることにした。



果、大筋で了解できる回答が得られ、行動については単組交渉の賃上げ推移をみて決定することを伝え、交渉を終了した。

14春闘中央港湾団交 議事録確認

14春闘において、中央港湾団交で協議した日港協の回答及び見解を下記の通り議事録として確認する。

記

1. 他産業に例のないこの制度(港湾労働者年金制度)は、現状では現行制度の維持・存続に意義がある。
2. 港湾労働への一般派遣は好ましくなく、現行通りでよいと考える。
3. 従前から港湾運営会社の港運参入は反対しており、引き続きこの基本姿勢は変わらない。
4. 日港協としては、昨年(2013年)10月にBCP(事業継続計画)策定支援ツールを全国に提示し、各港・各社で具体化にむけて検討中であり、各地区・各港で関係各機関と連携の上、この促進を図る。
5. (石綿被害の一義的責任は国にあること)は全く同感であるが、石綿裁判の判例の殆どが石綿被災の本質論に触れていないため、国の責任意識がないこの実態を正すべく、引き続き労使共同で働きかける必要がある。

仮協定書

一般社団法人 日本港運協会（以下「日港協」という）と全国港湾労働組合連合会及び全日本港湾運輸労働組合同盟は、2014年度（平成26年度）の労働条件改善について、下記の通り協定する。

記

1. 雇用と就労の安定、港湾運送と港湾労働の秩序維持について
 - (1) 港運事業者の業域並びに港湾労働者の職域に係る問題は、労使共通の重要課題であり、それぞれ確保・拡大に努力する。また、港湾運送事業と密接不可分な事業の規制緩和等に伴い、港湾労働の安定化を著しく阻害する効率化については、反対する。
 - (2) 適正料金の收受、並びに下払い料金の適正な支払いについて、引き続き元請事業者に対し指導を行う。なお、料金研究WGの課題であるモデル原価計算の成案は6月末を目途にまとめ、この取扱いの方向付けに基づき対内・対外に反映できるよう努力する。
 - (3) 港湾福利分担金の1円（事業者負担分）は復活することとし、その実施時期は事務手続き完了次第速やかに行う。
 - (4) 三島川・江港の指定港化については、国土交通省及び当該地区関係者に対し、2014年度中に実現できるよう働きかける。
 - (5) 関連専業の労働環境の整備等については、改善に向け、日港協整備部会と関係労働組合との協議を促進する。
2. 港湾労働諸条件に係る産別協定の改定について
 - (1) あるべき賃金及び基準賃金については、それぞれ設定経緯及びその後の協議経過を踏まえ、労使共通認識に立った上で、これらの水準を含め、「賃金・労働時間問題専門委員会」で協議する。
 - (2) 産別最低賃金については、160,000円（日額6,960円）とする。なお、この賃金の適用地域（港）及び適用対象労働者等は、現行通りとする。
 - (3) 週休二日制について、6大港の船内・船側沿岸以外の港湾労働者及びその他の港湾労働者は、4週6休以上とする。なお、2020年度までに全港・全職種週休二日制が実現出来るよう指導する。
 - (4) 時間外算定基礎分母について、6大港の船内・船側沿岸労働者は150時間とする。ただし、その他の港湾労働者も同様となるよう1年につき1時間減を目途に2025年度までに実現出来るよう指導する。
 - (5) 港湾労働者の定年については、高齢者雇用安定法に基づき理解すると共に、会員各社に対し遅くとも厚生年金の支給開始年齢に対応できる定年制を検討するよう指導する。
 - (6) 標準者賃金については、検数・検定小委員会で改善に向け具体的に協議する。
3. 安全対策について
港湾労働の安全対策については万全を期すこととし、当面次の事項について中央安全専門委員会で協議する。
 - ①放射線量検査及び当該港湾作業に従事した港湾労働者の健康診断
 - ②危険物・有害物の取扱いに関する安全対策
 - ③強風・突風時のガントリークレーンの逸走等に対する安全対策
4. 継続課題等の取扱いについて
 - (1) 地区協議体制の確立問題について
 - ①北海道・東北・日本海地区については、比較的当事労使が明らかな実態を踏まえて、協議体制について当該地区で協議する。
 - ②その他の地区については、組織実態から地区単位は困難であるが、当面、港単位での協議体制等について当該港労使で協議する。
 - ③上記2点の協議状況について労使政策委員会が必要に応じ関与し、適切なアドバイスをを行う。
 - (2) 港湾労働法の全港・全職種適用問題については、引き続き港労法問題検討委員会において協議する。
 - (3) 労使政策委員会協議事項
 - ①時間外労働割増率について
 - ②港湾労働者年金制度の運営について

以上

2014年（平成26年）4月9日

喫茶店「シャモ樽」の日本法人が四月一日から契約社員八〇〇人を正社員にすることを決めた。同社は、二〇一五年三月期から出店拡大を急ぐ考えから店長を担える人材の育成が課題で、即戦力である契約社員を取り込む。同社の契約社員は店長を補佐する業務を任されている。有期契約で働く人の満足度を高めることでサービスの質を引き上げ、競争力をつけると説明している。正社員になることで時給制から月給制に変わり一時金も出るようになるという▼また、全日空が昨秋、客室乗務員を契約社員として採用する制度を廃止することを決め、全員の正社員化を決めた。全日空でも「優秀な人材の確保」が理由となっている▼雇用の安定は企業の持続的な発展のためにも必要だといことが、ようやく認識されてきたといふことだ。しかし、問題なのが正社員にする代わりに厳しいノルマを課したり、長時間労働を強いる事例が後を絶たないことだ。格安衣料品販売大手のユニクロも数年前に正社員化を発表して話題になったがユニクロは新卒社員の二人に一人が三年以内で辞めるという離職率の高さが問題にされた▼大切なのは労働組合が社内の制度作りに関わって働き甲斐のある職場を作ることだ。



喫茶店「シャモ樽」の日本法人が四月一日から契約社員八〇〇人を正社員にすることを決めた。同社は、二〇一五年三月期から出店拡大を急ぐ考えから店長を担える人材の育成が課題で、即戦力である契約社員を取り込む。同社の契約社員は店長を補佐する業務を任されている。有期契約で働く人の満足度を高めることでサービスの質を引き上げ、競争力をつけると説明している。正社員になることで時給制から月給制に変わり一時金も出るようになるという▼また、全日空が昨秋、客室乗務員を契約社員として採用する制度を廃止することを決め、全員の正社員化を決めた。全日空でも「優秀な人材の確保」が理由となっている▼雇用の安定は企業の持続的な発展のためにも必要だといことが、ようやく認識されてきたといふことだ。しかし、問題なのが正社員にする代わりに厳しいノルマを課したり、長時間労働を強いる事例が後を絶たないことだ。格安衣料品販売大手のユニクロも数年前に正社員化を発表して話題になったがユニクロは新卒社員の二人に一人が三年以内で辞めるという離職率の高さが問題にされた▼大切なのは労働組合が社内の制度作りに関わって働き甲斐のある職場を作ることだ。