リレー随筆 ～マウンテン単独登頂～

教宣委員の石渡です。

スポーツの秋という事で、今回は名古屋で山登りをした時のことを書きたいと思います。

『そこに山があるから』イギリスの登山家、ジョージ・マロニーが残したとされる名言に感化され、名古屋で単独登頂にチャレンジしてきました。

私がチャレンジした山とは『喫茶マウンテン』。そう、山と言ってもお店の名前が『マウンテン』というだけです。しかし、ここに来て食事をすることを『登山』と言い、頼んだ物を完食することを『登頂』、残すことを『遭難』と人々は言うそうです。その真意を確かめるために単独登山に挑戦したという事です。

店に入り席に着き、店員さんから差しだされたメニューを見ると、そこには『甘ロバナナスパ』『甘ロイチゴスパ』『甘ロしるこスパ』など胃もたれ待ったなしのラインナップが。意を決して甘ロスパシリーズから『甘ロキウイスパ』を注文。これだったら甘さの中に酸味があるから食べれるだろうと安易な気持ちで頼んだのは良いけど、出てきた物を見てビックリ！パスタにキウイが練りこまれていて麺が緑色でした。

ともあれ頼んでしまった以上は登頂目指してまずは一口パクリ。ムム、意外と食べれるかも。と思い、調子に乗って半分ぐらい食べたところで生クリームと微妙に温まっているキウイ、そしてキウイが練りこまれたパスタに絡みつく油の三重苦に苦しめられ吐き気が…。

どうやらこれが噂に聞く高山病か。その後も迫りくる吐き気と闘いながら二〇分くらいかけてなんとか無事に登頂。ジョージ・マロニーに匹敵するほどの偉業を達成しました。その後、帰りの新幹線でトイレに駆け込むほどの後遺症を負ってしまったんですけどね。

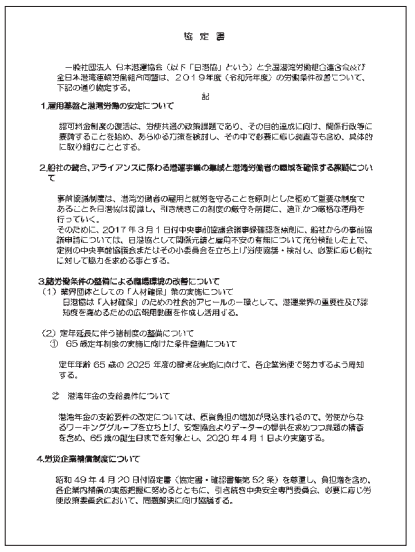
スポーツの秋、全然関係ない記事ですみません。

次回は應和教宣委員です。お楽しみに。

協定調印

一九港湾春闘は、二月十九日の要求書提出から実に五ヶ月余に及ぶ春闘となった。その間、三月三十一日の実力行使を皮切りに、二十二年ぶりの平日ストライキを含む四波の産別ストライキで果敢にたたかい、七月二十五日に開催された第九回中央港湾団交で、合意し協定書を仮調印した。

協定書の本調印については、この程、日本港運協会の理事会後に正式に本調印された。（詳細はHPを参照下さい）。



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可盟は、2019年度（令和元年度）の労働条件改善について、下記の通り協定する。

記

1.雇用基盤と港湾労働の安定について

認可料金制度の運活は、労使共通の政策課題であり、その目的達成に向け、関係行政等に要請すること含め、あらゆる方策を検討し、その中で必要に応じ協議等も活め、具体的に取り組むこととする。

2.船社の統合、アライアンスに係わる港運事業の継続と港湾労働者の職域を確保する課題について

事前協議制度は、港湾労働者の雇用と就労を守ることを原則とした極めて重要な制度であることを日港協は認識し、引き続きこの制度の厳守を前提に、適正かつ厳格な運用を行っていく。
そのために、2017年3月1日付中央事前協議会運営要綱を改定し、船社からの事前協議申請については、日港協として関係元請と雇用不安の有無について充分検証したうえで、定例の中央事前協議会またはその小委員会を立ち上げ労使協議・検討し、必要に応じ船社に対して協力を求める事とする。

3.就労条件の改善による職場環境の改善について
（1）業界団体としての「人材確保」策の実施について
日港協は「人材確保」のための社会的アピールの一環として、港運業界の重要性及び認知度を高めるための広報宣動活動を作成し活用する。

（2）定年延長に伴う諸制度の整備について
① 65歳定年制度の実施に向けた条件整備について

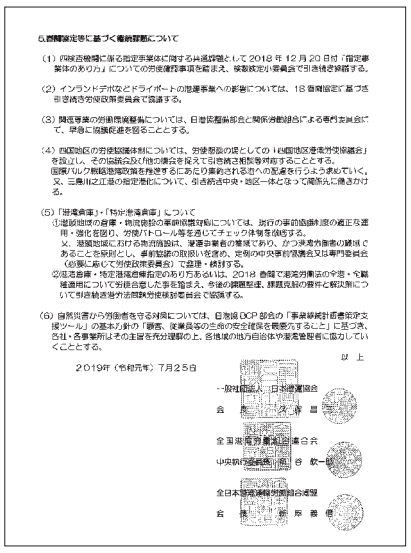
定年年齢65歳の2025年度の完全実施に向けて、各企業単位で努力するよう周知する。

② 港湾年金の支給条件について

港湾年金の支給要件の改定については、拠出負担の増加が見込まれるので、労使からなるワーキングループを立ち上げ、安定協会よりデータの提供を求めつつ原資の構容を含め、65歳の誕生日までを対象とし、2020年4月1日より実施する。

4.労災企業積立制度について

昭和49年4月20日付協定書（協定書・確認書第52号）を尊重し、負担率を含め、各企業内積立の実施拡大に努めるとともに、引き続き中央安全専門委員会、必要に応じ労使改善委員会において、問題解決に向け協議する。



5.協議確定等に基づく継続課題について

（1）内航運機関に係る指定事業体に関する共通課題として2018年12月20日付「指定事業体のあり方」についての労使確認事項を踏まえ、検討及び必要会で引き続き継続する。

（2）インランドデポなどドライポートの港運事業への影響については、18番協議定に基づき引き続き労使政策委員会で協議する。

（3）関税等業の労働問題関係については、日港協運部会と関係労働組合による専門会議において、早急に協議促進を図ることとする。

（4）国際地区の労使協議体制については、労使協議の場としての「国際地区港湾労使協議会」を設立し、その協議会及び他の機会を捉えて引き続き相談等対応することとする。
国際バルク戦略港湾政策を推進するにあたり集約される港への配意を行うよう求めていく。
又、三島川之江港の指定港化について、引き続き中央・地区一体となって関係元に働きかける。

（5）「港湾倉庫」・「特定港湾倉庫」について
①港湾地域の倉庫・物流施設の事前協議対応については、施行の事前協議制度の適正な運用・強化を図り、労使パトロール等を通じてチェック体制を強化する。
※、港湾地域に於ける倉庫施設は、港湾事業者の集域であり、かつ港湾労働者の職域であることを原則とし、事前協議の取扱い改善の、定例の中央事前協議会又は専門委員会（必要に応じて労使政策委員会）で協議・検討する。
②港湾倉庫・特定港湾倉庫指定のあり方あるいは、2018春闘で港湾労働法の今後・全職種適用について労使合意した事を踏まえ、今後の調査整理、課題克服の提件と解決策について引き続き港労法問題労使検討委員会で協議する。

（6）自然災害から労働者を守る対策については、日港協BCP部会の「事業継続計画書策定支援ツール」の基本方針の「建物、従業員等の生命の安全確保を最優先する」に基づき、各社・各事業所はその主旨を充分理解の上、各地域の地方自治体や都道管理者に協力していくこととする。

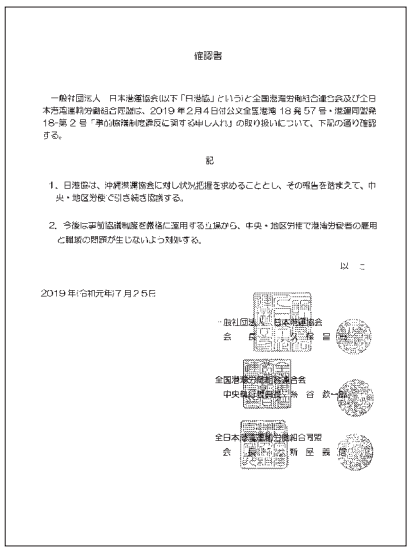
以上

2019年（令和元年）7月25日

一般社団法人　日本港運協会
会長　久保　豊

全国港湾労働組合連合会
中央執行委員長　谷　敏一郎

全日本港湾運輸労働組合可盟
会長　新原　義信



確認書

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可盟は、2019年2月4日付公文全監発第18号57号・港運同盟第18-第2号「事前協議制度要綱に関する申し入れ」の取り扱いについて、下記の通り確認する。

記

1、日港協は、沖縄県運協会に対し状況把握を求めることとし、その報告を踏まえて、中央・地区労使で引き続き協議する。

2、今後に事前協議制度を運用する立場から、中央・地区労使で港湾労働者の雇用と職域の問題が生じないよう対応する。

以　こ

2019年（令和元年）7月25日

一般社団法人　日本港運協会
会長　久保　豊

全国港湾労働組合連合会
中央執行委員長　谷　敏一郎

全日本港湾運輸労働組合可盟
会長　新原　義信

港湾技能研修センター開設

一〇月一日(火)に、神戸港ポート・アイランドに於いて、「港湾技能研修センター（神戸）」の開所式が関係諸団体の出席で執り行われた。全国港湾からは糸谷委員長及び全港湾、日港労連の代表が出席した。

技能研修センターは、港湾荷役機械操作などに従事できる技能労働者育成のための（一財）港湾労働安定協会所有の訓練施設として、これまで愛知県豊橋市に「港湾技能研修センター（豊橋）」を設置・運営してきましたが、新たに、二つ目の訓練施設を設置・運営する事となった。

この神戸の港湾技能研修センターは、全国からのアクセスが良好で、神戸空港、三宮駅からポートライナー「医療センター駅」まで各々約六分、十二分、技能研修センターまで徒歩八分。関西空港から高速船を使えば神戸空港まで約三十分。詳しくは、ホームページ「港湾技能研修センター」で検索してください。

こくみん共済 coop

港湾産別協定④
～第二章・第四条から第六条～

第二章　効力と適用及び定義

第四条　協定の効力この団体交渉で合意に達した事項は、当事者双方が捺印し、労働協約としての効力をもつ。

第五条　適用範囲

この労働協約は特段の定めがない限り、港湾で働くすべての港湾労働者に対して適用する。

ただし、各協定条項に適用対象を明記している場合は、それを適用する。なお、問題の内容によっては、港湾の現状に鑑み、適用については弾力的に考慮するものとする。

第六条　順守

日港協は、この労働協約を順守する。また、日港協は、本協定の履行に当たっては、加盟全店社を責任もって指導する。

各地区並びに業種・企業の労働協約は、産別協定を下回ってはならない。

前号まで、交渉権や交渉委員、地区団体交渉など、労組法に基づく産別交渉体制の枠組みを説明しました。これは協定の枠組みで、本号で扱うのは、第二章で「効力・適用・順守」、つまり産別協定の「効きめの要件」が必要で「誰に適用」されて、「誰が守らなければならないか」という協定の実効性についてのきていになります。

第四条は、効力、有効性といってもいいかもしれません。労組法第一四条は「労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」と労働協約の法的効力を規定していますが、産別協定も、これに沿って「押印し、労働協約としての効力を持つ」としています。組合側が労使交渉の結果を文書化して、押印することを交渉の最後の場面で念押しするのは、この効力を維持していくためです。地区団交や企業内の交渉でも、この「最後の詰め」は協定の効力を持たせるかどうかの鍵です。ここまでやってはじめて「労働協約」ができたということになります。

第五条は、その効力のある産別協定が、誰に適用されるかを規定しています。特段の定めがない場合は「港湾に働くすべての港湾労働者に適用」されます。「特段の定め」とは、協定の各条項で「六大港」とか、「〇〇職種」とか、適用する港や職種を規定する場合があります。こうした条件がない限り「すべての港湾労働者に適用する」ということです。これは、本条の「ただし、…」の条文で担保しています。その後の条項にある「弾力的に…」とあるのは、団体交渉権確立以前から、各港で慣例的になっていた条件などがある場合は、それを考慮するとか、慣習的に労働者のメリットとなるような条件が残っている場合に、これを生かして弾力運用するという考え方です。例えば、ゲート開閉時間が港によって〇八：〇〇～一六：〇〇のケースと〇八：三〇～一六：三〇の二通りあったり、始業と就業時間が港によって違いがある場合などの例があります。これらは、当該地区の事情として考慮するという意味です。もちろん、これによって左右される所定内労働時間や作業時間は協定を下回ってはなりません。

第六条の「順守」の規定は、日港協の産別協定順守義務を明記し、その傘下にある加盟店社への責任も負っていることを定めたものです。日港協はもちろん、加盟店社もこれを「順守」しなければならないという意味があります。

加えて、この条項の重要な意味は、地区協定であれ、企業内の協定であれ、「産別協定を下回ってはならない」としていることです。産別協定は、北は北海道から南は九州・沖縄までの港湾労働者の最低労働条件を決めたものであり、各職場では「これ以下の条件はありません」と定めています。是非とも、これを機会に、職場の労使協定を点検してみてはいかがでしょうか。

（次回は、第七条「職域・業域及び就労」の解説です）