

14 港湾春闘総括

はじめに

(1) 14 港湾春闘は、方針案と要求案の討議を13年10月28日に開始し、14年1月30日の第6回中央委員会において、方針と要求を確立した。2月4日に要求を提出して以降、地域での宣伝行動やパトロール行動、決起集会を取り組みつつ、3月5～6日に行政交渉と丸の内デモ、政党・ユーザー申し入れの中央行動を取り組んだ。そして、3月13日の第3回団交で決裂、3月23日、29日、4月6日と24時間ストライキを打ち抜き、4月9日に大筋合意に至った。その後、労使の機関承認を経て、5月15日に本調印を行った。

中央港湾団交で大筋合意となっても、産別制度政策要求と個別賃上げ要求を一体的に取り組むとの方針のもとに、産別労使が確認した「適正料金を確保し、適正下払いを指導する」を実質的に担保するために、産別ストライキ体制のなかで個別賃上げ闘争を取り組んだ。

各単組は中央闘争委員会で確認した「大手産別組合の水準を乗り越える」ことをめざして奮闘した。その結果、いわゆる港湾相場をほぼ全ての単組・職場組合が確保したことを見極め、4月24日に産別スト体制を解除して、14春闘を収束することとした。

(2) 2008年以来6年ぶりの24時間ストライキを三波にわたってたたかった14春闘を職場・地域で支えていただいた組合員、仲間の皆さんに感謝するとともに、単組・地区港湾の奮闘に敬意を表するとともに感謝するものである。

(3) 以上の14春闘の概略(別途報告する「主な経過」を参照)をふまえ、組合員に支えられ、そのエネルギーに依拠して精一杯たたかった14春闘について総括し、次年度方針と15春闘方針へと継承していくこととする。

なお、本総括を参考に、職場・地域においても、14春闘での前進面・反省点を探求し、港湾産別運動の発展・強化に資することを呼びかけたい。

1. 14春闘を総括するにあたっての視点

(1) 総括は、14春闘の取り組みの中から前進と教訓を導き出し、15春闘の課題、産別運動の展望を明らかにしていくことが大事である。そのことで、単組・地区港湾並びに、すべての組合員が、産別運動の現状と課題を共通認識とし、次のステップに共に進んでいくこととしたい。

(2) こうした立場で、総括を進める視点として、以下の4点をあげ、これに沿って検討していくこととする。

① 第1点目は、14春闘はどのような社会状況の下でたたかったのかを再確認し、その中で全国港湾は、社会情勢にふさわしい取り組みができたかを概括しておくことである。いわば、14春闘総括の前提を整理するという観点である。

② 第2点目は、要求はどうだったのか、全組合員の要求になったのか、そして、要求との関係で勝ち取った成果、勝ち取れなかったのは何故なのかなどの問題点を押さえておくことである。そのうえで、合意した春闘協定を、職場でどう具体化していくかの運動方向を明確にしていくことである。

③ 第3点目は、産別春闘のたたかい、運動、取り組みはどうだったか、評価点と弱点を明らかにすることであり、これがなければ、次のステップへと進めなくなる。

④ 最後に第4点目は、14春闘のたたかいを通じて、産別組織、全国港湾の組織は強化されたかという視点を明確にすることである。

(3) 以上の4つの視点から、14春闘総括を進めることとするが、この総括をもとに、単組・地区・職場で積極的な議論を深めていただき、次年度方針、15春闘方針へと結びつけられることを期待する。

2. 14春闘は、どのような社会状況の下でたたかったのか、その中で港湾産別は、社会情勢にふさわしい取り組みができたのか

(1) 日本経済は、世界に類のない状況が続いていた。1997年から、経済成長が止まった状態で、その背景には、あらゆる分野で規制緩和政策が導入され、格差と貧困の広がりが年々深刻の度を増し、消費低迷、生産縮小の悪循環に陥っていた。労働者の賃金は下がり続け、国民の購買力・消費力が低下し、デフレ不況が続いたのである。その結果、物の売れない日本市場からメーカーは海外シフトを急ぎ、港湾もまた取り扱い貨物量が横ばいで推移する状況であった。

(2) こうした中で、安倍内閣は「企業が世界一活動しやすい国」にすると、デフレ不況の本質を理解せず、大企業が儲ければ、その恩恵は中小企業と国民に回ってくるという破綻済みのトリクルダウン論に拘泥し、大企業への減税と震災復興に名を借りた「国土強靱化策・大型公共事業」を進め、規制緩和政策をさらに推進した。その一方で、14春闘を前に、財界に「賃上げ」を要請し、連合と財界と政府が「賃金引上げで経済の好循環を作る」と文書合意した中での春闘だったというのも特徴である。

(3) こうした社会状況を背景に、自動車・電機といった大手組合は、先行してベア獲得の

交渉を進め、3月12日に一斉回答・妥結となった。結果は、トヨタのベア2700円(定昇込み10,000円)を筆頭にそれぞれベアを確保した。ベア確保を報道した翌日の朝日新聞(3月13日付)は、「官製春闘」と大見出しをつけて、安倍首相、政府が賃上げを主導したかのような報道をした。その一カ月後、4月12日に行われた花見の会で安倍首相は、「給料の上がりし春は八重桜」と俳句を詠んだ。俳句一首に季語が二つはいただけないが、アベノミクスで賃金を上げてやったと言わんばかりの姿勢である。しかし、デフレ不況の本質を見抜き、「デフレ脱却のためにも賃上げを」と訴え続けてきたのは、多くの労働組合、労働者の立場に立った学者・文化人であり、安倍内閣をして「賃上げ」を言わざるを得なくなるまで社会的な常識を形成してきたのは、労働者側の力であったことを確認すべきである。それは、「賃上げ」を言う一方で、労働法制改悪などで、労働者の懐を一層冷やそうとする自公政権の政策を見ても、大企業のための経済政策とそのため労働者に犠牲を転嫁する安倍内閣の基本スタンスは何ら変わっておらず、「賃上げ」は国民向けのポーズでしかないのは明らかである。

- (4) 団交の冒頭で、日港協として産別否定の姿勢を明らかにしたことが、14港湾春闘の大きな特徴であった。日港協が今次春闘に臨む基本スタンスとして表明した内容は、14年度経労委報告からの抽出箇所が多数あったことを見れば、財界全体の意思を反映しようとしたものとも推定される。その内容は、経団連が一貫してきた主張である「総人件費抑制」を前提に、賃上げができる企業は、「企業判断で実施」すればいいとし、個々の企業ごとに交渉を委ね、産業ごとや労働組合全体が力を結集して賃上げ交渉することを忌避し、労働者のたたかいを企業内交渉に押し込んでしまおうというものである。

日港協の産別交渉への対応姿勢は、数年来表面化してきたことであるが、今年2月26日の第二回団交で露骨に表明された。いわく「闘うという意味での春闘は終わった」とか、「集団交渉、産別交渉をやっているのは、他産業からは奇異にみられている」とか、「産別最賃は廃止だ」と言い放ったのである。

- (5) 全国港湾は、14春闘方針で、安倍内閣の暴走に警告を発するとともに、その経済・産業政策の港湾への表れと対峙するとともに、デフレ脱却には「大幅賃上げ」が必須の要件であるとし、そのために、産別でどうこれを実現するかを強く打ち出していた。「労働組合の役割が問われる」との方針書の書き出しは、このような意味があった。

要求書の頭書きでは、港運事業は、時代の変化があっても、その本質である重層構造で、荷主ユーザーとの関係では弱い立場にある中小企業の集団であるとか、波動性に対応した労務供給型の産業であるなどの本質は変わらないと強調し、だからこそ、労使は一面では対立しつつも、一方では集団的にユーザーと対峙していかなければ、個々の企業ごとにダンピングを強要され草刈り場になるとの危機感を強調し、産業として労使共に生きる「共生」の道を探ろう、そのために日港協はリーダーシップをとるべきだと呼びかけた。

- (6) この立場を真っ向から否定し、弱肉強食の論理を持ち込もうとしたのが、今年の春闘の序盤戦であった。日港協をして、今日の財界主流の姿勢を表そうとしたものとも考え

られる。

組合側は、これに抗して、徹底して産別にこだわるたたかいを組織した。結果的に、産別要求、産別行動、産別妥結を貫くことができ、後述するが、妥結内容も、産別として労働条件を底上げする方向性を明確にして合意することができた。日港協の意思はどうあれ、週休二日制は2020年までに、時間外分母は2025年までに達成するとしたことは、少なくとも当該年度までは産別労使として対処せざるを得ないことで、産別の枠組は避けられない協定とすることができた。

(7) しかし、全国港湾の追求する産別運動強化・発展の社会的条件は、これまで以上に厳しいものがあると認識しておく必要がある。象徴的には、労働法制の改悪であり、戦略特区の考え方の定着である。労働時間規制を撤廃し、労働者を企業の指標で評価すること、つまり労働条件を「労働の成果」で決めようという動きがますます強まっている。これは、労働組合と労働者を産業間・産業内の企業間競争に放り込むことになり、結果的に労働者間の競争を煽り、労働者の分断、格差拡大へと作用することになる。

中小企業が多数を占め、元請から関連までの重層構造で、波動性を特徴とする港湾にあって、産業としてどう生きていくかを探求し、労使が産業としてどう対応していくべきかを開拓することの重要性と、そのための産別交渉・産別労働条件の追求の意義を再確認し、市場競争原理が支配的な時代を、産別運動で突破していくことを強調しておきたい。

3. 14春闘方針と要求の内容はどうだったか

(1) 14春闘要求と方針について、討議時間が少ないことと、労働者すべての要求にすることの二つが、これまでの反省点としてあげられていた。この反省をふまえ、本年度は、13年10月中旬に原案を作成し、同月28日から討議を開始した。原案を、単組・地区港湾の討議に付し、その後、各地区港湾事務局長(書記長)・単組書記長合同会議で意見集約して、2回にわたり中央執行委員会で討議して中央委員会に提案し、春闘方針と要求を確認した。それでも、中央委員会では職場討議の時間が少ないとの指摘があった。したがって、討議方法の検討も含め、港湾労働者すべての一致する方針・要求となるよう工夫と努力を続けることとする。

(2) 14春闘方針と要求の特徴の第一は、安倍政権が掲げる成長戦略の港湾における弊害の表れと規制緩和政策の港湾への波及に対抗することで、その要求としては、認可料金制度の復活(適正料金収受と適正料金の下払い)、雇用の確保と事前協議制度の強化などを掲げた。第二の特徴は、デフレ脱却の大義にもとづき、大幅賃上げが求められる社会情勢を受けて、産別と個別一体、産別総ぐるみの賃上げの方針のもと、要求としては、産別制度賃金を消費税増税分3%+インフレ見込2%の計5%をアップさせることであった。第三には、産別労働条件を整備するための労働条件の改善で、2001年のいわゆるフルオープン協定以来、なかなか進まなかった労働環境の整備を進めるための一歩を踏み出す要求であり、具体的には、週休二日制、時間外基礎分母と時間外割増率の改善

を要求したことである。同時に、これはダンピングなどユーザーの圧力に抗し、全国どこの港も統一労働条件とすることで、労働コストを競争要件にしない、公正・公平競争要件を整える意味もあった。第四の特徴は、継続的な課題で福利分担金の復活、地区団交権の確立などがあげられる

- (3) こうした、産別制度・政策要求に対し、日港協は、要求は多数で多岐にわたると指摘したうえで、①日港協で回答できるもの、②個別事業者で解決するもの、③春闘の場ではなく政策委員会などで解決するもの、④すでに労使協議を進めているものに分類できるとして、14春闘では日港協として責任もって回答できるものは限られるとした。これも、日港協が産別交渉を否定、あるいは限定的なものにしようとする姿勢の一つの表れで、春闘交渉の争点の一つとなった。

要求項目の多さは、日常的な労使交渉でなかなか進展せず、数年来の協議の結果、課題として解決しないまま今日に至っていることに主因があった。その意味で、組合側は、「要求が多いとか、責任持てない」などの回答は、文字通り責任放棄であると追及し、具体的な課題を労働条件として担保するのは企業・地区であったとしても、日港協として、「港運産業はこの方向を目指す」と方向性を示すリーダーシップが求められていると主張し、産別交渉の視点に立った回答を追及し続けた。

- (4) 要求の前進には、日港協の産別否定の姿勢の転換が必要であり、産別としての回答を引き出すためには、産別ストライキ体制と組合側の徹底した産別にこだわる追及が必要であった。

4. 14春闘要求と回答・妥結内容(交渉の到達点)はどうだったか

- (1) 先述した通り、要求に対する日港協の姿勢と回答でも産別対応を求める一方、回答内容では「継続協議」とか「努力する」という形で先送りするのではなく、可能な限り到達点を明確にし、期限を切るなどの措置で合意を取り付けることにこだわった。

その結果、14春闘協定・合意内容は、その期限の長短はあるが、一つのメリハリをつけたことが特徴であった。これも、産別協議へのこだわりと、要求の前進をめざす全組合員の力の結集の反映と評価できる。問題は、一定の時限を区切って、到達を明確にしたからといって、それまで職場・地域の実現への努力、中央レベルでの普段の検証を怠ってはならないことである。当該年度に突然実現に至ることはないものであり、それまでの普段の取り組みと産別の検証が強く求められている。

- (2) 以下、要求と合意の到達点について検証し、次への課題を明らかにする。

① 協定1項：「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」

イ、港湾運送の業域・職域を「労使共通の重要課題」と位置づけ「それぞれ確保・拡大に努力する」と明記し、とりわけ、規制緩和などの政府主導の政策に関して「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」ことを労使共通の

認識にしたことが重要である。交渉の過程で日港協は、「港湾労働の安定化を著しく阻害する効率化には、AEO 制度に限らず基本的に賛成しかねる」と回答しており、この協定には、AEO 制度も「阻害する効率化」の一つとの認識が内包されていることに留意しておくことが重要である。

ロ、料金問題では、2010年春闘以来、ほぼ同趣旨の確認を行い、「適正料金の收受」と「適正な支払いの指導」を確認した。産別的には、この方向性を具体化する施策として、料金研究WGを設置して料金原価の在り方の研究を継続してきているが、これを、本年6月末を目途に成案し、その後、「対内・対外に反映できるよう努力する」と確認しており、適正料金收受の具体策を労使が検討していく段階に取り組み内容を進めたことになる。問題は、日港協をして行政に「認可料金復活の方向性を業界の政策的意思として示し、業界として本気でこれを推進するスタンスに立たせること」が鍵である。ユーザーに対しても「産別協定を担保し、なおかつ適正利潤を確保する強い姿勢に本腰を入れられるか」にある。

したがって、本年6月末を目途とした料金研究WGの検討結果(成案)をふまえ、認可料金体制への移行を念頭に、地区港湾や現場の第一線で適正料金收受に踏み出し、労働環境を整備していくに足る適正料金を確保する実践的な取り組みへと発展させていくことが重要である。

ハ、福利厚生分担金は、「1円(事業者負担分)は復活する」ことを合意した。12春闘の30銭、13春闘の50銭を経て、本年度「復活」を実現することができた。粘り強い交渉と運動の成果の一つである。

ただし、本年度は、事務手続き(システム変更など)に2ヵ月(5月末を目途)を要し、その後、入力作業と各事業者への周知(2ヵ月間)を経て、1円の基金納入は、7月分の取り扱い実績を基にした本年9月分からになる。したがって、年間にすると7ヵ月分(9月～翌年3月)の納入、つまり本年度は12分の7しか納入されないことになる。これは、実務上やむを得ないことであり、12ヵ月分が確保されるのは、来年度からになる。

ホ、三島川之江港の指定港化については、日港協は「国土交通省及び当該地区関係者に対し、2014年度中に実現するよう働きかける」ことを確認した。これまでは、期限を切った合意はなかったが、今次春闘ではじめて期限を明確にした。一歩進んだ内容と言えるが、その間は、日港協の働きかけ待ち、国土交通省の動き待ちとすることなく、当該地区労使の交渉はもちろん、中央での取り組み強化が益々求められる。

ヘ、関連専門の労働環境整備について、「改善に向けて」協議を促進することを確認した。交渉過程では、協議の促進で留まっていたが、組合側より強く協議の目的である「改善に向けて」を明確にした結果、この合意になった。問題は具体化であり、困難な事業実態を労使が共有し、文字通り改善に踏み出せる取り組みが重要である。

② 協定2項：港湾労働条件に係る産別協定の改定について

イ、在るべき賃金と基準賃金について、適正料金收受及び消費税増税に対応すべく5%の引き上げを要求した。

在るべき賃金は、認可料金の改定と賃金引上げに資することを目的に1987年に要求し、1990年に合意となり、1991年には高卒18歳の採用者から適用することを合意した。以降、毎年の春闘で改定(据え置き含む)を重ねてきた。一方、基準賃金は、適正料金収受にあたっての労務コストの基準として、40歳ポイントの賃金を実態賃金から抽出して設定したうえで、料金かさ上げにも資するものとして、また、実勢賃金を引き上げる基準としても合意してきた経過がある。

このようなことから、適正料金収受に資するもの、実勢賃金引上げに反映させるべきものとして、引き上げを要求した。日港協は、こうした経過をふまえて、これら制度賃金の性格や位置づけを明確にし、労使共通の認識を整理する必要があることにこだわった。また、「在るべき賃金は凍結されている」との認識も示し、組合側は、労使協議の中で「凍結の議論が出された経過は認めるが、凍結は確認されていない」と強く反発した経過もあった。

結果的に、これら制度賃金に関する共通認識を形成することは、認可料金復活への労使の取り組みに踏み出す一つの契機にもなることから、本年度は「共通認識」を確定させる専門委員会協議を認めざるを得なかった。制度賃金の引き上げの要求との関係では、前進を見ることはできなかったが、今後の政策的賃金・実勢賃金の引き上げの基本指標としての位置づけを追及する専門委員会での深い論議を進めることが必要である。

□、産別最低賃金は、2,400円引き上げ、月額160,000円(日額6,960円)で合意した。大幅賃上げが求められる社会情勢の中で、個別単組の賃上げと一体的にたたかう課題として重要に位置づけ取り組んだもので、10年ぶりに改定が実現したという意味で前進と評価できる。

しかし、適用地域(港)及び適用対象労働者は現行通りで、全港に影響力を広げ、港に働くすべての労働者に適用させる点では不十分さを残した。また、2,400円の引き上げは、今次春闘の全国的なベースアップの水準から比較すると、ほぼ世間並みを確保できたといえるが、日額で6,960円は、労働団体が求めていた時間給1,000円を割り込む結果で、組織労働者に適用する水準としては、一層の高みを目指す必要がある。また、後述するように、週休二日制の合意で「4週6休」が産別協定の最低水準と確定したことから、一か月の稼働日数をこれまでの25日稼働から23日稼働で算出している。これも、交渉の中で週休と連動して改定させた部分であり、各職場での適用にあたって留意しなければならない。

さらに、賃上げ闘争との関係では、これまで産別賃金を個別賃金改定前に確定させることが困難であったが、個別賃金引上げの相場が生まれる前に引き上げることができたことそれ自身は重要な成果だったといえる。また、それを賃上げ交渉に生かそうとした試みは、今後の産別総ぐるみの賃金闘争を目指すうえで、貴重な経験であったといえる。

ハ、週休二日制については、1991年に5.9協定を締結して、6大港船内船側沿岸労働者については、週休二日(同一週に祝日が在る場合の土曜は休暇)とし、他の職種・港湾は「4週6休以上の実現を目標として協議する」としていた。以来、週休二日制を全国統一の労働条件とすべく、単組・地区での努力を重ねる一方で、中

央団交でも課題として取り組んできた。その際、単組・職場では、労使が様々な工夫と努力を行い、年間1,800労働時間への時短を進めてきた経緯があり、要求討議では「一律的な週休二日制の適用」に困難があるなどの意見も寄せられた。こうした職場の取り組みにも配慮する一方で、産別として「週休二日を統一的な労働条件とする」考え方を重視して意思統一を図り、14春闘の大きな課題として位置づけ取り組むこととした。

日港協は、地方港においてはトラック部門など兼業が多く、企業内に異なる条件を持ち込むことへの抵抗感や、週休二日制への努力過程であることを理由に、産別として回答できないとの姿勢が強かった。また、日港協として調査を行い、その実態から週休二日制が困難との回答に終始した。組合側は、企業内の事情はあったとしても、週休二日制は社会的に定着している条件であることや、労働組合がある企業では、週休二日制が実態になっていることを挙げて、その実現を迫った。

組合側も、この課題が一朝一夕に実現することの困難性を認めつつ、一定の期限を切って実現を目指すことを追及し、「目標としていた4週6休」を、「制度として4週6休」とし、全港・全職種を週休二日制にすることを2020年までとすることで合意した。したがって、残り6年間で週休二日制とすることを確定させ、前記イ項の通り稼働日数も23日として、時間外労働の算出などの基礎時間の改定を確認した。各単組・地区において、2020年までに順次、週休二日制に労働時間を短縮する努力が求められる。

二、時間外算定基礎分母の改定は、昨年の年末年始特別例外作業の実施にあたって、1月2日を休日化した際に、時間外分母は「1時間を減ずる」と確認したに留まり、協定それ自体を変更しなかったため、改めて産別協定の改定を要求した。したがって、産別協定を文字通り読めば、6大港船内船側沿岸職種の151時間から150時間への改定は労働時間との整合性から改定は当然という性格の課題で、他の港湾と他職種にとっては、協定それ自体の変更を必要とする課題であった。

しかし、日港協がコスト問題を強調する考えに固執したことから、協議は進展しなかった。組合側は、6大港現業は法令的にも、実態からも150時間は当然とする一方で、他の港湾や職種にあっては、明確な産業としての目標を定めて短縮する努力が必要と強調し、追求し続けた。その結果、職種によって170時間にとどまっているケースもある実態を考慮し、2025年までの到達として合意した。この合意も、時間的にメリハリをつけたことの評価と同時に、今後の職場闘争での到達を強調しておきたい。そのために、合意では「1年につき1時間減を目途に」と普段の取り組みを明記していることを重視した取り組みが求められている。

ホ、港湾労働者の定年を65歳とするよう要求した。13春闘では、「定年延長について理解し、傘下会員は、これを前向きに取り組む」と確認したが、日港協は、これを反故にするかのごとく「理解はするが、各企業の判断に委ねる性格」と回答した。これは、13春闘協定より後退した回答で、組合側は強く反発した。同時に、これも直ちに解決できるものではないと判断せざるを得ない実態も考慮して、「遅くとも厚生年金の支給開始年齢に対応できる定年制」を検討することで合意した。これは、退職と年金支給の間に空白を生まないように措置することが重要と判断し

たものである。

ただし、注意を要するのは、高齢者雇用安定法に照らすと、すでに、2013年4月で定年は61歳になっておかなければならなかったことである。そして、その3年後、つまり2016年には62歳、6年後の2019年には63歳、9年後の2022年には64歳、12年後の2025年には65歳になっておかなければ、定年から年金無支給の空白が生まれることになる。その意味では、この協定も、遅ればせながらスタートしたが、期限が限られていることになる。ここでも、目標年次に遅れないよう、企業内の協定を整備しておく必要がある課題である。

ハ、標準者賃金は、検数・検定小委員会での継続協議に付さざるを得なかった。中央委員会でも問題提起された課題で、その水準への到達・引き上げの前提となる「定義」について組合側内部での意思統一が必要となり、中央団交を継続する一方で、検査部会あるいは当該企業内組合の意思統一を繰り返し、その結果、産別としては継続協議としつつ当該企業内での賃上げ交渉・到達を巡る整理を進めることとした。

③ 協定3項：「安全対策について」

イ、放射線量検査の課題、危険物の取り扱い、ガントリークレーンの逸走問題と、安全の問題は、日々生起する課題で、春闘期間中にも専門委員会を開催して対処してきたこともあり、要求課題は、継続的に安全専門委員会で協議することとした。

ロ、上記の観点から、石綿被害対策について、裁判にさせない、可能な限り労使協議の中で解決することをめざし取り組みを進めた。また、横浜港で「トリウムと推定される放射線が発見された国際郵便物」についても、安全対策委員会を中心に安全第一で対応した。安全対策の日常的取り組みが重要と再認識することとなった。

④ 協定4項：「継続課題の取り扱いについて」

イ、地区協議体制の確立問題について、13春闘協定のレベルを超える回答に前進させることが困難であった。しかし、産別運動を実質的に支え、産別の労使関係を確立してユーザーの圧力に共同で対応するには、この課題の前進は不可欠との認識で追及した。結果的に、「労使政策委員会が関与」していくことで合意し、地区労使だけの問題にせず、中央・地区労使共通の課題として前進させることに合意したことが鍵である。この課題では、地区協会の姿勢の問題が強く影響しており、日港協の指導性を強く求めるとともに、労使政策委員会の議を経てどのように関与していくかが問われることになる。

今後の取り組みとして、当該地区港湾が団交権確立の要求をあらためて行い、地区港運協会の対応如何では全国港湾も交渉に参加していく取り組みも検討していくべきである。

ロ、港労法の全港・全職種適用については、検討委員会での継続協議としたが、全港適用と全職種適用の二つの小委員会の早急な始動が求められている。また、本課題は、あらためて地方港の適用に関する意思統一が必要である。ややもすると、建前論議で終始している側面もあり、率直な意見交換を進めていくことが重要である。また、全職種適用についても、指定事業体の取り扱いも含め慎重な討議が求められている。

八、労使政策委員会での継続課題事項として、時間外割増率の問題と港湾労働者年金制度の運営の課題を確認した。両課題とも、団交において踏み込めなかった課題であるが、労使政策委員会での積極的議論が必要である。

とりわけ、港湾年金の問題の焦点は、一つは14春闘で要求した制度の拡充(10年で375万円を支給する)、二つには、年金裁判が敗訴した結果について個別事業者が減額分を負担するという問題で、こうした想定外の事態に対し事業者が負担しなくともよい制度を安定協会に設けておくという課題であり、三つには、年金制度未加入の問題である。

年金未加入の問題は、産別協定順守と制度そのものの存廃にかかわる問題、労使の信頼関係に係る問題としてとらえ、一定の時間を区切って何としても解決しなければならない課題である。したがって、年金未加入問題が未解決で推移するならば、第7回定期大会において「年末年始特別例外荷役の要請は拒否する」決議を提案することを検討したい。

⑤ 団交の議事録確認とした点について

イ、14春闘協定として合意に至らなかったものの、団交の経過の中で日港協が回答した内容について重要事項を議事録確認として残すこととした。

ロ、これらは、今後の労使関係と労使協議の基本的立場を反映したものとして明記することにより、今後に生かせるものである。年金制度について「制度の維持・存続に意義がある」としたことや、「港湾労働への一般派遣は好ましくない」との認識、「港湾運営会社の港運参入は反対」としたことなどがそれである。労使協議の一つの到達点として双方が重要に認識し、よりよい労働環境と労使に必要な政策提起の基本姿勢として押さえておくことが重要である。

(3) 要求の前進に至らなかった課題について

① 要求との関係で、以上のような前進がある一方で、合意に至らなかった、あるいは見るべき前進がなかった課題もある。具体的には、事前協議制度を強化するために港頭地域内で作業が行われる陸/陸貨物・荷役作業も事前協議の対象とすることや、退職年齢が上がっていることなどを考慮して、離職時から10年間で総額375万円を支給する年金制度拡充の要求である。

② 事前協議制度の拡充の課題は、日港協は「港湾運送事業の範疇」に留めようとし、組合側は、物流の変化に基づく港湾機能の変化に着目し、5.30協定の立場で「職域」をとらえ事前協議の対象としようとしたことが対立点であった。同時に、物流倉庫での作業が、いわゆる港湾倉庫問題との関係で違法就労・闇雇用の温床になっていることにも着目した課題であった。組合側は、港湾労働とは何かを再定義し、内貨作業・物流倉庫作業であっても港湾運送事業・受け渡し行為に前後する作業を港湾労働ととらえて対応しようとした。今後は、港湾がますます物流の要に位置づけられ変化することを考えれば、この問題で「港湾労働の範疇」を狭義にとらえると、自らの職場を一層狭くすることになる。その意味で、労使共生を訴えた本年度の要求の原点とも関

連して、粘り強く、同時に、長くは待てない課題として追求していくことが重要である。その際、港頭地域に建設予定のすべての施設に関し、建設者・運営者等からの事前協議申請を求め、当該施設が港湾運送に係る施設か否か、雇用問題が懸念される施設か否かなどを、申請者が判断することではなく、港湾労使が事前協議制度の本旨に基づき判断・検証することを基本スタンスとして対応することが大事である。

③ 年金制度の拡充の課題は、労使政策委員会の課題に継続したとはいえ、定年65歳の課題とも相まって、一年でも早く改善を施さなければならない課題と言える。結果的に、年齢を重ねてからの受給で、打ち切りは75歳で固定という矛盾は、高齢化の趨勢の中では不十分な制度と言わざるを得ない。

(4) 産別制度賃上げで5%(消費税増税とインフレ見合い)引き上げを要求したことが、個別賃金闘争の結果に有効に働いたかどうかの検証も必要である。13春闘では、産別団交が大筋合意となった段階で個別賃上げの結果が反映しているかどうかを検証したが、14春闘では、これらを同時に追及することで相乗効果を生むことを目指して行動を組み立てた。

この点では、前述した通り、質的な側面として、産別最賃を個別賃上げ前に引き上げることで全体に波及させようとしたことは前進面であり、港湾相場の形成と産別団交を一体的に進めようとした試みとして評価するが、量的な意味、つまり産別最賃を2,400円アップさせたことが港湾相場6,000円とその波及へと結びついたかどうかの判断は、むしろ否定的に評価せざるを得ない。

それは、産別最賃引き上げの回答のテンポが個別賃上げの交渉テンポに比べ、ワンテンポ遅かったため、全体に「今年は世間相場以上のベアを確保していく」というプラスに影響していく度合いが少なかったことによると判断できる。また、産別最賃引上げに全体で努力してきたことが、個別賃上げ交渉に生かしきれなかった側面がある点は、今後の春闘への課題として教訓としなければならない。

更に、取り組みの在り方については後述するが、14春闘では、これまで港湾春闘(賃上げ)が社会的相場より抑えられてきた経過を重視し、これを乗り越え、格差是正も視野に入れて努力したが、結果的には、連合(6,161円/4月26日発表)や春闘共闘(6,225円/4月24日発表)の平均賃上げ水準、あるいは日経連の集計(7,697円/4月16日発表)とほぼ同様の水準にとどまった。他産業との格差是正の視点では及ばなかったと総括せざるを得ない。

5. 14春闘協定の到達点をふまえた、今後の取り組みについて

(1) 14春闘(仮)合意をふまえて、14春闘協定を具体的に担保していく運動として、当面の取り組みを指示した。これは、例年になく春闘の合意内容を職場・地域で、具体化する取り組みが重要と判断したからである。とりわけ、産別最賃、週休二日制、時間外算定基礎分母、65歳定年制は、期限を切った合意となっていることから、その年限まで放置しておけば、文字通り産別協定は絵にかいた餅となり、その間に、職場

で、この産別協定の水準を労使協議して計画的に、段階的にクリアしていかなければ、協定違反が起こるということになるからである。

- (2) 産別協定は、労働条件の最低水準であり、職場闘争を強化して、労働条件の改善を進めていくことが14春闘の成否を決めることになる。週休二日制の期限の2020年は目前であり、時間外算定基礎分母問題も2025年としているが、年末年始の休日化はあと5年で達成することが労使合意で、2019年までで個別企業内でこれと整合しようとするれば、2019年の時点で2時間程度は削減しておかなければならない課題である。産別協定を自らの労働条件として担保する運動の強化が求められている。

6. 港湾産別春闘のたたかい、取り組みはどうだったか

- (1) 冒頭に、14春闘の特徴として、日港協の産別否定の考え方、基本的には個別事業者任せにすればいいという考え方が表れ、序盤から厳しいやり取りとなったことを指摘した。同時に、産別対応を求めて、三波にわたる24時間ストライキを打ち抜いたことも14春闘の特徴として挙げた。他の組合などからも「今日の厳しい状況の中で、産別ストライキで対抗することができるのは港湾だけだ」とか、「産別協定を有し、中央集団交渉を進めるのはすごい」などとの評価を聞くことがある。これ自身は、産別の先輩たちの知恵と力のたまものであるし、これを継承して職場組合員の力に支えられながら運動を進めた成果である。その点は、断固として継承すべき産別組合の力として認識すべきである。また、日港協、港運事業者も、その意味を理解し対応してきたからこそ、今日の港湾産別交渉方式、産別協定が生まれたことに確信を持っておきたい。
- (2) この伝統的な力は、14春闘でも大いに発揮されたと評価すべきである。しかし、その伝統を守り発展させようということだけでは、表面的な評価に終わる危険性がある。問題は、なぜ港湾は産別が必要だったのか、今も必要なかを産業の特性から紐解き、全組合員・産別に結集するすべての組織の共通認識としなければ、一般的な労働運動論上の評価に留まり、今後の展望を持ち得なくすることになる。しかも、日港協自身が産別否定に傾斜している状況から、この点を強調し、警鐘を鳴らしたい。
- (3) つまり、戦後の港湾産別運動の歴史に学ぶことを、再び強調しておくことが重要である。14春闘要求書の前文で、物流の変化があったとしても、労働組合を巡る社会環境に変化があったとしても、港湾運送の特性或は港湾産業の構造の本質は変わっていないことを指摘した。特徴を挙げれば、ユーザーから常にコスト圧力を受けること、他人の需要に基づく受け渡し行為という事業は自ら需要を喚起することが困難な事業であること、受け渡し行為(港湾運送事業)は元請・船内沿岸・検数・検定・関連の各職種(個々の異なる企業)がそれぞれの役割を発揮して一つの工程を完了させていること、本船スケジュールと荷主の出荷状況により常に事業に波動性が伴うこと、事業者の多

数が中小企業であることなどである。

したがって、産業としての労使のまとまりがなければ、個別事業者単位でユーザーに叩かれ、その勝手放題を許すことになるし、産別集団的な対応をしなければ個別縦割りの中で過当競争の渦に放り込まれ、結果として個別事業者も労働者も事業基盤の脆弱性ゆえ、労働環境の整備はおろか、事業基盤のそのものを揺るがす事態も想定されることになる。

- (4) こうした背景をもっている港湾であるからこそ、産別にこだわって取り組みを進めてきた。労使関係の側面から指摘すると、一面では、労使それぞれが経営者と労働者という立場からその利潤の配分を巡って激しく対立することは当然であるが、一方では、労使が共生していくために、共同してユーザーの圧力に対抗していくことが必要になる。したがって、産別で集団的に対応することは必然的な対抗策であったと再確認すべきである。その象徴的な要求が、料金制度を認可制に戻せという要求であり、事前協議制度の拡充も同様である。

また、14春闘の前進面をストライキの実施だけで検証するのではなく、日港協が、個別企業の努力に要求を解消しようとしたことが特徴的であっただけに、本年度は、産別のストライキを打たなければユーザーの譲歩を引き出せなかったという点も率直に指摘しておきたい。

- (5) いくつかの取り組みの特徴に焦点を当てて

- ① 産別制度賃上げと個別賃上げを一体にたたかうとの方針のもとに、回答を引き出す時期の集中だけでなく、中央闘争委員会として「大手組合の水準を乗り越え5桁をめざしてたたかおう」と意思統一したことも、14春闘の特徴で、この目標を全単組がめざし、統一行動(ストライキ)も同一歩調で進めることができた。これまでにない前進面である。

同時に、個別の賃上げ闘争が収束した後も、産別制度要求の実現に統一行動を進められたことも前進面と言える。先に述べた通り、産別でたたかうことの意義をふまえ、制度政策要求だけでなく、個別賃上げでも産別にこだわった試みを重要な前進面として明記しておきたい。

賃上げの産別共闘の試みは、12春闘からの到達として整理すると、当初は未解決組合の共闘に始まり、13春闘では単組共闘に発展し、14春闘では「産別で相場を形成し、全体で取りに行く」ところまでに到達した。この経験を、産別制度賃金引上げのたたかいと結合させ、いかに港湾相場を作り上げ、他産業との格差是正も含め、世間並みの賃金水準を獲得していくかを検討し、15春闘の取り組みとして一層発展させたい。

- ② 中央行動をはじめとした、目に見える行動の点では、丸の内行動やユーザー行動などを組織することができた。実行委員会を構成した各位に感謝したい。また、教宣委員会を中心に速報性のあるピウを出したり、待ち望まれていたHPがIT委員会の努力で開設されたことにより、各地区・職場への情報伝達がより時間差を置くことなく

進めることができた。

一方、行政行動や政党要請行動では、継続した取り組みを積み上げてきたことは事実であるが、各時期に取り組んだ到達点をふまえた適切な申し入れ内容、その回答を具体的に生かし切るところまで進められたかの視点でみると、不十分さはぬぐいきれない。日常的な行政交渉で積み上げた到達点を、中央行政から各地方局への指導の徹底などの形で、目に見える取り組みとすることが必要であった。政党との関係でも、要求で一致する課題で、具体的な法律や国会の力を生かし切る工夫が必要であった。

③ 地区港湾の取り組みでは、自主的に春闘を盛り上げる諸行動が各地区で取り組まれたことが特徴であった。たとえば、ストライキ前に地区の決起集会が自主的に組織されたこと、独自の宣伝行動やビラ配布が取り組まれたことがあげられる。いわゆる、トップダウン方式で「中央指示」を待つことなく、各地区の実情に合った積極的取り組みに敬意を表したい。

④ ストライキにあたって、いわゆる「除外申請」について、中央段階で対策委員会を設置して、地区・港ごとの調整を進めたのも今季初めての取り組みであった。ここでは、率直に職場・地域の事情を出し合い、除外を理解し合い、団結することに焦点を当て、港間での軋轢を排することに努力を傾けたことは前進面である。同時に、地区からの報告もこれまで以上に率直な実情が寄せられたことを指摘しておきたい。

しかしながら、「スト除外」の取り扱いについて、荷主・ユーザーと個別の事業者の間に立って、あたかも組合が「代理戦争」をしているかの様相があったことも事実であり、今後の反省点として指摘したい。産別要求の交渉が決裂して行動に入ったわけであるから、本来的には、荷主・ユーザーの「除外申請」は日港協に向かうのが基本線であり、地区港運協会から日港協へ申請が向かうルートに正す必要がある。そのことで、日港協はユーザーから直接的に譲歩を引き出す、端的に言えば「〇〇で協力してくれるか」を問えることになるのである。この点は、地区団交権の確立とも相関関係をもっていることであり、個別に組合が対応している場合は、二者二者協議の本来的な意義も半減することになる。

⑤ 団交決裂、ストライキ必至という段階で、一般紙・専門紙に呼びかけ、共同記者会見を行ったのも、久方ぶりの試みであった。これは、ストライキの影響を考慮し、市民・ユーザーに理解を求めることを趣旨として行ったもので、当日は10社が参加した。スト突入後に慌てて取材に来る一般紙もあったが、港湾運送や港湾労働の重要性と社会的位置について、日頃からアピールしておく必要性を痛感させられた。

(6) 国民的課題に対する取り組みについて

① 安倍内閣は、岩盤規制にドリルで穴をあけると標榜し、労働力流動化、派遣の永続化、時間外賃金ゼロなど労働法制の規制緩和を強引に進めようとしている。全国港湾は、昨年6月の執行委員会で港湾への一般派遣の導入反対の決議を採択し、労働法制

の規制緩和に反対する立場を明確にしていた。その立場から、「安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション」に参加し、国会議員会館前集会や学習決起集会などの行動を取り組んできた。

労働法制改悪は、厚生労働省の審議会段階でも労働側委員全員が反対を表明し、日本弁護士会も反対を声明した。日弁連は労働団体に反対集会を共同で開催することを呼びかけ、各労働組合ナショナルセンター(連合・全労連・全労協)がこれにこたえ、画期的な一致点に基づく集会が行われた。全国港湾もこの集会に合流した。政府の雇用破壊への攻撃は執拗であり、港湾の雇用秩序を守るためにも、「雇用破壊反対」の一点での共同行動に引き続き参加し、労働法制改悪に抗してたたかい続けたい。

- ② 日航の不当解雇反対の取り組みも、国民支援共闘の代表幹事組合として積極的に参加した。この争議は、組合潰しの不当労働行為が本質であり、裁判の結果によっては、労働組合全体への圧力となってくることは論を待たない。こうした立場で引き続き、争議支援の強化の一翼を担っていくこととする。
- ③ 昨年末に政府与党と一部野党の多数の賛成で強行採択された特定秘密保護法について、第6回中央委員会は廃案の決議を挙げるべきと確認し、中央執行委員会に一任されていた。2月に開催した中央執行委員会で、港湾と戦争との関連で特徴づけて同法の廃止を求める決議を採択し、関係政党に配布するとともに、HPにアップして全国港湾の立場を内外に明らかにした。

7. 14春闘のたたかいを通じて、産別組織は強化されたか

- (1) 率直に言って、間違いなく「団結は強まった」と評価できる。問題は、組合側だけの団結の強化にとどまらず、二者二者協議体制が強まることで、はじめて産別の強化が強まるとの視点を持つべきである。その点での検証は、今後の労使政策委員会での協議や交渉方式を巡る日港協の出方を検証することでしか判断できないが、産別交渉体制は、持続可能な港湾運送の将来を展望する意味でも重要な機能であることを再確認したい。

全国港湾の団結・組織強化で一步進んだとの実感を、産別協議体制の強化へと進める努力が求められるところである。

- (2) 組織強化へ一步進んだと評価する具体例について

- ① 賃上げの課題で「中央闘争委員会として一定の水準を申し合わせた」ことである。全国港湾が結成された72年春闘からの数年間は同様の取り組みがあったが、80年代前半から「制度は産別、賃金は個別」の図式が定着し、ここを突破しようと繰り返し議論し、様々な取り組みを実施してきた。「闘争委員会の意思として〇〇以上を」と意思統一し、実践できたことは、相互信頼・団結強化への前進の証といえる。

② スト対策委員会での「除外申請」の統一対応もその表れと言える。これまで、率直に言って、地方港と6大港の違いが如実に現れたり、組合間・組合役員間が疑心暗鬼になったりした局面も見受けられた。しかし、14春闘では、地方港では、鉄鋼・石炭・チップはスト対象にならないとされていたのが、6大港の経験から、止められると腹合わせができたり、これまで多く見られた「あの港が動いた、この港は除外した」と弱点をつつき合うことを克服し、どうすれば行動が成功するかをみんなで考え理解し合えた春闘であったと実感できる。

なお、このスト対策委員会が、「除外対策」にとどまらず、実力行使の時間の全国的調整など、これまで以上に統一と団結を堅持した行動を組織するために機能するよう努力したい。

③ また、スト行動に対して全日通の協力に感謝したい。この問題は、14春闘の前段から提起され、団結を維持する立場から慎重な議論を重ねてきた。全日通の場合は、3月段階で妥結し、その後に産別の行動に対応することは大変難しいという事情の中で、全日通の役員、職場の皆さんには、これまで以上に協力していただくことができた。こうした声は、ストライキの現場から率直に寄せられていることを紹介しておく。

(3) しかし、組織率の低さ、未組織港の存在も、大きな弱点として浮かび上がった春闘であった。全国港湾として「全港・全職種スト」という限りは、港運事業者は確かに全港に存在するが、港によっては組合がない、組合員がないというジレンマがあったことは事実である。組織拡大を大きな課題に位置付けることが重要である。

総括のまとめにあたって

14春闘は、ほんの一部の組合を除いて、労働組合全体が「ベア」を獲得しようと、積極的な要求を掲げたたたかいを組織した。全国港湾もまた、このたたかいに合流して取り組みを進め、各単組もまた、これまでの格差を意識して積極的な要求を掲げて取り組んだ。

その総括は、これまで記してきたとおりであるが、春闘を積極的にたたかおうという、これまでにない社会的ムードの一方で、相変わらずの規制緩和の流れ、労働力流動化政策でより一層労働者に犠牲を転嫁する流れが続く中での春闘でもあった。その点で、全国港湾として、港湾労働者への正当な評価を求めつつ、それを担保する労働環境の整備という、単純ではあるが、わかりやすい春闘をめざしたことは紛れもない事実であった。

その結果は、組合員各位の評価を待つ以外にないが、14春闘をふまえ港湾産別の良き伝統の継承と発展、一貫して求め続けてきた「魅力ある港湾労働」のスローガンを掲げ続けて奮闘する決意を確認し合い、全国の仲間の皆さんの連帯に感謝を表明して14春闘の総括を閉じることとする。

以上