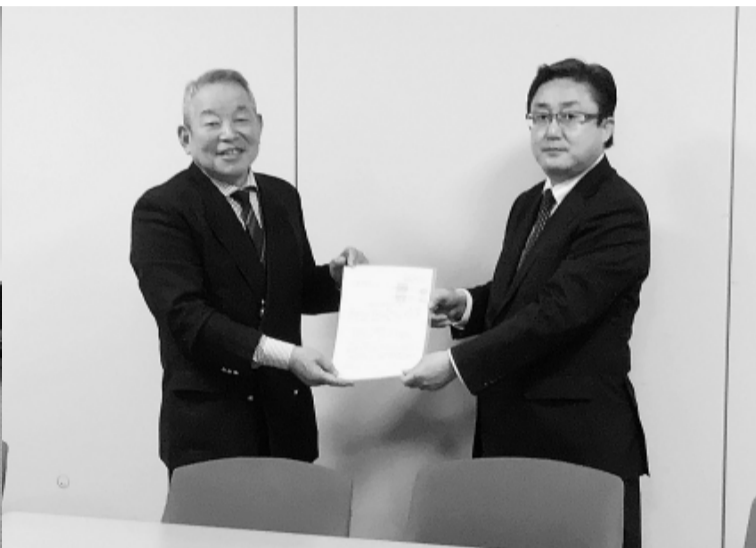


全国港湾春の中央行動、新型コロナの影響で規模縮小 常任中央執行委員を中心に申入要請行動を実施



全国港湾と港運同盟は、三月十七日(火)から十九日(木)にかけて二〇港湾春闘の一環として、中央行動を常任中央執行委員が中心に実施した。

行動については、新型コロナの感染の影響を考慮し、今春闘の中央行動の実施と規模を縮小して、今年からは中止をした。行政申し入れとユーザー要請は、国土交通省、厚生労働省には、申し入れ書を交付して文書にて回答を求め、当日の回答を求めることとした。

三月十七日(火)には、十一時より経済産業省、十四時より消防庁、十三時三十分より外国船舶協会に申し入れを行った。

また、三月十八日(水)には、午後より国土交通省、厚生労働省、三月十九日(木)十四時より日本貿易会へ、常任中央執行委員が手分けをし、申し入れ要請行動におもむいた。

取り組みの結果、厚生労働省は、基本的な回答を提示した。国土交通省は、三月中旬に文書回答したい。RTG遠隔操作の公募について、公募要領の一部見直しを行い、三月中旬に公募を進める予定とした。また、組合との定期的な協議の場を設定したいと提起した。これに対し、当面四月から開催できるよう進めることとして承った。その他申し入れについては、昨秋の回答と変わらない回答であった。

本紙三三三三号(二〇二〇年二月十五日付)にて三面に、第一二回中央委員会において、各中央委員の発言を掲載しましたが、紙面中段中央に「大港協／三宅中央委員」の発言内容を誤って掲載していました。紙面を

お詫びと訂正

借りてはありますが、お詫び申し上げます。同時に、ここに正しい発言内容を記して訂正させていただきます。

誤り：発言内容五行目中央に「大港協／三宅中央委員」の発言内容を誤って掲載していましたが、紙面中段中央に「大港協／三宅中央委員」の発言内容を誤って掲載してしまいました。紙面を訂正させていただきます。

訂正：「大阪港では、港労働者証をヘルメットに貼付するワッペン制度を導入して、港湾労働法にもとづく職域と労働秩序の維持・拡大に努めています。厚生労働省は、このワッペン制度を令和二年度中に港湾労働者証に代わるワッペン制度を取り入れることになった。労働法適用港すべてに広げる取り組みに踏み出すところだ。」

以上、訂正させていただきます。二〇春闘要求案の第七項の(四)①として整理し、日港協に提出させていただきますので参考してください。

POINT 改正1 勤続期間要件の緩和

港湾年金を受給するために必要な「登録者としての勤続期間要件」が、人材確保の必要性や高齢者雇用の進展に対応して緩和されました。

	勤続期間要件	年金制度に登録できる年齢の上限
改正前	満60歳までに18年以上	満42歳の誕生日の翌月
改正後	満65歳までに18年以上	満47歳の誕生日の翌月

「満47歳の誕生日の翌月まで」に、年金適用職種従事者として採用又は配置転換された従業員の方は、港湾年金の登録の対象となります。注意して登録申請をお願いします。

港湾労働者年金制度が一部変わります。

(令和2年4月1日スタート)

一九春闘協定で、港湾労働者年金の支給要件を改定する事が確認され、三月十二日に行われた港湾労働安協協理理事会に於いて、港湾労働者年金制度の改定に必要な諸規定の改定が確認され、令和二年四月一日スタートとなります。

大きな港湾年金制度変更は、勤続期間要件の緩和と改正前は、満六〇歳までに一八年以上の勤続要件であったが、改正後は満六五歳まで、二〇二〇年三月三日までの一八年以上となり、年九月三十日まで申請とす。年金制度登録できる年齢の上限が、満四七歳の誕生日の翌月までに年金適用職種従事者として採用又は配置転換された従業員の方には、港湾年金の登録対象者となり、二〇二〇年三月三日までの一八年以上となり、各単組・地区港湾、年金登録事業者へ配布されていますので、そちらを参照願います。(別掲載。パンフレット参照)

POINT 改正2 継続再雇用等における脱退届の省略

次の場合、安定協会への脱退届の提出は、不要となります。

継続再雇用の場合	受給資格要件を満たして退職する場合
退職時点で受給資格要件を満たしておらず、引き続き同一事業者に継続して再雇用される場合です。	受給資格要件を満たして退職する場合は、速やかに裁定請求を行ってください。裁定請求時に、脱退届を同時に提出する必要はありません。



「これ以上残業させてはならない」という法律がこの春から中小企業にも適用になる。休日労働を含めず、原則「月四時間、年間三六〇時間」を超える残業をさせてはならないことが、一昨年成立した「働き方改革関連法」で定められた。例外はあるが、法律に初めて残業規制が明記されたことになる。

この「残業」とは、一日八時間、週四〇時間とする労働基準法を超えて働いた分の事であり、残業であるから労使協定が必要となる。働き方改革で問題視されることは、大手や発注元が自社の残業を削減するため、業務を下請けの中小企業に押し付ける事例が報告されている。下請けは仕事の打ち切りを恐れ、受け入れざるを得ない。処遇はますます悪化し、人手不足で立ち行かなくなる。社会にとっても損失だ。このようなしわ寄せの防止を国も呼びかけていることから、社会全体で取り組む必要がある。同時に「働き方改革関連法」の対応については労働使でしっかりと話し合う必要がある。法律では例外として、「臨時的で特別な事情」がある場合は、年七十二時間、月一〇〇時間未満、二六ヵ月月平均八〇時間以内まで働かせることが可能だ。しかし、こんな働き方にも不安を感ぜないことが必要である。

シャモ樽

「これ以上残業させてはならない」という法律がこの春から中小企業にも適用になる。休日労働を含めず、原則「月四時間、年間三六〇時間」を超える残業をさせてはならないことが、一昨年成立した「働き方改革関連法」で定められた。例外はあるが、法律に初めて残業規制が明記されたことになる。