リレー随筆
～鳥の世界～

教宣委員の應和です。

都道府県をまたぐ移動の自粛が緩和され、また、今後は国内旅行の補助金も出るという話もありますので、今回は国内の個人的お勧めのスポットについて書いていこうと思います。ここが地元、という方も当然いらっしゃるかとは思いますが、今回はご容赦頂けますと幸いです。

皆さんは「花鳥園」という場所をご存じでしょうか？読んで字のごとく花と鳥に関するテーマパークで、静岡県内に三か所存在します。かつては神戸にもありましたが、現在では経営母体が変わり「神戸どうぶつ王国」として生まれ変わりました。

この中でも最大の規模を誇るのが静岡県掛川市にある「掛川花鳥園」で、国内の他の場所ではなかなか見ることのできない珍しい鳥が数多く飼育されており、その多くと直接触れ合うことができます。

例えばオニオオハシ。大きな黄色のくちばしが特徴的な鳥で、主にアマゾンに生息しています。写真を見ればどこかで見たことある、とお思いの方もいるかもしれません。しかし飼育は非常に難しく、動物園等でもまれに見る機会があるかもしれませんが、国内で常時見ることができるのはここ掛川花鳥園くらいなのです。もちろん触れ合うことも可能で、エサをあげたり腕に載せたりすることもできます。長いくちばしをうまく使って器用にエサのリンゴを食べる姿は一見の価値ありです。その他にもインコの様な小型な鳥からエミューやハシビロコウといった人間と同じくらいの背丈のある大型の鳥、その外にもフクロウやペンギンといった種類の鳥まで種類は多岐多様。エサを園内で買って持っていけばまさに文字通り鳥にまみれる体験ができます。自由に動き回る鳥たちを眺めていればあっという間に時間が過ぎてしまいます。車でなくても電車やバスでも十分アクセスできますので、人生経験だと思って一度行ってみてはどうでしょうか。

また、遠出するのは難しい、という場合にも、お近くの町中に「鳥カフェ」と呼ばれる場所があれば似た体験ができるかもしれません。知れば知るほど奥が深い鳥の世界、足を踏み入れてみるのはいかがでしょう。

こくみん共済
全国労働者共済生活協同組合連合会 coop

港湾産別協定⑪
～第三章・第九条 事前協議制度～

事前協議制度は、産別協定の「要の中の要」と評されていることを、歴史的背景やこの協定に至った産別のたたかいを紹介しながら説明してきました。今回は、この協定にある、「確認書（第十二章五十八条第五項）」について説明します。

前号の末尾に、次回は産別協定九条二項に進みますと予告しましたが、事前協議の仕組みに触れておく必要がありますので、今回は五十八条五項とその軸になっている「二者二者協議」について筆を進めます。なお、五十八条五項は協定集で三P分に及びますので紙面に限界があり割愛します。是非、協定集を参照して読んでください。

第三章　雇用・職域

第九条　事前協議制度

第一項　輸送体制並びに荷役手段の形態変化に伴い、港湾労働者の雇用と就労に影響を及ぼす事項については、あらかじめ協議する。事前協議の対象次項、船社にかかわる事前協議については、確認書（第十二章第五十八条第五項）によるものとする。なお、産別労使協定である事前協議制度等に対する不当な圧力、介入に対しては反対する。

五十八条第五項は、大別して、事前協議の対象、船社に係る協議の仕組みを明記しています。対象は五項目に集約しています。第一は、革新船の就航並びにコンテナバースに関する件で、革新船（フルコン船、RORO船、自動車船、多目的船など特殊構造船）の寄港地の変更や臨時寄港、或は船型の変更などその就航に係る全般について対象とします。

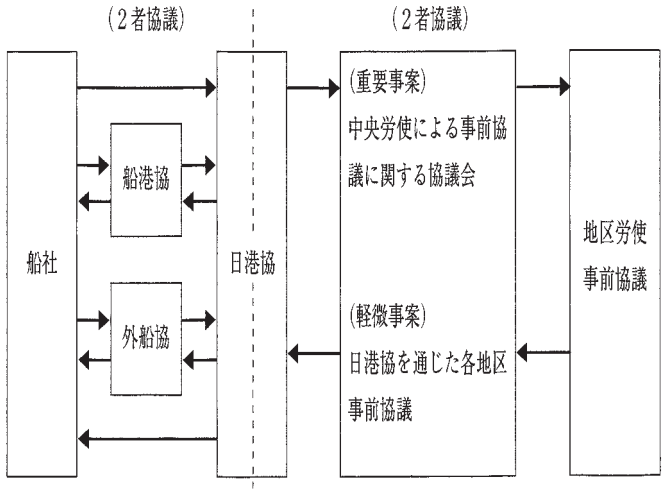
第二は、荷主・メーカー等が、港頭地区において港湾作業部門へ進出する件です。鋼材流通センター、自動車専用埠頭、サイロ、コールセンター、その他荷主流通センターが対象で、当該物流施設での作業体制などについて、事業法や港湾労働法の適用も含めて、港湾労働者の雇用と職域に係る観点から協議を行います。第三は、港湾運送事業者以外の企業が新規許可により港湾に進出する件です。新規許可（免許）には労使が反対することを、産別協定第八条で明記していますので、この立場からの事前協議ということになります。この部分は、一九年四月号で説明していますので、参考にしてください。事前協議の対象とする第四は、大型荷役機器及びロボットの導入の件です。現在の課題との関係でいうと、所謂「自動化・機械化」というテーマとリンクしていくことになり、全国港湾は「自動化・機械化反対」の立場を明確にしていますが、根本には「雇用と職域」が脅かされるという事前協議制度が誕生していく過程での経験、並びに、事前協議制度が「輸送体制並びに荷役手段の形態変化」に伴う雇用問題を扱うわけですから、この問題でも、協議対象となることは当然のことです。

第四は、情報システムの導入に関する件になり、いわゆる事務職場における「合理化」についても対象としています。

以上を対象として、どのような仕組みで事前協議制度を運用するかも、規定しています。船社に係る協議の仕組みを協定に沿って説明します。

協議の大前提は、「革新船の就航並びにコンテナバースに係る労働問題（港湾労働者の雇用と就労に影響を及ぼす事項」と明記しています。そして、その協議は、「二者二者協議を基本とする」としており、図式にすると、次のようになります（図参照）

二者二者協議の図式



船社と日港協の二者、日港協と労働組合の二者という構図です。例えば、革新船を就航させたい船社がいた場合、その船社は、寄港港・船型・起用事業者などを日港協に申請します。この事案が「港湾労働者の雇用に影響するかどうか」を精査するために船社と日港協が協議します。これを日港協は、労働組合に提案し、「雇用に問題なし」と合意すれば、日港協は船社に協議が整った旨の回答を行い、労使合意した作業体制で船社はサービスを開始します。雇用問題があるとすれば、組合と日港協、日港協と船社は雇用問題を解決する措置を行うための協議を続けます。これが、事前協議の基本パターンです。

ここで、なぜ「二者二者協議なのか」が、制度を理解するための鍵になります。それは、港運事業の特性に由来します。港湾運送事業は、事業法に規定するように「他人の需要のためにする受け渡し行為」、つまり、船社（他人）のオーダー（需要）のために行う運送行為（受け渡し）です。したがって、船社のオーダーがなければ事業は成り立たないし、発注者が港運に決定的な力を持つ、生殺与奪の権を握っているといっても過言ではないという特徴があります。

このことに着目した、産別運動・全国港湾運動の先輩たちは、港湾労働に決定的な影響力を持つのは、事業運営面では船社（ユーザー）、政策的には行政、雇用関係の面では日港協だと分析・判断し、港湾労働者の要求実現のために、四者（ユーザー・行政・日港協、及び港湾労組）協議を行うようたたかい、ストライキも行いました。その結果、日港協が、「港運にオールマイティーの責任がある同時に、オルガナイザー（組織者）であるのは日港協だから、ユーザーと行政との関係でも組合側の窓口として責任を果たす」と提起し、組合側は、二者二者協議体制の確立で、いったん合意しました。この考え方を基本に事前協議における二者二者協議体制が生まれたということを、理解いただきたいと思います。この「二者二者協議体制」は、港湾産別体制・産別労使関係の基本です。

次回は、船社に係る事前協議の追加的説明と九条二項のアライアンスの関する協定に進みます。