

## 21春闘第一次回答の内容と特徴

要求書	回 答	特 徵
<b>1. 港湾労使が共同して取り組む諸課題の推進について</b>		
(1) 認可料金制度復活、適正料金収受 (2) 石炭火力発電非効率施設の削減政策に対し、港運の業域、職域・雇用を確保する施策の確立	●具体的取り組みを推進。 ●影響を及ぼさないよう関係行政への働きかけを含め、労使政策委員会等で深めたい。	◆料金問題は、20春闘合意より後退。石炭問題も「協議」では遅い。◆労使が具体的に何をするか、具体化が必要。
<b>2. 新型コロナウイルスなど感染性の疫病への措置について</b>		
(1) 感染予防等のために、政府の施策の活用を含めあらゆる措置の実行 (2) 「感染症に係る産別休業制度(仮称)」を創設する ①賃金補償、②作業・業務体制の確立 ③不利益扱い禁止、④労使協議体制確立、⑤上記事項の企業内制度。 (3) 港湾労働者の安全確保 ①港湾労働者に、適宜PCR検査を行う。②ワクチンの優先的接種を行う。	●あらゆる方策を検討し、政府の施策の徹底に努める。 ●①～⑤について、国の制度を利用し、具体的な対策等は、各社対応としたい。●優先的接種について日港協は既に関係行政に要請。港湾労働者をエッセンシャルワーカーと位置づけ、BCPの観点からも優先的実施すべきで、必要に応じて関係行政に働きかけていきたい。	◆日港協のBCP記載内容を産別制度に活用することができる。各社対応では、その意義が否定される。「産別休業等補償制度」を創設することに合意し、そのアウトラインを描くことまで進めるべき。 ◆ワクチン優先接種は、直ちに労使連名の申入れ也可能。
<b>3. 産別制度賃金、及び、個別賃金引上げについて</b>		
(1) 産別制度賃金引上げと協定 ①17年春闘で合意した168,920円の協定化。②21年度産別最低賃金は、190,035円。③あるべき賃金の改定。④基準賃金を、40歳368,900円に改定。⑤検数・検定労働者の標準者賃金を267,200円に改定。 (2) 標準者賃金協定の改定 ①適用労働者を「年齢35歳で、海事検査人養成協議会等で検数人・鑑定人・検量人の有資格者（予定を含む）と認定され、国土交通省に届け出ているものとする」と改定。 ②適用する使用者に、「（株）シンケン」を加える。 （3）各加盟組合の基準内賃金引き上げ要求に誠意をもって回答すること。	●（1）①～⑥については、回答を留保。  ●「（株）シンケン」を加えることに問題はないが、3.（2）①と同様に、個別対応としたい。 ●各地区加盟の会員店舗は真摯に対応していると認識している。	◆標準賃金の規定の改定の回答は「後退」ではなく「協定破棄」と同義で、認められない。  ◆（株）シンケン加入は、直ちに改定可能。 ◆個別賃上げは、評価以前で「事実認識」を疑わざるを得ない。適正支払いの課題を放棄する姿勢は認めない。
<b>4. 雇用確保と要員増について</b>		
(1) コロナ禍、AI化・荷役機器の遠隔操作化など港湾「合理化」導入に対して、人員削減を行わない (2) 「人員確保キャンペーン」をはじめ、産業政策としての人員確保策を具体化する。加盟各店舗・個別事業者は、人員不足解消の具体策を講じ過重・過密・長時間労働の解消を進めること。	●雇用に影響を及ぼさない配慮が必要との共通認識に則り、関係労使が取り組む。 ●人材確保については、業界PR動画の政策に着手している。	◆雇用不安の客観的な状況認識欠如。体制的合理化への対処、事前協議制度の厳格運用などを、実行していない。 ◆外来トレーラーの導入反対、諸合理化に対し「人員削減を行はない」との確認と人員確保の具体策が必要。
<b>5. 産別協定の全港・全職種適用と産別協定集の編纂について</b>		
(1) 産別協定を全港・全職種適用 (2) 2013年以降の産別協定（確認書・議事録確認を含む労使協定）を統合し、新たな産別協定集を編纂すること。	●協定当時と現在の情勢を勘案し協定の項目毎の検証作業が必要。●産別協定集の新たな編纂の有無について検討中。	◆「有無」とは不可思議な言葉。検証することを決断すれば、おのずと協定集の編纂に直結していく。
<b>6. 労使継続諸課題について</b>		
(1) 指定事業体の存在意義を再確認し、関係労使間の協議を促進し、指定事業体の再生等の目的への達成を図ること。 (2) 中央安全専門委員会の諸課題 ①産別労災補償制度確立。②放射線量検査に携わった労働者の健康診断の産別制度創設と実施。 (3) 関連職種の産別協定履行支援 (4) 週休二日、65歳定年制の実施等、未到達の企業・職種は労使協議を促進しその到達を図る。 (5) 東京オリンピック・パラ、大阪万博の開催に伴う港湾物流と港湾労働への負の影響を除去	●各社事情が異なるため、個別対応と致したい。（検査部会） ●各企業で、労災保険料率、企業体力とも異なり、産別最低基準として協定することは困難。●健康対策には十分に配慮する必要があるので、中央の労使関係委員会等で協議致したい。 ●引き続き検討していきたい。 ●企業ごとに体力の格差もあり、業界・業種により業務負担も異なるため、産別で統一的な基準を設定することは難しい。 ●東京地区として、地区労組とも十分な協議を重ねながら港湾に不利益のないよう対応したい。 ●大阪万博に関して、地区労使協議の仕組みを整えている。	◆春闘期間中に労使部会を開催し、「指定事業体の在り方、本来の姿に戻す」道筋を求める。◆問題の背景に「料金問題」があり、それを克服する道を労使が探求する立場に立つべき。◆労災保険の回答は後退。「確立と水準確定の実作業に入る」べく、期間中に詰めることが大事。◆各社判断で再びコスト論が噴出する。「放射線量検査を実施する」との確認にまで進むべき。◆具体化の段階であり、春闘期間中に意見交換会を開くこと。◆すでに、統一的な基準は労使合意で明確である。各職種や事業所単位で努力も続いている、その促進を求める。 ◆港湾労働者の「労働強化や過重労働軽減」の視点はあるのか疑問。中央・地区の真摯な協議の確認が必要。



## 石炭火力廃棄で荷役削減 港湾「合理化」で荷役自動化

**日港協・港運事業者は  
賃上げ・雇用確保に誠意ある姿勢を示せ!!**

日港協は、賃上げゼロの回答を知りながら「誠意を持つて対応している」と回答しました。雇用問題・産別制度確立・コロナ対策には「個別・各社対応」と、日港協としての責任放棄の姿勢です。現場の第一線で、コロナ禍と背中合わせの不安にさらされ働く仲間の汗と苦労に報いることが日港協・事業者の責任です。

石炭火力老朽施設の廃止・廃棄が国主導で進められ、石炭荷役が縮小の一途を辿るとしています。温暖化対策に異論はないが（原発はダメ）、石炭荷役に係る雇用と事業基盤の危機です。また、海コンヘッドの自動運転で構内シャーシの無人化が企図されています。船社はコンソーシアム再編を繰り返しております。しかし、日港協は、他人事のように「個別・各社協議」の回答にこだわり、産別労使協議体制の基本スタンスを放棄しているとさえ疑わざるを得ません。

**「個別・各社協議」で  
産別回答を避ける日港協**