

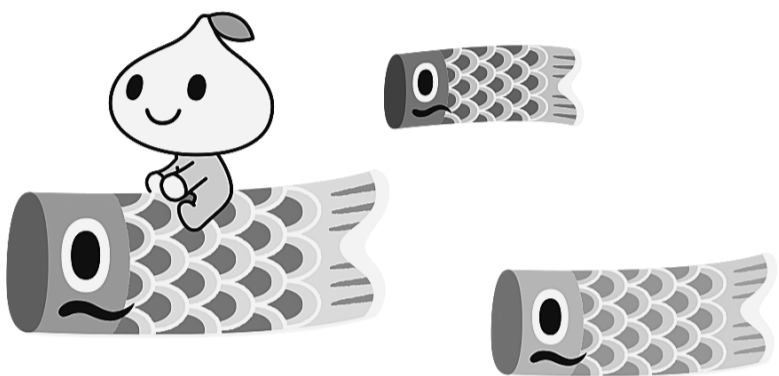
# 港湾労働セミナー中止 コロナ禍により断念!

昨年九月の第二三回定期 演など、検討・模索し、検  
大会において、全国港湾第 したが、一方の目的である「港  
一七回港湾労働セミナーを を超えた交流」という点も  
本年五月に開催が確認され あり、リモート講演での一  
ていきました。 方通行の座学のみでは、そ  
教宣委員会では、現在の の目的達成が困難と判断し  
コロナ禍での開催方法につ ました。  
いて、Webを駆使した講 三月三十日開催の第九回

## リレー随筆

### 防災のスズメ

皆様こんにちは。教宣委 ヤンプ用品を少しずつ揃え として先日、家族でキャ  
員の増山です。 るようになりました。家族 ンプに行ってきました。私  
皆さんは災害等に備え 六人でキャンプが出来る道 自身は、子供の頃からキャ  
て、平日頃から準備してい 具を一度に購入しようとする ンプや野営をしていたので  
ますか? ると、かなりの高額な出費に 経験者ですが、妻と子供は  
私は食料や飲料水の備蓄 なってしまいます。そこで、 人生初キャンプで、ワクワ  
の他に、災害時の居住スベ 五年かけて一通り揃えまし ードキドキしていたよう  
ースとして、テント等のキ ます。



テントを設置し昼食を食 火を起こし、水を汲んで食  
べる終わる頃には、自然を 事を作る。家にいけば簡単  
満喫してリラックステして楽 事だが、自然の中では大仕  
しんでいました。 事でした。子供たちにとっ  
新ストーブや焚き火台に てこの経験は貴重な事だと

思います。日常にあるたく さんの「便利」を使わずに  
「不便を楽しむ学ぶ」  
私がお話したわけでは 無いのですが、子供たちは  
携帯電話を車の中に置いた まま、写真を撮る時以外は  
触っていなかったのが楽し みながら学んでいた証拠か  
な?と思いました。  
次に行くときは子供たち で食べたい物を準備し、調  
理できるように楽しみなが ら挑戦してもらえればと考  
えています。

寒い季節のキャンプはお 勧めです。虫もいない、汗  
もかかない。寒さ対策をし っかりすれば完璧です。  
これからも少しずつ道具 を買い足して、防災の準備  
を兼ねたキャンプを楽しみ たいと思います。  
次号は石渡教宣委員のリ レー随筆となります。お楽  
しみに!!

# たすけあいの輪をむすぶ こくみん共済

全国労働者共済生活協同組合連合会

前号まで、港湾労働法 制定に至る歴史を概括し  
てきました。その中で、 港湾労働法に基づく制度  
の改定に沿って、一期、 三期と区分して、時代ご  
との港湾労働法の意義を 振り返りながら、港湾労  
働秩序の確立と港湾労働 法の重要性について強調  
してきました。

二〇〇〇年の規制緩和 によって「雇用安定セン  
ター」が廃止となり、第 三期に至っています。現  
在の協定は、文字通り「企 業常用以外は就労させな  
い」ことを本旨とするも ので、港湾労働の特性で  
ある波動性に対応するた めに「常用労働者派遣制  
度」が登場しました。こ れから、産別協定第十五  
条を紹介しましょう。

## 港湾産別協定<sup>②〇</sup> ～第三章・第十五条～ 常用労働者派遣制度

本条の詳細は、別添確 認書(第二章第五八条 第四項)によるものとす  
る。  
ここでいう別添確認書 は、この制度の目的を「港  
湾労働者の雇用と就労の 安定、及び福祉の増進」  
とし、適用範囲は、港湾 労働法に依拠して「東京  
港、横浜港(川崎港含む) 名古屋港、大阪港、神戸  
港、関門港」としていま す。

この制度は、波動性に 対して、日雇い労働者に  
依存するのではなく、セ ンター労働者が就労する  
ことで対応していたもの から、企業常用労働者の  
派遣就労によって波動性 に対応することで、港湾  
労働秩序の維持を図る、 文字通り「常用労働者中  
心の港湾労働の確立」を 図るものです。港湾労働  
法の趣旨に沿って港湾労 働の安定を図る「五年単  
位の計画(港湾労働安定 等計画)」があります。  
これは、厚生労働省に設 置された公益・事業者・  
労働者の三者構成で運営 される労働政策審議会港  
湾労働専門委員会が策定 され、その実行状況も検  
証しており、全国港湾か らも代表が参加していま  
す。この五か年計画に「日 雇い労働」を限りなくセ  
口にしていくことが明記 され、就労の順序は第一  
に当該企業の常用労働

者、次にこの制度によっ て派遣される企業常用労  
働者、三番目は職業安定 所で紹介される労働者、  
それでも波動性に対応で きない場合は、四番目と  
して直接日雇い労働者を 雇い入れることができる  
としています。  
先の確認書にある制度 の目的を履行するため  
に、政府も含めて港湾労 働秩序の維持を図ってい  
るということです。

常用労働者の派遣で は、「産別協定を超える  
労働時間の契約は行わな い」、届出をしている常  
用労働者を「港湾労働法 に基づく主たる業務以外の  
業務に派遣してはならな い」、月に「七日を超え  
る派遣は行わない」等と 規定しています。派遣対  
象労働者は、「港湾労働 者証を有する者」という  
ように派遣労働者の保護 が明記され、派遣契約の  
斡旋は雇用安定センター が行うとしています。も  
ちろん、派遣労働者とし て届け出た者の不利益扱  
いの禁止、個人情報の保 護も規定しています。  
前回、二〇〇〇年十二 月の「企業常用以外は就  
労させない」という協定 があり、「日雇不使用協  
定」と呼んでいること、 一七春闘協定で「六大港  
における港湾荷役現業に おける原則『日雇不使用  
協定』の意義について理 解するとともに、引き続  
き各企業に対し周知徹底 を図る」と確認してい  
ることも強調しました。  
このように、港湾労働 秩序の確立、福祉の増進  
のための制度があり、こ れをどのように生かし、  
活用するかは中央・地区 ・職場の産別運動次第と  
言えます。これを、より 実効あるものにする協定  
を紹介しましょう。

第十六条 その他の雇 用安定制度  
港湾労働者の雇用と就 労の安定を図るため、当  
面六大港の船内・沿岸労 働者を対象として労使構  
成による登録機関を設け 登録制度を実施する。そ  
の他の港及び職種につい ては、その在り方等引き  
続き検討協議する。  
「登録機関を設ける」  
ことには至っていません  
が、地区労使が「ワッペ  
ン委員会」という機関を 設け、港湾労働者証の発  
行状況の把握、港湾労働 者証をヘルメットに貼付  
して日雇労働依存ではな く常用労働者による就労  
を日常化している地区も  
あります。パトロールに  
よって、常用労働者が就  
労しているかどうかを鮮  
明にするという試みで  
す。こうした地区労使の  
努力が、この制度、「日  
雇不使用協定」の実効を  
高めていると言えます。

次回は、第十七条「ス  
ーパー中枢港湾」に進み  
ます。