各単組定期大会予定

単組名	日程	名称	開催場所
全港湾	9月 7日(火)～ 8日(水)	第92回定期全国大会	豊橋 シーパレス
日港労連	9月 1日(水)～ 2日(木)	第69回定期大会	函館 湯の川温泉 啄木亭
検数労連	9月 9日(木)～10日(金)	第53回定期大会	豊橋 シーパレス
検定労連	9月28日(火)～30日(木)	第49回定期大会	豊橋 シーパレス
全倉運	9月 8日(水)	第76回定期大会	ウインクあいち
大港労組	10月 8日(金)	第69回定期大会	大阪港湾労働者福祉センター

リレー随筆 ～野島公園見学～

教宣委員の藤木です。暑いです。自分の順番が来てしまいました。

「こ、ここは、東京港野鳥（やちょう）公園だ!!」と一年ほど前に書いたリレー随筆ですが、実際は、外池教宣委員長から次の言葉がありました「野島（のじま）公園って、実際に横浜市内にあるんだよ～～ん！」と言われました。（これは、俺に行けということか～～!?）と思ったのでしたが、つい最近まで忘れていました。

前回の教宣委員会で次のリレー随筆は「お、お、おまえだ～！」と言われ、（どうーしよ?）と思った瞬間、〇～〇～〇電気！ではありませんが、野島公園のことを思い出したので行ってみました。

まず、目に入ったのが日本の初代総理大臣伊藤博文（古い千円札に載っていた人ですね）の別邸、入場料もかかりそうにないので見学しました。特段何もないかと思いましたが、江戸時代にこのあたりで歌川広重が、絵を画いていたそうです「野島夕照（のじまのせきしょう）」「平潟落雁（ひらがたのらくがん）」などだそうです。

この別邸の中ほどにこのあたりの地図と歌川広重の絵とともに描かれたであろう場所を示している展示物があります。時間が許せば、この地図をもとに別邸から場所の散策するのもいいかもしれません。

また、展望台もあり（運動不足の方はご注意を）、あたりを見渡せます。（見えるときには色々見えるそうです。真正面に八景島シーパラダイスがあります）

この展望台の真下には第二次大戦中に作られた飛行機用の防空壕「掩体壕（えんたいごう）」が残されています。（実際には使用されなかったそうです）

そしてBBQができる施設とキャンプもできるそうです。（詳細はインターネットで「野島公園」で検索してください）

ご家族でも楽しめると思います。こういうところなら、ダマされて!?行っても許せるかもしれません。

えんたいごう跡地

こくみん共済 coop

書籍紹介 労働弁護士「宮里邦雄」55年の軌跡

宮里邦雄弁護士の55年にわたる労働弁護士としての活躍が一冊の本になりました。宮里弁護士は、産別最賃をめぐる不当労働行為救済を求めている事件で全国港湾の代理人を務めて頂いている方です。この本は、先生の人となりにも焦点を当て、インタビュー、エッセイ、最高裁での見事な弁論等で編集されています。

Ⅰ部は「インタビューで聞く55年」、Ⅱ部は「裁判を巡る随筆」そしてⅢ部では自伝風の「折々の記」で構成され、先生が労働弁護士として携わってこられた数々の事件の紹介やエピソード、そして、労働弁護士としての労働者・労働組合への熱いメッセージが綴られています。また、随所にユーモアがちりばめられ、クラシック音楽・映画・俳句（川柳）と先生の趣味も織り込まれ、気軽に読めるものです。

沖縄県出身の弁護士として、米軍基地をめぐるたたかいでの活躍の場面は、圧巻です。そして、最高裁で、「音楽家の労働者性を認めないのは、日本の常識は世界の非常識と認めることだ」と痛罵し、再雇用者と正社員の格差が、たとえ社会に存在する事実であっても「法に照らして判断するのは司法の使命」で、それをしないのは「司法判断の放棄」と告発する弁論は、まさに痛快と言えるものです。港湾労働セミナーに参加された方は先生の講演を聞かれていますので、その時の情景を浮かべながら読むこともできるでしょう。

購入希望の方は、各単組又は地区港湾へお問い合わせ下さい（出版：論創社／価格二千円）

港湾産別協定㉓ ～第四章　賃金～

今回から「第四章　賃金」です。働くものにとっての最大の関心事といえるかもしれません。私たち労働者は、雇用の場を得て、労働力を提供して賃金を得ることによってしか生活を維持できません。こう言ってしまえば、身もふたもないと考える方もいるでしょうが、客観的には、そのような存在です。しかも、賃金は労働者個人だけでなく、家族の衣・食・住、子供の教育費、人として不可欠な文化や芸術をも享受していけるものでなくてはなりません。

全国港湾に結集する組合員の皆さんは、会社や職種ごと、或は地域単位で毎年の春闘交渉において賃金水準やその引き上げを確認しています。

全国港湾と日港協との中央港湾団交（協定第一条）では、個別企業や職種の賃金水準を決めるのではなく、北海道から沖縄までの港湾に働く労働者を対象に、港湾産業としての賃金制度（第十六～二十一条）を決めています。いわば、港湾労働者の賃金の最低水準を規定するものです（産別協定第一条第一項）。

具体的には「あるべき賃金（第十八条）、標準者賃金（第十九条）、産別最低賃金（第二十条）があり、その水準は、第十二章第五十七条の一項～三項で定めています。また、第二十一条では基準賃金制度があり「六大港における港湾荷役（船内荷役・沿岸荷役）現業労働者の四十歳（勤続二十二年）基準賃金について、その水準は、標準的な金額として月額355、400円とする」と定めています。

あるべき賃金は、港湾労働者として「このレベルの賃金が必要だ」という十八歳から六十歳までを賃金表で規定し、十八歳で184、200円、三十歳で256、900円、四十歳は353、900円です。標準者賃金は検数・検定労働者の三十五歳の方の標準的な賃金として252、000円と規定しています（高卒、勤続十七年、扶養等の現行条件は廃止するよう協議中）。産別最低賃金は、どんな職種でどこの港で働いていうようと港湾労働者の最低賃金は164、000円としています。これらの四つが、産別協定で確認している賃金で、「産別制度賃金」と呼んでいます。このレベルでは、何の役にも立たないほど低いとか、ぎりぎりでクリアしているとか、様々な感想を持たれると思います。

産別制度賃金が、港湾産業の賃金レベルを規定するものというだけでなく、重要な別の意義を持っています。それは、「労務コストを企業間競争の要件にしない」、「企業間の公正で公平な競争条件を整え、港運秩序を担保する一つの要素」だという意義です。「どこの港、どんな職種でも適用していく」という点が大事なところです。

全国港湾は、港湾労働者が結集する「産業別の労働組合」です。同じ産業ですから、「企業間競争」があります。競争の内容は「確実な荷役・安全な作業・スピーディーで効率的荷役」など、各社の持ち味があるでしょう。ところが、こうした特徴は、時間や技術の進歩とともに平準化していきます。労働者は熟練度を高めていくし、機械技術の発達もそれを支えていきます。個々の労働者の技術に差があったとしても企業単位・港単位でみれば大きな差は生まれてきません。そうなると、決定的なのは「労務コストの差が競争力」になってきます。しかし、賃金レベルを企業間競争に委ねておれば、労務コストは確実に差（格差）が生まれてきます。とりわけ港湾労働は、労働者の労働力の質と量が決定的ですから、労務コストの差は「企業間競争の要」にもなりがちです。

したがって、産業としての賃金のレベルを産別協定として規定することによって、この労務コスト競争を規制していくことが必要で、ここに産別制度賃金の重要な意義があります。「わが社は労務コストが他社より低いから、荷役料は安くできます」という営業を許してはならないし、それを許せば、港湾はユーザーのダンピング要請に屈し、労働条件の向上はおろか、事業の発展も展望できないことになります。産別賃金制度は、港湾運送事業分野において「公正競争」の条件下での企業運営をなしていく重要な協定であることが理解出来ると思います。

次回は、その大切な「産別賃金制度」が、危機的な局面を迎えていることを紹介していきます。