ＩＴＦ第四五回大会一年延期を決定

ＩＴＦは、九月二十三日に、バーチャル方式で第四五回大会を開催し、二三年に予定していた世界大会を二四年に延期し開催することを決定した。全国港湾は柏木委員長が代議員として参加し、大会延期の規約改正に賛成票を投じた。

コロナ禍は、社会の矛盾を露呈させた労働者を大事にする政府が必要だ！

開会挨拶で、パディ・クラムリン議長は、コロナ禍での各組合の奮闘に敬意を表する強調した。そのうえで、コロナ禍で、「労働者・人を大事にする政府が必要だ」ということが明らかになったと指摘したうえで、この期に及んで、規制緩和だとか新自由主義で労働者を使い捨てにすることを推進し、コロナ禍の矛盾を労働者に押し付けている政府や資本の身勝手は許されないと強調した。

MUA
Select Language:
INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION

また、世界の物流網を支える交通運輸労働者の社会的価値が再認識されるべきで、我々がいなければ、ワクチンも医療機器も、薬品も届けられないことを全世界の為政者が認識すべきだと強調した。

それでも労働組合の存在に否定的な政府・資本があることに注目しておかなければならないと主張した。ＩＴＦは労働者を大事にする社会、人間としての権利を等しく誰もが享受できる社会を目指し、われわれがその運動の先頭に立とうと呼びかけた。

そして、これを実現する方向性を決めるＩＴＦ世界大会の延期は、コロナ禍で多くの活動が制限されたこと、その収束の見通しがない中でのやむを得ない措置として理解を求めた。

大会延期と規約改正を確認

提案は、規約第四条に「但し、二〇二三年に開催を予定していた通常大会（四六回大会）は、延期され、二〇二四年に開催される。コロナ禍に付随する様々な制限が引き続く場合、現行の制限を考慮しつつ、平等且つ積極的な代議員の参加を最大限に確保するため、第四六回大会を対面式にするか、バーチャル開催にするか、あるいはハイブリッド形式とするかは、執行委員会が決定するものとする」との文言を挿入することであった。

提案に立った執行委員会は、コロナ禍によって、加盟組合はＩＴＦの優先課題・実施計画を再調整せざるを得なくなり、引き続く不透明感とワクチン接種の進行状況も国によって様々で、各部会・総会を開催することは難しく、二〇二三年に誰もが等しく参加できる民主的な大会を対面で行うことは困難と判断したことを報告した。

そして、一年の延期が次の大会までに課せられた各種総会を可能にすることも考えられるが、二〇二四年に対面式の開催ができない場合は、ハイブリッド形式で行うことが賢明であると判断しており、その場合でもＩＴＦ規約に沿って運営し、第四六回大会以降は通常のサイクルに戻せるとの認識を示した。

次期大会成功への意思統一

提案を受けて、大会では日本を含む九地域の代表より、提案に賛成する旨の発言があった。

また、次期大会が、対面式の民主的なルールにもとづく大会となることによって、交通運輸労働者のたたかいの方向性を見定めることができる大会になるよう期待するという意見も特徴的であった。

規約改正・大会延期議案が確認され、閉会挨拶に立ったＩＴＦ議長は、多様性を認め合うＩＴＦ、エッセンシャルワーカーとしての交通運輸労働者は勿論のこと、すべての人々が持っている権利を擁護し、権利の侵害を許さないＩＴＦにしていこうと締めくくった。

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　coop

港湾産別協定㉖

時間外賃金基礎分母と月額補償賃金

「産別賃金制度（産別最低賃金制度）」を巡る日港協の団交拒否について、東京都労働委員会は「産業別最低賃金に関する団体交渉について、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（独禁法）に抵触するとの理由で回答を拒否してはならず、誠実に応じなければならない」という命令を出しました。しかし、日港協は、これを不服として中央労働委員会に「再審査請求」を行いました。これは、良好な労使関係の構築という産別労使の基本課題についての都労委命令の主旨を否定するものです。全国港湾は、再審査申請を取り下げ、都労委命令を履行することを強く求めています。

次に、産別協定第四章賃金の項には、制度賃金に続く、時間外基礎分母、月額保障賃金の条項に進みます。

第二十二条　時間外基礎分母六大港船内・船側沿岸労働者の時間外算定基礎分母については、労働基準法に基づく算定基礎を目標とし、できる限り早急に実現に向けて努力する。としたうえで、第十二章第五七条四項で定める、となっており、現行規定は「百四九時間」です。

第二三条　月額補償賃金は、港湾における六大港の船内船側沿岸労働者及び沿岸労働者の賃金の支払い形態を原則として月給制（月単位とした保障）とし、その諸条件について当該労使で協議する。その他の現業労働者についても早急に移行できるよう双方努力する。

第一項　月額保障とは、暦日の出勤、就労日が二五日に満たない月は、基準賃金の二五日分を支給するものであって、労働者の責によらない不就労日は、月額保障の対象日とする。ただし、徹夜明け休日については、各港又は各企業労使で協議して決める。

第二項　月額保障を行う基準内賃金は、下記の合算額とする。

（一）　時間外賃金計算の基礎となる対象給与の二五日分

（二）　前期（一）以外に月額で支給される賃金、ただし、支給条件については各企業の労使で協議して決める。

時間外基礎分母は、時間外労働（残業）をした時の割増賃金を算出する基礎となる時間当たりの「賃金単価を求める際の一か月の平均所定労働時間」という事も出来ます。計算式は、（年間出勤日数＝三六五日－年間休日）×一日の所定労働時間）÷十二か月＝年間所定平均労働時間となります。

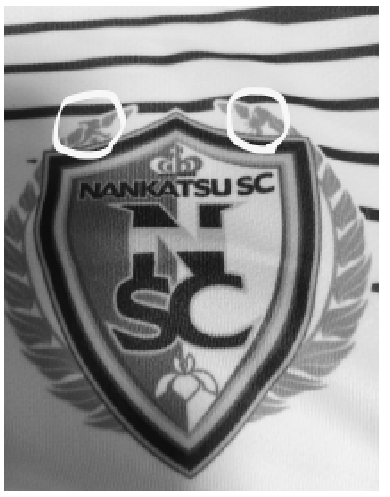
産別協定では百四九時間ですから、月間所定内賃金が三十万円の場合は、それを百四九時間で割ると二千十三円となり、一時間残業をすると二千十三円に割増率（法廷では二五％以上）をかける、つまり、二千十三円×1・25＝二千五百十六円が残業した時の一時間当たりの賃金になります。厳密にいえば、一分でも残業すると一時間分の残業となるのが法令です。

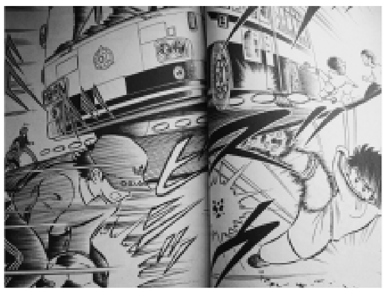
したがって、毎年の祝日日数は土日に重なったりすることで変わりますから、毎年、この基礎分母は変わる（自動的に決まるともいえる）ことになります。その意味では、産別協定にこの項目があることに違和感がある方もあるでしょうが、賃金の最低レベルを最賃で決めるように、このレベルを産別で下支えすることによって、休日（創立記念日・地域の特別休日など）の違いがあっても、これを下まわらないように設定したという意味があります。

月額補償賃金は、歴史的な背景があります。港湾労働は、いわゆる「出面／でづら」といって、就労した日にその日の賃金（日給）が支給される時代が長く続きました。一方で、港湾は本船スケジュールや荷主からの搬出・入の違いで日々の仕事量が大きく変わります。これを「波動性」と言いますが、港湾労働の大きな特徴で、このために労働者の就労日と賃金が安定しないという問題があります。港湾労働者の責任でもないのに仕事量が日々変わり、月々の賃金も変わるということでは、暮らしの安定は望めません。そこで、仕事量の多寡にかかわらず「一定レベルの賃金保障」という要求が生まれ、週休二日制が定着する以前のことですから、日曜日と祝日（月一～二日）を見込んで「二五日分の賃金」と確定し、その分を保障するよう確認したという事情です。また、これを土台に、「日給」を二五日分で支給させる（日給月給）ではなく、月給制として、より安定した賃金支払い方法へと進み、現在では、多くの事業所で実質的な月給制が定着してきているというのが実情です。「港湾労働の波動性」、「労働者の責によらない不就労日」が必然的に発生することから、安定した賃金を求める産別運動の成果としてこの協定があります。次回から第五章労働時間に進みます。

リレー随筆

～エンブレムのヒミツ～





教宣委員の石渡です。前回だったか前々回だったか忘れてしまったのですが、今回もまたサッカー関連のネタを一つ書きたいと思います。

私は埼玉のＪリーグチーム大宮アルディージャを応援しているのですが、実はもう一つ、関東二部リーグで頑張っている南葛ＳＣも応援しています。南葛ＳＣと聞いて、もしやと思う人も居るかもしれません。そう、あのキャプテン翼の南葛ＳＣです。私は生まれも育ちも葛飾区ってこともあることから、チームの代表でキャプテン翼の作者で葛飾区出身の高橋陽一先生を筆頭に葛飾区からＪリーグを目指している南葛ＳＣを応援しています。

そんな南葛ＳＣですが、実はチームのエンブレムにある秘密が隠されています。

それは何かというと、まずは葛飾区の花である花菖蒲をモチーフに（エンブレムの下）江戸川・荒川・中川という区内を流れる三本の川をイメージした三本線で囲まれており、周りを囲う月桂冠は勝者の証として黄金色に囲まれています。その月桂冠の先の方をよく見ると、何やら2人の影をあしらった形になっているのがお分かりいただけたでしょうか。その2人の影こそが、キャプテン翼で翼君と若林君が初めて出会ったシーンなのです。

ちょっとマニアックな記事になってしまいましたが、現在リアル南葛ＳＣはＪ1から数えてＪ6のチーム。まだまだ、Ｊリーグの舞台はほど遠いけど、元Ｊリーガーもたくさん加入しており、いつの日かＪリーグの舞台で観れる日が来るだろうと思っています。