5・3憲法集会

久しぶりに晴れわたった5月3日の憲法記念日に、平和や戦争を考える集会や学習会など、様々なイベントが日本各地で開催された。

東京都江東区の有明防災公園では、「改憲発議許さない！守ろう平和といのちとくらし2022憲法大集会」が、5・3憲法集会実行委員会の主催で開催された。

この行動に全国港湾からは、陸・海・空・港湾20労組の一員として、各単組と京浜3港代表を中心に20名余りが参加した。

この憲法集会は、コロナ禍により一昨年、昨年と国会前でネット配信のオンラインを中心に実施してきたが、今年は3年ぶりとなる会場を東京臨海防災公園（有明防災公園）に戻して、新型コロナウイルス感染症の防止対策を充分にとりながらの開催となった。

今年2月24日に始めたロシアのウクライナ軍事侵攻は、多くの世界の人々に衝撃を与えた。同様に、北朝鮮や中国の不穏な動きなど、平和を唱える世界の情勢が不安定化するなかで、日本の「平和憲法」をめぐり、安全保障への不安や戦争への不安など、様々な世論が国内を取り巻いている。

国会では、改憲に意欲を示す政党の勢力が3分の2を超える議席となり、岸田首相は「憲法改正をやり遂げる」と表明している。また、自民党をはじめ公明党、維新の会、国民民主党の改憲勢力からは、憲法改正に前のめりの発言が相次いでおり、「戦争する国」づくりへ、憲法9条改憲が発議される危険な動きを強める状況が深まっている。

会場には、「守ろう、平和・いのち・くらし」・「憲法改悪にはんたいします」などのプラカードを掲げ、マスク姿の多くの市民1万5000人（主催者発表）が駆けつけた。

集会には、護憲派の市民団体、憲法学者や労働組合が参加した。また、改憲に反対する立憲主義野党の党首や国会議員が壇上に立ち挨拶を行った。

今年の夏は、参議院議員選挙が行われますが、国会で憲法改正議論が活発化する、一つのカギとなると思われます。

今年で施行75年を迎えた平和憲法を、守り生かすために、憲法改悪で「戦争ができる国」となることの是非について、いま、待ったなしで議論を深めていくことが求められている。

リレー随筆
～バラの名は～

全国港湾機関紙を拝読中の皆様こんにちは。教宣部員の石渡です。

また私の番が回ってきたのですが、例によって書くネタがない。『ネタが無くても根性で絞り出せ！』ということで、3月くらいから焦りを感じネタ探しに翻弄しておりました。

そんな中、先週の日曜日に起きた出来事を書きたいと思います。

私は趣味で写真をやっているのですが、5月の旬の被写体の一つにバラの花があります。

うちの近所には、県内一の規模を誇るバラ園があり、毎年5月の開花に合わせて写真を撮りに行っています。

今年も咲き始めたのでバラ園に行き、色々な大きさや色のバラを夢中になって写真を撮っていました。

撮影を楽しんでいると、私の隣に40代くらいの女性2人組が現れました。女性たちは目の前の赤い大きなバラをスマホで撮りながら『凄くキレイ』『かわいい』『立派よね～』なんて言って楽しんでおりました。

僕はそんな女性たちの楽しそうな会話を聞きながらも写真を撮ることに集中していたら突然、女性の1人が『なにこれぇ～！』『やだぁ～！ハハハハ～』と爆笑し始めました。

私は何事かと思い、写真を撮るのを止めて女性たちが見ていたバラの名前の立札を見るとそこには『チ○チ○』（自主規制）と書かれていました（笑）

先程まで、女性たちが『凄くキレイ』『かわいい』『立派よね～』と言っていたバラの名前が『チ○チ○』だったなんて卑猥すぎる…。そんなことを思ってしまったら笑いがこみ上げてきてマスクの下で爆笑してしまいました。

幸いにもコロナ禍でマスクをしていたことにより、女性たちに失礼な態度をせずに済みましたが、マスクがなかったらと思うと危ない所でした。

園内には400種5000株のバラが咲いているのですが、その中から『チ○チ○』を見つけ出してくれた女性2人組には『ネタをありがとう』と感謝の言葉を心の中で述べさせていただきました。

一応、下ネタじゃないですからね。バラの名前の話です。

次回は中土居部員となります。お楽しみに～！

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㉜
～有給休暇について～

第24条～29条は労働時間・休日休暇の規定を数回に分けて読んできました。今回は、第30条の有給休暇です。

有給休暇は、労働基準法第39条で定められています。法律では、「使用者は、雇い入れた日から全労働日の出勤率が80％以上ある場合に10日以上」付与しなければならないとしています。また、19年の4月から施行された「働き方改革」によって使用者に「10日以上の有給休暇の権利を持っている労働者には5日分の有給休暇を与えなければならない」と取得させる義務を課しています。有給休暇は、労働者の権利ですから、使用者は「何のために休むの？」などと、その理由を質すことは違法性が問われます。それを問うことは「休みの申請」に困難を持ち込むだけでなく、労働者の権利を侵害することになるからです。また、80％以上の出勤を前提にしていますが、労災で休むことを余儀なくされたり、介護休暇の取得などで休む場合は、その日は労働日に換算されます。なお、有給休暇制度に違反した使用者は30万円以下の罰金などを科せられます。

さて、産別協定の有給休暇はどう規定しているでしょうか。

第30条　有給休暇

第1項（年次有給休暇）半年間継続勤務し、全所定労働日の80％以上出勤したものに対して、半年を経た翌日以降の1年間に10労働日の有給休暇を付与する。その後の年度には、最低18労働日の有給休暇を付与する。

第2項（夏季休暇）年次有給休暇の他に、夏季休暇として各自4日間の特別休暇を実施する。実施細目については、港毎又は各企業労使間で協議決定する。

第3項（年末年始特別有給休暇）年末年始（12月31日～1月4日まで）を特別有給休暇とする。ただし、1月1日の国民の祝日については、特別有給休暇から除く。支給すべき賃金については、各港、各企業労使間で協議決定する。

産別協定は、労働基準法を基本としながらも、それ以上の労働条件となっています。それ以上とするのは、労基法は雇用されてから1年間で80％の就労を前提にしていますが、産別協定は「半年間継続勤務」としているところです。労働基準法は、翌年以降の定めがありませんが、多くの事業所では、1日ずつ増やして20日を限度と設定したり、前年の残余分を付加するなどの規定を持っています。産別協定は、翌年から18日に増えます。

理由を問わない、もしくは使用者が「何のために？」と質すことに違法性があるということで、1人1人の労働者が、これを踏まえて使用者に対応すると同時に、そうした場合は、率直に組合に相談して変えていかないと、職場で自由に休暇が取りにくくなることを念頭に置くことが大事です。

この協定の第2項に、夏季休暇の規定があります。3項に年末年始特別有給休暇の規定があります。これらに関連して4つの説明しておくべき重要な規定が産別協定にあります。

一つは、年末年始例外荷役で、毎年秋に船社が例外荷役を要請してくれば、労使が協議して実施の是非と労働条件を議事確認で対応します。無前提で例外荷役を実施することはありません。

二つ目は、30条3項の協定文は「休暇」になっていますが、19年まで、およそ6年を経て、毎年「休暇」を「年末年始休日」にしてきました。休日が増えていくわけですから、時間外算定基礎分母も削減され、割増率は変わらなくても時間外賃金は増加することになりますので、法定通りの時間外分母になっているか計算をやり直してみることも大切なことです。

三つめは、「夏季休暇の16日」は、年末年始特別休暇の休日化に伴なって1日ずつ削減することを協議していくという労使確認があります。組合側は、協議はしますが「拒否」し続けて現在に至っています。

四つ目は、日港協が「1月4日を平日扱い」とするよう要求し、組合は拒否し続けています。

以上のように、夏休みや年末年始休日や有給休暇制度を巡って、労使のつばぜり合いが続いています。加えて、22春闘では「年末年始例外荷役の労働条件を協議していく」ことを要求しています。しかし、「休日」を巡る長く厳しい産別の闘いがあり、「正月」を休むこと自体が切実な要求と運動の成果であったわけですから、年末年始例外荷役は、労働条件を引き上げるから「仕事をします」という性格ではありません。組合員の休む権利をどれだけ保障することができるかが、この協定の主旨です。現在は、12月31日と1月2～4日は「年末年始休日」で、作業をする場合は、地区ごとに事前に申請を受け付け検証し、絞り込む協議を行っています。日本の文化に根差した大切な正月に就労するわけですから、現行の労働条件では、「一人一日分の賃金＋割増賃金＋精励金（1万5千円）＋代休補償」が支給されることになっています。これを以て出勤者の一日当たりの賃金の350％を補償することになります。出勤者には代休の付与が義務付けられていますが、代休補償とは、文字通り代休を補償することですから、代休を取得しても賃金は補償されることを指します。したがって、代休を取得した場合も、350％が支給されることを指しています。

以上の通り、有給休暇の重要性が再確認でき、産別労使のつばぜり合いが常にあり、船社によっては「当たり前のように作業申請してくる」といったところもありますが、そんな安易なものではないことを理解してもらいたいと思います。

次回からは、第7章「作業体制」をよみすすめていくことにします。