2023年３月15日
全国港湾書記局

２３春闘第２回中央港湾団交の経過について

＜業側の回答は要旨次の通り（青字＝第一次回答）＞

１．大幅賃上げ、並びに産別制度賃金の引き上げについて
港湾産業における基準内賃金を30,000円以上(或は10%以上)引き上げるために、全国港湾並びに、港運同盟に加盟する各単組(支部など)の23年度賃金引き上げ要求に誠意をもって回答すること。
各会員店社の個別賃金交渉が円滑に進むよう日港協は本年も引き続き適正料金確保に向けた取り組みを行って参ります。具体的には昨年同様、「価値創造のための転嫁円滑化政策」を推進すべく船社団体他への文書による申し入れを検討中であります。

（2）　産別制度賃金の引き上げについて
①　産別制度賃金についての組合側要求に誠意をもって交渉し、「良好な労使関係を構築(22春闘(仮)協定)」するために必要な労使協議を継続すること。
①～④について、独禁法に抵触する恐れが払拭できない限り、統一回答は控えさせて頂きます。
②　23年度の産別最低賃金を、184,200円(日額：8,010円、時給：1,145円)とすること(22春闘要求と同水準)。
③　あるべき賃金を、別表の通り改定すること(22春闘要求と同水準)。
④　産別基準賃金を、全港・全職種適用とし、40歳368,900円に改定すること(22春闘要求と同水準)。
⑤　検数・検定労働者の標準者賃金を277,200円に改定(現行協定の10%引き上げ)し、これに到達すること。なお、この賃金は基準内賃金として適用し、その定義は、検数・検定小委員会における合意内容とする。
標準者賃金に関しては産別賃金と同様に独禁法に抵触する恐れがあるため、各社個別対応を基本と致したい。
また、標準者賃金の定義については各社とも相違があるため、各社個別協議としたうえで、今後とも必要に応じて労使事務折衝にて議論を深めていきたいと考えています。

２．魅力ある港湾労働の確立/労働諸条件の整備/人財不足対策について
（1）　「産別協定第29条(5.9協定)」を以下の通り改定すること。
①　協定第１項に係わって、適用を、全港・全職種とすること。
①　6大港と地方港では港間格差・企業格差が大きく事情が異なるので、産別協定第29条第1項を全港・全職種とすることは困難である。
②　協定第１項(１)～(３)を削除し、「土曜日は休日とする」と改定すること。
②～④土曜日の休日化については、要求の趣旨は理解するが、ユーザーからの

料金体系の変更に理解を求めることが難しく、また時間外分母に影響があり各社の経済負担が大きいため困難である。

③　協定第２項、及び第３項は、削除すること。

④　上記①～③の措置に伴い、産別協定第 28 条を「休日は、日曜・土曜並びに…」と改定し、時間外労働基礎分母は 143 時間とすること。

⑤　なお、検査職種・関連職種において 20 年実施を合意している「5.9 協定に基づく週休二日制」を 22 年４月１日をもって実施し、日港協は適正料金支払いを含めた具体的な支援策を講じること。また、関連職種については、地区労使協議、個別元請事業者との協議を促進し(21 春闘協定)、22 年４月１日実施とすること。

各社の実情が異なるため、個別対応として引き続き取り組んでいきたい。

（検査部会）

（2）　時間外労働割増率を以下の通りとすること。

平　　日＝　－　　半夜：150%　深夜：200%

土曜・休日＝昼間：150%　半夜：200%　深夜：250%

日曜・祝日＝昼間：150%　半夜：200%　深夜：250%

各個別企業における労働条件の問題であり、統一見解は困難である。

（3）　65 歳定年制(逓減なし)について「25 年を待たずに前倒しで実施するよう努力する(21 春闘協定)」にもとづき、各職種・各社で協議促進を図り実施すること。

２０２２年春闘協定に基づき、65 歳定年制が社会的要請であると認識し、会員店社に対し実施するよう促したい。

（4）　年末年始特別例外荷役に係る労働条件を再検証し、「休日保障」を前提とし、やむなく就労する場合の労働条件の改定を行うこと。

・　年末年始の現行労働条件は 1 割増賃金 2 奨励金 3 代休保証の 3 階建てとなっています。これは組合員の皆さんには 364 日フルオープンの社会的要請を受け入れて頂くにあたり、日本の文化に深く根ざした「正月休み」を返上してもらう見返りであると同時に、ユーザーに対しては正月に例外荷役を要請することへのペナルティー的な要素もあると理解している。

・　これ以上の割増ペナルティーの改定は実質的に荷役をするなというにも等しく、ユーザーからの理解を得るのは難しいと考えます。また労務管理上、一部の休日に突出した割増が支払われることは、他の休日に出勤した作業員との不公平が生じることにもなるのでやめて欲しいとの声もありますので、我々としてはむしろ年末年始の出勤を１日でも減らせられるよう努力することが重要であると考えております。

（5）　港湾における「人財不足」問題の対策について、次の施策を検討し実施すること。

①　高校・大学への産業アピールと就職勧誘・支援の取り組み

②　港湾技能研修センター・港湾カレッジと連携した「奨学金制度」の検討と実施

③　その他、労使協議の中で考え得るすべての諸施策の実施

３．港湾「合理化」に反対することによる、雇用と職域確保・拡大の課題について

将来的な労働力不足が懸念されている状況下、港運労使の協議は必要と考えるが、政策内容や各港の状況に応じて対応すべきと考えております。

なお、労組から職場への視察の要望があった場合、業側と調整の上、必要に応じ対応することと致したい。

（1）　「港湾の労使関係を無視した一方的な港湾「合理化」には反対であることを産別労使の基本スタンスとする(22 春闘(仮)協定)」との確認に基づき、機械化・自動化をはじめ、港湾「合理化」の実情や、変化を現認する体制等に関する、労働組合諸機関の職場査察活動を保障すること。

（2）　職域・業域の確保・拡大、港湾労働法の全港・全職種適用について

①　インランドデポ、港頭地区並びに隣接地区における大型物流倉庫を「港湾運送事業者の業域並びに、港湾労働者の職域となるよう(22 春闘(仮)協定)」具体化すべく、労使政策委員会として視察・現状把握の取り組みを具体化すること。

②　施設事案に関する事前協議で確認した作業体制の履行状況について、地区労使による総点検活動を行い、中央労使政策委員会がこれを集約し、上記①項の取り組みに資すること。また、この取り組み結果を、労政審港湾労働専門委員会に反映させ、次期５か年計画において「港運事業者に雇用された常用労働者の職域とする」と明記していくよう取り組むこと。

①～②について、

港湾労働者の雇用に影響を及ぼさないよう、労使政策委員会にて充分に協議・検討を行っていきたい。

③　事前協議の作業体制に関連を付記すること。

２０２２春闘協定に基づき、各関係する地区労使での対応が重要と考える。

４．安心・安全の港湾を確立していく課題について

（1）　感染症(新型コロナウイルス等)への対策について

①　感染症(新型コロナウイルス等)に関する確認書(20 年６月 30 日付)３項で合意した「諸制度の整備については継続して協議」することに則り、新型コロナウイルスをはじめ感染症に対して、有給休業・ＰＣＲ検査及び医療費補償を確認すること。

②　日港協は、新型コロナウイルス感染症を現行の２類区分から５類に替えないよう厚生労働省に要請すること。

①～②について、

2 類相当から 5 類へ変更されることは政府の決定事項であるので、国からの助成金がなくなることはやむを得ないと考えているが、日港協として医療保障制度を立ち上げることは財政上難しく各社個別対応と致したい。

（2）　45ｆコンテナの搬出の際、海コン事業者が道路許可証を所持していることを港湾運営者(ターミナル運営者)が確認する体制を作り、安全・遵法運送を担保すること。

安全輸送とそのための法令遵守は、海コン事業者として、当然徹底されていることと認識している。

５．港湾政策・政府・港湾管理者の進める諸施策に対する課題

（1）　非効率石炭火力発電施設の休・廃止の政府施策に対し、国交省・厚労省・エネ庁、電気事業連合会(電力会社)、港湾産別労使で構成する、政労使会議を設置し、実効ある事業存続措置・雇用の確保策を確立すること。

行政への働きかけや関係者への要請など労使共通の取り組みと対策を労使で協議検討していきたい。

（2） 国交省が進める「人員不足対策(アクションプラン)」にある、いわゆる「お手伝い特例」に反対し、国交省に対し再考することを強く求めること。

港湾労働者不足対策アクションプランについては、業務委員会で対応しており、ネガティブな意見は無かったときいております。

（3） 政府・港湾管理者・大手デベロッパーが推進する港湾地域再開発等について

① 港湾地域の再開発については、当該地区労使並びに中央労使の合意を前提とするよう、再開発を進める関係者に周知徹底すること。

② 港湾労働者の雇用・職域、仕事そのものに重大な影響を与えると懸念する場合は、事前協議を不可欠な要件として措置すること。

①～②、港湾地区再開発が行われる場合は、港湾労働者の雇用と職域確保のためその内容について事前に広く周知徹底するよう関係者に対して要請して参ります。

（4） 港湾運送・港湾労働に係る法改正を含めた諸施策を「労使で精査・協議する体制(22春闘(仮)協定)」の確立について

① 労使政策委員会を定例的に開催し、政府などの諸施策について検討すること。①について、労使政策委員会については、これまでも必要に応じて開催しているので、あえて定例的に開催する必要はないと考えている。

② 地区において、港湾安定化協議会の活性化を図り、過度な規制緩和や港運秩序の維持への取り組みに資すること。

地区港湾安定化協議会は、各地区の意見交換の場であり、必要に応じて各地区で開催されるものと理解している。

（5） 港湾労働者転職資金制度の拡充について

① 港湾労働者転職資金制度の凍結(1997年)を解除し、今日的課題に沿った拡充を図ること。

② この制度の目的を「政策転換や政府施策など事業者の責によらないことに起因する事業継続の困難性に対する制度」とし、当該、事業者への貸付金、労働者に対する給付金、当該地区内における雇用の斡旋、転職を余儀なくされた場合の資金の給付」を骨子として整備すること。

転職資金制度は予期せぬ資金負担が大き過ぎて、安定協会の安定運営に影響が大きすぎるとの理由で凍結されたと理解している。安定協会においては定年延長に対応するよう年金規約の変更を行なったところでもあり、港湾年金制度の内容の充実と安定運用を図っていくことが重要であり、協会の運営に悪影響を及ぼしかねない同制度の復活は慎重に考えるべきである。

6．22春闘(仮)協定に則り実施(実行)すべき事項

下記は、22 春闘(仮)協定で実施を確認した事項で、既に具体化されているべき課題である。よって、23春闘中においても協議を進め、具体化を図ることを求める。

（1） 認可料金の復活・適正料金確保を目指す労使の取り組み

① ＜22春闘(仮)協定第１項-(１)-②＞ 政府の「価値創造のための転嫁円滑化施策（以

下：政府施策）」の推進に直ちに取り組み、港湾労働者の賃金引上げ・労働条件を担保すること。その際、船社(船社団体)への申し入れに留まらず、広く荷主(荷主団体)、関係行政に対しても取り組み、組合側の諸要求に誠意をもって回答すること。

今現在世間では物価高騰や他業界の賃上げ動向等もあり、非常に賃上げ期待が強い状況であるので、雇用環境整備に資するための適正料金確保に取り組み、魅力ある港湾労働環境整備が行えるよう継続して対応していきたい。

② ＜22 春闘(仮)協定第６項-(2)＞　適正料金収受プロジェクトチーム(以下：Ｐ/Ｔ)によるトラック事業の標準運賃制度に係る講習の場をもち、これを契機に、Ｐ/Ｔとして、所管行政への取り組みを促進すること。

去る３月１日に運輸労連より講師を招き、労使による勉強会を開催致しました。ここでの講習内容を踏まえ、港運業界としての取組みを検討していきたい。

(2)　産別協定・確認書などの編纂

＜21 春闘協定第５項＞　魅力ある港湾労働を基礎となる産別労使協定(確認書･議事録)の編纂作業を促進し、23 年 10 月を目途に完成を目指すこと。

労使協定の編纂作業を行う準備が整い次第、作業着手致したい。

(3)　検査事業の指定事業体に係る課題について、21 春闘協定、及び、22 春闘(仮)協定以降の労使協議をふまえ、23 春闘団交中においても労使協議を行い、課題の解決に到達すること。

中央港湾団交との並行協議を含め労使折衝を重ね対応していきたい。

(4)　検査職種に係る諸課題の早急な解決について

① 指定事業体において検査業務に就労し、48 歳以上で本体検査事業者に入会した労働者の「港湾労働者年金の適用とする制度改定の可否について(22 春闘(仮)協定)」、直ちに専門委員会を設置し、解決すること。

港湾労働安定協会との関連もあり、労使による専門委員会を設置し制度の可否について協議をしていきたい。

② 「標準者賃金の適用者要件、『年齢 35 歳・有資格者』とする改定を前提(22 春闘(仮)協定)」とする検数・検定小委員会における協議を直ちに行い、23 年４月１日より実施すること。

標準者賃金の定義については各社とも相違があるため、各社個別協議としたうえで、今後必要に応じ労使事務折衝にて対応を協議致したい。

(5)　港湾労働法適用問題労使検討会を直ちに開催し、全港・全職種適用の合意(18 春闘協定)の再確認の上で、関係行政との協議、労政審港湾労働専門委員会に進むよう取り組むこと。

具体的な進め方については港労法問題労使検討委員会で引き続き協議していきたい。

6)　安心・安全の課題について

① 「放射線被害対策健康診断制度(仮称)を創設する(22 春闘(仮)協定）」ために、中央安全専門委員会で検討し、23 年４月１日に制度運営を開始すること。

２０２２年春闘協定５項（2）に基づき、放射線健康診断の実施に向けた制度

設計を図るべく、早急に中央安全専門委員会を開催し、協議していきたい。

② 労災補償に関し、遺族補償・障害等級１～３級について 4,000 万円とする日港協傘下事業者の取り組み状況と進捗をWGにおいて検証し、産別労災補償制度確立に資すること。

２０２２春闘協定に基づき、労災補償制度ワーキンググループで経過観察を行い、必要に応じて関係労使で協議していきたい。

＜労働災害企業内補償の産別最低基準要求　@＝万円＞

遺族補償	１級	２級	３級	４級	５級	６級	７級
4,000	4,000	4,000	4,000	2,750	2,360	2,000	1,670
	８級	９級	10 級	11 級	12 級	13 級	14 級
	1,180	910	710	520	370	240	130

３．港湾労働者の命と安全を確保するために港湾を兵站基地にしないことを求める要求書

港湾労働者の安心・安全を確保するために、港湾を兵站基地(軍事利用)にしないようあらゆる措置を講ずること。

平和を希求する思いは、業側も全く同感であり、異論の余地はありません。

なおの事、港湾労働者の安心・安全の確保は労使共通の願いでもあります。

同時に、港は国民の生活インフラを支える重要拠点であることも意識して、安心・安全を確保すべく対応していきたいと考えております。

以　上