〈発行所〉
全国港湾労働組合連合会
〒144-0052　東京都大田区蒲田5-10-2
日港福会館1F
電　話：03―3733―２５６１
ＦＡＸ：03―3733―２６２７
発行人：玉田雅也
定価：30円（組合費に含む）

（毎月１回15日発行・平成７年８月18日第三種郵便物認可）
2015年２月15日　第263号

全国港湾

NATIONAL FEDERATION OF DOCKWORKERS UNIONS OF JAPAN
(ZENKOKU-KOWAN)

ZENKOKU-KOWAN

E-Mail：nfduj@zenkoku-kowan.jp

15年労働条件改善に関する要求書提出
労使共生の視点で料金改定、大幅賃上げを!!

全国港湾と港運同盟は、二月四日（火）十三時三十分より新橋の港運会館において、一五春闘第一回中央港湾団交を開催し、日本港運協会に「一五年度労働条件改善に関する要求書」を提出し、要求の趣旨説明を行い、一五港湾産別春闘のスタートを切った。

一五春闘中央港湾団交を開催するにあたり、全国港湾、港運同盟を代表し糸谷委員長は「港湾産別協定は他産業に例のない立派な協定になっている。ひとえに皆様の努力の賜物であり、全国から参集していただき感謝申し上げる。そうした意味から意義ある交渉を期待し、今春闘の早期解決を求める」などと挨拶を行った。

続いて、要求書の趣旨説明にあたって玉田書記長は「要求書の前文にあるように、三点ばかりの視点を申しておきたい。第一に、日本経済の長期にわたるデフレ不況を脱し、景気回復への好環境の軌道に乗せるため、大幅な賃金引き上げや労働条件の向上が、内需の拡大となり景気の見通しが生まれると確信している。このことが、内外貿易の増大、物流・商流の活性化、港湾運送事業の発展と結びつくと考えている。第二に、これまでに労使が合意や共通認識としてきたものがあるが、それらの課題は、労使が一致して取り組める政策課題であり、今春闘で実現に向け労使共同した取り組みを強く求めたい。第三は、労使関係の視点から、私たちは港湾運送事業の健全な発展と港湾労働者の雇用安定は、不可分で一体的な課題と認識していることを強く訴えたい。そのために、産別労使が存在感を大いに発揮し、労使がともに生きていく共生への不断の努力、その努力の発揮のしどころが、春闘交渉の場である」と強調し、項目ごとに要求の趣旨説明を行い「以上が要求に対する全体の説明であるが、繰り返すがいずれにしても、ユーザーからの原資を確保すれば、私たちの要求に応えることは充分に可能と考えている。港湾の労使が共生していく、そのための必要な産別制度の拡充、労働条件の向上に向けた、料金を引き上げる交渉に真摯な取り組みと協議、誠意ある検討と回答を期待している」と述べた。

その後、趣旨説明に関わって、交渉委員から「一四春闘協定には、週休二日制について、六大港の船内・船側沿岸以外の労働者及びその他の港湾労働者は四週六休以上とあるが、六大港以外では実施できていない実態がある。このままでは協定不履行と言わざるを得ない。協定履行のために適正料金収受と関係業種への下払い徹底を求める。産別賃金制度の賃上げ六%要求だが、実体は産別賃金制度との乖離がありすぎる。料金収受が適切に行われていない結果であり、強い指導と料金改定を強く求める」と補足発言があった。

これに対し日港協は「本日は一日目ということで、冒頭の委員長発言や要求説明、補足発言をお聞きした。一度持ちかえり、意見集約を行い検討したい」と回答した。

糸谷委員長は「今春闘は政府が進めるインフレ誘導によるデフレ脱却と景気回復へ大幅賃上げを政府自身が求めている。料金改定を今行わないでいつするのか、皆様のご努力により、我々の要求に一〇〇%応えていただきたい」と述べた。

次回の開催は、二月二十五日（水）十三時三十分からとして、団交を終えた。

2015年度　労働条件改善に関する要求書

１．港湾運送事業の健全な発展と雇用基盤の安定のために

（１）認可料金制度復活・確立をめざし、労使共同して関係者等（国会・行政等）に実現への働きかけを取り組むこと。
（２）適正料金を収受し、適正な支払いを行うことにより、全国港湾・港運同盟傘下各組合の、賃上げなどの要求に対して誠意ある回答を行うよう指導すること。
（３）民間港湾運営会社が、港湾産別協定をはじめとする港湾産別労使のルールを順守するよう措置するために、当該会社の諸施策は、当該地区での４者協議（労・使・管理者・運営会社）での合意に基づき進めるよう対応すること。
（４）三島川之江港の指定港化について、14春闘協定に基づき、当該事業者に対する指導と、国土交通省の決断を強く求めること。
（５）港湾の職域、業域において、在来船作業やAEOをはじめとする港湾運送と港湾運送に密接不可分な事業の規制緩和や荷主・船社の進める諸合理化によって、業域や職域、あるいは雇用に影響する諸問題に際しては、労使政策委員会や事前協議などにおいて協議・解決するよう対応すること。

２．賃金・労働条件の向上のために

（１）産別制度賃金を下記の通り引き上げること。
　①　産別最低賃金を月額169,600円、日額7,370円、時間給1,050円に改定すること。
　②　在るべき賃金を別紙の通り改定すること。
　③　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。
　④　標準者賃金を、264,600円に改定し、当該労働者の賃金を到達させること。
　なお、標準者賃金は、基準内賃金として適用すること。
（２）時間外賃金割増率を次の通りとし、産別制度として創設すること。
　①　平日：半夜＝60%、深夜＝100%
　②　土曜休日：昼間＝100%、半夜＝125%、深夜＝150%
　③　日・祝休日：昼間＝200%　半夜＝225%　深夜＝250%
　④　適用は、全港・全職種とすること。

３．雇用・職域の確保、並びに港湾労働秩序の維持のために

（１）港湾運送事業法と港湾労働法の職域規定、港湾労働の定義を斉一化するよう、国土交通省・厚生労働省に事業者団体として働きかけ、その実現を図ること。
（２）産別協定第７条にもとづき、「港湾倉庫」をはじめ、港頭地域の内貨・外貨を問わず物流施設すべての作業を、港湾運送事業者の業域として拡大すること。
（３）事前協議制度（産別協定58条５項）について、下記の通り改定すること
　①　同　項の事前協議対象とする革新船に自動車船を加えるよう改定すること。
　②　同　項を「荷主、メーカー等が、港頭地区に進出する件」と改定すること。
（４）関連専業の労働環境の整備に関し、意見交換会を通じた諸課題の解決促進と共に、公正・公平な競争要件を整えるなど、秩序ある事業運営に向けて、事業者団体として内部指導を徹底すること。
（５）日雇い不使用協定（産別協定第14条）の意義を踏まえ、常用労働者中心の港湾労働体制の確立を指導し、徹底させること。

４．港湾労働者保障制度の充実のために

（１）港湾労働者年金制度について、定年年齢の延長に対応するため、次の通りの改定に合意し、一般財団法人港湾労働安定協会に制度改定を申し入れ、規定の改定を進めること。
　①　受給資格要件の勤続期間の規定である「満60歳に達する日までの勤続期間に限る」を「離職する日までの勤続期間に限る」に改定すること。
　②　支給期間を、離職後15年の有期支給の制度に改定すること。
　③　15年の年金受給期間中に死亡した場合の遺族見舞金は、現行の年金支給全額（375万円）の残余金額を支給する制度に改定すること。
　④　改定した制度の適用は、制度施行日以降に裁定を受けた受給権者からとし、既存の受給者には適用しない。
（２）年金訴訟等で、敗訴となった場合に、当該事業者にその負担が及ばない措置を安定協会内に確立するよう求めること。

５．港湾労働者の安全・衛生の向上のために

（１）石綿被災者の救済について、４者協議の場の設置並びに、これ等を通じた被災者救済に対応した事業者の負担軽減措置などを労使共同で申し入れ、具体的な前進を図ること。
（２）放射能汚染から港湾労働者の健康を守るために、４検（海事・新検・日検・全検）による検査体制を確立すること。

以　上

シャモ樽

働く者を守るルールが崖っぷちに立たされている▼来年の参議院議員選挙を控え、安倍政権は二つの法案を今年中に押し通す考えでいて、通常国会からせめぎ合いが始まる▼焦点の一つが、派遣法の改悪。現行の規制では、派遣労働は一時的・臨時的な働き方とされ、企業の利用には原則三年の制限がある。それを取り払い、際限なく利用できるようにする▼この法案が可決成立すると、これまで高卒就職者の受け皿となってきた仕事が次々に「派遣」に置き換えられ、正社員どころか直接雇用の非正規の仕事にさえ就けないという事態を招きかねない▼次が労基法の改悪。一日八時間労働の規制が適用されない人を増やす「ホワイトカラー・エグゼンプション」制の導入と、裁量労働制の要件緩和が主な中身だ▼政府は「時間ではなく成果で賃金を決める制度」としているが、こなさなければならない業務の質や量が過重であれば、長時間労働にならざるをえない。対象者の要件は「年収一〇七五万円以上」とされているが、経団連はかつて「四〇〇万以上」を主張していた▼今年は正念場の年。「生涯派遣」を許す労働者派遣法「改悪」案と、一日八時間労働制の適用を外す労働基準法の「改悪」案が最大の焦点となる。