

(仮)協定書

- 加盟単組の賃上げ並びに産別制度賃金の引き上げについて
 - 加盟単組の賃上げについて
 - 政府の進める「価値創造のための転嫁円滑化施策」に基づき、日港協会事業者は真摯な対応を継続する。
 - また、日港協会事業者は、2023年11月29日付で内閣官房及び公正取引委員会から出された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を基に、日港協及び国交省連名で港湾ユーザーである船会社、荷主宛に作成した「港湾運送事業者の労務費の円滑な価格転嫁の実行について（お願い）」を活用して、適正料金の確保に取組む。
この取組みを通じて、日港協は、政府が定める価格交渉促進月間（毎年9月と3月）の趣旨を理解し、各個別（専業・検査・関連）交渉や地区労使交渉を後押しして、魅力ある港湾労働の環境整備を行えるよう誠実に対応し、こうした取組みを今後も継続的に行っていく。
 - 産別制度賃金の引き上げについて
 - 2022年春闘協定1. (2) ②に基づき、産別最低賃金、あるべき賃金、産別基準賃金、及び標準者賃金の改定については、本春闘から切り離し、継続協議する。
 - 産別制度賃金に係る団体交渉については、行政訴訟中であることを理由に各事業者が各個別労使の賃金・労働条件交渉や地区労使交渉を抑制することのないよう内部周知を行う。
- 魅力ある港湾労働の確立のための労働諸条件の整備について
 - 年間の休日の在り方について
 - 月1回の日曜日不稼働、週休二日制、年末年始例外荷役を含む年間の休日の在り方については、「賃金・労働時間問題専門委員会」を通じて、業界全体での合意形成を目指し協議を継続していく。
 - 月1回の日曜日不稼働の必要性についての組合の要求趣旨を理解する。
 - 日港協は魅力ある港湾労働の確立に向けて、業界全体の合意形成を図るとともに、月1回の日曜日を希望通り取得できるよう事業者に促す。その具体的運用については、別途ガイドラインを設ける。
 - 検査・関連職種の5.9協定履行については、引き続き当該労使での協議を促す。
 - 産別協定・確認書などの編纂については、すみやかに完成に向けた作業を行う。
- 緊急性を要する課題について
 - 適正料金の確保について
 - 認可料金の復活・適正料金確保を目指す。
 - 適正料金取受プロジェクトチームは、各地方運輸局が公表する料金監査結果において、届出料金との乖離などについて実情把握のうえ、国交省とも連携し、具体的な取り組みを整理し実行する。
 - 指定事業体に所属し検査業務に携わる労働者の本体採用について
 - 日港協は、21春闘「覚書」・22・23春闘協定を直ちに履行し、指定事業体に所属し検査業務に携わる労働者を本体に採用する。
 - 事前協議制度について
 - 日港協から申請者への回答文書に「港湾運送事業法に基づく適正な料金が完全実施されていることを条件としています」等を付記して、適正料金の取受実施を促す。
 - 事前協議の作業体制に関連を付記することについては、各関係地区労使で対応する。
- 政府施策・港湾の「合理化」に関する労使の対応に係る課題
 - 政府の諸施策について
 - その方向性や見解が合致するところにおいて、港運への影響を労使で精査・協議する体制を今後も堅持していく。
 - 特定限定許可制度について
 - 日港協として「特定限定許可に係る運用状況検討委員会」に参加し、各地区の雇用と就労に影響のないよう十分配慮する。
なお、地区単位の「労使検討委員会」を設置する。また、その際当該委員会の構成メンバーには、労使に加え行政にも参加を要請する。
 - 石炭火力老朽施設の休・廃止に伴う石炭荷役問題について
 - 非効率石炭火力発電施設の休・廃止の政府施策に対し、国交省及び厚労省に、実効ある事業存続措置・雇用の確保策を要請し、協議のための連絡会議（仮称）を6月を目途に設置する。その上で情報収集にあたっては、関係行政のみならず各電力会社の動向も注視していく。なお、その際、会員事業者が風評被害を受けないよう労使は十分に配慮する。
 - 特定利用港湾について
 - この政策による港湾労働者の雇用と就労への影響について、労使で注視し、問題が発生した場合は、直ちに労使政策委員会で協議する。
- 春闘協定に基づく継続課題について
 - 人員不足対策について
 - 時間のかかる問題も含めて「人員不足対策専門小委員会」の協議を促進して、有効かつ現実的な議論を行い、すみやかに答申案を取りまとめる。
 - 雇用と就労の確保、労働環境などの整備に係る継続的課題
 - インランドデポ、港頭地区並びに隣接地区における物流倉庫を「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春闘協定）」具体化すべく、中央・地区労使で連携し、情報収集の共有を図りながら、労使政策委員会としても取組みを継続していく。
 - 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（22春闘協定）」については、直ちに専門委員会を設置し、継続協議する。
 - 「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春闘協定）」とする検数・検定小委員会における協議を直に行い、2023年4月1日（遡及）を目途に関係労使で協議する。
 - 関連職種の週休二日制・時間外基礎分母の短縮を実施するに、日港協は地区労使協議・個別元請事業者との協議の促進を図り、具体化できた労使毎に速やかに実行する（2022年4月1日として遡及実施）。
 - 港湾運送・港湾労働に係る法改正を含めた諸施策の港運への影響については、適宜労使政策委員会を開催し協議する。また、各地区における港湾安定化協議会の活性化を図るため、日港協として各地区協会に周知・徹底を図る。
 - 日港協は18春闘協定を再確認する。この合意に基づき、早急に港労法問題労使検討委員会を開催し、港湾労働法の全港・全職種適用に向けた具体的施策を検討し、時期を見定め労政審港湾労働専門委員会に対する具申についても協議・検討する。
 - 安全等に関する事項
 - 「放射線健康診断」について
 - 電離放射線健康診断の実施について、中央安全専門委員会労使で交わした確認書に基づき、速やかに当健康診断を開始する。
 - 熱中症対策を始めとする安全対策及び安全装備（FAN付作業着やフルハーネス等）の導入については、各個別（専業・検査・関連）任せとすることなく、元請事業者も積極的に携わっていく。
具体的な装備の内容については、各個別店社の状況を踏まえて、各社縦割りの中で検討し、6月末日までに導入を図るよう努力する。
なお、中央安全専門委員会は、装備の改善について総括的に検討し、各地区に対して、アドバイスを行う。
 - 労災補償について
 - 23春闘協定「5-（3）」に基づき、引き続き協議する。
- 災害時の対応について
 - 大災害発生時の緊急対応については、労使ですみやかに情報共有できる連絡体制を事務局間で構築する。

以上

2024（令和6）年5月23日

日曜休日取得のガイドライン

産別協定で規定する全日曜日は、港湾労働者の権利としての休日であり、出勤義務日ではない。一方、波動性や日曜定曜日配船、加えて人員不足の深刻化に伴い、港湾労働者が確実に希望する日曜休日を取得することが困難なケースが見受けられる。これに鑑み、魅力ある港湾労働の確立に向け、港湾労働者が少なくとも月1回の日曜休日を希望通り取得できることを保障することを目的に本ガイドラインを設ける。

- 港湾労働者は、前月第1週までに希望する翌月の日曜休日を指定することができ、各事業者は確実にその休日を取得させなければならない。
- 各事業者は日曜休日取得の実施状況について、企業内労使で確認のうえ、当該月の翌月中に地区労使専門委員会（仮称）に報告を行う。問題が生じた場合は地区労使専門委員会（仮称）にて協議を行い、解決に至らない場合は、賃金・労働時間問題専門委員会で協議し解決を図る。
- 地区労使専門委員会（仮称）は、日港協に対して定期的（当該月の2ヶ月以内）に実施状況の集約を報告する。日港協は、これを四半期ごとに賃金・労働時間問題専門委員会に提示し、同専門委員会は、当該ガイドラインが適正に運用されているかを検証・確認するとともに、労使政策委員会に報告する。
- 賃金・労働時間問題専門委員会は、週休二日制、年末年始休日などの年間休日の在り方について継続して協議を行う。また、魅力ある港湾労働の確立に向け、労使政策委員会は本ガイドラインの運用の検証結果を精査する。
- なお、このガイドラインの運用の過程で、人員不足対策を進めることによる一定の余裕のある人員配置が可能となり、港運事業者の合意形成の取り組みの結果、ユーザーや行政、港湾関係者の理解と協力が得られる見通しが立った場合は、労使合意によりこのガイドラインは廃止する。

以上

暑の夏を乗り越えよう！

例年より遅い梅雨の時期となりましたが、今年の夏の長期予報は梅雨が短く、梅雨明け後は、最高気温30℃以上の「真夏日」が続き、時には最高気温35℃以上の「猛暑日」になる日が多く、

暑い夏本番を迎え、熱中症について正しい知識を身につけるとともに、周囲にも気を配り、熱中症による健康被害を防ぎましょう。

なるこの予報です。熱中症の発症時期は、梅雨明け後7月中旬から8月上旬にかけてピークを迎え、発症時刻は12時おおよび15時前後の日中が最も多いと云われています。