

## 「2026年度 産別労働条件及び産別協定の改定に関する要求書（全国港湾・港運同盟連名要求書）」に対する業側回答案

要求項目	業側回答案
<p><b>1. 良好な港湾産別労使関係の構築にあたっての中央港湾団交の在り方について</b></p> <p>(1) 東京地裁が25年9月16日に下した「令和6年(行ウ)第65号労働委員会命令取消請求事件」の判決への控訴を取り下げ、交渉権をはじめとした労働組合権の侵害の拡大を防ぎ、もって良好な産別労使関係の再構築、並びに産別協議体制の堅持・強化を図ること。</p> <p>(2) その間、行政訴訟「令和6年(行ウ)第65号労働委員会命令取消請求事件」の判決、及び緊急命令申立事件「令和6年(行ク)第131号緊急申立事件」の決定をふまえ、これを誠実に履行することを確約すること。</p> <p>(3) 全国港湾・港運同盟が要求する全ての事項に対し、「係争中」などの理由をあげて「回答拒否・留保」などの誠意なき「回答」を行わないことを確約すること。</p>	<p>・(1)～(2)</p> <p>東京地裁判決に対する控訴が、組合が主張する労働組合権の侵害にあたるとは考えていない。日港協は従来から産別協議体制・良好な労使関係の維持を主張している。緊急命令については、19年春闘要求の産別最低賃金に関する仮協定書を締結した事で履行済みと理解している。</p> <p>・(3)</p> <p>裁判が確定していない今の段階で、申し述べることはありません。</p>

## 2. 大幅賃上げ、産別制度賃金の引き上げについて

(1) 人員確保・港運産業の魅力向上を目指すための大幅賃上げについて

- ① 各単組・職場で要求する、所定内賃金を15%以上(或いは40,000円以上)引き上げることについて、誠意をもって回答するよう指導すること。同時に、日港協として港運産業にとっての指針となる賃上げ水準を中央港湾団交で回答すること。
- ② 並びに、初任給(18歳水準)を242,000円とすることについて、日港協として会員各社がこれに誠意をもって回答するよう指導すること。

### ・(1) ①～②

加盟各社は各単組等からの賃金引上げ要求に関する交渉に対して、誠意を持った対応を行っていると感じている。また、初任給の引き上げについても、人員不足対策の一環として重要だと認識している。しかし、各港・各業種・各社の置かれた状況が様々であることから、個別に取り組むべきことであると考えます。

2月3日に公表された「港湾運送事業における適正取引推進のためのガイドライン」を実効性のあるものとするため、国土交通省は関係省庁に対し、周知徹底を図っている。

日港協としてはガイドラインの活用事例の吸い上げ及び共有に努めることとする。

また、例年通り3月の「価格交渉推進月間」の実施についても日港協会員事業者に対し周知した。

加えて、港湾運送業界団体として自主行動計画の策定を求められている。

## (2) 産別制度賃金の引き上げについて

## ① 産別最低賃金の引き上げについて

ア、25年11月26日開催の中央港湾団交で要求した東京地裁の緊急命令発出年次(25春闘)の要求(220,000円/日額9,565円)に誠意ある回答を行うこと。

イ、上記ア項を踏まえ、26年度産別最低賃金を、242,000円(日額：10,521円/時給：1,503円)に改定すること。

## ② あるべき賃金は、別表の通り改定すること(25春闘要求と同水準)。

## ③ 基準賃金を、全港・全職種適用として、あるべき賃金要求の40歳水準に整合させ、404,200円に改定すること。

## ④ 検数・検定労働者の標準者賃金について

ア、標準者賃金の適用者を、35歳・検査人有資格者とする

こと。

イ、標準者賃金を、15%引き上げ289,800円に改定すること。

ウ、この賃金は、基準内賃金(定義は検数・検定小委員会の合意内容)とすること。

## • (2) ①～③

産別制度賃金については、裁判が確定していないなかでもあり、春闘要求と切り離して継続協議としていただきたい。なお、裁判を理由に各個別労使の交渉や地区団交を妨げるものではありません。

## • ④

各社賃金体系が異なるので、個別協議したうえで検数・検定小委員会で協議したい。

### 3. 労働時間短縮と時間外労働の規制について

#### (1) 労働時間の短縮について

- ① 「5.9協定(産別協定第29条)/91年5月9日付」第1項の適用を全港・全職種と改定すること。
- ② 同協定第1項(1)～(3)を削除し「全土曜日を休日とする」と改定すること。
- ③ 同協定第2項、及び第3項を削除すること。

#### (2) 上記(1)に伴う、休日規定と時間外算定基礎分母の改訂について

- ① 産別協定第28条を「休日は、日曜・土曜並びに国民の祝日に関する法律で定める祝日とする。」と改定すること。同条に続く「出勤・就労したものに対しては…」以下は現行通りとする。
- ② 上記(1)及び、(2)-①に伴い、時間外労働算定基礎分母は労基法に準じ143時間とすること。

#### (3) 24春闘協定第2項による合意の再確認と徹底について

- ① 同項(1)-②において「月1回の日曜日不稼働の必要性についての組合要求趣旨を理解する」を再確認し、ユーザーに対し、日曜作業の抑制への理解と協力を求める措置を講ずること
- ② 同項(1)-③にもとづく「日曜休日取得のガイドライン」の実行に関して、日港協として加盟全店社に周知・徹底し、各職場でガイドラインの実効・促進を図ること。

#### ・(1) ①～②、(2) ①～②

6 大港と地方港では港間格差、企業間格差が大きく、各港各業種で事情が異なるため、各社対応とすることが望ましいが、25春闘協定第2項(1)①に基づき、引き続き賃金・労働時間問題専門委員会において協議・検討していきたい。

#### ・(3) ①～②

一律に休日化することは難しく、各港・各企業の現状を見極めたうえで労使協議を行いたい。

#### 4. 港湾労働者保障基金制度の拡充について

(1) 港湾福利分担金(5円/t：ユーザー4円・元請1円)のユーザー負担を1円引き上げ、合計6円/tとし、福利厚生協会に雇用された労働者の労働環境整備とともに、港湾労働者の福利厚生施設などの拡充に資するために、25春闘協定に基づき、直ちに専門委員会で協議・検討のうえ、具体的な取り組みへと進むこと。

・(1)

25春闘協定3項①において、日港協は労働環境の改善及び人員確保を図るためにも、全国の福利厚生施設の安定的運営に向けた整備・拡充が必要であることを確認している。つきましては関係者による専門委員会を立ち上げ、今後必要な措置を検討することといたしたい。

(2) 港湾労働法関係付加金を0.5円引き上げ2円/tに、労働安定基金を0.5円引き上げ4円/tとし、次の港湾労働者の保障基金に資するために、25春闘協定に基づき、直ちに専門委員会で協議・検討のうえ、具体的な取り組みへと進むこと。その際、以下を前提として検討すること。

・(2) ①～③

安定協会の行う諸制度の改訂については、専門委員会を立ち上げ継続協議といたしたい。

① 港湾労働者転職資金制度の内、生活助成金及び転職資金の支給については、1997年10月22日以降凍結されている。これを解除し、その目的を「港運事業者の責によらない事業の縮小を余儀なくされた場合の労働者への保障」とすること。

② この制度の具体的な用途・目的は、石炭荷役の課題や政策的フィーダー網整備による事業の圧迫、バルク戦略港湾政策による港湾の整理淘汰など、体制的「合理化」への補償のための制度として運用すること。

③ 港湾労働者年金を、25万円から30万円に戻すこと。その際、指定事業体から本体に採用された労働者(採用時48歳以上)の年金適用についても検討すること。

## 5. 安全・衛生対策について

(1) 港湾に特化したフルハーネスの導入に向けた実装検証に基づく課題を整理し、早急に導入すること。

(2) 労使安全専門委員会において電離放射線健康診断の実施状況と結果の検証を行い、2012年8月以降に放射線量検査に従事した労働者の検診を継続すること。

なお、中古自動車(建機)の荷役に従事した労働者の電離放射線健康診断の実施を検討すること。

(3) ワイヤーの切断事故防止に係って、クレーン等安全規則の見直しを安全専門委員会で検討し、行政も巻き込み実効性のある規制を労使安全専門委員会で検討を進めること。

(4) バイオマス・ペレット・ヤシ殻荷役など、危険度の高い荷役に係る事故事例を検証し安全確保策の確立を労使安全専門委員会で協議し具体化すること。

・(1)～(5)

中央安全専門委員会を開催し、協議の進捗を図りたい。

(5) 気候変動に伴う自然災害等に関する安全対策について、次の対策を講ずること。

- ① 突風・豪雨・雷雨、地震・津波など自然災害から、港湾労働者はもとより、海コン労働者など港湾関係者全体を視野に入れ、日港協として、現場判断を最優先とする統一的な安全指針を設定し、内外に周知・徹底のうえ活用するよう指導すること。
- ② 各地区港湾においては、この指針を基本に当該港の特性を加味した具体的対策を作成し、これを当該港湾管理者に周知・徹底させ、対策に基づく訓練も定期化して港湾労働者の安全確保をはかること。
- ③ 酷暑・熱中症対策に当たって、休憩の確保などは現場判断を優先することを徹底すること。また、酷暑の時間帯には就労を避ける働き方も検討し、具体化すること。その際、賃金カットはもとより変則労働時間の導入は行わないことを前提とすること。

(6) 遺族補償・障害等級 1～3 級の労働災害補償金を 4,000 万円として産別協定化し、4～14 級については、労使安全専門委員会(WG)で協定化への協議を進めること。

• (6)  
労災補償に関しては、各事業者で事情が大きく異なるなか努力されておりますが、必要に応じて労使の関係委員会で協議を行うことといたしたい。

## 6. 継続課題について

以下の継続課題について、中央港湾団交と並行して当該委員会などで協議を進め、合意事項について中央港湾団交で確認し、26春闘協定に反映させること。

### (1) 労使政策委員会の課題

- ① 港湾倉庫・物流施設における職域確保・拡大に関して、「港運の職域業域となるよう(22春闘協定)」現地視察とその検証も含めた取り組みを進めること。
- ② 指定事業体で検査業務に就いてきた労働者を本体に採用することについて具体化を図ること(24春闘協定履行)。
- ③ 関連職種の産別協定履行(週休二日制、時間外算定基礎分母短縮、65歳定年制)について、引き続き、地区労使の協力を得て、元請事業者も含めた縦割りでの取り組みを促進すること。また、同事業分野の事前協議体制への明記は、引き続き中央・地区と連携して協議を進めること。
- ④ 石炭火力関係連絡会議での諸施策の実施状況を検証するため、同連絡会議の開催を国交省に求め、その結果に対する対策を講じること。
- ⑤ 特定利用港湾に係る、港湾運送事業への負の影響、港湾労働者の安全確保の課題についての協議を行い、防衛省などへの必要な対策を検討すること。

### ・(1) ①

港運の業域職域の拡大については理解するが、現状の職場を鑑みると人員不足が課題となっており、職域拡大のまえに、まずは喫緊の課題である人員不足対策の協議を進めていきたい。

### ・(1) ②

2024年の8月26日の検数検定小委員会事務折衝において、各社それぞれ事情は異なるが、港湾で働く関連会社職員の採用を実施していく、と回答があったものと聞いている。今年度も昨年同様関連会社からの採用を実施すると聞いており、春闘協定を尊重し遵守しているという認識である。今後ともその動向を注視していきたい。

### ・(1) ③

関連職種の労働者の雇用安定と産別協定履行に向けて、引き続き地区労使の協力のもとで、料金収受等の必要な対策を講じる。

また、事前協議の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。

### ・(1) ④

石炭火力関係連絡会議においては、今後も毎年開催することとなっており、今年度も国交省に同連絡会議開催を申し入れ、その中で協議対応いたしたい。

### ・(1) ⑤

特定利用港湾の課題については、労使の検討学習会を実施するにあたり、行政に事業者向け説明会の開催を求める。

<p>(2) 料金プロジェクトチームの取り組み</p> <p>① 改正下請法にともなうガイドラインの周知・徹底を図ること。</p> <p>② 拠点港と地方港のフィーダー網の推進政策・サービス展開に伴う、料金問題をはじめとした課題について、行政申し入れと対策協議など改善の取り組みを行うこと。</p> <p>③ 適正料金の收受、認可料金制度の復活を目指す取り組みを検討すること。</p>	<p>• (2) ① 要求書 2.(1) の回答の通りです。</p> <p>• (2) ② 内航フィーダーの料金問題については、関係事業者に対し適正な原価計算に基づいた料金協議の推進を促す。また、問題解決に向け国土交通省と協議を行う。</p> <p>• (2) ③ 現状の届出料金制のなかには、適正料金収受に向けた対応を図ることが必要と考えている。その一環として、前述 2.(1) で申し上げた通り「港湾運送事業における適正取引推進のためのガイドライン」をしっかりと活用したうえで、今後の対応をすることといたしたい。</p>
<p>(3) 以下の委員会と各々の課題を促進させること</p> <p>① 人員不足対策委員会の答申(案)を早急に取りまとめ、労使政策委員会への答申案を提出し、労使政策委員会は、この答申に基づく対策に着手すること。</p> <p>② 港湾労働法の全港・全職種適用について、港労法適用問題労使検討委員会において、全職種適用(全港適用は 18 年に確認)の検討を進め、諸課題を整理したうえで、厚労省も招請して、適用への諸課題について検討を進めること。</p>	<p>• (3) ① 同答申案はほぼ纏まったので、近日中に提出することといたしたい。</p> <p>• (3) ② 18 春闘協定の通り、全港全職種についての労使合意は整っている。しかし、法整備が必要である港労法の適用拡大には課題が山積していることから、厚労省を招請した労使検討委員会にて検討を行う必要があると考える。</p>