絆を深める
～全横浜港大運動会～

笑顔が消え緊張が漂う。そして綱がピーンと張り、両チームとも動きが止まる。大きな声援だけが響く、参加者の顔が益々赤くなる。

そして綱が左右に動くと同時に敗けたチームの態勢が崩れた。綱引きはいつも真剣勝負である。

今年で二十四回を迎えた横浜港大運動会は十一月一日（日）大黒ふ頭で開催されました。

今年は雨の心配がいらない秋晴れの中で九〇〇名以上の参加で家族の絆を深め、組合員の交流と親睦を深める運動会となりました。

開会は実行委員長の柏木公廣氏のあいさつで始まり、横浜港運協会・藤木会長、横浜市港湾局・伊東局長よりあいさつを頂きました。

昨年の対抗リレーで優勝した全港湾・横浜支部の石原茂治青年部長が「正々堂々頑張ります」と声高らかに選手宣誓を行いました。

準備体操の後、楽しい競技が始まりです。「よーい、ドン」のスタート音とともに威勢よく走る子供たちの「徒競走」、子供の要望で全部メロンパンを揃えての「パン喰い競争」、そして待ちに待った「ウナギ掴み競争」は首根っこを掴まれ、頭をたたかれてもウナギも必死に逃げまわります。掴んだウナギを前に投げ飛ばしゴールに駆け込むなど、ウナギと人間のバトルとなりました。

小学生・女子・男子の長距離走のあと楽しい昼食です。それぞれ単組毎でバーベキューや焼きソバ、豚汁、チョコバナナが準備され、それぞれ用意されたお弁当を食べ、にぎやかな語らいがあちらこちらで始まりました。

昼休み子供全員にお菓子袋が渡され、また、各単組出店物の模擬店にも参加者の長い列ができ、用意した品物が全部売り切れるなど好評でした。

午後の競技では、「恋人さがし」で、身体をぴったり寄せて走る一方、他人同士とばかりに足が揃えられず、結んだヒモがほどけてしまうなどしながらゴールをめざしました。

幼児・児童の「玉入れ」でお父さんが幼児を肩車し、児童は両手に玉をしっかり握り、空に向かってカゴをめがけて投げ入れていました。

最終競技の職種別対抗リレーでは、抜きつ、抜かれつの激戦で順位が入れ変わりましたが、優勝したのは昨年と同様「全港湾・横浜支部」のチームでした。

すべての種目が終了した後は抽選会を行い、最高賞の金五万円の商品券獲得を目指し、各自が持っているプログラムの抽選番号をじっと見つめ、呼ばれる番号に目の色が変わり一喜一憂しました。

参加者は沢山の賞品を抱えながら運動会は幕を閉じました。なお運動会を成功させるため、進行係、用具係、順位判定係、賞品渡し係なども各単組で分担しあい成功を支えました。運営実行委員のみなさんご苦労様でした。

（奥村副運営実行委員長）

保障のことなら
全労済
全国労働者共済生活協同組合連合会

藤木インスペクター日誌
～WWＩＳ　続編～

原稿を書くにあたって何もネタが、浮かばないので今月号もパナマ編で行こうと思います。

パナマ運河ツアーを寝過ごした私は、ホテルですることもなく午後のセッションを待つばかりでした。

その間に午後のセッションは、中止だということとなり、午後三時にロビーに集合してデモ行進に参加することになりました。

このデモは、詳しくは聞いていませんが、パナマ運河で働いている労働者が、会社側から期間雇用化を迫られていることから争議が起こっていると聞いています。

ＩＴＦは、セミナー開催にあたり、世界中のＩＴＦインスペクターと当該労働者をジョイント・デモさせたのでした。

現地に集合して集会している場所まで行くと乗用車の荷台にバカでかいスピーカーが乗せられている車を先頭にデモ行進が、進められました。

デモ行進は、旧市街地の首相官邸の近くまで延々と二時間以上続きました。

デモ隊は、ラテンのノリなのかだんだん盛り上がりだし、いつ終わるかわかりませんでしたが、各インスペクターの人たちは、それぞれ解散して行くのを見てホッとして帰路につきました。

次の日は、午前中でセッションが終わるということで午後から台湾、韓国と日本のインスペクターで観光と買い物に出かけましたが、お土産屋さんには、パナマ帽以外あまり買いたくなるものがありませんでした。

帰り道は、ホテルまで歩いて帰ることになり、延々と歩いて帰り、二時間ほど歩いたでしょうか？ホテルについた頃にはクタクタ、コンビニでパンとワインを買って部屋で食事して就寝となりました。

最終日の二日は、結構疲れました。

労働組合法講座 ⑪
～労働協約～㊦

今号は、労働協約の効力（十六条）、拘束力（十七、十八条）の内容です。

■基準の効力（第十六条）…労働協約に定められた労働条件や労働者の待遇に関する基準（決められた規則）に違反する労働契約（労働者個人と使用者との雇用契約）は「無効」とされます。「無効となった部分」や「労働契約に定がない部分」は、労働協約で定められた「基準」となります。

○労働基準法では、「就業規則は、法令又は当該事業場に適用される労働協約に反してはならない」（九十二条）と定められています。また、労働契約法では、「就業規則で定める基準に達しない労働契約は、無効とする」（十二条）としています。

これらの関係をまとめますと、労働条件などの「基準の効力」は、労働契約（雇用契約）より就業規則が上回り、その就業規則より労働協約の方が強く、その労働協約より法令の方が強いという関係になります。

労働基準法や労働組合法に違反する労働協約の基準は無効とされ、各法令の基準まで引き上げられます。そして、その法令を上回る労働条件を獲得した、私たちの労働協約が「最も強い」ことになります。

■一般的拘束力（第十七条）…「事業場に常時使用される労働者の四分の三以上が労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該事業場に使用される他の労働者に関しても、当該労働協約が適用される（一部省略）」ことになり、非所属組合員であっても労働協約が適用されることになります。

○労働協約が適用されるのは、協約を結んだ労働組合の組合員に限られますが、前述のような条件では、非所属組合員にも拡張適用されます。労働条件が引き下げられた場合も同じことになりますが、大きな不利益を受ける労働者の意見は反映される必要があります。

また、別の組合に所属する労働者に関しては、一方の組合の「団体交渉権」の侵害になることから認められないとされています。

■地域的の一般的拘束力（第十八条）…条文は省略しますが、前条同様「一の地域で労働者の大部分が労働協約の適用を受けるに至ったときは」労働委員会の決議によって、国や都道府県が適用されることを決定することができます。（これらはあまり問題にされることはありません）

次号から、第四章・労働委員会の内容です。