


全国港湾Fax通信

No.

(公・事・取扱注意・親展)(写)	(発番)全国港湾13FAX第57号
(宛先) 各 四役、中執、単組委員長、地区港湾議長 殿	2014年 2月 4日 時 分 (発信者) 全国港湾書記局 

(件名)

2/4 14春闘第1回中央港湾団交の経過について

(本文)

1. 全国港湾及び港運同盟は、2月4日(火)13:30より14春闘第1回中央港湾団交を開催し、14年度労働条件改善に関する要求書を提出した(別紙参照)。

(1) 14春闘を開始するに当たって、糸谷中央執行委員長は要旨次の通り強調し挨拶した。
今春闘の結果を楽しみにしている。業界のまとめりとして、産業基盤強化にどう取り組むか。経済的にはアベノミクスが支持され、円安・株高による好況が続いている事を継続させるうえで、賃上げを主張している。企業に税制優遇などで賃上げのできる環境をつくっている。

14春闘要求は港湾の秩序が守られ、安全・安心につながる取り組みの願いがこもった要求になっている。私たちの要求額は大きく見えるが、95年の規制緩和以降(料金が認可制から届け出制へ変更)届出料金の改定をしている企業があるのか。料金改定は今しかない。そうした意味から、特段の努力を求めるとともに、その結果大幅賃上げにつながっていくことを楽しみに、早期解決を求めた。

(2) 要求書の内容説明にあたって、玉田書記長は次の点を強調した。

14春闘要求は、項目として新たな事項もあるが、考え方、あるいは立場はこれまでのものを踏襲するものである。端的に言うと、要求書の前文にある通り、港運労使の主体性の発揮による、持続可能な港湾運送事業をめざすための条件整備である。機会あるごとに議論されてきた、港湾運送の安定は港湾労働の安定にあることを再び確認することである。

確かに物流は日進月歩で変化しているということは理解するが、ユーザーと港湾運送の関係、港運の重層構造や波動性に象徴される産業の特性は、そのありように変化はあっても、根本のところでは、変わっていない。

個々の企業がどう生き残るかを模索することは否定しないが、中央団交は、産業全体がどのように生きていくかを探求していくものです。その意味で、港湾労使が産業の視点にたつて諸問題に当たる。労使が共に生きることを共通のベクトルとすること、労使共生の視点が大事だと考える。以上の基本的立場にたつて、要求説明を行なった。

2. 要求の趣旨説明は、要旨次の通り(要求項目『明朝体』も列記して、それぞれの趣旨説明を記述する)。

1. 雇用と就労の安定、港湾運送と港湾労働の秩序維持について

(1) 雇用・職域を確保する課題について

- ① 産別協定第7条に基づき、「港湾倉庫」を含め港湾労働については、港湾運送事業者に雇用された常用港湾労働者の就労を原則とした港湾労働秩序を確立すること。

この要求は、10春闘協定で「違法派遣・違法就労を生じさせない」と確認し、6大港船内・船側沿岸については、常用港湾労働者以外は就労させないとの協定がある。そうした立場から、港湾倉庫を含め港頭地域の作業は、常用労働者の就労を原則に、労働秩序の確立に労使共同して対応することを要求するものである。

とりわけ、港湾倉庫は、事業法と港湾労働法の趣旨の違い、港湾労働者そのものの定義の違いもあって、事業法の港湾労働者ではない労働者が、港湾労働法によって「港湾労働者証」をもらうことが可能な実態になっている。港頭地区のあらゆる作業・業務は港運のテリトリーという視点で、職域拡大、労働秩序の確立を図るよう求める。

② 中央事前協議制度の拡充について(産別協定58条5項の改定)

- 産別協定第7条にもとづき、第58条5項に定める事前協議制度について、同(2)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。

事前協議制度が、労働者の雇用と秩序の維持に限らず、港湾運送秩序の維持に果たした役割は大きく、ダンピングをはじめとした、無秩序な競争関係が散見する中で、この制度の拡充によって、あらためて、職域・業域の確保を進めたいと考え要求するものである。

また、先の①で要求した内容を、より具体的に対策を講ずるものとして、この要求をだした。現行事前協議制度の協定、施設案件の事案として、「荷主、メーカー等が、港頭地区において港湾作業部門へ進出する件」としているのを、「港湾作業部門へ」を削除して、いわゆる陸/陸貨物も視野に入れた事前協議とすることを求めています。

いわゆる陸/陸貨物は、これまでの事前協議では、港湾物流の変化、施設の機能変化に伴い労使の協同した対応が必要との認識で一致し、制度の改定は行わないものの、「大綱をかけて」、時には報告事項、時には事前協議として措置してきた経緯がある。

そうした経過をふまえて、事前協議の対象事項として明確にしていきたいとする考え方である。労使が港湾運送秩序の確立や職域の確保の視点で取り組めるものとして理解を求める。

- ③ 通関制度の規制緩和・AEO制度の広がりに対し、沿岸荷役作業・検査業務(検数・検定)を確保するため、これ以上の通関行政の規制緩和に反対し、業域確保を関係行政に働きかけること。

この問題は、税関行政の規制緩和政策の進展により、AEO(オーソライズ・エコノミック・オペレーター)制度が生まれ、通関や港湾貨物運送の安全に対する基準を満たす業者を認定して、貨物チェックではなくAEO認定業者のチェックによって通関など作業を進め、物流の効率化を図ろうというものである。

同時に、これによって保税地域の縮小、保税機能の低下が進み、沿岸作業が極めて減少する危険があると考えている。事業法上の沿岸行為が一般の荷捌きに変質して料金を下げられるのではないかとさえ懸念している。

また、港湾の社会的機能としての貿易の公正さ、受け渡しの正確さ、安全・安心が阻害される懸念を持っている。そうした立場から、沿岸職種や検査職種の職域確保も含めて、議論を通じて政策的な合意と関係行政に共同で働きかけができる土俵を作りたいという趣旨です。

(2) 適正料金の確保と適正料金支払いについて

- ① 元請事業者は、適正料金を確保し、産別協定をはじめとする諸労働条件と賃金引上げを担保する、適正な下払いを専業者(荷役事業・検数・検定・関連)に実施すること。

また、個別単組(企業内労組)の産別制度要求と独自要求を統合した賃上げ要求に対し、これに資する料金収受と環境整備、並びに賃上げの内部指導を行うこと。

数年来の春闘で繰り返し強調し、10年・11年春闘協定でも元請事業者に対する指導を確認してきた。この視点をさらに強め、とりわけ、デフレからの脱却を掲げる政府自らが「賃上げ」を経済界に要請し、経団連も、これまで以上に「賃上げ」について踏み込んだメッセージを発信しているところである。

そうした視点から、適正料金の確保と支払いへの指導、とりわけ個別単組の賃上げに交渉についても、大いに賃上げ可能な環境づくりに力を発揮していただくことを強く求める。

- ② 料金研究ワーキンググループの議論の到達点に立って、認可料金体制への移行を行政等に働きかけ、その実現を図ること。

料金WGの作業は、当初のテンポより遅れていることは事実だが、その中で分かってきたことは、原価に含まれるターミナル貸付料が6割を占めるという異常に高いポジションを占めている。

そうしたことを念頭に、適正料金の在り方、認可料金制度への移行という政策的一致に向けて重ねて議論を続けると同時に、一日も早い認可料金制度の確立に労使が歩調を合わせて行政に働きかけられるよう体制づくりを求めたい。

- ③ 元請事業者は、適正料金を確保し、港湾福利分担金(元請負担分)について、減額分(1円)を完全復活させること。

これまで、12年に30%、13年には50%と戻してきたが、適正料金を確保と合わせ100%復活を要求する。福利厚生事業の拡充に大いに寄与してきたことや、当該事業体に働く仲間からも期待が強いことを強調しておく。

(3) 三島川之江港の指定港化に向け、当該港の特別会員店社を指導し、国土交通省に指定

港化の決断を働きかけること。

本年度3月末には、金子ターミナルが本格稼働する。一年間「静穏に見守ってきました」が、もうギリギリのところに来ている。国土交通省の指定港化の決断は、地元事業者の決断と一体的なものである。その意味で、特別会員となった店社への指導を強めていただきたい。日港協も、地元の港運協会も「指定港化すべしとの見解では一致している」のだから、事業者としての力を大いに発揮し、地元での努力も続けていると聞いていることから、組合側が「行動するしかない」との決断をする前に、指定港化が実現するよう強く求める。

- (4) 関連專業の労働環境の整備・事業基盤の強化をめざし、整備部会との意見交換会を通じて、課題の促進を図ること。

意見交換会の設置によって、関連事業の基盤強化に向けた労使共通の認識が深まっている。問題は、一つ一つの課題を解決していくテンポを速めることである。是非とも、現在の議論の到達点を高めるための協議を進めるよう要求する。

2. 港湾労働諸条件に係る産別協定の改定について

先ほども政府自体が賃金の引き上げを要請していることを紹介したが、十分にご承知のことと思う。したがって、中央港湾団交は、産業として労使が、制度的に賃金の水準を確立すること、あるいは時代の要請にみあった引き上げをするかが問われている。

産別協定として確立している、4つの制度賃金について、引き上げをを求める。産業別の労使の社会的責任、デフレを克服していく一つとしてこの産別制度賃金の引き上げに回答していただき、社会的責任のメッセージを発することができたらと考える。要求としては、消費税引き上げ分、インフレ分で5%を見込んでいます。

- (1) 産別制度賃金の引き上げと適用拡大、水準到達について

- ① あるべき賃金(産別協定第57条第1項)を、別添の賃金表の通り改定すること。

あるべき賃金は、殆ど改定ができていい。1990年に6大港船内船側沿岸労働者を適用対象として、当時の新卒者から適用するという確認を得ている。その労働者は、いま41歳で、4月には42歳となり、新卒18歳で港湾に入られた方は適用されていないことにはならないことになるが、実態はそうっていない。この格差は、個別交渉でも議論になっている。是非とも、それに資するような賃上げを求める。

要求は、別表の通りだが、基本給を5%引き上げて、それに現行のその他賃金を加算して別表を作っている。実効ある検討を求める。

- ② 標準者賃金(産別協定第57条第2項)を264,600円とし、当該労働者の賃金を到達させること。また、標準者賃金は、基準内賃金として適用すること。

13春闘協定で、標準者の定義と現行水準への到達を目指すこととなっているが、実現していない。その意味では、協定不履行という言葉を使わざるを得ない。したがって、13春闘協定の条件を満たすことは前提とするが、現行水準を5%引き上げる要求をしている。到達・適用を必ず実現するよう強く要求する。

- ③ 産別最低賃金(産別協定第57条第3項)を、月額で192,200円、日額で9,150円、時給で1,300円とすること。また、適用は全ての指定港、港に働くすべての労働者とする事。

13春闘協定に基づき、引き上げについて専門委員会で議論してきまが、合意に至っていない。1月24日に開いた専門委員会で、引き上げの業側の案が提示された経過があり、席上、組合側がその間の協議で専門委員会としての責任の放棄、「協定不履行」を指摘してきたことを撤回した経緯がある。

それは、時間は要したけれども、何とか数字を動かそうとする日港協の姿勢を受け止めたからであり、残念ながら提示された数字は納得できない。13春闘協定の趣旨をふまえた14春闘交渉での対応を強く求める。

なお、要求は「あるべき賃金の18歳水準」とし、日額は21日稼働、時間給は7時間稼働で計算している。現行水準からスタートすべきとの議論があるが、議論の中で消化すればいいと考える。

産別最低賃金として、年齢などは条件にせずに、どんな条件で入社しても最低賃金はいくらというのが最賃の性格と言われるが、港湾は、重筋労働、深夜労働があるということで、労基法上若年者は就労させるのは難しいとする規制があったことから、18歳をあるべき賃金のスタートした経過があり、これに合わせたという事で、理解を求めた。

- ④ 基準賃金(産別協定第21条)を、40歳/373,200円とし、適用は、全港・全職種とし、この水準に到達させること。

この要求も、5%の引き上げである。この水準への到達をめざす組合の個別要求もあり、各単組交渉において、到達への努力を強く求める。

- (2) 週休二日制(産別協定第29条1項)を全港・全職種に適用し、その措置に伴い、産別協定第同2項及び3項を削除すること。

労使政策委員会からの継続課題で、日港協として調査したという報告も受けました。各企業内においても、地域においても、それなりの努力があつて、1800時間に到達すべく努力されていることも聞いている。

しかし、産業としての歴史もあり、社会的にも基幹産業と位置付けられ、なおかつ地域においても一定の影響力のある産業が、いまもって「週休二日制」ではないという実態は、考え直すべきだと思います。しかも、産業として「週休二日制」を定着できないの

は、情けないし、新入社員の募集欄に「変則週休二日制」というのは、港運への入社を希望する若者に申し訳ない気もする。従業員のモラル向上の点でも障害になることから、決断を強く求める。

(3) 時間外割増率の設定及び時間外算定基礎分母の改定について

- ① 時間外割増率を、平日半夜＝50%増、平日深夜・休日＝100%増、休日半夜＝150%増、休日深夜＝200%増とし、適用対象は、全港・全職種とすること。

従来の要求と同じだが、諸外国ではあたりまえで、ましてや、高度な技術、熟練を要する産業にあって、安全を絶対に確保しなければならない産業であるなら、このレベルの時間外を出して、日頃の労苦に応えるのは当然である。

船社や荷主が高度な港湾サービスを要求するなら、諸外国並みのレベルの時間外料金を出すべきだし、元請に請求してもらいたい。そうした体制を作りながら、制度を整備して、労働者に還元するべきである。

- ② 時間外算定基礎分母(産別協定第22条/57条4項)を150時間に改定し、適用対象は、全港・全職種とすること。

現行協定は151時間だが、一昨年の年末年始特別例外荷役の実施を巡る協議の中で、1月2日の休日化を確認した際に、時間外基礎分母も連動して1時間を減すると確認した。このことと、産別協定上の基礎分母が連動していない。産別協定できちっと整理するべきであり、適用は、全港・全職種とする。

(4) 港湾労働者の定年を、65歳とすること。

昨年の協定で、日港協は「定年延長について理解し、傘下会員は前向きに取り組む」と確認した。どれだけ進んでいるか、定年は65歳とメリハリをつけて、決断されるよう強く要求する。

3. 港湾労働者年金制度の改善について

- (1) 年金額を、年375,000円(安定協会の助成は225,000円)とし、離職後10年の有期支給の制度に改定すること。
- (2) 年金受給期間中に死亡した場合、受給期間の残余年数に応じ満額(現行の375万円)を受け取れるよう、遺族見舞金制度を改定すること。
- (3) 年金受給資格を、勤続18年以上で引き続き勤務し、退職時満55歳より離職時まで達した者を有資格者とするよう改定すること。
- (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。
- (5) 以上の港湾年金制度改定に合意し、制度の運営主体者である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。

まず、年金制度が様々な曲折を経て、登録再開にこぎつけ、1万人を超える労働者が登録された。登録された仲間は本当に喜んでいる。同時に、この制度のありがたさが多くの仲間から聞こえてきていることも事実である。このことを、まず報告し、引き続き登録、年金制度の維持向上に労使が努力していくことを重ねて要請しておく。そのうえで、今般は、新たな要求を行う。

定年延長の要求に言及したが、高年齢者雇用安定法の趣旨、これに連動する定年延長や雇用延長の諸施策のなかで、年金の60歳から75歳までの有期支給は、実態とそぐわなくなっている。

そこで、離職後10年間で、現行水準を受給できる制度への改定を求めたい。また、資格要件を満たすのは、現行では55歳から60歳までの間に18年以上の港湾職場での勤務を満たすことになっているので、ここを、離職時から10年の有期支給の改定に合わせて、離職時までを18年にカウントするよう整合させるものです。また、不幸にして、満期までに亡くなられるというケースに対しては、遺族年金でこれをカバーできるよう改定したいという考え方です。

もちろん、制度の改定は、運営主体である安定協会における制度規定の改定が必要なことから、この場で改定を合意して、安定協会の作業に付すように進めることになるが、まずは労使間の改定のコンセンサスが必要であり、この場での、日港協の理解を強く求める。

4. 安全な職場、労働環境の整備について

- (1) 放射線量検査及び当該港湾作業に就いた港湾労働者の健康診断について、安全専門委員会で検討すること。
- (2) 港湾貨物運送事業労働災害防止協会とも連携して「危険物・有害物貨物事前連絡表」の作業前通知の徹底を図ること。また、危険物・有害物の取り扱いに関する整合性(海上運送・港湾運送・陸上運送)を図るよう、行政に申し入れ、法律改正も含む対策をとること。

安全問題は、労使にとって第一義の課題である。放射線量検査については、これまで主張してきた通りで、引き続き検討を願いたい。また、潜伏期間が一定時間あるともいわれ、直ちに健康診断をすべきかどうかの議論もあるが、専門委員会での検討を要請したい。

また、安全に関わって、昨年夏の名古屋港の爆裂事故を教訓に、危険物・有害物事前連絡票の周知徹底について安全委員会で確認してきた経緯がある。

しかし、この間、事前連絡票が発出されていたにもかかわらず、適切な蔵置場に置かれず、ヤードにおいてドライコンテナのレーンで、しかも上段に積まれ、あわや大惨事という事故が発生した。あらためて、危険有害物の取り扱いのルール of 徹底を強く求める。

くわえて、危険品の取り扱い基準が、海上運送・港湾運送・陸上運送、それぞれで異なるといった問題がいまもある。この点は労使が共同で安全確保のために取り組めることから、共同で行政などへの働きかけ、法改正へ向けて具体化を求めた。

5. 政府の諸政策に係る労使共同の努力方向について

- (1) 労働法制の規制緩和、とりわけ港湾労働への一般派遣の導入の企てに対しては、労使共通の課題と位置付け、反対の立場で対応すること。

この問題は、すでに労使一致していることから、現在の派遣法改正の動きの中で影響が出ることになれば、直ちに動くよう要請する。

- (2) 特例港湾運営会社に関し、港運事業への参入に反対し、当該会社が産別協定や港湾労使の慣行(ルール)を順守するよう対応すること。

いよいよ14年度は京浜港、15年度には阪神港として民間運営会社の統合の動きになる。あわせて、国際戦略港湾政策の最終とりまとめでは、ターミナルの一体運営、作業の縦割りについての見直しが明記され、業界紙でも大きく報道された。港運事業者・港湾労働者の業域・職域に確実に影響する。

港湾の発展それ自体は否定しないが、船社・荷主の使い勝手だけで、現行のルールや、秩序ある作業体制が壊されることには、反対である。そういう意味で、事態を見守りつつ、行政の動きに注視しながら、産別協定、労使のルールに介入させない対応、作業体制への露骨な介入を許さない対応を強く求める。

- (3) 港頭地域の津波対策を中央・地方の関係行政に働きかけ、その実現を図ること。また、BCP(ビジネス・コンテニュー・プラン)にもとづく具体的な対応について、訓練も含めて当該労働組合と協議を行い、より効果あらしめるよう取り組むこと。

津波の問題は、港が避難区域になるなど、私たちにってはにわかに信じがたいことが検討されているところもある。各地域では、労使で津波対策について発言を強めていただきたい。また、BCPについては、日港協として、この問題は広く発信されていることから、この実行にあたっては、訓練もふくめ労働組合と共同で対応するよう要求する。

- (4) 石綿被害の「一義的責任は国にある」との労使共通の立場から、救済制度への国庫助成など、具体的な措置を講ずるよう行政に働きかけ、その実現を図ること。

組合は組合なりに行政の責任を追及しているところですが、この際、労使が行政に何ができるかを検討しながら労使で対応を図りたいと考える。とくに、日港協は、厚生労働省に国の責任を指摘し、救済の要請をしたこともある。また、他産業に先駆けて、事業者支援制度を独自に立ち上げていることから、これをいいことに、国は何もしないというのは問題と思う。

一方、組合は被災者の相談活動を続け、現場の労使の努力で、係争事件にしない、可能な限り労使の話し合いで事態の解決を図ろうとしていることはご承知の通りです。そ

うした中で、日港協の制度を活用するケースも出ていていると聞いている。

労災認定者の多くは直接石綿に触れた方、その現場にいた方、つまり現業労働者で、いわゆる企業負担も専門者の肩にのしかかる。懸念されるのは、その負担が故に事業基盤を圧迫するという事です。

日港協として、労使で共同して国の責任を一義に追及することと合わせて、国に第一に責任があつて、船社や荷主が元請に石綿荷役を元請にオーダーし、専門者がこれを請け負ってきた経過をふまえるなら、事業者支援の制度による助成と専門者の負担のバランスを元請事業者が負担することを要求にはしていないが、事業基盤への圧力、ひいては雇用不安という構図を招来させないためにも検討願う。

6. 継続課題の協議促進について

- (1) 港湾労働法の全港・全職種適用めざし、港労法問題労使検討会の協議を促進すること。
- (2) 地区協議体制の確立について、各地区港湾への協議体制確立の指導を強め、地区団交のすること。
- (3) 強風・突風時のガントリークレーンの逸走等から、港湾労働者の安全を確保するため、現場判断を最優先とする安全対策を、労使安全専門委員会で検討すること

港湾労働法の課題は、この機会に協議テンポを速めたい。全港適用と全職種適用の小委員会で議論することにまでなっているので、団交と並行して議論を促進されたい。

地区協議体制の確立については、13春闘で可能なところから、あるいは協議体制の工夫をしながら進めることで合意している。問題は「交渉を労使の権利として確立することを念頭に進める」ことです。船社や荷主といった当該地区の背景にある経済事情や、未組織への影響力という意味でも発信力の違いは明瞭なことから、是非とも前に進めていただきたい。

ガントリーの逸走問題は、当該店社、或は現場判断だけで「危険だからストップ」とはスムーズにいかない事情もあり、管理者なども巻き込みながら、労働者の安全第一で何ができるか検討を願いた。

以上、14春闘要求に関する趣旨説明とさせていただきます。世間では、ベアを実現するかどうか、デフレ脱却の観点からどれだけの賃上げができるか、大いに議論されているところです。中央団交は制度賃金の観点と、適正料金の確保と適正支払の立場でこれに対応することになる。

港湾産業の今と未来に産業としての社会的な責任をはたす立場から、雇用・料金・安全・制度賃金について産業の労使が真摯に向き合い、共生への環境整備を進める努力を続けることを、重ねてお願いし、説明とさせていただきます。

3. 以上の説明の後、交渉に入った。協議経過は要旨次の通り。

(1) 補足提案として

- ① 石綿被災者救済のための調停協議を行っているが、補助金制度の割合が決まっていな

い。現在、調停中の被災者は専業で働いていた作業員であることから、調停が決まれば、専業の負担が少なからず発生する。専業は元請オーダーに応えた立場から、専業負担が発生すること自体納得いかない。また、件数によっては専業は持たない。つまり専業は労働者に甚大な影響をもたらすことになる。よって元請責任で以て対応することを求める。

② 安全に関して、放射能線量検査体制は現在も生きていることを付け加える。

(2) 以上の趣旨説明及び、補足提案を受けて、日港協から回答要旨は次の通り。

要求の内容は、項目として30あると考える。限定的に見て、仕分け・分類すれば4つに分けられる。

第一に、日港協が指導するもの、第二に、行政が対応すること、第三に、個別企業が対応するもの、第四に、業界全体で講じるものに分けられる。個別課題と業界全体が負う課題についてどう対応するか、本日回答を用意していない。今後の日程は、事務局で詰めていただきたいとした。

(3) 日港協の回答に対して、組合の返答、要旨次の通り。

たとえ分析、分類を図っても、この要求は組合員一人ひとりの要求である。我々は企業別組合の集まりであり、地域・職種も様々である。労使で取り組むべき課題は、企業が違って、職種が違って、どこで働いても基本的要求は一緒である。分析は勝手だが、港湾産業の基盤強化と労働の安定は必要不可欠であり、あくまで使用団体である日港協に対する要求である。そのうえで早期解決を強く求めた。

組合側として、2月26日に第2回中央団交の開催を求めた。

(4) 日港協から、2月開催は困難であり、業側で協議、検討を行いたい。開催希望は聞いたので、今後の日程は事務局で詰めた。とした。

以上の交渉を踏まえて、次回中央団交は未定。

4. 団交終了後、委員長から次の通り取りまとめ団交を終了した。

(1) 三島川之江の指定港化に向けて、2月5日に四国中央市市長と四国港湾が直接面談を行い、指定港化に向けた促進協議を行う。要求書にもあるように日港協に対し、指定港化に向けた取り組みを求めているが、2月25日に現地、金子地区ターミナルバーと前で宣伝行動を計画している。地区港湾の協力を求めた。

(2) 14春闘の早期解決も求め、交渉に進展がなければ、早い段階で行動を準備する。今後は地区の取り組みと合わせ、3月5～6日の中央行動を軸に取り組みを強化する。

以上

<添付> ①14春闘要求書

一般社団法人 日本港運協会

会長 久保昌三 殿

全国港湾労働組合連合会
中央執行委員長 糸谷 欽一郎

全日本港湾運輸労働組合同盟
会長 新屋 義 信

14年度労働条件改善に関する要求書

世界の経済が地球規模で展開される今日にあって、港湾物流を担う港湾運送事業の役割は益々重要となっています。しかしながら、政府の政策はインフラ整備に力点を置くあまり、港湾運送を担う事業と港湾労働への視点は相変わらず欠如したままと言わざるを得ません。

こうした状況下で求められることは、港運労使の主体性の発揮による、持続可能な港湾運送事業をめざすことであり、港湾運送の安定は港湾労働の安定にあることを再び確認することが重要です。なぜなら、経済構造や物流の変化の中にあっても、ユーザーと港運の関係、港運産業自体の重層構造や波動性に象徴される産業の特性に変わりなく、港湾労使が産業の視点にたって諸問題に当たることが、労使共生の鍵ともいえると考えます。

一方、安倍内閣のデフレ脱却を標榜した成長戦略のもとでの、消費税増税・インフレ誘導は、私たち港湾労働者の生活に一層の苦しさを強めています。

私たちは、産業の発展と自らの職域・雇用・生活を守るために不断の努力を傾注し続ける立場は不変であり、そのためにこそ、産別労使の存在感の発揮が強く求められていると考えます。

以上の立場から、2014年度の産別制度、産別協定改定に関し、下記の通り要求します。

記

1. 雇用と就労の安定、港湾運送と港湾労働の秩序維持について

(1) 雇用・職域を確保する課題について

- ① 産別協定第7条に基づき、「港湾倉庫」を含め港湾労働については、港湾運送事業者雇用された常用港湾労働者の就労を原則とした港湾労働秩序を確立すること。
- ② 中央事前協議制度の拡充について(産別協定58条5項の改定)
産別協定第7条にもとづき、第58条5項に定める事前協議制度について、同(2)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。
- ③ 通関制度の規制緩和・AEO制度の広がりに対し、沿岸荷役作業・検査業務(検数・検定)を確保するため、これ以上の通関行政の規制緩和に反対し、業域確保を関係行政に働きかけること。

(2) 適正料金の確保と適正料金支払いについて

① 元請事業者は、適正料金を確保し、産別協定をはじめとする諸労働条件と賃金引上げを担保する、適正な下払いを専業者(荷役事業・検数・検定・関連)に実施すること。

また、個別単組(企業内労組)の産別制度要求と独自要求を統合した賃上げ要求に対し、これに資する料金収受と環境整備、並びに賃上げの内部指導を行うこと。

② 料金研究ワーキンググループの議論の到達点に立って、認可料金体制への移行を行政等に働きかけ、その実現を図ること。

③ 元請事業者は、適正料金を確保し、港湾福利分担金(元請負担分)について、減額分(1円)を完全復活させること。

(3) 三島川之江港の指定港化に向け、当該港の特別会員店社を指導し、国土交通省に指定港化の決断を働きかけること。

(4) 関連専業の労働環境の整備・事業基盤の強化をめざし、整備部会との意見交換会を通じて、課題の促進を図ること。

2. 港湾労働諸条件に係る産別協定の改定について

(1) 産別制度賃金の引き上げと適用拡大、水準到達について

① あるべき賃金(産別協定第57条第1項)を、別添の賃金表の通り改定すること。

② 標準者賃金(産別協定第57条第2項)を264,600円とし、当該労働者の賃金を到達させること。また、標準者賃金は、基準内賃金として適用すること。

③ 産別最低賃金(産別協定第57条第3項)を、月額で192,200円、日額で9,150円、時給で1,300円とすること。また、適用は全ての指定港、港に働くすべての労働者とする。

④ 基準賃金(産別協定第21条)を、40歳/373,200円とし、適用は、全港・全職種とし、この水準に到達させること。

(2) 週休二日制(産別協定第29条1項)を全港・全職種に適用し、その措置に伴い、産別協定第同2項及び3項を削除すること。

(3) 時間外割増率の設定及び時間外算定基礎分母の改定について

① 時間外割増率を、平日深夜=50%増、平日深夜・休日=100%増、休日深夜=150%増、休日深夜=200%増とし、適用対象は、全港・全職種とすること。

② 時間外算定基礎分母(産別協定第22条/57条4項)を150時間に改定し、適用対象は、全港・全職種とすること。

(4) 港湾労働者の定年を、65歳とすること。

3. 港湾労働者年金制度の改善について

(1) 年金額を、年375,000円(安定協会の助成は225,000円)とし、離職後10年の有期支給の制度に改定すること。

(2) 年金受給期間中に死亡した場合、受給期間の残余年数に応じ満額(現行の375万円)を受け取れるよう、遺族見舞金制度を改定すること。

(3) 年金受給資格を、勤続18年以上で引き続き勤務し、退職時満55歳より離職時まで達した者を有資格者とするよう改訂すること。

- (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。
- (5) 以上の港湾年金制度改定に合意し、制度の運営主体者である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。

4. 安全な職場、労働環境の整備について

- (1) 放射線量検査及び当該港湾作業に就いた港湾労働者の健康診断について、安全専門委員会で検討すること。
- (2) 港湾貨物運送事業労働災害防止協会とも連携して「危険物・有害物事前連絡表」の作業前通知の徹底を図ること。また、危険物・有害物の取り扱いに関する整合性(海上運送・港湾運送・陸上運送)を図るよう、行政に申し入れ、法律改正も含む対策をとること。

5. 政府の諸政策に係る労使共同の努力方向について

- (1) 労働法制の規制緩和、とりわけ港湾労働への一般派遣の導入の企てに対しては、労使共通の課題と位置付け、反対の立場で対応すること。
- (2) 特例港湾運営会社に関し、港運事業への参入に反対し、当該会社が産別協定や港湾労使の慣行(ルール)を順守するよう対応すること。
- (3) 港頭地域の津波対策を中央・地方の関係行政に働きかけ、その実現を図ること。また、BCP(ビジネス・コンテニュー・プラン)にもとづく具体的な対応について、訓練も含めて当該労働組合と協議を行い、より効果あらしめるよう取り組むこと。
- (4) 石綿被害の「一義的責任は国にある」との労使共通の立場から、救済制度への国庫助成など、具体的な措置を講ずるよう行政に働きかけ、その実現を図ること。

6. 継続課題の協議促進について

- (1) 港湾労働法の全港・全職種適用めざし、港労法問題労使検討会の協議を促進すること。
- (2) 地区協議体制の確立について、各地区港運協会への協議体制確立の指導を強め、地区団交権の確立をはかること。
- (3) 強風・突風時のガントリークレーンの逸走等から、港湾労働者の安全を確保するため、現場判断を最優先とする安全対策を、労使安全専門委員会で検討すること

以上

<別添> あるべき賃金改定要求表

(別表) あるべき賃金改定要求表

【円】

現 行 協 定				14春闘要求(改定表)		
年齢	基本給	その他手当	基準内賃金	基本給	その他手当	基準内賃金
18	159,200	25,000	184,200	167,200	25,000	192,200
19	161,600	32,000	193,600	169,700	32,000	201,700
20	164,000	39,000	203,000	172,200	39,000	211,200
21	166,500	41,000	207,500	174,800	41,000	215,800
22	169,000	43,000	212,000	177,500	43,000	220,500
23	171,400	45,000	216,400	180,000	45,000	225,000
24	173,900	47,000	220,900	182,600	47,000	229,600
25	176,600	49,000	225,600	185,400	49,000	234,400
26	178,900	51,000	229,900	187,800	51,000	238,800
27	181,300	53,000	234,300	190,400	53,000	243,400
28	184,100	55,000	239,100	193,300	55,000	248,300
29	186,400	57,000	243,400	195,700	57,000	252,700
30	188,900	68,000	256,900	198,300	68,000	266,300
31	192,300	72,000	264,300	201,900	72,000	273,900
32	195,800	76,000	271,800	205,600	76,000	281,600
33	199,300	80,000	279,300	209,300	80,000	289,300
34	202,900	84,000	286,900	213,000	84,000	297,000
35	206,400	95,000	301,400	216,700	95,000	311,700
36	209,900	100,000	309,900	220,400	100,000	320,400
37	213,400	105,000	318,400	224,100	105,000	329,100
38	216,900	110,000	326,900	227,700	110,000	337,700
39	220,400	115,000	335,400	231,400	115,000	346,400
40	223,900	130,000	353,900	235,100	130,000	365,100
41	227,400	135,000	362,400	238,800	135,000	373,800
42	230,800	140,000	370,800	242,300	140,000	382,300
43	234,400	145,000	379,400	246,100	145,000	391,100
44	237,900	150,000	387,900	249,800	150,000	399,800
45	241,400	165,000	406,400	253,500	165,000	418,500
46	243,900	170,000	413,900	256,100	170,000	426,100
47	246,400	175,000	421,400	258,700	175,000	433,700
48	248,900	180,000	428,900	261,300	180,000	441,300
49	251,300	185,000	436,300	263,900	185,000	448,900
50	253,900	200,000	453,900	266,600	200,000	466,600
51	256,200	202,000	458,200	269,000	202,000	471,000
52	258,700	204,000	462,700	271,600	204,000	475,600
53	261,300	206,000	467,300	274,400	206,000	480,400
54	263,700	208,000	471,700	276,900	208,000	484,900
55	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
56	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
57	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
58	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
59	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
60	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
61	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
62	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
63	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
64	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500
65	266,200	210,000	476,200	279,500	210,000	489,500