

2026年2月12日

2026年度 産別労働条件及び産別協定の改定に関する要求趣旨説明

全国港湾労働組合連合会
全日本港湾運輸労働組合同盟

要求書前文にある通り、人員不足による長時間・不規則労働の常態化、異常気象による酷暑・猛暑、地震や津波など危険と背中合わせの業務、物価高騰による生活苦と港湾労働者は文字通り三重苦の中におかれています。

したがって、これらを改善するためには、大幅賃上げ、労働時間短縮、安全の確保の施策等、労働環境整備が不可欠であり、ひいては、人員確保策にも直結すると考えます。そのためには、価格転嫁の促進をはじめとする適正料金の確保が不可欠であり、良好な産別労使関係の再構築は大前提です。

この間、率直に言わせていただければ、日港協が港湾産業に責任を持つ立場から、業界を束ね、荷主・船社、そして行政官庁にモノを言い、港湾運送の発展、労務課題の推進に提言していく責任を果たしているのか、疑問を呈さざるを得ません。私たちは、労使の立場の違いこそあれ、ユーザーや行政に対してのベクトルは同じと確信し、労使共生の道を歩むべきと考えています。日港協が業界団体として、産別協定の当事者として責任を全うされることを強く求めるものです。

そうした立場から、日港協が拘り続ける「独禁法抵触論」からの脱却を英断され、26 春闘要求に対し真に誠意ある回答を求めるため、その趣旨を下記の通り提示します。

* 太字明朝=26年度産別要求 丸ゴシック=要求趣旨

記

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

- (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。
- (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。
- (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。

<趣旨>

- ① 日港協が独禁法への抵触の恐れを理由に、産別最低賃金はじめ制度賃金を拒否する姿勢を表明してから、およそ10年が経過しました。その間、労働委員会、地裁の審議を経て、今日に至っていますが、その判断は「独禁法を理由に団交を拒否してはならない」というもので、3月12日には東京高裁で判決の言い渡しがあることも周知の通りです。

- ② すでに、本件の決着はついています。問題は、こうした経過によって産別制度賃金の改定が進まないだけでなく、今日まで築き上げた産別労使関係に深い傷を作っていることです。私たちは、受託産業でユーザーの優越的地位のもとに置かれた港湾運送は、その主体性を発揮しがたい環境にある現実を見るにつけ、港運労使は立場の違いこそあれ常に同じ方向性を共有すべきことを主張し続け、日港協もこれを理解し、共有してきたものと理解しています。
- ③ しかし、日港協が「独禁法云々」を主張し、産別制度賃金だけでなく、他の課題の協議の際にも、例えば「独禁法の関係で協定に指導すると書けない」、「コストに係る問題は、独禁法に云々」との発言が出るまでに至っています。私たちが、日港協は産別労使協議体制を否定していると考えるのは無理なきことと理解いただけると思います。さらに言えば、労使交渉の最大の課題ともいえる「賃金交渉」ができないとなれば、団体交渉の否定そのものと言わざるを得ません。
- ④ 司法の判断は出ました。労使政策委員会では「組合の主張はわかる」が「それ以上は言えない」とも発言されています。ならば、この問題に壁を設けているのは誰で、何処から発信されているのか。中央港湾団交で相対する日港協経営労働委員会が、この事態を打開する責任があるといえるのではないのでしょうか。事態の背景も明らかにしないまま、「理解してくれ」では納得しようがありません。
- ⑤ したがって、高裁判決を待つまでもなく控訴を取り下げ、良好な労使関係に戻すこと、地裁の緊急命令を「誠実」に履行することを、確約・協定化することを求めます。そのうえで、26 春闘要求に限らず、両組合が要求するすべての事項について、「係争中」、或いは、「判決待ち」などの理由をあげて回答を避けることはしないことを強く求めます。

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、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。

<趣旨>

- ① 物価高で港湾労働者の暮らしが厳しくなっていることは、十分に承知のことと思います。そして、職業選択の際に、初任給の多寡が大いに関心事になることも理解されていると思います。一方、港湾の特性である波動性があるゆえに、不規則で長時間労働を強いられる現状を見ると、これを甘受できる、或いは、こうした業務環境を凌駕できる賃金にしていかなくては、先行きは暗くなるばかりです。
- ② そのために、適正料金の確保や一方での人員確保策を講じることが重要であることは承知しています。しかし、25 春闘協定で日港協も会員店社も適正料金の確保を進めると確認しました。よって、「料金が確保できていない」との説明は、この段階では理由にならないと考えます。また、国交省が公表した「適正取引のためのガイドライン」でも、ユーザーの協力を明記しています。

- ③ 加えて、港湾の賃金体系とその実態は、おおよそ「残業して世間並み」となっており、つまり基本給が抑制され、残業を前提としたものとなっています。多くの仲間から「残業がなくとも暮らせる賃金を」との声が寄せられています。
- ④ ついては、各単組、職場の要求に誠実に回答するよう指導するとともに、中央港湾団交においても、その水準を回答し団交の中で真摯に協議することを要求します
大幅賃上げ、初任給の引き上げは、持続可能な港湾を支える港湾労働者の切実な声であることを重ねて強調します。

2. 大幅賃上げ、産別制度賃金の引き上げについて

(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。

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。

<趣旨>

- ① 日港協は、昨年11月26日の団交で、緊急命令に誠実に従い、19年度の産別最低賃金要求の184,500円に必ずと回答し、本年1月27日の団交で、これを(仮)協定化したことは周知の通りです。しかし、20年以降、とりわけ緊急命令の発出年次にあたる2025年度の産別最賃には回答していません。したがって、これに回答し、産別最低賃金制度の交渉に応じなければ「誠実」とは言えません。
- ② まずもって、25年度の産別最低賃金要求220,000円に回答し、そのうえで、2026年度の産別最低賃金に回答することを求めます。26年度の産別最低賃金要求は、25年度の要求に10%上乗せした水準で、各単組の要求も同じ水準です。人員を確保するために、初任給を引き上げることは、いずれの産業も実施していることです。
- ③ あるべき賃金は、1990年に協定化したときに始まり、新規採用者(高卒・18歳)について、適用するとしており、これが実行されておれば、現在52歳の方は、この賃金水準に達していることとなります。現行あるべき賃金協定の水準は27年前の98年9月付けで改定されたもので、18歳水準は184,200円です。27年を経ても改訂されていません。1月に協定化した19年度の産別最賃は184,500円で、2017年に個別労使で協定した産別最賃が168,920円ですから、産別最低賃金もあるべき賃金も大幅な改定が不可欠であることは明瞭です。20余年を経ても、このレベルに留まっていいる筈はありません。

- ④ 基準賃金も、大幅な改定が求められており、産別最低賃金とあるべき賃金に合わせて、40歳の労働者の賃金として404,200円とするよう求めます。
- ⑤ 検数・検定労働者の標準者賃金は2010年に252,000円として以来、改定されていません。検査事業の労使が、この水準に到達すべく努力されてきたことは承知しているものの、15年にわたり、その水準そのものが変わっていないことは放置できません。厚労省の統計によると、一般労働者の所定内賃金は318,000万円で、運輸・郵便では294,000円ですから、この要求は決して過大ではないばかりか、むしろ低いものです。それだけ港湾の実態賃金が低いということが確認でき、速やかなる改定を求めます。
- ⑥ なお、標準者賃金の対象者を「35歳・検査人有資格者」とする改定への労使協議が進んでいません。家族・扶養者の有無、学歴の条件は、協定から削除することを前提に協議することを確認しています。労使委員会での確認の上で改定することを求めます。

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。

<趣旨>

- ① 港湾労働の波動性は、港運サイドからコントロールできない宿命的ともいえるものであることは理解しています。しかし、このことも相まって、人員不足の深刻化により、不規則・長時間労働が常態化し、港湾を職業として選んでいただけない、或いは、離職者が増えるという現実を、何としても脱却していかなければなりません。前項の大幅賃上げ、制度賃金の引き上げは不可欠ですが、併せて人員不足対策の大きな柱として、労働時間短縮に大胆に踏み出す必要があります。いまだ「週休二日制を採用していない企業・産業」は、求職者に関心すら持ってもらえないのが現実です。
- ② したがって、現行協定28条と29条を要求に沿って改定するとともに、時間外算定基礎分母を、全港・全職種において143時間とすることを求めます。

③ なお、港湾産業全体として「週休二日制」へと踏み出すにあたって、次の点に留意するよう要請します。

ア、大手・中小を問わず多くの元請事業者が週休二日制となっていないために、下請け事業者、港運関係事業者が、当該企業において「週休二日制にしたいとの労使の思いが一致しても」、個々の事業者がそこに踏み出せない深刻な事情があることです。大手元請事業者が、週休二日制を実施していないことが、この課題の大きな壁になっていることを指摘せざるを得ません。大手元請事業者こそ、完全週休二日制に踏み出すべきことを強く求めます。

イ、第二には、当該事業所での労使が週休二日制実施を進めようとしても、ユーザーや発注者(例えば元請事業者)の理解が得られず、料金が確保できないために実施できないケースが多くみられることです。労務コストを含む適正な料金確保は、日港協・加盟元請事業者の責任でもあり、今般、国交省が公表した適正取引推進のためのガイドラインも指摘する通りです。

④ 24 春闘協定で合意した、「日曜休日取得のガイドライン」の実行ができていますでしょうか。このことは、完全週休二日制が実現できたとしても、波動性ゆえに休日出勤は求められ、対応しなければならないことは理解しますが、せめて「月1回」でも確実に日曜を休みたいとの熱い思いは変わりません。日港協・地区港運協会をあげてキャンペーンを行うなど、その実行を着実なものとするよう強く求めます。

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。

(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。

① 港湾労働者転職資金制度の内の生活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。

<趣旨>

① この要求は、25春闘で要求したものと同主旨です。25春闘では「全国の福利厚生施設の安定運営に向けた整備・拡充が必要」と確認しました。その意味は、福利施設それ自体の拡充と、そこに働く労働者の労働条件整備がなければ安定運営が困難であること

が労使の共通認識を指しています。

- ② そのために、専門委員会を設置し継続協議すると確認していますが、協議は進んでいません。共通の認識から専門委員会の協議をスタートさせることは重要ですが、率直に言って、福利基金、安定基金、港労法賦課金など諸基金の歴史的背景も含め、その仕組みへの理解が浸透していないことを指摘せざるを得ません。運営は、福利厚生協会や港湾労働安定協会に担って頂いてますが、その責任者たる理事や評議員は労使が各々選任しており、その意味では、運営などは港運労使が責任をもって担うことになっています。
- ③ 港湾関係諸基金は、港運料金と別にトン建て料金として確保するもので、元請事業者がユーザーから徴取し、所要の手続きに基づき納入しています(一部直納)。その背景には規制緩和前では事業法で明記され、規制緩和後は、ユーザーが協力することを行政も確認しています。そうした背景があるからこそ、港湾労働者保障制度では、産別協定第39条にあるように、「港湾労働者の補償制度に必要な財源については…日港協の責任において確保する」と明記していることが、いまでも意義をもっています。
- ④ 福利基金と港湾労働関係基金の二つの基金引上げ、二つの制度の充実を、本項で取り上げていますが、制度の目的の違いから、運営の課題も要求にあるように異なっています。しかし、ユーザーに基金を求め、事業者が徴取すること、運営の責任を労使が担っているという点では共通しています。
- ⑤ したがって、福利基金は専門委員会を設置して協議することとしていることから、これを早急に動かし、必要な手立てを取ることで、港湾労働関係諸基金も同様に労使協議をスタートし、労使が共通認識を持って、年金の引き上げや、港運事業者の責によらない事業と雇用の課題に対処できるよう措置することを求めます。

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。
- (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。

<趣旨>

① これらの要求は、安全専門委員会に付託されるべき事項とも言えますが、残念ながら協議が進んでいません。中央港湾団交の進捗にかかわらず、早急に安全専門委員会を開催し、それぞれの課題を再確認し、そのうえで、具体的な対策を検討して、安全のための諸施策を講じることを求めます。これらの課題は、労使が対立する事項ではありません。港湾労働者の安全を一義とする、労使の責任を全うする問題です。

② 港湾に特化したハーネスは、既に実装検証を終え、必要な改善をメーカーに提起し、現場の要望に応えられるよう措置しているところです。問題は、25春闘で確認した「元請も関与し」でどう導入するかです。

③ 放射線被害の問題は、「立ち入り禁止区域」が、今もあることに見るように、また、2012年以降に中古自動車(建機)の放射線量検査に係った労働者の検診とその結果の検証を終えていないことなど、未だに解決していないと考えています。国も司法も危険度の低下をいうだけで「安全宣言」を公表した事実はありません。

したがって、健康診断の推進を図ると同時に、線量検査の継続を強く求めます。但し、労使確認の経過を踏まえて、今後、現行体制を維持しつつ、どのように港湾労働者の安全を確保するかについては、中央港湾団交と並行的に協議を続けることとします。

④ 頻発するワイヤー切断事故、危険度の高い貨物の荷役に当たっての安全指針の検討は直ちに可能なことですので、検討に着手することを求めます。

⑤ 気候変動に伴う災害・突風などへの対策は、早急に、中央での安全指針を取りまとめ、これをベースに各地区において必要な安全対策を付加して、有効な対策を確立することを目的とするものです。その際、事態に遭遇した際は現場の意見・判断を第一義とすることに留意するよう求めます。

⑥ 熱中症対策は、文字通り港湾労働者の命の問題に直結する課題と認識し、日港協も同様の立場と考えています。様々な対策が施されていることは承知していますが、更に踏みこんだ対策が求められています。休憩の取り方ひとつにも工夫が必要になっています。

⑦ 労災補償の課題は、専門委員会での検証が進んでいません。あらためてWGでの検証と補償の充実を目指すことを求めます。

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。

<趣旨>

- ① これらの要求は、継続的に協議を進めてきたとはいえ、ほとんど進んでいません。物流施設の現地視察は、時間の確保さえ整えば直ちにできることであり、職域・業域の確保の観点からも、労使に意見の対立はないと確信します。また、関連職種の産別協定履行のための協議も、地区協会の協力も得て、少しずつですが進んでいることでもあり、この取り組みの加速を強く求めるとともに、事前協議における作業体制への明記も、地区によっては実行されています。前進を図るよう求めます。
- ② 指定事業体の課題は、残念ながら「協定不履行」と言わざるを得ないし、繰り返しの協定確認があるものの、委員会の開催すらできていません。この問題の、責任者(協定当事者)は日港協です。私たちが求めているのは、日港協の責任による解決です。
26 春闘では、これまでの繰り返しは断じて容認できないと考えており、産別労使の責任において解決し「本体採用」の実現を具体化することを、重ねて強く求めます。
- ③ 石炭火力関係連絡対策会議での対策に係るフォローアップ、年1回を目途とした検証の見通しが立っていません。国交省に労使が働きかけていくことの実現を求めます。
- ④ 特定利用港湾への指定は、高市政権誕生以来、さらに拡大しており、26 港に拡大しています。港湾が平和のもとに運営され、平和に貢献するインフラであることに異存はないと確信しています。しかし、様々な情報、政権の外交方針では、港湾の兵站基地化への動きが強まると懸念せざるを得ません。この懸念が至当だとすると、港湾運送は大きく変わらざるを得ません。したがって、情報の整理も含め、労使が防衛省に実態を質すことも含め、平和の港湾産業でありたいとの思いを発信することと、必要な対策を講じることが労使の考え方として整理し、問うていくことを求めます。

6. 継続課題について

(2) 料金プロジェクトチームの取り組み

- 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。
- 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。
- ③ 適正料金の収受、認可料金制度の復活を目指す取り組みを検討すること。

<趣旨>

- ① 適正な取引の推進のためのガイドラインが設定されたことは周知の通りです。しかし、設定されたガイドラインに数多くの問題があることは日港協も承知のことと考えていま

す。ガイドラインの周知と同時に、その実効性を高めていくためには、日港協自身がユーザーや行政にガイドラインの徹底を求めることに加え、具体的に「悪しき商習慣」を告発し、是正を提言していくことが重要です。そのためのプロジェクトチームとして、機能させることを強く求めます。

- ② とりわけ、内航フィーダーの料金の課題は深刻です。地域からの「これではやっていけない」との悲痛な声を受け止め、外航の第二次輸送ではなく、それ自身が独立した事業として持続していける料金へと是正する取り組みを進めることを求めます。内航海運団体だけでなく、外航船社団体、国土交通省、経済産業省、荷主団体への申し入れなど考え得る様々な取り組みに着手することを強く求めます。
- ③ 同時に、労使は「認可料金の復活は、労使共通の課題であり、その目的達成に向け、関係行政等に要請することを始め、あらゆる方策を検討し…具体的に取り組む」ことを確認しています(19 春闘協定)。この協定の立場に立った迅速な対応を強く求めます。

6. 継続課題について

(3) 以下の委員会と各々の課題を促進させること

- 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。
- 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。

<趣旨>

- ① 人員不足対策は、待ったなしの課題であり、総合的な視点から検討した結果である対策委員会の答申が届き次第、答申に基づく対策へと進むことを求めます。
- ② 港湾労働法の求める、雇用の安定や福祉の向上は、6大港や職種に限定されるべきではなく、全港・全職種が適用されるように検討していくことは確認済です(18 春闘協定)。この具体化を求めます。
- ③ この際、ILO137 号条約に着目し、労使が政府にその批准を求める取り組みを検討するよう提起します。同条約は、技術革新による港湾労働者の雇用などの労働問題を防ぐ手段を講じること、ユーザーが得た利益を港湾労働者に分与することを指摘しています。政府は、港労法や安衛法など国内法でカバーできていることを理由に条約批准を拒んでいます。あらためて、この条約の目的とするところを検討し、労使が共同で政府を動かす努力をすべきであることを強調します。

以上をもって、趣旨説明としますが、日港協がその社会的責任と港運産業の地位向上、そのための港湾労働環境の整備に責任を持って回答すること、港湾産別労使の良好な関係を再構築する 26 春闘となることを重ねて強調します。

以上