

2020年9月7日  
全国港湾 20 発第 15 号

四役・中央執行委員  
各 単組委員長 殿  
地区港湾議長(委員長)

全国港湾労働組合連合会  
中央執行委員長 糸 谷 欽一郎



## 「港湾の自動化・機械化」に関する今後の内部検討について

既報の通り(FAX 第 18 号)、8/28 に RTG 遠隔操作導入事業について労使協議を行った。その場で、日港協は RTG 遠隔操作導入事業に対する考え方を示し、組合側は、その問題点や修正点等を指摘し「再考」を求めた。日港協は、組合側の指摘をふまえて再検討を行い、次回の協議は事務局間で調整することとなった。

第 23 回常任中執(9/7 開催)は、組合側の考え方を再整理し、予定される全国港湾第 13 回定期大会、大会前後の中央執行委員会でも慎重に内部検討することを確認した。

したがって、日港協の考え方、組合側が指摘した課題、今後の労使協議のイメージなどについて下記の通り整理し、各位での事前検討を要請する。なお、予定されている各単組の大会においても、積極的な検討を進めていただくことも要請する。

### 記

1. 以下の協議経過、組合側の考え方について、各単組・地区港湾で積極的な内部討議を行い、今後の中央執行委員会、全国港湾第 13 回大会での検討にあたって積極的な意見反映を行われたい。

## 2. RTG遠隔操作導入に対する組合側の考え方

\* 本件に関する組合側の考え方(明朝体部分/再録=第 13 回定期大会議案 P53)

### 1. 基本的な考え方

- (1) 基本は「職場(現業)の保障」で、今だけでなく、中長期、5年・10年先も職場(現業職場)を維持し、そこに働く場と仲間が働いている状況を作ることである。
- (2) 現行の産別協定である「作業基準協定等」で確認しているCY内での(港運專業)現業労働者の定数を完全履行すること。
- (3) CYにおける業務のすべてを、港運專業(港運荷役・検数・検定・関連)の業域・職域とすること。
- (4) CY業務以外にあっても、元請業務なども港運專業労働者を出向で受け入れるなどを講じて職場として確立すること。
- (5) 物流倉庫を含め、港湾全域を視野に入れた雇用と專業者(港湾荷役・検査・関連)の事業基盤の確保を行うこと。

### 2. 上記を実現するための措置

- (1) 上記「1. 基本的考え方」を前提として、労使協議を行い、確認すること。

(2) 上記「1. 基本的考え方」の枠組みを労使確認したうえで、それを実現するために、料金を含む法整備、職域に係る法改正などの条件や課題の協議を進め、所要の取り組みを進めること。

⑨ 上記文書(組合の考え方)について、「港運専業者」、或は「港運専業労働者」と表記したことで、所謂「6大港の二種・四種事業者」に限定した考えであるかの誤解が生まれそうだが、考え方は「自動化・機械化」によって仕事が奪われるのは「6大港・地方港の区別なく現業労働者である」との問題意識であることに留意されたい。

### 3. 日港協が労使協議会で組合側に提示した考え方

- (1) 使用者は、既存の労働者の雇用と就労の確保(配置転換で配慮)
- (2) CY内作業は、港運専業の業域・職域とし、現行の作業基準協定で実施する。
- (3) CY業務以外の元請業務も現業労働者を受入れ、職場を確保するよう努力する。
- (4) 以上の実施の具体化に当たっては、地域の特性も考慮し遠隔操作導入予定者の責任で、対応方針を決定し実行する。
- (5) 当該関係者間に疑義が生じた場合は、労使協議し助言を行う。

⑩ なお、ここに示した「日港協の考え方」については、議論の固定化を避ける為に対外的に開示しないよう配慮を要請する。

### 4. 日港協の考え方に対する組合側の主張

- (1) 全体として「努力」義務に留まっており、中央労使の「ルール」とは評価しがたい。
- (2) 対象を「専業労働者」「既存の労働者」に絞った対策としており、元請一貫事業者の労働者・事務系労働者も含め「港運事業全体を視野に入れた対策」という点で不十分さがある。
- (3) 「雇用確保」は「確保する」と言い切ることが必要。CYに限定せず、背後地・物流倉庫も含めた「職域確保」の視点が必要
- (4) 地区協議の検証、具体化の際の対策など、現段階での「ルール」は、その先の「稼働段階」をも見据え、そこでの協議・事前協議の実施を押さえる必要がある。
- (5) 行政に対して、「雇用確保策」、「料金体系も含めた事業の継続性の担保」等の施策を「労使が求めること」を確認する必要がある。

### 5. 以上をふまえ、常任中執は、今後の対応について、次の意思統一を行った。

- (1) 日港協に再検討を求めており、その検討内容を検証することであり、その間に、組織内(中央・単組・地区・職場)での検討が求められる。
- (2) とりわけ、中央の協議が地区の実情と噛み合うのか、地区の意見の集約が必要。
- (3) 慎重な検討と対策が必要で、中央労使の協議によるルールと、これをふまえた地区での協議とルール化、地区のルールの中央での検証、ここまですべてが基本的な前提作りで、本格稼働前には「具体的な雇用対策」を中央・地区で詰めること(中央・地区事前協議)が必要となる。

以 上