

2022年度 産別労働条件および産別協定の改定に関する要求<趣旨説明>

要求書の前書きに、「コロナ禍によって、あらためて物流の果たす社会的役割の重要性が問われ」、「その最前線で働く労働者の価値もまた重要と認識され、エッセンシャルワーカーとまで呼称される」状況と記しました。エッセンシャルワーカーの定義は様々あるでしょうが、港湾物流と港湾労働の社会的価値が注目されていることは間違いありません。

しかし、その社会的評価に相応しい労働環境と労働条件が具備されているでしょうか。港湾労働者はコロナ禍の中で、危険と不安の背中合わせで就労しています。いま求められていることは、現場の苦労を想起し、それに報いていくことです。そのために、労使共同で「魅力ある港湾労働」を創生していくことが重要だと考えます。

私たちは、昨年秋、正常な産別労使関係を再構築すべきと指摘し、山積する諸課題を一步でも、二歩でも進めようと提起しました。22春闘要求を提出にあたり再確認しておきたいのは、その際、日港協は「問題解決に向けた努力を加速させ、速やかに交渉に応じることが、正常な労使関係に戻す重要な要件である」と明言されました。このことを、22港湾春闘の具体的な回答の中で示すことを求めます。

日港協は、SDGs対策委員会の設置にあたり「港を束ねる組織として、その理念を踏まえ」云々と、港湾産業を取りまとめる社会的責任を自ら発信されていることが報じられていました。この立場に徹するなら、私たちの要求に対して、「個別企業の問題」「個別事業分野や地域の問題」とされる回答には至らないと考えます。したがって、産別要求を「産別労使が集団的に解決していく」ことを強く求めます。

以上の認識にたって、真摯で誠意ある中央港湾団交により、その成果が達成されることを期待し、22年度産別労働条件および産別協定の改定に関する要求を提出します。

要求項目に沿って、その主旨と考え方を以下に説明します(太字ゴシックは22春闘要求)。

1. 大幅賃上げ、並びに産別制度賃金の引き上げについて

- (1) 港湾産業における基準内賃金で20,000円(6%)以上引き上げるために、全国港湾並びに、港運同盟に加盟する各単組(支部など)の22年度賃金引き上げ要求に誠意をもって回答すること。

(主旨)

- ① 大幅賃上げや最低賃金の引き上げで、国民の購買力の向上、つまり労働者の懐を豊かにすることは、日本の経済を好循環に転換するために不可欠であることは誰もが認めるところです。岸田首相も、賃上げを経済団体に要請し、同じ資本主義国で、同じコロナ禍にあっても、欧米諸国は確実に賃金は上がっています。日本だけが、1997年をピークに労働者賃金は下がり続けています。
- ② 周知の通り、世界ではコロナ禍の影響による港湾労働者・トラック労働者不足や、サプライチェーンの寸断と物流の扁形（偏り/一方通行）を背景として、コンテナ不足が深刻になり、海上運賃は数倍に高騰しています。海運各企業（定期船事業分野）の収益は数十倍に膨れ上がっています。しかし、船社の莫大な利益の港湾運送料金への還元の話は殆ど聞こえてきません。船社や荷主に適正な支払いを求め、元請事業者は適正な下払いを行うことで、港湾労働者の賃金引上げに資するべきです。
- ③ 冒頭に、港湾労働者はエッセンシャルワーカーと呼称されていると述べました。しかし、エッセンシャルワーカーとされる職種の平均賃金と比較して、港湾労働者の賃金は、企業規模にもよりますが、凡そ2～5万円低いというのが実態です。
- ④ そのうえ、一般産業の労働者の賃金に比べて、格差は拡大しています。厚労省の賃金構造調査によると、一般産業の常用労働者の年間賃金は、2010年が466.5万円で、10年後の19年は532.6万円で約13%伸びています。港湾労働者の年間賃金を見ると、10年は372.9万円で19年は413.9万円で9.9%の伸びです。したがって、10年の間に25万円もその差が拡大しています。
- ⑤ エッセンシャルワーカーと持ち上げ、働いてくれというなら、それに相応しい労働条件、賃金水準を確保すべきです。大幅賃上げは、22 港湾春闘の基本中の基本の要求であり、各単組の賃上げ2万円の要求に誠意をもって回答するよう求めます。

(2) 産別制度賃金の引き上げについて

- ① 産別制度賃金について誠意をもって交渉し、「正常な労使関係に戻す」ために必要な労使協議を継続すること。
- ② 産別最低賃金について
 - イ、17年度の産別最低賃金として、17春闘において個別労使で合意した168,920円を協定化すること
 - ロ、22年度の産別最低賃金を、184,200円（日額：8,010円、時給：1,145円）とすること。
- ③ あるべき賃金を、別表（21春闘要求と同水準）の通り改定すること。
- ④ 産別基準賃金を、全港・全職種適用とし、40歳368,900円に改定すること。
- ⑤ 検数・検定労働者の標準者賃金を267,200円に改定し、これに到達すること。

なお、この賃金は基準内賃金として適用し、その定義は、検数・検定小委員会における合意内容とする。

(主旨)

- ① 産別最低賃金制度とその交渉を巡って、中労委において再審査中です。しかし、昨秋の労使折衝の中で、審査中であっても必要な「協議は行う」と確認してきました。産別のミニマム水準として確認していくことは重要です。
- ② 産別協定での最賃は15年協定の164,000円で、時間給で1,018円です。地域最賃の全国加重平均は930円で、東京都は1,041円です。産別最賃は、これより低く、労使が決めた水準が国の設定水準より低いというのは受け入れがたいと考えます。
- ③ 17春闘では、個別企業内労使で「産別最低賃金として168,920円を確認しています。日港協傘下店社が認めたものを、日港協として追認することは決して無理筋ではないと考えます。この水準は、17年度のレベルですが、22年度の産別最賃として、現行協定(164,000円)を改定して、現行のあるべき賃金制度の18歳と整合させ184,200円(日額：8,010円、時給：1,145円)を要求します。
- ④ あるべき賃金の現行協定を再確認したのは15年で、それ以降、改定していません。その18歳の水準を産別最賃として要求しているのですから、水準という意味では労使確認済です。したがって、協定済の水準と同じレベルを産別最低賃金として労使確認すること可能です。
- ⑤ あるべき賃金、基準賃金、検数・検定労働者の標準者賃金については、従来の考えを踏襲しており、21春闘で要求した水準と同じです。日港協は、産別最賃に関わって「独禁法云々」とされるも、他の事項は誠実に交渉に応ずると繰り返し主張されていますので、回答できるし、回答するのが誠意と言うものではないでしょうか。

2. 港湾の自動化・機械化に対する基本的スタンスについて

- (1) RTGの遠隔操作化事業について、「港湾におけるRTGの遠隔操作化に関する確認書(20年10月29日付)」並びに、関係港における確認書(地区労使・企業内労使)を遵守すること。

(主旨)

- ① 「RTG遠隔操作」は既に3港が国交省の支援事業に応募し、名古屋港ではT3バースの整備が進み、4月にはT2バースの整備へと進んでいます。私たちは、これからが大事だと考えます。つまり、産別協定・地域協定の厳守を貫き、港湾労働者の雇用を守り切れるかという大命題があるということです。
- ② 日港協はじめ、当該地区港運協会及び当該事業者は、協定の当事者です。協定と実態に変わらないことが問われ続けるということです。あらためて、関係する諸協定の

遵守を約束頂き、港湾労働者の雇用を守り続ける意思を明確にされるよう要求します。

(2) 政府やユーザーなどが主導する構内シャーシの自動化、受け渡し関係書類の電子化、物流施設や港湾倉庫における自動化と汎用化など、あらゆる港湾「合理化」に反対し、産別中央労使の合意なくして導入しないこと。

(主旨)

- ① RTGの遠隔操作事業をめぐって、産別労使が厳しい協議を繰り返して、中央・地区で確認書を締結してきました。そこでの最大のポイントは「雇用」で、同時に、港運事業者の事業基盤が揺るがす問題だという共通認識でした。
- ② 一昨年、私たち両組合と国交省港湾経済課とは港運労政懇話会を設置して、政策課題を中心に様々な協議を進めています。国交大臣も港湾労働者の声を聴く場として、この懇話会の意義を国会で答弁しています。この懇話会で外来トレーラー自動走行が構内シャーシの自動化に連動していることを指摘して「構内シャーシの自動走行の導入は行わない」と確認してきました。しかし、財務省は、昨年12月の財政制度等審議会で、「我が国の港湾は、自動化を通じた生産性の向上が不可欠で、世界の主要港に比べて自動化は進んでいない。自動化を早急に進めるべき」として、ゲート通過システム、ダメージチェック、外来トレーラーの自動化、RTG遠隔操作、構内トレーラーの自動化と、一連のターミナル作業の自動化を促進しようとしています。
- ③ 港湾の自動化・機械化は、港湾労働者の雇用に直結するものであると同時に、港湾運送事業者の事業基盤を揺るがすものであることは火を見るより明らかです。その意味で港湾労使が共生していくために深刻な問題です。したがって、あらゆる港湾「合理化」に反対し、産別中央労使の合意なくして導入しないことを要求し、その立場を堅持して対応することの確認を求めます。

3. 職域・業域の確保・拡大、港湾労働法の全港・全職種適用について

- (1) 港湾労働法適用問題労使検討会において、「全港・全職種適用の合意(18春闘協定)」を再確認し、同検討会を春闘期間中にも開催し、その合意をもって、関係行政との協議、労政審港湾労働専門委員会に進むよう取り組むこと。**

(主旨)

- ① 港労法の全港・全職種適用の意義は、概して3点だと考えています。第一は、港湾労働秩序を確立し常用労働者中心の港湾運営で日雇労働(いわゆる直用)をなくすこと、第二に雇用と職域を確保していく取り組みに直結すること、第三に港湾労働安定基金、港湾労働法付加金など港湾労働者の福祉向上への原資の拡大に資することです。
- ② 港湾労働法労使検討会において、港湾労働法の全港・全職種適用を18春闘協定で合意しています。行政との間でも「問題を共有」しています。しかし、その具体的な

適用方法や行政や法改正への展望についての労使の検討は進んでいません。

- ③ 港湾労働法の適用は、すべての港湾物流過程の労働秩序を確立するための重要な鍵を握る課題です。要求提出後の春闘期間中にも労使検討会において「行政との協議」と「労政審港湾労働専門委員会」に持ち込み、適用の具体化をどう図るかを検討し、22春闘協定にその具体的なプロセスも含めた合意を盛り込むよう要求します。
- ④ 厚労省は労政審の経過を踏まえ、全港・全職種適用について「調査を次の段階に進める」と回答し、課題の解決に一步進む意向を明言しています。行政との協議の糸口はここにもあります。一方、労使の基本合意があるとはいえ、全職種適用の労使協議には不十分さがあります。港湾労働法労使検討会において、課題を整理していくよう求めます。なお、全職種の港湾労働法適用は、「指定事業者問題」を大きく前進させることに直結することを強調しておきます。

(2) インランドデポ、港頭地区並びに隣接地区における大型物流倉庫に対し、6大港においては「港湾倉庫」、他の港湾においては「特定港湾倉庫」に指定する方向性を労使合意し、港湾労働者の職域、港運事業者の業域として拡大すること。

(主旨)

- ① 職域・業域の確保・拡大の課題として、インランドデポ、物流施設、港湾倉庫の問題があります。インランドデポについては、政策委員会で労使で視察するなど提起した経過があり、日港協は「調査する」ところから始めなければと回答し、それ以降、協議が頓挫しています。
- ② インランドデポは、いわゆる通過貨物を拡大させ、港湾貨物を内陸施設に集積させる結果となり、港湾労働者の職域を奪っています。港運事業者にとっても業域を奪うものであり、「物流の変化」と看過していいはずはないと考えています。したがって、インランドデポを抑制する方策を検討し、港湾運送事業の業域・港湾労働者の職域の拡大の方策を具体化するよう要求します。
- ③ 港湾倉庫について、マルチテナント方式の施設であっても、厚労省は、これまで1棟ごとの指定という考え方を採用していましたが、今後はテナント単位の指定に踏み込むことを回答しています。港湾倉庫に指定を増やしていくことと、港湾運送事業の業域と港湾労働者の職域を拡大していくことは表裏の関係でもあります。また、港湾労働法適用外の港湾における特定港湾倉庫の指定は、一般派遣を認めないという意味でも、港湾労働秩序の確立に大きく寄与するものです。
- ④ また、港湾労働法適用港に隣接する港湾で物流倉庫が建設され、適用港の貨物が移動している実態があります。このことが、港湾労働秩序の混乱をもたらしています。このこと十分に把握し、認識を深め、この課題に正面から取り組むよう要求します。

4. 魅力ある港湾労働の確立/労働条件・労働環境整備の課題について

(主旨)

- ① 大幅賃上げ、港湾の「合理化」反対、並びに、雇用と職域の確保・拡大の課題は、雇用安定と労働条件向上の基本的課題です。そして、これらは、職場の労働条件の整備、職場単位の労働協約によって担保される必要があります。
- ② 労働環境整備にあたって、「親会社が未実施・これを上回れない」など、中小零細企業が多い港運の労働条件が大手企業の壁で抑制されている実情も報告されています。こうした悪しき実態の一掃、港運元請事業者こそ率先して自らの労働条件の向上を図り、その系列や下請け企業の労働条件の引き上げを主導することを強く求めます。

(1) 全港・全職種において、産別協定「8時間拘束、7時間労働、時間外労働45時間」を履行・実施すること。また、20年実施を合意している「週休二日制」を22年4月1日をもって実施すること。

(主旨)

- ① 産別協定「8時間拘束、7時間労働、時間外労働45時間」の遵守と履行、並びに、週休二日制の実施の課題で、これらは、2020年に実施に至っておくべきものです。
- ② 地域や職場、業種単位で当該労使の努力が進んでいることは承知しています。しかし、未到達を残しており、関係組織と産別労使が一体となって22年4月実施に進めていただきたい。検査事業分野や関連職種の協定履行には、その背景に「料金問題があること」があることは十分に承知しています。これを打開していく方途を労使が探求し、22春闘で具体的な目途をつけていけるよう強く要求します。
- ③ 現場の声を紹介します。曰く、「港湾労働者が減っており、週休二日制を取り入れても、毎年賃上げをしても変わらない。現場に働くものとして仲間に聞くと、20~30代の方の不満は、賃金ではなく休みが決まっていないことが多い。土・日にも船が入り仕事があり、平日に休みを取っても遊ぶ相手は誰もいないというのが一番の問題ではないか。よって、以前にあった完休日、月一度でも、いまの仲間に完休が必要な時が来ている。若い港湾労働者が会社や上司に有給休暇を頼み、家族旅行や友達と遊ぶだけでなく、公休で行ける環境を作ることが大事だ」という切実な声です。現場の声に真摯に耳を傾け、週休二日制や8-7-45の完全履行の誠実な遂行を求めます。

(2) 時間外労働割増率を以下の通りとすること。

平 日 = - 半夜：150% 深夜：200%
土曜・休日 = 昼間：150% 半夜：200% 深夜：250%
日曜・祝日 = 昼間：150% 半夜：200% 深夜：250%

(主旨)

- ① 産別別協定には、時間外労働割増率の基準が協定にありません。もとより、割増率を上げてせめて時間外で手取り収入を増やそうという性格の要求ではありません。時間外規制は、港湾労働者の長時間労働を抑制し、健康や余暇、自由時間の保障するためのものです。同時に、時間外労働を要請するなら、割増を支払えというペナルティーという性格があります。ユーザーへの割増料金請求の根拠でもあります。
- ② 加盟組合の現状をみると、労基法水準、或は、労基法水準の10%ほど高い水準だと認識しております。掲げた要求は、国際的には到達しているレベルのもので、船社は半夜や深夜にかかる作業を要請すれば、この程度のものを海外では支払っているはずです。料金確保とともに、このレベルの時間外割増率を設定するよう要求します。

(3) 65歳定年制について「25年を待たずに前倒しで実施するよう努力する」との21春闘合意にもとづき、各職種・各社で協議促進を図り実施すること。

(主旨)

- ① 65歳定年制は、18春闘で25年度までに実現すると協定しています。この課題も、地域や職場、業種単位での当該労使の努力が進んでいることは承知しています。しかし、そのテンポは率直に申し上げて「遅い」と言わざるを得ません。
- ② この課題は、単年度で出来ることではなく、それなりの準備と段取りが必要です。したがって、25年を待つことなく実施するよう手立てをとり、そのために、各職場・職種での取り組みを産別として促進できるよう、中央団交でそれを後押しする協議を進めるよう要求します。

(4) 関連職種の「週休二日制、時間外分母短縮」について、21春闘合意をふまえ、地区労使協議、個別元請事業者との協議を促進し、22年4月1日実施とすること。

(主旨)

- ① 関連職種の「週休二日制、時間外分母短縮、65歳定年制実現」について、21春闘で地区労使協議を通じて、元請事業者の協力促進、縦割りでの協議も視野において、関連事業者が、5.9協定・65歳定年制の実現への料金設定ができるよう確認しました。
- ② すでに横浜・神戸両地区で具体化が進んでいます。また、週休二日制、65歳定年に踏み切った事業者も出てきています。これを加速させ、他の地区でもこの取り組みを進め、本年4月1日実施を履行できるよう要求します。

(5) 検査事業に係る諸課題について、要求提出後においても検査部会等を開催し、次の課題を解決すること。

- ① 21春闘「覚書」を履行し、指定事業者からの本体への採用を促進させ、その際は

労働条件の公平性を担保すること。

- ② 指定事業体において検査業務に就労しており、48歳以上で本体検査事業者に入会した労働者の指定事業体での検査業務就労続年数を加算し年金登録者とするよう港湾労働者年金制度を改定することに合意し、安定協会に規程改正などの準備・検討を要請し、準備整い次第実施すること。
- ③ 標準者賃金の適用者要件を「年齢 35 歳で海事検査人養成協議会等で検数人・鑑定人・検量人の有資格者（予定を含む）と認定され、国土交通省に届け出ているものとする」産別協定を、21 春闘協定に基づき要件を「年齢 35 歳」に限定する「改定を前提に協議」し、22 年 4 月 1 日をもって実施とすること。

(主旨)

- ① 指定事業体問題について、21 春闘協定とその趣旨を具体化した「覚書」の履行を求め、様々な工夫を行いながら「労使協議」の開催を要求してきましたが、その協議に至っていません。協定不履行を放置するのは、日港協の責任が問われるものであり、部会の問題に矮小化するわけにはいきません。昨年秋から「繰り返し協議開催」を申し入れ、開催のための探求を重ねてきました。2月7日には、このままでは「21 春闘協定、及び、覚書不履行」として間違いなく争点化し、大問題となることを警告し、要求提出までに協議開催を重ねて要請した経緯もあります。
- ② その際、21 春闘協定の本則 6 項(1)は「問題解決に向けて関係労使間の協議を促進する」とし、覚書で「協議を促進し、本体での採用も含め解決策の模索を図る」と押さえていることも承知されていると思います。したがって、協議促進の責任の大本は日港協にあり、覚書は「解決策の模索を図る」ための協議だと強調しました。
- ③ 指定事業体問題の、背景には料金問題をはじめ、日港協自身が解決にむけて踏み出すことを避けてはならないことを強調しておきます。その背景にある問題を、日港協の主導的役割を発揮しながら、検査部会全体で突破していくことが重要です。21 春闘協定、及び「覚書」の履行と具体的な解決は急務であり、22 春闘において解決するよう重ねて要求します。
- ④ 指定事業体からの入会者の年金適用に係る制度改定を要求しています。指定事業体を本来の姿に戻す取り組みの中で、指定事業体の多くの仲間が、本体に入会してきています。しかし、48歳以上で入会された方は、65歳までに18年勤続を満たせないため港湾年金が適用されません。年金制度は、登録事業者には雇用されていて他の登録事業者には転職した場合は勤続が通算されますが、指定事業体は登録事業者でないため、その間の勤続が通算されないからです。そこで、指定事業体から48歳以上で入会してきた仲間に年金受給権を付与し、港湾年金を受給できるよう制度改定を要求します。
- ⑤ 標準者賃金の適用者要件について、協議をすることを確認してきたものの、協議す

ら行われていません。「年齢 35 歳で海事検査人養成協議会等で検数人・鑑定人・検量人の有資格者（予定を含む）と認定され、国土交通省に届け出ているものとする」現行の産別協定を、21 春闘協定には「年齢 35 歳」に限定する「改定を前提に協議」し、22 年 4 月 1 日をもって実施とすることとしています。これも、協定不履行です。「改定を前提に協議する」ということですから、「協議するか否か」の入り口で止まっている問題ではないと考えます。

- ⑥ 要求の①指定事業体問題と②標準者賃金の規定改定は、団交中であっても並行的に協議を行い、22 春闘で必ず解決できるよう重ねて要求します。

(6) 年末年始特別例外荷役に係る労働環境整備の協議に応じること。

(主旨)

- ① 年末年始特別例外荷役に係る労働環境整備についての要求ですが、その内容には触れていません。それは、年末年始特別例外荷役の実施は、組合の要求ではないからです。昨年秋に、年末年始特別例外荷役の要請を受ける判断の過程で、環境や条件が長年固定化していること、例外荷役の労働条件の協議すらできないこと、物理的な時間的猶予もないのは、丁寧さに欠けるという意味もあって、このような要求としました。
- ② 年末年始特別有給休暇、現在は「正月休日」となっていますが、2000 年に 364 日オープンの社会的要請を受け入れ、年末年始特別荷役の実施を決断した経緯があります。その前提は、日本文化に根付く貴重な正月休暇を可能な限り保障することでした。
- ③ 組合の基本的立場は「年末年始休日の権利保障」ですから、この要求は、「割増賃金や精励金が妥当であれば実施する」ということではありません。しかし、労働環境や労働条件の協議をその都度してこなかったことは事実で、08 年以降、殆ど変わっていませんので、年末年始特別荷役に係る労働環境整備の協議を行うことを要求します。

(7) 港湾における「人手不足」問題の対策について、次の施策を検討し実施すること。

- ① 産業の魅力をアピールする動画（ニュースなどを含む）配信
- ② 高校・大学への産業アピールと就職勧誘
- ③ 港湾技能研修センター・港湾カレッジと連携した「奨学金制度」の検討と実施
- ④ その他、労使協議の中で考え得るすべての諸施策の実施

(主旨)

- ① 休日休暇取得の問題や定年制や週休二日制など、職場環境整備に係る諸課題の背景に「人手不足」があると考えられます。「人がいないから残業、人がいないから休みが取れない」と、負の連鎖が続いています。もちろん、「適正な料金確保と労働環境整備」への労使共同の取り組みや行政も巻き込んだ「政策課題」の追求も重要です。こうした努力と共に、港湾労働と港湾産業の魅力それ自体を社会的に発信することが必要と

いう意味で、要求として列記しました。

- ③ 列記したものがすべてとは考えておりません。労使でできることは何かを列記したものです。高校や大学への就職勧誘をあげていますが、神戸市では小学校と中学校で「港の仕組み、港の仕事」を教材として取り上げていることを知りました。こうした、「市民に親しみを持ってもらえる港湾労働」として紹介していくことも日港協として検討するよう要求します。

5. 安心・安全の諸課題について

- (1) 「感染症（新型コロナウイルス等）に関する確認書（20年6月30日付）」を再確認し、同2項（休業の賃金カットなし）・3項（職場での予防措置）・4項（差別的取り扱いなし）を具体化し、会員店社に周知徹底・実施すること。

(主旨)

- ① オミクロン株の感染が猛威を振るうなかで、日港協及び傘下各事業者におかれては、職場と労働者の安全に多大な努力を傾注されていることに感謝します。引き続きその努力を要請します。そのうえで、引き続き「感染症に関する確認書（20春闘合意）」を前提に感染防止と労働者保護の施策を要求します。
- ② 全国港湾は、21年秋に職場アンケートを実施しました。オミクロン株の感染拡大で、家族感染で待機となり、労働者不足が深刻になっており、待機時間の短縮などの措置とともに、やはり、労働者の健康が第一で、待機日数を短縮すれば良いというものではなく、物流を支える社会的責任と健康を守ることの両立の観点を求める声が多数です。
- ③ そうした視点から、20年の確認書の具体化、職場での徹底を重ねて要求します。

- (2) 放射線量検査や被ばくの可能性がある中古車（建機）荷役に携わった労働者の健康診断を実施し、当該労働者の健康維持に資すること。そのために、当該事業者が行う健康診断の経費を助成する制度設計と実施要項を中央労使で創設し、早急に健康診断を行うこと。

(主旨)

- ① この課題は、安全専門委員会で、人数把握などの議論を進めていますが、この間の労使折衝で「対象の労働者の把握」などの入り口論で止まっている場合ではないことを指摘し、例えば、「中央労使が検査を行った事業者に検査費用を助成する」制度設計を行い、実施に着手しなければ石綿の二の舞となると警告し、日港協もこの考え方は検討の余地があるとの認識を示されています。
- ② 問題は具体化することで、人数が膨大になるというのは、一日当たりの人数を2011年からカウンして「延べ人数」とするからそうなるのであって、実態は異なるとみえています。したがって、団交と並行的に専門委員会を開催して、まず「制度設計」

を協議して、具体化に進むよう要求します。

(3) 石綿被災者救済のための労使合意にもとづき、現在も進めている個々の救済事案に対して、これまでの取り組み経過をふまえた措置を行うこと。

(主旨)

- ① 石綿被災救済の取り組みで、現在、神戸港の元港湾労働者が最高裁で係争中です。被害者の方は労災認定された方ですが、登録日雇労働者であったことから、日々現場が変わり、石綿暴露の量的特定が困難として、神戸地裁は損害賠償請求を退けました。大阪高裁は、責任を問われた2社の内1社の責任を認め、300万円の賠償を命じました。企業責任の一端を認めた点は積極面ですが、賠償額は常用労働者に対する判例とは桁違いに低いものでした。最高裁の判決の見通しは定かではありませんが、登録日雇労働者への差別的取扱いは容認できません。
- ② したがって、既に産別での救済制度がありますので、この制度を活かし、港湾労働者の石綿被災を救済するという一点で対応し、措置できるよう要求します。

(4) 21 春闘合意にもとづき「産別労災補償制度の確立への労使協議」のためのWG協議を春闘期間中にも促進し、制度の実現を図ること。

<労働災害企業内補償の産別最低基準要求 @=万円>

遺族補償	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
4,000	4,000	4,000	4,000	2,750	2,360	2,000	1,670
	8級	9級	10級	11級	12級	13級	14級
	1,180	910	710	520	370	240	130

(主旨)

- ① 産別労災補償制度の確立の課題で、この問題もWGを設置するなど協議しておりますが、現状は、残念ながら「入口」にすら入っていないような状況です。WGでは、日港協として、「メッセージ性のあるもの」という考え方を示されています。
- ② メッセージ性とは、ガイドラインとか標準的な水準とかをイメージしますが、必要なのは「具体的な水準」です。産別制度として確立していける展望を持ったものである必要があります。この課題は、22春闘で解決していかなければならない課題です。中央団交と並行的にWG協議を積極的に行い、具体的な内容で合意できるよう強く要求します。

6. 港湾労使が労働環境整備の必要条件を創生する課題

以下の課題を、22春闘交渉と並行的に協議の場を持ち、課題の促進を図り22春闘協

定に盛り込むこと。

(1) 事前協議制度の一部改訂および「厳正運用」について

- ① 港湾労働者の雇用と職域を確保するために、革新船に係る事前協議制度の「厳正運用」を再確認すること。

その際、投入本船の変更を「報告」としたり、投入本船入れ替えを「通知」として措置することが見受けられるが、本制度において「報告」や「通知」の措置規定はなく、軽微事案として、労使協議と・確認ができるよう措置すること。

- ② 革新船に係る関連労働者の雇用と職域を確保、並びに、基盤強化のため、事前協議申請並びに協議対象の「作業体制」に「関連事業者」を付記するよう改めること。

- ③ 物流施設の建設・稼働に当たって、港湾労働秩序の維持並びに港湾労働者の雇用と職域を確保するために、施設事案の厳正運用を徹底すること。

(主旨)

- ① 事前協議制度の重要性は労使共通のものと考えます。一方、その「厳正運用」を今一度、確認する必要があると考えます。ONEの再編では、日港協も影響調査を行い、全国港湾としても意見集約を行いました。表面的には落ち着いて見えますが、港湾労使が何らかの形で我慢し、調整し、一定の犠牲を受け入れているといえます。問題の根底には、船社の効率化を目指す意向を丸のみして、元請事業者間の協議で片付け、そのツケが労働者に転嫁されているように見えます。原因の起点にあるのは船社や荷主の合理化施策にも拘らず、二社＝二者協議の一方の当事者である労使協議に委ねて、船社は必要な対策をやらないし、日港協もそれを要求しているようには見えません。これは、17年3月1日付け確認書で、「船社に必要な協力を求める」としていることにも反します。あらためて「制度の厳正運用」を再確認し、事前協議制度の主旨を貫徹できる事前協議制度として再構築していくことを求めます。
- ② その一例は、「報告・通知案件」です。革新船に係る事前協議制度に「報告・通知案件」の規定はないはずですが、この間、それが散見されます。たとえば、新しくバースを借り受けたが「作業体制は変わりません」として報告で済ませる事案があり、作業体制を明記するよう対応してきた経緯もあります。革新船の事案に報告案件は制度に即したものでなく、「休止」も軽微案件になっています。これらは、軽微事案として地区協議に付さなければ、雇用・職域に係るチェックもできず、協議の経過を残すこともできません。「報告・通知」事案とするのではなく、事前協議事案として「厳正運用」するよう要求します。
- ③ 中央事前協議における作業体制に関連職種が明記されていません。関連専門労働者の雇用と職域を確保、並びに関連職種の基盤強化のために、協議対象に関連を入れるよう制度改定を要求します。元請・作業・検査の作業体制に関連を加える要求です。

- ④ 要求の3項で物流施設の課題を挙げましたが、これを担保する意味でも、施設事案についての厳正運用を要求します。このところ、巨大なマルチテナント方式の物流施設の建設が進んでいます。港湾労働秩序を維持し、「港湾労働者の雇用と職域に係る問題」として、施設事案に係る事前協議制度の厳正運用を求めます。

(2) 21 春闘合意により設置した「適正料金收受プロジェクトチーム」を活性化させ、その活動プログラムを具体化し、ただちに実行する体制をつくること。その際、「認可料金制・事業免許制の復活」を視野においたものとする。

(主旨)

- ① 「認可料金・免許制の復活」を展望し、「適正料金收受プロジェクトチーム(以下：P/Tと略)」を立ち上げましたが、本格的に動き出せていません。P/Tを開店休業にしてはなりません。港湾運送事業に規制緩和が導入されて20年を経ました。この間の行政監査では、監査対象の約3割が文書警告を受けています。あらためて港湾労使が「港湾運送事業の規制緩和に対しては反対する(産別協定第8条第1項)との立場に立ち返り、港湾産業の今後を見据えた取り組みをすすめることが大事です。
- ② 「労使P/T」の取り組みを加速させ、料金問題とともに「需給調整機能の復活」を課題とした取り組みを促進する必要があります。事業法第1条(目的)は、「港湾運送に関する秩序を確立し港湾運送事業の健全な発達を図り、もって公共の福祉を増進する」と明記しています。しかし、事業者はユーザーの料金圧力・過当競争に晒され、労働者はそれ故に低労働条件を強いられています。政府は、「いき過ぎた規制緩和」を言わざるを得なくなっており、国交省も必要な料金の改善に資する客観的なデータ収集を行い、「商慣習の改善」「ユーザーに理解を求める」動きを強めています。こうした、事実を労使が共有しP/Tの本格稼働へと進む取り組みを要求します。
- ⑤ 労使折衝では、トラック事業の標準運賃制度に関する労使の取り組みについて、港湾労使が勉強会をやることなども提起し、日港協は検討するとの回答をしています。こうした具体的な取り組みを設定し、P/Tの役割を果たしていくことを要求します。

(3) 非効率石炭火力発電施設の休・廃止に伴う石炭荷役・雇用問題について、国交省・厚労省・エネ庁への働きかけや、政党要請など労使共同の取り組みを促進すること。

(主旨)

- ① 非効率石炭火力発電施設の休・廃止に伴う石炭荷役・雇用問題については、すでに深刻な事態が進んでいます。日港協として傘下事業者の危機をどう捉え、どのように対策を講じようとしているのか、具体的に見えません。
- ② 組合は、国交省、厚労省、経産省、資源エネルギー庁に出向いて、環境問題は理解するが、その政策で港運事業者が窮地に追いやられていることを取り上げ、環境保全

と雇用問題を一体で検討すべきと迫り、具体的な補償も含む対策を求めています。

- ③ 当該の地域・職場からは、雇用不安の声が増しに強くなっています。政府の一方的な政策が、地元の事情を無視したやり方で強行されています。いまこそ、日港協が業界を束ねる団体として動くときであるし、国会対策も含め、労使共同での動きや日港協として、事業者・労働者の存亡の危機に手を差し伸べる対策を強く要求します。

(4) 港湾運送・港湾労働に係る政府の施策に関して、日港協がその内容を把握し、その影響や実施の可否等について労使協議を行う体制を構築すること。

(主旨)

- ① この要求は、より根本的な課題ともいえますが、政策と産別労使のかかわり方についての要求です。港運事業や港湾労働に密接にかかわる政府の政策や施策、あるいは事業について、現在の日港協は、無関心を装っているのか、無視しているのか業界団体としての役割を放棄しているようにも見えます。
- ② 石炭荷役問題、港湾合理化問題、事業許可にかかわる問題、バルク戦略港湾についてもそうですが、政府の施策によって影響を受けるのは労使であり、直接的には現場です。文字通り「雇用と職域、事業者にとっては業域と事業基盤」の問題として、具体的には、政府・行政に働きかけ、日港協が業界団体として動くこと、そのための、労使協議体制が必要です。
- ③ この間の経験では、国交省や厚労省は当然ですが、他の省庁であっても、港湾に係る事項、政策については、必ずとは言いませんが、ほとんどの場合、日港協に意見を求め、日港協はそれを組合と共有し対応してきたのではないのでしょうか。今それがありません。港湾運送・港湾労働に係る政府の施策に関して、日港協がその内容を把握し、その影響や実施の可否等について労使協議を行う体制を構築することが、今ほど求められている時はないのではないと考え、その体制の構築を強く求めます。

以上で、22 春闘要求についての趣旨説明とします。

以上