

定年延長や港労法適用拡大で回答前進

中央港湾団交仮合意でスト解除、産別賃金問題は労働委員会の場合へ



仮 協 定 書

- 雇用基盤と港湾労働の安定について
 - 認可料金制度の復活は、労使の政策課題として位置づけ、共同で関係行政はじめ関係先に要請するなど、その目的達成に向け具体的に取組むこととする。
 - 港湾労働秩序の維持、港湾労働者の福利厚生の実現のために、港湾労働法の全港・全職種適用について合意する。このため、法改正も視野に入れた全港・全職種適用への課題の整理、課題克服の要件と解決策などを港労法問題労使検討委員会において検討する。
 - 「港湾倉庫」・「特定港湾倉庫」について
 - ① 港頭地区における物流施設は、港運事業者の業域であり、かつ港湾労働者の職域である。雇用の場の拡大の立場から、これらの物流施設が港湾倉庫或いは特定港湾倉庫とされることが望ましい。このため事前協議制度の運用や、雇用秩序維持の労使パトロールを通じて、港湾倉庫・特定港湾倉庫の指定の拡大に取り組むこととする。又、マルチテナント方式施設の港湾倉庫・特定港湾倉庫の指定の実態について、その実情調査を行う。
 - ② 一方、2020年度から新たに施行される予定の「港湾雇用安定等計画」の策定に際し、港湾倉庫・特定港湾倉庫指定のあり方、港湾労働法の全港・全職種適用問題、或いは、港湾労働法と港湾運送事業法の整合などについて労使が一致して問題提起していけるよう、検討する。
 - ④ いわゆる「原則、日雇不使用」協定の有効性を高めるため、港湾労働者派遣制度の活用を目的とする具体的方策の検討機関として専門委員会を設け協議する。
- 船社のアライアンス再編等による雇用と就労への影響に対する措置について
 - ① 船社アライアンスの再編などによる港湾への影響に対する措置について、2017年3月1日付議事録確認に基づき、中央・地区事前協議制度の運用強化を図り、雇用と職域の確保に努める。
 - ② 又、オーシャンネットワークエクスプレス関係のアライアンス開始に伴い、中央事前協議会は雇用不安の有無等について小委員会にて検証を行い、その結果について必要に応じ反映し得る措置を講ずることとする。
- 春闘協定等の産別労使合意にもとづく継続課題の促進について
 - ① インランドデポなどドライポートの港運事業への影響については、地区雇用対策委員会において調査し、労使政策委員会がその調査結果を精査した上で、必要に応じ港運労使の政策提言として取り組む。
 - ② 改正SOLAS条約に対応する港湾施設（看貫場の設置）整備、並びに、渋滞解消のためのインフラ整備に向けた労使の政策提言については、労使政策委員会で引き続き協議する。
 - ③ 関連専門の労働環境整備については、日港協整備部会と関係労働組合との間に専門委員会を設けて、精力的な協議を行い、出来る限り早期に方向付けを行う。
 - ④ 四国地区の労使協議体制については、地区事情に対応した体制の確立を早急に行う。又、三島川之江港の指定港化について、引き続き中央・地区一体となって関係先に働きかける。
 - ⑤ 定年年齢は社会的情勢に照らし、2025年度までに65歳とする。
但し、その実施時期や具体的方法等詳細については、各企業労使の協議とする。
 - ⑥ 四検査機関に係る夫々の指定事業体に関する共通課題について、検数・検定小委員会での協議を促進する。
 - ⑦ 安全対策について
 - ① 労働災害補償制度の標準について確立すべく中央安全専門委員会で協議を行い、出来る限り早期に結論を得よう努力する。
 - ② 熱中症、落雷、海コン等に係る安全問題については引き続き中央安全専門委員会で協議する。

以上

2018年（平成30年）4月5日

第五回中央港湾団交が四月五日開催された。四月八日に二四時間ストを構え、業側がどんな修正回答をするか注目されていたが、定年延長課題については「二〇二五年度（二〇二五年三月三十一日）までに六五歳とする」と言い切った回答が示され、港労法課題については「港湾労働法の全港・全職種適用について合意する」と合意」と合意」という回答が示されるなど、評価に値する回答が示された。

この回答を受け、労働側で対応を検討した。その結果、回答は評価に値するものとなったが、これまで最大の課題としてきた産別賃金課題についての修正回答が示されなかったため、この問題についての対応について議論した。

交渉参加者からは、産別賃金の問題は譲れない問題であるとの主張が強く示されたが、糸谷委員長からは、業側が主張している課徴金云々の話は労使で話しあって解決できる問題でもなく、このまま平行線のままとすると思われらる。然るべき第三者に入ってもらって白黒をハッキリさせたいと判断するとし、中央

交渉参加者からは、産別賃金の問題は譲れない問題であるとの主張が強く示されたが、糸谷委員長からは、業側が主張している課徴金云々の話は労使で話しあって解決できる問題でもなく、このまま平行線のままとすると思われらる。然るべき第三者に入ってもらって白黒をハッキリさせたいと判断するとし、中央

て、労働委員会に斡旋要請をし、産別賃金・独禁法問題については労働委員会の場合で結着をつけていきたいとした。そして、労使双方で確認し仮協定書にサインし、産別賃金についてを除いて仮合意とするとし、四月八日のストライキについては解除し、中央港湾団交を終えた。

(片柳悦正)



東京都大田区蒲田
5の10の2
全日本港湾労働組合機関紙
(毎月1日発行)
一部20円 (組合員の購読料は組合費の中に含む)
発行責任者
真島勝重



全闘争分会の76%に有額回答 回答額平均3,601円

4月24日現在、全港湾の賃金闘争は全闘争分会の76%に有額回答が示された。回答額平均を見ると、昨年よりわずかではあるがプラスとなっている。全港湾全体での解決は5月連休明けになる見込み。

速報分会回答状況：142分会中125分会（88%）に有額回答が示され、回答額平均は3,833円、率で1.26%となった。その内102分会（82%）が妥結し、妥結額平均は3,913円となっている。昨年の最終の回答額平均3,733円を100円、妥結額平均3,830円を83円上回っている。

闘争分会の回答状況：326分会中249分会（76%）に有額回答が示され、回答額平均は3,601円、率で1.30%、昨年同時期と比べて37円増となっている。その内193分会（78%）が妥結し、妥結額平均は3,685円となっている。昨年の最終の回答額平均3,479円を122円、妥結額平均3,556円を129円上回っている。

職種別の回答状況：港湾の回答額平均は3,857円（昨年同時期の回答額3,822円を35円上回っている）、トラックの回答額平均は2,473円（昨年同時期の回答額2,393円を80円上回っている）、一般の回答額平均は3,486円（昨年同時期の回答額3,516円を30円下回っている）。

沖縄セメント工業分会闘争

東京高裁で「控訴棄却」の勝利判決



四月十六日、都内で開催された労供労組協の総会は、役員含め二七名、全港湾から六名が参加しました。労働者供給事業関連労働組合協議会（労供労組協）の一年間の取り組みの総括を行うとともに、全港湾を始めとした各労働組合の労供事業の報告を受けました。また、日雇い雇用保険の運用の厳格化による労働組合の存在を無視するようない行政指導が押し付けられている実態報告や公務労働における労供事業の可能性等に意見交換を行いました。

二〇一八年度活動方針として、労供労働者の権利の維持・拡大と労供労組協の強化発展、日雇雇用保険と特例健康保険適用の改善要求を主に、労供労組における社会労働保険適用の実現へ向けて等、活

四月十六日、都内で開催された労供労組協の総会は、役員含め二七名、全港湾から六名が参加しました。労働者供給事業関連労働組合協議会（労供労組協）の一年間の取り組みの総括を行うとともに、全港湾を始めとした各労働組合の労供事業の報告を受けました。また、日雇い雇用保険の運用の厳格化による労働組合の存在を無視するようない行政指導が押し付けられている実態報告や公務労働における労供事業の可能性等に意見交換を行いました。

二〇一八年度活動方針として、労供労働者の権利の維持・拡大と労供労組協の強化発展、日雇雇用保険と特例健康保険適用の改善要求を主に、労供労組における社会労働保険適用の実現へ向けて等、活

第三五回労供労組協総会 労供労働者の権利の維持・拡大に向けて

労働契約法や派遣法の改悪によって、二〇一八年問題と呼ばれる派遣社員を雇い止める「派遣切り」がすでに始まっています。本来は、このような問題に対して、労働組合が先頭に立って解決すべき問題でありながら、そのほとんどは集団的労使関係で処理されることなく、個々人が公的労働相談コーナーへ個別案件として闘っている実態があります。労供労組協は、「派遣はダメ」を合言葉に、これからも労働者派遣法に反対し、労供労働者の拡大と事業の拡充、強化・発展を図りながら、労働者供給事業を更に広めていく方針に立って、運動を前進させていきます。

(真島 勝重)

二〇一八年四月十二日、東京高裁にて判決が言い渡された。判決は「主文、本件控訴を棄却する」であった。

この事件は、沖縄セメント工業分会と、団体交渉を命ずる中労委の決定を不服として国を相手に命令の取り消しを求めた控訴の控訴審判決である。裁判所は、人事考課制度を議題とする団交の申し入れに対し「合理的理由のない回答に終始して速やかに応じなかった」と指摘。また、組合員に人事考課の査定根拠を具

体的に説明しなかった事は「不十分なものであったと言わざるを得ない」とした。多くの会社で人事考課制度は導入されている。裁判において人事考課制度や査定制度の争いで組合側が勝利する事は難しいとの声も聞かれた。だが、この制度には大きな欠点がある。それは、個々を会社のさじ加減で自由に評価できてしまうことだ。会社側は裁量権を盾にし、どのような経緯でこの査定になったのか、誰が査定したのか等、査定の中身を一切明らかにしない。このような状態で団交を行っても査定結果の報告会にしかならず、交渉にならない。このような団交がこれまでずっと続いてきた中、裁判所は画期的な判決を下したのだ。会社の裁量はあるにせよ、これまでのような団交は認めないということだ。会社側は今回の結果を真摯に受け止め、これまでのような形だけの団交ではなく誠意をもって交渉に取り組んで欲しいものである。また、分会として

今回の裁判を通してわれわれ沖縄セメント分会は多くの事を学んだ。この経験や知識は今後の組合活動に大いに役立つだろう。また、団結して気持ちをひとつにし、会社に立ち向かえばどんな難題でも乗り越えられる事を確信した。全港湾本部や弁護士らの先生、全国の仲間からの激励を受けここまでやって来ることができた。今はまだ十三名しかいない小さな分会だがメンバーを増やし、力をつけスムーズな運動ができるように頑張っていく。

(沖縄セメント工業分会 副分会長 志慶真元一)

