

私たちはなぜ産別最賃・事前協議にこだわるのか？ どうしてストライキまで構えるのか？ それは…

19春闘がいよいよ始まりました。地方・支部での要求提出が終わり、いよいよ集団交渉の開始です。全港湾は基本給一律2万円と65歳までの定年延長を2本柱にたたかって行きます。そしてもう一つ、全国港湾のたたかいとして、産別最低賃金など港湾の産別制度賃金の引き上げ、事前協議など港湾の雇用と職域を守る制度遵守のたたかいがあります。しかし、既に皆さんご存知の通り、近年、産別最賃の引き上げどころか産別最賃の交渉すら業界団体は応じようとしていません。このままでは港湾の危機だと言われ、毎年、ストライキが構えられて来ました。

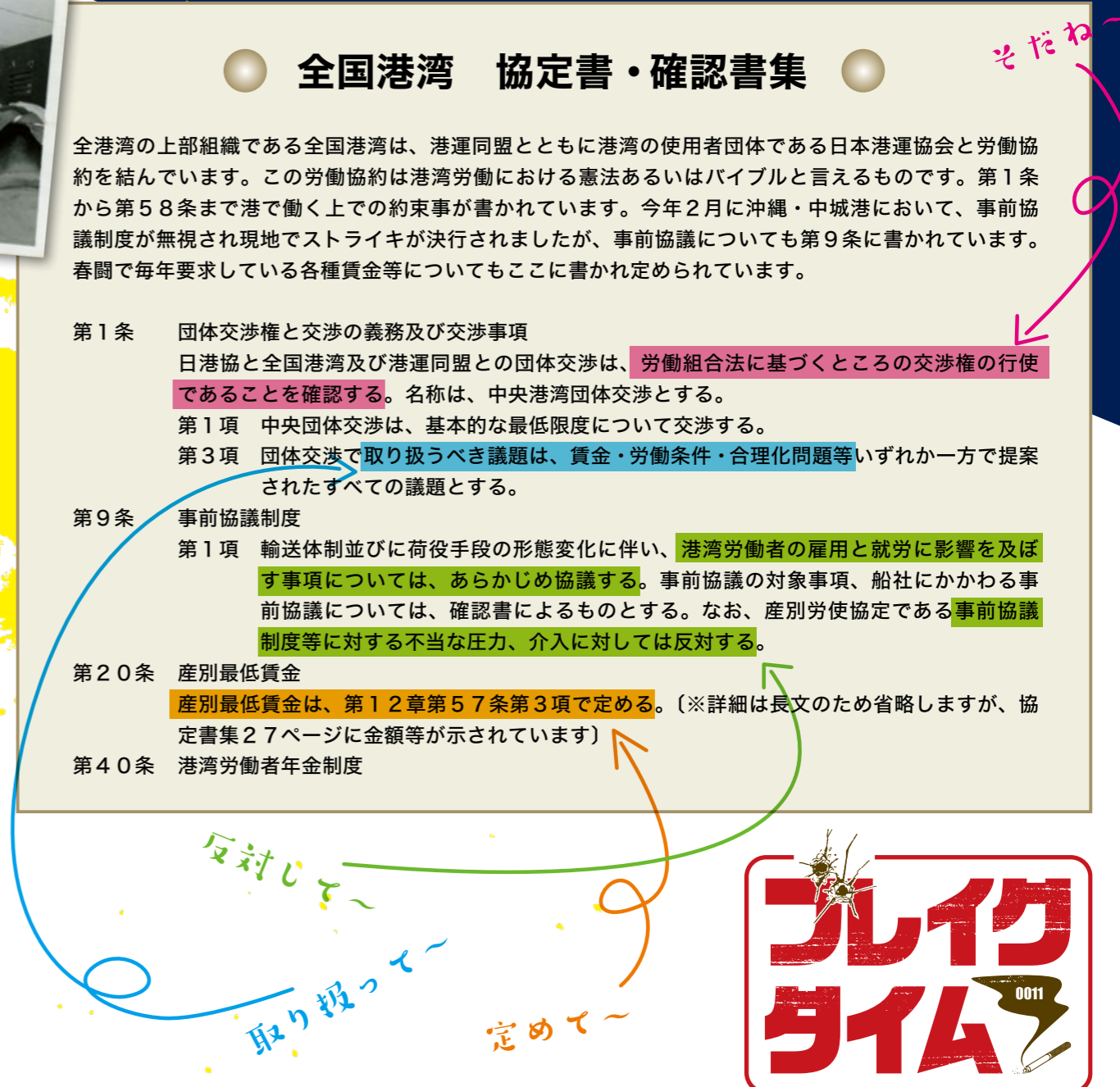


しかし、ストを構えても大きな成果の無いまま時は流れ「何でストやってんの～」「さっぱりわからない～」といった声もチラホラ耳にするようになってきました。そこで、改めて産別協定は何故できて何を守ってきたのか？産別協定が否定されるとはどうかを問いかけてみたいとおもいますが、最近疑問と言えばNHKのチコちゃんが「何で？」と言って答えてくれるみたいですが、港湾の質問をチコちゃんにしても「ボ～ッと生きてんじゃね～よ」というだけで答えが返ってきそうにありませんので裏面に書いて見ました。自分なりの答えを見つけてみてください。

● 全国港湾 協定書・確認書集 ●

全港湾の上部組織である全国港湾は、港運同盟とともに港湾の使用者団体である日本港運協会と労働協約を結んでいます。この労働協約は港湾労働における憲法あるいはバイブルと言えるものです。第1条から第58条まで港で働く上での約束事が書かれています。今年2月に沖縄・中城港において、事前協議制度が無視され現地でストライキが決行されましたが、事前協議についても第9条に書かれています。春闘で毎年要求している各種賃金等についてもここに書かれ定められています。

- 第1条 団体交渉権と交渉の義務及び交渉事項
日港協と全国港湾及び港運同盟との団体交渉は、労働組合法に基づくところの交渉権の行使であることを確認する。名称は、中央港湾団体交渉とする。
第1項 中央団体交渉は、基本的な最低限度について交渉する。
第3項 団体交渉で取り扱うべき議題は、賃金・労働条件・合理化問題等いずれか一方で提案されたすべての議題とする。
- 第9条 事前協議制度
第1項 輸送体制並びに荷役手段の形態変化に伴い、港湾労働者の雇用と就労に影響を及ぼす事項については、あらかじめ協議する。事前協議の対象事項、船社にかかわる事前協議については、確認書によるものとする。なお、産別労使協定である事前協議制度等に対する不当な圧力、介入に対しては反対する。
- 第20条 産別最低賃金
産別最低賃金は、第12章第57条第3項で定める。（※詳細は長文のため省略しますが、協定書集27ページに金額等が示されています）
- 第40条 港湾労働者年金制度



知っているようで知らない**港湾産別協定** 港湾の未来を信じ**ガチ**で立ち上がろう!!

港湾の歴史と経緯を知ろう！ かつての港湾労働者の労働実態 (全港湾運動史より)

「労働者の賃金は、各港で職種や貨物によって取り決めがあっても、親方・小頭のピンハネが当たり前で、それから身分や能力に応じて銭分けされました。そのうえに労働用具代、通船代、積立金だと、いろいろ差し引かれます。労働時間も、朝の5時半から夜暗くなるまでの12～14時間の長時間労働、沖荷役などはオールナイトが継続して強要されるというのが常態でした。親方が組織する下宿部屋に寝泊りする労働者は、親方の命令一下でこき使われたことは炭鉱のタコ部屋と同じで、人身売買まで横行していたといわれています」。これが、産別協定以前の港湾の実態というものです。



専守防衛、安全第一！ 港湾労働者の体を張ったたたかい

労働者は前近代的な泥沼の世界から抜け出そうと団結の力を強め、労働者賃金の引上げからはじまって、賃金の算定や支払方法、退職金、解雇手当、夜荷役制限とか中間搾取反対、監督者の排斥、傷害扶助料、強制積立預金廃止などを要求し、行動しながらたたかいを強化していきました。

備えあれば憂い無し！ 港湾労働の憲法、港湾産別協定締結へ

港湾労働者による長い長いたたかいを経て、全国港湾は、1972年6月、日本港運協会と労組法に基づく交渉権の確立を確認、名称を中央港湾団交と定め締結しました。以後は毎年交渉を積み重ね、1976年には港湾年金制度を確認、1979年には港湾労働者の職域や事前協議制を確認、1980年には最低保障賃金制度を確認、1983年には最低賃金を確認、2000年には各年毎に協定してきた内容を整理し第1条から第59条までの協定書・確認書集に整理、2012年には第1条から58条に再整理し今日の協定に至っています。産別協定があることで、港湾年金、所定内労働時間、時間外労働45時間以内、年末年始例外荷役、労使共同パトロール、危険物・有害物等の取り扱い、住宅・保養施設、休憩施設、職業訓練助成などが実現しています。



悪魔の囁き！ 事前協議が蔑ろにされれば

港湾利用者の一方的都合で寄港地の変更、寄港回数の変更等がおこなわれることとなり、港湾の雇用と職域、港湾運送事業そのものに甚大な影響が及んでいきます。港湾だけではなく、出入りの関連業者、海コン・トラック業者にも影響は波及し、小さな港では港の存続問題に発展する危険性もあります。



魂とともに売ってはいけないものがある！ 産別賃金は産別協定の根幹

15春闘において港湾産別最賃164,000円を締結したのを最後に、産別最賃の締結は4年間見送られたままとなっています。賃金交渉は労働者の全ての根幹であり、団体交渉において賃金の回答がなされないということは、港湾産別協定の第1条、第20条に抵触する重大な問題でもあります。このまま無回答が続けば、港湾産別協定の否定と受け取らざるを得ず、事は深刻と言わざるを得ません。万一、港湾産別協定が破棄される様な事態となれば、港湾の先人が命がけて築いて来た港湾年金制度の崩壊、事前協議制度の崩壊、賃金・休日・就労時間等の労働条件も吹き飛んでしまい海の藻屑となりかねません。そうなれば、私たちの職場はかつてのピンハネ時代に逆戻りし、港湾年金を手にすることもできなくなるでしょう。人手不足の中、混乱する職場に誰が就職して来るのでしょうか？産別最賃や事前協議の問題は、産別協定体制の維持継続はもちろん、港湾の繁栄と発展のためにも欠かせない最重要課題なのです。だからこそストライキをおこなっても守らなければならないものなのです。行動を構えても上手く行かなかったからじゃあ止めるという訳にはいかない話なのです。



平成の大逆転！ トラック業界でできて 港湾で何故できない？

1990年、トラック業界では物流2法が規制緩和され、運賃も認可制から届出制に緩和されました。その結果、凄まじい競争が起こり、運賃・賃金は大幅にダウン、経営も傾き、求人をかけても人が誰もこない惨状へと化して行きました。現場からは悲鳴があがり、労働条件の改善が叫ばれてきました。そうした状況に業界団体であるトラック協会は危機感をいだくようになり、近年は労使一致で事態の改善に向けての取り組みがなされるようになってきました。そして、2018年12月、ついに貨物自動車運送事業法が与党・自民党も賛成する中で可決、緩やかではありますが規正強化の方向に舵取りがされました。2023年までの時限措置としながらもトラックの標準的運賃を告示することも決定されました。認可料金の復活を求めている港湾が、トラック業界から学ばない手はありません。

