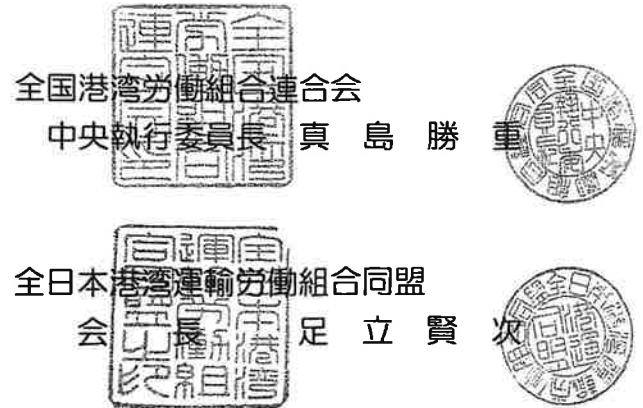




2024年2月14日
全国港湾23発第56号
港運同盟発24-第5号

一般社団法人 日本港運協会
会長 久保昌三殿



2024年度 産別労働条件および産別協定の改定に関する要求書

私たち港湾労働者は、諸物価の高騰で苦しい生活を余儀なくされています。加えて、職場においては人員不足が深刻化し、それを補うための長時間・過密労働を強いられており、くらしでも仕事でも厳しさに喘いでいると言っても過言ではありません。今こそ、大幅賃上げと休日休暇の拡充とともに、早急に人員不足対策を講じることにより、エッセンシャルワーカーとして額に汗して働く港湾労働者の切実な願いに真摯に答える時であると考えます。また、山積する諸課題の解決へ大胆に踏み出す時でもあります。

私たちの切実な要求に答えるための源資の確保は、かねてより「価格転嫁の政府施策の推進」として労使が確認してきたことと承知しています。また、良好な労使関係を標榜するなら、産別制度賃金に関して「独禁法抵触論」に拘泥せず、これとの決別を英断し、中労委が維持した都労委の命令を順守する立場に踏み出す時でもあります。

以上をふまえ、下記の通り24年度の労働条件及び産別協定の改定を要求します。事業者団体としての社会的責任の自覚のもとに誠意ある回答を強く求めるものです。

記

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) 加盟単組の賃上げについて

- ① 港湾産業における基準内賃金を引き上げるために、全国港湾、並びに港運同盟に加盟する各単組(支部などを含む)が30,000円以上(或は10%以上)を引き上げるための24年度賃金引き上げ要求に誠意をもって回答すること。
- ② 港湾労働への人員確保を主たる命題として、全国港湾並びに港運同盟に加盟する各単組(支部など)が掲げる初任給200,200円の要求に誠意をもって回答すること。

(2) 産別制度賃金の引き上げについて

- ① 魅力ある港湾労働の一つとして位置づけられる産別制度賃金の拡充のために、日

港協は「独禁法抵触論」をあらため、東京都労働委員会の命令(21年8月18日交付)及び、中央労働委員会の命令(24年1月23日交付)に従い、「良好な労使関係を構築(22春闘合意)」、並びに両労組の申し入れ(24年1月25日付)をふまえ、中央港湾団交において、以下の産別制度賃金に回答すること。

- ② 24年度の産別最低賃金を、現行より10%引き上げ、200,200円(日額:8,710円、時給:1,250円)とすること(あるべき賃金要求の18歳水準)。
- ③ あるべき賃金を、別表の通り改定(現行の10%引き上げ)すること。
- ④ 産別基準賃金を、全港・全職種適用とし、10%引き上げ40歳376,300円に改定すること。
- ⑤ 検数・検定労働者の標準者賃金を277,200円に改定(現行協定の10%引き上げ)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。

2. 魅力ある港湾労働の確立のための労働諸条件の整備について

- (1) 「5.9協定(産別協定第29条)/1991年5月9日付」を以下の通り改定すること。
 - ① 協定第1項に係わって、協定の適用を、全港・全職種とすること。
 - ② 協定第1項(1)~(3)を削除し、「土曜日は休日とする」と改定すること。
 - ③ 協定第2項、及び第3項は、削除すること。
 - ④ 上記①~③の措置に伴い、産別協定第28条を「休日は、日曜・土曜並びに…」と改定し、時間外労働基礎分母は143時間とすること。
 - ⑤ なお、検査職種・関連職種においては、20年実施を合意している「5.9協定に基づく週休二日制」を22年4月1日実施とし、日港協は適正料金支払い等の具体的な支援策を講じること。

また、関連職種については、地区労使協議、個別元請事業者との協議を促進し(21春闘協定)、22年4月1日遡及実施とすること。

(2) 休日・年末年始休日などの改定について

- ① すべての港湾において、毎月1回の日曜日を不稼働日とすること。当該の日曜日は全国同一とし、その特定については、中央港湾団交において確認すること。
- ② 24年度より年末年始特別例外荷役を実施せず、不稼働日・完全休日とすること。
- ③ 上記の改定に伴い、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%

- (3) なお、23春闘協定に基づき賃金・労働時間問題専門委員会において、本件(上記(1)・(2)項)に係る協議を進めていることに鑑み、その到達点から中央港湾団交を進めるとともに、人員不足対策小委員会の進捗にあわせ、本専門委員会に必要な協議を進めること。

3. 緊急性を要する課題について

- (1) 認可料金の復活・適正料金の確保に向けて、22 春闘で合意した料金プロジェクトチーム(以下：P/T)を積極的に稼働させ、行政・国会・港運ユーザーに向けた取り組みを具体化すること。また、人員不足対策小委員会(5-(1))の進捗にあわせ、本P/Tで必要な協議を進めること。
- (2) 指定事業体に所属し検査業務に携わる労働者の本体への採用について、21 春闘「覚書」・22・23 春闘協定の履行・具体化を図り、「早急に解決する」こと。
- (3) 事前協議制度の強化を図るために、事前協議の申請書に「産別協定を順守し、履行するための適正料金・適正下払い料金を支払う」旨を明記するよう、元請け事業者及びユーザー(申請者)に周知し、事前協議に当たってはその実行を検証し、申請内容の可否を判断すること。

4. 政府施策・港湾の諸「合理化」に関する労使の対応に係る課題

- (1) 政府の政策・施策に係る対応について
 - ① 政府の政策や施策に関し、日港協を通じて労使協議できるよう対応し、労使がこれを精査できる体制を作ること
 - ② 特定限定許可制度(所謂：お手伝い特例)について、日港協として「検証委員会」に参加し、組合の取り組む地方運輸局単位の「検証委員会」の設置にも合意し、地区単位での検証に参加すること。
 - ③ 石炭火力老朽施設の休・廃止に伴う石炭荷役問題について、23 春闘で合意した「国交省及び厚労省に、実効ある事業存続措置・雇用の確保策を要請し、協議のための連絡会議(仮称)の設置を求める」ことを早急に実施すること。また、パイプライン荷役を港湾運送事業として明文化するよう国土交通省に労使で働きかけること。
- (2) 港湾労働者保障基金制度(転職資金・生活助成金制度)の拡充について
 - ① 港湾労働者保障基金制度(転職資金・生活助成金制度)を港湾運送事業への負の影響に対する次善の策として制度の目的も含め拡充することに合意し、安定協会に対し、制度の整備などについて要請し、具体化を図ること
 - ② 具体的には、制度の目的に「政策転換や政府施策など事業者の責によらないことに起因する事業継続の困難性に対処する制度」を付加し、当該、事業者への貸付金、労働者に対する給付金、当該地区内における雇用の斡旋、転職を余儀なくされた場合の資金の給付を骨子として整備すること。
- (3) 特定重要拠点空港・港湾の指定について
 - ① 政府が進める「特定重要拠点空港・港湾」の指定は、港湾の軍事基地化(兵站基地化)を図り、港湾労働者の安心・安全を著しく脅かすものである。ついては、これに反対の立場を内外に表明し、平和産業としての港運事業・平和な港の維持に、関係行政への申し入れなどあらゆる措置を講じること。

- ② 特定重要拠点港湾への指定が想定されている港湾のある関係地区協会に対し、本政策の危険性を周知し、対応する運輸局・港湾管理者に反対の意思を表明するなどの取り組みを促進する措置を講ずること。

5. 継続課題の解決・前進を図る課題

以下の課題は、22・23 春闘において合意、或いは継続的に協議するとしたもので、すでに専門委員会などでも協議を続けている。24 春闘中央港湾団交と並行して協議を続け、合意事項は中央港湾団交での合意として 24 春闘協定に書き込むものとする。

- (1) 人員不足対策について、23 春闘協定 3 項にもとづき設置した、人員不足対策委員会(準備委員会・小委員会)の協議を促進させ、魅力ある港湾労働、入職希望者に選択してもらえる諸施策を具体化すること。

なお、23 春闘協定に基づき賃金・労働時間問題専門委員会において、(上記 2-(1)・(2)項)に係る協議を進めていることに鑑み、その到達点から中央港湾団交を進めること。

- (2) 職域・業域の確保・労働環境などの整備に係る継続的課題について

- ① 「インランドデポ・港頭地区や隣接地区の物流倉庫が、港湾運送事業者の業域並びに、港湾労働者の職域となるよう取り組む」との 22 春闘合意をもとに、中央労使政策委員会として、インランドデポの実情把握の視察を計画し、共通認識を深め、今後の対策を検討する素地を作ること。

- ② 指定事業体からの 48 歳以上の入会者の年金適用について、「制度の可否については、労使による専門委員会を設置し継続協議する(22 春闘協定)」との確認に基づき、早急に専門委員会を設置し、課題の解決を図ること。

- ③ 標準者賃金の適用要件を「年齢 35 歳・有資格者とする」よう改定することについて、「23 年度実施を目標に検数・検定小委員会で協議する」との 22 春闘合意をふまえ、この履行のために特化した小委員会を開催して、実施の具体化を図ること。

- ④ 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、22 春闘協定に基づき速やかに実施し、日港協は、そのための具体的支援を行うこと。

- ⑤ 65 歳定年制(逡減なし)の実施について、2025 年度(4月1日)実施の合意を前提に、早急に実施できるよう、各単組・職種の取り組みを支援すること。

- ⑥ 18 春闘協定において「港湾労働法の全港・全職種適用の合意」を基本に、港労法問題労使検討委員会を中央港湾団交と並行して行い、これを推進するための諸課題の整理や促進方法などについて協議し、全港・全職種適用に向けた取り組みの具体化を図ること。

- (3) 中央労使安全専門委員会において、次の課題を具体化し、実施すること。

- ① 現在進めている、「放射線被害対策健康診断」について、費用負担や対象者の拡大など制度の整備を図ること。

- ② フルハーネスの改善・導入費用などについて具体化を図ること。

- ③ FAN付作業着について、遅くとも 24 年春を目途に導入できるよう取り組む。

- ④ 労災補償に関し、遺族補償・障害等級1～3級について4,000万円とする日港協傘下事業者の取り組み状況と進捗をWGにおいて検証し、産別労災補償制度確立に資すること。

〈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

- (4) 産別協定・確認書などの編纂作業を早急に進め、24年10月を目途に完成させること。

以上

〈添付〉 24春闘要求書別添/24年度あるべき賃金

別表 24春闘 産別あるべき賃金要求表
(単位:円)

現行 24春闘要求
産別最低賃金: 164,000/168,920 200,200

年齢	現行あるべき賃金			24春闘 あるべき賃金要求		
	基本給	その他手当	基準内賃金	改訂基本給	その他手当	改訂基準内
18	159,200	25,000	184,200	175,200	25,000	200,200
19	161,600	32,000	193,600	177,800	32,000	209,800
20	164,000	39,000	203,000	180,400	39,000	219,400
21	166,500	41,000	207,500	183,200	41,000	224,200
22	169,000	43,000	212,000	185,900	43,000	228,900
23	171,400	45,000	216,400	188,600	45,000	233,600
24	173,900	47,000	220,900	191,300	47,000	238,300
25	176,600	49,000	225,600	194,300	49,000	243,300
26	178,900	51,000	229,900	196,800	51,000	247,800
27	181,300	53,000	234,300	199,500	53,000	252,500
28	184,100	55,000	239,100	202,600	55,000	257,600
29	186,400	57,000	243,400	205,100	57,000	262,100
30	188,900	68,000	256,900	207,800	68,000	275,800
31	192,300	72,000	264,300	211,600	72,000	283,600
32	195,800	76,000	271,800	215,400	76,000	291,400
33	199,300	80,000	279,300	219,300	80,000	299,300
34	202,900	84,000	286,900	223,200	84,000	307,200
35	206,400	95,000	301,400	227,100	95,000	322,100
36	209,900	100,000	309,900	230,900	100,000	330,900
37	213,400	105,000	318,400	234,800	105,000	339,800
38	216,900	110,000	326,900	238,600	110,000	348,600
39	220,400	115,000	335,400	242,500	115,000	357,500
40	223,900	130,000	353,900	246,300	130,000	376,300
41	227,400	135,000	362,400	250,200	135,000	385,200
42	230,800	140,000	370,800	253,900	140,000	393,900
43	234,400	145,000	379,400	257,900	145,000	402,900
44	237,900	150,000	387,900	261,700	150,000	411,700
45	241,400	165,000	406,400	265,600	165,000	430,600
46	243,900	170,000	413,900	268,300	170,000	438,300
47	246,400	175,000	421,400	271,100	175,000	446,100
48	248,900	180,000	428,900	273,800	180,000	453,800
49	251,300	185,000	436,300	276,500	185,000	461,500
50	253,900	200,000	453,900	279,300	200,000	479,300
51	256,200	202,000	458,200	281,900	202,000	483,900
52	258,700	204,000	462,700	284,600	204,000	488,600
53	261,300	206,000	467,300	287,500	206,000	493,500
54	263,700	208,000	471,700	290,100	208,000	498,100
55	266,200	210,000	476,200	292,900	210,000	502,900
56	266,200	210,000	476,200	292,900	210,000	502,900
57	266,200	210,000	476,200	292,900	210,000	502,900
58	266,200	210,000	476,200	292,900	210,000	502,900
59	266,200	210,000	476,200	292,900	210,000	502,900
60	266,200	210,000	476,200	292,900	210,000	502,900
61				292,900	210,000	502,900
62				292,900	210,000	502,900
63				292,900	210,000	502,900
64				292,900	210,000	502,900
65				292,900	210,000	502,900