

物価上昇一時金交渉、中ぬるまじり



2023. 6. 23

NO. 668 号

全港湾関西地方
阪神支部
大阪市港区築港
1-12-27
06-6574-8424
078-303-0800

要求提出

5月30日、大阪港勤労福祉会館に於いて阪神支部夏季一時金第一回統一集団交渉が行われました。

コロナ5類へ、集団交渉は1部制へ

新型コロナウイルス感染症が5月8日より2類相当から「5類感染症」となり季節性インフルエンザなどと同等の扱いとなりました。

阪神支部はこれまで感染防止対策として、集団交渉は午前・午後の2部制で取り組んできましたが、今回の変更によりコロナ前と同様の1部制に戻しました。

ただし、これまでどおり交渉参加者の検温、マスク着用とアルコール消毒は継続とし、参加者は企業・分会ともに1名のみの代表者参加としました。

物価上昇継続

はじめに、河野委員長より「物価はいまだに上がり続けているが、賃金は物価上昇に比例して上がっておらず、労働者の負担となっている。中小企業には厳し

分かるかな？

懸賞クイズ



【問題】

□に入るの数字は何でしょう？

いぬ → □
うさぎ → 4
うま → 7

667号の回答

「①木」

セロハンテープの原料は木材パルプです。

4名の方から応募があり、全員が正解でした。

以下4名の方にQ.U.Oカードを進呈します。

萩原幸一（シンケン）、
西野太基、松尾徹、住昌三（ジャパンEXP）

668号の締め切り日は、7月7日（金）です。ふるってご応募ください。

熱中症対策

労職対より各店社へ熱中症予防について要請がありました。

これから梅雨の時期を経て、一年で最も労働環境が厳しくなる季節を迎えます。高温多湿な環境下で長時間の作業が続くと熱中症のリスクは高まります。



一時金交渉、団結してガンバロー！

5月の段階でもすでに全国各地で気温が30度以上の真夏日を記録しており、6月以降もさらに厳しい暑さが予測されています。熱中症への注意喚起の報道も増えています。

今一度職場環境を見直し、労使による職場の安全衛生活動や会議を開催し、今夏の厳しい労働環境に関係者全員が無事に乗り切れるよう熱中症予防対策に限

「第35期阪神支部労働学校」

講師：西谷 文和 氏（フリージャーナリスト）

テーマ：民の声が届かない政治から、国民主権を取り戻すためにすること

日程：7月1日（土）

時間：13時30分受付

14時00分開始

場所：大阪港湾労働者福祉センター

ならず、安心・安全な職場環境の構築を要請し、団体交渉を終えていきました。
執行委員 山本 英生



連日のようにマイナンバーカードがからむトラブルが報じられ、私の情報は大丈夫かしらと心配する声をよく耳にする

◆割り当てられた12桁の番号に、生年月日や口座番号などさまざまな個人情報を含むひもつけて管理する仕組みなのだが、誤った情報が入力されたり、外へ漏れ出したり。その心配なカードをめぐる改正法が国会で成立した◆すべての保険証をカードと一本化した「マイナ保険証」に換えることが柱で、手元の保険証は来年秋には廃止へ◆まだトラブルの調査も終わっていないのに、どうしてもせつかになか◆さらに再来年の春までに運転免許証、将来的には介護保険証もマイナカードへ。ほかに給付金の受け取り口座や自動車の登録など、カードの情報はどんどん増えていく◆やはり利便性より安全性だ。入力時に避けられない人的ミスをどうカバーする？自分の情報が見ず知らずの他人の番号にくっついてしまったときの安全網は？肝心な話が聞こえてこないまま、国会審議は終わった◆大事なものを、こんなにも雑に扱っているのか◆「せつちかちで好み焼をわやにする 岩井三窓」。

第54期全港湾中央労働講座

将来の全港湾を担う若手が集結

5月18日～20日の3日間、ホテルシーパレスリゾートにて第54期全港湾中央労働講座が開催され、阪神支部から坪井・河本の執行委員2名が参加しました。

冒頭、鈴木誠一中央執行委員長より開会のあいさつがあり「全港湾は戦後とともにあり、先輩たちからの運動を継承するための講座にしてほしい。また、全国の仲間と交流し、全港湾らしい労働運動をやっていくため、今後みなさんが地元



畠山副委員長による講義

に帰ってやりがいを持てる労働講座にしていたきたい」と述べられました。

「人材不足での離職

対策におけるメン

タルヘルス問題」

鈴木(龍一)副委員長

「メンタルヘルスという言葉が使われだしたのは2000年前後である。メンタルヘルスといってもさまざまな症状がある。しかし昔はそこまで目立っていなかった。今のグローバルな経済がひとつの起点になっているのではないか」と見解を述べられました。

その後4つのグループに分かれてメンタルヘルスに

ついでにの対策を議論し発表され「執行委員は組合員の窓口であるべき」「組合員との縦の繋がりを大切にす

る」「ハラスメントや離職対策を会社と協定化する」等の意見が出されました。

「港湾運送事業法と

港湾労働法の成り

立ちとその背景」

畠山副委員長

冒頭、時間外労働について法律にそった単価計算の問題が出され、我われ執行委員をしている者ですら正解できないような講義を行っていたとき非常に勉強になりました。

また、「荷役」と書いて「にやく」「にえき」と二つの読み方があるがどういった違いがあるか。「にや

く」は船や航空の受け渡し行為を表す。「にえき」とは陸での受け渡し行為を表す。等々港湾運送事業法だけではなく、さまざまな予備知識も織り交ぜて話されました。

「宅間港運闘争から

学んだ団結の必要性」

橋崎副委員長

2011年に始まった宅間港運闘争から12年が経過し、「14年2月には香川県労働委員会から不当行為救済命令を出させることができた。しかし会社は命令を守ろうとせず、高松地方裁判所に救済命令取り消し訴訟を起こした」等の経過を

話され「2011年にユニオンショップ協定違反から始まった宅間港運闘争は完全勝利することができた」と報告されました。

その後、グループ討論の発表でユニオンショップ協定の善悪について発言した地方や、会社とユニオンシ



グループ発表を行う河本執行委員

ョップ協定を結んでいた分会の会社が管理職労組を設立し攻撃を受けた例の報告もありました。

労働講座に参加し、はじめて顔を合わせる人ばかりで

中央海コン・トラック・バス・タクシ

ー合同会議

2024年問題 深刻なドライバー不足の 改善を目指そう

5月25・26日に第2回中央海コン・トラック・バス・タクシ

ー合同会議が開催されました。全国の部員27名と中央担当執行委員4名、関西からは8名で出席しました。

1日目は日港福会館に交運労協事務局次長の慶島氏を招き「2024年問題への対応について、物流クライシスをいかに乗り越えるか」と題した学習会を開催しました。

問題の根本として、規制緩和と政策による過当競争の発生にあるとして「品質に

よる競争ではなく安さによる競争や、トラックドライ

バーの犠牲の上に成り立つ底辺への競争」と分析し

「2024年問題の本質は供給力不足といわれているが、もはや消耗戦でありこのままでは持続可能とはならない」と述べられまし

た。

また、トラックドライバ

ーの処遇改善を拒む三つの

緊張しましたが、全国の仲間と交流もでき、非常に実りのある3日間で、これからの組合運動に実践できる講義ばかりでした。

執行委員 河本 英博

構造的要因として、①不適切な取引慣行、②非効率な商慣習、③多重下請け構造を挙げ、コロナ禍で明らかになった日本社会の不条理さを説明されました。

標準的な運賃制度の延長や物流コストの「見える化」と価格転嫁は交通運輸産業にとつて重要であり、長期安定雇用を基礎とする処遇のあり方がいっそう求められます。

その後、畠山副委員長から物流専門誌の記事をもとにした解説と問題点をどのように運動へ反映させていくかが提起されました。

2日目は衆院会館会議室において、国土交通省と厚生労働省への要請行動を行いました。

事前に提出された回答書をもとに各地方の参加者から質疑が出されました。

質疑では「偏荷重のコンテナの取扱いに関するアンケート結果」について「コンテナ情報がドライバーま

で浸透しているとは言いい切れないので、もう一度連絡会議等で徹底すること」

また、コンパスの取扱いについても

「横浜ではすでに実施されており、大阪・神戸でも実証実験を行って

いるが、ターミナル内に入場してしまえば一般車と同等の作業となり、効率化にはなっていないのではないか」という意見を出しました。

さらに「大阪では2025年に万博が開催されるが、海コンの待機場設置が滞っており、恒常化している滞留問題が置き去りにされている。行政は万博ありきで物事をすすめないでもらいたい」と強く申入れました。

他にも「ダブル連結トラックはドライバー不足の解消とはなっておらず、むしろ運用面、安全面で負担となっているか」「サービ

スエリア駐車スペースの問題」「道路の老朽化について」等々、質疑が絶えることはありませんでした。

続いて厚労省では、年金受給について「65才以上の引き上げについて現状では考えていない」との回答ではありましたが、我われは「職業別にしてはどうか」と提案しました。

また、「労働時間は2024年から残業時間上限が960時間になるが本日にそれで良いのか」「一日も早く一般職同様にしてほしい」といった意見や「いまだに海コンのターミナル前の渋滞問題で労働時間が延びている。トラックの荷待ち時間は2時間以内と制約を設けているが海上コンテナ業界には適応されていない現状なので各ターミナルには指導を行うよう」に要請しました。

なお、バス・タクシ

ーの要請書が国土省に未提出というミスがありました

が、後日改めて提出し、回答をもらうこととしました。

国土省、厚労省ともに限られた時間内でしたので全てが質問しきれいてい

ませんが、今後も魅力ある産業につなげられるよう継続していきます。

副委員長 松本 栄一



国土交通省に対する要請行動

専門部 リレートーク

#⑤ 教宣部

日々、頑張っている仲間の活動を
わかりやすく伝え、知識向上と
組織強化・拡大を

歩み・ビラの作成

教宣部では機関紙「歩み」のおおよそ月1回の編集会議と発行を中心に活動を行っています。

機関紙を通して支部や各部会の活動内容と社会情勢などをわかりやすく伝えるため、日々取材活動や参加した行事の記事の作成等に努めています。

コロナ禍では記事にできる活動も大幅に減り、作成にも苦慮しましたが、ページ数を減らすことはあったものの定期的な発行は維持しました。

春闘時には「見える・聞



教宣部主催の機関紙学習会

学習会の開催

支部労働学校は教宣部が主体となつて、学習会の中心的役割を担っています。

また、過去には教宣部独自の学習会として、機関紙作成の基礎を学ぶためや、編集ソフトの利用技術の向上のために講師を招き、部会員のみなならず分会員の参加も募って学習会を行ってきました。不定期ではあり

ますが、「歩み」のレベルアップはもちろんのこと、各分会の機関紙の向上と発行する分会の数が増えるように、今後必要に応じてこうした学習会の企画と開催を行っていきます。

機関紙コンクール

支部の春闘討論集会時には各分会の発行した機関紙を掲示し、組合員の投票によって金賞から奨



阪神大震災の振り返り取材

励賞までを表彰し、分会における機関紙による広報活動を推奨しています。もちろん新規参入も大歓迎です。

また、現在は阪神支部の組織拡大の宣伝に活用するべくリーフレットの作成を行っています。

機関紙、ビラやリーフレットを通して組合員の知識の向上や組織の強化・拡大に寄与すべく、これからも滞ることなく活動を継続していきます。

教宣部長 道下 拓也



機関紙コンクールの貼り出しと表彰

#⑥ 大阪ブロック

大阪港をより良くし
安心・安全に働ける環境作りを

2019年から猛威をふるい様々な情勢、生活が変わったコロナ禍が落ち着いてきているなかで、近年大阪ブロックの活動としましては定例会議、横断幕作成、過積載宣伝活動、港湾局要請ぐらゐの活動しかできていませんが、今大阪ブロックが取り組んでいる内容を紹介します。

横断幕作成

横断幕作成は毎年春闘前に、各分会から文言案を集め、その中からブロック員で文言を決め、下地から横断幕を作成しています。

完成した横断幕はJET、NCYの敷地フェンスに掲示させていただいています。

阪神支部のみなさんも横断幕を見かけましたらブロック員の活動が伝わると

思いますので、意見や感想などいただけると今後の活動の励みとなりますのでよろしくお願いします。

環境改善

過積載宣伝活動は阪神支部の宣伝カーで執行部と2人ペアで年2回、大阪市内、河内地区への街宣行動を行っています。

港湾局要請では南港、咲



春闘横断幕の作成

宣伝行動

コロナ禍でなかなかできなかったのですが、大阪交運共闘会議の駅前ビラまきを約4年ぶりに復活し、天王寺駅前で5月31日に行いました。

まだまだ世間ではコロナ禍の終息がみえないなかですが、宣伝カーからマイクを使い、帰宅途中、下校途中の人たちに我われ労働組合が行っていること、交通運輸産業で働く労働者の現状をより世間の人たちに理解していただくため、ティッシュにビラを挟み一人ひとりに目をみて配布しました。

実際、我われで



春闘時、駅頭での早朝ビラ配り宣伝行動



南港などでの道路調査

きる事は限られているとは思いますが、我々でしかできないこともあるの思ひもあります。

日々、港湾地区の安全を考え、阪神支部の仲間と共に、理解を深め、知恵と想いを伝え合い、コロナ禍が明ける新しい時代に一致団結して取り組んでいきたいと思っています。

これからも身近に感じてもらい、協力をお願いいたします。

大阪ブロック長

皆田 麗

現場のリアルな声が力に 「まずやってみよう」

兵庫労連 機関紙・SNS学習交流会

5月26日、兵庫労連主催の「機関紙・SNS学習交流会」が神戸市の中央区文化センターで開催され、WEB参加を含め各単産・単組の教宣委員や広報担当者約40名が集い、機関紙について交流しました。



小松 康則氏

講師に大阪府関係職員労働組合執行委員長の小松康則氏を招き「組合の発信力をつける」をテーマに講義していただきました。小松さんは大阪府職労書記長就任時、労働組合は「歴史と伝統を守り、発展

させねば」という思いが強くなりましたが、従来の活動家の運動に頼っていた「役員請負型」に限界を感じ、組合員がお客さんであるかのようにただ加入をうながす組織運営に疑問を呈していました。

また会議でも組合員からは「話を聞いているだけで疲れる」「わからないと言えない雰囲気」「特定の人ばかり発言する」等、組合が遠い存在になっていることに改革の必要性を感じていました。

そんな中、2017年「コミュニケーション・オーガナイズング（市民の力で自分たちの社会を変えていくための方法や考え方）」のワークショップへの参加が契機であったと語ります。

そこで、大人数を集めて「一方的に聞く取り組み」から「参加型（ワークショップ）の取り組み」へと改革に着手し、会議運営を5つの基本原則でチャレンジしました。

当初は新しいものに對する不安や抵抗、恥ずかしさもあつてなかなか上手くはいきませんでした。が、徐々に組合員にも浸透し、少人数により活発な意見が出るようになり、参加者は「楽しさを感じるようになった」と言います。



交流会には各労組の広報担当者が参加した

「もう限界だ」と現場から悲鳴の声が噴出してきま

19年に小松さんが委員長に就任した翌年、新型コロナウイルス感染症拡大により府内保健所の仕事に急激にひつ迫し、保健所の職員からは、「4月は30連勤した」「残業が160時間を超えた」

まず取り組んだのが多忙な9つの保健所をつないだオンラインによる20分のランチタイム集会を実施し、切実な保健師さんの声を上げようと機運が高まりました。またLINEグループを作成して「保健師さんの声」を共有し、「四コマまんが作成」により分かりやすくツイッターで発信し拡散。切実な現場の声が「保健師、保健所職員増やして」「キャンペーンに発展。新聞等でも報道され、国会でも取り上げられるほど注目され、職員増を求めた約6万人分の署名が集まりました。

一方「公務員が発信することにはバッシングを浴びたか」の問いには「橋下元知事による維新府政になってから公務員削減が行われ、職員増は政策に逆行することから一定のバッシングはあったが、圧倒的な世論の共感と応援の声に励まされ、基本はスルー出来た」と振り返ります。

現場のリアルな声によってフォロワーは700人から1万人超えに急増。さらにツイッターを見た新聞社からの取材や、国会議員からも問い合わせがあり、運動は拡大していきます。

その結果、21年には府内の各保健所に保健師を1名ずつ増員、さらに22年には各保健所に保健師を2名ずつ増員となりました。

最後に「SNS活用は現場の声があつてこそ。現場の声と労働組合が結びつき、それを発信することで変化が起こせる。労働組合の姿が分かりやすく身近で、存在意義が伝わった結果、コロナ禍で最も多忙な職場で増員ができ、組合員増につながった」と総括しました。

か。人に接する態度に非常に興味を持った。小松さんが楽しそうに喋り、聞いている側も楽しそうに見え、新しい運動の未来があるな」と感想を述べるとともに、次回は兵庫からのブレイクスルーに期待を寄せました。

最後に司会者から「『まずやってみよう』を合言葉に」との運動の発展を願う閉会のあいさつがあり、学習交流会を終了しました。

執行委員 鈴木 大介

チャレンジした5つの基本原則

- ①チェックイン（みんなが話す）
- ②セレブレーション（みんなでお祝いする）
- ③テーマや議題ごとに話し合う（小グループで）
- ④みんなでシェアする（時間を守って）
- ⑤振り返りをする（良かったこと、改善点、学び、気づき）

