

労働者の先頭に立ちたたかいを勝ち抜くために 議論を重ね、学習することが必須



一時金・春闘総括会議



2024. 8. 28
NO. 679 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

7月26日、大阪港湾労働者福祉センターにて拡大分会代表者会議（一時金・春闘総括会議）が執行部17名、分会代表者27名の合計44名で行われました。

はじめに部谷書記次長より「物価高の中で行われた一時金・春闘でしたが、各分会による粘り強い交渉の結果、実績を上げることが出来た。今後の一時金、春闘に向けて良かった点や改善点を積極的に意見し、実りのある代表者会議にしてもらいたい」と挨拶しました。

世界情勢と

日本の対比



河野委員長

次に河野委員長よりイギリスの政権交代や、アメリカのGDPや個人消費など世界の情勢の報告と共に日本との対比について話され、「アメリカやヨーロッパは物価の上昇幅が大きい、その分賃金も同様に上

昇している。しかし日本では物価が上昇するのみで賃金の上昇は抑えられている。また、今の円安状態では輸出企業ばかりが儲かる状況となっているが、それ以外には回ってきていない」と話しました。

2024年問題

意識の違い

2024年問題について、「神奈川県トラック協会が2024年問題についてのアンケートを行った結果、物流の2024年問題の認知度については運送業界は約85%であったが、一般の消費者の場合は約25%まで落ちた。更に再配達に有料になった場合、約32%は追加で支払うことはできないと答えた。やはり送料無料や再配達無料という感覚が染みついており、物自体の心配はすれども配送者への意識は薄い。やはりこの意識の差をなんとかしなければ良くなることなどない」と訴えかけました。

さらに賃上げについては「今年こそは大幅な賃上げを勝ち取るつもりで始めた春闘だったが、なかなか実現せず、中央港湾団交でもストライキをやるぞという気持ちで臨んでいたが、事務折衝により延びたまま仮合意となった。昨年もそうだがやはり上手くいかなかった。不完全燃のまま終わっ

ていく感がある。今年の秋年末から春闘にかけては万博の問題などいろいろな動きがあるので戦々恐々としているが、やりがいはある」と決意を新たに述べた。

世界中で奮起している労働者



久保田書記長

続いて久保田書記長より一時金春闘総括（案）の提案があり、「世界では各国の労働者が奮起してストライキを行い、強い運動を行った結果、最低賃金が引き上げられた。このことから国が企業を守りながらも労働者の生活を守るような動きがあり、経済の再興に努めた結果ではないだろうか。そんな中、日本でも労働者が立ち上がったことが求められているのではないか。大企業ばかりを優遇する政策に抗うことが大事だ」と強調しました。

日興サービス分会

闘争報告

次に名古屋支部日興サービス分会より闘争報告があり、上條分会長は「今春闘の中央団交の中で指定事業体問題にも触れられ、協定書に採用という言葉が盛り込まれたのでようやく土台が出来たという認識。あとはこの内容を履行させるために全力で臨んでいく。最後まで諦めずに進めていくのでこれからもご支援をよろしくお願いします」と強く訴えかけました。

質疑応答では大運分会、OST分会の2分会より活発な意見がありました。

2面に続く←



日興サービス分会と名古屋支部西協書記長



1910（明治43）年4月、山口県沖で演習していた海軍の潜水艇が沈没した。艇内は満水で乗組員14人全員が死亡していた◆事故を美談に変えたのは、艇内で見つかった艇長の遺書だった。最後まで職務を全うした乗組員の沈着ぶりが記され、国内外から称賛を受けた◆この「6号潜水艇」は神戸市の川崎造船所（現・川崎重工業）が採算度外視で建造した国産第1号だった。遺書で艇長は「この誤りもつて将来潜水艇の発展に打撃をあたらうに至らざるや」と憂えた。打撃どころか、日本の潜水艇は乗組員の規律の高さによって評価を高め、川崎は潜水艇建造を続けた◆戦後も潜水艇建造を受注してきた川重が、潜水艇乗組員に便宜を供与してきたことが明らかになった。架空取引で十数億円の裏金を捻出し、飲食代や商品券、生活用品、工具などを提供していたという◆明治海軍は美談を吹聴して当時の軍拡反対世論に対抗したといわれる。かたや防衛費が膨張を続け、海上自衛隊の不祥事が相次ぐ今、国民の視線は厳しい◆神戸ゆかりの潜水艇建造の闇を払うため、防衛省には厳正な対応を望みたい。

1面の続き たたかう労働組合 として

最後に広渡書記次長より閉会の挨拶があり、「まだまだ物価上昇に見合う賃上げができていない。このような時こそ我われ阪神支部はたたかう労働組合として労働者の先頭に立つて労働運動を展開していかなければならない。そのたたかい

現業・事務職部会合同学習会

2024年問題 何が問題？

労働運動に必要な知識を学ぶ

7月6日、全港湾関西地方本部第二会議室にて5年ぶりの現業・事務職合同学習会が現地参加13名とZoomによるオンライン参加11名、執行部が10名の合計34名の参加で開催しました。

初めに中川原現業部会長より開会の挨拶があり、「2024年問題に関して、トラック運輸労働者の現状を理解することで、現場などで起こり得る無用なトラブルを防止したい。またトラック運輸労働者の労働条件や地位の向上も労働組合として取り組む必要性があり、今日の学習会をきっかけに分会や職場内でこれらの問題に対応するためにもしっかりと学んでほ

に勝利するためにも組織強化・拡大は必須である。一人ひとりが学習を重ね、最後までたたかい抜く態勢を作り上げることが重要になる。本日の総括会議のまとめを各分会に持ち帰り議論し、これからまたたたかいいていこう」と締めくく

り、池口執行委員の団結ガンバローで総括会議を終えました。

執行委員 山本 英生

しい」と話しました。

働き方改革

関連法



道下部会長

第一部ではこれまでのおさらいとして2019年4月（中小企業は2020年4月）から施行されている

「働き方改革関連法」について道下事務職部会長が講師として①時間外労働の上限規制②年次有給休暇の取得義務化③雇用形態に関わらない公正な待遇確保の3

点のポイントを解説し、「港湾でもやはり離職率の高さや定着率の低さ、また募集しても人が来ないなど、これから働き手が減少していく中でどのように人材を確保するのか。企業も働きやすい環境づくりや、魅力ある職場や労働条件を示さなければ人が



事務職・現業部会員に加え、青年部員も学習会に参加

2024年問題

続いて第一部として松本

来ない事を理解しておかなければならない」とし、「労働組合として目指すところと合致する部分もあるが、その中身について企業が合理化や効率化という名目で違法なことをしていないかを確認するためにも労働組合として知識をつけないければならない」と呼びかけ、第一部を終了しました。



松本事務局長

長による「物流における2024年問題」について講義を受けました。

物流・運送業界（ほかに医療や建設など）は制度への対応の準備などのため、例外的に5年間の猶予期間が設けられていましたが、その猶予期間が2024年3月末で終了したため、この問題が報道でも取り上げ

られるようになりました。働き方改革が始まったきっかけは、日本の人口は今後も減少の一途をたどり、労働人口も減り、日本の消費や経済が低迷し、国力の低下に陥る可能性があるためです。そこでそれらの問題を解消するために政府は「働き方改革」によって改善を行うとしました。

しかしながら改革の要である労働時間の短縮に係る問題として①ドライバー一人当たりの労働時間が減少し走行距離が短くなることで企業としての利益が減る②時間外労働の賃金が多い場合は規制がかかり、収入が下がる③国交省発表の大型トラック運輸業務の平均年齢は約47歳で、若手の参入は少ない傾向にある。という3つの問題点があると

し、「働き方改革というわに物流・運輸業界のドライバーが恩恵を受けるはずが誰も得をしていない状態になっている。魅力ある産業にするためにも現業職や事務職の方もこの問題を理解してともにたたかってもいい」と語り、講義を終えました。

最後に坂本現業事務局長より閉会の挨拶があり、「コロナ禍により部会の活動が停滞していたが、コロナがなくなったわけではなく、注視しながら今後も活動を継続していくべきか

と思う。そのためにも多くの方からの意見が必要であり、部会や支部の運動のきっかけになるのでたくさん意見の意見を頂きたい。これからも労働環境を良くしていくため下を向くことなく、今までの歴史を踏襲しながら阪神支部の発展を目指して、両部会とも頑張ってい

阪神支部支部労働対学習会

無意識の思い込みや偏見に気付

きハラスメントのない職場を

7月20日に神戸ポートオアシスにて第27回労働対学習会を開催しました。

「ハラスメントのない職場づくり」と題し、メンタルサポート京都の産業カウンセラー 鍛冶貝照美氏をお招きし講演が行われました。



鍛冶貝照美氏

様々なハラスメントと要因

鍛冶貝氏は職場におけるハラスメントとしてセクシヤルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、SOGIハラスメント、カスタマーハラスメントを詳しく解説した

きますのでよろしくお願いします」と話され、閉会となりました。

終了後に現地参加者から頂いた感想文の意見は、今後の部会の活動や学習会の内容などにいかしていきます。

執行委員 山本 英生

後、「ハラスメントは被害者と行為者だけの問題ではなく、退職による人員不足や労働生産性の低下等、周囲や事業所にも影響が生じ、労務管理上、危惧すべきものだ」と詳しく説明されました。

指導と パワハラの違い

業務上の指導とパワハラの違いとして①明確な違法行為、または違法行為の強要②業務上の地位または優位性を背景にしているか③本来の業務の適正な範囲を超えた行為か④継続的で執拗な行為か⑤人格と尊厳を侵害する言動か⑥就労者に身体的・精神的苦痛を与えているか⑦働く環境を悪化させているか。これら7項目のポイントがあると参加者に注意を促しました。

3面に続く←



グループごとに分かれてパワハラ問題を議論



職場で起こり得る身近な問題に熱心に聞き入る参加者

2面の続き

さらに鍛冶貝氏は参加者に対し、3つの事例を紹介し、パワハラに該当するか否かをグループに分かれ判断してほしいと呼びかけられました。

各グループとも熱い議論を行い、その後パワハラに該当する、もしくはしない理由と問題点と改善策の発表が行われました。

講じるべき

会社の対応

会社が講じなければならぬハラスメント問題解決の対応として「ハラスメントが確認された場合」①行

為者に問題となる言動をやめさせる②当事者間への関係改善の援助、または配置転換を行う③被害者が行為者に謝罪を求める場合、または必要と考えるケースに至っては行為者に謝罪してもらい④被害者が不利益を受けている場合はその回復をはかりメンタル面のケアを行う⑤就業規則に基づき、行為者に対し、懲戒処分等を行う⑥二度と同じようなハラスメント事案が起こ

らないよう検証する⑦ハラスメント防止等の研修を実施し、再発防止を徹底する。「ハラスメントが確認されなかった場合」①相談者に対し、丁寧にその過程や根拠を説明する②相談者

が何を訴えたかったのか。雇用管理上問題はなかったのかを把握し対応することなどを詳しく解説されました。

最後に鍛冶貝氏は「私たち一人ひとりができる取り組みとしてアンコンシャス（無意識の）・バイアス（思い込み・偏見）に気づこう」と提起されました。

「人間は無意識のまま決めつけや押し付けを行ってしまい、それがハラスメントにつながってしまう。自分の思い込みに気づくまたは、意識をすることが大切だ」と締めくくり学習会は終了しました。

執行委員 坪井 雄志

「阪神支部第61回定期大会」

日程：10月5日(土)～10月6日(日)
時間：12時30分受付
13時30分開始
場所：神戸ホテルフルーツフラワー

法律の勉強くぎづがわ共同法律事務所提供

有給休暇を取得させる義務

Q 使用者（会社）には、労働者に有給休暇を取得させる義務があるのでしょうか。実現できなかった場合にペナルティがあるのでしょうか。

A 有給休暇については、労働者全員に一定の日数取得させることが使用者に罰則付きで義務付けられています。

対象となる労働者は10日以上有給休暇が与えられている労働者全員です。正社員に限られません。

具体的な義務の内容は、労働者に1年間で必ず5日以上取得させなければならぬというもの。この1年間というのは入社してから半年経過した日から数えて1年ごとです（有給休暇取得可能な日から。フルタイム勤務でないパートタイマーの場合は異なることがあります）。

使用者に、取得させる義務があるものであって、「労働者が希望しなかった」としても義務を免れるものではありません。

そして、使用者がこの義務に違反したときは、労働者1人につき30万円以上の罰金に処せられる可能性もあります。

家賃増額に應じなければならないか

Q 賃貸住宅に住んでいます。長い間家賃は変わっていません。大家さんから、「最近、地価も物価も上がっている。来月から家賃を上げます」と言われました。値上げされた金額を支払わなければ、家賃不払いで契約解除されてしまうのでしょうか。

A 家主が一方的に家賃増額をできるわけではないので、納得できない場合は、今までの家賃額を支払えばよいことになります。家主が受け取りを拒む場合には、法務局で「供託」をすることができます。家主に拒まれた場合でも、今までの家賃額の支払い（供託）はしておかないと、債務不履行により契約を解除されるおそれがあるので注意が必要です。

家主が値上げを求める場合は、家主と賃借人との協議が必要となり、協議が調わない場合は、民事調停を行い（調停前置主義）、調停で合意できない場合は裁判により決定します。裁判所は、近隣の相場等を考慮して、適正な額を判断することになります。

増額が確定するまでは賃借人としては相当と認める額を支払えばよいのですが、増額が確定した際は、「請求を受けたときから」の不足分及びこれに対する年1割の利息を支払わなくてはならないとされています。最終的には、裁判所が賃料を決定した後に、不足額を支払うことになります。

全国港湾

西日本四港交流会議

西から大きな風を起こそう！

7月11日～12日、神戸フ
ルートフラワーに於いて西
日本四港交流会議が行わ
れ、来賓として全国港湾よ
り玉田書記長、高島書記次
長、松永中執そして四国港
湾より橋崎議長を迎え、各
地区港湾より34名の参加で
開催されました。



玉田書記長

今回主催地区として挨拶
に立った神戸港湾の吉岡議
長は「大幅な賃上げ、完全
週休二日制の導入、規制緩
和と取り組むべき課題は山
積している。この40年、労
働環境は一向に良くなつて
いない。この四港交流会議
は『西から大きな風を起こ
そう』と発足した。この交
流会議で大いに親睦を深
め、これからも発展してい
くことを祈念します」と力
強く話されました。

続いて登壇した玉田書記
長は「24春闘の総括と港湾
産別運動を考える」と題
し、全国港湾中央本部とし
て報告しました。

24春闘については全体と
してどのように総括したか
を三点に絞って説明しまし
た。

まず一点目は、物価高騰
と空前の利益を上げる港湾
ユーザーについて、「政府
施策は活用していくが、労
働運動はたたかいがあつて
こそ実現していくものであ
る。24春闘では大手企業の
満額回答などで話題になつ
たが中小の労働運動が肝で
ある。また『特定利用港
湾』などで11の港が選定さ
れたが我われは従前から港
を兵站基地にはしないと強
く主張してきた」と述べま
した。

中小の労働運動
が重要

区産別運動に取り組んでい
きたい」と述べました。

各地方港湾の
取組み

取組み

その後、各地方の取り組
みでは関門港湾から24春闘
協定について「関門港湾と
しては、基本的には中央協
定を厳守すると回答を得
た」と報告がありました。

続いて、日曜休日取得に

分かるかな？

懸賞クイズ



【問題】

パソコンのキーボードでローマ字入力をしていた太郎さ
ん。あるキーが1つ壊れてしまい、全く作業ができなくな
りました。どのキーが壊れたのでしょうか？

678号の回答
「中国、山梨県」

6名の方から応募があり、全員が正解でした。
抽選の結果、以下5名の方にQUOカードを進呈します。

羽山 優（大洋運輸）、松井 謙一（三林運送）、
金島 真貴子・田中 俊行（内外フォーワーディング）、
萩原 幸一（シンケン）

679号の締め切り日は、9月20日（金）です。
ふるってご応募ください。



万博は最大級の
税金の無駄遣い

大港労協からは、来年開
催される大阪万博について
「開催地とされる夢洲はそ
もそも海の中にゴミを埋
め、最終処分場としてつく
った島であり、そのため軟
弱地盤である。地盤沈下は
あたり前であり、万博経費
はまだまだ膨らむだろう」
と主張し、「最大級の税金

適正な料金収受が
できる環境づくり

の無駄遣いといわれてい
る」と報告しました。

化・人手不足解消など元請
け責任として、船内・関連
事業者に対し、充実した下
払い料金を支払い、またユ
ーザーから適正な料金収受
ができる環境づくりを要請
している経過の報告を行
いました。

最後に、神戸港湾松本副
議長の閉会の挨拶で西日本
四港交流会議を終了しまし
た。

その後開かれた懇親会
では前神戸港湾事務局長であ
る高島全国港湾書記次長の
乾杯の挨拶ではじまり、交
流の場として有意義な時間
となりました。

副委員長 松本 栄一