

謹んで新春の お慶びを申し上げます



船名：ロイヤルプリンセス
就航年：2013年（3代目）
総トン数：141,000トン
全長：330m 全幅：47m
乗客定員：3,560人
乗組員数：1,346人

歩み

2025. 1. 1
NO. 683 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



あけましておめでとうございます。

組合員の皆様におかれましては、新年を迎えるにあたりご家族やご友人と過ごされ、楽しく穏やかな年始をお過ごしのことと存じます。

また年末年始例外荷役に携わられた組合員の皆様におかれましては、大変ご苦勞さまでした。

年末年始例外荷役については、20年以上にわたり港湾の364日24時間稼働に対応してきたものの、人員不足が深刻化するとともに、ユーザー（船社）に合わせた不規則な勤務体系や長時間労働、適正料金の收受などの課題が解決されていません。現場からの「せめて正月ぐらいいは休ませてくれ」との切実な思いから2024年―2025年の年末年始例外荷役は、極めて限定的なものとなりました。

しかし、港湾労働者の処遇改善は待ったなしで、滞っている産別協定を前進させなければなりません。

日本港運協会は産別最低賃金を含む産別要求について、前進ある回答を真摯か

つ誠実に行うべきです。

さて昨年を振り返りますと自公政権が過半数割れとなり、改憲勢力が3分の2を下回りました。

しかし、石破政権は防衛力の抜本的な強化に必要な財源をめぐって、政府・与党は一昨年、2027年度以降に不足する1兆円余りについて、法人税、所得税、たばこ税の増税で賄うことを決めました。

法人税は2026年4月から「防衛特別法人税」として、納税額に4%の付加税を課す方式で実施するとしています。

所得税は2027年1月から「防衛特別所得税」として、納税額に1%の付加税を課す方式で実施し、一方で「復興特別所得税」の税率を1%引き下げ、課税期間を延長します。

たばこ税については、2026年4月に加熱式たばこの税率を引き上げ、2027年4月から3年間、1本当たり0・5円ずつ段階的に増税を行うとしています。

年々2%の物価が上昇し、国民生活が不安視される中での不要な増税は、中小企業や国民生活の破壊を招きます。

昨年10月末、最大規模の日米共同統合実演習「キーン・ソード25」が実施されました。これは、台湾有事

での中国とアメリカの武力衝突を想定し、最前線の南西諸島をはじめ、米軍のアジア最大の出撃・中継・補給拠点である日本が戦場になることを前提とした軍事演習です。

この軍事演習で民間の空港12か所、港湾20か所が使用されました。これは公共インフラの軍事利用を進め、将来的に米軍が使用するための既成事実化を狙ったもので、まさしく自公政権が2022年に策定した「安保3文書」に基づく、憲法を踏みにじり「戦争国家」づくりの一環です。

南西諸島は自衛隊基地強化に加え、米軍基地も多数あることから軍事要塞と化しています。紛争になれば真つ先に標的となることは明らかです。

10月28日、この軍事演習に抗議した沖縄地本港湾部の組合員480名が那覇港Fバースに集結、同時に石垣港でも組合員40名が集結し、「民間港の軍事利用に反対する抗議集会」が行われました。

「港を兵站基地させない」ことは全国港湾と日本港運協会の確認のもと、労使共通の認識です。

今回の演習をはじめ、敵基地攻撃能力の保有や5年間で43兆円にも上る大軍拡などは、中国との緊張をより強め、日本に戦火を招く

危険を高めます。

大阪では4月に舞洲で万博が開催されますが、物流拠点でもある舞洲コンテナターミナルに隣接しており、物流の停滞や関連企業、労働者に不安を与えています。

1日あたり海上コンテナ車両約6000台が行き来し、渋滞はもとより来場車両との事故も危惧されます。さらに大阪市は、咲洲にコンテナの仮置き案を提起していますが、港湾労働者やドライバーの長時間労働を助長し、厚生労働省の改善基準告示からも逸脱するものです。

その一方、前売り券の販売は低調で目標の1400万枚に対し、販売したのは744万枚で、ほとんどが企業の購入です。その理由として、天井知らずの万博運営費や工事の遅延で内容が不明な点が大きく、閉会后にIRカジノの開業が紐づけられていることにも多くの国民が不信を抱いていることの表われです。

最後に、本年も様々な課題が山積しています。阪神支部がこれまで以上に団結し、経済闘争や大衆運動をリードし、誰もが明るい展望の年となりますよう祈念いたしました。年頭の挨拶と致します。

組合員の皆さん、今年もよろしくお願い致します。

新年の抱負

サン・トラン スポーツ分会



昨年、一昨年と続き2年連続でベースアップが実現しましたが、実質的にその効果が霞んでしまうほど今も物価高が継続しています。

持続的に今年の春闘もベースアップを目指して頑張って行きたいと思っています。使用者だけが社会をけん引するのではなく、生活者且つ労働者である私達が使用者と共に対話を通じて、社会を構成する責務を果たして行きたいと思っています。

共進陸運分会からサン・トランスポート分会にかわり今年で25年、三井倉庫港運(運輸部)と統合して16年。何とか今までやって来ましたが、今年20年振りに社員(運転手)を入れる事が出来ました。

これからも色々な問題を乗り越えるために分会一同、より一層団結して行きたいと思いますが、新体制になってスタートしたばかり

りです。皆様のご指導、ご鞭撻を頂きながら頑張りたいと思いますので、よろしく願います。

本年が皆様にとつて実り多い一年となります事を祈念いたします。

分会長 東野 喜喜和

大洋運輸分会



分会は旗揚げより45年を経過し、現在は労使ともに信頼関係を保ち良好な交渉を行っておりです。昨年は主に春闘交渉、夏冬一時金交渉、組織拡大を柱にたたかいを進めてきました。

24春闘では、基本給増額、保険料率の変更、各手当の増額を要求し、手当の増額を勝ち取りました。

また、組織拡大も一昨年に大きく減員したところを、昨年は5名の人員補充

ができました。

今年は年明けより25春闘のたたかいに向け準備し、分会員が一丸となり物価上昇分を勝ち取りにいきたいと思います。

また、引き続き組合強化と拡大に努め、他分会の仲間とのたかひに連帯するとともに25春闘の発展に奮闘致します。皆さん共に頑張ります。

分会長 土谷 修一

国際コンテナ

輸送分会



会社は、昨年8月によりやく定年延長を議題に載せてきました。この問題に向き合う姿勢を見せています。がまだまだ他社の動向を注視しています。

分会としては、雇用延長と違い65歳までの完全スライドを目指してたたかっています。

コロナ禍が収束する中、ここ数年物価高騰が続いています。それに対抗できるように、春闘、夏・冬の一時金を求めています。まだまだ物価高には届きません。

やはりこのような環境が

続く中、賃上げ、労働環境改善等、安心して働ける職場作り分会員が一丸となつて進めていきたいと思っています。

阪神支部ならびに各分会におかれましては、今年により一層の飛躍の年になるよう願ひまして新年の抱負とさせていただきます。

分会長 梶谷 行男

神陸コンテナ

輸送分会



我われ、神陸コンテナ輸送分会は今年で結成から42年となりました。分会員は海上コンテナドライバー職と事務職で構成されています。

神戸と大阪に事務所があり、あまり顔を合わせる機会がなく、交流が出来ていません。

昨年度から分会長に就任したものの、手際の悪さから定期大会を開催することができませんでしたが、今年度は定期大会を開催することができました。しかし出席率があまり良くなり寂しい大会となつてしまいました。

前任者から突然の交代と

いう形でバトンを引き継いだため、思ったように活動が出来ていなかったのも要因の一つだと思っています。

こうした状況を踏まえ25年は分会内での交流を深め、業務上での問題点の抽出を目的に積極的に職場集会などを開催し、組合員同士または会社との風通しが良い職場環境を作れるよう取り組んでいきます。

また2024年問題での労働時間規制による賃金低下の懸念、運転時間又は拘束時間の縮小のための高速

道路の利用の緩和を会社側に働きかけていきたいと思っています。

また、分会員側には交通安全に注力してもらい、ゆとりを持った運転を心掛け、事故を減らし、会社との交渉においても有利に進められるよう改善していきます。

また「配置転換や役割を変える事で、自身が持つている器量をいかんなく発揮するケースも多く、中には天才的な能力で職場の発展に寄与する事もある」と話され、「発達障害」と呼ばれていますが、言い換えれば「人それぞれの得手不得手を含む特徴だ」と私は理解しました。

どこまで実現可能かわかりませんが小さなことからコツコツと積み上げて行き、昨日より今日、今日よりも明日とより良い職場になるよう努力します。

分会長 蓬萊 太一郎

阪神支部安全衛生委員会総会

「発達障害」はお互いに理解しあうことが必要

11月29日、阪神支部安全衛生委員会定期総会を神戸市中央区文化センターで開催しました。

今回は来賓・講師をお招きし、特別講演も実施しました。来賓挨拶では諸団体より挨拶を頂きました。

次に、Kヤマシタカウンスリングルームの山下恵子氏に「職場での発達障がい

の理解と対応」のテーマで講演して頂きました。

まず「発達障害にも多様なものがあり、自閉症やアスペルガー症候群、注意欠陥多動性障害、限局性学習障害や、その他これに類す

ました。このような特徴を持つている方が職場や組織の中で働くためには「周りの同僚や上司が相手の行動をよく理解し、しっかりと

耳を傾け、伝え方を工夫し、無理強いはいらないといった対応が必要である」と話されました。

また「配置転換や役割を変える事で、自身が持つている器量をいかんなく発揮するケースも多く、中には天才的な能力で職場の発展に寄与する事もある」と話され、「発達障害」と呼ばれていますが、言い換えれば「人それぞれの得手不得手を含む特徴だ」と私は理解しました。

お互いが理解し合う事が必要ではないでしょうか。今回の参加者は総勢66名でしたが、コロナ前と比較すると非常に減少しています。

職場の労働環境の構築といった観点から考えると、組合員の皆さんにも関心を持つて頂き、来年の40周年に多くの仲間が参加頂きます様よろしく願ひします。

書記次長 入江 友規



山下恵子氏

第32回青年部総会

青年部が次代を担う！

12月7日、大阪港湾勤労福祉会館にて第32回青年部総会が開催されました。

開会の挨拶で谷部員から「コロナ禍を経て活動が再開され、大変心強く感じている。来年以降も積極的に活動に参加していきたい。また、総会を通じて意見交換を活発的に行い、実りある総会にしたい」と述べました。

来賓の挨拶では、部谷書記次長から「近年、労働組合運動は全国でも後退基調にあり、組合に加入している労働者は全体の20%を切っている。このような状況下で青年部の役割や立ち位置は次世代の幹部、役員の育成に加え、青年層へ労働組合に参加する意義を伝えることである。現在の労働条件の多くは関西地本・阪神支部が主導的に要求を挙げて勝ち取り、会社が組合の要求を無視できない関係在先輩方が築いてきたことを理解し、皆さんもいずれ主導する立場となる。労働条件を守り、青年部の活動を通して力をつけ、さらに発展させて頂きたい」と青年部の重要性を強調しました。

続いて、沖縄平和行進の報告が村尾副部長から行われ、現地での平和行進、現場視察、他支部の仲間との交流などを撮影した写真等での報告がありました。

平和行進がなぜ毎年5月に開催されるかについて、「沖縄が日本に返還された日が1972年5月15日である」と説明され「現地へ足を運ぶことでメディアでは報道されない沖縄の現実を知ることができ、世界で起きている戦争についても改めて考えるきっかけになり、自分は2回目の参加であるが参加するたびに新しい発見があるので、ぜひ来年も多くの方に参加して欲しい」と呼びかけました。

続いて、西部長から2024年度活動報告および総条件の多くは関西地本・阪神支部が主導的に要求を挙げて勝ち取り、会社が組合の要求を無視できない関係在先輩方が築いてきたことを理解し、皆さんもいずれ主導する立場となる。労働条件を守り、青年部の活動を通して力をつけ、さらに発展させて頂きたい」と青年部の重要性を強調しました。



沖縄平和行進の報告をする 村尾 副部長



西 部長

ーリング大会を開催できたことは成果であり、来年は早めの準備をして交流の場を増やしていきたい」と積極的な参加を訴えました。

閉会の挨拶では岡林副部長から「港湾業界を取り巻く環境が急速に変化する中、自分たち青年部が次代を担う存在として、より一層の団結と努力が求められる。本日共有された内容を今後の活動指針とし、共に邁進していきたい」と締めくくり、西部長の団結ガンバローで総会を終えました。

日本高速輸送分会 青年部部員 岩鼻 迅

労基法の解体から働く者の権利、命、健康を守ろう！

働く者の命と健康を守る学習会2024

12月7日、「働く者の命と健康を守る学習会2024」が国労会館大阪にて開催され、全体で68名が参加しました。

記念公演は「労基法の解体から働く者の権利、命、健康を守ろう！」と題し、全労連の土井直樹厚生労働局長が講演をされました。

はじめに「長時間、休日労働が蔓延している中で、本当に自分の自由な時間が確保できていますか」と問われ「我われは一日7時間、週35時間労働を目指して、人間らしい生活を取り戻すべきだ」と強く訴えか

34条では「労働6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を与えなければならない」となっていますが、次の第36条では条件を満たせば、労働時間を延長し休日に労働させることができる通称「サブロウ」があり、さらに限度時間より時間外労働させることができる「特別条項」、1か月単位、1年単位の变形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制など長時間労働をさせるために様々な仕組みが作られています。

そして2024年1月から厚生労働省を所管とし「労働基準関係法制研究会」が東大、京大、阪大などの人材を構成員として結成され、新しい時代の働き方について議論されているとの事です。

ではどのような協議がされているのか。①多様で柔軟な働き方（リモートワーク、副業、兼業）を望む労働者の希望を労基法は妨げてはならない②労働時間制度をより使いやすく柔軟にしてはどうか（労基法の一律規制はなじまない、各職場に合わせカスタマイズすべき）③労使コミュニケーションは大事だが、これまでの職場単位の協議を本社一括にしてはどうか④割増賃金は残業稼ぎをする人がい

「労働基準法」とは

労働基準法とは、働く上で最低限の基準を定めたもので、例えば労働時間に関してでは労基法第32条で「使用者は労働者に一週間40時間、一日8時間を超えて労働させてはならない」、第

るので、ゆくゆくは廃止してもいいのではないかと⑤テレワークは柔軟な働き方に効果的だが、労働時間管理の点で課題が多い「みなし労働時間制」がいいののではないか。などほんの一部を紹介しましたが「これにより労基法の最低基準を下回る事も労使が合意すれば合法となるし、割増賃金は使用者が残業させたペナルティであり割増賃金率を上げて時間外労働を削減すべきではないかなど、問題点が多く到底納得できない事もあり、政府や財界は今後、労基法の解体、骨抜きにしようとしているのではないかと危惧されてきました。

それに対し「労働組合は議論された内容をしっかりと監視し、長時間労働に直結する制度は廃止を望み、欧州の様な自分の時間を自由に使える働き方、1日7時間、週35時間を目指すべきだ」と訴えられ講演が終了しました。

職場のメンタルヘルス

午後からは各分科会に分かれ、私は第1分科会の「職場のメンタルヘルス」で各産業の方がたと議論を交わし、メンタルヘルスと聞くとパワーハラスメントが起因して不調になる方が大半だと思われませんが、現社会では非正規雇用労働者

数は年々増加しており、仕事量は正規雇用者と同等、学生に多いアルバイトであっても今まではない責任感を押し付けられ（シフト作成、レジ締め、店舗の鍵の管理など）目には見えない重圧がのしかかり、職場内で相談する機会もなく、気がつけばメンタルに不調を抱えていたという方が多数存在しているとのことでした。

そして今回参加された方の多くも仕事量が多すぎて周りに相談できない（後回しになる、目の前の業務をこなすのが最優先）、情報を共有できない、話を聞いてあげられないなどの報告があり、労働組合としては早急に改善しなければならぬ問題であると皆が認識していました。

その他にも第2分科会では「ハラスメントのない職場作り」、第3分科会では「職場の安全問題、組織と活動」のテーマで行われ、最後に各代表者が報告をしました。

自分はメンタルに不調はありませんが、自分を含め、職場の同僚、家族、友人などにそのような兆しが見えた場合には良きアドバイスができるように今後もしっかりと学習して行きたいと思っています。

労職対委員 山口 雄嗣

第20回 大阪労連 役員セミナー

参加したくなる
労働組合へチャレンジ

12月1日にグリーン会館にて第20回役員セミナーが開催され、講演として「参加したくなる労働組合」と題し、大阪府職員労働組合委員長の小松康則氏が講演されました。

小松氏は参加者に「労働運動において会議や日々の活動がどう変われば参加しなくなるか、そのことで組合員がどう参加し成長することがあるか」と投げかけられ、あらかじめ分けていた4名一組の班で議論が行われた後、各班からの発表がありました。

また、小松氏は自身の労働組が大切に行っていることとして「組合員が主体性を発揮できるよう役員目線ではなく当事者目線で話を聞くこと」や、「誰もが参加しやすい運動として『聞くだけ』『無理に話さないといけない』『ではなく自由に話

ができる会議を心がけていること」を挙げました。

コロナ禍に大阪府へ職員増員を求めた取り組みとして①組合員との気持ちの共有及び各得意分野での任務分担②オンライン署名③人員不足の日常をYouTube等での動画配信④四コマ漫画でのツイッターの発信⑤記者会見開催等、従来の組合役員の請負型ではなく当事者主体、組合員個々の能力を活かした運動を展開し、結果として各保健所に保健師と行政職員の増員が実現したことを詳しく紹介しました。

さらに小松氏は自身の労働組の定例会議で大切に行っていることとして「会議の初めに今の気持ちや近況報告、最近うれしかったこと等みんなが話すこと。その中の何気ない一言が今後の運動のヒントにつながるこ

とがある」「セレブレーションをすること。『できたこと』『前に進んだこと』『チャレンジしたこと』を出し合ってみんなで確認しお祝いすること。それが会議の雰囲気をよくする」

「議題や資料説明は簡略にし、時間管理は詳細にすること。また、会議が長ければ脳も体力も消耗し頭に残りにくいので会議のゴール（決めたこと）を初めに伝え、詳細なスケジュールを作ること」の3点を述べられました。

最後に小松氏は「良い活動をするためには良い組織地本労職対 第46回 定期総会 組合員が安心して休業できる環境を作る」

12月13日に神戸ホテルフルーツフラワーにて地本労職対第46回定期総会が開催されました。

開会に先立ち、吉副委員長は自身の安全衛生活動を振り返り「分会を結成した当時、労災や職業病を撲滅したいと思い、分会で自発的にパトロールを行った。一時はベテランの先輩たちに睨まれたがそれでも続けた。すると得意先もパトロールに協力的になっていった。その結果、職場環境が改善し、取り扱い貨物も増え、大幅な賃上げにもつながった」との経験を紹介さ

づくりが必要である」とし、参加者に「自分の仕事について、意義があり、いい結果を生むと思えるか」「チームの役割、計画、目標が明確になっているか」「仲間を信頼し、自分も信頼されていると思えるか」「組織の中に心理的安全性があるか」との4点を呼びかけ、「参加者一人ひとりが参加したくなる労働組合へチャレンジし、組合員同士で応援し合い運動を進めてほしい」と強く訴えかけられ役員セミナーは終了しました。

執行委員 坪井 雄志

労働対活動もそれぞれの支部の委員から報告されました。

そして役員改選、2024年度活動方針案が提案され、参加者全員の拍手で採択の確認がされました。

閉会挨拶で谷口副委員長は「年末にかけて貨物が増え忙しくなると思うが、安全は総てにおいて優先されるという労使共通の認識を胸に業務に取り組み、安全に対する意識を高めてほしい」と参加者へ訴えかけ総会は終了しました。

また、当日は総会終了後に記念講演として「育児・介護休業等関係制度の基礎知識」と題し、社会保険労務士である大泉敬次氏の講演が行われました。

分かるかな？

懸賞クイズ

次の方言の意味を答えてください。

- ① どんだんず
- ② けあっちゃ
- ③ べっちょない

682号は3名の方から応募があり、全員が正解でした。

以下の方にQUOカードを進呈します。

萩原 幸一（シンケン）、
金島 真貴子、田中 俊行
（内外フォーディング）

683号の締め切り日は2月10日（月）です。
ふるってご応募ください。

子供が1歳に到達しても保育所に入れない等の特別な事情があった場合はさらに6ヶ月まで延長できるとし「休業中は賃金の67%、6カ月以降は50%の給付金が支払われる」と説明されました。

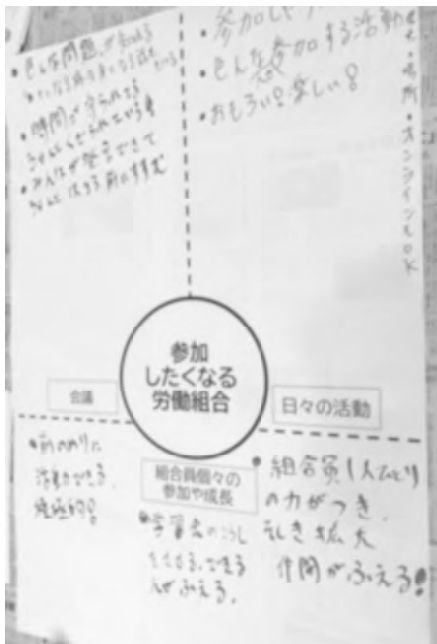
介護休業に関しては「対象家族は配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖母、兄弟姉妹、孫である。対象家族が介護保険制度の要介護状態区分が2以上であること。対象家族1人につき通算93日取得でき、3回まで分割取得が可能である。休業中は賃金の67%の給付金が支払われる」と説明されました。

また大泉氏は2025年4月1日から育児・介護休業法が改正されることについて、子の看護休暇の対象範囲が小学3年生修了まで

拡大すること。残業免除として現在3歳未満の子を養育する労働者が対象となっているが、小学校就学前まで拡大すること。3歳未満の子を養育する労働者の短時間勤務制度の措置としてテレワークを追加すること。事業主は妊娠及び出産した労働者、また、介護に直面した、あるいはこれから介護に直面するであろう40歳以上の労働者への意向聴取や情報提供が義務付けられること等、詳しく解説されました。

最後に大泉氏は「これからも学習と議論を深め、国の法律以上の条件を労使で協定化し、組合員が安心して休業できる環境を作るのが皆さんの役目である」と結ばれ講演は終了しました。

執行委員 坪井 雄志



各班で出し合った意見