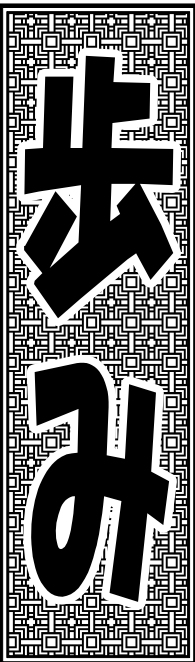


2026 夏季一時金



1 店社に対し誠意無き姿勢を糾弾！



2026. 7. 31
NO. 697 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

回答指定日

6月17日、大阪港勤労福祉会館に於いて阪神支部夏季一時金第二回統一集団交渉が行われました。

はじめに河野委員長より「これまで要求してきた内容に対して一定の誠意ある回答を示した数字が提示された」と認識している。一方で、日経平均株価が7万円を超える高値を記録し、日銀が1990年代以来となる1%への利上げを行うなど、経済環境は激変している。アメリカ・イラン間の情勢や円安による慢性的な物価高・資材高騰が続く中、景気を冷え込ませないよう、国や自治体は中小企業の資金繰りに力を入れる

また、労職対からは安全

べきだと思ふ。また諸物価の高騰を労働者に転嫁されてはたまらない」と、経営側の配慮を強く求める訴えがありました。

続いて久保田書記長より各社の回答報告の後、分会として到底納得のできない1店社に対しては担当者から厳しい追及があり、「条件はどの運送会社も同じであり、企業努力を尽くし、データを示して分会と誠実に合意形成を図るべきである。親族の別事業ばかりが活発で、提示された書面にはドライバーへの思いが一つも入っていない」と猛烈に批判し、厳しいなら厳しい根拠や実績データを示すように強く迫り、次回7月7日までに誠意ある交渉を求めました。

7月7日、大阪港勤労福祉会館に於いて阪神支部夏季一時金第三回統一集団交渉が行われました。

冒頭、河野委員長より挨拶があり、円が一時162円を記録するなどの深刻な円安や、利上げによる金利上昇が中小企業の資金繰りに与える影響に強い懸念を示しました。また、市民や中小企業の経営に目を向けない現在の不甲斐ない政治姿勢に対しても、厳しい批判を行いました。

さらに「5月末に要求を提出して以降、1か月余りにおよぶ交渉を経て、厳しい経営環境のなかで各店社が鋭意努力を重ね、1店社を除いてほぼすべての事業者が無事に妥結に至ったと報告を受けている。組合として必ずしも回答に満足しているわけではないが誠意ある交渉をしていたという結果ではないか」と話しました。

一方、妥結に至っていない1店社に対しては担当執行委員および分会から激しい怒りの声が上がりました。「これまで経営に協力し、営業も行った、売り上げに貢献してきた。それにも関わらず、高額な輸入車を次々と導入したあげく、労働者への分配を拒み、経営状況の開示にも応じない。理由として『ホルムズ海峡の影響や燃料・油脂類の高騰』を繰り返すのみで、これが誠実な交渉と言えるか」と猛烈に追及しました。

また集団交渉の場においても、具体的な根拠を問う組合側の追及に対して、社長は「業績通りの回答をしている」と繰り返すのみで、具体的な資料提示は一切行わず、最後は無言を通す不誠実な態度に終始しました。

この1店社に対しては7月15日に改めて本部交渉を行う旨を通告し、集団交渉を終えました。

確認団交

7月7日、大阪港勤労福祉会館に於いて阪神支部夏季一時金第三回統一集団交渉が行われました。

冒頭、河野委員長より挨拶があり、円が一時162円を記録するなどの深刻な円安や、利上げによる金利上昇が中小企業の資金繰りに与える影響に強い懸念を示しました。また、市民や中小企業の経営に目を向けない現在の不甲斐ない政治姿勢に対しても、厳しい批判を行いました。

さらに「5月末に要求を提出して以降、1か月余りにおよぶ交渉を経て、厳しい

大上日本コンテナ輸送	運組	650,000円+α
菱倉運輸		400,000円+α
日本高速輸送	2. 5ヶ月	
三郵海陸運輸	2. 4ヶ月+α	
サン・トランスポート		661,769円
神崎運輸		495,000円+α
五洋ロジテム	平均467,170円	
内外フォーディング		430,000円+α
後藤回漕店	平均459,090円+α	
三井倉庫サプライ	2. 1ヶ月+α	
大阪海運		一律750,000円
		平均751,000円
		400,000円+α

執行委員 山本 英生

第38期阪神支部労働学校

労働基準法解体にNOを突きつけ労働者の権利を守ろう！

6月6日、大阪港勤労福祉会館にて教宣部主催で阪神支部第38期労働学校を開催し、全体で78名が参加しました。



西川弁護士

講師には天王寺きずな法律事務所の西川大史弁護士を招き「労働基準法の解体を許すな！労働者階級を守るため、労働組合に出来ること」と題し、講義を受けました。

開会の挨拶では教宣部部長の道下副委員長から昨年、青年部と労働学校で二度にわたり労働基準監督署の監督官であった丹野さんを講師に迎え労働基準法（以下、労基法）解体について学習したことふれ「今期は視点を変えて弁護士という法律の専門家から見た労基法の解体について、より一層深く深く学んでもらいたい」と話しました。

労働基準法の意義

はじめに西川弁護士は労基法を含む労働法がなぜあるのかと参加者に問いかけ「最低賃金を下回ったり、長時間労働や休日なしで働くことに労働者が同意

していても許されないのは労基法があるからである」とし「就業規則は労働者に対するルールだが、労基法は会社に対するルールで、企業はこれを守らなければならぬ」と説明しました。

さらに労基法1条の「労働条件の原則」として「『労働者が人たるに値する生活を営む』ための必要を充たすものでなければならず、この法律で定める労働条件の基準は『最低のもの』であり、その『向上に努めなければならぬ』である」と説明しました。もちろん法律を下回る条件を定める労働条件は無効となります。

次に労働法はなぜ労働者の権利を守るのかについて「労働者は解雇権や懲戒権がある使用者に比べて決して対等ではなく弱い立場にあるため、それを守り補完するのが法律であり、法を上回る労働条件を取りに行くのが労働組合だ」と話しました。

改正？改悪？解体

ではなぜ40年ぶりに労基法が改正されようとしているのでしょうか。西川弁護士は「労基法上の『労働者』、労働時間法制、労使コミュニケーションについて、時代の変化に伴って見直しを行うという名目のもと議

論されている。しかしこれは労働者のための改正か。正しく改められた場合は『改正』だが、そうでない場合は『改悪』であり『解体』である」と説明しました。

講義では今回の改正に労働者の声は反映されていると言いつい難い事実が見えてきました。

2012年の安倍内閣発足時、首相は「世界で一番企業が活動しやすい国」を目指すとしました。そのためには「労働法の規制や労働者の権利は経済成長の妨げになる」とされ、表向きは労働時間の是正などと聞こえのよいことを掲げながら、雇用の破壊（非正規雇用の拡大、派遣法の改悪）や残業代の削減（高度プロフェッショナル制度、裁量労働制）が行われ、さらには解雇の金銭解決制度（解雇無効の判決でも金銭解決ができる）などの改悪が次々と行われてきました。

その結果、アマゾンの配達員やウーバーなどの個人請負や業務委託といった実質的には指示を受けて業務を行っている労働者であるのに労働者として扱われず、様々な権利が発生しない立場や働き方も横行しています。これは「労働者でなければ労働法で保護されない」法の抜け穴をついたものです。

労働時間規制の緩和

また、労働時間の規制について、時間外労働は36協定（労基法36条）によって認められるものであり、また同時に上限規制

されるものですが、働き方改革によつて月100時間未満、2ヶ月平均80時間以下、年間720時間以内まで拡大可能となりました。これは過労死認定ラインであり、労働時間規制を潜脱出来ることになり、それまでの上限を努力義務に改悪したものです。

高市首相は「働いて働いて働いて」発言の後、厚生労働大臣に対して「労働時間規制の緩和の検討」を指示しました。「自由・柔軟な働き方」と聞こえがいいだけの言葉を使い、働き方改革以上の緩和をされては「働かされて働かされて働かされて」過労死するまで働けと言っているのと同義です。

労働時間規制の緩和には「今よりもっと働きたい人がいるから」としていますが、本当に働きたいのでしょうか。「賃金が安いからもっと働かざるをえないから」が実情ではないでしょうか。この論点は始点からすでに間違っているのです。

労使コミュニケーションの活性化？

労使コミュニケーションの活性化の内実はもっとひどいものです。これは過半数組合や過半数代表者との労使合意で労基法の保護を適用除外（デロゲーション）にすることが目的です。

労働組合には、労働者のためにたたかかって組合員の雇用と暮らしを守る労働組合と、事業主のために組合員をまとめて労使協調路線をとる労働組合があり

ます。

労使コミュニケーションの対象は労使協調の多数組合のみとなり、たまたかう少数組合の声はないものとして消されてしまします。企業にとつてこれほど都合のいいことはなく、これを認めるわけにはいきません。

労働組合加入と権利

次に、労働組合に加入していない労働者についての例として「個人が会社に賃金が上がらないことに腹を立てて面談を求めても拒否され、そのことに不満で仕事の拒否をすれば懲戒処分を受け、さらに会社の前で抗議のビラを配って懲戒処分を受けることになる」と話し、対して「労働組合であれば交渉の申し入れ、ストライキの権利、ビラまきまで法律で保障されている」と説明しました。

そして「組合に加入する加入しないは自由（ユニオンショップ協定は例外）だが、組合に入る前は『組合に入る権利』がなく、入ってから初めて団結権、団体交渉権、団体行動権の『労働三権』の権利を享受できる。これだけでも組合に加入しないことは損だ」と力説しました。

しかし、組合員数は減少傾向にあり、2006年には初めて1000万人を下回りました。ですが、労働事件や労働相談は増加傾向にあります。労働者の不満が減っているわけではないのです。



労働基準法の現状について深く学ぶ

いのか「それは①非正規労働者の増加②産業構造の変化③ネットへのただ乗り④無力感、無抵抗感⑤労働組合の魅力低下にある」としました。

しかし、組合に時間を取られるのはわずらわしいと考える「タイパ」重視の人であれば、もっと早く労働組合のこと、労働法のことを知っておきたかったという人もいます。そもそも組合を知らないから入っていないという人も多くいるのです。

今回の学習会ではつきりわかつたことは、労基法解体は財界による労働者いじめです。政府はそんな財界の言いなりです。

我われ阪神支部ははつきりとこれにNOを突きつけて労働者の権利を守るために団結し、反対する運動を大きく広げていかなければなりません。

副委員長 道下 拓也

第2回中央海コン・トラック
バス・タクシー合同対策会議

安心して働ける環境整備、労働時間規制への法整備が必要

6月3〜4日、日港福会館において第2回中央海コン・トラック・バス・タクシー合同対策会議が行われました。

当日は台風接近での悪天候の中、一部の地方は交通機関の影響で参加できなかったものの、全国から22名の参加と、中央からは鈴木委員長、畠山副委員長、河野中執、古田中執の参加で開催されました。

港湾で増える

違法行為

1日目は、各地方報告から始まり、関東では「海コン車両の白ナンバーが増えていることや、港頭地区での違法な台切り車両（シャーシの違法駐車）が多くあり、撲滅に向けて実態調査を行っている」と報告がありました。

海コン業界の

過酷な現実

関西からは、「海上コンテナ輸送料金の低水準が労働者の低賃金に繋がる一因であり、現場によつては昭和58年頃の運賃の50〜60%しか支払われていない事例が多くあり、車両価格・燃料価格が大幅に上昇する中、適正運賃收受の徹底が重要である」と報告がありました。

すべてにおいて
命を守る環境を

国が進めている「特定利用空港・港湾」は、自衛隊・海上保安庁が、平素において必要な空港・港湾を円滑に利用できるように枠組みを設けるものです。

「特定利用空港・港湾」においては、民生利用を主としつつ、自衛隊・海上保安庁の航空機・船舶の円滑な利用にも資するよう、必要な整備又は既存事業の促進を図ることとされています（大阪府ホームページより抜粋）。

主張

政府は従来「特定利用空港・港湾」の使用目的は災害時等の自衛隊による救助や救援のためと説明してきました。

しかし、現在は「総合的な防衛体制の強化」へと文言を変えてきました。

その後、交運労協の蒔田事務局長より「2024年問題の課題と対策について」の講義があり、交通の現状と課題では、名古屋の送迎バス事故や警越道のマイクロバス事故（高校生1名死亡）に触れ、警越道の事故では速度超過や運転者の健康・適性問題、学校と運行手配側の主張の食い違いなど、過去の重大事故と共通する「コスト削減による安全軽視」「運転者管理の不備」を指摘され「安全はコストではなく命を守る責務であり、制度と現場の両面で再発防止対策が必要である」と話されました。

なぜドライバー

不足なのか？

また、物流の現状と課題では、物流業界の構造的課題と労働環境を取り上げ「事業者数は平成2年頃の『4万社』から『6万3千社』で高止まりしており、荷物減少と事業者過多により賃金が上がらない構造のため、ドライバーの労働時間は全産業平均より長く、年収は『5%〜15%』低い。人手不足は全産業の『2倍』に達している。年齢構成は高齢者の割合が高く、若い年齢層から避けられ

る産業になってしまっている。価格転嫁と賃上げの状況でも運送業界は荷主の立場が強く、コスト上昇分の価格転嫁は依然として難しい状況にある。標準的運賃の5〜7割しか収受できていない実態がある」と指摘され「賃上げは進むも全産業平均には届かず『27位』に位置しており、適正料金の収受が重要である」と話されました。

行政にドライバー
の環境改善を要請

2日目は、参議院会館にて国交省・厚労省への要請

行動を行い、全港湾を代表して畠山副委員長から「ドライバー職の劣悪な労働環境が社会問題化されている。健康で安心して働ける環境を目指してお力添えをお願いしたい」と述べた後、各地方の委員から、国交省には適正料金の収受、白ナンバー車両による営業の撲滅、衝突被害軽減ブレーキの誤作動問題などを要望しました。

なく軍事目的のためであることを明言しており、戦争する国づくりの一環です。

「特定利用空港・港湾」は、安保3文書の一つ「国家防衛戦略」に基づくものです。指定された空港では滑走路延伸や駐機場の整備

「特定利用空港・港湾」問題
災害救援目的から軍事目的へシフト

備、港湾では海底の掘り下げや岸壁整備などを行っています。2026年4月時点で21道県の24空港、33港湾が指定されています。

同時に返答期限も迫られており、早ければ神戸では年内に確認書が交わされ指定空港化されます。

非核証明書を提出せず神戸港に入港しています。

戦争が始まれば我々が生活に利用すると同時に職場である空港や港が攻撃目標になることも大いに考えられます。

自衛隊による特定利用空港・港湾の利用回数											
■空港						■港湾					
沖縄	那覇	9964回	熊本	熊本	1581回	沖縄	石平	8回	熊本	熊本	1回
鹿児島	鹿児島	14回	長崎	長崎	63回	鹿児島	鹿志	4回	福岡	博多	4回
宮崎	徳之島	43回	福岡	福岡	54回	鹿児島	志布志	19回	高知	宿毛	2回
	宮崎	4回			5回		川内	2回	鳥取	境	11回
							高松	3回	福岡	高崎	5回
							高松	10回	福岡	賀路	3回
							青森	2回	北海道	釧路	16回
							留萌	8回		小牧	20回
							石狩	4回		函館	16回
							新港	3回			

前からそうした状況を懸念し、港湾の軍事利用に反対し、行政に申し入れを行うなどの運動を行ってきました。

しかし、政府の強硬姿勢や、防衛を良しとする民意の右極化など、事態は早急な軍事化の動きが加速しています。

民間の空港や港湾が有事に利用されれば、近隣住民の生命財産が危機に陥るだけではなく、そこで従事する労働者が武器・弾薬の荷役を強いられ戦争へ加担させられることにな

第32回安全衛生基礎講座

メンタルヘルスと安全衛生活動

6月13日に国労大阪会館に於いて第32回安全衛生基礎講座が行われました。

この講座は大阪労働健康安全センターが主催しており、労安活動を担う参加者たちが多く集う学びの場として長年にわたり開催されています。



関谷 大輝氏

第1講座は「『感情労働』の視点から考える 人と関わる仕事でのメンタルヘルス入門講座」と題し関谷大輝氏（東京成徳大学准教授）が招かれ講演が行われました。

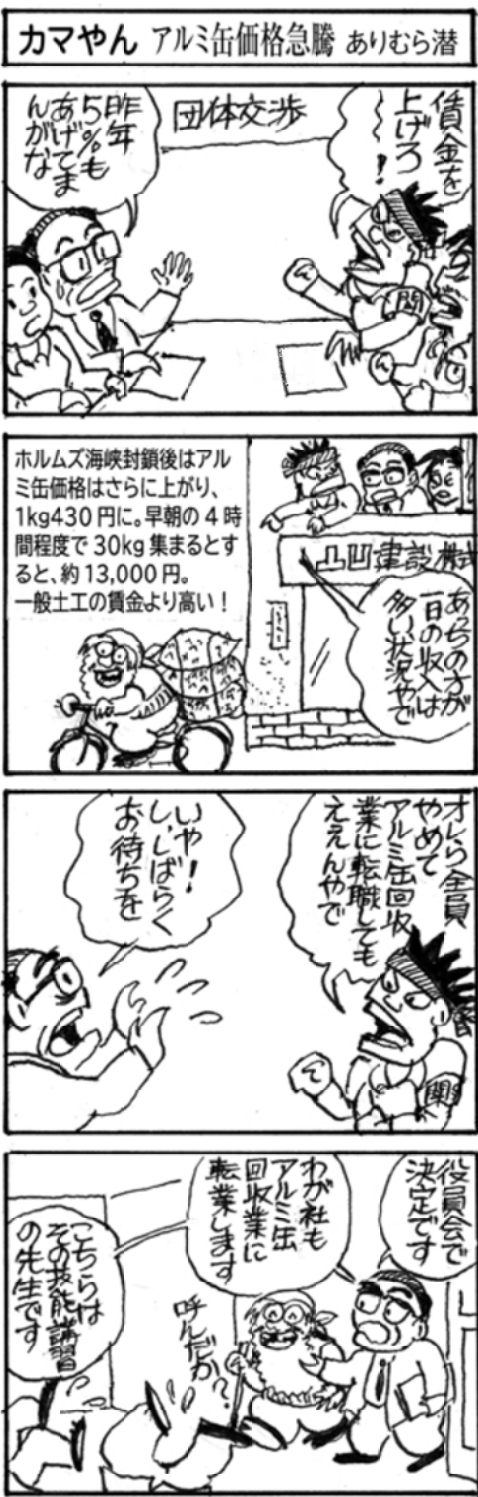
関谷氏は「感情労働とは単純に表すと結婚式や祝いの場などでは『おめでとう』という気持ちで接し、飲み会の席では場を盛り上げるよう徹しなければならず、自分の心を状況によってコントロールすることであり、働くうえで重要な部分である。そして感情労働は外見上の表情、声色、態度、姿勢などの『表層演技』とその仕事のために内心・本心をも変化させる『深層演技』の2つに分けられ、職種を問わず業務遂行、企業統制に大きく貢献した部分もある。

その一方で自分の意志に反する言動が必要とされるケースや本心に伝えないことが制限され、感情の葛藤が生まれ、やがてメンタル

ヘルスの悪化原因にもなってしまう」と解説しました。

また関谷氏はそれらの対策として「感情を外で出す（開示する）、外で出せないのであれば違う場に出す、職場を劇場の舞台として考え、個人の時間と割り切り切って考える」の3つを提起しました。

最後に関谷氏は「自分あつての仕事であり、心身が健康だからこそ他者の支援が可能になる。ここは大胆に『利他的自己中心主義』を奨励したい」と述べ、第1講座は終了しました。



分かるかな？

懸賞クイズ



ひっくり返すと1. 5倍の大きさになるものはなんですか？

695号の回答「③ 20分」

7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。
井上 亜希子、井手 千尋、岩切 真早美、西野 太基、川本 真一郎（ジャパンEX）、河野 亜紀（内外F）、山田 千栄（新神戸セキュリティ）

696号の回答「12回」

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。
田中 俊行、金島 真貴子、河野 亜希（内外F）

697号の締め切り日は9月7日（月）です。ふるってご応募ください。

FAX：06-6572-0914



堀谷 昌彦氏

第2講座は「安全衛生活動の意義と実践 労働組合の使命と労災・職業病の予防」と題し、堀谷昌彦氏（化学一般関西地方本部顧問）が招かれ講演が行われました。

堀谷氏は労働組合が労安活動を行う理由として「医師は病気や怪我を治療し、弁護士は裁判で権利と補償を勝ちとる。労働組合は職場に根付いた見識と知識で事故や疾病を予防する役割

を持つている」と力説しました。

さらに堀谷氏は「企業は利益を増やそうと生産性を上げ、やがて労災事故が発生する、その後安全面が強化される。それでもまた事故が発生するという繰り返りである。原因としては職場の状況は時代とともに変化することにある」と労安活動の必要性を述べ、その対策として「1件の重大事故・災害の原因には29件の軽微な事故・災害があり、さらには300件のヒヤリ・ハットがある。所謂ハイリッヒの法則を用いたリスクの洗い出し、リスクの特定や評価のためのPDC Aの実践、安全衛生計画の

最後に堀谷氏は「賃金闘争も重要であるが、安全第一を掲げる会社側にとって労安要求は避けることはできない。

そして誰であれ労災やメンタル疾患は回避したいと思っている。『労安活動は全ての活動の扇の要』である」と参加者に活動の活性化を呼びかけ、第2講座および第32回安全衛生基礎講座は終了しました。

執行委員 坪井 雄志