

## 「2021年度労働条件及び産別協定の改定に関する要求」の趣旨説明

一昨年来、中国武漢市に端を発した新型コロナウイルス感染は、文字通り地球を席卷する規模で拡大し、2月16日現在で、世界の感染者数は1億人を超え、死亡者は240万人に達しようとしています。日本では、感染者数は42万人に達する状況で、死亡者は7千人を超えています。目に見えない、そして変異を繰り返して感染力を増すウイルスに世界が翻弄されています。

そのコロナ禍の収束が見通せない中であって、港運事業者は物流の維持・継続を求められ、港湾労働者はそれを支える現場の第一線で就労を続けています。その心境たるや如何なるものか、その心中は察して余りあるものと言えます。感染への不安、家族に罹患することへの恐れ、職場と仲間には迷惑をかけるのではとの苦悩等々、まさに危険・不安と背中合わせでの業務を余儀なくされています。

一方で、引き続き人員不足の常態化によって、長時間・過密労働が続いています。したがって、港湾労働者が安心して働き続けることのできる労働環境の整備は、港湾運送の持続的発展という港湾労使の社会的使命にとっても必須の課題であり、これまで以上に急を要していると言えるのではないのでしょうか。このことは、港運事業者各位も十分に認識されていることと思います。

こうした社会的背景と、現場の苦勞・苦悩、或は港湾労使に対する現場の負託にに応じていく、そのような立場から、21年度労働条件および産別協定の改定について要求します。要求の一つ一つについて、その趣旨を逐次説明していくこととします。

\* **ゴシック体太字**は要求項目です。明朝体は各毎の趣旨説明として記します。

### 1. **港湾労使が共同して取り組む諸課題の推進について**

- (1) **プロジェクトチーム(仮称)を設置して、労使共同による認可料金制度の復活、並びに、適正料金收受のための具体的取り組みを推進すること。**
- (2) **政府の石炭火力発電「非効率」施設の削減政策に対し、港湾運送事業の業域、港湾労働者の職域・雇用を確保する施策の確立を労使共同で取り組むことを確認し、関係行政への対策をはじめ、具体的な取り組みを推進すること。**

- (1) **認可料金の復活は、事業法の規制緩和以降、労使の年来の課題といえます。それは、この間の団交での日港協の発言、或は、各年度の春闘協定を見ても明らかです。**

いわく、「認可料金体制が望ましい」、「そうであるに越したことはない」との認識が表明されたこともある一方、「とはいうものの規制緩和の時代という背景の中では困難だ」という率直な心情が吐露されたこともあります。

しかし、こうした認識の積み上げの中で、昨年春の春闘協定では「認可料金の復活は労使共通の課題であり、その目的達成に向けて行政等関係者に対して、労使共同の取り組みを具体化する」と明記されています。いまや、労使が具体的に行動することだという確認をしています。

一方、RTG遠隔操作化事業の中央確認書においては、4項目目に「港湾運送料金の確保、職域の拡大を図るための法的措置を具体化すべく」関係行政に働きかけると確認しました。これは、遠隔操作化事業による職場の変化、具体的には、就労口数の減少となりますから、現行の料金体系では、事業者の皆さんも事業基盤そのものが揺らぐ可能性があります。こうした状況を鑑みれば、認可料金復活・適正料金確保・状況の変化に対応した料金体系を求める労使共同の行動は必至だと言えます。

国土交通省は、「人材確保」のためにも料金確保が必要で、そのために、港運事業者がユーザーに理解を求められるようなデータをつくりたいとの認識で動きつつあります。

したがって、この間の政策委員会においても訴え続けてきましたが、「労使のプロジェクトチーム(仮称)」を立ち上げ、具体的な取り組みに進むことを要求します。具体的労使が動き、次の時代へと継承していける万全の港運事業とするために、労使が行動する時だということを強く訴えます。

(2) 菅内閣が誕生して、その施政演説で「脱炭素社会」を打ち出しました。その工程などについては、不明確な部分があるようですが、経産省・資源エネルギー庁は、非効率火力発電施設の廃止・削減に向けて具体的に動き出しています。試算では100基を超える施設が廃止・削減の計画対象とされています。

私たちは、地球環境の保全・地球温暖化防止が人類的課題となっていることに異議を唱えるものではありません。しかし、この政策によって、石炭荷役・配送・移送に携わっている港湾運送事業者の事業はどうなるのか、そこに働く者の雇用と職域がなくなることは火を見るより明らかだと指摘せざるを得ません。港運事業者によっては8割・9割が石炭火力の仕事だということもあります。このことについて、港運事業者の皆さんの問題、港運産業の今と未来を担う日港協の問題だということを強く、深く認識していただきたい。

すでに、私たちは資源エネルギー庁にも働きかけを始めていますが、彼らの視野に港運事業が入っているとは思えません。ましてや、この計画を進めるのは行政で、実施をするのは電力会社であるとされています。

電力会社の地元対策となると、港運事業者とユーザーの力関係を観れば、その先はおよそ見当がつくというのは間違いないでしょう。極端に言えば「明日から仕事がありませんので、お引き取り下さい」という悲劇が目に見えます。政府の政策によって、港運事業者にしわ寄せがくるというのは、総合的な政策とは言えませんし、政策の名に値しないといっても過言ではないと考えます。

この問題も、労使が具体的に動き、港運事業の業域、港湾労働者の雇用を確保する方策を具体化させなければなりません。国交省・厚労省も、各々所管する事業を守る視点から、必要な動きを見せています。私たちも雇用を守るために頑張りますが、日港協自身の課題であり、事業者の生き死の問題と認識し、労使があげて対策に当たる、業界団体としての存在意義をかけて力を傾注すべき課題であることを重ねて強調し、誠意をもって回答され、具体的に行動する日港協であることを示して頂くことを強く要求します。

## 2. 新型コロナウイルスなど感染性の疫病への措置について

- (1) 感染予防・安全な職場・荷役作業環境確保のために、政府の施策(国港経第21号/20年7月1日付等)の活用を含めあらゆる措置の実行を徹底すること。
- (2) 「感染症(新型コロナウイルス等)に関する確認書(20年6月30日付)」にもとづき次の課題を具体化した「感染症に係る産別休業制度(仮称)」を創設すること。
  - ① 倦怠感・発熱など感染が疑われる症状がある場合、或は、罹患した場合は、直ちに健康診断と治療を受けることができ、通院・加療のための休業と賃金補償(標準報酬月額の日割)を行うこと。
  - ② 感染拡大により作業体制が整わない場合を想定し、上記(1)国交省要請にある労働力確保の施策も活用して、常に、作業体制・業務遂行体制を整えておくよう準備しておくこと。
  - ③ 罹患した労働者への不利益・差別的取り扱いは断じて行わないこと。
  - ④ その他、想定し得る事態又は、不測の事態に対し、機敏に対策を講じ、そのための労使協議体制を日常的に整えておくこと。
  - ⑤ 日港協加盟各店社は、上記(1)及び(2)-①～④を実施する企業内制度を創設し実行すること。
- (3) 港湾労働者の安全を確保し、事業の継続を図るために、国土交通省、厚生労働省、内閣官房(ワクチン接種担当)など関係行政などに対し、次の措置について労使共同での取り組みを進めること。
  - ① すべての港湾労働者に対し、適宜PCR検査を行い、安全環境を整えること。その費用は、国庫負担とすること。
  - ② 新型コロナワクチン接種について、感染防護服、ワクチン接種準備諸物資の輸送(移送)だけでなく、国民経済と国民生活に不可欠な物流を担う港湾労働者を医療従事者と同様。同位のエッセンシャルワーカーと位置づけ、ワクチンの優先的接種を行うこと。

- (1) コロナ禍対策は、文字通り喫緊の課題です。政府の施策(国港経第21号/20年7月1日付等)は、主に感染拡大防止を主眼としつつ、港湾運送の事業継続を進めるためのガイドラインですが、すでに、各事業者の皆さんが徹底されていると思います。引き続き、努力頂き、染防止と仲間の安全確保の徹底を図るよう強く求めるものです。
- (2) この項は、20 春闘で要求したものの、具体化にまで至らなかったもので、「感染症に係る産別休業制度(仮称)」を創設することを要求し、以下、①～④でその具体的内容を明示し、⑤で日港協加盟店社は、これらを企業内の制度として創設し実行するよう求めるものです。

現場の仲間の声は、悲痛なものがあります。倦怠感・発熱など感染が疑われる症状がある場合でも、なかなか口にできない。それは、仲間や会社に迷惑をかけるのではないかという人として当然もつ優しさの発露ともいえましょう。

同時に、休業による賃金補償への不安もあります。無理せず、直ちに健康診断と治療を受けることができ、通院・加療のための休業と賃金補償(標準報酬月額の日割)を受けられる制度を港運産業としての制度として整えるよう要求します。

また、会社に、又は仲間に迷惑をかけられないから休むと言い出せないという事情は、前述した通りですが、常態化する人手不足がそれに輪をかけているともいえます。したがって、感染拡大により作業体制が整わない場合を想定し、国交省要請にある労働力確保の施策も活用して、常に、作業体制・業務遂行体制を整えておくよう準備しておくことも、必要な施策であることを理解いただきたい。

そして、罹患した労働者への不利益・差別的取り扱いを断じて行わないことは、当たり前のことです。こうした人道に悖るようなことがまかり通る港湾の世界ではないことを確信するものですが、罹患した場合の労働者の気持ちは複雑です。

是非とも、差別や蔑視を許さない企業・産業の気風を創り、それを戒める制度を整え、制度規程に明記するよう要求します。この1年余のコロナ禍での日常によって、様々な経験を積み、対策も講じてきたこととは思いますが、他にも想定し得る事態、又は不測の事態は起こりうることです。そうしたことに、機敏に対策を講じ、そのための労使協議体制を日常的に整えておくことも不可欠なものです。

以上のような対策・施策を制度化していくこと、それを、各事業所内にも同様の制度を設けて実行することを要求します。コロナ禍の収束を願うことは労使共通のものと思います。しかし、それを待つのではなく、現場で働いている仲間の大変な不安に思いをはせるなら、一刻も早い制度化が必要です。この要求は、21 春闘の中で解決しなければ、意味を成しません。コロナ禍の収束が見えないなかでこそ、この要求を実現することが重要です。このことを強く主張します。

(3) この要求は、読んでいただければ、そのものずばり港湾労働者のコロナ禍の日常に対して安全環境を整える要求です。日港協は、既に昨年段階で港湾労働者のワクチンの優先接種を国交大臣に申し入れたと聞き及んでいます。労使一致している課題です。

まずは、PCR検査を適宜行える体制を作っていただきたい。これまで以上に検査がしやすい環境も生まれています。私たちには、事業継続、物流を止めないことが要請されているわけですから、国庫負担で検査ができるような仕組みを作ることを要求します。

時間がない、それまで待てないという問題でもありますから、当座は、元請け事業者の負担で、現場の労働者の安全確保のためにPCR検査を進めるという考え方もあり得ます。そのうえで、本筋である国庫負担とするよう措置することも考えられます。ぜひとも実現を図って頂きたいと考えます。

そして、ワクチンの優先接種です。すでに今日(2月17日)から医療従事者からワクチン接種を始めると、政府は発表しています。だから、「もう遅い」と判断しないでいただきたい。ワクチン接種の事業は端緒についたところですし、仄聞するところでは、事業分野単位での接種も検討の余地があるという話もあります。

また、政府が公表している接種順位の工程も確定的なものとは断定できません。したがって、労使がワクチンの優先接種を訴え続け、港湾労働者への優先接種への働きかけを強めることで、安全環境整備に全力を挙げることが大切です。

日港協のBCPを見ますと、新型インフルエンザの流行時にワクチン接種を進める計画書を持つようにとされています。発想は同じです。繰り返しますが、港湾労働者は危険・不安と同居しながら、感染防護服、ワクチン接種準備諸物資の輸送(移送)だけでなく、国民経済と国民生活に不可欠な物流を担っています。

欧米では、医療従事者だけでなく、物流・港湾で働く人たちもエッセンシャルワーカーと呼ばれ、多くの方から感謝されているそうです。そうした意味で、医療従事者と同様・同位の位置づけを以て、ワクチンの優先的接種を行うよう強く国に求めていくよう要求します。組合側も、内閣官房に働きかける取り組みを進めておりますが、大臣に申し入れた日港協としても、必ずこれを実現できるよう要求します。

### 3. 産別制度賃金、及び、個別賃金引上げについて

#### (1) 産別制度賃金引上げと協定の改定について

- ① 17年度の産別最低賃金として、17春闘時に個別労使で合意した168,920円を協定化すること。
- ② 21年度の産別最低賃金について、190,035円(日額：8,260円、時間給1,180円)に引き上げること。

- ③ あるべき賃金を、別表(20 春闘要求と同水準)の通り改定すること。
  - ④ 基準賃金を、全港・全職種適用とし、40 歳 368,900 円に改定すること。
  - ⑤ 検数・検定労働者の標準者賃金を 267,200 円に改定し、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・検定小委員会での合意内容とすること。
- (2) 上記(1)-⑤の改定に加え、検数・検定労働者の標準者賃金協定(2010 年(平成 22 年)12 月 16 日付)を下記の通り改定すること。
- ① 同協定 1-(1)適用する労働者を「年齢 35 歳で、海事検査人養成協議会等で検数人・鑑定人・検量人の有資格者(予定を含む)と認定され、国土交通省に届け出ているものとする」と改定すること。「勤続 17 年・扶養家族 3 名(配偶者、子 2 名)の高卒者」を削除する。
  - ② 同協定 1-(2)適用する使用者に、「株式会社シンケン」を加えるよう改定すること。
- (3) 各加盟組合の基準内賃金の引き上げ要求に誠意をもって回答すること。
- (1) 産別制度賃金引上げと産別制度賃金協定の内容の改定に関する要求です。まずは、昨年も要求しましたが、①項として 17 年度の産別最低賃金として、17 春闘時に個別労使で合意した 168,920 円を協定化することです。これは、既に日港協加盟店社の中で、港運同盟・全国港湾に加盟する各労働組合が事業所単位で合意している水準です。
- 日港協として、これを承認するという意味です。各社が合意しているものを、日港協が認めないというのは、筋が通らないのではないのでしょうか。

そのうえで、②項で、21 年度の産別最低賃金について、190,035 円(日額:8,260 円、時間給 1,180 円)に引き上げるよう要求します。これは、16 春闘で労使合意した 164,000 円の水準を、毎年 3%引き上げた水準です。決して無理な水準ではないと考えていますし、東京都の地域最賃を若干上回る程度です。このレベルの賃金水準を持っていなければ、これから迎え入れようとする若い労働者にとっての魅力にならないと思います。

産別最賃を巡っては、団交の是非を巡って労使が見解をぶつけ合っていることは事実です。都労委で4回の調査が行われ証人審問も行われました。そのなかで、日港協は「独禁法に抵触する恐れが払拭できないから回答できない」とする立場で主張されていますが、独禁法に違反するとの根拠も、論拠も、それを裏付ける論文も提出されていない。あくまでも「おそれ」を繰り返すだけです。

正直言って、議論が成立していないし、「おそれ」だけの主張が通るなら、まさしく「何でもあり」になってしまいます。都労委とは別に労使合意することは可能なことですから、是非とも決断して、回答をするよう強く求めます。

次の、③項のあるべき賃金を、別表(20 春闘要求と同水準)の通り改定すること、並びに④項の基準賃金を、全港・全職種適用とし、40 歳 368,900 円に改定すること、加えて、⑤項の検数・検定労働者の標準者賃金を 267,200 円に改定し、これに到達することは読んでいただければ理解いただけるものと思います。あえて説明の必要はないと考えますが、しばらくの間、改定に至っていませんので、真摯に、誠意をもって検討し回答いただきたいと思います。

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・検定小委員会での合意内容とすることとしていますが、家族手当など、所定外賃金を含む内容となっているという矛盾があります。この点は、定義の見直しが必要ですので、委員会を開催するなどして、是非とも協議したうえで、必要な改定に踏み込むよう要求します。

- (2) 産別制度賃金の改定に加えて、検数・検定労働者の標準者賃金協定、とりわけ適用労働者の定義と、適用事業者に関する改定を要求します。(2010年(平成22年)12月16日付)協定の改定要求です。

改定内容の一つ目は、この協定の1-(1)の項に定義する適用する労働者についてです。適用要件を「年齢35歳で、海事検査人養成協議会等で検数人・鑑定人・検量人の有資格者(予定を含む)と認定され、国土交通省に届け出ているものとする」となっていますが、これを改定する要求です。現行協定の「勤続17年・扶養家族3名(配偶者、子2名)の高卒者」を削除するという改定です。人材確保のために中途採用をするケースが増えていたり、扶養家族や高校卒というように学歴を規定するなどは、すでに時代にニーズに合わないものです。

仮に、これはモデルだという論議があるとするれば、それは現状認識のズレと言わねばなりません。検数・鑑定・検定の労働者で、35歳を設定するだけで、それ以外の条件は、その人の生き方に踏み込む規定で、差別規程とも考えられる条項ですので改定を強く要求します。

二つ目の改定は、同協定1-(2)適用する使用者に、「株式会社シンケン」を加えることです。(株)シンケンは、検量事業者となつて久しいわけですから、むしろ、現段階では遅きに失したと言えなくもないものですので、改定に合意頂きたいと考えます。

- (3) 制度賃金に加えて、個別の賃上げの課題は大変重要な課題です。ある意味では、組合員の最大の関心事と言えるかもしれません。職場での組合員の苦勞・不安については、これまで繰り返し述べてきました。これには、安全環境を整えたりすることは勿論大事ですが、賃金引き上げによって応えるのが、「事業者にとっての最大の誠意」ともいえるのではないのでしょうか。世間では、ベア見送りとか、コロナだから仕方がないとか、様々な議論があることは承知しています。

雇用を守るから賃上げは勘弁しろと暴論を吐く大きな会社の幹部もいるようです。雇用確保は当たり前のことです。自慢することでも何でもありません。そんな会社で、首切りを平気でやっていることも事実ですし、悪乗りとしか言いようがありません。

コロナ禍で荷動きが減少したこともあるでしょう。一方で、船社は減船の効果ともいえますがスペース不足、コンテナ不足で以前の数倍の運賃を収受し、莫大な利益を上げています。その船社に、港湾労働者への適正な還元を求めても罰は当たらないと思います。そのような構図にならないことの方が残念です。仕方がない、苦しいではなく、可能な限りの努力・誠意を見せていただきたい。それが、現場の汗に報いる事業者の責任であり、それを誘導し、確保するのが元請け事業者の責任でもあるのではないのでしょうか。そして、そうした環境を創り出すのが日港協の責務であると考えます。

#### 4. 雇用確保と要員増について

- (1) コロナ禍に乗じて、或は、AI化・荷役機器の遠隔操作化など港湾「合理化」導入に対して、人員削減を行わないことを確約すること。
- (2) 日港協として「人員確保キャンペーン」をはじめ、産業政策としての人員確保策を具体化すること。また、日港協加盟各店社・個別事業者にとっては、人員不足解消の具体策を講じ過重・過密、長時間労働の解消を進めること。

- (1) 先ほど、「雇用か賃上げか」という議論の不誠実さを紹介しました。港湾において直接的な意味で雇用調整はしていないという反論があるかもしれませんが、しかし、雇用問題を発生させる様々な条件が生まれていることもまた事実であり、私たちは断固として、これを認めるわけにはまいりません。

冒頭に指摘した石炭荷役の問題、自動化の問題などなど様々な大波が押し寄せていることを実感しています。しかし、RTG遠隔操作化事業の確認書で「これが雇用問題を惹起させる」という認識で一致したことを確認しています。

繰り返しになりますが、様々な「合理化」によって、雇用削減を行わないことをあらためて、ここで確約いただきたい。ましてや、コロナ禍に乗じた人員削減はもつてのほかとしか言いようがありません。

- (2) 同時に、いま必要なことは人員確保です。日港協として「産業の魅力」を発信して、人員確保のキャンペーンを大きく進めることを提起し、要求しています。あわせて、各事業者において人員確保を要求します。現場の人手不足による疲弊は絶対にあってはなりません。

また、来年度に向けたゲートオープンの要請が来ています。現場はどうなっているか、本当に労働強化、一部の仲間に矛盾が集中していないか、これを点検するなどして、必要な人員確保を進めることを強く要求します。



## 5. 産別協定の全港・全職種適用と産別協定集の編纂について

- (1) 既存の産別協定を全港・全職種に(特定の港・職種に限定した協定を除く)適用すること。
- (2) 2013年以降の産別協定(確認書・議事録確認などすべての労使協定)を既存の産別協定集に統合させ、新たな産別協定集として編纂すること。また、編纂年次を明確にし、今後は計画的に編纂を続けること。

(1) 産別協定の全港・全職種適用は昨年度も要求していますが、ほとんど議論になっていません。21春闘において是非とも前進させたいと考えています。

(2) このことが確認できれば、必然的に産別協定集の編纂が必要になってきます。現在の協定集を取りまとめて、すでに8年を経ようとしています。労使のルールをきちっと明文化し、整理することですから、労使の信頼関係の基礎を再確認するという意味でも不可欠な作業です。したがって、何としても合意に持っていけるよう、決断を求めます。これは、日港協の決断で出来ることだということを強く主張しておきます。

要求書6項に示した、以下の課題は、あえて要求という形式をとりませんでした。なぜなら、長年にわたって継続的に協議してきたことで、課題によっては、すでに協定上では「履行されていなければならない課題」もあります。したがって、中央団交の間にも精力的に労使協議、専門委員会などを開催して課題を解決し、合意できたものは、21春闘協定に書き込んでいくようにしたい考え、このように「労使継続課題」としました。逆に言えば、それだけ重い課題であるともいえますので、しっかりと対応していただくことを強調して、各項目について説明します。

## 6. 労使継続諸課題について

以下の労使継続課題について、21春闘要求提出後も専門委員会等の産別労使協議機関、個別労使協議において継続協議を行い、合意に至ったものを21春闘協定に繰り入れること。

- (1) 港湾運送事業における検査事業の労働秩序維持など、指定事業体の存在意義を再確認し、関係労使間の協議を促進することで、指定事業体の再生等の目的への達成を図ること。
- (2) 中央労使安全専門委員会としての諸課題について
  - ① 産別労災補償制度について協議を行い、その確立を図ること。
  - ② 放射線量検査に携わった労働者の健康診断のための産別制度を創設し、健康診断を実施すること。
- (3) 関連職種の産別協定履行のための支援について、引き続き必要な対策を講じること。そのために、日港協として必要な指導性を発揮すること。
- (4) 週休二日制並びに65歳定年制の実施について、未到達の企業・職種にあっては労使協議を促進しその到達を図ること。そのために、日港協として必要な

指導性を発揮すること。なお、週休二日制の課題は、20年度において履行されておかなばならない課題であり、当該労使間において誠実に交渉し、実現を図ること。

- (5) 東京オリンピック・パラリンピック、大阪万博の開催に伴う港湾物流と港湾労働への負の影響を除去するために、中央・地区において事前の協議を行い、万全の体制をつくること。

- (1) まずは、指定事業体の問題です。指定事業体の意義は十分承知のことと認識しています。港湾労働法の改正、労働者派遣法の改正の時期に遡りますが、港湾労働に一般派遣を認めないという原則を、港労法の適用外になっている検査職種に一般派遣を認めない措置、それでも波動性に対応する必要がある場合は指定事業体に雇用されたO Bの派遣を求めるといふものです。

その意義は今も重要であり、それが、様々な経済環境の悪化、とりわけ料金問題がネックとなって指定事業体に事業を委ねてきた弊害が出ているわけです。

したがって、指定事業体において検査業務を担っておられる方を本体に移籍させる、そこでの労働条件の平等性を担保する、これを可及的速やかに実施するというのが私たちの要求です。四検共通の課題で、この要求、或は、指定事業体を本来の姿に戻そうという考え方は、発足当時の意義に立脚するものであり、それを困難にする事情に、料金問題があることは承知しています。

ここを労使の知恵で突破していこうというのが、昨年来求めてきた労使協議会開催の肝です。このまま放置すると、指定事業体の考え方を認めてきた行政も否定的な意味で動かざるを得なくなります。その前に、解決の一丁目一番地に立たなければなりません。それが、労使協議の開催であり、組合側が申し入れ続けてきた労使協議です。

私たちは、21春闘で労使協議を開催して、そこで、検査事業の労働秩序維持など、指定事業体の存在意義を再確認し、関係労使間の協議を促進することで、指定事業体の再生等の目的への達成を図ることを強く要求するものです。強調しておきますが、これができなければ、21春闘を終えることはありません。そのことをしっかりと受け止め、しっかりと対応願うことを要請しておきます。

- (2) 中央労使安全専門委員会としての諸課題について、二つの課題を挙げています。一つは、産別労災補償制度について協議を行い、その確立を図ること、二つ目は、放射線量検査に携わった労働者の健康診断のための産別制度を創設し、健康診断を実施することです。

いずれも、労使政策委員会の中で、専門委員会協議を確認してきた経過をふまえたものです。したがって、要求内容や趣旨は十分に理解されていると思います。

これらは、労使の知恵と工夫が必要です。安全問題、万が一のための措置を単純にコスト問題と認識することのないよう強く申し入れ、春闘中の専門委員会開催で、具体的な解決を見るよう要求します。

(3) 3項目は関連職種の産別協定履行のための支援の課題です。この課題は、昨年の協定を履行するという性格です。関連職種の週休二日制など産別協定履行は、昨年度末に実施されておかなければならなかったものです。そのために、20 春闘協定において、「各社縦割り(関連元請・専業)での協議を行い、早急に実施できるよう努力する」と確認し、すべてとは言いませんが、直接関係地区に出向いて縦割りでの協議と料金担保を要求してきた経過もあります。

したがって、本来の履行実施期日から一年を経過するという事態であるだけに、本年3月末を以て、履行可能な状況を創り出すことに何としてもこぎつけなければ、まさに協定不履行、協定の否定に直結するものとなります。この問題には拘ることを強調しておきます。そのために、日港協として必要な指導性の発揮と決断を重ねて求めます。

(4) 週休二日制並びに 65 歳定年制の実施について、未到達の企業・職種にあっては労使協議を促進しその到達を図ることの要求です。20 春闘では拘り続けました。その結果、その後の労使の努力もあって若干の変化はあるものの、不履行の状態は否めません。とりわけ、週休二日制の課題は、20 年度において履行されておかなばならない課題であり、当該労使間において誠実に交渉し、実現を図ることは、喫緊の課題です。春闘期間中にも、精力的な労使協商を続け、協定履行へと進むことを強く要求します。

(5) 東京オリンピック・パラリンピック、大阪万博の開催に伴う港湾物流と港湾労働への負の影響を除去するための、中央・地区における労使協議の課題です。オリンピック・パラリンピックがどうなるか、不確定要素がありますが、いずれにしても「産別協定通りの働き方、産別協定通りの港湾運営」で対応することは困難だとは想定しますが、だからといって、港運と港湾労働者が一方的な犠牲を強いられるということはあってはなりません。

また、大阪万博は、オリンピックでの経験が反映することになると考えますので、これらは一体的な考え方で臨みたいと考えます。中央・地区での徹底した、詳細にわたる協議を前提に対応することを強く求めます。

なお、東京オリンピック・パラリンピックは東京港に限った問題ではありません。京浜港全体に影響するものと考えますので、協議はその観点で進めることを要求しています。

以上をもって要求趣旨説明としますが、「コロナ禍だから仕方がない」ではなく、「コロナ禍だからこそ必要な手立てはすべてやる。現場の苦労に伝えていく」そうした決意での 21 春闘要求であることを強調し、趣旨説明とします。日港協の誠意ある対応と決断を重ねて要請します。

以上