

## 2025年度 産別労働条件及び産別協定の改定に関する要求趣旨説明

### I 25春闘要求に込めた組合側の意思(要求書前文の要旨)

1. 暮らしも仕事も苦難に直面しています。物価高騰、人員不足、長時間・過密労働を放置すれば、人員不足はより一層深刻化し、港運の魅力は低下する一方です。
2. 大幅賃上げと労働時間短縮(休日・休暇の拡充、時間外労働抑制)、福利厚生の改善で魅力ある港湾労働の確立へと大胆に踏み出す時です。
3. こうした、労使の努力とともに、福利厚生・労働環境整備のための、基金の見直しを進めることが必要と考えています。

### II 各要求項目の趣旨について(ゴシック太字は要求)

#### 1. 大幅賃上げ、産別制度賃金の引き上げについて

- (1) **人員確保・港運産業の魅力向上を目指すために、各単組・職場で要求する、所定内賃金を10%以上(或いは30,000円以上)引き上げること。並びに、初任給(18歳水準)を220,000円とすることについて、日港協として会員各社がこれに誠意をもって回答するよう指導すること。**

#### <要求趣旨>

- ① 大幅賃上げの課題は、日本社会・日本経済が求めていることといっても過言ではありません。日本経済の好循環への軌道を作ることの意義をはじめ、誰もが「賃上げ」の必要性を強調しており、日港協も、これを否定するものではないと確信しています。
- ② 物価高騰に追い付かず、実質賃金は減り続けています。とりわけ、港湾労働者の賃金は、基本給が抑制され、時間外労働賃金を得て、はじめて世間並みの賃金が維持されている実態にあります。  
これを抜本的に改善していくためには、大幅賃上げが不可欠です。
- ③ 厚労省の調査によると、中小企業の23年度の40~44歳の賃金は331,600円で、全国港湾の把握する同年齢層の賃金(主要港現業労働者)は308,000円です。3万円以上の賃上げ要求は、満額回答をもってして世間並みとなるレベルであり、「高い要求」では決してありません。  
地方港で見ると同じ年齢層で281,000円ですから、その格差はさらに広がります。満額回答でも足りない、むしろ「ささやかな要求」ともいえます。このレベルの要求が実現してやっと世間並みとなることを強調しておきます。
- ④ 初任給の24年度的全産業ベースの高卒初任給の平均は191,455円(労務行政研究所)とされています(大卒は231,127円)。港湾は、凹凸はあるものの、およそ

185,000 円で、定期昇給や一時金の低さを考慮すると、生涯賃金での格差は目を覆いたくなるといってもいいでしょう。

求職者が着目するのはまずは初任給といえます。この段階から、港湾には目もくれない、求職選考対象から除外されることになれば、人員不足の対策に手の打ちようがないのではないのでしょうか。

- ⑤ 一方、海外に目を向けると、ILA(アメリカ東海岸港湾労組)が6年で61.5%の賃上げで労使合意したことは記憶に新しいと思います。欧州各国の港湾労働組合も2桁に及ぶ賃上げ率で合意しています。

消費者物価や社会的な背景は異なるにせよ、少なくとも各国の物価上昇率を凌駕する賃上げで合意していることは事実です。そして、ユーザー・船社は同じです。世界の港で、ユーザーはしっかり利益を作業料金・賃金コストとして還元しているといえるのではないのでしょうか。

- ⑥ 日港協は、一昨年来「適正料金確保・価格転嫁の推進」を取り組んでいると表明され、ユーザーへの要請文も提出されています。

同時に、労使政策委員会や、料金プロジェクトチームの協議においては「適正料金とは労務コストをしっかりと反映しているものをいう」とも表明され、昨年秋の労使政策委員会で、組合側は、それならば「もう料金のことは言わないでくれ」と強調した経緯もあります。

- ⑦ 港湾ユーザーの巨大な利益は、内外に明らかになっています。私たちは、港運事業者が「適正な価格転嫁」を履行していれば、私たちのささやかな「要求」にこたえられると確信しています。

昨年9月に続いて、本年3月も政府主導の「価格転嫁集中月間」が設定され、政府も賃上げを後押ししています。ユーザーの巨大な利益、政府の後押し、賃上げへの社会的要請と、賃上げへの客観的条件はあります。

日港協の積極的なイニシアティブを発揮することにより、港湾労働者の生活苦の解消はもとより、港湾産業の魅力を底上げしていく大胆な賃上げ・初任給引き上げへの決断を求めるものです。

## 1. -(2) 産別制度賃金の引き上げについて

- ① 産別最低賃金(18歳)を、220,000円(日額9,565円、時給1,366円/23日稼働・7時間労働)に引き上げること。
- ② あるべき賃金は、別紙の通り改定すること。
- ③ 基準賃金を全港・全職種適用とし、(40歳水準)404,200円に引き上げること。
- ④ 検数・検定労働者の標準者賃金は、277,200円(35歳・有資格者)に改定(現行協定の10%引き上げ)し、これに到達すること。この賃金は、基準内賃金として適用し、その定義は、検数・検定小委員会の合意内容とし、この水準の見直しを検数・検定部会で協議すること。

### <要求趣旨>

- ① 賃上げ要求に合わせて、各産別制度賃金の10%引き上げを要求しています。

- ② 日港協が「産別制度賃金の交渉は独禁法に抵触する恐れが払拭できない」との論理で、この要求に答えなくなったのは 2016 年からです。以来、産別制度賃金は、1 円も変わっていません。そのため、港運産業全体の賃金ベースの底上げが図れない状況に陥っています。
- ③ 日港協は「良好な労使関係」をことあるごとに表明されますが、産別制度賃金に回答しない、「独禁法云々」とする姿勢は、良好な労使関係を求めることに背反するといわざるを得ません。
- ましてや、日港協が中労委の命令の取り下げを求めて行政訴訟に及んでいることは、極めて遺憾と考えます。したがって、直ちに訴訟を取り下げ、中労委命令の履行への決断を強く求めます。
- ④ 今必要なことは、人員不足を解消する「港湾産業の魅力の向上」です。これができるのは、産業としての労使関係があり、産業として労使交渉を行い、それを労働条件の底上げとして活用することができるからです。産別制度賃金に回答する日港協の英断を強く求めます。

## 2. 労働時間短縮と時間外労働の規制について

(1) 「5.9 協定(産別協定第 29 条)/91 年 5 月 9 日付」を以下の通り改訂すること。

- ① 同協定第 1 項の適用を全港・全職種と改定すること。
- ② 同協定第 1 項(1)～(3)を削除し「全土曜日を休日とする」と改定すること。
- ③ 同協定第 2 項、及び第 3 項を削除すること。
- ④ 上記①～③の措置により、産別協定第 28 条を「休日は、日曜・土曜並びに…」と改定し、時間外基礎分母は労基法に準じ 143 時間とすること。

### <要求趣旨>

- ① 全港・全職種において、完全週休二日制を実施するために、現行協定の改定を行うよう求めます。完全週休二日は、いまや「社会的常識」ともいえ、賃金とともに求職者の着目する関心事でもあります。
- ② たしかに、物流を担い、その物流動向を港湾サイドからコントロールすることができない港運にあっては、土曜・日曜・祝日に就労せざるを得ない事情は否定しません。

しかしながら、産業の労働条件、労働者の権利として完全週休二日制を具備し、その実効あらしめるために、必要な人員の確保や休日出勤がやむを得ない場合に、これを凌駕して余りある条件を整えることで、波動性によるシワ寄せも労働者は甘受することができるのではないのでしょうか。

- ③ 日港協は、求職者や求人活動のために学校に訪れ、「港運はいまだに週休二日制ではありません」と公言できますか。それでも、「港運で働いてもらえませんか」と言えますか。このことを強く問わざるを得ません。

「代休や割増もあり、可能な限り休みが取れるようにしているから休日出勤も」と、求職者に言えますか。人員を確保し、仕事とくらしの安定的保障をはかり、港運の発展を期す時だと考えます。

- ④ 週休二日制への制度改定は、時間外基礎分母の改定が法的に求められます。要求の143時間は、現行産別協定の労働時間規定のもとに、休日などを週休二日制にした場合の25年度の休日(土曜・日曜・祝日・夏季休暇4日間)を前提に7時間労働をもとにしたものです。

2. -(2) 年未年始休日において、ライフライン関連や緊急対応をせざるを得ない作業に係る賃金・労働条件について、「休日出勤+割増賃金+代休+精励金で仕上がり500%」とすること。

<要求趣旨>

- ① 24年度の年未年始は休日とすることを合意し、それを議事録確認として労使双方が署名、押印しました。私たちは、港湾の働き方改革の視点や港湾の長時間労働の抑制という観点で見たとき、大きな一歩を踏み出したと評価しています。
- ② 私たちは、原則的には、この流れに強く竿をさし、踏襲・定着させることが重要と考えています。しかし、労使合意の一方の当事者であり、その実効に責任を持つべき日港協の中で、国際競争力の低下や、364日フルオープンの意義を否定するとの声があることは極めて遺憾と言わざるを得ません。世界の港湾では、事実として当該国の文化に根差した不稼働日があることを、あらためて下記に示しておきます。

㊤ サザントン港、ロンドンゲートワイ港(イギリス)=クリスマスと正月で72時間不稼働

北米東岸各港=正月・独立記念日・メーデー・クリスマスの4日間は不稼働

北米西岸・カナダ各港

=12月24日15:00~26日07:00迄、12月31日15:00~1月2日07:00迄「旅客船、定義された緊急事態以外は仕事をしてはならない。

例外として24日15:00~17:00時は本船荷役で延長可」

ロッテルダム港(オランダ)

=12月24日~26日17:00迄不稼働、12月31日18:00~1月2日07:00迄停止

アントワープ(ベルギー)

=12月24日~12月31日14:00迄停止(緊急対応で自主的出勤者には賃金2倍)

カヤオ港(ペルー)/カルタヘナ港(コロンビア)

=クリスマス(12月25日、1月1日は停止)

ヴェノスアイレス・ロサリオ港(アルゼンチン)

=12月24日19:00~25日07:00迄、12月31日19:00~1月1日07:00迄停止

リオグランデ港等(ブラジル)

=12月24日19:00~12月26日07:00迄、12月31日1月2日07:00迄停止

シドニー・メルボルン港等(オーストラリア/ハチソン・DPW・パトリックとの協定)

=クリスマス・年未年始を含む祝日は不稼働

- ③ 以上の立場から、正月休日であってもライフライン関連などに対応せざるを得ないことは承知しており、その労働条件の改定を要求します。正月休日の定着を目指す考え方からすると、その日に出勤することの重みは、これまで以上のものとならざるを得ないのは必然です。したがって、所謂「500%」への改定を求めます。

## 2. -(3) 産別統一の時間外割増率として以下の通り設定すること。

平日 = ー 半夜:150% 深夜:200%  
土曜・休日 = 昼間:150% 半夜:200% 深夜:250%  
日曜・祝日 = 昼間:150% 半夜:200% 深夜:250%

### <要求趣旨>

- ① 時間外割増率の産別統一基準の設定は、時間外労働を規制しながら、時間外労働を抑制した際の減収をカバーする措置として、或いは、やむを得ず時間外労働に就く場合のペナルティーとしても割増率の引き上げが不可欠です。
- ② これは、私たちが「今や時代遅れ」と考える平成7年タリフ上でも割増賃金の規定が設定されており、適正料金を収受すれば原資の確保は可能です。
- ③ そして、要求水準は決して法外のものではないと考えています。時間外労働は、本来、事業主へのペナルティーですが、港運においては、船社・荷主の事情で時間外労働が発生するわけですから、ユーザーへのペナルティーです。したがって、適正料金として収受すべき(収受できる)ものです。

ましてや、人員を確保する措置として労働時間短縮を進め、これまで通りの良質な港運サービスを提供しようとする港運労使の意思をユーザーが理解すべきだし、日港協としても、その方向性をユーザーに理解するよう求めるのは当然ではないでしょうか。

## 3. 港湾労働保障基金制度の拡充について

- (1) 港湾福利分担金(5円/t:ユーザー4円・元請1円)のユーザー負担を1円引き上げ、合計6円/tとし、福利厚生協会に雇用された労働者の労働環境整備とともに、港湾労働者の福利厚生施設などの拡充に資すること。

### <要求趣旨>

- ① 福利分担金は、港湾労働者の安定的確保と労働環境を整えることの重要性が社会的な課題にもなり、それに対応するためには中小企業群で成り立つ港運事業者が単独でこの事業を進めることの困難性から、ユーザーと元請事業者が拠出する基金で港湾労働者の福利事業を運営するようになったことは周知のことと思います。
- ② しかし、取り扱い貨物の減少もあって、分担金の総額は、ピーク時(2018年)の40億円弱から23年度は37億円弱とほぼ1割の減少になっています。そのため、各港の福利事業、福利施設改修などにも負の影響をもたらしています。
- ③ また、福利厚生協会で働く労働者の労働環境整備も進まないのが現状です。したがって、ユーザーの理解を求めながら、分担金の引き上げを行い、福利厚生協会に働く労働者の環境整備と福利事業の円滑な運営に資することを求めます。
- ④ なお、事業法の認可料金の規定においても「付加料金」として明記されていましたが、規制緩和(1999年)で料金が届け出制に変わった際には、この制度的意義をユーザーも認め「引き続き協力する」ことが、規制緩和への答申に盛り込まれた経緯もあることを付記します。

3. - (2) 港湾労働法関係付加金を 0.5 円引き上げ2円/t とし、労働安定基金を 0.5 円引き上げ 4 円/t とし、次の港湾労働者の保障基金に資すること。

① 生活補償基金を拡充し港湾労働者保障基金制度(転職資金・生活助成金制度)を、その目的を「港運事業者の責によらない事業の縮小を余儀なくされた場合の労働者への保障」とし、この制度の凍結を解除すること。

その用途・目的は、石炭荷役の課題や政策的フィーダー網整備による事業の圧迫、バルク戦略港湾政策による港湾の整理淘汰など、体制的「合理化」への補償のための制度として運用すること。

② 港湾労働者年金を、25 万円から 30 万円に戻すこと。

#### <要求趣旨>

① 港湾労働者保障基金制度(転職資金・生活助成金制度)は、1997 年に凍結となったことは承知しています。しかし、時代の変化の中で、政府の施策によって、港運事業の基盤をも揺るがす事態が散見されるようになりました。典型的には、気候変動に対応する石炭火力の削減による石炭荷役の削減、バルク戦略港湾施策による取り扱い港の整理淘汰があげられます。

② これらは、港運事業者の営業努力だけで回避、或いは、独自の事業転換ができるものではありません。私たちは労働組合として政府や立法府に働きかけるなどの努力をしていますが限界があります。そうした状況から、保障基金制度の凍結解除と「事業者の責によらない(政府施策の責など)事業の縮小等を余儀なくされた場合の労働者への保障」が喫緊の課題となっています。

③ 安定基金は、23 年度(2014 年度)のピーク時(2014 年)と比較して2億円強の減少となっています。港湾労働法付加金は、同様の比較で 5,600 万円の減少となっています。

④ したがって、前記の福利分担金と同様にユーザーの理解のもとに、これを引き上げ、石炭荷役の課題や政策的フィーダー網整備による事業の圧迫、バルク戦略港湾政策による港湾の整理淘汰など、体制的「合理化」への補償のための制度として運用するよう求めます。

⑤ 港湾労働者年金は、2000 年に事業主負担であった 15 万円を 10 万円にし、安定協会の助成金 15 万円を加えて 25 万円に減額しました。これを、安定協会の助成金を 20 万円に改定し、事業主負担の 10 万円を加え年金総額を 30 万円に戻すことによって、港湾労働者のOBの生活苦対策に資するよう要求します。

#### 4. 安定的雇用の確保、政府施策等による港湾への諸「合理化」への対応について

(1) 関連職種の産別協定履行(週休二日制、時間外分母短縮、65 歳定年制)について、地区労使の協力を得て、元請事業者も含めた縦割りでの取り組みを促進すること。

また、同事業分野の事前協議体制への明記は、引き続き中央・地区と連携して協議を進めること。

(2) 65 歳定年制(逡減なし)の実施について、各職種・単組の取り組みを支援し、2025 年実施の協定を履行・実施すること。

<要求趣旨>

- ① 関連職種の労働条件整備は、2018年協定において「週休二日制」「時間外割増率の法廷準拠」の方向性を確認して以降、粘り強く協議を重ねてきた経緯があります。20年の協定で各社縦割りの協議を進めると合意し、関係地区での具体化の協議が進んでいます。
- ② 引き続き、この取り組みを促進し、完全週休二日制などの全職種を視野においた取り組みに結合させて、関連事業に働く仲間の労働条件整備の具体化のテンポを、速めるよう求めます。また、事前協議体制への明記の課題も地区と連携しながら具体化を図るよう求めます。
- ③ 65歳定年制は、多くの関係労使で協議を進めています。労使合意は2025年実施としており、すでに時間が迫っている課題で、日港協のイニシアティブによる協定履行・実施を強く求めます。

4.-(3) 石炭火力関係連絡会議を軸に、石炭荷役に係る「事業継続・雇用保障・生活補償」について具体的な解決に労使共同で対応すること。

<要求趣旨>

- ① すでに対策会議が2回行われ、組合側は雇用・生活補償を含め具体的な要請を行い、その実行を求めていることは周知の通りです。日港協も、この会議の構成員として、港運事業者の救済に当たっていることは承知しています。
- ② 行政は、自らの政策によって石炭荷役を主な生業とする事業者の窮状を目の当たりにしながら「公正な移行」という国際的な視点も持たないまま、その糊塗策で済ませようとしている感は否めません。
- ③ 文字通り、労使共同の取り組みで当該事業者と当該港湾労働者の事業と雇用を守ることが肝要です。引き続き、その立場で、「具体策をもって」対応されるよう求めます。

4.-(4) 拠点港と地方港のフィーダー網の推進に関する、料金問題をはじめとした、事業基盤も揺るがす課題について、労使共通の課題として取り組むこと。

<要求趣旨>

- ① すでに料金P/Tでも協議を進めており、要求5項-(1)-③の要求とも重複しますが、とりわけ、この課題は政府の「PORT2030政策」によって推進され、地方港への外航船の寄港・取り扱い貨物の減少により、事業基盤を揺るがす事態が起きています。放置すれば、港運事業、港湾労働者の雇用は瀕死の状態になりかねないとの危機感を持っています。
- ② そうした現実を直視し、政府として問題の解決を促進するよう労使が共同して当たる必要があります。日港協として、あらためて政策の見直しを含めた、抜本的な対策に当たることをもめるとともに、労使共同の課題として対応するよう求めます。

## 5. 継続課題について

以下の継続課題について、中央港湾団交と並行して当該委員会などで協議を進め、合意事項について中央港湾団交で確認し、25 春闘協定に反映させること。

### (1) 以下の委員会と各々の課題を促進させること

- ① 産別協定の編纂作業
- ② 人員不足対策委員会の答申(案)の策定と、労使政策委員会への答申
- ③ 適正料金の收受、認可料金の復活を目指す、料金 P/T の取り組み促進

#### <要求趣旨>

- ① 各々の要求課題は、すでに、各所掌する労使委員会で協議を進めています。
- ② したがって、25 春闘中央団交と並行して精力的に協議を進め、各々の協議経過と到達(合意)を中央港湾団交に持ち込み、労使合意事項に盛り込めるよう取り組むことを求めます。

## 5. -(2) 職場・職種に係る諸課題について

- ① 指定事業体で検査業務にかかわってきた労働者を本体に採用することについて具体化を図ること(24 春闘協定履行)。
- ② 指定事業体から本体に採用された労働者の年金適用について、検査部会で、その手順を具体化すること。
- ③ 標準者賃金の適用要件を「年齢 35 歳・有資格者」と改定するよう検査部会で検討し、協定の改定を行うこと。

#### <要求趣旨>

- ① 検査部会に係る事項です。指定事業体の労働者の本体採用について、日港協として進めることは 24 春闘協定で合意した通りで、具体化を早急に進めるべく措置することを求めます。
- ② 指定事業体から本体採用された仲間の年金適用について、22 春闘協定で「制度改定の可否について専門委員会を設置し継続協議する」としており、早急に委員会の設置の上、中央団交と並行して協議を行い、制度改定の手順を含め、検討を行うよう求めます。
- ③ 標準者賃金の適用要件を「年齢 35 歳・有資格者」とすることは、22 春闘協定で「改定を前提とし、次年度(23 年度)実施を目途に検数・検定部会で協議する」としています。目途とする年次は過ぎていますが、直ちに部会での協議を行い、結論を得るよう求めます。

## 5. -(3) 職域・業域の確保と拡大について

- ① 港湾労働法の全港・全職種適用について、港労法適用問題労使検討委員会において、全職種適用(全港適用は 18 年に確認)の検討を進め、諸課題を整理したうえで、厚労省も招請して、適用への諸課題について検討を進めること。
- ② 港湾倉庫・物流施設における職域確保・拡大に関して、労使政策委員会で具体的



な調査を進める手順を確認すること。

<要求趣旨>

- ① いずれの課題も、継続的協議とされたままとなっています。港労法問題は「全港適用の合意以降、全職種適用への協議に進むことになってはいますが着手されていません。時間経過も踏まえ、まずは経過を労使共有の上で、具体的な協議に進む措置をとることから取り組むよう求めます。
- ② 港湾倉庫・物流施設の課題は、22春闘で「港湾運送事業者の業域並びに、港湾労働者の職域となるよう取り組む」と確認し、インランドデポも視野に入れた、「現状把握の取り組みを実施する」と23春闘で合意しています。問題は、具体化することにあるので、視察による実態把握の手順も含めた取り組みに進めるよう措置することを求めます。

5.-(4) 安心・安全・港湾労働者の命と健康を守る取り組み

- ① フルハーネス・熱中症対策、ワイヤーの切断事故防止やヤシ殻荷役の安全確保策は、専門委員会の協議のテンポを早めていくこと。
- ② 電離放射線健康診断の実施状況と結果の検証を行うとともに、2012年8月以降に放射線検査に従事した労働者の検診を継続すること。なお、中古自動車(建機)の荷役に従事した労働者の健康診断の実施も検討すること。
- ③ 労災補償の制度確立に向けて、WGでの検証を進めていくこと。

<要求趣旨>

- ① 安全専門委員会としてこれらの課題に精力的に協議を進めていることは承知しております。引き続き、団交中にあっても各々の課題についての協議を進め、前進を図ることを求めます。
- ② なお、労災補償の課題は、WGでの検証が進んでいません。中央団交と並行してWGを開催して、実態の検証を進め、制度確立への見通しも含めて協議を行うよう求めます。

5.-(5) 特定利用港湾の課題について、問題意識を共有するために「労使の検討・学習会」の開催を具体化し、労使の共通認識を深めること

<要求趣旨>

- ① 昨年秋の日米合同演習(キーン・ソード25)で、特定利用港湾がどのように機能させられているかを目の当たりにしました。港湾の兵站基地化、港湾労働者の命の問題との関係はもとより、民業圧迫の懸念もより深刻に受け止めました。
- ② そうした意味から、港湾運送への影響を課題に労使政策委員会ベースでの学習会から始められるよう、事務局間での調整を早急に行い、開催できるよう求めます。

以上