

2026春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

◎構成組織方針

| | |
|--------|------------|
| 構成組織名 | 港運同盟 |
| 方針決定日 | 2026年2月5日 |
| 要求数提出日 | 2026年2月12日 |
| 回答指定日 | |

| 要求項目 | 要求内容 | |
|---|--|--|
| I. 基本的な考え方 | 賃金の改善を最重要課題として制度面も含め、幅広く要求は行う。 | |
| II. 基盤整備 | <p>・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配、適切な価格転嫁・適正取引</p> <p>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</p> <p>・雇用の維持・創出、社会的セーフティネットの維持・強化</p> <p>・集団的労使関係の輪を広げる取り組み</p> | <p>要求としては、「料金プロジェクトチームの取り組み促進」とし、トラック業界等における「標準料金」の策定に向け労使協調した取り組みを進めるよう求める。</p> <p>先ずは、適正料金の確保を求め、各荷主・船社との料金交渉を後押しする取り組みを行うと共に、全国港湾との合同交渉により賃金交渉が進展するよう港湾として連携した取り組みを行う。</p> <p>セイフティーネットとして、「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」制度として港湾労働者補償基金制度(転職資金・生活助成制度)の凍結の解除(制度としては確立されているが、運用が曖昧で、基金の枯渇を懸念し凍結されている)</p> |
| III-1. 賃金要求 | | |
| ■月例賃金 | <p>○個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</p> <p>○「賃金力一уп維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</p> | |
| ○規模間格差の是正 (中小賃上げ要求) | | |
| ○雇用形態間格差の是正 ・企業内最低賃金協定の締結 ・昇給ルールの導入 | | |
| ■男女間賃金格差の是正 ・「見える化」と問題点の改善 ・生活関連手当 | | |
| ■初任給等の取り組み ・社会水準の確保 ・年齢別最低到達水準の協定締結 | | |
| ■一時金 ・一時金の要求基準等 ・有期・短時間・契約等で働く労働者への対応 | | |

III-2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

| | |
|---|--|
| ■「豊かな生活時間の確保」と「あるべき労働時間の実現」の取り組み ・休日増、勤務間インターバル制度導入 ・年休取得促進など | |
| ■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み | |
| ■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み | |
| ■人材育成と教育訓練の充実 | |
| ■60歳以降の高齢期における雇用と待遇に関する取り組み | |
| ■職場における安全衛生対策の推進に関する取り組み | |
| ■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み | |
| ■障がい者雇用に関する取り組み | |
| ■中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 | |
| ■短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み | |
| ■治療と仕事の両立の推進に関する取り組み | |

III-3. ジェンダー平等・多様性の推進

| | |
|--|--|
| ・女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動 ・あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み ・育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備 ・次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進 | |
|--|--|

III-4. 集団的労使関係の強化・構築と組織拡大の取り組み

| | |
|--|--|
| ・組織拡大の取り組み ・「労働協約」(「労働協約」に代わる覚書や組合規約など)の組合員範囲の見直しなど | |
|--|--|

III-5. 「ビジネスと人権」に関する取り組み

| | |
|----------------------------------|--|
| ・ビジネスと人権に関する取り組み方針の策定、教育・研修の実施など | |
|----------------------------------|--|

その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|