

港湾労働専門委員会報告書（案）〔概要〕

1. 港湾労働法の適用範囲について

(1) 適用港湾の範囲について

適用港湾の範囲の変更について関係労使の合意が得られていない状況にあることなどから、当面、現行通りとし、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向や関係労使の合意形成の進展を見極めつつ、引き続き検討していくことが適当。

(2) 適用業種の範囲について

適用業種の範囲の変更について関係労使の合意が得られていない状況にあることなどから、当面、現行通りとし、「検数」、「鑑定」及び「検量」の各業種に求められる専門性・業務の特殊性等の状況及び変化も踏まえ、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向や関係労使の合意形成の進展を見極めつつ、引き続き検討していくことが適当。

2. 港湾労働者派遣制度の適正な運営について

港湾労働者派遣制度のより一層の有効活用の促進及びそれに伴う港湾の雇用秩序維持の推進を図ることが必要であるため、以下のような取り組みを行っていくことが適当。

(1) 港湾労働者派遣制度の有効活用

港湾労働者派遣制度の適正運営の確保の観点から、同制度に係る許可取得事業所の拡大に一層努めるべき。

また、派遣就業をする日数については、当面は、現行通りの上限日数（「1人1月につき7日」）を前提にしつつ、その有効活用を図っていくべき。

(2) 港湾における雇用秩序の維持

港湾における雇用秩序の維持に関しては、現行の基本的な枠組みを維持しつつ、港湾労働者派遣制度をさらに有効に機能させることを通じて推進していくことを基本とすべき。

具体的には、港湾労働者雇用安定センターにおいて、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんに際し、港湾派遣労働者に従事させようとする業務の内容又は当該業務に従事するに際して港湾派遣労働者に求められる技能等に関する派遣元事業主又は派遣先事業主からのあっせん申込みの内容をきめ細やかに収集・確認するなどによって、同センターにおけるあっせん成立率をこれまで以上に向上させるなど、その機能の充実・強化を図ることが必要。

また、効果的な現場パトロール又は立入検査等を引き続き的確に実施し、違法派遣の是正に向けた対応を積極的に推進していくことが必要。

(3) 人付きリース問題への対応

人付きリースの抜本的な解消の達成に向けて、港湾労働者派遣制度の更なる活用の促進又は個別指導の更なる拡充等を行いつつ、人付きリースの利用状況及び課題の的確な把握を目的とした実態調査を行った上で、関係事業主等とも連携しつつ具体的解消策の策定・実行を行っていくなど積極的な対応を進めていくことが必要。

3. 港湾労働者の雇用（労働条件等）改善について

現行制度においては、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力の活用方策として、①港湾労働者派遣制度の活用による港湾派遣労働者、②公共職業安定所の紹介による日雇労働者、③直接雇用による日雇労働者、のとおり順位が設定されているが、こうした基本的な枠組みは引き続き維持していくことが必要。

港湾労働者の労働条件をはじめとする雇用実態については、所定外労働時間の水準などなお改善すべき状況にあり、また、日雇労働者の増加等に起因した違法就労問題も顕在化してきているところでもあるため、港湾労働者に係る労働環境の整備を図る観点から、港湾労働者の雇用改善を促進するための施策を引き続き積極的に推進していくことが必要であり、特に、以下のような点に十分に留意して実施していくことが必要。

(1) 港湾労働における違法就労の防止

① 日雇労働者の直接雇用の増加への対応

関係事業主のニーズと日雇労働者が有する技能・経験等のマッチングが各港湾における固有の事情に応じて円滑に図られるよう、関係事業主・団体とも連携しつつ、公共職業安定所による適格な紹介の実施に向けた機能の充実・強化を図っていくことが必要。

② 港湾労働法等の適用関係の明確化

厚生労働省は、港湾倉庫など港湾区域における港湾労働法等の適用関係を港湾運送事業の業務形態の変化等に応じて明らかにし、それらの運用の統一化を図っていくとともに、関係事業主・労働者に対して周知徹底を図るなどその説明責任を十分に果たしていくことが必要。

(2) 港湾労働者への安全衛生の確保

事業主は、第1次労働災害防止計画（厚生労働省策定）や港湾貨物運送事業の第1次労働災害防止計画（港湾貨物運送労働災害防止協会策定）に定められている事項を着実に実施していくことが必要。具体的には、日雇労働者を含む港湾労働者の雇入れ時等の安全衛生教育の徹底等安全衛生管理対策の強化や荷役運搬機械等に係る安全対策の徹底のほか、「危険性又は有害性等の調査等」の実施等自主的な安全衛生活動の促進に取り組むことが必要。

4. 港湾労働者の職業能力開発について

港湾運送事業における荷役作業の革新化が6大港全体で大規模に行われていることなども踏まえ、例えば以下のような仕組みなどに関し、各港湾におけるそれらの実現可能性及び課題について検討していくことが適当。

- ・ 革新荷役機械のオペレーターに関し、一定の研修修了を条件として、各港湾いずれにおいても有用な能力の保有を証する仕組み。
- ・ 各港湾におけるガントリークレーンの未使用時間帯を各企業における教育訓練に有効活用できるようにする仕組み。

また、各港湾いずれにおいても必要な知識又は技能に関する一般的な研修についても、公共職業能力開発施設又は港湾技能研修センター等と連携を図りつつ、個別の港湾におけるその実施機会の拡大に努めていくことが適当。

5. 港湾雇用安定等計画の期間について

計画期間については、引き続き5年間としていくことが適当。

また、新港湾計画における数値目標の設定については、目標を設定する項目・事項などについて関係労使の合意が得られていない状況にあることなどがあり、定量的な目標の設定は困難であることから、新港湾計画においては今後の方向性など定性的な目標を設定することが適当。

さらに、毎年、本専門委員会を一定の時期に開催し、新港湾計画に関する事項を中心に意見交換を行っていくなど、新港湾計画の進捗状況の点検等を行う場を定期的に設定した上で、新港湾計画の実現を図っていくことが重要。

6. その他

港湾における国際競争力を確保する観点から人的資源の有効活用が図られるよう、港湾労働者の福利厚生への在り方について検討を行い、実施可能なものから順次対応していくことが必要。

また、いわゆる「IDカード」と「港湾労働者証」の共用化については、情報システムの整備など検討すべき事項が多岐にわたるため、一元的な管理によるメリットを踏まえつつ、その実現可能性及び課題について検討していくことが必要。

(以上)