

港湾雇用安定等計画（案）

1 計画の基本的考え方

(1) 計画のねらい

この計画は、港湾労働法施行令（昭和63年政令第335号）別表の上欄に掲げる港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾。以下「6大港」という。）における港湾労働者に係る労働力の需給の調整並びに雇用の改善並びに能力の開発及び向上に関し、国、都府県、港湾労働者雇用安定センター、事業主及び事業主団体が講ずべき措置の指針を示すものである。

(2) 計画の背景と課題

イ 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上の現状

港湾運送事業は、貨物の取扱量が日ごとに変動するという特徴（港湾運送の波動性）を有しており、個別の企業において常用労働者のみによって荷役作業を処理することには限界があり、企業外労働力に依存せざるを得ない状況にある。企業外労働力として日雇労働者に依存することは労働者の雇用の安定上も問題があるだけでなく、その就労に際し、第三者が不当に介入する弊害も生ずるおそれがある。また、港湾運送事業主には、中小企業が多いこともあり、次に掲げるように、他の産業に比して、労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上について、なお改善の余地のある状況となっているところである。

(イ) 労働時間

賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の平成19年6月における実労働時間は年間に換算すると2,460時間（待機時間も含む。）となっており、全産業の労働者の同年同月における年間総実労働時間である2,160時間に比して長くなっている。

また、賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の平成19年6月における月間所定労働時間は全産業の労働者の同年同月における月間所定労働時間に比して短くなっている一方、港湾労働者の同年同月における月間所定外労働時間は46時間となっており、全産業の労働者の同年同月における月間所定外労働時間14時間に比して長くなっている。

(ロ) 週休二日制の導入状況

港湾運送事業雇用実態調査によると、六大港の港湾運送事業所のうち何らかの形で週休二日制を導入している事業所の割合は、平成20年6月30日現在で79.1%となっており、就労条件総合調査による全産業の平成20年1月1日現在における何らかの週休二日制の導入割合である87.9%に比して導入率が低くなっているところである。

(ハ) 退職金制度等の有無

港湾運送事業雇用実態調査によると、6大港の港湾運送事業所のうち

退職金制度を導入している事業所の割合は、平成20年6月30日現在で81.0%となっており、就労条件総合調査による全産業の平成20年1月1日現在における退職給付制度の導入割合である83.9%に比して導入率が若干低くなっているところである。

(二) 職業訓練

港湾運送事業雇用実態調査によると、港湾運送事業主の行う職業訓練は、平成20年6月30日現在で、6大港の66.9%の港湾運送事業所で実施されている。

□ 今後の港湾労働対策の課題

(イ) イで述べたように、港湾労働の分野においては、港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上についてなお改善すべき状況にあるが、これに加え、近年、港湾労働を取り巻く環境は大きく変化しているところである。

a 規制改革の影響

6大港における港湾運送事業に係る規制改革に伴い、港湾運送事業主は、事業の一層の効率化、サービスの多様化が求められており、事業の効率化に伴い、港湾労働者の雇用の安定が損なわれることが懸念されることから、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立に資する施策を引き続き講ずる必要がある。

b 近代的荷役の進展

近年、貨物輸送のコンテナ化、荷役作業の機械化、設備の近代化等近代的荷役が進展しており、港湾労働者自身が高度な技能・技術を習得することはもちろん、港湾運送事業主においても高度な技能労働者を確保することが課題となっている。また、港湾運送事業に係る規制改革に伴い、港湾運送事業主においては、より効率的な経営が求められ、高度な技能労働者を確保する必要性が一層高まっている。このため、高度な技能労働者の確保に資する施策を引き続き講ずる必要がある。

c 波動性への対応

貨物輸送のコンテナ化等近代的荷役の進展にもかかわらず、日単位の短期の波動を特徴とする港湾運送の波動性は依然として存在しているところであるが、港湾運送事業に係る規制改革により港湾運送事業主はより効率的な経営が求められ、これに伴い、港湾運送の波動性により効率的かつ的確に対応していくことが求められている。このため、港湾運送の波動性に効率的かつ的確に対応するための施策を引き続き講ずる必要がある。

(ロ) 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上がなお十分に進展しているとはいえない現状にあることや、近年、港湾労働を取り巻く環

境が変化していることを踏まえ、今後の港湾労働対策においては、従来より実施されている港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上に係る施策に加え、「港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立に資する施策」、「高度な技能労働者の確保に資する施策」及び「港湾運送の波動性により効率的かつ的確に対応できる施策」として、港湾労働法の一部を改正する法律（平成12年法律第72号）により導入された「港湾労働者派遣制度」の適切な運営及び有効活用の促進、港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための施策の推進等を通じて、引き続き港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図っていくことが重要である。

（3）計画の期間

計画の期間は、平成21年度から平成25年度までとする。

2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項

（1）港湾運送量の動向

6大港における港湾運送量は、昭和62年度以降増加基調にあったものの、景気の低迷を反映して、平成6年度以降は横ばい傾向となっていたところであるが、6大港の船舶積卸量が509百万トンであった平成13年度以降再び増加傾向にあり、平成17年度においては616百万トンとなっている。また、6大港における船舶積卸量に占めるコンテナ貨物の割合は、昭和45年度の5%から平成13年度には63.3%と上昇し、その後も引き続き上昇傾向にあり、平成17年度においては65.5%となっているところである。

このような近代的荷役の進展にもかかわらず、日単位の短期の波動を特徴とする港湾運送の波動性は依然として存在しているところである。

（2）港湾労働者の雇用の動向

イ 労働者数

6大港における常用港湾労働者数は、昭和62年度以降の荷役量の増加及び港湾労働者の雇用の安定を図るための企業常用化の促進により増加傾向にあったものの、平成5年度以降は減少傾向となっていたところであるが、6大港の常用港湾労働者数が28,573人であった平成14年度以降再び増加傾向にあり、平成19年度においては30,859人となっているところである。

ロ 就労状況

6大港における港湾労働者の月間平均就労延日数は、昭和62年度においては約70万2千人日であり、その後は減少傾向となっていたところであるが、6大港における港湾労働者の月間平均就労延日数が約50万8千人日であった平成14年度以降増加傾向にあり、平成19年度においては約55万人日となっているところである。そのうち常用港湾労働者の月間

平均就労延日数は、港湾労働者の雇用の安定を図るための企業常用化の推進により、平成19年度においては、約53万8千人日（港湾労働者派遣制度に係る派遣労働者の就労日数を含む。）で、全体の97.8%を占めるに至っているところである。

ハ 入職率及び離職率

6大港における港湾労働者の入職率は、全産業における入職率に比して一貫して低い割合となっており、平成18年については、全産業における労働者の入職率が16.0%となっているのに対し、6大港における港湾労働者の入職率は13.3%にとどまっている。また、離職率についても同様の傾向が見られるところであり、平成18年については、全産業における労働者の離職率が16.2%となっているのに対し、6大港における港湾労働者の離職率は12.5%となっているところである。

ニ 港湾労働者の年齢構成

他の産業に比して入職率及び離職率ともに引き続き低い水準にあるものの、港湾労働者の高齢者割合は若年労働者の増加等により他産業と同程度となっており、平成19年については、全産業の労働者における50歳以上の者の比率が27.2%となっているのに対し、港湾労働者における50歳以上の者の比率は27.3%となっているところである。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

(1) 労働力の需給の調整の目標

港湾労働法（昭和63年法律第40号）は、事業主に雇用される常用労働者による荷役処理を原則としているところであるが、近年、コンテナ輸送の増大等、港湾における輸送革新はより一層進展しているところであり、港湾運送の分野においては、高度な技術・技能を有する労働者をより積極的に活用していく方策が求められているところである。このため、港湾運送の業務に従事する労働者については、常用労働者として雇用し、計画的に教育訓練を行うことにより、高度な技術・技能を有する労働者を養成していくことが重要である。また、日雇労働者の就労に際し、第三者が不当に介入することによる弊害が発生するおそれがあることから、このような問題を回避するためにも、港湾運送の業務については、基本的に常用労働者で対応することが適当である。

このような観点から、港湾における荷役作業については、各事業主に雇用される常用労働者による対応を原則としており、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力については、港湾労働者派遣制度に基づき派遣される他の事業主に雇用される常用労働者による労働力の需給の調整が原則とされ、港湾労働者派遣制度を利用したにもかかわらず必要な労働力を確保できない場合には公共職業安定所の紹介による日雇労働者の雇入れが認められ、さらにその適格な紹介が受けられない等の場合に限り日雇労働者の直接雇用が例外的な措置として認められているところである。

これらのことを踏まえ、港湾における荷役作業については、今後とも、各事業主に雇用される常用労働者による対応を原則とし、企業外労働力としては港湾労働者派遣制度による他の事業主に雇用される常用労働者による対応を原則とすることについて徹底を図ることにより、港湾労働者の常用化を更に推進するとともに、事業主に雇用される常用労働者の雇用の安定に一層努めることとする。

(2) 労働力の需給の調整に関して講ずべき措置

イ 国及び都府県が講ずる措置

(イ) 港湾労働法の趣旨及び目的の徹底を図るための事業主に対する指導の実施

事業主の企業外労働力への安易な依存を排除し、港湾労働者の常用化を促進するため、事業所等の積極的な訪問等を通じ、必要な指導を行うことにより、港湾における荷役作業については、各事業主に雇用される常用労働者によって処理することを原則とする港湾労働法の趣旨及び目的の更なる周知徹底を図る。

(ロ) 常用労働者の雇用の安定の確保

港湾労働者派遣制度の適正な運営及び有効活用の促進並びに雇用秩序維持対策を講ずることにより、事業主に雇用される常用労働者の就労の機会を確保し、常用労働者の雇用の安定を図る。

(ハ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応

平成19年度における直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数は11,793人日で、港湾労働者全体の月間平均就労延日数の2.1%を占めているに過ぎない。しかしながら、各事業主に雇用される常用労働者の平成19年度における月間平均就労日数（港湾労働者派遣制度による就労日数を含む。）は17.9日であるとともに、平成16年度から平成19年度にかけて、直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数が若干増加傾向にある等、近年、直接雇用の日雇労働者が増加しているところである。

現行制度の基本的な枠組みにおいて例外的な措置として認められている日雇労働者の直接雇用については、派遣形態による違法な就労の防止等の観点から、その縮小に向けた公共職業安定所の紹介による雇用の拡大等を目標として、港湾労働者派遣制度の更なる活用により、各事業主に雇用される常用労働者の就労日数を増加させる等、荷役の種類の違いなど各港湾における固有の事情に応じた取組みを積極的に行うことが求められる。

このため、事業主が求める人材及び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、事業主及び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・強化を図ることとする。

また、各事業主における直接雇用の日雇労働者の利用状況の的確な把握に引き続き努め、直接雇用の日雇労働者を多数使用する事業主に対しては、雇用管理に関する勧告を含め、必要な指導を行い、直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数の減少に更に努めることとする。

(二) 人付きリース問題への対応

小型フォークリフトの人付きリースの借受け台数は、平成4年度には月平均で延べ10,680台であったものが、平成14年度には月平均で延べ1,651台まで減少し、更に平成19年度には月平均で延べ1,323台まで減少しているところであるが、人付きリースについては、借り受けたフォークリフト等の運転手が行う作業が、フォークリフト等を借り受けた事業主の指示の下に港湾労働者が行う港湾荷役作業と一体となつて行われる実態にある場合は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に違反することとなり、人付きリースの会社はもとより、当該会社から人付きリースを受け入れた事業主についても、労働者派遣法上の行政措置の対象となるものである。また、港湾労働者派遣事業の許可を受けて港湾労働者派遣を行う事業主が人付きリースの受入れを行うことは、港湾労働者派遣制度の適正な運営の観点からも問題があるものと考えられる。

人付きリースにより処理されている港湾荷役作業については、港湾労働者派遣制度を利用し、他の事業主に雇用されている常用労働者を使用することによって処理することが可能なものである等、基本的には抜本的な解消が実現できるものである。

このため、人付きリースの抜本的な解消を目標として、港湾労働者派遣制度の更なる活用の促進、改善計画の策定等の個別指導の拡充等を引き続き行いつつ、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、事業主等とも連携しつつ具体的解決策の検討・実施等を行うこととする。

(ホ) 雇用秩序の維持

港湾における荷役作業については、各事業主に雇用される常用労働者による対応を原則としているところであり、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力については、港湾労働者派遣制度に基づき派遣される他の事業主に雇用される常用労働者による労働力の需給の調整が原則とされ、港湾労働者派遣制度を利用したにもかかわらず必要な労働力を確保できない場合には公共職業安定所の紹介による日雇労働者の雇入れが認められ、さらにその適格な紹介が受けられない等の場合に限り日雇労働者の直接雇用が例外的な措置として認められているところである。このような港湾における雇用秩序が維持されることは、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図る観点から必要不可欠なこと

である。

このため、港湾労働法遵守強化旬間等を通じて、港湾関係者の遵法意識の一層の高揚を図るとともに、雇用秩序連絡会議の積極的開催、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、効果的な現場パトロール及び立入検査の実施、雇用管理に関する適時適切な勧告等を引き続き実施することにより、違法就労の防止を図ることとする。

また、労働者派遣法又は職業安定法（昭和22年法律第141号）に違反する形態による労働力の需給調整については、港湾における雇用秩序を混乱させるものであることから、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。

(ハ) 公共職業安定所における適格な紹介等の実施

公共職業安定所においては、常用労働者に係る適格な紹介の実施、求人・求職情報の積極的な提供等を行うとともに、事業主が求める人材及び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、事業主及び事業主団体とも連携しつつ日雇労働者の求職の動向等の的確な把握に努め、公共職業安定所の紹介による必要な労働力の確保に努める。

(ト) 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給の調整を実施するため、港湾労働者雇用安定センターが行う事業主支援業務及び雇用安定事業関係業務の実施について必要な指導及び助言を行う。

(チ) 共同受注・共同就労の適正な実施を図るための事業主に対する指導の実施

共同受注・共同就労については、それぞれの作業が適正な請負として実施される必要がある。このため、共同受注・共同就労を「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）に照らし適正な請負として実施すべきことについて、事業所等の積極的な訪問等を通じ、必要な指導を行う。

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

(イ) 事業主支援業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して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内容をきめ細やかに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供をこれまで以上に積極的に行い、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化

を図る。

(ロ) 雇用安定事業関係業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの労働者派遣契約の締結のあっせんに係る要請の内容をきめ細やかに確認するとともに、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣事業に関する相談その他の援助を行う。

ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置

(イ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応

常用労働者による荷役処理を基本としつつ、港湾運送の波動性に対応するための企業外労働力の利用については、港湾労働者派遣制度による他の事業主に雇用される常用労働者により対応することが原則である。このため、現行制度の基本的な枠組みにおいて例外的な措置として認められている日雇労働者の直接雇用については、派遣形態による違法な就労の防止等の観点から、その縮小に向けた公共職業安定所の紹介による雇用の拡大等を目標として、荷役の種類の違いなど各港湾における固有の事情に応じた取組みを積極的に行うことが必要であることから、国が講ずることとしている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・強化に係る取組みに対して積極的に協力する等、直接雇用の日雇労働者の利用が例外的となるように努める。

(ロ) 人付きリース問題への対応

人付きリースとして利用されているフォークリフト等の荷役機械のうち常時必要なものについては、原則として、事業主の自己所有又は機械のみの借受けとし、その運転手については、事業主が雇用する労働者あるいは港湾労働者派遣制度による他の事業主に雇用される労働者をもって充てることとする等により、人付きリースの抜本的な解消に向け、引き続き目標達成に努める。

また、人付きリース問題の具体的解決策の検討・実施等を行うため、国が講ずることとしている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に対して、積極的に協力する。

(ハ) 手続の適正な実施

港湾労働法に定められた届出、報告等の手続を適正に実施する。

(ニ) 港湾労働者雇用安定センターへの協力

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、港湾労働者の派遣の送り出し又は受入れを求める場合には、港湾労働者雇用安定センターに対して、港湾派遣労働者に従事させる予定の具体的な業務内容又は当該業務に従事させる際に港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するで

きる限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供するよう努めるとともに、港湾労働者雇用安定センターが行う労働者派遣契約のあっせんに協力するよう努める。

(ホ) 事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずる(イ)から(ニ)までの措置について、事業主に対する周知徹底、必要な助言その他の援助を行う。

4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項

(1) 雇用の改善を促進するための方策

イ 国が講ずる措置

我が国の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する。また、雇用管理者の選任の徹底等により、事業主の雇用管理の改善の一層の促進を図るとともに、港湾運送事業の規制改革等の港湾労働を取り巻く環境の変化等により、労働時間や労働災害の増加、労働保険への未加入、その他労働環境の悪化が生ずることのないよう、労働基準法（昭和22年法律第49号）に定める労働条件の基準の遵守の更なる徹底や労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第6条に規定する労働災害防止計画の効果的な推進等を図るとともに、関係者の協力を得つつ必要な対策が実施されるよう努める。

また、港湾における違法就労の防止の観点から、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るとともに、関係者に対する周知徹底を図る。

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した雇用管理者研修及び事業主を対象とする雇用管理の改善に関する相談その他の援助を実施する。

ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置

事業主は、雇用管理者を選任し、その資質の向上を図るとともに、計画的な港湾労働者の募集等を行う。また、福利厚生の充実等雇用の改善を促進し、港湾運送事業の雇用機会としての魅力づくりに努める。

また、日曜・夜間荷役が継続的に行われる場合には、労使間の協議に基づき、交替制勤務の導入等による所定外労働時間の削減等適切な雇用管理の実施を図るほか、労働災害防止団体法（昭和39年法律第118号）第8条第2号に掲げる労働災害防止協会の一つである港湾貨物運送事業労働災害防止協会の活動を通じ、事業主が協力して労働安全衛生対策を講ずる等、港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した労働環境の整備に努める。

事業主団体は、事業主の講ずる措置について、必要な助言その他の援助

を行う。

(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策

イ 国が講ずる措置

港湾職業能力開発短期大学校を始めとする公共職業能力開発施設において、荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取り巻く環境の変化によるニーズの変化に的確に対応した港湾運送業務に係る職業訓練の効率的な実施に努めるほか、講師の派遣や施設の提供等事業主が行う教育訓練を支援、促進する。

また、港湾運送事業における荷役作業のうちガントリークレーン等の革新荷役が占める割合が近年増加している等港湾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等から、ガントリークレーン等の革新荷役機械に係る教育訓練を効果的に実施できるよう、その仕組みについて検討する。

さらに、各港湾いずれにおいても必要な港湾に関する知識又は技能に関する一般的な研修について、公共職業能力開発施設又はクレーン運転士免許試験等に係る登録教習機関としての登録を受けている愛知県豊橋市の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る。

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

港湾技能研修センターにおいて、荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取り巻く環境の変化によるニーズの変化に的確に対応した荷役機械の操作等の業務に従事できる技能労働者の育成を行うとともに、港湾労働者に対する相談援助や各種講習を実施するほか、認定職業訓練施設に対する補助金制度を活用すること等による運営基盤の強化並びに港湾労働者の能力の開発及び向上に対する事業主の自覚の高揚に努め、事業主に対して同センターの積極的利用を促す。

ハ 事業主が講ずる措置

荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取り巻く環境の変化に留意しつつ、その雇用する港湾労働者の職業生活の全期間を通じた段階的かつ体系的な教育訓練を行うよう配慮する。

5 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策に関する事項

(1) 国が講ずる措置

イ 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するための事業主に対する指導等の実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保し、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るためには、労働者派遣契約の締結に際して、港湾労働者雇用安定センターのあっせんを受けることが適当であること、港湾労働者派遣事業は自己の営む港湾運送事業に付随して行うことが適当であること、港湾労働者派遣の役