

港湾雇用安定等計画(案)関係資料

- 資料2-1 港湾労働専門委員会報告文
- 資料2-2 港湾雇用安定等計画(案)新旧対照表
- 資料2-3 港湾労働専門委員会報告書
- 資料2-4 港湾労働専門委員会報告書〔概要〕
- 資料2-5 新たな港湾雇用安定等計画(告示)の策定スケジュール

平成21年2月23日

労働政策審議会職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
部会長 大橋 勇雄 殿

労働政策審議会職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
港湾労働専門委員会
座長 征矢 紀臣

港湾労働法第3条の規定に基づく港湾雇用安定等計画の案について、港湾労働専門委員会において事前に審議した結果、下記のとおりその結論を得たので報告する。

記

港湾雇用安定等計画を別紙案のとおり策定することについて、妥当と認める。

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年においては、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年においては、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年においては、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日であり、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、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。

(ヘ) 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港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者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を国が積極的に行うことが必要であることから、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又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内実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、それらの運用の斉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務を専ら特定の者に一方的に提供することを目的として活用すること及び労働者を専ら派遣就業に従事させることは適当ではないこと、労働者を港

湾労働者派遣制度の対象としようとする場合にはあらかじめ本人の同意が必要であること、港湾労働者派遣の対象としようとする労働者が主として従事している業務についてのみ派遣が認められること、港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣中の労働者について法に基づく労働安全衛生上の措置等を講ずる必要があること等同制度の適正な運営を確保するために必要な指導を行うとともに、同制度の趣旨の徹底を図る。

また、港湾労働者派遣制度の実施状況の的確な把握に努めるとともに、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施等を通じて、港湾労働者派遣制度の適正な運営を図る。

ロ 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の適正な運営を確保するため、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。

(2) 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の適正な運営を確保するとともに、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、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必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者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の適正な運営を確保するとともに、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、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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置

イ 港湾労働者雇用安定センターの活用

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、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、港湾労働者の派遣の送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、港湾派遣労働者が従事予定の具体的な業務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。

ロ 許可基準等の遵守

港湾労働者派遣制度は、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の制度であることを理解し、港湾労働者派遣制度の許可基準とされている自己の営む港湾運送事業に付随した港湾労働者派遣事業の実施、適正な派遣料金、派遣就業の日数の上限等を遵守するとともに、一定の経験・資格を有する者のみを港湾労働者派遣制度の対象者とし、法に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。

ハ 事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずるイ及びロの措置について、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。

○ 港湾雇用安定等計画（案）新旧対照表

新港湾雇用安定等計画（案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>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。</p>	<p>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及び事業主が講ずべき措置の指針を示すものである。</p>
<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>(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</p>	<p>(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。</p> <p>(イ) 労働時間 屋外労働者職種別賃金調査によると、港湾労働者の平成14年8月における実労働時間（休憩時間を除き、手待時間を含む。）は一日当たり平均8.8時間、年間に換算すると2,239時間となっており、毎月勤労統計調査による全産業（事業所規模五人以上）の平成14年における年間総実労働時間である1,825時間に比して長くなっている。</p> <p>(ロ) 週休二日制の導入状況 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、港湾運送事業雇用実態調査によると、平成1</p>

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。

5年6月30日現在で、79.9%となっており、就労条件総合調査による全産業の平成15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88.4%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

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、港湾運送事業雇用実態調査によると、平成15年6月30日現在で、82.3%となっており、就労条件総合調査による全産業の平成15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86.7%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、6大港の61.6%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、共同受注・共同就労の増加等の変化が生じてきているが、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

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。

d 港湾のフルオープン化の合意

平成13年11月に、港湾運送事業に係る労使間の協議において、港湾における荷役作業の24時間364日の実施（港湾のフルオープン化）の合意がなされたところであり、この合意等に基づき、今後、日曜・夜間荷役が増加することが考えられるが、この場合においても、労働時間の増加等の労働環境の悪化が生ずることのないよう、荷役作業の実施状況、労働環境への影響の状況等を勘案しつつ、必要な施策を講ずる必要がある。

(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大きく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16年度から平成20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。

ろであり、平成13年度における6大港の船舶積卸量は、前年度に比べ約1,608万トン減少し、50,904万トンとなっている。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%と上昇している。さらに、コンテナ貨物量については、今後においても、貨物量全体の動きを上回る伸び率で推移することが予測されることである。

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。

(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が、平成5年度以降減少傾向となっており、平成14年度末現在における6大港の常用港湾労働者数は、28,573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。

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数は、昭和62年度においては、約70万2千人日であったが、その後減少傾向にあり、平成14年度においては、約50万8千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14年度においては、約49万8千人日（港湾労働者派遣制度による就労人日を含む。）で、全体の98.1%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年においては、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年においては、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。

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14年については、全産業における入職率が14.5%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、13.5%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14年については、全産業における離職率が16.6%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、12.9%となっているところである。

る。

二 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年においては、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。

二 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低い水準にあることから、港湾労働者の高齢化は他産業に比して進展しており、平成14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26.2%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、39.6%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。

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日であり、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为目标として、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。

(ニ) 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

(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の徹底を図る。

(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14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、9,384人日で、港湾労働者全体の月間平均就労延日数の1.8%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14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、17.2日であり、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、直接雇用の日雇労働者の使用を減少させることが可能である。

このため、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努めることとする。

(ニ) 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台まで減少しているところであるが、人付きリースについては、その運転手の行う作業が、借り受けた事業主の指示

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っ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徹

の下に港湾労働者の行う荷役作業と一体となっ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。）に違反するものであり、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、労働者派遣法上の措置の対象となるものである。特に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と考えられる。

人付きリースにより処理されている荷役作業については、基本的に、港湾労働者派遣制度を利用し、他の事業主に雇用される常用労働者を使用することにより処理することが可能なものである。

このため、人付きリースの完全縮小を行うため、人付きリースの利用状況の的確な把握に努めつつ、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、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施、雇用管理に関する勧告等により、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徹

なる徹底を図る。

(へ) 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港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者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。

底を図る。

(へ) 公共職業安定所における適格紹介等の実施

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、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福祉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、港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供を行うとともに、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、積極的に労働者派遣契約の締結のあっせんを行う。

(ロ) 雇用福祉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を国が積極的に行うことが必要であることから、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又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限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供し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しよう努める。

(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。

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、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、人付きリースの完全縮小に努める。

(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、港湾労働者雇用安定センターに対して事業所における港湾労働者の需給の状況に関する限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供し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しよう努める。

(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^{（一）}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^{（二）}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、それらの運用の斉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^{（一）}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。

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

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、港湾のフルオープン化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、必要な指導を行うとともに、関係者の協力を得つつ、必要な福祉対策が実施されるよう努める。

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^{（一）}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、港湾のフルオープン化等により、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適切な雇用管理の実施を図るほか、共同受注・共同就労の増加等に対応して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。

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。

(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。

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。

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

クレーン運転士免許試験等に係る指定教習機関としての指定を受けている愛知県豊橋市の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。

ハ 事業主が講ずる措置

荷役機械の技術革新の進展、共同受注・共同就労の増加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務を専ら特定の者に一方的に提供することを目的として活用すること及び労働者を専ら派遣就業に従事させることは適当ではないこと、労働者を港湾労働者派遣制度の対象としようとする場合にはあらかじめ本人の同意が必要であること、港湾労働者派遣の対象としようとする労働者が主として従事している業務についてのみ派遣が認められること、港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣中の労働者について法に基づく労働安全衛生上の措置等を講ずる必要があること等同制度の適正な運営を確保するために必要な指導を行うとともに、同制度の趣旨の徹底を図る。

また、港湾労働者派遣制度の実施状況の的確な把握に努めるとともに、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施等を通じて、港湾労働者派遣制度の適正な運営を図る。

ロ 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の適正な運営を確保するため、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。

(2) 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の適正な運営を確保するとともに、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、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必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者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、

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

派遣就業の日数の上限の緩和等により、港湾労働者派遣制度の適正な運営に支障を来すことのないよう、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務を専ら特定の者に一方的に提供することを目的として活用すること及び労働者を専ら派遣就業に従事させることは適当ではないこと、労働者を港湾労働者派遣制度の対象としようとする場合にはあらかじめ本人の同意が必要であること、港湾労働者派遣の対象としようとする労働者が主として従事している業務についてのみ派遣が認められること、港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣中の労働者について法に基づく労働安全衛生上の措置等を講ずる必要があること等同制度の適正な運営を確保するために必要な指導を行うとともに、同制度の趣旨の徹底を図る。

また、港湾労働者派遣制度の実施状況の的確な把握に努めるとともに、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施等を通じて、港湾労働者派遣制度の適正な運営を図る。

ロ 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の適正な運営を確保するため、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福祉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。

(2) 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の適正な運営を確保するとともに、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、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供を行うとともに、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、積極的に労働者派遣契約の締結のあっせんを行う。

そのあっせん機能の充実及び強化を図る。

□ 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の適正な運営を確保するとともに、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、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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

□ 雇用福祉事業関係業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、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、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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置

イ 港湾労働者雇用安定センターの活用

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、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、港湾労働者の派遣の送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、港湾派遣労働者が従事予定の具体的な業務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限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供し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しよう努める。

□ 許可基準等の遵守

港湾労働者派遣制度は、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の制度であることを理解し、港湾労働者派遣制度の許可基準とされている自己の営む港湾運送事業に付随した港湾労働者派遣事業の実施、適正な派遣料金、派遣就業の日数の上限等を遵守するとともに、一定の経験・資格を有する者のみを港湾労働者派遣制度の対象者とし、法に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。

ハ 事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずるイ及びロの措置について、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。

(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置

イ 港湾労働者雇用安定センターの活用

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、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、港湾労働者雇用安定センターに対して事業所における港湾労働者の需給の状況に関する限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供し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しよう努める。

□ 許可基準等の遵守

派遣就業の日数の上限の緩和等により、港湾労働者派遣制度の適正な運営に支障を来すことのないよう、港湾労働者派遣制度は、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の制度であることを理解し、港湾労働者派遣制度の許可基準とされている自己の営む港湾運送事業に付随した港湾労働者派遣事業の実施、適正な派遣料金、派遣就業の日数の上限等を遵守するとともに、一定の経験・資格を有する者のみを港湾労働者派遣制度の対象者とし、法に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。

ハ 事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずるイ及びロの措置について、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。

労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会は、平成20年6月9日以降、港湾労働法に基づく新港湾雇用安定等計画の策定等に向けて平成21年2月13日までの間に6回にわたり検討を重ねてきたところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成21年2月23日

労働政策審議会職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
港湾労働専門委員会
座長 征矢 紀臣

労働政策審議会職業安定分科会
雇用対策基本問題部会
部会長 大橋 勇雄 殿

港湾労働専門委員会報告書

1. はじめに

本専門委員会としては、平成12年10月1日に施行された改正港湾労働法の施行状況又は平成16年4月1日から適用された港湾雇用安定等計画（以下「港湾計画」という。）の実施状況等を踏まえ、平成21年4月1日から適用する新たな港湾計画（以下「新港湾計画」という。）について検討を行うとともに、必要に応じ、現行制度の在り方についても検討を行ってきたところであるが、その検討結果として、今後の港湾労働対策の推進に当たっては以下のような対応を行っていくことが適当である。

2. 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**

港湾労働法に基づく港湾労働対策をどの港湾において実施すべきかについては、港湾の荷役量、港湾労働者の数等を考慮しつつ、国民経済に占める港湾の重要性又は港湾における必要な労働力の確保その他港湾労働者の雇用の安定等に関し、特別の対策を講ずる必要性が高い港湾であるか否か、関係労使の合意が得られている港湾であるか否かといった点などを勘案して決定すべきものである。

現行制度においては、適用港湾として、港湾労働法第2条第1号及び港湾労働法施行令第1条において、東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港の6港（以下「6大港」という。）が指定されているところである。

こうした前提の下、適用港湾の範囲については、そ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である。

(2) 適用業種の範囲について

港湾労働法に基づく港湾労働対策をどの業種において実施すべきかについては、港湾運送に係る事業活動に波動性が見られること又は港湾における雇用秩序を確保する必要性が高いことなど港湾労働の特殊性が認められる業種であるか否

か、関係労使の合意が得られている業種であるか否かといった点などを勘案して決定すべきものである。

現行制度においては、適用業種として、港湾労働法第2条第2号及び港湾労働法施行令第2条において、港湾運送事業法第2条第1項第2号から第5号までの行為（「船内荷役」、「はしけ運送」、「沿岸荷役」及び「いかだ運送」）及びこれらの行為に準ずる行為であって政令で定めるもの（「船舶貨物整備」及び「倉庫荷役」）が指定されているところである。

こうした前提の下、適用業種の範囲については、そ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である。

3. 港湾労働者派遣制度の適正な運営について

港湾運送の波動性により効率的かつ的確に対応するための方策として導入された港湾労働者派遣制度については、平成16年4月に行われた同制度に係る派遣就業の上限日数緩和（「1人1月につき5日」から「1人1月につき7日」への変更）も受けて、例えば以下のような状況にあるなど、同制度の導入以降、着実に定着してきていると言える。

- ・ 港湾派遣労働者を使用した港湾運送事業所（以下単に「事業所」という。）の6大港全体における割合が8.6%（平成15年）から10.3%に増加しているとともに、名古屋港及び大阪港においては、港湾派遣労働者を使用した事業所の割合が日雇労働者を使用した事業所の割合を平成15年と同様に上回っている（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））。
- ・ 港湾派遣労働者・日雇労働者の就労延日数に関し、名古屋港及び大阪港においては、港湾派遣労働者が日雇労働者を平成15年と同様に上回っている（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））。

しかしながら、例えば以下のような状況にあるなど、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。

- ・ 港湾労働法適用事業所に占める港湾労働者派遣制度に係る許可取得事業所の割合は28.93%にとどまっている（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成19年12月末現在））。
- ・ 6大港における港湾労働者の就労状況割合に関し、港湾派遣労働者が港湾労働者全体の0.5%であるのに対し、日雇労働者は港湾労働者全体の2.2%を占

めている（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成19年度））。

- ・ 日雇労働者を使用した事業所割合が6大港全体で10.9%（平成15年）から13.2%に増加している（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））。

このため、以下のような取り組みを行っていくことが適当である。

（1）港湾労働者派遣制度の有効活用

港湾労働者派遣制度については、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等を図るために設けられた制度であるため、そ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である。

また、港湾運送の波動性に対する効率的かつ的確な対応等といった同制度の導入趣旨を踏まえ、派遣就業をする日数について「1人1月につき7日」と上限が設けられているところであるが、当面は、現行通りの上限日数を前提にしつつ、その有効活用を図っていくべきである。

（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である。

港湾労働者派遣制度の機能が有効に発揮されるためには、派遣先事業主のニーズに十分対応できる港湾労働者が派遣元事業主から派遣されることが非常に重要である。

このため、派遣先事業主又は派遣元事業主が港湾労働者の派遣の受入れ又は送り出しを求める際には、具体的な業務の内容又は当該業務に従事するに際して港湾労働者に求められる技能等を明確にすることなどについて更なる徹底を図っていくことが必要である。

具体的には、港湾労働者派遣制度の適正な運営の確保を図るため、港湾労働者雇用安定センター（以下「センター」という。）は港湾労働者派遣契約の締結のあっせん等を行うこととされているところであるが、センターにおいては、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、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である。

また、港湾における雇用秩序の維持の観点から、これらの措置と併せて、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である。

(3) 人付きリース問題への対応

人付きリースについては、リースされたフォークリフト等の運転手が行う作業が、リースを受け入れた（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って行われる場合には、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（以下「労働者派遣法」という。）に違反することとなり、人付きリースを行った事業主については、労働者派遣法上の行政措置の対象となると考えられる。

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問題があるものと考えられる。

もとより、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であるなど、基本的には抜本的な解消が実現できるものと考えられる。

このため、京浜地区において未だ現存する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である。

4. 港湾労働者の雇用（労働条件等）改善について

港湾運送事業においては、貨物輸送のコンテナ化、専用船化等の輸送形態の変化など革新荷役への移行が進展している中、例えば以下のような状況にあるなど、現時点においても港湾運送の波動性は依然として存在している。

- ・ 6大港全体における荷役のピーク日とボトム日の差（波動性の大きさ）が278人日で平成15年当時（265人日）と未だ同程度存在し、また、横浜港509人日・神戸港317人日で平成15年当時（横浜港343人日・神戸港66人

日)と比べ大幅に増加している(港湾運送事業雇用実態調査(平成20年6月30日現在))。

また、例えば以下のような状況にあるなど、個別事業所においてその常時雇用する常用港湾労働者のみにより波動性を吸収することには一定の限界があり、港湾派遣労働者又は日雇労働者といった企業外労働力に依存せざるを得ない状況にある。

- ・ 港湾労働者の月間過剰・不足人員に関し、6大港全体における月間の過剰日における平均過剰人数(9.8人)が不足日における平均不足人数(8.8人)より若干多くなっているとともに、東京港における平均不足人数(16.6人)が平均過剰人数(4.1人)より大幅に多くなっている一方、名古屋港における平均過剰人数(26.6人)が平均不足人数(6.4人)より大幅に多くなっている(港湾運送事業雇用実態調査(平成20年6月30日現在))。
- ・ 常用港湾労働者が不足している場合の対応方法に関し、港湾派遣労働者の派遣を受けた事業所の割合が6大港全体の23.9%(平成15年)から37.4%に、日雇労働者を雇い入れた事業所の割合が6大港全体の32.6%(平成15年)から55.3%にいずれも増加している(港湾運送事業雇用実態調査(平成20年6月30日現在))。

企業外労働力として日雇労働者に依存することは、港湾労働者の雇用の安定上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ことなどから、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、以下のとおり定められているが、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向を踏まえると、現行制度における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である。

- ① 港湾労働者派遣制度に基づき派遣される他の事業主に常時雇用される港湾労働者による労働力の需給調整が原則とされ、
- ② 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、
- ③ 公共職業安定所による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。

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、港湾労働者と全産業における労働者の状況を比較すると、例えば以下のような状況にある。

- ・ 港湾労働者の実労働時間は年間換算で2,460時間(いわゆる待機時間も含む。賃金構造基本統計調査(平成19年6月))となっており、全産業における労働者の年間総実労働時間2,160時間(賃金構造基本統計調査(平成19年6月))と比べ長くなっている。
- ・ 港湾労働者の月間所定労働時間(159.0時間(賃金構造基本統計調査(平成19年6月)))は全産業における労働者の月間所定労働時間(166.0時間(賃金構造基本統計調査(平成19年6月)))と比べ短くなっている一方、

港湾労働者の月間所定外労働時間は46時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））となっており、全産業における労働者の月間所定外労働時間14時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））と比べ長くなっている。

- ・ 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6大港全体の79.1%（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））となっており、その全産業における割合88.8%（就労条件総合調査（平成19年1月1日現在））と比べ少なくなっている。

また、平成15年当時における港湾労働者の状況と比較すると、例えば以下のような状況にある。

- ・ 月間実労働時間に関し、6大港全体では170.6時間（平成15年）から177.0時間に増加しているとともに、東京港・横浜港・大阪港・神戸港・関門港においては平成15年と比べ増加している（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））。
- ・ 月間所定外労働時間に関し、6大港全体では19.7時間（平成15年）から26.7時間に増加しているとともに、6大港いずれにおいても平成15年と比べ増加している（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））。
- ・ 6大港平均の土日の就労状況に関し、土曜日が1,462人日（平成15年）から1,644人日に、日曜日が299人日（平成15年）から481人日にいずれも増加しているとともに、横浜港・名古屋港・神戸港・関門港においては土日両日の就労が増加している（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））。

以上のとおり、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、貨物輸送のコンテナ化等の荷役機械の技術革新の進展など港湾労働を取り巻く諸情勢の変化に伴い、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、こうした状況に的確に対応した対策を適切に講ずることが求められる。

このため、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、今後の施策の推進に当たっては、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である。

(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

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、違法な日雇派遣による就労防止等の観点から、

その縮小に向けて、あるいは公共職業安定所の紹介を経由した雇用への移行に向けて、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り組みを積極的に行っていくことが求められる。

例えば、東京港及び横浜港においては、自動車又は青果物等の荷役の種類に応じた縦割り体制が採用されていることなどもあり、それらを踏まえた取り組みを行っていくことが求められる。

このため、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である。

②港湾労働法等の適用関係の明確化

違法就労の防止の観点からも、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である。

(2) 港湾労働者への安全衛生の確保

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、荷役運搬機械の大型化と作業のスピード化が進むとともに、他社の労働者等との混在作業となるなどのため、常用港湾労働者、港湾派遣労働者、日雇労働者等、就業構造が多様化する中で、一旦災害が発生すると重篤な災害となるおそれが懸念される。

近年の災害の状況を見ると、墜落・転落とはさまれ・巻き込まれ災害とで約半数を占める。機械別ではフォークリフトに関連する災害が多く、クレーンや揚荷装置に関連する災害も発生している。

厚生労働省においては、平成20年度を初年度とし、平成24年度を目標年度とする第11次労働災害防止計画を策定しており、この計画を受け、港湾貨物運送事業者が組織する港湾貨物運送労働災害防止協会では、港湾貨物運送事業の第11次労働災害防止計画（国と同じ計画期間の5カ年計画）を策定し、以下のような目標を設定している。

【港湾貨物運送事業の第11次労働災害防止計画（要点）】

5 計画の目標

(1) 目標

労働災害の防止並びに労働者の健康の確保及び快適職場の形成促進を図り、安全衛生水準の向上を期すとともに、最終年度である平成24年度において、第10次労働災害防止計画の最終年度である平成19年度と比較し、労働災害による休業4日以上之死傷者数の減少率及び死亡災害等に係る次の目標を設定するとともに、平成24年度までの間、これらの目標に向け逐年での減少等を図る。

ア 労働災害による休業4日以上之死傷者数を15パーセント以上減少させること（毎年、前年度に比し3.2パーセント以上減少させること。）。

イ 死亡・重篤災害の撲滅を目指すこと。

ウ 定期健康診断の有所見率について、労働者の健康確保対策の推進により増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること。

エ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を50パーセント以上にすること。

(2) 重点対策及び実施事項

本計画において特に重点とすべき対策及び実施事項について、次のように定める。

ア リスクの低減対策の実施率の向上及び労働安全衛生マネジメントシステムの導入の促進

イ 死亡・重篤災害の原因の究明及び情報の共有化による同種災害の防止

ウ フォークリフト等荷役運搬機械に関する安全対策の徹底

エ 墜落、転落災害の防止対策

オ 健康診断及びその事後措置の実施

カ メンタルヘルスに関する理解と対策の促進

キ 元請等の安全に配慮した作業条件の設定、指導等

ク 混在作業における安全の確保のため作業責任者（職長）による簡易式リスク点検表等を用いるリスクの低減対策及び全員による確認唱和の実施

事業主は、これらの計画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である。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である。

5. 港湾労働者の職業能力開発について

教育訓練を社内において又は外部委託により実施した事業所の割合が6大港全体の61.6%（平成15年）から66.9%に増加しており、また、6大港いずれにおいてもその事業所割合が平成15年と比べ増加している（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））ほか、港湾職業能力開発短期大学校をはじめとする公共職業能力開発施設又は港湾技能研修センターにおいて、港湾運送業務に係る職業訓練の実施や講師の派遣、施設の提供等が行われており、一定の成果を上げている。

こうした中、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58.8%（平成15年）から76.4%に増加しているとともに、その割合が6大港いずれにおいても平成15年と比べ増加しており（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））、また、革新荷役機械のうちガントリークレーンの運転手が455人（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））に上るなど、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である。

- ・ ガントリークレーンのオペレーターなど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である。

6. 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、港湾計画において、平成16年度から平成20年度までの5年間とされているところ、新港湾計画についても中長期的な視点から策定することが重要であることなどから、引き続き5年間としていくことが適当である。

また、新港湾計画における数値目標の設定については、実効性のある新港湾計画にする観点から重要ではあるものの、目標を設定する項目・事項、目標とする数値内容、目標設定のベースとなる基準時又は目標を達成すべき期限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である。

一方、中長期的な視点に立った新港湾計画の実効性を担保するとともに、港湾労働を取り巻く諸情勢の変化に機動的に対応できるようにするため、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である。

7. その他

港湾労働者の福利厚生（福祉）の増進については、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向等を踏まえれば非常に重要であるため、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していくことが必要である。

また、港湾における国際的なテロ対策の一環として国土交通省において導入予定のいわゆる「IDカード」と、公共職業安定所長が港湾運送事業主に常時雇用されている港湾労働者に交付している「港湾労働者証」の共用化については、情報システムの整備、個人情報保護、交付主体の整理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である。

(以上)

港湾労働専門委員会報告書〔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11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11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 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)

新たな港湾雇用安定等計画（告示）の策定スケジュール

平成20年6月9日

- 第11回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会
 - ① 港湾雇用安定等計画の施行状況
 - ② 今後のスケジュール等

平成20年7月～9月上旬

- 港湾運送事業雇用実態調査の実施・調査結果の集計
 - 調査時点：原則として、平成20年6月末日
 - 調査期間：平成20年7月1日～31日（結果集計：8月～9月上旬頃）

平成20年9月29日

- 第12回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会
 - ① 港湾運送事業雇用実態調査の集計結果について説明
 - ② 港湾労働法に基づく新港湾雇用安定等計画の策定等に向けた検討項目・事項（案）に基づく検討

平成20年11月10日

- 第13回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会
 - 新港湾雇用安定等計画（たたき台（論点整理））に基づく検討

平成20年11月28日

- 第14回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会
 - 新港湾雇用安定等計画（素案）に基づく検討

平成20年12月16日

- 第15回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会
 - ① 新港湾雇用安定等計画（案）に基づく検討
 - ② 港湾労働専門委員会報告書について取りまとめ

平成21年1月～2月

- 地方労働審議会港湾労働部会等への意見照会の実施
 - 新港湾雇用安定等計画（案）について、地方労働審議会港湾労働部会等に意見照会を実施（平成20年12月19日～平成21年2月2日）

平成21年2月13日

- 第16回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会
 - ① 地方労働審議会港湾労働部会等への意見照会の結果等について報告
 - ② 新港湾雇用安定等計画（案）について取りまとめ

平成21年2月23日

- 第39回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会
 - 港湾労働専門委員会において取りまとめられた新港湾雇用安定等計画（案）について審議（※）

※ 港湾雇用安定等計画の策定については、雇用対策基本問題部会の専決事項とされている。

平成21年4月1日

- 新港湾雇用安定等計画の適用開始