資料４

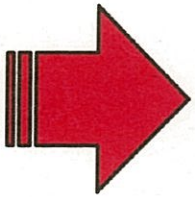
新たな港湾雇用安定等計画の策定について

１．現計画について

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。

２．計画の期間について

平成２１年度から平成２５年度まで



平成２６年度から平成３０年度まで

３．計画策定のポイントについて

港湾運送事業雇用実態調査（平成２５年６月実施）及び現在の計画の施行状況等を踏まえ、以下の項目について、記載内容等を検討することとする。

１ 直接雇用の日雇労働者問題への対応（直接雇用の日雇労働者の増加）
２ 人付きリース問題への対応（人付きリースの大幅減少に伴う今後の対応）
３ 雇用の改善を促進するための方策（港湾労働法等の雇用関係の運用の斉一化）
４ 能力開発及び向上を促進するための方策（多機能シミュレータ導入による教育訓練の拡充）
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（派遣就業の日数上限の緩和）

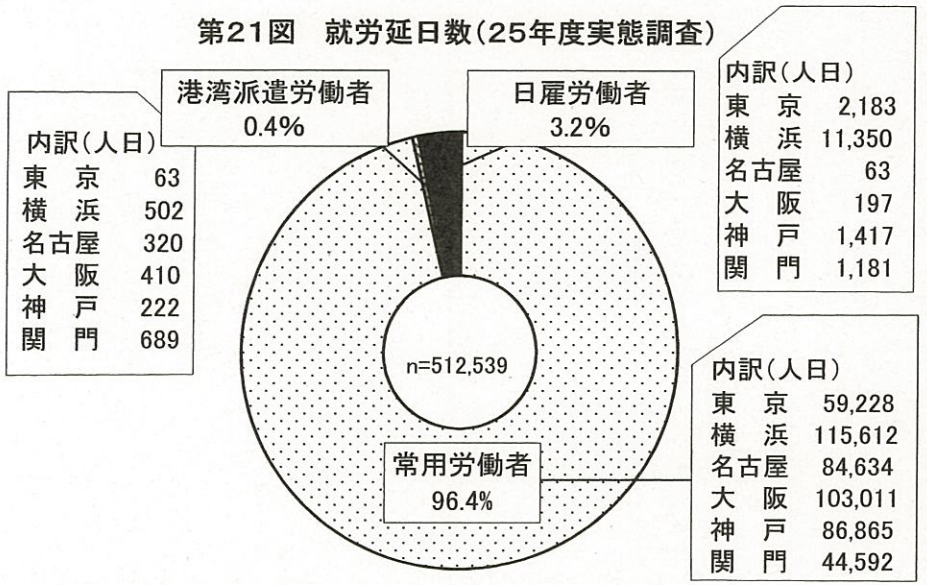
1　直接雇用の日雇労働者問題への対応について

1. 記載内容及び記載項目

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、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。【現計画　3　労働力の需給の調整の目標に関する事項(2)(ハ)】

2. 現　状

第21図　就労延日数(25年度実態調査)



・直接雇用の日雇労働者の就労状況（括弧内は就労割合）
- 平成１９年度：１１，７９３人日（２．１%）
- 平成２０年度：１１，８２１人日（２．１%）
- 平成２１年度：１１，７０５人日（２．２%）
- 平成２２年度：１３，６５４人日（２．５%）
- 平成２３年度：１４，２６７人日（２．５%）
- **平成２４年度：１５，６９２人日（２．８%）**

・常用港湾労働者（常用＋派遣）の就労割合
- 平成１９年度：５３７，９０３人日（９７．８%）
- 平成２０年度：５５０，９７２人日（９７．９%）
- 平成２１年度：５３２，０４３人日（９７．８%）
- 平成２２年度：５３５，２７６人日（９７．４%）
- 平成２３年度：５４４，４２４人日（９７．０%）
- **平成２４年度：５４４，１９０人日（９６．８%）**

※業務統計

3. 対応方針

常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の常用化の推進により、平成24年度において、全体の96．8%と高水準で推移していることから、国としては、日雇労働者の就労が増加傾向にあることに留意し、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。

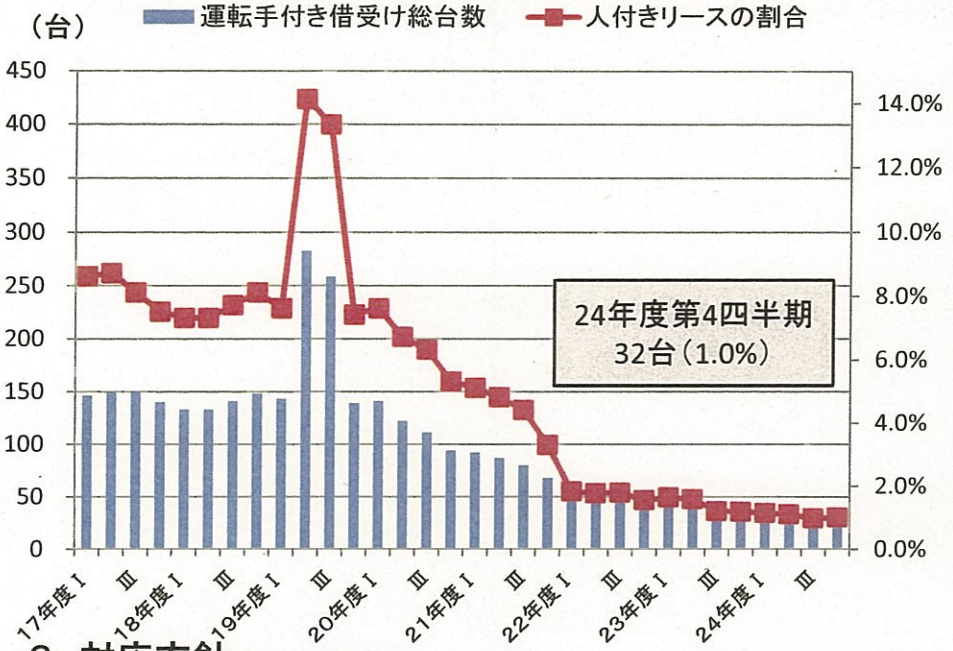
2　人付きリース問題への対応について

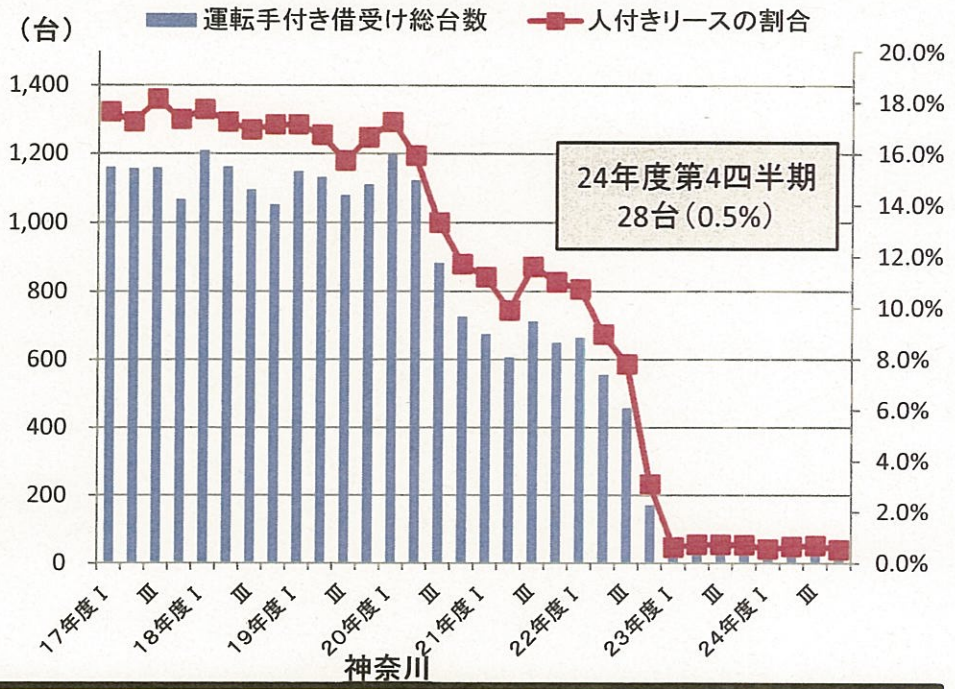
1. 記載内容及び記載項目

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。【現計画　3　労働力の需給の調整の目標に関する事項(2)(ニ)】

2. 現　状

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24年度には月平均で延べ68台まで大幅に減少したところである。





3. 対応方針

労使の合意を得た上で、次期計画から項目を削除することとしたい。

今後は計画には盛り込まないものの、引き続き人付きリースの利用状況を把握した上で、派遣制度の活用の促進、継続的な個別指導等を行いつつ、事業主等とも連携し解消に向けて努めることとする。

3　雇用改善を推進するための方策について

1. 記載内容及び記載項目

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。【現計画　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)(イ)】

2. 現　状

「港湾運送関連事業主」ではない者(倉庫業法第2条第2号に規定する倉庫業のうち、港湾倉庫に係るものを営む者)に対する港湾労働者証の発行については、各港の慣習等によりばらつきがある状態。

3. 対応方針

現計画に**「斉一化を図るとともに、関係者に対する周知徹底を図る」**と記載されており、行政としてはこの5年間の成果として、法令上の解釈をもって「斉一化」を図ったもの。

ただし、本件については、港湾労働者証の発行に伴う雇用管理上の問題が発生する懸念等があることから、**各港湾の実情を勘案し労使と協議の上、引き続き検討を行うことを次期計画に盛り込むこととする。**

※　運用の斉一化を図る場合、法令解釈上は規制緩和の方向で議論せざるを得ない。
　規制改革会議においては、「成長戦略を実施するに当たっての阻害要因の除去に努めること」を重視しており、規制改革は、我が国の経済を再生するに当たっての不可欠な取組であるとしているところ。

4　能力開発及び向上を促進するための方策について

1. 記載内容及び記載項目

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。【【現計画　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(2)(イ)】

2. 現　状

○　６大港における設置台数（**１９３台　→　１９８台）**

○　近年、大型化**（全体の約７３％が大型化している**
１２３台→１４４台　増加率は約２０％）

※　台数は、平成２０年度と平成２４年度の比較

〈導入メリット〉
①　多様な環境（天候・風速・風向・波高・クレーンの高さ）に対応した訓練が可能
②　実機では危険が伴う事故やトラブルを再現した訓練が可能
③　実機に比べて危険性がない
④　年間を通じて訓練の実施が可能

3. 対応方針

平成26年度概算要求において、ガントリークレーンシミュレータの導入及びこれを活用した訓練実施等経費を計上しており、革新荷役機械に係る教育訓練の拡充及び効果的な実施について次期計画に盛り込むこととする。

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

1. 記載内容及び記載項目

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。【現計画　５　港湾労働者派遣事業の適性内運営を確保するための方策に関する事項（１）（イ）】

2. 現　状

港湾労働者派遣制度については、適正な運営が確保され、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・就労体制の確立に役立っているところである。当該制度において、派遣対象期間に制限を設けており、派遣労働者１人につき、１ヶ月７日という制限があることから、この制限を緩和して欲しいという意見もあるところ。

○　第20回港湾労働専門委員会での意見（平成25年3月15日開催議事録より）

人付きリースの解消の中で、企業側も常用労働者を転換させるためにいろいろ努力をしてる中で、港湾労働者派遣の日数が月７日というのが障害となっていることも事実。

港湾労働者の派遣日数の上限を緩和することを考慮していただきたい。

※　現在、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において、派遣法の改正について議論されているところ。　港湾労働者派遣制度についても影響があることから、当該議論に注視しつつ、派遣の上限日数の緩和について検討していく必要があると思料。

3. 対応方針

労使の意見を踏まえて、派遣の上限日数の緩和について検討する。

港湾労働者派遣事業における派遣上限日数の緩和について（参考）

１．これまでの経緯（現在、派遣労働者１人につき１ヶ月７日という上限あり）

○５日となった経緯（平成１２年１０月より）
→　日々の波動性への対応及び日雇労働者を減少させる観点から日雇労働者の「就労日数」を算出し、その日数を派遣労働者の就業日数とすることとした。
※　常用労働者及び日雇労働者が調査対象に含まれている「屋外労働者職種別賃金調査」における「港湾労働者の月平均実労働日数」と「業務統計」における「常用港湾労働者の月間平均就労延べ日数」の差により算出　約２２日－約１７日≒５日
○７日となった経緯（平成１６年４月より）
→　使用者側からの要望に基づき専門委員会において議論

２．メリット

①　派遣労働に従事できる日数が増え派遣制度の活用が促進されることにより、波動性への対応が期待できる。
※　波動性の大きさ（平日における６大港平均のピーク日とボトム日の差）
平成１５年　２６５人日　平成２０年　２７８人日　平成２５年　２８９人日（港湾運送事業雇用実態調査）
②　リーマン・ショック等の影響を受けた平成２１年度当時、常用労働者が減少した経緯を踏まえ、常用労働者の安定した雇用の確保及び雇用情勢が不安定となった際の対応が可能となる。
③　派遣就労日数の上限緩和により日雇労働者の減少の一助となることが考えられる。

３．デメリット

①　現在、派遣法改正の議論が行われており、派遣就労日数の上限緩和により、港湾労働者派遣制度における「労働者の雇用の安定」という考え方が派遣法の「労働力需給の調整」という考え方により近づくことから、派遣法と港湾労働者派遣制度の従来からの相違点の整理について影響を及ぼすことが懸念される。
②　派遣労働の比重が高い労働者が発生する恐れがある。

【参考データ】▶ ６大港における**「月間平均就労延べ日数」**について（平成24年度データより算出）
１６．６日　港湾労働者数５４４，１９０人日÷港湾労働者証所持者数３２，７４６人で算出
１８．９日　港湾労働者数５４４，１９０人日÷常用労働者実人員２８，７９０人で算出
▶ 建設労働者派遣事業（建設労働者の雇用の改善等に関する法律）による派遣の上限日数について
所定労働日数の５割未満