

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21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26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. 直接雇用の日雇労働者への対応について

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。

平成24年度における常用港湾労働者の月間平均就労延日数は544,190人日（港湾労働者派遣制度による就労人日を含む。）であり、平成19年度に比して6,287人日増加しており、港湾労働者全体の月間平均就労延日数の96.8%を占めており、平成19年度と比して1.0%減少しているものの、港湾労働者の常用化の推進により高水準で推移している（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成25年3月末現在））。

一方、平成24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15,692人日であり、平成19年度に比して3,899人日増加しており、港湾労働者全体の月間平均就労延日数の2.8%を占めており、平成19年度と比して0.7%増加している（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成25年3月末現在））。

人付きリースの減少が一部要因であるものの、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、引き続き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が必要である。

3. 人付きリース問題への対応について

人付きリースについては、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、港湾労使の協力により、積極的な対応を進めてきたところである。

その結果、小型フォークリフトの借受台数は、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（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成25年3月末現在））。

以上のことから、人付きリース問題への対応については、これまでの港湾労使による取り組みにより大幅に解消したことを踏まえ、新港湾計画に盛り込まないこととするものの、現在においても完全には解消されていないことから、引き続き注視していくことはもとより、継続的な個別指導等を行いつつ、関係事業主等とも連携し、解消に向けて更に努力していく必要がある。

4. 雇用改善を推進するための方策について

港湾労働者証の発行等、港湾労働法等の適用関係については、各港湾の慣習等もありばらつきがあるという状況である。

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、港湾労働者証の色分け等をはじめとする識別等が行えるよう、各港湾の実情を勘案し港湾労使と協議の上、引き続き検討を行うこととする。

なお、本件のように各港湾の実情を把握する必要がある場合には、地方労働審議会をはじめとし各港湾の実情を把握している関係者等に幅広く意見聴取を行う必要がある。

5. 能力開発及び向上を促進するための方策について

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69.1%であり、平成20年の70.6%とほぼ同水準となっている（港湾運送事業雇用実態調査（平成25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（以下「研修センター」という。）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76.4%（平成20年）から77.1%に増加しており高い

水準で推移している（港湾運送事業雇用実態調査（平成25年6月30日現在））。

また、港湾運送事業における荷役作業の革新化が東京、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。）全体で行われていることなども踏まえ、革新荷役機械に係る教育訓練の拡充及び効果的な訓練を実施する必要があるため、以下の措置を講ずることとする。

研修センターにシミュレータを導入し、同研修センターに設置されているガントリークレーンに加えて、シミュレータを活用した新たな講習が行えるよう措置を講じ、港湾労働者が高度な技術・技能を習得できるよう支援する。

6. 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するための方策について

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おける港湾労働者の就労状況割合は、港湾派遣労働者が港湾労働者全体の0.4%であるのに対し、日雇労働者（公共職業安定所紹介及び直接雇用による就労）は港湾労働者全体の3.2%を占めている状況であり、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（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成24年度））。

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に一層努めるべきである。

また、人付きリースの解消の中で、使用者側も常用労働者を転換させるために様々な努力をしながら、港湾労働者派遣の日数が月7日という制約が障害となっているという現状もあることから港湾派遣労働者が派遣就業をする日数の上限緩和についても検討する必要がある。

このため、港湾派遣労働者が派遣就業をする日数の上限緩和について検討を行うこととする。

7. その他

（1）適用港湾・適用職種の範囲について

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、港湾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、6大港が指定されているところである。

また、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、港湾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、適用港湾・適用職種の範囲については、港湾労使の合意が得られていない状況にあること及び港湾労使による検討が行われていることなどから、当面、現行通りとし、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向や港湾労使の合意形成の進展を見極める必要がある。

（２）港湾労働者の就労状況等について

港湾運送事業においては、貨物輸送のコンテナ化、コンテナ船の大型化及び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）は278人日（平成20年）から289人日に増加しており、また、横浜港において509人日（平成20年）から444人日に減少しているものの、大阪港を除くその他の港湾においては、ピーク日とボトム日の差の人日数は概ね1割程度となっている（港湾運送事業雇用実態調査（平成25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（12.3人）が不足日における平均不足人数（8.5人）より多くなっているとともに、横浜港における平均不足人数（19.9人）が平均過剰人数（6.1人）より大幅に多くなっている一方、神戸港における平均過剰人数（17.0人）が平均不足人数（3.9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25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37.4%（平成20年）から33.3%に減少した一方、日雇労働者を雇い入れた事業所の割合が6大港全体の55.3%（平成20年）から60.0%に増加している（港湾運送事業雇用実態調査（平成25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。

- ・ 平成24年6月における港湾労働者の実労働時間は年間換算で2,280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24年6月））となっており、平成19年6月における2,460時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））と比べ180時間短くなっている一方で、平成24年6月における全産業の労働者の年間総実労働時間は、2,136時間（賃金構造基本統計調査（平成24年6月））となっており、平成19年6月における2,160時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））と比べ24時間短くなっていることから、港湾労働者の年間総実労働時間は全産業と比べて長くなっているものの、平成19年に比べて全産業に近づいている。
- ・ 平成24年6月における港湾労働者の月間所定労働時間は、162.0時間（賃金構造基本統計調査（平成24年6月））となっており、平成19年6月

における159.0時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））と比べ3.0時間長くなっている一方で、平成24年6月における全産業における労働者の月間所定労働時間は、165.0時間（賃金構造基本統計調査（平成24年6月））となっており、平成19年6月における166.0時間と比べ1.0時間短くなっている。

港湾労働者の月間所定労働時間は全産業と比べて短くなっているものの、平成19年に比べて全産業に近づいているという状況の中、平成24年6月における港湾労働者の月間所定外労働時間は28時間（賃金構造基本統計調査（平成24年6月））となっており、平成19年6月における46.0時間と比べ18.0時間短くなっている一方、平成24年6月における全産業における労働者の月間所定外労働時間13.0時間（賃金構造基本統計調査（平成24年6月））となっており、平成19年6月における14.0時間に比べ1.0時間短くなっていることから、港湾労働者の月間所定外労働時間は、全産業と比べて長くなっているものの、平成19年に比べて全産業に近づいている。

- 平成25年6月における何らかの形で週休二日制を導入している港湾労働法適用事業所の割合は6大港全体の87.4%（港湾運送事業雇用実態調査（平成25年6月30日現在））となっており、平成20年6月における89.7%（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））と比べ2.3%減少している一方で、平成25年1月における全産業における割合は、85.3%（就労条件総合調査（平成25年1月1日現在））となっており、平成20年1月における87.9%（就労条件総合調査（平成20年1月1日現在））と比べ2.6%減少しており、港湾労働法適用事業所においては、全産業に比べて導入率が高くなっている。※
- 平成25年6月における退職金制度を導入している港湾労働法適用事業所の割合は6大港全体の88.5%（港湾運送事業雇用実態調査（平成25年6月30日現在））となっており、平成20年6月における90.5%（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））と比べ2.0%減少している一方で、平成25年1月における全産業における割合は、75.5%（就労条件総合調査（平成25年1月1日現在））となっており、平成20年1月における83.9%（就労条件総合調査（平成20年1月1日現在））に比べ8.4%減少しており、港湾労働法適用事業所においては、全産業に比べて導入率が高くなっている。※

また、平成20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177.0時間（平成20年）から171.2時間に減少しているとともに、6大港いずれにおいても平成20年と比べ減少している（港湾運送事業雇用実態調査（平成25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26.7時間（平成20年）か

ら23.3時間に減少しているとともに、6大港いずれにおいても平成20年と比べ減少している（港湾運送事業雇用実態調査（平成25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1,644人日（平成20年）から1,716人日に、日曜日が481人日（平成20年）から544人日にいずれも増加しているとともに、東京港・大阪港においては土日両日の就労が増加している一方で、名古屋港・関門港においては、土日両日の就労が減少している（港湾運送事業雇用実態調査（平成25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、改善が進みつつある状況であるものの、貨物輸送のコンテナ化、コンテナ船の大型化及び荷役作業の機械化、設備の近代化等近代的荷役の進展など港湾労働を取り巻く諸情勢の変化に伴い、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。

※ 港湾雇用安定等計画（案）及び本報告書（案）において、6大港における「職業訓練」、「週休二日制の導入状況」及び「退職金制度の有無」について導入割合等を記載しているところであるが、平成20年度当時に実施した港湾運送事業雇用実態調査と平成25年度に実施した同調査における集計方法が異なることから平成20年度の調査結果と平成25年度の調査結果については、単純比較できないことに留意願いたい。

	① 20年度実態調査	② 集計を③と同様の方法で行った場合	③ 25年度実態調査
週休二日制の導入状況	79.1%	89.7%	87.4%
退職金制度の有無	81.0%	90.5%	88.5%
職業訓練	66.9%	70.6%	69.1%

以上