

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)
(平成20年11月10日版)

1. 検討方針

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等を踏まえ、平成21年4月1日から適用する新港湾雇用安定等計画について検討するとともに、必要に応じ、現行制度の在り方についても検討する。

2. 検討項目・事項

(1) 港湾労働法の適用港湾・適用業種について

【現 状】

- 港湾労働法の適用港湾は、同法第2条第1号及び港湾労働法施行令第1条において規定されており、「東京港」、「横浜港」、「名古屋港」、「大阪港」、「神戸港」及び「関門港」(いわゆる6大港)とされている。
- 港湾労働法の適用業種は、同法第2条第2号及び港湾労働法施行令第2条において規定されており、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」とされている。

【検討事項】

- 現行制度の在り方を見直す必要はあるか。

《主な意見》

- ・ 港湾労働法の適用港湾を港湾運送事業法の指定港(93港(平成19年5月末現在))まで拡大するとともに、同法の適用業種を検数、鑑定、検量の各業種まで拡大すべき。
- ・ 地方港と6大港には大きな格差が存在することに留意すべき。地方の実情に合わせた対策を取っている地方港に対して、6大港のルールをそのまま適用するのはどうか。段階を踏んで進めていくべき。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 港湾労働法の適用港湾を港湾運送事業法の指定港まで拡大する必要は現時点においてあるか。
- 港湾労働法の適用業種を検数、鑑定、検量の各業種まで拡大する必要は現時点においてあるか。
- 港湾労働法の適用港湾・適用業種の拡大について、地方の実情も踏まえた上で段階的に進めていくことは適当か。適当であれば、どのような視点から進めていく必要があるか。

- その他

(2) 港湾労働者派遣制度の適正な運営について

【現 状】

- 港湾労働法適用事業所に占める港湾労働者派遣制度の許可取得事業所の割合は、28.93%となっている（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成19年12月末現在））
- 6大港における就労状況割合では、日雇労働者が全体の2.2%を占めているのに対し、港湾派遣労働者は0.5%となっている（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成19年度））。

【検討事項】

- 現行制度をより円滑に運営していく方策はあるか。
 - ・ 港湾労働者派遣制度の許可取得の妨げとなっているものはあるか。
 - ・ 港湾労働者派遣制度の有効活用の妨げとなっているものはあるか。

《主な意見》

- ・ 港湾労働者派遣制度に係る派遣就業の上限日数の緩和によって、常用港湾労働者の活用が進んでいる。この点は前回の計画策定後から5年間の成果の一つであり、港湾労働の実態が改善されてきているものと評価。
- ・ 港湾労働者派遣制度に係る派遣就業の上限日数について、派遣日数が多い方が常用港湾労働者の活用にプラスの影響を及ぼすため、現行の7日から10日に緩和すべき。
- ・ 港湾労働者派遣制度に係る派遣就業の上限日数の更なる緩和については、現行の港湾労働者派遣制度を十分に活用できるシステムを港湾ごとに構築した上で検討すべき。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 港湾労働者派遣制度に係る派遣就業の上限日数を緩和する必要は現時点においてあるか。必要があるのであれば、具体的な緩和日数はどのくらいにするか。

- 現行制度の在り方を見直す必要はあるか。
 - ・ 港湾労働法の適用港湾以外の港湾への港湾労働者派遣制度に準じた制度の導入は必要ないか。

《主な意見》

- ・ 港湾労働者派遣制度の適用外業種である検数、鑑定、検量については、現在、いわゆる指定事業体に属する労働者をもって業務が行われているところ、労働者派遣法の適用を前提に、いわゆる専ら派遣という形態によって業務が行われているため、同法の改正にあわせて、こうした業種の取扱いについても見直しを行うべき。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 労働者派遣法の改正を踏まえ、港湾労働者派遣制度の適用外業種である検数、鑑定、検量の取扱いを見直す必要はあるか。必要があるのであれば、具体的にどのように見直すか。

○ その他

《主な意見》

- ・ 人付きリースの問題に対して、行政はきちんと対処すべき。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 人付きリースの問題が未だ現存する京浜地区における現状について、どのように評価すべきなのか。
- 人付きリースの問題に対処するため、どのような視点に立った対策が必要か。

(3) 港湾労働者の雇用（労働条件等）改善について

【現 状】

- 港湾労働者の実労働時間は、年間換算で2,460時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））（※）となっているのに対し、全産業の年間総労働時間は2,160時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））となっている。
（※）「2,460時間」には、いわゆる待機時間（拘束時間）も含まれる。
- 港湾労働者の月間所定労働時間は159,0時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））となっているのに対し、全産業の月間所定労働時間は166,0時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））となっている。
- 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））となっているのに対し、全産業の月間所定外労働時間は14時間（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））となっている。
- 6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、79,1%（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））となっているのに対し、全産業における何らかの週休二日制の導入割合は、88,8%（就労条件総合調査（平成19年1月1日現在））となっている。
- 港湾労働者の1月当たり賃金（きまって支給する現金給与）は395,200円（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））となっているのに対し、全産業の1月当たり賃金は330,600円（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））となっている。
- 港湾労働者の1月当たり賃金のうち、所定内賃金は285,400円（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））、所定外賃金は109,800円（賃金構造基本統計調査（平成19年6月））となっている。
- 6大港における就労状況割合では、港湾派遣労働者が全体の0,5%を占めているのに対し、日雇労働者は全体の2,2%となっている（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成19年度））。

【検討事項】

- 現行制度をより円滑に運営していく方策はあるか。

《主な意見》

- ・ 東京港や横浜港においては、荷役の種類に応じた縦割り体制で港湾運送業務を行っているため、大きな波動性が生じてしまう。こうした東京港や横浜港固有の事情などを踏まえ、港湾ごとに改善策を考えていくべき。
- ・ 日雇港湾労働者の直接就労が未だに多い現状に対応するため、港湾ごとに実情の分析を行い、行政としての対応（港湾労働者派遣制度の活用促進、公共職業安定所紹介の活用促進等）がきちんと行われるようにすべき。
- ・ 港湾の雇用秩序を維持するための現行の仕組みは、基本的に維持すべき。現行の仕組みを前提にした上で、グレーゾーンの扱いをどのようにするのが問題。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 東京港及び横浜港における固有の事情として、「荷役の種類に応じた縦割り体制の採用」の他にどのようなものがあるか。
- 6大港のうち東京港及び横浜港以外の各港における固有の事情として、どのようなものがあるか。
- 6大港それぞれの固有の事情をどこまで勘案することが適当か。

- 現行制度の在り方を見直す必要はあるか。
 - ・ 港湾労働者全てに対して（最低限の）安全教育を行うシステムの導入は必要ないか。
 - ・ 日雇港湾労働者の違法派遣の防止及び職域の適正確保を目的とする新たな就労システムの導入は必要ないか。

《主な意見》

- ・ 日雇港湾労働者への安全教育は未だ十分ではないのが現状であるため、日雇港湾労働者に対して最低限の安全教育を行うシステムを導入すべき。
- ・ 日雇港湾労働者の扱いについては、安全教育等の一定の研修終了後、港湾労働者雇用安定センターに登録の上、公共職業安定所を通じて紹介するシステムとしてはどうか。違法な日雇派遣による就労の防止、港湾労働者の安全性の確保、職域の確保につながるものとする。
- ・ 安全教育は必要。しかし、安全教育の徹底のため、日雇港湾労働者の登録制を導入することについては、労使合意の上で過去に廃止した港湾労働者雇用安定センターにおける常用雇用制度を復活させることになるため、反対。日雇派遣などの違法就労の防止という観点から、他の対策を講ずるべき。
- ・ 労働環境に甚だしい格差がある状況で就労している労働者が実態として存在している。港湾労働者雇用安定センターにおける登録など、日雇港湾労働者に関する何らかの登録システムを導入し、安全教育等の一定の研修を行った港湾労働者を活用することが非常に重要。
- ・ 日雇港湾労働者の港湾労働者雇用安定センターにおける登録システムの導入目的は、違法就労を防止し、秩序ある職域を確保することにあるため、過去に廃止した港湾労働者雇用安定センターにおける常用雇用制度とは異なる。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 日雇港湾労働者への安全教育を徹底するため、行政側、事業所側それぞれがどのような対応を行うことが適当か。
- 日雇港湾労働者の港湾労働者雇用安定センターにおける登録システムを導入する必要は現時点においてあるか。必要がないのであれば、違法な日雇派遣による就労の防止、港湾労働者の安全性の確保、職域の確保のため、他に講ずるべき対策はどのようなものがあるか。

- 今後の港湾労働者の雇用改善の推進に際して、留意すべき点はあるか。

《主な意見》

- ・ 港湾地域における労働のうち、港湾労働者のみが働くことができる職域はどこか、また、パート労働者（一般の派遣労働者）も働くことができる職域はどこか。それぞれきちんとした線引きが必要。港湾で働く労働者として、港湾労働者証を有する港湾労働者のみを認めるのか、それとも、一般の派遣労働者にも職域の一部を解放し、ダブルスタンダード（賃金の二重価格制）を認めるのか。それぞれについて検討していくことが必要。
- ・ 港湾倉庫において就労している労働者が港湾労働法の適用範囲に含まれるか否かが曖昧になっているため、その適用関係について明確にすべき。
- ・ 日雇港湾労働者が増加しつつある問題を解消するため、行政として何らかの対策を講ずるべき。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 港湾労働法の適用関係を明らかにすることにより、「港湾労働者のみが働くことができる「職域」（＝港湾労働法が適用される「職域」＝パート労働者（一般の派遣労働者）は働くことができない「職域」）が一義的に確定されるのではないか。それとも、「港湾労働の職域」とは、港湾労働法が適用されない職域も含む概念なのか。そうであれば、港湾労働者とパート労働者（一般の派遣労働者）が併存する「港湾労働の職域」が生ずる可能性があるところ、それらの労働者に係る職域の線引きについて、どのような視点から行っていくのが適当か。
- 日雇港湾労働者が増加しつつある現状について、どのように評価すべきなのか。

- その他

（４）港湾労働者の職業能力開発について

【現 状】

- 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や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いるほか、六大港の港湾運送事業所のうち66.9%の事業所において、社内又は委託による教育訓練が実施されている（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））。
- 港湾技能研修センターにおいては、以下の研修科目を港湾労働者に向けて実施している。
- ・ 港 湾 荷 役 科：ストラドルキャリアー操作、大型フォークリフト操作、船内荷役作業主任者技能講習、ガス・アーク溶接技能講習等
 - ・ クレーン運転科：ガントリークレーン運転、小型移動式クレーン運転技能講習、玉掛け技能講習等
 - ・ 情 報 科：パソコン操作等

- 港湾技能研修センターにおいては、ガントリークレーン、ストラドルキャリアー等の各訓練を終了した者に対して、修了証書を交付している。
- 北九州市においては、北九州市港湾施設管理条例によってガントリークレーン運転士資格が定められており、当該資格を取得するためには、40時間以上の実習を受けることが要件とされている。
- 6大港における革新荷役機械等の労働者数は、フォーク運転者814人、ガントリークレーン運転者455人、ショベル・ストラドル運転者364人となっている（港湾運送事業雇用実態調査（平成20年6月30日現在））。

【検討事項】

- 現行制度をより円滑に運営していく方策はあるか。
- 現行制度の在り方を見直す必要はあるか。
 - ・ ガントリークレーン等の革新荷役機械のオペレーターについて、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制度（資格制度等）の導入は必要ないか。

《主な意見》

- ・ 高度な技能に関する研修のみならず、各港湾いずれにおいても必要とされる一般的な研修に係る制度についても、ニーズを把握しながら確立していくべき。
- ・ 事業所において教育訓練を実施する時間がないということであれば、行政として、その辺りをきちんとフォローすべき。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 各港湾いずれにおいても必要とされる一般的な研修として、どのようなものが考えられるか。
- 教育訓練を実施する時間がない事業所に対して、行政としてどのようなフォローをすることが適当か。

- 今後の港湾労働者の職業能力開発の推進に際して、留意すべき点はあるか。
- その他

(5) 港湾雇用安定等計画の期間について

【現状】

- 現行の港湾雇用安定等計画において、平成16年度から平成20年度までの5年間とされている。

【検討事項】

- 港湾労働者を取り巻く情勢の変化を踏まえ、5年間という計画期間を見直す必要はあるか。

《主な意見》

- ・ 厚生労働省との関係のみならず国土交通省との関係もあるため、様々な行

政変化に臨機応変に対応できるようにする観点から、5年間という現行の計画期間を短縮し、3年間にすべきではないか。

- ・ 3年の計画期間では短すぎる。5年間は必要ではないか。
- ・ 5年間という計画期間の不都合性は、違法就労等の形で現れていると認識。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 5年間という計画期間を見直す具体的必要性は現時点においてあるか。具体的必要性があるのであれば、新たな計画期間は何年間にするのが適当か。

- 計画の実効性を担保するため、計画中に数値目標を設定の上、毎年、港湾労働専門委員会を開催し、当該委員会の場において工程管理を行う必要はあるか。

《主な意見》

- ・ 計画中に数値目標を設定し、毎年定期的に港湾労働専門委員会を開催して、工程管理をしながら計画の実現を図っていくべき。
- ・ 計画期間における工程表を作成し、計画の進捗状況を随時チェックできるようにすべきではないか。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 「数値目標」の設定や「工程表」の作成を行う必要は現時点においてあるか。
 - ・ 「数値目標」の設定について、) 必要があるのであれば、どのような項目・事項に「数値目標」を設定するのが適当か。また、目標とする具体的な数値をどのようなプロセスで確定させていくのが適当か。
 - ・ 「工程表」の作成について、) 必要があるのであれば、どのような内容の「工程表」が適当か。また、具体的な内容をどのようなプロセスで確定させていくのが適当か。
- 新たな計画期間との関係をどのように整理するのか。

- その他

(6) その他

《主な意見》

- ・ 京浜地区においては、日雇港湾労働者への依存度が大きく、また、港湾派遣労働者の派遣あっせん成立率も極端に低い状況となっている。これらも踏まえ、新たな計画の策定に当たっては、現行計画のように一般論・抽象論に終始することがないよう、港湾ごとの事情を分析した上で、港湾ごとの実情に合わせた内容にすべき。実効性のある、実効性をせまっていく内容にすべき。
- ・ 地方港に対しても港湾労働法を適用し、港湾労働者の福利厚生の上昇を図っていくべき。
- ・ 港湾労働者の福利厚生に関する事項について、必要があれば法的整備も念頭に置きつつ、新たな計画に盛り込むことが必要。
- ・ 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「IDカード」と「港湾労働者証」を共用化すべき。

《主な意見を踏まえた具体的論点》

- 現行の計画を前提にした場合、特に具体的に記述する必要がある項目はどこか。
- 「港湾労働者の福利厚生向上」を図る観点から、行政側、事業所側それぞれに対して、どのような対応を求めるのか。
- 「IDカード」と「港湾労働者証」を共用化する必要は現時点においてあるか。

(以上)