

# 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）の論点に関する意見

港湾労働専門委員会 労働側委員

## 1 港湾労働法の適用港湾・適用業種について

- (1) 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。必要な理由は、港湾運送事業の規制緩和が平成18年5月から全港・全職種で実施されたこと、また、雇用保険法にもとづく労働者福祉事業の廃止にともない平成21年度より港湾労働者福祉センターなどの予算措置がなくなることによる。

そもそも、港湾労働法第1条の目的である「港湾労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上等に関する措置を講ずることにより、港湾運送に必要な労働力の確保に資するとともに、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ことを目的とする」は、6大港の現業労働者だけでなく、すべての港湾労働者に適用すべきものである。

行政改革委員会の最終意見（平成9年12月12日）は「港湾運送事業においては、港湾運送の効率化（コスト削減、サービス向上）を求めれば、港湾運送の安定化（労働関係の安定化等）が損なわれるという懸念もあるため、この2つの目標をどのようにバランスをとって解決するかという視点も重要である」と述べている。そのため、セーフティーネットとしての港湾運送の安定化策が国土交通省の審議会、懇談会で検討されてきた。港湾運送事業の規制緩和が全港、全業種で実施されるようになり、地方港においても労働関係の安定化は重要な課題となっている。

また、港湾労働者の福利厚生事業の充実については、港湾運送事業の規制緩和について検討した運輸政策審議会海上交通部会答申（平成11年6月）、港湾運送事業の在り方に関する懇談会報告（平成16年2月）でもその必要性が指摘されたところである。現在、港湾労働者の福利厚生については、その根拠法を港湾法第12条（港湾局の業務）の「港湾における労働者の休泊所等、福利厚生を増進するための施設を設置し、又は管理すること」にもとづいているが、港湾管理者の業務は休泊所等の設置に留まり、非常に限定されたものと解釈されている。港湾労働法の適用港湾を港湾運送事業法の指定港までの拡大し、港湾労働者の福祉の増進をはかる国の責務を明記した法的整備を図り、予算措置を確保することが必要である。

(2) 港湾労働法の適用港湾を港湾運送事業法の指定港までの拡大することによって、港湾労働者派遣制度を港湾労働法のすべての適用港湾でおこなうべきべきである、地方港から港湾労働法付加金を徴収すべきであると言っているわけではない。

適用港湾拡大の意図は、港湾労働法の目的を港湾運送事業法の指定港に適用すること、港湾労働者の福利厚生に関わる予算を国の責任において支出できる方策を確保することである。また、地方港においては、後述するように港湾運送事業の業域を特定港湾倉庫に拡大することができる。さらに、地方港において港湾運送事業者が常用港湾労働者を職安に届出ることによって、常用港湾労働者証の交付を受けることになり、常時港湾労働に従事する者を明確にすることができる。常用港湾労働者の届出は、安全教育、港湾保安とも関連し、港湾運送事業法上の雇用管理、雇用安定策にも役立つと考える。

なお、地方港における港湾労働者派遣制度の導入については、今までどおり労使が合意した港において実施すればよい。その場合、地方港から港湾労働法付加金を徴収する必要はないと考える。

(3) 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。

海上運送において荷主と船社の間に立って、貨物の数、量の確認、破損、盗難、品質などの状況検査を行う第三者証明行為は「歴史的にも海上貿易を円滑に行うために不可欠な業務として、世界的に認知されている重要な業務である」(懇談会報告)。コンテナ化、専用船化などの輸送形態の変化により業務量は減少しているが、輸送の安全管理、セキュリティの確保、社会悪品の不正輸送の防止などの新たなニーズに対応し、IT化の進展に対応した物流ネットワークの構成員としての役割を担うなど業務内容が広範化、複雑化している。これら業務は専門性が高い業務であると同時に、船舶の運航に伴う業務であるため波動性の高い業務である。

平成18年5月から実施された港湾運送事業の規制緩和によって、いままで国に登録されていた検数人、鑑定人、検量人の登録制度を廃止し、検数人等に対する教育や技術レベルの維持は雇用主の責任とし、これら業種の質の確保は行政による事業者に対する事業計画の審査等を通じて担保することになった。すなわち、検数等の行為が、個人レベルから組織レベルで行う体制となったのである。

したがって、これら業種で働く労働者について、より適正な雇用管理をおこない、雇用の安定、福祉の増進を図ることが重要になったのである。

まず、前項で述べた港湾労働法の目的と福利厚生に関わる予算措置をこれら業種にも適用する必要がある。

さらに、これら業種においては早急に港湾労働者派遣制度を行うべきである。なぜなら、6大港においては、後述する指定事業者から派遣される労働者をこれら業種に従事させる状況が常態化していること、地方港においては、仕事が忙しいときには他港から同一事業者の労働者が応援を行っているにもかかわらず、同じ港の他の同業事業者の労働者は仕事がなく暇であるという状況が頻繁に生じているからである。

なお、労働者派遣法との関係でこれら業種にも港湾労働法を適用すべきであることについては後述する。

## 2 港湾労働者派遣制度の適正な運営について

(1) 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は無い。前回、派遣就業の上限日数を5日から7日に上げたことによって、その必要が言われていた港の港湾労働者派遣の実績が伸びていることは認める。しかし、全体的に見ると、いまだに港湾労働者派遣より日雇労働者の直接雇用が多い。また、違法な派遣労働者が就労していることは極めて問題である。それは、雇用安定センターの斡旋が十分機能していないこと、職安紹介が機能していないことによる。したがって、違法派遣ができないシステムの確立、雇用安定センターの斡旋ならびに職安紹介の機能を充実させることが先決である。

(2) 労働者派遣法の改正を踏まえ、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。

平成11年の労働者派遣法の改正によって、建設、港湾運送、警備以外の業務における労働者派遣が認められるようになった。港湾運送業務とは港湾労働法の適用業務であるため、検数、鑑定、検量業務は労働者派遣法の適用業務となった。このことを問題にした港湾労働組合と旧労働省との話し合いの結果、これら業務にたいする労働者派遣は、検数、鑑定、検量事業をおこなっている4協会のそれぞれの子会社（指定事業者）から労働者を派遣することになった。

検数、鑑定、検量事業は港湾運送事業法によって下請が認められていないので、指定事業者は検数、鑑定、検量事業の許可を受けていない。派遣元である指定事業者は、それぞれの協会の退職者の受け皿として発足したわけであるから、当初、検数人手帳を所持する者を雇用し派遣していたが、次第に新規採用者を抱えるようになった。現在、指定事業者は、自ら雇用した者のうち、検数、鑑定、検量事業者の協会が実施する研修を修了した者を検数、鑑定、検量事業者に派遣している。

この指定事業者は親会社にあたる検数、鑑定、検量事業者にしか派遣できないので、

「専ら派遣」にあたる。本年9月の労働政策審議会労働力需給制度部会の報告を受けて政府は、「専ら派遣」の割合を80%以下とする労働者派遣法の改正案を現在開会中の第170回臨時国会に提出した。港湾労働者派遣制度を検数、鑑定、検量業種にも導入し、相互の派遣を行った方が効率的である。

- (3) 人付きリースについては、労働者派遣法に違反するものであること、荷役機械のリースと人のリースは分離し、荷役機械のみをリースし、人は港湾労働者派遣制度を利用し、他の港湾運送事業者には雇用される常用港湾労働者を使用することが現行雇用安定等計画に記されている。

人付きリース問題が未だ現存する京浜地区における現状については極めて遺憾である。厚生労働省はより積極的に人付きリースを取り締まるべきである。

人付きリース解消は可能であるので、厚生労働省が実態を調査し、業者と協力して具体的解消策を策定するよう強力な対応を行うべきである。

### 3 港湾労働者の雇用（労働条件等）改善について

- (1) 現行制度をより円滑に運営していく方策として、違法派遣ができないシステムの確立すること、日雇労働者の直接雇用をなくすために職安紹介を充実させることが必要である。自動車専用船、青果物、短時間作業などに日雇就労が多いと思われる。港湾労働者派遣制度で対応できない作業については、日雇労働者を雇用安定センターに登録し、職安の紹介を通じて港湾運送業務に従事するようにすべきである。職安紹介を充実させることにより、違法な日雇派遣を防止することにもなる。

日雇労働者の登録については、6大港それぞれ固有の事情を勘案したものにするのが適当である。

このような登録制度を機能させるために、例えば、自動車専用船作業への就労を希望する者についてはその作業のみへの紹介をするなど、職安の紹介方法の工夫など行政面からの援助も必要である。

- (2) 港湾労働は労働災害が多い職場であることは、前回の港湾労働専門委員会の参考資料である「港湾雇用安定等計画の施行状況等について」で千人率が7.7（全産業2.5）であることを見ても分かる。また、強度率が0.87（全産業0.12）であることから、一旦事故が起これば、重大災害になる傾向であることも分かる。

港湾労働者への安全教育は、極めて重要であり、常用、日雇を問わず、6大港ならびに地方港においても実施すべきである。このような安全教育を修了した者でなければ

ば港湾労働に従事できないようにすべきである。常用港湾労働者については、この安全教育を修了して初めて常用港湾労働者の届出が可能になるようにすべきである。

安全教育については、港湾労働者として最低限の安全知識、技能を修得でき、港湾労働について概括的に理解できる内容とし、厚生労働省によって定められた研修内容を港湾災害防止協会などが実施するように体制を整備すべきである。

- (3) 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」＝一般の派遣労働者は働くことができない「職域」)を明確にすることが必要である。

平成11年の労働者派遣法の改正により、労働者派遣法の適用除外業務としての港湾運送業務は港湾労働法適用業務となった。

特に問題となるのが港湾運送事業法は適用されないが港湾労働法が適用される倉庫荷役作業である。港湾労働法の適用港湾は6大港である。労働者派遣法は全国適用である。6大港以外の港湾倉庫すなわち特定港湾倉庫の倉庫荷役作業は、労働者派遣法の適用除外業務であり、労働者派遣を行ってはならない業務である。しかし、港湾労働法が適用されない地方港においては、港湾運送事業者以外の事業者が倉庫荷役作業を行うことができる。労働局に特定港湾倉庫の一覧表を提出するよう求めても、そのようなものは作っていないのが実情である。労働者派遣法の改正に伴い法律として線引きをただけで、雇用秩序を確立するための具体的な行政措置が取られていないのが実態である。港湾労働法を地方港にも適用することは、業域の明確化につながり、港湾運送事業者の業域拡大にもなるのである。

6大港の港湾倉庫についても、各港職安で考え方が異なる。港湾運送事業者が請負う範囲が港湾労働法の適用範囲という逆転した発想も見受けられる。港湾倉庫については、倉庫を部分的に区分けして港湾労働法を適用するのではなく、倉庫の建物全体を港湾倉庫として指定することが必要である。そして、港湾倉庫内の倉庫荷役作業はすべて港湾労働法の適用とすべきである。

港湾労使は業域・職域の拡大、明確化に努力している。これらは、輸送手段や荷役手段が変化するなかで、労使が安定的に港湾運送業務を遂行するために、業域・職域を設定してきたのである。行政は杓子定規の法解釈をするのではなく、港湾運送の安定という観点から、業域・職域問題で混乱が生じることがないように対応すべきである。そして、港湾労働法の適用対象業種の見直しを積極的に検討すべきである。例えば、①港湾運送事業法は適用されているが港湾労働法が適用されていない貨物の受取または引渡、船舶貨物警備について港湾労働法を適用すること、②港湾労働法施行令第2条の業務は許可を受けた港湾運送事業者がおこなうようにするよう港湾運送事業

法の見直しをすること、③港湾労働法が適用されているバン詰めバン出し作業の適用地域を拡大すること、④コンテナターミナル内の作業に関して港湾労働法の適用を拡大することなどである。

- (4) 港湾労働者の雇用（労働条件等）の現状として、港湾労働者の労働時間、賃金が報告されている。我々が指摘したように所定内給与は低下し続け、長時間労働で収入を維持している実態が明らかになっている。平成13年に港湾のフルオープン（364日、24時間稼働）が実施されたことにより、港湾の稼働時間が長くなったこと。しかも、交代制は導入されず、ひとりあたりの労働時間が長くなったことが大きな要因である。また、規制緩和の実施により、港湾運送料金が下がり、港湾労働者の賃金低下がすすんだと言える。

港湾労働者の長時間労働の解消、交代制の導入などに関して、労働時間短縮を図る事業者に対する行政支援についての検討がなければ雇用改善もすすまないと考える。

#### 4 港湾労働者の職業能力開発について

- (1) 一般的な技術研修としては、安全衛生、フォークリフト運転、はい付け作業、玉掛け、クレーン運転などが考えられる。

ガントリークレーンのオペレータなど革新荷役機械のオペレータについては、一定の研修を修了した者に資格を与えるようにする資格制度を導入すべきである。手始めにガントリークレーン運転の技能競技会を行ってはどうか。

- (2) 教育訓練を実施する時間がないとの声を聞くが、OJTにも訓練手当を行政が助成するとか、ガントリークレーンの未使用時間帯を教育訓練に有効活用できるよう港湾管理者がOJTに協力する仕組みをつくるなど、研修を受けやすくするための工夫が必要である。

#### 5 港湾雇用安定等計画の期間について

- (1) 港湾労働を取り巻く情勢の変化は早い。港湾法、港湾運送事業法、労働者派遣法など港湾労働法に関係する法律が頻繁に改正される状況なので、港湾労働安定等計画の期限は3年とすべきである。

- (2) 「数値目標」としては、例えば、港湾雇用安定センターの斡旋を倍増する、日雇労働者の直接雇用を半減する、人付きリースを完全縮小すなわち無くす、などのことが考えられる。また、教育訓練の実施回数設定、長時間労働解消のための所定外労働時

間規制の設定などが考えられる。

- (3) 「工程表」による「工程管理」というよりは、港湾労働専門委員会を毎年定期的  
に開催して、計画の実施状況を点検しながら、計画の実現を図っていくことが重要  
である。

## 6 その他

- (1) この間の港湾整備計画、スーパー中枢港湾構想、アジアゲートウェイ構想など打ち  
出されてくるが、これらの計画や構想には、港で働く労働問題の観点はまったくない。  
ハードウェアをつくる、システムをつくることはするが、それをだれが、どう動かす  
のかというソフトウェアのこと、労働者のことは考えられていないのである。港湾運  
送事業の規制緩和を地方港に、検数・鑑定・検量業務に拡大する議論をおこなった港  
湾運送事業の在り方に関する懇談会でも感じたことであるが、港湾労働問題を議論で  
きない寂しさである。港湾労働問題を議論できる場は、この港湾労働専門委員会しか  
ないのである。しかし、6大港、現業労働者に限定された現行港湾労働法にもとづく  
港湾雇用安定等計画の議論しかできない状況では、国際競争に負けない日本の港湾を  
つくりあげようとしても、ハード、ソフトが噛み合った港湾をつくることはできない。  
この港湾労働専門委員会をまさに総合的な港湾労働対策を議論できる場にすることが  
急務であると考える。

- (2) 今回の港湾雇用安定等計画に港湾労働者の福利厚生増進に関する項目を起こす  
べきである。また、計画に直接的に書き込まなかった項目についても、今後の課題と  
なるものがあれば、適切に対応すべきである。

- (3) 港湾労働者の福利厚生増進については、港湾労働法に条文を起こして国の責務を  
明確にする、また、第3条第2項の港湾雇用安定等計画に定める事項に「港湾労働者  
の福祉の増進に関する事項」を追加することが必要である。

また、運輸政策審議会海上交通部会の答申では「夜間荷役の実施に関しては港湾労働者の待機、購買、飲食等のための施設整備」が言われている。今まで行ってきた、港湾労働者センター、港湾労働者住宅、現場休憩所などの施設についても、新しい視点から施設の充実が図られる必要がある。例えば、港湾整備計画において港湾労働者の福祉に関する計画を審査するなど、現場の声が反映できる仕組みをつくる必要がある。

(4) また、港湾におけるテロ防止対策として、国際船舶・港湾保安法が2004年7月から施行された。適用された134港では、国際港湾施設への出入管理が行われているが、本年の通常国会で港湾法が改正され、個人生体情報を含むIDカードを発行し、全国的な情報管理システムを構築することになった。届出された常用港湾労働者に交付される港湾労働者証については、港湾保安対策に伴う港湾労働者のIDカードと共用できるものにすれば、一元的な管理ができ、経費の削減にもなる。共用化について検討できる体制をつくるべきである。

以上