

港湾労働専門委員会報告書（素案）

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（以下単に「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計画（以下「新計画」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人日数に関し、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適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、これまで以上に、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も行われる場合には、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、基本的には完全縮小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完全縮小の達成に向けて、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適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等から、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、

- 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

ところであるが、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。

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、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。

ア 労働災害による休業4日以上死傷者数を15%以上減少させること（毎年、前年度に比し3.2%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、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む事業場の割合を50パーセント以上にする

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、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等も踏まえ、例えば、

- ・ 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
- 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。

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、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等から、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)