

1. はじめに

本専門委員会としては、港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）の施行状況及び平成 26 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 31 年 4 月 1 日から適用する新たな港湾計画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い、その進捗状況を確認していくことが適当である。

2. 適用港湾・適用職種への対応について

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、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。

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、港湾労使の合意がな

されたという状況も踏まえ、港湾労使による検討が引き続き行われていることにも留意しつつ、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向等を見極めながら、行政も含めて議論を重ねる必要がある。

労働者代表委員からは、新たな港湾計画に、港湾労働法の適用範囲等の見直しについて記載すべきとの意見があった。

3. 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組をより積極的に行っていくことが求められる。

6大港における平成29年度の常用港湾労働者の月間平均就労延日数は532,676人日（港湾労働者派遣制度による就労人日を含む。）であり、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、港湾労働者の常用化の割合は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30年3月末現在））。

一方、直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数は16,079人日であり、港湾労働者全体の月間平均就労延日数の2.9%を占めている。

日雇労働者の就労が一定程度存在していることに留意し、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、雇用管理に関する勧告を含めた必要な指導を行うとともに、後述する港湾労働者派遣制度の更なる活用を促進するため、国・港湾労働者雇用安定センター・事業主及び事業主団体それぞれが講ずべき取組について改めて確認・精査を行い、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。

4. 雇用秩序の維持について

港湾運送事業法上の許可を必要としない港湾倉庫事業主に雇用される労働者が、事業許可を必要とする沿岸荷役作業などに従事する事態を防ぐための、いわゆる「色分け」による港湾労働者証の発行が平成30年10月から実施されているとこ

るであるが、今後、様々な課題等が生じることも考えられる中、各港湾の実情を把握している関係者等への幅広い意見聴取や、地方運輸局との連携関係の強化等を行い、その実効性の確保に努める必要がある。

また、港湾労働法施行令に基づく港湾倉庫の適用については、より適正に制度を運用していくという観点から、適用に係る調査、貨物量の算定基準のあり方等について、各港湾の実情を踏まえつつ、引き続き検討を行う必要がある。

5. 能力開発及び向上を促進するための方策について

6大港において、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は67.4%であり、前回平成25年の69.1%からは減少しており、伸び悩みの傾向が見受けられる。(港湾運送事業雇用実態調査(平成30年6月30日現在)以下①)

一方、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77.1%(平成25年)から81.3%に増加しており、高い水準で推移している。(①)

港湾運送事業における荷役作業の革新化が6大港全体で進展していることに伴い、事業主の訓練ニーズが多様化し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。

また、平成31年10月より、研修センターが豊橋市から神戸市に移転・拡充されることとなっており、より実践的かつ効果的な訓練を行うことが可能となる。

このため、新たな研修センターにおいて、訓練内容の一層の充実・強化を図り、港湾労働者の高度な技術・技能の習得及び若手・中堅労働者への円滑な技能継承に対する支援を強化する必要がある。

6. 港湾労働者派遣制度の適正な運営及び有効活用の促進のための方策について

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、その適正な運営の確保に一層努めるべきである。

6大港における港湾派遣労働者の就労状況割合が港湾労働者全体の0.4%にとどまっている一方で、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%を占めている状況にある。（職業安定局建設・港湾対策室調べ（平成29年度））

このため、港湾労働者派遣制度の一層の周知に努めるとともに、国・港湾労働者雇用安定センター・事業主及び事業主団体それぞれが講ずべき取組について改めて確認・精査を行い、同制度の更なる活用促進に向けた方策について検討する必要がある。

7. その他

（1）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289人日（平成25年）から278人日で大幅な増減はないが、名古屋港、神戸港においてはその差が拡大している。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割程度以内となっている。（①）

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（13.1人）と不足日における平均不足人数（8.6人）との差が、3.8人（平成25年）から4.5人に拡大しており、特に大阪港においてその差（11.0人）が大きくなっている。（①）
- ・ 常時雇用する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は、6大港全体で33.3%（平成25年）から32.3%でほぼ変動はなかった。一方、日雇労働者を雇い入れた事業所の割合は、6大港全体で60.0%（平成25年）から53.3%に減少しているものの、過半の割合を占めている。（①）

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29年6月における港湾労働者の月間実労働時間は、196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29年6月）以下②）となっており、平成24年6月の190時間と比べ、6時間長くなっている。また、6大港における港湾労働者の月間実労働時間は、171.2時間（平成25年）から178.6時間（平成30年）へ7.4時間長くなっている。（①）
一方、全産業の労働者の月間総実労働時間は、178時間（②）で、前回調査時点と比べて増減はなかったことから、全産業との乖離は拡大している。
- ・ 平成29年6月における港湾労働者の月間所定労働時間は、161時間（②）となっており、平成24年6月の162時間と比べ、1時間短くなっている。
一方、全産業の労働者の月間所定労働時間は、165時間（②）となっており、前回調査時点と比べて増減はなかった。
- ・ 平成29年6月における港湾労働者の月間所定外労働時間は、35時間（②）となっており、平成24年6月の28時間と比べ、7時間長くなっている。また、6大港における港湾労働者の月間所定外労働時間は、23.3時間（平成25年）から25.5時間（平成30年）へ2.2時間長くなっている。（①）

一方、全産業の労働者の月間所定外労働時間は、13.0時間(②)で、前回調査時点と比べて増減がなかったことから、全産業との乖離は拡大している。

- ・ 平成30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87.8%(①)となっており、平成25年6月の87.4%とほぼ同程度となっている。

一方、全産業における割合は、87.2%(就労条件総合調査(平成30年1月1日現在)以下③)となっており、平成25年1月の85.3%と比べ、1.9ポイント増加しており、港湾労働法適用事業所における導入率は、全産業とほぼ同程度となっている。

- ・ 平成30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88.0%(①)となっており、平成25年6月の88.5%とほぼ同程度となっている。

一方、全産業における割合は、77.8%(③)となっており、平成25年1月の75.5%に比べ、2.3ポイント増加しているが、港湾労働法適用事業所における導入率は、全産業に比べて高くなっている。

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、改善も見受けられ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。

(2) 港湾運送業界の「働き方改革」について

港湾運送業界については、高齢化が他産業に比べて低い水準ながら進展している一方、入職率は他産業に比べて大幅に低い状況にある。今後、多くの技能を有する高年齢層の労働者が現場を離れることが想定され、このままでは将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。

また、昨今の「働き方改革」を巡る様々な議論・取組が社会全体で行われる中、港湾労働対策の推進に当たっても、労働時間の問題をはじめとして様々な課題が散見されるところである。

これらの状況を踏まえ、労働条件・雇用環境の改善などを通じた「魅力ある職場づくり」の推進について、行政はもとより、労使も含めて引き続き議論を行うとともに、将来の発展を見据えた取組を行うべきである。