

新たな港湾雇用安定等計画（案）等に関する公益代表委員見解

平成30年12月26日

1 港湾雇用安定等計画の性格について

港湾雇用安定等計画（以下「計画」という。）は、港湾労働法第3条第1項において、「港湾ごとに」定めるものとされている。また、ここでいう「港湾」とは、港湾労働施行令別表において、いわゆる6大港が規定されている。

したがって、計画は、「6大港における」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についての事項を定めるものと解することができる。

2 労使の意見

労働者代表委員からは、港湾労働法の適用範囲等の見直しについて、労使で合意したことを踏まえ、新たな計画案に記載すべきとの意見があった。

これに対し、使用者代表委員からは、本件については、労使間での検討が行われている段階であることから、現時点では時期尚早であるとの意見があった。

3 公益代表委員見解

港湾労働法の適用範囲等の見直しを新たな計画案に記載することについては、4回にわたる港湾労働専門委員会の場において、労使双方の観点から様々な意見が交わされ、議論は出尽くしていると考えられるところである。

公益代表委員としては、労使の意見及び計画の性格等を総合的に勘案した結果、計画案については事務局案のとおりとし、「港湾労働専門委員会報告書（案）」については進捗状況を確認するという文言を加えた上で、これを各地方労働審議会港湾労働部会へ提示することとすべきと考える。

港湾労働専門委員会報告書（案）

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っ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

ろであるが、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。

港湾雇用安定等計画（案）変更ポイントについて

資料5-1

○ 現行計画の達成状況及び近年の港湾業界を取り巻く課題等を踏まえた変更内容（案）

- ①. 1 計画の基本的考え方（2）計画の背景と課題 □ 今後の港湾労働対策の課題
【該当ページP3】 → 社会全体の「働き方改革」の動きを踏まえた港湾運送業界の取組のあり方について記載
- ②. 3 労働力の需給の調整に関する事項（2）労働力の需給の調整に関して講ずべき措置
イ 国及び都道府県が講ずる措置
【該当ページP5, 6】 → ・ 港湾労働者の常用化の推進、港湾労働者派遣制度の適正な運営等について項目立てて記載
・ 港湾労働者証の色分けの実施に伴う実効性の確保について記載
・ 港湾倉庫の適用に係る適正な制度運営について記載
- ③. 4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項
（1）雇用の改善を促進するための方策 イ 国が講ずる措置
【該当ページP8】 → 雇用管理改善の重要性の周知等について記載
- ④. 4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項
（2）能力開発及び向上を促進するための方策 イ 国が講ずる措置
【該当ページP9】 → 新たな港湾技能研修センターにおける訓練内容の充実・強化について記載
- ⑤. 5 港湾労働者派遣事業適正な運営を確保するための方策に関する事項
（1）国が講ずる措置
【該当ページP10】 → 港湾労働者派遣制度の一層の周知徹底、更なる活用促進方策の検討について記載

○ その他の変更内容（案）

1. 各種統計データ及び業務統計の更新による変更
2. 文言の適正化による変更 等

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>(1) 今後の港湾労働対策においては、上記(1)を踏まえ、港湾労働を取り巻く環境の変化に対応した港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための施策の推進、港湾労働者派遣制度の適切な運営及び有効活用の促進等を通じて、引き続き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っていくことが重要である。</p>	<p>(1) 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上がなお十分に進展している現状にあることや、近年、港湾労働を取り巻く環境が変化していることを踏まえ、今後の港湾労働対策においては、従来より実施されている港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上に係る施策に加え、「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」との両立に資する施策、「高度な技能労働者の確保に資する施策」及び「港湾労働者派遣制度」の（平成12年法律第72号）により導入された「港湾労働者派遣制度」の適切な運営及び有効活用の促進、港湾労働を取り巻く環境の変化に促進に対応した港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための施策の推進等を通じて、引き続き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っていくことが重要である。</p>
<p>(2) 港湾運送業界については、高齢化の進展や低調な入職率等により、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。</p> <p>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、労働時間の問題ははじめとして様々な課題が散見されるところである。</p> <p>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必要がある。</p>	<p>(3) 計画の期間は、平成26年度から平成30年度までとする。</p>
<p>(3) 計画の期間は、平成31年度から5年間とする。</p> <p>2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項</p> <p>(1) 港湾運送量の動向 6大港における港湾運送量は、船舶積卸量が509百万トンであったが、平成13年度以降増加傾向にあり、平成28年度においては663百万トンとなつていいる。また、6大港における船舶積卸量に占めるコンテナ貨物の割合は、昭和45年度の5%から平成10年度には60%を超え、その後も引き続き上昇傾向にあり、平成28年度においては69.4%となつていいる。このように、近代化的荷役の進展にもかかわらず、日単位の短期の貨物取扱量の変動を特徴とする港湾運送の波動性は依然として存在しているところである。</p> <p>(2) 港湾労働者の雇用の動向 6大港における常用港湾労働者数は、28,573人であったが平成14年度以降増加傾向にあり、平成29年度においては33,639人となつていいるところである。</p>	<p>(3) 計画の期間は、平成26年度から平成30年度までとする。</p> <p>2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項</p> <p>(1) 港湾運送量の動向 6大港における港湾運送量は、昭和62年度以降増加基調にあつたものの、景気の低迷を反映して、平成6年度以降は横ばい傾向となつていいる。また、増加傾向にあり、平成23年度においては668百万トンとなつていいる。また、6大港から平成13年度においては668百万トンとなつていいる。また、5%から平成13年度には63.3%と上昇し、その後も引き続き上昇傾向にあり、平成23年度においては68.9%となつていいる。このように、近代化的荷役の進展にもかかわらず、日単位の短期の貨物取扱量の波動性は依然として存在しているところである。</p> <p>(2) 港湾労働者の雇用の動向 6大港における常用港湾労働者数は、昭和62年度以降の増加傾向にあり、平成5年度以降は減少傾向となつていいるところであるが、6大港の常用港湾労働者数が28,573人であった平成14年度以降再び増加傾向にあり、平成24年度においては32,619人となつていいるところである。</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）

6 大港における港湾労働者の月間平均就業日数は、約50万8千人日であつた。平成14年度以降増加傾向にあり、その後は減少傾向となつてい

入職率及び離職率
6 大港における港湾労働者の入職率は、全産業において、平成29年にお

25.2%となつており、全産業の高年齢者（50歳以上の者の比率）は、

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

労働力の需給の調整の目標（昭和63年法律第40号）は、事業主が、近

港湾雇用安定等計画（現行）

6 大港における港湾労働者の月間平均就業日数は、昭和62年度にお

入職率及び離職率
6 大港における港湾労働者の入職率は、全産業において、平成24年にお

27.4%となつており、全産業の高年齢者（50歳以上の者の比

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

労働力の需給の調整の目標（昭和63年法律第40号）は、事業主が、近

<p>港灣雇用安定等計画（新計画案）</p>	<p>港灣雇用安定等計画（現行）</p>
<p>また、各事業主における直接雇用の日雇労働者の利用状況の把握に引き続き、直接雇用の日雇労働者を多数使用している事業主に対して、均就労平均就労日数の減少に更に努めることとする。</p> <p>(4) 港灣における雇用秩序の維持</p> <p>また、他の港灣労働者の雇用秩序が維持されることと、港灣労働者の雇用の安定を図る観点から、必要不可欠な事項を定めることとする。</p> <p>また、港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>また、現場パトロール等、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>また、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>また、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p>	<p>また、各事業主における直接雇用の日雇労働者の利用状況の把握に引き続き、直接雇用の日雇労働者を多数使用している事業主に対して、均就労平均就労日数の減少に更に努めることとする。</p> <p>(3) 港灣における雇用秩序の維持</p> <p>また、他の港灣労働者の雇用秩序が維持されることと、港灣労働者の雇用の安定を図る観点から、必要不可欠な事項を定めることとする。</p> <p>また、港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>また、現場パトロール等、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>また、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>また、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p>
<p>(5) 港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>(6) 港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>(7) 港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>(8) 港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p>	<p>(5) 港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>(6) 港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>(7) 港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p> <p>(8) 港灣労働法違反の疑いがある場合、色分けされた港灣労働者証を確保し、港灣労働法違反の疑いがある場合、取組の実効性の確保を図る。</p>

港湾雇用安定等計画（現行）

港湾雇用安定等計画（新計画案）

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）又は職業安定法（昭和22年法律第141号）に違反する形態による労働力の需給調整については、港務における雇用秩序を混乱させざるものから、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。

また、共同就労については、それぞれ作業が適正な請負として行われなければならない。このため、共同受注・共同就労を「労働者派遣事業」と請負し、共同受注・共同就労に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）に照らし適切な請負として実施すべきこととし、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）又は職業安定法（昭和22年法律第141号）に違反する形態による労働力の需給調整については、港務における雇用秩序を混乱させざるものから、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。

また、共同就労については、それぞれ作業が適正な請負として行われなければならない。このため、共同受注・共同就労を「労働者派遣事業」と請負し、共同受注・共同就労に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）に照らし適切な請負として実施すべきこととし、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）又は職業安定法（昭和22年法律第141号）に違反する形態による労働力の需給調整については、港務における雇用秩序を混乱させざるものから、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）又は職業安定法（昭和22年法律第141号）に違反する形態による労働力の需給調整については、港務における雇用秩序を混乱させざるものから、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。

また、共同就労については、それぞれ作業が適正な請負として行われなければならない。このため、共同受注・共同就労を「労働者派遣事業」と請負し、共同受注・共同就労に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）に照らし適切な請負として実施すべきこととし、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）又は職業安定法（昭和22年法律第141号）に違反する形態による労働力の需給調整については、港務における雇用秩序を混乱させざるものから、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。

また、共同就労については、それぞれ作業が適正な請負として行われなければならない。このため、共同受注・共同就労を「労働者派遣事業」と請負し、共同受注・共同就労に関する基準（昭和61年労働省告示第37号）に照らし適切な請負として実施すべきこととし、労働者派遣事業の適正な運営の確保を図る。

ロ

ハ

ハ

(1)

(1)

(1)

ロ

ハ

ハ

(1)

(1)

(1)

(1) 手続の適正な実施
(2) 港湾労働者雇用安定法に定められた届出、報告等の協力

(1) 手続の適正な実施
(2) 港湾労働者雇用安定法に定められた届出、報告等の協力

<p>港灣雇用安定等計画 (現行)</p>	<p>港灣雇用安定等計画 (新計画案)</p>
<p>港灣労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、雇用安定センターの派遣の送出し又は受入れを求める場合には、港灣労働者派遣センターの業務に当該業務における港灣労働者の需給状況に関する必要となる限られた詳細な情報を積極的に提供することにより、港灣労働者派遣センターがより適切な措置を講ずることを促すこととする。</p> <p>(二) 事業主が講ずる措置について、事業主に対する周知徹底、必要となる限られた詳細な情報を積極的に提供することにより、港灣労働者派遣センターがより適切な措置を講ずることを促すこととする。</p>	<p>港灣労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、雇用安定センターの派遣の送出し又は受入れを求める場合には、港灣労働者派遣センターの業務に当該業務における港灣労働者の需給状況に関する必要となる限られた詳細な情報を積極的に提供することにより、港灣労働者派遣センターがより適切な措置を講ずることを促すこととする。</p> <p>(二) 事業主が講ずる措置について、事業主に対する周知徹底、必要となる限られた詳細な情報を積極的に提供することにより、港灣労働者派遣センターがより適切な措置を講ずることを促すこととする。</p>
<p>4 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>(1) 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>イ 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>ロ 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p>	<p>4 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>(1) 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>イ 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>ロ 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p>
<p>港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>ロ 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>ハ 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p>	<p>港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>ロ 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>ハ 港灣労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策</p>

