## 港湾雇用安定等計画

1　計画の基本的考え方

⑴　計画のねらい

この計画は、港湾労働法施行令（昭和63年政令第335号）別表の上欄に掲げる港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾。以下「６大港」という。）における港湾労働者に係る労働力の需給の調整並びに雇用の改善並びに能力の開発及び向上に関し、国、都府県、港湾労働者雇用安定センター、事業主及び事業主団体が講ずべき措置の指針を示すものである。

⑵　計画の背景と課題

イ　港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上の現状

港湾運送事業は、貨物の取扱量が日ごとに変動するという特徴（港湾運送の波動性）を有しており、個別の企業において常用労働者のみによって荷役作業を処理することには限界があり、企業外労働力に依存せざるを得ない状況にある。企業外労働力として日雇労働者に依存することは労働者の雇用の安定上も問題があるだけではなく、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。また、港湾運送事業主には、中小企業が多いこともあり、次に掲げるように、労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上については、改善が進みつつあるものの、他の産業に比して、なお改善の余地のある状況となっているところである。

(ｲ)　労働時間

賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の平成24年６月における実労働時間は年間に換算すると2,280時間（2,460時間（平成19年６月））（待機時間も含む。）となっており、全産業の労働者の平成24年６月における年間総実労働時間である2,136時間（2,160時間（平成19年６月））に比して長くなっている。

また、賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の平成24年６月における月間所定労働時間は全産業の労働者の同年同月における月間所定労働時間に比して短くなっている一方、港湾労働者の同年同月における月間所定外労働時間は28時間（46時間（平成19年６月））となっており、全産業の労働者の平成24年６月における月間所定外労働時間13時間（14時間（平成19年６月））に比して長くなっている。

(ﾛ)　週休二日制の導入状況

港湾運送事業雇用実態調査によると、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、平成25年６月30日現在で87.4％（89.7％（平成20年６月30日））となっており、就労条件総合調査による全産業の平成25年１月１日現在における何らかの週休二日制の導入割合である85.3％（87.9％（平成20年１月１日））に比して導入率が高くなっているところである。

(ﾊ)　退職金制度等の有無

港湾運送事業雇用実態調査によると、６大港の港湾運送事業所のうち退職金制度を導入している事業所の割合は、平成25年６月30日現在で88.5％（90.5％（平成20年６月30日））となっており、就労条件総合調査による全産業の平成25年１月１日現在における退職給付制度の導入割合である75.5％（83.9％（平成20年１月１日））に比して導入率が高くなっているところである。

(ﾆ)　職業訓練

港湾運送事業雇用実態調査によると、港湾運送事業主の行う職業訓練は、平成25年６月30日現在で、６大港の69.1％（70.6％（平成20年６月30日））の港湾運送事業所で実施されている。

ロ　今後の港湾労働対策の課題

(ｲ)　イで述べたように、港湾労働の分野においては、港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上については、改善が進みつつあるものの、なお改善すべき状況にあるが、これに加え、近年、港湾労働を取り巻く環境は大きく変化しているところである。

a　規制改革の影響

６大港における港湾運送事業に係る規制改革に伴い、港湾運送事業主は、事業の一層の効率化、サービスの多様化が求められており、事業の効率化に伴い、港湾労働者の雇用の安定が損なわれることが懸念されることから、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を引き続き講ずる必要がある。

b　近代的荷役の進展

近年、貨物輸送のコンテナ化、コンテナ船の大型化、荷役作業の機械化、設備の近代化等近代的荷役が進展しており、港湾労働者自身が高度な技能・技術を習得することはもちろん、港湾運送事業主においても高度な技能労働者を確保することが課題となっている。また、港湾運送事業に係る規制改革に伴い、港湾運送事業主においては、より効率的な経営が求められ、高度な技能労働者を確保する必要性が一層高まっている。このため、高度な技能労働者の確保に資する施策を引き続き講ずる必要がある。

c　波動性への対応

貨物輸送のコンテナ化等近代的荷役の進展にもかかわらず、日単位の短期の波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が、港湾運送事業に係る規制改革により港湾運送事業主はより効率的な経営が求められ、これに伴い、港湾運送の波動性により効率的かつ的確に対応していくことが求められている。このため、港湾運送の波動性に効率的かつ的確に対応するための施策を引き続き講ずる必要がある。

(ﾛ)　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とはいい難い現状にあることや、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「港湾運送の波動性により効率的かつ的確に対応できる施策」として、港湾労働法の一部を改正する法律（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的確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。

⑶　計画の期間

計画の期間は、平成26年度から平成30年度までとする。

2　港湾労働者の雇用の動向に関する事項

⑴　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ったものの、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っていたところであるが、６大港の船舶積卸量が509百万トンであった平成13年度以降再び増加傾向にあり、平成23年度においては668百万トンとなっている。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％となっているところである。

このような近代的荷役の進展にもかかわらず、日単位の短期の波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。

⑵　港湾労働者の雇用の動向

イ　労働者数

６大港における常用港湾労働者数は、昭和62年度以降の荷役量の増加及び港湾労働者の雇用の安定を図るための企業常用化の促進により増加傾向にあったものの、平成５年度以降は減少傾向となっていたところであるが、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人となっているところである。