ロ　就労状況

６大港における港湾労働者の月間平均就労延日数は、昭和62年度においては約70万２千人日であり、その後は減少傾向となっていたところであるが、６大港における港湾労働者の月間平均就労延日数が約50万８千人日であった平成14年度以降増加傾向にあり、平成24年度においては約56万２千人日となっているところである。そのうち常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の雇用の安定を図るための企業常用化の推進により、平成24年度においては、約54万４千人日（港湾労働者派遣制度に係る派遣労働者の就労日数を含む。）で、全体の96.8％を占めるに至っているところである。

ハ　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、全産業における入職率に比して一貫して低い割合となっており、平成24年においては、全産業における労働者の入職率が14.8％となっているのに対し、６大港における港湾労働者の入職率は10.9％にとどまっている。また、離職率についても同様の傾向が見られるところであり、平成24年においては、全産業における労働者の離職率が14.8％となっているのに対し、６大港における港湾労働者の離職率は11.4％となっているところである。

ニ　港湾労働者の年齢構成

６大港における港湾労働者の入職率及び離職率は、他の産業に比して入職率及び離職率ともに引き続き低い水準にあるものの、港湾労働者の高齢者割合は若年労働者の増加等により他の産業に比して低い水準となっており、平成24年においては、全産業の労働者における50歳以上の者の比率が27.4％となっているのに対し、港湾労働者における50歳以上の者の比率は20.4％となっているところである。

3　労働力の需給の調整の目標に関する事項

⑴　労働力の需給の調整の目標

港湾労働法（昭和63年法律第40号）は、事業主に雇用される常用労働者による荷役処理を原則としているところであるが、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ているところであり、港湾運送の分野においては、高度な技術・技能を有する労働者をより積極的に活用していく方策が求められているところである。このため、港湾運送の業務に従事する労働者については、常用労働者として雇用し、計画的に教育訓練を行うことにより、高度な技術・技能を有する労働者を養成していくことが重要である。また、日雇労働者の就労に際し、第三者が不当に介入することによる弊害が発生するおそれがあることから、このような問題を回避するためにも、港湾運送の業務については、基本的に常用労働者で対応することが適当である。

このような観点から、港湾における荷役作業については、各事業主に雇用される常用労働者による対応を原則としており、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力については、港湾労働者派遣制度に基づき派遣される他の事業主に雇用される常用労働者による労働力の需給の調整が原則とされ、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、さらにその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。

これらのことを踏まえ、港湾における荷役作業については、今後とも、各事業主に雇用される常用労働者による対応を原則とし、企業外労働力としては港湾労働者派遣制度による他の事業主に雇用される常用労働者による対応を原則とすることについて徹底を図ることにより、港湾労働者の常用化を更に推進するとともに、事業主に雇用される常用労働者の雇用の安定に一層努めることとする。

⑵　労働力の需給の調整に関して講ずべき措置

イ　国及び都府県が講ずる措置

㈠　港湾労働法の趣旨及び目的の徹底を図るための事業主に対する指導の実施

事業主の企業外労働力への安易な依存を排除し、港湾労働者の常用化を促進するため、事業所等の積極的な訪問等を通じ、必要な指導を行うことにより、港湾における荷役作業については、各事業主に雇用される常用労働者によって処理することを原則とする港湾労働法の趣旨及び目的の更なる周知徹底を図る。

㈡　常用労働者の雇用の安定の確保

港湾労働者派遣制度の適正な運営及び有効活用の促進並びに雇用秩序維持対策を講ずることにより、事業主に雇用される常用労働者の就労の機会を確保し、常用労働者の雇用の安定を図る。

㈢　直接雇用の日雇労働者問題への対応

平成24年度における直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数は15,692人日で、港湾労働者全体の月間平均就労延日数の2.8％を占めているに過ぎない。しかしながら、各事業主に雇用される常用労働者の平成24年度における月間平均就労日数（港湾労働者派遣制度による就労日数を含む。）は16.6日であり、平成22年度から平成24年度にかけて、直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数が若干増加傾向にある等、近年、直接雇用の日雇労働者が増加しているところである。

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、派遣形態による違法な就労の防止等の観点から、その縮小に向けた公共職業安定所の紹介による雇用の拡大等を目標として、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積極的に行うことが求められる。

このため、事業主が求める人材及び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、事業主及び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・強化を図ることとする。

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的確な把握に引き続き努め、直接雇用の日雇労働者を多数使用する事業主に対しては、雇用管理に関する勧告を含め、必要な指導を行い、直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数の減少に更に努めることとする。

㈣　雇用秩序の維持

港湾における荷役作業については、各事業主に雇用される常用労働者による対応を原則としているところであり、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力については、港湾労働者派遣制度に基づき派遣される他の事業主に雇用される常用労働者による労働力の需給の調整が原則とされ、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、さらにその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。このような港湾における雇用秩序が維持されることは、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観点から必要不可欠なことである。

このため、港湾労働法遵守強化旬間等を通じて、港湾関係者の遵法意識の一層の高揚を図るとともに、雇用秩序連絡会議の積極的開催、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、効果的な現場パトロール及び立入検査の実施、雇用管理に関する適時適切な勧告等を引き続き実施することにより、違法就労の防止を図ることとする。

また、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、港湾における雇用秩序を混乱させるものであることから、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。

㈤　公共職業安定所における適格な紹介等の実施

公共職業安定所においては、常用労働者に係る適格な紹介の実施、求人・求職情報の積極的な提供等を行うとともに、事業主が求める人材及び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、事業主及び事業主団体とも連携しつつ日雇労働者の求職の動向等の的確な把握に努め、公共職業安定所の紹介による必要な労働力の確保に努める。

㈥　港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給の調整を実施するため、港湾労働者雇用安定センターが行う事業主支援業務及び雇用安定事業関係業務の実施について必要な指導及び助言を行う。