

(イ) 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。

(ロ) 港湾労働者の常用化の推進

公共職業安定所において、常用労働者に係る適格な求職者の紹介の実施、求人・求職情報の積極的な提供等を行い、港湾労働者の常用化の推進を図る。

(ハ) 港湾労働者派遣制度の適正な運営及び有効活用の促進

港湾労働者派遣制度の適正な運営により、常用労働者の就労機会の確保及び雇用の安定を図るため、事業主に対し、同制度の趣旨の周知徹底を図るとともに、必要な指導を行う。

また、同制度の実施状況の的確な把握に努め、港湾労働者からの港湾労働法第44条第1項の規定に基づく申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施等を図る。

これらの取組に当たっては、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、同制度の一層の周知に努めるとともに、その更なる活用促進に向けた方策について検討する。

(ニ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応

平成29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16,079人日で、港湾労働者全体の2.9%を占めている。平成24年度以降、当該割合は横ばいとなっており、これまで当該割合が減少するよう努めてきたところであるが、減少に結びついていない状況にある。

このため、公共職業安定所において、事業主が求める人材と日雇労働者が有する技能・経験等とのマッチングが、荷役の種類の違いなど各港湾における固有の事情を踏まえつつ円滑に行われるよう、事業主及び事業主団体とも連携しつつ、適格な求職者の紹介のための機能の充実・強化を図り、必要な労働力の確保に努めることとする。

また、各事業主における直接雇用の日雇労働者の使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、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。

(ホ) 雇用秩序の維持

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、港湾関係者の遵守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、港湾労働者からの港湾労働法第44条第1項の規定に基づく申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施、雇用管理に関

する適時適切な勧告等により、違法就労の防止を図ることとする。

また、現場パトロール等の際に、色分けされた港湾労働者証を確認し、港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）違反の疑いがある事態を把握した場合は、管轄の地方運輸局等と速やかに情報共有を行うなど、取組の実効性の確保を図る。さらに、港湾労働法施行令第2条第3号に規定する港湾倉庫（以下「港湾倉庫」という。）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、港湾倉庫に該当するか否かの調査、それに当たっての貨物量の算定の基準の在り方等について、各港湾の実情を踏まえつつ検討を行う。

(ヘ) 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。

(ト) 派遣法等の適正な実施を図るための事業主に対する指導の実施

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。以下「派遣法」という。）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。

また、共同受注・共同就労については、それぞれの作業が適正な請負として実施される必要がある。このため、共同受注・共同就労を労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（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について、事業所等の積極的な訪問等を通じ、必要な指導を行う。