

各事業主においては、常用労働者の計画的採用、配置、教育訓練により、労働力を確保する必要があります。輸送の革新に伴い、日雇依存率は低下していますが、港湾運送の業務についてはその波動性等の特性により、なお企業外の労働力に依存せざるを得ない状況が残っています。

このため、港湾労働法は、企業外労働力を活用する場合のルールとして、雇用の優先順序を定めています。順序については15ページを参照してください。

（1） 公共職業安定所紹介の原則（法第10条第1項関係）

ア 事業主は、公共職業安定所の紹介を受けて雇い入れた者でなければ、日雇労働者として港湾運送の業務に従事させることはできません。ただし、一定の理由に該当する場合には、**例外的に**直接雇用を行うことができることとしています。

〈例外的に直接雇用できる場合とは〉

- ① 公共職業安定所に日雇労働者に係る求人の申込みをしたが、適格な求職者の紹介を受けられなかった場合。
- ② 公共職業安定所から日雇労働者の紹介を受けたが、その日雇労働者が正当理由なく港湾運送の業務に就くことを拒み又は当該事業主が正当な理由により当該日雇労働者の雇入れを拒んだ場合で、当該日雇労働者に代わる日雇労働者の紹介を受けられなかった場合。
- ③ 天災その他やむを得ない理由により緊急に港湾運送の業務を行う必要がある場合に、公共職業安定所に日雇労働者に係る求人の申込みを行ういとまがなかった場合。
- ④ 天災その他避けることができない事故で、公共職業安定所に求人の申込みをすることができなかった場合。
- ⑤ 労働争議への不介入のため、公共職業安定所から日雇労働者の紹介を受けることができなかった場合。
- ⑥ このほか、上記に準ずる理由で、厚生労働大臣が定める場合。

イ 上記アにおいて、「公共職業安定所に日雇労働者に係る求人の申込み」を行うためには、その前提として、当該事業主が、港湾労働者雇用安定センターに対して、当該求人により雇い入れる労働者に従事させようとした業務について、港湾労働者派遣のあっせんを求め又は当該港湾におけるすべての港湾労働者派遣事業の事業主に対して労働者の派遣を求めていることが必要です。（法第43条）

（2） 日雇労働者の直接雇用に関する届出（法第10条第2項関係）

ア 事業主は、上記(1)に掲げる理由により、公共職業安定所の紹介を受けずに日雇労働者を直接雇い入れようとするときは、**就労させる前に**「日雇労働者雇用届」（施行規則様式第4号）を管轄公共職業安定所長に提出しなければなりません。ただし、天災その他やむを得ない理由がある場合には、当該理由がやんだ後直ちに当該届出を提出してください。

イ 届出に係る日雇労働者を港湾運送の業務に従事させることができるのは、上記(1)のAに掲げる理由が存する間であり、原則として1日です。

ウ 「日雇労働者雇用届」は結果的に提出すればよいというものではありません。提出が就労の前

とされているのは、ハローワークがその例外事由（施行規則第8条：20ページ（1）アの①～⑥）に該当するか直接雇用届で確認した後に、直接雇用が認められるためです。

エ 直接雇用を活用する前に、まずは、ハローワークにご連絡ください。状況の確認や常用労働者の配置転換や港湾派遣制度の活用等の代替手段を用いることができないか、提案させていただきます。

6 事業主の報告

（法第11条関係）

（1） 港湾労働者就労状況等報告・荷役機械借受け状況報告

事業主は、毎月の港湾運送の業務に係る就労状況について、事業所ごとに「港湾労働者就労状況等報告」（施行規則様式第5号）により、翌月15日までに管轄公共職業安定所長に報告してください。同時に「荷役機械借受け状況報告」も借受け実績の有無に関わらず報告してください。

（2） その他の届出・報告等

上記(1)のほか、事業主の行う届出、報告等については、30ページの「届出・報告一覧」を参照してください。