

平成30年度  
福岡県地方労働審議会関門港湾労働部会  
(第18回)  
議事録

福岡労働局  
山口労働局

平成30年度福岡地方労働審議会関門港湾労働部会 議事録

1 日時

平成31年2月5日（木） 10:00～11:40

2 場所

小倉リーセントホテル「ガーデンホール」  
（北九州市小倉北区大手町1-1-17）

3 出席者

(1) 委員

公益代表	湯口部会長、渡邊委員、男澤委員、野田委員、田中委員
労働者代表	法本委員、津々見委員、山田委員、富吉委員、岡部委員
使用者代表	野畑委員、岡部委員、小谷委員、米田委員
専門委員	吉元 九州運輸局次長（代理 原田課長） 木本 北九州市港湾空港局長（代理 村田課長） 工藤 下関市港湾局長（代理 藤原副局長）

(2) 事務局等

厚生労働省職業安定局雇用開発部建設・港湾対策室  
吉野室長

福岡労働局

岩野職業安定部長、竹之下職業対策課長、八田職業対策課長補佐  
吉田雇用指導開発係長、鐘ヶ江雇用指導開発係主任

山口労働局

内藤職業対策課長、古川地方障害者雇用担当官

4 議題

- (1) 議事録署名委員の指名について
- (2) 港湾雇用安定等計画の施行状況について
- (3) 新たな港湾雇用安定等計画の策定等について
- (4) その他

## 平成30年度福岡地方労働審議会関門港湾労働部会

平成31年2月5日（火）

（吉田雇用指導開発係長）

定刻になりましたので、ただいまから平成30年度福岡地方労働審議会関門港湾労働部会を開会させていただきます。

私は本日議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます福岡労働局職業安定部職業対策課の吉田と申します。どうぞよろしくお願いたします。

さて、本日の会議におきましては、公益代表委員が5名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が4名、合計14名の委員の方に出席いただいております。

これは、福岡地方労働審議会関門港湾労働部会運営規定第7条において定められております部会の成立要件である、委員及び臨時委員の3分の2以上の出席又は労働者代表、使用者代表及び公益代表の各委員・臨時委員の各3分の1以上の出席を満たしていることを報告いたします。

また、専門委員といたしましては、3名の委員のご出席をいただいているところでございます。

なお、使用者代表委員であります徳光委員は、本日所用により欠席である旨、併せてご報告いたします。

議事に入ります前に、当部会の運営に関しましてご説明をさせていただきます。

当部会は原則として公開の会議となっております。そのため、当部会は傍聴ができることとなっており、その議事録等も公開の対象となっております。

そのため議事録につきましては、発言者の名前を含み福岡労働局ホームページに公開することとしておりますので、あらかじめご了承くださいますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、まず福岡労働局職業安定部長の岩野が、委員の皆様にご挨拶申し上げます。

#### **(岩野職業安定部長)**

福岡労働局職業安定部長の岩野でございます。

本日は、みなさま大変お忙しい中、福岡地方労働審議会関門港湾労働部会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

また、委員の皆様はじめ関係者の方々には、関門港における港湾労働行政の運営につきまして多大なるご理解とご協力をいただきまして、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

さて現下の雇用失業情勢でございますが、非常に好調というような状況でございます。関門港に関係します地域別求人倍率をみますと、北九

州地域は1.50倍、下関地域は2.07倍という高水準という状況になってございます。仕事を探す方にとっては非常に良い環境ということですが、一方で企業にとっては人手不足感が深刻化しているというような状況になってございます。人材不足を緩和すると申しますか人材確保の為には、雇用環境の改善に努めることが重要となってくるところでございます。雇用環境の良い中ではそういった努力が必要になってくると思っているところでございます。

改めまして、港湾労働対策でございますが、現在は平成26年4月から施行されている「港湾雇用安定等計画」に基づき、各種対策を行っているところでございます。当該計画は中長期的な視点から策定することが重要であることなどを理由といたしまして、5か年計画ということになっております。今年度末に期限を迎えるということでございますので、現在は厚生労働本省の労働政策審議会こちらにあります港湾労働専門委員会におきまして平成31年度からの新たな港湾雇用安定等計画につきまして議論がなされております。新たな港湾雇用安定等計画の案が現在、示されているところでございます。

本日の関門港湾労働部会では、関門港における港湾雇用安定等計画の施行状況、平成29年度及び30年度における港湾労働の状況及び雇用秩序維持関係の取組などについて説明を行った後、新たな港湾雇用安定

等計画（案）につきまして厚生労働本省の建設・港湾対策室 吉野室長からご説明させていただく予定にしております。

関門港の現状や課題等、また、新たな港湾雇用安定等計画（案）につきまして委員のみなさまから忌憚のないご意見を賜りまして、この部会を充実したものにして参りたいと考えております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

**（吉田雇用指導開発係長）**

続きまして、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

皆様のお手元にお配りしております資料の1ページに委員名簿を付けておりますので御覧いただきたいと思っております。それでは私の方からこの名簿順に沿ってご紹介させていただきます。お名前をお呼びいたしますので、ご面倒ではございますがその場でご起立いただきますようお願い申し上げます。

まず公益代表委員といたしまして、湯口委員でございます。

同じく渡邊委員でございます。

同じく男澤委員でございます。

同じく野田委員でございます。

同じく田中委員でございます。

続きまして労働者代表委員といたしまして、法本委員でございます。

同じく津々見委員でございます。

同じく山田委員でございます。

同じく富吉委員でございます。

同じく岡部委員でございます。

続きまして使用者代表委員といたしまして、野畑委員でございます。

同じく岡部委員でございます。

同じく小谷委員でございます。

同じく米田委員でございます。

続きまして専門委員の代理出席といたしまして、吉本委員の代理の原田様でございます。

同じく木本委員の代理の村田様でございます。

同じく工藤委員の代理の藤原様でございます。

委員の紹介は以上になります。

続きまして、厚生労働省から出席しております職員をご紹介します。いただきます。厚生労働省職業安定局雇用開発部建設・港湾対策室 吉野室長です。

続きまして、議事次第の4、部会長あいさつになります。湯口部会長にご挨拶をお願いいたします。

(湯口部会長)

皆さんおはようございます。

関門港湾労働部会長の湯口でございます。

部会委員の皆様方並びに関係者の方々におかれましては、ご多忙のところ、本日の部会に出席いただきまして、厚くお礼申し上げます。

近年港湾労働を取り巻く環境につきましては、皆様御承知のとおり、規制改革の影響、近代的荷役の進展、波動性への対応等大きく変化しているところであります。

このような中で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り、雇用秩序を維持したうえで、抱える諸問題を解決していくためには、「港湾労働法」及び「港湾雇用安定等計画」に基づく港湾労働対策を確実に推進していくことが重要でございます。

本日は、関門港における港湾雇用安定等計画の施行状況、港湾労働の状況及び雇用秩序維持関係の取組について事務局から、平成31年度からの新たな港湾雇用安定等計画（案）につきましては、厚生労働省の御担当部署から、それぞれ説明いただき、その後皆様方の御意見、御質問を頂戴したいと考えております。

皆様方の御配意により部会の議事が円滑に進行されるようお願い申し上げます。簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。



よろしくお願ひいたします。

**(吉田雇用指導開発係長)**

ありがとうございました。

それでは、議事に入りますので、湯口部会長、進行をよろしくお願ひ  
します。

**(湯口部会長)**

ではよろしくお願ひいたします。

議事に入る前に、本日の部会の傍聴希望者が6名いらっしゃいますが、  
よろしいでしょうか。

**【委員の了解を得る】**

では異議なしということで、ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思います。

議事次第に従いまして議事を進めさせていただきます。

まず、議題の(1)「議事録署名委員の指名」でございます。

運営規定の第6条に「部会の議事録については部会長及び部会長の指  
名した委員及び臨時委員2名が署名するものとする」とされております  
ので、私の他委員2名を指名させていただきます。

労働者代表の法本委員と使用者代表の野畑委員にお願いしたいと存じたいが、よろしいでしょうか。

**【異議なし】**

ありがとうございます。

では、承認を受けましたので、法本委員、野畑委員よろしくお願いいたします。

続きまして議題の（２）「港湾雇用安定等計画の施行状況について」事務局よりご説明をお願いします。

**（八田職業対策課長補佐）**

福岡労働局職業安定部職業対策課長補佐の八田と申します。

どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議題２の「港湾雇用安定等計画」の施行状況について、「関門港における港湾労働の状況について」と「関門港における雇用秩序維持関係の取組について」の２点につきましてご説明申し上げます。

現在の港湾雇用安定等計画につきましては、先ほどからも出ておりますように、平成２６年度から始まっております。これからご説明する内容は平成２９年度と、今年度平成３０年１２月までにおける港湾雇用安定等計画に基づく施行状況についてご説明します。

まずお手元の配布資料をご覧ください。

まず2ページに本部会の委員名簿、3ページから4ページに本部会運営規定、5ページに福岡地方労働審議会の委員名簿、6ページから9ページに審議会運営規定及び10ページから12ページに地方労働審議会令を載せております。

この部分に関する説明は割愛させていただきますので、後ほどご覧になってください。

次にお手元の資料13ページをご覧ください。

これは「港湾労働者派遣事業許可事業所の状況」をまとめた表でございまして、平成30年12月末現在の関門港における事業免許ごとの許可事業所数を計上したものでございます。

門司港は事業免許数15件、実事業所数13事業所、小倉港は事業免許数7件、実事業所数6事業所、若松港は事業免許数8件、実事業所数も8事業所、戸畑港は事業免許数3件、実事業所数も3事業所、八幡港は事業免許数5件、実事業所数も5事業所となっており、北九州港全体で事業免許数は38件、実事業所数は35事業所となっております。これは昨年度から増減ありません。

また、下関港で事業免許数は1件、実事業所数も1事業所となっており、関門港全体では事業免許数は39件、実事業所数は36事業所とな

るため、関門港全体で見ましても昨年度から増減ありません。

次に14ページをお願いします。

「関門港における港湾労働者就労状況」についてご説明いたします。

なお、今後説明いたします資料につきましては、関門港の管轄である下関公共職業安定所、八幡公共職業安定所若松出張所及び小倉公共職業安定所門司出張所港湾労働課から毎月受けている各種報告を基に作成しております。

では、港ごとの企業常用、派遣労働者及び日雇労働者の就労延数について、上から、平成25年度から平成29年度については各年度の平均値を、平成30年度については、4月から12月までの平均値を計上し、また、その下段には平成29年度については月ごと、平成30年度についても、同様に12月までの月ごとの状況を計上しております。

まず、港湾労働者全体の就労延数でございますが、数字が小さく見えますらと思いますが、ご了承ください。

平成28年度の平均値と平成29年度の平均値を港ごとに比較すると、下関港はプラス164、門司港はプラス100、小倉港はマイナス177、若松港はプラス207、戸畑港はプラス86、八幡港はマイナス381であり、関門港全体ではマイナス1で、ほぼ前年度と同一となっております。

また平成29年度の平均値と平成30年度12月までの平均値を港ごとに比較すると、下関港はマイナス16、門司港はプラス3、小倉港はプラス46、若松港はプラス177、戸畑港はマイナス107、八幡港はマイナス468、関門港全体ではマイナス365、約0.8%の減少となっております。

次に企業常用の港湾労働者の就労延数でございますが、平成28年度の平均値と平成29年度の平均値を港ごとに比較すると、下関港はプラス151、門司港はプラス20、小倉港はマイナス202、若松港はプラス208、戸畑港はプラス86、八幡港はマイナス344であり、関門港全体ではマイナス80、約0.8%の減少となっております。

また平成29年度の平均値と平成30年度12月までの平均値を港ごとに比較すると、下関港はマイナス5、門司港はマイナス14、小倉港はプラス68、若松港はプラス210、戸畑港はマイナス107、八幡港はマイナス410、関門港全体ではマイナス257、約0.6%の減少となっております。

続きまして、派遣労働者の平均就労延数について、ご説明致します。

平成28年度の平均値と平成29年度の平均値を港ごとに比較しますと、下関港はプラス16、門司港はプラス2、小倉港はプラス6、若松港はプラス2、戸畑港はプラスマイナス0、八幡港はマイナス6、関門

港全体ではプラス19、約3.4%の増加となっております。

また平成29年度の平均値と平成30年度12月までの平均値を港ごとに比較すると、下関港はマイナス7、門司港はマイナス16、小倉港はプラス3、若松港はプラス15、戸畑港はプラスマイナス0、八幡港はプラスマイナス0、関門港全体ではマイナス3、約0.5%の減少となっております。

派遣労働者の平均就労延数は、平成24年度をピークに、それ以降は減少傾向にあるところでしたが、平成29年は微増、平成30年度は若干の減少となっております。

続きまして、日雇労働者の平均就労延数について、平成28年度の平均値と平成29年度の平均値を港ごとに比較すると、下関港はマイナス2、門司港はプラス80、小倉港はプラス18、若松港はマイナス4、戸畑港はプラスマイナス0、八幡港はマイナス31、関門港全体ではプラス61、約4.6%の増加となっております。

また平成29年度の平均値と平成30年度12月までの平均値を港ごとに比較すると、下関港はマイナス5、門司港はプラス32、小倉港はマイナス24、若松港はマイナス49、戸畑港はプラスマイナス0、八幡港はマイナス58、関門港全体ではマイナス104、約7.5%の減少となっております。

日雇労働者の就労延数につきましては、平成24年度以降は減少しておりましたが、平成28年から再び増加傾向にあるところでしたが、平成30年度12月現在は減少しています。

以上、関門港における港湾労働者の就労状況を各雇用形態における就労延数との関係で見ますと、25年度から26年度は企業常用が増加し、派遣労働者と日雇労働者は減少しておりましたが、27年度は企業常用、派遣、日雇と全ての雇用形態で減少し、28年度については企業常用、派遣で減少、日雇は増加し、平成29年は常用が減少、派遣と日雇が増加、平成30年12月までは企業常用、派遣、日雇と全てにおいて減少となっているところがございます。

次の15ページをご覧ください。

これは14ページの表を基に、年度ごとの関門港全体の平均就労延数をグラフで表したのですが、全体的に見て平成25年度から平成26年度までの数値は増加が続いており、平成27年度、平成28年度は減少し、平成29年度は横ばい、平成30年12月までで若干の減少が見られる状況となっております。

続きまして16ページをご覧ください。

「関門港における日雇労働者就労状況」についてご説明いたします。

これは、先ほどご説明した14ページの日雇労働者就労延数の内訳に

ついて、「安定所紹介」、「直接雇用」を分けて計上したものでございます。

表の右の「直接雇用」の港ごとの平成28年度平均値と平成29年度平均値について比較しますと、下関港はプラス19、門司港はプラス80、小倉港はプラス18、若松港はマイナス4、戸畑港はプラスマイナス0、八幡港はマイナス31、関門港全体ではプラス83、約6.7%の増加となっております。

また平成29年度の平均値と平成30年度12月までの平均値を港ごとに比較すると、下関港はプラス6、門司港はプラス32、小倉港はマイナス24、若松港はマイナス49、戸畑港はプラスマイナス0、八幡港はマイナス58、関門港全体ではマイナス93、約7.0%の減少となっております。

次の17ページをご覧ください。

これは年度ごとの日雇労働者の平均就労延数をグラフで表したのですが、平成25年度から26年度までは減少していたところですが、27年度はほぼ横ばい、平成28年度、29年度は再び増加、平成30年度12月末までは減少してきているところでございます。

次に18ページをご覧ください。

平成29年度「常用港湾労働者就労状況調」でございます。

港湾運送の業務に従事される常用労働者の方につきましては、氏名や



期間などをハローワークに届け出ていただきまして、ハローワークはこの常用港湾労働者の方に港湾労働者証を交付し、労働者は携帯することとされているところですが、この常用港湾労働者の就労実人員、就労延べ数、平均就労日数を掲載しています。

平成24年度から平成28年度は各年度別の月平均を、平成29年度は各月別に港ごと及び北九州港計を一覧にしたものであります。

次の19ページは同様に下関港、関門港全体について表にしたものであります。

18ページに戻りまして、平成29年度の平均就労日数を平成28年度の日数と各港別に比較してみますと、門司港は平均18.4日で前年度の18.2日と比べると0.2日増加しております。小倉港は15.2日で前年度と比べ1.5日増加しております。若松港は13.4日で前年度と比べると0.3日増加しております。戸畑港は21.6日で前年度と比べ0.4日増加しております。八幡港は14.5日で前年度と比べると0.5日減少しております。北九州港では15.6日で前年度と比べ0.2日増加しております。

19ページに移りまして、下関港は16.8日で前年度と比べると0.2日増加しております。関門港全体でみると平均就労日数は15.8日で前年度と比べ0.3日増加しております。

次に20ページをご覧ください。

こちらは平成30年12月までの「常用港湾労働者就労状況調」でございませう。先ほどの説明と同じように就労実人員、就労延べ数、平均就労日数を掲載しています。

平成25年度から平成29年度は各年度別の月平均を、平成30年度は12月までの各月別に港ごと及び北九州港計を一覧にしたものであります。

次の21ページは同様に下関港、関門港全体について表にしたものであります。

20ページに戻りまして、平成30年度の平均就労日数を、平成29年度の日数と各港別に比較してみますと、門司港は平均20.5日で前年度の18.4日と比べると2.1日増加しております。小倉港は15.0日で前年度と比べると0.1日減少しております。若松港は14.1日で前年度と比べると0.7日増加しております。戸畑港は22.1日で前年度と比べると0.6日増加しております。八幡港は14.5日で前年度と増減なしで推移しております。北九州港では16.3日で前年度と比べ0.6日増加しております。

21ページに移りまして、下関港は16.7日で前年度と比べると0.1日減少しております。関門港全体でみると平均就労日数は

16. 3日で前年度と比べ0.6日増加しております。

次に22ページをご覧ください。

「常用港湾労働者数の推移」でございます。

先程の説明と重複いたしますが、これはハローワークが交付いたしました港湾労働者証の枚数をカウントしたものでございまして、常用港湾労働者として関門港で港湾業務に従事していらっしゃる方の人数の推移につきましては、平成24年度から28年度までは、各年度末現在の港湾労働者証所持者数を、平成29年度は各月末の数を計上しております。

平成28年度末と平成29年度末の数字を比較してみますと、関門港全体では3,407人から3,423人でプラス16人となっております。

各港別に平成28年度末と平成29年度末を比較してみますと、門司港はプラス19、小倉港はマイナス8、若松港はプラス12、戸畑港はマイナス2、八幡港はマイナス6、下関港はプラス1となっております。

また、常用港湾労働者数の横の（ ）に派遣対象労働者数を内数で計上しております。

常用港湾労働者数と同様に派遣対象労働者数を平成28年度末と平成29年度末の数で比較してみますと、関門港全体では1,105人から1,136人でプラス31人となっております。

各港別に平成28年度末と平成29年度末を比較してみますと、門司港はプラス8、小倉港はマイナス6、若松港はプラス34、戸畑港はマイナス3、八幡港はマイナス1、下関港はマイナス1となっております。

次に23ページをご覧ください。23ページ左側に関門港全体の常用港湾労働者数の推移を平成24～28年度は年度ごと、平成29年度は月ごとに棒グラフにしたものを、右側には平成29年度末の関門港全体に対する各港の常用労働者数の割合を円グラフにしたものを載せています。参考までに後ほどご覧ください。

24ページも22ページ同様「常用港湾労働者数の推移」について、30年度12月末までの数を計上しております。

平成29年度末と平成30年度12月末の数字を比較してみますと、関門港全体では3,410人から3,377人でマイナス33人となっております。

各港別に比較してみますと、門司港はプラス2、小倉港はマイナス9、若松港はプラス25、戸畑港はマイナス11、八幡港はマイナス56、下関港はプラス16となっております。

また、22ページ同様常用港湾労働者数の横の（ ）に派遣対象労働者数を平成29年度末と平成30年度12月末の数で比較してみますと、

関門港全体では1, 120人から1, 155人でプラス35人となっております。

各港別に比較してみますと、門司港はプラス22、小倉港はマイナス7、若松港はプラス24人、戸畑港はマイナス9、八幡港はプラス4、下関港はプラスマイナス0となっております。

25ページも23ページ同様グラフを掲載しておりますので、参考までにご覧ください。

26ページから27ページにつきましては、「港湾労働者派遣状況一覧」となっております。

26ページは「平成29年度」、27ページは「平成30年度12月末の状況」について、「派遣締結数」及び「日雇労働者雇用数」をそれぞれ計上しております。

また、「日雇労働者雇用数」については、「安定所紹介」と「直接雇用」に分けて各港別に計上しております。

なお、港別の項目のなかに、洞海港とありますが、これは若松港、八幡港、戸畑港の3港をまとめたものとなっております。

26ページに戻りましてご説明いたします。港湾労働法では、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おりますところ港湾運送の波動性に対応した企業外労働力につきましては、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ているところでございます。

各港別に派遣締結数をみてみますと、門司港におきましては、平成28年度は3,760、平成29年度は3,777となっており、差し引きプラス17、小倉港におきましては、平成28年度は1,558、平成29年度は1,628となっており、差し引きプラス70、洞海港におきましては、平成28年度は1,317、平成29年度は1,271となっており、差し引きマイナス46、下関港におきましては、平成28年度は52、平成29年度は235、差し引きプラス183となっております。

次にページ右の欄をご覧ください。

センター派遣あつ旋申込を行う港湾労働者派遣制度を利用したにもかかわらず、あつ旋が不調に終わるなど必要な労働力を確保できない場合には、安定所の紹介による日雇労働者の雇入れが認められておりますが、その安定所の紹介数は、平成29年度は673となっており、平成28年度の940よりマイナス267、28.4%の減少となっております。

ただ今安定所の紹介数をご説明申し上げましたが、安定所の的確な紹介が受けられない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ございます。手続きといたしましては、安定

所に所定の届出をしていただいて日雇労働者の直接雇用が例外的に認め  
ておりまして、表の一番右側、直接雇用数がその数になります。

平成29年度は15,978となっており、平成28年度の  
14,977よりプラス1,001、6.7%の増加となっております。

27ページをご覧ください。

平成30年度の派遣状況について4月～12月の状況を計上しており  
ます。

最下段の平成29年度12月末時点の合計と平成30年度12月末時  
点の合計を先ほどと同様に各港別に派遣締結数をみてみますと、門司港  
におきましては、平成29年度2,792、平成30年度2,692と  
なっており、差し引きマイナス100、小倉港におきましては、平成2  
9年度1,193、平成30年度1,248となっており、差し引きプ  
ラス55、洞海港におきましては、平成29年度985、平成30年度  
1,095となっており、差し引きプラス110、下関港におきまして  
は、平成29年度215、平成30年度119となっており、差し引き  
マイナス96となっております。

ページ右欄をご覧ください。

安定所の紹介数は、平成30年度12月末時点で409となっており、  
平成29年度12月末時点の540よりマイナス131、約24.3%

の減少となっております。

また、直接雇用数をみてみますと、平成30年度12月末時点は11,144、平成29年度12月末時点は12,557と、マイナス1,413となっております。

派遣実績については、関係者の皆様のご協力により、一定の数字を残しているところでございますが、港湾雇用安定等計画では、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労働者派遣契約のあっせんに協力するよう努める旨の項目がございます。今後とも港湾労働者派遣制度の積極的な活用について、ご理解・ご協力をお願いいたします。

次に28ページ、29ページに、平成29年度及び平成30年度12月までの「港湾運送に係る荷役機械（小型フォークリフト）の借受状況」をまとめたものを掲載しております。平成29年度に人付きリースの事案が2件上がっております。この事案につきましては、昨年度の部会でご説明済みですが、管轄の八幡公共職業安定所若松出張所から対象事業所に対して事実確認を行い、指導を行っております。平成30年度については、12月末現在まで人付きリースの事案は発生しておりません。

続きまして、30ページから33ページは港湾労働雇用秩序関係資料となっております。



30ページをご覧ください。

1 「立入検査、現場パトロールの実施状況」について、平成26年から平成30年までの5年分を計上しております。

この数字は主に現場パトロールの数となっており、平成29年の実施回数は233回、実施事業所数は898事業所、平成30年の実施回数は218回、実施事業所数は743事業所となっており、現場査察に力を入れて取り組んでいるところでございます。

2 「事業所訪問指導の実施状況」につきましても同様に、平成26年から平成30年までを計上しております。

この数字は事業所訪問により事業所を指導した結果をあげております。

平成29年は延べ3回、3事業所、実施しております。平成30年は事業所訪問を行う事案は発生しておりません。事業所訪問指導の実施数が上がっていないのは、現場パトロール等を行った際に、訪問指導を行う必要性のある事業所や事象が見受けられなかったため、訪問指導にまでは至っていないということになっております。

なお、第2回の港湾パトロール時に、ワッペンに係る事案がございましたので、その点については、あとで補足説明させていただきます。

次に3 「雇用管理者の選任届の状況」です。

関門港におきましては平成30年12月末現在、80事業所、100%

の事業所に選任していただいております。

また4「雇用管理者研修等の開催状況」です。

平成25年度から平成29年度を計上しております。本表中の最下段、平成30年度とございますのは、平成29年度の間違いでございます。訂正をお願いいたします。失礼いたしました。今年度、平成30年度は、本部会のあとの、平成31年2月19日に開催される予定でございます。ここに記載しております参加事業所数は平成29年度実施のもので誤りはありません。

続きまして、31ページをご覧ください。

5「共同パトロールの実施状況」です。

共同パトロールは年2回実施しており、平成29年度は7月12日と、港湾労働法遵守強化旬間中の11月21日に、平成30年度は7月18日と、港湾労働法遵守強化旬間中の11月22日に実施いたしました。

内容でございますが、関門港港湾雇用秩序連絡会議委員及び関係行政職員等により各港運協会の協力を得まして、資料に挙げております各地区の岸壁をパトロールしたところでございます。

今年度実施したパトロールにおきまして、第2回目に問題と思われる事案を発見いたしました。それにつきまして少し説明させていただきます。

1 1月22日に実施しました第2回共同パトロールの際に発見した事案につきましてですが、日明地区のパトロールを行っていた際に、ある港湾事業所のフォークリフト作業員と思われる労働者のヘルメットに白色のワッペンが貼付されていることを確認したものです。

平成30年度の港湾労働者証の一斉更新において、港湾労働者証の色分けが施行されております。そこでは、港湾運送事業法の許可及び届出を受けた事業所に雇用されている港湾労働者には従来の青色の港湾労働者証。それ以外の港湾労働者、いわゆる倉庫専門の事業者には黄色の港湾労働者証が交付されることになっています。また、関門港では、ワッペン制度を導入しており、遠方からの視認性の確保等から、関門港では、従来の白色台紙ではなく、港湾労働者証の色分けに対応した青色台紙または黄色台紙のワッペンを、港湾労働者証の交付時に一緒に交付し、ヘルメットに貼付していただくこととしております。

今回、11月の第2回パトロールにおいて、白色ワッペンを貼付している事案が確認され、現地にて事情を聴取するとともに、後日、管轄である小倉公共職業安定所門司出張所から対象事業所に事実確認等の聴取を実施しました。その結果、事業所によると色つき台紙のワッペンが汚損・破損する場合に備えて、港湾労働者証を白色台紙で複写したものをヘルメットに貼り付けしていたとの説明でした。ワッペンについては、

すぐに貼り替えたという報告があつているところです。色つき台紙のワッペンが汚損・破損した場合には、再発行の届出があればハローワークにおいて速やかに再発行を行うことができる旨を説明するとともに、今後、このようなことが無いよう指導を行ったものです。

今後もワッペン貼付に係るパトロールにつきましては、管轄安定所において引き続き取り組むとともに、問題が見付かった事業所以外の事業所につきましても、あらゆる機会を捉えて周知徹底に取り組んで参ります。

では、32ページに移りまして港湾労働法遵守強化旬間行事一覧です。

平成29年度と平成30年度の旬間中に実施した行事等を掲載しておりますのでご覧いただきたいと思ひます。

最後に33ページ、各会議開催状況であります。

まず、福岡労働審議会関門港湾労働部会であります、平成29年度につきましては、平成30年3月8日に開催いたしました。

次に、関門港港湾雇用秩序連絡会議でございますが、平成29年度「第49回」は平成29年6月14日に開催いたしました。平成30年度「第50回」については、平成30年6月22日に開催しております。

最後に、今年度は、事業主の皆様には、港湾労働派遣事業の許可の更新手続き、新しい港湾雇用安定等計画の策定に係る事業所調査、港湾労

働者証の一斉更新など、さまざまなお手続きにご協力をいただきましたこと、御礼申し上げます。

以上をもちまして「港湾雇用安定等計画の施行状況について」の説明を終わらせていただきます。

**(湯口部会長)**

お疲れ様でした。ただ今の事務局からの説明について、ご意見、ご質問等はございませんでしょうか。ご意見、ご質問等が無いようでございますので、議題の(3)新たな港湾雇用安定等計画の策定について、厚生労働省職業安定局雇用開発部建設・港湾対策室からご説明をお願いいたします。

**(厚生労働省建設・港湾対策室 吉野室長)**

改めまして、みなさんおはようございます。建設・港湾対策室の吉野でございます。本日は参加されている皆様方には、福岡労働局、そして山口労働局の行政運営に多大なご協力をいただいで感謝申し上げます。議題にありますとおり、本日は、今年の4月から新たな港湾の計画を策定するために昨年中央の方でいろいろ専門委員会で議論を行って参りました。その内容につきましてご説明を申し上げたいと思っております。

その前に一言、みなさんもお承知のように今日も報道には大きく載っておりましてけれども、いわゆる統計の関係でございます。毎月勤労統計ということで、これは政策の立案ですとか、保険給付、学術研究、それから経営者の方々の企業判断等々、様々なデータとしてご利用いただいていたということでございますが、当然のことながら常に正確性というのが求められているものでございます。しかしながら、報道にもありますとおり、いわゆる全調査を行うべきところを抽出調査を長年していたということもありまして、非常にこれがデータ上の取扱いが不適切だったということで、雇用保険をはじめ、さまざまな給付に影響が現在出ております。一番身近なところでいきますと、いわゆる失業保険、雇用保険の失業給付ですけれども、これに関しても追加給付が見込まれております。今朝の報道にもありましたけれども、厚生労働省としてもシステムの準備とか、いろんな準備があって、なかなか直ぐに対応が出来ないことは大変申し訳ないのですが、この4月以降、順次出来る限り早い段階で追加給付が行われるように手続きを順次行って参りたいと思っております。また、併せまして、今回の事案に関しましては、専用のお問合せダイヤル等々開設をしまして、国民の皆様方からのご相談・指摘等々対応させていただいているところでございます。我々厚生労働省といたしましても、今般の事案の原因をまず当然ながら明らかにすること

が一つ、それから、再発防止を行うということもこれからやって行かなければならないと思っておりますし、こうした事態を二度と起こさないように徹底して参りたいと思っております。まずもって国民の皆様、そして労働者の方々、事業所の方々には大変ご迷惑をかけたことをお詫びを申し上げたいと思っております。本当に申し訳ないと思っております。

それでは、今日の議題であります港湾の関係の資料の説明をさせていただきたいと思っております。お手元の方に資料の2ということで厚生労働省説明資料と、一つの括りになっているものがあると思っております。資料のアからオまでございます。今日、主にご説明をさせていただきたいと思っておりますのが、いわゆる先ほどからお話がありますように港湾の計画は5年ごとの計画になっておりまして、ちょうど平成30年度に切れるということで昨年の10月から労働政策審議会の港湾の専門委員会という部会がございまして、そちらの方で10月から昨年の12月26日まで4回議論をいただきました。その中で、その専門委員会の報告書の案というものと、それから4月から適用させていただきたいと思っております港湾雇用安定等計画(案)に関してご説明を申し上げたいと思っております。

まず、資料をお捲りいただいて最初の資料のアとありますが港湾労働専門員会報告書の(案)でございます。この報告書というものはこのように計画の策定の時期にあたって専門委員会でのどのような議論が行われたか

ということをもとめた報告書ということの位置付けでございます。ご覧いただきますと、まず1ページの最初にはじめにとございます。はじめの中に書いてあるものとしまして、専門委員会としては、港湾労働法の施行状況及び安定等計画の状況を踏まえて、この4月から新たに適用する港湾計画についての検討を行うとともに、必要に応じて今の現行制度の在り方についても検討を行ってきたというところを書かせていただいております。そしてその検討結果として、今後の港湾労働者対策の推進に当たってはこれからご説明いたしますが、そのような対応を行ってその進捗状況を確認していくことが適当であるということをはじめに書かせていただいております。

その次、2番目以降のご説明申し上げます。

まず、2番目 適用港湾・適用職種への対応について というところでございます。

これにつきましては、昨年10月からの4回の専門委員会の方でも相当な時間をかけて労使、公益も含めて議論をいただきました。いま、ご覧いただいている1ページ目のところに書いてある最初の段落のところは、まず、港労法に基づく港湾の指定港に関して、今現在、いわゆる関門も入っている6大港が指定をされているということが一番大きな段落に書かれていただいているということ、そして、二つ目の方では、適



用業種としてここには書かせていただいておりますが、こういった業種を今、適用させていただいておるということを事実関係として書かせていただいております。そして、適用港湾・適用職種の話に関しましては、皆様もご存知かと思いますが、昨年春の春闘で労使の皆さんでの協定上での合意がなされた、ということも踏まえて、我々、事務局としても専門委員会を開くにあたって、いの一の一番の検討課題ということで、一番最初に議論していただいたという経緯もございます。先ほども申し上げたとおり、様々な議論がある中で、最終的にまず1ページ目、先にご説明しますが、1ページ目の一番下の段落からですが、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、次のページに書いていますけれども、港湾労使の皆さんの検討が引き続き行われていることに留意して諸情勢の動向を見極めながら、行政も含めて議論を重ねる必要があると、そして、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ということも今回、報告書の中で触れさせていただいております。これに関しては、先ほど申し上げたとおり、相当4回の委員会の中で議論があった中で、最終日12月26日も正直申し上げますと議論も平行線、労働側委員の方が計画に入れるべき、使用者側委員は時期尚早じゃないかということで、平行線になっておりま

した。そういった中で、公益の先生の方からの提案があり、今回、資料の(イ)をつけさせていただいておりますが、これが26日、新たな港湾雇用安定等計画(案)に関する公益代表委員見解ということでこのペーパーを公益代表委員からお示しをさせていただいたところでもあります。26日に先ほど申し上げたとおり、なかなか、労使の平行線の中で、公益の座長の方から一旦議事を停止して、公益の代表の先生方が労使個別に別室に呼んで、それぞれお話をさせていただいて、この公益の委員の見解を出させていただいて、最終的には今日、皆様方にこの報告書と計画の(案)というものをお示しできているという状況になっています。この資料の(イ)にあります公益代表委員の見解でございますが、大きく三つに分かれております。まず一つ目の雇用安定等計画の性格ですが、雇用安定等計画というものは、港労法第3条第1項ということで、法律に定められておりまして、ここでいう港湾とは施行令において6大港が規定されている。したがって、現在の計画に関しては6大港における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ということが公益の先生の見解として一つあげられております。それから2番目として、労使の意見ということで、労働者側からは、先ほど申し上げたとおり、計画の方に記載すべきであろうということをおっしゃっております。これに対して使用者代表委員からは、労使間で合

意したというのは当然ながら了解しているところですがけれども、まだ労使間の方で検討が行われている段階であることから、今の段階では時期尚早との意見があったということで、労使の皆さんの意見をここに併記をさせていただいているというところでもあります。そして、最終的に3番目として、公益代表委員の先生の見解としては、ここに書いてありますとおり、4回にわたる専門委員会の場において、様々な意見がおこなわれて議論が出尽くしたと考えられる。公益代表委員としては、計画案については6大港の内容を書くということ。そして報告書の案に関して、進捗状況の確認をするという文言を加えたうえで、各地方労働審議会の港湾労働部会へ提示することとすべきと考えるということが公益委員の先生方の見解ということでお示しをいただき、こうしてご説明にあがっているというところでございます。現状において、新たな港湾雇用安定等計画に関しては、いわゆる6大港に関して記載させていただいておりますけれども、当然ながらこの報告書の中には、そういった議論があったということもしっかり書かせていただいたうえで今後、進捗状況も確認をしていくということで報告書の中に書かせていただいております。

続きまして、2ページ目の大きな3番、直接雇用の日雇い労働者への対応についてでございます。皆様方ご承知のとおり港労法上のいわゆる

例外的な措置として認められております日雇い雇用の直接雇用に関しまして、全体の割合の2. 数パーセントを占めている状況がここ数年続いているということになっています。常用労働者を原則的として使うということが港労法の考え方ですので我々としても日雇い労働者を減少傾向にしたいということは、今の現状計画の中にも書かせていただいておりますけれども、改めてこの4月からの計画の中にも、それを謳っていきたいと思っておりますし、その2ページ目の3番の最後の三つ目の段落のところにあります、直接雇用の日雇い労働者の多数利用されている事業主に対して、引き続き雇用管理に関する指導を行うとともに、港湾労働者の派遣制度、これの活用をもっとしていきべきだろうと考えています。そのためには、港湾雇用安定センター、それから事業主の皆様、それから事業主団体、それぞれが講ずべき取り組みについて改めて精査をして、派遣労働者の更なる活用、そして日雇い労働者の減少に努めていきべきだということを今回の計画の中でも、また改めて書かせていただいているということの報告書になっております。

それから2ページ目の一番下の4番ということで雇用秩序の維持ということ、ここには大きく二つ書かせていただいております。一つは先ほども少しお話がありましたが、港湾労働者証の色分けです。色分けに関しましては、昨年10月から更新に合わせて実施を開始しております。

これも長い間労使の皆さんの議論を踏まえたうえ、そして我々も厚労省担当もいろいろ話をさせていただいた上で、昨年の10月からこの色分け、青と黄色ということでもさせていただいております。ただ、実施したというだけではいけないと思いますので、実効性の確保に努める必要があると思いますので、改めてこれを報告書及び計画の中にも書かせていただいたということでございます。

それから、3ページ目のまた書きのところですが、いわゆる港湾倉庫の適用に関してです。これに関しましても制度の適用について当然ながら、より適正に制度の運営を図っていくという観点は当然だと思っておりますが、その適用に関します調査ですとか、貨物量の算定基準のあり方等について過去からの疑義等も含めて様々なご提言をいただいておりますので、こういったことも各港の実情を踏まえながら、検討を行っていきたいということを計画の中に書かせていただいたということで、これもこれからの検討課題ということにしたいと思っております。

それから3ページ目の5、能力開発の向上の部分でございます。前段部分、これは港湾実態調査の方でいろいろと企業の皆様方にお聞きした教育訓練の実施状況ですとか、そういったものの数字をあげさせていただいているということ、それから、ガントリークレーン等革新荷役の割合が年々上昇しているということがございます。そして一番最後の段落

で、皆様ご承知だと思いますが、今年の10月から、今、豊橋に港湾の研修センターがあるのですが、こちらが10月から神戸のポートアイランドの方に移転する予定になっております。先日、私も見てきましたけれども、スーパーガントリーが今、海に設置されています。豊橋の時には内陸の陸地の中にあつたものですから、神戸のところは、海沿いにありますから、より実践に即した形で訓練が実施できるもの、そして、ガントリーもスーパーガントリーになっておりますので、より今の革新荷役に対応できるものになろうと思っております。そして、面積等々も今の豊橋の倍の大きさになりますので、いろんな訓練機器等含めて充実ができると考えております。このため新しい研修センターにおいて訓練内容の一層の充実強化を図る、当然でございますが、港湾労働者の方の高度な技術・技能を習得。それから、若手なり中堅の方々への円滑な技能継承ということがこれから重要と思っておりますので、そういったことを支援するということが必要であるということを書かせていただいているところでございます。

次、3ページ目の6番、派遣制度のところですが、内容は4ページ目になりますが、先ほど話したとおり、港湾労働者派遣、これは一般労働派遣が港湾運送事業で禁止されている中で、港湾労働法上、港湾労働者派遣制度というものが別途設立されているものでございますけれども、先

ほど申し上げたとおり、日雇いは一定程度あるということが一つと、派遣制度についてもなかなか利用が進んでいないというのが現実でございます。そういったことで、改めてここはもう一度原点に戻るということではないですけれども、我々国もそうですが、関係者の皆さんの方で講ずべき取り組み、本当に知らない方も、もしかしたらおられるかもしれないということで周知を含めて港湾労働は、もう一度改めて原点に立って、制度の更なる活用ということをお知らせさせていただきたいということで書かせていただいたということでございます。

それから、7番 その他ということで、大きく二つございます。4ページ目の（1）港湾労働者の就労状況等についてということで、ここに関しましては、いろんな港湾実態調査等々の中でいろんなデータを書かせていただいております。たとえば4ページ目の方に、最初でありますけれども、いわゆる波動性の関係のピークとボトムの差ですとか、それから5ページ目につきましては労働時間の話が下の方に書かせていただいております。労働時間に関しては港湾の波動性等の関係も含めていろいろと特別な状況になると思いますけれども、他の産業に比べるとやはり労働時間は長いという状況になっているということが数字上は表れているというところを書かせていただいております。それから6ページの方には週休二日制ですとか、退職金制度ですとかそういったものの状況も

書かせていただいておりますが、こういったことを含めて対策を行っていく必要があるということを全体的に書かせていただいているということが一つ。それから、6 ページ目の（2）いわゆる働き方改革、いろんなところで議論がされています。昨年の6月に国会の方で働き方改革関連法案が通りましたが、労働時間をはじめとしていろんな働き方改革というのがこれから進んでいくと思っています。（2）に書かせていただきましたとおり、まず、港湾運送業界においては高齢化という観点にいくと、他の産業に比べると高齢化はそんなに進展はしていないのかもしれませんが、入職率が他の産業に比べて非常に低調にある状況にあるということ。それから当然ながら高齢化がこれから進んでいきますから、今、技能を持った高齢者の方々があと10年もするとごっそり抜けて行ったときに、いわゆる担い手の確保、育成というものが非常に重要になってくるであろうと思っています。それから先ほど申し上げたとおり、労働時間の問題をはじめ、港湾の業界の中でもいわゆる雇用管理・雇用環境ということでいくと、まだまだ課題があるのかなというふうに思っているところでございます。今、人手不足、働き手不足という中で、実は私の方で建設も担当していますけれども、建設業も特に高齢化が非常に高く人手不足が非常に喫緊の課題ということでもあります。それから、それ以外にも介護・医療・運輸も含めてさまざまな産業で人手不足



が言われている中で、正直申し上げてこれからはいわゆる人の取り合い、産業界における人の取り合いになるのかなというふうに思う中で、やはり人が入ってくるためには何が重要かという、特に今の若い子たちは、労働環境、当然賃金もそうでしょうけど、特に今の子供たちは、労働時間、休日というものに非常に関心を示しています。これは学校の先生にお聞きしてもそういったことを非常に気にする先生も多くおられるということもありあますので、やはり港湾においても魅力ある職場と一言で言いますが、やはり若い方に入っていただけるような職場づくりということに心がけていただくことが必要だということ、あえて今回はこの働き方改革という項目の一つを設けさせていただいたということもございます。魅了ある職場というのは一概に簡単に言えますけれど難しいと思います、労働時間もそうですけれども、やはり働き方という観点にいくと、これからは見直していかなければならないということが一つ、他の地区でもお話があったのですけれども、港湾という業界をもっと世の中の人に分かってもらわなければいけないだろうということをよく言われています。たまたまですけれども、2月13日に神戸の方で港湾短大、教えている学校があるのですが、そこが中心になって2月13日に企業の方を呼んで、学校の先生なりを呼んで港湾のPRをするポリテックビジョンというものを今年初めて開催されるということをお聞きして

います。神戸の場合は港湾短大といったようなそういうニーズがあるということで、別なのかもしれませんが、そういった取り組みが神戸を契機にしていろんな6大港も含めて港湾で進んで行けばいいかなというふうに思ったところもございます。そういったことで報告書の方は取りまとめをさせていただいたということがまず一つでございます。

それから計画の方ですが、資料の方で申し上げますと、資料の6ということでございますが、これは清書版になってしまっておりますので、資料のエとオをご覧くださいなのですが、その資料のエ、変更ポイントの別で1枚改めて入れさせていただいております、1枚ものの青い資料、それをご覧くださいながら、中身につきましては資料のオということで一番最後の方につけさせてもらっていますけれども、資料の方はいわゆる新旧対照表になっています。右側が今の現行の安定等計画、左側が今の計画(案)ということでございます。1枚ものの変更ポイントに準じて時間の関係上ポイントだけご説明申し上げたいと思います。

大きく五つほどポイントとしてご説明申し上げます。まず一つ目として働き方改革の部分を先ほど申し上げたところでございます。ここに関しては資料のオの方の新旧対照表でいきますと、資料の3ページのところの左側、赤く真ん中あたりに書いていますけれども、この部分がいわゆる働き方改革の先ほどご説明した報告書で説明した部分について計画

の中でも記載をさせていただいたというところが大きな変更点の一つでございます。それから大きな2番目の変更点としては、労働力需給調整の部分でございますが、派遣制度の適性な運用についての項目立てということで資料オの方でいきますと、該当ページとしまして5ページ目の真ん中左側のあたりに赤字で港湾労働者派遣制度の適性な運営及び有効活用の促進ということで項目立てで記載させていただいているということが一つ。それから先ほど申し上げた色分けの話、港湾倉庫の検討の話に関しましては資料オの6ページ目の左側の真ん中あたりが赤字部分で書かせていただいているところがございます。それから、変更点の大きな3番目ということで、雇用管理改善の重要性の周知等についての記載ということでございます。言葉として大きく書いている訳ではないのですが該当ページとしまして8ページ目をご覧くださいますと、左側の赤字で記載した部分、ここに雇用管理という言葉を変更して入れさせていただいたということが変更点でございます。そして変更点の大きな4番目としまして能力開発、先ほどお話した新たなセンターの該当箇所としまして9ページ目の左側の真ん中あたりの赤い部分に関しても先ほど説明した内容を計画案の中にも記載をさせていただいているというところでございます。それから大きな5番目、派遣の部分に関してこれも繰り返になりますが、派遣制度の一層の周知徹底、更なる活用促進の検討という

ことで10ページ目の左側部分に掲げているということでございます。

それ以外の部分は、時系列的に数字等が変わっており、それから、若干の修正等がございますけれども、大きく変更した部分としてはご説明申し上げたような五つになっております。

そういうことで、報告書と計画の案、それぞれございますけれども、今私どもの方で6大港、それぞれこのような部会を設けていただいておりますので、それぞれの部会にお邪魔をしてご説明をして、ご意見を頂戴したうえで、今後の予定で参りますと、2月の中下旬の方に改めて専門委員会を最終的に開かせていただきたいと思っております。その中で、報告書については、そこで(案)は取らせていただきたいと思っております。まして、計画については専門委員会でご了承いただいた案付けバージョンを実は専門委員会の上に雇用対策協議会部会というのがございましてそちらの方に答申をして決定させていただきたいと、その後、決定がなされたうちは、3月中に大臣告示して4月1日からこの新しい計画を適用開始するという流れでこれから進めて行ければと我々事務局としては考えているところでございます。事前にいろいろご意見頂戴しましたがけれども、今回改めてご説明申し上げたことに関して皆様方の忌憚のないご意見を頂戴して、我々としても対応していきたいと思っておりますので非常に簡単ではございましたけれども、ご説明は以上でございます。

### (湯口部会長)

吉野室長、ご苦労様でした。

ただ今、港湾雇用安定等計画(案)につきまして、吉野室長から限られた時間の中でありましたけれども、非常に詳しくご説明をいただいていたと思います。それで、ただ今の報告について、ご意見とか質問あれば遠慮なくお受けしたいと思います。

### (野畑委員)

使用者委員の野畑といいます。ただ今のご説明ありがとうございます。その中で派遣労働者の派遣法に則った派遣をもうちょっと有効に使いなさいと話を伺いました。実は、6大港の中で関門港が非常に派遣法に則った人材派遣を数字的には1番でございます。派遣法が出来た時に1人の労働者が5日という枠の中でやっていって、その時にちょうど関門港が忙しくなった時で、私ども日港協の関係で日数を増やしてくれと、今は7日と思いますが、その7日にしていただいたコメントしたのは私なんです。日港協で。今は7日ということで、それも関門港では、ほかの港の派遣対象労働者の数を他のところと比べてみても引けを取らないほどの派遣をやっております。非常に活用させていただいているのは事実であります。それとあと、直接雇用の日雇い労働者の対応というこ

とで、実際、派遣をうまく使っている中でそれでも間に合わないということ  
ことで直用が増えているというのは、ちょっとこの辺が我々にとっては  
問題かなというふうに思いますが、実態としてもう少しセンターもござ  
いますので、その辺の意見聴取していただければというふうに考えます。  
それからですね、働き方改革、我々非常にこれから使用者側としては頭  
が痛いところでございます。国家は、外国人を雇用しなさいという部分  
が業種によってですね、港湾も少子化、人材不足、そういうのを見越し  
て、これは5年間ですぐというわけではないのですけれども、はたして  
外国人を登用するのかという問題は他の地区では出ておりません。ちょ  
っとそれだけお聞きしたかったんですが。

**(湯口部会長)**

吉野室長お願いいたします。

**(厚生労働省建設・港湾対策室 吉野室長)**

はい、ありがとうございます。まず、前段の方のお話ですが、確かに  
関門は派遣労働者の活用は非常に有効に活用されているなと思っており  
ますし、日雇いはご存知のとおり港湾労働法は常用から始まり4つの労  
働者のルールというのがあって、基本的に例外的に直用は使ってもいい  
ということになっています。いわゆる企業外労働力の活用という意味で

は、日雇いの活用は当然ながら法律上は許されているところではありませんけれども、趣旨からいってやはり常用労働者の観点から港湾の場合はいろんな過去にも事案がありましたので、やはり常用の方を使っただいて、能力・技能の伝承を含めてそれをやっていただくのが一番港湾の発展になるだろうということだと思いますので、そういった意味でも今回、派遣のテコ入れではないですけれども、なかなか伸びないというところは何か原因があるあるんだろうということであらためて我々も各港に確認させていただいた上で、派遣の更なる活用、本当に知らない方もおられるかもしれませんし、使い勝手がもしかしたら悪いのかもしれませんが、そこはいろいろなご意見を聞きながらですね、直せるところは直していきたいなと思っているところでございます。それから、働き方の関係ですけれども、正直言って中央の方でもいろいろ議論ありました。使用者側委員の方から非常に困っていると。頭を悩ましていると。というお話をお聞きしております。当然ながら港湾の場合は波動性ということで申し上げましたとおり、世界を相手にされておりますので、一定の時間に来るものでもありませんし、天候によっては遅れることもありましようし、いわゆる待機時間も含めてどう考えるかというところが非常に中央の方でも使用者側の委員の方からは懸念材料といいましようか、これからどうしていこうかということで非常に危惧されていたとい

うことは申し上げたいと思っております。ただ、正直申しあげてこれは港湾に限らず長時間労働の実態はあります。一概に時間だけ減らせばいいのかということでもないとも私は思いますし、いかに効率的に業務をしていくか。いろんな観点もあろうかと思っておりますので、報告書なり計画のなかでは当然ながらすぐには解決するものではないということで、中央でもお話申し上げて、これからいろいろ使用者側のご意見、労働者側にもご意見を伺いますので、お話を聞きながら待機時間も含めて監督行政、安定行政と少し離れますけれども、そこは関係機関と十分連携をとってやって行きたいなというふうに思っています。非常にこの部分は待機の時間は非常に難しいのかなと思っていますので、ここは解釈の仕方を、社労士に相談したり、監督署に相談したりとかしているようにもお聞きしていますので、ある程度の話が出来上がれば日港協の方でも皆さんに周知されると思っています。外国人の話が出ていましたけれども、外国人はまさに入管法の改正をして、特定技能ということで新たな在留資格設けているということで、おっしゃったように業種が今のところ決まっていますので、その業種の中でいろんな試験制度を設けたり、管理団体を作ったり様々な活用されていくと思っています。一概に外国人の方を使うということになったとしても、まだまだ日本の中の皆さんは慣習とかですね、いろんなところで非常に不安に思われている方も多いと



思いますので、当然、法務省、厚労省もそうですけど、いろんな対策を  
考えていかなければならないと思っておりますが、港湾の世界でそれが  
外国人の活用がどこまで進むのか、今の段階でどうこう言う話ではない  
ですけれども、世の中的にはそういう動きがある中でいろいろと審議さ  
れていきますけれども、ようするに、安い労働力として使うだけでは当然  
いけないと思いますので、日本人と同じ処遇・待遇の中でどう活用して  
いくかというところで、これから活用されていく業界が検討されている  
ところですし、国としてもそれを見ていくということになろうかと思っ  
ています。

**(湯口部会長)**

野畑委員、よろしいでしょうか。

他にご意見、ご質問等ございますでしょうか。

**(法本委員)**

全港湾の法本といいます。いま、野畑委員からでました派遣の事なん  
ですけれども、関門の港、特に門司港なんですけども、どうしても派遣  
の回数が7回では少ないというような声があるんです。それはやはり同  
じ6大港の京浜、関西あたりがそうですけれども仕組みがかなり違うんだ  
ろうと思います。そのあたりの実態をまずどのくらい把握しているのか

などというところもありますし、コンテナ共同荷役、関門もやっています。

その関係でどうしてもコンテナ荷役をメインとしている労働者と、在来もコンテナも沿岸もあるよと会社との差がそこにあって、どうしても派遣、共同荷役の時には派遣で行かなければいけない実態が正直あって、7回で終われば在来荷役、沿岸荷役がなければ働くところが無いというような実態が正直あってですね、その辺の実態ももう少し把握をしていただきたいなというのが一つ。それと報告書も読まさせていただきましたけれども、先ほども言いました働き方改革による時間外労働の規制といえますか上限とかいろいろあるんですけれども、当然それを守ろうとすると今まで以上に労働力が必要になってくるのだと思うのですけれども、将来的な労働力不足といわれる中で、そのあたりがどう対応していくのかこの報告書の中にあまり触れられていないので、その辺の議論がどれくらいされているのか、港湾労働法がどうやって作られてきたのかというところをここに来る前に読んでみたのですが、報告書にもありますけれども、必要な労働力を確保するというところもありますので、その辺どういうふうに中央の方にも話をされているのかなと思ひまして少し気になりましたのでお聞きしたいなというのと、最後にあえて港湾労働法的全港全職種適用という部分については、皆さん、労働側が全港に適用していきたいという考えを持っているというのはご存知だと思うんです

が、基本的に我々労働者側も正直いろいろ議論があるんですけども、6大港の労働者に港湾労働法が適用されると。日本は島国ですのでやはりどこの地区にも港がありますよね。その港の労働者の方にはなぜ港労働法が適用されていないのか。先ほど言いました、どういう港に港労働法が適用されたのか、どうやって作られたのかというのを学習しましたが、学習すればまた更に全港の労働者に適用されるべきではないのかという意見がやはりありますので、その辺はあえて発言させていただきますのでよろしくお願いします。

**(湯口部会長)**

今の、法本委員の発言に対して何かございますでしょうか。

室長、お願いいたします。

**(厚生労働省建設・港湾対策室 吉野室長)**

ありがとうございます。

まず、派遣の関係ですけども、ご指摘のとおり港によってと違いますが、確かに業種間によってはやり方が違うということは、理解しています。派遣に関しては、先ほど使用者委員からお話がありましたけども、当初確かに5日間だったのが7日になって、これは確か私の記憶が間違えてなければ平成26年ぐらいに中央の方でも伸ばそうかと、伸ば

してくれないかとお話もある中で、じゃあ、10日がいいのか、12日がいいのかというような議論があった中で、たしか中央の方では10日にしてしまうと結局、常用労働者的なものになってしまうんじゃないのか、派遣というよりはですね、そういった観点も含めて日数は変更がなかったというふうに記憶しております。それももう2～3年前の話になりますけれども、今、ご指摘があったところも踏まえて、派遣の話に関しては、先ほど来、ご説明申し上げましたが、もう一回原点に戻って議論を進めて行きたいなと思っていますので、今、委員のご指摘のあったところのそれぞれの港の状況も含めて、もう一度我々も勉強をし、労使の皆さんのお話を聞きながらですね、まず派遣制度の運営に関してどうすべきかということ、それから、当然、その後、日数が出て来るかもしれませんが、そういったことが出てくればそのことに関しては中央の労政審部会でも議論をさせていただきますし、地方の方でも意見を頂戴する場面がいずれあるのかなというふうに今の段階では考えているところです。それから、2点目の働き方ですが、必要な労働力、おっしゃったようにということがありますが、これも先ほど申し上げたとおり、必要な労働力の取り合いに多分なっていると思います。そういった中で中央の方でも少し議論になったんですが、国も進めていますけれども、たとえば女性の方、高齢者の方となるとなかなか難しいところが出てく

るかもしれませんが内容によっては当然活用していただく部分があると思いますけれども、そういった特に女性の方ですね、私も研修センターに伺った時に女性訓練生を何人かお見かけしていますので、これからオペレーターとか女性の活躍の場面が非常に多いのかなと、若干素人目かもしれないですけれども。ですので、働き方の必要な人材の確保という意味でいくと、そういった女性の方も含めて、それから先ほど申し上げたとおり若い方ですね、入れないとやはり業界としては将来、担い手という観点でいくと非常に困るのだらうなというふうに思っています。実は工業高校の生徒でさえ建設業になかなか行かないと聞いておりますので、そういった中で港湾にいかに入ってもらえるか、というところをこれから業界の方でいろいろ考えるかもしれませんが、そういったところが必要なのかなと個人的にも思っておりますし、これから中央の方でも議論をしていかなければと思っています。それから、最後の全港適用の話は、いろいろ中央の方でもいろんな話をさせていただいています。先ほど説明した公益委員の見解ということで今の現行の計画の中では今の政令で定められている6大港に関しての計画を書くんだということでの公益の委員の見解が出ました。ですので、そこはそことして報告書に今回書かせていただいた労働者側の委員のご意見、それから進捗状況、報告書に書いたことも進捗状況としては我々としても確認をしてい

ただける機会を設けて行きたいと思っておりますので、そういった中で今後、議論は進んでいくんだらうというふうに思っていることで、今回はこの案を皆様方にお示しをさせていただいているということでございます。以上でございます。

**(湯口部会長)**

ありがとうございました。

他に、ご意見・ご質問ございますでしょうか。

それでは、無いようでございますので、最後の議題に移りたいと思います。議題の（４）これは特に議題を設けておりませんので、港湾労働対策に関するご意見とかご質問とかあればどのような内容でも結構です。ご意見ございますでしょうか。

他にご意見等ございませんでしょうか。

それでは、無いようでございますので、本日の部会は、これで終了いたします。

みなさんお疲れ様でした。