

令和5年度
福岡県地方労働審議会関門港湾労働部会
(第23回)
議事録

福岡労働局

山口労働局

令和5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

令和6年2月9日（金） 10:00～11:30

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 疋田部会長、大竹委員、村里委員
労働者代表 法本委員、津々見委員、山田委員、岡田委員、木原委員
使用者代表 野畑委員、徳光委員、鶴丸委員、船方委員
専門委員 金子 九州運輸局次長（代理 高田課長）
佐溝 北九州市港湾空港局長（代理 宮金部長）
酒井 下関市港湾局長（代理 中山理事）

（2）厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室 布施室長補佐、山本係長

（3）事務局

福岡労働局
中野職業安定部長、吉田職業対策課長、和田職業対策課長補佐
山本地方職業指導官、正木雇用指導開発係

山口労働局
白井職業対策課長、木村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（案）について
- （4）その他

令和5年度福岡地方労働審議会関門港湾労働部会

令和6年2月9日（金）

（福岡労働局：山本地方職業指導官）

定刻より少し前ですが、皆様お揃いになりましたので、ただいまから、令和5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、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山本と申します。どうぞよろしく願いいたします。

さて、本日の会議におきましては、現在、公益代表委員が3名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が4名、合計12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、専門委員としましては、3名の委員の代理出席をいただいております。

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、議事録については、発言者のお名前を含み、当局HP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せよう、よろしく願いいたします。

それでは、まず福岡労働局、職業安定部長の中野よりご挨拶申し上げます。

(福岡労働局：中野職業安定部長)

福岡労働局職業安定部長の中野でございます。

おはようございます。

本日は、皆様大変お忙しい中、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、委員の皆様をはじめとした関係者の方々には、関門港における港湾労働行政の運営につきまして、日頃から多大なるご理解とご協力をいただき、この場をお借りしまして厚くお礼申し上げます。

さて、現下の雇用情勢でございますが、福岡におきましては12月の

有効求人倍率は1.20倍で前月と同水準となり、基調判断としては『現在の雇用情勢は、改善しているものの、求人が減少した産業があるなど物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。』としているところでございます。また、山口におきましては、12月の有効求人倍率が1.51倍で、山口県内の雇用情勢は持ち直しの動きが続く中、求人が求職を上回って推移している状況でございます。

さて、そのような状況の中での港湾労働対策でございますけれども、現在は、平成31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。当該計画の期間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の理由から、5か年の計画となっておるところでございます。今年度末に期限を迎えるところでございますが、現在、厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会の港湾労働専門委員会において、令和6年度からの新たな港湾雇用安定等計画の議論がなされまして、新たな計画の案が示された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、令和4年度及び5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、ご説明を申し上げた後に、新たな計画につきまして、厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室

から説明いただくことになっております。

その後、関門港の現状ですとか課題等、また、新た計画につきまして、委員の皆様から忌憚のないご意見をいただきまして、部会を充実したものにしたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

(福岡労働局：山本地方職業指導官)

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部会次第に、本日の出席者名簿を付けておりますので、ご覧いただきたいと思ひます。

それでは、この名簿順にご紹介を申し上げます。

私の方で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、その場でご起立をお願いいたします。

まず、公益代表委員 疋田委員 様 でございます。

次に、大竹委員 様 でございます。

次に、今年度、新たに選任されました、村里委員様でございます。

なお、公益代表委員の近江委員と高橋委員につきましては、業務の都合で欠席となりましたことを、報告いたします。

続きまして、労働者代表委 法本委員 様でございます。

次に、津々見委員 様でございます。

次に、山田委員 様でございます。

次に、岡田委員 様でございます。

次に、木原委員 様でございます。

続きまして、使用者代表委員 野畑委員 様でございます。

次に、徳光委員 様でございます。

次に、鶴丸委員 様でございます。

次に、船方委員 様でございます。

なお、使用者代表委員の米田委員につきましては、本日、ご都合により欠席となりましたことを、報告いたします。

次に、専門委員 金子委員の代理の 高田 様でございます。

次に、佐溝委員の代理の 宮金 様でございます。

次に、酒井委員の代理の 中山 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、ご紹介させていただきます。

厚生労働省職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室 布施室長補佐です。

同じく 建設・港湾対策室 山本係長です。

それでは、次第の4、部会長あいさつになります。

まず、各委員のみなさまには、昨年9月末の任期満了に伴い、新たな任命について、事務局から手続きをさせて頂いたところでございます。ご協力ありがとうございました。

部会長につきましては、足田委員に、事務局よりご依頼をさせて頂き、ご承諾を頂戴したところでございます。

それでは、足田部会長、ご挨拶をお願いいたします。

(公益代表：足田部会長)

この度は、新たに関門港湾労働部会長に就任いたしました足田です。

部会の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、本日の部会にご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いては、皆様ご承知のとおり、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、若年労働者の確保・育成など、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あります。

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、令和6年度からの「新たな港湾雇用安定等計画」については、厚生労働省の担当部署から、それぞれ説明いただき、その後、皆様方のご意見、ご質問を頂戴したいと考えております。

皆様方のご配意により部会の議事が円滑に行われますようお願いいたしまして、簡単な挨拶ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。よろしく申し上げます。

(福岡労働局：山本地方職業指導官)

それでは、議事に入りますので、疋田部会長、進行をよろしく申し上げます。

(公益代表：疋田部会長)

議事に入る前に、本日の部会の傍聴希望者が5名ありますが、よろしいでしょうか。

【委員の了解を得る】

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」とありますので、私その他委員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出来ますでしょうか。

【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」事務局より説明をお願いします。

(福岡労働局：和田職業対策課長補佐)

福岡労働局職業安定部職業対策課課長補佐の和田と申します。

どうぞよろしくお願いいたします。

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させていただきます。

現在の港湾雇用安定等計画につきましては、平成31年度から始まっておりまして、これからご説明する内容につきましては令和4年度と、

令和5年度の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となりますので、ご了承ください。

それでは、配布しております「資料Ⅰ」をご覧ください。

この資料につきましては、関門港の管轄である下関、若松、門司のハローワークから毎月受けている各種報告を基に作成しております。

まず資料の2ページから12ページには本部会の委員名簿、本部会運営規定、地方労働審議会の委員名簿、審議会運営規定及び地方労働審議会令を載せておりますが、時間の都合上、説明は割愛させていただきますので、後ほどご覧いただきたいと思っております。

それでは資料13ページをご覧ください。

こちらは「港湾労働者派遣事業許可事業所の状況」をまとめた表となっております。令和5年12月末現在の関門港における港湾労働者派遣事業ごとの許可事業所数を計上したものでありますので、上段には港湾労働者派遣事業の許可事業所数、下段には港湾労働法適用事業所数を記載しております。

下段の港湾労働法適用事業所数については、令和5年12月末現在と前年同月との比較において、同数であり増減はありませんが、上段の港湾労働者派遣事業の許可事業所数は、令和5年12月末現在で、前年同月と比較して3事業所減少している状況となっております。

次に14ページをご覧ください。「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。

港ごとの企業常用労働者、派遣労働者及び日雇労働者の就労延数について、上から、各年度の平均値を、令和5年度については4月から12月までの平均値を計上しています。その下段には令和4年度分と令和5年度の12月までの月ごとの状況を計上しております。

なお、平均値でございますので、小数点以下の端数処理の関係上、各港の合算と合計とが一致しない場合がございますので、あらかじめご了承ください。

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、企業常用労働者数は、令和元年度は減少し、令和2年度から令和3年度まで増加し、令和4年度から減少している状況です。

派遣労働者は、令和2年度まで減少し、令和3年度は微増となりましたが、令和4年で再び減少し、令和5年度は増加という状況です。

日雇労働者は、令和元年度は増加し、令和2年度は減少、令和3年度から増加というような状況となっております。

次の15ページをご覧ください。

こちらは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ものとなります。棒グラフにもありますとおり、令和3年度で微増しているものの、関門港全体の平均就労延数は、減少傾向という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」についてですが、こちらは、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となります。

次の17ページは、16ページの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、令和2年度に一度減少したものの、令和3年度以降、増加傾向がうかがえるところでございます。

続きまして18ページをご覧ください。18ページからは「常用港湾労働者就労状況調」についてでございます。

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労働者の方に対して港湾労働者証を交付し、労働者は携帯することとされております。

この常用港湾労働者の就労実人員、就労延べ数、平均就労日数について、18ページ、19ページは令和4年度、20、21ページは令和5年度12月末までの状況をあらわしたものとなります。

各港別の平均就労日数は後ほどご確認いただきまして、関門港計を見ると、21ページの棒グラフが示しているように、令和5年度は微増しているものの、平均就労日数は減少傾向という状況にあります。

続きまして「常用港湾労働者数の推移」でございます。

22ページ、23ページ、こちらは令和4年度分を掲載しております。

24ページ、25ページは令和5年度12月末までの、常用港湾労働者数の推移を表にしたものとなります。

ここでいう常用港湾労働者数は、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ととなります。各月末現在での在籍者を示しています。常用港湾労働者数の横の括弧には派遣対象労働者数を内数で計上しております。

25ページの棒グラフをご覧ください。関門港全体では、令和2年度から減少傾向にあるということがうかがえます。

続きまして26ページ、27ページをご覧ください。こちらにつきましては「港湾労働者派遣状況一覧」となっております。

26ページは「令和4年度」、27ページは「令和5年度12月末の状況」について、「派遣締結数」及び「日雇労働者数」をそれぞれ計上しております。

また、「日雇労働者数」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。

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調整が原則とされているところでございます。

港湾労働者雇用安定センターの派遣あっ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、あっ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、減少傾向となっております。

只今安定所の紹介数をご説明しましたが、安定所の適格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くことで、日雇労働者の直接雇用が例外的に認めてられておりまして、表の一番右側の直用数が直接雇用数となっております。

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。

続きまして28ページ、29ページをご覧ください。こちらは令和4年度及び令和5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。令和4年度から令和5年度の12月末は、人付きリースの事案は発生していない状況となっております。

続きまして30ページをご覧ください。こちらにつきましては、令和5年度12月までの「港湾運送に従事する常用労働者の臨時雇用届出状況」を掲載しております。なお、横の括弧は令和4年度の数値となります。

こちらは、港湾労働者証の交付を受けた常用労働者以外の者を臨時的に港湾作業に従事させるため、届出を行った各月ごとの届出状況となります。

続きまして、31ページから34ページは、港湾労働雇用秩序関係資料となっております。

まず31ページをご覧ください。「港湾労働雇用秩序維持関係」ですが、まず1に「立入検査、現場パトロールの実施状況」について、

令和元年から令和5年までの5年分を計上しております。ハローワークでは現場パトロールに取り組んでいるところでございますので、引き続きご協力等よろしくお願いたします。

2番目に「事業所訪問指導の実施状況」について、掲載しておりますが、こちらも同様に、令和元年から令和5年までを計上しております。

事業所訪問指導は、現場パトロール等を行った際に、訪問指導を行う必要がある事業所や違反事例が見受けられた場合に実施するもので、ここ5年間では、指導事案は発生していない状況となっております。

次に3の「雇用管理者選任届の状況」でございます。

関門港におきまして、令和5年12月末現在、港湾労働法適用事業所は80事業所ありまして、その80事業所に100%選任していただいている状況でございます。

続いて4の「雇用管理者研修等の開催状況」です。

令和元年度から令和4年度の開催数及び参加事業所数を計上しております。なお、令和5年度については空欄になっておりますが、先般、2月6日に開催されましたので、ご報告させていただきます。

続きまして、32ページをご覧ください。「共同パトロールの実施状況」です。

共同パトロールについては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の

ために、令和4年度までは年1回開催とさせていただいておりましたが、今年度につきましては、2回実施いたしました、第1回が8月、第2回を11月の港湾労働法遵守強化旬間中に実施したところでございます。

内容については、関門港港湾雇用秩序連絡会委員の皆様及び関係行政機関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。

続きまして33ページをご覧ください。こちらの資料は、港湾労働法遵守強化旬間中に行った行事の一覧となっております。

令和4年度と令和5年度の旬間中に実施した行事を掲載しておりますので後ほどご確認いただければと思います。

最後になりますが、34ページをご覧ください。各会議開催状況を掲載しております。

まず、福岡労働審議会関門港湾労働部会及び関門港港湾雇用秩序連絡会議であります。新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、令和2年度、令和3年度は書面開催とさせていただきましたが、令和4年度から対面式で開催して、「関門港における港湾労働者の実態について」、「関門港における雇用秩序維持の取組について」、「港湾労働関係における各行事について」等ご説明の上、各委員様からご意見を頂いたところでございます。

以上をもちまして「港湾雇用安定等計画の実施状況について」説明を終わらせていただきます。今後も管轄安定所を中心にパトロールや調査等を行い、港湾における雇用秩序維持に取り組んで参りますので、皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

(公益代表：疋田部会長)

ありがとうございました。ただいま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か。

(労働者代表：山田委員)

労働者側委員の山田です。ご説明ありがとうございます。

資料の中でも直接雇用の人数と臨時雇用の人数がほぼ横ばいでありま
すけど、常用港湾労働者が依然減っていく、また派遣対象労働者も減っ
ている中で、先ほど、指導する回数が0件でありました、というのがあ
るのですが、後ほどの議題にも、雇用安定等計画の中にもあるのですけ
ど、直接雇用、日雇労働者への対応というのが、いまだ依然減少に結び
ついていない状況にある中で、指導が0というのはどうなのかなという
ことが、1点ご質問があるということと、今のところ港湾労働者の平均
年齢が依然高止まり、新規雇用については下がったままということで、当
然今の港湾の現状をみますと、港湾労働者の技術力は、熟練者が多くて

比較的作業が効率的に進んでいるのだけども、先を見ますと技術の継承がなされない状況が、今、現状生まれているということで、やはり、日雇い労働者の依存率が高止まりということについては、ある程度の指導というのは計画的に、計画的にというか、その都度目配りしていただきたい、というところが一つ、要望としてありますので、ご質問というより要望ということで受けていただきたいと思います。以上です。

(公益代表：疋田部会長)

この点につきまして、事務局はございますか。

(福岡労働局：和田職業対策課長補佐)

今、山田委員様から貴重なご意見をいただきましたので、ご要望として、受けさせていただきます。

(公益代表：疋田部会長)

他に、ご意見、ご質問はございませんか。

無いようようですので、次の議題に移りたいと思います。

議題（3）新たな港湾雇用安定等計画（案）について、厚生労働省 職業安定局 雇用企画課 建設・港湾対策室から説明をお願いします。

(厚生労働省 職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室（以下「厚生労働省」）：布施室長補佐)

厚生労働省 建設・港湾対策室の布施でございます。疋田部会長をはじめ、委員の皆様、関係機関の皆様におかれましては、日頃より港湾労働行政の推進に多大なご理解、ご協力を賜りまして、この場をお借りしまして、お礼申し上げます。

本日は、本年4月から開始を予定しております新たな港湾雇用安定等計画（案）についてご説明をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

お示ししております計画案でございますが、現行計画を策定いたしました平成30年度以降の港湾労働を取り巻く環境の変化等を踏まえまして、昨年9月から3回にわたりまして、本省の労働政策審議会港湾労働専門委員会におきまして、ご議論をいただき取りまとめた原案となります。

本計画案につきましては、本日を含めまして、6大港の各港の港湾労働部会におきまして、ご説明をさせていただき、頂戴いたしましたご意見を踏まえまして、2月下旬に改めて港湾労働専門委員会において、ご議論をいただいた上で、上部会議体である雇用対策基本問題部会にお諮りする予定としております。

それでは早速ではございますが、計画案の内容につきまして担当係長からご説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

(厚生労働省：山本係長)

厚生労働省 建設・港湾対策室の山本と申します。

新たな港湾雇用安定等計画（案）につきまして、私から説明させていただきます。

着座にてご説明をさせていただきます。

まずはじめに、本計画の位置付けについてですけれども、本計画につきましては、港湾労働法第3条に基づきまして港湾労働法が適用される6大港における港湾労働者に係る労働力の需給の調整、雇用の改善並びに能力の開発及び向上について国等が講ずべき措置の指針を示すもので、5年毎に策定をしております。現行の計画は今年度、令和5年度が最終年度となることから、令和6年度から開始する新たな計画の策定を進めているところです。

それでは計画案の内容につきまして、ご説明をさせていただきます。

資料のⅡを使用しますのでお手元にご用意ください。資料のⅡとしまして、1から6までございますが、ご説明としましては、まずⅡ-1と、1枚めくっていただきますと港湾雇用安定等計画（案）という資料がございます。これが14ページまでございます。

次にⅡ-2としまして、港湾雇用安定等計画（案）の変更ポイントについてというカラーの横1枚の資料がございます。

その次にⅡ－3としまして、港湾雇用安定等計画（案）新旧対照表という横の資料がございます。こちらが12ページまでございます。この3点の資料を使用しますので、お願いいたします。

まず資料Ⅱ－2の港湾雇用安定等計画（案）の変更ポイントについて、現行の計画からの変更ポイントをご説明させていただきまして、その後資料Ⅱ－3の新旧対照表を使用して具体的な記載についてご説明をさせていただきます。最初の資料Ⅱ－1の港湾雇用安定等計画（案）につきましては、今回の変更を反映させた計画案の全文となりますので、必要に応じてご参照をお願いいたします。

それでは資料Ⅱ－2の港湾雇用安定等計画（案）の変更ポイントについてをご覧ください。こちらにポイントとしまして大きく分けて4点記載をしております。

まず1点目としまして、「1 計画の基本的考え方」の「(2) 計画の背景と課題」としまして、「ロ今後の港湾労働対策の課題」がございます。こちらは新旧対照表の方では3ページ目が該当箇所になります。記載については、後ほどご説明させていただきますが、こちらでは港湾運送業界における技能労働者の不足が顕在化しつつある状況を踏まえ、若年者・女性・高齢者等の幅広い人材の活躍促進を図る取り組み、及び高度な技能労働者の確保・育成の必要性について記載しております。

次に2点目としまして、「4 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方策に関する事項」の「(1) 雇用の改善を促進するための方策」としましてイ、ロ、ハとございますが、技能労働者の不足に対応するため、国、港湾労働者雇用安定センター、事業主及び事業主団体それぞれの役割に応じて若年者等の港湾運送業界への理解・入職の促進を図るための取り組みについて記載をしております。

次に3点目、同じ4の(1)ですが、「ハ 事業主および事業主団体が講ずる措置」としましてさらに2点、幅広い人材の活躍促進の観点も踏まえ、労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場づくりの推進について記載をしております。また人材確保・育成等の観点も踏まえ、港湾労働者の安全対策等について記載をしております。

それから最後の4点目ですが、4の「(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策」の「ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置」としまして、港湾労働者に求められる技能の多様化・高度化に対応した教育訓練内容の充実強化について記載をしております。

以上が変更のポイントとなります。

続きまして資料Ⅱ-3の港湾雇用安定等計画(案)新旧対照表をご覧ください。こちらの新旧対照表は、右側が現行の計画、左側が新たな計画の案となっております。現行の計画からの変更点は赤字・下線として

おります。

それでは1ページ目から順番にご説明させていただきます。まず全体を通した修正としまして、各種の統計データや業務統計の数値の更新、それから文言の適正化、重複の排除といった技術的な修正を行っております。例えば、1ページ目をご覧くださいと、下半分では何カ所か数値を最新のものに更新をしている箇所がございます。その他1ページ目の真ん中あたりですが、現行計画で労働者となっているところを港湾労働者に修正している箇所であるとか、現行の計画で文章の末尾で、「なっているところである」というような表現が2ページ目以降もあるのですが、このような表現を削除するなど、文言の適性化を行っております。

次に2ページ目をご覧ください。2ページ目の上の方ですが、右側の現行の計画で「(ハ) 退職金制度等の有無」という項目がございますが、この項目を新たな計画案では削除しまして、新たに(ハ)として「技能労働者不足の状況」という項目を追加しております。退職金制度等の有無につきましては5年前の時点で、既に港湾運送事業の退職金制度の導入割合が全産業と比較して高くなっておりましたことから、改善すべき状況の主なものとは言えないため、項目を削除しております。

新たに追加をしました技能労働者不足の状況につきましては、港湾派遣労働者を使用した理由としまして、人手不足のため（募集等をしてい

るが人が採用できない」とした事業所の割合が5年前と比べて増加をしているという状況がありますので、技能労働者の不足が顕在化しつつあるということが考えられますので、新たに記載を追加しております。

次にその下の「(二) 教育訓練」についてです。教育訓練の課題として、指導者の人材不足や適切な教育訓練施設の不足という理由が5年前に比べて増加しておりますので、新たに追加をしております。

次に「ロ 今後の港湾労働対策の課題」の(イ)についてです。

(イ) では、昨今の状況を踏まえまして、「a 規制改革等の影響を踏まえた取組の継続」の項目の中で国際競争の激化という表現を追加するとともに、「規制改革」を「規制改革等」、「近代的荷役」を「革新荷役」に修正するなど、文言の適正化を行っております。また、革新荷役が進展する中でも、在来荷役も引き続き重要であるということ踏まえまして、「b 革新荷役の進展」の中で、後半部分ですけれども、「在来荷役に必要な技術・技能を有する技能労働者に加え、荷役機械の技術革新の進展に対応した高度な技能労働者を確保することが課題となっている。このため、技能労働者の確保に資する施策を引き続き講ずることにより、安定的な物流機能の維持に努める必要がある。」というふうに記載を修正しております。

次に3ページ目をご覧ください。3ページ目の真ん中少し上の(ハ)に

ついてです。港湾運送業界につきましては、急速な高齢化が進展しているという現状を踏まえまして、現行の計画の「将来的に技能労働者が不足する懸念があり」という表現から新たな計画案では、「技能労働者の不足が顕在化しつつあり」という表現に修正をしております。

また、こうした課題への対応としまして、「働き方改革をはじめ、労働時間等の労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場作りを推進し、安全な労働環境の確保を図ることが不可欠であり、こうした取組を通じて若年者・女性・高齢者等の幅広い人材の活躍促進を図っていく必要がある」というふうに記載をしております。

続けて「港湾荷役作業の革新化等に加え、港湾労働者の人手不足に対応するためには、高度な技能労働者の確保・育成が不可欠であることから、特に若年労働者に対する教育訓練について、支援の必要性が増している」という記載を追加しております。

次にその下の「(3) 計画の期間」につきましては、令和6年度から令和10年度までの5年間となります。

その下の「2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項」の「(1) 港湾運送量の動向」について、6大港における港湾運送量は平成13年度以降増加傾向にありましたが、令和元年度から令和2年度にかけて減少しております。なお、現行計画の最終段落に、「このような近代的荷役の

進展にもかかわらず、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」という記載がございますが、この記載につきましては2ページ目から3ページ目にかけてもCの港湾運送の波動性への対応という項目で全く同じ記載がございますので、重複を排除する観点から削除をしております。

次に3ページ目から4ページ目にかけての港湾労働者の雇用の動向についてです。

「イ港湾労働者数」につきましては、6大港における年度平均常用港湾労働者数は平成14年度以降増加傾向にありましたが、令和3年度以降わずかに減少をしておりますので記載を修正しております。

4ページ目の真ん中、「ニ港湾労働者の年齢構成」についてです。こちらは内容としては数値の更新のみですけれども、急速に高齢化が進んでいるという状況がわかりやすいように記載、書きぶりを修正しております。

次にホとしまして、「港湾労働者の勤続年数」という項目を追加しております。勤続年数が15年以上の労働者の割合が増加しているということと、一方で勤続年数が5年未満の労働者の割合が減少しているということから、勤続年数が長いベテラン労働者の割合が増加しており、高齢化が進んでいるということと、勤続年数が短い労働者の割合が減少して

おり、入職の状況が低調であるということが見て取れますので、雇用の動向として新たに項目を追加しております。

次に4ページ目から5ページ目にかけてですが、「3 労働力の需給の調整の目標に関する事項」の「(1) 労働力の需給の調整の目標」についてです。5ページ目に入りますが、こちらの最終段落のところでは、現行の計画では、港湾労働者の雇用のルール、原則について記載をしておりますが、こちらについて、新たな計画案では前段の原則という形でまとめて記載をする形で、重複を削除するという観点で、このように修正をしております。

次に6ページ目をご覧ください。6ページ目の真ん中あたりに「(ホ) 雇用秩序の維持」という項目がございます。こちらの2段落目ですが、港湾労働法遵守強化旬間につきましては、毎年11月21日から30日に実施をしておりますので、括弧書きで期間を追加しております。

それから最終段落の港湾倉庫についてですが、現行計画では「貨物量の算定基準の在り方等について検討を行う」としておりましたが、港湾倉庫の貨物量の算定基準につきましては、令和3年度から統一されておりますので、新たな計画案では「統一された貨物量の算定基準に基づき、港湾倉庫に該当するか否かの調査を的確に実施し、制度の適正な運用を図る」というふうに修正をしております。

次に少し飛びますが、8ページ目をご覧ください。8ページ目の大きな「4 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方策に関する事項」についてです。こちらの「(1) 雇用の改善を促進するための方策」の「イ 国が講ずる措置」について、まず最初の段落ですけれども、こちらでは若年者、女性などが働きやすい職場環境の整備を促進するという観点から、「人的資源の有効活用が図られるよう、港湾労働者の福利厚生について、働きやすい職場環境の整備を促進するなど、必要な対策を実施するよう努める」というふうに記載を修正しております。

またイの最後の段落になりますが、技能労働者不足への対応としまして、新たに「港湾運送業界への理解・入職の促進を図るため、若年者に対して我が国の物流を支え国民生活に寄与する港湾運送業界の仕事や職場の魅力に接する機会を提供するなど、関係機関等と連携した取組を行う」という記載を追加しております。

その下の「ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置」でも国と同様の趣旨で、「また」以下ですけれども、「港湾労働者派遣事業の活用促進を図りつつ、技能労働者不足に対応するため、職場見学等を通じて若年者に対して港湾運送業界の仕事や職場の魅力に接する機会を提供するなど、関係機関等と連携して港湾運送業界への理解・入職の促進に繋が

る取組を行う」という記載を追加しております。

次に8ページ目から9ページ目にかけての「ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置」についてです。まず最初の段落、8ページ目の一番下ですけれども、こちらでは先ほどのイと同様の若年者、女性などが働きやすい環境の整備という観点から、「福利厚生の充実等雇用管理の改善を推進し、人材確保の観点からも港湾運送業界の雇用機会としての魅力づくりに一層努める」というふうに記載を修正しております。

次に9ページ目に入りまして、こちらでも魅力ある職場づくりや安全対策を推進することにより、人材の確保・育成につながるという観点から、「労働時間等の改善については、港湾労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点からも、労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場づくりの推進に努める」という記載を追加しております。これに続きまして、「物流を支える港湾労働者の健康と安全の確保を図ることは重要であり、労働安全衛生対策に取り組むことが事業主にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも踏まえ、その取組を推進する」という記載を追加しております。

それから最後から2番目の段落ですが、「加えて」としまして、港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置として追加しました若年者の港湾運

送業界への理解・入職を促進する取り組みについて、港湾労働者雇用安定センターに協力するよう努める、という記載を追加しております。

次に「(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策」の「イ 国が講ずる措置」についてです。こちらの「(イ) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充」については、昨今の状況を踏まえまして、国際競争の激化、荷役機械の技術革新等の進展という記載を追加するとともに、現行計画では革新荷役の例としてガントリークレーンのみ記載しておりましたが、技術革新の進展をイメージしやすいよう、RTG（タイヤ式門型クレーン）を例として追加しております。また「在来荷役に必要な技術・技能に加え、荷役機械の技術革新の進展に対応した高度な技術・技能が必要となるなど、事業主の訓練ニーズも多様化・高度化している」というふうに記載を追加しております。

「(ロ) 港湾労働者に対する教育訓練の支援」につきましては、港湾職業能力開発短期大学校、いわゆる港湾カレッジをはじめとする公共職業能力開発施設における取組としまして、「国等が講ずる港湾運送業界への理解・入職の促進を図る取組とも連携し、港湾運送業界を志望する若年者等に対する的確な職業訓練を実施する」という記載を追加しております。

次に10ページ目になります。10ページ目の上の方ですが、「ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置」についてです。こちらの「(イ)

港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充」としまして、「荷役機械オペレータをはじめ港湾労働者に求められる技能は一層多様化・高度化しており、港湾労働の魅力向上、人材確保への寄与の観点も含め、訓練ニーズに的確に対応し、高度な技能労働者を確保・育成する必要がある」というふうに記載を修正しております。

次の段落で、神戸市に設置されている港湾技能研修センターにおいて、より実践的な訓練内容の一層の充実・強化を図るというふうに記載を追加、修正しております。

それから「5 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策に関する事項」についてです。

「(1) 国が講ずる措置」のイについてですが、こちらでは事業主に対して行う港湾労働者派遣制度に関わる指導等につきまして、内容は現行の計画と同じですが、読みやすいように箇条書きに修正をしております。

11 ページ目ですが、こちらの「(2) 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置」についてですけれども、「ロ 雇用安定事業関係業務の適正な実施」と「(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置」のイについて、(2) イの項目にも全く同じ記載がございますので、重複を排除するという観点から削除しております。長くなりましたが新たな港湾雇用安定等計画(案)についての説明は以上となります。

(公益代表：疋田部会長)

ありがとうございました。

ただ今の厚生労働省 建設・港湾対策室からの説明に関して、ご意見、ご質問等はございませんか。

(労働者代表：法本委員)

全港湾の法本です。ご説明ありがとうございます。今日は、地元の港湾労働部会の委員として、職場の現状、職場の対応と、わかっていただきたい、という立場で出席しています。

まず、計画の変更ポイントについて、基本的な考え方として、若年者そして高齢者など幅広い啓発活動を図るということで、具体的なターゲットを絞ってですね、基本的な考え方を示していただけて、非常にありがたいと思っています。

本当に現場では、労働力が不足していて困っている、と常に働いている人たちから聞きますし、使用者団体の方たちと話をしても実感しております。そのような中で、もっと現状を知ってもらいたいなと思ひまして、そして計画案についてお伝えさせていただきたいと思ひます。

例えば、私の職場は主に門司港、北九州市港湾管理者にもお願いして対応していただけていますが、現在第2コンテナターミナル、ここには、

ガントリークレーンが3基ありますから、ここで働く労働者は少なくとも30人、全体的に40人から50人が作業しておりまけれども、そこで使用できる休憩所、トイレ、このようなものは、いままでは正確にいうとありませんでした。困っていたので、港湾局にもお願いして、今、仮設トイレを設置していただいております。新たに女性用の仮設トイレも置いてもらいました。ただ、これはあくまでも仮設トイレであってですね、きちんとした休憩所でなく、手を洗う場所、エアコン等を設備した休憩所ではありません。トイレも仮設です。

このような状況のなかで、こういう計画を立ててもらっていますが、本当にそこに労働者が集まるのか、と私は非常に疑問に思っています。

太刀浦は仮設トイレがあるけれど、とって若い女性の方たちが本当に集まってくるのか、トイレや休憩所だけの問題ではなくて、やはり、歴史ある港だからこそ、古い施設が多くあります。こういう老朽化というのも大きく影響します。仮に、上屋や倉庫にトイレがあったとしても、和式のみ、脚が悪い人、今となっては若い人は、和式で用を足すことが無いという人もいます。

このような職場に、人が本当に集まってくると思いますか、ということ、一つ、現状として訴えたいというところです。やはりもっと、福利厚生充実、先ほどもありましたけど、新しい技術、施設、倉庫、機

械、こういうのを取り入れて、ターゲットとなっている人たちが働きやすい職場というのを作っていかなければならない。

労働環境だけでなく、賃金も同じだと思っておりますけれども、このようなことは、常々、前に座っていらっしゃいます野畑会長に、労使関係がありますのでお話をしてお話ししておりますが、これをやり遂げるにも、お金、原資が必要です。ここに集まっていたいただいている使用者団体の皆様も、日頃から努力していただいております。本当にそういうふうに改善をしたくても、今、現状厳しいのだよ、という声を多く聞くのです。

これは、料金の収受に関係するのだと思うのですが、各社非常に困っています。繰り返しになりますけど、いろいろとお願いをしても、良くしたくてもできないのだよ、という声を多く聞きます。

この現状も知っていただきたい。今、国は価格転嫁、労務費の適切な転嫁のための、価格交渉に関する指針を出していただいておりますが、これはあくまでも、国内の施策だと私は感じてしまいます。

関門のような、海外船社、中国・韓国のような船社を相手に取引をする港運事業者が、価格転嫁、または価格交渉が本当にうまくいっているというように感じていらっしゃるのでしょうか。繰り返し言いますが、お願いをしても、非常にそういう部分では困っているのだというふうに

きいております。良くしていきたいくても、料金がとれなくて困っている、このように困っているといっている民間企業の方がですね、その計画を、先ほどもありましたけれども、事業主及び事業主団体が講ずる措置として、現実的にやっていけるのか、私は本当に疑問に思います。

ここで一つ質問を交えたいのですけれども、この計画で、ポイントのところの4ポツの国が講ずる措置というのがあるのですけれども、この国が講ずるといって国ってというのは、どこを指すのでしょうか。厚生労働省、今は主として港湾労働法の話なので、厚生労働省だけなのか、または、国全体、国交省や経産省、皆さん全体国としてどう取り組むのか、答えは後からでもいいのですが、私は、港湾という職場では働いている、島国の日本における港湾の必要性、国民の生活を支える港湾の姿勢からすると、国全体でこれを本気で取り組まなければ、ただの文章になる、「絵にかいた餅」ですが、そうにしかならないと思います。もう、あえて料金に関する話は厚生労働省の皆さんには話はしませんけど、やはり、全体が一体となってやらなければならない、このように感じております。

我々も現場でがんばりますので、行政の皆さんには、ぜひ全力で取り組んでいただくように強く要望いたします。

それからもう一つ、すみません長くなって、安定センターが講ずる措

置ということになりますけれども、ここに職場見学等を通じて、という文章がありまして、若い人たちにも知っていただく、安定センターはこのような取り組みを具体的に本当にできるのかなと。企業であれば、人を募集するのに求人を出し学校にも出したりとか、そういう関係があるのでしょうか、安定センターがこのようなことが本当にできるのかなと、というのも疑問です。それであれば、私もうひとつ、せっかくなこうやって皆さん集まって、何度もこう会議していますけど、この計画を港湾関係者が果たしてどれだけ知っているか、これを周知することと、浸透させることが非常に大事だなと思います。そういう部分であれば、安定センターはそこに関しては、かなり力を発揮できるんじゃないかなというふうに思いますので、要望と質問として発言を終わらせていただきます。

(公益代表：疋田部会長)

法本委員、ありがとうございました。

これに関して、何かお答えというか、ございますか。

(厚生労働省：布施室長補佐)

いま、委員からご質問、ご意見を賜りました。

まず、今回、人手不足対策として、先ほどの話にもありましたとおり、

職場見学等を通じて、理解・入職の促進を図る取組について記載をしております。また、一方で、先ほど委員からご指摘がございました、トイレ等の働きやすい環境の整備という課題もあるということも、認識しております。ですので、入職促進を図りつつ、働きやすい職場環境の整備を図るということも、同時に取り組んでいかなければならない事項だと、こちらも考えております。

価格転嫁につきましては、国土交通省の管轄になりますので、お答えは差し控えますが、先ほど、国というのがどこを指すのかというご質問がございました。港湾労働対策につきましては、当然、我々厚生労働省の所管でございますので、我々の取組、業務だと考えておりますが、国土交通省等、関係機関と連携しながら、この港湾労働の課題については取り組んで参りたいと考えております。

もう一点、ご質問のございました、職場見学等の取組について、安定センターができるのかというご質問だったと思いますが、安定センターのほうでも、事業主団体や労働局と協力しながら、この取組を行っていきたいと考えておりました、また、体制的にもこの取組のための予算措置を講じております。

また計画の周知につきましても、委員のおっしゃる通りだと思いますので、計画の周知についても、厚生労働省、安定センター（安定協会）を

通じて周知を徹底して参りたいと思いますので、引き続き皆様にもご協力をお願いしたいと思います。以上でございます。

(労働者代表：法本委員)

ありがとうございます。いま、国として連携をとる、というふうにおっしゃっていただけましたので、ぜひ、期待をして、しっかりとした連携をお願いしたいと思います。

(公益代表：疋田部会長)

他にご質問、ご意見はございませんか。

(労働者代表：山田委員)

労働者代表委員の山田です。

国が講じる措置としてのところで、連携していただくということをおっしゃいましたが、今回、国の予算的な概要をみますと、6大港とはいいながら、5大港の戦略港湾にほぼ予算が集中しているというイメージがどうしてもあるのです。これは北九州港でいえば、洋上風力発電とか、そういったエネルギー関係にはお金が流れているのかなと思っておりますが、実際に国が講ずる措置の中に、やはり主要9港とか見ますと、運営会社が入って、地域がどっちかというと身近に職業訓練がなされているという感じが肌感で受けております。この門司港、この関門港にお

いて6大港、また5大港のなかから一つ、何か言い方を変えられるような姿ではありますが、やはり、国が講ずる措置の中で、職業訓練に対するもうちょっと身近な理解を持っていただいて、予算付け、例えばガントリークレーンの、運転の技術を向上させるためにも、日々両側の方々に理解していただきながら、また船会社にも理解していただきながら、常に本番の中で、要は仕事の中で、時間をかけてでも、料金を払ってでも運転技術を磨くのが現状であります。なので、この計画の中で謳って、既に前から謳っているのですが、その部分について、やはり国も直に窓口を持っていただいて、国が講ずる措置が身近に感じられるように、事業者さん、我々労働者にまわってくるような措置の窓口の持ち方というのを、地方で改めて持っていただきたいなと思っています。

それと、先ほど計画案の中にありました、ページでいうと7ですね、事業者及び事業者団体が講ずる措置の中で、直接雇用の日雇い問題の対応という、原則、例外的な話にはなってくるのですが、基本的には常用港湾労働者をまず一番に使うということと、常用労働者の派遣、最後に例外的に日雇い労働者という形になるのですが、ここが、例外的なところになぜ、臨時雇用が例外的じゃないのかな、と基本思っていて、なので、この新しい計画案の中に、今入れられるかどうかわかりませんが、臨時雇用も企業の大きさによっては、臨時雇用も取れないような会

社もありますので、やはり法的なところでいくと、やっぱり平等性に欠けるのかなと思いますので、やはり、ここには、日雇労働と同様に「臨時雇用も例外的になるように努める」ということも一文に入れていただきたいなと思っています。以上です。

(公益代表：疋田部会長)

ありがとうございました。今の意見に対して、何かございませんか。

(厚生労働省：布施室長補佐)

まず、職業訓練についてのご質問がございました。

職業訓練につきましては、安定センター、安定協会で行っております研修センターがございますので、そちらを活用していただくとともに、職場の中で、日頃から技能継承を図っていただくのが、これまで行っていただいたことかと思っておりますので、今回、若年者、女性また高齢者についても、多様な人材の活躍促進ということで、書かせていただいておりますので、その職場内で、今現在働いている労働者の中で、高齢層になられた方から若手に対する技能継承を図っていただくことが重要と考えております。

臨時雇用については、基本的には港湾労働法の世界では常用労働者が原則であり、臨時的に従事するという方もいらっしゃる、という認識は

しておりますけれども、波動性への対応に際して、企業外の労働力よりも優先されるべき労働力であると考えておりますので、縮小なり廃止するのは、慎重な検討が必要かと思っております。この計画の中に、臨時の記載をするかどうかということは、持ち帰らせていただいて、検討させていただきたいと思っております。以上でございます。

(公益代表：疋田部会長)

他に、ご質問、ご意見ございませんでしょうか。

無いようですので、最後の議題に移りたいと思っております。

議題（４）その他 に関しては、特に議題を設けておりませんが、今回新たに港湾労働法施行令に基づき厚生労働大臣が指定する区域に、長州出島地区を追加するということになりましたので、事務局である山口労働局から説明をお願いいたします。

(山口労働局：木村障害者雇用担当官)

山口労働局職業対策課の木村と申します。

長州出島の港湾倉庫指定区域への追加についてご報告いたします。

長州出島は下関市の西の沖合にあり、関門港である下関港の新港地区にある埋立地、人工島であります。下関港の国際物流ターミナルの機能強化の一環として整備されたものです。

まず港湾倉庫指定区域とは、港湾労働法の適用となる水域の沿岸から概ね500メートルの範囲内において、厚生労働大臣が指定することとなっております。指定した区域内にある倉庫で港湾倉庫と認定されますと、その倉庫での作業は、港湾労働法の適用を受けることとなっております。

関門港における港湾倉庫指定区域も昭和63年の労働省告示において指定されておりますが、長州出島を含む区域は、法施行後に新たに下関港の一部となった区域であり、長州出島は平成21年3月から一部共用開始されておりますが、倉庫施設が建設されていなかったため、これまで長州出島は港湾倉庫の指定区域に含まれておりませんでした。

長州出島については、令和元年9月から物流ゾーンの分譲が開始され、今般倉庫施設が稼働していることが確認されたため、長州出島を港湾倉庫指定区域に追加する告示改正を行うものです。

この告示改正に伴うパブリックコメント、告示改正案に対して、国民の皆様にご意見情報など、お聞きする場を昨年12月28日から1月26日の間で厚生労働省の方で実施しました。

それらのご意見を踏まえ、令和6年3月1日を予定として、告示・施行を行うこととしていることをご報告いたします。

なお、事前にご質問いただきました長州出島の今回の指定区域をわか

りやすく明示していただきたいという点におきましては、今後、本省とも協議いたしまして検討していきたいと思っております。

事務局からの報告です。以上になります。

(公益代表：疋田部会長)

ありがとうございます。

ただ今の、山口労働局からの説明について、何か意見、ご質問等はないでしょうか。無いようですので、ありがとうございました。

最後になりますが、会の全体を通して、港湾労働政策について、何かご意見、ご質問は何かありますでしょうか。

(労働者代表：山田委員)

労働者代表委員の山田です。長州出島の件については早急に対応していただいてありがとうございます。

一点、引き続き言っていますが、北九州港の響港にも、あの告示の線引きが一箇所残っているというところを、継続的に話をさせていただいていますが、依然、取組の報告というよりも、全然進展した話が無いので、早急に進めていただきたいと思います。

それについては、基本的には同じ港の中に、これは港湾労働者、港湾労働法の中の、雇用安定等計画にもありますように、やっぱり労働者が

同じ港で働いていて、雇用不安、また環境が違うというのは、本来の目的と離れたような形になりますので、しっかり、その残っている線引きについては、早急に対応していただきたいなと思っております。

本来、大きな日本全体で考えますと、この港湾労働法も全港、また職種も港湾運送事業法に適用します全職種が望ましいというのが、本来の目的でありますし、この計画の中にありますけど、港湾の訓練とか色々記載してありますが、基本的には指定港の皆さん、全部そこの訓練センターを使っていますし、六大港として、じゃあ何ができるのかっていうのは、本当は考えないといけないというのが、主としてありますので、その6大港の中にも、そういう雇用不安が残っている、その線引きがあるところについては、深く、厚生労働省さんの中でも考えていただいて、早急に取り組んでいただきたいなと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(公益代表：疋田部会長)

ご意見ありがとうございました。

これに関して、何か説明等ありますか。

(厚生労働省：山本係長)

ご意見ありがとうございました。響地区の港湾倉庫の指定区域について

ですけれども、まず現状としましては、指定区域外となっているエリアについて、倉庫として稼働している施設がないというふうに認識をしています。今後、施設等が建った場合に、適用される地域とされない地域が分断されるという趣旨のご意見かと思えますけれども、港湾運送事業法の適用の状況や事業の実態等を踏まえて判断する必要がありますので、引き続き、国交省、運輸局と情報連携をしつつ、対応していきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

(労働者代表：山田委員)

すみません。今の話から言いますと、何かが起きないと、そこに改善しないよ。というふうにしか聞こえないのですが、やはり何か起きる前に、改善すべき問題、新しい物が建つから線引きを、後々その企業さんに説明するものなのか、という話にならなくて、やはり、事前にもあの地図上に告示の線が一本残っているのは、不思議にしかありえないですし、やはり、もう最初からすべてここは港湾労働法適用ですよと港にして、各事業者の説明すればいいだけであって、新たな新規案件があるから、その線をじゃあ一度考えましょう、ではないのかって思っていますが。

(厚生労働省：山本係長)

ありがとうございます。ご意見は承りましたので、持ち帰り検討させ

ていただきます。

(公益代表：疋田部会長)

他にご意見、ご質問等はございますか。

ございませんので、本日の部会は、これで議事がすべて終わりましたので、終了いたしたいと思います。

皆様、お疲れ様でした。