

## 平成20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21年1月28日(水) 14:00~15:55

### 2 場所

九州厚生年金会館「錦の間」  
(北九州市小倉北区大手町12-3)

### 3 出席者

#### (1) 委員

公益代表 高向部会長、尾倉委員、富安委員、和田委員、山本委員  
労働者代表 村永委員、松永委員、井上委員、富吉委員、服部委員  
使用者代表 野畑委員、重岡委員、岡部委員、都築委員  
専門委員 岸本九州運輸局次長(代理 平田港運課長)  
伊東北九州市港湾空港局長(代理 片山港営課長)  
鈴木下関市港湾局長(代理 前田経営課課長補佐)

#### (2) 事務局等

厚生労働省 職業安定局 建設・港湾対策室  
今宮室長補佐、原労働福祉係長

福岡労働局

鈴木職業安定部長、阿部職業対策課長補佐、古賀雇用指導係主任

山口労働局

岡部職業対策課長、乗村高齢・障害者雇用対策係長

### 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について
- (4) その他

古賀雇用指導係主任

それでは定刻になりましたので、ただいまから平成20年度福岡地方労働審議会関門港湾労働部会を開催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古賀と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、本日の会議におきましては、現在、公益代表委員の方が5名、労働者代表委員の方が5名、使用者代表委員の方が4名、合計14名の委員の方に御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ります委員及び臨時委員の3分の2以上の出席及び労働者代表、使用者代表及び公益代表の各委員・臨時委員の方の各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3名の委員の方に御出席いただいているところでございます。

議事に入ります前に、当部会の運営に関しまして御説明及び確認をさせていただきます。当部会は公開の会議となっております。そのため当部会の方は傍聴できるとなっております。また、その議事録について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、前々回、平成18年度の部会から発言者の名前を含み当局HPに公開することとしておりますので、あらかじめ御了承いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは議事次第に従いまして、まず福岡労働局職業安定部長の鈴木が委員の皆様挨拶申し上げます。

鈴木職業安定部長

福岡労働局職業安定部長の鈴木でございます。

本日は皆様方、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御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、当部会の各委員をはじめ関係者の皆様方におかれましては、関門港における港湾労働行政の運営につきまして、日頃から特段の御理解と御協力を賜りまして、この場をお借りしまして厚くお礼を申し上げます。

各委員をはじめ関係者の皆様におかれましては既にご承知のことと思っておりますが、関門港湾労働部会及び関門港地区職業安定審議会の委員を長年務めていただきました、山崎辰雄弁護士が去る1月4日ご逝去されました。山崎先生のこれまでのご功労に感謝するとともに、そのご逝去を悼み、謹んで哀悼の意を表したいと思います。

さて、最近の景気動向であります、政府の1月の月例経済報告によります

と、景気は急速に悪化していると。その先行きにつきましても、当面、悪化が続くとみられ、急速な減産の動きなどが雇用の大幅な調整につながっておりまし、これからも大きな影響があるのではないかとということが、非常に懸念されるところでございます。

雇用失業情勢につきましては、全国の11月の完全失業率が3.9%と前月に比べ0.2ポイント上昇、完全失業者数につきましては、前月から1万人増の256万人となっておりますし、全国の有効求人倍率につきましては、0.76倍と前月から0.04ポイント低下しております。

福岡県につきましては、0.56倍と前月を0.02ポイント下回っており、さらに厳しい状況が続いているところでございます。

港湾労働対策につきましては、港湾労働法に基づきまして、港湾の雇用秩序の維持や依然として残る波動性への対応等関係者の皆様の協力を賜りながら進めているところでございます。

現在のところは、平成16年4月に施行された「港湾雇用安定等計画」により各種対策を行っているところでございますが、当該計画の期間が平成16年から平成20年の5年を計画期間とされておきまして、今年度末、あと数ヶ月ですが、期限を迎えることとなることから、厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会におきまして、新たな「港湾雇用安定等計画」について議論がなされ、新しい「港湾雇用安定等計画(案)」が示されているところであります。

本日の部会におきましては、港湾雇用安定等計画の平成19年度及び平成20年度における施行状況等について説明をいたします。その後、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建設・港湾対策室から説明を行う予定であります。

関門港の現状や課題につきまして、また、新たな「港湾雇用安定等計画(案)」について、委員の皆様方から忌憚のない御意見を賜りまして、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ので、よろしく願いいたします。

簡単ではございますが私からの挨拶とさせていただきます。

古賀雇用指導係主任

それでは、委員の皆様のお紹介をさせていただきたいと思ひます。

皆様のお手元にお配りしております資料の1ページに名簿を付けておりますので御覧いただきたいと思ひます。

御紹介については名簿順に御紹介を申し上げたいと思ひます。私の方でお名前をお呼びいたしますので、御面倒ですがその場で御起立をお願いいたします。

はじめに、公益代表の高向委員でござひます。

高向委員

よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

同じく尾倉委員でございます。

尾倉委員

尾倉です。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

尾倉委員につきましては、山崎委員の後任として1月26日付けで委員に就任していただいております。

続きまして、公益代表の富安委員でございます。

富安委員

富安でございます。

古賀雇用指導係主任

同じく和田委員でございます。

和田委員

よろしく願いいたします。

古賀雇用指導係主任

同じく山本委員でございます。

山本委員

よろしく願いいたします。

古賀雇用指導係主任

続きまして、労働者代表の村永委員でございます。

村永委員

村永です。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

同じく松永委員でございます。

松永委員

松永です。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

同じく井上委員でございます。

井上委員

井上です。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

同じく富吉委員でございます。

富吉委員

富吉です。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

同じく服部委員でございます。

服部委員

服部です。よろしくお願いたします。

古賀雇用指導係主任

続きまして、使用者代表の 野畑委員でございます。

野畑委員

野畑でございます。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

同じく重岡委員でございます。

重岡委員

重岡です。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

同じく岡部委員でございます。

岡部委員

岡部です。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

同じく都築委員でございます。

都築委員

都築でございます。よろしくお願いいたします。

古賀雇用指導係主任

使用者代表の米田委員でございますが、本日は所用により欠席されるということで連絡をいただいております。

続きまして、専門委員といたしまして、

九州運輸局の岸本委員ですが、本日は所用により欠席されております。

代理といたしまして、平田海事振興部港運課長にご出席いただいております。

平田港運課長

平田でございます。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

北九州市港湾空港局の伊藤委員ですが、本日は所用により欠席されております。

代理といたしまして、片山総務港営部港営課長にご出席いただいております。

片山港営課長

片山でございます。どうぞよろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

下関港湾空港局の鈴木委員でございますが、本日は所用により欠席されております。

代理として、前田経営課課長補佐にご出席いただいております。

前田経営課課長補佐

前田でございます。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

続きまして、厚生労働省関係職員を紹介させていただきます。

厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室の今宮室長補佐、原労働福祉係長ですが、現在、JRの遅れにより到着が遅れておりますので、到着次第ご紹介させていただきます。

福岡労働局職業安定部長の鈴木でございます。

鈴木職業安定部長

鈴木でございます。よろしく申し上げます。

古賀雇用指導係主任

続きまして、「部会長及び部会長代理の選出」についてでございます。部会長に就任いただいております山崎弁護士が御逝去のため、新たに選出することが必要となっております。

お手元の資料の9ページから11ページに地方労働審議会令をつけておりますので、ご覧下さい。

この、第6条第5項におきまして、「当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。」と規定されております。

どなたか、立候補又は推薦いただけませんかでしょうか。

(立候補又は推薦なし。)

特に、立候補、推薦はないようであれば事務局から提案させていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。

**【異議なし】**

それでは、当部会の部会長については、高向委員にお願いしたいと思いますが、御承認いただけますでしょうか。

**【異議なし】**

それでは、当部会の部会長は高向委員にお願いいたします。

また、部会長代理の選出につきましては、地方労働審議会令第6条第7項におきまして「当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する」とされておりますので、高向部会長、どなたかご指名をお願いいたします。

高向部会長

それでは、尾倉委員に部会長代理をお願いします。

古賀雇用指導係主任

それでは、部会長代理は尾倉委員にお願いいたします。

続きまして、高向部会長より御挨拶をお願いいたします。

高向部会長

関門港湾労働部会長にご指名をいただきました、高向でございます。どうぞよろしく申し上げます。

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、御多忙のところ、本日の部会に御出席賜りまして、厚くお礼申し上げますところでございます。

さて、港湾労働及び港湾運送事業を取り巻く環境については、皆様御承知のとおり、荷役作業の近代的荷役の進展、港湾運送事業の規制改革、港湾のフルオープン化、港湾労働者派遣事業の導入等大きく変化してまいったところでございます。

このような中で、港湾労働における雇用秩序を維持したうえで、港湾労働の抱える諸問題を解決していくためには、「港湾労働法」、「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ると存じます。

本日は、港湾雇用安定等計画の進捗状況について事務局から、新たな「港湾雇用安定等計画（案）」について厚生労働省の御担当者から、それぞれご説明いただき、その後皆様方の御意見、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まして、部会の議事が円滑に行われますようお願いいたします。簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。

よろしく申し上げます

古賀雇用指導係主任

ありがとうございました。それでは、議事に入りますので、高向部会長、進行のほどよろしく申し上げます。

高向部会長

座ったまま失礼いたします。議事に入る前に、本日の傍聴者は3名いらっしゃるようですが、よろしいでしょうか。

【異議なし】

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定められておりますので、私の他2名を氏名させていただきます。労働者代表の村永委員と使用者側代表の野畑委員をお願いしてよろしいでしょうか。

【村永委員、野畑委員承認】

承認を受けましたので、村永委員、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」事務局から説明をお願いします。

阿部職業対策課長補佐

福岡労働局職業安定部職業対策課の阿部と申します。

「港湾雇用安定等計画の施行状況について」御説明させていただきます。

資料の12ページから21ページに港湾雇用安定等計画を載せております。この「港湾雇用安定等計画」に基づく施行状況の説明になりますけれども、この計画は平成16年度から平成20年度までの5年間の計画となっております、今回は平成19年度及び平成20年度の11月までにおけます計画に基づく施行状況についてご説明申し上げます。

お手元の資料の22ページから24ページにかけましての、「港湾雇用安定等計画施行状況対照表（平成19年度、20年度）」は、港湾雇用安定等計画を基に関門港における施行状況を、関係する項目毎に対照表として作成したものでございます。

本来は、22ページから24ページの項目に沿った説明となりますけれども、当該資料が重複するところもございますので、この表は後ほど見ていただきまして、25ページ以降47ページの各資料について説明することによりまして、この施行状況の説明とさせていただきます。

それでは、25ページをお開きください。

「関門港における港湾労働者就労状況」となっております。

上から順に、平成17、18年度の年度計・月平均、平成19年度の各月毎におけます、関門港における就労延数を計上しております。

関門港全体の港湾労働者の年間就労延数ですが、平成18年度は548,478、平成19年度は557,405となっております。

差し引きしますとプラス8,927で、1.6%の増加となっております。

各港別の状況について簡単にご説明いたしますと、門司港、小倉港、若松港、八幡港につきましては増加、下関港、戸畑港は減少となっております。

詳細につきましては、後ほど資料をご覧くださいと考えております。

次に26ページをお開きください。

港湾労働者就労状況のうち企業常用について計上しております。

企業常用の年間就労延数について見ていきますと、平成18年度は530,566、平成19年度は535,892となっており、差し引きプラス5,326で、1.0%の増加となっております。

就労延数全体におけます企業常用の比率でございますが、平成19年度におきましては96.1%となっております。

先程と同様に各港別の状況を簡単にご説明いたしますと、全体の就労日数と同様に、門司港、小倉港、若松港、八幡港は増加、下関港、戸畑港につきましては減少となっております。

次に27ページをお開きください。

港湾労働者就労状況のうち派遣労働者について計上しております。

派遣労働者の年間就労延数についてみてみますと、平成18年度につきましては5,100、平成19年度は5,393となっておりまして、差し引きプラス293で5.7%の増加となっております。

就労延数全体におけます派遣労働者の比率でございますが、平成19年度におきましては1.0%となっております。

次に28ページをご覧ください。

港湾労働者就労状況のうち日雇労働者について計上しております。

日雇労働者の年間就労延数についてみますと、平成18年度におきましては12,818、平成19年度は16,120となっており、差し引きプラス3,302で25.8%の増加となっております。

就労延数全体におけます日雇労働者の比率でございますが、平成19年度におきましては3.0%となっております。

同じように、各港別の状況について簡単にご説明しますと、門司港、小倉港、若松港、八幡港につきましては増加、下関港につきましては減少、戸畑港につ

きましては実績無しとなっております。

次に29ページでございます。

平成20年度の「関門港における港湾労働者就労状況」について4月～11月の各月毎におけます、関門港における就労延数を計上しております。

関門港全体の港湾労働者の就労延数の11月までの合計を平成19年度と平成20年度とで比較してみますと、平成19年度におきましては、374,616、平成20年度におきましては381,627となっており、差し引きプラス7,011で、1.9%の増加となっております。

各港別の状況につきましては、門司港、若松港、八幡港につきましては増加、下関港、小倉港、戸畑港につきましては減少となっております。

次に30ページをお開きください。

30ページの表は、平成20年度の港湾労働者就労状況のうち企業常用について計上しております。

企業常用の11月までの就労延数についてみますと、平成19年度は360,701、平成20年度は364,597となっており、差し引きプラス3,896で、1.1%の増加となっております。

次に31ページをお開きください。

平成20年度の港湾労働者就労状況のうち派遣労働者について計上しております。

派遣労働者の11月までの就労延数についてみますと、平成19年度は3,741、平成20年度は3,546となっておりまして、差し引きマイナス195で、5.2%の減少となっております。

古賀雇用指導係主任

説明の途中ですが、只今、厚生労働省の方から到着いたしましたので、御紹介いたします。

まず、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室、室長補佐の今宮室長補佐でございます。

今宮室長補佐

遅れまして大変恐縮でございます。今宮でございます。よろしく願いいたします。

古賀雇用指導係主任

同じく、労働福祉係長の原係長でございます。

原労働福祉係長

よろしく願いいたします。

阿部職業対策課長補佐

それでは、説明に戻らせていただきます。32ページでございます。

平成20年度の港湾労働者就労状況のうち日雇労働者について計上しております。

日雇労働者の11月までの就労延数についてみてみますと、平成19年度は10,174、平成20年度におきましては13,484となっており、差し引きプラス3,310で、32.5%の増加となっております。

続きまして、「関門港における日雇労働者就労状況」です。

先程説明いたしました日雇労働者のデータを全体、安定所紹介、直接雇用に分けたものを17年度から19年度分は33ページから35ページに計上しております。平成20年度分は36ページ～38ページに計上しております。

資料の39ページから40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。

39ページは「平成19年度」、40ページは「平成20年度」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、派遣締結数につきましては、「事業所間」と「センターあつ旋」、日雇労働者雇用数につきましては、「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、洞海港という風に明示しておりますが、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。

39ページに戻りまして御説明させていただきます。

関門港全体の派遣締結数については先程説明いたしました派遣労働者の就労延数と同じでありますので、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18年度は3,042、平成19年度は2,920となっておりまして、差し引きマイナス122で、4.0%の減少。

小倉港におきましては、平成18年度は1,155、平成19年度は1,785となっておりまして、差し引きプラス630で、54.5%の増加。

洞海港におきましては、平成18年度は893、平成19年度は686となっておりまして、差し引きマイナス207で、23.2%の減少。

下関港におきましては、平成18年度は10、平成19年度は2となっておりまして、差し引きマイナス8で、80.0%の減少となっております。

40ページをお開きください。

平成20年度の派遣状況について4月～11月の状況を計上しております。

先程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19年度は1,983、平成20年度は2,140となっており、差し引きプラス157で、7.9%の増加。

小倉港におきましては、平成19年度は1,248、平成20年度は1,015となっており、差し引きマイナス233で、18.7%の減少。

洞海港におきましては、平成19年度は508、平成20年度371となっており、差し引きマイナス137で、27.0%の減少。

下関港におきましては、平成19年度は2、平成20年度は20となっており、差し引きプラス18で、900.0%の増加となっております。

センターに派遣のあつ旋を依頼しても、あつ旋ができない場合につきましては、例外として、日雇労働者を雇用することとなります。

まず、安定所に日雇求人のお申込みをしていただきまして、安定所の紹介を受けることとなりますが、39ページにお戻りください。

安定所の紹介数は、平成19年度2,234となっており、平成18年度の3,027よりマイナス79326.2%の減少となっております。

安定所の紹介が不調になった場合または紹介対象者がいない場合は、安定所に所定の届出をしていただきまして、日雇労働者の雇用を例外的に認めております。直接雇用数とその数になりますけれども、平成19年度は13,886となっており、平成18年度の9,791よりプラス4,095、41.8%の増加となっております。

40ページにお戻りください。

安定所の紹介数と直接雇用数について、平成20年度の11月時点と平成19年度の11月時点を比較してみますと、安定所の紹介数は、平成20年度におきましては、1,546となっており、平成19年度の1,529よりプラス171.1%の増加となっております。

直接雇用数は平成20年度につきましては11,938となっておりまして、平成19年度の8,645よりプラス3,293、38.1%の増加となっております。

派遣実績については、関係者の皆様の御協力によりまして一定の実績を残しているところがございますけれども、まだまだ十分な活用とまでには至っていない状況でございます。引き続き港湾労働者派遣制度の活用について、御理解・御協力をお願いしたいと思います。

次に41ページから43ページでございます。港湾労働雇用秩序関係資料となっております。

41ページをお開きください。

41ページの1番でございます。「立入検査、現場パトロールの実施状況」に

ついて、平成18年から平成20年12月末まで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19年の実施回数は、115、実施事業所数は271事業所となっております。

平成20年の実施回数ですが、137、実施事業所数は381事業所となっております。

続きまして、2番「事業所訪問指導の実施状況」でございます。これにつきましても同様に、平成18年から平成20年12月末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19年は延べ159事業所、平成20年は延べ77事業所に対し行っております。

続きまして3番でございます。3番は「港湾労働者雇用安定センターとの連絡会議の開催状況」です。平成18年から平成20年12月末までを計上しております。

4番でございますが、「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20年12月末現在、82事業所、100%の事業所に選任していただいているところでございます。

続きまして、42ページをお開きください。

5番でございます。「港湾労働者証所持者数」です。

平成20年11月末現在、関門港全体で3,371となっております。平成19年度末と比較してみますと、北九州の各港については増加しておりますが、下関港におきましては減少しております。

次に6番ですが、「雇用管理者研修等の開催状況」でございます。

平成18年度から平成19年度を計上しております。毎年、「雇用管理者研修会」、「派遣元責任者講習」で年間2回開催しているところです。

続きまして、43ページをお開きください。

7番「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19年度は7月18日と、港湾労働法遵守強化旬間中の11月21日に、平成20年度は7月9日と、港湾労働法遵守強化旬間中の11月21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岸壁をパトロールしたところであります。

続きまして、44ページでございます。各会議開催状況でございます。

まず、福岡労働審議会関門港湾労働部会でございますが、平成19年度につきましましては、平成20年2月28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19年度「第36

回」につきましては平成19年6月5日に、「第37回」につきましては平成19年10月30日に、平成20年度「第38回」につきましては平成20年6月18日に「第39回」につきましては平成20年11月4日に実施しております。

45ページに移りますが、港湾労働法遵守強化旬間行事一覧です。

平成19年度と平成20年度の旬間中に実施いたしました行事を掲載しておりますのでご覧ください。

46ページ、47ページに、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のでご覧ください。

関門港におきましては平成12年度以降人付きリースはなかったところですが、18年10月に1件発生しております。

人付きリースについては、その作業の状況によっては、職業安定法又は労働者派遣法に違反すると考えられる等問題がある旨関係者に説明し、改善指導を行っております。

その後、現在まで、関門港において人付きリースは発生しておりません。

雑ばくな説明ですが、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」説明を終わらせていただきます。

高向部会長

只今の事務局からの説明について、御意見、御質問などはございませんか。

無いようでございますので、次の議題に移りたいと思います。

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建設・港湾対策室から説明をお願いいたします。

今宮室長補佐

厚生労働省の今宮でございます。

恐縮ですけれども座らせて説明させていただきます。

まず、本日のご説明いたします資料に関しまして、議題の（3）新たな港湾雇用安定等計画の策定について説明資料目次ということで、4種類資料を用意しております。詳細につきましては、原の方から説明をさせていただくことにいたしまして、私の方からは2点、簡単に本日ご説明をいたします報告書及び計画案のこれまでの検討経緯について、2点目、本日この場に我々が赴きましてご説明させていただきます趣旨、この2点について1、2分程度お時間をいただきまして、その後40分程度、時間的にはちょっと長くはなりますけれども、原の方から報告書並びに計画案につきましてご説明をさせていただくということでお願いをしたいと思います。

まず、1点目、本日も説明いたします報告書及び計画案につきましては、中央のちょっと長い名称になりますけれども、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策問題部会の港湾労働専門委員会という場におきまして、昨年6月9日に議論を開始いたしました。その後、9月の29日、11月の10日、11月の28日と、ほぼ月1ペースで議論を続けてまいりまして、昨年末、12月16日の審議会におきまして、本日も説明いたします報告書並びに計画案について、ご了承をいただいたというようになっているところがございます。

2点目、本日もこの場に我々が赴きまして説明させていただくこととなります。趣旨につきましてはですが、現行の計画、こちらの方を作成する際におきましては、こういった形で本省のほうから説明に来る、皆様方の意見を直接にお聞きするという対応はとっておりませんでした。しかしながら、やはり地方の審議会の委員の皆様のご意見を直接我々がしっかりと聞かせていただきまして中央、地方それぞれの審議会の公益委員、使用者委員、労働者委員、そして行政担当者、皆様の知恵を総動員いたしまして、より良い内容の未来志向の、そして実効性のある形でなんとか4月1日以降適用いたします新たな計画、こちらを策定しようと思ひまして、今回はこういった形で対応をさせていただいているところがございます。

それでは原のほうから報告書及び計画の案につきまして、ご説明をさせていただきます。

#### 原労働福祉係長

みなさんこんにちは、建設・港湾対策室の原と申します。本日はよろしくお願ひします。座って説明させていただきます。

お手元の資料でございますが、議題の(3)新たな港湾雇用安定等計画の策定についての資料をご覧ください。説明資料の目次をご覧ください。4種類ございまして、1、港湾雇用安定等計画(案)、2、港湾雇用安定等計画(案)新旧対照表、3、港湾労働専門委員会報告所概要、4、港湾労働専門委員会報告書となっております。

このうち、順番が逆転してしまつて恐縮なんですけれども、4の港湾労働専門委員会報告書と2の港湾雇用安定等計画(案)新旧対照表を順に説明したいと思ひます。

それでは、28ページを開いていただけますでしょうか。

まず、この港湾労働専門委員会報告書を重点的に説明させていただきまして、その内容が2の計画に含まれているということになっていますので、後に説明する計画については、報告書の内容に含まれていないところを補足する形で説明するという形で、まずは、報告書を重点的にという風にいきたいと思ひます。

では、内容に移らせていただきます。

1のはじめにというところがございますけれども、ここでは報告書全体のイントロダクションを記載しておるところでございます。読み上げさせていただきます。

本専門委員会としては、平成12年10月1日に施行された改正港湾労働法の施行状況又は平成16年4月1日から適用された港湾雇用安定等計画（以下「港湾計画」という）の実施状況等を踏まえ、平成21年4月1日から適用する新たな港湾計画（以下「新港湾計画」という。）について検討を行うとともに必要に応じ、現行制度の在り方についても検討を行ってきたところであるが、その検討結果として、今後の港湾労働対策の推進に当たっては以下のような対応を行っていくことが適当である。

続いて2に移らせていただきます。港湾労働法の適用範囲についてでございます。まず、内容は、（1）適用港湾の範囲について、（2）適用業種の範囲について、それぞれ、港湾労働専門委員会での議論を踏まえた内容が書かれているところがございます。読み上げさせていただきます。

（1）適用港湾の範囲について、港湾労働法に基づく港湾労働対策をどの港湾において実施すべきかについては、港湾の荷役量、港湾労働者の数等を考慮しつつ、国民経済に占める港湾の重要性又は港湾における必要な労働力の確保その他港湾労働者の雇用の安定等に関し、特別の対策を講ずる必要性が高い港湾であるか否か、関係労使の合意が得られている港湾であるか否かといった点などを勘案して決定すべきものである。現行制度においては、適用港湾として、港湾労働法第2条第1号及び港湾労働法施行令第1条において、東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港の6港（以下「6大港」という）が指定されているところである。

こうした前提のもと、適用港湾の範囲については、その範囲の変更について関係労使の合意が得られていない状況にあることなどから、当面、現行通りとし、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向や関係労使の合意形成の進展を見極めつつ、引き続き検討していくことが適当である。

（2）適用業種の範囲について、港湾労働法に基づく港湾労働対策をどの業種において実施すべきかについては、港湾運送に係る事業活動に波動性が見られること又は港湾における雇用秩序を確保する必要性が高いことなど港湾労働の特殊性が認められる業種であるか否か、関係労使の合意が得られている業種であるか否かといった点などを勘案して決定すべきものである。

現行制度においては、適用業種として、港湾労働法第2条第2号及び港湾労働法施行令第2条において、港湾運送事業法第2条第1項第2号から第5号までの行為（船内荷役「はしけ運送」「沿岸荷役」及び「いかだ運送）及びこれら

の行為に準ずる行為であって政令で定めるもの（「船舶貨物整備」及び「倉庫荷役）が指定されているところである。こうした前提のもと、適用業種の範囲については、その範囲の変更について関係労使の合意が得られていない状況にあることなどから当面現行通りとし検数、鑑定及び検量の各業種に求められる専門性・業務の特殊性等の状況及び変化も踏まえ、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向や関係労使の合意形成の進展を見極めつつ、引き続き検討していくことが適当である。

次に3に移ります。3、港湾労働者派遣制度の適正な運営についてでございます。

まず冒頭の第1段落でございますけれども、それと下のしかしながらの段落でございますけれども、こちらにつきましては、平成20年港湾運送雇用実態調査のデータを基に状況分析を行っているところでございます。また読み上げたいと思います。

港湾運送の波動性により効率的かつ的確に対応するための方策として導入された港湾労働者派遣制度については、平成16年4月に行われた同制度に係る派遣就業の上限日数緩和、1人1月につき5日から1人1月につき7日への変更も受けて、例えば以下のような状況にあるなど、同制度の導入以降、着実に定着してきていると言える。

港湾派遣労働者を使用した港湾運送事業所（以下単に「事業所」という）の6大港全体における割合が8.6%、平成15年当時から10.3%に増加しているとともに、名古屋港及び大阪港においては、港湾派遣労働者を使用した事業所の割合が日雇労働者を使用した事業所の割合を平成15年と同様に上回っている。

港湾派遣労働者・日雇労働者の就労延日数に関し、名古屋港及び大阪港においては、港湾派遣労働者が日雇労働者を平成15年と同様に上回っている。

しかしながら、例えば以下のような状況にあるなど、港湾労働者派遣制度のより一層の有効活用の促進及びそれに伴う港湾の雇用秩序維持の推進を図ることが必要である。

港湾労働法適用事業所に占める港湾労働者派遣制度に係る許可取得事業所の割合は28.93%にとどまっている。6大港における港湾労働者の就労状況割合に関し、港湾派遣労働者が港湾労働者全体の0.5%であるのに対し、日雇労働者は港湾労働者全体の2.2%を占めている。

日雇労働者を使用した事業所割合が6大港全体で10.9%から13.2%に増加している。

続きまして、下の（1）から（3）がございませけれども、続けて読ませていただきます。（1）港湾労働者派遣制度の有効活用、港湾労働者派遣制度に

については、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立等を図るために設けられた制度であるため、その適正運営の確保の観点から、同制度に係る許可取得事業所の拡大に一層努めるべきである。

また、港湾運送の波動性に対する効率的かつ的確な対応等といった同制度の導入趣旨を踏まえ、派遣就業をする日数について1人1月につき7日と上限が設けられているところであるが、当面は、現行通りの上限日数を前提にしつつ、その有効活用を図っていくべきである。

(2) 港湾における雇用秩序の維持、港湾における雇用秩序の維持に関しては現行の基本的な枠組みを維持しつつ港湾労働者派遣制度をさらに有効に機能させることを通じて推進していくことを基本とすべきである。

港湾労働者派遣制度の機能が有効に発揮されるためには、派遣先事業主のニーズに十分対応できる港湾労働者が派遣元事業主から派遣されることが非常に重要である。

このため、派遣先事業主又は派遣元事業主が港湾労働者の派遣の受入れ又は送り出しを求める際には、具体的な業務の内容又は当該業務に従事するに際して港湾労働者に求められる技能等を明確にすることなどについて更なる徹底を図っていくことが必要である。

具体的には、港湾労働者派遣制度の適正な運営の確保を図るため、港湾労働者雇用安定センター（以下「センター」という）は港湾労働者派遣契約の締結のあっせん等を行うこととされているところであるが、センターにおいては、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんに際し、港湾派遣労働者に従事させようとする業務の内容又は当該業務に従事するに際して港湾派遣労働者に求められる技能等に関する、派遣元事業主又は派遣先事業主からのあっせん申込みの内容をきめ細やかに収集・確認するなどによって、センターにおけるあっせん成立率をこれまで以上に向上させるなど、その機能の充実・強化を図ることが必要である。

また、港湾における雇用秩序の維持の観点から、これらの措置と併せて、効果的な現場パトロール又は立入検査等を引き続き的確に実施し、違法派遣の是正に向けた対応を積極的に推進していくことが必要である。

(3) 人付きリース問題への対応。人付きリースについては、リースされたフォークリフト等の運転手が行う作業が、リースを受け入れた（フォークリフト等を借り受けた）事業主の指示の下に港湾労働者が行う港湾荷役作業と一体となっていく場合には、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）に違反することとなり、人付きリースを行った事業主については、労働者派遣法上の行

政措置の対象となると考えられる。

また、港湾労働者派遣事業の許可を受けて港湾労働者派遣を行う事業主が人付きリースの受入れを行うことは、港湾労働者派遣制度の適正な運営の観点から問題があるものと考えられる。

もとより、人付きリースにより処理されている港湾荷役作業については、港湾労働者派遣制度を利用し、他の事業主に雇用されている常用労働者を使用することによって処理することが可能であるなど、基本的には抜本的な解消が実現できるものと考えられる。

このため、京浜地区において未だ現存する人付きリースの抜本的な解消の達成に向けて、港湾労働者派遣制度の更なる活用の促進又は個別指導の更なる拡充等を行いつつ、人付きリースの利用状況及び課題の的確な把握を目的とした実態調査を行った上で、関係事業主等とも連携しつつ具体的解消策の策定・実行を行っていくなど積極的な対応を進めていくことが必要である。

4に移ります。31ページから32ページにかけて、読み上げたいと思います。

4、港湾労働者の雇用（労働条件等）改善について。港湾運送事業においては、貨物輸送のコンテナ化、専用船化等の輸送形態の変化など革新荷役への移行が進展している中、例えば以下のような状況にあるなど、現時点においても港湾運送の波動性は依然として存在している。

6大港全体における荷役のピーク日とボトム日の差（波動性の大きさ）が278人日で平成15年当時265人日と未だ同程度存在し、また、横浜港509人日、神戸港317人日で平成15年当時から比べ大幅に増加している。

また、例えば以下のような状況にあるなど、個別事業所においてその常時雇用する常用港湾労働者のみにより波動性を吸収することには一定の限界があり、港湾派遣労働者又は日雇労働者といった企業外労働力に依存せざるを得ない状況にある。

港湾労働者の月間過剰・不足人員に関し、6大港全体における月間の過剰日における平均過剰人数9.8人が不足日における平均不足人数8.8人より若干多くなっているとともに、東京港における平均不足人数16.6人が平均過剰人数4.1人より大幅に多くなっている。一方、名古屋港における平均過剰人数26.6人が平均不足人数6.4人より大幅に多くなっている。

常用港湾労働者が不足している場合の対応方法に関し、港湾派遣労働者の派遣を受けた事業所の割合が6大港全体の23.9%から37.4%に、日雇労働者を雇い入れた事業所の割合が6大港全体の32.6%から55.3%にいずれも増加している。

企業外労働力として日雇労働者に依存することは、港湾労働者の雇用の安定

上問題があるだけでなく、その就労に際し、第三者が不当に介入する弊害も生ずるおそれがあることなどから、現行制度においては、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力の活用方策として、以下のとおり定められているが、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向を踏まえると、現行制度におけるこうした基本的な枠組みは引き続き維持していくことが必要である。

港湾労働者派遣制度に基づき派遣される他の事業主に常時雇用される港湾労働者による労働力の需給調整が原則とされ、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、公共職業安定所による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。

港湾労働者の労働条件をはじめとする雇用実態について、港湾労働者と全産業における労働者の状況を比較すると、例えば以下のような状況にある。

港湾労働者の実労働時間は年間換算で2,460時間（いわゆる待機時間も含む。）となっており、全産業における労働者の年間総実労働時間2,160時間と比べ長くなっている。

港湾労働者の月間所定労働時間159.0時間は全産業における労働者の月間所定労働時間166.0時と比べ短くなっている一方、港湾労働者の月間所定外労働時間は46時間となっており、全産業における労働者の月間所定外労働時間14時間と比べ長くなっている。

何らかの形で週休二日制を導入している事業所の割合は6大港全体の79.1%となっており、その全産業における割合88.8%と比べ少なくなっている。

また、平成15年当時における港湾労働者の状況と比較すると、例えば以下のような状況にある。

月間実労働時間に関し、6大港全体では170.6時間から177.0時間に増加しているとともに、東京港・横浜港・大阪港・神戸港・関門港においては平成15年と比べ増加している。

月間所定外労働時間に関し、6大港全体では19.7時間から26.7時間に増加しているとともに、6大港いずれにおいても平成15年と比べ増加している。

6大港平均の土日の就労状況に関し、土曜日が1,462人日から1,644人日に、日曜日が299人日から481人日にいずれも増加しているとともに、横浜港・名古屋港・神戸港・関門港においては土日両日の就労が増加している。

以上のとおり、港湾労働者の労働条件をはじめとする雇用実態については、

所定外労働時間の水準などなお改善すべき状況にあり、また、貨物輸送のコンテナ化等の荷役機械の技術革新の進展など港湾労働を取り巻く諸情勢の変化に伴い、日雇労働者の増加等に起因した違法就労問題も顕在化してきているところでもあるため、こうした状況に的確に対応した対策を適切に講ずることが求められる。

このため、港湾労働者に係る労働環境の整備を図る観点から、港湾労働者の雇用改善を促進するための施策を引き続き積極的に推進していくことが必要であり、特に、今後の施策の推進に当たっては、以下のような点に十分に留意して実施していくことが必要である。

33ページから34ページにかけまして個別項目の内容を記載しているところでございます。

まず、(1) 港湾労働における違法就労の防止。①日雇労働者の直接雇用の増加への対応。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、違法な日雇派遣による就労防止等の観点から、その縮小に向けて、あるいは公共職業安定所の紹介を経由した雇用への移行に向けて、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り組みを積極的に行っていくことが求められる。

例えば、東京港及び横浜港においては、自動車又は青果物等の荷役の種類に応じた縦割り体制が採用されていることなどもあり、それらを踏まえた取り組みを行っていくことが求められる。

このため、関係事業主のニーズと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、関係事業主・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・強化を図っていくことが必要である。

②港湾労働法等の適用関係の明確化。違法就労の防止の観点からも、厚生労働省は、港湾倉庫など港湾区域における港湾労働法等の適用関係を港湾運送事業の業務形態の変化等に応じて明らかにし、それらの運用の統一化を図っていくとともに、関係事業主・労働者に対して周知徹底を図るなどその説明責任を十分に果たしていくことが必要である。

続きまして(2)です。港湾労働者への安全衛生の確保。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、荷役運搬機械の大型化と作業のスピード化が進むとともに、他社の労働者等との混在作業となるなどのため、常用港湾労働者、港湾派遣労働者、日雇労働者等、就業構造が多様化する中で、一旦災害が発生すると重篤な災害となるおそれが懸念される。

近年の災害の状況を見ると、墜落・転落とはさまれ・巻き込まれ災害とで約半数を占める。機械別ではフォークリフトに関連する災害が多く、クレーンや

揚荷装置に関連する災害も発生している。

厚生労働省においては、平成20年度を初年度とし、平成24年度を目標年度とする第11次労働災害防止計画を策定しており、この計画を受け、港湾貨物運送事業者が組織する港湾貨物運送労働災害防止協会では、港湾貨物運送事業の第11次労働災害防止計画（国と同じ計画期間の5カ年計画）を策定し、以下のような目標を設定している。

港湾貨物運送事業の第11次労働災害防止計画（要点）。5、計画の目標。

（1）目標。労働災害の防止並びに労働者の健康の確保及び快適職場の形成促進を図り、安全衛生水準の向上を期すとともに、最終年度である平成24年度において、第10次労働災害防止計画の最終年度である平成19年度と比較し、労働災害による休業4日以上死傷者数の減少率及び死亡災害等に係る次の目標を設定するとともに、平成24年度までの間、これらの目標に向け逐年での減少等を図る。

ア、労働災害による休業4日以上死傷者数を15パーセント以上減少させること（毎年前年度に比し32パーセント以上減少させること。）

イ、死亡・重篤災害の撲滅を目指すこと。

ウ、定期健康診断の有所見率について、労働者の健康確保対策の推進により増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること。

エ、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合を50パーセント以上にすること。

（2）重点対策及び実施事項。本計画において特に重点とすべき対策及び実施事項について、次のように定める。

ア、リスクの低減対策の実施率の向上及び労働安全衛生マネジメントシステムの導入の促進。

イ、死亡・重篤災害の原因の究明及び情報の共有化による同種災害の防止。

ウ、フォークリフト等荷役運搬機械に関する安全対策の徹底。

エ、墜落、転落災害の防止対策。

オ、健康診断及びその事後措置の実施。

カ、メンタルヘルスに関する理解と対策の促進。

キ、元請等の安全に配慮した作業条件の設定、指導等。

ク、混在作業における安全の確保のため作業責任者（職長）による簡易式リスク点検表等を用いるリスクの低減対策及び全員による確認唱和の実施。

事業主は、これらの計画に定められている事項を着実に実施していくことが必要である。具体的には、日雇労働者を含む港湾労働者の雇入れ時等の安全衛生教育の徹底等安全衛生管理対策の強化や荷役運搬機械等に係る安全対策の徹底のほか、危険性又は有害性等の調査等の実施等自主的な安全衛生活動の促進

に取り組むことが必要である。

続きまして5番でございます。こちら、全体の構成としましては現状分析を前半におきまして、個別具体的な内容を述べているところでございます。

5、港湾労働者の職業能力開発について。教育訓練を社内において又は外部委託により実施した事業所の割合が6大港全体の61.6%から66.9%に増加しており、また、6大港いずれにおいてもその事業所割合が平成15年と比べ増加している。

ほか、港湾職業能力開発短期大学校をはじめとする公共職業能力開発施設又は港湾技能研修センターにおいて、港湾運送業務に係る職業訓練の実施や講師の派遣、施設の提供等が行われており、一定の成果を上げている。

こうした中、港湾運送事業における荷役作業のうちガントリークレーン等の革新荷役が占める割合が58.8%から76.4%に増加しているとともに、その割合が6大港いずれにおいても平成15年と比べ増加しており、また、革新荷役機械のうちガントリークレーンの運転手が455人に上るなど、港湾運送事業における荷役作業の革新化が6大港全体で大規模に行われていることなども踏まえ、例えば以下のような仕組みなどに関し、各港湾におけるそれらの実現可能性及び課題について検討していくことが適当である。

ガントリークレーンのオペレーターなど革新荷役機械のオペレーターに関し、一定の研修修了を条件として、各港湾いずれにおいても有用な能力の保有を証する仕組み。

各港湾におけるガントリークレーンの未使用時間帯を各企業における教育訓練に有効活用できるようにする仕組み。

また、各港湾いずれにおいても必要な知識又は技能に関する一般的な研修についても、公共職業能力開発施設又は港湾技能研修センター等と連携を図りつつ、個別の港湾におけるその実施機会の拡大に努めていくことが適当である。

続きまして、6でございます。こちらは港湾雇用安定等計画の期間についてでございますが、期間に関する事項のみならず、数値目標についても述べているところでございます。

6、港湾雇用安定等計画の期間について。計画期間については、港湾計画において、平成16年度から平成20年度まで5年間とされているところ、新港湾計画についても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から、引き続き5年間としていくことが適当である。

また、新港湾計画における数値目標の設定については、実効性のある新港湾計画にする観点から重要ではあるものの、目標を設定する項目・事項、目標とする数値内容、目標設定のベースとなる基準時又は目標を達成すべき期限などについて関係労使の合意が得られていない状況にあることなどがあり、定量的

な目標の設定は困難であることから、新港湾計画においては今後の方向性など定性的な目標を設定することが適当である。

一方、中長期的な視点に立った新港湾計画の実効性を担保するとともに、港湾労働を取り巻く諸情勢の変化に機動的に対応できるようにするため、毎年、本専門委員会を一定の時期に開催し、新港湾計画に関する事項を中心に意見交換を行っていくなど、新港湾計画の進捗状況の点検等を行う場を定期的に設定した上で、新港湾計画の実現を図っていくことが重要である。

最後になりましたが、7、その他におきましては、2点項目を載せているところでございます。1点目が第1段落で福利厚生の話。2点目がいわゆるIDカードと港湾労働者証の共用化についてでございます。それぞれ、読み上げたいと思います。

港湾労働者の福利厚生（福祉）の増進については、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向等を踏まえれば非常に重要であるため、港湾における国際競争力を確保する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の在り方について検討を行い、実施可能なものから順次対応していくことが必要である。

また、港湾における国際的なテロ対策の一環として国土交通省において導入予定のいわゆるIDカードと、公共職業安定所長が港湾運送事業主に常時雇用されている港湾労働者に交付している港湾労働者証の共用化については、情報システムの整備、個人情報保護、交付主体の整理など検討すべき事項が多岐にわたるため、一元的な管理によるメリットを踏まえつつ、その実現可能性及び課題について検討していくことが必要である。

長くなりましたが以上が報告書でございます。この内容をベースに13ページからの2の港湾雇用安定等計画（案）新旧対照表をご覧ください。こちらを説明させていただきます。

まず、この資料の読み方について説明申し上げたいと思います。まず、右側の欄でございますけれども、現行と書いてございます。こちらは、5年前の平成16年に示された計画でございます。この中を見ていきますと、網掛けになっている部分がございますが、こちらは平成15年当時に現行の計画であった平成12年の計画からの変更となっております。こちらでございます。

一方、左側でございますけれども、こちらが今回検討して意見を伺っております新計画の案でございます。斜線部分は現行の計画との内容の違いとなっております。全体の構成といたしましては現行の計画の内容をベースに、それに沿った形で項目立てをしているところがございます。それでは内容に入っていきます。

まず、1番の計画の基本的考え方からでございますが、(1)の計画のねらい

でございます。こちらにおきまして、事業主団体という文言が追加されておりますが、これは元々現行の計画におきまして、項目立てで、事業主団体が講ずる措置として項目が既に設けられておりますので、こちらの漏れを追加するという趣旨で追加したところであります。

下にまいります。(2) 計画の背景と課題でございます。(イ) 労働時間、(ロ) 週休二日制の導入、(ハ) 退職金制度の有無、(ニ) 職業訓練と、いずれもデータを最新の物に替えておるところでございます。

次、また下にまいりまして、ロ、今後の港湾労働対策の課題でございます。(イ) の a でございますけれども、この部分で、現行の計画の網掛けがございますけれども、共同受注・共同就労の増加等の変化が生じてきているが、という部分につきましては、今回、専門委員会において特に議論があがらなかったところでございます、特に書き出す必要性がないと判断しまして削除しておるところでございます。

1 枚めくっていただきまして、右側の方に大部分網掛けが掛かった d という部分がございますが、港湾のフルオープン化の合意という項目がございますが、こちらは内容を見てみますと、平成 13 年 11 月時点の内容となっているところがございます。今回策定する計画が平成 21 年度からの内容となっておりますので、少々古い内容となっておりますところ、削除するという修正を行ったところがございます。

次に(3)のところにつきましては、今申し上げましたとおり平成 21 年度から 5 カ年の平成 25 年度までの 5 年間というように修正を行っているところでございます。

下の 2、港湾労働者の雇用の動向に関する事項に移りたいと思います。1 枚めくっていただきまして、このページにあります修正につきましては、前の計画からデータの修正をしておるところでございます。

また 1 枚めくっていただきまして 3 番に移りたいと思います。

労働力の需給の調整の目標に関する事項でございます。(1) 労働力の需給の調整の目標でございます。こちらは、原理原則を述べているところでございます、特別な修正はございません。

次に移りたいと思います。(2) の労働力の需給の調整に関して講ずべき措置でございます。イの国及び都府県が講ずる措置につきましては、(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となっておりますが、及び目的という言葉が追加されているところがございます。本来、文章で趣旨のみとりあげておりましたら、趣旨というと港湾労働法全体の意味合いを持っているものでございますが、もちろん国は港湾労働法第 1 条に掲げられた目的規定も大事にしなければならないということで、目的という言葉を追加

しているところでございます。

下に移りまして、(ハ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応でございますが、こちらにつきましてはデータを最新版にしているところでございます。

次のページに移りまして、人付きリース問題への対応でございますが、こちらは、データを最新にしたこともそうなんですけれども、現行の計画では完全縮小を行うという文言が入っておりますが、こちらを表現の修正といたしまして、抜本的な解消としております。中身につきましては、同じようなことですが文言の修正を行っているところでございます。

ホに移りたいと思います。雇用秩序の維持については、若干修飾語修正のみを行っているところでございます。

1枚まためくっていただきまして、公共職業安定所における的確な紹介等の実施におきましては、報告書の内容に沿いまして公共職業安定所における役割について追記をしているところでございます。

(ト)でございます。現行の計画の中では雇用福祉事業関係業務というところに下線が引かれていますが、こちらは法改正に伴って雇用福祉事業の廃止等の関連で機械的に文言の修正を行っているところでございます。

下のロに移りたいと思います。港湾労働者雇用安定センターが講ずるそちでございますが、こちらも報告書の中で読み上げました内容を織り込んでいるところでございます。

また、1枚めくっていただきまして、ハの事業主及び事業主団体が講ずる措置でございます。こちらも報告書をベースに事業主からの視点で内容を整理して追記しておるところでございます。

(ロ) 人付きリース問題への対応でございますが。こちらも報告書の内容を書いております。

(二) の港湾労働者雇用安定センターへの協力でございますけれども、こちらも同様でございます。

また1枚めくっていただきまして、4番、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でございます。

まず、(1) 雇用の改善を促進するための方策についてでございますが、まず、冒頭で福利厚生のお話を追記しておるところでございます。それ以降で、労働基準の遵守、安全衛生及び労働災害防止計画の文言を追記しておるところでございます。

最後に港湾労働法の適用関係の明確化の内容についても追記しておるところでございます。

1番下のハ、事業主及び事業主団体が講ずる措置に移ります。こちら、前に削除すると申し上げました、港湾フルオープン化等の文言を削除すると共に、

港湾貨物運送事業労働災害防止協会について記述を追加しているところがございます。

次のページに移りまして、(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策でございますけれども、こちらも報告書の内容を追記しているところがございます。

次のページに移りまして、5番でございます。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でございますが、(1) の国が講ずる措置の所で、今の現行の部分につきましては、網掛けで派遣就業の日数の上限の緩和等により云々という文言が入っておりますが、こちらは5年前に上限日数の緩和を行った時の記述となっておりますので、新計画においては削除しておりますところがございます。

下の(2) 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置ですが、こちらも報告書の内容を記載しているところがございます。

次の最後のページになりますが、(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置でございますけれども、こちらについても派遣日数の上限の緩和について文言が現行の方で入っておりますがこちらの文言は削除しまして、一方で報告書に沿った内容が追記されているところです。

以上長くなってしまうましたが、こういった内容の修正を行って計画が整備しておるところでございます。以上でございます。

高向部会長

ただいまの説明について、御意見、御質問等はございませんか。

松永委員

松永です。今の説明の中で1番お聞きしたいんですけど、日雇労働者の積極的な公共職業安定所の紹介ということになってはいるんですが、この中で紹介業務を積極的に行うことは良いと思うんですが、行う上で、港湾作業について、これは港湾作業ですよ、これは港湾作業じゃありませんよ、とこういったものがないと紹介もできないと思うんですよ。

その辺で倉庫内等々で行われるピッキングとかラベル貼り、その辺の区分けというものがまだ明確になってないと思うんですよ。それを各地方に職業安定所で紹介業務をやりなさいと言うことは、どこまでが港湾作業として紹介をやりなさいというものがあればおしえてもらいたいんですけど。

高向部会長

回答をお願いします。

今宮室長補佐

はい。いま松永委員からご指摘のありました点、日雇労働者の安定所紹介の件と港湾労働法の適用関係の話。おそらくまず、別個に考えていただきたいというのが我々の趣旨です。安定所紹介のお話は、ここに各港湾固有の事情というところで我々が言うておりますのは、例えば、直接雇用されている日雇労働者であったとしても、港湾ごとに業種といいますか、重視する業務が違ふと。それを勘案した上で、できるだけ安定所の紹介を各港湾事情に応じた形で情報を事業主サイドにしっかりと提供依頼をした上で、それで斡旋、マッチングを図っていきましょうというところと、2点目にいわゆるピッキングですとか、特に港湾倉庫の作業になろうかと思えますけど、その点は別に項目をおこしております。先程も計画の案の中でも説明をいたしましたとおり、港湾労働法の適用関係の明確化というところで新たに項目をおこしております。趣旨といたしましては、今、松永委員からご指摘がありましたように、各港湾を所管している各労働局、安定所それぞれで、やはり、港湾労働法の適用関係についての意見・見解が異なっている。いわゆるバラツキがあるというのは事実でございます。その辺につきましては、本省としてもこれまで統一的な見解を示してこなかったと。示してはきていたものの、そこをいわゆる労働側の方に対しても示してこなかったというところは、そこは反省すべきだなというふうに認識をしております。

したがって、反省の意味を込めて今後は我々の計画の中でもしっかりと港湾労働法の適用関係をしっかりと本省が統一的な見解を示した上で、6大港を所管する各労働局、各安定所の現場の方々が混乱しないような形でしっかりと統一的な指針を示していこうと。ただ、あらかじめ、例えば軽作業、例えば流通作業、ピッキング、そういった概念のみによって一律に○×、港湾労働法との適用関係に○×を示すことは困難。といいますのは、いわゆる適用しようとしている作業内容ですとか具体的な場所、そもそもそこが港湾倉庫か否かかどうか、そういった観点があるので検討というものが必要となってまいります。

したがって、事例をしっかりと積み重ねていきまして、ある程度事例が積み重なった段階でしっかりと○×はできるだけ速やかに示していきたいと思っておりますので、そういった趣旨で今回計画の中で明確にさせていただいているところでございます。

高向部会長

松永委員、よろしいでしょうか。

村永委員

村永でございます。先程係長からいろいろ説明がありましたが、新しい港湾計画について、ひとつは、港湾労働法の適用の問題ですね。前回でも言ったんだけど、6大港だけではなくに全港に適用して欲しいというのが考えです。というのが規制緩和が全港実施されました。同時に雇用保険の問題、福祉事業が廃止されますよね。これを含めて考えた場合、当面6大港なんだろうけど、せめて、事業者さんの考えもあって全港は難しいだろうけど、9港ね、例えば清水、四日市、博多港ぐらいは港湾労働法の適用範囲とするということを考えていかなければいかんだろうと考えています。

もうひとつは、港湾雇用安定等計画ね5年ということ、今宮さんも、原さんも言ったんだけど、これは、中央にもたしかに確認しました。しかし、地域ではなかなかねこういう議論ができないんですよ。当時は、昔、平成10年、11年時代はセンター常用がある頃は、必ず定数問題含めて、年2回か3回やっていました。それがなくなってからは、センター常用が廃止になってからはほとんど年1回位しかやっていない。神戸、あるいは名古屋あたりは年2回やっていると聞いていますが、問題が起きた場合にすぐ対応できない。議論がなかなかできないというのがありますから、これについては、5年を3年にして欲しいなと考えております。

それから、港湾労働者の企業常用の派遣労働が始まって随分経ちますよね。その間、どうしても企業常用で足りない時には、安定所紹介とか職安紹介含めて直接雇用というのが、先程の説明の中でも日雇の直接雇用が多くなったと。そうなれば、企業常用としても派遣労働しないでそこに頼っていけば当然料金が安くなりますよね。そういうことではなしに、できた時には企業常用でまかなうんだということで、企業常用と派遣労働で港湾は波動性に対応していくということが基本的にありましたよね。最近そういうことではなしに直接雇用をやりながらやっついていこうと。たしかに企業常用の方が少なくなった。関門港ではそうないと思いますけどね。よその港知りませんが。そういった関係で直接雇用があるのかなと。できればそこでね、派遣労働の料金ね、これは6大港で違うと思うんよ。例えば、関門が15,000やったら神戸が18,000、東京が20,000とするやないですか、それに対する補助金を厚生労働省から出してもらえれば企業常用でまかなえると、そうすれば直接雇用が必然的に減っていくんだらうと考えると、そのあたりも是非考えて欲しいなと思っています。

もう一つは、例の港湾倉庫の定義ね。これは例えば、倉庫があつて1階は港湾労働法の範囲だよと。2階、3階がピッキングしたりラベル貼りをしたりすると、これは違うよということではなしに、これは6大港ではなく全国的に統

一した見解をあなたがおっしゃったように統一した見解を出してもらわないと、関門港では1階はそうだけど2階、3階は違うということがないようにできればそういうふうに統一した見解を出してやってもらわないと困るなど思っております。

最後になりますが、港湾労働者の福祉の向上の問題ね。方針を含めてどうやっていくかと。この場合はどっちになるんかね。厚生労働省なのか国土交通省なのかわからんけど、もう少し両方で話し合ってもらって魅力ある回答をして欲しいと思います。以上です。

今宮室長補佐

今、村永委員から5点ほどご意見、ご要望といたしますかご質問含めてございました。それぞれにつきまして簡単に私の方からこの場でお答えをできる範囲でお答えをしたいと思います。

まず1点目。全港適用。いわゆる適用港湾のお話。おそらく全港というのは港湾運送事業法で指定されている93港であろうかというふうには推測されませんが、難しければ9港。いわゆる一定といたしますか、ある特定の港のみでも適用を広げて欲しいというご要望かと思えます。

その辺につきましては、中央の審議会におきましても適用港湾の範囲につきまして、ご議論がございました。

その中で、先程報告書の中でもご説明をいたしましたように、やはり、まず行政が判断をする以前の問題で、労使の合意というものが我々としては、まず大事、まず重要ということで考えております。

行政が仮に適用港湾を広げたとしても、使用者側がついてこなければなかなかやはり労使の安定的な関係を前提とする雇用の安定というのはなかなか図れないということもございまして、結論としては、現行とおおり6大港。ただ、やはり、事情が変われば当然そこをしっかりと検討していく必要はあるでしょうということで、計画の中には盛り込んでおりませんが、報告書の中で、毎年、少なくとも年1回中央の専門委員会、審議会を開くと共に、おそらくそれに伴いまして、地方6大港の、おそらく福岡ではこちらの部会のほうですか、すくなくとも年1回は開いていただいて、その時点での状況を踏まえつつ、適用港湾、適用業種等々を含めて港湾の問題についてしっかりと議論をしていこうというような形で整理をしているところでございます。

2点目の5年を3年の計画期間の話。これも今お話をしましたところと関係がするんですけども。

これまでは現行の計画、5年前に定めてほとんど中央でも専門委員会、審議会は開かれておりませんでした。

すなわち計画を策定した後のフォローは全くされていなかったといっても過言ではないのかなど、私個人としては思っております。

そういったことも含めまして、5年を3年という形で短くし、おそらくその趣旨というのは、機動的な、いわゆる変動、状況変化に対応できるような形で計画等の内容について議論して行きたいというところに趣旨があらうかと思えますので、計画の期間というよりも、まず、議論する場を定期的に設けましょうと。定期的に議論をしたうえで必要があれば計画の内容そのものの変更もありましょうし、さらに必要があれば、制度の見直し、制度そのもの見直しというのも当然我々としては検討していく必要があるというふうに思っておりますので、ここは一方で国の計画というものが、ほぼ、ほとんどといっても過言ではないんですけども、5年という計画期間をとっていると。しかしながら、今、村永委員がおっしゃったように、行政需要、変動に機動的に対応する必要性が大いにあるということから、計画期間をいじらずにむしろ議論の場を定期的に設けようという趣旨で報告書の内容に盛り込ませていただいたところでございます。

続きまして3点目、おそらく最も難しいお話でなかったかと思うんですけども、派遣の料金に補助金を出して欲しい。そうすれば、派遣の実績は上がるであろうと。まず、そもそものお話として、派遣の許可がなかなか取得していただけないというところの理由というものはいろいろあらうかと思えます。

我々としたしましても、周知・広報活動、一生懸命しておりますけれども、おそらく、まず、料金のネックがあって許可の取得になかなか至っていないような事業所、事業主さんがどの位いるのかといったところをまず把握をさせていただく必要が、もし仮にこういったことをやるのであれば、実態把握をさせていただく必要があらうかと思えます。

しかしながら、そもそものお話として、派遣の料金に補助金を出すというところ、いわゆる財政の、ご存じのように厳しい中で、なかなかこの場でより良いお返事というものはちょっとしかねるというところが正直なところでございます。

しかしながら、やはり派遣の許可、事業主さんのほうにはしっかりと取っていただきたいというところもありますので、この辺は可能な限り我々としては積極的に働きかけを行っていききたいと。派遣の上限の話は先程中にはありませんでしたけれども、おそらく許可の取得の妨げに仮に派遣の上限日数厳しすぎるということがあれば、そこの上限日数の緩和等もあるでしょうし、いろいろ条件を緩和する、または、我々行政として支援できる部分があればそこはしていきたいというふうに思っております。そういった内容も含めて、今後の年少なくとも1回の議論の場ではしっかりと議題とさせていただくということも

思っております。

4点目、港湾倉庫の話。先程も松永委員に対しまして私の方からご回答しましたように、そこはしっかりと本省のほうが統一的な見解を示しまして、6大港を所管するそれぞれの現場の方々。行政担当者のみならず労使それぞれの方々が混乱をしないようにしっかりとそこは示させていただければというふうに思っております。

5点目、最後、港湾労働者の福祉のお話。この辺は正直なところ国土交通省といろいろやりとりをいたしました。

中央の審議会におきましても報告書をまとめる課程でいろいろ議論をいたしまして、特に港湾経済課、国交省でいいます担当課というのが港湾経済課というところにあるんですけれども、その担当課長さんと我々の室長の方がいろいろとお話もいたしました。

その結果といたしまして、最終的には中央の専門委員会でも室長の方からお答えをしました内容なんですけれども、厚生労働省がまず主体となって議論する場をまず設けよう。その場には国交省にもしっかりと参画いただくと。グランドデザインをいわゆるハード面のみならず大きな視点での、報告書の中にも書きましたように、計画の中にも書きましたように、国際競争力を確保する観点からもより大きな視点からのグランドデザインを厚生労働省が描いた上で、描いた内容についてどう具体化していくのか、実際お金かかるでしょう。お金の話の部分については、国交省さんそこはしっかりとお願いしますといったような形で、一応お話ししております。

実際、当然我々といたしましても、雇用保険三事業のうち、一事業、いわゆる福祉事業の部分が廃止され、我々としても財源の根拠となるようなものが、法律上の根拠が無くなってしまったということは、かなり痛手であります。

しかしながら、やはり必要なものはできるだけいろんな方策、いろんな戦略を持って、財政当局、財務省に対してアプローチをかけていこうというところで、国交省サイドとは一応お話をしておりますので、そういったことで、なんとか、来年度以降この計画が策定されて以降になりますけれども、しっかりと議論をさせていただければというふうに思っております。

以上、5点につきまして簡単ですけどもお答えさせていただきました。

高向部会長

ただいまの回答でよろしいでしょうか。

他にご意見、ご質問等はございませんか。ないようでありますので、次の議題に移りたいと存じます。

議題の(4)その他でございますが、特に議題を設けておりません。港湾労

働対策に関するご意見、ご質問があればなんでも構いませんが。ございませんか。ないようでしたら、本日の部会を終了いたします。皆さんどうもお疲れ様でした。