

平成25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26年2月12日（水） 14:00～15:45

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 高向部会長、湯口委員、男澤委員、野田委員、田中委員
労働者代表 松永委員、服部委員、法本委員、富吉委員
使用者代表 青山委員、宿輪委員、高橋委員、米田委員
専門委員 久保田九州運輸局次長（代理 藤原港運課長）
橋本北九州市港湾空港局長（代理 中野港営部長）
西村下関市港湾局長

（2）事務局等

厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室
上田室長、高木事務官

福岡労働局

福味職業安定部長、澤職業対策課長、青柳職業対策課長補佐
凶師雇用指導開発係長、植村雇用指導開発係主任

山口労働局

中村職業対策課長、南高齡・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

平成25年度福岡地方労働審議会関門港湾労働部会

平成26年2月12日（水）

（図師雇用指導開発係長）

定刻になりましたので、ただいまから平成25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図師と申します。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、現在、公益代表委員が5名、労働者代表委員が4名、使用者代表委員が4名、合計13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。

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福味から委員の皆様にご挨拶申し上げます。

(福味職業安定部長)

福岡労働局職業安定部長の福味でございます。

本日お集まりの皆様方には平素より職業安定行政の推進、とりわけ港湾労働関係につきまして多大なるご協力ご理解をいただいております、改めてお礼申し上げたいと思います。

本日はお忙しいところ地方労働審議会関門港湾労働部会に出席を賜りましてありがとうございます。

現下の雇用失業情勢でございますけれども、12月の有効求人倍率をみますと、福岡におきまして0.87倍ということで前年同月に比べ0.15ポイント上回っております。また山口におきましても、こちらの方

は1.01倍こちらと同じように0.15ポイント上回っているという状況でございます。依然として厳しい状況にありますけれども、着実に改善してきている、と福岡の情勢についてはこのように判断しておるところでございます。

港湾労働対策についてでございますけれども、現在平成21年4月、施行されました「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。こちらの計画期間が平成21年度から平成25年度までということとなっております今年度末の3月に期限を迎えることとなっております。厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会港湾労働専門委員会におきましては、新たな港湾雇用安定等計画について議論がなされておきまして、新たな港湾雇用安定等計画（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におきましては、港湾雇用安定等計画の昨年度及び今年度の施行状況等について説明を行った後、新たな港湾雇用安定等計画の策定につきまして、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室長から説明を行う予定としております。

関門港の現状や課題等につきまして、また、新たな雇用安定等計画（案）

につきまして、委員の方々から忌憚のないご意見を賜ることができればと考えておるところでございます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

(図師雇用指導開発係長)

続きまして、本日ご出席の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議事次第から3ページ目に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。それではこの名簿順にしたがいまして私からお名前をお呼びいたしますので、大変恐縮でございますがその場でご起立をいただきますようお願いいたします。

本部会の部会長でございます、高向委員でございます。

湯口委員

男澤委員

野田委員

田中委員

続きまして労働者代表委員

松永委員

服部委員

法本委員

富吉委員

続きまして使用者代表委員

青山委員

宿輪委員

高橋委員

米田委員

続きまして専門委員

藤原 様（久保田委員代理）

中野 様（橋本委員代理）

西村委員

続きまして厚生労働省関係職員

厚生労働省職業安定局建設港湾対策室 上田室長

厚生労働省職業安定局建設港湾対策室 高木事務官

続きまして、高向部会長よりご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の高向でございます。

よろしくお願ひいたします。

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、本日の部会にご出席を賜りまして、厚くお礼申し上げます。

港湾労働及び港湾運送事業を取り巻く環境につきましては、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等大きく変化している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ございませう。

本日は、関門港における港湾雇用安定等計画の施行状況について事務局から、また新たな「港湾雇用安定等計画（案）」について厚生労働省のご担当者から、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ひいたしまして、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。

(関師雇用指導開発係長)

ありがとうございました。

それでは、議事に入りますので、高向部会長、進行をよろしくお願ひ
します。

(高向部会長)

ではよろしくお願ひいたします。

議事に入る前ですが、本日の部会の傍聴希望者はおられますか？

何名おられますか？

6名おられますけども、よろしゅうございますね。

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。

労働者代表の松永委員と使用者代表の青山委員をお願いしてよろしい
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、松永委員、青山委員どうぞ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。

（青柳職業対策課長補佐）

福岡労働局職業安定部職業対策課長補佐の青柳と申します。

どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議題２番目

港湾雇用安定等計画の施行状況について

最初に関門港における港湾労働の状況について説明いたしまして、続きまして関門港における雇用秩序維持関係の取組について、この２点に就きましてご説明申し上げます。

港湾雇用安定等計画につきましては、平成２１年から平成２５年までの５年間の計画が示されているところでございます。今回は平成２４年度及び平成２５年度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申し上げます。

お手元に資料をお配りしております。こちらの方をご覧になっていただいてよろしいでしょうか。12ページになります。

「港湾労働関係適用事業所の状況」をまとめた表がございます。

これは平成25年12月末現在の関門港における事業免許ごとの適用事業所数を計上したものでございます。

門司港、小倉港、若松港、戸畑港、八幡港の北九州港で

事業免許数は129件、実事業所数は67事業所

下関港で

事業免許数は26件、実事業所数は14事業所、

関門港全体で

事業免許数は155件、実事業所数は81事業所となっております、

前年度と比べ事業免許数が2件増加、実事業所数が2事業所減少となっております。

次に13ページをご覧ください。

「港湾労働者派遣事業許可事業所の状況」でございます。

門司港、小倉港、若松港、戸畑港、八幡港の北九州港におきまして
事業免許数は35件、実事業所数は33事業所となっております。

下関港で見ますと

事業免許数は1件、

実事業所数は1事業所、

関門港全体で数字を見ますと

事業免許数は36件、実事業所数は34事業所となっております、
前年度と比べ事業免許数、実事業所数共に同数となっております。

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」でございます。

各港ごとの企業常用者数、派遣労働者数及び日雇労働者の就労延べ数
につきまして、上から平成20年度～平成24年度につきましては各年
度の平均値を、平成25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、その下段におきまして平成24年度については各月ご
と、平成25年度については、同じように12月までの状況を計上して
おります。

企業常用の港湾労働者の平均就労延数について、でございますけども、平成23年度平均と平成24年度平均値を各港ごとに比較いたします

と、

下関港は	マイナス	466	
門司港は	プラス	383	
小倉港は	マイナス	33	
若松港は	プラス	670	
戸畑港は	マイナス	139	
八幡港は	プラス	240	となっております。

関門港全体では、プラス 655 約1.5%の増加となっております。

また平成24年度平均と平成25年度12月までの平均値を各港ごとに比較いたしますと、

下関港は	プラス	114	
門司港は	プラス	237	
小倉港は	プラス	30	
若松港は	プラス	521	
戸畑港は	プラス	61	

八幡港は プラス 4

関門港全体では、プラス 967 約2%の増加となっております。

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23年度平均と平成24年度平均値を各港ごとに比較いたしますと、

下関港は プラス、マイナス 0

門司港は マイナス 2

小倉港は プラス 33

若松港は プラス 8

戸畑港は プラス、マイナス 0

八幡港は プラス 117

関門港全体では、プラス 156 約34%の増加となっております。

また平成24年度平均と平成25年度12月までの平均値を各港ごとに比較すると、

下関港は プラス 1

門司港は プラス 3

小倉港は マイナス 26

若松港は	プラス	2 1	
戸畑港は	プラス、マイナス	0	
八幡港は	プラス	1 5	
関門港全体では、	プラス	1 3	約2%の増加

となっております。派遣労働者の平均就労延べ数は、平成20年度から24年度、そして25年度は12月までの数字ですが増加傾向にあるところがございます。

続きまして、日雇労働者の平均就労延数について、

平成23年度平均と平成24年度平均値を各港ごとに比較いたしますと、各港別の状況についてご説明しますと、

下関港は	プラス	5 5	
門司港は	プラス	1 9 2	
小倉港は	マイナス	2 5	
若松港は	マイナス	2 3	
戸畑港は	プラス、マイナス	0	
八幡港は	マイナス	3 9	
関門港全体では、	プラス	1 6 0	約13%の増加

となっております。

また平成24年度平均と平成25年度12月までの平均値を各港ごとに比較すると

下関港は	マイナス	48	
門司港は	プラス	19	
小倉港は	マイナス	44	
若松港は	マイナス	3	
戸畑港は	プラス、マイナス	0	
八幡港は	プラス	50	
関門港全体では、	マイナス	25	約2%の減少

となっております。

日雇労働者の就労延べ数につきましては、平成20年度から21年度の比較では減少が見られましたが、平成21年度から24年度にかけては増加に転じ、24年度と25年度12月までの比較ではわずかに減少しているところでございます。

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、平成24年度の企業常用の就労延数は前年度に比べ338人日、0.8%の増加となっており、各雇用形態合計の就労延数も1,655人日、3.8%の増加となっております。本年度の月平均就労延数

は前年度の月平均に比べ 2.1%増加となっており、企業常用及び派遣労働者で就労延数が増加し、日雇い労働者で減少している状況でございます。

次の 15 ページをご覧ください。

各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 20 年度から 21 年度は微減、平成 22 年度は前年度の比 4%程度減少しましたが、平成 23 年度から平成 25 年度の 12 月末までの数値は若干の持ち直しが見られるところでございます。

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。

日雇労働者就労状況のうち【安定所紹介】及び【直接雇用】について計上しております。

【直接雇用】の各港別の平成 23 年度平均と平成 24 年度平均値についてご説明致しますと、

下関港は プラス 98

門司港は プラス 192

小倉港は マイナス 25

若松港は マイナス 23

戸畑港は プラス、マイナス 0

八幡港は マイナス 39 となっております。

次の17ページをご覧ください。

年度ごとの平均就労延数をグラフで表したのですが、平成20年度から21年度にかけて急激に落ち込み、22年度から24年度にかけては増加し、平成25年度12月末まではわずかに減少となっております。

次に18ページをご覧ください。

平成24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携帯をお願いしているところでございますが、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おります。

平成19年度から平成23年度は各年度別の月平均を、平成24年度は各月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24年度の平均就労日数を、平成23年度の日数と各港別に比較してみますと、門司港は平均19.0日で

前年度の20.7日と比べると1.7日減少しております。

小倉港は13.3日で前年度と比べると0.5日減少しております。

若松港は14.5日で前年度と比べると1.8日増加しております。

戸畑港は20.2日で前年度と比べると0.2日増加しております。

八幡港は14.8日で前年度と比べると0.9日増加しております。

北九州港では15.7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17.7日で前年度と比べると0.3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16.0日で前年度と比べると0.3日増加となっています。

次に20ページをご覧ください。

こちらは平成25年12月までの「常用港湾労働者就労状況調」でございます。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20年度から平成24年度は各年度別の月平均を、平成25年度におきましては12月までの各月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

ございます。

20ページに戻りまして、平成25年度の平均就労日数を、平成24年度の日数と各港別に比較してみますと、門司港は平均18.7日で前年度の19.0日と比べると0.3日減少しております。

小倉港は13.6日で前年度と比べると0.3日増加しております。

若松港は14.9日で前年度と比べると0.5日増加しております。

戸畑港は20.2日で前年度と比べ増減はございません。

八幡港は15.1日で前年度と比べると0.3日増加しております。

北九州港では15.9日で前年度と比べ0.2日増加しております。

21ページに移りまして、下関港は17.5日で前年度と比べると0.2日減少しております。

関門港全体で見ますと平均就労日数は16.1日で平成24年度の平均就労日数と比較しますと0.2日の増加となっております。

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20年度から24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25年度は12月末時点までの数を計上しております。平成23年度末と平成24年度末の数字を比較してみますと、関門港全体では3,396人から3,370人でマイナス26人となっており、平成24年度末と平成25年12月末の数字を比較いたしますと3,370人から3,378人でプラス8人となっております。

各港別に平成24年度末と平成25年12月末を比較いたしますと、

門司港はプラス 9人

小倉港はマイナス 12人

若松港はプラス 20人

戸畑港はマイナス 10人

八幡港はプラス 12人

下関港はマイナス 11人 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23年度末と平成24年度末の数で比較してみますと、関門港全体では1,055人から

1,027人でマイナス28人となっており、平成24年度末と平成25年12月末を比較しますと、1,027人から1,054人でプラス27人となっております。

各港別に平成24年度末と平成25年12月末を比較してみますと

門司港はプラス 10人

小倉港はプラス 24人

若松港はマイナス 3人

戸畑港はマイナス 3人

八幡港はマイナス 1人

下関港は増減なし となっております。

次の23ページでございますけれども、左側に関門港全体の常用港湾労働者数の推移を平成20～24年度は年度ごと、平成25年度は月ごとに棒グラフにしたものを、右側には平成25年12月末現在の関門港全体におけ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おります。参考までにご覧になってください。

次に24ページから25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。

24ページは「平成24年度」、25ページは「平成25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。

24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がございます。

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23年度は 3, 356 平成24年度は 3, 337

となっております、差し引きマイナス19

小倉港におきましては、

平成23年度は 1, 114、平成24年度は 1, 512

となっており、差し引きプラス 398

洞海港におきましては、

平成23年度は 1, 011、平成24年度は 2, 506

となっており、差し引きプラス 1, 495

下関港におきましては、

平成23年度は 0、平成24年度は 10

となっており、差し引き プラス 10 となっております。

続きまして、25ページをご覧ください。

平成25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24年度12月末時点の合計と平成25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24年度 2, 540、平成25年度 2, 526

となっておりまして、差し引き マイナス 14

小倉港におきましては、

平成24年度 1,061、平成25年度 897

となっておりまして、差し引き マイナス 164

洞海港におきましては、

平成24年度 1,907、平成25年度 2,202

となっておりまして、差し引き プラス 295

下関港におきましては、

平成24年度 7、平成25年度 11

となっており、差し引き プラス 4 となっております。

25ページ右欄をご覧ください。

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。

その安定所の紹介数は、平成24年度 1,183 となっており、平成23年度の 1,695 より マイナス 512、率にして30.

2%の減少となっております。

また、最下段の平成24年度12月末時点の合計の安定所の紹介件数

と平成25年度12月末時点の合計の紹介件数をみてみますと、平成24年度12月末時点の合計は928、平成25年度12月末時点の合計は661となっておりまして、マイナス267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き、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24年度は 15, 258 となっております。

平成23年度の12, 825よりプラス2433、19.0%の増加となっております。

また、先ほどと同様に最下段の平成24年度12月末時点の合計の直接雇用数と平成25年度12月末時点の合計の直接雇用数をみてみますと、

平成24年度12月末時点は 11, 332、平成25年度12月末時点は 11, 445と、 プラス113 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がございますが、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きまして、ご理解・ご協力をお願いいたします。

次に26ページ、27ページでございますが、平成24年度及び平成25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。こちらの方は、後ほどご覧になってください。

続きまして、28ページから31ページは港湾労働雇用秩序関係資料となっております。

28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21年度から平成25年度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24年の実施回数は129回、実施事業所数は352事業所、平成25年の実施回数は140回、実施事業所

数は404事業所となっており、現場査察に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21年から平成25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24年は延べ15回、23事業所、平成24年は延べ17回、17事業所に対して行っております。

3「雇用管理者の選任届の状況」でございますが、関門港におきましては、平成25年12月末現在、81事業所、100%の事業所に選任していただいております。

4「雇用管理者研修等の開催状況」です。

平成21年度から平成25年度を計上しており、今年度は2月6日に開催されました。

続きまして、29ページをご覧ください。

5「共同パトロールの実施状況」でございます。共同パトロールは年2回実施しており、平成24年度は7月5日と、港湾労働法遵守強化旬間中の11月21日、平成25年度は7月5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。

30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24年度と平成25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っております。

次に31ページ、各会議の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はありますが、平成24年度につきましては、平成25年2月21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24年度「第44回」の会議につきましては平成24年6月22日に実施しております。

平成25年度については、「第45回」の秩序連絡会議を平成25年6月19日に実施しております。

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」説明を終わらせていただきます。

(高向部会長)

ただ今の事務局からの説明に関して、ご意見、ご質問等はございましたら

たらお願いいたします。ございませんでしょうか。もしよろしかったら次の議題に進みたいと存じますが。では、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・港湾対策室からご説明をお願いいたします。

(厚生労働省建設・港湾対策室 上田室長)

本日はお忙しい中時間を取っていただきまして、ありがとうございます。

現場の意見をしっかり聞きながら、やっていきたいと思っておりますが、今日の趣旨でございます「新たな港湾雇用安定等計画の策定について」ですけれども、それについては、港湾労働法の3条第3項に厚生労働大臣は港湾雇用安定等計画を策定しようとするときは、あらかじめ労働政策審議会の意見を聴くほか、必要があると認めるときは、関係都道府県知事、その他関係行政機関の意見を聞くものとするとして示されております。この規定につきまして、今回地方の審議会の場でご意見をいただきたく思っております。

その内容について今からご説明させていただきたいと思っております。

資料でございますけれども、いくつかご用意しているんですが、ひとつは港湾労働専門委員会報告書（案）というもので、それからその次に港

湾労働専門委員会報告書（案）補足資料というもの、それから港湾雇用安定等計画のポイントということで新旧対照表、協議した中身のものを新旧ということで置き換えたものでございます。

中身につきましては時間も限られておりますので、1番目の委員会報告書、これに基づきまして説明をさせていただきたいと思えます。

報告書の方の1ページ目をめくっていただきますと、いくつかの項目として整理をさせていただいております。

この報告書は去年の秋から12月において地方の委員会の中で議論いただき、そのポイントとなっているものを抜き出して報告書にしたものでございます。これに基づいて先ほど言った安定計画に落とし込んで行ったということでございます。

2番目の「直接雇用の日雇労働者への対応について」というところでございます。これは日雇労働者の関係につきましては、労使の努力により、順調に日雇労働者の数というのは減ってきていると思えます。ただ全体を見ますと、特に東京と横浜の方で若干最近増えているということでございますが、当然日雇労働者というのは波動性に伴って、いろいろと出てきてるところもありますので、そういったところを考慮しながら見ていくということでもありますけれども、実際の数字、補足資料の1ページ目を見ていただきますと、年度は19年度と24年度を比較してい

ますが、5年前と今の直近ということでございます。

だいたい常用港湾労働者就労者数というのが55万人、56万人、全体の割合も若干下がってはいますが97.8%、96.8%、高い水準で97%、これは皆様方の努力のおかげで97%の人達が常用労働者であるということです。すばらしい業界になっていると思っているところです。

日雇の数を見ますと、1万1千人から1万5千人くらいで若干増えているというところがございます。先ほど言いましたようにこの中の内訳はここには提示してませんが、横浜港で若干増えていると、増えている理由は何かというと、人付きリースの解消であるとか、業務量が増えている中の波動性に伴っての増というところがございます。

全体としてみるとこの状況を続けていく必要がありますので、特に増えているところは注視しながらどういう状況で増えているのか見ていきますけれども、今までの計画と同じような形で取組を更にやっていくということで整理をしているところがございます。

次に、3番目に2ページ目に書いている人付きリースの問題への対応についてでございます。

これは関門ではなじみが無い、先ほどの数字と比べても0になっていますけれども、実は前回の報告書を作った5年前にはまだ数多くの人付

きリースをやっているのが東京と横浜では相当みられたというところ
です。補足資料 2 ページ目の数の推移を見ていただくと明らかだと思いま
すけれども、東京港、横浜港それぞれの割合で出させていただいております。

見ていただくとわかるように近年では大きく減るような形で、実際に
当時作った時には、1万台くらいの人付きリースがあったのが、今現在の
調査結果では68台まで減っています。この68台については解消す
る必要があるんですけども、今、どのような実態で行われているの
かということと、どのような契約によって行われているのかという
ことの調査を東京労働局と神奈川労働局の方に指示をしております。

当然、その契約内容というものを把握することによって、安定法の労
働者供給事業の禁止に違反しているのか、もしくは労働者派遣事業法に
違反しているのか、こういった観点から厳しく確認を取る、さらにはこ
こまで減っていますので業者的には数社となっていますので、これはき
っかり私たちの責任で終わらせるということにしていきたいと思ってい
ます。

したがって報告書の関係でございますが、そういったことを基に今回
は人付きリースの関係については5年計画の中から削除するということ
で、お願いをしているところでございます。

次に、雇用改善を推進するための方策についてでございます。これはどういうことかといいますと、よく言われている斉一化という言葉で整理されているところでございます。

一番言ってくるのは、港湾労働倉庫関係の状況でございます。これにつきましては前回の計画を見ていただくとわかると思いますが、斉一化を図ることで各関係機関に周知徹底させますということで報告書に書かれています。いろいろな経緯はあるんですけれども、斉一化について整理をどこまで法令上読み取れるのかと区分してみると、基本的には労働者証の発行が行われれば働くことができるということには問題ありません。

さらには法律上では一定の整理はしたんですけども実際見ていきますと、いくつかの問題点が明らかになってきています。

例えば港湾倉庫の関係業者というところに、非常にランダムにはいつてきているケースがあるのではないかと。

それからもう一つは労働者証を発行したことによって、違法ですけど外に出た時に他で働いていてもそれがわからないじゃないかと。非常にあいまいになっているとのご指摘を受けています。こういったことについては、正直言いまして取組について6大港の港ごとに取組の現状に差があります。

いろいろな形で完全にシャットアウトしているところがあったり、それは労使協定によってシャットアウトしていたり、そうではなく法律に基づいて申請があれば、要求に沿えばどんどん発行しているところがあったり、こういったところで取組の実態によって、いろいろな港によって取りきめが違ふといったことがありますので、これについては労働審議会の意見を聞きながら現場の状況をよく把握してしっかりとした運用を作っていきたいと思っています。従いまして、今度の5か年計画にはその旨を明確に、地方の意見を聞きながら現状を把握しながら、ひとつの、一定の整理をし、運用がきちっとできるように取り組んで検討していくということを書き込ませていただいているところでございます。

次に柱として「能力開発及び向上を促進するための方策について」でございませう。

これについては補足資料3ページに教育訓練の取組状況をまとめていますが、70%以上のところでいろいろな形で教育訓練が行われているような状況です。

ただ、先ほどのコンテナの関係であるとか、ガントリークレーンの取扱であるとかそういったことにおける高度な状況が必要になってくる中で、実は豊橋の方に港湾の訓練校があります。そこにガントリークレーン25m級のものが置いてあるんですけども、ただ実際の港におい

ではこれが30m級50m級と大きいものが使われていると聞いています。したがって、ただこれを買替えることはできませんので、訓練を向上させるために技法としてシミュレーションの導入を予算要求に上げている状況でございます。この予算要求で上げていることが通ればどういことができるかという、ひとつは30mのコンテナのシミュレーションが見れる。豊橋には25mの実機がありますから、実機でやった時とシミュレーションでやった時を見ていただく、更には天候に対応するにはどういったことが起こるのかということがわかるような機械です。更には運転者の適性がわかるようになっています。どこでどういうミスが行われているか、こういったことに気をつけなさいとか、適性的なものを把握できるようなシミュレーションの導入を今検討しております、当然この導入に伴って訓練技法であるとか、こういったかたちで訓練を進めていくかなども安定協会でも検討していただくと。こういった事を考えて新しい計画に盛り込んでいくというところでございます。

続きまして、港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するための方策についてでございます。補足資料4ページ目に今の派遣の状況などを数字的には少ないが出ささせていただいておりますけれども、実は使用者側、そういった一部のところから、今、派遣ができる1か月の日数を7日と定めています。これを10日にしてもう少し普及を図れないか、と

というようなご意見が上がってます。

これにつきましては、私たちも慎重になっているんですけども、いくつかの問題点があると思っています。例えばメリットがあるんですね。港湾の世界の派遣は他の派遣法とは違って、労働者の雇用の安定のためにということで、作った法律で、波動性に反映する為にはもっと派遣を使いやすくした方がいいんじゃないか、労働者の為にもっといろんなところで働く機会を増やした方がいいのではないか、リーマンショック等で一時的に下がった時にまたすぐに戻ることができない、という時に対応していくメリットがいくつかあると思うんですね。

ただ一方では、制度としてみていったときに、常用労働者が他の世界で他の会社で働いてるのが長いつて言うのは問題じゃないかといった意見もあります。こういったことを考えるといくつかの議論をしていく必要があります。現状をよく把握した中で皆様のご意見を聞きながら、この5年間の間に検討していくということでもあります。

それから7番目のその他に書かれていることで、ひとつは適用港湾、適用職種の範囲について、皆さんよく言われております全港全職種適用の話でございます。

これについては労使でいろいろ議論が進んでいると聞いております。委員会の中では報告書の中で定めるものではないが、意見の交換を行っ

て整理をしているということを行政としてもしっかり理解しておいてほしいということで今回報告書の中にはこういうことが求められていると書いております。

当然行政といたしましても、労使の意見交換の場を、結果を十分に見定めさせていただきまして今後どのように対応していくかを検討していきたいと思っています。

それから（２）は細かい数字の置き換え、文言の使い方などの訂正をいくつか並べております。

こういうことで議論を進めてまいりました。今日最後の地労審のご意見を聞く場になりますが、今日ここでいただいたご意見を聞き、また中央の専門委員会にかけるというスケジュールで来年度の計画の策定に入っていきたいと思っています。

こういった形で整理しておりますので、忌憚のないご意見ございましたらお願いします。

以上でございます。

（高向部会長）

ありがとうございました。ただいまの本省のご説明に関しましてご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。

ございませんでしょうか。

(法本委員)

全港湾の法本と言います。何点か質問とお願いがあるんですが、まず1点ですけれども、人付きリースについてですが、先ほどもあったようにかなりの数字が減ったとなっておりますが、これは当然労使の努力もあると理解をしていますが、それに至ったのもこの雇用安定等計画の中で減らしていくことと計画にあったから、減らしていったと思うんですが、そこで次期の計画に人付きリースについては載せないと聞きました。

このことによって、先ほどは責任を持って終わらせるとありましたが、再び人付きリースが増える可能性がないというふうに判断をしているのかなと、どうなのかなと一つ疑問になりましたので、お聞きしたいと思います。

それと、中止するということですので、可能性はないという判断ではないと思いますが、今後も調査項目から外さないということも注意する裏付けとなると思いますので、検討お願いしたいと思っております。

それからもう1点が、常用労働者の派遣日数の上限に関してですが、実際関門港の問題というか、話は聞いています。就労日数ですけれども実際によく聞くのが、自分もガントリークレーンのオペレーターなので

ガントリークレーンオペレーターを教育する際に今の7日の上限だと確かに7日間派遣で荷役に行っても、7日間ともガントリークレーンに乗れる状況ではないと、7日間行っても5回とかしか乗れないとは思いますが、その中でですね、よくいわれるもっぱら派遣、それこそガントリークレーンオペレーターもそこに入るもっぱら派遣になる恐れがあるんじゃないかと思います。そこで言えば、ガントリークレーンオペレーターの育成に対する日数が問題になっているのであれば、育成教育に限って上限を引き上げるなどの限定的な運用方法が必要になるんじゃないかと思います。

報告書の中にあっただように関門港では月に16日就労の中でそれを引き上げるとなると、それも少しどうなのかなということがありましたので、発言させていただきました。以上です。

(厚生労働省建設・港湾対策室 上田室長)

まず1点目でございます。人付きリースについてはいくつかの考え方を持っていて、ひとつは根底には確かに数が多くて今回、前回の計画に載せたわけでございます。

これは先ほどの数字を見ててもわかりますように、東京と横浜に限ったものになってまして、こういったものを国全体の計画の中にのせてい

いのかどうかという疑問を持っているというのはありました。もうひとつは当然先ほど言いましたように、これは安定法なり派遣法なり違反行為になるということですね。違反行為を見過ごすなんてことはもってのほかでございます。

当時はただあまりにも件数がありすぎて、なかなか全体的な調査がされていませんでした。

したがって、怪しいぞ、グレーだぞってなっているのが、何の違反なのかはわからないんです。

例えば、安定法の違反になってくれば当然供給事業の違反になりますよね、とはっきり言えなければいけないんですけども、計画書とか契約書を見ているわけではないんですよ。したがってどこに違反になってくるのかがわからない状況になっている。もしかしたら派遣に見えているけどちゃんと契約が分かれていて日雇で雇っていたとかもあるのかもしれない、わからないですがそういうことを考えれば、もう数も少なくなってきたし、これは取り締まらなければ国としていけないと思うんです。そういう通報を受ければつぶしていかなければいけない問題になります。

したがってこういったことは行政として取り組むのは当たり前となっていますので、載せることは削除したいというふうにさせていただきま

した。

ただ、ご意見があったことは受け止めさせていただきたいと思います。

派遣日数の関係につきましては、ご指摘があったことについて、先ほどメリットとデメリットがあると言ったのはそこなんです。まずは、労働者の為に派遣法を作ったんです。そうすると、本当は給与の実態が例えば日給月給であったりして、月給制であれば問題はないけれども、もし日給月給であった場合働く機会が無い、なかったならば他にもあった方がいいんじゃないの、ならば増やしてあげた方がもっといいんじゃないの、という考え方もひとつできなくはないというところなんです。

資格を取ってもっといろんなところでやりたいと、労働者にとっては日数が増えるのはメリットかもしれない。ただそういったメリットもあるんだけど、実際派遣法の世界をどこまで認めているかというところまで特定派遣半分くらいというのがひとつの考え方なんです。そうすると全体を見ても就労日数は19。何日、それを10日にする、そうすると半分に割りこむことになる。さらに港ごとにみた時にこの関門港は16日しか日数が無い。そうすると完全に半分以上になってしまう可能性があるわけですね。そうすると、これを是非とするかということでございます。

こういったところの現状とメリット、デメリットと整理をしながら皆

さんと協議をしながら意見としても必要があるのかと思っていて、労働者の為にとのことを考えるとどこまで上にいったいいのかとか、皆さんの意見を聞きながら検討していきたいと思っています。意見としては反対するという意見もお伺いしておりますので、検討していきたいと思っています。

(高向部会長)

ありがとうございました。他にご意見、ご質問はございませんか。

(服部委員)

全港湾の関門支部の服部です。

港労法の全港、全職種の適用の件ですけれども、説明の通り一応労使で協議や検討が行われているところではありますけれども、今、適用が六大港となっております。

国交省においても、六大港という表には存在してない訳ですけれども、関門港はその中に入っていないということだと思いますけれども、その経過では博多港の著しい発展があると同時に関門の中には博多港に貨物が逃げているという声も聞いています。その声の発する方のほとんどがですね、関門には港労法があるからじゃないかと聞いているところであります。我々港湾労働者にとっては、大変重要な港労法です。なくては

ならないものであります。そこでですね、法律を適用する上で、労使での合意が最低条件のように聞こえてますが、労働者を守る厚生労働省としてもですね、即座に適用ありではなくてもですね、適用されていない港の労働調査や日雇労働者の調査など実態の把握をすることが普通だと考えるところがあります。その港の労働者が当たり前の働き方ができているのか、そういうことが厚生労働省の役目と考えています。見解をお聞かせ願いたいと思います。

それから、もう一件ですけれども、雇用秩序維持についてですけれども、いわゆる港湾倉庫と一般倉庫での労働者証発行の件です。港湾労働関係などの適用関係も合わせてですね、各港湾の慣習等もありばらつきがある、理由があるんですけれども具体的な内容があれば説明をしていただきたい。

余談になるような形ですけれども、神戸地区ではですね新規参入を言ってくる場合は事前に労使に言って協議していると聞いていますけれども、その内容についてもわかれば教えていただきたいと思っています。

以上です。

(高向部会長)

ご質問の趣旨、ご理解いただけました？

(厚生労働省建設・港湾対策室 上田室長)

まず、一件目の全港全適用の話ですが、非常に大きい問題になっていまして、当然、港湾労働法を作った時にも、広げていくことを想定しながら作ったと経緯があります。ただその当時からはだいぶ時代が変わってきている中で、港に対しても労働者に対しても最も考えている事ではあるんですけども、実際的に例えば派遣をいろんなところで認めてやっていくときにはその費用の問題だとか、さらにはどこまで広げてやっているのかとか、そういったような区切りの問題について今議論できているような段階ではございません。

したがって、そういうことも踏まえながら考えていかなければならないと考えています。ただもう一つ、大きい世の中の流れというのも頭において行く必要があると思っています。

それはどういうことかと言いますと、今は自民党政権で規制緩和ということが主体で一般競争が原則になってきています。

今回の派遣法改正もそれに基づいてやっています。そうすると、私は港湾の世界というのは素晴らしい世界を築かれている、他の業界にはないもので皆さんの努力で作りに上げているようなものだと思っていまして、これを崩すようなことはできるだけする必要はないと考えています。

そうすると先ほど言いました規制緩和というものと、今言った守ると

いうことをどこまで強くしていくのかということの議論を、慎重にやっ
ていく必要があるだろうと思っ
ていまして、その議論の土壌とする最低
条件として、労使の合意が無ければなかなかやっ
ていけないと考えてい
るところでございます。ですからそのところを重視して認めていくと
いうようなところでございます。

当然、他のところ見ていないということではなくて、そういうことを
考えながらまだやっ
ていくということを御承知おき願いたいと思
います。

それから、二点目の齊一化のところでございますけれども、先ほどお
っしゃられた神戸港のところでは労使の中の合意が無いと新規参入は認
めないような形で協定が結ばれています。したがって、例えば A という
会社が自分のところは B をいれたいんだという
と、その A という会社が労
使の合意を取るためにちゃんとみんなサインをもらっているわけですね。
こう言った協定が結ばれているって言うのが事実です。その時にいろん
な要件がいくつかあって例えば高齢者を雇うということならばしょうが
ないねって言うのもあるし、今言ったように兵庫はそういうふうにされ
ている。であ
と、神奈川の横浜港はそういったものは何もなく、協定も
ない。大阪がまだ確認できてはいないんですが、どこまであるのかどう
かっていう、大阪も同じような感じじゃないかと聞いています。その
ところを、先ほど言いましたように実態をもう少し具体的にものを見せ

てもらいながら、契約書になっているみたいなので、若干見せてもらうのもあるんですが、他の港ごとどういうふうにされているか確認していきたいというところです。今のところそういうところです。

(高向部会長)

今のご説明でよろしいでしょうか。他にご意見、ご質問は。

(松永委員)

うちの労働側からばかりの質問ですけれども、先ほどの回答のなかでトータル的に言えるのは、各港での対応なり実情に合わせたフォローの運用の仕方、斉一化問題もそうですが、そういったふうに聞こえてきます。

そういったことも当然当該地区の労使によって秩序を守っていくということに異論はないわけですが、やはりよその港の特色、実情も含めてですね、やはり把握の方は我々労働組合も使用者の方も地方でのつながり、横のつながりは持っているつもりではありますし、使用者側もあると思います。

日本港運協会であるとか、地区の港運協会として。そういったところで横のつながりを持っておいた問題には、あなたのところはどうしてますかといったようなことはできるんですが、なかなか行政を見てみると

横のつながりがなかなかないな、というようなところが見受けられますので、25年度は1回担当者会議の方はやられたと聞いております。ただこれが年1回ですね、なかなかもう一步踏み込んだところまでの議論はされてないという声も聞いておりますので、ぜひともそこは行政の方も横のつながりを持つ意味でもですね、年に2~3回は最低でも、予算的なこともあるとは思いますが、これは要望としてあげたいと思いますのでよろしくお願いします。

(高向部会長)

では、よろしくお願いします。

(厚生労働省建設・港湾対策室 上田室長)

今の件につきましては、おっしゃるとおりでありまして、特に今回5か年計画の説明でも言いましたように、斉一化の問題であるとか、派遣の問題であるとか、こういったところの意見を聞いていくことが必要になってきますので、そういったことを中心に、年1回か2回かわかりませんが、必ずできる限りのかたちで横のつながりをしっかり取っていきたいと思っています。

(高向部会長)

他にご意見ご質問ございませんか。

お願いします。

(青山委員)

行政に対する基本的なお願いということで聞いていただければいいんですが、今回の雇用安定等計画、期間が二千二十何年、平成26年から30年、5年計画ということで、いわば相当長い計画であるとわれわれは感じていますし、今の世の中3年先もわからないという中で5年をどう見定めて進めていくのか、相当難しい計画だと思います。それで、その時にですね、例えば業にとって労にとっても当然そうなんです、実業の世界で我々一番苦勞しているのが波動性の解消なんです。

いかにこの波動性を解消するか、っていうのを実業の世界で我々考えながら一生懸命やっているのが実情でございまして、例えば、この補足資料の3ページに革新荷役、在来荷役の割合とありますよね、この表を見ますと、関門は相当特異な比率になっている。

革新荷役が半分、在来荷役が半分、で他の港を見ますと、革新荷役が一般的に多い。

こういう構図になっているのでなおさらあきらかなんですが、当然これによって波動性が他の港よりも確実に多く問題、局面が出てくると言え

と思いますので、こういう意味で、各地域の各港の特殊性を良く考えながら行政の皆さんには長期にわたるこの計画をしっかりと考えていただきたい。あるいは対策についてもある意味では各地域の声を都度聞きながら計画を着実に推し進めていただきたいという基本的なお願いです。

失礼しました。

(厚生労働省建設・港湾対策室 上田室長)

他の地労審のなかでも行政の問題というのは出てきたところでございます。今、派遣をするか日雇かということで、日雇が悪のようになっているんですけども、やはり、企業側からしてみると、派遣の波動性というのはやっぱり当然常用労働者の中の世界でございます。そうすると限界が、港が忙しくなるとみんな忙しくなってしまうという、それにちょっとした形で何か補わなければならない事が出てくるだろうと考えています。

今回の計画の中に大きく盛り込んでいませんけども、東京オリンピックの関係とかで資材の搬入とかがあるのではないかとされています。

そういう時に、急に一気に増えていくことに対応するのって日雇しかないんですね。私どもとしては当然日雇労働者の方を認めてきたわけですから、プール制を解除した時にすべて派遣に移行するんだという

考えを強く持たれていたと思いますけれども、日雇いもひとつの働き方というのは必要な事であるので、パーセンテージはいくつか問題があるかもしれませんが、こういうところはしっかりと雇用形態としては守っていきたいと思っていますし、申し上げられているようなことについても考えを持っていきたい、国のレベルで全体を決めることって10あるとすると10決めたいところがあるとすると、5、6までで、港の全部をみるとここまでだよねっていうのが、斉一化のところでいっているのもまさにそんな気がするんですね。それ以降のことって言うのは地方審議会もあるんですから港ごとに労使の中でどういう協定を決めていくか、どこまで認めていくかやっていくべきだと思っています。

まさにその整理を今回斉一化でしたいと思ってしまして、国が決めて法律で定めて、どこまでを運用なりでやっていけるかどうかというところをある程度整理していきたいと考えています。ご意見しっかり承ってやっていきたいと思います。

どうもありがとうございました。

(高向部会長)

他にございませんか。

よろしいでしょうか。

無いようですので、次の議題4に移ります。

別段設定したテーマはございません、なにか他にご意見、ご要望などありましたらおっしゃってください。

他にご意見がございませんでしたら本日の部会はこれで終了させていただきます。

ありがとうございました。