

第 22 回大阪地方労働審議会港湾労働部会 議事録

- 1 日 時 令和 5 年 1 月 23 日 (月) 15 : 00 ~ 17 : 00
- 2 場 所 大阪労働局第 2 庁舎 18 階 大会議室
- 3 出席者
- 公 益 委 員 : 石黒委員・坂西委員
 - 労 働 者 委 員 : 足立委員・佐竹委員・畠山委員・
樋口委員・三宅委員
 - 使 用 者 委 員 : 川田委員・栗田委員・高橋委員・
中谷委員・山尾委員
 - 専 門 委 員 : 近畿運輸局海事振興部貨物・港運課
山口課長 (代理出席)
大阪港湾局 丸山局長
 - 事 務 局 : 大阪労働局職業安定部職業対策課
廣瀬課長・八又課長補佐・川岸係長・
齋藤班長・植田係員
大阪港労働公共職業安定所
芝野所長・木戸課長・古賀係長
 - オブザーバー : (一財) 港湾労働安定協会大阪支部
廣木支部長
 - 随 行 者 : 大阪港湾局計画整備部振興課
青山係長
- 4 議 題
- (1) 大阪港における港湾雇用安定等計画の取り組み状況
について
 - (2) 港湾労働者派遣制度の活用状況等について
 - (3) その他

5 議 事 以下のとおり

(八又補佐)

定刻となりましたので、第 22 回大阪地方港湾労働審議会港湾労働部会の方を
開催させていただきたいと思えます。

本日司会を務めさせていただきます、大阪労働局職業安定部職業対策課の八
又と申します。どうぞ、よろしく願います。

なお、新型コロナウイルスに関しまして、先日首相の方からも、来週にも 5 類
の方へ引下げに向けて検討を進めよというような指示が発せられたというよう
な報道も聞いたところではございますが、まだまだ大阪でも昨日の新規感染者
数が 4,000 人を超えているというような状況でもありますので、引き続き、感
染防止に努めながら進めていただきたいと思いますというところがございます。その観点
から、着座にて進行させていただきたいと思えますので、御協力の方よろしくお
願います。それでは、以降着座にて進行させていただきます。

それでは本部会開会に先立ちまして、当課課長の廣瀬から事務局を代表して
御挨拶をさせていただきます。

(廣瀬課長)

大阪労働局職業安定部職業対策課長の廣瀬でございます。着座にて失礼いた
します。

第 22 回大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催にあたりまして、事務局を代
表しまして一言御挨拶申し上げます。

本日は、何かとお忙しいなか、本部会に御出席いただきまして、誠にありが
うございます。また、日頃から大阪労働局の業務運営、とりわけ港湾労働行政の
推進に、格別の御理解と御協力を賜っておりますことに、厚くお礼申しあげます。

さて、最近の経済情勢でございますが、令和 4 年 12 月の内閣府月例経済報告
によりますと、「景気は、緩やかに持ち直している。」と記されておりますが、「先
行きについては、ウィズコロナの下で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直
していくことが期待される。ただし、世界的な金融引締め等が続くなか、海外景
気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、
供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響や中国における感染動向に十分
注意する必要がある。」とも記されております。

また、雇用失業情勢に目を転じてみますと、大阪の完全失業率は、令和 4 年 7
月から 9 月の平均値となりますが、3.3%と前年同期と比べて 0.3 ポイント低下
し改善しております。求職者 1 人あたりどれだけの求人があるかという有効求

人倍率については、令和4年11月内容ですが、1.30倍と前年同月から0.16ポイント上昇しており、当局では、「現下の雇用失業情勢は、求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直しの動きが続いている。」と判断しております。

景気動向、雇用失業情勢のいずれも緩やかに持ち直しているとなっておりますものの、月例報告にもあるような不安要素を注視し、様々な動きを見据えながら、港湾雇用安定等計画に基づき、港湾労働者の雇用秩序の確立と維持に向けた取組を着実に実施してまいりたいと存じます。

本日の議題としましては、次第にもございますように、「大阪港における港湾雇用安定等計画の取り組み状況について」、「港湾労働者派遣制度の活用状況等について」を予定しております。

「港湾労働者派遣制度の活用状況等について」は、一般財団法人港湾労働安定協会の廣木支部長様から御説明をいただきます。

また、「その他」としまして、近畿運輸局の山口課長様から「港湾労働者不足対策アクションプランについて」御説明いただく予定となっております。

結びに、本日の部会が実りある会になりますよう活発な意見交換をお願いいたします。私からの御挨拶とさせていただきます。どうぞ、よろしく願いいたします。

(八又補佐)

ありがとうございました。それでは、本日お席の方にお配りしております資料の確認をさせていただきます。上から順番に読み上げさせていただきます。まず本日の部会次第、配席図、出席者名簿、本部会の委員名簿、以上4点がA4、1枚ものでお配りさせていただいております。次に、左肩ホチキス留めしております各種規程集で、これがA4の5枚ものとなっております。その下に説明資料としまして、表紙がA4で1枚もの、以降ホチキス留めしておりますが、当局からの説明資料が(1)、(2)の2種類、その下に一般財団法人港湾労働安定協会様からの説明資料、最後に近畿運輸局様からの説明資料という順番となっております。

なお、一番最後に参考資料といたしまして港湾労働法遵守強化旬間に係る資料、1枚目に写真を掲載させていただいているホチキス留めの資料と、六大港の労働者数に関する資料をお配りしております。資料に不足等ございませんでしょうか。ございましたら事務局の方からお持ちしますので、恐れ入りますが挙手にてお知らせいただきますようお願いいたします。

それでは続きまして、本日御出席いただいております委員の皆様をお配りしております出席者名簿順に御紹介をさせていただきます。公益代表委員から順

に御紹介させていただきます。

石黒委員でございます。

(石黒委員)

石黒です。どうぞよろしく願いいたします。

(八又補佐)

坂西委員でございます。

(坂西委員)

坂西です。どうぞよろしく願いいたします。

(八又補佐)

続きまして、労働者代表委員を御紹介させていただきます。足立委員でございます。

(足立委員)

足立です。よろしく願いします。

(八又補佐)

佐竹委員でございます。

(佐竹委員)

佐竹でございます。どうぞよろしく願いします。

(八又補佐)

畠山委員でございます。

(畠山委員)

畠山です。よろしくどうぞ。

(八又補佐)

樋口委員でございます。

(樋口委員)

樋口です。よろしく願いします。

(八又補佐)

三宅委員でございます。

(三宅委員)

三宅でございます。よろしく申し上げます。

(八又補佐)

続きまして、使用者代表委員を御紹介させていただきます。川田委員でございます。

(川田委員)

川田です。よろしく申し上げます。

(八又補佐)

栗田委員でございます。

(栗田委員)

栗田でございます。よろしく願いたします。

(八又補佐)

高橋委員でございます。

(高橋委員)

高橋です。よろしく申し上げます。

(八又補佐)

中谷委員でございます。

(中谷委員)

中谷です。よろしく申し上げます。

(八又補佐)

山尾委員でございます。

(山尾委員)

山尾でございます。どうぞよろしく申し上げます。

(八又補佐)

続きまして、専門委員を御紹介させていただきます。専門委員のお二方におかれましては、今回から新しく委員に就任いただいております。丸山委員でございます。

(丸山委員)

丸山でございます。よろしく願いいたします。

(八又補佐)

佐野委員の代理としまして、近畿運輸局海事振興部貨物・港運課長の山口様に御出席いただいております。

(山口課長)

山口でございます。よろしく願いいたします。

(八又補佐)

なお、公益代表委員の飴野委員と高橋委員の両名におかれましては、本日所用のため欠席ということでお伺いしております。また、本日は一般財団法人港湾労働安定協会大阪支部長の廣木様にオブザーバーとして御出席いただいております。

(廣木支部長)

廣木でございます。どうぞよろしく願いいたします。

(八又補佐)

なお、随行者及び事務局職員につきましては、お手元の出席者名簿にて御確認いただくことで紹介に代えさせていただきますので、御了承いただくようお願いいたします。

続きまして、定足数につきまして御報告させていただきます。本日の委員の出席状況につきましては、公益代表委員が2名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が5名、合計12名の委員の御出席をいただいておりますので、本部会の運営規程及び地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本部会が有効に成立していることを御報告申し上げます。

また、本部会の運営規程第5条によりまして、本日の会議は議事録の開示を含

めまして、原則全て公開させていただくこととなっております。当局のホームページの方に追って掲載することとしておりますので、併せて御報告申し上げます。なお、御発言につきましては議事録の作成の都合上、録音させていただきますことをあらかじめ御了承いただきますとともに、御発言の際は挙手にて意思表示をいただきまして、事務局がお持ちするマイクを御使用いただきますよう御協力をお願いいたします。

それでは議事に進んでまいりますが、議事運営につきましては本部会運営規程第4条に基づき、部会長である石黒委員をお願いいたします。石黒委員よろしくをお願いいたします。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。御紹介いただきました石黒でございます。本日は大阪港における港湾労働者の雇用の安定と福祉の増進という観点から、皆様より忌憚のない御意見を頂戴しながら進めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、議事に入ります。本日の議題は「大阪港における港湾雇用安定等計画の取り組み状況について」、「港湾労働者派遣制度の活用状況等について」となっております。

まず、「大阪港における港湾雇用安定等計画の取り組み状況について」事務局から説明していただきます。御意見、御質問等につきましては、後ほど時間を設けておりますのでよろしくをお願いいたします。円滑な議事進行に御協力いただきますようお願いいたします。それでは事務局から御説明をお願いします。

(川岸係長)

事務局の大阪労働局職業安定部職業対策課の川岸と申します。よろしくお願いいたします。

それでは議題の1番目でございます、「大阪港における港湾雇用安定等計画の取り組み状況について」ということで、資料の方は、大阪労働局説明資料(1)と(2)の内容について御説明をいたします。恐れ入りますが着座にて説明をさせていただきます。

それでは、説明資料(1)は、港湾雇用安定等計画及び大阪港における取組状況ということで、説明資料(2)の方は、その詳細資料となっております。こちらの両方の資料を合わせて御覧いただきますようお願いいたします。

それでははじめに、説明資料(1)の港湾雇用安定等計画でございますが、こちらは港湾労働法第3条におきまして、「港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進に関する計画を策定する」こととなっております。こちらの

計画に定める事項ということで、項目として大きく4点ありまして、1点目は「港湾労働者の雇用の動向に関する事項」でございます。2つめは「労働力の需給の調整の目標に関する事項」となっておりまして、3点目は「港湾労働者の雇用の改善並びに能力開発及び向上を促進するための方策に関する事項」となっています。最後4点目でございますが、「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」となっております。現行の計画につきましては、令和元年度から令和5年度までの5か年の計画となっております、今年度は計画の4年目ということになっております。

今年度の大阪港における取組状況につきまして、「港湾労働者の雇用の動向に関する事項」と、「労働力の需給の調整の目標に関する事項」のうち、「雇用秩序の維持」ということを中心に御説明をしたいと思います。

それでは、説明資料(1)の表紙をめくっていただきまして、1ページの方を御覧ください。左側が計画の内容で、右側が今年度の大阪港における取組状況という見方になります。「1 計画の基本的考え方」といたしまして、「(1) 計画のねらい」、「(2) 計画の背景と課題」がございまして、2ページ目、3ページ目と続いております。3ページ目の「(3) 計画の期間」でございますが、先ほども申し上げましたとおり、平成31年度から平成35年度となっております、つまり令和元年度から令和5年度までの5か年の計画ということになります。

続いて、その下の「2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項」でございます。「(1) 港湾運送量の動向」ですが、令和3年度における大阪港の船舶積卸量は、約99百万トンでございまして、令和2年度の約96百万トンから約3.3%増加しております。

続きまして、「(2) 港湾労働者の雇用の動向」の「イ 労働者数」でございます。令和4年11月末時点の大阪港における常用港湾労働者数は、6,995人となっております、前年同月の7,125人と比較しまして、約1.8%減少しております。

それでは説明資料(2)、もう一つの資料のページをめくっていただきまして、資料1を御覧ください。A4縦でございますが、大阪の港湾労働者数の推移を記載しております。これは各年の年度末、3月31日時点の数字となっております。右側の合計欄を御覧いただきますと、令和3年度末の時点では7,072人となっており、前年度から62人減少しているというような状況です。

次のページの資料2を御覧ください。次のページ資料2は、六大港のデータということになっておりますが、上段の常用港湾労働者数は、令和4年3月末現在の数字でございまして、一番右の六大港合計の常用港湾労働者数は、34,032人と、前年同月の34,466人と比較して1.3%の減少となっております。

次に六大港別に見ていきますと、左の方の東京港は4,530人で、昨年同月から

2.1%の減少、横浜港は8,131人で、昨年同月から1.3%の減少、名古屋港は5,430人で、昨年同月から1.4%の減少、大阪港は7,072人で、昨年同月から0.9%の減少、神戸港は5,437人で、昨年同月から1.5%の減少、最後に関門港は3,432人で、昨年同月から0.4%の減少ということになっております。このように、令和4年3月末の常用港湾労働者数は前年同月と比較して、六大港ともにわずかながらということではございますが、減少という状況となっております。

また、本日の机上配付資料ということで、別立てで過去5年間の常用港湾労働者数の推移をグラフ化したものを御用意しておりますので、こちらの方はまた御参考にしていただければというように思います。

それでは説明資料(1)へ戻っていただきまして、港湾雇用安定等計画になります。3ページの右下「口 就労状況」でございます。大阪港における港湾労働者の令和3年度月間の平均就労延数は、126,719人日となっております。令和2年度に比べ0.8%増加しております。そのうち、常用港湾労働者の占める割合は99.6%ということになっております。その詳細につきましては、説明資料(2)の先ほど見ていただきました資料2にございますので、そちらの方を御覧ください。

資料2の下段です。六大港港湾労働者就労状況令和3年度月平均というところを御覧ください。令和3年度の六大港の月平均就労延日数の合計は、554,576人日でございます。表にはございませんが、前年度比1.2%の増加ということになっております。それで、内訳としましては、常用労働者が535,742人日で、前年度比1%の増加、派遣労働者が2,203人日で、前年度比20.4%の増加、それから、日雇労働者が16,630人日で、前年度比7.6%の増加ということになっております。

大阪港の状況につきましては、次のページの資料3の方を御覧ください。上の表の大阪港港湾労働者就労状況表の中段あたりになりますが、令和3年度の月平均の状況を御覧ください。令和3年度月平均就労延数は126,719人日で、そのうち常用労働者は126,183人日、その右、派遣労働者が414人日、日雇労働者が122人日で、その右側の就労形態の比率で見ますと、一段上の令和3年度合計のところになりますが、常用労働者が99.6%、派遣労働者が0.3%、日雇労働者が0.1%という比率になっております。月別の就労延数ですが、表の左側に合計を記載しております。かっこ内の数字は対前年同月の増減ということになっております。令和3年度の就労延数は、合計で前年度比0.8%の増加でございます。それぞれ、常用労働者が前年度比0.7%の増加で、派遣労働者が前年度比19.7%の増加、日雇労働者が前年度比、ちょっと高いですが89.0%の増加ということになっております。

その一番下のグラフは、大阪港の港湾労働者の月別の就労日数の推移を令和

元年度、2年度、3年度と年度別に折れ線グラフにしたものとなっております、御覧のように港湾労働者の就労日数は、月によって波動性があることがうかがえるところでございます。

ちなみに、1ページ戻っていただきまして、あらためて資料2の下の表を御覧いただけますでしょうか。こちらの表は令和3年度の六大港の就労状況でございます。令和3年度における就労形態の比率は、下段の右側でございますが、常用労働者が96.6%、派遣労働者が0.4%、日雇労働者は3%、となっております。日雇労働者の割合は全国平均3%と比べまして、大阪港は0.1%と少ない状況となっております。

続きまして、説明資料(1)へ戻っていただけますでしょうか。こちらの4ページを御覧ください。「ニ 港湾労働者の年齢構成」でございます。令和4年11月末現在の数字でございますが、30歳未満が1,042人で、構成比は14.9%、30歳以上40歳未満が1,437人で、構成比は20.5%、40歳以上50歳未満が1,941人で、構成比は27.7%、それから50歳以上が2,575人で、構成比は36.8%となっております。全体の平均年齢は44.14歳となり、前年度より若干高くなっております。詳細につきましては、説明資料(2)の資料4の方を御覧ください。直近の令和4年11月末現在の事業の種類別の年齢構成のデータを付けておりますので、こちらもまた御参考にしていただければというように思います。

次に、説明資料(1)に戻っていただきまして、4ページの「3 労働力の需給の調整の目標に関する事項」というところになります。港湾荷役作業につきましては、企業に雇用される常用港湾労働者によることが基本となります。港湾運送の波動性に対応する企業外労働力といたしましては、港湾労働者派遣制度に基づいた、他の事業主に雇用される常用港湾労働者の派遣による対応が原則とされておりまして、一層の徹底を図ることとしております。

それでは、4ページの「(2) 労働力の需給の調整に関して講ずべき措置」の「イ 労働局及び公共職業安定所が講ずる措置」としまして、次のページの5ページへまいりまして、(イ)についてでございますが、雇用管理者研修会を11月11日に港湾労働安定協会様と大阪港安定所の共催で実施しまして、55名の参加がございました。そのなかで、大阪港安定所の方からは港湾労働法の法令遵守を中心に説明を行いまして、遵法意識の高揚を図らせていただいております。また、大阪港安定所において、令和4年11月末現在、39社に対して訪問指導を行い、港湾労働法の法令遵守の徹底、制度の啓発、指導を行っております。

続いて、「(二) 直接雇用の日雇労働者問題への対応」でございますが、大阪港における令和3年度の直接雇用の日雇労働者就労延数は、合計で1,467人日でございます。これは先ほども申し上げたとおり港湾労働者全体の就労延数の約0.1%ということになっております。

その下の、「(ホ)雇用秩序の維持」でございますが、港湾労働法遵守強化旬間を毎年11月21日から30日に設定をしまして、港湾関係者の遵法意識の一層の高揚を図るとともに、各種の啓発事業を通じまして違法就労の防止に努めております。右側の丸印のところ今年度11月末までの取組について記載をしております。雇用管理者研修会と、6ページにまいりまして、事業所訪問指導につきましては、先ほど申し上げましたとおりでございます。それから、現場パトロールを48回実施しております。また、関係行政機関で実施をしております合同立入検査というものを6月22日と10月21日に行いまして、次回は2月に実施を予定させていただいております。

また、労働者代表、使用者代表、関係行政機関からなります港湾雇用秩序連絡会議を7月5日と10月24日に開催しまして、その構成委員による共同パトロールを7月8日と11月25日及び11月29日に実施をしております。大阪港ワッペン委員会は、9月26日、12月9日と12月23日に開催されまして、こちらの方には大阪港安定所が出席しておりますが、大阪港ワッペン委員会と連携を図りながら、ワッペン制度のなお一層の定着に向けて、周知、啓発を行うこととしております。

それでは続きまして、説明資料(2)にいただきまして、資料5の方を御覧ください。こちらは大阪港安定所による令和4年度の事業所訪問及びパトロールの実施状況について表にしたものでございます。こちらにつきましては、後ほど大阪港安定所の方から詳しく報告させていただきます。

続きまして、資料6ですが、先ほど申し上げました令和4年度の港湾労働法遵守強化旬間における行事の実施結果となっております。こちらの詳細につきましても、大阪港安定所から後ほど報告をさせていただきたいと思っております。

次のページの資料7の方を御覧ください。大阪港における令和4年11月末現在の港湾派遣許可事業所状況でございます。派遣許可事業所数は59事業所の61業務ということになっております。今年度、船舶貨物整備作業の許可事業所1社から港湾労働者派遣事業の廃止の届出がございまして、昨年御報告させていただきました数から許可事業所数と業務数が1件ずつ減少ということになっております。また、派遣登録者数の方は1,935名ということになっております。

一番最後の資料8になります。こちらの方は大阪港、堺泉北港における海運貨物取扱トン数の推移を昭和41年から記載をした表となっております。令和3年の取扱トン数は一番下の表、御覧のとおりとなっております。

それでは私からは以上でございますので、引き続き、パトロールの実施状況と港湾労働法遵守強化旬間の実施結果につきまして、大阪港安定所の方から御報告をさせていただきます。

(木戸課長)

大阪港労働公共職業安定所の木戸と申します。着座にて御説明させていただきます。

大阪港安定所が行っております令和4年度の事業所訪問及び港湾パトロールの実施状況及び港湾労働法遵守強化旬間行事の実施結果について、御説明させていただきます。資料は、大阪労働局説明資料(2)の資料5、A4の横書きを御覧ください。令和4年4月から11月までの実施状況の表となっております。まず、左側の一覧表、事業所訪問及び港湾パトロール実施状況について御説明いたします。訪問事業所数は、港湾パトロールと併せて事業所訪問をさせていただいた上で、港湾労働法の指導、啓発を行っております、その訪問件数を計上しており、11月末時点で39社となります。その右側にパトロール回数がありますが、これは毎月実施しております港湾パトロールの回数を計上しております。こちらは11月末時点で合計48回となります。そして、その右側にパトロールに対応する事業所数、隻数、上屋・倉庫数ということになっております。

次に、右側の一覧表、港湾パトロールにおける指導状況について御説明いたします。ワッペン未貼付の確認事案はございませんが、ヘルメット未着が9月に1件ございました。状況を説明いたしますと、上屋においてフォークリフトで荷さばきを行っていた作業員がヘルメット未着であることを発見いたしました。直ちに作業を中止させ、安全面からも運転時は必ずヘルメットを着用するよう厳重注意の上、作業責任者にも指導を行い、ヘルメット着用、ワッペン貼付を確認後、作業を再開させました。

続きまして、下段の事業所指導状況(重大違法事象)についてですが、今年度は11月末までで重大違法事象は0件です。

続きまして、大阪労働局説明資料(2)の資料6を御覧ください。令和4年度港湾労働法遵守強化旬間行事実施結果となっております。別にお配りしております机上配布資料、こちらの令和4年度港湾労働法遵守強化旬間写真集とタイトルにあります写真の1ページ目の上段を御参照ください。11月中、大阪港安定所に横断幕及び懸垂幕を掲示するとともに、立看板を設置しまして、周知、啓発を行いました。立看板につきましては、大阪港湾局、店社様の御協力のもと、大阪市港区港晴の通称高野堀交差点と、堺泉北港の汐見埠頭に掲出しまして、周知、啓発を行いました。

2番目の文書等による周知、啓発でございますが、10月31日に周知、啓発文書とポスターを港湾関係事業所に郵送いたしまして、事業所への掲示依頼を行い、旬間の周知に御協力いただきました。

3番目の陸上・岸壁・海上キャンペーンでございますが、陸上キャンペーンにつきましては、例年は事業所を訪問しておりましたが、新型コロナ感染予防のため

め、今年度につきましては11月15日に周知、啓発リーフレットとタオルを183社に郵送し、港湾労働法遵守の啓発を行いました。岸壁キャンペーンにつきましては、机上配布資料の写真集の1ページ目下段を御参照ください。11月8日に南港、14日に大阪港、24日に堺泉北港において、荷役作業現場でのぼりを掲げ、車載拡声器を使用した港湾労働法遵守の呼びかけを大阪労働局と大阪港安定所の職員で行いました。続いて、海上キャンペーンにつきましては机上配付、めぐっていただいて写真の裏側、2ページ目下段を御参照ください。新型コロナ感染予防のため実施をしておりますが、今年度は3年ぶりに11月21日に実施しております。広報船に横断幕を掲げ、大阪港内を約2時間かけて巡り、船上や岸壁で作業中の港湾労働者に向けて、拡声器を使って法の周知と遵守を呼びかけました。4番目の啓発会議等がございますが、11月11日に大阪港安定所と港湾労働安定協会との共催で開催しました雇用管理者研修の場におきまして、大阪港安定所から雇用秩序の維持について御説明いたしました。5番目ですが、大阪港港湾雇用秩序連絡会議委員の皆様によるパトロールでございます。机上配布資料の写真集の2ページ目上段を御参照ください。11月25日に大阪港方面、11月29日に堺泉北港方面のパトロールを実施いたしました。

最後に、この実施結果の表には記載しておりませんが、大阪港労働所のプレスリリースにより、港湾労働法の遵守についてのキャンペーン実施について広報を行い、港湾、海運業界専門紙のマリタイムデーリーニュースにキャンペーンについて掲載されましたので、御報告いたします。机上配布資料を参照してください。私からの説明は以上でございます。

(石黒委員)

どうもありがとうございました。続きまして、「港湾労働者派遣制度の活用状況等について」港湾労働安定協会大阪支部の廣木支部長から御説明いただきます。お願いします。

(廣木支部長)

港湾労働安定協会の廣木でございます。日頃は私ども安定協会の業務につきまして、何かと御協力を賜りまして、この場をお借りしまして御礼申し上げます。

私の方からは大阪港におけます港湾労働者派遣制度の活用状況等につきまして御説明をさせていただきます。資料の方は労働局様の方からお配りいただいております港湾労働安定協会説明資料というホッチキス留めの資料、中の方は右上に派遣1から4まで4枚の資料として付けさせていただきます。

それでは説明に入らせていただきたいと思います。まずは派遣1の資料「主

要業務取扱状況」についてでございます。こちらの表でございますが、派遣先となります事業所から港湾労働者の派遣の申込みがあったあつ旋申込数とあつ旋申込みに対して港湾労働者が派遣されました派遣成立数、そして、派遣可能者が派遣成立に至らなかった派遣不調数について、上から令和2年度、3年度の年間実績、そして、令和4年度と令和3年度の11月までの累計を計上いたしまして、前年同期比を表示しております。黄色の網掛けのところが令和4年度の数字となります。本年度の状況でございます。表の上から3行目になりますが黄色の網掛けの累計を御覧いただきたいと思っております。11月までのあつ旋申込数の累計でございますが、4,447人となっております。その上の3年度の11月までの累計が4,391人でございますので、人数で56人、率で1.3%の増加というふうになっております。その横でございますが、こちらの方は荷役作業別の内訳となりますが、船内は3,378人、対前年比7.0%の増で、その横、沿岸の方でございますが603人、こちらは16.0%の減少、関連の方は466人、9.7%の減少となっております。構成率で見ますと、船内があつ旋申込数全体の76%を占めておりまして、沿岸は全体の13.6%、関連は全体の10.5%というような状況になっております。ちなみに、3年度は船内71.9%、沿岸は16.4%、関連は11.8%というような状況でございました。

次に、表の真ん中の派遣成立数の11月までの累計を御覧いただきたいと思っておりますが、今年度は3,532人となっております。その上の3年度の11月までの累計が3,354人でございますので、人数で178人、率で5.3%の増加となっております。その横の列でございます。同じく荷役作業別の内訳でございますが、船内は2,907人、対前年比で11.2%の増、沿岸は603人、あつ旋申込みと同じく16.0%の減少で、関連は22人ということで3年度と同数となっております。こちらの方も構成率で見ますと、船内が派遣成立数全体の82.3%を占めております。沿岸は17.1%、関連は0.6%となっております。あつ旋申込数、派遣成立数ともに全体では少し増加しているところでございますが、荷役作業別で見ますと船内が11.2%増加する反面、沿岸の方が16.0%の減少と正反対の状況がうかがえるところでございます。

右側の派遣不調数の4年度の欄を御覧いただきたいと思っております。4年度の11月までの派遣不調数累計が1,820人と、その上段の3年度の11月までの2,182人と比べまして16.6%減少しております。派遣不調数の方は冒頭で派遣可能者が派遣成立に至らなかったと申し上げましたが、各事業所では社休というように呼ばれておりまして、作業がなく休業にあたる数となっております。港湾特有の波動性によるもののほか、長引く新型コロナ禍の影響などもあるものと思われれます。

その下のグラフの方では、3年度から直近11月までの月別のあつ旋申込数、

派遣成立数の動きを比較しております。4年度につきましては、御覧いただいているように4月、6月、11月が前年度を下回っているところでございます。

次に、派遣2の方の資料に移らせていただきたいと思います。こちらの方は港湾労働者派遣日数別就労状況となっております。港湾労働者を派遣できる日数は、現行制度におきましては1人につき月間7日が上限と定められております。この表は港湾労働者が1か月間に派遣就労した日数、1日から7日までの実人員の合計を上段から令和2年度年間、令和3年度年間、そして3年度、4年度の11月時点の人員数と対前年度比を表しております。左端の延べ人員数は延べ派遣就労日数とほぼ同じ数となっております。右端の月平均の人数を見ていただきますと、2年度全体では138.7人ということでございます。3年度全体は166.8人、11月までのそれぞれ3年度と4年度の8か月間の平均の対比では3年度が168.9人、4年度は171.4人ということで、2.5人の増加となっております。就労日数別で見ますと、いずれの年度も最も多いのが月間1日、1回の労働者が多く、次いで2日、3日の順となり、これらでおおむね全体の4分の3を占めております。今年度の特徴的なところでございますが、月間7日派遣されている労働者が増加しているところでございます。表で見ますと右から3列目のところですね。3年度の11月が28人だったのに対しまして、4年度は65人というような状況となっております。こちらは資料の方では分からないんですが、一部の事業所で7月から10月にかけて派遣実績が急に増加したのが要因だと思われまして、おそらく新型コロナの第7波の急激な感染拡大時期と重なることから、その影響などが考えられるのではないかというふうに思われるところでございます。

次に、その下の各種講習会等開催状況でございます。港湾労働安定協会大阪支部では、例年派遣元責任者講習を年2回、雇用管理者研修会を大阪港労働公共職業安定所様と共催いたしまして年1回開催しております。派遣元責任者講習は6月と10月の2回開催しております。今年度は既に51社61名の方が受講されております。雇用管理者研修につきましては、先ほど大阪労働局様、安定所様の御説明にありましたとおり、港湾労働法遵守強化旬間に先駆けまして安定所様との共催で開催しました。今年度の研修では、大阪港労働公共職業安定所様から大阪港における雇用秩序の維持について、次に私ども当協会港湾技能研修センターから港湾技能研修センターの利用促進についての講義の後、近畿運輸局海事振興部貨物・港運課の片山様から港湾運送事業法の概要等についてというテーマで御講演いただきまして、50社55名の方に御参加いただきました。講演では、港湾運送事業法の歴史的な背景から同法の各規定や港湾労働法等ほかの法令との関係性について御説明があり、最後に港湾労働者不足対策アクションプランに基づく各取組の必要性などについて強くアピールいただきました。受講者アンケートでは港湾運送事業法をはじめ、港湾に関連する法律の概要や関

係性について理解が深まったなどといった意見が聞かれたところでございます。

次に、派遣3の資料を御覧いただきたいと思っております。横書きになっておりますが、こちらは六大港支部別派遣事業取扱状況でございます。上の表でございますが、六大港の各支部別 派遣許可事業所・派遣対象労働者の状況となっております。令和2年度末、3年度末と4年11月末現在の各支部の許可事業所数、派遣対象労働者数となっております。なお、川崎と下関につきましては横浜、関門支部の支所となりますので、合算した形になります。下の表でございますが、各支部別の派遣業務取扱状況でございます。合計と支部ごとに、表の左側があっ旋申込数、右側が派遣成立数になり、各行の黄色の網掛けが令和4年度、その上段が3年度の数字となります。こちらの表の中段3行目の累計の行を御覧いただきたいと思っております。左側のあっ旋申込数の合計を見ていただきますと、4年度六大港の合計が158,554人で、その上段の3年度につきましては153,660人でございますので、人数で4,894人、3.2%の増加となっております。右側の派遣成立数の合計でございますが、4年度の六大港の合計が18,068人で、その上段の3年度でございますが17,736人でございますので、人数で332人、1.9%の増加となっております。各支部別で見ますと、あっ旋申込数は名古屋、関門港で減少、派遣成立数では東京と同じく名古屋、関門で減少するほかは前年を上回っている状況でございます。六大港全体のあっ旋申込みに対する派遣の充足率につきましては、4年度は11.4%、3年度は11.5%というような状況となっております。

次に、最後の資料、派遣4に移らせていただきたいと思っております。こちらは大阪船内荷役協会様から資料提供をいただいたものでございます。船内荷役の隻数、口数と、口数のうち革新船荷役、在来船荷役の状況につきまして、先ほどの資料と同様に2年度、3年度の状況、そして今年度と比較するために4年11月までの8か月間の累計を計上し、前年同期比で表しております。表の3行目の11月までの累計、4年度の欄を御覧ください。左端の隻数でございますが、4,677隻で、その上段の3年11月までが4,838隻でございますので、対前年同期比で3.3%、161隻の減少というようになっております。その横の口数では、革新船、在来船荷役の合計で5,923口です。上段の3年11月までが6,180口でございますので、257口、4.2%の減少という状況でございます。荷役種別で見ますと、革新船は4,760口で253口、5.0%の減少、在来船は1,163口で、4口0.3%の減少という状況となっております。主要な貨物で見ますと、革新船のコンテナが132口3.2%の減少、在来船の方では鋼材等が11口1.4%の減少という状況となっております。参考までに、資料の方では荷役の取扱状況と派遣の状況と分かれておりますので、両方を見ながら見ていただきたいと思っておりますが、船内荷役の口

数と派遣成立数の関係で見ますと、本年度4月から11月で船内荷役全体の口数5,923口、それと船内の派遣成立数2,907人の荷役別の内訳では、これも口頭での説明になりますが、革新船荷役4,760口に対しまして、派遣された人数は2,205人というふうになっております。前年同期と比べますと、口数ではマイナス5.0%、派遣人数ではプラス14.0%となっております、在来船荷役につきましては1,163口に対しまして、派遣された人数は702人。こちらは前年同期比で見ますと、口数はマイナス0.3%、派遣人数はプラス3.2%というような状況になっております。船内の作業口数でございますが、ともに減少している状況でございますが、派遣された労働者は増加しています。資料、派遣1にありました船内の派遣成立数の4分の3は革新船荷役の作業で、主にコンテナの揚積作業で派遣制度が活用されています。残りの4分の1が在来船荷役で、主に鋼材等の揚積作業で活用されています。

資料につきましては以上となりますが、最後に総括といたしまして、大阪港における令和4年度11月までの港湾労働者派遣取扱状況につきましては、新型コロナウイルス感染症の行動抑制の影響が大きかった令和2年度から徐々に社会の正常化への動きが進むなかで、令和3年度は大きく改善し、今年度もさらに全体では派遣成立数は増加しております。港湾派遣制度は、繰り返される新型コロナウイルスのなか社会活動がウィズコロナへと移行され、そのリスク対策の一環として、また、港湾荷役作業の集中時の作業員確保の手段として、効果的に港湾派遣制度が活用されているのではないかとと思われるところでございます。しかしながら、将来的、5年10年先を見据えた時に、同じように円滑に港湾派遣制度が活用されるのかどうか、懸念されるのは港湾労働者の高齢化と少子高齢化による港湾労働人口の減少ではないかとと思われるところでございます。先ほど大阪労働局様から御説明がありましたように、大阪労働局説明資料(2)の資料1、資料4、資料7がございました。港湾労働者数関係の表でございますが、資料4の港湾労働者の年齢構成表では高齢化が進み50歳以上の港湾労働者が非常に多いこと、そして全体の1割は60歳以上であること。また、資料1の港湾労働者の推移の表の左側に、企業常用の内数の派遣対象労働者数のところ、登録者は過去から2,000人前後を推移し、令和3年度末で1,946人となっておりますが、同じく派遣対象労働者につきましても港湾労働者と同様に高齢化が進み、人数も減少傾向というような状況になっております。さらに、資料7の大阪港における派遣許可事業所状況では59の許可事業所と派遣登録者数が11月末で1,935名という記載がございましたが、派遣登録者数の規模別事業所数で見た場合、口頭での御説明になりますが、全59許可事業所のうち、派遣登録者が30人未満の事業所は41事業所ございまして、約7割を占めております。さらに10人未満の事業所で見ますと31事業所52.5%で半分強というところが少ない派遣登録者を抱えた

許可事業所であるということでございます。大阪労働局様の資料7で、最も許可事業所数の多い派遣対象業務が沿岸作業の事業所では、33事業所中26事業所が10人未満の事業所となっております。現状ほとんど派遣実績はなく、他の事業所へ派遣できる余裕もないことから、沿岸業務の事業所では新たに港湾労働者を派遣することについては今後困難が予想されるのではないかというふうに思っているところでございます。現在、主に派遣元事業所として沿岸業務に港湾労働者を派遣していただいている事業所は、派遣対象業務が港湾作業のおおむね50人以上派遣労働者の登録がある事業所の一部となっている現状がございます。これらの状況を踏まえ、今後の経済情勢等にもよりますが、さらに港湾労働者の不足が顕著になった場合、今後多くの派遣許可事業所で他社への港湾労働者の派遣まで及ばない状況が予測され、今後の港湾派遣制度の活用において懸念される所です。

以上で大阪港における港湾労働者派遣制度の活用状況についての説明を終わらせていただきたいと思います。

(石黒委員)

ありがとうございました。ただいま議題1、議題2を続けて御説明いただきました。説明のありました2つの議題につきまして、御意見、御質問等ございましたらお願いいたします。

いかがでしょうか。

(三宅委員)

三宅です。大阪港港湾労働者就労状況表の中の、日雇労働者が結構増えているなど。89%とほぼ倍近い。この内容についてどの程度把握されているのかなど。

(石黒委員)

はい。ただ今の御発言に対しまして、事務局から回答をお願いします。

(川岸係長)

大阪労働局の川岸です。今の三宅委員からの、令和3年度の日雇労働者の就労実績が対前年度で89%増加していることに関する当方の見解といたしましては、元々日雇労働者の就労状況自体が全体の0.1%と母数自体がそんなに多くございませんので、少しの増減でパーセンテージに与える影響が大きくなってきて、どうしても目を引く形になってしまっておりますが、御承知のとおり港湾労使による原則日雇不使用協定という労使協定に基づきまして、船内と沿岸作業につきましては常用港湾労働者以外は使用しない。ただし、関連作業につ

ではこれから除くという協定、関連作業以外は日雇労働者を使用しないという内容について承知しているところをごさいます、特に大阪港におきましてはこれが確立されていると考えているところです。大阪港安定所に対して関連作業以外の日雇求人の申込みにつきましては近年該当なしというような状況でございましたが、一昨年、令和3年の頭頃かと記憶しているんですけども、ある特定の事業者様が特定の荷物について短期的・定期的に船内荷役作業が発生しているようでありまして、この作業について港湾派遣あつ旋申込みが行われた上で、これが不成立ということになっている影響によりまして、対前年度比で日雇労働者の雇用が増加しているということを大阪港安定所としましても把握しているところをごさいます。以上をごさいます。

(石黒委員)

ありがとうございます。事務局からの回答を受けて何かごさいますでしょうか。

(川田委員)

川田です。今指摘のあった件は米荷役の件と思われます。令和4年度の取扱隻数は6隻、寄港は3月輸入ばら、フレコン、5月輸入ばら、7月輸入フレコン、8月輸出ばら2隻、10月輸入ばら、だいたい1隻8,000トンほど。1ギャンがだいたい30人、だいたい1日2ギャン、60人ほどいるなかで、雨が降ったら荷役はできないんですが、手配上人員を確保せえということで1日あたり60名用意しているなかで足らん分を、不足があった場合は必ず港湾労働安定協会にあつ旋申込みを行い、あつ旋が不可能であった際には大阪港職業安定所様に日払いのあつ旋を申し入れ、それが不可能であった際には、届出の上で日雇労働者を確保しているような段階です。本件は時期が安定しないということと、スポット荷役ということで労働者の抱え込みというのが非常に難しいような状況なんです。そのなかでいろいろ相談した上でこういう状況になっているということを確認して報告しておきます。よろしくお願ひします。

(石黒委員)

どうもありがとうございました。事務局から何かごさいますでしょうか。

(川岸係長)

川田委員からおっしゃっていただきました。ありがとうございました。港湾労働法では、事業者自ら常用港湾労働者以外の方を雇用する際には、港湾労働者雇用安定センターに常用港湾労働者の派遣のあつ旋申込みを行わなければならない

いことになっております。これは法第 43 条の規定です。その上で、あつ旋が不調、不成立の場合に先ほどおっしゃったように安定所の方へ日雇の求人申込みを行っていただくということになっておりまして、こういった手続きを踏まえていただいた上で、その後、安定所から適格者の、日雇労働者の紹介が受けられないという場合に、はじめて日雇労働者を事業所さんの方で直接雇用をしていただけということになっております。大阪港安定所の方では、現実にはそういった希望される日雇求職者の登録がないという状況でございまして、適格者を紹介するに至っていないということから、事業所において日雇労働者を直接雇用されている状況となっていることを承知しているところです。

(川田委員)

60 人が全員日雇という訳ではないんです。一応会社としては努力して、雨でも手配はかかるので。定期便コンテナの荷役なんかもあるし、そのなかで人間を確保しながら、努力しながらしているという状況です。一応そういう報告をしておきます。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。三宅委員、今の一連の御発言でよろしいでしょうか。

(三宅委員)

分かった上での質問で申し訳なかったんですが、基本的には港湾というのはそういうところだということなんですね。特殊貨物、それから季節的な貨物、その他特殊荷役という部分があるので。その上に先ほど廣木さんから説明がありましたように、港湾は非常に高齢化が進んでいるというなかで、例えば革新船荷役にいきますとね、まあ港湾局長いらっしゃるけど、取扱いが増えるに超したことはないんだけど、増えても、忙しい時にはみんな忙しいんですよ。そういうことになってくると、派遣が不調になって当たり前だという状況がこれからますます出てくる。少子高齢化という部分が大阪港のみならず、港湾の基本的に大きな課題になっているというように思うんです。我々もですね、港湾の職域を広げる雇用の創出をという運動をずっとやってきているんですがね、職域を増やしたらそれはいいんですが、実はそこで働く労働者の供給に困る、その課題がどうしても出てくる。その上、いろいろ岸田総理は言ってますが、とにかく川下の産業というのは、日本港運協会よく言うんだけど。川下の産業ということは、料金が上がらないから雇用したくてもできないという側面があるんですね。これをこの労働部会で言っているものかどうか分かりませんが、この春闘のなか

でどれほどの賃上げができるのか、そして下払いがどれほど適正なものに払うか、払えるのか、貰うのかということが重要と申し上げておきたいなと。でないところでやっている労働部会の趣旨がですね、大きく逸脱はしませんが、やることがですね、無意味な状況になるという恐れがあるのでちょっと蛇足ですが申し上げておきたいなというふうに思います。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。そのほか御質問、御意見等ございますでしょうか。

三宅委員どうぞ。

(三宅委員)

度々申し訳ないんですが、一生懸命雇用秩序のパトロールのほか、行政パトロールをやってもらっているんですが、我々労働組合もいろいろやっているんです。それで、業界の皆様方、コロナの関係でですね、去年はほぼかなわなかった。それで、ヘルメット未着が1件ありましたが、A社さんであるんです。これは何年も前からヘルメット未着。この件について実は私も何回か言ったことがあるんですが直らない。これはね、港湾労働者証、いわゆる大阪でいうワッペンが確認できるかどうかという以前の問題でですね、安全上非常に問題が多いということで、実は港運協会に対して申入れをして、文書がもう出ているかな。これは会社というか個人の問題じゃない。要するにA社さんという会社に対して大阪の港運協会から申入れをしてもらいました。安全上に問題がある。長くなって申し訳ないですがね。例えばトラックドライバー、海コンのドライバー、例えば生産工場の構内に入る時にはフォークリフトであろうが車のヘッド、運転台におろうがヘルメットをちゃんと着用しなかったら入れてもらえませんか。そういう問題と、港湾労働者証のいわゆる不法就労なのかということの確認ができない。そういう意味で、この2点できちんとやってもらいました。この件については、この未着の1件の中に入っているのかな。この件で入れている訳ね。それはそれで、我々としてはそういう対応をしたということ。

それからもう一点は、目立つところだけ言っときますと、B社、いわゆる海岸通りですが、大阪税関の監視部の裏側のところに大阪港の上屋があった。これが問題あるんですよ。大阪港湾局、丸山局長がいるから言いにくいんだけど、その昔にC社さんが買いはったんだ。C社さんが買ったというのもいろいろ変遷がありましてね、海上貨物のいわゆる海貨業務はB社がやったんです。で、そこで漬物の関係とかいろいろやっているんだけど、そこでいわゆるバン出し作業がメインですが、これをいわゆる港湾労働者以外の人間でやっていたとい

うことで、2014年やから、もう7、8年前になるんですが、きっちりと港湾のルールに従ってですね、作業体制を決めてもらうということをやったんですが、実はそのやってた会社が、B社といろいろあったらしいんですが、要するに会社が潰れて代替わりをしたということで、知ってか知らずか知りませんが、そこでいわゆる港湾労働者でない方が何人かで就労していた。こういう事例があってですね、年に何回かの雇用秩序とかパトロールとかでは、たぶん行政とかがやってるパトロールとかも申し訳ないけど、なかなかこの辺の事情が分からずにパトロールをしても我々が意図としているところの不法就労などについてはなかなか発見し辛い、指摘し辛い。こういう部分があるんで、それを指摘をしながら、パトロールをする前に「ここをこういうふうに見てね」とか言うことが、良いのか悪いのかっていうのは判断に迷うところですが、「一回ちょっと見てきてよ」というようなことでね、お願いをしたい。「一回一緒に行きましょうか」というふうなことは何回も言ったが、これは行政的に難しいらしいんで、事前に情報を仕入れてやっていただきたい。そういうことがありましたよね。ひとつそれはお願いをしておきたいなというのがまず一点。

それからもう一点は、これは港湾の労使間の問題で、全港全職種の問題ですね。港湾労働法の適用問題。全国的ないわゆる今の港労法の適用港についてですね、ワッペンを作るのが目的ではないんですが、いわゆる不法就労、違法就労、これを制限しましょうよというなかでいろいろ広まってきたと思うんですが、これは厚生労働省本省の建港室の室長にも私何回も言ってます。それで、実はですね、ある港によっては、ワッペンだとか、港湾労働者証をコピーしてヘルメットに貼り付けて、ちゃんと差別化するというか、区別化して常用港湾労働者でありますよということの判断をし辛いからと、行政的に指導しても、「どこにそんな法律があんねん」と言う業者が未だいてる港がある。それで、建港室、厚生労働省も相当に困っているんです。だから全港全職種もちろん進めていくべき問題です、これは課題がいっぱいあるが、私はできるところからやらないかんという、課題をクリアしながらやりましょうと、こういう立場なんです。実はもう少し今の港湾労働者証の携帯をしなければいけない、言われたら提示しなさいというような部分をもう少し分かりやすく法的に規制を加える、というふうな法律改正をですね、今より二段、三段高いところにしないと、そういう問題は、実はある港によってはある。ですからこれを言ってきっちり議事録に載せてもらって、この理論で法律をもう少し縛りを強くして、きっちり港湾労働法が職場で活かされる法律に変えるということについては、ぜひ意見として申し上げておきたいなというふうに考えてますので、ひとつよろしくお願いします。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。今大きく2点御指摘があったところですが、事務局から何か御回答ございますでしょうか。お願いします。

(川岸係長)

いただいた御意見の中で、パトロールの件でお話いただきました。現時点で、近年もそうなんですけれども、重大違法事象の実績には挙がっていないという状況になってはいますが、引き続きそういった業界労使の皆様から個別事案の情報をいただきながら、状況によりましては法に基づく是正指導というのも挙がってくる場面も出てこようかとは思っておりますので、引き続きお力添えというか、情報提供をいただければ何よりと思っておりますのでどうぞよろしくお願いします。

もう一点、ワッペンの件ですが、これは本省の動向、動き、考え方というのでも我々労働局の方は情報を入手しております、本省としましては、おっしゃるとおり今の時点では六大港全港へワッペン導入というのを強制的にはできないと。法的縛りがないので強制的にはできないものの、ワッペンの取組を奨励事項として推奨しているスタンスでございます、そういった未実施の港湾におきましては、港湾労使の理解がなされた場合には引き続きワッペンの導入に協力していくというふうに聞いておりますので、三宅委員がおっしゃった貴重な御意見につきましては議事録にしっかり残しまして、本省の方に上申してまいりたいと思っておりますのでよろしくお願いします。以上です。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。そのほか御意見、御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議題3の「その他」としまして説明事項を御用意いただいておりますので、議題3に進みます。近畿運輸局海事振興部貨物・港運課の山口課長から港湾労働者不足対策アクションプランについて御説明いただきます。よろしく願いいたします。

(山口課長)

お世話になっております。近畿運輸局の貨物・港運課の山口でございます。私の方からは、港湾労働者不足対策アクションプランについて御説明させていただきます。

配付されている資料を1枚めくっていただきまして、1ページ目はじめにというところのいきさつから御説明させていただきます。3行目になりますが、近年、港では生産年齢人口の減少などを背景に港湾物流の根幹を担う担い手の不

足が急速に顕在化しています。このような状況を踏まえ 2020 年 12 月から翌年 1 月にかけて、全国の港湾運送事業者の事業所を対象に港湾荷役の担い手の不足の実態につきましてアンケートによる調査をさせていただいております。過半数の事業所で労働者の不足感がある等々の回答を得まして、昨年 7 月に港湾労働者不足対策アクションプランとしてとりまとめをしております。

3 ページ目でございます。港湾労働者不足対策アクションプランは 3 部の構成となっております。第 1 部、港湾荷役の実態でございます、こちらが調査結果をとりまとめたものでございます。第 2 部、アクションプランといたしまして、対策を 4 つに分けて記載してございます。第 3 部が工程表でございます、今後のスケジュールでございます。

まず第 1 部につきまして御説明させていただきます。4 ページ目でございます。港湾荷役の担い手不足の実態でございます。下に図が書いてございまして、港湾運送事業の求人倍率 2019 年度でございますが 4.23 倍とでございます。これは厚生労働省職業安定局提供のデータを基に国土交通省において作成したものと聞いてございます。右の棒グラフがございまして、2019 年港湾労働者の求人倍率が 4.23 倍、労働者が不足していると聞いてございます自動車運転者が 3 倍強、全職業の求人倍率が 1.47 倍となつてございまして、港湾労働者の有効求人倍率が非常に高い状態となつてございます。また、2017 年に 2.63 倍であった有効求人倍率が、2018 年に 3.48 倍、2019 年に 4.23 倍と年を追うごとに増加している傾向となつてございます。

続きまして 5 ページ目になります。常用労働者数の男女別の年齢の割合でございます。こちらはアンケート結果を基に集計したものでございます。男性 96% に対しまして女性は 4% という結果となつてございます。それから年齢別の構成につきまして、5 歳刻みの年齢別の構成になつてございますが、45 歳から 49 歳を一番トップとしまして、そこから若い年齢になだらかに構成比率が下がつてございます。40 代の方が多く、20 代、30 代の方の割合が非常に少なく、これから女性や若手の方に港湾労働者に就いていただくことが重要ではないかという問題意識でございます。

それから下の図になります。港湾労働者の不足感でございます。2019 年の下半期の状態でのアンケートでございまして、不足していると感じてらっしゃる事業者が 18%。それからやや不足と感じてらっしゃる方が 37%、合わせて 55%、半分以上の方が港湾労働者の不足を感じてらっしゃいます。

それから、アンケート時点で 2025 年度の見通しにつきまして同じくアンケートをとらせていただいておりますが、不足と感じるのが 26%、やや不足と感じるのが 37%、合わせますと 6 割強の方が不足になるだろうという見通しを立てていただいております。

それから港湾運送事業への不足の影響につきましても調査させていただいておりました、事業所の4割以上のところで港湾運送についての影響が出ているという調査結果となっております。具体的にどういう影響が出ているのかにつきましては、複数回答となっておりますが、船舶集中時の荷役が困難になっているというのが一番多くて25%の回答となっております。

それから6ページ目に入りまして、港湾労働に就かれても途中で退職される方も多ございます。定年退職以外の理由につきましては、これは事業所の方にお伺いしましたアンケート結果でございます。一番高いのが労働環境といたしまして、港湾労働は屋外での作業ということになりますので、例えば暑いであるとか寒いであるとかといった天候の問題もございまして44%。それから人間関係が41%、賃金に關しまして35%。土日祝の勤務、本船荷役につきましては土日祝の入港もございまして、そういったものが理由なんだろうと思われまして、それから不規則勤務ですね。当然、半夜・夜間の勤務もございまして、そういったものが退職する理由として挙げられているというところでございます。

その下、就労延人員のピークとボトムでございます。左側が月別、右側が曜日別となっております。左側を見ていただきますと、3月が一番忙しいとお答えになられた事業所さんが27%でございまして、1月が一番暇だとお答えになられた事業所さんが25%となっております。曜日別に見ますと月曜日が一番忙しいとお答えになられた事業所さんが29%、月曜が一番暇だ、余裕があるとお答えになられた事業所さんが35%でございまして、3月が忙しいとお答えになられた会社さんもある一方で、3月がわずかながらですがそんなに忙しくないとお答えになられた会社さんもございまして、1月が暇だとお答えになられた事業所さんもございまして、1月が忙しいと答えた事業所さんもございまして、月曜日につきましては、忙しいとお答えになられた事業所さんも、余裕があるとお答えになった事業所さんもおられまして、ここを組み合わせることによりまして、荷役の平準化ができるのではないかと睨んでおるところでございます。

次のページになります。7ページ目、経営状況でございます。アクションプランのアンケートから各種荷役料金や待機料金なんかが取れていないという実態が明らかになってございまして、こちらの方は港湾運送事業者さんのコストに関する調査でございます。こういったものがコストとして大きいですかというところにつきましては、人件費とお答えになられた会社が87%、設備投資につきましては54%、下払費が51%となっております。まさしく労働集約産業と呼ばれるところかなと思っております。

それからその下でございまして、通常より短時間での荷役作業の依頼状況につきましてもアンケート結果でございまして、13%につきましては早くしてくださいというような御依頼があるようでございまして、その多くが荷主・船社が

らの要望ということでございます。

8 ページ目でございます。経営状況の実態調査でございまして、荷役料金の收受状況でございます。半夜・深夜割増料金、それから土曜日の割増料金、日祝の割増料金でございまして、半夜・深夜料金それから日祝の割増料金につきましては、10%の事業所さんが收受できていませんよと。土曜日割増料金につきましては 22%の事業所さんが料金を收受できていませんよ、というような実態が判明してございます。

それから下の円グラフでございまして、左側でございます。悪天候によります作業の中止の待機料金であるとかキャンセル料につきましては 32%の事業所様の方で十分にキャンセル料がとれていませんよというアンケート結果となっております。右側に長期蔵置貨物の保管料でございます。全く收受ができていませんよというのが 16%でございまして、49%につきましては船社に納める保管料に対して、それに足りない金額の收受しかできていませんよというような状態が判明してございます。

以上の状況を踏まえまして、対策を講じるものを次のページからまとめてございますので、紹介をさせていただきます。

9 ページ目でございます。まず港の仕事を知ってもらうということでございまして、四角囲みの真ん中からになります。港の仕事につきましては、一般的に仕事に対する具体的イメージを持ちづらく、職業としての認知度が低く、就職先として選ばれにくいという御意見が挙がっております。

元々、物流業界全般に人目につかないところでのお仕事となっておりまして、皆様大事な荷主の貨物を取り扱ってらっしゃったり、作業場につきましては荷役機械が行き来して危ないこと、それから輸出入貨物を取り扱っている事業所さんにおかれましては、そもそもヤードがソーラスの関係で一般の方が立ち入れないということで、なかなか港湾運送って何だということが一般の方には思いつかないところでございます。そのため港湾運送事業の魅力を伝えるための動画・PR素材の作成のお声が挙がっております。

10 ページ目に入りましてアクションプラン（1）と（2）がございまして。

（1）港の仕事の魅力を伝える動画・PR素材の作成でございまして、こちらは日本港運協会主体で素材の作成をお願いしているところでございます。就職相談会を実施する場合に、職業紹介の際にPR動画等を素材として活用してはどうかということでございます。完成しましたPR動画につきましては国土交通省のウェブサイトやSNS等で発信する予定としてございます。

それから（2）でございまして、港で働く人々と国の職員との懇談会の開催でございまして、仕事の魅力や働きがい、就職に至るまでの経緯、普段の生活など港で今働いていらっしゃる方々の話を国の職員、私どもでございまして、直接お伺

いするということにしております。特に若手の職員や女性の職員を対象にお話を伺っていきたくております。それを元にこれから就職しようという方に参考にさせていただこうというものでございます。形式につきましては時節柄、懇談会に限らず、インタビューの形式をとらせていただく場合もございます。結果につきましては、追って国土交通省のウェブサイトやSNSでまた発信していきたいと思っております。

次のページ11ページ目になります。こちらは参考資料としての紹介でございます。中国の国際物流戦略チームでは港の仕事を知っていただくために、パンフレットや動画を作成してございますので、もしお時間ございましたらまた御覧いただければと思っております。

次の取組でございます。働きやすく働きがいのある職場の確保でございます。四角囲みの中段でございます。2020年の港湾労働者不足調査につきましては、港湾の現場への就職の人気のない理由、中途退職の理由について、最も多いものとしたしまして厳しい労働環境、暑さ寒さ等が挙げられてございます。それにつきましてはの対策ということでございます。

次のページめくっていただきまして、13ページ目の上段でございます。女性等の活躍の必要性を訴えてらっしゃる事業者さんも多くおられる一方で、女性労働者の割合は全体の4%となっております。労働力総数に占める割合の44%を大きく下回っております。また、女性用のトイレであるとか更衣室、女性が働くための環境整備もまだまだこれからというような状況でございます。下に写真を2枚つけてございまして、上の写真が稚内に設けられているトイレの状況でございます。下の写真はアメリカにおきまして港湾での女性の活躍を振り返るイベントの写真でございます。

14ページ目でございます。(3)の取組でございます。女性労働者等にも働きやすい労働環境の整備ということでございまして、勤務条件の工夫や経営者によるメッセージの発信、我が社で働けばこんないいことがありますよとか、我が社の売りはこんなことですよといったものを発信していただきまして、清潔な更衣室、休憩室、食堂、女性用のトイレの整備などソフト・ハード両面の先進的取組事例を作成いたしまして展開していきたいと思っております。

港湾で働く方々も利用しやすいようなトイレを含む多様な港湾整備の事例を収集いたしまして、港湾管理者等にも展開していきまして港の環境整備を良くしていきたいという思いでございます。

次のページでございます、15ページ目。(4)の取組でございます。コンテナターミナルの生産性の向上、労働環境の整備でございます。遠隔操作RTGの導入支援であるとか、ガントリークレーンの操作技術の継承支援、ゲートやターミナル内での作業の平準化や作業量の把握に資するコンパスの導入支援等に

よりまして港湾荷役のスペシャリストの業務を支援、港湾労働者の方の業務を支援しまして、少しでも働きやすく安全な労働環境を実現していこうというものでございます。コンパスにつきましては、今年度大阪と神戸で実証実験が行われているところでございます。

16 ページ目になります。事業者間の協業の促進でございます。この取組につきましては、大阪港、六大港につきましては港湾労働法の派遣事業があるため適用されないものもございしますが、アクションプランに書いてございますので一応御説明させていただきます。四角囲みの中でございますが、近年、全国的に港湾荷役の担い手不足が深刻化している一方で、事業所様の時期によっては労働者の方に余裕がある場合もございます。

下に千葉県と山口県の事例を載せてございまして、同じく月曜日が一番お忙しいという表になってございしますが、同じく月曜日が一番暇だ、ボトムになっているという表にもなってございます。ここを組み合わせれば労働力のギャップであるとか、波動の平準化が図れるのではないかという考えでございまして。

めくっていただきまして17 ページ目でございまして、(5) でございまして。事業者間の協業を促す特例の創設でございまして、港湾運送事業のうち他の種類の港湾運送事業を行う事業者や、他の港湾の事業者との協業を容易にするため、協業を目的とした新たに港湾運送事業の許可を受ける場合の基準の弾力化、愛称でお手伝い特例と言っておりますが、設けるといってございまして、改正につきましては施行規則の改正が必要になりまして、まだ施行規則の改正作業中でございます。大阪は先ほど申し上げたとおり六大港になりましてこの制度につきましては対象外となる見込みでございまして。

それから(6) でございまして。事業協同組合の活用や荷役機械の共同化によりまして協業の促進でございまして。事業協同組合を活用した協業を促進するため、運用の弾力化を検討してございまして。事業者間での荷役機械の共同化を通じた協業を促進するために、荷役機械の自己保有基準の特例を創設してまいりたいかと思っておりますが、こちらにつきましても(5) の取組と一緒に動いているということでございまして、今ある情報としましてはここに記載しているとおりでございます。

ページを進みまして、19 ページ目でございまして。適正な取引環境の実現でございまして。港湾運送料金につきましては深夜・土日祝の割増料金等々が収受できていないという実態がございまして。事業者様の方にお伺いしたところ、下のグラフでございまして十分な荷役料金収受のために有効なものは何ですかということで問いかけに対しまして、原価計算に基づいた荷役料・運賃の設定、附帯作業料金との荷役料金との別立てでの収受といったものが挙げられてございまして、これらの支援つきまして国土交通省、行政の後押しを求める声が挙がってござ

います。

20 ページ（7）でございまして、運賃の適正収受と商慣行の改善でございます。港運の料金、商習慣等の実態に基づきまして船社・荷主の理解を得るために、アンケート調査の結果を広く周知してまいりたいと思っております。令和4年秋頃までに制度・運用の見直しの方向性をとりまとめまして、今年度中に通達の改正等、必要な措置を講じるとともに船社・荷主に対する周知活動、協力要請を実施してまいります。アクションプランの中では令和4年秋頃と書いてございますが、ちょっと作業が遅れているようでございます。

次のページが今後のスケジュール表でございまして、（5）の事業者間の協業を促進する特例の創設、（6）の事業協同組合の活用や荷役機械の共同化による協業の促進につきましては一応10月めどに改正となっておりますが、ちょっと作業が遅れておりまして今のところまだ改正には至っていないところでございます。

ちょっと急ぎになりましたが、以上で御説明の方終わらせていただきます。ありがとうございました。

（石黒委員）

はい、どうもありがとうございます。

ただ今の御説明に対しまして、御質問などございますでしょうか。ただ今御説明いただいた議題3だけでなく、議題1、2に戻っていただいても結構ですけれど、何か御意見、御質問等ございますでしょうか。

（三宅委員）

例えば地方港と六大港とアンケート結果がたぶん変わってくると思うんですけど、それは出そうと思えば出るんですか。

（山口課長）

アンケートの集計結果自体が国土交通省の方で行われておりまして、傾向につきましては漏れ聞いているのは、労働者が不足している実態は地方港の方が大きいとは聞いてございますが、具体的に数字は、持ち合わせてはございませんし、これからそういうデータが出てくるかということ、ないのかなと思っております。

（三宅委員）

出そうと思えば、出ますか。

(山口課長)

集計自体を国交省でやっていますので、お答えできかねるところでございます。

(三宅委員)

違うルートで聞いてみます。たぶん地方港と六大港ではおのずとアンケートの中身がだいぶ違うと思うんです、事業者によってね。

(石黒委員)

そのほかいかがでしょうか。

私から一点質問よろしいでしょうか。最後の方の御説明のなかで、作業が遅れているという御説明がございましたけれども、何か特定の原因等はあるのでしょうか。

(山口課長)

施行規則の改正につきましては国土交通省の方で行っておりまして、特段遅れている原因については承知してございません。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。

全体通してどこからでも結構ですけれども、御質問、御意見等ございますでしょうか。

(畠山委員)

先ほどのアクションプランのなかで13ページなんかですと、トイレの設置とか書いてあるんですが、南港においてもトイレはあるんですね、実は。だけでも、要は管理の問題なんですよ。それが全然できていないものですから、なんぼトイレをようけ設置したって清掃がおぼついていないものですから、こういう話、港湾局にも何度かしたことあるんですけど、設置すること自体はそんなにハードル高なくて、要は管理する方の費用が賄えないというふうなことをよく聞かれるんでね。そういうとこどういうふうになされるのかなっていうのが。作ったらええやないかだけで終わってますので、僕たち実態を知ってるんでね。そういうところ辺の改善がないと、なかなか前に進めへんのじゃないかなと思ってんですけども、何かコメントあるんだったら教えてほしいんですが。

(石黒委員)

御回答をお願いします。

(山口課長)

ありがとうございます。確かに港湾で食堂であるとかトイレであるとかって、というのが整備されているというのは承知してございます。確かにちょっと古いものであまり綺麗でないというものもございます。これから清掃状態につきまして、綺麗な状態を保っていくということについての問題意識かと思いますが、そこも含めまして問題意識として持っておきたいと思っております。今のところお答えがございませんでして、問題意識として持っておきたいと思っております。

(畠山委員)

費用負担でどこがやっぱりなるんですか。僕が言った例のところでいうと、港湾局さんになるんですね。でも、その港湾局さんはちょっと費用賄えないというふうなことを重々言うてますから。それがけしからんと言うてるんじゃないんだけど、違う部局のところでそういうことやっていくんだって言うんやったら、当然費用賄えることも、要は支援したらんといかんとかいうふうに思うんですが、そんな考え方持ってはるのかなと。こういうようなことです。

(山口課長)

今回の場合は港湾整備の事例の収集ということでございまして、港によりましてはこういう港湾の整備が進んでいるところと遅れているところを整理いたしまして、港湾管理者様の方にまずは展開させていただきたいというところかと思っております。すいません、ちょっと答えがございませんが。

(丸山委員)

大阪港湾局の丸山でございます。いつもお世話になっております。今御指摘いただいた件、我々も十分認識しているところですが、予算的に厳しいものがございます。申し訳ないですが御要望のレベルに達することができていないというのが現状でございます。

そのなかでも直営ではなくて指定管理者制度の導入をしたり、いろいろな形でコスト削減をしながら限られた予算のなかで何とか効果を上げたいということで、引き続き予算確保に努めながら、皆様の御要望に応えられるよう努力してまいりたいと思っております。引き続きどうぞよろしく願いいたします。以上でございます。

(畠山委員)

実態を理解してもらいたいがために、ちょっと言うだけ言うとかんですが。海上コンテナのドライバーさんって結構女性の方増えてきてるんですね。しかしながらですね、ドレーの順番待ちに長時間待つということがあって、あんまりこれ公になってへんのですけども、女性ドライバーがトイレの関係どないしてるんですかっていうたら、ほとんどの人おしめしてるんですね。1回ぐらいできるように。要はやっぱ貞操があるもんで、男の人みたいにその辺でしたらいいわとこういうことにはなかなか女性はならなくて。そういう実態を持ってるといのはね、把握しといてもらいたいなと思うんですけども。これなんかしてくれというふうなことじゃないんですが、実態そういうことなんですよということね。だから増えないんですよ、っていうのをちょっと頭に入れとってもらいたいなと思うんですけど。実態はそうなんです。

(石黒委員)

はい、どうもありがとうございます。

そのほか、御質問、御意見等ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは以上を持ちまして、第22回大阪地方労働審議会港湾労働部会の議事をすべて終了いたします。進行を事務局の方へお返しいたします。議事進行に御協力いただきまして、どうもありがとうございました。

(八又補佐)

各委員の皆様、長時間の会議お疲れさまでした、ありがとうございました。

部会議題のなかで様々な意見を頂戴しましたので、それぞれ本省、中央の方に上申するなどしまして、また本日の議事録にも掲載しまして問題提起の方させていただきたいと考えております。

なお、議事のなかでも何度かコメントをいただきましたけれども、本日の議事録につきましては事業所様の名称等が特定できない形に加工しまして作成いたしますので、その辺りあらかじめ御了承いただきますようお願いいたします。

それでは以上を持ちまして、第22回大阪地方労働審議会港湾労働部会を閉会いたします。本日は長時間ありがとうございました、お疲れさまでした。