

第 23 回大阪地方労働審議会港湾労働部会 議事録

- 1 日 時 令和6年2月2日（金）午後3時から午後5時まで
- 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・今西委員・坂西委員・
高橋委員・筒井委員 |
| 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・白濱委員・
高橋委員・山口委員 |
| 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 |
| 厚生労働省 | ： | 厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室
島田室長・山本係長 |
| 事 務 局 | ： | 大阪労働局職業安定部職業対策課
宮田課長・大島課長補佐・川岸係長・
齋藤班長・植田係員
大阪港労働公共職業安定所
五代儀所長・林課長・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 | ： | 近畿運輸局海事振興部貨物・港運課
有原課長補佐
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）新たな港湾雇用安定等計画（案）について
 - （4）その他

5 議 事 以下のとおり

(大島補佐)

定刻となりましたので、第 23 回大阪地方労働審議会港湾労働部会を始めさせていただきます。

本日、司会を務めます、大阪労働局職業安定部職業対策課の大島でございます。どうぞよろしく願いいたします。

開会に先立ちまして、当課課長の宮田より、事務局を代表して開会の挨拶をさせていただきます。

(宮田課長)

大阪労働局職業安定部職業対策課長の宮田でございます。第 23 回大阪地方労働審議会港湾労働部会の開会にあたり、事務局を代表して一言御挨拶を申し上げます。

本日は、何かと御多忙のところ、本部会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

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、厚く御礼申し上げます。

さて、最近の経済情勢ですが、令和 6 年 1 月の内閣府の月例経済報告におきまして、景気は、このところ一部に足踏みもみられるが、緩やかに回復しているとされています。

一方、雇用失業情勢でございますが、最近の大阪における完全失業率は、令和 5 年 7 月から 9 月の平均値となりますが、3.4%と前年同期と比べると 0.1 ポイント上昇しております。

また、大阪における令和 5 年 12 月の有効求人倍率につきましては、1.24 倍と前年同月より 0.07 ポイント低下となっており、現下の雇用失業情勢は、持ち直しの動きに弱さが見られると分析しております。

私ども大阪労働局としましては、物価の上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響というものを注視しながら、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実施してまいります。

本日の議事内容ですが、次第に記載のとおり 3 点ございます。「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」、「港湾労働者派遣制度の活用状況等について」、「新たな港湾雇用安定等計画（案）について」となっており、「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大阪支部支部長の廣木様から御説明いただきます。

また、「新たな港湾雇用安定等計画（案）について」は、今年4月に改正が予定されており、新たな安定等計画（案）の内容につきまして、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室から説明いただきますので、委員の皆様におかれましては、本計画の策定に向けて忌憚のない御意見を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

最後になりましたが、本日の部会が実りある時間になりますようお祈りいたしまして、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

（大島補佐）

本日お手元に配付させていただいております資料の確認に移らせていただきます。上から順番に、本日の次第、配席図、出席者名簿、本部会の委員名簿、規程集というふうになっております。3枚ほどめくっていただきますと、説明資料ということでタイトルがございまして、その下に大阪労働局説明資料（1）と（2）、続きまして、一般財団法人港湾労働安定協会説明資料、次に厚生労働省説明資料、次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として写真集、プレスリリースの1枚もの、次に六大港の常用港湾労働者数の資料、最後に令和4年度の業務年報というふうになってございますが、今御案内したなかで不足等ございましたら、挙手いただきましたら、事務局からお持ちしますがよろしいでしょうか。

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出席者名簿順に御紹介していきたいと思います。

まず、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。どうぞよろしくお願い致します。

（大島補佐）

今回から、新たに委員に就任いただきました、今西委員でございます。

（今西委員）

今西でございます。どうぞよろしくお願い致します。

（大島補佐）

坂西委員でございます。

(坂西委員)

坂西でございます。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

高橋委員でございます。

(高橋委員)

高橋でございます。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

今回から、新たに委員に就任いただきました、筒井委員でございます。

(筒井委員)

筒井と申します。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

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。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

佐竹委員でございます。

(佐竹委員)

佐竹でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(大島補佐)

畠山委員でございます。

(畠山委員)

畠山です。よろしく。

(大島補佐)

樋口委員でございます。

(樋口委員)

樋口です。よろしく申し上げます。

(大島補佐)

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。

(大島補佐)

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。

(大島補佐)

栗田委員でございます。

(栗田委員)

栗田です。よろしく申し上げます。

(大島補佐)

今回から、新たに委員に就任いただきました、白濱委員でございます。

(白濱委員)

白濱です。どうぞよろしく申し上げます。

(大島補佐)

高橋委員でございます。

(高橋委員)

高橋でございます。どうぞよろしく申し上げます。

(大島補佐)

今回から、新たに委員に就任いただきました、山口委員でございます。

(山口委員)

山口です。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

続きまして、専門委員を御紹介させていただきます。

丸山委員でございます。

(丸山委員)

丸山でございます。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

川口委員の代理として、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)

近畿運輸局の山口でございます。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

本日は、一般財団法人港湾労働安定協会大阪支部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。どうぞよろしくお願いいたします。

(大島補佐)

また、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室からも御出席いただいております。

島田室長でございます。

(島田室長)

島田でございます。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

山本港湾労働係長でございます。

(山本係長)

山本と申します。よろしく願いいたします。

(大島補佐)

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たいと思っております。

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5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名、計15名の委員の出席をいただいておりますので、大阪地方労働審議会港湾労働部会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。

なお、大阪地方労働審議会港湾労働部会運営規程第5条により、本日の会議は議事録の開示を含めまして、原則全て公開となっており、大阪労働局のホームページに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、議事録作成の都合上、録音させていただきます。御発言の際は挙手していただき、事務局がお持ちするマイクを御使用いただきますようよろしくお願い申し上げます。

それでは、議事に進んでまいります。議事運営につきましては、運営規程第4条に基づき、部会長である石黒委員にお願いします。

石黒委員よろしくお願い申し上げます。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。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。各委員とも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。

特に今回の部会において御意見をいただく港湾雇用安定等計画(案)につきましては、六大港における労働力の需給調整、雇用改善並びに能力開発に関して、国、都道府県及び事業主が講ずべき措置の指針を今後5年間に渡って示すものであります。

各委員の御意見は、中央の港湾労働専門委員会に報告され、上位部会である雇用対策基本問題部会での審議・決定を経て、予定では4月1日から計画の適用が開始されると聞いております。

それでは、議事に入りますが、本日の議題は、先ほど御紹介がありましたので

省略いたします。

まず、1つ目の議題「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、3つの議題全ての説明をいただいた後でまとめて時間を設けますので、よろしくお願いたします。

それでは、事務局から説明をお願いします。

(川岸係長)

大阪労働局職業安定部職業対策課の川岸と申します。よろしくお願いたします。

それでは、議題の1番目「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」お配りしております、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、着座にて説明させていただきます。

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、説明資料(2)は、その詳細資料となります。こちら両方の資料を併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、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。

この計画に定める事項は、大きく4点ございまして、まず1点目に港湾労働者の雇用の動向に関する事項でございます。2点目に労働力の需給の調整の目標に関する事項でございます。3点目、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。最後4点目ですが、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、この4点となっております。

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か年計画となっております。今年度は計画の最終年でございます。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及び労働力の需給の調整の目標に関する事項のうち、雇用秩序の維持を中心に御説明いたします。

まず、説明資料(1)の表紙をめくっていただいて1ページを御覧ください。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でございます。左側一番上の「1. 計画の基本的な考え方」といたしまして、「(1) 計画のねらい」、それから「(2) 計画の背景と課題」がございまして、それが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。元号が改められて

おりますので、つまり令和元年度から令和5年度までの5か年の計画となっております。

続いて「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」でございますが、令和4年度における大阪港の船舶積卸量は、約9千6百万トンでございます。令和3年度の約9千9百万トンから約3.3%減少しております。

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5年11月末時点の大阪港における常用港湾労働者数は6,838人となっており、前年同月の6,995人と比較しまして約2.2%減少しております。

ここで、説明資料(2)を御覧ください。表紙を1枚めくっていただきまして、右肩に資料1とございます、そちらを御覧ください。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日時点の数字でございます。右側の合計欄を御覧いただきますと、一番下、令和4年度末時点では6,863人となっており、その上の令和3年度末が7,072人ということでございましたので、前年度から209人減少しております。

次のページを御覧ください。資料2となっております。資料2は、六大港のデータとなります。上段の表でございますが、常用港湾労働者数は、令和5年3月末現在の数字でございます。一番右の六大港合計の常用港湾労働者数は、33,942人と、前年同月の34,032人と比較して、僅かに0.3%の減少となっております。

次に左から六大港別に見ていきますと、東京港は4,582人で、前年同月から1.1%の増加、横浜港は8,222人で、前年同月から1.1%の増加、名古屋港は5,404人で、前年同月から0.5%の減少、それから、当港でございます、大阪港は6,863人で、前年同月から3.0%の減少、神戸港は5,489人で、前年同月から1.0%の増加、最後に関門港は3,382人で、前年同月から1.5%の減少というような状況となっております。

このように、令和5年3月末の常用港湾労働者数は前年同月と比較しまして、東京港、横浜港、神戸港は増加となっており、名古屋港、大阪港、関門港は減少している状況となっております。

また、本日の机上配付資料といたしまして、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カラー刷りで御用意しておりますので、御参考にしていただければと思います。

それでは、説明資料(1)へ戻っていただきまして、3ページの右下「ロ 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4年度月間平均就労延数は122,985人日となっております。これは令和3年度に比べ約2.9%減少しております。

また、その内常用港湾労働者の占める割合は99.6%となっております。

就労状況の詳細につきましては、説明資料（2）の資料2にございますので、こちらを御覧ください。

資料2の下段、六大港港湾労働者就労状況を御覧ください。令和4年度の六大港の月平均就労延日数の合計は546,474人日でございまして、表にはございませんが、前年度比1.5%の減少となっております。

就労延日数に係る就労形態ごとの内訳としましては、常用労働者が527,379人日で、前年度比1.6%の減少となっております。派遣労働者が2,161人日で、前年度比1.9%の減少、日雇労働者が16,934人日で、前年度比1.8%の増加というような状況となっております。

大阪港の状況につきましては、次のページの資料3を御覧ください。

上の表でございます。大阪港港湾労働者就労状況表の中段あたり、令和4年度の月平均の状況を御覧ください。令和4年度の月平均就労延数は122,985人日で、そのうち常用労働者は122,478人日、派遣労働者が410人日、日雇労働者が97人日で、その右側の就労形態の比率で見ますと、常用労働者が99.6%、派遣労働者が0.3%、日雇労働者が0.1%という状況になっております。

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して、カッコ内の数字は対前年同月の増減割合となっております。令和4年度の就労延数は、合計で前年度比2.9%の減少となっております。それぞれ、常用労働者が前年度比2.9%の減少、派遣労働者が前年度比1.0%の減少、日雇労働者が前年度比21.1%の減少となっております。

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直近3年間としまして、令和2年度、3年度、4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、月により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、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4年度の六大港の就労状況でございます。令和4年度における就労形態の比率は、下段の右側にございますが、常用労働者が96.5%、派遣労働者が0.4%、日雇労働者は3.1%、となっております。日雇労働者の割合は全国平均3.1%と比べまして、大阪港は0.1%と少ない状況になっております。

続きまして、説明資料（1）へ戻っていただきまして、4ページの「二 港湾労働者の年齢構成」でございます。

令和5年11月末現在の数字でございますが、30歳未満が917人で、構成比は13.4%、30歳以上40歳未満が1,377人で、構成比は20.1%、40歳以上50歳未満が1,838人で、構成比は26.9%、50歳以上が2,706人で、構成比は39.6%

となっております。全体の平均年齢は 44.76 歳となり、資料にはございませんが、前年度の 44.14 歳より若干高くなってきております。

詳細につきましては、説明資料（２）の資料４を御覧ください。直近の令和５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、御参考にしていただければと思います。

次に、説明資料（１）に戻っていただきまして、４ページの３「（１）労働力の需給の調整の目標」に関する事項でございます。

読み上げますと、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、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」といたしまして、次のページへまいりまして、「（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」についてですが、雇用管理者研修会を 11 月 17 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、54 名の参加がございました。そのなかで、大阪港安定所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５年 11 月末現在、43 社に対し訪問指導を行い、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」ですが、大阪港における令和４年度の直接雇用の日雇労働者就労延数は、合計で 1,158 人日でございます。これは港湾労働者全体の就労延数の約 0.1%となっております。

その下、「（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に今年度 11 月末までの取組について記載しております。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 47 回実施しております。

また、関係行政機関で実施しております合同立入検査を 6 月 23 日、10 月 23 日に行いました。次回は 2 月に実施を予定しております。

また、労働者代表、使用者代表、関係行政機関からなる港湾雇用秩序連絡会議を 6 月 26 日と、10 月 31 日に開催し、その構成委員による共同パトロールを 7

月 19 日、11 月 21 日及び 11 月 29 日に実施しております。

大阪港ワッペン委員会は、11 月 27 日、12 月 6 日及び 12 月 25 日に開催され、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。

続きまして、説明資料（2）の資料 5 を御覧ください。

こちらは大阪港安定所による令和 5 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となっております。次のページの資料 6 につきましても、令和 5 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。

こちらの資料 5 と資料 6 の内容につきましては、後ほど大阪港安定所から報告させていただきます。

次のページの資料 7 を御覧ください。こちらは大阪港における令和 5 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 60 事業所となっておりますが、1 社で複数の許可を受けている場合があります。延べ 62 業務となっております。

また、派遣登録者数は全体で 1,903 名となっております。

続きまして、資料 8 でございます。こちらは大阪港・堺泉北港における海運貨物取扱トン数の推移を昭和 41 年から記載しているものでございます。一番下のところですが、令和 4 年の取扱トン数は約 1 億 4 千 5 百万トンとなっております。

私からの説明は以上でございますが、続きまして、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報告させていただきます。

（林課長）

大阪港労働公共職業安定所の林と申します。よろしくお願いたします。着座にて失礼いたします。

それでは、大阪港安定所が行っております、令和 5 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、御説明を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 を御覧ください。

令和 5 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をいたします。訪問事業所数は事業所へ訪問のうえ、港湾労働法遵守の啓発を行った件数を計上しており、11 月末時点で 43 社となっております。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47回となります。

そして、その右側が、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、右側の港湾パトロールにおける指導状況について説明いたします。11月末時点でワッペン未貼付1件とヘルメット未着が2件となっております。状況を説明いたしますと、4月のヘルメット未着1件につきましては、大正内港をパトロール中、フォークリフトで上屋に荷物を搬入している作業員がヘルメット未着であることを発見しました。すぐにこちらの存在に気付いて作業をストップし、事務所へ戻り、ワッペン貼付済みのヘルメットを着用したのち、戻って作業を再開しました。安定所に帰庁後、すぐに雇用管理者へ連絡し、安全面からも運転時には必ずヘルメットを着用するよう指導を行いました。

次に、11月のワッペン未貼付1件とヘルメット未着の1件は同一の案件となりますが、大阪港港湾雇用秩序連絡会議委員による共同パトロールにおいて、堺泉北港方面、松ノ浜埠頭になりますが、パトロールした際、上屋前で路上に切り離したコンテナのデバン作業が行われておりましたが、ワッペン貼付済みヘルメットを着用したフォークリフトオペレーターとは別に、コンテナ内に2名のヘルメット未着の方がおり、荷物をフォークリフトで運ぶまでのパレットに積む作業、いわゆるデバン作業の補助的な作業を行っていることを現認しました。状況確認のため、後日、安定所に当該港湾運送事業者、A社の雇用管理者にお越しいただいたうえで聞き取りを行うとともに顛末書の提出を求めたところ、この2名のノーワッペンの労働者については、A社の労働者ではなく、A社の荷主側が別の業務、国内貨物の検品と聞いております、そのために依頼した別会社B社の労働者であり、当日は荷主側の手配の誤りで、B社における当該業務がないことが判明したことから、A社の現場担当者の安易な判断によって、A社のいわゆるデバン作業の補助的な作業を手伝わせたしまったというもので、日常的に行われているものではないとの説明でございましたが、本件につきましては、今後、同様の行為が行われていないか検証を行う予定としております。

続きまして、下段の事業所指導状況、重大違法事象につきましてですが、今年度は11月末現在、重大違法事象は0件となっております。

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。こちらは令和5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。併せて、配付しております資料の中にあります、令和5年度港湾労働法遵守強化旬間写真集も御覧いただければと思います。

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、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

埠頭に立看板を掲出しまして、港湾労働法の遵守について周知・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27日に周知・啓發文書とポスターを港湾関係事業所に郵送いたしまして、事務所等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、大阪港・堺泉北港の港湾運送事業所177事業所に対して、訪問の上、周知・啓発リーフレット等を配付し、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、11月10日に大阪港、27日に堺泉北港において、荷役作業現場でのぼりを掲げ、車載拡声器にて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。海上キャンペーンにつきましては、11月20日に広報船に横断幕を掲げ、大阪港湾内を約2時間かけて巡回し、船上や岸壁で作業中の港湾労働者の皆様に向けて、拡声器を使って法の周知と遵守を呼びかけました。

4番目の啓発会議等でございますが、11月17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説明をいたしました。

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。11月21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。

以上となりますが、最後に参考として、大阪港安定所のプレスリリースを行った資料をお配りしておりますので御参照いただければと思います。

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支部長の廣木様から御説明いただきます。よろしく願います。

(廣木支部長)

あらためまして、港湾労働安定協会の廣木でございます。着座にて御説明させていただきます。

私からは大阪港における港湾労働者派遣制度の活用状況等につきまして御説明させていただきます。

資料は2種類ございますが、当協会大阪支部の令和4年度業務年報とホチキス留めで一般財団法人港湾労働安定協会説明資料と表記しておりますものとな

ります。業務年報の方は御参考としていただきまして、ホチキス留めの資料に基づきまして御説明させていただきます。1枚めくっていただきまして、右上に「派遣－1」と記載しております資料でございます。

こちらは港湾労働者派遣事業取扱状況でございます。この表は、派遣先となる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」について令和3年度、4年度の年間実績及び令和5年度と令和4年度の11月までの累計数を計上しまして、前年同期比を表示しております。

累計以下黄色の網掛けが令和5年度の数字となります。本年度の状況ですが、上から3行目の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は4,809人となっております。その上の4年度の11月までの累計が4,447人でございますので、人数で362人、率で8.1%の増加となっております。その横の列、こちらは荷役作業別の内訳となっておりますが、船内は3,531人、対前年比4.5%増で、沿岸は638人、5.8%の増、関連・船舶貨物整備は640人、37.3%の増となっております。構成率では、船内があつ旋申込数全体の73.4%を占めておりまして、沿岸は全体の13.3%、関連も13.3%となっております。

次に表の真ん中、派遣成立数のところでございます。11月までの累計は合計3,836人となっております。その上の4年度の11月までの累計が3,532人でございますので、人数で304人、率で8.6%の増加となっております。その横の列でございますが、荷役作業別の内訳は、船内は3,184人、対前年比9.5%の増で、沿岸は638人、あつ旋申込みと同じく5.8%の増で、関連は14人、36.4%の減となっております。構成率では、船内が派遣成立数全体の83.0%を占め、沿岸は16.6%、関連は0.4%となっております。令和5年度はあつ旋申込数、派遣成立数ともに増加しておりまして、荷役作業別でも関連を除き、船内、沿岸ともに増加し、船内作業の占める割合が増えております。

次に一番右側、派遣不調数の欄を御覧下さい。5年度の11月までの派遣不調数の累計が1,549人となっております。その上段の4年度の11月までの1,820人と比べ14.9%減少しており、船内作業でのみ発生しております。派遣不調数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、港湾特有の波動性により船舶の入港が少ないなど当該日に作業がない場合に、各事業所から休業にあたる人数として報告された数を計上したものとなります。店社の方では、社休と呼んでおります。その下のグラフでございますが、4年度当初から直近5年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。棒グラフがあつ旋申込数、折れ線が派遣成立数で、5年度につきましては、

7月、8月、10月があっ旋申込み・派遣成立ともに前年度を下回る一方で、9月、11月は前年度を大きく上回っております。

以上で「派遣－1」の説明を終わりました、続きまして、次の2枚目になりますが、「派遣－2」の資料を御覧いただきたいと思っております。

上段の港湾労働者派遣日数別就労状況を御覧ください。御承知のとおり、港湾労働者を派遣できる日数は、現行制度では1人につき月間7日が上限と定められております。こちらの表は、港湾労働者が1か月間に派遣就労した日数、1日から7日までの日数別実人員の合計等を上段から令和3年度、4年度の年間、そして4年度と5年度の11月時点の実人員数と対前年度比を表しております。右端は月平均の実人員数、左端は延べ人員数となっております。右端の月平均人数を見ていただきますと、3年度全体が166.8人、4年度全体は158.9人、4年度と5年度の11月までの8か月の平均の対比では4年度は171.4人、5年度が167.5人で、約4人の減少となっております。就労日数別では、いずれの年度も最も多いのが月間1日の労働者が多く、次いで2日、3日の順となっておりますが、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は、月間7日派遣された労働者が既に昨年度全体を上回っておりまして、前年同月の約2倍になっているところでございます。

次に、真ん中のところでございますが、講習等の開催状況でございます。港湾労働安定協会大阪支部、雇用安定センターでは、例年派遣元責任者講習を年2回、雇用管理者研修会を年1回開催しております。令和5年度の派遣元責任者講習は6月14日と10月18日の2回開催し、合計で44社52名の方が受講されました。雇用管理者研修は11月17日、港湾労働法遵守強化旬間に先駆けて大阪港湾労働公共職業安定所様との共催で開催いたしました。本年度の研修では、大阪港湾労働公共職業安定所様からは、大阪港における雇用秩序の維持について、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、大阪西労働基準監督署様から、トラック運転者に係る労働時間等の改善基準の改正と時間外労働の上限規制について、いわゆる2024年問題について、というテーマで御講演いただきまして、47社54名の方が御参加いただきました。港湾関係事業者にも、2024年問題に対する認識を深めていただきましたのではないかと考えております。

次のページ、「派遣－3」を御覧いただきたいと思っております。六大港支部別派遣事業取扱状況でございます。上の表は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ります。令和3年度末、4年度末と5年11月末現在の各港の許可事業所数、派遣対象労働者数となっております。令和5年11月末では、六大港全体で派遣許可事業所は290事業所、派遣対象労働者は9,329名となっております。

下の表でございますが、こちらは六大港各支部別の派遣業務取扱状況でございます。合計と各支部別に、表の左側があっ旋申込数、右側が派遣成立数となっております。上から、3年度、4年度の年間と、累計のところは11月までの5年度、4年度の数字となっております。東京から下関まで記載をしておりますが、川崎と下関については、それぞれ横浜支部、関門支部の支所となります。表の中段、3行目の黄色の網掛け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、5年度六大港の合計が150,320人で、その上段の4年度11月までは158,594人ですので、人数で8,274人、5.2%の減少となっております。右側の派遣成立数の合計ですが、5年度六大港の合計が18,282人で、その上段の4年度11月までが18,108人ですので、人数で174人、1.0%の増加となっております。各港別で見ますと、あっ旋申込数は名古屋港、大阪港、下関港で増加、派遣成立数では川崎港、神戸港を除き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充足率につきましては、5年度は12.2%、4年度は11.4%となっております。

次の資料「派遣－4」を御覧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、大阪港の船内荷役取扱状況となります。

船内荷役の隻数、口数と口数の内訳、革新船荷役と在来船荷役の主要な貨物の状況につきまして、3年度、4年度全体の状況、そして今年度の分析のため11月までの累計と各月の合計を、5年度、黄色の網掛けと4年度の8か月間の実績を計上しております。表の3行目の累計欄の黄色の網掛けを御覧ください。左端の隻数は4,941隻で、その上段の4年度11月までが4,677隻でございますので、対前年同期比で5.6%、264隻の増加となっております。その横の口数では、革新船・在来船荷役の合計で5,751口となっております。その上段の4年11月までが5,923口でございますので、172口、2.9%の減少となっております。荷役船種別で見ますと、革新船荷役は4,689口で、71口、1.5%の減少、在来船荷役は1,062口で、101口、8.7%の減少となっております。主要な貨物別では、革新船荷役のコンテナが3,936口で、118口、2.9%の減少、車・重機が678口で、60口、9.7%の増加、在来船荷役は鋼材等が759口で、3口、0.4%と僅かに増加する以外は大きく減少という状況でございます。

これらの数値を月ごとで表したのが下のグラフとなります。折れ線の隻数は8月を除き前年を上回っておりますが、棒グラフの口数は革新船、在来船ともに前年を下回っている月が多くなっております。また、一番下の表のとおり革新船荷役の割合が前年度に比べ増加しています。

資料についての説明は以上となりますが、参考としまして口頭での御説明となります。船内荷役の口数と船内の派遣成立数との関係性を見ますと、本年度の

11 月累計で船内荷役全体の口数 5,751 口に対しまして、船内の派遣成立数は 3,184 人でございます。こちらを荷役船種別の内訳で対比しますと、資料「派遣－4」の革新船荷役は合計 4,689 口に対し、派遣された人数は 2,564 人で、昨年同期よりも増加しております。

一方で、在来船荷役は合計 1,062 口に対し、派遣された人数は 620 人で昨年同期より減少しております。派遣成立数全体の 83%を占める船内作業でございますが、このうち大半は革新船荷役、コンテナ貨物の作業が占めておりまして、だいたい 72.5%を占めております。港湾派遣の活用においては、コンテナ船の動向に実績が大きく左右されると言えます。

最後に総括といたしまして、大阪港における令和 5 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の行動抑制の影響が大きかった令和 2 年度から 3 年を経て社会が正常化へと進んだなかで、今年度船内荷役作業自体が減少する一方で、派遣成立数は増加する傾向が見られ、一見矛盾するような状況が窺えるところでございます。

これらの要因としまして、港湾派遣制度がコンテナ荷役をはじめとした港湾荷役作業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る一方で、港湾労働者の高齢化と減少がさらに進みつつあるのではないかと危惧されるところでございます。先ほど大阪労働局様から説明があった資料 1 では、各年度末の港湾労働者数は徐々に減少傾向であり、資料 4 の年齢構成では 50 歳以上の方が約 4 割、そのうち約 1 割は 60 歳以上となっております。派遣対象労働者も同様の傾向となっておりまして、高齢化が進んでおります。単純に 10 年後にはこの 4 割の 50 歳以上が 60 歳以上となります。

また、大阪支部における令和 5 年度 11 月末現在の派遣制度の活用状況としまして、大阪港における 60 の許可事業所のうち、派遣制度を活用している事業所は派遣元・派遣先の延べ 30 事業所でございますが、派遣元事業所として実際に港湾労働者を派遣した事業所は 13 事業所しかございません。この 13 事業所は、主に派遣対象業務が港湾荷役のおおむね 50 人以上派遣対象労働者を有する事業所が主となっているのが現状でございます。

港湾労働者派遣のキャパシティという観点で派遣対象労働者の規模別事業所数を見ますと、全 60 許可事業所のうち派遣対象労働者が 50 人以上の事業所は 14 事業所で、割合として全体の 4 分の 1 にも満たしておりません。残りの約 4 分の 3 の許可事業所はそれ以下の派遣対象労働者しか有しない事業所でございます。これら事業所のほとんどはこれまで派遣実績はなく、ほかの事業所へ派遣できる余裕もなく、今後も新たに港湾労働者を派遣することは難しいように思われます。それゆえ今後もあつ旋申込みに対しては、多くの派遣対象労働者を有する派遣許可事業所に頼らざるを得ないところでございます。先ほど「派遣－2」

のところで説明しましたが、今年度派遣上限日数7日の実労働者数が倍増しているのも、派遣できる事業所が限られている表れかではないかと思っております。

これらの状況を踏まえ、経済情勢等の影響にもよりますが、今後さらに港湾労働者の高齢化や減少が顕著になった場合に、今労働者を派遣いただいている事業所においても、日々の自社の作業手配に支障をきたし、他社への港湾労働者の派遣まで及ばない事態が予測されるところでございます。今後の港湾派遣制度の活用等において懸念される事態であり、新たな港湾労働力の確保が喫緊の課題であると感じられるところでございます。

長々となりましたが、以上で私からの説明を終わらせていただきます。

(石黒委員)

ありがとうございました。

続きまして、3つ目の議題「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建設・港湾対策室より御説明をお願いいたします。

(島田室長)

厚生労働省建設・港湾対策室の島田でございます。石黒部会長をはじめ、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御理解、御協力を賜り、この場を借りて御礼を申し上げます。本日御説明させていただきます港湾雇用安定等計画につきましては、現行計画を策定した平成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、昨年9月から3回に渡り、厚生労働省の労働政策審議会港湾労働専門委員会において御議論いただき、取りまとめた原案になります。本計画案につきまして、本日も含め六大港各港の港湾労働部会において御説明させていただき、いただいた御意見を踏まえて、石黒部会長からもございましたが、港湾労働専門委員会において改めて決定し、そのうえ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。それでは計画案の内容につきまして御説明し、その後、事前に委員の皆様からいただきました御意見について私の方から御説明させていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

(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の案について私の方から御説明をさせていただきます。着座にて御説明をさせていただきます。

まず初めに本計画の位置づけについてとなります。本計画は港湾労働法第3

条に基づきまして、港湾労働法が適用される六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ありまして、5年ごと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っておりますので、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ございます。

それでは、新たな計画案の内容につきまして、御説明をさせていただきます。資料としましては、厚生労働省説明資料として、配付をされております資料を使って御説明をさせていただきます。厚生労働省説明資料としまして、6点あるかと思いますが、使用いたしますのは、港湾雇用安定等計画（案）という縦型で14ページまである資料、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1枚ものの資料、港湾雇用安定等計画（案）新旧対照表という横のホチキス留めで12ページまである資料、この3点を使用して御説明をさせていただきます。

まず最初に港湾雇用安定等計画（案）の変更ポイントについてという1枚ものを使用しまして、現行の計画からの変更ポイントを御説明させていただきます。その後、新旧対照表を使用しまして、具体的な記載内容についての御説明をさせていただきます。

なお、港湾雇用安定等計画（案）という資料につきましては、今回の変更を反映させた本文全体となりますので、必要に応じて参照いただければと思います。

それでは、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資料を御覧ください。こちらに、変更のポイントとして大きく分けて4点記載をしております。

まず1点目ですが、「1 計画の基本的考え方」の「(2) 計画の背景と課題」の中の「ロ 今後の港湾労働対策の課題」ということで、新旧対照表では3ページ目になります。具体的には後ほど御説明をさせていただきますが、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組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をしております。

それから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」という項目がございます。こちらにつきまして、国が講ずる措置、港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置、事業主及び事業主団体が講ずる措置とございますが、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組について記載をしております。

それから、3点目は同じ4の(1)の「ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措

置」として2点挙げております。まず、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。

最後に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。

それでは続きまして、港湾雇用安定等計画(案)の新旧対照表を御覧ください。こちらの新旧対照表につきましては、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で下線を引いております。

それでは1ページ目から順番に御説明をさせていただきます。まず全体を通じた修正といたしまして、各種の統計データであるとか、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。例えばですが、1ページ目を御覧いただきますと、下半分では数値の修正をしているところが何点かありますが、その他のところで、現行の計画では「労働者」となっているところを新計画案では「港湾労働者」と修正している点、また、現行の計画では文章の末尾に、「となっているところである」という表現がありますが、こちらの表現を削除するなど、2ページ目以降も文言の適正化を行っております。

続きまして2ページ目を御覧ください。上の方にありますが、現行の計画では「(ハ)退職金制度等の有無」という項目がございますが、こちらの項目については削除をしております。左側の新計画案では、新たに「技能労働者不足の状況」という項目を記載しております。「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に比べ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ということで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回答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ことで、技能労働者の不足が顕在化しつつあると考えられることから、新たに記載を追加しております。

続いてその下の「(ニ)教育訓練」についてです。教育訓練の課題としまして、指導者の人材不足であるとか、適切な教育訓練施設が不足しているという理由が5年前と比べて増加していることから、新たに記載を追加しております。

続きまして、その下の「ロ 今後の港湾労働対策の課題」の(イ)についてで

す。こちら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」のところに、「国際競争の激化等」という表現を追加するとともに、「規制改革」を「規制改革等」に、「近代的荷役」を「革新荷役」に修正するなどの文言の修正・適正化を行っております。

それから、革新荷役が進展するなかでも、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」の後半部分において、「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。」と記載を修正しております。

続きまして、3ページ目を御覧ください。真ん中あたりの(ハ)になります。港湾運送業界におきましては、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」という表現を、「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。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づくりを推進し、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。」というように記載を修正しております。また、「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。

続きまして、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。

次に、その下の「2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項」についてです。

まず、「(1) 港湾運送量の動向」についてですが、六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年度にかけて減少をしております。現行の計画の最終段落に、「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、こちらについては「c 港湾運送の波動性への対応」のところに同じ文言がございますので、重複を排除するという観点から削除をしております。

それから、3ページ目から4ページ目にかけてですが、「(2) 港湾労働者の雇用の動向」についてです。こちらの「イ 港湾労働者数」につきましては、六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、僅かに減少しているという状況になっております。

次に4ページ目の「ニ 港湾労働者の年齢構成」についてです。こちらは、現行の計画から、内容としては数値の更新のみとなりますが、急速に高齢化が進んでいる状況が分かりやすいように文言を修正しております。

続きまして、「ホ 港湾労働者の勤続年数」という項目を新たに追加しております。勤続年数が15年以上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いて、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記載を追加しております。

4ページ目から5ページ目にかけての「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。こちらにつきまして、現行の計画では、港湾労働法に基づく雇用のルールについて改めて記載がありますが、新たな計画案の最終段落では記載を削除しまして、前段の原則という形でまとめて記載しております。

次に6ページ目となります。「(ホ) 雇用秩序の維持」という項目がございます。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日に実施しておりますので、期間をカッコ書きで追加をしております。最終段落ですが、港湾倉庫について、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。」というように記載を修正しております。

次に、8ページ目になります。「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。

まず、「(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」についてです。最初の段落ですが、若年者・女性などが働きやすい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。」というように記載を修正しております。

最終段落ですが、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。

次に「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。こちらについても、国と同様の趣旨で、「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。

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。こちらの最初の段落につきまして、若年者・女性などが働きやすくなるような職場環境の整備という観点から、「福利厚生の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事業の雇用機会としての魅力づくりに一層努める。」というように記載を修正しております。また、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、9 ページ目になりますが、「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。こちらに続きまして、「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。」というように記載を追加しております。それから、加えて、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・入職を促進する取組について、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、その下の「(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策」についてです。「イ 国が講ずる措置」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」についてですが、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をしておりましたが、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。」というように記載を追加しております。

次に、「(ロ) 港湾労働者に対する教育訓練の支援」でございます。こちらについては、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し確か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 ページ目の「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」

について、「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。」というように記載を追加しております。また、「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」というように記載を修正しております。

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。こちらの「(1) 国が講ずる措置」の「イ」につきましては、記載の内容としては同じですが、読みやすいように箇条書きに修正しております。

それから、11 ページ目になります。「(2) 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置」の「ロ」と「(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置」の「イ」につきましては、(2) の「イ」において、まったく同じ記載がございますので、重複を排除する観点から、現行計画から記載を削除しております。

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。

続きまして、事前に委員の皆様からいただきました御意見・御質問につきまして、御説明をさせていただきます。

(島田室長)

事前に委員の皆様からいただきました御意見につきまして、山口委員の方から3点いただいております。この場で読み上げさせていただきますと、先ほどの新旧対照表で言いますと、2 ページ目の真ん中くらいのところに「a 規制改革等の影響を踏まえた取組の継続」というところがございますが、その規制改革に関連してのお話がありました。規制改革により、コンテナターミナルでは日曜荷役等が実施されることとなったが、港湾労働者不足のなか、これ以上の規制緩和によりターミナルゲートオープン時間が24時間オープン等延長されても、それに対応する港湾労働者はいない。よって、規制緩和は慎重に検討いただきたい、とございました。業の在り方や規制緩和につきましては、業所管であります国土交通省の対応となりますが、この点については我々も国交省へ機会ある時にお伝えしたいと思っております。厚生労働省としては、労働者不足の観点からこういったお話をいただきましたけれども、先ほどの計画の中にも港湾労働者不足が顕在化しているといったこともあって、いろいろな取組をするということも書いておりますが、国交省とも連携しながら、人手不足対策、そのためには労働条件の改善や雇用環境の整備が必要となると思っておりますので、計画も踏まえながら、取り組んでまいりたいと思っております。

次に、2 ページ目の革新荷役の進展のところに関連して、在来荷役よりも、コンテナ化、機械荷役の技能労働者を確保することに重点を置いているようだが、在来荷役に必要な技術・技能を有する技能労働者の高齢化・人材不足の方が顕著と感じており、この部分の技術・技能継承を重視して欲しい、ということをお願いしました。これにつきましては、まさに御指摘のとおりかと思ひ、現行のところでは在来荷役について触れられていなかったんですけれども、厚生労働省の専門委員会の委員の方からも、在来は在来で技術・技能があるということで、そこはしっかりやってほしいということがございまして、そこを追記して、在来に必要な技能ということに加えて、革新荷役にも対応していくと。両方やっていきますということで、しっかり重視して対応していきたいと思ひます。

3 点目は、9 ページ目の若年者に対して港湾運送業界の仕事や魅力に接する機会を提供とあるが、それぞれ国が講じる措置や、港湾労働雇用安定センター、今日いらっしゃっている港湾労働安定協会さんがそれに当てはまりますが、それと事業主・事業主団体それぞれの役割に応じてやっていきたいと思いますということを書いておりますが、この部分について、港湾の現場で直接大型船の荷役風景やガントリークレーンの操作等に接する機会があると、ロボットを操縦している感覚ともとらえられ、若年者にとって非常に興味深いものとなるので強化して欲しい、という御意見をいただきました。計画案にも書いてございますが、令和6 年度から新規事業として、高校生を対象とした出前授業や職場見学、職場体験等を通じて、港湾の現場に接する機会を提供する取組をしていきたいと考えております。職場体験では、港湾運送事業者においては業務の模擬体験を行う取組を実施する予定としております。

以上が、事前に山口委員からいただきました御意見に対する御説明となります。

(石黒委員)

どうもありがとうございました。

以上、議題 1 から 3 まで続けて御説明をいただきました。

ただいまの議題につきまして、どちらの議題に関してでも結構です。御質問、御意見などございましたらお願いします。いかがでしょうか。

(三宅委員)

三宅でございます。報告だけで何もなくて終わっては、我々も労側として来た意味がないので。ちょっと実情を教えてくださいなということと、希望であります。

ここにいらっしゃる皆さん方は海事新聞くらい読んでおられるというように

思うんだけど、24 春闘に向けて、全国港湾の方で春闘アンケートをやったんです。今どういうことを港湾労働者が考えているか。だぶる部分があるんですが、まず言われているように、行政も、業者も、労働者も、労働組合も一緒なんです。が、人手不足が 37%で、適正料金が貰えない、残業時間の規制で実入りが減る、これだけで 7 割近くいくんですよ。8 ページの港湾労働者の派遣事業の活用促進などによってやるとなってるんだけど、港湾運送事業者への理解、入職の促進、まさにこれなんです。労働条件の改善ということはね、ほかの海事新聞にまだまだあったな、働き方改革で 9 割が否定的だと。こういう状況なんです。いうたら、これを改善しないと、今ここで論議されたことは、本当に絵に描いた餅のように感じるわけです。国土交通省の山口さんがおられるけど、ひとつは、適正料金を貰って、日本港運協会もやっているけど屁のつっぱりにもなっていないよね、去年の春闘をみても。今年はどうするのか分からないけども。それをね、国土交通省と厚生労働省で、この現状をどうするのかというね。僕もなんとかならんのかいなと、これは常々思っているんです。

このなかで、女性労働者の活用の問題をどうのせるのかというのが一つあると思うんですね。機械化とか、これがどんどん進んでいるんだけど、従来のように、在来の荷役で、もっこを担いだりとか、そういう時代じゃないので。労働組合にとっては一部反対のところもありますよ。RTGとか、機械化とか、IT化だとかね。私はね、怒られるか分からんけども、いいお給料を貰って、いい年収になって、作業が軽量化されて、軽減されてというんだったら、女性の職場は拡大できると思うんですね。厚生労働省も国土交通省も、協力してですね、女性の働く場所をやらないかん。資料として 7,000 人くらい大阪港はおるんだけど、各事業者で、ちょっと来年ぐらいに、女性の港湾労働者が大阪港にどれくらいおるのかちょっと出して欲しい。それはもう惨憺たる現状ではないかと私は思うんです。これは行政の指導もあるけど、雇う事業者の皆さんがどう考えるかっていう話なんです。少なくとも、廣木さんが言われたように、5 年経ったら、10 年経ったらどうなるんだろう。もう目に見えているというのが 1 点。そのところを考えないかんなど。

それともう 1 点は、外国人労働者の起用の問題。一部、ほんの一部だけ、港湾で外国人技能実習生の起用が認められている部分がある。これじゃあ話にならないよね。一部、大阪港でワッペンを外国人技能実習生に発行したことがある。これについては厚生労働省から怒られたんです。私ども全国港湾が。ただ、それについて大阪港のワッペン委員会などで、今、外国人労働者を排除してしまうと仕事が回らない。そういう現状でいろいろ話をして、3 年間ぐらいの猶予をみて。厚生労働省の室長を前にして申し訳ない、これ正面から来るとだめですと、こうなるんだけど。ぐらいでなんとかしようというような形で現在きているわ

け。だから、あと2年間くらいで外国人技能実習生を起用しておる事業者の皆さん方には、外国人技能実習生以外の方に置き換えるようにという、内々の協議を行ってきている。でも将来的には少子高齢化で、なんだかんだ言って、政府はどんな働いてみたって、今働いている人の年代までいこうと思うと、10年、20年掛かるわけでしょ。その間をどうするのかってことになってくると、セーフティネットを設けて、外国人労働者の受け入れを、行政も、業者も、特に労働組合も、もっと真剣に考えなきゃいかんというふうに、自己反省も含めて思うんですね。そこのところをどうするのかっていう話。

それから、職安の皆さん方も、大阪労働局も、これはどうしても言うとかないかんのだけれども、違法な業者さんがおる。すなわち、港湾運送事業法、港湾労働法に抵触する、大阪港における業者さん、事業者さんが垣間見える。あんまり名前は言いたくないんだけど、ひとつは、住之江区の平林にある、名前はどっちにしろ議事録から削除されるんだろうけども、C社という会社がある。これはもう1年がかりです。去年の春くらいから、労働局、近畿運輸局、我々と一緒になって、いろいろと協議している。これは蛇足になるんだけど、昨年、厚生労働省や国土交通省に行って、問いただしたことがある。ここに山口さんがいらっしゃるけれども、そういう港湾運送事業を9割以上やっている業者が、少なくとも事業法違反であり、働いている人も港湾労働法違反であると。これをどのようにするんですかということちょこちょこいろいろやってたら、告発しましょうと。で、告発はどうやってするねんと、その事業者をどうやって排除する、どういうふうに改善を迫るんだと言うたら、国土交通省は返事がないんですよ。置いといたらほったらかしにするのかなと。状況があるなかで、今C社はどうなっているの。たまたま昨日、なんとか作業体制をもっていけるところまでの話が内々でつきました。港湾には、港湾運送事業者の事前協議制度というものがあるから、そのなかで、4月くらいからを目途にして、事前協議をそれ以前にやって、やるということで目途がつきました。

この件以外にもたくさんあります。特に大阪港で言ったら、木材の関係をやっている平林の柴谷地区。そこについては、木材が低迷期に入ってしまったんで、空いたところに倉庫なども転用しながらですね、こういう業者さんが数年前、やっている業者さんがおる。これを全て摘発していくとですね、言ったように厚生労働省や国土交通省が摘発して、だめですよと言ったら、そこで働いている人もいてるわけだ。労働組合としては、それを排除しなさいと我々も言いたくない。ということになってくると、さっきに戻るんだけど、港湾運送の事業形態、特に適正料金をどのように収受するのか、そういうアウトサイダー的な、港湾運送事業許可を持っていない、ましてや、港湾指定倉庫にもできない、こういう倉庫業者、物流事業者をどのようにやっていくか。この辺のところを、大阪港でも

積年の課題になりそう。これには、大きな網をかけていただいて、国土交通省、厚生労働省が、ともに、こういう漏れたところをどのように指導、改善されていくかというところがね、非常に難しい問題ではあると思うんですが、私はこの5年先に向けて、非常に大きな課題だというふうに感じておりますので、非常に長くなってしまって、ざっくばらんになってしまったけれども、一つよろしく取り計らいをお願いしたいと思います。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。何か事務局から御回答ございますでしょうか。コメントとして承るということでしょうか。

(島田室長)

ありがとうございます。いろいろ、課題ということで今お話いただきましたけれども、女性の働き方、活躍促進と。若い人だけとか、荷役はやっぱり男性だけと言っていたら、人もとれないという時代のなかで、三宅委員からもあったような話もございますでしょうし、やっぱりいろんな形で人材の確保、育成をやっていく必要があると考えておりますので、引き続き、皆さんの御協力をいただきながら、我々も進めていきたいというふうに思っております。ありがとうございます。

(川岸係長)

三宅委員からいただきました、住之江区の港湾運送事業許可がない事業者の件ですけれども、本件につきましては、これまでの間、労使間における話し合いの方向性であるとか展開につきまして、随時、情報提供をいただけたことで、大阪港安定所、労働局としましてもそういった状況についての把握ができ、港労法上必要な対応に向けて準備を進めさせていただくことができたというように考えており、そういった部分に関して感謝を申し上げたいと思っております。

今後における、当方の必要な対応に向けまして、適宜、厚生労働省に情報を伝達しまして、本省の見解を取りながら対応が求められる場面というのも出てこようかと考えておるところでございますが、おっしゃるように事業法に抵触しているということであれば、同じ港湾関係法令でございます港湾労働法にもほぼほぼ抵触してくるということになると思われますので、こういった個別事案への対応につきましては、近畿運輸局様と安定所、労働局との間で密接に連携をしまして、同じ見解のもとで対応していく必要があると考えているところでございます。

本日は近畿運輸局の山口課長様にも御出席いただいておりますけれども、今

後も引き続き、関係機関で協力しながら対応を進めてまいり所存ですので、業界の皆様からも、引き続き、労使間の動向等について、可能な範囲で情報提供いただけると幸いですので、どうぞよろしくお願いいたします。

(山口課長)

お世話になってございます。近畿運輸局山口でございます。先ほど、三宅委員の方から人手不足の問題、それから料金が貰えていないという問題の御発言がございました。労働者の確保、育成の問題は、運輸業界、物流業界、全てに共通する非常に大きな問題と捉えてございます。労働者の確保、育成には、労働者の働き方改革であるとか、各種労働環境の改善が必要であることは言うまでもございません。当然、その働き方改革、労働環境の改善につきましては、労働者を雇用されていらっしゃる事業者様の方で、行っていただく必要はあろうかとは思いますが、各種の労働環境の改善に必要な原資が必要になってまいります。その原資につきまして、国土交通省といたしましては、令和4年に公表いたしました労働者不足対策アクションプランに掲げておりますとおり、港湾労働の事業を営むにあたっての原価であるとか、改善すべき商習慣につきまして、船社、それから荷主への周知を行っていくこととしてございます。

その手法につきましては、現在も国土交通省の方で検討がなされておると考えてございまして、今後の話になってございますが、労働者の不足対策アクションプランに従いまして、引き続き活動を行っていくということになってございます。

それから、女性労働者の活用の件につきましては、港湾労働者不足対策アクションプランの前段で、アンケート調査が行われております。その時点では、たしか4%だったかと記憶をしております。同じ労働者アクションプランのなかで、女性の活躍もうたってございまして、労働者の働きやすい環境につきまして、今後も周知を行っていき、取り組んでいこうかと思っております。

それから、無許可事業者につきましては、三宅委員からの御指摘のとおりでございまして、私どもも、当局でできる方法で指導を行っておるところでございます。業界様の御協力もいただきまして、ちょっと改善に向かっているのかなと思っておりますが、我々も、我々ができる方法で、今後も引き続き事業者の指導であるとか、注意を行っていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。以上でございます。

(石黒委員)

どうもありがとうございます。その他御意見ありますでしょうか。

(三宅委員)

関連して最後に言いたいんですけど。この安定計画のなかに、今、各自治体によって最低賃金が別々になっているんですが、少なくともね、六大港、とにかく大阪港なんか 1,500 円くらいにしないと来ませんよというふうな形になんか盛り込めないのかなと思ひましてね。それと、違法な事業者がそこに流れるっていうことは、最低賃金ぎりぎりとか、もしくはそれ以下の人がそこに働いている人がおるといことなんだから、港湾に流れてくるとは思ひませんが、少なくとも最低賃金をどうするかという問題と、これは日本港運協会と全国港湾の組合の問題ですが、港湾でのいわゆる初任給の賃金であるとか、年齢別にこれくらいにしましよとかいうことがないと港湾に人が来ませんよというような形が何か入らないのかな、ということと、全体的な、違法な事業者がなくなるためには、そういう人たちの、いわゆる派遣の労働者とか日雇いだとかパートとかいう人たちの最低賃金を上げるということは、港湾に流れてくる人たちに少しでも門戸を開けるんじゃないのかなというふうな気がするというか、必ずそうなるというふうに思ひますね。これ、何とか盛り込むような形を検討していただきたいということだけ言おうと思ひております。

(畠山委員)

次、いいですか。

(石黒委員)

はい。関連している案件であれば、お願いします。

(畠山委員)

畠山でございます。先ほど御回答いただいたんですが、こちらが願ひしているのが迅速な対応なんですね。1年以上掛かっていますから、こんだけ情報提供しているのに、何でそんなに掛かっているんだということについては、やっぱりもっと迅速に対応していただきたいと、こういうふうに思ひています。

それとですね、先ほどおっしゃられていたパッケージなんかでも対応しているというようなことは私どもも承知はしているんですけど、法的拘束力がないもんですから、一向に前に進まないんですよ。港湾運送事業で言ひますと、平成7年のタリフ、皆さん、届出でてると思ひんですけど、監査入るとどうしても改善計画でちゃうんですよ。ということは、三宅委員が言うように、実態は料金取れてないというふうなことなんで、そこで取れてないところに、労働条件を上げよというふうなことになると、事業者も非常にしんどい思ひをされるというようなことが現実的にあるわけですね。

もう一つ言いますと、例えばですけれども、港湾雇用安定等計画（案）10 ページ目に書いてあるんですけども、事業主及び事業主団体が講ずる措置というようなことでね、具体的には、日曜・夜間荷役が継続的に行われる場合には、労使間の協議に基づき、交代制勤務の導入等による所定外労働時間の削減等適切な雇用管理の実施を図るといようなことになっているんですが、これは事業主とか事業主団体と、そこに働く労働者で勝手にやれというふうなことなのかね、それとも行政として関与していくよと、こういうようなことをおっしゃられているのか、具体的に何をおっしゃりたいのかよく分からへんので、御説明いただきたい、こういうふうに思っています。

それとですね、これはここの話では関係ないかもしれませんが、安全なんかもうたわれております。皆さん御存じのとおり、夏場、本船荷役で特に鋼材なんか昼一になりますと船倉内 40℃を超える、こういうような過酷な労働条件で仕事をされているといようなことから、要は全国港湾でありますとか、事業主団体とですね、労使政策委員会では、ファン付きの作業服といようなことを話し合いがされておるんですけども、こういったことについても全く前に進まないですね。お金が掛かるもんですから。これを事業主であるとか、事業主団体に丸投げしとって、果たして労働条件の改善に繋がるのか、ましてや女性労働者がこんなところに入るなんて考えられへんのですね。

そういうとこどういふふうに思っておられるのかといようなことを、ちょっとコメントいただけたら、お伺いしたいんですけど。以上です。

（石黒委員）

はい、どうもありがとうございました。

今、三宅委員と畠山委員から雇用安定等計画と大阪の事情について御発言がございましたけれども、まずは安定等計画関連のことで御回答いただけますでしょうか。

（島田室長）

日曜・夜間荷役が継続的に行われる場合云々というくだりと、労使関係に基づくことで、勝手にせいという話なのかということがございましたが、国もいろいろな方法・法令で、働き方改革の時間の上限規制や、義務ではないですがインターバルを空けましょうだとか、そういった努力義務もあったりもしますし、労働者の環境改善なり労働時間に対して、そういうこともしっかりやっていく必要があるなかで、それができてないようなところには当然指導ということもございますし、そういう意味では国は国で役割があるなかでしっかりとそこを、公労使で、適正な手続きで前に進めていくものであるという趣旨でございます。

(畠山委員)

だから、介入されるんですか、されないんですか。

要は、山口委員も言っておられた、24時間オープンなんて、人数が確保できてないと、ここに具体的には交代制勤務って書いてあるでしょ。海外なんかを見ていると、交代制勤務がきちりできてるんですけど、日本なんてできてないんですよ。具体的には一直しかできてませんからね。時間外で補うしかないわけですよ。現実的にはそういうふうなことになっているところに、労使で話し合っただけでやれよというのは簡単ですけど。計画で出している以上はね、行政がどういふふうに入っていくんだ、どういふふうな指導していくんだというふうなことが、具体的にあるんですかと聞いているんですよ。ええ知恵あったらください。逆に。言うのは簡単ですよ、はっきり言うて。それ絵に描いた餅やったら、何しよるか分からへんでしょ。

(島田室長)

労働時間法制みたいな法律で決められたものとか、そういうものに違反しているような事案があれば、当然監督署に言っていただきたい。

(畠山委員)

そんなん言ったら、荷役どないするんですか、あなた。

(島田室長)

働き方改革で労働時間とか、先ほどあったような働きやすい環境にしないと人が来ないという側面もありますよね。それを進めようと思うのと、ただ、それをするとじゃあ実際どうやるんだっていう問題もあるっていうのも承知していますけれども。

(畠山委員)

だからどんな知恵があるんですかとか、どう介入しようとしているんですか、具体的に言ってくださいって言うている。

(島田室長)

港湾の業界を、魅力を知ってもらうことをしようということ、まずやろうと。国交省さんもやられているというような話です。

(畠山委員)

魅力あると思いますか？

(島田室長)

ないんですか。ないんだったら事業できませんよね。

(畠山委員)

あると思います？せやけど。休み正月しかないんですよ。24 時間フルオープンですよ。本船来たらクイック・ディスプレイですよ。やれって言うのはいいんですけど、具体的に何をおっしゃりたいのかね、よく分からないので、教えてくださいって言っているんですよ。

(島田室長)

これ以上、回答のしようがない。

(畠山委員)

プランはないっていうことでいいんですか。

(島田室長)

そうおっしゃるならば、それでも。

(畠山委員)

いやいや、だから聞いているんです。おっしゃるならばじゃなくて。

(島田室長)

どうですか。私、そんな変なこと言っていますかね？

(川田委員)

ちょっとよろしいですか。女性を港湾で働かせるいうたら、みおつくしの倉庫なんかやったら女性用のトイレないですよ。そんなら、女性の方が働いて、どうやってお手洗いするんですか？

環境を良くするって言ったら簡単にできるんですけど、うちの高野堀なんか女性用トイレありませんからね。男性ばかりでやってるんで。

女性を雇うために、時代が変わってきてね、フォークリフトに女性が乗ることもあると思うんですけど、その環境の賃金が貰えてないでしょ。この何十年間という流れのなかで、物価がこの2、3年はバーッと上がってきてるから、いろんなことについて考えなあきませんけど。人手不足やから考えなあきませんねん

けど。女性を雇え雇えて、元請さん、国から言われてもなかなか実行が、現状は難しい。

（島田室長）

環境整備にも費用も掛かる。物価高とかいろんなものがあるなかで、そういうおっしゃることはよく分かります。

（川田委員）

そういう討論になったら、何をしたいのか分からない。

（畠山委員）

そうそう、そうなんですよ。

（島田室長）

ただ、それが整うまでそのままでもいいのかっていうのがあると思うんですね。要は改善しなければ港湾の魅力がどうか、入職の働きかけみたいなことをしないのか。畠山委員の言うように、今の現状だとそんなん見せてもっていう話かもしれないですけども。これは厚生労働省の専門委員会でも、まず環境整備とかへの対応が必要じゃないかというお話もいただいてはいたんで、おっしゃる趣旨はよく分かるんですけども、鶏か卵じゃないですけど、どっちが先かじゃないですけど、これも必要だし、これも必要だ、というなかで、今、行政としては先ほど、山口委員からの事前のお話もありましたけども、やっぱりこう、すごく港湾で、大きな荷役機械を使ってやっているみたいな、雄大で、物流の大事さを伝えるという、理念的な面も大事なかなとは思っておりますので、それは国交省さんは既に取り組まれておりますけれども、そういったところも必要じゃないかというふうに思っております。

（石黒委員）

どうもありがとうございます。

事務局から何かコメント等ございますでしょうか。

（川岸係長）

畠山委員の方からいただきました、労働組合さんからの情報提供への迅速な対応ということについてですね、港湾運送事業法違反、港湾労働法違反というような案件があって、労働組合さんからの情報提供をいただきながら、ちょっと1年間経過しとるといふようなところで時間が掛かり過ぎじゃないかということ

ろの御意見をいただいたんですけれども、先ほど私から申し上げた回答のなかです、港労法上必要な対応に向けて準備を進めさせていただくことができたというように述べさせていただいたんですけれども、その港労法上必要な対応というのは、港湾労働法指定倉庫への指定ということになりますので、そちらに向けて我々としては港湾労使の皆様から情報をいただくことで、港湾倉庫適用区域内に営業倉庫的な倉庫であって、そういった海荷というか海側荷物の取扱量の多い倉庫であるというような情報をもとに、個別に倉庫荷役量調査を実施しまして、しっかりと海側取扱量というものも把握しておりますので、あとは引き続き、労働組合さん、業界の方から情報をいただきですね、指定に向けて粛々と準備を進めていくというようなところになっておりますので、そういった結果、現時点で既に1年間経ってしまっているということでございますので、このあたりを御理解いただければというように考えております。

(畠山委員)

今後もあったとしたらそれぐらい掛かっちゃうということでもいいですか。迅速には対応してほしいと思っているんですけど。

(川岸係長)

いえ、準備はしておりますので。

(畠山委員)

何の準備のことを言っているのか、具体的に私にはよう分からないですけど。1年間って掛かり過ぎじゃないですかって言うてるわけですよ。だから、例えばやけど、10か月になるようにとか、半年になるように努力しますみたいなことがね、あるんであればお願いしたいですし、何で1年も掛かっているのかがよくわかりませんから、粛々とやってんのに1年掛かっていたら、だらだらやると2年、3年掛かるということですよ。逆に言うと。

(川岸係長)

おっしゃるとおり一般的に、1年も経っているのに、だらだらしているという御意見もあると思いますけれども、あくまで個別事案、個別のケースということであって、この件に関しては結果的に1年経ってしまっているということになりますが、我々としても情報提供いただいてから1年が経っているというようなどころの部分につきましては、長いかなというように思っておりますので、確かにリミットを持ったうえで、港湾労働法としての結論・決着に至らせるということも行政として必要かなと思っておりますので、引き続きいろいろ、運輸局さん

とも情報共有しながら進めていきたいというところに尽きますので、その辺についてどうぞ御理解いただければというように思います。よろしく願います。

(畠山委員)

この間っていうのは秩序が乱れてるんですよ、完全にね。港湾運送事業法には秩序ってちゃんとうたわれておるんでね。それはやっぱり行政としてしっかりやってほしいと思っているんです。でないと、真面目にやってる事業者が迷惑でしょ、ということなんです。それは御理解いただいていると思うんですけど、よろしく願います。

(川岸係長)

はい。ありがとうございました。

(石黒委員)

活発な御発言、御議論ありがとうございました。

予定していた時間になりましたけれども、何かその他、特にという御発言ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御意見もないようですので、以上をもちまして第23回大阪地方労働審議会港湾労働部会の議事を全て終了いたします。進行を事務局の方へお返しします。円滑な御審議、また活発な御審議に御協力いただきありがとうございました。

(大島補佐)

各委員の皆様、長時間どうもありがとうございました。

なお、本日の議事録につきましては、事業所の名称等を特定できないような表現に改めて作成いたしますので、あらかじめ御了承のほど、よろしくお願いいたします。

それでは以上をもちまして、第23回大阪地方労働審議会港湾労働部会を閉会いたします。

本日はどうもありがとうございました。