

第25回大阪地方労働審議会港湾労働部会 議事録

- 1 日 時 令和8年2月9日(月)午後3時から午後5時まで
- 2 場 所 大阪労働局第2庁舎 16階 III会議室
- 3 出席者 公益委員 : 高橋委員・今西委員・田中委員・
筒井委員・堂前委員
労働者委員 : 赤松委員・足立委員・関谷委員・
畠山委員・渡辺委員
使用者委員 : 栗田委員・白濱委員・丸山委員
本多次長(代理出席)
専門委員 : 近畿運輸局海事振興部貨物・港運課
奥田課長(代理出席)
大阪港湾局
高橋理事(代理出席)
事務局 : 大阪労働局職業安定部職業対策課
松本課長・大島課長補佐・後谷係長・
青木班長・中島係員
大阪港労働公共職業安定所
八又所長・林課長・長澤係長
オブザーバー : (一財)港湾労働安定協会大阪支部
豊浦支部長
随行者 : 近畿運輸局海事振興部貨物・港運課
丸山課長補佐
大阪港湾局計画整備部振興課
領木係長
- 4 議 題 (1) 大阪港における港湾雇用安定等計画の取組状況について
(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

(大島補佐)

定刻より少し早いですが皆さまお揃いのようなので、第25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と申します。どうぞよろしく願いいたします。

開会に先立ちまして、当課課長の松本より、事務局を代表して開会のご挨拶をさせていただきます。

(松本課長)

大阪労働局職業安定部職業対策課長の松本でございます。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

第25回大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催にあたり、事務局を代表して一言ご挨拶を申し上げます。

皆様、本日は何かとご多忙のところ、本部会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

また、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、格別のご理解とご協力を賜っておりますことに、厚く御礼申しあげます。

さて、最近の経済情勢ですが、令和8年1月の内閣府の月例経済報告におきまして、「景気は、米国の通商政策による影響が自動車産業を中心にみられるものの、緩やかに回復している。」とされています。

また、輸出・輸入についても懸念されていましたが、「おおむね横ばい」との判断となっており、大阪港においても外貿コンテナ取扱個数が2年連続で200万TEUを超えたところです。

一方、雇用失業情勢でございますが、直近の大阪における完全失業率は、令和7年7月から9月の平均値で3.1%と、前年同期比で0.1ポイントの減少となり、わずかに回復していますが、大阪の令和7年12月の有効求人倍率は1.16倍で前年同月より0.08ポイント低下となり、減少幅は少ないですが、継続して減少している求人が気になるところです。

このような状況のもと、私ども大阪労働局としましては、日本国内だけでなく、海外の情勢も注視しながら港湾雇用安定等計画に基づき、今後も港湾労働者の雇用秩序の確立と維持に向けた取組みを実施して参ります。

さて、本日の議事内容でございますが、1つ目は「大阪港における港湾雇用安定等計画の取組状況について」、そして2つ目は「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。

2つ目の議題につきましては、本日オブザーバーとしてご参加いただいている一般財団法人港湾労働安定協会大阪支部の豊浦支部長様からご説明いただく

こととなっておりますので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。

皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

(大島補佐)

それでは、本日お配りしている資料の確認をさせていただきます。

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、規程集となっております。

その下に説明資料として大阪労働局説明資料の(1)と(2)、一般財団法人港湾労働安定協会説明資料、参考資料といたしまして、令和7年度の港湾労働法遵守強化旬間に係る写真集、みなとdeワーク事業の資料一式、港湾労働者派遣事業の利用実態に関する調査結果、業務年報を配付しております。

不足がございましたら、恐れ入りますが挙手をお願いします。

続きまして、本日、ご出席いただいております委員の皆様をご紹介させていただきます。

公益代表委員から順にご紹介させていただきます。

高橋委員でございます。

(高橋委員)

高橋でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(大島補佐)

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いたします。

(大島補佐)

筒井委員でございます。

(筒井委員)

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田中委員でございます。

(田中委員)

田中といたします。はじめまして。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堂前委員でございます。

(堂前委員)

堂前と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

(大島補佐)

続きまして、労働者代表委員をご紹介させていただきます。

今回から、新たに委員に就任いただきました渡辺委員でございます。

(渡辺委員)

渡辺でございます。どうぞよろしくお願いいいたします。

(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)

今回から、新たに委員に就任いただきました関谷委員でございます。

(関谷委員)

関谷です。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赤松委員でございます。

(赤松委員)

赤松と申します。よろしく申し上げます。

(大島補佐)

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)

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

栗田委員でございます。

(栗田委員)

栗田でございます。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

川田委員におかれましては、本日、欠席のご連絡をいただいております。配席
図・出席者名簿に関しましては、資料作成の時間の都合上、差替えが間に合わな
かったことにつきまして、ご了解いただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして、白濱委員でございます。

(白濱委員)

白濱です。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丸山委員でございます。

(丸山委員)

丸山と申します。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

高橋委員の代理として本多様にご出席いただいております。

(本多次長)

本多と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(大島補佐)

続きまして、専門委員をご紹介します。

今回から、新たに委員に就任いただきました小澤委員の代理として、奥田様にご出席いただいております。

(奥田課長)

奥田です。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中小路委員の代理として高橋様にご出席いただいております。

(高橋理事)

高橋でございます。よろしくお願いいたします。

(大島補佐)

また、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豊浦様にオブザーバーとしてご出席いただいております。

(豊浦支部長)

豊浦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(大島補佐)

随行者、事務局職員につきましては、お手元の出席者名簿にてご確認いただくことで、紹介に代えさせていただきますと思います。

続きまして、定足数につきましてご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3名にご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ご報告申し上げます。

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、公開となっております、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、併せてご報告申し上げます。

また、ご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ことをあらかじめご了承くださいますとともに、ご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ご使用いただきますようご協力をお願いします。

本部会の部会長として長年にわたり、議事運営を行っていただきました石黒

氏につきましては、委員を退任されましたので、本部会開催にあたり新たに部会長を選任する必要がございますが、事務局の方にご一任いただくことでご異議ございませんでしょうか。

異議がないようですので、承認とさせていただきます。

それでは公益代表委員の高橋委員にお願いします。

ただいまより、議事に進んで参りますが、議事運営につきましては、運営規程第4条に基づき、部会長である高橋委員にお願いいたします。

高橋委員よろしくお願いします。

(高橋委員)

ただいま部会長に選任いただきました、近畿大学の高橋でございます。

近畿大学では、「国際ロジスティクス論」という海事と港湾に関する講義科目を担当いたしております。こちらでは、公益代表委員をコロナ禍の前ですから5、6年ほど前から仰せつかってまいりました。

こうした背景もございまして、今回、部会長に選任いただきまして誠にありがとうございます。謹んでお引き受けいたします。

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ご意見を頂戴しながら進めてまいりたいと考えております。各委員とも円滑な議事進行にご協力いただきますようお願いいたします。それでは、以降着座にて失礼します。

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

まず、「大阪港における港湾雇用安定等計画の取組状況について」事務局から説明していただきます。

ご意見・ご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。

それでは、事務局から説明をお願いします。

(後谷係長)

大阪労働局職業安定部職業対策課の後谷でございます。よろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。失礼いたします。

私からは議題1「大阪港における港湾雇用安定等計画の取組状況について」ということで、大阪労働局説明資料の(1)と(2)により説明させていただきます。

なお、説明資料(1)は、港湾雇用安定等計画と大阪港における取組状況、説

明資料（２）は、その詳細資料となっております。

本日は、説明資料（１）に沿って説明させていただきますが、その中で、補足的に説明資料（２）も使用しながら、説明してまいります。

港湾雇用安定等計画に定める事項は大きく４点ございますが、「港湾労働者の雇用の動向に関する事項」、「労働力の需給の調整の目標に関する事項」、「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」、「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。

この中で、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「雇用秩序の維持」という項目を中心にご説明させていただきます。

資料（１）１ページ目をご覧ください。

左側に計画の内容、右側に今年度の大阪港における取組状況を記載しております。

まず、「１ 計画の基本的な考え方」ということで、「（１）計画のねらい」に続き、「（２）計画の背景と課題」が２ページ目・３ページ目と続き、この箇所はまた確認いただければと思います。

３ページ目の下部に「（３）計画の期間」として、令和６年度から令和１０年度までの５ヶ年と記載されていますが、昨年度に新しい計画が策定されており、その旨は前回の会議で説明させていただいております。

同じく３ページ目でその下部、「２ 港湾労働者の雇用の動向に関する事項」にまいります。

まず、「（１）港湾運送量の動向」ですが、令和６年度における堺・泉北港を含む大阪港の船舶積卸量は、約９千４百万トンでございますが、令和５年度の約９千１百万トンから約４％増加しており、２期連続の減少から一転して増加となっております。

続きまして、４ページ目に入りまして、「（２）港湾労働者の雇用の動向」の「イ 港湾労働者数」についてご説明いたします。

令和７年１１月末時点の大阪港における常用港湾労働者数は、６,８８３人となっており、前年同月の６,７６２人と比較しまして約１.８％増加しております。

次に説明資料（２）の資料１をご覧ください。

こちらは年度末時点の数値にはなりますが、直近５年度分の六大港の常用港湾労働者数の推移を記載しております。

令和７年３月末、つまり令和６年度末時点の六大港合計の常用港湾労働者数は３３,４８３人と、前年同月の３３,９６９人と比較して１.４％の減少となっております。

また、常用港湾労働者数の港別の推移をグラフ化しておりますので、参考にご確認いただければと思います。

説明資料（２）の次のページの資料２ですが、こちらは大阪港の港湾労働者数の推移を昭和 41 年度から令和 6 年度までの長期的な視点で記載しております。

港湾労働者派遣事業が開始されセンター常用が無くなった平成 12 年を底にしまして、年々わずかではありますが増加傾向が続いておりましたが、令和 3 年度から減少傾向となっており、昨年度も同様の状況が続いております。

それでは、説明資料（１）の計画全文に戻っていただきまして、４ページ目上部の「ロ 就労状況」でございます。

大阪港における港湾労働者の月間平均就労延数は、令和 6 年度は 121,742 人日となっております。令和 5 年度に比べ約 1.1%増加しております。

その内で常用港湾労働者の占める割合としましては 99.5%となっており、ほとんどを常用労働者で就労いただいております。

詳細につきましては、説明資料（２）の資料 3 にございます。

資料 3 を横向きにご覧いただきまして、六大港港湾労働者就労状況をご覧ください。

令和 6 年度の六大港全体の月平均就労延日数の合計は 544,281 人日で、前年度比約 0.026%と微々たる割合ですが減少しております。

六大港全体の内訳としましては、常用労働者が 96.4%となっており、派遣労働者は 0.4%、日雇労働者は 3.2%という状況です。

その中で、既に申し上げましたとおり、大阪港の常用労働者の割合は 99.5%ですので、これも皆さまの取組あつてのことかと考えております。

大阪港の詳細な状況につきましては、資料 4 をご覧ください。

上の表の大阪港港湾労働者就労状況表ですが、令和 6 年度と令和 7 年度については月別の就労延日数の推移を、令和 4 年度と令和 5 年度については就労延日数の年間合計と月平均をそれぞれ記載しております。

カッコ内の数字は対前年同期の増減をパーセントで示しております。

令和 6 年度の就労延日数は常用労働者、派遣労働者、日雇労働者の全ての区分で増加しているかたちとなっており、全体に占める常用労働者の割合はほとんど変化がない状況となっております。

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令和 4 ～ 6 年度で年度別に折れ線グラフにしております。

ご覧のように、月により変動があることが窺える結果となっているかと思っております。

それでは続きまして、説明資料（１）の計画全文に戻っていただき、４ページ目の「ニ 港湾労働者の年齢構成」をご覧ください。

令和7年11月末現在の数字で、30歳未満が873人で、構成比は12.7%、構成比の対前年同月の増減は0.1ポイント減、以下構成比の増減のみ申し上げますと、30歳以上40歳未満は0.5ポイント減、40歳以上50歳未満は1.3ポイント減、そして50歳以上は2.0ポイント増となっております。

50歳未満の構成比率が減少している一方、50歳以上の構成比率が増加していることから、高齢化が着実に進んでいることが見受けられる状況と言えるかと思えます。

また、平均年齢は45.61歳と前年同月の45.16歳から0.45歳上昇しております。

詳細につきましては、説明資料(2)の資料5をご覧ください。

直近の令和7年11月末現在の業務の種類別の年齢構成のデータを添付しておりますが、いかだは人数も少ないため省いて見ますと、種類別で平均年齢に大きな差異は見受けられず、50～54歳が最も多く山なりの構成になっている状況が見てとれます。

こうした中、人手不足への対策につきましては、昨年度から始まっております計画から、若年者に対する港湾運送業界の周知・啓発などを実施する「港湾運送業若年者理解・入職促進事業」が、安定協会様が主体となっていただきまして、取組を始めておりますので、労働局・ハローワークとして積極的に連携・協力を行っているところです。

それでは次に、改めて説明資料(1)の計画全文に戻っていただきまして、5ページ目の一番上で「3 労働力の需給の調整の目標に関する事項」にまいりたいと思えます。

「(1) 労働力の需給の調整の目標」に関してですが、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を基本としております。

また、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き、他の事業主に雇用される常用港湾労働者の派遣により対応すること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。

続きまして、5ページ目中段の「(2) 労働力の需給の調整に関して講ずべき措置」の「イ 国及び都府県が講ずる措置」としまして、労働局・ハローワークの取組を説明いたします。

「(イ) 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昨年11月12日に港湾労働安定協会と大阪港のハローワークとの共催で実施し、45名の参加がございました。

その中で、大阪港のハローワークから港湾労働法の法令遵守を中心に説明を行い、遵法意識の高揚を図っております。

また、大阪港のハローワークにおいて、令和7年11月末現在、延べ221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や制度の啓発・指導を行っております。

6 ページにまいりまして、「(ニ) 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 6 年度の直接雇用の日雇労働者の就労延数は 1,388 人日となっており、これは港湾労働者全体の就労延数の約 0.1% ということで、全国平均が 3.0% となっておりますので、比較すると低く抑えられている状況にあります。

次に、その下の「(ホ) 雇用秩序の維持」になりますが、毎年 11 月 21 日から 30 日の港湾労働法遵守強化旬間に合わせまして、大阪においては、11 月の 1 ヶ月間において集中的に各種取組を行い、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て違法就労の防止に努めております。

右側欄に○印で列挙しておりますが、旬間での取組、それ以外も含めまして、11 月末までに実施した今年度の取組について記載しております。

雇用管理者研修会・事業所訪問指導につきましては、先程申し上げたとおりでございます。

現場パトロールにつきましては、11 月末現在で 58 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 26 日と 10 月 15 日に行い、あと今年度中にもう一回 2 月中に実施を予定しております。

そして、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 30 日と 10 月 29 日に開催し、その構成委員による共同パトロールを 7 月 14 日と 10 月 21 日及び 11 月 28 日に実施しております。

大阪港ワッペン委員会は 11 月 21 日と 12 月 3 日及び 12 月 24 日にこちらも 3 回開催され、大阪港のハローワークが出席しておりますが、大阪港ワッペン委員会とも連携を図りながら、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。

補足として、説明資料(2)の資料 6 におきまして、大阪港のハローワークによる令和 7 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ておりますが、こちらにつきましては、後ほど大阪港のハローワークから説明させていただきます。

また、その次のページの資料 7 につきましては、令和 7 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。

こちらの資料の詳細につきましても、併せて後ほど大阪港のハローワークから説明させていただきます。

そして、次のページの資料 8 ですが、大阪港における令和 7 年 11 月末現在の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 61 業務となっており、昨年度から 1 事業所と

1 業務減少している状況です。

1 社で複数の業務で許可を受けている場合がありますので、延べ 61 業務となっております。

また、派遣登録者数は 11 月末現在で 1,824 名となっております。

更に、その次のページで資料 9 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 年から記載しておりますので、またご確認いただければと思います。

私からの説明は以上となります。

説明資料（1）のその他の箇所につきましては、説明を省略させていただけたらと思いますので、またご覧いただければと思います。

引き続きまして、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、大阪港のハローワークから説明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。

私からは、大阪港安定所が行っております令和 7 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、ご説明させていただきます。着座にて失礼します。

資料は、大阪労働局説明資料（2）の資料 6 をご覧ください。

令和 7 年 4 月から 11 月までの実施状況となっております。

まず、左側の「事業所訪問及び港湾パトロール実施状況」についてご説明いたします。

訪問事業所数は事業所へ訪問の上、港湾労働法遵守の啓発等を行った件数を計上しており 11 月末時点で 221 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い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 58 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。

ワッペン未貼付は 0 件でしたが、ヘルメット未着が 4 月に 1 件、10 月に 1 件、11 月に 1 件、お配りしてあります資料につきましては、11 月までとなっておりますが、12 月にも 1 件ヘルメット未着がございました。

状況を説明いたしますと、4 月の 1 件につきましては、本船に乗船し、船内パトロールを行ったところ、船倉にて複数名のヘルメット未着の作業員を現認しました。

状況確認のため雇用管理者にお越しいただき、聞き取りを行うとともに顛末書の提出を求めたところ、当日は気温が高く、作業員の申し出もあったことから、作業主任者の勝手な誤った判断でヘルメット未着用での作業を容認してしまったとのことで、即日、全従業員を集め、今後このようなことがないように指導を行ったとのことでした。

10月の1件につきましては、岸壁でフォークリフト作業員1名がウイング車から木材を降ろす作業をヘルメット未着用の状態で行っているところを現認しました。

我々の存在に気づき、すぐに手元にあったヘルメットを着用しましたが、現場にて口頭指導を行いました。

安定所に戻り、雇用管理者あて連絡したところ、来所しましたので、その際にも今後はこのようなことがないように口頭での指導を行っております。

11月と12月の件につきましては、同事業所の案件となります。

11月28日の大阪港港湾雇用秩序連絡会議委員によるパトロールにて、上屋をパトロール中、上屋内にて手作業で荷物を運搬していた作業員1名がヘルメット未着用であることを現認しました。

当日は時間の関係で事業所への指導を行うことができなかつたため、翌開庁日の12月1日に状況確認及び指導を行うため、再度現場を訪問したところ、フォークリフトで荷物の運搬作業中の労働者1名がヘルメット未着用で作業を行っていました。

当初は、事業所を訪問し、口頭指導を行う予定でしたが、連続して違反が確認されたため、帰庁し雇用管理者を呼び出し、状況説明と顛末書の提出を求めました。

ヘルメット未着用が確認された労働者は、両日とも同じ労働者であったとのことで、今後はこのようなことがないように指導を行っております。

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7をご覧ください。

こちらは、令和7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。机上配布資料の令和7年度港湾労働法遵守強化旬間写真集を併せてご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・店社様のご協力のもと、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30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、旬間の周知にご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 176 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14日に大阪港・大正内港、19日に堺・泉北港、20日に南港・北港において、荷役作業現場でのぼりを立て、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。こちらにつきましては、机上配布資料の写真集の1ページ目下段をご参照ください。

海上キャンペーンにつきましては、11月25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。こちらにつきましては、机上配布資料の写真集の2ページ目上段をご参照ください。

4番目の啓発会議等でございますが、11月12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、周知・啓発を行いました。

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。10月21日に大阪港方面、11月28日に堺・泉北港方面のパトロールを実施いたしました。こちらにつきましては、机上配布資料の写真集の2ページ目下段をご参照ください。

以上が旬間行事の実施結果となります。

最後に、参考として大阪港安定所のプレスリリースをお配りしておりますのでご参照ください。

残念ながら、一般各紙には記事掲載いただけませんでしたでしたが、業界紙1紙に掲載いただけたことをご報告いたします。

私からの説明は以上でございます。

(高橋委員)

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」一般財団法人港湾労働安定協会大阪支部支部長の豊浦様から説明していただきます。

(豊浦支部長)

港湾労働安定協会大阪支部の豊浦でございます。

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と合わせまして、

昨年度から取り組んでおります「港湾運送業若年者理解・入職促進事業」、略称で「みなとdeワーク事業」と申しますけれども、これについて、今年度これまでの取組状況をご説明させていただきます。

資料は「一般財団法人 港湾労働安定協会 説明資料」、2枚目以降右上に「派遣-1」から「派遣-4」と表示しておりますものと、追加の資料といたしまして、今申しました「みなとdeワーク事業のご案内」ということでチラシをつけております。これ以降、参考資料としてつけております、詳細を説明させていただきたいのは、「みなとdeワーク事業のご案内」をめぐっていただいた、グラフ化しているもの、こちらにも詳細に説明させていただきたいと思っております。

また、当協会本部作成の「令和6年度版 港湾労働者派遣事業の利用実態に関する調査結果」冊子と、私ども大阪支部の「令和6年度 業務年報」を配付しておりますが、こちらは参考としていただきまして、説明資料に基づきご説明させていただきます。

それでは「派遣-1」から説明させていただきます。

「1. 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し込みがあった「あっ旋申込数」とあっ旋申込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」、社休と呼んでいますけれども、これについて令和5年度と6年度の年間実績及び令和6年度と令和7年度の11月までの累計数を計上し、前年同期比を表示しております。累計以下の黄色い網掛けが令和7年度の数字となります。

本年度の状況ですが、表の3行目の黄色の網掛けの累計をご覧ください。

11月までの「あっせん申込数」の累計は4,377人となっております。

その上の6年度の11月迄の累計が5,320人ですから人数で943人、率で17.7%の減少となっております。

その横の列、荷役作業別の内訳ですが船内は3,329人、対前年比15.7%減で、沿岸は622人、13.7%の減、関連、船舶貨物整備と呼んでいますけれども、これは426人、34.5%の減となっております。

構成率では、船内があっ旋申込数全体の76.1%を占め、沿岸は全体の14.2%、関連は9.7%となっております。

次に表の真ん中「派遣成立数」の11月までの累計は合計3,820人となっております。

その上の6年度の11月迄の累計が4,186人ですから人数で366人、率で8.7%の減少となっております。

その横の列、荷役作業別の内訳は、船内は3,187人、対前年比7.8%の減で、沿岸は622人、あっ旋申込と同じく13.7%の減で、関連11人、57.1%の増とな

っています。

構成率では、船内が派遣成立数全体の83.4%を占め、沿岸は16.3%、関連は0.3%となっています。

前年同期比では、令和7年度はあつ旋申込数、派遣成立数ともに減少しており、船内は5年ぶり、沿岸は3年ぶりの減少となっています。

次に右側の派遣不調数の欄をご覧ください。

7年度の11月迄の「派遣不調数」累計が898人と、その上段の6年度の1,013人と比べ11.4%減少しております。

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。いわゆる社休でございます。

その下の表は4月から11月の前年同月との比較を表示しています。その下の「あつ旋申込および派遣状況」のグラフでは、令和6年度当初から直近7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います。棒グラフがあつ旋申込数、折れ線が派遣成立数で、7年度は一部の月で派遣成立数が前年同月を上回っておりますが、全般的には減少傾向であることが窺えます。

続きまして、次のページ「派遣－2」でございます。

「2. 港湾労働者 派遣日数別就労状況」をご覧ください。

港湾労働者を派遣出来る日数は、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。

この表は、港湾労働者が1ヶ月間に派遣就労した日数別実人員の合計等を上段から令和5年度、令和6年度の年間、そして6年度と7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、左端は延人員数になります。

先ほど「派遣－1」で説明しました延人員数と派遣成立数累計との差は、同一日に2回派遣されたケースがあるためです。

右端の月平均人数を見ていただきますと5年度全体が165.6人、6年度全体は180.1人、6年度と7年度の11月までの8ヶ月の平均の対比では6年度179.1人、7年度が166.3人で、12.8ポイント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日の順となり、これらで概ね全体の7割を占めています。

次に資料中段、「3. 講習等開催状況」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年1回開催しております。

令和7年度の派遣元責任者講習は6月11日と10月8日の2回開催し、合計

で 39 社 45 名の方が受講されました。

また、令和 5 年 7 月より当協会本部でオンラインによる派遣元責任者講習が開始されており、今年度は 7 名の方が申し込まれ既に受講終了されております。

雇用管理者研修は 11 月 12 日、港湾労働法遵守強化旬間に先駆けてハローワーク大阪港労働様との共催で開催しました。

本年度の研修では、ハローワーク大阪港労働様から「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、大阪労働局労働基準部様から「今夏の熱中症対策の結果等と今後の対応等について」、また、同じく大阪労働局職業安定部様から「作業現場等での障害者雇用の実例等について」というテーマでご講演いただき、40 社 45 名の方に参加いただき、改正安全衛生規則の再確認や、来年度予定されている障害者法定雇用率及び除外率の見直しにあたり、同業他社の取組事例等を紹介いただくことにより認識を深めていただきました。

次のページの「派遣－3」、「六大港支部別派遣事業取扱状況」でございます。

上の表は「6 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 5 年度末、6 年度末と 7 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 7 年 11 月末、6 大港全体で、派遣許可事業所は 289 事業所、派遣対象労働者は 9,085 名となっており、前年同期と比較し 1 事業所増で 156 人の減少となっています。

下の表は 6 大港の各支部別の「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り、令和 5 年度、6 年度の年間数と 7 年 11 月末累計以下各月の実績について、各行の黄色の網掛けが令和 7 年度、その上段が 6 年度の数字となります。

なお、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「累計」、これは 11 月まででございますが、黄色の網掛けをご覧下さい。

左側の「あっ旋申込数」の合計を見ていただきますと、7 年度六大港の合計が 159,576 人で、その上段の 6 年度 11 月までが 156,472 人ですので、人数で 3,104 人、2.0%の増加となっております。

右側の「派遣成立数」の合計ですが、6 年度六大港の合計が 15,959 人で、その上段の 6 年度これも 11 月末まででございますが 17,474 人ですので、人数で 1,515 人、8.7%の減少となっております。

各港別で見ますと、あっ旋申込数は横浜港・川崎港・関門港・下関港で増加、派遣成立数では全港で軒並み下回っている状況です。

6大港全体のあつ旋申込に対する充足率は、7年度は10.0%、6年度は11.2%となっています。

最後の資料「派遣－4」になりますが、「大阪港船内荷役取扱状況」をご覧ください。

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す。

船内荷役の「隻数」、「口数」と口数の内訳、「革新船荷役」、「在来船荷役」の主要な貨物の状況について、5年度、6年度の年間の状況、そして6年度と7年度の11月までの累計と、各月の実績を計上しております。この資料も黄色の網掛けが今年度分です。表の3行目の11月までの累計欄の黄色の網掛けをご覧ください。

左端、隻数は5,060隻で、その上段の6年11月までが4,965隻ですから、対前年同期比で1.9%、95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5,962口です。

その上段の6年11月までが5,856口で106口、1.8%の増加となっております。

荷役船種別では、革新船荷役は4,837口で152口、3.2%の増加、在来船荷役は1,125口で46口、3.9%の減少となっています。

主要な貨物別では、革新船荷役のコンテナが3,964口で5口、0.1%の増加、車・重機が764口で98口、14.7%の増、在来船荷役は鋼材等が763口で63口、7.6%の減少という状況です。

これらの数値を月毎で表したのが下のグラフとなります。

折れ線の隻数は6月、10月を除き前年を上回っています。

棒グラフの数は革新船、在来船別に表しています。

今年度は、対前年比で革新船荷役は微増、在来船荷役はバラ物以外の全てで減少傾向となっております。

これに伴い、一番下の表右端のとおり、革新船荷役の割合が81.1%と前年度に比べ微増となっております。

資料についての説明は以上となりますが、総括としまして、大阪港における令和7年度11月までの港湾労働者派遣取扱状況は、今年度の船内荷役の取扱が1.8%の増加に対して、派遣成立数は8.7%の減少となっています。

在来荷役の減少により、コンテナ船等の革新荷役で港湾派遣制度も活用しながら、在来荷役にも対応可能な熟練・習熟した作業員もコンテナ船等の革新荷役への就業が可能となり、作業員確保が適切になされたと考えられます。

一方で、在来荷役の中には「穀物類の袋物」等、より過酷な荷役が存在することも事実で、あつ旋申込不調となるケースも見受けられるところです。

今後、増加する革新船荷役への対応としても、港湾労働者の確実な確保が益々

必要であると考えるところです。

続きまして、別途机上配付させていただきました資料「大阪港 年齢階層別港湾労働者数 対比」をご覧くださいと思います。

こちらの資料は 2024 年 3 月末、令和 5 年度末と 2025 年 3 月末、令和 6 年度末を比較し、今年度 7 月末時点、及び同じく 11 月末時点の状況を令和 6 年度末の状況と比較したものとなります。

2024 年 3 月末の合計人数は 6,862 人で、2025 年 3 月末では 6,822 人と 40 人の減となっています。年齢層のスライドも含まれますが、19 歳層から 54 歳層までの全ての層で減少しており合計 171 人の減少、一方 55 歳層から 69 歳層が 134 人の増加となっており、高年齢化が進んでいます。

2025 年 3 月末と 2025 年 7 月末時点での合計人数は、42 名の増加となっています。年度末時点で減少した人数を、新年度以降の採用で補ったかたちと見て取れます。

年齢層を見ていくと 19 歳までが 22 名増、20 歳代が 21 名増と若年層の増員ができていることが分かります。

一方、30 歳代が 15 人減、45 歳から 54 歳層で 38 人減となり、業務に習熟した年齢層の離職も多いように推察されます。

2025 年 7 月末から 2025 年 11 月末では 19 人の増となっていますが、24 歳以下や 30 歳から 49 歳の層で 61 人減少しており、年齢のスライドも多少はあると思われませんが、55 歳以上の層が増加しています。特に、入職後の暑い夏を乗り越えられなかった若年者の離職が推察されます。

2025 年 3 月末と 2025 年 11 月末では 61 人の増となっています。24 歳以下が 9 人増、25 歳から 29 歳までは 15 人増で順調に増加しているように見えますが、30 歳から 49 歳層が 71 人の減と、習熟された働き盛りの世代の減少が目立っています。

また、24 歳以下の定着が思わしくないことと、55 歳以上の年齢構成比が増加していることから、港湾労働者の高齢化が深刻であると言えます。

下のグラフでは、年齢ピークと年齢層別の右下がり、あるいは右上がりが見取れるかと思えます。

このような中、昨年度より厚生労働省からの交付金事業として当協会を受託しております「みなと de ワーク事業」の実施状況について説明させていただきたいと思えます。

参考までに、今年度の周知用リーフレットを配付させていただいておりますので、後ほどご確認をお願いいたします。

それでは、「「みなと de ワーク事業」実施状況」の資料をご覧ください。

中身の詳細につきましては、資料を付けておりますのでご確認いただきたい

と思いますが、事業の概要としましては、若年者、主に高校生を対象とした出前授業や職場見学等を実施することにより、港湾運送業界への理解を深め、将来港湾運送業界への入職促進を図ることを目標とした事業です。

当協会大阪支部におきましては、大阪労働局、近畿運輸局様をはじめ各関係機関と連携、情報共有を図りながら、昨年度に引き続き府内の高等学校等を訪問し当該事業について認知していただきつつ、参加勧奨を行ってまいりました。

現在、15校に日本港運協会が作成された「みなとの仕事」のDVDを貸し出しており、希望する学生個人やグループ、あるいはホームルームでの視聴とアンケートの実施をお願いしているところです。

また、年度当初に府内の各ハローワークが管内の高校を集めて実施されます「進路指導担当者会議」へ出席させていただき、担当教諭に「みなとの仕事」のDVDを視聴していただき、進路指導担当者として「港湾運送事業」を認知していただく取組を5月から6月にかけて4カ所のハローワークで行いました。

参考資料は会議に出席された進路指導担当教師のアンケート結果で、有効回答は50名分ございます。時間の関係で内容の説明は省略させていただきますが、興味深い記述もございますので、是非後ほどご確認いただきたいと思います。

7月には、ハローワーク泉大津、岸和田、泉佐野の泉南3所合同の「新規学卒求人説明会」に参加させていただき、3名の高校生に私から港湾運送事業の概要を説明の上、「みなとの仕事」のDVDを視聴いただきました。

8月には「ポリテクセンター大阪港」のオープンキャンパスとコラボさせていただき、「見学・体験会」を実施し、現役高校生とその保護者及び若年求職者の計5名に参加いただきました。

10月には、ハローワーク大阪西の協力を得て、求人事業者である港湾運送事業者様の会社説明会及び面接会を開催いたしました。

この説明会に参加された若年求職者1名が、その後採用されたと確認できております。

11月には、大阪労働局様の協力を得て、大阪関西万博で期間雇用として働いていた方などを対象とした、関西初の大型イベント「職業訓練フェア2025」にて、港湾運送事業の業界説明会を港湾運送事業者様の協力を得て実施し、40名の参加がありました。

先月、1月16日には、港湾運送事業者様の協力を得て、A校にて1年生の2クラス計43名に対して「出前授業」を実施いたしました。

それぞれの実施事業では、必ずアンケートをお願いしており、その結果も参考資料として付けておりますので、後ほどご確認いただきたいと思います。

11月に実施しました「業界説明会」と先月1月に実施しました「出前授業」につきましては、業界紙にも掲載されましたので、その写しも付けております。

大阪支部では引き続き事業への参加勧奨を継続し、来年度も関係事業者の皆様、ハローワーク様等にもご協力いただき、広く高校生をはじめとする若年者に対して「港湾運送事業」の認知と入職希望者の増加に向けて取り組みを進めてまいり所存ですので、さらなるご支援等いただけますようよろしくお願いいたします。

以上で私からの説明は終わらせていただきます。

(高橋委員)

ありがとうございました。

以上をもちまして議題の説明を終了させていただきます。

本日の議題につきまして、ご意見・ご質問などございましたら、お願いします。

なお、ご発言に際しては、マイクのご使用をお願いします。事務局がマイクをお持ちしますので、ご意見・ご質問ございましたら、挙手をお願いします。

(田中委員)

ご説明ありがとうございました。大阪商業大学の田中と申します。

一番最後の議題になるのですが、若い人たちが採用されたということは大変喜ばしいことだと思うんですけども、一方で、7月から11月の間に15名が離職してしまっている。暑さが一つの要因ではないかをご説明されていましたが、なかなか若い人たちの辞めた理由を追うのは難しいと思うんですけども、一生懸命広報とかをして採用した人たちが辞めた理由が分かれば教えていただきたい。22名中15名というのは結構な割合だと思っていますので。

(豊浦支部長)

田中委員もご認識のとおり、実は、個別の真の退職理由はなかなか判明しづらいところをございまして、事業主様のお話を聞くと、ちょっと休みがちになってしまい、いろいろとフォローを入れるもなかなか上手くいかない、そして、有給休暇の付与、これが始まった辺りからちょっと休みはじめるケースもあると聞いています。私が申し上げた暑い夏を乗り越えられなかったというのも耳にするところです。ただ、本人がそのように伝えているかどうかは推測になりますので、田中委員が仰ったように、明確な理由というのはなかなか把握しづらいのが現状です。

(田中委員)

ありがとうございます。私も大学で若い子たちと接する機会が多いのですが、確かに、労働環境が大変だから長続きしないという側面もあるのと、自

分自身のキャリアアップを見据えたときに長く働く職場かどうかということ若い子たちは比較的ドライに判断していくところもあるのかなと思ったので、大変だから、あるいはきついから辞めてしまうのか、それとも自分の将来的なことを考えながら次のステップに進んでいるのかということが少しでも分かればと思って、質問させていただきました。

(高橋委員)

他いかがでしょうか。

(畠山委員)

全港湾の畠山です。

資料1の3ページ目にございます港湾運送の波動性ですね、これは旧来からこの問題に港湾運送事業者それから港湾労働者、非常に苦慮しておりまして、この波動性をどうにか改善するような方法が考えられないのか、そういうことを私どももずっと思っておりまして、この波動性に対する改善ですね、国交省はどのように考えておられるのか、1つコメントをいただきたいと思います。厚労省も、港湾労働法の関係から言いますと、波動性に対してどのようにすべきかということ、何かお考えがあるんだったら厚生労働省の方からもコメントをいただきたいと思っています。

波動性は、旧来は日雇いで対応していたという歴史があるんですが、劣悪な労働環境があったということで、港湾労働法ができたと総括できると思うんですが、波動性について、どことも対応しようという雰囲気がないものですから、どのようなお考えがあるのかということ、コメントいただきたいと思うんですが、よろしくお願いします。

できたら、学者の皆さんもどのようにお考えを持っておられるのかというのが1つと、先ほど委員の方から若い人が離職されるということについてご意見がございましたけれども、私ども本船に入るんですけれどもね、夏場の本船って40度以上するんですよ。こんなの普通の人、入ってきたばかりの人、こんな耐えられませんよ、言っては何ですが。これが一番大きな理由ではないかなと思ってますけれども、1つの、今まで経験した中で。これについてはコメントは不要ですが、よろしくお願いします。

(高橋委員)

ありがとうございます。まず、本件については事務局からあればお願いします。

(後谷係長)

大阪労働局の後谷でございます。着座にて失礼します。

波動性ということでございますけれども、港湾労働法の方につきましては、現状、基本常用労働者でということではございますけれども、その観点から、企業間による派遣ということで制度が設けられていて、それを活用して波動性に対応しているというところかと思えます。

それをどう改善していくかというところにつきましては、こちらの方でなかなか単独でお答えすることは難しいかなというところではございますので、そういう難しい状況があるということにつきましては、本省の厚生労働省の方に伝えまして、そういう課題、問題、意見があげられていますということを伝えていくことで、考えていただくというかたちで行きたいと思っております。

これだけしか答えられないんですけれども、以上でございます。

(奥田課長)

近畿運輸局の奥田でございます。着座にて失礼します。

畠山委員が言われましたように、波動性というのは昔から問題になっていて、一義的には6大港においては港湾労働法の派遣事業があり、地方港においては供給事業というのがありますし、日雇いもありますので、そちらで対応していただくものと思っています。国土交通省の方でも、派遣事業について、地方港においてはできないということで、2種港、3種港においては、特定限定許可という制度も作っています。利用状況は今のところ無いのですけれども。本来的には派遣事業の全港適用とかで対応するものと思っているのですけれども、そちらもなかなか進んでいないために、特定限定許可の制度も作っているように聞いています。以上です。

(畠山委員)

ご回答、大変、ありがとうございます。

しかしながらですね、波動性というのは、昨日今日始まった訳ではありませんし、港湾労働法が始まる前からある訳ですよ。要は、今日は、本船入ってるから忙しいけれども、次の日、本船なかったら、まあ閑古鳥鳴いてるわと。

これをベタにならせないかということのを常々考えている訳ですね、どこの事業者も。しかしながら、船会社からディスパッチを求められると、それなりの口数を揃えないといけない訳ですよ。これは元請さんに課せられた使命みたいなものなんですね。その元請さんの話から、港湾労働者の人数を揃えていくということに、作業される会社の方も一生懸命になっていく訳ですよ。これがいくらかベタにならしていければそんなことをしなくても済む訳ですね。

そういうことを考えられないのかということのを申し上げているのであって、

現状あることについてどうやこうやということ言ってるのではなくてですね、そういうことから波動性を緩和できるようなことが行政としてできないんですかと、こう言ってる訳で、そこを是非とも勘違いしないで考えていただきたいと思ってる訳ですね。

なんでこんなこと言うかということになりますと、労側から申しますと、港湾は港湾産別協定を持っております。ここで言うべきかどうかというのはあるんですけども、一応2直というかたちを取っておりますけれども、厳密、港湾産別で協定できているのは8時30分から16時30分なんですね。そこを、それ以外を全部残業でやっています。本船を追いかけて港湾労働者が配置されるものですから、今、元旦以外は全部就労するんです。年末年始の関係はあるんですけども、24時間でやる訳ですね。これ、ほぼ1直体制でやっている訳です。こういうところを改善できなかったら、港湾労働って保たないっていうのを、皆さんありありと分かっている訳ですよ。業界の皆さんそんなこと知ってますよ。ここをどう手助けいただけるんですかと、こういう話になる訳ですね。

ここでもう1つお聞きしたいのが、両行政について、1直しか持っていないところを、土日祭日関係なし、深夜も関係なしに働いている訳ですよ、今ね。ここを、どういう認識でおられるのかというのは、1つコメントいただきたいと思えますし、よかったですら学者の皆さんについても、この現状をどのように考えるのかについて、コメントをいただけたら。以上です。

(高橋委員)

本件もまず事務局の方から、長年の課題だということは認識しておりますけれども、いかがでしょうか。

(後谷係長)

大阪労働局の後谷です。

仰っていることは重々ごもっともだと思いますし、ただでさえ人手不足という状況もある中、夜とか休みもほとんど無く回しているところがあるかと思えます。

現在の取り組みとしましては、若い人にまず入ってもらわないといけないということで、昨年度から始まった事業ということでご説明もさせていただいているところがあるかと思うんですけども、なかなか簡単に雇うというのも難しいという状況もお伺いしておりますので、仰るご意見、国の方でやっぱりちょっと考えてもらわないといけないというところがあるかと思えますので、その辺のご意見を伝えていきまして、国としての方向性ということになりましたら、厚生労働省単独でどうこうっていうのは、ちょっとなかなか難しいところも

あるかもしれませんが、そういうご意見が出てるといふのを伝えていくことで、何か状況を考えていただくというかたち、きっかけになるようにしたいと思いますので、ご意見伝えていきたいと思います。以上です。

(高橋委員)

私の方からもよろしいですか。

(畠山委員)

すみません。運輸局の方からお願いします。

(奥田課長)

近畿運輸局の奥田です。

労働局さんも言われましたとおり、基本的に大変な状況で、長年の課題と言われているのも重々承知しておりますし、解決していかないといけない問題とは認識しているのですけれども、なかなか進んでいないというのも事実であります。

国土交通省としましても、港湾労働者不足対策等アクションプラン 2025 の中で、今後取り組む3年間の課題というのを上げさせていただいておりますので、それを少しずつでも進めながら、少しでも改善するようにしていきたいと思っております。

それと、そういう意見がこの場で出たということは、全国的に考えていかないといけない課題だと思いますので、本省に上げさせていただきたいと思っております。

(高橋委員)

私からも補足させてください。同じ物流といってもだいぶ違う世界なんですけど、先日、マスコミから取材で意見を求められました。何かと言いますと、引っ越しですね、この時期。これも非常に現場が逼迫しているということでございます。私自身もその引っ越しの現場を、つぶさに見た訳では正直ありませんし、引っ越しの専門家って大学にはなかなかいないものですから、こうした事情を踏まえた上でお答えしたのですが、この時期に引っ越しが集中することは、以前からももちろん、わかっていたことではあるんですが、最近見ていると、引っ越し専門の業者さんがテレビコマーシャルを控えめにしている印象を受けておりますし、実際、波動に対応しているなど。もちろん、引っ越しの料金は上がっているわけですが、それでも労働力が買えないといえますか、アルバイトとかを募集しても人が集まらないようですね。港湾労働とも、意外と近いところではないかと、思っているところです。

そういう中で、今後どうすべきかという、転勤の慣習を変えるようなことまで考えざるを得ないのかなど。波動を均すという意味では、人事異動の時期を変えとか、長距離の転勤や単身赴任といったこれまで当たり前に行われていた慣習まで、変えていかなきゃいけないんじゃないかと、私からはお答えをしたわけでした、そのくらい社会全体でいろいろと考えて回していかなきゃいけない問題になっていると。特にこれからどんどん労働力人口が減っていきますので。

それに当たるものが、港湾労働の場合は何になるのかっていうことを考えていく必要があると思っています。昔からある問題でどうにもならんと言ってしまう、それまでですので、そこは社会全体の仕組みを変えるようなものも含めて、考えていかなければならないのかなど思っているところです。もちろん、現場の皆さんは、それぞれ大変な中で頑張っておられますし、一方で働き方改革とか労働時間の規制とかというのが、きちんと守られるようになってきた中で、すぐにできることがあれば、おそらく現場ですでにいろいろ工夫されていると思います。その辺りも踏まえながら知恵を出し合っていくことも、こういった場の役割であると考えているところです。

的外れかもしれませんが、大学側の委員の意見も求められましたので、思いつきで恐縮なんですけど、発言させていただきました。

(畠山委員)

ありがとうございました。

続いてなんですけど、なぜこんなこと言うかと言いますとね、まず学者の先生方に分かって欲しいのが、364日24時間本船追いかけてるから、結局、8時半～4時半の労働であっても、24時間、土日祭日関係なしに、仕事があればやらないといけないという使命にあるということが、元請さん、協力会社さん、私たち労働者ですね、課せられている使命なんですね。そこに、先生方ご存知と思うんですけども、年間ベタにならずと、時間外って45時間の規制がある訳ですよ。それ以上できない訳ですよ。させろって言うてることじゃなくて、そんな環境で皆さん仕事してる訳ですよ。だから、そこに、要は、荷主ユーザーサイドで、元請サイドで、労働者サイドで、もうやれること全部やってる訳ですね。だから、要は国交省とか厚労省の行政辺りがなんかの施策を打たなかったら、こんな業界もう保たないということは、もう皆さん分かってる訳ですね。

で、九州の港であるとか、あるいは北海道の港なんかでも、土曜日クローズしてる、日曜日は本船荷役を止めると。そうしないと労働者回らないですから。そういうふうにやっていこうという、苦渋の決断やり出してる訳です。これどこの港でも、明日、明後日ぐらい波及していくということも、まあ業界紙にも書いてるんですけども、なんか手を打っていないといけない訳ですよ。

今日わざわざ厚労省にコメント求めましたけども、なんか希望を持って働けるような言葉って一個もなかった訳ですよ、実際のところね。安定協会さんからの報告もらうと、もう悲観するような話ばかりです。言うたらなんですよ。ベテランの域に来る30代とか40代の離職者がいる訳ですよ。今もう、港湾労働って重筋肉労働じゃありませんから、だいたいもう機械に乗るオペレーターなんですよ、仕事としては、ほとんどが。そういう環境で、そのオペレーター、経験豊富なオペレーターが辞めていかれると、こういう環境にもうとっくに浸かってきだしてるということについては、ほんまに緊急の課題としてなんかしないといけない訳ですけども、今言った労働環境で、はっきり言って、新しい人ちょっと来ませんかなんか言うところで、まあ来る訳ないですからね。

で、ここの矛盾をなんか改善していかないとダメやと、こうなる訳ですけども、どこからも意見ない訳ですよ。で、労働組合は労働組合でいろいろ言ってますけども、やっぱり人が寄らないと、なかなかうまいこと回らない世界ですから、お手上げ状態ということはあんまり言いたくないですけども、ほぼお手上げ状態なんですね。

だから、ここを皆さん考えていただかないと、あんまり保たへん状態やというふうになってくるというのは認識してもらいたいと思いますし、そこになんかコメントあるんでしたら、ほんま欲しいですし、学者の皆さんからもね、できたら、ちょっと大きな、こう改善するべきやという知恵を、何かいただきたいなと思っていますので、ぜひとも1つよろしくお願いします。コメントいいですから。

(高橋委員)

ありがとうございます。他いかがでしょうか。お願いいたします。

(渡辺委員)

初めて参加しています、渡辺です。よろしく申し上げます。

今更と言われるかもわかりませんが、説明資料(2)の資料5と資料8にある関連から右に、倉庫、港湾というのがあると思うんですけど、ここでいう倉庫と港湾っていうのは、何を指すのか、まず教えていただきたいと思います。

(高橋委員)

これは事務局からご説明をお願いいたします。

(林課長)

大阪港安定所の林です。資料8の方ですが、倉庫作業は倉庫荷役です。港湾作

業というのは、船内荷役と沿岸荷役です。

(渡辺委員)

倉庫の中での作業？

(林課長)

港湾倉庫での作業です。

(渡辺委員)

港湾っていうのは？

(林課長)

港湾が、船内荷役と沿岸荷役です。両方を合わせたもの。

(渡辺委員)

船内、舛、沿岸、筏、関連、倉庫とありますよね。資料5と8です。

(林課長)

船内と沿岸を両方の許可をお持ちのところが港湾です。

(渡辺委員)

倉庫は、港湾倉庫の中の作業という意味ですか。

(林課長)

そうですね。

(畠山委員)

沿岸のくくりになる？

(渡辺委員)

倉庫は営業倉庫というか、黄色の？

(林課長)

黄色ワッペンのことです。

(渡辺委員)

それがあつたんですね。ということ、この港灣っていうところは、いわゆる2種4種の許可事業者さんっていうくくり、両方持つてるところなんですね。

(林課長)

はい、そうです。

(渡辺委員)

はい、分かりました。ありがとうございます。

それと、先ほど後谷さんの説明の中に、雇用秩序の維持ということで説明がありましたとおり、我々としても、いわゆる違法派遣の撲滅というところを謳ってパトロールを実施しております。

その中で一点問題がありますのが、いわゆる港灣倉庫の指定区域、ここと、いわゆる臨港地区、ここがちょっとマッチしてないんですね。港灣倉庫の指定区域でありながら、港灣運送事業許可を持っていない事業者が港灣荷役を扱っている事業者さんがちょっと見受けられます。1つ例えばで言いますと、ある事業者さんがこの賃貸契約を駐車場に交わしてあるんですね。駐車場に交わしているんですが、実際はプレハブを建てて、そこでデバンされてます。これは改善されましたけど、一応そういうところもありました。そういうエリアってところが、いわゆる臨港地区でなくて、港灣倉庫の指定区域になっているところでは、これやっぱり非常に問題があるかなと思つてます。やっぱり、港灣倉庫の指定区域であるならば、やっぱり港頭地区である必要があるんじゃないか、この2つというのはリンクするものではないのかなと思つています。

あともう1つが、今、夢洲の方で開発がずっと進められてますが、あそこについても我々からすると港頭エリア、港頭地区に当てはまると思つたんですが、今現状埋め立てをしている最中ということなんで、まだその指定エリアになってないんですね。でも、いずれされるだろうとは思いますが、他港の方ではされなかったということも聞きました。要は上屋が建ててから、そこは港頭エリアですよって言ったところで、建てた方がそんなん聞いてないということになるのかなと思つたので、やはり港頭地区、夢洲みたいに埋め立てをしているところであるならば、やっぱりきちつと埋め立てが完了した時には、きちつと港灣エリアですよという指定をするべきかなと思つたので、回答いただければと思つた。よろしくお願ひします。

(後谷係長)

大阪労働局の後谷です。すみません、着座で失礼します。

まず1点目なんですけども、臨港地区ってというのが、港灣法で定められていて

港湾局さんが指定している区域ということだったかなと思うんですけども、いずれにしても、法律によって、港湾の関係の区域が異なっているというところは、事実かと思えます。その理由というところにつきましては、恐らく、やっぱり各法律で趣旨が若干異なっておりまして、その趣旨に基づいて、それぞれ各法律において、そういう地域、区域が指定されているというところがあるかと思えますので、異なっているのが非常に紛らわしいというのは、これは私もごもっともなところと思うんですけども、そういうご意見は本省の方に伝えていきたいと思うんですけども、それぞれの法律の趣旨というところを考えたら、1つにまとめるというのはちょっと難しいかもしれないんですけども、そういうご意見は理解できますので、そこは伝えてまいりたいと思います。

もう1点、別の内容でございましたけれども、大阪におきましては、港湾倉庫の区域ということで、港湾労働法の観点で行きましたら、埋め立て地はもう現在すべて、その区域に入っております。しかしながら、新たに埋め立てられる土地ということでいきましたら、当然大阪においても、また新たにどこに埋め立てするという話が出てこないとも限りませんから、当然埋め立てということになりましたら、新たに登場する土地でございますから、そこをどうするんやということは、これは、急いで判断すべきだというご意見、これもごもっともでございますから、結構本省の方はちょっと慎重に判断ということでは言っているところかと思えますけれども、そこのご意見についても、しっかり伝えていきたいと思えます。以上です。

(高橋委員)

それでは他いかがでしょうか。お願いいたします。

(渡辺委員)

もう1点、ちょっと違う話になるんですが、実は、今日のお昼から、1本会議をやっていたんですが、その中でもちょっと出されましたのが、万博。これのデバン作業は、いわゆる港湾運送事業者、許可事業者ではない、ゼネコンさんがデバンをされたという報告がありました。これに関しては、やはり我々としては憤慨と言いますか、ちょっと以ての外ということになりますので、その辺報告って上がっていますか？

(後谷係長)

こちらの方で正式には何も聞いていないんですけど、運輸局さん、よろしければと思います。

(奥田課長)

運輸局です。

一応、その情報自体は労働組合さんというか、事業者さんから最初に入って来まして、その後、万博協会さんも来られましたので、港湾運送に当たるということで、それが撤去の時もということでしたので、多分、港運協会さんとか組合さんにも行かれていますと思うのですが、それと並行して我々の方に来られましたので、港湾運送に当たるので港湾運送事業者を使ってくださいとお伝えしました。

(畠山委員)

ちょっといいですか。先ほどの1点。

要は、法律違反なんですよ。国家を上げた事業で、事業をやっておいて、法律違反があるのはどうなのかなと、こう思ってましてね、行政としては対応すべきだと思ってる訳ですよ。それを万博協会にもちらっと言ってるんですけども、万博協会も民民の話やから、そんなこと知らんみたいな、こんななんですよ。責任持ってやれよと、こう思ってる訳なんですけど、事業法違反とか港労法違反、事業法違反になったら港労法違反というのはもう出てくるんで、このセットがはっきり言って、どうもなんか、国家を上げた行事、イベントやってるのに、有耶無耶にされるというのはね、どう考えてもちょっと合点がいかん訳ですよ。何を考えてるのかということですね。

だから、そこについてはちょっとやっぱり行政の方がきっちり指導して欲しいなど、こう思ってる訳です。なんでしないのかっていうことを、ちょっと教えていただきたい。両方教えていただきたいんですけど、コメントいただけませんか。

(奥田課長)

先ほどの話の続きになるのですが、万博協会さんが来られて、港湾事業者を使うようにちゃんと指導はしています。撤去の時になるのですが、最初の時は我々も情報が分からなかったもので、撤去される時に、そういう件があるというのをお聞きしましたので、来られた時に法律に則ってやるように指導しました。

(後谷係長)

当然こちらとしましても、日頃から、運輸局さんと連携させていただいて、取り組んでいるところではございますので、今回の万博のケースにつきましても、仮に運輸局さんから正式に、情報提供なりがあって、一緒についていうことであれ

ば、一緒に動いてたということはあろうかと思うんですけども、運輸局さんが動いていただいたかたちに、今回はなっているということでございますので、当然、日ごろから連携して、法の遵守ということについては対応させていただいております。

(畠山委員)

労働局さんは報告受けてないんでしょ、でも。先ほどそう言ったでしょ、聞いてない、と。

(後谷係長)

そういう事業所、どここの事業所がっていうことを、正式に聞いてるということはないということでの説明でした。

(畠山委員)

正式に聞いてないのは聞いてないんでしょ、だから。

(後谷係長)

そうです、はい。

(畠山委員)

そんなコメントおかしいんじゃないの、聞いてないんでしょ。

分かりませんって言うんだったら分かるけど、何をどうしよ言うの、聞いてないんでしょ。

(後谷係長)

だから、万博の件につきましては、こちらの方としては何も動いてはおりません。

全体的に、そういう違法な事業所があった場合としましては、連携して対応はさせていただいているということ、私は説明したかっただけです。以上です。

(畠山委員)

あの、運輸局さんね、万博協会から連絡があったっていうのは分かるんだけど、するべきやと思ってるんだけどね、こっちも。万博協会を追及すると、民民の話だから関係ないって言われる訳ですよ。誰が責任持ってくれるんや、こんな話になっていく訳ですね。

だから、監督行政としては、やっぱりしっかりやって欲しい訳ですよ。口頭で

言いました、それで終わりかと、こんな話なんですわ。そんなんで事業法の第1条で謳ってる秩序なんてどうして守るのって、こんな話になるでしょ。しっかりしてくれよって、こう言いたい訳ですわ。運輸局もそう、しっかりしてくれよ、こう言いたい訳ですよ。コメントありましたら。

(高橋委員)

いつ頃にどういう話があったかという流れが、ちょっと今のお話だと分かりにくかったので、時系列で、少し日付を入れてご説明いただけると、ありがたいです。

(奥田課長)

日付の方はちょっと今、手持ちの資料がないので、明確な日付が言えないのですが、すけれども、ある事業者さんから、万博の終わりか撤去の時の話し合いを、多分、労働組合さんと港運協会さんとされてる中で、違法なバン出しがされている事案があったと。その事案については、我々状況を見てない、掴めてないので、ちょっと分からないのですけれども、そういうこともあったので、万博協会さんに来ていただいて、これから撤去の作業もありますので、それについては、港運協会さん、労働組合さんとお話し合いをされているということですので、それについて、当然我々の方は従前から言ってるので、港湾運送事業者を使うように指導しました。それに合わせて、港運協会さん、労働組合さんとの話し合いの中できちんと説明するように、港湾運送事業者を使うように、対応するよということ伝えて、指導したということです。

(高橋委員)

となると、港湾運送事業法の話がメインで、港湾労働法の話とはどのように関連するのでしょうか。

(奥田委員)

先ほど畠山委員が言われましたように、港湾運送事業法違反となれば、港湾労働法の違反にもなると思います。

(高橋委員)

指導して、その後の報告などは上がって来ていますか？

(奥田課長)

その後のこうしましたというのは聞いています。

(高橋委員)

なるほど。それ以上の指導は必要ないと判断するということ？

(奥田課長)

元請を通じて港湾運送事業者を使っているという報告を受けたので、それ以上のことは言ってない。

(高橋委員)

わかりました。もう、そういう作業、例えば撤去は終わっていると考えてよろしいんですか。万博も終わって久しいですけど。

(奥田課長)

4月くらいまでと聞いています。

(渡辺委員)

いいですか。

(高橋委員)

はい、お願いいたします。

(渡辺委員)

すみません、あの、ここでばかり話してもあれなんですけど、この話があったのは開幕前なんですね、4月13日以前。当然、中に入られている港運事業者さんも労働者もいます。その人たちからのいわゆる報告ということで、どうも違う事業体、いわゆるゼネコン関係の人らがデバンをやってるよ、と。パビリオンの中の展示物をデバンされてますよ、と。これはおかしいんじゃないですか、という情報が入っているんですね。

それを踏まえて我々もパトロールに行きますよ、ということだったんですが、やはり、万博が開催前なので、いわゆるテロを恐れているので、入るのにもすごい審査と言いますか、こういう資料を出してくださいとか、こういうのを登録してくださいって、すごい時間がかかりました。

皆さんご存知のとおり、万博って、かなり建設するのに間に合わないんではないかということもあったんで、それこそ24時間働きますかみたいな感じでやられてました。で、事業者さん、ゼネコンさんらがやってたのが、聞いた話によりますと、どうも夜中にやってる。と聞きますと、我々からすると悪質すぎると、

分かっててやっているのと違うんか、と思うんですね。

となってくると、やっぱり先ほど畠山さん言われたように、国がやっている事業で堂々と違反をすることはどういうこと、っていうことを我々としては言いたいと思います。きちっとした許可事業者があるにも関わらず、そういうことをやっているということなんで、これは問題でしょうという話です。

(高橋委員)

承知いたしました。何か補足とかございますか。特になければ。

こういう国家の大事業については、いつ我々に関わってくるのか、ちょっとよく分からないところも正直言っておりますけれども。時間がない中でやった部分というのがあるとは思いますが、いろいろな会社さんとか、業界が関わってくる話で、制御が難しい場面もあるでしょうが、これからも、出てくるのかなと思います。

他にいかがでしょうか。よろしゅうございますか。お時間に近づいてまいりましたけれども。

(筒井委員)

先ほど若い方が暑くてきつくて辞めてしまうという話がありましたけれども、工場見学に行きましたら、熱い鉄とか扱っている工場なんかは、倒れてしまますので、避けれるようなビニールのカーテンがあるところにさっさと行って、また仕事に行ってしまうので、割と身体に負担がないような、レイアウトを工夫したりするのは日常の工場を感じかと思うんですけど、それもやり尽くして無理とか、どういう感じか、ちょっとお話し聞けたらと思います。

(畠山委員)

絶対にそんな環境ないです。

(筒井委員)

あと、先ほど畠山委員がこのままではこのシステムが破綻してしまうというお話いただいたんですけども。

(渡辺委員)

画像を見てももらったら分かると思うんですけど、船倉なんですね。船の中で、その下のところまで。そういうところにどんどん荷物を積んでいったりしますので。鉄板が熱くなっている、こうやって照り返しが来たりするので、体感温度が50度とか、そういう感じになっていると思います。当然、安全带やヘルメッ

トも脱げない、蛍光ベストとか着けないといけないんで、なかなか厳しいのは厳しい。だからトイレ行くのも船倉から上へ上がって行ってという感じになります。

(畠山委員)

岸壁にトイレなんかありませんよ、だから女性とか無理ですよって言っています。

(渡辺委員)

本船のトイレを借りるかという。

(畠山委員)

中には入れてくれないですからね。石炭の船なんか入ってごらんささいよ、万棒、貨物の下に敷く角材のことですけど、放り出すだけでも真っ黒になるしね。糠積んでる船なんてね、糠ちよろっと残ってるでしょ、ゴキブリ湧いとるわね、ネズミ湧いとるわね。そんなんですよ。労働環境なんてね、はっきりいいなんて言えないですよ。そんなとこに来いなんか言うのね、来ませんかみたいなね、ちょっとお世辞じゃないけどね、言う方も言う方かなと思ったりするけどな、ほんま。安定協会さん頑張ってはるけどね、なんやねんみたいなこと言われたら、ちょっとどうかなと思ったりするけど。頑張ってはくれているんですよ、非常にありがたいですしね。来てもらえたらありがたいなとは思っているけど。綺麗事じゃないです。誰が土日、祭日の夜中に仕事したいですか。

(筒井委員)

先ほど畠山委員が仰ってた、こちらに座ってる人も、一言ずつ何かコメントって話があったので。

(畠山委員)

何か、港湾労働がもっと社会的に認知されて、労働環境が良くなるようなコメントもできたら考えて欲しいと思っているだけで。

(筒井委員)

その時思ってたのが、インプットかスループットかアウトプットを表面化すれば、組織が破綻するのは防げるやろうと。

私、歯医者さんの予約システム、よくできてると思ってるんですよ。もう人数いっぱいやったら、どんなにこっちが歯痛くても断られますし。あとは、先生の

負担を軽くしようと思ったら自分でエプロンをつけたり、割とあの先生方のあの情報処理負担も軽くするための前処理とか、後工程とか、処理をちょっと変えるとかで、情報処理能力を高めるっていうのはよくできてると思うんですけども、そういうのは多分、現実問題としては、こちらの場合では何か変更、改善は難しいのかもしれないと思って静かにしていたんですけども、もしよろしかったら。

(畠山委員)

作業は断れない、無理やな、そう、そんなん無茶ですよ。荷主ユーザーってのは、我々ですから。仕事ね、それを断るなんてのはもう死活問題ですから。

(筒井委員)

断りにくい。

(畠山委員)

断りにくいじゃないです。断れないですね。

(丸山委員)

それで先ほど仰った国とかね、もうちょっと大きい、このウィンウィンの関係っていう、そこはまあそうなんですけどね。

(畠山委員)

そこは波動性を標準化できるような仕組みをしてもらえると非常にありがたいと、こう言っている訳で、それを行政として考えてもらいたいというのが、一番最初に言った波動性の問題。要は、労働者の多い少ないで対応してるんだけど、今ずっとこんな保たないよって言ってるのね。だから本船をベタにならしてね、少ない日に多いのとか、なかなか難しい話なんですけど、なんか仕組みとしてそういうことをちょろっとでもやらなかったら、多い時に 100 人も 200 人もどかんって人がおればいいですけど、いないからこうなってる訳でね。だから、波動性をできるだけ標準化、平準化できるような、それは民では限界があるから、行政がなんかちょっと手助けできるような施策を打って欲しいと思ってます。

これは波動性っていうのは昨日今日の話じゃなくて、戦前からある港湾労働について回ってる問題ですから、だからええ加減、行政も考えて欲しいなど、こう思ってる訳です。

(高橋委員)

2024 年問題が非常に叫ばれて、あの頃はテレビの報道をはじめ、社会的な注目が集まったわけですが、2025 年に入って、2026 年の今まで、報道はパタッと減ったような気がします。ただ、2025 年に入ったから問題が解決された訳では決してなくて、やっぱり現場の方々が非常に苦勞されて、社会問題になるギリギリ近々のところで歯止めをかけてくださっているんだらうと、こう推測するところでは。

そうしますと、先ほどの引越しの話とかもそうですけれども、現場の方々に、なるべく辞めずに機嫌よく働いていただくことが大事だと思います。先ほど申し上げましたように、社会そのものの仕組みを変えていけない部分、我関せずと思っている方々にも、考えていただく機会を作らないといけない部分、例えば人事の慣行とかがあらうと考えています。

ちょっとなかなか、この会議の場だけで、すべてを議論し尽くせる訳ではないんですけども、ただ、こうやって年に一度とはいえですね、集まっていろいろご意見を伺えるのは、私どもにとっても非常にありがたいと感じております。こうやって一堂に会して議論していくこと自体を、なんとか真摯に続けてまいりたいと、思っているところでございます。

お時間も近づいてまいりましたので、そろそろよろしいでしょうか。

それでは、以上をもちまして、第 25 回大阪地方労働審議会港湾労働部会の議事は終了といたしたいと思えます。それでは進行を事務局にお返しをいたします。どうも、議事進行にご協力をいただきましてありがとうございました。

(大島補佐)

各委員の皆様、本当にたくさんの意見、どうもありがとうございました。

本日の議事録につきましては、このまま作成を進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

本日の交通費の支給についてご案内させていただきます。冒頭、事務局よりご説明しました「委員等旅費の支給に係る確認書」につきましては、ご記入の上、机上に裏返しの状態で置いていただきましたら事務局の方で回収させていただきます。

本日の駐車券については、後ほど担当がお渡ししに行きますのでよろしくお願ひします。

それでは、以上をもちまして、第 25 回大阪地方労働審議会港湾労働部会を閉会いたします。本日は長時間どうもありがとうございました。