

第 18 回大阪地方労働審議会港湾労働部会 議事録

- 1 日 時 平成 31 年 1 月 18 日 (金) 10 : 00 ~ 12 : 00
- 2 場 所 大阪労働局 第 2 庁舎 14 階 会議室
- 3 出席者
- 公 益 委 員 : 飴野委員・石黒委員・小川委員
坂西委員・横見委員
 - 労働者委員 : 大野委員・佐竹委員・奈良山委員・
樋口委員・三宅委員
 - 使用者委員 : 栗田委員・高橋委員・中谷委員
間口委員
 - 専 門 委 員 : 近畿運輸局海事振興部貨物・港運課
大谷課長 (代理出席)
大阪府港湾局 福井局長
大阪市港湾局
高橋理事 (代理出席)
 - 厚生労働省 : 職業安定局建設・港湾対策室
吉野室長・山本係長
 - 事 務 局 : 大阪労働局職業安定部職業対策課
前坂課長・宮田課長補佐・堀内係長・
米良班長・鍋島係員
大阪港労働公共職業安定所
谷口所長・武田課長・杉浦係長
 - オブザーバー : (一財) 港湾労働安定協会大阪支部
中野支部長
 - 随 行 者 : 近畿運輸局海事振興部貨物・港運課
池垣係長
大阪市港湾局計画整備部振興課
石橋係長

- 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

(宮田補佐)

おはようございます。それでは、時間が定刻となりましたので、第18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、宮田でございます。よろしく願いいたします。

開会に先立ちまして、大阪労働局職業安定部職業対策課長の前坂より、開会のご挨拶をさせていただきます。

(前坂課長)

おはようございます。大阪労働局職業対策課長の前坂でございます。第18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、事務局を代表して一言ご挨拶を申し上げます。本日は何かとご多忙のところ、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つきまして、格別のご理解、ご協力を賜っておりますことに、ここに厚くお礼申し上げます。

初めに、最近の経済情勢ですが、平成30年12月の月例経済報告におきましては、「景気は緩やかに回復している」とされております。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、30年7月から9月に3.4パーセントと、前年同期より0.2ポイント改善しております。また、大阪における30年11月の有効求人倍率につきましては1.78倍と、前月と同水準となっております、「現下の雇用失業情勢は着実に改善している」というところでございます。このように、景気は確実に改善している状況ではございますが、私ども大阪労働局といたしましては、今後の展開を注視するとともに、平成26年4月から適用されております港湾雇用安定等計画に基づきまして、港湾労働者の雇用秩序の確立と維持に向けた取り組みを実施してまいりました。また、今年4月に改正が予定されております新たな安定等計画に基づき、引き続き取り組みを行っていく所存でございます。

本日の議事内容でございますが、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」、次に「港湾労働者派遣制度の活用状況等について」、

3つめとして「新たな港湾雇用安定等計画（案）について」ということになっております。「港湾労働者派遣制度の活用状況等について」は、港湾労働安定協会の中野支部長様からご説明いただき、「新たな港湾雇用安定等計画（案）」につきましては、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室からご説明いただくようになっております。委員の皆様におかれまして、忌憚のない意見を賜りますよう、よろしく願いいたしまして、以上、簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

（ 宮田補佐 ）

それでは、本日お手元に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の説明資料（1）と（2）、一般財団法人港湾労働安定協会の説明資料、次に厚生労働省の説明資料をお配りしております。また、別途参考資料といたしまして、港湾労働法遵守強化旬間にかかる資料を配布しております。資料の不足等がございましたら、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、委員の皆様の紹介をさせていただきます。公益代表委員の石黒部会長でございます。

（ 石黒部会長 ）

石黒でございます。どうぞよろしくお願い致します。

（ 宮田補佐 ）

飴野委員につきましては、現在こちらへ向かっているということで、少し到着が遅れると聞いておりますので、また、到着次第参加していただくという形となっております。小川委員でございます。

（ 小川委員 ）

おはようございます。小川でございます。よろしくお願い致します。

（ 宮田補佐 ）

坂西委員でございます。

（ 坂西委員 ）

坂西でございます。よろしくお願い致します。

(宮田補佐)
横見委員でございます。

(横見委員)
横身でございます。よろしく願いいたします。

(宮田補佐)
続きまして、労働者代表委員をご紹介します。大野委員でございます。

(大野委員)
大野です。よろしく願いいたします。

(宮田補佐)
三宅委員でございます。

(三宅委員)
三宅でございます。よろしく願いいたします。

(宮田補佐)
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いたします。

(宮田補佐)
樋口委員でございます。

(樋口委員)
樋口です。よろしく願いいたします。

(宮田補佐)
奈良山委員でございます。

(奈良山委員)
奈良山です。よろしく願いいたします。

(宮田補佐)

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。間口委員でございます。

(間口委員)

間口です。よろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

中谷委員でございます。

(中谷委員)

中谷です。よろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

栗田委員でございます。

(栗田委員)

栗田でございます。よろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

高橋委員でございます。

(高橋委員)

高橋です。どうぞよろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

続きまして、専門委員をご紹介します。谷川委員の代理として、近畿運輸局海事振興部貨物・港運課長の 大谷様にご出席いただいております。

(大谷課長)

大谷でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

福井委員でございます。

(福井委員)

福井でございます。よろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

藪内委員の代理として、大阪市港湾局理事の高橋様にご出席いただいております。

(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。

(宮田補佐)

なお、使用者代表委員の斉藤委員につきましては、本日、所用のため欠席となっております。本日は、一般財団法人港湾労働安定協会大阪支部長の中野様にオブザーバーとしてご出席いただいております。

(中野支部長)

中野です。よろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

また、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室からご出席をいただいております。吉野室長でございます。

(吉野室長)

吉野でございます。よろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

山本港湾労働係長でございます。

(山本港湾労働係長)

山本でございます。よろしくお願いいたします。

(宮田補佐)

なお、随行者および事務局職員につきましては、お手元の「出席者名簿」で、紹介に代えさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

定足数につきましては、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、公益代表委員は現在は4名ですが、出席いただきましたら5名

ですので、一応出席という形で5名とさせていただきます。労働者代表委員5名、使用者代表委員4名の計14名の委員の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項の規程により、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。

また、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、原則すべて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。

なお、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ので、マイクでご発言していただきますようお願いいたします。

それでは、この後の部会の議事運営につきましては、運営規程第4条に基づき、石黒部会長をお願いいたします。それでは石黒部会長、よろしく願いいたします。

(石黒部会長)

どうもありがとうございました。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ご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ので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

議事に先立ちまして、大阪地方労働審議会港湾労働部会運営規程第6条第1項による議事録の署名人を指名させていただきます。労働者代表委員から三宅委員、使用者代表委員からは間口委員にそれぞれお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。公益代表委員からは、私、石黒が務めます。

それでは議事に入ります。本日の議題は先ほど課長からもご紹介ありました通りでございます。特に、今回の部会において、ご意見をいただく「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。各委員のご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。

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。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、よろしくお願い申し上げます。それでは事務局からの説明をお願いします。

(堀内係長)

大阪労働局職業安定部職業対策課の堀内でございます。よろしくお願いいた

します。私のほうからは、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、現行の安定等計画について大阪労働局の資料(1)と(2)を使いながら説明をさせていただきます。少し長くなりますので座らせていただきます。資料(1)なのですが、港湾雇用安定等計画および大阪港における取り組みの状況、それと(2)の方は詳細資料でございます。それと、カラー刷りの本日の机上配布の資料もございますので、併せてご覧いただきながら聞いていただければと思います。

まず、説明資料(1)「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の第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。計画の中身としましては4つの大きな柱がございます。1つは、港湾労働者の雇用の動向に関する事項。2つめが、労働力の需給の調整の目標に関する事項。3つめとしまして、港湾労働者の雇用の改善並びに能力開発および向上促進するための方策に関する事項。4番目といたしまして、港湾労働者派遣事業の適正な運用を確保するための方策に関する事項ということでございます。現行の計画につきましては、平成26年度から今年度までの5カ年の計画ということでございます。この現行の計画における平成30年度の取り組みの状況をお話ししていくのですが、内容によっては平成29年度の数字となっている部分もございますので、ご了解いただきたいと思っております。

それでは説明資料(1)、表紙をめくっていただきまして1ページ、下にページ数を振っていますが、1ページをご覧ください。左側が港湾雇用安定等計画でございます。それと右側が大阪港の取り組みの状況でございます。大きな1番としまして計画の基本的な考え方がございます。計画のねらい、計画の背景と課題ということで2ページ、3ページと続いてまいります。3ページの(3)としまして、左側の計画の期間というのが26年度から30年度までということで載っております。それと、大きな2番の港湾労働者の雇用の動向に関する事項でございますが、3ページの右側の(1)港湾運送量の動向ということでございますが、平成29年度における大阪港の船舶積卸量が約9,800万トンということで、28年度の約9,300万トンから約4.6%の増加ということでございます。それとその下の(2)の港湾労働者の雇用の動向のイ、労働者数でございますが、平成30年11月末時点の大阪港における常用港湾労働者数の数としましては、7,041人ということで前年同月の7,098人と比較いたしまして約0.8%の減少ということでございます。ここで説明資料(2)をご覧ください。右上に資料番号をふっておりますが、資料1をご覧ください。港湾労働者の数の推移ということで、ここに昭和41年度から数字を入れておりますが、各年度末3月31日時点の数字ということでございま

す。表の右側に合計欄がございますが、この一番下29年度の年度末の時点の数字としまして、6,978人ということでございまして、1年前の28年の7,082人と比べまして減少しているという状況でございます。それと今見いただいている資料の次のページの資料2をご覧ください。横向きでございます。六大港の常用港湾労働者数のデータでございます。上の表なのですが常用港湾労働者数、これは平成30年3月末時点の数字でございますが、一番右側に六大港の合計ということで、33,639人ということで入れておりますが、1年前、前年同月の33,615人と比べまして0.1%の増加ということでございます。

次に、六大港別に見ていくのですが、東京、横浜、神戸の方が増加しております。名古屋、大阪、それと関門港の方が減少しているという結果でございます。六大港の中では大阪港の常用港湾労働者の数というのは、横浜港に次いで多いという状況でございます。

それでは、説明資料(1)の方へ戻っていただきたいのですが、また安定等計画に沿ってご説明をさせていただきます。3ページを開いてくださっていると思っておりますが、3ページの一番右下のところ、ロ.の就労状況のところをご覧ください。大阪港における港湾労働者の平成29年度の月間の平均就労延数が124,501人日となっております。平成28年度に比べ0.5パーセント減少でございます。そのうち常用港湾労働者の占める割合というのが99.7パーセントということでございます。こちら、詳細は資料(2)のほうの資料2の先ほど見ていただいたページをご覧ください。下の表にまた六大港別の港湾労働者の就労状況の数を入れてございます。一番下、六大港の合計のところでございますが、月平均の就労延日数の合計は、550,343人日ということでございます。表にはございませんが、前年度に比べまして0.3パーセントの増という形でございます。常用、派遣、日雇の内訳も入れておりますのでご覧ください。それと、今見いただいている(2)の資料の方の次のページ、資料3をご覧ください。ちょっと細かい月別の数字が入っているのですが、上の表の一番真ん中あたりに平成29年度の月平均という項目がございます。ちょうど表の中間あたりですが、平成29年度の月平均の就労延数が124,501人日、右側を見ていただきまして、そのうちの常用労働者が124,084人日と、それで派遣労働者が353人日、日雇労働者が64人日ということでございます。パーセンテージを右の方に入れております。平成29年度の就労延数が合計で前年度より0.5パーセント減ということでございます。派遣と日雇が少し増加をして、常用が微減というような状況でございます。今の資料3の一番下に折れ線グラフがございますが、こちらは今見いただきました大阪港の港湾労働者の月別の就労日数の推移を27、28、

29年度別に折れ線グラフにしているのですが、ご覧いただいておりますように、月によって波動性がかなりあるということを見ていただけるような状況となっております。

では、資料（1）に戻っていただきまして、次に4ページをご覧ください。4ページの右側にニ. としまして、港湾労働者の年齢構成でございます。平成30年11月末現在の数字でございますが、内訳をいれておりますけれども、全体の平均年齢が42.7歳ということで、一年前は42.4歳であったのですけれども、若干高くなっているというところでございます。この詳細につきましては、もう一方の詳細説明資料（2）の方の資料4をご覧ください。内訳は申しませんが、平成30年11月末現在の事業の種類別の年齢構成のデータということでつけておりますので参考までにご覧いただければと思います。

また説明資料（1）に戻りますが、4ページの真ん中あたり、大きな3といたしまして、（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。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いうことでございます。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さんに雇用される常用港湾労働者の派遣による対応、これを原則とするところでございます。一層の徹底を図ることとしております。

次の5ページへまいりまして、（2）労働力の需給に関して講ずべき措置のイ. 労働局及び公職業安定所が講ずる措置の（イ）でございますが、雇用管理者研修会を11月16日に実施をいたしました。港湾労働安定協会と大阪港の職業安定所の共催でございまして、39名の参加がございました。その中でお時間をいただきまして、職業安定所の方からも港湾労働法の法令遵守を中心に説明させていただきまして、遵法意識の高揚を図っているところでございます。また、大阪港の職業安定所におきましては、30年の11月末現在で226社に対して訪問指導を行っております。港湾労働法の法令遵守の徹底、制度の啓発指導を行ったところでございます。

続きまして（ハ）直接雇用の日雇労働者問題への対応でございますが、大阪港における平成29年度の関連事業への直接雇用の日雇労働者の就労延数は合計772人日でございますが、これは港湾労働者全体の就労延数の0.05パーセントというところでございます。

5ページが一番下ですが、（ニ）としまして、雇用秩序の維持でございます。港湾労働法遵守強化旬間を毎年11月21日から30日に設定をしております。港湾関係者の遵法意識の一層の高揚を図るとともに、各種啓発事業を通じまして、違法就労の防止に努めているところでございます。6ページの方にまいりますが、6ページの上の方に、丸印を付けまして、いくつか項目を掲げて

おりますが、今年度11月末までの取り組みとして記載をしております。先ほども申しましたが、ハローワークで事業所訪問延べ226社、それと現場パトロールの方を48回実施しております。それと関係機関で実施しております合同立入検査を6月28日、10月5日に行っておりまして、次回は2月を予定しているところでございます。それと労働者代表、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3日、それと11月12日に開催しております。また、構成委員によります共同パトロールを7月13日、11月13日および11月19日に実施しているところでございます。本日、机上配布資料として写真をいくつかつけておりますが、その2枚目のところの一番下に港湾雇用秩序連絡会議の委員によります巡視としましてパトロールの様子を掲載しておりますので、参考にしてください。それから、大阪港のワッペン委員会様の取り組みといたしまして、9月10日、12月5日、それから12月26日にワッペン委員会を開催されております。こちらは大阪港の職業安定所の方も出席しておりますが、ワッペン委員会様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いるところでございます。

詳細資料である、説明資料(2)の資料5をご覧いただきたいのですが、大阪港労働公共職業安定所によります平成30年度の事業所訪問とパトロールの実施状況を表示したものがございます。こちらにつきましては、後ほど大阪港労働公共職業安定所から報告させていただきます。(2)の今見ている資料の次のページ、6ページをご覧いただきたいのですが、平成30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でございます。こちらでも、後ほど大阪港労働公共職業安定所から順番に報告をさせていただきます。それと次のページ、資料7を見ていただきたいのですが、大阪港におけます、平成30年11月末現在の派遣の許可事業所の状況でございます。派遣許可事業所の数としましては、59事業所61業務でございます。昨年度より変更はございません。また、派遣登録者の数としましては2,046名でございます。それと次のページ資料8でございますが、大阪港と堺泉北港におけます海運貨物の取扱トン数の推移を、これも昭和41年から掲載しておりますが、一番下に平成29年の取扱トン数を入れております。大阪港の方は増加、堺泉北港の方が前年度よりは減少という形でございます。

ちょっと早口になりましたが、私からは以上でございます。続きましては、パトロールの状況と旬間の状況につきまして大阪港労働公共職業安定所から報告をさせていただきます。

(武田課長)

大阪港労働公共職業安定所の武田と申します。私からは、大阪港労働公共職業安定所が行っています平成30年度「事業所訪問及び港湾パトロール」の実施状況と平成30年度港湾労働法遵守強化旬間行事の実施結果2点について、補足説明をさせていただきます。

座らせていただきます。

まず、1点目ですが、資料の方は先ほどの大阪労働局説明資料(2)の中の資料5をご覧ください。

平成30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の実施状況」について説明いたします。

訪問事業所数は226社で、港湾パトロールと合わせて事業所訪問をしたうえで港湾労働法の指導・啓発を行っていきまして、その訪問件数を計上しております。

その右側のパトロール回数がありますが、こちらは毎月、大阪港労働公共職業安定所で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。11月末時点で48回となり、ひと月平均で6回パトロールを行っていることとなります。

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」数になってはいますが、「上屋・倉庫」パトロール時には、現場事務所を訪問して港湾労働法遵守についてリーフレット配布等、周知・啓発に努めております。

つぎに、右側の「港湾パトロールにおける指導状況」ですが、主に「ワッペン未貼付」、「ヘルメット未着」の確認件数を計上しております。

「ワッペン未貼付」については、今年度はこれまでのところ確認事案はありませんが、残念ながら、ヘルメットの未着案件は今年度においても確認しております。

「ヘルメット未着」について、4月に3件、7月に1件と、10月に1件と、今年度は11月末までに5件確認しております。

つぎに、その下の下段の表なのですが、すけれども、「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月末時点で重大違法事象は0件となっておりますが、今後とも港湾の雇用秩序の維持・確立のため大阪港労働公共職業安定所が常に港湾パトロールを実施することにより、今後も一層「港湾の雇用秩序の維持・確立」に努めてまいります。

続きまして2点目ですが、大阪労働局説明資料、その資料の次、資料6をご覧ください。平成30年度港湾労働法遵守強化旬間行事の実施結果となっております。

この旬間につきましては、港湾における雇用秩序の確実な維持を図るため、

毎年11月21日から30日までを強化旬間として設定し、港湾労働法遵守のための各種広報活動を実施しております。

実施項目の1ですが、11月中の1ヶ月間にわたり、大阪港労働公共職業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、大阪市港湾局、大阪府港湾局のご協力のもと、大阪市港区港晴の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。机上配布しております写真の、旬間写真の1ページ目に写真を掲載していますので、そちらを参照してください。写真の方にも、横断幕、懸垂幕、立看板という形で載っております。

次に、実施項目2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、掲示依頼を行い、旬間の周知にご協力いただきました。

次に、実施項目3の陸上・岸壁・海上キャンペーンですが、この各種キャンペーンにつきましても、机上配布資料のそれぞれ1ページ目と2ページ目にわたり実施の様子を写真で載せていますので参照してください。

陸上キャンペーンにつきましては、大阪港労働公共職業安定所にて、11月2日の大阪港を皮切りに27日の北港・安治川方面まで順次180事業所を訪問し、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22日に北港、南港、大阪港、堺泉北港において、荷役作業現場で幟を掲げ、港湾労働者に対して港湾労働法遵守の呼びかけを大阪労働局と大阪港労働公共職業安定所で行いました。

また、海上キャンペーンにつきましては、今年度は11月21日に実施しております。広報船で大阪港湾内を約2時間かけて巡りまして、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。

最後になりますが、机上配布資料としてお配りしております、プレスリリースにより、港湾労働法遵守のキャンペーン実施について広報を行ったことと、また、港湾・海運業界専門紙のマリタイムデーリーニュース（11月9日号）にキャンペーンについて掲載されまし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。

（ 石黒部会長 ）

どうもありがとうございました。質疑応答につきましては、続いての2つ目の議題の後にまとめて時間をとりたいと思います。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中野支部長からご説明をいただきます。よろしく申し上げます。

(中野支部長)

港湾労働安定協会大阪支部の中野でございます。資料といたしましては、一般財団法人港湾労働安定協会の説明資料として、右上に協会1から4まで、4ページからなる資料になりますので説明させていただきます。座って説明させていただきます。

まず協会1の資料でございます。平成30年度主要業務取扱状況ということになっています。1番上の港湾労働者派遣事業の取扱状況でございます。この資料につきましては、港湾労働者の派遣の申込みがあったあつ旋申込数と、そのあつ旋の申込みに対して港湾労働者の派遣労働者の派遣が成立した成立数、そして派遣労働者が成立しなかった派遣不調数を計上しております。平成28年度、29年度の数字、そして今年、今年度と比較するために29年度11月までの数字と、今年度、30年度の11月分までの数字を計上して、前年同月を表示しております。

4行目、上から5行目に30年度11月までの数字があります。あつ旋申込数、合計3,979となっております。その上の29年度の11月末までの累計が3,478ですから、前年度比14.4パーセントの増、人数で501人の増という状況となっております。その横の荷役別の数字ですが、船内としては2,368、沿岸で969、関連で642となっております。沿岸作業のみ前年度より減っておりますが、その他の作業につきましては増加という状況になっているところでございます。

つぎに、表の中ほどの、派遣成立数の11月末までの累計が3,362となっております。その上の29年度11月末までの数字が2,951ですから、人数でいうと411、率で13.9%の増、プラスとなっているところであります。その横の、荷役別の推移ですが、船内で2,368、沿岸で969、関連で25となっております。船内作業のみプラスという状況でございます。

一番右側の派遣不調数の状況でございます。30年度11月までの件数が1,740、その上の前年の29年度の数字が1,747でございますから、人数で7名、0.4%の減という状況になっているところでございます。下のグラフを見ていただけたらと思います。28年度、29年度、30年度のあつ旋申込数、派遣数の月別の状況を比較してご覧いただけたらと思います。棒グラフがあつ旋申込数、折れ線グラフが派遣成立数となっております。棒グラフのあつ旋申込数、折れ線グラフの派遣成立数ともに、30年度と29年度分を比較してみますと、5月、7月、8月、10月、11月の半数以上の月で前年度を上回っているところが見ていただけたらかなと思います。

続きまして、2ページ協会2の資料を見ていただきたいと思います。上に

港湾労働者派遣日数別の就労状況がございませう。港湾労働者を派遣できる日数は、現行の制度では1人ひと月あたり7日を超えないことという上限が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日別に計上しております。表の左端が延人数、右が延就労日数になっております。右側の欄に日数別の実人員の合計から月平均を算出しております。上から見ていただきますと、28年度は129.9人、29年度は142.2人、29年度11月までは129.4人、30年度11月までが137.0人ですから、前年度と比較しますと、7.6%の増という状況になっております。

次に下、各種講習会等の開催状況がございませう。安定協会といたしまして、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。その内容、参加者人数等の記載がございませうので、ご覧いただけたらと思ひます。

次の資料、協会-3でございませう。この資料は六大港の支部別の派遣事業の取扱状況がございませう。上の表が派遣事業許可、派遣許可の事業所、派遣対象労働者の状況がございませう。線分けとしては六大港ということですが、川崎・横浜支部、支部別なんですけう、川崎・横浜支部という形でこの数字がきておりますので、その旨ご了解していただいております。直近で、30年11月末現在の派遣許可事業所数は、合計で290事業所、派遣対象労働者は合計で9,812という労働者数になっているところだございませう。

下の表2番目が派遣業務の取扱状況がございませう。表の左側が各支部のあつ旋申込数、右側が派遣成立数となつております。表の中段7行目に30年度11月末までの累計数がございませう。あつ旋申込数の合計163,401人というところだす。その上段の29年度11月末が160,306人ですから、比較しますと、人数で3,096人、1.9%の増だございませう。同じく、右側の派遣成立数を見ていただきますと、合計で、30年度の合計で19,180、その上段が29年度11月末までが18,281ですから、比較してみますと人数で899人、4.9%の増という状況になっているところだございませう。

次、最後の資料になります。協会-4の資料がございませう。大阪港における船内荷役の取扱状況の数字がございませう。この資料は、大阪船内荷役協会から資料提供をいただきまして、記載させていただいております。船内荷役の隻数、口数と口数の中の革新船荷役、在来船荷役の状況を計上しております。先ほどと同じように、28年度と29年度の状況、そして今年度と比較するために29年度11月末までの累計と30年度11月までの累計を計上し、前年同月比で表示してあります。4行目の30年度11月までの累計の欄をご覧いただきたいと思ひます。左端の隻数5,394だす。その上段が前年度11月までの隻数で5,375だすので、0.4%、19隻の増という状況になってあります。その横の口数では、革新・在来船合計で6,710口、その上段の前月が

6, 824口ですから、114口、1.7%の減という状況になっております。また、口数全体に占める革新船荷役の状況ですが、資料の一番下の右側に革新船荷役の占有率ということで表示しております。平成30年11月末現在での占有率が77.7%という状況になっている状況でございます。

大阪港における港湾労働者派遣制度の取扱状況等につきましては以上でございます。

(石黒部会長)

どうもありがとうございました。

それでは、ただいま説明ありました2つの議題につきまして、ご意見・ご質問等ございますでしょうか。ご質問・ご意見等ございましたら、挙手をお願いします。

では、先に進めさせていただいてよろしいでしょうか。

それでは議題3の「新たな港湾雇用安定等計画(案)」につきまして、厚生労働省建設・港湾対策室からご説明をお願いいたします。

(吉野室長)

改めまして皆様おはようございます。ご紹介いただきました厚生労働省建設・港湾対策室の吉野と申します。

日頃より大阪労働局が行っている港湾労働行政に関しまして、皆様には、多大なご協力とご尽力をいただき、この場をお借りして、厚く御礼を申し上げたいと思っております。ありがとうございます。

本日は今議題にありましたとおり、5カ年計画というものが現在進んでおりますが、これが今年度で終了するということになりますので、新たな計画を昨年来策定をさせていただいております。その関係につきまして、ご説明をさせていただきたいと思っておりますが、その前に、私の方から一言お話をさせていただきます。

これは報道どおり皆様はもうご存知のとおりだと思いますが、いわゆる毎月勤労統計の関係でございます。これにつきましては、この毎月勤労統計というものはいわゆる政策の立案ですとか、保険給付、学術研究そして経営判断等の基礎として、当然のことですが、常に正確性が求められているいわゆる政府統計でございます。しかしながら、今回明らかになったということでございますが、いわゆる全調査を行わなければならないところ抽出調査をしていたことに加えて、いわゆる復元、調査による復元という手法があるのですが、そういったことも平成16年から行われていなかったということ等々ございまして、こういったことに関しましては、国民の皆様、そして、労働者、事業主の方々に多大

なご迷惑をおかけするということになりますことを深くお詫びを申し上げたいと思っております。

今回の事案に関しましては、いわゆる雇用保険の失業給付そして労災の年金給付等々、保険給付の給付額に影響が生じることが今現在分かっております。従いまして、これに関しましては、追加の給付が必要と考えております。我々としましても、必要な準備を行いまして、できる限り速やかに順次追加給付を行いたいと考えております。併せまして、今回の事案に関して、専用のお問い合わせのダイヤルの開設をしております。何かご疑問、ご照会、ご相談があれば、その専用ダイヤルの方にご一報いただければありがたいと思っております。我々厚生労働省といたしましては、今般の事案の原因を明らかにするとともに統計に関わりませぬ姿勢を正し、その上で、国民の皆様に対して、必要な追加給付を行い、こうした事態を二度と起こさないような徹底した再発防止策というものこれから、行っていきたいと思っておりますが、現時点においては、皆様に多大なご迷惑をかけることに関しまして、この場をお借りして深くお詫びしたいと思っております。誠に申し訳ないと思っております。

それでは、今回の議案でございます新たな港湾計画に関しまして、私からご説明させていただきたいと思っておりますが、座らせて説明させていただきます。

それでは、今回資料として厚生労働省説明資料というものがございます。この新たな計画を策定するにあたりまして、昨年10月9日から4回に渡って、本省の方で港湾労働専門委員会というものを開催し、公労使の皆様で議論をいたしました。また、12月の上旬には、大阪も含めて各地方の港湾労働部会の皆様に本件の素案ということで、ご意見を頂戴したということでございます。そして、昨年12月26日の専門委員会におきまして、今、お手元にございませぬ報告書の案、計画の案というものを取りまとめさせていただいたということでございます。

まず、報告書に関してご説明を申し上げたいと思っております。お捲りいただいて、右肩、厚労省の1という資料、これが港湾労働専門委員会の報告書の案でございます。組み立てとしましては、まず、最初にはじめにということで、この委員会は、新たな港湾雇用安定等計画を策定するということで、新たな計画の検討を行うとともに必要に応じて、今の現行制度の在り方についても検討を行ってきたところであるが、その検討結果として、今後の港湾労働対策の推進にあたっては以下のような対応を行い、その進捗状況を確認していくことが適当であるということをお願いを最初に謳わせていただいております。

そして、今回の専門委員会の中で、一番の議論になったところが、いわゆる適用港湾の適用港の職種、港湾と職種の対応といったところで、2番のところまで書かせていただいております。2番に書かせていただいている部分に関しま

して、最初の前段等々に関しましては、法律で指定港として六大港が指定されているということとして職種としても、現在では、法律上はこういう形の職種が指定されているということの足元の事実関係を述べさせていただいております。

その後でございますが、隣の1ページ1番下からですが、こうした前提の下、適用港湾・適用職種の範囲につきましては、いわゆる昨年の春闘で港湾労使の皆様で合意がされたということの状況も踏まえまして、労使の皆様の検討は引き続き行われているところも留意をしつつ、諸情勢を見極めながら、我々行政も含めて、議論を重ねていく必要があるであろうということ。それから、労働者代表委員からは、新たな港湾計画に港湾労働法の適用範囲等の見直しについて記載すべきというご意見があったということに記載させていただいております。これに関しましては、本当に中央の専門委員会で相当な時間をかけて、議論をさせていただきました。労使の皆様で、まさに忌憚ないご意見、やりとりがあったところなのですが、最終的に12月26日もこの議論で相当時間を要したところですが、労働者側の委員からはここに書いてありますが、計画の中に付すべきだということのご意見、使用者側からの委員からは、今はまだ時期尚早だろうというご意見、ここで全くの平行線で折り合いが着きませんでした。そういった中で座長の方からご提案がありまして、一旦、専門委員会を中断をさせていただき、公益委員、座長を含めた公益委員が別室で、労側使側、それぞれをお呼びして、お話をするという事に相成りました。

その中でいろいろと議論をいただいた上で、資料の方でいきますと少し飛びますが、厚労省の2と右肩に書かせていただいておりますが、公益代表委員の見解というものを出示していただいております。これも重要なので、少し読み上げさせていただきます。まず、1番として計画の性格ということ。計画につきましては、港労法の第3条第1項において、港湾ごとに定めるものとされており、また、ここでいう港湾というものはいわゆる六大港ということが今現在、足元では規定はされております。従いまして、計画そのものに関しましては、六大港における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ついての事項を定めるものと解することができるという見解がまず1番でございます。そして、2番目として労使の意見ということで書かせていただいております。労働者代表からは先ほど申し上げたとおり新たな計画案に記載すべきというご意見があったということと、そして、使用者代表からはまだ時期尚早であるという意見があったということ。こういったことを踏まえまして、3番目として公益代表者の意見、公益代表の委員の皆様の見解として、港湾労働法の適用範囲等の見直しを新たな計画案に記載することについては、専門委員会の場において、労使双方の観点から様々な意見が交わされ、議論は出尽く

したと考えられるところである。公益代表としては、労使の意見及び計画の性格等を総合的に勘案した結果、計画案については、後でご説明します事務局案、のとおりとし、いわゆる港湾労働専門委員会の報告書については、進捗状況を確認するという文言を加えた上で、これを各地方の労働審議会港湾労働部会へ提示することとすべきであると考えるところで、この公益委員のご見解が出たところであり、あります。

これを受けて、労使の皆様がそれであればということでご了解をいただいたということで、今日は私がこの案をご説明ができるということになっています。先ほど申し上げたとおり、この全国の労使の合意というのは非常に重いと我々も捉えておりまして、専門委員会の最初の段階からこの全港、全職種の話は一番で議論のスタート台として、いろいろとご意見を伺ってきたところであり、あります。そういった中で、今回計画の中には記載はされておきませんが、いわゆるここで言う報告書の中に、労働者代表の委員のご意見も加え、そして、労働者側からの委員からいろいろとご意見をいただいた中で、仰っていたのがいわゆるその計画と報告書の意味合いでしょうか、位置づけと言いましょか、そういったものに、非常に、ご議論があったと思っております。私からは、この計画書というのは、あくまで港労法に基づいて、まさに先ほどの見解ではないですが、今現在、足元の中で六港と決められている中でこの計画ということで、計画策定させていただきました。報告書というものは、正直申し上げまして、そういった法律とかそういったものに基づくものではないということではございますが、専門委員会の中でいろんな議論があったということの報告、この専門委員会の上位の組織で、先ほどありましたが、雇用対策基本問題部会というものがありますので、そちらの方に報告をするいわゆる報告書ということでの位置づけがあるということ。そして、計画に関しましては、毎年本省の方でも例年計画の、今の大阪局と同じ様に進捗状況というものを専門委員会において、ご説明をしているのですが、いわゆる報告書が、どういう扱いになるだろうという合意が労働側サイドの方からもございましたので、そういった観点から、先ほど少しはお話ししましたが、はじめにというところで、その進捗状況を確認していくということはこの報告書に書かれていることも、そういった意味では、確認もするんだということで、今回記載をさせていただいているところのご説明をさせていただいているところであり、あります。全港、全セクションの話はそういったいろんな議論、長い間の議論がありましたが、現時点においては、このような形で整理させていただいているところでございます。

それから、案に戻りますが、2ページ目をご覧くださいと大きな3番として、直接雇用の日雇労働者への対応についてでございます。これに関しましても、

日雇労働者の対応ということで、いわゆる港労法の四原則ということで、常用から始まりますが、日雇労働者の利用というものも、まだまだ、各局六大港の中では、行われているというのが現実としてございます。ここで書かれているように割合としては全体の中の2.9%ということですが、日雇労働者の就労が一定程度存在しているということは、当然ながら、留意をしなければなりません。各事業主さんにおけます直接雇用の日雇労働者の利用状況の、的確な把握も引き続き行っていきますが、常用の方を中心にやっていくという港、港湾労働法の原則からいった時に、この状態を少しでも、改善したいということがございます。そういったことを踏まえると、今回、新たに書かせていただいたのがいわゆる港湾労働者の派遣制度のさらなる活用ということでございます。先ほども大阪局からのご説明、安定センターからのご説明もありましたが、派遣制度の活用ということですが、これに関しましても、まだまだ活用促進がなされていないのではないかということがございまして、この派遣制度のさらなる活用につきましては、国、港湾センター、事業主さん、事業主団体、それぞれが、もう一度原点に立ち帰って講ずべき取組について、確認、精査を行って、日雇の就労日数の減少に努めていくべきだということを改めて、今回、書かせていただいているところでございます。

それから2ページの下の方にあります大きな4番ですが、雇用秩序の維持ということで、ここに関しましては2つ書かせていただいております。1つ目は最初の方にありますが、いわゆる皆様ご存知だと思いますが、昨年の10月から港湾労働者証の発行に関しまして、いわゆる色分け、青と黄色ということで色分けの措置をさせていただいております。ただこれも昨年の10月から取り組みをさせていただいておりますので、今後様々な課題が生じてくるだろうということが想定されますので、そういった中で、運輸局さん等々とも連携を強化をしていきながら、実効性の確保を努めるということの必要性があるということでございます。それから3ページ目の上の方のまた書きのところですが、いわゆる港湾倉庫の関係です。これに関しましても、様々なご意見を頂戴いたしました。我々の方でも、見直すべきところもあると認識しておりますので、この港労法に基づく港湾倉庫の適用に関しましては、より適正に制度を運用していくという観点から、適用に係る調査でありますとか貨物量の算定基準の在り方等につきまして、各港湾の実情を踏まえながら、関係機関のご協力も得ながら、検討していきたいということを今回改めて書かせていただいているところでございます。

それから、3ページ目の大きな5番能力開発及びその向上でございます。六大港の教育訓練に関しましては、数値的にはそこに記載させていただいているところでございますが、一方で、港湾短大等々でいろんな場面で、訓練を実際

にいただいている現状がございます。そういった中で、これも皆様ご存知かもしれませんが、今現在、研修センターが愛知県豊橋にありまして、老朽化、狭隘化等々の問題もあって、今現在、神戸のポートアイランドに新たな研修センターの建設をしておられます。これが順調にいきますれば、今年の10月から新しいセンターが神戸で立ち上がることとなります。この神戸センターに関しましては、今の豊橋のセンターよりも敷地も広くガントリークレーンもスーパーガントリーということで、設置場所も海に接していますので、より実践に向けた訓練ということで、非常に効果が期待されているところであります。そういったところで、この新たな研修センターにおいても、訓練内容の一層の充実、強化、港湾センターさん含めて、我々も参画をさせていただいて、議論を進めた中で、訓練の充実、それから事業者側さんのニーズに合わせた訓練等々を含めて、このセンターの有効活用を図っていくべきだということを今回は記載させていただいているところでございます。

それから、3ページ目の下の方の6番、4ページ目に渡りますが、これは派遣制度の部分でございます。派遣制度につきましては、港労法で定められたいわゆる独自の制度ということでございますので、その適正な運用の確保というのが当然ながら行っていくべきだということでございます。ただ一方で、全体の利用率というものは、なかなか現状においては、まだまだ活用できるのではないかとこのところがございますので、先ほどの日雇の関係とも絡みますが制度の周知含めて、国とセンターと事業所等々のそれぞれが、こういった活用促進ができるか改めて検討をしていきたいと思いますということを今回書かせていただいているところでございます。それから、4ページ目の7番ですが、その他ということで4ページ目から今回いろいろと5年ごとの計画を策定するにあたって、六大港のいろいろな調査をさせていただいた数字を掲載させていただいているところでございますので、細かいところは、割愛させていただきますが、こういった状況にあるということをご覧いただければなというふうに思っています。ポイントだけ言うと、労働時間というものに関しましては、港湾の方に関しては、まだ今現在において、他の産業に比べても長いというふうな状況になっているというようなこと等々が今回は見受けられたところでございます。少し飛びますが、6ページ目にいきまして6ページ目の下の方(2)ということで港湾運送業界の働き方改革についてというところがございます。これに関しましては、昨年働き方改革の一括法案を提出させていただきましたが、今いわゆる人手不足の中で働き方改革というものを国全体で推進しているという動きになっております。この中で、港湾の業界についても、高齢化というものが他の産業に比べ、低いとはいいながらも、進展していく状況になるということが一つと入職率入ってくる方の割合は他の産業に比べて、非常に低

いという現状です。となると今後、高齢化した労働者の方々が現場を離れるのは当然なんです、その後の技能労働者の方々含めて人手不足ということは当然ながら、現れてくるだろうと思っております。そういった中で、労働時間を初めとして、いくつか課題はあると思っておりますが、こういった状況を踏まえた上で、魅力ある職場ということが今の若い方、担い手ということでの確保には重要なことだと我々思っておりますので、我々もそうですが、労使の皆様含めて、引き続き、この部分に関しましては、議論を進めるべきだと、それが将来の港湾業界の発展に繋がるということで、今回この働き方の部分を記載をさせていただいているということでございます。

これが報告書のご説明になります。

そして、計画ですが、厚労省の右側に3番と書いてるものがこれがいわゆる港労法の安定計画の案、今の案ということになります。これが、清書版ということになります。恐縮なんです、その後のずーっと捲っていただいて、厚労省の4という横書きのポイントという資料があると思っておりますが、それをまずご説明をさせていただいてその後ろに資料の5ということで、今の計画と新しい計画との新旧対照表というもので資料はご用意させていただいておりますので、場合によっては、ご覧にいただきながらと思っております。ポイントでございますが、まず、変更点はいくつかありますが、そのページでいきますと3ページ目になります。今申し上げた働き方改革の部分、報告書で申し上げました働き方改革の部分に関しまして、3ページ目の左側赤い字で書いてありますが、これが今の新しい計画案の中に記載をさせていただいているというところが大きな変更点の1つ目になると思っております。それから2つ目になります。該当ページは5ページ目、6ページ目辺りにいわゆる港湾労働者需給調整の部分ですが港湾労働者の常用化の推進、港湾労働者派遣制度の適正な運営等についての項目立ての記載ですとか、港湾労働者証の色分けの実施に伴う実行性の確保についてですとか、港湾倉庫の引き上げに係る適正な制度運営についての記載というようなものをこの5ページ目、6ページ目のところの左側の赤色の部分に記載をさせていただいているということが2つ目の大きな変更点でございます。

それから、3番目の変更点としましては、該当ページは8ページ目になると思っておりますが、ここは文言の修正みたいのところなんです。雇用管理改善の重要性の周知について、8ページ真ん中辺りの赤い部分ですけども、これは、文言の修正的になります。この部分を今の計画と少し変更して書かせているというところでございます。

それから、大きな4番目として、9ページになります。これは能力開発の部分ですけども、先ほど申し上げました今年の10月に新しく神戸にできます

港湾技能研修センターの部分の記載を今回改めて書かせていただいているところが変更点でございます。

それから、5つ目の部分ですが、該当ページ10ページ目になりますが、これも派遣の部分に関しまさず一層の周知。それから、活用促進についての記載を、今の計画よりも少し目立たせて書かせていただいているという部分、以上の5つが大きな変更点になります。それ以外の部分は、当然ながら、各種データの更新、リバイス等々。それから、文言の適正化含めて、少し変えさせていただいた部分がございますが大きな変更部分は今申し上げた5つの部分ということになろうかと思っております。

この報告書と計画案でございますが、今日を皮切りに六大港のそれぞれの労働局の方で、このような港湾労働部会というものがある訳ですが最終が2月8日の東京の方で行われますので、そういったところに我々が赴きまして、今のようなご説明をさせていただき、また、ご意見を頂戴していきたいと思っております。その上で、2月の中旬から下旬ぐらいになろうかと思っておりますが、改めて本省の方で港湾労働専門委員会、各地域を回ったご意見等々を踏まえて、ご報告をしていただいた上で、最終的な取りまとめをさせていただきたいと思っております。そして、その専門委員会の上部組織になります雇用対策基本問題部会というものがございまして、そちらの方で審議、決定をしていただき、3月中には大臣告示をして、4月の1日からこの新しい計画を適用をさせたいということが我々の事務局としての考えでございます。そういったようなことで、足早になって恐縮ですが、今回の計画、そして、報告案に関しまして、ご案内をさせていただいたところでございますが、皆様におかれましても、また、これに関しまして、様々なご意見があると思っておりますので、お聞かせいただければありがたいなと思っております。簡単ではございますけれども、私からのご説明は以上で終わります。

(石黒部会長)

ありがとうございました。

ただいま説明ありました「新たな港湾雇用安定等計画(案)」つきまして、ご質問・ご意見等ございましたら、お願いいたします。

(大野委員)

全港湾の大野です。今、室長から説明がありまして、今回事前に意見を聴取したいということで、私どもの意見も、署名のような形で提出しました。本当に真剣に意見を聞こうとする姿勢はものすごく評価しております。

今回、東京で、議論したことについても聞いております。私達も、この調査

の中で港湾労働者の賃金だったり、色々な環境が悪いと、他産業に比べて、そんな中でやっぱり働き方改革を踏まえて、港湾労働者の福祉と労働条件をどう改善しようかということを実際に考えています。そんな中で港湾労働者の港労法の全港全職種適用と、これは地方においては、かなり劣悪な労働環境の中でしているという報告が上がっておりますし、私はもう一点、意見聴取の中で書かせていただいたのは、認可料金に、これは厚労省の管轄でないかもしれませんが、認可料金に戻して、本当に、今ある賃金を引き上げたり、環境を整えるということ抜きに他の職種から比べて随分格差が開いていると。今回提出されました資料によりますと月間実労働時間が196、他産業は178と、ここで既に20時間弱の差がついていると。そして、これ1ページのこの右側の現行資料と比べていただいたら、196時間という数字は書かれていますが、年間の数字が書かれていないと。つまり、これ、年間でいいますと2,352時間になるのですよ。これがクローズアップされるから書かれていないのか、また、教えて欲しいんですが、他産業は2,136時間、つまり200時間以上の実労働、残業時間においても、その下に書いてますように、35時間、港湾労働者は。他産業は13時間、2.5倍以上の差がついてきている。こういう環境の中でありますから、これを改善しないことには本当に港湾労働法による港湾労働者の福祉の増進、環境整備ということはできないと思っています。

冒頭、室長からありました職種、港湾労働法の職種について、あるいは、全国に適用するという議論が本当に中央でもあったし、大阪でもあったということを実際に明記していただいて、大阪では少なくとも労使はそういう意見は一致していると思っていますし、その辺りも十分、是非よろしくお願ひしたい。

先ほど、年間労働時間が書かれていないのは、何かあるんですか。それをまたお願いします。

(石黒部会長)

はい、どうぞお願いします。

(吉野室長)

ありがとうございます。結論を言うと、敢えて隠したわけでも何でもありませんが、今までの記載ぶりが、年間労働時間を出すときには、単純に月かける12か月という形で書かせていただいていたので、そこはもう、月だけ見て行けば、港湾労働の方が長いと言う現状はわかっていただけだろうということ、そこについては、今回は月だけを書かせていただいたというところがございます。それ以外の他意は正直言ってございません。

今、委員がおっしゃったように、港湾の場合は、私が言うのも変ですけども、

波動性という部分では、非常に時間が不規則になる部分は中央でも色々と話を聞いておりました、この労働時間の適用、この4月から当然、労基法の改正がありまして適用になるわけなのですが、これに関しましても使用者側の委員も非常に、正直いって頭を抱えているというところで、非常に問題視されておられたということでございます。

そういった中で、労働時間が長いというところは、今の若者、担い手になろうという者達に関して言うと、私、実は建設も担当しているんですが、建設も非常に人手不足という事で今、非常に困っているところですが、そういった中で今の若い方が何を指標にして企業に入るかということになると、当然興味があって入ってくる方もおられるでしょうが、やはり労働条件を非常に重視する、この労働条件の中には、今までは賃金の部分が多かったと思うのですが、最近の若い方の状況を見てみると、労働時間、それから休暇というものに関して非常に重きを置いて職業選択をしているということでございます。これ、公益の先生も色々生徒の皆さんからお聞きになるかもしれませんが、建設の場合は特にそういった傾向が強い、なおかつ入って1年以内に辞めてしまう率が建設が一番高いです。これはなぜかと言うと、入って全然思っていたものと違ったと、休みも取れない、労働時間も長い、友達と全然時間が合わないみたいなことで、非常に高い率で辞めてしまうということがございます。港湾に関しましても、そういった現状は当然あると思いますので、まずこの労働時間を含めて賃金もそうなのでしょうが、休暇促進も含めて対応していかなければなりません、特に六大港は国際港ということもありますし、世界を相手にしているということになるので、その辺りの対応は非常に難しいであろうというところの認識は当然持っておりますので、ここは我々行政も含めて皆様と、また検討していくなかで、こういった対応ができるかといったことはこれからも当然検討していかなければいけないと思っております。

(石黒部会長)

大野委員よろしいでしょうか。どうもありがとうございます。その他、ご質問ご意見ございますでしょうか。三宅委員お願いします。

(三宅委員)

三宅です。吉野室長とは何回も話をしていますが、実は、この特に6ページ、私ずっと言い続けている、いわゆる港湾倉庫の適用の問題です。これを細かく言うより大阪港の実情を、こういう問題があるということをお先に言わしていただきます。その方がわかりやすい。これ、ハローワークの皆様も大阪労働局の皆様にも、常々話をしている内容ですが、一つは、これ議事録からは固

有名詞は変えてください。分かりやすいから言います。大阪の桜島埠頭にA社があります。4年前に大阪の北港にある物流倉庫を運営するB社、これ港湾の指定を受けた倉庫で荷主であるC社の作業をしております。ここのところで労働者さんの告発によって大阪労働局の多分、雇用対策も入ったのかな、それから需給調整部も入りました。この作業、港湾労働法違反でもあるし、派遣法違反、要するに港湾運送業務、作業行為に対して一般派遣が行っていたということで、一般派遣事業者、聞くところによると5、6社が6ヶ月程度のいわゆる行政処分である業務停止をもらった。今回、C社ではなく、B社にも行政指導がはいったというふうなことを踏まえた中で、実はこのC社の作業が臨港地区でたくさん行われていた。その一つがA社という桜島のところで行われていると。これ、業界の皆様からすると、B社とC社のいわゆる作業の関係で、港労法にも派遣法にも抵触しているということで改善を求めてきました。我々としてはハローワークの皆様にも労働局にも報告をして、指定倉庫の適用はどうかと、これ3年前ほど前から報告しておりますが、なしのついでで、返事がこない。これ港湾労働法とは関係ありませんが、事前協議の中できちりと作業体制を確認していただいているという部分があるので、その部分で我々は強く迫っている。ただ、法的な適用というか、されないものですから、好き放題されて、いまだに違反がまかり通っている作業を行っている。ですから、この部分を適用については、早く言えば、各港の実情も踏まえて検討を行うという話は大阪港にはそぐわない。もっと前に進んでいかないと。なおかつ、まだ事例をあげますと、堺のD社の跡地にE、F社が持っている不動産ですが、E、これ関東の業者でG社というところが借り受けます。そこらは、先日もパトロールをやっております。そのG社が又貸ししてしまった。これ、アパレルメーカー。H社とかいうアパレルメーカー。これももう全て外貨。ところが、これ確信犯かわかりませんが、どこかちがう所でバン出しを行い、カートンを入れて、B社とC社が行ってきたピッキングだとか仕分けじゃない、入出庫作業その他いわゆる貨物を扱う作業など、まさに港湾運送事業の業務を行っている。だけど、これもマルチテナント方式のフロアで借りているものですから今の法律ではやりようがない。これをどのようにするかと。それ以外にもある。大阪の大正地区についてもI社ね。I社・・・なんだったかな、ここにも港湾運送事業許可のない業者、倉庫会社が入ってきてアパレル関係の作業をしている。アパレルですから、ほぼ100%港湾貨物、輸入貨物とみて間違いない。これが今の中においては、大阪港の中では取り締まりようがない。他の港も同じような実態があるのはわかっていますが、大阪港の他の真面目にしている業者さんに我々、申し訳ない。我々が行うパトロールによって、きちりとしていただきますよという業者だけが改善を行い、法的に漏れているところは野放しになっ

ている。これを私はずっと何年も前から言ってきた。だから、そののところに
ついては、それをきっちりとお願ひします。

なおかつ、港湾の指定倉庫が適用されないから、要は一般派遣がまかりとお
る。これは近畿運輸局にも文句を言わないと。C社の時には、B社について事
業法違反ではない、港湾運送事業の行為ではないということで、港湾運送事業
法違反ではないという見解。だけど、厚生労働省大阪労働局の需給調整部と港
湾労働の雇用対策でそうになりましたと、そののところに全国港湾の皆さん方
にも労働側の委員にも細かく説明していますが少なくとも大阪港が本意としてい
るような実態にはない。

真面目にやればやるほど、大阪港は荷主さんなりに敬遠されて、真面目にし
ている業者さんが馬鹿を見る。なおかつ、そこには料金の問題が出てくる。認
可料金以前の問題として。違法な派遣だとか、違法な労働者を使うというこ
とは、料金を下げられる。それは、正当な競争社会じゃないはずですが、それを
なんとか盛り込んで欲しいということをお願いをしていたのですが、これがど
の程度使われるかわかりませんが、ひとつ、万が一入らなかつたら、報告書に
書いてください。要は、港湾を取り巻く、いわゆる倉庫物流の関係は昨今変わ
っているということをお前提にしてもらわないと駄目です。昔みたいに公共施設
の上屋や倉庫という倉庫じゃない。不動産、保険会社、その他アメリカ資本の
そういうファンド会社が、どんどん、空いているところ、港湾局だとか、府や
市もそうだ大阪で言えば、土地を分譲されて、もしくは賃貸されて、そこに建
てる。もはや、通常の上屋だとかの規模の問題ではないと。一棟だけではない。
大阪労働局の見解で、一棟だけではなくフロア貸しでも適用されますという見
解も私はどっかで聞いていますが、しかしそれは、法的に明確化されていない
ものですから、それをいかにするかという部分をする。環境変化に伴うという
部分がないわけだから、全国港湾と労使協定を結んでいる全港全職種にも関わ
ってくる問題です。

もう一点は、いわゆる港湾の指定倉庫を適用すると、派遣法の禁止業務の港
湾、建設、警備、これとの区別ね、港湾運送事業者同士の派遣制度、これを一
線を画すということにしないと、わからない人が読んだら同じようになってし
まう。一般派遣でいいのかと言う話になるため、だから、管轄が違うんですよ
ね、需給調整のほうになるから、そののところは別にした上で、港湾に関係す
る、事業法は関係ないです、業務については、一般派遣は同様にできませんと
いうぐらいの旨を、難しいとは思いますが入れてほしい。報告でもなんでも、
もうこっちに入らなかつたら。そののところも一つ十分にお願ひしておきます。
認識としてね、厚生労働省の制度が港湾の物流が、港頭地区が変化をしている
ということをお前提にしてほしい。港見てもらったらわかります。特に東京なん

かいくといっばい大きいロジスティックがある。大阪もしかり。そういう部分をしっかりとお願いをしたいということと、もう一点は、入職率が低いということで、大阪港のワッペン委員会の中でちょっと色々雑談話になりましたが、入管法との関係で外国人労働者を使いませんかという話も出てくるわけです。ただ、それは政府が言っている雇用の調整弁という使い方ではなしに、常用労働者として、基本的に三保険が整えば、目の色が違おうが肌の色が違おうが、いわゆる外国人労働者と言われる人達の採用は如何なものですかという問い合わせが結構事業主さんからあります。あまりにも港湾運送事業の入職率が悪いものですから。やむなしに。それについては組合の議論も必要ですけども、そのところについても、もう少しちょっと、見解をぼちぼち出すべきではないのかなと思うので、雇用情勢の動向だとかいうことで入職率低い低いということの話ではなしに、この辺りのところも臨機応変な措置が必要ではないのかなと思っております。あまりたくさん言ってもあれなので、とりあえず。

（ 石黒部会長 ）

どうもありがとうございます。ただいま、様々な観点からご意見頂戴したところですけども、何かご回答ございますでしょうか。

（ 吉野室長 ）

ありがとうございます。まさに三宅委員とは、いつも、お話をお聞きしているということで、港湾倉庫の関係ですが、確かに色々具体的な事例で三宅委員には、いつもお話をお聞きしています。今回、まさに、計画の中に港湾倉庫というものを、ある意味浮きだたせて、新しい計画の中に書かせていただきました、これは、私も一昨年の4月からこの席にいますが、港湾倉庫の関係、常に色々指摘いただいております。スピード感等々でおそらく、ご不満なところはありますけど、我々としましても、そういったことも踏まえつつ今回新たな計画を作るという最初の段階では、全適の話も頭に浮かびましたけども、もう一つ浮かんだのは、倉庫の関係です。おっしゃったように、正直者が馬鹿を見るようなことになっては、当然いけないことではありますので、その部分は我々としても肝に銘じてやっていかななくてはならないとは思っていますし、おっしゃるとおり倉庫の関係は今、非常に多様化といいましょうか、おっしゃるような形になっていると思います。ですから、倉庫の関係はこれからの検討ということで遅いというお叱りを受けるかもしれませんが、これに関しましては、実は、私の私見になりますけども、法律云々というよりも、運用の中で、いかに、まずもって実態をよくお聴きして、指導ができるかということをもまず考えたい今思っているところです。そこで、出来る部分できない部分が

あると思いますので、そういったものも整理しながら、その次の展開なりを考えたければなど今現在は思っているというところが一つあります。そういったことで今回計画の中には港湾倉庫ということの新たな目出しをさせていただいたということをご理解いただきたいと思います。

それから、入職率の話ですが、確かに数字的には港湾に関する入職率は非常に、他産業に比べると低いというのは数字的には事実にはなっていますが、正直いってハローワークになかなか求人票を出していただくということが、あまり港湾の場合はないのが現実になっていますので、実態的な話が我々もわからないというところもありますが、一つ、これもお聞きした範囲の中になります。先ほど言った若い方が入職するに当たっては、やはり労働条件を第一優先するという中で、やはり港湾、要するに港湾って今どういう仕事をしているのだろうというのを知らない若い方が多分多いと思います。建設でいっても工業高校の生徒でさえ建設業の色々な作業がありますがそれを全てわかっているわけではないですから、今、建設業のほうでは出前講座、職場体験、インターシップを含めて様々な若い人を取り込もうという取組をやられています。

実は来月2月の13日なのですが、神戸で、たまたまですが地理的に港湾短大というものがあります。港湾短大があって、その港湾短大が地元の関係機関と連携して、いわゆる若い方、若い入職者の方の話を一般の方に広めて、要するにそういったPRをするというような場面を今回初めて行いますということの報告を受けています。

そういった取組も実はやっぱり港湾の中ではこれから必要になってくるのかなという気はしました。港の作業はどういった作業なのかということもわかっていただきたいと思いますし、日本の産業を支えているのは港湾だと、九十数パーセントが港から入ってくるという事実さえ知らない子達がいると思いますので、一日港が止まったら我々の生活はどうなるのかということも踏まえてですね、よりPRの仕方というのもこれからは考えていく必要があるのかなと個人的には思った次第であります。

(石黒部会長)

よろしいでしょうか。

(三宅委員)

度々すみません。いい業者が真面目にしている業者が損するということを行いましたけども、実は入職率との関係で、いわゆる料金も絡みますから、庫内のピッキングであるとか、荷物の移動であるとか、ラベル貼りと、これは今のコストで、言うたら悪いですが、常用労働者じゃ割にあいません。無茶な理論

をこの間申し上げました。三保険を基本にするということ、どれか一つか二つあったら駄目かと。私もそれわかって言うていますが、そういう部分でいうとね、一般派遣を港湾に入れるのではなしに、昔のセンター常用じゃないですけども、登録をさせて、していただいて、必要な時にいける労働者を、どこが行うか別ですよ、安定協会が行うと、これまた難しい議論なんですけど、それをしないと、例えば大阪港で936円を上回る1,500円くらいの時給でいかがですかとあつ旋するようなことをしないと、今のようなこういう大型のマルチテナント方式の中で流通確保が間に合わないですよ。悲しいかな料金があわないから。事業者さんは雇いません。派遣料金だけで、協定料金が3万2千円、船内大工で3万7千円くらいですよ大阪港。それを1万円以上下回るわけですから。だから、その人を常用で雇いなさいといっても、どこの專業さんも雇いません。だったら、他の方法で港労法なり派遣法、需給調整の法律に違反をしない方法をこれから港湾は考えないと。

準、準というのもおかしいですけど、とりあえず言葉が見つからないので、準港湾労働者のような形を何かプールしないと、片一方でしながら、片一方で違反がまかりとおると、というような事態をどんどんどんどん助長していく情勢ですから、その辺りのところも、安定計画に書いてないですが、これは我々の労使の協議になります。このようなものでは駄目と組合だって言うかもしれない。だけど、それを考えないと業域、職域が広がらないです。我々の職域が広がらない。どんどんどんどん、違法な働き方の中でやられてしまうというふうなことがあります、そういうふうな大阪労働局に、意見があつたら、報告書でも構いません、上げてほしいんです。それを入れなかつたら專業者さんたまつたものじゃない。元請が金払わないため。一番大きな元請が来ていない。そういう港湾運送事業法に基づく元請、作業会社、関連するという重層構造的な仕組みの中でもう少し港湾労働法を活かしていく仕組みを作る必要があるのではないか。これ、吉野室長に返事をして下さいとは言いません。そういった意見があつたということだけは承知してください。

(石黒部会長)

どうもありがとうございます。その他意見があれば上げていただきたいと思いますのですがどうでしょうか。

(中谷委員)

ひとつ最初に質問なのですが、入職率が8.9%で離職率が8.4%ということは、入職率のほうが0.5ポイント上回っているわけです。これ、基本的なことなのですが、離職率が低ければ、入職率が低くなるのは当たり前じゃな

いですか。その辺りどうなのでしょう。

そもそも、だから、入職率が低いと言う前提で話がありましたが、これ本当に低いんですか。というのは、あんまり私、実感として我々の業種は人がそれほど辞めない。大野委員から労働条件が悪いことの指摘があつて、それはもちろん常に向上していかなければならない問題ですが、だいたい色々な産業から転職してこられて、最後に港にとどまる人が多いです。それは、やっぱり我々労使の協力で労働条件をきちんと整えてきて、ある意味安心して働ける職場になっているからだということではないのかなと。今、人がとりにくいのは全産業共通のことなので、私も自分の会社のことであっても、給料が安いからといってやめるといふ人は、ほぼほぼいないです。要するにそれだったら、黙つてよその業種に移ってしまうので、ですから、他産業の入職率16%で離職率14.9%は流出しているわけですが、港については、少なくとも流出していない。もっと広く知っていただく必要はあるとは思いますが、私はこの数字を見てそういうことではないのかなと思ひました。

(石黒部会長)

ご見解いただけますでしょうか。

(吉野室長)

ありがとうございます。今のご指摘のところは、我々として5年ごとの調査の中で、六大港の実態を調べる中の一つの項目として、入職率ということ、離職率というものを数字としてお示しをされていることとでございます。ご指摘のとおり港湾の場合、入職率8.9、離職率8.4、ほぼニアイコールといひましようか、そういった数値になっているということにはなっていますが、おっしゃったように、他産業に比べると、低いというところに、数字だけ見れば低いとはとらえられると思ひていますが、正直申しあげまして、ここから先の分析は我々もしきっているところではないので、これは事実関係として数字のお示しの仕方として今このような形になっているとまづは、ご理解いただきたいと思ひます。

(中谷委員)

ありがとうございます。それに関連して働き方改革への対応ということについては、確かに我々の仕事の場合はどうしても船を待たなければならないということで、皆様よくご存知のとおり、数字上の残業時間が長くなるという傾向がありまして、これ働き方改革の中で非常に苦慮しているというのは、どうしても、例えばお店みたいに、今まで24時間行ってきた営業時間を短くすると

か、そういう対応は我々の業種はできない。どうしても、例えば天気が悪ければ船が入ってこれなく、遅れると。夜まで待たなきゃいけないとか、そういうことが当然おきますので、どうしても残業時間というものが長くなります。そういう意味でこの働き方改革がやろうとしていることを文字通りやられてしまうと、対応できなくなる。しかも、我々の業種というのは技能が必要な業種ですから、教育にも時間がかかるし、今みたいに人手不足の状況ではそんなに簡単に人も雇えない。交代制にできれば解決するのかもしれませんが、そんな交代制ができるような採用ができる状況じゃない。そうなると、働き方改革の実施のタイムリミットまでに到底今の状態では準備が間に合わない。これ、我々のほうが建設業界よりさらに深刻だと思ってまして、建設業界の場合はですね、工事期間中に完休日を設けるとかあるいは工期を伸ばすとか、そういう対応ができますけども、我々は船にあわすという必要上、そういう対応ができませんので、これ、色々な場面で我々、声を大にして言わなくてはいけないのですが、その部分を是非、ご理解をいただかないと、我々が提供すべきサービスが維持できないということになってしまいますので、この場で、是非知っておいていただきたく、改めてお伝えをしておきたいと思えます。

もう一点、全国適用の問題で、大野委員おっしゃるとおり、あの場で合意した責任があることなのですが、この法律に対する実施状況は六大港でも大きなばらつきがあります。これはおそらくふたつ問題があって、ひとつは三宅委員がおっしゃったように、我々が今までやってきたルールが物流現場の新しい需要に合わなくなってきた面がある。また一方では、法律遵守のあり方にも各港各様で違いがある。労使ともに本当に努力していると思えますが、六大港でさえ運用の実情に大きな差違がある中では、我々の責任として、まず法律が適用されている港でその辺の改善をすることが先決なのではないかと感じましたので申し上げておきます。

(石黒部会長)

どうもありがとうございます。吉野室長からただいまの意見に対しまして何かご回答ございますでしょうか。

(吉野室長)

ありがとうございます。働き方の部分に関しましてはまさにおっしゃるとおり、もう港の特殊性というものはご存じのとおりということ。特に、うちの行政じゃないので、あまり言ってもあれなんですけども、国策として24時間オープンとか色々今国交省さんの方でも取り組みをされていますが、それと働き方のリンクの仕方がどうなのかというのは正直いってそこはなかなか難しいま

だ解決できてない部分なのかなというふうにも思っているところです。長時間労働のところ、いわゆる待機時間の考え方なりがありますのでこの部分の解釈の仕方っていうものは非常におそらく、まず、最初の一步としては問題になるのかと思っています。例えばトラックなんかでも、間の、全く要するに事業主から指揮監督命令がない時間はいわゆる労働時間としてのカウントはしないみたいな特例もありますので、特例といいますか、そういう考え方を我々の基準行政でしていますので、港湾のほうもおそらくそういった考え方が適用される部分があるかと思えます。一部の中央の使用者側の委員の方々のほうでは、そういったことを監督署に聞いたり社労士さんと相談したり、色々手を尽くされているというのも少しお聞きしていますので、そういった取組、これも日港協を通じてになるかもしれませんが、広がっていけばいいのかなと思っております。

（ 石黒部会長 ）

よろしいでしょうか。

（ 三宅委員 ）

私の中谷委員の意見、質問に答えるわけではないのですが、基本的には、港湾の産別協定、いわゆる全港全職種適用についてもこれ、産別の労使協定。基本的に8745（拘束8時間、実働7時間、残業45時間／月の上限を示したもの）という働き方の部分についての協定です。これはもう長いことやっている。これは業界がさぼっている。できないのは、それは、入職率だったり、離職率の問題もありますけども、基本的には労働環境の問題で感觸的に港湾に来たくない3Kの職場にあると。

だから、そういう部分においては、働き方改革の中で港湾の働く時間というのは、非常に忙しい港、東京、横浜、名古屋なんていうのは業者さん困っていると思います。だからといって、できませんという話は我々の労側の委員からしたらだめ。基本的には8745。要は元請さんから見合うだけの金、船会社からもらうだけの料金設定しなさいというのは国土交通省に言わないといけませんし、厚生労働省にもその環境づくりしなさいよという話しか、我々はできない。ただ、悩みは分かります。課題としては、その辺りのところ、吉野室長、何とかしていただきたいということです。

（ 石黒部会長 ）

その他、特に労働者代表、使用者代表の方からご意見ございますでしょうか。残り時間もわずかになってまいりましたが、議題1議題2につきましてもさか

のぼりましてご質問等あげてもらって結構ですが何かございますでしょうか。

(飴野委員)

冒頭、遅刻しまして申し訳ございません。関西大学の飴野と申します。一つ質問ですが、最初の説明資料の(2)の資料4の港湾労働者の年齢構成というのは大阪港のみということでしょうか。わかりました。それで、常用港湾労働者の数で、六大港の全体が出てますが、他の港も年齢別などの資料はないのでしょうか。

(堀内係長)

大阪港のハローワークの生の数字でございまして、大阪労働局としては他港の情報は持っていませんが、他港を管轄するハローワーク、労働局へ問い合わせれば技術的にはできると思えます。

(飴野委員)

全体を比較してわかるとよりいいなと昨年から思っているのですが、今日もお話ありましたが物流の現場とか、働き方改革であるとか、外国人労働者の問題もそうですけど、今回の報告書にどうこうという事ではないのですが、今後、状況が変わっておりますところでは、港湾についてもそういった動きに合わせざるを得ないところとか、そういうことが出てくると思います。ですので、昨年ちょっと申し上げたと思います、そこだけで考えるのではなくて、こう、巻き込んでやっていくようなところがでないと、港湾労働者のみのことだけ見て、その問題が解決できないところに来ているのではないかというところをちょっと根本的なところで、これは意見ということですが、先ほど申し上げたように、働き方改革の問題もそうですし、そう遠くない未来に、他の業種もそうですけど、外国人労働者の問題なり、そういったものも出てくるのではないかと。ですので、これまでの枠組みだけでは解決できない問題もあるんじゃないかなと感じられるという意見です。

(吉野室長)

ありがとうございます。まず最初のご質問の年齢階層の部分なのですが、今日資料をお持ちしなくて恐縮ですが、実は5年毎にこの計画を作る時に六大港の色んな調査をさせていただいています。その中でいわゆる年齢階層別の構成比というものを六大港別に調べているものがございます。

(飴野委員)

あることを知っているのので、それを申し上げたのは後半の話と重ねる為で、全体の年齢構成であるとか、先ほど出ました入職率離職率の問題だとか実際に、職場労働環境の問題だとか、港湾労働のことだけ見てもそこをどうこうできないところがいっぱい出てきていると思います。ですので、そういう意味で全体のざっくりした総数だけではなくて、職種の中でさらにどのような年齢で構成されているとか、それと先ほど三宅委員からお話出しましたけども、港湾に一般の労働者が流れてきている事、いろんなことがあるわけですね。だから、そういったとことを、これはこっち、あれはあっちでなくて、現実としてそういった問題が起きていることを見て、やっていく、反映というか、行間を読めばそういうことがあったということがわかるようなやり方をしていかなければいけないのではないかなということを感じています。

（ 吉野室長 ）

わかりました。ありがとうございます。まさに、今、年齢は職種とかを抜きにして、単純な港毎の、全体の数字しか拾っていない部分がありますので、今、委員がおっしゃったような、例えば港湾の中でも倉庫なり船内なり色々な作業があるとは思いますが、ちょっとそこまで今、分析はしていないというのは事実なんですけども、そういったこともありますし、今のお話の中で、実態を踏まえて、港湾だけではなくって、他のところも踏まえた上での考え方も必要とは思っていますので、これはこれから検討していきたいと思っています。

（ 石黒部会長 ）

どうもありがとうございます。予定していた時間近づいてまいりましたので、質問があらうかと思えますけれども、それは個別に後程、行っていただくこととしまして、特に新たな港湾雇用計画（案）につきまして言い忘れたこと等ご意見有りましたらあげていただきたいのですが、いかがでしょうか。

ご意見ございませんでしょうか。それでは、以上をもちまして、第18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。進行を事務局の方にお返しします。進行にご協力ありがとうございました。

（ 宮田補佐 ）

各委員の皆様、長時間に渡りありがとうございました。議事の中身の方です、委員からご説明もありましたが、事業所名等、わかりやすくするためにご説明いただいた部分につきましては、議事録では事業所名称を特定ができません。

い表現に改めまして作成いたしますので、その点は、各委員様ご了承承願いたいと思います。

それでは、第18回大阪地方労働審議会港湾労働部会を閉会いたします。本日は本当にありがとうございました。