

第 13 回大阪地方労働審議会港湾労働部会 議事録

- 1 日 時 平成 26 年 1 月 21 日 (火) 10 : 00 ~ 12 : 00
- 2 場 所 大阪労働局 第二庁舎 18 階 大会議室
- 3 出席者
- | | | |
|-----------|---|---|
| 公 益 委 員 | : | 石田委員・坂西委員・谷岡委員・横見委員 |
| 労 働 者 委 員 | : | 大野委員・高宮委員・樋口委員・三宅委員 |
| 使 用 者 委 員 | : | 栗田委員・中谷委員・平岡委員・間口委員 |
| 専 門 委 員 | : | 近畿運輸局海事振興部貨物・港運課 吉田課長
(代理出席) |
| | | 大阪府港湾局 堤次長 (代理出席) |
| | | 大阪市港湾局 徳平局長 |
| 事 務 局 | : | 厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室
百崎室長補佐・畑野係長
大阪労働局職業安定部職業対策課
若野課長・山口課長補佐・五代儀係長
川岸班長・山崎係員
大阪港労働公共職業安定所
佐藤所長・生島課長 |
| オブザーバー | : | (一財)港湾労働安定協会大阪支部
石田支部長 |
| 随 行 者 | : | 近畿運輸局海事振興部貨物・港運課 大谷課長補佐 |
- 4 議 題
- (1) 大阪港の雇用秩序の維持について
 - (2) 港湾労働者派遣制度の活用状況等について
 - (3) 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

(山口課長補佐)

定刻となりましたので、第13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。

本日は皆様お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。私、本日司会を務めさせていただきます大阪労働局職業安定部職業対策課の山口でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

まず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若野より、開会のごあいさつをさせていただきます。

(若野課長)

大阪労働局職業安定部職業対策課長の若野でございます。

第13回大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催にあたりまして、事務局を代表しまして一言ごあいさつを申し上げます。

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、深くお礼を申し上げます。

はじめに、最近の経済情勢ですが、平成26年1月の内閣府の月例経済報告におきまして、「先行きについては、輸出が持ち直しに向かい、各種政策の効果が下支えするなかで、家計所得や投資が増加し、景気の回復基調が続くことが期待される。ただし、海外景気の下振れが、引き続き我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、消費税の引上げに伴う駆け込み需要及びその反動が見込まれる。」との報告がされているところでございます。

一方、雇用失業情勢でございますが、平成25年11月の近畿における完全失業率は、3.9%と前月より0.8ポイント改善しております。

また、大阪における平成25年11月の有効求人倍率につきましても、1.03倍と前月に比べて、0.04ポイント上昇しております。平成20年5月以来、5年6カ月ぶりに1倍を超えており、改善の傾向が見られるところでございます。

このように、景気は緩やかに改善しつつあ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、今後の展開を注視するとともに、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組みを継続して参る所存でございます。

本日の会議の内容につきましては、お手元の次第にもございますが、「大阪港の雇用秩序の維持について」、「港湾労働者派遣制度の活用状況について」「港湾雇用安定等計画（案）について」となっております。「港湾雇用安定等計画（案）について」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きますので、本計画の策定に向けてのご審議をよろしくをお願いいたします。

最後になりましたが、本日の部会におきまして、委員の皆様から忌憚のないご意見を賜

りまして、今後の港湾労働行政に反映をさせて参りたいと考えております。本日はどうぞよろしく願いをいたします。

簡単ではございますが、ごあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。

(山口課長補佐)

次に、本日お配りしている資料の確認をさせていただきます。

上から次第、配席図、出席者名簿、本部会の委員名簿ということで、それぞれ1枚になっております。それから地方審議会に係る規程集ということで裏表4枚ものとなっております。その下に説明資料として大阪労働局説明資料の(1)が11ページもの、(2)が資料ナンバー1から8までという形になっております。次に、一般財団法人港湾労働安定協会の説明資料として4ページもの。それと業務年報の冊子が1部とございます。最後に厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室資料として、4つございまして、一つが港湾労働専門委員会報告書の案ということで目次と7ページとなっております。二つ目として同じく委員会の報告書(案)の補足資料として目次と4ページものというふうになっております。三つ目として港湾雇用安定等計画(案)の変更ポイントとして1枚ものの資料を入れております。同じく計画(案)の新旧対照表ということで11ページものの資料となっております。

不足資料がございましたら、恐れ入りますが挙手をお願いします。

それでは続きまして、本日、ご出席いただいております委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

まず公益委員から、正面左から紹介させていただきます。

坂西委員でございます。

谷岡委員でございます。

石田委員でございます。

横見委員でございます。

次に労働者代表委員をご紹介させていただきます。左手奥から、

大野委員でございます。

三宅委員でございます。

今回より新たにご就任いただいております、

樋口委員でございます。

同じく今回より新たにご就任いただいております、

高宮委員でございます。

続きまして、使用者代表委員をご紹介させていただきます。右手奥から

栗田委員でございます。

間口委員でございます。

中谷委員でございます。

平岡委員でございます。

続いて、専門委員でございますが、今回より新たにご就任いただいております、北村委員の代理として、近畿運輸局海事振興部貨物・港運課長の吉田様にご出席いただいております。

井上委員の代理として、大阪府港湾局次長の堤様にご出席いただいております。
今回より新たにご就任いただいております、
徳平委員でございます。

なお、公益委員の藤田様、それから労働者代表委員の佐藤様、使用者代表委員の小林様につきましては、本日所用のため、欠席となっております。ご了承いただきたいと思います。

本日は、一般財団法人港湾労働安定協会大阪支部長の石田様にオブザーバーとしてご出席いただいております。

また、厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室からも出席しております。
百崎室長補佐です。

同じく畑野港湾労働係長です。

なお、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ますと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

次に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、公益委員4名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名の計12名の委員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。

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、全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、お手数ですがマイクを通していただく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、運営規定第4条に基づき、石田部会長をお願いいたします。

(石田部会長)

改めましておはようございます。ご紹介いただきました、石田でございます。

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たいと思っております。よろしくお願いいたします。

それではまず、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項の規定による議事録の署名人を指名させていただきます。

まず公益委員からは、私、石田が、そして労働者代表委員からは、三宅委員に、使用者代表委員からは、栗田委員に、それぞれお願いしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速議事に入りますが、本日の議題は先ほどご説明ございました3つの議題となっております。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、審議を経て正式報告書が労働政策審議会あてに諮問されることになっております。予定では4月1日からの計画の適用が開始されると聞いております。

また、報告書に対するご意見等も今後の港湾労働専門委員に報告され、計画改正の参考とされますので、活発なご意見をよろしくお願いいたします。

それではまず、一つ目の議案になりますが「大阪港の雇用秩序の維持について」、港湾雇用安定等計画の取り組み状況を事務局の方から説明していただきます。

ご意見・ご質問ございましたら、後ほど時間を設けておりますので、よろしくお願いいたします。それでは、ご説明お願いいたします。

(五代儀係長)

大阪労働局職業安定部職業対策課の五代儀でございます。よろしくお願いいたします。

それでは「大阪港における港湾雇用安定等計画の取り組みについて」大阪労働局、説明資料(1)と資料(2)につきましてご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ます取組状況を、説明資料(2)につきましては、その詳細資料でございます。併せてご覧いただきますようよろしくお願いいたします。

まず説明資料(1)から説明させていただきます。こちらは港湾雇用安定等計画でございます。現行の計画につきましては、平成21年度から平成25年度までの5カ年計画となっております。

今年度は最終年度にあたり、この計画における平成25年度の取り組み状況につきまして、ご説明いたします。内容によりましては平成24年度の状況を記載しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、大阪港におけます「港湾労働者の雇用の動向に関する事項」及び「雇用秩序の維持」を中心にご説明の方をさせていただきます。

まず、説明資料1の左側が平成21年度から適用されている計画でございます、右側が平成25年度の大阪港における取組状況でございます。

一つ目の「計画の基本的な考え方」といたしまして、(1)計画のねらい、(2)計画の背景と課題がございまして、2ページ目、3ページ目と続いております。(3)計画の期間でございますが、先程も申し上げました通り、平成21年度から平成25年度までとなっております。

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」ですけれども、平成24年度における大阪港の船舶積卸量は、

約9,900万トンでございまして、平成23年度の9,800万トンから約1.5%増加しております。リーマンショックの影響などによりまして、平成21年度は前年度と比較して落ち込んでおりましたが、平成22年度以降3年続けて増加に転じております。

続きまして、「(2) 港湾労働者の雇用の動向」の「イ 労働者数」についてでございます。平成25年11月末時点の大阪港におけます常用港湾労働者数は、6,342人となっております。前年同月の6,213人と比較しまして約2.1%増加しており、平成21年度以降連続の増加となっております。

説明資料(2)の資料1をご覧ください。港湾労働者数の推移を記載しております。これは各年度末、3月31日時点の数字でございます。

右側の合計欄をご覧くださいますと、平成21年度は5年ぶりに減少となりましたが、22年度以降は増加に転じておりまして、平成24年度も前年度より79人多い6,183人となっております。

先ほど申し上げました通り、平成25年11月末現在では6,342人ですので、今年度に入ってから増加傾向は続いているという状況でございます。

次のページ資料2でございますが、6大港のデータでございます。

上段の常用港湾労働者数は、平成25年3月末現在の数字でございます。

一番右の6大港合計の常用港湾労働者数は、32,619人と、前年同月の32,737人と比較して0.4%の減少となっております。

次に6大港別に見ていきますと、東京港は、4,543人で、昨年同月が4,556人でございましたので、0.3%減となっております。

横浜港は、7,611人で、昨年同月が7,688人ですので1.0%の減でございます。

名古屋港は、5,488人で、昨年同月が5,523人ですので、0.6%の減となっております。

大阪港は、6,183人で、昨年同月が6,104人でございますので、1.3%の増でございます。

大阪港は6大港の中で唯一、増加傾向が続いている状況でございます。

神戸港は、5,435人で、昨年同月が5,462人ですので、0.5%の減となっております。

最後に関門港は、3,359人で、昨年同月が3,404人ですので、1.3%の減となっております。

このように、平成25年3月末の常用港湾労働者数は、6大港のうち大阪港を除いた5大港において、対前年同月と比較しますと減少しているところでございまして、その中で、大阪港は横浜港に次いで常用港湾労働者数が多い状況でございます。

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「ロ 就労状況」でございます。

大阪港における港湾労働者の平成24年度月間平均就労延数は、平成23年度に比べ2.6%増加しております。110,764人日となっております。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。詳細につきましては、説明資料(2)にございます資料2になります。

資料2の下段の6大港港湾労働者就労状況がございましたのでご覧ください。平成24年度の6大港の月平均就労延日数の合計は、562,159人日でございます。平成23年度は、561,314人日でしたので、前年度比で約0.2%の増となっております。

内訳としましては、常用労働者が、541,848人日で、前年度比0.1%の減、派遣労働者が、2,341人日で、前年度比10.6%の増、日雇労働者が、17,970人日で、前年度比6.2%の増となっております。

大阪港の状況につきましては、次のページの資料3をご覧ください。

上の表の大阪港港湾労働者就労状況表の中段あたり、網掛けの下のところですが、平成24年度の月平均の状況をご覧ください。

平成24年度月平均就労延数は110,764人日で、そのうち常用労働者は、110,271人日、派遣労働者が、382人日、日雇労働者が、111人日で、その右側の網掛け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%となっております。月別の就労延数ですが、表の左側に合計欄を記載しております、カッコ内の数字は対前年同月比の増減でございます。

平成24年度の就労延数は、前年度比2.6%の増でございます。

それぞれは、常用労働者が、前年度比2.6%の増、派遣労働者が、前年度比26.3%の増、日雇労働者が、前年度比14.5%の減となっております。

一番下の表は、大阪港の港湾労働者の月別の就労日数の推移を平成25年、24年、23年度別に折れ線グラフにしております。ご覧のように、港湾労働者の就労日数は、月により波動性があることが窺えるところでございます。

ちなみに、1ページ戻りまして、資料2でございましたが、下の表は、平成24年度の6大港の就労状況でございますが、平成24年度の就労形態の比率は、下段の右側ですけども、常用労働者が96.4%、派遣労働者が、0.4%、日雇労働者は、3.2%となっております。日雇労働者の割合は、大阪港は0.1%となっております。6大港の中では名古屋港に続き少ない状況となっております。

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

平成25年11月末現在の数字でございますが、30歳未満が1,186人で、構成比は、18.7%でございます。30歳以上40歳未満が、1,665人で、構成比は、26.3%。40歳以上50歳未満が、1,973人で、構成比は、31.1%。50歳以上が、1,518人で、構成比は、23.9%でございます。

対前年比では40歳以上50歳未満で6.9%増と、大きく増加しております。全体

の平均年齢は41.2歳と前年度より、0.1歳上がっております。

詳細につきましては、説明資料2の資料4がございまして、直近の平成25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参考にご覧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 労働力の需給の調整の目標」の「(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なります。港湾労働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、他の企業に雇用される常用港湾労働者の派遣による対応が原則とされておりまして、一層の徹底を図る事としております。

それでは、次のページの「(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」、(イ)についてですが、雇用管理者研修会を11月15日に港湾労働安定協会主催で実施していただいているところですが、47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、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、大阪港労働公共職業安定所において、平成25年11月末現在、212社に対し、訪問指導を行いまして、港湾労働法の法令遵守の徹底、制度の啓発・指導を行いました。

続いて、(ハ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応ですが、大阪港における平成24年度の関連事業への直接雇用の日雇労働者就労延数は、合計で1,334人日でございまして、港湾労働者全体の就労延数の0.1%となっております。

次に、(ニ) 人付きリース問題への対応ですが、大阪港におきましては、実態はございませんが、現場パトロール等において、違法就労の防止を図っております。

それでは、6ページをご覧ください。(ホ) の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。具体的には、○印のところに記載しております。2つ目と3つ目の○印は先程申し上げましたが、大阪港労働公共職業安定所による事業所訪問指導を延べ212社、現場パトロールを49回実施し、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19日、9月19日に行いまして、次回は2月26日に予定しております。

また、労働者代表、雇用主代表、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4日、10月28日に開催し、委員によります共同パトロールを7月26日、11月14日、11月22日に実施しております。また、大阪港ワッペン委員会は、11月14日、12月4日、24日に開催され、大阪港労働公共職業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。詳細につきましては、説明資料2の資料5になります。

大阪港労働公共職業安定所による平成25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。訪問事業所数は25年4月から25年11月まで212社で、11月は170社と突出しておりますが、これは港湾労働法遵守強化旬間の行事として実施した内容であります。パトロール回数につきましては49回、パトロールに対応する事業所数は119社、隻数は、20隻となっております。

右側の港湾パトロールにおける指導状況ですが、ワッペン未貼付が2件、ヘルメット未着が4件となっております。一番下の港湾労働法関係の重大違法事象の指導が0件となっております。後ほどですね、詳細につきましては大阪港労働公共職業安定所の方から報告させていただきます。

続きまして、次のページの資料6でございます。平成25年度の港湾労働法遵守強化旬間行事の実施状況となっております。実施項目といたしましては5点ございまして、1つは横断幕等による周知・啓発、2つ目に文書等による周知・啓発、3つ目に陸上・岸壁キャンペーンの実施。4つ目に啓発会議、共同パトロールと実施してまいりました。詳細につきましては、記載の通りでございます。

次のページの資料の7でございますけれども、大阪港におけます平成25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60事業所62業務となっております。また、派遣登録者は2,014名となっております。

資料8は、大阪港・堺泉北港におけます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。平成24年の取扱トン数はご覧のとおりとなっております。平成になってから最低水準だった21年より引き続き増加している状況でございます。

私の方からは以上でございます。それでは、パトロールの状況につきまして大阪港の安定所の方から報告させていただきます。

(生島課長)

先ほど、大阪労働局の方からご説明させていただいた安定所における事業所訪問及び港湾パトロールの実施状況について、少し補足でご説明させていただきます。

資料は大阪労働局資料(2)の方の資料5の方をもう一度ご覧いただければと思います。

左側に事業所訪問及び港湾パトロールの実施状況ということで一覧表とさせていただいております。訪問事業所数は、先ほど説明もあつたように11月が突出しているんですけども、これは港湾労働法の遵守強化旬間において事業所訪問を重点的にさせていただいて、その分の数がここに上がっているということです。それ以外の月におきましても、平常よりパトロールに合わせて事業所訪問をさせていただいて港湾労働法の指導啓発に努めておるところの数がその数ということになっております。

そのもう一つ右側に、パトロール回数ということでございます。これも例月、大阪港労働安定所の方で実施しているパトロールの回数を記載させていただいております。

そして、それに対応する事業所数と船の隻数ということになっております。今年度に

おきまして、船の隻数は前年度と比べて若干減少気味になっているのですけれども、これは本船のパトロールも実施しつつ、上屋・倉庫の方にシフトをしながら、重点を置きながらパトロールをしているという結果として、本船の方が少なくなっているということでございます。

その右側の港湾パトロールにおける指導状況というところに移らせていただきます。ワッペン未貼付、ヘルメットの未着でございます。残念ながら若干、今年度におきましても件数として確認されております。

まずはワッペン未貼付でございます。25年7月に1件発生しております。この分は、パトロールにおきまして、作業員の方がノーワッペンだったという事案でございます。それで当該労働者にワッペンはどうなっているかということで確認をしたのですけれども、間違いなくワッペンの方は受けていると、ただ、他の現場にヘルメットを置いてきてしまって、今手元にないので、ということでございました。それで、安定所へ戻ってから確認したところ、間違いなく港湾労働者の交付を受けている方であった、それで、その場においては速やかにワッペンを貼っているヘルメットを取りに行くか、取り寄せるかということによりワッペンを貼付したヘルメットを被って作業に就いていただくということについて指導をしてきたところでございます。それとワッペン未貼付がもう1件ございました。11月に1件ございました。これも上屋内においてなんですけれども、作業員の方でワッペンの付いていない方が1名おられた。それで、その方に何でワッペンが付いていないのかということで確認したところ、まだ入社したばかりの方でございまして、ちょっとまだ手続きができていない、ワッペンの交付を受けていないということでありました。それは、その状態で作業に就くということは問題がありませんので速やかにワッペンの交付を受けていただく、ワッペンの交付がなければ作業に就いてもらっては困りますよということで、その場で指導してきたところでございます。

続きましてヘルメット未着でございます。6月、7月、9月、11月に各1件ずつ、11月末までにヘルメット未着は4件ございました。これにつきましても、パトロールでヘルメットを被っていない方がおられるということで我々が確認したところ、労働者の方も安定所がパトロールに来たということをご覧いただいて、速やかにその場でヘルメットを着用されている状況です。すなわち、作業をしているすぐ傍にヘルメットを置いておられるということです。我々の姿を見ると自ら着用されたということで、現場の責任者の方々には日頃から我々の姿を見てヘルメットを被るのではなくて、安全のためにもヘルメットを被っておいていただきたい、ワッペンの確認もさせていただいているところであるので、ヘルメットの確認を確実にしておいていただくようにということで指導してきたところでございます。

最後に下段の方の重大違法事象につきましても、今回のこの資料につきましても11月末現在で作成しております。11月までにおきましても重大違法事象0件ということなので、そこには0件と記載させていただいているのですけれども、実

は12月に1件、重大違法事象を確認しております。ここには数字が上がっていない件ですけれども、12月に1件ありましたので、その件についてご説明させていただきませぬ。大正区内におきましてノーワッペンの作業員がバン詰め作業をしていたという事案でございます。安定所の方でパトロールを実施し、現場を確認したところ、バン詰め作業員3名で作業をされていたのですけれども、3名共がノーワッペンでありました。その場で作業を指示していたとみられるもう1名別の労働者の方がおられたのですけれども、その方はワッペンを貼ったヘルメットを被っておられたということでありました。そして、早速、そのワッペンの付いているヘルメットを被った労働者の方に確認したところ、ノーワッペンの人間が作業をしているということでもございました。速やかに、当該事業者の責任者の方が安定所の方に説明に来られまして、そこで安定所の方で事情を確認したところ、当該現場には2名の港湾労働者、ワッペンの交付を受けている方ですね、のみを配置していると。それ以外の労働者につきましては、当該事業者ではない、また別の事業者さん、これは港湾運送事業者ではないのですけれども、その事業者の労働者に作業に従事させていたというものでございました。これはもう港湾労働法に違反している事案ということになりますので、安定所の方から当該港湾運送事業者に対して是正指導ということを行ったところでもございます。今後、当該事業者の方から改善書を提出いただき、また、改善の状況について安定所の方から立入検査を実施して確認して参りたいというふうに思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

私の方からは以上でございます。

(石田部会長)

ありがとうございました。

それでは続きまして、3番目の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石田支部長の方からご説明をお願いいたします。

(石田支部長)

私の方からは、港湾労働者派遣制度についてのご説明をさせていただきたいと思ひます。

資料の方は、一般財団法人港湾労働安定協会説明資料として4枚物の分です。それと、平成24年度業務年報、こちらの方はご参考にご提供をさせていただきます。今日は4枚物の説明資料で進めさせていただきたいと思ひます。

資料1ページめくっていただきまして、平成25年度主要業務取扱状況という表がござひます。こちらの方で、申し訳ござひませんが、私共の方で作成ミスがあり左側の方に平成23年度、平成24年度、括弧して11月迄累計、その次にまた平成24年度と挙がっているところでもござひますが、これは平成25年度の11月迄累計ということでも訂正の方を一つよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、1の派遣事業取扱状況の表でございますが、一番左側から年度・月の区分でございます。その次に斡旋申込数の累計を計上させていただいております。荷役作業別の内訳も計上しております。次に真中のところですが、派遣数、これにつきましては、斡旋申込に対して派遣が成立した数字を計上させていただいております。これも累計と荷役作業別の内訳でございます。一番右側に派遣不調数でございますが、これは派遣可能労働者が派遣成立に至らなかった数ということで、派遣不調数として計上させていただいております。

それでは平成25年度の4月から11月の状況についてご説明させていただきます。

斡旋申込の状況でございます。4月におきましては505人、5月におきましては445人、6月につきましては398人、7月につきましては532人、8月が454人、9月が455人、10月が486人、11月が533人ということで、11月までの累計が3,808人となっているところでございます。荷役作業別に見ますと、船内荷役につきましては1,430人、沿岸荷役につきましては1,387人、関連作業につきましては991人となっているところでございます。この部分につきまして平成24年度の11月末までの累計と比較してみますと、人数で265人の減少、率にしまして6.5%の減少となっているところでございます。

次に、真中の派遣の成立の状況でございます。斡旋申込に対します派遣の成立状況につきましては、これも月別に、4月が350人、5月が337人、6月が303人、7月が393人、8月が321人、9月が323人、10月が393人、11月が440人という状況になっているところでございます。11月末までの累計につきましては2,860人となっております。これも作業内容別に見ますと、船内荷役につきましては1,430人、沿岸荷役につきましては1,387人、関連作業につきましては43人となっているところでございます。これも前年の24年度比におきましては、人数で347人の減少、率にしまして10.8%のマイナスということで前年を下回っているところでございます。このあつ旋申込、派遣の状況につきまして、下にこの表のグラフを計上させていただいております。棒グラフの方につきましては斡旋申込の部分で23年、24年、25年の月別の状況でございます。折れ線グラフの方は派遣の成立の状況を同じように計上させていただいております。グラフを見てみますと、4月と11月が25年度におきましては24年度を上回っているところでございますが、それ以外につきましては、24年度を下回っている状況にある訳でございます。斡旋申込数で、特に10月につきましては前年度比で24.7%の減少と大きく下回っている状況でございます。また、折れ線グラフの成立の状況でございますが、これは斡旋と同じような傾向で前年を下回っている状況でございます。

上の表に戻りまして、派遣の不調数でございます。これは25年度の累計を見ていただきますと1,410人ということで、24年度比では人数で435人の減少、率にしまして23.6%の減少という状況となっております。

以上が派遣状況でございますが、次に2ページのところでご説明させていただきます。

上の方の表でございます、2の港湾労働者の派遣日数別就労状況ということで、ご存じのとおり、港湾労働法におきましては1人、労働者が1ヶ月あたり7日を超えない範囲で派遣ができる状況になっているところでございます。これを1ヶ月の派遣日数が1日から7日の間で何人派遣されているかという表で計上させていただいております。この表の見方につきましては、就労延人数につきましては派遣が成立した延人数でございます。次に就労日数別人員でございますが、1ヶ月に1日派遣就労された人数から7日までの間で計上させていただいております。この二重括弧につきましては月別の実人員の平均で計上させていただいております。25年度11月末までの分をご覧いただきたいと思っております。就労延人員につきましては2,860人が派遣就労されていた訳でございますが、月別の実人員につきましては152.4人ということで、派遣された方につきましては1ヶ月平均で152名強の方が派遣されているところでございます。その中で7日の方が何人いらっしゃるかということでございますが、平成25年度につきましては延べで70の方が7日の就労があった訳でございます。月平均では8.8人、約9名の方が7日の就労をされているという状況でございます。

次に3ページでございます。これは6大港の状況を若干ご説明させていただきます。

6大港の状況につきましては、上の方に派遣の許可事業所の状況、派遣対象労働者の状況を計上させていただいておりますが、2の方で派遣の取扱状況ということで、これも左側が斡旋申込数となっております。右側がそれに対する派遣の成立でございます。合計のところを見ていただきまして、平成25年度の11月末までの累計でございます。斡旋申込が157,652人ということになっております。これは24年度の同じ時期までの累計で見ますと、人数で8,438人の減少、率にしまして5.1%の減少となっているところでございます。それに対します派遣の成立の状況でございます。派遣成立数につきましては、11月末までで18,137人という状況になっております。これが24年度と比較しまして1,387人の減少、率にしまして7.2%の減少ということで、6大港全体におきまして、派遣の活用の状況につきましては減少という状況になっているところでございます。

最後に4ページをご覧いただきたいと思っております。

これは船内荷役協会さんから資料提供いただいた分でございます。船内荷役の作業の状況ということで、左側の部分は年度区分、月区分でございます。その次に、船内荷役の対象となった隻数を計上させていただいております。それに対する口数、ギャング数ですね、こちらの方を革新船荷役と在来船荷役の状況でいただいた分を計上させていただいております。25年度の状況でご説明させていただきますと、隻数におきましては11月末までに5,538隻ということで、率にしまして0.5%の減少、ギャング数・口数につきましては7,370口ということで、これにつきましては2%の増加という状況になっているところでございます。また、この口数につきましては、革新船荷役と在

来船荷役の内訳を見ても、革新船荷役につきましては5,670口ということで、これは前年度比で4.5%の増加というところでございますが、在来船荷役につきましては1,700口ということで、これは前年度比で5.5%の減少ということで、革新船荷役の方は伸びて、在来船荷役の方は減少という状況でございます。

その表の下のところでございますが、こここのところの隻数、口数の一番右側の方でございます、革新船荷役の占有率ということで、ギャング数・口数に対する革新船がどれだけの比率であるかという表でございます。25年度につきましてはこの11月末までの状況におきましては76.9%という現状になっておりまして、これは年々増加傾向にあるというような形で数字をいただいている分でございます。

以上、派遣の説明をさせていただきましたが、25年度におきましては若干船内荷役におきまして派遣の方が減少、沿岸荷役の方では一部増加という傾向が、全体としての傾向でございます。

以上、簡単ではございますが、25年度の11月までの状況につきましてご説明をさせていただきます。

ありがとうございました。

(石田部会長)

ありがとうございました。

三つのご説明、議案でいきますと二つの議案になりますが、ご意見、ご質問等がございましたら、どうぞご自由にご発言ください。

よろしく申し上げます。

(谷岡委員)

ただいまご説明いただきました、一般財団法人港湾労働安定協会説明資料のまずは1ページ目ですが、表の見方を教えていただければと思います。これは派遣数と派遣不調数を足せば斡旋申し込み数にはならないという形になっていきますので、表の見方を教えていただきたいのと、6ページの隻数と口数が異なってくるというのはどういう状況なのか教えていただければと思っています。

(石田支部長)

1ページの表でございますが、港湾労働者の派遣制度につきましては、労働者が足りない部分で斡旋申し込みの数が出ます。一方、派遣ができますよ、ということで、派遣可能者の数字が出てくる訳でございますが、斡旋申し込み数につきましては、派遣が成立した部分はこの真中の方の数字で上がってくる訳でございます。派遣が不調な場合が起こる訳ですね、派遣ができないということで。その場合は、この表で若干もう一行作らないといけないのですが、斡旋申し込みから派遣成立数を引けば、逆にここには載っ

ていないのですが、派遣の不調数という形で計上されてくる訳でございます。この最後の可能者の部分でございますが、派遣は出来ますよ、ということで、私共の方へ情報提供いただく部分がございます。その派遣可能者の部分は派遣不調数と派遣成立数を足した分としていただいているということです。例えば、派遣斡旋申し込みが10名出ても、派遣成立が8名ということは、派遣の不調が、派遣ができなかった部分が2名の斡旋申し込みがありますよということなのですが、派遣の成立が8名で、派遣の不調が4名おられたら、12名の方が、この時には派遣ができるということであった訳ですが、派遣の斡旋申し込みが10しかない、そのうちの8名しか成立していないということであれば、要は、斡旋申し込み数の数は、そのままの状態、この表としては計上させていただいているんですが、派遣可能者としては何名いたかということで、この派遣成立数と派遣不調数を出しているということでございます。ちょっと分かりにくいですが、派遣可能者の数はこの両方を足していただければ出てきますよということなのです。

斡旋申し込みの方は、斡旋申し込みから派遣の成立数を引いた残りの分が派遣不調として出てきますということで、ここの表には載せておらないのですが、そういう状態がありますということで、その部分につきましては、最終的には日雇雇用という形で出てくる数字、上の4月のところで見ますと、斡旋申し込みは505となっておりますが、派遣成立が350となっております。この差の155名が日雇として就労されているというケースということです。この日雇の155名は表には載せていないので分かりにくいのですが、派遣ができるという人につきましては、この350と右隣の241、これを足しまして591名の方は派遣は出来ますよ、という方がいらっしやった訳でございますが、派遣成立した方がそのうちの350名という形になっているところでございます。

それと、資料の4ページのところの隻数と口数の関係ですが、1隻船が入って来た場合でも、船の作業のケースによってはそこで2口、3口という形でですね、ギャングを組んで作業をするというケースがある。逆に、2隻入って来ても午前中は1隻やって、その同じグループがもう1隻やるというような組み合わせがございますので、1隻に対して1口というケースじゃなしに作業は1隻によって2口、3口のギャング数で仕事をする場合と、2隻の船を一つのギャングでやるケースとかがございます。そういう部分を積み重ねた場合に隻数とギャング数の数がイコールでなくなるというケースがある訳でございます。

(大野委員)

派遣日数の上限の緩和が議論されているようですが、大阪港で見ましても、派遣労働者について1日平均でざっと20人ぐらいかなというふうに思っています。

前回、5日から7日に2日間、上限を緩和されたと。もし今回そのようなことになりますと、実際、各派遣を出す企業においては、7日と言いましても、特定の人が行って

るというケースが報告されております。まんべんなくと言ったら語弊がございますけど、それぞれ交代制を採って派遣に出て行くということができればもっと活用ができますし、これ以上派遣の日数を伸ばすということになりますと実際には派遣で事業を成り立たして行くというような状況も専ら派遣で事業を行うという傾向になったら大変だというふうに思っています。

それと、派遣法の改正等で港湾についても派遣をというような審議もされているということも聞くと、やはり港湾は、派遣労働者が多くなりますと秩序が乱れて心配が多くなるというふうに思っていますので、何卒、上限の緩和については、この7日で止めていただきたいというふうに申し上げます。

以上です。

(石田部会長)

ありがとうございます。今の件に関しましてご意見等ございますでしょうか。

(栗田委員)

今、大野委員がおっしゃった上限の問題なんですけれども、この表を見ていただいたら分かるように、最近、沿岸、特に倉庫・沿岸、この派遣の申し込みが非常に増えてきておるという状況で、船内はほとんどが1日とか2日とかいうことで順番に回ることができんですけども、倉庫・沿岸の場合は、いわゆる倉庫の配置、これが覚えてもらわないと、毎日毎日違う人が来たら搬出できないというような苦情が結構事業者の方から聞く訳ですね。そういう中で、業種で分けるということも難しいんですけども、いわゆる沿岸・倉庫の荷役については、できれば10日ぐらいのスパンで交代できれば、もっと派遣事業の活用が増えてくるというようには思うんですけども。

(石田部会長)

ありがとうございます。今の件に関しまして他にご意見等ございますでしょうか。

(三宅委員)

今、栗田委員と大野委員の議論を、今、やってる最中なんでありますが、大阪港で、私も事務局として座っておりますと、漏れ聞くところによりますと、上限が7日にもかかわらず、実際、名前だけは7日なんだけれども、行ってる本人は10日だとかいうことが実際ある。

それで、栗田委員がおっしゃるように、特殊な作業においては交代で来られても、バン出しのような作業だとか、バン詰のような作業であれば、たぶん現場でやればいいんですが、自分で差配をしながら、例えば、入出庫するとかいう部分については、大体、人間が欲しいということもこれは事実なんです。それで、実態論としては、職安の皆さ

んとも安定協会とも言うのですが、実際、今決められた7日はきっちりとやられているのかどうかということをやはり精査をしないと、一概に7日を「じゃあ10日にしましょうか」ということには私はならないというふうに思っているんです。ですから、今、例えば派遣をした、申請をされる方が、例えばワッペンのコピーでも付いておれば7日でもいいんですが、名前だけでしょ。名前だけでも書いてしまえば、実際には同じ者が行っても名前だけでも変えてやっているということが実は漏れ聞くとところなんです。

ですから、ここのところは、私はちょっともう少し慎重な議論をしていただきたいというふうに思いますし、昨年も言いましたように、大阪はきっちりやっていますよ、百崎さんがいらっしゃるので。東京港がこんだけ多くて、派遣数も常用労働者数も何故少ないんだということなんです。

人付リースの問題については、ある程度我々の言う雇用の安定、秩序雇用という部分については善処したというふうには思うんですが、この数字を毎年見させていただくと、横浜と東京、それから関西と東京を見た時に、この数字は我々としたら、ちょっと何故なんだろうなあ、というところの解明を昨年のこの場でも申し上げたんですが、あんまし納得が行く回答ではなかったもので、今日は本省の方からも来られているから、一度、全国港湾の皆さん方とも「おかしいやないか」と議論して欲しい訳です。そこのところを受けて「7日だ、10日だ」という私は話にはならないと思いますから、厚生労働省も全国港湾とか港運同盟さんにもっと発破掛けたらどないでっか、というふうに思いますし、業者の指導もされたら如何かな、というふうに思います。

もう一点、生島さんの方からありました重要事案の件、これにつきましては、もう生島さんの方からちゃんと報告をしていただいたとおりでありますが、一つ報告を申し上げておきますと、早急に作業を止めてしまいたいというのが実情なんでありますが、どっかの警察がやっているように、ネズミ取りで罰金払ったら済むだとかいうことで、やればいような職種じゃありませんから、日々仕事が動いておるので、口では港湾外のどっか山の中でも行ってバン詰めしてこいや、と言えは済むんですが、そういうこともいかないということで、若干の猶予を見ながらこのノーワッペンの人については正社員化をして行くということで、とりあえず我々の報告でもありますし、行政的にもそういう報告が行っているようでありますので、早急に解決を図りたいというふうに思っています。

ただ、こうした事案は突出しただけであって、まだまだグレーな部分が、大阪港は比較的、他港に比べて非常にまじめな業者さんが多いから、少ないと思うんですが、より改善をして行こうと思いますと、まだまだグレーゾーンがある。というのは、特に特殊な環境、荷主さんの中においては、要は、事業者さんが荷主の圧力に負けて、従来の仕事をそのまま入出庫作業とかバン出し作業をやっているというケースが多いんですよ。何年も何年も続けて我々から業者にも言っておりますけど、それから、職安の方にも申し上げておるんですが、いかんせん仕事が逃げたらあかんということで改善が進まない

いう業種があります。あえて言うなら第三セクターの会社に多いというところで、ぜひ徳平局長にも指導をお願いをしたい。

それで、重要事案も第三セクターの会社なので、名前は申し上げませんが、悪しきずっと作業の形態を第三セクター系で非常に多いなあ、というふうなのが、今回の特徴でございます。

それから、事業者訪問の定義でありますけども、たぶん船内・(せんそく)・沿岸の関係でどうしてもあるというふうに思いますが、栗田さんに言われたように、やはり特に大阪港は輸入港でございます。埋め立てのところを分譲して、そこに新しい不動産屋さんが倉庫を建てる、または大きな物流資本の会社が建てる、場合によっては、1日3~4本コンテナのバン出しをやる時には、港湾労働者を使わなければいけないというところに、この派遣の問題もあるんですが、ここに実は非常にグレー的な部分がありまして、我々で言うと事業者さんの内情もよく分かるんですが、3本か4本、半日のために人間を、手配を掛けるということについては、これが両方とも非常にしんどい。事情は分かるんですが、しかし、ここを、実は、来年度についてはきっちりとパトロールなりして、業者指導をして欲しいなあ、というふうに思う訳であります。

実はここが、東京と大阪の違いだというふうに思います。

東京の場合は、内陸の大阪の倍以上ある輸入港でありますから、この作業がたぶん大阪港でいう違法に近い行為が行われておるのではないかとというふうに思いますが、他港の方はさておいて、大阪港ではそういうちょっとグレーかかった部分についてのパトロールを一つ、重点的に一つ、来年度、方向性としてはやっていただきたいなということをお願いしておきたいなというふうに思います。

(栗田委員)

今の三宅委員の件に関連してですけれども、大阪労働局資料(2)の資料7を見ていただいたら分かると思うんですけど、この中で港湾荷役作業というところ、それから船内、艇、沿岸、筏、船舶貨物整備業、それから倉庫業という派遣の業務があるが、この中で今問題になっているのが倉庫業なんです。

それで、我々、港湾荷役業であれば船内、沿岸両方行けるということですが、それ以外は、艇は艇、筏は筏、船舶整備は船舶整備、倉庫業は倉庫業ということになっており、ですから、倉庫業が1事業所しか持っていないということであれば、この会社以外は倉庫業の派遣ができないということなんです。

我々からすれば港湾運送事業法の範疇の中の倉庫業ということでもありますから、できれば港湾荷役業の登録者であれば倉庫業にも行けるというような方向で考えていただければ、今、三宅委員がおっしゃった違法就労というのがだいぶ少なくなるんじゃないかという気がするんです。

今日、本庁から来られてますので、そこらへんも後でちょっとお聞きしたいなという

ように思います。

以上でございます。

(石田部会長)

ご意見がいくつか出ましたけれども、如何でしょう。

それに関連して何かございませんでしょうか。

(百崎補佐)

いろいろとお話しをいただきましたが、まず、一番最初にありました派遣の関係でございます。

これは後ほど説明をしようかなと思ってたんですが、お話しが出ましたので、ここでご説明させていただこうかと思っておりますが、まさに今各委員からご意見いただいたような内容を、私共の方としても懸念をしているところです。

今回の新しい計画の中では、派遣期間・日数の延長をするというふうなところは書いていないんです。あくまで、それを含めて、新しいこの5年間の間に検討をすると。

要は延長をする、しないも含めて、また、延長をする場合であれば、上限の日数は7日からどこにするのかということも含めて、全体的なご議論をいただきたいと思っています。

それで、その原因になりますのは、やはりメリット・デメリットの問題になるかと思うんですが、日数緩和に関する、まずメリットして、国としての考え方としますと、一つは派遣制度の活用促進によって、当然ですが、波動性への対応の期待、これが大きい。これは当然でございます。また、今回、港湾運送事業雇用実態調査ということで、各事業主さんにご協力をいただきまして調査をかけたのですが、やはり波動性が若干ながら拡大をしてきている。大きく数字が跳ねている訳ではないのですけれども、徐々にではあります、拡大が見られる状況がございます。こういうことも含めて、波動性への対応というのを検討しなければいけない。

もう一つは日雇労働者、特に直接雇用の日雇労働者の減少の一助。これは大阪では、あまり人数がいる訳ではないのであれなんです、後ほどもお話ししようとは思いますが、横浜港が非常に日雇が多いという現状がございます。こういう中で、先ほど、ちょっとお話しがありました人付リースの解消によって、逆に日雇労働者が増えているというところもございます。そういうところの解消の一つ派遣の制度が活用できないかというふうにも考えております。

逆にデメリットの方でございますが、まずは、先ほどお話しがありましたとおり、派遣労働の比重が高い労働者、これが発生する可能性がある。専従というところまではいかないと思うんですけれども、やはりそれをベースにしてしまう労働者が出てくる場合のデメリットというのがありうるかと思っております。

もう一つは、皆様ご承知かとは思いますが、現在派遣法、本体の方の改正の議論が行われております。

従前、派遣法の方は労働力需給の調整と港湾労働法におけるこの派遣は、あくまで労働者の雇用の安定の為にいうということで、目的が異なるということで説明をずっとしてきているんですけれども、日数が延びれば、この相違点の整理にも影響を及ぼしてくるのかなと、単に労働力需給調整じゃないかと言われかねなくなる、これもデメリットの一つというふうに考えております。

こういうようなところも踏まえて、今回の新計画では「あくまで検討をする」、というところで抑えているところがございます。東と西との日雇労働者の違いというものもあるのですが、私、今のこのポストに就きまして丸2年が経過しまして、正直申し上げまして、東と西がこんなに違うものかとびっくりしておるんですが、これは本音の話をしますと、実はやはり東京、横浜の日雇を減らすために、今言ってもあれなんですけど、もっと早い時期に大阪とか神戸に来させていただいて、大阪と神戸は何でこういうふうになっているのかというのを聞かせていただいて、活用できるものであれば、東京、横浜の方でも参考にならないのかなあと思っていたのですが、過去の議事録とか、労使、いろんな方とお話を聞くと、皆さんそれぞれ自分のところがあたり前で、よそは何であんなに違うんだらうという思いがあって、要は、私等は6大港並べて見ているので、比較的神戸とか大阪の雇用体制、雇用秩序が非常に安定しているというふうに見て、やはり横浜の突出した日雇というのはどうにかしなければいけないというふうには思っているのですが、これの原因に、それぞれ聞いてもなかなか出てこないというのがありまして、この辺を次の計画の期間に時間を掛けて調べながら、対処できる部分があれば対処して行くと。ただ、今回、新計画の議論をするに当たって意見が出ましたのは、やはり日雇労働者、当然、新計画の今後の項目として挙げてはおるんですが、一つは一地域の問題、また、日雇というのは、すべての事業所が当然使っている訳でもなく、逆に日雇は実際法律として認められている制度でもございます。

その辺を加味しながら、あと、各6大港の状況を見ながら、その辺を検討を進めて行きたいと思っておりますので、またいずれ皆様のご意見を聞かせていただく場もあるかと思っておりますが、その際には是非よろしくお願ひしたいと思っております。

(石田部会長)

どうもありがとうございます。

今のご意見等ですけれども、次の3つ目の議案ともかなり関わっておりますし、それと、先を急ぐようで申し訳ございませんけれども、この3つ目というのがございますので、次に入らせていただいてよろしいでしょうか。

それでは議題の3ですが、港湾雇用安定等計画案につきまして、厚生労働省建設・港湾対策室から改めて説明をお願いします。

(百崎補佐)

今回の議題でございます、新たな港湾雇用安定等計画の策定でございます。

策定に当たりまして、港湾労働法第3条第3項におきまして、厚生労働大臣は港湾雇用安定等計画を策定しようとするときはあらかじめ労働政策審議会の意見を聴くほか、これは中央の審議会ですね、必要があると認められるときは関係都道府県知事その他関係行政機関の意見を聴くものとするというふうに規定されております。

これを基にしまして関係労働局におきまして、地方労働審議会港湾労働部会、こちらでご意見等をいただいているということでございます。

前回の策定の際と同様に、今回も皆様のご意見を賜りたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

資料の説明の前に、まず、計画案と報告書案の策定に係ります経緯について、簡単にご説明したいと思います。

昨年夏頃から港湾労働専門委員会、中央の委員会でございますけれども、労使の委員に非公式に、いろいろとご意見を伺いながら調整を進めておりまして、その調整を踏まえまして昨年の11月25日にまず第21回の港湾労働専門委員会というものを開きました。それで、同じ週に第22回、12月に第23回と、専門委員会の開催としましては計3回を開いてご議論をいただいたところでございます。

その結果といたしまして、本日ご説明いたします報告書並びに計画の案につきましてまとめさせていただいたところでございます。

それでは、資料を準備させていただいておりますが、港湾労働専門委員会報告書案というものと港湾雇用安定等計画の新旧対照表を中心にご説明させていただきたいと思っております。

まずは報告書の方でございます。報告書につきましては1枚めくっていただきまして1の「はじめに」から7の「その他」まで、項目としては7つの項目で構成をしております。

1ページ目の「はじめに」につきましては、これまでの検討を踏まえてこうした形で対応していくことが適当という導入部分でございますので、説明は省かせていただきます。

2番の項目でございます「直接雇用の日雇労働者への対応について」でございますが、常用港湾労働者の就労割合というのが依然高水準、特に今現在世の中の他の産業を見れば、これだけ常用雇用労働者で組織されている産業というのはまずほとんどないという状況でございます。しかしながら、ここ数年徐々に全体の就労状況に占める日雇労働者の割合というのが上がってきております。大きな要因は先程も申し上げましたように横浜が全体を大きく占めておりますのでそこになるのですが、直近としましては2.8%まできております。現計画におきましても、直接雇用の日雇労働者の月間就労延日数に

つきましては減少に更に努めるというふうに記載をしているところでございます。今回、中央の委員会では、労働者側からは直接雇用が増えているということで、より常用化するという観点で何か触れるべきではないかというお話しがございました。また、使用者側の委員からは、日雇労働者は増加しているという状況ではあるが、この問題が一地区における話であることに加えて、人付リリースとの減少との関係もあることから、就労状況の比率を見て行く必要があるというご意見をそれぞれいただいております。これらを踏まえまして、報告書といたしましては直接雇用の日雇労働者は現行制度における基本的な枠組みにおいては例外的措置として認められている。その縮小に向けて、またはハローワーク経由の雇用への移行に向けての取り組みが必要であることをまず記載いたしまして、次に常用港湾労働者の就労延日数の推移及びその占める割合の比較、また、直接雇用の日雇労働者の就労延日数の推移について実績もここで記載しております。常用港湾労働者における比較につきましては、19年度と24年度の比較で実数としましては6000人日ほど増加をしているところでございます。割合としては1.0%減少をしていますが、依然として高い水準で推移をしているというところです。次に、直接雇用の日雇労働者の比較におきますと同様に比較すると延人日では4000人日弱、割合としては0.7%増加しているというところでございます。

この項目の結論としましては、1ページ目の一番下でございませうけれども、人付リリースの減少が一つの要因であるものの日雇労働者の就労が増加傾向にあるということに留意し、各事業主における直接雇用の日雇労働者の利用状況の的確な把握に努め、直接雇用の日雇労働者を多数使用する事業主に対しては雇用管理に関する勧告を含め必要な指導を行い、引き続き直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数の減少に努めることが必要であるというふうにまとめております。

次の項目に移りたいと思います。2ページ目でございませう「人付リリース問題への対応について」というところでございませう。

これは西の方にはない実態かと思っております。そのように報告を受けておりますが、東京・横浜でこのような形態のものがございませう。東京・横浜におきましてもずっと労使のご協力・ご努力をいただきまして数値的には非常に劇的に減少いたしました。具体的な数値を申し上げますと平成4年度に月平均で延べ1万台強あったものが、平成24年度では月平均で延68台まで大幅に減少しているという状況でございませう。中央の委員会におきまして、使用者側からは人付リリース会社の解散によりまして、そこで働いていた労働者について定着化の問題があるものの、港湾運送事業者においていろいろな対応を取っている、囑託で雇用したりとかいうような対応をいただいているというふうに聞いております。このような対応を取っていることから、これからもさらに減っていくであろうということをご意見としていただきました。また、労働者側からは、人付リリース問題、今回報告書では書いておりますが、次期計画からは削除するということが今予定をしており、それにつきましても意見として、計画中から削除されているが、現計画期

間中に取り組んだ成果として次期計画に盛り込めないか、また削除するのであれば、まだ今後増えることも懸念されるのだから、少なくともこの報告書に何らかの文言を残して欲しいというご意見をいただきました。これらを踏まえまして、報告書としましては、まず、人付リースについては抜本的な解消の達成に向けて派遣制度の活用、また、個別指導の拡充などを行いながら実態調査を行った上で、港湾労使の協力により対応を進めてきたことを記載して、次に調査結果、つまり実績でございます、これを記載しまして、大幅な減少が確認できたということを書いております。

この項目の結論といたしましては、人付リース問題の対応については、これまで港湾労使による取り組みによって大幅に解消したことを踏まえ、新港湾計画に盛り込まないこととするものの、現在においても完全には解消されていないということから引き続き注視していくことはもとより継続的な個別指導を行いつつ、関係事業者等とも連携して解消に向けてさらに努力して行く必要があるということとまとめております。

次の項目でございますが、同じページの4番、「雇用改善を推進するための方策について」でございます。

現計画では、運用斉一化を図るとともに、関係者に対し周知徹底を図るということと書いております。ここにつきましては、行政側の問題もありまして、過去に通達を出してみたり、引っ込めてみたりという、ちょっとみっともないこともありました。行政といたしましては、法令上の解釈というのは基本的には一つしかないもので、斉一化というのは法令上の解釈を以ってなるものだというふうに考えております。しかしながら、港湾労働者証の発行そのものにつきましては、各港のいろいろな対応にもよりまして、雇用管理上の問題が発生する懸念というのが考えられるかなというふうに思っております。その辺を踏まえまして、報告書の中では、適用関係については各港湾の慣習等もあり、ばらつきがあるということで、ここは行政も含め、労使の皆さんで共有する意識のところでございます。これらを踏まえまして、労使双方から中央の委員会では、港湾運送事業法と港湾労働法の関係、これが非常にずれがあるというところがあって、こういうところも含めて港湾労働者証で識別可能にするような、例えば色分けをすとかということが提案されたり、労使で今まで保ってきた港湾の雇用秩序、これは、要は、港ごとに各港湾労使で、今まで培ってきた経緯を含めてこういうようなものも行政として後押しをしてもらうような形にして欲しいというようなご意見をいただいております。こういう意見もいただいた上で、この項目の結論といたしましては、この労働者証の発行に伴う雇用管理上の問題が発生する懸念があることから、労働者証の色分けなどをはじめとします識別が行えるように、各港湾の実情を勘案し、港湾労使と協議の上、引き続き検討を行うこととする。なお、本件のように、各港湾の実情を把握する必要がある場合には、地方労働審議会をはじめとし、各港湾の実情を把握している関係者などに幅広く意見聴取を行う必要があるということとまとめております。先ほども申し上げましたが、こういう部分も踏まえまして、今後、部会の場を借りてまたご意見等をお伺いすること

もあるやもしれませんので、お願いをしたいと思います。

次の項目としましては、同じページの5番、「能力開発及び向上を促進するための方策について」でございます。

こちらにつきましては、現計画では、革新荷役に係る教育訓練を効果的に実施できるよう検討するというふうにされておりました、当時、技能研修高度化委員会というものを設置しまして、ご議論いただいたところでございます。現在、豊橋に設置されております港湾技能研修センターにございますガントリークレーンでございますが、この実機、皆さんご承知のとおり、非常に老朽化してきて、耐用年数も超えているという状況もでございます。また、現在6大港で実際に使用されておりますガントリークレーンが大型化してきているということもありまして、対応を検討する必要があったところでございます。これにつきましては、ちょっと先取りになってしまうんですが、平成26年度、来年度の予算案におきまして、ガントリークレーンシミュレーターの導入、実機はさすがに国で金を出すということはなかなかいかないので、シミュレーターでご勘弁いただきたいんですが、シミュレーターの導入と、これを活用しました訓練実施などの経費を新たに計上をしているところでございます。中央の委員会におきましては、ここの説明をいたしましたところ、労使双方から特段異論も出ませんでしたので、報告書といたしましては、まず現状といたしまして、事業所におけます教育訓練の実施状況等の実績、次にガントリークレーン等の革新荷役が占める割合や革新化が進んでいることを記載しているところでございます。なお、文書中に※印が出てきておりますが、これは後ほど別の項目でも出て参りますので、最後にまとめてご説明をさせていただきます。

そして、3ページになりますが、この項目の結論でございます。港湾技能研修センターにシミュレーターを導入し、センターに設置されているガントリークレーンに加えてシミュレーターを活用した新たな講習が行えるよう措置を講じ、港湾労働者が高度な技術・技能を習得できるよう支援するというふうにまとめております。

次に派遣の部分でございます。

大体先ほど説明してしまいましたけれども、まだ説明していない部分をちょっとだけ補足させていただきますと、現在、1ヶ月に皆さんご承知のように7日という制限をかけていまして、この制限について、中央の委員会において、緩和して欲しいというご意見がありました。中央の委員会におきましては、これまでの経緯としまして、制度スタートはまず5日からスタートした、これにつきましては、日々の波動性への対応と日雇労働者を減少させるという観点から、港湾労働者の実労働日数と常用労働者の就労延日数を比較して当時その差でありました5日というふうにまずしたと。7日の経緯としましては、当時使用者側から要望があったそれを議論して、労使合意の上での決定というふうに説明を当時させていただいております。これに加えて、後は、先ほどちょっと申し上げた日数緩和によりますメリット・デメリット、この辺も中央の委員会でご説明をさせていただいた上で、使用者側からは具体的に就業日数の上限について10日にして

欲しいという具体的な数値が入った要望がございました。また、労働者側からは、関門港において、派遣就業日数の緩和を求める声があって、常用化のメリットについても分かるんだけど、やはり日数を10日にすると派遣専業になる恐れがある。そういうところから、上限緩和によるデメリットも含めて検討する必要があるということをご意見としていただきました。

これらを踏まえまして、結論は先ほど申し上げたとおり、派遣就業をする日数の上限緩和について検討を行う、つまり、緩和をするかしないかということも含めて、この5年で検討をさせていただくというふうにご検討いただいております。

次に7の「その他」でございます。

その他は2点ありまして、(1)(2)でございます。

一つ目は、適用港湾・適用職種の範囲でございます。

これは、港湾労働法の適用範囲のことでございますけれども、中央の委員会で労働者側からは、現在労使におきまして、この適用関係について、労使の議論をしているという状況でございます。これは行政としても、把握は当然しておくことでございますけれども、ちゃんとそこは行政として認識をしておいて欲しいというところをご意見いただきました。また、使用者側からは、6大港以外の状況としては、兼業が多いという状況ですとか、日雇の市場がそもそもないということもあって、港湾労働法の基本的な考え方に馴染まないことから反対であるというご意見をいただきました。これらを踏まえまして、港湾労働法におけます適用港湾の考え方について記載をいたしまして、その考え方に沿って、現状がどのようになっているかということを書いております。

そして、この項目の結論といたしましては、適用港湾・適用職種の範囲につきましては、港湾労使の合意が得られていないという状況がある、また、現在それについて港湾労使による検討が行われているということもありまして、当面は現行どおりとし、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向、また、港湾労使の合意形成の進展を見極める必要があるということでまとめまして、計画案には反映はしておりませんが、報告書には記載をして、こういう議論があったということを残したというところでございます。

最後の項目になりますが、その他の二つ目としまして、港湾労働者の就労状況のところについてでございます。

これにつきましては、中央の委員会におきまして、使用者側から港湾労働者の雇用の改善並びに能力開発及び向上について改善が進みつつあるということをご報告いただき、また、新計画において、港湾労働者を取り巻く環境の変化について、この5年間の状況が反映されるよう記載内容を工夫して欲しいというご意見をいただきました。そこのご意見を踏まえまして、いろいろと現状を数字等でも記載をさせていただいております。報告書といたしましては、まず、港湾運送事業において、貨物輸送のコンテナ化、またコンテナ船の大型化、あと専用船化などの輸送形態の変化、いわゆる革新荷役への移行、これが進展している

という中で、いまだに実態調査の数値を見ますと波動性は依然存在している。また、個別事業所単位で見ると、常用港湾労働者のみで波動性を吸収するというのは、これは限界があるということもありまして、港湾派遣労働者、日雇労働者に依存せざるを得ない部分もある。同じく実態調査の数値を基に記載いたしまして、日雇労働者への依存における問題点及びこれに対応するために規定されている労働力需給調整の考え方としまして、いわゆる派遣制度ですとか、ハローワークの紹介による日雇、直接雇用の日雇といわゆる雇用ルールについて触れております。また、港湾労働者の労働条件といたしまして、いわゆる雇用実態の部分でございますけれども、実労働時間ですとか、所定労働時間、週休二日制の導入、退職金制度の導入、これを全産業との比較を交えまして記載をしておるところでございます。ここでも※印が出て参りますが、後ほどご説明いたします。

この項目の結論といたしましては、港湾労働者の雇用条件をはじめとする雇用実態については、改善が進みつつある状況であるものの、貨物輸送のコンテナ化、貨物船の大型化及び荷役作業の機械化、設備の近代化など近代的荷役の進展など港湾労働を取り巻く諸情勢の変化に伴い、こうした状況に的確に対応した対策を適切に講ずることが求められるということでもまとめております。

最後に、ずっと飛ばしてきました※印のご説明でございますが、7ページ、一番最後のページになります。

7ページの一番下の表のところでございますが、週休二日制の導入状況、退職金制度の有無、職業訓練の数値を箱にして載せております。

この3項目につきまして、誠に申し訳ありませんが、平成20年度の実態調査で、また25年度に同様に実態調査をやっています。ここで、ちょっと集計の仕方に若干違いがありまして、単純比較ができないということもありまして、こういう数字を載せております。具体的に申しますと、25年度の集計では、回答の中からその項目において記載がなかった回答、いわゆるノーアンサーの部分なんですけど、こういう部分につきましては、回答数から除いて割合を集計していたんですが、20年度は記載がなかった、つまり無効の回答も回答数の母数に入れて割合を算出していたという状況がございます。ですので、単純比較ができないという、これを比較可能にするために②ということで集計を③と同様の方法で行った場合、つまり①の20年度の実態調査を③と同じような取り方をした場合にどういふふうに見えるかということ新たに数字を出し直しまして載せております。これを見ますと、数字的には②と③の比較というところではいきますと、数字は1%、2%若干ずれているところがございますけれども、内容としてみますと、概ね高水準で推移しているのかなあというふうに見えるかと思えます。この数値につきましては、報告書だけではありませんでして、計画案の方につきましても引用しているところがございます。

以上が、報告書案の説明になります。

この報告書案の補足資料についても、本日お配りしております、これはいわゆる今説明してきた中で項目の2から6、その他を除いた項目について、その説明の中で出てきた数値につきまして、バックデータとして載せております。

時間の関係で、細かいところまでは説明を省略させていただきます。

続きまして、港湾雇用安定等計画の新旧対照表について触れたいと思います。

港湾雇用安定等計画の案につきましては、いわゆるこの新旧対照表の左側、新たな計画のところ、これだけを単独にすれば、要は、計画になるということなので、この新旧を見ていただきながら説明をさせていただければと思います。

まずは、この新旧対照表の見方ですが、右側が現行の計画、左側が新計画案を記載しております。

変更点につきましては、黒で下線を引いた上で、併せて赤字を記載させていただいております。

基本的には、先ほど説明いたしました報告書案の内容を文書に落とし込むとどうなるかということを書いている部分と、もう一つは、元々の計画の中で数値的な部分が引用されている部分をすべて新しい数字に置き換えた場合にどういうふうになっているかというところが、この変更点として載っている部分でございます。

この新旧対照表の1ページ目で見ますと、まず、最初の計画の基本的な考え方ところで(2)の計画の背景で一番最初に赤字が出てきている部分なんですけれども、ここは先ほどの報告書案の説明で、報告書案「7 その他」の(2)の最後の項目の部分を反映しております。中央の委員会の使用者側からご意見いただいた、改善が進みつつあるものの他産業と比してということ、今までは、要は「港湾は改善の余地がある。ただ、まだまだ悪い。」という表現しかしてなかったんですが、そこは港湾の使用者側としても、いろいろ努力をしてきている、当然、労使でそこは議論をしながら進めている部分でございますので、一定の改善が認められるのであれば、こういう表現にして欲しいという話でございます。その下の数字の部分につきましては、基本的に新しい数字に置き換えて修正をしております。併せて、現計画の策定期間との数字の比較ができるように前の数字も残すような形で今回は記載をしているところでございます。基本的には、その形で数字を直しているところでございます。

2ページ目につきましては、2ページ目の頭はやはり数字の置き換えでございます。

口の今後の港湾労働対策の課題ということで最初に出てきている赤字の部分、「は、改善が進みつつあるものの、」というのが先ほどご説明した港湾の雇用環境についても改善が進んでいるということ、ここでも記載をしているところでございます。

その下の「コンテナ船の大型化」というのが、これは現状としてどんな背景があるのかということ、ここを付け加えているところでございます。

次に3ページ目は、数字の置き換えだけでございますので、ちょっと飛ばしまして、4ページ目でございます。

4 ページ目は、ちょっと言葉の部分もあるんですけども、港湾労働者の年齢構成の部分で冒頭の表現が、他の項目では全部「6大港における港湾労働者の云々」というふうに表現があるんですが、ここはちょっと抜けていたので、単純にここは表現を合わせているだけでございます。また、高齢者の割合が他産業と比べて、非常に珍しいんですけども、6大港全体で見ると高齢者の割合が今、港湾は減っております。若返っているという状況がございまして。これはちょっと私もデータをいろいろ見て、単純に数字のトリックなのか、本当にちゃんと若返っているのかですね、ちょっと微妙なところもあるんですが、少なくとも平均年齢というところで見れば、間違いなく数字が下がっているというところがございまして。それでこういう形で表現ぶりも変えているというところでございまして。

あと、5 ページ目でございますが、基本的には数字の置き換えが中心でございますが、大きい変更としましては、真中から下がごそっと抜けております。「人付リース問題への対応」、これを項目として削除にしているところでございまして。

6 ページ目でございますが、これは法律名のところに線引きをしているのですが、これは技術的な問題なんですけれども、派遣法というのは文書が長いので、従来は一回法律を引っ張って「以下派遣法という。」というふうに置いていたのですが、それを置いていたところが実は人付リースのところに書いてあったので、そこが削除されてしまいましたので、ここで法律の正式名称を新たに入れたというところでございまして。ちなみにこの後出てきませんので「以下派遣法という」という文言も入れておりません。

次の7 ページ目も「人付リース問題への対応」の部分の削除のみでございまして。

8 ページ目でございますが、こちらにつきましては「人付リース問題への対応」の項目が削除したので、まず、項目がずれているのが一つございまして、その下の項目4の雇用改善、能力開発の部分でございまして。この辺はちょっと表現ぶりを直しているところでございまして、まず一つ、最初の必要な対策を実施するよう努めるというのが赤字になっているところがございまして。こちらにつきましては従来、福利厚生に係る研究会というのを現計画期間中に行っていました、そのために表現ぶりとしては検討を行い順次対応という表現にしていたところが、検討会の方は終了しておりますので、その表現を直したというところでございまして。

その下の部分でございまして、ここは運用の斉一化の部分でございまして。

港湾倉庫など港湾区域における港湾労働法等の適用関係「については、各港湾の実情を勘案し検討を行う。」、これは報告書の方でそのように記載しており、計画に反映しているというところでございまして。

さらにこのページの一番下であります、能力開発の部分ですが、8 ページと次の9 ページにまたがっている部分でございまして、先ほど申し上げたガントリークレーンシミュレーターの導入について書いてございまして。ここは元々、項目としては一つしか書いていなかったのですが、ガントリークレーンシミュレーターを一つ項目として立てまし

たので従来の項目は（ロ）という形で立てております。その下の口の「港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置」のところも同様にガントリーシミュレーターと従来の講習の話ということで、二段書きで分けてございます。

最後、10ページでございますが、項目の6の部分になるんですけれども、派遣の部分でございます。先ほどからご説明してありますとおり「派遣就業の日数上限の緩和に関する検討を行う」ということで追記をしているところでございます。

以上、非常に駆け足で恐縮でございますけれども、雇用安定等計画のご説明とさせていただきます。

こちらはご意見等を皆様からいただきまして、正式には労働局から文書で提出をしていただくということになりますけれども、それ以外でも、港湾労働行政全般としていろいろご意見いただけるようであれば、私共、計画案の策定とは別として政策の推進に役立たせていただければと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

最後に、今回の計画策定のスケジュールについて簡単にご説明させていただきます。

地方労働審議会港湾専門部会について、昨日、1月20日の神奈川を皮切りにいたしまして、本日、大阪、同日で東京でもやっております。その後、兵庫、愛知、福岡との順で開催をして参ります。各地方労働審議会の意見を集約いたしまして2月24日に現在予定をしておりますが、中央の専門委員会を開催をいたしまして、ここで最終的な取りまとめを予定しております。この港湾労働専門委員会の集約が終わりましたら、その委員会の親委員会にあたるんですが、雇用対策基本問題部会というのがございます。こちらに、取りまとめを行いました計画案と報告書案を上げて審議をしてもらう予定ということにしております。そして3月中に官報の告示、4月からは新計画の適用開始ということを予定しております。

すみません。駆け足でしかしながらご説明が長くなりましたが私からの説明は以上でございます。

（ 石田部会長 ）

ありがとうございました。

今の計画に対する我々の意見は、事務局を通じて取りまとめてから報告するということになっておるんですけれども、それについては、後ほど事務局から説明いただきます。そういう期間もあるんですが、ちょっと時間が押しているので申し訳ないんですが、特に今のご説明に関して質問とかご意見がございましたら、委員の方からご発言いただけたらと思います。

（ 三宅委員 ）

報告書の方で、最初に言った、例の派遣專業になる懸念という部分でね、本日、近畿運輸局の方がいらっしゃるんですけれども、いわゆる昔の事業免許、今の許可、これの

ですね、いわゆる保有基準などの在り方も考慮されるべきだとかいうような文言が報告書にいただけると、この派遣專業になる恐れというのも若干、やり易くなる部分もあるのではないかと。別に、派遣專業になることを推進している意見ではないんですけれども、どうしても事業法との関係で、保有基準で人数揃えたけど、そのうち例えば10日も派遣をするようなことが事業法上、本当にいいのかという部分は、必ず事業法との関係で出てくるということというふうに思うので、そこで一定の歯止めも掛けられるのではないのかなあというふうには思いますが、その辺のところは報告書なのか雇用安定等計画の中なのか、ちょっとこれも意見として聞いておいていただきたいと思います。

(百崎補佐)

ご意見としては、一つの検討のポイントになるかと思います。

今回は、先ほどもご説明したとおり、この派遣制度について、日数の上限緩和についてどうするのか、正直言って、延ばすのか延ばさないのかということを明記しない書き方にさせていただいています。ここは本当に長く時間を掛けてやる必要があるのかどうかということも含めて、中央の委員ですとか6大港それぞれ労使の関係者の方々からいろいろご意見を聞きながら進めたいと思っています。正直、各港でもだいぶ温度差があるというのが現状でございます。もっと言うと、労使のそれぞれの中でも皆さんやっばりいろいろと思いがあられるようですので、そういうところもいろいろとお話を聞きながら進めて行きたいと思っています。そういう中で、先ほど三宅委員からお話しがあったような件も、もし大阪で意見を言う機会があれば是非、ポイントとして言っていただければそれも一つの議題になるかと思しますので、よろしく願いいたします。

ただし、一つあるのは、他省庁の法律とかとバッティングしたりするものというのは結構いろいろと面倒なものでして、調整はかなりかかるかと思いますが、その辺はご容赦いただければと思います。

(石田部会長)

他にご意見よろしいでしょうか。

(栗田委員)

先ほどの説明の中で、日雇労働者の対応ということで、東と西とで大分違うというお話しがございましたが、大阪港を例にとりますと、労働局の説明資料のNo.2の昭和41年からの労働者数の推移というところを参考にさせていただいたら分かると思います。いわゆる63年度までは登録日雇、これは大阪港でも使用してきた事実がございます。

その後、平成元年にいわゆるセンタープール常用の法改正がされます。この時に中央労使の中で協定されているんですね。これは船内、沿岸には日雇労働者は就労させないと、関連は除くと、ただし船内、沿岸には関連労働者を就労させないという協定がある

訳です。これを大阪、神戸は守って来たというのが事実なんです。

その後、センタープール常用の雇用が減ってきて人数をどんどん減らしてきたという中で、新しく平成12年に今の法律に変わったというのが現状だと思います。その中で、大阪港が特に努力してきたのは、この労働委員会の前の地区審の場で、常用労働者か否かをはっきりさせるべきじゃないかということで、ワッペンをヘルメットに付けるということに、これは毎年更新しております。特にここ数年は3年ごとに毎年の色を変えまして違法なワッペンを貼っていないかどうかすぐに見えるように今やっております。

それが現状です。

(石田部会長)

他にご意見等ございましたらご遠慮なく。

よろしいでしょうか。

遮るようで申し訳ございませんけれども、先ほども言いましたけれども、我々の意見を厚生労働省に対して報告するという事になっております。

それでは、事務局として、取りまとめ方をご説明いただけたらと思います。

よろしく願います。

(若野課長)

それでは今、部会長の方からもございました意見のとりまとめ方につきまして説明させていただきます。

各委員からいただきました港湾雇用安定等計画案の意見につきましては、公益代表委員、労働者代表委員、雇用者代表委員、それぞれの意見として報告をさせていただくということでございます。その他の意見につきましても、今言いましたような、代表委員毎の意見としてご報告させていただきます。これをどうするかと言いますと、各代表委員の中で一人、事務局と連絡調整をしていただく委員を選出していただくということで考えております。議事内容につきましては、来週中に事務局で、いただきました意見を忠実に文書化をさせていただいて、連絡調整を担当していただく委員と調整した上で、報告書を作成するという事でございます。その報告書につきましては、百崎補佐の方からございましたように、早急に本省の方に提出することとさせていただきます。ですから、各委員の中で代表者を一人決めていただいて、そこで調整をさせていただいた上でそれぞれの委員の意見としてご報告をさせていただくというような形でさせていただきたいと思っております。

よろしく願います。

(石田部会長)

それでは、事務局との連絡調整の窓口になる委員を公益・労働者・使用者委員毎に決

めたいと思います。私の方からお名前を申し上げます。

労働者代表には、三宅委員に、それから、雇用主代表は栗田委員にそれぞれお願いしたいと思います。公益委員は私が担当したいと思います。

いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、三宅委員、栗田委員にはご苦勞をおかけしますが、よろしく願いいたします。

他に、ご意見等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、後の方、先を急ぎまして申し訳ございませんでした。

以上をもちまして第13回大阪地方労働審議会港湾労働部会の議事を終了いたします。

後は、事務局の方へ進行をお渡ししますのでどうぞよろしくお願い致します。どうもありがとうございました。

(山口補佐)

石田部会長、それから各委員の皆様、本当にありがとうございました。

ちょっと時間の配分が事務局の方悪くてちょっと時間オーバー、それから後段の方では十分なご意見をいただく時間もなかったのかなあというふうにも思いますけども、それは意見の取りまとめの中でよろしくお願いしたいというふうに思います。

それでは、以上をもちまして、第13回大阪地方労働審議会港湾労働部会を閉会いたします。

本日は、長時間ありがとうございました。