**第８期　第２回**

**東京地方労働審議会　港湾労働部会**

日時：平成２９年２月６日（月）

１５時３０分～１７時００分

場所：東京労働局海岸庁舎

４Ｆ会議室

**１　開会**

【萩原】それでは、お待たせしました。予定時刻より5分ほど早いのですが、皆さまおそろいになりましたので、これより第8期第2回東京地方労働審議会港湾労働部会を開催します。私は、本日の進行を務めさせていただきます、東京労働局職業安定部・職業対策課長補佐の萩原と申します。どうぞよろしくお願いします。

　議事に入ります前に、当審議会の運営に関しまして、少しご説明申し上げたいと思います。恐れ入ります、本日お配りをしています資料の、本日の港湾労働部会の次第の後ろに、東京地方労働審議会港湾労働部会・配付資料があります。こちらの資料1「東京地方労働審議会港湾労働部会規程集」をご覧いただきたいと思います。表紙をめくっていただきまして1ページですが、厚生労働省組織令の抜粋ですが、この組織令の第156条の2に地方労働審議会の設置と関係労働法令の施行および公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議する旨が規定されており、この法令の中に港湾労働法が含まれているということです。

　続きまして、2ページをご覧いただきたいと思います。地方労働審議会令の第4条は、委員の任期等の規定です。委員の任期は2年、委員は再任することができるということになっています。

　3ページをご覧ください。第6条は部会に関する規定となっています。第1項におきまして部会の設置、第5項に部会長の選任、第7項に部会長の職務代理に係る取り扱いが定められています。第8条は議事に係る規定です。「審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない」となっています。

　続きまして、5ページをご覧ください。こちらは東京地方労働審議会運営規程です。第5条におきまして、会議は原則公開の取り扱いとなっています。第6条第1項は、議事録の作成と議事録への署名、第2項におきまして議事録および会議資料の原則公開が規定されています。

　6ページをご覧ください。第9条第3項に港湾労働部会の設置が規定されています。

　続きまして、7ページをご覧ください。こちらは東京地方労働審議会港湾労働部会運営規程です。第2条に、委員の人数としまして、「労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各5名」となっています。以上が当審議会の運営等に関しまして、概要を説明させていただきました。

　なお、先ほども申し上げましたとおり、この港湾労働部会は原則公開となっています。第2期第2回港湾労働部会より議事録における発言等の公開について承認されていまして、今期も発言等が公開されることになっていますので、あらかじめご承知いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。当部会の運営に関する概要は以上です。

　それでは、部会の開催に当たりまして、東京労働局・職業安定部長の藤村からごあいさつを申し上げたいと思います。よろしくお願いします。

**２　東京労働局職業安定部長挨拶**

【藤村】東京労働局・職業安定部長の藤村です。所用がありまして、この時間からの出席となりました。誠に恐縮です。よろしくお願いしたいと思います。

　きょうは、委員の皆さまにはお忙しい中ご出席をいただきまして、感謝申し上げます。また、日頃からハローワーク品川、そして安定行政の運営のためにいろいろと格別のご理解とご協力をいただきまして、重ねてお礼を申し上げます。

　私どもハローワークといいますと、いわゆる雇用情勢を後ろに抱えながらという話になりますが、2008年のリーマンショック以降、その後の円高の影響などによって、雇用情勢が著しく悪化しました。現在は、後ほどご覧いただきたいと思いますが、参考資料の1にもあるのですが、経済情勢が緩やかな回復基調をたどるとともに、東京の雇用失業情勢も着実に改善が進んでいるという状況です。

　特に、その指標は、どのようなところでわれわれが見るかというと、新聞紙上でも出ています都内の有効求人倍率が今回は2.05倍ということで、9カ月連続で2倍台というところが続いています。この2倍台というのは、バブル期を超えまして、非常に高い水準であるという状況です。

　また一方で、新卒の関係につきましても、先日厚生労働省が発表しました大卒の内定率が6年連続して前年同期を上回ってきていまして、12月1日現在の大卒の内定率が85％と、非常に堅調に推移しているというところです。

　ただ、雇用情勢がいいといいましても、一方で、去年に総務省でも発表しました2015年の国勢調査では、調査開始以来、日本の人口が初めて減少に転じました。65歳以上の人口の割合が過去最高になって、一方で15歳未満の人口の割合が過去最低という発表もありました。

　その中で、厚生労働省でも発表していますのが、2016年の出生数が100万人を切ってくるということが推定されているという状況でありまして、まさしく少子高齢化といった状況が一層拍車が掛かっているという感じになっているのが現状です。

　これから約30年後の2048年には人口が1億人を割り込むと推定されているところでして、こうした状況はやはり今後の日本の経済成長の隘路となり得る構造的な問題と一言でいえるのではないかと思っていまして、昨年の6月に政府でも発表しました「ニッポン一億総活躍プラン」の中で、やはり働き方改革を最大のチャレンジとして私どもも捉えているというところでして、非正規雇用労働者の待遇改善や高齢者の就労促進、また、女性の活躍といったところに力を入れて取り組んでいくというのが私どもの安定行政の大命題という状況になっています。私ども、ハローワークが都内に17カ所あります。品川所を含めて、やはり果たすべき責務というのは一層重要なものとして、思いをはせているという状況です。

　現在、この都内のハローワークでは、企業に対して雇用管理改善指導を徹底的に実施していまして、またキャリアアップ助成金を活用して企業自らが正規雇用化の取り組みを啓発しています。

また、こうしたさまざまな取り組みを地方公共団体とも連携しながら実施しているという状況です。

　電通を含めて、いろいろな働き方の発表がありまして、私どもの東京労働局の基準行政を含めて、やはり多くの企業が集積する東京ということもあって、全国をけん引する役割というのは、非常に背中に重たいものを背負っているところです。引き続き、われわれもいろいろな対策を講じていきたいと思いますが、きょうお集まりの皆さまのお力添えをいただきながら、また引き続き私ども行政も、地域ごとの気運の醸成を図っていきたいと考えていますので、改めてお願いをするところです。

　きょうの本題に移りますが、この東京地方労働審議会の港湾労働部会で、港湾労働法の施行状況についてご審議いただくという内容です。改めて私から申し上げるまでもありませんが、東京港は首都圏4,000万人の生活と産業活動を支える国際貿易港というところになっています。わが国の経済活動に重要な役割を担っているところでして、これから来ます東京オリンピック・パラリンピックの開催などを背景として、建設投資というのが増加傾向で推移しています。社会経済情勢の変化への対応も求められるというところではないかと思っています。

　一方で、先ほどのご視察の中でもご覧いただきましたように、港湾荷役の進展など、環境が変化しましても、労働力の適正な管理や安全面の適正な確保につきましては変わらず重要な事項であると考えています。

　私どもとしましては、港湾労働法の港湾雇用安定等計画に基づきまして、港湾における労働力の確保、あるいは港湾労働者の雇用の安定・福祉の増進を図り、関係機関との緊密な連携の下に、港湾労働法の遵守の徹底・雇用秩序の維持に向けた取り組みをさらに展開していきたいと思っています。引き続き皆さまのご協力を賜わりたいと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

　最後に、本日の審議ですが、平成26年4月からスタートしました5カ年計画となる港湾雇用安定等計画を踏まえまして、東京港における港湾労働法の施行状況への各委員の皆さまの活発なご意見を頂けますようお願いを申し上げまして、簡単ではありますが私からのあいさつとさせていただきます。きょうはよろしくお願い申し上げます。

**３　出席者紹介**

【萩原】続きまして、本日ご出席の各委員の方のご紹介をさせていただきます。ご紹介につきましては五十音順とさせていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

　まず、公益代表委員からご紹介申し上げます。はじめに、安齋委員です。

【安齋】安齋です。よろしくお願いします。

【萩原】次に、関口委員です。

【関口】関口です。よろしくお願いします。

【萩原】同じく、野川委員です。

【野川】野川です。よろしくお願いします。

【萩原】なお、中窪委員・原委員につきましては、本日は所用により欠席となっています。

　続きまして、労働者代表委員をご紹介申し上げます。はじめに、金沢委員です。

【金沢】金沢です。よろしくお願いします。

【萩原】次に、永原委員の退任に伴い就任されました金委員です。

【金】金です。よろしくお願いします。

【萩原】次に、佐藤委員です。

【佐藤】佐藤です。よろしくお願いします。

【萩原】次に、山田委員です。

【山田】山田です。よろしくお願いします。

【萩原】なお、大滝委員につきましては、本日は所用により欠席となっています。

　続きまして、使用者代表委員をご紹介申し上げます。はじめに、髙木委員です。

【髙木】髙木です。よろしくお願いします。

【萩原】同じく、田端委員です。

【田端】田端です。よろしくお願いします。

【萩原】同じく、鶴岡委員です。

【鶴岡】鶴岡です。よろしくお願いします。

【萩原】同じく、守田委員です。

【守田】守田です。よろしくお願いします。

【萩原】なお、喜多澤委員につきましては、本日は所用により欠席となっています。

　次に、専門委員をご紹介申し上げます。新たに専門委員に就任されました関東運輸局・東京運輸支局次長の島田委員は、本日は所用により欠席をしていますので、代理でご出席をいただきました石川首席運輸企画専門官です。

【石川】島田の代理で出席しました石川です。どうぞよろしくお願いします。

【萩原】同じく、新たに専門委員に就任されました東京都・港湾局長の斎藤委員が本日は所用により欠席のため、代理でご出席いただきました港湾経営部の近田経営課長です。

【近田】斎藤の代理の近田です。よろしくお願いします。

【萩原】続きまして、関係機関の方のご紹介を申し上げたいと思います。一般財団法人港湾労働安定協会東京支部・小畑支部長です。

【小畑】小畑です。よろしくお願いします。

【萩原】最後に、事務局職員を紹介させていただきます。改めまして、先ほどごあいさつ申し上げました東京労働局・職業安定部長の藤村です。

【藤村】よろしくお願いします。

【萩原】同じく、職業安定部・職業対策課長の中里です。

【中里】中里です。よろしくお願いします。

【萩原】品川公共職業安定所・所長の石原です。

【石原】石原です。どうぞよろしくお願いします。

【萩原】同じく、港湾労働課長の能正です。

【能正】能正です。よろしくお願いします。

【萩原】なお、品川公共職業安定所・雇用開発部長の水野ですが、本日は急病により欠席となっています。以上で、紹介を終わらせていただきたいと思います。

　それでは、議事に入ります前に、お手元に配付してあります資料について、いま一度ご確認をさせていただきます。まず、「会議次第」です。併せまして、「出席者名簿」と「委員名簿」を付けさせていただいています。

　それから、配付資料としまして、先ほどご覧いただきました「東京地方労働審議会港湾労働部会規程集」が資料1としてあります。

　次に、配付資料2としまして、「第8期第2回東京地方労働審議会港湾労働部会資料『港湾労働法施行状況について』」というものがあります。こちらにつきましては、次第の7で説明の際に使用させていただきたいと思います。

　続きまして、参考資料1としまして、「最近の雇用情勢および都内ハローワークにおける取組状況」があります。それから、参考資料2としまして、「港湾労働者証の交付手続きの変更」という1枚もののリーフレットが入っています。それから、参考資料3としまして、「東京港総荷役状況等関係資料」というものがあります。配付資料は以上です。

　それでは、議事に入らせていただきます。これからの議事進行につきましては、当部会の野川部会長にお願いしたいと思います。野川部会長、どうぞよろしくお願いします。

**４　部会長挨拶**

【野川】それでは、これから議事を始めていきます。円滑な議事の進行にご協力をよろしくお願いします。

　まず、議事を始めるに当たりまして、事務局より定数の確認状況をご報告くださいますようお願いします。

**５　定数報告**

【萩原】かしこまりました。本日の委員の出席状況を報告させていただきます。委員定数15名のうち11名出席され、定数の3分の2に達しています。地方労働審議会令第8条の規定を満たしていることを報告させていただきたいと思います。

**６　議事録署名委員指名**

【野川】ありがとうございました。それでは次に、今回の議事録の署名委員ですが、署名委員につきましては、労働者代表の金沢委員・使用者代表の田端委員にお願いをしたく存じます。金沢委員、田端委員、よろしいでしょうか。

【金沢・田端】はい。

【野川】ありがとうございます。よろしくお願いします。

**７　港湾労働法施行状況**

【野川】それでは議事に入ります。委員の皆さまには、それぞれの立場を代表してのご意見を頂きますとともに、先ほども申し上げましたが、議事運営が円滑にいきますようご協力をお願いします。

　本日の議題は、「港湾労働法施行状況等について」です。はじめに、事務局からご説明をお願いします。

【中里】それでは改めまして、東京労働局の中里と申します。よろしくお願いします。改めまして、委員の皆さま方には港湾労働対策の運営に当たりまして格別のご理解・ご協力をいただいていますことに改めて厚くお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

　私からは、配付資料2の「第8期第2回東京地方労働審議会港湾労働部会資料『港湾労働法施行状況について』」を中心に説明をさせていただきますが、その前に、参考資料としてお配りしています「最近の雇用情勢および都内ハローワークにおける取組状況」につきまして、少し説明をさせていただきたいと思います。着座で失礼します。

　それでは、お手元の参考資料1をご用意ください。「最近の雇用情勢および都内ハローワークにおける取組状況」とタイトルのある資料です。最近の雇用失業情勢ですが、まずページを開きまして、目次の次の1ページ目をご覧ください。ページは右下に振っています。

　こちらの表は、情勢判断をする際に用いられる完全失業率と有効求人倍率の推移をグラフ化したものです。グラフのオレンジ色の折れ線グラフが全国の完全失業率の推移です。グラフの中央に大きな山を示していますが、リーマンショックの影響を受けまして、失業率が5％台まで悪化しました。現在では改善していまして、平成21年7月の5.5％をピークに減少傾向に転じまして、直近ではグラフの一番右下になりますが、3.1％という数字になっています。グラフ全体を見ましても、この3％台前半というのは一番低いところで推移しているのがお分かりいただけると思います。

　続きまして、有効求人倍率の推移ですが、こちらはハローワークで仕事を探している方1人に対して何人分の求人募集があるかを示す指標です。赤い線が東京都で、青い線が全国の数値です。東京は本社機能が集中しているため、支店・支社等の地方分を含めての求人募集があることから、全国数値より高い数字を示していますが、これも山になったり谷になったりしています。景気の谷といわれました平成21年の頃には、全国で0.42倍、東京でも0.57倍ですので、およそ2人に1人分の求人しかなかったという大変厳しい状況でした。その後は景気回復とともに右肩上がりに転じまして、東京におきましては昨年12月で2.05倍と非常に高い数字で推移をしています。

　雇用情勢が大変改善しているという状況がこちらでお分かりになると思いますが、ただし、主要統計では改善しているものの、細かく見てみますとさまざまな課題があります。2ページ目をご覧いただきたいと思います。裏面になります。昨年12月の職種別で見ました有効求人倍率の表となっています。職種ごとにそれぞれ見てみますと、左側の下から3番目に「事務的職業」というところがあります。こちらの有効求人倍率が0.55倍ですので、事務の仕事を希望している人にとってみれば、依然として2人に1人分の求人しかないという厳しい状況になっています。これでもかなり改善してきていまして、景気後退期には0.3倍程度のこともありました。

　一方で、看護・保育・建設・介護など、ピンク色の網が掛かったところですが、こちらの職種は4倍から6倍台と非常に高い求人倍率になっています。求人はあっても希望する求職者がいないということで、いわゆる人手不足という問題が続いている状況です。その他、販売やサービス、輸送などにつきましても求人と求職のミスマッチが発生している状況となっています。

　こうした介護・看護・保育といった社会福祉分野、また、東日本大震災からの復興需要や2020年東京オリンピック・パラリンピック開催を控えた建設分野をはじめとした人材確保対策を重点的に、さまざまな取り組みを進めているところです。

　もう一つの課題としまして、雇用者数全体は増加しているものの、並行して非正規雇用労働者も増加しているということです。総務省の労働力調査によりますと、昨年、全国7月から9月の速報値で、非正規雇用労働者の割合は37.6％となっています。前年同期と比べ、若干ですが割合が高くなっています。

　このような状況を受けまして、東京労働局では、取り組みの1つとしまして、都内ハローワークを中心に10月から12月にかけまして「東京労働局・めざせ！今こそ正社員！プロジェクト」としまして、正社員就職実現に向けた求職者と事業主への各種支援を強化して、集中的に実施したところです。

　3ページをご覧いただきたいと思います。「東京労働局・めざせ！今こそ正社員！プロジェクト」の概要になります。ページの左側がハローワークにおける正社員就職の実現についての取り組みです。初めて社会に出る新卒者をはじめ、若者・子育て中の女性・高齢者・障害者、また、能力開発やキャリア形成に取り組んでいる職業訓練受講者・雇用保険受給者など、それぞれのニーズに即した求人を確保するとともに、都内17カ所のハローワーク・新卒応援ハローワーク・わかものハローワーク・マザーズハローワークにおいて、担当制・個別支援を中心とした正社員就職実現を推進しています。

　また、介護・看護・保育分野・建設業などの人手不足分野においては、魅力ある職場づくりの推進のため、各種助成金制度の周知や、各種委託事業を通じた雇用管理改善の取り組みと併せて、正社員就職の促進を推進しています。

　3ページの右側が、正社員実現に取り組む事業主への支援です。若者の採用・育成等に積極的に取り組む企業を「若者応援宣言企業」として、また、雇用管理上の優良な企業を「ユースエール認定企業」として確保し、また、非正規雇用労働者に対する企業内でのキャリアアップ等を促進する取り組みを実施しました事業主に対して助成する「キャリアアップ助成金」の活用など、いずれも東京都と連携・協力し、取り組みを進めています。その他にも、小規模面接会を各施設で集中的に開催し、実効ある正社員就職の実現に取り組んできました。

　ご紹介しました内容は、労働局の数ある取り組みの1つではありますが、今後急激な少子高齢化社会が予想される中で、活力ある社会をいかに維持していくかというところで、より一層のハローワークのマッチング機能の強化、雇用管理改善の周知・啓発等を図り、全員参加の社会の実現の加速、公正かつ適正で納得して働くことができる環境整備、これらの推進に努めていきます。簡単ではありますが、最近の雇用情勢とハローワークの取り組み状況について、お話しをさせていただきました。

　それでは次に、港湾労働法の施行状況につきまして説明をします。配付資料2の表紙をめくっていただきまして、目次をご覧ください。配付資料2になります。目次項目のうち、私からは資料1ページ「東京港常用港湾労働者就労状況」、および2ページ「東京港港湾労働者就労状況（全作業）」について説明を申し上げます。なお、目次の9ページにあります「平成28年度港湾労働者派遣業務取扱状況」、および10ページにあります「平成27年度港湾労働者派遣業務取扱状況」につきましては、後ほど一般財団法人港湾労働安定協会東京支部の小畑支部長にご説明をお願いしています。

　それでは、まず、資料2の1ページの「東京港常用港湾労働者就労状況」をご覧ください。右下にページがあります。この表は、平成23年度から28年度11月末までの期間で時系列に追った、東京港で働く常用港湾労働者の就労状況を示しています。ここでいいます常用港湾労働者とは、期間の定めなく雇用されている港湾労働者、または2カ月を超える期間を定めて雇用されている港湾労働者となります。現在、東京港におきましては、港湾労働法の適用を受けて営業している企業は140社です。この表は、その企業に所属し常用労働者として船内作業・沿岸作業・倉庫作業などの港湾荷役に就いている労働者の就労状況です。

　表の一番左側の①の「月末現在有効者数」をご覧ください。平成28年11月末現在までの数字ですが、港湾荷役作業に従事する港湾労働者証を所持している常用労働者の人数です。ご覧のとおり、一番上の平成23年度から26年度までの年度末の有効者数はおおむね一定の人数で推移していましたが、直近の月別状況を見ますと、27年度の8月から本年度の7月にかけて前年同月を少し下回っている状況にありまして、黒三角印が目立ちますが、有効者数そのものは一定程度で推移しています。

　その主な要因としましては、3年に1回のサイクルで更新される港湾労働者証につきまして、平成27年9月が一斉更新のタイミングとなったことから、それを受けて各港湾店社からの返納申請が集中したことが挙げられます。3年前にも同じような傾向がありました。

　次にお隣の「②就労実人員」をご覧ください。就労実人員とは、①の港湾労働者証を所持する常用労働者のうち、実際に就労した人数です。東京港におきましては、毎月4,000名前後の方が港湾作業に精励されています。就労実人員と有効者数に差があるのは、港湾労働者証を所持していても、その月に港湾荷役作業に従事しなかった方がいるためです。

　次に③の「就労延数」につきましては、港湾荷役の特徴である波動性により増減がありますが、本年度における月平均では7万8,793日で、前年度から1.1％のマイナスと若干の減少傾向で推移しています。

　その業務別に占める構成割合ですが、表の一番下ですが、④欄の「船内作業」の月平均値は1万4,529日で、全体の18.4％、⑤欄の「沿岸・倉庫作業」が6万648日で、同じく76.9％、⑥欄の「その他」、はしけ・いかだ・船内貨物整備等で3,616日で、4.6％となっているところです。

　また、一番右側の⑦欄の1人当たりの平均就労日数をご覧いただきますと、月平均19.7日で、平成27年度月平均と同等の日数となっています。なお、⑥の「その他」の欄につきましては、前年度比の数値が月によっては2桁増となっていますが、新たに稼働しました倉庫における空きコンテナの清掃や積み荷の整理等の作業増が主な要因となっています。

　次に、1枚めくっていただきまして、2ページをご覧ください。「東京港港湾労働者就労状況（全作業）」です。こちらの表は、東京港で働く港湾労働者の就労状況を労働者の雇用形態別に示しています。3ページから8ページは作業別の内訳です。船内・沿岸・はしけ・いかだ・船舶貨物整備作業・倉庫の就労状況を示しており、2ページがその総括表という構成になっています。

　港湾運送の分野におきましては、高度な技術・技能を有する労働者を、より積極的に確保していく方策が求められていまして、港湾運送の業務に従事する労働者につきましては常用雇用し、計画的な教育訓練を行うことにより、高度な技術・技能を有する労働者として育成していくことが重要です。

　そのため、港湾労働者の雇用の安定や能力開発の向上を目的とする港湾労働法では、各事業主に雇用される常用労働者による作業を原則としており、また、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力については、まず港湾労働者派遣制度に基づく労働者派遣を活用していただきます。必要な労働力を確保できない場合に、ハローワークの紹介による日雇い労働者の雇い入れ、さらにその紹介が受けられない場合には、例外的に日雇い労働者の直接雇用が認められているところです。こうした状況を踏まえ、この表について説明をさせていただきます。

　表の構成としましては、一番左側の①欄が港湾労働者全体の就労延べ日数となっています。②欄の企業常用雇用労働者から⑥欄の日雇い労働者のうち直接雇用まで、雇用形態別の就労状況を記載しています。

　表の一番下の段ですが、平成28年度計につきましては、4月から11月までの8カ月分となりますが、「①就労延数（合計）」は65万786日で、このうち、「②企業常用雇用労働者」は63万347日と全体の96.9％を占めています。このように、東京港における港湾作業はかなり高い比率で企業内の常用労働者によって行われており、港湾労働法が求める安定した雇用関係に基づいた健全な運営が一定程度定着をしていると認識しているところです。

　一方、残りの3.1％、延べ日数にして2万439日が企業外労働力ということになります。これは港湾労働者派遣、安定所紹介の日雇い労働者および直接雇用の日雇い労働者となりますが、企業外労働力の活用につきましては、直接雇用の日雇い労働者の割合が高く、各

年度とも全体の9割前後を占めている状況となっています。

　繰り返しになりますが、常用労働者以外で作業する場合は、例外的に日雇い労働者の直接雇用が認められているものです。こうした状況を踏まえ、今後とも各事業主の皆さまに対して港湾労働者派遣制度の利用促進をお願いしていく必要があると考えています。

　なお、先ほどもご説明しましたとおり、3ページから8ページは作業別の内訳として、船内・沿岸・はしけ・いかだ・船舶貨物整備作業・倉庫の就労状況を記していますので、後ほどご覧いただければと思います。

　以上、東京港における港湾労働者の就労状況の概況について、ご説明をさせていただきました。

【野川】ありがとうございました。

【中里】すみません。もう一点、この場をお借りしてご案内をさせていただきます。お手元にお配りしています参考資料の2で、1枚ものの少し緑色の付いた縦型のリーフレットをご覧いただければと思います。

　こちらは昨年10月1日から社会保険の適用拡大に伴い、従業員規模501人以上の企業につきましては、「港湾労働者雇用届」の提出の際に、所定労働時間を確認するため雇用契約書等の書類の提示が必要になるなど、港湾労働者証の交付手続きの一部が変更となっています。既にご案内しているところではありますが、改めてご説明をさせていただきました。

　今後も港湾労働法に基づき東京港における雇用秩序の維持・港湾労働者の雇用の安定・港湾労働者の福祉の増進を図るという趣旨の達成に向けまして、引き続き本日ご出席いただいています関係機関や団体の皆さまと有機的な連携を図っていきたいと思っています。今後とも皆さまのご協力をお願い申し上げ、私の説明とさせていただきます。どうもありがとうございました。

【野川】ありがとうございました。それでは次に、「港湾労働者派遣事業業務取扱状況」につきまして、東京地方労働審議会運営規程第4条第3項に基づき、一般財団法人港湾労働安定協会東京支部・小畑支部長からご説明をお願いしたいと思います。それでは、小畑支部長、お願いします。

【小畑】日頃から雇用安定センターの業務につきましてはご指導・ご鞭撻をいただきましてありがとうございます。私からは、9ページ・10ページに係ります「港湾労働者派遣業務取扱状況」についてご説明をさせていただきます。着座して失礼します。

　資料の9ページになりますが、こちらが現在使っている平成28年度の取扱状況になっています。資料の10ページは、平成27年度の取扱状況になっていますので、これは後でまたご覧になっていただければと思います。

　資料の9ページについてですが、まず平成28年12月の取扱状況が出ていますので、資料の中段をご覧になっていただきたいと思います。「派遣元事業所」の中段ですが、事業者数は東京港では港湾労働法適用事業所140店社があります。そのうち、派遣事業の許可を取得しています店社が37店社で、これは昨年と同様の事業所数となっています。その右側の派遣対象労働者数ですが、許可事業所37社のうち、派遣労働の対象となっている方は802人となっています。昨年の12月が839人ですので、前年比で37人、4.4％の減少となっています。資料にありませんが、先ほど労働局さんからご説明がありましたが、同時期における常用港湾労働者数が4,500人弱ということになっていますので、この方たちのうち、派遣登録をされている方は17.9％の方となっていまして、こちらも前年度の18.7％に比べると若干下がっているところです。

　次のくくりになります。「あっ旋申込」欄になります。この3つの項目は、雇用安定センターにあっせんの申し込みをいただいた事業所の数です。あっせん申し込み事業所数が24事業所となっています。あっせん申し込み件数が968件・あっせん申し込み人数が3,658人ということになっています。なお、この3,658人のうち、横浜港からの申し込みが1,013人ということで、27.7％が横浜港からの申し込みとなっています。

　このあっせん申し込みを基にしまして雇用安定センターでは派遣のあっせんを行っていますが、その右のくくりが「あっ旋状況」です。「あっ旋状況」の欄は、先ほどのあっせん申し込み968件・3,658人に対しまして、20件・54人のあっせんを行っています。東京港の事業所だけで見ますと、横浜の1,013人を抜きまして、2,645人に対しまして、あっせん成立が54人・あっせん成功率が2.0％となっています。「月平均」の上の「あっ旋状況」の欄の合計になりますが、派遣元事業所数ですが、派遣労働者を出している事業所数は延べで12店社となっています。平成28年12月までの延べ実人員は102人・派遣延べ人数は518人となっています。

　下の表につきましては、同じ項目で各年度別に月平均を計算していますので、また後ほどご覧になっていただければと思います。以上、簡単ではありますが、説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

**８　質疑応答・意見交換**

【野川】ありがとうございました。それでは、ただ今、事務局と一般財団法人港湾労働安定協会東京支部からご説明がありました内容につきまして、ご意見・ご質問等ありましたら、発言をお願いします。いかがでしょうか。

【守田】ちょっとよろしいですか。

【野川】はい、守田委員、どうぞ。

【守田】資料についての質問ですが、労働局から頂いた参考資料の1ページ目ですが、「雇用情勢は、改善している」の最後の丸のところの「東京都の企業倒産件数は145件で前年同月比22.5％増加となり、2カ月ぶりに前年同月を下回った」という表現は正しいのですか。増えているのに、「2カ月ぶりに下回った」というのは、ちょっと意味が分からないのですが。分からなければ結構です。

【野川】今のは、参考資料1の1ページ目の最初の「雇用情勢は、改善している」の最後の丸のところですね。

【守田】そうです。

【野川】「東京都の企業倒産件数145件、22.5％増加となり、2カ月ぶりに前年同月を下回った」というのは、確かにおかしいですよね。

【萩原】事務局です。確かに今これを拝見しますと、私も今気が付きましたけれども、表現的にはちょっとおかしいと思いますので、ここにつきましては労働局に戻りまして確認をさせていただきまして、またご連絡をさせていただきたいと思いますので、よろしいでしょうか。

【守田】はい。結構です。すみません。

【萩原】ありがとうございます。

【野川】それでは確認をしていただいて、訂正をしていただきたいと存じます。他にいかがでしょうか。

　では、私から一つ、お伺いしたいのですが、先ほど最近の雇用情勢についてもご説明があり、それから東京労働局のさまざまな取り組みについてもご案内がありました。1億総活躍社会で女性の活躍ということも大きな目標となっているようですが、先ほど埠頭（ふとう）で視察をさせていただきましたが、港湾労働法適用対象労働者はほとんど男性だという印象ではありますが、別に女性の門戸が閉ざされているわけではありませんよね。

　しかし、今回のこの資料には男女比というものは全くない。例えば女性がこのうちでどれぐらいかということが全くない。恐らく関心がおありにならないのではないかと思いますが、これは女性総活躍で、現在ちまたを見ても女性がいない職場というのはもうほとんどありません。力仕事でも、率直に言って男性よりもできる女性がたくさんいて、女性が入れない職場というのは本当はないはずなのですが、少しその辺りがいかがでしょうか。

　昔はきっと、例えばはしけで力仕事をするのは男だということだったと思います。確かに見ていると、屈強な男性がトレーラーも引いていますし、何かを動かしています。しかし今後はそのようなことではない方向を目指しているはずなので、1つはこの統計の取り方で、女性は全く本当にいないのか、あるいはいて、増えているのかということです。それからもう一つは、取り組みです。このような仕事にはもう女性は入らないという前提で考えているわけではないと思いますので、それについて、もしお考えがあればお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

【能正】女性はいらっしゃいます。

【中里】統計は取れるのですか。

【能正】局に上げている月報の中には若干女性のものが入っていたと思うのですが、数的には少ないです。

【中里】それでは統計は作れるということですね。

【能正】はい。

【藤村】ここで、労使委員の皆さんがいらっしゃる中で、今、野川先生からお話しがありました1億総活躍で女性の活躍、それで子育て中の女性の労働力をしっかり確保していこうという話もあるので、これは港湾労働だけではなくて、さまざまな業種・業界の中で進めていく内容だと思います。野川さんのご意見についてはしっかり受け止めさせていただいて、出る数字もあると今この辺りでいろいろとお話がありましたので、そこを反映するかどうか、また改めて行政側で整理をさせていただくということでよろしいでしょうか。

【野川】特にこの資料で、できれば女性の数の反映はそれほど難しくないと思います。そうすると少し意識も変わってくると思いますので、検討していただければと思います。

【藤村】分かりました。

【野川】他にいかがでしょうか。本日周到なるご説明をいただきましたが、何かご質問・ご意見等ありましたら、よろしくお願いします。

【金沢】今、野川さんが言われたことで、一つ意見をよろしいでしょうか。

【野川】はい、金沢委員。どうぞ。

【金沢】労働者代表委員の金沢と申します。今、野川さんがおっしゃった女性の問題ですが、この3枚目の有効求人倍率の表を見ていただければと思います。看護師・准看護師は別にしても、建設・土木関係の有効求人倍率が高いのです。これは、男性でこれだけの数字だということは推して知るべしで、女性に対してもやはり非常に入ってくる環境としては厳しいです。

　ご存じかとは思いますが、港湾は364日、フルオープンになっています。ましてや、独身の女性ならまだしも、例えばその現場の中に女性が1人で入れば、当然その対象になってしまう。そういったところの環境整備も必要であるし、ここでうたってあるプロジェクトや助成金制度など、いろいろな文言が書いてありますが、本当に助成金の在り方が実際に適しているかどうか。

　特にわれわれ現場サイドでいいますと、特にこの看護師など赤いマークが付いているところが、技術の継承の部分が大きくウエートを占めるのです。なかなかこれがいかないということが実態でありまして、現実的に現場のほうでは、60歳を超えても再雇用者の現場力をまだ必要とするのが実態的な中です。その技術の伝承がなかなかいかない。これはやはり若手の人も入ってこない。その環境もある。それで、建築・土木も含めてですが、港湾はやはり主体が中小です。なかなかその辺りの中で、そのような施設、助成金の在り方も含めて、抜本的なものの考え方をしないと、この数値の改善にはならないという気がします。細かくはちょっと言えないですけれど、これはもう、専門の方々がいらっしゃるので、統計を出してもらえれば、私が言っていることが多分出てくると思います。

【野川】ありがとうございました。ただ今、現場からのご意見ということでお伺いをしていますので、ぜひただ今のようなご意見も行政に生かしていただけるようにお願いをしたいと思いますが、事務局のほうで何かございますか。よろしいですか。では、ご意見としてお伺いしました。

**９　閉会**

【野川】他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。もし、他に特にないということでしたら、予定の時刻よりは早いのですが、審議をそろそろ終了させていただいてもよろしいですか。

　それでは、これをもちまして審議を終了させていただきます。ありがとうございました。第8期第2回東京地方労働審議会港湾労働部会をこれで終了したいと存じます。

【萩原】野川部会長、どうもありがとうございました。本日はご多忙の中、お集まりいただきまして、また、熱心にご審議・ご意見を頂戴しまして誠にありがとうございました。各委員の皆さまには、今後とも職業安定行政の運営につきましてご指導を賜わりますよう、お願い申し上げます。それでは、これをもちまして閉会とさせていただきます。皆さま、どうもありがとうございました。