第10期第1回　東京地方労働審議会　港湾労働部会　議事録

日時　令和2年2月3日（月）

午後3時30分から午後5時00分

場所　東京労働局海岸庁舎

4階　会議室

【木下課長補佐】

　それでは、お待たせいたしました。定刻より少し早い時間ではございますが、全員、おそろいということなので、ただ今から、第10期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会を開催いたします。私は当部会の進行を務めさせていただきます東京労働局職業対策課長補佐の木下と申します。よろしくお願いいたします。

　議事に入ります前に、当審議会の運営に関しまして説明をさせていただきます。恐れ入りますが、封筒の中にございます、資料ナンバー1をご覧いただきたいと思います。配布資料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1枚めくっていただきまして、1ページ目に厚生労働省組織令の抜粋がございますが、この組織令の第156条の2、こちらに地方労働審議会の設置と関係労働法令の施行ならびに公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査し審議するという旨が規程されております。この法令の中に、港湾労働法が含まれているということになります。

　続きまして2ページをご覧ください。地方労働審議会令でございますが、第4条に委員の任期等の規程がございます。委員の任期は2年。委員は再任されることができるということとなっております。

　続いて3ページをご覧ください。第6条、部会に関する規程となっております。第1項におきまして部会の設置、第2項に専門委員を指名、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おります。

　第8条には、議事に係る規程がございます。審議会は、委員および議事に関係ある臨時委員の3分の2以上または労働者関係委員、使用者関係委員および公益関係委員の各3分の1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おります。

　次に、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ございます。第5条におきまして、議会は原則公開の取り扱いとなっております。

　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程されております。なお、議事録における発言者も公開されることとなりますので、あらかじめご承知おきいただきますようお願い申し上げます。

　続いて6ページをご覧ください。第9条第3号に港湾労働部会の設置が規程されております。

　最後に7ページをご覧いただきたいと思います。こちらは東京地方労働審議会港湾労働部会運営規程でございます。第2条に委員の人数といたしまして、労働者を代表する者、使用者を代表する者および公益を代表する者が各5名となっております。以上、簡単ではございますが、当審議会の運営等に関する概要を説明させていただきました。

　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小林からごあいさつを申し上げます。

【小林安定部長】

本日は現場視察、お疲れ様でございます。東京労働局職業安定部の小林でございます。本日は大変お忙しい中、ご出席賜りまして誠にありがとうございます。あらためまして、各委員の皆さまにおかれましては、第10期の東京地方労働審議会港湾労働部会の委員の就任にご承諾いただきましたこと、厚く御礼申し上げます。また、日頃から私ども東京労働局ならびにハローワーク品川の業務運営に、ご理解、ご協力をいただいておりますことに改めて感謝を申し上げます。

　さて、最近の雇用の動きについて少しお話をさせていただきますが、雇用情勢につきましては、さまざまな雇用指標を見ても、好調な数字が示されております。中でも、都内の有効求人倍率は直近で2.08倍と、これは45カ月連続で2倍を超えて推移をしております。

　また、大学生、高校生の新卒者の内定率、この春、卒業する方たちでございますけれども、こちらの内定率も非常に高い状況で推移をしており、特に高校生の内定率につきましては、昨年末時点で85％、求人倍率8倍を超えているという状況になっており、この時点では、過去最高というような記録となっております。こうした状況からも、東京の雇用情勢は、改善をしているとしているところでございます。しかしながら、労働力不足による人手不足感はより一層強まってきていることなど、数字の上では雇用は順調としながらも、雇用に関する課題や取組は厳しさを増してきていると、考えております。

　加えて、昨年成立いたしました働き方改革関連法が本年4月から、中小企業にも適用になること、そして、同一労働同一賃金が大企業からも始まるということもありまして、円滑な法施行を含めて、東京労働局、ハローワーク、労働基準監督署が一体となって、取組を進めていくことが重要となっております。

　こうした中、私ども、職業安定行政におきましては、人手不足だから働き方改革が進まないと言われないよう、人材確保支援、これについて最重点といたしまして、特に厳しい中小企業の人材確保の課題解決を図るため、求人者に軸足を置いた各施策に取り組んでいるところでございます。

　その中で、本年、新たな取組として2点、1点目は本年1月6日からスタートしております新システムを活用した職業紹介業務でございます。新システムではハローワークの利用者の拡大を図るということで、オンラインによるサービスが充実、強化されたということがございます。こうしたサービスを活用し、さらにマッチング成果を高めていく取組を進めてまいります。

　それから、2点目は就職氷河期世代に対する支援についてでございます。こちらは、現在令和2年度から3年間で集中的な支援により、正規雇用、さらに30万人増やす計画で準備が進められております。東京局におきましては、昨年11月18日に、都内の2か所のハローワークに、「ミドル世代チャレンジコーナー」という専門コーナーを設置いたしまして、先行的にこの就職氷河期世代の支援に取り組んでいるところでございます。このコーナーはおおむね35歳から54歳以下の方々で、正社員経験が短い、あるいは、ないという方を対象としており、本年4月からは本格的に実施するために、さらに4か所増設をして、6か所で取り組んでいくということにしております。

　いずれにしましても、求職者は減少しているところでございまして、マッチング環境の厳しい状況にありますけれども、引き続き、地域の労働力の需給調整機関としてのハローワークの役割を果たすために、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

　さて、本題であります本日の港湾労働部会でありますけれども、東京港における労働力の需給調整状況は、具体的には、昨年4月からスタートいたしました5か年計画となる港湾雇用安定等計画に基づいた、東京港における港湾労働法の施行状況等についてご審議いただくこととしております。改めて申し上げるまでもございませんが、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であり、わが国の経済活動の重要な役割を担っている所であります。また、今後、日本の玄関口としてますます存在感が高まってくるものと思っております。こうした中、先ほど、ご視察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てきています。労働力の適正な管理、安全面の適正な確保等については、変わらず重要な事項であると認識しているところでございます。私ども職業安定行政といたしましては、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と港湾労働者の雇用の安定、福祉の増進等を図り、関係機関との密接な連携の下、港湾労働法の遵守の徹底と港湾雇用秩序の維持に向けた取組をさらに展開していくということが重要であると考えておりますので、引き続き、皆さまのご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

続きまして、本日ご出席の各委員の皆さま方のご紹介をさせていただきます。まず、公益代表委員からご紹介を申し上げます。公益代表委員の山巻委員でございます。

【山巻委員】

どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

【木下課長補佐】

同じく原委員でございます。

【原委員】

よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

同じく野川委員でございます。

【野川委員】

野川でございます。よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

同じく安齋委員でございます。

【安齋委員】

安齋でございます。よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

今期から新たに公益代表委員に就任されました石﨑委員でございます。

【石﨑委員】

石﨑でございます。よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

続きまして、労働者代表委員をご紹介申し上げます。今期から新たに労働者代表委員に就任されました水間委員でございます。

【水間委員】

よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

佐塚委員でございます。

【佐塚委員】

はい、よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

同じく佐藤委員でございます。

【佐藤委員】

よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

なお、髙宮委員および下川委員につきましては、本日、所用により欠席でございます。

【木下課長補佐】

続きまして、使用者代表委員をご紹介申し上げます。使用者代表委員の鶴岡委員でございます。

【鶴岡委員】

鶴岡でございます。よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

同じく松川委員でございます。

【松川委員】

松川です。よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

同じく永澤委員でございます。

【永澤委員】

永澤でございます。よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

同じく髙木委員でございます。

【髙木委員】

髙木でございます。よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

今期から新たに使用者代表委員に就任されました山藤委員でございます。

【山藤委員】

山藤でございます。よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

次に専門委員をご紹介申し上げます。関東運輸局東京運輸支局次長の山下委員でございます。

【山下委員】

よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

続きまして、新たに専門委員に就任されました東京都港湾局長の古谷委員でございますが本日は所用により欠席のため、代理で出席いただきました港湾経営部の下羅経営課長でございます。

【下羅委員代理】

よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

続いて、関係機関の出席者をご紹介申し上げます。一般財団法人港湾労働安定協会東京支部、井上支部長でございます。

【港湾労働安定協会　井上支部長】

井上でございます。よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

最後に事務局職員をご紹介させていただきます。改めまして、先ほどごあいさついたしました、東京労働局職業安定部長の小林でございます。

【小林安定部長】

どうぞよろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

同じく職業安定部職業対策課長の古宮でございます。

【古宮対策課長】

古宮でございます。よろしくお願いいたします。

【木下課長補佐】

品川公共職業安定所長の柗本でございます。

【柗本所長】

柗本です。よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

同じく雇用開発部長の田中でございます。

【田中部長】

田中です。よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

同じく港湾労働課長の木村でございます。

【木村課長】

木村です。よろしくお願いします。

【木下課長補佐】

以上で紹介を終了させていただきます。

　続きまして、委員の皆さまへの辞令の交付ということでございますが、本来であれば、労働局長からお1人ずつ直接お渡しすべきところではございますが、時間の都合もございまして、誠に恐縮ではございますが、略式ということで、机上配布という形でお手元に置かせていただいております。ご確認をお願い申し上げます。よろしいでしょうか。

　続いて、議事に入ります前に、本日の資料について確認をさせていただきます。机上の封筒をご覧ください。

　まずは、港湾労働部会の次第です。続いて、本日の出席者名簿、委員名簿、本日の席次表ということで入っているかと思います。続きまして、ホチキス留めしております資料1は先ほどご覧いただきました規定集でございます。続きまして資料2、第10期第1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、ホチキス留めされているものがあると思います。続きましてカラー印刷しているもので、第10期労働部会の参考資料といったものが入っております。最後に、港湾雇用安定等計画という冊子で、今年度4月にできたものを入れさせていただいております。配布資料は以上でございますが、不足等は大丈夫でしょうか。よろしいでしょうか。

　それでは、議事に入らせていただきます。本日は港湾労働部会第10期第1回目の開催でございますので、部会長の選出をお願いすることになります。部会長につきましては、地方労働審議会令第6条第5項に基づいて、公益を代表する委員からの選出ということとなります。いかに取り計らって決めていくか、どなたか、意見等ございますでしょうか。

【鶴岡委員】

よろしいですか。第9期の部会長を務められた野川委員に、引き続きお願いしてはいかがでしょうか。

【木下課長補佐】

ありがとうございます。ただ今、鶴岡委員より、野川委員を推薦するご発言がございましたが、委員の皆さま、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声）

【木下課長補佐】

ありがとうございます。それでは、野川委員に部会長をお願いしたいと存じます。それでは、野川部会長より、部会長就任のごあいさつを頂戴いたしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【野川部会長】

ただ今、部会長にご推薦をいただきました野川でございます。私は第6期から、この審議会に関わらせていただいておりまして、既に消耗品と化してはおりますが、「枯れ木も山のにぎわい」という言葉もございますので、今期もぜひ皆さまのご協力を得て、円滑に、また有意義な議論を進めてまいりたいと存じます。何卒よろしくお願い申し上げます。

【木下課長補佐】

ありがとうございました。次に、地方労働審議会令第6条第7項に基づく、部会長代理につきましては、部会長があらかじめ指名することとなっております。野川部会長、よろしくご指名お願いいたします。

【野川部会長】

部会長代理には、原委員にお願いをしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声）

【木下課長補佐】

ありがとうございます。それでは、原委員に部会長代理をお願いしたいと思います。

　それでは、ここからの議事進行につきましては、野川部会長にお願いしたいと思います。野川部会長、よろしくお願い申し上げます。

【野川部会長】

それでは、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。

【木下課長補佐】

本日の委員の出席状況をご報告させていただきます。委員定数15名のうち、13名が出席され、定数の3分の2以上に達しておりますので、地方労働審議会令第8条の規定を満たしていることをご報告いたします。

【野川部会長】

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ございますが、これにつきましては、労働者代表の佐藤委員、使用者代表の髙木委員にお願いをいたしたいと存じます。佐藤委員、髙木委員、よろしいでしょうか。

（「はい」の声）

【野川部会長】

ありがとうございます。それでは、よろしくお願いいたします。

それではさっそく議事に入りたいと存じます。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いただきますとともに、議事運営が円滑にまいりますよう、ご協力をお願いいたします。本日の議題は、港湾労働法施行状況等についてでございます。初めに事務局からご説明をお願いいたします。

【古宮課長】

東京労働局職業安定部職業対策課の古宮でございます。改めまして、委員の皆さまには、日頃から港湾労働対策の運営におきまして、ご理解、ご協力をいただいておりますことを厚くお礼を申し上げます。この場をお借りしまして、お礼を申し上げます。

　私のほうからは、配布資料の2と、「第10期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会資料の港湾労働法施行状況について」を中心にご説明をさせていただきます。着座して説明させていただきます。

　配布資料2の表紙をめくっていただければと思います。次のページに目次がございます。目次の項目のうち、私のほうから、資料の1ページ「東京港常用港湾労働者就労状況」及び、2ページの「東京港港湾労働者就労状況（全作業）」について、ご説明申し上げます。なお、目次の9ページ「令和元年度港湾労働者派遣業務取扱状況」及び、10ページの「平成30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井上支部長にご説明をお願いしておりますので、よろしくお願いいたします。

　それでは、まず1ページの「東京港常用港湾労働者就労状況」をご覧いただければと思います。この表は、平成24年度から令和元年12月末までの期間で時系列によった、東京港で働く常用港湾労働者の就労状況を示しております。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か月を越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事業所が138社ございます。この表は、その事業所に所属をして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ございます。

　一番左側の①、月末現在有効者数をご覧いただければと思います。令和元年12月末現在までの数字でございますけれども、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ございます。なお、括弧書きの数字につきましては、そのうち女性労働者の人数となっております。表を上からご覧いただきますと、平成26年度、27年度におきまして、若干の減少が見られたものの、令和元年度は過去最高の人数となっているところでございます。

　平成30年度の月別推移をご覧いただきますと、昨年度は港湾労働者証の更新期に当たりまして、その更新月の9月とその前月の8月に返納申請が集中したことで、一時的に減少しているという状況がございます。しかしながら、翌月には回復をしている状況でございます。また、令和元年度の11月の減少につきましては、事業所1社が移転による廃業がございまして、それで減少している状況でございます。しかしながら、翌月には新規で設置をされておりますので、回復しているという状況でございます。

　また、女性労働者に着目しますと、平成24年度末と比較しまして、令和元年度12月末においては、1.75倍の人数に増加しているという状況でございます。女性の活躍の場が着実に広がってきているものと考えております。

　ここで、労働者の年齢構成の推移について申し上げさせていただければと思います。資料のほうが飛んで申し訳ないのですが、もう一つの資料の「第10期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会参考資料」を見ていただければと思います。1枚めくっていただきますと、1ページ目になりますが、こちらは東京港における平成23年12月末現在と、30年9月末現在の常用労働者を年齢層を基に区分し比較をしたグラフとなっております。平均年齢におきましては、右側の上のほうにございますが、平成23年度が42.5歳、30年度が42.9歳ということで、0.4歳の上昇という数字上での推移になっておりますけれども、グラフをご覧いただきますと、年齢層の構成は大きく変わっていると感じられるところでございます。平成23年時点では、40歳から44歳、青の棒グラフになりますが、労働者数が最も多くなっているところでございます。平成30年度におきましては、1年代上昇しまして、45歳から49歳まで、赤い棒グラフですが、こちらの年齢層が最も多い割合を占めているという状況でございます。グラフ全体としましては、平成30年のグラフは平成23年時点の年齢が1つ右にシフトしたような形の構成となっておりますけれども、港湾労働におきましても、高齢化が進んでいることが分かるところでございます。

　一方で、左側を見ていただきますと、20歳未満、あるいは20歳から24歳までの年齢層につきましては、平成23年から30年にかけまして、労働者数が増加しております。経済の状況の違いはございますけれども、若者を積極的に受け入れている状況が表れているものと考えておるところでございます。年齢層につきましては、以上でございます。

　また、申し訳ございませんが、先ほどの配布資料の1ページ、「東京港常用港湾労働者就労状況」の説明に戻らせていただければと思います。

　一番左の①の月末現在有効者数に続きまして、隣の②、就労実人員をご覧いただければと思います。就労実人員としましては、①の港湾労働者証を所持する常用労働者のうち、実際に港湾荷役作業に従事した人数でございます。東京港におきましては、毎月4,000人を超える方が港湾荷役作業に精励されておるところでございます。就労実人員と有効者数に差がございますけれども、これは、港湾労働者証を所持をしていても、その月に港湾荷役作業に従事をしなかったという方もいるために差が出ているところでございます。

　次に③就労延数につきましてでございます。港湾荷役の特徴であります波動性により増減がございますが、今年度における月平均では、8万1,209日でございまして、前年度比で0.6％のプラスと、ほぼ同水準で推移しているところでございます。その業種別に占める構成割合でございますけれども、表の一番下のところを見ていただければと思いますが、④で船内作業の月平均値につきましては、14,129日で全体の17.4％を占めております。⑤の沿岸・倉庫作業が63,281日で、同じく77.9％を占めているという状況です。⑥のその他、はしけ、いかだ、あるいは船舶貨物整備等で、3,798日で、占める割合としましては、4.7％となっているところでございます。一番右側、⑦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19.4日ということで、平成30年度の月平均から0.4日減少しているという状況でございます。

　表の全体を見てみますと、今年度は昨年同期と比較しまして、就労延数は前年度同水準ではありますけれども、就労実人員は各月とも前年を上回る数字となっているところでございます。これは、東京港での取り扱い貨物量、入港船舶数がともに増加をしていることが1つの要因ではないかと考えているところでございます。

　次に2ページをご覧ください。2ページにつきましては、裏面になりますけれども、東京港港湾労働者就労状況（全作業）の一覧でございます。この表は、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るものでございます。

　次のページ3ページから8ページにつきましては、作業別の内訳でございます。船内、はしけ、沿岸、いかだ、船舶貨物整備作業、倉庫等の就労状況を示しております。2ページはその総括表という構成になっております。港湾運送の分野につきましては、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るところでございます。常用雇用の上、計画的な教育訓練を行うことによって、高度な技術、技能を有する労働者を育成していくことが重要でございます。そのため、港湾労働者の雇用の安定や能力開発の向上等を目的とする港湾労働法では、各事業主に雇用をされる常用労働者による作業を原則としているところでございます。また、港湾運送の波動性に対応した企業外労働力につきましては、まずは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して、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、例外的に日雇労働者の直接雇用が認められているところでございます。

　このような状況を踏まえまして、この表についてご説明させていただきますと、表の構成としましては、一番左側の一覧につきましては、港湾労働者全体の就労延日数となっております。次の②欄につきましては、企業常用雇用労働者から⑥欄の日雇労働者のうち直接雇用の欄まで、雇用形態別の就労状況を記載している表でございます。表の下から2番目の段にですが、こちらは令和元年度の年度計となっておりまして、4月から12月までの9か月分の合計となります。①の就労延数合計は755,603日、このうち②の企業常用雇用労働者数につきましては730,877日と、全体の96.7％を占めているところでございます。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いるところでございます。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をしているところでございます。

　一方で残りの3.3％、延日数にして24,726日、これが③と④を足した数字となりますが、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、安定所紹介の日雇労働者、および直接雇用の日雇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、直接雇用の日雇労働者の割合が最も高く、各年度とも全体の90％を超えております。

　一方で港湾労働者派遣による就労延数は、企業外労働力のうち2％から3％となっているところでございます。お配りしている資料の中にはございませんけれども、6大港全体、東京、横浜、名古屋、大阪、神戸、関門港を見ますと、企業外労働力に占める港湾労働者派遣の割合につきましては、平成30年度の平均で11.2％となっております。こちらと比較すると、東京港の港湾労働者派遣制度活用の割合は低いという状況でございます。

　各港湾により、事業所ごとの規模、作業種類の構成など、諸条件が異なってきますので、単純に比較することはできませんが、これらの数字だけを見ますと、東京港における港湾労働者派遣制度の活用の余地は残っているのではないかと考えております。引き続き、労働局といたしましては、港湾労働者派遣制度の周知に努め、各事業主の皆さまには制度の利用促進につき、ご協力をお願いしていきたいと考えているところでございます。

　なお、先ほどもご説明させていただきましたとおり、3ページから8ページにつきましては作業別の内訳の就労状況を記しております。こちらは、皆さまに後ほど、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。

　それと、大変申し訳ないのですが、引き続き、昨年第9期第2回東京地方労働審議会港湾労働部会におきまして、厚生労働省により、ご説明をさせていただきました港湾雇用安定等計画について、振り返りになりますけれども、改正点等をご説明させていただければと思っております。本日、平成31年4月1日、昨年4月から適用されております新たな港湾雇用安定等計画につきましては、冊子版としてお配りをさせていただいております。

　本計画につきましては、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向等を見極めながら、5年ごとに見直しが行われているものでございます。本日、見直しが行われました点について、ご説明をさせていただければと思います。参考資料としてお配りしています、第10期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会参考資料の一番後ろの9ページをご覧いただければと思います。「新たな港湾雇用安定等計画の変更点等」という副題となっているものでございます。

　こちらのページには、前回の計画を受けて、昨年、今の時点ですが、前回の計画と変更後の計画のポイントとして①から⑤までの5つを記載させていただいております。変更点の1番目でございますけれども、こちらの「働き方改革の動きを踏まえた港湾運送業界の取組のあり方について」とございます。これは、本文にもございますけれども、全国で見ると、港湾運送業界は、欧米化の進展や低調な入職率等によって、将来的に技能労働者不足の懸念があります。若年労働者の確保、育成が極めて重要であることから、働き方改革を進めることで、魅力ある職場づくりを目指すことから、変更点として記載をしているところでございます。

　続きまして、変更点2番目でございます。こちらは「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」でございます。港湾雇用秩序の部分に関連しまして、港湾労働者証の色分け実施に伴う実効性の確保、それから、港湾倉庫の適用に係る制度運営についてでございます。港湾雇用秩序につきましては、常用港湾労働者の就労割合は着実に増加しているところでございますが、そのような中でも日雇労働者の就労は一定程度存在していることから、港湾労働者証の青色、黄色の色分けを平成30年度より実施いたしまして、実効性を高める取組を進めていくということが本計画について記載をすることになったところでございます。港湾倉庫は引き続き、適正な運用をしていくためにも、本計画に記載がなされたところでございます。

　続いて、変更点の3番目でございます。こちらは、「雇用管理改善の重要性に係る周知等について」でございます。これは、わが国の港湾における国際競争力を確保する観点から、人的資源の有効活用を図れるようにするため、港湾労働者に対する雇用管理改善の重要性を周知等することが必要なことから、本計画に記載をされているところでございます。

　続きまして、変更点の4番目でございます。これは、能力開発についてです。兵庫県神戸市のポートアイランドに移転しました新たな港湾技能研修センターにおきまして、訓練内容の一層の充実を図りまして、港湾労働者の方々の高度な技術、技能の習得はもとより、若手や中堅労働者の方々の円滑な技能継承に対する視点も必要であることから、記載をされているところでございます。

　最後の5番目でございますが、港湾労働安定協会とも協力をしながら、港湾労働者派遣制度の一層の周知徹底、および更なる活用促進についてでございます。一般労働者派遣では、港湾運送業務を禁止しているため、港湾労働法に、港湾労働者派遣制度が特別に認められております。

　しかしながら、この利用がなかなか進んでいないということから、更なる活用方法を促進するために、国、港湾労働者雇用安定センター、そして事業主の方、団体の方と連携を取りながら、日雇労働者の就労の減少に努めるということで記載がされたものでございます。

　以上、これらの変更点を踏まえまして、策定された本計画は事業主および事業主団体が講ずべき措置の指針を示すものであることから、東京労働局およびハローワーク品川港湾労働課が連携いたしまして、港湾労働行政としまして、昨年の4月から取り組んでいるところでございます。引き続き、計画に沿った取組を行っていきたいと考えております。

　今後、港湾労働法に基づき、東京港における雇用秩序の維持および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おります関係機関の皆さま、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おりますので、今後とも皆さまのご協力をお願い申し上げたいと思います。私の説明は以上とさせていただければと思います。ありがとうございました。

【野川部会長】

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、井上支部長よりご説明をお願いしたいと存じます。それでは、井上支部長、お願いいたします。

【港湾労働安定協会　井上支部長】

　港湾労働安定協会東京支部の井上でございます。日頃より、われわれ東京支部の業務にご理解とご協力をいただき、大変お世話になっております。この場を借りて厚く御礼を申し上げます。私からは雇用安定センターで取り扱っておりますあっ旋状況についてご説明したいと思います。座らせてください。

　資料2の9ページをご覧になっていただけますでしょうか。令和元年度港湾労働者派遣業務取扱状況となっていますが、このページが令和元年度で、次ページは平成30年度となっております。

　9ページですが、枠が2段になっていますが、上の表は元年度の月別の取扱状況を示しておりまして、下の表は年度別の月平均取扱状況を示しております。

　まず、上の表ですが、この令和元年度の12月の取扱状況について説明させていただこうと思います。上のところに書いてありますが、派遣元事業所の欄の12月分をご覧ください。まず事業所数ですが、東京港では港湾労働法適用事業所が138店社、元年12月末現在ございますが、そのうち35店社が派遣事業の許可を取得して派遣元事業所となっております。その右側の欄、対象労働者数ですが、許可事業所35社ということですが、派遣労働の対象となっている方は、12月末現在で782人となっております。

　先ほど、職業対策課長さんからもご説明がありましたが、参考ですが、この令和元年12月における常用港湾労働者数は4,580人となっておりましたが、この782人という数字は、大体17％ぐらいの方が派遣対象労働者ということだと思っていただければと思います。

　次のくくりですが、あっ旋申込欄ですが、ここに事業所数、件数、人数とありますが、これは、われわれ雇用安定センターにおいて、あっ旋の申し込みをいただいた事業所の状況でございます。

　あっせん申し込み事業所数が、12月欄ですが、28事業所、あっ旋申込件数が1,120件、あっ旋申込数が5,070人となっております。このあっ旋申し込みを元にいたしまして、雇用安定センターでは派遣のあっ旋を行っているところです。

　あっ旋状況ですが、その右のくくりでございます。あっ旋状況欄の先ほどのあっ旋申し込み1,120件、5,070人に対しまして25件112人のあっ旋を行っているところでございます。あっ旋の状況欄の下、2段目です。2行目の合計欄というのがあると思いますが、その派遣元事業所数の欄を見ていただきたいのですが、派遣労働者を出している事業所は、延べで18社となっております。令和元年12月までの延べ実人員は243人、派遣延人数は673人となっております。一番右側にありますが、派遣労働者を受け入れている事業所の数です。派遣先事業所と申しますが、その数は延べで24社となっております。

　下の表も同じ項目で各年度ごとに月平均を記載しております。ご覧になっていただければと思います。以上、簡単ではございますが、雇用安定センターの派遣業務の取り扱い状況についてご説明させていただきました。ありがとうございました。

【野川部会長】

ありがとうございました。それでは、ただ今、事務局および一般財団法人港湾労働安定協会東京支部より、港湾労働者の就業状況、また、港湾労働者派遣事業の状況、および港湾雇用安定等計画案に関する補足的なご説明をいただきましたが、これらにつきまして、ご意見、ご質問等ございましたら、お願いをいたします。いかがでしょうか。

【鶴岡委員】

よろしいですか。

【野川部会長】

鶴岡委員。

【鶴岡委員】

雇用安定計画の変更点で、労働者証の色分けについて、もう一度、教えてもらえますか。

【野川部会長】

よろしいですか。お願いできますか。

【古宮課長】

港湾労働者証の色分けについてでございます。一般港湾労働者につきましては、青色という形です。

【鶴岡委員】

先ほどの説明は違ったんじゃないですか。

【古宮課長】

申し訳ありません。労働者証の色分けにつきましては、一般港湾労働者につきましては青色になりまして、倉庫作業労働者につきましては黄色という形になります。

【鶴岡委員】

それは違うと思います。これを決めたのは私なので。これは、確認とってほしいんですが、雇用主である事業者の港湾運送事業者と、そうでない事業者で分けているのです。港湾登録労働者にわれわれ港湾運送事業者が雇用している労働者の方と、そうでない港湾登録労働者が混在しています。これが非常に、特に港湾倉庫において誤解を招く、要するに港湾運送事業者じゃない、港労法も何も知らない人が、港湾倉庫と指定された段階で、登録労働者にしろという指令が来ますので、指定されたら。そうすると、要するにわれわれの港湾事業者の従業員でない方が登録証を持っているのです。実際、お持ちになっている事業所さんもいらっしゃいます。これは倉庫が港湾倉庫と指定されたからです。それが同じ労働者証だと分かりにくいので、僕が色分けをしてくれということを厚労省にお願いして、それがやっと30年の10月に実現したということです。

【野川部会長】

そうすると、この事業者の方の色と、そうでない方の色は何色と何色で分かれているのですか。

【鶴岡委員】

青と黄色です。

【野川部会長】

それが青と黄色になっているということですが、いかがですか。

【古宮課長】

申し訳ございません。そのように認識させていただきます。

【鶴岡委員】

雇用主の問題です。

【古宮課長】

そうですね。雇用主ということで修正、訂正をさせていただきます。申し訳ございませんでした。

【野川部会長】

では、確認の上、きちっと、今のようにご訂正ください。

【古宮課長】

分かりました。

【野川部会長】

ありがとうございました。他に。

【佐塚委員】

部会長、よろしいですか。

【野川部会長】

佐塚委員。

【佐塚委員】

私のほうからお願いというか、強化していただきたいこととして、新たな港湾雇用安定等計画の港湾倉庫適用に関わる適正な制度運営について、昨年度も私のほうから申し出させていただいた案件になるのですが、大井の背後地や城南島のほうにございます大きなマルチテナント倉庫というものができている中で、労働局さんのほうでも実態調査をしていただいて、どのような場合だと海貨として扱うのかについて位置付けたいところではあります。

運送免許のほうを所持しての陸となると、私たちがパトロールに行っても、労働者証を見せてくだいと言っても、「いやあ、ここでは私たちは持っていません」というようなお返事を頂くしだいです。倉庫の中でどのようなテナントさんが荷役をやって、グランド、1階フロアでは、どのような体制で、どのような方たちが作業を実際になされているかという形を、調査といいますか、実態を把握していただいて、私たちのほうにも情報を提供していただければと思います。

ただ、私たちも、3月に実際にパトロールを実施するのですが、それは組合単独という形で、なかなかそこの部分には入りにくい場面等もあって、聞き取り調査もしにくいという面もございます。ですから、その辺もお力添えをしていただきまして、この計画のほうを強化していただくような体制をとっていただければと思います。

【野川部会長】

はい。これは港湾労働法の管轄のブラックボックスになる可能性も、無きにしも非ずというご意見かと思いますが、この点は前回もありましたね。

【佐塚委員】

そうです。

【野川部会長】

何か、事務局のほうで、今の件についてご説明ございますでしょうか。マルチテナント倉庫で働いている方々は確かに港湾労働者証なしでいる方もおられるでしょうから、その把握と、法的な観点からのコントロールですが、何かございますでしょうか。

【鶴岡委員】

よろしいでしょうか。

【野川部会長】

今の点ですか。はい、鶴岡委員。

【鶴岡委員】

これは僕のほうからも厚労省に申し入れを行っているのですが、港湾倉庫の定義そのものがあまりにもあいまいなのです。なぜかというと、海上貨物が全体量の10％という数字をもって、それ以上であれば港湾倉庫です。じゃあ、何を指して総量といっているのか。

　倉庫全体の扱える量というのは、実際の話、倉庫をお持ちの方で総量が何トンなんて明記はしていません。面積であるとか、そういうことは知っていますが。その海上貨物が10％というのは、何を分母にするのですかという質問をしました。現実的にその数字が厚労省のほうにもありません。要するに定義がないのです。そういうあいまいな中で、今まで調査をしてきて取り扱い貨物の本数だけを提示させて、労働局さんのほうで、ここは港湾倉庫です、ここは違いますということで、やられたほうもさっぱり分かっていないのです。これが現状です。ですので、組合さんのおっしゃっていることは僕も分かります。ただ、あまりにも根拠があいまいなので、それを本省にお願いしています。どういうふうにするのか。そうじゃないと、先ほどの黄色と青の問題も含めて、いろいろな問題が起きますので、この港湾倉庫についてはそういうことで、今、いろいろやっていただいている最中です。まだ、お答えいただいていません。ということでよろしいですか。

【野川部会長】

では、事務局。

【古宮課長】

分かりました。その点も含めて、確認、検討してまいりたいと思います。

【野川部会長】

今、佐塚委員からのご質問は具体的な内容もありますので、それについては、ぜひ、お調べになって、前回からの懸案でもございますので、お答えいただくと。それから、今、鶴岡委員もおっしゃったことも含めた、一般的な状況について、次回までには頂くようにお願いをしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【古宮課長】

分かりました。

【野川部会長】

他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、特にご意見のある方がございませんようでしたら、これをもちまして、今回の審議を終了させていただきたいと存じます。それでは、以上で、第10期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会を終了いたします。

では、事務局、お願いいたします。

【木下課長補佐】

野川部会長、ありがとうございました。各委員の皆さま方には、今後とも職業安定行政の運営につきまして、ご指導を賜りますようによろしく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。本日は皆さま、ありがとうございました。