

日 時 令和6年1月22日（月）

課長補佐 ただいまから、第12期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会を開催させていただきます。

委員の皆様方には、ご多忙の中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

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をしております岩田と申します。どうぞよろしくお願いたします。

議事に入ります前に、この審議会の運営に関しまして、簡単にご説明させていただきます。恐れ入りますが、本日お配りしている資料の配付資料1、東京中央労働審議会港湾労働部会規程集をご覧ください。

表紙をめくっていただきまして、1ページに、厚生労働省組織令の抜粋がございますが、この組織令第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、並びに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、規定がされております。この法令の中に港湾労働法が含まれているということがございます。

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。第4条の部分に、委員の任期等の規定がございます。委員の任期は2年間で、委員は再任されることができとなっております。

続いて3ページをご覧ください。第6条です。こちらが、部会に関する規定となっております。第1項におきまして部会の設置、第4項に部会長の選任、第6項に部会長の職務代理に係る取扱いが定められております。

第8条は議事に係る規定でございます。審議会は委員及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、及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、会議は原則公開の取扱いとなっております。

ます。

6 ページをご覧ください。第 6 条第 1 項は、議事録の作成、第 2 項におきまして議事録及び会議資料の原則公開が規定されております。なお、議事録における発言者名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、よろしくお願い申し上げます。

第 9 条第 3 項に、港湾労働部会の設置が規定されております。

続いて 8 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、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの、公益を代表するものは各 5 名となっております。

以上が当審議会の運営等に関する概要でございます。

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茂原よりご挨拶申し上げます。

職業安定部長 東京労働局職業安定部長の茂原でございます。各委員の皆様方には大変お忙しい中、第 1 2 期第 1 回東京労働審議会港湾労働部会にご出席いただき、誠にありがとうございます。また日頃より私ども東京労働局、並びにハローワーク品川の業務運営、とりわけ、港湾労働関係業務の円滑な運営に、格別のご理解とご協力を賜っておりますことに、重ねてお礼申し上げます。

冒頭でございますが、1 月 1 日に発生いたしました令和 6 年能登半島地震において、犠牲になられた皆様のご冥福をお祈りするとともに、被災されました皆様、関係者の皆様に心よりお見舞いを申し上げます。

今回、被災地への支援の中で、海上からの緊急物資の輸送として、支援船の報道を耳にいたしまして、改めて港湾運送、港湾輸送の重要性を認識したところでございます。

さて、昨年 5 月の新型コロナウイルス感染症の 5 類への移行を機に、社会経済活動の活性化が進み、景気も緩やかに回復し、賃金の引上げも進んだところでございます。

内閣府発表の直近 1 2 月の月例経済報告におきましては、景気はこのところ一部に足踏みが見られるが、緩やかに回復している、雇用情勢は改善

の動きが見られると判断されたところでございます。また、東京都内におきましては、11月の有効求人数でございますが、28か月連続で前年同月を上回っており、求人の数はほぼほぼコロナ禍前の水準に戻ってきております。さらに、有効求人倍率でございますが、直近1.77倍となっております。また、コロナ禍の底となりました令和3年5月の1.15倍から、徐々にございますが、持ち直している状況でございます。

一方で、景気の回復に伴って、人手不足も深刻さを増しており、さらに海外景気の減速や国内では物価上昇等が雇用に与える影響に、引き続き留意する必要があると認識をしているところでございます。

こうした状況の中で、物価高騰に負けない継続的な賃上げと、個人のニーズに沿った多様な働き方の実現、少子高齢化やコロナ禍後の経済回復により、深刻さを増している人手不足の克服が喫緊の課題となっているところでございます。

政府におきましては、物価高や円安に対応するため、新たな総合経済対策、デフレ完全脱却のための総合経済対策を、昨年11月に閣議決定しております。その中で特に職業安定行政におきましては、人手不足対策が最重点課題となっており、さらなるマッチングの強化に努めているところでございます。

それでは、本日の本題でございますが、東京地方労働審議会港湾労働部会において、港湾労働者の就労状況等についてご審査いただきます。東京港におきましては、昨年1月から6月までの上半期の取扱い貨物量が、前年同期比1.9%減少しておりますが、依然としてコンテナの取扱い数は国内港湾トップを誇り、東京都民はもちろん、首都圏4,000万人の生活や、産業活動を支える重要な役割を担っているところでございます。

こうした状況の中、私ども東京労働局といたしましては、港湾運送業が業務の波動性などの理由から、常用労働者のほかに、企業外労働力に頼らざるを得ない独特の労働環境であることを十分に認識しております。

また、いよいよ4月からスタートとなります物流の2024年問題も、港湾運送業の運営に大きな影響を及ぼすものと考えております。

そうした中で、今後も東京港がその能力を十分に発揮していくためには、

2024年問題に対応するための人材確保のほか、そこで働く港湾労働者の雇用の安定と福祉の増進が極めて重要であると考えており、引き続き、港湾労働者の雇用の改善と能力の開発及び向上に取り組んでまいります。

先ほどご見学いただきました大井ふ頭ターミナルのように、近年はコンテナ化、大型機械化が進み、港湾荷役の作業環境も大きく変化しておりますが、労働力の適正な管理、安全面の適正な確保は、変わらず重要な事項であると考えております。

私ども労働行政、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、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、関係機関との緊密な連携の下、港湾労働法の遵守の徹底と、雇用秩序の維持に向けた取組をさらに展開してまいりますので、引き続き、皆様方のご協力よろしくお願い申し上げます。

本日は、次期港湾雇用安定等計画案について、厚生労働省より説明がございまして、私どもからの説明と合わせ、各委員の皆様から忌憚のないご意見、ご要望をいただければと思っております。

結びに、本部会が有意義なものとなりますようお願い申し上げます、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。

課長補佐 続きます、本日ご出席の各委員の皆様方をご紹介するところですが、お時間の都合もありまして、私のほうからお名前を紹介させていただくという形で紹介させていただきます。

まず最初に、公益代表委員の方からご紹介申し上げます。

公益代表委員の義経委員でございます。

義経委員 よろしくお願いたします

課長補佐 続きます、同じく、志村委員でございます。

志村委員 よろしくお願いたします。

課長補佐 同じく、永野委員でございます。

永野委員 よろしくお願いたします。

課長補佐 同じく、竹内委員でございます。

竹内委員 よろしくお願いたします。

課長補佐 なお、本日、石崎委員につきましては所用により欠席でございます。
 続きまして、労働者代表委員をご紹介申し上げます。労働者代表委員の
古田委員でございます。

古田委員 古田でございます。よろしくお願いいたします。

課長補佐 同じく、梶本委員でございます。

梶本委員 よろしく申し上げます。

課長補佐 同じく、水間委員でございます。

水間委員 よろしく申し上げます。

課長補佐 同じく大滝委員でございます。

大滝委員 大滝です。よろしくお願いいたします。

課長補佐 なお、本日、熊田委員につきましては、所用により欠席でございます。
 次に、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。

課長補佐 同じく、鶴岡委員でございます。

鶴岡委員 鶴岡でございます。よろしくお願いいたします。

課長補佐 なお、本日、松川委員、田原委員、高木委員につきましては、所用によ
り欠席でございます。
 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西
川委員でございます。

西川委員 よろしく申し上げます。

課長補佐 東京都港湾局長の松川委員が本日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原田経営課長でございます。

原田委員 原田でございます。よろしくお願いいたします。

課長補佐 なお、関係機関の一般財団法人港湾労働安定協会東京支部の中野支部長
につきましては、本日所用により欠席でございます。
 厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室、島田室長でございます。

島田室長 島田でございます。よろしくお願いいたします。

課長補佐 同じく、布施室長補佐でございます。

布施室長補佐 布施でございます。よろしくお願いいたします。

課長補佐 同じく、山本港湾労働係長でございます。

山本港湾係長 山本と申します。よろしく願いいたします。

課長補佐 最後に、東京労働局職員を紹介させていただきます。改めまして、先ほどご挨拶差し上げました、東京労働局職業安定部長の茂原でございます。

職業安定部長 どうぞよろしくお願い致します。

課長補佐 同じく、職業安定部職業対策課長の東でございます。

職業対策課長 東でございます。本日はどうぞよろしくお願い致します。

課長補佐 続いて、品川公共職業安定所長の赤尾でございます。

品川所所長 赤尾でございます。よろしくお願い致します。

課長補佐 同じく、雇用開発第二部長の加藤でございます。

雇用開発第二部長 加藤と申します。本日はよろしくお願い致します。

課長補佐 同じく、港湾労働課長の古川でございます。

港湾労働課長 古川と申します。よろしくお願い致します。

課長補佐 また、本日、オブザーバーとしてご出席いただいております、一般社団法人東京港運協会能正労務部長でございます。

労務部長 能正です。よろしくお願い致します。

課長補佐 同じく、平井課長でございます。

労務部課長 平井でございます。よろしくお願い致します。

課長補佐 以上で紹介を終わらせていただきます。

続きましては、各委員の皆様のお手元には委嘱状を置かせていただいております。本来であれば、東京労働局長より直接お渡しすべきところではございますが、時間の都合により、机上配付という形で失礼させていただいております。

次に、議事に入ります前に、お手元に配付してございます本日の資料について確認させていただきます。まず、会議次第でございますが、併せて本日の出席者名簿と委員名簿をつけさせていただいております。配付資料1は、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でございます。

次に配付資料2、第12期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会資料、港湾労働法の施行状況についてでございます。こちらは次第の5、東京港湾

労働者就労状況等についての説明の際に使用いたします。

続いて配付資料3、港湾雇用安定等計画（案）でございます。

続いて配付資料4、港湾雇用安定等計画（案）の変更ポイントについてでございます。

続いて配付資料5、港湾雇用安定計画（案）新旧対照表でございます。こちらは次第の6、次期港湾雇用安定等計画についての説明の際に使用いたします。

ほか、時間の都合上、説明は省略させていただきますが、参考資料1、港湾雇用安定等計画、参考資料2、港湾雇用安定等計画（令和元年度から令和5年度）の進捗状況等について、参考資料3、港湾労働専門委員会報告書の進捗状況等についてを配付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。

それでは、議事のほうに入らせていただきます。本日は港湾労働部会第12期第1回目の開催ですので、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、地方労働審議会令で第6条第4項に基づき、公益を代表する委員から選出することとなっておりますが、事務局のほうで、あらかじめ、竹内委員に部会長就任のお願いをしております。竹内委員に会長に就任していただくということにつきまして、異議はございますでしょうか。

（「異議なし」の声）

課長補佐 ありがとうございます。

異議がないようですので、竹内委員に部会長就任をお願いいたします。よろしく願いいたします。それでは、竹内部会長より、部会長就任のご挨拶をいただきます。よろしく願いいたします。

竹内部会長 ただいま部会長にご推薦、そして就任させていただきました竹内でございます。よろしく願いいたします。

第11期からこの審議会に関わらせていただいておりますが、今後、部会長として、皆様方のご協力の下、円滑に、また有意義に議論をしていくためのお手伝いをできればと思っております。皆様どうぞよろしく願いいたします。

課長補佐 ありがとうございました。

 ここからの議事進行につきましては、竹内部会長にお願いします。竹内部会長、よろしくお願いいたします。

竹内部会長 はい。どうもありがとうございました。

 それでは、以下、議事を始めていくにあたりまして、事務局より定足数の確認状況につきましてご報告お願いいたします。

課長補佐 はい。それでは報告させていただきます。本日の委員の出席状況の報告ですが、議員定数15名のうち10名が出席され、定数の3分の2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。

竹内部会長 どうもありがとうございました。それでは、次第に沿いまして議事を進めたいと思います。委員の皆様方には、それぞれのお立場を代表なさってのご意見を賜りますとともに、議事運営の円滑な進行にご協力お願いいたします。

 それでは、最初の議題ですが、東京港港湾労働者就労状況等についてでございます。こちらにつきましては、東京労働局からご説明よろしくお願いいたします。

職業対策課長 東京労働局職業対策課長の東でございます。改めまして各委員の皆様におかれましては、港湾労働対策の運営に当たりまして、格別のご理解、ご協力を賜っておりますことをこの場を借りてお礼申し上げます。

 私からは、港湾労働者の就労状況等につきまして、ご説明をさせていただければと思います。少しお時間をいただいておりますので、着座にて失礼いたします。

 それでは私からは、今、お手元にお配りしております配付資料2、第12期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会資料、港湾労働者就労状況等についてに基づき、ご説明させていただきます。

 それでは資料2の表紙をめくっていただきまして、まず目次をご覧ください。目次項目のうち、私からは、資料の1ページ、東京港常用港湾労働者就労状況、それから2ページ、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5年度港湾労働者派遣業務取扱状況、それから10ページ、令和4年度港湾労働者派遣業務取扱状況につきましては、本日所用により欠席されております、一般財団法人港湾労働安定協会東京支部様からご提供いただいた資料となっておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

それでは、まず1ページ目の東京港常用港湾労働者就労状況をご覧いただきたいと思っております。この表は平成25年度から令和5年度10月末までの期間に、東京港で働く常用港湾労働者の就労状況を時系列で示しております。ここで言う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事業所は140社ございます。この表は、その事業所に所属し、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をまとめた資料となります。

まず左側の①欄の月末現在有効者数をご覧ください。令和5年10月末現在の数字ですが、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。この表を上からご覧いただきますと、まずは各年度末の有効求職者数として、平成25年度から令和4年度までの10年間を載せております。平成27年度、28年度には4,400人台になりましたが、平成29年度以降は4,500人から4,600人台で推移しております。

続きまして、②欄、就労実人員をご覧ください。この就労実人員とは、①欄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、平均4,000名を超える方が港湾荷役作業に精励されております。コロナ感染症による行動制限が実施された令和2年度は、この実人員が減少しましたが、現在はコロナ前の4,000人台に戻っております。

なお、この②の就労実人員と、①有効者数にこの差が生じているのは、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

方がいるためとなります。

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ございます。本年度における月平均では、表の一番下のところで8万3,906日で、前年度と比較すると4.4%のプラスとなっております。この就労延数の業務別構成割合を見ますと、表の一番下になりますが、④欄の船内作業の月平均は1万3,658日で、全体の16.2%、⑤欄の沿岸倉庫作業が6万5,939日で全体の78.6%、⑥欄のその他、はしけ、いかだ、あるいは船舶貨物整備等で4,308日、全体の5.1%となっているところです。

また、一番右側、⑦欄の1人当たりの平均就労日数をご覧くださいと、月平均19.9日となっております、昨年度平均を上回る数値となっております。

続きまして、2ページ目をご覧ください。

東京港港湾労働者就労状況、全作業でございます。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おります。

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、倉庫の就労状況を示しており、2ページの全作業は、その総括表という構成となっております。

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おり、港湾運送者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を育成していくことが重要でございます。そのためには、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、必要な労働力を確保できない場合、ハローワークの紹介による日雇労働者の雇入れ、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。

こうした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

す。表の構成といたしましては、一番左の①欄は、港湾労働者全体の就労延べ日数となっております。②欄の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まで、雇用形態別の就労状況を記載しております。

表の下から2段目の段、令和5年度の4月から10月までの7か月間の合計となりますが、①欄、就労延べ日数は58万7,339日で、このうち、②欄、企業常用雇用労働者数は56万8,387日と、全体の96.8%を常用労働者が占めていることとなります。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なされていると認識しているところでございます。一方、残りの3.2%、延べ日数にして1万8,952日、これは③欄の599日と④欄の1万8,353日を合計した日数となりますが、こちらが企業外労働力ということとなります。これは港湾労働者派遣、安定所紹介の日雇労働者及び直接雇用の日雇労働者となります。

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%以上を占めており、港湾労働者派遣による就労延べ日数は、企業外労働力の2.6%ほどとなっております。今回お配りしている資料にはございませんが、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が令和4年度の平均で11.1%となっておりますので、この先ほど申し上げた東京の2.6%と比較すると、東京港の港湾労働者の派遣制度活用の割合が低いという状況でございます。

先ほど説明いたしました、常用労働者以外に作業する場合は、例外的に日雇労働者の直接雇用が認められているものでございます。このため、今後とも、各事業主の皆様に対しましては、企業常用労働者の確保と併せまして、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おります。

なお、先ほどもご説明しましたとおり、3ページ目以降につきましては、作業別の内訳の就労状況を記載しておりますので、こちらは各委員の皆様には、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きましてご説明させていただきました。今後も、港湾労働法に基づきまして、東京港における雇用秩序の維持、それから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、本日までご出席いただいております関係機関、団体の皆様と有機的な連携を図っていきたいと思っております。

今後とも皆様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。

竹内部会長

どうもありがとうございました。

現在、次第の5番目につきましてご説明いただきましたところですが、続きまして、中央レベルで検討中の次期港湾雇用安定等計画につきまして、東京地方労働審議会運営規程4条の3項に基づきまして、厚生労働省職業安定局雇用開発企画課建設・港湾対策室からご説明をお願いしたいと思います。それではご説明のほどよろしくお願いいたします。ちなみに、5番目の次第に続きまして、現在6番目の次第に入ろうとしているところですが、5番目及び6番目の両方の議題につきまして、後ほど、次第の7番目のところで、ご質問やご意見の時間を取るという形で進めさせていただければと思います。それでは、ご説明のほどよろしく申し上げます。

島田室長

今、部会長からご紹介いただきました、建設・港湾対策室室長の島田と申します。竹内部会長はじめ、委員の皆様、関係機関の皆様方におかれましては、日頃より港湾労働行政の推進に多大なご理解、ご協力を賜り、この場を借りてお礼申し上げます。

さて、本日は、今年の4月から開始を予定しております、新たな港湾雇用安定等計画の案につきましてご説明させていただきます。お示ししております計画案は、現行計画を策定した平成30年度以降の港湾労働を取り巻く状況の変化等を踏まえ、昨年9月から3回にわたり、厚生労働省の労働政策審議会、港湾労働専門委員会においてご議論いただき、取りまとめた原案となります。本計画案につきまして、本日を含め、6大港各港の港湾労働部会においてご説明させていただき、頂戴したご意見等を踏まえて、2月下旬に改めて港湾労働専門委員会においてご議論いただいた上で、

計画案を確定し、上部会議体である雇用対策基本問題部会にお諮りする予定としております。

それでは計画案の内容につきまして、これから担当のほうからご説明いたします。その上で、事前に委員の皆様からいただきましたご意見、ご質問について、私からご説明をさせていただき、またさらに、その後、ご議論いただければと思います。よろしく申し上げます。

布施室長補佐 建設・港湾対策室の布施と申します。

私のほうから、新たな港湾雇用安定等計画案についてご説明いたします。着座にて失礼いたします。

まず初めに、本計画の位置づけにつきまして、本計画は、港湾労働法第3条に基づき、港湾労働法が適用される6大港における港湾労働者に係る労働力の需給の調整、雇用の改善並びに能力の開発及び向上について、国等が講ずべき措置の指針を示すものでございます。5年ごとに策定をしております。現行計画は今年度が最終年度となっておりますので、令和6年度から開始する新たな計画の策定を進めているところでございます。

それでは計画案の内容につきまして、お手元の資料3、港湾雇用安定等計画（案）と、資料4、港湾雇用安定等計画（案）の変更ポイントについて、また資料5、港湾雇用安定等計画（案）の新旧対照表を使用してお説明いたしますので、お手元にご用意をお願いいたします。

まず初めに、資料4によりまして、現行計画からの変更ポイントをご説明いたしまして、その後、資料5によりまして、具体的な記載についてご説明いたします。なお、資料3につきましては、今回の変更を反映させた計画案となっておりますので、必要に応じてご活用いただければと思います。

それでは資料4、港湾雇用安定等計画（案）の変更ポイントについての資料をご覧ください。横の1枚紙の資料になっております。

こちらにポイントとして、大きく分けて4点記載をしております。まず一番上から説明いたします。計画の中の大きな1番、計画の基本的考え方の中の（2）計画の背景と課題の中のロ、今後の港湾労働対策の課題というところでございます。右の新旧対照表P3と書いてあるのは、新旧対照表、

資料5になりますが、そちらの該当ページを記載しております。具体的な記載につきましては、後ほど、改めてご説明いたします。

まず1点目のポイントですが、赤字のところでございます。港湾運送業界における技能労働者の不足が顕在化しつつある状況を踏まえ、若年者・女性・高齢者等の幅広い人材の活躍促進を図る取組及び高度な技能労働者の確保・育成の必要性について記載しております。

大きな2点目でございます。計画の中で大きな4番でございます。港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項の中の(1)雇用の改善を促進するための方策でございます。新旧対照表は8ページから9ページが該当しております。その中にイ、ロ、ハということで、国が講ずる措置、港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置、事業主及び事業主団体が講ずる措置ということで、それぞれの内容について記載しております。赤字のところでございます。技能労働者の不足に対応するため、国・港湾労働者雇用安定センター・事業主及び事業主団体それぞれの役割に応じて、若年者等の港湾運送業界への理解・入職の促進を図るための取組について記載をしております。

続きまして3点目でございます。こちら4番の(1)のところでございます。ハ、事業主及び事業主団体が講ずる措置でございます。新旧対照表の9ページでございます。こちら、赤字で2点記載をさせていただいております。まず1点目は、幅広い人材の活躍促進の観点も踏まえ、労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場づくりの推進がまず1点。2点目といたしまして、人材確保・育成等の観点も踏まえ、港湾労働者の安全対策等について記載しております。

最後、4点目でございます。大きな4番の(2)能力の開発及び向上を促進するための方策のロ、港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置でございます。新旧対照表は10ページが該当しております。こちらは、港湾労働者に求められる技能の多様化・高度化に対応した教育訓練内容の充実・強化について記載しております。

以上が変更ポイントでございます。

続きまして資料5をご覧くださいいただければと思います。

港湾雇用安定等計画（案）新旧対照表でございます。横表示のものでございます。こちらの新旧対照表ですが、右側が現行の計画、左側が新計画案となっております。現行計画からの変更点は、赤字、下線としているのが変更点となります。

それでは、1ページ目から順にご説明いたします。まず、全体を通した修正でございますが、各種統計データや業務統計の更新、また文言の適正化、それと重複の排除といった技術的な修正を行っております。例えば、1ページ目をご覧くださいと、数値の修正ほか、右側の赤字のところ、労働者と以前は記載していましたが、左側の新しい計画案では港湾労働者と修正を行っております。また右側のところ、真ん中あたりに、赤字で「何々のところである」という表現が、これまでたくさんありましたが、簡略化ということで、この表現を削除するなど、文言の適正化を行っております。

それでは続きまして2ページ目でございます。

2ページ目の上の（ハ）でございます。右側の現行計画で退職金制度等の有無の項目を削除しておりまして、新たに技能労働者不足の状況を追加しております。

まず退職金ですが、退職金制度につきましては、就労条件総合調査の中で、ローテーション調査として5年に一度行われる退職給付制度等の調査結果を引用しておりますが、5年前の時点で、既に港湾運送事業の退職金制度導入割合が全産業に比べて高くなっているということから、改善すべき状況の主なものとは言えないため、項目を削除しております。

左側ですが、新たに追加しました技能労働者不足の状況につきましては、港湾派遣労働者を使用した理由として、人手不足のため（募集等をしていながら人が採用できない）を挙げた事業所の割合が、5年前に比べて増加しておりまして、技能労働者の不足が顕在化しつつあると考えられるため、新たに項目を追加しております。

続いてその下、（ニ）教育訓練でございます。教育訓練の課題といたしまして、指導者の人材不足や適切な教育訓練施設の不足が、5年前に比べて増加していることから、新たに追加をしております。

続いてその下、ロの今後の港湾労働対策の課題の（イ）でございます。こちらでは、昨今の状況を踏まえまして、aのところ、規制改革等の影響を踏まえた取組の継続に、国際競争の激化等という表現を追加するとともに、規制改革を規制改革等に、また近代的荷役を革新荷役に修正するなど、文言の適正化を行っております。また、革新荷役が進展する中でも、在来荷役も引き続き重要であるということ踏まえまして、その下のb、革新荷役の進展の後半部分で、「在来荷役に必要な技術・技能を有する技能労働者に加え、荷役機械の技術革新の進展に対応した高度な技能労働者を確保することが課題となっている。このため、技能労働者の確保に資する施策を引き続き講ずることにより、安定的な物流機能の維持に努める必要がある」と修正しております。

続きまして3ページでございます。

3ページの真ん中辺りにあります、（ハ）でございます。港湾運送業界については、急速な高齢化が進展している現状を踏まえまして、現行計画では将来的に技能労働者が不足する懸念があるという形で記載しておりましたが、新しい計画案では、技能労働者の不足が顕在化しつつあるという表現に修正しております。また、こうした課題への対応といたしまして、「働き方改革をはじめ、労働時間等の労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場づくりを推進し、安全な労働環境の確保を図ることが不可欠であり、こうした取組を通じて若年者・女性・高齢者等の幅広い人材の活躍促進を図っていく必要がある」と記載しております。また、「港湾荷役作業の革新化等に加え、港湾労働者の人手不足に対応するためには、高度な技能労働者の確保・育成が不可欠であることから、特に若年労働者に対する教育訓練について、支援の必要性が増している」と追加しております。

続きましてその下、（3）の計画の期間でございます。こちらは令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までとなります。

続きまして、大きな2番、港湾労働者の雇用の動向に関する事項の（1）、港湾運送量の動向でございます。6大港における港湾運送量は、平成13年度以降増加傾向にございましたが、令和元年度から令和2年度にかけて

減少しております。なお現行計画のところの最終段落ですが、「このような近代的荷役の進展にもかかわらず、港湾運送の波動性は依然として存在しているところである」という記載につきましては、上のほうの大きな1番、(2)のロ、今後の港湾労働対策の課題の(イ)のcに、港湾運送の波動性への対応という項目がございまして、こちらで同様の記載をしておりますので、重複を排除する観点から削除しております。

続きまして3ページ目の一番下の(2)のところでございます。(2)港湾労働者の雇用の動向のイ、港湾労働者数でございます。6大港における年度平均常用港湾労働者数は、平成14年度以降増加傾向にありましたが、令和3年度以降、僅かに減少しております。

続きまして4ページ目に入りましたが、真ん中辺りにあります、ニ、港湾労働者の年齢構成でございます。こちらは内容としては数値の更新のみですが、急速に高齢化が進んでいるという状況が分かりやすいよう、書きぶりを少し修正しております。

続きましてその下、ホ、港湾労働者の勤続年数という項目を新たに追加しております。勤続年数15年以上の割合が増加していること、また一方で勤続年数5年未満の割合が減少していることから、1点目として、勤続年数が長いベテラン労働者の割合が増加しており、高齢化が進んでいるということと、2点目といたしまして、年数が短い労働者の割合が減少しており、入職の状況が低調であると考えられるため、雇用の動向として新たに項目を追加しております。

続きましてその下、3の(1)、労働力の需給の調整の目標でございます。こちら、ページめくっていただきまして5ページ目になります。最終段落でございます。右のほうの現行計画のほうで赤字の記載があるところですが、こちらにつきましては、重複の表現をしておりますので、その表現を削除いたしまして、新しい計画案では、前段の原則ということで、修正しております。

続きまして6ページ目でございます。

6ページ目、こちらは(2)の労働力の需給の調整に関して講ずべき措置のイ、国及び都府県が講ずる措置です。(ホ)雇用秩序の維持でございます。

ます。その真ん中辺り、港湾労働法遵守強化旬間につきましては、毎年1月21日から30日に実施しておりますので、括弧書きで日付を追加しております。

また、最終段落でございますが、港湾倉庫の記載につきまして、現行計画では、貨物量の算定の基準の在り方等について検討を行うとしておりましたが、港湾倉庫の貨物量の算定の基準につきまして、令和3年度から統一されておりますので、新たな計画では、統一された貨物量の算定基準に基づき、港湾倉庫に該当するか否かの調査を的確に実施し、制度の適正な運用を図ると修正しております。

続きまして、8ページ目でございます。

8ページ目、上のほうです。大きな4番、港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項の（1）雇用の改善を促進するための方策のイ、国が講ずる措置でございます。まず女性が働きやすい環境の整備を促進する観点から、「人的資源の有効活用が図られるよう、港湾労働者の福利厚生について、働きやすい職場環境の整備を促進するなど、必要な対策を実施するよう努める」と修正しております。

また、その下ですが、技能労働者不足への対応として、新たに「港湾運送業界への理解・入職の促進を図るため、若年者に対して我が国の物流を支え国民生活に寄与する港湾運送業界の仕事や職場の魅力に接する機会を提供するなど、関係機関等と連携した取組を行う」と追加しております。

続きましてその下、ロの港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置でございます。こちらでも先ほど申しました国のところと同様の趣旨でございますが、「港湾労働者派遣事業の活用促進を図りつつ、技能労働者不足に対応するため、職場見学等を通じて若年者に対して港湾運送業界の仕事や職場の魅力に接する機会を提供するなど、関係機関等と連携して港湾運送業界への理解・入職の促進に繋がる取組を行う」と追加しております。

続きまして、そのすぐ下でございます。大きなハの、事業主及び事業主団体が講ずる措置でございます。まず最初の段落では、先ほど申し上げましたが、女性が働きやすい環境の整備という観点から、「福利厚生の実等雇用管理の改善を推進し、人材確保の観点からも港湾運送事業の雇用機

会としての魅力づくりに一層努める」と修正しております。

9 ページ目に入りますが、魅力ある職場づくりと、安全対策を推進することにより、人材の確保、育成につながるという観点がございまして、上の赤字のところでございますが、「労働時間等の改善については、港湾労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や、若年者等の入職及び定着の促進の観点からも、労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場づくりの推進に努める」と追加しております。

続けて、「物流を支える港湾労働者の健康と安全の確保を図ることは重要であり、労働安全衛生対策に取り組むことが事業主にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを踏まえ、その取組を推進する」と追加しております。

その下でございますが、加えて、のところです。港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置として追加した、若年者の港湾運送業界への理解・入職を促進する取組について、港湾労働者雇用安定センターに協力するよう努めるということを追加しております。

続きましてその下、（２）能力の開発及び向上を促進するための方策のイ、国が講ずる措置の（イ）港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充でございます。昨今の状況を踏まえまして、国際競争の激化、荷役機械の技術革新等の進展という記載を追加するとともに、現行計画では、革新荷役の例といたしまして、ガントリークレーンのみ記載しておりましたが、技術革新の進展をイメージしやすいよう、RTG（タイヤ式門型クレーン）を例として追加をしております。また「在来荷役に必要な技術・技能に加え、荷役機械の技術革新の進展に対応した高度な技術、技能が必要となるなど、事業主の訓練ニーズも多様化・高度化している」という記載を追加しております。

続きましてその下の（ロ）、港湾労働者に対する教育訓練の支援でございます。港湾職業能力開発短期大学校、いわゆる港湾カレッジでございますが、こちらをはじめとする公共職業能力開発施設における取組といたしまして、「国等が講ずる港湾運送業界への理解・入職の促進を図る取組と

も連携し、港湾運送業界を志望する若年者等に対する確かな職業訓練を実施する」と追加しております。

続きまして10ページでございます。

10ページ目の一番上、ロの港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置でございます。こちらの（イ）港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充といたしまして、「荷役機械オペレーターをはじめ港湾労働者に求められる技能は一層多様化・高度化しており、港湾労働の魅力向上、人材確保への寄与の観点も含め、訓練ニーズに的確に対応し、高度な技能労働者を確保・育成する必要がある」と修正しております。

また続いてですが、「神戸市に設置されている港湾技能研修センターにおいて、より実践的な訓練内容の一層の充実・強化を図る」と修正しております。

続きまして同じページのその下、大きな5番でございます。港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策に関する事項でございます。その中の（1）国が講ずる措置のイでございますが、こちらは事業主に対して行います港湾労働者派遣制度に係る必要な指導について、現行計画より読みやすいように箇条書きとして修正しております。

続きまして11ページです。（2）でございます。港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置のロと、その次の（3）事業主及び事業主団体が講ずる措置のイでございますが、（2）のイにおいて全く同じ記載がございますので、こちらは重複を排除するという観点から、現行計画にあった記載は削除しております。

新たな港湾雇用安定等計画案についての説明は以上でございます。

島田室長

それでは、引き続き、あらかじめ委員の方からご提出いただきましたご質問、ご意見へのご回答をさせていただきたいと思っております。

志村委員から3点ご意見等いただきました。まず資料3の9ページの一番下の段落の「さらに」以下と、ほかの箇所にも似たような表現が出てきますが、「港湾運送業界の理解・入職促進を図るため、若年者に対して、我が国の物流を支え、国民生活に寄与する港湾運送業界の仕事や職場の魅力に接する機会を提供するなど、関係機関等と連携した取組を行う」とい

う点に関してですが、この表現自体についてはごもっともという中で、これをいかに実施するかが重要というご指摘がございました。

具体的には、若年者にとっても生活のあらゆる場面で必要とするものや食料というのは、海外との物流を抜きに語れず、とりわけ港湾物流はその中心的な大きな役割を担っており、仕事のやりがいは大きいと、大きな視点でその役割の重要性等を分かりやすく示し、納得、共感が得られる呼びかけを行ってはどうかというご意見がございました。

志村委員からご指摘いただきましたように、港湾物流の果たす役割の重要性、仕事のやりがいなどを分かりやすく、納得、共感いただけるような形で若年層に訴求してまいりたいと考えております。

次に2点目ですが、同じく資料3の10ページでございます。10ページのハの「福利厚生の実等雇用管理の改善を推進し、人材確保を図る観点からも云々」という、この辺のくだりに関してですが、若年層といった場合、若い男性もいますが、特に女性にとって、いかに働きやすいかがポイントというご指摘がございました。先ほどもご説明しましたとおり、港湾労働専門委員会でも、女性トイレの充実といったようなご意見も出ておりました。女性トイレはもちろんのこと、出産育児支援として育児休暇制度の充実や、企業内保育の整備などが図られ、女性のライフイベントにかかわらず、働きやすい職場環境が創出されると良いとのご指摘をいただきました。また福利厚生面だけでなく、昨今、セクハラ、パワハラといった企業・職場のコンプライアンスが問題となる場面が多いことに鑑みて、相談体制やコンプライアンス推進体制など、企業のガバナンスの強化についても充実が図られるべきだとのご指摘もいただいたところでございます。

志村委員からご指摘いただきました女性が働きやすい職場環境の整備や、コンプライアンス推進体制などの充実を図るべきといった内容につきましては、今後、機会を捉えまして、事業主団体や事業主に働きかけたいと思います。ありがとうございました。

志村委員からもう1点ご質問がございました。同じく資料3の11ページでございますが、(ロ)の港湾労働者に対する教育訓練の支援についてという項目に関してですが、先ほどの説明の中で、教育訓練の課題として、

訓練を実施しない理由の一つに指導する人材が不足している点が挙げられており、この点を改善する方法として、在来荷役に関して言えば、過去に従事していたOBの方をシニア職員として再雇用し、若年労働者に対して知識技術を伝承し、ノウハウを後世に引き継ぐ取組をされたらどうかと。こうした多様な雇用制度の導入も、改善を図る一つの取組ではないかのご指摘をいただいたところでございます。

ご指摘いただきました、指導する人材が不足していることに対するシニア社員の活用についてですが、ご案内のとおり、事業者には高年齢者雇用安定法に基づき、再雇用等による65歳までの雇用確保義務、さらには70歳までの就業機会確保の努力義務もございます。安全面に留意が必要であるという点はあるものの、シニア職員の活用はノウハウを後世に引き継いでいく上で有効であり、高齢者の活躍にも資するものと思われるところです。既にそうした取組を行っている事業者の好事例があれば、そうした内容も含めて周知していきたいと考えております。ありがとうございました。

志村委員からは以上の3点をいただきました。

次に、永野委員からご質問が2点ございます。

資料3の10ページから11ページです。10ページの一番下のところ、ここに国際競争の激化とありますが、これにより、高度な技術・技能が必要となるという文脈について、2ページのところにも同じように、国際競争の激化というのがあります。これが港湾労働にどのような影響を与えるのかという、その辺のからくりというか、流れを説明いただきたいということでした。

流れとしては、国際競争の激化により、これは規制緩和の時とも同じですが、競争力の強化のための事業の効率化が一層重要となり、貨物輸送のコンテナ化や港湾施設のインフラ整備等による革新荷役が進展するといった流れになってくると。その結果、必要とされる技術・技能も変わってくると。港湾労働者の業務の量なり、港湾労働への影響も出てくると。そういったことで、国際競争の激化によるということが、港湾労働への影響ということにつながっていくと、そういう論理となっております。

次に、永野委員からもう1点いただきました障害者雇用についてでございます。若者、女性、高齢者という提示がございましたが、障害者には言及がされていないという点につきまして、今年の4月から法定雇用率の引上げや、あるいはまたその翌年、除外率が10%引き下げられるということとの関係も含めて、どのように考えておられるかというご質問でございました。

港湾運送事業雇用実態調査というのを5年に1回やっています、今回のデータの中でも、先ほどの教える人材がないという調査結果もそこから取ってきたものですが、その中で事業所の規模を見ると、6大港、東京港もほぼ同じ、大体3分の2が法定雇用率の対象とならない事業主で、30人未満の事業所が約3分の2で、この4月から40人以上が対象となる、2.5%になるとして、40人未満のところはそうすると7、8割方あるというような中で、まず、大方が障害者雇用の対象、義務にはなっていないということがございます。加えて、技能労働者の確保・育成ということで、若者、女性、高齢者の活躍促進なり、その他いろいろな取組が書かれているわけですが、そういう意味では、障害者雇用がなかなか港湾荷役の業務では難しい現状があることから、除外率も設定されているものかと思えます。そういう意味では、障害のある方が、今、活躍している場としては、事務職なりほかのところ、荷役以外のところが多いのではないかと思います。

以上のことから、障害者については言及しておりませんが、いずれにしても、雇用率引上げや除外率の引下げが今後予定されている中で、対象の事業主においては法定雇用率の達成に向けた対応をしっかりと行って、社会的責任を果たしていただく必要があると考えております。ありがとうございました。

竹内部長からもご意見を賜っております。若年者、女性、高齢者等の幅広い人材の活躍促進と言いつつ、若年者以外の働きかけに踏み込んでいない印象と、「若年者」という言葉がよく出てくる、「若年者等」とかです。若年者、女性、高齢者等と、最初にあるだけで、それ以外出てきていないとすると、その辺の取組というところが弱いような印象を受けるとい

う中で、広くしっかり記述したほうがいいのかというご指摘を受けたところでございます。

実際、ちょっと使い分けている面もあり、「若年者」と言い切っている部分で、先ほどの、港湾運送業界への理解を促して、入職促進を行う取組というのが幾つか書かれていたと思います。具体的に来年度から、施策として、高校生などを対象に、本日、委員の皆様も見ていただいたようでございますが、実際の港湾の物流の現場を見ていただく、あるいは高校のほうに出前授業に行つて、港湾荷役、港湾運送業界のことを知ってもらうという取組を記載している点でございます。それについては、「若年者」と記載しています。実は「若年者等」というのは、広く女性、高齢者も含んでいるのですが、これだけだと確かに、どこまで含んでいるのかちょっと不明な点もありますので、このところに女性、高齢者も含めて、活躍促進、職場環境の整備とか、そういうものが必要だということが分かるよう、表現を工夫していきたいと思つています。ありがとうございました。

竹内部会長

以上でよろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

ただいま、次第の5につきまして東京労働局から、また、次第の6につきまして厚生労働省の建設・港湾対策室からご説明いただいたところであります。

次第の7といたしまして、今、2点ご説明いただきました。いずれについてでも結構ですので、これらの内容につきまして、ご意見、ご質問等がありましたら、ご発言お願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。永野委員、よろしくお願ひします。

永野委員

はい。今回初めて参加させていただきましたので、私が知らないことのほうが多いのですが、最初、資料2の説明をしていただいたときに、他の港湾に比べて、東京については、常用雇用労働者以外の人たちの割合が低いと説明していただいたのですが、これは、東京における、何らかの取組の成果なのかどうかを教えてくださいと嬉しいです。

竹内部会長

ご回答よろしくお願ひします。

職業対策課長

はい、今のご質問ですが、実際、統計数値から拾つたお答えだったので、企業常用雇用労働者が、各企業に直接雇用されている方の比率が非

常に高いとお話させていただきました。具体的にその各企業の取組がどうかというところまでは、把握できていない部分であるのですが、ただ言えることは、東京港につきましては、非常に望ましい形での雇用が進んでいるというところで、数値上は捉えることが可能だと判断をさせていただきました。

以上となります。

竹内部会長 永野委員、よろしいでしょうか。

永野委員 はい。

竹内部会長 ほかにご質問、ご意見等いかがでしょうか。

よろしく申し上げます、義経委員。

義経委員 義経と申します。本日初めて参加させていただきました。

入職者の確保という言葉がたくさん出てきていて、実際に、本日、すごい技術でクレーンを動かされているのを見て、入職者を確保するというのは大切だと改めて思いました。

先ほど、若年者に関する取組として、高校生を対象とした見学というような話があったと思いますが、私は子供が3人いまして、小学生、中学生、高校生の3人の男の子を育てています。私自身も素晴らしい技術に感動したのですが、我が子らをみていると、一番飛びつきそうなのは小学生というような気がしました。将来的、中長期的なご検討でよいと思いますが、何かもう少し低学年の子たちの社会見学とか、低年齢層にむけた取組みをご検討いただくと、入職者確保のための裾野が広がるかと思いました。

以上です。

島田室長 今、義経委員からご指摘がございました点は、まさにおっしゃるとおりと我々も考えております。

一方で、厚生労働省の施策として、ちょっと細かいのですが、労働保険料で運営するという制約から、就職に結びつく方が対象となっているという点がございます。建設業界もそうですが、ご指摘あったように、小学校、中学校、若いうちからということで、例えばキャリア教育の中で、港湾も、自治体とか、あるいは運輸局さんのほうで、港に触れるみたいな、そういう取組をやったりもしているので、それぞれ守備範囲もあるのですが、そ

ういうところにも、もっとやっていただくことも、我々としても働きかけていきたいと思っております。

竹内部会長 義経委員、よろしいでしょうか。

義経委員 はい。ありがとうございました。

竹内部会長 ほかに、ご意見、ご質問等いかがでしょうか。特にはございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

ほかに特段、ご意見があるということでないようであれば、次第の項目につきましては、順次ご検討いただきましたので、これもちまして審議終了したいと思います。皆様、円滑な議事進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

以上をもちまして、第12期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会を終了したく存じます。皆様どうもありがとうございました。