

別添

高橋職業対策課長代理

定刻になりましたので、ただいまから「第3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職業対策課長代理の高橋です。どうぞ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てご説明いたします。既に皆様ご案内のとおり、国の審議会は原則公開することとされており、この部会も公開対象となっております。したがって、当審議会の港湾労働部会は傍聴できること、また、議事録及び資料も公開の対象となっております。

また、先の第2期第2回港湾労働部会において、議事録における発言者の公開について承認されたことを受け、今期も発言者の公開がなされることとなり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いたします。

高橋職業対策課長代理

部会の開催に当たり、東京労働局の水谷職業安定部長からご挨拶申し上げます。

水谷職業安定部長

ご紹介いただきました職業安定部長の水谷です。どうぞよろしくお願いいたします。開会に当たり一言ご挨拶申し上げます。委員の皆様方には、大変お忙しいところご出席を賜りましてありがとうございます。また、日ごろから私どもの職業安定行政の運営につきまして格別のご理解、ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

さて、経済や雇用の関係ですが、ここに来て経済もだいぶ回復してきており、また雇用のほうも改善してきております。12月は、完全失業率が4.4%ということで、いちばん高いときの5.5%というときから比べるとだいぶ改善してきていると言えようかと思えます。ただそうは申しまして、失業者の数でいうと260万人からの失業者がまだいるわけです。改善はしてきているのですが、厳しさが残るといえると言えようかと思えます。

また、私どもが扱っております求職者と求人の比率、これは有効求人倍率と呼んでおりますが全国で1倍を超えました。東京は1.5という非常に高い値になっております。私どもが扱っております求人、求職者の取扱いの面から見ても、だいぶ改善してきたと言えようかと思えます。

本日は港湾労働部会ということですが、私は2年前に皆様にお世話になり、また今年もお世話になるということでございますがよろしくお願いいたします。港湾の関係について改めて申し上げるまでもありませんが、我が国の貿易量の約99%は海を通じて物が動いているわけです。特に東京圏という範囲を考えると、都民をはじめ東京圏に住む人の生活、産業を支えているわけです。そういうことで、東京経済圏において、非常に重要な役割を果たしていると言えようかと思えます。

港湾をめぐる環境を改めて私から申し上げるまでもありませんが、近年だいぶ大きく

様変わりしております。特に国際化に伴い、年中 24 時間フルオープンといった形になってきておりますし、コンテナ化も進み、荷揚げの近代化も非常に進んでいるわけです。そうは申しましても、港湾運送につきものですが、波動性はどうしても避けられないわけで、この点は昔も今も変わっていないのかと思います。

そうしたことで、港湾労働については、港湾労働者の派遣制度が改正されて数年経つわけですが、年々この実績も上がってきております。引き続き我々としてはこの制度の周知を図ってまいりたいと思います。また、港湾労働全体の適正化に向け、引き続き取り組んでいくつもりでございます。

この委員会も 3 期目を迎えたわけですが、本日も港湾労働、特に東京港における労働力需給調整は先ほど申しましたように、港湾労働者の派遣制度の適用について、後ほど港湾労働法施行状況についてご説明申し上げますので、ご審議いただければと思います。なにとぞよろしく願いいたします。

高橋職業対策課長代理

本日出席の各委員の皆様方をご紹介いたします。公益代表委員からご紹介申し上げます。田付委員です。同じく今橋委員です。同じく高田委員です。同じく渡邊委員です。第 3 期から新たに就任されました鬼丸委員です。

労働者代表委員をご紹介いたします。都澤委員です。同じく田村委員です。同じく中澤委員です。第 3 期から新たに就任された日吉委員です。同じく佐藤委員が新たに就任されましたが、本日は所用により欠席です。

雇用主代表委員をご紹介いたします。中山委員です。第 3 期から新たに就任されました城田委員です。同じく新たに就任されました山本委員です。なお、永澤委員は本日所用により欠席です。石澤委員は若干遅れてのご出席となります。

専門委員をご紹介いたします。関東運輸局東京運輸支局次長の園田委員です。同じく東京都港湾局長の津島委員は本日都合により欠席のため、代理出席の港湾経営部の谷口経営課長です。

関係機関の職員をご紹介いたします。東京港湾労働者雇用安定センターの今吉支部長です。

事務局職員を紹介いたします。高林職業対策課長です。神野職業対策課長補佐です。竹山特別雇用対策係長です。

品川公共職業安定所の職員を紹介いたします。今井所長です。石井雇用開発部長です。野口港湾労働課長です。以上で紹介を終わらせていただきます。

高橋職業対策課長代理

続きまして、議事であります港湾労働部会の部会長選出に移ります。本日は、港湾労働部会第 3 期初めての開催ですので、最初に部会長の選出をお願いすることになります。部会長の選出については、地方労働審議会令第 6 条第 5 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のでよろしく願いいたします。どなたかご推薦

をお願いいたします。

中山委員

田付委員はいかがでしょうか。

高橋職業対策課長代理

ただいま、中山委員より田付委員を推薦するご発言がございましたが、ほかにご推薦がなければ田付委員にお願いしたいと思っておりますがご承認いただけますでしょうか。

各委員

異議なし。

高橋職業対策課長代理

ありがとうございます。それでは、田付委員よろしくをお願いいたします。

田付部会長

ただいま部会長にご推薦をいただきました田付です。よろしくをお願いいたします。私は、2002年2月からこの審議会にかかわらせていただいておりますが、最近はあまり状況が変わらないが続いていると思います。新しい委員の方にもおいでいただきましたので、心機一転取り組みたいと思いますのでよろしくをお願いいたします。

高橋職業対策課長代理

地方労働審議会令第6条第7項に基づき、田付部会長に部会長代理の指名をお願いいたします。

田付部会長

今橋委員にお願いしたいと思っておりますがよろしいでしょうか。

各委員

異議なし。

高橋職業対策課長代理

今橋委員、よろしくをお願いいたします。以後の進行は田付部会長にお願いいたします。

田付部会長

定数の確認をお願いいたします。

高林職業対策課長

ご報告申し上げます。委員総数15名のうち、本日12名のご出席をいただいております。定数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申し上げます。

田付部会長

議事に入ります。皆様にはそれぞれのお立場からご発言をよろしくお願いいたします。本日の議題は、「港湾労働法の施行状況について」です。初めに事務局から説明をお願いいたします。

高林職業対策課長

港湾労働法の施行状況についてご説明申し上げます。配付資料の確認をさせていただ

きます。資料 1 は「東京地方労働審議会港湾労働部会規程集」です。当部会の運営・議事については、この規程に基づいて進行させていただいております。資料 2 は「東京地方労働審議会港湾労働部会統計資料」です。これは、労働統計、作業統計、年度別、月別の港湾荷役取扱状況の資料です。資料 3 は「東京地方労働審議会港湾労働部会の説明資料」です。

本日は、この資料 3 に基づいてご報告、ご説明をさせていただきます。1 頁めくり目次のところですが、私からは1 頁の「常用港湾労働者就労状況」、2 頁の「東京港湾労働者作業別就労状況」についてご説明させていただきます。9 頁からの「平成 16 年度港湾労働者派遣業務取扱状況」、10 頁以降の「平成 17 年度港湾労働者派遣業務取扱状況」については、後ほど東京港湾労働者雇用安定センターの今吉支部長からご説明申し上げます。

1 頁は「常用港湾労働者就労状況」の表です。この表は、東京港で働いております常用港湾労働者の就労状況を示しております。ここで言う常用港湾労働者というのは、期間の定めなく雇用している労働者または2 カ月を超える期間を定めて雇用されている労働者ということになります。東京港においては、港湾荷役の許可を受けて営業している会社は 131 社ありますが、この表はその会社に所属し、常用労働者として船内作業、沿岸作業、その他港湾荷役の職業に就いている労働者の就労状況です。

欄の月末現在有効者数というのは、港湾荷役作業に従事するとき、私どもハローワークから港湾労働者証の交付をしております。この労働者証を常時携帯の上作業を行っておりますけれども、その港湾労働者証を所持する常用労働者の数です。

の就労実人員の欄は、の港湾労働者証を所持する労働者が、実際に就労した実数です。毎月 3,700 人前後の方が港湾作業に従事している状況です。欄の就労実人員と

欄の有効者数に差がありますのは、港湾労働者証を所持していても、その月に作業に従事しなかった方がいるためです。

欄の今年度の就労実人員の月平均を前年度と比較すると 1.2%とわずかですがそれでも減少しております。就労実人員は、年間を通じて減少傾向となっておりますけれども、この背景としてはコンテナによる大量輸送、荷役作業の効率化があるだろうと思っております。そのほかに、港湾荷役料金の自由化による減量経営が影響しているかと考えております。

今回の資料として用意はしていませんけれども、常用労働者の年齢構成を見ますと、50 歳以上 60 歳未満の方が、全従業員の 25%を超えている状況です。一方、後継者としての若年者、30 歳未満の状況を見ますと、この割合が 13.5%ということで、次世代の担い手である若者の育成、確保が今後の課題であると考えております。

欄は就労延数です。受注状況により、月間の就労日数にばらつきがあります。今年度は、欄の就労実人員と同様に、平成 16 年度の月平均と比較して 1.3%とわずかながら減少している状況です。

その後、右側の 欄、 欄、 欄については、 欄の就労延数の作業別内訳です。欄のその他の中身は、はしけ作業、いかだ作業、船舶貨物整備作業の合計です。

欄は平均就労日数です。この欄は、 欄の就労延数を、 欄の就労実人員で割った数値です。今年度の月平均と平成 16 年度の月平均を比較して 0.1%減少しております。港湾労働における特徴である労働量の増減、いわゆる波動性により月別に差はありますけれども、平成 14 年度以降 19 日台ということで大幅な変化は見られない状況です。

2 頁は、東京港港湾労働者作業別就労状況の表です。この表は、常用労働者と企業外労働力の活用状況を示した資料です。東京港で働いている全港湾労働者の就労状況を取りまとめたものです。 欄の就労延日数は、いま申し上げましたように各雇用形態で働く労働者の合計です。 欄の順に、港湾労働者を雇用する際の優先順位にもなっております。

1 頁でもご説明いたしました、 欄の常用雇用労働者と同様に、全体として減少傾向にあります。 欄の下段の平成 17 年度の状況は、前年度比 2.4%の減少、その下の月平均は 1.2%の減少という状況です。

欄は、港湾労働者派遣の活用状況です。港湾労働者の派遣制度は、効率的な経営・就労体制と労働者の雇用の安定を図ることを目的とし、平成 12 月 10 月に創設されたものです。平成 16 年度は、前年比 23.5%の増加になっております。平成 17 年度は、前年同期比で 10.6%の増加になっております。これは、平成 16 年度に派遣就業日数の上限が、月 5 日から月 7 日に引き上げられた影響が大きいと認識しております。今後とも、東京港湾労働者雇用安定センター等と連携を取りながら、派遣制度のさらなる活用促進に努めてまいりたいと考えております。

欄は、安定所紹介による日雇労働者の雇用状況です。今年度は昨年度と比較して減少傾向にあります。前年同月比では 10.8%の減少、月平均でも 9.5%の減少になっております。この理由ですが、品川公共職業安定所の港湾労働課に求職申込みをしている港湾労働に従事する日雇労働者が、昨年 3 月時点では 32 名おりましたが、今年 1 月末現在では 28 名に減少したことも影響しているのではないかと考えております。なお、この日雇労働者の年齢を見ますと、全体の 85%が 55 歳以上です。日雇労働者の減少の要因の 1 つであると考えております。

欄は、直接雇用の日雇労働者の状況です。平成 16 年 11 月から増加傾向にありました。1 年後の平成 17 年 10 月からまた減少に転じています。全体で見ますと、前年同月比で 0.6%増加、月平均で 1.8%の増加という状況になっております。

欄は、作業別労働力割合です。この欄は常用雇用、派遣、日雇の就労状況における割合を示したものです。今年 4 月から 12 月までの平均値は、常用が 96.5%、派遣が 0.2%、日雇 3.3%ということで、ここ数年の大幅な変動は見られない、同様の傾向の状況になっております。

欄は、直接雇用率です。企業外の労働力である 欄、 欄、 欄における直接雇用

日雇労働者の割合の数字です。本年度の平均値は、対前年度比で 0.4%増加という状況です。

3 頁以降については、2 頁の状況を作業別に取りまとめたものです。3 頁は船内作業ですが、全体的に減少傾向にあります。また、安定所紹介、直接雇用による日雇労働者が大幅に減少している状況です。

4 頁は、沿岸作業の状況です。欄の港湾労働者派遣の活用状況が、昨年に引き続き増加傾向にあります。同じように欄の直接雇用による日雇労働者の活用状況についても増加傾向にあります。

5 頁は、はしけの状況です。すべて企業内の常用労働者が従事している状況で、増加傾向を示しています。

6 頁は、いかだ作業の状況です。はしけと同様にすべて企業内常用労働者が従事しているということでこちらは、はしけと反対に大きな減少傾向になっています。

7 頁は、船舶貨物の整備作業です。これについては企業内の常用労働者で、前年同期比では若干減少しておりますけれども、月平均で見るとほんのわずか増加している状況です。欄の派遣については増加している状況です。

8 頁は、倉庫作業における就労状況です。港湾での倉庫作業は、近年コンテナによる直接輸送の影響によると考えておりますけれども、欄の就労の延数、欄の常用労働者数は大きな減少になっております。

以上、概略の報告でしたが、今後とも常用労働者の雇用の安定等を図るという法の趣旨について、関係機関との連携を一層密にし、適切に対応してまいりたいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

田付部会長

続いて、港湾労働者派遣企業の業務取扱状況について、雇用安定センターの今吉支部長よろしく願いいたします。

今吉支部長

資料の 9 頁と 10 頁は、当センターで取り扱っている状況です。9 頁は、平成 16 年度の実績状況です。10 頁は、平成 17 年度の 12 月までの実績状況です。9 頁は、後ほど参考にさせていただければと思います。

10 頁の、平成 17 年度の 4 月から 12 月分の実績状況についてですが、上段は各月別で、下段は平成 13 年度からの月平均の年度別の実績状況を表しています。上段と下段は同じ項目ですので、平成 17 年 12 月の数字を基にご説明させていただきます。

高林課長から、東京港における事業所は約 130、港湾労働者約 4,000 名という話がありました。その数字をベースにし、私どものほうで派遣事業のあっ旋を行っております。店社が約 131 社ある中で、派遣の許可を取っている事業所は 37 社です。その 37 社の港湾労働者のうち派遣対象労働者として登録されている方が 891 名です。

右の欄はあっ旋申込ということで、平たく言うと求人を出していただいた事業所

の数です。131社のうち、当センターにあっ旋申込をされた事業所数が18社です。作業別、あるいは就労場所別に分かれてきますので、18社からの求人件数は523件になっております。求人数は2,386名分をいただいております。

これを基にして、その右側にあるあっ旋状況は、当センターにおける派遣あっ旋をしている数字です。件数としては、先ほどの523件申し込んでいただいたうちの65件のあっ旋を行いました。求人数2,386件に対して、派遣のあっ旋は160名成立しております。派遣元事業所数4件というのは、申し込んでいただいた求人に対して、その事業所に当センターから送り出そうという事業所の数が4社です。12月の実人員は、その4社から31名の労働者を送り出しているということですので。

その右側にある派遣先事業所数は、申し込んでいただいた18社の中の4社が派遣を受け入れていただいている数字です。これは上段の数字の見方ですけれども、同じような見方で、下段は年度別月平均の数字になっております。こちらの特徴としては、右のあっ旋状況の欄で、平成14年度と平成15年度の括弧が、対前年比マイナスになっております。これは、平成14年度に事業所が2社ほど事業廃止をした影響で、対前年度比で、この2年間については減少しております。

平成16年度については、先ほど高林課長からご説明がありましたが、従前は派遣日数が1人月5日になっていたのですが、月7日まで緩和された影響があろうかと思えます。私どもで把握しているところでは、派遣日数を拡大していただいた事業所もあります。そういう意味から、平成16年度においてはプラスの要素になっています。平成17年においても、引き続き派遣枠の拡大をしていただいている事業所もありますので、対前年比プラスという状況になっております。

表にはありませんけれども、参考までに平成16年度に私どもに申し込んでいただいた求人数に対して、私どもが派遣あっ旋をした率は、平成16年度は4.5%、平成17年度は4.8%という派遣率になっております。以上が、東京センターにおける取扱状況です。

田付部会長

ご意見、ご質問に移る前に、今回の議事録署名委員をお願いしておきます。労働者代表については都澤委員、雇用者代表は中山委員をお願いいたします。

それでは、ご質問、ご意見がありましたらお願いいたします。

都澤委員

安定センターに伺います。派遣は5日から7日に日数が増えたということで、若干派遣の労働者が増えています。ただ、事業所は4事業所ですね。

今吉支部長

はい、そうです。

都澤委員

事業所が増えていけば、ほかのいろいろな事業所にも影響を与えたと思うのだけれど

も、事業所が全く変わっていないということは、その事業所がただ増えただけであって、新たな事業所が拡大したとはみえません。これが始まったころは6事業所とかありましたね。

今吉支部長

はい、そうです。

都澤委員

これは事業所が減っているわけです。その点では、努力が全然足りないのではないかと思うのです。その事業所がいままで使っていた方については、5日が7日になったからよかったというだけなのです。

もう1つは2頁で見ると平成17年は企業常用の就労実態は減少していますね。企業常用の就労は減っているのだけれども、直接雇用が増えている。直接雇用が増えている中で、沿岸や倉庫が増えています。船内は減っているのは冷凍、青果のせいかと思うのだけれども、沿岸、倉庫が増えているというのは、常用派遣がもっと可能ではないかと思うのだけれども、どうしてこの辺が増えないのか。安定センターの努力が足りないのではないかと思うのですがいかがですか。

今吉支部長

都澤委員からご質問のありました事業所の拡大については、私どもの資料の10頁の下段を見ますと、あつ旋状況の派遣元事業所数が、平成13年度は6社、平成14年度は5社、平成15年度が4社、平成16年度が4社という形です。先ほどもご説明させていただきましたが、平成14年度において2社ほど事業廃止した所がありますので、その影響がずっと来ています。これが動かない数字で4社のまま来ているということです。

実態についても、私どもは行政と連携しながら、派遣制度の周知活動を行っているところです。また、私どもにもアドバイザーがおりますので、各店社を回らせていただき、利用促進を行っているところです。ご案内のとおり、現在許可を取っている37事業所で約900名の対象者がいるわけですが、これも年々対象者の数が減っている、元の港湾労働者数も減っております。1社平均では大体24名ほどの対象者がいます。

そうしますと、いわゆる波動性の業務ということになり、派遣元事業所においても、自社作業でもって目一杯、余剰人員がないというのが実情かと思えます。その辺で新しい事業所、あるいは送り出すほうもなかなか送り出せないと考えております。

2点目の沿岸の関係は私どもでお答えしていいかわかりませんが、ご質問の趣旨は、1頁の欄の沿岸・倉庫の関係ですね。

都澤委員

はい。

日吉委員

おそらくいまの質問と答えが同じだと思うので質問させていただきます。就労状況の中のはしけが増加傾向にあるのと、倉庫が減少しているというのは、私は現場で実際に

働いていて、そういう状況とはちょっと違うのではないかという気がするのですが、どこからこういうものが出てきたのですか。

高林職業対策課長

この表の取りまとめは、各店社から報告をいただき、それを取りまとめておりますので間違いはないだろうと思っております。

日吉委員

たまたま私の所が忙しかったというだけのことですね。例えば倉庫などを見るとすごく増えていますが、はしけを見ると、実際にはしけが稼働しているなどというのはほとんどないのではないかと思います。

山本委員

その参考ですが、今、はしけはおっしゃるとおりなのです。ただ、はしけで運んでいる物が、いま我々港湾で働いている人たちに関連している貨物を運んでいるかということ、なかなかそうではない物が多いのです。人力を要しない物を運んでいる。例えば泥みたいな物だとか。

日吉委員

それも入るのですね。

山本委員

はしけの需要が少なくなっているから、運用形態が変わっています。そういう物も含めて考えると、一概に人数と絡めてというのは難しい問題があると思います。

日吉委員

泥までは考えていませんでした。

山本委員

泥と言わず、人力が必要な物を運んでいるかということとそうでない、いまは何でも運ばないと商売になりませんので、そういう方向にあるのではないかという感じがします。

いまのお答えの中で、私ども業側の委員として派遣がいま問題になっています。我々企業の現場担当の者からすると、はっきり言って派遣をできるだけ少なくして済むような、人間の無駄のないような、波動性のどこがいちばん適正なのかを考えながら、やはり適正なところで定数を決めてある程度運営している。いまの場合、私がこの数字を見る限り、非常に健全な運営ができていないかと思えます。常用の就労日数を見ても、現行の有給休暇、週休2日というものから割り出せば、いくら働かせようと思ってもこれが限界です。この日数が、健全な月就労日数とほぼ合っていると思えます。

それと、冒頭にあったように港湾の特殊性、確かに机上の計算でいけば、片方でこれだけ日雇を使っているのだから、もっと相互融通してうまく運用すれば、この日雇部分を埋め合わせて使えばうまくいくのではないかと、確かに机上の計算ではそういうことかもしれません。ですけれども、実際には明日の就労状況は、今日の午後にならないとわからないのです。天候もあれば、前の港の都合で船が遅れる、コンテナで倉庫に運び込

んでくる物も、朝に来る予定が午後になったり、予定どおり来ることはまずありません。そういう状況で、仕事が来た日にこなさなければ仕事がなくなります。明日まで待ってくださいと言ったら、その仕事は来なくなります。

そういういろいろな特殊事情を勘案すると、今日、日雇まで使って消化しても、明日は企業常用が余るとわかっていても今日やらなければいけないのです。そういう特殊な環境の中で、我々は努力して、働いている人たちは一生懸命その中でどうにか折り合いをつけて、できるだけ無駄のないようにしています。

企業ですから、いま言ったように7日あっても、7日間派遣を当てにして作業員を抱えていたら商売になりません。派遣しようと思った月に、相手が受け入れるだけのものがなければ、その人間を企業は抱えてあぶれを払わなければいけないのです、補償しなければいけないのです。そういう人間を抱えて責任を持つ以上は、そのうちの7日抱えて、自分たちが補償して抱えられません。

これが1日とか2日で、ましてや働いている人たちが港湾労働作業といえども、他産業の建設などでもいろいろ職業が違うのと同じように、港湾でも扱い貨物、コンテナでもいろいろ対象貨物が違ったりすれば、対応する能力や技術に合った人間が行かなければ仕事ができないのです。

そういうものも加味すれば、いまの港湾の特殊性を考えれば、この中身は結構健全な運用がされているのではないかと、企業側で作業を運営していく立場から見れば、結構うまく運営されていると私は感じています。

都澤委員

企業常用の就労は多少減っていると。直接雇用は、沿岸・倉庫は増えているとか、このところでどうして常用派遣ができないのか、というのはまだお答えがありません。資料2の2頁の図に、直接雇用状況というのがあります。それぞれ貨物別になっています。今、山本委員が言われたことはわかるのだけれども、もともと冷凍、青果が港湾の波動性がいちばん大きい。だから、ここだけはどうにもならんのだということで、これは20年以上前からの話でずっと来ています。このところは、かなり理解をしてきた面もあります。当時は、それ以外の貨物は直接の日雇は使っていなかったのです。巻き取りにしても、鋼材にしても、袋物にしても、コンテナの場合でもほとんど常用でやっていた。

冷凍、青果は波動性があるので、どうしてもというのが業側の皆さんの考え方なのです。ところがこれを見ますと、冷凍、青果以外がどんどん増えてきています。この部分というのは、常用の派遣ができる部分だと思っています。できないのもあると思うけれども、冷凍・青果は直接雇用をずっと放っておいたから、我が社も我が社もと、どんどん増えてきたように見えます。

その点では、確かに青果は、と言いましたけれども、直接雇用というのは例外的となっています。常用派遣が例外なしということで、直接雇用は例外的に使うということだ

ったのです。これは、逆になっているのです。しかも、労使で日雇は使わないという不使用協定も産別協定であります。私は毎年言っているけれども、双方が努力して無くしていくということは必要なのです。わからないことはないけれども、なくす努力が必要なのです。そこのところは強調したいです。だから、沿岸や倉庫のほうは、常用派遣がもっともっと努力すればできるのではないかとっているのです。

城田委員

山本委員のご発言ですべて言い尽くされたと思うのだけれども、いまの質問に関して補足的に申し上げます。都澤さんは内情を十分ご承知の上での発言とは思っています。事の本質は、直接雇用が増える、あるいは減らないことによって、現行の常用労働者の職域が侵されているとか、クビになっているとか、給与形態が日給当時のように、どんどんあぶれることによって、月で締めたら減ってしまったというような実態があれば大変な問題だと思っています。

ただ、これはご承知のとおり、ほとんど月給制で給与保障です。確かにこれは制度ですから、いろいろな努力によって相互融通できるものは派遣でカバーするという方向は正しいと思います。しかしそれが進まないから、現行の常用労働者が割を食っているのだ、クビになっているのだ、貰いが少なくなっているんだということは実態としてないわけです。やはり、そこを押さえておく必要があるのではないかと。

今、沿岸・倉庫のことをおっしゃいましたが、実数を見ると、これは明らかに限界的な部分を直接雇用に頼っている。例えば倉庫でいうと、1万5,000人に対して70人ということなので、これは都澤さんがおっしゃるとおり、要は例外的な、限界的なところでの労働供給という実態は明らかなので、ひっくり返して言うと、先ほど山本委員からお話があった、健全な運営と言っているのではないかとというのが我々の認識です。

都澤委員

反論しますけれども、健全な運営ではないです。健全な運営というのは、まず企業常用です。次が常用派遣、次が職安、そして最終的に例外的に日雇なのです。それが逆になっているのです。だから、これは正常ではないのです。

城田委員

明らかに根幹部分は常用ではないですか。

都澤委員

その後が逆になっていると言っているのです。だから、正常ではないと言っているのです。

山本委員

言っていることは、ある程度理解できないこともないわけではないのだけれども、現実の問題として常用労働者を健全に、安心して雇用継続できるような適正人員というのは、各企業みんなあるわけです。一定以上抱えた場合には負担になって、最終的に企業経営が存続不可能になれば、その結果として働いている人たちに影響が出てくるわけで

す。

それをそうならないように、適正なところでやらなければなりません。先ほど言ったように私は港湾で40年以上仕事をしていますが、40年間同じ問題の繰り返しです。結果的には何だと言ったら、自分たちで計画して作業ができないのです。相手任せなのです。スケジュールどおりに船は入ってきません。そういう環境の中でやる場合に、どこが適正なのかということは、常に我々がいちばん問題にしていることです。

我々も、決して使いたくて使っていません。直接雇用している者を、当日調達できるかどうかというのは、その当日にならないとわからないのです。それだけ不安を抱えて、大変な思いをしないで済むのなら、補充したいのは山々です。企業常用で経営が成り立つのであれば全部したい。だけれども、いまの港湾のこういう仕組み、こういう状況というのを十分理解していただきたい。

都澤委員

わかりますよ。そうであるならば、4年前、5年前に常用派遣制度を取り入れるのだ、という新しい法律を作ったときに、もう日雇は一切なくなるのだという業側の人も言っていたわけなのですが、変わっていないから私は言っているのです。ただ、常用派遣制度をやる意味がなかった。旧法のほうがよほどよかった。

田付部会長

直接応酬していただくのは結構ですが、水掛論になりかけておりますので、行政の対応を少し説明していただけますか。

高林職業対策課長

いまの議論で言い尽くされているのかと考えております。安定センターの支部長が申し上げましたように、波動性に対応するというのが課題でして、それに応えるための、社員の技能であるとか技術であるとか、取扱い貨物が合わないといったミスマッチもあるのだらうと思っております。

いずれにしても私どもとしては、港湾労働法の趣旨でもある秩序を進めていきたいと考えております。今後とも、法の趣旨に沿ったご理解、促進に努めていきたいと考えております。よろしく願いいたします。

田付部会長

ほかにご質問、ご意見がありましたらお願いいたします。

田村委員

いま業側のほうからいろいろ意見が出ましたけれども、このグラフでコンテナのバンニング・デバンニング、その他というところがありますが、これは本来ならば、ある程度のところまで定着できます。倉庫関係の場合は、常時月17日や18日は確保して働かせているわけでしょう。企業としては常用化する努力をするべきなのです。ギリギリのところで行っている、というのは私も理解できます。

いま波動性の問題も出たけれども、4年前に国交省で波動性は既に解消されたという

ことを表明して、その後取り消したのは事実です。もう常態的に倉庫関係に張り付いて月17日か18日働いているというのは常用化できるということなのです。そうしないと、安全面などの面においても、かなり不備な点も出てくるわけです。その辺の努力は、できるところはやってもらわなくては困るということです。

山本委員

それはおっしゃるとおりだと思います。それは、全部が全部100%みんなが努力して、100%そうになっているということは私も言いません。確かにおっしゃる意味は理解できます。コンテナも、バンニング、バン出しの部分でも、我々もそういう場所を抱えて作業をやっていきます。今日は10本あっても、明日は5本とかいろいろ難しいのです。

今、派遣の人たちが、ここならここへみんな行くと言っていますけれども、実際に働いている人に聞けばわかると思います。企業で余っている人間に、「バン出しの要望があるから、明日行ってこい」と言ったら「勘弁してくれ」と言う人が大部分だと思います。これは自分の所で抱えていて、そういうことになること自体はおかしいではないかと言われるれば、それもおかしいのですけれども、コンテナをやっている人に、翌日は袋物のバン出し、バン詰めがあるから行ってこいと言っても行きません。

加えて、今日1日で、今日も、明日も行かされると、自社の仕事に影響が出る。仕事に出て、翌日休まれるのだったら、1日補償しても自分の翌日の仕事のことを考えれば出せないということがあることも事実です。そういうことから、我々企業が出したくても、働く人が行きたくないという人がいることも理解してもらいたいのです。ここに穴が空いているから、こっちから持ってきて、ポコンと埋めるような簡単な問題ではないということもひとつ理解してもらいたいのです。

田村委員

極端に作業内容が違う所だったら無理があることはわかります。けれども、ある程度までできる作業内容だったら、東京港を1つの職場と見た場合である程度までオールマイティにできるが、極端な作業だったらそれはできないということも事実です。それは毎日ではないのですから、そういう対応の仕方の中で、倉庫などの場合には、日雇で定着させられるのではないかと思います。その分ぐらまでは常用にできないかということをお先ほどから言っているのです。

城田委員

田村委員がおっしゃるように、そのための努力が最大限必要だというのはそのとおりなのです。ただ、いちばん最初に言ったことと重なるけれども、問題の本質はこういう直接雇用があるということで、常用の雇用機会が奪われている、あるいは賃金が減っているということであれば大問題だけれども、あくまでこれは補完です。要するに、常用があぶれて、日給だからその分減ってしまうという状況ではないわけでしょう。これから直接雇用の減らしていけば、常用がもっと増えるかもしれないという可能性はあるのだけれども、それはいまの実態ではないです。

田村委員

ここは、労働問題を審議する場です。そこまで突っ込んで城田社長がおっしゃるのだったら、これは料金問題にまでなってしまいます。この場はそういう場ではないと思うから私は黙っているのです。

山本委員

言うとおりの、確かに努力しなければいけない部分もあると思います。1カ月のうち15日以上定着してできる仕事を日雇依存したり、そういうことはよくないと思います。

田村委員

努力できることはする。

山本委員

努力することは我々もしなければいけないと思います。それを、ある程度日雇依存型で作業すること自体もよくないと思います。

城田委員

その点ではおっしゃるとおりです。

田村委員

そののところをお願いします。

田付部会長

以上でよろしいでしょうか。

それでは、第3期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会はこれで終了します。

高橋職業対策課長代理

田付部会長、大変ありがとうございました。ここで、先ほどご紹介できませんでした委員をご紹介申し上げます。雇用主代表委員に、第3期から新たに就任されました石澤委員です。

高橋職業対策課長代理

本日は、委員の皆様方には大変ご熱心なご審議をいただきまして誠にありがとうございました。委員の皆様方から頂戴いたしました貴重なご意見につきましては、今後の港湾労働対策に反映させてまいりたいと考えております。今後とも、港湾労働対策の推進につきまして、ご理解とご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。これもちまして閉会といたします。皆様、どうもありがとうございました。