**第８期第１回東京地方労働審議会港湾労働部会**

日時：平成２８年１月２５日（月）

　　 15:30~17:00

場所：東京港湾福利厚生センター

　　　　 ８F会議室

**１ 挨拶**

【赤尾】お待たせしました。定刻前ですが全員おそろいですので、ただいまから第8期第1回東京地方労働審議会港湾労働部会を開催します。私は当部会の進行を務めます東京労働局職業対策課の赤尾と申します。よろしくお願いします。

　議事に入ります前に、当審議会の目的、運営等に関して概要をご説明します。誠に恐れ入りますが、本日配付した資料の中で、配付資料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。こちらの規程集の3枚目、ページ1が厚生労働省組織令の抜粋です。この組織令第156条の2、第1項に、地方労働審議会の設置、同第2項第1号に、労働基準法をはじめとする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審議する旨が規定されています。この法令の中に港湾労働法が含まれています。

　次の2ページをご覧ください。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、委員は再任されることができるというようになっています。

　次に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項において部会の設置、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、議決することはできないとなっています。

　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。

　次に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定されています。

　最後に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、および公益を代表するものは各5名となっています。以上、当審議会の運営等に関しまして、概要のご説明をしました。なお先ほどもご説明しましたが、港湾労働部会は原則公開となっています。先の第2期第2回港湾労働部会より、議事録における発言者の公開について承認されており、今期も発言者が公開されることになりますので、あらかじめご承知いただきますようよろしくお願い申し上げます。

　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藤村からごあいさつを申し上げます。

**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。今日は午後一番から夕方まで、部会のほうのご出席、前壇でお礼を申し上げたいと思います。また、私のほうから部会の開催に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

　まずは今期委員に前7期より引き続き、お引き受けいただきました委員の皆さま、また新たにご就任をいただいた皆さまに、私のほうからお礼を申し上げたいと思います。よろしくお願い申し上げます。こちらの前壇に並んでいます、ハローワーク品川をはじめ、職業安定行政の業務運営につきましては委員の皆さまに、格別のご理解、ご協力をいただきまして、重ねてお礼を申し上げるところです。

　過去リーマンショック、あるいは円高の影響、東日本震災などを起因として、経済情勢をまともに受けた雇用失業情勢というのは大きく落ち込んだ時期がありました。現在は東京の有効求人倍率を見ても、実は4カ月連続で1.8倍を超えています。この1.8倍というのはバブル期を超えた水準まで達しており、非常に好調であるという数字をうたっています。実は先週1月20日に公表された、新卒の内定率も既に報道の中でお聞き及びかと思います。全国の大卒の内定率も5年連続で増加しました。また私ども膝元の東京の高校の内定率も、11月末現在で、この時期で内定者が8年ぶりに5,000人を超えています。これも改善の顕著な表れであると、私ども行政機関としては考えています。また東京は2020年に、東京オリンピック・パラリンピックの開催を控えています。息の長い経済雇用情勢を期待しているところですが、実は課題が散見されているのが現状です。

　ハローワークの求人も、堅調に各企業のほうから頂戴している中で、介護、保育などの福祉分野であるとか、あるいは建設の分野で人手不足感が強く表れているのがハローワークの窓口から見た現状です。この分野では、概して若者や女性、あるいは高齢者等々、労働力の確保が困難な状況になっています。

　少子高齢化が顕著になりまして、人口の減少が続いている中で、若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させて、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築いていくことが、私どもを含めた行政機関の大前提となっているところです。

　私どもはハローワークを含めまして、安定行政の分野では、若年者をはじめとして、正社員就職の実現に向けた取り組みを強化しています。また基準行政の分野では、働き方改革実現のために、長時間労働の抑制であるとか、あるいは過重労働による健康障害防止などの取り組みを進めています。また雇用均等行政では、女性の活躍新法が可決成立しました。各企業において、女性が十分に能力を発揮でき、また男女共に職業生活と家庭生活の両立が可能となるような職場環境を含めてつくっていかなければいけないという取り組みも、雇用均等行政が進めています。

　今日お集まりの企業の皆さま、労働者代表の皆さまも含めまして、皆さまのお力添えをいただきながら、自治体などと連携しながら、私どもハローワークの行政も地域ごとに、気運の醸成を進めていきたいと思っているところです。

　さて、今日は東京地方労働審議会の港湾労働部会において、港湾労働法の施行状況について、ご審議を頂戴するというところです。先立ちまして、大井コンテナターミナルの施設見学に当たりましては、当部会の委員であります、株式会社宇徳さまにご協力いただきました。この場をお借りしてお礼を申し上げます。今日はありがとうございました。

　港湾の関係につきましては、改めて申し上げるまでもありませんが、わが国の貿易量の約99％が海を通じて入ってきています。東京港は、都民をはじめとしまして、関東広域に居住する方々の生活や産業の基盤を支えているわけで、その役割は大変重要です。一方で先ほどご視察いただきました、コンテナの流通システムの近代化というものが非常に進んでいることが分かりますが、労働力の適正な管理や、安全性の適正な確保については、環境が変化しても、この点は変わらず重要な事項というように認識しているところです。東京港が引き続きその機能を十分に発揮していくためには、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いう認識に立ちまして、関係機関と緊密な連携の下に、港湾労働法の遵守の徹底と、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います。引き続き皆さま方のご協力をいただければと思います。

　最後に今日の審議ですが、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て、東京港における港湾労働法の施行状況等への各委員の皆さまの活発なご議論を期待しています。よろしくお願い申し上げます。簡単ですが、私のほうから、会議開催に当たってのごあいさつとします。今日はよろしくお願いします。

**３　出席者紹介**

【赤尾】続きまして、本日ご出席の各委員の皆さま方をご紹介します。ご紹介は座席表のとおり、五十音順とします。まず公益代表委員からご紹介します。初めに安齋委員です。

【安齋】安齋です。よろしくお願いします。

【赤尾】同じく関口委員です。

【関口】関口です。よろしくお願いします。

【赤尾】同じく中窪委員です。

【中窪】中窪です。よろしくお願いします。

【赤尾】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。

【赤尾】同じく原委員です。

【原】原です。よろしくお願いします。

【赤尾】次に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金沢委員です。

【金沢】金沢です。よろしくお願いします。

【赤尾】同じく新たに労働者代表委員に就任されました永原委員です。

【永原】永原と申します。

【赤尾】なお、今期から新たに労働者代表委員に就任されました大滝委員ならびに佐藤委員、山田委員につきましては、所用により欠席です。

　次に使用者代表委員をご紹介申し上げます。今期から新たに使用者代表委員に就任されました喜多澤委員です。

【喜多澤】喜多澤です。よろしくお願いします。

【赤尾】同じく新たに使用者代表委員に就任されました高木委員です。

【高木】高木です。よろしくお願いします。

【赤尾】次に田端委員です。

【田端】田端です。よろしくお願いします。

【赤尾】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。

【赤尾】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。

【赤尾】次に専門委員をご紹介申し上げます。東京都港湾局長の武市委員が本日は都合により欠席のため、代理で出席いただきました港湾経営部の深井経営課長です。

【深井】深井です。よろしくお願いします。

【赤尾】なお関東運輸局東京運輸支局次長柴宮委員ならびに東京産業労働局長の山本委員は、本日所用により欠席です。

　次に関係機関の職員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の小畑支部長です。

【小畑】小畑です。よろしくお願いします。

【赤尾】最後に事務局職員をご紹介します。東京労働局職業対策課長の小林です。

【小林】小林です。よろしくお願いします。

【赤尾】品川公共職業安定所長の石原です。

【石原】石原です。よろしくお願いします。

【赤尾】同じく雇用開発部長の萩原です。

【萩原】萩原です。よろしくお願いします。

【赤尾】同じく港湾労働課長の小山です。

【小山】小山です。よろしくお願いします。

【赤尾】以上で紹介を終わります。

　続きまして議事に入る前に、お手元に配付しています資料等について確認をします。

　まず、第8期東京地方労働審議会港湾労働部会委員に就任された皆さまには、配付資料とは別に封筒をご用意しました。こちらについては、第8期の委員就任に当たっての東京労働局長名の就任通知書となりますので、よろしくお願い申し上げます。

　次に配付資料の確認をお願いします。まず、本日の会議次第です。併せまして、本日の出席者一覧と部会の委員名簿を付けています。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す。次に配付資料2、第8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」、こちらは次第8の港湾労働法の施行状況についてのご説明の際に使用します。

　続いて参考資料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」、参考資料2としまして「労働者派遣法改正の港湾労働法への影響の概要」、参考資料3としまして「東京港総荷役状況関係資料」です。以上配付資料の確認を終わります。

**４　部会長選出**

【赤尾】それでは議事に入ります。本日は港湾労働部会第8期第1回目の開催ですので、部会長の選任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項に基づき、公益を代表する委員から選出することになっています。いかが取り計らえばよろしいか、どなたかご意見はありますか。

【鶴岡】野川委員にお願いしてはいかがですか。

【赤尾】ただいま鶴岡委員から、野川委員を推薦するご発言がありましたが、委員の皆さまはいかがですか。

【各委員】異議なし。

【赤尾】異議がないようですので、野川委員に部会長をお願いしたいと思います。野川委員、恐縮ですが、部会長席への移動をお願いします。

**５　部会長挨拶**

【赤尾】それでは野川委員より部会長就任のごあいさつをお願いします。

【野川】ただいま部会長にご推薦をいただきました野川です。よろしくお願いします。私は第6期からこの審議会に関わっていますが、今回は新任の委員の方もおいでになりますので、皆さまのご協力のもと、円滑に、また有意義な議論をしていきたいと思います。何とぞよろしくお願い申し上げます。

【赤尾】ありがとうございました。次に地方労働審議会令第6条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になっています。野川部会長、よろしくお願いします。

【野川】部会長代理には中窪委員にお願いしたいと存じますが、よろしいですか。

【各委員】異議なし。

【赤尾】それでは中窪委員に部会長代理をお願いします。

　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ます。部会長、よろしくお願いします。

【金沢】よろしいですか。名簿の中で間違いがあるので訂正していただければ幸いかと思います。本出席者の労働者代表で、永原さんがこちらで「全日本海員組合関東地方支部」になっていますが、その次のページでは「全日本倉庫運輸労働組合同盟、関東地区」です。多分「全日本倉庫」だと思いますので訂正をしたほうがいいと思います。

【赤尾】分かりました。失礼しました。

【野川】ただいま訂正のご発言がありましたので、名簿の訂正を皆さまよろしくお願いします。それでは議事を始めるに当たりまして、まず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。

**６　定数報告**

【赤尾】本日の委員の出席状況をご報告します。委員定数15名のうち12名が出席され、定数の3分の2に達していますので、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します。

**７　議事録署名委員氏名**

【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の選任をお願いしますが、労働者代表につきましては金沢委員、使用者代表につきましては田端委員にお願いしたいと存じます。金沢委員、田端委員、よろしいですか。よろしくお願いします。

**８　港湾労働法施行状況**

【野川】それでは議事に入りたいと存じます。委員の皆さまには、それぞれのお立場を代表してのご意見をいただきますとともに、議事運営が円滑にいきますようにご協力をお願いします。

　最初の議題は「港湾労働法施行状況について」です。まず事務局からご説明をお願いします。

【小林】職業対策課長の小林です。各委員の皆さまには港湾労働対策の運営に当たり、いろいろな場面でご支援、ご協力をいただいていますことに、改めて厚く御礼申し上げます。私からは港湾労働法の施行状況についてご説明しますが、せっかくの機会ですので、参考資料についても若干触れたいと思います。

　着座にて失礼します。

　お手元の参考資料1を出していただければと思います。最近の雇用情勢、都内のハローワークにおける取組状況というところです。安定部長の藤村が若干説明をしたところですが、実際に数字等々を見ていただければというところです。最近の雇用情勢ですが、さまざまな雇用資料を見ても改善が続いているという状況です。

　1ページ目をご覧いただければと思います。その中で、情勢判断をする場合に最も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。オレンジ色の折れ線グラフが完全失業者数、率の推移ですが、上がったり下がったりしているわけです。先ほど部長のほうからありましたリーマンショックですが、真ん中よりやや右側のところで急激に上がっているところがあります。ここがリーマンショックの影響を受けて、失業率が5％台まで悪化した状況が続いたというところです。これも徐々に改善しまして、ずっと右に下がってきまして、直近では右下になりますが、3.3％というところで大変低い数字になっています。このところ3％台でずっと推移していますので、平成11年からの表のグラフを見ても、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分かると思います。

　それから有効求人倍率の推移ですが、ハローワークで仕事をされる方が、1人に対して何人分の求人募集があるのかを示す指標です。赤い線が東京で、青い線が全国ということになります。東京のほうは本社機能が集中しているということがありますので、全国で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。ちょうどリーマンショックのときが谷になっていますので、このときは全国で0.4倍台、東京では0.5倍台ですから、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だったわけです。これも徐々に右肩上がりになっていまして、東京においては右端になりますが、27年の11月で1.85倍ですから、これも1.8倍で、先ほど部長からありましたバブル期を超える数字が、この辺りでずっと推移をしています。雇用情勢が大変改善しているという状況がここで分かると思います。ただ改善をしているという中でも、いろいろな課題があるということです。それは2ページ目をご覧になっていただければと思います。

　2ページ目ですが、職種間の有効求人倍率を実際に見てみますと、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。事務の仕事を希望している人にとってみれば0.48倍ということですから、依然として2人に1人分の求人しかないという大変厳しい状況になっています。しかし一方でピンク色に掛かっているところですが、看護、保育、建設、介護、この辺りは4倍、5倍台というところで、この辺を見ても高い求人倍率になっています。求人はあるが希望する求職者がいないということで、ミスマッチが拡大しています。いわゆる人手不足という問題が続いている状況になっています。その他にも最近では、販売やサービス、運輸などについても、非常にミスマッチが拡大している状況にあります。ただ介護、看護、保育、建設というところについていえば、将来を見据えてしっかり取り組んでいかなければ、なかなか難しい状況が続いているということで、ここが重点事項となり、今取り組んでいるところです。さらに雇用者数は伸びているものの、非正規社員が増加しているということで、社会情勢を踏まえた新たな課題がこの辺の2点で、われわれが今強化して取り組んでいるところです。

　このような課題に対応するために、都内ハローワークにおいてマッチング機能のさらなる充実強化を第一に取り組んでいるところです。具体的には3ページにありますように、先ほど少し触れましたが、正社員化の実現ということで、非正規対策については、この表にあるように組織化して、実現本部を立ち上げて、取り組み方針のもと、さまざまな取り組みをやっているところを掲載しています。

　その中で4ページ目ですが、実施に当たってはいろいろなキャンペーンというものを打ち出しながら、さまざまな取り組みを展開しているということです。これは第2弾ということで昨年の12月まで取り組んでいた内容です。例えば右側のほうには、ハローワークによる正社員就職の実現というところで、正社員の求人をしっかり取り組んで、マッチングでいろいろな実現を図っていこうと。それから右側のほうは既に非正規で働いている方たちです。赤い、オレンジ色が書いてありますが、この辺が東京都と連携して、正社員転換を行う企業に助成金というものが、黒い丸で真ん中にありますが、こちらのほうでキャリアアップ助成金といいまして、今非正規で働いている方を正規に転換すると、国から最高額で50万円を支給します。都のほうからも、それと連携して50万円を上乗せするということで、最高額100万円を支給するという形です。非正規の社員を正規転換していこうという取り組みで、今も継続してやっているというところです。

　併せまして5ページにつきましては第3弾ということで、この1月から3月まで、時期的にいえばちょうど未就職者の学生が出てくるというところですので、この辺りを中心に、さらに取り組みを広げていこうということになっています。これらに加えて、人手不足分野における人材確保の強化や、魅力ある職場づくりを推進するということで、このような行政課題に積極的に取り組んでいるという状況です。今、雇用情勢の良し悪しとか、経済情勢の良し悪しで取り組む内容についてお話ししましたが、やはり何と言っても、これから人口が減っていくということで、高齢化がますます進んでいくということは、働き手がいなくなるということで大きな課題になってくるところです。

　そのようなところで活力ある経済社会をいかに維持していくかというところで考えてみたら、われわれがやらなければいけない点が大きく2つあります。1つは全員参加型の社会をつくるということですので、働く意欲のある若者や女性、高齢、障害者、そのような働く意欲を持つ方をどんどん労働市場に出していくということです。もう一つは働く人の生産性を上げていくことが重要になると思います。賃金を上げるとか、長時間労働をなくすとか、休日がしっかり取得できるという、雇用の質を上げていくと。この両面の2点で何とか経済社会が発展できないかというところです。最近政府では、1憶総括躍の推進という形の一つにして進んでいるというところがあります。

　その中でわれわれは、このような課題で、全員参加型の社会というところを中心に取り組んでいます。6ページのところでは若者や女性の支援について取り組んでいる内容を若干記載しています。特に若者については②番の真ん中にありますが、渋谷、日暮里、新宿にわかものハローワークという専門施設を設置しながら就職支援に取り組んでいるところです。6ページには、子育て中の女性たちを支援するマザーズハローワークというものを、渋谷、立川、日暮里につくって、マザーズ求人の確保をしながら個別支援で、いろいろと子育て中の方に就職支援をしているというところです。

　7ページ目については、高齢者・障害者の状況を若干書いています。高齢者の状況を見てみますと赤丸があるように、求職者全体では減っています。年齢別で見ても全部減っています。ただ65歳以上だけは依然として増えています。働きたいということで、ハローワークに求職申し込みに来ている方が非常に増えているという状況にあります。そのような中で、65歳の就職も10.7％増ということで、まだ2桁伸びている状況で、この辺の高齢者に力を入れているところです。右側の表は、法律で65歳まで雇用確保措置をしていただかなければならないというようになっていますが、こちらも99.4％という高い位置まで雇用を確保しているところです。ただ残念ながら赤いラインにあるように、希望者全員が65歳まで働けるまで構築しているかとなると、66.9％というところです。ここはどんどん伸ばしていかなければいけない状況にあります。

　障害者の関係ですが、障害者は部位別に見てみますと、身体というところでは▲7.3％ということですから、依然として身体が減ってきているというところです。精神障害者が非常に増えてきているということもありまして、就職数も精神障害者が7.9％という形で、大きく増えています。この辺は、企業の皆さまに精神障害者の雇用の理解が進んできているのではないかというところです。そのようなこともありまして、右側にあります障害者の雇用率達成状況も、赤字で書いてあるように、一番右端ですが1.81％、法定雇用率2.0％で、まだそこまで達成していませんが、そこに限りなく近いように、徐々に改善が進んでいる状況です。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組状況についてお話をしました。

それでは港湾労働法の施行状況につきましてご説明します。お手元の配付資料2の表紙をめくって目次をご覧いただければと思います。目次項目のうち、私からは資料1ページの常用港湾労働者就労状況と、2ページの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9ページ、10ページの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1ページの常用港湾労働者就労状況をご覧ください。この表ですが、東京で働く常用港湾労働者の就労状況を、22年度から年度別に示しているものです。ここでい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いうことになります。昨年もこの辺りで、期間の定めがない者がどれぐらいいるのかという議論があったところです。港湾労働者証を発行の際に、期間の定めのあるなしというところを見てみますと、ほとんど100％近い形で、東京で働く港湾労働者は、期間の定めがなく雇用されている港湾労働者という状況になっています。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、昨年より2社減ったという状況になっています。

　それでは表の説明です。一番左側の①の月末現在有効者数をご覧いただければと思います。これは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ということです。一番上の年度別の数値をご覧いただければと思います。平成22年度から26年度までの年度末の有効者数の動きに微増微減はありますが、ほぼ同水準で推移している状況にあると思います。

　このような中で、27年度の月別状況が中央からやや下段欄に記載してありますが、ここを見てみますと、8月から11月にかけて前年同期比の減少幅が少し大きくなっている状況が分かると思います。この主な要因としては、3年に1回のサイクルで更新される港湾労働者証について、昨年9月が一斉更新のタイミングになっていました。そのようなこともあり、更新時期の前の７月に、各企業の皆さんに更新事務手続の方法や、不要となったものの返納方法等をハローワーク品川から説明しました。このようなこともあり、各港湾店社のほうから、返納申請が8月以降に増えている状況によるものと考えています。

　次に隣の②の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というようになっています。表をご覧いただくとおり、東京港においては毎月4,000名前後の方が港湾作業に精励されている状況が分かると思います。②の就労実人員と①の有効者数に差があるという点ですが、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ということです。

　次に③の就労延数については、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11月までの月平均は一番下のほうに記載していますが、8万559日で、対前年同期比1.0ポイントの増加というようになっています。

　次に③の就労延数の業務別に占める構成割合です。本年度における構成比は一番下のほうにありますが、④欄の船内作業の月平均値は1万5,115日で、全体でいいますと18.8％です。⑤欄の沿岸・倉庫作業が6万2,086日で全体の77.1％、⑥欄のその他は、艀、筏、あるいは船内貨物整理等になりますが、3,359日で全体の4.1％という構成比になっています。また一番右側の⑦欄の一人当たりの平均就労日数をご覧いただきますと、本年度11月までの月平均を一番下のほうに記載していますが19.9日で、対前年同期比では1.0ポイントの増加となっています。

　ちなみに資料には掲載していませんが、参考までに事業主がハローワークに提出する港湾労働者雇用届を基に常用労働者の年齢別構成を見てみますと、27年11月末現在で50歳以上の占める割合は26.7％で、前年より若干0.2ポイント上がっています。一方後継者として期待されている若年層については、30歳未満の場合は14.5％です。これも対前年で見ますと、0.4ポイントマイナスと下がっています。若年層の就労割合が少ないにもかかわらず、さらに減少しているという状況です。東京港における将来の担い手である若年層の確保と育成というのは、全体的にそうですが、港湾労働における課題であると思います。このため港湾労働者の雇用の安定を図り、港湾労働における魅力ある職場づくりへの取り組みと、技術革新の進展と港湾労働を取り巻く環境の変化や、時代のニーズに対応した技能労働者の育成が急務になっているのではないかと考えています。

　次に2ページ目をご覧ください。これは東京港湾労働者就労状況（全作業）です。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ます。3ページから8ページは作業別の内訳として、船内、沿岸、艀、筏、船舶貨物整備作業、倉庫の就労状況を示しており、2ページ目は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いては、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となっています。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、まずは港湾労働者派遣制度に基づく労働者派遣を活用して、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いうところです。

　このような状況を踏まえて、この表についてご説明します。表の構成としては、一番左の一覧は港湾労働者全体の就労延日数となっています。次に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、直接雇用までは雇用形態別の就労状況を内数として記載しています。

　27年度の就労状況ですが、表の一番下の段の平成27年度計をご覧いただきたいと思います。4月から11月までの8カ月分となりますが、①の就労延数は合計で66万6,619日です。このうち②の企業常用雇用労働者数は64万4,473日ですので、全体の96.7％を常用港湾労働者が占めているという状況です。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、一定程度定着していると認識しているところです。一方で残りの3.3％、延日数にして2万2,146日ですが、これが企業外労働力ということになるわけです。これは③の港湾労働者派遣、⑤の安定所の日雇労働者および⑥欄の直接雇用の日雇労働者の合計数になるわけです。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を⑧欄に記載しているとおり、各年度とも直接雇用率が9割前後を占めているという状況になっています。繰り返しになりますが、常用労働者以外で作業を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というものです。このような状況も踏まえ、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3ページから8ページは、作業別の内訳として記載しているものですので、後ほど各委員の皆さまにはご覧いただければと思います。

　また、この場を借りまして2点ほどご案内を申し上げます。1点目は、労働者派遣法改正の港湾労働法への影響の概要についてです。配付している参考資料2をご覧いただければと思います。労働者派遣法の一部を改正する法律というのが、昨年9月30日に施行されましたことはご存じのことと思います。この改正を受けまして、港湾労働法にも一部連動する部分があるため、その項目を整理した資料がお手元の概要ペーパーということになっています。大きく分けて5項目について説明されています。港湾労働者派遣法につきましては、派遣法改正前から既に取り組まれている内容が多々あるということです。それから改正の影響がない項目もあります。また適用する項目についても、実質的には影響がないということから、先に行われた厚生労働省の労働政策審議会、港湾労働専門委員会でも報告という形でお知らせしていますので、資料等をご案内申し上げます。

　もう一点は人付きリースについてです。これも資料はご用意していません。人付きリースは、平成26年4月に策定された港湾労働安定計画等から対応項目が削除され、26年度末までには完全解消を図り、個別指導をする、実施をするということになっていました。東京局としましては、品川公共職業安定所、港湾労働課を中心に、個別指導を積極的に展開した結果、26年度末をもって人付きリースを使用する事業所はゼロ社ということで、完全解消が図られ、27年度以降についてもゼロ件ということになっています。以上2点についてご報告を申し上げます。

　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て、引き続き本日ご出席いただいています各委員の皆さま、関係機関団体の皆さまと有機的な連携を図っていきたいと思います。今後とも皆さまのご協力をお願い申し上げて、私からの説明とします。以上です。

【野川】ありがとうございました。続きまして港湾労働者派遣事業業務取扱状況について、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存じます。小畑支部長、お願いします。

【小畑】雇用安定センターで取り扱っていますあっせん状況についてご説明します。失礼して着座します。

　資料の9ページになります。平成27年度の取扱状況ですが、10ページは平成26年度の取扱状況となっていますので、ご参考いただければと思います。9ページの27年度の取扱状況ですが、上の表の中段、12月分というところをご説明します。事業所数を見ますと、東京港では先ほどご説明がありましたが、港湾労働法の適用事務所が140社あります。そのうち37店社が、派遣事業の許可を受け、派遣元事業所となっています。これは昨年平成26年と同数です。その右の欄の対象労働者数ですが、許可事業所37社で、派遣労働の対象になっている方は、12月末現在で839人となっています。同時期における常用港湾労働者数は4,496人ですので、18.7％の方が派遣対象労働者となっています。これを昨年と比べますと、26年の12月は865人でしたので26名の減少になっています。

　続いてあっせん申込の欄です。この3つの項目は雇用安定センターにあっせん申込をいただいた事業所等の状況です。あっせん申込事業所数は24事業所、あっせん申込件数が842件、申し込み人員が3,331人という状況になっています。このあっせん申し込みを基にして、雇用安定センターでは派遣のあっせんを行っているところです。その右のくくりのあっせん状況の欄になります。842件のあっせん申込に対して、20件、54人のあっせんを行っているところです。東京港の事業所だけで見ると、あっせん申込件数は2381人に対して、あっせん件数が54人であり、あっせんの成功率は2.3％になっているところです。

　続いて派遣の実人員は、東京港は8人ということで、他の5大港に比べるとかなり低い状況になっています。下の表については、同じ項目で年度別に月平均を記載していますが、派遣対象労働者数はだんだん減少の傾向にあるところです。以上簡単ですが、雇用安定センターの派遣業務取扱状況についてご説明しました。ありがとうございました。

**９　質疑応答・意見交換**

【野川】ありがとうございました。ただいま港湾労働法施行状況と併せて、港湾労働者派遣事業業務取扱状況についてご説明をいただきました。ご説明いただいた内容に関して、ご意見、ご質問等がありましたら、ご発言をお願いします。いかがですか。

　では、私から一点です。参考資料2の「労働者派遣法改正の港湾労働法への影響の概要」で、4の派遣期間規制ですが、一般の派遣労働者に関して、各企業とも大変苦慮していますのは、4の②の「派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の受け入れは3年を上限とする」ということです。適用しないということの理由の、派遣労働者当たりの就業日数制限がひと月当たり7日以内であるということの意味ですが、ひと月当たりの日数の点で制限があるので、特に年数について制限をする必要はないということですか。この趣旨をもう少しご説明いただければと思います。

【小林】先ほどありましたように、ひと月当たり7日以内ということで、港湾労働法が定められています。全体的な派遣法の3年の上限のところについては、日数の限定業務というものがあり、1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるものに、派遣労働者を派遣する場合というものには、例外としておりますということになっています、そうしますと7日以内ということになりますので、ここには該当にならないということです。

【野川】分かりました、適用除外の原則に当てはまっているからということですね。了解しました。

**１０　閉会**

【野川】他にはいかがですか。せっかくですので、ご意見ご質問等をいただければと存じます。特にありませんか。特にないということでしたら、若干予定の時間よりは早いですが、これをもちまして審議を終了ということにします。ありがとうございました。

　それでは以上で第8期の第1回東京地方労働審議会港湾労働部会を終了したいと存じます。

【赤尾】野川部会長、ありがとうございました。各委員の皆さまにおかれましては、今後とも職業安定行政の運営についてご指導を賜りますよう、よろしくお願いします。それではこれをもちまして閉会とします。本日はありがとうございました。