

第7期 第2回
東京地方労働審議会 港湾労働部会

日時：平成27年 2月9日（月）

15時30分～17時

場所：東京労働局海岸庁舎

4F 会議室

1 挨拶

赤尾：それでは大変お待たせしました。定刻前ですが、委員の皆さま方、全員お集まりですので、ただいまから第7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。私は当部会の進行を務めます職業安定部、職業対策課長補佐の赤尾と申します。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てご説明します。既にご案内のとおり、国の審議会は原則公開とされており、この部会も公開対象となっております。従いまして当審議会の港湾労働部会は、傍聴できること、また議事録およ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、今期も発言者の公開がなされることとなりますので、あらかじめご了解いただきたいと思います。

それでは開催に当たり、東京労働局職業安定部長の藤村よりご挨拶を申し上げます。

2 東京労働局職業安定部長挨拶

藤村 改めまして東京労働局安定部長の藤村です。今日はお忙しい中、委員の皆さま、誠にありがとうございます。また1時間少し見学をさせていただきました。お疲れのところもう少々お時間を頂戴できればと思います。日頃から私どもは事務局ということで、東京労働局の安定行政を担っている安定部です。それとハローワーク品川ということで、私どもの行政に多大なるご協力を賜りまして、改めて御礼を申し上げたいと思います。

現在の雇用情勢などを少しお話し申し上げたいと思います。雇用失業情勢ですが、ご承知のとおり、リーマンショックが2008年、その後円高の状況であるとか、あるいは3年後の東日本震災、その状況に起因した経済情勢をまともに受けて、実は東京の雇用失業情勢も大幅に落ち込んだという状況があります。ただ、今は有効求人倍率もリーマンショック前の状態に数字上は改善をしています。また1月20日に、若い人たち、新卒、高卒と大卒の内定率も、新聞等々でご覧いただいたと思いますが、4年から5年の連続改善ということで前年比を大きく上回ってきているという状況です。ただ東京の場合は、高校生も6,000人からの就職希望者がいて、内定率が8割ということですので、まだ900名近くの方が内定を取り得ていないという状況です。私どもハローワークのほうも、品川所を含め

て 17 所で今キャンペーンを打ったりして、タイアップしているという状況です。経済情勢や雇用情勢をお話し申し上げましたが、私どもとしては、東京のオリンピック、パラリンピックが 5 年後 2020 年に、主立ってこの地で開催されると聞いています。そこに向けて息の長い経済雇用情勢が続いてほしいというように期待しているところです。

ただハローワークの現状を申し上げますと課題が幾つかあります。一つにはご承知のとおり、建設分野や福祉分野で人手不足感が強く表れているというのが 1 点です。それともう一点は、非正規労働者の割合が総務省の発表で 36.7%、平成 25 年、これが過去最高ということで、私たちもこういう状況は常につかんでいるのですが、実はリーマンショック前の状況と大きく変わっていない。何とか若い人たちを中心とした働き方、あるいは働かせ方というのが、われわれ行政が背中に背負っている課題なのかなと感じています。

そのような中で行政のほうとしても、この資料は東京労働局、2 月 9 日という取扱状況ですが、一番後ろをめくっていただきますと、今私のほうでお伝えした課題と対応して、非正規労働者を何とか正規労働者、無期化にもっていければいいということで、いろいろなプロジェクト、正社員の実現加速プロジェクトということで、企業の皆さまには、正社員転換であるとか人材育成、処遇改善を行った事業主に対してのキャリアアップ助成金であるとか、あるいは自社内で能力開発、キャリアアップを実施した事業主へ、キャリア形成促進助成金も給付しながら、魅力ある職場をつくっていただくということで、キャンペーンを昨年度より進めています。現在は正社員の集中化のキャンペーンということで、先ほどお伝えした高校生の未内定者も含めて、大学生、そういったところへしっかりと、われわれがグリップした上で、未内定者に対する正社員の実現を若い人たちが目指していこうということで、ハローワーク品川を中心として挙所体制で頑張っているという状況です。

そのほかに東京労働局では、働き方改革実現であるとか、女性の活躍促進等々で、基準行政、均等行政ともタイアップしてという状況です。今日は労使の皆さまもお越しになっていらっしゃると思いますが、地域を挙げて気運の醸成を図っていきたいと感じています。

本題になりますが、今日の東京地方労働審議会の港湾労働部会、このエリアになります東京港、ここは国内トップの国際の貿易港と、メインポートとしてわが国の経済活動に重要な役割を担っているということは、私ども行政としても認識しているところです。これからオリンピック、パラリンピックの開催も控えています。物流だけではなく、安全や観光の両面において、社会経済情勢の変化というものの対応が求められているということを私どもは感じているところです。私ども行政としまして、この港湾労働法の港湾雇用安定計画に基づいて、労働力の確保、ここはもちろんのこと、雇用の安定であるとか、福祉の増進を図る観点から、港湾労働者の雇用の改善、能力の開発に関しての施策を推進していくべきと感じています。

東京港が引き続きその機能を十分発揮していくためには、関係機関等の密接な連携の下に、港湾労働法の遵守の徹底、それと雇用秩序の維持に向けた取り組みをさらに展開する

必要があるというように感じています。

最後の結びになりますが、本日の審議は、昨年の 4 月からスタートしました新たな港湾雇用安定計画、平成 30 年までの計画ということですが、ここを踏まえて東京港における港湾労働法の施行状況と、皆さま方の闊達なご意見、ご議論をいただきますよう、今日はあとわずかな時間になってきましたが、ぜひとも私のほうからよろしくお願い申し上げます、簡単ですが挨拶と代えさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

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。ご紹介は席次表のとおり、五十音順とさせていただきます。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。よろしくお願い致します。

赤尾：次に関口委員です。

関口：関口です。よろしくお願い致します。

赤尾：同じく野川委員です。

野川：野川です。よろしくお願い致します。

赤尾：同じく中窪委員です。

中窪：中窪です。よろしくお願い致します。

赤尾：同じく原委員です。

原：原です。よろしくお願い致します。

赤尾：次に労働者代表委員をご紹介します。長谷川委員の退任に伴い就任された岩田委員です。

岩田：岩田です。よろしくお願い致します。

赤尾：次に小林委員の退任に伴い、就任されました大山委員です。

大山：大山です。よろしくお願い致します。

赤尾：次に佐藤委員です。

佐藤：佐藤です。よろしくお願い致します。

赤尾：同じく日吉委員です。

日吉：日吉です。よろしくお願い致します。

赤尾：同じく山田委員です。

山田：山田です。よろしくお願い致します。

赤尾：次に使用者代表委員をご紹介します。城田委員です。

城田：城田です。よろしくお願い致します。

赤尾：同じく田端委員です。

田端：田端です。よろしくお願い致します。

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：同じく中山委員です。

中山：中山です。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します。関東運輸局東京運輸支局次長の柴宮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、主席運輸企画専門官の秋吉様です。

秋吉：秋吉です。よろしくお願いします。

赤尾：次に東京都港湾局長の多羅尾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経営課長の野平様です。

野平：野平です。よろしくお願いします。

赤尾：なお東京都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紹介します。審議会運営規程第 4 条 3 項により関係機関として、一般財団法人港湾労働安定協会、東京支部から池田支部長にご出席いただいています。

池田：池田です。よろしくお願いします。

赤尾：続きまして事務局職員をご紹介します。改めて先ほどご挨拶をしました、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。

赤尾：同じく職業安定部、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堀口です。

堀口：堀口です。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。

4 配付資料確認

赤尾：では議事に入ります前に、お手元に配付しています資料について確認します。封筒の中の資料をご覧いただきたいと思います。まず初めに会議の次第があります。その次に第 7 期の委員の名簿、それと本日の出席者の名簿があります。次に配布資料一覧に続きまして、配付資料 1「東京地方労働審議会港湾労働部会規程集」です。本部会の運営はこれらの政令および規程に基づき運営します。

次に配付資料 2「東京地方労働審議会港湾労働部会資料」、こちらは次第 7「港湾労働法

施行状況等について」の説明の際に使用します。また参考資料として「東京港における荷役状況、貨物利用の状況等」を添付しています。

次に資料 3「港湾雇用安定等計画の主な変更点等」および冊子「港湾雇用安定等計画」です。こちらは次第 8「港湾雇用安定等計画について」の説明の際に使用します。

その他の参考資料として「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」です。配付資料は以上の 4 種類です。

5 定数報告

赤尾：それでは議事に入ります。これからの議事進行については野川部会長にお願いします。野川部会長よろしくお願いします。

野川：それでは皆さまお疲れのところ恐縮ですが、これから議事を始めたいと存じます。よろしくお願いします。それでは議事を始めるに当たり、事務局より定数の確認状況の報告をお願いします。

赤尾：本日の委員の出席状況をご報告します。定数 15 名の委員、全員のご出席をいただいております。地方労働審議会令第 8 条の規定を満たしていることをご報告します。

6 議事録署名委員指名

野川：ありがとうございます。それでは次に今回の議事録の署名委員ですが、労働者側代表は佐藤委員、使用者側代表は中山委員にお願いしたいと存じます。佐藤委員、中山委員、よろしいですか。よろしくお願いします。

それでは議事に入ります。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、議事運営を円滑に進めることができますようご協力をお願いします。議題ですが、まず港湾労働法の施行状況等についてです。初めに事務局からご説明をお願いします。

7 港湾労働法の施行状況について

小林：改めまして職業対策課長の小林です。日頃から委員の皆さまには港湾労働対策の運営に当たりまして、いろいろな面でご支援、ご協力をいただいておりますことに厚く御礼申し上げます。私からは港湾労働法施行状況等についてご説明します。せっかくの機会ですので、先ほど安定部長のほうから若干お話がありました雇用情勢について、参考資料のほうで少しお話をしてお報告したいと思います。

大変恐縮ですが座って説明します。

それでは「最近の雇用情勢」というカラー版の資料がありますが、そちらのほうの 1 枚目次をめくっていただくと、1 ページ目が全国の完全失業率と有効求人倍率の動向というものがあります。こちらのほうは雇用指標、いろいろなものがありますが、景気、雇用情勢の良し悪しを判断するのによく使われる、完全失業率と有効求人倍率の動向をグ

ラフ化したものです。平成 11 年 4 月から直近の平成 26 年 4 月までの動向ですが、オレンジ色が完全失業率というグラフです。左から、山になって谷になってまた山になってというような形状をしています。真ん中よりやや右側が少し薄く黒くなっているところが、この辺りがリーマンショックといわれているところです。こちらを見ていただくと完全失業率が割と低かったという時期だったのですが、このリーマンショックによって急激に右側のほうに上がってきています。一番高かったのが 21 年の 7 月の 5.5% というようなところまで悪化し、その後政府の経済対策等、効果もありまして、緩やかな景気の回復と相まって、少しずつ改善傾向で推移をし、一番右側が直近の 26 年 12 月は 3.4% というところまで低くなってきています。これはこの 15 年間で見ても一番低いというような状況が見てとれるかと思えます。

それからハローワークでお仕事をされている方 1 人に何人分の求人があるのかということを示す有効求人倍率ですが、こちらは赤いのが東京、青いものが全国の有効求人倍率というグラフです。東京のほうが企業数が多い、または全国展開している企業が集積しているということもあり、有効求人倍率が非常に高い数値を示しています。こちらはやはり真ん中より右側のリーマンショックのときに高かった有効求人倍率が、一気に下のほうに落ちているのが分かるかと思えます。こちらの一番低い辺りがだいたい 0.5 倍代を示しています。言い換えれば 2 人に 1 人分しか求人がないというところまで悪化したということです。こちらでもハローワークの悉皆的な求人開拓等々、雇用対策の効果もありまして、少しずつ右側にどんどん上がっていくということで、直近の 26 年の 12 月では一番右側の一番上になりますが、有効求人倍率が 1.68 倍ということで、これも 15 年間見ても一番高い数字を示しているという状況になっているわけです。

次の 2 ページ目を見ていただければと思います。こちらのほうは雇用情勢を数字化したものです。景気がよくなって雇用情勢がよくなりますと、ハローワークのほうに求職者、仕事を探しに来る人が減ってくるという状況になるわけです。これが①番の新規求職者数というところですが、カッコ内が前年同月比になっていますが、カッコ内を見ているとほとんど三角（▲）が付いていると思います。求職者が昨年よりはどんどん減っているという状況が分かるかと思えます。その隣の②番の新規求人数ですが、こちらは逆にカッコ内を見てみますと、ほとんど 2 桁代で求人、人材募集、人が欲しいということで求人が出ていると。そういう状況が見てとれるかと思えます。完全な売り手市場という状況になっています。

3 ページ目をご覧くださいと思います。先ほど部長のほうも、雇用情勢は改善しているが課題はないのかということ、幾つか課題があるわけです。そちらのほうは、これは先ほど有効求人倍率が 1.68 倍ということで非常に高い数字を申し上げましたが、実は職種別で見るとピンク色のところ、看護師や保育士、建設、介護、この辺を見てみますと、3 倍、4 倍、5 倍という求人倍率になっていますので、求人はあるけれども仕事をしたいという人がいないと。要するにミスマッチが拡大をしているということで、これが人手不足

分野になってきているという状況です。最近では飲食、サービス、運輸、小売りというところまで、非常に人手不足が進んできているというところではあります。このような形で雇用情勢は改善しているが、実はこのように職種間がアンバランスになって、ミスマッチが拡大をして人手不足、ここがわれわれが今取り組んでいるところではあります。

4 ページ目をご覧ください。こうした中で今ハローワークがマッチングに取り組んでいるという、充実・強化して取り組んでいるところではありますが、こちらの表はその中で、ハローワークが今取り組んでいる数字ということになります。24年度と25年度は2年続けて15万件の就職数を確保できたということで、新規求職者が減っている中でも、26年度15万件という目標を掲げて、今取り組んでいるところではあります。上から3番目が就職件数ということになります。実績数で11万3,184件ということで、高い目標を掲げていますが、おかげさまで12月までの進捗は100%達成しているという状況で、3年連続に向けて今しっかりと取り組んでいるところではあります。その2つ下の充足数のほうも100%を超えていると進捗がありますので、年度内に向けて、完全達成に向けてハローワークが今取り組んでいるところではあります。

その中で参考までに、左下に高齢者の職業紹介というものがありますが、特徴的なところを申し上げますと、求職者がみんな減っているのですが、実は65歳以上の人たちだけが増えているという状況になっています。これは団塊の世代が65歳まで到達したというようなこともありまして、非常に高齢者の方の就職意欲が高いといえますか、元気だというようなところの表れかなというところではあります。おかげさまで就職件数も大きく2桁という形で伸びているというところではあります。

それから障害者の職業紹介ですが、こちらでも法定雇用率ということで、50人以上の企業は2%以上を雇用しなければならないということがあります。こちらのほうも新規求職者はほぼ0.5%増ですからほぼ変わらないのですが、精神障害者のところが11.1%ということで、障害部位別に見ますと、精神障害の方の雇用が非常に伸びているというのがお分かりになるかと思えます。

今申し上げましたように、人手不足の課題であるとか、若者、非正規の対策というものを体系化して最後の5ページのほうに表があるような形で、先ほど部長から説明があったような形で進めているというところではあります。以上簡単ではありますが、取組状況についてご説明をいたしました。

それでは私のほうから港湾労働法の施行状況等につきまして、資料2でお話をしたいと思います。まず資料2の表紙を1枚めくって目次をご覧ください。私からは、1ページ目から8ページ目についてご説明を申し上げ、9ページ、10ページの港湾労働者の派遣関係については後ほど、一般社団法人港湾労働安定協会、東京支部の池田支部長にご説明をお願いしています。

それではまず1ページ目の常用港湾労働者就労状況をご覧ください。この表は21年度から直近の26年12月末までを期間別にして、東京港で働く常用港湾労働者の就労状況を

取りまとめたものです。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なります。また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をしている企業は 142 社です。従いましてこの表は、その 142 社のいずれかの企業に所属し、常用労働者として船内作業、沿岸作業あるいは倉庫作業などの港湾荷役についている労働者の就労状況というところです。

まず 1 番左側①の月末現在の有効者数をご覧ください。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です。ご覧のとおり、一番上の平成 21 年度から 25 年度までの年度末の有効者数を見ていただきますと、ほぼおおむね増加傾向で推移をしているというところです。26 年度の月別状況を見ますと、真ん中よりやや下、26 年の 4 月からというところがありますが、そちらを見ていただきますと、毎月前年同月を少し下回っているという状況になっています。

次に②欄の就労実人員ですが、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ことになっています。東京港におきましては、毎月ご覧のように 4,000 名前後の方が港湾作業に精励されているというようになっています。ただこの就労実人員と、隣の有効求職者に差があるというのは、港湾労働者を所持していても、その月に港湾荷役作業に何らかの理由で従事しなかったという人がいるため、本年度は有効者数が昨年と比べて減少傾向にあるということですので、就労実人員の月平均値が微増している現状を踏まえると、それほど影響は出ていないのかなというように考えているところです。

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、本年度における月平均は③の一番下になりますが 8 万 274 日で、前年度から 0.1%減少と、ほぼ横ばいの状況です。その業務別に占める構成割合ですが、④欄の船内作業の月平均、一番下になりますが 1 万 4,808 日で全体の 18.4%、それからご覧の沿岸倉庫作業は 6 万 2,024 日で、こちらのほうは同じく全体の 77.3%、それから 6 欄のその他、はしけ、いかだ、あるいは船内貨物整理等では 3,442 日で 4.3%と、そういう構成比になっています。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くださいと、月平均でこれも一番下で 19.7 日です。平成 25 年度の同期と比べますと、月平均で 0.6 日の減少となっています。

ちなみに資料にはあり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出を基に、常用労働者の年齢別構成を見ますと、26 年 12 月末現在で、50 歳以上の占める割合は 26.5%、前年は 25.7%となっていますので、若干上がっているというところです。一方後継者として期待される若年層について、30 歳未満の割合は 14.9%です。前年は 15.7%だったので、やや若年層の割合が減少しているということになっています。将来の担い手である若年層の確保と育成というのは、東京港の港湾労働においても非常に課題になっていると思われます。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、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 ページ目の東京港湾労働者就労状況をご覧ください。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取りまとめたものです。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ということが重要です。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てい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、必要な労働力を確保できない場合には、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ことになっています。

こうした状況を踏まえて、この表についてご説明します。まず表の構成としては、一番左の①欄は港湾労働者全体の就労延数になっています。②欄の企業常用労働者から⑥欄の日雇労働者のうち、直接雇用というところは全部雇用形態の就労状況が内訳という形になっています。まず表の一番下の段の平成 26 年度につきましては、4 月から 12 月までの 9 カ月分となりますけれども、就労延数は合計で一番下から 2 番目にあります、74 万 6,989 日、これが全体の就労延数になっています。そのうち②番の企業常用雇用労働者についてはその隣になりますが 72 万 2,466 日と、全体の 96.7%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、一定程度定着していると認識しているところです。

一方残りの 3.3%ですが、延日数にして 2 万 4,523 日、これを港湾運送の波動性に対応した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、それから安定所紹介日雇労働者および直接雇用の日雇労働者ということになります。この 24,523 日を③番、こちらのほうでは 635 人、次に安定所の紹介で 1,712 日、直接雇用では 6 欄になりますが 2 万 2,176 日ということで、直接雇用の日雇労働者の割合が全体の 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。このような状況を踏まえて、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、この 2 ページの雇用形態別の就労状況の内訳として、作業別の状況を記しているものですので、こちらは後ほど各委員の皆さまにご覧いただければと思います。今後も港湾労働法に基づく、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、本日までご出席いただいており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くと思います。今後とも皆さまのご協力をお願い申し上げ、私の説明とします。ありがとうございました。

8 港湾労働者派遣事業業務取扱状況について

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いて、一般社団法人港湾労働安定協会、東京支部の池田支部長よりご説明をお願いします。よろしくをお願いします。

池田：港湾労働安定協会、東京支部の池田です。資料の説明については着席して説明をさせていただきます。

資料 2 の 9 ページと 10 ページに港湾労働者の派遣業務取扱状況について資料を提出していますのでご説明します。資料の 9 ページが 25 年度の取扱状況です。資料の 10 ページが平成 26 年度の取扱状況ということで、私のほうからは資料の 10 ページの平成 26 年度の業務取扱状況について説明します。大変恐縮ですが 10 ページの資料のほうをご覧くださいと思います。10 ページの資料の一番目に月別の表が載っているところです。こちらのほうをご覧くださいと思いますが、この表は平成 26 年 4 月から月別に取扱状況を記載したものです。

項目につきましては上の表から下の表も同じですが、上の表の平成 26 年 12 月の横の数字の欄をご覧くださいと思います。一番左端から派遣元事業所の欄です。事業所実数につきましては 37 ということになっているところです。先ほど説明がありましたが、東京港におきます港湾労働法の適用事業所数は 142 社ですが、そのうち 37 の事業所が派遣の許可を取っているという状況です。次にその右側の対象労働者数ですが、これは 37 の事業所で派遣労働の対象となっている方で、12 月末現在で 865 名ということです。

次にあっせん申込状況ということで記載があります。当協会に対しまして、派遣労働者のあっせん申込の状況について記載しているところです。12 月につきましては事業所数で 24 事業所、件数で申し上げますと 904 件で、人数にしますと 3,347 人の派遣の申し込みがあったという状況です。この派遣のあっせん申込書に対して、当協会であっせん成立した状況が右側の表です。あっせんの結果、派遣が成立した件数ですが 21 件、人数にして 57 名です。実際に派遣元の事業所数ですが、これは 2 社で、実人数にして 17 名ということです。それから派遣先事業所、派遣を受け入れている事業所数につきましては 2 社という状況です。

1 の月別表の合計欄をご覧くださいと思います。合計欄に 4 月から 12 月までの合計した数字が載っているところです。それで数字の下にカッコ書きで記載がありますが、こちらのほうは対前年度比です。具体的な数字の説明は割愛しますが、状況としては、あっせん申込の人数について若干対前年度下回っている状況です。あっせんの申し込みの件数、

それからあっせん状況につきましては、対前年度を上回っているという状況です。以上簡単ではありますが、私のほうからは説明を終わります。

野川：ありがとうございました。

9 港湾雇用安定等計画について

野川：それでは続きまして、港湾雇用安定等計画について事務局から報告をお願いします。

小林：本年度新たにスタートした港湾雇用安定等計画の概要についてご報告します。既にご承知のことと思いますが、昨年1月に開催された第7期第1回の港湾部会の際に、厚生労働省から港湾雇用安定計画等計画案について説明があり、委員の皆さまにご審議をいただいたところです。そして港湾労働法第3条の規定に基づく、新たな港湾雇用安定等計画が平成26年3月28日に告示をされ、平成30年度までの5カ年計画として、同年4月1日より適用されたところです。本日の資料には、厚生労働省にて作成した平成26年4月版の冊子もありますので、詳細は後ほどご覧いただければと思います。

主な変更点について、いま一度ご案内申し上げます。ほとんどの項目につきまして、前回の計画から継続実施となっておりますが、本日お配りした配付資料3に示したとおり、一部追加や削除された項目もあります。この資料3の4番目をご覧いただきたいと思います。ガントリークレーンシミュレーターの導入等については、当港湾部会の委員の皆さまのご意見等が反映されたというようなものになっています。これらの項目につきましては、関係機関と連携を図りながら、港湾労働者の能力開発および向上に取り組んでいきたいと思っております。

それから変更点の2番目にある人付きリース問題への対応については、これまでの港湾労使による取り組みの成果によりまして、大幅に解消したということをご踏まえて、本年度の計画から削除されたということです。しかしながらあくまでも大幅な改善ということで、この問題がゼロになったということではなく、ゼロになったということでの項目削除ではなく、この問題については引き続き個別に対応しているということです。現在の東京港における状況を申し上げますと、年々対象企業が減少していきまして、今回の港湾雇用安定計画等がスタートする前までは3社が残っていたところです。ハローワーク品川による、引き続きの個別指導、それから対象企業のご努力もあり、そのうち2社については昨年末までに解消しているという状況になっています。残る1社についても本年度末までに解消する見込みが立っておりまして、東京港では平成26年度中に人付きリースに関する問題は完全解消するということとなります。今後も港湾雇用安定等計画の趣旨を踏まえ、港湾労働者雇用安定センターをはじめとした、各関係機関との連携の下、港湾労働者の雇用の安定等に努めていきますので、引き続きご理解、ご協力をお願い申し上げます。私からの報告は以上です。

10 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、ご報告がありました。これらの内容について、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。どなたからでも結構ですが、何かありませんか。城田委員。

城田：先ほどのデータの事についてのお伺いです。東京港においては就労状況で常用が約 97%という話でした。規制法令のあるとかなしということで、若干他産業との比較は単純にはできないかと思いますが、ざっくり言えば要は正規労働者が 97%という見方でも正しいと思うのですが、他産業との比較において何か把握しておられるデータ等がありましたら、例えばこれよりもさらに高い常用化が進んでいる産業があるということがあれば一つご説明をお願いしたいと思います。

野川：事務局、いかがですか。

小林：すみません。他産業と比較するようなデータを、今特段手持ちで持っていないということもありますので、後ほど何か他のデータがありましたら、委員のほうにご報告申し上げたいと思います。

城田：よろしくをお願いします。われわれ業界の中では、このような程度の常用化率というのは常識なのですが、世間から見まして、まだ昔の港湾業者、昔といっても大昔ですが、日雇いをたくさん使って使いつぶしているのではないかという印象を持たれている向きもあるかもしれませんので、その辺をひとつはっきり、比較において事実を掌握する必要があるのかなと思います。

小林：後ほど業種別の何か非正規・正規のデータがありましたら、ご披露申し上げたいと思います。

野川：よろしくをお願いします。他にいかがですか。ご質問でもご意見でも結構ですが、いかがですか。原委員。

原：今のご質問との関連で、もう一度就労状況のデータのところで、常用雇用の定義を確認したいのですが、もう一度お願いします。

野川：事務局、お願いします。

原：資料 2 の 2 ページの右下の部分です。といいますのは、97%近くの数字がいわゆる正規雇用というように表現するのが妥当かどうかという問題になってくるかと思います。いかがですか。

小林：これ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、そういう定義の位置付けになっています。

原：例えば期間 3 カ月の契約が 1 回でも常用雇用に当たるということですか。

小林：そうなります。

原：そうしますと、先ほど他産業との比較ということがありましたが、この数字が正規・非正規をどのように解釈するかについては、いろいろ細かい点を検討する必要があるかと思しますので、その点をご確認いただければと思います。97%すべてがいわゆる正規雇用

というように表現するのが妥当かどうかということ、その点をご注意いただければというように感じました。

小林：承知しました。

野川：城田委員。

城田：今のご質問で、私は業界全体のデータを手元に持っているわけではありませんので、あくまで要は感じということです。同業他社を含めて、たいていが常用イコール正規労働者であるというように、われわれはわが社では少なくともそうです。参考までに。

野川：ありがとうございます。他にいかがですか。田端委員。

田端：4番目の「ガントリークレーンシミュレーターを導入した講習等を行う旨を追加」ということで、具体的に義務付けというような内容に進むのでしょうか。神戸のほうでできたという話は聞いていますが、東京にもつくる計画はあるのですか。以上です。

野川：2点です。ご質問、よろしいですか。池田委員、どうぞ。

池田：私のほうから情報提供ということも含めて説明します。愛知県豊橋市にうちの協会が設置運営をしている港湾技能研修センターがあります。この研修センターにおきまして、今年度新たにガントリークレーンシミュレーターを設置しまして、完成したのですが、27年4月から実際の訓練研修で、このシミュレーターを活用してやっていくということになっているところです。東京港ということでは設置する予定はないというように聞いているところです。

野川：よろしいですか。

田端：ありがとうございました。

11 閉会

野川：それでは他にいかがですか。特になければ、だいぶん時間は早いのですが終了しますが、よろしいですか。よろしければ、予定の時間にはだいぶん早いですが、皆さまのご質問等がないということであれば、これをもちまして審議を終了ということにしたいと存じます。それでは以上で第7期第2回の東京地方労働審議会、港湾労働部会を終了します。事務局にマイクをお返しします。

赤尾：野川部会長、ありがとうございました。本日は委員の皆さま方には大変熱心なご審議をいただき、誠にありがとうございました。委員の皆さまから頂戴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いきたいと考えています。今後とも職業安定行政の運営につきまして、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。それではこれをもちまして閉会とします。皆さま、ありがとうございました。

(録音終了)