

# 港湾雇用安定等計画(案)に関する地方労働審議会港湾労働部会における主な意見等について

資料3

| 意見提出者                 | 意見内容  | 厚生労働省の見解  |
|-----------------------|---|---|
| 東京地方労働審議会<br>(東京港関係)  | ○若年者に関する取り組みとして、高校生の見学という話があったが将来的、中長期的に考えると小学生などの社会見学などを検討して欲しい。【公】  | ○港湾雇用安定等計画に基づく取組としては、入職促進を目的としているため高校生を主な対象として想定している。   |
| 神奈川地方労働審議会<br>(横浜港関係) | ○港湾運送業界における人材不足解消や高齢化問題への対応として、企業が負担する技能取得費用を国が補助する制度を設ける等の人材育成支援の強化を要請する。また、若年労働者の確保や就職後の定着率の向上に向けた港湾業界の魅力の底上げや伝える取り組みが必要であり、今後とも行政、業界団体、労働者組合による協議の場を設けていくことが重要と考える。【労】 | ○人材育成支援については、雇用保険二事業による助成制度があり、個々の事業主が行う教育訓練や講習に応じて支給要件を確認の上、活用いただきたい。また、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は、講習受講費等の助成制度や宿泊室が整備されているため、積極的に活用いただきたい。○若年労働者の確保・定着のための取組については、引き続き関係省庁と連携の上、港湾労働専門委員会等の場を通じて検討を行ってまいりたい。 |
|                       | ○港湾労働者派遣制度は日雇労働者の減少を目的として開始された制度と認識しているが、横浜港においては、依然として日雇依存率が高く、また、6大港全体においても日雇依存率については、かなりの高低差があるという現状を踏まえると様々な問題があると考えられ、今後とも改善に向けた深い議論による検討を求める。【労】                    | ○新たな計画(案)においては、港湾労働者派遣制度の活用促進の観点も踏まえ、若年者等の港湾運送業界への理解・入職の促進を図る取組について記載している。○いただいたご意見を踏まえ、港湾労働者派遣制度の活用促進、日雇労働者の縮減について、引き続き検討を行ってまいりたい。  |
|                       | ○現行の雇用安定等計画にある退職金制度の有無に関する記載が、退職金制度の導入割合が他業種と比較して高いことを理由として、次期計画(案)から削除されているが、退職金制度が整備されていることは港湾運送業界の魅力の一つとして若年層へのアピールすることに繋がり、日雇労働者の減少にも繋がると考えられることから、削除する必要はないと考える。【公】  | ○いただいたご意見を踏まえ、当該項目について記載を残すこととした。   |
| 愛知地方労働審議会<br>(名古屋港関係) | ○週休2日制の導入にかかる比較対象について。【労】   | ○週休二日制の導入状況については、港湾運送事業は令和5年、全産業は令和4年の数値での比較となっていたが、最新の公表データを踏まえ、全産業についても令和5年の数値に修正した。  |
|                       | ○「安定的な物流機能の維持に努める」とはどんなイメージについて。<br>○「安定的な物流機能の維持に努める」との文言を入れる必要性について。【労】   | ○港湾労働専門委員会において、在来荷役には革新荷役とは異なる技術が必要であり、双方について技能労働者を確保しなければ物流が維持できないというご意見をいただいたことを踏まえ、記載を追加したもの。<br>○「物流機能の維持」という表現については、港湾のインフラや荷役機械等、労働者以外の環境条件を想起させるというご意見をいただいたことを踏まえ、「物流の維持」という表現に修正した。                  |

| 意見提出者                        | 意見内容   | 厚生労働省の見解  |
|------------------------------|--|---|
| <p>大阪地方労働審議会<br/>(大阪港関係)</p> | <p>○現場となる倉庫や職場によっては女性用トイレが設置されていないなど、環境的な問題もあり、元請や国から女性を雇えと言われても現状は難しい。【使】</p>   | <p>○女性や高齢者が働きやすい職場環境の整備について、幅広い人材の活躍促進を図るための観点のひとつとして記載しているものであり、休憩所・トイレ等の環境整備についても入職促進を図る取組と並行して取り組むべき課題と考えている。</p>  |
|                              | <p>○適正料金を収受し、労働条件を改善しないとイケない。<br/>○外国人労働者の受け入れについて港湾労使及び行政で考えていく必要がある。<br/>○違法な事業者に対する指導、改善をどのように行っていくかが課題。<br/>○港湾雇用安定等計画のなかに港湾における最低賃金、初任給、年齢別の給与基準など盛り込むことはできないか。【労】</p>  | <p>○いただいたご意見を踏まえ、引き続き関係省庁と連携の上、港湾労働専門委員会等の場を通じて検討を行ってまいりたい。なお、港湾雇用安定等計画は国等が講ずべき措置について中長期的な指針を示すものであり、具体的な給与基準等について盛り込むことは困難である。</p>                                       |
|                              | <p>○労働条件の改善に向けた事業主及び事業主団体が講ずべき措置について、労使にだけ任せるのではなく、計画に記載する以上は行政も関与すべきである。【労】</p>   | <p>○行政としても、法令遵守に係る周知・指導等を通じて労働条件の改善に取り組んでまいりたい。</p>   |
| <p>兵庫地方労働審議会<br/>(神戸港関係)</p> | <p>○高年齢者の活躍に関する記述を検討するにあたってのお願いとして、港湾労働者における高年齢者及び若年者とは、それぞれ何歳をイメージしているのかが明確になれば、より一層計画内容が分かりやすくなるのではないかと考える。【労】</p>   | <p>○計画において講ずべきとされている措置等については、対象となる年齢を具体的に規定する必要があるものではなく、年齢区分について定義は設けていない。</p>   |
|                              | <p>○計画(案)1(2)ロ(ハ)の「若年者・女性・高年齢者等の幅広い人材の活躍促進を…」の記述について、イメージとして若年者及び女性は入職に関し、ここでの高年齢者は新規に雇入れるというよりは、ベテランの労働者が継続的に活躍する場を提供するという印象を持つので、一括りの表現ではないような記述の仕方があっても良いのではないか。【公】</p>   | <p>○「若年者・女性・高年齢者等」の記載については、入職や活躍の場の提供を含めた包括的な活躍促進という文脈で記載しているものである。なお、入職促進を図る取組については「若年者」と対象を限定して記載しているほか、職場環境の整備については女性・高齢者の活躍促進の意図を明確にするため「女性や高齢者が働きやすい職場環境の整備」とした。</p> |
|                              | <p>○計画(案)の中に、技能労働者とか高度な技術・技能という記述が多くあり、読む限りにおいては、高度なというのはガントリークレーンとか門型クレーン、自走式への対応となっている。コンテナ船が出てきて、もう何年もたっている中でこの高度なというイメージが、港湾労働者の高度化というこれからの将来をイメージする言葉が、計画(案)からは見えてこない。技術革新とはこういうものだという何か具体的なものがないと、なかなか理解されないのではないかと感じた。【公】</p> | <p>○技術革新やそれに伴い必要となる技術・技能の多様化・高度化については、計画期間の5年に限らず継続的に進展しているものであり、個別の事象ではなく、今後を含めた継続的な変化に対応していく必要があるという趣旨で記載していることから、具体的な記載は行っていない。</p>                                    |

| 意見提出者                | 意見内容  | 厚生労働省の見解   |
|----------------------|---|--|
| 福岡地方労働審議会<br>(関門港関係) | <p>○働きやすい職場環境の取り組みについては、事業主及び事業主団体だけでなく、国(行政)が、トイレや休憩所の設置など福利厚生の充実を図り、若年者・女性・高齢者等も働きやすい職場環境の整備を促進されたい。【労】</p>                         | <p>○休憩所・トイレ等の環境整備については、入職促進を図る取組と並行して取り組むべき課題と考えている。<br/>○いただいたご意見を踏まえ、職場環境の整備については女性・高齢者の活躍促進の意図を明確にするため「女性や高齢者が働きやすい職場環境の整備」とするとともに、国全体で取り組むべき課題であることを明確にするため「関係省庁と連携し」という記載を追加した。</p> |
|                      | <p>○港湾労働者安定センターの講ずる措置として、職場見学等を通じて若年者等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こととされているが、実効ある取組とするためにも、国(労働局)、事業主及び事業主団体等の協力が必要であるのではないか。【労】</p> | <p>○若年者に対する理解・入職促進の取組については、港湾労働者雇用安定センター((一財)港湾労働安定協会)に対し人員配置を含め予算措置しているほか、労働局等関係機関の協力を得つつ行うこととしている。</p>   |
|                      | <p>○港湾技能研修センターにて高度な技術・技能の習得及び若手・中堅労働者への円滑な技能の継承に対する支援を強化するとされているが、地方においても技能継承ができるよう、国が地方においても職業訓練の措置を図られたい。【労】</p>                    | <p>○若年者・女性・高齢者等の幅広い人材の活躍を促進する観点から、高齢者、熟練者からの技能継承を図ることについても重要な課題と考えている。なお、港湾技能研修センターにおいては講習受講費用のほか、旅費等の助成制度や宿泊室が整備されており、引き続き活用いただきたい。</p>   |
|                      | <p>○従前から計画案に、日雇い労働者の直接雇用については、例外的となるように努める旨の記載があるが、常用労働者の臨時雇用についても例外的となるように、同様の内容を計画に盛り込んでいただきたい。【労】</p>                              | <p>○港湾労働者については、企業内の常用労働者による対応を原則としているが、臨時的に港湾運送に従事する労働者についても企業内の常用労働者であり、波動性への対応に際して企業外労働力より優先されるべき労働力であると考えている。</p>   |

(注1)【公】:公益代表委員からの意見、【労】:労働者代表委員からの意見、【使】:使用者代表委員からの意見。

(注2)関係都府県知事からの特段の意見はなかった。