

平成20年港湾運送事業雇用実態調査結果概要

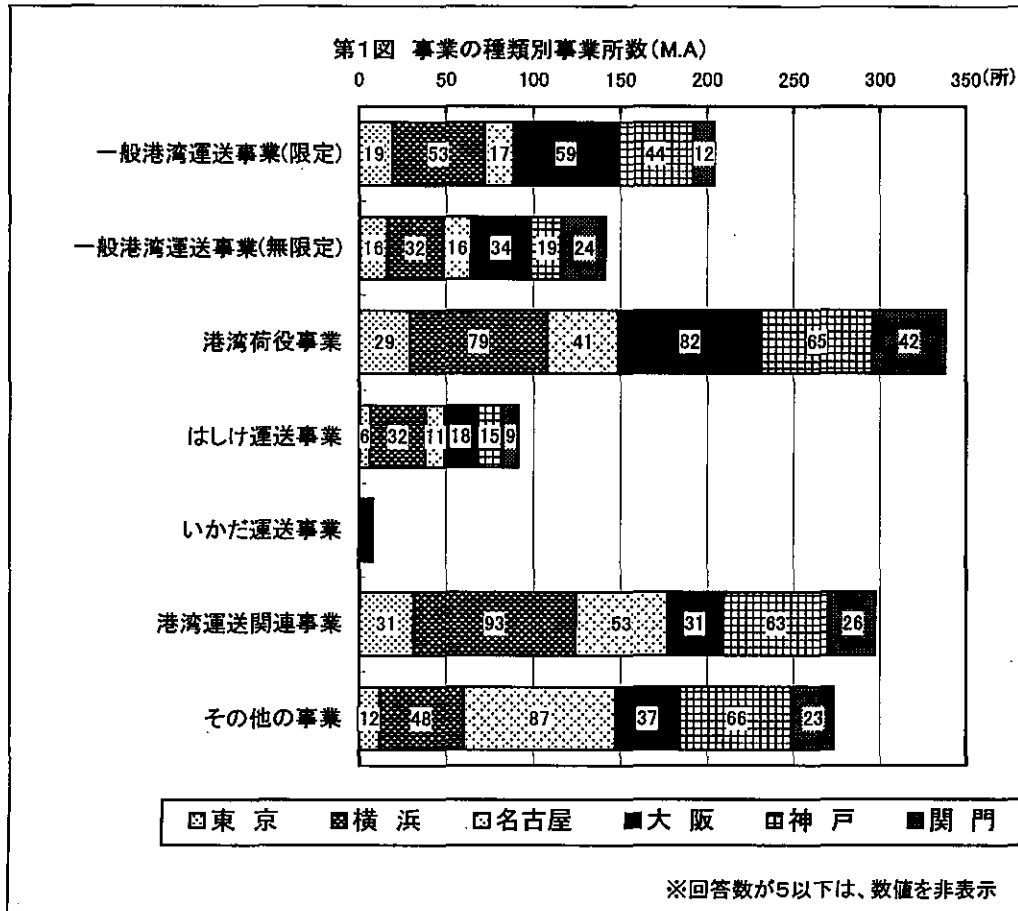
1 事業所の属性に関する状況

(1) 事業の種類

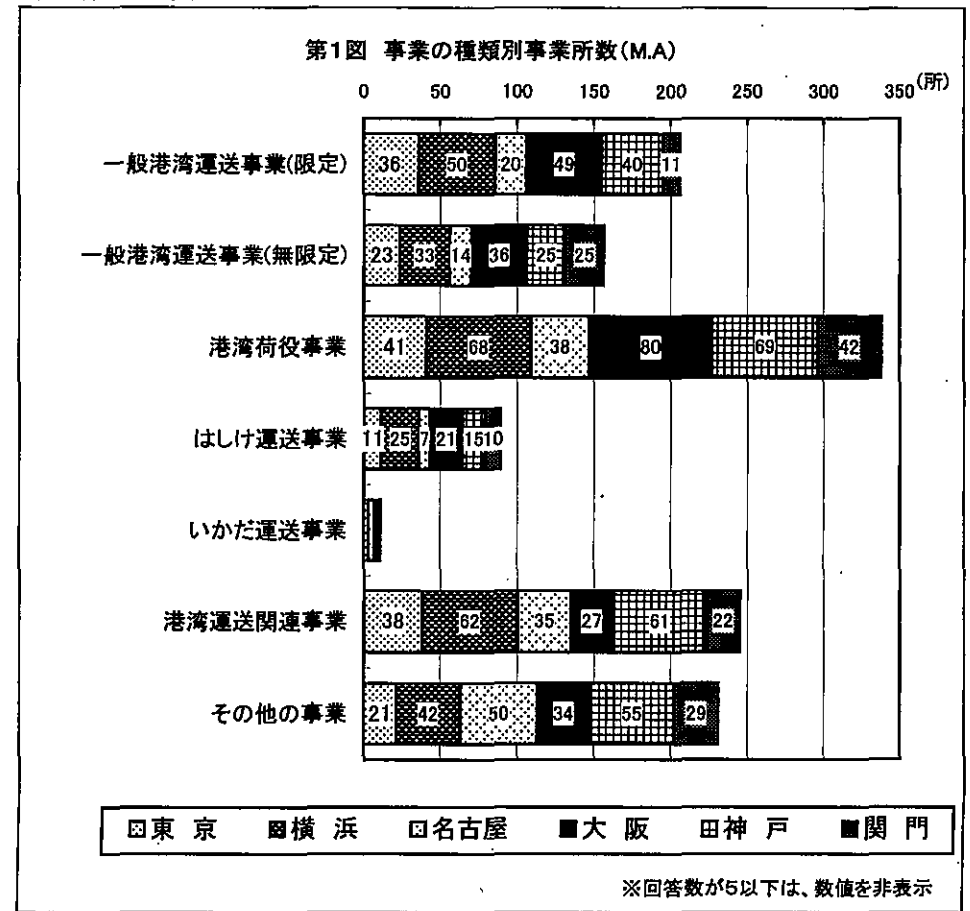
6大港全体の「港湾運送関連事業」は、245事業所(平成15年)から297事業所(平成20年)に、平成15年と比べ21.2%増加している。港湾別の「港湾運送関連事業」は、平成15年と比べ、横浜が31事業所増、名古屋が18事業所増となっている。

これらより、横浜において、他港湾と異なる何らかの事情によって港湾運送関連事業を営む事業所が大幅に増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



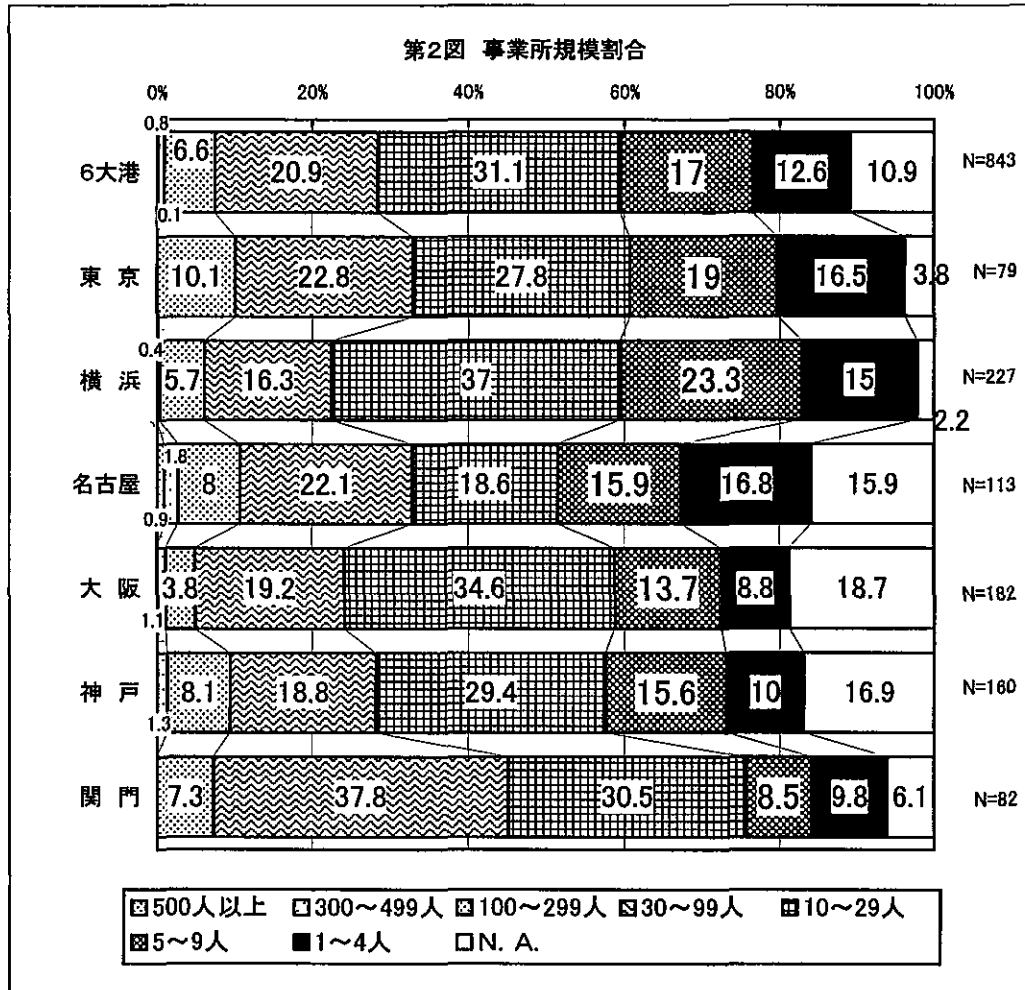
(平成15年)



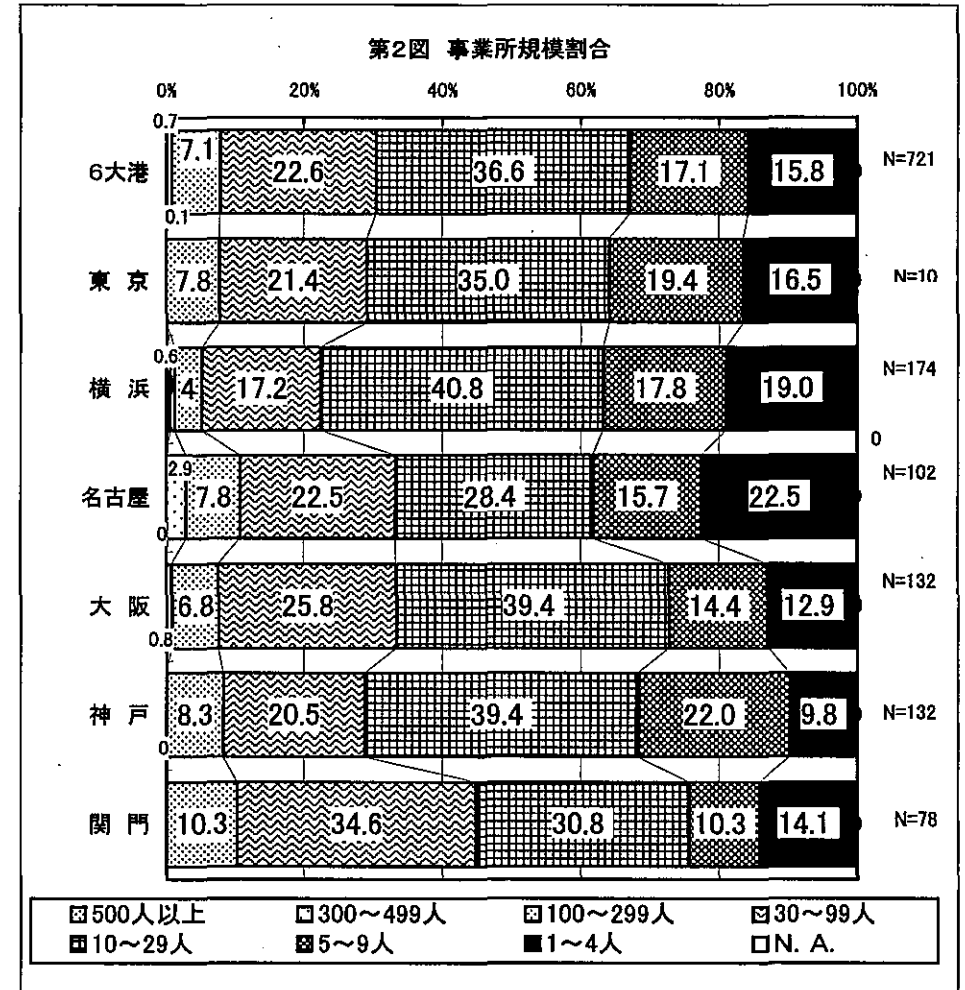
(2)事業所規模

6大港全体では、30人未満の事業所が全体の60.7%(平成20年)を占め、平成15年(69.5%)と同じく全体の6割以上となっている。港湾別では、横浜で30人未満の事業所が75.3%(平成20年)となっており、平成15年(77.6%)と同水準となっている。これらより、港湾運送事業を営む主な事業所は小規模である傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)

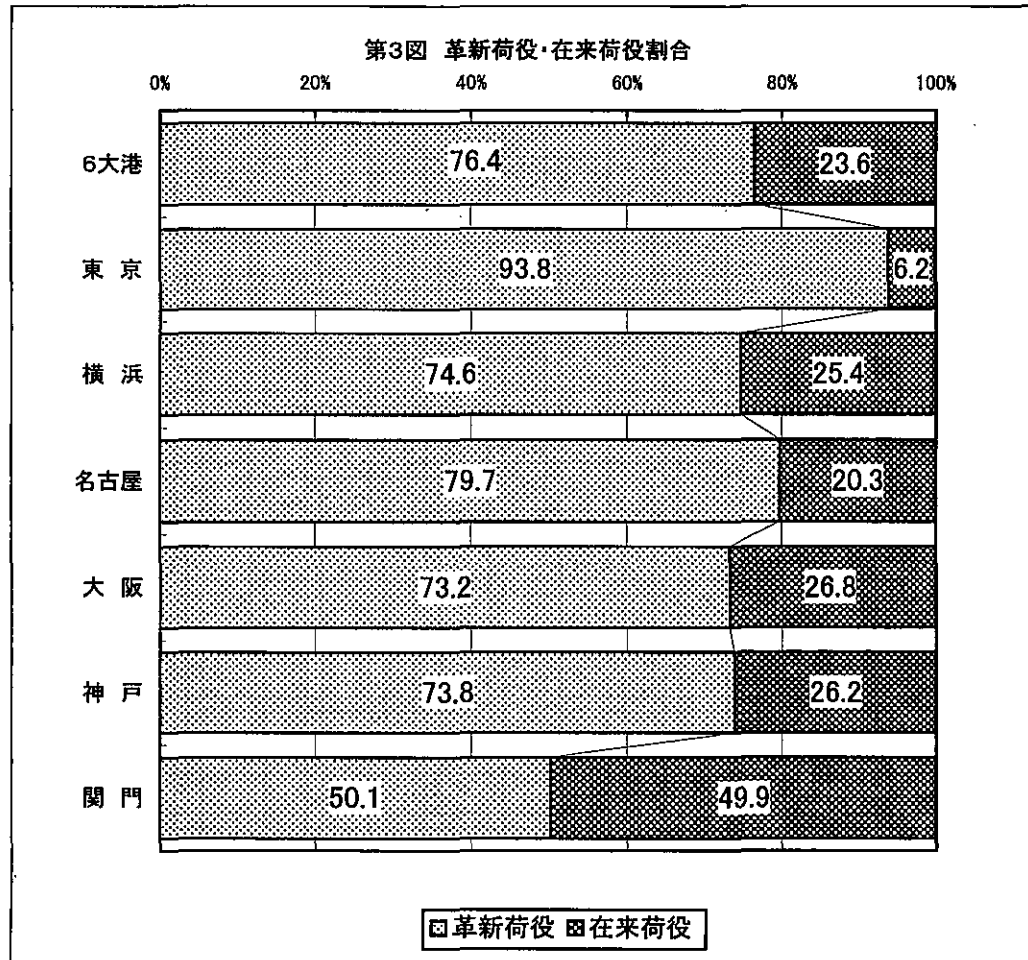


2 港湾運送事業量に関する状況

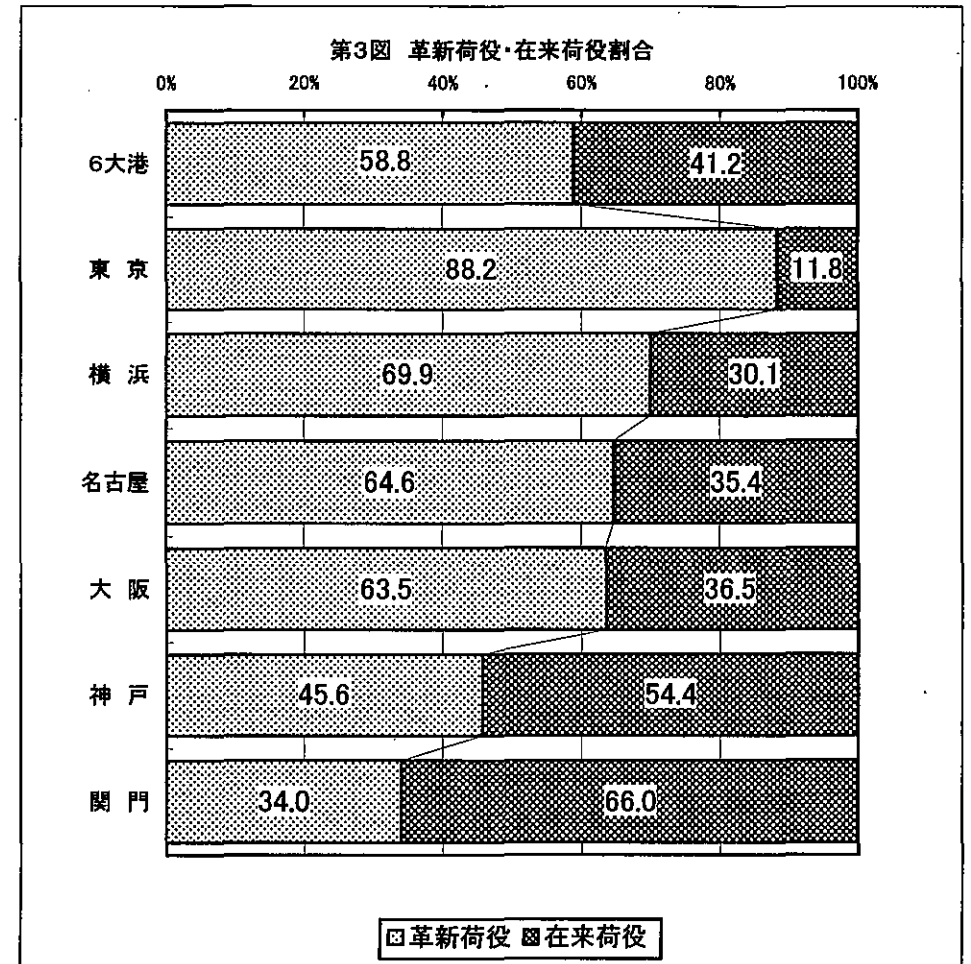
6大港全体では、革新荷役が58.8%（平成15年）から76.4%（平成20年）に、平成15年と比べ大幅（17.6%）に増加している。港湾別では、平成20年において、いずれの港湾でも革新荷役割合が増加している。

これらより、港湾運送事業における荷役作業の革新化等が6大港全体で大規模に行われている傾向と考えられる。

（平成20年）



（平成15年）



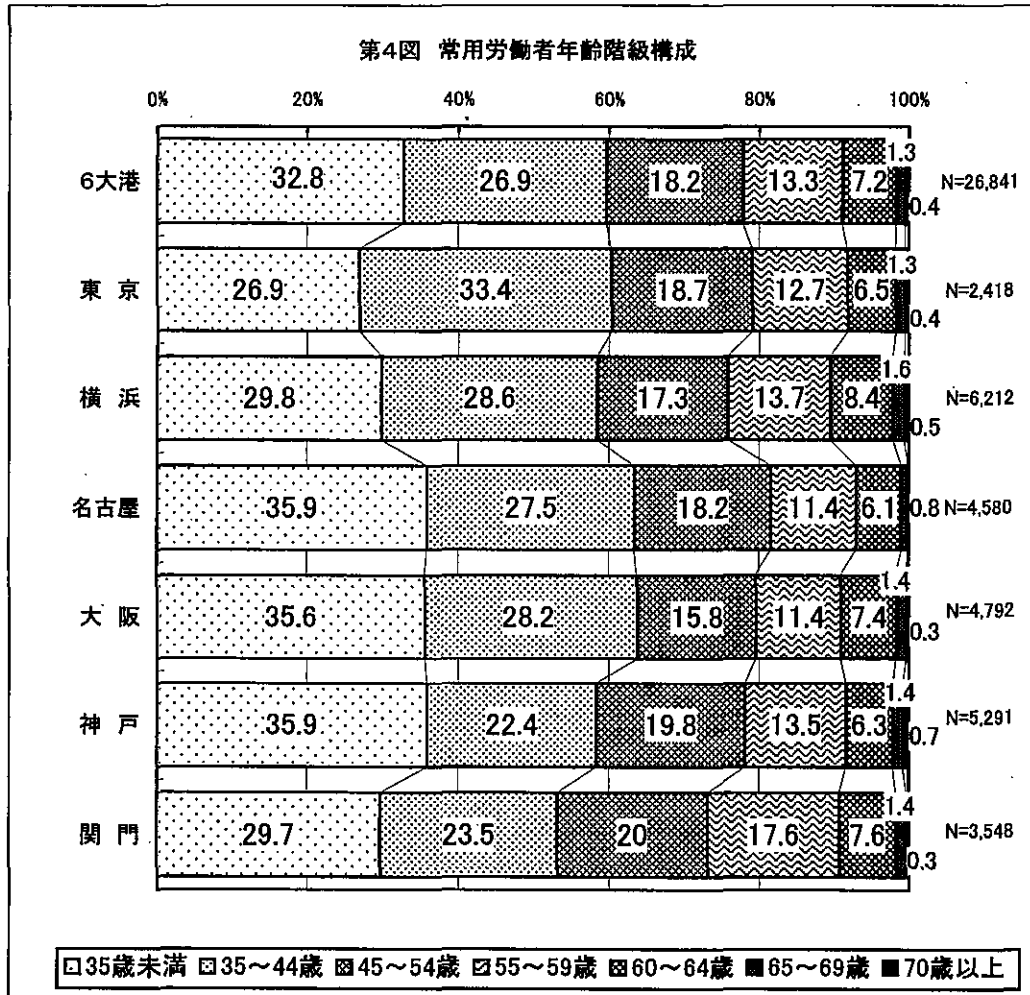
3 常用労働者の労働条件等に関する状況

(1) 年齢階級構成

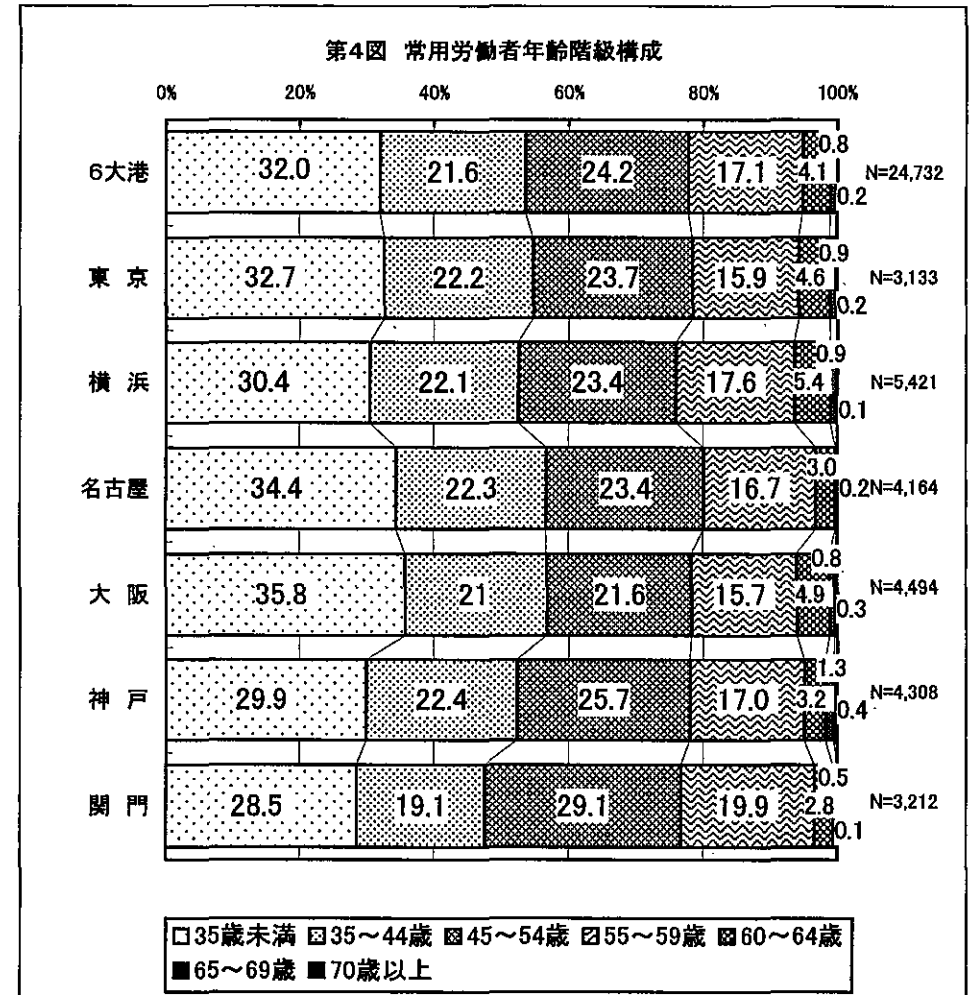
6大港全体では、「35歳未満」が32.8%（平成20年）、「35～44歳」が26.9%（平成20年）となり、平成15年と同じく全体の過半数以上を占めている。港湾別では、平成20年で「35歳未満」～「35～44歳」がいずれの港も過半数以上を占めている。6大港、港湾別ともに、「60～64歳」が平成15年と比べ増加している。

これらより、ある程度年齢が高い労働者が6大港全体で多くを占めている傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



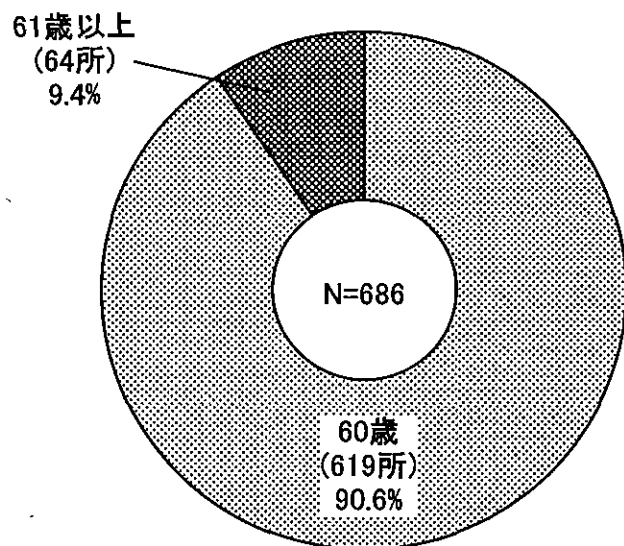
(2) 定年制

6大港全体では、60歳の事業所が平成15年と比べ37事業所減少しているが、それに対応する形で、61歳以上の事業所が平成15年と比べ41事業所増加している。

これらより、定年制の延長化が港湾運送事業を営む事業所いくつかで行われている傾向と考えられる。

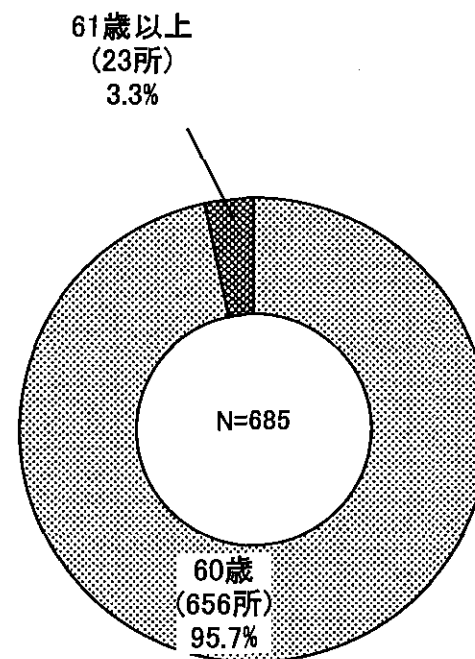
(平成20年)

第5図 定年年齢別事業所数



(平成15年)

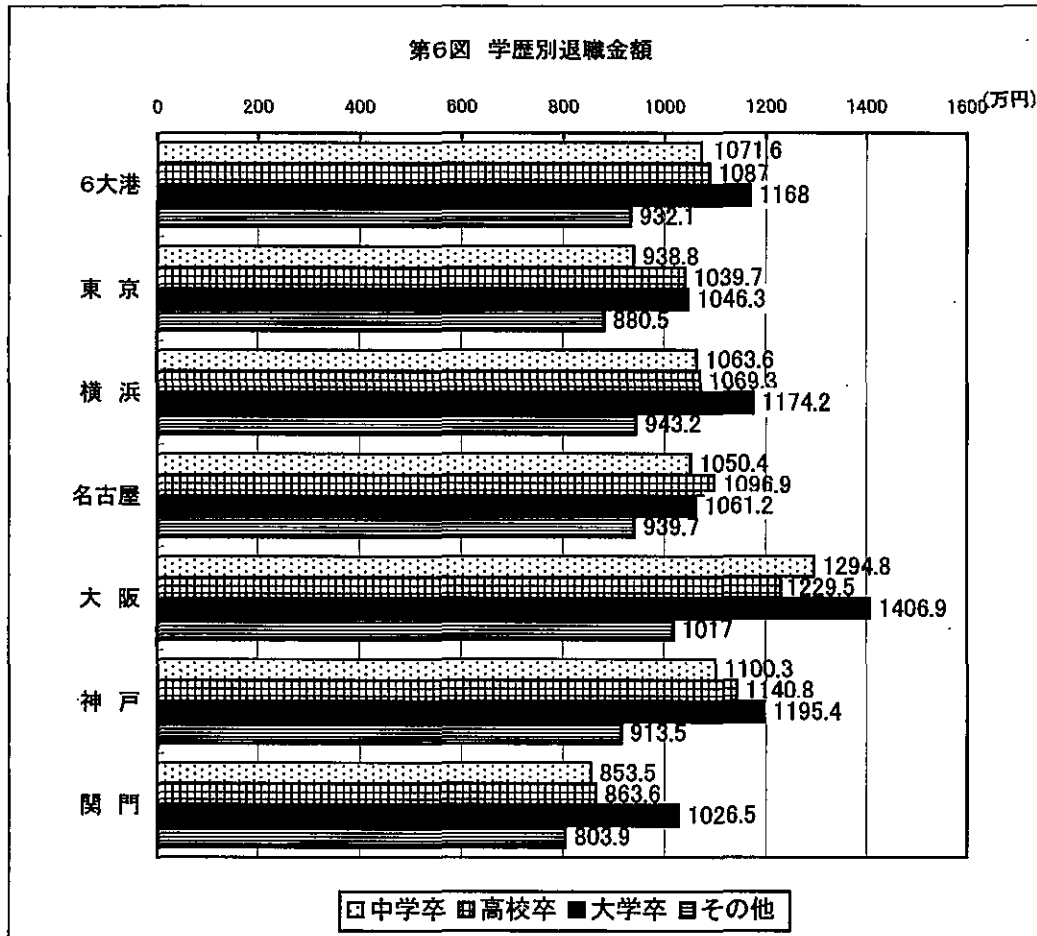
第5図 定年年齢別事業所数



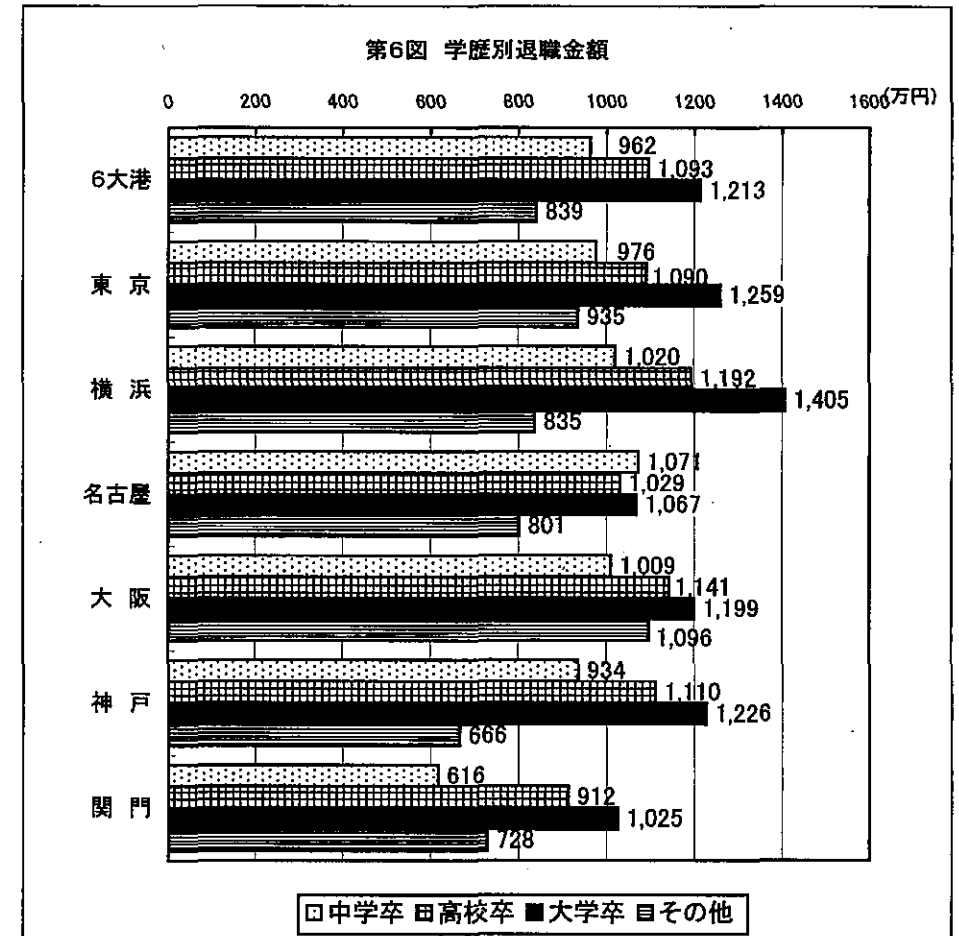
(3)退職金

6大港全体では、平成20年で「大学卒」1,168万円(平成15年 1,093万円)、「高校卒」1,087万円(平成15年 1,093万円)、「中学卒」1,072万円(平成15年 962万円)、「その他」932万円(平成15年 839万円)となっており、「中学卒」と「その他」で増加している。

(平成20年)



(平成15年)

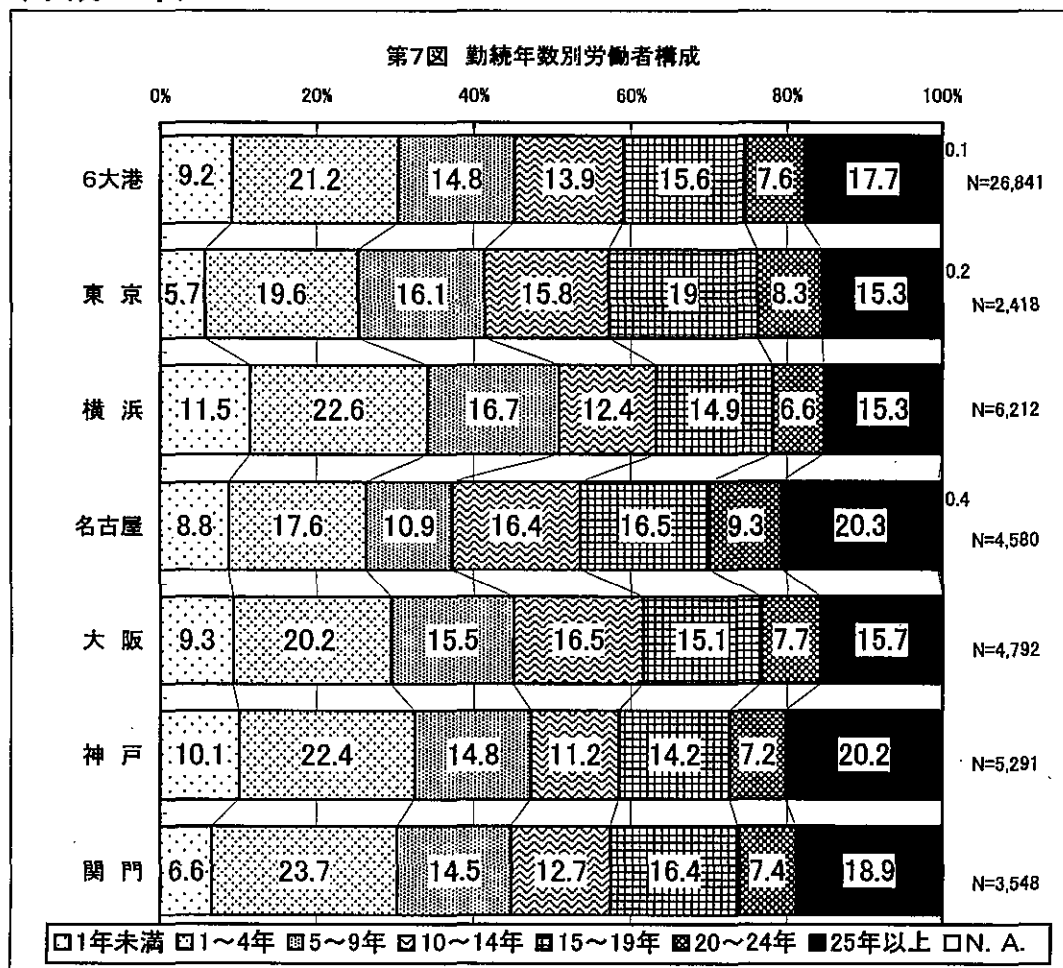


(4) 勤続年数

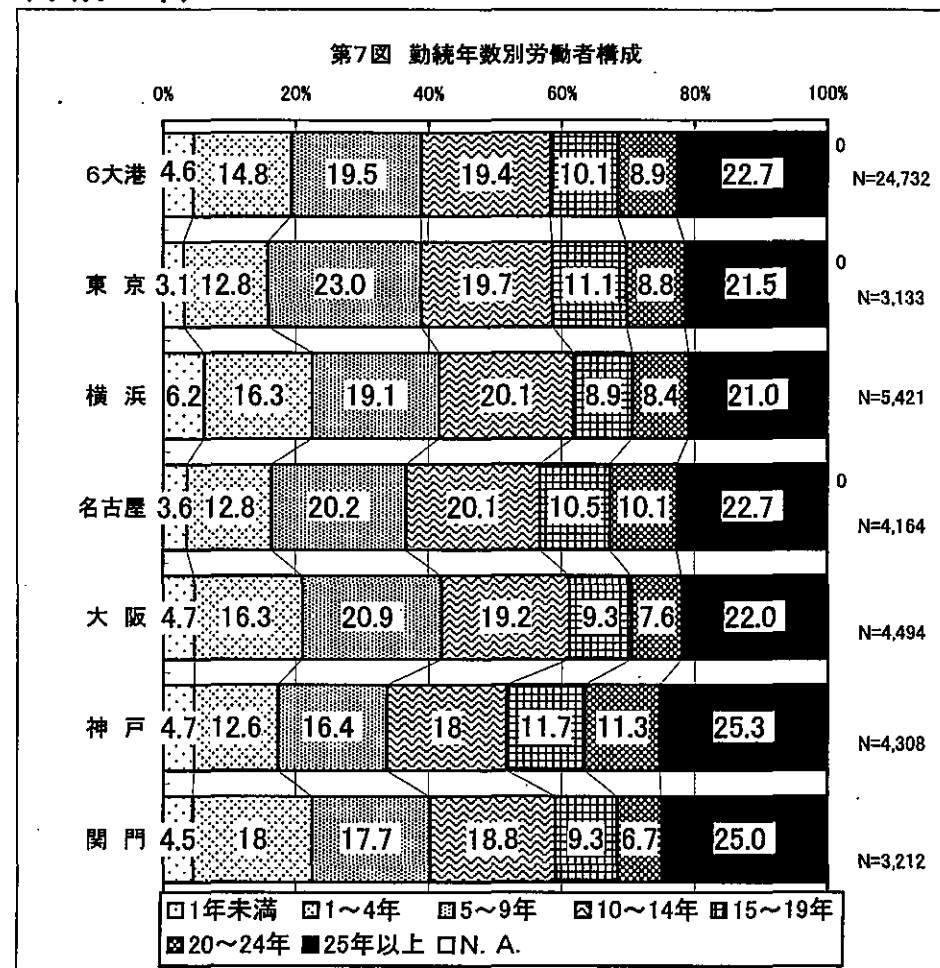
6大港全体では、「1年未満」～「1～4年」の割合が19.4%（平成15年）から30.4%（平成20年）に増加している一方、「20～24年」～「25年以上」の割合が31.6%（平成15年）から25.3%（平成20年）に減少している。港湾別では、平成20年でいずれの港も「1年未満」～「1～4年」の割合が全体の25%を超えている。

これらより、熟練労働者が減少している一方、未熟練労働者が増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



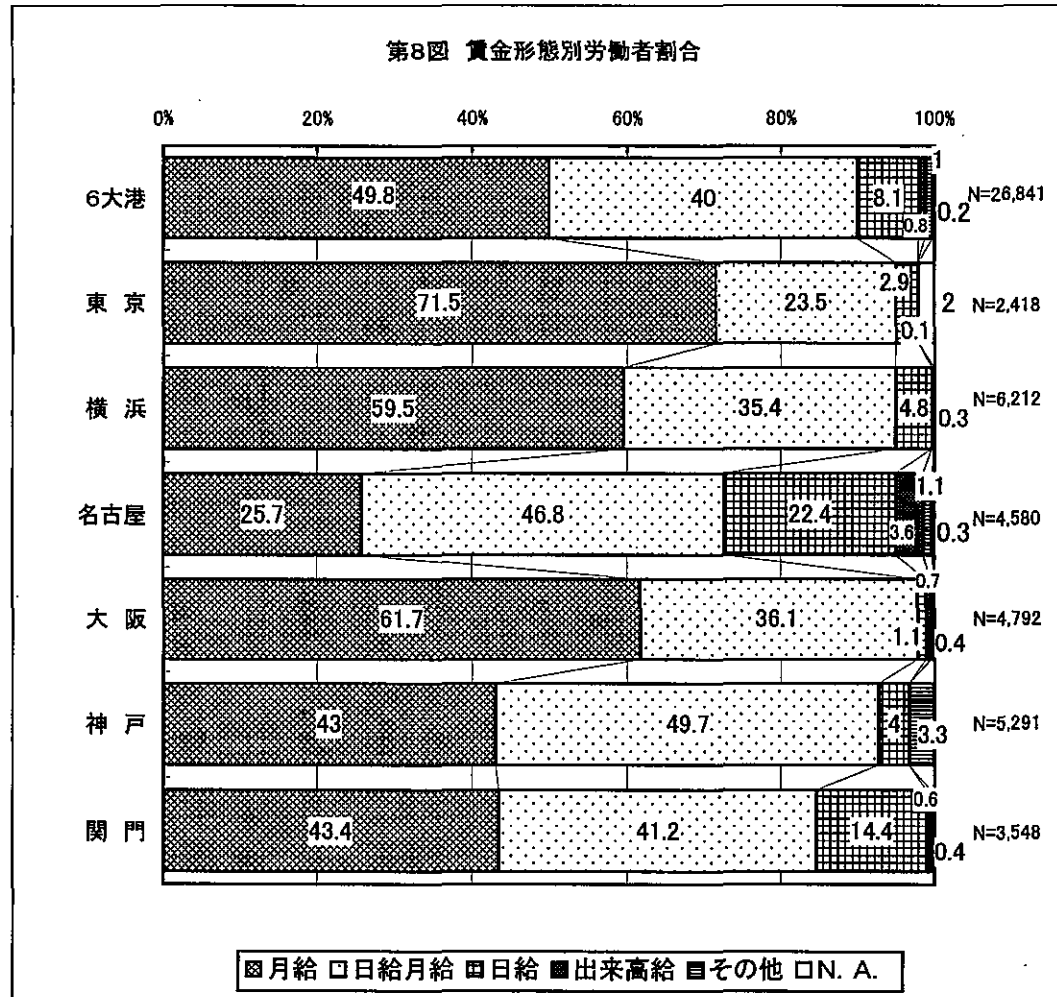
(平成15年)



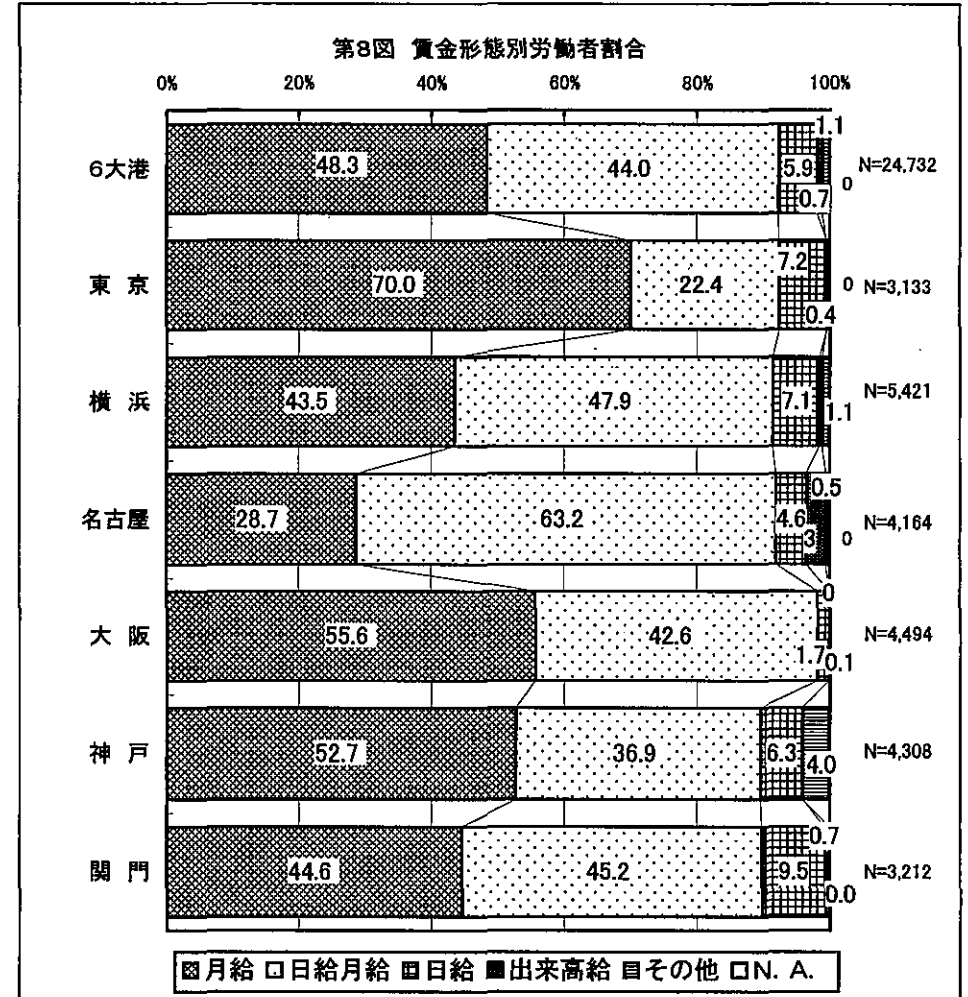
(5)賃金形態

6大港全体では、平成20年、平成15年いずれにおいても「月給」「日給月給」が全体の80%以上を占めている。港湾別では、名古屋で「月給」「日給月給」が91.9%(平成15年)から72.5%に減少し、「日給」が4.6%(平成15年)から22.4%(平成20年)に増加している。また、名古屋・神戸・関門で、「月給」が平成15年と比べ減少している。

(平成20年)



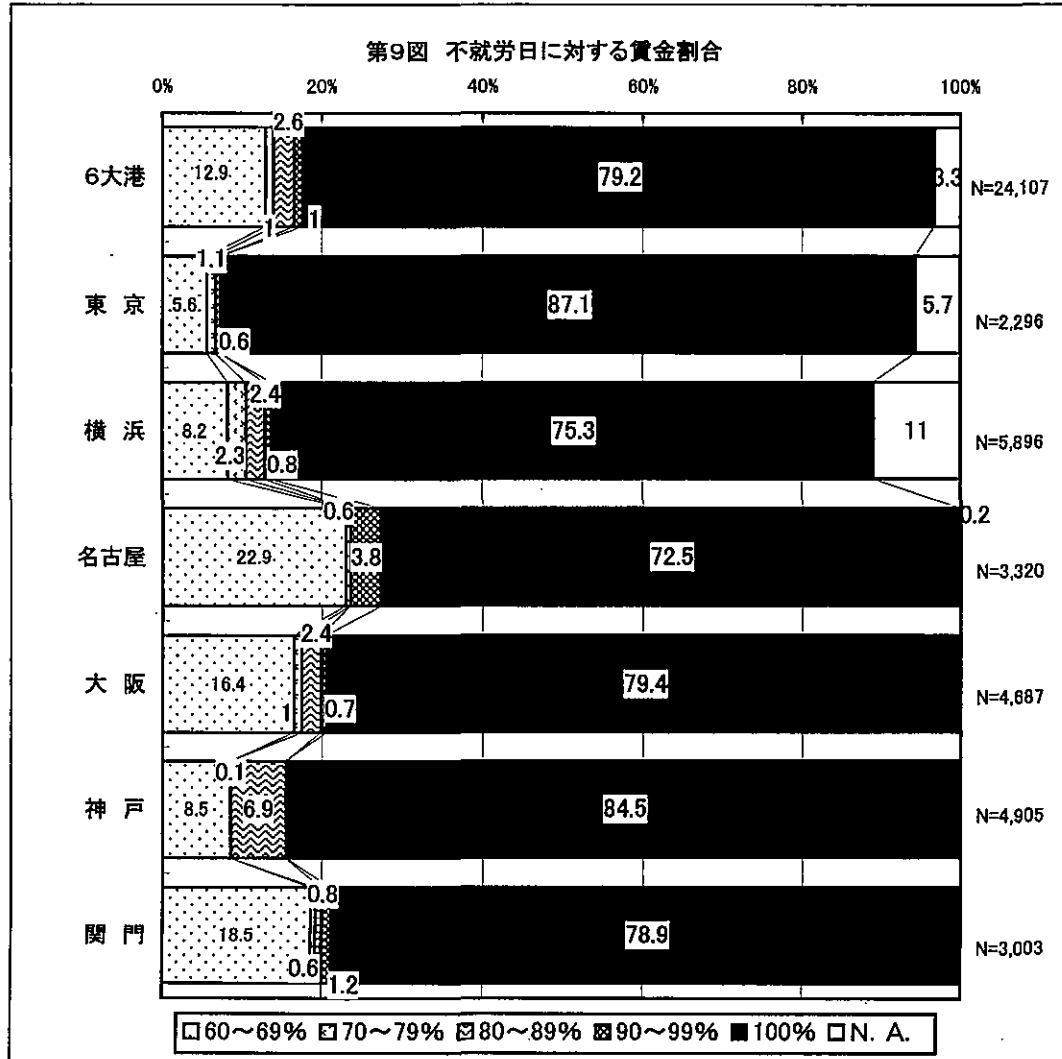
(平成15年)



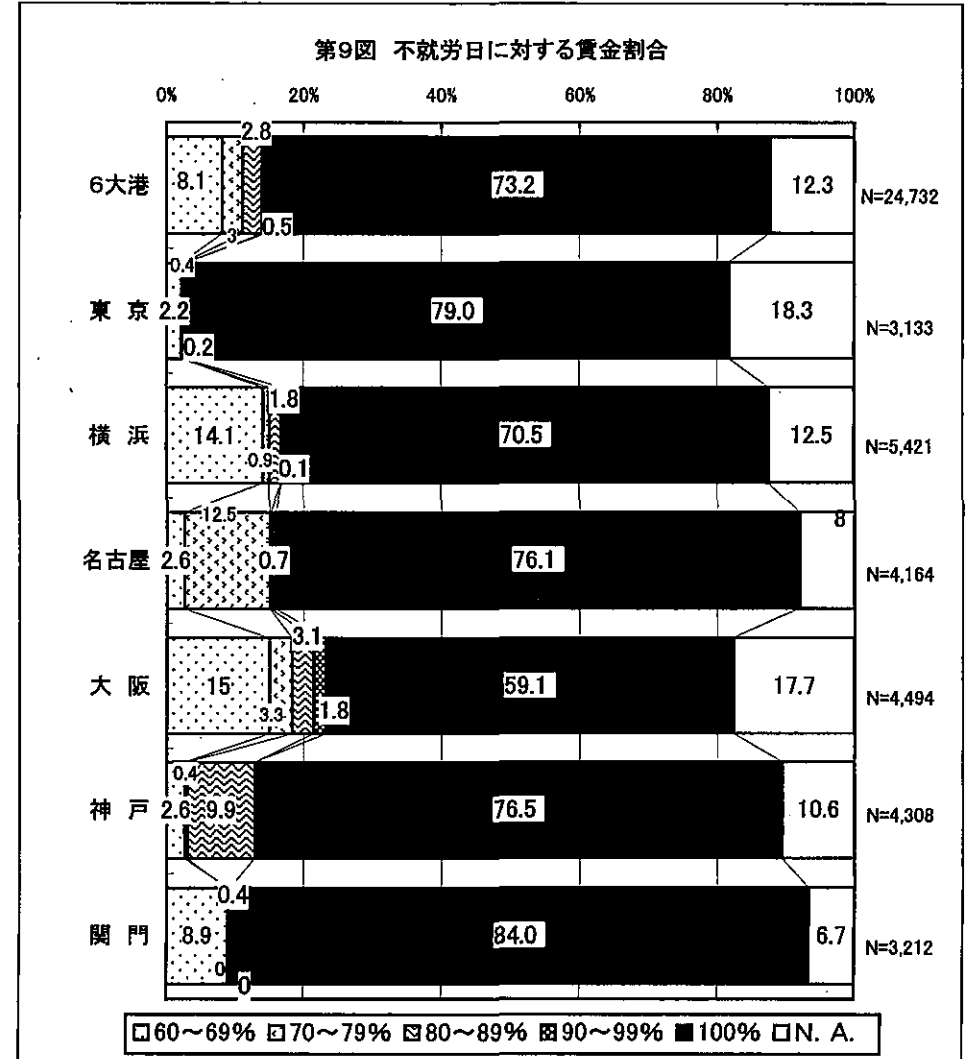
(6)不就労日の賃金

6大港全体では、平成20年、平成15年いずれにおいても「100%」が70%以上を占めている。港湾別では、名古屋・関門で「100%」が平成15年と比べ減少している。

(平成20年)



(平成15年)

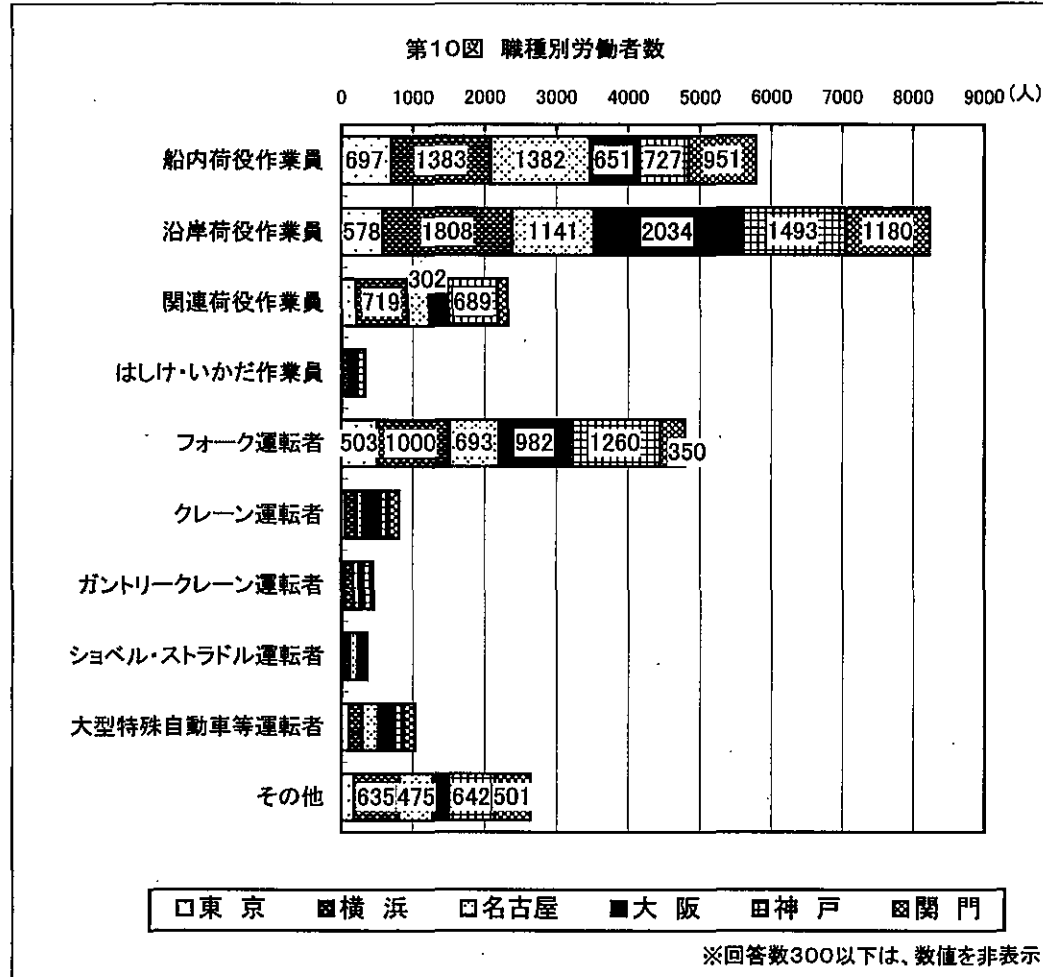


(7)職種別労働者数

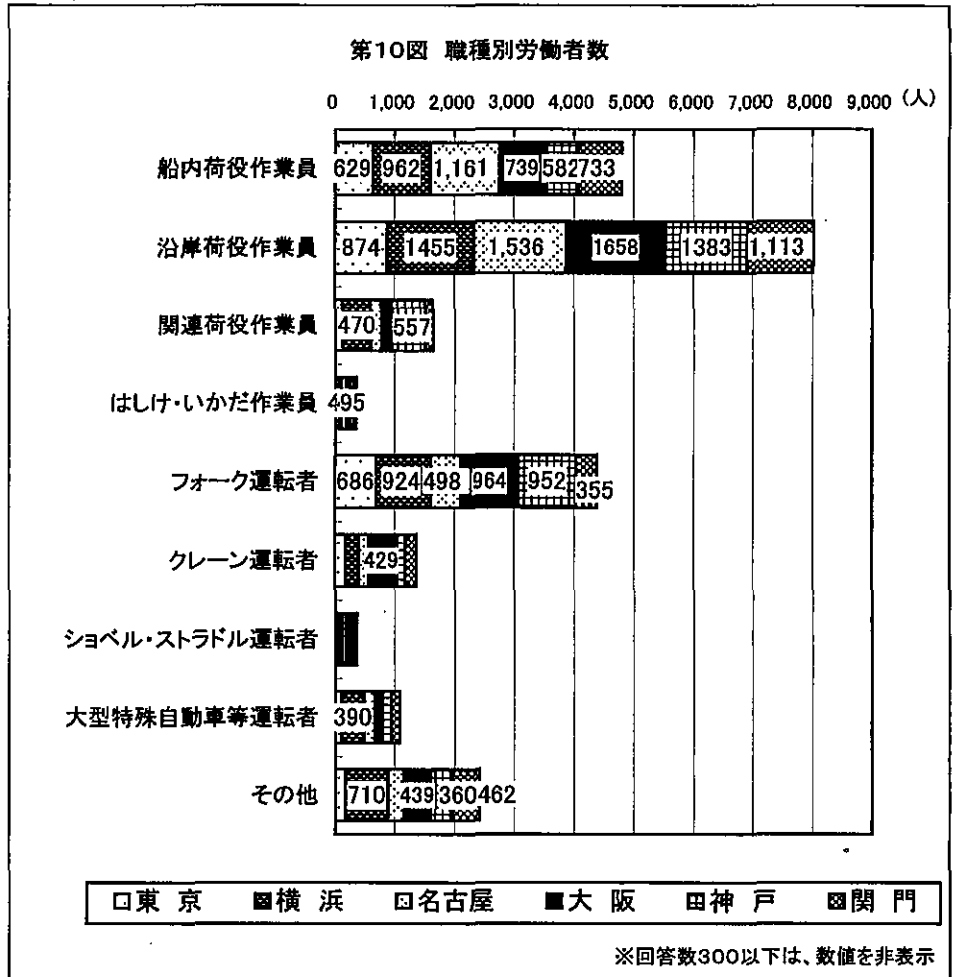
6大港全体では、平成20年、平成15年ともに「沿岸荷役作業員」が最も多く、続いて「船内荷役作業員」となっている。「関連荷役作業員」については、1,641人(平成15年)から2,317人(平成20年)に、平成15年と比べ41.2%増加している。港湾別では、横浜で「関連荷役作業員」が470人(平成15年)から719人(平成20年)に249人増加している。

これらより、横浜における港湾運送関連事業を営む事業所の大幅増加に伴い、横浜における関連荷役作業員が大幅に増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



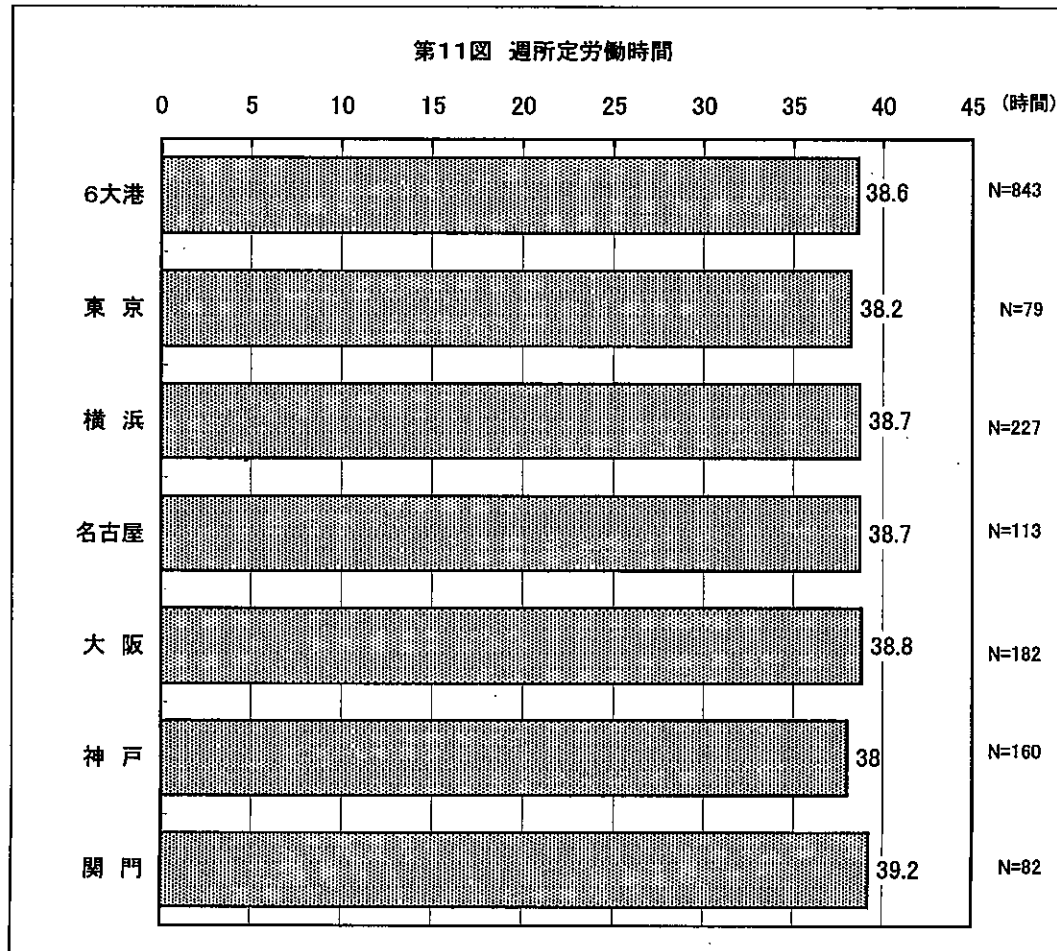
(8) 労働時間、休日日数

○週所定労働時間

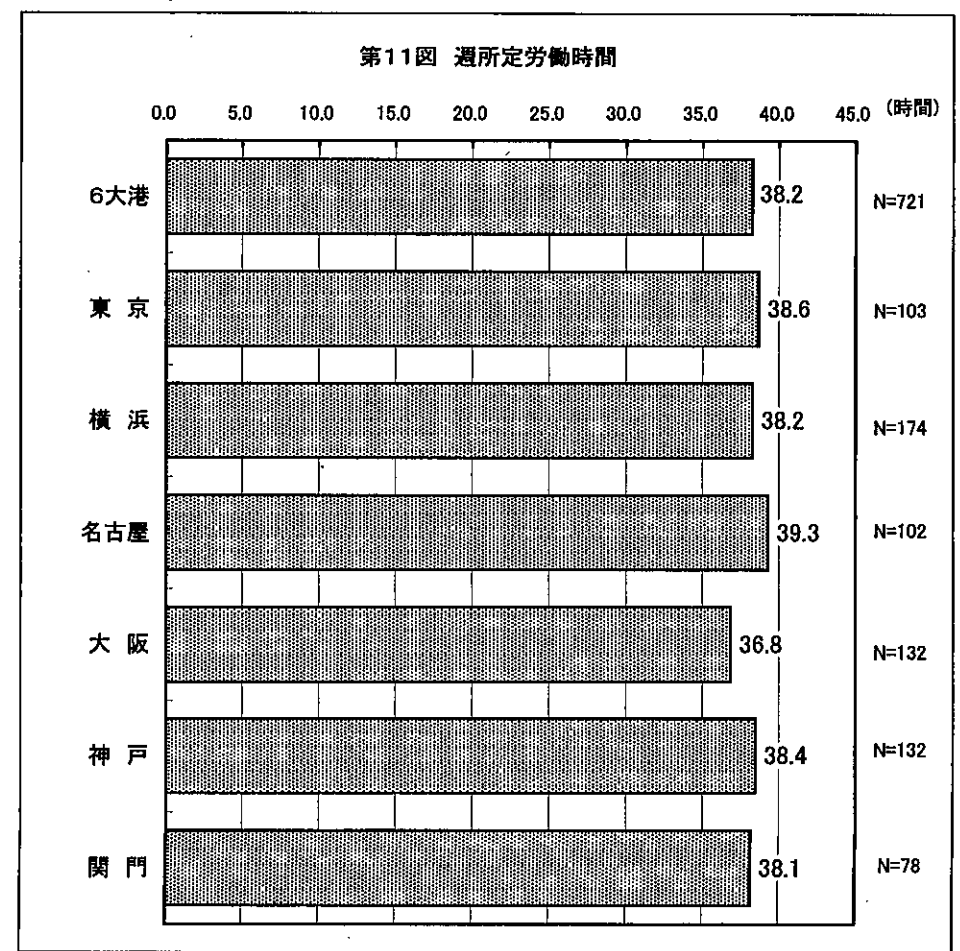
6大港全体では、平成15年と比べ大幅な増減はない。港湾別では、大阪で36.8時間(平成15年)から38.8時間(平成20年)に増加している。

これらより、時系列的に見れば各港湾ごとに若干の増減はあるものの、各港湾における週単位の所定内労働時間は平準化されてきている傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)

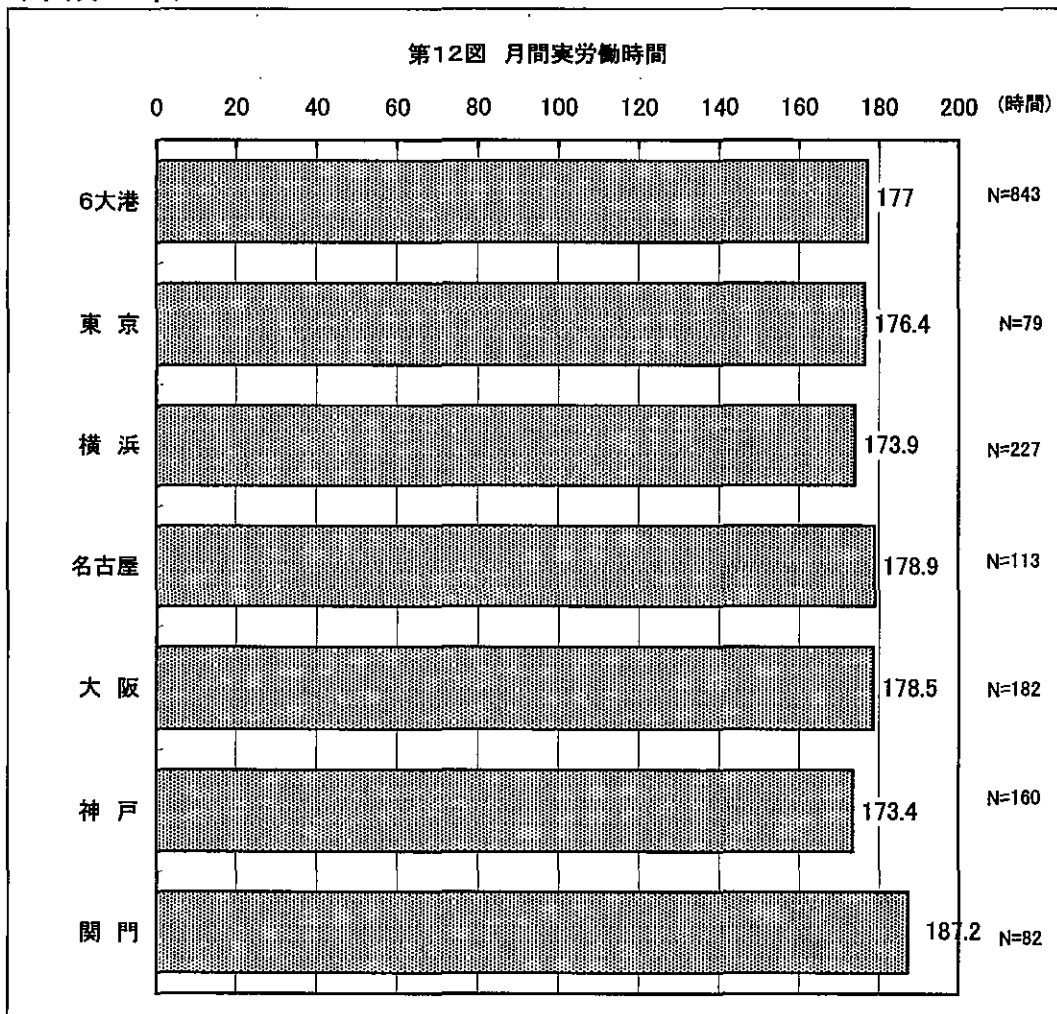


○月間実労働時間

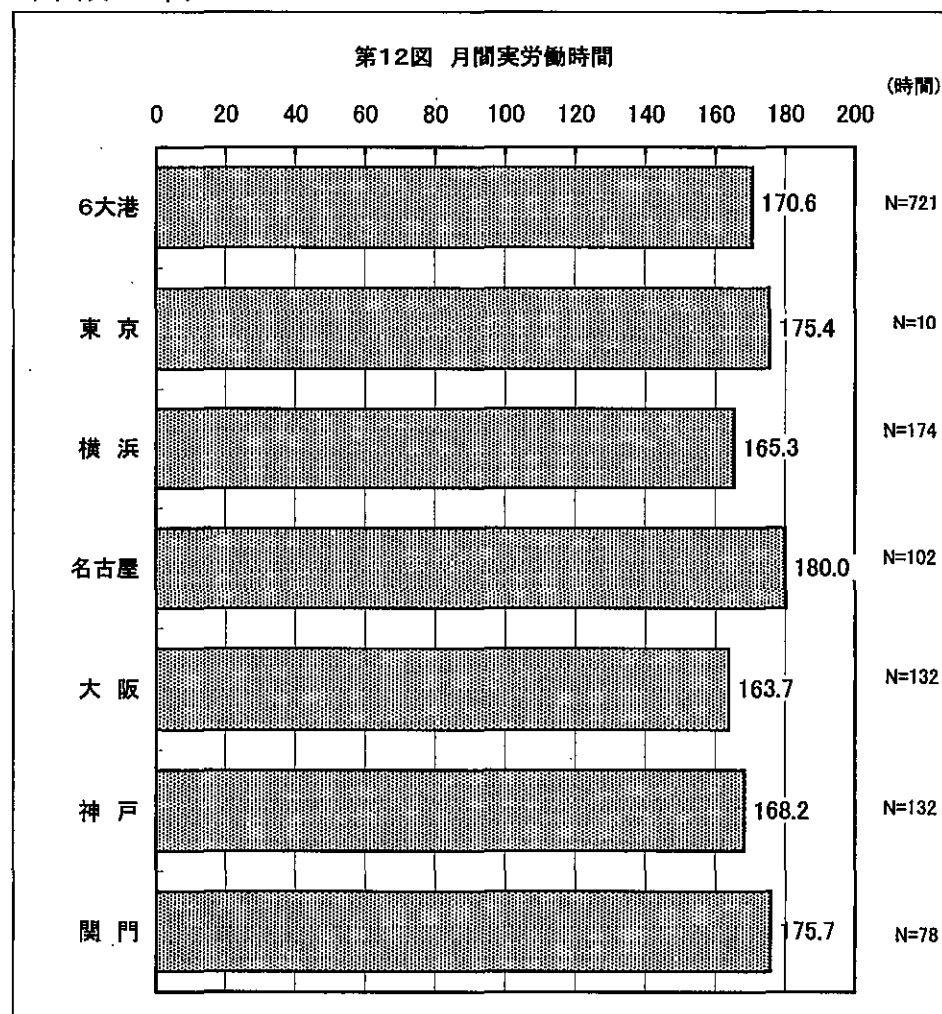
6大港全体では、170.6時間(平成15年)から177.0時間(平成20年)に増加している。港湾別では、東京・横浜・大阪・神戸・関門で、平成15年と比べ増加している。

これらより、時系列的に見れば各港湾ごとに増減はあるものの、荷役量の増加等に伴い、各港湾における月単位の实労働時間は概ね増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



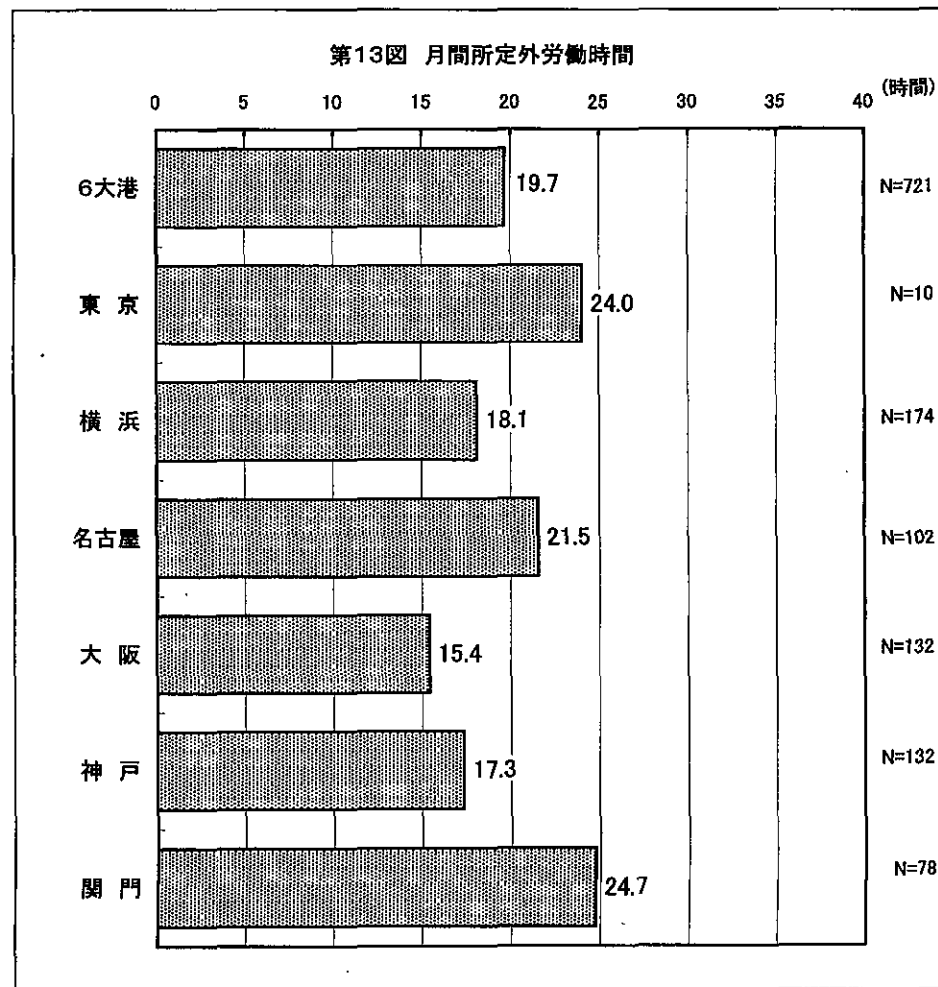
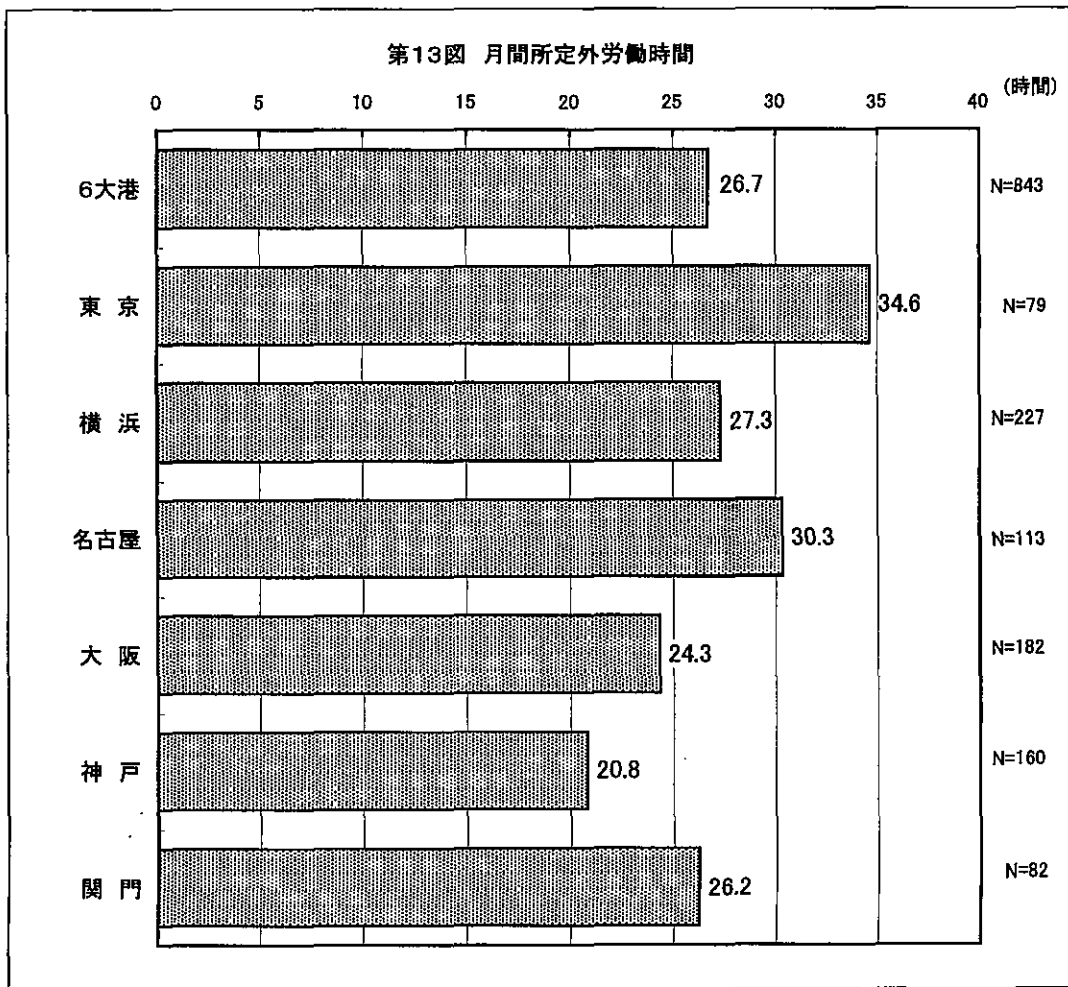
○月間所定外労働時間

6大港全体では、19.7時間(平成15年)から26.7時間(平成20年)に増加している。港湾別では、いずれの港でも、平成15年と比べ増加している。

これらより、荷役量の増加等に伴い、各港湾における月単位の所定外労働時間は増加している傾向と考えられる。

(平成20年)

(平成15年)

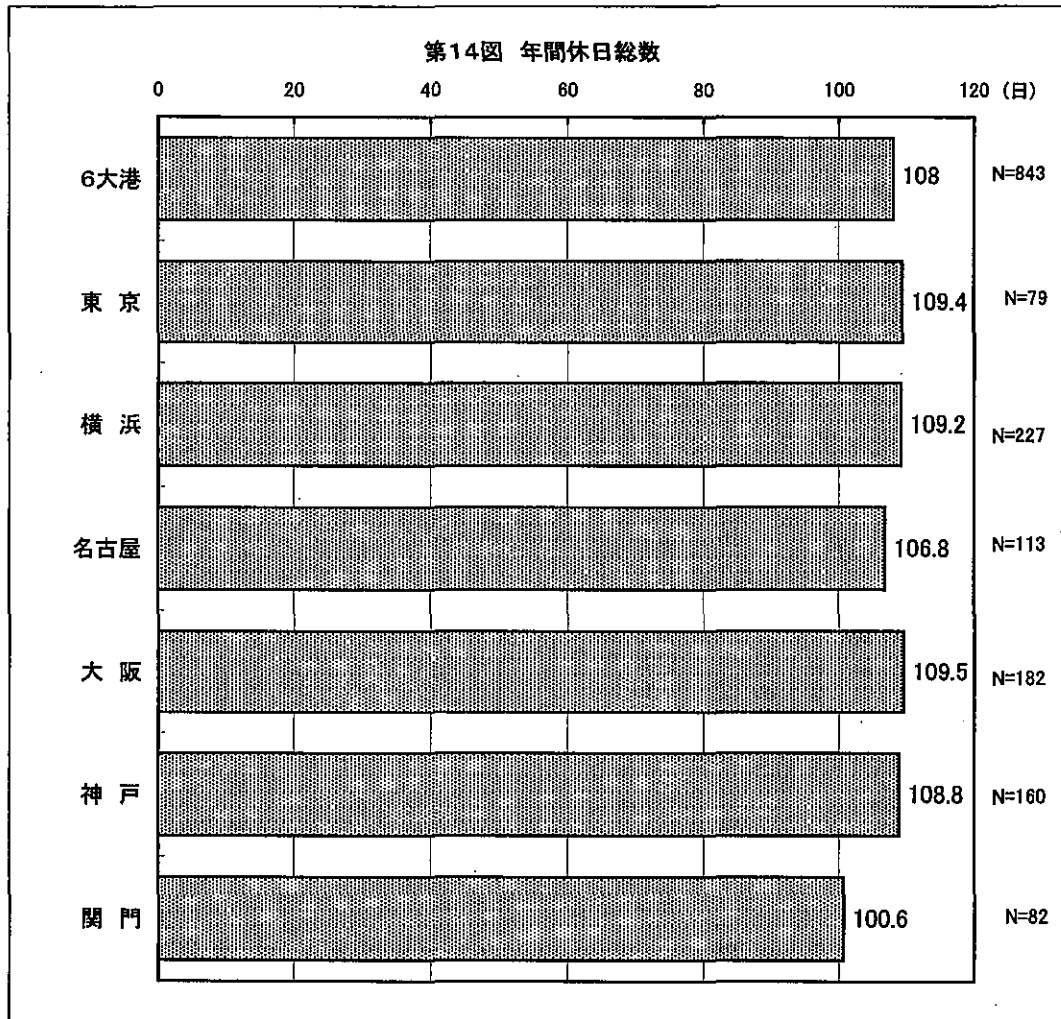


○年間休日総数

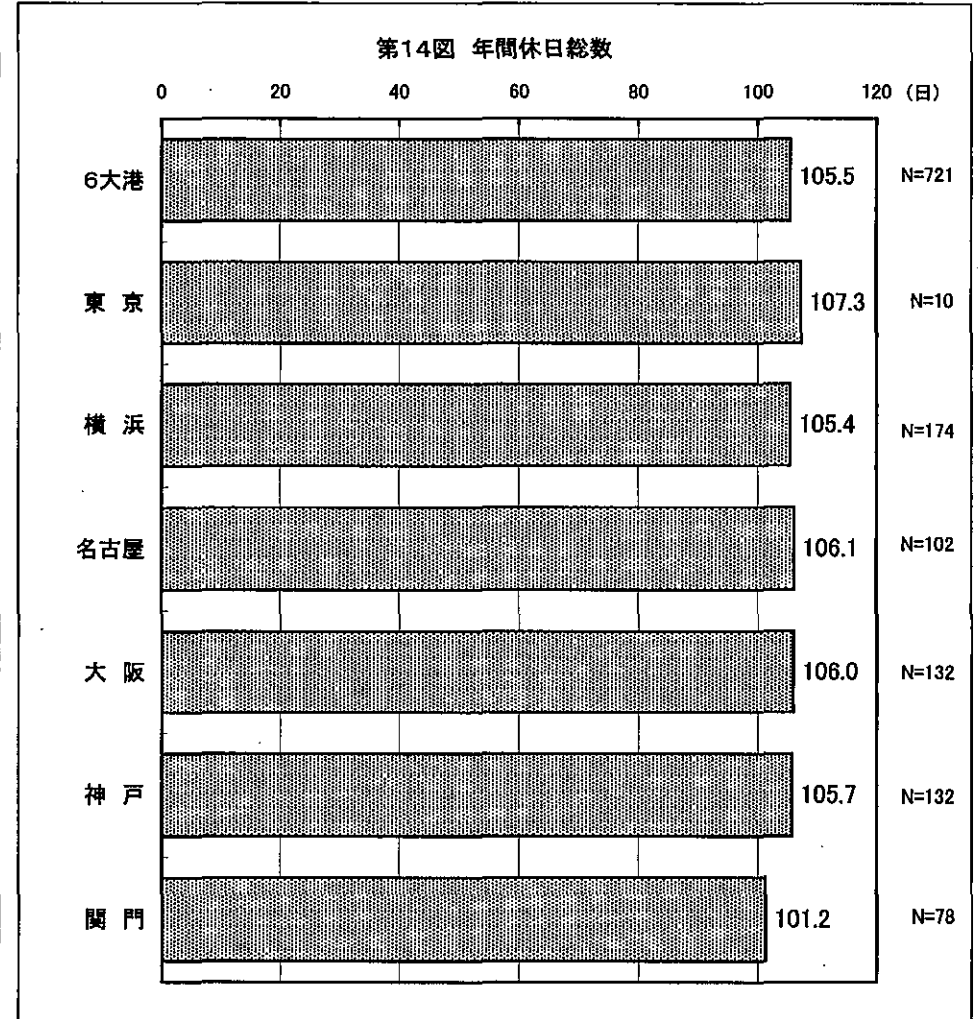
6大港全体では、105.5日(平成15年)から108.0日(平成20年)に増加している。港湾別では、関門で、101.2日(平成15年)から100.6日(平成20年)に減少している。

これらより、休日について、他港湾と異なる何らかの事情が関門にある傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



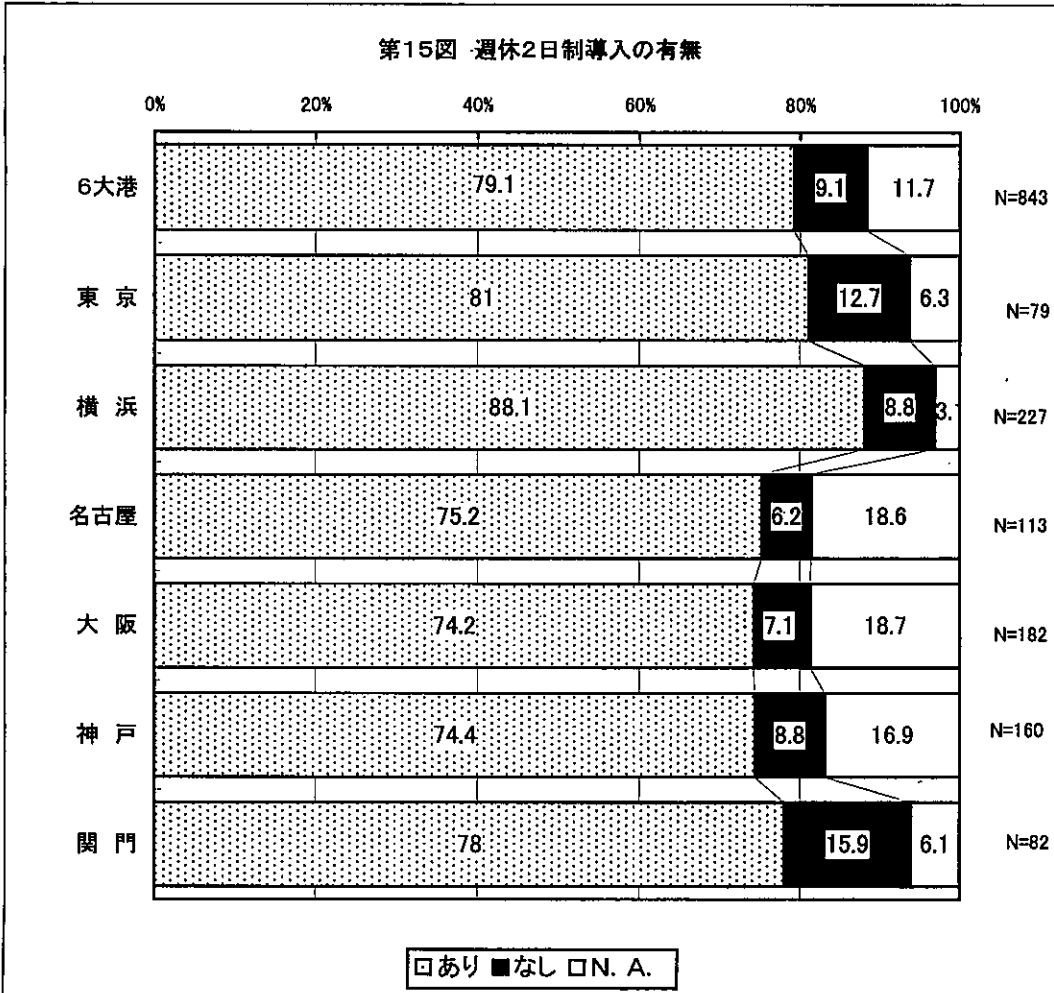
(9) 週休2日制

○週休2日制導入の有無

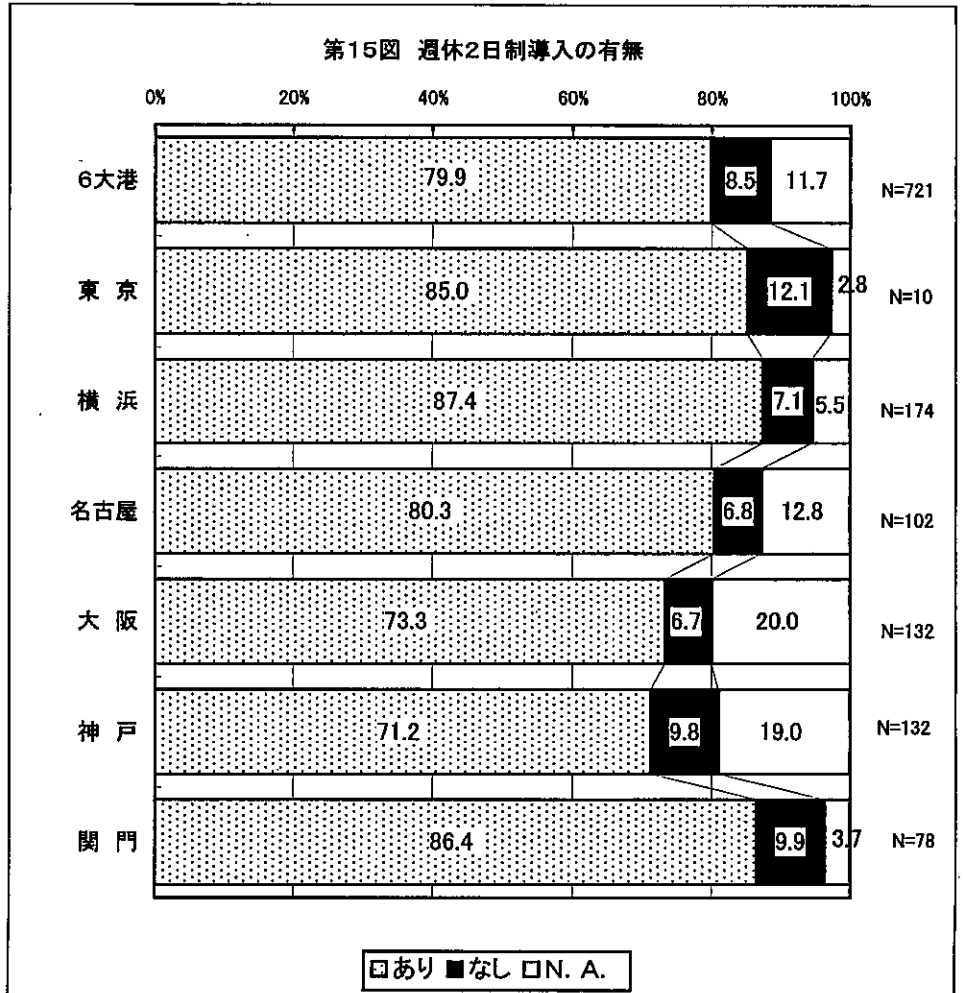
6大港全体では、「あり」が平成20年、平成15年いずれにおいても約80%を占めている。

これらより、港湾運送事業を営む大部分の事業所において、何らかの形態で週休2日制を導入している傾向と考えられる。

(平成20年)



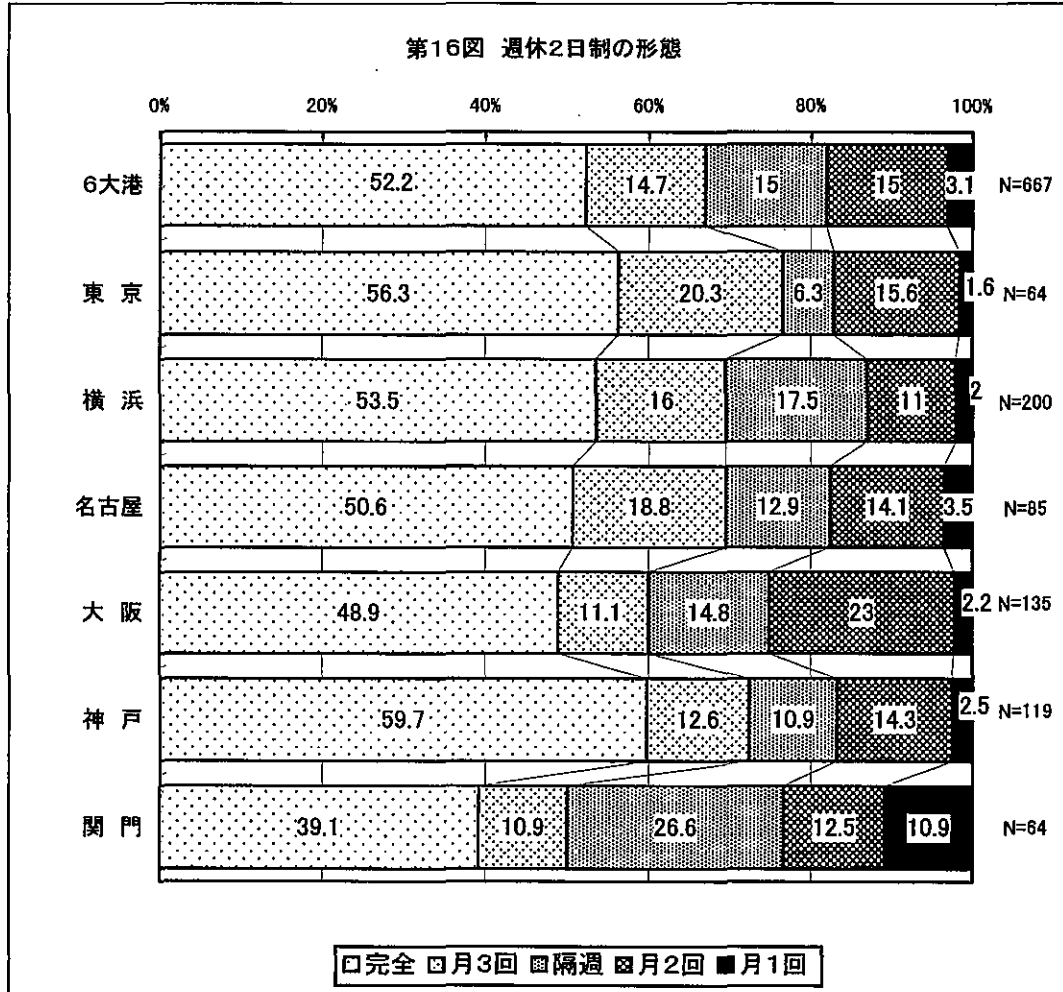
(平成15年)



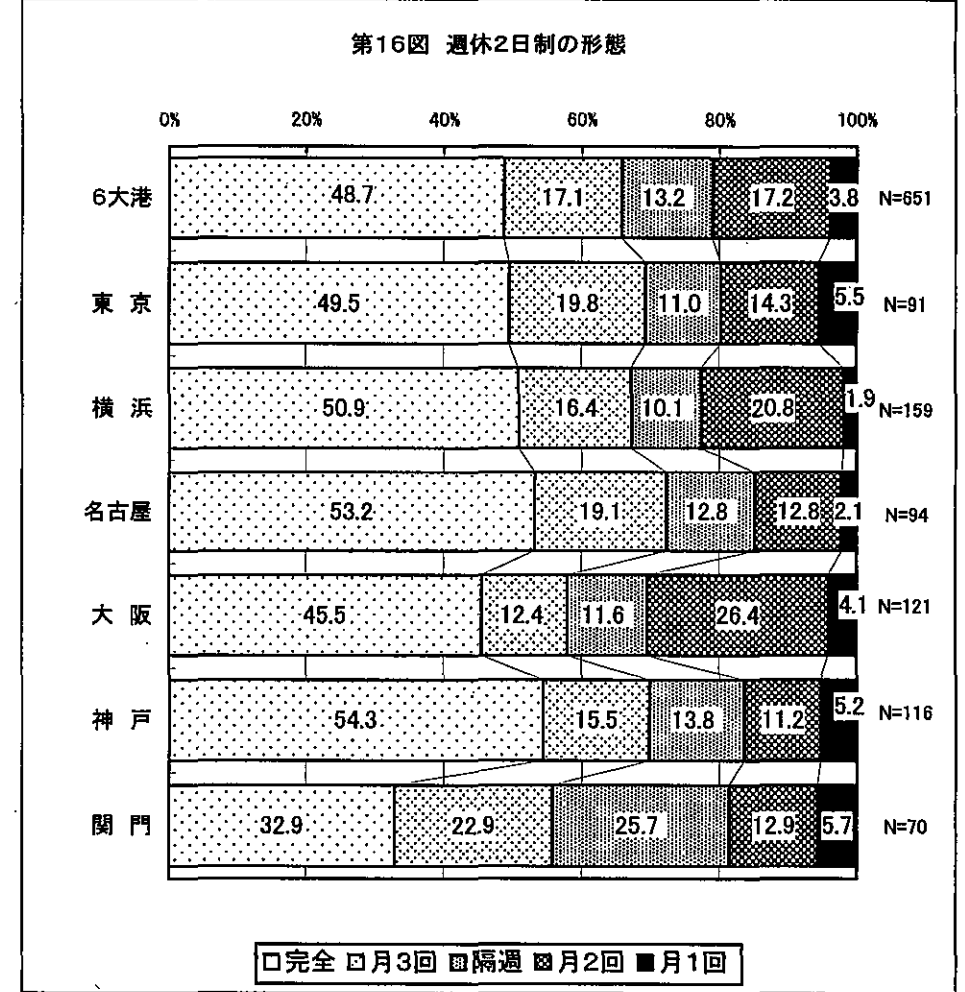
○週休2日制の形態

6大港全体では、「完全」が平成20年、平成15年いずれにおいても最も高い割合を占めている。
これらより、港湾運送事業を営む各事業所において、「完全」週休二日制の導入に向けた動きがある傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



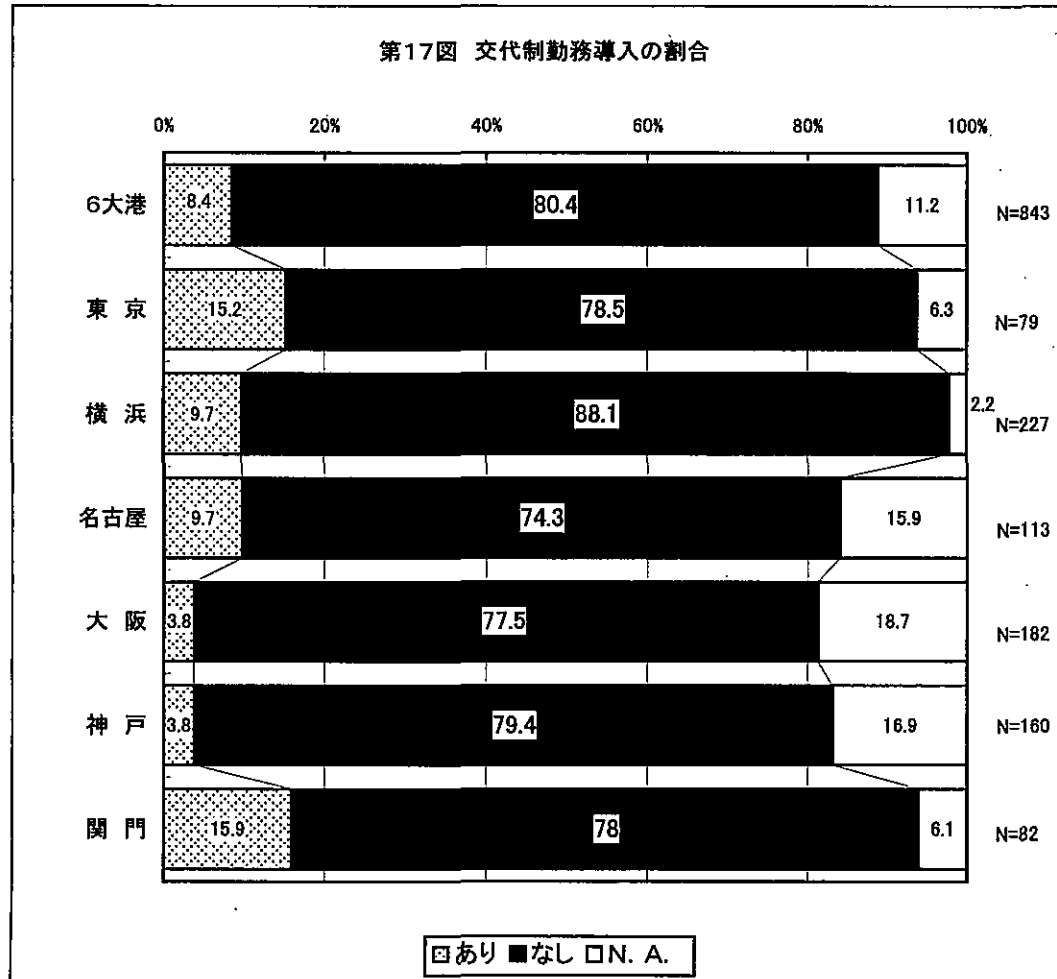
(10)交代制勤務

○交代制勤務導入の割合

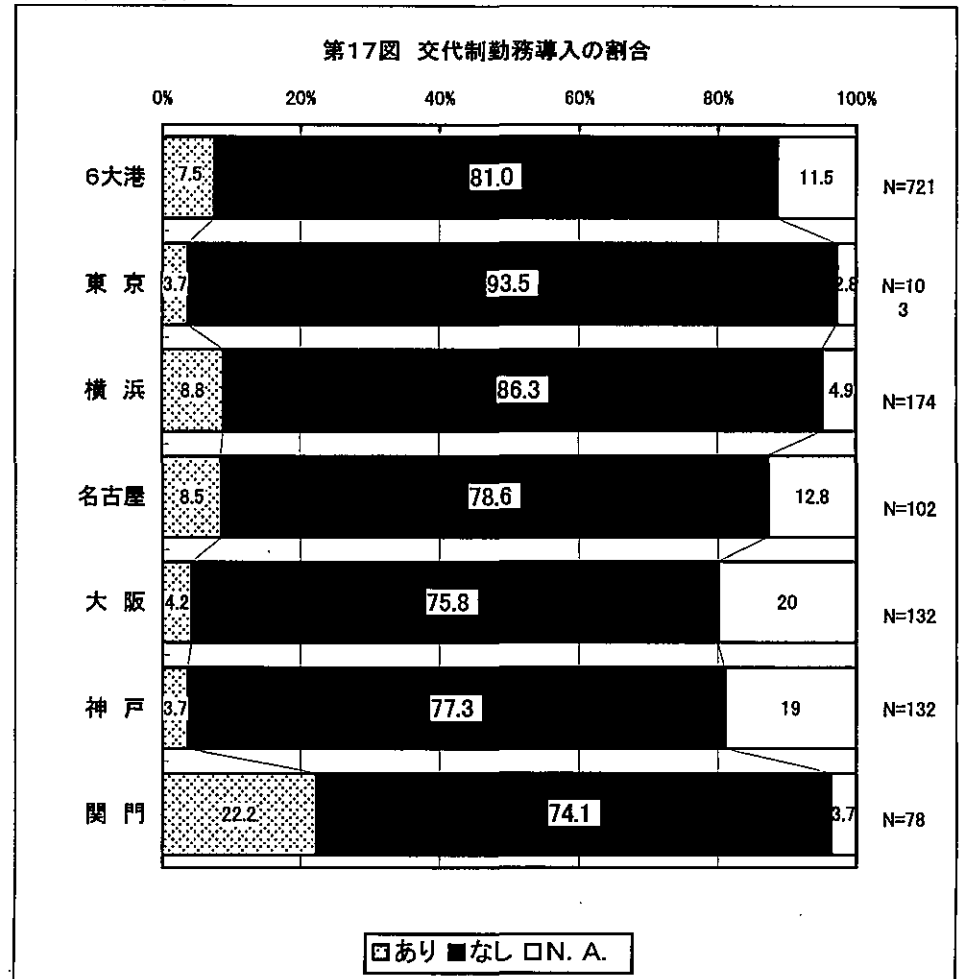
6大港全体では、平成20年、平成15年いずれにおいても「なし」が80%を超えている。港湾別では、東京で「あり」が3.7% (平成15年)から15.2%(平成20年)に増加している。

これらより、交代制勤務の導入について、東京において他港湾と比べて積極的な対応が図られている傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)

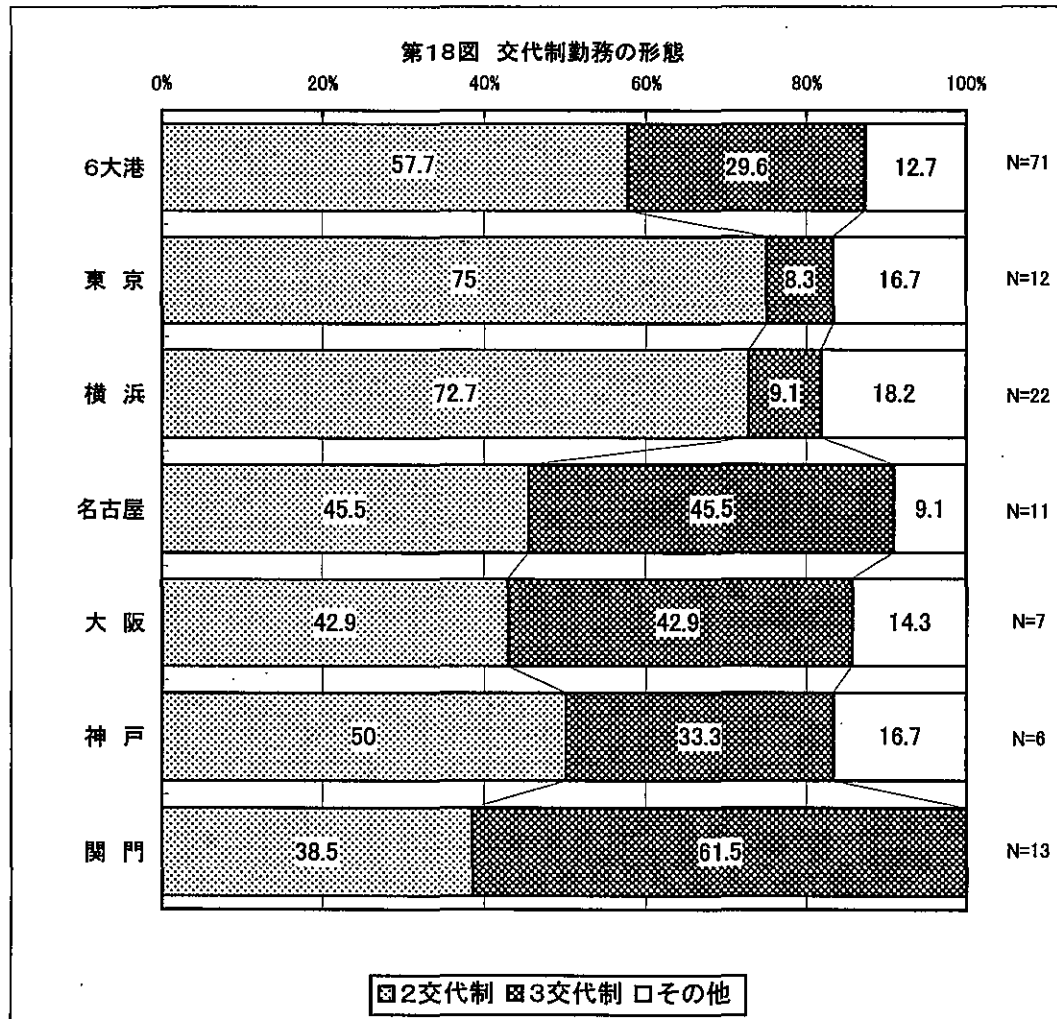


○交代制勤務の形態

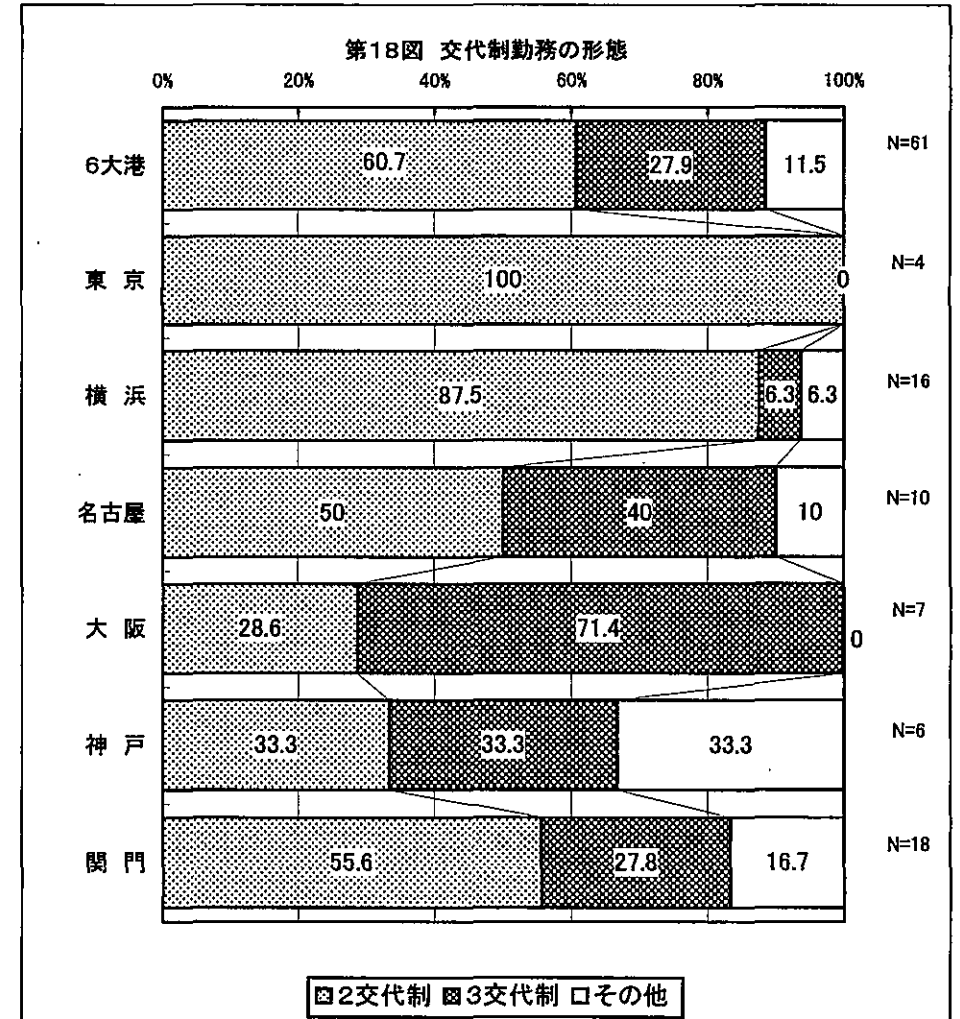
6大港全体では「2交代制」が平成20年、平成15年ともに約60%を占めている。港湾別では、東京で「3交代制」が8.3%（平成20年）に増加し、関門でも「3交代制」が27.8%（平成15年）となっていたものが61.5%（平成20年）に増加している。一方、大阪では「3交代制」が71.4%（平成15年）から42.9%（平成20年）に減少している。

これらより、交代制勤務の形態について、港湾運送事業を営む各事業所において「2交代制」から「3交代制」への移行の動きがある傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



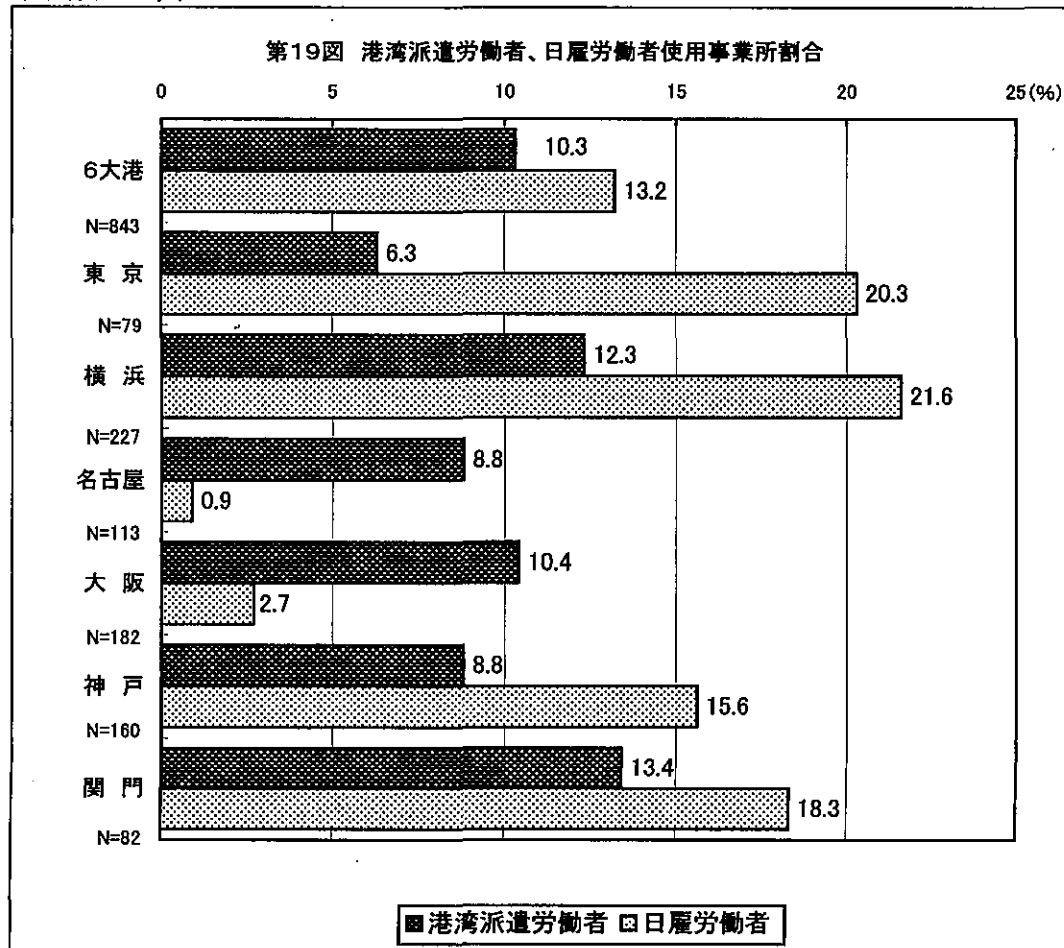
4 港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する状況

(1) 使用事業所割合

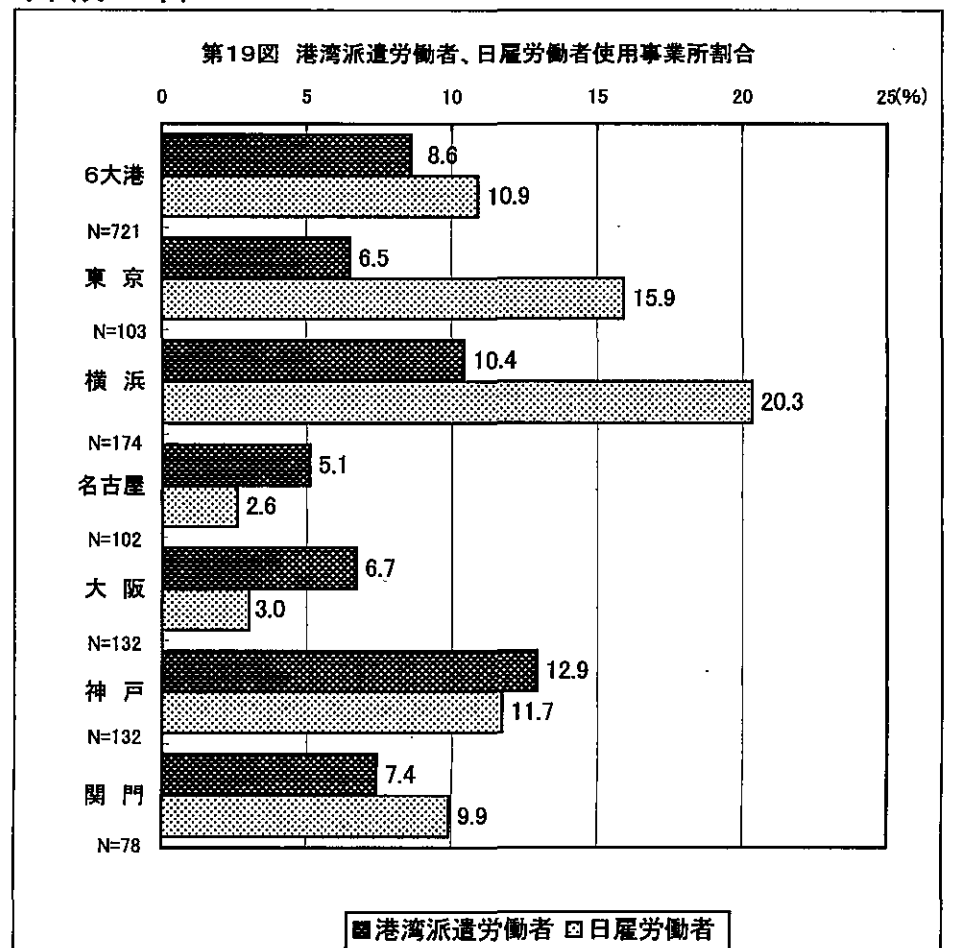
6大港全体では、「港湾派遣労働者」が8.6%(平成15年)から10.3%(平成20年)に、「日雇労働者」が10.9%(平成15年)から13.2%(平成20年)に増加している。港湾別では、名古屋・大阪で、平成20年、平成15年ともに「港湾派遣労働者」が「日雇労働者」を上回っている。一方、神戸では、「港湾派遣労働者」が平成15年に比べ減少、「日雇労働者」が平成15年に比べ増加したことにより、平成20年では「日雇労働者」が「港湾派遣労働者」を上回っている。

これらより、荷役量の増加等に伴い、港湾労働者派遣制度に係る派遣就業の上限日数の緩和(「1人1月につき5日」→「1人1月につき7日」(平成16年厚生労働省告示第129号))も受けて、「港湾派遣労働者」や「日雇労働者」を使用する事業所が概ね増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



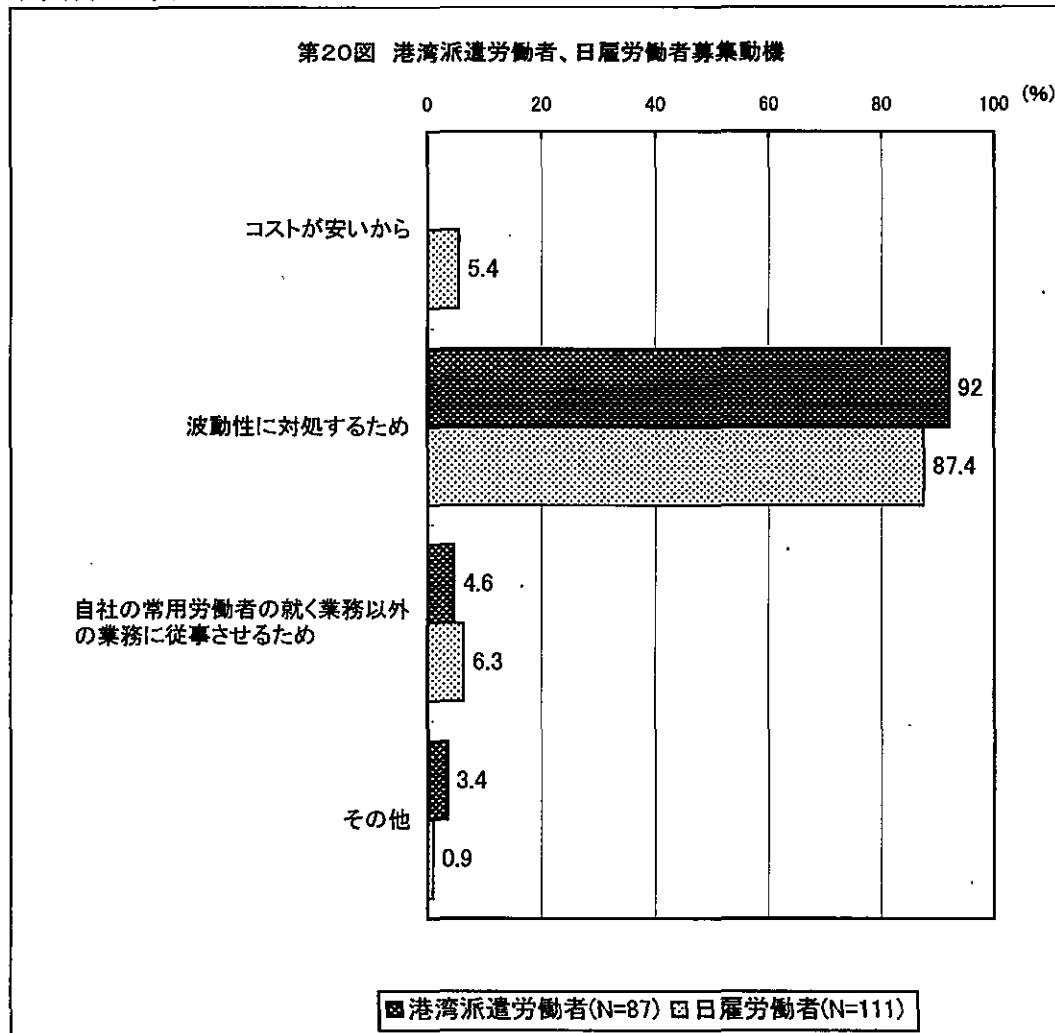
(平成15年)



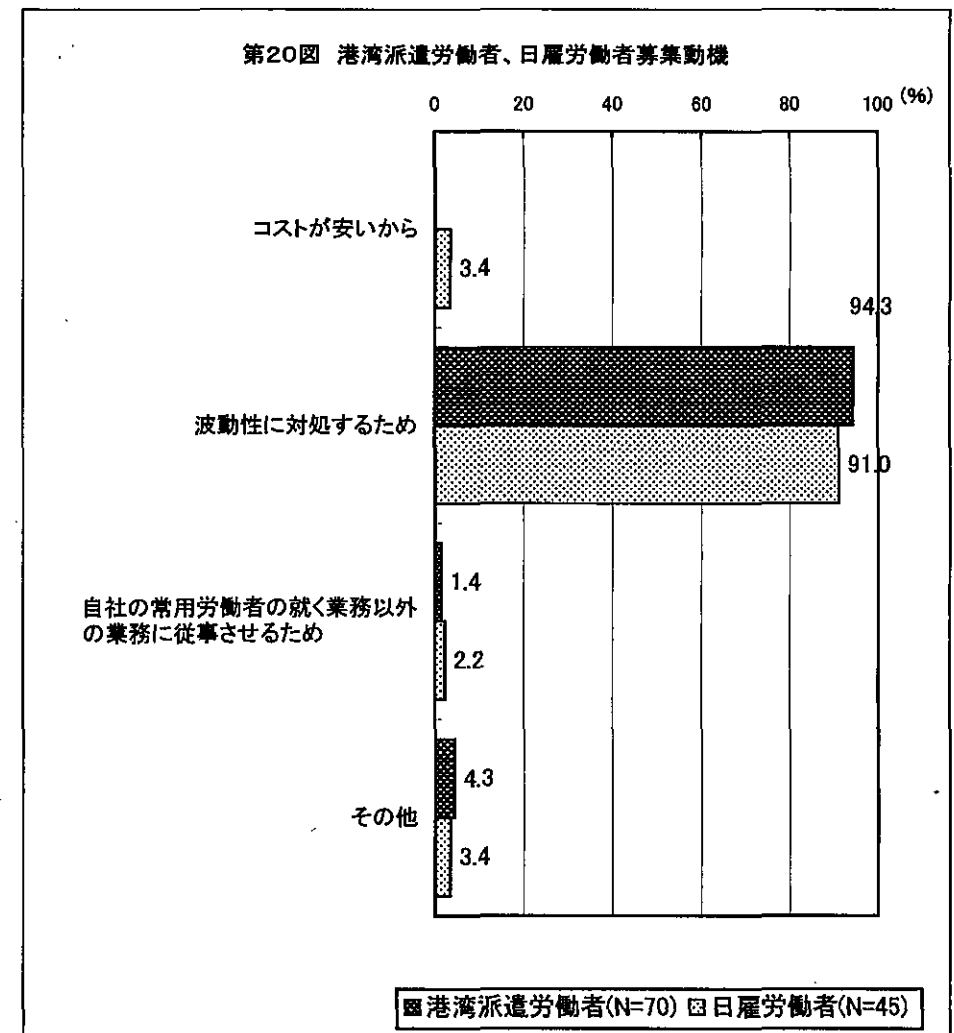
(2) 募集動機

平成20年、平成15年いずれにおいても「波動性に対処するため」が85%を超えている。

(平成20年)



(平成15年)

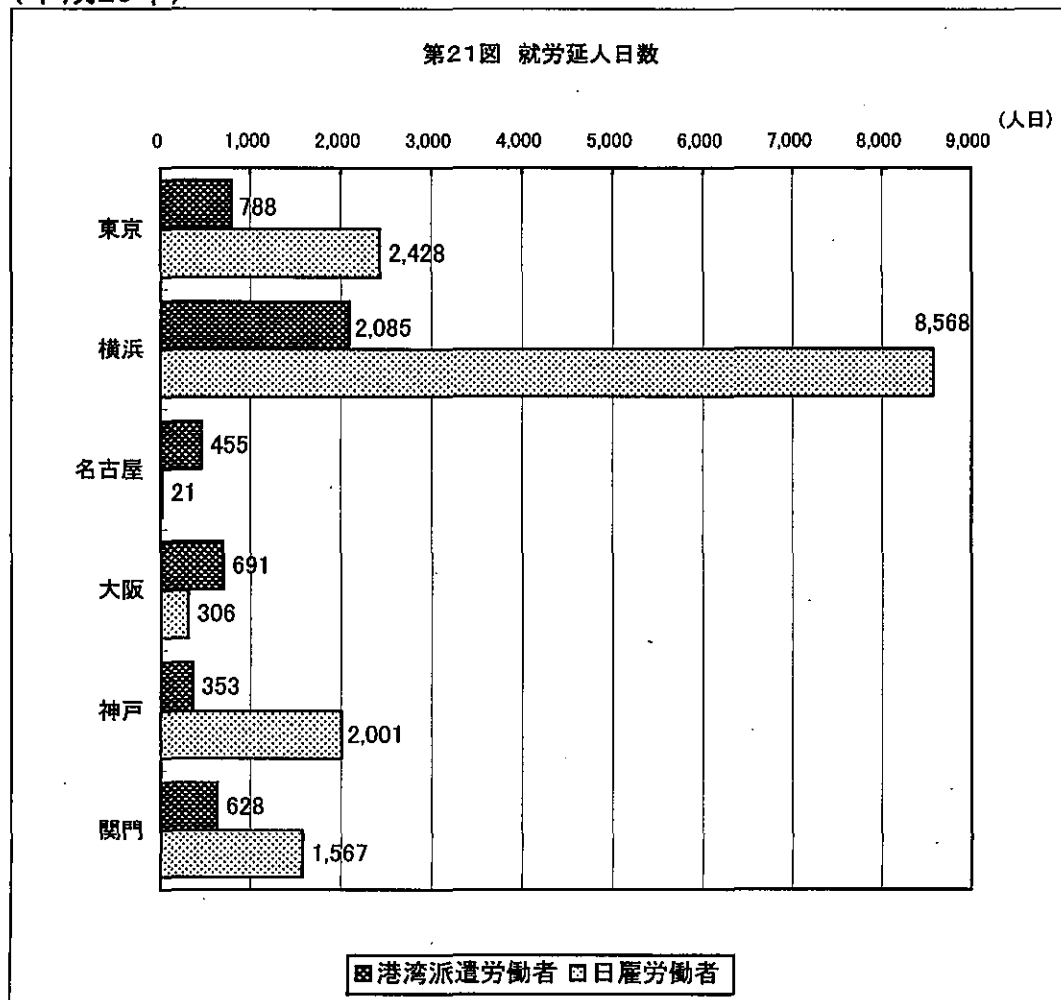


(3) 就労延人数

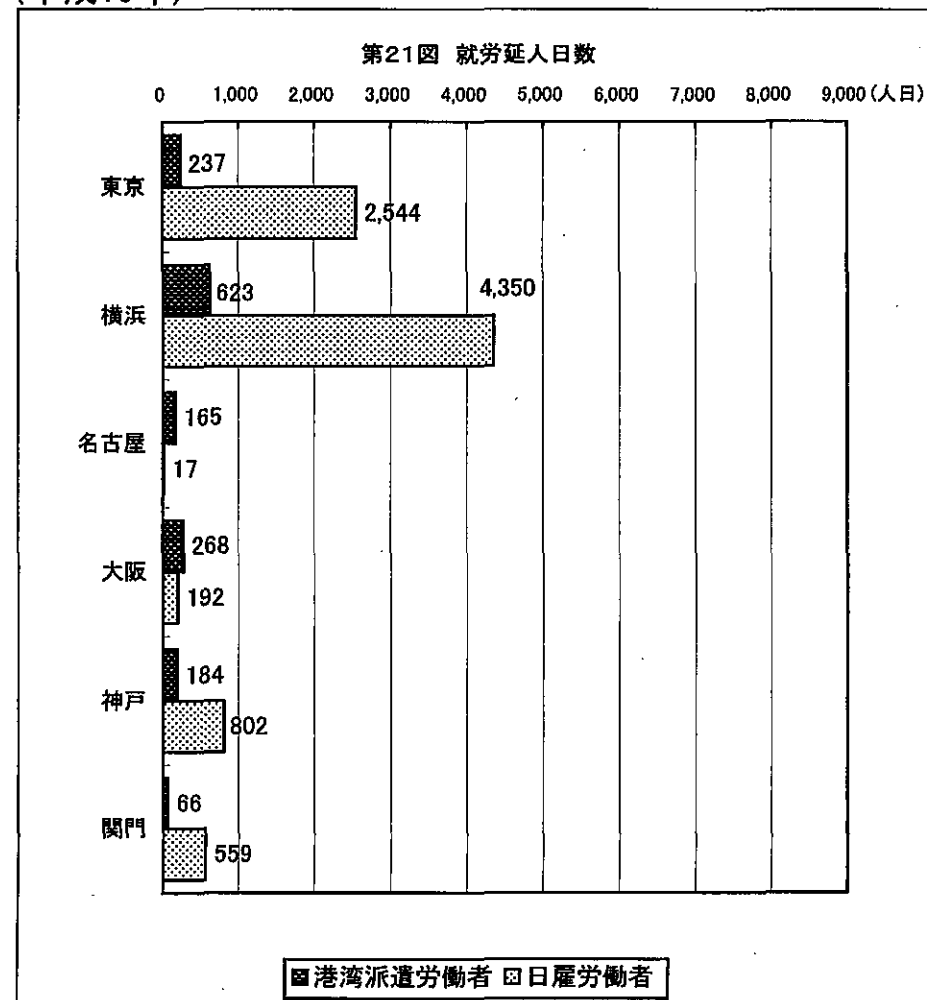
港湾別では、名古屋、大阪で、平成20年、平成15年のいずれにおいても「港湾派遣労働者」が「日雇労働者」を上回っている。また、横浜で「日雇労働者」が4,350人日(平成15年)となっていたものが、8,568人日(平成20年)となり、大幅に増加している。

これらより、荷役量の増加等に伴い、港湾労働者派遣制度に係る派遣就業の上限日数の緩和(「1人1月につき5日」→「1人1月につき7日」(平成16年厚生労働省告示第129号))も受けて、「港湾派遣労働者」や「日雇労働者」の就労が増加している傾向と考えられる。特に、横浜において、港湾運送関連事業を営む事業所及び関連荷役作業員の大幅増加等も影響し、「日雇労働者」の就労が増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



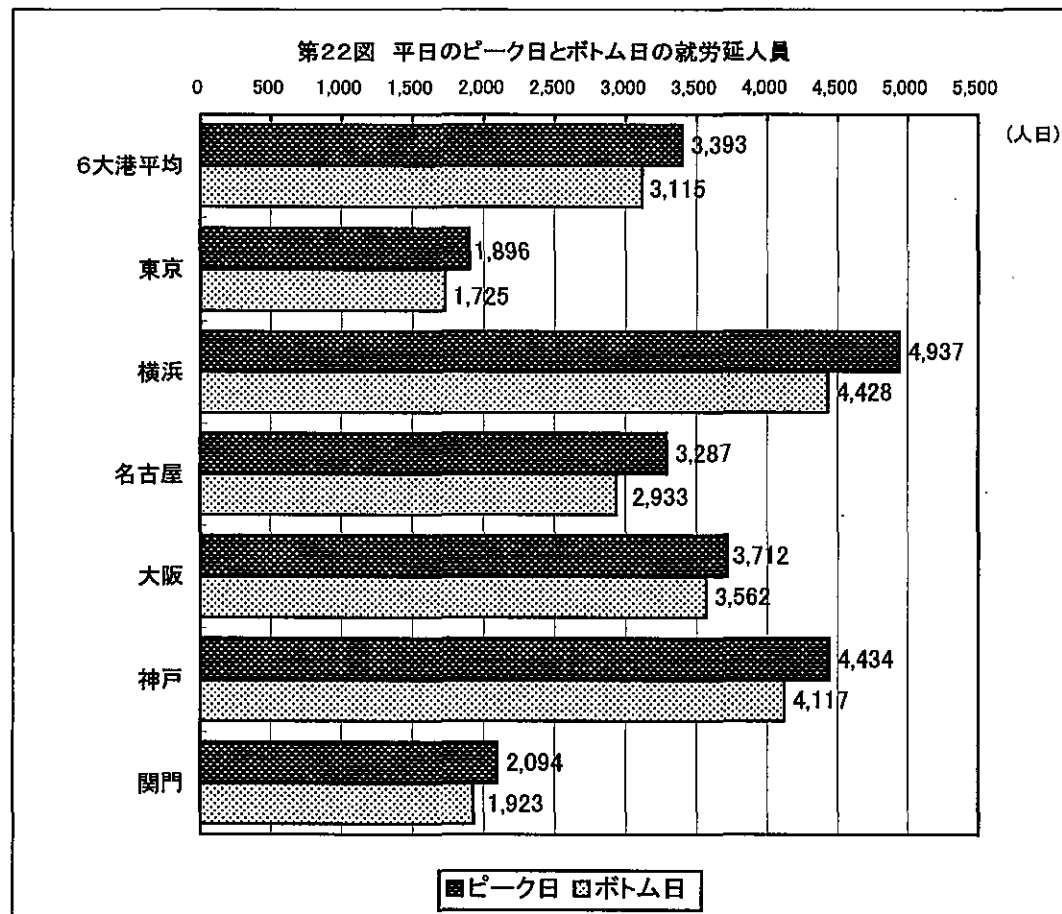
5 荷役の波動性に関する状況

(1) 波動性の大きさ

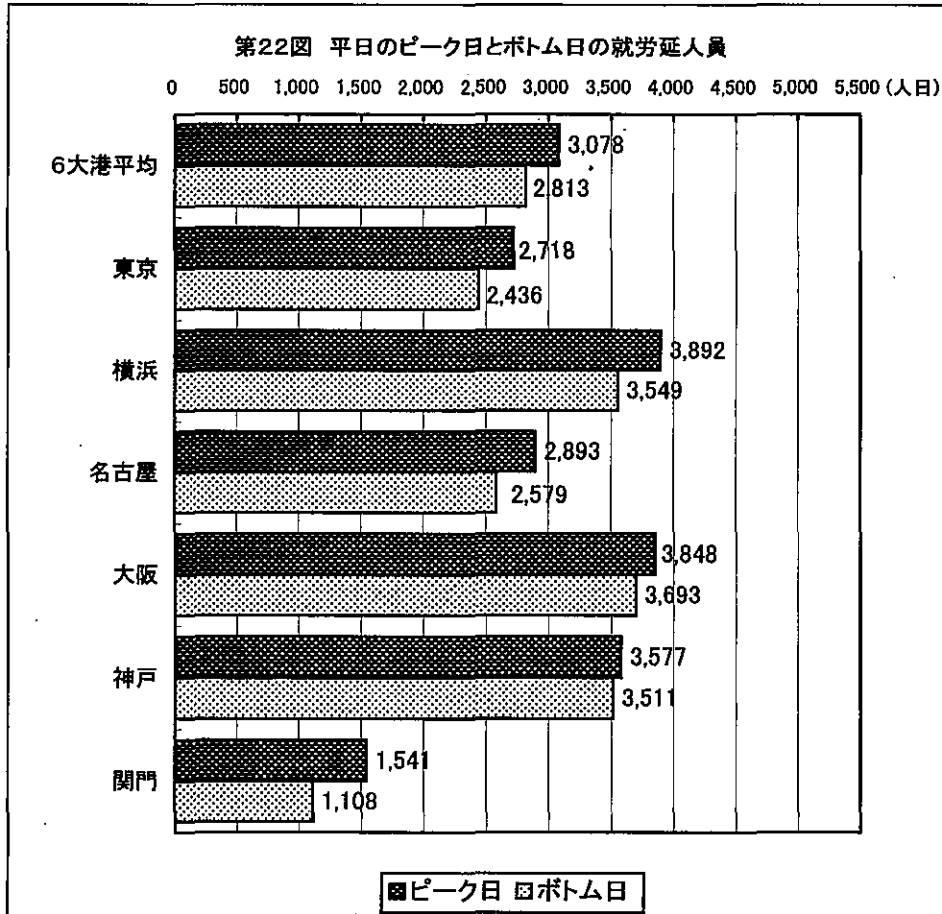
「ピーク日」と「ボトム日」の差(波動性の大きさ)について、6大港平均では265人日(平成15年)、278人日(平成20年)と大幅な差異はない。港湾別では、横浜で343人日(平成15年)から509人日(平成20年)に、神戸で66人日(平成15年)から317人日(平成20年)に、それぞれ大幅に増加している。

これらより、横浜・神戸において、他港湾と異なる何らかの事情によって「ピーク日」と「ボトム日」の差(波動性の大きさ)が増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



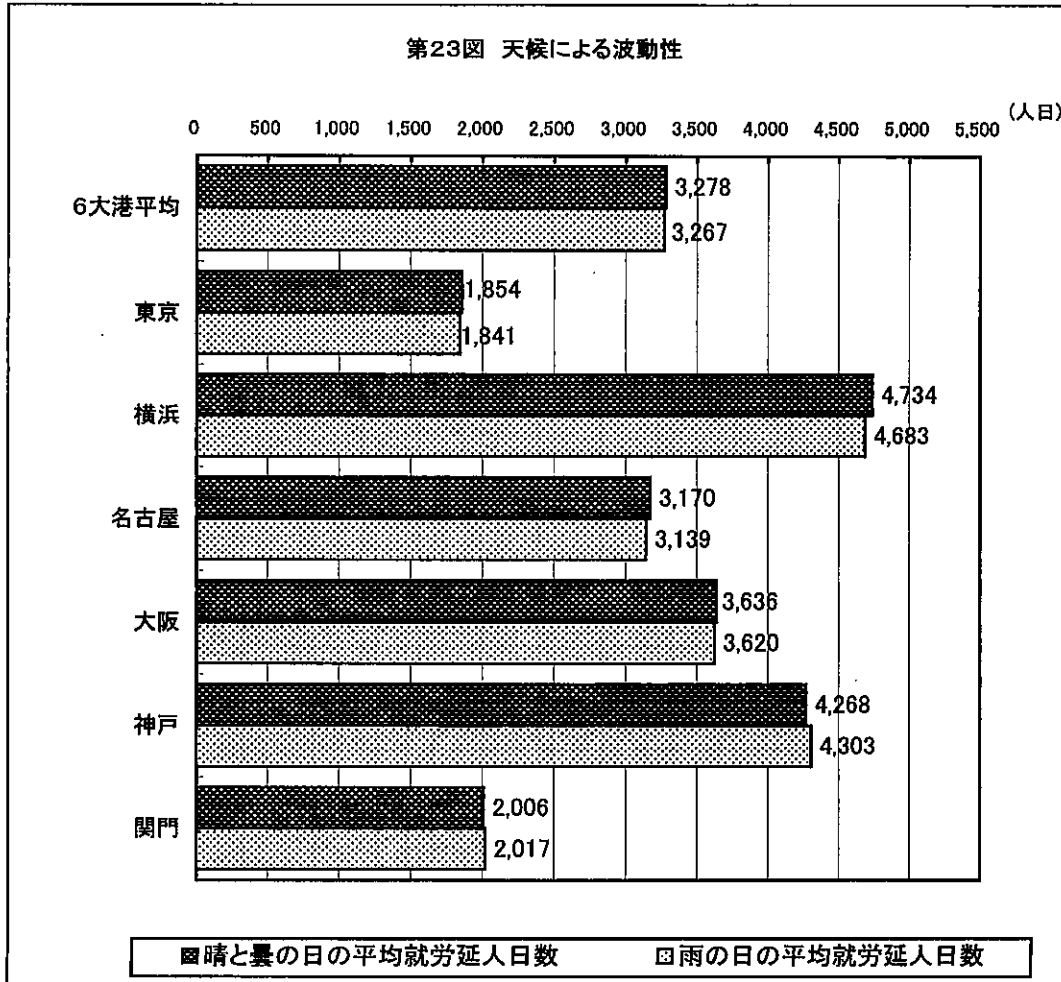
(平成15年)



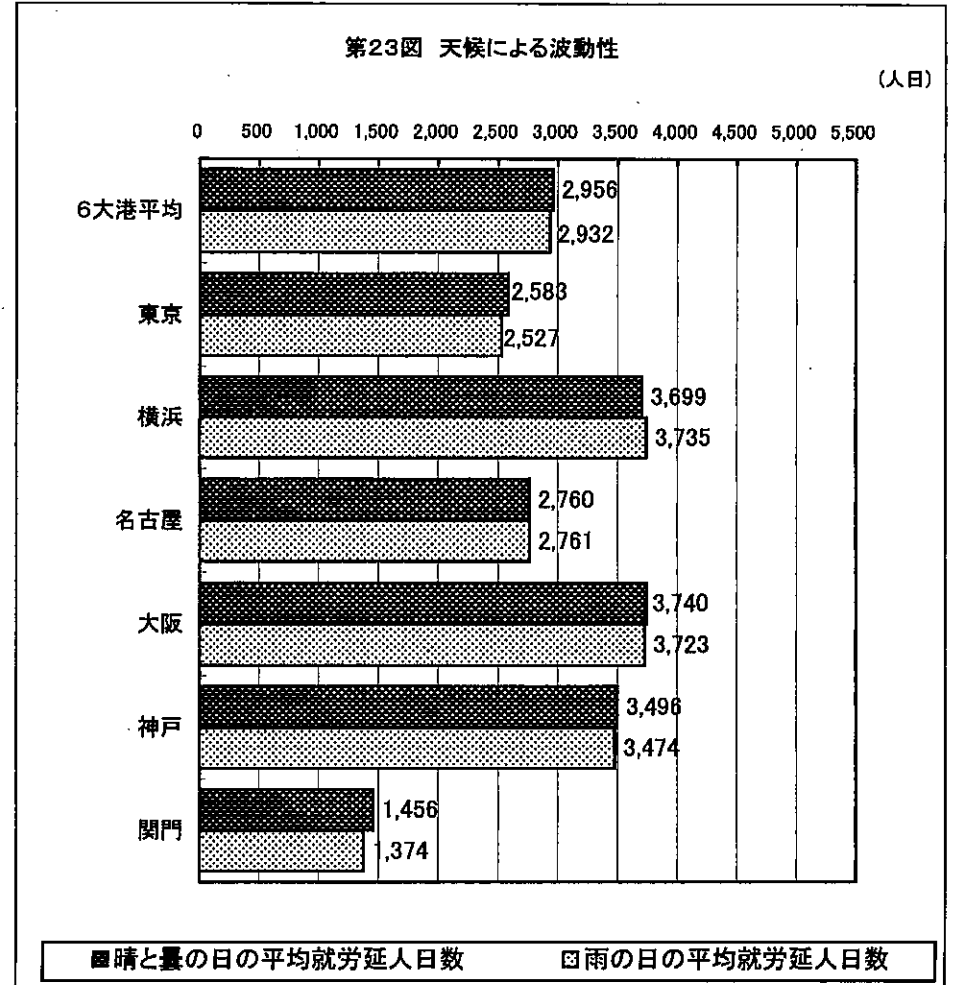
(2)天候による波動性

「晴と曇りの日の平均就労延人日数」と「雨の日の平均就労延人日数」について、平成20年、平成15年いずれにおいても大幅な差異は見られない。

(平成20年)



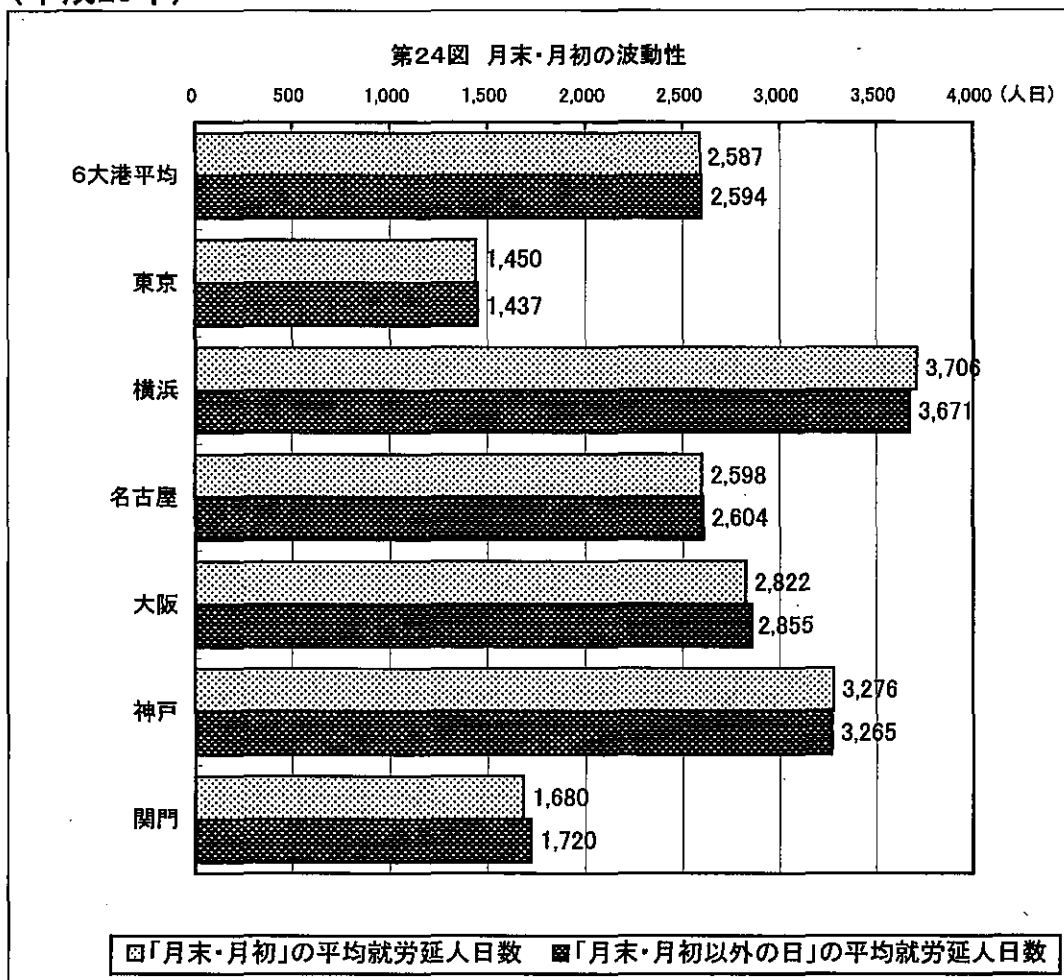
(平成15年)



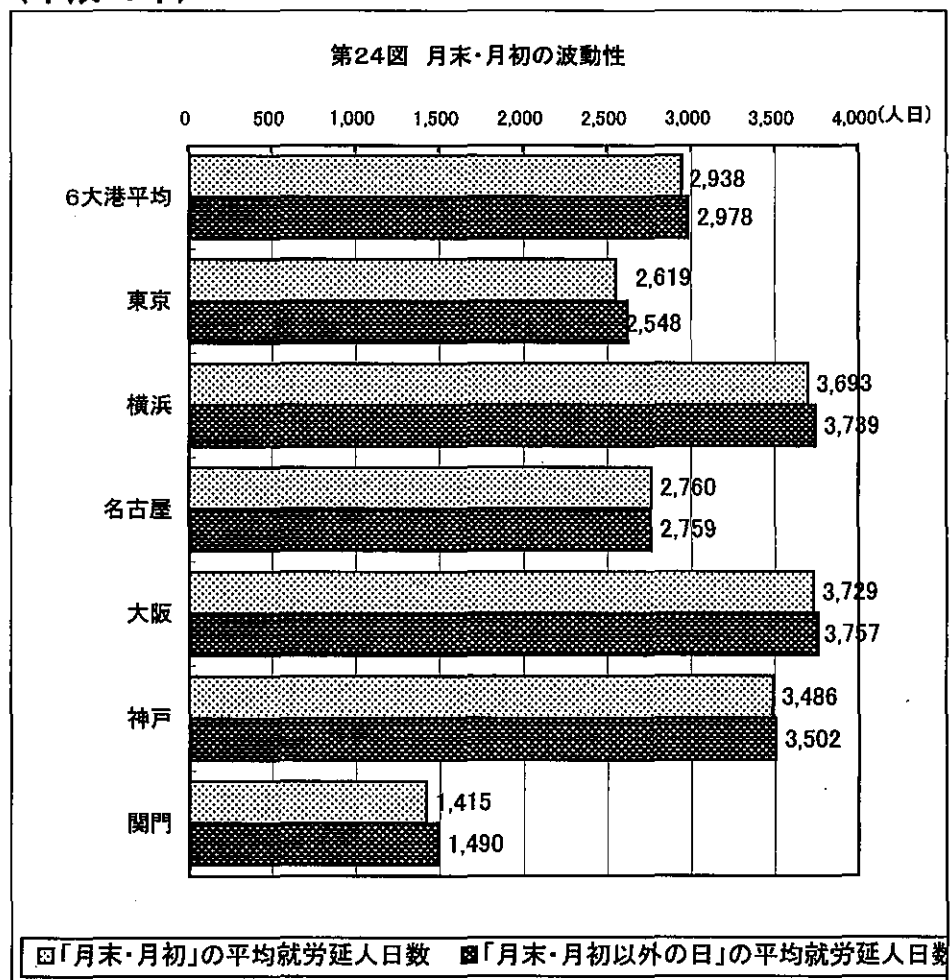
(3) 月末・月初の波動性

「月末・月初」の平均就労延人日数と「月末・月初以外の日」の平均就労延人日数について、平成20年、平成15年いずれにおいても大幅な差異は見られない。

(平成20年)



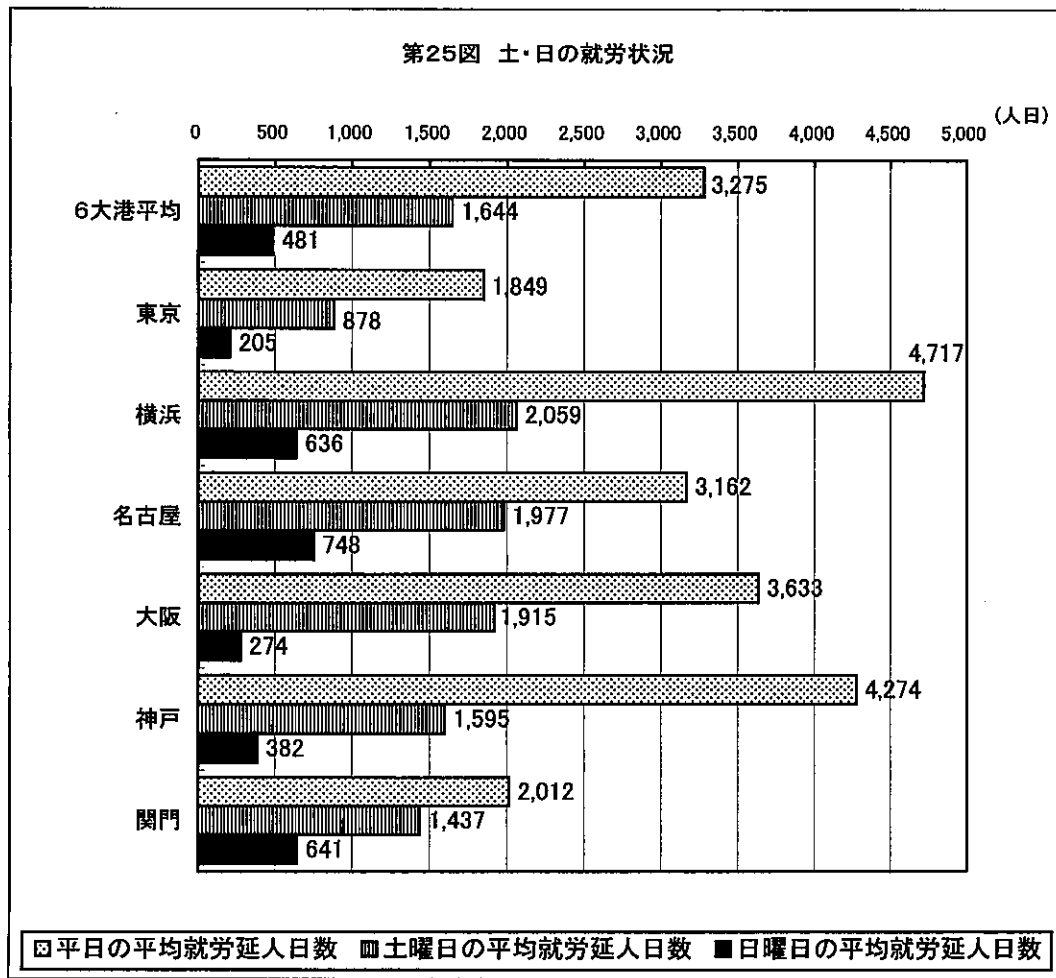
(平成15年)



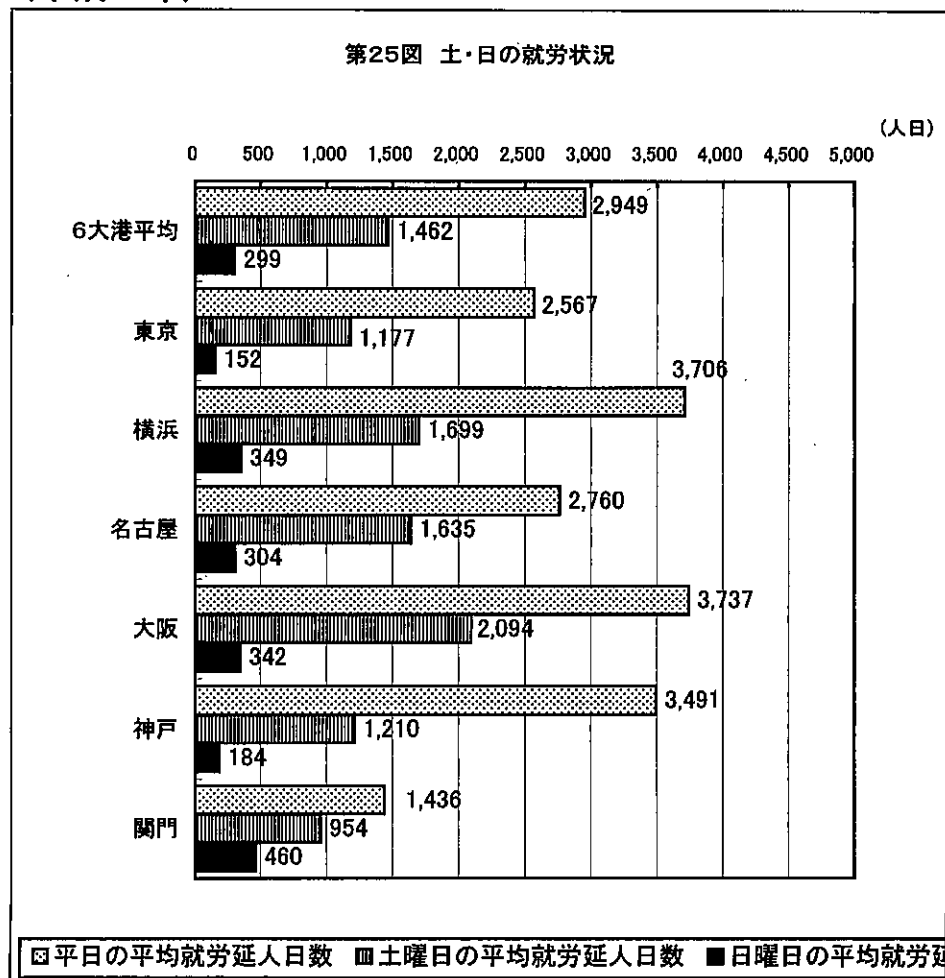
(4)土・日の就労状況

6大港平均では、土曜日について1,462人日(平成15年)から1,644人日(平成20年)に、日曜日について299人日(平成15年)から481人日(平成20年)にいずれも増加している。港湾別では、横浜・名古屋・関門で、土・日いずれについても増加している。これらより、荷役量の増加等に伴い、平日の就労のみならず、土曜日や日曜日の就労も概ね増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



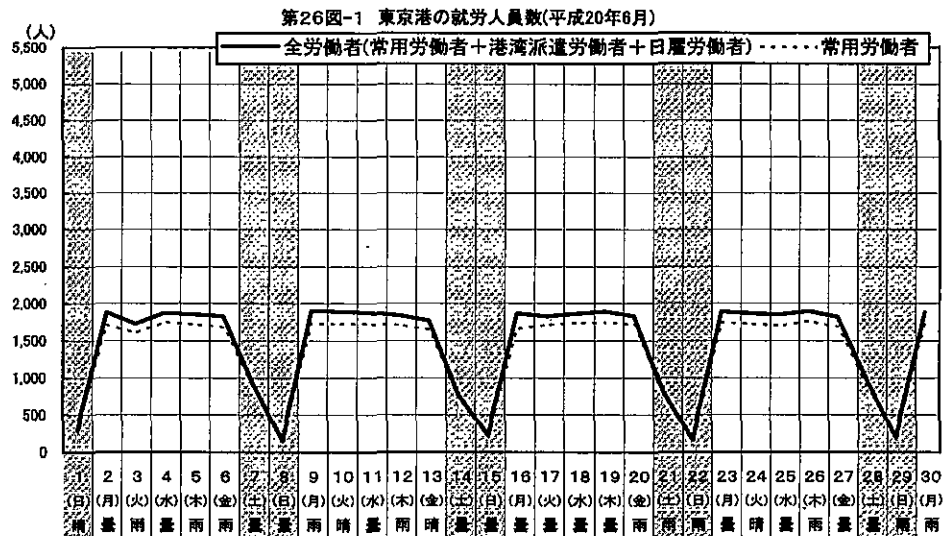
(平成15年)



(5) 港別日々の波動性

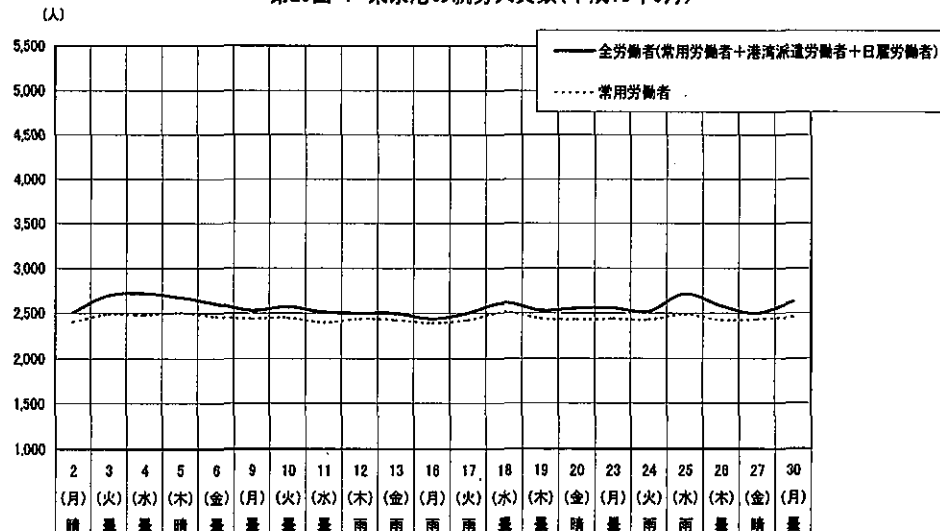
平成20年、平成15年の各港湾いずれにおいても、天候による就労人員数について大幅な差異は見られない。

(平成20年)

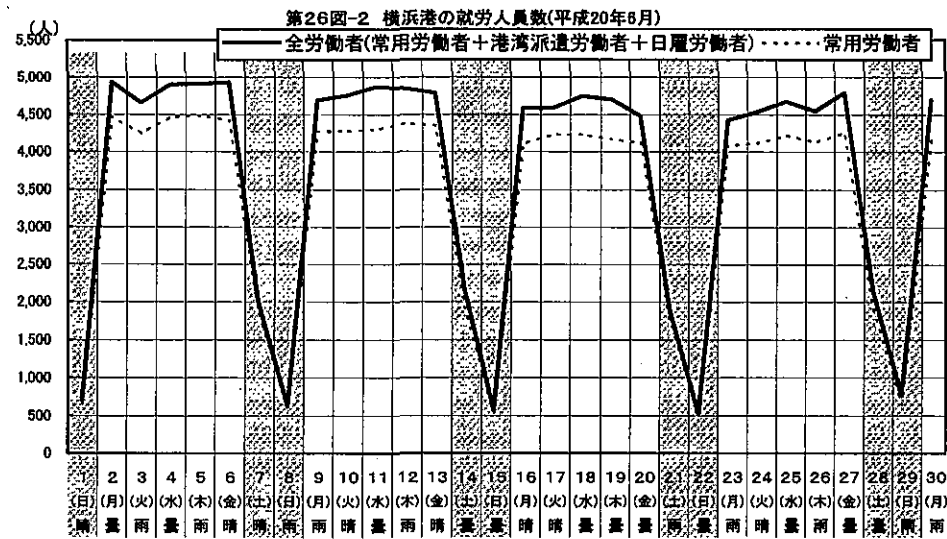


(平成15年)

第26図-1 東京港の就労人員数(平成15年6月)

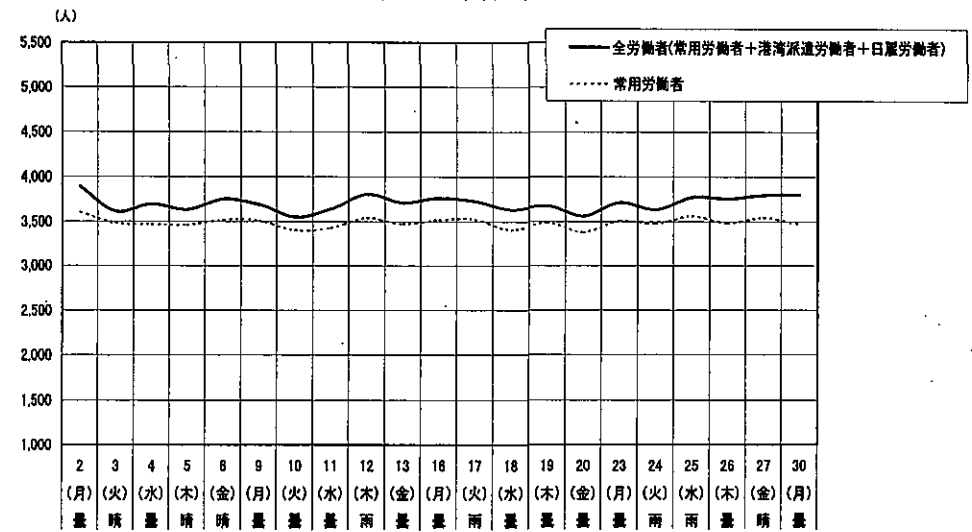


(平成20年)

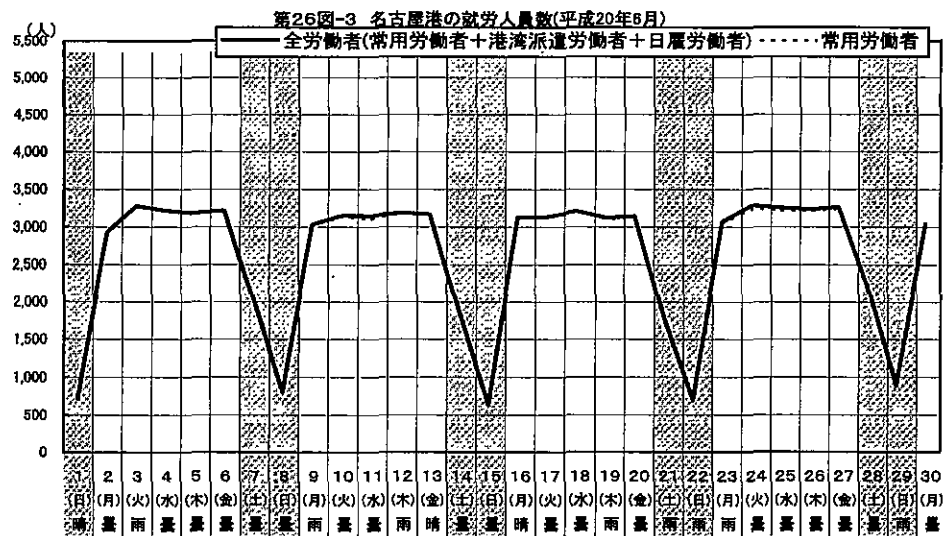


(平成15年)

第26図-2 横浜港の就労人員数(平成15年6月)

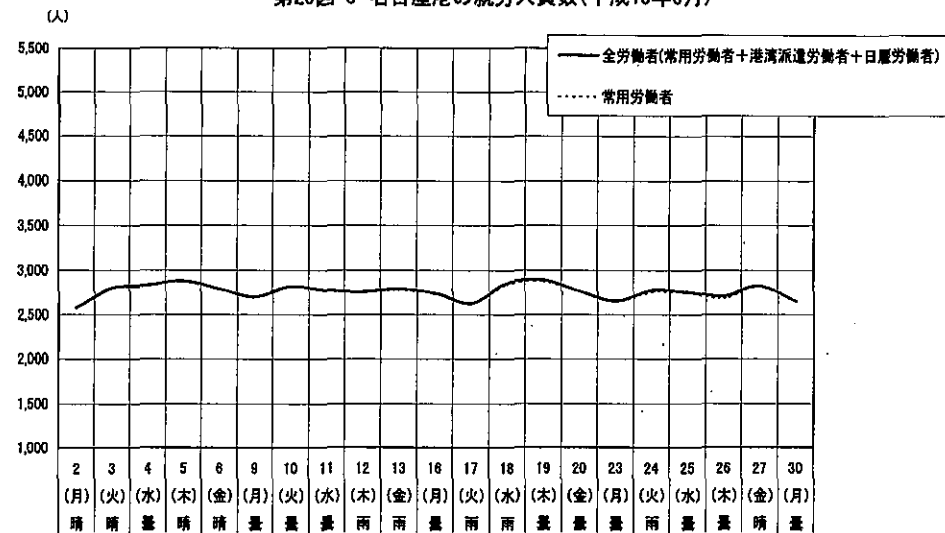


(平成20年)

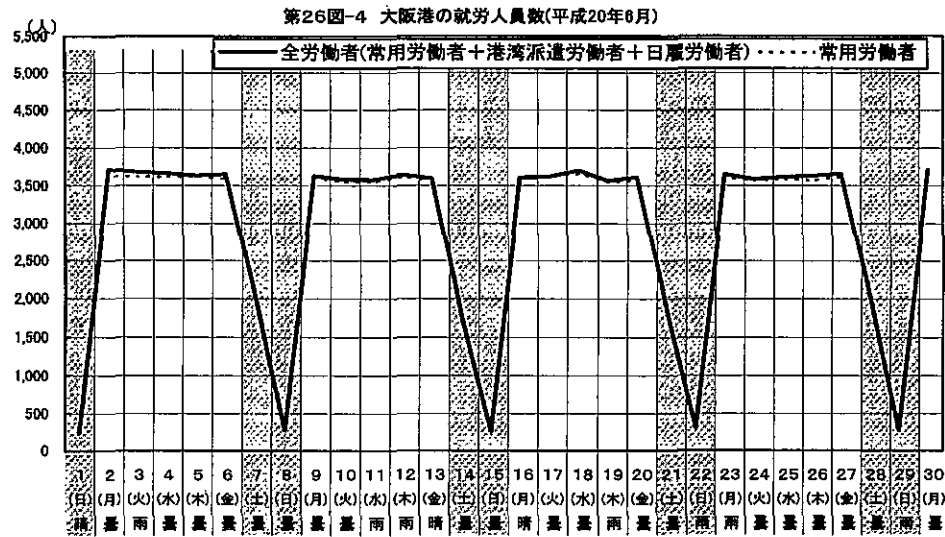


(平成15年)

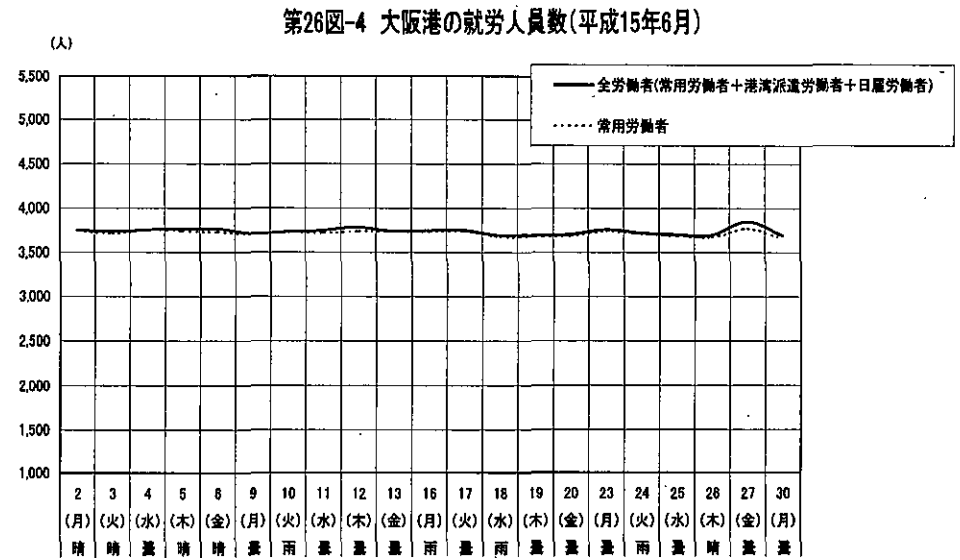
第26図-3 名古屋港の就労人員数(平成15年6月)



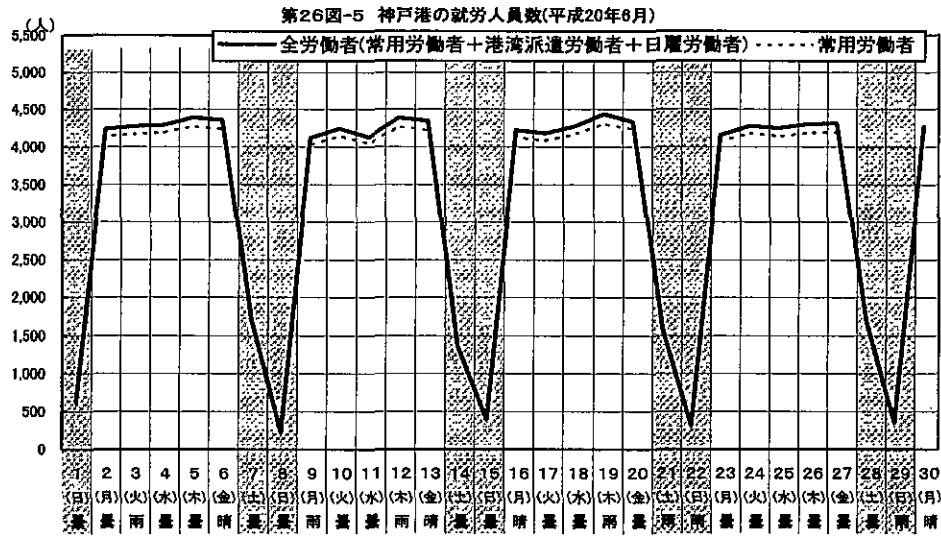
(平成20年)



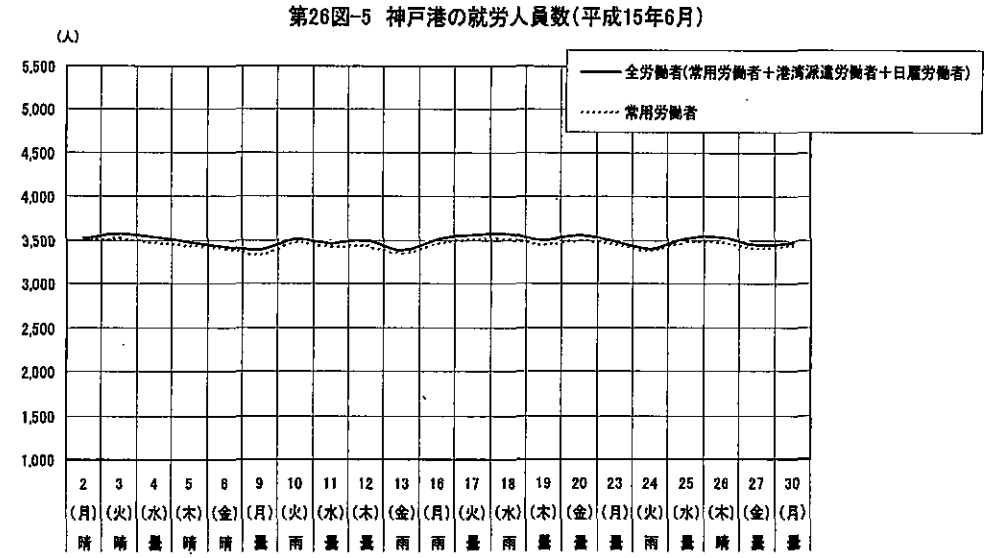
(平成15年)



(平成20年)

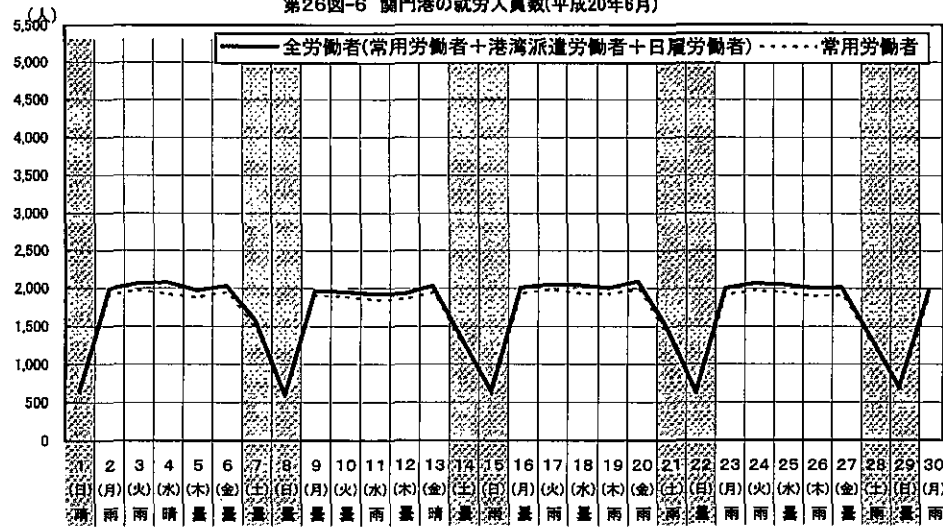


(平成15年)



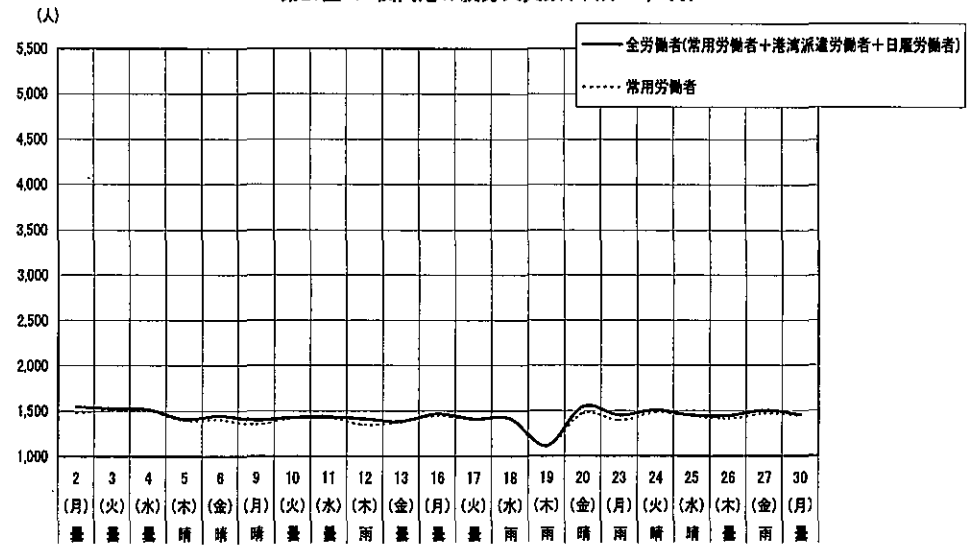
(平成20年)

第26図-6 関門港の就労人員数(平成20年6月)



(平成15年)

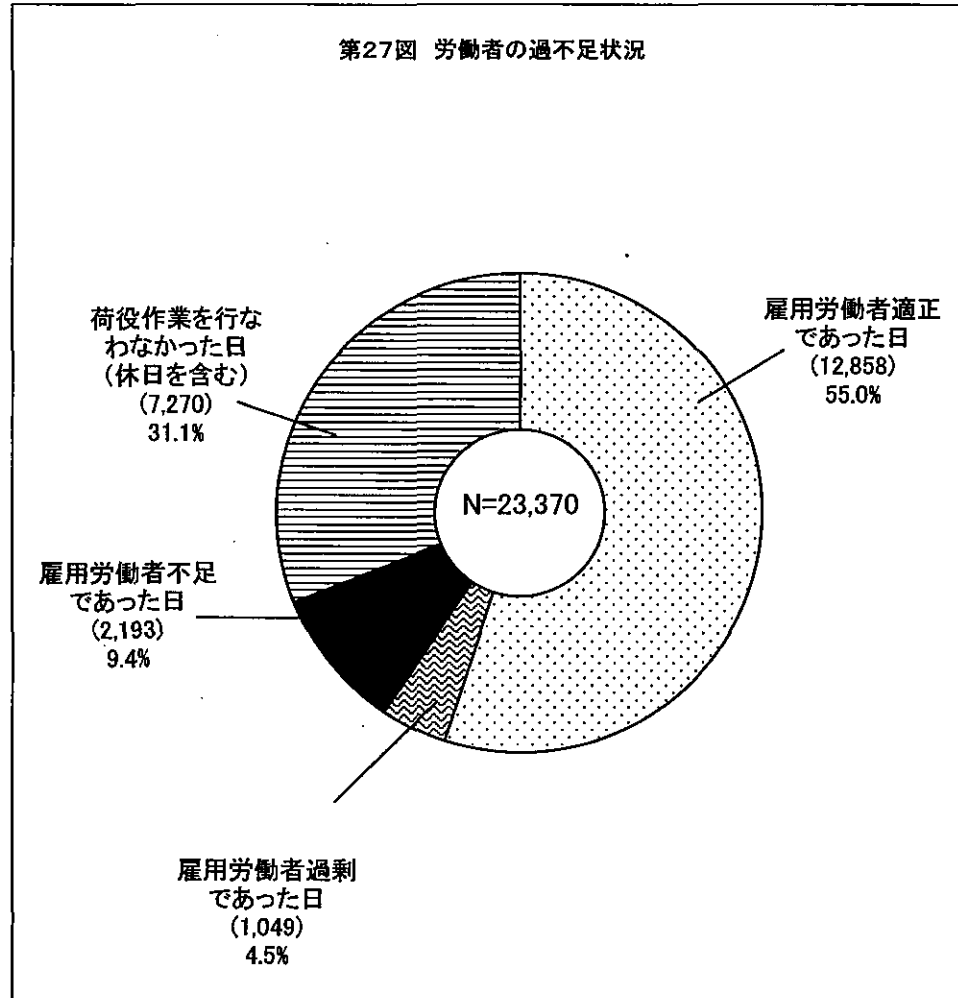
第26図-6 関門港の就労人員数(平成15年6月)



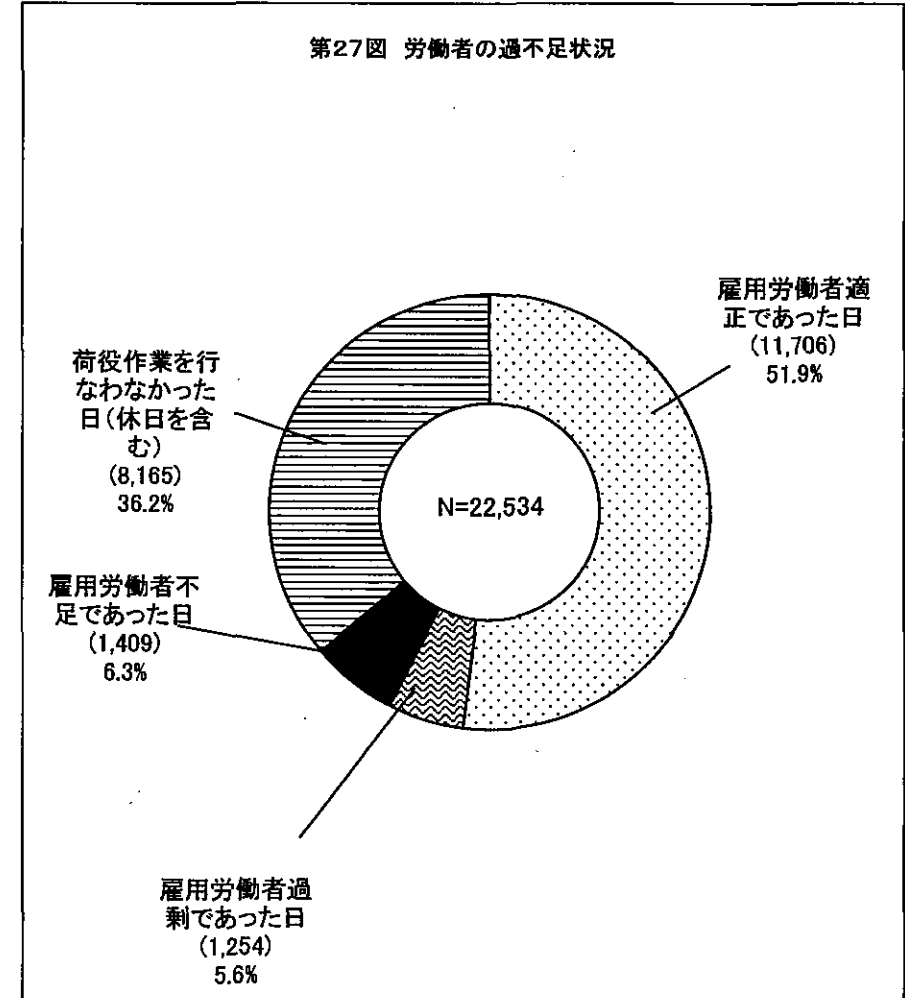
(6) 港湾労働者の過不足

6大港全体では、雇用労働者が適正であった日が55.0%(平成20年)と、平成15年と同じく過半数を占めている。これらより、荷役量の増加等に伴い、土・日の就労が概ね増加している中において、雇用労働者が不足している状況が若干増加しているものの、港湾労働者の需給バランスは概ね適正な状況と考えられる。

(平成20年)

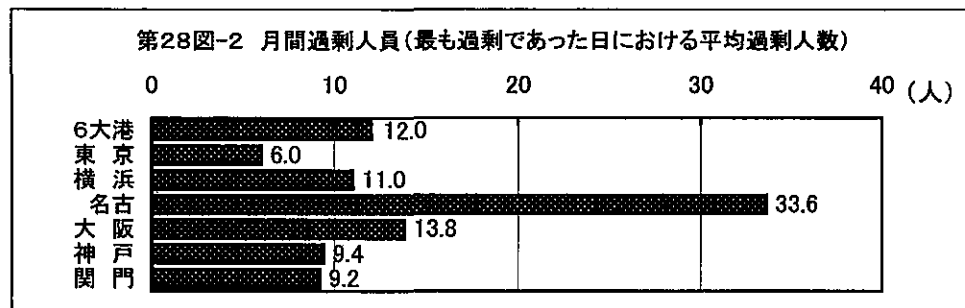
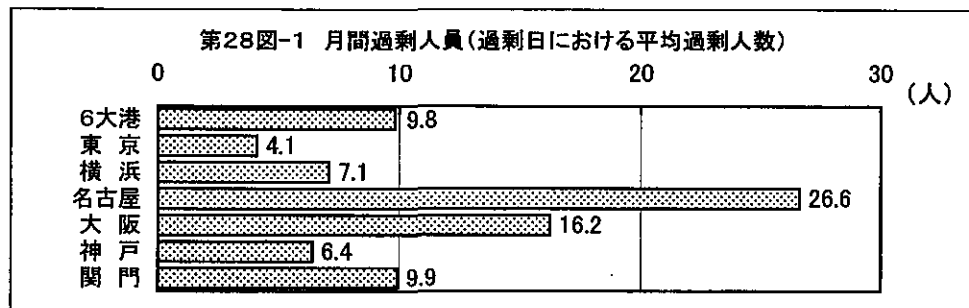


(平成15年)

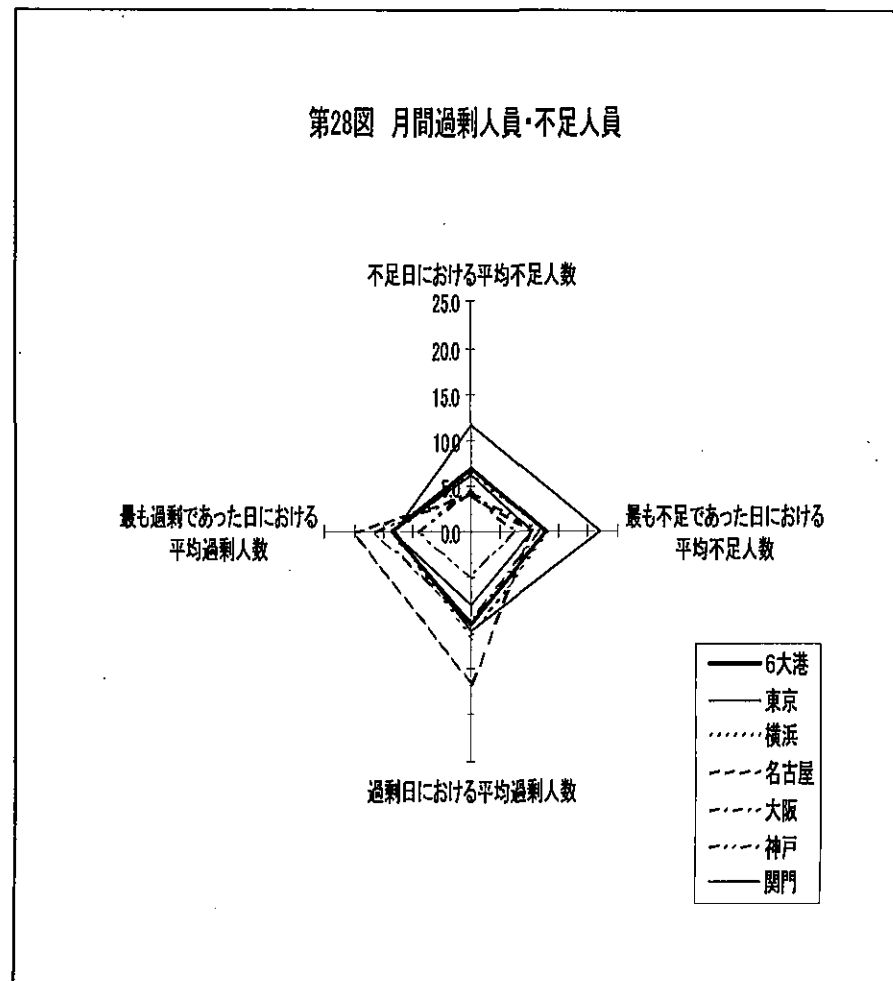


6大港全体では、平成20年において、月間の過剰日における平均過剰人数(9.8人)が不足日における平均不足人数(8.8人)より若干多くなっている。港湾別では、東京において平均不足人数(16.6人)が平均過剰人数(4.1人)より大幅に多くなっている一方、名古屋において平均過剰人数(26.6人)が平均不足人数(6.4人)より大幅に多くなっている。これらにより、平成20年における港湾労働者の需給バランスについて、6大港全体では概ね適正な状況であるものの、港湾別では相当程度の需給ギャップが生じている傾向と考えられる。

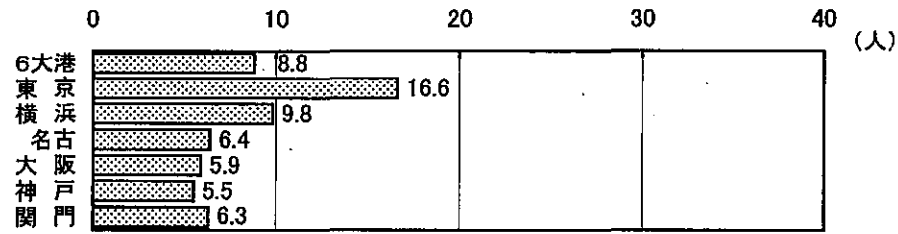
(平成20年)



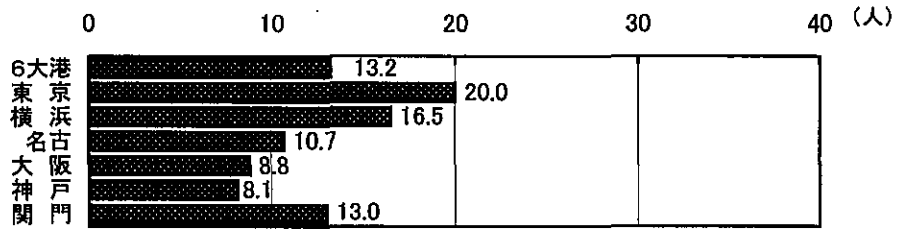
(平成15年)



第28図-3 月間不足人員(不足日における平均不足人数)



第28図-4 月間不足人員(最も不足であった日における平均不足人数)

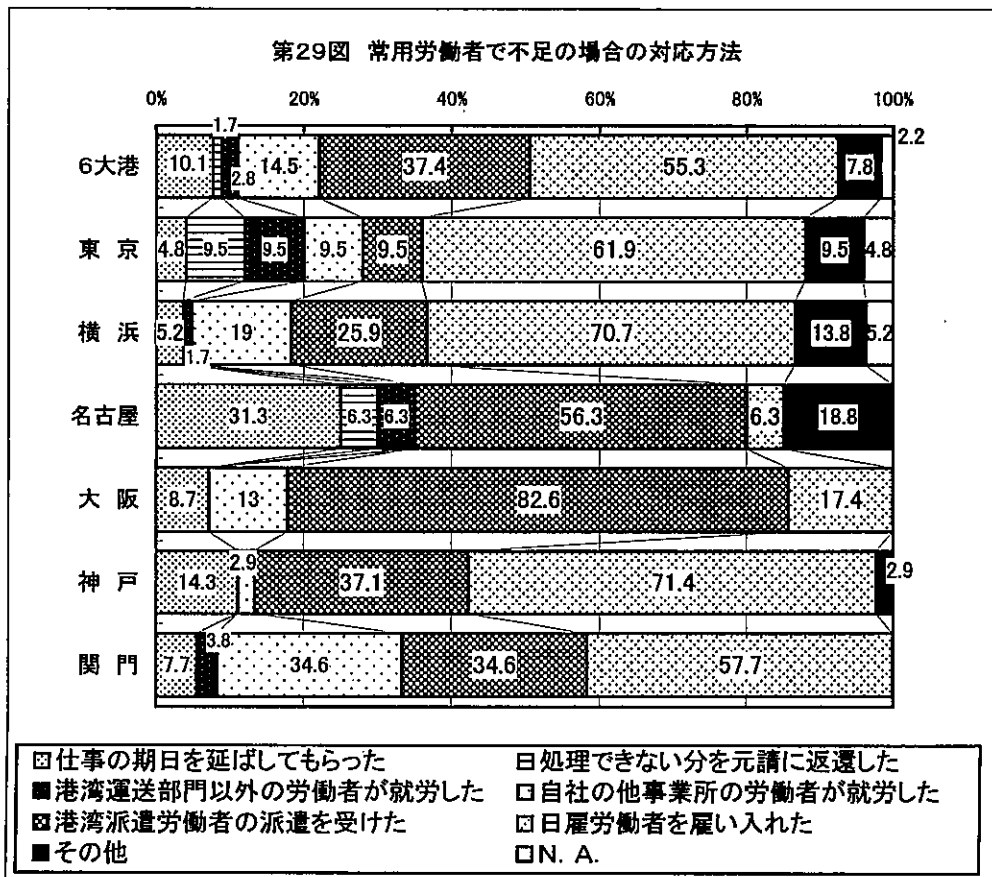


(7)不足の場合の対応方法

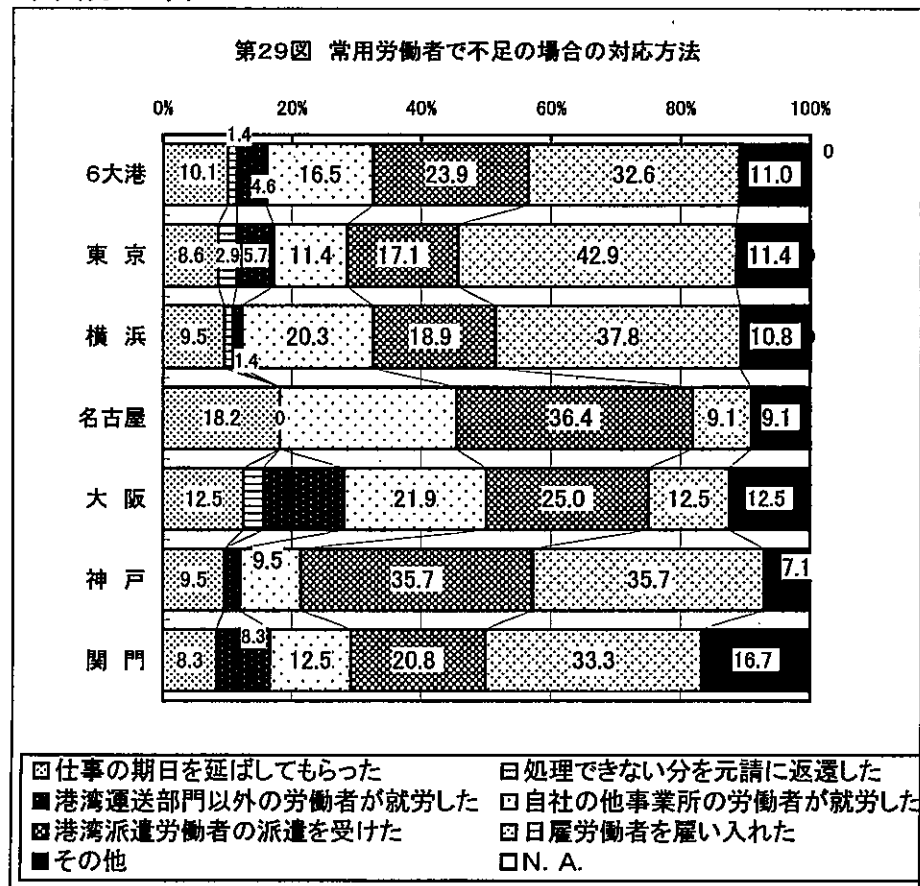
6大港全体では、「港湾派遣労働者の派遣を受けた」が23.9%(平成15年)から37.4%(平成20年)に、「日雇労働者を雇い入れた」が32.6%(平成15年)から55.3%(平成20年)にいずれも増加している。港湾別では、大阪で「港湾派遣労働者の派遣を受けた」が25.0%(平成15年)から82.6%(平成20年)に大幅に増加している一方、東京では17.1%(平成15年)から9.5%(平成20年)に減少している。また、名古屋では、平成15年と比べ、「港湾派遣労働者の派遣を受けた」が増加している一方、「日雇労働者を雇い入れた」が減少している。

これらにより、常用労働者が不足している場合において、各事業所内部の労働力を活用するケースが減少している一方、港湾労働者派遣制度に係る派遣就業の上限日数の緩和(「1人1月につき5日」→「1人1月につき7日」(平成16年厚生労働省告示第129号))等により、各事業所外部の労働力(「港湾派遣労働者」や「日雇労働者」)を活用するケースが増加している傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



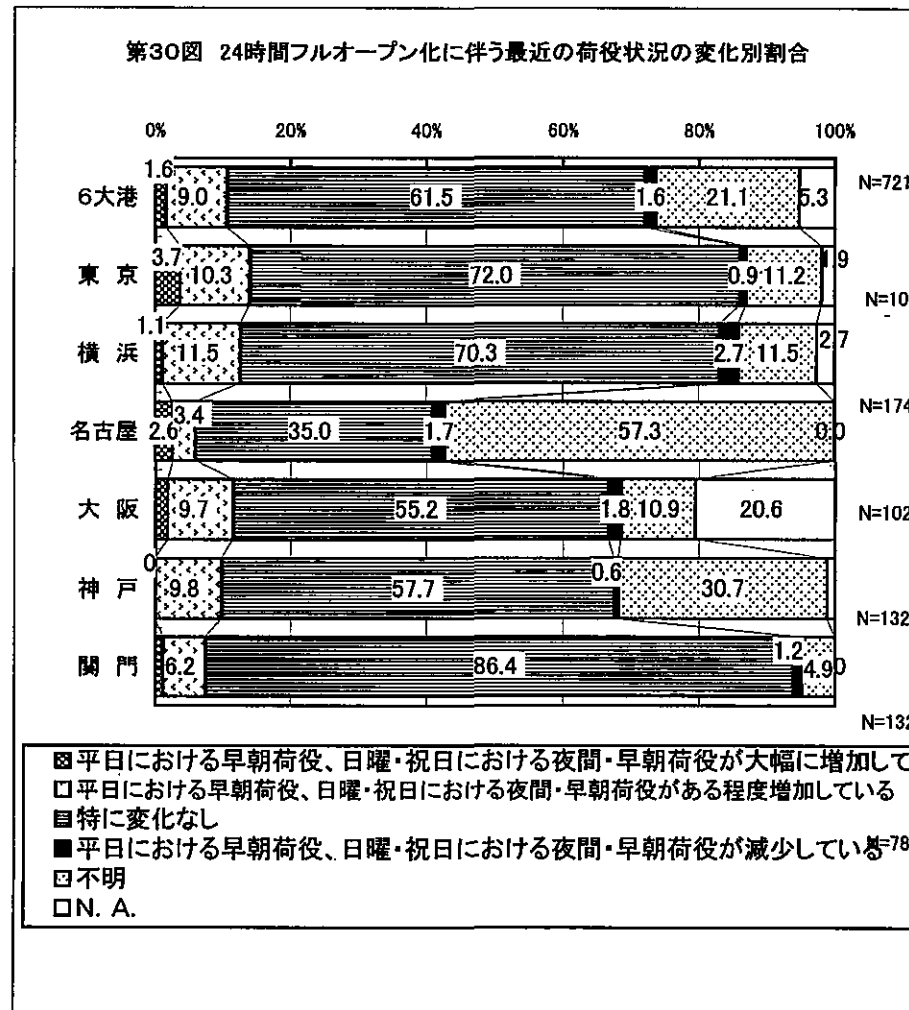
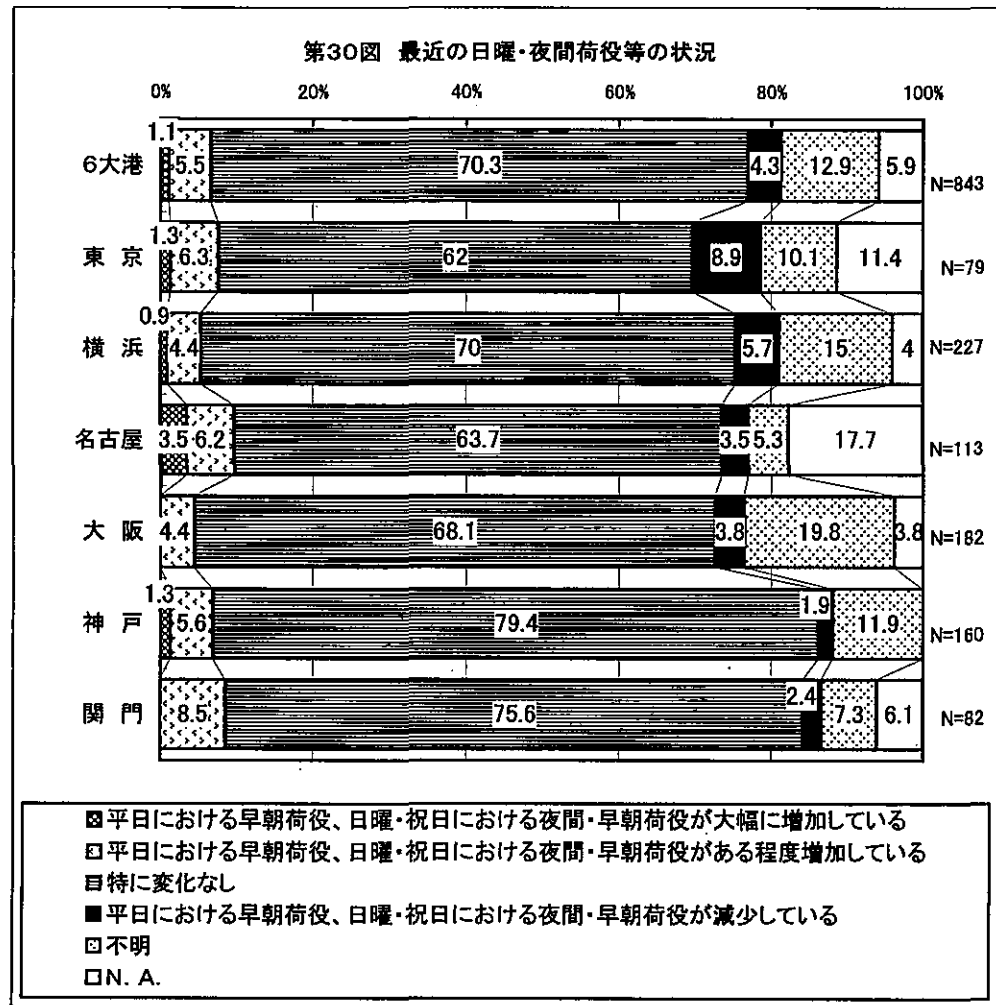
(8)最近の日曜夜間荷役等の状況

6大港全体では、「特に変化なし」が70.3% (平成20年)となり、平成15年と同じく過半数以上を占めている。また、「大幅に増加している」「ある程度増加している」について、平成15年と比べ減少している。港湾別では名古屋・関門で「ある程度増加している」が平成15年と比べ増加している。

これらにより、最近の日曜夜間荷役等について、港湾別で若干状況は異なるものの、6大港全体では概ね平準化が図られてきている傾向と考えられる。

(平成20年)

(平成15年)



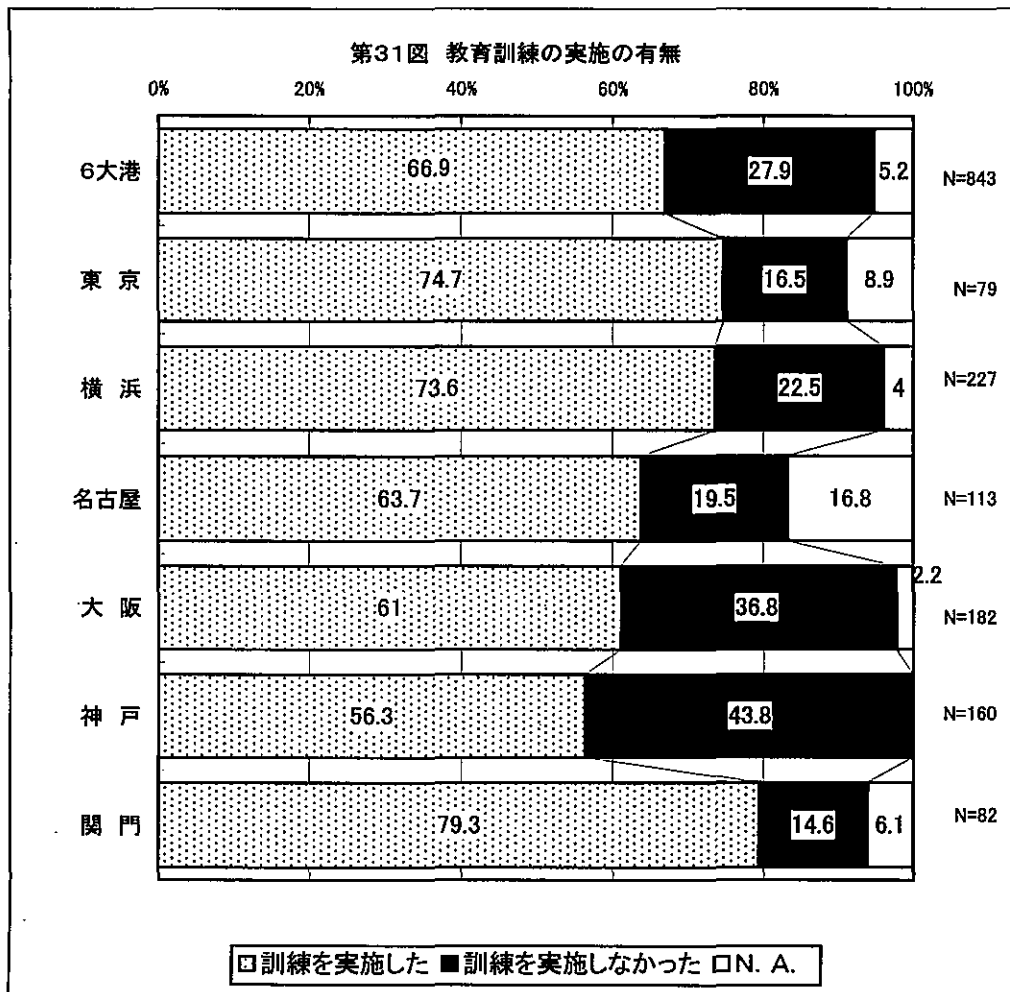
6 教育訓練の実施状況

(1) 教育訓練の実施の有無

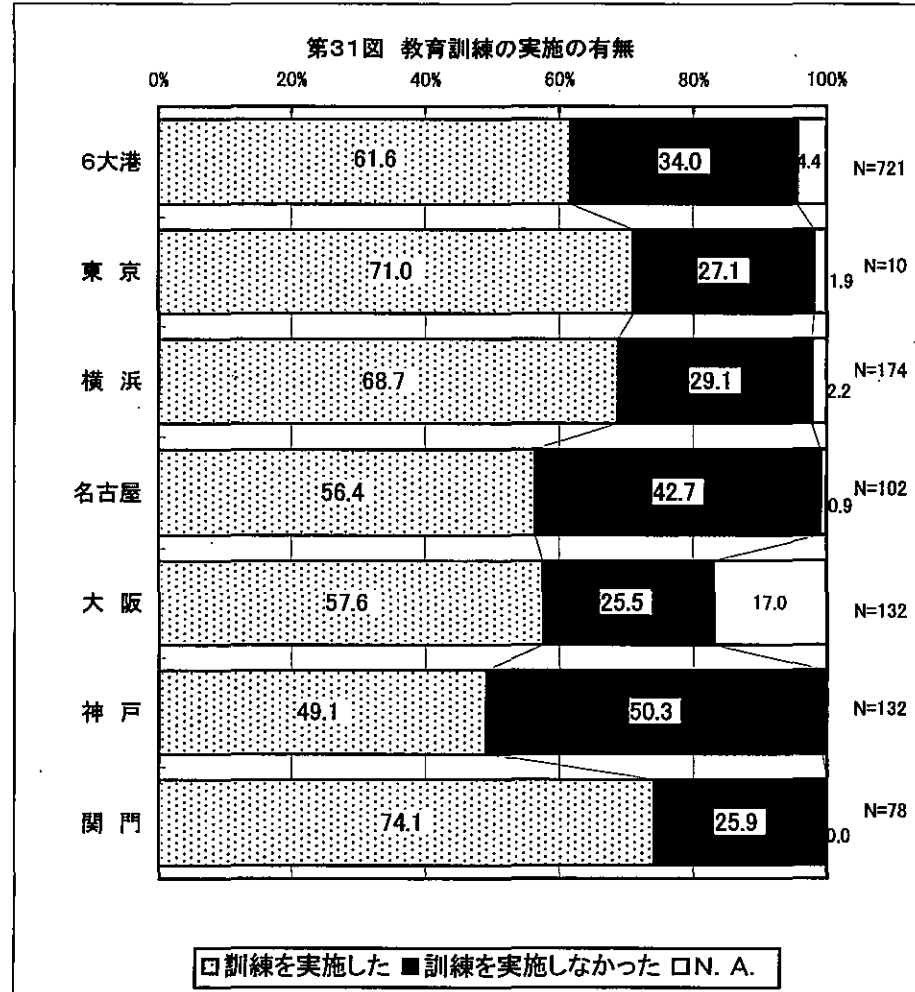
6大港全体では、「訓練を実施した」が61.6%（平成15年）から66.9%（平成20年）に増加している。港湾別では、いずれの港においても「訓練を実施した」が平成15年と比べ増加している。

これらにより、港湾運送事業を営む各事業所において、教育訓練の実施に向けた動きがある傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)

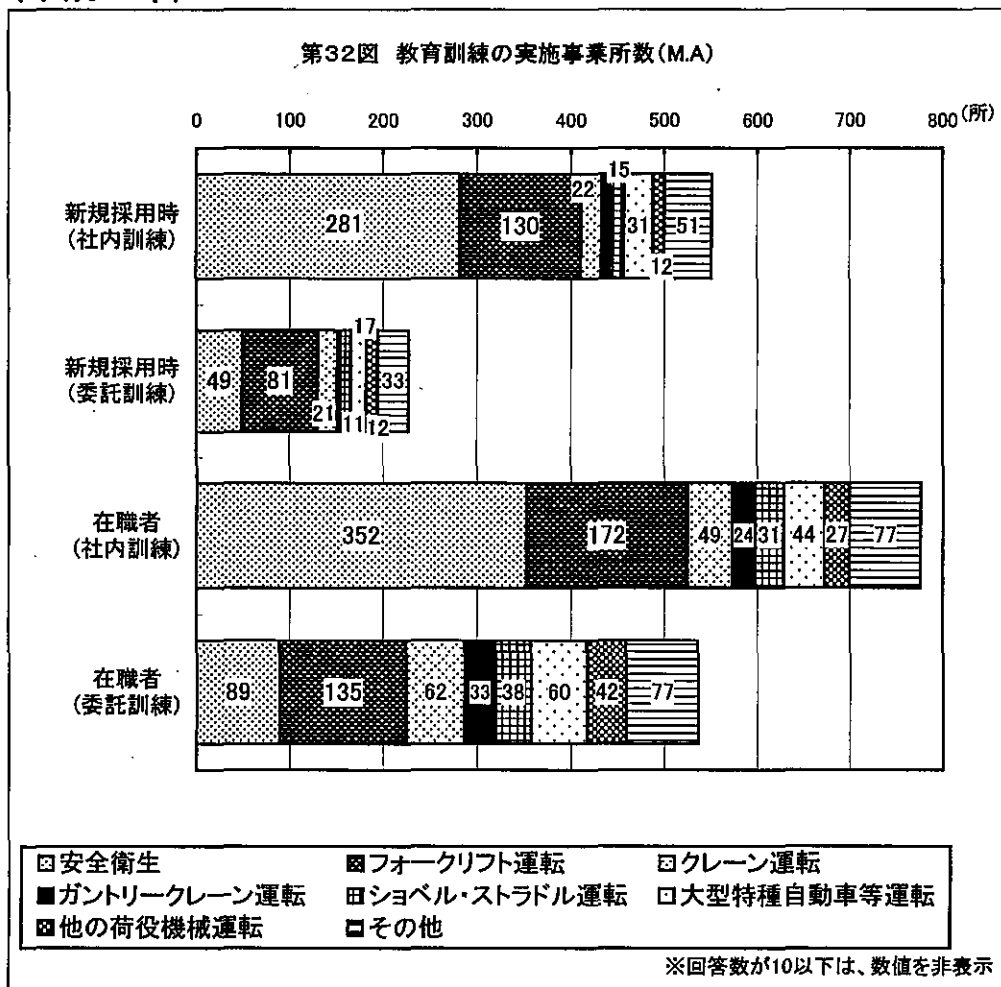


(2) 教育訓練の実施方法

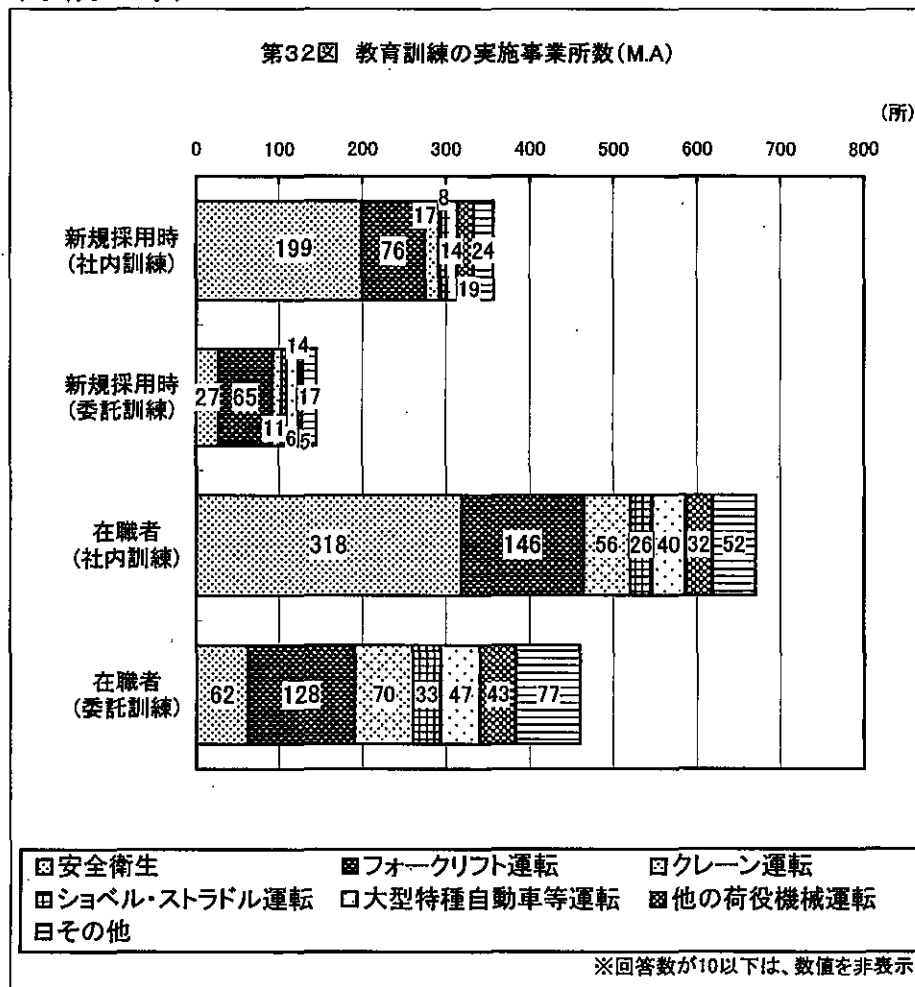
「新規採用時の社内訓練」を実施した事業所が357事業所(平成15年)から551事業所(平成20年)に、「新規採用時の委託訓練」を実施した事業所が145事業所(平成15年)から227事業所(平成20年)にいずれも増加している。新規採用時の訓練を実施した事業所全体では、平成15年と比べ55%増加している。

これらにより、港湾運送事業を営む各事業所において、新規採用者向け・在職者向け教育訓練がいずれも社内・委託訓練として積極的に実施されており、特に新規採用者向けの社内・委託訓練に重点が置かれている傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)



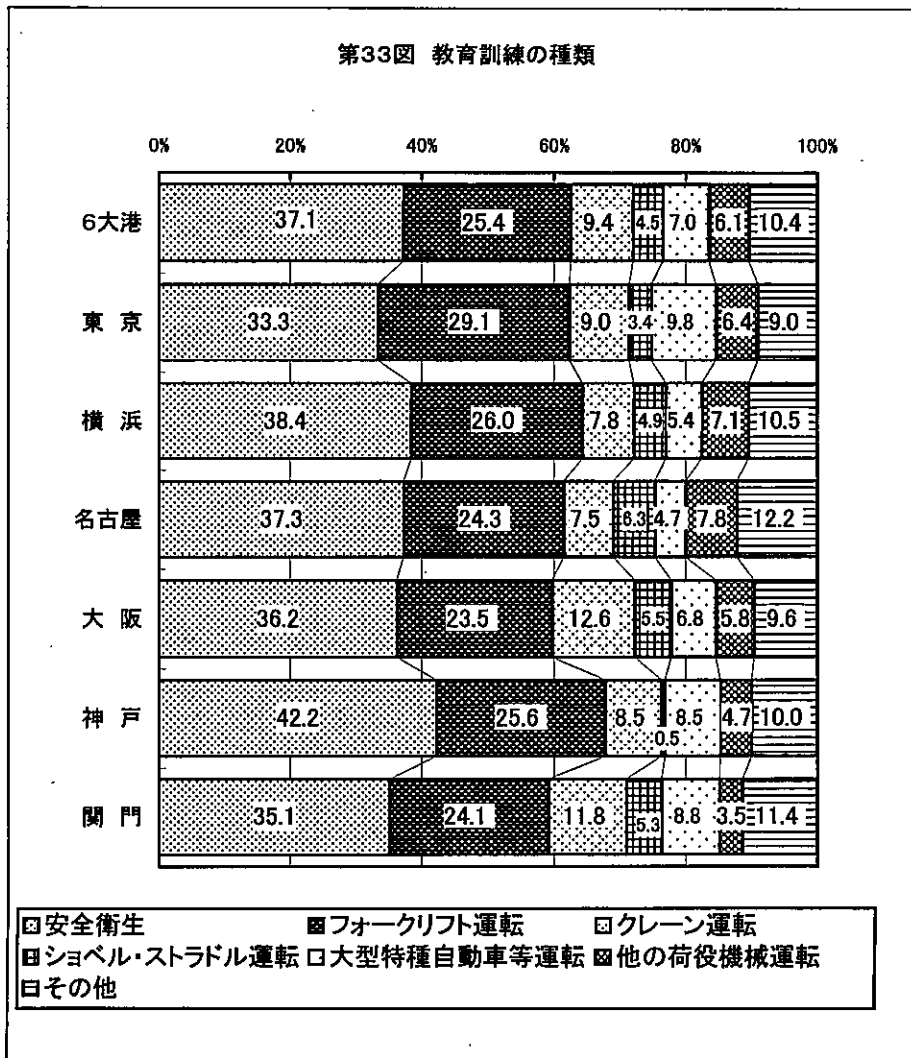
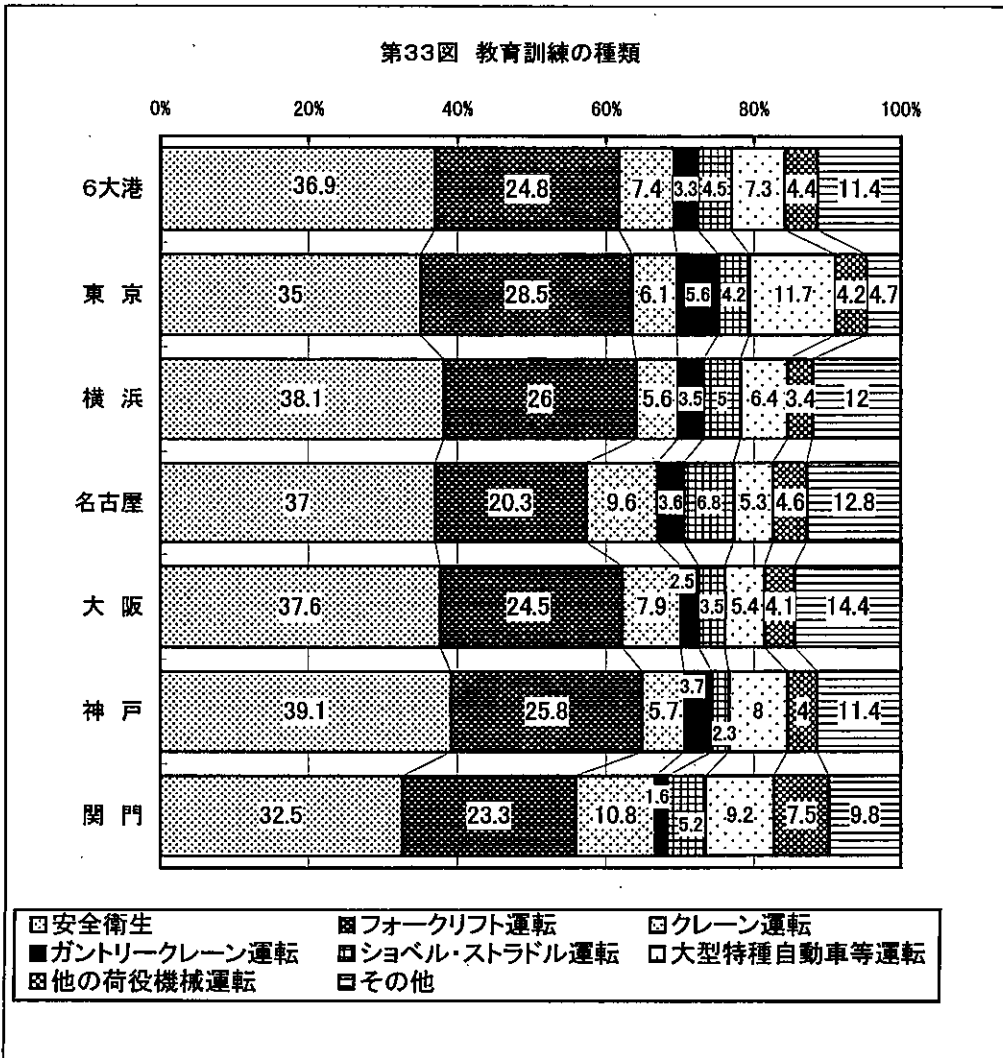
(3)教育訓練の種類

6大港全体、各港湾別いずれでも、平成20年、平成15年ともに「安全衛生」が最も高い割合を占めており、次いでフォークリフトとなっている。

これらにより、港湾運送事業を営む各事業所において、「安全衛生」分野における教育訓練が重点的に実施されている傾向と考えられる。

(平成20年)

(平成15年)

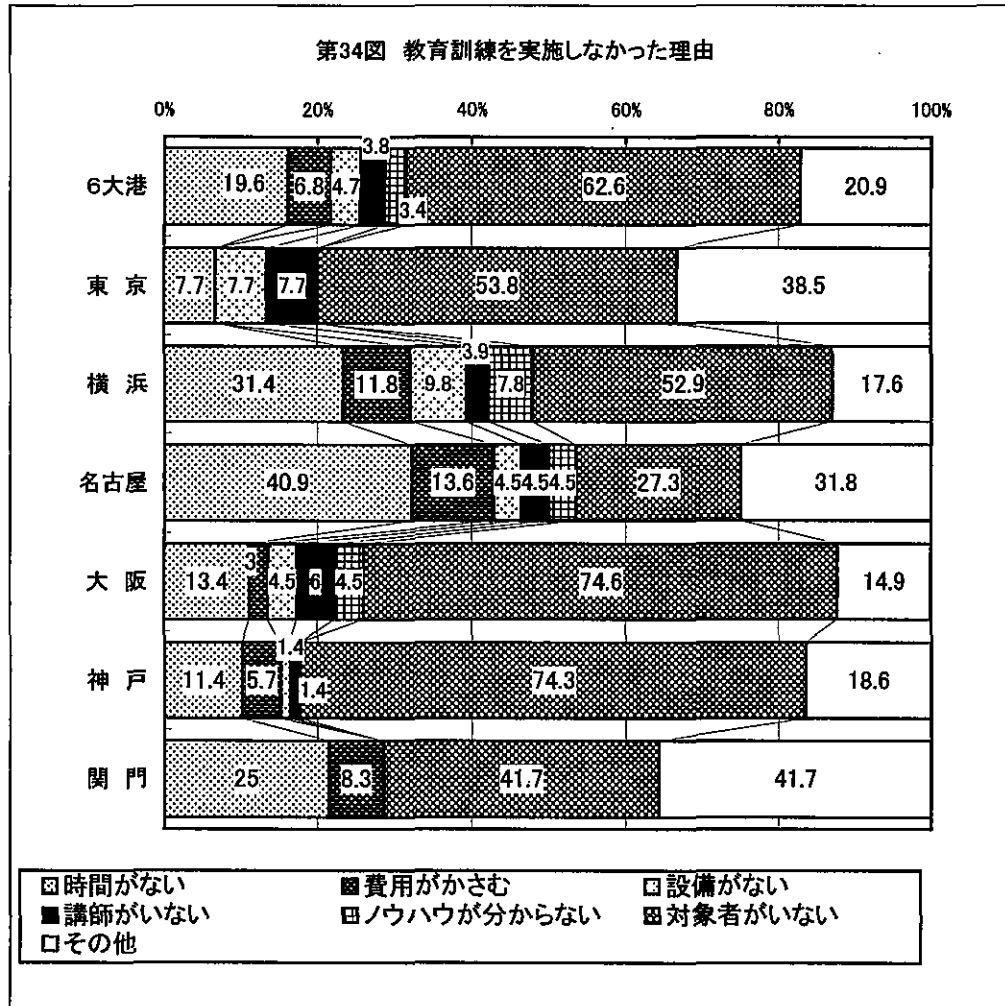


(4) 実施しなかった理由

6大港全体では、平成20年、平成15年いずれにおいても「対象者がいない」が最も多く、次いで「時間がない」となっている。港湾別では、平成20年において、名古屋で「時間がない」が最も多く、次いで「対象者がいない」となっている。

これらにより、港湾運送事業を営む各事業所において、「対象者がいる」場合であれば、教育訓練を実施する「時間を確保する」ことが重要課題である傾向と考えられる。

(平成20年)



(平成15年)

