

港湾雇用安定等計画（令和 6 年度～令和10年度）の 進捗状況等について

令和 7 年 3 月

厚生労働省 職業安定局

雇用開発企画課 建設・港湾対策室

1 計画の基本的考え方

計画の概要

(1) 計画のねらい

この計画は、6大港（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾）における港湾労働者に係る労働力需給調整、雇用改善、能力の開発・向上に関し、国、都府県、港湾労働者雇用安定センター、事業主及び事業主団体が講ずべき措置の指針を示すものである。

(2) 計画の背景と課題

Ⅰ 港湾労働者の雇用改善及び能力開発・向上の現状

港湾運送事業は、貨物の取扱量が日ごとに変動するという特徴（港湾運送の波動性）を有しており、企業外労働力に依存せざるを得ない状況にある。企業外労働力として日雇労働者に依存することは港湾労働者の雇用の安定上問題があるだけでなく、その就労に際し、第三者が不当に介入する弊害も生ずるおそれがある。

また、港湾運送事業主には、中小企業が多いこともあり、港湾労働者の雇用改善並びに能力の開発・向上については、一部の事項について改善しているものの、全体としては、他の産業に比してなお改善の余地のある状況にある。

実績

【表1】実労働時間及び賃金の推移（参考資料1のP.1）

港湾荷役作業員					全産業				
	実労働時間（月平均）			賃金 （月平均）		実労働時間（月平均）			賃金 （月平均）
	所定	所定外				所定	所定外		
令和元年 (2019年)	160H	44H	204H	380,400円		令和元年 (2019年)	161H	13H	174H 335,600円
令和2年 (2020年)	155H	26H	181H	358,600円		令和2年 (2020年)	165H	10H	175H 330,600円
令和3年 (2021年)	157H	33H	190H	376,300円		令和3年 (2021年)	165H	11H	176H 334,800円
令和4年 (2022年)	162H	29H	191H	414,600円		令和4年 (2022年)	165H	12H	177H 340,100円
令和5年 (2023年)	152H	33H	185H	416,700円		令和5年 (2023年)	166H	12H	178H 346,700円

【ポイント】

- 港湾労働者の実労働時間（月平均）は全産業と比較して高い水準で推移している。
- 港湾労働者の賃金（月平均・所定外労働時間分を含む）は全産業と比較して高い水準で推移している。

1 計画の基本的考え方

計画の概要

口 今後の港湾労働対策の課題

○上記に加え、規制改革等の影響や、貨物輸送のコンテナ化等の革新荷役のより一層の進展など、近年、港湾労働を取り巻く環境が大きく変化している。港湾労働者自身が高度な技術・技能を習得するとともに、港湾運送事業主においても荷役機械の技術革新の進展に対応した高度な技能労働者を確保することが課題となっている。

○今後の港湾労働対策においては、港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した港湾労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上を促進するための施策の推進、港湾労働者派遣制度の適切な運営及び有効活用の促進等を通じて、引き続き港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図っていくことが重要である。

○港湾運送業界については、急速な高齢化の進展や低調な入職率等により技能労働者の不足が顕在化しつつあり、若年労働者を始めとした人材の確保・育成が極めて重要な課題となっている。

○こうした課題に対応するためには、働き方改革を始め、労働時間等の労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場づくりを推進し、安全な労働環境の確保を図ることが不可欠であり、若年者・女性・高齢者等の幅広い人材の活躍促進を図っていく必要がある。

○荷役機械の技術革新の進展等に加え、港湾労働者の人手不足に対応するためには、高度な技能労働者の確保・育成が不可欠であることから、特に若年労働者に対する教育訓練について支援の必要性が増している。

こうした課題について、行政はもとより、労使も含めて引き続き議論を行うとともに、将来の発展を見据えた取組を行う必要がある。

(3) 計画の期間

計画の期間は、令和6年度から令和10年度までとする。

実績

【表2】6大港におけるコンテナ貨物量の推移（参考資料1のP.3）

（単位：百万トン）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
①船舶積卸量	673	619	657	655	653
②船舶積卸量 (コンテナ)	480	451	472	474	470
③コンテナ化率 (②/①)	71.3%	72.9%	71.8%	72.4%	72.0%

【ポイント】

- 6大港におけるコンテナ化率は高い水準で推移している。
- 令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、船舶積卸量、コンテナ積卸量ともに減少したが、令和3年度以降は令和元年度以前の水準に戻りつつある。

2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項

計画の概要

(1) 港湾運送量の動向

6大港の船舶積卸量は、平成13年度以降増加傾向にあったが、令和元年度から減少し、令和2年度においては、6億1千9百万トン。これに占めるコンテナ貨物の割合は、72.9%。

(2) 港湾労働者の雇用の動向

イ 6大港における平均常用港湾労働者数は、平成14年度以降増加傾向にあったが、令和3年度以降わずかに減少し、令和4年度は、34,093人。

実績

◇船舶積卸量（【表2】参照）

【ポイント】＜再掲＞

- 令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、船舶積卸量、コンテナ積卸量ともに減少したが、令和3年度以降は令和元年度以前の水準に戻りつつある。
- 6大港におけるコンテナ化率は高い水準で推移している。

【表3】平均常用港湾労働者数の推移

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
平均常用港湾労働者数 (人)	34,202	34,473	34,325	34,093	34,137
前年度比	101.1%	100.8%	99.6%	99.3%	100.1%

【ポイント】

- 平均常用港湾労働者数は、令和3年度以降2年連続で減少したものの、令和5年度はわずかに増加した。

2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項

計画の概要

□ 6大港における常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の企業常用化の推進により、令和4年度は約53万人日（港湾労働者派遣制度による就労人日を含む。）となり、全体の96.9%を占める。

ハ 6大港における港湾労働者の入離職率は一貫して低い割合となっており、令和4年の全産業における労働者の入職率は15.2%となっているのに対し、同年の6大港における港湾労働者の入職率は8.2%にとどまっている。

一方、離職率については、同年の全産業における労働者の離職率が15.0%となっているのに対し、同年の6大港における港湾労働者の離職率は8.5%となっている。

ニ 令和4年の全産業の労働者における50歳以上の労働者比率は34.1%であり平成29年から4.8%の増加なのに対し、港湾労働者における同比率は33.4%と8.2%増加しており（賃金構造基本統計調査）、港湾労働者の高齢化は他産業と比べ急速に進展しているといえる。

実績

【表4】就業形態別港湾労働者数の推移（参考資料1のP.4）

（単位：人日）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
①常用港湾労働者 (月平均)	535,160 96.5%	530,555 96.9%	535,742 96.6%	527,379 96.5%	526,024 96.6%
②港湾派遣労働者 (月平均)	2,151 0.4%	1,830 0.3%	2,203 0.4%	2,161 0.4%	2,166 0.4%
③ <①+②>	537,311	532,385	537,945	529,540	528,190
④日雇労働者 (月平均)	17,190 3.1%	15,449 2.8%	16,630 3.0%	16,934 3.1%	16,232 3.0%
うち安定所紹介	1,228 0.2%	1,054 0.2%	1,003 0.2%	870 0.2%	792 0.1%
うち直接雇用	15,962 2.9%	14,395 2.6%	15,627 2.8%	16,064 2.9%	15,440 2.8%
合計 <③+④>	554,501	547,834	554,575	546,474	544,422

※斜体は全体に占める構成比

【ポイント】

○新型コロナウイルス感染症の影響による業務量の減少により、企業外労働力の需要が一時的に減少したことから、令和2年度は港湾労働者全体に占める港湾派遣労働者及び日雇労働者の割合が低下したが、令和3年度以降は令和元年度以前の水準に戻りつつある。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

計画の概要

(1) 労働力の需給の調整の目標

港湾における荷役作業については、今後とも、各事業主に雇用される常用労働者による対応を原則とし、企業外労働力については港湾労働者派遣制度に基づき派遣される他の事業主に雇用される常用労働者による対応を原則とすることについて徹底を図ることにより、港湾労働者の常用化を更に推進するとともに、常用労働者の雇用の安定に一層努める。

(2) 労働力の需給の調整に関して講ずべき措置

イ 国及び都府県が講ずる措置

(イ) 事業所等の積極的な訪問等を通じ、必要な指導を行うことにより、港湾における荷役作業については、各事業主に雇用される常用労働者によって処理することを原則とする港湾労働法の趣旨及び目的の更なる周知徹底を図る。

(ロ) 公共職業安定所において、常用労働者に係る適格な求職者の紹介の実施、求人・求職情報の積極的な提供等を行い、港湾労働者の常用化の推進を図る。

(ハ) 港湾労働者派遣制度の適正な運営により、常用労働者の就労機会の確保及び雇用の安定を図るため、事業主に対し、同制度の趣旨の周知徹底を図るとともに、必要な指導を行う。

また、同制度の実施状況の的確な把握に努め、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施等を図る。

これらの取組に当たっては、港湾労働者雇用安定センターと協力し、同制度の一層の周知に努めるとともに、その更なる活用促進に向けた方策について検討する。

実績

◇港湾労働法遵守強化旬間等の機会を捉え、港湾労働法適用事業所及び港湾労働者に対し、港湾労働法の趣旨及び目的の周知啓発を行うとともに、必要な指導を実施している。

【表5】港湾派遣労働者の推移（参考資料1のP.4）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
港湾派遣労働者(人日) (月平均)	2,151	1,830	2,203	2,161	2,166
前年度比	94.4%	85.1%	120.4%	98.1%	100.2%

【ポイント】

○新型コロナウイルス感染症の影響による業務量の減少により、企業外労働力の需要が一時的に減少したことから、令和2年度は港湾労働者全体に占める港湾派遣労働者の割合が低下したが、令和3年度以降は令和元年度以前の水準に戻りつつある。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

計画の概要

(二) 公共職業安定所において、事業主が求める人材と日雇労働者が有する技能・経験等とのマッチングが各港湾の固有の事情を踏まえつつ円滑に行われるよう、事業主及び事業主団体とも連携しつつ、適格な求職者の紹介のための機能の充実・強化を図り、必要な労働力の確保に努める。

また、各事業主における直接雇用の日雇労働者の使用状況の的確な把握に努め、直接雇用の日雇労働者を多数使用する事業主に対し、雇用管理に関する勧告を含め必要な指導を行い、直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数の減少に更に努める。

実績

【表6】日雇労働者の推移（参考資料1のP.4）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
日雇労働者（人日） （月平均）	17,190	15,449	16,630	16,934	16,232
前年度比	97.2%	89.9%	107.6%	101.8%	95.9%
うち安定所紹介(人日)	1,228	1,054	1,003	870	792
うち直接雇用(人日)	15,962	14,395	15,627	16,064	15,440

【ポイント】

- 新型コロナウイルス感染症の影響による業務量の減少により、企業外労働力の需要が一時的に減少したことから、令和2年度は港湾労働者全体に占める日雇労働者の割合が低下したが、令和3年度以降は令和元年度以前の水準に戻りつつある。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

計画の概要

(ホ) 港湾労働法遵守強化旬間（毎年11月21日から同月30日まで）等を通じて、港湾関係者の遵法意識の一層の高揚を図るとともに、雇用秩序連絡会議の積極的開催、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施、雇用管理に関する適時適切な勧告等により、違法就労の防止を図る。

また、現場パトロール等の際に、色分けされた港湾労働者証を確認し、港湾運送事業法違反の疑いがある事態を把握した場合は、管轄の地方運輸局等と速やかに情報共有を行うなど、取組の実効性の確保を図る。

さらに、港湾労働法施行令第2条第3号に規定する港湾倉庫については、統一された貨物量の算定基準に基づき、当該港湾倉庫に該当するか否かの調査を的確に実施し、制度の適正な運用を図る。

実績

◇雇用秩序連絡会議の開催状況（参考資料1のP.16）

令和元年度～令和5年度の各年度の実施回数は9回で増減はない。

【表7】現場パトロール実施状況（参考資料1のP.13）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
実施回数	678	524	501	575	635
実施事業所数	2,824	2,144	2,071	2,855	2,734

【表8】事業所訪問指導及び立入検査の実施状況（参考資料1のP.13）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
実施回数	434	303	235	255	354
実施事業所数	784	691	397	345	572

【ポイント】

○令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、対面による指導（現場パトロール、事業所訪問、立入検査）を実施することが困難であったことから実績が低調となっていたが、令和4年以降は回復傾向にある。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

計画の概要

(ハ) 港湾労働者雇用安定センターが行う事業主支援業務及び雇用安定事業関係業務の実施について必要な指導及び助言を行う。

(ト) 労働者派遣法又は職業安定法に違反する形態による労働力の需給調整については、港湾における雇用秩序を混乱させるものであることから、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。

また、共同受注・共同就労を基準に照らし適正な請負として実施すべきことについて、事業所等の積極的な訪問等を通じ、必要な指導を行う。

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

(イ) 業務の具体的内容、求められる技能等に関するあっせん申込み内容をきめ細やかに収集・確認の上であっせん先に対して情報提供を行うなど港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供をこれまで以上に積極的に行い、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。

実績

◇公共職業安定所と港湾労働者雇用安定センターが適宜連携をとりつつ、事業所訪問等を通じ、関係法令の遵守等について啓発及び指導を実施している。

◇雇用保険二事業における目標は達成。

派遣のあっせん成立率の令和5年度目標90%以上（過去3年実績平均）に対し、実績は92.2%であった。

【ポイント】

○新型コロナウイルス感染症の影響による港湾全体の仕事量及び港湾派遣の受け入れ先事業所数の減少により、令和2、3年度は目標未達成となっていたが、令和4年度以降は目標達成となっている。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

計画の概要

(ロ) あっせんに係る要請の内容をきめ細やかに確認するとともに、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者等に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

実績

【表 9】 港湾労働者雇用安定センターにおける
港湾運送事業所等からの相談実施状況（参考資料 1 の P.25）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
相談実施状況(件)	5,543	4,501	5,045	4,627	4,438
前年度比	87.2%	81.2%	112.1%	91.7%	95.9%

【ポイント】

- 新型コロナウイルス感染症の影響により令和2年度に大幅に減少した後、令和3年度は新型コロナウイルス感染症の影響からの回復のほか、同一労働同一賃金の取扱いに係る相談もあり増加した。
- 令和4年度以降は減少傾向にあり、制度に対する理解が進んでいるものと考えられる。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

計画の概要

ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置

(イ) 日雇労働者の直接雇用の縮小に向け、公共職業安定所において、荷役の種類の違い等各港湾における固有の事情に応じた適格な求職者の紹介のための機能の充実・強化に係る取組に対して積極的に協力するなど、直接雇用の日雇労働者の使用が例外的となるよう努める。

(ロ) 港湾労働法に定められた届出、報告等の手続を適正に実施する。

(ハ) 港湾労働者の派遣の送り出し又は受入れを求める場合には、港湾労働者雇用安定センターに対して、具体的な業務内容、必要とされる技能等具体的かつ詳細な情報を積極的に提供するよう努めるとともに、港湾労働者雇用安定センターが行う労働者派遣契約のあっせんに協力するよう努める。

(ニ) 事業主団体は、事業主が講ずる上記措置について、事業主に対する周知徹底、必要な助言その他の援助を行う。

実績

【表 6】日雇労働者の推移（参考資料 1 の P. 4）＜再掲＞

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
日雇労働者（人日） （月平均）	17,190	15,449	16,630	16,934	16,232
前年度比	97.2%	89.9%	107.6%	101.8%	95.9%
うち安定所紹介(人日)	1,228	1,054	1,003	870	792
うち直接雇用(人日)	15,962	14,395	15,627	16,064	15,440

【ポイント】

○新型コロナウイルス感染症の影響による業務量の減少により、令和2年度には常用労働者数、日雇労働者数ともに減少したが、輸出入貨物量等の回復による業務量の増加に対応するため、公共職業安定所においては日雇労働者より常用労働者の求人が増加傾向にあり、令和3年度以降も安定所紹介による日雇労働者の雇用が減少している。

◇労働局、公共職業安定所、港湾労働者雇用安定センター及び事業主団体が連携し、必要な情報共有を行いつつ、適切に運用を行っている。

4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項

計画の概要

(1) 雇用の改善を促進するための方策

イ 国が講ずる措置

○ 我が国の港湾における国際競争力を確保する観点から、人的資源の有効活用が図られるよう、女性や高齢者が働きやすい職場環境の整備を促進するなど、関係省庁と連携し、港湾労働者の福利厚生について必要な対策を実施するよう務める。

○ 雇用管理者の選任の徹底、雇用管理改善の重要性の周知等により、事業主の雇用管理の改善の一層の促進及びその実効性の確保を図るとともに、労働基準法等関係法令に定める労働条件の基準の遵守の更なる徹底や、労働災害防止計画の効果的な推進等を図るとともに、関係者の協力を得つつ必要な対策を実施するよう努める。

○ 港湾運送業界への理解・入職の促進を図るため、若年者に対して我が国の物流を支え国民生活に寄与する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など、関係機関等と連携した取組を行う。

実績

◇雇用管理者選任届出事業所

令和5年も対象事業所全てが選任を行っている。（参考資料1のP.12）

【表10】労働災害の発生状況（参考資料1のP.17、18）

		令和元年 (2019年度)	令和2年 (2020年度)	令和3年 (2021年度)	令和4年 (2022年度)	令和5年 (2023年度)
港湾運送業	死亡者数(人)	7 (1.9%)	4 (1.2%)	4 (1.0%)	1 (0.3%)	5 (1.6%)
	死傷者数(人)	376	326	360	329	313
建設業 (参考)	死亡者数(人)	269 (1.8%)	256 (1.7%)	278 (1.9%)	281 (1.9%)	223 (1.5%)
	死傷者数(人)	15,183	14,790	14,926	14,539	14,414

(注) 死亡者数()内は、死傷者数に占める死亡者数の割合

【ポイント】

○令和5年の港湾運送業における労働災害発生状況は、死亡者数が増加し、死傷者数は減少した。

4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項

計画の概要

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

- 港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した雇用管理者研修及び雇用管理の改善に関する相談その他の援助を実施する。
- 港湾労働者派遣事業の活用促進を図りつつ、技能労働者不足に対応するため、職場見学等を通じて若年者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など、関係機関等と連携して港湾運送業界への理解・入職の促進につながる取組を行う。

実績

【表11】雇用管理者研修の実施状況（参考資料1のP.23）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
参加人数(人)	413	181	317	328	341
開催回数(回)	7	3	6	6	6

【ポイント】

- 令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、東京、横浜及び関門支部で雇用管理者研修の開催を見合わせたため、開催回数及び参加人数が減少したが、令和3年度以降は参加人数も回復傾向にある。

◇港湾労働者雇用安定センターにおける港湾運送事業所等からの相談実施状況
（【表9】参照）

4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項

計画の概要

ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置

○ 女性や高齢者が働きやすい職場環境を整備するなど、福利厚生充実等雇用管理の改善を推進し、人材確保の観点からも港湾運送事業の雇用機会としての魅力づくりに一層努める。

○ 労働時間等の改善について、日曜・夜間荷役が継続的に行われる場合には、労使間の協議に基づき、交替制勤務の導入等による所定外労働時間の削減等適切な雇用管理の実施を図る。

○ 港湾労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点からも、労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場づくりの推進に努める。

○ 物流を支える港湾労働者の健康と安全の確保を図ることは重要であり、労働安全衛生対策に取り組むことが事業主にとって経営や人材確保・育成の観点からプラスとなることも踏まえ、その取組を推進する。

さらに、港湾貨物運送事業労働災害防止協会の活動を通じ、事業主が協力して労働安全衛生対策を講ずるなど、港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した労働環境の整備に努める。

○ 若年者の港湾運送業界への理解・入職を促進する取組について、港湾労働者雇用安定センターに協力するよう努める。

実績

【表12】日曜・夜間荷役等の状況（港湾運送事業雇用実態調査結果）

	平成30年 (2018年度)	令和5年 (2023年度)	増減
①大幅に増加している	0.5%	0.1%	▲0.4%
②ある程度増加している	5.9%	4.8%	▲1.1%
③特に変化なし	68.2%	69.3%	1.1%
④減少している	9.6%	10.9%	1.3%
⑤不明	15.8%	14.8%	▲1.0%

【ポイント】

○令和5年の日曜・夜間荷役等の状況について、「大幅に増加している」「ある程度増加している」が減少し、「減少している」が増加した。

4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項

計画の概要

(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策

イ 国が講ずる措置

(イ) 国際競争の激化、荷役機械の技術革新の進展等により、革新荷役が6大港全体で進展していることに伴い、在来荷役に必要な技術・技能に加え、荷役機械の技術革新の進展に対応した高度な技術・技能が必要となるなど、事業主の訓練ニーズも多様化・高度化していることから、当該ニーズに的確に対応した訓練内容の一層の充実・強化に努め、港湾労働者の高度な技術・技能の習得及び若手・中堅労働者への円滑な技能継承に対する支援を強化する。

(ロ) 港湾職業能力開発短期大学校を始めとする公共職業能力開発施設において、荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取り巻く環境の変化によるニーズの変化に的確に対応した職業訓練の効率的な実施に努めるほか、講師の派遣や施設の提供等事業主が行う教育訓練を支援する。

また、国等が講ずる港湾運送業界への理解・入職の促進を図る取組とも連携し、港湾運送業界を志望する若年者に対する的確な職業訓練を実施する。

実績

【表13】 公共職業能力開発施設への講師派遣・施設提供（参考資料1のP.21）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
講師派遣状況(人)	15	4	4	10	11
施設提供状況(件)	307	200	189	244	272

【ポイント】

○新型コロナウイルス感染症の影響により講師派遣人数・施設提供件数は減少していたが、令和4年度以降は増加に転じた。

4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項

計画の概要

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

(イ) 荷役機械の技術革新の進展等に伴い港湾労働者に求められる技能は一層多様化・高度化しており、港湾労働の魅力向上、人材確保への寄与の観点も含め、訓練ニーズに的確に対応し、高度な技能労働者を確保・育成する必要がある。このため、港湾技能研修センターにおいて、より実践的な訓練内容の一層の充実・強化を図り、港湾労働者の高度な技術・技能の習得及び若手・中堅労働者への円滑な技能継承に対する支援を強化する。

(ロ) 港湾労働者に対する相談援助や各種講習を実施するほか、認定職業訓練施設に対する補助金制度を活用すること等による運営基盤の強化、港湾労働者の能力開発・向上に対する事業主の自覚の高揚に努め、事業主に対して同センターの積極的利用を促す。

実績

【表14】港湾技能研修センター訓練受講者数（参考資料1のP.22）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
港湾荷役受講者(人)	217	326	529	731	778
クレーン運転受講者(人)	121	185	205	370	420
合計(人)	338	511	734	1,101	1,198

【ポイント】

- 令和元年10月に豊橋から神戸へ移転したことにより、令和元年度に大きく受講者数が減少し、令和2年度以降も新型コロナウイルス感染症の影響を受けたものの、令和4年度以降は移転前の水準に回復しつつある。
- 事業所のニーズに対応するため、港湾技能研修センターにおいて、港湾で急速に普及が進むリーチスタッカーの実機を導入し、令和4年度から訓練を開始した。

(※) 港湾労働者雇用安定センターの相談援助等を利用した実績のある事業所の離職率

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
全産業	14.6%	15.6%	14.2%	13.9%	15.0%
センター	8.4%	8.3%	9.1%	8.1%	7.7%

※雇用保険二事業アウトカム目標

「相談援助、講習、雇用管理研修または派遣元責任者講習を利用した実績のある事業所にかかる当年の離職率が、雇用動向調査による前年の全産業の離職率未満となること」

4 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上を促進するための方策に関する事項

計画の概要

ハ 事業主が講ずる措置

雇用する港湾労働者の職業生活の全期間を通じた段階的かつ体系的な教育訓練を行うよう配慮する。

実績

【表15】教育訓練の種類（港湾運送事業雇用実態調査結果）

	平成30年 (2018年)	令和5年 (2023年)	増減
①安全衛生	40.9%	38.3%	▲2.6%
②フォークリフト運転	25.6%	25.2%	▲0.4%
③クレーン運転	7.3%	6.5%	▲0.8%
④ガントリークレーン運転	2.1%	3.5%	1.4%
⑤ショベル・ストラドル運転	3.3%	2.9%	▲0.4%
⑥大型特種自動車等運転	5.3%	6.3%	1.0%
⑦他の荷役機械運転	3.9%	4.5%	0.6%
⑧その他	11.7%	12.8%	1.1%

【ポイント】

○教育訓練の種類は、「安全衛生」が最も高い割合を占めており、次いで「フォークリフト運転」となっている。

【表16】教育訓練実施状況（港湾運送事業雇用実態調査結果）

	平成30年 (2018年)	令和5年 (2023年)
教育訓練を実施した	67.4%	63.7%
教育訓練を実施しなかった	32.6%	36.3%

【ポイント】

○6大港全体では、「訓練を実施した」が63.7%となっており、平成30年の67.4%から減少した。

5 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策に関する事項

計画の概要

(1) 国が講ずる措置

- イ 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するため、事業主に対し、同制度の趣旨を徹底するとともに次の項目等についての必要な指導を行う。
- (イ) 労働者派遣契約の締結に際しては港湾労働者雇用安定センターのあっせんを受けることが適当であること
 - (ロ) 港湾労働者派遣事業は自己の営む港湾運送事業に付随して行うことが適当であること
 - (ハ) 港湾労働者派遣の役務を専ら特定の者に一方的に提供することを目的として活用すること及び港湾労働者を専ら派遣就業に従事させることは適当ではないこと
 - (ニ) 港湾労働者を港湾労働者派遣制度の対象としようとする場合にはあらかじめ本人の同意が必要であること
 - (ホ) 港湾労働者派遣の対象としようとする港湾労働者が主として従事している業務についてのみ派遣が認められること
 - (ヘ) 港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣中の港湾労働者について港湾労働法第23条の規定により適用する派遣法第45条の規定に基づく労働安全衛生上の措置等を講ずる必要があること



実績

【表17】 港湾労働者派遣事業の許可の取得率

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
①港湾労働者派遣許可事業所数 (年度末時点)	283	289	288	289	284
②港湾労働法適用事業所数 (年度末時点) (※)	1,000	999	998	1,003	1,008
③港湾労働者派遣許可の取得率 (①／②)	28.3%	28.9%	28.9%	28.8%	28.2%

(※) 令和5年度は年度末の適用事業所数

5 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策に関する事項

計画の概要

- 港湾労働者派遣制度の実施状況の的確な把握に努め、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施等を図る。
さらに、港湾労働者雇用安定センターと協力し、同制度の一層の周知に努めるとともに、その更なる活用促進に向けた方策について検討する。
- 港湾労働者雇用安定センターが行う事業主支援業務及び雇用安定事業関係業務の実施について必要な指導及び助言を行う。

(2) 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

- イ 港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供をこれまで以上に積極的に行い、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。
- 港湾労働者派遣契約の締結のあっせんに係る要請の内容をきめ細かに確認するとともに、派遣元責任者研修を行うほか、事業主、港湾労働者等に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

実績

- ◇現場パトロール実施事業所数（【表7】参照）
- ◇事業所訪問指導及び立入検査の実施状況（【表8】参照）

【ポイント】<再掲>

○令和2年度以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、対面による指導（現場パトロール、事業所訪問、立入検査）を実施することが困難であったことから実績が低調となっていたが、令和4年以降は回復傾向にある。

- ◇公共職業安定所と港湾労働者雇用安定センターとの連絡会議の開催、港湾労働者派遣事業の利用実態に関する調査及び調査結果の共有、港湾派遣契約あっせん状況の整理及び共有等により適宜連携をとっている。

【表18】派遣元責任者講習実施状況（参考資料1のP.24）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)
実施回数(回)	12	6	12	12	12
参加人数(人)	471	265	485	468	460

【ポイント】

○令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、前期に開催予定であった派遣元責任者講習の開催を見合わせたため、実施回数及び参加者数が減少したが、令和3年度以降は令和元年度以前の水準に戻りつつある。

5 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策に関する事項

計画の概要

(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置

イ 事業所における港湾労働者の需給の状況に関する具体的かつ詳細な情報を積極的に提供するように努めるとともに、港湾労働者雇用安定センターが行う労働者派遣契約のあっせんに協力するように努める。

ロ 港湾労働者派遣制度の許可基準とされている自己の営む港湾運送事業に付随した港湾労働者派遣事業の実施、適正な派遣料金、派遣就業の日数の上限等を遵守するとともに、一定の経験・資格を有する者のみを同制度の対象とし、法に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施するなど、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。

ハ 事業主団体は、事業主が講ずる上記の措置について、事業主に対する周知徹底、必要な助言その他の援助を行う。

実績

◇公共職業安定所と港湾労働者雇用安定センターが適宜連携をとりつつ、事業所訪問等を通じ、各事業主に対し、港湾労働者派遣制度の趣旨及び目的の周知徹底を行っている。