参考資料2

港湾運送事業
雇用実態調査報告
（最終版）

平成３１年２月
厚生労働省　職業安定局
建設・港湾対策室

平成30年港湾運送事業雇用実態調査報告

目　　次

Ⅰ　平成30年港湾運送事業雇用実態調査の概要

１ 調査の目的 …… 1
２ 調査の内容 …… 1

Ⅱ　平成30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 …… 5
（1）事業の種類 …… 5
（2）事業所規模 …… 6
２ 港湾運送事業量に関する状況 …… 7
３ 常用労働者の労働条件等に関する状況 …… 8
（1）年齢階級構成 …… 8
（2）定年制 …… 9
（3）退職金 …… 10
（4）勤続年数 …… 11
（5）賃金形態 …… 12
（6）不就労日の賃金 …… 13
（7）職種別労働者数 …… 14
（8）労働時間、休日日数 …… 15
（9）週休2日制 …… 19
（10）交代制勤務 …… 21
４ 港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する状況 …… 23
（1）使用事業所割合 …… 23
（2）募集動機 …… 24
（3）職種別労働者数（港湾派遣労働者、日雇労働者）…… 25
５ 荷役の波動性に関する状況 …… 26
（1）波動性の大きさ …… 26
（2）天候による波動性 …… 27
（3）月末・月初の波動性 …… 28
（4）土・日の就労状況 …… 29
（5）港湾労働者の過不足 …… 30
（6）不足の場合の対応方法 …… 32
（8）最近の日曜夜間荷役等の状況 …… 33
６ 教育訓練の実施状況 …… 34
（1）教育訓練の実施の有無 …… 34
（2）教育訓練の実施方法 …… 35
（3）教育訓練の種類 …… 36
（4）実施しなかった理由 …… 37
（5）教育訓練の課題 …… 38

Ⅰ 平成３０年港湾運送事業雇用実態調査の概要

１ 調査の目的

この調査は、港湾労働法（昭和６３年法律第４０号）第２条第２号の規定に基づく一般港湾運送事業、港湾荷役事業、はしけ運送事業及びいかだ運送事業並びに港湾運送関連事業を行う事業所について、当該事業に従事する労働者の雇用の実態を調査し、今後の港湾労働対策を推進するための基礎資料を得ることを目的としている。

２ 調査の内容

(1) 対象港湾

イ 調査対象港湾

港湾労働法第２条第１号の規定に基づく港湾、すなわち東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港（６大港）

ロ 調査対象事業所

イの対象港湾において、港湾労働法第２条第２号の規定に基づく港湾運送事業及び港湾運送関連事業を行うすべての事業所　約１，０００所

東京港	横浜港	名古屋港	大阪港	神戸港	関門港	合計
１３８	３２１	１２１	１８４	１５８	７５	９９７

ハ 対象労働者

ロの事業所に雇用される現業部門の常用労働者、港湾労働法第２条第５号の規定に基づく港湾労働者派遣事業により派遣された労働者（以下、「派遣労働者」という。）及び日雇労働者

(2) 主な調査事項

イ 事業所の属性に関する事項

ロ 港湾運送事業量に関する事項

ハ 常用労働者の労働条件に関する事項

ニ 港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する事項

ホ 荷役の波動性に関する事項

ヘ 教育訓練の実施に関する事項

(3) 調査対象期日及び実施期間

原則として平成３０年６月３０日現在の状況について、平成３０年７月１日から同７月３１日までの間に実施

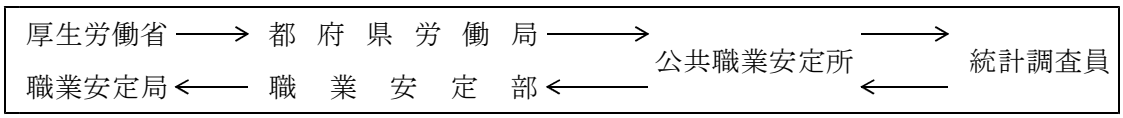
(4) 公表の時期

概要については、調査後一年以内に公表

(5) 調査の方法

原則として、調査員による実地他計の方法により実施

（調査機関の系統）



(6) 集計

厚生労働省職業安定局建設・港湾対策室において集計

(7) 回収状況

有効回答事業所数　　９０６所（有効回答率９０．９％）

東京港	横浜港	名古屋港	大阪港	神戸港	関門港	合計
１２０	２６１	１１９	１７５	１５６	７５	９０６

(8) 主な用語の解説

用語	解説
６大港	港湾労働法第２条第１号の規定に基づく港湾、すなわち東京港、横浜港、名古屋港、大阪港、神戸港及び関門港
港湾運送	港湾において行う行為であって、次のいずれかに該当するもの イ　港湾運送事業法第２条第１項に規定する港湾運送のうち、同行第２号から第５号までのいずれかに該当する行為 ロ　イに準ずる行為であって政令に定めるもの（港湾運送関連事業）
革新荷役	コンテナ荷役、自動車専用船荷役、RO/RO 船荷役及びサイロ荷役
在来荷役	「革新荷役」以外の荷役
常用労働者	期間を定めずに雇用している労働者又は２か月を超える期間を定めて雇用している労働者
日雇労働者	日々又は２か月以内の期間を定めて雇用している労働者
港湾派遣労働者	港湾労働法の規定に基づく港湾労働者派遣事業により派遣される労働者
日給月給	賃金が月単位で決められているが、欠勤した場合はその日数分を日割計算して差し引くもの
出来高給	賃金の基本的部分が生産高、作業量等を基準として支払われるもの
就労日数	港湾運送の業務に従事した日数

用　　語	解　　説
不就労日数	所定労働日数であって出勤したにもかかわらず、就労できなかった日数
年間休日総数	年間の「週休日」及び「週休以外の日」(「国民の祝日・休日」、「年末年始の休日」、「夏期休暇用特別休日」、「会社創立記念日」、「その他休日」) の合計日数をいい、雇用調整等のための臨時休業日は含まない
週所定労働時間	就業規則等で定められた１週間の労働時間
完全週休２日制	毎週週休２日制を行っているもの
月３回週休２日制	月のうち、３週について週休２日制を行っているもの（その他の週は週休１日制又は週休１日半制）
隔週週休２日制	１週おきに週休２日制を行っているもの（その他の週は週休１日制又は週休１日半制）
月２日週休２日制	月のうち２週だけ週休２日制をとっているもの（その他の週は週休１日制又は週休１日半制）
月１日週休２日制	月のうち１週だけ週休２日制をとっているもの（その他の週は週休１日制又は週休１日半制）
交代勤務制	昼間から夜間・早朝に作業が及ぶ場合等に、作業時間を分割して労働者を交代して勤務させることをいい、１日の作業時間について労働者を交代させる回数に応じて２交代制、３交代制等に区分するもの
雇用する常用労働者で適正であった日	事業所で雇用する常用労働者をすべて使用して荷役作業を行い、当該労働者で過不足を生じなかった場合の日数
雇用する常用労働者で過剰であった日	事業所で雇用する常用労働者だけで荷役作業を行ったものの、荷役作業につくことができなかった過剰常用労働者が生じた場合の日数
雇用する常用労働者で不足であった日	事業所で雇用する常用労働者を全て使用して荷役作業を行ったにもかかわらず、当該労働者数に不足を生じた場合の日数

用　　語	解　　説
早朝荷役	４：００～８：００の間に行う荷役
夜間荷役	１６：３０～翌４：００の間に行う荷役
在職者訓練	既に身につけた技能のほかに、別の技能を身につけさせるために行う訓練や、既に身につけた技能について、さらに、その技能を向上させるために行う訓練
船内荷役作業員	船内において、荷の積卸し作業に従事する者（ただし、各種機械の運転者を除く）
沿岸荷役作業員	埠頭から倉庫までの間における荷の積卸し作業に従事する者(ただし、各種機械の運転者を除く）
関連荷役作業員	船内又はコンテナ内において、固定、区画荷造、荷直、清掃の作業に従事する者
はしけ、いかだ作業員	はしけ又はいかだに乗り込み、はしけの積卸し、積荷の保全、航行又はいかだの編成、解体、航行の作業に従事する者
大型特種自動車運転者	大型特種自動車、大型自動車及び牽引自動車を運転する者

Ⅱ 平成30年港湾運送事業雇用実態調査結果概要

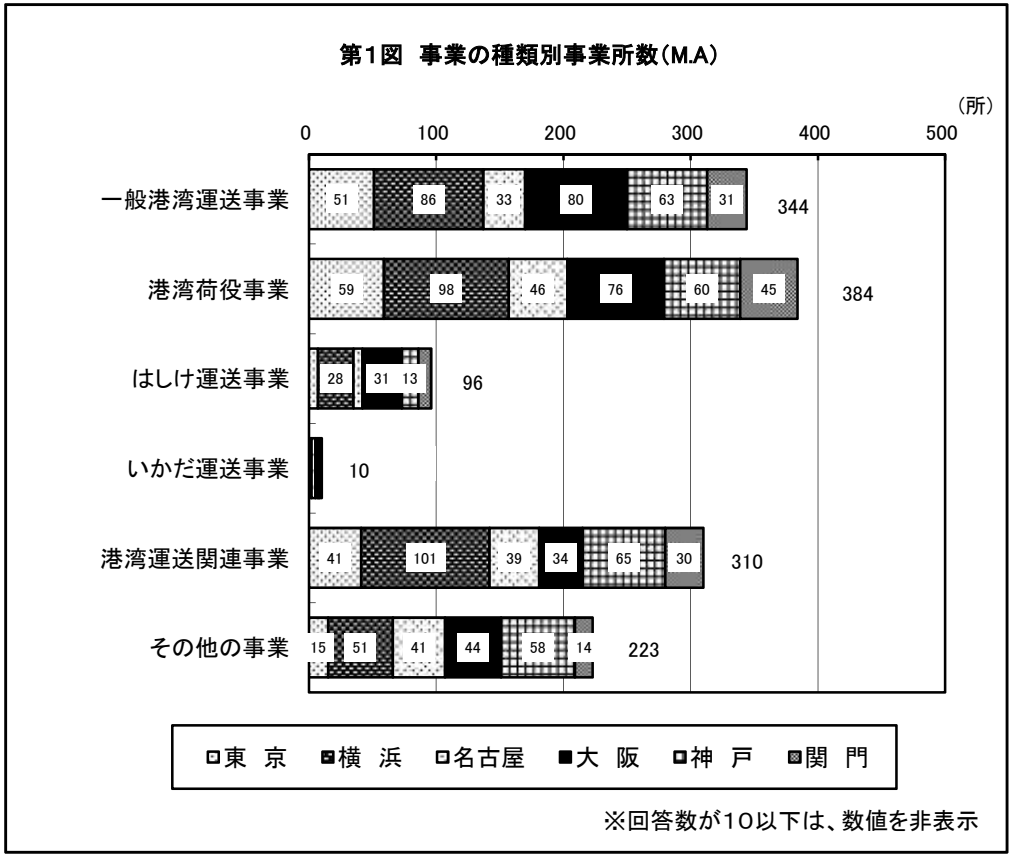
1　事業所の属性に関する状況

(1)事業の種類

港湾運送事業法(昭和26年法律第161号)第2条第3項及び第3条に規定する事業のうち港湾労働法適用業種及び「その他の事業」について、該当する事業の種類すべてに回答を求めた結果(複数回答可)、6大港全体では、「港湾荷役事業」が384事業所で42.4%と最も多く、次いで「一般港湾運送事業」が344事業所で38.0%、「港湾運送関連事業」が310事業所で34.2%、「はしけ運送事業」が96事業所で10.6%、「いかだ運送事業」が10事業所で1.1%となっている。

(平成30年)

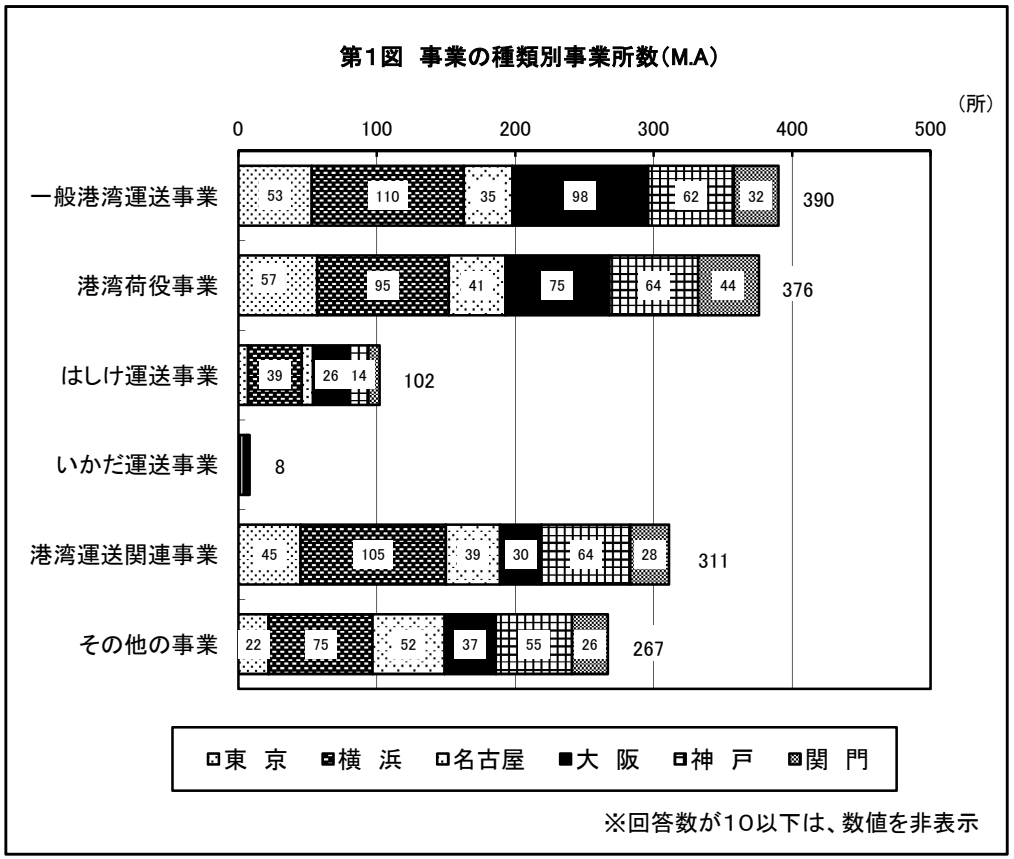
第1図　事業の種類別事業所数(M.A)



※回答数が10以下は、数値を非表示

(平成25年)

第1図　事業の種類別事業所数(M.A)



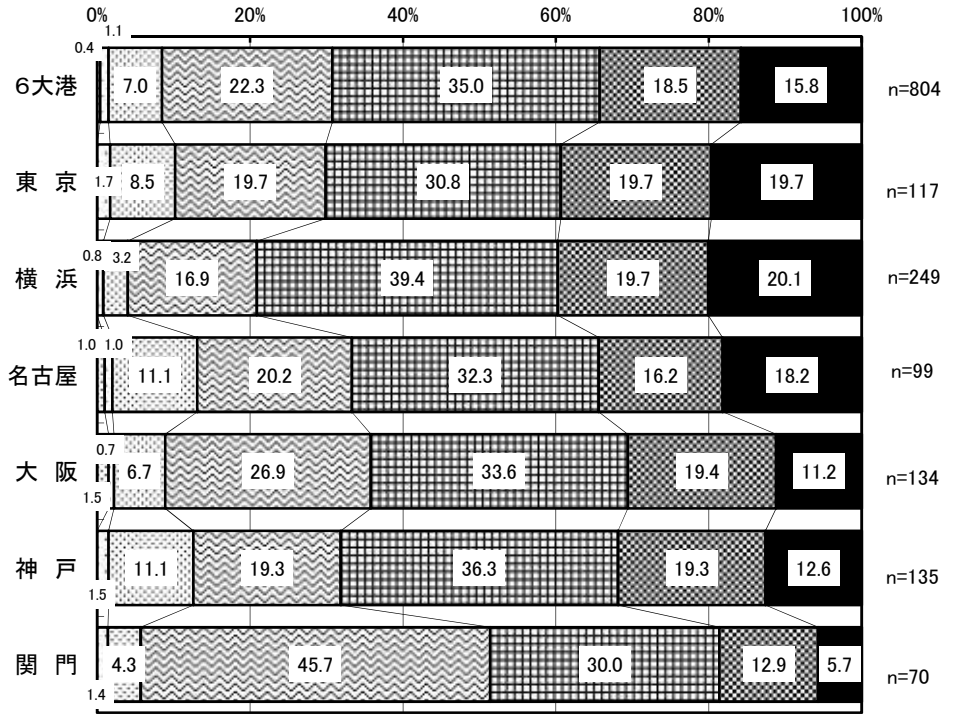
※回答数が10以下は、数値を非表示

(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69．3%を占め、平成25年（69．9%）と同程度となっている。港湾別では、横浜で30人未満の事業所が79．2%となっており、小規模事業所の割合が高い。

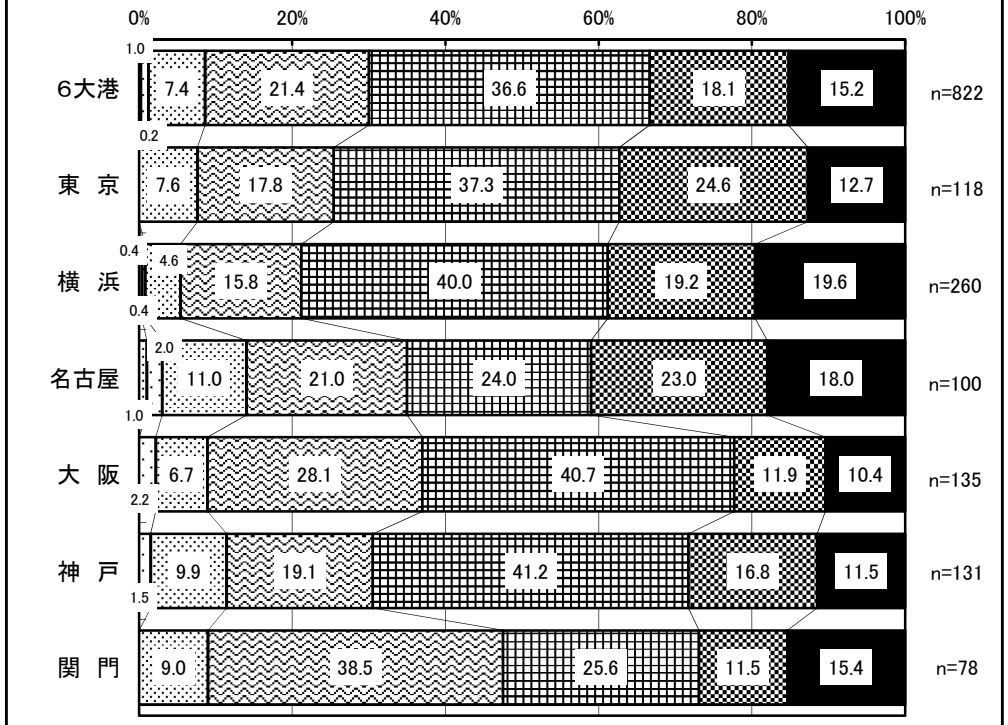
（平成30年）

第2図　事業所規模割合



（平成25年）

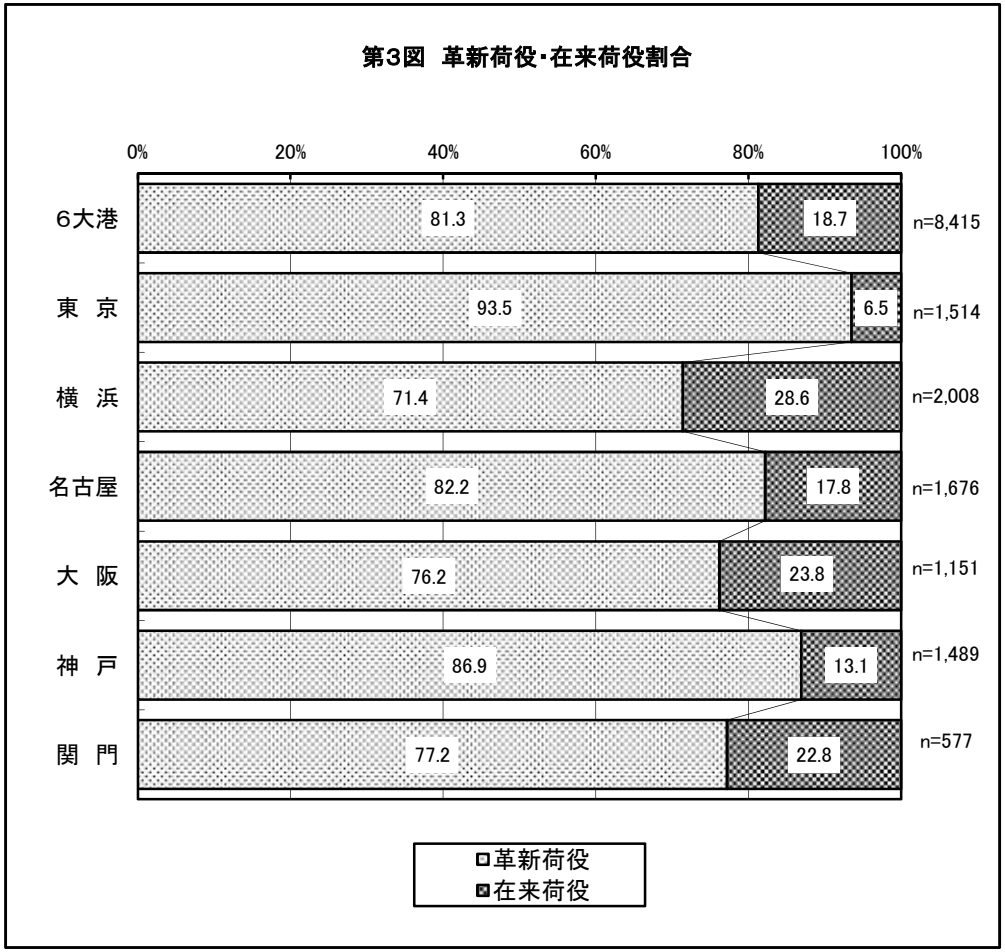
第2図　事業所規模割合



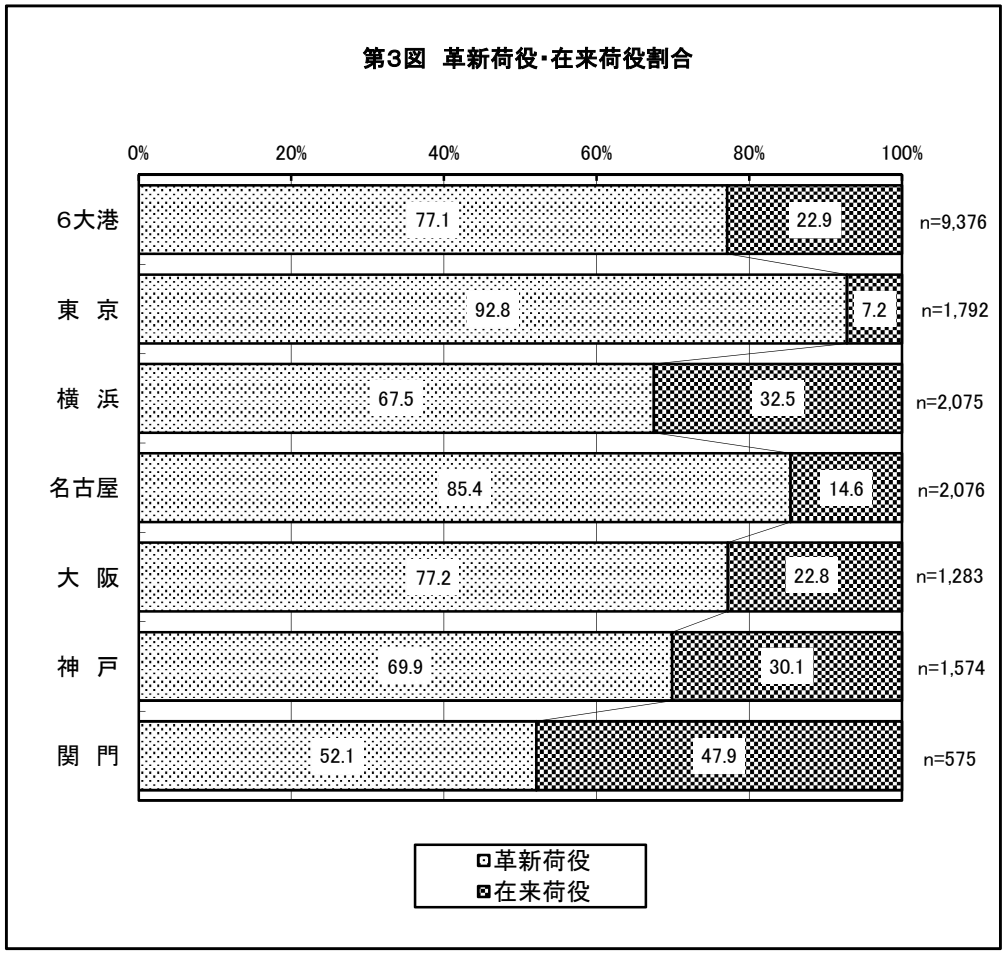
2 港湾運送事業量に関する状況

6大港全体では、革新荷役が77．1%（平成25年）から81．3%（平成30年）に増加している。港湾別にみると、神戸、関門で大幅に増加している。

（平成30年）



（平成25年）



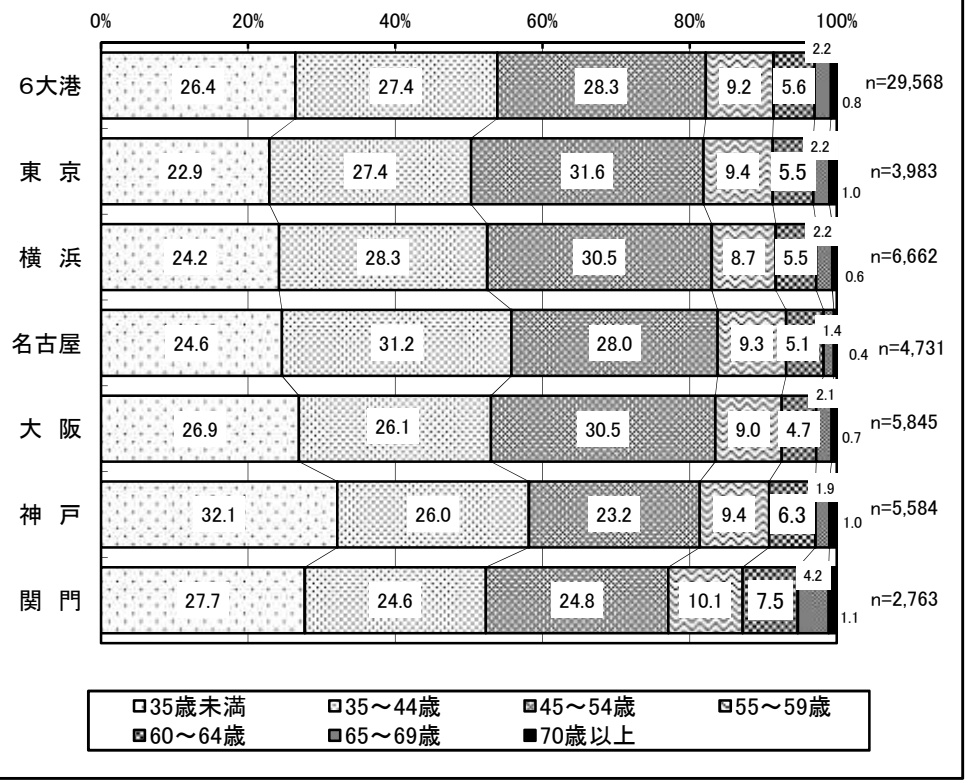
3 常用労働者の労働条件等に関する状況

(1)年齢階級構成

6大港全体では、「35歳未満」が26．4%、「35～44歳」が27．4%の計53．8%となり、平成25年の60．9%と比べて大きく減少している一方、「65～69歳」、「70歳以上」の合計は2．0%(平成25年)から3．0%に増加している。

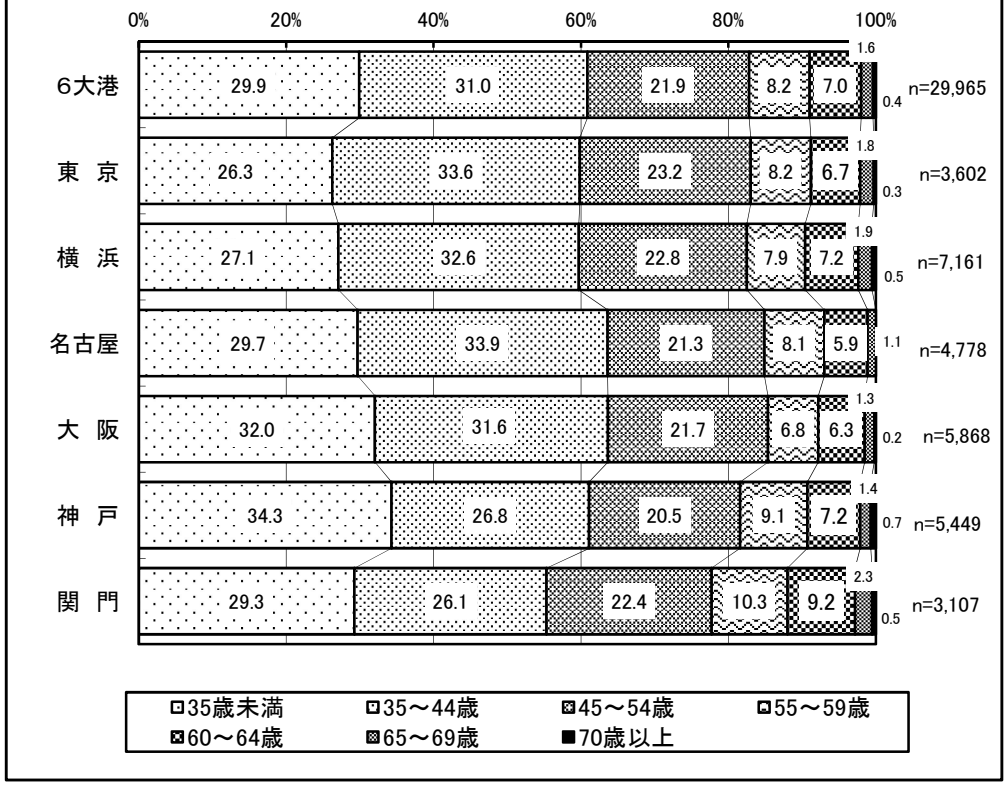
(平成30年)

第4図 常用労働者年齢階級構成



(平成25年)

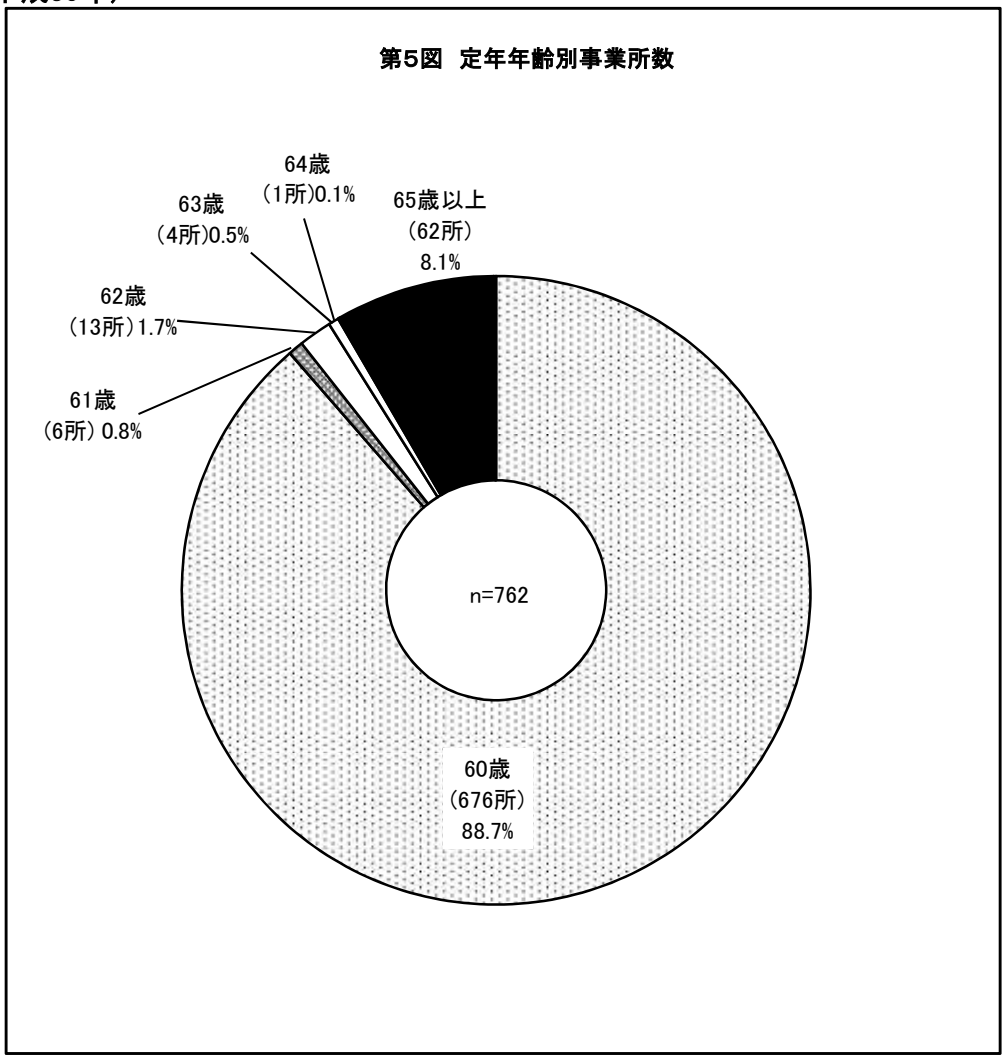
第4図 常用労働者年齢階級構成



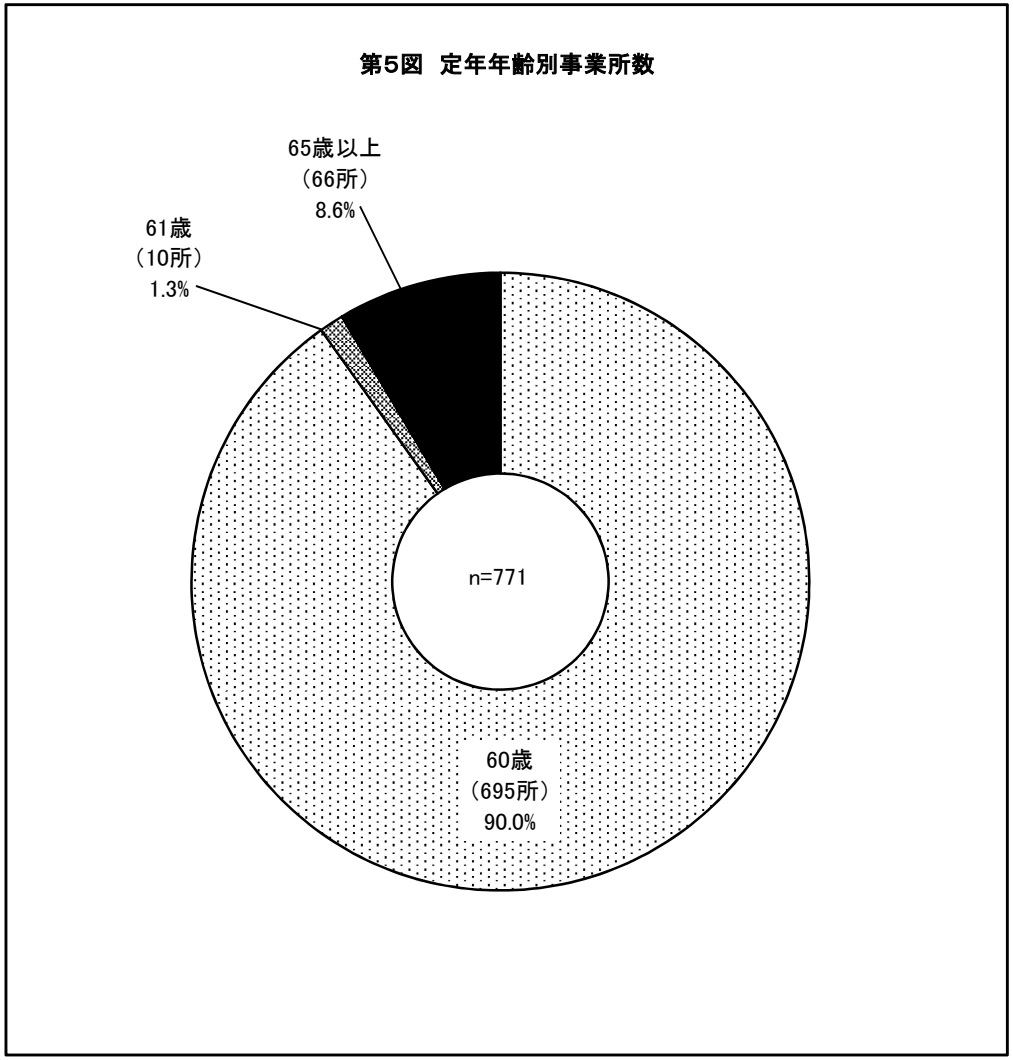
（2）定年制

６大港全体では、一律の定年制を設けている事業所のうち、定年年齢「60歳」の事業所が約9割を占めている。

（平成30年）



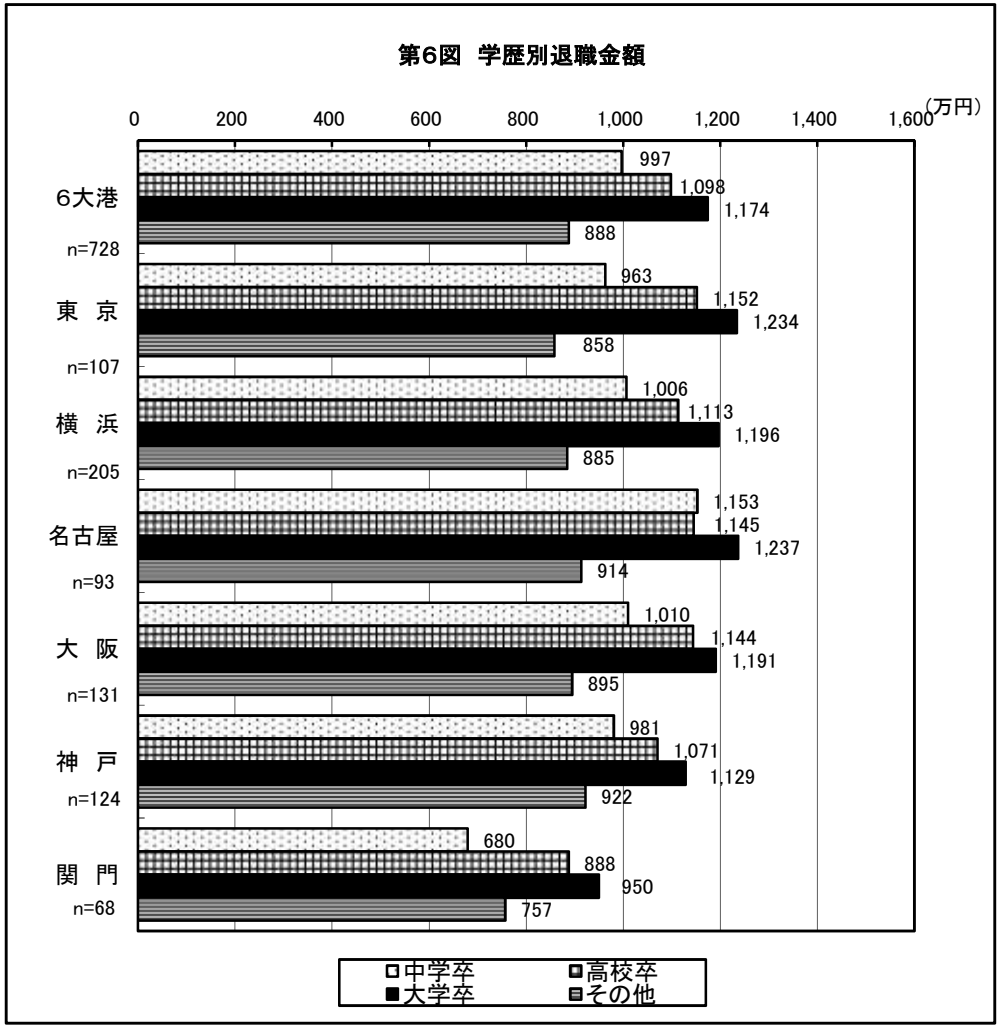
（平成25年）



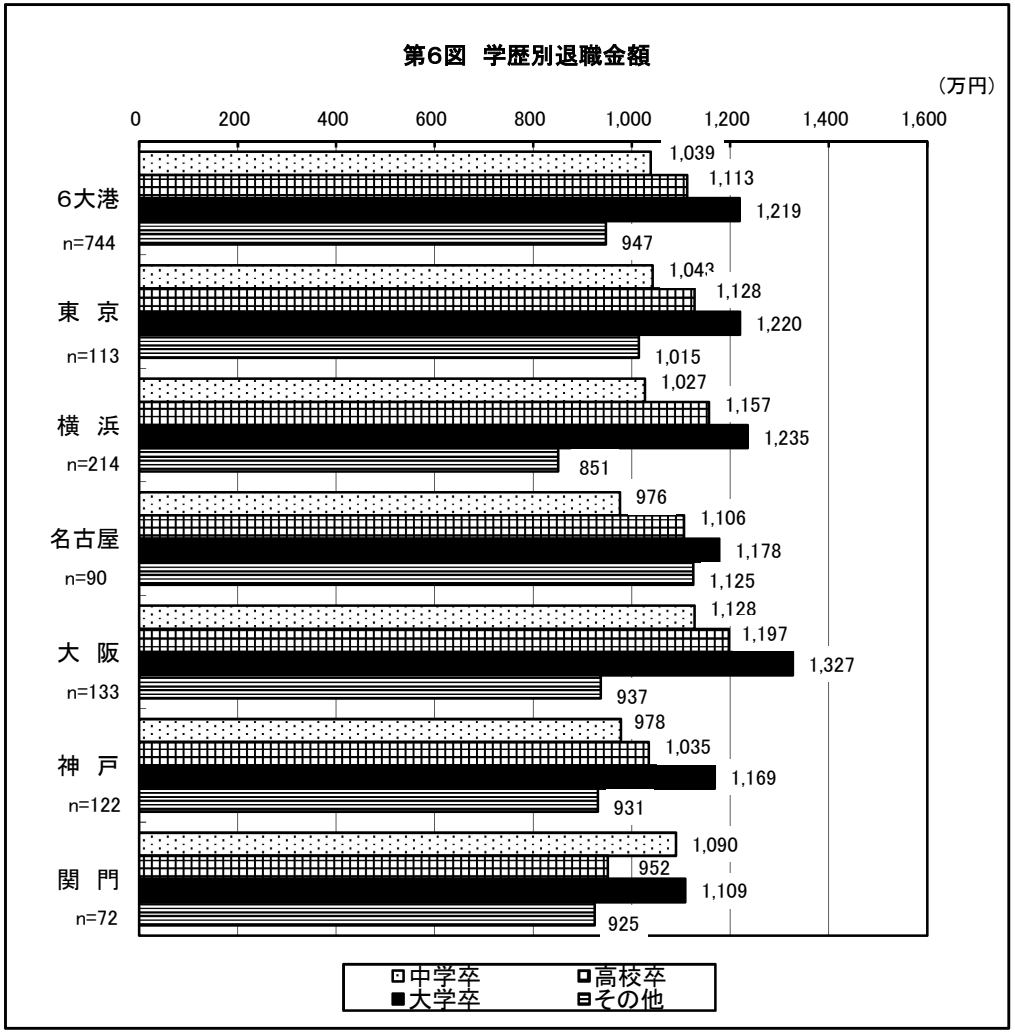
(3)退職金

6大港全体では、「大学卒」1，174万円（平成25年 1,219万円）、「高校卒」1,098万円（平成25年 1,113万円）、「中学卒」997万円（平成25年 1，039万円）、「その他」888万円（平成25年 947万円）となっており、いずれの区分でも減少している。

（平成30年）



（平成25年）

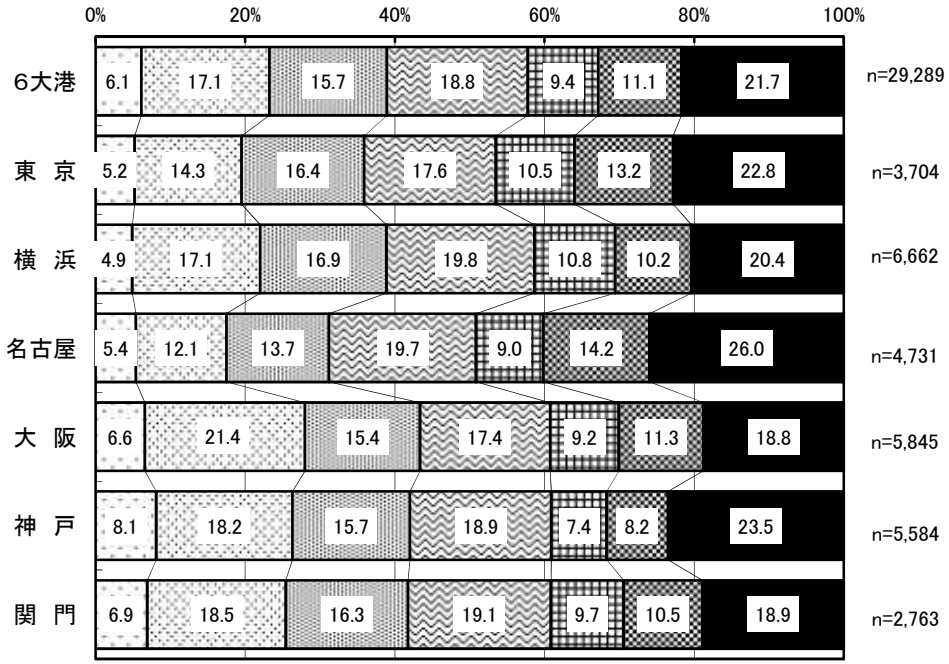


（4）勤続年数

6大港全体では、「20～24年」～「25年以上」の割合が32．8%と高くなっており、港湾別にみても、いずれの港もおおむね3割以上となっている。

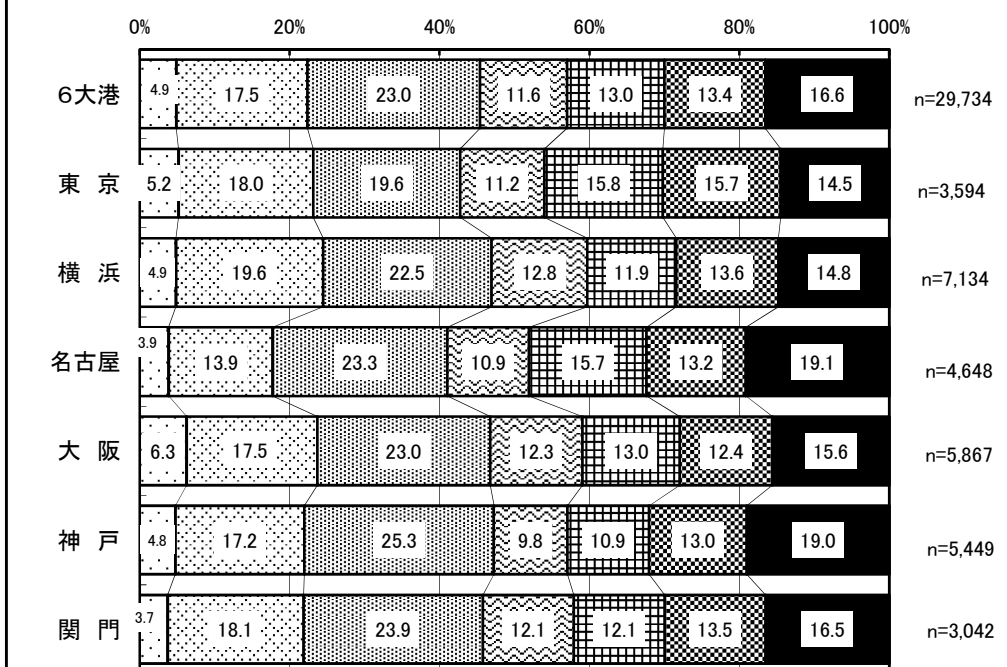
（平成30年）

第7図　勤続年数別労働者構成



（平成25年）

第7図　勤続年数別労働者構成

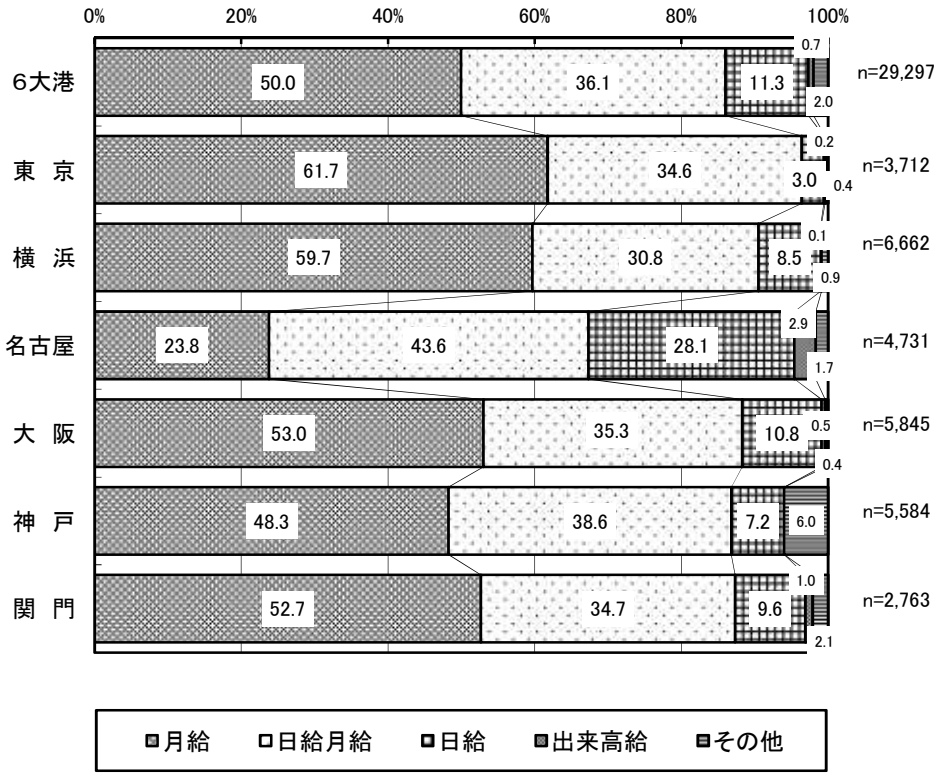


(5)賃金形態

6大港全体では、平成30年、平成25年のいずれにおいても、「月給」、「日給月給」の合計が全体の85%以上を占めている。港湾別では、名古屋でその割合が低く(67．4%)、「日給」の割合が28．1%と他港に比べて高くなっている。

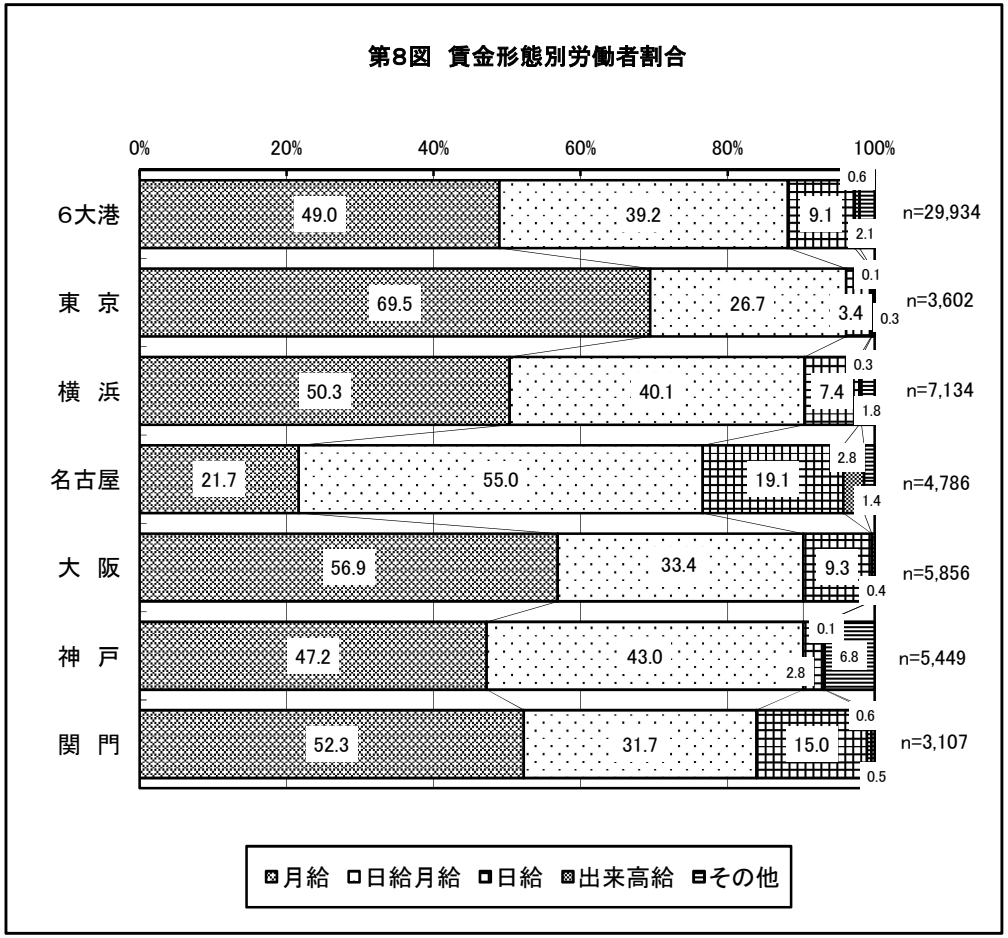
(平成30年)

第8図　賃金形態別労働者割合



(平成25年)

第8図　賃金形態別労働者割合

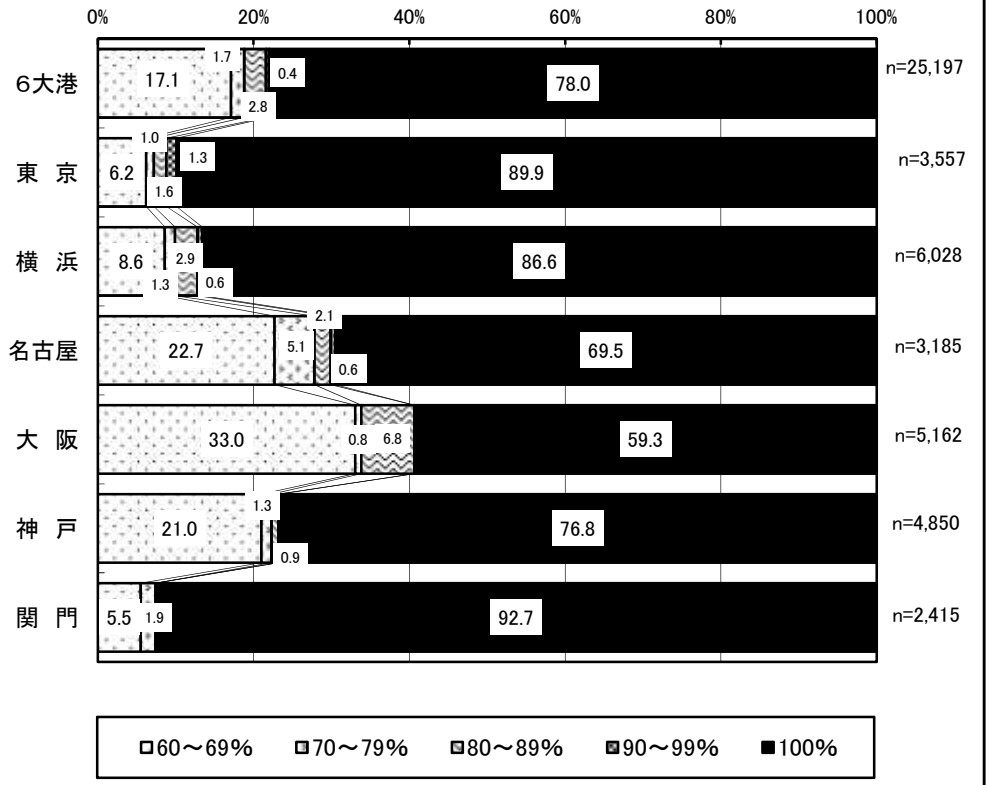


（6）不就労日の賃金

6大港全体では、「100%」が78．0%を占めている。港湾別では、東京、横浜、関門でその割合が高い。

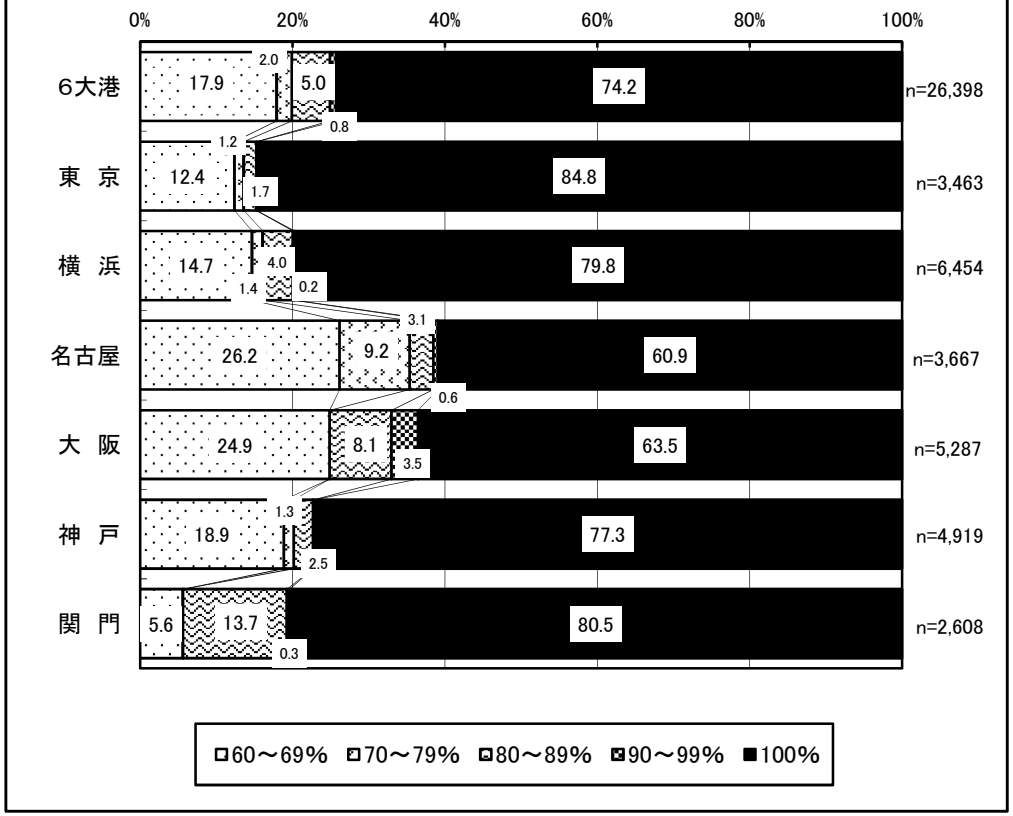
（平成30年）

第9図　不就労日に対する賃金割合



（平成25年）

第9図　不就労日に対する賃金割合

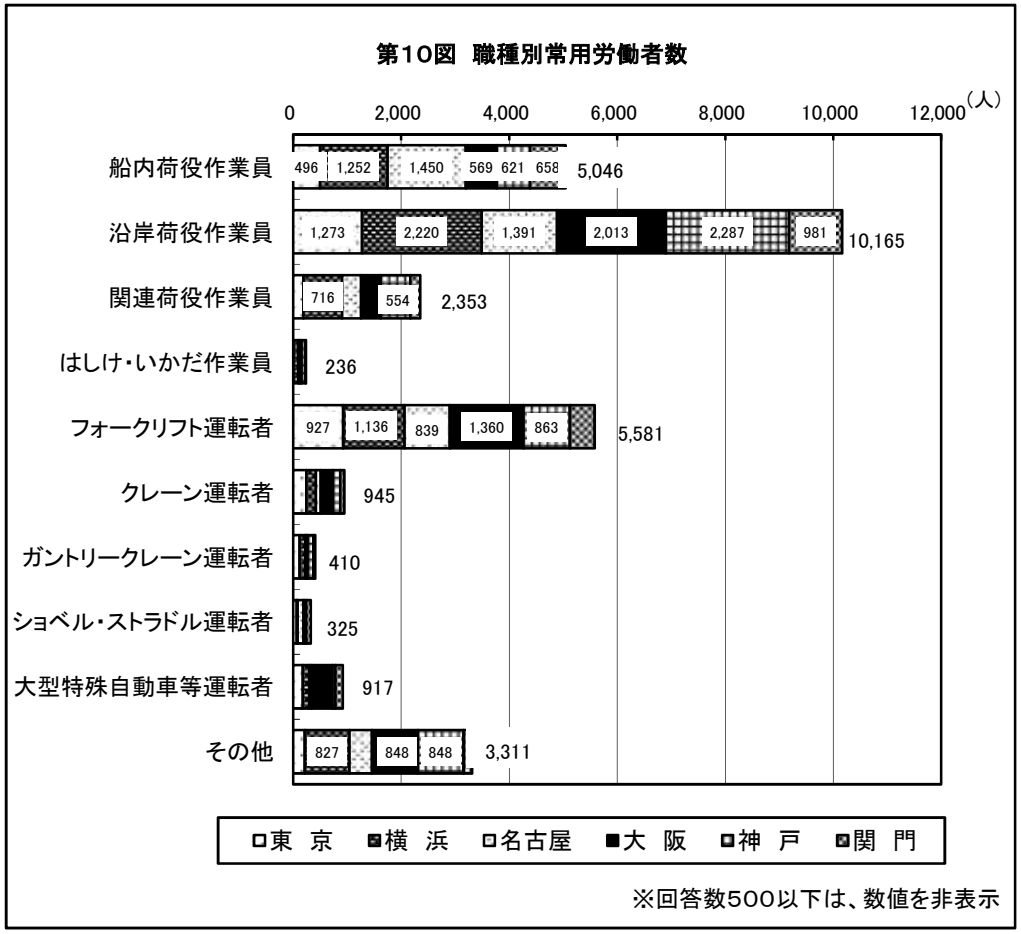


（7）職種別労働者数

6大港全体では、「沿岸荷役作業員」が最も多く、次いで「フォークリフト運転者」（平成25年は「船内荷役作業員」）となっている。

（平成30年）

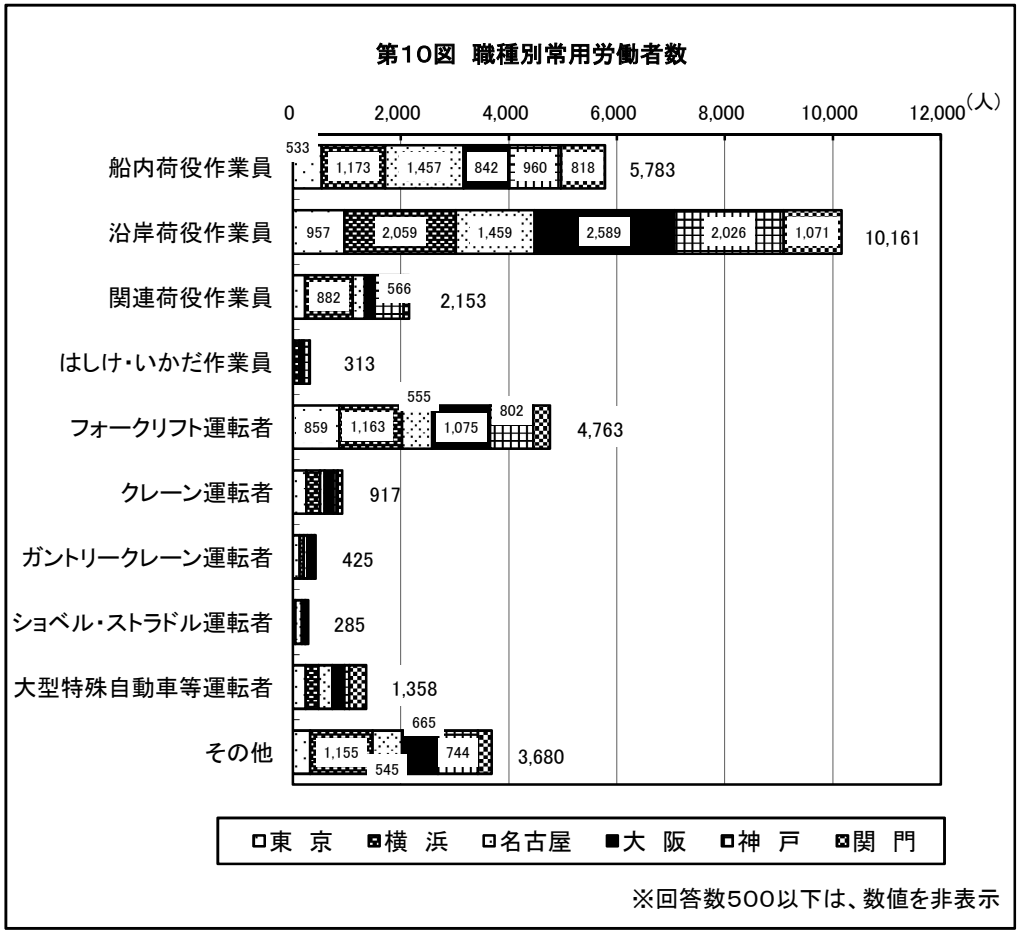
第10図　職種別常用労働者数



※回答数500以下は、数値を非表示

（平成25年）

第10図　職種別常用労働者数



※回答数500以下は、数値を非表示

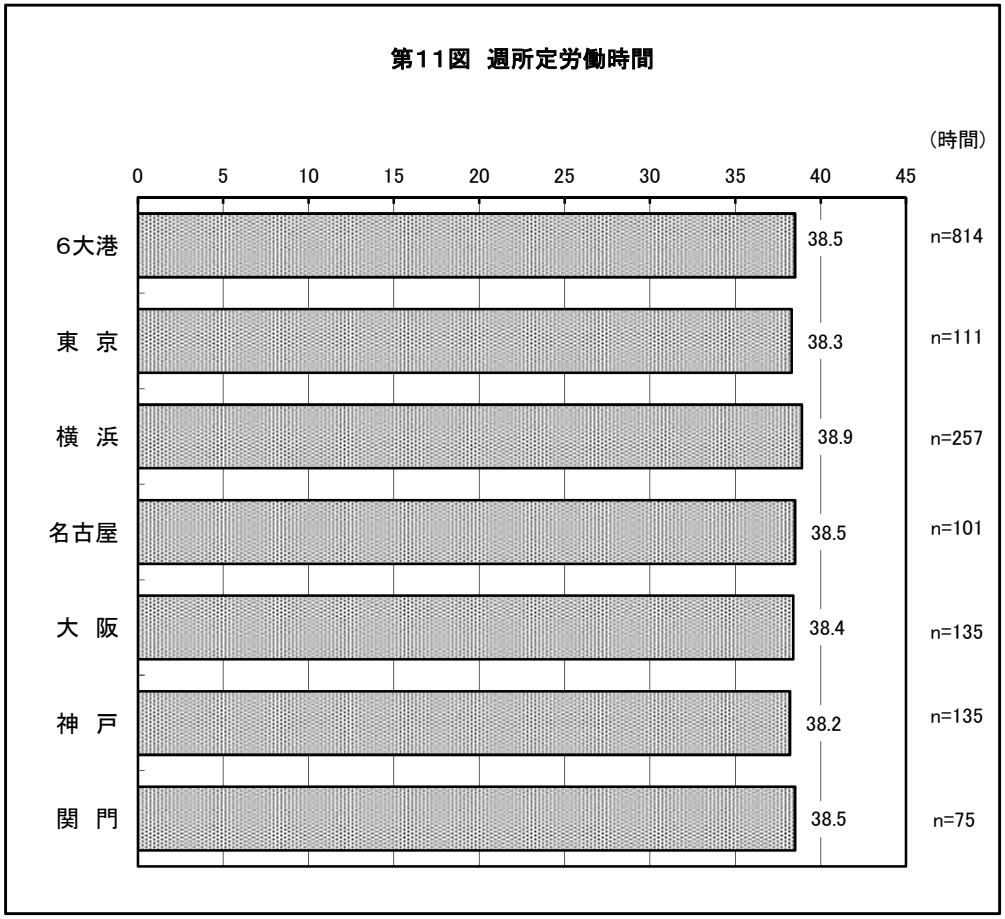
（8）労働時間、休日日数

○週所定労働時間

6大港全体、港湾別ともに、平成25年と比べ大幅な増減はない。

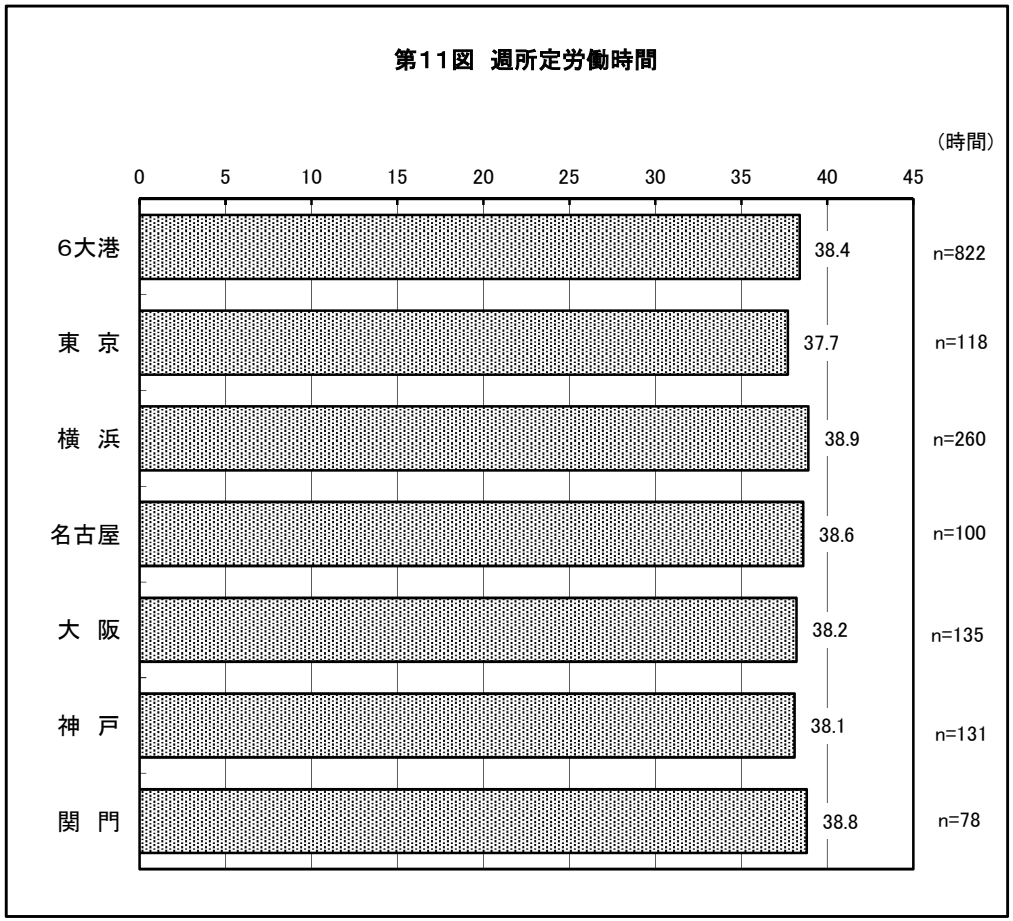
（平成30年）

第11図　週所定労働時間



（平成25年）

第11図　週所定労働時間

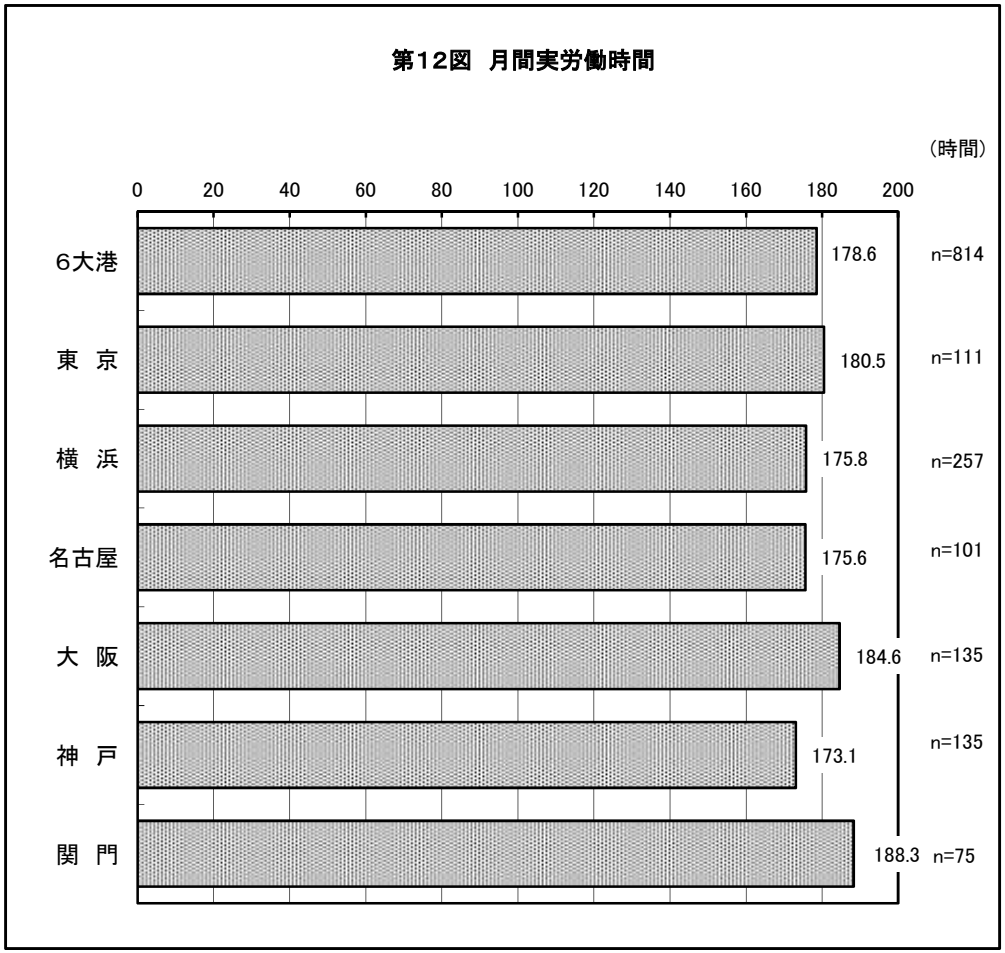


○月間実労働時間

いずれの港においても、平成25年に比べて長くなっている。また、最長の関門で188．3時間、最短の神戸で173．1時間となっており、15．2時間の差がある。

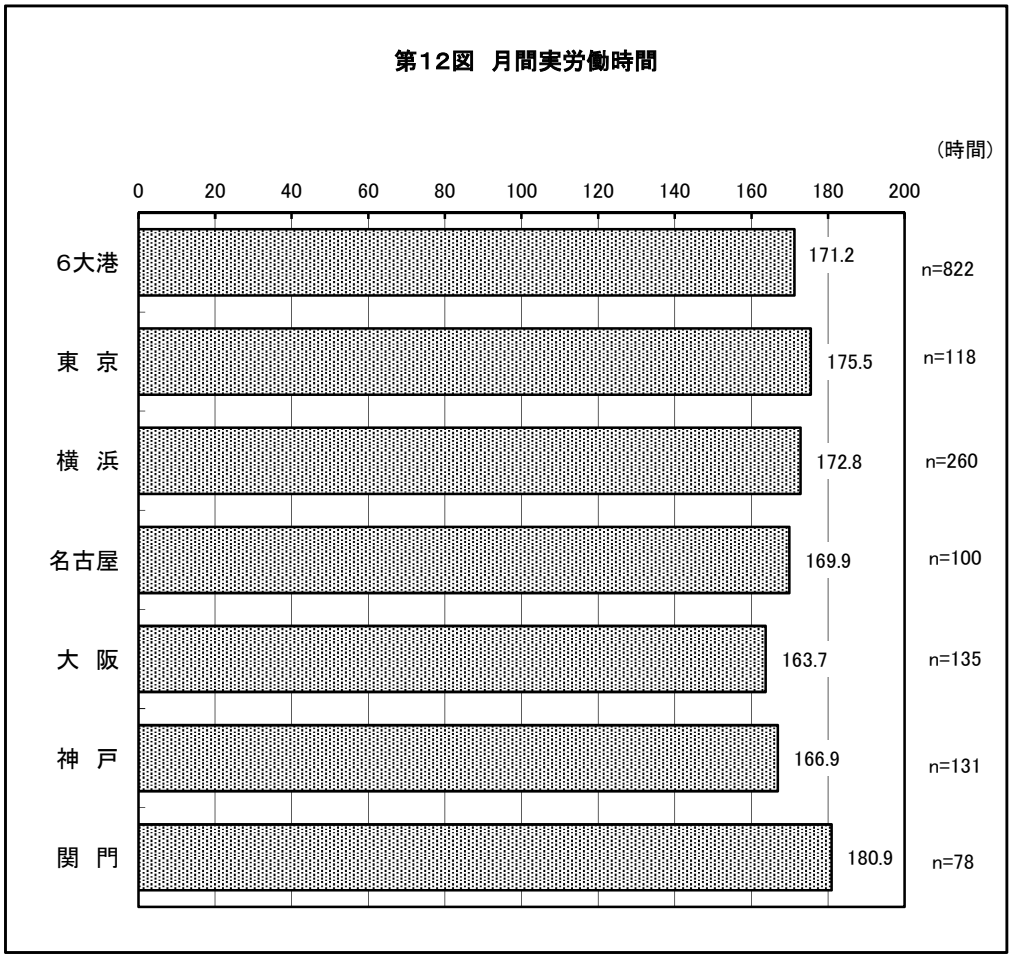
（平成30年）

第12図　月間実労働時間



（平成25年）

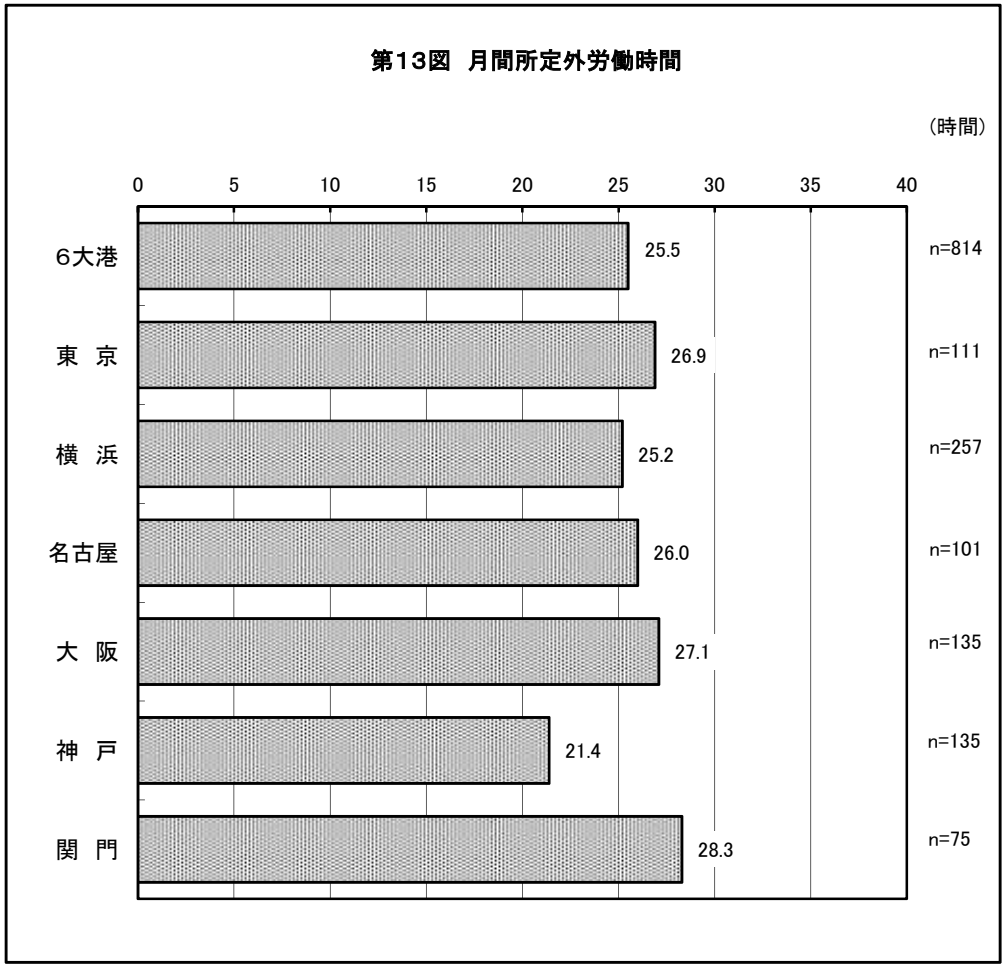
第12図　月間実労働時間



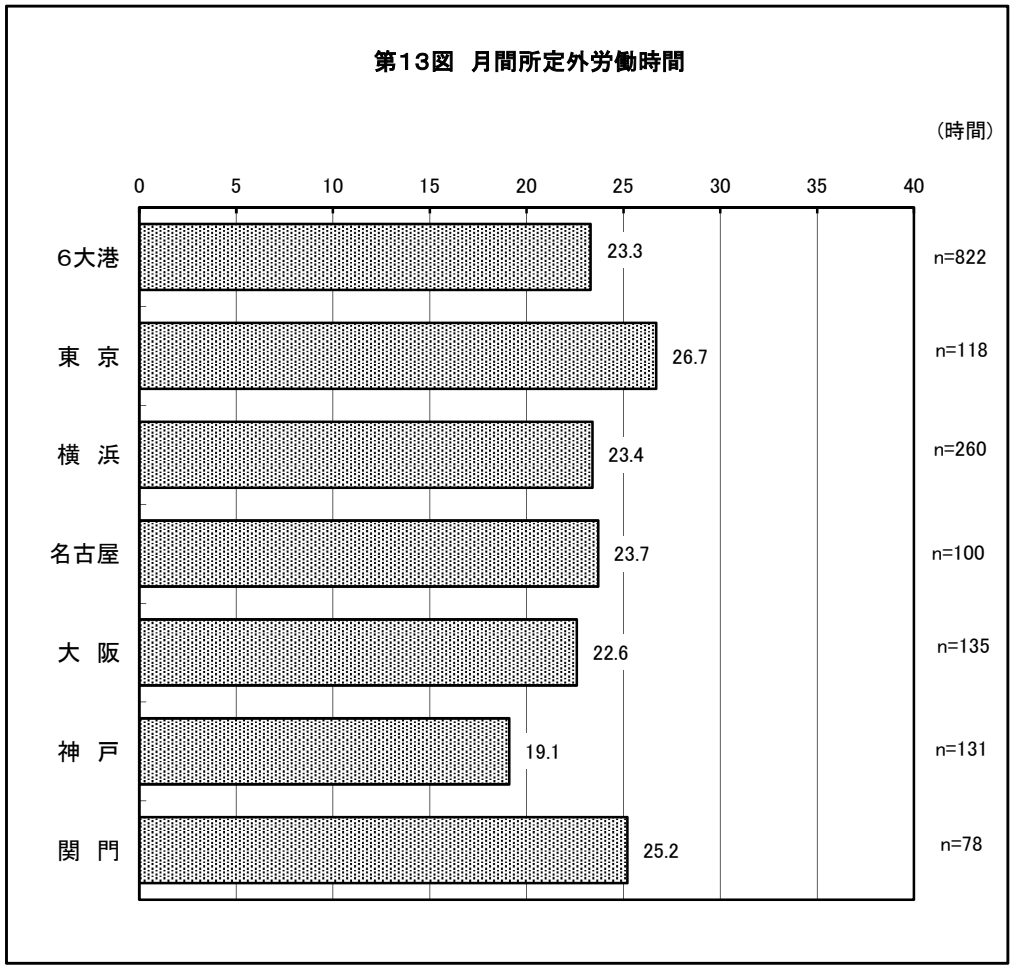
○月間所定外労働時間

いずれの港においても、平成25年に比べて長くなっている。、また、最長の関門で28．3時間で、最短の神戸で21．4時間となっており、6．9時間の差がある。

（平成30年）



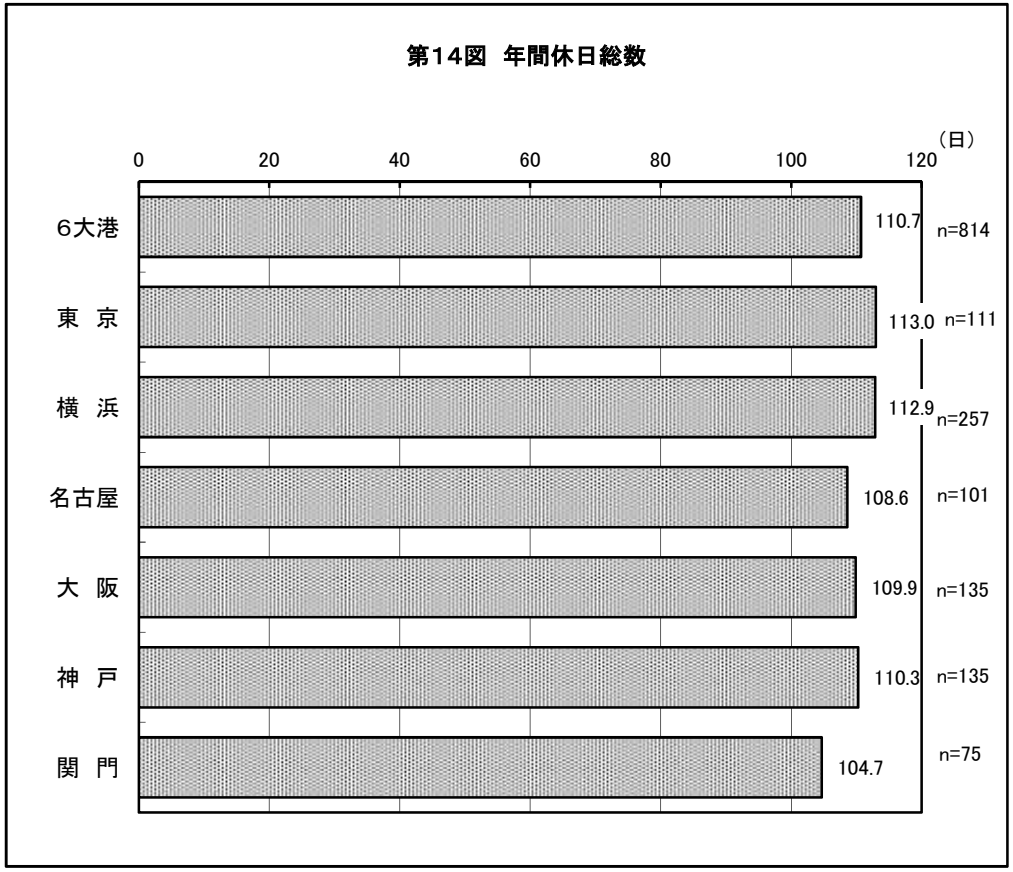
（平成25年）



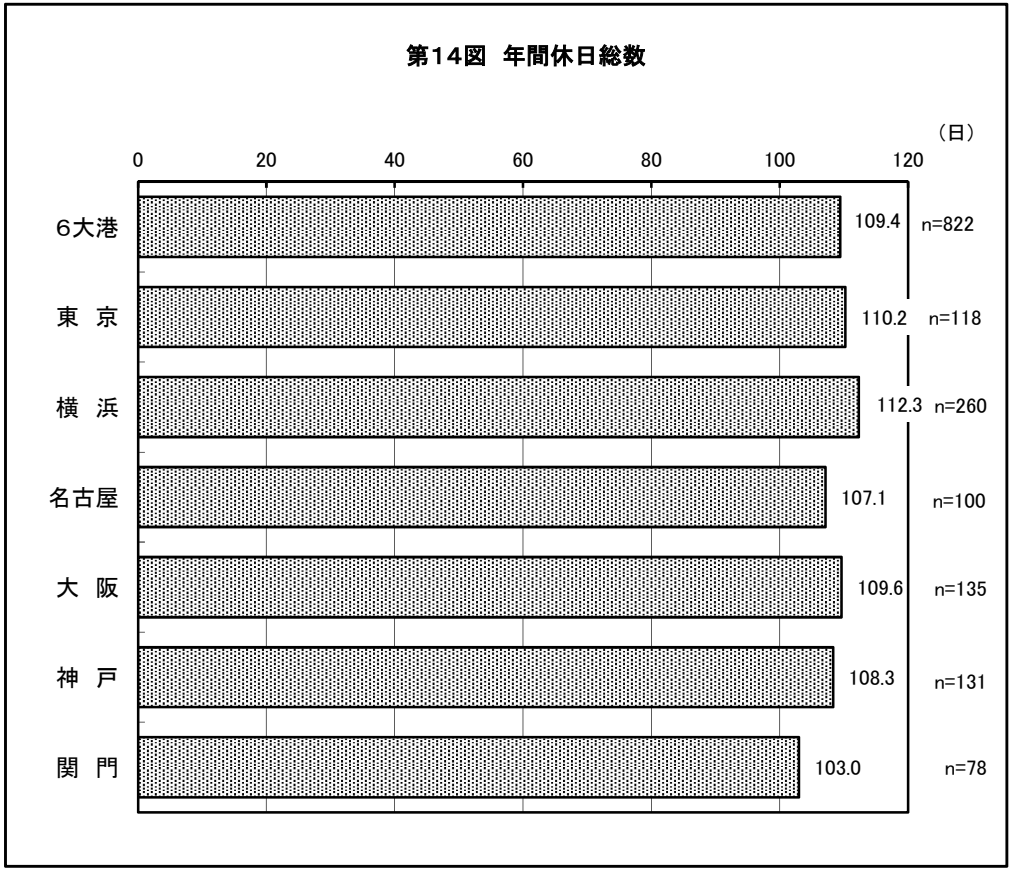
○年間休日総数

いずれの港においても、平成25年に比べて増加している。

（平成30年）



（平成25年）



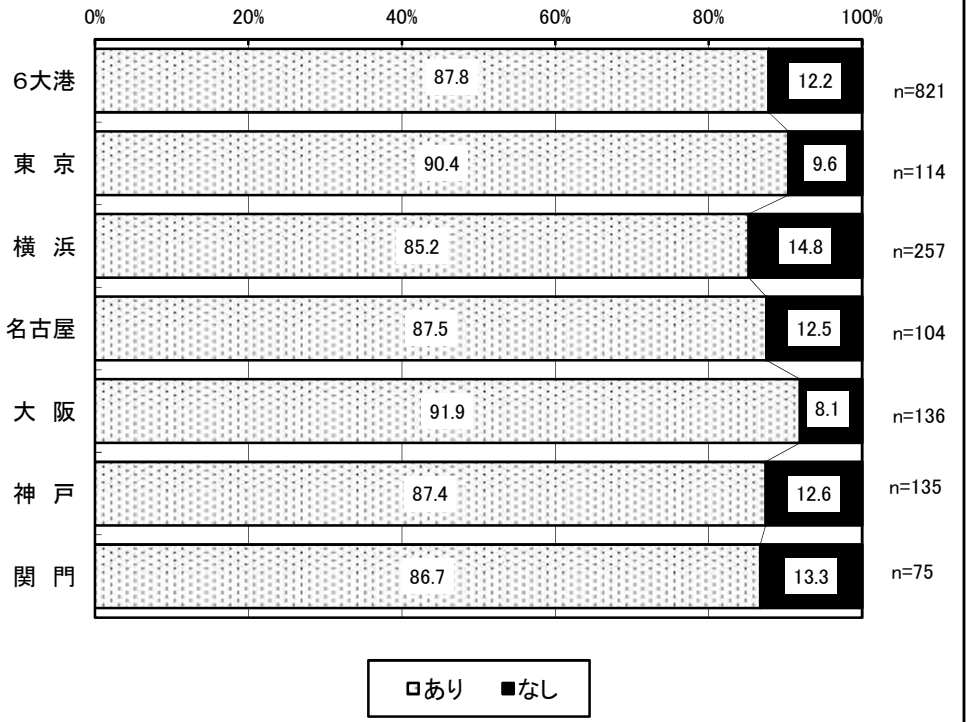
（9）週休2日制

○週休2日制導入の有無

何らかの形態での週休2日制の導入について、いずれの港においても、「あり」が85%以上を占めている。

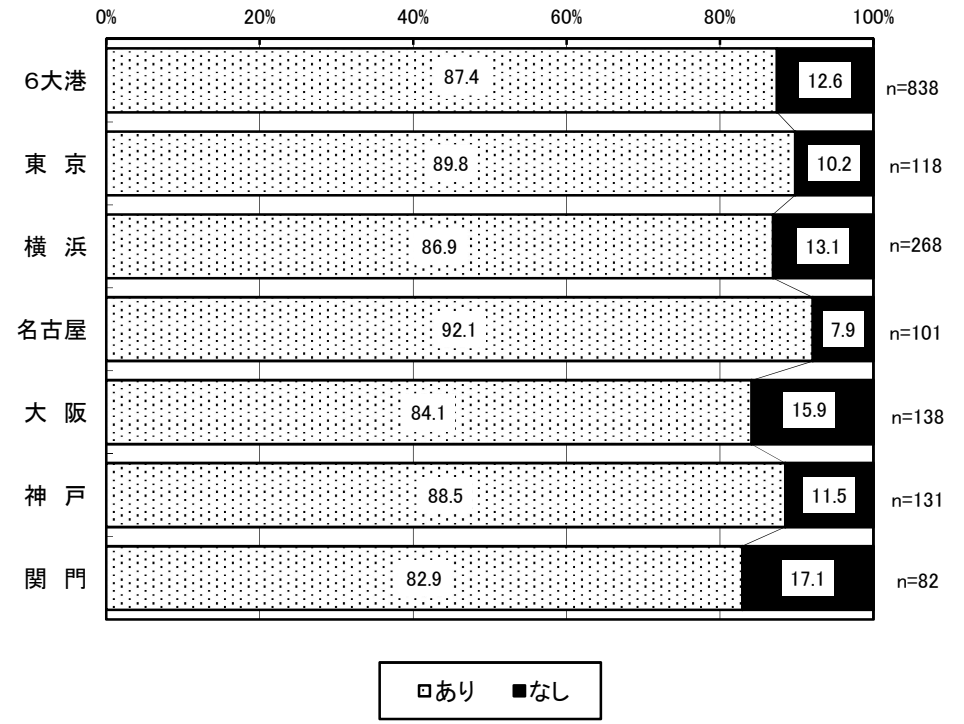
（平成30年）

第15図　週休2日制導入の有無



（平成25年）

第15図　週休2日制導入の有無

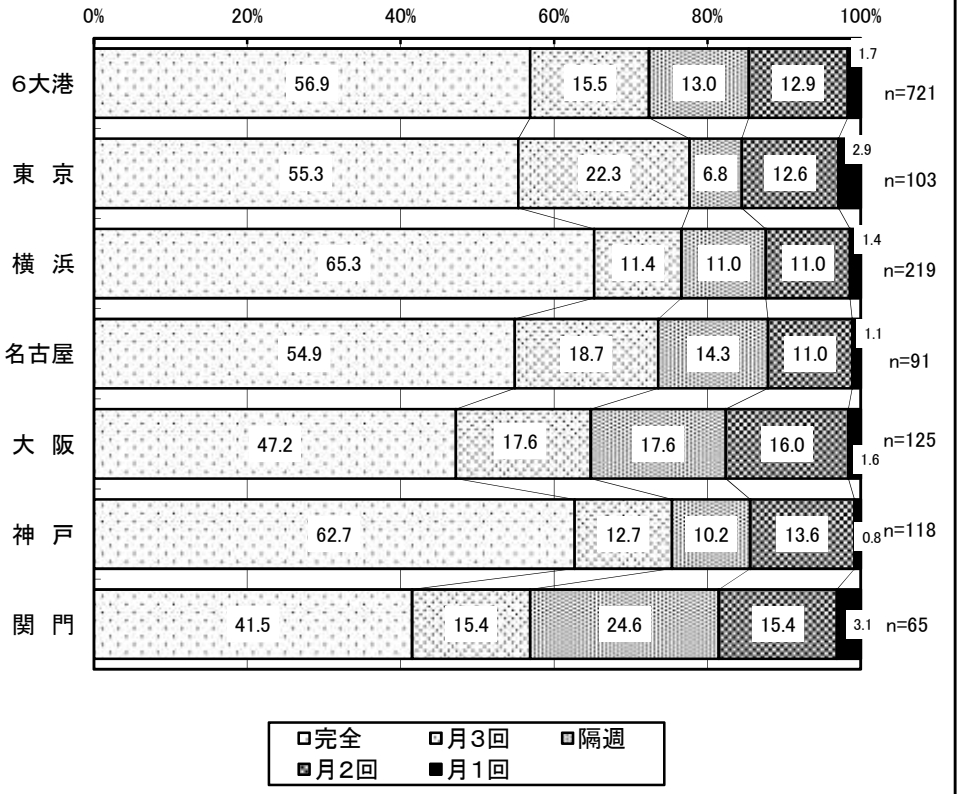


○週休２日制の形態

週休２日制を導入している企業のうち、「完全」に実施している企業の割合は、６大港全体で５６．９％となっている。港湾別にみると、横浜、神戸でその割合が高い。

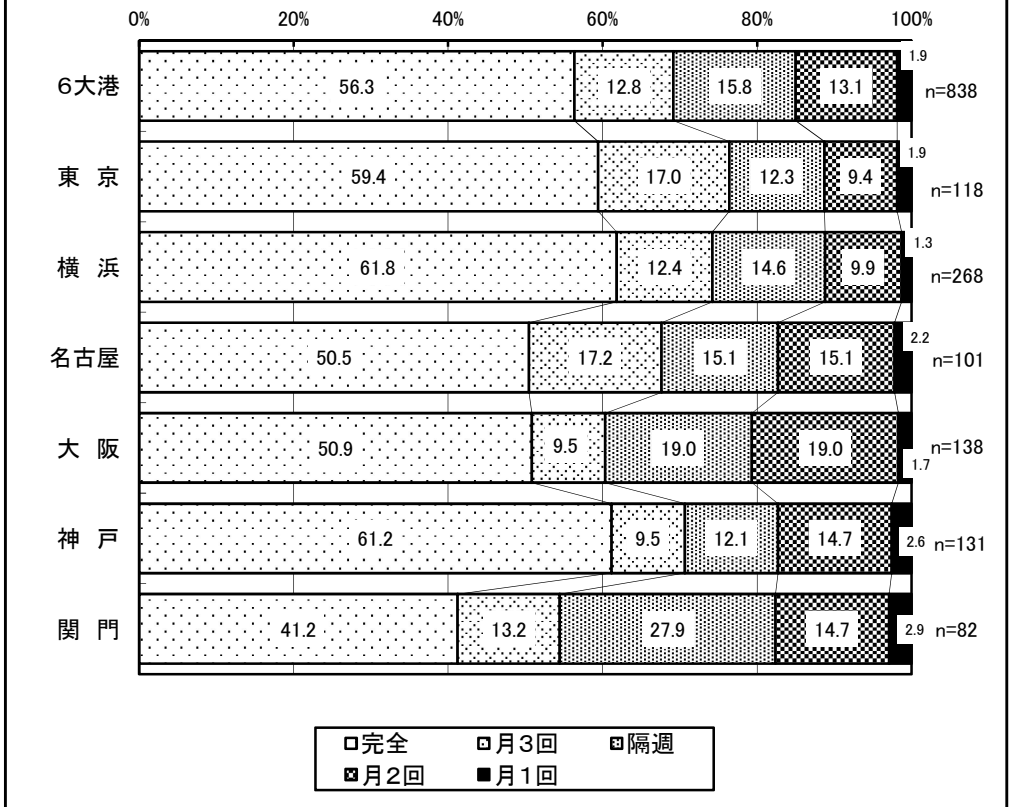
（平成30年）

第16図　週休2日制の形態



（平成25年）

第16図　週休2日制の形態



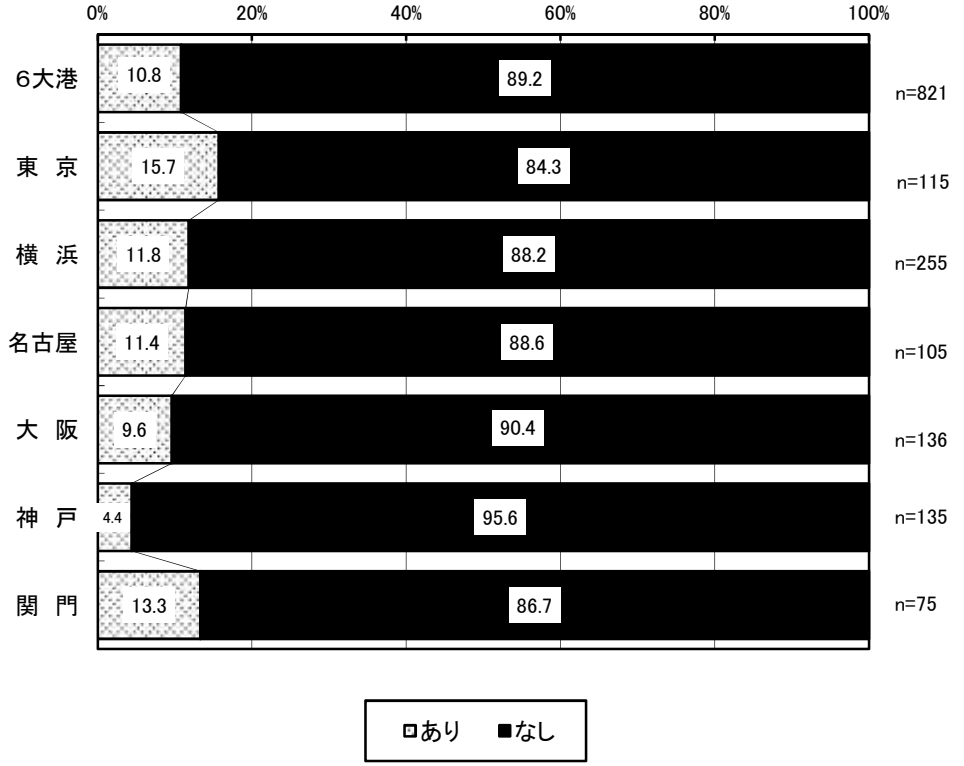
（10）交代制勤務

○交代制勤務導入の割合

6大港全体では、「なし」が約9割となっている。

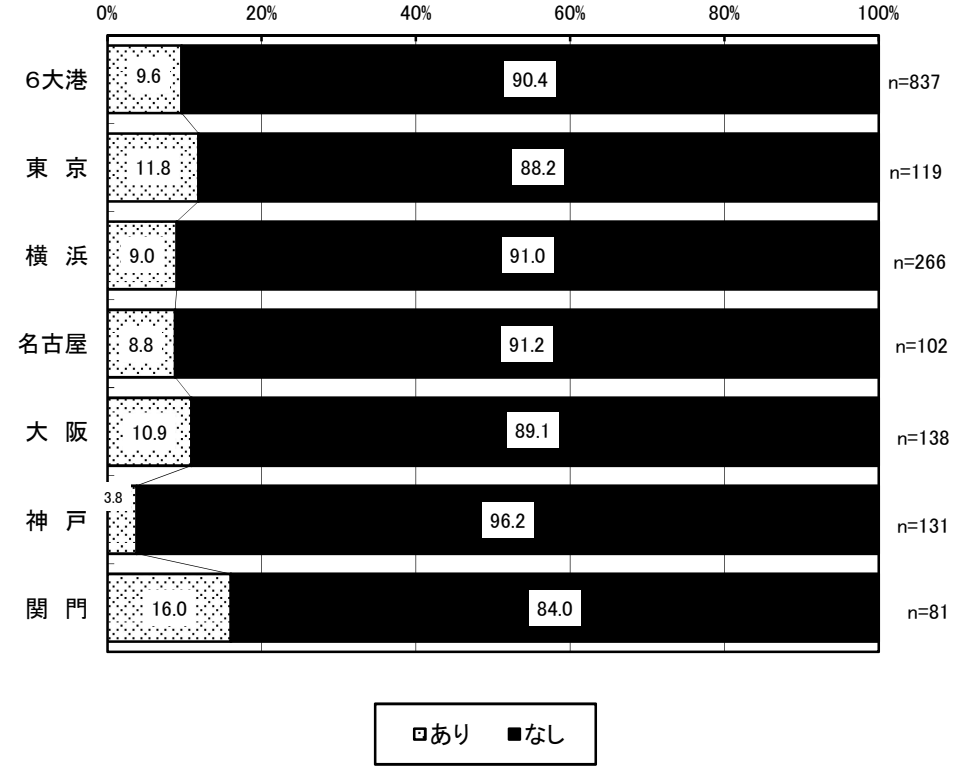
（平成30年）

第17図　交代制勤務導入の割合



（平成25年）

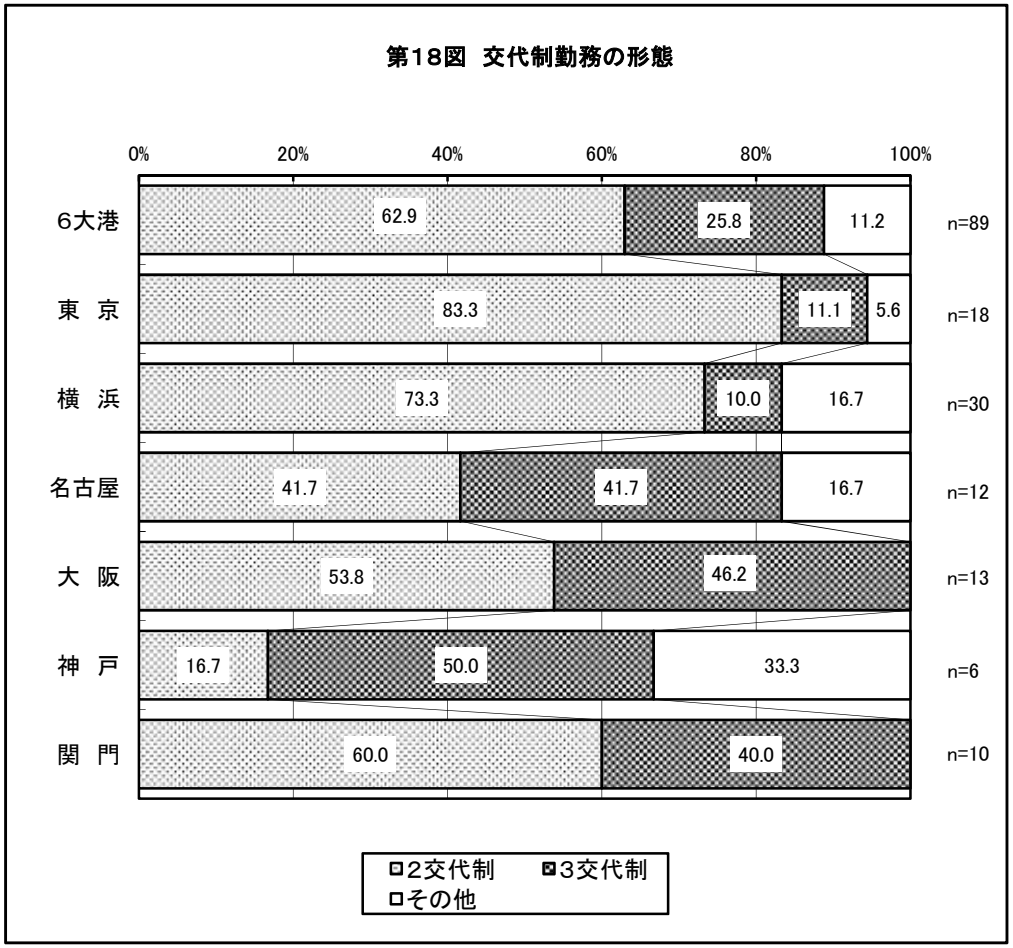
第17図　交代制勤務導入の割合



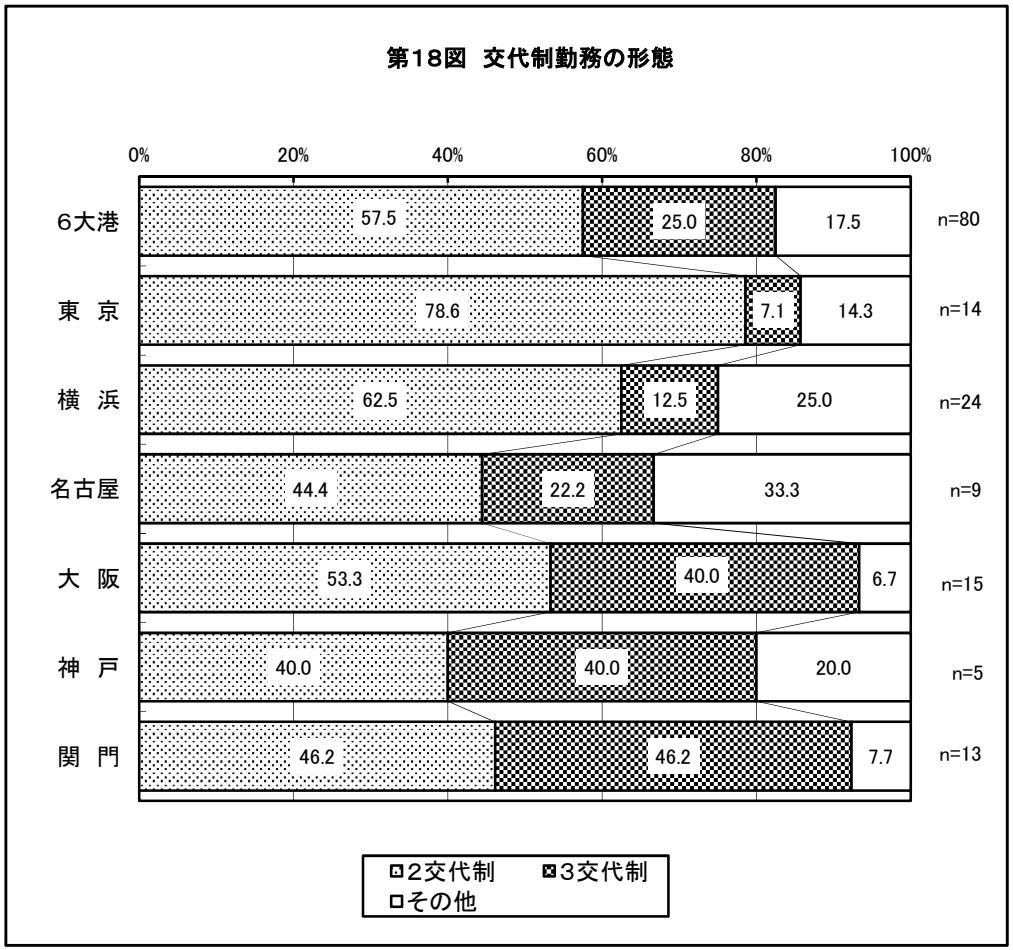
○交代制勤務の形態

6大港全体では、交替制勤務を導入している企業のうち、「2交代制」が約60%を占めている。港湾別にみると、東京、横浜が「2交代制」の割合が極めて高い一方、名古屋、大阪、神戸、関門は「3交代制」の割合が比較的高い。

（平成30年）



（平成25年）

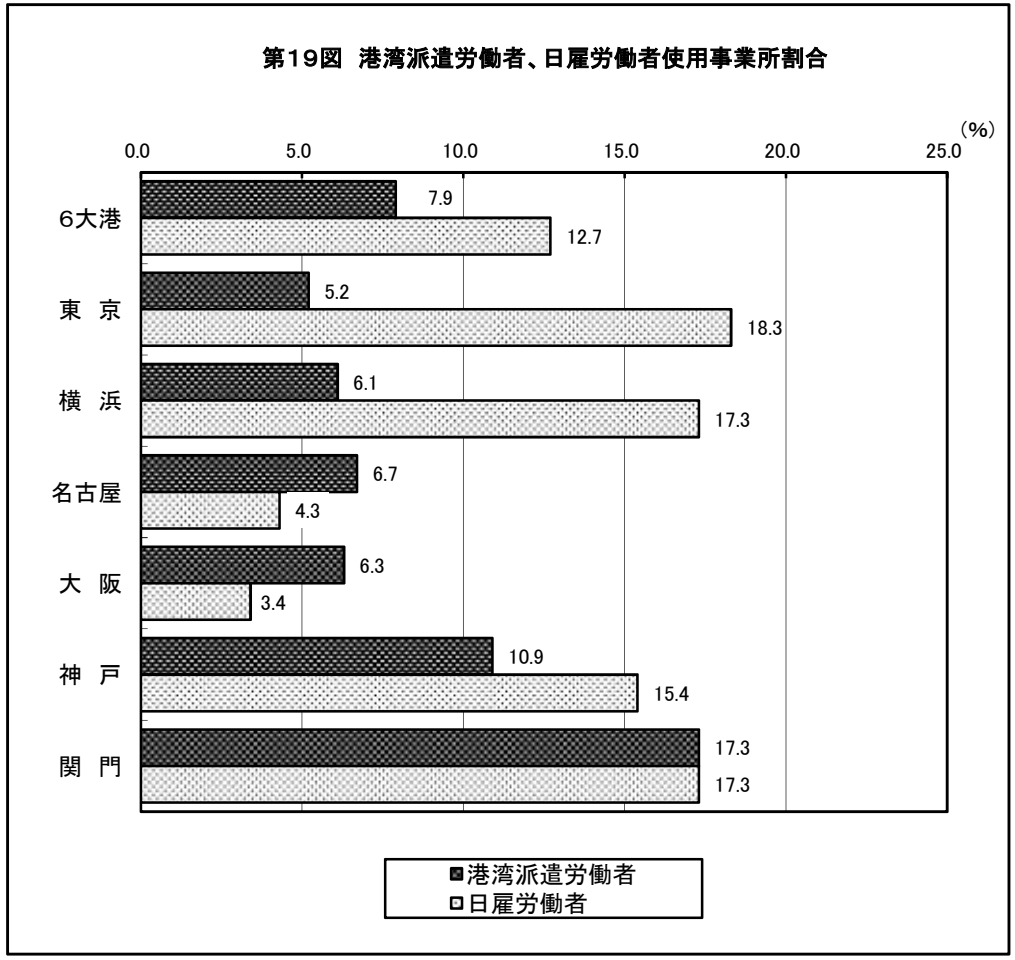


4　港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する状況

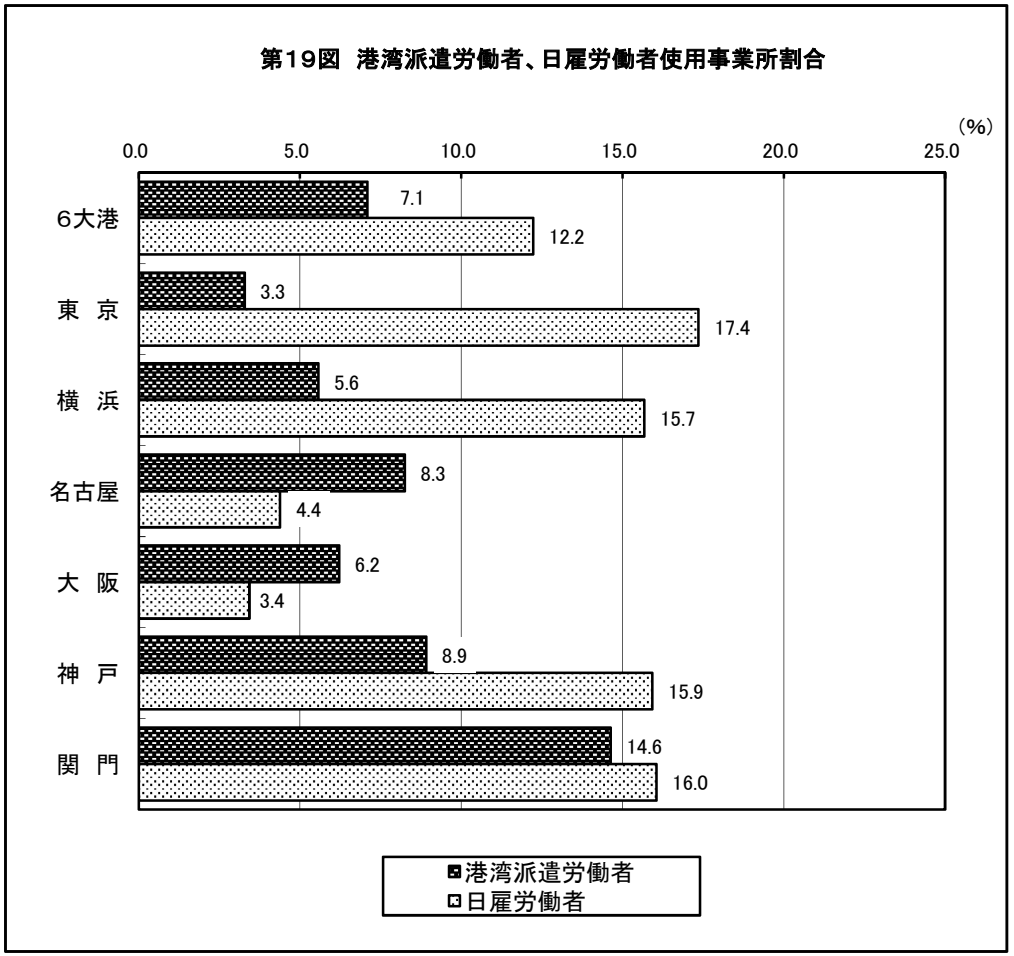
(1)使用事業所割合

6大港全体では、「港湾派遣労働者」、「日雇労働者」を使用した事業所の割合はともに平成25年から大幅な増減はない。

(平成30年)



(平成25年)

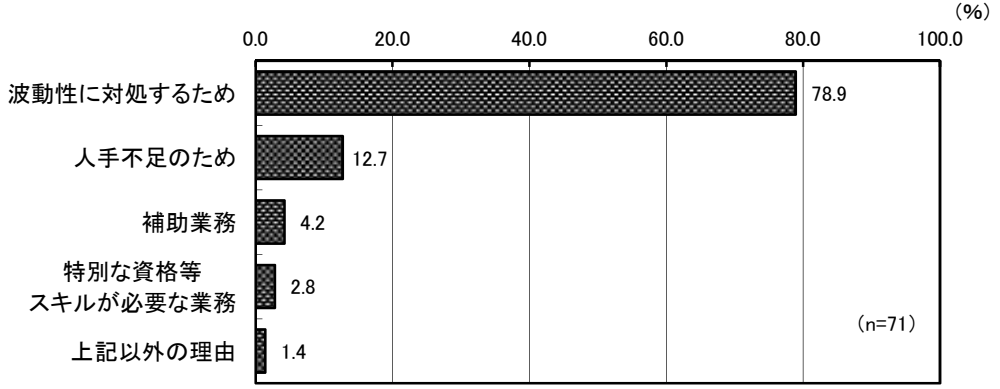


（2）募集動機

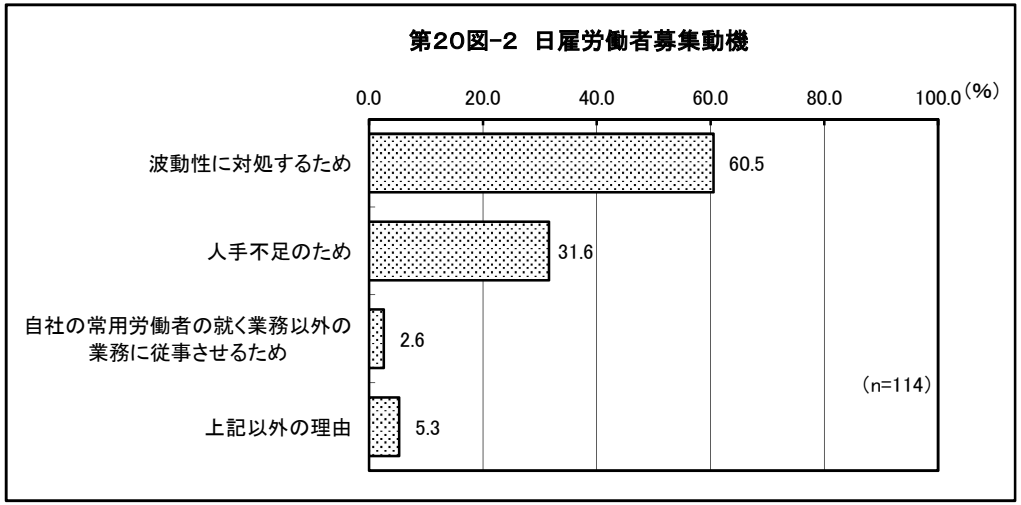
港湾派遣労働者、日雇労働者のいずれも「波動性に対処するため」が最も高い割合となっている。

（平成30年）

第20図-1 港湾派遣労働者募集動機

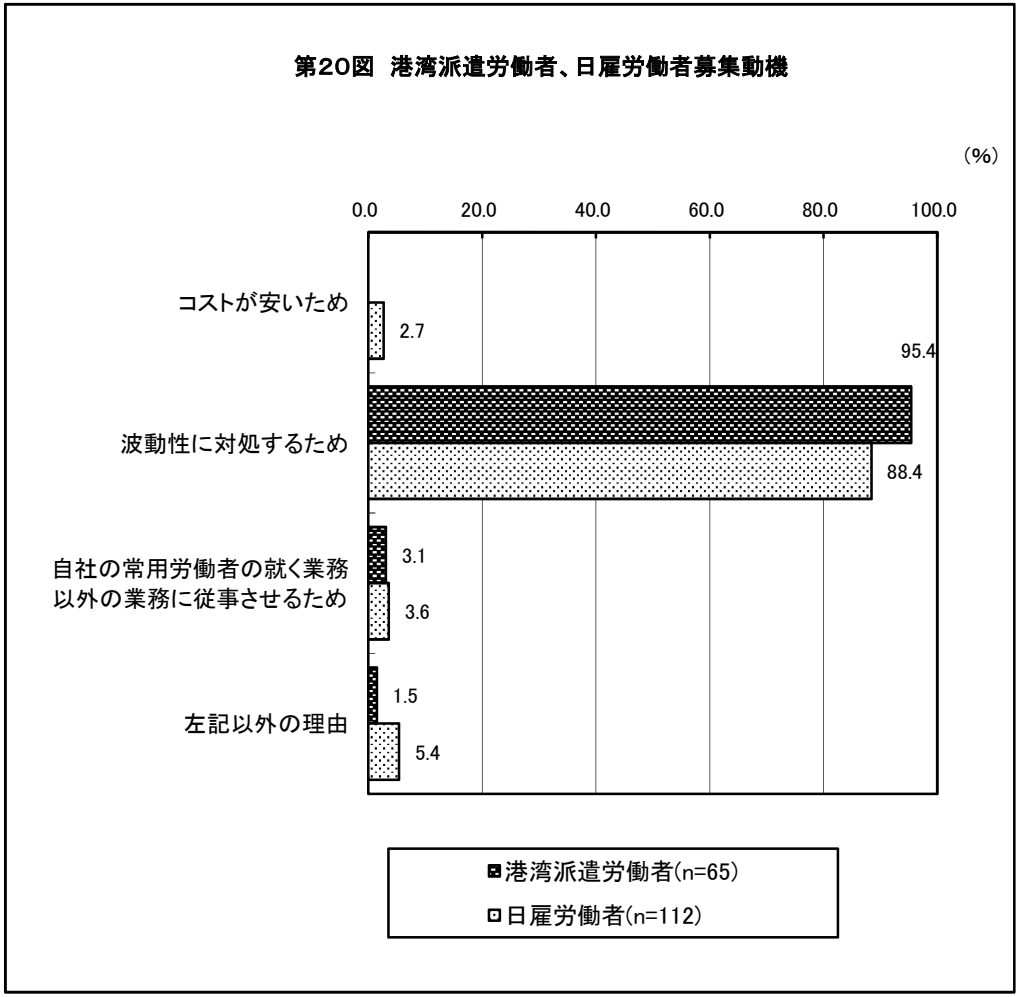


第20図-2 日雇労働者募集動機



（平成25年）

第20図 港湾派遣労働者、日雇労働者募集動機

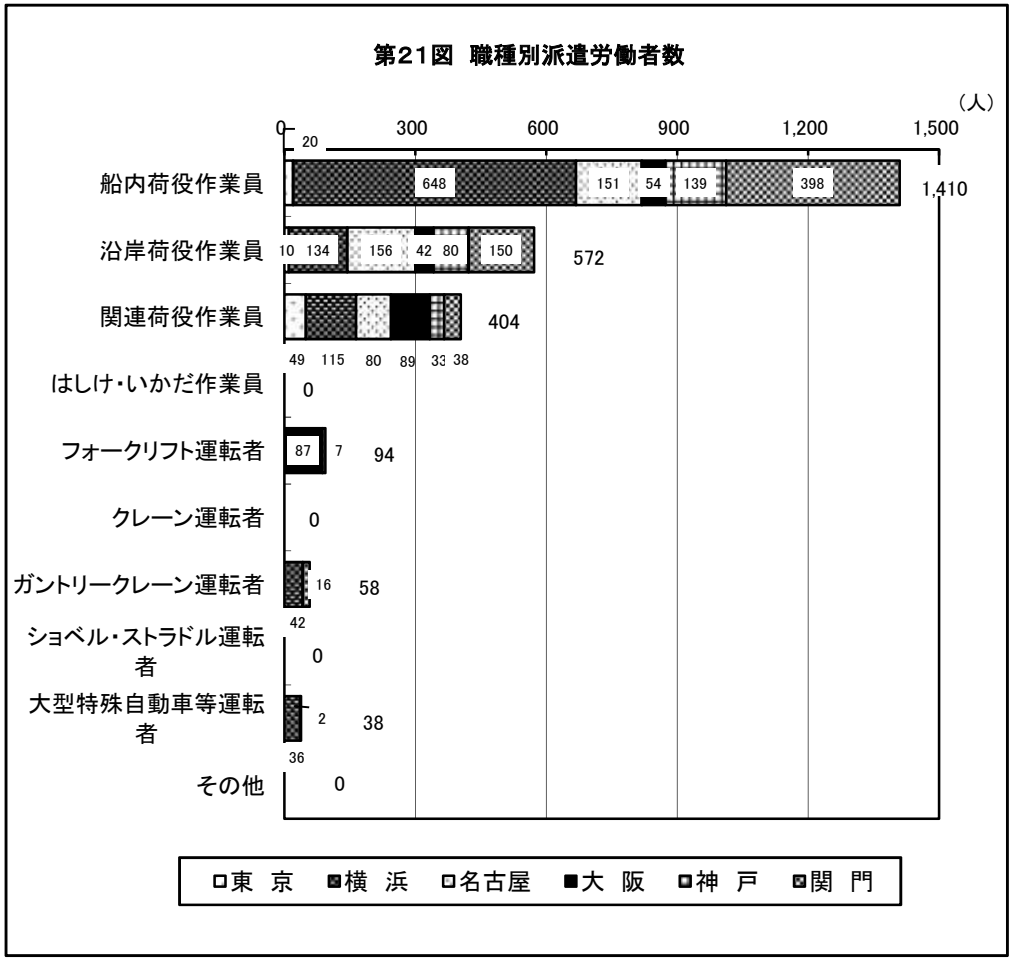


（3）職種別労働者数（港湾派遣労働者、日雇労働者）

港湾派遣労働者及び日雇労働者による就労については、ともに「船内荷役作業員」、「沿岸荷役作業員」及び「関連荷役作業員」の3職種で9割以上を占めている。港湾派遣労働者の就労延日数は、職種別では「船内荷役作業員」が、港湾別では横浜、関門が多い。また、日雇労働者の就労延日数は、職種別では「関連荷役作業員」が最も多く、港湾別では、横浜、東京が多い。

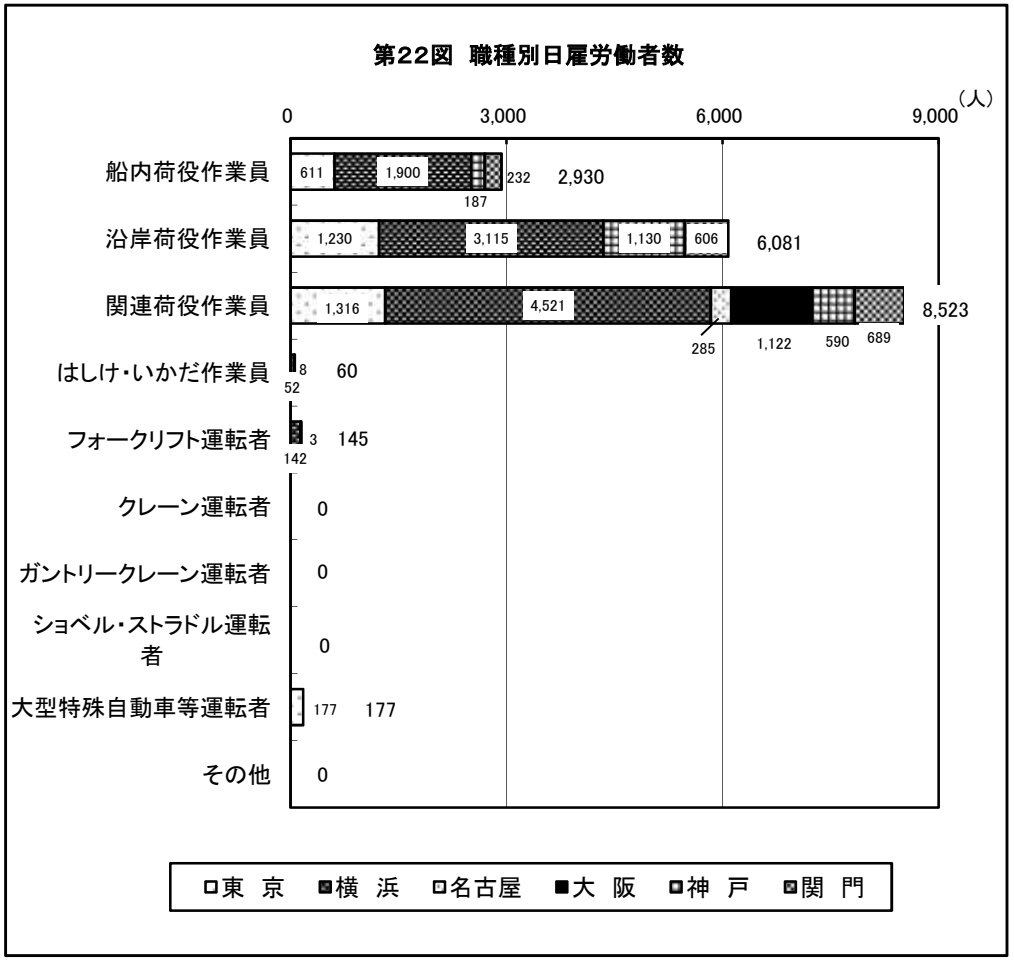
（港湾派遣労働者）

第21図　職種別派遣労働者数



（日雇労働者）

第22図　職種別日雇労働者数

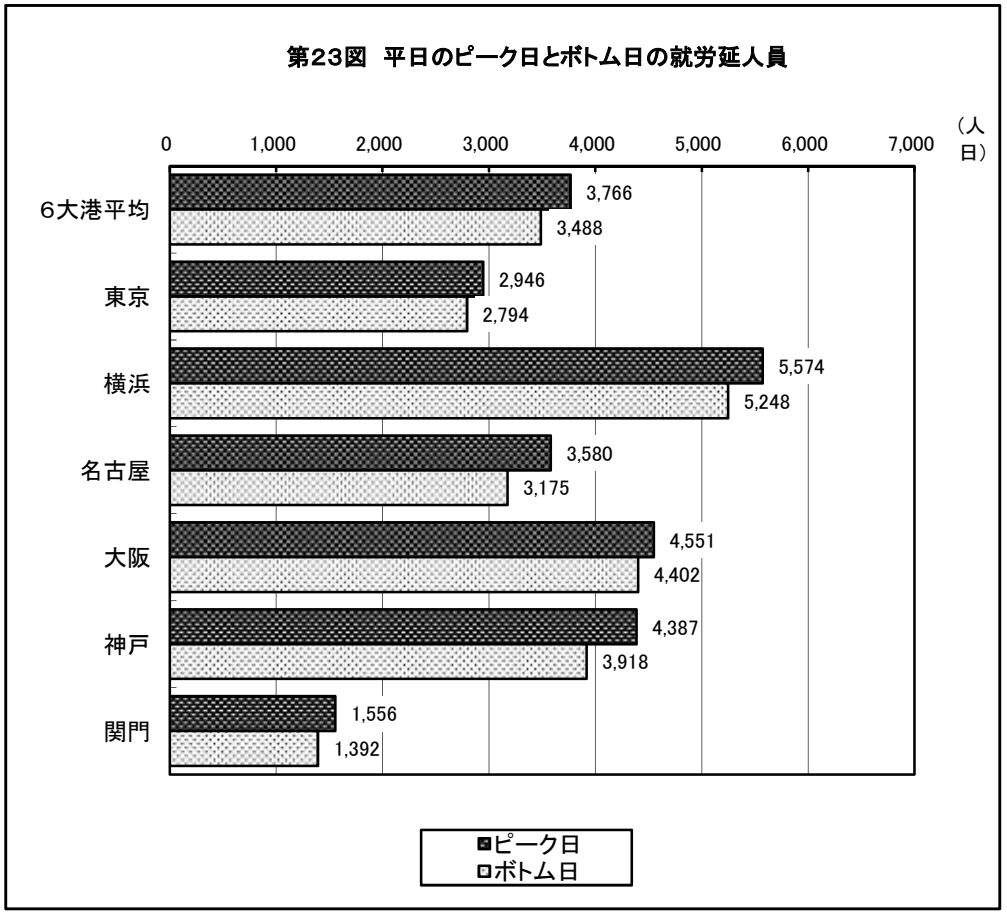


5 荷役の波動性に関する状況

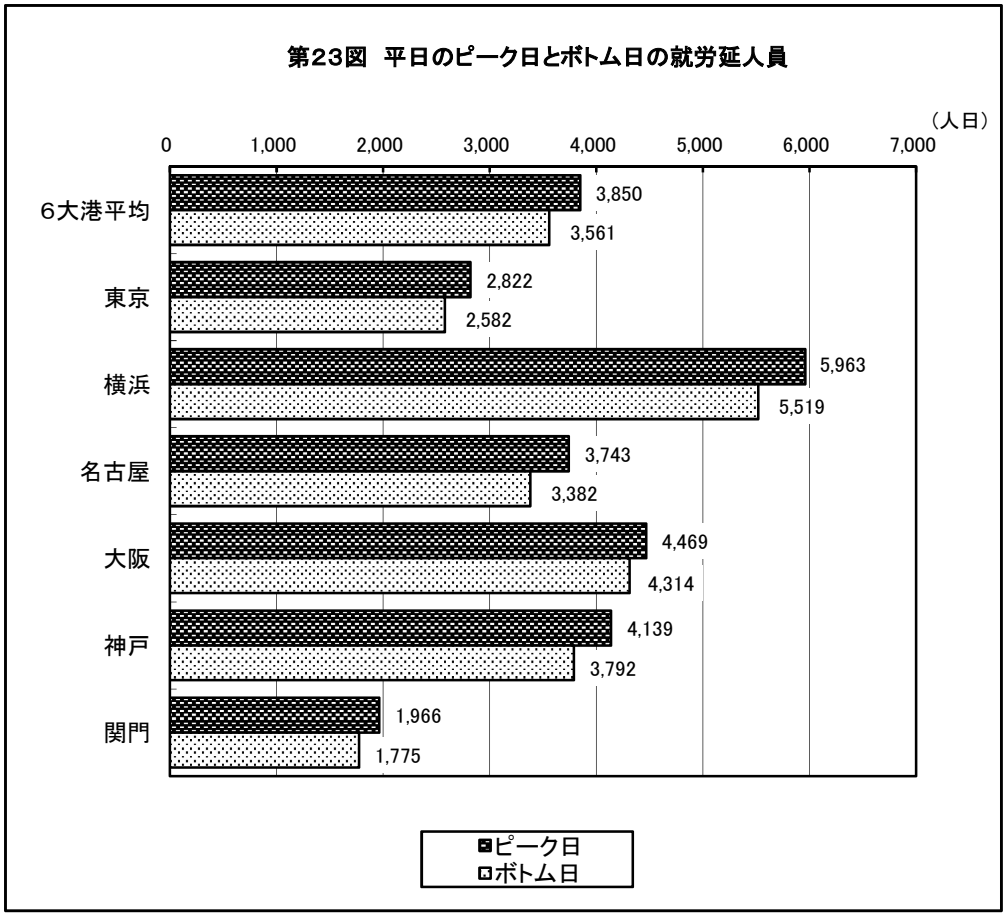
(1)波動性の大きさ

「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278人日となり、平成25年(289人日)から大幅な増減はない。港湾別では、横浜、名古屋、神戸が比較的波動性が大きくなっている。

(平成30年)



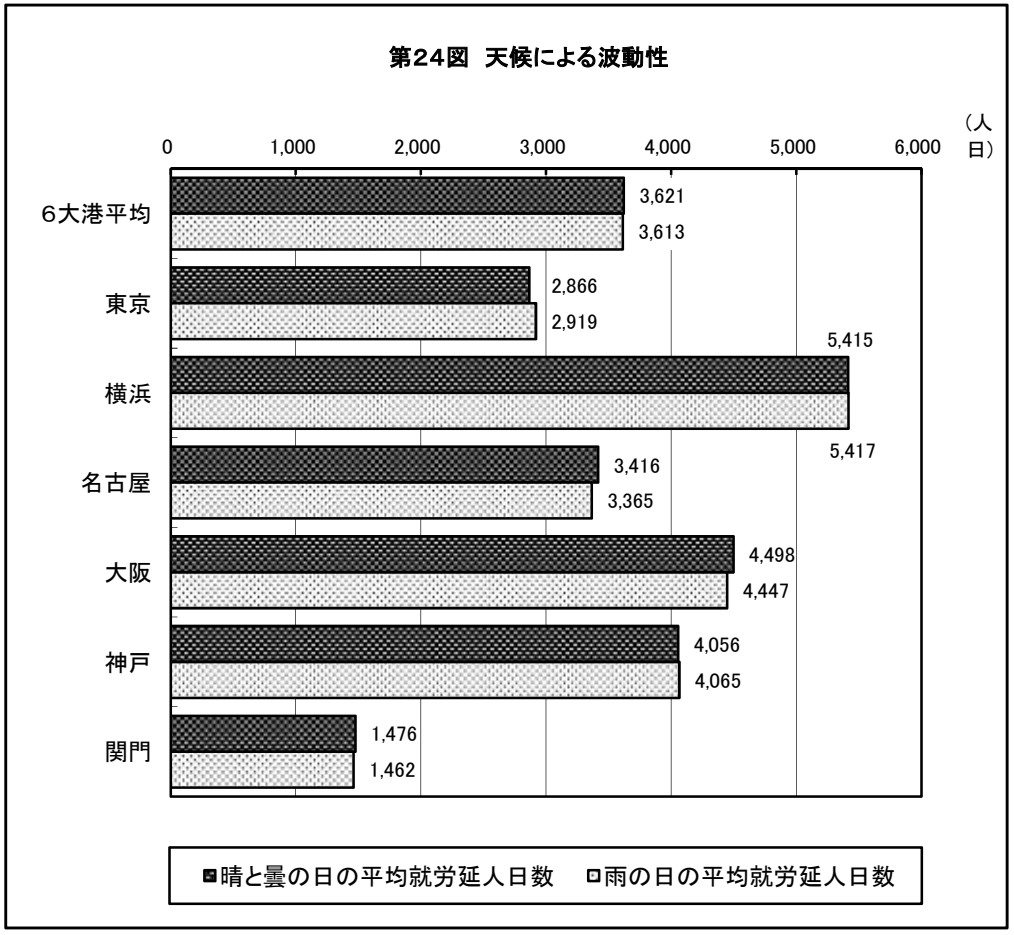
(平成25年)



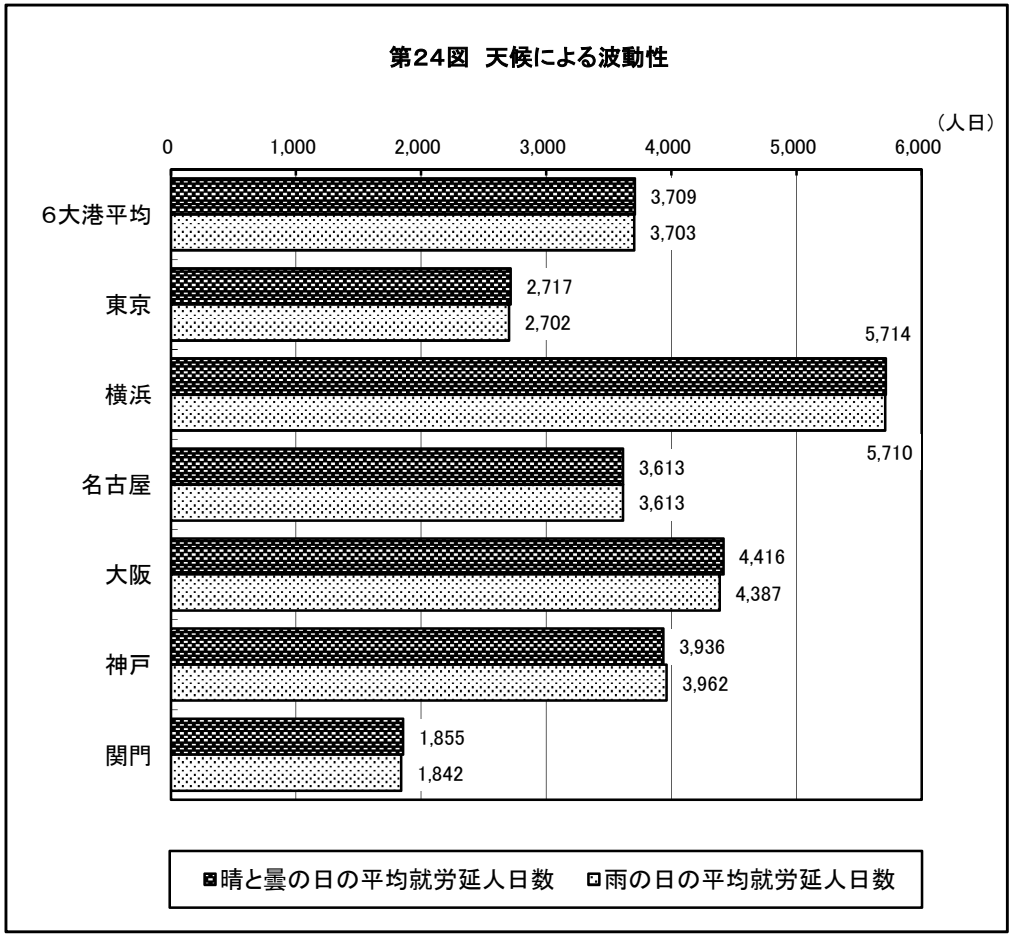
（2）天候による波動性

いずれの港においても、「晴と曇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、大幅な差異は見られない。

（平成30年）



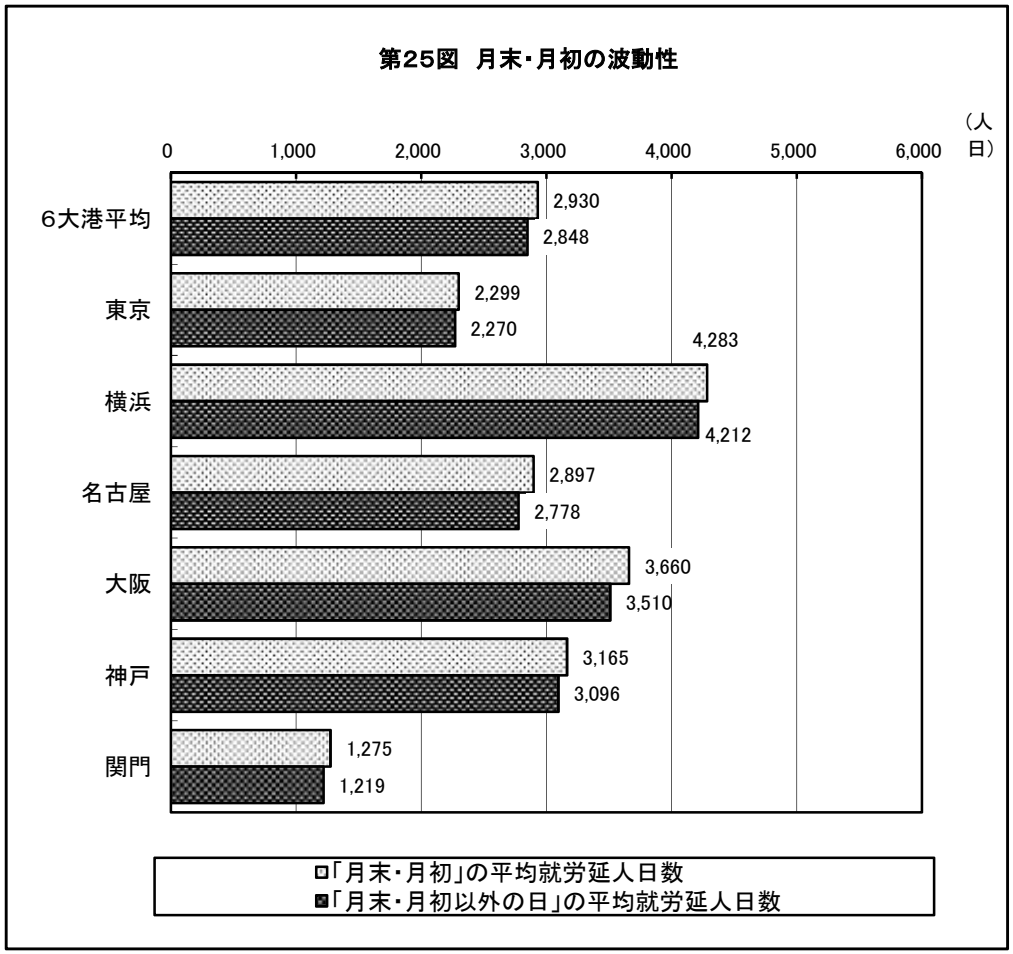
（平成25年）



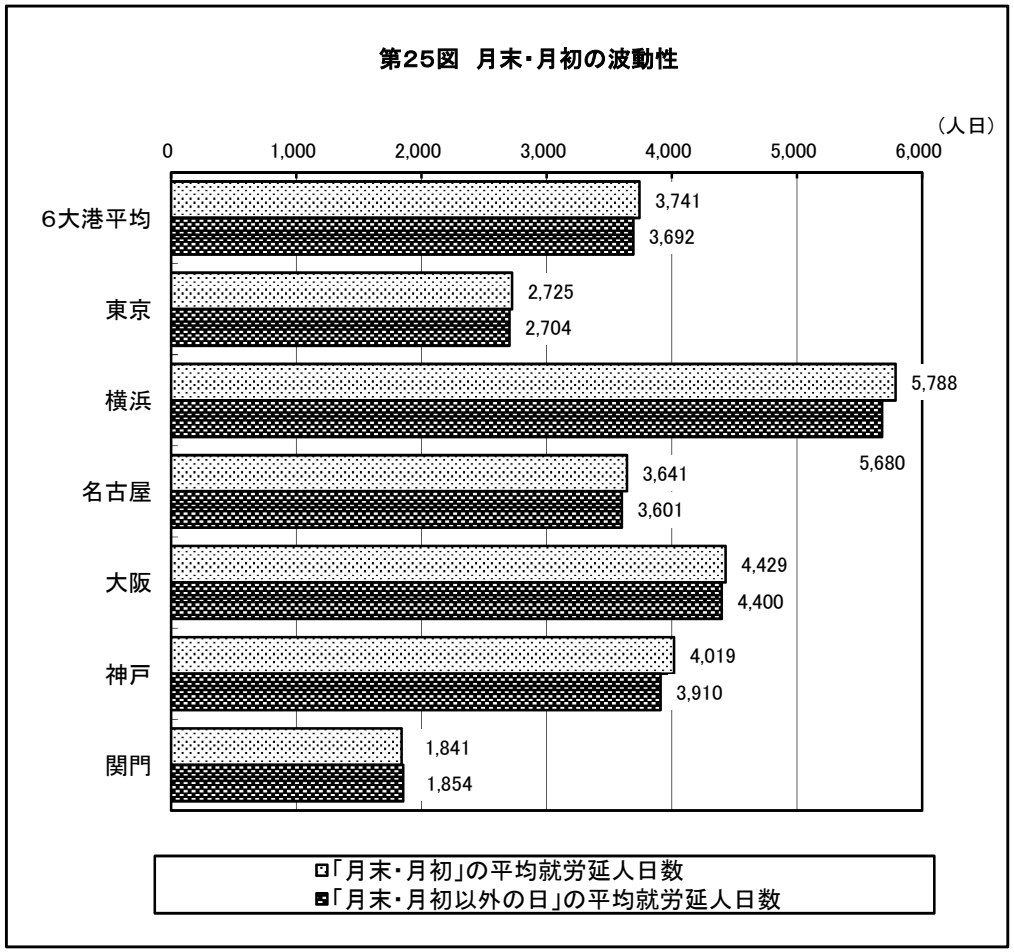
（3）月末・月初の波動性

いずれの港においても、「月末・月初」と「月末・月初以外の日」のそれぞれの平均就労延人日数について、大幅な差異は見られない。

（平成30年）



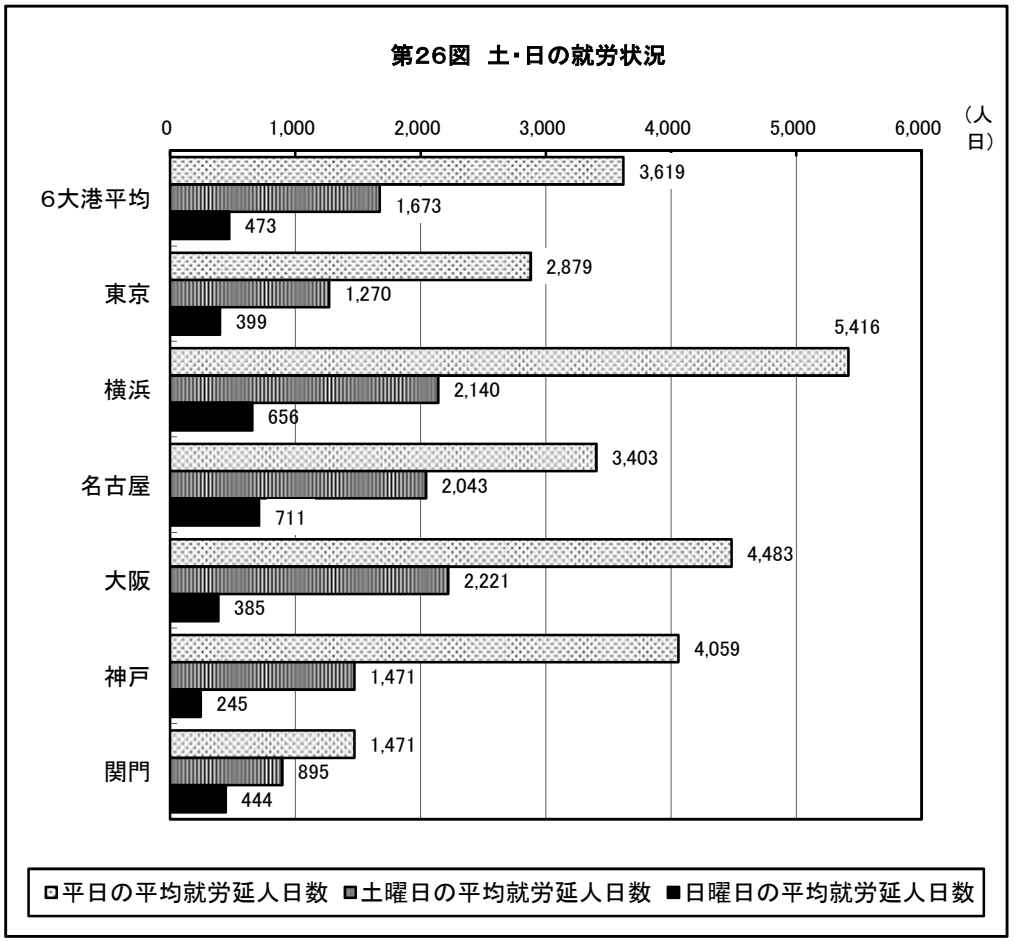
（平成25年）



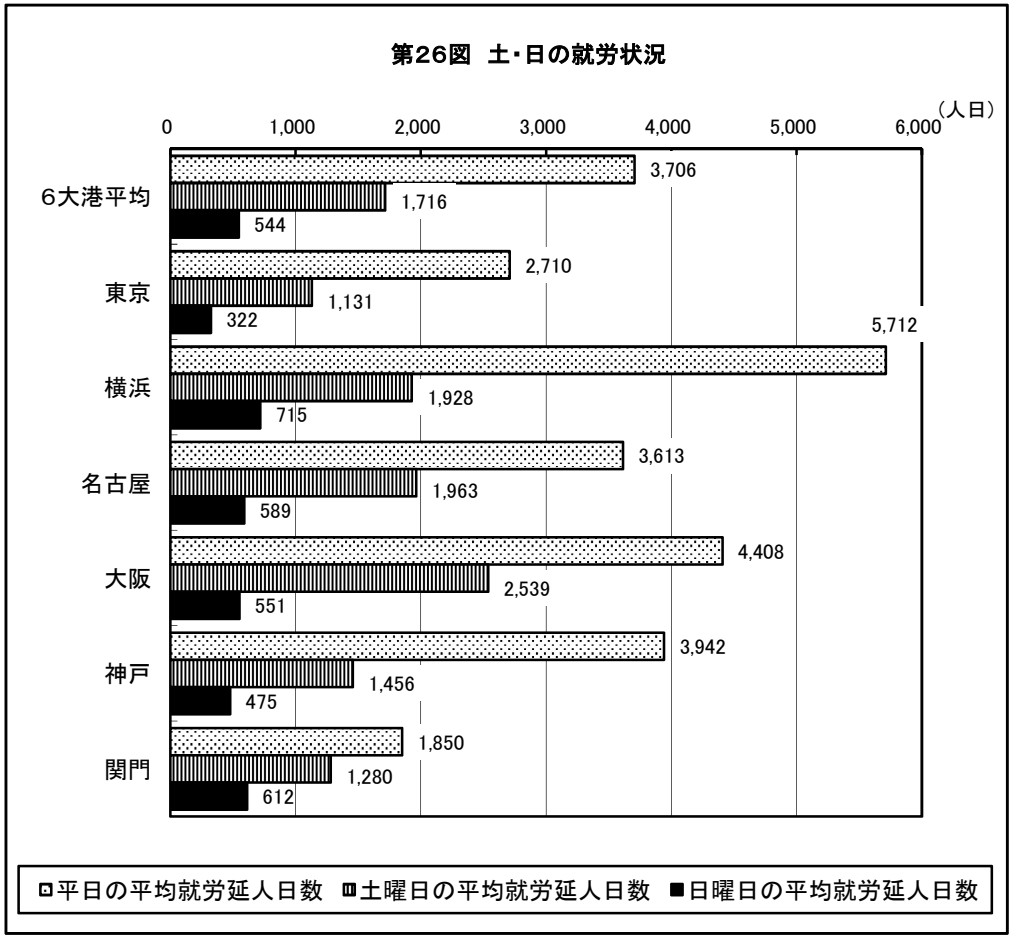
（4）土・日の就労状況

6大港平均では、平日、土曜日、日曜日のいずれの平均就労延日数についても、平成25年と比べて減少している。

（平成30年）



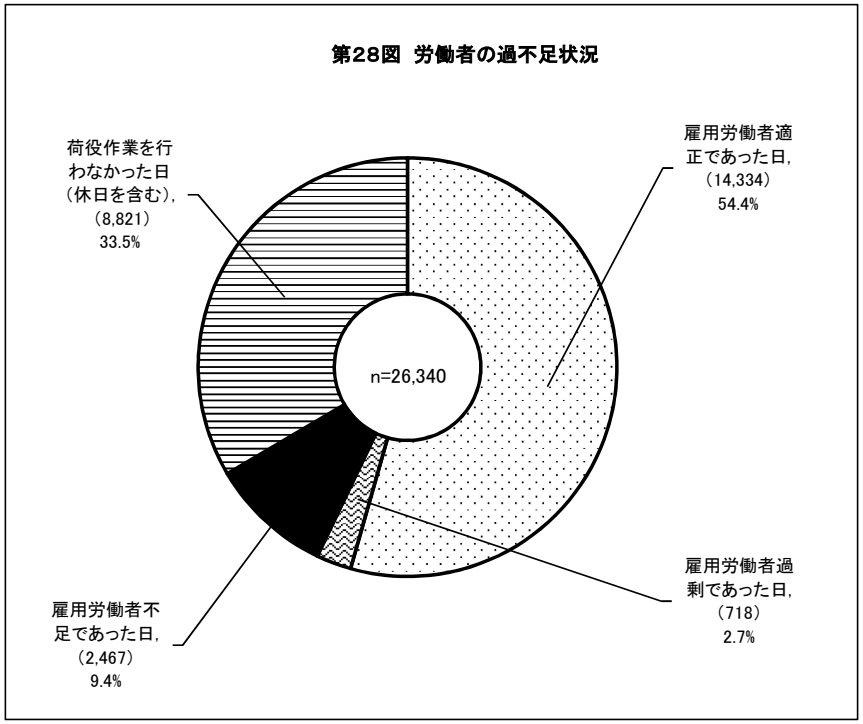
（平成25年）



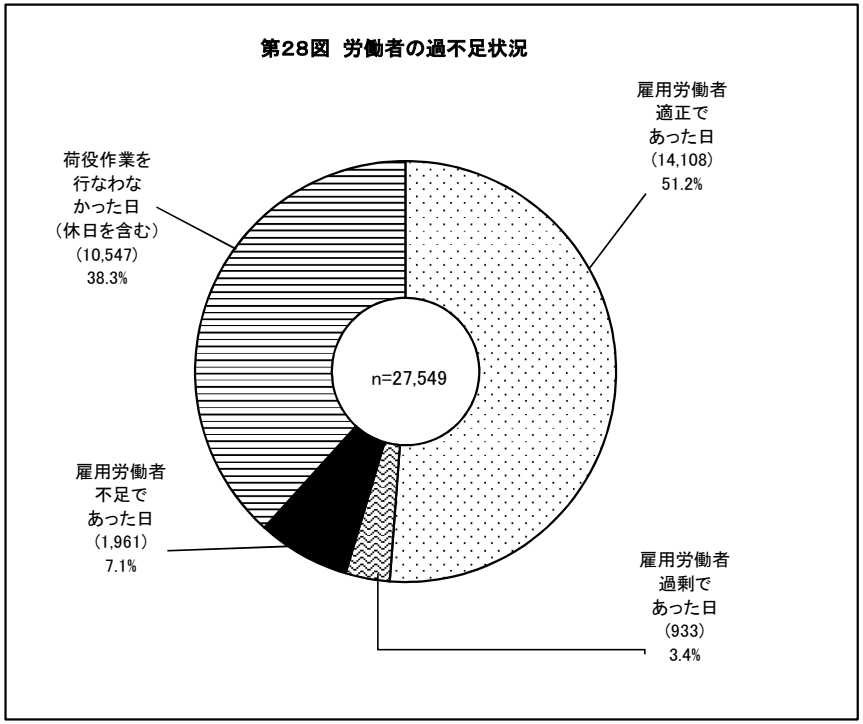
（5）港湾労働者の過不足

６大港全体では、「雇用労働者が適正であった日」が５４．４％と、平成２５年と同じく過半数を占めている一方、「不足であった日」が平成２５年の７．１％から９．４％に増加している。

（平成30年）

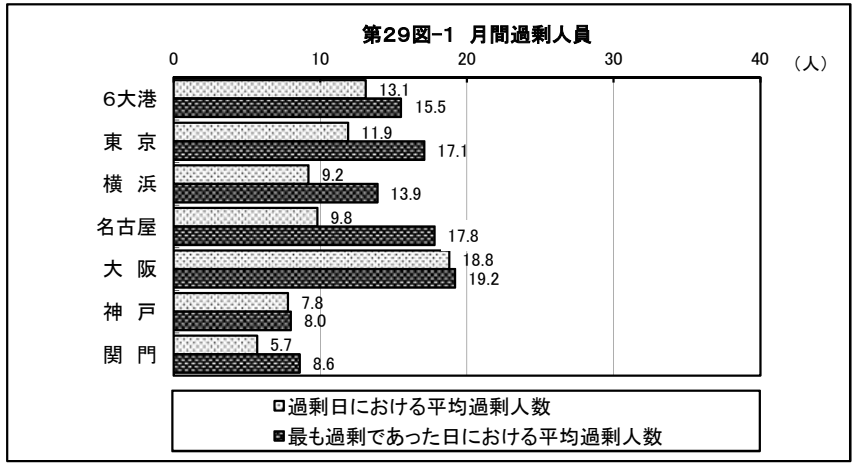


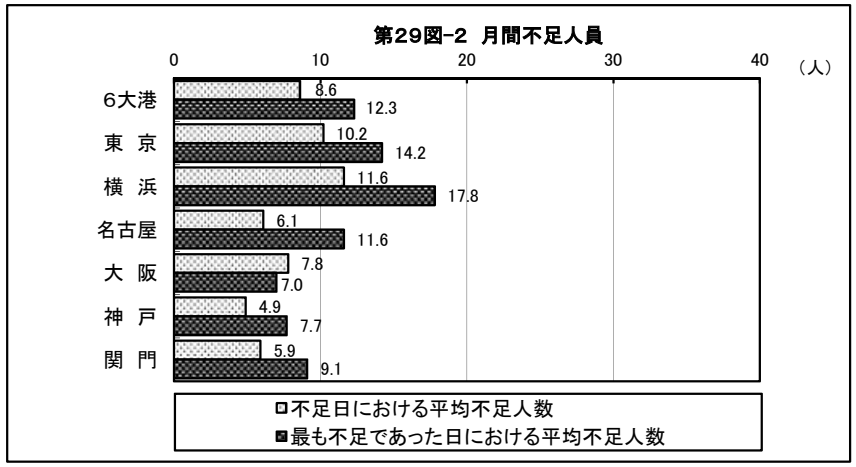
（平成25年）



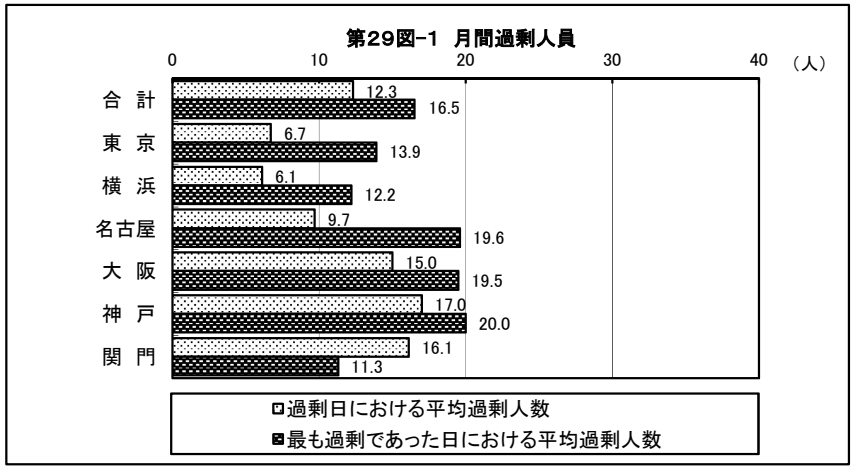
6大港全体では、月間の過剰日における平均過剰人数（13．1人）が不足日における平均不足人数（8．6人）より若干多くなっている。港湾別にみると、大阪においてその差が特に大きくなっている。

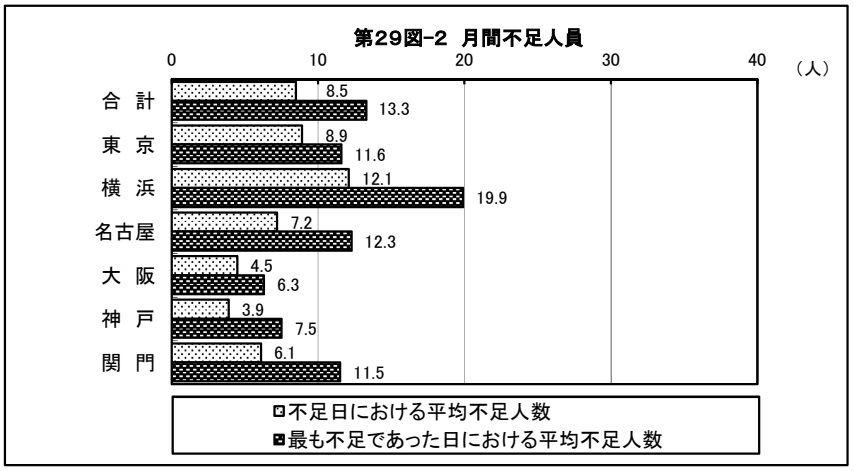
（平成30年）





（平成25年）

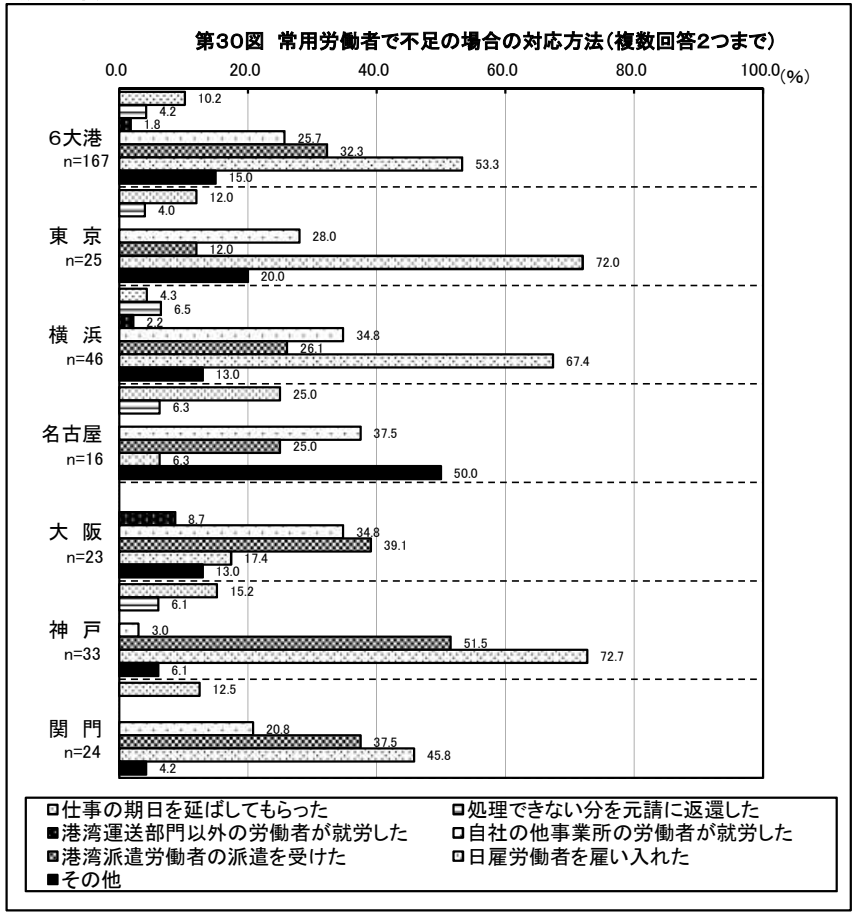




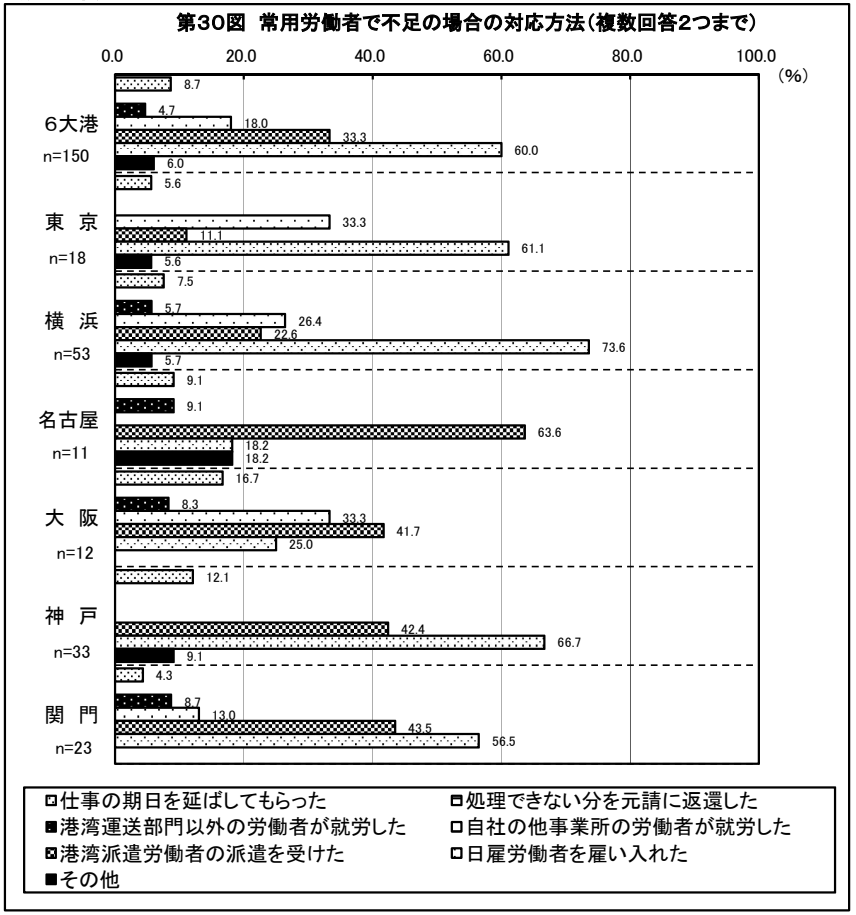
（6）不足の場合の対応方法

６大港全体では、減少はしているものの、「日雇労働者を雇い入れた」が53．3%で最も多く、次いで「港湾派遣労働者の派遣を受けた」が32．3%となっている。港湾別にみると、大阪では「港湾派遣労働者の派遣を受けた」が最も多くなっている。

（平成30年）



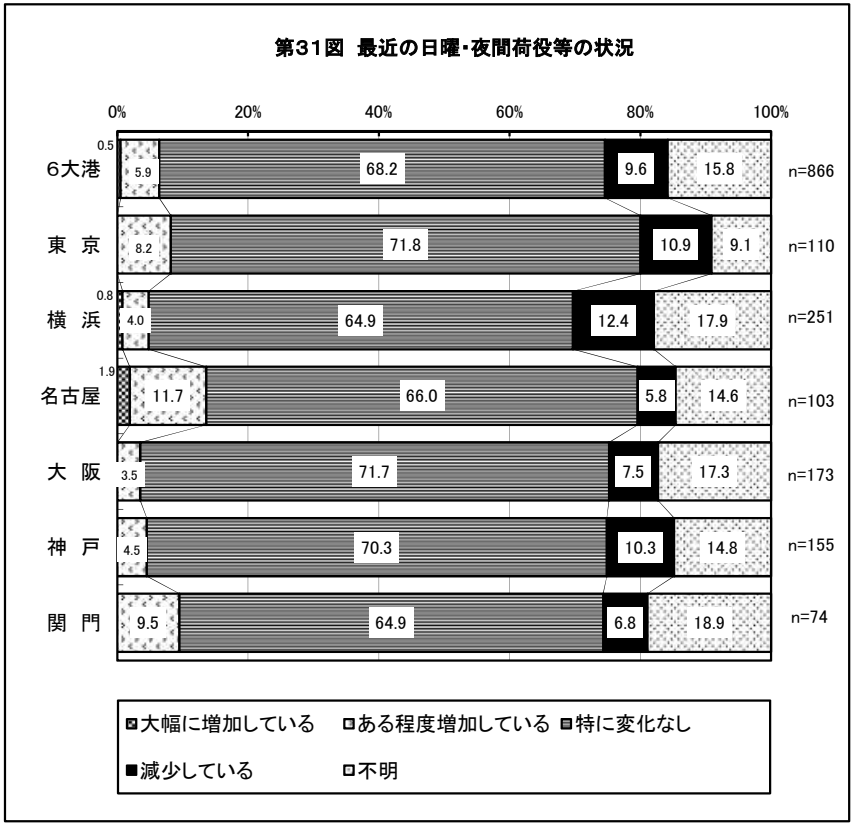
（平成25年）



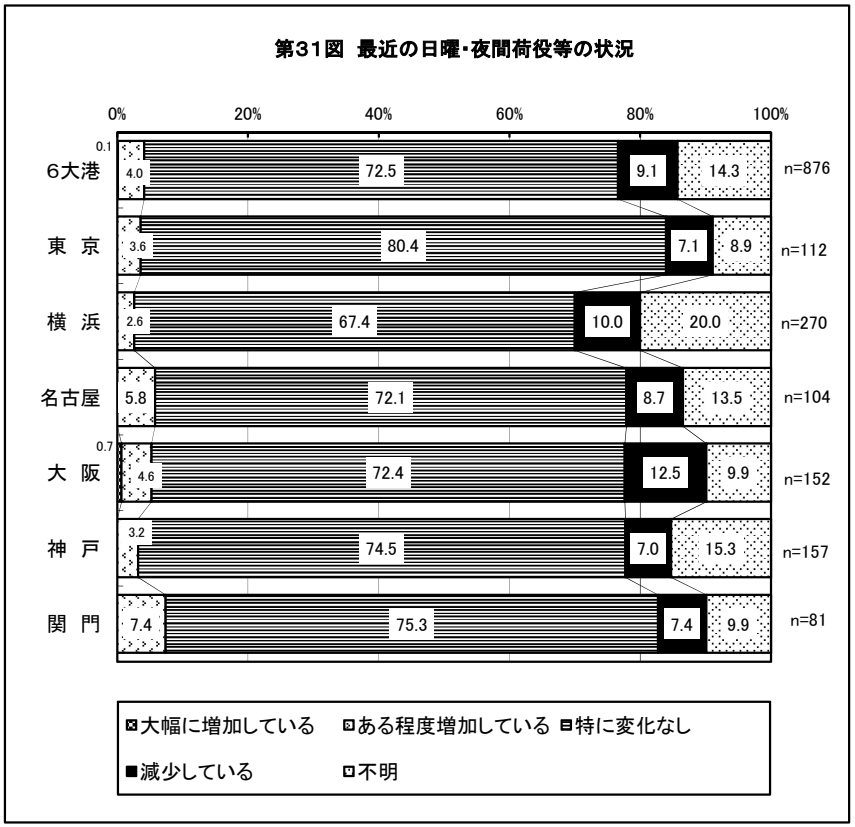
（7）最近の日曜夜間荷役等の状況

６大港全体では、「特に変化なし」が６８．２%となり、全体の3分の2以上を占めているが、「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２５年の４．１%から６．４%に増加している。

（平成30年）



（平成25年）

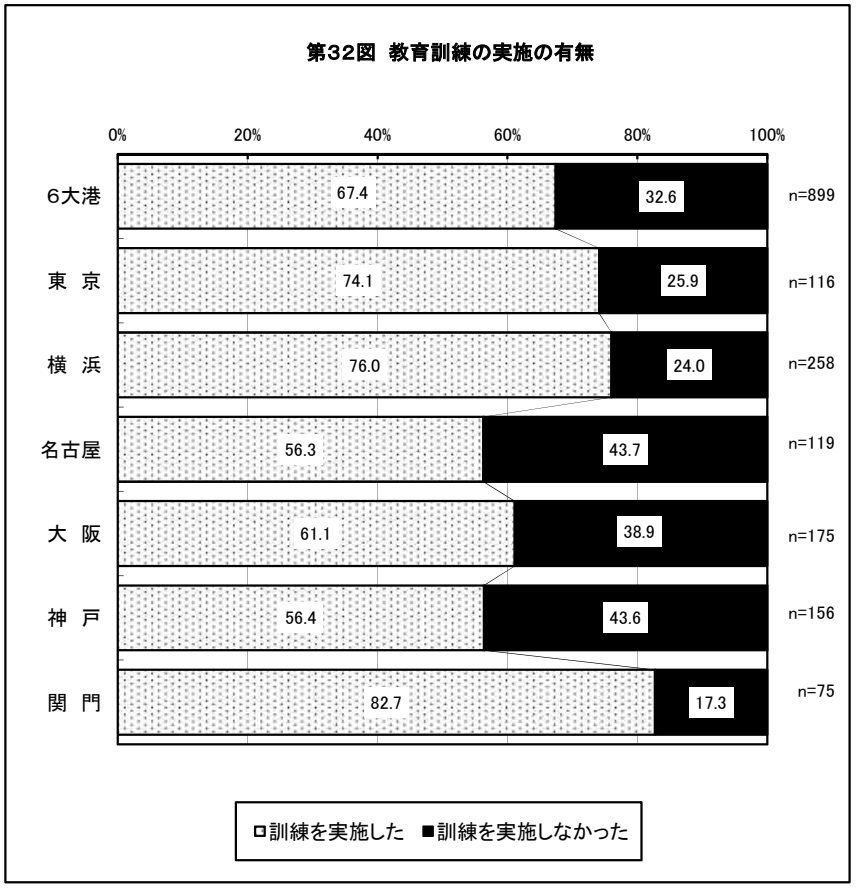


６ 教育訓練の実施状況

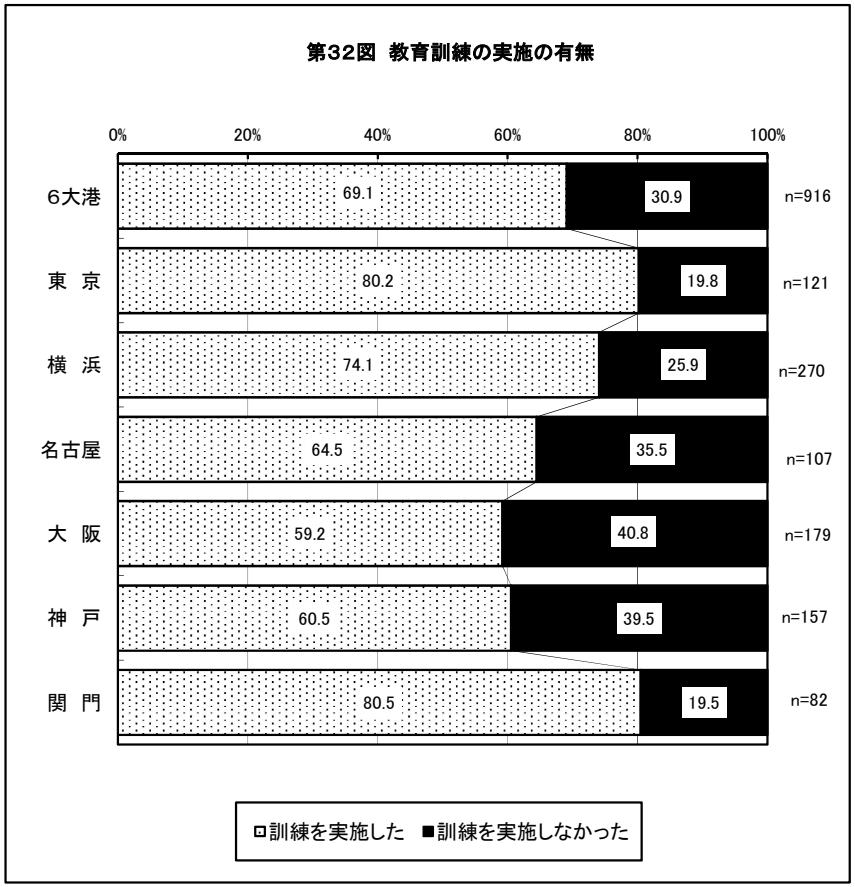
（1）教育訓練の実施の有無

６大港全体では、「訓練を実施した」が６７．４％となっており、平成２５年から大幅な増減はない。

（平成30年）



（平成25年）



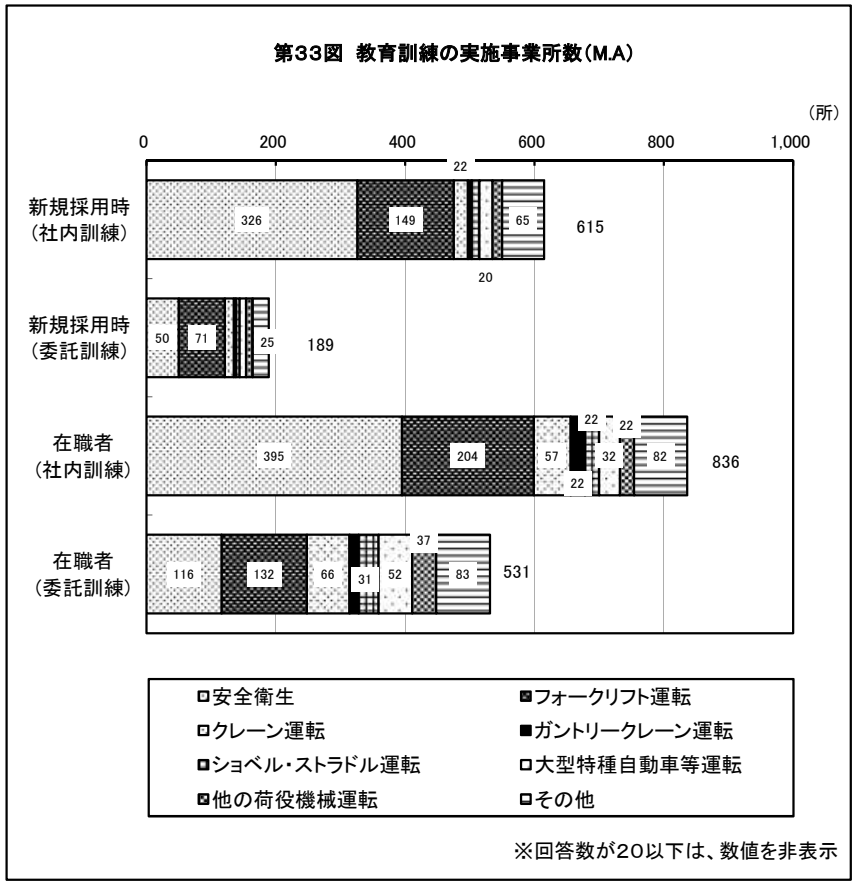
（2）教育訓練の実施方法

「新規採用時の社内訓練」を実施した事業所は、615事業所となっており、平成25年の562事業所から増加している一方、「在職者に対する社内訓練」を実施した事業所は、836事業所で、平成25年の912事業所に比べて減少している。

全体として、教育訓練は、委託訓練よりも社内訓練が積極的に行われている。

（平成30年）

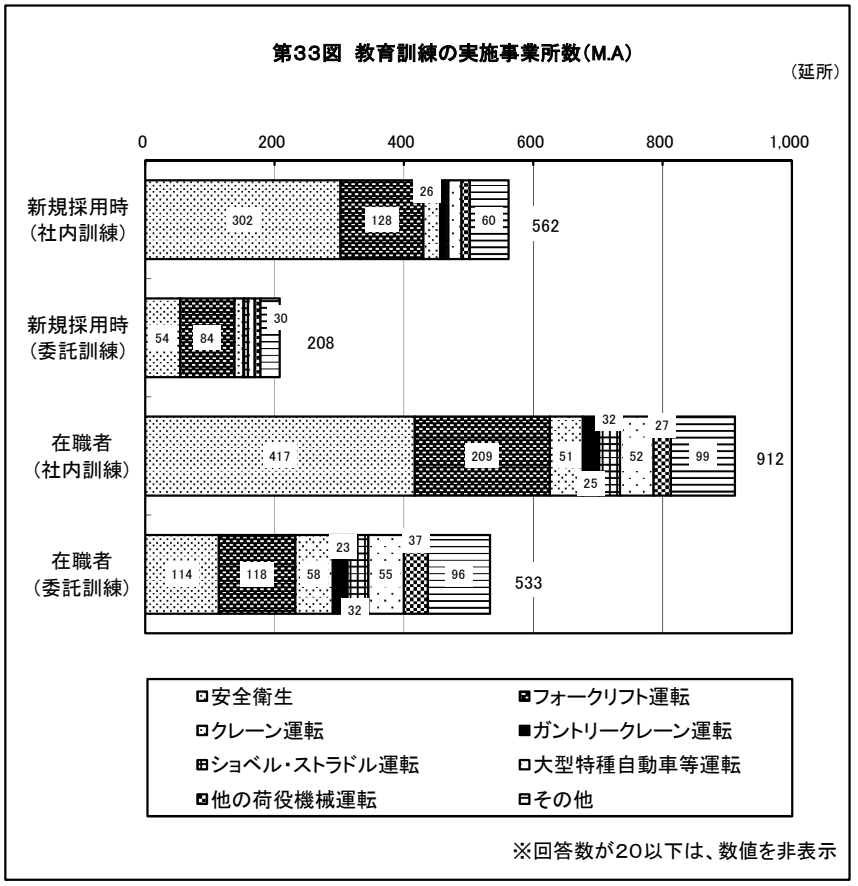
第33図 教育訓練の実施事業所数（M.A）



※回答数が20以下は、数値を非表示

（平成25年）

第33図 教育訓練の実施事業所数（M.A）



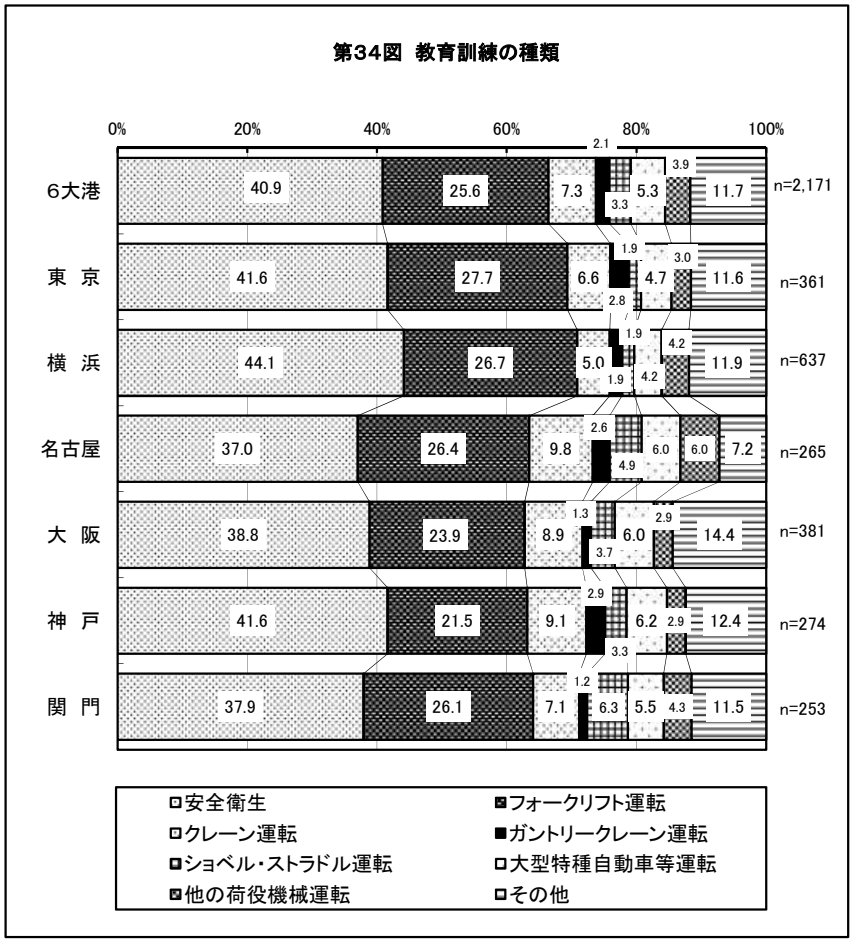
※回答数が20以下は、数値を非表示

（3）教育訓練の種類

６大港全体、各港湾別のいずれにおいても、「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。

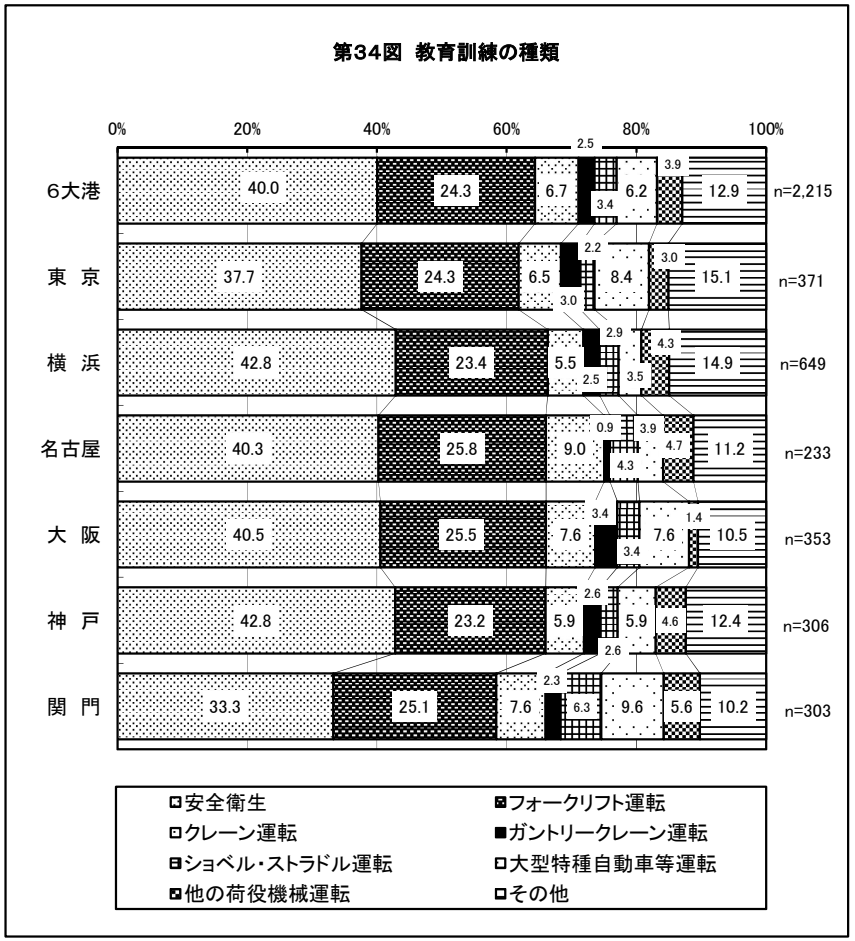
（平成30年）

第34図 教育訓練の種類



（平成25年）

第34図 教育訓練の種類

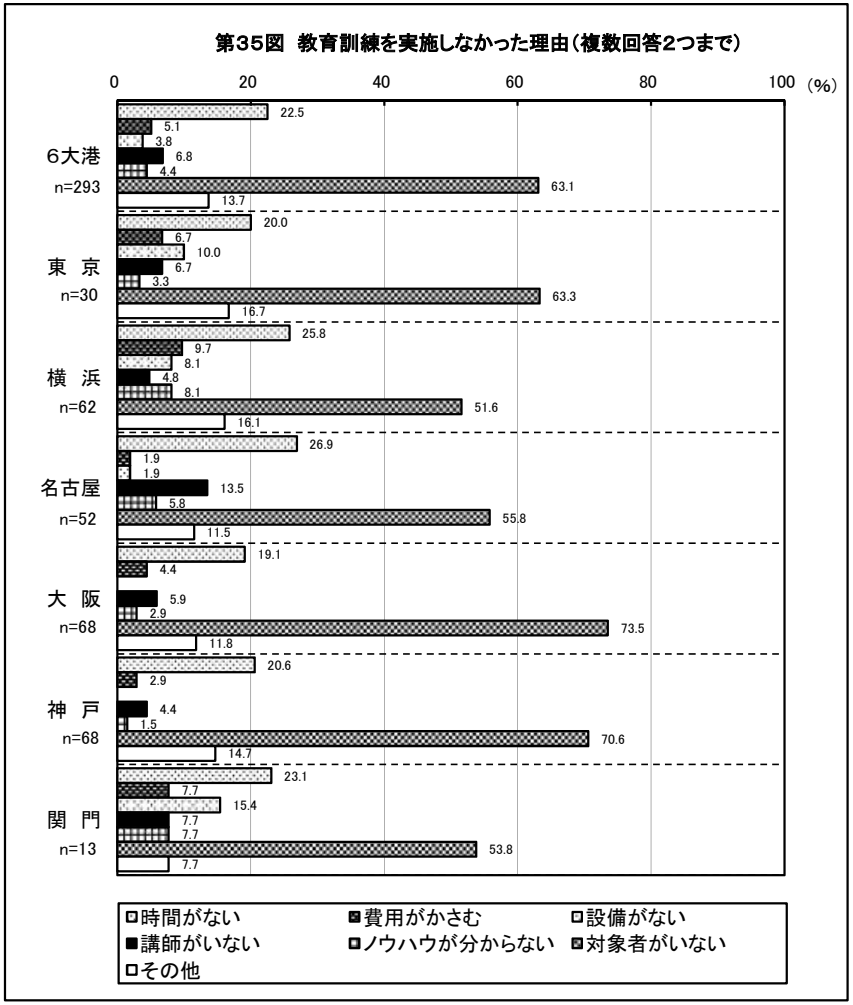


（4）実施しなかった理由

6大港全体では、「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。

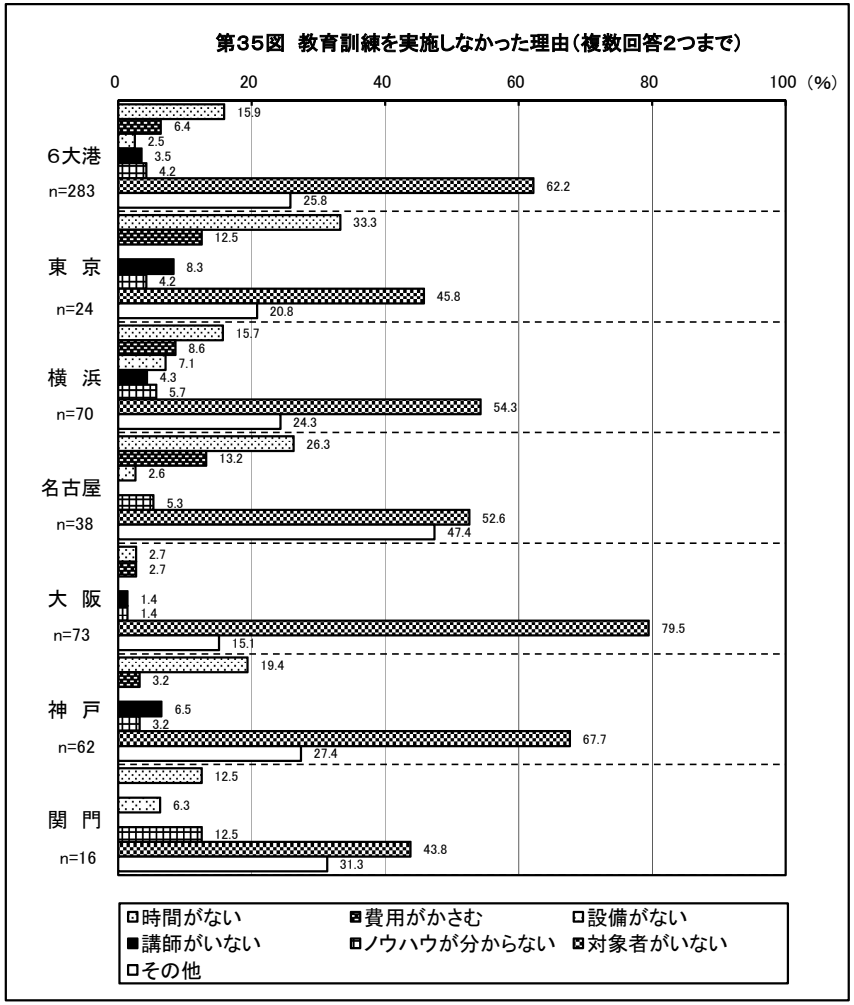
（平成30年）

第35図　教育訓練を実施しなかった理由（複数回答2つまで）



（平成25年）

第35図　教育訓練を実施しなかった理由（複数回答2つまで）

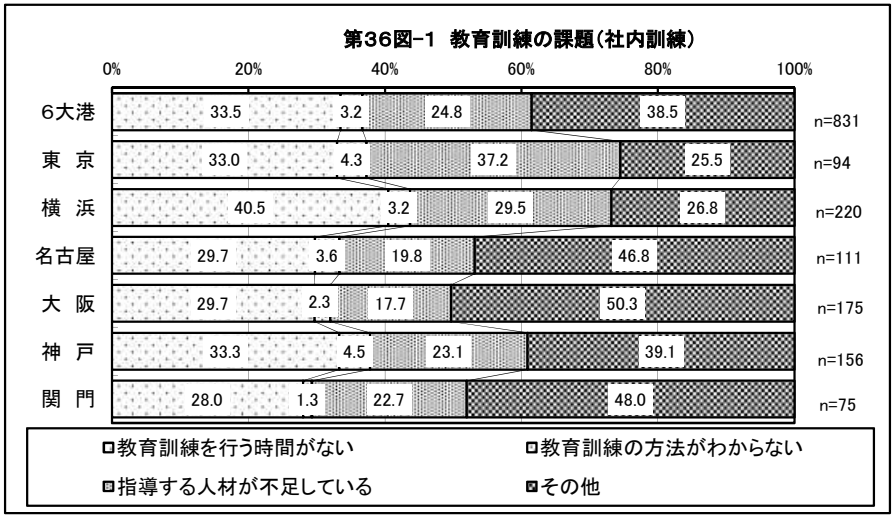


（5）教育訓練の課題

6大港全体では、社内訓練は「教育訓練を行う時間がない」が最も多く、次いで「指導する人材が不足している」となっている。また、委託訓練は「教育訓練を行う時間がない」が最も多く、次いで「委託する金銭的余裕がない」となっている。

（平成30年）新規

（社内訓練）



（委託訓練）

