

平成20年港湾運送事業雇用実態調査結果概要

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等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。

※1 本調査は、これまで昭和58年、昭和62年、平成3年、平成7年、平成11年、平成15年に実施している。

※2 本調査は、統計報告調整法に基づく総務省承認統計である。

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項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等を行うすべての事業所1,011所

東京港	横浜港	名古屋港	大阪港	神戸港	関門港	合計
135	301	122	208	163	82	1,011

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項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

3 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

4 調査対象期日及び実施期間

原則として平成20年6月30日現在の状況について、平成20年7月1日から同7月31日までの間に行った。

5 調査実施状況

有効回答事業所数843所（有効回答率83.4%）

平成20年港湾運送事業雇用実態調査結果概要

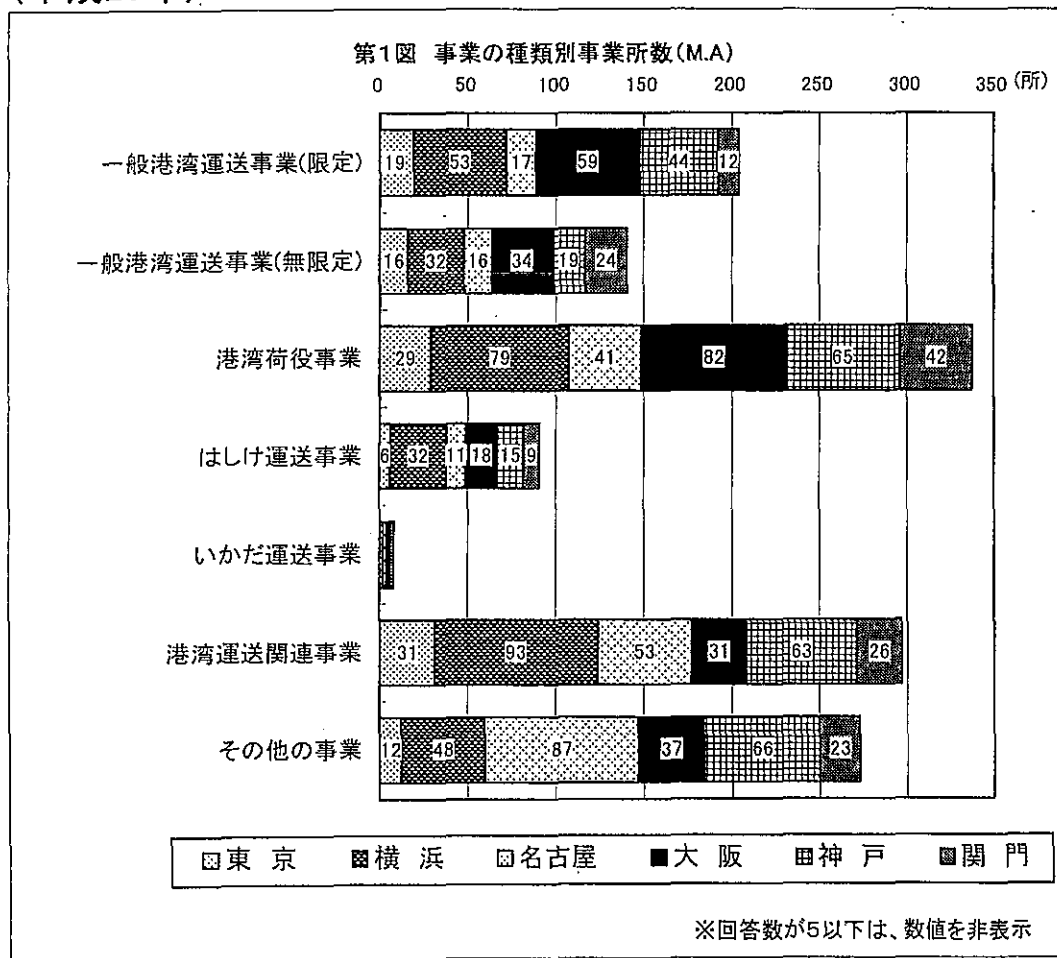
1 事業所の属性に関する状況

(1) 事業の種類

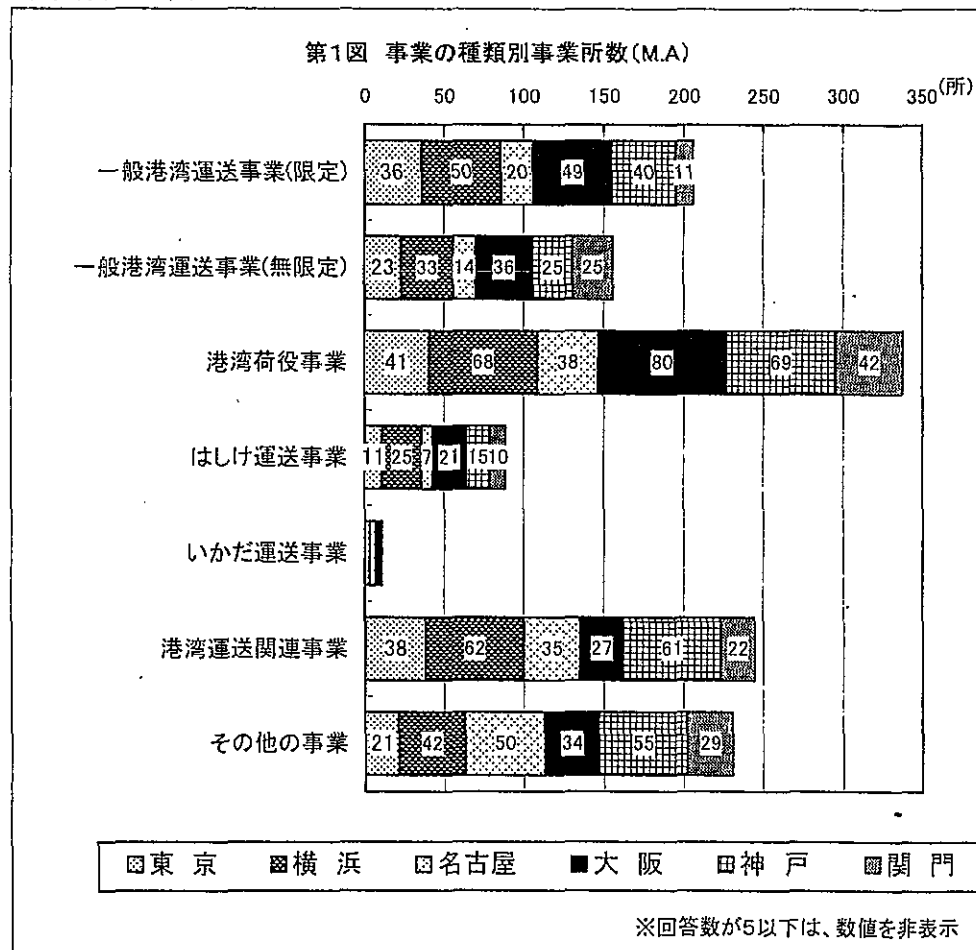
6大港全体の「港湾運送関連事業」は、245事業所(平成15年)から297事業所(平成20年)に、平成15年と比べ21.2%増加している。港湾別の「港湾運送関連事業」は、平成15年と比べ、横浜が31事業所増、名古屋が18事業所増となっている。

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)



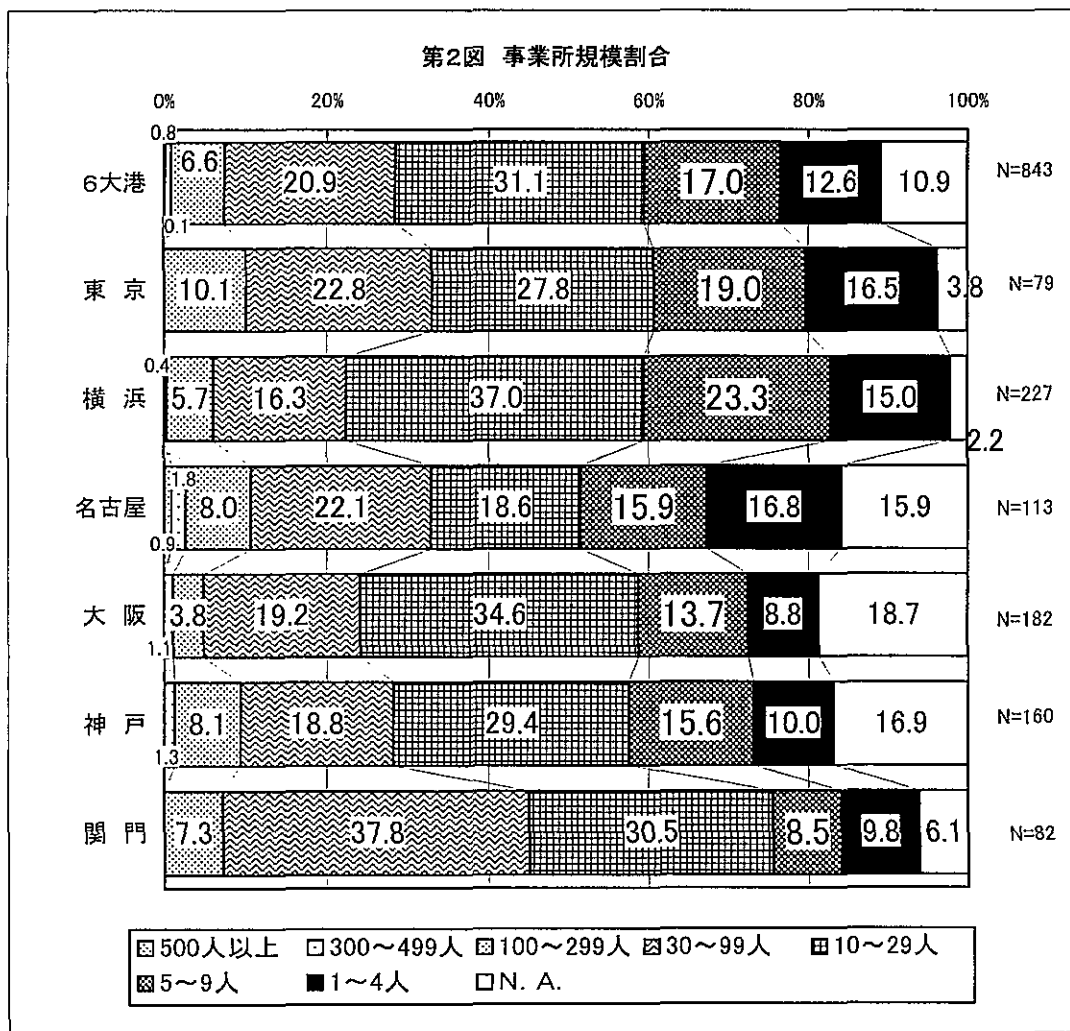
(平成15年)



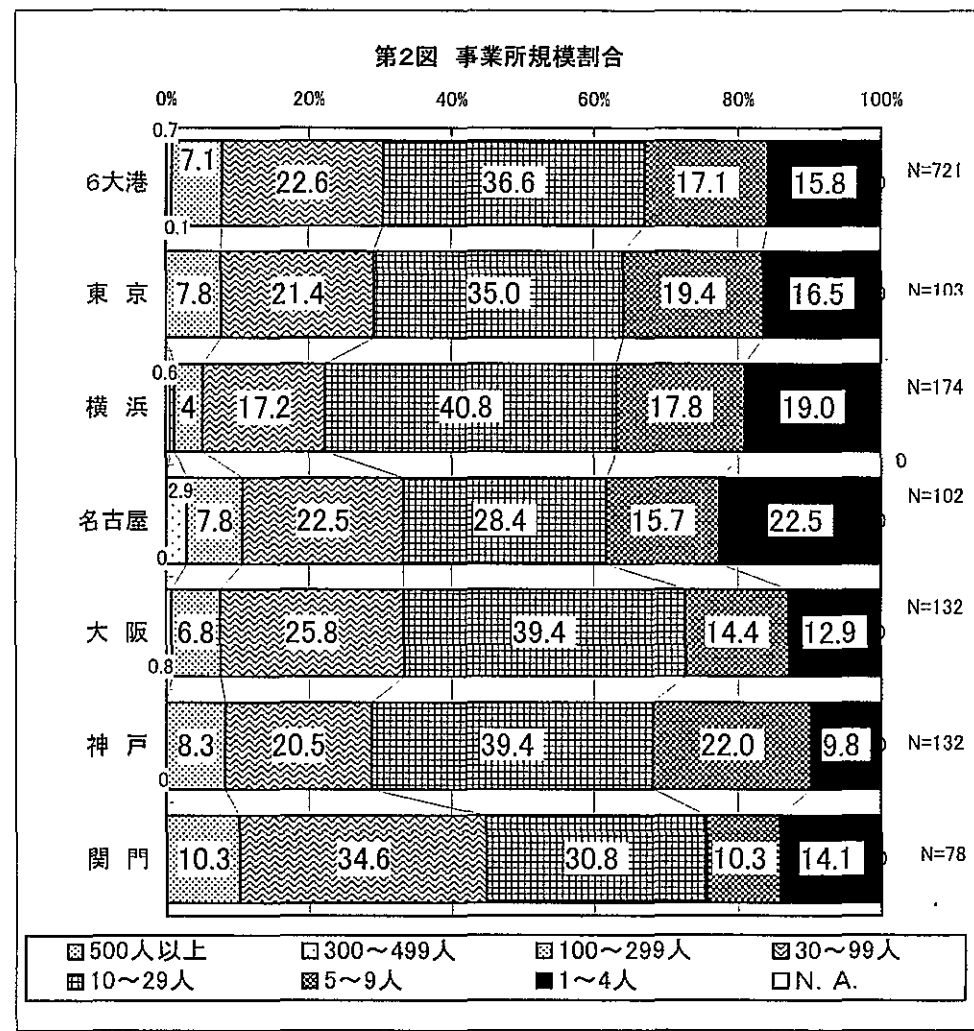
(2) 事業所規模

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)

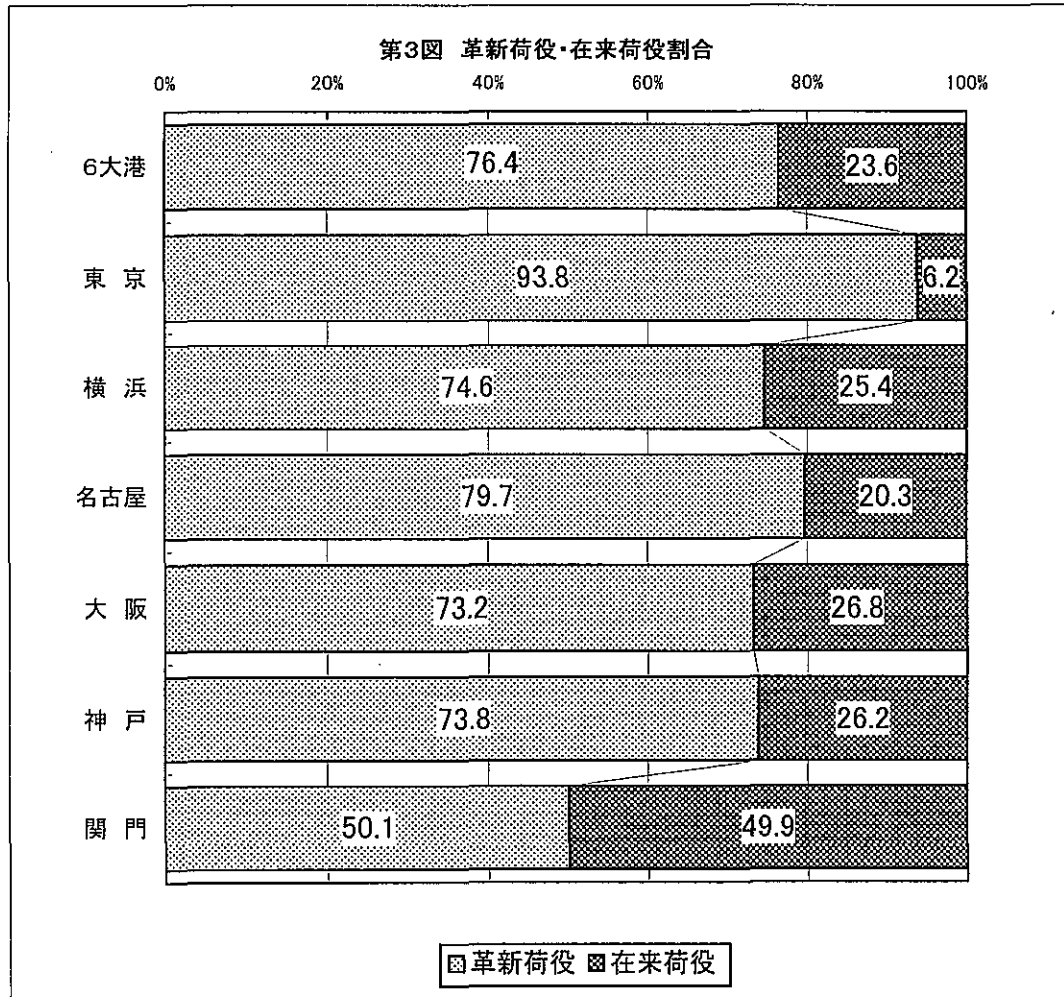


2 港湾運送事業量に関する状況

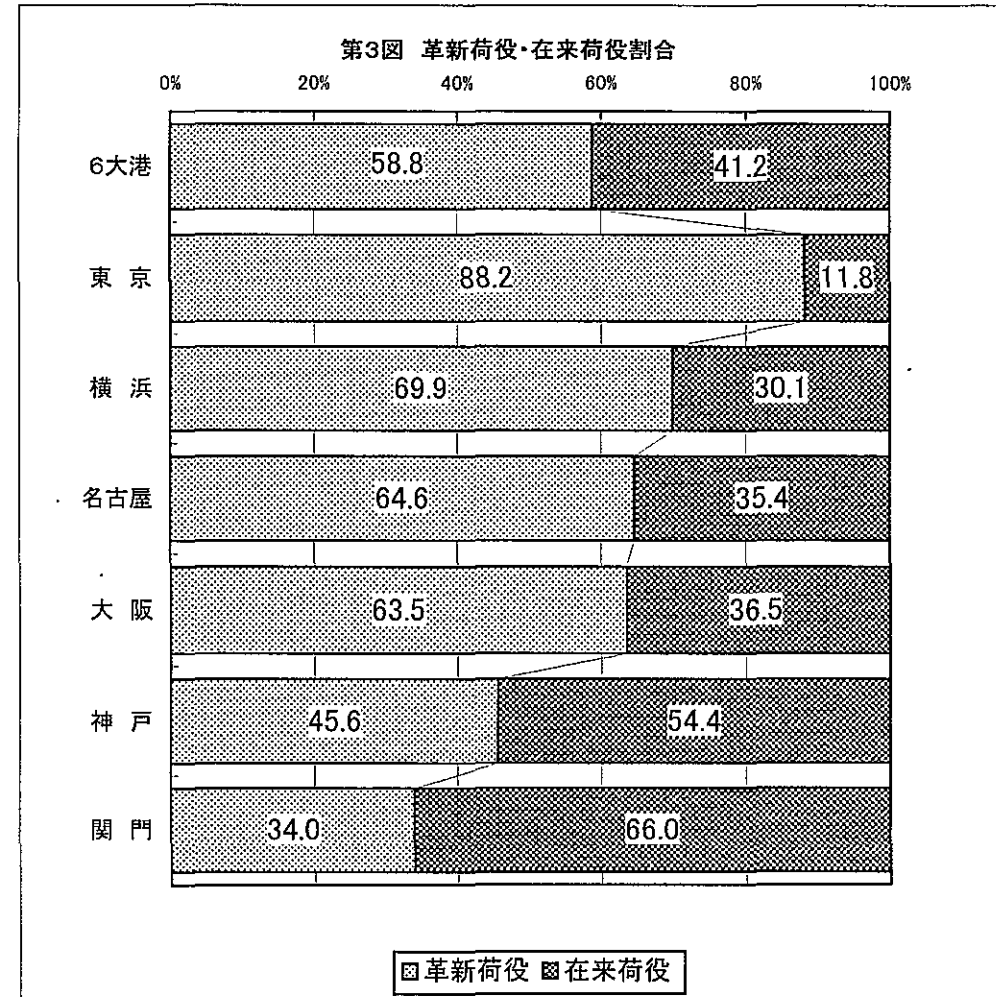
6大港全体では、革新荷役が58.8%(平成15年)から76.4%(平成20年)に、平成15年と比べ大幅(17.6%)に増加している。港湾別では、平成20年において、いずれの港湾でも革新荷役割合が増加している。

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)



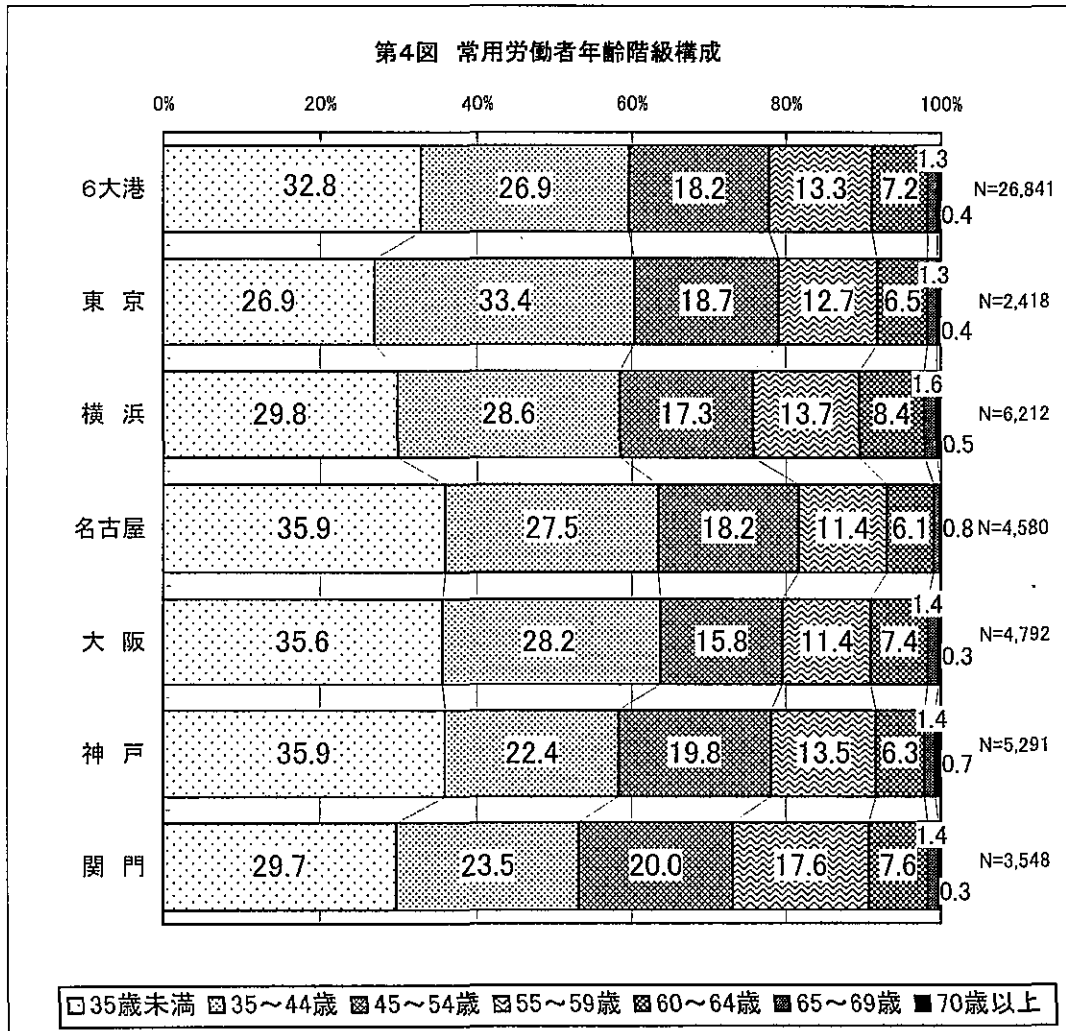
3 常用労働者の労働条件等に関する状況

(1) 年齢階級構成

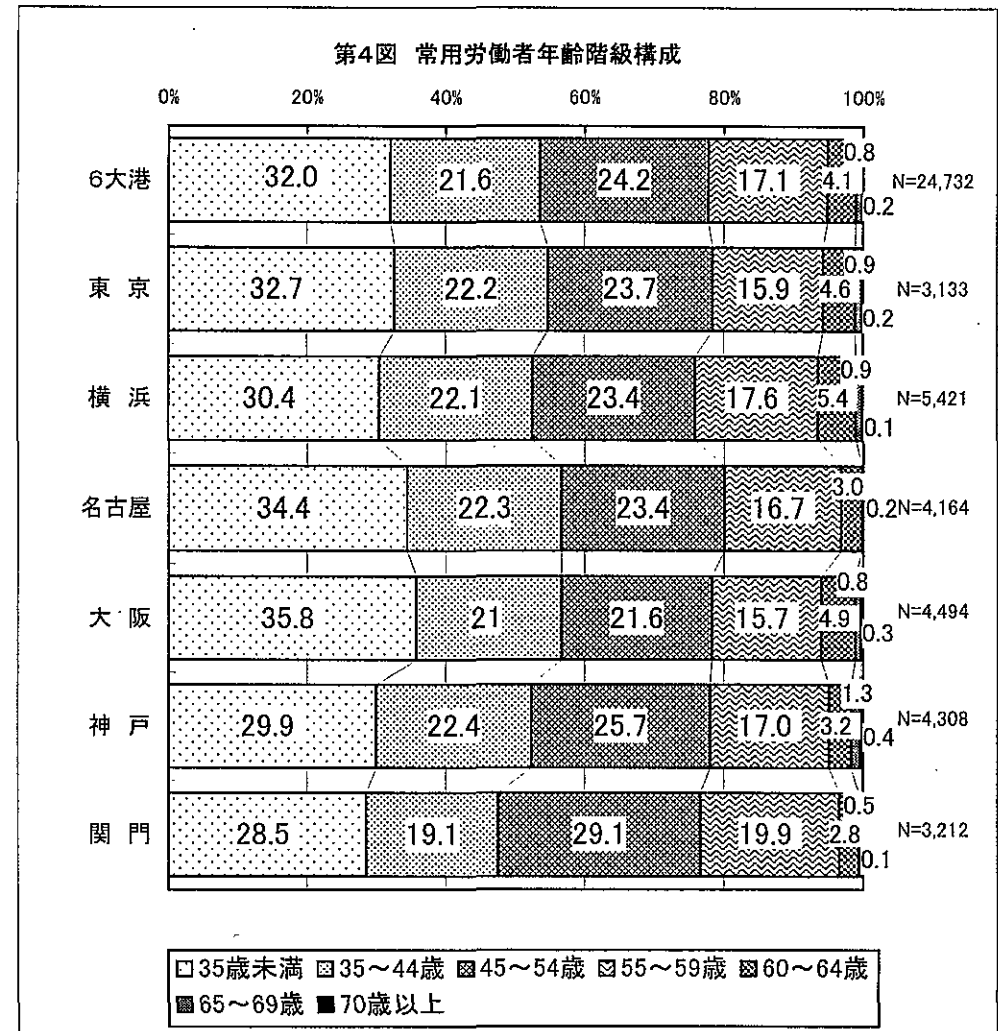
6大港全体では、「35歳未満」が32.8%(平成20年)、「35～44歳」が26.9%(平成20年)となり、平成15年と同じく全体の過半数以上を占めている。港湾別では、平成20年で「35歳未満」～「35～44歳」がいずれの港も過半数以上を占めている。6大港、港湾別ともに、「60～64歳」が平成15年と比べ増加している。

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)

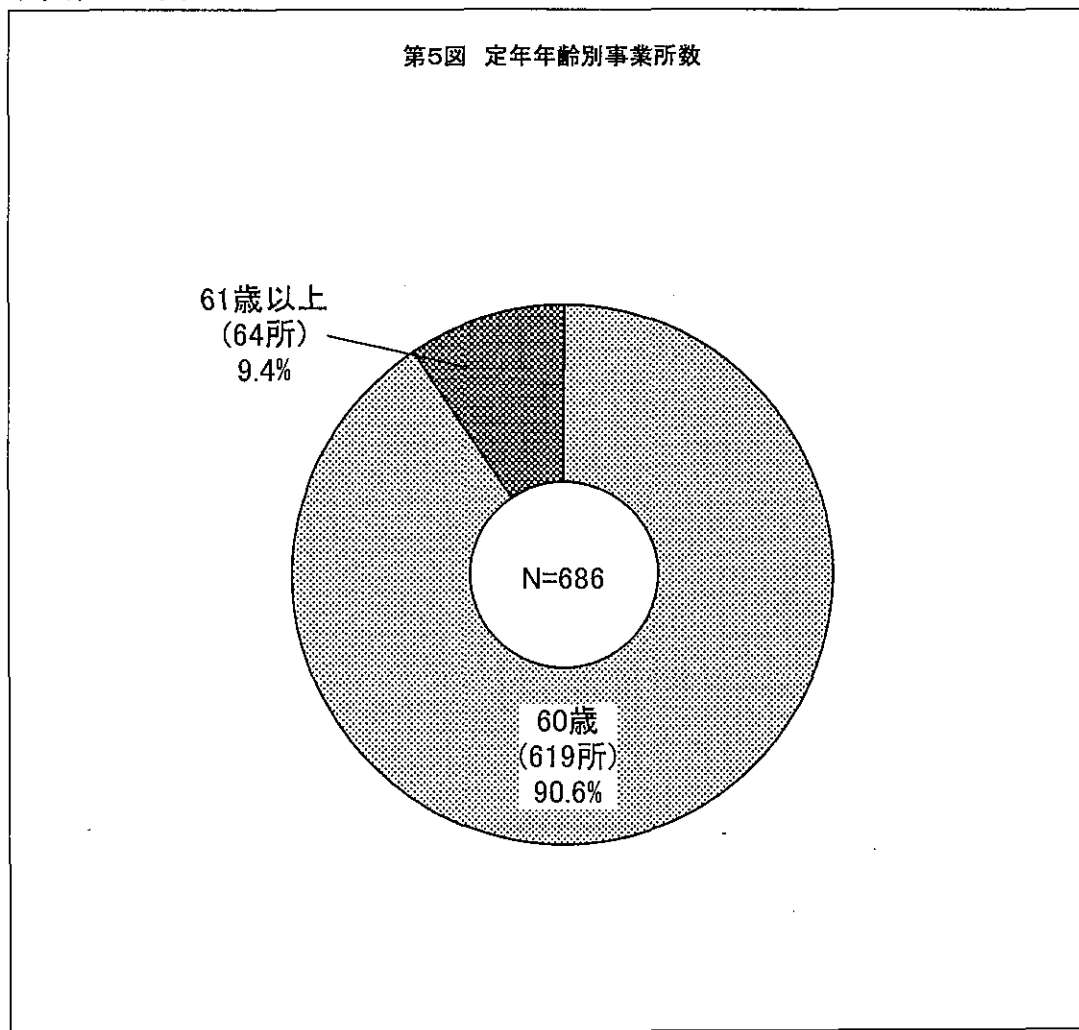


(2) 定年制

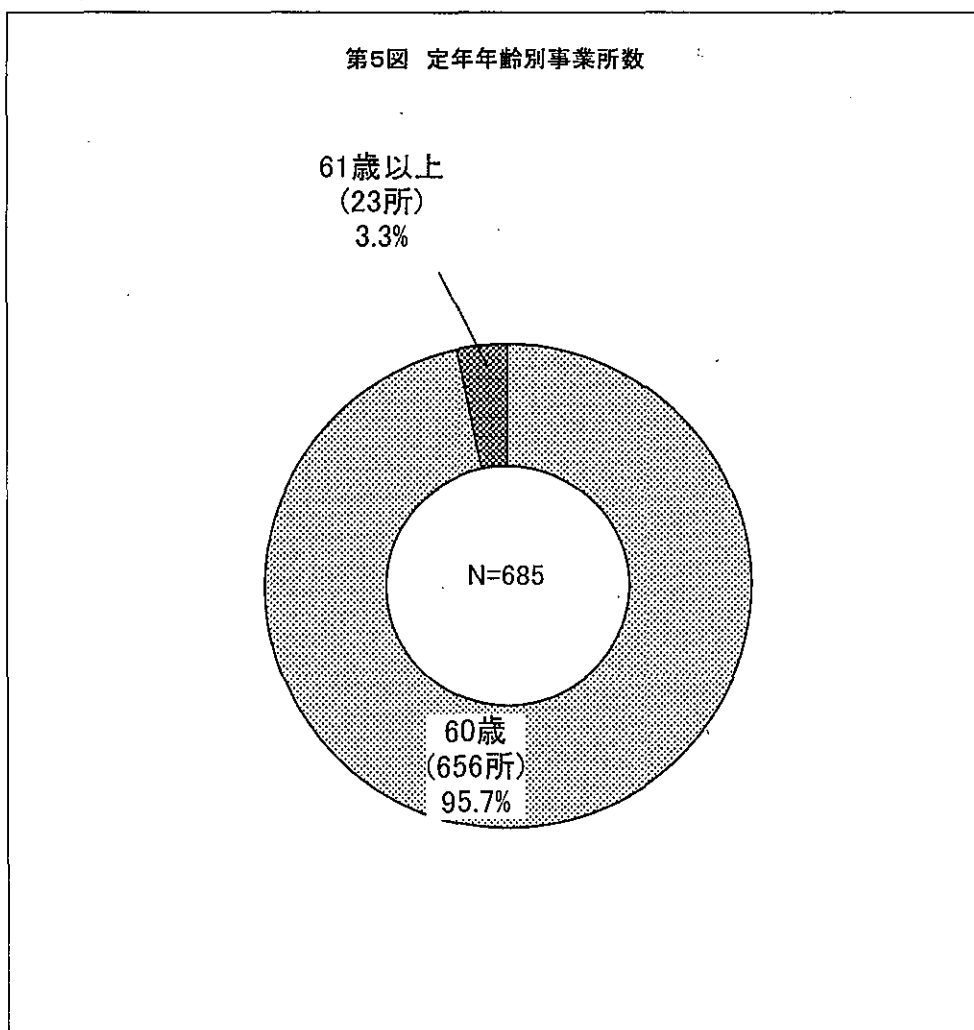
6大港全体では、60歳の事業所が平成15年と比べ37事業所減少しているが、それに対応する形で、61歳以上の事業所が平成15年と比べ41事業所増加している。

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)



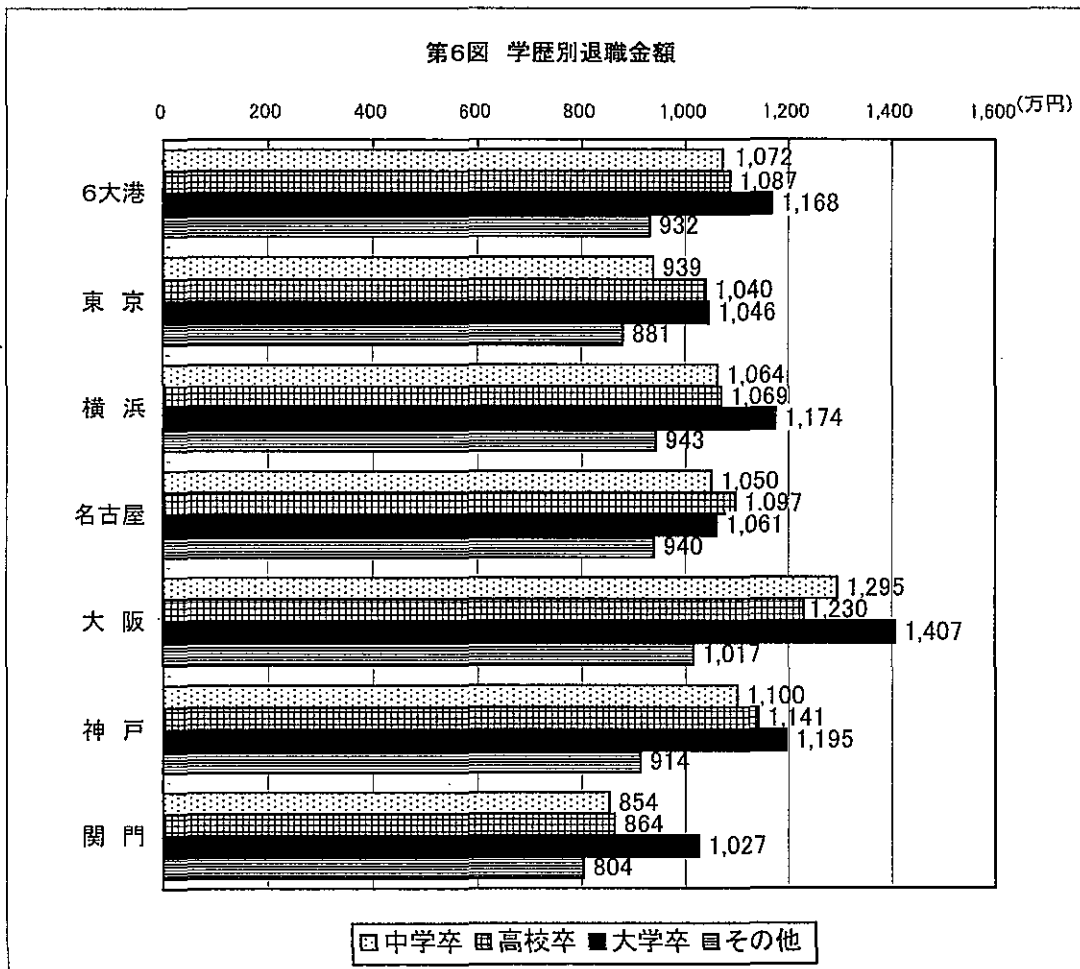
(平成15年)



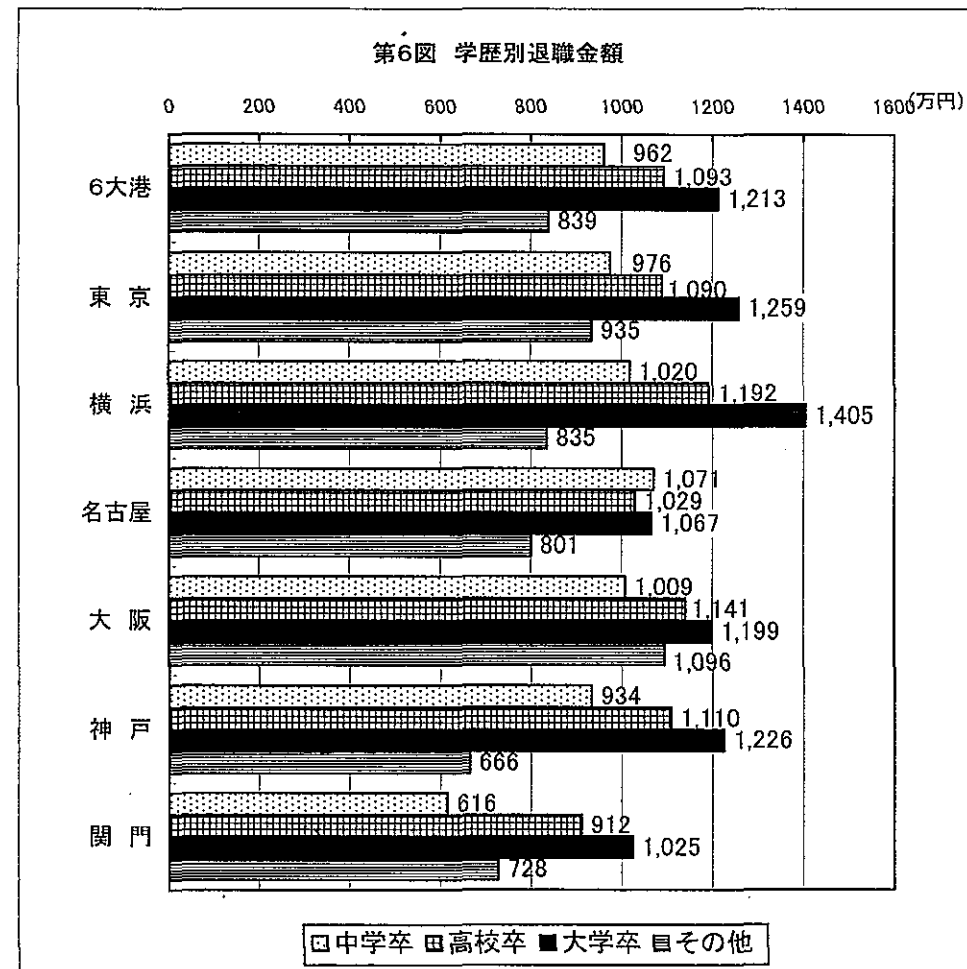
(3)退職金

6大港全体では、平成20年で「大学卒」1,168万円(平成15年 1,213万円)、「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)

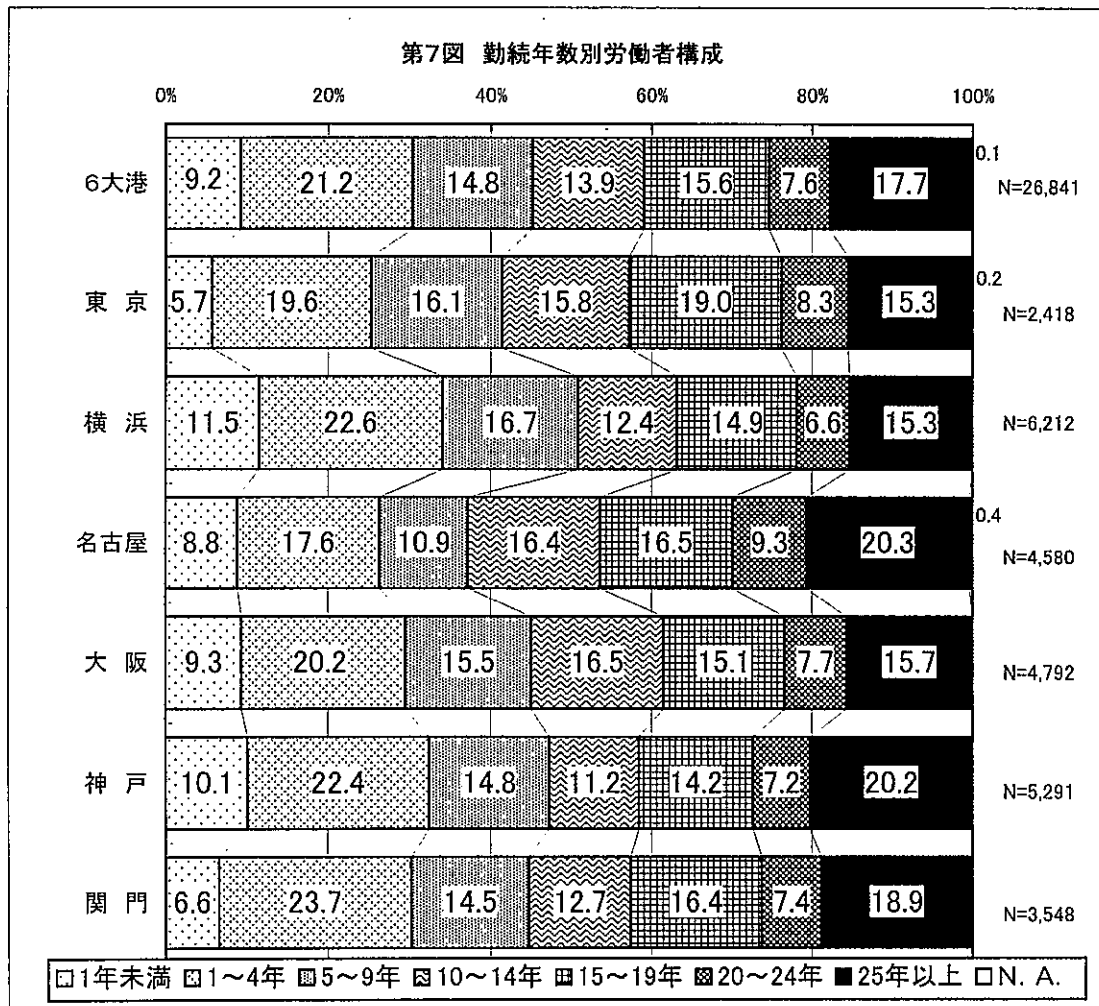


(4) 勤続年数

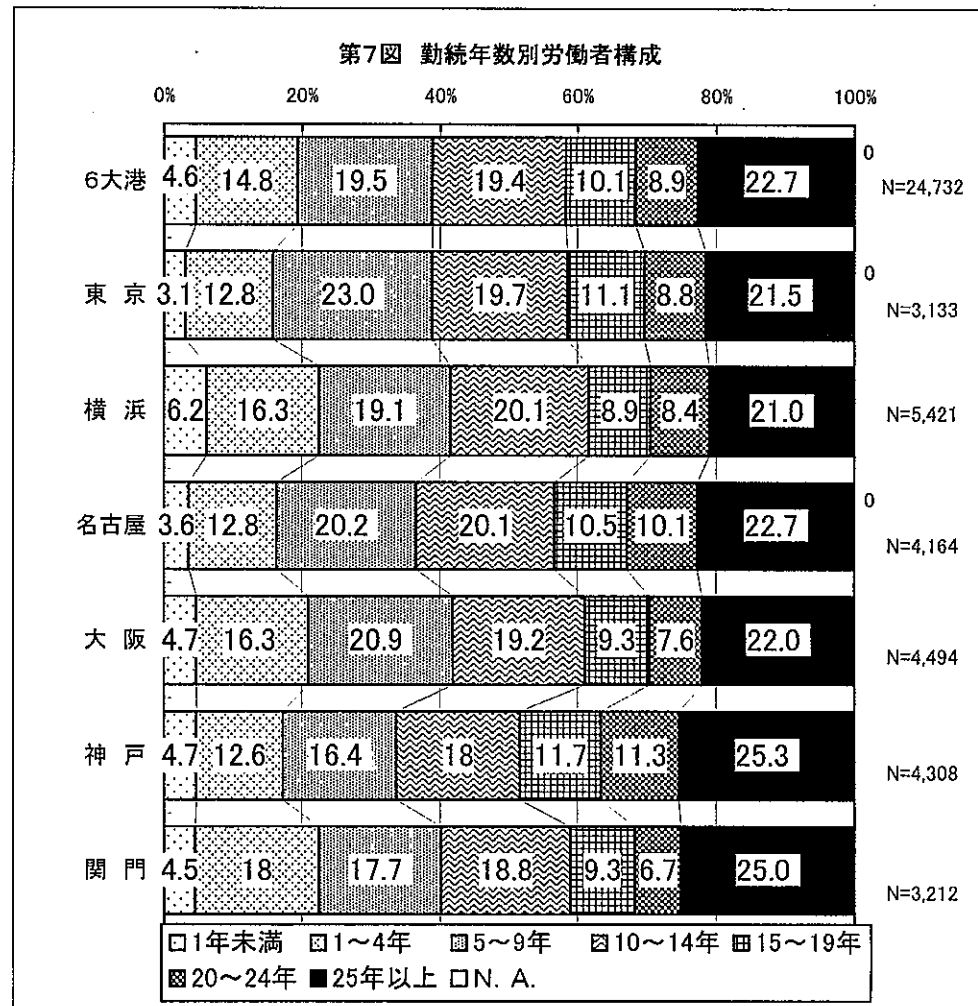
6大港全体では、「1年未満」～「1～4年」の割合が19.4%（平成15年）から30.4%（平成20年）に増加している一方、「20～24年」～「25年以上」の割合が31.6%（平成15年）から25.3%（平成20年）に減少している。港湾別では、平成20年でいずれの港も「1年未満」～「1～4年」の割合が全体の25%を超えている。

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とともに、若年労働者の増加による労働者の新旧交代が進んでいる傾向と考えられる。

(平成20年)



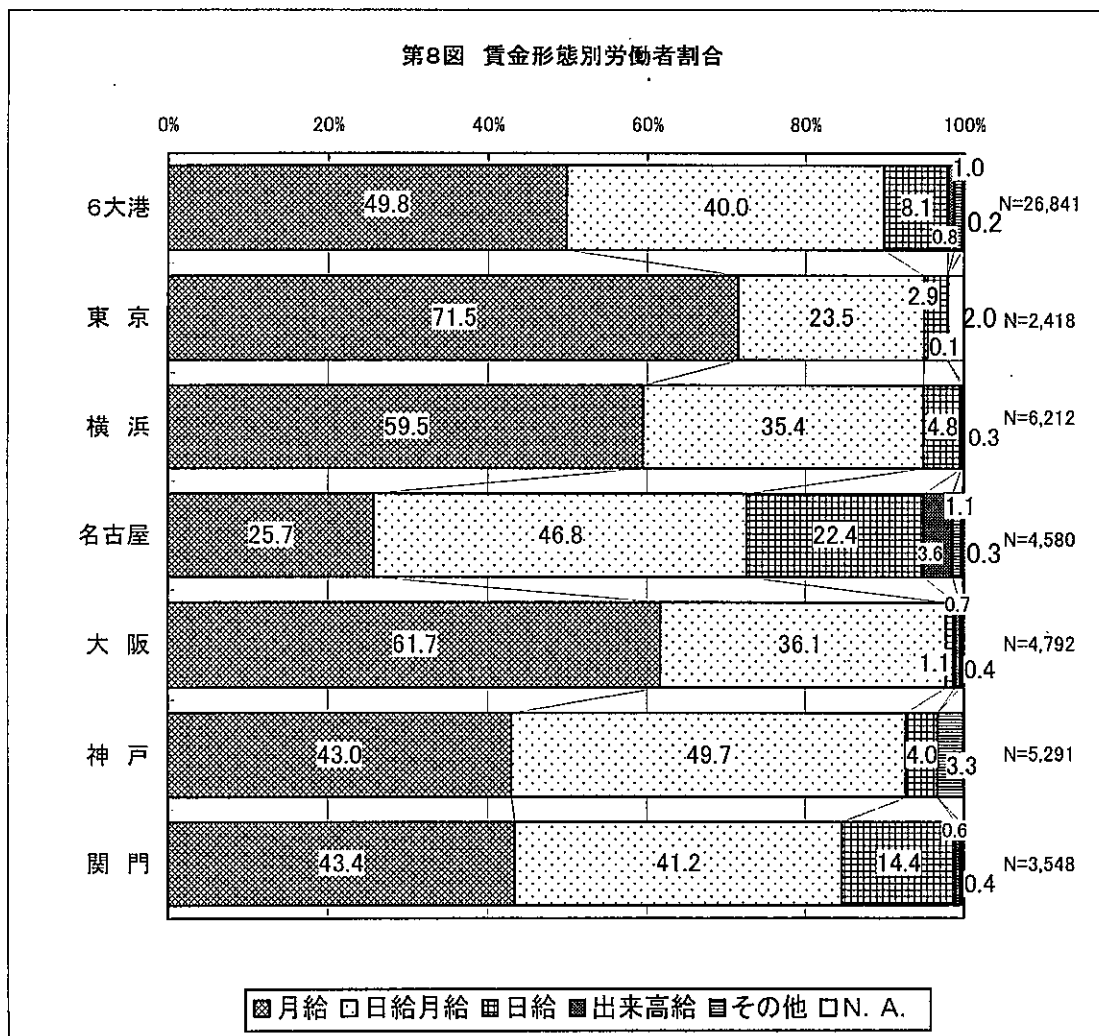
(平成15年)



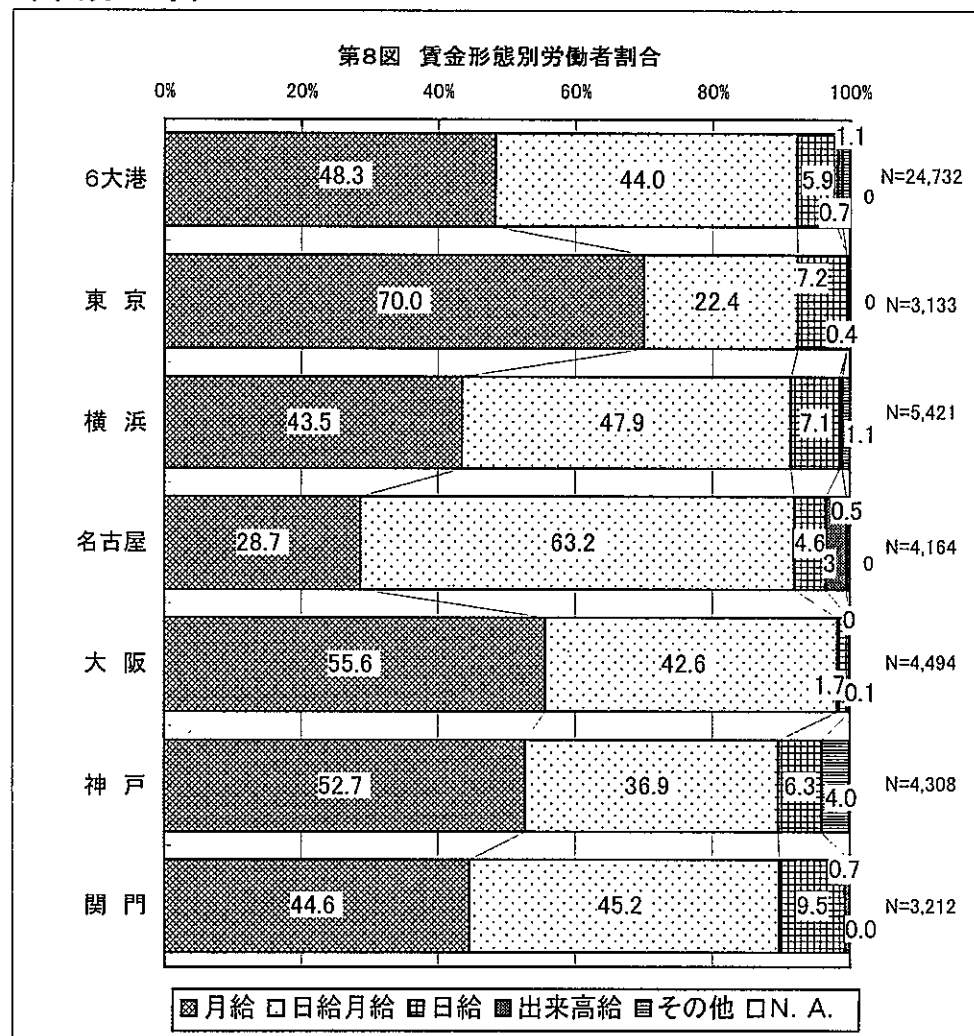
(5)賃金形態

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)



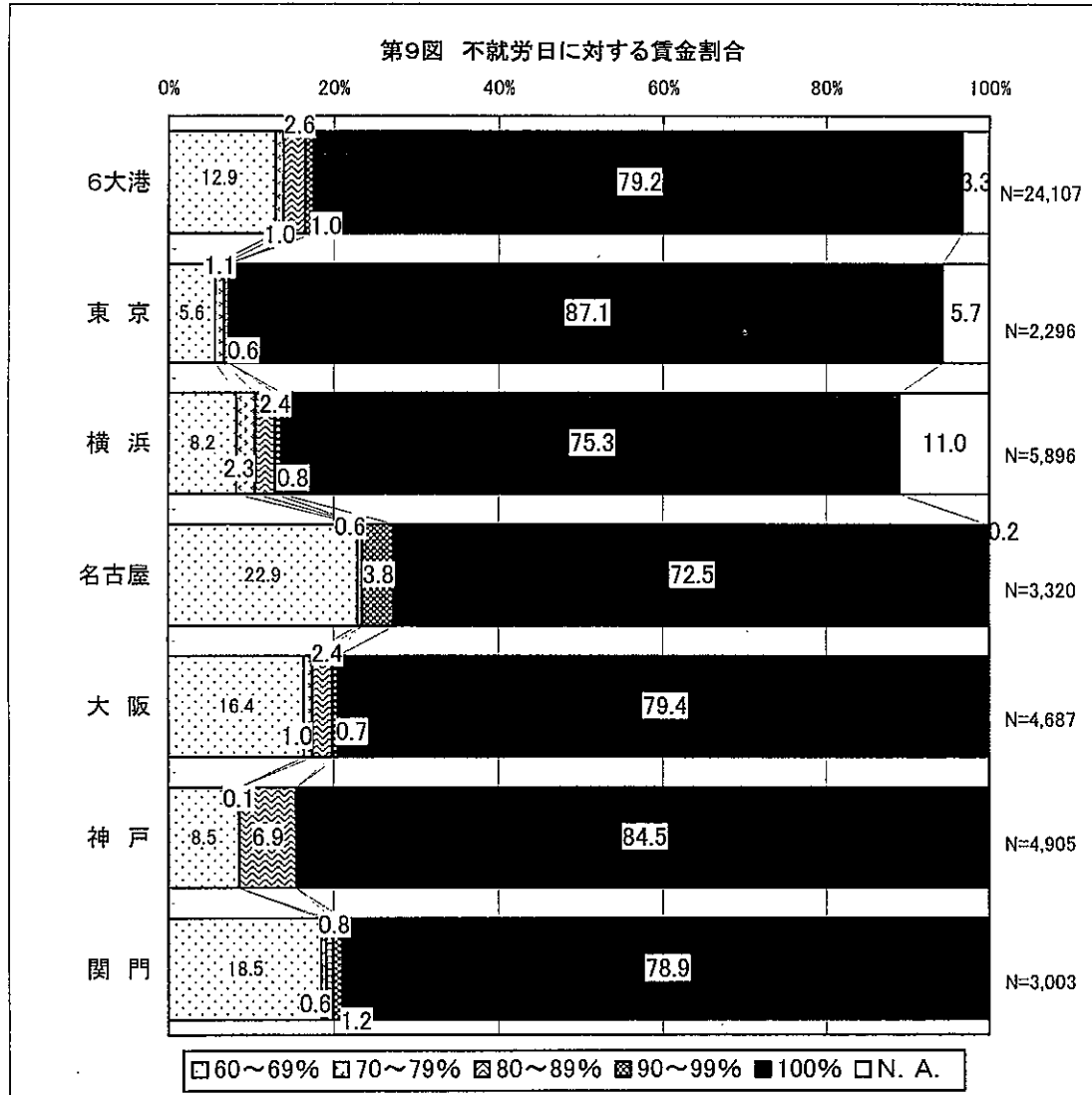
(平成15年)



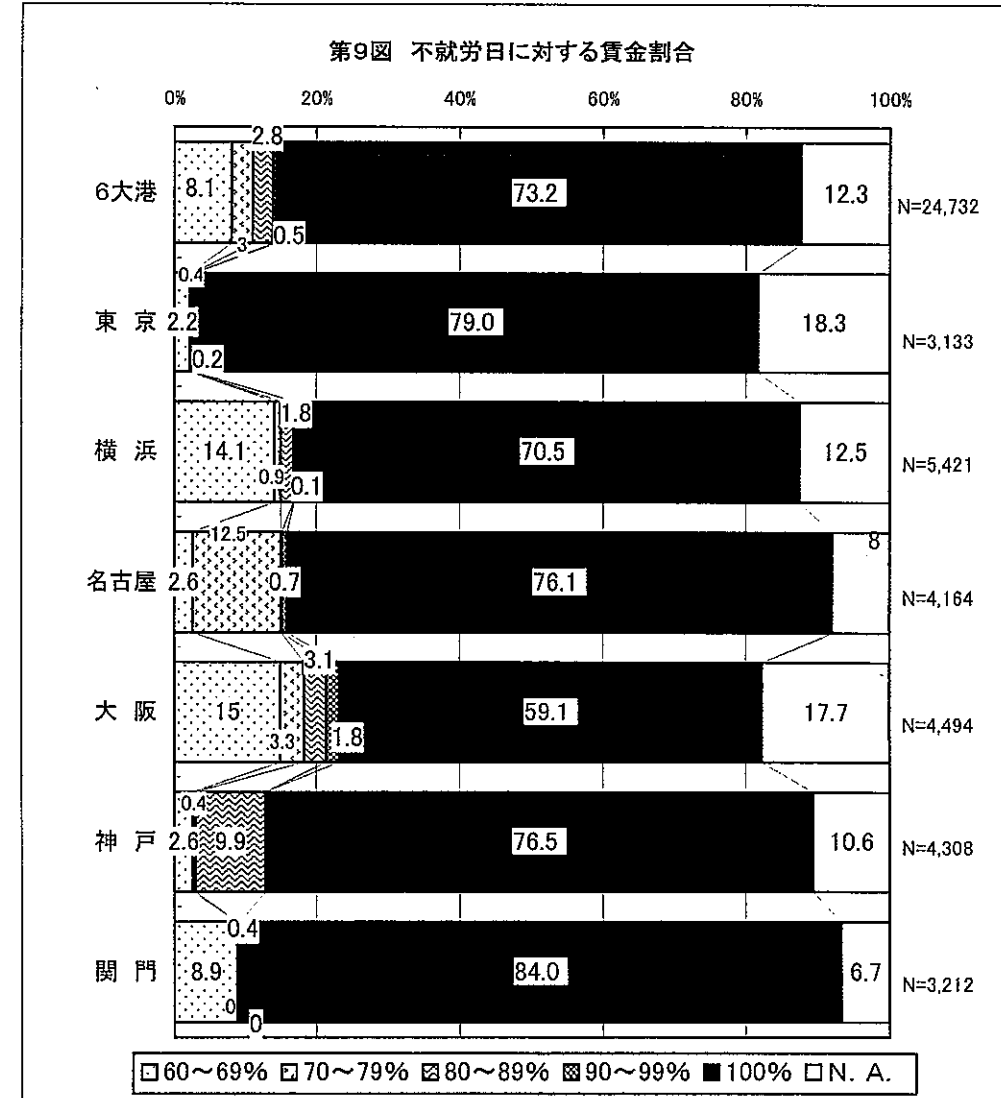
(6) 不就労日の賃金

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)

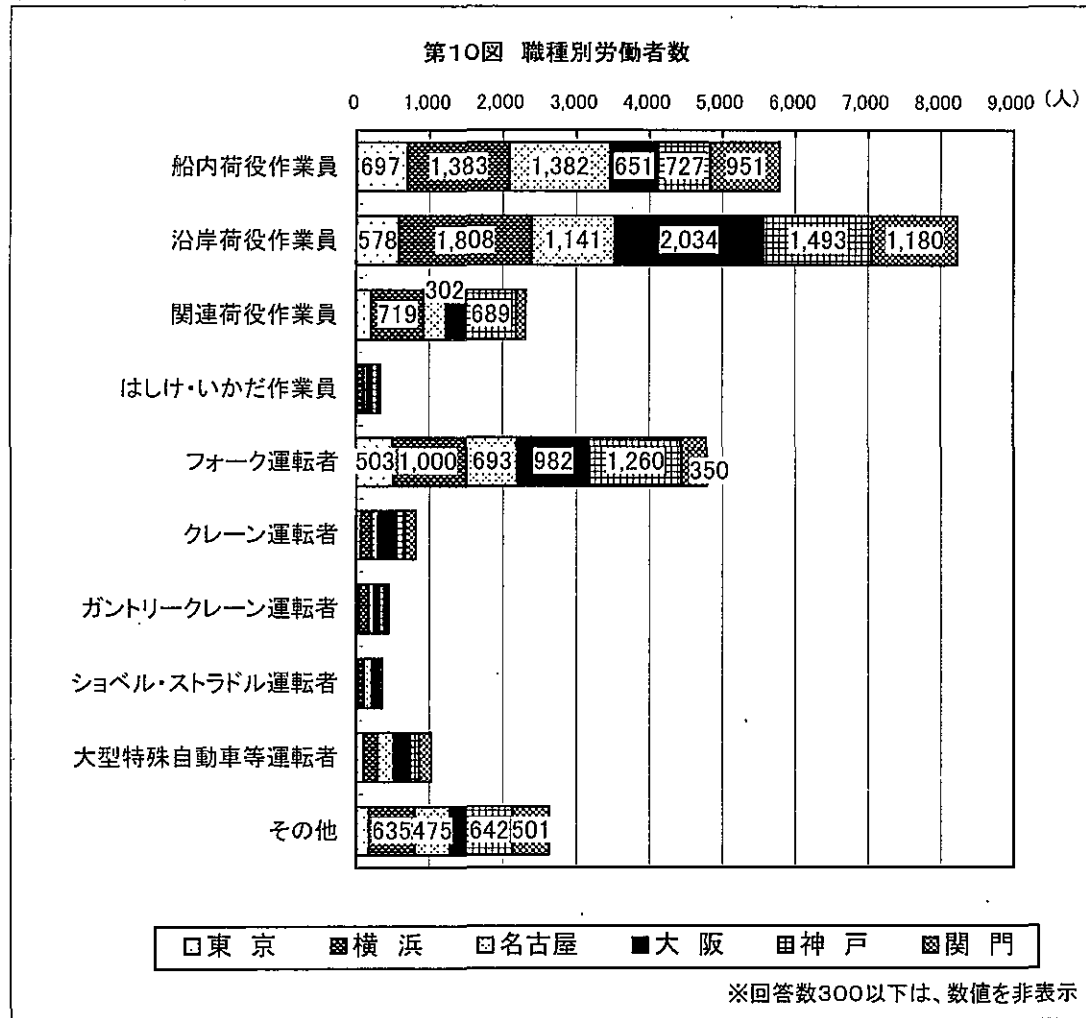


(7) 職種別労働者数

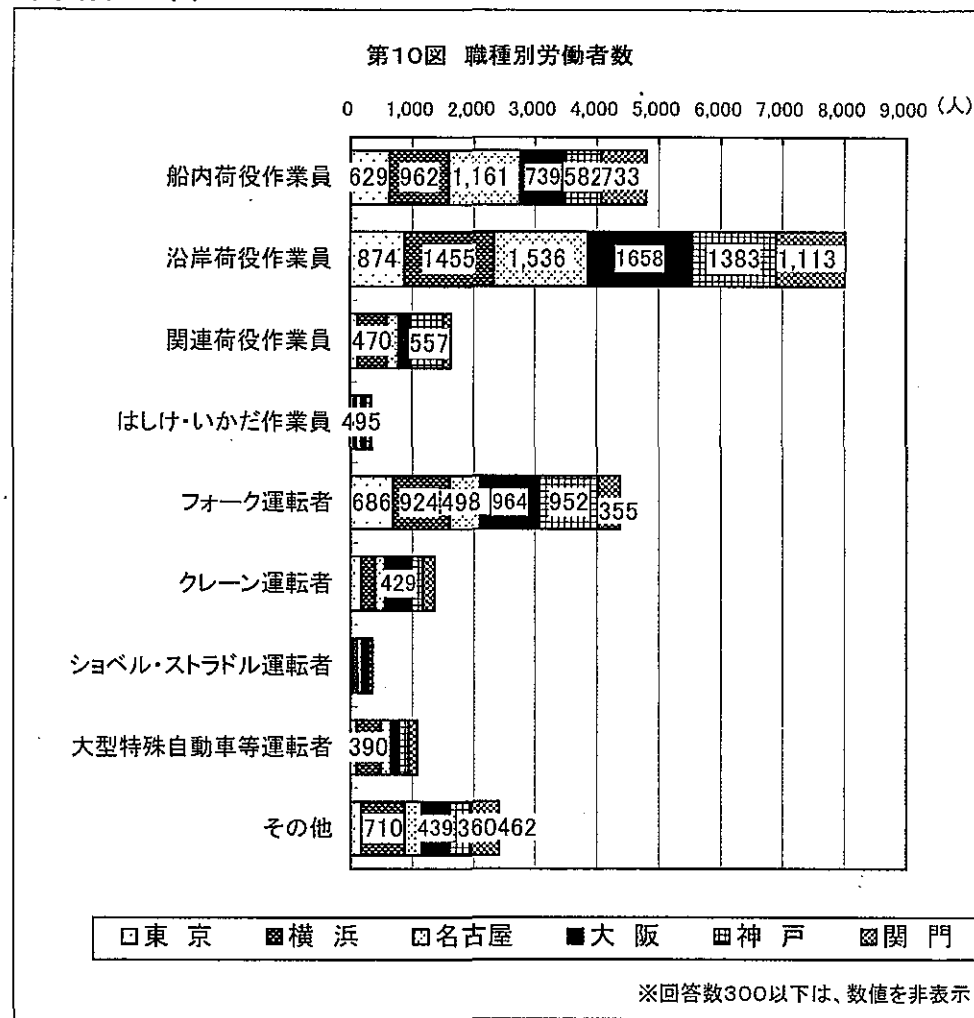
6大港全体では、平成20年、平成15年ともに「沿岸荷役作業員」が最も多く、続いて「船内荷役作業員」となっている。「関連荷役作業員」については、1,641人(平成15年)から2,317人(平成20年)に、平成15年と比べ41.2%増加している。港湾別では、横浜で「関連荷役作業員」が470人(平成15年)から719人(平成20年)に249人増加している。

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)



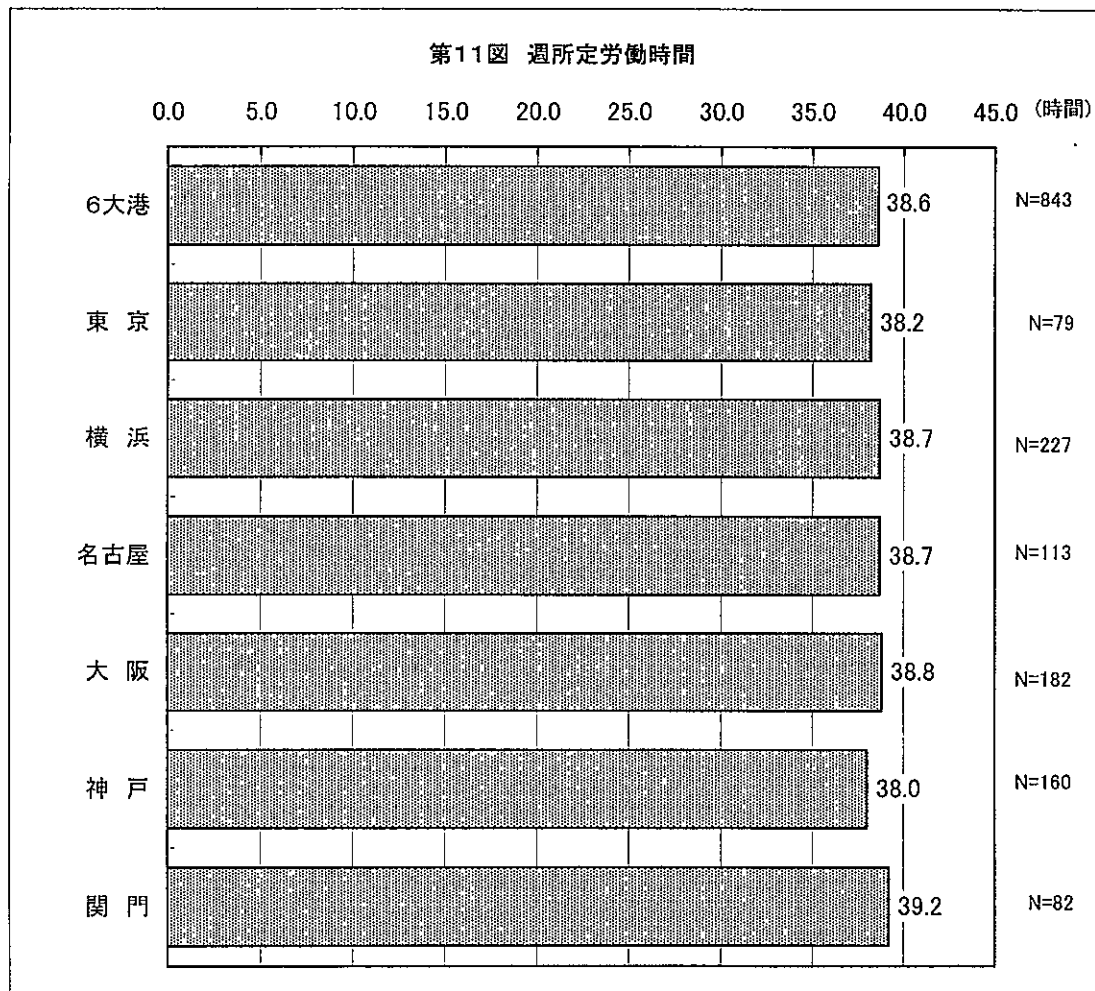
(8) 労働時間、休日日数

○週所定労働時間

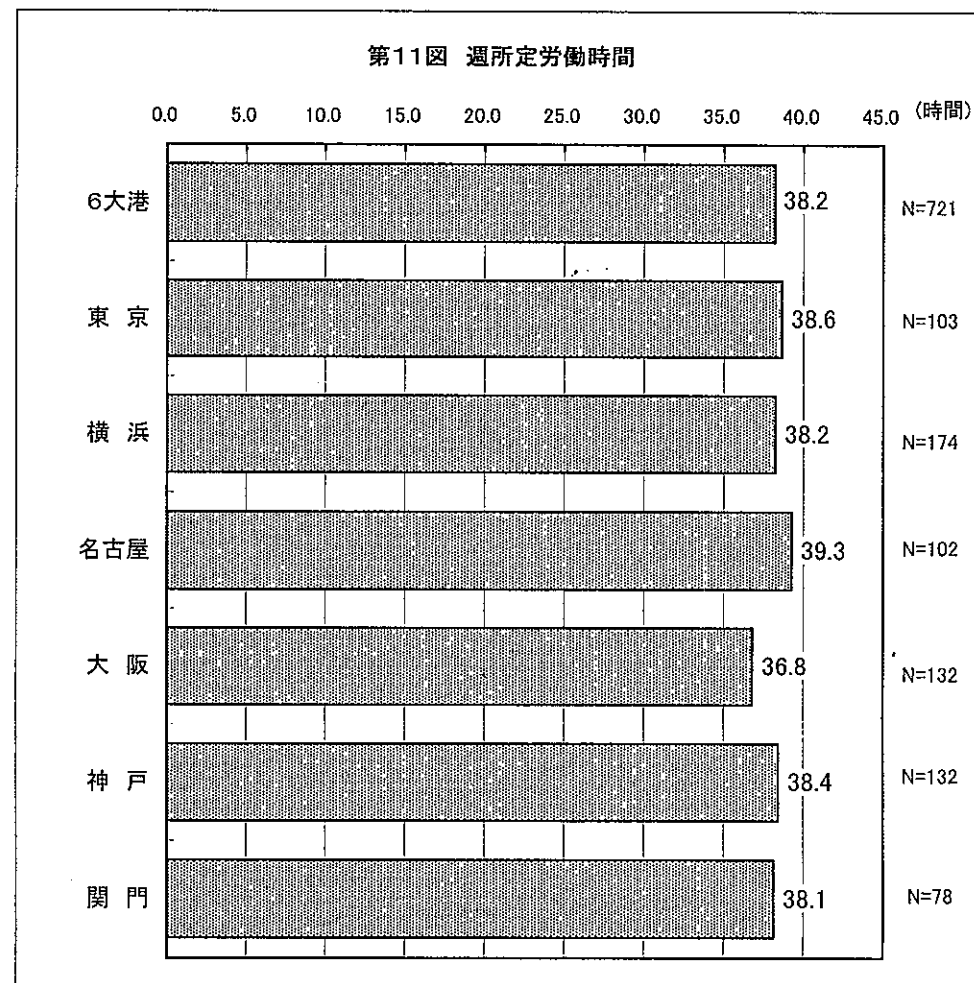
6大港全体では、平成15年と比べ大幅な増減はない。港湾別では、大阪で36.8時間(平成15年)から38.8時間(平成20年)に増加している。

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)

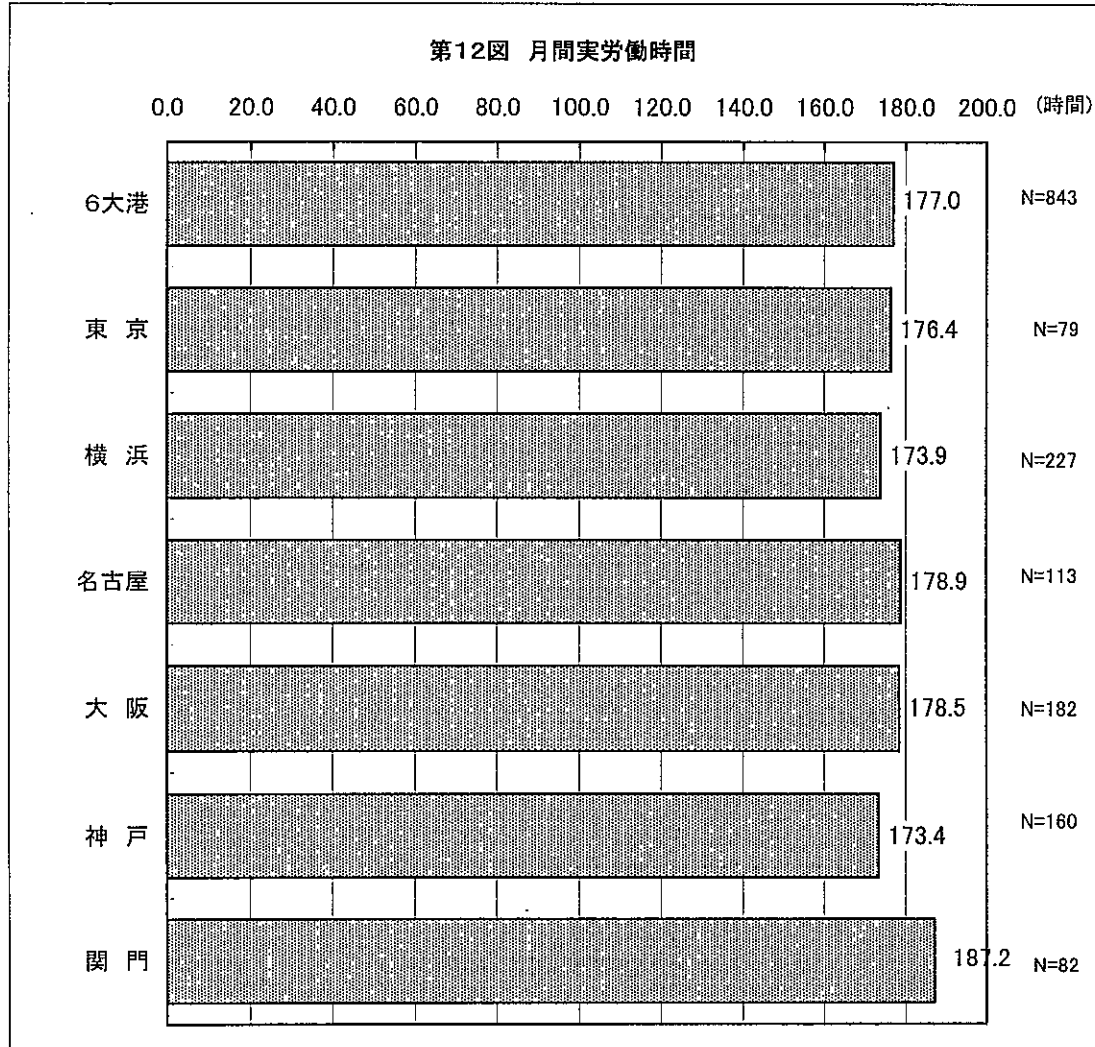


○月間実労働時間

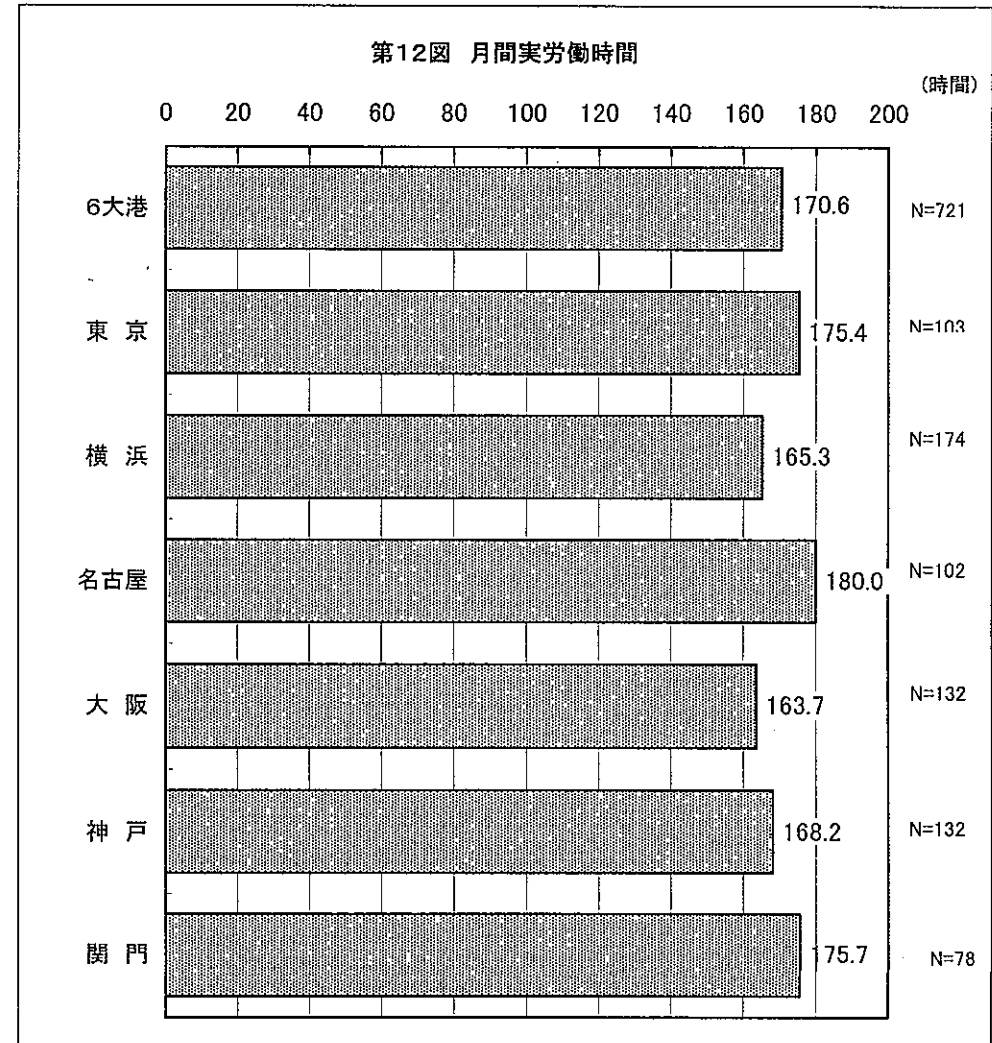
6大港全体では、170.6時間(平成15年)から177.0時間(平成20年)に増加している。港湾別では、東京・横浜・大阪・神戸・関門で、平成15年と比べ増加している。

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)



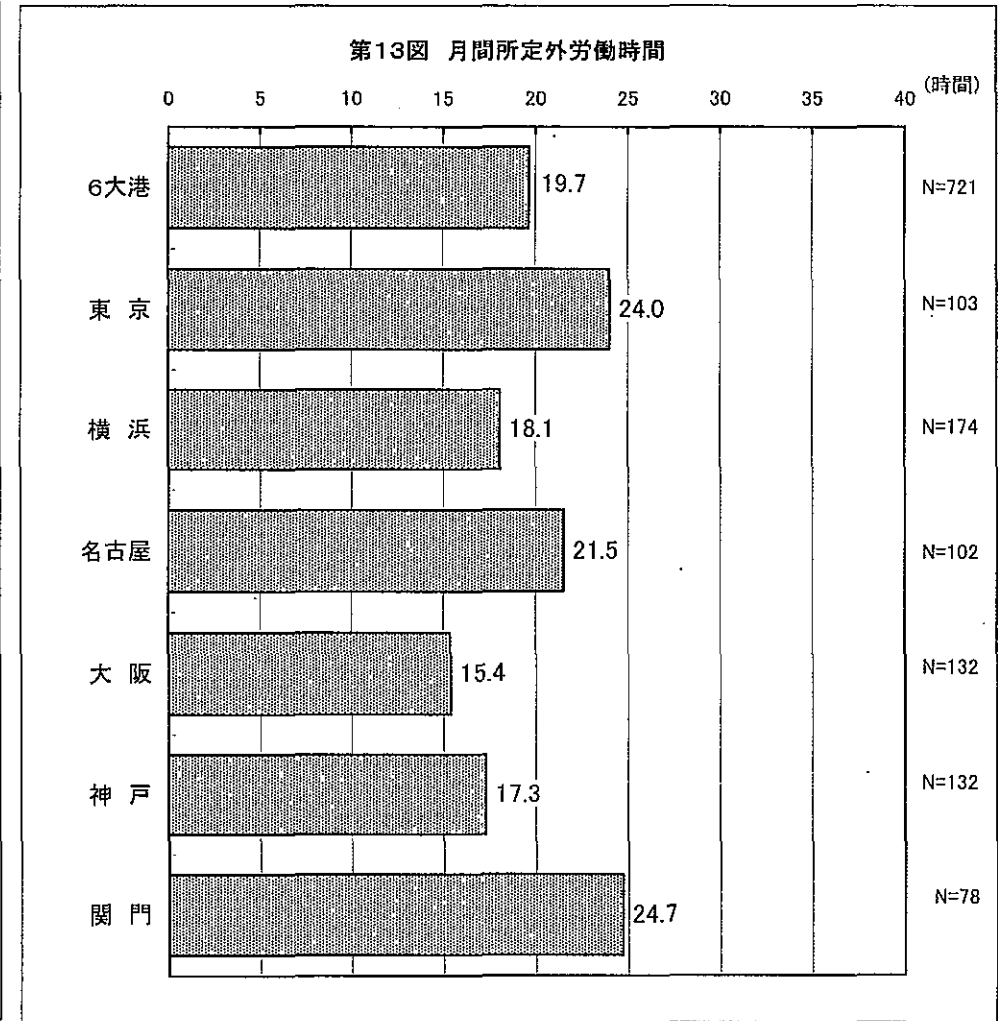
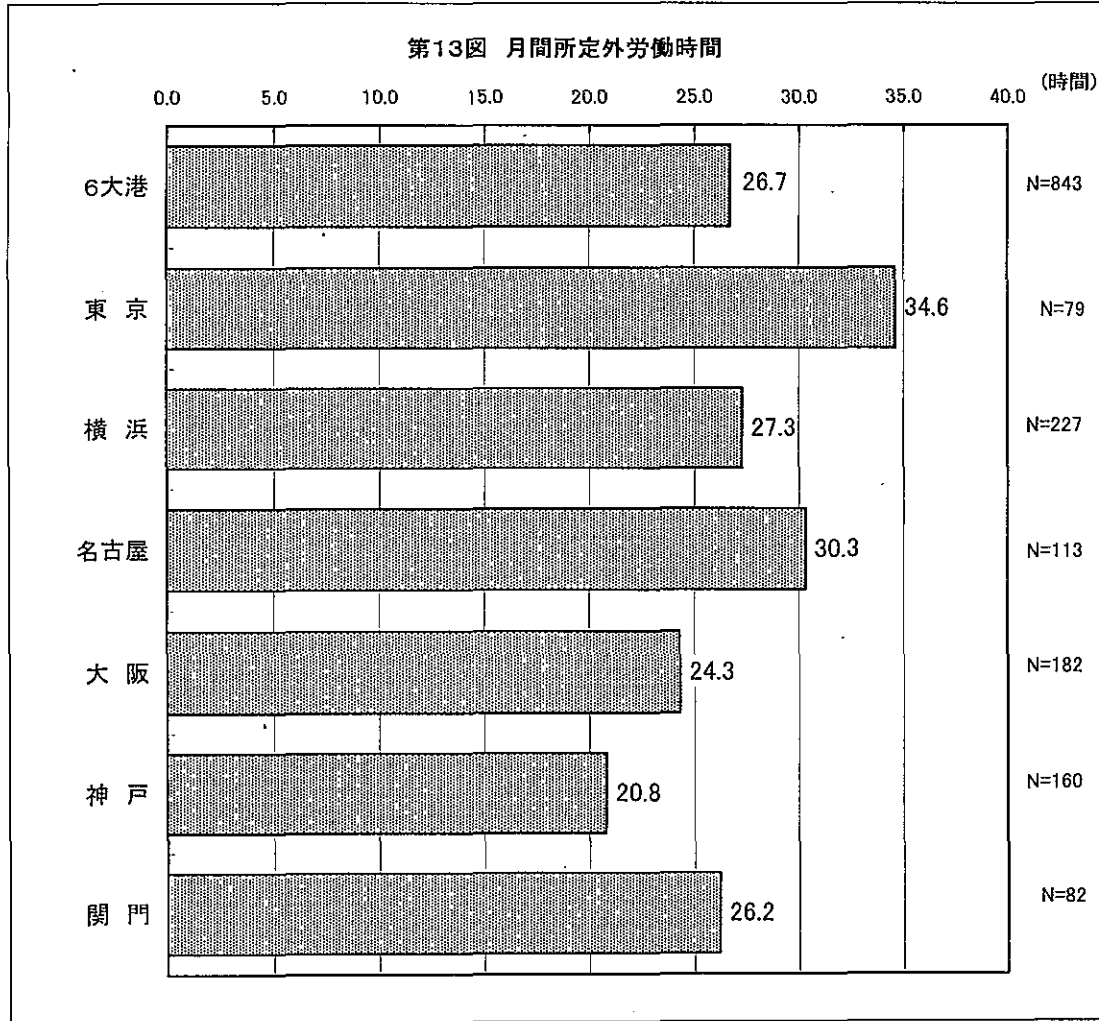
○月間所定外労働時間

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)

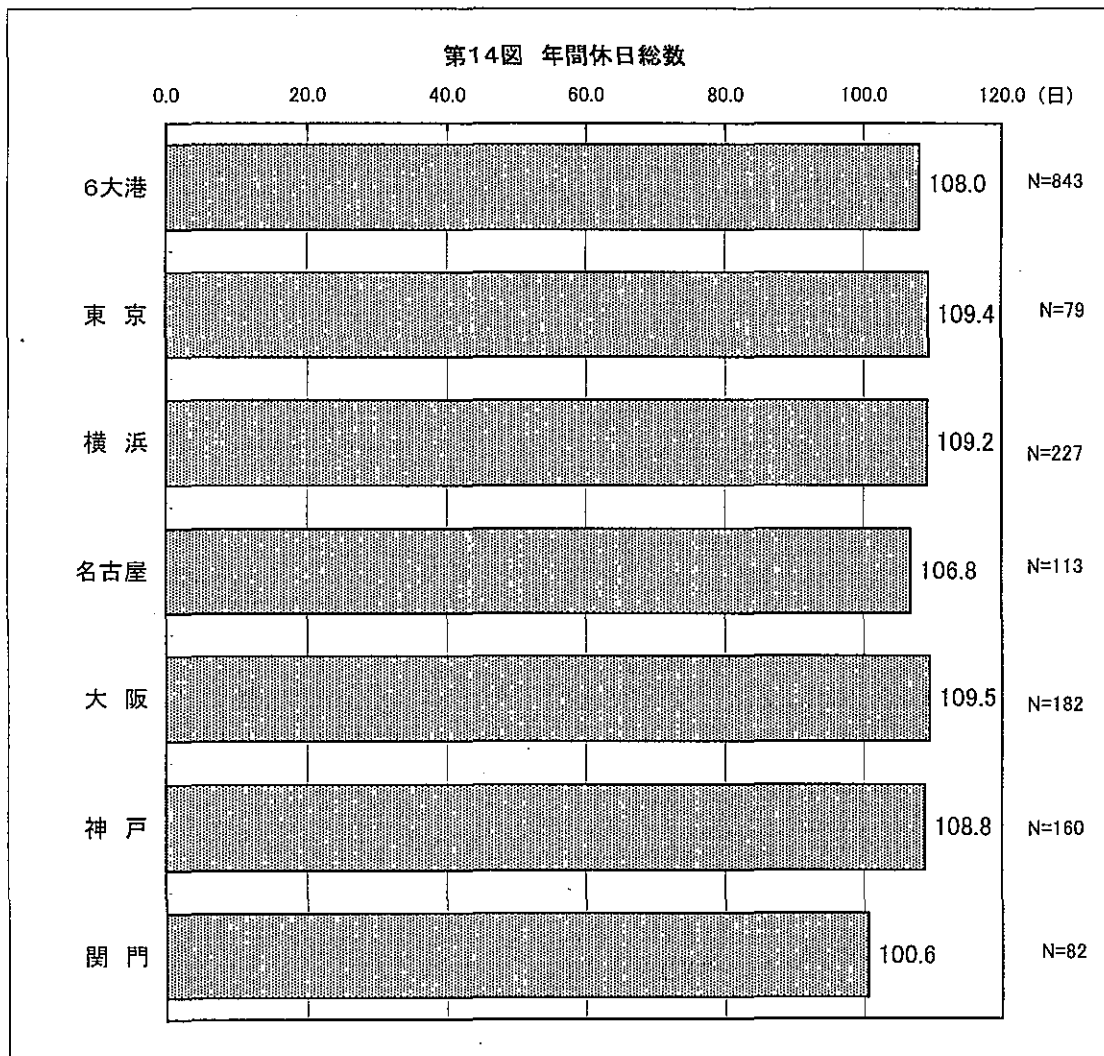


○年間休日総数

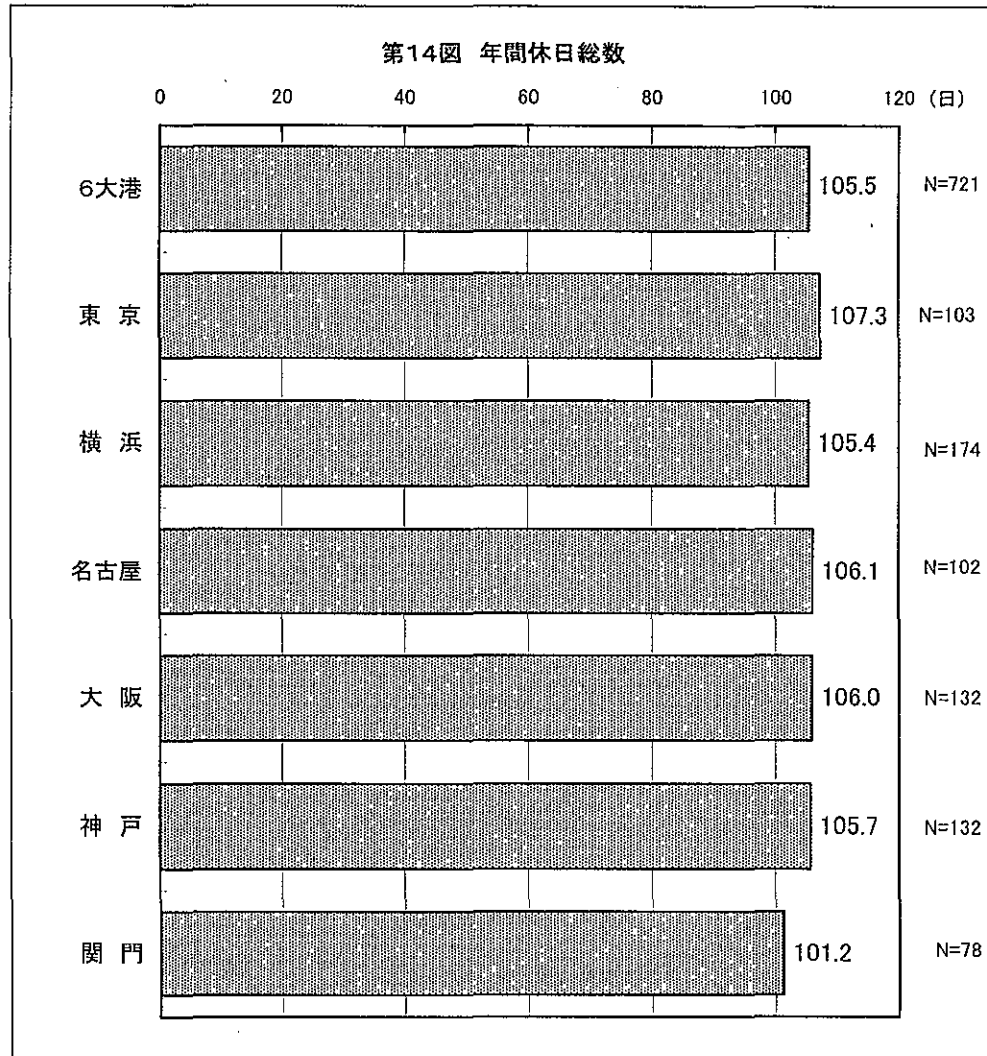
6大港全体では、105.5日(平成15年)から108.0日(平成20年)に増加している。港湾別では、関門で、101.2日(平成15年)から100.6日(平成20年)に減少している。

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)

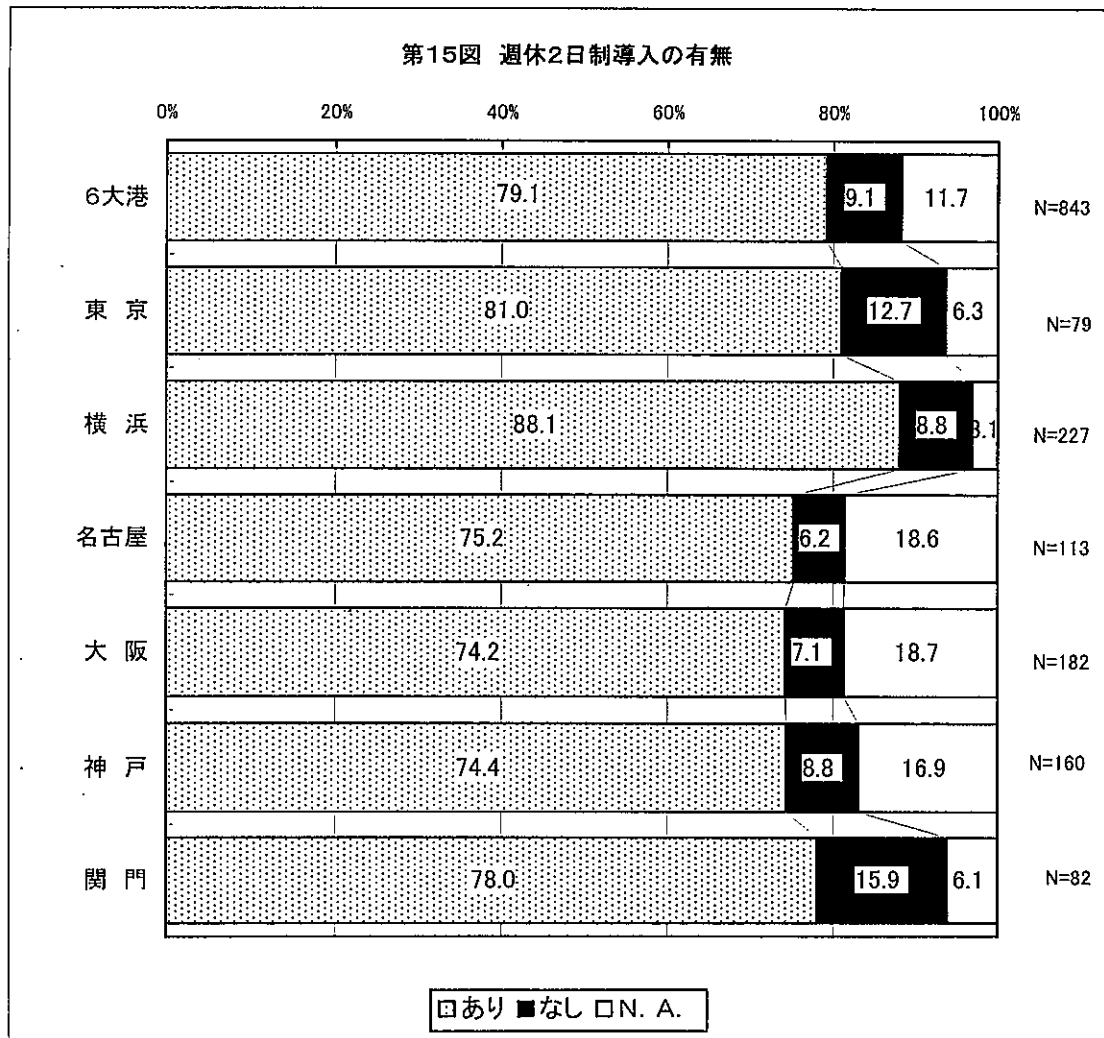


(9) 週休2日制

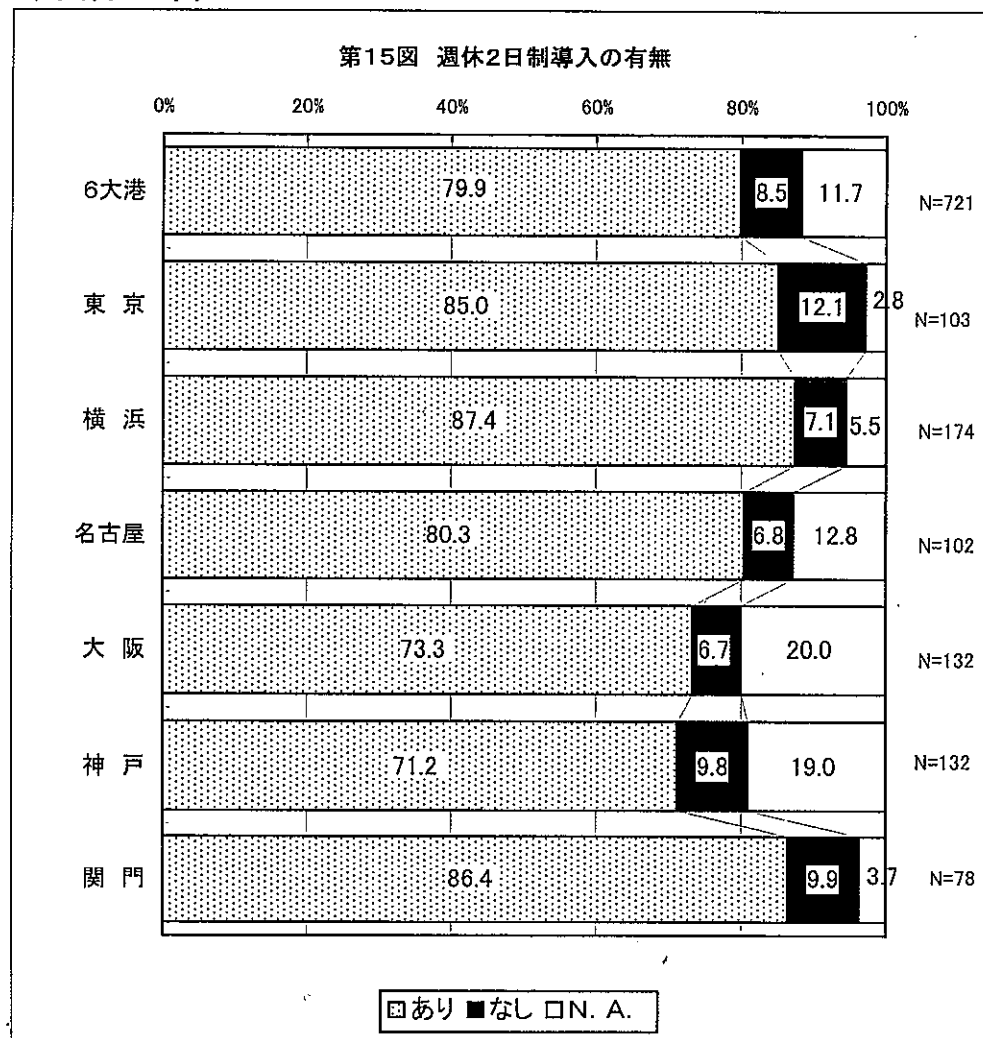
○週休2日制導入の有無

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)



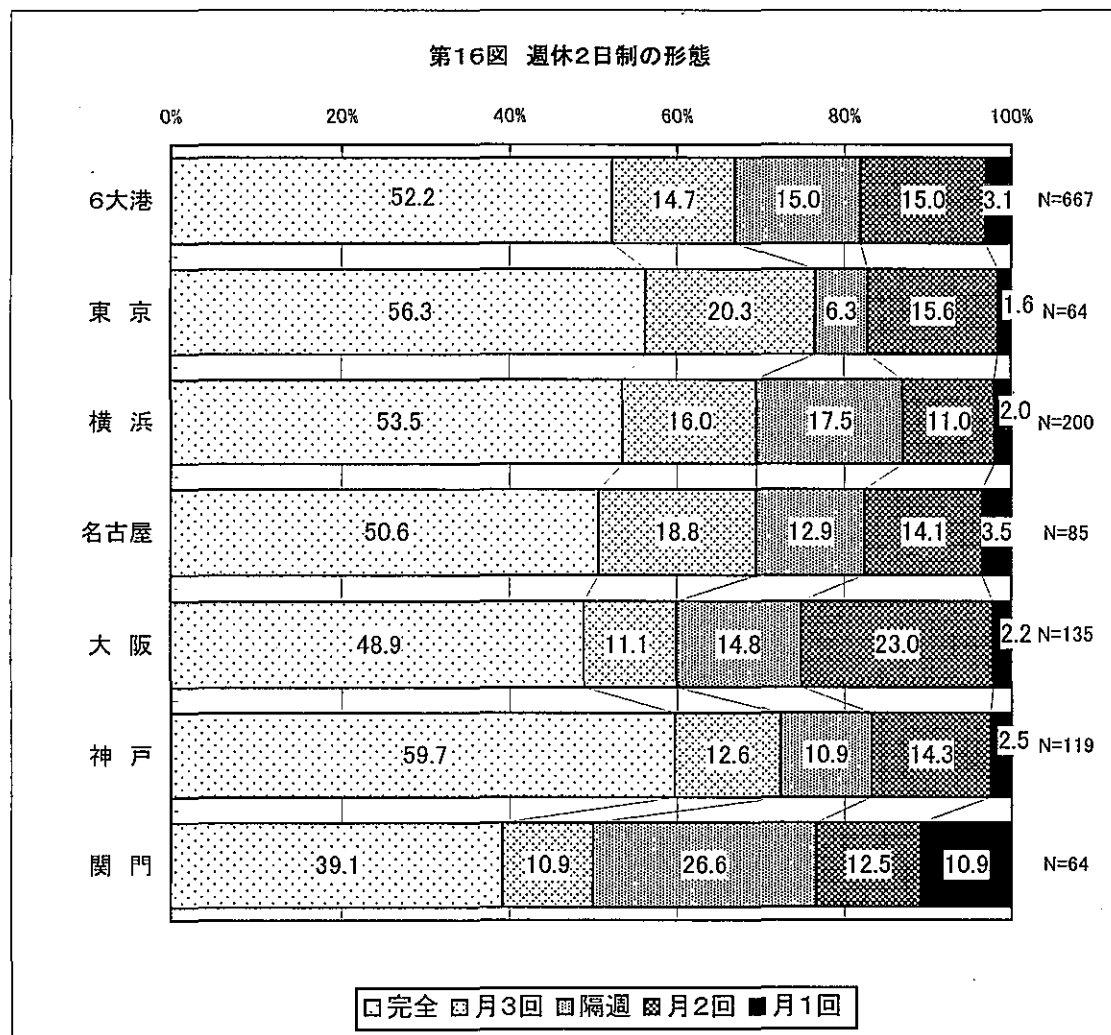
(平成15年)



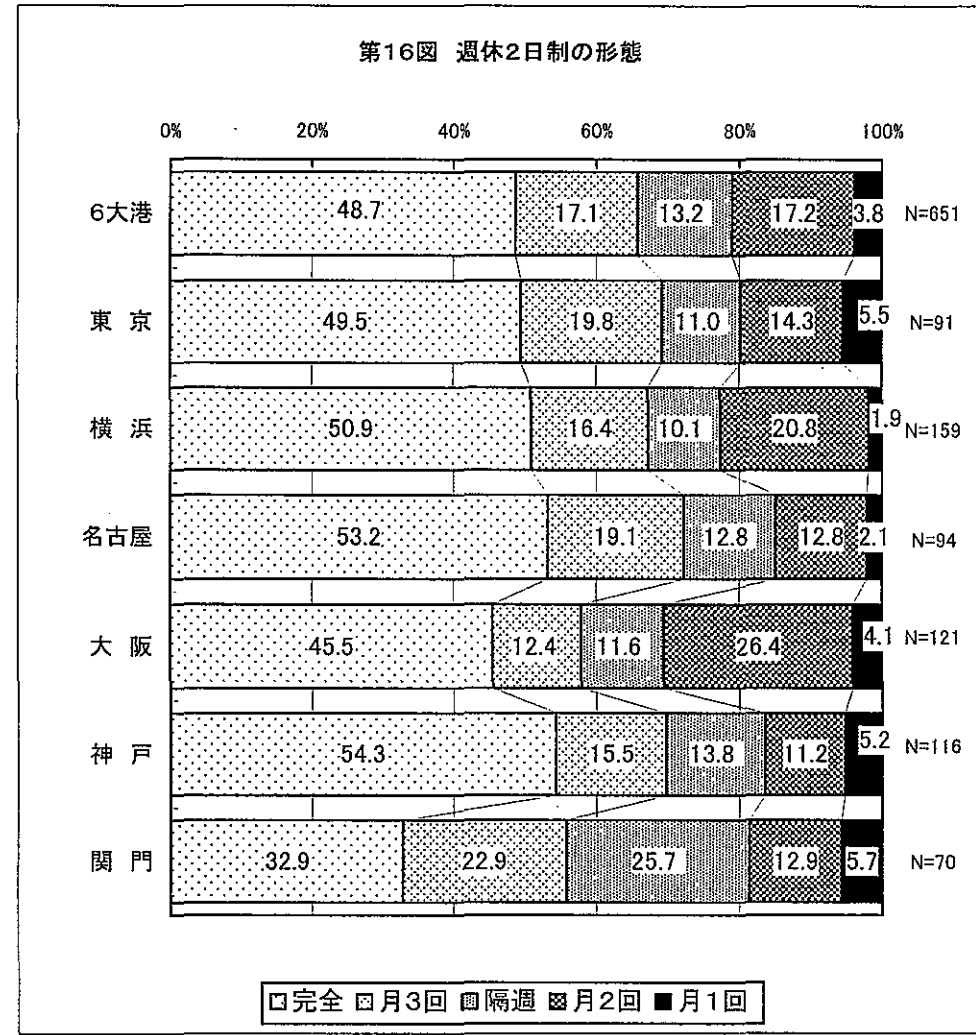
○週休2日制の形態

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)



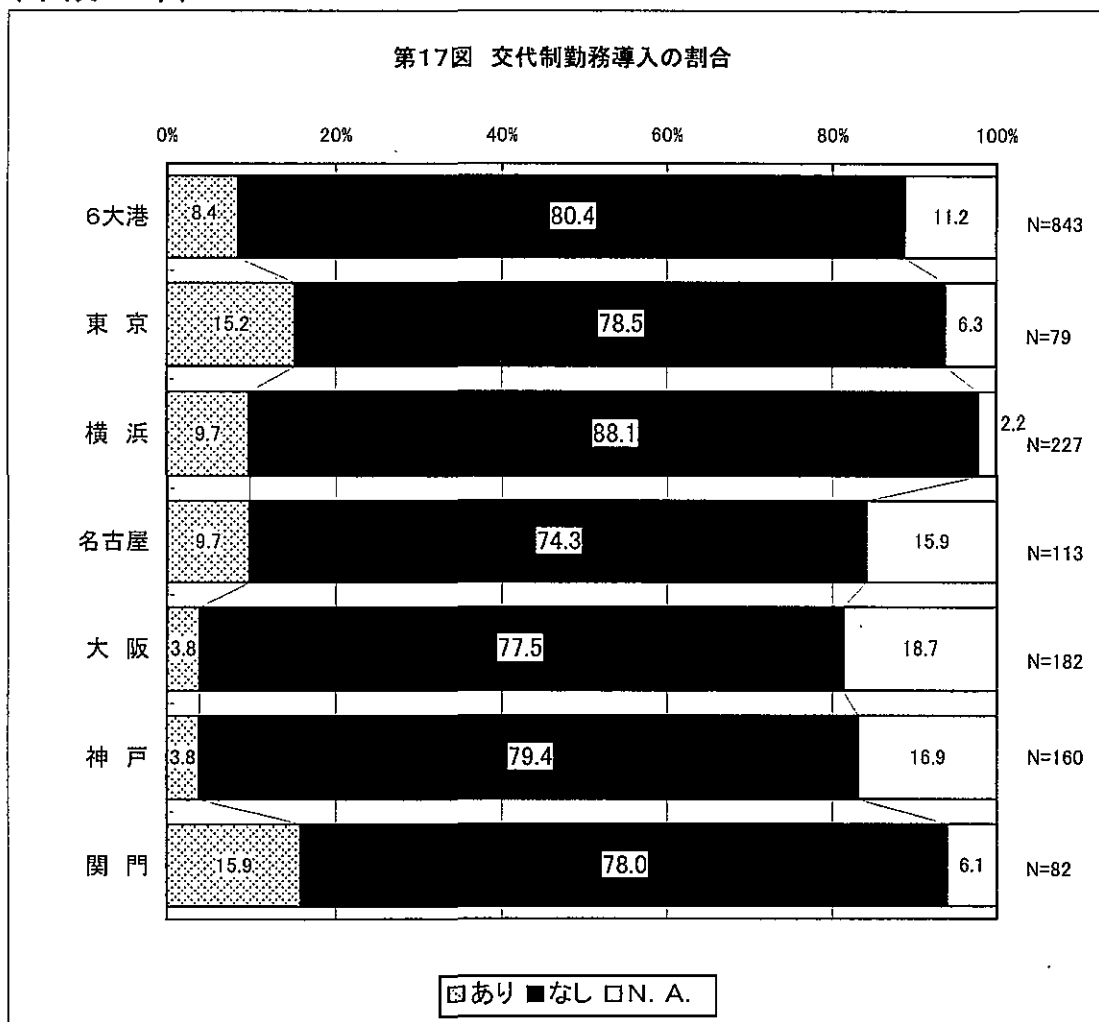
(10)交代制勤務

○交代制勤務導入の割合

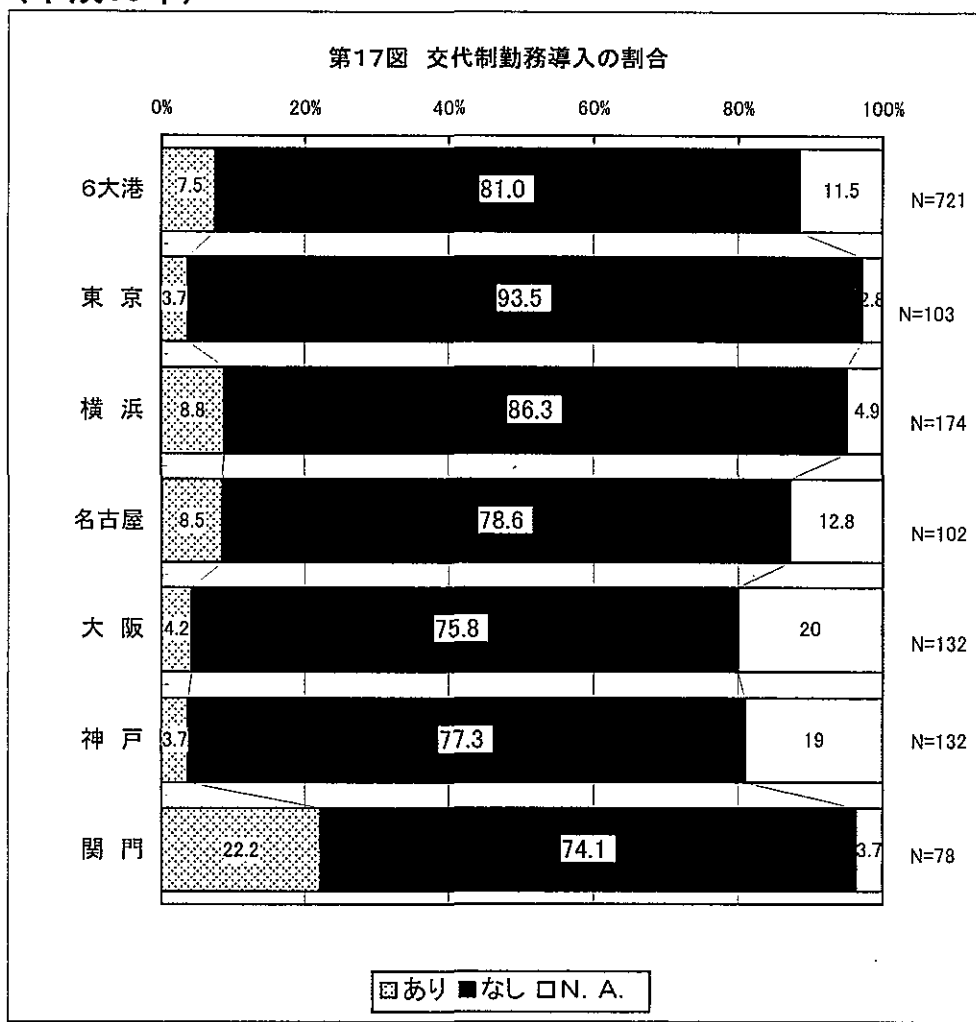
6大港全体では、平成20年、平成15年いずれにおいても「なし」が80%を超えている。港湾別では、東京で「あり」が3.7%（平成15年）から15.2%（平成20年）に増加している。

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)

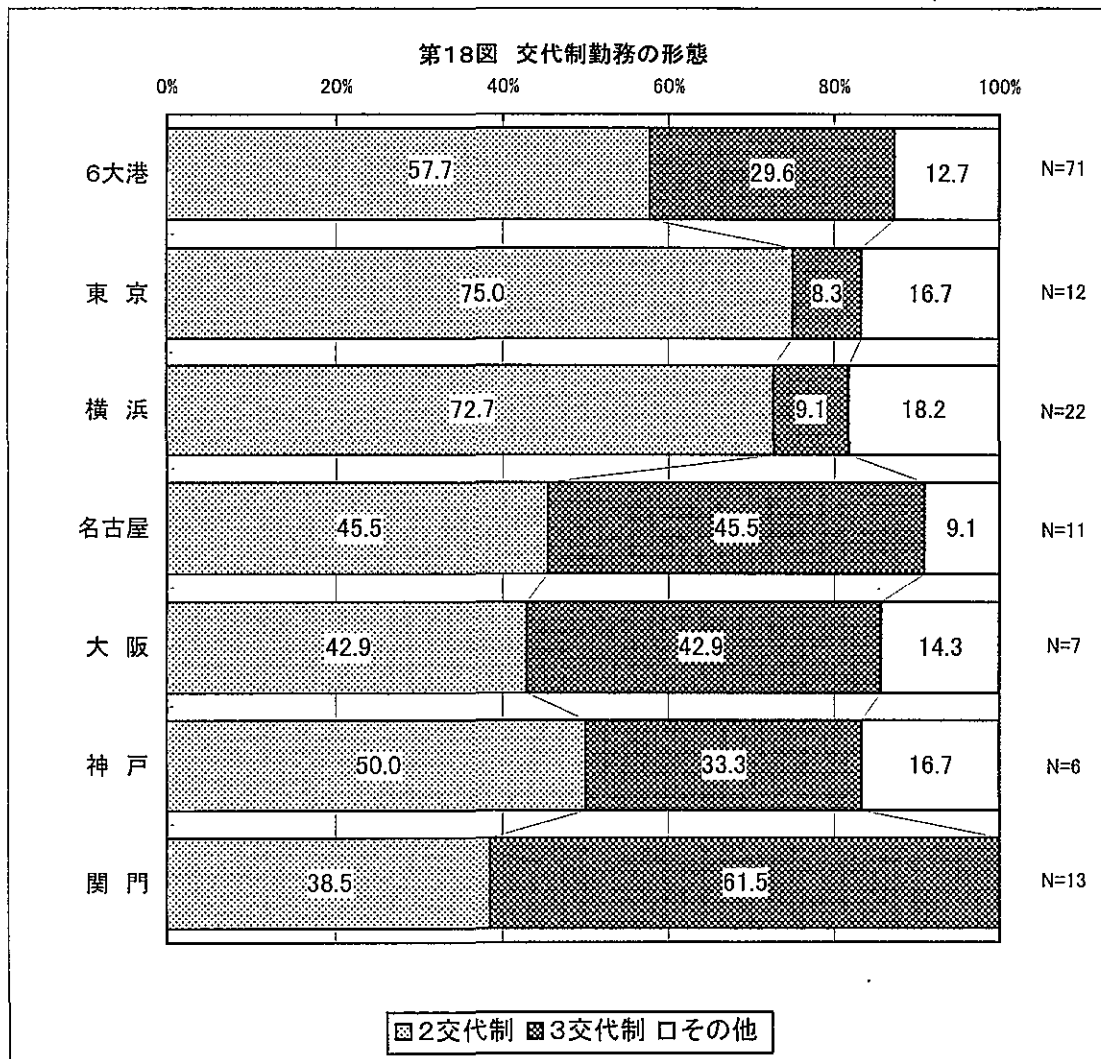


○交代制勤務の形態

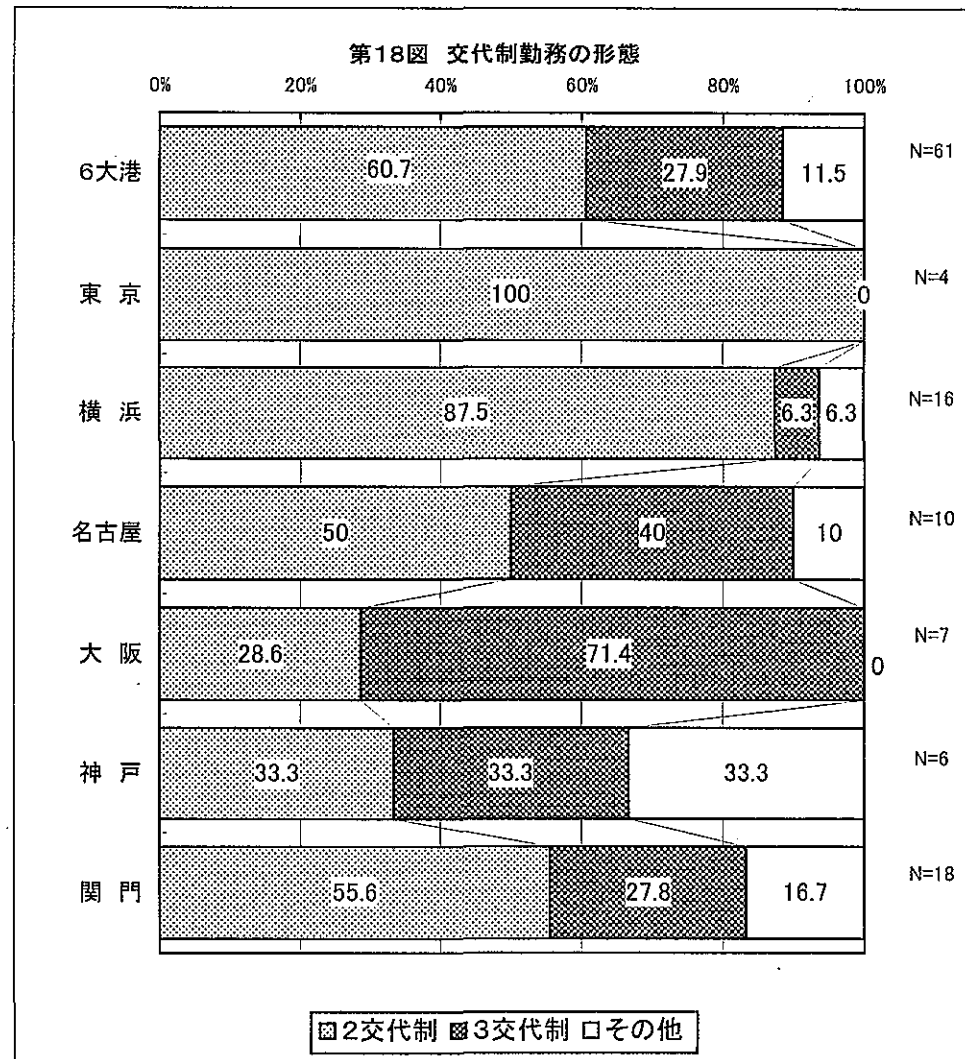
6大港全体では「2交代制」が平成20年、平成15年ともに約60%を占めている。港湾別では、東京で「3交代制」が8.3%（平成20年）に増加し、関門でも「3交代制」が27.8%（平成15年）となっていたものが61.5%（平成20年）に増加している。一方、大阪では「3交代制」が71.4%（平成15年）から42.9%（平成20年）に減少している。

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)



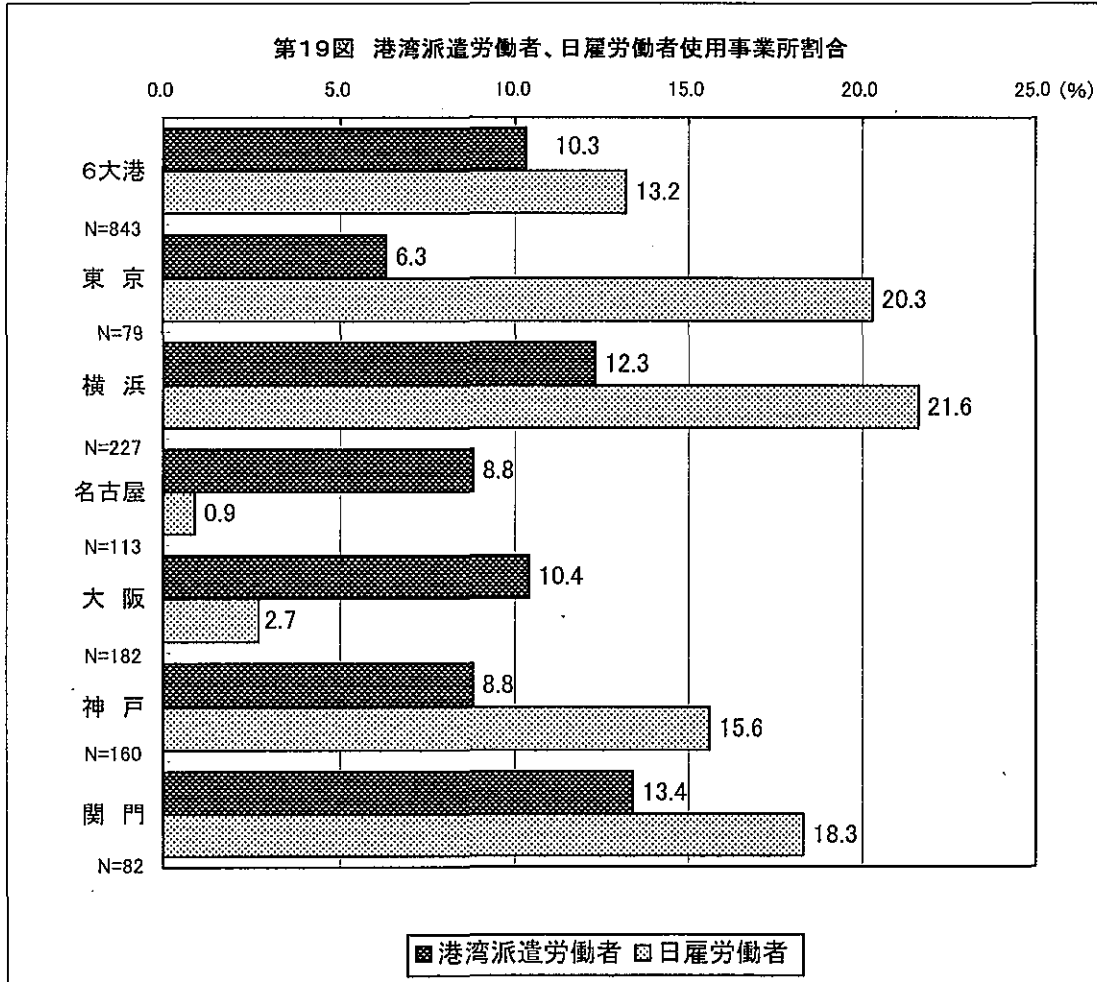
4 港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する状況

(1) 使用事業所割合

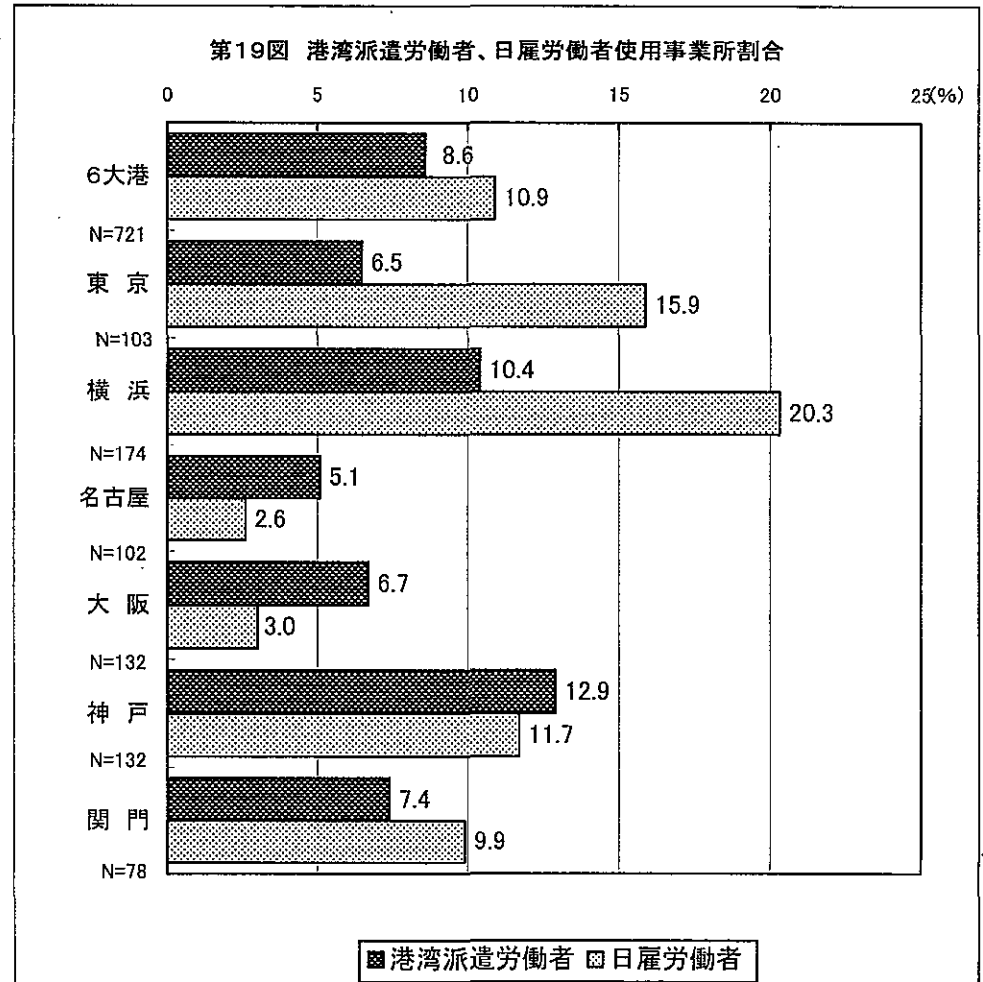
6大港全体では、「港湾派遣労働者」が8.6%(平成15年)から10.3%(平成20年)に、「日雇労働者」が10.9%(平成15年)から13.2%(平成20年)に増加している。港湾別では、名古屋・大阪で、平成20年、平成15年ともに「港湾派遣労働者」が「日雇労働者」を上回っている。一方、神戸では、「港湾派遣労働者」が平成15年に比べ減少、「日雇労働者」が平成15年に比べ増加したことにより、平成20年では「日雇労働者」が「港湾派遣労働者」を上回っている。

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)



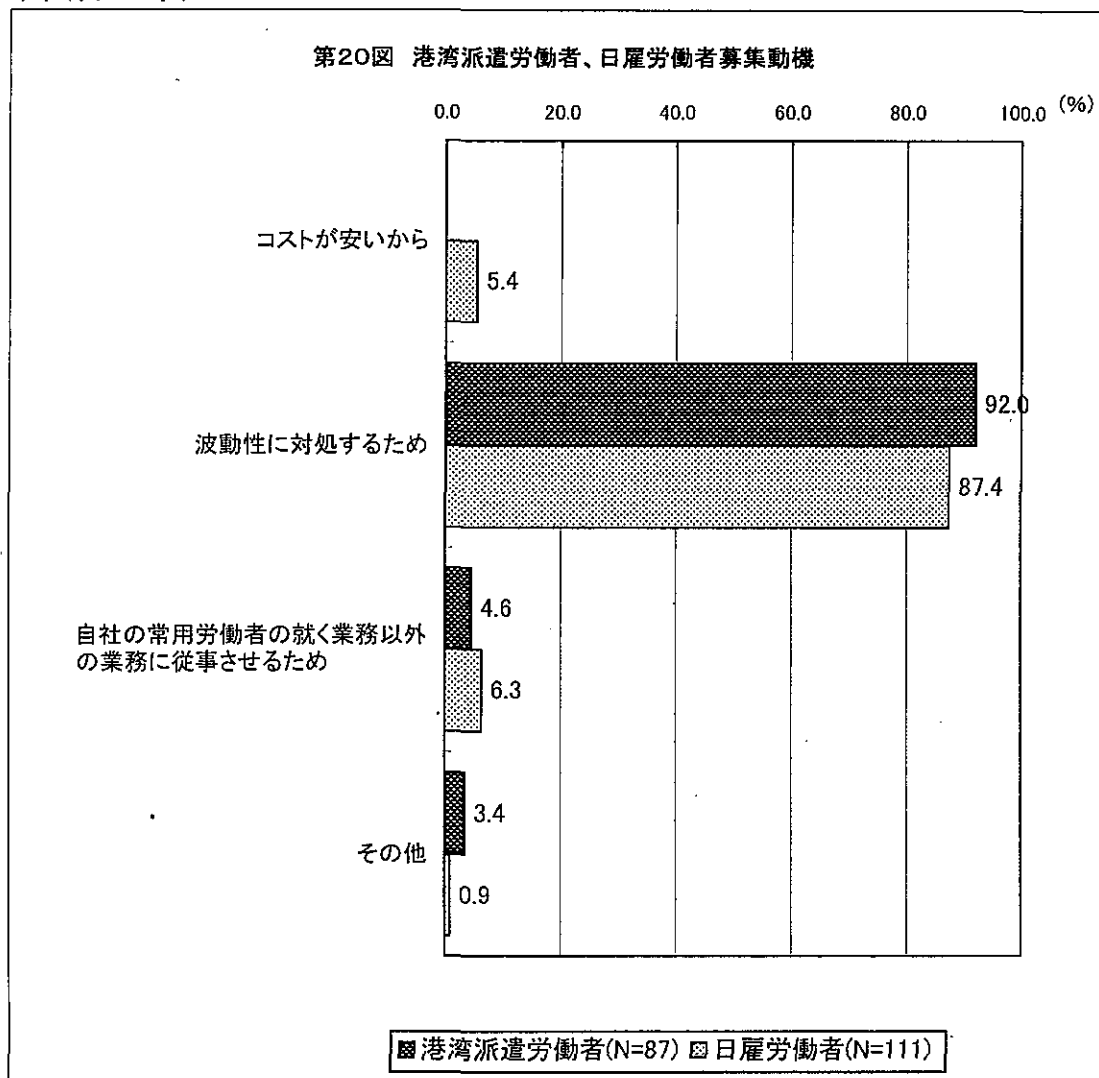
(平成15年)



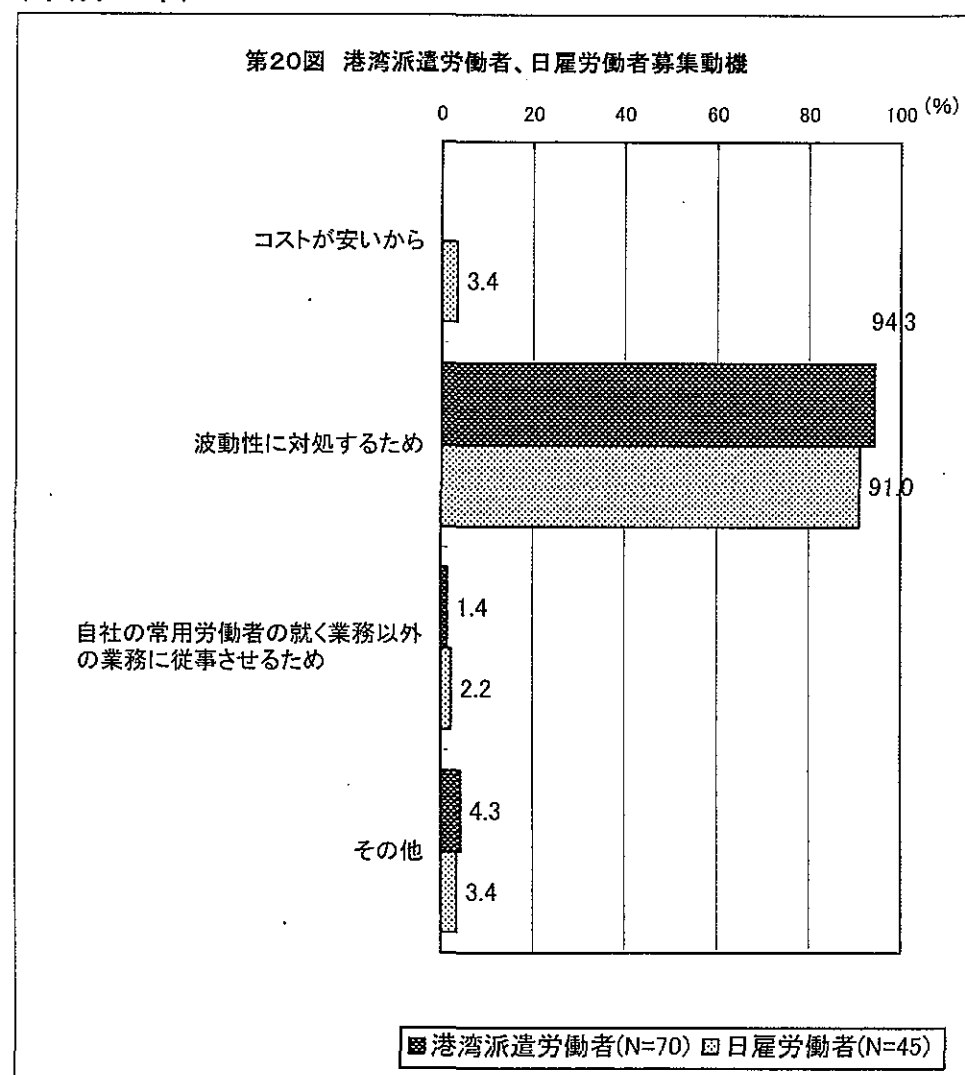
(2) 募集動機

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)

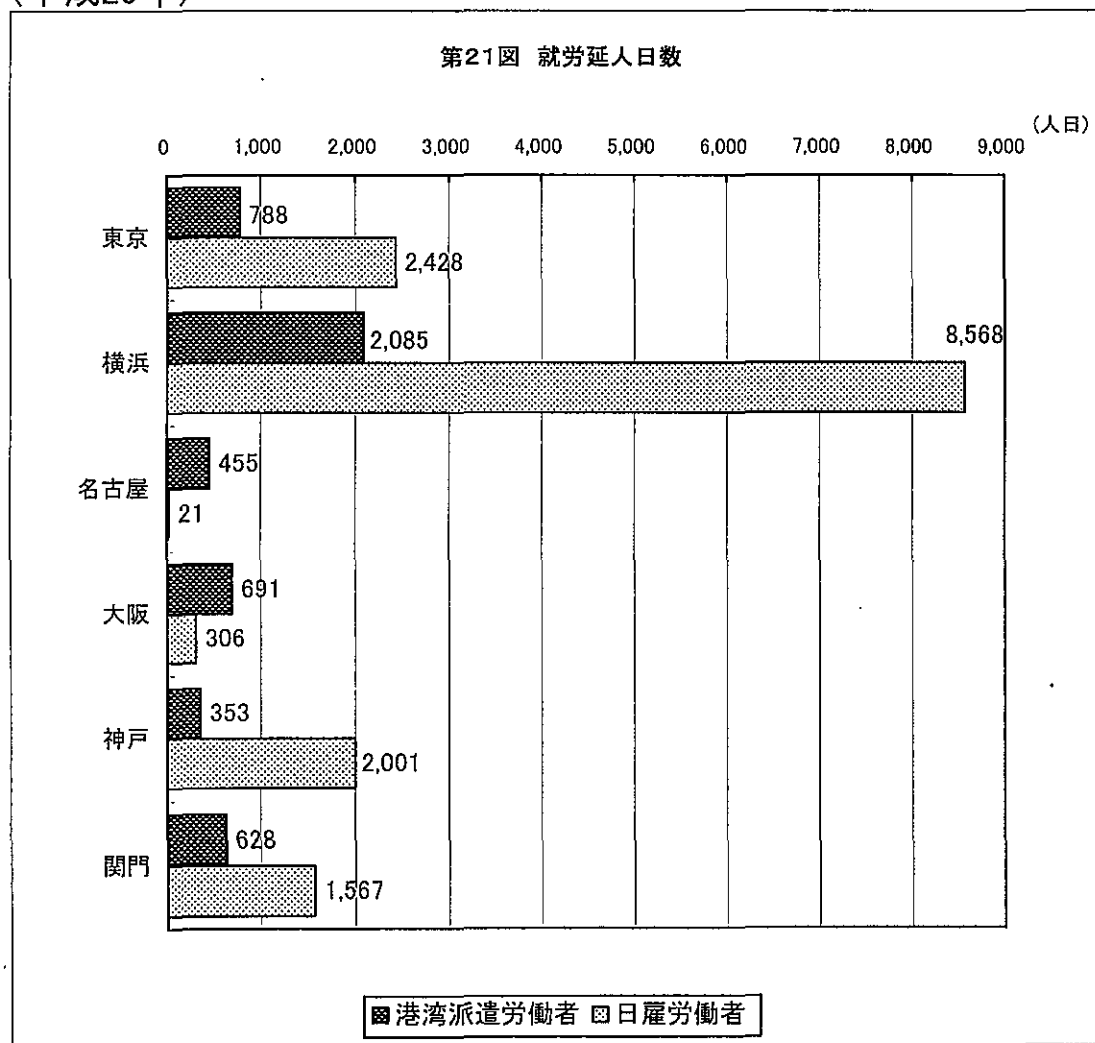


(3) 就労延人数

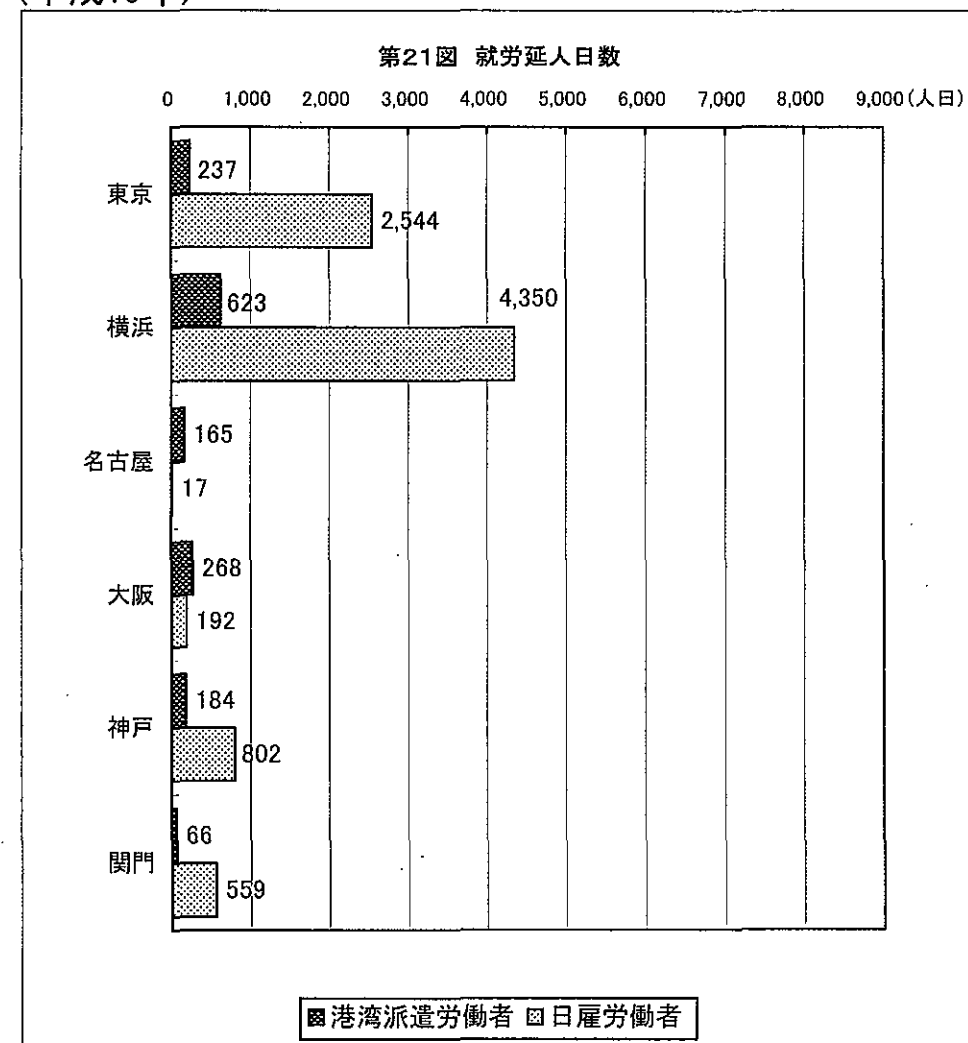
港湾別では、名古屋、大阪で、平成20年、平成15年のいずれにおいても「港湾派遣労働者」が「日雇労働者」を上回っている。また、横浜で「日雇労働者」が4,350人日(平成15年)となっていたものが、8,568人日(平成20年)となり、大幅に増加している。

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)



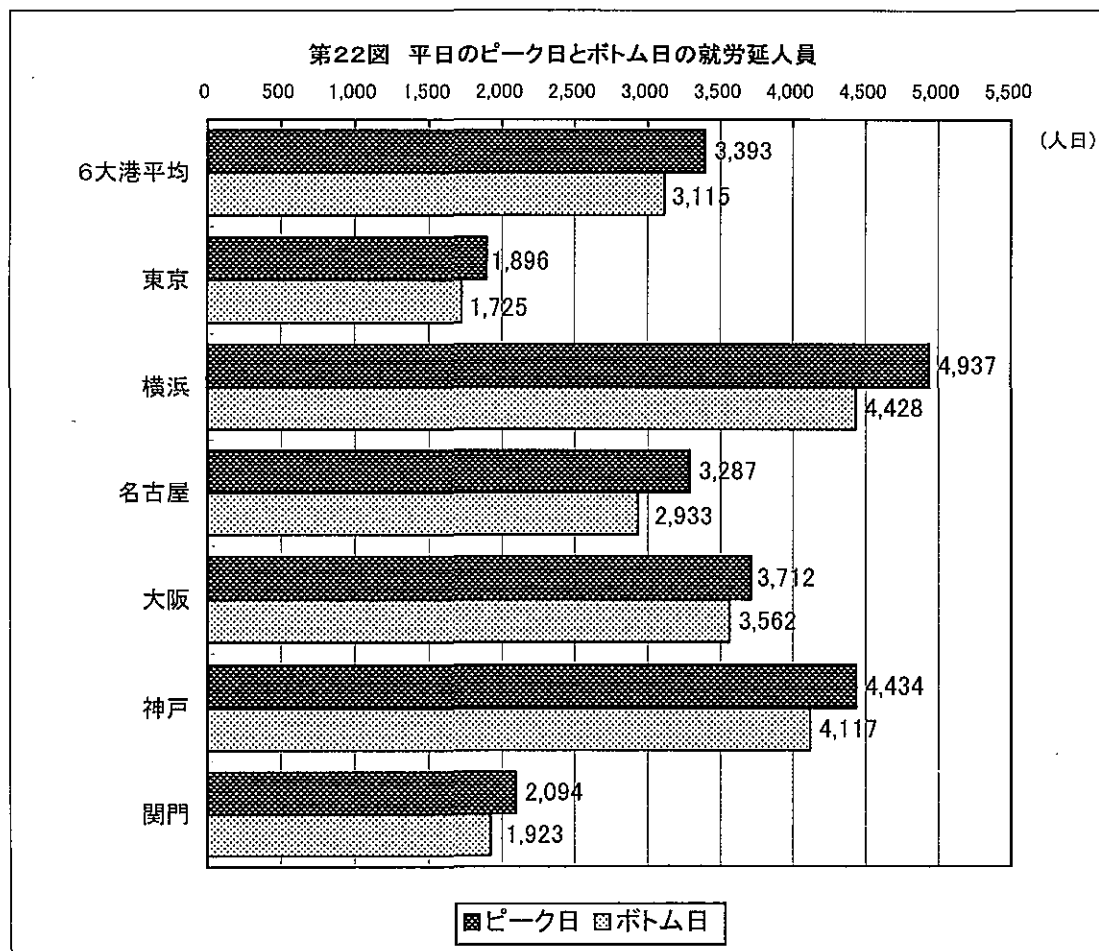
5 荷役の波動性に関する状況

(1) 波動性の大きさ

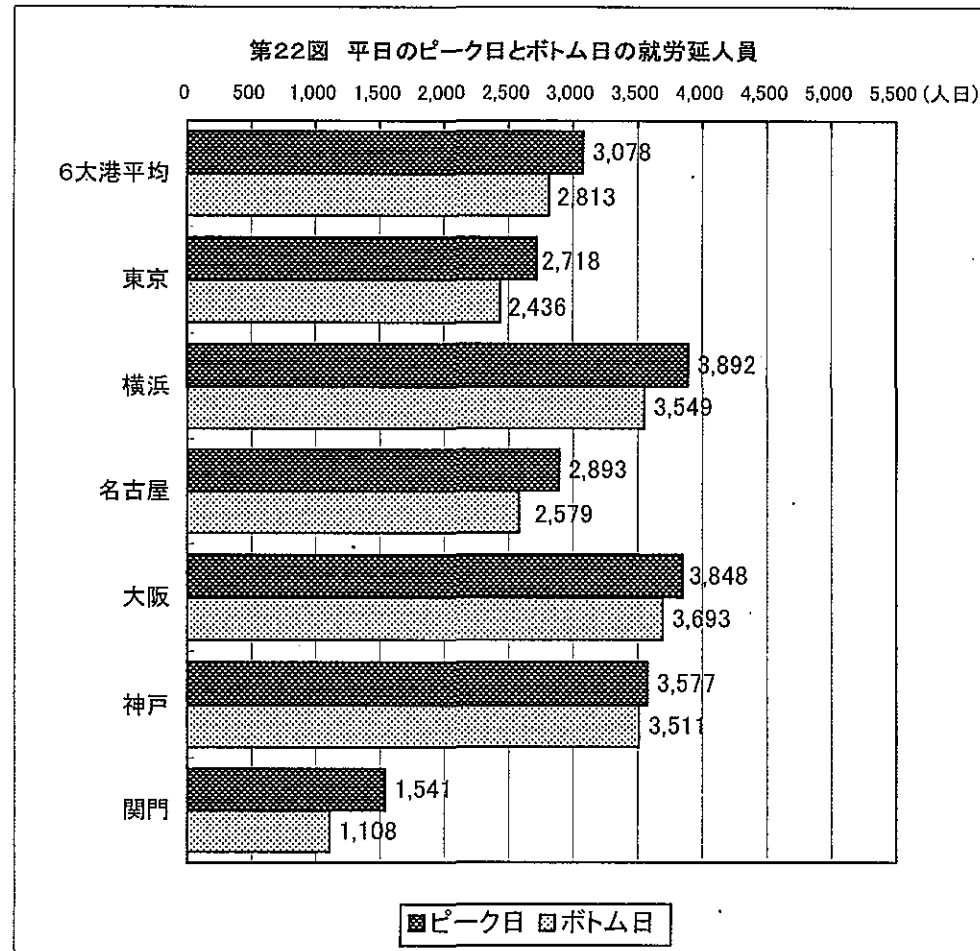
「ピーク日」と「ボトム日」の差(波動性の大きさ)について、6大港平均では265人日(平成15年)、278人日(平成20年)と大幅な差はない。港湾別では、横浜で343人日(平成15年)から509人日(平成20年)に、神戸で66人日(平成15年)から317人日(平成20年)に、それぞれ大幅に増加している。

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)



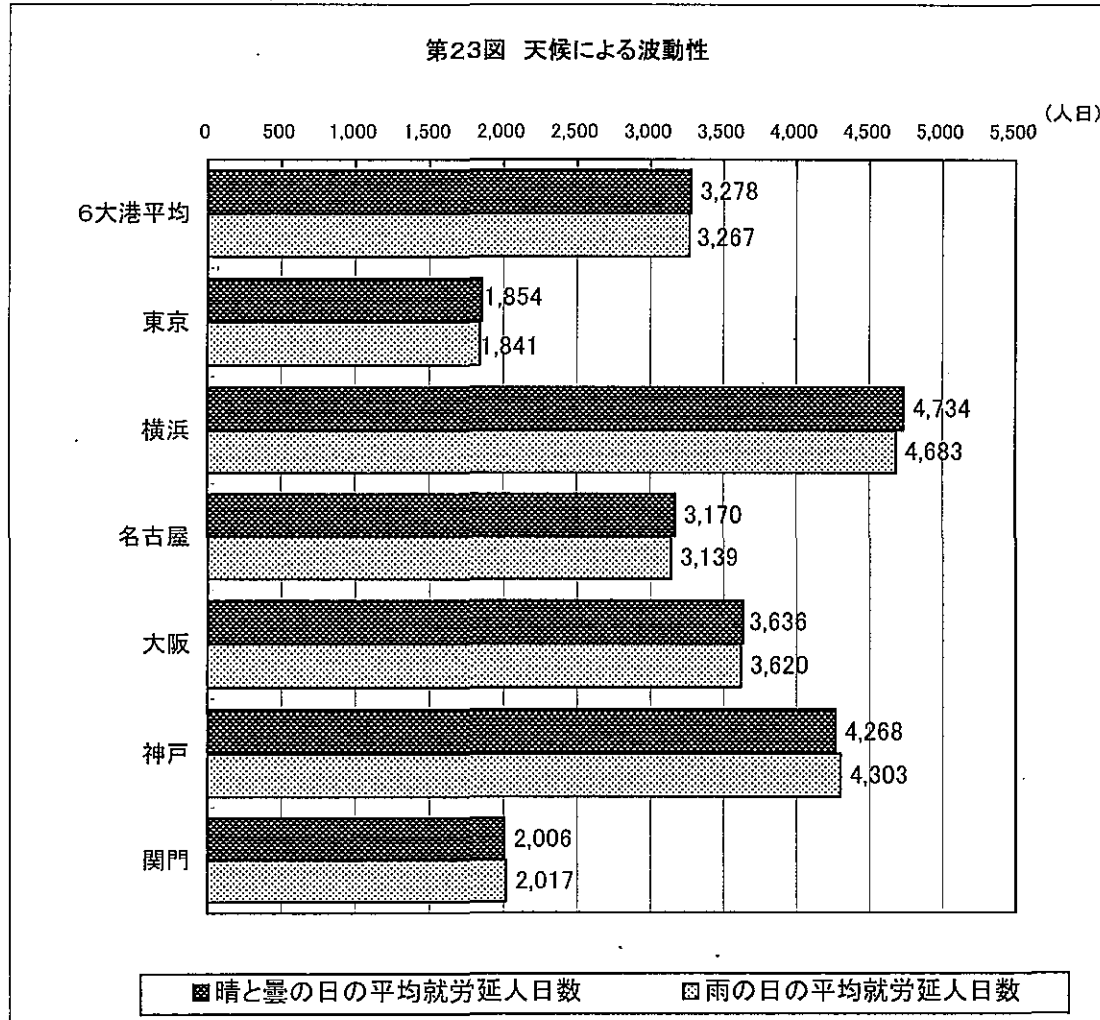
(平成15年)



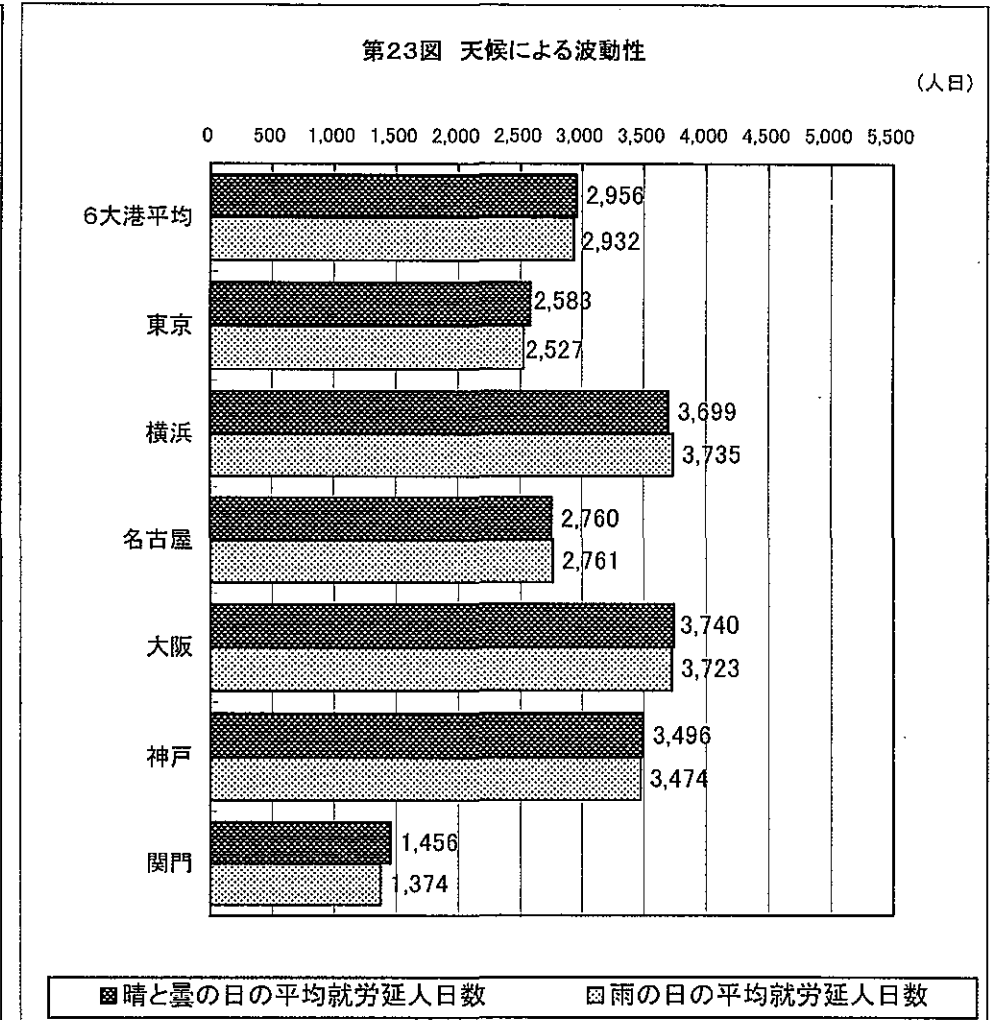
(2)天候による波動性

「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)



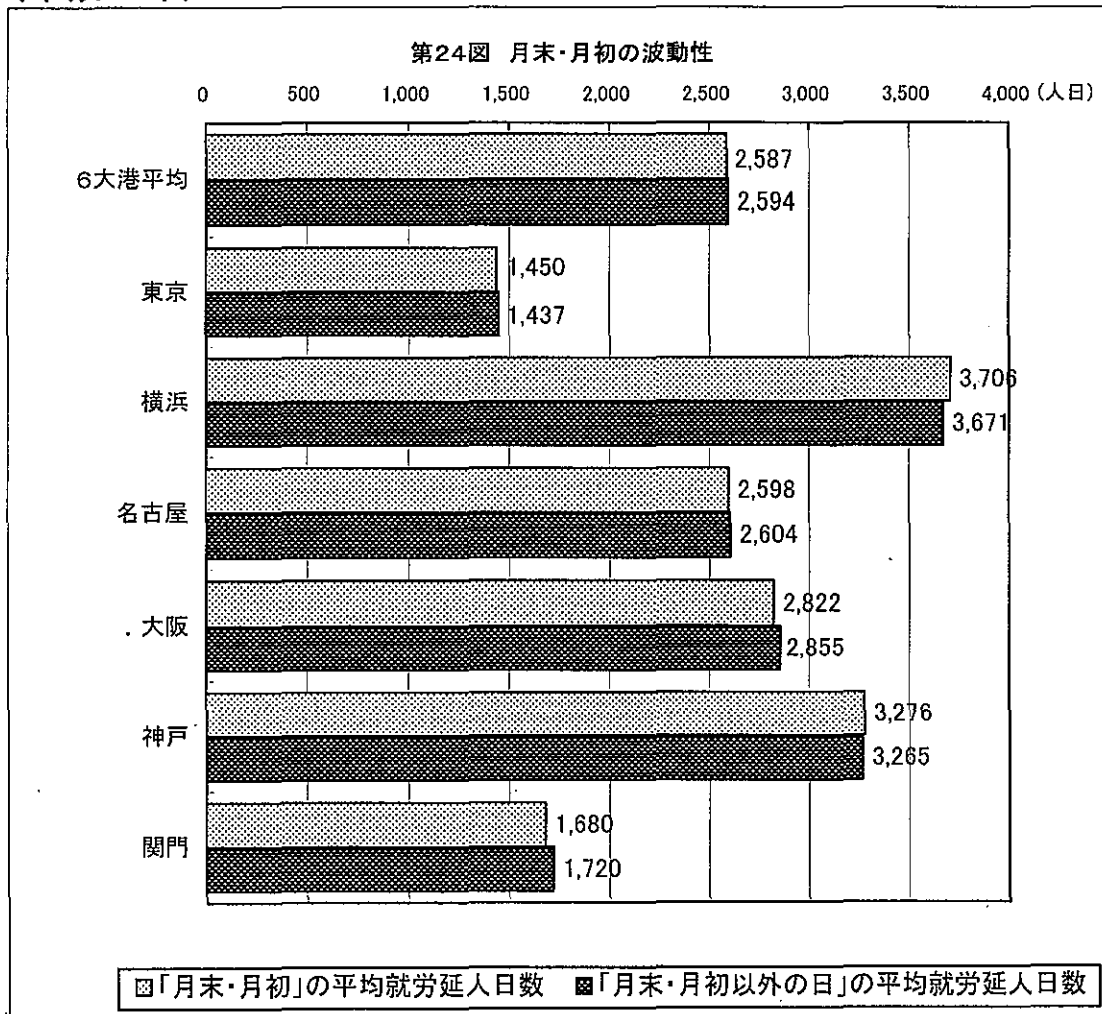
(平成15年)



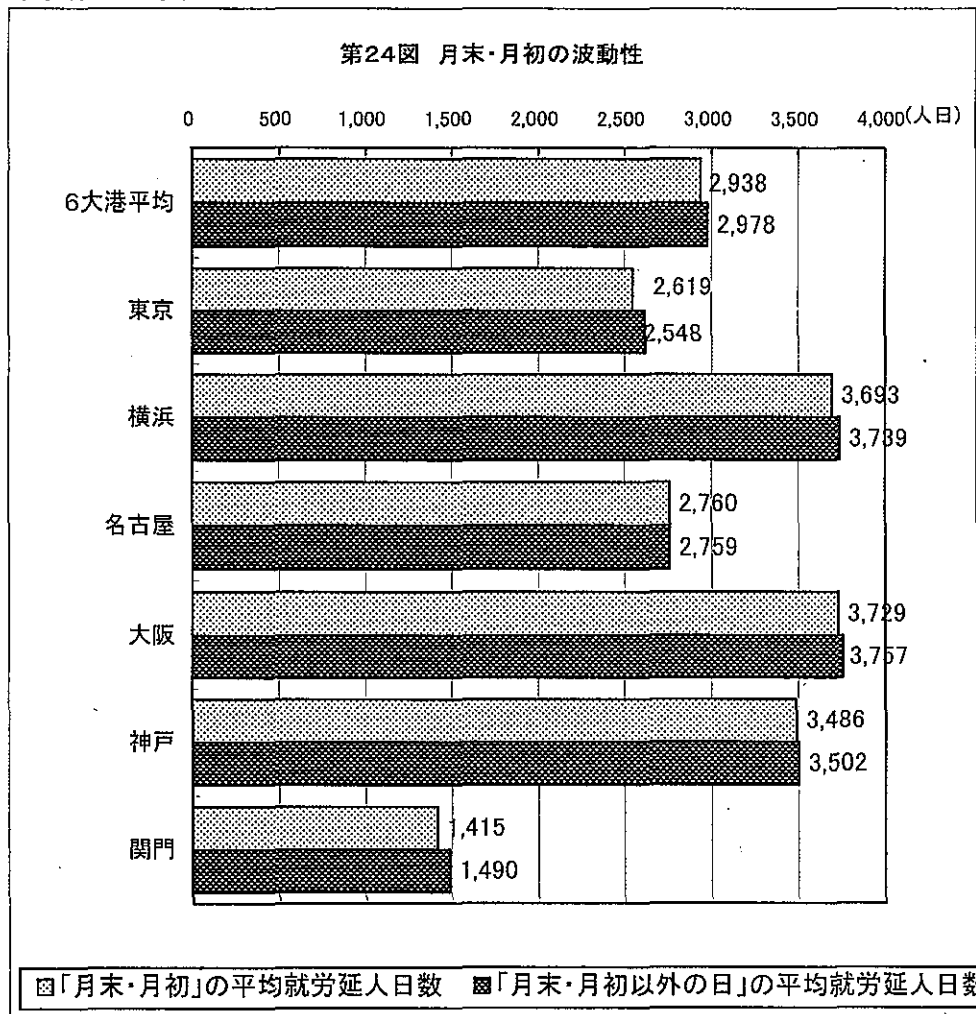
(3) 月末・月初の波動性

「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)



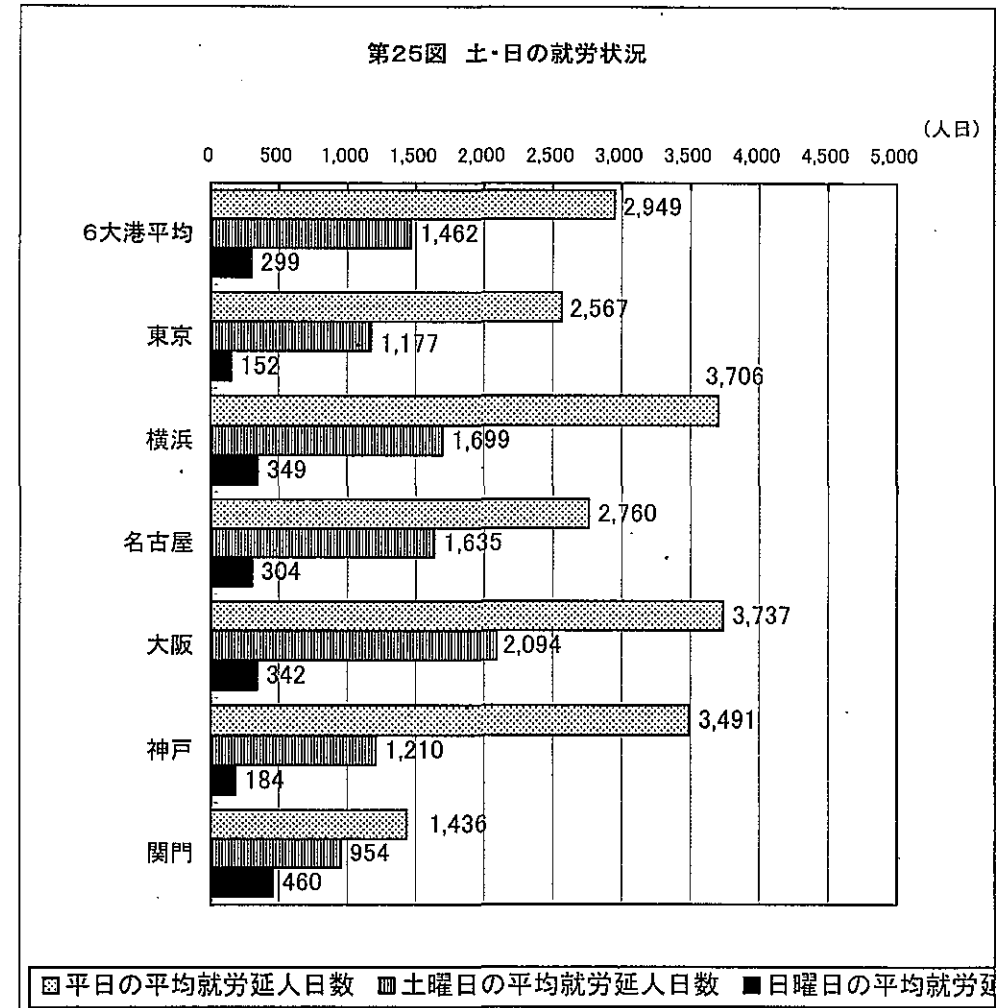
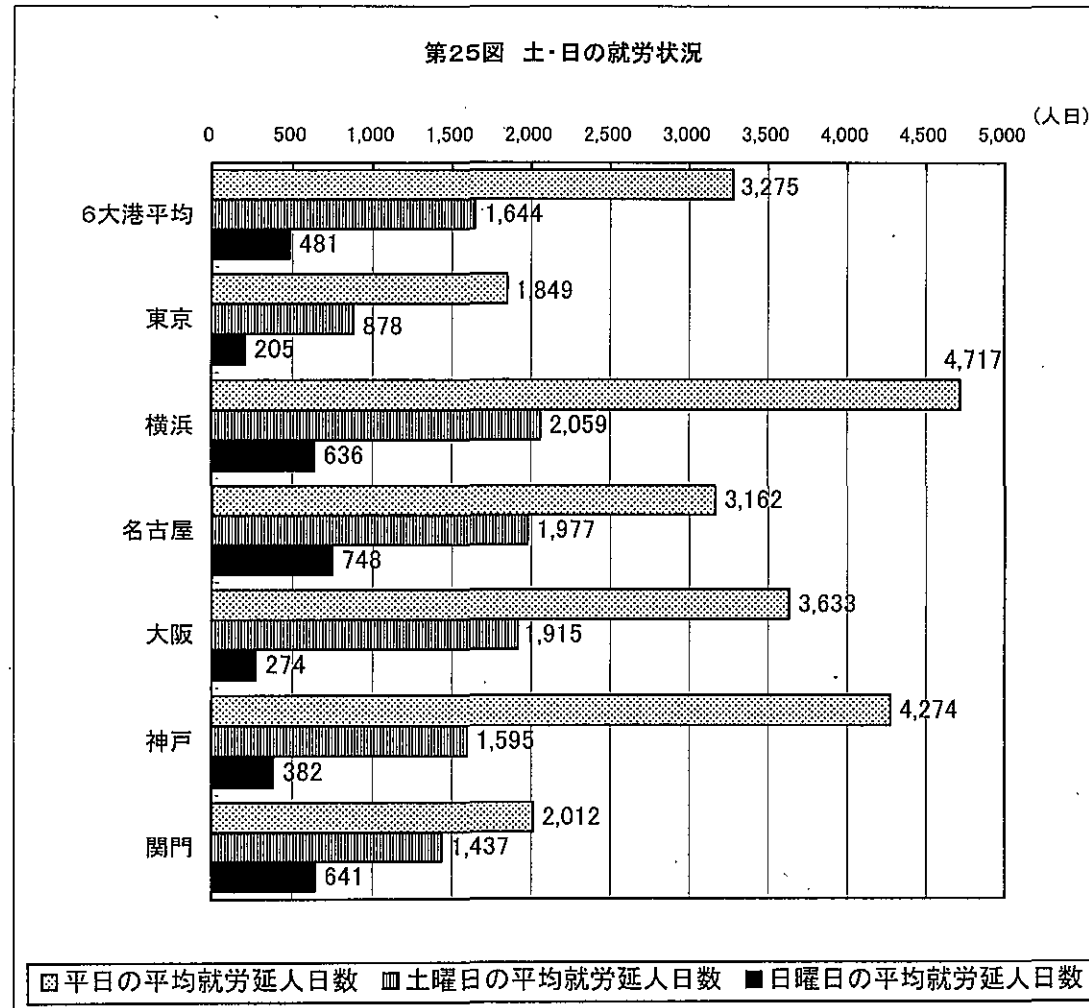
(平成15年)



(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・神戸・関門で、土・日いずれについても増加している。

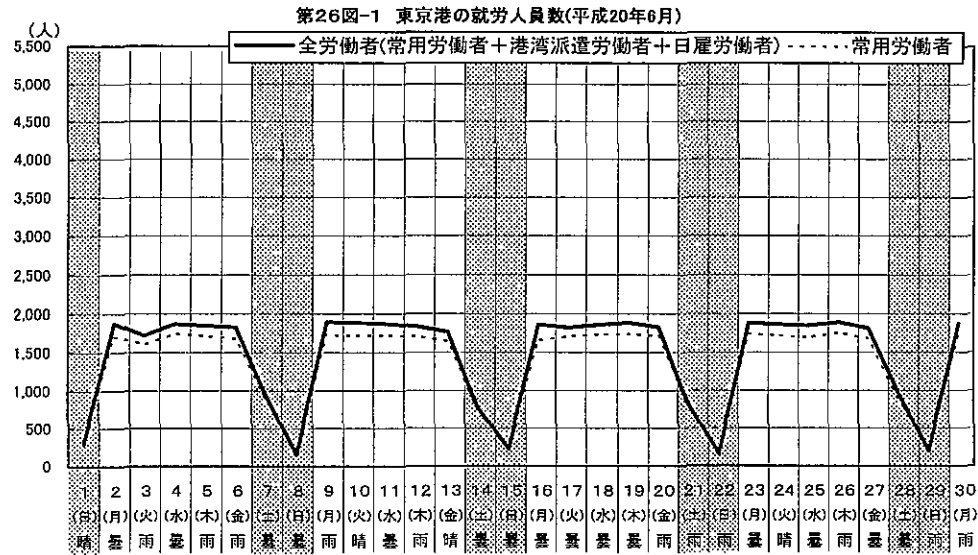
これらより、荷役量の増加等に伴い、平日の就労のみならず、土曜日や日曜日の就労も概ね増加している傾向と考えられる。
(平成20年)



(5) 港別日々の波動性

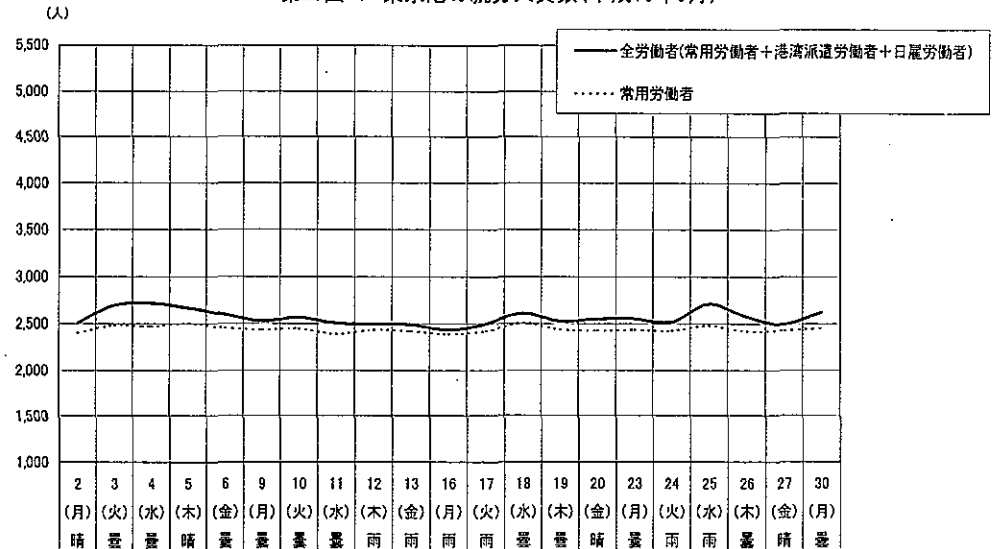
平成20年、平成15年の各港湾いずれにおいても、天候による就労人員数について大幅な差異は見られない。

(平成20年)

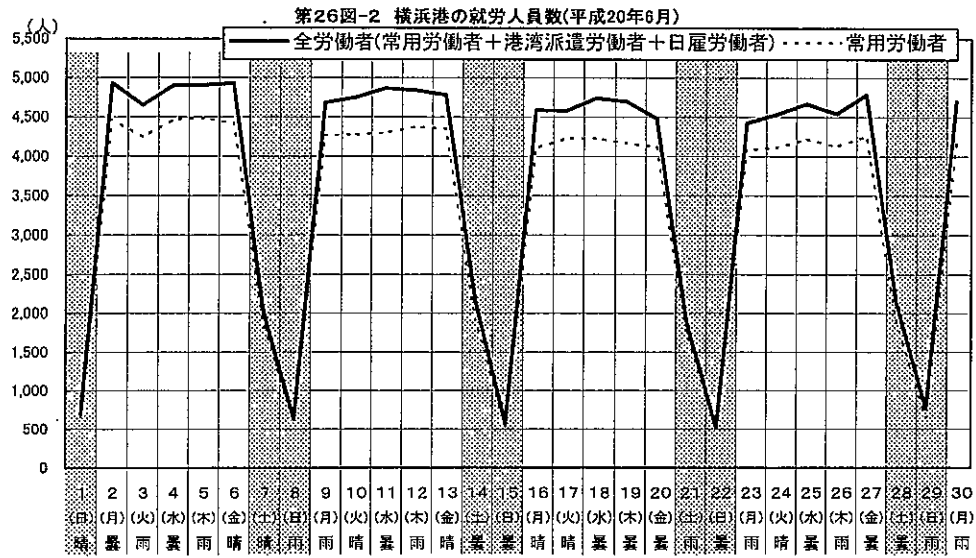


(平成15年)

第26図-1 東京港の就労人員数(平成15年6月)

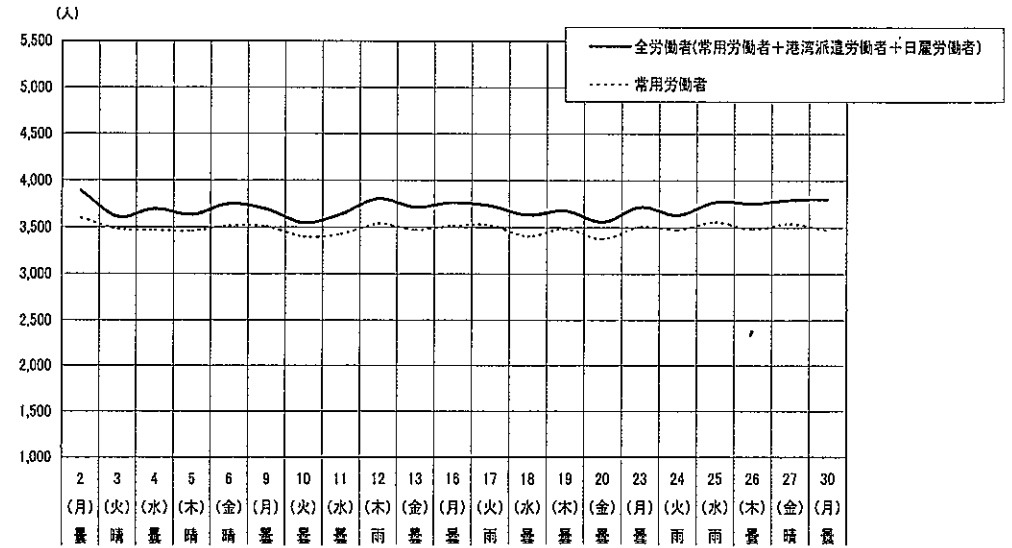


(平成20年)

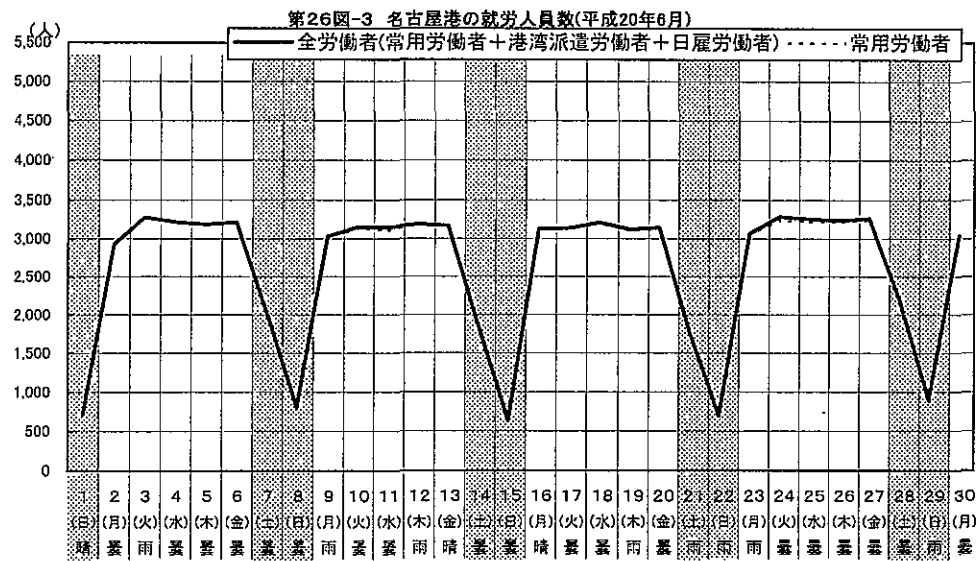


(平成15年)

第26図-2 横浜港の就労人員数(平成15年6月)

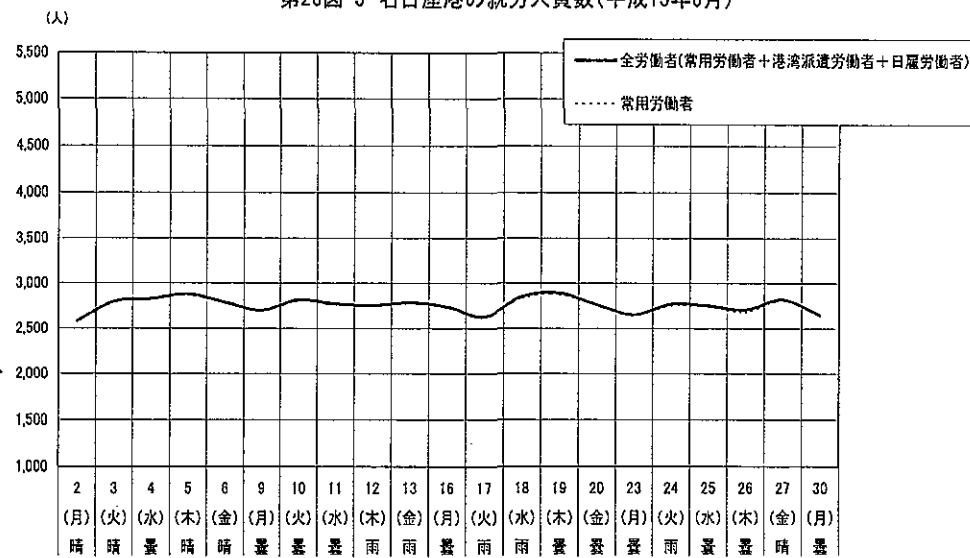


(平成20年)



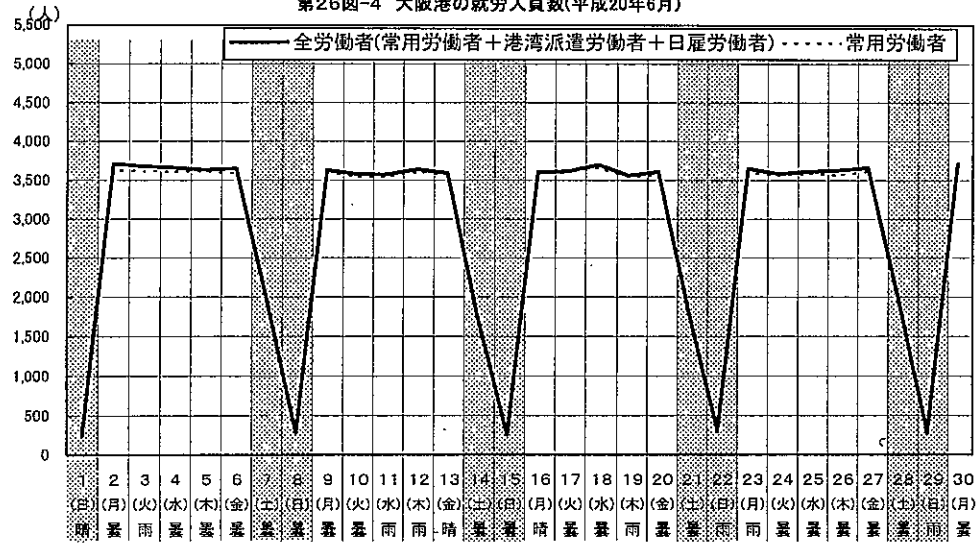
(平成15年)

第26図-3 名古屋港の就労人員数(平成15年6月)



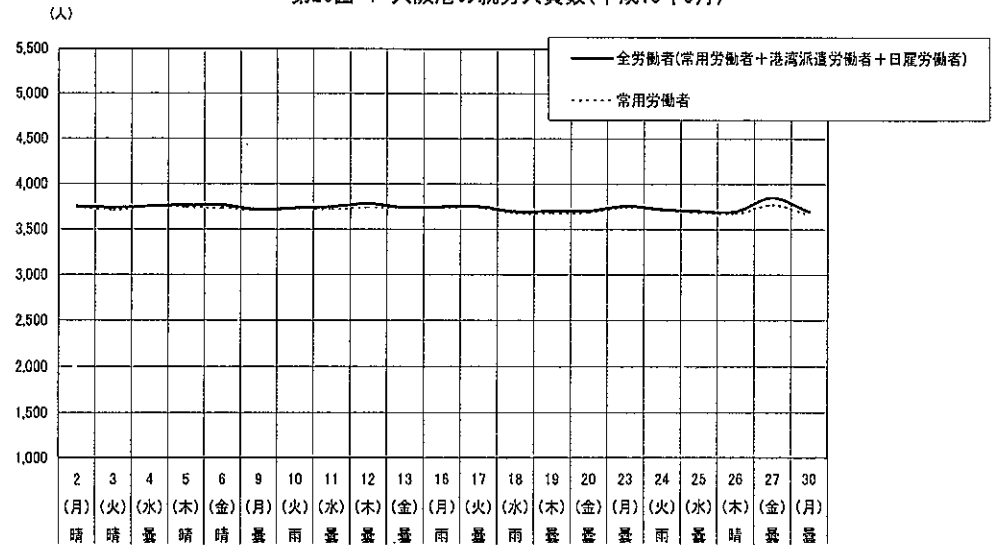
(平成20年)

第26図-4 大阪港の就労人員数(平成20年6月)

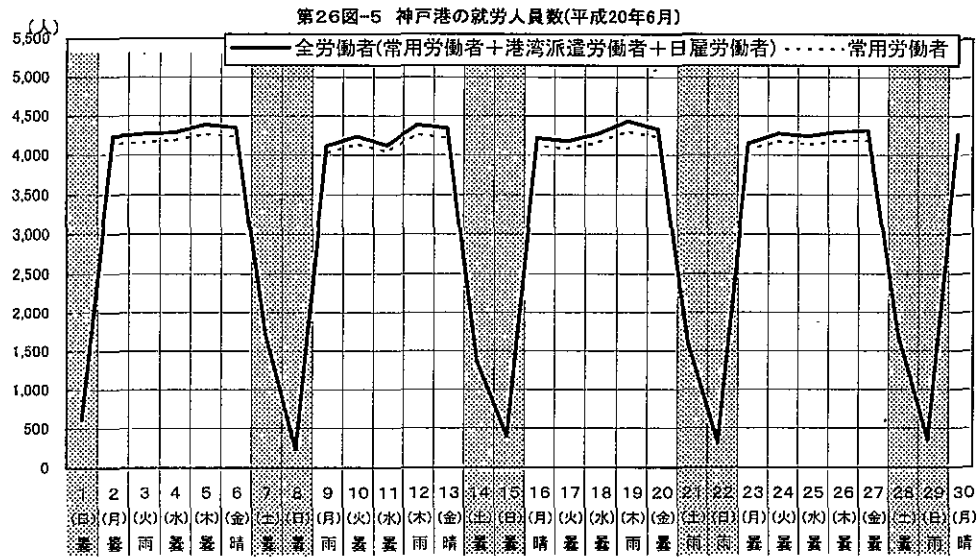


(平成15年)

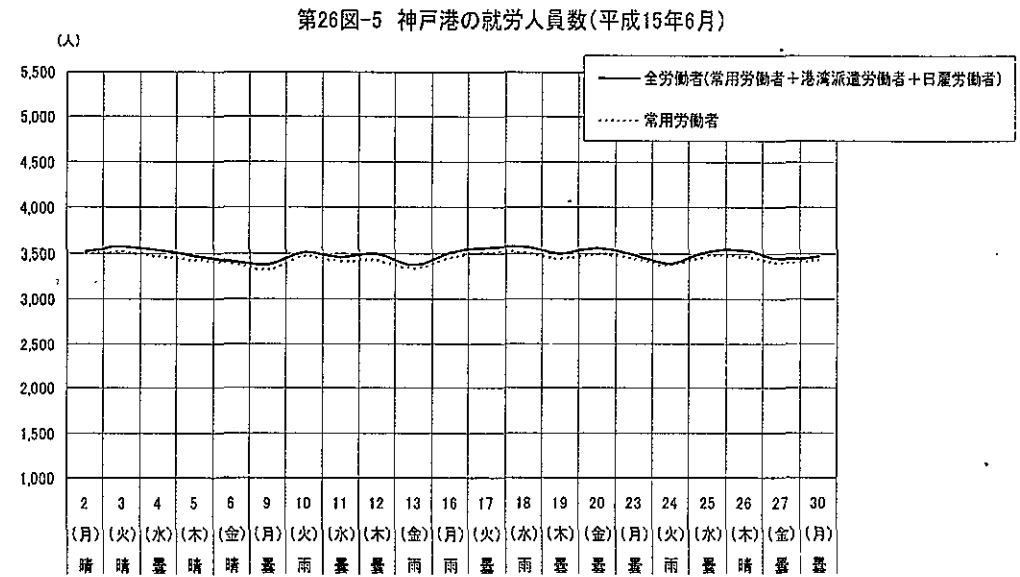
第26図-4 大阪港の就労人員数(平成15年6月)



(平成20年)

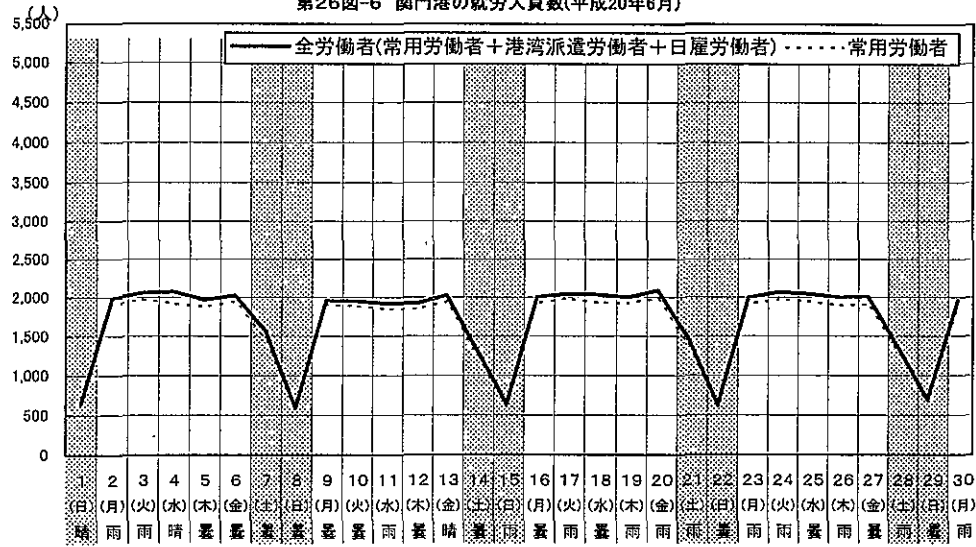


(平成15年)



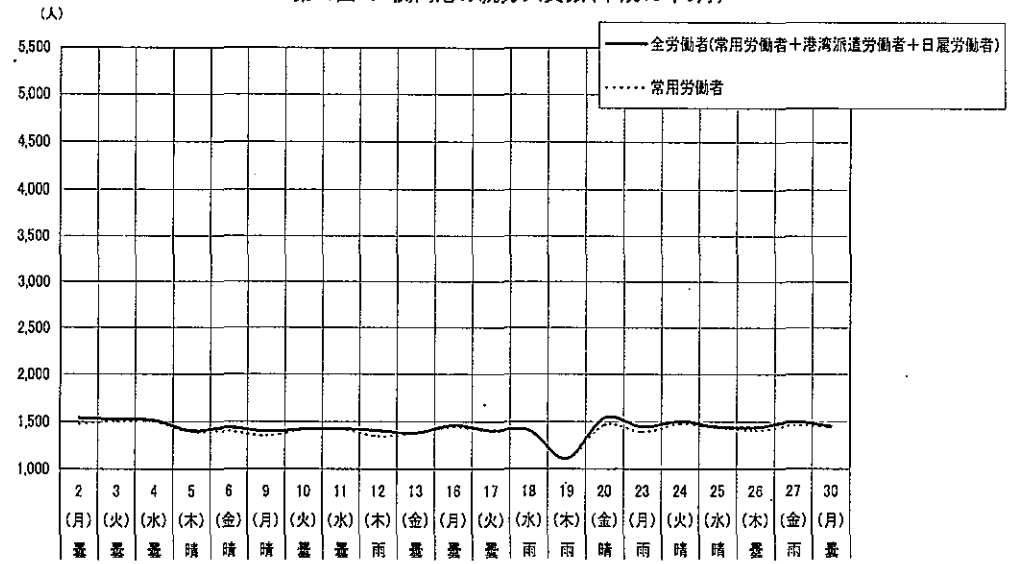
(平成20年)

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)

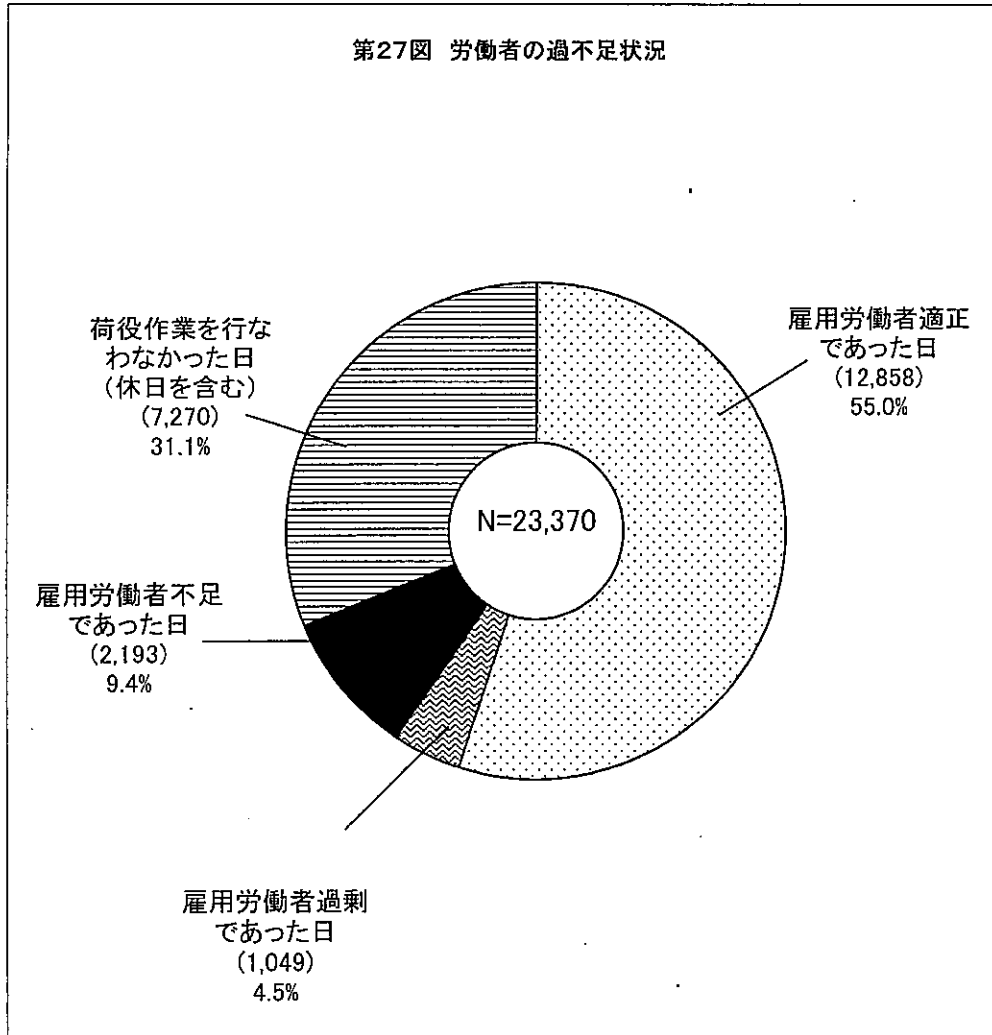


(6) 港湾労働者の過不足

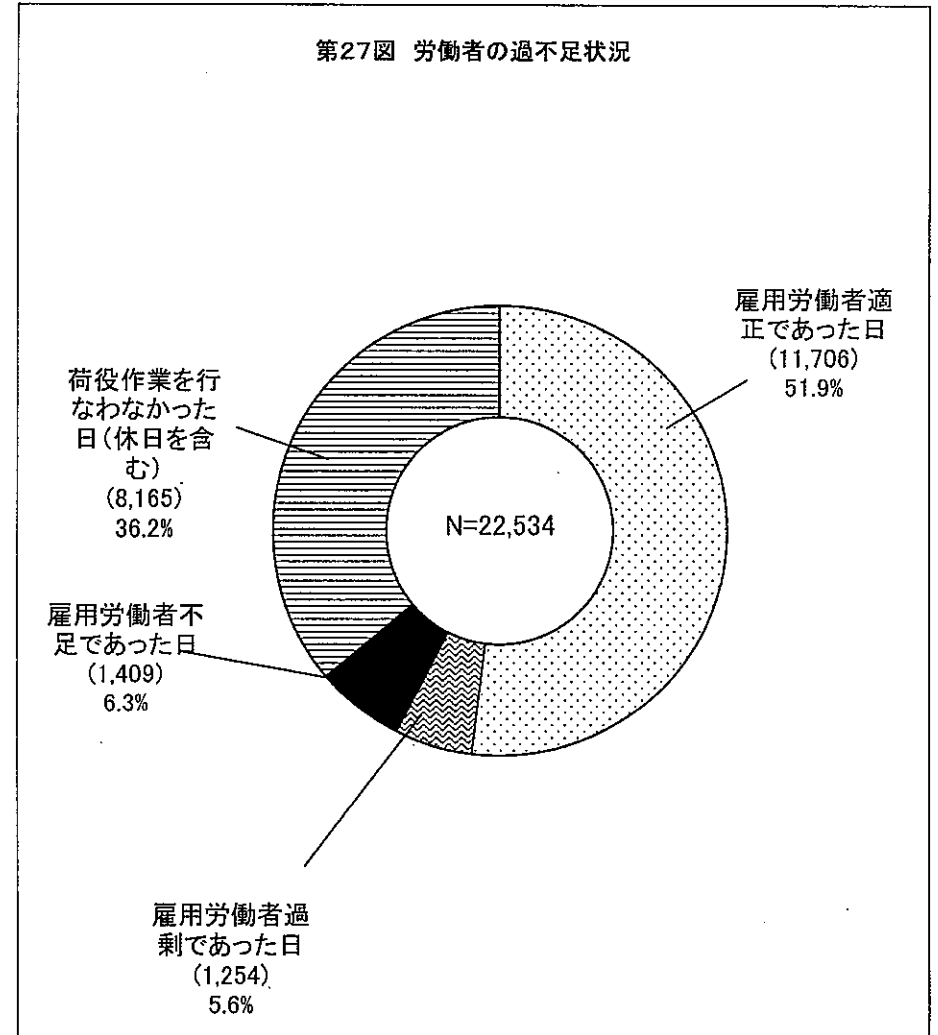
6大港全体では、雇用労働者が適正であった日が55.0%(平成20年)と、平成15年と同じく過半数を占めている。

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)

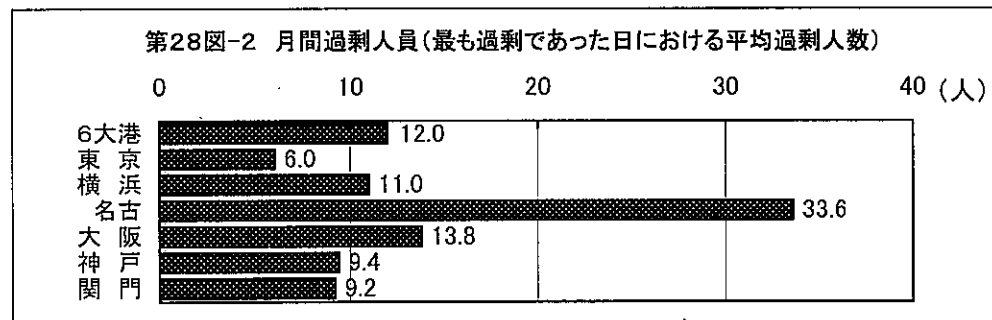
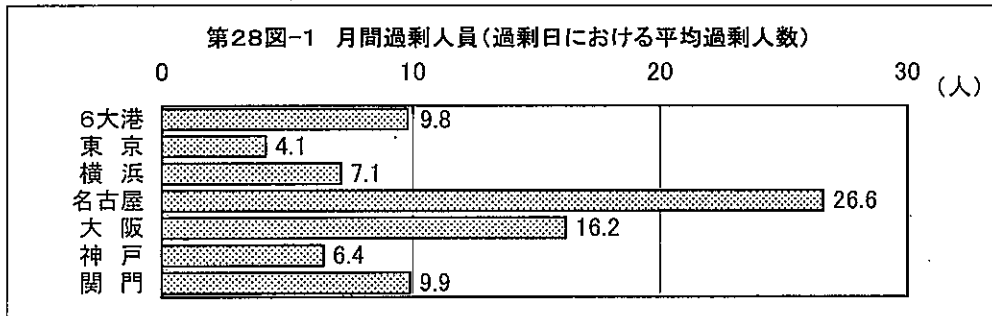


(平成15年)

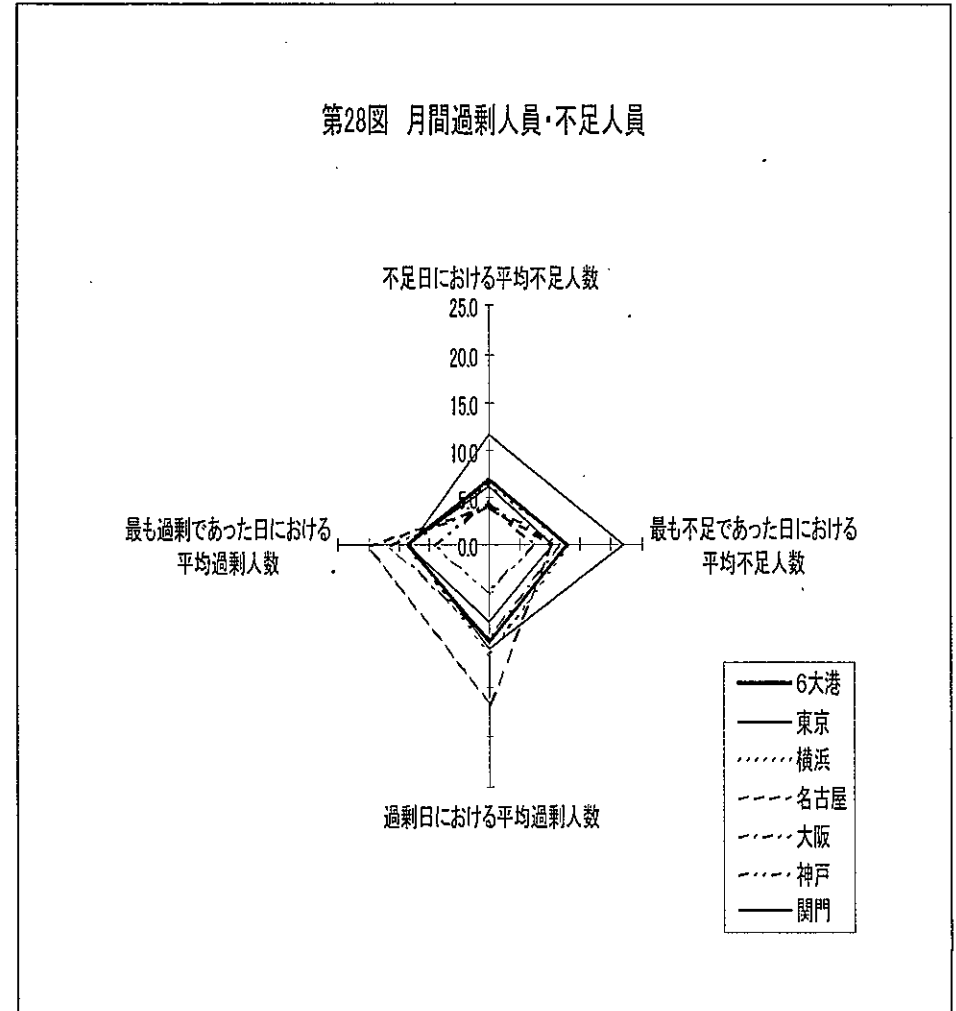


6大港全体では、平成20年において、月間の過剰日における平均過剰人数(9.8人)が不足日における平均不足人数(8.8人)より若干多くなっている。港湾別では、東京において平均不足人数(16.6人)が平均過剰人数(4.1人)より大幅に多くなっている一方、名古屋において平均過剰人数(26.6人)が平均不足人数(6.4人)より大幅に多くなっている。これらにより、平成20年における港湾労働者の需給バランスについて、6大港全体では概ね適正な状況であるものの、港湾別では相当程度の需給ギャップが生じている傾向と考えられる。

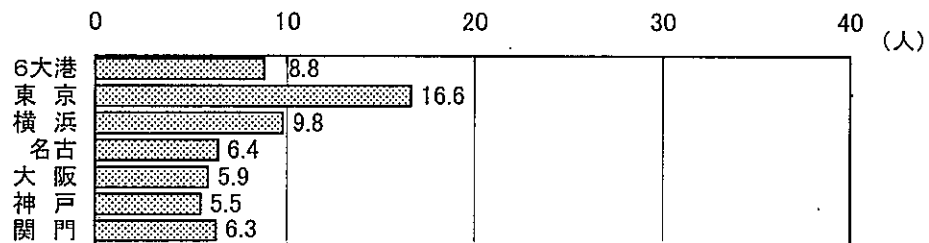
(平成20年)



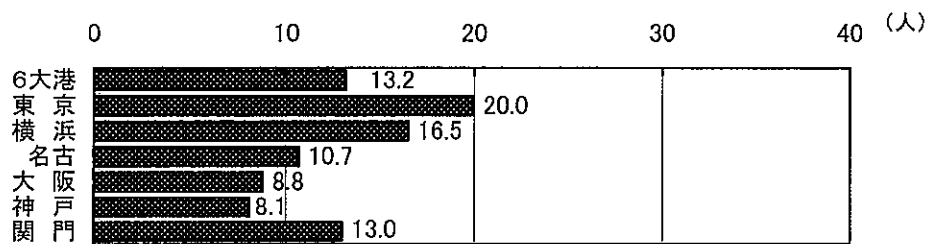
(平成15年)



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)

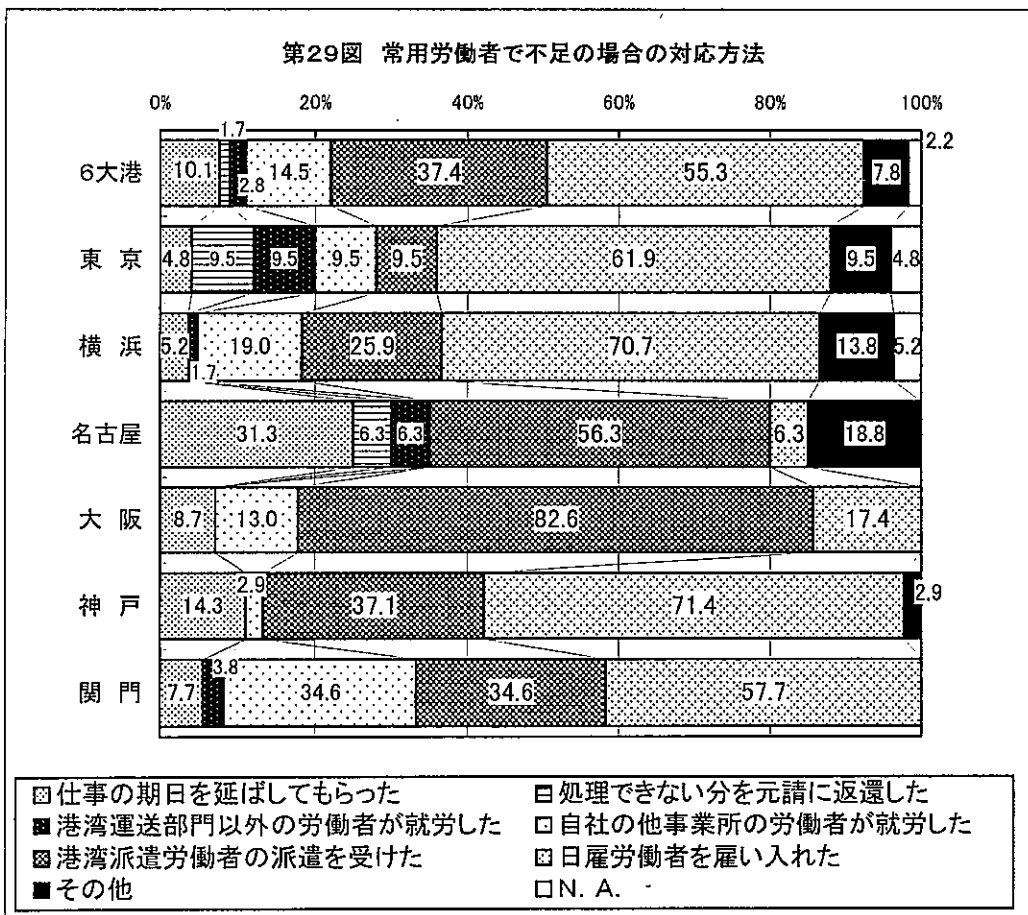


(7)不足の場合の対応方法

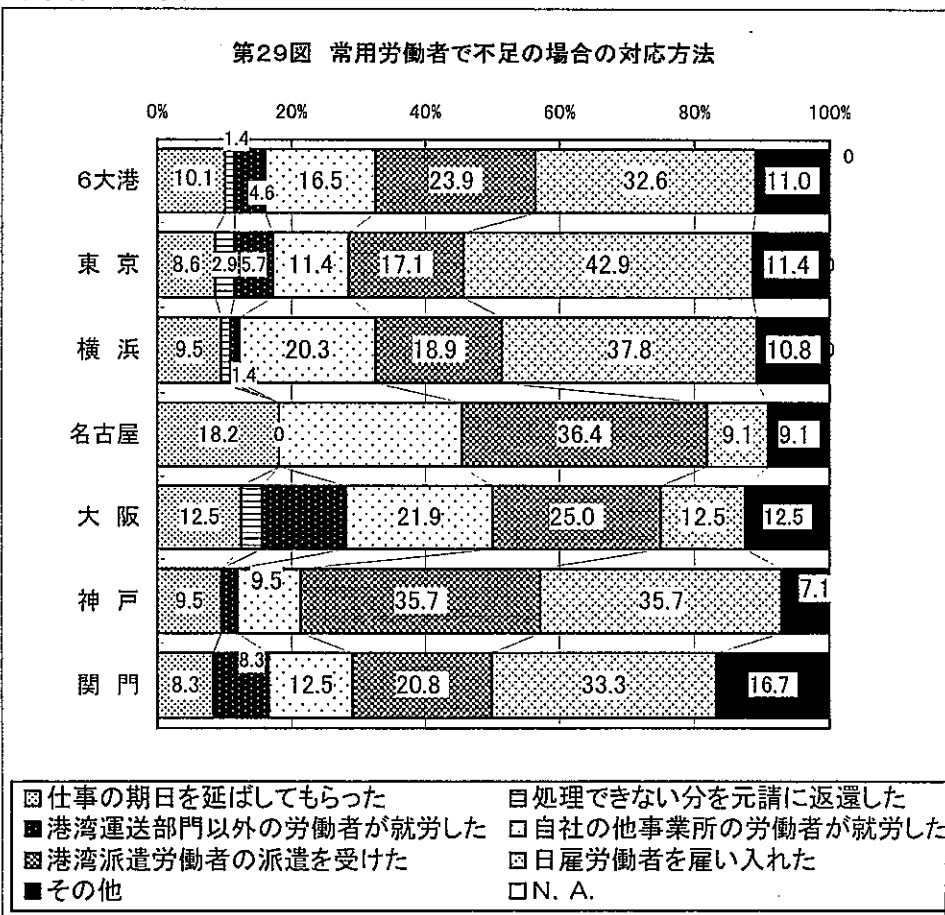
6大港全体では、「港湾派遣労働者の派遣を受けた」が23.9%(平成15年)から37.4%(平成20年)に、「日雇労働者を雇い入れた」が32.6%(平成15年)から55.3%(平成20年)にいずれも増加している。港湾別では、大阪で「港湾派遣労働者の派遣を受けた」が25.0%(平成15年)から82.6%(平成20年)に大幅に増加している一方、東京では17.1%(平成15年)から9.5%(平成20年)に減少している。また、名古屋では、平成15年と比べ、「港湾派遣労働者の派遣を受けた」が増加している一方、「日雇労働者を雇い入れた」が減少している。

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)

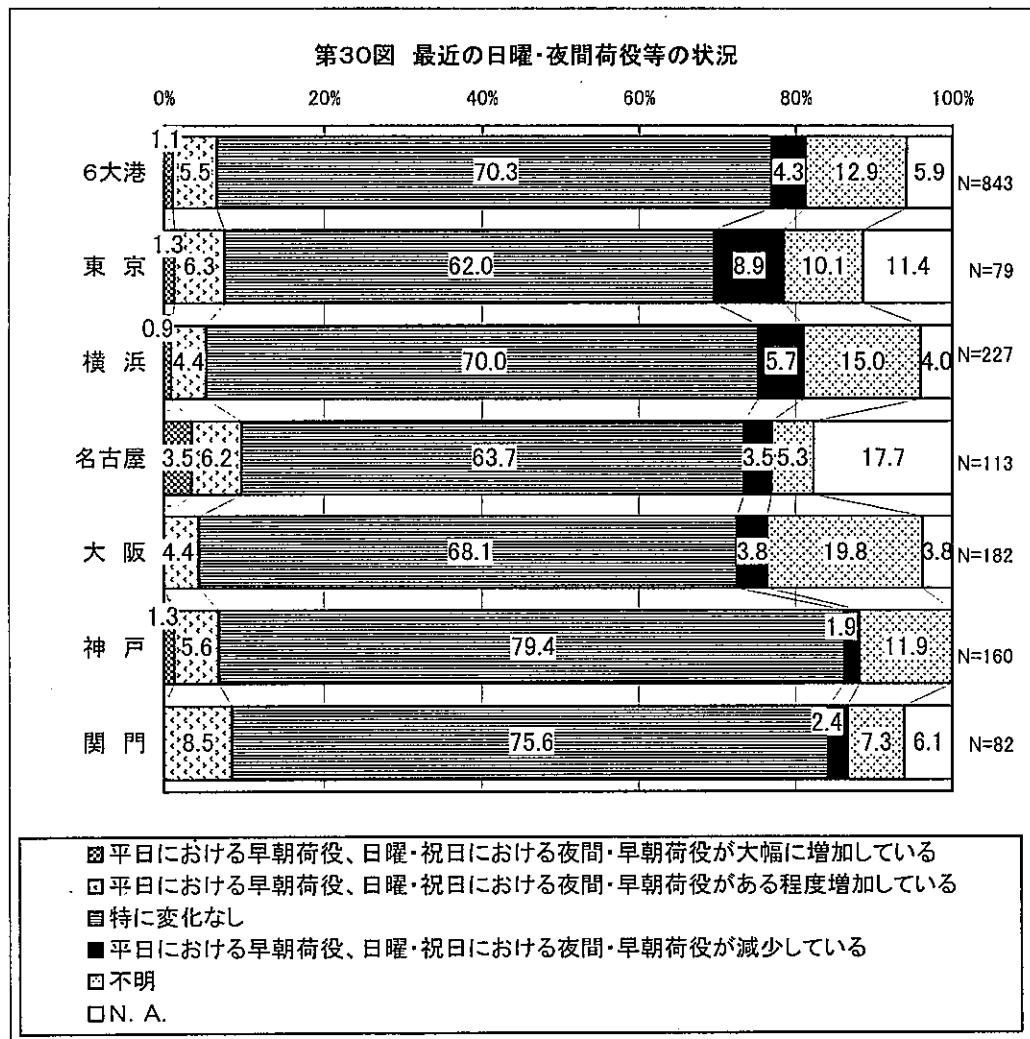


(8) 最近の日曜夜間荷役等の状況

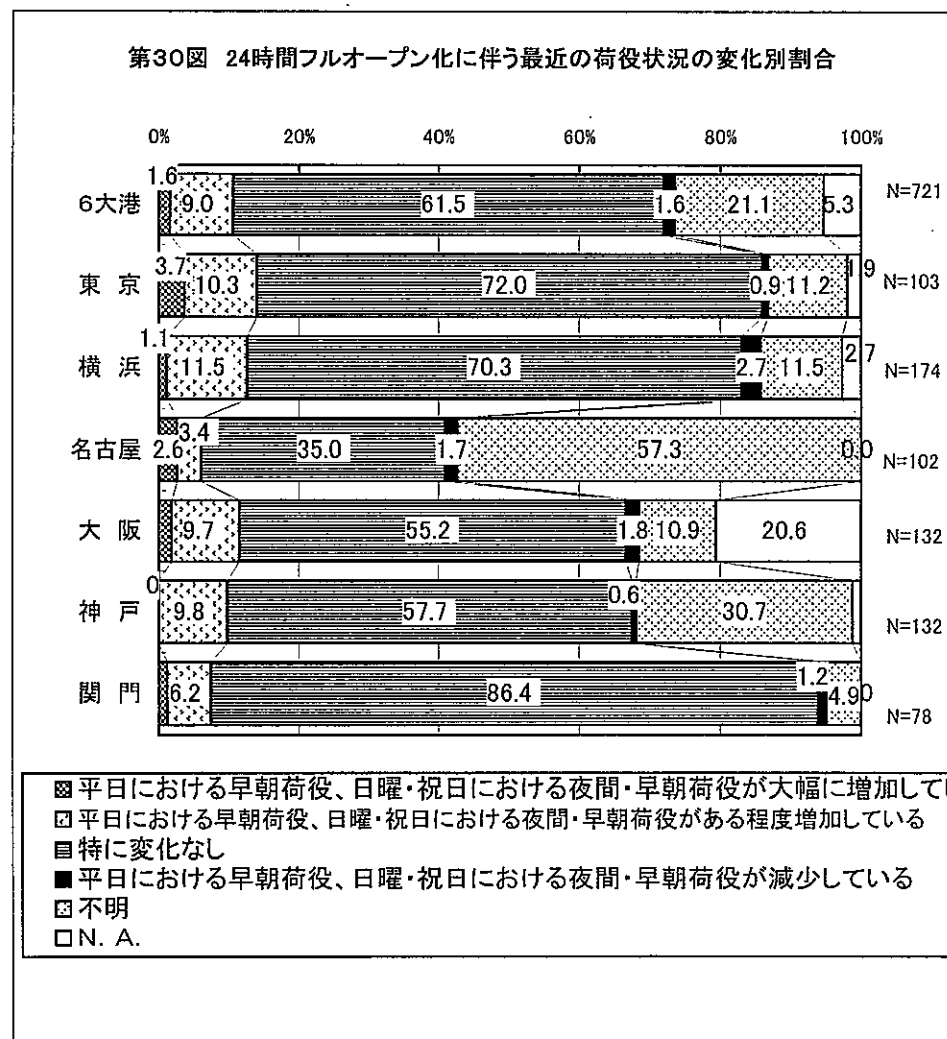
6大港全体では、「特に変化なし」が70.3%（平成20年）となり、平成15年と同じく過半数以上を占めている。また、「大幅に増加している」「ある程度増加している」について、平成15年と比べ減少している。港湾別では名古屋・関門で「ある程度増加している」が平成15年と比べ増加している。

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)



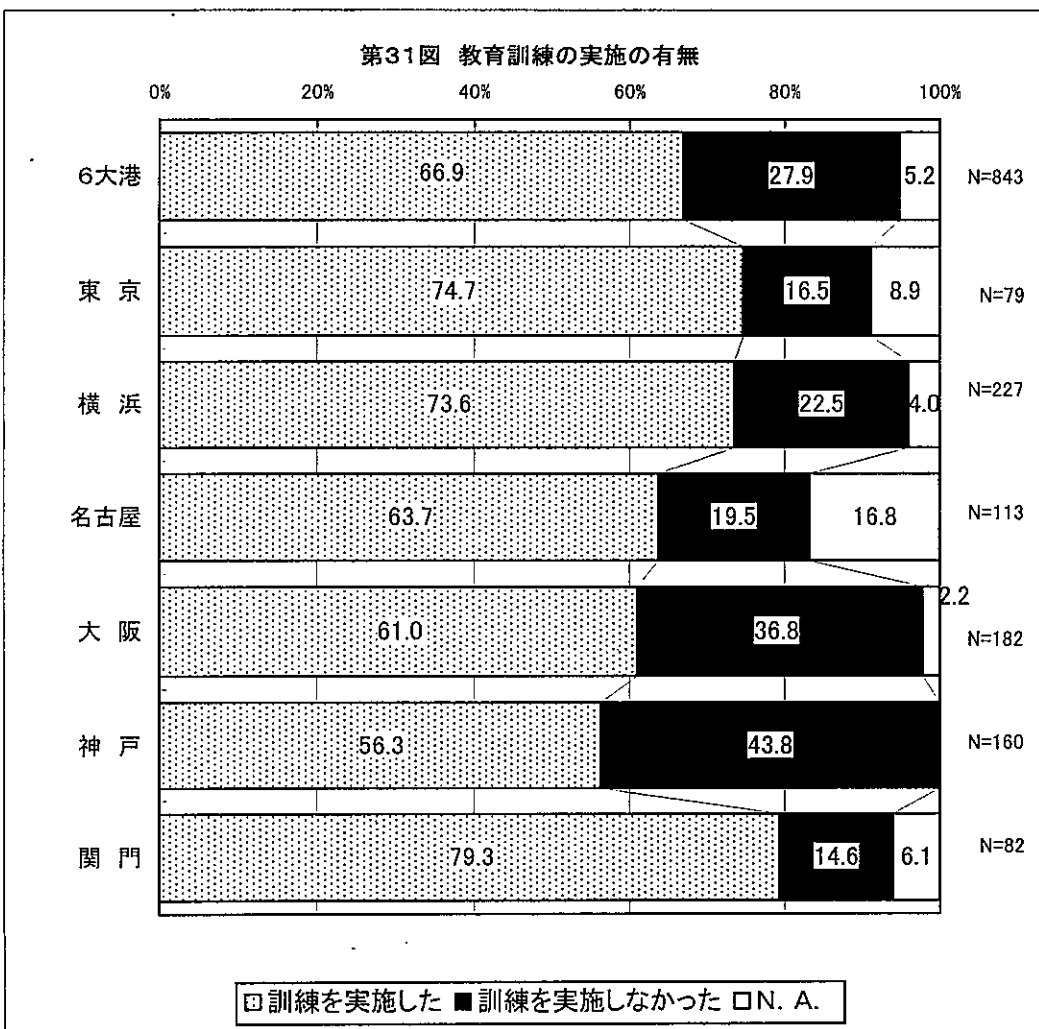
6 教育訓練の実施状況

(1) 教育訓練の実施の有無

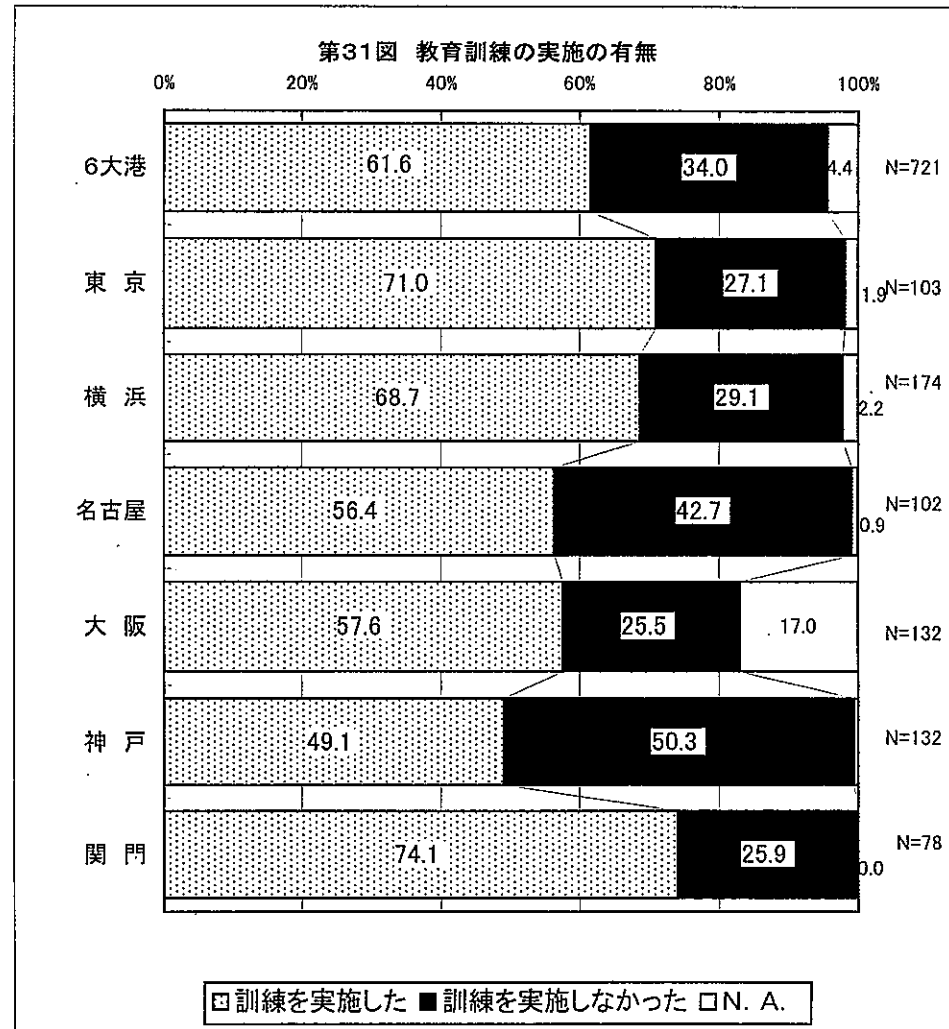
6大港全体では、「訓練を実施した」が61.6%(平成15年)から66.9%(平成20年)に増加している。港湾別では、いずれの港においても「訓練を実施した」が平成15年と比べ増加している。

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)

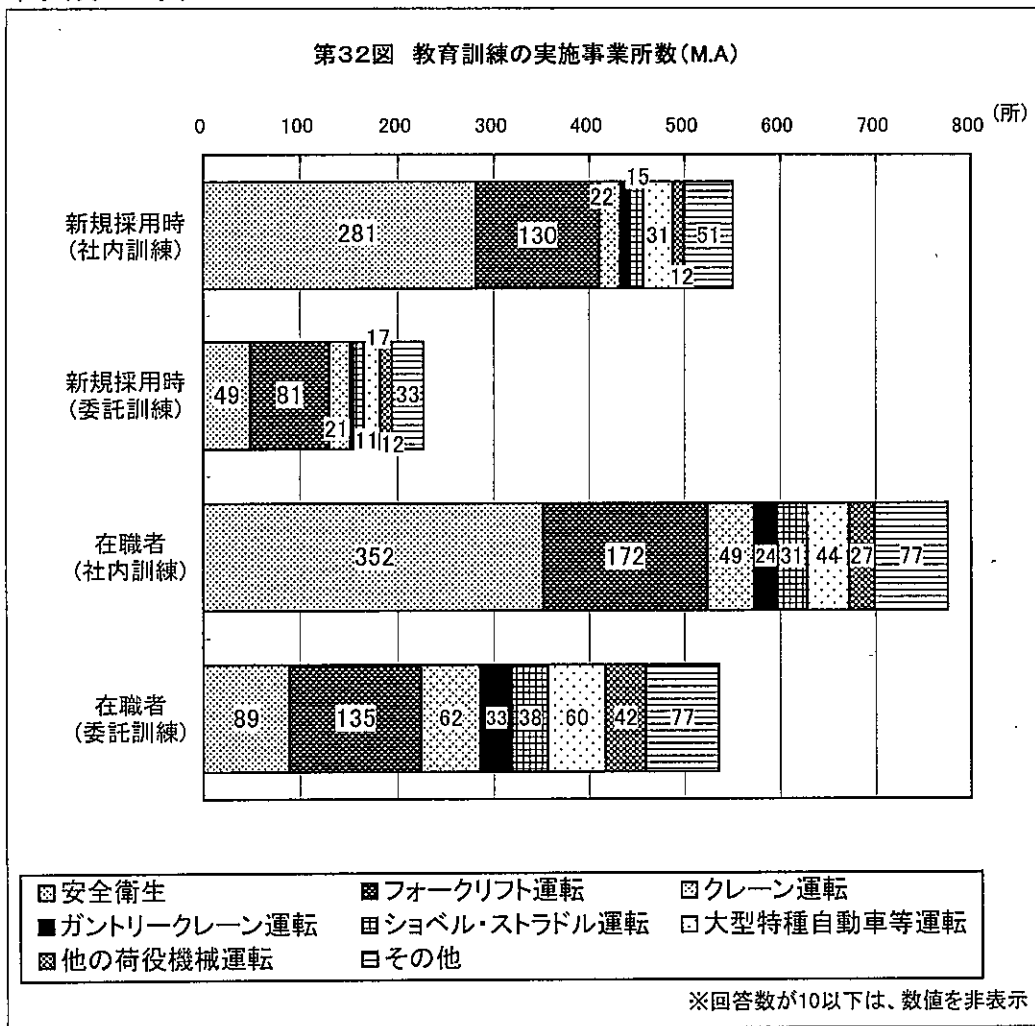


(2) 教育訓練の実施方法

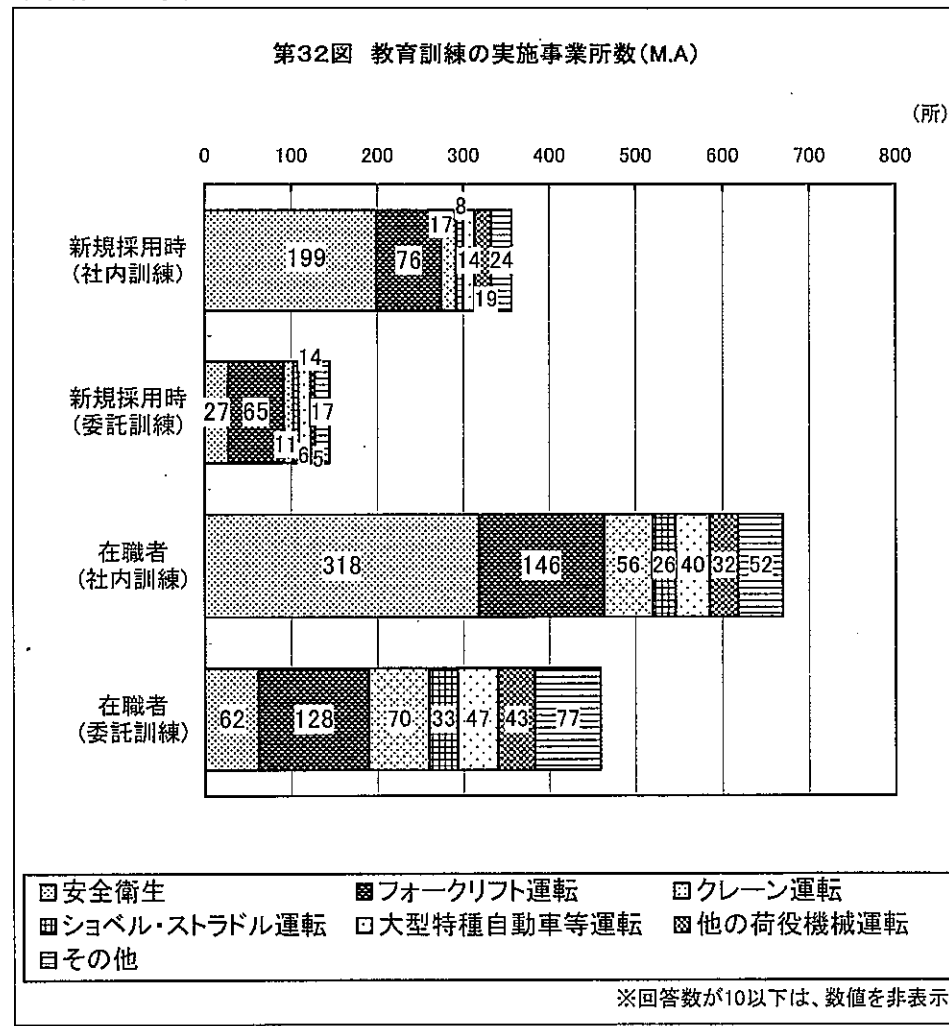
「新規採用時の社内訓練」を実施した事業所が357事業所(平成15年)から551事業所(平成20年)に、「新規採用時の委託訓練」を実施した事業所が145事業所(平成15年)から227事業所(平成20年)にいずれも増加している。新規採用時の訓練を実施した事業所全体では、平成15年と比べ55%増加している。

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)

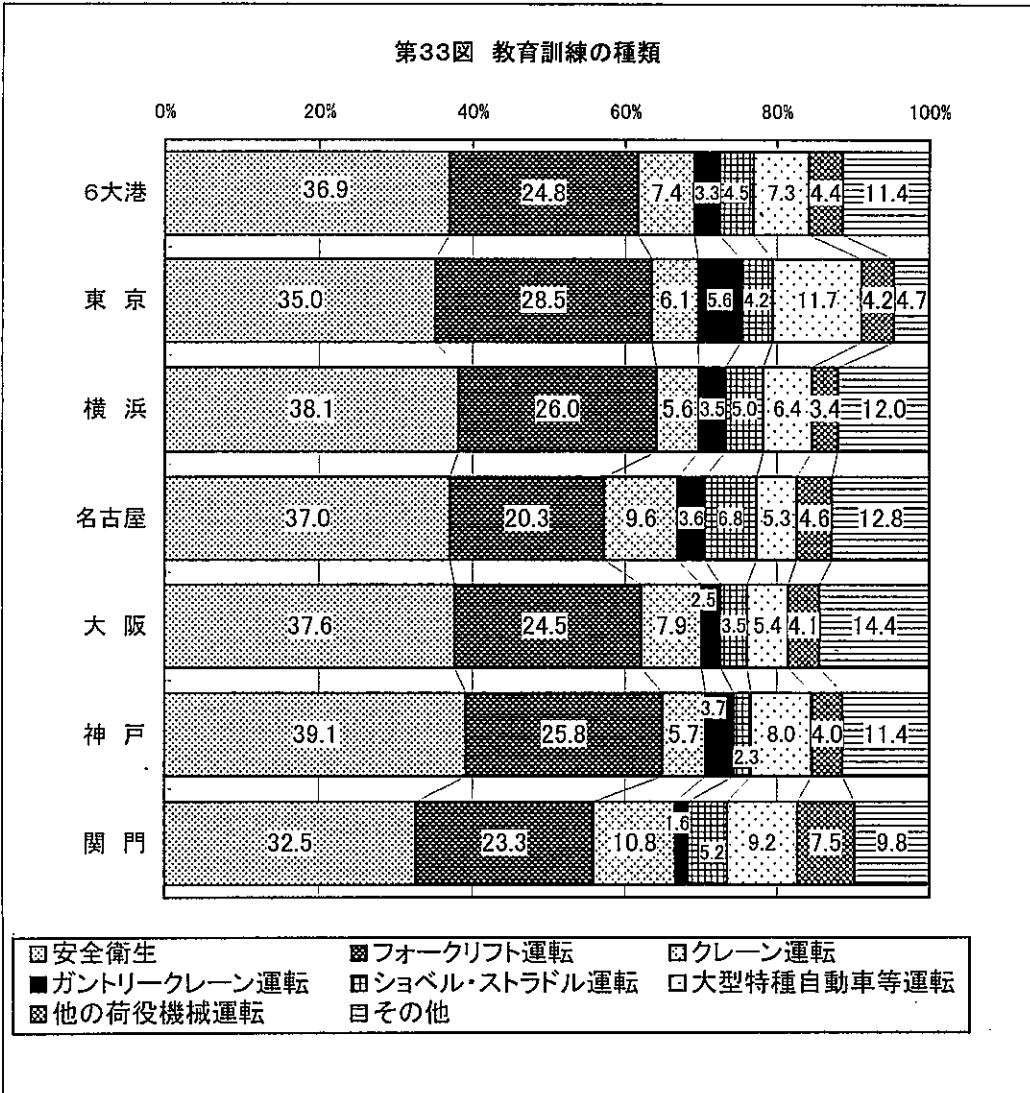


(3)教育訓練の種類

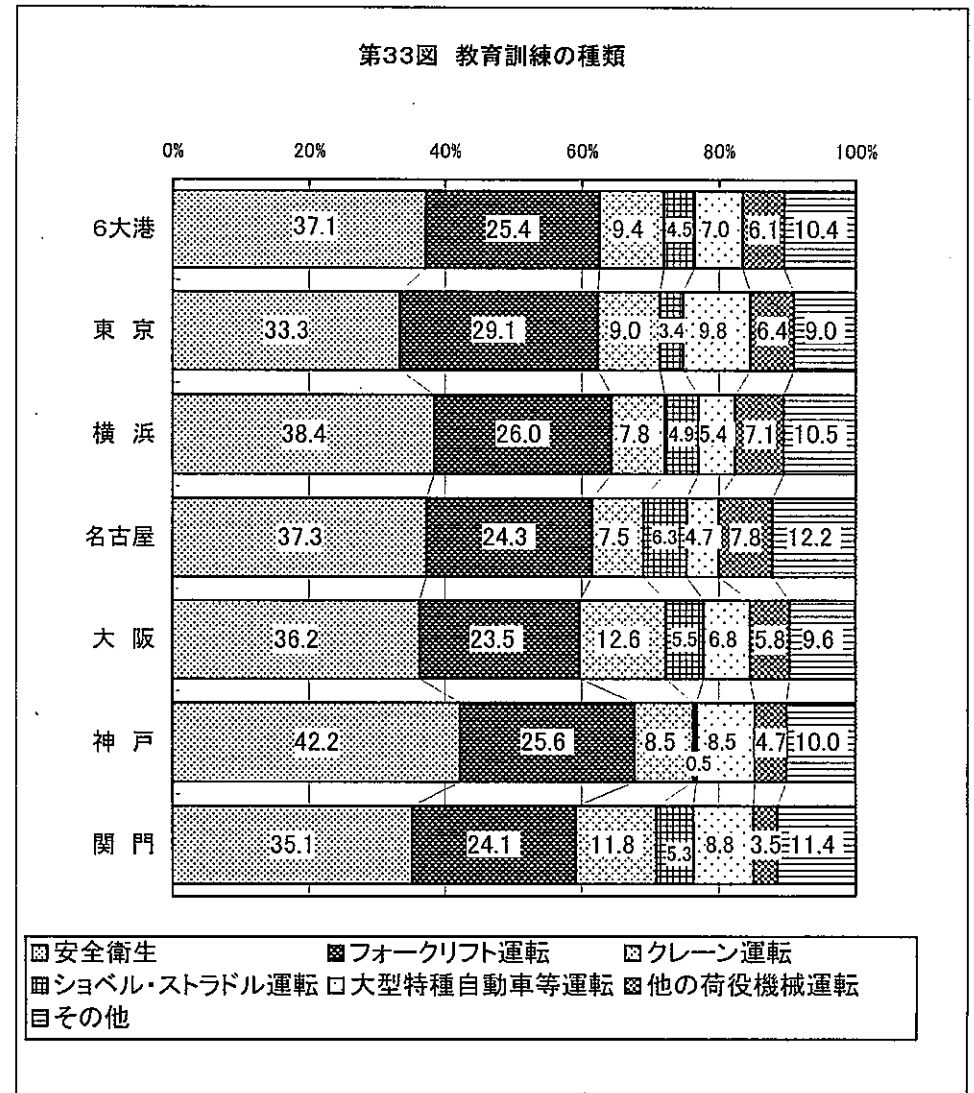
6大港全体、各港湾別いずれでも、平成20年、平成15年ともに「安全衛生」が最も高い割合を占めており、次いでフォークリフトとなっている。

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)

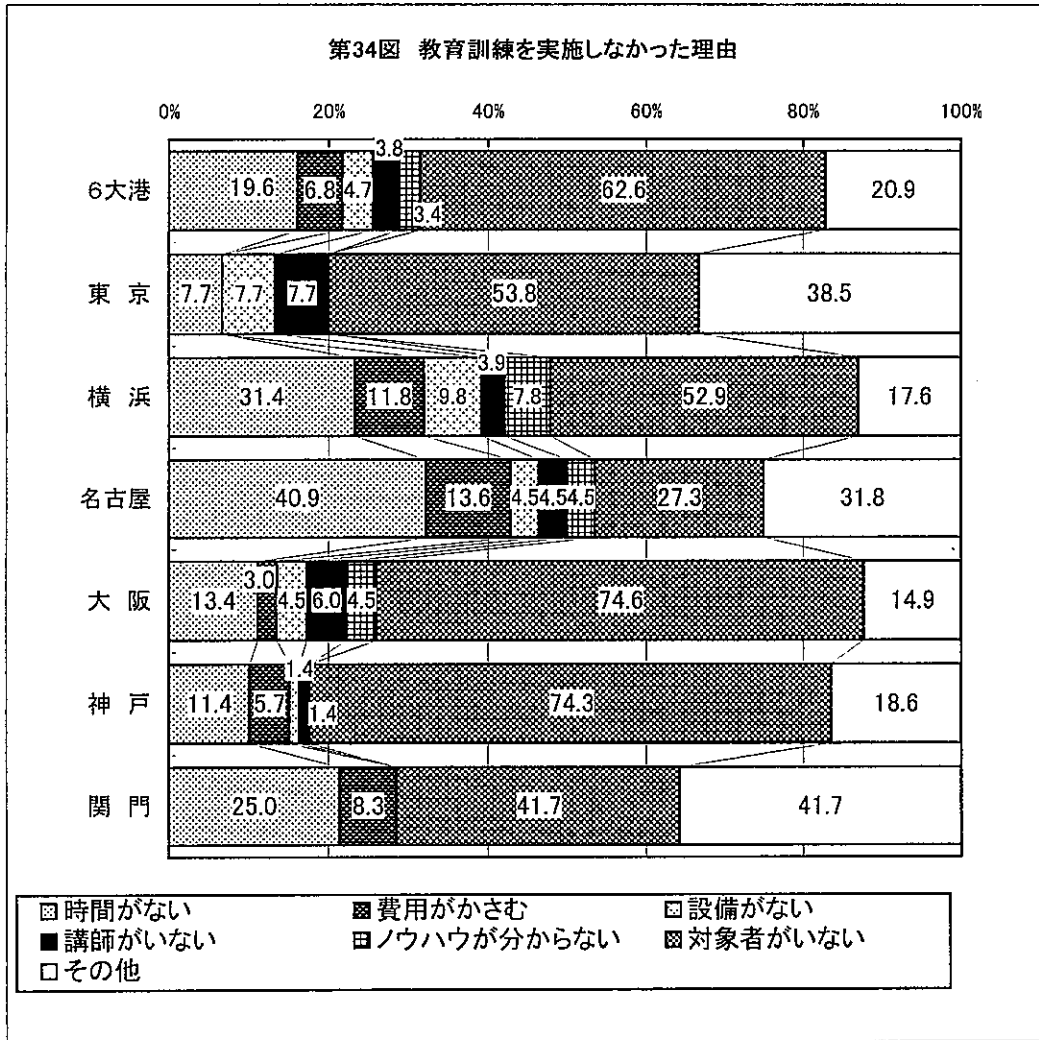


(4)実施しなかった理由

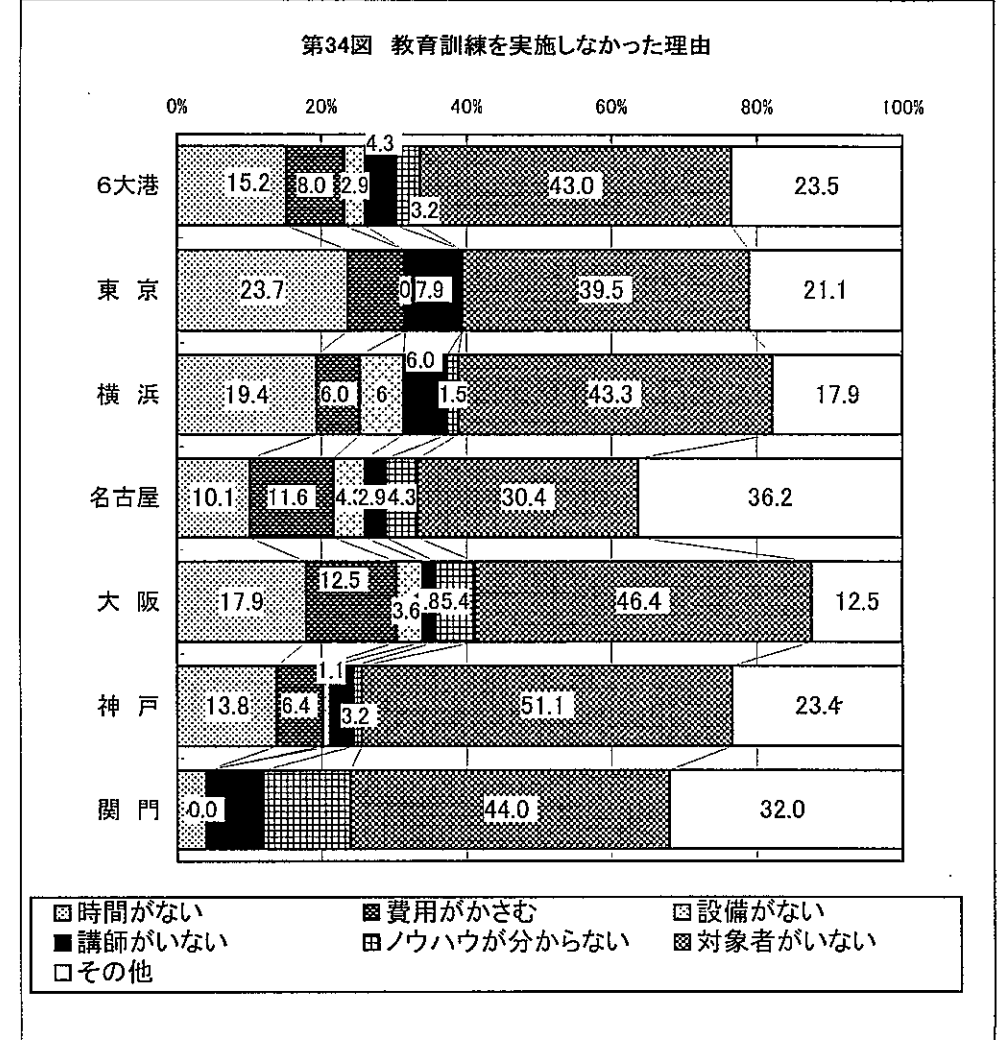
6大港全体では、平成20年、平成15年いずれにおいても「対象者がいない」が最も多く、次いで「時間がない」となっている。港湾別では、平成20年において、名古屋で「時間がない」が最も多く、次いで「対象者がいない」となっている。

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)



秘

平成20年港湾運送事業雇用実態調査票

厚生労働省

総務省承認 No.27318 承認期限 平成20年9月30日まで

この調査票は、統計以外の目的に使用されることはありませんので、事実をありのまま記入してください。

※都道府県番号 ※安定所番号 ※事業所番号

- [回答上の注意] 1. 当調査票の記入は、調査員が貴事業所の担当者... 2. 特に断りのない限り、平成20年6月30日現在の状況について記入してください。...

事業所担当者連絡先 所属部署 課 電話番号 氏名 ※調査員確認欄

I 事業所の属性に関する事項

1 事業所の名称 2 事業所の所在地 3 事業の種類 (港湾運送事業) 4 港湾労働者派遣事業の許可取得の有無

II 港湾運送事業量に関する事項

問1 平成20年6月中における貨物の取扱量についてお答えください。

港湾運送事業 革新荷役 在来荷役 合計

(注) 「革新荷役」とは、コンテナ荷役、自動車専用船荷役、RO/RO船荷役、サイロ荷役をいい、「在来荷役」とは「革新荷役」以外の荷役をいいます。

III 常用労働者の労働条件に関する事項

問2 年齢階級別の労働者数についてお答えください。

職種 年齢 合計 35歳未満 35歳~44歳 45歳~54歳 55歳~59歳 60歳~64歳 65歳~69歳 70歳以上

(注) 「常用労働者」とは、期間を定めずに雇用している労働者又は2ヶ月を超える期間を定めて雇用している労働者をいいます。

以下、問3~問9については、現業部門の常用労働者についてのみお答えください。

問3 定年制の有無等及び定年年齢についてお答えください。

定年制あり 1 一律である 1 定年年齢 歳 定年制なし 2 一律でない 2

問4 退職金制度についてお答えください。

退職金制度あり 1 定年退職の場合の標準的な退職金額 退職金制度なし 2 中学卒 万円 大学卒 万円 高校卒 万円 その他 万円

問5 勤続年数階級別の労働者数についてお答えください。

1年未満 1~4年 5~9年 10~14年 15~19年 20~24年 25年以上 合計

問6 賃金形態別の労働者数についてお答えください。

月給 日給 月給 日給 出来高給 その他

(注) 「日給月給」とは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り計算して差し引くものをいいます。

1 賃金形態が月給又は日給月給の場合、不労日(港湾運送の作業が無いなど使用者の責に帰すべき事由により休業せざるを得ない日)の賃金は基本給の何割程度を支払いますか。次の区分別に該当する人数についてお答えください。

問7 職種別の労働者数をお答えください。1人の者が複数の職種(作業)に従事する場合は、主として従事する職種(作業)に計上してください。

① 船内荷役作業員 ② 沿岸荷役作業員 ③ 関連荷役作業員 ④ はしけ・いかだ作業員 ⑤ フォーク運搬者 ⑥ クレーン運搬者(⑦ガントリークレーンを除く) ⑦ ガントリークレーン運搬者 ⑧ ショベル・ストラドル運搬者 ⑨ 大型特殊自動車等 ⑩ その他 合計

(注) 職種については、次の表により区分してください。

① 船内荷役作業員 船内において、荷の積み卸し作業に従事する者(ただし、③及び⑤~⑩に該当する者は除く) ② 沿岸荷役作業員 埠頭から倉庫までの間における荷の積み卸し作業に従事する者(ただし書き、前記①に同じ) ③ 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 ④ はしけ・いかだ作業員 はしけ又はいかだに乗り組み、はしけの荷の積み卸し、積み荷の保全、航行、いかだの構成、解体、航行の作業に従事する者 ⑤ フォーク運搬者 大型、小型を問わず、フォークリフトを運転する者 ⑥ クレーン運搬者(⑦ガントリークレーンを除く) 大型、小型を問わず、移動式その他のクレーン(ガントリークレーン運搬者を除く)を運転する者 ⑦ ガントリークレーン運搬者 ガントリークレーンを運転する者 ⑧ ショベル・ストラドル運搬者 ショベルローダー及びストラドルキヤリアを運転する者 ⑨ 大型特殊自動車等運搬者 大型特殊自動車、大型自動車及び牽引自動車を運転する者 ⑩ その他 ①~⑧のいずれにも該当しない者

問8 休日及び労働時間についてお答えください。

年間休日総数	週所定労働時間	平成20年6月における月間実労働時間(1人平均)	
		うち、所定外労働時間	(1人平均)
日	時間	時間	時間
1	2	3	4

(注)「年間休日総数」とは、年間の「週休日」及び「週休日以外の休日」をいい、臨時休業日は含みません。「平成20年6月における月間実労働時間」及び「うち、所定外労働時間」は「1人平均」の時間を計上してください。

週休2日制の導入あり					週休2日制の導入なし
完	全	月3回隔週	月2回	月1回	
1	2	3	4	5	6

問9 交代制勤務の導入状況についてお答えください。

交代制勤務あり			交代制勤務なし
2交代制	3交代制	その他	
1	2	3	4

(注)交代制勤務とは、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交代制等に区分されます。

IV 港湾派遣労働者及び日雇労働者の利用に関する事項

問10 平成20年6月中における港湾派遣労働者の派遣を受けた状況についてお答えください。また、派遣を受けた場合には、その理由についてお答え下さい。

(注)港湾派遣労働者とは、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をいいます。

派遣を受けた				派遣を受けなかった
コストが安い	流動性に対処するため	自社の常用労働者の就く業務以外の業務に従事させるため	左記以外の理由のため	
1	2	3	4	5

問11 平成20年6月中における日雇労働者の使用状況についてお答えください。また、日雇労働者を使用した場合には、その理由についてお答え下さい。

(注)港湾派遣労働者は含まれません。

日雇労働者を使用した				日雇労働者を使用しなかった
コストが安い	流動性に対処するため	自社の常用労働者の就く業務以外の業務に従事させるため	左記以外の理由のため	
1	2	3	4	5

V 荷役の流動性に関する事項

問12 平成20年6月の各日における港湾運送事業への就労人員数について、常用労働者(港湾派遣労働者として派遣先で就業した常用労働者は含まず、通常は港湾運送事業以外の業務に従事している常用労働者で、臨時に港湾運送の業務に従事した労働者は含みます。)、派遣を受けた港湾派遣労働者、日雇労働者別にお答えください。なお、港湾運送事業以外の業務に就労した場合は除いてください。

日	曜日	常労働者	港湾派遣労働者	日雇労働者	雇者
1	日		人	人	人
2	月		人	人	人
3	火		人	人	人
4	水		人	人	人
5	木		人	人	人
6	金		人	人	人
7	土		人	人	人
8	日		人	人	人
9	月		人	人	人
10	火		人	人	人
11	水		人	人	人
12	木		人	人	人
13	金		人	人	人
14	土		人	人	人
15	日		人	人	人

日	曜日	常労働者	港湾派遣労働者	日雇労働者	雇者
16	月		人	人	人
17	火		人	人	人
18	水		人	人	人
19	木		人	人	人
20	金		人	人	人
21	土		人	人	人
22	日		人	人	人
23	月		人	人	人
24	火		人	人	人
25	水		人	人	人
26	木		人	人	人
27	金		人	人	人
28	土		人	人	人
29	日		人	人	人
30	月		人	人	人

問13 平成20年6月中における荷役作業の状況についてお答えください。

荷役作業日数を数	雇用する常用労働者で適正であった日	日
	雇用する常用労働者で過剰であった日	日
	雇用する常用労働者で不足であった日	日
荷役作業を行わなかった日		日
合計		30日

→ 1 過剰であった日の状況をお答えください。

過剰であった日の過剰人員の合計	人
港湾派遣労働者として派遣先で就労した人員の合計	人
港湾運送事業以外の事業に従事した人員の合計	人
不就労であった人員の合計	人
最も過剰であった日の過剰人員	人

(注)「港湾運送以外の事業に従事した人員の合計」は、用具の修理等港湾運送以外の業務に従事した日数を計上してください。「不就労であった人員の合計」は、所定労働日数であるにもかかわらず、就労できなかった日数を計上してください。

→ 2 不足であった日の状況をお答えください。

不足であった日の不足人員の合計	人
最も不足であった日の不足人員	人

→ 3 不足であった日の対応方法についてお答えください。(主なもの2つ以内)

仕事の期日を延ばしてもらった	1	港湾派遣労働者の派遣を受けた	5
処理できない分を元請に返還した	2	日雇労働者を雇い入れた	6
港湾運送部門以外の労働者が就労した	3	その他	7
自社の他事業所の労働者が就労した	4		

問 14 最近の日曜・夜間荷役等の状況についてお答えください。

平日における早朝荷役、日曜・祝日における夜間・早朝荷役が大幅に増加している	平日における早朝荷役、日曜・祝日における夜間・早朝荷役がある程度増加している	特に変化なし	平日における早朝荷役、日曜・祝日における夜間・早朝荷役が減少している	不明
1	2	3	4	5

(注) 早朝荷役とは午前4時から午前8時の間に行う荷役をいい、夜間荷役とは午後4時30分から翌午前4時の間に行う荷役をいいます。

VI 教育訓練の実施に関する事項

問 15 過去1年間(平成19年7月1日～平成20年6月30日)における現業部門の常用労働者の教育訓練の実施状況についてお答えください。

実施した	1
実施しなかった	2

1 実施した訓練についてお答えください。
(該当するものすべてを○で囲んでください。)

訓練の種類		①安全衛生	②フォークリフト運	③クレーン運 (④ガントリーリターンを除く)	④ガントリー運	⑤ショベル・ストラドル運	⑥大型特種自動車運	⑦他の荷役機械運	⑧その他
新規採用時の訓練	社内訓練	1	1	1	1	1	1	1	1
	委託訓練	2	2	2	2	2	2	2	2
在職者の訓練	社内訓練	3	3	3	3	3	3	3	3
	委託訓練	4	4	4	4	4	4	4	4

(注) 「ショベル・ストラドル運」とは、ショベルローダー及びストラドルキャリア運のことです。
「大型特種自動車等運」とは、大型特種自動車、大型自動車及び牽引自動車のことです。

2 実施しなかった理由についてお答えください。(主なものを2つ以内)

時間がない	1	ノウハウが分からない	5
費用がかさむ	2	対象者がいない	6
設備がない	3	その他	7
講師がいない	4		

～御協力ありがとうございました～