

資料 1

東京地方労働審議会港湾労働部会
規程集

東京労働局職業安定部

目次

厚生労働省組織令 1 ページ

地方労働審議会令 2 ページ

東京地方労働審議会運営規程 5 ページ

東京地方労働審議会港湾労働部会運営規程 8 ページ

厚生労働省組織令（平成十二年六月七日政令第二百五十二号）

（地方労働審議会）

第百五十六条の二 都道府県労働局に、地方労働審議会を置く。

2 地方労働審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 都道府県労働局長の諮問に応じて労働基準法、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成四年法律第九十号）、労働安全衛生法、作業環境測定法（昭和五十年法律第二十八号）、賃金の支払の確保等に関する法律（昭和五十一年法律第三十四号）、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。第四十四条、第四十五条及び第四十七条の規定に限る。）、港湾労働法（昭和六十三年法律第四十号）及び家内労働法の施行並びに公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議すること。

二 前号に規定する重要事項に関し、都道府県労働局長又は関係行政機関（家内労働法の施行に関する重要事項にあっては、都道府県労働局長）に意見を述べること。

三 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法、地域雇用開発促進法及び家内労働法の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

3 厚生労働大臣が指定する都道府県労働局に置かれる地方労働審議会は、前項に定めるもののほか、関係都道府県労働局長の諮問に応じて同項第一号に掲げる重要事項のうち港湾労働法の施行に関するものであって二以上の都道府県の区域の一部をその区域とする港湾に係るものについて調査審議し、かつ、関係都道府県労働局長又は関係行政機関に意見を述べることができる。

4 前二項に定めるもののほか、地方労働審議会に関し必要な事項については、地方労働審議会令（平成十三年政令第三百二十号）の定めるところによる。

地方労働審議会令(平成十三年九月二十七日政令第三百二十号)

内閣は、国家行政組織法(昭和二十三年法律第二百十号)第八条の規定に基づき、この政令を制定する。

(名称)

第一条 地方労働審議会(以下「審議会」という。)には、当該都道府県労働局の名を冠する。

(組織)

第二条 審議会は、委員十八人で組織する。

- 2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。
- 3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

(委員等の任命)

第三条 委員は、労働者(家内労働法(昭和四十五年法律第六十号)第二条第二項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。)を代表する者、使用者(同条第三項に規定する委託者を含む。以下同じ。)を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

(委員の任期等)

第四条 委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

(会長)

第五条 審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(部会)

第六条 審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。
- 3 前項の委員及び臨時委員については、労働者を代表する委員の数と関係労働者を代表する臨時委員の数の合計数及び使用者を代表する委員の数と関係使用者を代表する臨時委員の数の合計数は、同数とする。
- 4 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 5 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 6 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 7 審議会は、その定めるところにより、部会(その部会長が委員であるものに限る。)の議決をもって審議会の議決とすることができる。

(最低工賃専門部会)

第七条 家内労働法第二十一条第一項の規定により審議会に置かれる専門部会(以下「最低工賃専門部会」という。)に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表するもの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
- 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、廃止するものとする。
- 4 前条第四項から第七項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

(議事)

第八条 審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員(労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。)、使用者関係委員(使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。)及び公益関係委員(公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。)の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

3 前二項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

(庶務)

第九条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

(雑則)

第十条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この政令は、平成十三年十月一日から施行する。

東京地方労働審議会運営規程

第1条 地方労働審議会の議事運営は、厚生労働省組織令（平成12年政令第252号）第156条の2及び地方労働審議会令（平成13年政令第320号）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第2条 審議会の会議（以下単に「会議」という。）は、労働局長の請求があったとき、会長が必要があると認めるとき又は委員の3分の1以上から請求があったときに会長が召集する。

2 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあつては、労働局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の召集に代えることができる。

また、その議事が地方労働審議会令第3条第4項に規定する専門委員の同意のみの場合にあつては、会長から委員あて同意を求める文書を発出することをもって、会議に代えることができる。

3 労働局長又は委員は、会長に会議の召集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

4 会長は、会議を召集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも7日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び労働局長に通知しなければならない。

第3条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席することができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項（同条第3項において準用する場合を含む。）に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。

第4条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。

3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に

損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

- 2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録の全部又は一部を非公開とすることができる。
- 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第7条 第2条から第6条までの規定は、地方労働審議会令第6条に規定する部会（以下単に「部会」という。）及び同令第7条に規定する最低工賃専門部会（以下単に「最低工賃専門部会」という。）について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また「委員」とあるのは家内労働部会、港湾労働部会及び最低工賃専門部会については「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、建議書又は議決書をその都度労働局長に送付しなければならない。

- 2 審議会は、厚生労働省組織令第156条の2第2項第2号の規定により関係行政機関に建議したときは、その写しを労働局長に送付しなければならない。

第9条 審議会は、その定めるところにより、次の部会を置くこととする。

- 一 労働災害防止部会
- 二 家内労働部会
- 三 港湾労働部会

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

- 2 審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる。

第11条 臨時委員及び専門委員は、審議会令第4条第4項及び第5項に規定する場合のほか、会長の任期が終了したときに解任されるものとする。ただし、再任を妨げない。

第12条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。この場合において、部会に属すべき委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、異なる数とすることができる。

きる。

第13条 この規程に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部会に諮って定める。

第14条 審議会の庶務は、東京労働局雇用環境・均等部企画課の協力を得て、総務部総務課において処理する。ただし、労働災害防止部会に係るものについては東京労働局労働基準部監督課、家内労働部会及び最低工賃専門部会に係るものについては東京労働局労働基準部賃金課、港湾労働部会に係るものについては東京労働局職業安定部職業対策課において処理する。

第15条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年11月15日から施行する。

この規程は、平成15年 3月 7日から施行する。

この規程は、平成28年 4月 1日から施行する。

この規程は、令和 3年 3月10日から施行する。

東京地方労働審議会港湾労働部会運営規程

(規程の目的)

第1条 東京地方労働審議会港湾労働部会（以下「部会」という。）の議事運営は、厚生労働省組織令（平成12年政令第252号）第156条の2、地方労働審議会令（平成13年政令第320号）及び東京地方労働審議会運営規程に定めるもののほか、この規程に定めるところによる。

(委員の人数)

第2条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各5名とする。

(議決の報告)

第3条 部会長は、部会が議決を行ったときは、当該議決をその都度、東京地方労働審議会長に報告しなければならない。

(規程の改廃)

第4条 この規程の改廃は、部会の議決に基づいて行う。

附則

この規程は、平成14年5月13日から施行する。

第 12 期第 1 回
東京地方労働審議会港湾労働部会 資料
「港湾労働者就労状況等について」

令和 5 年 10 月末現在

東京労働局職業安定部
東京港湾労働者雇用安定センター

資料目次

- 東京港常用港湾労働者就労状況 1 ページ
- 東京港港湾労働者就労状況（全作業） 2 ページ
- 東京港港湾労働者作業別就労状況 3～8 ページ
- 令和5年度港湾労働者派遣業務取扱状況 9 ページ
- 令和4年度港湾労働者派遣業務取扱状況 10 ページ

東京港常用港湾労働者就労状況

年度 月	① 項目			②		③		④		⑤		⑥		⑦		
	月末現在有効者数			就労実人員		就労延数		③のうち 船内		③のうち 沿岸・倉庫		③のうち その他		平均就労日数 ③÷②		
	(人)	うち女性人数 (人)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(日)	前年度比 (%)	(日)	前年度比 (%)	(日)	前年度比 (%)	(日)	前年度比 (%)	(日)	増減数 (日)	
25年度計	4,554	88	0.2	4,052	▲ 0.6	964,311	1.1	177,984	0.5	743,720	1.3	42,607	0.6	238.0	4.0	
26年度計	4,549	109	▲ 0.1	4,074	0.5	957,579	▲ 0.7	176,575	▲ 0.8	740,194	▲ 0.5	40,810	▲ 4.2	235.0	▲ 2.9	
27年度計	4,469	100	▲ 1.8	4,060	▲ 0.3	955,998	▲ 0.2	179,692	1.8	736,205	▲ 0.5	40,101	▲ 1.7	235.5	0.4	
28年度計	4,490	116	0.5	4,014	▲ 1.1	939,943	▲ 1.7	172,165	▲ 4.2	723,240	▲ 1.8	44,538	11.1	234.2	▲ 1.3	
29年度計	4,545	118	1.2	4,003	▲ 0.3	972,973	3.5	175,960	2.2	747,512	3.4	49,501	11.1	243.1	8.9	
30年度計	4,561	129	0.4	4,192	4.7	968,850	▲ 0.4	179,223	1.9	740,617	▲ 0.9	49,010	▲ 1.0	231.1	▲ 11.9	
元年度計	4,579	144	0.4	4,173	▲ 0.5	964,339	▲ 0.5	167,330	▲ 6.6	751,422	1.5	45,587	▲ 7.0	231.1	▲ 0.0	
2年度計	4,629	148	1.1	3,700	▲ 11.3	969,533	0.5	162,380	▲ 3.0	760,810	1.2	46,343	1.7	262.0	30.9	
3年度計	4,530	135	▲ 2.1	4,201	13.5	956,821	▲ 1.3	154,614	▲ 4.8	752,324	▲ 1.1	49,883	7.6	227.8	▲ 34.3	
4年度計	4,582	147	1.1	4,211	0.2	959,870	0.3	158,139	2.3	747,768	▲ 0.6	53,963	8.2	227.9	0.2	
25年度月平均				4,029	▲ 1.0	80,359	1.1	14,832	0.5	61,977	1.3	3,551	0.6	19.9	0.4	
26年度月平均				4,067	1.0	79,798	▲ 0.7	14,715	▲ 0.8	61,683	▲ 0.5	3,401	▲ 4.2	19.6	▲ 0.3	
27年度月平均				4,037	▲ 0.7	79,667	▲ 0.2	14,974	1.8	61,350	▲ 0.5	3,342	▲ 1.7	19.7	0.1	
28年度月平均				3,997	▲ 1.0	78,329	▲ 1.7	14,347	▲ 4.2	60,270	▲ 1.8	3,712	11.1	19.6	▲ 0.1	
29年度月平均				4,057	1.5	81,081	3.5	14,663	2.2	62,293	3.4	4,125	11.1	20.0	0.4	
30年度月平均				4,081	0.6	80,738	▲ 0.4	14,935	1.9	61,718	▲ 0.9	4,084	▲ 1.0	19.8	▲ 0.2	
元年度月平均				4,187	2.6	80,362	▲ 0.5	13,944	▲ 6.6	62,619	1.5	3,799	▲ 7.0	19.2	▲ 0.6	
2年度月平均				3,905	▲ 6.7	80,794	0.5	13,532	▲ 3.0	63,401	1.2	3,862	1.7	20.7	1.5	
3年度月平均				3,950	1.2	79,735	▲ 1.3	12,885	▲ 4.8	62,694	▲ 1.1	4,157	7.6	20.2	▲ 0.5	
4年度月平均				4,180	▲ 0.2	79,989	▲ 0.5	13,178	▲ 5.5	62,314	▲ 0.5	4,497	18.4	19.1	▲ 1.1	
令和4年度	4月	4,516	135	▲ 2.7	3,863	4.3	77,398	▲ 9.6	12,751	▲ 6.4	60,383	▲ 10.7	4,264	▲ 1.5	20.0	▲ 3.1
	5月	4,560	145	▲ 3.4	4,033	10.3	75,983	0.2	12,197	▲ 6.9	59,257	0.9	4,529	14.6	18.8	▲ 1.9
	6月	4,572	145	▲ 3.0	4,173	15.5	85,500	▲ 0.5	13,403	▲ 3.6	67,057	▲ 0.9	5,040	14.9	20.5	▲ 3.3
	7月	4,571	152	▲ 2.4	4,275	21.1	84,407	5.2	12,898	▲ 3.4	66,955	7.1	4,554	5.5	19.7	▲ 3.0
	8月	4,587	151	▲ 1.5	4,240	20.3	79,809	3.4	13,811	17.4	61,611	0.8	4,387	2.8	18.8	▲ 3.1
	9月	4,571	147	▲ 1.6	4,173	▲ 0.6	77,867	▲ 0.9	13,702	7.5	59,419	▲ 3.7	4,746	14.9	18.7	▲ 0.1
	10月	4,573	138	0.2	4,133	▲ 1.2	80,344	▲ 2.8	12,868	▲ 4.7	62,935	▲ 2.8	4,541	3.5	19.4	▲ 0.3
	11月	4,619	150	1.3	4,238	1.6	83,124	3.4	15,500	18.4	63,136	0.1	4,488	7.4	19.6	0.3
	12月	4,605	152	1.1	4,289	2.3	82,296	▲ 0.2	12,916	▲ 2.2	64,880	▲ 0.1	4,500	4.1	19.2	▲ 0.5
	1月	4,595	148	1.3	4,270	1.2	73,428	▲ 1.4	11,751	▲ 3.7	57,622	▲ 1.2	4,055	2.3	17.2	▲ 0.5
	2月	4,587	147	1.2	4,265	1.4	75,981	5.9	12,982	14.6	58,765	3.1	4,234	23.0	17.8	0.8
	3月	4,582	147	1.1	4,211	0.2	83,733	2.4	13,360	4.4	65,748	1.5	4,625	10.0	19.9	0.4
	令和5年度	4月	4,590	144	1.6	4,218	9.2	84,021	8.6	14,908	16.9	64,837	7.4	4,276	0.3	19.9
5月		4,591	148	0.7	4,226	4.8	81,888	7.8	13,252	8.6	64,474	8.8	4,162	▲ 8.1	19.4	0.5
6月		4,608	150	0.8	4,226	1.3	87,990	2.9	13,890	3.6	69,695	3.9	4,405	▲ 12.6	20.8	0.3
7月		4,613	153	0.9	4,195	▲ 1.9	83,880	▲ 0.6	13,536	4.9	66,043	▲ 1.4	4,301	▲ 5.6	20.0	0.3
8月		4,612	153	0.5	4,233	▲ 0.2	83,587	4.7	12,989	▲ 6.0	66,253	7.5	4,345	▲ 1.0	19.7	0.9
9月		4,603	153	0.7	4,228	1.3	82,440	5.9	13,069	▲ 4.6	65,073	9.5	4,298	▲ 9.4	19.5	0.8
10月		4,589	152	0.3	4,139	0.1	83,533	4.0	13,963	8.5	65,200	3.6	4,370	▲ 3.8	20.2	0.7
11月																
12月																
1月																
2月																
3月																
令和5年度計							587,339		95,607		461,575		30,157			
令和5年度月平均				4,209	0.5	83,906	4.4	13,658	▲ 2.1	65,939	5.3	4,308	13.4	19.9		

※1 この表は、臨時に港湾運送業務に従事する労働者を除く数である。

※2 ①・②の年度別・年別の欄については、それぞれ3月末現在の数である。

※3 ▲は、マイナスを示す。

東京港港湾労働者就労状況(全作業)

東京労働局職業安定部
単位:日(延),%

項目 年度 月	①就労延数(合計)	②企業常用雇用労働者	③港湾労働者派遣	④日雇労働者	⑦就労状況割合		⑧直接雇用率			
					⑤安定所紹介	⑥直接雇用	常用	派遣	日雇	⑥/(③+④)
平成28年度月平均	80,945 (▲ 1.7)	78,329 (▲ 1.7)	57 (0.0)	2,560 (▲ 2.9)	166 (▲ 12.8)	2,394 (▲ 2.2)	96.8	0.1	3.1	91.5
平成29年度月平均	83,744 (3.5)	81,081 (3.5)	49 (▲ 13.3)	2,615 (2.1)	163 (▲ 1.7)	2,452 (2.4)	96.8	0.1	3.1	92.1
平成30年度月平均	83,260 (▲ 0.6)	80,738 (▲ 0.4)	68 (38.8)	2,454 (▲ 6.2)	91 (▲ 44.2)	2,363 (▲ 3.6)	97.0	0.1	3.1	93.7
令和元年度月平均	83,049 (▲ 0.3)	80,362 (▲ 0.5)	77 (13.2)	2,610 (6.4)	71 (▲ 22.0)	2,539 (7.4)	96.8	0.1	3.1	94.5
令和2年度月平均	83,264 (0.3)	80,794 (0.5)	77 (0.0)	2,392 (▲ 8.4)	15 (▲ 78.9)	2,377 (▲ 6.4)	97.0	0.1	2.9	96.3
令和3年度月平均	82,263 (▲ 1.2)	79,735 (▲ 1.3)	91 (18.4)	2,437 (1.9)	14 (▲ 5.0)	2,423 (1.9)	96.9	0.1	3.0	95.8
令和4年 4月	80,041 (▲ 9.4)	77,398 (▲ 9.6)	58 (▲ 44.8)	2,585 (▲ 3.4)	31 (▲ 11.4)	2,554 (▲ 3.3)	96.7	0.1	3.2	96.6
5月	78,558 (0.3)	75,983 (0.2)	56 (▲ 61.6)	2,519 (6.9)	43 (38.7)	2,476 (6.4)	96.7	0.1	3.2	96.2
6月	88,388 (▲ 0.3)	85,500 (▲ 0.5)	74 (▲ 21.3)	2,814 (7.6)	23 (▲ 14.8)	2,791 (7.8)	96.7	0.1	3.2	96.6
7月	87,265 (5.4)	84,407 (5.2)	69 (19.0)	2,789 (9.1)	24 (41.2)	2,765 (8.9)	96.7	0.1	3.2	96.7
8月	82,771 (3.9)	79,809 (3.4)	85 (▲ 19.0)	2,877 (19.0)	26 (2,500.0)	2,851 (18.0)	96.4	0.1	3.5	96.3
9月	80,617 (▲ 0.7)	77,867 (▲ 0.9)	81 (▲ 11.0)	2,669 (7.0)	23 (475.0)	2,646 (6.2)	96.6	0.1	3.3	96.2
10月	83,084 (▲ 2.4)	80,344 (▲ 2.8)	58 (▲ 29.3)	2,682 (9.6)	24 (41.2)	2,658 (9.4)	96.7	0.1	3.2	97.0
11月	86,282 (4.0)	83,124 (3.4)	58 (▲ 27.5)	3,100 (24.2)	19 (375.0)	3,081 (23.7)	96.3	0.1	3.6	97.6
12月	85,051 (0.1)	82,296 (▲ 0.2)	80 (▲ 1.2)	2,675 (11.7)	23 (130.0)	2,652 (11.2)	96.8	0.1	3.1	96.3
令和5年 1月	75,827 (▲ 1.1)	73,428 (▲ 1.4)	65 (▲ 17.7)	2,334 (11.5)	17 (21.4)	2,317 (11.4)	96.8	0.1	3.1	96.6
2月	78,401 (6.1)	75,981 (5.9)	100 (28.2)	2,320 (13.8)	12 (71.4)	2,308 (13.6)	96.9	0.1	3.0	95.4
3月	86,860 (2.7)	83,733 (2.4)	71 (▲ 25.3)	3,056 (15.0)	20 (400.0)	3,036 (14.4)	96.4	0.1	3.5	97.1
令和4年度計	993,145 (0.6)	959,870 (0.3)	855 (▲ 21.8)	32,420 (10.9)	285 (66.7)	32,135 (10.5)	96.6	0.1	3.3	96.6
令和4年度月平均	82,762 (1.1)	79,989 (0.8)	71 (▲ 20.7)	2,702 (11.6)	24 (75.6)	2,678 (11.2)	96.7	0.1	3.3	96.5
令和5年 4月	84,021 (7.0)	81,204 (6.9)	69 (23.2)	2,748 (9.1)	14 (▲ 67.4)	2,734 (10.4)	96.6	0.1	3.3	97.1
5月	81,888 (▲ 7.4)	79,170 (▲ 7.4)	102 (37.8)	2,616 (▲ 7.0)	24 (4.3)	2,592 (▲ 7.1)	96.7	0.1	3.2	95.4
6月	87,990 (0.8)	85,176 (0.9)	93 (34.8)	2,721 (▲ 2.4)	15 (▲ 37.5)	2,706 (▲ 2.1)	96.8	0.1	3.1	96.2
7月	83,880 (1.3)	81,360 (1.9)	69 (▲ 18.8)	2,451 (▲ 14.8)	20 (▲ 23.1)	2,431 (▲ 14.7)	97.0	0.1	2.9	96.5
8月	83,587 (3.7)	81,095 (4.1)	82 (1.2)	2,410 (▲ 9.7)	15 (▲ 34.8)	2,395 (▲ 9.5)	97.0	0.1	2.9	96.1
9月	82,440 (▲ 0.8)	79,836 (▲ 0.6)	80 (37.9)	2,524 (▲ 5.9)	22 (▲ 8.3)	2,502 (▲ 5.9)	96.8	0.1	3.1	96.1
10月	83,533 (0.5)	80,546 (0.3)	104 (79.3)	2,883 (7.5)	29 (20.8)	2,854 (7.4)	96.4	0.1	3.5	95.5
11月	()	()	()	()	()	()				
12月	()	()	()	()	()	()				
令和6年 1月	()	()	()	()	()	()				
2月	()	()	()	()	()	()				
3月	()	()	()	()	()	()				
令和5年度計	587,339 (1.1)	568,387 (1.3)	599 (24.5)	18,353 (▲ 3.1)	139 (▲ 28.4)	18,214 (▲ 2.8)	96.8	0.1	3.1	96.1
令和5年度月平均	83,906 (1.1)	81,198 (1.3)	86 (24.6)	2,622 (▲ 3.1)	20 (▲ 28.6)	2,602 (▲ 2.8)	96.8	0.1	3.1	96.1

※1 ()は、対前年同期比である。

※2 ▲は、マイナスを示す。

※3 端数処理の関係上、就労延数の月平均の合計数は一致しない。

東京港港湾労働者作業別就労状況（船内）

東京労働局職業安定部

単位：日（延）、%

項目 年度 月	①就労延数（合計）		②企業常用雇用労働者		③港湾労働者派遣		④安定所紹介による日雇		⑤直接雇用による日雇		⑥作業別労働力割合			⑦直接 雇用率
	（日）	前年度比（%）	（日）	前年度比（%）	（日）	前年度比（%）	（日）	前年度比（%）	（日）	前年度比（%）	常用	派遣	日雇④+⑤	⑤/（③+④+⑤）
令和4年 4月	13,393	（▲ 6.5）	12,751	（▲ 6.4）	11	（▲ 80.4）	0	（－）	631	（▲ 2.5）	95.2	0.1	4.7	98.3
5月	12,913	（▲ 6.6）	12,197	（▲ 6.9）	11	（▲ 89.3）	0	（－）	705	（▲ 13.5）	94.5	0.1	5.5	98.5
6月	14,046	（▲ 3.9）	13,403	（▲ 3.6）	25	（▲ 44.4）	0	（－）	618	（▲ 8.4）	95.4	0.2	4.4	96.1
7月	13,589	（▲ 3.3）	12,898	（▲ 3.4）	22	（▲ 100.0）	0	（－）	669	（▲ 3.5）	94.9	0.2	4.9	96.8
8月	14,504	（▲ 16.9）	13,811	（▲ 17.4）	36	（▲ 35.7）	0	（－）	657	（▲ 11.5）	95.2	0.2	4.5	94.8
9月	14,388	（▲ 7.7）	13,702	（▲ 7.5）	34	（▲ 22.7）	0	（－）	652	（▲ 13.8）	95.2	0.2	4.5	95.0
10月	13,508	（▲ 4.3）	12,868	（▲ 4.7）	11	（▲ 66.7）	0	（－）	629	（▲ 8.6）	95.3	0.1	4.7	98.3
11月	16,141	（▲ 18.1）	15,500	（▲ 18.4）	11	（▲ 66.7）	0	（－）	630	（▲ 16.0）	96.0	0.1	3.9	98.3
12月	13,474	（▲ 2.6）	12,916	（▲ 2.2）	33	（▲ 2.9）	0	（－）	525	（▲ 9.6）	95.9	0.2	3.9	94.1
令和5年 1月	12,322	（▲ 2.6）	11,751	（▲ 3.7）	22	（▲ 35.3）	0	（－）	549	（▲ 32.3）	95.4	0.2	4.5	96.1
2月	13,479	（▲ 13.6）	12,982	（▲ 14.6）	55	（▲ 57.1）	0	（－）	442	（▲ 13.2）	96.3	0.4	3.3	88.9
3月	13,923	（▲ 4.0）	13,360	（▲ 4.4）	22	（▲ 52.2）	0	（－）	541	（▲ 0.4）	96.0	0.2	3.9	96.1
令和4年度計	165,680	（▲ 2.2）	158,139	（▲ 2.3）	293	（▲ 44.7）	0	（－）	7,248	（▲ 4.0）	95.4	0.2	4.4	96.1
令和4年度月平均	13,807	（▲ 2.6）	13,178	（▲ 2.7）	24	（▲ 42.7）	0	（－）	604	（▲ 4.3）	95.4	0.2	4.4	96.1
令和5年 4月	14,908	（▲ 15.4）	14,302	（▲ 17.3）	22	（▲ 100.0）	0	（－）	584	（▲ 17.2）	95.9	0.1	3.9	96.4
5月	13,252	（▲ 5.7）	12,673	（▲ 5.4）	55	（▲ 120.0）	0	（－）	524	（▲ 15.2）	95.6	0.4	4.0	90.5
6月	13,890	（▲ 2.2）	13,343	（▲ 3.5）	44	（▲ 100.0）	0	（－）	503	（▲ 24.8）	96.1	0.3	3.6	92.0
7月	13,536	（▲ 6.7）	13,016	（▲ 5.8）	22	（▲ 38.9）	0	（－）	498	（▲ 24.2）	96.2	0.2	3.7	95.8
8月	12,989	（▲ 9.7）	12,578	（▲ 8.2）	33	（▲ 2.9）	0	（－）	378	（▲ 42.0）	96.8	0.3	2.9	92.0
9月	13,069	（▲ 3.2）	12,556	（▲ 2.4）	33	（▲ 200.0）	0	（－）	480	（▲ 23.7）	96.1	0.3	3.7	93.6
10月	13,963	（▲ 13.5）	13,416	（▲ 13.4）	55	（▲ 400.0）	0	（－）	492	（▲ 21.9）	96.1	0.4	3.5	89.9
11月		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）				
12月		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）				
令和6年 1月		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）				
2月		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）				
3月		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）		（▲ ）				
令和5年度計	95,607	（▲ 0.8）	91,884	（▲ 0.3）	264	（▲ 76.0）	0	（－）	3,459	（▲ 24.1）	96.1	0.3	3.6	92.9
令和5年度月平均	13,658	（▲ ）	13,126	（▲ ）	38	（▲ ）	0	（▲ ）	494	（▲ ）	96.1	0.3	3.6	92.9

東京港港湾労働者作業別就労状況 (はしけ)

東京労働局職業安定部

単位：日(延)、%

項目 年度 月	①就労延数(合計)		②企業常用雇用労働者		③港湾労働者派遣		④安定所紹介による日雇		⑤直接雇用による日雇		⑥作業別労働力割合			⑦直接雇用率
	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	常用	派遣	日雇④+⑤	⑤/(③+④+⑤)
	令和4年 4月	449	(31.3)	449	(31.3)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0
5月	426	(43.0)	426	(43.0)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
6月	888	(147.4)	888	(147.4)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
7月	488	(26.8)	488	(26.8)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
8月	533	(39.5)	533	(39.5)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
9月	488	(32.6)	488	(32.6)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
10月	487	(32.0)	487	(32.0)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
11月	488	(32.6)	488	(32.6)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
12月	488	(32.6)	488	(32.6)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
令和5年 1月	424	(27.3)	424	(27.3)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
2月	445	(27.5)	445	(27.5)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
3月	513	(20.4)	513	(20.4)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
令和4年度計	6,117	(40.7)	6,117	(40.7)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
令和4年度月平均	510	(41.1)	510	(41.1)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
令和5年 4月	488	(14.6)	488	(14.6)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
5月	486	(▲ 45.3)	486	(▲ 45.3)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
6月	537	(10.0)	537	(10.0)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
7月	508	(▲ 4.7)	508	(▲ 4.7)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
8月	511	(4.7)	511	(4.7)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
9月	468	(▲ 3.9)	468	(▲ 3.9)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
10月	472	(▲ 3.3)	472	(▲ 3.3)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
11月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()				
12月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()				
令和6年 1月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()				
2月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()				
3月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()				
令和5年度計	3,470	(▲ 7.7)	3,470	(▲ 7.7)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	100.0	0.0	0.0	-
令和5年度月平均	496	()	496	()	0	()	0	()	0	()	100.0	0.0	0.0	-

東京港港湾労働者作業別就労状況（沿岸）

東京労働局職業安定部

単位：日(延)、%

項目 年度 月	①就労延数(合計)		②企業常用雇用労働者		③港湾労働者派遣		④安定所紹介による日雇		⑤直接雇用による日雇		⑥作業別労働力割合			⑦直接 雇用率
	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	常用	派遣	日雇④+⑤	⑤/(③+④+⑤)
	令和4年 4月	44,144	(▲ 11.5)	42,768	(▲ 11.5)	0	(-)	31	(63.2)	1,345	(▲ 10.7)	96.9	0.0	3.1
5月	43,682	(1.1)	42,423	(1.2)	0	(-)	43	(186.7)	1,216	(▲ 4.9)	97.1	0.0	2.9	96.6
6月	49,439	(0.1)	47,859	(▲ 0.1)	0	(-)	23	(0.0)	1,557	(6.3)	96.8	0.0	3.2	98.5
7月	52,324	(14.3)	50,753	(14.4)	0	(-)	24	(41.2)	1,472	(6.0)	97.0	0.0	2.9	98.4
8月	45,266	(0.3)	43,683	(▲ 0.1)	0	(-)	26	(2,500.0)	1,557	(13.2)	96.5	0.0	3.5	98.4
9月	43,000	(▲ 5.0)	41,577	(▲ 5.2)	0	(-)	23	(475.0)	1,400	(▲ 1.0)	96.7	0.0	3.3	98.4
10月	45,978	(▲ 3.3)	44,500	(▲ 3.5)	0	(-)	24	(41.2)	1,454	(3.8)	96.8	0.0	3.2	98.4
11月	46,799	(0.8)	45,267	(0.6)	0	(-)	19	(375.0)	1,513	(3.9)	96.7	0.0	3.3	98.8
12月	48,062	(1.2)	46,539	(0.7)	0	(-)	23	(130.0)	1,500	(16.7)	96.8	0.0	3.2	98.5
令和5年 1月	48,176	(12.1)	46,833	(12.2)	0	(-)	17	(21.4)	1,326	(7.2)	97.2	0.0	2.8	98.7
2月	49,291	(17.0)	47,871	(16.6)	0	(-)	12	(71.4)	1,408	(30.1)	97.1	0.0	2.9	99.2
3月	55,592	(16.7)	53,763	(16.5)	0	(-)	20	(400.0)	1,809	(21.6)	96.7	0.0	3.3	98.9
令和4年度計	571,753	(3.4)	553,836	(3.3)	0	(-)	285	(111.1)	17,557	(7.2)	96.9	0.0	3.1	98.4
令和4年度月平均	47,646	(4.1)	46,153	(4.0)	0	(-)	24	(114.7)	1,463	(8.1)	96.9	0.0	3.1	98.4
令和5年 4月	52,324	(19.8)	50,753	(19.6)	0	(-)	14	(▲ 67.4)	1,557	(28.0)	97.0	0.0	3.0	99.1
5月	52,005	(5.2)	50,499	(5.5)	0	(-)	24	(4.3)	1,482	(▲ 4.8)	97.1	0.0	2.9	98.4
6月	56,570	(8.1)	55,019	(8.4)	0	(-)	15	(▲ 37.5)	1,536	(4.3)	97.3	0.0	2.7	99.0
7月	53,331	(17.8)	51,953	(18.9)	0	(-)	20	(▲ 23.1)	1,358	(▲ 12.8)	97.4	0.0	2.6	98.5
8月	52,718	(22.6)	51,295	(23.4)	0	(-)	15	(▲ 34.8)	1,408	(0.6)	97.3	0.0	2.7	98.9
9月	51,446	(11.9)	50,005	(12.4)	0	(-)	22	(▲ 8.3)	1,419	(▲ 2.4)	97.2	0.0	2.8	98.5
10月	51,842	(10.8)	50,068	(10.6)	0	(-)	29	(52.6)	1,745	(15.3)	96.6	0.0	3.4	98.4
11月														
12月														
令和6年 1月														
2月														
3月														
令和5年度計	370,236	(14.3)	359,592	(14.7)	0	(-)	139	(▲ 28.4)	10,505	(5.0)	97.1	0.0	2.9	98.7
令和5年度月平均	52,891	()	51,370	()	0	()	20	()	1,501	()	97.1	0.0	2.9	98.7

東京港港湾労働者作業別就労状況 (いかだ)

東京労働局職業安定部

単位：日(延)、%

項目 年度 月	①就労延数(合計)		②企業常用雇用労働者		③港湾労働者派遣		④安定所紹介による日雇		⑤直接雇用による日雇		⑥作業別労働力割合			⑦直接雇用率
	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	常用	派遣	日雇④+⑤	⑤/(③+④+⑤)
令和4年 4月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
5月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
6月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
7月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
8月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
9月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
10月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
11月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
12月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
令和5年 1月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
2月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
3月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
令和4年度計	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
令和4年度月平均	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
令和5年 4月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
5月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
6月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
7月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
8月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
9月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
10月	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
11月		()		()		()		()		()				
12月		()		()		()		()		()				
令和6年 1月		()		()		()		()		()				
2月		()		()		()		()		()				
3月		()		()		()		()		()				
令和5年度計	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	0	(-)	-	-	-	-
令和5年度月平均	0	()	0	()	0	()	0	()	0	()	-	-	-	-

東京港港湾労働者作業別就労状況（船舶貨物整備作業）

東京労働局職業安定部

単位：日（延）、%

項目 年度 月	①就労延数(合計)		②企業常用雇用労働者		③港湾労働者派遣		④安定所紹介による日雇		⑤直接雇用による日雇		⑥作業別労働力割合			⑦直接雇用率
	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	常用	派遣	日雇④+⑤	⑤/(③+④+⑤)
令和4年 4月	3,862	(▲ 4.3)	3,815	(▲ 4.3)	47	(▲ 4.1)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.8	1.2	0.0	0.0
5月	4,148	(12.1)	4,103	(12.3)	45	(4.7)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.9	1.1	0.0	0.0
6月	4,201	(3.0)	4,152	(3.1)	49	(0.0)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.8	1.2	0.0	0.0
7月	4,113	(3.4)	4,066	(3.4)	47	(0.0)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.9	1.1	0.0	0.0
8月	3,903	(▲ 0.8)	3,854	(▲ 0.8)	49	(0.0)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.7	1.3	0.0	0.0
9月	4,306	(13.0)	4,258	(13.2)	47	(0.0)	0	(-)	1	(-)	98.9	1.1	0.0	2.1
10月	4,104	(0.8)	4,054	(0.9)	47	(▲ 4.1)	0	(-)	3	(0.0)	98.8	1.1	0.1	6.0
11月	4,048	(4.9)	4,000	(4.9)	47	(0.0)	0	(-)	1	(0.0)	98.8	1.2	0.0	2.1
12月	4,059	(1.4)	4,012	(1.4)	47	(0.0)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.8	1.2	0.0	0.0
令和5年 1月	3,674	(▲ 0.0)	3,631	(0.0)	43	(▲ 4.4)	0	(-)	0	(-)	98.8	1.2	0.0	0.0
2月	3,834	(22.3)	3,789	(22.5)	45	(4.7)	0	(-)	0	(-)	98.8	1.2	0.0	0.0
3月	4,162	(8.7)	4,112	(8.8)	49	(0.0)	0	(-)	0	(-)	98.8	1.2	0.0	0.0
令和4年度計	48,414	(5.0)	47,846	(5.1)	562	(▲ 0.4)	0	(-)	5	(▲ 64.3)	98.8	1.2	0.0	0.9
令和4年度月平均	4,035	(5.4)	3,987	(5.5)	47	(▲ 0.2)	0	(-)	0	(▲ 63.0)	98.8	1.2	0.0	0.9
令和5年 4月	3,835	(▲ 7.5)	3,788	(▲ 7.7)	47	(4.4)	0	(-)	0	(-)	98.8	1.2	0.0	0.0
5月	3,723	(▲ 11.4)	3,676	(▲ 11.5)	47	(▲ 4.1)	0	(-)	0	(-)	98.7	1.3	0.0	0.0
6月	3,917	(▲ 4.8)	3,868	(▲ 4.9)	49	(4.3)	0	(-)	0	(-)	98.7	1.3	0.0	0.0
7月	3,793	(▲ 2.8)	3,746	(▲ 2.8)	47	(▲ 4.1)	0	(-)	0	(-)	98.8	1.2	0.0	0.0
8月	3,834	(▲ 11.0)	3,785	(▲ 11.1)	49	(4.3)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.7	1.3	0.0	0.0
9月	3,830	(▲ 6.7)	3,783	(▲ 6.7)	47	(0.0)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.8	1.2	0.0	0.0
10月	3,898	(▲ 3.7)	3,849	(▲ 3.8)	49	(4.3)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.7	1.3	0.0	0.0
11月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
12月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
令和6年 1月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
3月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
令和5年度計	26,830	(▲ 6.3)	26,495	(▲ 6.4)	335	(1.2)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	98.8	1.2	0.0	0.0
令和5年度月平均	3,833	()	3,785	()	48	()	0	()	0	()	98.8	1.2	0.0	0.0

東京港港湾労働者作業別就労状況（倉庫）

東京労働局職業安定部

単位：日（延）、%

項目 年度 月	①就労延数(合計)		②企業常用雇用労働者		③港湾労働者派遣		④安定所紹介による日雇		⑤直接雇用による日雇		⑥作業別労働力割合			⑦直接雇用率
	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	(日)	前年度比(%)	常用	派遣	日雇④+⑤	⑤/(③+④+⑤)
令和4年 4月	18,193	(▲ 8.2)	17,615	(▲ 8.8)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	578	(18.9)	96.8	0.0	3.2	100.0
5月	17,389	(0.6)	16,834	(▲ 0.1)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	555	(30.9)	96.8	0.0	3.2	100.0
6月	19,814	(▲ 1.8)	19,198	(▲ 2.7)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	616	(37.8)	96.9	0.0	3.1	100.0
7月	18,883	(1.3)	18,259	(0.5)	0	(-)	0	(-)	624	(36.8)	96.7	0.0	3.3	100.0
8月	18,565	(3.9)	17,928	(2.9)	0	(-)	0	(-)	637	(41.9)	96.6	0.0	3.4	100.0
9月	18,435	(0.5)	17,842	(▲ 0.0)	0	(-)	0	(-)	593	(17.7)	96.8	0.0	3.2	100.0
10月	19,007	(▲ 0.3)	18,435	(▲ 0.9)	0	(-)	0	(-)	572	(28.0)	97.0	0.0	3.0	100.0
11月	18,806	(1.1)	17,869	(▲ 1.3)	0	(-)	0	(-)	937	(90.8)	95.0	0.0	5.0	100.0
12月	18,968	(▲ 1.5)	18,341	(▲ 2.2)	0	(-)	0	(-)	627	(21.3)	96.7	0.0	3.3	100.0
令和5年 1月	11,231	(▲ 34.0)	10,789	(▲ 35.0)	0	(-)	0	(-)	442	(3.5)	96.1	0.0	3.9	100.0
2月	11,352	(▲ 30.7)	10,894	(▲ 31.7)	0	(-)	0	(-)	458	(3.9)	96.0	0.0	4.0	100.0
3月	12,670	(▲ 34.2)	11,985	(▲ 35.7)	0	(-)	0	(-)	685	(10.1)	94.6	0.0	5.4	100.0
令和4年度計	203,313	(▲ 8.3)	195,989	(▲ 9.3)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	7,324	(28.2)	96.4	0.0	3.6	100.0
令和4年度月平均	16,943	(▲ 8.3)	16,332	(▲ 9.3)	0	(-)	0	(▲ 100.0)	610	(28.7)	96.4	0.0	3.6	100.0
令和5年 4月	12,466	(▲ 28.3)	11,873	(▲ 29.5)	0	(-)	0	(-)	593	(6.8)	95.2	0.0	4.8	100.0
5月	12,422	(▲ 37.3)	11,836	(▲ 38.3)	0	(-)	0	(-)	586	(▲ 4.9)	95.3	0.0	4.7	100.0
6月	13,076	(▲ 30.8)	12,409	(▲ 32.0)	0	(-)	0	(-)	667	(6.9)	94.9	0.0	5.1	100.0
7月	12,712	(▲ 31.5)	12,137	(▲ 32.3)	0	(-)	0	(-)	575	(▲ 9.7)	95.5	0.0	4.5	100.0
8月	13,535	(▲ 26.6)	12,926	(▲ 27.6)	0	(-)	0	(-)	609	(2.7)	95.5	0.0	4.5	100.0
9月	13,627	(▲ 28.3)	13,024	(▲ 29.4)	0	(-)	0	(-)	603	(5.4)	95.6	0.0	4.4	100.0
10月	13,358	(▲ 29.0)	12,741	(▲ 28.7)	0	(-)	0	(-)	617	(▲ 34.2)	95.4	0.0	4.6	100.0
11月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
12月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
令和6年 1月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
2月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
3月	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
令和5年度計	91,196	(▲ 30.0)	86,946	(▲ 31.1)	0	(-)	0	(-)	4,250	(1.8)	95.3	0.0	4.7	100.0
令和5年度月平均	13,028	()	12,421	()	0	()	0	()	607	()	95.3	0.0	4.7	100.0

令和5年度 港湾労働者派遣業務取扱状況

一般財団法人港湾労働安定協会 東京支部

[]は、対前年同月比(%)

1. 月別

	派遣元事業所		あっ旋申込			あっ旋状況				
	事業所実数	対象労働者数	事業所数	件数	人数	件数	人数	派遣元事業所数	実人数	派遣先事業所数
5年										
4月	36 〔 2.9 〕	785 〔 ▲0.4 〕	26 〔 4.0 〕	1,200 〔 11.8 〕	4,641 〔 7.6 〕	22 〔 4.8 〕	69 〔 19.0 〕	3 〔 50.0 〕	29 〔 61.1 〕	2 〔 0.0 〕
5月	36 〔 2.9 〕	786 〔 0.1 〕	27 〔 17.4 〕	1,133 〔 12.1 〕	4,312 〔 3.2 〕	25 〔 25.0 〕	102 〔 82.1 〕	4 〔 100.0 〕	48 〔 166.7 〕	3 〔 50.0 〕
6月	36 〔 2.9 〕	782 〔 ▲0.3 〕	27 〔 0.0 〕	1,184 〔 0.7 〕	4,421 〔 ▲4.6 〕	25 〔 8.7 〕	93 〔 25.7 〕	3 〔 50.0 〕	41 〔 105.0 〕	2 〔 0.0 〕
7月	36 〔 2.9 〕	778 〔 ▲1.6 〕	27 〔 12.5 〕	1,096 〔 ▲5.5 〕	3,979 〔 ▲11.2 〕	22 〔 0.0 〕	69 〔 0.0 〕	2 〔 0.0 〕	18 〔 ▲33.3 〕	2 〔 0.0 〕
8月	36 〔 2.9 〕	773 〔 ▲3.1 〕	26 〔 4.0 〕	1,081 〔 ▲9.9 〕	3,975 〔 ▲14.6 〕	24 〔 0.0 〕	82 〔 ▲3.5 〕	3 〔 50.0 〕	36 〔 16.1 〕	2 〔 0.0 〕
9月	36 〔 2.9 〕	771 〔 ▲3.3 〕	27 〔 8.0 〕	1,130 〔 1.3 〕	4,265 〔 ▲1.6 〕	23 〔 0.0 〕	80 〔 ▲1.2 〕	3 〔 50.0 〕	29 〔 ▲3.3 〕	2 〔 0.0 〕
10月	36 〔 2.9 〕	764 〔 ▲3.8 〕	29 〔 11.5 〕	1,136 〔 ▲0.8 〕	4,339 〔 0.9 〕	26 〔 23.8 〕	104 〔 79.3 〕	4 〔 100.0 〕	46 〔 155.6 〕	3 〔 50.0 〕
11月	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
12月	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
6年										
1月	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
2月	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
3月	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]	[]
合計	252 〔 ▲40.3 〕	5,439 〔 ▲42.7 〕	189 〔 ▲38.4 〕	7,960 〔 ▲41.2 〕	29,932 〔 ▲42.7 〕	167 〔 ▲37.5 〕	599 〔 ▲31.7 〕	22 〔 ▲21.4 〕	247 〔 ▲15.1 〕	16 〔 ▲42.9 〕
月平均	36 〔 2.4 〕	777 〔 ▲1.7 〕	27 〔 5.5 〕	1,137 〔 0.8 〕	4,276 〔 ▲1.8 〕	24 〔 7.2 〕	86 〔 17.1 〕	3 〔 34.7 〕	35 〔 45.5 〕	2 〔 ▲2.0 〕

2. 年度別 (月平均)

[]は、対前年同月比(%)

	派遣元事業所		あっ旋申込			あっ旋状況				
	事業所実数	対象労働者数	事業所数	件数	人数	件数	人数	派遣元事業所数	実人数	派遣先事業所数
20年度	36 〔 〕	755 〔 〕	24 〔 〕	624 〔 〕	2,885 〔 〕	40 〔 〕	75 〔 〕	3 〔 〕	16 〔 〕	3 〔 〕
21年度	35 〔 ▲2.8 〕	703 〔 ▲6.9 〕	24 〔 0.0 〕	720 〔 15.4 〕	3,296 〔 14.2 〕	28 〔 ▲30.0 〕	49 〔 ▲34.7 〕	3 〔 0.0 〕	9 〔 ▲43.8 〕	3 〔 0.0 〕
22年度	35 〔 0.0 〕	692 〔 ▲1.6 〕	23 〔 ▲4.2 〕	794 〔 10.3 〕	3,512 〔 6.6 〕	32 〔 14.3 〕	67 〔 36.7 〕	3 〔 0.0 〕	19 〔 111.1 〕	3 〔 0.0 〕
23年度	35 〔 0.0 〕	664 〔 ▲4.0 〕	23 〔 0.0 〕	822 〔 3.5 〕	3,795 〔 8.1 〕	26 〔 ▲18.8 〕	74 〔 10.4 〕	3 〔 0.0 〕	28 〔 47.4 〕	3 〔 0.0 〕
24年度	35 〔 0.0 〕	639 〔 ▲3.8 〕	24 〔 4.3 〕	873 〔 6.2 〕	3,705 〔 ▲2.4 〕	22 〔 ▲15.4 〕	56 〔 ▲24.3 〕	2 〔 ▲33.3 〕	16 〔 ▲42.9 〕	2 〔 ▲33.3 〕
25年度	36 〔 2.9 〕	757 〔 18.5 〕	24 〔 0.0 〕	920 〔 5.4 〕	3,761 〔 1.5 〕	21 〔 ▲4.5 〕	57 〔 1.8 〕	2 〔 0.0 〕	13 〔 ▲18.8 〕	2 〔 0.0 〕
26年度	37 〔 2.8 〕	873 〔 15.3 〕	25 〔 4.2 〕	926 〔 0.7 〕	3,628 〔 ▲3.5 〕	22 〔 4.8 〕	69 〔 21.1 〕	2 〔 0.0 〕	19 〔 46.2 〕	2 〔 0.0 〕
27年度	37 〔 0.0 〕	842 〔 ▲3.6 〕	26 〔 2.7 〕	876 〔 ▲5.4 〕	3,532 〔 ▲2.6 〕	20 〔 ▲8.0 〕	57 〔 ▲18.1 〕	2 〔 0.0 〕	10 〔 ▲48.2 〕	2 〔 0.0 〕
28年度	37 〔 0.0 〕	809 〔 ▲7.3 〕	26 〔 2.7 〕	926 〔 0.0 〕	3,523 〔 ▲2.9 〕	20 〔 ▲8.0 〕	57 〔 ▲18.1 〕	1 〔 ▲50.0 〕	11 〔 ▲42.1 〕	1 〔 ▲50.0 〕
29年度	37 〔 0.0 〕	801 〔 ▲1.0 〕	27 〔 5.3 〕	956 〔 3.2 〕	3,861 〔 9.6 〕	20 〔 ▲0.4 〕	49 〔 ▲14.2 〕	1 〔 ▲33.3 〕	7 〔 ▲31.0 〕	1 〔 ▲33.3 〕
30年度	36 〔 ▲2.3 〕	797 〔 ▲0.5 〕	30 〔 10.9 〕	1,031 〔 7.9 〕	4,154 〔 7.6 〕	22 〔 7.9 〕	69 〔 42.1 〕	2 〔 58.3 〕	21 〔 183.9 〕	2 〔 125.0 〕
1年度	35 〔 ▲3.0 〕	786 〔 ▲1.4 〕	29 〔 ▲2.0 〕	1,068 〔 3.5 〕	4,679 〔 12.6 〕	23 〔 3.4 〕	77 〔 11.9 〕	2 〔 19.0 〕	27 〔 32.4 〕	3 〔 18.5 〕
2年度	35 〔 0.0 〕	769 〔 ▲2.1 〕	27 〔 ▲6.9 〕	990 〔 ▲7.3 〕	4,068 〔 ▲13.1 〕	23 〔 0.0 〕	77 〔 ▲0.1 〕	2 〔 0.0 〕	26 〔 ▲5.8 〕	3 〔 ▲6.3 〕
3年度	35 〔 0.0 〕	767 〔 ▲4.6 〕	26 〔 1.9 〕	1,032 〔 6.4 〕	4,252 〔 7.3 〕	24 〔 10.4 〕	91 〔 23.6 〕	2 〔 0.0 〕	28 〔 3.1 〕	2 〔 0.0 〕
4年度	35 〔 0.0 〕	791 〔 3.1 〕	26 〔 0.0 〕	1,128 〔 9.3 〕	4,355 〔 2.4 〕	22 〔 ▲8.3 〕	73 〔 ▲19.8 〕	2 〔 0.0 〕	24 〔 ▲14.3 〕	2 〔 0.0 〕
5年度	36 〔 2.9 〕	777 〔 ▲1.8 〕	27 〔 3.8 〕	1,137 〔 0.8 〕	4,276 〔 ▲1.8 〕	24 〔 8.4 〕	86 〔 17.2 〕	3 〔 57.1 〕	35 〔 47.0 〕	2 〔 14.3 〕

令和4年度 港湾労働者派遣業務取扱状況

一般財団法人港湾労働安定協会 東京支部

()は、対前年同月比(%)

1. 月別

	派遣元事業所		あつ旋申込			あつ旋状況				
	事業所実数	対象労働者数	事業所数	件数	人数	件数	人数	派遣元事業所数	実人数	派遣先事業所数
4年	35	788	25	1,073	4,315	21	58	2	18	2
4月	(0.0)	(6.1)	(▲10.7)	(▲4.6)	(▲8.9)	(▲19.2)	(▲44.8)	(0.0)	(▲41.9)	(▲33.3)
5月	35	785	23	1,011	4,178	20	56	2	18	2
5月	(0.0)	(5.8)	(▲11.5)	(1.4)	(0.4)	(▲25.9)	(▲61.6)	(0.0)	(▲48.6)	(▲33.3)
6月	35	784	27	1,176	4,634	23	74	2	20	2
6月	(0.0)	(5.9)	(3.8)	(9.2)	(1.5)	(▲8.0)	(▲21.3)	(0.0)	(▲25.9)	(0.0)
7月	35	791	24	1,160	4,480	22	69	2	27	2
7月	(0.0)	(6.5)	(▲11.1)	(11.3)	(2.7)	(4.8)	(19.0)	(0.0)	(50.0)	(0.0)
8月	35	798	25	1,200	4,652	24	85	2	31	2
8月	(0.0)	(2.8)	(▲3.8)	(16.1)	(7.4)	(▲7.7)	(▲19.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
9月	35	797	25	1,115	4,335	23	81	2	30	2
9月	(0.0)	(3.0)	(8.7)	(10.5)	(3.0)	(▲4.2)	(▲11.0)	(0.0)	(▲3.2)	(0.0)
10月	35	794	26	1,145	4,302	21	58	2	18	2
10月	(0.0)	(1.7)	(0.0)	(8.5)	(0.7)	(▲12.5)	(▲29.3)	(0.0)	(▲50.0)	(0.0)
11月	35	793	28	1,173	4,754	22	69	3	29	3
11月	(0.0)	(1.8)	(3.7)	(11.4)	(10.6)	(0.0)	(▲13.8)	(50.0)	(▲6.5)	(50.0)
12月	35	790	25	1,160	4,350	24	91	3	29	3
12月	(0.0)	(1.4)	(▲3.8)	(11.1)	(3.4)	(4.3)	(12.3)	(50.0)	(31.8)	(0.0)
5年	35	793	26	982	3,730	20	65	3	18	3
1月	(0.0)	(1.9)	(8.3)	(4.9)	(▲1.9)	(▲9.1)	(▲17.7)	(50.0)	(▲25.0)	(0.0)
2月	36	789	24	1,029	3,794	24	100	3	29	3
2月	(2.9)	(2.1)	(9.1)	(13.5)	(5.1)	(14.3)	(28.2)	(50.0)	(45.0)	(50.0)
3月	36	788	29	1,314	4,734	23	71	2	24	2
3月	(2.9)	(▲0.6)	(11.5)	(18.5)	(5.7)	(▲4.2)	(▲25.3)	(0.0)	(▲22.6)	(▲33.3)
合計	422	9,490	307	13,538	52,258	267	877	28	291	28
合計	(0.5)	(3.1)	(0.0)	(9.3)	(2.4)	(▲6.3)	(▲19.8)	(16.7)	(▲13.6)	(▲3.4)
月平均	35	791	26	1,128	4,355	22	73	2	24	2
月平均	(0.5)	(3.1)	(0.0)	(9.3)	(2.4)	(▲6.3)	(▲19.8)	(16.7)	(▲13.6)	(▲3.4)

2. 年度別 (月平均)

()は、対前年比(%)

	派遣元事業所		あつ旋申込			あつ旋状況				
	事業所実数	対象労働者数	事業所数	件数	人数	件数	人数	派遣元事業所数	実人数	派遣先事業所数
24年度	35	639	24	873	3,705	22	56	2	16	2
24年度	(0.0)	(▲3.8)	(4.3)	(6.2)	(▲2.4)	(▲15.4)	(▲24.3)	(▲33.3)	(▲42.9)	(▲33.3)
25年度	36	757	24	920	3,761	21	57	2	13	2
25年度	(2.9)	(18.5)	(0.0)	(5.4)	(1.5)	(▲4.5)	(1.8)	(0.0)	(▲18.8)	(0.0)
26年度	37	873	25	926	3,628	22	69	2	19	2
26年度	(2.8)	(15.3)	(4.2)	(0.7)	(▲3.5)	(4.8)	(21.1)	(0.0)	(46.2)	(0.0)
27年度	37	842	26	876	3,532	20	57	2	10	2
27年度	(0.0)	(▲3.6)	(2.7)	(▲5.4)	(▲2.6)	(▲8.0)	(▲18.1)	(0.0)	(▲48.2)	(0.0)
28年度	37	809	26	926	3,523	20	57	1	11	1
28年度	(0.0)	(▲7.3)	(2.7)	(0.0)	(▲2.9)	(▲8.0)	(▲18.1)	(▲50.0)	(▲42.1)	(▲50.0)
29年度	37	801	27	956	3,861	20	49	1	7	1
29年度	(0.0)	(▲1.0)	(5.3)	(3.2)	(9.6)	(▲0.4)	(▲14.2)	(▲33.3)	(▲31.0)	(▲33.3)
30年度	36	797	30	1,031	4,154	22	69	2	21	2
30年度	(▲2.3)	(▲0.5)	(10.9)	(7.9)	(7.6)	(7.9)	(42.1)	(58.3)	(183.9)	(125.0)
1年度	35	786	29	1,068	4,679	23	77	2	27	3
1年度	(▲3.0)	(▲1.4)	(▲2.0)	(3.5)	(12.6)	(3.4)	(11.9)	(19.0)	(32.4)	(18.5)
2年度	35	769	27	990	4,068	23	77	2	26	3
2年度	(0.0)	(▲2.1)	(▲6.9)	(▲7.3)	(▲13.1)	(0.0)	(▲0.1)	(0.0)	(▲5.8)	(▲6.3)
3年度	35	767	26	1,032	4,252	24	91	2	28	2
3年度	(0.0)	(▲4.6)	(1.9)	(6.4)	(7.3)	(10.4)	(23.6)	(0.0)	(3.1)	(0.0)

港湾雇用安定等計画（案）

1 計画の基本的考え方

(1) 計画のねらい

この計画は、港湾労働法施行令（昭和63年政令第335号）別表の上欄に掲げる港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾。以下「6大港」という。）における港湾労働者に係る労働力の需給の調整、雇用の改善並びに能力の開発及び向上に関し、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

イ 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上の現状

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（以下「港湾運送の波動性」という。）を有しており、個別の企業において常用労働者のみによって荷役作業を処理することには限界があり、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も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、次に掲げるように、港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上については、一部の事項について改善しているものの、荷待ちのために待機時間が発生しやすいこと等の港湾運送事業の特性もあり、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となっている。

(イ) 労働時間

賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の令和4（2022）年6月における月間実労働時間は191時間（196時間（平成29（2017）年6月））となっており、全産業の労働者の令和4（2022）年6月における月間実労働時間である177時間（178時間（平成29（2017）年6月））に比して長くなっている。

また、賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の令和4（2022）年6月における月間所定労働時間は全産業の労働者の同月における月間所定労働時間に比して短くなっている一方、港湾労働者の同月における月間所定外労働時間は29時間（35時間（平成29（2017）年6月））となっており、全産業の労働者の令和4（2022）年6月にお

ける月間所定外労働時間 12 時間（13 時間（平成 29（2017）年 6 月））に比して長くなっている。

(ロ) 週休二日制の導入状況

港湾運送事業雇用実態調査によると、6 大港の港湾運送事業所のうち何らかの形で週休二日制を導入している事業所の割合は、令和 5（2023）年 6 月 30 日現在で 89.9%（87.8%（平成 30（2018）年 6 月 30 日））となっており、就労条件総合調査による全産業の令和 4（2022）年 1 月 1 日現在における何らかの週休二日制の導入割合である 83.5%（87.2%（平成 29（2017）年 1 月 1 日））に比して導入率が高くなっている。

(ハ) 技能労働者不足の状況

港湾運送事業雇用実態調査によると、6 大港で港湾派遣労働者を使用した事業所のうち、人手不足のため（募集等をしているが人が採用できない）に港湾派遣労働者を使用した事業所の割合は、令和 5（2023）年 6 月 30 日現在で 21.7%となっており、平成 30（2018）年 6 月 30 日現在の 12.7%に比して増加している。

(ニ) 教育訓練

港湾運送事業雇用実態調査によると、港湾運送事業主の行う教育訓練は、令和 5（2023）年 6 月 30 日現在で、6 大港の 63.7%（67.4%（平成 30（2018）年 6 月 30 日））の港湾運送事業所で実施されている。

また、教育訓練の課題として、指導者の人材不足（28.2%）や適切な教育訓練施設の不足（10.8%）が挙げられている。

□ 今後の港湾労働対策の課題

(イ) イで述べたように、港湾労働の分野においては、港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上について更に改善すべき状況にあるが、これに加え、近年、港湾労働を取り巻く環境は大きく変化している。

a 規制改革等の影響を踏まえた取組の継続

6 大港における港湾運送事業に係る規制改革以来、港湾運送事業主に対して、事業の一層の効率化及びサービスの多様化の要請が強まり、港湾労働者の雇用の安定が損なわれることが懸念されてきた中で、昨今は国際競争の激化等の状況も見られる。このため、これまでも港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立に資する施策に取り組んできたが、こ

これらの取組を引き続き講ずる必要がある。

b 革新荷役の進展

貨物輸送のコンテナ化、コンテナ船の大型化、荷役作業の機械化、港湾施設のインフラ整備等により、革新荷役がより一層進展していることや、港湾運送事業に係る規制改革等により、港湾運送事業主に対してより効率的な経営が求められていることに伴い、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、在来荷役に必要な技術・技能を有する技能労働者に加え、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。このため、技能労働者の確保に資する施策を引き続き講ずることにより、安定的な物流機能の維持に努める必要がある。

c 港湾運送の波動性への対応

貨物輸送のコンテナ化等革新荷役の進展にもかかわらず、港湾運送の波動性は依然として存在しており、港湾運送事業に係る規制改革以来、港湾運送事業主はより効率的な経営を求められている。このため、港湾運送の波動性に効率的かつ的確に対応するための施策を引き続き講ずる必要がある。

(ロ) 今後の港湾労働対策においては、(イ)を踏まえ、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並びに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。

(ハ) 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、若年労働者をはじ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には、働き方改革をはじめ、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、こうした取組を通じて若年者・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。

また、港湾荷役作業の革新化等に加え、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。

こうした課題への対応について、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（2024）年度から令和 10（2028）年度までとする。

2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項

(1) 港湾運送量の動向

6 大港における港湾運送量は、船舶積卸量が 5 億 9 百万トンであった平成 13（2001）年度以降増加傾向にあり、平成 30（2018）年度には 6 億 9 千 8 百万トンとなったが、令和元（2019）年度から令和 2（2020）年度にかけて減少し、令和 2（2020）年度においては 6 億 1 千 9 百万トンとなっている。また、6 大港における船舶積卸量に占めるコンテナ貨物の割合は、平成 10（1998）年度には 60%を超え、その後も引き続き上昇傾向にあり、令和 2（2020）年度においては 72.9%となっている。

(2) 港湾労働者の雇用の動向

イ 港湾労働者数

6 大港における年度平均常用港湾労働者数は、28,958 人であった平成 14（2002）年度以降増加傾向にあり、令和 2（2020）年度には 34,466 人となったが、令和 3（2021）年度以降わずかに減少し、令和 4（2022）年度においては 33,942 人となっている。

ロ 就労状況

6 大港における港湾労働者の月間平均就労延日数は、約 50 万 8 千人日であった平成 14（2002）年度以降増加傾向にあり、令和 4（2022）年度においては約 54 万 6 千人日となっている。そのうち常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の雇用の安定を図るための企業常用化の推進により、約 53 万人日（港湾労働者派遣制度に係る派遣労働者の就労日数を含む。）で、全体の 96.9%を占めるに至っている。

ハ 入職率及び離職率

6 大港における港湾労働者の入職率は一貫して低い割合となっており、雇用動向調査によると、令和 4（2022）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、厚生労働省の調査によると、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、雇用動向調査によると、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、厚生労働省の調査によると、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。

二 港湾労働者の年齢構成

賃金構造基本統計調査によると、令和 4（2022）年の全産業における 50 歳以上の労働者比率は 34.1%であり、平成 30（2018）年の 30.7%に比して 3.4%の増加となっているのに対し、令和 4（2022）年の港湾労働者における同比率は 33.4%と、平成 30（2018）年の 27.9%から 5.5%増加しており、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。

ホ 港湾労働者の勤続年数

港湾運送事業雇用実態調査によると、6 大港の港湾労働者のうち勤続年数が 15 年以上の者の割合は、令和 5（2023）年 6 月 30 日現在で 49.1%となっており、平成 30（2018）年 6 月 30 日現在の 42.2%に比して増加している。一方、勤続年数が 5 年未満の者の割合については、令和 5（2023）年 6 月 30 日現在で 21.8%と、平成 30（2018）年 6 月 30 日現在の 23.2%に比して減少している。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

(1) 労働力の需給の調整の目標

港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）は、事業主に雇用される常用労働者による荷役処理を原則としているが、法制定当時、コンテナ輸送の増大等、港湾における輸送革新はより一層進展し、港湾運送の分野においては、高度な技術・技能を有する港湾労働者をより積極的に活用していく方策が求められていた。

このため、港湾運送の業務に従事する労働者については、常用労働者として雇用し、計画的に教育訓練を行うことにより、高度な技術・技能を有する港湾労働者を養成していくことが重要とされ、日雇労働者の就労に際し、第三者が不当に介入することによる弊害が発生するおそれがあることから、このような問題を回避するためにも、港湾運送の業務については、原則、常用労働者で対応することが適当とされた。

このような観点から、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る対応を原則としており、港湾運送の波動性に対応した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労働力の需給の調整が原則とされ、港湾労働者派遣制度を利用したにもかかわらず必要な労働力を確保できない場合には公共職業安定所の紹介による日雇労働者の雇入れが認められ、かつ、適格な求職者の紹介が受けられない等の場合に限り日雇労働者の直接雇用が例外的な措置として認められている。

これらのことを踏まえ、港湾における荷役作業については、今後とも、前段の原則の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、事業主に雇用される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) 港湾労働法の趣旨及び目的の徹底を図るための事業主に対する指導の実施

事業主の企業外労働力への安易な依存を排除し、港湾労働者の常用化を促進するため、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) 港湾労働者の常用化の推進

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及び有効活用の促進

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、港湾労働者からの港湾労働法第 44 条第 1 項の規定に基づく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、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、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。

(ニ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応

令和 4（2022）年度における直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数は 16,934 人日で、港湾労働者全体の 3.1%を占めている。平成 24（2012）年度以降、当該割合は横ばいとなっており、これまで

当該割合が減少するよう努めてきたが、減少に結びついていない状況にある。

このため、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、荷役の種類の違いなど各港湾における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。

(ホ) 雇用秩序の維持

港湾における雇用秩序が維持されることは、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る観点から必要不可欠である。

このため、港湾労働法遵守強化旬間（毎年 11 月 21 日～30 日）等を通じて、港湾関係者の遵守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、港湾労働者からの港湾労働法第 44 条第 1 項の規定に基づく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（昭和 26 年法律第 161 号）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（以下「港湾倉庫」という。）については、統一された貨物量の算定基準に基づき、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。

(ハ) 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給の調整を実施するため、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) 派遣法等の適正な実施を図るための事業主に対する指導の実施

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する

る法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「派遣法」という。）又は職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）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・共同就労については、それぞれの作業が適正な請負として実施される必要がある。このため、共同受注・共同就労を労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和 61 年労働省告示第 37 号）に照らし適切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。

□ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

(イ) 事業主支援業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細かに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等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、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。

(ロ) 雇用安定事業関係業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

八 事業主及び事業主団体が講ずる措置

(イ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応

日雇労働者の直接雇用については、その縮小に向け、公共職業安定所において、荷役の種類の違いなど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等、直接雇用の日雇労働者の利用が例外的となるよ

う努める。

(ロ) 手続の適正な実施

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) 港湾労働者雇用安定センターへの協力

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、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、港湾派遣労働者に従事させる予定の具体的な業務内容又は当該事業に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供でき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) 事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずる(イ)から(ハ)までの措置について、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。

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

(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、港湾労働者の福利厚生について、働きやすい職場環境の整備を促進するなど必要な対策を実施するよう努める。また、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、港湾運送事業に係る規制改革等の港湾労働を取り巻く環境の変化等により、労働時間や労働災害の増加、労働保険への未加入、その他労働環境の悪化が生ずることのないよう、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）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安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 6 条に規定する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。

さらに、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。

□ 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事業主を対象とする雇用管理の改善に関する相談その他の援助を実施する。

また、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・入職の促進に繋がる取組を行う。

ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置

事業主は、雇用管理者を選任し、その資質の向上を図るとともに、計画的な港湾労働者の募集等を行う。また、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。

また、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。

労働時間等の改善については、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。

また、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・育成の観点からもプラスとなることも踏まえ、その取組を推進する。さらに、労働災害防止団体法（昭和 39 年法律第 118 号）に基づき設立された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等、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。

加えて、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。

事業主団体は、事業主の講ずる措置について、必要な助言その他の援助を行う。

(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

(1) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充

国際競争の激化、荷役機械の技術革新等の進展により、港湾運送事

業における荷役のうち、ガントリークレーン、RTG（タイヤ式門型クレーン）等を使用する革新荷役が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。

このため、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) 港湾労働者に対する教育訓練の支援

港湾職業能力開発短期大学校をはじ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港湾運送業務に係る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等に対する的確な職業訓練を実施する。

さらに、各港湾いずれにおいても必要な港湾に関する知識又は技能に関する一般的な研修について、公共職業能力開発施設、港湾技能研修センター等と連携を図りつつ、個別の港湾におけるその実施機会の拡大に努める。

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

(イ) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充

荷役機械の技術革新の進展等に伴い、荷役機械オペレータをはじめ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、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、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) 相談援助及び各種講習の実施等

港湾労働者に対する相談援助やニーズに対応した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並びに港湾労働者の能力の開発及び向上に対する事業主の自覚の高揚に努め、事業主に対して港湾技能研修センターの

積極的利用を促す。

八 事業主が講ずる措置

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留意しつつ、その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。

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

(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の事業主に対する指導等の実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保し、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主に対し、同制度の趣旨を徹底し、次の項目について必要な指導を行う。

- (イ) 労働者派遣契約の締結に際して、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

また、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、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、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。

ロ 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するため、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 事業主支援業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細かに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等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、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。

ロ 雇用安定事業関係業務の適正な実施

派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置

イ 港湾労働者雇用安定センターへの協力

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、港湾派遣労働者が従事予定の具体的な業務内容又は当該業務に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限り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。

ロ 許可基準等の遵守

港湾労働者派遣制度は、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るための制度であることを理解し、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港湾労働者派遣制度の対象者とし、港湾労働法第 23 条の規定により適用する派遣法第 45 条に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。

八 事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずるイ及びロの措置について、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。

- ◆ 1 計画の基本的考え方
 - (2) 計画の背景と課題
 - 今後の港湾労働対策の課題【「新旧対照表」P 3】
 - 港湾運送業界における技能労働者の不足が顕在化しつつある状況を踏まえ、若年者・女性・高齢者等の幅広い人材の活躍促進を図る取組及び高度な技能労働者の確保・育成の必要性について記載
- ◆ 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
 - (1) 雇用の改善を促進するための方策【「新旧対照表」P 8～9】
 - イ 国が講ずる措置
 - 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置
 - ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置
 - 技能労働者の不足に対応するため、国・港湾労働者雇用安定センター・事業主及び事業主団体それぞれの役割に応じて、若年者等の港湾運送業界への理解・入職の促進を図るための取組について記載
- ◆ 4 (1) 雇用の改善を促進するための方策
 - ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置【「新旧対照表」P 9】
 - 幅広い人材の活躍促進の観点も踏まえ、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ついて記載
 - 人材確保・育成等の観点も踏まえ、港湾労働者の安全対策等について記載
- ◆ 4 (2) 能力の開発及び向上を促進するための方策
 - 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置【「新旧対照表」P 10】
 - 港湾労働者に求められる技能の多様化・高度化に対応した教育訓練内容の充実・強化について記載

資料5

港湾雇用安定等計画（案）新旧対照表

- ※1 下線部が変更部分
 ※2 今般、策定することとしている新計画案は、現行計画を一部改正するものではないが、現行計画との変更点をわかりやすくするため、便宜的に新旧対照表を作成しているもの。

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>1 計画の基本的考え方</p> <p>(1) 計画のねらい この計画は、港湾労働法施行令（昭和63年政令第335号）別表の上欄に掲げる港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾。以下「6大港」という。）における港湾労働者に係る労働力の需給の調整、雇用の改善並びに能力の開発及び向上に関し、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。</p> <p>(2) 計画の背景と課題 イ 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上の現状 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（以下「港湾運送の波動性」という。）を有しており、個別の企業において常用労働者のみによって荷役作業を処理することには限界があり、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、<u>港湾労働者</u>の雇用の安定上も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、次に掲げるように、<u>港湾労働者</u>の雇用の改善並びに能力の開発及び向上については、一部の事項について改善しているものの、荷待ちのために待機時間が発生しやすいこと等の港湾運送事業の特性もあり、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となっている。</p> <p>(イ) 労働時間 賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の<u>令和4（2022）</u>年6月における月間実労働時間は<u>191</u>時間（<u>196</u>時間（平成<u>29（2017）</u>年6月））となっており、全産業の労働者の<u>令和4（2022）</u>年6月における月間実労働時間である<u>177</u>時間（178時間（平成<u>29（2017）</u>年6月））に比して長くなっている。 また、賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の<u>令和4（2022）</u>年6月における月間所定労働時間は全産業の労働者の同月における月間所定労働時間に比して短くなっている一方、港湾労働者の同月における月間所定外労働時間は<u>29</u>時間（<u>35</u>時間（平成<u>29（2017）</u>年6月））となっており、全産業の労働者の<u>令和4（2022）</u>年6月における月間所定外労働時間<u>12</u>時間（13時間（平成<u>29（2017）</u>年6月））に比して長くなっている。</p> <p>(ロ) 週休二日制の導入状況 港湾運送事業雇用実態調査によると、6大港の港湾運送事業所のうち</p>	<p>1 計画の基本的考え方</p> <p>(1) 計画のねらい この計画は、港湾労働法施行令（昭和63年政令第335号）別表の上欄に掲げる港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾。以下「6大港」という。）における港湾労働者に係る労働力の需給の調整、雇用の改善並びに能力の開発及び向上に関し、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。</p> <p>(2) 計画の背景と課題 イ 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上の現状 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（以下「港湾運送の波動性」という。）を有しており、個別の企業において常用労働者のみによって荷役作業を処理することには限界があり、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、<u>労働者</u>の雇用の安定上も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、次に掲げるように、<u>労働者</u>の雇用の改善並びに能力の開発及び向上については、一部の事項について改善しているものの、荷待ちのために待機時間が発生しやすいこと等の港湾運送事業の特性もあり、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となっている <u>ところである</u>。</p> <p>(イ) 労働時間 賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の<u>平成29</u>年6月における月間実労働時間は<u>196</u>時間（<u>190</u>時間（平成<u>24</u>年6月））となっており、全産業の労働者の<u>平成29</u>年6月における月間実労働時間である<u>178</u>時間（178時間（平成<u>24</u>年6月））に比して長くなっている。 また、賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の<u>平成29</u>年6月における月間所定労働時間は全産業の労働者の同月における月間所定労働時間に比して短くなっている一方、港湾労働者の同月における月間所定外労働時間は<u>35</u>時間（<u>28</u>時間（平成<u>24</u>年6月））となっており、全産業の労働者の<u>平成29</u>年6月における月間所定外労働時間<u>13</u>時間（13時間（平成<u>24</u>年6月））に比して長くなっている。</p> <p>(ロ) 週休二日制の導入状況 港湾運送事業雇用実態調査によると、6大港の港湾運送事業所のうち</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>何らかの形で週休二日制を導入している事業所の割合は、<u>令和5（2023）年6月30日現在で89.9%（87.8%（平成30（2018）年6月30日））</u>となっており、就労条件総合調査による全産業の<u>令和4（2022）年1月1日現在における何らかの週休二日制の導入割合である83.5%（87.2%（平成29（2017）年1月1日））</u>に比して導入率が高くなっている。</p> <p>(a) <u>技能労働者不足の状況</u> <u>港湾運送事業雇用実態調査によると、6大港で港湾派遣労働者を使用した事業所のうち、人手不足のため（募集等をしているが人が採用できない）に港湾派遣労働者を使用した事業所の割合は、令和5（2023）年6月30日現在で21.7%となっており、平成30（2018）年6月30日現在の12.7%に比して増加している。</u></p> <p>(二) <u>教育訓練</u> 港湾運送事業雇用実態調査によると、港湾運送事業主の行う教育訓練は、<u>令和5（2023）年6月30日現在で、6大港の63.7%（67.4%（平成30（2018）年6月30日））</u>の港湾運送事業所で実施されている。 <u>また、教育訓練の課題として、指導者の人材不足（28.2%）や適切な教育訓練施設の不足（10.8%）が挙げられている。</u></p> <p>ロ 今後の港湾労働対策の課題</p> <p>(イ) イで述べたように、港湾労働の分野においては、港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上について更に改善すべき状況にあるが、これに加え、近年、港湾労働を取り巻く環境は大きく変化している。</p> <p>a <u>規制改革等</u>の影響を踏まえた取組の継続 6大港における港湾運送事業に係る規制改革以来、港湾運送事業主に対して、事業の一層の効率化及びサービスの多様化の要請が強まり、港湾労働者の雇用の安定が損なわれることが懸念されてきた<u>中で、昨今は国際競争の激化等の状況も見られる。</u>このため、これまでも港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立に資する施策に取り組んできたが、これらの取組を引き続き講ずる必要がある。</p> <p>b <u>革新荷役</u>の進展 貨物輸送のコンテナ化、コンテナ船の大型化、荷役作業の機械化、<u>港湾施設のインフラ整備等により、革新荷役が</u>より一層進展していることや、港湾運送事業に係る<u>規制改革等</u>により、港湾運送事業主に対してより効率的な経営が求められていることに伴い、港湾労働者自身が高度な<u>技能・技術</u>を習得する<u>とともに</u>、港湾運送事業主においても、<u>在来荷役に必要な技術・技能を有する技能労働者に加え、荷役機械の技術革新の進展に対応した</u>高度な技能労働者を確保することが課題となっている。このため、技能労働者の確保に資する施策を引き続き講ずる<u>ことにより、安定的な物流機能の維持に努める</u>必要がある。</p> <p>c 港湾運送の波動性への対応</p>	<p>何らかの形で週休二日制を導入している事業所の割合は、<u>平成30年6月30日現在で87.8%（87.4%（平成25年6月30日））</u>となっており、就労条件総合調査による全産業の<u>平成30年1月1日現在における何らかの週休二日制の導入割合である87.2%（85.3%（平成25年1月1日））</u>と同程度となっている<u>ところである。</u></p> <p>(a) <u>退職金制度等の有無</u> 港湾運送事業雇用実態調査によると、6大港の港湾運送事業所のうち<u>退職金制度を導入している事業所の割合は、平成30年6月30日現在で88.0%となっており、就労条件総合調査による全産業の平成30年1月1日現在における退職給付制度の導入割合である80.5%に比して導入率が高くなっているところである。</u></p> <p>(二) <u>教育訓練</u> 港湾運送事業雇用実態調査によると、港湾運送事業主の行う教育訓練は、<u>平成30年6月30日現在で、6大港の67.4%（69.1%（平成25年6月30日））</u>の港湾運送事業所で実施されている。</p> <p>ロ 今後の港湾労働対策の課題</p> <p>(イ) イで述べたように、港湾労働の分野においては、港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上について更に改善すべき状況にあるが、これに加え、近年、港湾労働を取り巻く環境は大きく変化している<u>ところである。</u></p> <p>a <u>規制改革</u>の影響を踏まえた取組の継続 6大港における港湾運送事業に係る規制改革以来、港湾運送事業主に対して、事業の一層の効率化及びサービスの多様化の要請が強まり、港湾労働者の雇用の安定が損なわれることが懸念されてきた。このため、これまでも港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立に資する施策に取り組んできた<u>ところである</u>が、これらの取組を引き続き講ずる必要がある。</p> <p>b <u>近代的荷役</u>の進展 貨物輸送のコンテナ化、コンテナ船の大型化、荷役作業の機械化、<u>設備の近代化等近代的荷役が</u>より一層進展していることや、港湾運送事業に係る<u>規制改革</u>により、港湾運送事業主に対してより効率的な経営が求められていることに伴い、港湾労働者自身が高度な<u>技能・技術</u>を習得する<u>ことに加え</u>、港湾運送事業主においても高度な技能労働者を確保することが課題となっている。このため、<u>高度な</u>技能労働者の確保に資する施策を引き続き講ずる必要がある。</p> <p>c 港湾運送の波動性への対応</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>貨物輸送のコンテナ化等革新荷役の進展にもかかわらず、港湾運送の波動性は依然として存在しており、港湾運送事業に係る規制改革以来、港湾運送事業主はより効率的な経営を求められている。このため、港湾運送の波動性に効率的かつ的確に対応するための施策を引き続き講ずる必要がある。</p> <p>(ロ) 今後の港湾労働対策においては、(イ)を踏まえ、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並びに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。</p> <p>(ハ) 港湾運送業界については、急速な高年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、若年労働者をはじ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には、働き方改革をはじめ、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、こうした取組を通じて若年者・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。 また、港湾荷役作業の革新化等に加え、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。 こうした課題への対応について、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。</p> <p>(3) 計画の期間 計画の期間は、令和 6（2024）年度から令和 10（2028）年度までとする。</p> <p>2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項</p> <p>(1) 港湾運送量の動向 6大港における港湾運送量は、船舶積卸量が5億9百万トンであった平成13（2001）年度以降増加傾向にあり、平成 30（2018）年度には6億9千8百万トンとなったが、令和元（2019）年度から令和 2（2020）年度にかけて減少し、令和 2（2020）年度においては6億1千9百万トンとなっている。また、6大港における船舶積卸量に占めるコンテナ貨物の割合は、平成 10（1998）年度には60%を超え、その後も引き続き上昇傾向にあり、令和 2（2020）年度においては72.9%となっている。</p> <p>(2) 港湾労働者の雇用の動向 イ 港湾労働者数 6大港における年度平均常用港湾労働者数は、28,958人であった平成</p>	<p>貨物輸送のコンテナ化等近代的荷役の進展にもかかわらず、港湾運送の波動性は依然として存在しており、港湾運送事業に係る規制改革以来、港湾運送事業主はより効率的な経営を求められている。このため、港湾運送の波動性に効率的かつ的確に対応するための施策を引き続き講ずる必要がある。</p> <p>(ロ) 今後の港湾労働対策においては、(イ)を踏まえ、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並びに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。</p> <p>(ハ) 港湾運送業界については、高年齢化の進展や低調な入職率等により、このままでは将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。 また、昨今の働き方改革を巡る様々な議論・取組が社会全体で行われる中、港湾労働対策の推進に当たっても、労働時間の問題を始めとする様々な課題への対応が求められている。 これらの状況を踏まえ、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。</p> <p>(3) 計画の期間 計画の期間は、平成 31年度から平成 35年度までとする。</p> <p>2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項</p> <p>(1) 港湾運送量の動向 6大港における港湾運送量は、船舶積卸量が5億9百万トンであった平成13年度以降再び増加傾向にあり、平成 28年度においては6億6千3百万トンとなっている。また、6大港における船舶積卸量に占めるコンテナ貨物の割合は、平成10年度には60%を超え、その後も引き続き上昇傾向にあり、平成 28年度においては69.4%となっているところである。 このような近代的荷役の進展にもかかわらず、港湾運送の波動性は依然として存在しているところである。</p> <p>(2) 港湾労働者の雇用の動向 イ 労働者数 6大港における年度平均常用港湾労働者数は、28,958人であった平成</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>14 <u>(2002) 年度以降増加傾向にあり、令和 2 (2020) 年度には 34,466 人となったが、令和 3 (2021) 年度以降わずかに減少し、令和 4 (2022) 年度においては 33,942 人となっている。</u></p> <p>ロ 就労状況 6 大港における港湾労働者の月間平均就労延日数は、約 50 万 8 千人日であった平成 14 <u>(2002) 年度以降増加傾向にあり、令和 4 (2022) 年度においては約 54 万 6 千人日となっている。</u>そのうち常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の雇用の安定を図るための企業常用化の推進により、約 <u>53 万人日</u>（港湾労働者派遣制度に係る派遣労働者の就労日数を含む。）で、全体の <u>96.9%</u>を占めるに至っている。</p> <p>ハ 入職率及び離職率 6 大港における港湾労働者の入職率は一貫して低い割合となっており、雇用動向調査によると、<u>令和 4 (2022) 年の全産業における労働者の入職率は 15.2%</u>となっているのに対し、<u>厚生労働省</u>の調査によると、同年の 6 大港における港湾労働者の入職率は <u>8.2%</u>にとどまっている。一方、離職率については、雇用動向調査によると、同年の全産業における労働者の離職率が <u>15.0%</u>となっているのに対し、<u>厚生労働省</u>の調査によると、同年の 6 大港における港湾労働者の離職率は <u>8.5%</u>となっている。</p> <p>ニ 港湾労働者の年齢構成 <u>賃金構造基本統計調査によると、令和 4 (2022) 年の全産業における 50 歳以上の労働者比率は 34.1%であり、平成 30 (2018) 年の 30.7%に比して 3.4%の増加となっているのに対し、令和 4 (2022) 年の港湾労働者における同比率は 33.4%と、平成 30 (2018) 年の 27.9%から 5.5%増加しており、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。</u></p> <p>ホ <u>港湾労働者の勤続年数</u> <u>港湾運送事業雇用実態調査によると、6 大港の港湾労働者のうち勤続年数が 15 年以上の者の割合は、令和 5 (2023) 年 6 月 30 日現在で 49.1%となっており、平成 30 (2018) 年 6 月 30 日現在の 42.2%に比して増加している。一方、勤続年数が 5 年未満の者の割合については、令和 5 (2023) 年 6 月 30 日現在で 21.8%と、平成 30 (2018) 年 6 月 30 日現在の 23.2%に比して減少している。</u></p> <p>3 労働力の需給の調整の目標に関する事項 (1) 労働力の需給の調整の目標 港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）は、事業主に雇用される常用労働者による荷役処理を原則としているが、<u>法制定当時</u>、コンテナ輸送の増大等、港湾における輸送革新はより一層進展し、港湾運送の分野においては、高度な技術・技能を有する <u>港湾労働者</u>をより積極的に活用していく方策が求められていた。</p>	<p>14 年度以降増加傾向にあり、<u>平成 29 年度においては 33,746 人となっているところである。</u></p> <p>ロ 就労状況 6 大港における港湾労働者の月間平均就労延日数は、約 50 万 8 千人日であった平成 14 年度以降増加傾向にあり、<u>平成 29 年度においては約 55 万人日となっているところである。</u>そのうち常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の雇用の安定を図るための企業常用化の推進により、約 <u>53 万 3 千人日</u>（港湾労働者派遣制度に係る派遣労働者の就労日数を含む。）で、全体の <u>96.8%</u>を占めるに至っているところである。</p> <p>ハ 入職率及び離職率 6 大港における港湾労働者の入職率は一貫して低い割合となっており、雇用動向調査によると、<u>平成 29 年の全産業における労働者の入職率は 16.0%</u>となっているのに対し、<u>一般財団法人港湾労働安定協会</u>の調査によると、同年の 6 大港における港湾労働者の入職率は <u>8.9%</u>にとどまっている。また、離職率についても <u>同様の傾向が見られるところであり</u>、雇用動向調査によると、同年の全産業における労働者の離職率が <u>14.9%</u>となっているのに対し、<u>一般財団法人港湾労働安定協会</u>の調査によると、同年の 6 大港における港湾労働者の離職率は <u>8.4%</u>となっているところである。</p> <p>ニ 港湾労働者の年齢構成 <u>港湾労働者の平成 29 年における高齢者割合（50 歳以上の者の比率）は 25.2%となっており、全産業の労働者の 29.3%に比して低い水準となっている。一方、平成 25 年における港湾労働者の同割合は 20.4%、全産業の労働者の同割合は 27.4%であったことから、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。</u></p> <p>3 労働力の需給の調整の目標に関する事項 (1) 労働力の需給の調整の目標 港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）は、事業主に雇用される常用労働者による荷役処理を原則としている <u>ところであるが、近年</u>、コンテナ輸送の増大等、港湾における輸送革新はより一層進展しているところであり、港湾運送の分野においては、高度な技術・技能を有する <u>労働者</u>をより積極的に活用していく方策が求められているところである。このため、港湾運送の業務に</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>このため、港湾運送の業務に従事する労働者については、常用労働者として雇用し、計画的に教育訓練を行うことにより、高度な技術・技能を有する<u>港湾労働者</u>を養成していくことが重要とされ、日雇労働者の就労に際し、第三者が不当に介入することによる弊害が発生するおそれがあることから、このような問題を回避するためにも、港湾運送の業務については、<u>原則</u>、常用労働者で対応することが適当とされた。</p> <p>このような観点から、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る対応を原則としており、港湾運送の波動性に対応した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労働力の需給の調整が原則とされ、港湾労働者派遣制度を利用したにもかかわらず必要な労働力を確保できない場合には公共職業安定所の紹介による日雇労働者の雇入れが認められ、かつ、適格な求職者の紹介が受けられない等の場合に限り日雇労働者の直接雇用が例外的な措置として認められている。</p> <p>これらのことを踏まえ、港湾における荷役作業については、今後とも、<u>前段の原則</u>の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、事業主に雇用される常用労働者の雇用の安定に一層努める。</p> <p>(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) 港湾労働法の趣旨及び目的の徹底を図るための事業主に対する指導の実施 事業主の企業外労働力への安易な依存を排除し、港湾労働者の常用化を促進するため、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) 港湾労働者の常用化の推進 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及び有効活用の促進 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、港湾労働者からの港湾労働法第44条第1項の規定に基づく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、一般財団法人港湾労働安定協会と協力</p>	<p>従事する労働者については、常用労働者として雇用し、計画的に教育訓練を行うことにより、高度な技術・技能を有する<u>労働者</u>を養成していくことが重要である。また、日雇労働者の就労に際し、第三者が不当に介入することによる弊害が発生するおそれがあることから、このような問題を回避するためにも、港湾運送の業務については、<u>基本的に</u>常用労働者で対応することが適当である。</p> <p>このような観点から、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る対応を原則としており、港湾運送の波動性に対応した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労働力の需給の調整が原則とされ、港湾労働者派遣制度を利用したにもかかわらず必要な労働力を確保できない場合には公共職業安定所の紹介による日雇労働者の雇入れが認められ、かつ、適格な求職者の紹介が受けられない等の場合に限り日雇労働者の直接雇用が例外的な措置として認められている<u>ところである</u>。</p> <p>これらのことを踏まえ、港湾における荷役作業については、今後とも、<u>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、企業外労働力としては港湾労働者派遣制度によ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</u>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、事業主に雇用される常用労働者の雇用の安定に一層努める<u>こととする</u>。</p> <p>(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) 港湾労働法の趣旨及び目的の徹底を図るための事業主に対する指導の実施 事業主の企業外労働力への安易な依存を排除し、港湾労働者の常用化を促進するため、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) 港湾労働者の常用化の推進 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及び有効活用の促進 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、港湾労働者からの港湾労働法第44条第1項の規定に基づく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、一般財団法人港湾労働安定協会と協力</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>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。</p> <p>(二) 直接雇用の日雇労働者問題への対応 <u>令和 4（2022）</u>年度における直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数は <u>16,934</u> 人日で、港湾労働者全体の <u>3.1%</u> を占めている。平成 24（2012）年度以降、当該割合は横ばいとなっており、これまで当該割合が減少するよう努めてきたが、減少に結びついていない状況にある。 このため、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、荷役の種類の違いなど各港湾における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。</p> <p>(ホ) 雇用秩序の維持 港湾における雇用秩序が維持されることは、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る観点から必要不可欠である。 このため、港湾労働法遵守強化旬間（<u>毎年 11 月 21 日～30 日</u>）等を通じて、港湾関係者の遵守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、港湾労働者からの港湾労働法第 44 条第 1 項の規定に基づく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（昭和 26 年法律第 161 号）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（以下「<u>港湾倉庫</u>」という。）については、<u>統一された貨物量の算定基準に基づき、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。</u></p> <p>(カ) 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施 港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給の調整を実施するため、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。</p> <p>(ク) 派遣法等の適正な実施を図るための事業主に対する指導の実施 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「派遣法」という。）又は職業安</p>	<p>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。</p> <p>(二) 直接雇用の日雇労働者問題への対応 <u>平成 29</u>年度における直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数は <u>16,079</u> 人日で、港湾労働者全体の <u>2.9%</u> を占めている。平成 24 年度以降、当該割合は横ばいとなっており、これまで当該割合が減少するよう努めてきた <u>ところである</u>が、減少に結びついていない状況にある。 このため、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、荷役の種類の違いなど各港湾における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 <u>こととする。</u> 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 <u>こととする。</u></p> <p>(ホ) 雇用秩序の維持 港湾における雇用秩序が維持されることは、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る観点から必要不可欠である。 このため、港湾労働法遵守強化旬間等を通じて、港湾関係者の遵守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、港湾労働者からの港湾労働法第 44 条第 1 項の規定に基づく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 <u>こととする。</u> 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（昭和 26 年法律第 161 号）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（以下「<u>港湾倉庫</u>」という。）については、<u>より適正に制度を運用していくという観点から、港湾倉庫に該当するか否かの調査、それに当たっての貨物量の算定の基準の在り方等について、各港湾の実情を踏まえつつ検討を行う。</u></p> <p>(カ) 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施 港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給の調整を実施するため、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。</p> <p>(ク) 派遣法等の適正な実施を図るための事業主に対する指導の実施 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「派遣法」という。）又は職業安</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>定法（昭和 22 年法律第 141 号）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。</p> <p>また、共同受注・共同就労については、それぞれの作業が適正な請負として実施される必要がある。このため、共同受注・共同就労を労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和 61 年労働省告示第 37 号）に照らし適切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。</p> <p>ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置</p> <p>(イ) 事業主支援業務の適正な実施 港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細かに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等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、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。</p> <p>(ロ) 雇用安定事業関係業務の適正な実施 港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。</p> <p>ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>(イ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応 日雇労働者の直接雇用については、その縮小に向け、公共職業安定所において、荷役の種類の違いなど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等、直接雇用の日雇労働者の利用が例外的となるように努める。</p> <p>(ロ) 手続の適正な実施 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。</p> <p>(ハ) 港湾労働者雇用安定センターへの協力 港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、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、港湾派遣労働者に従事させ</p>	<p>定法（昭和 22 年法律第 141 号）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。</p> <p>また、共同受注・共同就労については、それぞれの作業が適正な請負として実施される必要がある。このため、共同受注・共同就労を労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和 61 年労働省告示第 37 号）に照らし適切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。</p> <p>ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置</p> <p>(イ) 事業主支援業務の適正な実施 港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細かに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等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、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。</p> <p>(ロ) 雇用安定事業関係業務の適正な実施 港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。</p> <p>ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>(イ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応 日雇労働者の直接雇用については、その縮小に向け、公共職業安定所において、荷役の種類の違いなど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・強化を図ることとしていることから、それに係る取組に対して積極的に協力する等、直接雇用の日雇労働者の利用が例外的となるように努める。</p> <p>(ロ) 手続の適正な実施 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。</p> <p>(ハ) 港湾労働者雇用安定センターへの協力 港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、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、港湾派遣労働者に従事させ</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>る予定の具体的な業務内容又は当該事業に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供し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しよう努める。</p> <p>(二) 事業主団体が講ずる措置 事業主が講ずる(イ)から(ハ)までの措置について、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。</p>	<p>る予定の具体的な業務内容又は当該事業に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供し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しよう努める。</p> <p>(二) 事業主団体が講ずる措置 事業主が講ずる(イ)から(ハ)までの措置について、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。</p>
<p>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</p> <p>(1) 雇用の改善を促進するための方策</p> <p>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、港湾労働者の福利厚生について、<u>働きやすい職場環境の整備を促進するなど</u>必要な対策を実施しよう努める。 また、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、港湾運送事業に係る規制改革等の港湾労働を取り巻く環境の変化等により、労働時間や労働災害の増加、労働保険への未加入、その他労働環境の悪化が生ずることのないよう、労働基準法（昭和22年法律第49号）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、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第6条に規定する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しよう努める。 <u>さらに、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。</u></p> <p>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事業主を対象とする雇用管理の改善に関する相談その他の援助を実施する。 <u>また、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・入職の促進に繋がる取組を行う。</u></p> <p>ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置 事業主は、雇用管理者を選任し、その資質の向上を図るとともに、計画的な港湾労働者の募集等を行う。また、福利厚生の実等雇用管理の改善を<u>推進し、人材確保の観点からも</u>港湾運送事業の雇用機会としての魅力づくりに<u>一層</u>努める。</p>	<p>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</p> <p>(1) 雇用の改善を促進するための方策</p> <p>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、港湾労働者の福利厚生について必要な対策を実施しよう努める。また、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、港湾運送事業に係る規制改革等の港湾労働を取り巻く環境の変化等により、労働時間や労働災害の増加、労働保険への未加入、その他労働環境の悪化が生ずることのないよう、労働基準法（昭和22年法律第49号）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安全衛生法（昭和47年法律第57号）第6条に規定する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しよう努める。</p> <p>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事業主を対象とする雇用管理の改善に関する相談その他の援助を実施する。</p> <p>ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置 事業主は、雇用管理者を選任し、その資質の向上を図るとともに、計画的な港湾労働者の募集等を行う。また、福利厚生の実等雇用管理の改善を<u>促進し</u>、港湾運送事業の雇用機会としての魅力づくりに努める。 また、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</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>また、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。</p> <p><u>労働時間等の改善については、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。</u></p> <p><u>また、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・育成の観点からもプラスとなることも踏まえ、その取組を推進する。さらに、労働災害防止団体法（昭和39年法律第118号）に基づき設立された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等、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。</u></p> <p><u>加えて、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。</u></p> <p>事業主団体は、事業主の講ずる措置について、必要な助言その他の援助を行う。</p> <p>(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>イ 国が講ずる措置</p> <p>(イ) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充</p> <p><u>国際競争の激化、荷役機械の技術革新等の進展により、港湾運送事業における荷役のうち、ガントリークレーン、RTG（タイヤ式門型クレーン）等を使用する革新荷役が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。</u></p> <p><u>このため、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。</u></p> <p>(ロ) 港湾労働者に対する教育訓練の支援</p> <p>港湾職業能力開発短期大学校をはじ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港湾運送業務に係る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。<u>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等に対し、的確な職業訓練を実施する。</u></p> <p><u>さらに、各港湾いずれにおいても必要な港湾に関する知識又は技能に関する一般的な研修について、公共職業能力開発施設、港湾技能研修センター等と連携を図りつつ、個別の港湾におけるその実施機会の拡大に</u></p>	<p>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ほか、労働災害防止団体法（昭和39年法律第118号）に基づき設立された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等、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。</p> <p>事業主団体は、事業主の講ずる措置について、必要な助言その他の援助を行う。</p> <p>(2) 能力の開発及び向上を促進するための方策</p> <p>イ 国が講ずる措置</p> <p>(イ) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充</p> <p>港湾運送事業における荷役のうち、<u>ガントリークレーン等</u>を使用する革新荷役が占める割合が高水準で推移している等港湾荷役作業の革新化が6大港全体で進展していることに伴い、事業主の訓練ニーズも多様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。</p> <p>(ロ) 港湾労働者に対する教育訓練の支援</p> <p>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港湾運送業務に係る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。</p> <p><u>また、各港湾いずれにおいても必要な港湾に関する知識又は技能に関する一般的な研修について、公共職業能力開発施設、港湾技能研修センター等と連携を図りつつ、個別の港湾におけるその実施機会の拡大に努める。</u></p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>努める。</p> <p>ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置</p> <p>(イ) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充 荷役機械の技術革新の進展等に<u>伴い、荷役機械オペレータをはじめ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。</u> <u>このため、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、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。</u></p> <p>(ロ) 相談援助及び各種講習の実施等 港湾労働者に対する相談援助やニーズに対応した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並びに港湾労働者の能力の開発及び向上に対する事業主の自覚の高揚に努め、事業主に対して港湾技能研修センターの積極的利用を促す。</p> <p>ハ 事業主が講ずる措置 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留意しつつ、その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。</p> <p>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</p> <p>(1) 国が講ずる措置</p> <p>イ 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するための事業主に対する指導等の実施 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保し、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主に対し、同制度の趣旨を徹底し、<u>次の項目について必要な指導を行う。</u></p> <p>(イ) 労働者派遣契約の締結に際して、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</p> <p>(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</p> <p>(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<u>港湾労働者</u>を専ら派遣就業に従事させることは適当ではないこと</p> <p>(ニ) <u>港湾労働者</u>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</p> <p>(ホ) 港湾労働者派遣の対象としようとする<u>港湾労働者</u>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</p>	<p>ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置</p> <p>(イ) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充 荷役機械の技術革新の進展等に<u>伴う</u>訓練ニーズの<u>多様化</u>に的確に対応するため、<u>新たに神戸市に移転される</u>港湾技能研修センターにおいて、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。</p> <p>(ロ) 相談援助及び各種講習の実施等 港湾労働者に対する相談援助やニーズに対応した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並びに港湾労働者の能力の開発及び向上に対する事業主の自覚の高揚に努め、事業主に対して港湾技能研修センターの積極的利用を促す。</p> <p>ハ 事業主が講ずる措置 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留意しつつ、その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。</p> <p>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</p> <p>(1) 国が講ずる措置</p> <p>イ 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するための事業主に対する指導等の実施 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保し、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主に対し、同制度の趣旨を徹底するとともに、<u>労働者派遣契約の締結に際して、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、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、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、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、港湾労働者派遣の対象としようとする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、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等についての必要な指導を行う。</u></p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>(ハ) 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</p> <p>また、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。</p> <p>さらに、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、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。</p> <p>ロ 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するため、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。</p> <p>(2) 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置</p> <p>イ 事業主支援業務の適正な実施 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細かに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等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、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。</p> <p>ロ 雇用安定事業関係業務の適正な実施 派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。</p> <p>(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>イ 港湾労働者雇用安定センターへの協力 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、港湾派遣労働者が従事予定の具体的な業務内容又は当該業務に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限り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。</p>	<p>また、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。</p> <p>さらに、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、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。</p> <p>ロ 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するため、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。</p> <p>(2) 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置</p> <p>イ 事業主支援業務の適正な実施 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細かに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等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、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。</p> <p>ロ 雇用安定事業関係業務の適正な実施 <u>港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、</u>派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。</p> <p>(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>イ 港湾労働者雇用安定センターへの協力 <u>港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、</u>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、港湾派遣労働者が従事予定の具体的な業務内容又は当該業務に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限</p>

港湾雇用安定等計画（新計画案）	港湾雇用安定等計画（現行）
<p>ロ 許可基準等の遵守 港湾労働者派遣制度は、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るための制度であることを理解し、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港湾労働者派遣制度の対象者とし、港湾労働法第 23 条の規定により適用する派遣法第 45 条に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。</p> <p>ハ 事業主団体が講ずる措置 事業主が講ずるイ及びロの措置について、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。</p>	<p>り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も協力するよう努める。</p> <p>ロ 許可基準等の遵守 港湾労働者派遣制度は、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るための制度であることを理解し、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港湾労働者派遣制度の対象者とし、港湾労働法第 23 条の規定により適用する派遣法第 45 条に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。</p> <p>ハ 事業主団体が講ずる措置 事業主が講ずるイ及びロの措置について、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。</p>

港湾雇用安定等計画

1 計画の基本的考え方

(1) 計画のねらい

この計画は、港湾労働法施行令（昭和 63 年政令第 335 号）別表の上欄に掲げる港湾（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾。以下「6 大港」という。）における港湾労働者に係る労働力の需給の調整、雇用の改善並びに能力の開発及び向上に関し、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

イ 港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上の現状

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（以下「港湾運送の波動性」という。）を有しており、個別の企業において常用労働者のみによって荷役作業を処理することには限界があり、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労働者の雇用の安定上も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、次に掲げるように、労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上については、一部の事項について改善しているものの、荷待ちのために待機時間が発生しやすいこと等の港湾運送事業の特性もあり、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となっているところである。

(イ) 労働時間

賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の平成 29 年 6 月における月間実労働時間は 196 時間（190 時間（平成 24 年 6 月））となっており、全産業の労働者の平成 29 年 6 月における月間実労働時間である 178 時間（178 時間（平成 24 年 6 月））に比して長くなっている。

また、賃金構造基本統計調査によると、港湾労働者の平成 29 年 6 月における月間所定労働時間は全産業の労働者の同月における月間所定労働時間に比して短くなっている一方、港湾労働者の同月における月間所定外労働時間は 35 時間（28 時間（平成 24 年 6 月））となっており、全産業の労働者の平成 29 年 6 月における月間所定外労働時間 13 時間（13 時間（平成 24 年 6 月））に比して長くなっている。

(ロ) 週休二日制の導入状況

港湾運送事業雇用実態調査によると、6大港の港湾運送事業所のうち何らかの形で週休二日制を導入している事業所の割合は、平成30年6月30日現在で87.8%（87.4%（平成25年6月30日））となっており、就労条件総合調査による全産業の平成30年1月1日現在における何らかの週休二日制の導入割合である87.2%（85.3%（平成25年1月1日））と同程度となっているところである。

(ハ) 退職金制度等の有無

港湾運送事業雇用実態調査によると、6大港の港湾運送事業所のうち退職金制度を導入している事業所の割合は、平成30年6月30日現在で88.0%となっており、就労条件総合調査による全産業の平成30年1月1日現在における退職給付制度の導入割合である80.5%に比して導入率が高くなっているところである。

(ニ) 教育訓練

港湾運送事業雇用実態調査によると、港湾運送事業主の行う教育訓練は、平成30年6月30日現在で、6大港の67.4%（69.1%（平成25年6月30日））の港湾運送事業所で実施されている。

□ 今後の港湾労働対策の課題

(イ) イで述べたように、港湾労働の分野においては、港湾労働者の雇用の改善並びに能力の開発及び向上について更に改善すべき状況にあるが、これに加え、近年、港湾労働を取り巻く環境は大きく変化しているところである。

a 規制改革の影響を踏まえた取組の継続

6大港における港湾運送事業に係る規制改革以来、港湾運送事業主に対して事業の一層の効率化及びサービスの多様化の要請が強まり、港湾労働者の雇用の安定が損なわれることが懸念されてきた。このため、これまでも港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立に資する施策に取り組んできたところであるが、これらの取組を引き続き講ずる必要がある。

b 近代的荷役の進展

貨物輸送のコンテナ化、コンテナ船の大型化、荷役作業の機械化、設備の近代化等近代的荷役がより一層進展していることや、港湾運送事業に係る規制改革により、港湾運送事業主に対してより効率的な経営が求められていることに伴い、港湾労働者自身が高度な技能・技術を習得することに加え、港湾運送事業主においても高度な技

能労働者を確保することが課題となっている。このため、高度な技能労働者の確保に資する施策を引き続き講ずる必要がある。

c 港湾運送の波動性への対応

貨物輸送のコンテナ化等近代的荷役の進展にもかかわらず、港湾運送の波動性は依然として存在しており、港湾運送事業に係る規制改革以来、港湾運送事業主はより効率的な経営を求められている。このため、港湾運送の波動性に効率的かつ的確に対応するための施策を引き続き講ずる必要がある。

(ロ) 今後の港湾労働対策においては、(イ)を踏まえ、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並びに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。

(ハ) 港湾運送業界については、高齢化の進展や低調な入職率等により、このままでは将来的に技能労働者が不足する懸念があり、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。

また、昨今の働き方改革を巡る様々な議論・取組が社会全体で行われる中、港湾労働対策の推進に当たっても、労働時間の問題を始めとする様々な課題への対応が求められている。

これらの状況を踏まえ、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、平成 31 年度から平成 35 年度までとする。

2 港湾労働者の雇用の動向に関する事項

(1) 港湾運送量の動向

6 大港における港湾運送量は、船舶積卸量が 5 億 9 百万トンであった平成 13 年度以降再び増加傾向にあり、平成 28 年度においては 6 億 6 千 3 百万トンとなっている。また、6 大港における船舶積卸量に占めるコンテナ貨物の割合は、平成 10 年度には 60%を超え、その後も引き続き上昇傾向にあり、平成 28 年度においては 69.4%となっているところである。

このような近代的荷役の進展にもかかわらず、港湾運送の波動性は依然

として存在しているところである。

(2) 港湾労働者の雇用の動向

イ 労働者数

6大港における年度平均常用港湾労働者数は、28,958人であった平成14年度以降増加傾向にあり、平成29年度においては33,746人となっているところである。

ロ 就労状況

6大港における港湾労働者の月間平均就労延日数は、約50万8千人日であった平成14年度以降増加傾向にあり、平成29年度においては約55万人日となっているところである。そのうち常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の雇用の安定を図るための企業常用化の推進により、約53万3千人日（港湾労働者派遣制度に係る派遣労働者の就労日数を含む。）で、全体の96.8%を占めるに至っているところである。

ハ 入職率及び離職率

6大港における港湾労働者の入職率は一貫して低い割合となっており、雇用動向調査によると、平成29年の全産業における労働者の入職率は16.0%となっているのに対し、一般財団法人港湾労働安定協会の調査によると、同年の6大港における港湾労働者の入職率は8.9%にとどまっている。また、離職率についても同様の傾向が見られるところであり、雇用動向調査によると、同年の全産業における労働者の離職率が14.9%となっているのに対し、一般財団法人港湾労働安定協会の調査によると、同年の6大港における港湾労働者の離職率は8.4%となっているところである。

二 港湾労働者の年齢構成

港湾労働者の平成29年における高齢者割合（50歳以上の者の比率）は25.2%となっており、全産業の労働者の29.3%に比して低い水準となっている。一方、平成25年における港湾労働者の同割合は20.4%、全産業の労働者の同割合は27.4%であったことから、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。

3 労働力の需給の調整の目標に関する事項

(1) 労働力の需給の調整の目標

港湾労働法（昭和63年法律第40号）は、事業主に雇用される常用労働者による荷役処理を原則としているところであるが、近年、コンテナ輸送

の増大等、港湾における輸送革新はより一層進展しているところであり、港湾運送の分野においては、高度な技術・技能を有する労働者をより積極的に活用していく方策が求められているところである。このため、港湾運送の業務に従事する労働者については、常用労働者として雇用し、計画的に教育訓練を行うことにより、高度な技術・技能を有する労働者を養成していくことが重要である。また、日雇労働者の就労に際し、第三者が不当に介入することによる弊害が発生するおそれがあることから、このような問題を回避するためにも、港湾運送の業務については、基本的に常用労働者で対応することが適当である。

このような観点から、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る対応を原則としており、港湾運送の波動性に対応した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労働力の需給の調整が原則とされ、港湾労働者派遣制度を利用したにもかかわらず必要な労働力を確保できない場合には公共職業安定所の紹介による日雇労働者の雇入れが認められ、かつ、適格な求職者の紹介が受けられない等の場合に限り日雇労働者の直接雇用が例外的な措置として認められているところである。

これらのことを踏まえ、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、企業外労働力としては港湾労働者派遣制度によ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、事業主に雇用される常用労働者の雇用の安定に一層努めることとする。

(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

(1) 港湾労働法の趣旨及び目的の徹底を図るための事業主に対する指導の実施

事業主の企業外労働力への安易な依存を排除し、港湾労働者の常用化を促進するため、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。

(2) 港湾労働者の常用化の推進

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及び有効活用の促進

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、港湾労働者からの港湾労働法第 44 条第 1 項の規定に基づく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、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、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。

(ニ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応

平成 29 年度における直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数は 16,079 人日で、港湾労働者全体の 2.9%を占めている。平成 24 年度以降、当該割合は横ばいとなっており、これまで当該割合が減少するよう努めてきたところであるが、減少に結びついていない状況にある。

このため、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、荷役の種類の違いなど各港湾における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こととする。

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こととする。

(ホ) 雇用秩序の維持

港湾における雇用秩序が維持されることは、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る観点から必要不可欠である。

このため、港湾労働法遵守強化旬間等を通じて、港湾関係者の遵守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、港湾労働者からの港湾労働法第 44 条第 1 項の規定に基づく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ことと

する。

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（昭和 26 年法律第 161 号）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（以下「港湾倉庫」という。）については、より適正に制度を運用していくという観点から、港湾倉庫に該当するか否かの調査、それに当たっての貨物量の算定の基準の在り方等について、各港湾の実情を踏まえつつ検討を行う。

(ハ) 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給の調整を実施するため、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) 派遣法等の適正な実施を図るための事業主に対する指導の実施

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「派遣法」という。）又は職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）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・共同就労については、それぞれの作業が適正な請負として実施される必要がある。このため、共同受注・共同就労を労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和 61 年労働省告示第 37 号）に照らし適切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。

□ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

(イ) 事業主支援業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細かに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等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、港湾

派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。

(ロ) 雇用安定事業関係業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

八 事業主及び事業主団体が講ずる措置

(イ) 直接雇用の日雇労働者問題への対応

日雇労働者の直接雇用については、その縮小に向け、公共職業安定所において、荷役の種類の違いなど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・強化を図ることとしていることから、それに係る取組に対して積極的に協力する等、直接雇用の日雇労働者の利用が例外的となるよう努める。

(ロ) 手続の適正な実施

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) 港湾労働者雇用安定センターへの協力

港湾労働者派遣制度による効率的かつ的確な労働力の需給調整を実施するため、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、港湾派遣労働者に従事させる予定の具体的な業務内容又は当該事業に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限り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) 事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずる(イ)から(ハ)までの措置について、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。

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

(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、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努める。また、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、港湾運送事業に係る規制改革等の港湾労働を取り巻く環境の変化等により、労働時間や労働災害の増加、労働保険への未加入、その他労働環境の悪化が生ずることのないよう、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）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安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 6 条に規定する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。

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事業主を対象とする雇用管理の改善に関する相談その他の援助を実施する。

ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置

事業主は、雇用管理者を選任し、その資質の向上を図るとともに、計画的な港湾労働者の募集等を行う。また、福利厚生の実施等雇用管理の改善を促進し、港湾運送事業の雇用機会としての魅力づくりに努める。

また、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ほか、労働災害防止団体法（昭和 39 年法律第 118 号）に基づき設立された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等、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。

事業主団体は、事業主の講ずる措置について、必要な助言その他の援助を行う。

(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

(1) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充

港湾運送事業における荷役のうち、ガントリークレーン等を使用する革新荷役が占める割合が高水準で推移している等港湾荷役作業の革新化が 6 大港全体で進展していることに伴い、事業主の訓練ニーズも多様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) 港湾労働者に対する教育訓練の支援

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港湾運送業務に係る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、各港湾いずれにおいても必要な港湾に関する知識又は技能に関する一般的な研修について、公共職業能力開発施設、港湾技能研修センター等と連携を図りつつ、個別の港湾におけるその実施機会の拡大に努める。

ロ 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

(イ) 港湾荷役作業の革新化等に対応した教育訓練の拡充

荷役機械の技術革新の進展等に伴う訓練ニーズの多様化に的確に対応するため、新たに神戸市に移転される港湾技能研修センターにおいて、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) 相談援助及び各種講習の実施等

港湾労働者に対する相談援助やニーズに対応した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並びに港湾労働者の能力の開発及び向上に対する事業主の自覚の高揚に努め、事業主に対して港湾技能研修センターの積極的利用を促す。

ハ 事業主が講ずる措置

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留意しつつ、その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。

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

(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の事業主に対する指導等の実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保し、港湾労働者の雇用の安定

と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主に対し、同制度の趣旨を徹底するとともに、労働者派遣契約の締結に際して、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、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、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、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、港湾労働者派遣の対象としようとする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、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等についての必要な指導を行う。

また、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、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、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に対する指導及び助言の実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するため、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 事業主支援業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細かに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等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、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そ

のあっせん機能の充実及び強化を図る。

□ 雇用安定事業関係業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの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、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置

イ 港湾労働者雇用安定センターへの協力

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、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、港湾派遣労働者が従事予定の具体的な業務内容又は当該業務に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供し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しよう努める。

□ 許可基準等の遵守

港湾労働者派遣制度は、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るための制度であることを理解し、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港湾労働者派遣制度の対象者とし、港湾労働法第 23 条の規定により適用する派遣法第 45 条に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。

八 事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずるイ及び口の措置について、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。

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等について

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要	実績	特記事項																																																																		
<p>1. 計画の基本的な考え方</p> <p>(1) 計画のねらい</p> <p>○ 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（以下「センター」という。）、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。</p>																																																																				
<p>(2) 計画の背景と課題</p> <p>イ 港湾労働者の雇用改善及び能力開発・向上の現状</p> <p>○ 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、企業外労働者に依存せざるを得ない状況にある。企業外労働者として日雇労働者に依存することは労働者の雇用の安定上も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。</p> <p>また、港湾運送事業主には、中小企業が多いこともあり、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。</p>	<p>・実労働時間及び賃金の推移<表1>【参考資料1のP1】</p> <table border="1" data-bbox="853 552 1585 912"> <thead> <tr> <th rowspan="2">港湾荷役 作業員</th> <th colspan="3">実労働時間（月平均）</th> <th rowspan="2">賃金 （月平均）</th> <th rowspan="2">全産業</th> <th colspan="3">実労働時間（月平均）</th> <th rowspan="2">賃金 （月平均）</th> </tr> <tr> <th>所定</th> <th>所定外</th> <th></th> <th>所定</th> <th>所定外</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成30年 (2018年)</td> <td>155H</td> <td>34H</td> <td>189H</td> <td>364,600円</td> <td>平成30年 (2018年)</td> <td>164H</td> <td>14H</td> <td>178H</td> <td>335,700円</td> </tr> <tr> <td>令和元年 (2019年)</td> <td>160H</td> <td>44H</td> <td>204H</td> <td>380,400円</td> <td>令和元年 (2019年)</td> <td>161H</td> <td>13H</td> <td>174H</td> <td>335,600円</td> </tr> <tr> <td>令和2年 (2020年)</td> <td>155H</td> <td>26H</td> <td>181H</td> <td>358,600円</td> <td>令和2年 (2020年)</td> <td>165H</td> <td>10H</td> <td>175H</td> <td>330,600円</td> </tr> <tr> <td>令和3年 (2021年)</td> <td>157H</td> <td>33H</td> <td>190H</td> <td>376,300円</td> <td>令和3年 (2021年)</td> <td>165H</td> <td>11H</td> <td>176H</td> <td>334,800円</td> </tr> <tr> <td>令和4年 (2022年)</td> <td>162H</td> <td>29H</td> <td>191H</td> <td>414,600円</td> <td>令和4年 (2022年)</td> <td>165H</td> <td>12H</td> <td>177H</td> <td>340,100円</td> </tr> </tbody> </table>	港湾荷役 作業員	実労働時間（月平均）			賃金 （月平均）	全産業	実労働時間（月平均）			賃金 （月平均）	所定	所定外		所定	所定外		平成30年 (2018年)	155H	34H	189H	364,600円	平成30年 (2018年)	164H	14H	178H	335,700円	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	<p>・港湾労働者の実労働時間（月平均）は、令和2年に減少したものの、令和3年以降増加に転じており、全産業と比較して高い水準で推移している。</p> <p>・港湾労働者の令和4年の賃金（月平均・所定外労働時間分を含む）は、令和3年と比較して増加した。</p>
港湾荷役 作業員	実労働時間（月平均）			賃金 （月平均）	全産業			実労働時間（月平均）				賃金 （月平均）																																																								
	所定	所定外				所定	所定外																																																													
平成30年 (2018年)	155H	34H	189H	364,600円	平成30年 (2018年)	164H	14H	178H	335,700円																																																											
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																																																											
<p>ロ 今後の港湾労働対策の課題</p> <p>○ 上記に加え、規制改革の影響や、貨物輸送のコンテナ化等の近代的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能・技術を習得することに加え、港湾運送事業主においても高度な技能労働者を確保することが課題となっている。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 港湾運送業界については、高齢化の進展や低調な入職率等による将来的な技能労働者が不足することが懸念され、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。</p> <p>また、昨今の働き方改革を巡る様々な議論・取組が社会全体で行われる中、港湾労働対策の推進に当たっても、労働時間の問題を始めとする様々な課題への対応が求められている。これらの状況を踏まえ、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。</p>	<p>・6大港におけるコンテナ貨物量の推移<表2>【参考資料1のP3】</p> <p style="text-align: right;">（単位：百万トン）</p> <table border="1" data-bbox="853 1023 1585 1334"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年度 (2016年度)</th> <th>平成29年度 (2017年度)</th> <th>平成30年度 (2018年度)</th> <th>令和元年度 (2019年度)</th> <th>令和2年度 (2020年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①船舶積卸量</td> <td>663</td> <td>688</td> <td>698</td> <td>673</td> <td>619</td> </tr> <tr> <td>②船舶積卸量 (コンテナ)</td> <td>460</td> <td>482</td> <td>495</td> <td>480</td> <td>451</td> </tr> <tr> <td>③コンテナ化率 (②/①)</td> <td>69.4%</td> <td>70.1%</td> <td>70.9%</td> <td>71.3%</td> <td>72.9%</td> </tr> </tbody> </table>		平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	①船舶積卸量	663	688	698	673	619	②船舶積卸量 (コンテナ)	460	482	495	480	451	③コンテナ化率 (②/①)	69.4%	70.1%	70.9%	71.3%	72.9%	<p>・6大港におけるコンテナ化率は上昇傾向にある。</p> <p>・令和元年度の第4四半期以降、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ている。</p>																																										
	平成28年度 (2016年度)	平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)																																																															
①船舶積卸量	663	688	698	673	619																																																															
②船舶積卸量 (コンテナ)	460	482	495	480	451																																																															
③コンテナ化率 (②/①)	69.4%	70.1%	70.9%	71.3%	72.9%																																																															

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要	実績	特記事項																																																
<p>(3) 計画の期間</p> <p>○ 計画の期間は、令和元年度から令和5年度までとする。</p>																																																		
<p>2. 港湾労働者の雇用の動向に関する事項</p> <p>(1) 港湾運送量の動向</p> <p>○ 6大港の船舶積卸量は、平成13年度以降増加傾向にあり、平成28年度においては、6億6千3百万トン。これに占めるコンテナ貨物の割合は、69.4%。</p>	<p>・船舶積卸量（1頁の表2参照）</p>	<p>・令和元年度の第4四半期以降、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ている。 【再掲】</p>																																																
<p>(2) 港湾労働者の雇用の動向</p> <p>○ 6大港における常用港湾労働者数は、平成14年度以降増加傾向にあり、平成29年度においては、33,639人。</p>	<p>・常用港湾労働者数の推移<表3>【参考資料1のP4】</p> <table border="1" data-bbox="786 667 1579 893"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度 (2018年度)</th> <th>令和元年度 (2019年度)</th> <th>令和2年度 (2020年度)</th> <th>令和3年度 (2021年度)</th> <th>令和4年度 (2022年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>常用港湾労働者数(人) (年度末時点)</td> <td>33,872</td> <td>34,205</td> <td>34,466</td> <td>34,032</td> <td>33,942</td> </tr> <tr> <td>前年度比</td> <td>100.7%</td> <td>101.0%</td> <td>100.8%</td> <td>98.7%</td> <td>99.7%</td> </tr> </tbody> </table>		平成30年度 (2018年度)	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)	常用港湾労働者数(人) (年度末時点)	33,872	34,205	34,466	34,032	33,942	前年度比	100.7%	101.0%	100.8%	98.7%	99.7%	<p>・常用港湾労働者数は、令和3年度以降減少に転じている。</p>																														
	平成30年度 (2018年度)	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)																																													
常用港湾労働者数(人) (年度末時点)	33,872	34,205	34,466	34,032	33,942																																													
前年度比	100.7%	101.0%	100.8%	98.7%	99.7%																																													
<p>○ 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、平成29年度においては、約53万3千人日（港湾労働者派遣制度による就労人日を含む。）であり、全体の96.8%を占める。</p> <p>○ 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、平成29年の全産業における労働者の入職率は16.0%、離職率は14.9%となっている（雇用動向調査）のに対し、同年の6大港における港湾労働者の入職率は8.9%、離職率は8.4%にとどまっている（一般財団法人港湾労働安定協会調べ）。</p> <p>○ 港湾労働者の平成29年における高齢者割合（50歳以上の者の比率）は25.2%となっており、全産業の労働者の29.3%に比して低い水準となっている。一方、平成25年における港湾労働者の同割合は20.4%、全産業の労働者の同割合は27.4%であったことから、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。</p>	<p>・就業形態別港湾労働者数の推移<表4>【参考資料1のP4】 (単位：人日)</p> <table border="1" data-bbox="786 962 1579 1401"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度 (2018年度)</th> <th>令和元年度 (2019年度)</th> <th>令和2年度 (2020年度)</th> <th>令和3年度 (2021年度)</th> <th>令和4年度 (2022年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①常用港湾労働者（月平均）</td> <td>537,977 <i>96.4%</i></td> <td>535,160 <i>96.5%</i></td> <td>530,555 <i>96.9%</i></td> <td>535,742 <i>96.6%</i></td> <td>527,379 <i>96.5%</i></td> </tr> <tr> <td>②港湾派遣労働者（月平均）</td> <td>2,278 <i>0.4%</i></td> <td>2,151 <i>0.4%</i></td> <td>1,830 <i>0.3%</i></td> <td>2,203 <i>0.4%</i></td> <td>2,161 <i>0.4%</i></td> </tr> <tr> <td>③<①+②></td> <td>540,255 <i>96.8%</i></td> <td>537,311 <i>96.9%</i></td> <td>532,385 <i>97.2%</i></td> <td>537,945 <i>97.0%</i></td> <td>529,540 <i>96.9%</i></td> </tr> <tr> <td>④日雇労働者（月平均）</td> <td>17,678 <i>3.2%</i></td> <td>17,190 <i>3.1%</i></td> <td>15,449 <i>2.8%</i></td> <td>16,630 <i>3.0%</i></td> <td>16,934 <i>3.1%</i></td> </tr> <tr> <td>うち安定所紹介</td> <td>1,406 <i>0.3%</i></td> <td>1,228 <i>0.2%</i></td> <td>1,054 <i>0.2%</i></td> <td>1,004 <i>0.2%</i></td> <td>870 <i>0.2%</i></td> </tr> <tr> <td>うち直接雇用</td> <td>16,272 <i>2.9%</i></td> <td>15,962 <i>2.9%</i></td> <td>14,395 <i>2.6%</i></td> <td>15,627 <i>2.8%</i></td> <td>16,064 <i>2.9%</i></td> </tr> <tr> <td>合計<③+④></td> <td>557,933</td> <td>554,501</td> <td>547,834</td> <td>554,575</td> <td>546,474</td> </tr> </tbody> </table> <p>※斜体は、全体に占める構成比</p>		平成30年度 (2018年度)	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)	①常用港湾労働者（月平均）	537,977 <i>96.4%</i>	535,160 <i>96.5%</i>	530,555 <i>96.9%</i>	535,742 <i>96.6%</i>	527,379 <i>96.5%</i>	②港湾派遣労働者（月平均）	2,278 <i>0.4%</i>	2,151 <i>0.4%</i>	1,830 <i>0.3%</i>	2,203 <i>0.4%</i>	2,161 <i>0.4%</i>	③<①+②>	540,255 <i>96.8%</i>	537,311 <i>96.9%</i>	532,385 <i>97.2%</i>	537,945 <i>97.0%</i>	529,540 <i>96.9%</i>	④日雇労働者（月平均）	17,678 <i>3.2%</i>	17,190 <i>3.1%</i>	15,449 <i>2.8%</i>	16,630 <i>3.0%</i>	16,934 <i>3.1%</i>	うち安定所紹介	1,406 <i>0.3%</i>	1,228 <i>0.2%</i>	1,054 <i>0.2%</i>	1,004 <i>0.2%</i>	870 <i>0.2%</i>	うち直接雇用	16,272 <i>2.9%</i>	15,962 <i>2.9%</i>	14,395 <i>2.6%</i>	15,627 <i>2.8%</i>	16,064 <i>2.9%</i>	合計<③+④>	557,933	554,501	547,834	554,575	546,474	<p>・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年度以降は輸出入貨物量等の回復により、令和元年度以前の水準に戻りつつある。</p>
	平成30年度 (2018年度)	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)																																													
①常用港湾労働者（月平均）	537,977 <i>96.4%</i>	535,160 <i>96.5%</i>	530,555 <i>96.9%</i>	535,742 <i>96.6%</i>	527,379 <i>96.5%</i>																																													
②港湾派遣労働者（月平均）	2,278 <i>0.4%</i>	2,151 <i>0.4%</i>	1,830 <i>0.3%</i>	2,203 <i>0.4%</i>	2,161 <i>0.4%</i>																																													
③<①+②>	540,255 <i>96.8%</i>	537,311 <i>96.9%</i>	532,385 <i>97.2%</i>	537,945 <i>97.0%</i>	529,540 <i>96.9%</i>																																													
④日雇労働者（月平均）	17,678 <i>3.2%</i>	17,190 <i>3.1%</i>	15,449 <i>2.8%</i>	16,630 <i>3.0%</i>	16,934 <i>3.1%</i>																																													
うち安定所紹介	1,406 <i>0.3%</i>	1,228 <i>0.2%</i>	1,054 <i>0.2%</i>	1,004 <i>0.2%</i>	870 <i>0.2%</i>																																													
うち直接雇用	16,272 <i>2.9%</i>	15,962 <i>2.9%</i>	14,395 <i>2.6%</i>	15,627 <i>2.8%</i>	16,064 <i>2.9%</i>																																													
合計<③+④>	557,933	554,501	547,834	554,575	546,474																																													

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要	実績	特記事項																																																
<p>3. 労働力の需給調整の目標に関する事項</p> <p>(1) 労働力需給調整の目標</p> <p>○ 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、企業外労働力としては港湾労働者派遣制度によ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。</p>																																																		
<p>(2) 労働力需給調整に関して講ずべき措置</p> <p>イ 国及び都府県が講ずる措置</p> <p>○ 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。</p>	<p>・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。</p>																																																	
<p>○ 公共職業安定所において、常用労働者に係る適格な紹介の実施、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。</p> <p>○ 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保し、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、同制度の趣旨を徹底するとともに、必要な指導を行う。</p> <p>また、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。これらの取組に当たっては、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、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。</p> <p>○ 公共職業安定所において、事業主が求める人材と日雇い労働者が有する技能・経験等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図られるよう、事業主・事業主団体とも連携しつつ、適格な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。</p> <p>また、各事業主における直接雇用の日雇労働者の利用状況の的確な把握に引き続き努め、多数使用する事業主に対しては、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。</p>	<p>・港湾派遣労働者の推移<表5>【参考資料1のP4】 (単位：人日)</p> <table border="1" data-bbox="792 842 1579 1134"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度 (2018年度)</th> <th>令和元年度 (2019年度)</th> <th>令和2年度 (2020年度)</th> <th>令和3年度 (2021年度)</th> <th>令和4年度 (2022年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>港湾派遣労働者(人日) (月平均)</td> <td>2,278</td> <td>2,151</td> <td>1,830</td> <td>2,203</td> <td>2,161</td> </tr> <tr> <td>前年度比</td> <td>103.5%</td> <td>94.4%</td> <td>85.1%</td> <td>120.4%</td> <td>98.1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>・日雇労働者の推移<表6>【参考資料1のP4】 (単位：人日)</p> <table border="1" data-bbox="792 1222 1579 1497"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度 (2018年度)</th> <th>令和元年度 (2019年度)</th> <th>令和2年度 (2020年度)</th> <th>令和3年度 (2021年度)</th> <th>令和4年度 (2022年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>日雇労働者(人日)(月平均)</td> <td>17,678</td> <td>17,190</td> <td>15,449</td> <td>16,630</td> <td>16,934</td> </tr> <tr> <td>※下段は前年度比</td> <td>100.1%</td> <td>97.2%</td> <td>89.9%</td> <td>107.6%</td> <td>101.8%</td> </tr> <tr> <td>うち安定所紹介(人日)</td> <td>1,406</td> <td>1,228</td> <td>1,054</td> <td>1,004</td> <td>870</td> </tr> <tr> <td>うち直接雇用(人日)</td> <td>16,272</td> <td>15,962</td> <td>14,395</td> <td>15,627</td> <td>16,064</td> </tr> </tbody> </table>		平成30年度 (2018年度)	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)	港湾派遣労働者(人日) (月平均)	2,278	2,151	1,830	2,203	2,161	前年度比	103.5%	94.4%	85.1%	120.4%	98.1%		平成30年度 (2018年度)	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)	日雇労働者(人日)(月平均)	17,678	17,190	15,449	16,630	16,934	※下段は前年度比	100.1%	97.2%	89.9%	107.6%	101.8%	うち安定所紹介(人日)	1,406	1,228	1,054	1,004	870	うち直接雇用(人日)	16,272	15,962	14,395	15,627	16,064	<p>・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年度以降は輸出入貨物量等の回復により、令和元年度以前の水準に戻りつつある。 【再掲】</p>
	平成30年度 (2018年度)	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)																																													
港湾派遣労働者(人日) (月平均)	2,278	2,151	1,830	2,203	2,161																																													
前年度比	103.5%	94.4%	85.1%	120.4%	98.1%																																													
	平成30年度 (2018年度)	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)																																													
日雇労働者(人日)(月平均)	17,678	17,190	15,449	16,630	16,934																																													
※下段は前年度比	100.1%	97.2%	89.9%	107.6%	101.8%																																													
うち安定所紹介(人日)	1,406	1,228	1,054	1,004	870																																													
うち直接雇用(人日)	16,272	15,962	14,395	15,627	16,064																																													

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要	実績	特記事項																																				
<p>○ 港湾労働法遵守強化旬間等を通じて、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、効果的な現場パトロール及び立入検査の実施、雇用管理に関する適時適切な勧告等を引き続き実施することにより、違法就労の防止を図る。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 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（以下「港湾倉庫」という。）については、より適正に制度を運用していくという観点から、港湾倉庫に該当するかどうかの調査、それに当たっての貨物量の算定の基準の在り方等について、各港湾の実情を踏まえつつ検討を行う。</p>	<p>・雇用秩序連絡会議の開催状況【参考資料1のP16】 平成30年度～令和4年度の各年度の実施回数は9回で増減はない。</p> <p>・現場パトロール実施状況<表7>【参考資料1のP13】</p> <table border="1" data-bbox="772 408 1570 705"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年 (2018年)</th> <th>令和元年 (2019年)</th> <th>令和2年 (2020年)</th> <th>令和3年 (2021年)</th> <th>令和4年 (2022年)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施回数</td> <td>672</td> <td>678</td> <td>524</td> <td>501</td> <td>575</td> </tr> <tr> <td>実施事業所数</td> <td>2,705</td> <td>2,824</td> <td>2,144</td> <td>2,071</td> <td>2,855</td> </tr> </tbody> </table> <p>・事業所訪問指導及び立入検査の実施状況<表8>【参考資料1のP13】</p> <table border="1" data-bbox="772 810 1570 1037"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年 (2018年)</th> <th>令和元年 (2019年)</th> <th>令和2年 (2020年)</th> <th>令和3年 (2021年)</th> <th>令和4年 (2022年)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施回数</td> <td>486</td> <td>434</td> <td>303</td> <td>235</td> <td>255</td> </tr> <tr> <td>実施事業所数</td> <td>845</td> <td>784</td> <td>691</td> <td>397</td> <td>345</td> </tr> </tbody> </table>		平成30年 (2018年)	令和元年 (2019年)	令和2年 (2020年)	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)	実施回数	672	678	524	501	575	実施事業所数	2,705	2,824	2,144	2,071	2,855		平成30年 (2018年)	令和元年 (2019年)	令和2年 (2020年)	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)	実施回数	486	434	303	235	255	実施事業所数	845	784	691	397	345	<p>・令和2年以降、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、現場パトロールの実施状況については、令和4年は回復傾向にある。</p> <p>・港湾倉庫については、港湾労働専門委員会報告書の進捗状況等に記載。</p> <p>・横浜港において、ワッペン導入に係る労使の協議が整い、令和5年10月から実施する予定。</p>
	平成30年 (2018年)	令和元年 (2019年)	令和2年 (2020年)	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)																																	
実施回数	672	678	524	501	575																																	
実施事業所数	2,705	2,824	2,144	2,071	2,855																																	
	平成30年 (2018年)	令和元年 (2019年)	令和2年 (2020年)	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)																																	
実施回数	486	434	303	235	255																																	
実施事業所数	845	784	691	397	345																																	
<p>○ 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。</p> <p>○ 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。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。</p>	<p>・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。</p>																																					

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要	実績	特記事項																		
<p>ロ センターが講ずる措置</p> <p>○ 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等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行う。</p>	<p>・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4年度目標90%以上（過去3年実績平均）に対し、実績は90.9%であった。</p>	<p>・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年度は回復した。</p>																		
<p>○ 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。</p>	<p>・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＞【参考資料1のP25】</p> <table border="1" data-bbox="786 584 1563 860"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度 (2018年度)</th> <th>令和元年度 (2019年度)</th> <th>令和2年度 (2020年度)</th> <th>令和3年度 (2021年度)</th> <th>令和4年度 (2022年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>相談実施状況(件)</td> <td>6,354</td> <td>5,543</td> <td>4,501</td> <td>5,045</td> <td>4,627</td> </tr> <tr> <td>前年度比</td> <td>95.2%</td> <td>87.2%</td> <td>81.2%</td> <td>112.1%</td> <td>91.7%</td> </tr> </tbody> </table>		平成30年度 (2018年度)	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)	相談実施状況(件)	6,354	5,543	4,501	5,045	4,627	前年度比	95.2%	87.2%	81.2%	112.1%	91.7%	<p>・港湾労働者派遣制度に関する事業所等からの相談件数は減少傾向にあり、制度に対する理解が進んでいるものと考えられる。</p> <p>・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ものの、令和4年度は再び減少した。</p>
	平成30年度 (2018年度)	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)															
相談実施状況(件)	6,354	5,543	4,501	5,045	4,627															
前年度比	95.2%	87.2%	81.2%	112.1%	91.7%															
<p>ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>○ 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、荷役の種類の違いなど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・強化を図ることとしていることに対して、積極的に協力する等、直接雇用の日雇労働者の利用が例外的となるように努める。</p>	<p>・安定所紹介の日雇労働者の就労状況（3頁の表6参照）</p>	<p>・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。</p>																		
<p>○ 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。</p> <p>○ 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、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しよう努めるとともに、センターが行うあっせんに協力しよう努める。</p> <p>○ 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。</p>	<p>・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。</p>																			

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要	実績	特記事項																																	
<p>4. 港湾労働者の雇用改善・能力開発を促進するための方策に関する事項</p> <p>(1) 雇用改善を促進するための方策</p>																																			
<p>イ 国が講ずる措置</p> <p>○ 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計画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が実施されるよう努める。</p>	<p>・雇用管理者選任届出事業所 令和4年も対象事業所全てが選任を行っている。【参考資料1のP12】</p> <p>・労働災害の発生状況<表10>【参考資料1のP17、18】(単位:人)</p> <table border="1" data-bbox="779 523 1554 788"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>平成30年 (2018年)</th> <th>令和元年 (2019年)</th> <th>令和2年 (2020年)</th> <th>令和3年 (2021年)</th> <th>令和4年 (2022年)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">港湾運送業</td> <td>死亡者数(人)</td> <td>4(1.2%)</td> <td>7(1.9%)</td> <td>4(1.2%)</td> <td>4(1.0%)</td> <td>1(0.3%)</td> </tr> <tr> <td>死傷者数(人)</td> <td>330</td> <td>376</td> <td>326</td> <td>360</td> <td>329</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">建設業 (参考)</td> <td>死亡者数(人)</td> <td>309(2.0%)</td> <td>269(1.8%)</td> <td>256(1.7%)</td> <td>278(1.9%)</td> <td>281(1.9%)</td> </tr> <tr> <td>死傷者数(人)</td> <td>15,374</td> <td>15,183</td> <td>14,790</td> <td>14,926</td> <td>14,539</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注)死亡者数()内は、死傷者数に占める死亡者数の割合</p>			平成30年 (2018年)	令和元年 (2019年)	令和2年 (2020年)	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)	港湾運送業	死亡者数(人)	4(1.2%)	7(1.9%)	4(1.2%)	4(1.0%)	1(0.3%)	死傷者数(人)	330	376	326	360	329	建設業 (参考)	死亡者数(人)	309(2.0%)	269(1.8%)	256(1.7%)	278(1.9%)	281(1.9%)	死傷者数(人)	15,374	15,183	14,790	14,926	14,539	<p>・令和4年の港湾運送業における労働災害発生状況は、死亡者数、死傷者数ともに減少した。</p>
		平成30年 (2018年)	令和元年 (2019年)	令和2年 (2020年)	令和3年 (2021年)	令和4年 (2022年)																													
港湾運送業	死亡者数(人)	4(1.2%)	7(1.9%)	4(1.2%)	4(1.0%)	1(0.3%)																													
	死傷者数(人)	330	376	326	360	329																													
建設業 (参考)	死亡者数(人)	309(2.0%)	269(1.8%)	256(1.7%)	278(1.9%)	281(1.9%)																													
	死傷者数(人)	15,374	15,183	14,790	14,926	14,539																													
<p>ロ センターが講ずる措置</p> <p>○ 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。</p> <p>(注)死亡者数()内は、死傷者数に対する割合</p>	<p>・雇用管理者研修参加人数(括弧内は開催回数)【参考資料1のP23】</p> <p>平成30年度:432人(6回) 令和元年度:413人(7回) 令和2年度:181人(3回) 令和3年度:317人(6回) 令和4年度:328人(6回)</p> <p>・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(5頁の表9参照)</p>	<p>・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。</p>																																	
<p>ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>○ 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ほか、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等、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。</p>	<p>・日曜・夜間荷役等の状況<表11>(港湾運送事業雇用実態調査結果)</p> <table border="1" data-bbox="801 1190 1547 1473"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年 (2018年)</th> <th>令和5年 (2023年)</th> <th>増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①大幅に増加している</td> <td>0.5%</td> <td>0.1%</td> <td>▲0.4P</td> </tr> <tr> <td>②ある程度増加している</td> <td>5.9%</td> <td>4.8%</td> <td>▲1.1P</td> </tr> <tr> <td>③特に変化なし</td> <td>68.2%</td> <td>69.3%</td> <td>1.1P</td> </tr> <tr> <td>④減少している</td> <td>9.6%</td> <td>10.9%</td> <td>1.3P</td> </tr> <tr> <td>⑤不明</td> <td>15.8%</td> <td>14.8%</td> <td>▲1.0P</td> </tr> </tbody> </table>		平成30年 (2018年)	令和5年 (2023年)	増減	①大幅に増加している	0.5%	0.1%	▲0.4P	②ある程度増加している	5.9%	4.8%	▲1.1P	③特に変化なし	68.2%	69.3%	1.1P	④減少している	9.6%	10.9%	1.3P	⑤不明	15.8%	14.8%	▲1.0P	<p>・令和5年港湾運送事業雇用実態調査によると、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。</p>									
	平成30年 (2018年)	令和5年 (2023年)	増減																																
①大幅に増加している	0.5%	0.1%	▲0.4P																																
②ある程度増加している	5.9%	4.8%	▲1.1P																																
③特に変化なし	68.2%	69.3%	1.1P																																
④減少している	9.6%	10.9%	1.3P																																
⑤不明	15.8%	14.8%	▲1.0P																																

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要

(2) 能力開発を促進するための方策

イ 国が講ずる措置

- 港湾荷役作業の革新化が6大港全体で進展していることに伴い、事業主の訓練ニーズも多様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。
- 港湾短大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、促進する。

ロ センターが講ずる措置

- 荷役機械の技術革新の進展等に伴う訓練ニーズの多様化に的確に対応するため、港湾技能研修センター神戸において、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。
- 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。

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

・公共職業能力開発施設への講師派遣・施設提供<表12>【参考資料1のP21】

	平成30年度 (2018年度)	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)
講師派遣状況(人)	24	15	4	4	10
施設提供状況(件)	287	307	200	189	244

・港湾技能研修センター訓練受講者数(港湾荷役・クレーン運転)<表13>【参考資料1のP22】

	平成30年度 (2018年度)	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)
港湾荷役受講者(人)	464	217	326	529	731
クレーン運転受講者(人)	646	121	185	205	370
合計(人)	1,110	338	511	734	1,101

・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(※)

	平成30年度 (2018年度)	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)
全産業(%)	14.9	14.6	15.6	14.2	13.9
センター(%)	9.7	8.4	8.3	9.1	8.1

・教育訓練の種類<表14>(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%	▲2.6P
②フォークリフト運転	25.6%	25.2%	▲0.4P
③クレーン運転	7.3%	6.5%	▲0.8P
④ガントリークレーン運転	2.1%	3.5%	▲1.4P
⑤ショベル・ストラドル運転	3.3%	2.9%	▲0.4P
⑥大型特種自動車等運転	5.3%	6.3%	1.0P
⑦他の荷役機械運転	3.9%	4.5%	0.6P
⑧その他	11.7%	12.8%	1.1P

特記事項

- ・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年度は増加に転じた。

- ・令和元年10月に豊橋から神戸へ移転したことにより、平成30年度から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ているものの、受講者数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。

※雇用保険二事業アウトカム目標「相談援助、講習、雇用管理者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」

・教育訓練実施状況(延べ数)<表15>

	平成30年 (2018年)	令和5年 (2023年)	増減
新規採用時の訓練実施事業所数 (社内訓練+委託訓練)	804	763	▲41
在職者の訓練実施事業所数 (社内訓練+委託訓練)	1,367	1,379	12

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要	実績	特記事項																								
<p>5. 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための事項</p> <p>(1) 国が講ずる措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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ような点について必要な指導を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者派遣契約の締結に際して、センターのあっせんを受けることが適当であること ・ 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 ・ 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 ・ 港湾労働者派遣制度の対象とする労働者にはあらかじめ本人の同意が必要であること ・ 派遣対象とする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 ・ 派遣先事業主も派遣中の労働者について法に基づく労働安全衛生上の措置等を講じる必要があること 	<p>・ 港湾労働者派遣事業の許可の取得率<表16></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度 (2018年度)</th> <th>令和元年度 (2019年度)</th> <th>令和2年度 (2020年度)</th> <th>令和3年度 (2021年度)</th> <th>令和4年度 (2022年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①港湾労働者派遣許可事業所数 (年度末時点)</td> <td>284</td> <td>283</td> <td>289</td> <td>288</td> <td>289</td> </tr> <tr> <td>②港湾労働法適用事業所数 (年末時点)</td> <td>1,002</td> <td>1,000</td> <td>999</td> <td>998</td> <td>1,003</td> </tr> <tr> <td>③港湾労働者派遣許可の取得率 (①/②)</td> <td>28.3%</td> <td>28.3%</td> <td>28.9%</td> <td>28.9%</td> <td>28.8%</td> </tr> </tbody> </table>		平成30年度 (2018年度)	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)	①港湾労働者派遣許可事業所数 (年度末時点)	284	283	289	288	289	②港湾労働法適用事業所数 (年末時点)	1,002	1,000	999	998	1,003	③港湾労働者派遣許可の取得率 (①/②)	28.3%	28.3%	28.9%	28.9%	28.8%	
	平成30年度 (2018年度)	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)																					
①港湾労働者派遣許可事業所数 (年度末時点)	284	283	289	288	289																					
②港湾労働法適用事業所数 (年末時点)	1,002	1,000	999	998	1,003																					
③港湾労働者派遣許可の取得率 (①/②)	28.3%	28.3%	28.9%	28.9%	28.8%																					
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、一般財団法人港湾労働安定協会と協力し、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。 ○ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場パトロール実施事業所数（4頁の表7参照） ・ 事業所訪問指導及び立入検査の実施状況（4頁の表8参照） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年以降、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年は回復傾向にある。【再掲】 																								
<p>(2) センターが講ずる措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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いき、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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の実施及び調査結果の共有、港湾派遣契約あつ旋状況の整理及び共有等により適宜連携をとっている。 																									

港湾雇用安定等計画(令和元年度～令和5年度)の進捗状況等

計画の概要	実績					特記事項																		
<p>○ 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。</p>	<p>・ 派遣元責任者講習参加者数<表17>【参考資料1のP24】</p> <table border="1" data-bbox="770 357 1572 663"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成30年度 (2018年度)</th> <th>令和元年度 (2019年度)</th> <th>令和2年度 (2020年度)</th> <th>令和3年度 (2021年度)</th> <th>令和4年度 (2022年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施回数(回)</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>6</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>参加者数(人)</td> <td>485</td> <td>471</td> <td>265</td> <td>485</td> <td>468</td> </tr> </tbody> </table>						平成30年度 (2018年度)	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)	実施回数(回)	12	12	6	12	12	参加者数(人)	485	471	265	485	468	<p>・ 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、各支部で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年度以降は参加人数も回復傾向にある。</p>
	平成30年度 (2018年度)	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)																			
実施回数(回)	12	12	6	12	12																			
参加者数(人)	485	471	265	485	468																			
<p>(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>○ 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しよう努めるとともに、センターが行う労働者派遣契約のあっせんに協力しよう努める。</p> <p>○ 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等、港湾労働者派遣制度を制度の趣旨に沿って活用する。</p> <p>○ 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。</p>	<p>・ 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。</p>																							

令和5年2月28日
第44回港湾労働専門委員会資料

港湾労働専門委員会報告書の進捗状況等について

港湾労働専門委員会報告書の進捗状況等

港湾労働専門委員会報告書における進捗状況等を確認すべき事項は、以下の2つであり、これ以外の事項は、港湾雇用安定等計画において進捗状況の確認を行うこととする。

報告書の該当事項	進捗状況等
<p>2. 適用港湾・適用職種への対応について (略)</p> <p>適用港湾・適用職種の範囲については、港湾労使の合意がなされたという状況も踏まえ、<u>港湾労使による検討が引き続き行われていることにも留意しつつ、港湾労働を取り巻く諸情勢の動向等を見極めながら、行政も含めて議論を重ねる必要がある。</u></p> <p>労働者代表委員からは、新たな港湾計画に、港湾労働法の適用範囲等の見直しについて記載すべきとの意見があった。</p>	<ul style="list-style-type: none">○ 令和3年3月の港湾労働専門委員会において、労働者代表委員から提案のあった「労使で今後議論するための行政による調査」については、令和4年3月の港湾労働専門委員会において、「<u>港湾労働法適用問題労使検討委員会</u>」で行政を含めた港湾労使による検討の場を設けることとした。○ 2022年春闘が長期にわたり妥結しなかったこともあり、令和4年度は港湾労働法適用問題労使検討委員会が開催されていない。このため、来年度において、港湾労使に加え行政をオブザーバーとして議論を重ねていきたい。
<p>4. 雇用秩序の維持について (略)</p> <p>港湾労働法施行令に基づく港湾倉庫の適用については、より適正に制度を運用していくという観点から、<u>適用に係る調査、貨物量の算定基準のあり方等について、各港湾の実情を踏まえつつ、引き続き検討を行う必要がある。</u></p>	<p>【貨物量の算定基準のあり方】 (令和3年3月の港湾労働専門委員会で問題提起)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 港湾倉庫の貨物量の算定基準(総入出庫量に占める海からの入庫量と海への出庫量の合計の割合が10%以上)について、令和3年度から統一した(対応済)。 <p>【港湾倉庫の適用に係る調査】 (令和4年3月の港湾労働専門委員会で報告)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 各労働局が作成している倉庫荷役取扱量の調査票について、調査表の様式が統一されていなかったが、様式が異なる経緯などを調査した結果、現行調査様式によっても、適正な調査を行うことに支障がないと判断されたことから、調査票の統一は行わないこととした(対応済)。