



港湾労働者不足対策 アクションプラン

～未来の港湾物流の維持・発展のために～



令和4年7月
国土交通省港湾局

はじめに

私たちの生活や産業を支えている物資の輸出入の99.6%が港湾を經由しており、国民生活の安定及び経済の発展のためには、安定的な港湾物流の確保は非常に重要となっています。近年その港では、生産年齢人口の減少などを背景に、港湾物流の根幹を担う担い手の不足が急速に顕在化してきています。

このような状況を踏まえ、国土交通省港湾局では、2020年12月から翌年1月にかけて、全国の港湾運送事業者を対象に、港湾荷役の担い手不足の実態について、その背景や理由などを含んだ総合的な調査を実施し、2021年5月、その結果を公表しました。過半数の事務所で労働者の不足感があるとの回答があり、2025年頃及び2030年頃の見通しは63%の事業所で不足感があるとの結果が得られ、今後、港湾荷役の担い手不足が更に加速していくことが予想されています。

また、厚生労働省提供データを元に国土交通省で集計したところによると、有効求人倍率が他産業と比べても非常に高いことが確認されました（港湾4.23倍、全産業1.47倍、自動車運転者3.08倍）。トラック運転者不足が社会問題化していますが、港湾荷役の担い手の有効求人倍率は更に高く、また、その差も徐々に拡大しており、実際の採用の現場で人手不足に直面している状況が伺えます。

それでは、港湾荷役の現場への就職が人気がないのは何故でしょうか。最も多く理由として挙げられたのは労働環境（暑さ、寒さ等が厳しい）であり、次に、土日祝日勤務があること、魅力的な職種とされていないこと、世間での認知度が低いこと、という理由が上位を占めました。また、女性職員の割合も4%とまだ低い水準にあります。

また、土日祝日や深夜早朝の荷役に従事する労働者の確保が困難になっていることから、労働力の需給ギャップや業務波動の平準化の必要性についてもご意見を頂きました。

これらの課題に対し、本アクションプランは、港湾運送サービスを船社や荷主に対して持続的に安定して提供できるよう、官民一体となって取り組んでいく項目をお示ししています。

本アクションプランは、主に港湾運送事業者の皆様を対象として作成しておりますが、船舶運航事業者の皆様、荷主やフォワーダーといった物流事業者の皆様にも是非ご覧いただきたいと考えております。

現在、政府全体で「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月）及び「取引適正化に向けた5つの取組」（令和4年2月）に基づき、取引事業者全体での付加価値の向上に取り組み、取引先とのパートナーシップの構築を目指して頂くことをお願いしております。港湾運送事業者のみならず、船舶運航事業者、荷主、フォワーダー等の関係者の皆様におかれましても、皆様のニーズに沿った港湾運送サービスの安定的な提供を可能とするため、本アクションプランを踏まえ、関連する業務の見直しを進めて頂くとともに、取引先企業全体での付加価値の向上を目指し、港湾物流分野でのパートナーシップの構築を進めていただきますよう、ご協力をお願い申し上げます。

令和4年7月 国土交通省港湾局



関東地方整備局提供

港湾労働者不足対策アクションプラン 目次

第1部 港湾荷役の実態

P 4

- ① 港湾荷役の担い手不足の実態……………P 4
- ② 経営状況の実態……………P 7

第2部 アクションプラン

P 9

- ① 港（みなと）のしごとを知ってもらう……………P 9
- ② 働きやすく、働きがいのある職場の確保……………P12
- ③ 事業者間の協業の促進……………P16
- ④ 適正な取引環境の実現……………P19

第3部 工程表

P 21

参考 港の生の声 ～改善のヒント～

P 22

表紙の写真

- (上) 内閣府沖縄総合事務局・沖縄荷役サービス㈱提供
- (下) 中国地方整備局提供

1 港湾荷役の担い手不足の実態

担い手不足の実態

近年、港湾運送事業において港湾荷役の担い手不足の深刻化が指摘されていることを受け、その実態を把握するため、2020年12月から翌年1月にかけて全国の港湾運送事業者を対象に初めての「港湾労働者不足に関する実態調査」を実施しました。

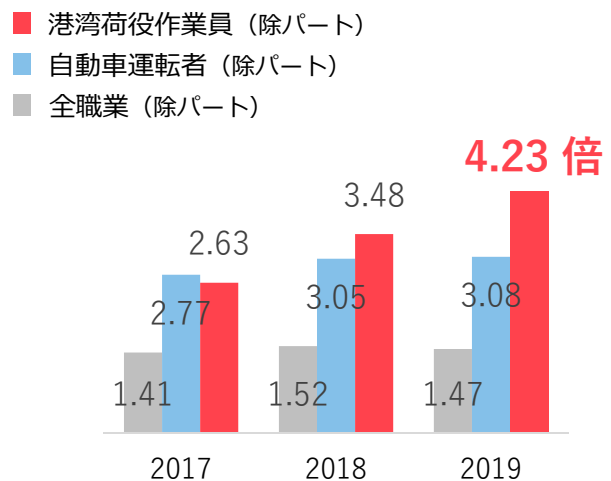
この結果、事業所の過半数で港湾労働者が不足しており、4割以上で港湾運送への影響が生じているなど、港湾荷役の担い手不足の深刻な実態が判明しました。

港湾運送事業の有効求人倍率 (2019年度)



※厚生労働省職業安定局提供データを元に国土交通省において作成

有効求人倍率の比較

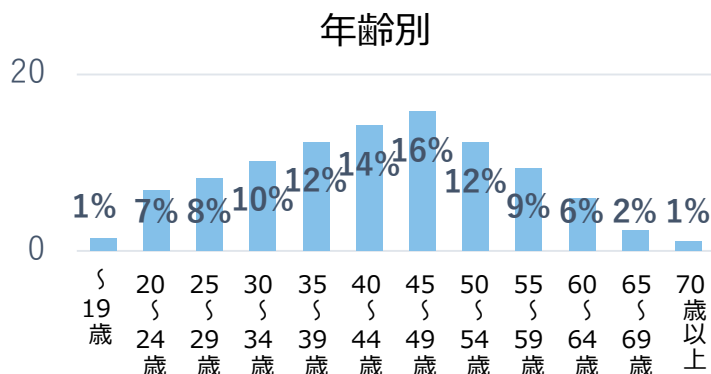
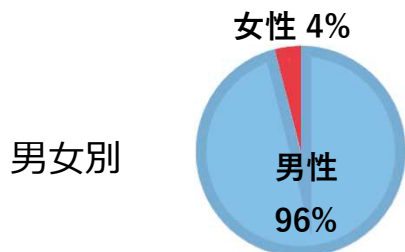


※港湾荷役作業員：厚生労働省職業安定局提供データを元に国土交通省において作成
自動車運転者、全職業：厚生労働省「職業安定業務統計」を元に国土交通省において作成

(ポイント) 港湾運送事業の求人倍率は他の職業と比べて高く、また年々高くなっています。港湾荷役のスペシャリストを増やす取組が重要です。

① 港湾荷役の担い手不足の実態

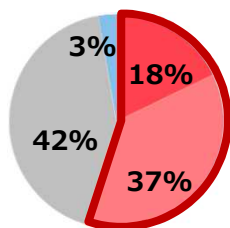
常用労働者数の男女別・年齢別割合



(ポイント) 港湾荷役の担い手のうち、女性の比率は著しく低くなっています。また、年齢別の比率では、40代が多く、20~30代の若手の割合が低くなっています。担い手不足の中で女性や若手の港湾荷役のスペシャリストを増やすことが重要です。

港湾労働者の不足感

2019年度
下半期



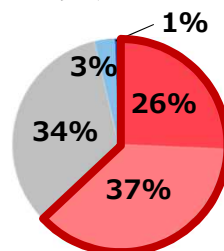
「不足」「やや不足」

と回答した事業所

55% → 63%

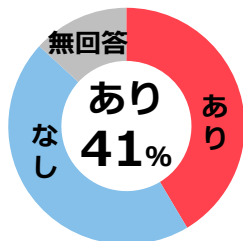
■ 不足 ■ やや不足 ■ 適当 ■ やや過剰 ■ 過剰

2025年頃の
見通し

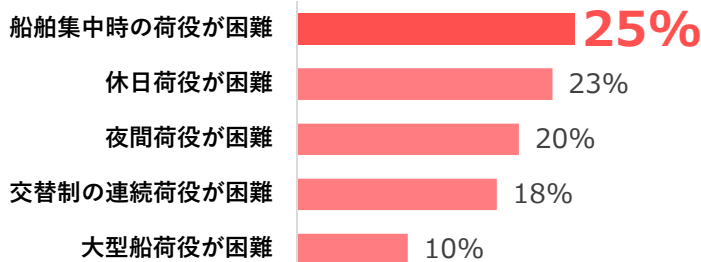


港湾労働者の不足による 港湾運送への影響

(2020年度調査時点)



港湾運送への具体的な影響

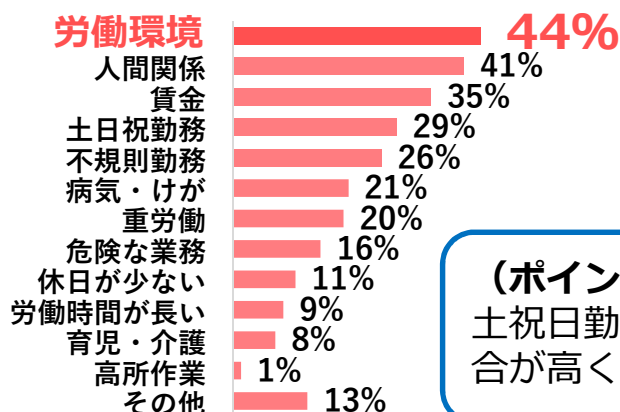


※上位5項目を抜粋（複数回答可）

(ポイント) 事業所の過半数で担い手が不足しており、今後も不足感が増していくことが予想されます。これにより、船舶集中時等の荷役が困難になるなどの影響が生じています。

① 港湾荷役の担い手不足の実態

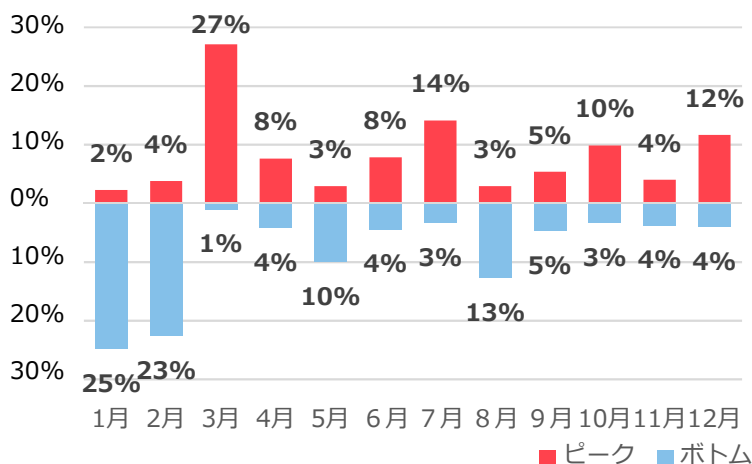
港湾労働者の主な退職理由（定年以外）



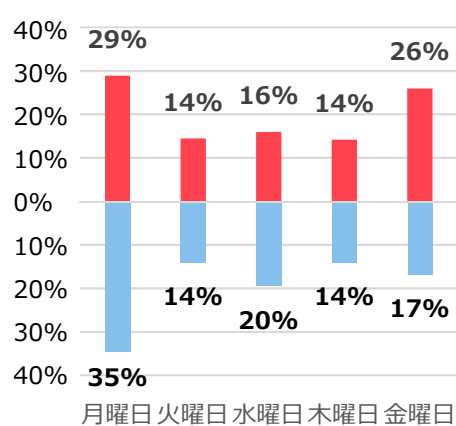
（ポイント）労働環境、人間関係、賃金、土日祝勤務、不規則勤務により退職する割合が高くなっています。

就労延人員のピーク・ボトム

（月別、2019年）



（曜日別、2019年10月）



（ポイント）月別・曜日別ともに業務の波動性の高さがうかがえますが、曜日別ではピーク・ボトムともに月曜日が最多となっており、事業者間の協業により業務を平準化できる可能性があります。

荷役能力の確保のために現在取り組んでいること

（自由記述）

- ・他の港湾運送事業者との協業 ・効率的な荷役機器の導入
- ・社内教育(免許・資格取得、多能工化等) ・社内からの応援
- ・港湾労働者派遣制度の活用 ・労働組合が行う労働者供給事業の活用
- ・日雇労働者の雇用 ・顧客への荷役日・荷役時間の変更のお願い
- ・作業方法の改善 等

※出典：特段注記があるものを除き、2020年度「港湾労働者不足に関する実態調査」より

2

経営状況の実態

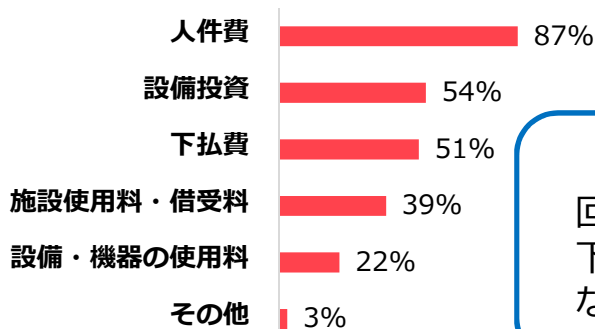
経営状況の実態

・本アクションプランの一環として、**港湾運送事業における運賃・料金の収受の状況を含む経営状況の実態を把握**するため、2022年2月から3月にかけて全国の港湾運送事業者を対象に、**アンケート調査を実施**しました。

・この結果、**各種割増料金、待機料金・キャンセル料金、長期蔵置貨物の保管料などを十分収受できていない実態**が明らかになりました。

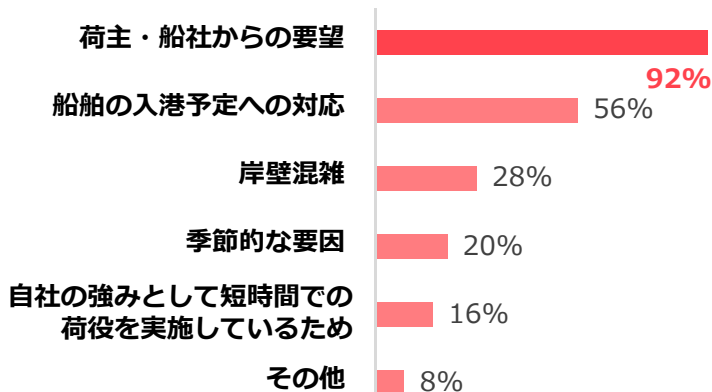
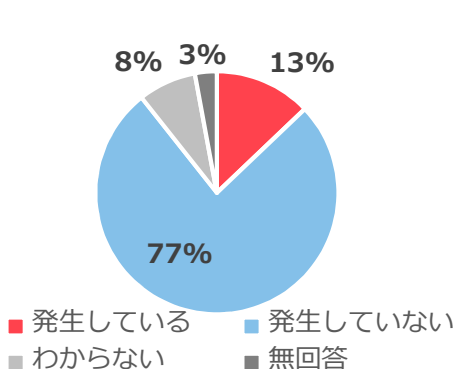
※本調査結果については有効回答の速報値であり、今後、精査の結果数字が変動することがある。

自社の利益に大きく影響するコスト（複数回答可）



(ポイント) 人件費が影響するとの回答が最も多く、次いで設備投資と下払費が影響するとの回答が多くなっています。

通常より短時間での荷役作業の依頼状況とその理由

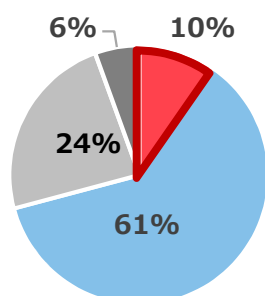


(ポイント) 短期間での荷役作業の最も多い理由は荷主・船社からの要望、次いで船舶の入港予定への対応のためとなっています。

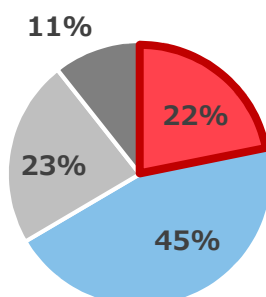
② 経営状況の実態

荷役料（運賃）の收受状況

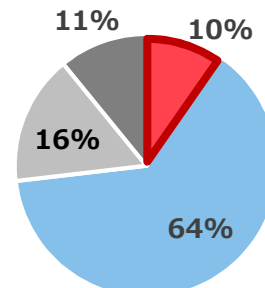
半夜・深夜割増料金



土曜割増料金



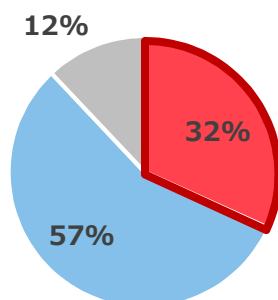
日祝割増料金



■ 十分に収受できず ■ 収受できている ■ 該当なし ■ 無回答

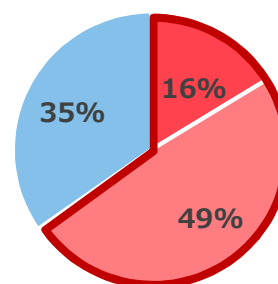
(ポイント) いずれの割増料金も1割以上の事業者が収受できていません。特に土曜の割増料金は2割以上の事業者が収受できていません。

悪天候による作業中止時の待機料金又はキャンセル料金



■ 収受不可または人件費を十分に賄うだけの収受不可
■ 収受可能（交渉を要する場合も含む）
■ 無回答

長期蔵置貨物の保管料
(無回答を除く)



■ 収受できず
■ 船社のデマレッジ額より安価に収受
■ 船社のデマレッジ額程度を収受

(ポイント) 悪天候時の待機料金・キャンセル料金については、3割以上の事業者が十分に収受できていません。長期蔵置貨物の保管料にいたっては、6割以上の事業者が十分に収受できていません。

1 港（みなと）のしごとを知ってもらう

就職先としての港湾運送の認知度やイメージ向上が必要です

取組みの必要性

日本は海に囲まれた国であり、私たちの生活は海・船・港でつながっています。港は海上運送と陸上運送の接点として、輸出入貨物の99.6%を取り扱う重要なインフラであり、港湾運送事業者は、船の種類、貨物の種類に応じて、ガントリークレーンやトランスファークレーンなど、様々な大型荷役機械を使って、船から貨物を積み卸しています。

他方、2021年に実施した港湾運送事業者へのヒアリングからは、港湾内での作業となることから、**一般的に仕事に対する具体的なイメージを持ちづらく、職業としての認知度が低いことから、就職先として選ばれにくい**という実態が浮かび上がってきました。また、就職担当者や広い世代向けに、港湾運送事業の魅力伝えるための統一的な**動画、PR材料を作成してほしい**との声が多く上がっています。

関連する生の声：P22（1）、P25（6）



港湾職業能力開発短期大学校神戸校提供

① 港（みなと）のしごとを知ってもらう

アクションプラン

（１）港の仕事の魅力を伝える動画・PR素材の作成

- ・ **SNS等**を活用したPRを実施
- ・ 各県の港運協会等が**就職相談会を実施**する場合や、学校訪問時における**職業紹介の際に素材として活用**
- ・ 国、港湾管理者等が実施・協力する学生・一般向けの**視察・勉強会等における教材、イベント等におけるPR**
- ・ **国土交通省のウェブサイトやSNS等でも発信**する。

主体 : 日本港運協会
連携・協力 : 国土交通省（本省、地方運輸局・整備局）
実施時期 : 2022年度速やかに

（２）港で働く方々と国の職員との懇談会の開催

- ・ 仕事の魅力や働きがい、就職に至るまでの経緯、普段の生活など、港で「**今**」働いている方々の話を国の職員が**直接伺う**。
- ・ 内容については、出前講座や、各地区の港運協会等が**就職相談会を実施**する場合や、学校訪問時における**職業紹介の際に素材として活用**
- ・ **国交省のウェブサイトやSNS等でわかりやすく発信**する。

主体 : 国土交通省（本省、地方運輸局・整備局）
連携・協力 : 日本港運協会、港湾荷役のスペシャリストの方々
実施時期 : 2022年度中



港湾荷役をはじめとした海事関係の仕事の認知度向上のため、北海道運輸局においては、教育委員会、港湾運送事業者と連携し、高校生向けの視察会のみならず、就職担当教員や社会科の教諭への視察を実施。
多忙な教員の業務日程を考慮し、視察日程を選択制とし、少人数で複数回実施することにより、参加者を確保
（写真は高校生向け視察会、北海道運輸局提供）

① 港（みなと）のしごとを知ってもらう



中国地方の産学官の関係者をメンバーとする中国地方国際物流戦略チームでは、若い方々が港のしごとへ興味を持ってもらえるよう、しごとを紹介する動画やパンフレットを作成しています。

動画はこちら（写真はパンフレット）



住宅建築の構造用製品に使用される輸入原木の荷役作業 四国地方整備局提供

2 働きやすく、働きがいのある職場の確保

取組みの必要性

港湾では、24時間364日、船の入出港に合わせて荷役が行われることが通常です。このため、貨物量の多寡や船舶運航スケジュールの変更により、予定されていた業務が変更になったり、業務量が季節により大きく変動するため、事業者や労働者にとっては、常に業務量の変化（波動性）への対応が大きな課題になっています。

2020年の港湾労働力不足調査においては、港湾の現場への就職が人気がない理由、中途退社の理由について、最も多い回答として、厳しい労働環境（暑さ・寒さ等）が挙げられました。また、職種としての認知度・イメージに加え、土日祝日の勤務や不規則な勤務時間についても理由の上位を占めました。実際に、業務量の波動性への対応については、残業・休日出勤と回答した者が特に高い割合を占めています。

2019年6月に働き方改革関連法が成立し、時間外労働については罰則付きの厳格な規制が導入されたことから、このままの労働力を前提とすれば、従来の荷役サービスの提供に大きな支障が生じるとの懸念も聞かれています。



関東地方整備局提供

② 働きやすく、働きがいのある職場の確保

また、女性人材の活用の必要性を訴える事業者が多く見られた一方で、**女性労働者の割合は全体の4%**と、労働力人口総数に占める割合の44%を大きく下回っています。女性トイレや更衣室等、女性が働くための環境整備も進んでいるとは言えない状況です。

更に港湾の機能別でみると、特にコンテナターミナルは生活圏から離れた場所に設置されており、通勤・労働環境の整備が進んでおらず、他産業と比較しても労働者の確保において不利な状況です。

働きやすさと働きがいを両立し、幅広い人材に港湾運送の現場で活躍し続けてもらうために、各地域でも様々な取り組みが進められています。例えば、**個人の体力や能力を勘案した勤務の工夫、清潔な休憩室や食堂、トイレの設置等**が進められています。更に、**荷役機器の遠隔操作等の最新技術を活用し**、現場の労働環境の改善に取り組んでいる事業者も増えてきています。

関連する生の声：P22（2）、P25（7）（8）、P26（9）



港湾区域内に公共埠頭用地に隣接して緑地を設け、トイレの整備を図っている事例（稚内港）

米国の港湾における女性活躍を振り返る、19の地域の教育委員会によるイベント

出典：
<https://www.ilwu.org/women-on-the-waterfront-our-past-and-future-local-19-education-committee-celebrates-womens-history/>



② 働きやすく、働きがいのある職場の確保

アクションプラン

(3) 女性、高齢者等にも働きやすい労働環境の整備

- ・ 勤務条件の工夫や経営者によるメッセージの発信、清潔な休憩室・更衣室、食堂、女性トイレの整備など、民間事業者（他産業を含む）によるソフト・ハード両面の**先進的取組事例集の作成、展開**
- ・ 港湾運送事業者の先進的な取組みと支援メニューを**専用HP等により周知**
- ・ 港湾で働く方々も利用しやすいトイレを含む**多様な港湾整備の事例を収集し、港湾管理者等に展開**

主体 : 国土交通省（本省・地方整備局・地方運輸局）

連携・協力 : 日本港運協会、各港湾運送事業者

実施時期 : 2022年度～



港湾荷役のスペシャリストの女性たち

（上）近畿地方整備局・商船港運(株)提供
（左下）北陸地方整備局・伏木海陸運送(株)提供
（右下）中部地方整備局・鈴与(株)提供



② 働きやすく、働きがいのある職場の確保



港で働く方々の福利厚生のため、（公財）名古屋港湾福利厚生協会では食堂や売店、ホール、会議室などを備えた名古屋港鍋田埠頭港湾労働者福祉センターを運営。港湾荷役のスペシャリストの方々の憩いの場となっている。

アクションプラン

（４）コンテナターミナルの生産性向上・労働環境の整備

- ・港湾荷役の担い手確保への取組みに加え、現場業務を支援し、安全・快適な労働環境に資する、遠隔操作RTGの導入支援や匠に学び技量を向上できるガントリークレーンの操作技術の継承支援、ゲートやターミナル内の作業の平準化や作業量の把握に資するCONPAS※の導入支援等、AIの活用により港湾荷役のスペシャリストの業務を支援し、働きやすく安全な労働環境を実現。

主体 : 国土交通省
連携・協力 : 港湾運営会社、ターミナルオペレーター、港湾運送事業者、関係研修機関等
実施時期 : 実施中

※ CONPAS : 新・港湾情報システム「Container Fast Pass」の略



三井E&Sマシナリー(株)提供

3

事業者間の協業の促進

業務の波動性に対応するため、事業者間での協業が必要です！

取組みの必要性

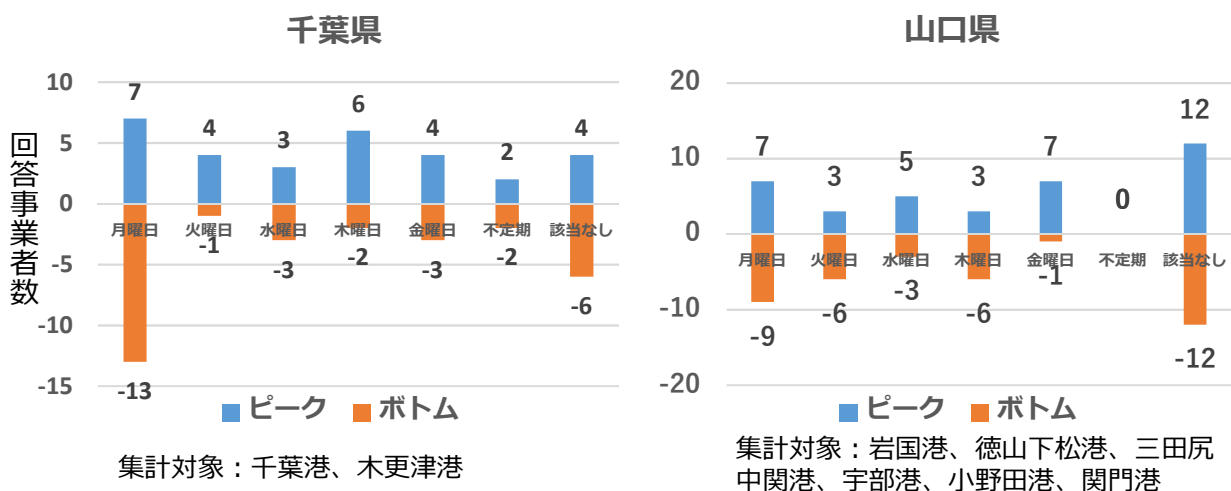
近年、全国的に港湾荷役の担い手不足が深刻化する一方で、**港湾、事業者又は時期によっては、労働者数に余裕がある場合**があります。

さらに、今後、船舶の大型化の進展に伴い、一回の寄港あたりの荷役量が増加する一方で、年間の寄港回数や港湾労働者の就労日数は減少し、港湾運送事業の特徴である**業務の波動性がさらに拡大**する可能性があります。これに加え、港湾運送事業者の一部からは、**土日祝日や深夜早朝の荷役に従事する労働者の確保が困難**になっているとの意見も寄せられています。

担い手が不足している事業者と担い手に余裕がある事業者との間での協業を通じて、**事業者横断的・港湾横断的に、労働力の需給ギャップや業務量の波動の平準化**を図っていく必要があります。

関連する生の声：P22（3）、P26（10）

【近隣港全体における曜日波動の状況の例】



※同一県内において、2019年10月時点で、一週間のうち、各事業者の就労延べ人員（人日）がピークとなる曜日とボトムとなる曜日を集計したもの。
同一県内でもピークとボトムが重なる事業者があり、協業により波動を平準化できる可能性があります。

③ 事業者間の協業の促進

アクションプラン

(5) 事業者間の協業を促す特例の創設

- ・ 港湾運送事業のうち他の種類の港湾運送事業を行う事業者や、他の港湾の事業者との協業を容易にするため、協業を目的に**新たに港湾運送事業の許可を受ける場合の基準を弾力化**（以下「お手伝い特例」という。）。
- ・ お手伝い特例を活用する事業者については**下請制限の特例の適用を検討**。

主体 : 国土交通省
実施時期 : 2022年度速やかに

【活用事例】

- ・ **大型船の荷役や土日祝の荷役、感染症クラスターの発生**により、自社のみでは人手が足りない場合
- ・ **大規模災害や新規貨物の受注や既存荷主の撤退**により、需要と供給が港湾間で一時的に著しく変動した場合

(6) 事業協同組合の活用や荷役機械の共同化による協業の促進

- ・ 事業協同組合を活用した協業を促進するため、**運用の弾力化**を検討。
- ・ 事業者間での荷役機械の共同化を通じた協業を促進するため、**荷役機械の自己保有基準の特例を創設**。

主体 : 国土交通省
実施時期 : 2022年度中



様々な荷役機械のイメージ (左) 近畿地方整備局提供 (右) 東北地方整備局提供

③ 事業者間の協業の促進



北陸地方整備局提供



九州地方整備局提供

4

適正な取引環境の実現

港湾運送料金の適正收受と商慣行の改善のためには、船社・荷主の理解と協力が必要です！

取組みの必要性

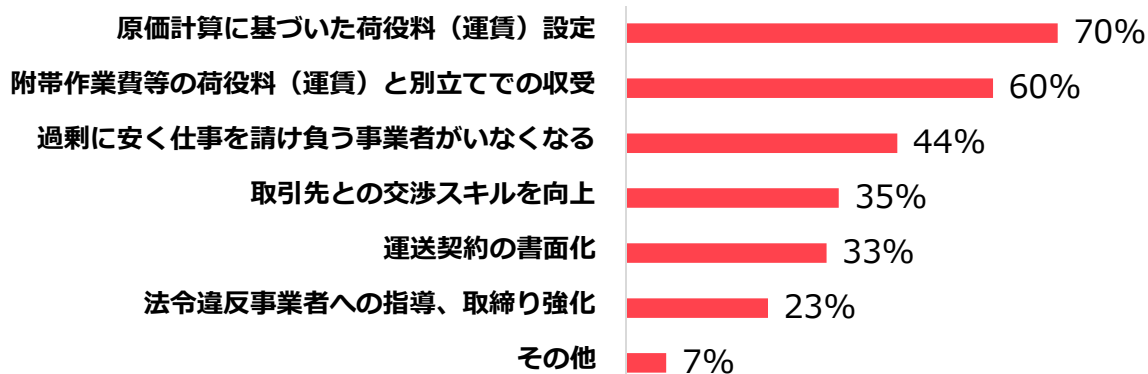
港湾運送料金については、深夜・土日祝日等の割増料金、待機料金・キャンセル料金や長期蔵置貨物の保管料を十分に收受できていない事業者が一定数あるなど、人件費、設備費、燃料費等の原価に見合った適切な料金が收受できていない実態が伺えます。こうした実態は、場合によっては下請法や独占禁止法に抵触する可能性もあります。

働き方改革のための環境整備や賃金引き上げの推進等待遇改善を通じ、港湾を魅力ある職場とするためには、料金の適正收受を通じて原資を確実に確保するとともに、不合理な商慣行を改善する必要があります。

また、十分な料金の收受のためには、原価計算に基づく料金設定や附帯作業料等の荷役料と別立てでの收受等が有効とされています。これらの取組について、行政の後押しを求める声も上がっています。

関連する生の声：P22（3）、P23（4）（5）、P27（11）

【「十分な荷役料（運賃）・料金の收受」のために効果のあるもの】
（3つ選択）



④ 適正な取引環境の実現

アクションプラン

(7) 料金の適正收受と商慣行の改善

- ・ **港湾運送料金と取引条件・商慣行のアンケート調査**を実施。
(2022年2月から3月にかけて、全国の港湾運送事業者を対象に実施済み。)
- ・ 港運の料金・商慣行等の実態について船社・荷主の理解を得るため、上記**アンケート調査の結果を広く周知**。
- ・ 令和4年秋頃までに制度・運用の見直しの方向性をとりまとめ、同年度中に**通達の改正等の必要な措置**を講じるとともに、**同年度中に船社・荷主に対する周知と協力要請**を実施。

主体 : 国土交通省
連携・協力 : 日本港運協会
実施時期 : 2022年度中



夜間荷役の様子 中国地方整備局提供

第3部 工程表

	2022 (R4) 年度 4月 10月	2023 (R5) 年度
(1) 港の仕事の魅力を伝える動画・PR素材の作成	<p>後援名義や協力名義等の協力【国土交通省】</p> <p>動画・PR素材の作成【日本港運協会】</p>	<p>動画の公表・PR素材の活用【国土交通省】</p>
(2) 港で働く方々と国の職員との懇談会の開催	<p>懇談会の調整【国土交通省、港湾荷役のスペシャリストの方々】</p>	<p>懇談会の実施・展開・PR素材として活用【国土交通省、港湾物流のスペシャリストの方々】</p>
(3) 女性、高齢者等にも働きやすい労働環境の整備	<p>先進的取組事例の収集【国土交通省】</p>	<p>取組事例集の公表・展開【国土交通省】</p>
(4) コンテナターミナルの生産性向上・労働環境改善	<p>遠隔操作RTGに係る導入支援の実施【国土交通省】</p> <p>ガントリークレーンの操作支援技術の開発の検討【国土交通省】</p>	<p>引き続き、生産性向上・労働環境改善に係る施策の実施【国土交通省】</p>
(5) 事業者間の協業を促す特例の創設	<p>省令改正案の検討【国土交通省】</p>	<p>改正省令公布・施行（予定）</p> <p>事業者へ周知【国土交通省】</p>
(6) 事業協同組合の活用や荷役機械の共同化による協業の促進	<p>通達改正の検討【国土交通省】</p>	<p>改正通達公布・施行</p>
(7) 料金の適正收受と商慣行の改善	<p>通達改正・要望事項の検討【国土交通省】</p>	<p>改正通達公布・施行</p> <p>協力要請を実施【国土交通省】</p>

実態に関して

(1) 募集・採用

- ・募集しても電話すらかかってこない。
- ・少子化による新規高卒者の減少により、採用実績校からの推薦も減少。
- ・新規採用者の離職率は比較的高い・将来の業務量の見通しが不透明なため、採用が困難。
- ・職種（港湾荷役等）の認知度が低い。
- ・労働環境が厳しい、重労働業務がある、土日勤務が多い、という理由から敬遠される傾向がある。
- ・3K職場との悪いイメージがある。

(2) 若年層・女性・高齢者

- ・前日の昼にならなければ翌日の仕事の内容が分からない上、土曜日・日曜日の休みも直前にしか分からないという現状の作業手配の慣習では、若年層の雇用を拡大していくことは非常に難しいと思われる。
- ・若者の港湾作業離れが深刻であり、機械化・環境改善が急務。
- ・女性の現業職は、労働環境の問題から長続きしないのが現状。
- ・作業者の高齢化・経験不足に伴う労働災害発生リスク増加。
- ・技能の伝承が課題。

(3) 荷役

- ・時間労働上限規制、年休取得の為には、現状の労働者数では対応は困難である
- ・今後は荷役を単独で実施できる可能性が低い
- ・船の入港が遅れた場合、短時間(期間)での作業を強要される場合がある。
- ・荷主が人員数を無視した作業計画を組むため、作業員の休みを振り替えたり、休日出勤が日常的となっている。
- ・船舶の動静に作業日程を合わせる必要があり、港湾荷役業者の都合には合わせない。
- ・雨天、土日祝祭日、夜間作業が行われるため、余剰人員の確保及び人繰りが難しい。
- ・雨禁貨物の荷役手配判断を荷主が行わずに荷役業者に投げる場合がある。
- ・台風の接近情報などの防災気象情報を無視したオーダー有り。
- ・貨物の荷揃い前に荷役開始し、荷役途中で作業中断となるケースがある。
- ・乗務する荷役機器が万全な状態ではないにも関わらず、乗務を求められる。
- ・船社からのプランに無理がある場合が多い（鋼材）。製品の形状や積みつけに対する認識が低い。
- ・入港船(作業船)の集中などによる「船混み」に対応する人員の確保。
- ・前日15時までの作業手配終了時間間際まで手配依頼を引っ張られる。

(4) 料金

- ・労働環境が厳しいことから、労働者の確保のためには待遇の改善が必要だが、取引先の料金値上げは逆に仕事を失う恐れがあり対応が難しい。
- ・日祭日に荷役作業が入った場合、祭日手当分の人件費が貰えない。
- ・時間外作業料が基本はない。最低保証料が明確になっていない。
- ・輸入コンテナにおいて、船社が提供するホットデリバリーサービスに影響される形で、入港日にコンテナを引取り、上屋でバン出し作業を行い、通関を終えて、トラック積込作業までを、全て当日中に行うという慣行があり、これに伴う時間外作業料などは顧客より十分に収受できていない場合が多い。
- ・船舶側の都合（荒天も含むが）による度重なる日程変更の結果、港湾荷役業者の都合により日程調整を依頼し、船舶留め置き料等が発生すれば、通常荷役業者がそれを負担することとなる。
- ・悪天候や本船入港遅れ時の待機料が支払われない。
- ・輸出貨物がCYに搬入されて長期滞留しても船会社や荷主は一切超過保管料などを負担する義務を負っていない。ターミナルは倉庫代わりとなり、貨物の大量シフトなど対応に苦慮しており、おのずと時間外作業も増加する。
- ・CY許容量を超えたコンテナ在庫の際に他CYを借りる等で発生する費用を船社に請求が困難。
- ・保管品の長期ヤード滞留による作業減が発生しても補償されない。
- ・船社によっては、コンテナ修理作業の項目ごとに所要時間（マンアワー）が決められており、実際の所要時間で請求できない。
- ・コストがUPしても中々料金に反映されない。

(5) 商慣行その他

- ・コンテナターミナルにおけるコンテナの搬入時・引取時の待機時間が長い。
- ・輸入の空コンテナ返却時の汚破損を荷主に直接請求させるために、ゲートでのトラブルが絶えない。
- ・荷主が過剰にクリーンバン（空バン）を要求するため、在庫が枯渇し、ゲートでの差し替え等、トラブルが絶えない。クリーンバンを選別する作業に時間がかかるが、料金が請求できない。
- ・メーカー・商社倉庫での長期在庫を回避するにあたり、上屋への長期蔵置がなされ、上屋内での貨物回転率が低下する。
- ・公共岸壁、上屋、荷捌き地などの利用調整。占有利用になっている。年度ごとの入札制度など公平に利用可能な方法を検討する。
- ・施設使用料が高額である。
- ・港湾運送を含む物流費について、一番最初に見直し対象とされる場合が多い。安易と考えられがちであり、重要度の認識が低いと感じられる。
- ・不定期船舶の対応であるため長期間の作業計画が立てにくい、品質管理の要求が年々厳しいものになっている。
- ・船側にダメージを与えてしまった場合、現場での修理が困難であり莫大な請求をされる恐れがある為不安。
- ・身に覚えのない修理を要求される事がある。
- ・軽微な外装（ダンボール）の汚破損で請求される。

-
- ・請負料金に比べ、保管貨物損害の賠償金が高額となる。賠償金の上限が必要。
 - ・貨物事故発生の際、事故弁金の支払い負担をさせられる。
 - ・附帯（代行）業務（各種データや請求情報のシステム入力・登録業務など）が多い。
 - ・荷主や船社から詳細な専用請求書作成を求められる。最近では大企業荷主から無理な電子取引も強要される。
 - ・作業料を手形、3～4ヶ月後入金といったものがあり、キャッシュフローで問題が生じる。

※出典：2020年度「港湾労働者不足に関する実態調査」、2021年度「港湾運送事業における経営状況の実態に関するアンケート」及び業界との意見交換の場における主な意見より国土交通省作成

今後の対策・行政等への要望

(6) PRの実施

- ・若年労働者の確保にあたっては、業界全体での港湾運送事業のPR（認知度アップ）、就職セミナーや学校訪問などの実施、定着率向上のための取り組みが必要。
- ・PR動画の製作
- ・事業紹介の映像制作は一企業としては取り組みにくいいため、団体として取り組んで頂けるなら積極的に活用したい。
- ・SNSを活用したPRや地元高校の就職担当者、ハローワーク担当者との連携・交流が必要。
- ・小学生から就職希望者までの広い世代に対する広報が必要。
- ・港湾労働者養成及び養成機関（港湾カレッジ）のPR等、入社後の研修制度やシステムをわかりやすくPRすることが必要。
- ・運輸局が開催している企業合同説明会等、国や自治体が就職のマッチングを行うような取り組み、国や自治体と連携したPR支援を希望。



九州地方整備局提供

(7) 女性、高齢者等の活用

- ・女性の積極的な採用のため、勤務時間、勤務体系、職種の限定等の課題解決が必要。
- ・社内教育や社外教育を積極的に実施することが必要。
- ・女性、高齢者の活用が必須となることから、誰もが利用しやすいような清潔な食堂・トイレ・休憩室の整備等職場環境を整備していきたい。
- ・港湾に関わる福利厚生施設の改善と充実イメージUP広告の拡充。

(8) トイレ、休憩所等の整備

- ・働きやすい労働環境の整備の取組事例について、他産業を含めて調査・周知頂きたい。
- ・清潔なトイレ、更衣室等の環境整備に係る補助制度を創設してほしい。
- ・特に船内作業員の労働環境（トイレ、休憩所、水場）を改善すべき。
- ・企業バスも公共バスと同様に労働環境を向上させることが重要。
- ・港湾住宅の更なる充実や利便性の高い通勤手段（バス等）の整備を要望。
- ・港湾施設としての避難場所の設置を求む。

(9) 港湾整備・荷役機器関係

- ・ 3K職種と言われることから、荷役機械の自動化や遠隔操作が必要。
- ・ 遠隔操作RTGやAIターミナルを通じて労働環境の整備が期待されるが、労組の理解が必要。
- ・ 荷役機械がない公共岸壁の荷役作業については人手をかけざるを得ないため、港湾整備の一環として荷役機械の導入を図る仕組みが必要。
- ・ 地方港においては港湾管理者の財政事情により荷役機械の導入・更新が左右されることが課題。
- ・ 労働者不足の中、コンテナのダメージ対応等理不尽な対応が多い。
- ・ 荷役方法や器具等港湾運送に係る技術革新の支援を推進して頂きたい。
- ・ 労働環境の改善が労働者の募集につながるため、荷役機械の機械化・自動化や作業用アシストスーツの開発など技術的な研究や導入にあたっての補助をお願いしたい。

(10) 規制改革

- ・ 港ごとの事業許可となっており、近隣港の港湾運送事業者への下請けや協業が出来ないので規制緩和して欲しい。
- ・ 協業を希望する事業者同士が協業しやすくなるような改正にしていってほしい。
- ・ 地方港における事業協同組合による共同化を一層促進するため、積極的に運用の見直しを図っていただきたい。
- ・ 港湾労働者派遣事業制度を地方港にも拡大。
- ・ 港湾運送事業でも派遣労働者を活用できるように規制を緩和。
- ・ 機械化が進んでいるため、事業許可の維持のために必要な労働者数の基準を引き下げるべき。
- ・ 期間を設けて暫定的に直営率を緩和して頂きたい。
- ・ 基盤制度の自営率の規制は不要ではないか。



関東地方整備局提供

(11) 取引環境

- ・本船入港日が重複すると作業戦力不足により荷主の希望したスケジュールにこたえるには厳しい状況がある。将来の業務量の見通しが不透明な為、適切な人員確保が厳しい。日祝日の作業が発生した場合の作業戦力が厳しい。このような理由、課題から、荷役料金の適正収受について、荷主への要望をお願いします。
- ・船社へのスケジュール平準化の指導をお願いしたい。
- ・建設業界のように公共事業に係る案件の週休二日制を物流業界へも反映し易くするため、働き方改革の推進指導を荷主企業にもご指導（啓蒙）をお願いしたい。
- ・トラック運送のように、荷役料の適正収受に行政の後押しが頂きたい。
- ・物流を担い、物流を止めないように作業員の必要人数を確保する以上、最低料金を保証して欲しい。
- ・港湾の波動性を加味した、原価計算に基づく荷役料金の見直しが必要。値上げしてもらえれば、それを原資として、従業員の確保、新規採用等実施可能。
料金に関しては、定期的・継続的な見直しのルール化が必要。
- ・港湾料金について船社は理解されているが荷主で理解されているお客様は少ないと思われるので広報活動を進めて頂きたい。同時に港湾で働く事を一般に知って頂く活動。
- ・現場サイドから考えるとやはり荷姿が一番の課題。フォークリフト等で扱える様、荷主様に努力をお願いするしかありません。まだまだ古い荷姿が多い様に思います。
- ・現在のコンテナターミナルにおいて在庫コンテナの蔵置期間に関する規制がないので、官として規制強化を希望。 等

※出典：2020年度「港湾労働者不足に関する実態調査」、2021年度「港湾運送事業における経営状況の実態に関するアンケート」及び業界との意見交換の場における主な意見より国土交通省作成

今日の安定的な港湾物流は多くの港湾荷役作業員によって支えられています。

四国地方整備局提供

