

港湾運送事業における適正取引等 推進のためのガイドライン検討委員会

提出資料

全国港湾労働組合連合会2025年9月18日

○全国港湾とは

全国港湾の組織概要（2025年版）

- * 全国港湾労連は港湾運送事業・関連事業に従事する労働者で組織
- * 6単組 + 1オブ組合、15地区港湾で構成
- * ITF加盟、国内上部団体未加盟
- * 組織人員：約16,000人

○全国港湾とは

加盟組合員の業務

＊ 港湾運送事業法の1種～7種に従事

1 種＝一般港湾運送事業(元請) 2 種＝港湾荷役事業 3 種
＝はしけ運送事業 4 種＝いかだ運送事業 5 種＝検数事業
6 種＝艦艇事業 7 種＝検量事業関連＝固縛・荷直し・清掃
など

＊ 関連分野：コンテナ輸送、海貨事業、フォワーダー等

○職場実態①人員不足

人員不足アクションプラン2025及び全国港湾アンケートより

- * 事業者の7割が「人員不足」と回答
有効求人倍率：5.22倍（2024年度）
- * 労働者の80%が最大の課題を「人員不足」と回答
結果：休日が取れない（50%）、安全確保に支障

○職場実態②長時間・低賃金

人員不足アクションプラン2025及び全国港湾アンケートより

- * 週45時間超勤務が35% → その7割は50時間超
- * 有給休暇10日以内が50%、夏季休暇0～3日が50%
- * 年収600万円以下が45%（残業代込み）
- * 実質的な所定内賃金は400万円程度
- * 残業代に依存せざるを得ない構造

職場実態③ 過酷で危険な環境

人員不足アクションプラン2025及び全国港湾アンケートより

- * 屋外労働：酷暑・極寒の影響
特に近年は異常気象による熱中症
- * 労働災害（休業4日以上）：162人（2024年）
うち死亡：4人
- * 危険な作業環境は依然改善されず
- * 外国船の整備不良によるものも

○問題意識

「港湾労働者不足対策アクションプラン2025」での指摘事項

* 料金が原価に見合わない／下請法・独禁法違反の可能性（アクションプラン2022年7月）

「人件費、設備費、燃料費等の原価に見合った適切な料金が収受できていない実態が伺え……下請法や独占禁止法に抵触する可能性も」と指摘している。

* 魅力ある職場にするため、適正収受と商慣行改善が不可欠

「港湾を魅力ある職場とするためには、料金の適正収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」

* 適正取引等推進のためのガイドラインの確立が「港湾労働の魅力」向上に直結

悪しき商慣習の一掃、適正取引の確立によって「港湾労働の魅力」を高める重要な役割を果たすものと期待します。

課題①：荷役料金（労務コスト）

* 適正原価計算・料金属出が疑問視される

賃上げや労働条件向上の交渉の経緯から、適正な(世間並みの)労務費の引き上げ分が届出料金及び収受料金でカバーされているとは考えにくい。

* 内航船と外航船の料金格差 → 合理性なし

外航船(外貨)と内航船(内貨)は、港湾作業(労務費)は「同じ」であるにも関わらず、内航船(内航貨物)の作業料金は極端に低く設定されている。

* 「政府PORT2030」と内航フィーダー料金問題

地方港に入っていた外航船が施策により三大湾港へ集中！内航フィーダーによりコンテナ料金がダウンしている。

課題②：料金設定の実態

- * 届出料金制度（規制緩和後25年）の**限界**
少なくとも、賃上げや労働条件改善の推移をみる限り、これができているとは考え難いといえます。
- * 「原価計算」**45%も内容に疑義**／「ユーザーの言い値」**14%**
これは、対等な商関係で決められていないことを物語るものです。
- * コンテナ荷役＝**協議料金** → **言い値反映の可能性**
不適正な料金設定が港湾荷役の主要部分(コンテナ荷役)で行われていると見ざるを得ません。

課題③：安全コストの扱い

- * 安全装備・危険品対応・健康対策も「作業コスト」

労働者の安全を確保するための法律、とりわけ安全衛生法は労働者の安全を確保する義務を雇用主(事業者)

- * 料金原価に積算すべきだが現実には十分反映されていない

危険品のチェックや対応措置にも労働者の安全確保に特別なコストを要します。この安全確保コストも、作業料金の原価に積算されるべきです。

課題④：料金収受の問題

- * 新プラン調査：37%が「収受できていない」と回答
労働者には割増賃金が支払われているから、その原資は「事業者の手出し」と考えられます。
- * 深夜・休日割増料金 → 約15%が未収受
これをオーダーしたのはユーザーですから、自ら要請した作業に料金を払わないというのは不合理、且つ異常です。
- * ユーザーが発注した作業なのに不払い → 不合理
届出料金を収受するのは、港運事業者の責任です。しかし、適正に収受できていない場合は「収受できていない港運事業者が罰せられる」という建付けは合理性を欠いています。
- * 罰則が港運事業者にのみ → 力関係を無視した不合理
ユーザーの「言い値」で請け負うことや、「力関係で要請されるダンピング」も事業者の責とされるのは不合理です。

具体的対策（提案）

- * 労務コスト上昇分・労働環境整備費の反映をチェック
その根拠も含めて適正か否かのチェックの上で受理すること。
- * 安全作業コスト（安全装備・危険品対応・健康対策）を原価に含める
安全作業を担保するコストを届け出料金の原価に組み入れること。
- * 届出料金・協議料金の情報開示徹底
届け出料金と協議料金(コンテナ荷役)など、すべての港運料金の開示の徹底を図ること。
- * 港運事業者の「苦情窓口」を設置し、悪質ユーザーに行政指導（両罰規定）
「苦情窓口(非公開)/仮称」を設け、これを慎重に運営して情報収集を行い、不合理で悪質な商習慣を続けるユーザーにも「罰則付きの」行政指導をおこなうこと。
- * 内航フィーダー作業料金の抜本改善
内航フィーダーの作業料金(原価割れが想定できる)を抜本的に改善するよう指導し、外航と同様の作業料金の設定へと行政措置を講ずること。

まとめ

港湾労働は人員不足!! 長時間労働・低賃金!! 過酷で危険な環境!!



労働者の安全確保と持続可能な人材確保が急務!!



不合理商慣行の是正のためのガイドライン作成は急務!!

適正取引確立により、労務費の確保・労働条件改善で
港湾労働の魅力向上を実現!!