

平成 29 年度版

厚生労働省委託事業
林業雇用管理改善のしおり
(分 冊)



全国森林組合連合会 担い手・雇用対策部 雇用支援課

はじめに

林業の就業を促進するためには、林業が魅力ある職場となることが重要であることから、林業事業体の雇用管理の改善を実施することにより、林業の新規就業の促進と職場定着を図り、林業労働力の確保に資することを目指しています。

このため既に平成 29 年度は、5 月に「林業雇用管理改善のしおり」（以下「しおり」という。）を配布し、皆様にご活用いただいているところです。

この度「しおり」の分冊として、小誌を発行し「雇用管理改善のポイント」や「つまずきやすい点」、「好事例」を掲載しましたので、より一層雇用管理改善に資するものとして、ぜひご活用ください。


平成 30 年 3 月

全国森林組合連合会

目 次

1	雇用管理改善のポイント	3
(1)	募集・採用	3
(2)	労働時間、休日・休暇	3
(3)	賃金	4
(4)	労働保険・社会保険	4
(5)	安全衛生・健康管理	5
(6)	伐採等業務時における危険防止	5
(7)	年少者及び未成年者	5
(8)	高齢者の雇用管理	5
(9)	退職・解雇等	6
(10)	就業規則	6
2	好事例	7

1 雇用管理改善のポイント

- ここではつまずきやすい点などを  として記載しているのでチェックしてください。

(1) 募集・採用

- ・募集ルート・情報提供媒体は適切な選択をしているか
- ・人材募集時に必要な労働条件を明示しているか
- ・募集・採用にあたっての、差別的取扱いを行っていないか
- ・採用時に書面で労働条件を通知しているか
- ・3年を超える労働契約の期間を設けていないか
- ・外国人を雇用する際、在留資格等の確認をしているか
- ・労働基準法の必要事項を記載した労働者名簿を事業所ごとに備えているか

ポイント

- ・労働者名簿の作成整備に当たっては、従業員一覧等の連名式で作成されている事例が多い。

(2) 労働時間、休日・休暇

- ・週40時間、1日8時間の法定労働時間は守られているか
- ・勤務実態に合った、1ヶ月・1年などの変形労働時間制を採用し、適切に運用しているか
- ・休憩時間は確保されているか
- ・週1回の休日は確保されているか
- ・振替休日や代休の処理が適正になされているか
- ・時間外労働、休日労働に関する協定（三六協定）の締結及び届出はされているか
- ・労働時間を記録し、適切に保存（3年）しているか
- ・年次有給休暇の付与・取得・管理方法の適切な整備・運用がしているか
- ・年次有給休暇取得時に適切な賃金の支払いがされているか
- ・育児・介護休業など、休暇の種類、取得のルール、付与日数、賃金の扱い等が定められているか

ポイント

- ・就業規則には年次有給休暇の付与についての記載があるにも関わらず事業主の日給制であるとの誤った判断から未付与状態となっている事業体があった。
- ・就業規則を策定していない従業員10人未満の事業体では、1週間の法定労働時間40時間（1日8時間）が雇用条件通知書等に明確に記載されていない事業体が多いことから、トラブルが発生している。

(3) 賃金

- ・ 諸手当の支給基準を就業規則又は賃金規程に明記しているか
- ・ 最低賃金を下回る賃金額を支払っていないか
- ・ 出来高払い制の賃金において一定額の保障をしているか
- ・ 賃金支払い5原則（通貨で・直接・全額・毎月一回以上・一定期日に）が守られているか
- ・ 賃金の非常時支払いを行っているか
- ・ 休業手当は適切に支払われているか
- ・ 割増賃金は法定どおり支払われているか
- ・ 賃金台帳を事業場ごとに備え、3年間保存しているか

ポイント

- ・ 給与の形態について、月給制へ移行を検討しているが、作業員個々での作業量に能力差があり、その評価方法などが難しい。

(4) 労働保険・社会保険

- ・ 労災保険に全員加入しているか
- ・ 週20時間以上、31日以上雇用見込みのある短時間勤務者は雇用保険に加入しているか
- ・ 労働保険の年度更新手続きは適切に行われているか
- ・ 労災保険の請負事業・有期事業一括手続きは適切に行われているか
- ・ 労災保険（3年）、雇用保険（2年）書類は保存されているか
- ・ 強制適用事業所の場合、社会保険の適用が行われているか
- ・ 社会保険の加入要件は適正か
- ・ 社会保険の算定基礎届手続きは適切に行われているか
- ・ 社会保険書類は2年間保存されているか

ポイント

- ・ 労災保険にはすべて加入しているが、雇用保険、社会保険、退職金共済には一部未加入の事業体がある。特に、従業員10人未満の事業体では、保険加入の必要性は十分理解しているが、経費の負担増につながることから、未加入の事業体がある。

(5) 安全衛生・健康管理

- ・安全衛生管理体制は確立されているか
- ・入社時・配置転換時に安全衛生教育を行っているか
- ・特定業務の現場入場者の免許、資格所持状況把握、作業主任者の選任はされているか
- ・健康診断を年1回（チェーンソー及び刈払機を使用する労働者は半年に1回）実施し、その記録を5年間保存しているか
- ・再検査等の受診指導を行っているか。また、所見のある者に対して医師（産業医）の意見をきいているか
- ・法定時間外労働が1ヶ月当たり100時間を超える労働者からの申し出に対し、医師による面接指導を実施しているか
- ・常時雇用するパートタイマーの健康診断を行っているか

ポイント

・営利を第一とする事業体では効率性を重視する傾向が強く、安全面の配慮が不足している。個人による安全対策には限界があるので、経営者の労災は起こさない、起こさせないという決意のもとに、会社の職場風土を作り上げていく必要がある。



(6) 伐採等業務時における危険防止

- ・伐木作業等における危険防止措置を講じているか
- ・機械集材装置及び運材索道の設置作業における危険防止措置を講じているか
- ・振動障害の防止対策を講じているか
- ・一定機械について定期的に自主点検を行っているか

(7) 年少者及び未成年者

- ・満18歳に満たない年少者について、危険有害業務（運転中の機械等の掃除・注油・検査・修繕等、立木（胸高35cm以上の伐採等の危険な業務）をさせてないか
- ・解雇の際の帰郷旅費を負担することになっているか

(8) 高齢者の雇用管理

- ・定年年齢を60歳未満に設定していないか
- ・高齢者雇用安定法に定める高齢者雇用確保措置に基づき、65歳までの雇用の確保を行っているか
- ・60歳以降の継続雇用を行う際、及び継続雇用更新の際の基準は適切か
- ・解雇などで離職する高齢者等に対する求職活動支援を行っているか
- ・募集・採用における年齢制限を行っていないか

(9) 退職・解雇等

- ・退職、解雇についてのルールを就業規則に規定しているか
- ・違法な解雇を行っていないか
- ・雇用関係終了に伴う手続きは適切に行われているか

ポイント

- ・1～2年で退職する人が多く長続きしない。

(10) 就業規則

- ・就業規則の記載事項は適切か
- ・就業規則等規程類の届出・周知しているか
- ・法令、労働協約、就業規則、労働契約との関係は適切か
- ・就業規則変更による労働条件不利益変更の手続きは適切か
- ・セクハラ対策、苦情相談窓口等が就業規則に規定されているか

ポイント

- ・就業規則は作成しているが、その後見直ししないまま時間が経過しており、時代にそぐわなくなっている。
- ・社会保険労務士等に依頼すれば経費も掛かるため放置している。
- ・就業規則に賃金(決定・計算方法・支払方法・締切日・支払日・昇給)の記載が無く、事業体としては毎年年度始めに従業員と労働契約を取り交わしているから良いと思っていた。

2 好事例

＜募集・採用＞に係る好事例

- 従来の縁故採用から無料職業紹介所、林業労働確保支援センター（以下「センター」という）へ求人募集の方法を変更したことにより、
 - ・労働条件を明らかにした募集となった
 - ・休日の増加や月給制の導入などについての見直しが行われた
 - ・求人情報の公開により、他の事業体の労働条件を確認できるようになったため、事業体間の競争心理が働き、自社の労働条件の見直し・改善につながった等の効果が得られた。

- 求人募集を行っても、応募がない事業体の支援について、センターが巡回相談等を通じて、森林組合から相談された。この森林組合の近くに居住する求職者からセンターへ電話相談があり、センターから支援講習の説明、ハローワークインターネットサービス等の求人情報が得られることを紹介し、当該森林組合の業務内容等を確認のうえ、最寄りの森林組合の求人を紹介した。数日後面接等を行い最終的に技師として本採用に至った。巡回相談等を通じて、センターと事業体の日頃の情報交換が新規雇用に結びついた。

＜賃金＞に係る好事例

- これまで、新卒者を募集してきたが人材確保が難しかった。そこで、新たに新卒者の募集を行うに当たり、従来の日給制から月給制に変えて募集を行ったところ、1名の応募があり採用が決定した。なお、今後既雇用者についても、徐々に月給制に変えていくよう検討している。

＜安全衛生・健康管理＞に係る好事例

- 作業班員の就業姿勢（態度）が悪く、労働災害も多発していたが、注意喚起の励行、毎週の班長ミーティング、月1回の安全教育により、作業班員間の意思疎通が図られ、現場もうまく回りだした。

- 多くの零細・小事業体の事業者が営業第一と考え、安全面に対する意識の低さが見られた。そうした事業者が多くを事故を発生させている現状を踏まえ、雇用管理研修会等において、「安全は経営トップの決意から」をテーマとして、「安全第一、営業第二」とする経営者の意識改革を図った。この

結果、事業者には徐々にではあるが意識の変化がみられ、例えば、幹部会議で必ず安全対策を議題に取り上げるなどの成果が見られ、事業者を先頭に末端の作業員まで安全対策を最重点と認識することとなり、事故の減少につながった。

＜伐採等業務時における危険防止＞に係る好事例

- 立木による近接作業は事故の危険性が高いが、毎日の作業開始前の朝礼において、各自の作業分担に基づき、各自からそれぞれの危険性についての意見聴取を行い、当該作業に対する指示等を明確にすることで、事故に対する危険性の共有を図られ事故の減少につながった。

＜就業規則＞に係る好事例

- 従業員2名の零細事業体において、若手人材の確保及び定着促進を図るため、法人化を行った。その際、社会保険労務士・行政書士に相談した結果、社会保険等や就業規則等の規程類を整備するための就業規則を制定し、社会保険制度加入の手続きを完了させた。また、福利厚生を充実させたことにより、従業員に対しても安心感を与え、作業においても良い影響を与えている。さらに、ハローワークへ求人を提出し積極的に若手人材の確保に努力している。認定事業体となれば、さらに若手人材の確保が容易となり、従業員の定着率も向上することが期待されるため、認定を受けるべく取り組んでいる。
- 就業条件について、これまで労働条件通知書と慣習による取り決めについては口頭により伝えていたため、仕事に対する考え、各種決めごと等について、行き違いなどが生じていた。
このため、就業規則を作成し労働基準監督署に届出書を提出した。
これにより、
 - ・仕事に対する責任、義務権利等についてお互いに認識し確認することができた
 - ・事業主と作業員全員との信頼関係が深まった
 - ・有給休暇の適正な実施などの効果が得られた。有給休暇の適正な実施は、会社経営には負担増となったが、作業員の仕事に対する意欲の高まり、作業効率の向上、労働災害の減少につながり、結果的には会社にとって大きなメリットとなった。
- 就業者の早期退職者が多いという原因を検証する過程で、就業規則が実態

と合わない箇所が見られたため、この見直しを行った。

見直しに当たっては、従業員が抱える悩みや問題を解決するとともに、新規の雇用者が安心して働ける会社作りの基本となるものを作ることを目標とした。

また、社会保険労務士の指導を受け、就業規則と併せて、賃金規程、育児・介護休業規程、社内安全衛生規程、特定個人情報取扱規程の制定を行った。この結果、年度当初から就業者の内定が決定することができた。

<労働時間・休日・休暇>、<賃金>に係る好事例

- 従業員からの年次有給休暇の取得と賃金に対する不満などの問題点があった。これについて、社会保険労務士を同行して相談した結果、次の点が改善されることとなった。
 - ・法定労働時間を遵守するための1箇月単位の変形労働時間制の導入
 - ・賃金を日給制から月給制への変更
 - ・年次有給休暇の効果的取得方法の採用

<高年齢者の雇用管理>に係る好事例

- 定年を迎えたベテラン社員を新規採用者の教育係として再雇用した。これにより、これまでの経験に基づいた高度な技術を新規採用者に伝えることによって、新規採用者の定着促進につながっている。