

平成30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 30 年度は、4 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、各センターからのアンケートやブロック研修会での意見を踏まえ、「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 31 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・採用のポイント

- ・ 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

つまずき

やすい点

- ・ ハローワークに求人を出しても、人が集まらない。求人票の書き方に自社の魅力を伝える等工夫を行う。
- ・ 雇用条件を他の地域や産業と比較して、自社の魅力を伝わるような書き方をする。

(2) 労働時間、休日・休暇のポイント

- ・ 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

つまずき
やすい点

- ・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。ほとんど有給休暇の取得実績がないのは社長の意識が問題。
- ・労働時間が遵守されていない事業体や有給休暇の取得が確認できない事業体は、事業主の意識改革が低いことが原因である。



(3) 賃金のポイント

- ・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

つまずき
やすい点

- ・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。
- ・新規採用時の賃金はもちろん、40 代の教育費のかかる年代の給与をいかに確保するかという、将来設計が描かれていない。
- ・従業員を雇用する際、社長が賃金を決めている。明確な賃金体系や昇給の基準もなく決めている。



(4) 労働保険・社会保険のポイント

- ・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

つまずき
やすい点

- ・ 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。
- ・ 保険の必要性は理解しているが、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。



(5) 安全衛生・健康管理のポイント

- ・ 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

つまずき
やすい点

- ・ 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のポイント

- ・ 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のポイント

- ・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 35 c m 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) 高齢者の雇用管理のポイント

- ・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

つまずき
やすい点

- ・新規就業者や 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

つまずき
やすい点

- ・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。
- ・就業規則の見直しを雇用管理者が企画したが、代表者が緊急性を自覚せず、規則で定めると実施義務が生じる、監督署への提出義務がない等の理由から見直しを見送った。

2 好事例

＜募集・採用＞に係る好事例

- 求人募集を行っても、応募がないあるいは採用までに至ら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、事業体から相談された。「就業希望者に直接会って、生の声を聞いてみたい」との要望があり、就業相談会に参加し、直接求職者との意見交換を行ったところ、後日3名から連絡があり、内2名について内定を出すこととなり、事業体と求職者双方にとって各々の意見を知ることにより、良い結果を得ることになった。
- 作業員の高齢化が進む対策として、若い作業員の採用を最重点課題としている。この森林組合では、経営者や役員も一体となった意識改革を進めるため、森林組合独自のPR版DVDを作成し、通常総会において森林組合の具体的な活動を紹介するとともに、県立の森林大学校等に積極的にPR活動を行うなど、課題解決に成果を上げている。
- 小規模の事業体であるが、雇用管理研修会に参加し、労務管理・安全管理に積極的に取り組んでいる。具体的には、労確センターの進めに従い「全国素材生産業協同組合」実施の「安全診断」を導入した。また、事業量についても他の事業体と連携しつつ、独自でも営業活動を行い事業量の拡大を図っている。さらに高性能林業機械の導入も計画しており、その結果新たに、20代作業員2人が採用された。
- 就業支援講習の最終日に林業事業体の人を招き受講修了生と面談会を行っている。受講修了生が直接事業体と話ができ、インターンシップという形で就業へ結びつくことがある。
事業体から募集・採用についての相談があった際は、そのような場があることを伝え参加を促している。

＜賃金＞に係る好事例

- 現行の日給制から月給制への移行について、全作業員に面談をして本人の意思確認を行った。結果、全従業員の7割が賛同し、月給制に移行した。なお、月給制を望まない作業員は、従来通りの条件で引き続き雇用を継続している。
月給制に移行した結果、作業員のモラルの向上と出勤率が高まり、これにより日給制の作業員の出勤率も良くなり、事業実績の向上に繋がった。
- 賃金の高い企業は、1日3交代制であったり、夜間勤務は25%増し賃金で

あり、休日出勤は50%増しであることから一か月の賃金がかなり高くなる。林業は、残業もなく、週休二日制ではないにしても、日曜祭日は休みであり、かなりいい条件であると求職者に説明している。

＜安全衛生・健康管理＞に係る好事例

- 始業時のミーティングとラジオ体操の実践から始め、安全記録の作成及び現場作業員の安全意識の向上に取組みを進め、29年度も無災害を達成した。今後は、林業機械の作業計画書の作成に取組み、また「安全だより」を作成・配布し、職員及び家族に安全衛生の取組みを知らせる。

＜伐採等業務時における危険防止＞に係る好事例

- 過去の死亡災害が発生したことから、災害撲滅に向けた取組みを行った。作業員全員が年始の初勤務日に現場に集合し、作業員同士で安全な伐倒の技術を確認することとした。また、特に伐倒技術が優れた者2～3名が助言・指導するなど、伐倒技術及び伐倒時の安全対策向上に取り組んでいる。さらに、毎年決まった時期に実施する「山神祭」に合わせ、作業員をはじめ、森林組合役員を含めた「安全講習」を開催し、注意喚起を行った。これらの取組み結果、労働災害は起きていない。

＜就業規則＞に係る好事例

- 新規に女性を採用したことにより、産前産後の休暇、母性健康管理の措置等女性に関する規定が欠落していたため、就業規則の見直しが必要となった。その結果、女性関係以外の規定についても、見直しを行い一部改正、追加規定も含め、改正を行った。第2・第4土曜日を休日とし、賃金体系については、日給制から月給制とした。また、年次有給休暇の確立も図った。今後も新規従業員の採用に積極的取り組みることとなった。

＜労働保険・社会保険、労働時間＞に係る好事例

- 雇用管理の現状を把握するため、事業体を訪問し巡回相談を行い、調査票及びチェックリストにより現状を把握するとともに、雇用管理の問題点等について、洗い出しを行い今後の対応を検討した。問題点として、①労働保険・社会保険等の一部未加入。②週40時間の法定労働時間の未達成。等が挙げられた。対応策として①については、通年雇用者雇用者全員に労働保険・社会保険の適用。②法定労働時間については、休憩時間を増やし、雇用契約書に明記することで達成することができた。

<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