

平成30年度 林業及び木材産業における「働き方改革」に関する検討会
＜第4回 林業分野：議事概要＞

日 時：平成31年2月14日（木）13：30～15：30
場 所：農林水産省 南別館 共用第5会議室
委 員：酒井委員、青木委員、中田委員、広部委員、福田委員
オブザーバー：木材産業分野検討会 佐川委員、佐々木委員
議 事：
（1）「働き方改革」の手引き（案）とパンフレット（案）について
（2）その他

ポイント

- ・事務局より「働き方改革」の手引き（案）及びパンフレット（案）について説明を行った後、委員から意見が出された。
- ・委員からは、全般的に文字数を減らして見やすさ・読みやすさを向上させるべきとの意見が出されたほか、特に冒頭部分について、取り組めるところから順に取り組んでよいこと、様々な支援が用意されていること等を明確に打ち出し、読み手である経営者に過度な負担を感じさせないような工夫が必要との指摘がなされた。その他、経営者は年間労働日数を示すカレンダーを作成する必要があるとの指摘もなされた。
- ・今後は、委員の意見を踏まえて事務局において手引きとパンフレットの最終化作業を進め、最終確認を含めた取りまとめについては座長に一任された。

主な意見

① 見やすさ・読みやすさ全般

- ・全体を通じて文字が多く、文章も堅い。（青木委員）

② 「はじめに」の書きぶり

- ・林業の働き方をめぐっては数多くの課題があるが、そもそも何から取り組んだらよいのかが分からない事業者も多い。（福田委員）
- ・経営者が一人で背負い込む必要はないというメッセージを伝えるべき。手引きの最後に各種支援制度が紹介されているが、こうした情報も強調しつつ、「働き方改革」に関心を持っているが行動に移すことができていない人々を取り込むことが重要。（青木委員）
- ・手引きに記載されているどの取組から始めてもよいこと、100点満点でなくてもよく、とにかく取り組むことが重要であることを読み手に認識してもらえるとよい。（中田委員）
- ・経営者のチェック項目を「はじめに」に記載し、課題がある方は手引きを読んでくださいという形にしてはどうか。チェック項目の修正は、まずは事務局において整理してもらおうが、将来改定する機会があれば、その時に改めて検討してもよい。（酒井委員）

③ 「働き方改革」の手順

- ・「働き方改革」の最初のステップとして、経営理念とは何か、どのように取組を進めていけばよいのか等を専門家に指導してもらう必要がある。経営理念を持たない会社もある中で、基本的な手ほどきを示すことが必要である。(青木委員)
- ・まずは手引きを読んでもらい、誰に相談すればよいのかが分かるというのが取組の出発点ではないか。(広部委員)

④ 解決すべき主な課題

- ・賃金データから「生産性の向上」という課題が導き出されるわけではない。「能力に応じた賃金制度の構築」といった課題に修正すべき。(広部委員)
- ・「雇用の安定化」は「雇用の改善」と修正すべき。(酒井委員)

⑤ 課題解決のヒント

【従業員の募集・採用方法の見直し】

- ・ハローワークで求人票を見て感じることであるが、自社の魅力をアピールする欄に何も記載していない企業が多い。そのために応募がなく、採用難から抜け出せていないのではないか。(福田委員)
- ・マッチングの機会が与えられることが重要。UI ターン移住セミナーや行政のウェブサイト等がマッチングの機会として考えられる。(中田委員)

【年間カレンダーを作成する必要性】

- ・月給制を導入するためには、年間労働日数を示すカレンダーを作成する必要がある。各月の労働日数がはっきりしないのが林業の問題点。カレンダーを作成し、年間最大労働時間2,000時間を「見える化」する必要がある。(佐川オブザーバー)
- ・2019年4月から年5日間の有給休暇の確実な取得が義務化されるが、他の業界では年間労働日数に基づくカレンダーの作成を始めている。有給休暇を考慮した上で導き出される最大稼働日数をどのように運用していくかについて、カレンダーを見ながら考える必要がある。(福田委員)
- ・天候や季節に左右される林業では、年間労働日数を定めておき、あとの休暇の調整や取得は各人に任せる方法しかないのではないか。(青木委員)
- ・今後働き手の多様性は増していくため、必ずしも全員を月給制で正社員にしなくてもよい可能性がある。多様な人々にそれぞれが望ましい形で参画してもらい、結果として事業が成立し持続可能な形となることが重要である。(中田委員)

【林業における長時間労働】

- ・林業では日中しか働くことができないため、1日あたりの労働時間は限られる。一方で、月給制導入に向けて業務量が増加すると、休暇日数が減って年間労働時間が長くなるという課題がある。(広部委員)
- ・一般企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から、残業時間の上限規制が適用される。休日労働を含め月間100時間を超えてはいけないことがルール化されることに留意しなければならない。1日あたりの労働時間は限られても、休日労働等の関係で残業規制の上限に触れる場合もあり、長時間労働と無関係ではないのではないか。(福田委員)