

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5回 木材産業分野：議事概要＞

日 時：平成31年2月14日（木）15：45～17：45
場 所：農林水産省 南別館 共用第5会議室
委 員：酒井委員、佐川委員、佐々木委員、広部委員、福田委員
オブザーバー：林業分野検討会 青木委員
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（直前に開催された林業分野の検討会と重複する議論は取り扱われず、木材産業特有の課題に特化して議論が行われた）。
- ・委員からは、木材産業の経営者として新たな製品を検討できているかどうか重要であるとの指摘がなされたほか、近代的な雇用関係を確立するためには最低限就業規則を作成する必要があること、パート職員の雇用にあたり、同一労働同一賃金に関するルールに留意すべきとの意見が出された。
- ・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

【林業と木材産業の相違点】

- ・林業は、森林が成長し、伐採して利用するという段階に入ってからそれほど時間が経っておらず、比較的新しい産業といえることができる。そのため、林業は自助努力による効果が出やすく、将来性もあり、成長産業化が可能である。一方、木材産業は業界自体が古く、常に供給過剰の状態であり、海外との競争も激しい。したがって、木材産業では、時代の変化を念頭に「新たな製品を検討できているか」に着目する必要がある。（佐々木委員）

【近代的な雇用関係の確立】

- ・製材業でも近代的な雇用関係を確立しなければ生き残りが難しい。そうした雇用関係をどのように確立すればよいのかを手引きに示すべきである。その際には、就業規則の策定が必要となる。雇用ルールを適切に定めなければ近代的な雇用関係はあり得ない。（佐川委員）
- ・就業規則は経営者と労働者の約束事であり、きっちりと整備すべきである。法律上は10人以上の規模の事業体を対象に就業規則の策定と届出が義務づけられているが、10人未満の場合でも約束の内容を明確にするため、就業規則は策定した方がよい。また、就業規則に経営理念を盛り込んだものとするべきである。指揮命令権は経営者にあるという前提の下、理念を持って働き方のリーダーシップを発揮していただく必要がある。（福田委員）

【パート職員の雇用】

- ・ 時短で働くパート職員は非正規雇用であるので、2020年から同一労働同一賃金が適用される点に留意する必要がある。同一労働同一賃金の概念は多分に分かりにくく、どのように取り組めばよいのか困っている事業者もいる。一つの案として、時給単価を同じにし、これをベースに、それぞれの違いに応じて適宜差をつけていくことなどはどうかと考えている。(福田委員)
- ・ 時短で働くパート職員は必ずしも女性に限らない。林業分野でも議論された多様な働き方と近い考え方ではないか。1日の半分だけを製材工場で働きたいという人もいるかもしれない。課題解決のヒントに「多様な働き方のニーズを受け入れる」を加えてはどうか。(広部委員)

【小規模事業者における能力評価】

- ・ 事業体の規模の大小は、能力評価の実施にあまり影響しないのではないかと。むしろ少人数の事業者の方が評価システムを運用しやすいかもしれない。小規模事業者では皆で就業規則を定め、それに基づいて能力評価シートを運用することも可能である。大企業ではそうしたアプローチが難しいのではないかと。(青木オブザーバー)