

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3回 林業分野：議事概要＞

日 時：平成30年11月22日（木）15：15～17：15

場 所：農林水産省 北別館8階 AB会議室

委 員：酒井委員、青木委員、興梠委員、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」に係る先進的な取組事例について
- (2) 手引きとパンフレットの記述内容について
- (3) その他

ポイント

- ・事務局より「働き方改革」の先進的取組に関する事業者ヒアリングの結果について中間報告を行った後、委員から自社事業の取組に関する発表が行われた。委員の発表では、柔軟な雇用管理や能力評価システムの導入等の事例が紹介された。また、手引きとパンフレットの構成や記述内容についても事務局案に基づき議論が行われた。
- ・取組事例の紹介を受けて、委員からは、有給休暇の取得と週休2日制の導入の必要性和難しさ、他業種との組み合わせによる安定した所得の実現に関する意見が出された。
- ・手引きの記述内容については、就業規則の作成等、雇用環境整備上の基本要件をチェックする項目を追加すべきとの意見が出された。また、経営者が中長期的にステップアップできるような手引きにすべきとの指摘もなされた。

主な意見

① 「働き方改革」に係る先進的な取組事例について

【事例：柔軟な雇用管理】

- ・ 予め年間労働日数のベースを定め、そこから有給休暇を差し引いた日数を各職員の年間勤務日数として設定している。休暇取得のタイミング等、その後の運用は個々の作業班に任せている。休暇日数が増え、当初の年間勤務日数に達しなかった場合は、その分減給や賞与を減らすことにより対応している。（青木委員）

【事例：能力評価システムの導入】

- ・ 職員全員に共通の評価項目に加えて、各人が希望する評価項目で目標を立てるシステムを運用している。自分は今年ここを頑張るということを考えて取り組むことができるため、職員のモチベーション向上につながっている。ただし、課題も次々と出てくる。制度を継続するためには経営者の決断と根気が必要である。（青木委員）
- ・ 数年前から収益が改善しているが、能力評価システム導入による職員のモチベーション向上が最大の要因である。職員構成も業務内容も変わらないのに生産性は倍増した。やる気スイッチが入れば、あとは動くようになる。（中田委員）

- ・能力評価システム導入の最大の利点は、システムを取り入れる過程・プロセスを事業者が経験することによって、組織の抱える課題や目標が明確になることである。(中田委員)

【有給休暇の取得と週休2日制の導入】

- ・週休2日制の導入は他産業との競争の観点からも外せない要素である。一方、有給休暇の取得については、他産業の経営者も生産量を維持するために稼働日を確保したいとの思いから、土日祝日以外にどこから休暇を捻出すればよいかと悩んでいる。(福田委員)
- ・生産を安定化して納期を遵守できなければ、残業はなくなり、有給休暇も取得しづらい。生産性を上げて安定的な経営に移行する必要がある。(酒井委員)

【他業種との組み合わせによる安定した所得の実現】

- ・複数の業種でお金を稼ぐという地方での新たな暮らし方を望む若者が増えている。こうした若者と林業側のニーズをうまくマッチングできるとよい。(中田委員)
- ・労働の平準化や通年での業務創出を事業者1社で実現することは難しい。他業種と組み合わせることによって通年で安定した雇用を創出できるとよい。(酒井委員)

【働き方改革の対象（一人親方の取り扱い）】

- ・林業の現場には「一人親方」と呼ばれる、出来高払い制の下でフリーランスで作業を請け負っている人がいる。一人親方は労働基準法の適用対象外である一方、請負業者として公正取引法の下で発注者側と対等な契約を結ぶ必要もある。(佐川オブザーバー)
- ・一人親方は自力で機械を購入できるほどの生産規模はない。機械化による生産性向上が難しい中で、どのように時給単価を上げればよいかの課題である。(酒井委員)
- ・出来高制をやめるという方向性を打ち出すことも「働き方改革」の1つになるかもしれない。一人親方についても、たとえ2~3ヶ月の短期の業務でもきっちりと雇用契約を交わすべきではないか。(佐川オブザーバー)
- ・「働き方改革」の対象は被雇用者であって、一人親方まで考慮する必要はないのではないかと。被雇用者がどれだけの意欲をもって働けるかが重要である。(広部委員)

② 手引きとパンフレットの記述内容について

【基本的なチェック項目の追加】

- ・林業では、経営の現状認識が良い事業者と悪い事業者の差が大きい。「課題解決に向けた考え方の手順」として3つのステップが提示されているが、その前に雇用環境整備上の基本的な要件が満たされているかどうかをチェックする項目があってもよい。(佐々木オブザーバー)

【就業規則の公表】

- ・経営者が職員に対して就業規則を公表し、文書として渡すこと、月次の経営情報を公表することが「働き方改革」の前提条件として最低限必要である。(佐川オブザーバー)
- ・10人未満の規模の事業者では就業規則の作成が義務化されておらず問題である。(青木委員)
- ・自身の経験では、労働基準監督署に寄せられる相談は、就業規則を見せてもらっていない、

採用時に労働条件を示されていない等、情報開示に関するものが多かったように記憶している。(福田委員)

【元請け事業者による下請け事業者への監督機能強化】

- ・ チェック項目では、元請け事業者による下請け事業者への監督機能を確認する必要がある。(青木委員)
- ・ 元請けとなる森林組合等が下請け事業者を適切に指導できればよいが、林業では業界全体として監督・指導の構造に不安がある。(佐々木オブザーバー)

【中長期的な方向性の提示】

- ・ 手引きには中長期的な方向性も示しておくべき。やる気のある経営者が手引きに示された最低要件から取り組み、それが成功したら次のステップに移るプロセスを通じて全体の底上げに繋がるのが望ましい。(青木委員)

【手引きの公開とその後の検証】

- ・ 手引きは経営者に配布するだけでなく、職員も閲覧できるようにしていただきたい。(中田委員)
- ・ 手引きの配布後、成果の追跡・検証も必要である。取組が行われたか否か、行われなかったのであれば、なぜ行われなかったのかを検証すべきである。(青木委員)