

# 平成30年度 労確法に基づく改善計画※の認定について

※林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく雇用管理の改善及び事業の合理化に関する改善計画（以下「改善計画」という。）

## 1. 林業を取り巻く情勢

我が国の7割を占める森林は、木材の供給のみならず、水源かん養・国土保全、大気浄化等の機能による国民生活に欠かすことのできない資源であり、森林の有する多面的機能を発揮させていくには、森林施業を適切に行える担い手の確保が重要課題である。

しかし、林業を取り巻く情勢は、価格低迷等による採算性の悪化、山村地域の過疎化や高齢化の進行等によって、他産業に比べて労働条件が低位にあることから、若年層を中心とした担い手の確保が非常に困難な状況となっている。

## 2. 改善計画策定の趣旨

上記のような状況を克服するため、林業事業体における就業環境や雇用条件を改善するために必要な措置についての計画を策定し、魅力ある就労環境に向けた改善目標の実施に努めることで林業労働者の雇用の安定と担い手の確保を促進する。

## 3. 改善計画の区分

区分	細区分	細区分の内容	記載する事項
単 独	A	事業主が単独で作成	単独の事業主が取り組む改善措置
共 同	B	複数の事業主が共同で作成	複数の事業主が共同で取り組む改善措置
	C	単独の事業主と支援センターが共同で作成	単独の事業主と支援センターが共同で取り組む改善措置
	D	複数の事業主と支援センターが共同で作成	複数の事業主と支援センターが共同で取り組む改善措置

- ・改善計画の実施期間 5年間以内
- ・改善措置の内容 「雇用管理の改善」と「事業の合理化」のいずれの改善措置についても取り組まなければならない。
- ・共同計画の留意点 共同改善計画(様式4)と共同改善計画を構成する個別の事業主の改善計画(様式2)の双方について認定を受けなければならない。

#### 4. 優遇措置

区分	細区分	内 容
単 独	A	<b>①林業・木材産業改善資金の貸付の特例</b> ※認定された改善計画に基づき，林業労働に従事する者を確保するために必要な保健施設導入の資金の貸付。 償 還 期 間 15年以内 資 金 対 象 休憩室等の福利厚生施設
共 同	B	
共 同	C	
		<b>②求職情報の提供</b> ※林業労働力確保支援センター(以下「支援センター」と連携し林業への就業を希望する求職者の情報を提供。 <b>③国有林野事業における配慮</b> ※国有林野事業に係る森林施業を他に委託して行う場合は，認定事業主に委託するよう配慮する。 <b>④県補助事業の実施</b> 県補助事業によって支援が受けられる。 <b>【温暖化防止森林づくり担い手確保事業】</b> 就労環境改善 7. 安全装具の整備への補助：購入経費の1/2以内 <b>【「みやぎの里山」ビジネス推進事業】</b> 新規就業支援 4. 機械購入補助：購入経費の1/2以内 5. 家賃補助：住居経費の1/2以内 エ. O J T 研修実施補助：研修実施経費の1/2以内 <b>⑤国補助事業の実施</b> 「緑の雇用」現場技能者育成対策事業研修経費の助成
共 同	D	上記①～⑤に加えて， <hr/> <b>⑥委託募集</b> 林業労働者の募集を支援センターへ委託できる。

#### 【参 考】

##### 改善計画の区分による提出書類の違い

区 分	提 出 書 類
単 独 (細分A)	1 単独の改善計画認定申請書 (様式1) 2 単独の改善計画 (様式2)
共 同 (細分B, C, D)	1 共同の改善計画認定申請書 (様式3) 2 共同の改善計画 (様式4) 3 単独の改善計画 (様式2) [様式2は事業主ごとに作成する]

## 5. 認定の対象となる事業主

### (1)次に掲げる全てに該当する事業主

- ①主に造林，保育，伐採その他の森林施業を行っている。
- ②雇用管理・事業の合理化等に関する改善措置を履行する意欲と能力がある。
- ③原則として常時5人以上の現場作業者を雇用していること。
  - ※造林・保育・伐採等の森林施業に60日以上従事する者を5人以上雇用している期間が4ヶ月以上
  - ※地域的特性・資金等によっては，5人未満であっても他の事業主又は支援センターと共同で改善計画を作成し，認定を受けることができる。
- ④すでに改善計画の認定を受けている事業主で，計画期間満了に伴い新たに改善計画を策定する事業主にあつては，次の要件を満たすこと。
  - ア．雇用管理者が選任されていること。
  - イ．雇用者に対し雇用に関する文書を交付していること。（※雇用契約書等）
  - ウ．現計画に対する実績が，基本計画に記載する努力目標を上回っている等，改善が図られていること。（※ただし，「募集・採用の改善」は除く）

## 6. 改善計画策定における留意点

- (1)経営全体について作成するものとし，林業以外の事業についても記載すること。
  - ただし，雇用管理や債務状況等が明確に分かれている場合は，林業に関する事業のみ作成すること。
- (2)事業所が複数所在する場合にあつては，同一とすることを原則とする。
- (3)事業所が2都道府県以上に所在する場合は，各々の都道府県に対し提出すること。
- (4)共同して改善計画を作成する場合は，共同計画と個別の計画双方について，認定を受ける必要があります。

## 7. 改善計画の認定

### (1)改善計画の内容・目標を設定する際の留意点

- ①宮城県林業労働力確保促進基本計画(以下「基本計画」)に記載する努力目標と照らし合わせ適切な目標としていること。
- ②改善措置の実施時期や必要な資金額及びその調達方法が確実な実施に適切であること。
- ③労働時間，安全衛生，その他労働条件に関する改善措置の内容が，労働基準法その他関係法令に適合すること。

### (2)認定基準

- ①「雇用管理の改善」及び「事業の合理化」について，別表の目標のうち次の要件を満たすこと。
  - ア．1の必須事項の全てを満たすこと。
  - イ．「雇用管理の改善」「事業の合理化」双方の選択事項のうち，それぞれ1項目以上満たすこと。

## 8. 申請書添付書類

- ①会社登記簿謄本，②納税証明書，③就業規則，④雇用契約書(通知書)様式
- ⑤貸借対照表及び損益計算書(最近3ヵ年分)，⑥社会・労働保険料等の加入が確認できる書類⑦厚生労働省労働基準局長による無災害記録証の写し⑧その他

## 9. 改善計画の変更について

- ・ 次の場合は、"改善計画変更認定申請書(様式7)"を提出すること。
  - ① 改善措置の目標を変更する場合
  - ② 改善措置の項目を追加又は廃止する場合
  - ③ 共同改善計画に参加する事業主の数が増加又は減少する場合
  - ④ 事業年度を超えて改善措置の実施時期を変更する場合
- ・ 上記以外の軽微な変更については、"改善計画変更届出書(様式8)"を提出のこと。

## 10. 認定の取り消しについて

- ・ 認定を受けた改善計画に記載した改善措置が実施されていない場合は、認定を取り消しすることがある。
  - ① 改善計画に従って事業を実施する見込みが無くなった。(休業・意欲無し等)
  - ② 改善計画が法令等の認定基準を満たさなくなった。(従事者5人未満に減少等)

## 11. 改善計画実施状況報告

- ・ 認定を受けた事業主は、以下の報告書をセンターへ提出しなければならない。
  - ① 「改善措置実施状況報告(様式13)」・・・事業年度末から3か月以内
  - ② 「改善措置実施結果報告(様式14)」・・・認定期間が終了したとき

【雇用管理の改善】

1. 必須事項

改善措置の実施項目	改善計画の目標	認定基準
雇用管理体制の整備	雇用管理	雇用管理者を選任する(している)。
雇用関係の明確化	文書の交付	雇用通知書・契約書等の文書による交付。
労災保険制度への加入	加入率向上	労災保険制度へ加入。
労働条件の改善	労働時間の短縮	労働基準法に基づく法定労働時間の遵守。

2. 選択事項 次に掲げる改善措置の目標のいずれか1項目以上を満たすこと。  
ただし、「募集・採用の改善」については、他の改善措置と併せて行うこと。

改善措置の実施項目	改善措置の目標	認定基準
雇用の安定化	通年雇用の促進	計画期間内に通年雇用者数を増加。 ※努力目標 ・全雇用者のうち5年間で1割以上の増加。
労働条件の改善	月給制の導入	計画期間内に月給制(日給月給含む)による就業者数を増加。
	労働時間の短縮	超過勤務労働時間を含め年間総労働時間を短縮 ※努力目標 ・週労働時間の短縮が1時間以上又は休日数の増加が5日以上 ・1人/月の振動機械使用時間が1割以上短縮 ・1人/月の重筋労働(主索張り・丸太巻立等の人力作業)の就労時間が1割以上短縮
	社会・労働保健への加入促進	雇用保険・健康保険への加入
	労働災害の防止	安全意識の高揚を図るための講習・研修等の実施。 その他労働災害の防止に有効と認められる措置を計画。
募集・採用の改善		支援センターを通じた委託募集を活用。
		その他募集・採用の改善に有効と認められる措置を計画。
教育訓練の充実		日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)及び日常の業務から離れて講義を受ける等により必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練(オフ・ザ・ジョブ・トレーニング)の計画的な実施等を計画。
高齢労働者の活躍の促進		定年の引上げや継続雇用制度導入、高齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、安全衛生対策及び新規就業者の技術指導方法の開発等を計画。
その他雇用管理の改善	福利厚生 of 充実	林退共の加入者増加。又は中退共・農林年金・厚生年金に加入。 その他の福利厚生 of 充実 to 有効と認められる措置が新たに計画。
	その他	計画期間内に雇用保険や健康保険への加入が図られる。

【事業の合理化】

1. 選択事項（次に掲げる改善計画の目標のいずれか1項目以上を満たすこと。）

改善措置の実施項目	改善措置の目標	認定基準
事業量の安全確保	事業規模の拡大	事業区域の拡大や長期受委託等により事業量を10%以上拡大 <b>※努力目標</b> ・ 素材生産事業量が年間3,500 m <sup>3</sup> 未満は、7割以上の増加 ・       "                   年間3,500~5,000 m <sup>3</sup> は、6,000 m <sup>3</sup> 以上に増加 ・       "                   年間5,000 m <sup>3</sup> 以上は、2割以上の増加
	経営の多角化	森林施業のほか、特用林産物の生産等、多角化を図る
生産性の向上	機械化の促進	高性能林業機械を導入し、生産性の向上を図る。 <b>※努力目標</b> ・ 高性能林業機械の計画的導入。
	その他	その他生産性の向上に有効と認められる措置を計画。 <b>※努力目標</b> ・ 労働生産性が2割以上の向上
林業労働者のキャリア形成支援	技能者の育成	各種研修等へ従事者を派遣し、林業技能者の育成を図る。
その他事業の合理化		その他事業の合理化に有効と認められる措置を計画。

## 【参 考】

林業労働力の確保の促進に関する法律の用語・定義について

### ○「林業労働力の確保」

森林整備を適切に行える林業就業者の人手不足が懸念されており，この課題の解決には，単に新規雇用による“量”の確保だけでなく，生産性向上等を図ることにより森林整備が推進されることから，“質”の向上を図ることも「林業労働力の確保」と表現している。

### ○「林業労働者」

本法における「林業労働者」とは，森林整備の担い手確保を目的としていることから，造林・保育・伐採・作業道の開設等の森林整備に伴う作業（以下「森林施業」）に従事する者としている。

### ○「森林施業」に含まれないもの

1. 林道の設置
2. 特用林産物の生産，製炭，狩猟及び木材・木製品製造業
3. 種苗の生産

※ただし，造林作業と一体的に行われる場合は，森林施業に含まれます。

### ○「事業主」

1. 森林施業を行っている者。
2. 林業労働者を雇用している者。

※要件を満たす者

- ア. 森林組合・連合会，林研グループ等の森林所有者が組織する団体
- イ. 造林業，素材生産業を営む者
- ウ. 上記イが組織する団体（事業協同組合等）
- エ. 造林の事業を行うことを目的とした公益法人（林業公社等）

※要件を満たせない者

- オ. いわゆる「一人親方」（※会社組織でない＝雇用がない）

### ○「雇用管理の改善」

求人の募集から始まり，採用・配置，教育訓練，能力開発，労働条件，福利厚生など在职中における就業者の雇用環境に関する管理のことを「雇用管理」と総称し，これら求人の募集方法や労働環境等の雇用管理について改善・向上を図ること。

### ○「事業の合理化」

事業の効率性，生産性を向上させること。具体的には，森林施業の機械化及び技術者の養成・確保，事業量の確保等を図ること。