



テーマ「欲しい人材を確保する労務管理のポイント」

講師



新潟雇用労働相談センター
相談員／
特定社会保険労務士

酒井和美

林業労働者の人材確保、雇用管理改善の推進を図るため、新潟県内の林業事業者の雇用管理者および担当者を対象にしたセミナーが開催されました。法的な基礎知識から、現場に即した労務管理のポイントなど、学びが多かったこの研修会の模様を誌上再現します。

求人情報を出すうえで 心掛けること

仕事を求めている人はまずどこに注目するのか、林業に関心のある求職者の目線に立って求人情報を作ることが大切です。事業内容・労働条件、求める経験と能力、仕事内容の4つは具体的に記載しましょう。林業のイメージは人それぞれです。どんな仕事なのか想像できるように、求職者に寄り添った書き方を心掛けましょう。具体的に記載しないと後々問題を生む原因になりうるので、求人段階で明示しておく必要があります。そのなかで、専門的な知識や技術を必要とするなら、求める経験や能力についても具体的に記載。文章だけではどういう業種かイメージしづらい場合、見学会や体験会

人材の採用・定着が うまくいかない原因

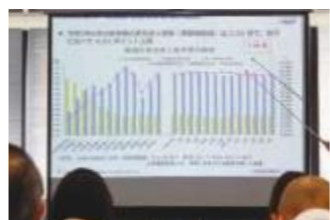
従業員が定着せず離職してしまう会社の多くは、採用や定着の管理、就労条件（労働条件・労働環境・人間関係・福利厚生）に問題を抱えています。「我が社は具体的にどの部分が労働者から見た時に良くないのか」という改善点に向き合つて、根本的な解決を目指しましょう。

心して応募できることに繋がります。もし、記載したくないと感じている部分があるならば、それこそが会社の改善すべき点です。

採用条件の洗い出し

優秀な人を採用しようとしがちですが、それで失敗するケースは多いのが現状です。必要なのは学歴や前職がすごいことではなく、林業という仕事に適した人材を雇うこと。どういう人が御社で活躍する人材なのかを掘り下げて、選考の判断基準を具体的に絞っていくことが大切です。前もって欲しい人材の人物像を社内でも共有することで、誰が採用担当になってもブレがありません。

雇用労働センターへの問い合わせの多くが、「働く長さが違う」や「休みがもら



えない」というご相談です。働く時間というのは分かりやすいからこそ、すぐに目がいくポイント。労働時間に関するガイドラインは厚生労働省のホームページからダウンロードできるので、ぜひ参考にしてみてください。労働時間を把握することは義務であり、始業から終業、間に休憩を含めた所定労働時間を明確に記しておくことが大切です。1日8時間、週40時間（原則の労働時間）をベースとし、変形労働時間制であれば期間中に所定の労働時間を決めて運用を、8時間より長くても短くても平均して40時間になるよう設定し、労働管理を徹底することが大切です。所定労働時間を越えた場合の残業手当や割増賃金を含め、労働環境をきちんと考えていることが伝わる会社を目指しましょう。



採用後のトラブルについて

採用後に、「求人情報の記載条件と異なる説明を受けた」「面接の際に応募した求人と別の職種で採用したいと言われた」「具体的な労働条件を契約する直前まで教えてくれなかった」など、労働者が募集時と異なる条件で労働契約の締結を求められたと感じた場合、トラブルを生む原因になります。法律違反にならないようにくれぐれも気をつけながら、軽い気持ちで変更することはないようにしましょう。

変更され、新潟県は890円から931円に賃上げされました。最低賃金の法律違反は最低賃金法および労働基準法の違反になり、差額が生じた場合は未払い賃金になります。違反すると二重の違反で指導も罰則もありますので、重々お気をつけください。

休暇の取得について

林業のように天候に左右される仕事の現場は有給休暇の管理が難しいとよく聞きます。ですが、1年あたりの付与日数が10日以上になる労働者には年5日以上の取得が義務付けられています。有給休暇は原則として労働者が自由に使えることが前提ですが、難しい場合は時期を指定しても取得を促しましょう。

2024年4月から

労働条件の明示項目が追加

2024年4月、労働基準法施行規則および職業安定法施行規則の改正が行われ、求人情報に記載する労働条件の明示項目が増えます。具体的には、①業務の変更の範囲 ②就業場所の変更の範囲 ③有期契約を更新する場合の基準および通算契約期間の更新の回数の上限を明記する必要があります。労働条件が変更される可能性がある場合は

その旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに伝えましょう。

NIKOROVとNIKEJYU

新潟雇用労働相談センター／NIKOROVでは、作成した書類に過不足や法律違反がないかのチェック、最低賃金の計算、有給休暇の計画付与などについて、無料でご相談に対応しております。ぜひ皆さまの労務管理のお役に立てていただければと思います。ご予約のうえ、ご相談ください。毎月の定例セミナーも開催しております。

雇用管理に関する個別相談

セミナー終了後は、雇用管理に関する個別相談も実施。現状を踏まえた事業者の相談に、酒井講師がしっかり向き合っておりました。



新潟県の最低賃金

2023年10月1日から最低賃金が

