

令和6年度 林業雇用 管理セミナー (研修会)

2024.9.24 tue
@県自治会館

林業事業体の雇用管理改善を進め、林業への就職・職場定着を促進し、林業労働者の育成・確保を図るため、新潟県内の林業事業体の雇用管理者・担当者を対象にしたセミナーが開催されました。今年度は、林業労働者の募集、雇入れに関する事項や労務管理全般に係る法的な基礎知識の習得がテーマ。この研修会で出た主な話を誌上再現します。



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
廣井加奈子氏

テーマ

「労働条件明示ルールの 法改正等について」

事由及び手続」を明記せず、空欄にしている会社がありますが、これでは解雇理由が分かりません。明記しないで解雇すると法律違反になります。労働条件を明確に示すことは、使用者と労働者のどちらにもメリットがあり、トラブル防止や生産性の向上につながります。

労働条件の明示について

労務管理をする上で、労働条件通知書による労働契約の締結は採用したときだけではなく、更新時、定年後の再雇用でも必要です。労働条件明示違反には原則30万円以下の罰則があります。労働条件や年次有給休暇について積極的に伝えたくないという会社もありますが、特に林業の場合は労災に繋がる可能性もあるのでルールを伝えることが重要だと思います。例えば労働条件通知書の退職に関する事項の「解雇の

法改正等のポイントと 確認しておきたいルール

2024年4月の改正法により、労働条件通知書の就業場所と従事すべき業務について、雇入れ時の条件に加えて「変更の範囲」についても記載が必要になりました。改正の背景には新型コロナウイルス後の働き方の多様化や配置転換等のトラブルがあります。有期雇用労働者には、更新上限の有無の明示が必要となりました。皆さん、無期転換ルールを知っていますか。会社との間で有期労働契約が更新されて



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
酒井和美氏

テーマ

「その求人票で大丈夫？ トラブル防止のための チェックポイント」

求人情報を出す際に必ず明記しなければならない内容を定めている職業安定法が2024年4月に改正されました。改正によって、求人票に記載が必

要な項目のうち業務内容と就業場所に（雇入れ直後）と（変更の範囲）を追加されました。たとえば業務内容（雇入れ直後）一般事務（変更の範囲）○○事務と記載します。就業場所が支社採用で雇入れてもその後、別の支店に転勤が決まっている場合は（雇入れ直後）新潟支社（変更の範囲）本社および全国の支社などと明記します。契約期間も更新条件がある場合、何年か明記します。

求人情報は定期的に更新し、古い情報を放置しないこと、試用期間を設ける場合は試用期間中の労働条件も記載します。また職場環境を伝えるときに「アットホーム」や「明るい」など良いイメージの言葉を並べても伝わりません。SNSやインターネットで写真や動画を活用し、会社の雰囲気伝える



のが良いと思います。若い人は「この会社に入社することで得られるメリット」を重要視するそうです。求職者目線でのアピールを心掛けてください。労働条件も休日日数、残業時間、平均勤続年数などの具体的に正確な情報を提供することが重要です。

トラブルを防止するには

皆さんに2枚の求人票サンプルを見てもらったところ、「給与の範囲が広すぎる、試用期間が6カ月は長すぎる。また、就業時間も現場に集合するのか、現場への移動時間を含めた実態に即した記載が必要」などの指摘がありました。給与の範囲を広く設定する場合は、理由を記載すると良いと思います。また、経験者と初心者で給与の差がある場合は、「経験者を求める」と明記し、経験者向けと未経験者向けで応募者を分け、労働条件の違いを明確にすると良いと思います。試用期間については厚生労働省では3カ月程度とし、労働

通算5年を超えたときに労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。使用者は無期転換を断ることはできません。このルールを知らない労働者が多いため、無期転換制度の周知と雇用の安定のために今回の改正で労働条件通知書に明記する運びとなりました。契約の更新基準について明記していない状態で、使用者は労働者が希望する契約更新を拒否（雇止め）した場合、認められないことがあります。

最低賃金額の確認方法

2024年10月1日から新潟県最低賃金が985円に引き上げられました。「最低賃金が上がったので労働条件通知書をもう1回、交付すべきですか」という質問がありました。法律上の義務はありませんが賃金を明確化するため再発行するのも良いと思います。月給制の場合、結婚手当など、臨時に支払われるものや通勤手当・残業代などは月給に含まれません。それらを除いた基本給を1カ月の平均所定労働時間で割り、最低賃金額以上かどうかを確認してください。

者の同意を得て6カ月まで延長可能としています。ここで気をつけて欲しい点は、試用期間中の不採用は解雇と見なされて、30日前の予告または予告手当の支払いと客観的で合理的な理由が必要となることです。試用期間後の本採用でも労働条件が変わる場合は、最初に求人票で提示してください。採用後の条件変更は会社の信用低下や人材確保の障害になる可能性が高いです。林業は長期に渡って未来に続くいく事業なので、若い人材を育てていくことが重要になると思います。若年層に訴える求人を考えてください。



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。事業体の相談に、廣井・酒井両講師がしっかりと向き合って回答してくれました。

