

令和7年度 林業雇用 管理セミナー (研修会)

2025.9.24 wed
@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・担当者を対象としたセミナーが開催されました。今年度は、林業における柔軟な働き方と雇用管理改善の実現に向けてがテーマ。このセミナーで出た主な話を誌上再現します。



講師 テーマ
社会保険労務士

「林業における柔軟な働き方と雇用管理改善の実現に向けて」



に業務の繁閑に応じた労働時間を調整することができます。

導入するには以下の事項を労使協定で定め、労働基準監督署への届出が必要です。
 ①労働対象者の範囲
 ②対象期間及び起算日
 ③特定期間
 ④労働時間
 ⑤協定の有効期間。もし1年ごとに運用するのであれば毎年、届出を行う必要があります。

主な限度は次の通りです。対象期間における労働日数の限度（対象期間が3か月を超える場合に限る）は1年当たり280日（休日は85日）。対象期間における1日の労働時間の限度は最大10時間、1週間の労働時間は最大52時間です。対象期間を平均して1週間の労働時間が40時間以内となるよう各日・各週の所定労働時間を定めます。

連続労働日数は原則として6日までですが、「特定期間」を設ければ、1週間に1日の休日が確保できる最長12日にすることができます。

熱中症対策の義務化

2025年6月1日の労働安全衛生規則の改正により、職場における熱中症対策が強化されました。WBGT値（熱中症の危険度を示す指標）が28度以上、または気温が31度以上の環境で連続1時間以上、または1日4時間以上作業を行う場合は、事業者の巡回などによる健康状態の把握や熱中症になつた際の応急処置の手順作成・周知が義務づけられました。熱中症は労災につながる重大なリスクです。作業者の熱中症が安全配慮義務違反とならないように、現場での徹底した安全対策が重要となります。



令和7年度 雇用管理 改善 相談会

例年、セミナー参加事業体からの
「雇用管理に関する個別相談」に

セミナー講師が専門家としてお答えする
「雇用管理改善相談会」を開催しています。



相談に対する回答については、「個別相談」としての位置づけから公表することはできませんが、相談された事業体の方からは、「普段、巡回相談」としての位置づけから公表することはできませんが、相談しづらい内容についても個別にゆっくり、また、親身になって対応いただき良かった」との感想をいただきました。

当林業労働力確保支援センターでは、雇用管理改善相談会の開催による巡回相談も行っております。また、年間を通して電話・メール等による相談にも対応していますので、積極的な活用をお願いいたします。

なかつた」。この理由が全体の25～37%を占めます。労働者が働く上で重要な要素とは職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化。特に若い世代は労働時間の短縮や働き方の柔軟化を重視する傾向が強まっています。

柔軟な働き方を支える 労働時間・休日・休暇制度

労働時間を管理するためには、まず自社の「所定労働時間」を明確に設定する必要があります。労働時間は、実作業だけでなく準備や待機の時間も含まれる場合があり、原則は1分単位で計算します。また、2025年10月に新潟県の最低賃金は時給1,050円に改定されました。自社の賃金が基準を下回っていないかを確認しましょう。また、労働者が6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した場合は、

1年単位の変形労働時間制を導入するためには

林業のように年間で業務量に変動がある業種には「1年単位の変形労働時間制」が適しています。この制度は1ヶ月から1年以内の期間を平均して、週の労働時間が40時間以内となるよう

事業主は年10日以上の有給を付与するを確実に取得させなければなりません。未実施の場合は罰則が適用されます。

