

## 第5 事業主の認定に関する事項

### 1. 事業主の認定について

資料 35

認定事業体の認定状況

法に基づき、労働環境の改善、募集方法の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を一体的に図るために必要な措置（以下「改善措置」という。）についての計画（以下「改善措置計画」という。）を作成し、知事の認定を受けた事業主が経営する林業事業体（以下「認定事業体」という。）は令和6年1月時点で47事業体あり、林業従事者の約74%が認定事業体に雇用されている（資料35）。



### 2. 改善措置計画について

事業主は、第6期基本計画に示された目標に向けて法第5条により、改善措置について、単独、複数又は支援センターと共同して行う改善措置計画を作成し、知事に申請して認定を受けることができる。特に林業実績が1年未満の事業主は、支援センターと共同で計画申請を行う。

林業従事者を確保していくためには、他の産業並みの労働条件の確保等の「雇用管理の改善」に努めることが必要となる。

また、その実効性を確保し、林業従事者を定着させるためには、事業量の安定的確保や生産性の向上等の「事業の合理化」を図っていく必要がある。

このため、改善措置計画では、「雇用管理の改善」と「事業の合理化」の双方について作成するものとする。

認定事業体は、計画する改善項目ごとに、5年後の改善目標を設定し、取り組むものとする。

	改善項目	改善措置の例
雇用管理の改善	雇用の安定化	通年雇用化の取組の促進、月給制の林業従事者の割合の向上、雇用管理者の資質向上等
	労働条件の改善	ハラスメント防止対策、週所定労働時間の短縮、休日数の増加、賃金水準の向上（時間外労働の割増、能力給の導入）、福利厚生の実施等
	労働安全の確保	労働安全衛生関係法令や「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等に基づく遵守事項の徹底、経験や年齢に応じた安全作業に資する研修、振動障害防止活動の推進、熱中症・蜂刺され対策、緊急時の連絡体制の確保、休憩施設の整備等
	募集・採用の改善	ハローワークの活用、合同求人説明会への参加、支援センターの活用、女性従事者の活用、森ワーク・インターネットやSNSの活用等

雇用管理の改善	教育訓練の充実	緑の雇用事業の活用、OJT・OFF-JTの実施、現場指導（責任）者への研修、県が実施する研修の活用等、学びなおしの機会の充実等
	女性労働者等の活躍・定着の促進	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、情報の公表、えるぼし認定、トイレや更衣室等職場環境の整備、育児休暇の取得、作業方法や安全対策の配慮、ハラスメント防止対策等
	高年齢従事者の活躍の促進	定年の引き上げ、高年齢従事者に配慮した作業方法・配置等の見直し等適正な雇用管理措置の運用等
	障害者雇用の促進	障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し等
	その他の雇用管理の改善	安全衛生管理推進者の専任、職場内の安全意識の向上、リスクアセスメントの実施、無線の導入等
事業の合理化	事業量の安定的確保	森林施業プランナー等の人材の育成、森林経営管理制度による経営管理実施権の設定の活用、樹木採取権制度への参加等
	生産性の向上	高性能林業機械の導入、低コスト作業システムの導入、高密度路網の作設等、作業システム整備に必要な人材の育成、日報の活用による作業システムの改善、多能工化の取組等
	「新しい林業」の実現に向けた対応	新たな造林技術に関する知識を持つ造林手、ICT・IoT等のデジタル技術の活用に必要な知識を持つ人材の育成等
	キャリア形成のための技能向上	林業就業に必要な基本的知識や技術・技能の習得に関する研修、一定程度の経験を有する林業労働者を対象とした技術や知識の習得、複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練等
	その他の事業の合理化	販路の拡大、民国連携事業の実施等

### 3. 認定基準

本県における事業主の認定における認定基準は以下のとおりとする。

#### (1) 第1期認定基準

##### 1) 雇用管理の改善

基本計画を踏まえ、雇用管理の改善計画を効率的に推進するとともに、改善措置計画の計画期間内に「雇用管理者」を選任し、申請時点において3人以上の林業従事者を通年雇用する事業主であること。

注1) 林業従事者とは、年間（会計年度）の従事日数の1/2以上を林業労働に従事しており、かつ申請前年次（会計年度）の林業労働の従事日数が110日以上の方とし、事業主は含まれないものとする。

注2) 林業労働災害等により年間（会計年度）の林業労働の従事日数が110日未満の場合については、前々年次（会計年度）の実績で判断するものとする。

注3) 申請年次（会計年度）に「期間の定めのない雇用従事者」かつ「通年雇用」として新規に採用になった者は注1及び注2の限りではない。

##### 2) 事業の合理化

基本計画を踏まえ、森林経営計画の作成や経営管理実施権の取得等による安定的な事業量の確保による経営基盤の強化、高性能林業機械の導入等生産性の向上又は造林・保育の省力化

に取り組むこと。

### 3) 法令の順守

当該改善措置の内容が労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）その他の法令に適合するものであること。

## (2) 第 2 期以降認定基準（再認定基準）

前期計画期間の終了日を基準日として、以下の基準が全て満たされていること。

### 1) 林業従事者を 5 人以上雇用していること。

注 1) 5 人以上の林業従事者は全て「期間の定めのない雇用従事者」か「通年雇用の者」であること。

注 2) 5 人以上のうち 3 人以上は「期間の定めのない雇用従事者」であること。

### 2) 法第 30 条第 1 項及び第 31 条の努力義務が履行されていること。

注 1) 「雇用管理者」を選任し、従事者の募集・採用・教育訓練等に係る業務を行っていること。

注 2) 「雇用に関する文書」を従事者に交付していること。

### 3) 従事者の人数にかかわらず、労基法第 89 条の「就業規則」が作成されていること。

### 4) 林業従事者は、「労働保険（労災保険・雇用保険）」及び「社会保険（健康保険・厚生年金保険）」に加入していること。

注 1) 林業従事者は、労災保険法第 3 条に基づき、「労災保険」に加入していること。

注 2) 林業従事者は、雇用保険法第 5 条に基づき、「雇用保険」に加入していること。

注 3) 林業従事者は、健康保険法に基づき、「健康保険」に加入していること。

注 4) 林業従事者は、厚生年金法に基づき「厚生年金保険」に加入していること。

### 5) 林業従事者は、中小企業退職金共済法に基づく退職金制度等に加入していること。

注) 独自の退職金制度として、事業主が費用負担を行い、林業従事者を被保険者として加入する生命保険等も含まれるものとする。

#### 4. 経過措置について

改善措置計画の認定期間の終了を迎える認定事業体が、次の5か年計画の再認定を希望する場合、知事は、前期計画期間の終了日を基準日として「6か月間の経過措置期間」を設定し、再認定の事務処理が完了するまで引き続き認定事業体としての活動を支援するものとする。ただし、経過措置期間の設定にあたり、認定基準が満たされていることを確認するものとする。

なお、認定事業体は改善措置計画の終了日から3か月以内に次の認定申請書を行うものとする。

