

雇用管理者の業務

目的

林業労働者の雇用管理の状況を見ると、慣行的な就労形態から労働条件が不明確となり、雇用が臨時的、間断的であることなどから、社会・労働保険が適用にならない場合もある。また、退職金共済への加入等が妨げられているなど十分な雇用管理がなされていない状況にある。

これらの雇用管理の問題に対処していくために、林業労働者の雇入れに際し、雇用に関する文書を交付し、雇用関係の明確化を図ると共に、個々の事業主において雇用管理に責任を有する者を明確にすることにより雇用管理体制を整備することとするものである。

1. 雇用関係の明確化

雇用関係を明確にするためには、雇入れの主体を明らかにする事が必要であり、雇用時に事業主の氏名並びに名称、雇用期間等を記入した労働条件通知書（別添）を作成交付しなければならない。

また、労基法第 107～108 条により、労働者名簿（別添）及び賃金台帳を備えつけない旨規定されている。

2. 雇用の安定化

雇用の安定化のためには、林業労働者の常用化を進めることが基本であるが、それには事業量の安定確保が重要となる。

さらに、常用化を進めるには事業主の事業量の安定確保とあいまって、事業の促進に努めなければならない。

3. 労働条件の改善

若年層のニーズに対応すると共に、林業労働を魅力あるものとするためには、労働時間の短縮はもとより、社会保険・労働保険等への加入促進を図らなければならない。

4. 労働者募集・採用の改善

求人にとっては、的確な求人条件を設定し公的機関により効果的な募集活動の実施に努めなければならない。

5. その他の雇用管理

魅力ある職場作りのため、各種退職共済制度への加入を図る等、福利厚生の実施を促進する。