

認定事業体 改善計画作成の手引き

令和3年10月

(令和7年4月改正)

神奈川県環境農政局緑政部森林再生課

目次

第1 制度の概要

- 1 認定事業体制度とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 2 改善計画の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 3 認定事業体の優遇措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

第2 改善計画の作成と認定

- 1 改善計画の作成・認定基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
- 2 対象事業主・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
- 3 申請に必要な書類、提出先等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- （参考1）林業事業体改善計画認定基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

第3 認定後の義務

- 1 実施状況の報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
- 2 計画の変更・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
- 3 計画の終了・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
- 4 計画の取消・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
- 5 手続きの流れについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
- （参考2）林業事業体改善計画認定取消基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- （参考3）改善計画の変更が必要な場合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
- （参考4）神奈川県林業労働力の確保の促進に関する基本計画・・・・・・・・18

第4 問合せ先・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

付録

- 1 労働保険・社会保険等の加入について・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
 - (1) 労災保険
 - (2) 雇用保険
 - (3) 健康保険
 - (4) 厚生年金保険
 - (5) 退職金共済制度
 - (6) 各労働保険・社会保険等の詳細について
- 2 雇用管理の改善に関するその他法令等の定め・・・・・・・・・・・・・・・・25
 - (1) 労働条件の明示
 - (2) 就業規則の作成
 - (3) 法定労働時間
 - (4) 労働安全衛生の確保
 - (5) 雇用管理者の選任

添付資料

- 1 提出様式記載例（様式1，2）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・28

第 1 制度の概要

1 認定事業体制度とは

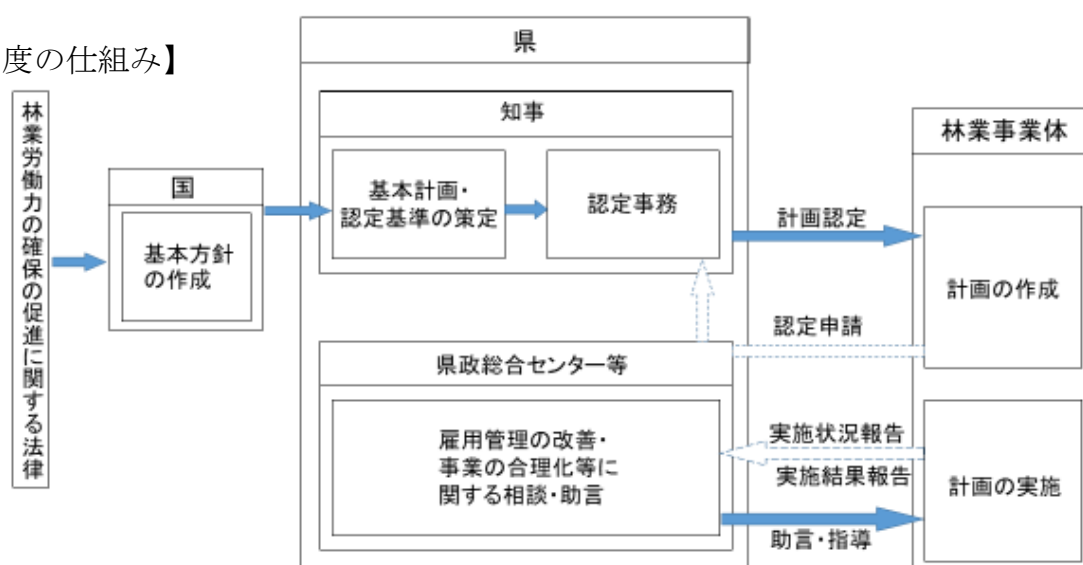
林業労働力の確保の促進に関する法律（平成 8 年法律第 45 号）及び神奈川県林業労働力の確保の促進に関する基本計画（平成 28 年 3 月 25 日策定）に基づき、林業労働者を雇用して森林施業を行う林業事業体（以下「事業主」という。）が作成する継続的な改善に関する計画を神奈川県が認定し、実施を支援する制度です。

県内に事業所を有し、造林、保育、伐採等の森林施業を営む事業主は、「雇用管理の改善」及び「事業の合理化」を一体的に取り組む計画（以下「改善計画」という。）を作成し、知事の認定を受けることが出来ます。

知事に改善計画が認定されると、その事業主は改善計画の計画期間、県内において「認定事業体」となります。

県は、国、県等の委託事業や関係機関と連携して認定事業体に対して改善計画の達成に向けた支援施策を講ずることにより、林業労働力の受け皿となる林業事業体の育成・強化を図ります。

【制度の仕組み】



事業主が改善計画を立てるのはなぜ？

森林施業を適正に実施し、森林の有する機能を十分に発揮させるためには、林業労働者の確保が不可欠です。また、林業労働者を安定的に確保するためには、労働環境などの雇用管理を改善し、雇用の安定化を図ることが重要であるとともに、その実効性を確保するため、機械化の促進など事業の合理化も一体的に図っていく必要があります。

このため、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進する意欲を備え、体制が整備された林業事業体を知事が認定し、効果的に支援措置を実施することで、林業労働者の受け皿となるのにふさわしい林業事業体の育成を図るための仕組みが法に位置付けられています。

2 改善計画の内容

林業労働者を確保していくためには、他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ですが、その実効性を確保し、林業労働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ります。このことから、改善計画は、「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こととしています。

計画する実施項目ごとに、5年後の改善目標を設定し、取り組むこととなります。

○雇用管理の改善

実施項目	改善措置の内容
雇用の安定化	常用労働者の割合の向上、月給制労働者の割合の向上など
労働条件の改善	社会保険への法律に定める加入、健康診断の法律に定める受診、特殊健康診断受診率の拡大など
募集・採用の改善	効果的な募集活動の実施など
教育訓練の充実	OJT研修、OFF-JTの実施など
高年齢労働者の活躍の促進	高年齢労働者の特性に配慮した作業配置、新規就業者の技術指導方法、安全衛生対策等についての考慮など
その他の雇用管理の改善	雇用管理者の選任、雇入通知書等の文書の交付、就業規則（賃金規程含む）の制定、退職金共済制度への加入促進など、上記以外の改善措置

○事業の合理化

実施項目	改善措置の内容
事業量の安定的確保	施業集約化の取組の実施、事業活動区域の拡大、事業内容の多角化、取り扱い事業量の増加など
生産性の向上	高性能林業機械の導入など
林業労働者のキャリア形成支援	流域森林管理士、フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャー、森林作業道オペレーター、森林施業プランナー等の育成、研修受講など
その他の事業の合理化	スマート林業等の技術の活用に必要な知識等を持つデジタル人材の育成など、上記以外の改善措置

重要

○「募集・採用の改善」についての取組は、ほかの『雇用管理の改善措置』（雇用の安定化、労働条件の改善、教育訓練の充実、高年齢労働者の活躍の促進またはその他の雇用管理の改善）と併せて行う必要があります。

3 認定事業体の優遇措置

認定事業体は、法で定められた優遇措置のほか、各種支援、配慮を受けることが出来ます。ただし、あくまで林業労働力の確保のための、各事業主の行う取り組みに対し支援を行う制度であるため、県発注事業の入札で有利になることはありません。

(1) 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく優遇措置

項目	法条項	内容
林業・木材産業改善資金の特例措置	法第7条	改善計画に従って保健施設（休憩室やシャワー施設など）を設置する場合、償還期間が5年間延長（通常10年以内→15年以内）されます。
国有林野事業における配慮	法第9条	国有林野事業に係る森林施業の実施を他に委託して行う場合、国は認定事業体に委託するよう配慮されます。また、国有林野事業の入札参加資格審査において、直近上位及び直近下位等級への入札参加が認められます。

(2) 認定事業体を要件とする又は優遇する支援事業

項目	内容
「緑の雇用」新規就業者育成推進事業（国の実施事業）	3年間のOJT研修・集合研修により、基本的な技術を習得するための「林業作業士（フォレストワーカー）研修」等に必要な経費の支援が受けられます。 （「緑の雇用」事業の受講には認定事業体等であることが要件です。）
かながわ森林塾における配慮（県の実施事業）	かながわ森林塾で開催する「流域森林管理士コース」、「素材生産技術コース」の研修への参加は、認定事業体からの推薦を受けた従業員であることが要件となっています。 また、「演習林実習コース」等による新規就業者の採用の場合である「林業就職面接会」への参加は、認定事業体であることが要件となっています。
県による助言・指導、及び各種情報提供	改善計画が適確に実施されるよう、雇用管理の改善及び事業の合理化に関する助言・指導を県より受けることが出来ます。 また、雇用管理や労働安全に関する各種情報の提供を受けられます。

※その他、一部自治体では認定事業体であることを要件とした補助金が受けられる場合があります。

第2 改善計画の作成と認定

1 改善計画の作成・認定基準

神奈川県における事業主の認定は、「林業労働力の確保の促進に関する法律の施行について」、「林業労働力の確保の促進に関する法律の運用について」、「神奈川県林業事業体認定要綱（以下「認定要綱」という。）」に基づいて行っています。

（1）改善計画の作成

改善計画には、次の事項を記載する必要があります。

①雇用管理及び事業の現状

組織、雇用管理、事業内容等の現状を記載します。

②改善措置の目標

5年後を目途に、雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に図るのに必要な改善措置の目標を記載します。

③改善措置の内容

「雇用管理の改善」及び「事業の合理化」からそれぞれ1つ以上の項目について、必ず取り組む必要があります。なお、「募集・採用の改善」については他の「雇用管理の改善措置と併せて行う必要があります。また、各必須項目を満たしていない事業主は、当該内容についての目標を必ず作成するほか、その他の内容についても目標を作成することが必要です。一方で、各必須項目を既に満たしている事業主は、当該内容以外の改善措置の内容について目標を作成してください。

④改善措置の実施時期

改善措置の具体的内容ごとに、今後5年間のうち、どの年次に実施する予定であるかを明らかにします。

⑤改善措置を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

自己資金、制度資金、市中銀行からの一般資金を問わず、改善措置に必要な資金額とその手当の見込みについて記載します。

なお、計画の作成に当たっては、様式中の（記載要領）と併せ、記載例（28 ページ以降参照）も参考に作成してください。

（2）認定の基準

改善計画の内容が次の認定基準に適合する場合に認定します。

- ①改善計画に記載された「改善措置の目標、内容、実施時期」が、「神奈川県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」に照らして適切なものであること。
- ②改善計画に記載された「改善措置の内容、実施時期、必要な資金の額及びその調達方法」が改善措置の目標を確実に達成するために適切なものであること。
- ③改善計画の実施期間が4年を超え、かつ5年を超えない期間であること。
- ④「雇用管理の改善」及び「事業の合理化」に掲げる実施事項からそれぞれ1項目以上選択して改善措置の目標を設定していること。
- ⑤各必須項目を満たしていない場合は、必須項目について改善措置の目標を設定していること。

2 対象事業主

改善計画は、林業労働者を雇用し、造林・保育伐採・作業道の開設等の森林施業を行う事業主が「単独」または他の事業主と「共同」で作成します。

まず、計画を作成する前に、雇用管理の改善や事業の合理化に関する現状の課題や問題点を把握することが重要です。その上で、単独で計画すべきか、他の事業主と共同で計画すべきかを判断する必要があります。

認定の申請を行うには、次表の3つの要件を満たしていなければなりません。

	要件
1	林業労働者を雇用して造林、保育、伐採等の森林施業を営むこと。 (法人の場合は、「森林整備」、「林業」等の森林施業に係る内容を目的として登記していることが必要です。)
2	<u>神奈川県内において、申請前までに継続して1年以上の森林施業の実績があること。</u> (自社が他社に下請けに出したものの、自社が他社の下請けに入ったものを実績の期間に含めることができます。なお、ある事業の契約期間中に森林施業実施日数が1年を満たす場合は、当該事業の完了をもって「1年以上の実績」とみなします。)
3	次のア～エに該当しないこと (「コンプライアンスの確保に関する誓約書(様式19)」を提出してください。) ア 業務に関連して法令に違反し、代表役員等や一般役員等が逮捕されていること又は逮捕を経ないで公訴を提起された時から1年間を経過していないこと。 イ 業務に関連して法令に違反し、事案が重大・悪質な場合であって再発防止に向けた取組が確実に行われると認められない者。 ウ 個人の場合は、その者が、神奈川県暴力団排除条例(平成22年神奈川県条例第75号。以下「条例」という。)第2条第4号に定める暴力団員等と認められたとき、又は、法人等(法人又は団体をいう。)が、条例第2条第5号に定める暴力団経営支配法人等と認められる者。 エ 申請書類及び変更の届出の内容に虚偽の記載があること。

共同で計画を立てるとはどのような場合？

個々の事業主が抱えている課題を解決するにあたり、改善措置を単独で行うよりも複数で行った方が効果的な場合があります。

例えば、ある事項について、A社に課題があり、B社に優れたノウハウがある場合に、共同で改善措置に取り組むことで、お互いのノウハウを有効に活用し、それぞれの課題を解決していくことが出来ます。また、共通の課題を抱えている場合も、複数で取り組むというスケールメリットを生かして課題を解決していくことが出来ます。

加えて、事業量を安定的に確保するためには、共同化や協業化の取組など複数の事業主で行う事が効果的な場合もあるため、共同で計画を作成することが良い場合もあります。

3 申請に必要な書類、提出先等

申請書類	【単独申請】 ○様式 1 及び様式 2 ○添付書類：別表 1 参照 【共同申請】 ○様式 3 及び様式 4 ○構成員ごとの様式 1 及び様式 2 ○構成員ごとの添付書類（単独申請時と同様の添付書類） ※その他、計画の内容を証する書類等を確認させていただく場合があります。
提出部数	様式 1 ～ 4 及び添付書類ともに、原本と写し 1 部の計 2 部。 （電子データで作成した場合は、電子データも併せて提出してください。）
提出先	改善措置を実施する事業所の所在地を管轄する以下の農政事務所または地域県政総合センター（以下「県政総合センター等」という。）に提出してください。 ・ 横浜川崎地区農政事務所地域農政推進課 ・ 横須賀三浦地域県政総合センター農政部地域農政推進課 ・ 県央地域県政総合センター森林部森林保全課 ・ 湘南地域県政総合センター農政部森林課 ・ 県西地域県政総合センター森林部森林保全課
その他	改善措置の内容については、県の指導を受ける必要があります。

提出する際に、書類に漏れが無い
確認し、チェックして下さい

(別表 1)

【提出書類一覧】

書類名称	個人	法人	確認欄
・登記事項証明書（原本、発行日から3ヶ月以内）	-	○	☐
・住民票 （マイナンバーの記載のないもの、原本、発行日から3ヶ月以内）	○	-	☐
・納税証明書（直近の年度分） ※1	○	○	☐
・雇用に関する文書（雇入通知書、雇用契約書など）	△	△	☐
・社会・労働保険等への加入状況を確認できるもの ※2, 3 ・社会保険（健康保険、厚生年金） ・労働保険（労災保険、雇用保険） ・退職金（林退共、中退共など）	○	○	☐
・無災害記録証（該当する場合） （延べ労働時間が30万時間以上の場合申請ができる記録証）	△	△	☐
・就業規則（該当している場合。） ※3 （常時雇用10人以上の事業所で制定義務あり。）	-	△	☐
・事業報告書またはこれに代わる書類として実績一覧 （過去3年分）（年度、事業名、金額、発注者名など） （県内における実績のみを対象とする。）	○	○	☐
・技術者・技能者が保有する資格の証拠書類 ※4	△	△	☐
・貸借対照表（過去3年分） ※5	-	○	☐
・損益計算表（過去3年分） ※5	-	○	☐
・コンプライアンスの確保に関する誓約書（様式19）	○	○	☐

凡例 ○：提出、-：提出不要、△：該当があれば提出（該当しない場合は提出義務はありませんが、提出が可能な場合は提出してください。）

※1 納税証明書の添付は次のとおりです。

法人の場合

- ア 税務署発行
 ・法人税
 ・消費税及び地方消費税
- イ 県税事務所発行
 ・法人県民税
 ・法人事業税
- ウ 市役所、町村役場発行
 ・法人市町村民税

個人の場合

- ア 税務署発行
 ・申告所得税
 ・消費税及び地方消費税
- イ 県税事務所発行
 ・個人事業税
- ウ 市役所、町村役場発行
 ・市町村県民税

※2 社会・労働保険等への加入状況を確認できるものの例は次のとおりです。必ず様式2に記載された労働・社会保険等の加入人数と整合が取れるか確認できるものを提出してください。

（労働・社会保険への加入義務については21ページ以降を参考としてください。）

- ・直近の労働保険概算・確定保険料申告書
- ・直近の健康保険・厚生年金保険被保険者標準報酬月額算定基礎届

- ・退職金共済手帳 等

※3 就業規則及び社会・労働保険等の加入を確認できるものについては、法定義務の対象にあたらない場合で、作成または加入していない場合は、添付を要しません。

(法定義務に当たる場合については、21 ページ以降「付録」をご確認ください。)

※4 資格の証拠書類の添付は次のとおりです。

林業技能士の場合

- ・技能検定合格証の写し

フォレストリーダーまたはフォレストマネージャーの場合（次のいずれか）

- ・研修修了者名簿登録証（現場管理責任者（フォレストリーダー）または統括現場管理責任者（フォレストマネージャー））の写し及び研修修了者名簿における登録の有効期限の延長通知書の写し（登録証の発行日から起算して満5年を経過する日の属する年度の末日を越える場合に限る。）
- ・県が証明する研修修了者名簿記載証明書

指定機関技能検定委員の場合

- ・（一社）林業技能向上センターが発行する検定委員の委嘱状の写し

※5 貸借対照表及び損益計算表については、起業したばかり等で過去3年分存在しない場合は、存在する分について添付してください。

参考1 林業事業体改善計画認定基準（認定要綱別紙1より）

改善計画の申請時点で、以下に掲げる全ての基準を満たすこと

I 申請要件

1 事業主

- (1) 林業労働者を雇用して森林施業（造林、保育、伐採その他の森林の施業）を行うもの。個人、法人等その組織形態を問わず、いわゆる一人親方のように林業労働者を雇用していない事業主は該当しない。

なお、ここでいう「造林」とは、林地の地植え、木竹の植栽等、「保育」とは、下刈り、枝打ち、つる切り、除伐等、「伐採」とは、主伐及び間伐をいう。

また、「その他の森林の施業」とは、作業道等の開設等森林施業に附随する作業をいう。

- (2) 法人については、定款にて「森林整備」「林業」等、森林施業に係る内容を目的として登記していること。

2 事業実績

神奈川県内において、申請前までに継続して1年以上の森林施業の実績があること。なお、自社が他社に下請けに出したものと及び自社が他社の下請けに入ったものを実績に含むことができる。

3 その他

次のア～エに該当しないこと。なお、本基準を満たすことの誓約として、「コンプライアンスの確保に関する誓約書（様式19）」を提出すること。

ア 業務に関連して法令に違反し、代表役員等や一般役員等が逮捕されていること又は逮捕を経ないで公訴を提起された時から1年間を経過していないこと。

イ 業務に関連して法令に違反し、事案が重大・悪質な場合であって再発防止に向けた取組が確実に行われると認められない者。

ウ 個人の場合は、その者が、神奈川県暴力団排除条例（平成22年神奈川県条例第75号。以下、「条例」という。）第2条第4号に定める暴力団員等と認められたとき、又は、法人等（法人又は団体をいう。）が、条例第2条第5号に定める暴力団経営支配法人等と認められる者。

エ 申請書類及び変更の届出の内容に虚偽の記載があること。

II 改善計画の内容

改善措置の内容が以下の1を満たすこと。また、2及び3から各1項目以上実施項目を選択すること。さらに、役職員数については目標を作成するよう努めること。

ただし、各必須項目を満たしていない事業主は、当該内容についての目標を必ず作成するほか、その他の内容についても目標を作成すること。また、各必須項目を既に満たしている事業主は、当該内容以外の改善

措置の内容について目標を作成すること。

なお、選択した改善措置の内容（必須項目を含む）については、その項目を選択した理由が分かるよう、様式2の2(3)イに現状を記載すること。

1 基本的事項

- (1) 改善計画に記載された「改善措置の目標、改善措置の内容、改善措置の実施時期」に掲げる事項が、基本計画に照らして適切なものであること。
- (2) 改善計画に記載された「改善措置の内容、改善措置の実施時期」及び「改善措置を実施するために必要な資金の額及びその調達方法」に掲げる事項が、改善措置の目標を確実に達成するために適切なものであること。
- (3) 改善計画の実施期間は4年超、かつ、5年を超えない期間であること。

2 雇用管理の改善（実施項目より1項目以上選択すること）

実施項目	改善措置の内容
雇用の安定化	常用労働者の割合の向上
	月給制労働者の割合の向上
	その他、雇用の安定化に寄与する計画
労働条件の改善	【必須】適用除外者を除き、労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険への法律に定める加入
	【必須】健康診断の法律に定める受診
	振動障害特殊健康診断、蜂アレルギー検査の対象者の受診
	その他、労働条件の改善に寄与する計画
募集・採用の改善	的確な求人条件の設定等による効果的な募集活動の実施 (取り組む求人方法と展開方法を具体的に記載)
	その他、募集・採用の改善に寄与する計画
教育訓練の充実	OJTによる知識、技能又は技術の習得の導入 (具体的内容、対象人数、回数を明示)
	OFF-JTによる知識、技能又は技術の習得の導入 (具体的内容、対象人数、回数を明示)
	その他、教育訓練の充実に寄与する計画
高年齢労働者の活躍の促進	高年齢労働者の特性に配慮した作業配置や、新規就業者の技術指導方法、安全衛生対策等についての考慮 (目的、分野、対象人員等を明示)
	その他、高年齢労働者の活躍の促進に寄与する計画
その他の雇用管理の改善	5人以上の林業就業者を雇用する場合は、雇用管理者の選任
	事業体の氏名又は名称、雇用期間等の雇用内容を明記した雇入通知書等の

	文書の交付
	【必須】常時10人以上の労働者を雇用する場合は、就業規則（賃金規程含む）の制定
	各種退職金共済への加入又は退職金給付規程による、全従業員が退職金を受け取る体制の整備
	その他、雇用管理の改善に寄与する計画

注) 募集・採用の改善措置については、他の雇用管理の改善措置と併せ行うものとする。

3 事業の合理化（実施項目より1項目以上選択すること）

実施項目	改善措置の内容
事業量の安定的確保	施業集約化の取組の実施 (具体的内容、実施時期等の明示)
	事業活動区域の拡大
	事業内容の多角化
	取扱事業量の増加
	その他、事業量の安定的確保に寄与する計画
生産性の向上	高性能林業機械の導入
	高性能林業機械の導入以外の方法による労働生産性の向上 (具体的方法を明示)
	その他、生産性の向上に寄与する計画
林業労働者のキャリア形成支援	流域森林管理士、フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャー、森林作業道オペレーター、森林施業プランナー等の育成、研修受講 (内容、時期、人数等を明示)
	その他、林業労働者のキャリア形成支援に寄与する計画
その他の事業の合理化	その他、事業の合理化に寄与する計画

第3 認定後の義務

認定事業体として認定された後は、様々な手続きを行っていただく必要があります。また、以下に記載の事項のほか、国や県からの調査にご協力いただく場合があります。

1 改善措置実施状況報告の提出

改善措置の実施状況を毎年報告してください。改善措置が計画どおり順調に取り組まれているか、また、取り組むうえで新たな課題が発生していないかなどを確認しながら目標達成に向けて実施していきます。特に、改善計画の認定の基準は、「「雇用管理の改善」及び「事業の効率化」に掲げる実施事項からそれぞれ1項目以上選択していること」であることから、事業主として取り組みやすい実施事項を選択し、毎年、目標達成に向け努力するようにしてください。

※留意事項

- 計画最終年度も含め、毎年、改善措置の実施状況を報告してください。
- 報告の期日は、毎計画年次の終了後、3ヶ月以内です。
- 「2 事業主の雇用管理及び事業の現状」については実施した改善措置の内容にかかわらず、全ての項目について記載してください。
- 提出先は、改善計画を提出した県政総合センター等です。
- 様式 18「改善措置実施状況報告」を原本1部、写し1部の計2部提出してください。（電子データで作成した場合は、電子データも併せて提出してください。）
- 添付書類として、雇用に関する文書の様式、社会・労働保険等への加入状況が確認できる書類の写し及び技術者・技能者が保有する資格の証拠書類の写しを1部提出してください。

※その他、実施状況の内容を証する書類等を確認させていただく場合があります。

2 計画の変更

計画内容等に変更が生じた場合は、変更の手続きが必要です。

次の事項に該当する場合は、様式7「改善措置実施結果変更認定申請書」を提出してください。

- ・改善措置の目標を変更する場合
(ただし、「事業量の安定的確保」及び「生産性の向上」に係る改善措置の当該事業年度改善措置の計画量に対して3割を超えない増減についてはこの限りではない。)
- ・改善措置の項目を追加または廃止する場合
- ・共同改善計画に参加する事業主の数が増減する場合
- ・改善計画の実施期間を変更する場合
- ・認定基準の改正により計画を変更する場合
(ただし、改正後の認定基準においても同様に基準を満たす計画についてはこの限りではない。)

上記以外の軽微な変更は、様式8「改善措置計画変更届出書」によります。

(認定事業体の住所、名称、代表者氏名、計画の対象となる事業所や雇用管理者が変

わる場合等)

※留意事項

- 提出先は、改善計画を提出した県政総合センター等です。
- 提出部数は、原本1部、写し1部の計2部です。
- 様式7には、変更後の内容を記載した様式2を添付してください。また、共同改善計画の認定事業体の場合は、様式4も添付してください。

3 計画の終了

認定計画の計画期間が終了したときは、改善措置を実施した結果を報告してください。

※留意事項

- 報告の期日は、計画期間終了後3ヶ月以内です。
- 提出先は、改善計画を提出した県政総合センター等です。
- 様式17「改善措置実施結果報告書」を原本1部、写し1部の計2部提出してください。

4 計画の取消

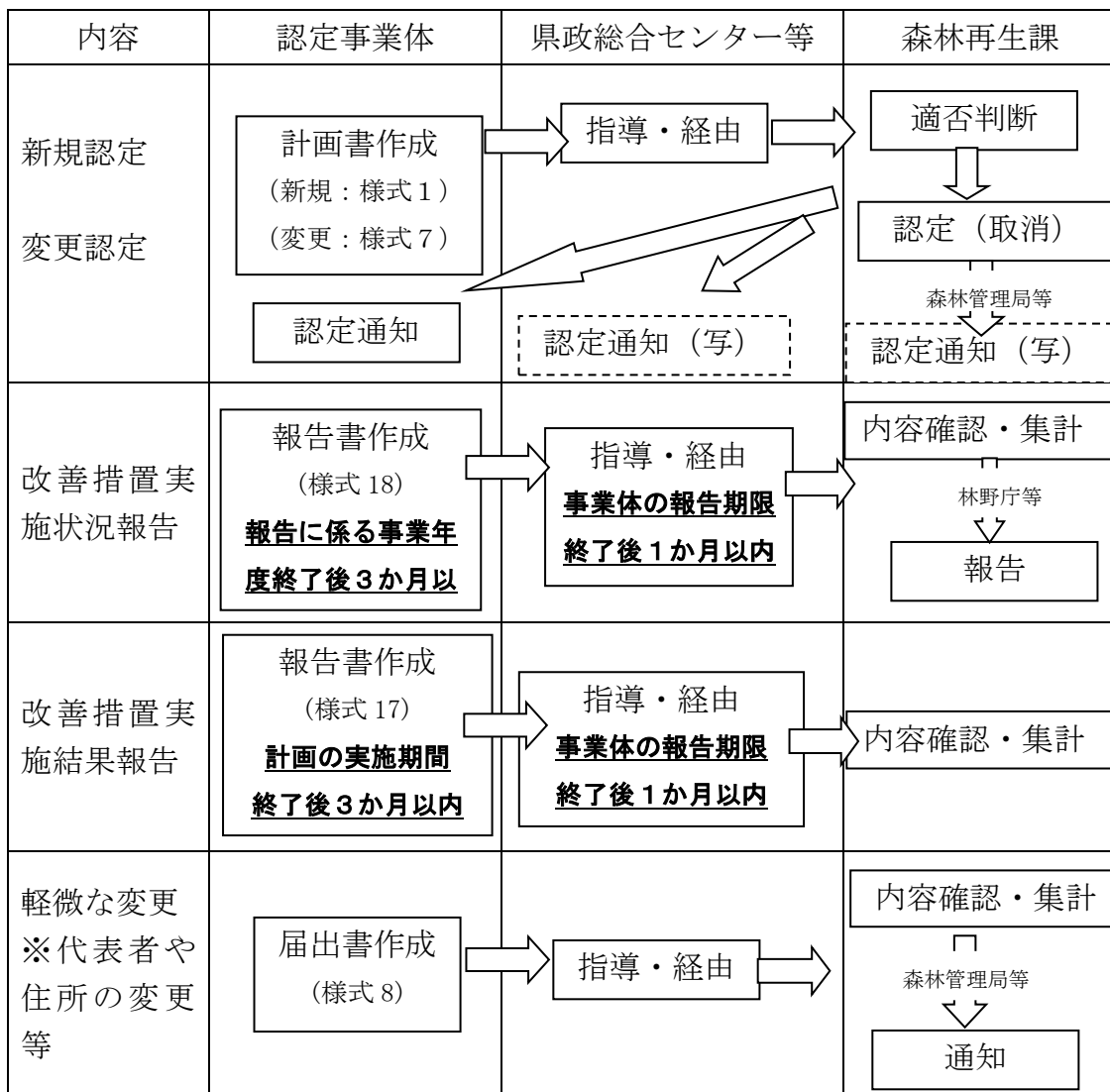
次の事項に該当する場合、知事は認定を取り消すことがあります。

- ・「改善措置実施状況報告」を怠り、再三の求めに応じず提出しない場合。
- ・改善計画を十分な理由なく実施しておらず、改善指導に従う見込みがないと判断される次のような場合。
 - (1) 改善措置を受けた事項について、翌年度の改善措置実施状況報告においても改善が実施されていない場合。
 - (2) 労働者災害補償保険、雇用保険については、改善措置実施状況報告で法律に定める加入を行っていないことが判明した場合。
 - (3) 県及び関係団体が行う労働安全衛生や経営改善等に関する講習・研修を2年間以上受けなかった場合。
- ・認定計画が認定基準を満たさなくなった場合、変更に係る指導を受けたにもかかわらず認定計画の変更を行わない場合。
- ・労働安全衛生法や労働基準法など各種法律において重大な違反が判明した場合。

なお、上記により改善計画の認定を取り消された事業主が改善計画の認定申請を行う場合は、計画が取り消された日の翌年度初日から2年を経過した日以降を計画初期とする計画でなければ申請できません。

また、廃業などやむを得ない事情により改善計画の認定を取りやめたい認定事業体は、様式14「改善計画認定取消申請書」を原本1部、写し1部の計2部を、認定の申請をした県政総合センター等に提出してください。

5 手続きの流れについて



参考 2 林業事業体改善計画認定取消基準（要綱別紙 2 より）

○ 改善計画の認定の取消し（要綱第 7）

当該認定計画に従って改善措置を実施していないと認める場合
当該認定計画が認定基準を満たさなくなつたと認められる場合
→次の基準により、認定を取り消されることがあります。

改善計画の認定の取消は、次の要件のいずれかに該当する場合に行うものとする。

- 1 要綱第 10 の 2 に定める「改善措置実施状況報告」を怠り、再三の求めに応じず提出しない場合。
- 2 要綱第 6 に定める改善指導を受けることを拒んだ場合。
- 3 改善計画を十分な理由なく実施しておらず、改善指導に従う見込みがないと判断される次のような場合。
 - (1) 改善指導を受けた事項について、翌年度の改善措置実施状況報告においても改善が実施されていない場合。
 - (2) 労働者災害補償保険、雇用保険については、改善措置実施状況報告で法律に定める加入を行っていないことが判明した場合。
 - (3) 県及び関係団体が行う労働安全衛生や経営改善等に関する講習・研修を 2 年間以上受けなかった場合。
- 4 当該認定計画が認定基準を満たさなくなつたと認められる場合、変更に係る指導を受けたにもかかわらず当該認定計画の変更を行わない場合。
- 5 労働安全衛生法や労働基準法など各種法律において重大な違反が判明した場合。
- 6 別紙 1 I 3 ア～エのいずれかに該当することが判明した場合。
- 7 その他、知事が認定事業体としてふさわしくないと認めた場合。

参考 3

改善計画の変更が必要な場合（要綱第5より）

- 1 認定された改善計画（以下「認定計画」という。）の変更を申請しようとする認定事業体は、様式7により県政総合センター等を経由して知事に申請するものとする。（申請書及びその写し各1通）

ただし、2によらない軽微な変更については、様式8により県政総合センター等を経由して知事に届け出るものとする。
- 2 認定計画の変更申請は、次の場合に行わなければならない。
 - (1) 改善措置の目標を変更する場合（ただし、「事業量の安定的確保」及び「生産性の向上」に係る改善措置の当該事業年度(会計処理上、暦年を採用している事業主の場合には暦年とする。以下この項において同じ。)の改善措置の計画量に対して3割を超えない増減についてはこの限りではない。)
 - (2) 改善措置の項目を追加又は廃止する場合
 - (3) 共同改善計画に参加する事業主の数が増減する場合
 - (4) 改善計画の実施期間を変更する場合
 - (5) 別紙1の認定基準の改正により計画を変更する場合（ただし、改正後の認定基準においても同様に基準を満たす計画についてはこの限りではない。）
- 3 知事は、1により変更申請があった場合、別紙1の基準により適否を判断し、適当と認められたものについて認定するものとする。

ただし、その他の認定計画の軽微な変更については、様式8の受理をもって変更の認定に代えることができるものとする。

参考 4

神奈川県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

- 基本計画は、国の基本方針に即し、平成8年度から10年ごとに策定しています。
- 現行の基本計画（第3期）の計画期間は、平成28年度から37年度（令和7年度）までです。
- 認定基準の『基本計画に照らして適切なものであること』とは、具体的には次に記載の事項に反しないことを指します。

事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置に関する事項（計画第4より）

1 事業主が一体的に行う雇用管理の改善を促進するための措置

(1) 雇用管理体制の充実

事業所における雇用管理体制の確立を図るため、常時5人以上の林業就業者を雇用する事業所においては、雇用管理者を選任するとともに、選任された雇用管理者の資質の向上を図るよう努める。

(2) 雇用関係の明確化

事業主は、雇入時には、雇用内容を明記した雇入通知書等の文書を交付する。

(3) 雇用の安定化

林業作業は季節や天候に左右されるため、季節的な雇用や、雇用が臨時的・間断的になり、雇用の安定化が図りにくい。

事業主は、天候に左右されない作業として、機械のメンテナンス、現場管理事務等を取り入れ、年間を通じて就労できる体制を整備し、事業量の安定的確保を促進することに加え、月給制の導入に努める。

(4) 労働条件の改善

事業主は、就業者が長期にわたって安心して就業でき、さらに雇用の定着につながるよう、社会・労働保険への加入促進を図る。

また、災害が多く発生している伐木作業等における安全な作業方法の定着と安全装備の充実による労働災害の防止、高性能林業機械の導入等による労働強度の軽減等を図り、労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する。

(5) 募集・採用の改善

事業主は、求人に当たっては、的確な求人条件を設定し、効果的募集活動の実施に努める。

(6) 教育訓練の充実

事業主は、必要な知識、技能又は技術を身につけさせるため、日常業務を通じて行

う教育訓練(OJT)や、日常業務を離れて研修等に参加させる教育訓練(OFF-JT)の計画的実施に努める。

(7) 高年齢労働者の活躍の促進

就業者の若返りを図る際に、現場技能が継承されることが重要である。

特性に配慮した作業配置や、新規就業者の技術指導方法、安全衛生対策等について考慮する。

(8) その他の雇用管理の改善

事業主は、魅力ある職場環境づくりのため、林業退職金共済制度等中小企業退職金共済制度への加入促進を図るなど、福利厚生の充実を促進する。

また、職業意欲の向上に資するよう、就業者の能力に応じた作業配置や自己研鑽を図り技術、能力を高めていける職場環境づくりに努める。

2 事業主が一体的に行う事業の合理化を促進するための措置

(1) 事業量の安定的確保

事業の合理化を進めるためには、事業量の安定的な確保を図る必要がある。民有林の所有形態は小規模であり、個々の森林所有者が単独で効率的な施業を実施することは困難であるため、事業体が施業地を集約化し、効率的な施業を実施することにより、事業量の安定的確保を図る。

また、県発注事業については、事業主の経営の安定化及び林業労働者の雇用の安定化に資する観点から、年間を通じて、計画的な執行に努める。

(2) 生産性の向上

事業主は、搬出機械を組み合わせた効率的な搬出や、山の地形などに適した作業道等の整備及びそれに応じた搬出機械の選定により、生産性の向上を図る。

併せて、それら生産性の向上に必要な人材の育成を図る。

(3) 林業労働者のキャリア形成支援

事業主は、県等の関係機関が行う研修に参加させることにより、経験年数や能力に応じて、段階的なキャリア形成に努める。

第4 問合せ先

認定事業体や改善計画について、ご不明な点がございましたら、最寄りの地域県政総合センター等にお問い合わせください。

問合せ先	電話	対象市町村
横浜川崎地区農政事務所 地域農政推進課	(045) 934-2371	横浜市、川崎市
横須賀三浦地域県政総合センター 農政部地域農政推進課	(046) 823-0210	横須賀市、鎌倉市、逗子市、 三浦市、葉山町
県央地域県政総合センター 森林部森林保全課	(046) 224-1111	相模原市、厚木市、大和市、 海老名市、座間市、綾瀬市、 愛川町、清川村
湘南地域県政総合センター 農政部森林課	(0463) 22-2711	平塚市、藤沢市、茅ヶ崎市、 秦野市、伊勢原市、寒川町、 大磯町、二宮町
県西地域県政総合センター 森林部森林保全課	(0465) 83-5111	小田原市、南足柄市、中井 町、大井町、松田町、山北 町、開成町、箱根町、真鶴 町、湯河原町
環境農政局緑政部 森林再生課林業振興グループ	(045) 210-4342	

1 労働保険、社会保険等の加入について

確認書類の提出の際は、様式2に記載された社会・労働保険等の加入人数が確認できるものを提出してください。

各社会・労働保険の概要、加入の法定義務等については、次の内容を参考にしてください。

(1) 労災保険

①労災保険の対象について

- ・労災保険は、労働者を使用するすべての事業に適用されます。（労災保険法第3条）
- ・農林水産の事業であって、常時5人未満の労働者を使用する個人経営の事業は、暫定的に任意適用事業となっていますが、これに該当する場合であっても、林業については、常時労働者を使用する林業事業体または年間使用延労働者数が300人以上の林業事業体が適用となります。（昭47政令47号、昭50労働省告示35号）
- ・事業所ごとに適用になり、保険加入者は事業主となり、被保険者（受給者）は保険関係が成立した事業所に所属する労働者となります。事業主は対象になりません。

②特別加入について（労災保険法第33条）

- ・労災保険には、適用労働者以外の中小企業主、一人親方、特定作業従事者及び海外派遣者などで一定要件を充たす者は加入でき、労災保険を受けることが出来ます。

③労災保険の納付について

- ・労災保険は雇用保険と合わせて、労働保険として支払います。
- ・労働保険では、保険年度ごとに概算で保険料を納付し、保険年度末に賃金総額が確定した後に精算します。このため、事業主は、前年度の保険料を精算するための確定保険料の申告・納付と新年度の概算保険料を納付するための申告・納付の手続き（年度更新）が必要となります。
- ・年度更新の時期は、都道府県労働局において毎年6月1日～7月10日の期間ですが、4月～翌3月を改善計画の事業年度として計画している場合は、改善措置実施状況報告（様式18）の提出に備え、早めの更新をお願いします。

④労災保険メリット制度について

- ・適用事業の区分ごとに、災害発生率など一定要件を充足する事業場の労災保険料率を40%の範囲内で増減させるものです。なお、労災保険料率は適用事業の区分ごとに、過去3年間の災害発生率等を考慮して設定されます。

(2) 雇用保険

①雇用保険の対象について

- ・原則として労働者を使用する事業は、すべて適用事業となります。（雇用保険法第5条）

- ・ただし、農林水産の事業で常時使用する労働者が5人未満の個人経営の事業については、暫定的に任意適用事業となっています。（雇用保険法附則2条、同施行令附則2条）
- ・法人の場合、1人でも雇用していれば雇用保険に加入しなければなりません。
- ・雇用保険法の改正（平成29年1月施行）により、65歳以上の労働者も「高年齢被保険者」として雇用保険の適用対象となります。

②適用を受ける労働者（被保険者）

- ・適用事業に使用される労働者は、原則として労働者の意思にかかわらず、以下の要件をすべて満たすときは原則として雇用保険の対象となります。

イ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること

ロ 31日以上引き続き雇用されることが見込まれること

- ・その他、以下の場合は適用の有無が分かります。

雇用保険の適用	
請負契約の下請負人	原則×。ただし、実態として労働関係が認められる場合は、適用される。
自営業者	×
法人の役員	業務執行権や賃金の有無によって異なる。
同居の親族	原則×。ただし、常時同居の親族以外の労働者を使用する事業等で、就業規則や賃金等が他の労働者と同様であることが認められる場合は、当該同居の親族については適用される場合がある。

③雇用保険の納付について

- ・雇用保険は労災保険と合わせて、労働保険として支払います。
- ・手続き等は労災保険と同様です。

（3）健康保険

①健康保険の対象について

- ・林業の場合、法人の事業所については、従業員数に関係なく強制適用事業所となります。
- ・個人事業主の場合は、強制的に適用されることはありませんが（任意適用）、被保険者となるべき者（従業員）の2分の1以上の同意を得て、年金事務所長等の認可を受ければ健康保険に任意加入することができます。この認可を受けた場合は、健康保険への加入を同意しなかった者も被保険者となります。
- ・健康保険は、75歳以上になると後期高齢者制度へ移行するため、75歳からは個人が市町村へ保険料を支払うこととなります。

（4）厚生年金保険

①厚生年金保険の対象について

- ・林業の場合、法人の事業所については、従業員数に関係なく強制適用事業所となります。

- ・個人事業主の場合は、強制的に適用されることはありませんが（任意適用）、被保険者となるべき者（従業員）の2分の1以上の同意を得て、年金事務所長等の認可を受ければ健康保険に任意加入することができます。この認可を受けた場合は、健康保険への加入を同意しなかった者も被保険者となります。
- ・厚生年金保険の被保険者は70歳未満です。（厚生年金法第9条）

※パートタイマーの扱いについて

健康保険・厚生年金保険のいずれも、パートタイマーについては、その事業所と常用的雇用関係にあるかどうかにより個別に判断されますが、1日または1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が一般従業員のおおむね4分の3以上になる場合は被保険者とするとしています。

（5）退職金共済制度

①中小企業退職金共済制度（中退共）

（a）中退共について

- ・企業独自で退職金制度を持つことが困難な中小企業を対象とした相互共済の仕組みとして、労働者福祉の向上を目的に、国が法律に基づいて確立した退職金制度で、独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営しています。
- ・事業主が雇用する従業員を対象に、中退共済事業本部と「退職金共済契約」を締結し、掛け金は事業主が全額負担します。
- ・退職した従業員の請求に基づき、退職金が本人に直接支払われます。

②林業退職金共済制度（林退共）

（a）林退共について

- ・林業を営む事業主が、雇用する従業員を対象に、林退共事業本部と「退職金共済契約」を締結して共済契約者となり、掛け金を全額負担する制度です。
- ・退職した従業員の請求に基づき、退職金が本人に直接支払われます。
- ・林業（育林業、素材生産業、山林種苗業等）を営む事業主であれば、専業・兼業に関わらず加入することが出来ます。

（b）加入対象者について

- ・林業を営む事業主に期間を定めて雇用され、かつ、林業の現場で働くことを本業または本職としている者であれば、日給制、月給制、出来高制に関わらず加入できます。
- ・期間を定めずに雇用されている者及び事務職である者については、林退共に加入することが出来ないため、中退共に加入することになります。
- ・現に他の退職金共済制度の被共済者である労働者は、他の制度に重複して加入することはできません。

③その他民間の保険

- ・民間の保険を退職金として、事業主が掛け金を負担し、従業員を被保険者として加入することも可能です。
- ・加入した保険の証書等の写しで被保険者を確認します。保険契約者が事業主であることを確認してください。

雇用管理と社会保険・退職金共済

林業では、社会保険への加入率は高いとは言えない状況にあります。また、退職金制度は、事業主の義務ではありません。しかし、社会保険への加入や、退職金制度の設定によって、労働環境が良くなり、従業員の満足度の向上や従業員の定着率の向上に有利に働きます。また、新規就業者の確保においてもこれらの有無は大きく左右されます。

(6) 各労働保険・社会保険等の詳細について

(1) ～ (5) に記載の事項のほか、各労働保険・社会保険や退職金共済制度について詳しく知りたい方は、以下の機関のホームページをご確認下さい。

- ・ 労災保険、雇用保険

： 厚生労働省「労働保険について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/zigyonushi_hoken.html]

- ・ 健康保険

： 全国健康保険協会

[<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/>]

健康保険組合連合会

[<https://www.kenporen.com/>]

- ・ 厚生年金

： 日本年金機構

[<https://www.nenkin.go.jp/index.html>]

- ・ 中小企業退職金共済制度

： 独立行政法人 勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部

[<https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/>]

- ・ 林業退職金共済制度

： 独立行政法人 勤労者退職金共済機構 林業退職金共済事業本部

[<https://www.rintaikyo.taisyokukin.go.jp/>]

2 雇用管理の改善に関するその他法令等の定め

(1) 労働条件の明示（労働基準法第 15 条）

労働契約の締結に当たっては、使用者は必ず労働条件を明示しなければなりません。明示すべき事項は次の通りですが、①～⑤については、原則書面を作り、労働者に渡す方法で明示しなければなりません。

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③始業及び就業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
- ④賃金の決定、計算及び支払い方法、賃金の締切及び支払いの時期並びに昇級に関する事項
- ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- ⑥退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払い方法等に関する事項
- ⑦臨時の賃金、賞与及び最低賃金額に関する事項
- ⑧労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑨安全及び衛生に関する事項
- ⑩教育、研修、職業訓練に関する事項
- ⑪災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑫表彰及び制裁に関する事項
- ⑬休職に関する事項

なお、別途「林業労働力の確保の促進に関する法律」第 31 条において、以下のことを雇い入れ時に交付しなければならないと定められています。

- ①事業主の氏名または名称
- ②雇い入れに係る事業所の名称及び所在地
- ③雇用期間
- ④従事すべき業務の内容
- ⑤雇用保険及び中小企業退職金共済制度に関すること

(2) 就業規則の作成（労働基準法第 89 条）

常時 10 人以上の労働者を使用する事業場では、必ず就業規則を作成しなければなりません。就業規則を作成した又は変更した場合には、過半数労働組合又は過半数労働者代表の意見を記し、その者の氏名を記載した書面を添付して、管轄の労働基準監督

署長に届け出なければなりません。

また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所への掲示や備え付け等の方法により、労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第 106 条）

①就業規則を定めることの意義

就業規則を作成することにより、労働者が就業時間中に勝手に行動したり、無断欠勤したりということが無いよう職場秩序を確立し、多数の労働者を統合した事業運営ができ、また、労働者の労働条件を統一的に処理することで、労働条件の安定と経営の安定を図ることが出来ます。また、労働者にとっても守るべきルールが明確になり、安心して働くことが出来るメリットがあります。このため、労働者が 10 人未満であっても、積極的に就業規則を作成しましょう。

②就業規則に必ず記載しなければならない事項

(a) 始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する事項

(b) 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切及び支払いの時期並びに関する事項

(c) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

③法令及び労働契約との関係

就業規則では、法令や労働協約に反するものを定めてはいけません。これらに反する就業規則の定めは無効となります。（労働基準法第 92 条）

一方、就業規則の基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされます。（労働基準法第 93 条）

（3）法定労働時間（労働基準法第 32 条）

労働時間は、次の①、②を除き、1 日 8 時間、1 週 40 時間を超えることはできません。

①事業所の労働者の過半数が加入する労働組合あるいは労働者の過半数の代表者との書面協定により、時間外労働をさせる場合（労働基準法第 36 条）

②災害その他避けることのできない事由によって、臨時に労働時間を延長する場合（労働基準法第 33 条）

ただし、いずれの場合も法定の割増賃金を支払う必要があります。（労働基準法第 37 条）

なお、法定労働時間の弾力的な運用として、変形労働時間制という制度があります。これは、1 ヶ月単位や 1 年単位などの一定期間を平均して 1 週 40 時間を超えない限り、特定の労働時間について 40 時間を超えることが出来るというものです。（労働基準法第 32 条の 3）

（4）労働安全衛生の確保

①安全衛生管理体制（労働安全衛生法第 10 条～19 条）

労働者の安全衛生が確保されるよう、使用労働者数の規模に応じて、整備すべき管理体制が決められています。常時 10～49 人の労働者を使用する事業場においては、安全管理者、又は衛生管理者と同様の働きをする安全衛生推進者を選任しなければなりません。

②技能講習（労働安全衛生法第 14 条、61 条、76 条）

作業主任者を選任すべき業務や、車両系建設機械の運転などの就業の制限を受ける業務に就く場合には、都道府県労働局長より登録された機関によって行われる技能講習を修了していることが必要です。

③安全衛生教育（労働安全衛生法第 59 条）

事業者は労働者を雇い入れたときや労働者の作業内容を変更したときは、当該業務に必要な安全衛生教育を行わなければなりません。また、伐木等の危険業務に従事するものには、特別教育を行う必要があります。

④定期健康診断（労働安全衛生規則第 44 条）

事業者は、常時使用する労働者に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期的に医師による健康診断を行わなければなりません。

（5）雇用管理者の選任（林業労働力の確保の促進に関する法律第 30 条第 1 項）

事業主は常時 5 人以上の労働者を雇用する事業所ごとに雇用管理者を選任するよう努めなければならないこととされています。

雇用管理者が管理すべき事項は次の通りです。

①雇い入れに関する文書の交付等林業労働者の募集、雇い入れ及び配置に関する事項

②教育訓練の実施、講習への派遣等林業労働者の教育訓練に関する事項

③労働者名簿及び賃金台帳の作成、管理等に関する事項

④労災保険、雇用保険その他、労働者の福利厚生、及び退職金共済に関する事項

なお、法においては、雇用管理者に選任される者について特段の資格を有することを要件としていませんが、「林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく委託募集等に関する省令（厚生労働省令）」において、必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから選任することとしており、労務や人事担当者を選任することが適当であると考えられます。

また、雇用管理者がその職務を的確に遂行するためには、林業労働者に係る雇用管理に必要な知識が不可欠であることから、事業主は、雇用管理者の雇用管理に必要な知識の習得及び向上を図り、適正な雇用管理を確保するため、必要な研修を受けさせるよう努めなければならないとされています。