

・赤字部分は、2024年4月からの変更箇所（ポイント）です。

（福井労働局参考資料）

（林業労働者用；常用、有期雇用型）

### 労働条件通知書（記載例）

〇年 〇月 〇日

若狭 次郎

・林業労働力確保促進法に基づき、5人以上の林業労働者を雇用する事業所ごとに、林業労働者の雇入れ、教育訓練、賃金台帳等の管理を行う雇用管理者を選任します。（法律は3ページ目に記載しています。）

事業主の氏名又は名称  
事業場名称・所在地  
使用者職氏名  
雇用管理者職氏名

福井県福井市××〇-〇〇  
株式会社〇〇〇〇  
代表取締役 福井 太郎  
改善 進

あなたを次の条件で雇い入れます。

契約期間

期間の定めなし、**期間の定めあり**（〇年 〇月 〇日～ 〇年 〇月 〇日）

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

1 契約の更新の有無

[自動的に更新する・**更新する場合があります**・契約の更新はしない・その他（ ）]

2 契約の更新は次により判断する。

（ ・契約期間満了時の業務量 ・**勤務成績、態度** ・能力  
・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況  
・その他（ ）

3 **更新上限の有無**（**無**・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））

**【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】**

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（〇年 〇月 〇日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・**有**）（別紙のとおり）

**【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】**

無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者）  
I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年））  
II 定年後引き続き雇用されている期間

就業の場所

（雇入れ直後）**本社**（変更の範囲）**本社**

従事すべき業務の内容

（雇入れ直後）**森林作業員**（変更の範囲）**全ての業務への配置転換あり**

**【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】**

・**特定有期**・**全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、明示が必要です。できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にすること、労使間でコミュニケーションをとり認識を共有することが重要です。**

始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項

1 始業・終業の時刻等

(1) 始業（ 8 時 30 分） 終業（ 17 時 30 分）

**【以下のような制度が労働者に適用される場合】**

(2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

— 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）

— 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）

— 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）

(3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。

（ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、

（終業） 時 分から 時 分、

コアタイム 時 分から 時 分）

(4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）

(5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。

○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条、第〇条～第〇条

2 休憩時間（ 60 ）分

3 所定時間外労働の有無（ **有**、無 ）

休日

・定休日；毎週 **土・日** 曜日、国民の祝日、その他（ ）

・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ）

・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日

○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条

休暇

1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→10日

継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・**無**）

→ か月経過で 日

時間単位年休（**有**・無）

2 代替休暇（有・**無**）

3 その他の休暇 有給（ ）

無給（ ）

○詳細は、就業規則第〇条～第〇条、第〇条～第〇条

（次頁に続く）

・有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに明示が必要です。

・「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに明示が必要です。



(参考) 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)

(雇用管理者)

**第三十条** 事業主は、常時厚生労働省令で定める数以上の林業労働者を雇用する森林施業を行う事業所ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を管理させるため、雇用管理者を選任するように努めなければならない。

一 林業労働者の募集、雇入れ及び配置に関する事項

二 林業労働者の教育訓練に関する事項

三 その他林業労働者の雇用管理に関する事項で厚生労働省令で定めるもの

**2** 事業主は、雇用管理者について、必要な研修を受けさせる等前項各号に掲げる事項を管理するための知識の習得及び向上を図るように努めなければならない。

(雇用に関する文書の交付)

**第三十一条** 事業主は、林業労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該林業労働者に対して、当該事業主の氏名又は名称、その雇入れに係る事業所の名称及び所在地、雇用期間、従事すべき業務の内容その他厚生労働省令で定める事項を明らかにした文書を交付するように努めなければならない。

(参考) 林業労働力の確保の促進等に関する法律に基づく委託募集等に関する省令 (平成 8 年労働省令第 26 号)

(法第三十条第一項の厚生労働省令で定める数)

**第五条** 法第三十条第一項の厚生労働省令で定める数は、五人とする。

(雇用管理者の選任)

**第六条** 事業主は、法第三十条第一項に定める事項を管理するために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当該事項を管理する者を雇用管理者として選任するものとする。