



ヤングミセス通信

農業は家族主体の経営形態ですが、規模拡大して経営を成長させていくためには労働力が家族だけでは足りず、外部から人材を雇用する必要があります。今回は、雇用管理に関する基礎知識をお伝えします。

テーマ

「労務管理の基礎と農業の特殊性」

1 主な労務関係法令

- ・ 労働基準法
- ・ 労働安全衛生法
- ・ 労働契約法
- ・ パートタイム・有期雇用労働法
- ・ 男女雇用機会均等法
- ・ 育児介護休業法

労働関係法令の主旨

労働者を不当な労働から保護すること

⇒ 労働者は非常に手厚く保護されている



労働基準法に定められているのは **最低基準** であり、これを下回る労働契約は無効となる（労働基準法第 13 条）。

労働者とは・・・

職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者。

2 就業規則の必要性

就業規則：労働条件のほか、職場内の規則等について使用者（ここでいう経営主）が作成する ルールブック。



就業規則がないと・・・労働者と それぞれ労働契約を締結 する。

就業規則があれば・・・就業規則に定めがあるものは、個別に労働契約を締結しなくても良い。

○就業規則の作成・届出義務

- (1) 常時 10 人以上 の労働者がいる使用者の場合、就業規則を作成し、労働基準監督署へ 提出しなければならない。（労働基準法第 89 条）
- (2) 就業規則を作成・変更する場合は 労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。（労働基準法第 90 条）
- (3) 就業規則は常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなど、労働者に周知 させなければならない。（労働基準法第 106 条）

○就業規則に取り決める内容

労働時間(必ず必要)、賃金(必ず必要)、退職(解雇)(必ず必要)、退職手当、臨時賃金、労働者負担金(食費・作業用品等)、安全衛生、職業訓練、災害補償・業務外傷病扶助、表彰・・・等



☆インターネットから拾える就業規則は農業に合わない一般的なもののため、そのまま使わないように。社会保険労務士、最寄りの農業協同組合に相談し、専門家の意見をよく聞いて作成しましょう！

3 農業と労働基準法の一部適用外について

除外項目	他業種における法定	農業
労働時間	1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならない(休憩時間除く)	法定による労働時間の限度なし
休憩	労働時間が6時間を超えたときは45分以上、8時間を超えたときは1時間以上の休憩を与えなくてはならない	休憩についての定めなし
休日	1週間に少なくとも1日、または4週間で4日以上の日を与えなくてはならない	休日についての定めなし
割増賃金	1日8時間、1週40時間を超える労働、法定休日の労働、深夜労働(22時～5時)については、割増率を乗じた賃金を支払わなければならない	深夜労働にかかる割増率以外の割増率は不要
年少者の特例	満18歳に満たない年少者を深夜労働に就かせてはならない	年少者へ時間外、休日労働及び深夜労働させることができる
妊産婦の特例	妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制、非定形的変形労働時間制を採用している場合であっても1日または1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。時間外労働、休日労働をさせてはならない	時間外、休日労働をさせることができる(ただし、深夜業はさせてはならない)

○農業の適用除外ではない事項

(1)有給休暇：労働基準法で日数が決められている。



「原則」として年次有給休暇を付与する日数

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上毎年
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年次有給休暇に関する規定は農業であっても適用除外になっていないので注意！！

(2)深夜労働(夜10時～朝5時)した場合、深夜労働にかかる割増賃金を支払う必要がある。



☆農業は労働基準法適用除外であっても、労働者の健康と安全をかくほすることは事業主の義務です(労働安全衛生法)。

出典

令和4年度愛知農業次世代リーダー塾第3回講座資料(社会保険労務士法人 亀井労務管理事務所 青嶋 輝氏)、労働基準法(厚生労働省)、労働安全衛生法(厚生労働省)