

みかん栽培等の農業事業者の皆様へ

労働者を雇用したときに

安心して働いてもらうために
必要なこと

「労働基準法・労働安全衛生法等関係法令のポイント」

労働災害を起こさないためにはどうすればいいの？

納得して働いてもらうために必要なことはなに？

労働災害が起きたときはどうしたらいいの？補償は？

八幡浜労働基準監督署・愛媛労働局

● はじめに ●

ー八幡浜は日本一の「みかん」の産地ですー

おいしくて甘いみかんを栽培することは、大変なご苦労がある事だと思います。

八幡浜・西宇和地区の状況を見ますと、みかん栽培等の農業の事業では、家族を中心とした小規模事業者がほとんどであること。収穫時期等特に労働力が必要な時期が有ること。地域の高齢化の影響を受け、従事者も高齢の方が多くなっていること。等の特徴があり、その中で収穫時期を中心に、アルバイト等の労働者を使用して事業を行うことが多くなっているように思います。

近年、八幡浜労働基準監督署管内（八幡浜市、大洲市、西予市、伊方町、内子町）では、農業における休業4日以上労働災害は増加傾向で、骨折等長期の療養を必要とする災害が多くなっています。また、被災した場合でも必要な療養等が行われず、適切な労災補償が受けられないケースや、労働条件を廻るトラブルも散見される状況にあります。

このような、労働災害の発生状況やトラブルの状況を見ますと、農業事業者の皆様には、労働災害を防止するための方法や、トラブルを防止するための関係法令等の必要な知識を習得して頂き、なお一層の対策を講じて頂くことが求められる状況となっておりますし、今後ますます重要となるものです。

今回、このような状況に対応するため、作業の安全管理の必要性と手法、留意が必要な関係法令の規定、災害発生時の留意点等を取り纏めた「パンフレット」を作成しました。

皆様には、このパンフレットを利用して、「日本一の産地」の名に恥じない労働環境を構築して頂き、作業を行う労働者が、不幸な労働災害に遭うこと無く、安心して働いてもらえるよう、一層の対策を講じて頂きますようお願いいたします。

ー 目次 ー

- **労働災害を防止するために**
 - 1. 農業での労働災害発生状況
 - 2. 労働災害はなぜ発生するのか
 - 3. 労働災害を防止する手法について
 - 4. 労働災害防止のための具体的手法
 - 5. 労働災害が発生した時の報告

- **労働条件のトラブルを防止するために**
 - 1. 労働条件のトラブルの防止のために
 - 2. 労働条件の適正な管理のために

- **労働災害による補償を適切に行うために**
 - 1. 労働災害の補償義務について
 - 2. 労働災害による補償を適切に行うために

- **お問い合わせ先**

労働災害を防止するために

—労働者の安全と健康の確保は事業主の責務です—

労働安全衛生法では、「事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」(第3条)と規定し、労働者を使用する事業主には、労働災害の防止のための必要な対策を行う義務があります。農業では環境の影響が強い等、他業種に比べると困難な面はありますが、悲惨な労働災害を少しでも減少させるため、積極的な労働災害防止対策の推進をお願いします。

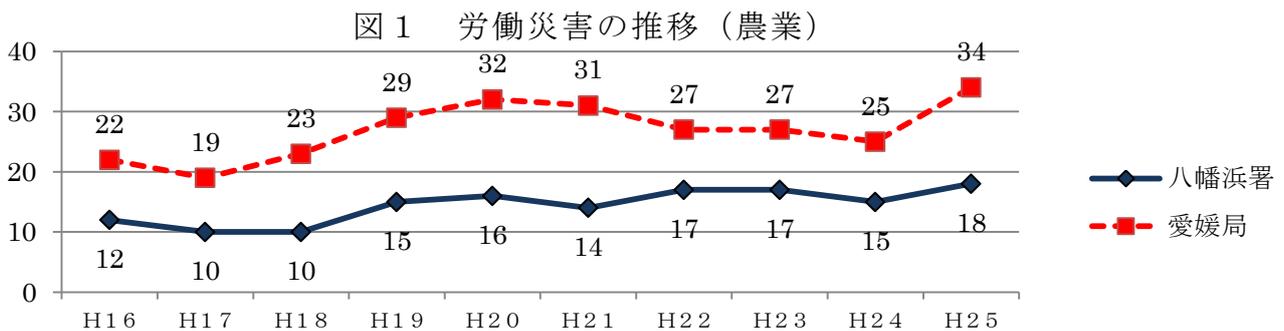
1 農業での労働災害の発生状況

労働災害は、全産業では中長期的に見ると減少傾向にありますが、農業では増加している傾向にあり、特に八幡浜署管内では、全産業に占める農業の割合はこの10年で倍増し、防止対策が急務となっています。

●労働災害発生件数の推移 (八幡浜署管内・愛媛労働局、全産業・農業、休業4日以上)

		平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
八幡浜署	全産業	(3) 264	(5) 265	(2) 237	(3) 213	(5) 218	(2) 197	(4) 178	(4) 199	(2) 181	(3) 196
	農業	12	10	10	15	16	14	(1) 17	17	15	18
	割合	4.5%	3.8%	4.2%	7.0%	7.3%	7.1%	9.6%	8.5%	8.3%	9.2%
愛媛労働局	全産業	(23) 2060	(25) 1905	(28) 1797	(26) 1780	(27) 1709	(15) 1440	(19) 1537	(14) 1528	(16) 1560	(13) 1461
	農業	22	19	(1) 23	29	(1) 32	31	(1) 27	27	25	34
	割合	1.1%	1.0%	1.3%	1.6%	1.9%	2.2%	1.8%	1.8%	1.6%	2.3%

※カッコ内は死亡者の数で内数 割合は全産業に占める農業の割合 【労働者死傷病報告を集計】



農業での労働災害発生状況を見ると、以下の特徴があります。

(以下 {※ %} は平成25年の八幡浜署全産業平均値を示す)

- ・事故の型 (図2) では「墜落・転落」{※19%}、「転倒」{※25%} 災害がそれぞれ3割以上発生し、併せて65%になること。
- ・起因物別 (図3) では、「環境等 (主に地山や立木等)」{※21%} に起因する災害が5割を越えること。
- ・被災者の年齢別 (図5) では「60才以上」{※22%} が64%と高率であること。
- ・事業場規模別 (図7) では「10人未満の規模」{※35%} が89%と高率であること。

●農業における労働災害の状況（平成21年～25年発生 of 5年分を集計 単位% 八幡浜署管内）

図2 事故の型別発生状況

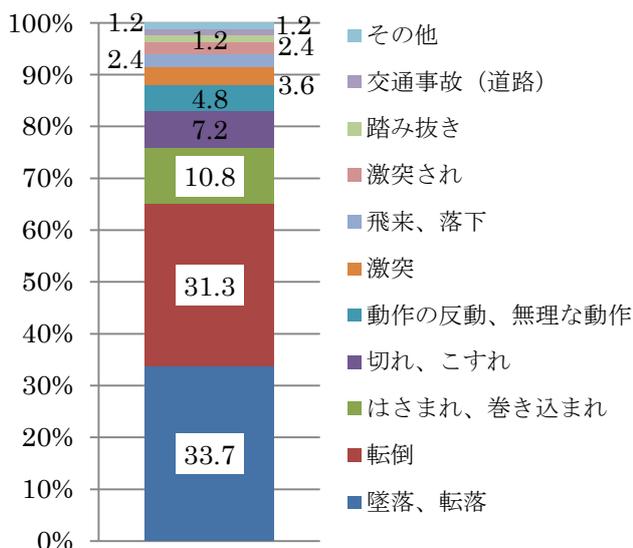


図3 起因物別発生状況

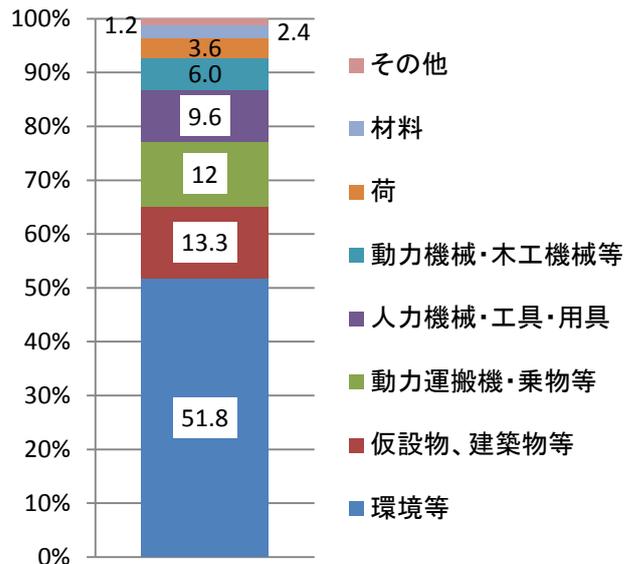


図4 休業見込日数別発生状況

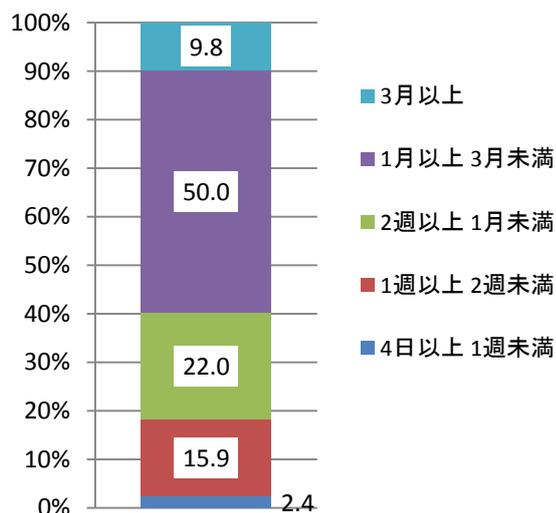


図5 年齢階層別発生状況

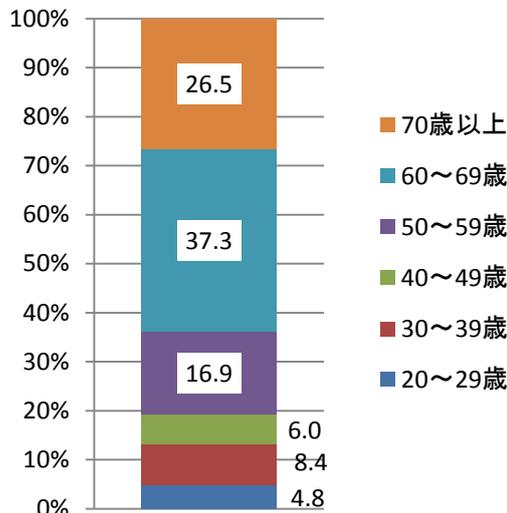


図6 傷病性質別発生状況

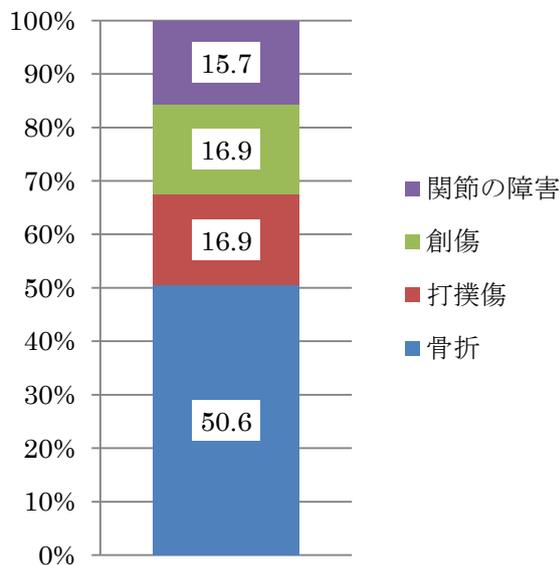
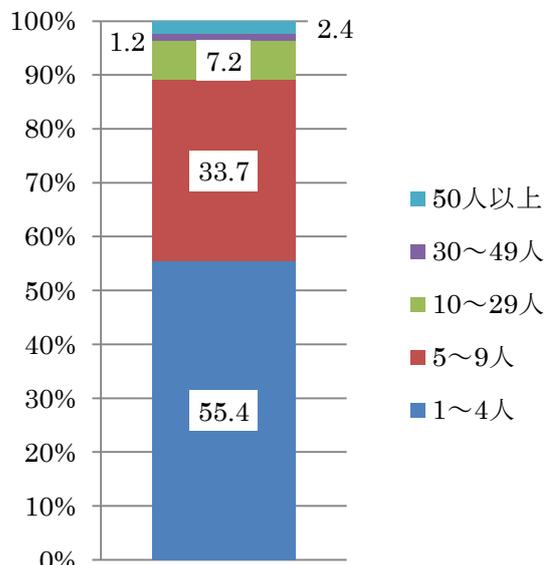


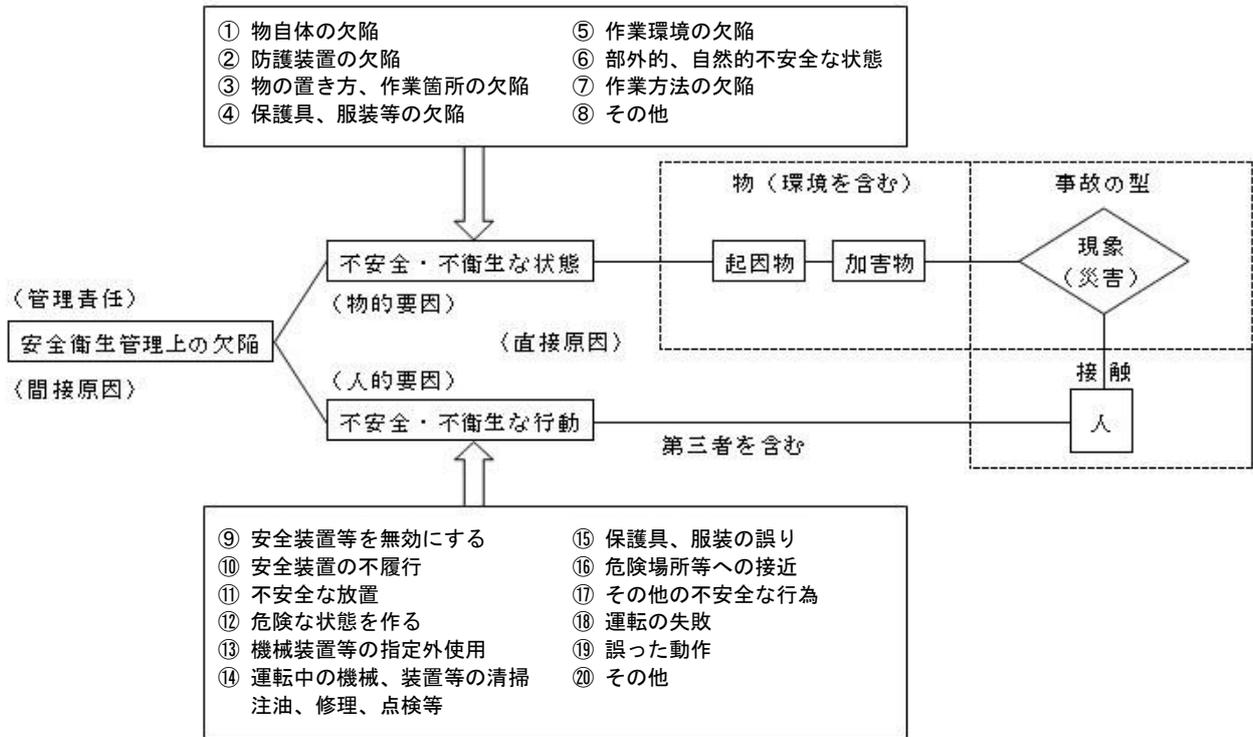
図7 事業場規模別発生状況



2 労働災害はなぜ発生するのか

労働災害の要因を分析した結果、「何らかの不安全な状態が原因にあるもの」「何らかの不安全な行動が原因にあるもの」はそれぞれ9割を超え、この2つがともにあるものは全体の8割を占めています。

労働災害は、「不安全な状態」(物的要因)と「不安全な行動」(人的要因)が接触した現象と説明されます。また、これらの要因は「安全衛生管理上の欠陥」が存在することにより生じていると考えます。



労働災害分析結果(建設業 平成23年分)を見ると、上記の要因分類で多いものは以下のとおりです。

不安全な状態 [事故等を起こしそうな、また、その要因を作り出した物理的な状態、もしくは環境。(組織(事業者側)としての欠陥(監督者の指示、作業手順の誤り等)を含む。)]

- ⑦ 作業方法の欠陥 52% (安全の不確認 24%、技術的・肉体的な無理 16%、作業手順の誤り 3%他)
- ⑥ 部外的、自然的な不安全な状態 15% (物の置き方・作業場所の欠陥(部外の) 4%、自然の危険 4% 他)
- ③ 物の置き方、作業箇所の欠陥 4% (物の置き場所の不適切 1%、作業箇所の間隔・空間の不足 1% 他)

不安全な行動 [事故等を起こしそうな、また、その要因を作り出した労働者の行動]

- ⑰ その他の不安全な行為 29% (確認しないで次の動作をする 26%、飛び下り・飛びのり 1% 他)
- ⑲ 誤った動作 25% (細分類なし)
- ⑯ 危険場所等への接近 7% (不安全な場所に乗る 1% 他)

労働災害は、「不安全な状態」「不安全な行動」の双方、又はその一方の要因を無くすことが出来れば、ほとんど発生しないこととなります。農業の現実を見ると、「不安全な状態」の面では、傾斜地や段差、高所作業等危険な作業環境があり、また「不安全な行動」の面でも、人の注意力には限りがあって、いずれも完全に無くすことは困難です。しかし、作業現場に潜在している危険や、作業する労働者の意識に対して、労働災害防止対策を講じることで、これらの発生要因を減少させることは可能です。労働災害を防止するための活動は相乗的な効果を発揮します。作業現場から災害発生要因を減少させる視点で、事業主自らリーダーシップを発揮して労働災害防止対策を実施して下さい。

3 労働災害を防止する手法について

(1) 安全衛生教育の実施

労働者に不安全な行動を行わせないため、組織としてルールを徹底し、必要な知識を取得させるため「安全衛生教育」は重要です。

労働安全衛生法では、労働者を雇い入れたとき、作業内容を変更したときには、次の事項について安全衛生教育の実施を義務付けています。(必要に応じ1～4の項目は省略可能)

- 1 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。
- 2 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。
- 3 作業手順に関すること。
- 4 作業開始時の点検に関すること。
- 5 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。
- 6 整理、整頓(とん)及び清潔の保持に関すること。
- 7 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
- 8 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

教育の効果は長期間継続するものではありません。月に一度、週に一度、作業開始前等に作業内容に合わせて、繰り返し実施することが重要です。次で紹介する安全衛生活動と併せて行うと効果的です。

「注意しろ」と言うだけでは事業主の責務を果たしたことにはなりません。安全な作業方法・作業手順を組み、労働者の安全衛生意識を高め、継続させる具体的な教育、指導、指示を行って下さい。

(2) 安全衛生活動の実施

労働者の安全な作業を定着させ、安全意識を高めるためには、日常的な安全衛生活動の実施が重要です。製造業や建設業、林業等の現場で日常的に取り組まれている活動の一部を紹介します。

ミーティング

作業前にミーティングを実施することは、必要な作業指示を行うほかに、労働者の安全衛生意識高め、不安全な状態の解消、不安全な行動の防止のために重要です。また、労働者の健康状況の把握、作業意欲の喚起を図ることが出来ます。特に「KY活動」を併せて実施することが効果的です。

KY活動 (「危険予知活動」 K=危険、Y=予知)

作業の中にどんな危険が潜んでいるのか予知し対策を講じるもので、大きな効果を上げています。次の4段階の手順で実施し、皆で検討して、ホワイトボード等へ書き込み、復唱して行われます。

段階	問題解決の4段階	危険予知の4段階	危険予知の進め方
第一段階	危険な状況をつかむ	①どんな危険がひそんでいるか	・作業内容を説明する。(ﾗｽﾄ等活用) ・皆で危険要因と起きる現象(事故)を指摘する。(「～なので～になる」「～して～になる」と可能な限り指摘する。)
第二段階	危険原因の追及	②これが危険のポイントだ	・指摘された事項のうち、問題点だと思われる事項を絞り込む。(書き出した項目に○を付ける)。特に重要なもの、1ないし2項目を絞り込む。(◎を付け、危険のポイントとする。)
第三段階	対策をたてる	③あなたならどうする	・危険のポイントに対し、どうしたら良いのか意見を出し合い、具体的に実行可能な対策を立てる。(各数項目程度) ・物理的な対策が必要なものは誰がどうするか決める。
第四段階	実行計画を決める	④私達はこうする	・対策のうち、実施すべき重点項目を選び出し、※印、アンダーラインをつけ、行動目標を決める。全員で指差し唱和する。 「～しよう ヨシ！」

作業手順の決定

労働者に安全な作業を行わせるためには、正しい作業方法、手順を明示する必要があります。定型的な作業には、作業手順を書面にしてルール化することが効果的です。

作業手順書を作成する際に「リスクアセスメント」手法が取り入れられています。

リスクアセスメント

作業手順毎等のリスク(危険性)を洗い出して見積もりし、優先度を決めて低減対策を検討、実施して作業でのリスクを低減させるものです。

表に「作業手順」「危険性又は有害性と発生のおそれのある災害」「実施している防止対策」を書き出し、「リスク見積り(重篤度×可能性=優先度(リスク)を数値化等)」を行います。リスク低減対策として「追加する安全対策」を記載して、「措置後のリスク見積り(同前)」を検討し記載します。追加した措置を行うことでリスクを低減させます。

(参考:厚生労働省ホームページ→職場のあんぜんサイト→リスクアセスメント実施支援システム 他)

安全パトロール

作業場所が複数箇所に分散する場合には、安全な作業や労働災害を防止するための措置が行われているかどうか確認し、行われていない場合には改善を指示、改善を確認するため、安全パトロールの実施が重要です。

また、事業場のトップが労働災害防止対策に積極的に取り組んでいることを示すことにもなります。

その他の安全衛生活動

指差し呼称

作業の要所要所(危険ポイント等)で対象を見つめ、指をまっすぐに指して、確認すべきことを確認し、「〇〇ヨシ!」と呼称するものです。注意力を高め、確実に確認することを習慣づけることができます。

ヒヤリ・ハット報告活動

作業中「ヒヤッ」としたり、「ハッ」としたことがあると思います。1件の重大事故のうらに29件の軽傷事故、300件の無傷事故がある(ハインリッヒの法則)と言われています。

労働者の体験したヒヤリ・ハット事例を書面で報告させ、労働者の危険に対する感性の向上を図るとともに、報告事例を災害防止対策に活用するものです。

些細だと思って人に言わずにそのままにしておくこと、単に不注意だと片付けることは重大な事故につながります。他の人がやっていたことも含めて、数多く報告の提出があり、対策や対応をとることが重要です。

4S活動

(整理・整頓・清掃・清潔の4つの頭文字)(躰を加えた5S活動も取り組まれている)

整理・整頓・清掃・清潔を徹底させるもので、転倒、転落災害防止等に効果を上げています。

○整理:必要なものと不要なものを分け、不要なものを廃棄する。 ○整頓:必要な時に必要な物をすぐ取り出せるよう、分かりやすく安全に配置すること。 ○清掃:身の回り、作業場所のゴミ等を取り除くこと。 ○清潔:整理・整頓・清掃を繰り返し、環境を維持すること。

4 労働災害防止のための具体的な方法

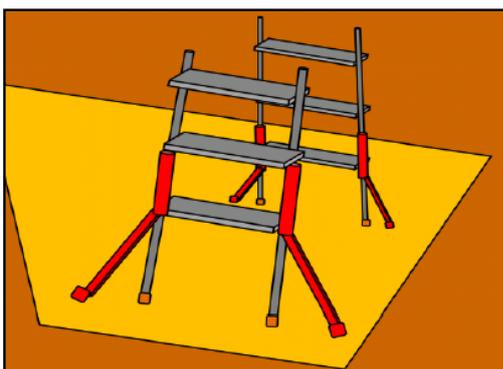
(1) 墜落・転落災害の防止

墜落・転落災害事例（平成25年）		
年齢・性別	傷病名・休業見込	発生状況
50代・男性	肩腱板損傷 3か月	脚立を使用して収穫作業中、手が届かないため木に登り、降りる際に足が滑り墜落した。
30代・男性	足他骨折 3か月	ビニールハウスのビニール張替作業中、バランスを崩し、足場(手すり無)から墜落した。
70代・女性	足捻挫 3週間	収穫中、脚立から枝に足をかけた時に枝が折れ転落した。
60代・男性	打撲 1か月	収穫作業中、登っていた枝が折れて下の段畑まで3m転落した。

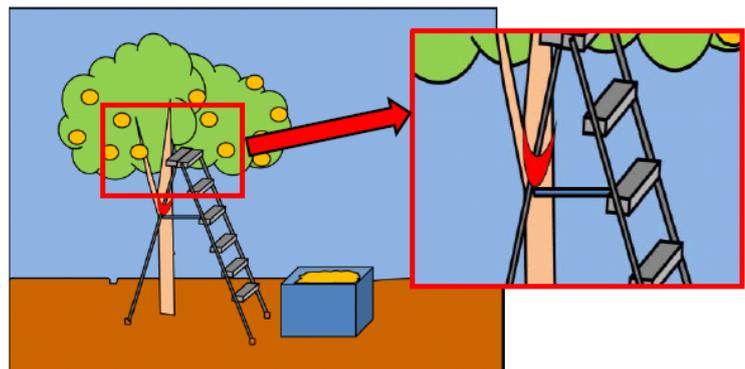
- 高さが2m以上の箇所で作業を行う場合で墜落の危険があるときは、足場（手すり等を設置）等により作業床を設ける。作業床を設けることが困難なときは、防網を張り、労働者に安全帯を使用させる。などの墜落を防止するための措置を行うことが法で義務付けられています。（労働安全衛生規則第518条他）
- 昇降する際は、専用の設備（足場、階段、はしご等）を設けましょう。
1.5m以上の高さ（深さ）の場所へは昇降設備の設置が法で義務付けられています。（同規則第526条）
- 高所での作業を、出来るだけ減らしましょう。
- 服装、装備を整えましょう。（履物は滑り難いか 工具（ハサミ等）は落とす危険はないか 等）特に高所での作業ではヘルメットをかぶりましょう。必要に応じ安全帯（命綱）を使いましょう。
- 「脚立」「はしご」を使用する場合は以下に留意しましょう。
 - ・丈夫で、腐食や損傷、ゆるみ、ガタ付きがないものを使用する。（使用前に点検を行う）
 - ・脚立の脚と水平面との角度は75度以下とする。はしごは75度程度でかける。
 - ・折りたたみ式、伸縮式のものにはロックをかける。はしごは幅30cm以上のものを使う。
 - ・設置位置に注意する。（無理な姿勢にならないか 地盤は安全か 段の端に近くないか等）
 - ・脚立・はしごの転倒を防止するための対策を講じる。（下の絵を参照 はしごは上下を固定する）
 - ・両足に踏み面がある脚立は、天板には立たない。
 - ・作業箇所が移動するときは、こまめに設置場所を変える。（不安全な姿勢・作業を避ける）
- 低い場所でも油断しないで対策を講じましょう。「1メートルは一命取る」と言われています。

【脚立の転倒防止対策の例】

補助足の取付け



木の幹に固定



(2) 転倒災害の防止

転倒災害事例（平成25年）		
年齢・性別	傷病名・休業見込	発生状況
50代・女性	足半月板損傷 2か月	摘果中、坂で除草して置いていた草で滑って転倒した。
70代・女性	肩腱板断裂 3か月	斜面の畑を移動中、腐った果実を踏んで足を滑らせ転倒した。
70代・男性	足挫創 20日	両手でコンテナを運搬中に、落ちていたみかんで足を滑らせ転倒した。
50代・女性	足骨折 3か月	収穫作業中、段畑の段の端で足を滑らせて転倒した。

- 作業場所、通路は安全な状態で保持することが法で義務付けられています。（同規則第540条他）
- 腐った果実や除草した草などを取り除いて通路を確保、保持しましょう。
- 安全に配慮した履物を着用しましょう。特に滑りやすい時にはスパイクなどの滑り止めが付いた履物として下さい。
- 作業場所や通路付近の古井戸や溝などは蓋をしましょう。
- 障害物や段差は、除去する、出来るだけ平坦にならず等により危険を少なくしましょう。
- 除去等出来ない障害物や段差などは、危険箇所を指定し、柵の設置や注意表示を行きましょう。
- 傾斜がきつい斜面は、昇降しやすい通路等を設けましょう。

(3) はさまれ・巻き込まれ災害の防止

- 機械を修理する際、機械を清掃する際は、機械の運転を停止してから行いましょう。
- 撰果作業等で、回転部分やベルト等にはさまれ・巻き込まれるおそれのある箇所には、手指が入らないようにカバーを設置しましょう。危険箇所には注意表示を行いましょう。

(4) チェーンソー、刈払機による災害の防止

- 危険な機械です。チェーンソー特別教育、刈払機取扱作業安全衛生教育を受講しましょう。
- 作業中は、刃への接触、飛来物からの保護のため、ヘルメット、保護メガネ、保護衣、安全靴などを着用しましょう。
- 移動の際は、必ず機械の運転を停止しましょう。また、刃にカバーを付けましょう。
- 安全作業のルール（作業方法、作業時間等）を厳守しましょう。

(5) その他の災害の防止

- 腰痛を防止するため、重量物を無理な姿勢で取り扱わないようにしましょう。
人力で持ち上げる重要の目安は、男性は体重の約40%、女性は男性の6割と考えられています。
法では、18才以上の女性について、断続作業30kg、継続作業20kgが上限です。
- 常時使用する労働者には、法定の項目について雇入れ時及び1年毎に1回定期的に健康診断を実施することが義務付けられています。

5 労働災害が発生した時の報告

(1) 死亡事故、重体事故等 特に重大な事故が発生した時

以下の事故が発生した場合は、早急に事故調査を実施する必要があります。
至急 八幡浜労働基準監督署に連絡をお願いします。

監督署に至急連絡が必要な事故

- 労働者が死亡する災害（おそれがある場合を含む）
- 重体事故（被災者に重い障害が残る可能性がある場合）
- 重大災害（一度に3名以上が被災した事故）
- 中毒、爆発事故等（一酸化炭素中毒やタンクなどの爆発事故）

(2) 休業災害が発生した時

- 「労働者が業務中等に負傷し、又は中毒や疾病にかかったことにより、死亡もしくは休業した場合」事業者は所轄労働基準監督署長に『労働者死傷病報告』を提出することが義務付けられています。

（労働安全衛生規則第97条）

休業4日以上労働災害の場合は、遅滞なく（概ね1週間から2週間以内程度）に『労働者死傷病報告』を八幡浜労働基準監督署に提出をお願いします。

The image shows a form titled "労働者死傷病報告" (Labor Accident and Disease Report). It is a structured form with a grid for recording details of the incident, including the date, time, location, and nature of the injury or illness. The form includes sections for the injured worker's information, the employer's information, and a section for the cause of the accident and the resulting condition. At the bottom, there are fields for the date and the signature of the employer or a designated representative.

「労働者死傷病報告」は「労災保険関係書類」とは全く別のものです。

労災保険の加入の有無にかかわらず、労働災害であれば報告が必要です。

正社員以外の短期間のアルバイト、パート労働者であっても報告が必要ですので注意して下さい。

「連絡先及び報告先」は、「八幡浜労働基準監督署」です。最後のページの「お問い合わせ先」をご覧ください。

労働条件のトラブルを防止するために

—パート・アルバイトにも労働基準法等が適用されます—

使用する労働者の労働条件の最低基準は、労働基準法、最低賃金法等で決められています。

短期間・短時間のパートタイム、アルバイトにも労働基準法等は適用されます。

農業、畜産・水産業については、事業の特殊性により、労働基準法の以下の条項の適用が除外されています。

農業等の事業で適用が除外されている事項

- ① 法定労働時間（1日8時間、週40時間労働制） ② 休憩 ③ 休日
④ 割増賃金（深夜時間を除く） ⑤ 年少者・妊産婦の労働時間

留意事項 上記①～⑤以外の適用除外はありません。以下の点に留意して下さい。

- 所定の労働時間を定める必要があります。また、労働時間を把握する義務は使用者にあります。
- 所定の労働時間を超えて労働を行わせた場合は、その時間に対する賃金が必要です。
割増賃金を支払う労働契約を結んでいる場合は、割増賃金の支払義務があります。
- 深夜時間（22:00～5:00）の労働に対しては、別途通常の賃金の25%の深夜手当が必要です。

労働基準法、最低賃金法は強行法規です。

例えば、最低賃金額未滿の賃金を支払うことで、労働者と合意したとしても、最低賃金額で契約したこととなり、最低賃金額を支払う義務が生じます。（但し適用除外許可制度あり）

労働基準法、最低賃金法の適用に関し、注意が必要な事項を抜粋して説明します。

1 労働条件のトラブルの防止のために

(1) 労働条件の明示（第15条）

(())内は労働基準法の該当条文 以下同じ。

労働に対し対価を支払う約束をすれば、労働契約を締結したことになります。（口頭でも契約は成立します。）

- 労働契約の締結の際に、次の事項を書面、口頭により明示する必要があります。（※モデル様式あり）

必ず明示しなければならない事項

書面交付により明示する事項

- ① 労働契約の期間（具体的期間、期間の定め無し等）
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業の場所・従事する業務の内容
- ④ 始業・終業時刻、所定時間外労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払い方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

⑦昇級に関する事項

定めをした場合に明示しなければならない事項

- ⑧ 退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、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑨ 臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑩ 労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑪ 安全衛生に関する事項
- ⑫ 職業訓練に関する事項
- ⑬ 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑭ 表彰、制裁に関する事項
- ⑮ 休職に関する事項

- 明示された労働条件と現実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができます。この場合、就労のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費を負担しなければなりません。

(2) 解雇 (第19条・第20条)

労働者の解雇の理由については労働基準法で定められているものではありませんが、「客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利の濫用として無効とする。(労働契約法第16条)」とされています。留意して下さい。

解雇の事由は、前記(1)の「書面により明示する事項」⑥に該当します。予め具体的に示す必要があります。

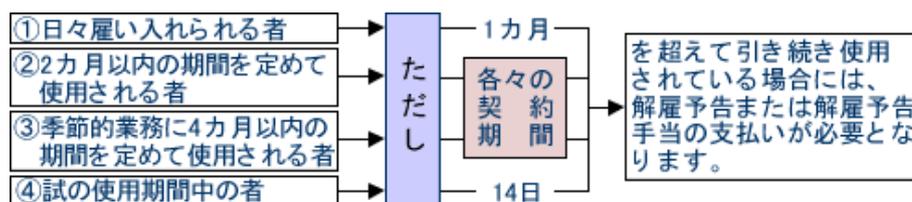
- **解雇の制限期間** 次の期間中の労働者の解雇は禁止されています。(天災事変等の認定による除外あり)

- ① 労働者が業務上の負傷または疾病により休業する期間及びその後30日間
- ② 産前産後の女性が、産前産後休業(労働基準法65条)する期間及びその後30日間

- **解雇の予告** 労働者を解雇しようとする場合、使用者は、次の何れかを行う必要があります。

- ① 少なくとも30日以上前に解雇を予告する。(解雇の日を特定する必要があります。)
- ② 予告期間を設けない場合(即時解雇)は、30日分以上の平均賃金を支払う。
(平均賃金を何日分か支払った場合はその日数分、予告期間を短縮することができます。)

・但し、以下の①～④の者には上記①、②を行わずに解雇することができます。



〔上記④の場合は、予め「試の使用期間」を明示している必要があります。なお、不当に長期間であるもの、正式採用を前提としていないものは「試の使用期間」とは言えません。〕

- 「天災事変」「労働者の責に帰すべき事由(横領、傷害等の懲戒対象)」の場合で、所轄監督署長の認定を受けた場合は、解雇予告等が除外されます。
- 「退職時の証明」「解雇理由の証明」を労働者から請求された場合は、これを交付する必要があります。

(3) 賃金の支払 (第24条)

- 賃金は、①通貨で、②全額を、③労働者に直接、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。(賃金支払いの5原則と言います)

但し、以下の例外(代表的なもの)があります。以下、上記①～⑤に対応して記載します。

- ② 税金、社会保険料等法定控除以外を控除する場合は、労働者の過半数を代表する者等との労使協定の締結が必要です。また、個々の宿泊費、食事代、作業服代、貸付金返済等であっても、労働者の同意無く賃金から控除することは出来ません。(賃金控除に関する協定書 ※モデル様式あり)
- ③ 次の要件を満たせば金融機関での振込払いが可能です。(口座振込同意書 ※モデル様式あり)
 - (1)労働者の同意
 - (2)労働者指定の本人名義の預貯金口座
 - (3)全額が所定支払日に払い出し得る

賃金の最低額

パート、アルバイト又は試用期間中に関わらず、全ての労働者に最低賃金額以上の賃金を支払う義務があります。(一定の事情により最低賃金額を下回る賃金を支払う場合は、適用除外許可を受ける必要があります。) 農業では、地域別最低賃金(愛媛県最低賃金額)が適用されます。

地域別最低賃金額は、毎年10月頃にの改正が行われますので、必ず確認してください。

最低賃金額は1時間で金額を示していますので、最低賃金以上かどうかは、以下により比較します。

愛媛県最低賃金額
1時間 680円
【平成26年10月12日改正分】

○**比較対象の賃金** 基本給+諸手当（毎月支払われるもの）

但し、所定労働時間に対する以外の手当、深夜手当、通勤手当、精皆勤手当、家族手当は除外します。

- ① **時間給の場合** 時間給 \geq 最低賃金額
- ② **日給の場合** 日給 \div 1日平均所定労働時間 \geq 最低賃金額
- ③ **月給の場合** 月給 \div 1か月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額

※ 基本給が日給で、諸手当が月給等の場合は、それぞれ時間額に換算し、合計した金額を比較します。

2 労働条件の適正な管理のために

労働者の適正な管理のため、作成、整備が必要な帳簿等は以下のとおりです。

たとえ労働者が1人でも作成が必要です。

これらの書面は、退職等の日、最後の記入をした日等から3年間保存する必要があります。

(1) 労働者名簿（第107条）

労働者名簿は、各労働者(日々雇入れられる者を除く。)について調整しなければなりません。また、記載事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正しなければなりません。(※モデル様式あり)

記載事項 ・氏名 ・生年月日 ・履歴 ・性別 ・住所 ・従事する業務の種類 ・雇入れ年月日
・退職の年月日及びその事由(解雇の場合はその理由) ・死亡の年月日及びその原因

(2) 賃金台帳（第108条）

賃金台帳は、賃金支払いの都度、遅滞なく各労働者ごとに記入しなければなりません。(※モデル様式あり)

記載事項 ・賃金計算の基礎となる事項 ・賃金の額 ・氏名 ・性別 ・賃金計算期間 ・労働日数
・労働時間数 ・時間外労働、休日労働及び深夜労働の労働時間数 ・基本給、手当その他
賃金の種類ごとにその金額 ・労使協定により賃金の一部を控除した場合はその額

(3) 出退勤の記録（出勤簿・タイムカード等）

労働者の労働時間を把握する義務は、使用者に課せられています。

出勤簿等は、法で作成を義務付けられているものではありませんが、賃金台帳に記載が必要な労働日数、労働時間数等を把握するため、適正な賃金を支払うためには、必ず必要となる書面です。賃金計算誤り等のトラブルを避けるためにも、タイムカード等による客観的な記録の作成が望まれます。

適用される労働基準法等のその他の規定

- ・就業規則の作成等（10人以上の事業場）
- ・退職時等の金品の返還
- ・賠償予定の禁止
- ・休業手当の支給
- ・年次有給休暇
- ・年少者・女性の労働基準
- ・制裁の制限
- ・法令の周知
- ・健康診断の実施 等々

上記で(※モデル様式あり)と記載されている、労働条件通知書、労働者名簿等の様式は、以下のアドレス(愛媛労働局ホームページ)からダウンロード(ワード又はエクセルファイル)して使用できます。

http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu_zenkoku.html

労働災害による補償を適切に行うために

—労働災害は事業主に補償義務があります。
健康保険は使えません。—

1 労働災害の補償義務について

労災保険は、国が運営する原則強制適用の保険制度です。但し、農業については、「個人経営の常時4人以下の労働者を雇用する事業場」は、任意適用となっています。一方、労働基準法では事業場の業種・規模に関わらず、労働者が労働災害により負傷したり、疾病にかかった場合は事業主が補償することを義務付けており、労災保険制度が任意適用の対象であって、労災保険に加入していない場合であっても、労働災害は事業主が補償する義務があります。

補償義務は事業主の過失の有無は問いません。災害の原因が労働者の不注意等であっても補償が必要です。

また、労働災害には健康保険は使えません。労災保険に加入していないと、治療費や休業補償から遺族補償まで全額事業主負担となります。アルバイト、パートでも同様です。

労働者に安心して働いてもらうため、任意適用事業場であっても、労災保険の加入をお勧めします。

2 労働災害による補償を適切に行うために

(1) 労働災害による補償を適切に行う（労災保険の補償を受ける）ために、以下の点を留意して下さい。

- 作業中の負傷に限らず、業務を原因とする疾病も労働災害です。

補償義務のある傷病 例

治療を必要とする捻挫、災害性の腰痛、虫・蜂刺傷、熱中症、交通事故（加害者がいる場合を含む）
過重な労働等による脳心疾患・精神障害（労災保険では通勤中の災害も補償対象です）

- 災害にあった労働者から報告を受け、発生状況等を確認すること。

労働者は責任者に報告すること

災害発生状況の確認は、再発防止対策を立てるためにも重要です。

(2) 労災保険に加入し、請求する場合は以下の点にも留意して下さい。

- 速やかに医療機関で必要な治療を受け、医師の指示に基づいて療養を行うこと。

（自己判断の自宅療養では補償はされません。）

- 治療を受ける労働者は、医療機関で労災事故であることを申し出て、必要な書類を提出して下さい。

(3) 事業主等については、労災保険中小事業主等特別加入の制度があります。

お問い合わせ先

お問い合わせは、八幡浜労働基準監督署又は愛媛労働局各担当課室までお願いします。

八幡浜労働基準監督署

〒796-0031 八幡浜市江戸岡1丁目1-10

TEL (0894) 22-1750

FAX (0894) 22-1899

※閉庁期間中に、死亡災害等の連絡を行う場合は、留守番電話に「災害発生概要」「被災者の様子」「連絡先」等を録音してください。至急調査が必要な場合は、折り返し連絡をします。

愛媛労働局

〒790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5・6階

総務部

労働保険徴収室

(労災保険の加入については、こちらまでお問い合わせください。)

TEL (089) 935-5202

労働基準部

監督課

(労働条件については、こちらまでお問い合わせください。)

TEL (089) 935-5203

健康安全課

(労働災害については、こちらまでお問い合わせください。)

TEL (089) 935-5204

賃金室

(最低賃金については、こちらまでお問い合わせください。)

TEL (089) 935-5205

労災補償課

(労災保険の請求については、こちらまでお問い合わせください。)

TEL (089) 935-5206