

農業経営者の
皆さまへ

従業員を雇用する上で 知っておきたい5つのポイント



農業経営者にとって従業員は、経営を支えてくれる重要な人材です。
従業員の方に力を発揮し、長く働いてもらうためには、安心して働ける雇用環境の整備がとても重要です。

この資料では、従業員を雇用する際の基本的な5つのポイントをピックアップしましたので、ご参照ください。

Point 1 労働契約

- 労働者を雇い入れる際は、重要な労働条件を書面で示して、労働契約を結ぶ必要があります
 - × 書面で示す事項は裏面を参照してください

Point 2 賃金

- 最低賃金以上の賃金を支払わなければなりません
- 賃金台帳(労働時間数や賃金額等を記載)を作成し、3年間保存しなければなりません

Point 3 年次有給休暇

- 6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(パート等も含む)には、年次有給休暇を与えなくてはなりません

Point 4 安全衛生

- 労働者を雇い入れたときや作業内容を変更したときは、その業務に関する安全または衛生のための教育を行わなければなりません
- 常時雇用する労働者について、雇い入れの際及びその後1年以内ごと(深夜勤務がある場合は、6か月ごと)に定期的に健康診断を行わなければなりません

Point 5 保険

- 原則として労働者を雇用する場合は、労働保険(労災保険、雇用保険)が適用されます
- 社会保険(医療保険、年金保険)についても法人経営の場合は強制適用となります

? 農業では、労働基準法が適用されないって聞いたけど...



農業では労働時間・休憩・休日の規定が一部適用除外となっていますが、その他の規定は適用されます。



生産のほか加工や販売などの、いわゆる「6次産業化」に取り組んでいる場合、事業場の実態によっては労働基準法が全面適用される場合がありますので、注意が必要です。

社員やパートの皆さんの働きやすい職場環境を整えることが、新たな雇用や従業員の定着に繋がります。

労働契約

労働契約の締結にあたっては、労働者に対して重要な労働条件を書面で明示する必要があります（労働基準法）。

【書面で交付しなければならない事項】

労働契約の期間（有期労働契約では、契約を更新する場合の基準の明示も必要です）
就業場所、業務の内容
始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩、休日等
賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期
退職（解雇を含む）に関すること

賃金

- ・最低賃金はすべての労働者に適用となります（最低賃金法）。
日給、月給の場合は、所定労働時間数で除して得られる時間額と比較します。
北海道最低賃金額は、北海道労働局ホームページでご確認いただけます。
(アドレス：<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/banner/1109.html>)
- ・賃金台帳は労働日数、労働時間数等賃金計算の基礎となる事項、賃金額などを、賃金支払の都度記入しなければなりません（労働基準法）。
- ・農業においては、労働基準法の労働時間・休憩・休日の規定が適用除外 となっていますが、深夜（22時から翌朝5時）労働に対する割増賃金（通常の賃金の25%以上）は支払わなくてはなりません（労働基準法）。
外国人技能実習生には、技能実習制度に伴う関係法令等の定めにより、適用除外となっている労働時間・休憩・休日の規定を準拠することとされていますので事前に確認が必要です。

年次有給休暇

- ・正社員、パートなどの雇用形態にかかわらず、6か月以上継続勤務し、全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して年次有給休暇を付与しなくてはなりません（労働基準法）。
- ・年次有給休暇の付与日数は、勤務年数や所定労働時間に応じて定められています。
- ・2019年4月から、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

安全衛生

- ・作業における機械の取扱いや安全対策などについて、労働者を雇い入れたとき、作業内容を変更したときは、その業務に関する安全または衛生のための教育を行わなければなりません（労働安全衛生法）。
- ・常時使用する労働者については、雇い入れ時の健康診断及びその後1年以内ごとに1回、定期健康診断を実施しなければなりません。また、深夜（22時から翌朝5時）業務に従事する労働者については、当該業務への配置換えの際及び6か月以内ごとに1回の定期健康診断が必要となります（労働安全衛生法）。

保険

- ・法人又は常時5人以上の労働者がいる個人事業者は、労働保険（労災保険、雇用保険）の適用となります（雇用保険は加入要件を満たす場合に適用となります）。
- ・社会保険（医療保険・年金保険）は、法人の場合（健康保険・厚生年金保険）は強制適用となります。

労務管理に関する詳しいパンフレットは、北海道労働局のホームページ（アドレス：http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku02/kantokuka_hourei_04.html）をご覧ください。

労働条件に関するご相談は、各労働基準監督署までお問い合わせください（各労働基準監督署の連絡先は北海道労働局のホームページでご確認願います。アドレス：<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/kantoku/list.html>）。