

農畜産業者の労務管理について

労働者（技能実習生を含む）を1人でも雇用した場合は
労働基準法等の各種法令が適用されます！

ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の労働条件を書面を交付する等により明示しなければなりません（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）。

必ず明示しなければならないこと

原則、書面（ ）で交付しなければならないこと

契約期間に関する事
期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
就業場所、従事する業務に関する事
始業・終業時刻、休憩、休日に関する事
賃金の決定方法、支払時期などに関する事
退職に関する事（解雇の自由を含む）
昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

退職手当に関する事
賞与などに関する事
食費、作業用品などの負担に関する事
安全衛生に関する事
職業訓練に関する事
災害補償などに関する事
表彰や制裁に関する事
休職に関する事

チェック!



（ ）労働者が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

ポイント2 賃金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません（労働基準法第24条）。また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回することはできません（最低賃金法第4条）。

賃金は、雇用形態にかかわらず、すべての労働者について北海道最低賃金（時間額）以上にする必要があります。

月給の場合も、
最低賃金（時間額）
×月の平均所定労働時間数
以上を支払う必要があります。



ポイント3 労働時間、休日

農畜産業に関しては、労働時間・休憩・休日の規定が適用除外となっていますが、**特に外国人技能実習生については、以下のとおり労働基準法に準拠するとされています。**また、労働時間の規定は適用が除外されてはいますが、所定労働時間等は定める必要があり、所定を超えた分は追加で支払う必要があります（労働基準法第32条、第34条、第35条、第41条）。

法定労働時間 1日8時間、1週40時間

（これを超える労働には2割5分以上の割増賃金を支払う）

休憩 労働時間の途中に、労働時間が6時間超は45分、8時間超は1時間

法定休日 毎週1日または、4週4日以上

（休日労働には3割5分以上の割増賃金を支払う）

なお、農産物の販売・加工などを主たる業務としている事業場は、商業又は製造業に該当するため、労働基準法上の労働時間・休憩・休日の規定の適用除外となりません。

ポイント4 割増賃金

深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、2割5分以上の割増賃金を支払わなければいけません（労働基準法第37条）。



お問い合わせ先 釧路労働基準監督署 電話(0154)45-7835

ポイント5 年次有給休暇

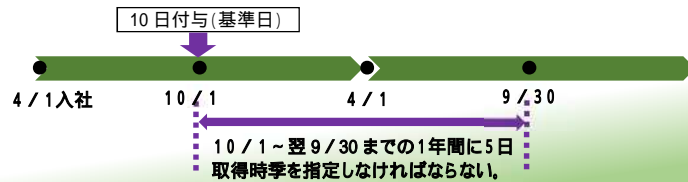
雇入れの日（試用期間含む）から6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日に年休を取らせることが使用者の義務となります（労働基準法第39条）。

通常の労働者の給付日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

年次有給休暇の取得の義務の例 （例）4/1入社の場合



年次有給休暇については、労働者ごとに年次有給休暇簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

年次有給休暇取得日数						年休整理簿記載例	
基準日	2019/4/1 ← 基準日						
付与日数（日）	18日 ← 日数						
年次有給休暇を取得した日数	2019/4/1(月)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	2019/7/5(金)	2019/8/7(水) ← 時季		

ポイント6 解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、30日以上前に予告するか、解雇予告手当（平均賃金の30日分以上）を支払わなければなりません（労働基準法第20条）。

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません（労働基準法第19条）。



解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります（労働契約法第16条）。

その他関係法令の基礎知識

労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録などの客観的な方法その他の適切な方法（日報や月報等）により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません（労働安全衛生法第66条の8の3）。

健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません（深夜労働は6か月に1回）（労働安全衛生法第66条）。

労災保険・雇用保険

常時雇用する労働者数、事業形態（個人事業、法人事業）、雇用形態等で、適用条件が異なりますが、任意適用の場合でも労災保険に加入するのが望ましいです。



労働者が業務上負傷等をした場合は使用者が療養に必要な費用等を補償する義務があります。

