

従業員定着のための支援



労務管理について、専門家に相談したい

宮崎県農業経営相談所 **相談無料**

宮崎県農業経営相談所では、労務管理をはじめとした農業経営上の様々な悩みに対して、社会保険労務士などの専門家からなる支援チームを派遣し、伴走型支援を行っています。

相談は無料ですので、ぜひお気軽にお近くの農業改良普及センター又は宮崎県農業再生協議会までお問い合わせください。

※詳しくは、県ホームページをご覧ください。

宮崎県農業経営相談所

検索



お問い合わせ

● 県内の各農業改良普及センター

- | | | | |
|------|--------------|--------|--------------|
| ・中部 | 0985-30-6121 | ・児湯 | 0983-43-2311 |
| ・南那珂 | 0987-21-9550 | ・東臼杵南部 | 0982-68-3100 |
| ・北諸県 | 0986-38-1554 | ・東臼杵北部 | 0982-32-3216 |
| ・西諸県 | 0984-23-5105 | ・西臼杵 | 0982-72-2158 |

● 宮崎県農業再生協議会 0985-31-2030

新規就農者を雇用して研修を実施したい

農の雇用事業

農業法人等が雇用した新規就農者等に対して行う実践研修を支援します。

最長**2年間**、
年間**最大120万円**を助成



2020年度 募集スケジュール

- | | | | |
|-------------|---------------------------------------|-------------|---|
| 第1回
募集期間 | 2020年3月4日～4月3日
(正社員採用日/2020年6月1日～) | 第3回
募集期間 | 2020年7月～8月(予定)
(正社員採用日/2020年11月1日～) |
| 第2回
募集期間 | 2020年5月～6月(予定)
(正社員採用日/2020年8月1日～) | 第4回
募集期間 | 2020年10月～11月(予定)
(正社員採用日/2021年2月1日～) |

【お問い合わせ】 宮崎県農業会議 電話/0985-73-9211

公益社団法人 宮崎県農業振興公社

住所/〒880-0913 宮崎県宮崎市恒久1-7-14 電話/0985-51-2631

制作/宮崎県 農政水産部 農業経営支援課 農業担い手対策室 編集/公益社団法人 宮崎県農業振興公社

みやざきに農業の未来がある。
人々が耕すのは土、
耕すのは心、そして、命。
受け継がれる土地と新しい農業のかたち。

暮らしを豊かに
みやざきの農業で



従業員定着促進
パンフレット

働きたい職場



人材の確保・育成

これまでの農業は家族経営が主流でしたが、家族以外の労働者を雇用する経営が増えていきます。規模拡大や加工・販売に取り組む農業経営者にとって、経営を支える人材として労働者を育成し、長く働いてもらうことは、経営発展のためにもますます重要になります。

しかし、「職場環境が良くない」という理由で、辞めてしまう労働者がいることも残念ながら事実です。従業員の能力を發揮し、長く働いてもらうためには、適正な労務管理が不可欠です。

労務管理とは、労働者の採用、研修、

賃金や労働時間の管理、昇給、異動、昇格、退職などの労働者の管理に関する施策や制度です。

適正な労務管理が行われるよう、労働基準法をはじめとした各種法令において、労務管理に関するルールが定められています。労働者を1人でも雇用するとこれらの法令の適用を受けることになります。

このパンフレットでは労働者が安心して働くために使用者が守らなければならない労務管理のルール等について解説しています。労働者の定着、育成のため、是非ご参照下さい。

引用：農業者・農業法人労務管理のポイント～農業者が安心して働ける職場づくりのために～（平成31年4月1日改訂）（農林水産省・厚生労働省）

Contents

- 03 …… 労務管理のポイント（①労働契約、②安全衛生教育）
 - 04 …… 労務管理のポイント（③就業規則）
 - 05 …… 労務管理のポイント（④労働条件に関する基準）
 - 06 …… 労務管理のポイント（⑤労働保険・社会保険）
 - 08 …… モデルとなる職場の紹介 ～有限会社 ファームヤマト～
 - 09 …… モデルとなる職場の紹介 ～農事組合法人 日高養豚場～
 - 10 …… モデルとなる職場の紹介 ～横井農園～
 - 11 …… モデルとなる職場の紹介 ～川原農園株式会社～
- 裏表紙 … 従業員定着のための支援

労務管理のポイント

① 労働契約

使用者は、労働者に対して、**重要な労働条件を原則として書面（※）で示して、労働契約を結ぶ必要があります。**（※労働者が希望する場合、FAX又は電子メール等による労働条件の明示も可能です。）

労働条件は、原則として労働者と使用者の合意により決まりますが、**労働基準法で定められた労働条件の最低基準（PO5参照）を下回る労働条件については無効となり、労働基準法で定める基準となります。**

明示しなければならない事項

- 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- 仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交替制）勤務のローテーション等）
- 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期）
- 辞めるときのきまり（退職に関すること（解雇の事由を含む））
- 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準

② 安全衛生教育

農業には、農業機械や農薬を利用するなど、危険を伴う作業があります。労働者を雇い入れた場合や作業内容を変更した場合、**使用者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。**教育すべき内容は以下のとおりです。

- 機械・原材料等の危険性・有害性及び取扱方法
- 安全装置・有害物抑制装置または保護具の性能及び取扱方法
- 作業手順
- 作業開始時の点検
- 業務に関連して発生するおそれのある疾病の原因及び予防
- 整理・整頓及び清潔の保持
- 事故時等における応急措置
- その他、業務に関する安全又は衛生のために必要な事項



③ 就業規則

就業規則とは

就業規則とは、労働条件の他、職場内の規則等について労働者の意見を聞いた上で使用者が作成するルールブックです。

労働者が常時10人以上いる職場は作成が義務付けられていますが、職場の秩序を保ち、労働条件と経営の安定を図るとともに、無用なトラブルを防ぐためにも、**労働者の人数が10人未満であっても作成することが望まれます**。

また、作成した就業規則は見やすい場所に掲示する等により、労働者に周知する必要があります。

なお、**労働基準法を下回る労働条件については、その部分は無効となります**。

就業規則に記載する事項

○ 必ず記載しなければならない事項

- ・ 始業・終業時刻と休憩時間、休日と休暇、交替就業の場合の就業時転換
- ・ 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給
- ・ 退職（解雇の事由、定年制など）

○ 定める場合には記載しなければならない事項

- ・ 退職手当の決定・計算・支払の方法、支払時期
- ・ 臨時の賃金の支給条件、計算・支払の方法、支払期日等
- ・ 労働者に食費、作業用品等を負担させるときは、その規則
- ・ 安全及び衛生を確保するための規則
- ・ 職業訓練の内容、期間等
- ・ 災害補償や業務外の傷病扶助に関する規則
- ・ 表彰および制裁に関する規則
- ・ その他、職場の労働者すべてに適用される規則

○ 任意で記載する事項

- ・ 服務規律、指揮命令、守秘義務など
- ・ 人事異動（配転、転勤、出向など）
- ・ 社員体系、職務区分
- ・ 施設管理、職場秩序の維持
- ・ 能率の維持向上ほか



④ 労働条件に関する基準

労働者が、健康で文化的な生活を営み、職場での能率を長期間にわたって維持していくため、適切に労働時間・休憩・休日を設定する必要があります。

労働基準法では、労働時間、休日、賃金などの労働条件について、最低限守らなければならない基準を定めております。農業に関しては、労働時間・休憩・休日の規定が適用除外※となっていますが、**優秀な人材を確保していくためにも、労働者が働きやすい環境を整えるよう努力することが大切です**。

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、このような事業場で勤務している労働者は、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。

※外国人技能実習生は、農業であっても労働基準法の基準に準拠することとしています。

また、労働者の労働時間等を管理するために、労働者名簿や賃金台帳を整備することも義務付けられています。

最低限守らなければならない労働条件に関する主な基準

労働基準法では、国籍・信条・社会的身分・性別を理由とする労働条件の差別的取扱や強制労働を禁止しているほか、労働条件に関して最低限守らなければならない基準について、以下のように定めております。基準を満たさない場合は罰則があります。

○ 労働条件の明示

労働契約の締結の際、賃金、労働時間その他の労働条件を原則書面※で明示すること。また、労働契約に期間を定める場合は、1回の契約期間が原則3年を超えないこと。

※労働者が希望した場合にはFAX又は電子メール等によることが可能です。

○ 労働時間・休憩時間・休日（※農業に関しては原則として適用除外。ただし、外国人技能実習生は農業に従事する場合であっても労働基準法の基準に準拠。）

労働時間、休憩時間、休日についても一定の基準を満たすこと。

○ 賃金の支払

賃金は、原則として、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上一定期日に、支払うこと。ただし、②については、労働者の同意を得た場合は、労働者の指定する口座への振り込み等によることもできる。

○ 深夜の割増賃金

午後10時から午前5時の間労働させた場合、通常の賃金の25%以上の賃金を割増して支払うこと。

○ 有給休暇の付与

年次有給休暇を付与すること（6箇月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合）。また、毎年5日は、時季を指定して年次有給休暇を与えることが義務となります（10日以上有給休暇を付与される労働者が対象）。

○ 解雇

解雇する場合は30日前までに予告すること。（なお、解雇については、理由もなく自由に行うことができるわけではなく、労働契約法では、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効とされています。また、労働契約に期間を定める場合は、同法において、やむを得ない事由がない限り契約期間中の解雇はできないとされています。）

⑤ 労働保険・社会保険

公的保険には、労働保険（労災保険・雇用保険）と社会保険（医療保険・年金保険）があり、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、適用要件が異なります。**

また、パートタイマーなど短時間労働者についても雇用形態や労働時間等によっては加入する必要があります。

労働保険

○ 労災保険

労働者の業務上の事由又は通勤による労働者の傷病等に対して必要な保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進等の事業を行う制度です。

労働者が業務上負傷等をした場合は、使用者は、療養に必要な費用等を補償する義務がありますが、労災保険により補償が受けられる場合は、使用者は補償する必要はありません。

※ 労働者以外でも、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の人については特別に任意加入を認めています。



○ 雇用保険

労働者が失業した場合等に、労働者の生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付等を行う制度です。

事業形態	労災保険		雇用保険	
	・個人事業所 (労働者常時5人未満)	・法人事業所 ・個人事業所 (労働者常時5人以上)	・個人事業所 (労働者常時5人未満)	・法人事業所 ・個人事業所 (労働者常時5人以上)
適用	任意加入※	強制加入	任意加入※	強制加入
保険料の負担	事業主		事業主と労働者の双方で負担	

※ 常時5人未満の労働者を使用する個人経営の農林、水産業の事業の一部については適用が任意となっています（詳しい適用要件については、労災保険は労働基準監督署、雇用保険は公共職業安定所にご確認ください）。

社会保険

○ 医療保険

生活の安定と福祉の向上を図るため、疾病、傷害等の費用負担を軽減するための制度です。

○ 年金保険

生活の安定と福祉の向上を図るため、老齢、障害等について保険給付を行う制度です。

保険の種類	医療保険		年金保険	
	国民健康保険	健康保険	国民年金	厚生年金保険
適用	・個人事業所	・法人事業所※1 ・個人事業所※2	・個人事業所	・法人事業所※1 ・個人事業所※2
保険料の負担	労働者の自己負担	事業主と労働者の双方で負担	労働者の自己負担	事業主と労働者の双方で負担

※ 1 法人事業所は、強制適用となります。

※ 2 サービス業・農林水産業等を営む個人事業主の場合、従業員数に関係なく強制適用ではありませんが、事業所で使用される者の2分の1以上の同意及び厚生労働大臣の認可があれば任意で適用となります（詳しい適用要件は年金事務所にご確認ください）。

パートタイマーなど短時間労働者の保険加入

パートタイマー、アルバイトなどの呼称にかかわらず、短時間労働者の方も以下の表の加入要件を満たす場合は保険に加入する必要があります。

保険の種類	加入要件
労災保険	雇用形態や労働時間等にかかわらず労災保険の適用事業に雇用される労働者であれば適用
雇用保険	週の所定労働時間が20時間以上で、かつ、31日以上雇用の見込みがある場合は加入
健康保険	① 1日又は1週間の所定労働時間及び② 1ヶ月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務に従事する一般の労働者の3/4以上ある場合は加入※
厚生年金保険	① 1日又は1週間の所定労働時間及び② 1ヶ月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務に従事する一般の労働者の3/4以上ある場合は加入※

※ 平成28年10月1日から、3/4以上の要件を満たす人に加えて、1週間の所定労働時間が20時間以上、賃金の月額が88,000円以上、雇用見込み期間が1年以上であることなどの要件に該当する短時間労働者についても、加入の対象となります。

モデルとなる職場の紹介①

『有限会社 ファームヤマト』



農業で、「食」、「ヒト」、「地域」の未来を支える 農作物の周年栽培と事業の多角化で雇用と人材を確保

■事業所紹介／有限会社 ファームヤマト

2006年設立。和牛生産でスタートしたが、2011年に口蹄疫を機に露地野菜作専業に転身。同年に6次産業化の認定を受け、EC事業を開始。大根、甘藷、ゴボウ、人参、水稻を生産するほか、地域の農作業の受託事業も行っている。

住所／宮崎県都城市丸谷町623-5



代表取締役社長 川路伸吾さん

食糧の安全保障、国土保全を担う農業は、過疎化が進む地方で、雇用の受け皿となり得る数少ない産業です。弊社では、農業生産法人としての在り方を再定義し、今までに無かった組織的な農業を行うことで持続可能な農業経営を目指しています。そのために、農作物の周年栽培、出荷調整、農作業代行、EC事業などで年間の仕事を絶やすことなく、事業を継続させることで雇用を確保。老若男女、働きやすい環境を作り、安定した就農を実現しています。



取組① 農作物の周年栽培

弊社の主要農産物である大根、甘藷、ゴボウ、人参の生産と収穫の時期をずらし、通年出荷できる体制を採ることで、仕事の周年化、分散化を図っています。

取組② 保冷库と運送会社の 連携による出荷調整

収穫・選別された農産物は、関連会社の大型トラックで出荷しますが、3ヶ所の自社予冷施設（合計100坪）で生産物を貯蔵し、雨天時の作業を可能とすることで、労働力を平準化しています。

取組③ 農作業代行、ECサイトで 事業の多角化

従来の自社による農作物の生産と出荷に加え、地域の農家の収穫代行や生産物のEC販売など、社会のニーズにあわせた事業の多角化で事業規模の拡大を図っています。

モデルとなる職場の紹介②

『農事組合法人 日高養豚場』



母豚の週齢管理で仕事を効率化 生産性向上で安定雇用を生み出す

■事業所紹介／農事組合法人 日高養豚場

1986年設立。宮崎・小林・綾（2ヶ所）の4農場で、豚の繁殖（指定種豚場）から肥育まで一貫生産を行い、肉豚・種豚・精液・堆肥販売を事業としている。代表の日高良一さんは、宮崎大学客員研究員・日本養豚大学の副校長を務めるなど、人材育成に力を入れ、日本の養豚界を牽引している。

住所／宮崎県宮崎市大字有田2342



理事長・獣医学博士 日高良一さん

養豚業、特に繁殖部門は生き物相手なので、仕事の平準化と管理が難しい産業です。しかし、私たちは母豚の離乳を木曜日に行うことにより、人工授精・分娩を週内の特定の日に集中させ、安定した労働環境で働くことを可能にしています。また、研修・勉強会を行い、労働力確保のための人材育成にも力を入れています。効率の良い繁殖でいかに生産性を向上させるか、日進月歩の技術革新に余念がありません。



取組① 母豚の週齢管理で生産性向上

母豚を毎週木曜日に離乳させることにより、人工授精を月曜日から水曜日、分娩を水・木曜日に集中させています。仕事を1週間単位で平準化させ、サイクルを確立することで生産性の安定化と向上を図っています。

取組② 豚の繁殖から肥育までの 一貫体制でコストカット

豚の繁殖から肥育まで一貫することや、豚舎を手作りし、修理も自分たちで行うことでコストを抑えています。また、繁殖農場と肥育農場を分離させることで防疫を強化しリスク管理に努めています。

取組③ 勉強会による人材育成

養豚事業で収益を上げるには、規模拡大と生産の効率化が必須です。そのために必要な技術の習得と蓄積した経験の共有のために、定期的に学校や企業等からの実地研修生を受け入れ、また、新入社員を対象に毎週月曜日に勉強会による人材育成を行っています。

モデルとなる職場の紹介③
『横井農園』



ミニトマトの土耕栽培から養液栽培へ
収穫効率化で女性でも働きやすい職場環境に

■事業所紹介／横井農園

ミニトマト農家。2014年、代表の横井香織さんは大阪で12年間勤めていた事務職を退職後、帰省し就農。事務処理能力を活かし経営に携わる。その後、2018年に女性農業次世代リーダー育成塾の第4期生として卒業。2019年3月に父から事業承継を受けた。
住所／宮崎県東臼杵郡門川町大字庵川2707



代表 横井香織さん

元々は先代の父がキュウリを栽培していたのですが、スタッフに女性が多い中、キュウリ栽培は力がある作業が多いため、力仕事の少ないミニトマト栽培に徐々にシフトしてきました。また、土耕栽培から養液栽培に転換中で、さらに女性が働きやすい環境を目指しています。収穫後は、ミニトマト専用の選果場を新設したJA日向に全量出荷しています。また、JA日向冬春ミニトマト専門部会、キャロルパッション研究会に所属し、ミニトマトのオリジナルブランド化に取り組んでいます。



取組①
高設栽培で生産性向上と
リスクヘッジ

高設栽培にすることで床を平面化できるので、カートを使った作業がより効率的になります。また、土耕栽培だと台風で浸水した場合などに苗が被害を受けますが、高設だと畝も独立しているので、防疫と天災の両方の面でリスクヘッジになります。

取組②
養液栽培と環境制御システム

養液栽培にすることで時期や気候、樹の状態にあわせて灌水の量や回数をタイマー設定できます。また、ハウス内の温度や炭酸ガス濃度を測定し、自動的に開閉や炭酸ガス施用を行う環境制御システムを導入することで省力化とマニュアル化を図り、従業員の負担を軽減させています。

取組③
手作りのハウスでコストダウン

施設園芸のネックはインシヤルコストですが、ハウス内の設備を手作りし、コストを抑えています。働きやすくするために自分たちの手で工夫できるのも強みです。

モデルとなる職場の紹介④
『川原農園株式会社』



6次産業で攻めの農業を
観光農園と移動販売車の両輪で収入アップ

■事業所紹介／川原農園株式会社

2017年に6次産業化の総合事業化計画の認定を受け、いちご狩り観光農園をオープン。収穫したいちごは青果出荷だけでなく、ソフトクリーム用の原料として加工し、延岡市内を中心に移動販売車でソフトクリーム販売を行っている。2019年に株式会社化し、水稻栽培、農作業受託事業など複合的な農業を行っている。
住所／宮崎県延岡市柚の木田町1207



代表取締役 川原博之さん

いちごの栽培は2005年から取り組んでいたのですが、もっと多くの人にいちごの魅力にふれて欲しいという思いから、いちご狩り観光農園をオープンさせました。その際、収穫しやすいように高設栽培でスタートしました。子ども連れの家族や友達同士のお客様を中心にご来園いただいています。また、青果で出荷するシーズン以外にも収入を確保するために、自家製いちごを使ったソフトクリームの販売を行っています。販売には移動販売車を使うことで、イベントなどの出店販売を可能にしています。

取組①
6次産業化で
オフシーズンでも収入を確保

青果で出荷できないいちごを加工し、ソフトクリームの原料にしています。原料は冷凍保存できるので、移動販売車でイベントに出店販売するなど、青果出荷のないオフシーズンでも収入を得ることができます。

取組②
高設栽培による
いちご狩り観光農園

高設栽培にすることで収穫や防疫の面で従業員の負担を軽減しています。また、観光農園で子どもでも採りやすいと好評で、来園された方はリピーターになることが多く、青果やソフトクリーム販売増にもつながっています。

取組③
農作業受託事業で
雇用を生み出す

水稻の収穫を中心に、地域の農作業を代行する事業を行うことで、年間を通しての雇用を生み出しています。