

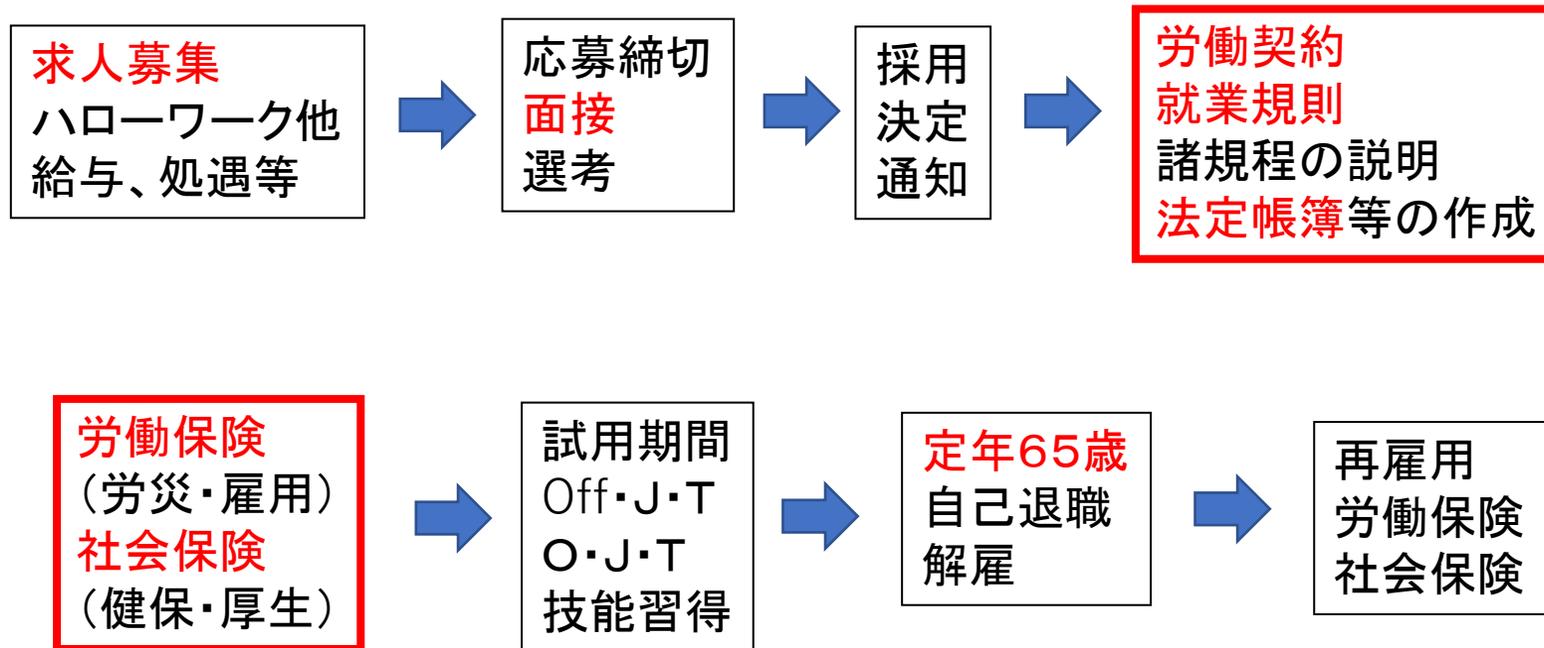
農業経営者のための労務管理

2021.11

一般社団法人 宮崎県農業法人経営者協会

社会保険労務士法人 オフィスCOA
特定社労士 大崎渙司
特定社労士 大崎邦彦

1. 従業員の雇用から退職まで



2. 求人募集

① 募集方法

- ・ハローワーク（無料）
- ・インターネット
- ・新聞広告、求人雑誌
- ・知人・従業員からの紹介
- ・人材派遣・人材紹介…等
- ・外国人労働者

② 募集に関する注意点

- ・年齢、性別、国籍、地域… … 限定条件→NG
- ・若い方、男子のみ、女性のみ…限定条件→NG

トラブル

就職したら求人募集の条件と違う

3. 応募者への面接

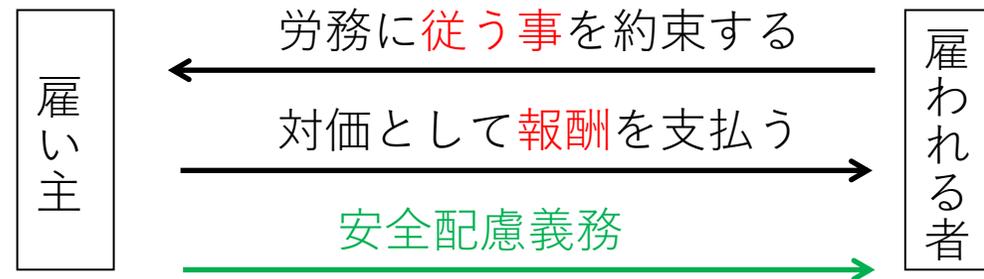
- ① 本籍、出生地、家族に関する事
住宅状況、家庭環境 … NG
- ② 宗教、支持政党、尊敬する人物
思想に関する事、学生運動、社会活動 等 … NG
- ③ 身元調査、特別に用意した応募書類（社用紙） … NG



健康診断書の提出
数人まとめての面接…個人のプライバシー

4. 労働契約とは・・・

(1) 雇用契約 －民法623条－



(2) 雇用形態

- ① 正社員
- ② 期間雇用者 (パートタイマーを除く)
- ③ パートタイマー
- ④ アルバイト
- ⑤ 嘱託
- ⑥ 契約社員

5. 就業規則とは・・・

「人間関係・慣行」で済んだ時代から「約束を守る」時代へ

従業員就業規則

パートタイマー就業規則



会社の**基本理念**に賛同し、協力する旨の同意

採用、異動、退職、休職、**解雇**に関する同意

守秘義務、勤務、休日、休暇に関する同意

給与、安全衛生、災害補償、**制裁**に関する同意

6. 就業規則を作成し、提出をする義務

— 労基法89条 —

(1) 常時10人以上の労働者を使用する使用者は作成及び届出の義務



パートタイマーも含む

(2) 就業規則に定める内容 — 労基法 —

①必ず記載しなければならない事項

(絶対的必要記載事項) 労働時間、休憩、休日、休暇、賃金及び
退職(解雇を含む。)に関する事項

②定める場合には記載しなければならない事項

(相対的必要記載事項) 退職手当、臨時の賃金、安全衛生、職業訓練、
災害補償、表彰及び制裁等の事項

(3) 就業規則等の届出は4点セット

①就業規則 ②給与規定 ③育児・介護規定 ④退職金規程

7. 従業員には法定 3 帳簿が必要

(1) 正社員、パートタイマー、アルバイト等 個人ごとに作成

- ① 出勤簿・・・タイムカード・ICカード
始業・終業時刻の確認・記録
- ② 賃金台帳
賃金台帳と給与明細書の作成
一定の記載事項
- ③ 労働者名簿
履歴書とは別に作成
裏面に通勤経路を記載

法定帳簿 3帳簿の整備・保管(書式例)

労働基準法 第107条(労働者名簿)
 労働基準法 第108条(賃金台帳)
 労働基準法 第109条(記録の保存)

1. 労働者名簿

労働者名簿

様式第19号(第58条関係)

フリガナ		性別	
氏名			
生年月日	年 月 日		
現住所			
雇入年月日	年 月 日		
業務の種類			
履歴			
解雇、退職 または死亡	年月日	年 月 日	
	事由		
備考	○記載事項 1. 氏名 2. 性別 3. 生年月日 4. 現住所 5. 履歴(過去の経歴) 6. 従事する業務の種類 (従業員数30人未満の場合は不要) 7. 雇入れ年月日 8. 退職(死亡を含む)年月日とその事由		

2. 出勤簿

2012 年 4 月分出勤簿

氏名:

所属:

日	曜日	始業時刻	終業時刻	休憩時間	労働時間	残業時間	備考
1	木	8:30	19:30	1:00	8:00	2:00	
2	金	8:30	17:30	1:00	8:00		
3	土						
4	日						
5	月						
6	火						
7	水						
8	木						
9	金						
10	土						
11	日						
12	月						
13	火						
14	水						
15	木						
16	金						
17	土						
18	日						
19	月						
20	火						
21	水						
22	木						
23	金						
24	土						
25	日						
26	月						
27	火						
28	水						
29	木						
30	金						
合計					16:00	2:00	出勤日数 2日

○記録方法

1. 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
2. タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。
3. 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う。

この場合、申告した時間が適正かどうかの確認や、労働者が適正な申告ができる環境づくりなどの措置を講ずる必要があります。

資料：厚生労働省

法定帳簿 3帳簿の整備・保管(書式例)

労働基準法 第107条(労働者名簿)

労働基準法 第108条(賃金台帳)

労働基準法 第109条(記録の保存)

3. 賃金台帳

年 賃 金 台 帳

生年月日	雇入年月日	所属	氏名	性別																
					賃金計算期間	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	賞与1	賞与2	合計
					労働日数	27.7日														
					労働時間数	182.0時間														
					時間外労働	20.0時間														
					休日労働	18.0時間														
					深夜労働	18.0時間														
					基本給															
					時間外労働手当															
					休日労働手当															
					深夜労働手当															
					通勤手当(課税)															
					通勤手当(非課税)															
					課税総額合計															
					非課税総額合計															
					控除総額合計															
					健康保険料															
					介護保険料															
					厚生年金保険料															
					雇用保険料															
					社会保険料合計															
					課税総額合計															
					所得税															
					住民税															
					控除総額合計															
					実支給総額															
					領収印															

○記載事項

1. 氏名
2. 性別
3. 賃金(諸手当、賞与を含む)毎の計算期間
4. 労働日数
5. 労働時間数
6. 時間外労働/休日労働/深夜労働の時間数
7. 賃金の種類(基本給、諸手当)毎の金額
8. 控除の内容とその額

資料：厚生労働省

8. 労働条件の明示

—労基法第15条—

採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面で明示しなければならない。「労働条件通知書」又は「労働契約書」

書面の交付事項

- ① 労働契約の期間
- ② **有期労働契約を更新する場合の基準**
- ③ 就業場所・従事する業務の内容
- ④ 始業・就業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間
休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切・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 昇給に関する事項

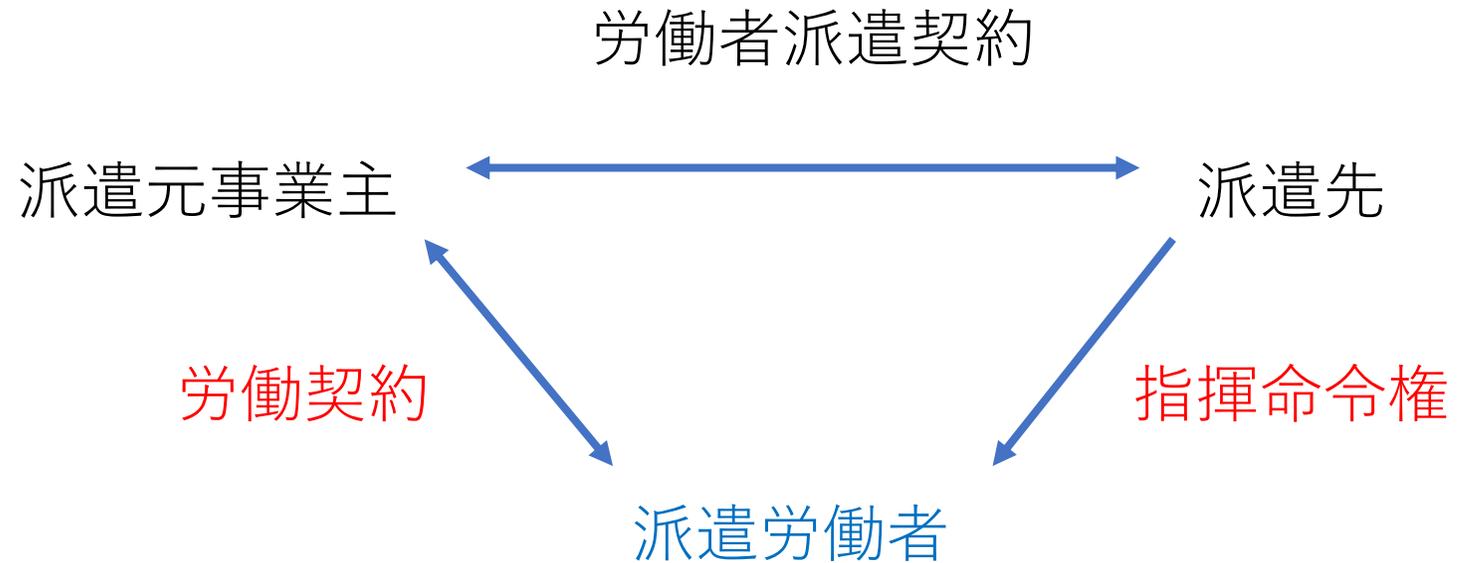
(2) 農畜産業の労働条件

農畜産業経営における労働契約 労基法第41条

- ① 「農業・畜水産業」はその作業が天候の自然条件に左右され、週40時間、1日8時間労働制や週休制になじまないものであるので労働時間、休憩、休日に関する労働基準法の規定は適用されない。
- ②
- | | | |
|--------|--------|---|
| 労働時間 | —————→ | 労働時間についての定めなし |
| 休憩 | —————→ | 休憩についての定めなし |
| 休日 | —————→ | 休日についての定めなし |
| 割増賃金 | —————→ | 深夜労働にかかる割増率以外の割増は不要 |
| 年少者の特例 | —————→ | 年少者を深夜労働させることができる |
| 妊産婦の特例 | —————→ | 時間外、休日労働をさせることができる
(ただし、深夜はさせてはならない) |

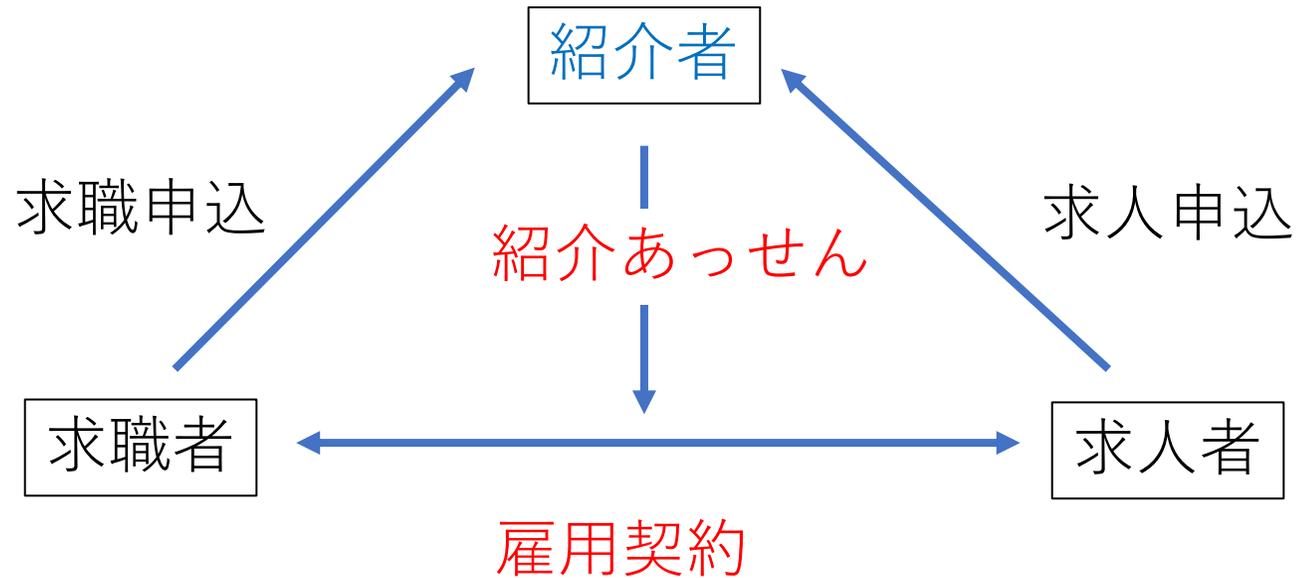
9. 労働者派遣事業とは・・・

派遣元事業主が自己の雇用する労働者を派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させる



10. 職業紹介

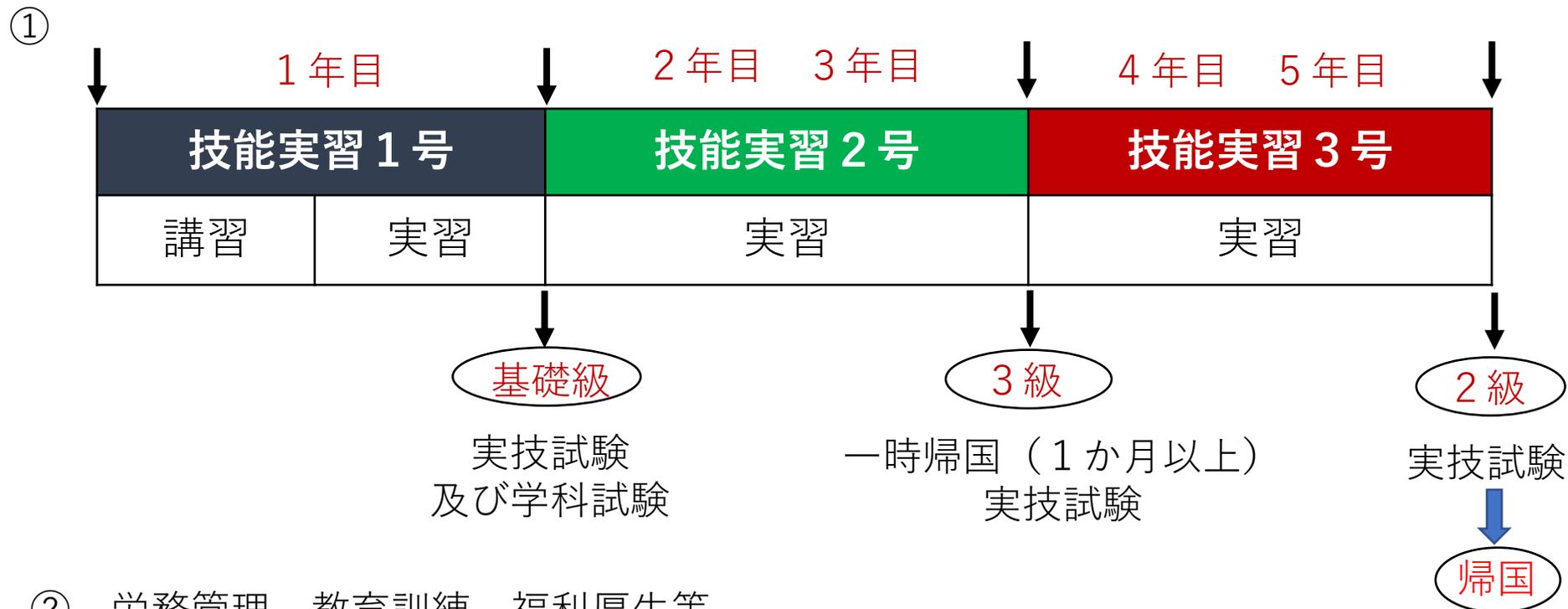
報酬を払って自己のために他人の労働力を提供を求める



11.外国人材受入れガイド

—技能実習・特定技能—

1) 技能実習のフローチャート



② 労務管理、教育訓練、福利厚生等

③ 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

※常時10人以上雇用するとき

プロセス



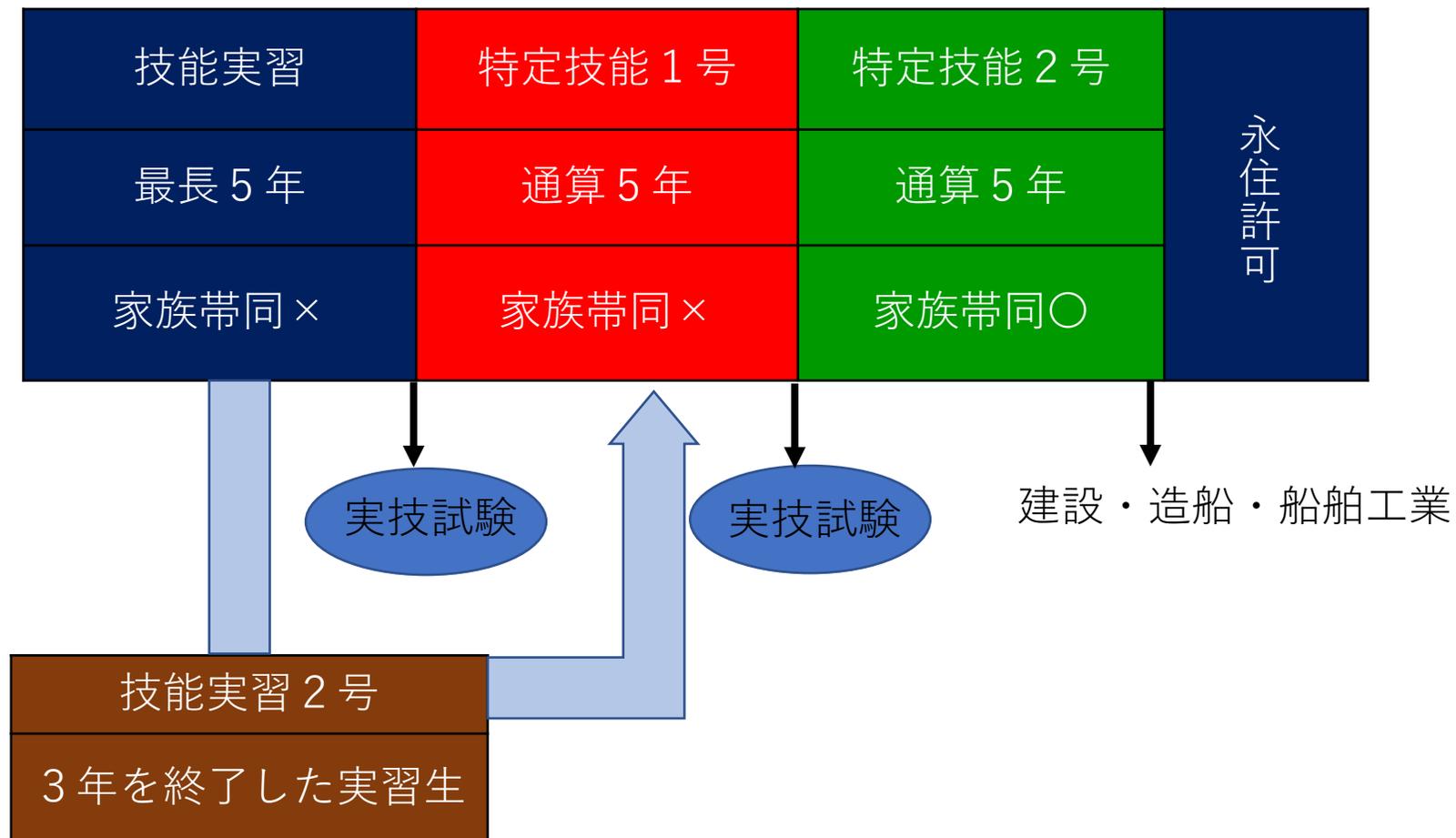
農業での労働時間

週40時間制 労働時間、休憩及び休日 → 適用される (労基法第41条)

転職

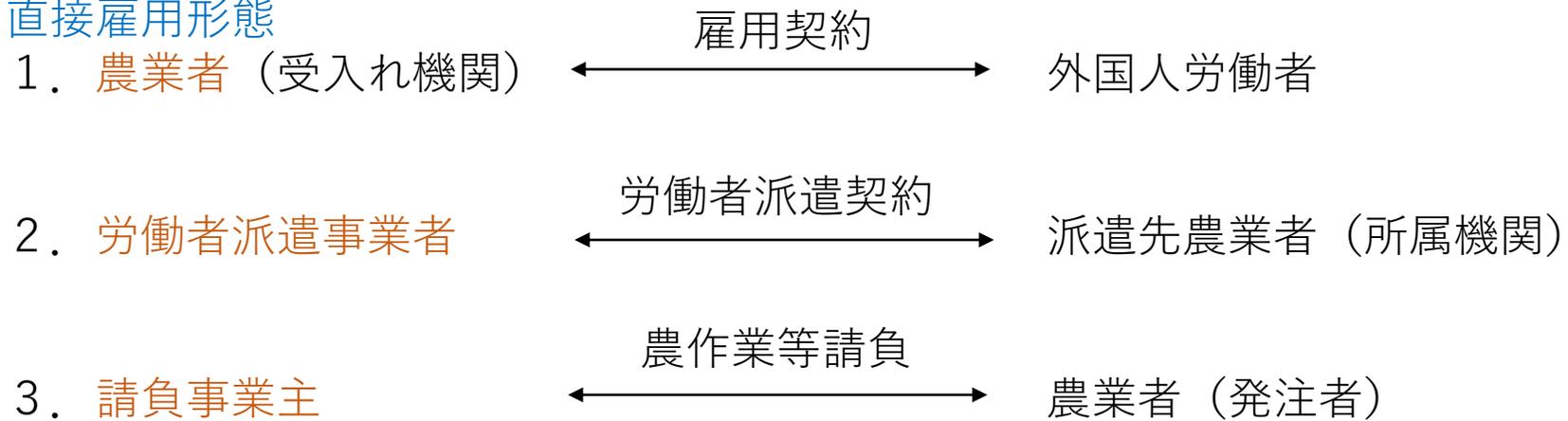
不可

2) 特定技能のフローチャート

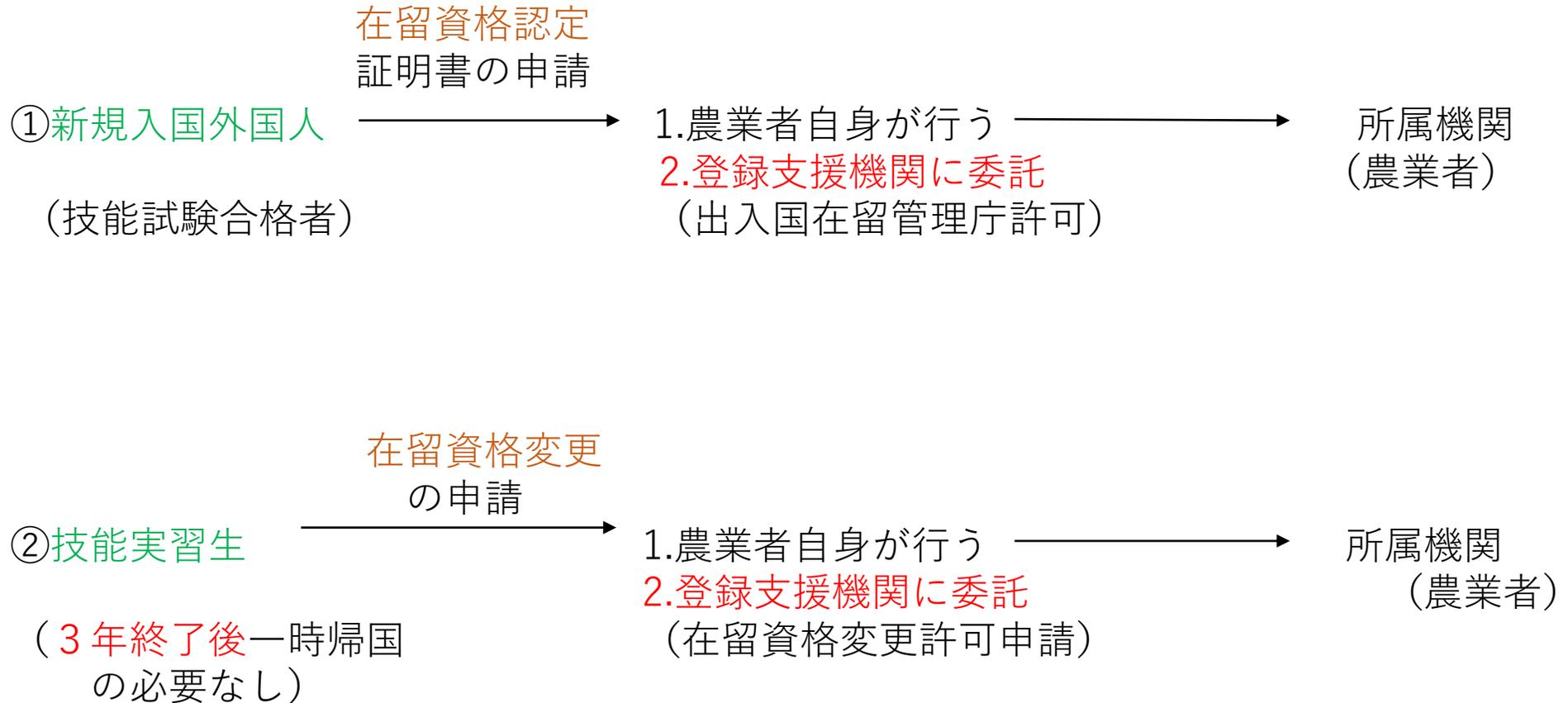


3)外国人労働者の受け入れ形態

直接雇用形態



プロセス



農業での労働時間

労働時間、休憩及び休日
農業での労働時間で可



適用されない（労基法第41条）

転 職

可

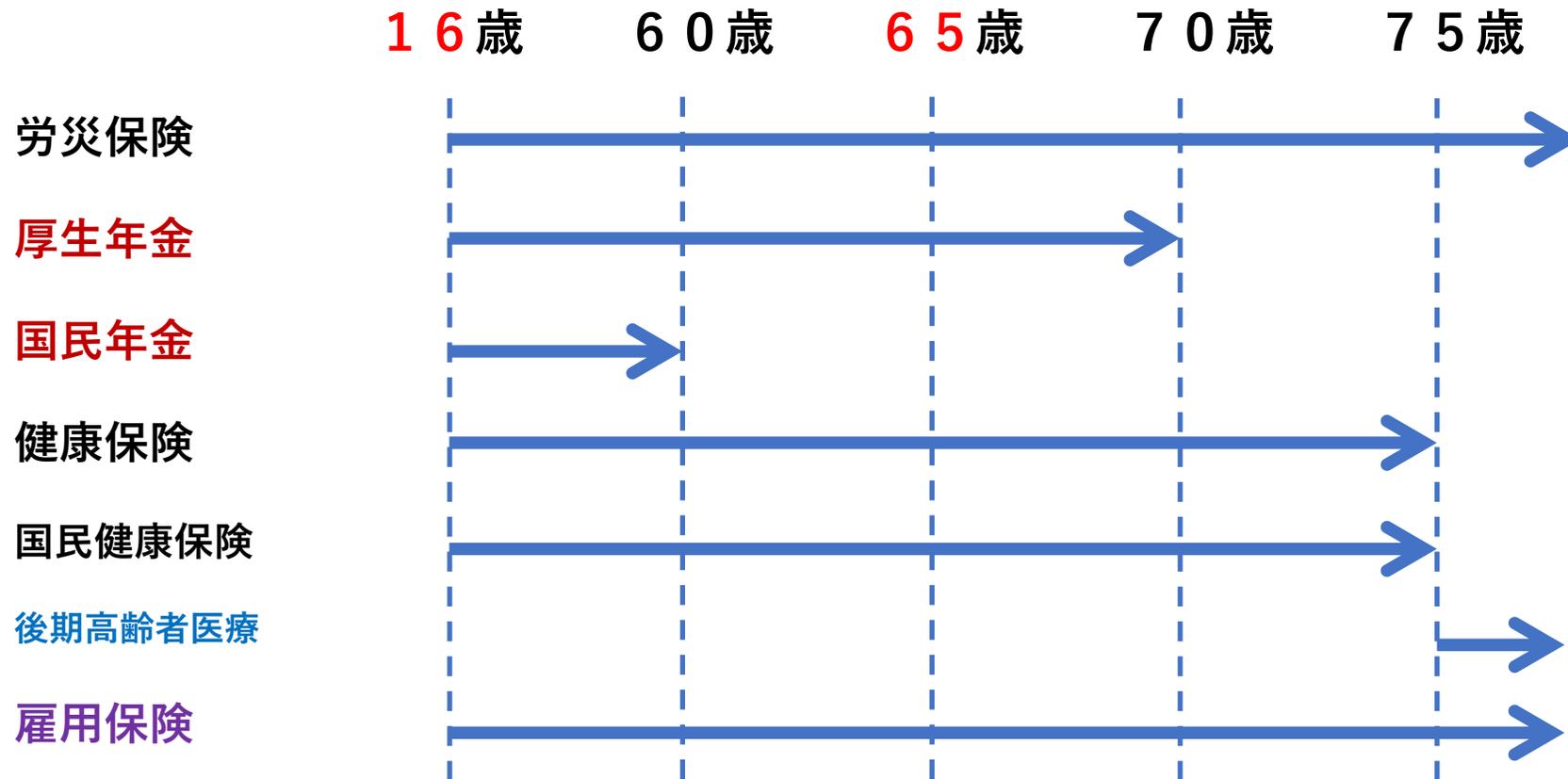
- ①農業での転職
外国人自身で在留資格の変更
- ②農業**以外**の転職
技能試験の合格が必要

12. 最低賃金

時間額 **821** 円 2021.10.6 改定

- ① 常用、臨時、パート、アルバイト、嘱託など雇用形態の呼称の如何を問わず
すべての労働者に適用される
- ② 一般労働者より著しく労働能力が低い者は適用されない
特例許可申請書→労基署長経由→労働局長・・・許可
- ③ 最低賃金から除外される賃金
精皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与、時間外割増賃金、深夜割増賃金

13. 各種保険の加入



14. 労働保険

—労災保険・雇用保険—

個人経営の事業で常時労働者が5人未満は任意加入

(1) 労災保険

正社員、アルバイト、パートタイマー等賃金を支払う**全ての者**
但し、個人事業主、法人の**役員**は除く —特別加入の制度—

(2) 雇用保険

- ① 週**20**時間以上 勤務する者
 65歳以上の常用労働者 —H29.1.1以降—
- ② **31日**以上 雇用することが見込まれる者
- ③ 季節的業務に雇用される者で
 - イ) **4か月**の期間を超えて雇用される者
 - ロ) 1週間の所定労働時間が**30時間**以上の者

15. 労働保険特別加入制度

— 個人経営の事業主・法人の役員等 —

① 「中小企業事業主等」

年間100日以上労働者を使用する事業主とその家族従事者等

(農業だけの特別加入制度)

② 「特定農作業従事者」

経営耕地面積 2 ha以上または年間農畜産物販売全額300万円以上

③ 「指定農業機械作業従事者」

指定農業機械を使用する15歳以上の男女

16. 社会保険

—健康保険・厚生年金保険— 個人経営の事業は任意加入

① 加入の要件

- イ) **すべての**法人事務所
農業法人は全て適用（加入の義務）
- ロ) 法人の代表取締役、取締役等役員が加入する

② 社会保険の被保険者とは・・・

- イ) 国籍、年齢、報酬の多少に関係なく、法人に使用される者
厚生年金保険については、**70歳**になると被保険者の資格を喪失する
- ロ) パートタイマー労働者の適用要件
 - a) 労働時間 b) 労働日数で、それぞれ一般社員の4分の3以上であるときは、原則として被保険者となる

(1) 社会保険制度の加入要件が改正

—法人の事業所—

- ・対象となる企業

従業員数 101人以上 ⇒⇒ 2022.10～

51人以上 ⇒⇒ 2024.10～

※従業員数のカウントは 現在厚生年金の適用対象者数

- ・加入対象者の要件

(1) 週の所定労働時間が20時間以上30時間未満

※週所定労働時間が40時間の企業の場合

契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含まない

(2) 月額賃金が8.8万円以上

基本給及び諸手当。残業代、賞与、臨時的な賃金等は含まない

(3) 2か月超の雇用見込み

※学生は対象外。休学中や夜間学生は加入対象となる

農業の労働保険・社会保険の適用

法人の事業				個人の事業				
	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金	労災保険	雇用保険	健康保健	厚生年金
従業員	強制適用	強制適用	強制適用	強制適用	常時使用労働者数5人以上は強制適用	常時使用労働者数5人以上は強制適用	人数にかかわらず任意適用。	人数にかかわらず任意適用。
		パートタイマーの適用基準は、下記※1	パートタイマーの適用基準は、下記※2	パートタイマーの適用基準は、下記※2	5人未満は任意適用 ※事業主が特別加入した場合は強制適用	5人未満は任意適用	適用しない場合は国民健康保険に加入するか配偶者等の被扶養者	適用しない場合は国民年金か配偶者の扶養（第三号被保険者）
事業主	加入できない。	加入できない。	強制適用	強制適用	加入できない。	加入できない。	国民健康保険	国民年金
	※特別加入の制度あり				※特別加入の制度あり			
同居の親族	原則として加入できない。	原則として加入できない。	強制適用	強制適用	原則として加入できない。	原則として加入できない。	任意に適用された事業所であれば加入できる。	任意に適用された事業所であれば加入できる。
	※就労の実態が他の労働者と同様であれば加入できる。	※就労の実態が他の労働者と同様であれば加入できる。			※適用事業所で就労の実態が他の労働者と同様であれば加入できる。	※適用事業所で就労の実態が他の労働者と同様であれば加入できる。		
※1	パートタイマーの雇用保険の適用基準は、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること。②31日以上雇用見込みがあること。							
※2	パートタイマーの社会保険の適用基準は、①1週間の所定労働時間が一般社員の4分の3以上であること。②1か月の所定労働日数が一般社員の4分の3以上であること。 両方の基準を満たした場合に適用となる。							

労働保険		社会保険	
労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金
労働者の業務上又は 通勤による傷病 療養（補償）給付 休業（補償）給付 障害（補償）給付 1級～7級 年金 8級～14級 一時 金 遺族（補償）給付 葬祭料等	労働者が失業した場 合等生活及び雇用の 安定を図る 失業等給付 雇用継続給付 高年齢求職者給付金 育児休業給付金 介護休業給付金等	被保険者の業務外 の傷病 療養の給付 傷病手当金 出産育児一時金 埋葬料等	老齢給付 障害給付1級～3級 手当金 遺族給付等
		国民健康保険	国民年金
		業務外の傷病 （業務上でも認め られない場合があ る） 療養の給付 出産育児一時金 葬祭費等	老齢給付 障害給付1級～2級 遺族給付等

終り

労働問題は・・・

社会保険労務士法人 オフィスCOA

