

対象品目: 全品目

規範項目

47

適切な労務管理の実施

規範の必要性や背景

*農業でも家族以外の従業員を雇用する経営体が増えています。経営を支える人材として、従業員を育成し、長く働いてもらうために、適正な労務管理が重要です。

取組事項

○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な取扱いや、強制的に労働を強いる行いはしない。

○従業員・技能実習生と経営者との話し合いの場を持つ。

○労働基準法では、次の項目について最低限満たすように定められているので、雇用の際には十分に留意する。

- ①労働条件の明示 ②労働時間・休憩時間・休日(農業は適用外)
③賃金の支払 ④深夜の割増料金 ⑤有給休暇の付与 ⑥解雇

解説

労働者は、労働関係法令により保護され、健康・安全が確保されます。そのため、使用者は、労働関係法令の遵守をはじめとして、労働者が安心して働けるようにしなければなりません。

●労働契約の締結について

使用者は、労働者に対して重要な労働条件を書面で示して、労働契約を結ばなければなりません。

<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、計算と支払の方法、締め切りと支払の時期）
- ・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））

●安全衛生教育について

農業には、農業機械や農薬を使用するなど、危険を伴う作業があります。そのため、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。

●就業規則について

常時10人以上の労働者を使用する農家等は、就業規則（始業・就業時刻、休憩時間、休日・休暇、賃金、退職等）の作成が義務付けされています。10人未満の農家等でも就業規則を作成するよう努めましょう。

●労働条件に関する基準について

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います。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ことが大切です。

●労働保険（労災・雇用）

労災保険は、1人でも労働者を雇っている場合は必ず加入しなければならず、雇用保険は、週に20時間以上働き、31日以上継続して働く予定の人は加入しなければなりません。但し、特定の危険または有害な作業を行わない労働者数5人未満の個人経営の農業にあつては、労働保険に加入するかどうかは、事業主の意思や、その事業に使用されている労働者の過半数の意思にまかされています。

※ 詳しくは、茨城労働局ホームページをご覧ください。

* 労災保険の農業者のための特別加入制度[規範項目49(108ページ)]参照。

◆参考情報

- ・茨城労働局HP
<http://ibaraki-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>
- ・労働パンフレット「知って得する8カ条」（茨城県商工労働部労働政策課HP）
<http://www.pref.ibaraki.jp/bukyoku/syoukou/rosei/wakamono/>

◆関連法令等

- ・労働基準法
- ・職業安定法
- ・労働者災害補償保険法
- ・最低賃金法
- ・労働安全衛生法

<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi>
(総務省HP 法令データ提供システムで入手可能)