

はじめに

2013年に旧著『農家・法人の労務管理』を発行してから10年余りが過ぎましたが、いまだに多くの農業経営者の皆さまにご愛読いただいています。

この間、働き方改革関連法や育児・介護休業法、パワハラ防止法など、農業の現場も対象になる法律改正が行なわれました。また、政府の副業・兼業の推進に伴い、スマホのアプリを活用した1日単位・時間単位のアルバイトが広がり、他産業に従事する人が休日に農業で働く機会も増えてきました。農作業のバイトは本業の労働時間に通算されないために割増賃金が発生することがなく、副業・兼業先として農業で大歓迎されています。

さらに、外国人の雇用については特定技能制度によって農繁期のみ労働派遣が認められるようになっただけでなく、「特定技能2号」の対象に農業も追加されることで長期間の雇用が可能になりました。本書は、そうした法改正や新制度への対応も加え、旧著を大幅に増補・改訂しました。

農業の労務管理は他産業と異なります。労務管理の基本となる「労働時間」「休日」「休憩」の規程について、たとえば、他産業の労働時間は労働基準法により「1日8時間以内」とされています（労働基準法第41条）。一方、農業は天候に左右される仕事のため、労働基準法のこの規定は適用されません。労働時間を「1日10時間」としても違法ではないのです。実際に、そのようにしている農業法人もあります。

最もまずいのは、労働条件通知書や就業規則で他産業並みに1日8時間労働としておいて、実際はそれ以上働いても残業代を支払わない場合です。当然、従業員が不満を持ち、辞める原因になります。また、従業員が労働基準監督署へ訴えれば、3年間さかのぼって残業代を支払うこととなります。

1人でも労働者を雇い入れれば、農業法人だけでなく、個別農家でも労働基準法の適用を受けま
す（パートタイマー、アルバイトでも同じです）。労働者を雇用するとその日から「使用者」になり、
使用者としての責任が生じ、「労務管理」も必要になります。

この本は、農業経営を行なう使用者の視点から説明していますが、従業員の方にもぜひ読んでい
ただきたい内容となっています。従業員の皆さんにとって職場は生活の糧を得るだけでなく、仕事
をとおして多くの時間を過ごす大切な場所です。農業の職場に勤務し、農業を職業にしようと考え
ているのであれば、きっと本書の知識が役立ちます。

「労務相談 ここが聞きたいQ&A」のコーナーは、日々、私どもの事務所に寄せられる質問のな
かから、農業に係る労務管理の疑問をQ&A形式で解説しています。気軽にお読みください。

2024年3月

特定社会保険労務士 福島公夫
特定社会保険労務士 福島邦子

目次

はじめに

1

序章 あなたの農場に必要な労務管理

1 労務管理と法律のかかわり

労務管理の基本は労働基準法

14

農業は労働基準法の重要規定が適用除外

14

農業が適用除外になっている理由

16

農業の適用除外は知られていない

17

従業員にも理解してもらおう

18

2 最低限行なわねばならない労務管理の要点

働き方改革関連法等で農業にも適用されたこと

18

8つの労務管理項目について自己評価を

26

8項目の自己評価を表にまとめる

30

▼労務相談 ここが聞きたいQ&A

①就業時間の変更は可能? ◆25 / ②正社員とアルバイトの待遇差を聞かれたら ◆29 / ③学生は労働法をどの程度知っているの? 「労働法〇×クイズ」に挑戦 ◆31

第1章 募集から採用まで

1 募集方法

人材確保のために多様な方法で募集
農業経験の少ない人の募集に使える制度

2 面接、採用諸手続き

個人面接の実施
採用の可否通知
身元保証書

3 労働条件通知書と雇用契約書

面接から雇用契約までの流れ
小規模経営者は「労働条件通知書兼雇用契約書」でもよい

4 法定の重要書類

必ず作成しなければならない「法定3帳簿」
健康診断個人票も作成

5 雇用形態と雇用期間

有期雇用契約を3回更新すると「雇い止め予告」が必要に
有期雇用契約を繰り返すと「期間の定めのない契約」に転化
無期転換社員≠正社員ではない

6 試用期間

試用期間の長さ
本採用を拒否するには理由が必要
本採用拒否の手続き

▼労務相談 ここが聞きたいQ&A

④シルバー人材センターを活用したい ◆35 / ⑤「辞めない人」を採用する秘訣は ◆39 / ⑥雇用契約書と労働契約書は何が違うの? ◆51

第2章 職場の規律

1 就業規則

就業規則に記載する事項
就業規則が法律や雇用契約と違っていたら

2 労働時間・休憩・休日

労働時間とは何か
農業には労働時間の規則がない
他産業の変形労働時間制
休憩時間は労働から離れることを保障している時間
休日は労働義務のない日
振替休日で天候不良へ対応

3 農業でも与える必要がある年次有給休暇等

使用者には「時季変更権」がある
計画年休による年5日有休取得
半日単位や時間単位で与えてもよい
年休の買い上げは原則できない

4 退職

年休の日に支払う賃金
母性保護や育児・介護等の休暇
年休の出勤率算定に加える休暇

5 懲戒、解雇

定年退職
契約期間満了退職
自己都合退職
合意退職

懲戒の種類
客観的に合理的な理由のない解雇は無効
解雇の手続き
懲戒解雇
普通解雇
整理解雇

6 労働基準監督署の調査

調査には強制力がある

84 84 84 84 82 82 81 78 78 78 76 74 74 74 72 70 69 69 68 67 66 66 65 64 62 62 60 60 58 56 56

▼労務相談 ここが聞きたいQ&A

- ⑦農業参入する法人の労務管理の留意点◆57 / ⑧秘密保持義務の対策は◆59 / ⑨「休憩」「休業」「待機」の違いは◆61 / ⑩休憩時間に10時と15時の休みも入れていいの◆61 / ⑪副業者の労働時間は通算になる？◆63 / ⑫弾力的な労働時間にしたい◆63 / ⑬熱中症対策は使用者の法的義務◆65 / ⑭年休の買い上げはできるのか◆67 / ⑮男性も育児休業を取れるのか◆73 / ⑯繁忙期に突然、退職すると言われたら◆75 / ⑰アルバイトを解雇しようとしたら、「解雇予告手当」を請求された◆77 / ⑱遅刻常習者への処分◆79 / ⑲従業員への損害賠償請求◆79 / ⑳労基署や労働局に相談できること◆83 / ㉑5S活動って何？◆85

第3章 賃金

1 賃金形態

- 日給制と月給制の違い..... 90
- 月給制には日給月給制と完全月給制がある..... 90

2 賃金の決め方・支払い方

- 賃金体系を決める..... 91
- 給与計算の方法..... 94
- 労働・社会保険料の事業主負担額..... 97

3 賃金のトラブルで訴えられないために

- 賃金支払いの5原則..... 98
- 最低賃金額以上を支払う..... 100
- 残業の認識は厳しく..... 100
- 残業代を減らす方法..... 102

4 人事評価

- 農場での役割明確化..... 105
- 行動面評価は仕事ができる人を基準にする..... 108
- 人事評価表―技術・行動・役割の実行状況..... 110
- ▼労務相談 ここが聞きたいQ&A
- ⑳農作業の労賃の目安はどれくらい◆93 / ㉑6次化で直売所や農産加工を始めたときの労災保険料率◆95 / ㉒残業代の計算方法は◆101 / ㉓農業は「年俸制」もあり？◆103 / ㉔農業でも定期昇給は必要か？◆105 / ㉕日本農業技術検定とは？◆113

第4章 労働・社会保険

1 労働基準法の災害補償責任

116

2 労働保険とは労災保険と雇用保険

117

労災保険で災害補償責任をまぬがれる
雇用保険は育児休業給付も受けられる

117
122

3 社会保険（健康保険・厚生年金）はよい人材確保の条件

122

健康保険には国保にない制度がある
厚生年金に入ると年金は増える
パートタイマーの社会保険加入要件
社会保険加入の従業員メリット

122
124
126
128

▼労務相談 ここが聞きたいQ&A

②④労災保険に入りたい◆119 / ②④労災事故が起きてしまったら◆120 / ③④農作業の事故防止に役立つヒヤリ・ハット◆121 / ③④教育訓練給付金とは◆123 / ③④社会保険の加入手続きが知りたい◆125 / ③④パートから社会保険に入りたいと要望がありましたか……◆127 / ③④農業者年金って何？誰でも加入できるの◆128

第5章 研修生・外国人労働者の労務管理

1 研修生と労働者の違い

132

使用者の判断ではなく実態で決まる両者の違い
研修目的は「自己啓発型」か「見習型」か

132
132

2 外国人労働者

134

特定技能制度とは
外国人技能実習生の労務管理の基本

135
135

第6章 雇用に関する助成金

1 農林水産省関係

138

正社員での雇用が条件となる「雇用就農資金」
海外研修もできる「次世代経営者育成タイプ」
農業大学校生も対象になる「就農準備資金」
認定新規就農者が対象になる「経営開始資金」

138
140
141
142

2 厚生労働省関係

数多くの支給対象がある厚生労働省の雇用助成金
助成金受給のポイント

▼労務相談 ここが聞きたいQ&A
③ 社労士に依頼できることは◆141

図表目次

索引

147 146

—— 付録 —— 農業の就業規則例（解説付き）

イラスト||キモトアユミ

143

序章 あなたの農場で必要な労務管理



1 労務管理と法律のかかわり

労務管理とは、「労働生産性を高める目的から、企業とその従業員に対して行なう一連の管理」のことです。具体的な労務管理の内容は、「従業員の採用、労働時間、賃金、人事評価、退職・解雇、労働保険・社会保険、安全衛生」といった本書で説明している事柄になります。

● 労務管理の基本は労働基準法

労務管理に関する手続き（たとえば、採用や解雇）や最低基準（たとえば、最低賃金）などは、法律で定められています。そのため、労務管理では「法律でこのようになっているから、自社ではこうしよう」という流れになるのが一般的です。

労務管理に関係する法律は労働法といわれます。労働法は、労働にかかわる各種法令の総称のことです。その労働法の中核になって、労務管理の基本的事項を定めている法律が「労働基準法」です。労働基準法は、家族経営（同居の親族のみ使用）の場合は直接的な関係はありませんが、1人でも労働者を雇うと適用になります。

労働基準法の違反を取り締まっている役所が労働基準監督署です。労働基準監督署にいる労働基準監督官には、特別司法警察員としての権限が与えられています。労働基準法に違反すると罰金や、悪質な場合は懲役刑に処せられることもあります。

でも、そんなに心配しないでください。農業は他産業より労働基準法の適用規定が少なくなっています。これから本書を読んでいただければわかります。

ところで、労務管理に関する法律は、「表1」のようになくさんあります。本書は、農業に必要な労務管理の説明をするなかで、その根拠となる法律と何条であるかを示し、条文はなるべくシンプルにまとめて説明しています。

● 農業は労働基準法の重要規定が適用除外

労働基準法に違反すると、罰金や悪質な場合は懲役刑に処せられることもありますので、注意が必要です。でも農業は天候に左右される等の理由から、労働基準法第41条および別表第一（第6号、第7号）で規定されているとおり、労働基準法の重要規定が適用除外（適用されないこと）になっています。

表1 労務管理に関する法律

名称	内容
労働基準法	賃金・労働時間・休日・労働契約など、労務管理の基本的事項を定めている。 *年次有給休暇5日の取得義務や他産業の残業上限時間の規定が追加された
パートタイム・有期雇用労働法	パートなど非正規労働者の適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実、雇用管理改善などを目的としている。 *同一労働同一賃金の規定が追加された
労働安全衛生法	労働災害防止を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保すること等を目的としている。 *始業・終業時刻や労働時間の記録義務の規定が追加になった
労働契約法	雇用にあたり労働者と使用者の間で締結される労働契約の基本的事項を定めている。労働契約法第5条では、「使用者は、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」という安全配慮義務を定めている。
男女雇用機会均等法	労働者の募集・採用、配置、昇進、職種、労働契約の更新等について、性別を理由としての差別的取扱いを禁止している。
育児介護休業法	育児または家族の介護を行なう労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することなどを目的としている。
高齢者雇用安定法	企業における65歳までの継続雇用や定年年齢の引き上げなどを図る目的がある。 *2021年4月1日から70歳までの就業機会の確保について事業主の努力義務が設けられたが、当面は強制ではない。
労働者災害補償保険法（労災）	労働者の業務上または通勤上災害等による負傷・疾病・障害・死亡への給付等について定めている。
雇用保険法	労働者が失業した場合に支給される失業給付のほか、雇用の安定と就職の促進を図るために、教育訓練給付、雇用継続給付などについて定めている。
健康保険法	企業（農業法人含む）の労働者およびその被扶養者を対象とする健康保険について定めている。なお、自営の農業者が加入する国民健康保険（国保）とは異なる。
厚生年金保険法	企業（農業法人含む）の労働者が加入する厚生年金保険について定めている。
労働施策総合推進法	事業主に職場におけるパワーハラスメント防止措置を講じる義務を定めている。

*働き方改革として新たに規定された内容

労働基準法第四十一条

この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者

別表第一

- 六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

- 七 動物の飼育又は水産動物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業

(アルバイト、季節雇用者用)

労働条件通知書

年 月 日

殿

所在地
事業場名称
事業主

㊞

雇用期間	年 月 日 ~ 年 月 日迄
契約更新等について	1.契約の更新：あり（以下の基準により更新することがある） ・ なし ①契約期間満了時の業務量 ②勤務成績・勤務態度・能力 ③農場の経営状況 2.更新上限の有無：あり（更新 回まで/通算契約期間 年まで） ・ なし
就業の場所	(雇入れ直後) 事業主の農場および作業場 (変更の範囲) 変更なし
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) 1.農作業全般 2.農作物などの運搬業務 (変更の範囲) 1.農作業全般 2.農作物などの運搬業務
始業・終業時刻 休憩時間 所定労働時間	始業 時 分、 終業 時 分 休憩時間 時 分～ 時 分 所定労働時間は、 時間 分とする。 *始業・終業時刻・休憩時間は、業務の都合により繰り上げ・繰り下げする場合がある
所定時間外労働	あり ・ なし
休日労働	あり ・ なし
休日	勤務表で定める
年次有給休暇	法定の年次有給休暇
賃金	基本給：月給 ・ 日給 ・ 時給 円 通勤手当： 円 所定外労働の割増率 時間外： %、 休日： %、 深夜： 25%
賃金締切日・支払日	賃金締切日 毎月 日 賃金支払日 当月 ・ 翌月 日
賃金の支払方法	指定口座に振込み ・ 現金
退職に関する事項	自己都合により退職する場合： 退職する 30 日前に届け出ること
解雇の事由	①身体または精神の障害等によって、業務に耐えられないとき ②勤怠状況が著しく不良で、改善の見込みがないとき ③業務効率が著しく不良で、向上の見込みがないとき ④正当な理由なく業務命令に従わないとき ⑤その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
昇給・退職手当・賞与	なし
労働・社会保険	雇用保険の適用 あり・なし、 厚生年金保険・健康保険の加入 あり・なし
相談窓口	事業主

記載のない事項については、労働基準法の定めるところによる。

図3 労働条件通知書 (例)

労働条件通知書 兼 雇用契約書

年 月 日

殿

所在地
事業場名称
事業主

㊞

雇用期間	年 月 日～期間の定めなし
就業の場所	(雇入れ直後) ○○農場 (変更の範囲) □□県内の当社農場
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) 1.農作業全般 2.農作物などの運搬業務 (変更の範囲) 1.農作業全般 2.農作物などの運搬業務 3.農産物加工業務
始業・終業時刻 休憩時間 所定労働時間	I型(4月～11月) 始業 8時00分、 終業 18時00分 休憩時間 10時00分～10時15分 12時00分～13時00分 15時00分～15時15分 所定労働時間は、8時間30分とする。 II型(12月～3月) 始業 8時30分、 終業 17時00分 休憩時間 12時00分～13時00分 所定労働時間は、7時間30分とする。 *始業・終業時刻・休憩時間は、業務の都合により繰り上げ・繰り下げする場合がある
所定時間外労働	あり ・ なし
休日労働	あり ・ なし
休日	年間 日 (勤務表で定める)
年次有給休暇	法定の年次有給休暇
賃金	基本給： 月給 ・ 日給 ・ 時給 円 通勤手当： 円、 ○○手当： 円 所定外労働の割増率 時間外： %、 休日： %、 深夜： 25%
賃金締切日・支払日	賃金締切日 毎月 日 賃金支払日 当月・翌月 日
賃金の支払方法	指定口座に振込み ・ 現金
退職に関する事項	自己都合により退職する場合：退職する 30 日前に届け出ること 解雇：就業規則第 条、第 条に定める通り
昇給	あり (就業規則第 条による)
退職手当	なし
賞与	あり：会社の経営状況および勤務成績を勘案して支給することがある
試用期間	あり：○カ月間 ・ なし
労働・社会保険	雇用保険の適用 あり・なし、 厚生年金保険・健康保険の加入 あり・なし
以上のほか、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所 () 上記労働条件を確認し、契約を致します。 住所 氏名	

㊞

図2 労働条件通知書 兼 雇用契約書 (例)

●農業には労働時間の規制がない

雇用契約書（労働契約書）や就業規則で定められた労働者の労働時間のことを「所定労働時間」といい、所定労働時間を超えて働くことを「残業」といいます。

一般的には、始業・終業時刻から休憩時間を引いた時間が所定労働時間になっています。農業でも、所定労働時間を定める必要はありません。しかし、他産業のように1日8時間・1週40時間以内という規制はありません。さて、農業における所定労働時間の設定には次の二とおりのお考えがあります。

- ① 他産業と同じく1日8時間・1週40時間以内にする。
- ② 経営上必要な長めの時間にする。

他産業と同じ所定労働時間は、従業員募集には有利ですが、時間外労働には残業代を支払う必要が生じます。一方、長めの労働時間は従業員募集には不利ですが、未払い残業代のトラブルは少なくなります。

農業は、雨・風・雷などによって作業中断となり天候回復を待つ時間が発生します。さらに、作業再開が無理となると「今日は終わってください」という労働免除さえ行ないます。こうしたことも、所定労働時間を長めに

している背景です。

また、農場のなかには表11のように1日の所定労働時間を年間同じでなく、夏期は長めに、冬期は短めにしているところも多くあります。

●他産業の変形労働時間制

繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くする制度を一般的には「変形労働時間制」といい、他産業にも認められています。しかし、他産業の変形労働時間制には、多くの法的規制があります。たとえば他産業の「1年単位の変形労働時間制」は、1年以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内において、1日8時間・1週40時間を超えて労働させることができる制度です。

さらに、他産業の「1年単位の変形労働時間制」には次の規制があります。

- ① 労使協定を締結し、労働基準監督署長へ届け出る。
- ② 労働日数は、対象期間が3カ月を超えると1年当たり280日以内。
- ③ 1日の上限は10時間まで。
- ④ 1週の上限は52時間まで。

労務相談

ここが聞きたいQ & A



副業者の労働時間は通算になる？

Q 果樹農家ですが、他産業に勤務している副業者（ダブルワーカー）を土日に雇っています。コンビニを経営している友人から「労働時間は通算されるので週40時間を超えた副業者の賃金は25%割増しで支払う必要がある」と言われました。以前、彼の店は労働基準監督署の調査があった際、指摘を受けて割増し分の賃金を数十万円も支払ったそうです。農業の場合も、副業者の労働時間を通算して割増賃金を支払うのでしょうか。

A 確かに労働基準法第38条では「労働時間は、事業場を異にする場合においても通算する」とされているので、通算して1日8時間、週40

時間を超えた副業者に25%の割増賃金を支払う必要があります。

ただし「農業・畜産業・養蚕業・水産業については、労働時間は通算されない」と厚生労働省から通達（2020年9月1日）が出されており、割増賃金を支払う必要はありません。

労務相談

ここが聞きたいQ & A



弾力的な労働時間にしたい

Q 地球温暖化の影響で猛暑日が増え、夏場の農作業がはかどりません。また、従業員もバテ気味です。何か対策を取っている農場はありますか。

A 夏期の農作業は熱中症の心配もあり、どこの農場でも共通課題になっています。対策のひとつとしては、始業時間を早め、涼しい時間帯

での労働時間を増やすことです。

知り合いの稲作の農業法人では、通常8時始業、17時終業の労働時間を、7月と8月については「5時始業・14時終業（うち1時間休憩）」に変更しました。従業員のなかには、「12〜14時の作業がづらい」「休憩なしで働いて13時終業がいい」などの意見も出たそうですが、今でも夏場はこの労働時間にしていきます。

また、昼食の休憩時間を3時間にし、夕方の労働時間を多くしている農業法人もあります。近年の気候変動に対応するため、労働時間は年中弾力的に考える必要があります。



付録 農業の就業規則 例 (解説付き)

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、〇〇株式会社（以下、会社という）の従業員の就業に関する労働条件および服務規律その他の就業に関する事項を定めたものである。

解説 個人事業の場合は、会社名のところへ屋号と事業主名（〇〇農園・事業主〇〇〇〇）を記入してください。

(適用範囲)

第2条 この規則は、第2章で定める手続きにより採用された従業員に適用する。ただし、無期転換従業員およびアルバイト等の有期雇用である従業員については、第10条（休職）、第4章（勤務）、第5章（休暇等）、第6章（賃金、退職金）および第7章の定年に関する規定は適用しない。適用しない部分については、個別に締結する労働契約および第10章（補則）による。

解説 この規則は、全従業員に適用されます。ただし、アルバイト等には適用されない部分があることを示しています。

(規則の遵守)

第3条 会社および従業員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

(採用)

第4条 会社は、入社を希望する者のうち、選考に合格し所定の手続きを行なった者を従業員として採用する。

(採用選考)

第5条 従業員として入社を希望する者は次の書類を提出するものとし、会社は、書類選考、面接試験を行ない、採用内定者を決定する。ただし、会社が認めた場合は、書類の一部の提出を省略することができる。

- ①履歴書（提出日3か月以内に撮影した写真を貼付すること）
- ②職務経歴書
- ③健康診断書（提出日前3か月以内に受診したものに限り）
- ④学業成績証明書および卒業（見込）証明書（新卒の場合）
- ⑤各種資格証明書その他会社が必要とするもの

(提出書類)

第6条 1 採用内定者が従業員として採用されたときは、会社の指定した日まで次に次の書類を提出しなければならない。ただし、会社が認めた場合は提出書類の一部を省略することができる。

- ①誓約書
 - ②身元保証書
 - ③住民票記載事項証明書
 - ④源泉徴収票（入社のに給与所得のあった者）
 - ⑤年金手帳および雇用保険被保険者証（職歴のある者）
 - ⑥個人番号カードまたは通知カードの写し
 - ⑦その他会社が必要とするもの
- 2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。
- 3 第1項第6号で取得する従業員および従業員の扶養家族の個人番号の利用目的は、次のとおりとする。
- ①雇用保険届出事務