

労務管理論

鋭農経営塾

講師：橋本將詞社会保険労務士事務所 橋本將詞

自己紹介



- ・ 農業労務管理
- ・ 就業条件の作成
- ・ 労働時間管理
- ・ 安全衛生管理
- ・ 賃金管理
- ・ 採用・教育・研修
- ・ 人材育成
- ・ 事業承継
- ・ その他、農業経営における「ヒト」にかかわることすべて。

社会保険労務士

● 農業経営を人事面からサポート。

集荷人

● 上鳥羽の生産者から教わった京都の野菜作りの伝統をつなぐ。



地元生産者の生産された野菜を、京都中央市場に委託販売する仲介をする仕事

- ・ 農業応援隊
- ・ 食育指導員
- ・ ボランティア
- ・ 集荷業

橋本 将詞 昭和47年12月17日生
京都市南区上鳥羽苗代町1-2 メゾンプランシュB 403
<http://sr-hasimoto.com> sr.hasimoto@gmail.com

平成13年3月 橋本将詞社会保険労務士事務所開業
平成22年4月 特定農作業従事者団体 京都農業有志の会 設立



講義後の姿

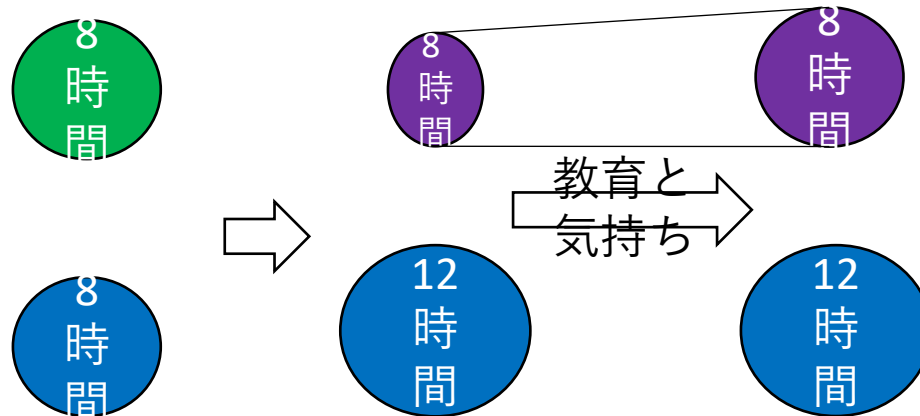
- ✓人材活用するための最低限の条件として労務管理があることを理解する。
- ✓労働基準法の知らなければならない部分を理解する。
- ✓他産業がどのような労務管理を行っているかを知る。
- ✓使用者と労働者との決め事が必要だということを理解する。
- ✓自分が何を求めているのか、同時に労働者が何を求めているのか、知る。
- ✓農作業安全のための取り組みは、最低限の補償として取り組むべきこと。
- ✓働き方改革の中で、農業が、今何に取り組むべきかを考える。



これから学ばれる鋭農経営塾での「ヒト」に関わること、すべてにおいて、学んだことを実践するために必要となる（労務管理に対する）意識と知識をもつこと。

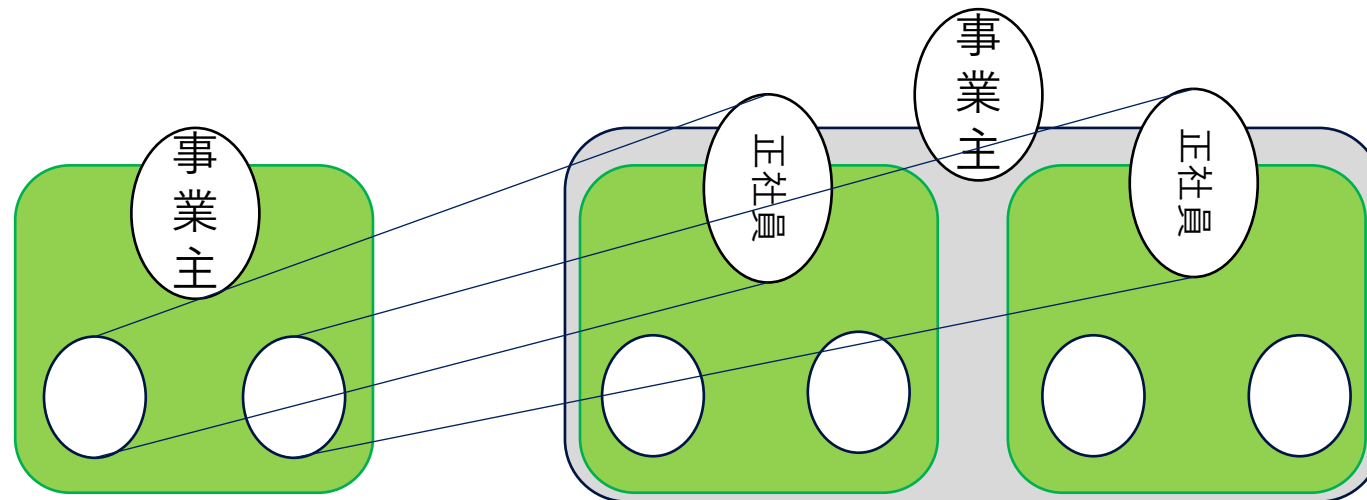
本日の講義を、実践しないと「人」はいなくなります。

これからの農業には、人材が必要



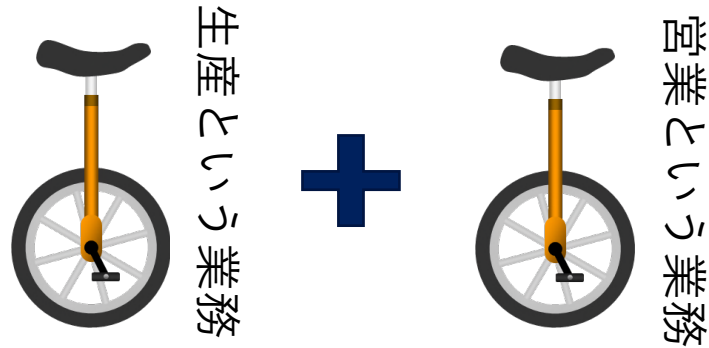
父と息子の家族経営。父が年齢をかさね、体力が衰える。人を雇うことを考える。

同じ時間でもできる作業（仕事量）は違う。同じ仕事量を同じ時間で行ってもらうためには、経験の積み重ねが必要。
「教育（仕組み）」と「（継続する）気持ち」が必要

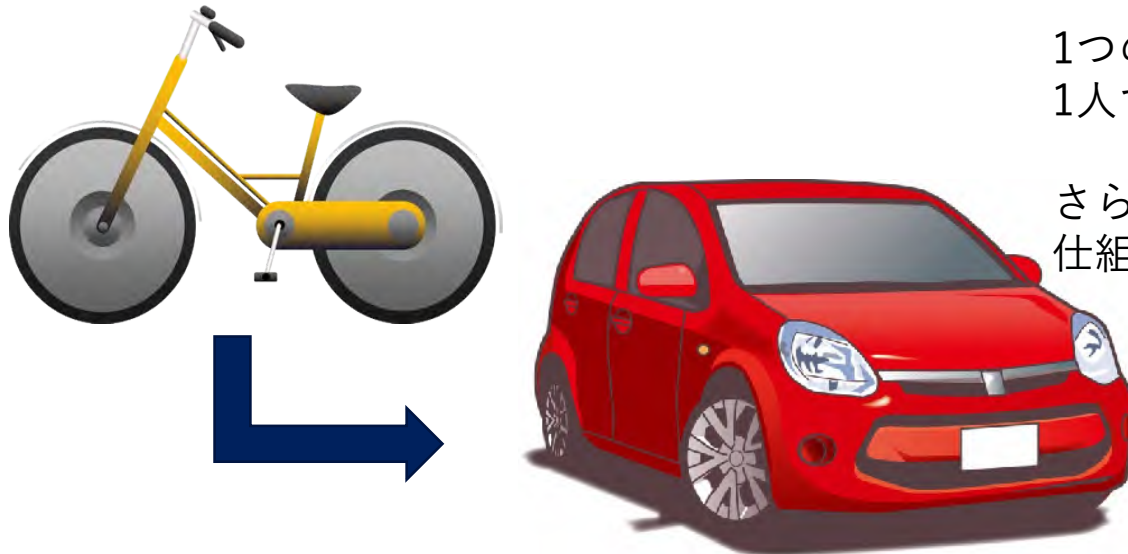


ポイントは、効果的な研修と継続できる労働環境

人づくりは、仕組みづくり。



管理という仕組み、マネジメントという手法



「タイヤを大きくする」
という考え方
「自転車を増やす」
という考え方

- ・ 少ない回転で遠くにいける。
- ・ 自分でこがずに目的を達せれる。
- ・ 自分で進みたい
- ・ とかく目的を達したい

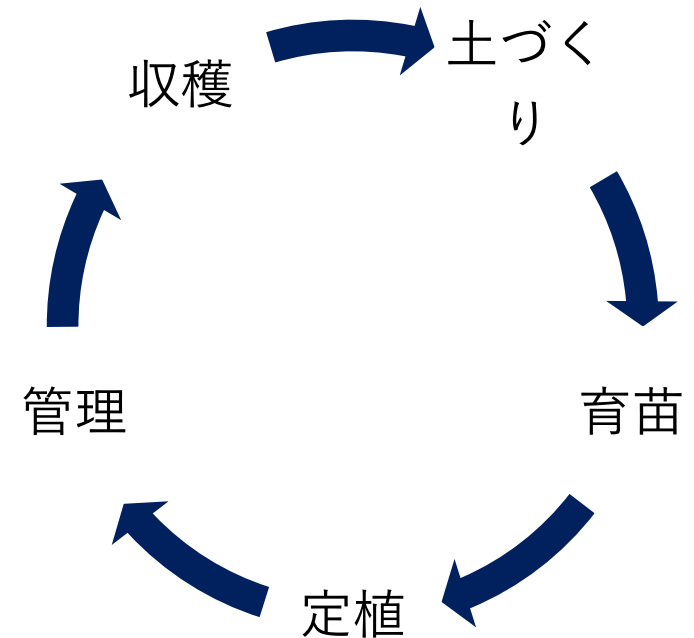
1つのタイヤを自分で漕ぐ発想から、
1人で二つのタイヤを漕ぐ仕組みを作る。

さらに、アクセルを踏めばどこまでもいける
仕組みを作ること。

この考え方がないと発展しない。

永く働いてもらわないと意味がない

農業って、毎日変化あるでしょ。



草刈という作業

- ・ 栄養がとられないため。
- ・ 収穫作業をスムーズにするため。
- ・ 陽をあてるため。

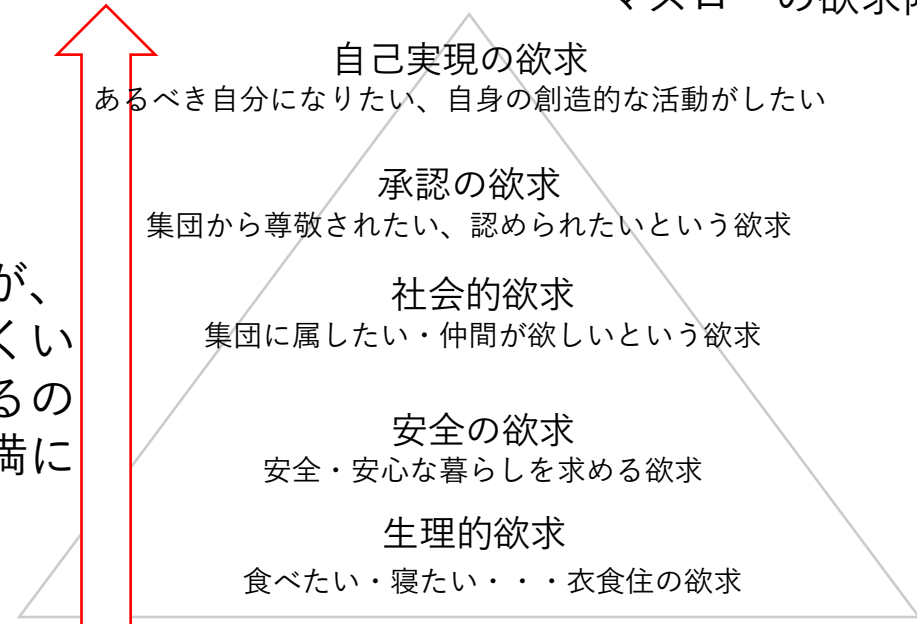
農業経験のない私にわからない、農業に携わる皆さんにしかわからない草刈作業の本当の意味。

年に数回収穫できるハウス内のみず菜でも、生育時期が違えば気温も湿度も毎日違います。畜産も養鶏も生き物・・・を扱う第一次産業は、昨日と同じはまずありません。つまり、毎日学ぶことばかり。作業が大変な上に、学ぶ意識を継続させるのは、並大抵の努力ではありません。

永く働いてもらうための環境として・・・

マズローの欲求階層論

ハーズバーグの動機づけ
衛生要因は、満たされないと不満に思うが、
どんなに満たしてもやる気につながりにくい
要因。満たされるとさらにやる気をみせるの
が動機づけ要因。ただ、逆になくても不満に
はならない。



衛生要因（働きやすさ）

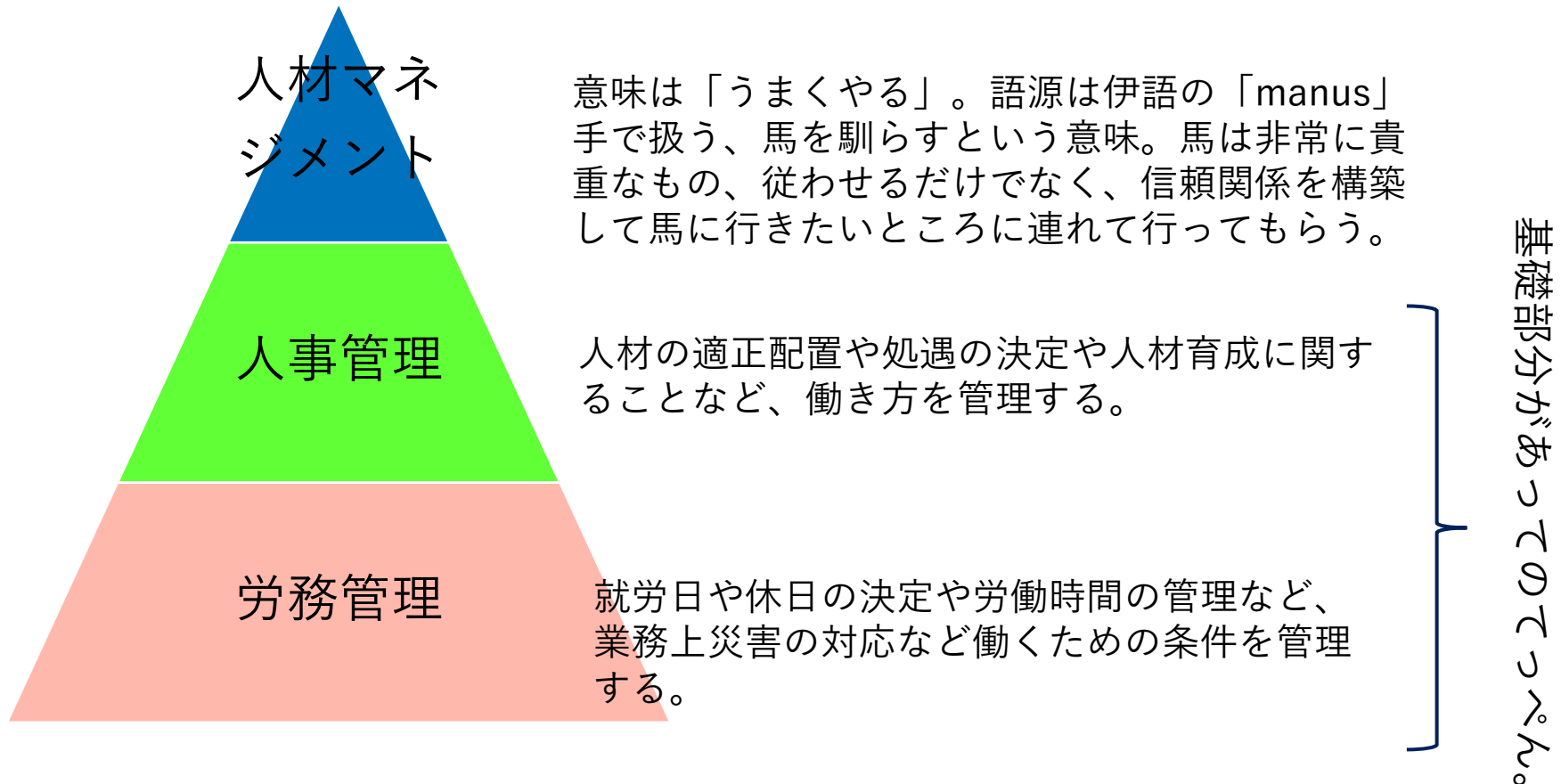
- 労働環境（労働時間、休日）
- 給与、賞与
- 上司、同僚、部下との関係

動機づけ要因（働きがい）

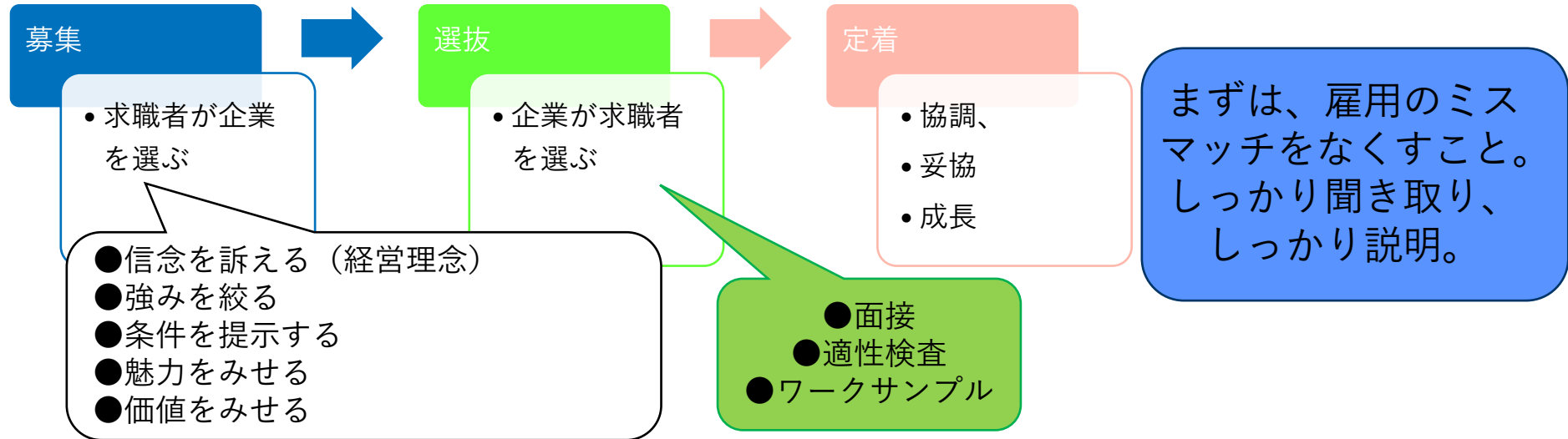
- 達成感
- 役割の実感
- 成長、キャリアアップ

	衛生要因が満たされている	衛生要因が満たされていない
動機付け要因が満たされている	不満はないし ヤル気も充実している	ヤル気はあるけど 不満がある
動機付け要因が満たされていない	不満はないけど ヤル気もない	ヤル気はないし 不満もある

労務管理が基本です。



労務の始まりは面接から。



聞いてはいけないこと

本人に責任のないこと

- 本籍・出生地
- 家族に関すること
- 住宅状況
- 生活環境、家庭環境

本来自由であること

- 宗教、支持政党
- 人生観、生活信条
- 思想、購読新聞、愛読書

面接の進行

雑談（緊張をほぐす）

経験を聞く⇒掘り下げる

志望動機

経営理念、目指すところ

会社の待遇、勤務内容

感想、展望等

揃えなければならない書類・帳票

賃金台帳

- 労働日数と労働時間
- 賃金詳細、控除額

労働者名簿

- 氏名・住所
- いわゆる管理簿

出勤簿

- タイムカード
- 押印形式

雇入通知書

- 法に定められた記入項目
- 条件の詳細

上記は、法定三帳簿（賃金台帳、労働者名簿、出勤簿）といい、「法定」とあるように、法に定まって揃えておかないといけないものです。労務管理書類として必ず事業所に備え付けが必要で、労働基準監督署やハローワークなどへの手続きの際に必ず提出を要求されます。アルバイトなど非常勤にかかわらず日雇い労働者であっても作成することが必要です。

雇入通知書の中身①

トラクターを購入するときも、新しいお客さんと取引するときも、必ず行うことが契約内容の確認です。「人を雇う」といいますが、これも「雇用契約」という契約です。働く条件を気にするのは雇われる側も同じです。条件がしっかりと定まっていないと、「大丈夫か？」と不安に思われるのはもちろんのこと。もし、最低条件を定める労働基準法などを下回る条件で雇うと、その条件は無効となり、法律に定める条件が契約内容となること、ご存知でしたでしょうか。

働く環境は、会社が決めること。法律通りで本当にいいですか。条件はこちらが決めてしっかりと把握するほうがいいに決まっています。

労働条件通知書

<div style="text-align: right;">年 月 日</div> <div style="text-align: center;">殿</div>	
事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	・期間の定めなし ・期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）
更新の有無	1 更新の有無（イ 自動的に更新、ロ 更新する場合有り、ハ 更新しない） 2 最初の3ヵ月を試用期間とします。その間、ご自身で農業への体力的、精神的な対応について熟慮ください。その後、農業の流れをつかんでいただきます。契約満了前に改めてご自身の考えをお聞きし、弊社の評価（体力、精神力、仲間意識、就労に関する熱意など）とあわせて考慮し、更新の有無を判断します。
就業の場所	弊社管理農場及び施設 従事すべき業務の内容 農作業全般（納品、顧客対応も含む）

契約期間、更新の有無

- 期間の定めがあるかないか。
- 更新をするかどうか。

就業の場所、従事する業務

- どこで働くのか。
- どんな業務を行うのか。

雇入通知書の中身②

始業・終業の時刻、 休憩時間、 就業時転換、 所定時間外労働の有無	1 始業・終業の時刻等				
	月	始業時刻	終業時刻	休憩	就業時間
	冬季時刻	8:00	17:00	90分	7.5時間
	夏季時刻	6:00	17:00	120分	9時間
	○基本的には上記のとおりとする。冬季・夏季の時季については、その年の気候、日照量、寒暖差、降雨量など、天候、自然環境によって切り替えの決定する。				
休日	2 1ヵ月を平均して1週40時間制を採用し、各月における総労働時間は下記表までに抑えるものとする。				
	月の暦日数		所定労働時間数		
	31日		177.2時間（≒40時間×31日÷7日）		
	30日		171.5時間（≒40時間×30日÷7日）		
	29日		166時間（≒40時間×29日÷7日）		
	28日		160時間（≒40時間×28日÷7日）		
	○ただし、上記所定労働時間数を超える場合があり、その場合は時間外労働分の賃金を支払う。				
休暇	休日は、毎月1日から末日までを1ヵ月のうちの6日を休日とする。具体的な日付については、1ヵ月毎に本人の希望を勘案し、毎月25日までは決定する。雨などの天候により業務ができない場合、6日のうちの休日に振り替える場合がある。				
	なお、その他の休日として下記の通りとする。				
休暇	○年末年始シフトによる3日間				
	1 年次有給休暇 雇入れの日から6か月継続勤務した場合→（法令通り）日				
休暇	2 その他の休暇 有給（ ）、無給（慶弔休暇等 ）				

始業・終業の時刻、休憩時間等

- 朝は何時から、夕方は何時まで仕事なのか。
- 休憩はどれくらいあるのか。

休日

- 休日はどれくらいあるのか。
- 決まっているのか。どのように決めるのか。

休暇

- 休暇はどうなっているのか。
- 身内が亡くなったときは休めるのか。

雇入通知書の中身③

賃金	基本給 月給 時給 日給 円
	基本給は、生活給と職務給を合算したものとし、今後変動する。
2 諸手当の額又は計算方法	
イ (通 勤 手当 円 / 計算方法: 実費×出勤日数)	
ロ (家 族 手当 円 / 計算方法: 扶養人数× 円)	
ハ (手当 円 / 計算方法:)	
ニ (手当 円 / 計算方法:)	
3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率	
イ 所定時間外 法定 超 (0) %、所 定 超 (0) %	
ロ 休 日 法定休日 (0) %、法定外休日 (0) %	
ハ 深 夜 (25) %	
4 賃金 締切日 (毎月末日)、支払日 (翌月 10 日) 5 支払方法 (銀行振込み)	
5 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無, 有 ())	
6 昇 給 (有 (会社業績、個人職務能力等を総合的に判断して検討) , 無)	
7 賞 与 (有 (会社業績、個人職務能力等を総合的に判断して検討) , 無)	
8 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)	
退 職	1 定年制 (有 (60 歳) , 無) *60 歳以降は 65 歳まで各年契約あり。 2 自己都合退職の手続 (退職日の (30) 日以上前に届け出ること) 3 解雇の事由及び手続 就業規則 条～ 条による
そ の 他	社会保険等の加入状況 要件によって加入

賃金

- 時給、週給、月給
- 手当の有無
- 割増賃金の有無
- 賃金のめと支払いについて
- その他 (賞与、昇給など)

退職

- 定年の有無
- 辞めるときの約束事
- 解雇の事由

その他

- 加入する保険制度。
- 相談体制の事項

2020年4月1日よりパートタイム労働法が改正され、パートタイム・有期労働者法となっています。2021年4月1日より中小企業者も対象とされ、パートを雇い入れる際の明示についても厳しくなっています。(昇給、賞与、退職金の有無)

有期労働契約 更新及び雇い止め 無期転換ルール

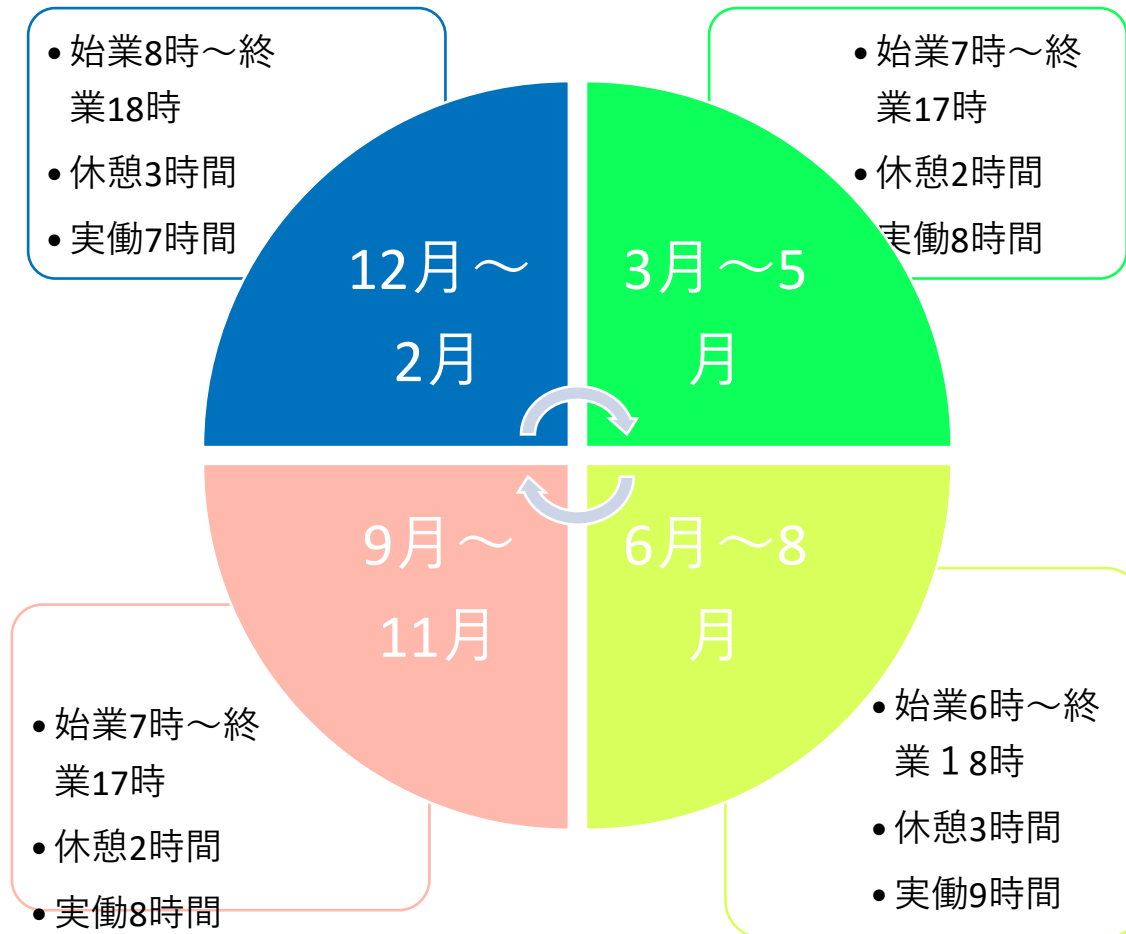


- 期間満了の30日前までに予告が必要（3回以上更新、1年を超える契約期間等）
- 更新しない判断基準を予め明示
- 雇い止めの理由についての証明



有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などの使用者が無期労働契約に転換しなければなりません。

始業及び終業の時刻



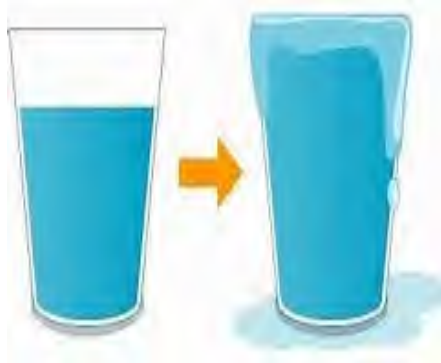
○農業＝第41条（適用除外）が適用
農業従事者については、以下の部分について、
労働基準法の適用（制約）を受けません。

- ・労働時間（第32条～32条の5）
- ・休憩（第34条）
- ・休日（第35条）
- ・労働時間及び休憩の特例（第40条）
- ・時間外・休日労働（第33条 第36条）
- ・時間外労働の割増賃金（第37条）
- ・年少者の特例（第60条）

農業の事情を説明しておくこと
（例）

時季の変更及び始業・終業の時刻は、その年の気候、日照量、寒暖、降雨量や天候など自然環境と作物の成長状況により繰り上げもしくは、繰り下げることがある。

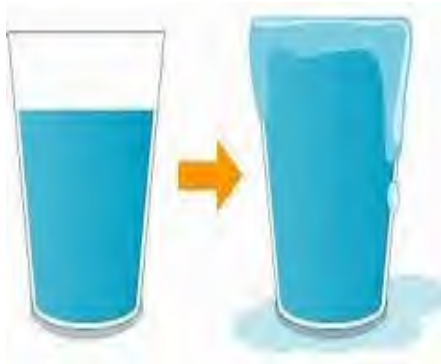
法定労働時間と所定労働時間



法定労働時間（法に定める労働時間）

1日8時間、1週40時間を超えてはならない。

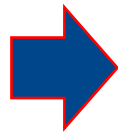
8時間のコップと40時間のコップ。溢れることは違法だが、労働基準法第36条に規定する労使協定を労働基準監督署に届け出ること、その協定の範囲内で溢れても違法ではなくなる。



所定労働時間（契約に定める労働時間）

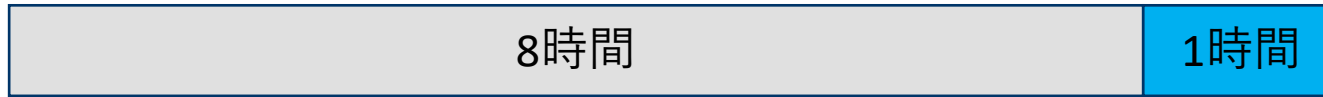
法定労働時間内であって、労働契約時に定める労働時間。

結果として法定労働時間を上回ることができない。契約時の約束（当事者間の同意）で所定を超えて残業させることができる。



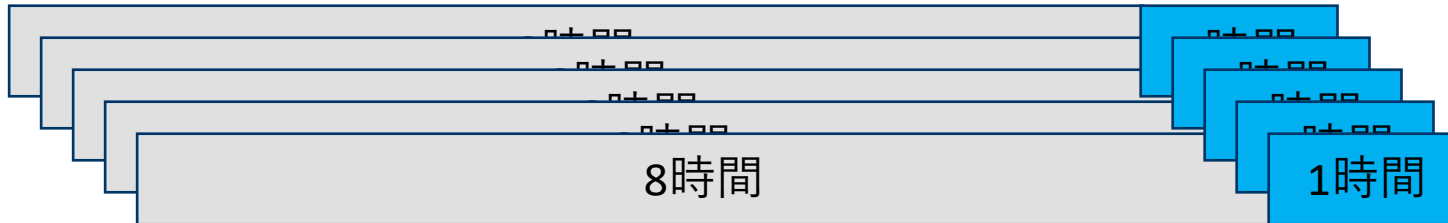
そもそも、労働時間の項目が適用されないのが農業。だから、36協定も不要。でも、契約時の約束は守る必要がある。

割増賃金について



時給1000円

8時間 × 1000円 = 1日 → 8000円	1時間残業	1000円 × 1.25 = 1250	計9250円
8時間 × 1000円 = 1日 → 8000円	1時間残業	1000円 × = 1000	計9000円

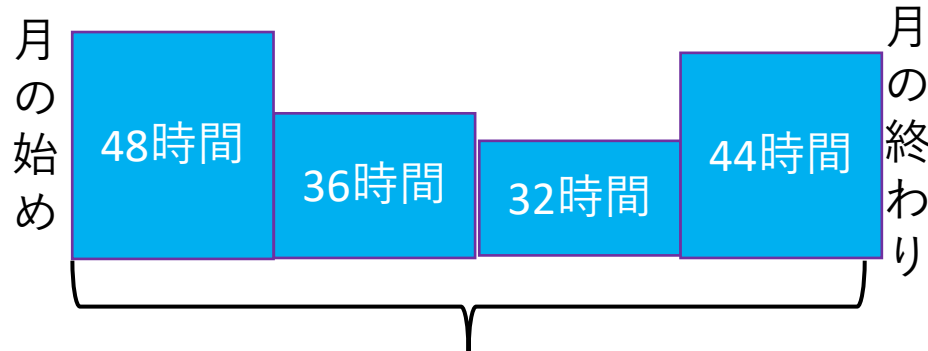


時給1000円

40時間 × 1000円 = 1日 → 40000円	5時間残業	5000円 × 1.25 = 6250	計46250円
40時間 × 1000円 = 1日 → 40000円	5時間残業	1000円 × = 5000	計45000円

農業は、割増賃金について適用除外になっているため、時間外と休日に労働したとしても割増の25%（休日は35%）の手当が不要です。ただし、深夜手当（22時～翌5時）の労働に関しては25%の手当は必要。ただ、払わなくていいから払わない、これで本当にいいのか、考えてみてください。

変形労働時間制



4週160時間（40×4週）→1か月を平均して1週40時間で納まっている

1月	2月	3月	4月	5月	6月
160	150	160	180	190	190
7月	8月	9月	10月	11月	12月
170	170	190	190	170	160

1年52週×40時間→1年間を2080時間で割り振ると、1か月を平均して1週40時間で納まっている

例えば、1ヵ月30日の週で、週平均40時間の労働とした場合、1ヵ月で何時間の労働時間となりますか。

$$30日 \div 7日 \times 40時間 = 171.5時間$$

31日では？

$$31日 \div 7日 \times 40時間 = 177時間$$

予め、171.5（もしくは177時間）の労働時間で月のシフトを決めることができる。

夏は忙しい、冬は暇。

という、季節（月）に応じて、労働時間を割り振ることができる。

「契約」において、所定労働時間働いてもらうことで支給する賃金・・・というように、〇〇円もらえる条件として時間数を決めるから。

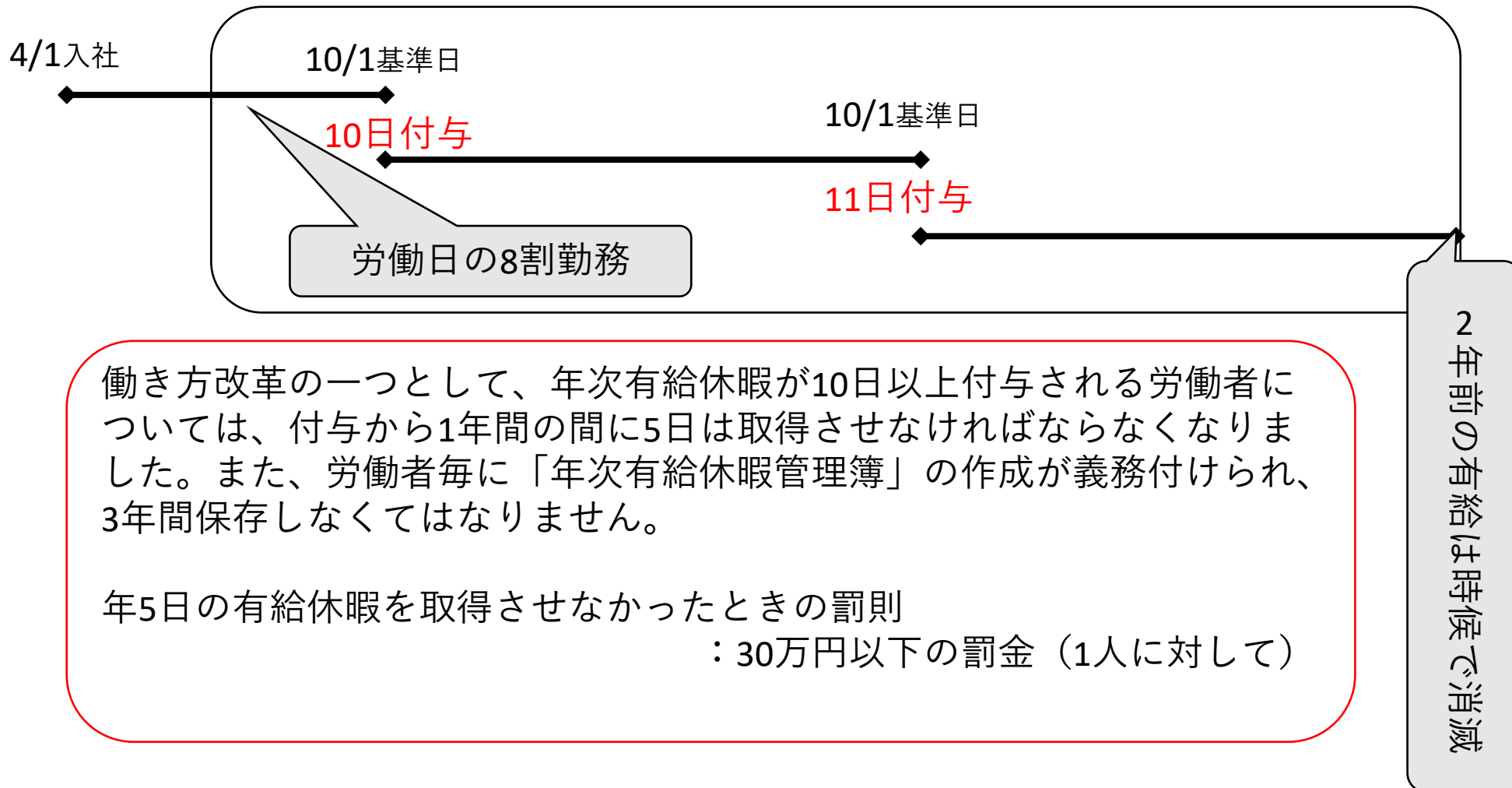
年次有給休暇 ①

年次有給休暇の要件と付与日数

- ・採用後 6 ヶ月以上継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤したこと。
 - ・上の 6 ヶ月後は、1 年間継続勤務し、その全労働日の 8 割以上出勤したこと。
- * 継続年数は、在職期間。 * 8 割以上出勤は、出勤した日／総暦日

週所定 労働日数	年間所 定労働 日数	継続年数						
		6 ヶ月	1 年 6 ヶ月	2 年 6 ヶ月	3 年 6 ヶ月	4 年 6 ヶ月	5 年 6 ヶ月	6 年 6 ヶ 月以上
5 日以上 30 時間以上	217 日以上	10	11	12	14	16	18	20
4 日	～ 16 9 日	7	8	9	10	12	13	15
3 日	～ 12 1 日	5	6	6	8	9	10	11
2 日	～ 7 3 日	3	4	4	5	6	6	7
1 日	～ 4 8 日	1	2	2	2	3	3	3

年次有給休暇 ②



賃金について ①

通貨払いの原則

賃金は、通貨で支払う。口座振替は同意が必要

直接払いの原則

直接労働者に支払う。
使用者には支払いが可能

全額払いの原則

法令や労使協定による
控除は可能。

毎月払いの原則

賃金は毎月1回以上支払う。
臨時手当等は別。

一定期日払いの原則

一定の期日を定めて支払わなければならない。

○賃金決定の最低ルール

国籍・信条・社会的身分によって差別してはならない。（労基法3条）

女性であることを理由として、男性の賃金と差別的な取扱いをしてはならない。（労基法4条）

最低賃金の額以上で定めること。（最低賃金法5条）

最低賃金は、時間額で定められており、比較するには賃金を時間に換算する必要があります。

例えば・・・

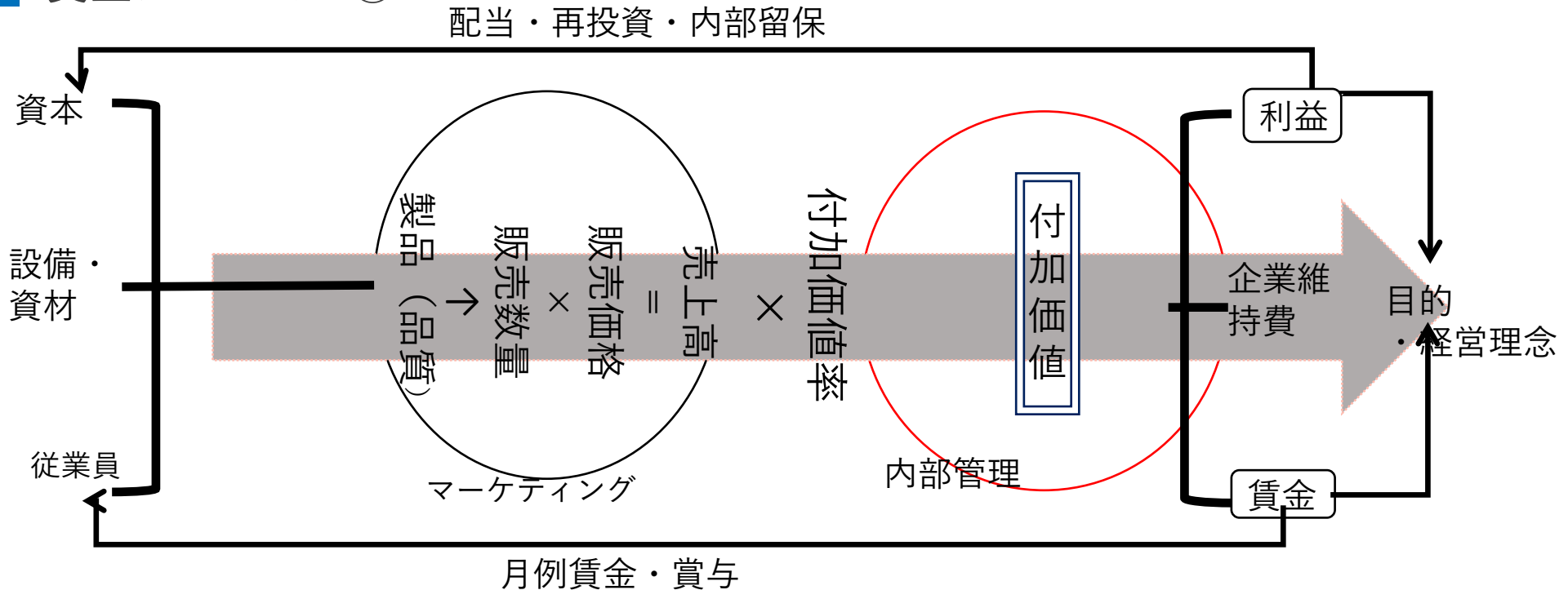
年間所定労働日数 260日／月給 120,000円
／1日の所定労働時間 8時間

$120000\text{円} \div 8\text{時間} \times 260\text{日} \div 12\text{月} \Rightarrow 692.3\text{円}$

京都府の最低賃金 909円

結果、最低賃金法違反となり労働契約のその部分は無効（最低賃金法4条）、909円がその方の時給となります。

賃金について ②



賃金は公正であるべき（中立的また客観的に正しいこと）

- ①労働者及びその扶養者が、健康で文化的な生活ができ、世間一般的な体裁を保持できる水準であるべき。
- ②労働者のその費やされるエネルギーが、健康上の危険度、難易度、必要な知識、技能、習熟度などを保障するものであるべき。
- ③労働者が労務提供することによってもたらした付加価値に応分するものであるべき。
- ④属する企業の人件費支払能力に応じた賃金であるべき。参考）付加価値による人件費支払限度 窪田千貫著

雇用契約の終了

解雇		使用者の労働者に対する一方的な意思表示による契約の終了
自己都合退職		労働者の使用者に対する一方的な意思表示による契約の終了
合意解約		使用者と労働者の合意によって労働契約が終了
期間満了	労働契約期間の終了	有期雇用契約の期間満了
	定年	就業規則等による定めが必要
	休職期間の満了	就業規則等による定めが必要
労働者の死亡		
営業譲渡・会社の解散等		

* 定年について、高年齢者雇用安定法により、60歳を下回ることができない。また、65歳までの継続雇用制度の導入が必要。

解雇は基本的にできません。解雇の条件の明示とさらに、注意、指導、反省、機会を与える、という段階が必要です。
解雇そのものが争いとなり、解雇無効という判断が下されることもあります。そうすると・・・。

農業経営者からの相談 いろいろ

従業員が、他でバイトがしたいと言ってきました。もっとお金がほしいらしいです。認めていいものでしょうか。

いきなり金髪にしてきた従業員がいます。常にではないですが、搬入先での店頭販売もある従業員です。このまま店頭に立たせることができません。

正社員が3名（7年・5年・3年）おります。7年の社員は子どもが受験生です。弊社は全量を市場に出荷で、売り上げも年によって様々、給与をあげてやりたいのですが、こわくてできません。

大きな事故はないのですが、「ちょっとかすりしました」といって車両にキズばかりつける従業員がいます。あまりにも多いので従業員に修理代を負担させたいのですが。

就業規則 ①

そこで、職場のルールがいるのです。それが、就業規則です。
まだ数人しかいないのにと、思われるかも知れませんが、ルールを先に明確にしておくことで、なじまない人には入ってもらわないという明確な枠組みができます。人が増えてから規則を作るのは、「今まで」があるから作れないのです、ルールを作って理解してもらった人だけ雇う・・・。

- このマンション内は禁煙です。
- 朝の7時半までにごみ出しをお願いします。
- 5年に1度は管理組合の役職がまわります。
- 毎年の主だった行事には参加をお願いします。
- 駐車場は決まった場所に。
などなど。



就業規則

②

人材マネジメント

人をどう育てるかという仕組み

労働
契約

就業規則

労働協約

労働基準法等
法令

職場のルール

就業規則、労働契約のほか、誓約書をとっておくなど、事業主が主導して決めることができる段階。
その下は、法律などで強制的に適用される決まり事項。
但し、職場のルールは慣例としても周知し、作成しておくものは作成しておくこと。

契約は、規則に違反してはならない。

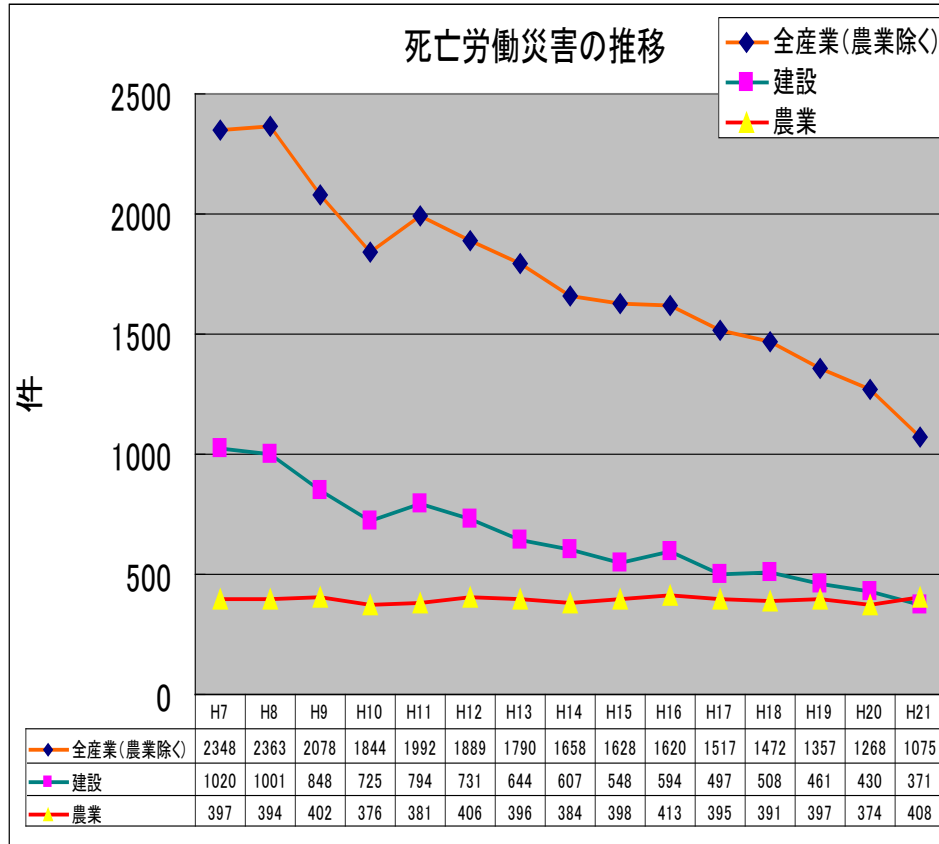
規則は、協約に違反してはならない。

協約は法令に違反してはならない。

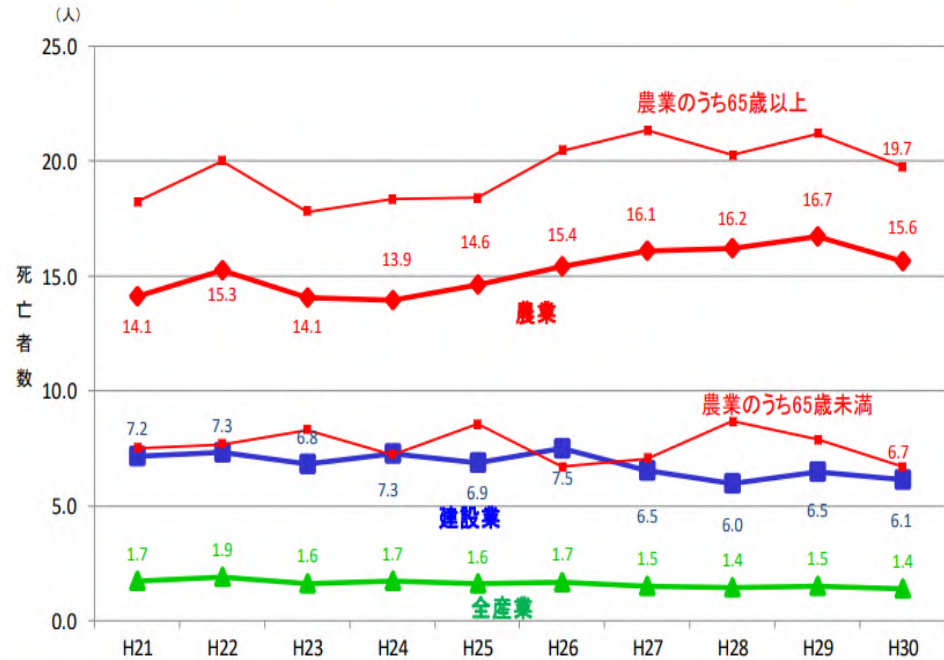
固める（知っておく、守らないといけない、揺るがない）
のは、まずは基礎から。

優位性

農作業中の事故について



10万人あたり死亡事故発生件数の推移



出典死亡者数 農作業死亡事故調査（農水省）、死亡災害報告（厚労省） 就業人口 農林業センサス、農業構造動態調査（農林水産省）、労働力調査（総務省）

知っていますか？農作業安全のための指針 農林水産省 平成14年3月（平成30年7月改訂）

http://www.maff.go.jp/j/seisan/sien/sizai/s_kikaika/anzen/pdf/link10_1.pdf

皆さんが作る農作業安全

労災に加入するだけでは不十分！

農作業事故の現状分析

- 毎年400名程度の方が死亡するという現実の認識。
- そこに新たに人を雇い入れるという恐さの認識。

必要な法定教育の実施

- 会社を守るという意味での法定教育の実施
- 時間がない、わからないでは会社は守れない。

安全衛生に対する取り組みの継続

労働法における農業分野は、まだまだ未成熟。
もちろん、安全衛生分野においてもまだまだ未成熟。

農業も建設業同様様々な特殊機械を扱いながら、安全衛生法に「農業機械」を想定して規定されているものが少ない現状を鑑み。

他の業種以上に、皆さんが、危険に敏感になり、皆さんが率先して、安全衛生に対する取り組みが必要です。

ちょっと一休みを。

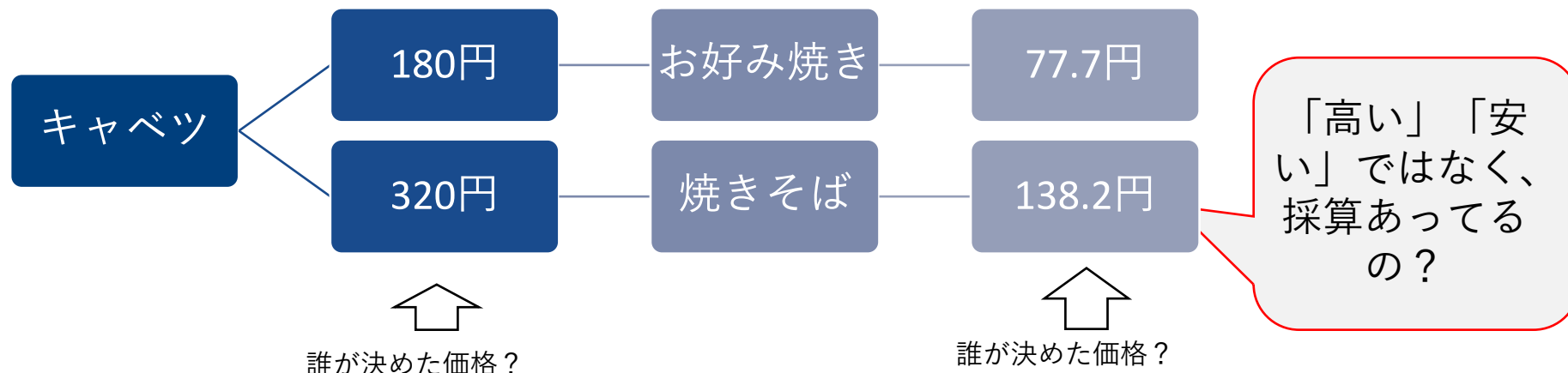


表3 平成25年度野菜の小売価格に占める各流通経費等の割合（品目別）
（100キログラム当たり）（試算値）（単位：％）

	生産者 受取価格 （注）	流通経費				
		計	集出荷 団体経費	卸売経費	仲卸経費	小売経費
だいこん	35.0	65.0	21.8	5.1	10.4	27.7
にんじん	39.0	61.0	17.2	4.8	12.9	26.1
はくさい	37.2	62.8	18.9	5.1	11.1	27.8
キャベツ	43.2	56.8	16.7	5.2	11.1	23.8
ほうれんそう	53.4	46.6	12.7	5.3	7.2	21.5
ねぎ	49.4	50.6	11.1	5.6	9.9	24.0
なす	52.0	48.0	13.0	5.9	7.3	21.8
トマト	49.4	50.6	13.8	6.0	7.0	23.7
きゅうり	54.0	46.0	12.3	5.9	5.6	22.2
ピーマン	50.3	49.7	8.7	5.4	12.8	22.7
さといも	45.2	54.8	10.4	5.1	10.9	28.3
たまねぎ	45.0	55.0	16.9	4.2	9.3	24.6
レタス	45.1	54.9	17.2	5.8	7.5	24.5
ばれいしょ	40.5	59.5	18.2	4.3	11.2	25.8

注：生産者による選別・荷造労働費を含む。荷主交付金・出荷奨励金等およびその他の入金は含まない。

（出典）食品流通段階別価格形成調査（農林水産省）

ちょっと一休みを。

販売価格を決める ことが難しい。

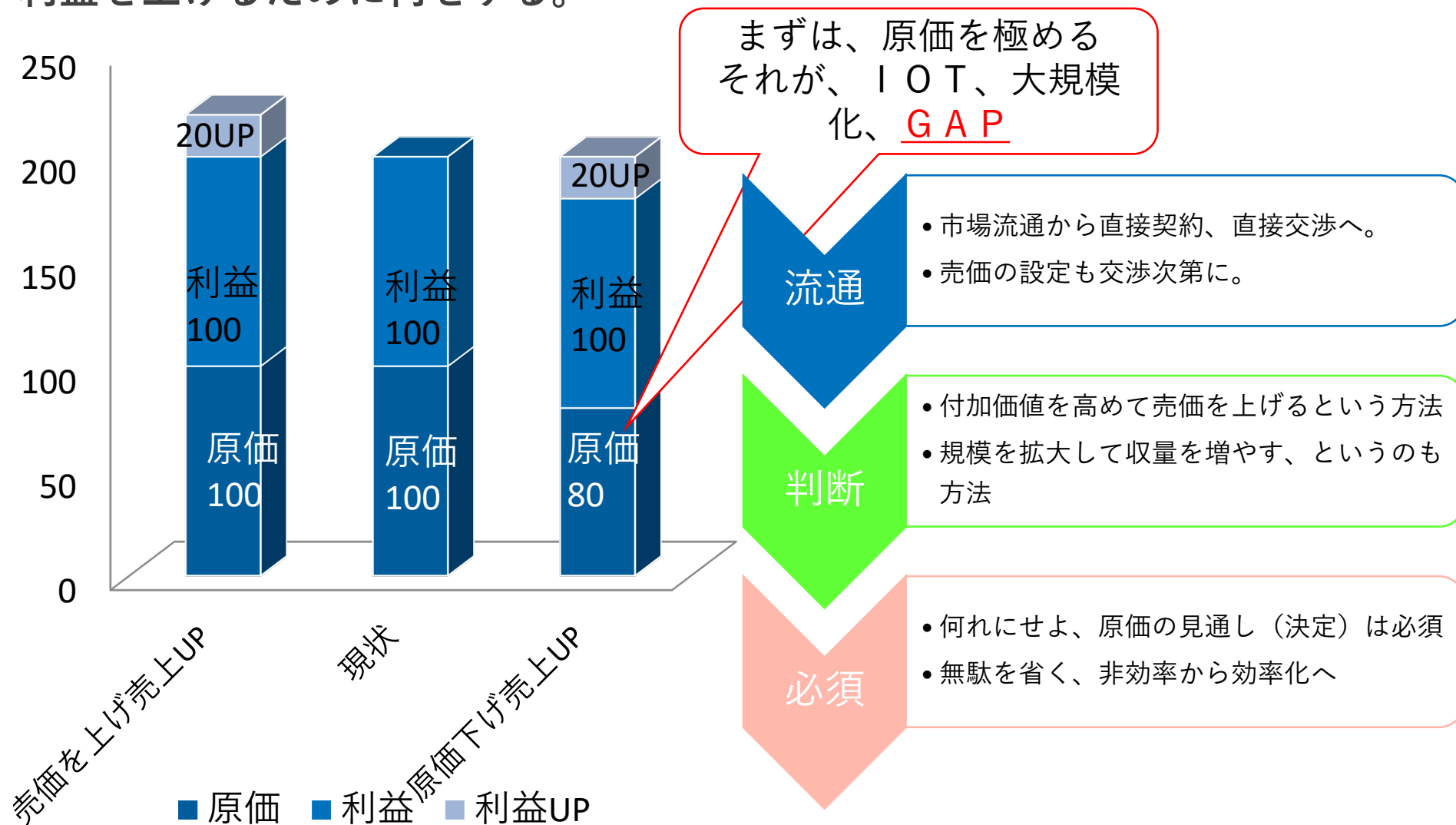
直売所？直接契約？

消費者、買い手が「妥当」「相応」の価格として、「キャベツ1玉180円（小売）」
「1ケース700円（卸価格）」が相場であるという認識に誰も疑問をもたないところが、
農業の難しいところ。

家業→事業へと転換していくなかで、蔓延している相場感も崩していかなければ、現
状にある「何でも国内産」は維持できないのではないか。
採算がとれる特定の作物だけの農業になってしまう・・・可能性が高い。

で、今すべきこと。

利益を上げるために何をする。



上がる最低賃金にどう対応する。

宮崎県の最低賃金
平成30年 762円 ⇒ 令和2年10月 793円に

上がる最低賃金に対して、どのような対策をとりますか？

例えば、最低賃金が580円から600円に上がったとして・・・。

1 H600
円

=

58分
580円

こういう考え方をするというのも一つです。無駄な「動き」はありませんか。

1時間の仕事を58分で終わればいい。たかが2分ですが、1日8時間として16分。一日の仕事を16分短縮することで、最低賃金の20円UPは影響がなくなります。

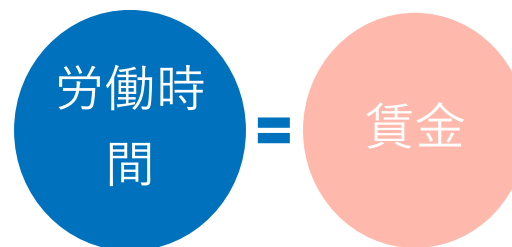
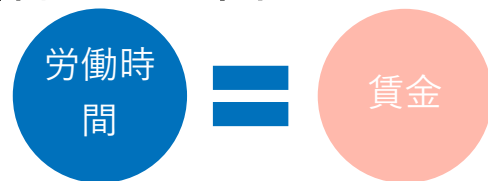
これを倍・・・1160円の最低賃金が1180円に20円上がったと考えてください。何分短縮が必要ですか？

1年365日、年間100日休みで年間4240分。＝1人70時間→42000円の削減。

「これっぽっち」と考える人は、最低賃金20円UPもこれっぽっちです。

時給と月給の違い

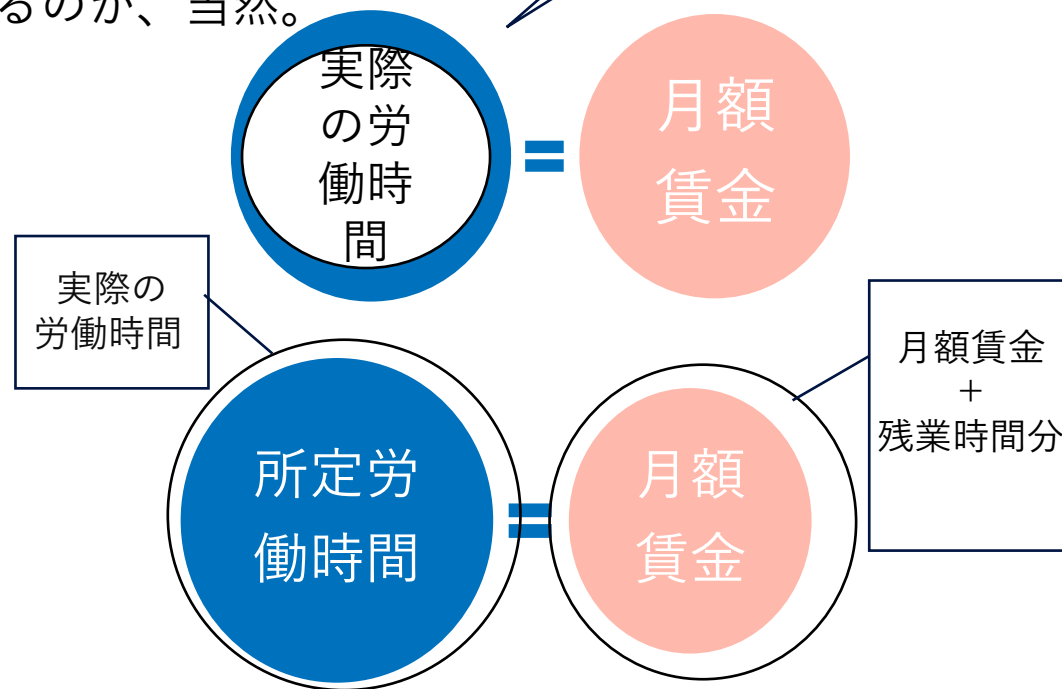
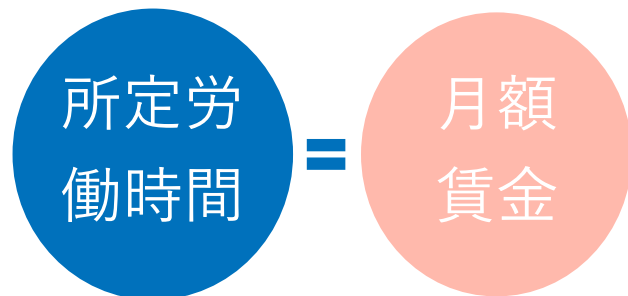
時給の場合



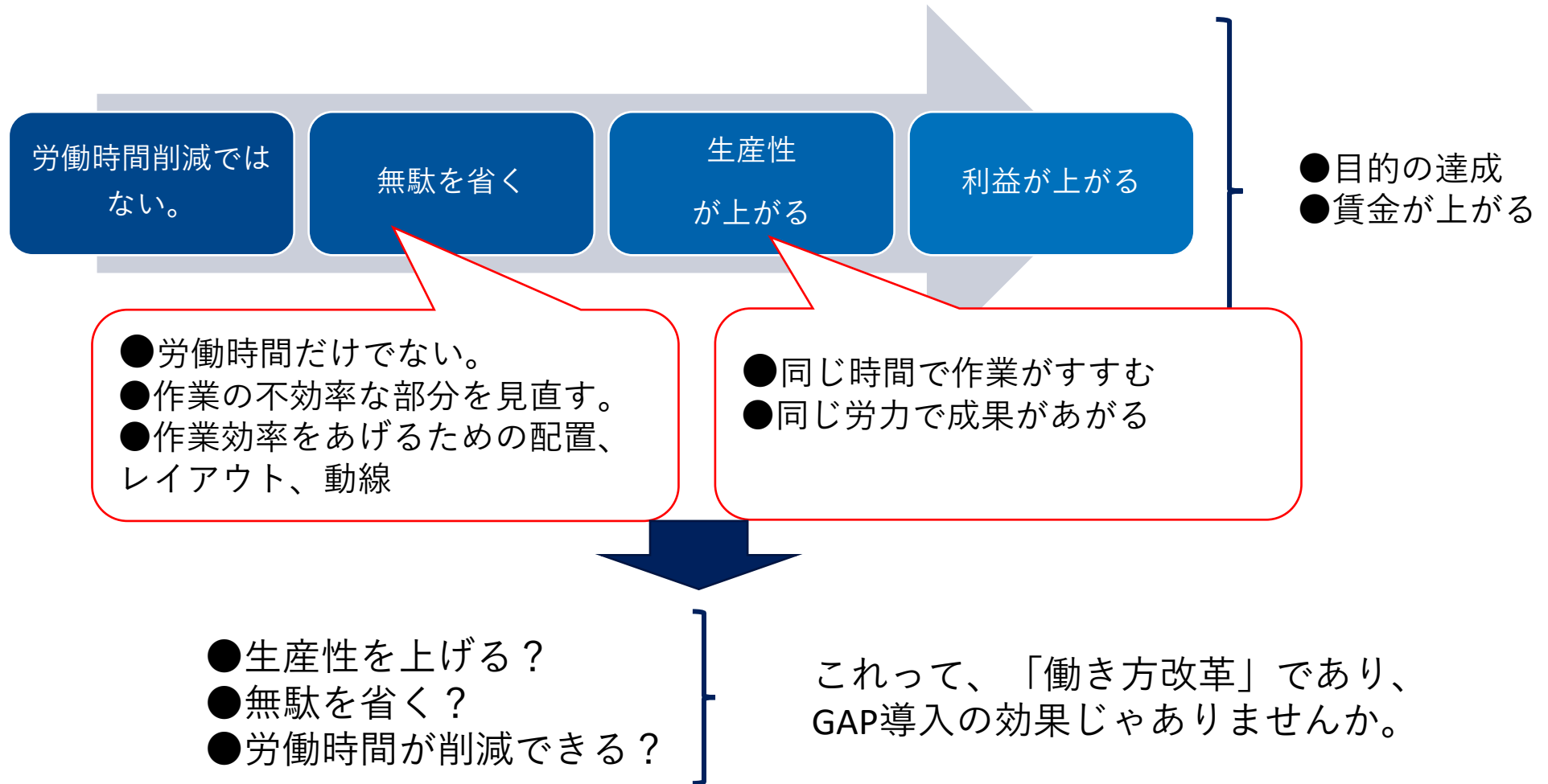
正社員なら、
事業の次の展
開へ

労働時間が長くなれば、賃金も上がるのが、当然。

月給の場合



生産性を上げるとは



働き方改革

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。

こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

厚生労働省「働き方改革の目指すもの」

働き方改革 9項目

同一労働同一賃金、非正規雇用の処遇改善

賃金引上げと労働生産性の向上

時間外労働の上限規制、長時間労働の是正

再就職支援、人材育成、教育

テレワーク、兼業、副業柔軟な働き方

女性、若者が活躍しやすい環境整備

高齢者の就業促進

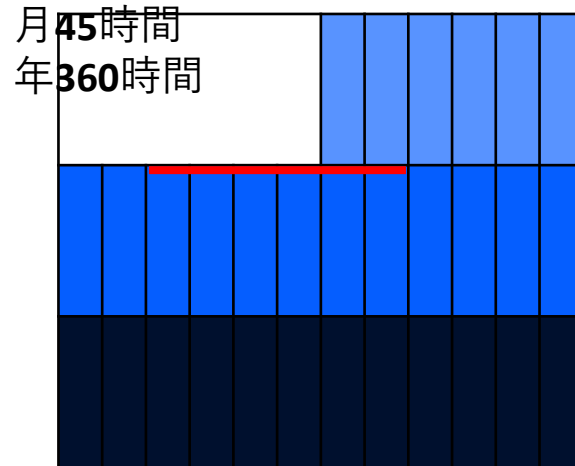
子育て、介護と仕事の両立

外国人材の受け入れ

時間外労働の上限規制

大臣告示による上限
(行政指導)

上限なし (6か月まで)

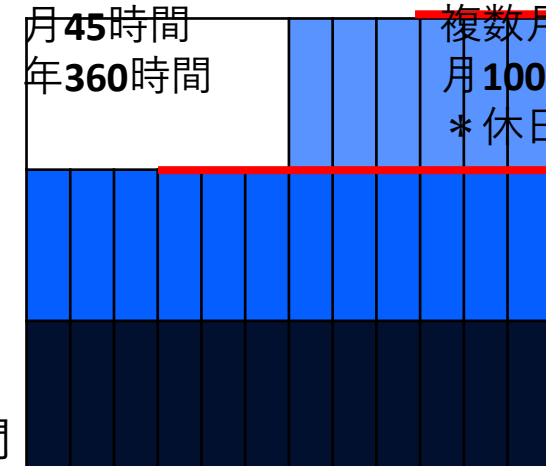


法定外労働時間

法定労働時間
8時間 1週40時間

法律による上限
(原則)

法律による上限
特別条項 (年6か月まで)
年720時間



複数月平均80時間
月100時間未満
* 休日労働含む

法律上、月45時間・年360時間が原則。臨時的な場合のみ超えることができる。

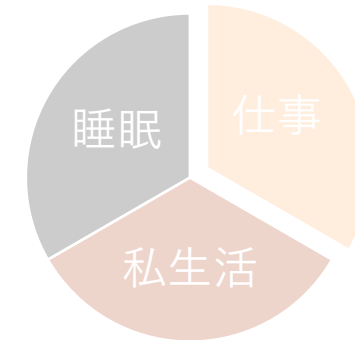
- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、2ヵ月平均、3ヵ月平均、4ヵ月平均、5ヵ月平均、6ヵ月平均の全てが月あたり80時間以内
- ・ 月45時間を超えることができるのは、6ヵ月が限度

変わる労働環境

ワークライフバランス

起きている16時間。仕事にどれだけ費やすか。私生活の充実が仕事のモチベーションと直結する・・・。趣味や余暇だけではなく、育児など子育ての時間の確保できるなど、個々のニーズにそった多様な働き方を推進することで、労働力の確保、人口減少への歯止めを行うもの。

* 育児休業は必ず取得してもらうこと。



同一労働同一賃金

正社員と非正規社員との間において、不合理な待遇差をなくすという考え方。

つまり、同一の労働であれば、同一の処遇、賃金をもらえるようにしようとするもの。

中小企業では、2021年4月よりパートタイム労働法改正。

- 不合理な待遇差の禁止
- 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- 行政による事業主への助言・指導。ADRの整備

その他、残業代の消滅時効が3年に。（暫定的措置）
（民法に定める短期消滅時効1年が、5年に統一されるため）

農業が適用除外（41条該当）の理由について

労働の対象物が自然物であり、天候、季節等、自然的条件に大きく左右されるため、人為的に労働時間を規制することは困難

41条・適用除外（土地の耕作若しくは開墾または植物の栽植、栽培、採種、伐採の事業）

自然を対象にした農業の特殊性と法における保護が必要なく自然条件により休日が得られるという特殊性によるもの。

まだまだ一括りにはできないが、法人経営、大規模化がすすみ、経営技術が浸透しつつある農業

林業のように、41条該当が妥当かどうか。また、人材確保という観点からも・・・。

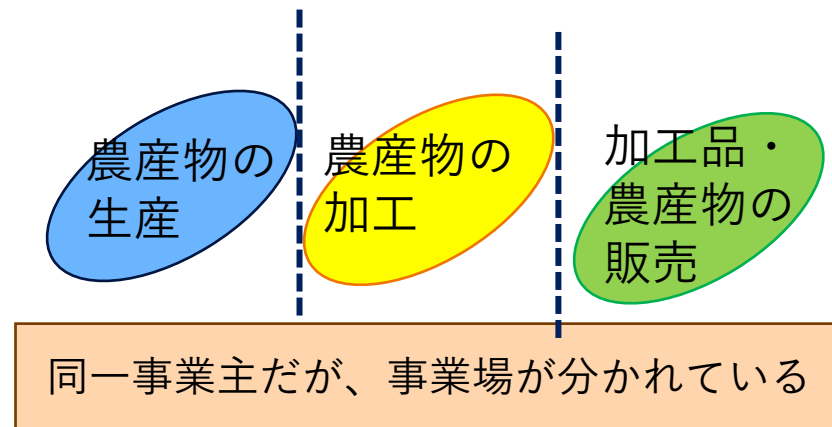
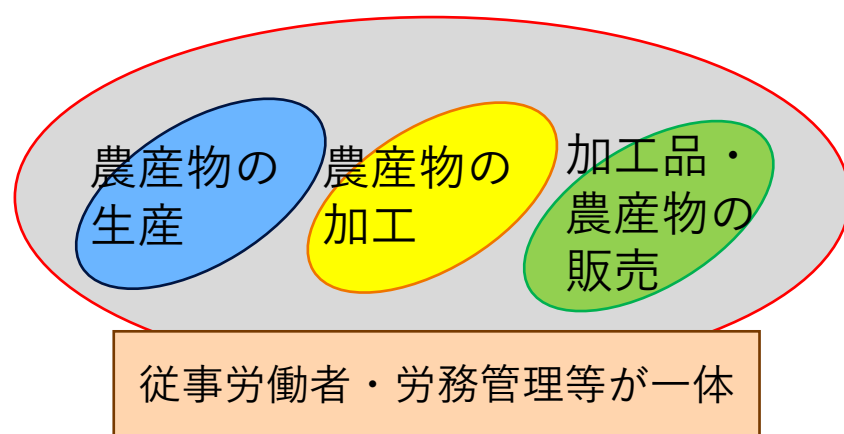
農業者が6次産業化に取り組むときの注意点

労働基準法第41条（いわゆる適用除外 13枚目参照）に該当する農漁業。しかし、加工などに取り組む場合は、労働時間等の規定が適用される場合があります。

○労働基準法の適用は、事業場ごとに主たる業務が何かにより業種が判断されます。

○例えば、農業法人の事業場の主たる業種が食料品製造業と判断された場合、農業生産に従事している労働者も労働時間等の規定が適用されます。

○また、同一の経営主体で、事業場が複数個所ある場合、事業場ごとに適用が異なる場合があります。例えば、直売場は商業、加工場は製造業、農場は農業、それぞれの事業として労働基準法が適用されます。



労働者数、売上高等で主たる業務を判断。また、労働者や労務管理が明確に区分されているとなるとそれぞれ独立したものと考えられることもある。

最後に

「農業の醍醐味」

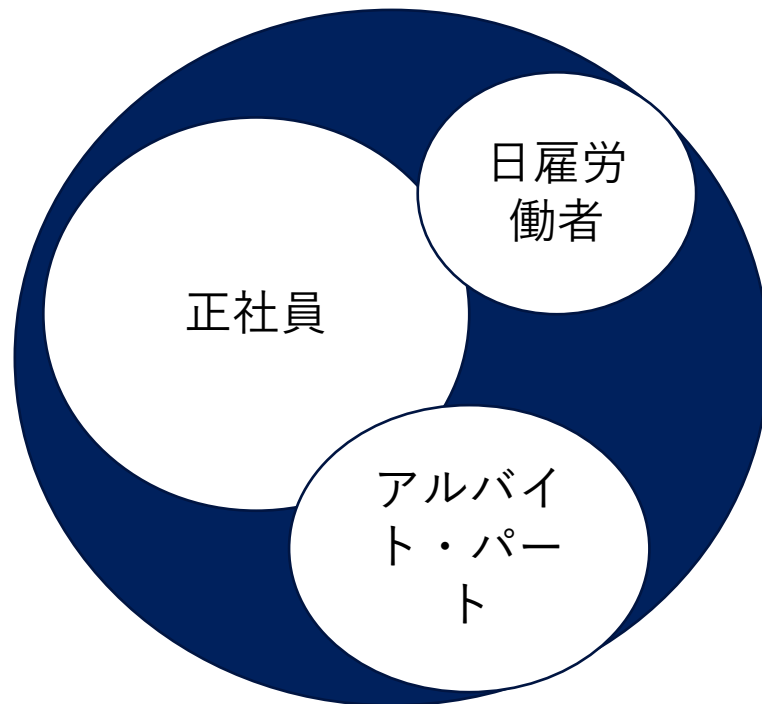
農業に限らず第1次産業とよばれる産業は自然と向き合う貴い産業です。自然の力を頂いて、種から作物になる成長過程を見守り、その命を頂きます。農作業そのものも、日本の四季を感じながら、長い歳月を見守り、ようやく収穫したものを消費者に食べてもらうことは、他の産業とは比べることができないくらい感動を得ることができます。

そのような産業が、働くための生きがいにならないわけがありません。また、その感動を知っておられるのは他ならぬ農業に従事されている皆さん（雇用する側）です。労働者として入社された方には、その感動を伝え、体験してもらい、味わってもらえるような仕組みが構築できれば、大雨や大雪が降ったときには、自身の育てた作物が気になってしまうものです。そうなれば、人は定着し、地域の担い手も育ちます。今後、大きく予想される流通の中には、消費者と直接結び付いての販売方法も増えています。そうなれば、労働者には、農業の醍醐味を皆さんに代わってお客様に伝える役割も担ってもらうことになります。

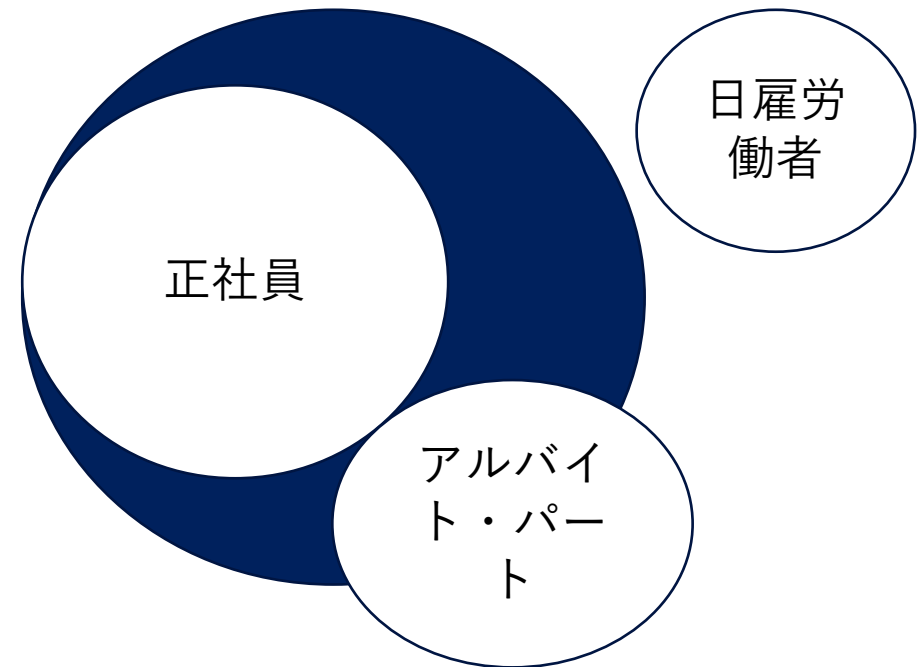
農業がもつ感動を労働者が代弁してくれると考えれば、代弁してくれる労働者に農業のやりがいを伝えると考えてください。それが、人材の定着につながり、貴い産業を守る、こととなると思います。

労働保険(労災と雇用保険)

労働保険は、事業所単位で加入する。まずは、事業所として加入し、条件を満たさない者は加入できない・・・という仕組み。

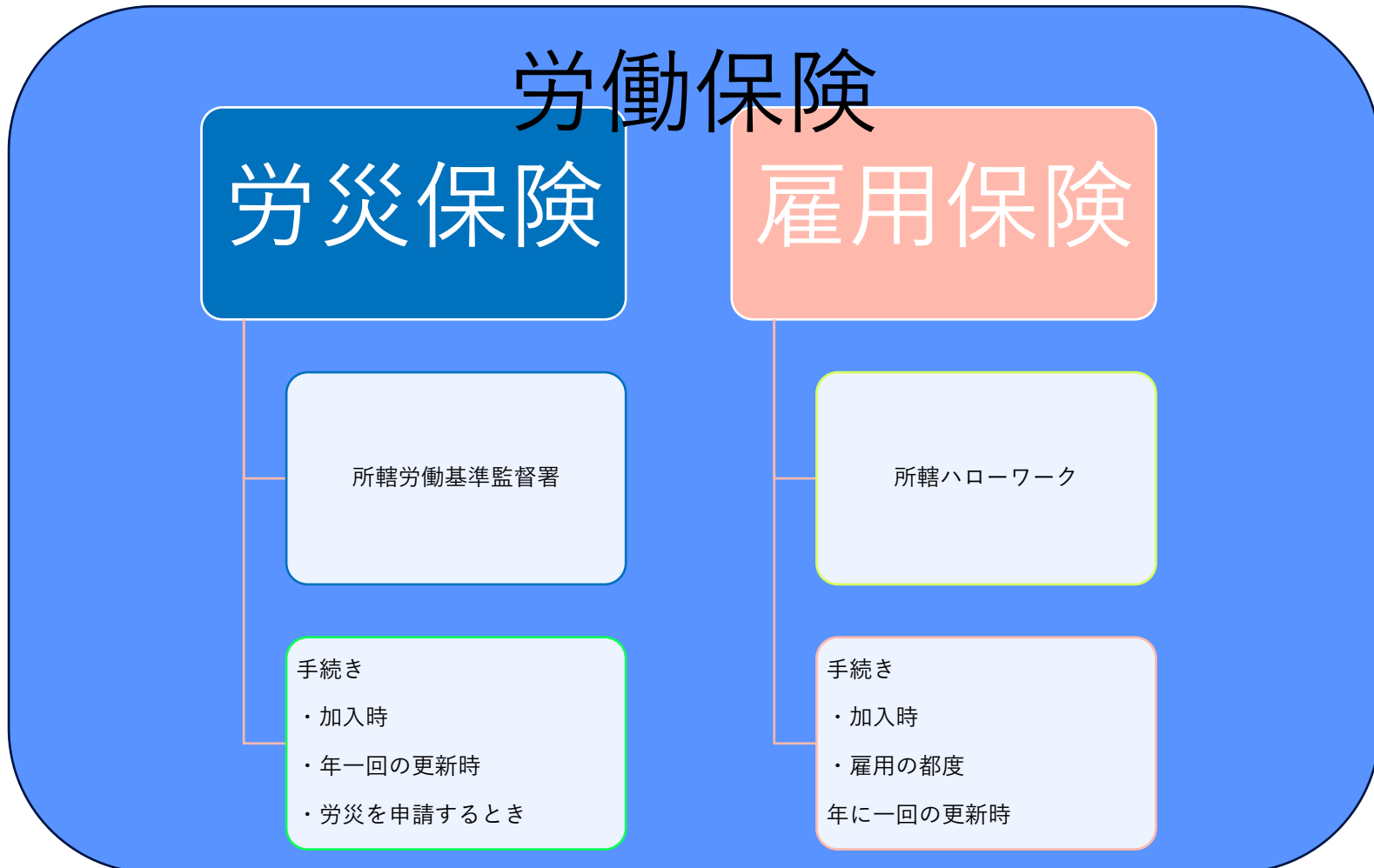


労災は、労働者であれば全て加入対象。加入の対象でないのは、事業主のみ⇒特別加入



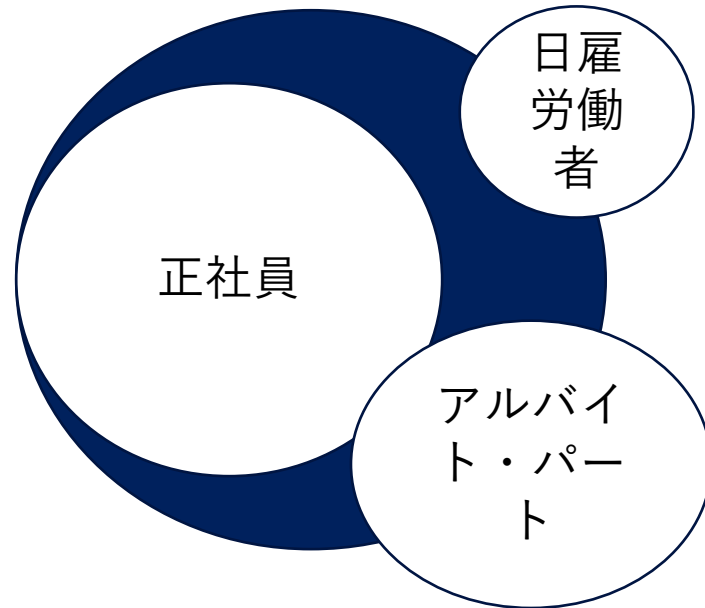
雇用保険は、原則として全員。ただ、**30日**以上雇用の見込みなく、週**20時間**未満であれば、対象外。事業主も対象外

農業は二元適用事業



*但し、労災に関し、事業主が特別加入しているときは、基本的に手続きは事務組合を経由して行う。（労災申請以外）

社会保険(健康保険・年金)



基本的には、正社員の3/4以上程度の働き方であれば、加入。それ未満なら加入できない。ただし、2016年10月より501人以上の大企業の労働者、加入対象が広がる。51人以上の事業所は20時間以上で加入・・・と将来的には加入幅が広がる。(支え手を増やす傾向)

保険料負担ばかりが目立ちますが、実は、社会保険には、メリットがたくさんあります。

老齢厚生年金・老齢基礎年金

- 厚年加入期間は国年にも加入
- 老厚には、配偶者加給などメリットあり。

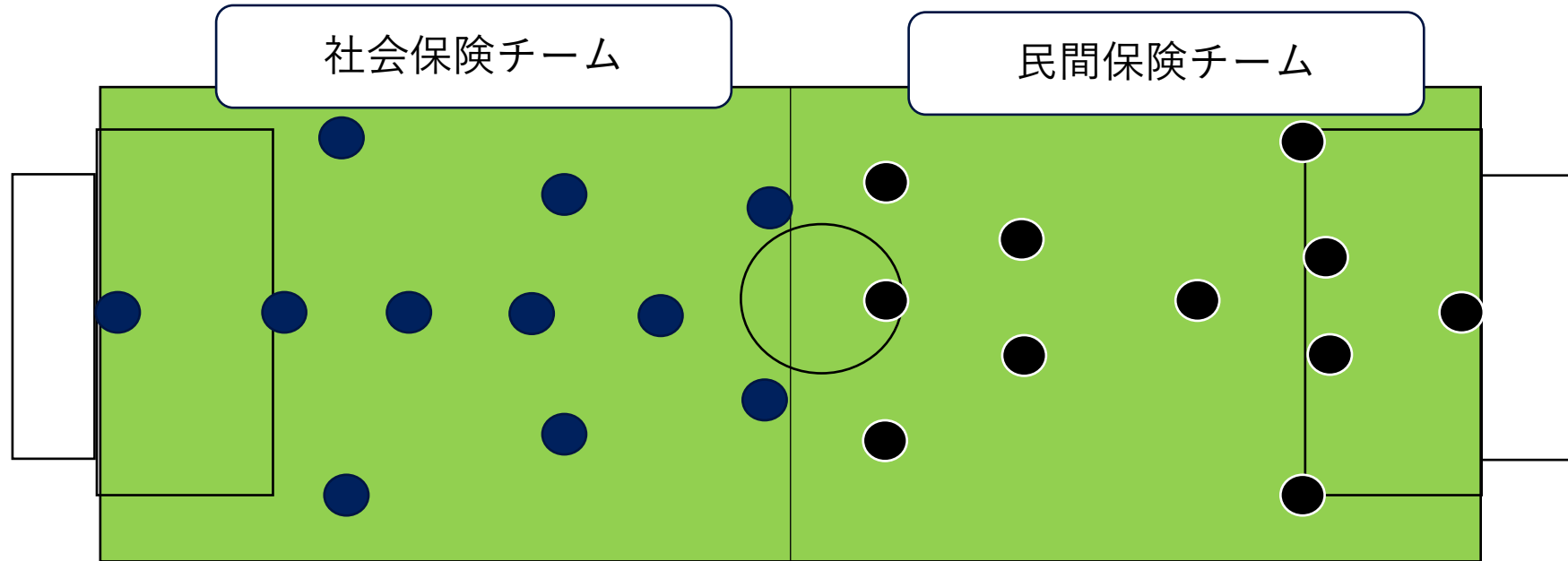
障害厚生年金・障害基礎年金

- 障厚は、1級～3級、障基は1級と2級のみ
- 2級の場合、障厚＋障基が支給。

遺族厚生年金・遺族基礎年金

- 遺厚は配偶者に支給。遺基は子どもに支給。
- 子どもがいれば、遺厚＋遺基が支給。

社会保険と民間保険



賦課方式

ケガのためにみんなであらかじめ各1000円集めておく。ケガをした場合、そこから支払う。リスクがないと考える者も全員加入しないと成り立たない。

- 参加者が少ない（少子化）
- 保険料が高い（高齢化）

積立方式

ケガのために備えず、備えたいものだけが、備えたい分を備えるやり方。1000円備えるものや10000円備えるもの、自分のリスクを自分で想定して備える。

- 制度を知らないと入れない
- 備えるよりも今あるお金

社会保険(健康保険・厚生年金)

事業所の加入(適用手続き)は所轄年金事務所

健康保険

厚生年金

年金事務所へ

被保険者雇用(被扶養者追加)の都度/1年に1度の算定基礎/賞与支払/固定賃金の大幅な変動

業務外の疾病・けが、妊娠、出産、死亡等にかかわる給付について、協会けんぽへ。

加齢、障害、遺族等年金給付の申請、年金事務所へ。

* 4月・5月・6月の平均によって標準報酬月額(保険料・給付の基になるもの)が決定される。

* 手続き後、被保険者証が到達まで2週間程度。