

## はじめに

農業の規模拡大や法人化、多様化に伴い、経営を支える基幹的労働者に加えて、パート・アルバイト労働者や外国人材、農業の未経験者など、多くの雇用労働力を必要とする経営が増加しています。これら従業員の労務管理は一般企業並み、あるいはそれ以上に複雑化しており、農業の特性に配慮しつつ、それぞれの経営体に合わせた合理的な労務管理を行うとともに、透明性のある賃金制度や人事評価制度を構築することが求められています。

本シリーズは、平成21年3月に前シリーズ（「農の雇用」はじめてシリーズ）を刊行後、25年5月に名称変更して以降版を重ね、全国の農業経営者に広く受け入れられてきました。

「初めての労務管理」では、労働基準法をはじめ賃金や労働時間、就業規則、健康診断に至るまで、労務管理に必要な基礎的な事項を網羅し、初めて雇用する経営者にとっても分かりやすい内容となっています。

今回の改訂では、令和7年4月1日から段階的に施行した育児・介護休業法の改正などに対応したほか、B5判としたことで、さらに使いやすい冊子としております。

筆者は、（一社）全国農業会議所、（公社）日本農業法人協会の顧問社労士などとして、また、全国各地で研修会の講師として活躍される農林漁業分野の社会保険労務士の第一人者です。

本冊子が、優秀な人材の採用や育成、合理的な労務管理を行おうとする農業経営者の手引き書として広くご活用頂ければ幸いです。

令和8年3月

一般社団法人 全国農業会議所

# 目次

1 労務管理とは	5
(1) 労務管理をするうえで必要な知識	5
(2) 他産業並みの労働条件を	5
(3) 労務管理の基本は労働時間管理	5
2 労働基準法とは	6
(1) 労働基準法の対象となる労働者とは	6
<労働者の判定基準>	6
(2) 使用者とは	7
(3) 農業と労働基準法	7
3 労働者に関する書類	8
イ. 労働者名簿（労基法第107条）	8
ロ. 賃金台帳（労基法第108条）	8
ハ. 出勤簿・勤務状況報告書・タイムカード（労基法第109条）	8
ニ. 健康診断個人票（労働安全衛生法第66条の3、則第51条）	8
ホ. 年次有給休暇管理簿（則第24条の7）	8
4 賃金	10
(1) 賃金形態	10
(2) 賃金の水準	10
・男女同一賃金の原則	10
(3) 賃金改定	10
(4) 賃金支払の5原則（労基法第24条）	11
(5) 最低賃金	11
(6) 割増賃金（労基法第37条）	11
・農業は割増賃金の適用除外	12
・深夜業の割増は必要	12
5 労働時間、休憩、休日	14
(1) 労働時間の把握・算定の義務	14
(2) 法定労働時間	14
(3) 農業の労働時間等の適用除外（労基法第41条）	14
(4) 所定労働時間の設定	15
(5) 変形労働時間制の準用	15

< 1年単位の変形労働時間制の準用 > .....	16
・途中採用者・途中退職者等の取り扱い .....	17
< 1か月単位の変形労働時間制の準用 > .....	18
(6) 休憩 .....	19
< 農業の特例：休憩の適用除外 > .....	19
(7) 休日 .....	20
< 農業の特例：休日の適用除外 > .....	20
<b>6 休 暇</b> .....	21
(1) 休日と休暇と休業 .....	21
①休日 .....	21
②休暇 .....	21
③休業 .....	21
(2) 有給休暇と無給休暇 .....	21
(3) 年次有給休暇（労基法第39条） .....	22
・パートタイマーの年休 .....	22
・半日単位の付与 .....	23
・年休の計画的付与 .....	23
・一定日数以上の年次有給休暇の確実な取得（労基法施行規則第24条の5） .....	25
・年休の時季変更権 .....	25
・年休の買上げ .....	26
・年休の取得手続き .....	26
(4) 法律で定められたその他の休暇 .....	26
<b>7 年少者、女性</b> .....	28
(1) 年少者等 .....	28
(2) 女性 .....	28
①産前産後の休業 .....	29
②育児時間 .....	29
③生理休暇 .....	29
④男女雇用機会均等法 .....	29
<b>8 就 業 規 則</b> .....	31
(1) 就業規則とは .....	31
(2) 労働契約と就業規則 .....	31
①就業規則を周知させていること .....	31
②労働契約と就業規則が異なるとき .....	31

(3) 就業規則に記載しなければいけないこと .....	32
イ 必ず記載しなければならない事項（絶対的必須記載事項） .....	32
ロ 定める場合には、記載しなければならない事項（相対的必須記載事項） .....	32
ハ 記載するかどうか自由な事項（任意的記載事項） .....	32
(4) 作成・届出 .....	33
(5) 労働者への周知の方法 .....	33
(6) パートタイム労働者等の非正社員の就業規則の作成 .....	34
<b>9 解雇、退職</b> .....	<b>35</b>
(1) 労働契約の終了 .....	35
(2) 解雇 .....	35
①解雇のルール .....	35
②解雇制限（労基法第19条） .....	35
③解雇の予告（労基法第20条） .....	36
・ 解雇予告の適用除外 .....	36
・ 解雇予告の例外 .....	36
(3) 任意退職等 .....	37
①期間の定めのない労働契約の場合 .....	37
②期間の定めのある労働契約の場合 .....	37
③定年制 .....	37
(4) 労働契約終了に伴う手続き .....	38
①退職時等の証明（労基法第22条） .....	38
②金品の返還（労基法第23条） .....	38
<b>10 健康診断</b> .....	<b>39</b>
(1) 定期健康診断（安衛法第66条、則第44条） .....	39
(2) 雇入れ時の健康診断（安衛法第66条、則第43条） .....	39
(3) パートタイマーの健康診断 .....	40
<b>11 災害補償義務</b> .....	<b>41</b>
暫定任意適用事業は要注意！ .....	43
<b>[ 様式例 ]</b> .....	<b>44</b>
労働者名簿 .....	44
賃金台帳 .....	45
勤務状況報告書 .....	46
年次有給休暇管理簿 .....	47

# 1 労務管理とは

労働に従事するのは家族のみという農業に労務管理は必要ありません。労務管理とは、「従業員の能率を長期間にわたって高く維持し、上昇させるための一連の施策」のことです。具体的には、従業員の募集・採用から始まり、賃金や労働時間の管理、人事考課、教育・研修、昇格・昇進、異動・配置、昇給・賞与、退職・再雇用に至るまで、従業員に関する全ての施策になります。

労務管理を必要とするのは、「労働者を継続的に雇用」する農業です。

## (1) 労務管理をするうえで必要な知識

労務管理をするうえで、基本的知っておかなければならない知識は、労働基準法、労働安全衛生法等の労働法令や労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険等の労働・社会保険の知識です。とくに労働基準法は、憲法25条1項（生存権）と憲法27条2項【勤労条件の基準】を具体的に法律にしたもので、労務管理をするうえで最も基本的かつ重要な法律です。

## (2) 他産業並みの労働条件を

一般的に農業経営の規模拡大や法人化に伴い、経営を支える基幹労働者に加えてパートタイム労働者や季節労働者、外国人材など多くの雇用労働力を必要とする経営が増加しており、これら従業員の労務管理は複雑・多様化しています。このような経営においては、従来の慣習や「カン」に頼るのではなく、より近代的な労務管理を行っていく必要があります。また、経営を支える有能な人材の必要性が高まる中、労働条件の改善・快適化や福利厚生の実を充実させることにより、他産業並みの労働条件を確保することが農業の最重要課題になっています。

## (3) 労務管理の基本は労働時間管理

労働契約とは、労働に対する対価として時間を拘束し、その時間については指揮命令関係が発生し、それに対して賃金を支払うという契約です。

これは時給制の場合はもちろんのこと、日給制でも月給制でも同様です。したがって、使用者は従業員の労働時間を適正に把握・算定しなければなりません。

労務管理は、従業員の毎日の労働時間をきちんと管理することから始まります。労働時間管理が労務管理の基本といわれる理由です。

## 2 労働基準法とは

具体的に労務管理をするにあたっては、基本的なルールの理解が必要になります。労務管理を行う上では労働法の知識が欠かせませんが、中でも最も重要な法律は労働基準法です。この法律は、労働者の保護を目的とした法律であり「労働条件の最低基準」を定めたものです。最低条件ですから、従業員にとっては、労働基準法で定める基準を上回っているほうが望ましいことは言うまでもありません。

労働基準法は憲法第25条第1項（生存権）と憲法第27条第2項（勤労条件の基準）を具体的に法律にしたもので、次の13章からなります。①総則、②労働契約、③賃金、④労働時間・休憩・休日及び年次有給休暇、⑤安全及び衛生、⑥年少者・女子、⑦技能者の養成、⑧災害補償、⑨就業規則、⑩寄宿舎、⑪監督機関、⑫雑則、⑬罰則

### （1）労働基準法の対象となる労働者とは

労働基準法でいう労働者の定義は「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われている者」（労基法第9条）をいいます。

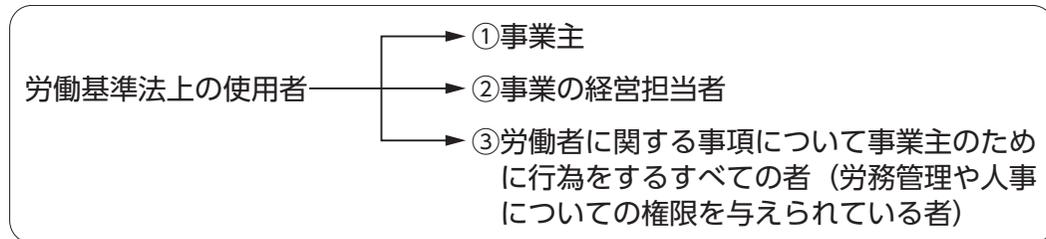
<労働者の判定基準>

- 使用者の指揮監督を受けているか
- 労働の対償として報酬を支払われているか

労働者には、パートタイマーやアルバイト等も含まれます。また、同居の親族が労働者の場合であっても、賃金の支払や勤務実態等を客観的に判断したとき、他の一般社員と同様の扱いを受けているときは、労働基準法上の「労働者」として扱われますので、その者に対しては労働基準法が適用されることになります。

## (2) 使用者とは

労働基準法でいう使用者とは、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」（労基法第10条）をいいます。事業主とは、事業主体のことをいい、個人企業では事業主個人、法人企業では法人そのものをいいます。



## (3) 農業と労働基準法

たとえ1人でも労働者を雇い入れて農業を営む場合は、個人経営であれ法人経営であれ、労働基準法の適用を受けることになります。ただし、農業は、その性質上天候等の自然条件に左右されることを理由に、労働時間・休憩・休日に関する規定は適用除外になっています（労基法第41条）（年次有給休暇に関する規定は適用除外ではありません）。また、この法律でいう農業には、畜産や花卉栽培等も含まれます。