



農業の雇用シリーズ

2

初めての  
**労務管理**

第6版

- 1 労務管理とは
- 2 労働基準法とは
- 3 労働者に関する書類
- 4 賃金
- 5 労働時間、休憩、休日
- 6 休暇
- 7 年少者、女性
- 8 就業規則
- 9 解雇、退職
- 10 健康診断
- 11 災害補償義務

特定社会保険労務士 入来院 重宏

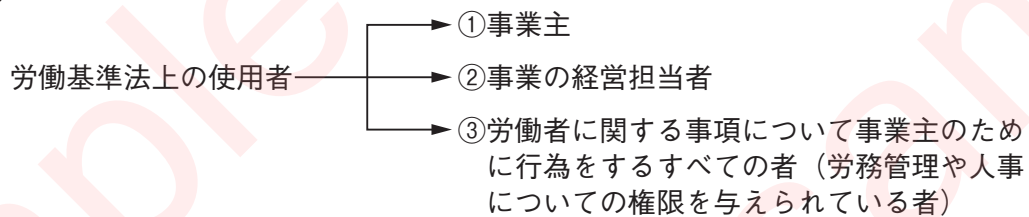
### ＜労働者の判定基準＞

- 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。

## 3 労働者に関する書類

従業員を管理するうえで、必ず整備しなければならない記録はいくつかあり、その中には、書類として法律で備え付けが義務づけられているものもあります。使用者が必ず整備しておかなければならない社員に関する書類は次のとおりです。

#### イ. 労働者名簿（労基法第107条）

労働者名簿は社員退職後も3年間<sup>\*</sup>の保存義務があります。なお、日々雇入れられる者については、調製する必要がありません。記載しなければならない事項は次

する。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による（労働契約法第12条）」として、正社員の就業規則が適用されてしまう可能性があります。したがって、勤務条件や待遇の違いをあらかじめ明確にしておくためにも、たとえば、「パートタイム就業規則」等の非正社員に対する就業規則を作成しておくことが重要です。

### 就業規則のポイント

- 就業規則は「職場の憲法」とも言われる重要なもので、常時労働者が10人以上いる事業場が作成を義務づけられている。社会全体が権利意識の高まりを進める中で、年々その重要度を増しており、労働者の人数に係らず作成するのが望ましい。
- 就業規則は労働者に必ず周知させなければならない。
- 労働条件が、就業規則を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上がる。

## 9 解雇、退職

### (1) 労働契約の終了

労働契約の終了には解雇と退職があります。「解雇」は、使用者からの労働契約の一方的な解除をいい、「退職」は、それ以外の労働契約の終了をいいます。

解雇に該当する労働契約の終了	退職に該当する労働契約の終了
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 普通解雇</li> <li>・ 懲戒解雇</li> <li>・ 整理解雇</li> <li>・ 有期契約の更新拒否</li> <li>・ 本採用拒否</li> <li>・ 採用内定の取り消し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 任意退職</li> <li>・ 契約期間の満了</li> <li>・ 定年退職</li> <li>・ 死亡</li> <li>・ 休職期間満了による自動退職</li> <li>・ 行方不明期間経過による自動退職</li> </ul>

### (2) 解雇

#### ① 解雇のルール

労働契約法では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（労働契約法16条）としています。この規定を基本ルールとして、解雇をめぐるトラブルを防止・解決していくのが目的です。

また、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇する

## 解雇・退職のポイント

- 解雇をめぐるトラブルを防止する目的で「解雇のルール」が明文化されている。
- 解雇には手続き（解雇予告）が必要である。
- 退職の際、労働者が請求した場合には、使用者は遅滞なく証明書を交付しなくてはならない。

## 10 健康診断

## (1) 定期健康診断（安衛法第66条、則第44条）

定期健康診断は、労働者を使用する事業者すべてが行う義務があります。これは、従業員の数や経営の規模を問いません。また、50人以上の労働者を使用する事業者は、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。健康診断の回数は、原則として年1回ですが、深夜勤務等に常時従事する労働者を使用するときは、年2回となります。なお、個人ごとに健康診断個人票を作成し、これを5年間保存しなければなりません。定期健康診断項目は次表のとおりですが、厚生労働大臣が定める基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは、次表の右欄の項目を省略することができます。

定期健康診断項目	省略項目
既往歴、業務暦の調査	
自覚症状及び他覚症状の有無の検査	
身長、腹囲、体重、視力及び聴力の検査	身長・・・20歳以上の者 腹囲・・・①（35歳の者を除く）40歳未満の者、②妊娠中の女性等で、腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映しないと判断された者、③BMIが20未満の者、④BMIが22未満で自ら腹囲を測定し、その値を申告した者 聴力・・・（35歳及び40歳の者を除く）45歳未満の者は、医師が適当と認める聴力検査に代えることができる。
胸部エックス線検査、喀痰検査	喀痰検査・・・胸部エックス線検査で異常のない者
血圧の測定	
貧血検査（赤血球数、血色素数）	(35歳の者を除く) 40歳未満の者
肝機能検査	
血中脂質検査	
血糖検査	
心電図検査	
尿検査	尿中の糖の有無の検査・・・血糖検査を受けた者

## 11 災害補償義務

①使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかった場合には、必要な療養を行い、または療養の費用を負担する義務を負っています（労基法第75条）。②また、療養のために、労働することができず賃金を受けない労働者に対しては、平均賃金の100分の60の休業補償を行う義務を負っています（労基法第76条）。③傷病が治っても障害が存するときは、程度に応じて、平均賃金に法律で定められた日数を乗じて得た金額の障害補償を行う義務を負っています（労基法第77条）。④労働者が業務上死亡した場合には、遺族に対して、平均賃金の1,000日分の遺族補償を行い（労基法第79条）、葬祭を行う者に対して、平均賃金の60日分の葬祭料を支払う義務も負っています（労基法第80条）。

労働基準法では、労働者を災害から守るためにこれらの規定を設け、労働者や家族に一定の補償を行うよう義務づけていますが、法律でこれらの規定を義務づけても事業主が無資力のため補償されないことも考えられます。そのため、国が労働者に対し、直接災害補償する制度が必要となり誕生したのが労災保険です。

労働基準法の災害補償義務とリンクする労災保険の給付

労働基準法で定める災害補償		労災保険法による給付																																																																	
補償名	内 容	給付名	内 容																																																																
療養補償 (労基法 75 条)	必要な療養を行い、又は療養の費用を負担する	療養補償給付 (労災保険法 13 条)	必要な療養を行い、又は療養の費用を負担する																																																																
休業補償 (労基法 76 条)	休業初日より1日につき平均賃金の60%	休業補償給付 (労災保険法 14 条)	休業4日目から休業1日につき給付基礎日額の60%																																																																
		傷病補償年金 (労災保険法 18 条～19 条)	療養開始後1年6か月経過しても治らずにその傷病が重い場合、給付基礎日額の313日(1級)～245日分(3級)の年金																																																																
障害補償 (労基法 77 条)	傷病が治ゆしたときに、障害等級の程度に応じて、平均賃金に下の表に定める日数を乗じた金額	障害補償給付 (労災保険法 15 条)	傷病が治ゆしたときに、障害等級の区分により下の額が支給される																																																																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>級</th> <th>一時金</th> <th>級</th> <th>一時金</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1,340日分</td> <td>8</td> <td>450日分</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1,190日分</td> <td>9</td> <td>350日分</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1,050日分</td> <td>10</td> <td>270日分</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>920日分</td> <td>11</td> <td>200日分</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>790日分</td> <td>12</td> <td>140日分</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>670日分</td> <td>13</td> <td>90日分</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>560日分</td> <td>14</td> <td>50日分</td> </tr> </tbody> </table>	級	一時金	級	一時金	1	1,340日分	8	450日分	2	1,190日分	9	350日分	3	1,050日分	10	270日分	4	920日分	11	200日分	5	790日分	12	140日分	6	670日分	13	90日分	7	560日分	14	50日分		<table border="1"> <thead> <tr> <th>級</th> <th>年金</th> <th>級</th> <th>一時金</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>313日分</td> <td>8</td> <td>503日分</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>277日分</td> <td>9</td> <td>391日分</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>245日分</td> <td>10</td> <td>302日分</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>213日分</td> <td>11</td> <td>223日分</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>184日分</td> <td>12</td> <td>156日分</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>156日分</td> <td>13</td> <td>101日分</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>131日分</td> <td>14</td> <td>56日分</td> </tr> </tbody> </table>	級	年金	級	一時金	1	313日分	8	503日分	2	277日分	9	391日分	3	245日分	10	302日分	4	213日分	11	223日分	5	184日分	12	156日分	6	156日分	13	101日分	7	131日分	14	56日分
級	一時金	級	一時金																																																																
1	1,340日分	8	450日分																																																																
2	1,190日分	9	350日分																																																																
3	1,050日分	10	270日分																																																																
4	920日分	11	200日分																																																																
5	790日分	12	140日分																																																																
6	670日分	13	90日分																																																																
7	560日分	14	50日分																																																																
級	年金	級	一時金																																																																
1	313日分	8	503日分																																																																
2	277日分	9	391日分																																																																
3	245日分	10	302日分																																																																
4	213日分	11	223日分																																																																
5	184日分	12	156日分																																																																
6	156日分	13	101日分																																																																
7	131日分	14	56日分																																																																
		介護補償給付 (労災保険法 12 条の 8 第 4 項、19 条の 2、則 18 条の 3 の 2～18 条の 3 の 5)	要介護状態になって、介護を受ける費用を支出した場合に支給する																																																																
遺族補償 (労基法 79 条)	平均賃金の、1,000日分の一時金	遺族補償年金 (労災保険法 16 条の 2～16 条の 5)	遺族数に応じ給付基礎日額の245日分～153日分																																																																
		遺族補償一時金 (労災保険法 16 条の 6～16 条の 8)	遺族補償年金受給資格者がいない場合、その他の遺族に対し給付基礎日額の1,000日分の一時金																																																																
葬祭料 (労基法 80 条)	平均賃金の60日分	葬祭料 (労災保険法 17 条)	315,000円＋給付基礎日額の30日分又は給付基礎日額の60日分																																																																
打切補償 (労基法 81 条)	療養開始後3年経っても傷病が治らない場合、平均賃金の1,200日分の一時金の補償をもってその他の補償を打ち切ることができる	療養開始後3年経過した日に傷病補償年金を受けている場合、又は3年経過した日後に傷病補償年金を受けることになった場合、使用者は打切補償を支払ったものとみなされる（労災保険法 19 条）																																																																	