

# 労働者が安心して働く 職場づくり

2020年12月22日

# 1 GAPと労務管理の法律

- 労務管理  
事業主の行う働くひとへの様々な対応
- J G A P 12人権・福祉と労務管理  
**「労働基準法」「労働安全衛生法」**や「社会保険に関する法律」
- 労働基準法とは  
昭和22年成立 労働条件の最低基準が示されている法律



## 2 J G A P ・ G G A P の確認事項

- J G A P 12人権・福祉と労務管理

12.1

「労働者の名簿がある・・」

**労働者名簿**

12.3

「労働条件、労働環境、労働安全等について意見交換・・」

**就業規則・36協定**

12.5

「労働条件を文書で示している・・」

**労働条件通知書**

12.6 「最低賃金を下回っていない」

### 最低賃金法

14.2 「安全のための十分な教育・訓練を受けた者」

### 労働安全衛生法

14.5 「労働災害の補償に関する保険」

### 労働者災害補償保険法

• G G A P 「働くひとの福祉」 A F 4 . 5 . 1

「国や自治体が定める既存、**最新の適用法規順守と実践に関する管理者側の責任者**を特定し・・」法の順守を管理者側に求めてい  
る。

### 3 労働者とは

- 労働基準法第9条

「労働者と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、賃金を支払われる者をいう。」

- 労働者はいますか？

労働者・社員・従業員・職員・労働者・使用人・作業員など

臨時雇い・季節雇用・パート・アルバイト・農繁期の手伝い

外国人や障がい者の方は？



## 4 労働基準法と農業

第 41 条 **労働時間、休憩及び休日**に関する規定は、農業畜水産業の事業に従事する労働者については適用しない。

第 116 条 労働基準法は、**同居の親族のみ**を使用する事業及び家事使用人については適用しない。

## 5 労働者の雇用

- 労働条件通知書の発行
- 労働時間
- 賃金支払いの 5 原則
- 割増賃金
- 有給休暇
- 法定 3 帳簿

労働基準法上 雇用する際に守らなければならない主なこと

## 6 労働契約の締結

- 労働契約

期間の定めのない契約（定年まであるいは本人の申し出まで）  
期間を区切った契約（有期雇用）

- 労働条件通知書

労働者を**雇い入れるとき書面等交付**して明示

契約期間、働く場所、仕事の内容、始業・終業時、残業の有無  
賃金の締め切りや支払日などを知ることができる。

## 7 重要な規定

- 賃金支払い 5 原則

通貨で直接、全額、毎月 1 回以上、一定期日に支払う

- 有給休暇

10 日以上の有給休暇のうち 5 日取得が事業所側の責任に

- 法定 3 帳簿

**労働者名簿・賃金台帳・出勤の記録**

## 8 労働者名簿・賃金

- 労働者名簿の存在確認（J G A P）  
「労務管理」ができていると類推できる。
- 最低賃金 福島県 **800円** 令和2年10月2日
- **正規・非正規間の不合理な待遇差禁止**  
パートタイム・有期雇用労働法  
令和3年4月1日より中小企業も対象

## 9 労働時間・休憩・休日の一般原則

農業は対象外

- 働く時間 1日8時間、1週間40時間（法第32条）
- 休憩時間 6時間を超え8時間までは少なくとも45分  
8時間を超える場合は少なくとも1時間
- 休日 毎週少なくとも1日か、4週間で4日以上

これらの基準を超える場合36協定の手続き + 割増賃金



## 10 適用除外と36協定

- 農業に一般原則の**労働時間休憩及び休日に関する規定は適用しない**
- 一般企業の時間外労働と36協定

労働基準法第36条に規定される時間外労働や休日労働をするための労使協定書

労使で取り交わし、労働基準監督署長に届け出て残業が可となる協定がないまま残業代の支払いのみでは違法

## 11 就業規則

- ・事業所ごとに働く上でのルールを文書にまとめたもので労使双方がこれに従う
- ・**常時10人以上**の事業所は事業主側が作成し労働者代表の意見書を添えて**労働基準監督署へ届ける**
- ・各種ハラスメントへの順守事項や対策、差別的取扱いへの対応も規則に

## 12 教育訓練

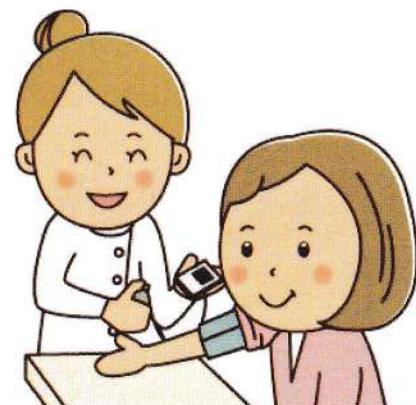
- 労働安全衛生法  
昭和47年に労働基準法から分離独立した法律
- 第五十九条  
**雇い入れ時作業内容変更時**に安全衛生教育を行う
- フォークリフトなどの作業機械は、技能講習や特別の教育や免許が必要なものがある

- 教育事項

- 一 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること
- 二 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること
- 三 作業手順に関すること
- 四 作業開始時の点検に関すること
- 五 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- 六 整理、整頓及び清潔の保持に関すること
- 七 事故時等における応急措置及び退避に関すること
- 八 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

## 13 健康診断

- 労働安全衛生法 第六十六条  
事業者は、労働者の**雇入れ時**健康診断  
**1年に一度**の定期健康診断を実施
- 健康診断の結果は労働者に通知  
結果は**5年間保存**



## 14 社会保険

- ・個人経営の農業

**使用人数に関係なく社会保険は任意加入**

個々人で「国民年金」と「国民健康保険」に加入

- ・法人 強制加入

厚生年金と健康保険に加入

## 15 労働保険

- 労災保険（労働者災害補償保険）

労働者が就労中にケガや病気になった場合  
治療や補償などを行う制度

- 雇用保険

勤務先を退職し失業状態になった時  
一定期間の現金給付や再就職の援助制度

- 一般原則 労働者がいれば、加入
- 農林水産の事業

個人経営の**常時5人未満**の労働者を使用する事業  
暫定任意適用事業 **未加入でも違反ではない**

## 16 労災保険とGAPの要求

- F GAP 取り組み事項

40.事故後の農業生産の維持・継続に向けた保険への加入  
(法令上の義務を含む)

適合基準

**労働者災害補償保険等に加入している**

- ◇死亡やけがに備えた労働者災害補償保険等への加入
- ◇第三者を巻き込んだ事故に備えた任意保険への加入

- J G A P 管理点

- 14.5労働災害に関する備え（強制加入）

- 適合基準

- 法令において労働災害の補償に関する保険が存在し、農場がその保険の強制加入の条件に相当する場合にはその保険に加入している

- 14.6労働災害に関する備え（任意加入等）

- 適合基準

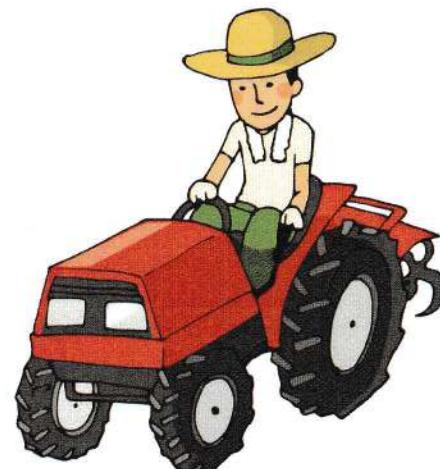
- ②**経営者や家族従事者**が労働災害にあった場合の**補償**対策ができる

## 17 労災保険の対象と事業主責任

- 労災保険の給付  
療養の給付 休業補償 障害給付 遺族補償等
- 労働基準法 第七十五条  
**労働者が業務上負傷**し、又は疾病にかかった場合においては、**使用者は、**その費用で必要な療養を行い、又は必要な**療養の費用を負担**しなければならない。
- 労災保険未加入の場合には、事業主がすべてを支払うことに

## 18 農作業中の死亡事故

- 平成30年農作業死亡事故 **274人**  
農林水産省 令和2年5月1日
- 65歳以上の高齢者 237人
- 乗用型トラクターによるもの 73人



## 19 労災保険特別加入

- ・労働者が対象の保険に事業主も特別加入できる制度
- ・労働者のいない自営業者とその家族（一人親方）

### ○指定農業機械従事者

動力を使う農業機械や草刈り機作業中の事故補償

### ○特定農作業従事者

トラクター・高所収穫作業・農薬散布、



## ○中小事業主

労働者を雇用する事業主あらゆる業種で特別加入できる。  
作業の限定はありません。

- 特別加入の位置づけ「労働者と同じ作業を一緒にしているときの事故の可能性は労働者と変わらない」という観点から、**事業主にも一定の条件のもとで労災保険の加入を認める**

## 20 特別加入窓口

- 中小事業主の特別加入

福島労働局 「**労働保険事務組合名簿**」で検索可  
労働保険事務組合の認可を受けた団体が加入窓口  
JAさんや商工会議所・商工会など

- 一人親方団体

福島労働局 「**労災保険一人親方団体**」で検索可  
指定農業機械認可団体 県下 11 団体  
特定農作業認可団体 県下 9 団体

## 21 外国人労働者 技能実習生

- 外国人技能実習制度

実習期間 3 年 一定の技能試験に合格した場合は 5 年に延長  
施設園芸、畑作・野菜、果樹、養豚、養鶏、酪農の分野で実習  
農業に限らず様々な職種の業界に技能実習が行われるため、  
農業の場合であっても労働時間休憩休日は、  
労働基準法に準拠して、**一般産業と同じ  
に労務管理を行わなければならない。**

