

研修会を開催したい方へ

- ①事務局に問い合わせ（お申込み）
- ②地域アドバイザーとの打合せ
- ③研修会実施



※詳細は下記の本事業公式サイトをご参照ください。又は右記のQRコードからお申込みください。



※相談・お申込みから5日以内にご連絡いたします。

研修会に参加したい方へ

- 第1部 「農業経営における基本的な雇用管理」
- 第2部 「農業版人事評価制度導入による雇用の維持・拡大」



※上記研修内容については一例です。詳細は下記本事業公式サイトをご確認ください。

※各ページのお申込みフォームからお申込みいただけます。

厚生労働省 令和5年度 農林業職場定着支援事業

農業雇用改善推進事業

農業経営体の皆様に向けた人材確保・定着支援事業を実施しています！



雇用管理研修会の日程や担当講師、個別相談の情報等は、下記のオンラインメディアやリーフレットにて、随時発信します！

本事業の公式サイト
<https://www.teichaku2022.com>



農林業職場定着支援事業(農業雇用改善推進事業) 運営事務局



株式会社 農協観光

地域共創事業課
(担当：前場・佐藤・清松)

〒143-0006
東京都大田区平和島6-1-1
TRCアネックス1F

TEL：03-6436-8981
FAX：03-3298-7221
E-mail：koyoukaizen.ntour@gmail.com

本事業は農業の雇用管理改善について、以下を実施する事業です。

- 雇用管理研修会の開催
- 個別相談会の開催
- 雇用管理改善モデル事例集の発行
- 定期刊行物（農業雇用便り）の発行
- 社会保険労務士等の訪問によるアドバイス
- 電話・メール・FAXによる相談対応

農業雇用改善推進事業は、農業法人、法人化を目指す農業経営体及び農業への参入を図る農業経営体を除く法人に対して、雇用管理の改善のための支援や啓発等を行い農業への就職及び職場定着を促進し、雇用による農業従事者の確保を図ることを目的に、平成21年度から継続して実施しております。



週によって労働日数が違うパートやアルバイトに有給休暇を与える必要はありますか？



パートやアルバイト（以下「パート」とします。）には、年次有給休暇（以下「有給休暇」とします。）は発生しないと思われる方がいるようですが、それは誤りです。パートであっても付与要件（※）を満たせば有給休暇を取得する権利が発生します。

なお、農業であっても有給休暇の付与は適用除外にはなりません。週の所定労働日数が定められている場合だけでなく、週の所定労働日数が定められていない場合（シフト制など）も有給休暇を与える必要があります（2.有給休暇付与日数の考え方を参照。）。

（※）付与要件：①雇入れから6ヶ月以上継続勤務していること。②全労働日の8割以上出勤していること。

1. パートの有給休暇の付与日数

週の所定労働時間	週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数に応ずる年次有給休暇の付与日数						
			6か月(基準日)	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上(週の所定労働時間)			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2. 有給休暇付与日数の考え方

原則、有給休暇の付与日数は、労働契約時に定められた「1週間の所定労働日数」により決定しますので、有給休暇付与日時点で「1週間の所定労働日数」が定まっている場合は、所定労働日数に応じた日数を付与します。

ただし、シフト制などで「1週間の所定労働日数」が定められていない場合には、「1年間の所定労働日数」を基準として付与日数を決定します。

3. 「1年間の所定労働日数」を基準として付与する場合の考え方

「1週間の所定労働日数」が定められていない場合、入社6か月経過後、初めて有給休暇を付与される時点で、過去6か月間の実際に労働した日数を2倍した日数を「1年間の所定労働日数」とみなし、上記の表に当てはめて有給休暇の日数を計算することで差し支えないとされています。

例えば、採用されて6か月経過後の実労働日数が45日だった場合、「1年間の所定労働日数」に換算すると90日となるため、3日の有給休暇が付与されます。

なお、2回目以降の有給休暇の付与については、直近1年間の実労働日数を「1年間の所定労働日数」とみなし、判断することも差し支えないとされています。

4. シフト制で働く（「1週間の所定労働日数」が定められていない）季節労働者の有給付与日数

積雪地域などで働く労働者は、1年に満たない契約期間となる場合があります。

この場合でも、過去6か月間の実労働日数を2倍した日数を「1年間の所定労働日数」とみなし、上記の表に当てはめて有給休暇の日数を計算することとなります。

例えば、契約期間が7か月であっても入社6か月経過後の実労働日数が45日だった場合、1年間に換算すると90日となるため、入社から6か月経過した時点で3日の有給休暇が付与されます。

ただし、7か月経過後に退職となるため、次年度再雇用したとしても勤続年数は通算されません。

5. パートが正社員になった場合の有給休暇の付与日数

パートが正社員になった場合、有給休暇が発生する日の労働条件をもとに考えます。また、継続勤務年数および有給休暇の残日数については、パート時代のものも通算して考えます。

例えば、入社から3年6か月後にパートから正社員となった場合、付与日数は、14日となり、前年度（パート時代）の有給休暇残日数が2日の場合、合計16日の有給休暇が付与されることとなります。なお、正社員からパートになった場合も考え方は同様です。

6. まとめ

有給休暇の取得は、労働者の心身の疲労の回復やゆとりある生活の確保、生産性の向上、企業イメージのアップなど、労働者・農場の双方にとってメリットがあります。制度を良く理解して有給休暇の取りやすい職場環境を整えましょう。

◆本号のQ&Aの担当講師 ご紹介

社会保険労務士法人 オフィス小笠原
札幌事務所 所長 木村光先生



プロフィール

2009年社会保険労務士登録
社会保険労務士法人 オフィス小笠原札幌事務所所長 SRアップ21会員
NPO法人オルタナティブ・アグリサポート・プロジェクト副理事長
人材育成や組織風土の改善、農業経営コンサルティング、原稿執筆、セミナー講師を務めるなど、幅広い分野で活動を展開している。

◆研修レポート

- 実施日：令和5年11月13日（月）
- 場所：岩手県盛岡市（エスポワールいわて）
岩手県内サテライト会場10か所
- 主な参加者：岩手県全域の農業経営体（株式会社など）、農業関係者など
- 参加者数：会場21名、サテライト会場87名
- 主催者：岩手県（岩手県農業経営・就農支援センター、
岩手県農業労働力確保対策推進会議）



岩手県全域で開催し、今年度最大規模である100名以上の参加者数での実施となりました。

第1部の「農業経営における基本的な雇用管理」では、雇用契約書のサンプルを配布し、参加者に記載方法の誤りを見つけてもらい、その後講師が解説する、簡単なワークの時間を設けました。第2部の「農業経営の安定につながる多様な人材の受け入れについて」では、参加者のニーズに基づき「多様な人材の受け入れについて」（農業支援サービス事業者の活用について等）を含む説明を行いました。

研修会後の個別相談では、「雇用契約を結ぶ場合の注意点」「助成金の申請方法について」「経営継承の為の人材確保について」などの相談がありました。

研修会終了後のアンケート結果より、「従業員の採用」、「就業規則の整備」、「雇用契約書の整備」について今後取り組みたいとの回答を多くいただきました。

（文責：研修会運営担当 佐藤）

