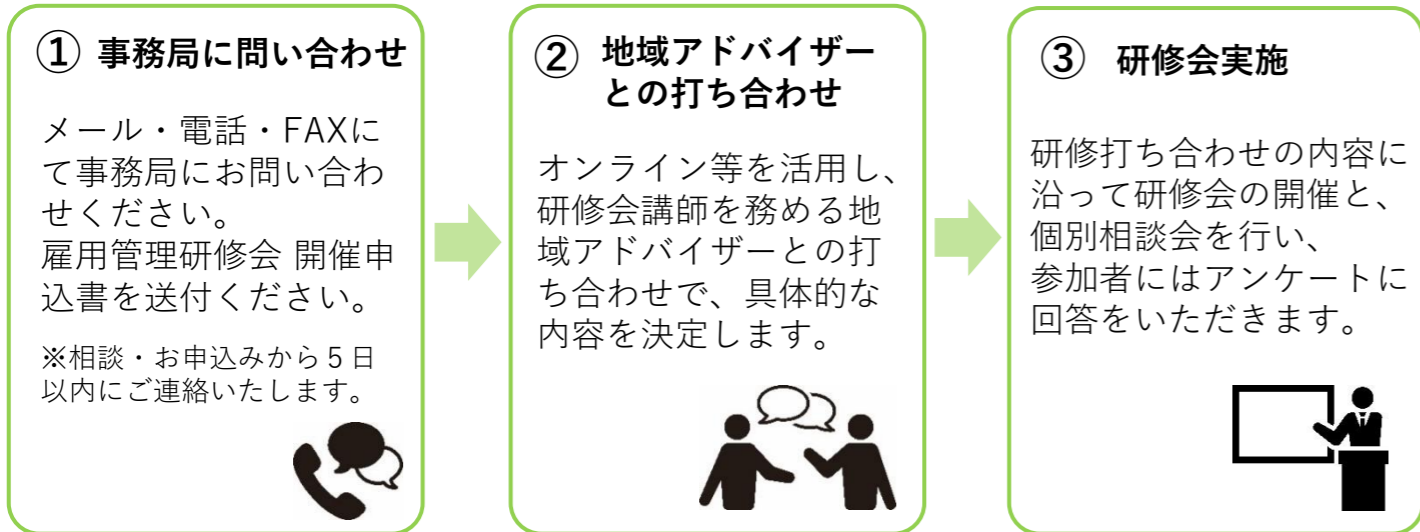


研修会実施 お申込みの流れ



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！



令和6年度 農業雇用改善推進事業の公式サイトはURLやQRコードよりアクセスください。

<https://teichaku.mhlw.go.jp/>



厚生労働省 令和6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・定着支援事業がスタートしました！



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)

〒100-6826
東京都千代田区大手町1-3-1
JAビル26階

TEL：03-6436-8990
FAX：03-3213-1072
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。

今年度事業の実施にあたり、関係機関の皆様とより一体的に推進を図ることで、全国の農業経営体の皆様のサステナブル経営に向けて、担い手確保や人材育成等の観点から支援して参りたく存じます。つきましては日頃よりご支援をなさっている皆様のご理解ご協力の程を何卒よろしくお願い申し上げます。

労働条件明示のルール変更について教えてください。

1. はじめに

2024年4月から労働条件明示のルール変更が開始となりました。変更施行日の2024年4月1日以降に締結される労働契約について適用となっています。対象は、すべての労働者と、有期契約労働者となる事項がありますので、それぞれ解説いたします。

2. すべての労働者に対するの明示ルールの変更

すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、「変更の範囲」についても明示が必要になりました。「変更の範囲」とは将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲をいうとされています。

以下が雇用契約書（労働条件通知書）への記載（明示）例となります。

就業場所	雇入れ直後	A市〇〇区の農場
	変更の範囲	B市及びC市の農場
従事すべき業務	雇入れ直後	農場の収穫、運搬作業
	変更の範囲	労務管理及び経理業務

3. 有期契約労働者に対するの明示ルールの変更

有期契約労働者に対しては以下の事項について明示が必要になりました。

(1) 更新上限の明示の例について

有期契約の更新を行う際に上限を設定する場合には更新上限の明示が必要になりました。以下に例を示してみたいと思います。

- ▶ 「契約期間は通算4年を上限とする」
- ▶ 「契約の更新回数は3回まで」

(2) 新たに更新上限を設けた場合と、更新上限を短縮する場合

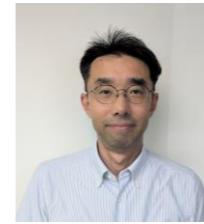
次に、これまでは更新上限を設けていなかったが、新たに更新上限を設けた場合と、更新上限を短縮する場合（例えば、5年から3年に短縮する場合など）には更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明する必要があります。

例えば、最初の契約更新時や2回目の契約更新時には単に「更新する場合がある」としか記載していなかったのが、3回目の更新時には「通算契約期間の上限は4年とする」という記載を行い、更新の上限を新たに設ける場合です。

このように上限を新たに設ける場合には上記の更新の上限にプラスして、新たに上限を設けるものとして、あらかじめ理由を説明しなければならなくなりました。

◆本号のQ&Aの担当講師 ご紹介

岩野社会保険労務士事務所
代表 岩野 浩介 先生



<プロフィール>
NPO法人オルタナティブ・アグリサポート・プロジェクト理事
一般社団法人SRアップ会員
2008年に社会保険労務士事務所を開設。
農業事業者への労務セミナーなど、労務管理や労働環境整備についてのアドバイスをこなしている。

例えば、以下のような理由が考えられます。「当初予定していた出資が受けられず、〇〇さん（労働者）に担当していただく予定の事業が縮小することになったためです」
上記の理由の説明については、方法は特定されていませんが、文書を交付して説明を行った方が後日のトラブルの防止のためには望ましいです。

また、注意が必要なのは、労働者に更新についての同意を得ていたとしても、更新の上限を新たに設ける前に労働者が抱いていた更新の合理的な期待を失わせるものではないとして、裁判になると新たな上限による雇止めが認められない場合があります。

4. まとめ

前述の明示等を行わなかった場合には、労働基準法違反として、30万円以下の罰金に処せられる可能性があります。

改めて今後の雇用契約の在り方などを含めて、現在使用している労働条件通知書（雇用契約書）を確認頂き、改訂などを行いましょう。

研修レポート

- 実施日：令和6年5月24日（金）
- 場所：岐阜県庁
- 主な参加者：岐阜県農業担い手リーダー
- 参加者数：約125名
- 主催者：岐阜県（岐阜県指導農業士連絡協議会、岐阜県青年農業士連絡協議会、GLAMAいきいきネットワーク）

参加する農業者の多くが、労働力・雇用の確保と維持に課題があり、「外国人労働者」や「女性の活躍促進」についてもお話いただきたいという要望がありました。講演テーマを「従業員のモチベーションをあげる農業版人事評価制度」と設定し、基本的な雇用管理の説明も含み、約90分間の講義をしました。

研修会終了後の参加者アンケートでは、「就業規則や労働条件について検討したい。」「人事評価制度の作成を検討したい。」と回答をいただきました。後日個別相談を希望の方には、事務局から連絡をとり、講師と日程調整をし相談対応をすることにしました。研修会の満足度は、「大変満足」「満足」の回答が多く実施することができました。



（文責：研修会運営担当 佐藤）