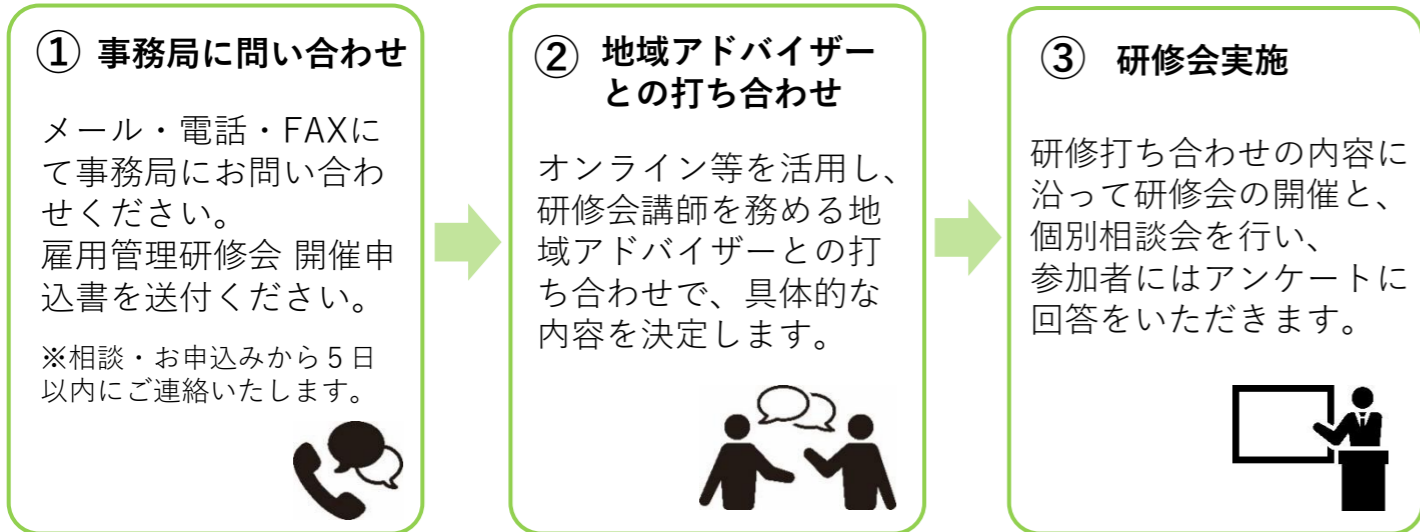


研修会実施 お申込みの流れ



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。

## 仕事を掛け持ちしている従業員の残業割増手当（時間外割増賃金）は、どちらの雇用主の負担となるのでしょうか？

### <回答>

1. 所定の労働時間で8時間を超えた部分は、時間的に後に契約した雇用主が時間外割増賃金を支払う
2. 所定外の労働時間で8時間を超えた部分は、契約の後先に関わらず、その日残業した順に雇用主が時間外割増賃金を支払う

### 1. 「所定労働時間」「所定外労働時間」とは

1人の労働者が2つ以上の職場を掛け持ちして働くとき、労働基準法で定められている労働時間の上限（1日8時間）を超えてしまうことがあります。オーバーした部分の割増賃金を支払うのはどの雇用主なのか。この判断においては、まず「所定労働時間」と「所定外労働時間」を理解する必要があります。「所定労働時間」とは、雇い主が従業員を雇い入れるときに交わす雇用契約で定められた時間を指します。例えば、「1日の労働時間：5時間」という約束で働く場合、この従業員の1日の所定労働時間は5時間で、5時間働いた日は「所定労働時間」で収まっています。5時間を超えて残業をしたら、その残業した部分が「所定外労働時間」です。

※以下、具体例を用いて解説しますが、これらの例は全て、A社で働く従業員がB社と後から雇用契約を結び、掛け持ちで働き始めたと仮定します。

### 2-1. どちらの事業所でも所定外労働がない場合

→時間的にあとから雇用契約を結んだ雇い主が8時間を超えた部分の割増賃金を支払う

(例1) A社で5時間働く従業員が、同じ日にB社で4時間働くようになった



A社とB社の所定労働時間を合わせると9時間になるため、あとから雇用契約を結んだB社が超えた1時間の割増賃金を支払う義務を負います。

同じ従業員が別の日に、シフトにより午前中にB社で4時間、午後にはA社で5時間働いた場合でも、1時間分の割増賃金を支払うのはB社です。

### 2-2. 事業所のどちらか、または両方で所定外労働がある場合

→所定労働時間を通算したあとに所定外労働が行われる順番に通算し、8時間を超えた部分の雇用主が割増賃金を支払う

(例2) A社で5時間働く従業員が1時間残業し、同じ日にB社でも4時間働いたあとに1時間残業した



A社とB社の所定労働時間（①②）、A社とB社の所定外労働時間（③④）の順に通算します。A社とB社での所定労働時間（①②）が計9時間なので、まずB社は所定労働時間（②）で8時間を超えた分の1時間と残業させた1時間（④）、計2時間分の割増賃金を支払います。そしてA社は残業させた1時間分（③）の割増賃金を支払うことになります。

(例3) B社で3時間働く従業員が3時間残業し、同じ日にA社でも2時間働いたあとに2時間残業した



### ◆本号のQ&Aの担当講師 ご紹介

はまなす社会保険労務士事務所  
代表 日野直子 先生



#### <プロフィール>

社会保険労務士。はまなす社会保険労務士事務所代表。SRアップ21会員、NPO法人オルタナティブ・アグリサポート・プロジェクト理事。北海道稚内市で生まれ育ち、稚内高校卒業後、郵便局勤務等を経て2015年稚内市に社労士事務所を開設。TMRセンターや大規模酪農ファームなど農業関係の顧問先も持ち農業の労働・就業環境整備に力を注いでいる。

通算する順番は①②③④です。A社とB社の所定労働時間は計5時間（①②）で、B社で3時間残業（③）しても1日8時間です。そのためこの日の割増賃金はA社で残業した2時間分（④）のみになります。

(例4) A社で5時間働く従業員が2時間残業し、同じ日にB社で2時間働いた



A社とB社で合わせて所定の労働時間が7時間、A社での残業2時間も合わせれば1日の労働時間は9時間です。①②③の順に通算すると、8時間を超えた1時間分の割増賃金を支払うのはA社になります。※ 所定の労働時間内で働いた場合（残業していない場合）とは異なり、残業が行われた順番で通算した結果で割増賃金を支払うべき事業主が決まることに注意します。雇用契約の先・後は関係ありません。

### 3. 農業は労働時間通算の適用外

農業は労基法のうち労働時間に関する規定（1日8時間、週40時間まで）などが適用されないため、掛け持ちで働く場合の労働時間も通算されません。

例えば、ある従業員がA社で6時間働いたあと、B社（農業）で4時間働いた場合、1日の労働時間は10時間となり8時間を超えますが、B社（農業）での割増賃金は発生せず、B社（農業）の雇用主は通常の賃金を4時間分支払えば足りる。ただし、農産物の加工や農産物の販売等は、労基法の労働時間が適用されるため、1日8時間を超えた部分は増賃金が支払われることになります。

それぞれの雇用主のもとで何時間労働したかは、基本的に従業員本人からの申告によるとされています。雇用主は、従業員が他の事業所で何時間働いたかをきちんと申告してもらい労働時間を把握し、割増賃金の計算をして支払う義務を負います。

## 研修レポート

- 実施日：令和6年6月20日（木）、25日（火）
- 場所：福井県職員会館、園芸LABOの丘
- 主な参加者：福井県内の農業法人、農業関係者等
- 参加者数：約30名
- 主催者：（公社）ふくい農林水産支援センター



ふくい農林水産支援センターは、農業経営の法人化や規模拡大、多角化等による雇用型経営において、人材確保・定着が課題となっていました。南北に分けて2回の研修会を、「従業員の働きやすい職場環境の整備」「農業経営における雇用の基礎について」等をテーマとし開催しました。研修会終了後は、個別相談の時間を設け、個別ブースで相談会を実施しました。研修会終了後の参加者アンケートから、今後雇用管理改善に「取り組んでいきたい」または「検討していく」の回答が多く、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)