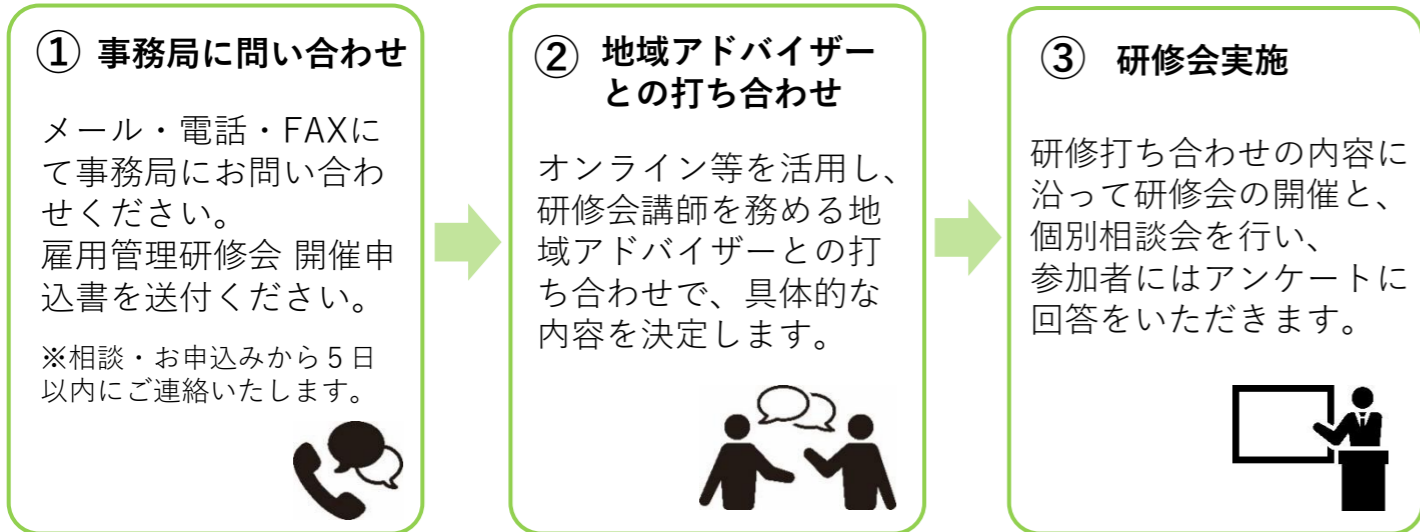


研修会実施 お申込みの流れ



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。

## 当社の従業員は、農作業以外に当社で運営する直売所で販売の仕事を行っています。労務管理で注意すべき点はありますか？

### <回答>

農業では、労働基準法の一部の規定が適用除外とされていますが、直売所での販売等、農作物の生産以外の業務に従事することがある事業所においては、原則通り労働基準法が全面的に適用となる場合があるため、注意が必要になります。

#### 1. 労働基準法（以下「労基法」という。）の適用除外

農業は、天候等による自然条件の影響を受けやすいため、労基法の一部である労働時間、休憩、休日に関する規定等が適用除外とされており、1日8時間かつ1週40時間の法定労働時間の上限、休憩時間や休日の付与に関する規定の適用がありません。

また、法定労働時間を超過した労働や法定休日に労働した際に必要な割増賃金（深夜割増は除く。）の支払に関する規定の適用もありません。

#### 2. 事業場の適用単位と業種の判断基準（原則）

農業であれば、上記の通り労基法の一部が適用除外となりますが、仮に業種が農業に該当しないのであれば労基法が全面的に適用となります。そして、労基法は事業主単位ではなく原則として事業場単位で適用されるため、その事業場の業種が農業と言えるか否かが重要になります。

また、一つの事業であるか否かは「主として場所的観念」により決定されるため、同一場所にあるのであれば分割する事なく一つの事業となり、場所的に分散しているのであれば別事業として捉えるのが原則となります。

更に、同一場所で農産物の生産に加えて、加工や販売の業務も混在して行っており、従事する労働者や労務管理等が一体と言える事業場の業種は、従事する労働者数や売上高等に基づき「主たる業務」で判断されることとなります。その為、仮に農作物の生産よりも加工や販売の比重が高いのであれば、労基法は全面適用されることになり、法定労働時間を超えて労働させるためには、時間外・休日労働に関する協定届（36協定）を労働基準監督署へ届出の必要性や割増賃金の支払義務も生じます。

以上を本件のケースに当てはめると、直売所での販売が農作物の生産と場所的に一体となって行われているのであれば、実態に基づき主たる業務によって業種を判断した上で、労基法の一部適用除外の有無に従い法令に則った労務管理を行なうこととなります。

一方、直売所が場所的に分散しているのであれば、原則として、農作物の生産と直売所での販売は別個の事業として捉え、農作物の生産事業に関しては労基法が一部適用除外、直売所での販売事業に関しては商業として労基法が全面適用されることとなります。

#### 3. 事業場の適用単位と業種の判断基準（例外）

一つの事業であるか否かは「主として場所的観念」により決定されるのが原則ですが、二つの例外が存在します。

一つ目は、場所的に分散してはいるが、労働者が1名しか勤務していないなど労働者が少数で、組織的に独立性があるとは言えない場合です。

この場合には、組織的に直近上位の組織に包括して全体を一つの事業とみなすこととなります。

本件のケースに当てはめると、仮に農産物の生産に10名の労働者が従事しており、且つ主たる業務が農産物の生産で、離れた場所にある直売所での販売には1名だけが専属で従事しているような場合には、直売所での販売業務も含めて商業ではなく農業に関する法令が適用となるため、労基法は一部適用除外となります。

### ◆本号のQ&Aの担当講師 ご紹介



<プロフィール>

ゴリラパートナーズ 代表。社会保険労務士。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長。長く暗い引きこもり生活の経験から「人生は自分自身を制する戦い」であるとの信念の基、業務内容に関わらず人間の心にフォーカスした視点から助言を行なっている。

ゴリラパートナーズ  
代表 鵜川 敬 先生

二つ目は、同一場所で農作物の生産、加工、販売等の複数業務が混在してはいるが、業務毎に従事する労働者や労務管理等が明確に区分されていて組織上独立していると認められる場合です。

この場合には、各業務が独立した事業場とみなされる為、農作物の生産業務に関しては労基法が一部適用除外となり、加工や販売業務等に関しては労基法が全面適用となります。

本件のケースに当てはめると、仮に農産物の生産に5名の労働者が従事しており且つ同一場所にある直売所での販売には他の5名の労働者が従事していて労務管理等も別個に独立して行われているような場合には、全体を一体の事業場として捉えるのではなく、農産物の生産事業に関しては労基法が一部適用除外、直売所での販売事業には労基法が全面適用となります。

#### 4. 最後に

労働基準法の適用範囲は、6次産業化されている農家や農業法人において、特に注意が必要な点になります。事業場の適用単位と業種の判断基準の考え方に従い、実態に即した適切な判断と法令に基づいた労務管理が求められます。その為、高齢化が進行し労働生産年齢人口が減少する中で、働き手を確保し定着してもらうためにも、法令を上回る労働条件による処遇の一環として、農業であっても他の業種と同様、労働基準法の全面適用による労務管理を行なうことは、有効な手段の一つになるものと考えます。

## 研修レポート

■実施日：令和6年11月27日（水）

■場所：福岡県飯塚農林事務所 飯塚普及指導センター

■主な参加者：雇用導入農業者、雇用希望農業者

飯塚地域担い手・産地育成総合支援協議会農業経営指導部会員

■参加者数：約30名

■主催者：飯塚地域担い手・産地育成総合支援協議会農業経営指導部会

飯塚普及指導センター管内では、高齢化、後継者不足による担い手減少が課題となっています。産地維持の手段として、担い手農家の雇用による規模拡大を図るため、雇用を確保するために必要な知識として「基本的な雇用管理」や「外国人雇用や農福連携」をテーマに研修会を実施しました。

質疑応答では、「特定技能外国人の派遣について」、「個人事業主の労災について」の質問がありました。

研修会終了後の参加者アンケートから、満足度は「大変満足」、「満足」の回答を多くいただきました。



（文責：研修会運営担当 佐藤）