

第7節 雇用導入のポイント

1 まずは「経営計画」をたてる

5～10年後の経営目標 (所得目標、経営規模、労働力等の具体的な目標)

- 雇用導入にあたっては、経営の状況把握としっかりした経営方針及び計画に基づいて導入する。
- 雇用することによって、所得の向上や家族の過重労働の回避など経営の安定が図れなければ意味がないので、個々の経営の発展方向を見極めることが重要である。

【労務管理とは】

整備すべき労務管理

- ①働きやすい職場環境のための条件整備
 - ・就業管理（始業、終業時刻、休日、休暇等）
 - ・雇用管理（昇進、人事等）
 - ・賃金管理
- ②被雇用者の能力を最大限發揮させる環境整備
 - ・雇用管理（採用、配置、退職）
 - ・教育訓練管理
 - ・安全衛生管理（危険及び健康障害防止等）
 - ・作業条件管理（職場環境、労働時間）
 - ・賃金管理
- ③意欲を持って安心して働く作業環境
 - ・福利厚生管理（保険制度、慰労会、レクリエーション、送迎、賄い）
 - ・作業条件管理（機械の安全操作等）
 - ・人間関係管理（信頼関係、あいさつ等）

- 農業者が被雇用者に対し、農作業以前の問題として「人間同士の信頼」関係を築いておくことが最も重要である。あくまでも相手の人格を尊重した待遇、言動が要求される。
- 労働条件、作業環境等の待遇での対応は作業の能率を上げ、経費削減にも直結するので重要である。
- 受入農家が注意する点は労働条件の明示、規則・書類作成、労働・社会保険の加入等がある。農業の場合は適用除外があるので注意する。

- | | |
|-------------|----------------------|
| ①労働条件の明示 | 賃金、労働時間、休日休暇など |
| ②規則・書類の作成 | 就業規則、労働者名簿、賃金台帳の作成など |
| ③労働・社会保険の加入 | 労働者災害補償保険（労災保険）など |

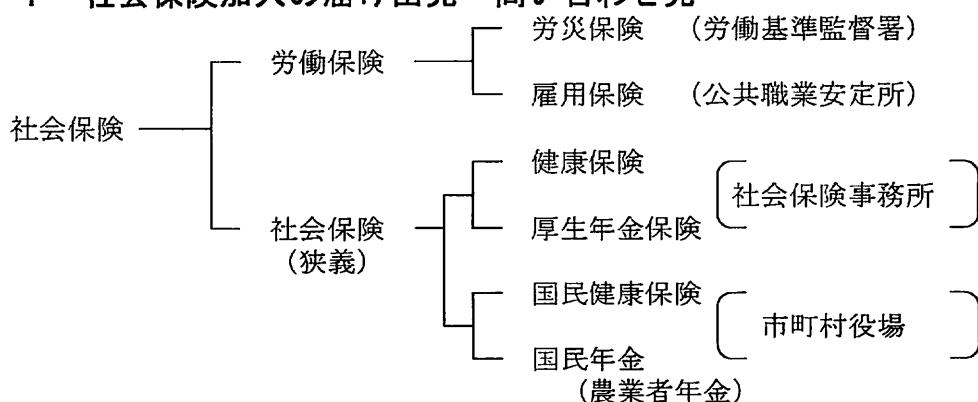
2 労働基準法とは

- 労働基準法9条の「労働者」の定義に「職業の種類を問わず」と明記されており、農林水産業を含め全ての産業の労働者に、労働基準法は適用される。
- 労働基準法は、同居の親族のみを使用する事業には適用されない。ただし、1人でも他人を使用しており、同居の親族が他の労働者と同様の労働実態にある場合は、労働基準法が適用される。

3 農業個人経営と農業法人での違い

		農業個人経営	農業法人	備 考
医療保険		国民健康保険	政府管掌健康保険	
社会保険制度	年金保険	国民年金 農業者年金	厚生年金	<ul style="list-style-type: none"> ・従事分量配当など配当制をとっている農事組合法人は厚生年金に加入できない ・農業者年金の経営移譲年金受給者が農業生産法人の構成員になると、経営移譲年金は支給停止となる
	労働保険	労災保険（特定農作業従事者等）	労災保険（経営者は中小事業主特別加入）	<ul style="list-style-type: none"> ・個人の場合は一定の用件を満たす団体を通じて加入。法人は1人でも専従の被雇用者がいる場合は強制加入
	雇用保険	雇用保険（従業員がある場合加入可）	雇用保険（従業員がある場合強制加入）	<ul style="list-style-type: none"> ・個人の場合は「労働者5人未満で任意加入」「労働者5人以上で強制加入（勤務・年齢要件あり）」
退職金制度	経営者	小規模企業共済制度	小規模企業共済制度	<ul style="list-style-type: none"> ・農事組合法人の理事は加入できない
	被雇用者	中小企業退職金共済制度（被雇用者がある場合加入可）	中小企業退職金共済制度	<ul style="list-style-type: none"> ・個人の場合で家族（生計同一）は従業員として加入できない。

4 社会保険加入の届け出先・問い合わせ先



5 雇用管理のノウハウ

〈 楽しく、意欲的に働いてもらうために 〉

労働条件管理面

- 効率作業
 - 被雇用者の作業内容をはっきりし、よく理解してもらう
 - 作業内容や分担を黒板に書く、作業手順をよく説明する
 - 家族と一緒に作業し、技術を覚えてもらう

- 適材適所
 - 被雇用者の個性、年齢、作業能力に応じて配置する。(重量作業、機械の運転が好き、観察力、計量がはっきりできるなど)

- リーダー
 - 被雇用者を数人雇う場合は、仕事の段取りができる人をリーダーとして育てる

人間関係管理面

- 経営目的
 - 経営者の考えをよく説明し、理解してもらう

コミュニケーション

- 主な作業終了時に慰労会等を行い、被雇用者との融和を図る
 - つらい仕事などは経営主も一緒に行うようにする

ミーティング

- 情報伝達は、詳しく、正確に行う
 - 休憩時などに、経営者からの指示のほか、被雇用者からの要望など意見交換の場を設ける

- プライド
 - 被雇用者が管理してきた農作物に誇りをもってもらう

- 責任分担
 - 被雇用者の自主性を尊重し、責任を持たせて仕事も任せる

- 研修
 - 他の農家や市場への視察研修など、自分の生産している農作物の評価や新しい知識・情報を得てもらう

労働条件管理面

採用	○やる気があり、人と調和して仕事ができる人 ○経験のある人よりも、忠実に作業してくれる人
雇用体制	○被雇用者の都合に合わせて勤務時間を設定する ○労災保険の加入 ○労働条件を書面で表す ○作業開始、休憩、終了時のチャイムや、タイムカードを利用する等の工夫 ○被雇用者の健康管理に配慮する
休憩	○休憩場、トイレ、手洗い場の整備 ○休憩時の茶菓については、被雇用者と最初に話し合う。 (持参にするとか)
作業環境	○ラジオなどを流す、作業補助具の工夫（収穫車移動イス・照明・作業台）など快適な作業環境を工夫する

6 募集方法とその規則（職業安定法）

募集方法	通勤圏内	通勤圏外
文書募集	新聞紙、雑誌、その他の刊行物に掲載する広告または文書の提出もしくは配布による	自由に募集
直接募集	使用者自らまたは被用者を使用して募集を行う募集	自由に募集 厚生労働大臣への届出
委託事業	第三者に委託して行う募集	厚生労働大臣の許可

～雇用導入にあたっては、我が家の経営実態を検討してから導入しましょう～

雇用労働を入れるとこんなメリットがあります！！

- 1 経営の規模拡大と品質向上が図られます
「経営規模の拡大により生産量を増やすことや、適期作業ができます」
- 2 家族員の作業負担が少なくなります
「作業時間が短縮されて、夜間作業がなくなります」
「子供会、学校行事や地域行事などに参加できます」
- 3 経営に緊張関係が生じ作業がより効率的になります
「だらだら作業から解消、経営感覚のある作業になります」
- 4 作業時間、休憩時間等がはっきりして「生活」と「生産」にメリハリがつきます
「被雇用者と一緒に作業開始等1日のリズムができます」
- 5 特に、非農家の方を雇用した場合には、作業を通じて「農業や農村」への理解が深まります
「農産物への愛情が芽生えます」

参考資料

- (1) 「農業経営者のための労務管理入門」 全国農業会議所
- (2) 「男女に輝く労働改善のすすめ方」 岩手県農業研究センター