

労災保険制度について

令和 7 年 8 月

農林水産省
経営局就農・女性課

 厚生労働省 ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準局労災管理課
労働保険徴収課

「労災保険制度の在り方に関する研究会」の中間報告書について 及び労災保険制度の概要について	2
労災保険制度の概要について（徴収）	19
（農林水産省）説明資料	25

「労災保険制度の在り方に関する研究会」の中間報告書について 及び労災保険制度の概要について

労災保険制度の在り方に関する研究会

1 趣旨・目的

労災保険制度は、業務上の災害発生に際し、事業主の補償負担の緩和を図り、労働者に対する迅速かつ公正な保護を確保するために昭和22年に制定され、近年は、二次健康診断等給付の創設（平成12年改正）、複数就業者の増加等を踏まえた通勤災害保護制度の拡充（平成17年改正）、船員保険の被保険者を適用対象とする改正（平成19年改正）、複数業務要因災害に関する保険給付の創設（令和2年改正）等、それぞれの時期における社会的ニーズに対応した改正を重ねてきた。

一方、女性の労働参加の進展や更なる就労形態の多様化等、労災保険制度を取り巻く環境は常に変化を続けている。

このような状況を踏まえ、労災保険制度の現代的課題を包括的に検討することを目的に、「労災保険制度の在り方に関する研究会」を設置した。

2 構成員

- ◎ 小畑 史子（京都大学大学院人間・環境学研究科教授）
- 笠木 映里（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 小西 康之（明治大学法学部教授）
- 坂井 岳夫（同志社大学法学部教授）
- 酒井 正（法政大学経済学部教授）
- 地神 亮佑（大阪大学大学院法学研究科准教授）
- 中野 妙子（名古屋大学大学院法学研究科教授）
- 中益 陽子（亜細亜大学法学部教授）
- 水島 郁子（大阪大学大学院高等司法研究科教授）

〔◎座長〕

3 開催状況

- 令和6年12月24日 第1回 労災保険制度の在り方に係るフリーディスカッション（キックオフ）
- 令和7年2月4日 第2回 労災保険制度の在り方について（給付関係等）
 - 遺族（補償）等年金
 - 災害補償請求権及び保険給付請求権に係る消滅時効
- 2月21日 第3回 労災保険制度の在り方について（給付関係等）
 - 遺族（補償）等年金 一生計維持要件一
 - 遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額
 - 社会復帰促進等事業
- 3月12日 第4回 労災保険制度の在り方について（適用関係等）
 - 労災保険法の適用範囲（総論）
 - 特別加入
 - 家事使用人に係る災害補償・労災保険適用
 - 暫定任意適用事業
- 4月4日 第5回 労災保険制度の在り方について（徴収関係等）
 - メリット制
 - 労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題
- 5月30日 第6回 労災保険制度の在り方について（給付・適用・徴収等関係）
 - 給付・適用・徴収等の個別論点のうち議論を深めていただきたい点
- 6月18日 第7回 労災保険制度の在り方について（給付・適用・徴収等関係）
 - 論点整理
- 7月29日 第8回 中間報告書とりまとめ

労災保険制度の在り方に関する研究会中間報告書（抜粋）

3 暫定任意適用事業について

（１）現状－暫定任意適用の経緯について

労災保険は、原則として、労働者を使用する全ての事業に適用されるが、農林水産業のうち、小規模な個人経営の事業については、「暫定任意適用事業」として、強制適用の例外となっている。

なお、暫定任意適用事業であっても、労働者の過半数が労災保険の加入を希望する場合は強制適用の対象となる。

昭和22年の労災保険法の制定当時、同法では強制適用事業と任意適用事業とがそれぞれ書き分けられていたところ、昭和40年改正法により、労災保険に本格的な年金制度が導入され、給付改善がなされたことで、全面適用への要請が強まるに至り、「失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律」（昭和44年法律第83号。以下「昭和44年改正法」という。）では、現行の労災保険法第3条第1項が整備され、昭和44年改正法附則第12条に暫定任意適用事業が規定されるとともに、対象事業は政令に委任されることとなった。その後、「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律」（平成2年法律第40号。以下「平成2年改正法」という。）により昭和44年改正法が改正されたことで、強制適用の範囲が更に拡大し、現行の暫定任意適用事業の範囲となっている。

これまで暫定任意適用事業が存置されてきた理由については、

- ・「ゆい・手間替え⁹」といった農業独自の労働慣行があるため、労働者か使用者かといった見分けがつきにくいこと
- ・農繁期のみにも労働者を使用することが多く、実態把握が困難であること
- ・小規模の農林水産業は、家族労働を中心とする自営業に近く、かつ、広範囲な地域に散在するなど事業の性質上実態把握が困難であること
- ・その対象者数が膨大であり、あわせて災害が多発していないこと

等が指摘されてきた。

9 ゆい・手間替えの定義について、昭和52年農林省統計情報部の1975年農業センサスでは、「農業相互間の労力交換のことで、労力の等価交換を原則としているすべての労力交換が含まれる。したがって労力の過不足を金銭、物品で清算したものも該当する。……(中略)……共同田植、共同防除などの共同作業で作業をもらった場合もここに含める。」とある。

労災保険制度の在り方に関する研究会中間報告書（抜粋）

3 暫定任意適用事業について

（２）暫定任意適用事業である農林水産業への適用について

暫定任意適用事業とされてきた農林水産業への適用の在り方について議論を行った。

現行の暫定任意適用事業については、強制適用すべきとの方向性については意見が一致したが、適用の課題とされてきた適用事業の把握や事業主の事務負担等の課題が解決される可能性がどの程度あるのかは検証することが必要との意見があった。

具体的には、

- 暫定任意適用事業となっている農業についても強制適用すべきと考える。労働実態の把握が困難であることが理由とされてきたが、農業特有の労働慣行がみられなくなって、「労働実態」は少しずつ現代的になっているはずであり、「把握」の手段も多様化している。言うまでもなく、農林水産業労働者の保護の必要性もある。

また、労働基準法ならびに労災保険制度を、家事使用人に関し私家庭に適用するのであれば、暫定任意適用事業にも適用しなければバランスが悪い。

把握の課題については、暫定任意適用事業は家事使用人の適用において使用者となる私家庭よりも把握は困難ではないと思料。

家事使用人についての見直しと併せ、徹底した周知を図ることが考えられ、少なくとも新規事業については強制適用を徹底することが可能であり、必要である。

- 農林水産業を強制適用としない根拠は乏しい。労働基準法では農林水産業も労働として見分けられる前提である一方で、労災保険法では労働者かどうか見分けられないというの一貫性がない。

海外では賃金支払いの点で他の業種と違うものに、みなし保険料の仕組みを設けているケースもあるが、日本では農林水産業でも最低賃金法が適用されるので、この点でも特別に扱う必要はない。

逆選択の問題¹⁰はあるが、過半数の希望や法人化した場合のように、現在でも事業側（事業主や労働者）の選択により特別加入している場合には強制適用となることからみて、農林水産業についてはリスクの高い事業が保険の利益を享受しやすい逆選択の弊害はある程度許容されているようにみえる。

- 労働者として働く人については確実に労災保険への加入が行われるよう、暫定任意適用事業の速やかな見直しが必要。

との意見があった。

同時に、

- 農業分野における暫定任意適用事業の強制適用化は望ましいが、農業の全面適用による事業者の把握や保険料の徴収といった実務上の課題については、農業協同組合の協力等の枠組みが活用可能なのか、どれだけの実効性が期待できるのか、農林水産省とも協力して検討をしていくべき。また、農業のみならず、林業、水産業を含めいずれの分野でも、全面適用に向けては、保険料の徴収等の運用面での課題や、零細事業主の事務負担等も十分に踏まえながら検討が進められるべき。

との意見があった。

10 強制適用された場合、事業主が成立届を出さず保険料を滞納しても、労災が起これば労働者に給付が行われ、かつ、事業主に追徴される保険料には限度があるので、労災が発生しない以上は積極的に適用手続を行ったり保険料を納付したりしない、逆にいえば、労災が発生した事業ばかりが適用手続をとるような状況となりやすい、という意味

労災保険制度の在り方に関する研究会中間報告書（抜粋）

3 暫定任意適用事業について

（２）暫定任意適用事業である農林水産業への適用について

暫定任意適用事業については、労働実態を把握する手段も多様化していると考えられることや既に労災保険に加入している暫定任意適用事業をみても、重大事故が散見され（参考資料17頁参照。）、保護の必要性が高まっているといえることを踏まえれば、農林水産省とも連携の上、順次、強制適用に向けた検討を進めることが適当と考える。

ただし、その際、農林水産事業者の理解に加え、これまで適用上の課題とされてきた事業者の把握や、保険料の徴収上の課題がどの程度解決されつつあるのかの具体的な検証が必要であり、また、零細な事業主の事務負担の軽減等も十分に配慮する必要がある。この点、例えば、事業主と関係団体等との連携や協力の在り方等についての検討も含め、その実現可能性や実効性についても農林水産省の協力も得つつ、検討することが必要である。また、林業及び水産業についても農業と同様、課題の解決策を検証した上で検討を進める必要がある。

暫定任意適用事業の概要

- 労災保険は、原則として、労働者を使用する全ての事業に適用される（国の直営事業及び官公署の事業（地方公務員のうち現業の非常勤を除く）は適用されない）。
- ただし、農林水産業の一部については、「暫定任意適用事業」として、強制適用の例外となっている。

概 要

- 農 業：個人経営で常時5人未満の労働者を使用する事業（事業主が農業について特別加入している事業を除く）
 - 林 業：労働者を常時には使用せず、かつ、年間使用延べ労働者数が300人未満の個人経営の事業
 - 水産業：常時5人未満の労働者を使用する個人経営の水産動植物の採捕又は養殖の事業その他水産の事業（水産動植物の採捕の事業については、総トン数5トン未満の漁船によるもの又は災害発生のおそれが少ない河川、湖沼又は特定海面において主として操業するもの）
- ※ 暫定任意適用事業であっても、一定の危険・有害な作業を主として行う事業であって常時労働者を使用する場合や労働者の過半数が労災保険の加入を希望する場合は強制適用となる。

暫定任意適用事業関係法令の主な条文構造

○法律事項：

- ・「任意適用事業」を規定（対象事業を政令へ委任）（昭和44改正法附則第12条）
- ・ 農業の事業主が特別加入時には強制適用とすることを規定（昭和44改正法附則第12条第1項第2号）
- ・ 暫定任意適用事業であって、労災保険に係る保険関係の成立前に発生した業務上の傷病等に対する保険給付の特例を規定（整備法第18条、第18条の2、第18条の3）

○政令事項：

- ・ 任意適用事業の対象事業（個人経営であって常時5人未満の労働者を使用する農林水産業）を規定（例外事業を告示へ委任）（整備政令第17条）

○告示事項：

- ・ 任意適用事業の例外（強制適用）とする以下事業を規定（整備告示）
 - ・ 常時労働者を使用又は年間延べ300人以上労働者を使用する林業
 - ・ 一定の危険・有害な業務を主として行う常時労働者を使用する事業
 - ・ 一定規模の漁船による水産動植物の採捕の事業
 - ・ 河川、湖沼又は一定の水面において主として操業する水産動植物の採捕の事業

○ 暫定任意適用事業の範囲を見直す場合、改正内容に応じて、法律/政令/告示のいずれを措置するかが異なる。

改正内容	改正対象
全面適用（暫定任意適用事業を全面廃止）	法律改正
一部業種を強制適用、又は任意適用となる事業の人数要件を変更	政令改正
いずれの業種も任意適用の枠組みは残し、強制適用とする条件(任意適用事業の例外)を追加	告示改正

暫定任意適用事業のうち、保険関係を成立している事業の被災状況の調査結果

○ 令和6年6月19日時点において、任意適用事業場として保険関係を成立している事業場（25,602件）を対象に、令和3年度から令和5年度までの期間に支給決定された重大事故（※1、2）の内容は以下のとおり。

	業種	災害種別	被災時年齢	障害の状態	障害等級	災害発生状況等	件数
障害（補償）等給付	農業	機械事故	40	左上肢の欠損（肘関節以上で欠損）	4級	餌を作る作業場で大型攪拌機の電源が入っている状態でグリスをさそうとしたら、腕が挟まって巻き込まれ負傷。	3件
			73	左足指欠損、両下腿骨折、右リスフラン関節骨折	6級	収穫畑に移動するためトラクターのバケットに乗り、両足を出した状態で移動した際、道路に出してあったコンテナにぶつかり両足が挟まれて負傷。	
			30	左下肢の欠損（大腿切断）	4級	レンコンの収穫作業中、下半身が耕運機の下に潜り込むような体勢となり、左足が耕運機のかご車輪に巻き込まれ負傷。	
		転倒・転落・滑落・衝突	32	第3、5、6、8胸椎圧迫骨折	6級	牛舎内で搾乳作業中、搾乳室の扉を開けようと牛の背後から近づいたところ牛に蹴飛ばされ、さらに背中側を蹴られ負傷。	4件
			63	頸椎棘突起骨折、胸椎破裂骨折、右踵骨折、左足関節骨折	5級	厩舎2階に保管していた牧草ロールを廊下に落とす作業において、下にいた被災労働者に牧草ロールがぶつかり負傷。	
			78	第1腰椎圧迫骨折	6級	肥料の入ったバケツを持ちながら施作業をしていたところ、畝につまずきしゃがんだ際にバランスを崩し腰を捻った。	
			77	頸髄損傷（高度四肢麻痺）	1級	みかんの収穫作業時、脚立から降りる際に掴まっていた木の枝が折れ脚立から転落、コンクリート道まで転げ落ち全身を強打。	
	漁業	機械事故		—	—	—	0件
		転倒・転落・滑落・衝突	46	外傷性頸椎椎間板ヘルニア、左肩・左肘挫傷	7級	漁船上にて魚の網上げ作業中、波で船体が大きく揺れた時にワイヤーロープが跳ねて頸部から左肩・左肘にかけて強く当たり、頸部を後ろ向きに捻った。	1件
		その他	21	脳損傷（高次脳機能障害）	5級	通勤時、軽トラックを運転して漁港へ向かっている際に、鹿との接触事故により負傷（通勤災害）。	1件
遺族（補償）等給付	農業	機械事故	56	多臓器不全		圃場でトラックに積まれたトラクターを降ろす作業をしていた時に、固定式の鉄製ロープを使用して降ろすべきところ歩板を使用し、更にその歩板をピンで固定しないままトラクターを降ろしたため、トラクターが横転、その下敷きになり死亡。	3件
			82	第7頸椎脱臼骨折		軽トラックに空コンテナを積み、みかん畑への移動中、運転操作誤りで道路から約1m下のみかん畑に転落し死亡。	
			22	外傷性ショック		農場において、トラクターの動力により駆動する大型攪拌機に牧草を投入していたところ、攪拌装置内のスクリー状の歯に全身を巻き込まれ死亡。	
		転倒・転落・滑落・衝突		—	—	—	0件
		その他	61	心筋梗塞		長期間の加重業務により心筋梗塞を発病し死亡。 発症前1ヶ月の時間外労働時間数は約161時間、発症前2～6か月間における時間外労働時間数の最大は155時間。	2件
			24	外傷性大動脈損傷		事業主の所有車で作業場である畑に向かい運転していたところ、前を進行していた2台の車に追い越しをかけようとセンターラインを超えたところ、反対車線を進行してきた車と正面衝突し、死亡。	
	林業	機械事故		—	—	—	0件
		転倒・転落・滑落・衝突	49	窒息（倒木による胸部圧迫）		伐採作業中、後方の雑木が被災者の上に倒れ、その下敷きになったことにより胸部を圧迫する負傷、窒息死により死亡。	3件
			68	頸髄損傷、敗血症		伐採木の搬出中、材木運搬車の運転操作を誤り、材木運搬車とともに約2m下へ落下、頸髄損傷を負い療養していたが、その後敗血症で死亡。	
			58	脳挫傷、頭蓋底骨折		斜度55.8度～63度の斜面上において、木の伐採作業を行っている最中に、斜面から約10m下の作業道に滑落し、頭等を打って死亡。被災労働者は保護帽、要求性能墜落制止用器具を着用していなかった。	
	漁業	機械事故		—	—	—	0件
		転倒・転落・滑落・衝突	63	海への転落（行方不明）		刺網漁業のため出向し、漁場へ向かう途中で船内から行方不明、海に転落したと推認された。	4件
			78	両側気胸、骨盤骨折		昆布の洗浄作業を行っていたところ、同僚の運転するトラクターショベルが洗い場に侵入し、被災労働者はトラクターショベルの下敷きになり死亡。	
			72	溺水		船上でロープの長さを調節している時に、ロープが体に絡まり、ロープと一緒に海に転落し、溺水により死亡。	
			46	溺水		漁からの帰港中、船内から行方不明となった。2時間後、別漁船の網に被災者が掛かり発見、溺死していることが確認された。	

※1 遺族（補償）等給付及び障害（補償）等給付のうち障害等級7級以上（年金）の事案を対象とした。なお、障害等級8級以下（一時金）について支給決定された事案は114件

※2 障害（補償）等給付について、林業では該当事案なし

労働者災害補償保険制度について

背景・趣旨

- 労災保険は、労働者の業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害に対して迅速かつ公正な保護をするために保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図ることにより、労働者の福祉の増進に寄与することを目的としているもの。
- 労働者の業務災害については、使用者は労働基準法に基づく災害補償責任を負っているが、同法の災害補償に相当する労災保険給付が行われる場合には、この責任は免除され、労災保険が実質的に事業主の災害補償責任を担保する役割を果たしているもの。

概要・仕組み

- 労働者災害補償保険法により、労働者を使用するすべての事業に適用。
 - ※中小事業主、一人親方、フリーランス等については特別加入制度がある。
- 費用は、原則として事業主の負担する保険料によって賄われ、労働保険特別会計労災勘定によって経理。

〔主な保険給付〕

療養（補償）等給付、複数事業労働者療養給付・・・必要な療養を給付
休業（補償）等給付、複数事業労働者休業給付・・・休業1日につき給付基礎日額（※1）の60%を支給
障害（補償）等給付、複数事業労働者障害給付・・・障害が残った場合に年金又は一時金を支給
遺族（補償）等給付、複数事業労働者遺族給付・・・遺族に対し年金又は一時金を支給

※2

※1：給付基礎日額・・・原則として、給付事由発生日以前の直近3か月の平均賃金

※2：上乗せとして、特別支給金が支給される場合があり、休業特別支給金では休業1日につき給付基礎日額の20%を支給

〔社会復帰促進等事業の概要〕

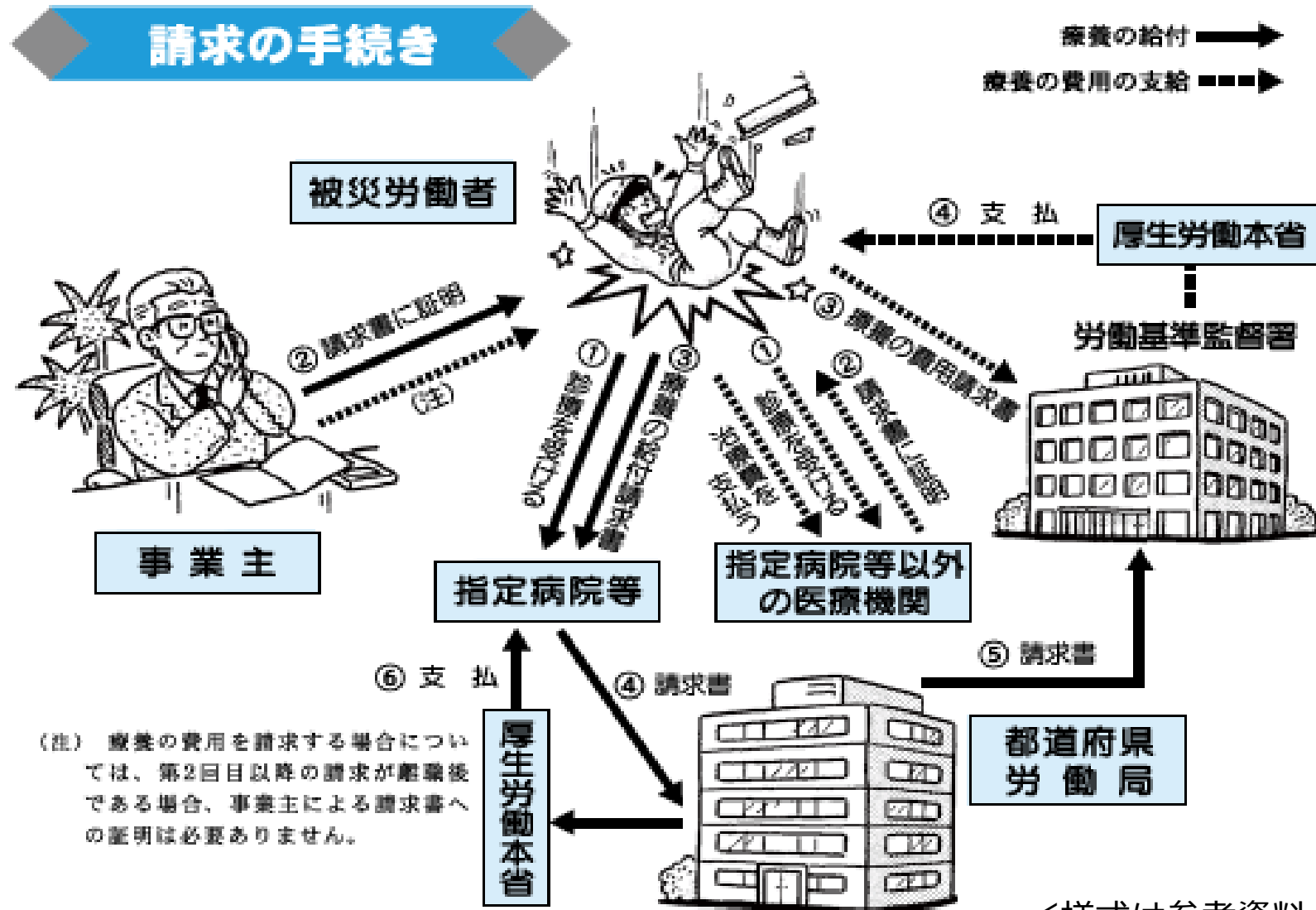
社会復帰促進事業・・・特定疾病アフターケアの実施、義肢・車いす等の支給等
被災労働者等援護事業・・・被災労働者に対する介護の実施、労災就学等援護費の支給等
安全衛生確保等事業・・・第三次産業労働災害防止対策支援事業、産業保健活動総合支援事業費補助金、未払賃金の立替払事業、働き方改革推進支援助成金等

基本データ

○適用事業数	約297万事業場（令和5年度末）	○適用労働者数	約6,202万人（令和5年度末）
○新規受給者数	781,432人（令和5年度）	○年金受給者数	189,883人（令和5年度末）
○保険料収入	9,141億円（令和5年度）	○保険料収納率	98.7%（令和5年度）
○保険給付等	8,062億円（令和5年度決算額）	○社会復帰促進等事業	755億円（令和5年度決算額）

労災保険給付の流れ

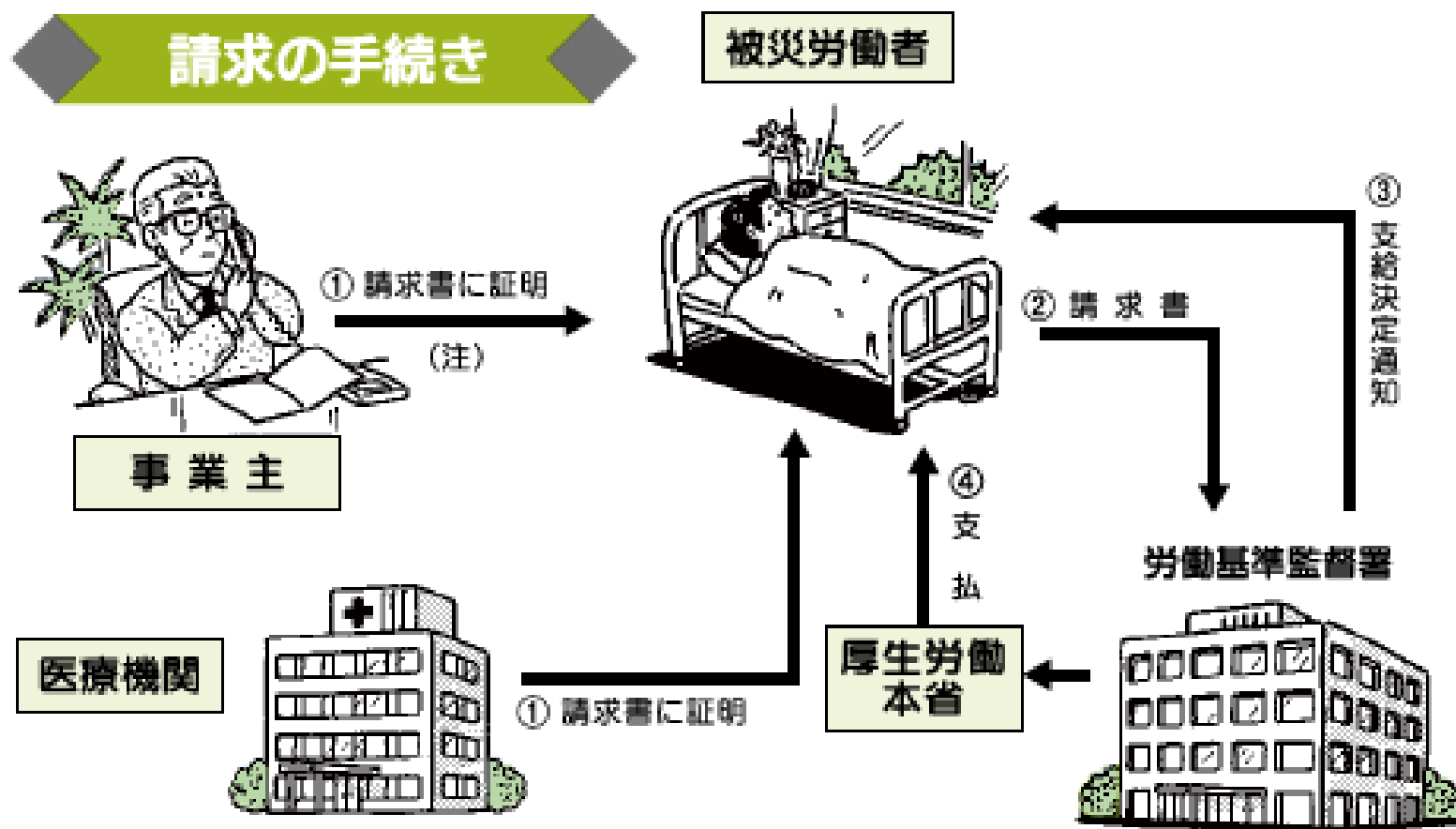
○ 療養（補償）給付請求の手続きの流れ



＜様式は参考資料 1 参照＞

労災保険給付の流れ

○ 休業（補償）給付請求の手続きの流れ



船員については、船員保険分を全国健康保険協会（協会けんぽ）に請求する場合があります。

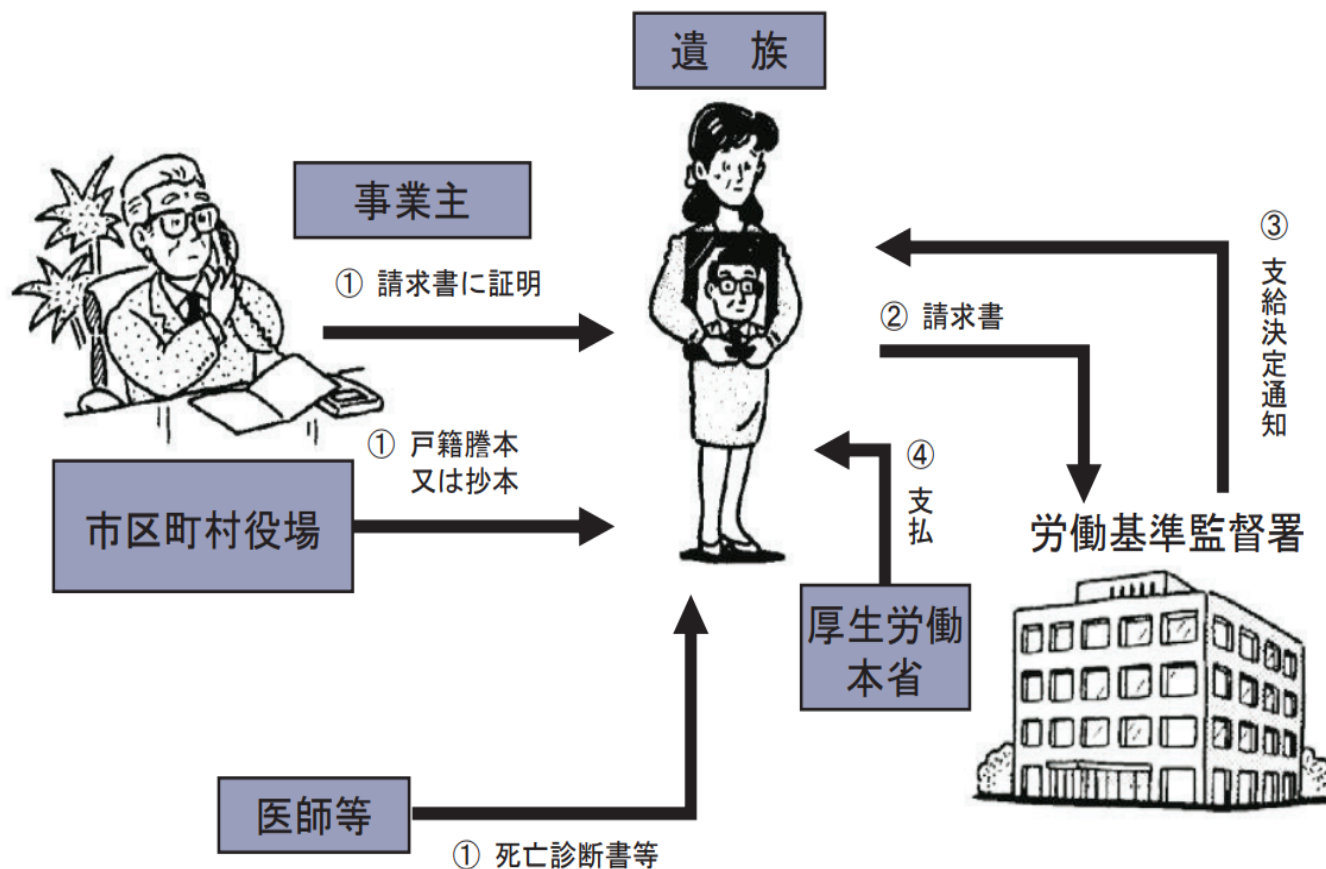
（注） 第2回目以降の請求が離職後である場合には、事業主による請求書への証明は必要ありません。

ただし、離職後であっても当該請求における療養のため労働できなかった期間の全部または一部が離職前に係るものである場合は、請求書への証明が必要です。

<様式は参考資料2-1、2-2参照>

- 遺族（補償）等給付請求の手続きの流れ

請求の手続き



<様式は参考資料 3-1、3-2 参照>

参考資料

標準字 体 0 1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 〇 ー
アイウエオカキクケコサシスセソタチツテトナニノハヒフヘホマミムメモヤユヨラリレロワン

① 管轄局署 ② 新規特別 ③ 受付年月日 ④ 受付年月日 ⑤ 受付年月日 ⑥ 受付年月日 ⑦ 受付年月日 ⑧ 受付年月日 ⑨ 受付年月日 ⑩ 受付年月日 ⑪ 受付年月日 ⑫ 受付年月日 ⑬ 受付年月日 ⑭ 受付年月日 ⑮ 受付年月日 ⑯ 受付年月日 ⑰ 受付年月日 ⑱ 受付年月日 ⑲ 受付年月日 ⑳ 受付年月日 ㉑ 受付年月日 ㉒ 受付年月日 ㉓ 受付年月日 ㉔ 受付年月日 ㉕ 受付年月日 ㉖ 受付年月日 ㉗ 受付年月日 ㉘ 受付年月日 ㉙ 受付年月日 ㉚ 受付年月日 ㉛ 受付年月日 ㉜ 受付年月日 ㉝ 受付年月日 ㉞ 受付年月日 ㉟ 受付年月日 ㊱ 受付年月日 ㊲ 受付年月日 ㊳ 受付年月日 ㊴ 受付年月日 ㊵ 受付年月日 ㊶ 受付年月日 ㊷ 受付年月日 ㊸ 受付年月日 ㊹ 受付年月日 ㊺ 受付年月日 ㊻ 受付年月日 ㊼ 受付年月日 ㊽ 受付年月日 ㊾ 受付年月日 ㊿ 受付年月日

(注意)

一

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

※印の欄は記入しないでください。
(職員が記入します。)

◎裏面の注意事項を読んでから記入してください。 折り曲げる場合には、()の所を谷に折りさらに2つ折りにしてください。

※印の欄は記入しないでください。
(職員が記入します。)

※印の欄は記入しないでください。
(職員が記入します。)

(注意)

一

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

六

七

八

九

〇

ー

二

三

四

五

[楚]

- 一 所定労働時間中に負傷した場合には、⑩及び⑪欄については、当該負傷した日を以て記載してください。
- 二 別紙一①欄には、平均賃金の算定基礎期間中に業務外の疾病の療養等のために休業した期間があり、その期間及びその期間中に受けた賃金の額を算定基礎から控除して算定した平均賃金に相当する額が平均賃金の額を超える場合に記載し、控除する期間及び賃金の額を別紙一②欄に記載してください。この場合は、⑭欄に、この算定方法による平均賃金に相当する額を記載してください。
- 三 別紙二は、⑩欄の「賃金を受けなかった日」のうち業務上等の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分にのみ労働し、一日若しくは賃金が支払われた休暇が含まれる場合に限り添付してください。

- 四、別紙3は、④欄の「その他就労先の有無」で「有」に○を付けた場合、その他就労先ごとに記載してください。その際、その他就労先ごとに注意二及び三の規定に従って記載した別紙1及び別紙2を送付してください。
- 五、請求人(申請人)は災害発生事業場で特別加入者であるときは、④欄には、その者の給付基礎日額を記載してください。
- (二) ①、②、③、④及び⑤欄の事項を証明することとなる書類その他の資料を送付してください。
- (三) 事業主の証明は受ける必要はありません。

- 六、第一回目以後の請求(申請)の場合には、
① ② ③ 及び④欄については、前回の請求又は申請後の分について記載してください。
- 七、②欄から④欄まで及び⑤欄は記載する必要はありません。
- 八、別紙 1 (平均賃金算定内記) は付する必要はありません。
- 九、(m) その請求(申請)が離職後である場合(就業のために労働できなかった期間の全部又は一部が離職前にある場合を除く。) には、事業主の証明は受ける必要はありません。
- 十、休業特別支給金の支給の申請のみを行う場合には、⑤欄は記載する必要はありません。
- 十一、複数事業労働者休業給付の請求は、休業補償給付の支給決定がなされた場合、随つて請求されなければならないものとみなされます。
- 十二、③「その他就業先の有無」欄の記載がない場合又は複数就業していない場合は、複数事業労働者休業給付の請求はしないものとして取り扱います。
- 十三、疾病に係る請求の場合、脳・心臓疾患、精神障害及びその世一以上の事業の業務を要因とすることが明らかた疾病以外は、休業補償給付のみで請求されることがとなります。

[illegible]

③その他の従業員の有無 有の場合のその数 (ただし表面の事業場を含まない)		労働保険事務組合又は 特別加入団体の名称	
有		加入年月日	年 月 日
無		給付基礎日額	円
		労働保険番号(特別加入)	

社会保険 労務士 資格 記載	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏 名	電話 番 号

「年金新規報告書提出

勞働者災害補償保險

業務災害用
複數業務要因災害用

[illegible]

特別支給金について振込を希望する金融機関の名称	銀行・金庫 農協・漁協・信組	本店・本所 出張所 支店・支所	預金の種類及び口座番号 普通・当座 第 _____ 号 口座名義人 _____
-------------------------	-------------------	-----------------------	---

参考資料 3 - 2 : 遺族補償年金 複数事業労働者遺族年金 支給請求書 遺族特別支給金支給申請書 遺族特別年金支給申請書 業務災害・複数業務要因災害用 (様式第12号) (裏)

有 無	有の場合のその数 (ただし表面の事業場を含まない) 社	④その他就業先の有無	
		有の場合でいずれかの事業で特別加入している場合の特別加入状況 (ただし表面の事業を含まない)	
労働保険番号 (特別加入)		労働保険事務組合又は特別加入団体の名称	
加入年月日		年	月 日
		給付基礎日額	
		円	

【注意】

- ※印欄には記載しないこと。
- 事項を選択する場合には該当する事項を○で囲むこと。
- ③の死亡労働者の「所属事業場名称・所在地」欄には、死亡労働者が直接所属していた支店、工事現場等を記載すること。
- ⑦には、平均賃金の算定基礎期間中に業務外の傷病の療養のため休業した期間が含まれている場合に、当該平均賃金に相当する額がその期間の日数及びその期間中の賃金を業務上の傷病の療養のため休業した期間の日数及びその期間中の賃金とみなして算定した平均賃金に相当する額に満たないときは、当該みなして算定した平均賃金に相当する額を記載すること。(様式第8号の別紙1に内訳を記載し添付すること。ただし、既に提出されている場合を除く。)
- ⑧には負傷又は発病の日以前1年間(雇入後1年に満たない者については、雇入後の期間)に支払われた労働基準法第12条第4項の3箇月を超え期間ごとに支払われる賃金を除く。)
- 死亡労働者が傷病補償年金又は複数事業労働者傷病年金を受けていた場合には、
 - ①、②、④及び⑥には記載する必要がないこと。
 - ②には、傷病補償年金又は複数事業労働者傷病年金の番号を記載すること。
 - 事業主の証明を受ける必要がないこと。
 - 死亡労働者が特別加入者であった場合には、
 - ①、⑦にはその者の給付基礎日額を記載すること。
 - ②には記載する必要がないこと。
 - ④及び⑥の事項を証明すること。
 - ④及び⑥の事項を証明すること。
- ⑧から⑩までに記載することがない場合は、次書類の他の資料を添えること。ただし、(2)、(3)の請求書(申請書)には、次の書類の他の資料を添えること。ただし、(2)、(3)及び(5)の書類として住民票の写しを添える必要はないこと。
- (1) 労働者の死亡に關して市町村長に提出した死亡診断書、死体検案書若しくは検視調査に記載してある事項について市町村長の証明書又はこれに代わるべき書類
- (2) 請求人(申請人)及び請求人(申請人)以外の遺族補償年金又は複数事業労働者遺族年金を受けることができる遺族と死亡労働者との身分関係(申請人)を証明すること。
- (3) 請求人(申請人)及び請求人(申請人)以外の遺族補償年金又は複数事業労働者遺族年金を受けることができる遺族(労働者の死亡の当時胎児であった子を除く。)が死亡労働者の収入によって生計を維持していたことを証明することができる書類
- (4) 請求人(申請人)及び請求人(申請人)以外の遺族補償年金又は複数事業労働者遺族年金を受けることができる遺族のうち労働者の死亡の時から引き続き続き障害の状態にある者については、その事実を証明することができる医師又は歯科医師の診断書その他の資料
- (5) 請求人(申請人)以外の遺族補償年金又は複数事業労働者遺族年金を受けることができる遺族のうち、請求人(申請人)と生計を同じうしている者については、その事実を証明することができる書類
- (6) 障害の状態にある妻については、労働者の死亡の時に以後障害の状態にあったこと及びその障害の状態が生じ、又はその事情がなくなった時を証明することができる医師又は歯科医師の診断書その他の資料
- ⑬については、次により記載すること。
 - 遺族補償年金又は複数事業労働者遺族年金の支給を受けることとなる場合において、遺族補償年金又は複数事業労働者遺族年金の払渡しを金融機関(郵便貯金銀行の支店等を除く。)に、遺族補償年金又は複数事業労働者遺族年金の払渡しを郵便貯金銀行の支店等又は郵便局から受けることを希望する者については「郵便貯金銀行の支店等又は郵便局」欄に、それぞれ記載すること。
 - なお、郵便貯金銀行の支店等又は郵便局から払渡しを受けることを希望する場合であって振込によらないときは、「預金通帳の記号番号」の欄に記載する必要はないこと。
- 請求人(申請人)が2人以上ある場合においては別紙を付して所要の事項を記載すること。
 - 「個人番号」の欄については、請求人(申請人)の個人番号を記載すること。
 - 本件手続を社会保険労務士に委託する場合は、「請求人(申請人)の氏名」欄の下に○にレ点を記入すること。
 - ④「その他就業先の有無」で「有」に○を付けた場合は、様式第8号の別紙3をその他就業先ごとに記載すること。
 - その際、その他就業先ごとに様式第8号の別紙1を記載し添付すること。なお、既に他の保険給付の請求において記載している場合は、記載の必要がないこと。
 - 複数事業労働者遺族年金の請求は、遺族補償年金の支給決定がなされた場合、遡って請求されなかったものとみなされること。
 - ④「その他就業先の有無」欄の記載がない場合又は複数就業していない場合は、複数事業労働者遺族年金の請求はなすものとして取り扱うこと。

社会保険 労務士 記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示		氏名	電話番号
			()	()

労災保険制度の概要について（徴収）

適用事業とは

労働者を **1人でも使用する事業は適用事業となる（強制適用）**。

ただし、暫定任意適用事業に該当する事業については強制適用事業の例外となり、事業主が加入申請をし厚生労働大臣の認可があったときに適用事業となる。

※労働者の過半数が希望したときは、事業主は必ず加入申請をしなければならない。



労働者

労働者とは職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう（労働基準法第9条）。

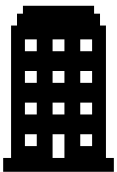
⇒雇用形態や職種にかかわらず、常用のフルタイムの者のみならず、パートタイマー、アルバイト等を含む。



賃金

賃金とは、給与、手当、賞与その他名称の如何を問わず労働の対償として事業主が労働者に支払うものをいう。

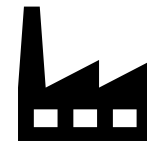
⇒任意的、恩恵的、実費弁償的なものは含まない。



事業の種類

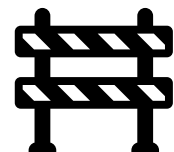
継続事業 事業の期間が決まっておらず、倒産や事業廃止がない限り、永続的に事業が存続するもの。

例：工場、商店、事務所等



有期事業 事業の期間が決まっており、一定の予定期間に所定の事業目的を達成して事業が終了するもの。

例：建築工事や道路工事等

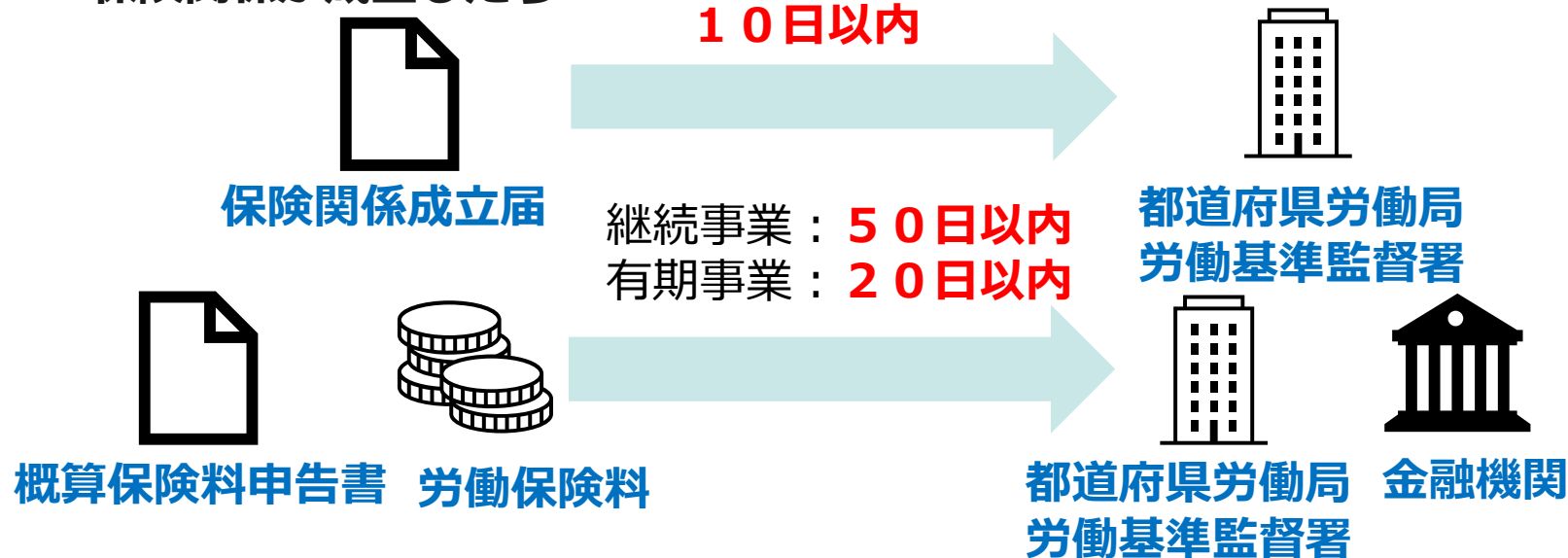


保険関係の成立

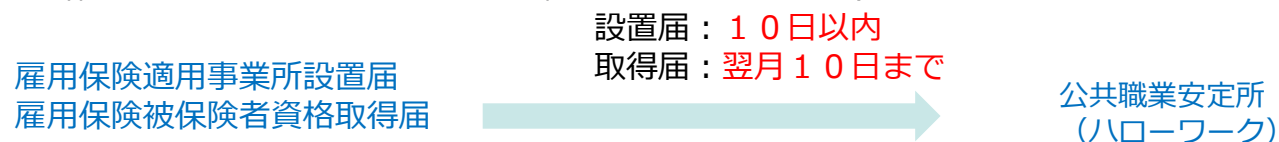
適用事業の事業主は、その**事業が開始された日**に、その事業について
労災保険に係る保険関係が成立する（徴収法第3条）。

※暫定任意適用事業では、加入手続きを行った日に保険関係が成立する。

保険関係が成立したら…



雇用保険も同時に成立する場合は公共職業安定所（ハローワーク）に手続が必要

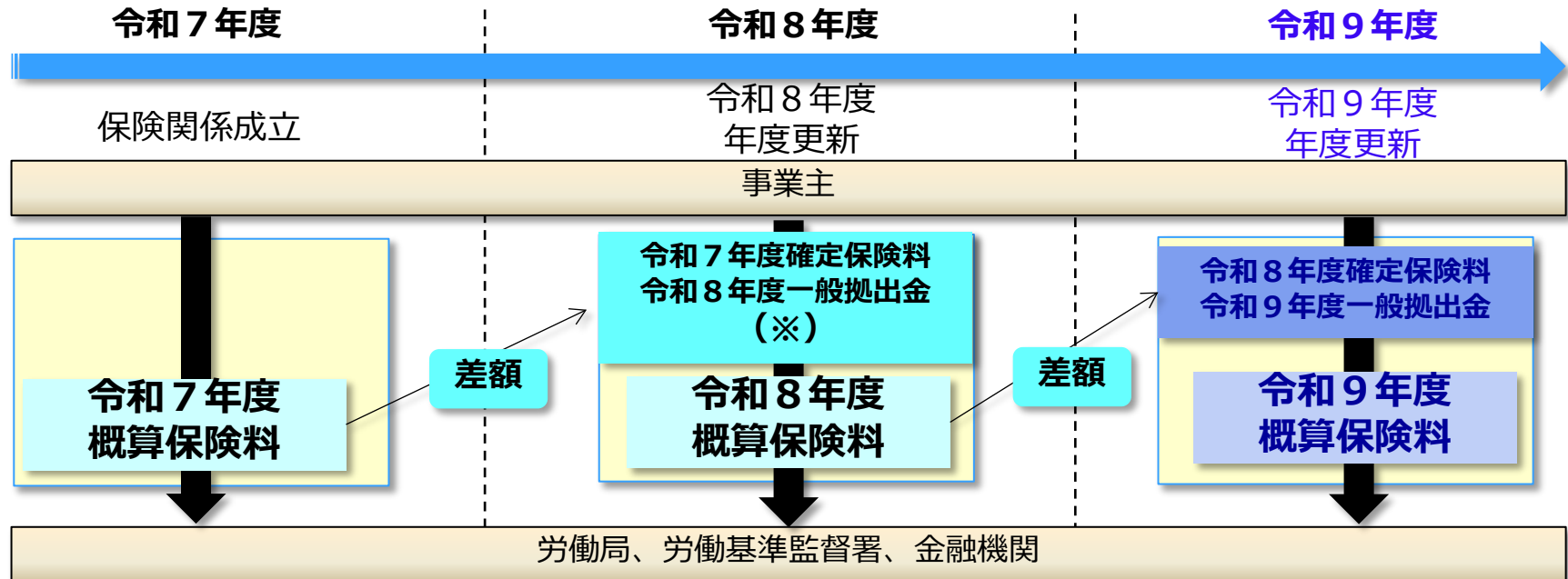


保険料の納付（年度更新）※継続事業の場合

- 労災保険の保険料は、その年度における申告の際に概算で申告・納付し、翌年度の申告の際に確定申告の上精算する仕組み。

事業主は、年に1度、前年度の確定保険料と当年度の概算保険料を合わせて申告・納付。

この手続を「**年度更新**」といい、その申告期間は、**労働保険の保険料の徴収等に関する法律**において**6月1日から40日以内（＝7月10日）**とされている。



【保険料の算定】

賃金総額 × 保険料率

事業主が全ての
労働者に支払う
賃金の総額

〔 労災保険率 〕

※事業の種類ごとに定められている
(農業は1000分の13)

(※) **一般拠出金**とは、「石綿による健康被害の救済に関する法律」により、石綿健康被害者の救済費用に充てるため、労働保険料と併せて**すべての労災保険適用事業主から負担**してもらうもの。

【保険料】賃金総額×1000分の0.02

申告書を提出しないとき、又はその記載に誤りがある場合、労働局において賃金台帳等を調査（算定基礎調査）、職権により保険料を決定（認定決定）

労働保険事務組合制度について

○ 労働保険事務組合制度とは

労働保険成立届や労働保険料の申告・納付や各種届出等、事業主が行う手続きについて、事業主の団体（商工会、事業協同組合等）に委託できる制度。

※地域の農協が労働保険事務組合となっている例もある。

○ 労働保険事務組合に委託できる事業主

- ・ 常時使用する労働者数が300人以下の事業主（※労働者数は企業単位で判断）
- ・ 原則、労働保険事務組合である団体等の構成員であること

○ 労働保険事務組合に委託できる事務

以下の事務手続、書類提出等の事務（※一部略称で表記）

- ・ 労働保険保険関係成立届、名称・所在地変更届
- ・ 概算 確定保険料・一般拠出金申告書
- ・ 労災保険特別加入申請書

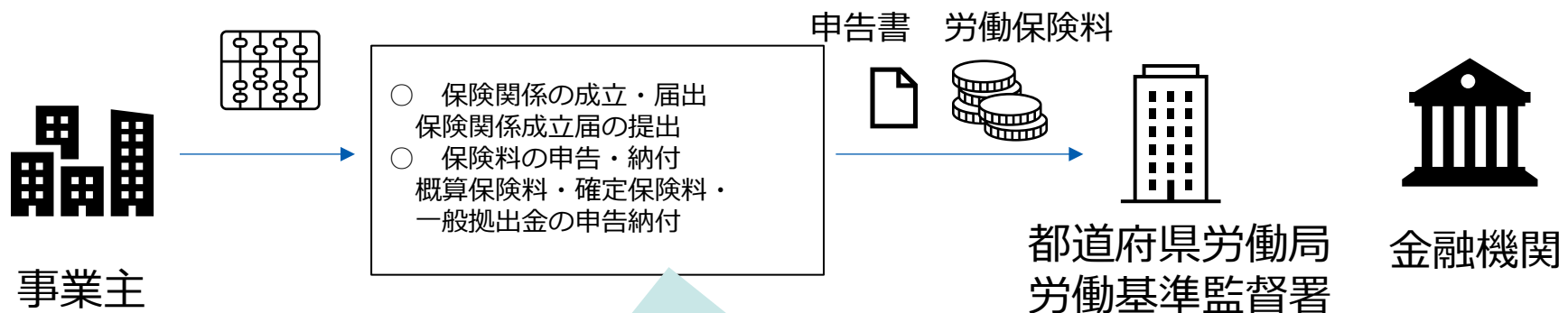
等

（令和6年度末）

労働保険事務組合数	8, 9 0 1 組合
委託事業数	約 1 4 0 万事業（全適用事業場に占める割合：4 0.7 %）
取扱保険料	約 4 6 3 0 億円（全徴収決定額に占める割合：1 0.9 %）

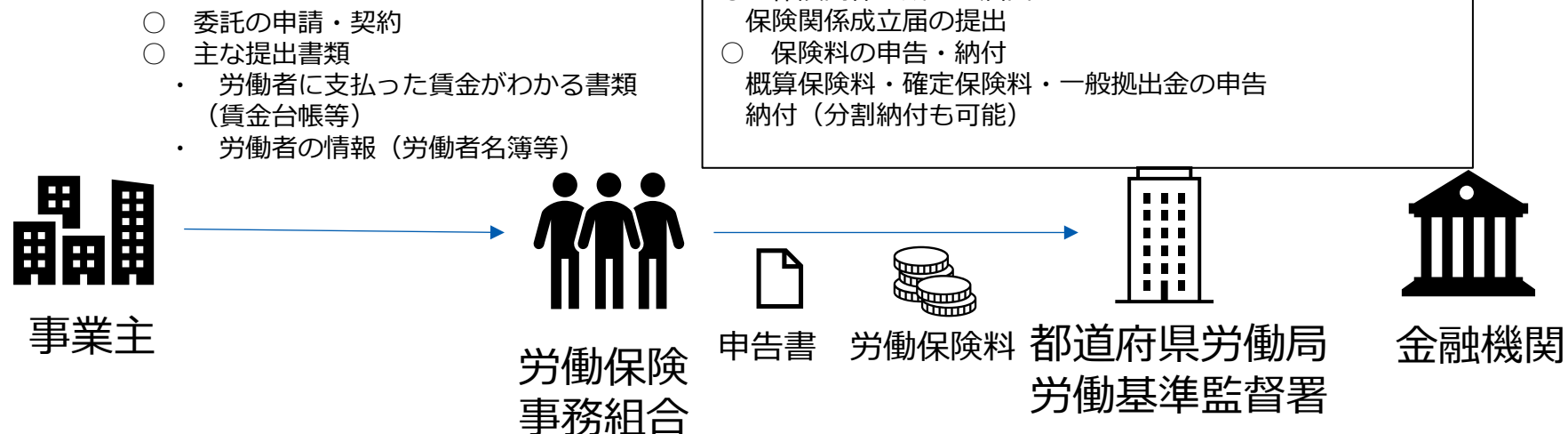
労働保険事務組合へ事務手を委託した際の事務処理フロー

事業主が自ら事務手続を行う場合



**事業主が行う事務手続を労働保険事務組合
が代行**

労働保険事務組合に事務手を委託した場合

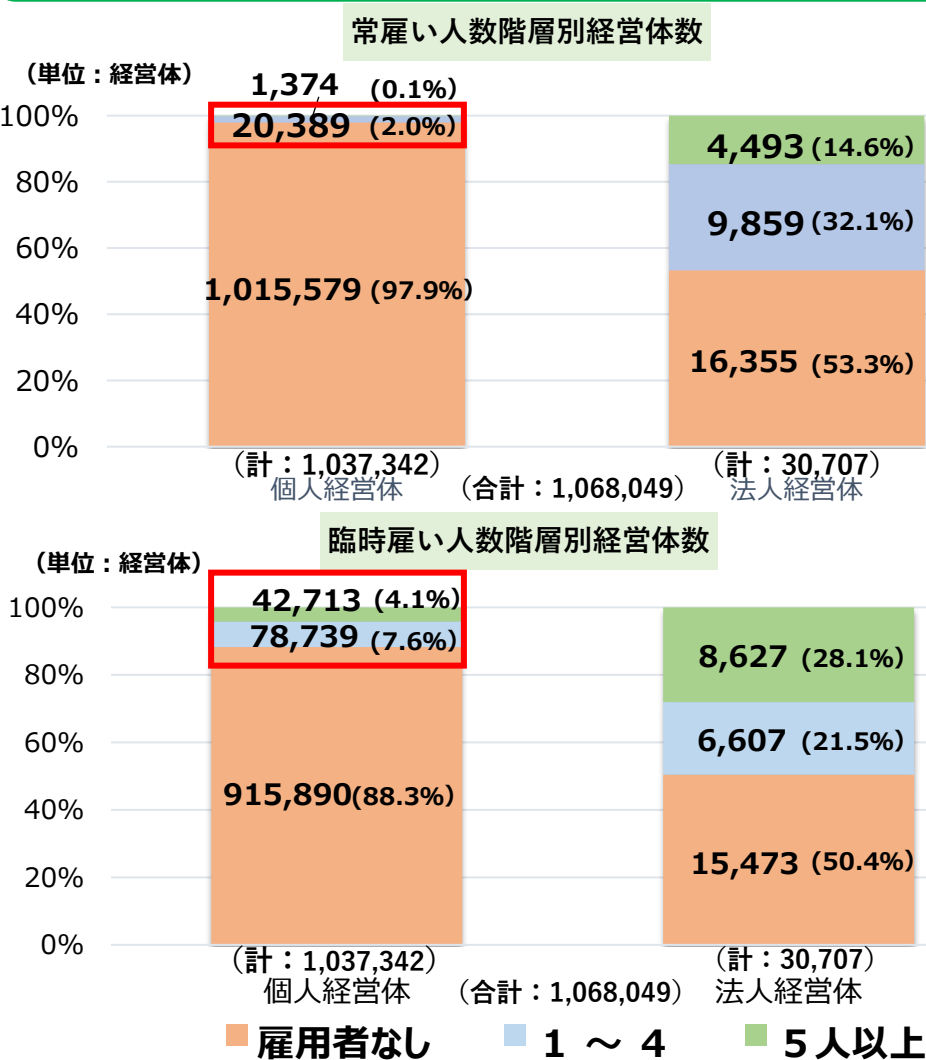


農林水産省

説明資料

暫定任意適用を受けている経営体（加入推進の周知対象）について

- 農林業センサスによると、常雇いが1～4人の個人経営体は最大で約2万経営体（約2%）、臨時雇いが1人以上の個人経営体は約12万経営体（約11%）。
- 令和6年6月時点で、暫定任意適用を受けながら、任意で保険に加入しているのは約2.3万経営体。



＜農林業センサスにおける定義＞

常雇い：
あらかじめ、年間7か月以上の契約（口頭の契約でもよい。）で、主に農業経営のために雇った人をいう。

臨時雇い：
日雇い、季節雇いなど農業経営のために一時的に雇った人のことをいう。
手間替え・ゆい（労働交換）、手伝い（金品の授受を伴わない無償の受け入れ労働）を含む。

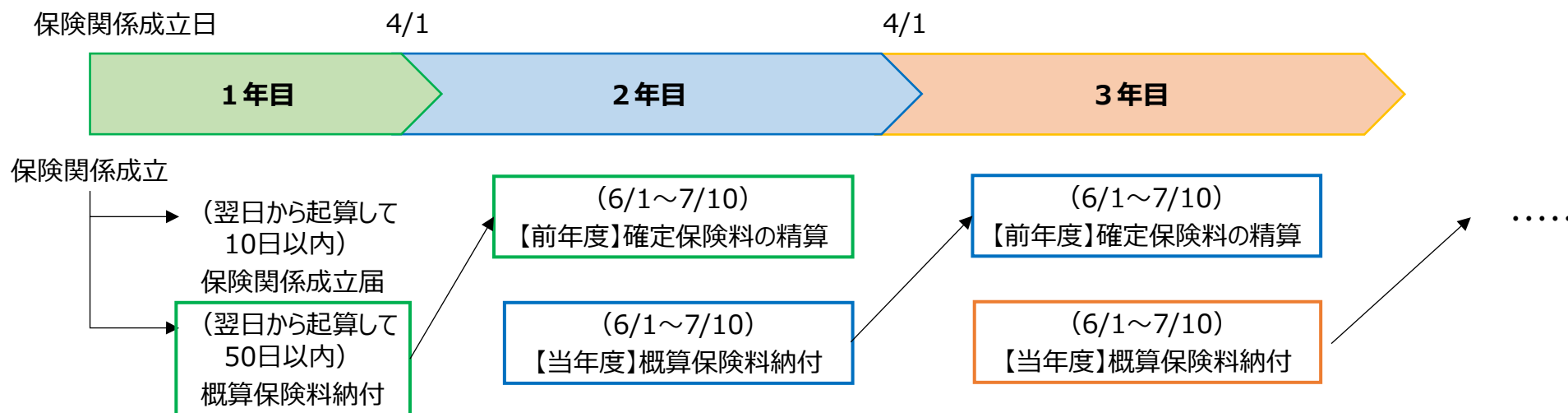
【参考】労災保険料の負担について（試算）

年間賃金	保険料負担額
20万円（注1）	2,600円
120万円（注2）	15,600円
300万円（注3）	39,000円

※ 農業の保険料率は1.3%
（注1）日当1万円で、農繁期1カ月（20日）働いた場合
（注2）月給20万円で、6か月働いた場合
（注3）月給20万円で通年雇用、賞与30万円×2回 の正社員の場合

労働保険における保険料納付の流れ

- ① 初めて雇用が発生したタイミングで、「**保険関係成立届**」を提出（労基署）
【保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内】
- ② 当年度の**賃金総額の見込み**を計算し、「**概算保険料申告書**」を提出し、**概算で納付**（労働局、労基署又は金融機関）
【保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内】
- ③ 「**賃金集計表**」を作成し、**3月31日を過ぎたら、確定保険料を計算**
〔 ※ 当初は見込んでいなかった雇用（季節雇い、日雇い等を含む）が発生した場合も、
その都度手続きする必要はなく、3/31以降の確定保険料の計算の中で一括処理する 〕
- ④ 「**確定保険料申告書**」を提出し、**前年度の確定保険料を精算**。
併せて、**当年の保険料を概算納付**（②と同様）（労働局、労基署又は金融機関） 【6月1日～7月10日】



労働災害等によって労働者が1日でも休業したときは、事業者は労働基準監督署に対し、「労働者死傷病報告」を行う必要。

- ① 休業4日以上（死亡を含む）の場合は遅滞なく報告
- ② 休業4日未満の場合は四半期ごとに報告

労働保険の保険料算出・納付

【概算保険料の算出】

$$\left(\begin{array}{c} \text{1 か月あたりの賃金総額} \\ \text{(概算)} \end{array} \times \text{月数} + \begin{array}{c} \text{賞与等臨時給与の額} \\ \text{(概算)} \end{array} \right) \times \text{保険料率}$$

【確定保険料の算出】

雇用主は、確定保険料の算出のために、「賃金集計表」を作成し支払実績を計算。
(提出は不要)

$$\left(\begin{array}{c} \text{1 か月あたりの賃金総額} \\ \text{(実績)} \end{array} \times \text{月数} + \begin{array}{c} \text{賞与等臨時給与の額} \\ \text{(実績)} \end{array} \right) \times \text{保険料率}$$

【保険料の納付方法】

金融機関や郵便局では、労働保険の申告と納付を同時に実施可能。

納付は別途行い、申告書を労働基準監督署か労働局に提出することも可能。

保険料は、要件(※)を満たしていれば一括納付ではなく年3回に分けて納付することも可能。

(※ 概算保険料額が40万円(労災保険又は雇用保険のどちらか一方の保険関係のみ成立している場合は20万円)以上又は労働保険事務組合に委託した場合)

【参考】事業者の帳簿作成・保存について

○ 労務管理における代表的な 4 帳簿

	主な記載事項
労働者名簿	①氏名、②生年月日、③履歴、④性別、⑤住所、⑥従事する業務の種類、⑦雇入の年月日、⑧退職の年月日及びその事由、⑨死亡の年月日及びその原因
賃金台帳	①氏名、②性別、③賃金計算期間、④労働日数、⑤労働時間数、⑥時間外労働、休日労働及び深夜労働の時間数、⑦基本給、手当、その他賃金の種類ごとにその額、⑧賃金の一部を控除した場合はその額
出勤簿	出勤日毎の始業と終業の時刻
年次有給休暇管理簿	①年次有給休暇を使用した日付（時季） ②年次有給休暇の取得日数、③年次有給休暇が付与された日付（基準日）

○ 帳簿等の保存義務

（労働基準法第109条） 記録の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。

（注1）労働基準法第143条の規定により、当分の間、3年間とされている。

（注2）労働関係に関する重要な書類には、タイムカード等の労働時間の記録、労使協定の協定書などが含まれる。

（注3）所得税法第231条の規定により、給与支払明細書の交付が義務付けられている。

労働保険事務組合制度

【労働保険事務組合とは】

事業主（経営体）の委託を受けて、事業主が行うべき労働保険の事務を処理することについて、厚生労働大臣の認可を受けた中小事業主等の団体。

【委託できる事業者】

労働保険事務組合である団体の構成員

【委託できる事務の範囲】

- (1) 概算保険料、確定保険料などの申告及び納付に関する事務
- (2) 保険関係成立届、任意加入の申請、雇用保険の事業所設置届の提出等に関する事務
- (3) 労災保険の特別加入の申請等に関する事務 等

【事務処理委託のメリット】

- ・ 労働保険事務を代わって処理するため、事業主の事務の手間が省ける。
- ・ 労働保険料の額にかかわらず、労働保険料を3回に分割納付できる。
- ・ 労災保険に加入することができない事業主や家族従事者なども、
労災保険に特別加入することができる。

一般社団法人
全国労働保険事務組合連合会HPより

【労働保険事務組合の数】

団体区分	事務組合数
事業協同組合	1, 029
商工会議所	482
商工会	1, 590
商店街振興組合	30
小売酒販組合	14
生活衛生同業組合	75
その他（農協等を含む）	5, 823
合 計	9, 043

労災保険について（検討の視点）

- 労災保険については、第2回検討会において、「**労働者の保護は産業間で差があってよいものではない**」「保険料負担よりも、**労働災害が発生したときの補償料の方が大きい**」「**手続き面**など経営体にとって負担があることも明らかであるため**支援を講じるべき**」等の意見をいただいていたところ。
- また、厚生労働省では、労災保険制度の在り方に関する研究会において、「農林水産省とも連携の上、**順次、強制適用に向けた検討を進める**ことが適当」「農林水産事業者の理解に加え、これまで適用上の課題とされてきた事業者の把握や、保険料の徴収上の課題がどの程度解決されつつあるのかの具体的な検証が必要」「**零細な事業主の事務負担の軽減等も十分に配慮する必要**」といった旨の報告書が取りまとめられたところ。
- これらのことを踏まえ、暫定任意適用事業者への労災適用について検討を進めるにあたり、主に以下のような検討の視点のもと、委員の皆様に御議論いただきたい。

<検討の視点>

視点1 暫定任意適用事業について

- 重大事故も発生している中で、加入するメリットも大きい労災保険について、労働環境整備の一環として、**強制適用に向けた検討を進めることをどのように考えるか。**

視点2 農業経営体の把握・制度周知について

- 強制適用に向けた検討を進めるに当たり、暫定任意適用を受けている小規模な**経営体をどのように把握し**、また対象となる経営体に対し、**どのような手法で労災保険制度の周知を進めるべきか。**

視点3 事務負担の軽減について

- 新たに労災保険に加入する経営体にとって、**事務的な負担のうちどのような点がネック**となり得るか。
- 新たに労災保険に加入する経営体の**事務的な負担を軽減**するために、どのような配慮や対策を講じる必要があるか。

<参考>

労災保険加入の重要性について①（リスク管理の観点）

- **事業者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、療養補償として必要な療養を行う等の災害補償責任を負っている。しかし、労災保険に基づいて補償を受けられる場合には、事業者は災害補償の責を免れる。**
- **暫定任意適用の対象となる事業者であっても、労災保険の加入申請をしておらず、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり又は死亡等した場合には、労働基準法による災害補償の規定により、事業主が災害補償責任を果たす必要がある。**

労災保険未加入で、労働災害が発生した場合の負担の例

業務災害	死亡	障害	疾病	負傷
災害事例	・農機の下敷となり死亡 ・作業中に熱中症となり死亡	・農機具に巻き込まれ片手の全指を切断 ・重機の騒音により両耳に重度の難聴	・作業中に熱中症となり入院 ・農薬散布作業中に中毒症状を発症し入院	・機械作業中に裂傷 ・収穫作業中に高所から転落し大腿部を骨折
労災保険補償例	・遺族補償(一時金) 約1,000万円 ・葬祭料 約60万円	・療養補償(医療費) 約100万円 ・障害補償(一時金) 約670万円	・療養補償(医療費) 約20万円 ・休業補償 約1.2万円 ※ 2日間程度の入院の場合	・療養補償(医療費) 約80万円 ・休業補償 約12万円 ※ 20日間程度の入院の場合
労働者の負担	・事業者の倒産等で求償ができない場合には、十分な補償が受けられない可能性			

※本表における医療費等の額は、参考として一定の前提の下で農林水産省において試算したものであり、記載した業務災害が実際に発生した場合における額とは異なる点について留意が必要。
 ※本計算に当たっては、年齢40歳、月収30万円、年収400万円の従業員が被災したと仮定して農林水産省において試算。

労災保険加入の重要性について②（選ばれる職場作りの観点）

- 雇用就農者が就農前に重視した労働環境については、特に「安定した収入」、「労災保険への加入」等の割合が8割を超えている。
- スポットワークのアプリを運営している企業で、サービス利用の条件として「労災保険への加入」を義務付けている場合もある。

雇用就農前に重視した労働環境
(単位：%)

選択項目		重視する
労働環境等	所定労働時間が1日8時間以内、週40時間以内であること（繁閑はあるが、年間を通じて週40時間以内となっている場合も含む）	51.4
	休憩時間について、労働時間が6時間以上の場合45分以上、8時間以上の場合60分以上確保されていること	64.3
	週1回以上、または4週間を通じて4日以上の日が確保されていること	77.5
	週2日の休日確保されていること	51.5
	時間外及び休日の労働について、所定の割増賃金が支払われること	69.6
	休暇が取得しやすいこと	76.2
	1ヶ月当たりの時間外及び休日の労働時間が45時間以内、かつ年間の時間外及び休日の労働時間が360時間以内であること	59.9
	雇用保険の加入	84.1
	労災保険の加入	83.4
	健康保険の加入	83.6
	厚生年金保険の加入	81.9
給与水準		77.9
安定した収入		85.2
人事評価による昇給		64.3

第5回検討会 有識者ヒアリング資料【抜粋】
(Kamakura Industries株式会社 様)

「dayworkを利用した生産者の変化」

■ 法令に準拠した雇用

- ・労災保険への加入
- ・労働条件通知書の交付
- ・給与明細の交付
- ・源泉徴収票の交付

※dayworkはアプリ利用生産者に対し、労災保険加入、労働条件通知書の交付、条件の順守、農作業安全への配慮等を求めている。

資料：令和4年度「雇用就農資金」の採択者（研修生）に対するアンケート結果【抜粋】

手間替え・ゆい（労働交換）の現状

「農業の労働環境改善に向けた政策の在り方に関する検討会（第2回）」委員発言 抜粋

- 暫定任意適用事業を残した昭和40年代はまだまだ集落の補助的な手伝いがあって、労働者の識別が困難で、さらにはこれを短期間に集中して実態把握が難しかった。

（中略）私が小さい頃は、まだ田植えや、稲刈作業は近所の農家で協力してやっていましたが、現在はその光景を目にすることはありませんし、高齢の両親は田んぼを継続できず、地域の担い手に託しました。高齢化が進んで農地も意欲のある就農者に集約されていくなか、農業経営者は機械化をすごく進めて、そして自社雇用で行っていくのが当たり前になっています。

- （労働交換について）かなりあるとは言えません。知り合いとかでまあよろしくねっていうのはやっぱりあるんですよね。それが他人だったり、他人というか違った縁じゃない人の時も延長してやってしまっているのが実態としてあるとは聞いています。でもそれは昔と比べて減ってきていますし、またそういうところでは働きにいかないということも、今の時代としてはなってきていますので、まああるのではないかという感じでございますけれども、そういうふうに認識していただきたいと思います。全くないとは言えないと思います。

- お互いに手伝う、手を借りる、手を貸すってのはあると思います。そこで文章が取り交わされるかという、それはないでしょうということになるかと思います。

雇用体制強化事業（就労条件改善タイプ）

■ 事業の概要

- 令和6年度より、農業現場における人材確保に必要な就労条件改善（就業規則の策定、人事評価制度の導入等）への支援を開始。

■ 期待される取組の成果

- 労働環境整備を通じた労働生産性の向上と雇用就農者の確保・定着の推進。
- 多様な人材が働ける環境が整備されることにより、現在の労働市場に参加していない又は参加しているが余力のある人材にとっても農業界で活躍することができる先進事例となること。

★：事業実施地区
（令和6年度）



【支援対象】

農業経営体3者以上と関係機関（地方公共団体等）が連携した地域協議会
※ 雇用型経営体が少ない地域において、地域計画に位置付けられる等の地域の核となる農業経営体の場合は、1経営体以上

【補助額】

就労条件に取り組む農業経営体数
×100万円（最大2,000万円）

【支援内容】

- ・ 社会保険労務士への相談体制の整備（就業規則等の策定、保険加入等）
- ・ 労働負荷の軽減（作業工程や業務内容の分析・改善、作業マニュアルの作成 等）

【主要要件】

以下の中から2つ以上選択して
新規設定、改善・見直しに取り組む

- ・ 休日・休憩時間の設定
- ・ 36協定の締結
- ・ 割増賃金の支給
- ・ 労働保険への加入
- ・ 被用者保険への加入

等

取組事例

静岡県雇用労力確保推進協議会（静岡県）

＜課題＞

- ハローワークや求人サイトの活用により人材確保はできているが、雇用後の定着率が低いことが課題（県内の雇用就農者の5年後離職率55%）。
- 現在定着している人材も高齢化が進んでおり、今後新たな労働力の確保が必要。

- 人事評価制度や、従業員の能力ややる気の引き出し方等をテーマに研修会を開催。併せて、ワークショップを実施し、各自の組織課題を抽出し、解決策を検討。
- 就業規則の整備や各種保険への加入等について、社会保険労務士との相談会を実施。
- 就労条件改善を労働力の確保につなげるため、就職相談会に出席。

【抽出された課題①】
売上規模拡大を目指すも、日々の業務に追われ、新たな体制を構築する余裕がない。

【抽出された課題②】
女性スタッフの採用人数も定着率も上がらない。

【解決策】
役員候補の人材を育成・確保し、新たな体制を構築していく。
・ 各従業員の描くキャリアプランをヒアリング
・ 経営体としての目標設定や評価・報酬制度の整備 等

【解決策】
・ トイレや更衣室などの整備
・ 出産後の復職や短時間勤務を可能にする制度の整備
・ 多様な働き方を許容できる風土づくり 等

ワークショップの具体例

伊江村雇用改善協議会（沖縄県）

＜課題＞

- 従来は、観光を兼ねた季節労働者を多く雇用していたが、新型コロナウイルスの発生以降は来島者が大幅に減少。
- 生産している葉タバコやサトウキビは専門色が強く、従業員の作業能力の習得に時間を要するため、人材確保に苦慮している。

- 日本たばこ産業株式会社（JT）からの呼びかけにより、沖縄県伊江島で葉タバコ・サトウキビを生産する農家等が協議会を結成。
- 社会保険労務士と相談し、就業規則を作成。
- 取組農家の給与表及び定期昇給等の制度を設定し、求人確保と従業員の定着率の向上を図る。



社会保険労務士との相談会

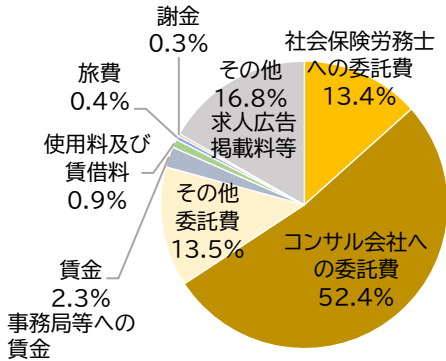
伊江村雇用改善協議会（令和6年度：事業費 約2千万円）

現状・課題

- 葉たばこ農家は、4月から6月末までの季節雇用に依存しているが、コロナ禍の後、沖縄本島の給与上昇も影響して、労働力確保が一層困難になっている。
- 各農家は個別に就労条件の見直しや求人方法の改善も実施しているが、有効な対策は見つかっておらず、組織的な取り組みが急務である。

～協議会構成員～

- ・関係機関：伊江村たばこ振興会
- ・農業経営体：35経営体



取組内容

○働きやすい環境づくり計画の策定・推進

- ・ 社会保険労務士が各農家を訪問し、就労条件を確認。見直しに必要な取組を協議。
- ・ 従業員の満足度調査を実施したところ、
 - ① コミュニケーションがとれている職場では満足度が高い従業員が一定数おり、就業ルールが正確に約束できている職場づくりの重要性が共有できた。
 - ② 一部では、天候によるスケジュール変更について経営者と従業員の合意が不足。変則的な休日体系が存在することを就業規則等に明記することとした。



社労士からの支援

○働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

- ・ 社労士と人材事業専門家を招いて働き方改革の研修会を開催
 - ① 労働法規や労働保険制度の必要性、雇用契約書の活用を事例を交えて理解
 - ② 従業員が求める労働条件を提示することで「欲しい人材の長期採用」「若い世代の労働力確保」等の具体的なメリットを共有



専門家による研修

＜社会保険労務士への委託内容及び費用(1経営体あたり)＞

就業規則の作成、社会保険加入の書類作成・提出の代行 等

約10万円