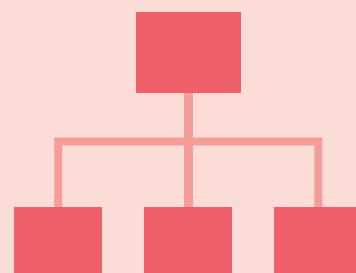
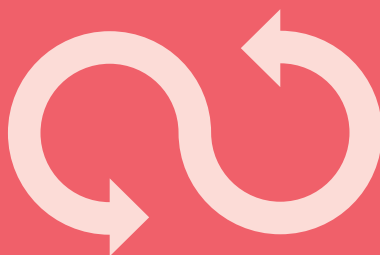
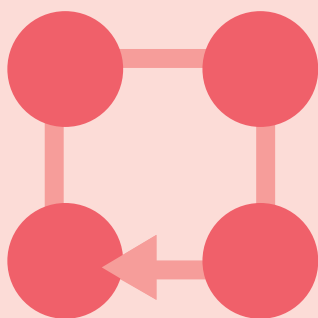
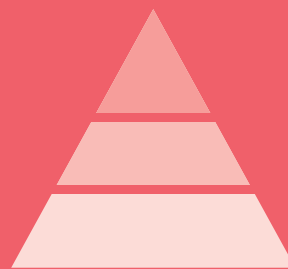
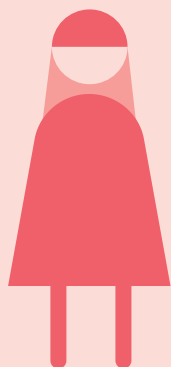
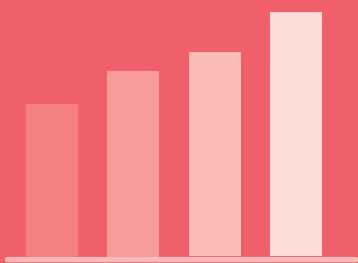


# 農業版

## 女性が働きやすい職場づくり ポイントガイドブック

労務管理 編





# 目次

---

## I 女性が活躍できる会社になるために

---

- 1. 働きやすい職場風土の形成 ..... 1
- 2. みんなが働きやすい職場であること ..... 2

---

## II 労務管理

---

- 1. 労務管理とは ..... 3
- 2. 農業における労働基準法適用 ..... 5
  - (1) 農業適用除外 6 項目 ..... 5
  - (2) 法定労働時間が適用されるケース ..... 6
- 3. 農業における労働保険・社会保険適用 ..... 6
  - (1) 労働保険 ..... 6
  - (2) 社会保険 ..... 8
- 4. 適正な労働条件の設定 ..... 9
- 5. 募集・採用 ..... 10
  - (1) 従業員採用のポイント ..... 10
  - (2) 労働条件の明示 ..... 11

---

## III 働く女性のための制度と公的支援

---

- 1. 妊娠から職場復帰後において法令で定める両立支援措置 ..... 13
  - (1) 妊娠から産前・産後休業期間 ..... 13
  - (2) 育児休業期間 ..... 14
  - (3) 職場復帰後 ..... 14
- 2. 産前・産後休業 ..... 15

<b>3. 育児・介護休業</b> .....	<b>15</b>
(1) 育児休業 .....	15
(2) 介護休業 .....	16
(3) 産前・産後休業中、育児・介護休業中の公的給付・経済的支援 .....	17
<b>4. 休業中の収入試算</b> .....	<b>19</b>
(1) 産前・産後休業と1歳までの育児休業イメージ .....	19
<b>5. 育児・介護休業法が定める措置</b> .....	<b>20</b>
(1) 子の看護休暇 .....	20
(2) 介護休暇 .....	21
(3) 所定労働時間短縮等の措置 .....	21
(4) 育児・介護のための所定外労働の制限 .....	22
(5) 時間外労働の制限 .....	22
(6) 深夜業の制限 .....	22
(7) 不利益取り扱いの禁止 .....	22
(8) 育児休業、介護休業等に関するハラスメントの禁止 .....	22
<b>6. 母性健康管理措置</b> .....	<b>23</b>

---

## IV 社内制度の整備

---

<b>1. 就業規則の整備</b> .....	<b>24</b>
<b>2. 就業規則の記載内容</b> .....	<b>24</b>
(1) 絶対的 necessary 記載事項（必ず記載しなければならない事項） .....	24
(2) 相対的 necessary 記載事項（定める場合には、記載しなければならない事項） .....	25
(3) 任意的記載事項（記載するかどうか自由な事項） .....	25
<b>3. 育児介護休業規程</b> .....	<b>26</b>
<b>4. 制度の周知、ハラスメント・不利益取り扱いの禁止、相談窓口の設置</b> .....	<b>27</b>
(1) 自社の状況確認 .....	27
(2) 制度の周知 .....	29
<b>5. 育児休業中の支援措置</b> .....	<b>29</b>
<b>【コラム】職場でのハラスメントについて</b> .....	<b>30</b>

---

## V 働き方による社会保障の加入条件・所得税

---

<b>1. 労働時間による社会保障の加入要件</b> .....	<b>31</b>
(1) 加入する人 .....	31
(2) 加入できない人 .....	32
<b>2. 健康保険の扶養・第3号被保険者・所得税・市県民税</b> .....	<b>32</b>
(1) 国民年金被保険者の種別 .....	32
(2) 第3号被保険者とは .....	33
(3) 所得税の配偶者控除・配偶者特別控除 .....	33
(4) 「パートタイマー本人の所得税、市県民税」と「配偶者が受けられる控除」 .....	35
(5) パートタイマーの働き方と手取りシミュレーション .....	35
<b>あとがき</b> .....	<b>38</b>
- 事業の成長に向けて - .....	38
<b>著者紹介</b> .....	<b>40</b>
<b>検討委員会</b> .....	<b>41</b>



# I

## 女性が活躍できる会社になるために

### 1. 働きやすい職場風土の形成

---

どんなに法律に沿った社内制度があっても、「申し出るのに気が引ける」「暗黙の了解で利用できない」といった風土が蔓延しては仕方ありません。少子高齢化、働き手不足の問題は今後益々深刻になります。出産、育児、介護等のライフステージは誰にも起こり得ることであり、休業・休暇を取得する側と取得しない側の溝を作らないことで貴重な人材の流出を防ぐことが肝要です。会社全体で取り組み、業務をいかに分担していくか、休業取得者側も非取得者側も協力して考えます。社内の風通しの良い取り組みが、お互いの思いやりや感謝の気持ちを引き出し、組織力を向上させます。

休暇取得等の話し合いの際は、上司と部下だけでなく人事担当者も交えた3者の話し合いがスムーズです。小さな農業経営体であれば、事業主・相談窓口担当者（経営者の妻のケースが多い）・本人といった感じです。女性の出産、育児の相談窓口は理解が得られやすい女性担当者をつける等の配慮も必要です。

ライフステージの経験は、人を成長させます。出産、育児、介護等のブランクが職業キャリアにマイナスであってははいけません。そのためにも正社員、短時間正社員、パートタイマー等の、働き方の選択肢を制度として見える化します。業務内容、就業時間、求める能力、責任の度合い等を洗いだすと、会社も管理しやすくなります。パートタイマーから正社員への転換制度も設けなければなりません。転換要件を明らかにすることで、ここで働くことによる自分の望む未来像が描け、それに向けて努力する意欲が持てるようになります。管理職への女性登用も積極的に進められます。

## 2. みんなが働きやすい職場であること

---

女性活躍推進とは、能力があるにもかかわらず、女性であることを理由として賃金を抑えたり、役職に就けなかったりという不公平をなくし、能力に見合った評価を行い、活躍を促すことです。女性を優遇することではありません。

農業経営体は、一般企業のように「掛け声」から入るのではなく、ずっと以前からワークライフバランスが実践され、育児や介護を抱える女性の勤務時間に柔軟な対応をしている現状があります。女性の経営参画の意欲も高く女性目線を活かした事業展開で成功している例も多くみられます。性別に関係なく意欲と行動力のある人にチャンスを与えた結果、女性の活躍の場が広がったのです。女性が活躍している経営体は、各個人が持つものをのばし生かす経営であり、高齢者、障害のある方、男女問わず働きやすい職場となっています。

このテキストは、特に配慮が必要となる妊娠・出産・育児期の女性の労務管理における施策を中心に執筆いたしました。ルール作りのために、本編がそのお役に立てましたら幸いです。

## Ⅱ

## 労務管理

### 1. 労務管理とは

「事業は人なり」といわれるように、事業の発展には、優秀な人材の採用や育成が欠かせません。労務管理とは、従業員の能率を長期間にわたって高く維持し、向上させるための一連の施策をいいます。具体的には、従業員の募集・採用から始まり、賃金や労働時間の管理、人事考課、教育・研修、昇格・昇進、異動・配置、昇給・賞与、退職・再雇用に至るまで、従業員に関する全ての施策です。従業員の成長は事業の発展に必要不可欠です。人が成長し、その結果として事業の成長があるということを経営者は忘れてはなりません。

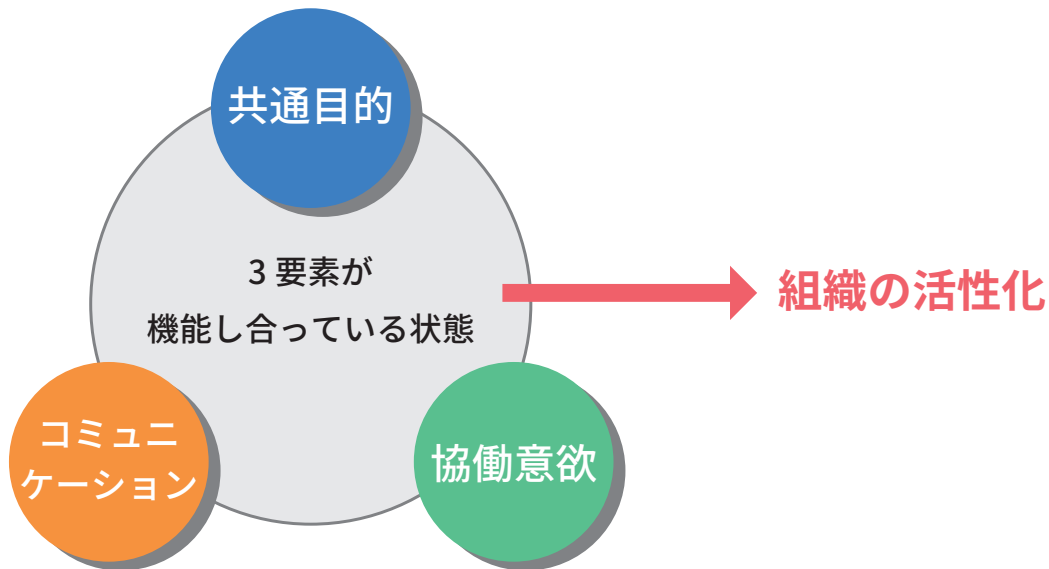
#### 労務管理

- ・募集、採用
- ・賃金、労働時間
- ・人事考課
- ・教育、研修
- ・昇格、昇進
- ・異動、配置
- ・昇給、賞与
- ・退職、再雇用

#### 目的

従業員の能率を長期間にわたり  
高く、維持・向上させる  
従業員の成長があって事業は発展する

労務管理の目的は組織を活性化し、事業を発展させることです。働く者同士が、共通の目的を持ち、その目標を達成するために協力して働こうという意識・意欲（協働意欲）を持ち、互いに意思の疎通（コミュニケーション）が図られていること、これら3要素が相互に機能しあっている状態が組織の活性化です。



経営者は、目指す会社像の「経営理念」、活動方針としての「会社の基本方針」、「従業員の行動指針」を持たなければ、適切な労務管理ができません。労働秩序を保つために、日常の活動に関する判断基準を示し、労働関係法等に沿ったルールづくりを行う必要があります。経営者は労務管理の基本である労働基準法、社会保険制度などコンプライアンスを理解する必要があります。女性が活躍できる経営体づくりは、労務管理が適切に行われていることが前提条件です。

## 2. 農業における労働基準法適用

労働基準法とは、労働者が人たるに値する生活を営むための労働条件の最低基準を定めた法律です。労働者を一人でも雇えば、個人経営、法人経営を問わず、その事業は労働基準法の適用を受けます。労働者に対する使用者責任が発生することを認識してください。

しかし、農業は季節的条件・天候等に左右されやすいことから、労働基準法の適用除外があります。農業は原則として労働時間、休憩、休日に関する規定等「農業適用除外6項目」がありますが、それ以外は労働基準法が適用されます。

近年では農業生産部門に加えて、加工、販売等の経営の多角化を図り、販路開拓や付加価値向上など農業の6次産業化に取り組む農業経営体が増えました。事業の実態によっては、業種が農業ではなく食料品製造業、販売業等とされた場合、労働基準法は例外なく全面的に適用されます。

### (1) 農業適用除外6項目（この他は適用除外されません）

除外項目	他産業における法定	農業
労働時間	1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならない（休憩時間を除く）	法定による労働時間の限度なし
休憩	労働時間が6時間を超えた時は45分以上、8時間を超えた時は1時間以上の休憩を与えなくてはならない	休憩についての定めなし
休日	1週間に少なくとも1日、または4週間で4日以上の日を与えなくてはならない	休日についての定めなし
割増賃金	1日8時間、1週40時間を超える労働、法定休日の労働、深夜労働（22時～5時）については、割増率に乗じた賃金を支払わなければならない（時間外労働1.25増、法定休日労働1.35増）	深夜労働にかかる割増率以外の割増率は不要
年少者の特例	満18歳に満たない年少者を深夜労働に就かせてはならない	年少者へ時間外、休日労働及び深夜労働させることができる
妊産婦の特例	妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制、非定型的変形労働時間制を採用している場合であっても、1日または1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。時間外労働、休日労働をさせてはならない	時間外、休日労働をさせることができる（ただし、深夜業はさせてはならない）

## (2) 法定労働時間が適用されるケース

- ①外国人技能実習生
  - ②6次産業化に取り組む場合等場所的観念で判断され、販売は商業、加工は製造業となるケース
  - ③主たる業務が何かにより事業場の業種が判断されるケース  
例) 農業生産、加工、販売を行う事業場の主たる業務が食料品製造業と判断される場合
- ①～③のケースとも、時間外・休日労働の発生には労使間による36協定の締結、労働基準監督署への提出が必要です。

### ポイント

農業は労働時間が長くなりがちです。社員一人ひとりが抱える業務量が過多になっていないか、長時間労働を是とする社内風土になっていないか、経営者は見直す必要があります。長時間労働は社員の疲労やストレスをため、モチベーションを低下させ離職者を増加させます。時間管理を行い効率的な仕事をする事は、長時間労働を抑制し経営力と社員のモチベーションをUPさせます。

## 3. 農業における労働保険・社会保険適用

公的保険には、労働保険（労災保険・雇用保険）と社会保険（医療保険・年金保険）があり、農業は労働者数や事業形態（個人事業と法人事業）で、適用要件が異なります。以下、公的保険の目的・内容・適用事業について説明します。

### (1) 労働保険

#### ①労災保険

労働者の業務上又は通勤による傷病等に対して必要な保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進等の事業を行う制度です。労働者が業務上負傷等をした場合は、使用者は、療養に要する費用等を補償する義務がありますが、労災保険により補償が受けられる場合は、使用者はその給付の範囲内で使用者責任を免れることになります。

## ②雇用保険

労働者が失業した場合、雇用の継続が困難（60歳以上の高齢、育児休業介護休業）となった場合、職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付等を行う制度です。

## ③労働保険適用事業の範囲（農業）

事業形態	労災保険		雇用保険	
	個人経営 (労働者常時5人未満)	法人経営 個人経営 (労働者常時5人以上)	個人経営 (労働者常時5人未満)	法人経営 個人経営 (労働者常時5人以上)
適用	任意加入※	強制加入	任意加入	強制加入
保険料負担者	全額事業主 13/1,000（農業の場合） ※料率は平成30年度のもの		事業所負担 7/1,000（農業の場合） 6/1,000（酪農、畜産の場合） 労働者負担 4/1,000（農業の場合） 3/1,000（酪農、畜産の場合） ※料率は平成30年度のもの	
運営者	政府			
窓口	労働基準監督署		ハローワーク	

※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事業又は経営者が特別加入をしている事業は強制加入です。

## (2) 社会保険

### ①医療保険

生活の安定と福祉の向上を図るため、疾病、傷害等の費用負担を軽減するための制度です。

### ②年金保険

生活の安定と福祉の向上を図るため、老齢、障害等について保険給付を行う制度です。

### ③社会保険適用事業の範囲（農業）

保険の種類	医療保険		年金保険	
	国民健康保険	健康保険	国民年金	厚生年金保険
事業形態	個人経営	個人経営 法人経営	個人経営	個人経営 法人経営
適用	住所地の国保に それぞれ加入	法人は強制加入 個人は任意加入	20～59歳まで それぞれ加入	法人は強制加入 個人は任意加入
保険料負担者	労働者の自己負担	事業主と労働者で 折半	労働者の自己負担	事業主と労働者で 折半
運営者	市町村	全国健康保険協会	政府	政府
窓口	市町村役場	協会けんぽ支部	市町村役場	年金事務所

※農業を営む個人事業主の場合、従業員数に関係なく強制適用ではありませんが、事業所で使用される者の2分の1以上の同意及び厚生労働大臣の認可があれば任意適用事業所となることができます。

#### ポイント

#### 労働・社会保険と女性への公的支援について

健康保険被保険者の女性従業員が出産する場合は、公的支援として出産育児一時金が、産前・産後休業取得時には出産手当金が支払われます。また、雇用保険被保険者の女性従業員には、育児休業給付金が支払われます。

女性従業員が安心して働ける職場づくりに向け、労働保険（労災保険・雇用保険）、社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入しましょう。

※公的支援制度の説明は「働く女性のための制度と公的支援」参照

## 4. 適正な労働条件の設定

---

農業は労働条件を決めるときの重要な要素が適用除外になっています。労働基準法を下回る部分については無効となり、労働基準法の定めによりますが、そもそも農業は法定労働時間がありません。

法定労働時間の定めがありませんから、時間外・休日労働に対する割増賃金（深夜労働は割増率が必要）の支払い義務もないわけです。

法定労働時間とは、労働基準法で定められている労働時間の限度です。原則として1週40時間1日8時間です。それに対し所定労働時間とは、会社が定める労働時間のことです。他産業では法定労働時間の範囲内で所定労働時間を定めます。農業は法定労働時間を適用しても良いですし（その場合は割増賃金も考慮する）、所定労働時間・休日など独自に定めることもできます。例えば週休1日・1日8時間・週48時間制で所定労働時間を定めても問題はないわけです。しかし、従業員の確保、定着、過重労働防止の観点からも、他産業を意識して労働条件を設定する必要があります。従業員が時間外労働や休日出勤をした場合、適用除外になっているのは割増率ですから、時間外労働・休日出勤代は支払う必要があります。割増率をどうするのかもご一考ください。人材難で悩む中小企業も所定労働時間を週40時間（1日8時間・週休2日）から週37.5時間（1日7.5時間・週休2日）に短縮し労働条件を見直すところもでてきました。農業だからと長時間の所定労働時間を設定していくのではなく、労働基準法の適用除外があるからこそ、経営者は就業条件をしっかりと定めなくてはなりません。その際、経営者自らが自身の働き方を見つめ直す必要があります。労務管理の基本は就業時間管理です。

労働保険・社会保険についても、勤労者のための必要最低限の法定福利です。特に労災保険は、業務上の災害に対し労働者保護の観点から手厚い給付を行ってくれるとともに、給付の範囲で労働基準法の使用責任を肩代わりしてくれることになります。労働災害を未然に防ぐことが必須ですが、労災保険もない会社で安心して働くことはできません。労災任意適用事業所であっても、必ず加入しておくことが肝要です。

人手不足の時代、農業は「特別だから」という考えを変えて、いかに農業が就職先として「選ばれる」かに向けた努力を行う必要があります。

## 5. 募集・採用

### (1) 従業員採用のポイント

- ①従業員の採用に際しては、募集計画がスタートです。仕事内容、正社員かパートタイマーか、ターゲット像、応募要件の設定などを整理します。なかでも重要なのは仕事内容です。
- ②業務を作業単位で箇条書きにし、作業レベルにまで落とし込みをします。仕事のときの服装や道具・ツールなど、できる限り細かく箇条書きで整理します。
- ③作業単位の箇条書きをもとに、この業務をこなすために本当に必要な要件とそのレベル「スキル」「業務経験」「知識・資格・検定・免許」等を整理します。すると要件の優先順位がでてきます。
- ④募集ターゲットを設定します。ターゲットを明確にすることで、求人広告のポイントが明らかになり、選考・面接の効率があがります。性別や年齢を要件にするのではなく、適正と能力を基準にします。デキル社員の方を思い浮かべるなどして、求める人物像を明確にします。
- ⑤労働条件はもちろんですが、勤続年数や女性社員比率、女性管理職の登用、両立支援の取り組み、育児介護休業取得実績等もポイントです。職場の同僚や上司にはどんな人がいるのか、休憩時間中の過ごし方などの情報もアピールポイントになります。

#### ■事例紹介 ～募集計画作成～

静岡県のある農業法人（施設野菜）では、出荷調製業務を行うパートタイマーの増員が必要になりました。何の野菜を、どういう作業場で、何の道具を使って、どのような状態にするのか細かく具体的に分かるように記載しました。初心者 OK、コツコツモクモク作業や細かい作業が得意な方にお勧めの仕事であること、就労時間は 8 時～ 17 時で 1 日 3 時間・週 3 日勤務から OK としました。提携保育園完備、くるみん認定を受けた両立支援サポート企業であることも PR しました。職場の作業風景の写真も入れました。その結果、ターゲット層からの応募が多数あり、会社が求める良い人材を確保することができています。

ポイント

## 男女雇用機会均等法のポイント

男女雇用機会均等法では、募集・採用をはじめとして雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別を禁止しています。しかし女性労働者に係る特例として、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う、女性のみを対象とした扱いや女性を優遇する取り扱いが違法ではないことを規定しています。詳しくは厚生労働省「男女雇用機会均等法のあらまし」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintou/jidoukateikyoku/0000212706.pdf>

## (2) 労働条件の明示

採用が決まったら、正社員であれパートタイマーであれ、労働条件を書面で明示しなければなりません。書面で明示する方法は、雇用契約書の作成か労働条件通知書を交付します。

### ① 明示すべき労働条件

#### 書面の交付により明示する事項

- ・ 労働契約の期間に関すること
- ・ 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ・ 仕事をする場所と仕事の内容
- ・ 始業と終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交代制勤務のローテーション等）に関すること
- ・ 賃金の決定、計算と支払の方法、締切・支払の時期
- ・ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

#### 口頭の明示でもよい事項

- ・ 昇給に関すること
- ・ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法と支払の時期
- ・ 臨時に支払われる賃金、賞与
- ・ 労働者に負担させる食費、作業用品等に関すること
- ・ 安全・衛生に関すること
- ・ 職業訓練に関すること
- ・ 災害補償・業務外の疾病扶助
- ・ 表彰・制裁に関すること
- ・ 休職に関すること

## ②雇用形態によりさらに明示すべき労働条件

書面の交付により明示する事項	口頭の明示でもよい事項
<b>有期雇用契約の場合</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 契約期間満了後の更新の有無</li><li>・ 「更新する場合がある」と明示した時は、契約を更新する場合又は更新しない場合の判断基準</li></ul>	
<b>パートタイム労働の場合</b>	
<p>有期労働契約の明示事項に加え、以下についても明示しなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 昇給の有無</li><li>・ 退職金の有無</li><li>・ 賞与の有無</li><li>・ 雇用管理改善等に関する相談窓口の明示</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 賃金制度はどうなっているか</li><li>・ どのような教育訓練があるか</li><li>・ 給食施設、休憩室、更衣室のうちどの福利厚生施設が利用できるか</li><li>・ 正社員転換推進措置について</li></ul>



具体的な記載例は、下記のパンフレットに紹介されております。  
ご覧になりたい方は発行元にお問い合わせください。  
入来院重宏 著 「農業の雇用シリーズ① 初めての従業員採用」  
(発行：一般社団法人全国農業会議所)

# III

## 働く女性のための制度と公的支援

### 1. 妊娠から職場復帰後において法令で定める両立支援措置

妊娠から職場復帰後において、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では、両立支援のための措置・制度を様々定めています。妊娠から職場復帰において、法律で定める両立支援措置の流れは以下のとおりです。

#### (1) 妊娠から産前・産後休業期間

##### ①制度対象者の希望の有無に関わらず必ず実施しなければならない措置・制度

- イ．妊産婦の危険有害業務の就業制限→【労働基準法第 64 条の 3】
- ロ．産後休業（8 週間）→【労働基準法第 65 条第 2 項】

##### ②制度対象者の希望があれば必ず認めなければならない措置・制度

- イ．母性健康管理措置→【男女雇用機会均等法第 12 条・第 13 条】
- ロ．妊婦の軽易業務転換→【労働基準法第 65 条第 3 項】
- ハ．妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、フレックスタイム制以外の変形労働時間制の適用制限→【労働基準法第 66 条】
- ニ．産前休業（産前 6 週間、多胎妊娠の場合は 14 週間）→【労働基準法第 65 条第 1 項】

## (2) 育児休業期間

### ①制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度

イ．育児休業（子が1歳に達するまで）

ロ．パパ・ママ育休プラス<sup>\*</sup>（子が1歳2か月に達するまで）

※父母がともに育児休業を取得（同時取得でも交代取得でもOK）する場合、子が1歳2か月まで育児休業が取得可能です。

## (3) 職場復帰後

### ①制度対象者の希望があれば必ず認めなければならない措置・制度

イ．育児時間（子が生後1年未満、1日2回30分以上）

→【労働基準法第67条】

ロ．育児短時間勤務制度（子が3歳未満の間）→【育児・介護休業法第23条】

ハ．所定外労働の制限（子が3歳未満の間）→【育児・介護休業法第16条の8】

ニ．時間外労働の制限（子が小学校就学未満の間、1か月24時間、1年150時間まで

→【育児・介護休業法第17条】

ホ．深夜業の制限（子が小学校就学未満の間、深夜（午後10時から午前5時）

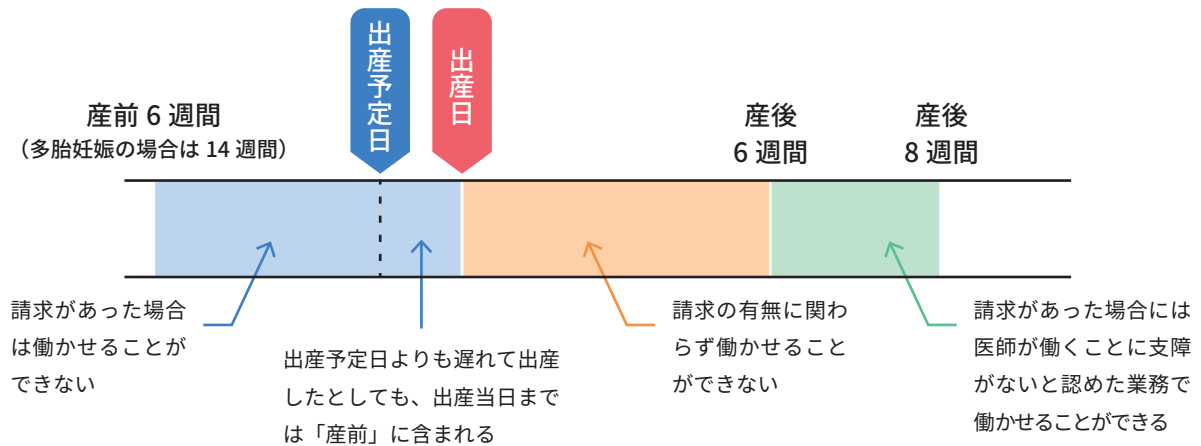
→【育児・介護休業法第19条】

ヘ．子の看護休暇制度（小学校前の子1人の場合5日、2人以上の場合10日、1日又は半日単位）→【育児介護休業法第16条の2】

このように、女性が働き続けるための法整備が進む中、主要な制度の内容を介護休業も含め以降詳しく具体的に見てみます。

## 2. 産前・産後休業

原則として、産前6週間（多胎妊娠の場合には14週間）以内の女性が休業を請求した場合および産後8週間（医師が支障がないと認めた場合で本人が就業を希望する場合は6週間）は就業させてはいけません。



## 3. 育児・介護休業

### (1) 育児休業

#### ① 育児休業の概要

労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業をいいます。

#### ② 期間

子が1歳（一定の場合において1歳2か月。保育所等に入所できない等の理由がある場合1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合2歳）に達する日までの連続した期間です。父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間取得可能です（パパ・ママ育休プラス(14ページ参照)）。

#### ③ 回数

子1人につき原則として1回（1歳6か月、2歳までの育児休業は別に取得可能）です。子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能（パパ休暇）です。

#### ④対象労働者

- ・ 日々雇用を除く労働者です
- ・ 有期契約労働者は、申出時点で「入社1年以上」「子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の要件を満たす必要があります

#### ⑤労使協定を締結することにより対象外となる労働者

- ・ 入社1年未満の労働者
- ・ 申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月）に雇用期間が終了する労働者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

## (2) 介護休業

### ①介護休業の概要

労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業

### ②期間・回数

対象家族一人につき、通算93日まで、3回まで分割して取得可能

### ③対象労働者

- ・ 日々雇用を除く労働者
- ・ 有期契約労働者は、申出時点で入社1年以上、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月经過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないことの要件が必要

### ④労使協定を締結することにより、対象外となる労働者

- ・ 入社1年未満の労働者
- ・ 申出の日から93日以内に雇用期間が終了する労働者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

### (3) 産前・産後休業中、育児・介護休業中の公的給付・経済的支援

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」での二者択一構造を解消し、ワーク・ライフ・バランスを実践することが必要です。こうした状況を踏まえ、産前・産後休業や育児・介護休業など、時間的制約を抱えている時期の労働者の仕事と家庭の両立支援を進めています。この時期の労働者が受ける公的給付、産前・産後休業中、育児休業中の社会保険料の免除（本人・事業主ともに）、将来受ける年金額計算の特例などは、公的な経済的支援となっています。例えば育児休業取得者は、休業開始前賃金手取り額の約7～8割程度が補填される計算になります。更に公的給付は、所得税・市県民税ともに非課税です。

個人経営農家の場合、労働保険（労災保険・雇用保険）はあっても、社会保険（健康保険・厚生年金保険）のない事業体が見られます。法律で強制されていませんし、社会保険を適用すると事業主の法定福利費の負担が増えてしまうためです。しかし、女性が働き続けるうえで出産手当金、社会保険料免除等の公的な恩恵はとても大きなものです。近頃は従業員確保・定着のために個人事業でも社会保険を整備するところが増えてきました。休業中の公的給付の経済支援は次頁の表のとおりです。

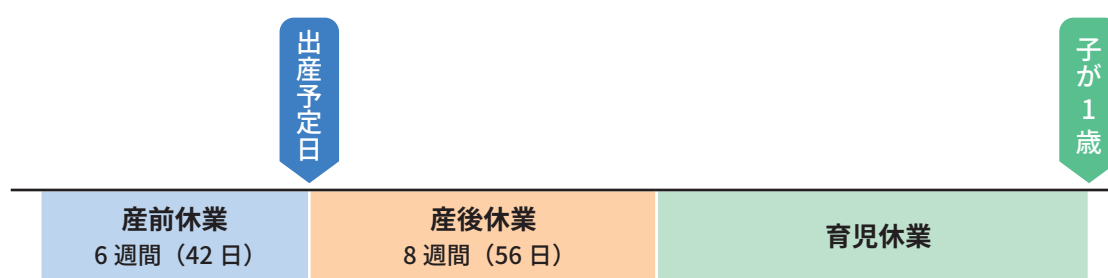
名称	内容	手続き	問い合わせ先
出産育児一時金	健康保険の加入者が出産したとき1児につき42万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合40万4千円）が支給されます	本人が協会けんぽ、健康保険組合又は市町村へ、直接支払制度を利用する場合は医療機関等へ必要書類を提出します	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協会けんぽ</li> <li>・健康保険組合</li> <li>・市町村</li> </ul>
出産手当金	産前・産後休業期間中、給与の支払いを受けなかった場合、1日につき原則賃金の3分の2相当額が支給されます	本人が協会けんぽ又は健康保険組合へ必要書類を提出します	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協会けんぽ</li> <li>・健康保険組合</li> </ul>
育児休業給付金	育児休業期間中、一定要件を満たした方に原則として休業開始前賃金の67%（休業開始後6か月経過後は50%）が支給されます	事業主が管轄の公共職業安定所（ハローワーク）へ必要書類を提出します	最寄りのハローワーク
介護休業給付金	介護休業期間中、一定の要件を満たした方に原則として休業開始前賃金の67%が支給されます	事業主が管轄の公共職業安定所（ハローワーク）へ必要書類を提出します	最寄りのハローワーク
産前・産後休業、育児休業期間中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険料）の免除	産前・産後休業のうち、労務に従事しなかった期間と育児休業等を開始した日が属する月から終了した日の翌日が属する月の前月までの期間、社会保険料が免除されます	本人が事業主を経由して、日本年金機構又は健康保険組合へ必要書類を提出します	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康保険組合</li> <li>・日本年金機構</li> </ul>
3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例（厚生年金保険）	3歳未満の子を養育する被保険者のうち、養育期間中の各月の標準報酬月額が養育を始めた月の前月と比べて低下した期間について、将来受け取る年金額計算において、養育を始めた月の前月の標準報酬月額を当該養育期間の標準報酬月額とみなす申請をすることができます	本人が事業主を経由して、日本年金機構へ必要書類を提出します	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本年金機構</li> </ul>

## 4. 休業中の収入試算

### (1) 産前・産後休業と1歳までの育児休業イメージ

#### 前提条件

- ・ 出産予定日 2018年8月13日
- ・ 産前休業前の賃金月額 230,000円
- ・ 社会保険料率 静岡県



#### ① 産前・産後休業（出産前42日、出産後56日）

休業期間	【開始】2018年07月03日 / 【終了】2018年10月08日
社会保険料免除額	101,052円
出産育児一時金	420,000円
出産手当金	522,634円

#### ② 育児休業（子が1歳に達するまで / 出産後57日目から子の1歳誕生日前日）

休業期間	【開始】2018年10月09日 / 【終了】2019年08月12日
社会保険料免除額	336,840円
育児休業給付金	1,395,978円

### ③育児休業中の月額収入のイメージ（休業開始6か月間）

育児休業前		育児休業中	
給与	230,000 円	育児休業給付金	154,100 円
所得税	△ 4,600 円	所得税	0 円
社会保険料	△ 33,700 円	社会保険料	0 円
雇用保険料	△ 700 円	雇用保険料	0 円
住民税	△ 15,000 円	住民税	△ 15,000 円
手取り	176,000 円	手取り	139,100 円

※手取り賃金で比べると約8割が支給されます。

※育児休業給付金は非課税のため、所得税はかかりません（翌年度の住民税算定額にも含まれません）。

※産前・産後休業、育児休業中の社会保険料は、労使ともに免除されます。給与所得が無ければ、雇用保険料も生じません。

## 5. 育児・介護休業法が定める措置

### (1) 子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で休暇の取得が可能です。

## (2) 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日（対象労働者が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で休暇の取得が可能です。

## (3) 所定労働時間短縮等の措置

### ①育児のための所定労働時間短縮の措置

イ．3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。

### ②介護のための所定労働時間短縮等の措置

イ．要介護状態にある対象労働者を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければなりません。ただし、対象労働者は日々雇用の労働者を除きます。

ロ．次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- i．所定労働時間を短縮する制度
- ii．フレックスタイム制度
- iii．始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ
- iv．介護費用の助成措置

ハ．期間、回数は対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上です。

職場復帰の際、正社員でそのまま復帰するケース、正社員身分を有しながら育児短時間勤務制度を利用するケースなど様々です。育児・介護休業法の所定労働時間短縮等の措置は原則として勤務時間を6時間以上で想定しています。これは社会保険の加入要件にも該当しています。

しかし復帰者の事情によって、休業前は正社員であったが、短時間勤務制度を利用せず、4時間程度のパートタイマー身分で復帰したいという場合もあります。このような要望にも柔軟に対応しているケースが見受けられます。

### ■事例紹介 ～産休後の働き方～

静岡県のある農業法人では、休業開始前は正社員でしたが第1子出産後の職場復帰の際、家庭の事情等も考慮して半日勤務のパートタイマーとしての復帰を選択されました。時給計算になりますし、雇用保険は継続しますが社会保険からははずれます。しかし、初めての子育てということもあり、急な病気対応など精神的な負担を軽減したいことが理由でした。その後、第2子、第3子を出産しましたが、現在もパートタイマーで6時間30分の所定労働時間、社会保険に加入して働き続けています。実はご夫婦ともにこの会社にお勤めで、お互いに看護休暇や有給休暇を取り合いながら、子育てと仕事の両立を図っています。やる気のある女性ですから、子どもの成長とともに正社員に復帰する日が来ることでしょう。

## (4) 育児・介護のための所定外労働の制限

3歳までの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）が請求した場合、事業主は原則として所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

## (5) 時間外労働の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、制限時間（1か月24時間、1年150時間）を超えて時間外労働をさせてはいけません。

## (6) 深夜業の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、午後10時から午前5時（深夜）に労働させてはいけません。

## (7) 不利益取り扱いの禁止

育児休業等を申出・取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益な取り扱いは禁止です。

## (8) 育児休業、介護休業等に関するハラスメントの禁止

上司・同僚からの育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じなければなりません。

## 6. 母性健康管理措置

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が母子保健法による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

確保しなければならない回数		その他
妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回	医師等がこれと異なる指示をした時は、その指示により、必要な時間を確保できるようにしなければなりません
妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回	
妊娠 36 週以降出産まで	1 週間に 1 回	
産後（1 年以内）の場合	医師等の指示により、必要な時間を確保できるようにしなければなりません	

妊産婦の女性労働者が、健康診査等を受け、「母性健康管理指導事項連絡カード」の提出等があった場合など、医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようになるため、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

# IV

## 社内制度の整備

### 1. 就業規則の整備

---

就業規則とは、事業場で働く労働者の具体的な労働条件や守らなくてはならない規則を定めたものです。労働基準法第 89 条では、常時使用する労働者が 10 人以上いる事業場に、作成と労働者の意見聴取及び所轄労働基準監督署への提出を義務付けています。常時 10 人未満の事業場は作成は任意ですが、ルールとして作成しておくほうが良いと思います。また、就業規則は事業場の見やすい場所に備え付けるなどして、必ず労働者に周知させなければなりません。

### 2. 就業規則の記載内容

---

就業規則には、絶対的 necessary 記載事項、相対的 necessary 記載事項、任意的記載事項の 3 つがあります。

#### (1) 絶対的 necessary 記載事項（必ず記載しなければならない事項）

- ①始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替就業の場合の就業時転換に関する事項
- ②賃金の決定、計算、支払の方法、賃金の締切、支払の時期、昇給等賃金に関する事項
- ③退職（解雇の事由、定年制等）に関する事項

## (2) 相対的必要記載事項（定める場合には、記載しなければならない事項）

- ①退職手当について、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算、支払方法、支払時期に関する事項
- ②臨時の賃金等（退職手当を除く）及び最低賃金額に関する事項
- ③労働者に負担させる食費、作業用品等に関する事項
- ④安全及び衛生に関する事項
- ⑤職業訓練に関する事項
- ⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦表彰及び制裁に関する事項
- ⑧その他、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めについての事項

## (3) 任意的記載事項（記載するかどうか自由な事項）

目的、適用範囲、採用手続など、使用者が任意に記載することができる事項です。一般的には、服務規律や就業規則の制定趣旨、根本精神の宣言、就業規則の解釈や適用に関する規定等がこれにあたります。

絶対的記載事項は就業条件の設定で重要なものです。特に農業の場合は労働基準法適用除外6項目がありますから、就業規則で労働条件を決める必要があります。セクハラ・パワハラ禁止や母性健康管理についても就業規則に記載し明らかにしておくことが肝要です。産前・産後休業、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児時間、生理休暇、母性健康管理措置をとった不労分を有給・無給とするのかも明記します。有給としなければならないのは、労働基準法の年次有給休暇の取得のみです。ノーワーク・ノーペイの原則により無給とした場合、賃金が支給されません（産前・産後休業、育児・介護休業で受けられる公的給付は前述のとおり）。例えば、使用者が看護休暇に変えて年次有給休暇を使用するよう命令することは違法ですが、労働者自らが年次有給休暇として請求を行うことは支障ありません。

賃金の取り扱いは大切な事項ですから、お互いに誤解を招くことの無いように注意しましょう。

### 3. 育児介護休業規程

育児介護休業規程については、別規則として作成しておくことが良いと思います。平成29年10月改正、簡易版育児介護休業規程が厚生労働省HPからダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/35.html>

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

文字サイズの調整 標準 大 特大

育児休業やパブリックコメントはこちら 国民参加の場

テーマ別を探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > パンフレット、関連資料、調査結果 > 育児・介護休業等に関する規則の規程

## 育児・介護休業等に関する規則の規程

就業規則への記載はもうお済ですか  
- 育児・介護休業等に関する規則の規程例 - 【詳細版】 (平成30年9月作成)

01. パンフレット(全株) [1,269KB]  
02. 委託・目録1冊(全) [326KB]  
03. 就業規則における育児・介護休業等の取扱い [300KB]  
04. 育児・介護休業等に関する規則の規程例 [624KB]  
05. 社内様式例 [430KB]  
06. 育児・介護休業等に関する労働協定の例 [233KB]  
07. 労働協約(労働基準法適用) (業) 所在地 [151KB]

Word版はこちら  
08. 育児・介護休業等に関する規則の規程例 [428KB]  
09. 社内様式例 [222KB]  
10. 労働協定の例 [141KB]

就業規則への記載はもうお済ですか  
育児・介護休業等に関する規則の規程例

育児・介護休業等に関する規則の規程例【簡易版】 (平成30年9月作成)

01. パンフレット(全株) [1,269KB]  
02. 委託・目録1冊(全) [326KB]

Word版はこちら  
02. 育児・介護休業等に関する規則の規程例【簡易版】 [292KB]

PDFファイルを見るためには、Adobe Readerというソフトが必要です。Adobe Readerは無料で配布されていますので、空のアイコンをクリックしてダウンロードください。

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > パンフレット、関連資料、調査結果 > 育児・介護休業等に関する規則の規程

リンクの著作権について 個人情報保護方針 所在地案内 総務部、地方支分部局へのリンク  
アクセシビリティについて サイトの使い方(ヘルプ) RSSについて

ページの先頭へ戻る

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare  
〒100-8916 東京都千代田区霞が関 2-2 電話: 03-5263-1111 (代表)  
Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

## 4. 制度の周知、ハラスメント・不利益取り扱いの禁止、 相談窓口の設置

### (1) 自社の状況確認

仕事と妊娠・出産・育児との両立支援に関して、法律（労働基準法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法）で定められた措置や制度を整備します。自社の状況を確認してみましょう。

#### ◆法律で定められている措置・制度＜妊娠～出産期＞

	内容	チェック欄
1	妊娠中・出産後の女性が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしている（保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保） ※男女雇用機会均等法	はい・いいえ
2	妊娠中・出産後の女性が健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じている（指導事項を守ることができるようにするための措置） ※男女雇用機会均等法	はい・いいえ
3	妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させている（軽易業務への転換措置） ※労働基準法	はい・いいえ
4	妊産婦を、妊娠・出産に有害な業務に就かせていない（危険有害業務の就業制限） ※労働基準法	はい・いいえ
5	妊産婦が請求した場合、時間外、休日労働、深夜業をさせていない。また、妊産婦が請求した場合、変形労働時間制がとられる場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させていない（時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限） ※労働基準法	はい・いいえ
6	6週間以内に出産する予定の女性が産前休業取得を請求した場合、休業させている。また、出産後8週間経過しない女性を休業させている（産前・産後休業）※労働基準法	はい・いいえ
7	女性従業員の妊娠、出産を理由に、あるいは産前・産後休業等の申し出・取得を理由に解雇したり雇止めしたりしていない（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止） ※男女雇用機会均等法	はい・いいえ
8	女性従業員・男性従業員（有期契約労働者を除く）から申し出があった場合、子が1歳に達するまでの間、申し出た期間、育休を取得させている	はい・いいえ
9	以下の要件を満たす有期契約労働者から申し出があった場合、子が1歳に達するまでの間の申し出た期間、育休を取得させている ・要件1: 自社に引き続き1年以上雇用されている ・要件2: 子が1歳6か月に達する日までに雇用契約が満了し、更新されないことが育休申出時点で明らかになっていない	はい・いいえ
10	育児休業を取得している女性従業員・男性従業員（有期契約労働者含む）が、保育所等に入所できない場合や子の養育を行っている配偶者がやむを得ない事情で養育が困難となった場合、子が1歳6か月（再延長の場合は2歳）に達するまでの申し出た期間、育児休業を取得させている	はい・いいえ

◆法律で定められている措置・制度 < 育児期 >

内容		チェック欄
1	生後1年に達しない子を育てる女性従業員から請求があった場合、授乳その他の世話をを行うための育児時間を、通常の休憩時間以外に1日2回各30分与えている（育児時間） ※労働基準法	はい・いいえ
2	1歳に満たない子を養育する従業員から申出があった場合、原則として子の1歳の誕生日の前日までの間で希望する期間育休をさせている（育休制度）※育児・介護休業法	はい・いいえ
3	3歳に満たない子を養育する従業員について、労働者が希望すれば取得できる短時間勤務制度を設けている（育児短時間勤務制度）※育児・介護休業法	はい・いいえ
4	3歳に満たない子を養育する従業員から申出があった場合、所定外労働をさせていない（所定外労働の制限）※育児・介護休業法	はい・いいえ
5	小学校就学前の子を養育する従業員から申出があった場合、1日又は半日単位で子の看護休暇を取得させている（看護休暇）※育児・介護休業法	はい・いいえ
6	小学校就学前の子を養育する従業員から申出があった場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせていない（時間外労働の制限）※育児・介護休業法	はい・いいえ
7	小学校就学前の子を養育する従業員から申出があった場合、深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させていない（深夜業の制限）※育児・介護休業法	はい・いいえ
8	育休、子の看護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得を理由として、解雇や雇止めといった不利益な取扱いをしていない（不利益取扱いの禁止）※育児・介護休業法	はい・いいえ
9	上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業等に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者、育児休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じている ※男女雇用機会均等法、育児・介護休業法	はい・いいえ

チェックリストに「いいえ」がついた項目は、必要な措置・制度の整備を行う必要があります。

※「育休復帰支援プラン策定のご案内」（厚生労働省）(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>) を加工して作成

## (2) 制度の周知

制度は作っただけではなく、周知することが必要です。方法としては、リーフレットの作成・配布、研修の開催、朝礼での説明等があります。全社的な周知では、制度内容だけでなく、制度導入の背景や意義等についても説明を行うことで、対象者以外の従業員の理解や協力を求めるようにします。経営層・管理職には、コンプライアンスの面から制度が正しく理解され、制度対象者が育休を取得し、復帰するための職場マネジメントが重要な責務であることを認識してもらいます。制度対象者には、処遇面を含めた制度内容の詳細や申請方法を説明し、不明なことや不安なことがあれば相談できる窓口を案内します。

育児休業取得者にも「育児と仕事の両立への不安」があり、職場の同僚も業務量の面で少なからず影響を受けます。育児休業者が担っていた業務を職場内の非利用者でいかに分担し、円滑に進めるか、又は育児休業者代替要員の確保も必要かもしれません。職場内で制度に対する理解が得られず、利用しにくいと感じさせる職場環境にならないようにします。

一般事業主行動計画を策定届出し、公表・労働者への周知を行い、計画を達成し「子育てサポート企業」としてくるみん・プラチナくるみんの認定を受けることも有効です。介護においては「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進の「ともにん」への登録を行うことができます。子育て、介護支援の取り組みをPRできます。



## 5. 育児休業中の支援措置

育児休業制度の周知、利用促進のみならず、育児休業を取得中の従業員がスムーズに職場復帰できるための支援策として、会社からの情報提供、復職前面談、職場復帰支援の研修（在宅講習、職場環境適応講習、職場復帰直前講習等）などがあります。

これらの支援を行うことにより、育休取得者自身の「職場復帰できるか」「復職後に育児と仕事との両立ができるか」といった不安が取り除かれ、復職後の両立生活への見とおしが立てやすくなり、取得者自身に自発的な復帰準備を促します。スムーズな職場復帰・復帰後の生産性の高い働きは、取得者だけでなく共に職場で働く非取得者の願いでもあると思います。

### 職場でのハラスメントについて

#### ●職場のパワーハラスメントとは

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせをさして使われる場合が多いですが、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあります。

#### ●職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

#### ●妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置

(男女雇用機会均等法第 11 条の 2、育児・介護休業法第 25 条)

事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせにより、労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じ、また労働者からの相談に適切に応じるなどの、必要な措置を講じなければなりません。

※妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの例

- ・上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ・育児休業の取得について上司に相談したところ「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になった。

#### 相談窓口の設置

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制を整備しなくてはなりません。

★相談に対応する担当者をあらかじめ定めましょう。

★相談に対応するための制度を設けましょう。

面談だけでなく、電話、メールなど複数の方法で受けられるようにします。相談の結果、必要に応じて人事担当者および相談者の上司と連絡を取るなど、相談内容・状況に即した適切な対応がとれるようフォローの体制を考えておきましょう。

# V

## 働き方による社会保障の加入条件・所得税

「正社員かパートタイマーか」「所得税の扶養の範囲内で働きたい」「社会保険に加入して働きたい」「一番お得な働き方は?」。女性が働くとき、家庭の背景や本人の働く目的により、様々な選択肢と疑問がうまれます。所得要件、加入要件について、具体的に見ていきます。

### 1. 労働時間による社会保険の加入要件

正社員、パートタイマー、アルバイトなどの呼称にかかわらず、以下の表の加入要件を満たす場合は加入する必要があります。

#### (1) 加入する人

保険の種類	加入要件
労災保険	労働時間にかかわらず加入 (労働者であれば、正社員、パート、アルバイトも加入)
雇用保険	週の所定労働時間が20時間以上で、かつ、31日以上雇用の見込みがある場合は加入
健康保険 厚生年金保険	<p>★ 500人以下の事業所 1週間の所定労働時間と1か月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務に従事する一般労働者の3/4以上ある場合は加入</p> <p>★ 501人以上の事業所 1週間の所定労働時間が20時間以上、賃金の月額が88,000円以上、年収が106万円以上、雇用見込み期間が1年以上であること</p>

## (2) 加入できない人

労災保険適用除外者	雇用保険適用除外者	健康保険・厚生年金保険適用除外者
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主、同居の家族</li> <li>・法人の場合、役員で業務執行権を有する人（希望すれば特別加入可能）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主、同居の家族</li> <li>・法人の場合、役員で業務執行権を有する人</li> <li>・短時間労働者（1週30時間未満）で季節的雇用の人</li> <li>・毎年一定の時期に行われる季節的業務に4か月以内の期間を定めて雇用される人</li> <li>・1週間の所定労働時間が20時間未満の人</li> <li>・同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2か月以内の期間を定めて使用される人</li> <li>・所在地が一定しない事業所に使用される人</li> <li>・4か月以内の季節的業務に使用される人</li> <li>・6か月以内の臨時的事業の事業所に使用される人</li> </ul> ※加入できない年齢 健康保険⇒75歳以上 厚生年金⇒70歳以上

## 2. 健康保険の扶養・第3号被保険者・所得税・市県民税

### (1) 国民年金被保険者の種別

日本国内居住の20歳から60歳までの人は、国民年金の被保険者です。国民年金には3つの種別があります。

被保険者の種別	どんな人が？	保険料の納付
第1号被保険者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学生</li> <li>・自営業者</li> </ul>	<b>自分で納付</b> 平成30年度月額保険料 16,340円
第2号被保険者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社員</li> <li>・公務員</li> </ul>	<b>勤務先で納付</b> 保険料は標準報酬月額（給与）によって異なり、給与から控除（半額会社負担）
第3号被保険者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第2号被保険者の被扶養配偶者</li> </ul>	<b>なし</b> 配偶者が加入する制度が負担

## (2) 第3号被保険者とは

第3号被保険者とは、会社員や公務員など国民年金の第2号被保険者に扶養される配偶者の方（20歳以上60歳未満）であり、収入要件は年収130万円未満です。第3号被保険者である期間は、保険料を自分で納付する必要はなく、保険料納付済期間として将来の年金額に反映されます。健康保険の被扶養配偶者ですので、健康保険料（40歳以上の場合は介護保険料も）を納める必要もありません。

## (3) 所得税の配偶者控除・配偶者特別控除

2017年度税制改正において、配偶者控除を受けるための配偶者の年収上限が引き上げられる等、配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しがされました。配偶者の年収が103万円以下であれば配偶者控除が38万円受けられます。年収103万円を超え150万円までは、配偶者控除と同額38万円の配偶者特別控除が受けられます。年収150万円を超えた場合、段階的に配偶者特別控除額が減額され、201万6千円以上になると配偶者特別控除は受けられなくなります。

納税者本人の合計所得金額が1,000万円を超える場合には、配偶者控除及び配偶者特別控除の適用を受けることができません。なお、納税者や配偶者の所得金額ごとの控除金額は、次頁の早見表とおりです。

◆配偶者控除額及び配偶者特別控除額の一覧表

		居住者の合計所得金額 (給与所得だけの場合の居住者の給与等の収入金額)			【参考】 配偶者の給与年収額
		900万円以下 (1,120万円以下)	900万円超 950万円以下 (1,120万円超 1,170万円以下)	950万円超 1,000万円以下 (1,170万円超 1,220万円以下)	
配偶者控除	配偶者の合計所得金額 38万円以下	38万円	26万円	13万円	1,030,000円以下
	(老人控除対象配偶者)	48万円	32万円	16万円	
配偶者特別控除	配偶者の合計所得金額 38万円超 85万円以下	38万円	26万円	13万円	1,030,000円超 1,500,000円以下
	85万円超 90万円以下	36万円	24万円	12万円	1,500,000円超 1,550,000円以下
	90万円超 95万円以下	31万円	21万円	11万円	1,550,000円超 1,600,000円以下
	95万円超 100万円以下	26万円	18万円	9万円	1,600,000円超 1,667,999円以下
	100万円超 105万円以下	21万円	14万円	7万円	1,667,999円超 1,751,999円以下
	105万円超 110万円以下	16万円	11万円	6万円	1,751,999円超 1,831,999円以下
	110万円超 115万円以下	11万円	8万円	4万円	1,831,999円超 1,903,999円以下
	115万円超 120万円以下	6万円	4万円	2万円	1,903,999円超 1,971,999円以下
	120万円超 123万円以下	3万円	2万円	1万円	1,971,999円超 2,015,999円以下
	123万円超	0円	0円	0円	2,015,999円超

※出典 国税庁ホームページ

#### (4) 「パートタイマー本人の所得税、市県民税」と「配偶者が受けられる控除」

給与所得者は、その年収に応じて課税されますが、パートタイマー本人に課税されるか否か、また配偶者が配偶者控除を受けられるか否かは、パートタイマーの所得金額によります（下記表参照）。

パートタイマーの年収額	本人		本人の配偶者	
	課税対象		控除を受けられる対象	
	所得税	住民税 (所得割)	配偶者 控除	配偶者 特別控除
100万円以下	×	×	対象	×
100万円を超え103万円以下	×	対象	対象	×
103万円を超え150万円以下	対象	対象	×	対象
150万円を超え201万6,000円以下	対象	対象	×	対象 (年収額により減額)
201万6,000円以上	対象	対象	×	×

※配偶者本人の合計所得金額が1,000万円を超える場合には、配偶者控除及び配偶者特別控除の適用を受けることができません。

#### (5) パートタイマーの働き方と手取りシミュレーション

「パートタイマーで働きたいんだけど一番お得な働き方は？」と質問されることがよくあります。働き方により、社会保険に加入しなければならないですし、所得税・市県民税の納付義務が生じる場合もあります。社会保険は、加入しておくことで将来の厚生年金給付にも反映されますが、手取りが気になります。パートタイマーが夫の健康保険扶養で働く場合（パートA）と、社会保険に加入して働く場合（パートB）の手取りシミュレーションを作成しました。次表の場合、AとBの年間手取り額の差は10万円程度です。社会保険に加入して働くパートタイマーの場合、年収が200万円程度あるとお得感が増すようです。

## ◆パートタイマー雇用事例（農業法人）

※年齢は 40 歳未満

		パート A (事業場 500 人以下)	パート B
労働条件	労働時間	25 時間 / 週 (5 時間 × 週 5 日) 夏休み・冬休み有	30 時間 / 週 (6 時間 × 週 5 日) 夏休み・冬休み有
	年間休日数	120 日	120 日
	年間労働日数	245 日	245 日
	雇用期間	1 年 (更新有) 又は常用	1 年 (更新有) 又は常用
	雇用保険 労災保険	有	有
	健康保険 厚生年金	無	有
	給与	時間給 1,000 円	時間給 1,000 円
	賞与	無	年間 10 万円
年収①		約 122.5 万円 (1,000 円 × 5 時間 × 245 日)	約 157 万円 (1,000 円 × 6 時間 × 245 日 + 10 万円)
年間控除額	雇用保険料② (① × 0.4%)	4,900 円	6,280 円
	健康保険・厚生年金③	無	226,300 円
	所得税④	9,600 円	15,600 円
	市県民税⑤	所得割・均等割 26,900 円	所得割・均等割 38,500 円
	控除合計⑥ (② + ③ + ④ + ⑤)	41,400 円	286,680 円
年間手取りベース (① - ⑥)		1,183,600 円	1,283,320 円
扶養の可否	所得税	控除対象配偶者 × 配偶者特別控除 38 万円	控除対象配偶者 × 配偶者特別控除 31 万円
	健康保険	○	×
<参考>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・年収 103 万円以下・・・配偶者控除可</li> <li>・年収 130 万円未満・・・健康保険被扶養者 = 第 3 号被保険者</li> </ul>	
基礎控除額		所得税 38 万円 市県民税 33 万円	

※所得税、市県民税は扶養、生保・地震保険料等の控除無し、配偶者特別控除額は居住者の所得金額 900 万円以下で試算しています。  
※このモデルは平成 30 年 8 月現在、静岡県 の試算であり、法令が変更になった場合はこの限りではありません。試算は目安です。



## 参考文献

- ◆ 「農業の従業員採用・育成マニュアル 改訂4版」  
一般社団法人全国農業会議所
- ◆ 「募集・採用の基礎知識」 公益社団法人全国求人情報協会
- ◆ 「男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし」 厚生労働省
- ◆ 「育休復帰支援プラン策定のご案内」 厚生労働省
- ◆ 「職場のセクシャルハラスメント対策はあなたの義務です」 厚生労働省
- ◆ 農業の「働き方改革」経営者向けガイド  
2018年3月農業の「働き方改革」検討会
- ◆ 農業法人が加工・販売に取り組む場合の労務管理のポイント  
農林水産省・厚生労働省

# あしがき

国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構（農研機構）

中央農業研究センター 農業経営研究領域

組織管理グループ長 澤田 守

## 事業の成長に向けて

近年、農業分野における女性への注目が非常に高まっています。農業を職業としたいと希望する女性は増えており、農業法人への就職説明会や新規就農希望者向けの相談会にも多くの参加があります。女性農業者は、農業女子プロジェクトのアンケート結果<sup>注1</sup>にあるように、「きめ細やかな目配りができる」、「消費者視点を持っている」、「コミュニケーション能力が高い」という強みを持っています。そのため、消費者視点に立った農業経営を展開していくためには、女性従業員の活躍がより一層必要になることは間違いがありません。

近年、農業法人では、多数の従業員を雇用する経営が増加しており、従業員の人材育成を最重要課題として掲げる経営者が増えてきています。その一方で、男女問わず、雇用した従業員が早期に離職するケースが多くみられ、アンケート調査（全国農業会議所、2013年）によると3年間の離職率は48%に達するなど、農業法人の従業員の定着が大きな課題になっています。

農業法人に就職した女性従業員に聞くと、漠然とした農業のイメージにとどまらず、どのような農業に従事したいのか、独自の意思、価値観を持って、農業という職業を選んでいるように感じます。また、若年女性の場合、単身での独立就農については労働力や農地の確保などの面で難しいことから、農業に携わるための現実的な選択肢の一つとして農業法人への就職を選択している傾向にあります。そのため、女性従業員の中には、他産業を辞めて農業法人に就職するケースや、いくつかの農業法人を転職しているケースなど、様々なキャリアを経て農業法人に就職するケースがみられます。

このような多様な性格を持つ女性従業員について、農業法人への定着を促進させるためには、農業法人側が、自社の経営理念をしっかりと言葉に表現し、従業員に提示することが必要になります。経営理念、あるいは法人の行動指針を明示することで、加工・直売などの取組、機械・施設の更新など、経営の意思決定の際に、経営判断する際の一つの根拠とすることができます。従業員の採用の際にも、経営理念を提示することで、採用時のミスマッチを軽減することができます。さらに従業員が経営理念を理解し、共感することで就職後の定着も促すことができます。ある農業法人の女性従業員は、会社の経営理念に共感し、「会社の商品、生産物が好きだから働いている」と言っていました。経営理念に従業

員が共感することで、仕事に対する高いモチベーションが維持できると考えられます。

さらに、従業員の人材育成を図る際に重要なことは、経営理念の提示とともに、中長期的な経営計画、及び事業ビジョンの作成です。経営者が女性従業員を育成しようと計画しても、その経営自体の長期的な見通しが不透明であれば、従業員は将来に不安を覚えます。従業員の長期的な雇用を図っていくためには、経営の長期的なビジョンを明示できるようにする必要があります。さらにその長期的なビジョンに関しても、従業員が将来的に希望を持てるように設計しないと、ビジョンそのものが従業員に対してマイナスの効果を与える可能性があります。

そのために最も重要となるのが、経営者と従業員の日常的なコミュニケーションです。従業員とコミュニケーションをとって、職務に対する希望、不安を聞くことが必要です。日本農業法人協会が実施した農業法人経営者へのアンケート結果（2016年実施）では、各法人の経営者が人材育成に効果が高いと考える施策は、「毎日のミーティングの実施」、「経営者との定期的面談」などであり、従業員の定着率との関係をもみても、これらの施策を実施している法人では、定着率が高い傾向が確認されました。農業法人の場合は、給与などの経済的な面だけではなく、従業員とのコミュニケーションを図ることが定着率に大きく影響すると考えられます。

また、女性従業員の育成に関しては、従業員の能力、職務の希望などを勘案して、各従業員に合わせた育成計画を考えていく必要があります。女性従業員は、それぞれに何らかの希望があって就職しています。その希望は様々で一律的なものではありません。際して、農業現場でみられるのが、女性に対する一律的な見方による仕事の制限です。女性従業員が希望していても、女性は不慣れという理由だけで、機械などの作業をさせないというケースもみられます。一方で、ある稲作法人では、若年の女性従業員が機械のオペレーターとして従事し、女性でも機械作業がよりしやすいように作業体系を改善しています。その経営では男女を問わず高度な作業能力が習得できるように育成計画を考えています。

女性従業員がより能力を発揮できるように職場の作業改善をはかることは、男女を問わず、農業法人のすべての従業員が働きやすい環境をつくることにつながります。このガイドブックが改善に向けた一歩になれば幸いです。

注：農林水産省 HP「農業女子解体新書アンケート結果」

([http://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyoujoshi/pdf/anketo\\_kekka.pdf](http://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyoujoshi/pdf/anketo_kekka.pdf)) を参照。

# 著者紹介



社会保険労務士法人リライアンス 代表社員

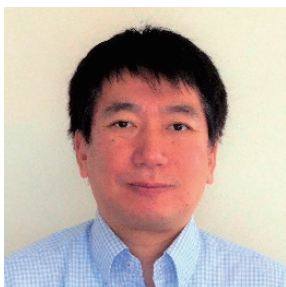
## 鈴木 泰子 (すずき やすこ)

農業分野の労務管理を多数手がけるほか、行政機関等からの依頼により、農業経営者向けの労務講座を全国で精力的に行う。農業者と共に障害者雇用支援に取り組むなど活動は多岐に渡る。

農業の未来をつくる女性活躍経営体 100 選 (WAP100) 審査委員 (2015～2017 年度)、農業の「働き方改革」検討会委員 (農林水産省)。

< 担当部分 >

- I . 女性が活躍できる会社になるために P1～2
- II . 労務管理 P3～12
- III . 働く女性のための制度と公的支援 P13～23
- IV . 社内制度の整備 P24～30
- V . 働き方による社会保障の加入条件・所得税 P31～37



国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構 (農研機構)

中央農業研究センター 農業経営研究領域

組織管理グループ長

## 澤田 守 (さわだ まもる)

農業経済学の視点から農業労働力の問題を中心に研究を行っている。農林業センサス等を用いた農業労働力の構造問題、新規就農者の育成・支援、農業法人における従業員の人材育成に関する研究などを担当する。

< 担当部分 >

あとがき P38～39

# 検討委員会

## 農業者

(株) Sun so  
代表取締役

尾池 章良

(株) あずみ野エコファーム  
代表取締役

川上 志江

## 学識経験者

東京農業大学  
国際食料情報学部国際食農科学科  
准教授

五條 満義

農研機構 農業経営研究領域  
組織管理グループ長

澤田 守

## 専門家

人間工学専門家  
農学博士

石川 文武

(株) インソース  
執行役員  
コンサルティング部長

大畑 芳雄

(一社) 家の光協会  
理事

齋藤 京子

社会保険労務士法人リライアンス  
代表

鈴木 泰子

トヨタ自動車 (株)  
アグリバイオ事業部農業支援室  
主査

灘波 猛

(順不同)





## 編集・発行：公益社団法人日本農業法人協会

〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8（中央労働基準協会ビル1F）

TEL: 03-6268-9500（受付 平日 9:30~17:00） / FAX: 03-3237-6811

Email: [seisaku@hojin.or.jp](mailto:seisaku@hojin.or.jp)

※無許可での転載を禁じます。