

Ⅱ. 季節的労働者を雇う前に、これだけは知っておきましょう

1. 労働保険に加入しましょう（労災保険法 3 条）。

(1) 季節的労働者を雇う場合でも、労働保険に加入することができます。

個人経営（法人の事業を除く。）による農業の事業は、常時 5 人（年間を通じて 5 人以上。）の労働者を使用する場合は、強制適用事業となります（整備等に関する政令第 17 条）。

農業の事業は、2 元適用事業として取り扱われ、労災保険・雇用保険を別々に加入手続きをしなければなりません。

ここでは、労災保険について述べますが、一定の季節にのみ行われる事業、いわゆる季節的事业は、5 人未満はもちろん、5 人以上雇用する場合でも、「年間を通じて常時 5 人以上」には該当せず、暫定任意適用事業となります。

労災保険の加入手続きは任意となりますが、万一の事故に備え、できるだけ加入手続きをしましょう。加入せずに事故が起きた場合は、事業主補償をしなければなりません（労働基準法第八章第 75 条以下）。

(2) 労災保険に加入していれば、労働者災害補償保険法（P.15）の適用が受けられ、事業主補償の責を免れます（労働基準法第 84 条）。

2. 男女で同じ労働条件を定めなければなりません（労働基準法 4 条）。

男女共同参画の時代です。季節的労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差をつけてはいけません。

ただし、仕事の能力や、作業内容が異なっていれば、その個人間で給料が異なっても差し支えありません。

3. 安全に配慮した環境作りをしなければなりません（労働安全衛生法 59 条）。

季節的労働者を雇うときは、次のような作業上の注意点を教えなければなりません。

- (1) 作業により生じる恐れのある病気とその予防方法
- (2) 作業中にケガをしないようするための注意事項
- (3) 作業具の整理整頓
- (4) 事故が起きた場合の応急措置に関すること

なお、休業4日以上の方が発生した場合は、最寄りの労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出しなければなりません（労働安全衛生規則97条）。

4. 労働時間を明確にしましょう（労働基準法34条・35条・41条）

農業で働く労働者には、法律上は労働時間の制限が設けられていませんが、できるだけ次の点に留意することが大切です。

- (1) 1日の労働時間は、8時間までとする。
- (2) 1日に6時間を越えて働かせる場合は、45分以上の休憩を、8時間を越えて働かせる場合は、1時間以上の休憩を与える。
- (3) 1週間に1日は、休日設ける。

5. 賃金の支払いについて（労働基準法23条・24条・25条・26条・59条）

- (1) 賃金は、少なくとも1ヶ月に1回、支払日を決め、全額を通貨で、労働者に直接支払わなければなりません。なお、一定の条件（①労働者の同意を得る。②労働者名義の預貯金口座へ振り込む。③賃金の全額が支払日に払い出しできる。）を満たせば、本人名義の金融機関への振り込みも可能です。

18才に満たない季節的労働者（高校生含む）を雇う場合でも、賃金の支払いは、同じく直接本人に支払わなければなりません。

- (2) 農作物を給料の代わりにはできません。
- (3) 事業主の都合により季節的労働者を休ませる場合、休業手当の支払い（平均賃金の6割以上）が必要となります。

ただし、台風等による場合は事業主の都合ではないと判断できます。

また、前日に「明日は、仕事がないから休みにし、○日（予定の休日の日）には出勤してください。」とする場合は、休日の振替えにあたり休業手当の必要がありません。

- (4) 季節的労働者が退職し（解雇を含む）、その労働者が賃金の請求をしたときは、7日以内に支払わなければなりません。

6. 有給休暇について（労働基準法39条）

季節的労働者を6ヶ月以上引き続いて雇用した場合、季節的労働者が希望する日に有給休暇を与えなければなりません。

7. 女性の雇用について

女性の季節的労働者が生理のため働くことができない旨申し出たら、その時間は働かせることができません（労働基準法 68 条）。

8. 年少者の雇用について

18才未満の年少者を雇用する場合には、年齢を証明することができる戸籍証明書（もしくは、住民票記載事項の証明書）を備えておかねばなりません（労働基準法 57 条）。

また、深夜（午後10時～午前5時）に働かせることは、原則として禁止されていますが（労働基準法 61 条）、農業においては、この限りではありません。

9. 解雇について（労働基準法 20 条・21 条）

4ヶ月を超えて雇用する季節的労働者を解雇する場合は、30日以上前にその予告をしなければなりません。

なお、予告できない場合は、解雇予告手当の支払いが必要です。

また、4ヶ月以内の期間を定めて雇用する季節的労働者に対しても、雇用期間の終了する日の30日前には、雇用期間が終了する旨予告するよう、努めて下さい。