

## 利用方法について（はじめにお読みください） ～～無料職業紹介事業の利用の流れ～～

### 1、確認事項（求人）

- ① 最低賃金と同等以上の賃金及び、交通費の明確化
- ② 年齢・性別等の制限の禁止（雇用対策法により年齢制限の禁止が義務化）。
- ③ 労働条件等の明示
- ④ 労災保険への加入
- ⑤ 安全に配慮した労働環境づくり

### 2、求人申し込み手順

#### ① 掲載料の確認

※農業求人サイト「おいしいをずっと！信州農業で働きませんか」への掲載し募集致します

4,000 円/月 （※掲載期間の前金受付となります）

但し、月途中からの掲載であっても、その月の月末で 1 月カウントとなりますのでご注意ください。

掲載期間	例)	
掲載開始	5月1日	————— 5月31日 4,000円
掲載開始	5月20日	——— 5月31日 4,000円
掲載開始	5月10日	— 掲載終了 5月20日 4,000円
	5月1日	————— 掲載終了 5月10日 4,000円
	5月1日	————— 掲載終了 5月31日 4,000円

#### ② 申込先（相談窓口）

各無料職業紹介事業の相談窓口にて受付を致します。

#### ③ 申込書への記入

##### ◆求人者情報

氏名 ・ 住所 ・ 連絡先 ・ 全従業員数

##### ◆求人内容

職種（品目・作業概要） ・ 業務内容 ・ 必要な資格 ・ 求人数 ・ 雇用期間

##### ◆労働条件

賃金（交通費等は明確に提示） ・ 勤務日 ・ 労働時間 ・ 加入保険（労働保険等）

##### ◆求人サイトへの掲載期間

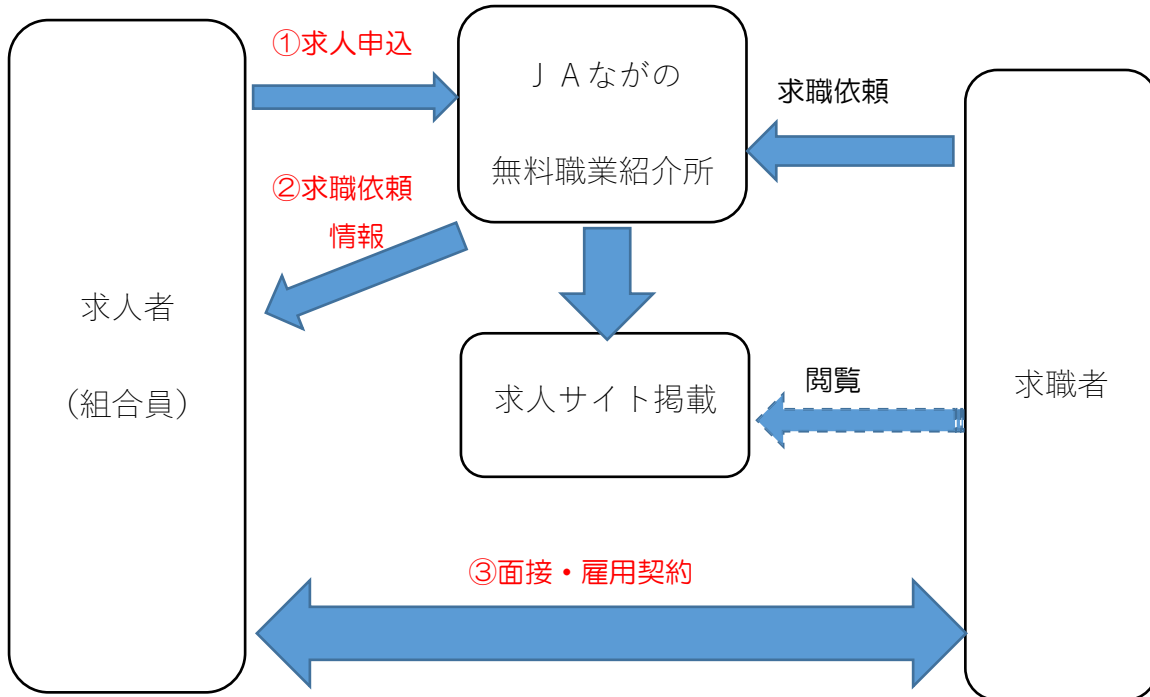
##### ◆PR写真（イメージにより求職者の応募件数が異なります）

※写真が無ければ、一般的イメージ写真を使用致します。

#### ④ 農業求人サイト「おいしいをずっと！信州農業で働きませんか」への掲載

※受付後 2～5 日程度時間がかかる場合がありますのでご了承下さい。

### 3、無料職業紹介事業申込フロー図



### 4、申込について 【受理できない求人申し込みについて】

- ① 取り扱い業務の範囲以外の場合
- ② 申込内容が法令に違反する場合
- ③ 労働条件が著しく不適當な場合
- ④ 労働条件等の文書明示がない場合

### 5、労働条件の明示

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④ 賃金（退職手当及び7.に規定する賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）労働契約の期間
- ⑥ 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、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑦ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与などに関する事項
- ⑧ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑨ 安全及び衛生に関する事項
- ⑩ 職業訓練に関する事項
- ⑪ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑫ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑬ 休職に関する事項

# 求人票

(兼求人管理簿・労働条件明示書・農業求人サイト「おいしいをずっと！信州農業で働きませんか」申込書)

	受付年月日	年	月	日
	受付No			
	サイト管理No			
	求人の有効期限日	年	月	日

(太枠内を記入してください)

求人者	フリガナ				全従業員数		男	名				
	事業所名 または氏名					女	名					
	所在地	〒				計	名					
	担当者 連絡先	氏名			電話	-	-					
	FAX			携帯電話	-	-						
求人内容	職種 (品目・作業概要)	(例:アスパラの収穫作業)		求人数	人	雇用期間	①期間の定め: 有 ・ 無					
	業務内容 (作業内容を具体的に)						年 月 日 ~ 年 月 日		②試用期間: 有(期間: ) ・ 無			
	必要な資格・ 経験等			就業場所 (事業所在地と異なる場合)	〒		③契約更新: 有 ・ 無					
	雇用形態					<input type="checkbox"/> 正社員 <input type="checkbox"/> パート・アルバイト <input type="checkbox"/> 契約社員						
勤務条件	賃 金	基本給	<input type="checkbox"/> 月給 <input type="checkbox"/> 日給 <input type="checkbox"/> 時間給	円  (又は 円 ~ 円)	勤務時間帯	就業時間	午前	時	分	~	時	分
		昇給	有 ・ 無 ⇒(有の場合 円又は %)			休憩時間	時間 分					
	その他 (待遇・PRポイント等)					時間外労働	有(月平均 時間) ・ 無					
	休日	<input type="checkbox"/> 土曜日 <input type="checkbox"/> 日曜日 <input type="checkbox"/> 祝祭日 <input type="checkbox"/> その他( )	加入 保険	<input type="checkbox"/> 健康保険 <input type="checkbox"/> 厚生年金 <input type="checkbox"/> 労災保険 <input type="checkbox"/> 雇用保険	通勤手当 有 ・ 無  ↓ 有りの場合( 円)							
サイト 掲載	JA長野県グループ農業求人サイト 「おいしいをずっと！信州農業で働きませんか」 への求人情報掲載について				掲載する ・ 掲載しない							
					掲載期間	月 日 ~ 月 日						
備考					受動喫煙 防止措置	<input type="checkbox"/> 全面禁煙 <input type="checkbox"/> 屋内分煙設備あり <input type="checkbox"/> 屋外喫煙可 <input type="checkbox"/> なし(喫煙可)						

※個人情報の取扱いについては、本職業紹介事業に限り取扱うことに同意します。

JA 記入欄	取次ぎ機関 (JA名)	〇〇農業協同組合 無料職業紹介所		担当者		
	TEL	-	-	FAX	-	-
	E-mail					

## 雇用労働力を安定的に確保するために

### 1. 労災保険への加入について（労災保険法第3条）

#### 1) 季節的労働者の雇用と労働保険への加入

個人経営（法人を除く）であっても農業は、常時5名以上（年間を通じて5名以上）の労働者を使用する場合、強制適用事業となる。（整備等に関する政令第17条）

	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金
個人事業主	特別加入	加入不可	国保	国民年金
職員5人以上	強制加入	強制加入	任意加入	任意加入
職員5人未満	任意加入	任意加入	任意加入	任意加入
農事組合法人				
代表理事確定給与	特別加入	加入不可	強制加入	強制加入
代表理事従事分量	特別加入	加入不可	国保	国民年金
組合員確定給与	強制加入	強制加入	強制加入	強制加入
組合員従事分量	特別加入	加入不可	国保	国民年金
従業員	強制加入	強制加入	強制加入	強制加入

任意加入又は特別加入に区分される場合でも、万一の事故に備え、できるだけ加入手続きをすることが経営主の自衛手段としても望ましい。もし、加入せずに事故が起きた場合、事業主補償をしなければならない。（労働基準法第75条以下）

#### 2) 労災保険の加入と労働者災害補償保険法（労働基準法第84条）

労災保険に加入していれば、労働者災害補償保険法が適用され、事業主補償の責を免れる。

### 2. 男女間の労働条件について

労働者が女性である事を理由に、賃金について男性と差をつけてはならない。但し、仕事の能力や仕事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ない。

### 3. 安全に配慮した労働環境づくり（労働安全衛生法59条）

季節的労働者を雇うとき、次のような作業上の注意点を教えなければならない。

- ① 作業により生じる恐れのある病気とその予防方法
- ② 作業中に怪我をしないための注意事項
- ③ 作業員の整理整頓
- 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日以上が事故が発生した場合、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らない。（労働安全衛生規則97条）

#### 4. 労働時間について（労働基準法 32・34・35・41 条）

農業で働く労働者には、法律上の労働時間の制限が設けられていないが、できるだけ次の点に留意することが重要となる。

- ① 1日に労働時間は、8時間までとする。（労働基準法 32 条）
- ② 1日に6時間を越えて働かせる場合、45分以上の休憩を、8時間を越えて働かせる場合、1時間以上の休憩を与える。（労働基準法 34 条）
- ③ 1週間に1日は、休日設ける。（労働基準法第 35 条）

※ 労働基準法第 41 条により、農業は労働時間、休日、休憩等に関する規程が適用除外される。

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

- ① 賃金は、少なくとも1ヶ月に1回の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らない。なお、一定の条件を満たせば、本人名義の金融機関への振込みも可能となる。

一定の条件とは

- 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 賃金の金額が支払日に支払できる。

18歳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、同じく本人へ支払わなければならない。

- ② 農産物を給料の代わりにはできない。
- 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）が必要となる。

但し、台風等による自然災害の場合、事業主の都合でないと判断される。また、前日には「明日は、仕事がないから休みにし、〇日（予定の休日の日）には出勤してください」とする場合、休日の振替にあたり休業手当の必要はない。

- ④ 季節労働者が退職し（雇用を含む）、その労働者が賃金の請求をした時は、7日以内に支払わなければならない。

#### 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らない。

## 7. 女性の雇用について（労働基準法 68 条）

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ない。

## 8. 年少者の雇用について（労働基準法 68 条）

18 歳未満の年少者を雇用する場合、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）を備えておかなければならない。

また、深夜（午後 10 時～午前 5 時）に働かせることは、原則として禁止であるが、農業においてはこの限りではない。

## 9. 解雇について（労働基準法 20・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、30 日以上前にその予告をしなければならない。なお、予告できない場合は、解雇予告手当の支払いが必要となる。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、予告するよう努める。

以上