

JA北魚沼 無料職業紹介事業 運用の手引き



平成 30 年 1 月

目次

I	J A 北魚沼 無料職業紹介事業の利用について	1
1	無料職業紹介事業とは	
2	対象者及び従事内容	
	(1) 対象者	
	(2) 対象となる従事内容	
3	職業紹介事業の運営	
	(1) 事業を行う事務所	
	(2) 業務担当者	
	(3) 事業の運営に関する留意事項	2
4	無料職業紹介事業取り扱いフロー図	3
5	求人・求職の申し込み手順	4
	(1) 求人の申し込み	
	(2) 求職の申し込み	
	(3) 求人・求職票の内容確認と受理	
	○ 労働条件の明示（職業安定法第5条の3、パート労働法第6条）	5
	(4) 業務運営規程等の明示	6
	(5) 求人・求職情報の登録と管理	
	(6) 求人・求職の有効期限	
6	求人情報の閲覧	
7	求人・求職に対する紹介と斡旋	7
	(1) 求人・求職者のマッチング	
	(2) 紹介状の発行	
	(3) 面接の実施	
	(4) 採否の決定	
	(5) 紹介・斡旋状況の記録	
8	その他	
	(1) 雇用契約締結後の巡回指導	
	(2) 研修会の開催	
	(3) 苦情受付・処理	8
	(4) 監督官庁への実績報告	
II	雇用労働力を安定的に確保するために	9
1	労災保険への加入について	
2	男女間の労働条件について	
3	安全に配慮した労働環境づくりについて	
4	労働時間について	10
5	賃金の支払いについて	
6	有給休暇について	
7	女性の雇用について	11
8	年少者の雇用について	
9	解雇について	
10	外国人の雇用について	

I JA北魚沼無料職業紹介事業の利用について

1. 無料職業紹介事業とは

無料職業紹介事業とは、職業安定法第33条に基づき無料で職業紹介を行うもので、厚生労働大臣の許可を受けて行うものと、農協など特別の法律（農協の場合は農協法）により設立された法人が、その構成員を対象に求人・求職を斡旋するものを厚生労働大臣に届け出ることにより行うものなどがある。

今回、「JA北魚沼 無料職業紹介事業」（以下、「本事業」という。）として取り組むものは、北魚沼農業協同組合（以下、「当JA」という。）が、「JA北魚沼無料職業紹介所」（以下、「紹介所」という。）を通じ、その構成員である組合員からの求人募集情報を求職者に対し情報提供することで組合員の農業生産活動を支援するものである。

2. 対象者及び従事内容

1) 対象者

本事業を通じて必要な労働力の確保を支援する対象者は、当JAの組合員（准組合員を含む）とする。

父親は組合員資格を有するが、組合員でない息子が経営する農場から求人申請
本事業は、農協法により設立された法人が、その構成員を対象に、求人・求職の紹介を行うものであり、農協の場合、構成員であるかは組合員資格の有無で判断されることから、当JA組合員以外からの求人の受付はできないものとして対応する。

2) 対象となる従事内容

対象となる組合員の営む農業及びそれに付帯する事業に限り、求職者を紹介する。

3. 無料職業紹介事業の運営

1) 事業を行う事務所

名称：JA北魚沼無料職業紹介所
住所：新潟県魚沼市井口新田 645 番地 13
北魚沼農業協同組合 営農部 営農企画課内
TEL：025-793-1770 FAX：025-793-2136
Eメール：syokugyo@ja-kitauonuma.com



EメールQRコード

2) 業務担当者

北魚沼農業協同組合 営農部
営農企画課 2名（内1名は職業紹介責任者）

3) 事業の運営に関する留意事項

職業紹介事業の実施にあたり国の示す指針（平成11年労働省告示第141号）など、関係法令を遵守し、適切な事業運営をする。

具体的には以下の点に留意して申し込みの受理、紹介等の業務を行う。

- ① 差別的な取り扱いは、禁止すること。

人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由に、差別的な取り扱いをしない。

- ② 募集に関して男女の均等な機会を確保すること。

- ③ 労働条件等の明示及び募集内容は、適格に表示すること。

- ④ 求人・求職者の個人情報の収集・保管は、適切に取り扱うこと。

個人情報の収集については、業務上必要な範囲にとどめ、以下については収集しない。

但し、特別に必要があつて業務の達成に不可欠であり、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではない。

イ 人種・民族・社会的身分・門地・本籍・出生地、その他社会的差別の原因となる恐れのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

- ⑤ 職業安定機関と連携すること。

求人・求職等の内容が業務の範囲外にあると認められたときは、ハローワークの利用を推奨する。

また、職業安定機関の行う雇用情報の収集に協力する。

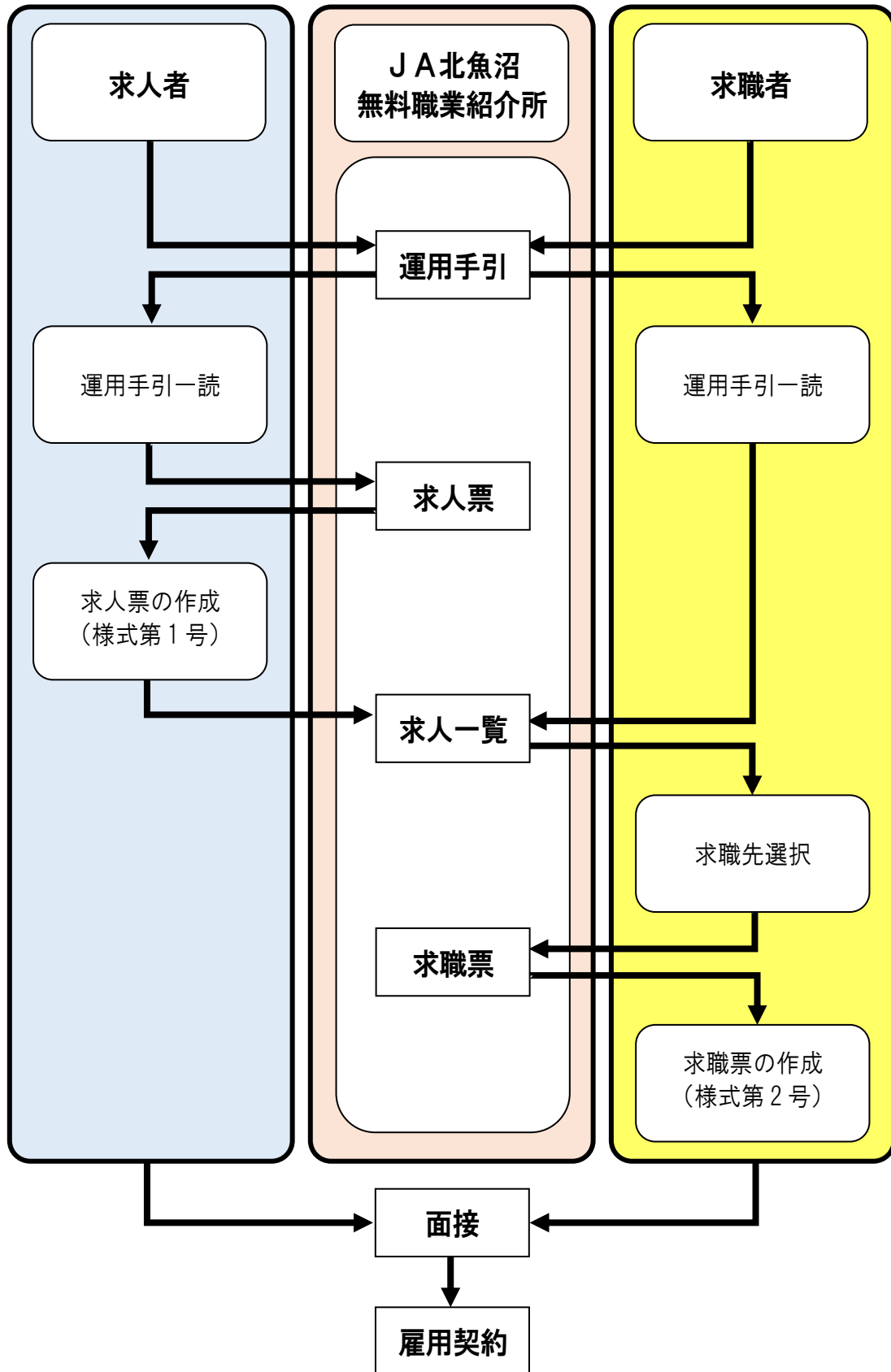
- ⑥ 求職者の能力にて適合する職場の紹介に積極的に取り組むこと。

- ⑦ 求職者等からの苦情は、適切に処理すること。

- ⑧ 年齢制限を行う求人の申し込みに対しては、雇用対策法第10条に違反するものでないか確認し、求職者から理由の提示を求められた場合には、適切に提示すること。

- ⑨ 労働争議等に対して、中立の立場を維持すること。

4. 無料職業紹介事業取り扱いフロー図



5. 求人・求職の申し込み手順

1) 求人の申し込み

本事業の利用を希望する組合員は、求人希望日の5営業日前までに、求人票（様式第1号）を電子メール又は書面で紹介所へ提出する。

2) 求職の申し込み

本事業により当JA管内の農家で農作業に従事することを希望する者（求職者）は、求職票（様式第2号）に必要事項を記載し、書面で紹介所へ提出する。

当JAは、求職票を求職者から事前に受け取り、求人希望先へ代理提出することはない。

3) 求人・求職票の内容確認と受理

担当職員は、求人・求職票に記載された内容について、必要事項が漏れなく記載されているか確認する。

求人・求職の申し込みは原則として全て受理するものとするが、以下の場合は受理しないことができる。（職業安定法第5条の5、法第5条の6）

【受理しない求人の申し込み】

- 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

【受理しない求職の申し込み】

- 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

内容が確認された求人・求職票については、それぞれの用紙に受付日を記入する。

求人票受理時の留意点

- 1 最低賃金と同等以上の賃金となっているか。
（新潟県の最低賃金は778円/時間（平成29年10月1日現在））
- 2 年齢・性別等の制限が加えられたものでないか。
（平成19年9月雇用対策法が改正され、労働者の募集や採用に当たって年齢制限の禁止が義務化された。）
- 3 労働条件等が明示されているか。（パートタイム労働法第6条）
- 4 求人情報の開示に関する意向の確認。

○ 労働条件の明示（職業安定法第5条の3の抜粋）

- 1 職業紹介事業者及び労働者の募集を行う者は、それぞれ、求職者対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
- 2 求人者は求人の申込みに当たり職業紹介事業者に対し、求職者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

○ 労働条件の明示（パートタイム労働法第6条の抜粋）

労働契約の締結に際し、求人者は求職者に対して賃金額や労働時間などの労働条件を明示する義務がある。

明示する内容には必ず示さなければならない絶対的明示事項と、定めをした場合にのみ明示する相対的明示事項がある。

※ パートタイム労働法：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

労働条件として明示すべき事項	
文書明示が必要な事項	口頭の明示でよい事項
1 労働契約の期間に関する事項	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
2 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	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
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	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
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	9 安全及び衛生に関する事項
5 退職に関する事項（解雇の事由を含む）労働契約の期間	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

4) 業務運営規程等の明示

紹介所は、取り扱うべき職種の範囲等を明示するため、求人の申し込みを受理した後、速やかに下記の事項について記載した書面を交付又は提示して説明する。

業務運営規程等

- ア 取り扱うべき職種の範囲、その他業務の範囲
- イ 苦情処理に関する事項
- ウ 個人情報の取り扱いに関する事項

5) 求人・求職情報の登録と管理

受理された求人・求職票は、直ちに「求人・求職管理簿」に入力を行い、求人・求職情報を正しく管理する。

求人・求職管理簿の管理は、職業紹介責任者又は業務担当者があたり、その他の職員が管理簿へのアクセス、記載内容の修正等を行うことを禁止する。

6) 求人・求職の有効期限

求人票の有効期限は、受付を行った日から1ヶ月間とする。

求職票の有効期限は、受付を行った日から1ヶ月間とする。

求人・求職の有効期限が切れても求人を継続する場合は、登録の更新を行う。

6. 求人情報の閲覧

紹介所は、求職者が求人先を自由に選択できるように一覧表を作成し、JAホームページ及びJA広報誌等に掲載する。

なお、一覧表には、求人者の氏名、住所、連絡先等の個人情報が含まれるため、求人者の同意を得た上での掲載とする。

開示情報

- ① 求人一覧
- ② 求人票（様式第1号）

7. 求人・求職に対する紹介と斡旋

1) 求人・求職者のマッチング

紹介所は、登録されている求人・求職情報を常に把握し、適切な雇用関係の締結が期待される案件については、双方に対して雇用を斡旋する。

2) 紹介状の発行

紹介所は、求職者を求人者へ紹介する場合は、紹介状を発行し、求職者はその紹介状を面接に持参する。

3) 面接の実施

求人者は、自身が設定した面接日に求職希望者との面接を実施し、求人票に記載した雇用期間、作業内容、賃金等を求職希望者とともに再確認する。

なお、面接に当JAは立ち会わないものとする。

4) 採否の決定

求人者は求職者との面接の後に、当該求職者に対し採用・不採用を通知し、その結果を紹介所へ報告する。

5) 紹介・斡旋状況の記録

紹介所は、求人・求職者に対しての紹介や斡旋状況及び採否の決定等を求人・求職管理簿に記載する。

9. その他

1) 雇用契約締結後の巡回指導

業務担当者は、雇用契約後に求人農家を巡回訪問し、雇用条件や紹介した求職者の作業状況について確認し、雇用内容に不備があれば改善指導を行うよう努める。

2) 研修会の開催

① 求人者研修

紹介所は、求人登録農家に対し、年1回を目途に労務管理に関する研修会を開催する。

農家用のマニュアルを整備し、これを活用して労務管理に対する知識の向上を図る。

② 担当職員研修

事業の立ち上げ時や年度当初に職員の異動があった場合、職業紹介事業の制度について熟知してもらうよう、本手引書等により研修会を実施する。

また、事務所設置の要件を満たすため、担当する職員の内、1名を職業紹介責任者として設置するため、職員の異動を考慮して計画的に職業紹介責任者講習を受講する。

職業紹介責任者講習の受講

無料の職業紹介事業を行う事業所ごとに、当該事務所に専属の職業紹介責任者として、自己の雇用する労働者の中から、無料の職業紹介事業の業務に従事する者 50 名あたりに 1 名以上の者を専任する必要がある。

職業紹介責任者は、職業安定機関又は職業安定局長が指定する者[※]が行う「職業紹介責任者講習会」を受講した者であることが必須となる。
(講習会を受講した者は、責任者として 5 年間有効となる。)

※ 社団法人 全国民営職業紹介事業協会

T E L : 03-3818-7011

[Http://WWW.minsyoukyo.or.jp/kousyu/15-2.html](http://WWW.minsyoukyo.or.jp/kousyu/15-2.html)

3) 苦情受付・処理

苦情の受付窓口を設け、求人・求職者からの苦情に対応する。

苦情処理にあたっては、受付簿（様式第 10 号）を用いて書面に記録する。

内容に応じて、社会保険労務士、顧問弁護士へ相談し、適切な対応をとる。

4) 監督官庁への実績報告

毎年、4 月 30 日までに、前年度における職業紹介事業の状況を「特別の法人 無料職業紹介事業報告書（様式第 8 号の 2）」により、新潟労働局へ提出する。

II 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
組員確定給与	強制加入	強制加入	強制加入	強制加入
組員従事分量	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。

上記の理由により、JA北魚沼無料職業紹介事業を通じ、求職者を採用した場合には、労災保険への加入をお勧めします。

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時間を超えて働かせる場合、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、○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。

10. 外国人の雇用について

1) 就労資格の確認

外国人は入国管理法で定められている在留資格の範囲内において、日本国内での活動が認められている。就労の可否に着目すると以下の 3 種類に分けられる。

- ① 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格（17 種類）
外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、特定活動（ワーキングホリデー、技能実習生等）
- ② 原則として、就労が認められていない在留資格（6 種類）
文化活動、短期滞在、留学、就学、研修、家族滞在
- ③ 就労活動に制限がない在留資格（4 種類）
永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

2) 在留資格の確認方法

外国人登録証明書又はパスポートにより確認する。

- <氏名、在留資格、在留期間、生年月日、性別、国籍>
 → 「外国人登録証明書」又は「旅券（パスポート）」
 <資格外活動の有無>
 → 「資格外活動許可書」又は「就労資格証明」

<p>外国人登録証明書</p> 	<p>① 氏名（姓/名/ミドルネーム） ② 在留資格 ③ 在留期間 ④ 生年月日 ⑤ 性別 ⑥ 国籍</p>
---	---

不法就労者を雇い入れた場合

「短期滞在」や「研修」などの就労が認められない在留資格で在留している外国人や在留期間を超えて、あるいは、上陸の許可を受けることなく滞在している外国人は就労できません。このような外国人が就労した場合、不法就労となり退去強制等に処せられます。

不法就労外国人を雇用した事業主は、不法就労となる外国人を斡旋した者等、不法就労を助長した者は入国管理法第73条の2により**3年以下の懲役又は300万円以下の罰金**に処せられます。

3) 外国人労働者にも労働関係法令が適用される

日本国内で就労する限り、日本人、外国人を問わず、原則として労働関係法令の適用がされる。

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等については、外国人労働者にも適用される。また、労働基準法第3条は、労働条件面での国籍による差別を禁止している。

雇用保険についても、日本国で就労する外国人については、外国公務員及び外国の失業補償制度の適用を受けていることが立証された者を除き、国籍のいかんを問わず、被保険者として取り扱うこととしている。