

「農の雇用事業」 Q & A (2020.7.1 作成)

【Q①】「農の雇用事業」の応募申請方法を教えてください。

【A】 応募申請するためには、募集要領等に定められた事業要件等を満たしている事が最低条件となります。それを満たしている事が確認された場合は、「農の雇用事業」ホームページより 応募申請様式を入手し、必要事項を記入、添付の上、農業会議に提出下さい。

[主な事業要件]

- ①雇用就農志向者は期間の定めのない雇用契約、独立就農志向者は期間の定めのある雇用契約でも可。
- ②個人事業主は雇用保険・労災保険加入、法人はそれに加えて社会保険加入。
- ③研修生の就業は、年間平均週労働時間 35 時間以上、労働基準法に準拠した休憩・休日・有給休暇の確保が可能な雇用契約。
- ④研修生の給与は、最低賃金以上の雇用契約。
- ⑤研修生採用時の年齢は 50 歳未満。
- ⑥研修生の農業経験は 5 年以内。
- ⑦研修開始迄 (2020 年 11 月 1 日) に従業員 (正社員又は有期雇用) としての就業期間が 4 ヶ月以上 1 年未満。

【Q②】 農作業受託や酪農ヘルパーを行う事業所で正社員を雇用しましたが、応募申請出来ますか？

【A】 法人名義の耕作証明書又は認定農業者の経営改善計画認定書等が発行されていれば、問題ありません。また、それがない場合は、農業生産活動が行われている事が判る根拠書類 (定款、決算書、取引伝票等) の提出が必要となります。

【Q③】 研修指導者となる方が農業経験 5 年に満たないですが、応募申請出来ますか。また、農業次世代人材投資資金 (旧青年就農給付金) 経営開始型受給中ですが、応募申請出来ますか？

【A】 農業次世代人材投資資金経営開始型早期経営確立者又は認定農業者の経営改善計画認定書の認定 (法人の場合は代表者に限る) を受けている場合は、問題ありません。なお、経営開始型受給中の経営者は重複受給が認められていません。

【Q④】 正社員であれば、応募申請出来ますか？また、特定期間内で独立就農や親元就農を目指す方を雇用した場合はどうですか？

【A】 正社員であっても、募集期間内で募集要領等に定められた正社員採用期間内に採用・就業開始している必要があります。要件内では、研修開始迄に正社員として 4 ヶ月以上、1 年未満就業していることが前提となります。また、独立就農志向、親元就農志向の方を雇用した場合も応募申請出来ます。この場合、正社員契約、有期雇用契約等契約内容を問わず従業員契約する事で応募申請が可能となっています。なお、独立就農志向や親元就農志向の方を雇用し、応募申請する場合、農業次世代人材投資資金準備型の様に、研修終了後の研修生側に課せられる事業要件 (※) は特段ありません。但し、当事業が次代の地域農業を担う担い手育成・定着を進める事業である事を考えれば、研修生についても研修期間中・研修終了後を通じた確りとした就農に対する目的意識や就農ビジョンを整理し、計画、実行、記録、問題改善等し、就農に向けて自己を継続的に成長させて行くことが重要となります。また、雇用主側については、研修期間中、研修終了後数年間、研修生の就農に係わる継続的なフォローアップが必須となります。

※準備型の受給要件：①研修終了後 1 年以内に原則 50 歳未満で就農する、②交付期間の 1.5 倍就農する、③親元就農は就農後 5 年以内に経営継承又は共同経営による農業法人を設立する、④就農後 5 年以内に認定新規就農者又は認定農業者の認定を受ける。

【Q⑤】 外国人を雇用していますが、応募申請出来ますか。

【A】 日本に在留資格のある定住外国人は応募申請出来ますが、外国人技能実習生や特定技能外国人は

一定期間で母国に帰国するため、正社員契約ができない事から対象外となります。

【Q⑥】 厚生労働省管轄の人材育成等に係わる助成を受けようと考えていますが、農の雇用事業と重複受給できますか。

【A】 基本的に、「農の雇用事業」助成対象期間内の他の公的助成は受けることが出来ません。なお、試用期間中の「トライアル雇用奨励金」や非正規雇用者向けの「キャリアアップ助成金」は、農の雇用事業でも認められているものですが、これらの受給期間と農の雇用事業の研修期間が重複する場合、その研修生については正社員として見なす事が出来ない事から、対象外となります。

【Q⑦】 過去に「農の雇用事業」で2名採択を受けましたが、いずれも離農しました。定着率に課題がありますが、応募申請出来ますか。

【A】 過去5年（令和2年度は平成27年度～令和1年度）に遡り、研修生数が2名以上いる場合、定着率1/2以上でないと応募申請出来ません。

【Q⑧】 常時従業員10人以上について、応募申請制限が課せられますが、何を持って判断するのですか。また、全国展開している農業法人での常時従業員数はどの様に判断しますか。

【A】 基本的には、雇用保険の加入における常時従業員数で判断しますが、応募申請面談時にも常時従業員の内訳等について聞き取りで確認させていただきます。また、全国展開している農業法人については、その法人全体での常時従業員数で判断します。各都道府県の事業所毎での常時従業員数ではないため、予めご留意下さい。

【Q⑨】 50歳以上の方を従業員として雇用しましたが、応募申請出来ますか。

【A】 50歳以上に対する応募申請の特例措置はありません。

【Q⑩】 代表者の親族（三親等以内）でも応募申請出来ますか。

【A】 代表者と同居しておらず、親族以外の雇用条件が同等の従業員がいれば、応募申請できます。なお、比較対象となる従業員と労働条件や賃金等において差が確認された場合、その理由書を求める場合があります。

【Q⑪】 県立農業大学校で農業次世代人材投資資金（旧青年就農給付金）準備型を受給した者を正社員雇用しましたが、応募申請できますか。

【A】 県立農大の他、全国型の準備型を受けた者の場合は、農の雇用事業への移行は可能です。また、準備型から農の雇用事業への移行について、営農類型が「畜種」から「耕種」、「耕種」から「畜種」への移行は認められています。

【Q⑫】 今年度から事業要件に追加された労働基準法に準拠した「休憩・休日・有給休暇」については、必ず就業規則や雇用契約書等で規定しなければいけませんか。

【A】 農業において、「休憩・休日」は労働基準法適用除外となっていますが、「農の雇用事業」では今年度から労働基準法に準拠した「休憩・休日」を就業規則や雇用契約書等に規定する事が必須要件化されました。また、有給休暇は、労働基準法適用除外でないため、法律に従った規定が必要となります。併せて、2019年4月より「働き方改革関連法」に基づき、従業員から有給休暇取得申出が無い場合、事業主から5日の時季指定権が発生するため、適切な有給休暇管理が求められます。

※上記以外で、農の雇用事業の事業要件や応募申請方法の他、準備する書類等、ご不明な点は、熊本県農業会議迄ご相談下さい。（TEL：096-384-3333、担当：岩崎、和田、出田）