

# 労働関係法令の基礎

## ～人を雇うときのルール～



JAひまわり無料職業紹介所

令和3年10月

## 目次

1. はじめに	1
2. 労働契約	2
3. 安全衛生教育	3
4. 就業規則について	4
5. 労働条件に関する基準	5
6. 整備が義務付けられている重要書類	9
7. 労働保険・社会保険	10
8. よくある質問	15

## 1. はじめに

人を雇う際の「労務管理」のために、必要な知識を身に付け、労働関係法令を遵守していくことが大切となります。

採用	<p>○労働契約 使用者と労働者が締結する労働契約について、守らなければならないルールがあります。</p>
研修教育	<p>○安全衛生の基礎教育 労働者に安全に仕事をしてもらうために、雇い入れた際等に行う安全衛生のための教育を行います。</p>
農業に従事	<p>○就業規則 労働者の労働条件(賃金や労働時間など)や服務規律など、職場のルールについて定める「就業規則」には、法において定められた必要な内容を記載しなければなりません。</p> <p>○労働条件に関する基準 労働者を雇う際に最低限守らなければならない労働条件(賃金や労働時間など)の基準などがあります。</p> <p>○労働保険、社会保険 業務中のケガや失業などに備える労働保険(労災保険・雇用保険)と、病気になった場合の負担の軽減や老後の生活安定のための社会保険(医療保険・年金保険)を整備する必要があります。</p>
退職	

## 2. 労働契約

使用者は、労働者に対して、重要な労働条件を原則として書面（労働者が希望する場合、FAX 又は電子メール等による労働条件の明示も可能）で示して、労働契約を結ぶ必要があります。

労働条件は、原則として労働者と使用者の合意により決まりますが、労働基準法で定められた労働条件の最低基準を下回る労働条件については無効となり、労働基準法で定める基準となります。

### 【明示しなければならない事項】

○契約はいつまでか？

（労働契約の期間に関すること）

○どこで、どんな仕事をするのか？

（仕事をする場所、仕事の内容）

○仕事の時間や休みはどうなっているのか？

（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換(交替制)勤務のローテーション等）

○賃金はどのように支払われるのか？

（賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期）

○辞めるときのきまりは？

（退職に関すること（解雇の事由を含む））

○期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準は？

### 3. 安全衛生教育

農業には、農業機械や農薬を利用するなど、危険を伴う作業があります。

労働者を雇い入れた場合や作業内容を変更した場合、使用者はその業務に関する安全または衛生のための教育を行わなければなりません。

#### 【教育すべき内容】

- 機械・原材料等の危険性・有害性及び取扱方法
- 安全装置・有害物抑制装置または保護具の性能及び取扱方法
- 作業手順
- 作業開始時の点検
- 業務に関連して発生するおそれのある疾病の原因及び予防
- 整理・整頓及び清潔の保持
- 事故時等における応急措置
- その他、業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

## 4. 就業規則について

就業規則とは、労働条件の他、職場内の規則等について労働者の意見を聞いた上で使用者が作成するルールブックです。

労働者が常時 10 人以上いる職場は作成が義務付けられています。職場の秩序を保ち、労働条件と経営の安定を図るとともに、無用なトラブルを防ぐためにも、労働者の人数が 10 人未満であっても作成することが望まれます。なお、労働基準法を下回る労働条件については、その部分は無効となります。

### 【就業規則に記載する事項】

#### ○必ず記載しなければならない事項

- ・ 始業・終業時刻と休憩時間、休日と休暇、交替就業の場合の就業時転換
- ・ 賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給
- ・ 退職（解雇の事由、定年制など）

#### ○定める場合には記載しなければならない事項

- ・ 退職手当の決定・計算・支払の方法、支払時期
- ・ 臨時の賃金の支給条件、計算・支払の方法、支払期日等
- ・ 労働者に食費、作業用品等を負担させるときは、その規則
- ・ 安全及び衛生を確保するための規則
- ・ 職業訓練の内容、期間等
- ・ 災害補償や業務外の傷病扶助に関する規則
- ・ 表彰及び制裁に関する規則
- ・ その他、職場の労働者すべてに適用される規則

#### ○任意で記載する事項

- ・ 服務規律、指揮命令、守秘義務など
- ・ 人事異動(配転、転勤、出向など)
- ・ 社員体系、職務区分
- ・ 施設管理、職場秩序の維持
- ・ 能率の維持向上ほか

## 5. 労働条件に関する基準

労働基準法では、労働時間、休日、賃金などの労働条件について、最低限守らなければならない基準を定めております。農業に関しては、労働時間・休憩・休日の規定が適用除外となっておりますが、優秀な人材を確保していくためにも、労働者が働きやすい環境を整えるよう努力することが大切です。

なお、農産物の販売・加工などを主たる業務としている事業場は、商業又は製造業に該当するため、このような事業場で勤務している労働者は、労働基準法上の労働時間・休憩・休日の規定の適用除外となりません。

また、労働者の労働時間等を管理するために、労働者名簿や賃金台帳を整備することも義務付けられています。

### 【最低限守らなければならない労働条件に関する主な基準】

労働基準法では、国籍・信条・社会的身分・性別を理由とする労働条件の差別的取扱や強制労働を禁止しているほか、労働条件に関して最低限守らなければならない基準について、以下のように定めています。

#### ○労働条件の明示

労働契約の締結の際、賃金、労働時間その他の労働条件を原則書面<sup>\*</sup>で明示しなければなりません。また、労働契約に期間を定める場合は、1回の契約期間が原則3年を超えてはなりません。

<sup>\*</sup>労働者が希望した場合にはFAX又は電子メール等によることが可能です。

#### ○労働時間・休憩時間・休日（※農業に関しては原則として適用除外。）

労働時間、休憩時間、休日についても一定の基準を満たさなければなりません。

なお、農業に関しては原則として適用除外となっておりますが、人材を確保するという観点から、他産業と同等とすることが望ましいでしょう。

### 【法定労働時間】

1日8時間、週40時間を超えてはなりません（変形労働時間制を導入することもできます）。

※1年単位の変形労働時間制とは？

1年以内の一定の期間を平均し、1週間あたりの労働時間が40時間以下の範囲において、特定の日又は週に1日8時間又は週40時間を超え、一定の限度で労働させることができる制度です。なお、1年単位の変形労働時間制を採用するためには、労使協定を結ぶことが必要です。

### 【休憩】

労働時間が6時間を超えれば45分以上、8時間を超えれば1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。

### 【時間外労働】

法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて労働させる場合には25%以上、1ヶ月60時間を超えて時間外に労働させた場合には50%以上※、法定休日に労働させた場合は35%以上の率による割増賃金を支払わなければなりません。

また、時間外労働の上限については、法制化され2019年4月より原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。

なお、時間外労働をさせる場合は、労働組合又は労働者の過半数代表者と労使協定（36（サブロク）協定）を締結し、労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

※中小企業については適用猶予のため現在は25%以上となっています。2023年4月より50%以上に上げられます。

### 【深夜の割増賃金】

午後10時から午前5時の間労働させた場合は、通常の賃金の25%以上の賃金を割増して支払わなければなりません。



### 【法定休日】

毎週1日以上または4週間を通じて4日以上の休日を与えなければなりません。

### 【有給休暇の付与】

年次有給休暇を付与しなければなりません（6箇月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合）。

また、毎年5日は、時季を指定して年次有給休暇を与えることが義務となります（10日以上有給休暇を付与される労働者が対象）。

### 【「原則」として年次有給休暇を付与する日数】

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上毎年
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

パートタイム労働者のように所定労働日数の少ない労働者は、所定労働日数に比例した日数を付与します。

### 【4日以下および週所定労働時間 30 時間未満の労働者に比例付与する日数】

週の 所定 労働 日数	1年間の所定労働日数	勤続年数に応じた年次有給休暇付与日数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日		5日	6日		7日
1日	48～72日	1日	2日			3日		

### ○賃金の支払

賃金は、原則として、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上一定期日、に支払わなければなりません。

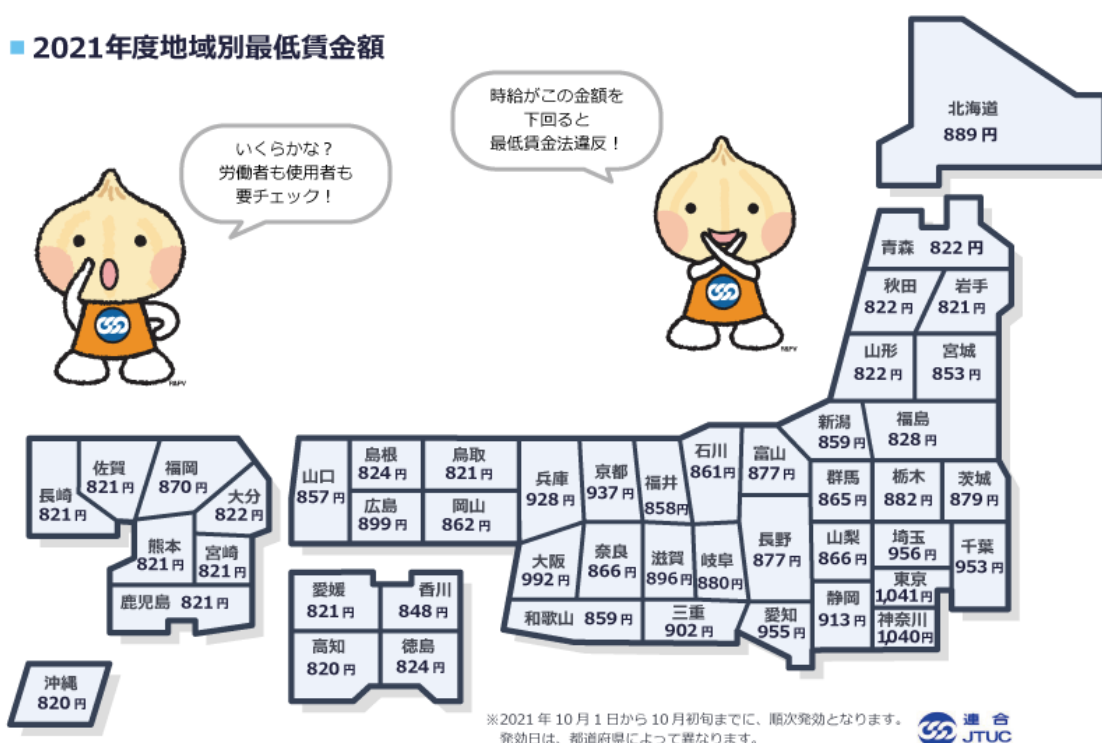
ただし、②「直接労働者に」は、労働者の同意を得た場合において、労働者の指定する口座への振込み等によることもできます。

## 【最低賃金】

賃金の最低額は、最低賃金法に基づき都道府県毎に定められています。最低賃金は、正社員だけでなく、パートや外国人技能実習生など、雇用の形態にかかわらず、すべての労働者に適用されます。

愛知県の最低賃金	時給955円
----------	--------

### ■ 2021年度地域別最低賃金額



## ○解雇

解雇する場合は30日前までに予告しなければなりません。

なお、解雇は理由もなく自由に行うことができるわけではなく、労働契約法では、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効とされています。

また、労働契約に期間を定める場合は、同法において、やむを得ない事由がない限り、契約期間中の解雇はできないとされています。

## 6. 整備が義務付けられている重要書類

労働者の労働時間などを管理するために、日頃から以下の書類を整備しておく必要があります。

帳簿名	記載事項
労働者名簿	①氏名、②生年月日、③履歴、④性別、⑤住所、⑥従事する業務の種類、⑦雇入れの年月日、⑧退職の年月日およびその事由、⑨死亡の年月日およびその原因
賃金台帳	①氏名、②性別、③賃金計算期間、④労働日数、⑤労働時間、⑥時間外労働、休日労働、深夜労働の時間数、⑦基本給・手当・その他賃金の種類ごとにその額、⑧賃金の一部を控除した場合はその額
出勤簿 (タイムカード)	各月の出勤状況（時間外労働の時間等が確認できるもの。使用者には、労働時間の管理義務があるので、始業と終業の時刻の記載も必要。）

## 7. 労働保険・社会保険

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、常時雇用する労働者数、事業形態（個人事業、法人事業）、雇用形態等で、適用要件が異なります。

また、パートタイマーなど短時間労働者についても雇用形態や労働時間等によっては加入する必要があります。

### 【労働保険】

#### ○労災保険

労働者の業務上の事由又は通勤による労働者の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、療養に必要な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、使用者は補償する必要はありません。

※農業者は、労働者と同等の業務を行うことから、特別に任意加入を認めています。

#### 労働基準法に定められた災害補償

##### （療養補償）

労働者の業務上の傷病に対し、使用者はその費用で必要な療養を行うか、必要な療養の費用を負担しなければならない。（法第75条）

##### （休業補償）

労働者が、業務上の傷病の療養のため休業し賃金を受けないときは、使用者は、療養中、平均賃金の60%の休業補償を行わなければならない。（法第76条）

##### （障害補償）

労働者の業務上の傷病が治った後に身体に障害（第1級から第14級）が残ったときは、使用者はその障害の程度に応じて、平均賃金に1,340日から50日の日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。（法第77条）

##### （遺族補償）

労働者が業務上死亡したときは、使用者は、遺族に対して平均賃金の1,000日分の遺族補償を行わなければならない。（法第79条）

##### （葬祭料）

労働者が業務上死亡したときは、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の60日分の葬祭料を支払わなければならない。（法第80条）

## 労災保険給付等一覧

保険給付の種類	こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
療養(補償)等給付	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災保険指定医療機関等で療養を受けるとき)	必要な療養の給付*	/
	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病により療養するとき(労災病院や労災保険指定医療機関等以外で療養を受けるとき)	必要な療養の費用の支給*	
休業(補償)等給付	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき	休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額	(休業特別支給金) 休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の20%相当額
障害(補償)等給付	障害(補償)等年金	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分から131日分の年金 第1級 313日分 第6級 156日分 第2級 277日分 第7級 131日分 第3級 245日分 第4級 213日分 第5級 184日分	(障害特別支給金) 障害の程度に応じ、342万円から159万円までの一時金 (障害特別年金) 障害の程度に応じ、算定基礎日額の313日分から131日分の年金
	障害(補償)等一時金	障害の程度に応じ、給付基礎日額の503日分から56日分の一時金 第8級 503日分 第13級 101日分 第9級 391日分 第14級 56日分 第10級 302日分 第11級 223日分 第12級 156日分	(障害特別支給金) 障害の程度に応じ、65万円から8万円までの一時金 (障害特別一時金) 障害の程度に応じ、算定基礎日額の503日分から56日分の一時金
遺族(補償)等給付	遺族(補償)等年金	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡したとき 遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分から153日分の年金 1人 153日分 2人 201日分 3人 223日分 4人以上 245日分	(遺族特別支給金) 遺族の数にかかわらず、一律300万円 (遺族特別年金) 遺族の数等に応じ、算定基礎日額の245日分から153日分の年金
	遺族(補償)等一時金	(1) 遺族(補償)等年金を受け得る遺族がないとき (2) 遺族(補償)等年金を受けている人が失権し、かつ、他に遺族(補償)等年金を受け得る人がない場合であって、すでに支給された年金の合計額が給付基礎日額の1000日分に満たないとき	給付基礎日額の1000日分の一時金((2)の場合は、すでに支給した年金の合計額を差し引いた額) (遺族特別支給金) 遺族の数にかかわらず、一律300万円((1)の場合のみ) (遺族特別一時金) 算定基礎日額の1000日分の一時金((2)の場合は、すでに支給した特別年金の合計額を差し引いた額)
葬祭料等(葬祭給付)	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害により死亡した人の葬祭を行うとき	315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額(その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合は、給付基礎日額の60日分)	/

\*療養のため通院したときは、通院費が支給される場合があります。

保険給付の種類	こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
傷病(補償)等年金	業務災害、複数業務要因災害または通勤災害による傷病が療養開始後1年6か月を経過した日または同日後において次の各号のいずれにも該当するとき (1) 傷病が治ゆ(症状固定)していないこと (2) 傷病による障害の程度が傷病等級に該当すること	障害の程度に応じ、給付基礎日額の313日分から245日分の年金 第1級 313日分 第2級 277日分 第3級 245日分	(傷病特別支給金) 障害の程度により114万円から100万円までの一時金 (傷病特別年金) 障害の程度により算定基礎日額の313日分から245日分の年金
介護(補償)等給付	障害(補償)等年金または傷病(補償)等年金受給者のうち第1級の者または第2級の精神・神経の障害および胸腹部臓器の障害の者であって、現に介護を受けているとき	常時介護の場合は、介護の費用として支出した額(ただし、166,950円[171,650円]を上限とする) 親族等により介護を受けており介護費用を支出していない場合、または支出した額が72,990円[73,090円]を下回る場合は72,990円[73,090円] 随時介護の場合は、介護の費用として支出した額(ただし、83,480円[85,780円]を上限とする) 親族等により介護を受けており介護費用を支出していない場合または支出した額が36,500円[36,500円]を下回る場合は36,500円[36,500円]	
二次健康診断等給付 ※船員法の適用を受ける船員については対象外	事業主が行った直近の定期健康診断等(一次健康診断)において、次の(1)(2)のいずれにも該当するとき (1) 血圧検査、血中脂質検査、血糖検査、腹囲またはBMI(肥満度)の測定のすべての検査において異常の所見があると診断されていること (2) 脳血管疾患または心臓疾患の症状を有していないと認められること	二次健康診断および特定保健指導の給付 (1) 二次健康診断 脳血管および心臓の状態を把握するために必要な、以下の検査 ① 空腹時血中脂質検査 ② 空腹時血糖値検査 ③ ヘモグロビンA1c検査 (一次健康診断で行った場合には行わない) ④ 負荷心電図検査または心エコー検査 ⑤ 頸部エコー検査 ⑥ 微量アルブミン尿検査 (一次健康診断において尿蛋白検査の所見が疑陽性(±)または弱陽性(+)である者に限り行う) (2) 特定保健指導 脳・心臓疾患の発生の予防を図るため、医師等により行われる栄養指導、運動指導、生活指導	

注) 表中の金額等は、令和3年3月1日現在のものです。[ ]の額は令和3年4月1日からの改正予定額です。  
このほか、社会復帰促進等事業として、アフターケア、義肢等補装具の費用の支給、外科後処置、労災就学等援護費、休業補償特別援護金等の支援制度があります。詳しくは、労働基準監督署にお問い合わせください。

○雇用保険

労働者が失業した場合等に、労働者の生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付等を行う制度です。

	労災保険		雇用保険	
事業形態	個人事業所 (労働者常時 5 人未満)	法人事業所 個人事業所 (労働者常時 5 人以上)	個人事業所 (労働者常時 5 人未満)	法人事業所 個人事業所 (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	事業主（使用者）の負担		事業主（使用者）と労働者の双方で負担	

※常時 5 人未満の労働者を使用する個人経営の農林、水産業の事業の一部については適用が任意となっています。

【社会保険】

○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。

○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。

	医療保険		年金保険	
保険	国民健康保険	健康保険	国民年金	厚生年金保険
適用	個人事業所	法人事業所※ <sup>1</sup> 個人事業所※ <sup>2</sup>	個人事業所	法人事業所※ <sup>1</sup> 個人事業所※ <sup>2</sup>
保険料	労働者の自己負担	事業主（使用者）と労働者の双方で負担	労働者の自己負担	事業主（使用者）と労働者の双方で負担

※法人事業所は、強制適用となります。

※サービス業・農林水産業等を営む個人事業主の場合、従業員数（労働者数）に関係なく強制適用ではありません。しかし、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で適用となります。

【パートタイマーなど短時間労働者の保険加入】

パートタイマー、アルバイトなどの呼称にかかわらず、短時間労働者の方も以下の表の加入要件を満たす場合は保険に加入する必要があります。

保険の種類	加入要件
労災保険	雇用形態や労働時間等にかかわらず労災保険の適用事業に雇用される労働者であれば適用
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	11 日又は 1 週間の所定労働時間及び 21 ヶ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の労働者の 3/4 以上ある場合は加入※
厚生年金保険	11 日又は 1 週間の所定労働時間及び 21 ヶ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の労働者の 3/4 以上ある場合は加入※

※平成 28 年 10 月 1 日から、3/4 以上の要件を満たす人に加えて、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、雇用見込み期間が 1 年以上であることなどの要件に該当する短時間労働者についても、加入の対象となります。（令和 4 年 10 月より一部改訂あり）



## 8. よくある質問

Q1. 労働契約(雇用契約)を結ぶ際に注意すべきことは何ですか。

労働契約は労働者と使用者が合意することにより成立します。  
(口頭でも成立)。

ただし労働者保護の観点から、契約締結の際、使用者は、労働者に対して重要な労働条件を原則書面<sup>\*</sup>で明示しなければなりません。また、書面で明示しなければならない事項以外についても労働者の理解を深めることが重要であり、他の事項も含め、できる限り書面で確認することが望ましいです。また、賃金や労働時間その他の労働条件について、国籍・信条・社会的身分を理由に差別的扱いをしてはいけません。

<sup>\*</sup>労働者が希望した場合には FAX 又は電子メール等によることが可能です。

Q2. 一度締結した労働契約は変更できないのでしょうか。

労働者の合意なしに、労働者の不利益に労働条件を変更することは、原則としてできません。

なお、使用者が一方的に就業規則を変更したとしても、労働者の不利益に労働条件を変更することは原則としてできず、労働者との合意によらず、就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、①その内容が合理的であり、②変更後の就業規則を労働者に周知することが必要とされています。

Q3. 仕事が忙しいので、労働者に休まれると困るのですが、有給休暇は与える必要がありますか。

有給休暇は、原則として労働者が請求した日に与えなくてはなりません。労働基準法では休日の規定に関して農業は例外扱いとしていますが、有給休暇の権利付与は義務です。

ただし、繁忙期に複数の労働者から休暇の請求をされるなど事業の運営を妨げるような場合は、使用者が他の日に休暇を与えるという意思表示をすれば、他の日に変更することも認められます。

Q4. 反抗的でやる気のない労働者を解雇することはできますか。

解雇をめぐるトラブルを防止するためにも、就業規則には「解雇の事由」を具体的に記載しておく必要があります。やむを得ず解雇を行う場合でも、解雇予告等必要な手続をとらねばなりません。

また、解雇の有効性については、個別の事案に応じ、最終的には裁判所において判断されます。

いずれにせよ、まずは労働者の方とよく話し合うことが重要です。

Q5. パートタイムなど短時間労働者や期間雇用の労働者でも保険に加入する必要はありますか。

労災保険は雇用形態や労働時間等にかかわらず適用事業に雇用されるすべての労働者が適用となります。

雇用保険は、パートタイマー、アルバイトなどの呼称にかかわらず、週の所定労働時間が20時間以上で、かつ、31日以上の雇用見込みがある場合は加入が必要です。

健康保険・厚生年金保険は、労働時間と労働日数のいずれもが、その事業所で同種の業務に従事する一般の労働者の3/4以上ある場合には、パートタイム労働者等にも適用となります。

※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、雇用見込み期間が1年以上であることなどの要件に該当する短時間労働者についても、加入の対象となります。

Q6. パートタイムなど短時間労働者にも有給休暇は与える必要がありますか。

パートタイム労働者など非正社員にも有給休暇を与えなくてはなりません。労働者が6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上の日数を勤務すると、所定労働日数に応じた有給休暇の権利が与えられます。

Q7. パートタイムなど短時間労働者に残業をさせることはできますか。

就業規則で明示した上で、時間外労働・休日労働に関する協定を労働基準監督署に届け出た場合には、パートタイムにも残業をさせることはできますが、労働時間に応じた賃金を払う必要があります。

Q8. 家族従事者や研修生も労働者になるのですか。

事業主（使用者）と同居の親族については、給与の支払いを受けていても、事業主（使用者）と同居及び生計を一にするものであり、原則として労働基準法上の労働者には該当しません。ただし、①業務を行うにつき、事業主（使用者）の指揮命令に従っていることが明確であること、②就労の実態が他の労働者と同様であり、賃金もこれに応じて支払われていること、を満たしている場合は労働者として扱われます。

また、研修生については、事業主（使用者）との間に指揮命令関係があり、賃金の支払等があれば労働者として扱われることとなります。

（参考）

農業者・農業法人 労務管理のポイント（農林水産省）

農業者のための特別加入のしおり（厚生労働省）