

アルパカファーム の 経営・労務

事件簿

監修

矢萩大輔

(有)人事・労務 代表取締役

第1話

初めての社員を迎えて

家族経営から一歩脱して人を雇う。そこには法律的な問題もからんでくる。そこで社会保険労務士の方々に、農業における経営と労務の問題を解説していただくことにした。

今回のキャスト

のちの社長 藤田匠

社員 西園寺千代

先生 伝法院 千里

農場運営が5年目に入って、売り上げが1000万円を超えたのを機に、社員を1人雇うことに。事務を手伝ってくれている奥さんに相談し、毎年繁忙期にバイトに来てくれる千代さんが新たに正社員になった。

藤田園長「千代ちゃん、改めて、これから一緒よろしくな！」

社員・千代「はい、ありがとうございます。農業で食べていきたいと思っています。夢がかなってうれしいです。それに、これまでよりも出勤日数が増えて給料も増えるし、いまままで以上に頑張らないといけないですね」

藤田園長「ああ、そのとおりだね。でも、バイトと社員の違って、それだけじゃないんだぞ」

社員・千代「えっ、そうなんですか？ なんかもっと待遇が良くなるのかななんて期待していたのに」

藤田園長「いや、そういうことじゃなくて……。こういうのは専門家に聞いてみよう。そうだ、お客さんに社労士の先生がいたよな……。伝法院先生、突然すみません。千代ちゃんが、バイトから正社員になったんですけど、そのことでちょっと聞きたいことがあります」

伝法院先生「ああ、藤田さん、こんにちは。この間いただいたお米、本当においしかったですよ！ それで、相談というのは？」

藤田園長「実は、バイトと社員の違いについて、私自身あまりよくわかっていなくて。ちょっと先生にお知恵をお借りできればと思ったのですが」

伝法院先生「そういうことです。何かから話しますかね。藤田さんは農業の労働基準法って他の産業とはちょっと違うってご存じでしたか？」

藤田園長「ああ、それは知っています。農業は、労働基準法が関係ない

んですよね？」

伝法院先生「藤田さん、実はそれもちょっと違うんです。農業という業種では、労働基準法すべてが適用されないわけじゃない。いくつかの項目が不適用になっているだけなんです。社会保険についても、他の業種と変わらずに、法律に則って加入する必要がありますので要注意です！」

さて、ひとしきり先生の講義（次ページ「労働基準法と社会保険」参照）を聞いていた一同は……。

藤田園長「あ、あ、そうなんです。せっかく千代ちゃんに安いお金でじゃんじゃん働いてもらおうかと」

社員・千代「ん？ 藤田さん、非常に先行きが不安なんです。伝法院先生の話聞いておいて、本当に良かったわ。命の恩人です」

伝法院先生「藤田さん、こういうルールを守っていくと、しつかりとした組織になっていきますから初めは辛抱ですよ。また何かあったら相談しにきてくださいね」

今回の執筆者：小池 誠二
社会保険労務士
(有)人事・労務 パートナー



監修者：矢萩 大輔

(有)人事・労務 代表取締役

大手ゼネコン勤務後、1995年に社会保険労務士として都内最年少で開業。起業支援ポータルサイト「ドリームゲート」アドバイザーとして新規就農にも相談に乗っている。農業を通したリーダーシップ研修の場として自社農園「アルパカファーム」を運営。八戸農業ビジネスナイトセミナーや、FM東京「あぐりずむ」の出演プロデューサーなども。著書「脱家族経営!若者に魅力ある農業経営のレシピを教えます。」ほか。

労働基準法と保険制度

農業における労働基準法

同居親族のみで農業を営む場合、労働基準法（以下、「労基法」）は適用されないが、1人でも従業員（パート・アルバイト含む）を雇用すると、使用者としてさまざまな義務が発生する。

① 労働契約と労働時間

労基法では、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、この基準を守らない場合には罰則もある。従業員を雇うには「労働契約」を締結するが、その際には必ず書面で賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない義務がある。

通常、法定労働時間は休憩時間を除き1日8時間、1週40時間以下。途中で休憩時間（6時間超45分以上、8時間超1時間以上）を与えなければならない。また、毎週1日以上または4週間を通じて4日以上の日を与える必要がある。

ただし、農業では天候や作物の生育など、自然環境によるところが大きいという事業の特殊性から、労働時間・休憩・休日の規定が適用除外になる。たとえば、1日10時間や1週48時間を所定労働時間とすることもできるが、従業員の健康管理や効率的な業務遂行、優秀な人材確保の観点から見ると、法定労働時間や法定休日に近づける努力が必要になるだろう。

農業においては、とくに以下の3点に注意してもらいたい。

- 休日の規定は適用除外となっているものの、有給休暇は与えなければならない
- 時間外労働（残業）に対する割増賃金の支払いは必要ないが、深夜の割増賃金の支払いは必要
- 労働時間は適用除外だが、最低賃金は守らなければならない

農業では労働時間の規定が適用除外なので、1日8時間を超えて労働させたとしても割増賃金の支払いは不要。ただし、深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させると必要になる。たとえば、夏の暑い時期などに早朝午前4時から作業を開始した場合、午前5時まで

の1時間は25%の割増賃金を支払わなければならない。また、月給制雇用の場合には、月額賃金を所定労働時間で割った1時間当たりの額が地域別最低賃金を下回ってはならない。

② 有給休暇

有給休暇は、原則として採用の日から6カ月以上継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した場合に10日を付与する。その後1年間継続勤務することに、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、表1のとおり勤続期間に応じた日数を与えなければならない。

有給休暇は雇用形態にかかわらず全員に与えなければならないが、短時間労働者などは規定を整備することにより労働時間や労働日数に応じた日数を与えることもできる。

① 労災保険

労働者災害補償保険（労災保険）は、正社員・パート・アルバイトなどの雇用形態を問わず、すべての「労働者」が対象になり、仕事上の原因でケガや病気になったときなどに補償が受けられる制度であり、通勤途中の事故も補償の対象になっている。事業主や法人の役員などは原則として対象外であるが、申請により特別加入が認められる（一定の条件を満たした場合）。

② 雇用保険

雇用保険は、労働者の失業・教育訓練等に関して給付を行なう制度。法律で義務づけられている育児休業や介護休業などの際にも給付が受けられる。パート・アルバイトでも一定の要件に該当すれば加入しなければならない。保険料は賃金総額の1000分の6を労働者が、1000分の9.5を事業主が負担する（平成27年度、農林水産、清酒製造の事業）。

③ 社会保険

健康保険は、業務外のケガや病気、出産等に関して給付され、厚生年金保険は加入者の高齢・障害・死亡に関して給付される制度である。この二つの公的制度を総称して「社会保険」という。保険料は会社（事業主）と従業員が折半で、標準報酬月額・標準賞与額に一定の保険料率を乗じて計算し、月ごとに納付する（以上、表2参照）。

各種保険制度について

表1：有給休暇の付与日数

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

表2：労基法と各種保険の適用範囲

	労働基準法	労災保険	雇用保険	社会保険（健康・厚生）
個人事業	従業員1人から適用※1	従業員5人以上から適用※1	所定労働時間20時間以上の従業員5人以上から適用※2	任意加入
法人	従業員1人から適用※1	従業員1人から適用※1	所定労働時間20時間以上の従業員1人以上から適用※2	1人から強制適用（代表取締役含む）
手続窓口		労働基準監督署	ハローワーク	年金事務所

※1：同居の親族は除く ※2：事業主は加入不可