

有給休暇の運用にご注意を!

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代、塾生 伝法院 千里

雨続きで農作業がはかどらないアルパカファーム。スタッフは休日が多くなってしまっている。仕方ない措置とは思っていたが、そこには大きな問題が。

藤田 いやあ、天候が不安定な日が多くて困っちゃうな。今日も雨じゃ仕事にならないよ……。

千代 そうですね、雨続きで仕事にならないですね。新入社員の畠くんも、これじゃあ仕事を覚えられないですし、どうしても休みが多くなってしまうですね。

藤田 そうだよなあ、せっかく意欲的なのに、この状況じゃモチベーションが下がってしまうね。本来なら忙しい時季なんだけども。

千代 パートさんも含めて、給料が不安定になっているみたいですよ。高橋さんからも「やっぱり働いてないんだから給料は出ないですよね」ってボソッと相談がありました。

藤田 仕事にならない以上、給料を支払うことは、会社としても難しいからなあ。何か雨の日でもできる仕事があればいいんだけど。そろそろハウスを増やして、仕事を作らないといけない時期なのかもね。

伝法院 藤田社長、千代さん、こん

には。今日もまた雨ですね。これだけ悪天候が続くと、農家さんにとっては嘆かわしいですね。

千代 そうなんですよ先生、なかなか厳しくて……。それに、畠くんも休日ばかりだし、せっかくやる気はあるのに可哀想で。パートさんも含めて、お給料の心配をしなければいけません。

伝法院 休暇は、事前に決めておかないと休暇とはなりませんし、天候を理由に当日いきなり「今日は休日になりました」というわけにはいきません。会社としては、仕事がなくとも勤務日として対応を考えないとダメです。パートさんに関しても、このままの状況が続いては、おそらく辞めてしまう人が出てくると思いますよ。早急に対応が必要です。

藤田 えっ、休暇にはならないんですか!? それは困りましたね。でも、仕事を作ろうにも現状はありませんし、無理して畑に入っても土を悪く

してしまっているので、それもできませんし、どうしたものか……。

伝法院 そこは経営者の責任として解決策を考えないとダメですね。例えば農閑期に向けて加工所の準備をするとか、ハウスなどの施設設計の時間に当たるとか、何か考え出さないと。有給休暇も、指定できる分は農閑期に指定しているから、これ以上会社から指定はできませんし、来年度から法律も変わるので、年内に仕事を作らないといけないですね。藤田 せっかくの雨なので、パートさんも含め、新規事業、仕事創出について、意見を出し合う時間に充てたいと思います。

労働基準法 今回の改正点

年5日の年次有給休暇の取得を義務化

平成31年4月1日より実施原則、使用者は年次有給休暇が10日以上付与されている労働者に対し、そのうち5日の年次有給休暇について、毎年、時季を指定して与えることが義務化されることとなった。

今回の執筆者

矢萩板 初美

(有)人事・労務パートナー
行政書士/
903シティファーム
推進協議会委員長



明治学院大学国際学部卒業後、総合物流企業を経て行政書士として独立。法人の設立や事務局運営サポート等コミュニティ創りを支援している。自らも次代に持続可能な「農」と「食」を残すべく「田心マルシェ」を開催。「農業共済新聞」執筆、「物流ニッポン」連載、目黒商工会議所「0から1を生み出す! イノベーションを起こし続ける組織のつくり方」講演等。

▶ 来年度より「年5日の年次有給休暇取得」を義務化! ◀

有給規定は農業でも適用される

日本の有給休暇の取得率は、世界主要30カ国の中で2年連続最下位の50%。今年6月29日、働き方改革法案が成立しました。残業時間の上限規制や、正社員と非正規の不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」などを柱とし、日本の労働慣行は大きな転換点を迎えています。なかでも農業界への大きな影響が予測されるものとして「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の義務化があげられます。

労働基準法で定められた年次有給休暇は、従業員が6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上の日数を勤務すると取得できます。当該年度に消化しきれなかった年次有給休暇は、翌年度に限り繰り越されます。農業においても年次有給休暇は適用除外ではありません。

繁忙期を考慮して計画年休を実施しよう

農業分野では年間の農繁期が予測しやすい場合があります。年次有給休暇は、労働者が指定する時季に取得させるのが原則ですが、あらかじめ年次有給休暇を与える時季に関する労使協定を締結したときは、年次有給休暇の計画的付与を行なうことができます。ただし、計画的付与の対象とすることができるのは、各労働者の持っている年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分に限ります。

計画的付与の年次有給休暇の場合は、原則として労働者の「時季指定権」及び使用者の「時季変更権」は、共に行使できません。

また、計画年休を実施する方法として、事業所全体による付与、部門別による交代制の付与、年休計画表による付与などで実施されます。どのような実施方法にするのか手続きや計画年休は、労働者としては確実に年次有給休暇消化でき、使用者としても農閑期に年次有給休暇を取得してもらえるとといった双方にメリットがあります。

■計画年休実施のポイント

ある農業法人では、生産から販売までを行なっています。部門ごとに農繁期が異なるため、事業年度の初めに年休カレンダーを作成し、農閑期に合わせて、全部門の労働者代表と労使協定を交わすことによって、

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定（例）

〇〇農業法人と同社従業員代表〇〇〇〇とは、標記に関し、次のとおり協定する。

- 1 各部門ごとに、平成〇年度の計画年休を実施する
- 2 各社員が保有する平成〇年度の年次有給休暇のうち5日分については各部門の区分に応じて、次表のとおり与えるものとする。

〇部門 12月5日～9日

〇部門 12月12日～16日

〇部門 12月19日～23日

- 3 社員のうち、その保有する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた日数が「5日」に満たないものについては、その不足する日数の限度で、第2項に掲げる日に特別有給休暇を与える。

平成〇年〇月〇日

〇〇農業法人取締役総務部長 〇〇〇〇

〇〇農業法人 従業員代表 〇〇〇〇

各部門ごとの計画年休を実施しています。このことにより労働者は年休としてまとまった休みがとれ、使用者としても忙しいときに、年休の申請をされることが劇的に減少しました。

■振替休日にも要注意

悪天候で、予定していた作業ができそうもないという場合、その日を急遽休日とし、その代わりに本来の休日を労働日とするのを「休日の振替」と考えてよいのでしょうか——農業経営者よりこんなご質問を受けますが、使用者が本来の出勤日を休日とし、その日の代わりに休日を労働日とすることを事前に指定する場合は休日の振替ですが、「あらかじめ」労働者に周知・認識されていないので、休日の振替扱いとすることはできません。ただ単に雨天だからという理由で当日を休業とするのであれば、原則として休業手当（平均賃金の60%以上）が必要となるのです。

■今から準備したい対応策

休暇に関するトラブルを避けるためにも、以下のような対応策をとっておくことをお勧めします。

- 天候で予定変更を余儀なくされるときのために、ハウス栽培等や代替作業を常時用意していく。
- あらかじめ、農繁期は休日を少なく、農閑期は休日を多くスケジュールを組む
- 「固定残業手当」等、天候に大きく左右されることを前提とした賃金体系を検討する。