

残業規制の波が 農業にも

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代、剪主 伝法院 千里

「働き方改革」の一環として、時間外労働の上限規制が新設された。ハウスでの通年栽培も視野に入れはじめたアルパカファームにとって、今回の法改正がもたらす影響は大きくなりそうだ。労働基準法適用除外にあぐらをかいているわけにはいらない。

千代 土づくりも終わって、今年も本格的にシーズンが始まりましたね！社員・アルバイトのみんなも去年より手際が良くて、なんだか期待しちゃいますね。

藤田 本当に、一年前とは見違えるようだよ。ありがたいよ。そういえば、昨日の会合で、ご近所の斎藤さんから、農地を使わないかって話をもらったんだよ。そこがさ、ビニールハウスがついている畑で、そのハウスも使っていないって言ってきて……。だからありがたく使わせていただくと思うんだけど、どう思う？

千代 それは嬉しいですね。地道にやっていることを周りの皆さんも見てくれているんですね。私はぜひハウスでの栽培もやってみたいです。最近この辺りではイチゴをつくっている農家さんも多いですし、観光農

園って憧れていたんですよ。

藤田 観光農園か、いいね。イチゴはかなり増えているから、ここでもか食べられない果物とかやりたいな。例えば、足が早くて一般的に流通には乗らない果物とか。フェイジョアとか面白いかもね。

千代 いいですね。それに合わせてメジャーなものとか、野菜もつくて収穫体験とか、ハウスがあるとできるが増えますね。野菜の旬の時期とずらして出荷もできますし。いずれにしても、ハウスをお借りするのは、ぜひお願いしたいです。

伝法院 ビニールハウスですか！いいですね。どのアイデアも面白いので、まさに経営のイノベーションが起きそうですね。ハウスでの栽培となると、注意しないといけないのは労働基準法ですね。

藤田 労働基準法ですか？ たしか農業は適用除外項目がありますよね？

伝法院 そうなのですが、ハウスの栽培となると、季節性や天候による影響がほぼなくなりますので、露地栽培での適用除外項目がなくなるんですよ。その点は、以前紹介した外国人技能実習生の受け入れと同じで（露地栽培であっても外国人技能実習生には労働基準法は全て適用になる）、今までどおりの農業経営を続けていては、労務問題になりかねないので、要注意ですよ。

藤田 なるほど、そういうことなんです。それは注意しないといけないですね。就業規則の変更など、またハウスを借りられることが確定したら相談させてください。他にも何か労務関連で注意したほうがいいことはありますか？

伝法院 これは、ハウス栽培だから、ということではありませんが、社員の皆さんと「36（さぶろく）協定」を結ぶ必要があります。労務関連のトラブルは農業では非常に多いので、働く環境を整えるうえでも、法律面の遵守は絶対ですね。

今回の執筆者
たかはし けんた
高橋 健太

(有)人事・労務
われらまちの農縁団会員



中央大学法学部卒業後、早稲田大学大学院法務研究科を経て、(有)人事・労務に入社。労働・社会保険手続き、給与計算、規則規程の整備などの業務を中心に企業サポートに関わる。特に若年層が個々の能力を十分に活かせる環境づくりに貢献すべく活動中。著書「中小企業のための『働き方改革時代』の社内規程の作り方(仮)」(ソシム株、4月発行予定)。

▶ 労基法改正で罰則付きに！「36 協定」の基礎知識 ◀

社員に対して法定労働時間を超えて労働をさせる場合や休日労働をさせる場合には 36 協定（正式名：労働基準法 36 条を根拠とする「時間外・休日労働に関する協定届」）の提出が必要となります。農業には法定労働時間の概念がないため、原則 36 協定の締結は必要ありませんが、外国人技能実習生がいる場合は必ず締結し、労働基準監督署長に届出することが必要です。また最近では、ハウスでの周年栽培など、天候にも左右されない体制を取っているようでしたら、一年中収穫できて農閑期がないため、適用除外となりません。

この 36 協定は、仮に 1 分でも残業をさせる可能性があれば、労働者代表と協定を結び、さらに労働基準監督署への提出が必要なのです。なお、ここで言う残業とは「1 日 8 時間、1 週間 40 時間」を超える法定外労働を意味します。会社が独自で定める所定労働時間を超過して働く残業とイコールではありません。例えば所定労働時間が 6 時間の場合、1 時間の残業をさせるだけなら 36 協定の締結は必要ありません。

36 協定を提出せずに 1 分でも社員に時間外労働をさせた場合は「6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金」（労働基準法 119 条）となります。現実問題として、1 年間で 1 回も残業をさせない会社はほとんどないのではないのでしょうか。万が一のことも想定し、36 協定は締結、提出しておくべきです。

36 協定締結における留意点

36 協定の締結、提出の際には時間外労働ができる時間数に注意が必要です。今までは、時間外労働の時間数については行政による告示があっただけでしたが、2019 年 4 月 1 日（中小企業は 2020 年 4 月 1 日）より、法律で時間外労働の時間数に上限を設けることになりました。改正法では「1 ヶ月 45 時間、1 年 360 時間」（特別条項に基づく場合は「1 ヶ月 100 時間、1 年 720 時間」）を上限として設けており、この規制を超えての 36 協定の締結・届出はできません。仮に上限規制を超えた内容の 36 協定が受理されたとしても、36 協定は「全体として無効」となるとされています（2018 年 12 月 28 日基発 1228 第 15 号通達）。

また 36 協定は「労働者の過半数を代表する者」と締結しなければなりません。この過半数代表者の選任は会社が特定の社員を指名して行なうものであってはなり

ません。漫然と社員親睦会などの幹事を務めた社員を過半数代表者として扱うことも認められていません。

過半数代表者を選出するプロセスは、① 36 協定を締結するための過半数代表者を選出するためであることを明らかにしたうえで、② 選挙や挙手等の方法、社員間の話し合い、持ち回り決議等の方法を用いて選出されることが必要です。また、管理監督者（労働基準法 41 条 2 号）は過半数代表者にはなれませんが、これらの者を含んだうえで「労働者の過半数」であることが求められます。過半数代表者が正しいプロセスを経て選定されていない場合、その者と 36 協定を締結し届出を行っても、36 協定は無効なものとされます。今一度、過半数代表者の選出方法について見直しをすべきでしょう。

厳格化された運用ルール

36 協定は 2019 年 4 月（中小企業は 2020 年 4 月）以降、その様式が変更となりました。従来の様式とは異なり、一般条項と特別条項で様式が別になっており、さらに特別条項については 2 枚の様式となっています。また、新たに設けられた項目として、以下の 3 点について確認・記載が必要となりました。

- ① 「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと」のチェックボックス（チェックが入っていない協定届は無効なものとされます）。
- ② 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」についての記載欄。
- ③ 「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」についての記載欄。この措置については、協定することが望ましい 10 項目が指針として示され（厚生労働省「36 協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」）、項目を選択して具体的内容を記載することになります。

時間外労働、休日労働の時間数につきチェックボックスを新たに設けたという点から、法令順守への意識を求める行政側の意図も見えますので、「働き方改革関連法案」残業時間の上限規制、残業時間のルール設定を確認し、運用には十分検討を重ねてください。