

弁護士・戸出健次郎の 困ったときの相談と転ばぬ先の杖

第15回



戸出健次郎 (とで・けんじろう)

平成12年 学習院大学法学部卒
平成19年 弁護士登録(第一東京弁護士会所属)
平成22年 悠綜合法律事務所パートナー
平成22年 度第一東京弁護士会代議員
専門分野: 農業分野(法務、税務)、不動産関連業務

従業員の労務管理

【質問】

うちは家族経営の農家ですが、業務の拡大に伴い、従業員を採用しようと思えます。この場合、普通の会社と同様、雇用契約書を作成した方が良いでしょうか。その他、労務管理で気をつけるべき点があったら教えてください。

【回答】

「雇用契約書」という形式でなくても、最低限、①雇用契約の期間、②仕事の内容や場所、③始業・終業・休憩・休日、④給与額・支払日、⑤退職に関する事項等を記した書面を従業員の方に交付し、署名押印してもらってください(労働条件通知書といえます)。その他、農業は、労務管理について一般の会社と異なる点があるので、経営者としてある程度知識を持つておく必要があります。

1 一般企業との違い

労務管理の基本となるのは労働基準法です。労働基準法は、経営者が従業員を雇用する場合に守るべきルールが規定された法律です。この労働基準法は、農業経営においても無視はできません。

ただ、農業の場合、個人経営か法人経営かに関わらず、労働基準法が適用されない場合があります。一般

企業と異なるのは以下の5点です。

- ①「1日8時間、週40時間超の労働をさせてはならない」というルールがない。
- ②「6時間を超える労働には45分以上、8時間を超える労働には1時間以上の休憩が必要」というルールがない。
- ③「1週間に少なくとも1日、又は4週間で4日以上は休日が必要」というルールがない。
- ④「(右記①の)通常の労働時間を超過する場合、割増賃金を払わなければならない」というルールがない。
- ⑤「18歳未満の者を深夜(午後10時～午前5時)労働させてはならない」というルールがない。

農業はその業態上、毎日・毎週・年間通じて同じ労働時間、同じ休憩時間というわけにはいきません。そのため、上記のようにルールを外し、柔軟な労務管理を許容しています。

2 守るべきルール

このように、農業は一般企業と比較して労働基準法による制限がないのですが、それでも適正な経営をするために守るべきことがあります。

(1) 法定書類の作成

冒頭で述べた労働条件通知書の他、労働者名簿、賃金台帳、出勤簿の作成は必須です。従業員が10名以

上となった場合には、就業規則も必要です。

(2) 安全配慮義務の遵守

農機具や農薬等、使用方法を誤ると危険なものについて使用方法等の指導をすることはもちろん、熱中症対策、定期的な健康診断を受けさせる等の義務があります。

(3) 年次有給休暇の付与

6か月以上勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には、年次有給休暇を付与する必要があります。

(4) 賃金体系の確立

最低賃金を上回る賃金を毎月1回(以上)、一定日に支払う必要があります。また、深夜割増賃金の支払義務がありますので注意が必要です。

(5) 保険への加入

個人経営か法人経営かによって条件は異なりますが、社会保険・労働保険の加入義務があるかどうかには注意を払う必要があります。

3 従業員への説明

今後、農業の大規模化とともに、農業未経験者が農業に従事することが予想されます。すると、これまで気にも留めなかった「労働条件」が大きな問題となりえます。細かい問題は、法律に詳しい専門家に任せざるべきですが、今回の内容くらいは、経営者として従業員に説明できた方が良いでしょう。