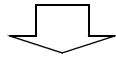


I 労働条件に関する基準

労働者が健康で文化的な生活を営み、労働効率を長期間にわたって維持していくためには・・・



適切に労働時間・休憩・休日を設定することが必要です



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います。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、この部分に関しては罰則を受けません。しかし、多くの場合は罰則がありますので、ご注意を・・・

Q なぜ、農業は労働時間・休憩時間・休日に関し、適用が除外されているのですか？

A 農業が労働時間等の適用除外となっているのは

- ① 天候等の自然条件に左右される。
- ② 1日8時間とか週休制になじまない。
- ③ 天候が悪い日、農閑期等に適宜に休養がとれるので労働者保護に欠けるところがない。
などが理由です。



従業員健康管理や優秀な人材を確保していくためには、できるだけ法定労働時間、法定休日に近づける努力が必要となります。
労働者が働きやすい環境を整えていきましょう。

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ます。

最低限守らなければならない以下の基準があり、基準を守らない場合は、ほとんど全ての使用者に対し罰則が定められています。

【注】有給休暇の付与と解雇予告違反には6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます。

1 労働条件の明示

労働契約締結の際、賃金、労働時間その他の労働条件を書面で明示すること。

2 労働時間・休憩時間・休日・時間外労働(※農業・畜産・水産業に関しては適用除外)

(1) 労働時間

法定労働時間は休憩時間を除き、1日8時間、週40時間を超えないこと。

＊ 法定労働時間…労働基準法で決められた労働時間

所定労働時間…会社等で決める労働時間

～ 所定労働時間は法定労働時間を超えてはいけない。

(2) 休憩時間

以下の休憩時間を労働時間の途中に与えること。

- ・ 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



Q 労働時間が8時間の場合、どのくらいの休憩時間を与えなければなりませんか？

A 8時間を超えていないので、45分以上になります。

一問一答集P62 Q3参照

(3) 休日

毎週(7日間)1日以上または4週間を通じて4日以上の休日を与えること。
28日間の中で4日間の休日があれば良い。

(4) 時間外労働

支払う割増賃金の額について

- 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
…通常賃金の25%以上の率による割増賃金とする。
- 法定休日に労働させる場合…通常賃金の35%以上の率による割増賃金とする。

＊時間外労働をさせる場合は、事前に労働者との同意を得ることが必要。

しかし、農業では深夜業以外は適用除外となっており、割増賃金の適用はない。

- 深夜の割増賃金 ○ 農業も適用になります

午後10時から午前5時の間に労働させた場合、通常賃金の25%以上の賃金を割増して支払うこと。

■ 農業も適用になる深夜の割増賃金を計算

Q パートさんの時給が800円で早朝の4時から8時まで収穫作業を行った時、いくら支払えば良いのでしょうか？

A 3,400円です。

(午前4時～5時まで労働させた場合、深夜の割増賃金として通常賃金の25%以上の賃金を加算します。)

$$(800円 \times 1時間 \times 1.25) + (800円 \times 3時間) = 3,400円$$



一問一答集P63 Q5参照

■ 農業は法律の適用除外となっておりますが、時間外労働の端数処理について下記を参考にしてみましょう

Q 時間外労働の端数処理ってどうしたら良いのでしょうか？

A 30分単位に揃える時間外労働時間の端数処理は、月単位での処理は可能ですが、日単位は違法です。



* 1か月における時間外労働、休日労働および深夜業のそれぞれの時間数の合計に1時間未満の端数がある場合

30分未満の端数を切り捨て
30分以上を1時間に切り上げる



	労働時間	時間外労働の 月単位処理	時間外労働の 1日単位処理
7月12日	8時間14分	14分	0分
7月20日	9時間13分	1時間13分	1時間
7月25日	8時間20分	20分	0分
		1時間47分 ↓	1時間 ↓
	時間外労働は	2時間として計算 正 解	1時間として計算 違 法

* 注意

端数処理については、就業規則に明記しておくことが必要になります。

3 賃金の支払い

- 賃金とは、賃金、給与、手当、賞与その他労働の対価として使用者が労働者に支払う全てのものをいう。
毎月の給与・賃金には通常諸手当がつくことがあるが、これらも賃金に含まれ、次のように区分される。

- ① 従業員の生活に対するもの（家族手当、住宅手当、通勤手当、その他）
- ② 資質能力に対するもの（役付手当、技能手当、資格手当、その他）
- ③ 所定時間外の労働に対するもの（残業手当、深夜手当、休日出勤手当、その他）

- 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うこと



- ①については、労働者の同意を得た場合は、労働者の指定する口座への振込によることもできる。

- 賃金の最低金額は、最低賃金法に基づき各都道府県毎に定められている。
最低賃金は、正社員だけでなく、パートタイマー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る。

平成26年10月8日現在 時給748円（北海道）

【賃金に関して決めておかなければならないことは？】

給与等は次の事項別に定めると良いでしょう

(1) 基本給の定め

基本給は次の区分のうち会社の実態に応じて必要なものを選択し、定めると良いでしょう。

ア 時給 イ 日給 ウ 週給 エ 月給 オ 日給月給 カ 年俸

(2) 賃金の締切、支払

賃金は毎月1回以上支給する必要があることから、その支給は一定期日を定めて行います。その賃金の支払日のために、締切及び支払日を定めます。

=定め方の例=

ア 月末締め 翌月25日払い

イ 月末締め 翌月10日払い

ウ 15日締め 当月25日払い

(3) 主な手当

- ア 住宅手当（住居に係る費用に応じた額であること）
- イ 家族(扶養)手当（健康保険の「扶養基準」に準ずる場合が多い）
- ウ 通勤手当（通勤にかかる費用に応じた額、非課税限度あり）
- エ 役付手当（職責に応じた額）
- オ 時間外手当（所定就業時間以外に勤務した場合）
- カ 深夜割増手当（午後10時から翌朝5時までの時間帯に勤務した場合）

(4) 出来高払い

出来高払い・請負給の場合、その出来高が少ない時でも、時間に応じて一定の金額（通常の賃金の60%程度）を補償する必要があります。（不就労の場合を除く）

○ ○ 農業も適用になります

4 有給休暇の付与

年次有給休暇を付与すること。（6か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合）
 本人の請求に応じて与えなければならない。
 時効は2年。無給にしてはならない。



(1) 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与えます。

その後1年間継続勤務するごとに、当初1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与えます。

表1 勤続期間に応じた年次有給休暇日数

勤続期間	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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(2) 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間労働日数が216日以下）の労働者に対しては、次の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与えます。

表2 所定労働日数及び勤続期間に応じた年次有給休暇日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤 続 期 間							
		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	
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

5 解 雇

解雇する場合は30日前までに予告すること。もしくは、30日分の平均賃金を支払う必要がある。(併用することもできる。)

- 理由もなく自由に行うことができるわけではない。労働契約法では客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上認められない場合は無効とされる。
- 解雇の正当な事由とは、下記のとおり
 - ① 労務の提供ができない。
 - ② 適格性が著しく欠如している。
 - ③ 経営上のやむを得ない事由がある。
- 次の者には解雇予告の適用が除外されている。
 - ① 2か月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えた者を除く)。
 - ② 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えた者を除く)。
 - ③ 試用期間中の者(14日を超えた者を除く)。
 - ④ 日雇労働者(1か月を超えて引き続き使用される場合を除く)
 - ⑤ 解雇予告の必要がない場合
 - ・ 天災事変等による廃業の場合
 - ・ 労働者の責に帰すべき事由がある場合



Q アルバイト情報誌に掲載し、雇った人が数日後「農作業をしたため腰痛になった」と仕事をずっと休んでおり、困ってます。辞めてもらいたいのですが、どうしたら良いのでしょうか？

A 試用期間14日以内又は、季節的業務で4か月以内であれば解雇予告なしで解雇できます。

それ以上の期間、雇用している場合は辞めてもらうことを説明し、その際1か月分の給与を渡します。

または、1か月後に辞めてもらうことを説明した上で、作業内容を変更し、腰痛を伴わない作業に従事してもらいます。

事前にできることはないの??

面接だけでは、どんな人が働いてくれるのかわからないため、試用期間を設定することもできます。(P11参照)



6 災害補償

労働者の業務上の事由又は通勤による傷病等に対して、使用者は療養に必要な費用を補償する義務がある。

…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ない。



7 整備が義務づ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ことが必要。

- 労働者名簿 各労働者について・住所、従事する業務の種類・雇い入れ年月日・退職年月日等を記載
- 賃金台帳 労働日数・労働時間数等の賃金計算の基礎となる事項賃金の額等を記載
- 出勤簿またはタイムカード 出勤・退勤の時刻を記載
- 健康診断個人票

3年
保存

5年
保存

一問一答集P62 Q1参照

A農場さんの事例紹介 ～ 支払い後の領収書を一緒にした賃金台帳

【 賃 金 台 帳 】

平成26年7月 _____ 様

月	日	曜日	始業時間	終了時間	時間	分	作業内容
7	1	火	8:00	17:00	8	0	いちご選果
7	2	水	7:00	11:10	4	10	いちご選果
7	3	木	8:00	12:00	4	0	いちご選果、ヘタ切
7	4	金	8:00	16:15	7	15	いちご選果・摘果
7	5	土	8:00	16:45	7	45	いちご選果・摘果
合計(労働時間)					30	70	労働時間 31.16 5日出勤
賃金支払計算表							支払い金額
労賃	労働時間		時給		¥23,308		¥24,058
	31.16		748円				
交通費手当	日数		交通費		¥750		
	5		150円				

平成26年7月

領収金額 ¥24,058

上記金額を確かに領収致しました

労働者住所

労働者氏名

印