

▶ Agricultural, Forestry and Fisheries Law Practice Team Newsletter

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業の農林水産法務プラクティス・チームから、ニュースレターをお届けいたします。当事務所では、2018年に、異なる強みを持つ弁護士4名及びアドバイザー1名の構成により、農林水産法務プラクティス・チームを立ち上げました。同チームでは、海外取引、海外進出（または撤退）支援、複雑な売買やライセンス等の知的財産に関わる契約のドラフト及びレビュー、公正取引委員会等の当局対応のほか、農林水産分野に関わる訴訟・仲裁、法令調査といった、多種多様な業務に関して、質の高いリーガルサービスを提供するよう努めています。



農業と働き方改革

| Page 1/3 |

2019年6月 No.AFFL_003

はじめに

農業の就業者の減少が言われて久しいところです。我が国では労働人口が減っており、どの職場でも人手不足に陥り、人材獲得競争が始まっています。女性や高齢者を活用するための法整備も進んでいます。

農業に従事する者については、労働基準法のうち、労働時間、休憩、休日に関する規制は、深夜業の規制を除いて適用除外となっています（労働基準法41条1号）。水産業、畜産業、花卉栽培業に従事する者も同様です。その影響でこれまで農業等の現場では、労働契約を締結し就業規則を作成するといった就労環境の整備が遅れていたことは否めません。

しかし、農業の現代化、六次産業化に取り組むのであれば、労働基準法の適用は避けられません。労働基準法の適用は、主に「事業場」という場所的な単位で捉えられており、例えば圃場に隣接して農産物の加工工場や販売所、オフィスなどがある場合、その事業場は、食品製造業や小売業を行っている事業場として労働基準法が適用され得るからです。また、外国人技能実習生を採用する場合は、農業に従事させる場合であっても労働基準法に準拠することが必要となります。

折しも、2018年7月以降、いわゆる働き方改革関連法に基づく改正法が随時施行されており、政府の啓発活動で労働者にも徐々に認識され始めています。農業の現場も否応なく、若年層や女性に働き易さをアピールして人材確保に取り組まざるを得ず、就労環境の整備がこれまで以上に重要となってくるでしょう。^[1]

そこで本号では、農業の経営者（以下、労働基準法上の用例に沿って「使用者」という。）を念頭に、働き方改革法のポイントを概説します。^[2]

年休は、労働者が請求する時季に与えらるるとしていて、請求が無ければ使用者から年休を取らせる義務はありません。そのため、我が国では年休の取得が進んでいませんでした。そこで今回の法改正で、使用者は、10日以上年休権を持つ年休権付与の基準日から1年以内に5日以上労働者に年休を取らせなければならないこととされました（付与義務）。ただし、5日以上年休を請求・取得している労働者に対してはそれ以上付与する必要はないので、計画年休などを導入して5日以上年休を取らせているのであれば、特段の対応は必要ありません。もっとも、年休を取らせようとしたが実際には休まなかったといったときは、使用者は労務の提供を受けたことになり付与義務を履行したことになりません。その結果、労働者が取得した年休が5日に満たない場合は、時季を指定して年休を取らせる必要があります。

労働者に年休を付与するにあたって、使用者は、労働者の意見を聴取する必要があります。このほか、年休管理簿を作成、保存しなければなりません。

改正法は2019年4月から施行されています。違反には罰則もあるので、今から労働者の年休の取得状況を的確に管理しておく必要があります。

-
- [1] 農業の「働き方改革」検討委員会が2018年3月に「農業の『働き方改革』経営者向けガイド」を公表しています。
<http://www.maff.go.jp/j/press/keiei/zinzai/attach/pdf/180330-2.pdf>
 - [2] なお、全般的な労務管理については、農林水産省・厚生労働省「農業者・農業法人労務管理のポイント（平成31年4月改訂）」をご参照ください。
<http://www.maff.go.jp/j/pr/annual/attach/pdf/nougyou-8.pdf>

年次有給休暇の付与義務

労働基準法は、雇入れの日から6ヶ月継続して雇われており、かつ、全労働日の8割以上を出勤している労働者は、年次有給休暇（年休）を取得できるとしています（年休権）。付与日数は、継続勤続年数が6ヶ月であれば10日で、勤続年数が長くなると最大20日まで増加します。もっとも、所定労働日数や時間が短い場合は、これに比例して日数が少なくなります。



労働時間の状況の適正把握の義務

使用者は、主に二つの観点から労働者の労働時間を把握することが必要とされています。一つは、時間外割増賃金等の計算のためであり、もう一つは、健康管理のためです。農業等の現場では、使用者の割増賃金支払義務が適用除外とされている関係で、これまで前者の観点からの労働時間の把握は強く意識されてこなかったものと思われます。

しかし今回の法改正で導入された適正把握の義務は、後者の健康管理の観点からのもので、農業等についての適用除外はありません。また、いわゆる管理監督者も対象とされており、使用者は、農業の現場で働くあらゆる人の労働時間の状況を把握する必要があります。

把握はタイムカードなど客観的な方法によることが原則であり、自己申告させる場合も、適正に自己申告を行うよう十分説明するほか、必要に応じて実態調査を行った上で申告時間を実態に合わせて補正するなど適切な措置を講じる必要があります。農業の現場でもスマートフォンやタブレットが普及し始めていますが、今後はこれらを労働時間の把握のためにも活用していく必要があります。

使用者は、労働者の労働時間が週あたり40時間を超える時間外・休日労働時間が月80時間超となり、疲労の蓄積が認められるときは、労働者本人の申し出により医師による面接指導を受けさせる義務が生じます。変形労働時間制を導入している場合もこの時間数は増減されません。農業の現場の就労時間は、季節のほか、天候や作物の成育状況に影響される面はありますが、月単位で就労時間を把握し、就労時間の観点から労働者の健康状態をチェックすることが必要となってくるでしょう。

改正法は2019年4月から施行されています。違反には罰則もあるので、対応が未了であれば、早急にタイムカードを導入するなど、労働者の毎日の労働時間を把握する必要があります。

労働時間の上限規制

前述のとおり、農業の現場では労働時間や休日に関する規制は適用除外となっていますが、加工や販売が主たる業務となっている事業場にはこれらの規制が及びます。その場合、1日8時間及び1週40時間の法定労働時間を超えて、あるいは、毎週少なくとも1日の法定休日に労働させる場合は、いわゆる三六協定^[3]の締結・届出が必要となります。

三六協定では時間外・休日労働の限度時間を定めることが通常ですが、この上限規制は、行政指導によって行われており、強制力はありませんでした。これを法律により規制することとし、しかも罰則を設けたのが今回の法改正です。罰則は6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金で、人事責任者のほか事業主（個人事業の場合は事業主個人、法人経営の場合は法人）も処罰されます。

[3] 時間外や休日に労働者に働いてもらうために労使間で締結しなければならない協定。労働基準法36条に基づいて締結されるため「三六（さぶろく）協定」と呼ばれます。

今回の法改正で設定された上限時間の規制は複雑ですが、主要なポイントとして、原則として、単月45時間、年間360時間が時間外労働の上限時間です。

ただし例外的に、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合は年間720時間以下まで延長できますが、延長できるのは年6ヶ月が限度で、単月100時間未満かつ直近の2～6ヶ月の平均で80時間（ここには休日労働を含む）としなければならない、と覚えておけばよいでしょう。

労働時間の上限規制は、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から施行されます。農林漁業や製造業は、資本金3億円かつ従業員300人を超えなければ大企業となりませんが、小売業の場合は同5000万円かつ同50人を超えれば大企業となるので注意が必要です。

労働基準法の適用があると考えられる事業場では、労働者が法定時間外や休日に労働している実態がないかを正確に把握し、三六協定の締結や時間外割増賃金の支払に備えた人事制度を作っていく必要があります。

最後に

他にも、前日の勤務と当日の勤務との間に十分なインターバル時間を設けることが努力義務とされるなど、働き方改革関連法に基づく改正は多岐にわたります。これを機会に、働きやすかりのある職場づくりに取り組んでみてはいかがでしょうか。当チームに何でもお気軽にご相談頂ければ幸いです。

他プラクティスグループのニューズレターも配信しております。
配信を希望される方は下記メールアドレス宛にご連絡ください。

広報部宛 prcorestaff@aplaw.jp

※お名前、部署、役職をご明記ください。

また、下記の一覧よりご興味ある分野をお選びください。

【日本語】

- ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス
- ベトナムビジネス
- インドビジネス
- 再生可能エネルギー
- 農林水産
- イノベーション／テクノロジー
- その他（ご興味のある分野をご教示ください。）

【英語】

- ジェネラル／様々な分野の旬な法律トピックス

執筆責任者：弁護士 宮塚 久

(<https://www.aplaw.jp/lawyers/hisashi-miyatsuka/>)

Author(s) / Contacts

弁護士 臼井 康博 (パートナー、東京弁護士会)



慶應義塾大学法学部法律学科 平成 16(2004) 年卒業
米国ペンシルベニア大学ロースクール (LL.M.) 平成 27(2015) 年卒業
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (2007 年～)
種子・農薬メーカー出向 (2016 年～ 2017 年)
クールジャパン機構出向 (2017 年～ 2018 年)

E-mail: yasuhiro.usui@aplaw.jp

[> View Profile](#)

弁護士 宮塚 久 (パートナー、第二東京弁護士会) [執筆責任者]



京都大学法学部 平成 6(1994) 年卒業
西村あさひ法律事務所 (2007 年～ 2017 年)
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (2017 年～)

E-mail: hisashi.miyatsuka@aplaw.jp

[> View Profile](#)

弁護士 藤本 豪 (パートナー、第二東京弁護士会、ニューヨーク州 / カリフォルニア州弁護士 (インアクティブ))



東京大学法学部 平成 7(1995) 年卒業
米国ペンシルベニア大学ロースクール (LL.M.) 平成 22(2010) 年卒業
上海盛沃律師事務所 (2012 年～ 2013 年) 北京市大成律師事務所 上海分所 (2013 年～ 2014 年)
西村あさひ法律事務所 (2014 年～ 2017 年)
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (2017 年～)

E-mail: go.fujimoto@aplaw.jp

[> View Profile](#)

弁護士 及川 富美子 (パートナー、第一東京弁護士会、ニューヨーク州弁護士)



学習院大学法学部 平成 9(1997) 年卒業
同大学院 平成 12(2000) 年卒業
米国ミシガン大学ロースクール (LL.M.) 平成 25(2013) 年卒業
渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 (2003 年～)
Mayer Brown LLP (New York) (2013 年～ 2014 年)

E-mail: fumiko.oikawa@aplaw.jp

[> View Profile](#)

本ニュースレターに関する一般的なお問合わせは、下記までご連絡ください。

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 農林水産法務プラクティスチーム
弁護士 臼井 康博

Tel: 03-5501-2111 / E-mail: cpg_affl@aplaw.jp

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したのではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。