

農業等事業者と労働基準法 適用除外について

弁護士 北村 幸裕

1 労働基準法41条について

(1) 適用除外の定め

労働基準法41条では、「この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。」として、同条に定める労働者に対しては、労働基準法が定める労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されない(以下、「適用除外」という。)と定めている。

この適用されない労働者として、同条第1号は、「別表第一第六号(林業を除く。)又は第七号に掲げる事業に従事する者」を定めている。別表第一第六号では、「土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業」、別表第一第七号では、「動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業」との規定が置かれている。

つまり、いわゆる農業(上記第六号のうち林業を除くもの)、畜産業及び水産業(以下、これらの業務を総じて「農業等」という。)に従事する労働者には、労働基準法が定める労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されないことになる。

なお、ここでいう農業等は、農業等に関わるあらゆる事業を含むのではなく、後述する規定の趣旨に鑑み、当該事業が具体的に自然条件に依存して、労働時間規制がなじまないかどうかという観点から判断されるとされている。

そのため、例えば、工場における農作物の加工業務も、広い意味では農業といえるが、自然条件に依存するものではない業務といえることから、適用除外となる農業にはあたらないと判断される可能性が高い。

(2) 適用が除外される規定

なお、農業等の事業者には誤解が見られることからあえて確認しておくが、労働基準法41条によって適用が除外されるのは、上記のとおり、「労働時間、休憩及び休日に関する規定」だけであっ

て、労働基準法のあらゆる規定が適用されなくなるわけではない。

例えば、年次有給休暇の規定は適用されることから、農業等に従事する労働者であっても、年次有給休暇を付与し、適切に取得させなければならない。

また、深夜業に関する規定も適用は除外されていないため、農業等の事業者は、従業員が深夜業に従事した場合、その分の割増賃金を支払う義務がある。

(3) 適用除外の理由

そもそも、労働基準法41条によって、農業等従事者に対して、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されている理由として、労働の対象がいずれも自然物であり、その業務が天候等の自然条件の影響を受けることから、労働時間等を人為的、画一的に規制することが困難であることが挙げられる。また、労働者にとっては、天候の悪い場合や農閑期等の閑散期に適宜休養が認められるため、保護に欠けるところはないということも挙げられている。

2 農業等における課題

(1) 今日的な課題

かつては農業等の事業は、家族経営で行われており、取り組む事業も農作物等の生産に限定されていたことが多かった。

ところが昨今では、法人等、組織として農業等に取り組む事業者が増加してきている。この背景には、科学技術の発展や労務作業の負担軽減等によって、農業等の作業の機械化・合理化が飛躍的に進んでいることがある。また、国の政策上、農業等の6次産業化が推進されていることもある。ここでいう6次産業化とは、農作物等の生産(1次産業)だけに留まらず、その加工(2次産業)や流通・販売(3次産業)等、経営を多角的に行うことによって、農作物等が元来有している価値を高めて、農業等の事業利益を向上させることをいう(1次×2次×3次=6次)。

事業者が組織として農業等に取り組むようになってきた結果、雇用されて農業等に従事する者が年々増加するようになった。

ここで、労働基準法41条を単純に適用すると、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用が除外されることから、時間制限なく長時間労働が可

能になるし、休日も取得させる必要がなくなる。しかし、実際に、このような過酷な労働条件で従業員を募集したところで、従業員が集まる可能性は低いし、仮に採用に至ったとしても長続きしない。

雇用する側としては、良質な労働力を安定して確保するためには、適切な労働条件を定める必要がある。

その一方で、業務上、天候等の自然条件の影響を受けることは否定できず、その点を無視した労働条件を定めると、そもそも経営が成り立たなくなるリスクも存在する。

この調整をいかに図るかが、農業等の事業者が現在直面している課題であるといえよう。

(2) 経営主体がとるべき解決方法

これらの調整を図るためには、雇用主と労働者間において、労働時間、休憩及び休日に関して適切な条件についての合意等をしていくしか方法がない。

なお、労使間において、本来労働基準法41条によって適用除外とされていた規定とは異なる合意を行った場合、当該合意が優先することは当然である(就業規則の定めがある場合について、就業規則が適用されることを認めた判決として、千葉地裁八日市場支部平成27年2月27日判決労働判例1118号43頁)。

ここで、合意の方法については、労使間で個別に合意をする、就業規則によって定める等複数の方法があり、いかなる方法を採用するかは、経営主体の規模や業務内容等によって検討する必要がある。

しかし、いずれの方法をとるにしても、労働基準法41条によって本来適用されない規定を、事業者の業務内容に合わせて、適宜調整して適用することを進めていかなければならない。

以下は、私見であるが、この調整において重要なことは、現時点の社会情勢からすると、労働基準法41条の適用除外の規定は例外的な規定であり、できる限り同法の労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用を除外しないような方法を採用していくべきという視点を持つことだと思料する。

というのも、現在、労働基準法41条の合理性がそもそも問題視されている。既に述べたが、作業の機械化、合理化が進んでいること、6次産業化に伴う多角的な経営が進んでいること等から、自

然的条件の影響を受けるという同条の趣旨が、全ての農業等の事業者の事業になお当てはまるのか疑問があるとの意見が出されているところである。事実、林業については、当初適用除外であったのが、現在は適用除外ではなくなっているのであって、今後、農業等が適用除外ではなくなる可能性も否定できない。

また、良質な労働力を安定して確保する観点からも、適用除外する範囲はできる限り狭くした方が望ましい。

そのため、農業等の事業者は、従業員が担当する業務ごとに規定を定めていく方法を検討すべきである。例えば、農作物等の生産のうち、自然条件の影響を受ける業務に限って労働基準法41条による適用除外を原則として、その余の業務、特に、加工や流通・販売業務については、原則として適用を除外せずに、業務内容に応じた調整を行う取り扱いを検討すべきであろう。また、適用除外を原則とする業務についても、漫然と適用除外とすることは妥当ではない。技術の発達に伴い、以前に比べ、閑散期がなくなっているとの意見もあることから、繁忙期と閑散期といった時期の区分を意識的に行い、労働者の保護を図ることも考えなければいけない。

(3) 結語

農業等は、その経営が大規模化・組織化していき、雇用で農業等に従事する者が増加していきながらも、これまで家族経営といった自営業者が中心になって取り組んでいた経過から、他の分野と比べ、農業等の事業者の場合、従業員の労働条件に関する意識が十分に成熟していないように感じることがある。

農業等の事業者は、自身の事業だけでなく、今後の農業等の発展のためにも、上記のように、現在の状況に即した労働条件を定めていくよう心がけなければいけないと考える。

参考文献

- ・ 國武英生「農業と労働法－農業就業者の労働法の適用と労働法の適用除外に着目して」(日本労働研究雑誌675号69頁(2016年))
- ・ 厚生労働省労働基準局編『労働基準法解釈総覧』(労働調査会、第12版、平成17年)
- ・ 厚生労働省労働基準局編『改訂新版労働基準法』(労働行政、平成17年)
- ・ その他各種労働法関連の基本書