

ご存知ですか？

～労働基準法の適用について～

農漁業において労働者を雇う場合は労働基準法が適用されます。適用される規定は、農漁業だけ営む場合と6次産業化の場合で異なる場合がありますので、注意が必要です。

- 労働者を雇い入れる場合は、個人経営であれ法人経営であれ、労働基準法の適用を受けることとなります。
- ただし、農漁業は、その性質上天候等の自然条件に左右されることから、農漁業だけを営む場合は、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されません（労働基準法第41条第1号）。
- 一方で、加工・販売などにも取り組む場合は、労働時間等の規定が適用される場合があります。

★ 始業・終業時間、休憩時間

農漁業

業種が農漁業であっても、常時10人以上の労働者を雇用する場合は就業規則を定める必要があります。この場合、就業規則には始業・終業の時刻、休憩時間について、業態に応じて定める必要があります。

農漁業以外の業種

労働基準法上、農漁業以外の業種に該当する場合には、始業・終業の時刻を定めるときに、法定労働時間の1週40時間かつ1日8時間（休憩時間を除く）を超えないように定める必要があります。なお、法定の時間を超えて労働（時間外労働）をさせる場合は、時間外・休日労働に関する協定届（36協定届）を所轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

休憩時間については、労働時間が1日6時間を超え8時間以下の場合には、少なくとも45分、労働時間が1日8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を、労働時間の途中に与える必要があります。

★ 休日

農漁業

業種が農漁業であっても、常時10人以上雇用する場合は就業規則に休日について定める必要があります。

農業では、例えば、農閑期に集中的に休日を与えるということも可能です。

農漁業以外の業種

労働基準法上、農漁業以外の業種に該当する場合には、休日は、毎週少なくとも1回与える必要があります。

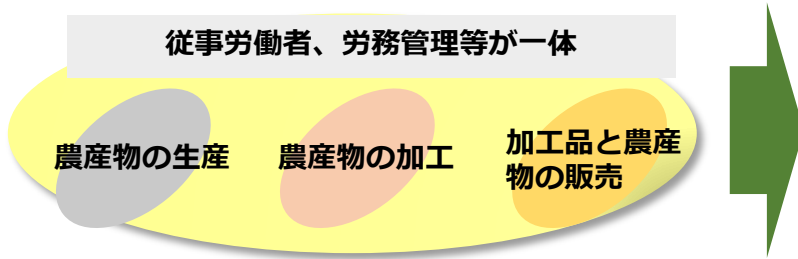
例外として、4週間を通じて4日以上与える方法も可能です。

ご不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局や労働基準監督署までお気軽にご相談ください。
（相談窓口につきましては、裏面をご参照ください。）

労働基準法の適用は、事業場ごとです。事業の業種も事業場ごとに判断されるので、特に6次産業化に取り組んでいる方は注意が必要です。

- 労働基準法の適用は、事業場ごとに主たる業務が何かにより業種が判断されます。
- 例えば、農業生産、加工、販売を行う農業法人の事業場の主たる業種が食料品製造業と判断された場合、農業生産に従事している労働者にも労働時間等の規定が適用されます。（下図①）
- また、同一の経営主体で、事業場が複数箇所である場合は、事業場ごとに適用が異なる場合があります。例えば、農産物の販売を行っている事業場は商業として、農産物の加工等の業務を行う事業場は製造業として、それぞれ労働時間等の規定を含めて、労働基準法が適用されます。（下図②）

①同一事業場で複数の業務が混在する場合



労働者数、売上高等で主たる業務を判断します。主たる業務が農産物の生産であれば、労働時間等の規定は適用されませんが、**主たる業務が加工、販売等であれば、労働時間等の規定は適用**されます。

②同一の経営主体だが事業場が分かれている場合



従事労働者、労務管理等が明確に区分され、組織上独立したものと認められる場合、それぞれ独立した事業場として取り扱います。

この場合、**加工、販売を行う事業場には労働時間等の規定は適用**されます。

※ ただし、加工品の販売の場所は独立しているが、労働者が少ないなどの場合には、本社事業場等と同一の事業場として取り扱われる場合があります。

労働時間等の規定が適用される事業場でも、食品加工など季節性のある業務については、収穫期のサイクルに合わせた形で、柔軟に勤務時間を設定することも可能です。活用方法等については、お近くの都道府県労働局や労働基準監督署にご相談ください。

都道府県労働局や労働基準監督署の所在地等は以下の厚労省HPにてご確認ください
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>