

# 【労務管理】

農業には他産業にはない様々なルールがある

# 自己紹介

入来院 重宏(いりきいん しげひろ)  
麒麟社会保険労務士事務所 所長(特定社会保険労務士)  
公益社団法人 日本農業法人協会 顧問社労士  
一般社団法人 全国農業会議所 顧問社労士  
全国農業協同組合中央会 顧問社労士  
全国農業協同組合連合会 顧問社労士  
全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク 会長

2002年 損害保険会社を退職して麒麟社会保険労務士事務所を開業  
2006年 日本政策金融公庫「農業経営アドバイザー」講師(2017年まで)  
2009年 農林水産省「農の雇用事業推進委員会」委員  
2010年 日本政策金融公庫「農業経営アドバイザー」審査会委員  
2014年 日本農業労災学会 副会長(2018年まで)

## ●著書(一部)

2005年 「農業の労務管理と労働・社会保険百問百答」(全国農業会議所)  
2008年 「農業の従業員採用・育成マニュアル」(全国農業会議所)  
2009年 「農の雇用初めてシリーズ」(全国農業会議所)  
2010年 「外国人研修・技能実習生受け入れのための手引書」(全国農業会議所)

# 本講義のねらい

- **労働基準法の適用除外**
  - 適用除外の趣旨と現場における対応
- **社会保険・労働保険と農業**
  - 他産業との違いと留意すべきこと
- **農業者年金**
  - 農業者のための年金制度について
- **農業における労務管理の課題**

# 農業における労務管理のポイント①

## ● 労働基準法の適用除外

農業に従事する労働者は、労働基準法に定める「労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない。したがって、農業に従事する労働者には、法定労働時間の適用がないので、「時間外労働」もない。ただし、深夜業割増は除く。

## ● 労働基準法の適用除外の理由

農閑期に十分休養を取ることができる。休憩を与えなくても農業従事者は何時でも自由に休憩がとれる等の理由から。

## ● 農業法人等が「加工」や「直売」を取り組む場合

複数の業態が混在し、従事者や管理等が明確に区分されている場合は、生産を行っている事業場には労働時間等の規定は適用されず、加工や販売を行っている事業場には、労働時間等の規定が適用される。

## ● 労働者保護には留意が必要

適用除外されていること以外は、労働基準法の適用になる。労働基準法で定める基準は、「労働条件」の最低基準である。農業だからといって最低基準を下回ってよいはずがない。

# 農業における労務管理のポイント②

## ● 社会保険・労働保険と農業

農業に従事する労働者の社会保険(医療保険と公的年金)の適用については

- 個人経営の場合は、従業員の数にかかわらず原則として国民健康保険と国民年金が適用(注参照)される。したがって、保険料の事業主負担はなく、全額従業員が個人で負担することとなる。
- 法人経営の場合は、健康保険と厚生年金が強制適用になる。

注:農林漁業、サービス業を除いて、従業員が常時5人以上いる場合は、健康保険・厚生年金保険は強制適用となる

農業の労働保険(労災保険と雇用保険)の適用については

- 個人経営の場合は、労働者が常時5人未満の場合は、「暫定任意適用事業」といい、原則として任意加入となる。

## ● 農業者年金

青色申告を行う認定農業者等の担い手に対して、政策支援として国から保険料助成がある唯一の政策年金。確定拠出型年金で、65歳から終身受け取ることができる終身年金。保険料はいつでも変更可能。また、納めた保険料は、全額その年の社会保険料控除の対象となる(804,000円が限度)。

# 労働基準法の適用除外

# 労働基準法の適用除外①

## ● 労働基準法第41条

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。

- 一 別表第1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
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

### <別表第1第六号・第七号>

六 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

七 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

# 労働基準法の適用除外②

- **農業では適用しない労働基準法の規定**

労働時間(労基法32～33、36～38の4[ただし37④を除く]、40、60、66)、休憩(労基法34、40、67)及び休日(労基法35～37、60)に関する規定

## ＜労働時間＞

休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、1週間の各日については、休憩時間を除き8時間を超えて、労働させてはならない。

## ＜休憩＞

休憩は、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、労働時間が8時間を超える場合は少なくとも1時間を、労働時間の途中に与えなければならない。

## ＜休日＞

休日は、毎週少なくとも1回付与することを原則とする。例外として4週間を通じて4日以上付与することも可能である。



# 労働基準法の適用除外③

- **労働時間の適用除外**

農業に従事する労働者には、「この時間を超えて労働させてはならない」という法定労働時間(原則「1週40時間、1日8時間」)が定められていない。

したがって、**農業に従事する労働者には、法定労働時間の適用がないので労働基準法でいう「時間外労働」もない。**

- **休憩の適用除外**

農業に従事する労働者には、労働基準法で規定する休憩時間の適用はない。

- **休日の適用除外**

「労働者に対して毎週少なくとも1回の休日を与えなくてはならない」という**労働基準法の「週休制」の原則は農業にはない。**

# 労働基準法の適用除外④

- **年少者及び妊産婦の特例の適用除外**

年少者(未成年者のうち、満18歳未満の者)と妊産婦には、時間外労働、休日労働及び深夜労働をさせてはならない等の特例があるが、適用除外である。

(ただし、妊産婦の深夜労働は禁止されている。)

- **割増賃金の適用除外**

農業に従事する労働者には労働基準法でいう時間外労働や休日労働はない。したがって、時間外労働及び休日労働に関する割増賃金の規定の適用もない。

- **ただし、深夜業割増は除く**

農業においても深夜労働の割増賃金は適用除外とされていない。労働基準法上、使用者が、午後10時から午前5時までの間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

# 労働基準法の適用除外⑤

- 適用除外の理由

農業においては、**農閑期に十分休養を取ることができる。休憩を与えなくても農業従事者は何時でも自由に休憩がとれる**等の理由から、1週40時間労働や週1回の休日の原則を厳格な罰則をもって適用することは適当ではないと考えられている。

- 労働者保護に留意が必要

使用者は、「農業は労働者に長時間労働させることが可能」、「休日は少なくてもいい」などと誤った運用をしないよう十分留意しなければならない。

**労働基準法で定める基準は、「労働条件の最低基準」である。農業だからといって最低基準を下回ってよいはずがない。**

農繁期と農閑期がある場合は、季節(月)によって所定労働時間に差を設けることで、労働力の効率的な運用が可能になる。1週40時間を基本に設定すると年間の所定労働時間は、約2,085時間(1年間の週数×40時間)となり、例えば、農繁期は220時間、農閑期は120時間という月の所定労働時間の設定も可能である。

# 労働基準法の適用除外⑥

- **農業法人等が「加工」や「直売」等を取り組む場合の留意点**

事業が、農業であれば、労働基準法上、労働時間関係等が適用除外となるが、生産の他に加工や直売をしているような、複数の業態が混在している場合は、まず「事業の種類」を決定することになる。「事業の種類」の決定は、主たる業態に基づき決定するが、何を「主たる業態」とするかという判断は、**売上高や従事している労働者数等で総合的に判断して決定**する。

- **複数の業態が混在し、従事者や管理等が明確に区分されている場合**

同一場所で複数の業務が混在するが、**従事労働者、労務管理等が明確に区分されている場合は**、生産、加工、販売を各々独立した事業場として取り扱う。

**この場合、生産を行っている事業場には労働基準法の労働時間等の規定は適用されず、加工や直売を行っている事業場には、労働時間等の規定が適用される。**

# 労働基準法の適用除外⑦

## ● 農業と割増賃金

- 農業においては、労働基準法上、時間外労働や休日労働に対する割増賃金の適用除外となっている。
- **ただし、たとえば所定労働時間が1日8時間の事業場で10時間労働した場合、超過分の2時間については、法律上割増賃金を支給する必要はないが、通常の賃金の2時間分の支給は当然必要である。**
- それに加え、最近では、下記の理由等により就業規則に規定したうえで、割増賃金を支給する例は増えている。
  - 地域雇用の受け皿となるべく、他産業と同等の労働条件を確保するため
  - 6次産業化を円滑に推進するうえで、全社一律の労働条件を確保する必要があるため
  - 外国人技能実習生を受け入れる事業場が増えているため(外国人技能実習生に対しては、割増賃金の支給が要件となっているため)

# 社会保険・労働保険と農業

# 社会保険・労働保険と農業①

## ● 農業の社会保険の適用

農業の労働者の社会保険の適用について、

- 個人経営の場合は、**従業員の数にかかわらず、原則として国民健康保険と国民年金が適用される。したがって保険料の事業主負担はなく、全額従業員が個人で負担することとなる。**
- 法人経営の場合は、健康保険と厚生年金は強制適用になる。

	医療保険		公的年金	
	健康保険	国民健康保険	厚生年金	国民年金
個人(※1)	(※2)	原則	(※2)	原則
法人	強制適用		強制適用	

(※1) 農林漁業、サービス業などを除いて、個人経営であっても従業員が常時5人以上いる場合は、健康保険・厚生年金保険は強制適用となる。

(※2) 事業所で使用される者の2分の1以上の同意及び厚生労働大臣の認可があれば健康保険及び厚生年金保険が適用される。

# 社会保険・労働保険と農業②

## ● 農業の労働保険の適用

農業の労働者の労働保険の適用について、

・**個人経営で、労働者が常時5人未満の場合は、「暫定任意適用事業」といい、原則として任意加入となる。**

・**労働者が常時5人以上いる個人事業と(労働者数に関わらず)法人事業は、強制適用である。**

	労災保険	雇用保険
個人(5人未満)	任意適用(※)	任意適用
個人(5人以上)	強制適用	強制適用
法人		

(※)一定の危険又は有害な作業を主として行う事業と事業主が労災保険特別加入制度に加入している事業は強制適用



# 農業者年金

# 農業者年金①

- **農業者年金制度**

農業者年金制度は、農業従事者の公的年金制度として、他の公的年金と同様の「老後生活の安定・福祉の向上」の目的とともに、農業政策上の目的を併せ持つ制度として、昭和46年1月に発足したが、平成13年に賦課方式から積立方式へと抜本的な改正が行われた。現行の農業者年金は、将来受け取る年金額が保険料と運用益で決まる「**確定拠出型**」年金で、**65歳から終身受け取ることができる終身年金**である。

- **農業者年金の加入資格**

年齢要件……60歳未満

国民年金の要件……国民年金の第1号被保険者(保険料納付免除者でないこと)

農業上の要件……年間60日以上農業に従事する者

農業経営者だけでなく、配偶者、後継者などの家族従事者や自分名義の農地を持たない農業者も加入することができる。

# 農業者年金②

- 農業者年金の特徴

- ① 加入と脱退

農業者年金制度は任意加入制度であり、「将来、基礎年金だけでは不安」という農業者が任意に加入する制度で、脱退も自由である。ただし、脱退された場合は、それまでに加入者が払い込んだ保険料と運用益は、加入期間に係わらず、将来、年金として支給され、脱退一時金は支給されない。

- ② 保険料

保険料は、加入者自らが**月額2万円から6万7千円までの間で、千円単位**で自由に選択することができ、また、いつでも見直すことができる。生活のゆとりがないときは少ない保険料を選択し、ゆとりができたときは多い保険料に変更するというように**いつでも変更が可能**である。

- ③ 取扱窓口等

JAが取扱窓口である。また、制度の内容は、市町村農業委員会で指導・助言を行っている。

# 農業者年金③

## ● 農業者年金のメリット

### ① 国から助成がある

農業者年金は、青色申告を行う認定農業者等の担い手に対して、**政策支援として国から保険料助成がある**唯一の政策年金である。

なお、国からの助成による保険料とその運用益は、将来、農業経営から引退(経営継承等)すれば、自分の保険料部分の年金(農業者老齢年金)に上乘せして、「**特例付加年金**」として受けることができる。

### ② 保険料は全額社会保険料控除対象

農業者年金は、**納めた保険料は、全額その年の社会保険料控除として**所得税法上の所得控除を受けすることができる。(804,000円が限度)

### ③ 付加年金が支給される

農業者年金加入者は、毎月付加保険料(毎月400円)を納付することになるので、65歳から老齢基礎年金と共に付加年金(年額「200円×保険料納付済期間の月数」分)が支給される、非常に有利な年金)が支給される。

# 農業における労務管理の課題

# 農業における労務管理の課題①

## ● 労働時間関係の適用除外

### ① 農業が「労働者保護」に欠ける状況になりやすい根拠となっている

「労務管理の基本は、労働時間の管理である」と言われることも多く、労働者を保護する目的で「労働条件の最低基準」を定めた労働基準法の中にあつて労働時間関連事項の定めは最も重要な項目であるといえる。

**農業はこの労働基準法の重要項目が適用除外であるため、労働時間の管理がなおざりになりやすく、結果として、労務管理もなおざりになりやすい。現在、農業も他産業の一般企業並みの労務管理が求められているが、適用除外がそれを難しくしているとも言える。**

### ② 外国人については留意が必要である

現在、外国人技能実習生に対しては、制度上、法定労働時間の適用があり、時間外労働については割増賃金が支払われている。

今後、農業の現場で、今までは制度上存在していなかった「外国人材」の活用が進むことが予想されるが、雇用労働者として取り扱われる場合(特定技能1号の外国人を含む)、労働時間関係が適用除外となり、割増賃金の支払いの法的義務はない。**今後、外国人に対して2種類のルールが併存することになるので留意が必要である。**<sup>22</sup>

# 農業における労務管理の課題②

- 「**暫定任意適用事業**」であっても**労災保険に加入すべきである**  
労災保険制度は、労働基準法の災害補償を裏付けする制度である。  
労働基準法は、従業員が労働災害を被った場合には事業主が補償することを義務づけているが、法律で補償を義務づけても事業主が無資力のため補償されないことも考えられる。そのため、国が労働者に対し、直接災害補償する制度が必要となり誕生したのが労災保険である。  
国は、労働者に対する補償給付を確実に行うために、原則として、労働者を使用する事業は、全て労災保険の「**強制適用事業**」としている。  
しかし、**暫定任意適用事業(農業のうち個人経営で従業員が5人未満、かつ危険・有害作業をともしない事業所)**は、**労災保険が任意加入となっている。**  
**事業所が任意加入による労災保険の適用事業所となっていないときは、その事業所で働く労働者は、労災保険による補償が受けられない。**  
**したがって、万一労働者が業務上の災害で傷病を被ったときは、労働基準法による災害補償により、事業主が補償責任を果たすことになる。**  
これは、**労災保険制度のそもそもの考え方からすると、暫定任意適用事業で働く労働者は、事業主が無資力の場合には、十分な補償が受けられない可能性がある**ということである。

# まとめ

- ◆ **農業は、労働基準法の最重要ポイントである「労働時間関係」が適用除外だが、だからこそ、労働者保護に欠けることのないよう適切な労働時間管理が求められる。**
- ◆ **社会保険・労働保険の適用や農業者年金制度という、農業は一般企業と異なる扱いや制度があるため留意が必要である。**



## 当講義映像、及び資料に関するご注意

- **本画面に記載されている情報の著作権は、農林水産省に帰属します。**
- **当画面における無断複製、転載、転送、販売、出版、配布等は社内用、社外用を問わずいかなる場合においても禁止されており、著作権法等の罰則対象となります。**
- **当画面情報は信頼できる情報や各種データに基づいて作成しておりますが、その正確性について担当講師ならびに農林水産省が保証するものではありません。**
- **担当講師ならびに農林水産省は本情報に基づいて被ったいかなる損失・損害等についても一切の責任を負いません。**