

6次産業化（生産、加工、販売・サービス）が進む農業法人などでは、生産以外に加工、販売、営業、事務、経理など部門の細分化が進んでいます。そこで、生産部門とほかの部門での「労働保険料率」「労基法の適用除外の対象者の範囲」をどう扱うのかという問題が出てきています。特に、労基法の適用除外は、労働時間の制限や時間外割増率など経営体の労務管理を大きく左右する問題です。

いくつかの労働局へ確認しました。

◇A県労働局の基準

○生産と加工・事務などをローテーション等によって行っている場合（事務や加工などに専従していない場合）

☛保険料率：主な業種により一律の保険料率を適用

☛労基法：適用除外の対象者と判断（農業種とみる）

○通年で加工や事務などに専従している場合（生産と大きく異なる部門があり、従事する労働者や労務管理等がそれぞれ明確に区分されていると判断できる場合）

☛保険料率：専従している業種の保険料率が適用（ただし、事務専従者は、生産性が無いため主たる業種に含まれる）

☛労基法：生産部門以外は、労働基準法がすべて適用される（農業種ではない）

◇B県労働局の基準

☛労基法：主たる事業が農業の場合は、一律に適用除外対象者としている

◇備考

☛労務管理については、農業であっても①労働時間の管理②所定労働時間の設定—は行うように指導している（B県労働局）

☛農業で、適用除外者の範囲の認定についての指導をしたことはない

☛他県でもこれらの話は聞いたことはない（ともにA・B県労働局）

◇事例

農業法人Cは、退職した元従業員Dから労働基準監督署を通して、残業代の未払いを請求された。法人Cは生産と合わせ販売も行っており、Dは専ら直売所で勤務していた。

担当した労働基準監督官は、直売所だけで売上げが出ていることなどから、「農業」ではなく「小売業」と判断し、割増率を含めた残業代が請求された。

残業代の支払いには応じることとなったが、割増率部分にかかわる業種判断については、就業実態を見て判断してもらうように監督官に訴えた。

その結果、直売所が農場と同一の場所にあり、かつ指揮命令を含む労務管理が明確に区分されていないこと、農業と直売所の売上額などの総合的な判断に基づき、「農業」であると判断され、割増率の支払は不要となった。

◆事務局便り◆

今号は、今後広がっていくと思われる問題を集めました。ただ、備考にもありますように指導例はまだほとんどなく、多くの労働局では具体的な対応策や線引きを行っていません。都道府県や監督官によって、判断が異なっています。