

### 農業での労使トラブル（未払い残業代の請求）

他産業からの人材の流入が進む中、農業法人等でも労使トラブルが増加傾向にあります。特に、金銭に関わるトラブルが多く聞こえ、平成23年度に農業法人等から受けた相談件数では、給与に関する相談が前年度より倍増しています。

今回紹介する事例は、社労士ネット会員が携ったものです。

小川 賢さん（千葉県）より

#### ◆突然来た残業代請求

昨年のこと、ある農業法人に突然、未払い残業代の請求が来ました。請求してきたのは、9ヶ月前に退職した男性で、労働基準監督署を通しての請求でした。

男性は正社員として1年以上勤務していて、「入社時にもらった就業規則に記載された所定労働時間以上の労働をしていたのだから、その分の残業代を支払ってほしい」という訴えでした。

農業では労働時間が労働基準法によって適用除外となっていて、上限が設けられていません。それでも、所定労働時間の定めは必要であり、所定労働時間を超える労働は残業になります。

#### ◆時間管理をしておらず…

この法人は従業員数が4人で、就業規則の作成義務はないものの、就業規則を作成していました。ただ、それは他社のものをそのまま流用したもので、実情にあっていないものでした。

さらに困ったことに、従業員の労働時間管理をまったく行っておらず、そのため、従業員が自身で手帳につけていた出退勤時間が、労働時間の記録として認定されてしまいました。

こうなると、残業代を支払わない訳にはいきません。労働基準監督署とも相談し、男性に約50万円の支払いを申し出ました。それでも、男性の主張する金額とは隔たりがあり、示談が成立したのはそれから2か月後。何回も交渉を重ねることになりました。

#### ◆残業代請求の増加が心配

このケースはもとをただせば、事業主の雇用に対する意識の希薄さが背景にあります。雇用とは他者との契約であり、就業規則とは経営体での憲法です。他の会社の流用などではいけません。

なお、未払いとなっている賃金請求の時効は2年間となっていて、在職中だけでなく退職後に求められることも多くなっています。労働時間管理が徹底されていない農業では、今後も残業代に関するトラブルが増えることが懸念されます。

#### ◆事務局便り◆

最近、経営者に対して実施したアンケートによると、正社員から寄せられる苦情や不満について、45%が「特に寄せられていない」と回答した一方、20%が「給与額」で文句を言われるという結果が出ました。しかし、本当に怖いのは、直接文句を言わない45%の人たちで、この暗黙の不满を見逃すと経営者にとって大きなリスクを招くことになりそうです。