

相談内容

個人経営の農家でパート勤務をしている農業従事者です。仕事内容は農作物の管理、収穫で、繁忙期には1か月休み無しで働くこともありますが、休日出勤の分の給料が出ません。

お答え

労働者を雇い入れて農業を営む場合は、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になります。ただし、農業は、その性質上天候等の自然条件に左右されることから、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用除外となっています（労働基準法第41条第1号）。では、適用除外となれば労働者に対して休日出勤分の賃金を支払わなくてよいのでしょうか。

労働時間等に関する規定が適用除外であっても、所定労働時間 ※1 を超えて労働させた時間分の通常の賃金を支払う必要があります。

適用除外となっていない業種では、所定労働時間を超えた時間分の「通常の賃金」＋法定労働時間 ※2 を超えた時間分の「割増賃金」を残業代として支払うよう定められていますが、農業は「割増賃金」を支払わなくても法違反にならないということであって、所定労働時間より長く働いた時間分の「通常の賃金」は必要です。

また、農業であっても、午後10時から午前5時までの深夜に労働した場合には、深夜の割増賃金を支払う必要があります。

農業について労働時間等に関する規定が適用除外とされているのは、労働時間が天候や季節などの自然条件に左右されやすいため労働基準法が定める労働時間の規制を当てはめることが難しいからです。生産のほか加工や販売などの、いわゆる「6次産業化」に取り組んでいる場合、事業場の実態によっては労働基準法が全面適用される場合があります。

適用除外だからといって、長時間働かせてもよい、あるいは休憩、休日を設けなくてもよいという意味ではありません。実際に労働した労働時間の管理は行う必要がありますし、労働者の安全や健康に配慮する責任は変わりません。休日に働けば、その労働時間に見合う賃金の支払いも必要になります。

まずは、労働条件通知書や労働契約書を確認の上、事業主に休日出勤分の賃金を要求しましょう。事業主が対応してくれない場合は、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署へご相談ください。

【参考】

※1 所定労働時間とは、「会社が定める」労働時間で、就業規則や労働契約書等に記載のある始業時刻から終業時刻まで（休憩時間を除く）の時間のことです。

※2 法定労働時間とは、労働基準法で定められている労働時間の限度をいい、原則 1日8時間、1週40時間 です。