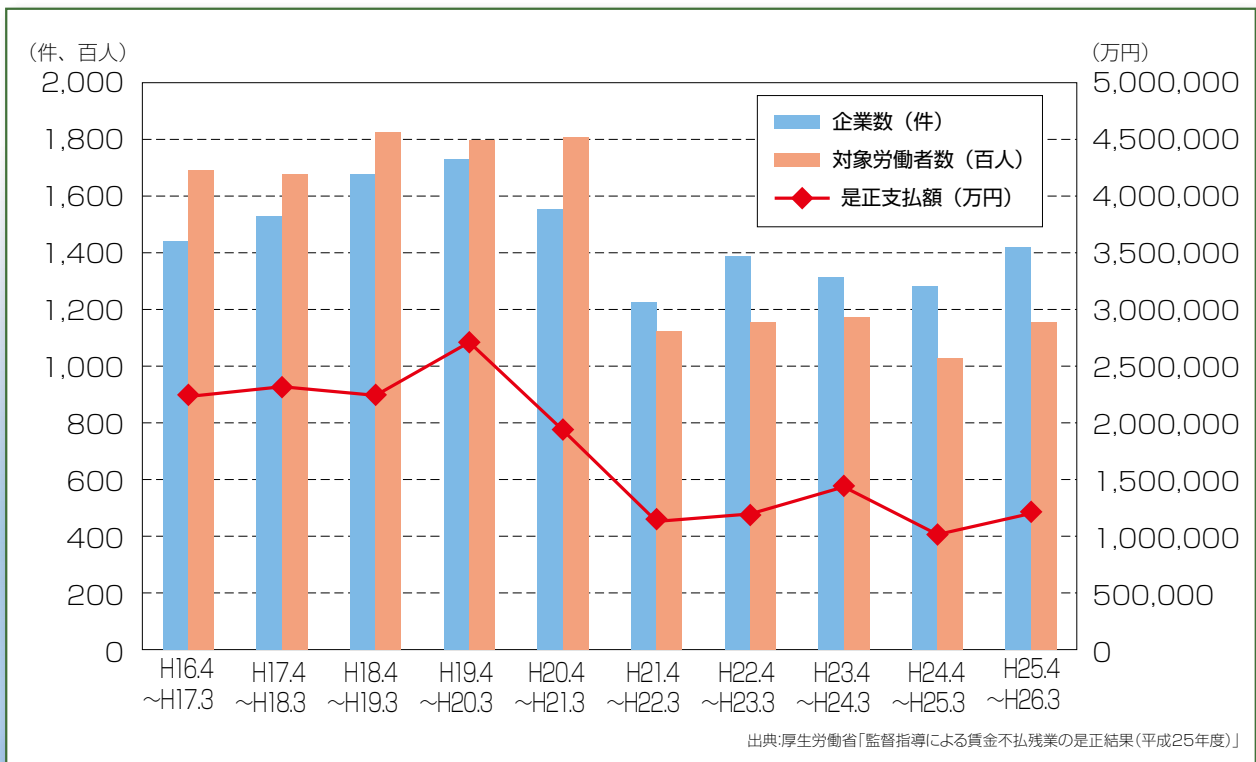


# 月刊 かわらじょん

Vol. 65  
2015年3月号

## 100万円以上の割増賃金の是正支払状況



特集

# 労使間のトラブルを未然に防ぐには②

## 労働時間を把握しよう

サービス残業の横行をはじめ、労働時間に関わるトラブルが社会問題化しています。従業員の労働時間を把握し、管理することは経営者にとって必須です。特に未払い賃金は過去2年間にさかのぼって請求が可能であり、「知らなかった」では済まされません。

今号では、増加する労使トラブルの中でも、労働時間を焦点に経営者としての注意点を特集します。

### 1. どこからどこまでが労働時間か決める

#### (1) 労働時間とは

労働時間にかかわるトラブルは年々増加傾向にあります。労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令の下に置かれている時間」と解されています。また、たとえ使用者の指揮命令下であっても休憩時間のように労働者が自由に利用できる時間は労働時間ではありません。

農業では、従業員の集合場所（例えば事務所）と農作業の現場が物理的に離れている場合があり、この場合どこから（いつから）が労働時間となるか判断に悩むケースも見ら

れます。例えば、朝、事業主と労働者がともに事務所に集合し、ともに事務所を出発し現場に向かうのであれば、この事務所を出発する起点が労働時間の起点と考えられます。圃場の移動時間等の考え方も同様でしょう。

**表1** をご覧下さい。労働時間は、さらにいくつか分類することができます。実作業時間はもろろんのこと、使用者の指揮命令下にあり、労働者の自由にならない「手持時間」や「準備時間」も労働時間と解されています。

なお、「休憩時間」と「自由時間」は拘束時間ですが労働時間ではありません。

表1 拘束時間と労働時間

拘束時間				休憩時間	構内自由時間
労働時間					
労働者が使用者の指揮命令の下に置かれて、労働者の自由にならない時間				労働時間の途中で労働から離れることが保障されている時間	労働時間の前後にある自由に利用できる時間
実作業時間	手持ち時間	準備時間	付帯時間		
使用者の指揮命令下で実際に作業に従事している時間	使用者の指揮命令下において、作業のために待機している時間	使用者の指揮命令下で行われる作業に必要な不可欠な準備時間	使用者の指揮命令下において、労働に必要な不可欠な付帯作業時間		
賃金の支払い義務あり				賃金の支払い義務なし	

#### (2) 労働時間となる付帯時間

ませるので、その時間に対しては賃金の支払義務は生じません。

使用者の指揮の下で作業に入った時間は当然労働時間ですが、その前後の付帯時間、たとえば、作業服に着替えたり、掃除や整理・後片付けなど、作業時間に密接な時間のごときまで労働時間になるのでしょうか。これらの時間は、次の二つの要件が

満たされる場合に労働時間と解されています。

イ その付帯作業が作業や業務にとって必要不可欠である。

ロ その付帯作業が労働者の自由裁量で行われるのではなく、使用者の指揮命令下で拘束され強制的に行われている。

#### (例)

- 法令により保護具の装着等が義務づけられている、作業後の身体の洗浄が義務づけられている場合等、法令上一定の準備、後始末が定められている場合

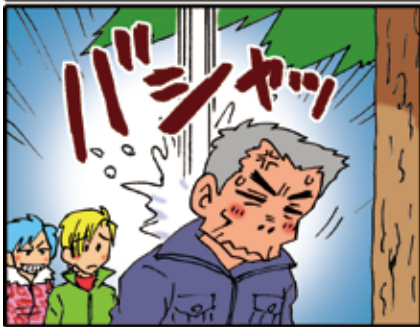
- 点検、格納、清掃等、作業の性質上、一定の準備や後始末を要する場合
- 朝礼や終礼が規定されている等、社内規則等で義務とされている準備や後始末

#### (3) 労働時間の管理方法

① タイムカードによる労働時間管理の取扱い

タイムカードの打刻については、労使がともに誤解や考え違い等することのないよう、その取扱い方法を整理し周知することが重要です。タイムカードによって労働時間の管理を行っている場合は、原則としてタイムカードの打刻時刻が、労働時間の始業・終業時刻と推定されることとなります。すなわち、実際には労働時間の始業・終業時刻とタイム





## 就業規則規定例

## 第〇〇条 (労働時間)

1. 所定労働時間の始業、終業の時刻は以下のとおりとする。  
始業時刻 午前8時00分  
終業時刻 午後5時30分
2. 始業時刻とはタイムカードを押した上で所定の就業場所で業務を開始する時刻をいい、従業員は、タイムカードを押した後、速やかに始業の準備をしなければならない。
3. 終業時刻とは業務の終了した時刻をいい、従業員は業務を終了したら速やかにタイムカードを押さなければならない。

カードの打刻時刻にずれが生じていても、このずれについて労使の間で特に取り決めがない場合は、この打刻時刻によって労働時間が推定されることとなります。

したがって、たとえば「タイムカードの打刻時刻は入・退室時刻であり、必ずしも労働の開始・終了時刻ではない」というのであれば、

・どこからどこまでが労働時間が  
・タイムカードの打刻時刻と労働の

## 開始・終了時刻の関係

を就業規則等で明示しておく必要があります。

## ②自己申告制による場合

労働者の自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行わざるを得ない場合、使用者は、次の措置を講ずる必要があります。

イ 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと

ロ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること

ハ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間の上限を設定するなどの措置をしないこと

ニ 時間外労働時間の削減のための

社内通達や時間外労働手当の定額

払等労働時間に係る事業場の措置

が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていない

かについて確認するとともに、当該要因となっていない場合において

は、改善のための措置をすること

2.賃金を見直す

## (1) 仕事を評価し処遇に反映させる

農業の賃金水準は、他産業の6割

といわれており、低賃金に不満を

もっている労働者が多いのは事実で

すが、賃金に係る労使トラブルは、

「額や昇給の根拠が不明」なことに

よるものが多いのが実態です。した

がって、賃金等の処遇に関しては、

経営者は、従業員に「自分の仕事か

らすればこの処遇で納得できる」と

思わせることが大事でしょう。その

ためには、可能な限り公平な目で従

業員の仕事を観察し、評価すること

## (3) 固定残業手当の活用

農業では正社員に対して時給や日

給で支給しているケースが多く、大

きな特徴となつていますが、月給で

支給している場合でも残業代を支払

わず毎月一定額を支給しているケー

スが多く、「月額賃金を労働時間で

除すると最低賃金を割っている」、「

「残業代が未払いになっている」等の

トラブルの種を抱えていることが多いのが実態です。

給、配置に活かす仕組みを作ることが経営者の重要な仕事です。

## (2) 定期昇給の導入

定期昇給は、従業員の能力や勤務

態度・経営状況などを総合的に判断

し決定します。農業では一般的に「定

期昇給」は難しいと言われています

が、従業員からすると、生計費の増

大にに応じて一定の昇給が行われるこ

とで、将来設計が可能となり、生活の

安定につながります。たとえば少し

つであっても毎年確実に昇給するこ

とに非常に大きな意味があります。

従業員は、毎日の仕事を通して少

しずつ成長しています。入社1年目

には5しかできなかったのに2年目

には本人の努力やコツを飲み込んだ

結果100できるようになっていたり

するでしょう。経営者がこの従業員

の努力や成長に対して、「昇給」と

して従業員に還元することは、従業

員の「やる気」を維持向上させるた

めに必要な要件なのです。

# ニッポンのNEWS

こんなニュースがありました

**NEWS-1**  
**個別相談ブース  
 名古屋市に集結**  
愛知県名古屋市長  
 平成26年11月14日（金）全国農業新聞掲載

天候等の条件に大きく左右される農業では残業も多く、月の労働時間が所定労働時間を大幅に超過することも多いものです。固定残業手当は、これを設定し導入することで実質的に所定労働時間を増やす制度です。基本給の1時間当たり単価を地域別最低賃金以上で設定し、「所定労働時間+固定残業時間」を過去1年間の最も労働時間の長い月をカバーする時間で設定すれば、残業代の未払い等の大きなトラブルは未然に防げるでしょう。

固定残業手当は、いわゆる「ブラック企業」を連想させ、一般的にはイメージもあまりよくないかもしれませんが、農業法人等の就業者に対して行ったアンケート調査を分析しまとめた「農業法人等の雇用の実態と改善の記録」（2012年/全国農業会議所）によると、固定残業手当の導入が正社員の定着にもっとも貢献している要因と判断されました。これは、最低賃金ベースの基本給のみ支給している経営体が多い中、①残業代を支給されているという納得感がある、②固定残業手当が支払われている分賃金が多いこと、などが理由と考えられます。

**NEWS-2**  
**農業の経営継承  
 継承者と移譲者の  
 信頼がカギ**  
平成26年11月21日（金）全国農業新聞掲載

新城設楽地域担い手育成総合支援協議会は1、2の両日、名古屋市のウインクあいちで「おいでん奥三河！ 農林業来てみて夢かなう！ 就農林相談会2014」を開いた。移住して農業や林業に就きたい人、定年を機に帰農を考えている人などが対象で、23人（17組）が訪れた。

今回で8回目となるが、初めての試みとして現地ではなく名古屋市内に市町村、JA、森林組合などの担当者が向うき個別相談ブースを開設した。地域の農林業の特徴や受け入れ条件、必要な技術、心構えなどを熱心に説明した。

同協議会では「熱心な相談者が多く、具体的な相談に進みそうな人もいる。地域の担い手が現れてくれれば」と期待していた。

農業経営継承事業に関する問い合わせが増えている。

その多くは、全国新規就農相談センターのホームページなどで事業を知った就農希望者からのものだ。

新規就農のためには、生産技術や経営ノウハウの習得をはじめ、農地・機械・設備などの取得が必要になる。これらを一括して経営継承できれば、円滑な就農につながる。こうしたメリットが、就農希望者に広く浸透してきたといえる。

一方で、後継者のいない農業者の事業登録も進んでおり、経営移譲希望者の農業経営継承事業に対する期待も大きい。

事業を通じて経営継承が成就するためのポイントは何か。それは、

就農希望者と経営移譲を希望する農業者との信頼関係の構築だ。

経営継承を希望する農業者には、農業経営を確立して維持発展を成し遂げた実績がある。就農希望者は、この点を尊重して、事業で実施する研修などを受けてほしい。

また、就農希望者には、自らが将来夢に描く農業の姿がある。経営移譲する農業者は、それを支援する就農希望者の師であり、最大の相談者であってほしい。

経営継承の実現にむけた事業実施の到達点は、就農希望者と経営移譲農業者の「合意書」の締結だが、その際に、経営資産の譲渡による見解の相違で、継承を断念するケースが少なくない。

さらに、農薬使用などの農法や農産物の販売方針、養子縁組や法人化など継承方法などの見解の相違が、継承事業の中止の理由になっている。

継承事業では、地元の農業委員会やJAなどのコーディネートチームによる相談対応で、これらに対して支援している。

就農希望者と経営移譲農業者は、それぞれの希望と目的を達成するために、まずは双方が相手を尊重して、各種支援を活用しながら継承事業を有効にいかしてほしい。