

「農業支援外国人適正受入サポート事業」情報 No5

農業の労働時間・休憩・休日に関する適用除外（その2）

労働者保護に留意が必要

農業においては、農閑期に十分休養をとることができる。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ます。

特定機関等および農家・農業法人は、「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でしょう。労働基準法で定める基準は、「労働条件の最低基準」です。農業だからといって最低基準を下回ってよいはありません。

割増賃金の適用除外（ただし深夜業割増は除く）

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がないため、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ありません。

ただし、例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ありませんが、通常の賃金（月給であれば基本給を月の所定労働時間で割った1時間当たりの賃金）の2時間分の支給は当然必要です。

なお、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ません。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りません。

労働基準法で定める割増賃金

労働基準法では法定労働時間を定めており、法定労働時間を超えて労働させた場合には、下表で定める割増率以上の割増賃金の支払いを義務づけています。

時間外労働（週40時間超又は1日8時間超）：25%（※）

休日労働（法定休日に勤務した場合）：35%

深夜労働（午後10時～午前5時）：25%（時間外かつ深夜50%、休日かつ深夜60%）

（※）1か月60時間を超えて時間外に労働させた場合には、超えた部分については50%（中小企業については適用猶予中）

なお、次の賃金は、割増賃金の基礎に算入しません。①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

〔発行所：一般社団法人全国農業会議所／執筆：特定社会保険労務士 入来院 重宏〕