



## JGAP 技術レター 2017 年 10 月号

### JGAP 技術レターについて

目的：JGAP 指導員および JGAP 審査員の皆さんが、JGAP の基準の解釈について共通認識を持っていただくため、また基準の最新情報を周知するために発行するものです。

発行：年 4 回程度発行予定です。適した話題がない場合は、発行しないこともあります。

内容：日本 GAP 協会に寄せられた JGAP に関する質問や疑問について、日本 GAP 協会の公式見解をお伝えするものです。今回は昨年発行した JGAP2016 について、日本 GAP 協会にお寄せいただいた質問を Q&A 形式でお伝えします。

### 目次

- Q 1. 農業と労働基準法の関係 p.1
- Q 2. 製造業としての荒茶加工場 p.2
- Q 3. 組合員は労働者か？ p.2
- Q 4. 労働条件通知書について p.3
- Q 5. 労働者名簿について p.3
- Q 6. 賃金支払いについて p.4
- Q 7. 割増賃金の考え方 p.4
- Q 8. 労働時間管理と 36 協定 p.4
- Q 9. 労働安全衛生法の適用について p.4
- Q 10. 指導員資格と必要な研修の関係について p.5

### Q 1. 農業と労働基準法の関係

農業において労働基準法の対象外となる部分を教えてください。

A 1.

労働基準法 第 41 条（労働時間等に関する規定の適用除外）に、「農業、畜産、養蚕又は水産の事業に従事する労働者については、労働時間、休憩、休日に関する規定は除外となる（林業は除外ではない）。」と規定されています。

したがって、農業において 8 時間を超える時間外労働や休日労働に対する割増賃金は適用されません。ただし、深夜労働（夜 10 時から朝 5 時まで）の割増賃金（2 割 5 分増し）、及び年次有給休暇（半年以上勤務が条件）は適用されます。従って、農業においても時間の把握は必要となる場合があります。

## Q 2. 製造業としての荒茶加工場

生葉生産農家ですが、自園自製のため、茶工場を持っています。この部分も農業という認識でよいでしょうか？

A 2.

労働基準法の適用単位は「事業場」であり、主に場所的観念（同一の場所か離れた場所かということ）で判断されます。一定の加工設備を有する場合には同一の経営主体であっても「製造業」として扱われます（労働基準法 解釈総覧より）。

なお、「農業」「製造業」等の産業の分類は総務省の示す「日本標準産業分類」によります。労働災害保険（労災保険）の料率もこの産業分類により異なるので、ご自分の農場がどの産業区分であるかの参考になります。詳しくは、労働基準監督署や社会保険労務士に相談されることをお勧めいたします。

## Q 3. 組合員は労働者か？

当団体は茶協同組合で30名の組合員から構成されています。茶期には組合員が茶工場て荒茶製造要員として交代で作業します。2交代シフトで12時間が基本となっています。組合員には、昼夜問わず時給2500円を支払っています。組合の規約に茶期には荒茶製造要員として出役することが定められています。また、時給単価についてはシフト表と共に明記されて組合員に配布されています。出勤簿もつけており、出役手当として支払台帳も記録しています。ただし、これまで組合員を労働基準法という労働者と認識していなかったため、「労働条件通知書」や「雇用契約書」はありません。

労働者かどうかを判断する考え方として、取組例・備考に「使用者（経営者）と作業者との間に使用従属性があるか、労働の対価として賃金を支払っているかということを中心にポイントとして労働者に相当するかを判断する。」と解説されています。

工場長の指揮命令系統で組合員の生葉を合葉して荒茶を製造している点、組合員も労災保険には入っている点等を勘案すると労働者に相当すると感じていますが、労使関係となった途端に組合の基本理念である「相互扶助」の精神が崩れそうな気がします。JGAP2016の管理点12.1において、組合員を労働者として扱わなければいけないのでしょうか？

A 3

このようなケースは労働者として取り扱う必要があります。労働者であるからこそ労災保険に加入できることとなります。労災保険の掛金は賃金に対して業界ごとに決まっている料率をかけて算出します。従って、この時点で“労働の対価としての賃金”を認識していることとなります。また、合葉して団体として一つの荒茶を製造していますので、どのような荒茶を製造するのは工場長の指揮命令下で行われていることとなります。

実際は茶工場内で取決めをし、出勤簿に基づく給与支払いがされているようですので、「労働基準法」に併せて整備することは困難ではないように思えます。ただし、長時間労働や深夜労働もあるようですので、それを勘案した「労働条件通知書」や「雇用契約書」とし、「36

協定」も締結して労働基準監督署へ提出しなければなりません。また、結果としてそれらがわかる「出勤簿」及び「賃金台帳」を整備する必要があります。法令遵守は、管理点2.2 方針・目的でも要求されており、経営姿勢として基本的な事項となります。

ちなみに、組合役員（経営層）は「賃金」ではなく「報酬」となりますので、労働者として扱う必要はありません。また組合組織であっても、賃金ではなく組合として得た利益を配当する形で組合員にお金が支払われる経営形態もあります。この場合には「賃金」ではなく「配当金」ですので、組合員は労働者には当たらないということになります。

様々な経営形態がありますので、詳しくは、労働基準監督署や社会保険労務士に相談されることをお勧めいたします。

なお、本件については今後改めて組合員を労働者として認識し、給与体系（基本給・割増賃金・各種手当等）や給与管理ソフト等の管理体制を再整備するのに時間を要する団体もあると思われます。その場合、これまで特に労使間で本件に関連して問題となっていなかった団体においても、少なくとも今後どのように改善するか計画を審査の際に示せるようにしておいて下さい。ただし、次回の審査においては実際の運用状況が審査されます。

#### **Q 4. 労働条件通知書について**

生葉の生産は年に3～4回ほどあり、茶工場の製造要員は組合員を中心にその時期のみほぼ同じメンバーで短期雇用しています。本来であれば、その都度期間を区切って「労働条件通知書」を発行すべきなのですが、年に1回まとめて生葉の時期のみ就労する「労働条件通知書」を作成してよいでしょうか。

A 4.

労働条件通知書をまとめて記載することは可能です。ただし、契約期間を明確に区切る必要があります。雇用期間は一定条件を超えると、雇用保険や社会保険（厚生年金・健康保険）に加入義務が生じますので注意が必要です。また、農業の場合には気象状況等により事前に通知した雇用期間と実際の雇用期間に差が生じることが多々ありますので、労使間のトラブルを防止するためにも、通知書に「気象状況等により契約期間が変動することがあり得る」と付記しておくことをお勧めします。

#### **Q 5. 労働者名簿について**

同じ労働者で短期雇用を繰り返すことが多いのですが、「労働者名簿」は毎回作成しなければいけないのでしょうか？

A 5.

必ずしも雇用の都度作成する必要はありません。同じ名簿の用紙で、入職、退職の履歴さえ明確に記載されていれば大丈夫です。ちなみに、「労働者名簿」は労働者が退職されても3年間は保管しておく義務が労働基準法により規定されていますので、注意が必要です。

#### Q 6. 賃金支払いについて

残業かつ深夜の時間帯に支払う時間単価を明確に示すことができれば、通常の時間常勤務時にその同額を別の手当として支給することは可能でしょうか。

時間外＋深夜の支給単価

時間給 @1000 時間外@250 深夜@250 時間単価 1500 円の支給

平日の通常勤務時間単価

時間給 @1000 昼間勤務手当@500 時間単価 1500 円の支給

日中は自身の茶園管理などの作業を行うので、人手を集めることが難しいための手当

また、基本給を昼間と夜間で異なる設定とすることはできますか？

昼間の時間給 @1500 夜間の時間給 @1000

A 6.

いずれも可能です。賃金の中身の構成が明確になっていることが重要です。昼の方が労働者を集めにくいのであれば、夜より基本給が高いという理屈は成立します。ただし、同一労働同一賃金の観点からの考察も必要となるため、詳しくは労働基準監督署や社会保険労務士にご相談ください。

#### Q 7. 割増賃金の考え方

労働者として昼間は茶園で作業を 6 時間行い、夕方から茶工場に出向いて 8 時間加工に従事した場合、割増賃金はどこから必要ですか？

A 7.

労働基準法 第 38 条に「労働時間は事業所を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」とあり、この場合は茶工場での作業の後半 6 時間分が時間外労働となります。

#### Q 8. 労働時間管理と 36 協定

生葉加工の時期にのみ、知人が手伝ってくれて、夜中まで機械作業をすることがありますが、常時雇用しているわけではありません。このような場合にも 36 協定は必要ですか？

A 8.

給与（賃金）でないなら労働者でないため 36 協定は不要です。労働者でないため労災への加入は不要ですが、仮に怪我をしたら道義的に補償が必要になることを認識すべきでしょう。口約束だけでは問題となる可能性があるため、文書化した契約とし、労働者として扱うことが望ましいと思われます。

#### Q 9. 労働安全衛生法の適用について

家族経営（同居の親族のみで農作業を実施している）の茶農家です。倉庫で肥料を取り扱う際

にフォークリフト（荷重1 t以上）を使用しています。この場合、JGAPの管理点11.8に従って労働安全の技能講習や特別教育を受けなければいけないのでしょうか？

A 9.

この技能講習は労働安全衛生法からの法的要求となりますが、労働安全衛生法は労働基準法という「労働者」を有する事業所に対して適用されます。家族労働の場合には「労働者」が存在しませんので技能講習や特別教育は適用外となります。したがって技能講習等を受けていなくとも管理点11.8の不適合となることはありません。ただし、積極的に受講して労働安全の意識を向上させることは望ましいことであると言えます。

なお、労働安全衛生法で定められている技能講習にはフォークリフト以外にも、シヨベルローダー等運転技能講習、玉掛け技能講習、ボイラー取扱技能講習、乾燥設備作業主任者技能講習等があります。刈払機については技能講習や特別教育までは規定されていませんが、厚生労働省から事前に安全衛生教育を実施することを勧奨する通達がでています。

(<https://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-41/hor1-41-24-1-0.htm>)

#### Q 1 0. 指導員資格と必要な研修の関係について

ASIAGAP指導員になるためにはどの研修を受ける必要がありますか。また、ASIAGAPの内部監査員になるために必要な研修は何でしょうか。

A 1 0.

JGAP、ASIAGAP Ver.1, Ver.2での指導員、内部監査員それぞれに必要な研修は下記のとおりです。

取得したい 認証	分類	日本GAP協会公認の研修		
		JGAP指導員 基礎研修	GAPの産地リーダー 養成研修	ASIAGAP 差分研修
		JGAP 2016 ASIAGAP Ver.1	JGAP 2016 ASIAGAP Ver.1 ASIAGAP Ver.2	ASIAGAP Ver.2
JGAP	JGAP指導員	○		
	JGAP内部監査員	○(推奨)	○(推奨)	
ASIAGAP Ver.1	JGAP or ASIAGAP指導員	○		任意
	JGAP or ASIAGAP内部監査員	○(推奨)	○(推奨)	任意
ASIAGAP Ver.2	ASIAGAP指導員	○		○
	ASIAGAP内部監査員	○(推奨)	○(推奨)	○(推奨)

注：(推奨)について、この研修を受講していない場合、外部審査においてこの研修と同等の要件を満たしているかが確認されます。

以上