農業法人が加工・販売に取り組む場合の労務管理のポイント



農林水産省　　厚生労働省

目　　次

はじめに　　・・・・・・・・・・・・・・・・　1

農業に対する労働基準法の適用について・・　2

就業規則の作成（変更）・届出　　・・・・　4

よくある質問　　・・・・・・・・・・・・・　6

参考　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　7

お問い合わせ先　　・・・・・・・・・・・・　１１

はじめに

労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を営むために必要な最低限の労働条件の基準が定められたものです。このため、使用者（事業主）と労働者の双方が合意したとしても、労働基準法で定められた基準を下回る労働契約を結ぶことはできません。

また、労働基準法は原則として全ての業種に適用されるものですが、農業は、天候等の自然条件に左右されやすいことを理由に、労働時間等の一部の規定の適用が除外されています。

近年、農業生産部門に加えて、加工、販売等の経営の多角化を図り、販路の開拓や付加価値の向上など農業の６次産業化に取り組む法人が増加しており、事業場の実態によっては、労働基準法の労働時間等の規定が適用される場合があります。

夢を持って農業法人で働く優秀な人材を確保していくためには、他産業の労働者と遜色のない労働条件を確保していくことが重要であり、労働基準法についても確実に遵守するよう体制を整えていく必要があります。

本パンフレットは、事業場が労働基準法に則って、適正な就業のルールを定める際の一助として取りまとめたものです。

農業が魅力ある産業として発展していくために、改めて、労働条件の点検及び必要な改善をお願いします。

農業に対する労働基準法の適用について

原　則

★　農業には、労働基準法のうち労働時間等の規定は適用となりません。

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。

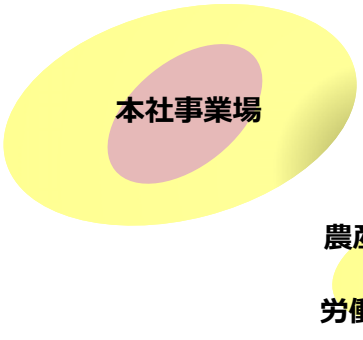
ただし、農業は、その性質上天候等の自然条件に左右されることから、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用除外となっています（労働基準法第41条第１号）。なお、それ以外の規定については、適用除外とされていません。

注　意

★　労働基準法の適用単位は、事業場であり、事業の業種も、事業場ごとに判断されます。

労働基準法の適用単位は事業場であり、主に場所的観念で判断されます。同一の経営主体であっても、農産物の販売を行っている事業場については商業として、農産物の加工等の業務を行う事業場については製造業として、それぞれ、労働時間等の規定を含めて、労働基準法が全面的に適用されます。

【事業場を場所的観念で判断することに関する例外（その１）】
場所的に独立しているが、労働者が少なく、組織的に独立性があるとは言い難い場合



例えば、農産物の販売を行っている農産物直売所が、場所的に本社から独立していても、労働者が少なく、組織的に直近の上位組織に対し、独立性があるとは言い難いような場合、加工等の業務を行う本社事業場に包括して全体を一の事業場として取り扱う。この場合、農産物直売所も製造業として労働時間等の規定が適用される。

【事業場を場所的観念で判断することに関する例外（その２）】
同一場所で複数の業務が混在するが、従事労働者、労務管理等が明確に区分されている場合



従事労働者、労務管理等が明確に区分され、活動組織上独立したものと認められる場合には、生産、加工、販売を各々独立した事業場として取り扱う。生産を行っている事業場には労働時間等の規定は適用されず、加工、販売を行っている事業場には、労働時間等の規定は適用される。

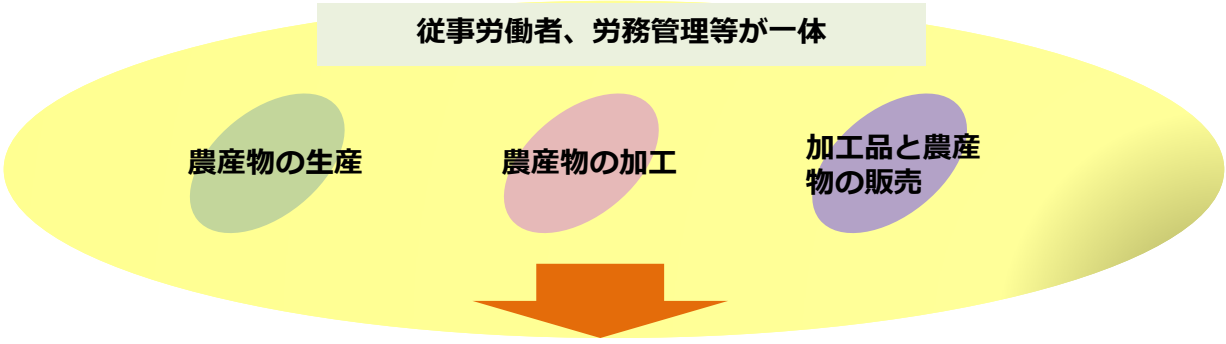
要点検

★　事業場の業種については、主たる業務で判断されます。

　事業場の業種については、そこで行われている主たる業務が何かにより、判断されます。

　例えば、農業生産、加工、販売を行う農業法人の事業場の主たる業務が食料品製造業と判断された場合、農業生産に従事している労働者にも労働時間等の規定が適用されます。

同一場所で複数の業務が混在する場合



労働者数、売上高等で主たる業務を判断し、生産、加工、販売の全てを一括して一の事業場として取り扱う。主たる業務が農産物の生産であれば、労働時間等の規定は適用されないが、主たる業務が加工、販売等であれば、労働時間等の規定は適用される。

※　各事業場が労働基準法上のどの業種に当たるかは、実態に応じて判断されます。

就業規則の作成（変更）・届出

就業規則作成（変更）の流れ

常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、労働基準法第89条により、就業規則を作成し、労働基準監督署長へ届け出る必要があります。
労働基準法上の業種が何にあたるかは、前ページまでに記した考え方に従って、判断する必要がありますが、事業場の実際の業種が農業以外であった場合、労働条件の見直しが必要となる場合があります。ここでは、就業規則を変更（始業・終業の時刻、休憩時間、休日、交替就業に関する事項を労働基準法の労働条件の基準を満たすよう見直し）する方法を説明します。
※常時使用する労働者数が10人未満の事業場には就業規則の作成・届出義務はありません。

使用者
就業規則の始業・終業時刻、休憩時間、休日、交替就業に関する事項を作成（変更）

→

労働者
内容の確認及び意見書の作成
※労働者の過半数代表者
又は（過半数）労働組合

→

使用者
所轄の労働基準監督署長へ届出（就業規則変更届及び意見書）

就業規則の規定を変更する際の注意点

★　始業・終業時間、休憩時間

農業

業種が農業であっても、就業規則には始業・終業の時刻、休憩時間について定める必要があります。

農業以外の業種

労働基準法上、農業以外の業種に該当する場合には、始業・終業の時刻を定めるときに、１週40時間かつ１日8時間（休憩時間を除く）を超えないように定める必要があります。
休憩時間については、労働時間が１日6時間を超え８時間以下の場合には、少なくとも45分、労働時間が１日8時間を超える場合は少なくとも１時間の休憩時間を、労働時間の途中に与える必要があります。

★　休　日

農業

業種が農業であっても、就業規則には休日について定める必要があります。農業では、例えば、農閑期に集中的に休日を与えるということも可能です。

農業以外の業種

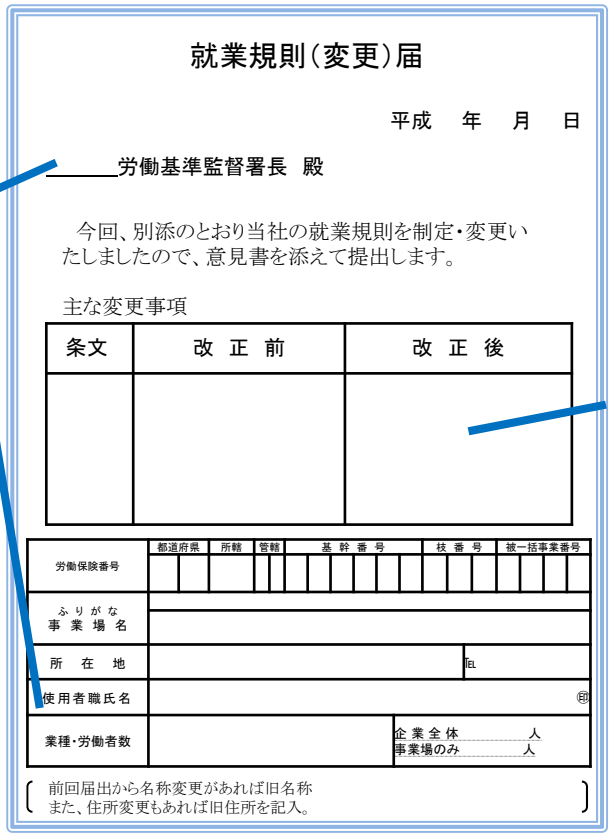
労働基準法上、農業以外の業種に該当する場合には、休日は、毎週少なくとも１回与える必要があります。
例外として、4週間を通じて4日以上与える方法も可能です。

様式例

就業規則変更届

所轄の労働基準監督署長に提出

業種、労働者数の記載。
※業種は労働基準法に基づき該当する業種を記載。
※常時使用する労働者数が10人未満の事業場には作成・届出義務はありません。



就業規則（変更）届

平成　年　月　日

＿＿＿労働基準監督署長　殿

今回、別添のとおり当社の就業規則を制定・変更いたしましたので、意見書を添えて提出します。

主な変更事項

条文	改　正　前	改　正　後

労働保険番号	都道府県	所轄	管轄	基幹番号	枝番号	被一括事業番号
ふりがな 事業場名						
所在地					TEL	
使用者職氏名						㊞
業種・労働者数					企業全体　人 事業場のみ　人	

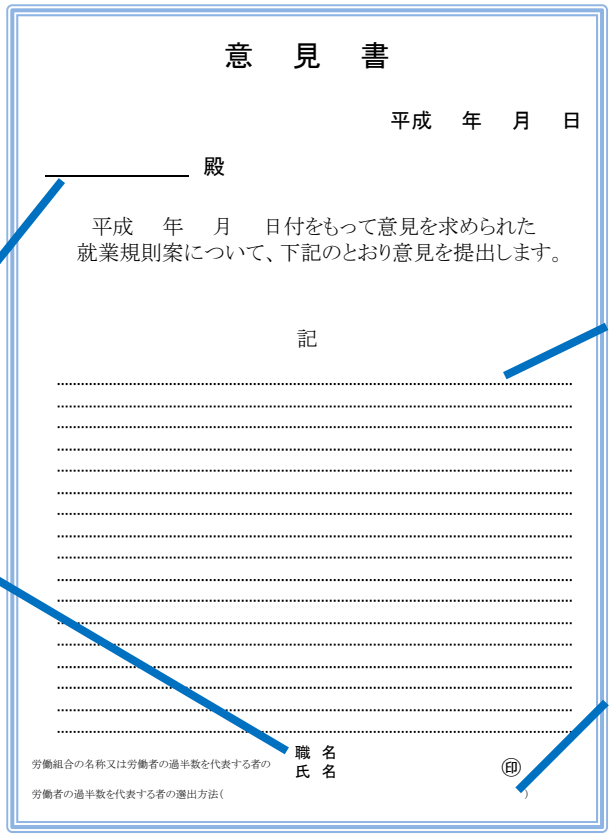
（前回届出から名称変更があれば旧名称
また、住所変更もあれば旧住所を記入。）

変更した就業規則の条文について、改正前と改正後の内容を記載
（別に変更後の就業規則を添付することでも可）

意見書

法人の代表者等（使用者）あてに意見を提出

労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の署名又は記名、押印



意　見　書

平成　年　月　日

＿＿＿＿＿＿　殿

平成　年　月　日付をもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名
氏名　㊞
労働者の過半数を代表する者の選出方法（　）

変更した就業規則についての意見を記載

労働者の過半数を代表する者の選出方法を記載

よくある質問

（問）一部の労働者が農業生産と加工・販売それぞれの部門をかけ持ちして働いています。労働基準法の労働時間規制の適用について、どのように判断すればよいですか。

（答）一つの事業場に複数の部門があったとしても、主たる業務がどのようなものかによって、事業場としての業種が決まります。その事業場の主たる業務が農業であれば、そこで働く労働者に労働時間規制は適用されませんが、それ以外であれば、労働時間規制が適用されます。

（問）農業生産部門とその他（加工や販売）の部門は、それぞれ別事業場となっているのですが、１日の中で農業生産の事業場とその他の事業場を、時間を区切って双方で勤務をする労働者がいる場合の労働時間の管理について、注意すべき点は何ですか。

（答）異なる事業場であっても、労働者の労働時間は通算されます。例えば、農業生産を行っている事業場で３時間、加工工場の事業場で５時間働くことが決められている場合であって、加工工場の事業場が、５時間に加えて、更に２時間延長して働かせる場合、労働時間は通算されて１０時間となり、労働基準法の法定労働時間を超えることとなりますので、３６協定（時間外・休日労働に関する協定）の締結・届出や、割増賃金の支払いが必要になります。

また、長時間労働にならないように、労働者の総労働時間をしっかりと管理してください。

（問）一つの事業場が複数の部門を持ち、労働者は農業生産部門とそれ以外の部門の双方で労働をしています。農業生産部門とそれ以外の部門での労働条件が異なっているので、それぞれの労働条件を明確にするため、２種類の就業規則を作成することに問題はありますか。

（答）労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用する事業場においては、就業規則を作成し、労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。一つの事業場の中でも、部門ごと、職種ごとに就業規則を分けて定めておくことは、全ての労働者の労働条件を明確にする観点から、望ましいことです。

参　　考

参考条文

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

第一章　総則

（労働条件の原則）

第一条　労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

２　この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

（定義）

第九条　この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

第二章　労働契約

（この法律違反の契約）

第十三条　この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

（労働条件の明示）

第十五条　使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

２・３　〔略〕

第四章　労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

（労働時間）

第三十二条　使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2　使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（休憩）

第三十四条　使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

2　前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

3　使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

（休日）

第三十五条　使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

2　前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条　使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2～4　〔略〕

（時間計算）
第三十八条　労働時間は、事業場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。
２　〔略〕

（労働時間等に関する規定の適用除外）
第四十一条　この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。
一　別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
二・三　〔略〕

別表第一（第三十三条、第四十条、第四十一条、第五十六条、第六十一条関係）
一～五　〔略〕
六　土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
七　動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
八～十五　〔略〕

第九章　就業規則

（作成及び届出の義務）
第八十九条　常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。
一　始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
二～十　〔略〕

（作成の手続）
第九十条　使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。
２　使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

事業場の考え方に関する解釈例規
（昭和六十三年三月十四日基発第一五〇号）（抄）

【運用の基本方針】

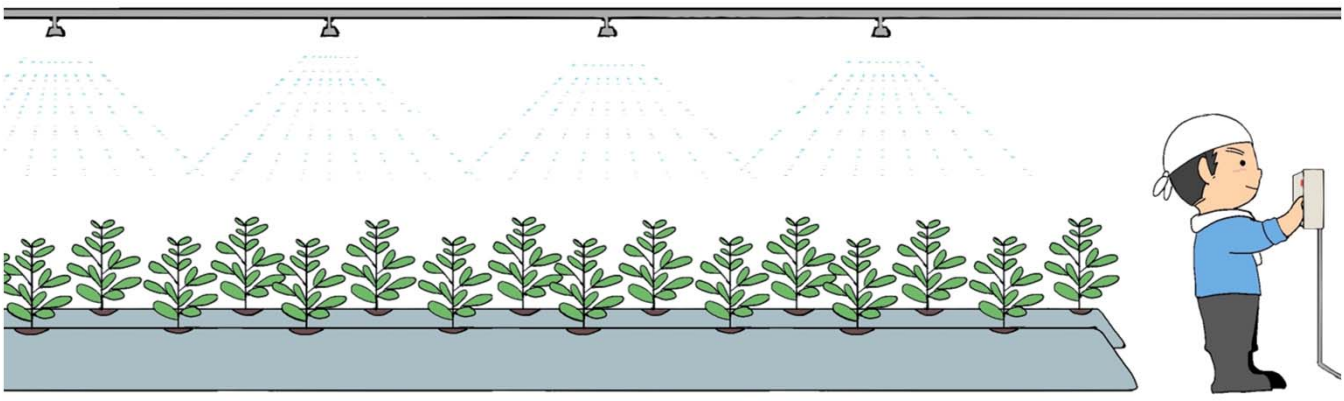
1　個々の事業に対して労働基準法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を定めること。

2　事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではないこと。

3　①　従って一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすること。

②　しかし、同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とすること。例えば工場内の診療所、食堂等の如きはこれに該当すること。なお、個々の労働者の業務による分割は認めないこと。

③　また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこと。例えば、新聞社の通信部の如きはこれに該当すること。



お問い合わせ先

パンフレットの内容については各地方農政局等へお問い合わせください。

地方農政局等

東北農政局	担い手育成課	仙台市青葉区本町3-3-1仙台合同庁舎	（直）022-722-7337
	経営支援課		（直）022-221-6217
関東農政局	担い手育成課	さいたま市中央区新都心2-1さいたま新都心合同庁舎2号館	（直）048-740-0386
	経営支援課		（直）048-740-0393
北陸農政局	担い手育成課	金沢市広坂2-2-60金沢広坂合同庁舎	（直）076-232-4318
	経営支援課		（直）076-232-4238
東海農政局	担い手育成課	名古屋市中区三の丸1-2-2	（直）052-715-5191
	経営支援課		（直）052-223-4620
近畿農政局	担い手育成課	京都市上京区西洞院通下長者町下ル丁子風呂町京都農林水産総合庁舎	（直）075-414-9017
	経営支援課		（直）075-414-9055
中国四国農政局	担い手育成課	岡山市北区下石井1-4-1岡山第2合同庁舎	（直）086-224-9414
	経営支援課		（直）086-224-8842
九州農政局	担い手育成課	熊本市西区春日2-10-1熊本地方合同庁舎	（直）096-211-9269
	経営支援課		（直）096-211-9594
沖縄総合事務局	経営課	那覇市おもろまち２丁目１番１号 那覇第２地方合同庁舎２号館	（直）098-866-1628

本　省

農林水産本省	経営局	経営政策課	千代田区霞が関1-2-1	（直）03-6744-0577
		就農・女性課		（直）03-6744-2162

労働基準法についてのご質問は、都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

各都道府県労働局

北海道労働局	札幌市北区北８条西２丁目１番１号札幌第１合同庁舎	（代）011-709-2311
青森労働局	青森市新町２－４－２５　青森合同庁舎	（直）017-734-4112
岩手労働局	盛岡市盛岡駅西通１丁目９番１５号　盛岡第２合同庁舎５階	（直）019-604-3006
宮城労働局	仙台市宮城野区鉄砲町１番地　仙台第４合同庁舎	（直）022-299-8838
秋田労働局	秋田市山王７丁目１番３号　秋田合同庁舎	（直）018-862-6682
山形労働局	山形市香澄町３丁目２番１号　山交ビル３階	（直）023-624-8222
福島労働局	福島市霞町１－４６　福島合同庁舎５階	（直）024-536-4602
茨城労働局	水戸市宮町１丁目８番３１号　茨城労働総合庁舎	（直）029-224-6214
栃木労働局	宇都宮市明保野町１番４号　宇都宮第２地方合同庁舎	（直）028-634-9115
群馬労働局	前橋市大渡町１丁目１０番７号　群馬県公社総合ビル８・９階	（直）027-210-5003
埼玉労働局	さいたま市中央区新都心１１番地２　ランド・アクシス・タワー14・15・16階	（直）048-600-6204
千葉労働局	千葉市中央区中央４丁目１１番１号　千葉第２地方合同庁舎	（直）043-221-2304
東京労働局	千代田区九段南１丁目２番１号　九段第３合同庁舎１２階～１４階	（直）03-3512-1612
神奈川労働局（本庁舎）	横浜市中区北仲通５丁目５７番地　横浜第２合同庁舎	（直）045-211-7351
新潟労働局	新潟市中央区美咲町１丁目２番１号　新潟美咲合同庁舎２号館	（直）025-288-3503
富山労働局	富山市神通本町１丁目５番５号　富山労働総合庁舎	（直）076-432-2730
石川労働局	金沢市西念３丁目４番１号　金沢駅西合同庁舎５階・６階	（直）076-265-4423
福井労働局	福井市春山１丁目１番５４号　福井春山合同庁舎9階・14階	（直）0776-22-2652
山梨労働局	甲府市丸の内１丁目１番１１号	（直）055-225-2853
長野労働局	長野市中御所１－２２－１	（直）026-223-0553
岐阜労働局（金竜町庁舎）	岐阜市金竜町５丁目１３番地　岐阜合同庁舎３階・4階	（直）058-245-8102
静岡労働局	静岡市葵区追手町９番５０号　静岡地方合同庁舎３階・５階	（直）054-254-6352
愛知労働局（本庁舎）	名古屋市中区三の丸２丁目５番１号　名古屋合同庁舎第２号館２階	（直）052-972-0253
三重労働局	津市島崎町３２７番２　津第二地方合同庁舎	（直）059-226-2106
滋賀労働局（御幸庁舎）	大津市御幸町６番６号	（直）077-522-6649
京都労働局	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町４５１	（代）075-241-3211
大阪労働局（第１庁舎）	大阪市中央区大手前４丁目１番６７号　大阪合同庁舎第２号館８階・９階	（直）06-6949-6490
兵庫労働局	神戸市中央区東川崎町１丁目１番３号　神戸クリスタルタワー14～16階	（直）078-367-9151
奈良労働局	奈良市法蓮町３８７　奈良第３地方合同庁舎	（直）0742-32-0204
和歌山労働局	和歌山市黒田二丁目３番３号　和歌山労働総合庁舎	（直）073-488-1150
鳥取労働局	鳥取市富安２丁目８９－９	（直）0857-29-1703
島根労働局	松江市向島町１３４番１０　松江地方合同庁舎５階	（直）0852-31-1156
岡山労働局	岡山市北区下石井１丁目４番１号　岡山第２合同庁舎	（直）086-225-2015
広島労働局	広島市中区上八丁堀６番３０号　広島合同庁舎第２号館	（直）082-221-9242
山口労働局	山口市中河原町６番１６号　山口地方合同庁舎２号館	（直）083-995-0370
徳島労働局	徳島市徳島町城内６番地６　徳島地方合同庁舎	（直）088-652-9163
香川労働局	高松市サンポート３番３３号　高松サンポート合同庁舎３階	（直）087-811-8918
愛媛労働局	松山市若草町４番地３　松山若草合同庁舎５階・６階	（直）089-935-5203
高知労働局	高知市南金田１番３９号	（直）088-885-6022
福岡労働局	福岡市博多区博多駅東２丁目１１番１号　福岡合同庁舎　新館４階～６階	（直）092-411-4862
佐賀労働局	佐賀市駅前中央３丁目３番２０号　佐賀第２合同庁舎	（直）0952-32-7169
長崎労働局	長崎市万才町７－１　住友生命長崎ビル３・４・６階	（直）095-801-0030
熊本労働局	熊本市西区春日２－１０－１　熊本地方合同庁舎９階	（直）096-355-3181
大分労働局	大分市東春日町１７番２０号　大分第２ソフィアプラザビル3階・4階・6階	（直）097-536-3212
宮崎労働局	宮崎市橘通東３丁目１番２２号　宮崎合同庁舎	（直）0985-38-8834
鹿児島労働局（山下町庁舎）	鹿児島市山下町１３番２１号　鹿児島合同庁舎２階	（直）099-223-8277
沖縄労働局	那覇市おもろまち２丁目１番１号　那覇第２地方合同庁舎１号館　３階	（直）098-868-4303