

1 歩合給対象者の年休取得時の賃金

2 農業従事労働者への労働関係法の適用

問1 当社では、年次有給休暇取得時に通常の賃金を支払っており、基本給に資格給、技能給等の手当を含めて算定していますが、営業職に販売実績に応じて支給している歩合給については、休暇日には営業をしていないので算入していませんが、問題がありますか。

答1 労働基準法（以下「法」と略します）39条7項では、年次有給休暇（以下「年休」と略します）を取得した際の賃金について、①平均賃金、②通常の賃金、③健康保険法による標準報酬日額のいずれかによる支払いを義務付けています。ここで、通常の賃金を支払う場合の算定については、労働基準法施行規

則25条1項に規定され、6号では、「出来高払制等で定められた賃金については、その賃金算定期間において出来高払制等によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における1日平均所定労働時間数を乗じた金額」とされています。

例えば、年休を取得した労働者が、その賃金算定期間中に時間外・休日労働を含めて200時間働き、歩合給額が6万円の場合には、1時間当たり3000円（6万円÷200時間）の歩合給を得ることになりますので、その期間を平均した1日の所定労働時間が8時間であれば、2400円が

その労働者の年休1日に對して支払うべき歩合給部分の賃金額になります。そして、同条1項7号の規定により、基本給、各種手当、歩合給等を同項1号から6号に定める方法により算定した金額の合計額を「通常の賃金」として、労働者に支払わなければならないとされています。

問2 私は、個人で農産物を生産しており、繁忙期には、選別、梱包等の業務を行う労働者を雇う予定ですが、農業従事者にも労働関係法令の適用があるのでしょうか。

答2 法9条により、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用され賃金を支払われる者」は労働者として労働関係法令

の適用があり、労働条件の明示、最低賃金額以上の賃金の支払などが義務付けられています。

しかしながら、法41条1号の規定により、法別表1第6号（農林事業のうち農業）、7号（畜産、養蚕及び水産の事業）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適用されません。これは、雨天等の日には作業が不可能であるなど労働の對象が自然物であり、天然・自然の影響下にあり、何時から何時までという労働時間を定めたり、労働日を設定することが困難であるために、適用が除外されているものです。お尋ねの農産物の生産の事業は、別表1第6号に該当しますが、同一事業場であっても労働の態様を異にする場合には、それぞれ別個の事業として取り扱うこととされ、「農林、水産の事業にあっては、一定の加工設備を有する場所における加工は、

第1号（製造業）とする」と（昭22・9・13発基17号）、「清酒製造業における醸造部門は、作業工程において微生物を培養管理するものであり、蔵人の労働は気温湿度等の自然的条件に左右されるのが常態であり、第7号該当の事業として取扱い、醸造以外の埴詰、包装等の部門は、第1号の事業として取り扱うこと」（昭28・5・4発361号）とされていますので、お尋ねの農作物の選別、梱包の業務に従事する労働者は、法別表1第1号の製造業に従事する者に該当し、労働時間等に関する規定も含め労働関係法令の適用があると思われま

す。なお、常時5人未満の労働者を使用する農業の個人事業については、労働保険は原則として任意加入ですが、労働者の過半数が希望する場合や事業主が特別加入する場合には、強制加入となりますので、ご留意ください。