



# 農業雇用改善 推進事業

もっと、働きやすい農業に。

## ●農業雇用改善推進事業について

本事業は、農業経営者等の方を対象に、行政・組合・農業支援団体等の関係機関と連携し、農業の雇用管理の知識・経験が豊富なアドバイザーが無料で研修会や個別相談を行い、農業における雇用管理改善をサポートします

株式会社パソナ農援隊 本事業は厚生労働省の委託を受け、(株)パソナ農援隊が運営をしております。

## 4 雇用期間中の注意点

### 【1】労災事故防止対策

令和6年の外国人の農業・畜産・水産業の死傷者数は322人（構成比5.1%）、日本人を含めた農業・畜産・水産業の死傷者数は3,192人（構成比は2.3%）となっており外国人の割合は他産業より高いこととなります。技能実習生など年齢が若い労働者の場合、仮に死亡事故等については、労災補償とは別に、それを上回る損害賠償が請求される場合も懸念されます。可能な限り、労災事故防止に向けた体制の整備をしなければなりません。厚生労働省や農林水産省のホームページなどから、外国人母国語のパンフレットや言葉が不要の動画などを教材として利用できます。

	全業種計	農業・畜産水産業・死傷者 (死亡、休業4日以上) 数	構成比
外国人	6,244人	322人	5.1%
全労働者	135,718人	3,192人	2.3%

厚生労働省：漫画でわかる働く人の安全と健康 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_13668.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13668.html)

農林水産省：労働安全衛生に関する教育を実践しよう [https://www.maff.go.jp/j/seisan/sien/sizai/s\\_kikaika/anzen/roudouanzenkyouiku.html](https://www.maff.go.jp/j/seisan/sien/sizai/s_kikaika/anzen/roudouanzenkyouiku.html)

### 【2】日本語等のコミュニケーション

労働災害防止の対策として、安全衛生教育の確実な実施は当たり前として、通常の作業においても、日本人労働者とのコミュニケーションと同様の指示の仕方では充分でなく、経営体全員で外国人のヒアリング能力に対応しなければなりません。様々な教材がありますが、「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン 話し言葉のポイント」（出入国在留管理庁・文化庁）によると、「(1) はじめの心得・内容を整理し、相手に配慮する、(2) 聞き方の心得・相手の話をしっかり聞く、(3) 話の進め方・反応を見る、臨機応変に対応する、(4) 話し方の基本・短くはっきり言い切る、(5) 適切な言い換え・相手が理解できる言葉に言い換える、(6) 言葉以外の工夫・ノンバーバルコミュニケーション」と記載があります。外国人を雇うならば、最初に、一読をお勧めします。

### 【3】雇用の安定 外国人の離職率

特定技能外国人の離職率が発表されました。最初の1年での離職率が高く、その後、2年目から徐々に落ち着いていく傾向がありますが、それでも高い数値です。この値は、転籍が可能となる育成就労外国人の場合の判断基準にもなりえます。近年の日本人の新卒雇用者の離職率も同様の数値ですが、特定技能や技能実習の在留資格では限定された業務にしか働けないため、欠員補充には、日本人と比べ時間がかかると考えられます。なお、同様の技術や経験を持った日本人と同等以上の賃金の支払をしなければならないことは入管法特定技能省令や技能実習法で定まっています。離職の防止のためにも日本人と同様な労働環境を整備しなければなりません。

農業分に限らず、外国人労働者の活用は、すべての産業において、経営上の有効なものとなっていますが、在留資格ごとに様々な点で違いがあり、正しく理解しないまま採用・雇用をすることは、法令違反又は労使トラブルの発生など懸念もあります。必要ならば、外部専門家やサポート機関を利用するなど視野に、適正な労務管理を進めるべきと考えます。

## 農業雇用改善推進事業事務局 (株式会社パソナ農援隊 担当：中島・稲葉)

■東京本社 〒107-0062  
東京都港区南青山三丁目1番30号  
TEL 03-6734-1260  
FAX 03-6734-1269

■メールアドレス [koyou@pasona-noutai.co.jp](mailto:koyou@pasona-noutai.co.jp)

■ホームページ <https://teichaku.mhlw.go.jp>

### ■編集後記

農業雇用便りも第6号が最終号となりました。雇用される方（雇用元、雇用促進支援の方（都道府県、普及員の方）などに分かりやすく解説をしてみました。農業に関わる労働関係の法律も雇用確保、雇用安定の視点から見直しが進んでおりますので、厚生労働省や農林水産省のホームページなどから情報を仕入れ、労働環境の整備にお役立ただければ幸いです。



# 担い手不足と外国人労働者の活用

制度を知り、安心して受け入れるために



地域アドバイザー（北海道ブロック）  
ノボル社会保険労務士・行政書士事務所 代表

大滝 昇 氏

北海道在住の社会保険労務士及び行政書士。大学卒業後、流通業、商工会議所、大手の社会保険労務士事務所、地元自治体で勤務後、開業。農業以外に労務管理が少し難しいと言われている「運送事業」「障害者の就労支援事業」「外国人の雇用：技能実習生等」の分野の業務の問合せが多く、北海道内の全域を中心に仕事をしています。申請取次行政書士、日本政策金融公庫農業経営アドバイザー、GAP（JGAP 畜産、ASIANGAP 青果物）指導員

## 今回のポイント

農業分野では、担い手不足と高齢化が長年にわたる大きな課題となっています。農業就業人口は年々減少し、特に地域農業を支えてきた中小規模の農業経営体においては、「これまで家族や近隣で何とか回してきたが、いよいよ限界を感じている」という声が多く聞かれます。繁忙期に作業が集中する農業の特性上、短期間であっても安定した労働力を確保できるかどうかは、収穫量や品質、ひいては経営の継続に直結します。こうした中、国内人材の確保に向けて、賃金の見直しや労働時間の工夫、休日取得の促進、機械化・省力化への投資など、さまざまな努力が重ねられています。しかし、人口減少が進む地方部では、募集をかけても応募が集まらないケースも多く、従来の方法だけでは人手不足を解消することが難しくなっているのが実情です。

## 1 国際的な人材獲得競争の激化

2018年までは外国人技能実習生中心の構成でしたが、現在は複数の在留資格があります。その理由の背景の一つは国際的な人材獲得競争の激化です。日本と同様に、労働力不足の韓国、台湾もまた、母国以外の人材を求めています。確実に高い報酬があるなど魅力的な働き先を探す外国人は、日本が単に選択先の一つとしか認識されなくなりつつあり、従来の技能実習生及び特定技能1号の就労形態の継続では、農業の場合、現業の優良な若年労働力の確保は難しくなっており、そのような理由もあって、従来のベトナム、インドネシア、中国だけでなく、ラオス、ネパール等が参入し多国籍化に進むと思われます。

## 2 技能実習、特定技能他の在留資格

在留資格ごとの違いがあります。今後、外国人を初めて又は今在籍している外国人と別の在留資格での雇用を検討するさいには、以下の表をご確認することをお勧めします。下記の3種の在留資格では「在留期間」「認められている職種」「認められた労働時間数」及び「雇入れまでのコスト及び雇入れ後の管理コスト」にてその違いを認識しなければなりません。

	技能実習制度（→育成就労※注記あり）	特定技能制度	特定技能制度（派遣）
最初の雇用までの手続機関等	監理団体である協同組合等の組合員になることが前提。応募者とネット等による面接をして実際に入社まで1年近くかかるといわれている。	直接契約と支援機関の2ルートあり。応募者とネット等による面接をして実際に入社まで6か月から1年近くかかるといわれている（国外から来る場合）。	派遣会社と契約、派遣元に人材があれば、即日もありえる。契約内容により繁忙期だけの契約も可能
労働時間等の労務管理等	技能実習法及び労働基準法に則った管理 原則週40時間、超える場合は割増賃金必要	労働基準法に則った管理（日本人と同様の管理） 日本人と同様に、労基法第41条の適用除外：長時間労働も可能	労働基準法及び派遣法に則った管理（日本人と同様の管理） 日本人と同様に、労基法第41条の適用除外：長時間労働も可能

	技能実習制度（→育成就労※注記あり）	特定技能制度	特定技能制度（派遣）
雇入れまでのコスト ※あくまでも目安です。	50万円から70万円 就労ビザ申請費10万円から15万円	国内又は海外からのルート別で様々な金額になる。また、職業紹介による雇用の場合はその費用発生就労ビザ申請費10万円から15万円	個別契約による。
雇入れ後の管理コスト（月額） ※あくまでも目安です。	3万円から5万円 実習生第1号、第2号、第3号別に、異なる場合がある。	3万円から5万円 ただし、技能実習制度のコスト額と比べ安いとされている。	直接労働者に支払う賃金と比べ1.3から1.5倍の派遣料金を派遣元に支払う。
在留期間及び定着について	在留期間は最大5年。 原則、転職・転籍はできないため、雇用の安定は見込める。	・特定技能1号は最大5年 ・特定技能2号になると長期の雇用も可能。 ・転職可能で対策は必要 耕種分野と畜産分野の間の間の転職はできない	派遣契約のため、欠員に代替人材を早期の補充があるとして、安定している。 ・転職可能で対策は必要 耕種分野と畜産分野の間の間の転職はできない
職種	「米作」「肉牛」の作業はできない。	耕種分野4作業（「施設園芸」「畑作・野菜」「果樹」「米作」、畜産分野4作業（「養豚」「養鶏」「酪農」「肉牛」）すべて可能	耕種分野4作業（「施設園芸」「畑作・野菜」「果樹」「米作」、畜産分野4作業（「養豚」「養鶏」「酪農」「肉牛」）すべて可能

※技能実習制度から育成就労制度への移行

2024年の技能実習法の大規模な改正がありました。制度の目的が「国際貢献」から「人材育成」に変わることでより様々な改正が予定されています。雇い主として大きな影響の一つは、日本語・技能試験の合格という条件付きで育成就労外国人にも転籍が可能になったことです。農業分野においては、1年の転籍制限期間が設けられました。その期間中に、本人にとって、当該事業所が魅力的な労働環境（賃金、福利厚生、キャリアアップ等）で長期の雇用の利点を示すことが必要となります。

この3種以外にも次の在留資格で働いている外国人就労者がいます。

- ① 日本人の配偶者等  
日本人と結婚した元技能実習生など。日本人と同様に、自由に仕事を選べます。
- ② 留学  
本在留資格は原則就労禁止です。しかし、就学に支障のない範囲で「資格外活動許可」を条件に例外的に週28時間以内で就労が認められます。
- ③ 技術・人文知識・国際業務  
スマート農業等の普及に伴い、農場内での生産管理においてもシステムエンジニア等の「技術」を必要とする業務が拡大しており、今後、本資格の入管庁の認定も進むと思われます。
- ④ インターンシップ（特定活動9号）  
現地の農業大学等の教育課程として入国し、最大1年、農業経営体において実地教育を受けるという在留資格です。

## 3 採用に際しての注意点

### 【1】採用に際しての注意点

雇う予定の外国人が、その在留資格の記載内容で当事業所にて働けるのかの確認が必要です。特に就農に当たって、監理団体等の支援機関を通さず、直接、外国人と労働契約をする場合は、細心の注意をもって、確認すべきです。なお、偽装カードも安価でかつ巧妙になっているようです。見分け方が入管庁のHPより入手できます。

確認後、特定技能の在留資格などについては、入管庁へ「在留資格変更申請」の手続を速やか進めなければなりません。行政書士等の外部機関への委託も可能です。

法務省「在留カード」及び「特別永住者証明の見方」：<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001578.pdf>

### 【2】ハローワークへの届出

雇用保険の被保険者だけでなく、被保険者資格の対象外である短時間勤務の留学生や個人経営で雇用保険の適用外の事業所で雇用された場合であっても、ハローワークへの『様式第3号「雇入れ・離職に係る外国人雇用状況届」』の提出が必要です。届出を怠った場合は、労働施策推進法（旧雇用対策法）及び技能実習法（技能実習生の場合）の違反となります。なお、雇用開始時だけでなく離職時も届出が必要です。