

農業者のための  
雇用受入れ  
ガイドブック  
《詳しく知りたい方へ》



千葉県マスコットキャラクター  
チーバくん

## CONTENTS

STEP1	どんな条件で働いてもらうか考えよう	…P.2
STEP2	働く人を募集しよう	…P.7
STEP3	働く人を迎える準備をしよう	…P.9
STEP UP! ①	外国人を雇用・受入れするには	…P.11
STEP UP! ②	労働力確保のための支援策	…P.14
STEP UP! ③	雇用の現場を知ろう	…P.15

人手がほしい

どんな人が必要ですか？

- 経営主の右腕となり自ら行動してくれる人
- 単純だが力のいる重労働を担ってくれる人
- 毎日、半日だけ収穫・調整作業をしてくれる人
- 年1回、短期集中で収穫を手伝ってくれる人

そんな人手を得るのに、どのような手段が適当でしょうか？

### 直接雇用する

従業員と直接労働契約を結び、仕事をしてもらう  
〔フルタイム、パート、アルバイトなど〕

### 作業を委託する

事業者の仕事を発注し、請け負ってもらう  
〔シルバー人材センター、作業受託組合など〕

### 人材の派遣を受ける

人材派遣会社と契約を結び、働く人を派遣してもらう

直接雇用して、同じ人に長く働いてほしいなら…

## 雇用されるのは、「人」。雇用には責任が伴います！

- ① 生活の保障 従業員の生活を維持できる賃金を支給しましょう。
- ② 災害の補償 業務中・通勤中の災害は、雇用主に補償義務があります。
- ③ 安全と健康への配慮 災害防止対策・安全教育・定期健康診断を確実に実施します。

経営者は、労働基準法などの法律に従うとともに、雇用環境を整えなければなりません。

## 人を雇う前に考えておきたいこと

### ●はじめから一人前ではありません

未経験者が戦力になるのには、一般的には3年程度かかるといわれています。その間、任せる仕事を選ぶ必要があるうえ、指導する手間や費用がかかります。

### ●一人前に育った従業員は宝！

意欲を持って長く働いてもらうためにも、働きやすい環境を整え、積極的にコミュニケーションを取ることが大切です。慣れてきたら責任ある仕事を任せましょう。

### ●経営計画を見直そう

人を雇うと、収益に関わらず、賃金や保険料など一定の固定費が発生します。また、周年で雇用する場合には、時期に関わらず、安定的に仕事を用意する必要もあります。収支に無理がないか、しっかり確認しましょう。

## STEP 1 どんな条件で働いてもらうか考えよう

収支のバランスをチェックし、また、働く人を募集するためにも、どのような条件で働いてもらうかを、書面にまとめて整理してみましょう。

### 労働条件通知書と雇用契約書

労働基準法では、採用にあたり求職者に労働条件を明示することが定められています。労働条件を記載する書類には、「労働条件通知書」と「雇用契約書」があります。記載する内容はほとんど同じです。



※雇用契約書は、経営者と従業員それぞれが保管しましょう。

厚生労働省HP 労働基準法関係主要様式ダウンロードコーナー  
「労働条件通知書」の様式はこちら⇒



### 労働条件を整理しよう

労働基準法で定められた、明示すべき労働条件は次のとおりです。

#### 必ず記載すること

- 労働契約の期間
- 仕事をする場所、仕事の内容
- 始業・終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、  
交替制勤務のシフト方法 など
- 賃金の額、計算と支払いの方法、締めと支払い時期
- 定年の有無、退職時の手続き、解雇の事由 など

#### 追加で記載が必要なこと

- 契約社員の場合  
期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- パートタイム従業員の場合  
昇給の有無、退職金の有無、賞与の有無、相談窓口



これらをどのような条件にするのか、経営者が自由に決められるわけではありません。どんなことが法律で決められているのでしょうか？

## 雇用条件の最低基準を知ろう

労働基準法や最低賃金法では、人を雇ううえで最低限守らなければならない基準が定められています。

労働条件は、経営者と従業員の合意により決まりますが、この**最低基準を下回るものは無効**です。

		他産業における定め	農業における定め	関係法
労働契約の期間		労働契約に期間を定める場合は、1回の契約期間が原則3年を超えないこと。		
労働時間	労働時間※	1日8時間、週40時間を超えない。	労働時間についての定めなし。	労働基準法
	休憩※	労働時間が6時間超の場合は45分以上、8時間超の場合は1時間以上の休憩を労働時間の途中に与える。	休憩についての定めなし。	
	休日※	週1日以上、または4週間で4日以上の休日を与える。	休日についての定めなし。	
	時間外労働※	法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える労働、法定休日と深夜に行った労働については、割増率を乗じた賃金を支払う。時間外労働は、原則として月45時間・年360時間を上限とする。	深夜労働にかかる割増率(25%)以外の割増率は不要。	
	有給休暇	6ヶ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合、年次有給休暇を与える。また、10日以上の年次有給休暇が与えられる従業員に対しては、年5日、年次有給休暇を確実に取得させる義務がある。		
	妊産婦特例※	妊産婦が請求した場合、法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えての労働、また、時間外労働、休日労働をさせてはならない。	時間外、休日労働をさせられる。深夜労働は不可。	
賃金	賃金の額	都道府県ごとに定められた最低額以上とする。雇用の形態にかかわらず、すべての従業員（正社員、パート、外国人技能実習生など）に適用される。		最低賃金法
	賃金の支払	①通貨で、②直接従業員に、③全額を、④毎月1回以上一定期日に支払う。なお、従業員の同意がある等の要件を満たす場合、口座振替での支払が可能。		労働基準法
解雇		解雇する場合は30日前までに予告する。		

※の6項目は、農業では労働基準法の適用が除外されています。詳しくは次のページへ。

### 労働基準法の適用除外

農業では、次のような理由から、労働時間・休憩時間・休日等について、労働基準法の規定が適用されません。

- ①気候などの自然条件に左右される
- ②事業や働き方の性質から、1日8時間や週休といった規制になじまない
- ③天候不順時や農閑期などに休養が取れる など

しかし、優秀な人材を確保するためにも、**労働時間・休憩時間・休日等を適切に設定し、働きやすい環境を整えることが大切です。**

※農産物の販売・加工などを主たる業務としている経営体は、農業ではなく、商業または製造業とみなされるため、適用除外にはなりません。

※農業における労働基準法の適用除外は、外国人技能実習生の場合は認められません。そのため、外国人技能実習生がいる職場では、適用除外による不公平感到配慮する必要があります。

## 最低賃金、守れていますか？

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。

最低賃金は、毎年見直されます。最新の最低賃金を確認しましょう。

### 千葉県最低賃金 時給1,076円（令和6年10月）

また、日給制や月給制などの場合には、気づかずに最低賃金を下回る賃金の額に設定してしまうことがあるので、注意が必要です。

時給に換算して、最低賃金を守れているか、確認をしましょう。

#### 月給制の場合の計算例

$$\frac{C}{A \times B} \geq \text{最低賃金}$$

- A：年間労働時間（365日－所定休日数）  
B：1日の労働時間（就業時間－休憩時間）  
C：年間所定内給与（※1）の合計額  
（（基本給＋諸手当※2）×12月）



※1 所定内給与とは？

賃金	定期給与	所定内給与：基本給＋諸手当
		所定外給与：時間外手当、休日出勤手当、深夜勤務手当
	その他・・・賞与、臨時の手当など	

※2 諸手当のうち、精皆勤手当、通勤手当、家族手当は最低賃金の計算対象外。

最新の千葉県の最低賃金  
（千葉労働局 HP）



最低賃金の計算方法  
（厚生労働省 HP）



## 公的保険への加入を考えよう

けがや病気、失業などの様々なリスクに備え、国や自治体などが運営する「公的保険」には、大きく分けて労働保険（労災保険・雇用保険）と社会保険（医療保険・年金保険）があります。

個人／法人事業所の別、従業員数などにより、加入すべき保険が異なります。従業員を守るためにも、経営者は公的保険の仕組みを理解しておく必要があります。

### （１）労働保険

労災 保険	概要	従業員の業務上および通勤中のけが、病気、障害、死亡に対して保険給付を行う。	
	保険料の負担	経営者	
	適用	個人事業所（従業員常時5人未満）	任意加入※
		法人事業所 / 個人事業所（従業員常時5人以上）	強制加入
加入窓口	労働基準監督署		
雇用 保険	概要	従業員が失業した場合などに、従業員の生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付等を行う。	
	保険料の負担	経営者と従業員の双方	
	適用	個人事業所（従業員常時5人未満）	任意加入
		法人事業所 / 個人事業所（従業員常時5人以上）	強制加入
加入窓口	ハローワーク		

※ 一定の危険または有害な作業を主として行う事業の場合、また、事業主が特別加入制度を利用する場合は、従業員も強制加入。

<参考>労働保険の保険料率（平成31年4月）と計算例

	保険料率	うち、	
		経営者負担	従業員負担
労災保険	13/1000	13/1000	なし
雇用保険	11/1000	7/1000	4/1000

（例）従業員へ年間200万円の賃金を払う場合（月15万円×12月＋賞与20万円）  
 年間の労働保険料は、  
 賃金総額200万円×（労災保険13＋雇用保険11）/1000＝48,000円  
 このうち、経営主負担が40,000円、従業員負担が8,000円

従業員が業務で負傷等をした場合、経営者は療養費などを補償しなければなりません。労災保険の補償が受けられる場合は、経営者による補償は不要です。農業では、農作業機械のほか、通勤中の自家用車での事故なども想定されるので、任意加入の事業所でも、積極的に加入しましょう。特別加入制度を利用すれば、経営者も加入できます。



## (2) 社会保険

医療 保険	けが・病気の 際の医療費 給付	国民 健康保険	特徴	自治体が運営する公的な医療保険制度。 社会保険に加入していない人が加入。
			適用	個人事業所
			保険料の負担	従業員の自己負担
			加入窓口	市町村役場（従業員自身が手続き）
	出産・死亡時 の給付	社会保険 の 健康保険	特徴	従業員に加え、その扶養家族も加入。 医療費のほか、けがや病気で仕事を休んだ ときに休業補償を受けられる。 ※就業中や通勤途上のケガや病気は、労災保険 から補償されるため、対象外。
			適用	法人事業所／個人事業所※
加入窓口			全国健康保険協会千葉支部（事業所が手続き）	

年金 保険	老齢年金の 給付	国民年金	概要	20歳以上 60歳未満の全ての人加入。 基礎年金を給付する。
			適用	個人事業所
			保険料の負担	従業員の自己負担
			加入窓口	市町村役場（厚生年金保険に加入してい ない場合は、従業員自身が手続き）
	障害年金の 給付	厚生年金 保険	概要	国民年金の基礎年金に上乗せして、厚生 年金を給付。 厚生年金保険の加入者は、国民年金にも 同時に加入（事業所が手続き）。
			適用	法人事業所／個人事業所※
			保険料の負担	経営者と従業員の双方が負担
			加入窓口	日本年金機構年金事務所（事業所が手続き）
遺族年金の 給付	厚生年金 保険	概要	国民年金の基礎年金に上乗せして、厚生 年金を給付。 厚生年金保険の加入者は、国民年金にも 同時に加入（事業所が手続き）。	
		適用	法人事業所／個人事業所※	

※農業漁業の個人事業所の場合、従業員の人数に関わらず任意加入。任意加入する場合は、従業員の2分の1以上の同意が必要。

パートなどの従業員でも、  
①学生ではなく、②週20時間以上働き、  
③1年以上の雇用が見込まれる  
場合は、労使が合意すれば社会保険に加入できます。



## STEP2 働く人を募集しよう

### 募集のしかたを考えよう

働く人を募集するためには、様々な手段があります。それぞれの特徴を知り、上手に使い分けましょう。

知人の紹介	信頼できる人が見つかりやすい手段の一つです。
ハローワーク	国が運営するハローワークは、無料で、広く求人することができます。雇用保険への加入が必須です。
職業紹介所	民間会社が運営する農業専用の求人サイトのほか、JA や農業関連団体が運営する農業専門の紹介所があります。紹介所から、募集や採用に関する助言を受けることもできます。
自社のホームページ・SNS	多くの情報を発信でき、写真や動画を活用すれば、求職者に職場の雰囲気や働き方を伝えられます。他の求人媒体と組み合わせて、求職者の目に触れる機会を増やすと効果的です。
学校からの紹介	農業関連の学校（大学校、高校等）に直接求人し、卒業生を採用します。採用時期が、卒業後の4月となります。
折り込みチラシ	配布する地域を特定でき、情報を比較的多く掲載できるため、近隣で求人したい時には効果的です。
人材派遣会社	募集や面接、事務手続きなどの煩雑な対応は軽減され、ミスマッチが少なく効率的ですが、コストがかかります。繁忙期にだけ人手が欲しいなど、その時々ニーズに合わせて人手を確保したい場合には効果的です。
イベントへの参加	国や地方自治体等が実施する、農業関連の就職イベントや合同説明会へ参加します。来訪する求職者に直接アピールすることが可能です。

求人に応募がない、という悩みはありませんか？  
 募集方法や、自社HP・SNSの情報を見直すことに加え、労働条件を見直すことも、解決方法の一つです。  
 求人のライバルは、農業だけではありません。  
**求人サイト等で農業の他社や、他業種の労働条件をチェックすると、参考になります。**  
 休日の取り方など、賃金以外の待遇で差別化できることもあります。



**★注意★**  
**年齢・性別・国籍・地域など「限定条件」を付けての求人は法律違反です。**  
 × 違反の例：「若い人歓迎」「男性歓迎」「徒歩通勤可の人のみ対象」  
 ○ 違反でない例：「若い人が多い職場です」「△キロくらいの物を運ぶ仕事です」

## 千葉県内の主な職業紹介所

### 農業求人WEBサイト「ちばの農業で働こう！」

千葉県農業者総合支援センターが運営するサイトで、県内JAの職業紹介所などに登録された求人情報を掲載しています。本サイトに掲載された情報は、Indeedなどの求人検索エンジンに自動転載されます。



本サイトへの求人情報の掲載には、以下の登録職業紹介所の利用が必要です（JAの紹介所での求人は、組合員に限られます）。求人情報の掲載を希望する方は、各紹介所へお問合せください。

#### 「ちばの農業で働こう！」への登録職業紹介所（令和3年6月時点）

JA 長生	営農販売部担い手支援課 （あぐり・アシスト農業無料職業紹介）	0475-24-5700
JA 山武郡市	営農部営農振興課（農作業ヘルパー無料職業紹介所）	0475-82-3531
JA 市原市	経済部営農販売課（無料職業紹介担当）	0436-36-5811
JA とうかつ中央	営農経済部農業振興課（無料職業紹介所）	047-701-5310
JA ちば東葛	※各経済センターへお問い合わせください。	—
JA 富里市	営農部営農指導課	0476-93-5652
JA いちかわ	※各経済センターへお問い合わせください。	—

### JA以外の主な農業職業紹介所

千葉県青年農業者等育成センター((公社)千葉県園芸協会 産地振興部)	043-223-3008
千葉県立農業大学校 庶務教務課	0475-52-5121
丸朝園芸農業協同組合	0479-77-1240
(一社)南房総農業支援センター	0470-28-4595

## 面接をしよう

求人に対し応募があったら、面接をしましょう。

面接は、経営者と求職者がお互いを知り、ミスマッチを回避するための大切な機会です。

#### ① 面接前に、現場を見学してもらいましょう。

実際に働く現場で、作業内容を確認してもらいましょう。農業経験のない人には特に重要です。

#### ② 面接では、就業条件などを説明し、求職者の意見も聞きましょう。

予定している就業条件（労働時間、賃金など）を伝えるとともに、求職者の意向も確認します。また、必ず履歴書を提出してもらい、連絡先を確認します。

#### ③ 実際に作業体験をしてもらいましょう。

実際に行う予定の作業を、1日通して体験してもらいましょう。

可能であれば、数日間連続で体験を行うと、求職者の人柄などが見えてきます。

⇒⇒採用について経営者と求職者が合意すれば、雇用契約を結びます（P.2 参照）。

## STEP3 働く人を迎える準備をしよう

経験を積み、一人前になった従業員は、経営体の貴重な戦力です。

意欲を持って長く働いてもらうためにも、雇い入れるときから、従業員が働きやすい環境を整え、積極的にコミュニケーションを取ることが大切です。また、慣れてきたら責任ある仕事を任せるとも、従業員のモチベーションを高め、定着につながります。

作業服や作業道具、着替え場などの必要性も、早めに確認しましょう。

### 試用期間を設定しよう

期間を定めず雇用する場合、3か月程度の試用期間を設けるのが一般的です。試用期間を経て、本採用します。短期雇用の場合は、1週間程度の試用期間が妥当です。

### 安全・衛生に気を配ろう

#### (1) 安全・衛生のための教育

農業では、農業機械や農薬を利用するなど、危険を伴う作業が発生します。

新たに従業員を雇った場合や、仕事の内容を変更した場合、経営者はその業務に関する安全・衛生のための教育を行う必要があります。

#### 教育する内容

- 機械・原材料などの危険性・有害性と取扱方法
- 安全装置・有害物抑制装置、保護具の性能と取扱方法
- 作業手順      ●作業開始時の点検
- 業務に関連して発生するおそれのある疾病の原因と予防
- 整理・整頓、清潔の保持      ●事故が起きたときなどの応急措置
- その他、業務に関する安全または衛生のために必要な事項

#### (2) 定期健診の受診

経営者は、常時雇用する従業員に対し、雇い入れ時に加え、1年以内ごとに定期健康診断を受診させる必要があります。

### 労務管理のための帳簿を作ろう

従業員を雇ったら、次の3つの帳簿を作ることが、労働基準法で定められています。帳簿は最低3年間保存します。

#### 労働者名簿

- ①氏名   ②生年月日   ③履歴   ④性別   ⑤住所
- ⑥従事する業務の種類   ⑦雇入れの年月日   ⑧退職の年月日およびその理由

### 出勤簿

記入事項に決まりはありません。

(例) 出勤・退勤の時刻、休憩時間、出勤・欠勤の有無、有給休暇の取得日数

### 賃金台帳

- ①氏名 ②性別 ③賃金計算期間 ④労働日数 ⑤労働時間数
- ⑥時間外労働、休日労働、深夜労働の時間数
- ⑦基本給、手当、その他賃金の種類ごとにその額
- ⑧賃金の一部を控除した場合はその額(雇用保険料、社会保険料、所得税など)

## 就業規則を定めよう

就業規則とは、労働条件や職場内の規則などについて、従業員の意見を聞いて経営者が作成する職場のルールブックです。

従業員が常時10人以上いる経営体は、作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。従業員が10人未満であっても、無用なトラブルを防ぐためには就業規則を作成するとよいでしょう。

作成した就業規則は、従業員が見やすい場所に掲示するなどして、周知します。



厚生労働省 HP  
モデル就業規則

### 必ず記載すること

- 始業・終業時刻と休憩時間、休日と休暇、交替制勤務の場合のシフト方法等
- 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給
- 退職(解雇の事由、定年の有無、退職時の手続きなど)

### 定める場合には記載すること

- 退職手当の支給
- 臨時の賃金の支給
- 従業員に食費、作業用品等を負担させるときは、その規則
- 安全および衛生を確保するための規則
- 職業訓練の内容、期間等
- 災害補償や業務外の傷病扶助に関する規則
- 表彰および制裁に関する規則
- その他、職場の従業員すべてに適用される規則



### 任意で記載すること

- サービス規律、指揮命令、守秘義務など
- 人事異動(配転、転勤、出向など)
- 社員体系、職務区分
- 施設管理、職場秩序の維持

## STEP UP! ① 外国人を雇用・受入れするには

労働力不足の深刻化に伴い、農業の現場でも外国人が活躍しています。

外国人が在留資格の範囲内で能力を十分に発揮し、適正に就労できるよう、外国人の雇用・受入れにあたり経営者として守らなければならないルールや配慮すべきことをしっかり理解し、遵守しましょう。

### 農業分野での外国人の在留資格制度

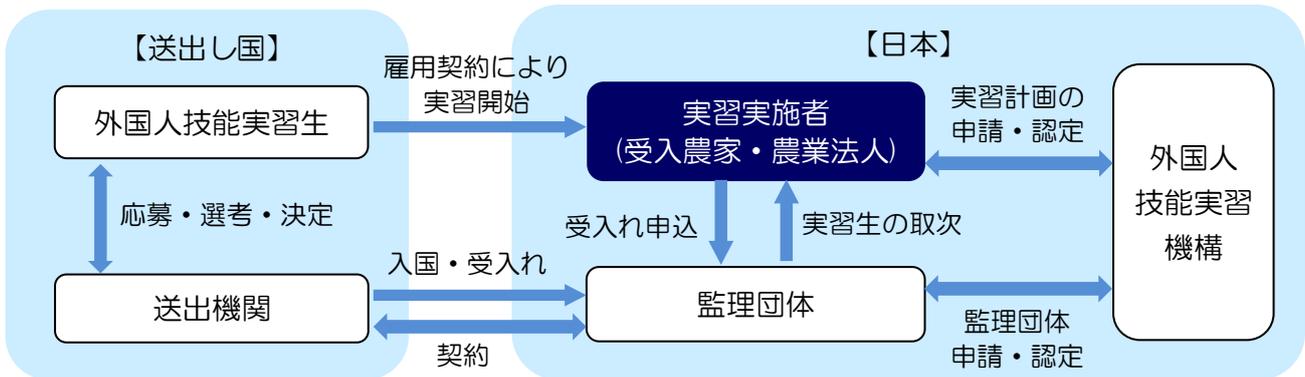
平成 31 年 4 月～

	技能実習制度	特定技能制度
概要	実習により、発展途上国へ日本の技能等を移転し、経済発展に貢献する。	人手不足対策のため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材を受け入れる。
在留資格	「技能実習」▷実習目的	「特定技能」▷就労目的
在留期間	最長5年（実習中は原則帰国不可） 技能実習1号：1年以内 技能実習2号、3号：各2年以内 ※技能実習3号は、優良な実習実施者（農業者）、監理団体のみ受入れ可。	通算で最長5年 （在留期間中の帰国可）
受入人数	人数制限あり（常勤職員数による）	農業では人数制限なし
従事可能な業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>耕種農業のうち施設園芸、畑作・野菜、果樹</li> <li>畜産農業のうち養豚、養鶏、酪農</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>耕種農業全般</li> <li>畜産農業全般</li> </ul>
外国人に求められる水準	なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>相当程度の農業の知識・経験</li> <li>日常会話程度の日本語能力</li> </ul> ※試験で確認。技能実習2号を良好に終了した者は免除。
受入主体（雇用主）	実習実施者（農業者）	<ul style="list-style-type: none"> <li>農業者</li> <li>派遣事業者（農業者は派遣事業者と契約を結び、外国人を派遣してもらう）</li> </ul>
外国人のマッチング	日本の監理団体と送出国の送出国機関が実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>農業者自身の採用活動</li> <li>国内外のあっせん機関を活用</li> </ul>
受入れ等を支援する団体	監理団体 （実習生を受入れ、その活動と実習実施者（農業者）を支援。）	登録支援機関 （受入主体（農家等）からの委託で、特定技能外国人支援計画を作成、実施。）
参考情報	農林水産省 「外国人技能実習制度について」 	農林水産省 「特定技能外国人の受入れが始まりました！」 

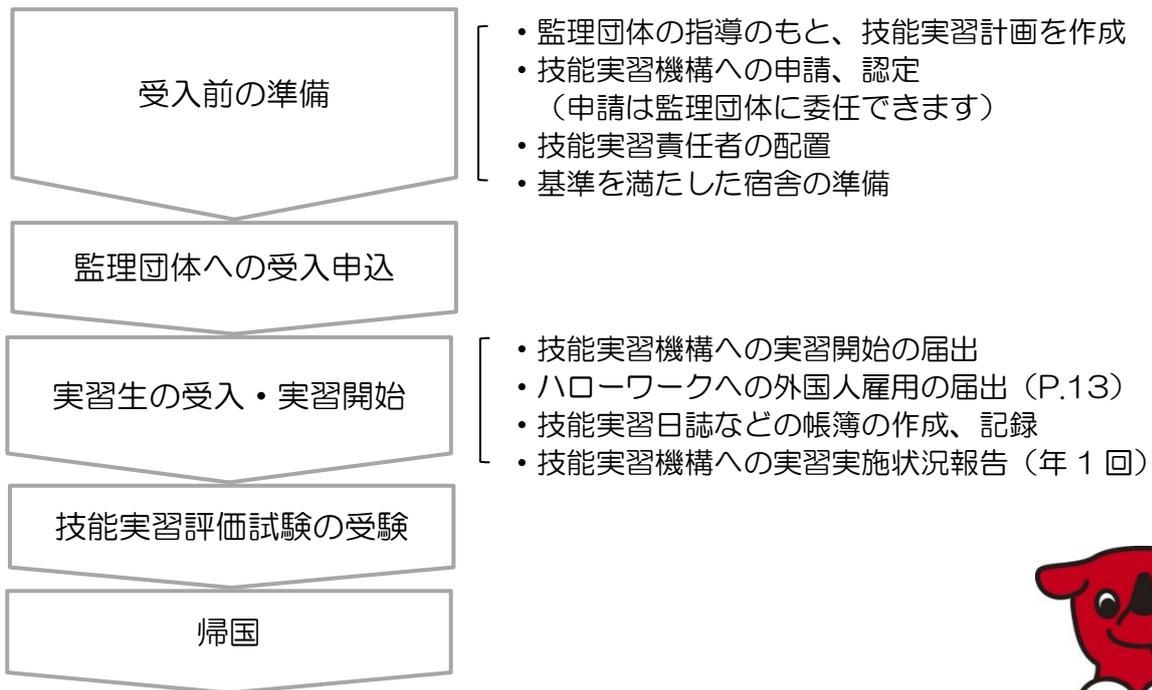
## 外国人技能実習生の受入れ

外国人技能実習制度は、発展途上国の青壮年を実習生として受入れ、実務を通じて技術や技能等を習得させることで、帰国後の母国の経済発展を図る国際貢献が目的です。農業でも多くの技能実習生を受け入れています。

### (1) 技能実習生受入れのイメージ



### (2) 技能実習生受入れの流れ



#### ご注意ください!

- 実習生に対する人権侵害には罰則があります。実習の強制、パスポートや在留カードの保管などは禁止されています。
- 日本人従業員と同様に、経営者には労働関係法令の遵守、社会保険などへの加入が求められます (P.2~6)。賃金も、日本人と同等額以上である必要があります。農業における労働基準法の適用除外 (P.4) は、技能実習生の場合には認められません。



## 外国人の雇用・受入れにあたっての経営者の責務

### (1) 雇入れ・離職時の届出

外国人を雇用する経営者は、外国人の雇入れ・離職の際に、労働者の氏名、在留資格などをハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

届出に基づき、ハローワークから労働環境改善のためのサポートを受けられるとともに、届出を通じて不法就労の防止につながります。

#### 不法就労防止にご協力ください！

不法就労（不法滞在者が働く場合等）は法律で禁止されています。不法就労させた事業主も処罰の対象です（不法就労助長罪。3年以下の懲役もしくは300万円以下の罰金またはその併科）。たとえ、不法滞在者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していないなどの過失がある場合には不法就労助長罪に問われます。

在留カードを所持していない外国人は原則として就労できません。外国人を雇用する場合は、在留カードを確認してください。

※不法就労者を発見した場合や、雇用しようとする外国人が不法滞在者であることが判明した場合は、地方出入国在留管理局への通報や出頭を促すなどしてください。

### (2) 適切な雇用管理

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に基づき、『外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針』が定められています。

外国人労働者の雇用管理の改善は、経営者の努力義務です。指針の内容（右のQRコード参照）を理解し、適切な雇用管理に努めましょう。



#### 外国人労働者の雇用保険の手続きをお忘れなく！

労働基準法や健康保険法などの労働関係法令や社会保険関係法令は、国籍を問わず、外国人にも日本人と等しく適用されます。

① 1週間の所定労働時間が20時間 ② 31日以上雇用見込みがある  
に該当する場合は、雇用保険が適用されるので注意しましょう。

#### 運転免許にもご注意ください！

国際運転免許証や外国運転免許証により日本国内で運転できる期間等が定められています。千葉県警察HPを確認してください。



### 外国人雇用にあたっての参考情報

農林水産省 HP  
「農業分野における  
外国人の受入れについて」



千葉労働局 HP  
「外国人の雇用関係」



## STEP UP! ② 労働力確保のための支援策

### 千葉県補助事業（令和3年度時点）

#### （1）農業雇用条件改善推進事業

農業者が、就業規則の制定や労働保険の加入など雇用条件の改善に取り組んだ上で、新たな雇用をした場合に補助金を交付します。

○実施主体：農業法人、農業者 ※認定農業者であること

○補助額：1経営体当たり20万円（定額）

○補助対象：以下の条件を整備・改善した上で、新たな雇用を行う経営体

○採択要件：①雇用条件が未整備の経営体

- ①
  - ・就業規則の制定
  - ・労働保険（労災保険、雇用保険）への加入
  - ※法人の場合は更に社会保険（健康保険、厚生年金保険）への加入
- ②①の条件を満たした上で、次の取組を行う経営体
  - ・専門家に雇用条件（人事制度）の見直し等を依頼し改善する取組
  - ・専門家の助言に基づく作業場等の環境改善を行う取組

#### （2）農業雇用労働力対策就業環境整備事業

雇用される人が安心して農作業に取り組める休憩施設などの環境整備を支援します。

○実施主体：農業法人、農業者 ※認定農業者であること

○補助対象：新たに雇用をすることを前提に、休憩施設、更衣室、トイレ、シャワー施設、バリアフリー施設の整備に要する経費

○補助率：1/3以内（法人でない個人経営体は1/4以内）

○補助上限：50万円 ※市町村を通じて補助します。

○採択要件：事業完了後3年以内に、新たに3人以上の雇用見込みがあること

※事業完了年度の翌年度から3年間、施設の利用状況や雇用状況の報告が必要です。

※補助金は、その施設を整備する場所の市町村を經由して交付します。

**問合せ** 千葉県農林水産部担い手支援課 経営体育成班  
TEL：043-223-2905 E-mail：ninaite06@mz.pref.chiba.lg.jp

### ちば農業経営相談所による経営診断・専門家派遣支援（令和3年度時点）

農業の担い手が抱える経営上の課題に対し、経営診断や専門家派遣によるサポートを行います。雇用管理に関する相談では社会保険労務士等の専門家を派遣するなど、相談内容に応じて判断しますので、まずはお問い合わせください。

**問合せ** ちば農業経営相談協議会事務局（千葉県農林水産部担い手支援課）  
TEL：043-223-2905 E-mail：ninaite06@mz.pref.chiba.lg.jp

## 農の雇用事業（令和3年度時点）

農業法人等が就業希望者を新たに雇用した場合、就農に必要な技術・経営ノウハウ等を習得させるための実践的な研修費を、最長2年間助成します。

○対象者：従業員を正社員として雇用する農家・農業法人

○助成額：研修生1人あたり年間最大120万円を最長2年間

〔内訳：新規就業者に対する研修費（月額上限9万7千円）  
指導者の労務管理のための研修費（年間上限12万円）〕

○主な要件

- ・雇用保険、労災保険への加入（法人は健康保険、厚生年金保険への加入も必要）。
- ・研修生が農業法人等の代表の3親等以内ではないこと。
- ・1週間の所定労働時間が35時間以上であること。
- ・研修生の農業経験が5年以内で、正社員として雇用契約を締結し、研修開始時点で就業期間が4か月以上あること。
- ・研修生の年齢が、正社員としての採用日時点で原則50歳未満であること。等

問合せ 一般社団法人 千葉県農業会議 TEL：043-223-4480

## STEP UP! ③ 雇用の現場を知ろう

雇用の導入とは、実際にはどのようなことなのでしょうか。一般社団法人千葉県農業会議とNPO法人ちば農業支援ネットワークが2020年3月に取りまとめた優良事例集から、2つの事例を紹介します（内容は、いずれも2020年当時のもの）。

### 富谷亜喜博氏（山武市）

富谷さんは、農事組合法人「さんぷ野菜ネットワーク」の前身である山武農協睦岡支所の有機部会に、設立当初の1988年から参加している。

富谷さんの経営面積は3ha（自作地2.5ha）で、ハウスは1,200坪、生産品目は、ニンジン、サトイモ、ハクサイ、春レタス、ホウレンソウ、小松菜、小玉スイカ、ミニトマトなど約10品目で、売上金額は2,500～3,000万円。全量、ネットワークを通して販売している。経営の規模や形については最近5年間ではほとんど変化はないという。



従業員に指導する富谷さん

### ● 経営の発展と雇用の導入

富谷さんは長い間、家族労働（4人）中心に経営を行ってきた。自家労働力だけで十分経営を行うことができ、忙しい時期のみ奥さんの友達2名をパートとしてお願いしていた。10年前に母の体調が悪くなり今後の営農に不安を感じた頃、一人の青年が家を訪ねてきた。当時、「さんぷ野菜ネットワーク」のメンバーの中でも雇用者を確保する農家が5～6件あり、富谷さんもチャンスがあればと思っていたので、熱心だったこの青年Yさんを雇用することにした。Yさんはその後6年間富谷さんのお宅で引き

続き雇用され、現在は近隣に就農して、「さんぶ野菜ネットワーク」の貴重なメンバーとなっている。この常時雇用者の導入で、富谷家からパートの姿は消えた。作付け品目も増え年間の売上金額は上昇した。雇用を導入した当初は、年間雇用者の仕事を割り当て、上手に仕事をしてもらえるか不安だったが、有機農業で多品目栽培であったことが、労力活用の面においていい方向に作用した。

### ● 雇用者によりそう

Yさんの次に富谷さんが雇用したGさんは、富谷さん自身がお世話になった人に依頼されて雇用したケースである。雇用期間については、Yさんがいた期間と3~4年重なっている。Yさんの場合は独立営農の志向が強く、雇用期間中に運よく農地と住宅が見つかり無事就農することができたが、Gさんの場合は、来た頃は独立して営農する気はなく、富谷さん自身としても、一生いてもらってもいいと思っていた。しかし、受け入れた人の人生すべてを自分が背負い込むわけにもいかないという考えから、ここでの経験を生かして良い人生の道をさがしてあげたいと思っていたところ、船橋市の畑を持つ福祉法人が職員を探しているという情報を得て、今年無事に就職が決まったという。

現在は3人目の雇用者であるMさんが働いている。MさんもGさんと1年間期間の重なりがある。彼は「さんぶ野菜ネットワーク」が参加した「新農業人フェア」に顔を見せ、独立して営農したいという希望をもっていたが、ネットワークからのすすめもあり、雇用されることにした。雇用の前に2回ほど富谷さんのお家で体験をし、雇用を強く希望されたそうである。運よく富谷さんの隣家の農地を借りることができることになり、来年8月の就農をめざして準備を進めている段階である。

富谷さん自身は雇用の導入についてどのように見ているのだろうか。

「雇用を導入したことは良かった。そうでなければ、毎月給料を支給する大変さも理解できなかったし、休日や働き方を真剣に考えることもなかったと思う。今では、雇用者というものは、我が家の経営になくってはならないものになったと思う。」

富谷さんの場合は、雇用をすることで規模拡大や事業拡大をめざすというわけではなかった。いわばさまざまな要因が作用する中で雇用導入に踏み切ったといえる。経営者としては給料と週休1~2日の確保を常に頭において雇用を行い、気持ちよく働いてもらうように努力してきたが、相手に対しては、「長くウチにいてほしい」しかし「独立就農の気があれば支援する」というスタンスで接しており、「雇用者によりそう」姿勢が徹底している。

富谷さんの聞き取りで、「その人の人生を背負う」ということばが3回もでてきたのが印象深い。

### ● 雇用の今後

富谷さん自身は、雇用について次のように語っている。

「家族だけであれば、忙しいときは夜なべをし、仕事の少ない雨の日は休みにするなどの話が通用するけど、雇用をしていればこの「適当」は通じないですね。しかし、10年も雇用を継続してみると、今となっては雇用がなければならぬ経営になったと感じます。現在一人おりますが、自分としては彼が、我が家にずっといてくれても、独立就農してもどちらでもいいという気持ちです。いずれにしても、今後はそのときどきの我が家の労働力に応じた経営を組み立てて、農業を継続したいです。」

実際には、現在の常時雇用者も当地における新規就農を目指しており、そのために富谷さんはさまざまな支援を行っている。これらのことばから察するに、富谷さんは雇用者を自家経営の発展に寄与するものとして位置づけているのではなく、有機産地全体の発展に寄与するものとして位置づけているのは明白である。



有機農業の貴重な戦力 堆肥舎

## 有限会社 北川鶏園（袖ヶ浦市）

北川鶏園は戦後、現社長貴基さんの父親富基さんが横浜市から移転して、経営を開始した。国内の養鶏においては1戸当りの規模拡大が進み、メガファームと称される数百万羽規模の農場が現れる中で、北川さんの現在の飼養羽数は3万4千羽、これは貴基さんが就農した20年前から変化はない。県内の直売所「房の駅」を中心に「プリンセスエッグ」のブランドを展開し、売上金額は、年間で1億8,000万~9,000万円となっている。東京の浅草今半にも直接販売しているということである。



### ● 経営の発展

北川さんは大学卒業後、国際農業者交流協会のアメリカでの2年間の農業研修に参加した。実際には経営を継ぐという気持ちはほとんどなく、半分は状況から逃げるという気持ちもあったのかもしれない。研修はとても苛酷で日本へ帰りたいという思いがつのつたが、このような日々の中、研修仲間とのふれあいをきっかけに気持ちに大きな変化が起こった。彼らは「絶対に俺が帰って、家族を幸せにする。」という使命感にあふれており、自分のいいかげんな気持ちが恥ずかしくなったという。全国に100人の友達ができたというこの研修は、人生の大きな分岐点となった。「自分の状況から逃げてはいけない」。当時、結婚も控えていた北川さんは、研修から帰り、自宅の経営に飛び込んでいった。

養鶏は昭和40年代以降、全国的な経営規模の拡大がすすみ、北川鶏園でも商社から、経済的な支援をするので拡大しないかという誘いがあった。しかし父の富基さんは、これを断ったのである。5万羽から10万羽の規模になったら供給過剰になるのは目に見えている。今まで地道な交渉を積み重ね、少しずつ増やしてきた取引先だけでなく、スーパーも視野に入れざるを得なくなる。そうなったら、同じテーブルでまともな交渉はできなくなってしまふ。規模拡大は販路の拡大と並行して進めなければならぬと考えた北川鶏園では、当時のちばコープを含めて新しい取引先を開拓した。このときの取引先が現在の取引先の一つの柱となっている。

### ● 雇用の導入

2009年、貴基さんが社長となり、会社は新たな発展を開始した。同じ頃、市原市を中心にできた直売所「房の駅」では、地元農産物を柱に、新しい産直スタイルの追求を始めた。この考えに共鳴した北川さんは、ここへの直売品目を中心に「商品づくり」を開始した。直売所流通の強みは自分で価格が決められることである。北川鶏園の鶏卵「プリンセスエッグ」は直売所の定番商品として定着した。

北川さんは社長になった当時から、「中小企業家同友会」という組織に参加している。その頃、右腕となる人材の必要性を感じ、雇用の導入を検討していたが、初めてのことで、当初は躊躇していたらしい。なかなか踏み切らない北川さんを見た同友会の人に、「そんなことでは一生右腕なんてムリだぞ」「エイヤーの気持ちでやらなければならないさ」と背中を押されて雇用導入を決意し、2011年にはじめての常時雇用者であるSさんが入社した。Sさんは北川さんの幼馴染。気心の知れた仲で信頼も厚い。冷凍エビの配送などの仕事をしてきたSさんに、前職と遜色ない給料を提供するので協力してほしいといったところ、気持ちよく入社してくれた。Sさんは現在、たまごをパッキングして製品化するGPセンターの「工場長」となっている。Sさんが入社して2年後、現在の「農場長」であるFさんが入社した。Fさんは、それまで農場生産を引っ張っていた北川さんの叔父が亡くなったことを契機に、その仕事を引き継いだ。FさんはSさんと前職が同じで、気心の知れた仲だった。

この2人に加えて、2017年にそれまでパートで働いてくれていた女性が常時雇用者で入社する。それまで経営を支えていた母親の引退に伴い、経営を安定化する必要を感じた上での処置である。

現在の雇用人数は、常雇が3名、パート10名、技能研修生2名である。

## ● 雇用定着のために

北川鶏園でのそれぞれの役割は明確で、経営者である45歳の北川さんを43歳のSさんと47歳のFさんが両脇から支え、労働の中心であるパート女性を女性の常時雇用者がしっかりと管理する体制である。北川さんは経営の最重要項目であるマーケティングを基本に全体の組織マネジメントを行う。

「自分は雇用者のことをホントはよく見えていない。」と北川さんは言う。「月に1回はじっくり話し合うようにしているが、今後愛想をつかさされるという可能性も考えている。時にはけんか同然になることもあるよ。」

あるとき、Sさんから「工場への配置人数が多すぎる」という意見が出た。北川さんとしては、作業に滞りが出たら困ると考えており、現場へ多めの人数を投入したいと思っていたが、Sさんは「パートさんは、余剰人員がいるのを喜ばない。遊んでいるように思われたくないんだ。」と答えた。北川さんは「工場を問題なく回転させる」ことに、Sさんは「働いている人がどう感じるか」に重点を置いて考えている点に大きな違いがある。最終的には工場への配置をSさんにまかせたことで、人を農場のほうに多く配置できるようになった。技能実習生の場合は、なんでもやれるように技能を習熟させ、人数の変化に柔軟に対応させるという考え方で配置している。

休みについてはどうだろうか。社員は「できるだけ社長に休んでほしい」といっているらしい。本人に聞くと、ほとんど休む日はないという。するとどうしても有給休暇がとりにくくなるので、夏と正月の2回、5~6日のパワーアップ休暇を制度化している。しかし、農場長、工場長のどちらか一人休んだとしても、農場自身は動き続けなければならない。したがってSさん、Fさんについては、農場、パッキングのどちらの仕事もできるように育成したということである。分担ということで役割を固定化してしまえば、休暇をとることも難しくなるので、重要な着眼点であろう。

現在さらに経営を安定させるために、卵の運送をするドライバーを常雇としたいと考えている。

## ● 経営の今後

現在北川鶏園では、「房の駅」のように、生産者側で単価を決められる固定価格販売の割合は30%。経営を安定化させるには、これを50%まで引き上げたいという。そのために、「房の駅」のブランドを死守するとともに、新たに北川鶏園のふるさとである横浜の直売所への配送「デリバリー横浜便」を始めた。

また、羽数を増やさずにお客さんを増やす仕組みとして、仲間の養鶏場と連携して「LLP 菜の花フーズ」を立ち上げた。

ゆるやかに組織化して統一ブランドを作り販売するという取り組みである。互いの卵が不足しないように、また余らせないようにするために効果的な方策である。現在県内4つの養鶏場が参加している。

後継者に関しては、「いい仕事だ、楽しそうだなと子どもに思ってもらうようにはしたい。」と語る。一方で、先日初めて「お父さんの仕事、次に誰かやる人がいるの？」と聞いてきた息子に、北川さんは「うちの仕事をやりたい人はお前以外にいる。お前にはやらせたくない。」と答えたという。「どっちでもいい。」と答えることは、「やってほしい」ということを意味していると北川さんは考える。

「経営としては、できれば血のつながった人が入ったほうが安定する。」しかし、最終的に「M&A」でもいいと語る。「M&Aでみんなが幸せになるというケースもあると思う。」

固定価格販売を目指して新しい取り組みが始まった北川鶏園。北川さんの答えを受けて息子が次にどんな回答をしてくるか、興味深い。



「『農の雇用事業』優良経営事例調査Best Partner」

(2020年3月一般社団法人千葉県農業会議、NPO法人ちば農業支援ネットワーク)より一部改変し転載

## 千葉労働局からのお知らせ

雇用に関する参考情報  
「労務管理の基本」



労働問題に関する相談先  
「総合労働相談コーナー」



## 千葉県農業労働力確保県域戦略会議 令和3年7月発行

近年、本県農業における労働力不足が深刻化しており、雇用労働力の導入及びその確保が農業生産の維持・拡大を進める上で課題となっています。

そこで、多様な雇用労働力の確保に向け、農業関係機関が連携し、オール千葉県としての確保対策を戦略的に進めるため「千葉県農業労働力確保県域戦略会議」を設置し、対策会議や農業者向けの研修会の開催等に取り組んでいます。

- 構成員：JA千葉中央会、JA全農ちば、千葉県農業会議、千葉県園芸協会、千葉県
- オブザーバー：千葉労働局
- 事務局：千葉県農林水産部担い手支援課 TEL：043-223-2905