

## 農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について

農林水産省農村振興局地域振興課

農業分野における外国人研修生は、一部作業について雇用関係の下で技術等をより実践的かつ実務的に修得させる技能実習への移行が可能となった。

農業に関しては、労働関係諸法令において様々な例外があることから、受入機関である農家・農業法人・農協等（以下「農家等」という。）を統一的に指導していくことが必要であり、当省としての考え方を整理したものである。

今後、農業分野における技能実習移行に当たっては、下記事項に十分留意の上、技能実習制度の適正・的確な運用に努めていただきたい。

### 記

#### 1. 労働基準法等の規定の適用と労働時間関係規定の準拠について

原則として1人でも労働者を使用していれば、労働基準法の適用を受けるが、農業労働の場合、気候や天候に大きな影響を受けるという特殊性から、労働基準法の労働時間・休憩・休日等に関する規定については適用除外とされている（ただし、深夜業に関する割増賃金に係る規定、年次有給休暇に関する規定は適用がある。）。

しかし、農業の場合も労働生産性の向上等のために、適切な労働時間管理を行い、他産業並みの労働環境等を目指していくことが必要となっている。

このため、技能実習移行に当たっては、労働時間関係を除く労働条件について労働基準法等を遵守するとともに、労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についても、基本的に労働基準法の規定に準拠するものとする。

##### ① 労働契約について

【基準法第15条】

研修生が技能実習生に移行する際には、農家等と技能実習生との間で労働契約を締結することが必要である。使用者は、労働契約を締結するに際し、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。特に、次の事項については、書面の交付により明示することが義務づけられている。

- 労働契約の期間に関する事項
- 就業の場所、従事すべき業務に関する事項
- 始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項
- 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。以下同じ。）の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項
- 退職に関する事項

##### ② 就業規則について

【基準法第89条】

技能実習生を含め常時10人以上の労働者を使用する農家等については、就業規則を作成し、労働基準監督署へ届け出る義務があり、該当する農家等については、作成と届出が必要となる。就業規則の具体的作成方法等については、農業人材確保育成対策事業により全国農業会議所が平成10年3月作成した「就業改善指導マニュアル」等により指導する。

10人未満の労働者を使用する農家等については、労働基準法上、就業規則の作成・届出義務はないが、職場規律や労働条件の明確化のため、できるかぎり就業規則を作成するよう指導する。

### ③ 強制貯金の禁止について

【基準法第18条】

使用者は、労働契約に付随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。ただし、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（当該労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者）との書面による貯蓄金管理に関する協定を締結し、所管の労働基準監督署に届け出た場合には、使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理することができる。この場合、貯蓄金の管理に関する規定を定め、これを労働者に周知するため作業場に備え付ける等の措置をとらなければならない。

労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する方法には、使用者自身が直接労働者の預金を受け入れて自ら管理するいわゆる社内預金と、使用者が受け入れた労働者の預金を労働者個人ごとの名義で銀行その他の金融機関に預金し、その通帳、印鑑を保管するいわゆる通帳保管がある。

- 1) 貯蓄金管理に関する協定では（通帳保管の場合を除く）、(イ)預金者の範囲、(ロ)預金者一人当たりの預金額の限度、(ハ)預金の利率及び利子の計算方法、(ニ)預金の受け入れ及び払い戻しの手続、(ホ)預金の保全の方法を定める必要があり、このうち、(ハ)の預金の利率については、労働省令において定められている年5厘（平成12年4月1日現在）以上の利率で計算した利子を支払わなければならない（通帳保管の場合を除く）。
- 2) 預貯金の管理に関する規定では、前記(イ)から(ホ)に関する事項及びその具体的取扱いについて規定する必要がある（なお、通帳保管の場合には、預金先の金融機関名及び預金の種類、通帳の保管方法、預金の出入れの取次の方法等の規定で足りる）。

したがって、技能実習生本人の希望により、賃金控除に関する労使協定を締結の上、毎月の賃金から本人希望の金額を控除して、貯蓄金を管理する場合は、前記の手続きを行う必要があるとともに、使用者は、技能実習生が貯蓄金の返還を請求したときは、遅滞なく返還しなければならない。

### ④ 賃金の支払いについて

【基準法第24条】

①の労働契約、②の就業規則において、通貨で、直接技能実習生に対して、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払う旨を規定する。

この場合、法律に基づく税金、各種保険料等、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との書面による労使協定がある場合は、販売代金、社宅、その他福利厚生施設の費用、社内預金、組合費等事理明白なものについてのみ賃金から控除して支払うことができる。

なお、賃金を技能実習生の預金口座等への振り込みにより支払う場合は、書面により本人の同意を得ること、本人指定の本人名義の口座に振り込むことが必要です。また、賃金支払日に賃金の支払いに関する計算書を交付する。

### ⑤ 最低賃金の保証等について

【最低賃金法等】

国が法的強制力をもって最低の賃金額を定め、使用者は、その金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない最低賃金制度は、農業の技能実習生にも適用され、最低賃金法の定める基準を下回る賃金を支払っている使用者は最低賃金法違反となる。したがって、①の労働契約、②の就業規則等で定める賃金の額は、都道府県労働基準局長の定める「地域別・産業別最低賃金」を上回っていることが必要である（農業分野は産業別最低賃金が設定されていない。）。

⑥ 労働時間・休憩・休日等について 【基準法第32・34・35・36・37条】

農業労働の特殊性から、労働基準法の労働時間・休憩・休日等の規定は適用除外されているが、技能実習生の労働時間等を決める場合は、基本的に労働基準法の規定に準拠し、①の労働契約、②の就業規則において、具体的に定める。

1) 労働（技能実習）時間

(1) 1日及び1週間の労働時間の原則 【基準法第32条】

1日の労働時間は8時間を、また1週間の労働時間は40時間を超えないこと。

(2) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用する場合は、労使協定又は就業規則その他これに準ずるものによる定めをする。

ア) 1ヶ月単位の変形労働時間制 【基準法第32条の2】

1ヶ月以内の一定期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件に、(1)の原則の労働時間を超えて労働させることができる制度。

イ) 1年単位の変形労働時間制 【基準法第32条の4】

次の条件のもとで(1)の原則の労働時間を超えて労働させることができる制度。

(ア) 対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないこと。

(イ) 1年当たりの労働日数の限度は280日とすること（対象期間が3か月を超える場合に限る。）。

(ウ) 1日の労働時間は10時間を、また1週間の労働時間は52時間を限度とすること。

(エ) 連続して労働させる日数は6日を限度とすること。等

(3) 時間外労働の限度の基準 【基準法第36条】

(1)の労働時間を超えて時間外労働をさせる場合は、次の時間数を限度とする。

期 間	一 般	1年単位の変形
1週間	15時間	14時間
1ヶ月	45時間	42時間
3ヶ月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

なお、(1)の労働時間の原則を超えて労働させることが必要となる場合には、時間外労働をさせる事由、1日及び1日を超える一定の期間についての限度時間を労使協定において定める。

2) 休 憩 【基準法第34条】

原則として、次のとおり一斉に付与する必要があるが、書面による労使協定が締結されている場合は、一斉に付与する必要はない。この場合には、休憩の与え方等を定めた労使協定を締結する。

- (1) 労働時間が6時間を超える場合は、少なくとも45分
- (2) 労働時間が8時間を超える場合は、少なくとも1時間

### 3) 休日 【基準法第35条】

原則として、毎週少なくとも1回の休日を付与することとするが、①の労働契約又は②の就業規則その他これに準ずるものによる定めをした場合は、4週間を通じて4日以上の日を付与する変形休日制を採用できる。

### 4) 時間外、休日、深夜の場合の割増賃金 【基準法第37条】

農業の技能実習生の場合においては、本条の最低の水準である次の割増賃金の支払いを指導すること。

なお、農業の場合であっても、深夜業に関する割増賃金に関する規定は適用除外とならない。

時間外労働：通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上

休日労働：通常の労働日の賃金の計算額の3割5分以上

深夜労働（午後10時～午前5時）：通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上

### ⑦ 年次有給休暇について 【基準法第39条】

年次有給休暇は、(イ)雇入れの日から起算して6か月以上継続して勤務し、(ロ)全労働日の8割以上出勤するという要件を充たした労働者に対し、労働基準法第35条で定める休日の他に毎年一定日数の休暇を有給で付与する制度であり、農業においても労働基準法の規定の適用が除外されていない。年休を取得する権利（年休権）は、労働者からの請求があつて発生するのではなく、法律上当然に発生するので、技能実習生に対し、法定の年次有給を付与する必要がある。

- 1) 年休権が発生した場合は、技能実習生は年次有給休暇をとる時季を指定することができ、その場合、(イ)「事業の正常な運営を妨げる場合」であり、かつ、(ロ)使用者がこれを理由に時季変更権の行使をしない限り、労働者が指定した時季に年次有給休暇を与えなければならない。
- 2) 年次有給休暇の付与日数は、初年度は10日となっており、1年6か月以上継続して勤務した場合1日が加算され合計11日となり、その後勤務年数に応じ最高20日付与される。未消化の年休は、2年間の時効にかかるまで繰越ができ、即ち翌年度の最終日まで繰越が可能である。
- 3) 休暇をどのように利用するかは技能実習生の自由であり、使用者に何に使うかを告げる必要はないし、使用者に告げた目的と異なる用途に使っても何ら影響を及ぼさない。  
ただし、休日等を利用したアルバイト活動等の資格外活動は認められていない。
- 4) 技能実習生の場合、研修期間を含め1年半以上母国に帰国せず、家族にも会っていないことが多いと考えられるため、年次有給休暇や休業日を利用して一時帰国することが推奨される。再入国の許可を受けずに日本から出国すると、在留期間内であっても再入国ができないため、必ず地方入国管理局等で「再入国」の許可を受けて出国することが必要となる。

### ⑧ 賃金台帳の整備について 【基準法第108条】

農家等は、各技能実習生について賃金台帳を整備し、労働時間数等賃金計算の基礎となる事項、賃金（時間外割増賃金等を含む。）の額等を賃金支払いの都度、遅滞なく記入しなければならない。

## 2. 社会保険（医療保険、年金保険）について

医療保険は、疾病、負傷、死亡、分娩に対して保険給付を行うものである。また、年金保険は、労働者の老齢、死亡に対して保険給付を行うものである。これらは、社会保険と総称されており、法人の場合と個人経営の場合で、その適用に差異がある。

### ① 法人の事業所の場合

法人の事業所であれば、事業主やその労働者の意志に関係なく強制的に被用者保険である社会保険が適用される。農業法人の場合も、有限会社などの会社法人であっても、農事組合法人であっても強制適用となっている。年金については、会社法人は厚生年金、農事組合法人は農協職員などと同じく農林年金に加入することとなっている。

これらの強制適用事業所に「使用される者」は、①臨時に使用される者、②季節的業務に使用される者等を除き、強制的に社会保険の被保険者となる。技能実習生も当然のことながら「使用される者」に含まれる。

### ② 個人経営の場合

農業の個人経営の場合は、使用する人数に関係なく、経営者・労働者の意志に基づき、健康保険・厚生年金保険、国民健康保険・国民年金いずれかに加入することになる（強制適用）。

個人経営が健康保険に任意加入するには、1)個人経営の農業の事業主の認可申請、2)被保険者となるべき者の2分の1以上の同意、3)厚生大臣の認可が必要である。

また、個人経営が厚生年金保険に任意加入するには、1)個人経営の農業の事業主の認可申請、2)被保険者となるべき者の2分の1以上の同意、3)都道府県知事（平成12年4月以降は「社会保険庁長官」）の認可が必要である。

健康保険の任意加入をしない場合には、国民健康保険に加入しなければならず、一年以上我が国に滞在すると見込まれる技能実習生が属する世帯の世帯主（技能実習生本人の場合が多いと考えられる。）が住所を有する市町村又は特別区に資格取得の届出を行わなければならない。

厚生年金保険の任意加入をしない場合には、国民年金に加入しなければならない。

### ③ 健康保険・厚生年金保険の保険料

健康保険と厚生年金保険の保険料は、被保険者である労働者と事業主が50%ずつ折半して納めることになっている。

政府管掌の健康保険及び厚生年金保険の保険料は、労働者が受け取る報酬額（賃金、給料、俸給、手当又は賞与に準すべきもので、臨時に支給されるもの等を除く）に応じて定められる標準報酬月額に、保険料率を乗じて計算される。

#### （参考）

保険料＝標準報酬月額×保険料率<sup>(注)</sup>＝労働者負担（50%）＋事業主負担（50%）

(注) 健康保険：1000分の85

厚生年金保険：1000分の173.5

この他、賞与などを対象に、特別保険料が徴収される（1000分の10）。

事業主は、法律で保険料の被保険者（労働者）負担分と事業主負担分を合わせて納付する義務を負わされている。

#### ④ 国民健康保険・国民年金の保険料

国民健康保険の保険者である市町村又は特別区が、条例に基づき、世帯主から徴収する。

また、国民年金は、技能実習生本人が被保険者となり、国民年金法等の規定に基づき、1月につき13,300円の保険料を納めることになる。

### 3. 労働保険（労働者災害補償保険、雇用保険）について

労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）は、労働者の業務上の事由または通勤による負傷、疾病、障害、死亡に対して、保険給付を行うものである。

また、雇用保険は、労働者が失業した場合、及び雇用の継続が困難となる事由が生じた場合の保険給付を行うとともに、労働者の職業の安定に資するために雇用安定事業などを行っている。これらは、労働保険と総称されており、法人経営の場合と個人経営の場合で、その適用に差異がある。

#### ① 法人経営（農協含む）の場合

原則として、労働者を一人でも使用する事業は、事業主の意思にかかわらず、法律により加入する義務があり、事業開始日に自動的に保険関係が成立することとなっており、法人経営の場合には、原則どおりすべて強制適用となる。

#### ② 個人経営の場合

農業を営む個人経営の場合は、当分の間、強制適用とされず、暫定任意適用事業とされる場合がある。暫定任意適用事業とされるのは、農業の事業の一部でそれぞれ次の条件を満たすものである。

##### 1) 労災保険の場合

○民間の個人経営の農業の事業（特定の危険有害作業を主として行う事業であって常時労働者を使用するもの並びに特定農業機械作業従事者及び一定の危険又は有害な作業を行う一定規模以上の事業の個人事業主等が特別加入した場合における当該事業を除く。）であって、5人未満の労働者を使用するもの。

なお、労災保険の暫定任意適用事業は、事業主に保険加入の意思があるとき又は、これらの事業主に使用される労働者の過半数が希望するときは、事業主は任意加入の申請をすることとなる。

技能実習生を雇用する農家については、労災保険の適用の申請を行うよう強く指導する。

##### 2) 雇用保険の場合

○農業の事業のうち、常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業に適用される。

なお、雇用保険の暫定任意適用事業は、使用される労働者の2分の1以上の同意を得て申請するか、若しくは、使用される労働者の2分の1以上が希望するときは、事業主は任意加入の申請をすることとなる。

技能実習生を雇用する農家については、技能実習生を含む労働者と農家の意志により申請するか否か決定するよう指導する。

### ③ 労災保険の保険料

保険料は全額事業主負担で次のとおりとなっている。

$$\text{保険料} = \text{賃金総額} \times \text{労災保険率}$$

### ④ 雇用保険の保険料

保険料は事業主と被保険者で負担するが、その割合は次のとおり。また、事業主は、被保険者負担部分の雇用保険料を賃金から控除できる。

$$\text{保険料} = \text{賃金総額} \times \text{雇用保険率}$$

## 4. その他補完する任意保険

### ① 技能実習生総合保険（JITCO 保険）

技能実習生は、労災保険及び健康保険などが被保険者について適用となるが、医療費の自己負担分や医療費以外の諸雑費の負担及び労災適用以外の疾病・傷害による死亡・後遺障害等については補償を受けられない。このため、これらに対する補償を目的に設けられた保険である。保険内容に応じて4タイプに別れており、保険料も11,760円から27,960円となっている。

### ② （社）日本農業法人協会傷害保険制度

（社）日本農業法人協会の会員である農業法人等の従業員等（技能実習生含む）が、当該農場の関連業務に従事しているとき、偶然・急激かつ外来の事故による死亡、傷害等についての補償である。保険内容に応じて5タイプに別れており、保険料も1,100円から9,050円となっている。

### ③ 農業災害補償制度（農業共済）

自然災害を中心とする農業災害の特殊性にかんがみ、農業者が不慮の事故によって受けることのある損失を保険の仕組みにより補填して農業経営の安定を図り、農業生産力の発展に資することを目的とする制度である。

## 5. 安全衛生と健康の管理について

農業においても、労働災害と職業性疾病の発生防止及び心と体の健康の確保を図り、心身ともに健康で安心して働ける快適な職場環境を形成することが必要である。したがって、法の履行を図ることはもとより、技能実習生に対する安全衛生管理、健康確保及び職場環境の整備に努めるとともに、特に次の事項は必ず遵守すること。

### ① 安全衛生教育の実施

【労働安全衛生法第59条】

技能実習生に対して、雇入れ時及び危険（最大荷重1 t未満のフォークリフトの運転等）又は有害（酸素欠乏危険場所における作業等）な業務に従事させる場合に、法定の安全衛生教育を実施し、必要事項を守るよう指導を徹底する。

### ② 就業制限の遵守

【労働安全衛生法第61条】

技能実習生に対して、最大荷重1 t以上のフォークリフトの運転の業務等就業制限業務に従事させる場合は、フォークリフト運転技能講習を修了する等の法定の必要な資格を取得させた上で従事させる。

### ③ 健康診断の実施

【労働安全衛生法第66条】

技能実習生に対して、雇入れ時及び1年以内ごとに1回、定期的に法令に基づく項目について医

師による健康診断を実施する。また、重量物の取扱い等重激な業務、深夜業等の業務に常時従事させる場合には、当該業務への配置換えの際及び6月以内ごとに1回、定期に法令に基づく項目について医師による健康診断を実施する。

なお、技能実習生に特定化学物質等の取扱い等の有害な業務に常時従事させる場合には、法令に基づく医師による特別な健康診断を実施する。