

# 労災保険や働き方改革で他産業並みへ

人手不足が深刻化する中、農業人材を増やすには、農業の魅力ある産業への転換が欠かせない。その一つが労働環境の整備だ。週休2日制や有給休暇の導入などの働きやすさはもちろん、労災保険制度など、他産業と遜色ない環境が求められる。農林水産省が取り組む労働環境整備の現状を聞いた。

## 農業の雇用労働力は増加傾向

わが国の農業者数は少子高齢化などの影響で、減少傾向が続いている。2026年3月に公表された農林業センサスによると、普段仕事として主に自営農業に従事している基幹的農業従事者数は、00年の約240万人から、25年には約104万人と半数以下に減少した。特に20年から25年にかけては約24%減り、00年以降で最大の減少率となった。農業経営体ベースも同様で、05年には約201万経営体から、25年に約84万経営体と半減した。

また、基幹的農業従事者の平均年齢は00年の62・2歳から、25年に67・7歳になった。全体に占める65歳以上の割合は約70%（約72万1000人）なのに、将来の担い手として期

待される49歳以下の割合は約13%（約13万人）にとどまり、アンバランスな年齢構成となっている。

国内の生産年齢人口そのものが減少し、全産業において人材獲得が共通課題となる中、農業を持続可能な産業とするには、農業経営の法人化や規模拡大など、少ない農業経営体で生産を支える構造へ転換する必要がある。

そのためには、こうした農業経営体やそこで働く農業者を、いかに育成・確保していくかが一層重要な課題となる。

規模拡大の主要なプレーヤーとして期待される法人経営体は、増加傾向で推移している。農林業センサスによると、10年に約2万2000経営体だった法人経営体は、25年には約3万4000経営体に増えた。



農林水産省経営局就農・女性課長

**齊賀 大昌** SAIGA Daisuke

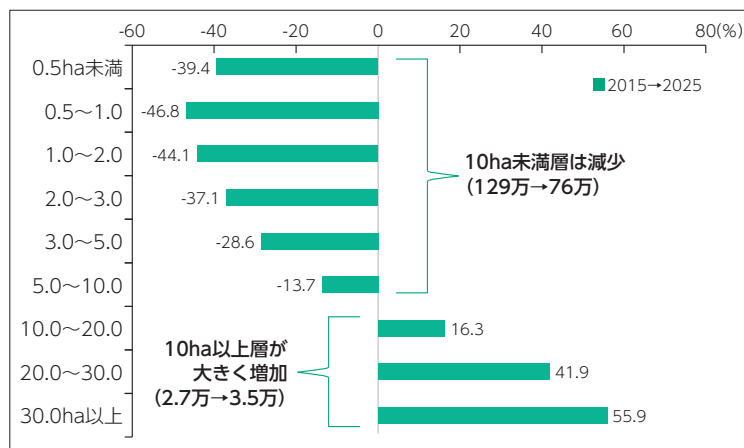
さいが だいすけ  
1972年香川県三豊市生まれ。東京大学大学院農学生命科学研究科博士後期課程修了。2002年農林水産省入省。20年農林水産技術会議事務局研究推進課産学連携室長、22年大臣官房みどりの食料システム戦略グループ持続的食料システム調整官、23年大臣官房政策課技術政策室長を経て25年7月より現職。

また、1農業経営体当たりの経営耕地面積は、10年の2・2ヘクタールから、25年には3・6ヘクタールと拡大している。この傾向は個人経営体も同様で、10年から25年にかけて1・9ヘクタールから2・7ヘクタールに増えている。法人・個人を問わず、経営規模の拡大が進んでいる。

さらに、経営耕地面積別（都府県）の農業経営体数の変化率をみると、15年から25年にかけては、10ヘクタール未満の層が減少する一方、10ヘクタール以上の層は大きく増加した（図1）。離農した農業経営体の農地を引き受けることによって、規模拡大が進展していることがうかがえる。

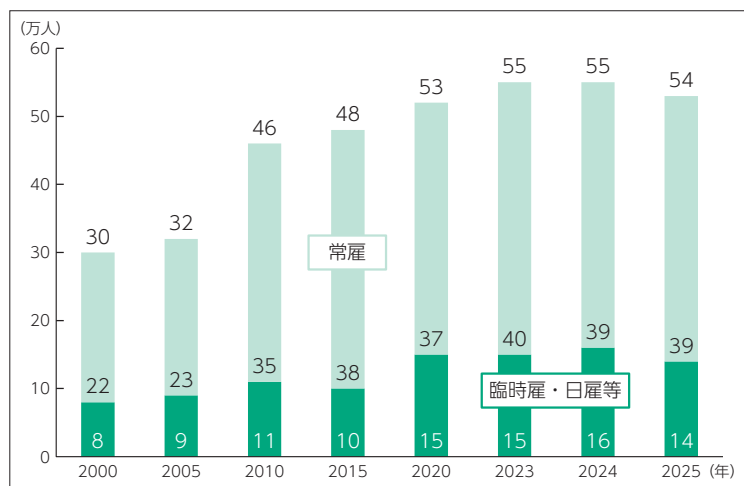
基幹的農業従事者が大幅に減少する一方で、雇用労働力は増加傾向にある。背景には、農業経営の法人化や規模拡大に伴う外部労働力の必要性が高まったことがある。総務省の労働力調査

図1 経営耕地面積別の農業経営体数の変化率(都府県)  
(2015年→2025年)



出典：農林水産省「農林業センサス」をもとに農林水産省にて集計

図2 農業における雇用者数



資料：総務省「労働力調査」

1) 常雇：役員と一般常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者）

2) 臨時雇：1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者

3) 日雇：日々又は1か月未満の契約で雇われている者

注1：雇用契約期間に基づき、定めがない者及び1年超の者を「常雇」、1年以下の者、期間がわからない者及び定めがあるかわからない者を「臨時雇・日雇等」としている。

注2：農業就業者は、上記1)～3)に自営業主（個人経営の事業を営んでいる者）及び家族従業者（自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）を合わせたもの。

注3：四捨五入の関係で、合計値と内訳の計は一致しない場合がある。

農業分野での労働環境の改善に向けた検討を進めるため、農林水産省では24年10月、業界団体、農業経営者、社会保険労務士などの有識者が構成する「農業の労働環境改善に向けた政策の在り方に関する検討会」を設置し、議論を重ねてきた。

によると、農業における雇用者数は00年には約30万人だったが、25年には約24万人増加し、約54万人となった(図2)。

「新規就農者調査」(農林水産省)によると、法人などに雇われるかたちで就農する新規雇用就農者数は15年以降1万人前後とほぼ同水準で推移している。

一方、新規就農者数は15年の約6万5000人から24年に約4万4000人まで減少しているので、新規就農者に占める新規雇用就農者の割合は高まっている。

若年層が就農するルートとしても、雇用就農は重要になってきている。49歳以下の新規就農

者に占める新規雇用就農者の割合は増加傾向にあり、24年は45%と、親元で就農する新規自営農業就農者の39%を上回っている。また、49歳以下の新規雇用就農者は、約9割が非農家出身という点も、他産業との人材獲得競争を考える上で注目すべき特徴である。

**労働環境を他産業並みへ**

雇用就農による人材確保の重要性がますます高まり、他産業との人材獲得競争が激化する中、農業を求職者から選ばれる魅力的な職業にすることが求められる。その実現のために、今後、農業の労働環境を他産業と比べて遜色のない水準

に整備していくことが必要になっている。

こうした課題認識の下、政府は2024年の通常国会に提出した食料・農業・農村基本法の改正法案の中で、「雇用の確保に資する労働環境の整備」を明記し、重要な政策として位置付けた。改正法案は同年5月に成立し、翌25年4月には改正基本法に掲げた理念を実現するため新たな食料・農業・農村基本計画を策定した。

基本計画では「農業は、労働関係法制において特例的な取扱いが認められていることもあり、他産業に比して働き方改革や作業安全のための取組が遅れており、雇用により必要な人材を確保していくための労働環境の整備が急務」であり、「労働関係法制における農業の特例的な取扱いについては、厚生労働省との連携の下、農業現場の実態把握を進め、必要な見直しを推進する」とした。

図3 農業における労働関係法制の現状整理

| 被用者保険（健康保険法と厚生年金保険法）                                                                                                          |                                                                                                                                                      |       |       |                    |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------------------|-----------------|
| <b>1. 制度概要</b><br>法人及び常時5人以上を使用する個人事業主（17業種）の事業所等に対して<br>① 健康保険（業務外の原因による負傷・疾病等に対し給付）<br>② 厚生年金保険（公的年金）への加入を義務付け<br>※保険料は労使折半 | <b>2. 農業との関係</b><br><table border="1"> <tr> <th>加入は義務</th><th>加入は任意</th></tr> <tr> <td>法人</td><td>個人経営体</td></tr> </table>                           | 加入は義務 | 加入は任意 | 法人                 | 個人経営体           |
| 加入は義務                                                                                                                         | 加入は任意                                                                                                                                                |       |       |                    |                 |
| 法人                                                                                                                            | 個人経営体                                                                                                                                                |       |       |                    |                 |
| 労災保険（労働者災害補償保険法）                                                                                                              |                                                                                                                                                      |       |       |                    |                 |
| <b>1. 制度概要</b><br>原則として、1人でも労働者を雇用する事業者に対して<br>① 労災保険（労働者の業務上または通勤により生じた傷病等に対する治療費の給付等）への加入を義務付け<br>※保険料は事業主が全額負担             | <b>2. 農業との関係</b><br><table border="1"> <tr> <th>加入は義務</th><th>加入は任意</th></tr> <tr> <td>法人＋労働者常時5人以上の個人経営体</td><td>労働者常時5人未満の個人経営体</td></tr> </table> | 加入は義務 | 加入は任意 | 法人＋労働者常時5人以上の個人経営体 | 労働者常時5人未満の個人経営体 |
| 加入は義務                                                                                                                         | 加入は任意                                                                                                                                                |       |       |                    |                 |
| 法人＋労働者常時5人以上の個人経営体                                                                                                            | 労働者常時5人未満の個人経営体                                                                                                                                      |       |       |                    |                 |

資料：農林水産省 経営局就農・女性課作成

## 被用者保険と労災保険制度の見直し

検討会では、これまで農業が特例的な取り扱いとなっている被用者保険（健康保険と厚生年金保険）制度や労災保険制度の農業への適用の在り方などを議論した。

現行の被用者保険制度では、全ての法人経営体と従業員が5人以上の個人経営体のうち、法律で定める17業種は加入が義務となっているが、農業などの非適用業種の個人経営体での加入は任意となっていた（図3）。

検討会では、厚生労働省が設置した「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」での議論を踏まえ、従業員が5人以上の個人経営体への影響などについて農業界の意見を集約した。

「他産業と同質の福利厚生提供により人材獲得しやすくなる」などのメリットが想定されることから、「非適用業種の解消は、労働環境整備の一環として適当である」とする一方で、「適用拡大による経営体への負担にも十分な配慮が必要」とした。

その後、被用者保険の適用拡大を含む年金制度改正案については社会保障審議会年金部会などでの議論を経て、国会に法案が提出され、2025年6月に非適用業種の解消などの改正法案が成立している。施行日時点で既に存在する農業経営体は従来どおりの取り扱いとする経過措置も設けたが、29年10月以降、農業における同制度の取り扱いでは、他産業並みの環境に近づくこととなった。

次に、労災保険制度は、現行では労働者を使用する経営体は個人経営体、法人経営体を問わず労災保険への加入が義務だが、農業では従業員が5人未満の個人経営体は加入が原則、任意（暫定任意適用）となっている（図3）。

これは同制度の制定当時、農業では近隣の農家が相互に農作業を手伝う慣習があり、労働者かどうかの区別が困難であったことや、農繁期のみに労働者を使用する場合が多く労働実態の把握が困難であったことなどから適用が任意とされていた。

しかし、トラクターやコンバインなどの機械を使い、炎天下で行う農作業は機械事故や熱中症などのリスクを伴う。特に近年は夏場の高温が厳しさを増している。「農作業死亡事故調査」（農林水産省）によると、農業者10万人当たりの死亡者数は増加傾向にあり、24年は14・8人で、建設業（4・9人）の約3倍、全産業（1・1人）の約13倍と極めて多い（図4）。このリスクは経営規模の大小に関わらず存在するため、農業における労働者保護の必要性は高まっている。

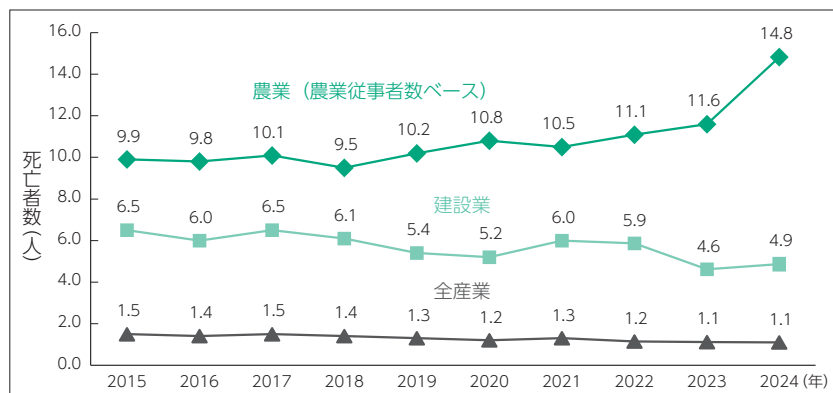
加えて、労働災害が発生した場合には、事業主は労災保険に未加入であっても、労働基準法に基づく災害補償責任が生じる点も重要である。

例えば、労働者が農作業中に死亡した場合、事業主は遺族補償として約1000万円（一定の仮定の下に試算）の補償責任を負うことになる。小規模な経営体ほど負担感が大きく、もし必要な補償額を負担できなければ、労働者側にとっては十分な補償を受けられない恐れがあるほか、事業主にとっては農業経営の持続性が危ぶまれる。一方で、労災保険に加入していれば労働基準法に基づく災害補償責任については免除される（休業3日目までの休業補償を除く）。

こうした農業の状況を踏まえると、労災保険への加入は事業主に保険料（労働者に支払う賃金総額の1・3％）の負担が発生するものの、事業主にとってメリットが大きいと言える。検討会でも、委員からは「労働者の保護は産業間で差があっても良いものではない。また、保険料負担よりも、労働災害が発生したときの経営者負担の軽減というメリットの方が大きい」などの意



図4 就業者10万人当たり死亡事故者の推移



死亡者数 農業：農作業死亡事故調査(農水省)、他産業：死亡災害報告(厚労省)

就業者 農業：農林業センサス、農業構造動態調査(農水省)、他産業：労働力調査(総務省)

(注) 就業者10万人当たり死亡事故者数の算出において就業者として使用していた農業就業人口の調査が2019年で終了したため、2020年から農業従事者数を使用して算出。

見があった。

同時に、暫定任意適用の廃止には「農業経営体全般に対して周知が必要」「契約関係のない曖昧な労働提供の実態があることなども踏まえ、労働者としての性格を明確にして進めていく必要がある」「加入する経営体の事務負担の軽減については、社会保険労務士との連携などによる加入手続きのバックアップへの支援が必要」などの意見が出た。農林水産省では、これらの意見を集約し、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会に報告した。

厚生労働省側での検討も進み、政府は26年の特別国会で、農業における暫定任意適用を廃止する改正法案を提出し、7月に成立した。

施行日は、新たに加入義務の対象となる経営体への経済的・実務的影響を考慮して公布から5年以内の政令で定めるとしている。ただ、その間も労働者保護の必要性などは変わらないことから、そもそも労働災害を発生させないための農作業安全の取り組みを進めるとともに、労災保険への任意加入を進めていく必要がある。

加入に伴う手続き負担の軽減も欠かせない。手続きを代行する労働保険事務組合や社会保険労務士などとの連携も強化していく必要がある。こうした課題に対応するため、農林水産省では25年度補正予算で、労災保険への任意加入の促進に向けた体制の整備を支援する事業を措置した。

### 若者などに選ばれる産業に

農林水産省では働き方改革を推進しており、近年、農業現場でも労働環境の改善への取り組みが広がりを見せている。さまざまな課題を克服し、生産性が高く、人に優しい職場環境づくりに取り組み、人材の確保・定着などにつながっている経営体がある。

例えば、熊本県でベビリーフの栽培を手掛ける農業法人では、従業員のライフステージが変化しても仕事が続けられるように、柔軟な働き方を可能にする勤務体制を整備した。完全週休2日制や有給休暇の取得推進などのほか、育児・介護休暇制度を利用した従業員全員の職場

復帰も可能にしている。加えて、働き方改革により、1人当たりの労働時間も月平均195時間から163時間に減少した。これらの取り組み以降は、求人に対して県外からの応募があるとともに、従業員の定着にもつながっている。

二つ目の事例は、岐阜県で水稻栽培を手掛ける農業法人だ。人事評価制度による昇給制度を導入し、休日数や所定労働時間などの労働条件が、地域の他産業以上になるよう待遇改善に取り組んだ。具体的には、繁忙期も欠かさず毎朝30分のミーティングを開いて日々の作業を明確にすることで、年間残業時間を280時間減少させた。その結果、求人への問い合わせが労働環境を改善する前の12倍に増え、人材確保につながっているという。

従業員が働きやすい環境の整備を進めるため、農林水産省では、地域の協議会などによる就業に関するルール策定や見直し、労働負荷軽減に資する取り組み、マネジメント体制強化のためのシステム導入などを支援。その他、地域雇用を押し上げる農業経営体の育成のため、労災保険への加入など、一定の要件を満たす49歳以下の就農希望者を新たに雇用する農業経営体に対し、資金を交付するといった支援を行っている。

農業が他産業と遜色のない労働環境となり、魅力的な産業になれば、若者をはじめ多くが安心して就農できる。農林水産省は、労働環境の改善を通じて持続可能な農業に必要な労働力を確保できるよう、厚生労働省や関係機関、団体などと連携しながら、各種取り組みを進めていく方針だ。