

新たな外国人材の受入れ制度 6つの柱に関する考え方

<目次>

1. 受入れ業種の考え方	1
2. 政府基本方針及び業種別受入れ方針.....	2
3. 外国人材に求める技能水準および日本語能力水準....	2
4. 有為な外国人材の確保のための方策.....	3
5. 外国人材への支援と在留管理等.....	3
6. 家族の帯同および在留期間の上限.....	4

平成30年9月

公益社団法人 日本農業法人協会

一般社団法人 全国農業会議所

【はじめに】

- ✓ 日本農業法人協会および全国農業会議所では、「骨太の方針 2018」の「一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設」に対し、「新たな外国人材の受入れ制度に関する基本的考え方」により、農業現場の実態を踏まえ農業も受入れ業種とすることを要望している。
- ✓ 農業が受入れ業種と成ることを想定した上で、法務省入国管理局が示している6項目について、農業経営の特性や農業者の要望を考慮し、以下のとおり、今後、政府において具体化に向けた検討を進めていただくにあたっての個別の考え方を示す。

【「骨太の方針 2018」に盛り込まれた項目ごとの要望事項】

1 受入れ業種について

農業界では人材確保や生産性向上に努めているものの、「新たな外国人材の受入れ制度に関する基本的考え方」において示したとおり、今後基幹的農業従事者及び雇用就農者の不足は深刻化すると予想される。

【農業界における人材確保・生産性向上の取組】

(1) 人材確保 <農業人材採用支援・新規就農者の定着支援>

全国農業会議所は、全国新規就農相談センターを設置し、個別の相談対応や情報発信を行っている。このほか、日本農業法人協会との連携による農業インターンシップなど農業体験の募集などを行っている。

J Aグループでは、新規就農者支援パッケージ「募集→研修→就農→定着」を構築している。また、「農業所得増大・地域活性化応援プログラム」により研修先と新規就農者に対して費用助成を行っている。

しかしながら、農業界の人材不足は深刻度合が年々高まっており、一刻の猶予も許されない状況である。

(2) 農業界における生産性向上の取組み状況

農業は大きく耕種・畜産に区分されるが、その内訳は更に多岐に渡っているため、生産性に関してもそれぞれ異なってくる。

耕種では、水稻は主食であることから研究・開発も一定程度行われてきたため、機械化や作業受委託などが進んできているが、他職種と比較すると付加価値労働生産性は相対的に低位である。一方、野菜は葉菜・果菜・根菜や露地・施設と多岐に渡り、露地は機械収穫の開発段階、施設は収量性向上の開発段階である。果樹に関しては改植から収穫までの期間が長い事や高所作業であることから、機械化が進みづらく、これまで品質向上による付加価値の向上に努めてきたところである。耕種農業は全般的に天候の要素が大きく、計画的な作業が変更となり、効率性が阻害される要因となっている。

畜産は経営者数の減少により集約化が一気に進み、一定程度の効率性向上は果たされているが、人為作業は多分に残っている。

品目ごとに生産性向上に向けた対策を行っているものの、先進的な農業者でさえ少数の人員体制となっており、元来生産性向上のレバレッジ（規模の経済）が働きづらい構

造である。

2 政府基本方針及び業種別受入れ方針

今後、政府内で策定する基本方針及び業種別受入れ方針においては、下記のような事項に配慮した方針となるよう検討すべきである。

(1) 雇用契約

雇用責任の所在を明確にするため、外国人材と農業経営体（雇用者）との直接雇用契約としつつ、地域や作目によっては派遣方式も可能とする。

(2) 農業経営体（雇用者）

外国人材を雇用する農業経営体（雇用者）は、多様な人材を雇用する能力（常時雇用実績などを考慮）を有し、地域の農業基盤を支える経営体とする。

(3) 職種

農業経営における人材不足は技能実習の対象（2職種6作業）以外でも深刻であることから、全ての農業経営を対象とするとともに、生産性向上のためには、これらに付随する業務（選果・出荷・加工・物流・販売・飼料等資材製造など）への従事も可能とする。

(4) 受入れ人数

農業経営体（雇用者）が必要とする人材は、それぞれの経営内容により異なるため、経営体当たりの受入れ人数の上限等は定めず、雇用能力の状況に合わせて受け入れることを可能とする。

(5) 転職

新制度では通算5年の在留期間であることを考慮し、雇用のミスマッチを軽減させるため、日本人従業員と同様、外国人材が希望する場合には農業内での転職を可能とする。また、農業経営体（雇用者）の事情により雇用の継続が困難となった場合、政府は新たな雇用先の確保に向けた手段を講じることが必要である。

(6) 複数職場での勤務

農業は地域や気候による多様性があり、在留期間中は出向契約等により複数の農業経営体（雇用者）で農作業に従事できるようにする。

（例）夏期は高冷地野菜、冬期は平場の施設園芸（グループ会社内等・複数作業）

(7) 農作業受託者（組織）による受入れ

農業経営体から農作業を専門的に受託する組織においても外国人材の受入れを可能とする。とりわけ、地域を超え全国で受託農作業を行う組織においても外国人材の受入れを可能とする。

(8) 農業団体での受入れ

農協等の農業団体で外国人材を受入れ、農業経営体との出向契約等により当該農業経営体の経営する生産現場での就労を可能とする。

3 外国人材に求める技能水準および日本語能力水準

外国人材に求める技能及び日本語能力は、受入れ業種ごとに必要な水準を考慮して定めるとされていることを踏まえ、農業現場で即戦力として活躍できるレベルとして、国家戦略特

区域農業支援外国人受入事業と同様のレベルの技能及び日本語能力水準とすべきである。

加えて、以下の点についても政府は検討すべきである。

(1) 試験の実施

農業での受入れに必要な技能等を確認する試験については、特定対象国で多数の受験希望者が想定されるため、諸外国で定期的に実施する。

(2) 技能実習修了者の取扱い

技能実習修了予定者（技能検定3級相当試験・専門級受験者）が新制度で継続して就労を希望する場合には、すぐに新たな在留資格への移行が行えるようにする。なお、人権保護の観点から、新たな在留資格移行手続き後に、農業経営者（雇用者）は一回以上の一時帰国の機会を設けること。

※一時帰国の時期については、在留資格変更許可申請により発生する特例在留期間（2ヶ月延長）を推奨

4 有為な外国人材の確保のための方策

有為な外国人材を確保するため、政府において入国に関する手続きの迅速化・簡素化を検討すべきである。また、外国人材の送出しに際して現地を送出し機関が介在する際、悪質な紹介事業者等の介在を防止するための措置を政府として講ずべきである。加えて、諸外国で日本農業の魅力を広める取組を政府として定期的に行うべきである。

(1) 現地人材募集

現地において有為な外国人材を確保するため、国として現地政府との連携を強化し、必要な措置を講じること。また、新たな外国人材の入国に関する手続きについて迅速化・簡素化が図られるよう手立てを講じること。

※職業紹介所の活用、求人サイトの活用、面接・選抜、技能実習修了者、入国手続き

(2) 諸外国との競合

農業界として、試験や現地人材募集支援を的確に実施するため、当該国に支援組織を組成することが必要と考える。支援組織は諸外国の求人方法の研究を行った上で、人材確保に係る競合で優位性を発揮することが求められる。国は、現地政府との連携を強化し、支援組織が当該国において上記活動を行うための必要な措置を講じること。

(3) 他産業との競合

建設業界等は現地にて積極的なプロモーションが予想されるため、国や農業界も一体と成って日本農業のPRや農業人フェア等を定期的に行うことが必要と考える。

5 外国人材への支援と在留管理等

新制度においては、受入れ農業経営体（雇用者）、又は法務大臣が認めた登録支援機関が外国人材の支援の実施主体となり、生活ガイダンスの実施、生活のための日本語習得、相談・苦情対応等を行う仕組みを設けることとされていることを踏まえ、政府は以下を検討すべきである。

(1) 総合的な環境整備

「新たな在留資格の創設」は、移民政策とは異なるものとして提起されているものの、現場からの期待があげられる一方で、地域住民からトラブルの多発や治安の悪化などに

つながるとの懸念の声も少なくない。政府は、新たな外国人材受入れ制度の創設に向け、まずもってこうした懸念を払しょくするとともに、受け入れる外国人材が地域で孤立せず安心して暮らすことができるよう、総合的な環境整備をはかることが必要である。

(2) 受入れ企業及び登録支援機関向けの支援

政府は、農業経営体や農業団体等、将来的に受入れ企業や登録支援機関となることが見込まれる者に対して、生活ガイダンスや日本語教育、相談・苦情対応等の適切な支援が可能となるような研修の機会を設ける等、支援策を講じるべきである。

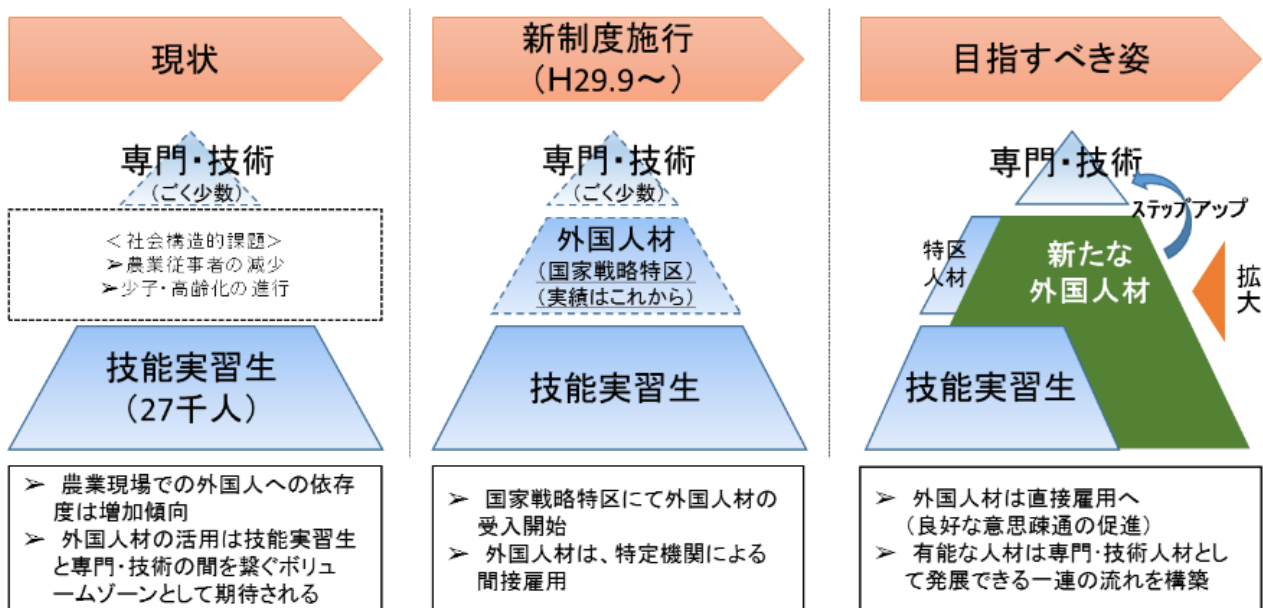
(3) 外国人材の免許等取得支援

新たな制度において受け入れる外国人材の能力向上に資するよう、大型特殊免許（農耕）やフォークリフト、クレーンなど、業務に必要な資格を取得するため、当該資格試験等の外国語対応を行うべく、政府として関係者に働きかけ等を行う。特に、農村では公共交通機関の利用が難しく、自動車等運転免許が日常生活に必要な不可欠であることから、学科試験の外国語対応を早急に行うよう検討する。また、ジュネーブ条約加盟国の外国人が、国際免許により日本国内の自動車運転経験が有る場合、外国免許の日本国内免許への切り替えは、落とす前提の技能確認試験では無く、交通ルールや安全運転等の講習により、スムーズな切り替えとすべきである。

6 家族の帯同および在留期間の上限

政府は今後、新たな外国人材受入制度による在留中に一定の試験に合格するなどより高い専門性を有すると認められた者については、現行の専門的・技術的分野の在留資格への移行を認める方向で検討するとしている。農業分野においても、より能力の高い外国人材を、受入れ農業経営体（雇用者）の幹部として登用するニーズが高まるため、農業分野でより高い専門性を有すると認めるための試験制度の導入等についても、今後検討を進めるべきである。

目指すべき姿（イメージ）



【参考資料】

1. 農業構造動態

(1) 基幹的農業従事者数

基幹的農業従事者数は平成 29 年で 150 万 7 千人となり、平成 18 年の 210 万 5 千人に比べて 28%減少している。とりわけ 65 歳未満の基幹的農業従事者数は 50 万 7 千人と、平成 18 年の 90 万 1 千人に比べて 44%減少、基幹的農業従事者全体に占める割合も 34%と大きく減少している。

(資料：H22, H27 は農林業センサス、それ以外は農業構造動態調査)

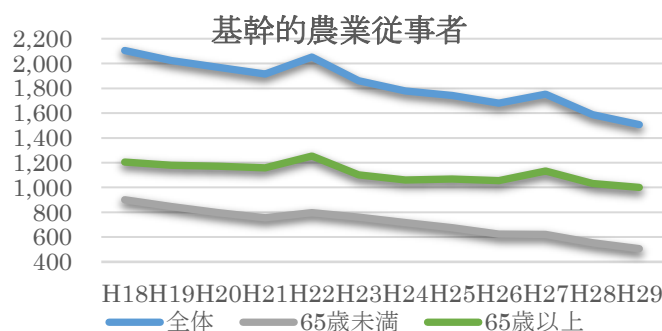
調査年度		H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
全体	千人	2,105	2,024	1,970	1,914	2,051	1,862	1,778	1,742	1,679	1,754	1,586	1,507
	H18 対比		96	94	91	97	88	84	83	80	83	75	72
65 歳未満	千人	901	846	798	756	798	761	718	675	623	622	555	507
	割合	43%	42%	41%	39%	39%	41%	40%	39%	37%	35%	35%	34%
	H18 対比		94	89	84	89	85	80	75	69	69	62	56
65 歳以上	千人	1,205	1,178	1,172	1,158	1,253	1,101	1,060	1,067	1,056	1,132	1,031	1,001
	割合	57%	58%	59%	61%	61%	59%	60%	61%	63%	65%	65%	66%
	H18 対比		98	97	96	104	91	88	89	88	94	86	83

< 毎年の平均減少人数 >

全体 54 千人/年

65 歳未満 36 千人/年

65 歳以上 19 千人/年



(2) 農業経営体数

農業経営体数についても、家族経営体数が基幹的農業従事者数に連動して減少していることを受けて減少している。一方、組織経営体数は増加傾向にあり、とりわけ法人経営体数は平成 23 年に比べ 4 割程度増加している。

(資料：H27 は農林業センサス、それ以外は農業構造動態調査)

農業経営体数		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
農業経営体	千経営体	1,617.6	1,563.9	1,514.1	1,471.2	1,377.3	1,318.4	1,258.0
	H23 対比		97	94	91	85	82	78
家族経営体	千経営体	1,586.1	1,532.7	1,482.4	1,439.1	1,344.3	1,284.4	1,223.1
	H23 対比		97	93	91	85	81	77
組織経営体	千経営体	31.5	31.2	31.7	32.1	33.0	34.0	34.9
	H23 対比		99	101	102	105	108	111
うち法人経営体	千経営体	13.7	14.1	14.6	15.3	20.8	21.8	22.7
	H23 対比		103	107	112	152	159	166

注：法人経営体数は、農作業の受託を行うサービス事業体を除いた数である。

(3) 雇用農業者数（常雇い）

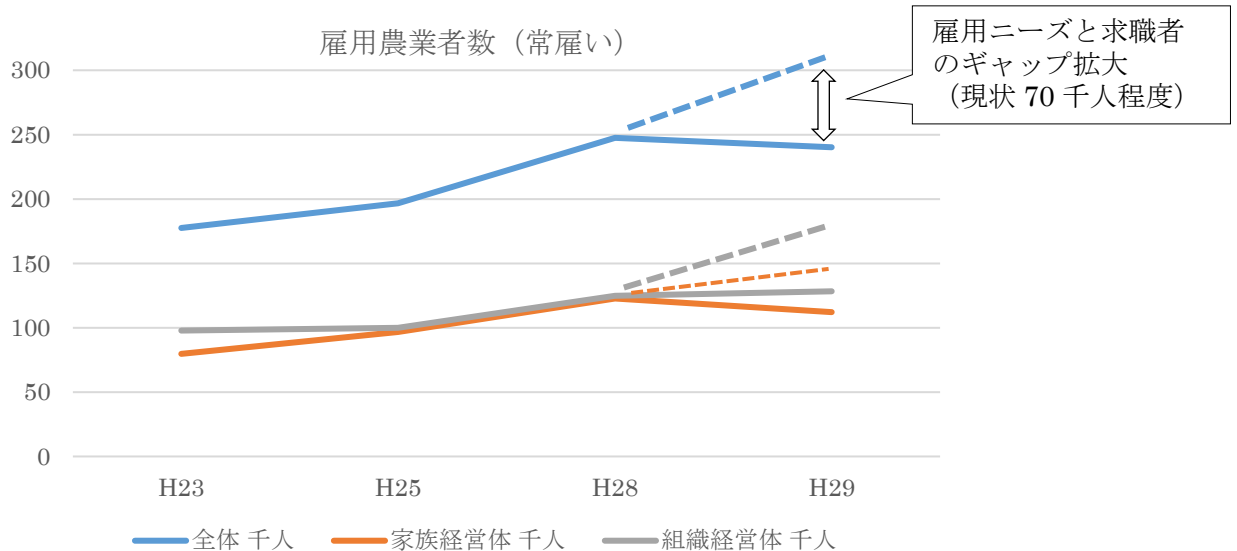
雇用農業者数は年々増加傾向にあり、平成 23 年と比べると 35%増加している。また、雇用農業者を抱える農業経営体の概ね半数を組織経営体が占めている。

更には、サービス事業体を含む法人経営体数 2 万 4800 に対して雇用農業者を抱える法人経営体数が 1 万 5200 であるため、法人経営体の半数以上が雇用農業者を抱えていると言える。

一方、平成 28 年と 29 年を比較すると雇用農業者数が減少しており、組織経営体についても伸びが鈍化している。これは、農業における労働力不足の表れであると考えられる。

（出典：H27 は農林業センサス、それ以外は農業構造動態調査）（経営体：千戸・社）

雇用農業者数（常雇い）		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
全体	経営体数	52.9	58.1	60.8	60.0	54.3	68.8	67.3
	千人	177.5	190.3	196.7	195.2	220.2	247.5	240.3
	人/戸	3.4	3.3	3.2	3.3	4.1	3.6	3.6
	H23 対比		107	111	110	124	139	135
うち組織経営体による雇用農業者	経営体数	11.1	11.2	11.3	11.5	14.1	15.1	15.2
	千人	97.8	102.4	99.9	100.5	120.6	124.8	128.3
	人/戸	8.8	9.1	8.8	8.7	8.6	8.3	8.4
	H23 対比		105	102	103	123	128	131



現状の人材ギャップ 70 千人 → 年々拡大

法人経営体 2 万 3 千 → 将来 5 万（2 倍） 128 千人 → 260 千人（130 千人必要）