2022年度 外国人材受入総合支援事業

農業分野の特定技能制度

～特定技能外国人の受入れマニュアル～

令和５年２月

一般社団法人全国農業会議所

はじめに

このマニュアルは、農業者（農家、農業法人等）が、特定技能所属機関（以下、「所属機関」という。）として、どのようなスタンスや手順で特定技能外国人を受け入れていけばよいかをガイダンスするものです。

最初に、特定技能制度を理解するため、在留資格の概要、制度を活用するために外国人材側及び所属機関側が満たすべき基準、どのような相談窓口があるのかなどを解説します。

次に、外国人材のリクルート方法に始まり、受入れのルールと各機関の責務、外国人材の雇用や労務管理で注意すべきこと、外国人材とのコミュニケーションの大切さ、特定技能試験や各国の送出手続についての実務編を説明します。

さらに、皆様からの御相談を通じてよくある質問事項とその回答や、アンケートや現地調査で確認した受入れの先進的な事例を紹介します。

最後に、我が国の労働力事情と外国人労働者との関係、出入国在留管理制度と在留資格など、外国人材を海外から受け入れるのに必要な基本情報について参考に掲載しています。

なお、このマニュアルは、基本的な受入れパターンを示したものであり、受入れ方法やそのやり方はいろいろあるものですので、それぞれ工夫して実践してください。

このマニュアルが、外国人の受入れ関係者に有効に活用され、適切な受入れと有意義な制度の活用につながることを願っています。

CONTENTS

特定技能外国人の受入れの流れ（フローチャート）

1 特定技能制度

（1）特定技能制度と運用の基本方針 …… 6
（2）特定技能外国人の在留資格 …… 6
（3）特定技能外国人の受入れに関する各種基準 …… 7
（4）所属機関と登録支援機関 …… 9
（5）特定技能に関する問い合わせ先・相談窓口 …… 11

2 特定技能外国人受入れに際し農業者が押さえるべきポイント

（1）どのように特定技能外国人をリクルートすればよいか …… 13
（2）第２号、第３号技能実習修了者から特定技能へ移行する場合 …… 13
（3）外国人材の受入れ形態と期間 …… 14
（4）外国人材はどんな作業に従事できるか …… 15
（5）所属機関として６か月以上の雇用経験が必要とは …… 15
（6）受け入れる前に準備しておくこと …… 16
（7）外国人材受入れまでのプロセスと諸手続き …… 16
（8）外国人材との雇用契約や労務管理 …… 18
（9）特定技能外国人への支援計画 …… 19
(10) 特定技能外国人の就労する場所 …… 19
(11) 農業特定技能協議会への加入 …… 19
(12) 諸申請や諸届出 …… 20

3 特定技能外国人の雇用と労務管理の注意点

（1）直接雇用と派遣雇用 …… 22
（2）従業員を雇い入れる時の注意点 …… 22
（3）雇用後に作成が必要な書類 …… 23
（4）賃金支払いの注意点 …… 23
（5）賃金水準や必要な経費 …… 24
（6）使用者としての労働時間の適正な把握と注意点 …… 25
（7）雇用主や特定技能外国人の社会保険への加入義務について …… 25
（8）派遣先としての労務管理や安全衛生管理のポイント …… 26
（9）農作業の業務請負契約の注意点 …… 27

CONTENTS

(10) 特定技能外国人の転職や解雇 …… 28
(11) 不法就労の防止 …… 28
(12) 在留カードの見方 …… 29

4 外国人材の人権尊重、及びコミュニケーションや注意事項

（1）サプライチェーンにおける人権尊重の重要性 …… 30
（2）職場でのコミュニケーション …… 30
（3）重要な技術流出等への注意 …… 31
（4）生活支援情報の提供 …… 31
（5）外国人材を受け入れる際の基本的なスタンス …… 31

5 農業技能測定試験と各国の送出手続き

（1）外国人材に求められる技能と日本語能力水準 …… 34
（2）農業技能測定試験の概要 …… 34
（3）農業技能測定試験の実施方法 …… 35
（4）各国の送出手続きやルール …… 36

6 全国農業会議所が対応した相談のQ＆A

（1）制度に関する相談 …… 38
（2）支援体制や支援計画に関する相談 …… 40
（3）雇用や労務管理及び転職に関する相談 …… 40
（4）農業技能測定試験に関する相談 …… 42
（5）リクルート法やマッチングについての相談 …… 43
（6）受入れ後の書類報告など …… 43

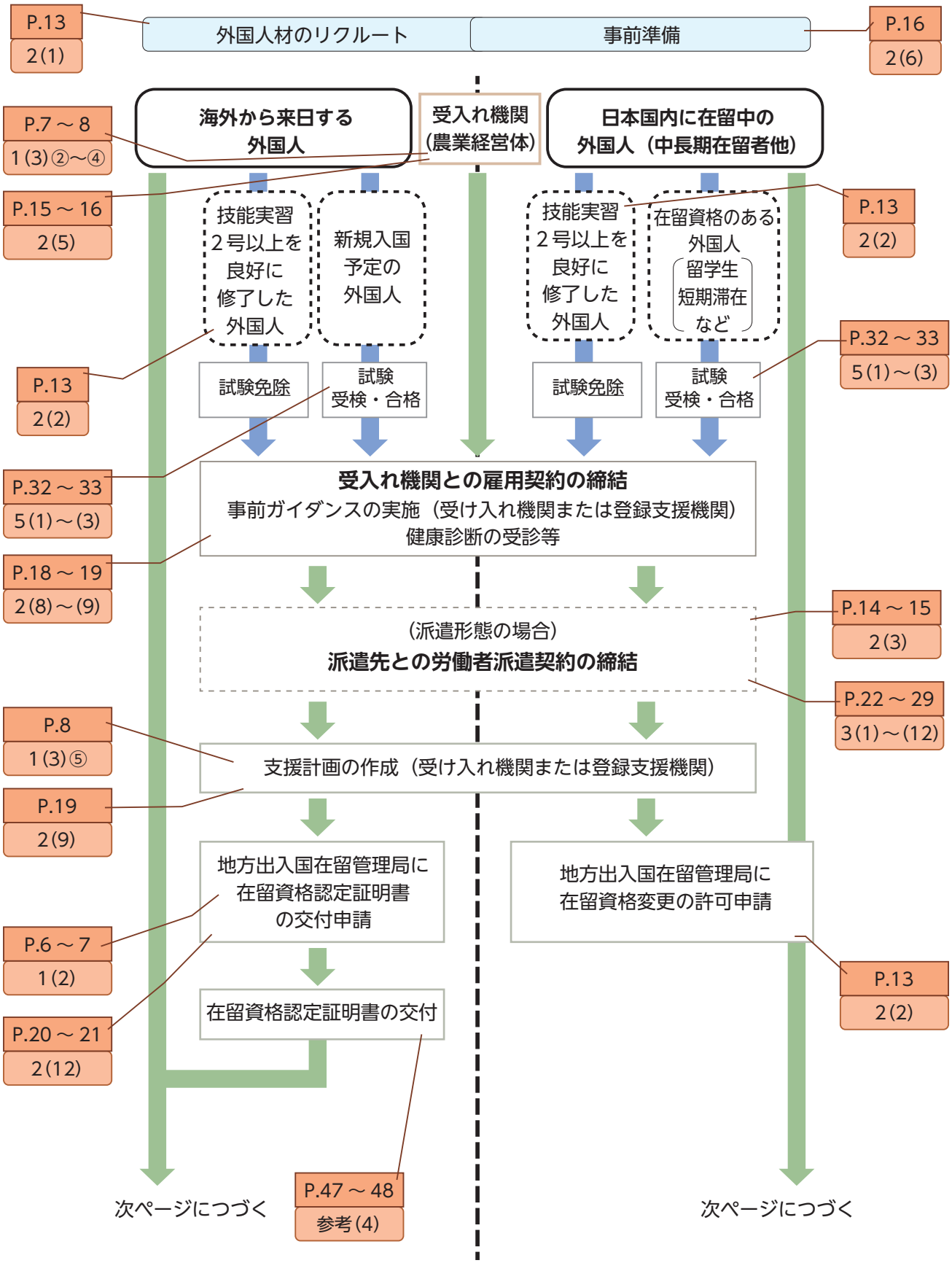
7 事例調査に見る先進的な受入れ事例の紹介

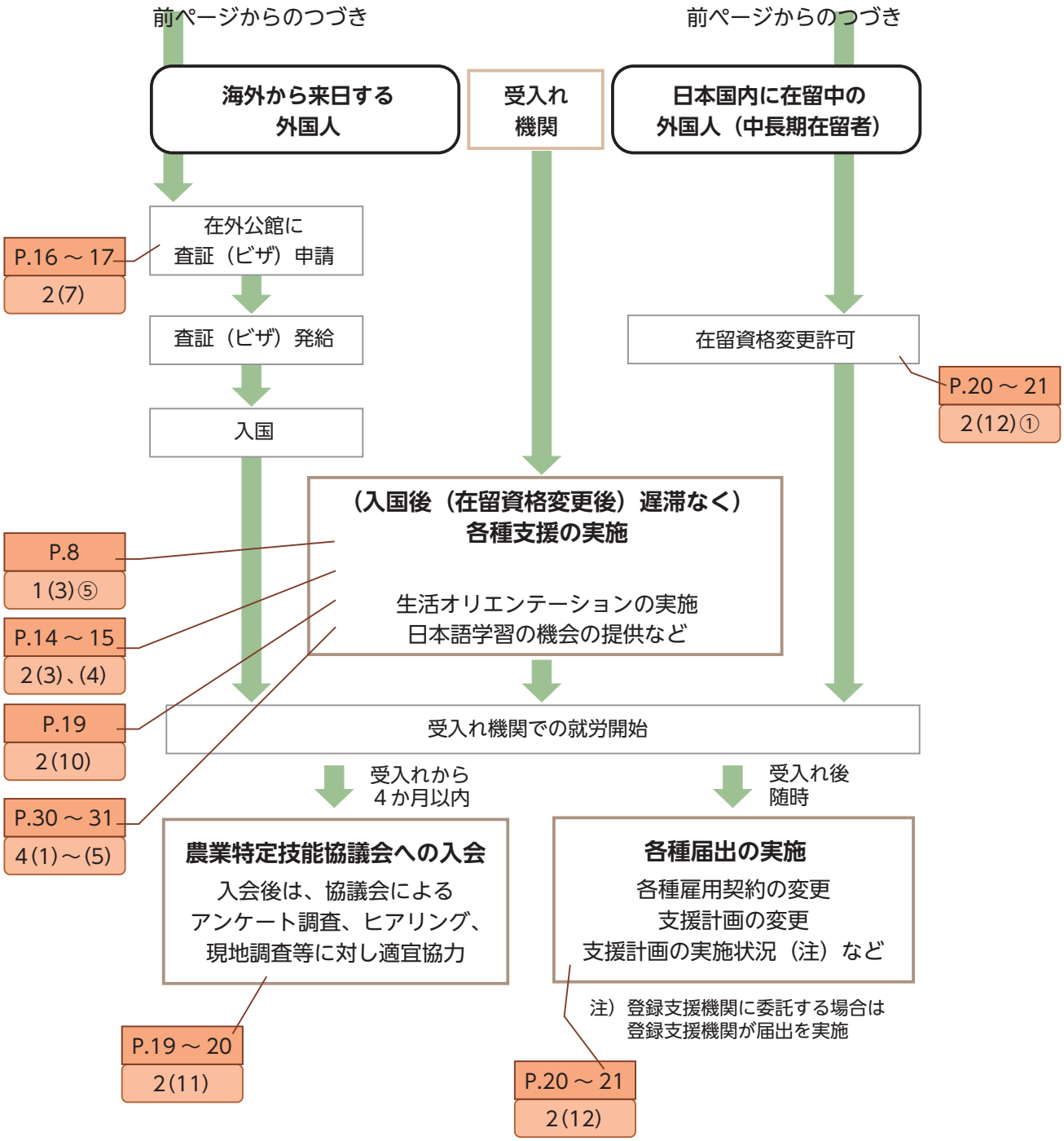
（1）先進的な受入れ事例 …… 44
（2）先進的な所属機関の声（2021 年度、アンケート調査より） …… 44
（3）特定技能外国人の声（2021 年度、現地調査より） …… 45

［参考資料］労働力事情と出入国在留管理制度

（1）我が国の労働力の推移 …… 46
（2）農業労働力状況と外国人労働者 …… 46
（3）出入国在留管理制度 …… 48
（4）在留資格 …… 49

農業分野の特定技能外国人材受入れの流れ【索引】




前ページからのつづき
前ページからのつづき
海外から来日する外国人
受入れ機関
日本国内に在留中の外国人（中長期在留者）
在外公館に査証（ビザ）申請
P.16 ～ 17
2(7)
査証（ビザ）発給
入国
在留資格変更許可
P.20 ～ 21
2(12)①
（入国後（在留資格変更後）遅滞なく）各種支援の実施
生活オリエンテーションの実施
日本語学習の機会の提供など
P.8
1(3)⑤
P.14 ～ 15
2(3)、(4)
P.19
2(10)
P.30 ～ 31
4(1)～(5)
受入れ機関での就労開始
受入れから4か月以内
受入れ後随時
農業特定技能協議会への入会
入会後は、協議会によるアンケート調査、ヒアリング、現地調査等に対し適宜協力
各種届出の実施
各種雇用契約の変更
支援計画の変更
支援計画の実施状況（注）など
注）登録支援機関に委託する場合は登録支援機関が届出を実施
P.19 ～ 20
2(11)
P.20 ～ 21
2(12)

1 特定技能制度

（１）特定技能制度と運用の基本方針

① 特定技能制度

生産性向上対策や国内人材確保のための取組を行ってもなお、人材を確保することが困難な14の産業分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みが、特定技能制度として2019年4月1日から始まりました。

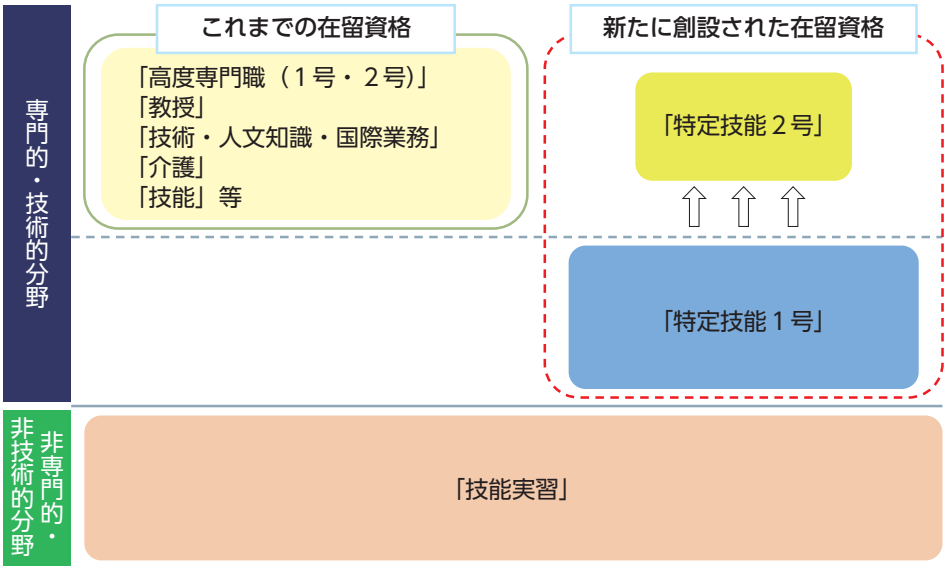
② 運用に関する基本方針

制度の運用に関する基本方針では、本制度の意義や、特定産業分野・求められる人材・制度運用に関する基本的事項、運用に関するその他の重要事項などが定められています。

（２）特定技能外国人の在留資格

① 在留在格「特定技能」の創設

就労が認められる在留資格の技能水準



特定技能外国人を受け入れる在留資格には、「特定技能1号」と「特定技能2号」がありますが、農業は特定技能1号のみとなっています（令和4年12月時点）。特定技能1号は、相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格です。

特定技能1号の在留期間は、1年、6か月又は4か月が付与されます。

② 特定技能 1 号のポイント

特定技能 1 号では、在留期間は通算 5 年までで、配偶者や子などの家族帯同は基本的に認められていません。また、1 号特定技能外国人は、所属機関又は登録支援機関による支援の対象となります。

農業分野の特定技能外国人の技能水準や日本語能力は試験等で確認しますが、技能実習 2 号を良好に修了した外国人は、試験等の合格による技能水準及び日本語能力の立証が免除されます（技能実習 3 号修了者も同様）。

（3）特定技能外国人の受入れに関する各種基準

① 特定技能外国人に関する基準（法第 7 条第 1 項第 2 号、上陸基準省令）

特定技能外国人が満たすべき基準には、18 歳以上で健康であり、退去強制令書の円滑な執行に協力する外国政府が発行する旅券を所持していること、名目を問わず保証金等を支払っていないこと、母国の機関への費用支払いについてその額や内訳を理解して支払っていること、日本の所属機関への費用や居住費の支払いについてその内容を理解して合意した額が適正であること、各分野特有の基準に適合していることがあります。

また、特定技能 1 号には、必要な技能水準及び日本語能力を有していること、又は技能実習 2 号を良好に修了していること、そして特定技能 1 号での在留期間が通算して 5 年を超えていないことなどがあります。

② 所属機関に関する基準①（法第 2 条の 5 第 1 項、第 2 項、特定技能基準省令第 1 条）

特定技能雇用契約が満たすべき基準としては、分野省令で定める技能を必要とする業務に従事させること、所定労働時間が通常の労働者と同等であることや報酬額が日本人が従事する場合と同等以上であること、外国人であることを理由に差別的な扱いをしていないこと、一時帰国を希望の場合は休暇を取得させること、帰国旅費を負担できない場合は所属機関が負担すること、労働者派遣の場合は派遣先や派遣期間が定められていること、所属機関が外国人の健康状況や生活状況を適切に把握していること、分野特有の基準に適合していることです。

③ 所属機関に関する基準②（法第 2 条の 5 第 3 項、第 4 項、特定技能基準省令第 2 条第 1 項）

所属機関自体が満たすべき基準として、労働保険や社会保険及び租税に関する法令遵守、1 年以内に非自発的に労働者を離職させてないことや行方不明者を発生させていないこと、5 年以内に欠格事由に該当していないこと、特定技能外国人の活動記録等を 1 年以上備えておくこと、保証金の徴収等をされていることを認識して雇用契約を締結していないことや違約金契約を締結していないこと、支援に関する費用を外国人に負担させていないこと、労働者派遣の場合は派遣元が当該分野に係る業務を行うなど適当と認められる者であるほか、派遣先も一定の基準に適合すること、労災保険関係の成立や履行体制が適切に整備されていること、報酬を預貯金口座への振込等により支払うこと、分野特有の基準に適合することです。

④ 所属機関に関する基準③（法第２条の５第３項、特定技能基準省令第２条第２項）

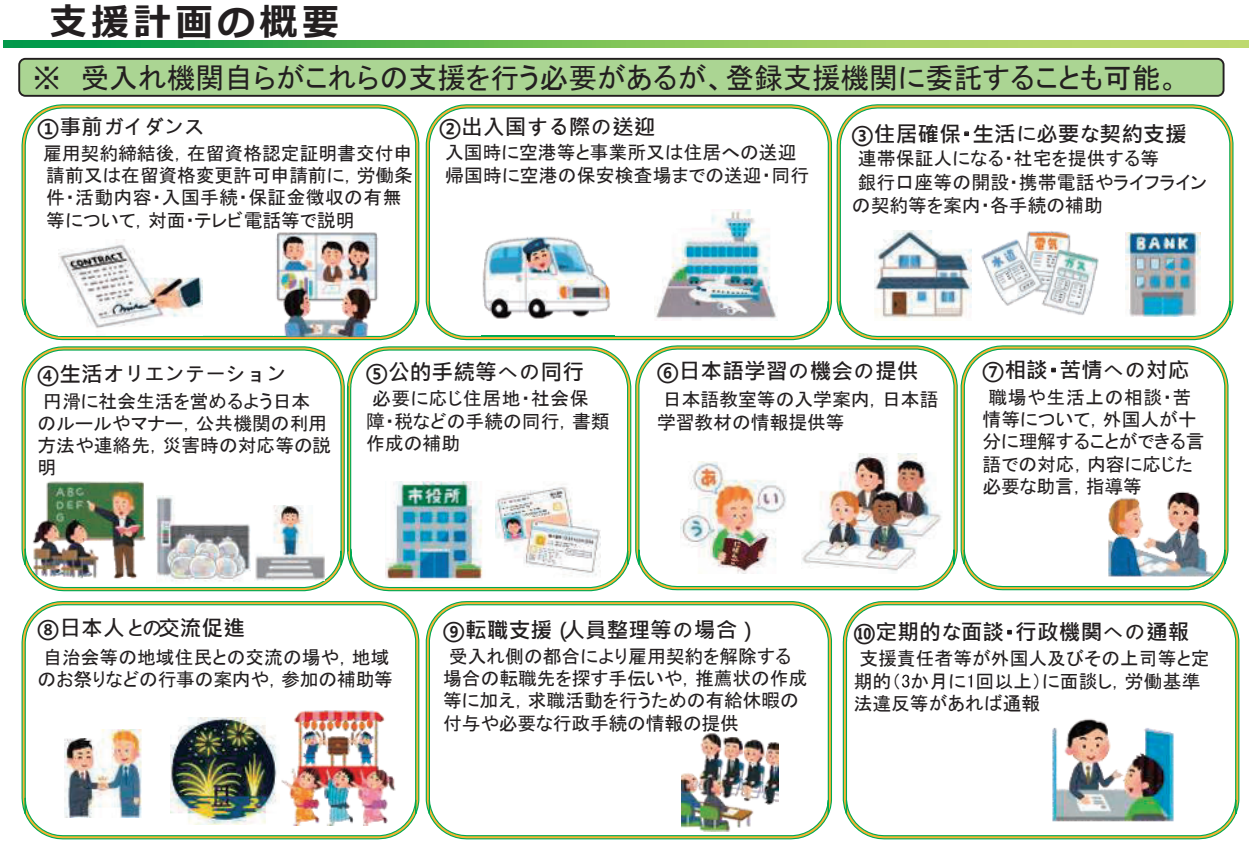
所属機関が満たすべき支援体制は、過去２年間に中長期在留者の受入れと管理を適切に行い、かつ、事業所ごとに支援責任者や支援担当者を選任（要件を満たせば兼任も可）していること、過去２年間に中長期在留者の相談対応した役職員の中から支援責任者及び支援担当者を選任していること、外国人が十分理解できる言語で支援を実施できる体制を有していること、支援責任者や支援担当者が支援計画の中立な実施や定期的な面談を行うことができること、支援状況に係る文書を１年以上備えおくこと、分野特有の基準に適合していることです。

⑤ 支援計画に関する基準（法第２条の５第６項、第７項、第８項、特定技能基準省令第３条、第４条）

支援計画が満たすべき基準としては、義務的支援事項として定められている 10 項目（事前ガイダンス、出入国する際の送迎、住居確保・生活に必要な契約支援、ルールやマナーなどの生活オリエンテーション、公的手続等への同行、日本語学習の機会の提供、相談・苦情への対応、日本人との交流促進、転職支援（人員整理等の場合）、定期的な面談・行政機関等への通報）を支援計画に記載すること、登録支援機関に支援を全部委託する場合はその委託契約の内容等、支援責任者及び支援担当者の名前や役職、分野に特有の事項を記載しなければなりません。

支援計画は、日本語と外国人が十分理解できる言語で作成して外国人にその写しを交付すること、支援内容は外国人の適正な在留に資するものであり適切に実施できるものであること、入国

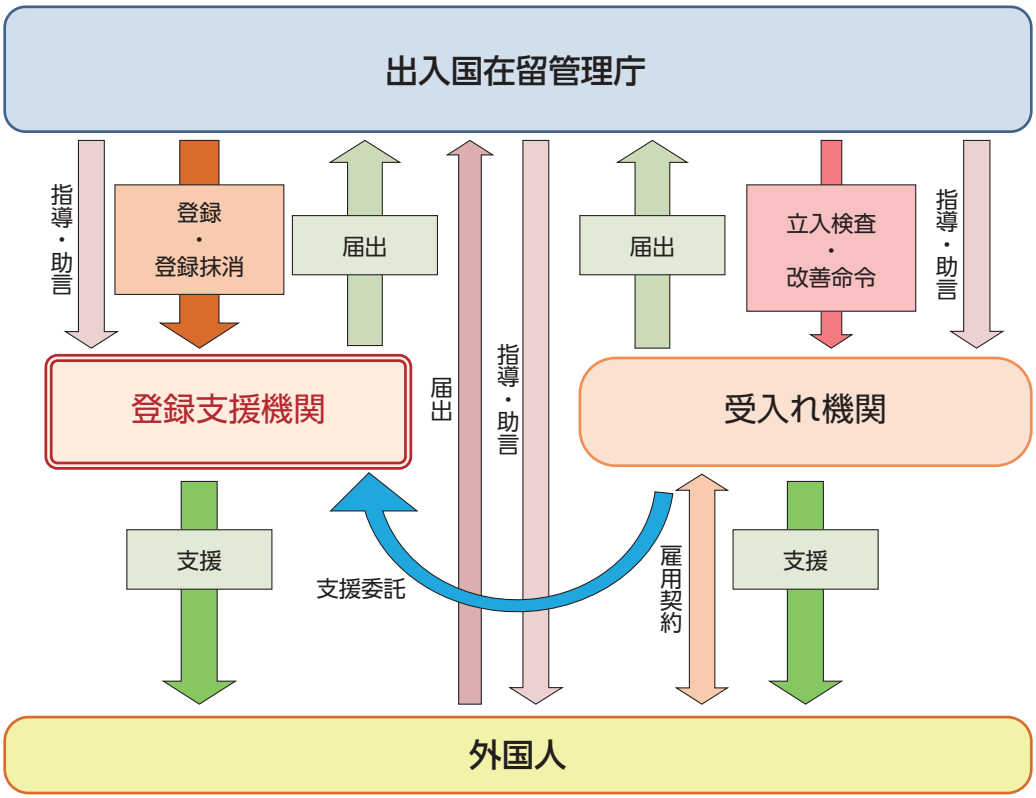
支援計画の概要



前の情報提供は対面又はテレビ電話装置等により実施すること、情報提供や相談・苦情対応等は外国人が十分理解できる言語で実施されること、分野特有の基準に適合することが必要です。

（４）所属機関と登録支援機関

受入機関と登録支援機関



① 所属機関の基準や義務

特定技能外国人を受け入れるための所属機関の基準としては、特定技能外国人と結ぶ雇用契約が適切であること、所属機関自体が適切であること、特定技能外国人を支援する体制があること、特定技能外国人を支援する計画が適切であることなどが求められます。

所属機関の義務としては、報酬を適切に支払うなど特定技能外国人と結んだ雇用契約を確実に履行する、特定技能外国人への支援を適切に実施する、出入国在留管理庁への各種届出や報告を行うことが求められており、怠るとペナルティが発生する場合があります。

② 登録支援機関の基準や義務

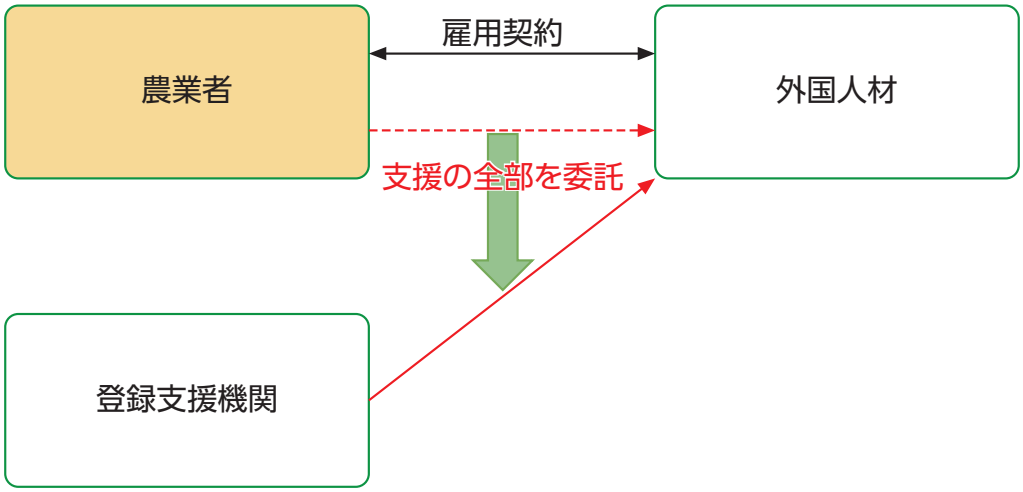
登録支援機関については、登録を受けるための基準として、登録支援機関自体が適切、外国人を支援する体制があることなどです。

登録支援機関の義務としては、外国人への支援を適切に実施すること、出入国在留管理庁への各種届出や報告を行うことが求められ、怠ると登録取り消しなどの対象となります。

1 号特定技能外国人に対しては、支援計画の作成とその履行が必要です。

支援計画の作成とその履行は、本来は所属機関に求められるものですが、支援計画の実施を登録支援機関に全部委託すれば、その所属機関は支援体制ありと認められます。

支援の委託



③ 登録支援機関とは

登録支援機関とは、特定技能外国人の所属機関から委託を受けて、1 号特定技能外国人への支援計画を実施する者を言います。登録支援機関は、一定の登録要件を満たし、出入国在留管理庁から登録を認められた者となっており、登録は 5 年間有効となっています。令和 4 年 12 月 7 日現在で 7,750 の機関が登録されています。

登録支援機関の登録拒否事由に該当しなければ、法人のみならず個人であっても、支援機関として登録が認められます。

具体的には、株式会社、有限会社、行政書士等の士業者、業界団体等の法人や個人が登録されており、農業分野では技能実習の監理団体となっている農協や、地域の農業団体等が登録されています。なお、登録支援機関は、支援計画の実施について、複数の所属機関との契約はできますが、他の登録支援機関への再委託はできません。

以下に該当する支援活動には従事できません。

（ア）所属機関の配偶者、2 親等内の親族など、社会生活において密接な関係を有する者が支援責任者となろうとする場合

（イ）過去 5 年間に所属機関の役員や職員であった者が支援責任者となろうとする場合

登録支援機関の一覧は以下のリンク先から確認できます。

http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00205.html

（５）特定技能に関する問い合わせ先・相談窓口

① 制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等に関する相談先

各地方の出入国在留管理局へ相談してください。

② 農業分野に関するお問い合わせ先

農林水産省及び各地方農政局へ相談してください。

③ 外国人を探したい場合の相談センター

全国のハローワークと、一元的に対応できる外国人在留支援センター（FRESC/ フレスク）にご相談ください。FRESC では、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取り組みを行っています。

④ 農業技能測定試験について

実施主体の全国農業会議所へお問い合わせください。

また、農業技能測定試験合格者向け求人情報提供サイトも立ち上げていまので、ご活用ください。　https://asat-nca.jp/job/

（1）制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等に関する御相談先

官署名	住所	連絡先
札幌出入国在留管理局	北海道札幌市中央区大通西 12 丁目 札幌第３合同庁舎　総務課	011-261-7502
仙台出入国在留管理局	宮城県仙台市宮城野区五輪 1-3-20 仙台第２法務合同庁舎　総務課	022-256-6076
東京出入国在留管理局	東京都港区港南 5-5-30 就労審査第三部門	0570-034259
横浜支局	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町 10-7 総務課	045-769-1720
名古屋出入国在留管理局	愛知県名古屋市港区正保町 5-18 （受入・共生関係）審査管理部門 （在留資格「特定技能」関係）就労審査第二部門	審査管理部門　052-559-2112 就労審査第二部門　052-559-2110
大阪出入国在留管理局	大阪府大阪市住之江区南港北 1-29-53 総務課	06-4703-2100
神戸支局	兵庫県神戸市中央区海岸通 29 番地 神戸地方合同庁舎　総務課	078-391-6377（代）
広島出入国在留管理局	広島県広島市中区上八丁堀 2-31 広島法務総合庁舎　就労・永住審査部門	082-221-4412（代）
高松出入国在留管理局	香川県高松市丸の内 1-1 高松法務合同庁舎　総務課	087-822-5852
福岡出入国在留管理局	福岡県福岡市中央区舞鶴 3-5-25 福岡第１法務総合庁舎　総務課	092-717-5420
那覇支局	沖縄県那覇市樋川 1-15-15 那覇第一地方合同庁舎　審査部門	098-832-4186

★外国人在留総合インフォメーションセンター　（月～金　８：30 ～ 17：15）
0570-013904　（IP、PHS、外国から：03-5796-7112）

（2）農業分野に関するお問合わせ先

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省経営局	東京都千代田区霞が関 1-2-1 就農・女性課	TEL 03-6744-2159
北海道農政事務所	北海道札幌市中央区南 22 条西６丁目 2-22 生産経営産業部担い手育成課	TEL 011-330-8809
東北農政局	宮城県仙台市青葉区本町三丁目３番１号 経営・事業支援部経営支援課	TEL 022-221-6217
関東農政局	埼玉県さいたま市中央区新都心 2-1 さいたま新都心合同庁舎２号館 経営・事業支援部経営支援課	TEL 048-740-0394
北陸農政局	石川県金沢市広坂２丁目２番 60 号 経営・事業支援部経営支援課	TEL 076-232-4238
東海農政局	愛知県名古屋市中区三の丸 1-2-2 経営・事業支援部経営支援課	TEL 052-223-4620
近畿農政局	京都府京都市上京区西洞院通下長者町下る丁子風呂町 経営・事業支援部経営支援課	TEL 075-414-9055
中国四国農政局	岡山県岡山市北区下石井１丁目４番１号 経営・事業支援部経営支援課	TEL 086-224-8842
九州農政局	熊本県熊本市西区春日２丁目 10 番１号 経営・事業支援部経営支援課	TEL 096-300-6375
沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち２丁目１番１号 那覇第２地方合同庁舎２号館　農林水産部経営課	TEL 098-866-1628

（3）外国人材を探したい場合の御相談先

①外国人在留支援センター（FRESC フレスク）　http://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html

外国人在留支援センター（FRESC ／フレスク）
〒 160-0004 東京都新宿区四谷一丁目６番１号 四谷タワー 13F
ナビダイヤル：0570-011000（一部の IP 電話及び海外からは 03-5363-3013）

②全国のハローワーク
＜厚生労働省　全国ハローワークの所在案内＞　https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html

※その他の御相談先として、農業分野での技能実習生の受入れ実績のある監理団体等が考えられます。
＜外国人技能実習機構　監理団体の検索＞　https://www.otit.go.jp/search_kanri/

（4）農業技能測定試験に関するお問合わせ先

＜一般社団法人全国農業会議所＞
東京都千代田区二番町５－６　あいおいニッセイ同和損保二番町ビル７階
TEL 03-6910-1125　メール gaikokujinzai@nca.or.jp

2 特定技能外国人受入れに際し農業者が押さえるべきポイント

（１）どのように特定技能外国人をリクルートすればよいか

例えば、①農業分野で技能実習生の受入れ実績がある農協や監理団体を通じた採用活動、②その帰国技能実習生のネットワークを通じた採用活動、③海外との人材ネットワークを有する業界団体を通じた採用活動、④海外に設立した法人等を通じた採用活動、⑤公的職業紹介機関や民間の職業紹介所を介しての採用活動、⑥外国の政府機関等が関与するマッチングシステムを介した採用活動など考えられます。

特定技能外国人の皆様からすると、①技能実習生ルートと、②試験合格者ルートがあり、上記のネットワークを通じて求職活動を進めます。

（２）第２号、第３号技能実習修了者から特定技能へ移行する場合

外国人の日本語能力や農業分野の技能水準は、基本的に試験で確認しますが、技能実習２号を良好に修了した者や、技能実習３号を修了している者は、農業技能測定試験・日本語能力試験の合格が不要となり、在留資格「特定技能」に係る各種申請手続を行うことができます。

具体的には、技能実習を２年10か月以上修了し、かつ、①農業技能実習評価試験（実技）の専門級以上の合格証を取得できること、又は②技能実習を行っていた実習実施者が当該外国人の出勤状況や技能等の修得状況・生活態度等を記載した評価調書（不可の場合は理由書等）を提出することにより、特定技能外国人になろうとする者が技能実習２号以上を良好に修了したと認められる必要があります。

農業以外の職種で技能実習２号を良好に修了した者又は技能実習３号を修了した外国人が、農業の特定技能で従事するためには、農業技能測定試験に合格することが必要です。ただし、従前の技能実習の職種・作業を問わず、技能実習２号を良好に修了又は技能実習３号を修了していれば、日本語能力試験の合格は免除となります。

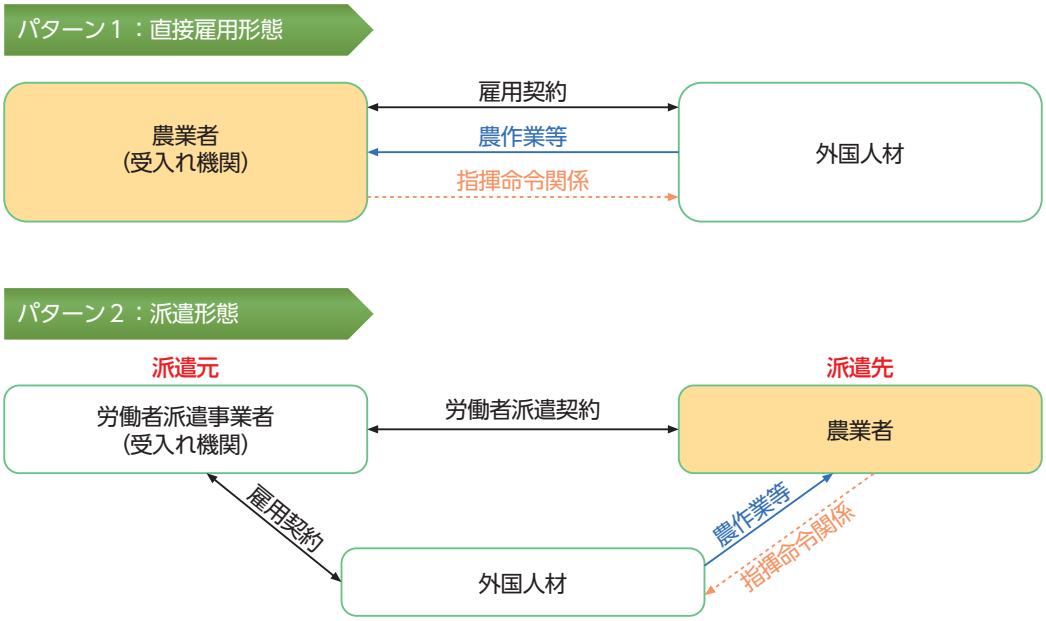
技能実習２号や３号の修了予定者が特定技能１号に移行する場合には、技能実習生としての在留資格の満了日の２か月前になったら、最寄りの地方出入国在留管理局に対し、在留資格変更許可申請をする必要があります。なお、技能実習２号から特定技能１号に在留資格を変更するときは、一時帰国することは要件となっていません。

一方、技能実習は技能実習計画に基づき技能等を習熟するための活動であり、実習活動を修了していない者については、技能実習計画の途中で在留資格を変更することは認められていません。

（３）外国人材の受入れ形態と期間

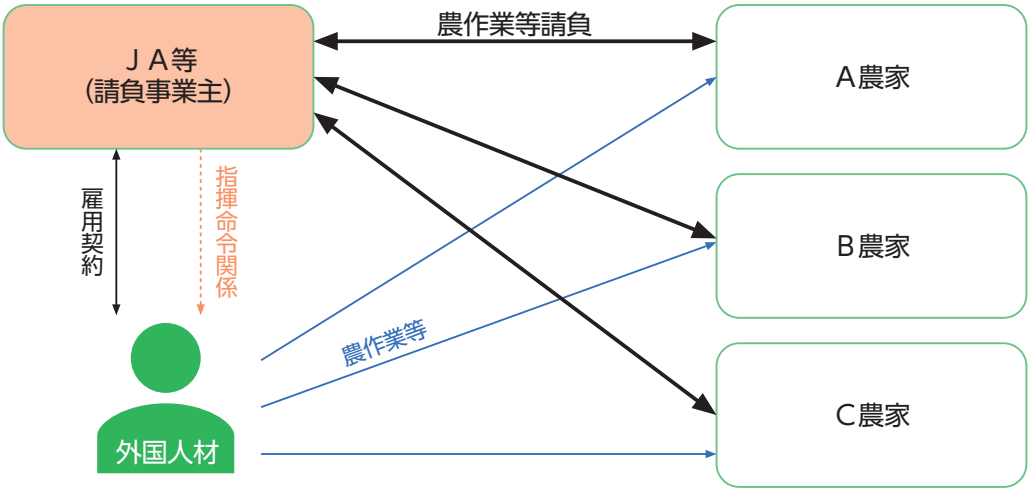
農業分野での受入れ方法については、①農業者が所属機関として外国人材を直接雇用する場合、②派遣事業者が所属機関となり外国人材を派遣してもらう場合の２つのパターンがあります。

特定技能外国人の受入れ形態



また、JA 等が所属機関となり、特定技能外国人を雇用した上で、組合員等の農業者から農作業等を請け負い、特定技能外国人にその業務に従事してもらう働き方も可能です。

農作業等を請負で行う場合



特定技能制度では、特定技能外国人に、①５年間連続して働いてもらう、②農閑期等には帰国し通算で５年になるまで働いてもらう、のどちらも可能です。また、５年以内であれば、雇用期間が終わった後に、別の農業者と雇用契約を締結して働いてもらうことも可能です。

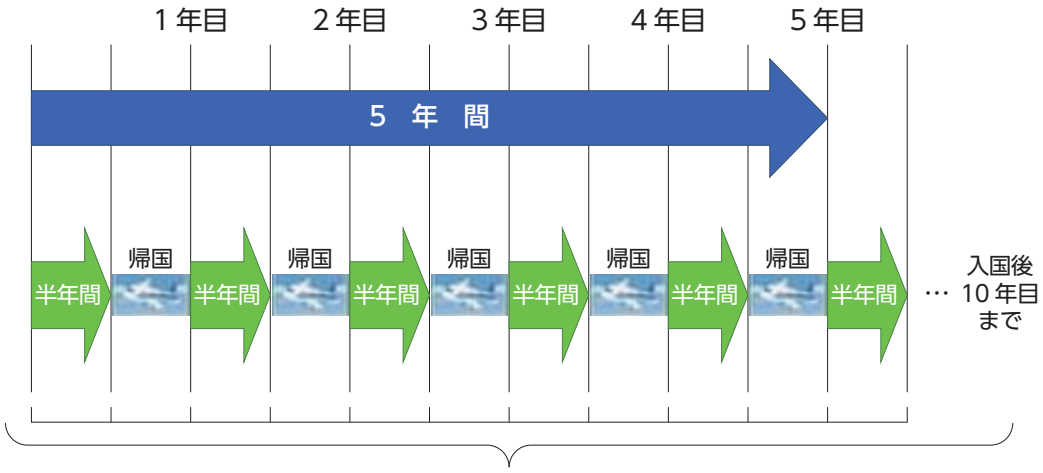
ただし、再入国許可による出国（みなし再入国許可による出国を含む。）で日本から出国する場合、出国中の期間が通算に含まれます。

このため、農閑期には母国に戻り、農繁期にまた受け入れる等、出国中の期間を通算に含めない場合は、各空港又は港で単純出国手続をする方法があります。

※単純出国手続：現在有している在留資格を終了させて日本から出国する手続

※再入国許可による出国手続（みなし再入国許可を含む。）：現在有している在留資格を継続したまま日本から出国する手続

雇用期間について



（４）外国人材はどんな作業に従事できるか

農業分野の特定技能外国人は、主として、①耕種農業全般の作業（栽培管理、農産物の集出荷・選別等）や、②畜産農業全般の作業（飼養管理、畜産物の集出荷・選別等）に、従事することが必要です。

ただし、その業務内容には、栽培管理又は飼養管理の業務が必ず含まれていることが必要であり、例えば、選別業務等にのみ専ら従事させることはできません。

（５）所属機関として６か月以上の雇用経験が必要とは

所属機関には、雇用する外国人に対して適切な労務管理と適正な受入れを図るため、同一の労働者を６か月以上継続して雇用した経験（法人の場合、業務を執行する役員が個人事業主とし

て雇用した経験も含まれます。）又はこれに準ずる経験が求められます。これに準ずる経験とは、6か月以上継続して労務管理に関する業務に従事した経験をいい、労働関係法令を遵守し、労働者の賃金や労働時間の計算などの労働条件に関する業務や社会保険などの福利厚生に関する業務などに広く従事した経験を指します。

また、派遣先として労働者を受け入れる場合には、同一の労働者を6か月以上継続して雇用した経験か、派遣先責任者講習を受講した者を派遣先責任者として選任していることが求められます。なお、この労働者には、技能実習生も含まれます。

ただし、短期のアルバイト等の者の雇用期間が累積して6か月を超えても、同一の労働者を6か月以上継続した経験を満たしたものとは認められません。

また、所属機関が雇用契約の締結日前の1年以内又は締結日以降に、所属機関の責めに帰すべき理由により外国人の行方不明者を発生させていないことが定められています。ただし、所属機関側に非がない場合は、当規定には該当しません。

（6）受け入れる前に準備しておくこと

① 必要な準備

①特定技能外国人の宿舎の準備や生活備品（家電や寝具など）の用意、②事務処理ができる支援責任者（担当者）の確保、③通訳（登録支援機関でも可）の確保、④病院や公的な窓口の確認、⑤事前ガイダンスの準備、⑥雇用契約の締結準備、⑦入国申請書類や添付書類などの準備をしておくことが必要です。

② 特に住居の準備

特定技能外国人に住んでもらう住居は、居室で7.5m^2/人以上であることが求められています。その上で、プライバシーの確保、Wi-Fi環境の整備、職場との距離やコンビニなどの利便性の確保、宿舎を新築した、などの受入れ事例があります。これらの点に関し、特定技能外国人に対して事前に説明し、特定技能外国人も納得している事例がほとんどです。

（7）外国人材受入れまでのプロセスと諸手続き

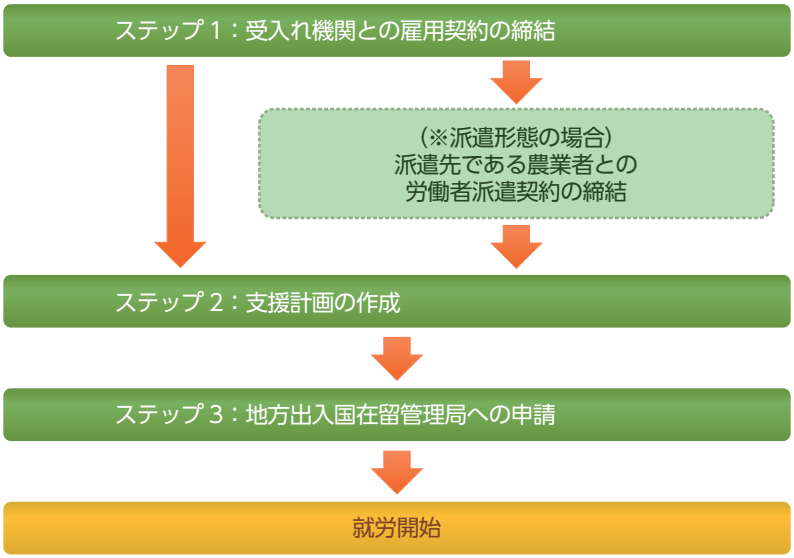
海外から受け入れる外国人材が決まったら、大きく3つのステップで受入れ準備を進めます。①所属機関と特定技能外国人との雇用契約の締結、②1号特定技能外国人に対する支援計画の作成、③地方出入国在留管理局への申請手続です。

基本的には、特定技能外国人には、農業技能測定試験や日本語能力試験の合格が求められますが、技能実習2号を良好に修了した者又は技能実習3号を修了した者は、各試験免除で申請手続を行うことができます。

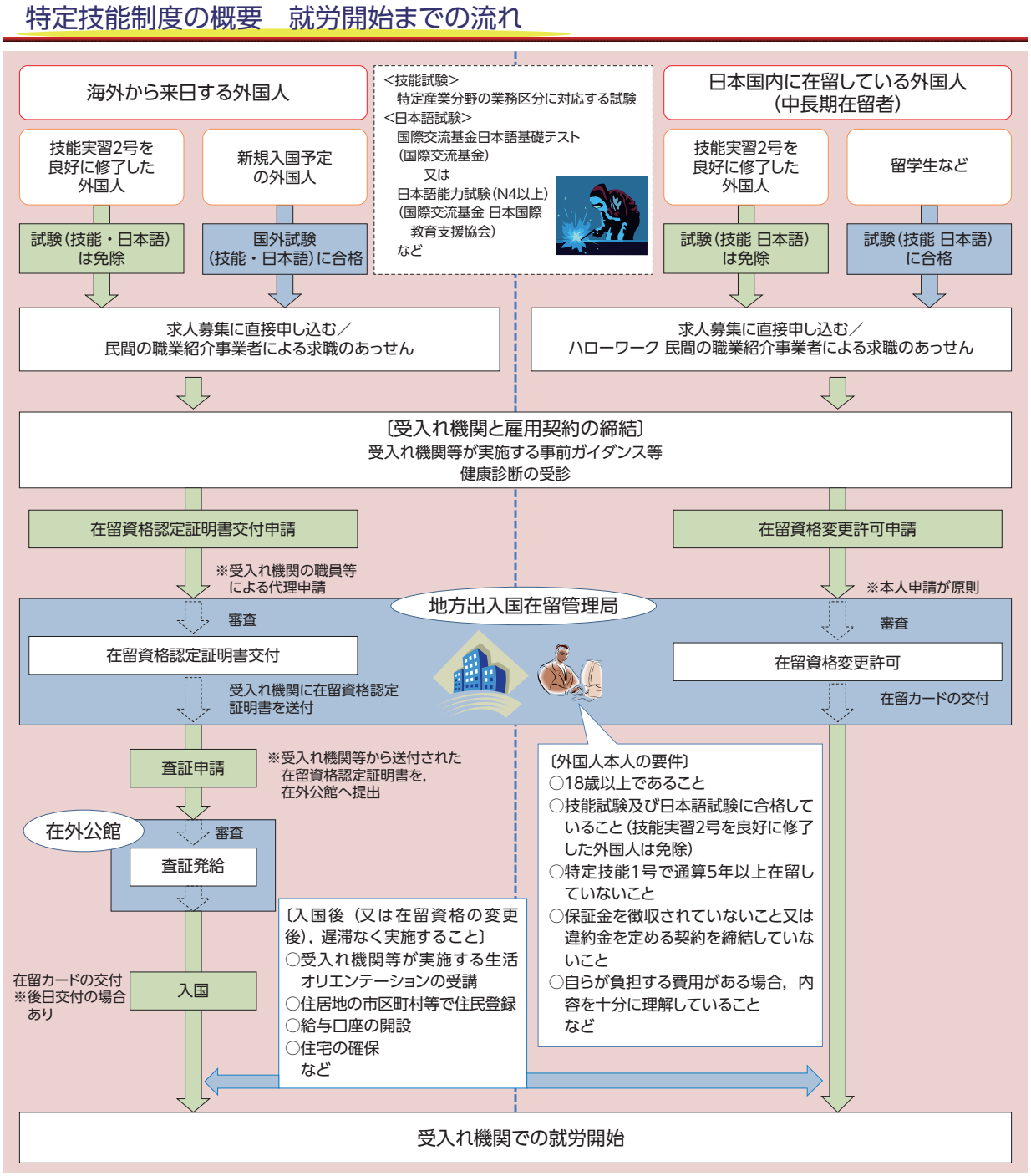
所属機関との雇用契約締結後（派遣形態の場合は派遣先との労働者派遣契約締結後）に、支援計画を作成して、地方出入国在留管理局に在留資格認定証明書の交付申請を行います。

特定技能外国人は、在留資格認定証明書を取得した後、日本の在外公館でビザ（査証）を取得し、各空港又は港における入国審査で許可を受けることにより、日本で活動を行うことができます。

外国人材受入れのプロセス



また、技能測定試験や日本語能力試験に合格した後に、所属機関との間で雇用契約が締結されることが基本ですが、試験の合格前に内定を出すことも法律上禁止されていません。ただし、上記の各試験に合格できなければ、上陸基準省令に規定された技能水準・日本語能力に係る要件を満たすことにならず、「特定技能」の在留資格が許可されないことに御留意ください。



出典元：法務省 HP 掲載資料

（８）外国人材との雇用契約や労務管理

外国人材を受け入れるためには、外国人材と結ぶ雇用契約が適切であり、その雇用契約を確実に履行することが必要ですが、以下の労務管理事項について、特に気を付けなければなりません。

労働基準法第 41 条において、農業は労働時間・休憩・休日の規定が適用されないこととなっており、特定技能外国人についても、日本人労働者と同じく適用されません。しかし、優秀な人材を確保していくためには、労働者が働きやすい環境整備に努めることが求められます。

具体的には、自らが雇用している他の日本人従業員と同じように、適切な労働時間や休憩・休日を設け、報酬も同じ内容の仕事をしている日本人と同等以上の賃金支払いが必要です。

また、特定技能外国人はフルタイムでの雇用が条件となっていますので、パートやアルバイトでの雇用は認められず、同時に複数の所属機関に雇用されることは認められていません。なお、ここにいうフルタイム雇用とは、原則として、週に 30 時間以上かつ 5 日以上、かつ、年に 217 日以上の勤務が要件となっています。

（9）特定技能外国人への支援計画

仕事のみならず、外国人が日本で安心して生活できるよう、職業生活上、日常生活上及び社会生活上のきめ細かなサポートが求められ、具体的に 10 項目の義務的支援事項を定めた支援計画を事前に作成して、1 号特定技能外国人を支援することが求められます。

具体的な手順や内容については、前述の 1-(3)-⑤（8 ページ）支援計画に関する基準を参照してください。

（10）特定技能外国人の就労する場所

直接雇用の場合、所属機関と特定技能外国人との間で締結された雇用契約に基づき、指定された事業所で勤務することとなります。また、雇用契約の終了後に、同一地域や別の産地の他の農業者と雇用契約を締結して、地方出入国在留管理局から在留資格変更許可を受けることで、同一地域や別の産地の他の農業者の下で業務に従事することもできます。

さらに、JA 等が所属機関となり、複数の組合員から農業業務を請け負うことで、特定技能外国人は複数農業者のほ場等で業務に従事できます。この場合、業務を請け負う側（JA 等）に指揮命令権があることに、注意しなければなりません。

全国各地にほ場等を有して農業経営を行っている農業者・団体が雇用する場合、雇用主を変更しない限り、特定技能外国人は全国各地の圃場等で業務に従事することができます。

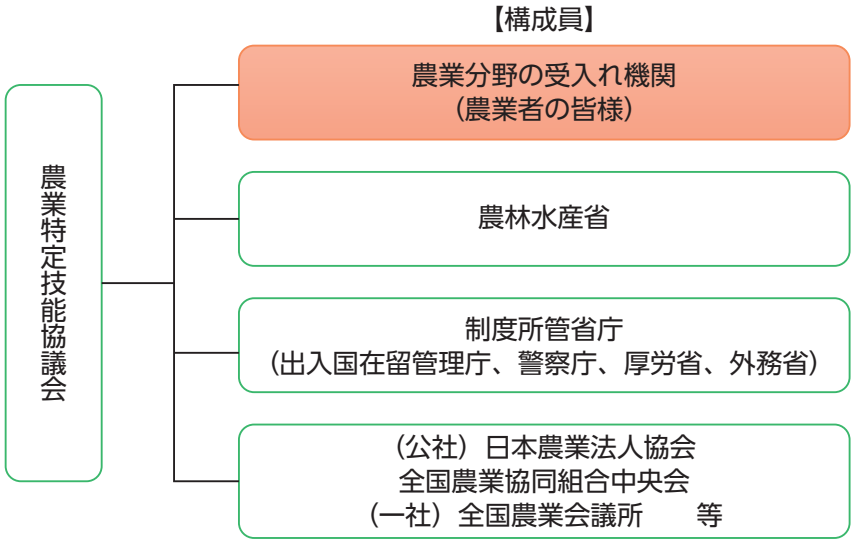
また、農業分野では派遣による受入れが認められているため、派遣事業者に雇用された特定技能外国人は、複数の農業者に派遣されて業務に従事することができます。この場合、派遣先の農業者が指揮命令を行うことになりますが、派遣先の農業者も労働・社会保険等の法令順守基準を満たしていなければなりません。

（11）農業特定技能協議会への加入

農業特定技能協議会は、特定技能制度の農業分野での適切な運用を図るために設けられ、農林水産省が事務局を務めています。また、各地方農政局と沖縄総合事務局が管轄する都道府県の範囲に照らし、各地域単位の特定技能協議会も設置されています。2022 年 9 月 2 日現在、約 4,585 の所属機関が農水省のホームページで公開されています。

農業者は、最初に特定技能外国人を受け入れた日から 4 か月以内に、農林水産省ホームページの加入申請フォームから申請し、「加入通知書」を受領することにより、本協議会に加入したこととなります。

農業特定技能協議会の構成



協議会の加入申請フォームは、以下のとおり。

個人用：https://www.contactus.maff.go.jp/j/form/keiei/fukyu/nyuukaikojin.html

法人用：https://www.contactus.maff.go.jp/j/form/keiei/fukyu/nyuukaihoujin.html

（12）諸申請や諸届出

① 活動前の申請

特定技能外国人として日本に入国・在留するためには、①新規に入国する人や技能実習を修了して本国に戻っている人の場合、在留資格認定証明書の交付申請をしなければなりません。また、現在日本で在留中の人は、在留資格変更許可申請を行います。

必要な申請書類は、省令様式と参考様式及び添付書類に分かれ、申請書や履歴書及び届出書などの提出が求められます。主な添付書類としては、所属機関の概要、特定技能雇用契約の写し、1 号特定技能外国人支援計画、日本語能力を証明する資料、技能を証明する資料等です。具体的に、特定技能に係る在留申請に関する提出書類として、特定技能運用要領で提出書類一覧表が例示されています。また、出入国在留管理庁の「特定技能ガイドブック」でも、参照できます。

【法務省ホームページ】

1. 在留資格認定証明書交付申請
2. 在留資格変更許可申請
3. 在留期間更新許可申請
4. 登録支援機関の登録申請
5. 登録支援機関の登録更新申請

法務省：特定技能運用要領・各種様式等のリンク先は、以下のとおり。
http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00201.html

② 受入れ後の申請や届出

入国後、所属機関は遅滞なく各種支援を実施するとともに、受入れ後は地方出入国在留管理局に対して、支援計画の実施状況等の随時・定期的な届出が義務付けられています。

所属機関となった場合には、①特定技能雇用契約を変更、終了、新たに締結した場合の届出、②１号特定技能外国人支援計画を変更した場合の届出、③支援の委託契約を締結、変更、終了した場合の届出、④受入れが困難となった場合の届出、⑤出入国又は労働に関する法令に関し不正行為等を行った場合の届出、⑥特定技能外国人の受入れに係る届出、⑦支援の実施状況に係る届出、⑧特定技能外国人の活動状況に係る届出が必要です。

登録支援機関となった場合には、①登録事項に変更が生じた場合の届出、②支援業務の休廃止に係る届出、③支援の実施状況に係る届出が必要です。届出はその要件により、随時にまた定期に地方出入国在留管理局へ届け出る必要があります。

違反した場合は、指導・罰則や登録の取り消しなどの対象となります。

届出の種類	届出のタイミング	届出の主な内容
雇用契約に関する届出	雇用契約の内容等に変更等があったとき	変更、終了、新たな契約の締結時の内容等
支援計画に関する届出	支援計画を変更したとき	計画変更時の内容等
登録支援機関との委託契約に関する届出	登録支援機関との契約締結、契約変更、契約終了するとき	締結時や契約変更時の内容等
外国人材の受入れが困難となった際の届出	受入れが困難となったとき	困難となった事由、外国人材の現状、活動継続のための措置内容等
不正行為を知ったときの届出	不正行為の発生を受入れ機関が知ったとき	発生時期、認知した時期、当該行為の内容とそれに対する対応等
外国人材の受入れ状況に関する届出	四半期ごと（※）	外国人材の総数、外国人材の氏名、国籍等の情報、業務内容（派遣形態の場合は派遣先の情報）
支援計画の実施状況に関する届出	四半期ごと（※）	各種支援の状況（定期面談実施時の内容、対応結果等）
外国人材の活動状況に関する届出	四半期ごと（※）	報酬の支払い状況、従業員数、各種公的保険に係る適用状況等

※翌四半期の最初の日から 14 日以内（第１四半期（１月１日～３月 31 日）であれば、４月 14 日まで）に届け出る必要があります。

3 特定技能外国人の雇用と労務管理の注意点

（1）直接雇用と派遣雇用

前述のとおり、農業分野の特定技能外国人受入れでは、①農業者が所属機関として直接外国人を雇用する場合と、②派遣事業者が所属機関となり、外国人材を派遣する場合の、2パターンがあります。

特定技能外国人を雇用できる事業者は、農業者（農家・農業法人）に限らず、これらの業務を自ら行う、又は農業者から請け負って行う、農業者を構成員とする団体（JA等）も、所属機関として特定技能外国人を直接雇用することができます。

特定技能外国人を雇用し、農業者に派遣できる派遣事業者の要件は法務省令（特定技能基準省令第2条第1項第9号）に規定され、以下のいずれかの要件に該当し、かつ法務大臣が農林水産大臣と協議の上で適当と認められる者であることが必要です。

（ア）農業又は農業関連業務を行っている事業者
（イ）ア又は地方公共団体が資本金の過半数を出資している事業者
（ウ）ア又は地方公共団体が業務執行に実質的に関与している事業者
（エ）国家戦略特区法に規定する特定機関（国家戦略特区で農業支援外国人受入事業を実施している事業者）

（2）従業員を雇い入れる時の注意点

① 労働条件を必ず明示しなければなりません。

次の6項目は、書面での明示が必要です。

・労働契約期間
・期間の定めがある労働契約については更新の有無・更新する場合の基準
・就業場所と従事すべき業務内容
・労働時間（始業・終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、勤務のローテーション等）
・賃金（決定方法、支払いの方法、締日と支払日）
・退職に関する事項（解雇事由を含む）

② 次のことは労働契約の禁止事項になっています。

・賃金、労働時間その他の労働条件を、国籍や信条、社会的身分を理由として差別的に取り扱うこと
・女性であることを理由として、男性と賃金差をつけること
・従業員が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることやその額をあらかじめ決めておくこと

・労働を条件に金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きして返済させること
・強制的に金の積み立てをさせること

（３）雇用後に作成が必要な書類

雇用した従業員を管理するため、労働基準法・労働安全衛生法に定められた次の書類を作成しなければなりません。

名称	記載が必要なこと	保存期間
労働者名簿	氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務、雇い入れ年月日、退職の年月日とその理由（死亡の場合はその年月日と原因）	３年間
賃金台帳	氏名、性別、賃金計算期間、労働日数、労働時間、時間外・休日・深夜労働の時間、基本・手当・その他種類ごとの金額、賃金の一部を控除した場合はその金額	３年間
出勤簿（タイムカード）	従業員ごとの始業と終業の時刻	３年間
健康診断個人票	医療機関から提出される診断結果	５年間

※労働者名簿、賃金台帳、出勤簿（タイムカード）の保存期間は５年ですが、当分の間 は、経過措置として３年間となっています。

（４）賃金支払いの注意点

支給する賃金額は都道府県ごとに定められた最低賃金（時給額）を下回ることはできません。

(最低賃金の計算方法)

最低賃金の対象となる賃金には割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、賞与を含みません。

＜月給＞

月額賃金÷１か月の所定労働時間　＝　時給額　←最低賃金と比較する金額

＜日給＞

日額賃金÷１日の所定労働時間　　＝　時給額　←最低賃金と比較する金額

最低賃金は通常毎年 10 月頃に改定され、基本金額が上昇するため注意が必要です。

このほか、賃金支払の５原則が定められています。

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③その全額を、④毎月１回以上、⑤一定の期日を定めて、支払わなければなりません。

※③に全額とありますが、法律に基づく税金（所得税、住民税）や保険料は控除しなければなりません。

誤解が多い点ですが、農業においても働かせた時間分の賃金の支払いは必要です。農業においても深夜労働（午後 10 時～午前５時）をさせた場合は時給額に加え、深夜割増として２割５分増しの賃金を支払わなければなりません。

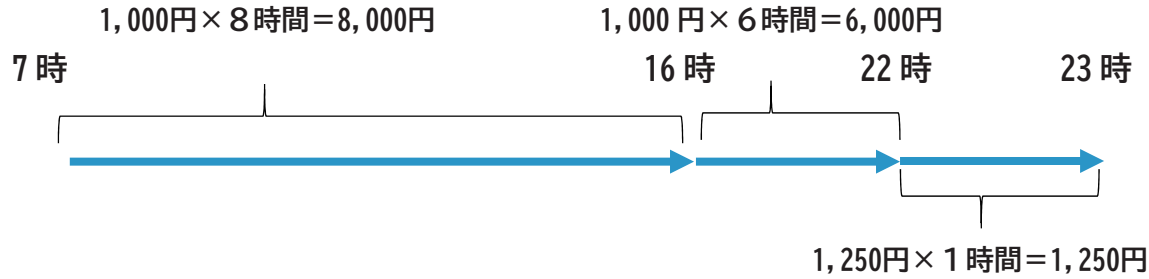
［農業における残業代の考え方］

時給 1,000 円、所定労働時間 7 時～ 16 時（休憩 1 時間の 8 時間勤務）

◆ケースＡ　19 時まで働いた（休憩 1 時間）

合計　11,000 円（11 時間勤務）

◆ケースＢ　23 時まで働いた（休憩 1 時間）



合計　15,250 円（15 時間勤務）

※誤解が多い　労働基準法の農業の適用除外とは

農業は、天候等の自然条件に労働が左右されるため、労働基準法第 41 条により、労働時間・休憩・休日に関する規定が適用除外となっています。ただし、これは従業員を何時間でも働かせてよいということではありませんし、労働契約時に働く時間や休日を明示しなくてもよいということではありません。残業をさせた場合はその時間分の賃金を支払うことが必要です。

（５）賃金水準や必要な経費

（ア）賃金水準

特定技能外国人の賃金は、日本人従業員と、同等以上の報酬が求められます。具体的には、①賃金規定がある場合は賃金規定に基づくこと、②賃金規定がない場合は、同等の業務に従事する日本人労働者が比較対象となること、③受入れ先に比較者がいない時は、近隣の同業他社における同等業務で同等程度の経験を有する者が比較対象となります。

（イ）必要な経費

特定技能外国人を雇用するためには、賃金支払いを始めとして、いろいろな経費が掛かります。賃金（派遣での受入れでは派遣料）、外国人材のリクルート経費（リクルートの方法により大きく異なる）、地方出入国在留管理局への申請や届出経費、支援計画に係る経費、登録支援機関へ

の手数料支払い、労働保険料や社会保険料の支払いなど、多方面に渡ります。賃金の支払い額にもよりますが、日本人雇用より費用が多額になる場合も多いと思われます。

（６）使用者としての労働時間の適正な把握と注意点

労働契約は、労働に対する対価として時間を拘束し、その時間については指揮命令関係が発生し、それに対して賃金を支払うという契約ですので、使用者は労働者の労働時間を適正に把握・算定しなければなりません。

具体的には、使用者は、次のア及びイを行い、特定技能外国人の労働時間を適正に把握・算定する義務があります。

（ア）労働日ごとに始業時刻や終業時刻を確認・記録する

（イ）アを基に何時間働いたかを把握・確定する

なお、始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法としては、次のＡまたはＢの方法によることとされており、適正に行われる場合にはＣの方法によることもできます。

Ａ　使用者が自ら直接始業時刻や終業時刻を確認し、記録する

Ｂ　タイムカード、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等客観的な記録を基礎として確認し、記録する

Ｃ　労働者に自ら出勤簿等に始業時刻や終業時刻を記録させるいわゆる「自己申告」方法

（７）雇用主や特定技能外国人の社会保険への加入義務について

① 特定技能外国人の労働保険の適用

特定技能外国人の所属機関が法人であれば、労働保険は強制適用なので、特定技能外国人は労災保険の適用労働者となり、雇用保険の被保険者となります。

一方、所属機関が個人事業の場合、従業員が常時５人以上であれば、法人と同じように労働保険は強制適用ですが、従業員５人未満の暫定任意適用事業に該当する場合は、労働保険は任意加入となります。

② 特定技能外国人の社会保険の適用

特定技能の所属機関が法人であれば、雇用主も含め社会保険（健康保険及び厚生年金保険）の被保険者となります。

一方、所属機関が個人事業の場合は、従業員の数にかかわらず、社会保険の適用事業所にはならないので、原則として国民健康保険と国民年金に加入することになります。ただし、事業者で使用される者の２分の１以上の同意及び厚生労働大臣の認可を受ければ、健康保険及び厚生年金保険が適用されます。この場合、健康保険及び厚生年金保険の適用は労働者のみであり、雇用

主は適用されません。

特定技能外国人の労働・社会保険の適用

	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金保険
個人事業 （労働者常時５人未満）	任意加入	任意加入	国民健康保険※1	国民年金※2
個人事業 （労働者常時５人以上）	強制適用	強制適用	国民健康保険※1	国民年金※2
法人	強制適用	強制適用	強制適用	強制適用

※１　事業所で使用される者の２分の１以上の同意及び厚生労働大臣の認可を受ければ健康保険が適用される。
※２　事業所で使用される者の２分の１以上の同意及び厚生労働大臣の認可を受ければ厚生年金保険が適用される。

（８）派遣先としての労務管理や安全衛生管理のポイント

労働者を直接雇用する事業主は、自ら雇用する労働者を指揮命令して働いてもらいますが、労働者派遣では、派遣事業者は自ら雇用する労働者を派遣先（農家・農業法人）に派遣し、特定技能外国人は派遣先の指揮命令の下に働くことになります。このように、派遣労働者である外国人材と派遣事業者との間には雇用関係があり、外国人材と派遣先の農家・農業法人との間には指揮命令関係があるという、雇用関係と指揮命令関係の分離が労働者派遣における大きな特徴です。

労働基準法や労働安全衛生法等の労働関係法令の適用については、原則として労働者と労働契約関係にある事業主が責任を負うこととされています。労働者派遣については、派遣労働者と労働契約を締結するのは派遣事業者（派遣元）ですので、派遣労働者（外国人材）と労働契約関係にない派遣先は責任を負わないことになります。しかし、派遣労働は、法令が前提としている労働関係と異なり、派遣労働者と労働関係に派遣先が業務遂行上の具体的指揮命令を行うため、法令適用の原則的な考え方では、派遣元に責任を問えない場合があります。一方で、派遣先に責任を負わせることが適当な場合もあるなど、派遣労働者の労働条件や安全・衛生を確保する上で保護に欠けることになります。

このため、労働者派遣法では、労働関係法令の適用について、派遣元と派遣先双方を事業主とみなし、責任を負わせる特例措置を設けています。このことによって、派遣労働者に対する労働関係法令の適用については、派遣労働者と労働契約関係にある派遣元が責任を負う原則は変わりませんが、派遣先も労働関係法令上の責任を負うことになり、違反すると罰則が適用されることになります。派遣元と派遣先の責任分担は、下表のようになります。

派遣元と派遣先の責任分担

	派遣元	派遣先	双方
労働基準法	・賃金 ・年次有給休暇 ・災害補償　等	・労働時間 ・休憩 ・休日 ・時間外／休日労働　等	・強制労働の禁止　等
労働安全衛生法	・雇入れ時の安全衛生教育 ・一般健康診断　等	・安全管理者、安全委員会 ・危険防止等のための事業者の講ずべき措置　等 ・特別の安全衛生教育 ・作業環境測定 ・特殊健康診断　等	・総括安全衛生管理者 ・衛生管理者、衛生委員会 ・作業内容変更時の安全衛生教育 ・健康診断実施後の作業転換等の措置　等
男女雇用機会均等法	（右記以外の規定）	—	・妊娠／出産等を理由とする不利益取扱い禁止 ・職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置 ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置
労働・社会保険	・派遣元のみが責任を負う	—	—

（９）農作業の業務請負契約の注意点

① 業務請負契約とは

雇用契約は、労働者が農業経営体に使用されて労働に従事し、農業経営体はその労働に対して賃金を与える約束をする契約であり、雇用契約による賃金は労働に従事した時間に対して支払うものです。

これに対して、業務請負契約とは、仕事の完成に対して報酬を支払うことを約束する契約です。業務請負契約による請負人は、発注者（＝農業経営体）の仕事に従事することがあっても、農業経営体の労働者ではありません。

したがって、雇用契約の場合と異なり、業務請負契約の場合、農業経営体は請負人の労働保険や社会保険の加入義務はありません。

② 業務請負契約では農作業の指示はできません

雇用と業務請負の違いは、指揮命令関係の有無にあります。契約上は業務請負としていても、実際には請負人が農業経営体の指揮命令下にあると、その実態は雇用契約であることになります。したがって、農作業を発注する場合には、農業経営体が請負人に指揮命令をしないことが農作業請負の当然の要件になります。また、農作業を請負業者に委託し、請負業者の雇用する請負労働者が農作業をする場合の請負労働者に対する指揮命令権は請負業者にあります。

指揮命令とは、具体的には農作業の指示はもちろんのこと、たとえば、農業経営体が請負人等に対して所定労働時間（朝８時から夕方 17 時まで等）等を定め、労働時間の管理をすると、請負人等は農業経営体の指揮命令下にあるものとして、実態は雇用であると判断される可能性があります。請負契約は、納期までに仕事を完成させるのであれば、いつどのように作業をしようと

請負人の判断に任されるはずですので、農業経営体が請負人等の労働時間を厳密に管理すると、それは雇用であり、請負人等は農業経営体に雇用された労働者と判断される可能性が高いということです。

業務請負として扱っていたものが雇用契約であると判断されると、農業経営体が使用者として本来負うべき労働基準法等を根拠とする様々な義務等を農業経営体が負わなければならないという事態に発展する可能性があります。たとえば、長時間労働に対する未払い賃金が発生していた場合、農業経営体に未払い賃金の支払い義務が生じるなどのトラブルに発展することもありえるのです。

（10）特定技能外国人の転職や解雇

① 特定技能外国人の転職

特定技能外国人は、同一分野内であれば、要件を満たす範囲で転職（特定技能所属機関の変更）が認められています。

ただし、異なる分野の業務に従事する場合は、当該分野の技能測定試験等を合格するなど、特定技能外国人が従事する業務に対応できる能力を持っていることを立証することが求められます。また、転職にあたり、所属機関や従事する業務の分野を変更する場合は、改めて在留資格変更許可申請を行う必要があります。さらに、受入れ側の事情により転職しなければならない時は、所属機関が一緒に転職先を探すなどの支援が必要です。

② 特定技能外国人の解雇

労働者への安易な解雇は許されていませんが、特定技能外国人が雇用契約に違反した場合など、社会通念上妥当と認められる範囲で、特定技能外国人を解雇できます。また、事業主は、労働基準法の定めるところにより、解雇予告手当の支払いが義務付けられていることや、解雇が禁止されている期間があることにも留意しなければなりません。

特定技能外国人を解雇する場合は、解雇する前に、各地方出入国在留管理局に対して受入れ困難となった届出を行い、さらに解雇した場合には、同局に対して、特定技能雇用契約の終了に関する届出をする必要があります。

なお、外国人材の意思に反して離職せざるを得ない場合（所属機関の倒産等）には、所属機関（登録支援機関支援の実施について全部委託を受けている場合は、その支援機関）が一緒に転職先を探すなど各種支援を行う必要があります。

（11）不法就労の防止

不法就労は犯罪です。不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。具体的には、不法就労者が働くケース、出入国在留管理庁から許可を受けていないのに働くケース、そして認められた範囲を超えて働くケースです。

不法就労助長罪に問われた場合は、3 年以下の懲役か 300 万円以下の罰金が科されます。また外国人を雇用しながらハローワークへ届出をしなかったり、虚偽の届出をした場合は、30 万円以下の罰金となります。

（12）在留カードの見方

在留カードは、新規の上陸許可、在留資格の変更許可、在留期間の更新許可などの許可時に、我が国に中長期に在留する者（中長期在留者）に対して、法務省が交付するカードです。適法に在留する外国人の身分証明書としての性格を有しています。在留カードは、中長期に在留する外国人が常時携帯しておかなければなりません。

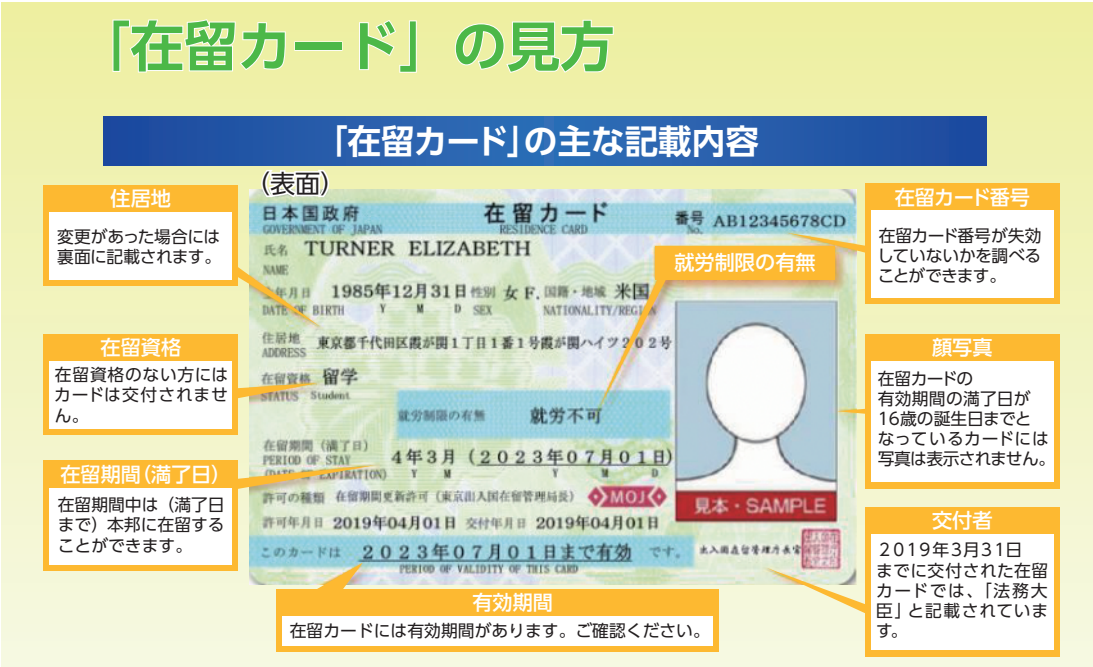
在留カードには、氏名、生年月日、性別、国籍・地域、住居地、在留資格、在留期間、就労の可否などの重要事項が記載され、記載事項に変更が生じた場合には変更の届出を義務付けられ、常に最新の情報が反映されます。

また在留カードには偽変造防止のため、高度なセキュリティ機能を有するＩＣチップを搭載し、カードの透かしが施されています。

外国人の雇い入れ及び離職の際には、その氏名、在留資格などハローワークへの届出や適切な雇用管理が、事業主の責務となっています。外国人雇用状況の届出に際しては、外国人労働者の在留カード又はパスポートの提示を求め、記載された通りを届け出る必要があります。以下に出入国在留管理庁が説明する、在留カードの見方を示します。

＜リンク先＞

https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/attach/pdf/index-47.pdf



4 外国人材の人権尊重、及びコミュニケーションや注意事項

（１）サプライチェーンにおける人権尊重の重要性

昨今、欧州を中心として人権尊重に向けた取組を企業に義務付ける国内法の導入が進むほか、米国等で強制労働を理由とする輸入差止を含む人権侵害に関連する法規制が強化されるなど、企業に人権尊重を求める海外の動きがより活発になっています。

日本においては、企業による人権尊重に向けた業種横断的なガイドラインの整備を求める声が多く、令和４年９月、政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定しました。

日本で事業活動を行うすべての企業（個人事業主を含む。）は、本ガイドラインにのっとり、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限らない。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきであると明記されています。

サプライチェーンの「上流」に位置する農業分野の事業者においても、本ガイドラインを踏まえ、人権侵害が生じていないか把握し対処するなど、一層人権尊重の取組に努め、外国人材の適正な受入れにつなげることが期待されています。

以上から外国人に対しては、外国人の人権に十分配慮し、お互いを尊重して、人権侵害や不適正な行為がないか、適切に確認することが求められます。

【責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン】
https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf

（２）職場でのコミュニケーション

外国人材との、生活や職場でのコミュニケーションは大事です。特に仕事の手順やルール、緊急対応などは、職業生活において大切なことです。また、専門用語や技術用語及び緊急避難の知らせ等は、伝え方を工夫して相手がわかったと確認できるまで、説明することが必要です。

特定技能外国人は、一定程度の日本語を理解できることが要件となっていますが、その能力は千差万別です。ふだん日本人に使用している会話がスムーズに理解されるとは限りません。短い文節で分かりやすい言葉を選び、明確に知らせることが重要です。ゆっくりとはっきり話し、わからない言葉や表現があったら、類似の言葉や表現に言い換え、方言はその意味を理解してもらった上で、使用することが必要です。

（３）重要な技術流出等への注意

適切な職場指導を行うことは必要ですが、一方で重要な技術の流出等には、細心の注意が求められます。例えば、耕種では種苗、畜産では和牛の遺伝資源等が流出しないようにしなければなりません。我が国の何年もの技術蓄積の結果が、心ない人々によって海外流出すれば、国も個人も大損失となります。

その一方で、海外からの伝染病などの持ち込みにも、十分な警戒が必要です。家畜伝染病や病害虫の侵入防止などです。そのため、畜舎や農場の管理区域への立ち入りは、徹底的な消毒などの病原菌の持ち込み防止等の対策が求められます。

（４）生活支援情報の提供

1 号特定技能外国人には、職業生活上、日常生活上及び社会生活上のきめ細かなサポートが求められ、具体的に 10 項目の支援内容を定めた支援計画を事前に作成して、1 号特定技能外国人を支援することが必要です（前述）。

支援計画を実施することは必須要件となっていますが、そのほか特定技能外国人が安心して快適に過ごすための、各種情報を提供することが望ましいです。たとえば、住居での騒音防止やごみの出し方、銀行や ATM での海外送金等の仕方、医療機関の受け方や災害時対応、その他知っておくと便利な知識などが挙げられます。

（５）外国人材を受け入れる際の基本的なスタンス

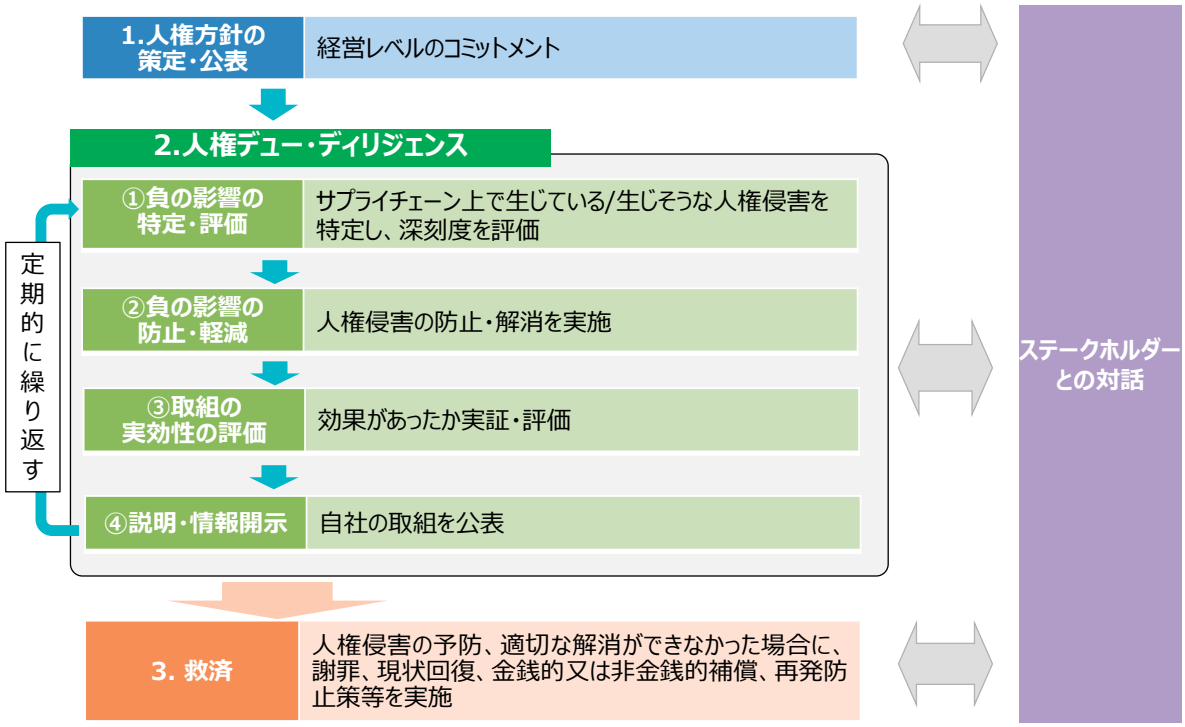
このテーマのまとめとして、特定技能外国人の受入れに際し、受入れ側としての大事なスタンスを説明します。

① 外国人としての言葉や文化の違いを認識したうえで、
② 日本人と差別なく接して外国人材の労働意欲に応え、
③ お互いがしっかりコミュニケーションをとることです。

その結果、この制度が有意義に活用され、皆様が良い人材に出会い、また、特定技能外国人の皆様においても、日本で働いてよかったと満足して帰国できることを、心から願っています。

【責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン　概要】

責任あるサプライチェーン等における人権尊重の全体像



※１　ガイドラインでは、**日本で事業活動を行う全ての企業**に、1.人権方針の策定・公表、 2.人権デュー・ディリジェンスの実施、 3.救済の実施を求めている。

※２　これら取組全体において、**ステークホルダーとの対話**が重要。

＜企業活動における人権尊重の意義＞

ガイドライン1.2参照

- 企業による人権尊重の取組は、論ずるまでもなく、**企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済を目的**とするべきである。

- 取組の結果として、**持続可能な経済・社会の実現に寄与**するとともに、社会からの信用の維持・獲得や**企業価値の維持・向上**に繋げることもできる。

✓ **企業が直面する経営リスクの抑制**
　具体的には、例えば、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、投資先としての評価の降格、投資候補先からの除外・投資引き揚げの検討対象化等のリスクが抑制され得る。
　欧州を中心として導入が進む、人権尊重に向けた取組を企業に義務付ける等の**海外法令への対応の更なる強化や、グローバル・ビジネスにおける予見可能性の向上にも繋がる**。

✓ **企業経営の視点でのプラスの影響**
　例えば、人権尊重の取組を実施し適切に開示していくことで、**企業のブランドイメージの向上や、投資先としての評価の向上、取引先との関係性の向上、新規取引先の開拓、優秀な人材の獲得・定着等に繋がり、国内外における競争力や企業価値の向上が期待できる**。

ガイドライン1.3参照

＜本ガイドラインの対象企業＞

- 企業の規模、業種等にかかわらず、**日本で事業活動を行う全ての企業**を対象とする。

＜人権尊重の取組の対象範囲＞

- **国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等**（サプライチェーン上の企業及びその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない。）の人権尊重の取組に最大限努めるべきである。

> **「サプライチェーン」**：
> 自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する**「上流」と**自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する**「下流」を意味する。**
>
> **「その他のビジネス上の関係先」**：
> サプライチェーン上の企業以外の企業であって、**自社の事業・製品・サービスと関連する他企業を指す**。（例）企業の投融資先や合弁企業の共同出資者、設備の保守点検や警備サービスを提供する事業者等

- このように、「サプライヤー等」は広範に及ぶが、**企業がその「サプライヤー等」に対して持つ影響力の度合いは、様々な要因によって異なる**。

ガイドライン2.2参照

＜人権尊重にあたっての考え方＞

①**経営陣によるコミットメント**が極めて重要である

②潜在的な負の影響は**いかなる企業にも存在する**

③人権尊重の取組には**ステークホルダーとの対話**が重要である

④**優先順位を踏まえ順次対応**していく姿勢が重要である

※全ての取組を直ちに行うことが困難な場合、**より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべき**である。

⑤各企業は**協力して人権尊重に取り組む**ことが重要である

※**下請法や独占禁止法に抵触しないように留意**することが必要である。

※参考：人権ガイドラインより
「コミットメント」…責任
「人権デュー・ディリジェンス」…自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為
「ステークホルダー」…企業の活動により影響を受ける又はその可能性のある利害関係者（個人又は集団）

5 農業技能測定試験と各国の送出手続き

（１）外国人材に求められる技能と日本語能力水準

在留資格を有する外国人材は、特定技能の試験を受けることができます。外国人が「特定技能」の在留資格を得るには、農業の技能水準と日本語能力（Ｎ４レベル相当）を満たしていることが必要です。それぞれ試験の合格で証明しますが、技能実習２号良好に修了している者又は技能実習３号を修了している者は、そのレベルにあるとみなされ、両試験の合格要件は免除されます。

農林水産省の補助事業を活用し農業技能測定試験の実施主体として、全国農業会議所は、2019 年 10 月より試験実施の環境が整った国において試験を順次実施しており、試験の概要や受験申込や結果などの詳細についても、順次掲載しています。2019 年度は 571 人、2020 年度は 4,490 人、2021 年度は 13,246 人が合格しています。2022 年度（８月末まで）は 7,498 人が合格しています。

外国人区分	農業の技能水準	日本語能力の水準
①技能実習２号の修了生以外	「農業技能測定試験」の合格が必要	「日本語能力試験 N4 以上」又は「日本語基礎テスト」の合格が必要
②農業の技能実習２号を良好に修了した者	試験免除	試験免除
③農業以外の技能実習２号を良好に修了した者	「農業技能測定試験」の合格が必要	試験免除

※ご参考
日本語能力試験（JLPT） https://www.jlpt.jp/
日本語基礎テスト（JFT Basic） https://www.jpf.go.jp/jft-basic/

（２）農業技能測定試験の概要

試験は耕種農業と畜産農業の２種類で、それぞれに農業現場で必要な日本語を聴きとるテストを含め、パソコンを用いて受験する CBT（コンピュータ・ベースド・テスト）方式で行い、60 分間に 70 問程度が出題されます。

これまで海外試験は、カンボジア、フィリピン、インドネシア、ミャンマー、タイ、ネパール、モンゴル、スリランカ、ウズベキスタン、インドにおいて各現地語で実施しており、日本国内では全都道府県で試験を実施しています。試験の準備が整った国から順次実施していく予定です。

さらに全国農業会議所では、有識者委員会の意見をもとに、並行してそれぞれのテキストや試験問題を作成・改定しています。

＜公式ウェブサイトのリンク先＞
http://asat-nca.jp/

実施主体	一般社団法人全国農業会議所
試験の種類	1．耕種農業全般 2．畜産農業全般
実施場所	1．海外試験 ＜試験実施国＞ カンボジア、フィリピン、インドネシア、ミャンマー、タイ、モンゴル、ネパール ※その他、試験実施の要望が高い国においても実施を予定。 2．国内試験 ＜受験会場＞ 各都道府県に会場を設置。 短期滞在を含め、在留資格をもって在留する者が受験可。
実施方法	パソコンを用いて受験する CBT 形式（コンピュータ・ベースト・テスティング）で実施。 農業の知識・技術を問う設問と、農業現場で必要となる日本語を聴き取るリスニング問題で構成。 日本語、英語、現地語から選択して受験。 ※現地語は、海外で試験を実施している国の言語のみ。
受験方法	受験申込サイトにて、受験希望日時と会場を選択して予約。 パソコンが配置された専用の会場で、個別に受験。 ＜受験申込サイト＞ http://ac.prometric-jp.com/testlist/agriculture/index.html ＜試験情報・学習用テキスト掲載サイト＞ http://asat-nca.jp/

（３）農業技能測定試験の実施方法

全国農業会議所の特定技能試験公式ウェブサイトにおいて、各国の試験実施日、各国の試験実施情報、試験実施結果、試験実施要領、試験の基準と範囲など、農業技能測定試験に関する実施方法や手順を順次掲載しています。

3. 農業技能測定試験の実施方法

・パソコンを用いたCBT形式（コンピュータ・ベースト・テスティング）で試験を実施。
・試験の配信と運営は、大手 CBT業者「プロメトリック株式会社」に委託。
・令和元年度は、日本語基礎テストに加え、介護、外食、飲食料品製造業分野が同社に委託
・受験申請や合格証発行はウェブ上で行う。
・試験実施期間のうち予約が空いている枠を選択して、専用の会場（ブース）に訪れ個々人で受験する。

図1　CBT画面イメージ
出典：国際交流基金ウェブサイトより

Copyright © National Chamber of Agriculture All rights reserved.

（４）各国の送出手続きやルール

我が国と特定技能に係る MOC（二国間協力覚書）を作成した国において、特定技能外国人の送出手続は国ごとに違い、またそれぞれに特色があります。例えば、相手国内の法律やその他規定に基づく所定の手続を得る必要がある国や、送出しの証明書等を必要とする国などがあります。なお、特定技能外国人の受入れには、必ずしも MOC 締結が要件とはなっていません。

詳しくは、出入国在留管理庁のホームページや特定技能ガイドブック、各国大使館などの最新情報をご確認ください。

＜出入国在留管理庁　特定技能に関する二国間の協力覚書＞

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri05_00021.html

※各国における手続きのフローチャートや解説が掲載されています。

送出手続早見表

NEPAL

〇直接採用活動を行うほか，受入れ機関は，駐日ネパール大使館に求人申込を提出することも可能（有料）。
〇日本に入国する際，海外労働許可証を取得する。

MONGOLIA

〇モンゴル労働・社会保障省労働福祉サービス庁への登録が必要
〇受入れ機関は同庁と双務契約を結ぶ（モンゴルから新たに受け入れる場合のみ）。

MYANMAR

〇認定送出機関を通じて求人票の提出などの採用活動を行う（ミャンマーから新たに受け入れる場合のみ）。
〇特定技能外国人本人が，海外労働身分証明カードを取得する（ミャンマーから新たに受け入れる場合のみ）。
〇特定技能外国人本人が，在日ミャンマー大使館でパスポートの更新を行う（日本に在留する方のみ）。

CAMBODIA

〇認定送出機関を通じて採用活動・登録証明書の取得を行う。

THAI

〇在京タイ王国大使館労働担当官事務所に雇用契約書等を提出し，認証を受ける（認証印の押印を受ける）。

INDONESIA

〇求人・求職申込はインドネシア政府が管理する労働市場情報システムに登録して行う（推奨）。
〇同政府が管理する海外労働者管理サービスシステムに登録する（新たにインドネシアから受け入れる場合は査証申請前に行う）。

PHILIPPINES

〇認定送出機関を通じて採用活動を行う。
〇認定送出機関との間で人材募集・雇用に関する募集取決めの締結が必要
〇受入れ機関は書類の提出や面接を駐日フィリピン大使館海外労働事務所又は在大阪フィリピン総領事館労働部門に対して行う。
〇フィリピンを出国する際に海外雇用許可証の取得が必要

6 全国農業会議所が対応した相談のQ&A

（１）制度に関する相談

Ｑ１．制度全般について、いろいろと勉強したい。特定技能などの外国人材受入れに関する、テキストやパンフレットはありますか？

Ａ１．このマニュアル以外に、次のような資料がインターネットで公表されていますので、参考にしてください。また、特定技能制度に関して、出入国在留管理庁や農林水産省、全国農業会議所の関係ホームページで、最新情報を確認してください。そのほか、専用の相談窓口もあるのでご活用ください。

①◆出入国在留管理庁の関係ページ
https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri01_00127.html

②◆特定技能ガイドブック（出入国在留管理庁）
https://www.moj.go.jp/isa/content/930006033.pdf

③◆農林水産省の関係ページ
https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/new.html

④◆特定技能外国人の受入れにあたって押さえるべきポイント（農林水産省）
https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/attach/pdf/new-27.pdf

⑤◆全国農業会議所の関係ページ
https://asat-nca.jp/casestudy/

⑥◆総合的な相談窓口（FRESC）
https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html

⑦◆農業分野の相談窓口（㈱ JTB）
https://www.lapita.jp/sghr/maff/agriculture/

①　②　③　④

⑤　⑥　⑦

Q２．特定技能外国人を雇用したら、「農業特定技能協議会」への加入が必要と言われていますが、費用や手続きについて教えてください。

Ａ２．農業分野で特定技能外国人を雇用したら、４か月以内に農業特定技能協議会に加入しなければなりません。加入には費用はかかりません。

以下の農林水産省ホームページの入会申込フォームを参照し、所属機関が加入手続きをしてください。なお、支援業務の実施を委託している登録支援機関等、第三者による代理申請も可能です。

【個人用入会申込フォーム】

https://www.contactus.maff.go.jp/j/form/keiei/fukyu/nyuukaikojin.html

【法人用入会申込フォーム】

https://www.contactus.maff.go.jp/j/form/keiei/fukyu/nyuukaihoujin.html

Q３．耕種農業を営む農業者が、畜産農業全般の試験を合格又は技能実習２号の良好修了者、３号の修了者である外国人材を雇用することはできますか。

Ａ３．農業では耕種農業全般と畜産農業全般に区分し、それぞれの技能要件を備えた外国人材を受け入れることが可能となっています。そのため、畜産農業の経験を有する外国人材が耕種農業の業務に従事するためには、耕種農業の技能要件を備える必要があります。よって、耕種農業全般の農業技能測定試験に合格すれば、受け入れることが可能となります。

Q４．飼料用作物と肉牛繁殖など、耕種・畜産の２部門を経営している農家が特定技能外国人を雇用したい。耕種・畜産どちらの職種でも雇用できますか？

Ａ４．例えば、家畜の飼養管理が主で飼料作物生産も行う場合は、畜産農業で受け入れ、関連業務として付随的に飼料作物生産を行うこととなります（日本人従業員が、通常、家畜の飼養管理の業務に併せて飼料作物生産の業務にも従事している場合に限ります）。

Q５．農業では派遣形態の雇用が認められていますが、雇用主は派遣元事業者となりますか？また派遣元事業者となるためにはどのような要件を満たしている必要がありますか。

Ａ５．雇用主は派遣元事業者です。派遣事業者の要件は、農業関係の業務を行っているなど以下要件のいずれかに該当し、法務大臣が農林水産大臣と協議の上適当と認められることが必要です。

① 農業又は農業関連業務を行っている事業者

② ①又は地方公共団体が資本金の過半数を出資している事業者

③ ①の役職員若しくは地方公共団体の職員が役員となっている事業主又は①若しくは地方公共団体が業務執行に実質的に関与していると認められる事業者

④ 国家戦略特別区域法第 16 条の５第１項に規定する特定機関（国家戦略特区で農業支援外国人受入事業を実施している事業者）

（２）支援体制や支援計画に関する相談

Ｑ１．所属機関が満たすべき支援体制の中に、過去２年間の支援責任者や支援担当者を選任していることとあります。特定技能外国人を始めて雇用する場合は、契約する登録支援機関が対応すればよいですか？

Ａ１．本来の支援体制は、原則として、所属機関に求められます。しかし、個人経営農家等では厳しい部分もあるので、支援業務の実施について、その一部又は全部を登録支援機関に委託することができ、全部を委託した場合は、その所属機関は、支援体制ありと認められます（一部のみを委託した場合、引き続き、所属機関に支援体制があることを求められることに御留意ください。）。

Ｑ２．外国人材の受入れに当たり、住居の確保が課題となっています。優良事例など紹介してください。

Ａ２．職場やコンビニへの距離など利便性の確保、個室によるプライバシーの確保、Wi-Fi 環境の整備、宿舎を新築したなどの事例があります。また、住居環境は事前に説明して特定技能外国人の納得を得ることがトラブル回避につながります。

（３）雇用や労務管理及び転職に関する相談

Ｑ３．賃金設定のガイドラインがあれば、教えてください。

Ａ３．特定技能外国人の報酬額は、日本人が同等の業務に従事する場合の報酬額と同等以上であることが求められます。

同等以上であることとは、所属機関に賃金規定がある場合はそれに基づいて判断します。賃金規定がない場合は、特定技能外国人と同等又は近しい業務に従事する日本人従業員と比較するなどして判断されます。

詳しくは、特定技能ガイドブック（出入国在留管理庁）の「よくある質問」に記載されていますので、参考にしてください。

https://www.moj.go.jp/isa/content/930006033.pdf

Ｑ４．特定技能では、36（さぶろく）協定の届出は必要ないと考えてよいですか？

Ａ４．農業では、労働基準法において時間管理・休憩・休日等の規定など一部適用除外があります。特定技能では、日本人と同等の雇用契約となっていますので、36 協定の締結や届出は不要です。しかし、特定技能外国人が、健康で文化的な生活を営み、職場での能率を長期間にわたって維持していくため、過重な長時間労働とならないよう、適切に労働時間を管理するとともに、適切に休憩及び休日を設定いただくようお願いします。

Q５．農繁期は労働時間を多く設定して、農閑期は少なく設定することができますか。その場合の手順や注意することは何ですか。

Ａ５．繁忙期は労働時間を多くし閑散期は少なく設定する、いわゆる「変形労働時間制」を準用することは可能です。

例えば 1 年単位の変形労働時間制は、対象期間（その期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない範囲内において労働させる期間をいう）が、1 ヵ月を超え 1 年以内の期間とする制度です。

活用にあたっては、労働基準監督署への届出が必要ですが、農業においては労働時間関係が適用除外なので、「1 年単位の変形労働時間制」自体も適用除外となり、監督署への届出は不要です。

Q６．長野県の高原地帯などでは、夏場しか雇用期間ができません。これらの所属機関で働いた特定技能外国人は、どのようにすれば複数地域で働くことができますか？

Ａ６．特定技能ではフルタイム雇用となっており、同時に複数の雇用契約はできません。したがって、従前の所属機関との雇用契約終了後、新たな雇用先と雇用契約を締結し、特定技能外国人の住居地を管轄する各地方入管局で許可を受ければ、次の所属機関で働くことができます。

また、派遣契約では、同一派遣元事業者に雇用された特定技能外国人は、同事業者が契約している複数の雇用先で就労できます。

Q７．今まで技能実習で受け入れていた外国人材を、1 年間は派遣を受けることはできないのですか？

Ａ７．労働者派遣法において、派遣先は労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して 1 年を経過する日までの間は、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとあります。したがって同人を派遣してもらう場合は、1 年間開けてください。

Q８．耕種農業の特定技能で就労している人が、転職する場合には、どのような手順ですか。また受け入れていた所属機関は、何か支援する必要がありますか？

Ａ８．同じ耕種農業分野であれば、現在の雇用契約が終了した後に、別の就職先と雇用契約を結んで就職することは可能です。

ただし、畜産農業に職種が変わる場合は、畜産農業の技能試験に合格することが必要です。

受入れ側の事情で、特定技能外国人が転職しなければならない場合は、一緒に転職先を探すなどの支援が必要です。

（４）農業技能測定試験に関する相談

Ｑ１．日本国内にいる外国人が、農業技能測定試験を受けたい。国内試験の実施予定表を見ているが、どのような手続きで受験できますか？

Ａ１．試験の申込サイトで受験の予約をしてください。予約するために必要な ID を取得し、受験したい日程と会場を選択して受験料を決済すれば予約完了です。
具体的には、申込サイトに掲載しているユーザーガイドをご覧ください。
http://ac.prometric-jp.com/testlist/agriculture/index.html

Ｑ２．酪農の育成牛肥育を経験した外国人材がいますが、技能測定試験を受けて特定技能の在留資格取得を検討しています。畜産農業全般との試験ですが、養豚や養鶏などの分野も出題されるのですか。

Ａ２．農業分野の特定技能では、耕種農業全般と畜産農業全般の２区分となっているので、幅広く出題されます。全国農業会議所の試験公式サイトに学習用テキストを掲載しているので、参考にしてください。
https://asat-nca.jp/

Ｑ３．技能実習２号を修了し、施設園芸（キノコ栽培）で技能実習評価試験の専門級試験合格者がいます。技能試験と日本語試験は免除で、耕種農業の特定技能の資格申請ができますか？

Ａ３．可能です。

Ｑ４．塗装業で技能実習２号を良好に修了して帰国している外国人がいます。
農業技能測定試験は日本語で受験できますか？また、別途日本語能力の水準を満たす試験を受けなければなりませんか？

Ａ４．農業技能測定試験はコンピューター上で受験する試験で、複数の言語で試験を配信しています。予約時に英語、日本語、ほか各種言語を選択できます。
農業以外の分野で技能実習２号を良好に修了しているので、別途日本語能力の試験は免除されます。

Ｑ５．縫製分野で１年８カ月を実習していた中国人実習生が、実習先の倒産により、特定活動で在留して農業で仕事しています。この人は、農業の特定技能測定験は受験できますか？

Ａ５．在留資格を有して日本に滞在している外国人ならば、受験できます。

Ｑ６．特定技能を申請するには、技能実習のどの級の合格が必要ですか。その場合は、学科試験も実技試験も合格が必要ですか。日本語試験については、どうなりますか？

Ａ６．専門級試験の実技試験合格が求められます。
どの分野の技能実習であれ、技能実習２号の良好修了者又は３号の修了者であれば、日本語試験は免除されます。

（５）リクルート法やマッチングについての相談

Ｑ１．農業の特定技能測定試験に合格したが、求職活動をどのようにすればよいか外国人材から問い合わせがあります。求職活動をする技能測定試験合格者の外国人材と、求人を希望する農家等とのマッチングは、農業分野ではどのように進めていくのですか？

Ａ１．試験合格者が求職活動を行いやすいように、外国人材を求める日本の農家等の求人情報を提供するウェブサイトが稼働しています。
https://asat-nca.jp/job/login/

また、入管庁がマッチングイベントを定期的に開催しているので、確認してください。

（６）受入れ後の書類報告など

Ｑ１．登録支援機関等の団体を通じての受け入れた場合と、直接受け入れした場合の提出しなければならない書類の有無をわかりやすく示したものはありますか？

Ａ１．省令に定める在留申請書類などの省令様式と、外国人材の履歴書や雇用契約書等及び受入れ機関の概要書などの運用要領に定める参考様式、及び保険や年金、租税に係る添付書類に分類されるので、運用要領にある各様式一覧で確認してください。

7 事例調査に見る先進的な受入れ事例の紹介

（１）先進的な受入れ事例

全国農業会議所では、令和２年度及び３年度農林水産省補助事業として、特定技能外国人受入の優良事例の調査・集計を行いました。その中から令和３年度は 12 事例を対象に、現地調査等を実施しました。令和４年度も実施しています。

その集計の全容は、以下のリンクにて検索できますので、ご参照ください。

https://asat-nca.jp/jp/ews/uploads/2022/03/jireisyu_upload.pdf

（２）先進的な所属機関（受入れ機関）の声（2021 年度､アンケート調査より）

※カッコ内の数値は回答機関数、回答した機関の総数は 174

○所属機関側が受入れにあたって期待したことでは、人手不足の解消（145）と、外国人材の活躍に期待して（92）に二分され、即戦力として期待していることがわかります。

○また外国人材側が期待したと思われることは、日本での就労希望があり（134）、高賃金にも期待している（83）などです。

○ほとんどが技能実習２号や３号の修了者で、帰国実習生を含め２号修了者（129）が大半を占めています。試験合格者ルートも複数機関（30）存在し、着実に増えてきています。

○リクルート方法では、監理団体や登録支援機関から紹介を受けた事例（91）が多い中、自前でリクルートした機関（44）も一定数ありました。

○すべてが直接雇用（159）、派遣契約（6）となっていますが、実態は農業者の直接雇用が９割で、派遣が１割程度になると思われます。

○雇用期間は、大半が特定技能制度の最大５年まで雇用したいと考えていますが、とりあえず１年間とした機関（44）と、３～５年間の連続雇用とした機関（103）に二分されます。

○支援計画は８割以上が登録支援機関で作成（138）していますが、所属機関自らが作成（27）した例も一定程度あります。その中でも、給与や労働などの雇用条件、税金や年金加入等については、特に力点を置いて説明しています。

○用意した住環境では、職場から近隣でかつ日常生活に必要なスーパー等の距離などを重視して決めています。さらに、Wi-Fi 設備環境を整え、プライバシーの確保や生活備品の充実も図っています。一方で、ごみの分別処理などの注意喚起も行っています。

○時給制か月給制かでは、時給（115）と月給（55）となっており個人経営農家の参加とともに時給制が増えています。また技能実習生より高い賃金が設定されています。

○労働時間で気を付けていることは、適切な労働時間管理に努める一方、外国人材側ができるだけ多く働きたいとの要望に対し抑制している一面もあります。

○１か月の休日は４～５日が大半でしたが、プライベートな時間として余計な介入はしないこ

とを基本にしています。

○１日の休憩時間は 1.5 時間が多くありましたが、安全面や衛生面での定期や随時の指導を実施し、基本的には危険な作業はさせないとの方針が多い中、慣れによる危険性への対策を徹底しています。

○キャリアアップや能力向上の仕組みがあるか導入を考え、具体的には、作業員からリーダーや指導員及びマネジャーなどで、直接雇用・派遣とも、能力に応じて昇格・昇給を考えています。

○賃金昇給の導入については 80 機関に昇り、その仕組みや導入を検討しています。具体的には、定期昇給を基本としながらも、自動車運転免許取得や大型機械の資格取得など、能力に応じた手当の支給やボーナスの支給などがありました。

○賃金以外の手当がある機関も多く（60）、皆勤手当、技能手当、通勤手当、リーダー手当など、様々な手当や現物支給等を考えています。

○また技能実習からの移行に際しては、すべてが賃金を引き上げていました。

○労働力アップにつながった（149）、その結果、職場活性化（66）や規模拡大（42）となり、そして売上増加（33）、イメージ向上（22）したとなっています。

○帰国者とは、相互訪問等の交流を企画している機関（59）のほか、一部には事業提携を模索している機関（7）もあります。

○今後は、特定技能外国人を増やしていく機関（111）が圧倒的に多く、その意向がない（1）とした機関は少なく、今後の情勢から分からない（55）とした機関も一定数ありました。

○特定技能外国人材を増やす理由としては、日本人労働者の確保が難しい中、スキルや意欲のある外国人材を、即戦力として積極的に活用していくとの姿勢が見られます。

（３）特定技能外国人の声（2021 年度、現地調査より）

○インドネシアで技能測定試験を合格して日本に入国した。生活費を除いてすべて送金し、家族の生活費以外は、将来事業を起こすための貯金している。インドネシア人男性、耕種農業、埼玉県）。

○日本での労働や生活には満足している。日本で働いたお金でインドネシアに家を建てたい（インドネシア人男性、耕種農業、茨城県）。

○休みの日には、普通自動車運転免許を取るために教習所へ通った。中型の運転免許取得を目指している（インドネシア人男性、耕種農業、千葉県）。

○実習生時代は寮でみんなと住んで楽しかったが、自分の時間が欲しくなったので、今は賃貸で一人暮らししている（ベトナム人女性、耕種農業、大阪府）。

○日本語の勉強は積極的に行っている。ボランティアに日本語の指導も受けており、日本語検定 N2 の取得を目指してい（ベトナム人女性、耕種農業、愛媛県）。

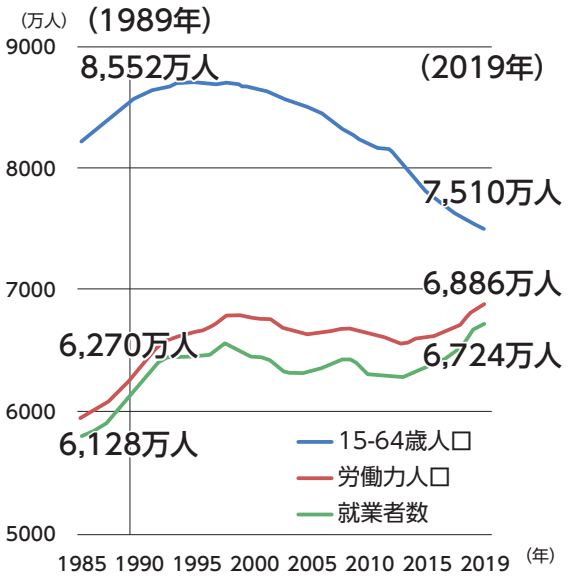
○日本語は仕事でも話すので、言葉を覚える。アプリやテキストでも勉強していて、図書館に行って本も借りている。北海道の冬は厳しいが、春の桜や紅葉は素敵（ベトナム人女性、畜産農業、北海道）。

【参考資料】労働力事情と出入国在留管理制度

（１）我が国の労働力の推移

① 我が国の労働力の推移

労働力人口・就業者数の推移



出典：令和２年版厚生労働白書

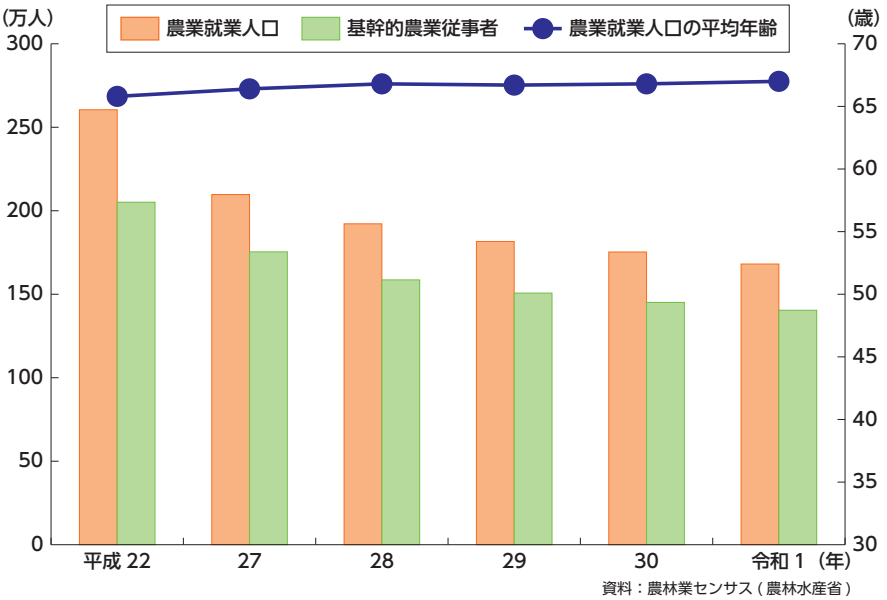
我が国の生産年齢人口（15 歳から 65 歳未満）の推移は、1989 年からの 30 年間で、約 1000 万人減少しています（厚生労働白書）。

一方で、労働力人口と就業者数は、横ばいかやや増加になっています。このことは、生産年齢人口が減少になっても、主婦や高齢者及び外国人労働者等の多様な労働力が増え、労働力人口を支えていることを示しています。

（２）農業労働力状況と外国人労働者

① 農業労働力状況

我が国の農業労働力状況は、農林業センサス（農林水産省）のグラフにある通り、農業就業人口も基幹的農業従事者数も年々減っており、反面その平均年齢は着実に老齢化しています。



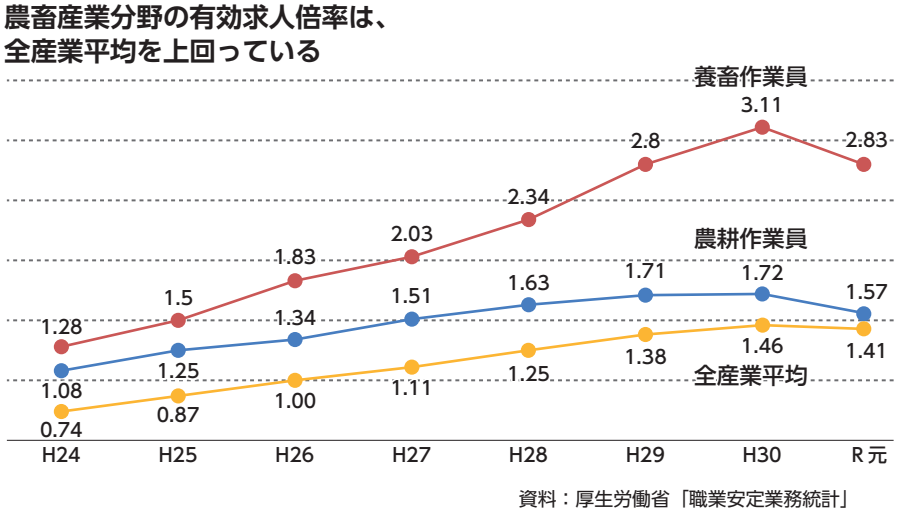
資料：農林業センサス（農林水産省）

注 1：「農業就業人口」とは、15 歳以上の農家世帯員のうち、調査期日 1 年間に農業の身に従事した者又は農業と兼業の双方に従事したが、農家の従事日数が多い者をいう。

注 2：「基幹的農業従事者」とは、農業就業人口のうち、ふだんの主な状態が「主に自営農業」の者をいう。

その一方で、農業の雇用労働者数は増えており、農業の有効求人倍率は全産業の平均を上回り、農業分野の人手不足が他産業より厳しいことを示しています。令和 2 年度の農業就業人口は 160 万人となるなど、一層厳しい労働環境となっています。

農畜産業分野の有効求人倍率（有効求人者数に対しての有効求職者数の比率）



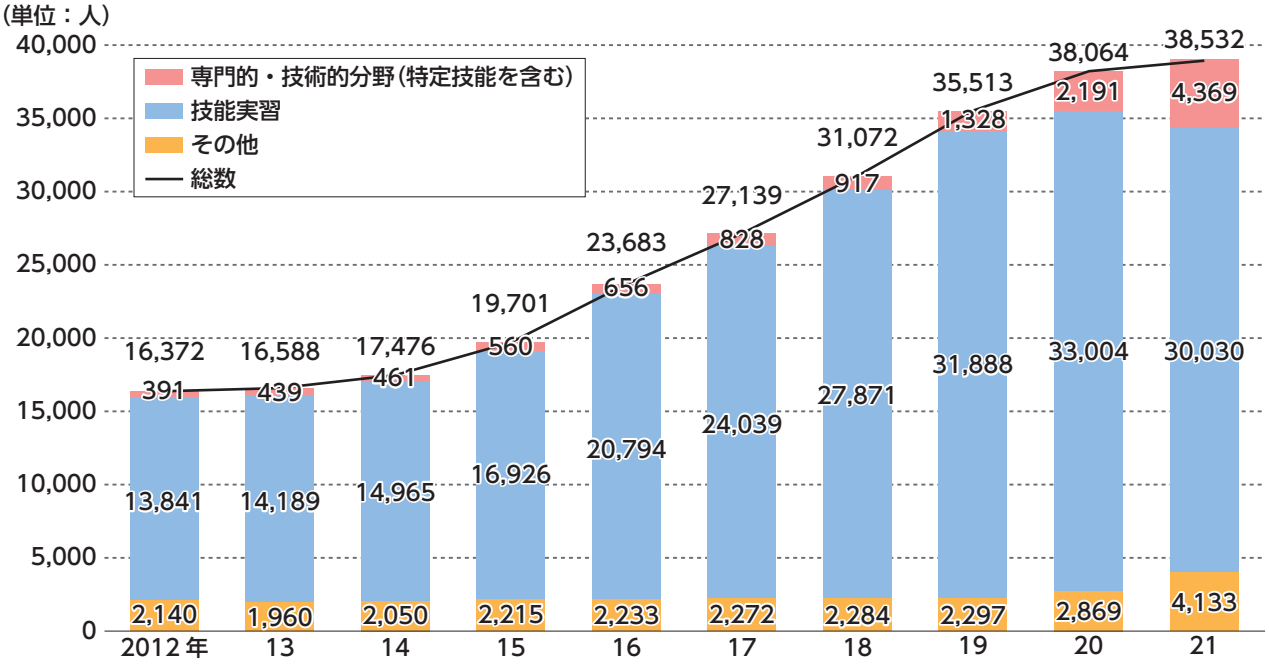
資料：厚生労働省「職業安定業務統計」

② 農業の外国人労働者

このような人手不足の中、日本には 172 万人の外国人労働者がいます（厚生労働省、令和 2 年 10 月末）が、そのうち農業分野には約 3.8 万人の外国人労働者が農業の生産現場で働いており、この数年で倍以上に増えました。昨年はコロナショックで停滞しましたが、この増加傾向は着実に進んでおり、長期的にも続くものと思われます。

農業分野における外国人労働者数の推移

➢農業分野の外国人労働者数は、この数年で２倍に
➢増加のほとんどが技能実習



※「外国人雇用状況」の届出は、雇い入れ・離職時に義務付けており、「技能実習」から「特定技能」へ移行する場合など、離職を伴わない場合は届出義務がないため、他の調査と一致した数字とはならない。
出典：農水省作成資料に基づく

（３）出入国在留管理制度

我が国の「出入国管理及び難民認定法（いわゆる入管法）」の骨子は、第一章から第九章まで構成され、入国や在留及び出国、さらに難民認定について規定しています。

なお、我が国では、専門的・技術的分野の人材は積極的に受け入れ、それ以外の分野では様々な検討を要するというのが、外国人受入れの基本的な方針です。一方、入管法に定められた一定の事由に該当する者については、退去強制手続が行われることとなります。

章、節	項　目	条　文
第一章	総則	第一条～第二条の五
第二章	入国及び上陸	
第一節	外国人の入国	第三条
第二節	外国人の上陸	第四条～第五条の二
第三章	上陸の手続	
第一節	上陸のための審査	第六条～第九条の二
第二節	口頭審理及び異議の申出	第十条～第十二条
第三節	仮上陸等	第十三条・第十三条の二
第四節	上陸の特例	第十四条～第十八条の二
第四章	在留及び出国	
第一節	在留	
第一款	在留中の活動	第十九条・第十九条の二
第二款	中長期の在留	第十九条の三～第十九条の三十七
第二節	在留資格の変更及び取消し等	第二十条～第二十二条の五
第三節	在留の条件	第二十三条～第二十四条の三
第四節	出国	第二十五条～第二十六条の三
第五章	退去強制の手続	
第一節	違反審査	第二十七条～第三十八条
第二節	収容	第三十九条～第四十四条
第三節	審査、口頭審理及び異議の申出	第四十五条～第五十条
第四節	退去強制令書の執行	第五十一条～第五十三条
第五節	仮放免	第五十四条・第五十五条
第五章の二	出国命令	第五十五条の二～第五十五条の六
第六章	船舶等の長及び運送業者の責任	第五十六条～第五十九条
第六章の二	事実の調査	第五十九条の二
第七章	日本人の出国及び帰国	第六十条・第六十一条
第七章の二	難民の認定等	第六十一条の二～第六十一条の二の十四
第八章	補則	第六十一条の三～第六十九条の三
第九章	罰則	第七十条～第七十八条

附則

（4）在留資格

在留資格とは、外国人が日本に滞在して活動できる範囲や期間を定めた資格であり、法務省から出されるいわば許可証といえます。

在留資格は 29 種類に分類され、そのうち就労が認められる 23 の在留資格のうち、活動制限がある 19 資格（ブルー色）と、活動制限のない定住者などの身分地位に基づく 4 資格（グリーン色）があります。就労が認められないのは、留学などの 5 資格（茶色）ですが、出入国在留管理庁から資格外活動の許可を受けた場合のみ、その範囲での就労は認められます。なお、特定活動という在留資格は、個々には何十にも分類されます。

在留資格一覧表

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使，公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家，画家，作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者，カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者，管理者等
法律・会計業務	弁護士，公認会計士等
医療	医師，歯科医師，看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校，中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等，通訳，デザイナー，語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優，歌手，プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師，スポーツ指導者等
特定技能（注１）	特定産業分野（注２）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注１）平成３１年４月１日から
（注２）介護，ビルクリーニング，素形材産業，産業機械製造業，電気・電子情報関係産業，建設，造船・舶用工業，自動車整備，航空，宿泊，農業，漁業，飲食料品製造業，外食業
（平成３０年１２月２５日閣議決定）

出典元：法務省 HP 掲載資料

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者，我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系３世，外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人，ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（※）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客，会議参加者等
留学	大学，専門学校，日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者，子

※　資格外活動許可を受けた場合は，一定の範囲内で就労が認められる。

MEMO

MEMO