

北海道農業の未来を拓く広報誌

# HAL だより

Hokkaido Agricultural Laboratory  
for Business Development



## 外国人実習制度の改正について

The fellowship

農業経営モデル紹介

有限会社ドリームヒル 代表取締役 小椋幸男氏

**HAL** Hokkaido Agricultural Laboratory  
for Business Development

<http://www.hal.or.jp>



2016年11月に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」(平成28年法律第89号)が公布され、今年11月1日から外国人技能実習制度が新しい制度の下で施行されることになります。

# 外国人 実習制度の 改正について



外国人技能実習制度は、日本の国際貢献の一環として、主に開発途上国からの技術研修生に対し在留資格を認めた事を母体とした制度です。これまで制度変更されながら技能実習が行われてきており、2015年には48,697名の技能実習生が新たに入国し、同年末の技能実習生の在留人数は192,655名<sup>※1</sup>となっています。

技能実習は、「労働力の需給の調整の手段としては行われてはならない」と明示されていますが、少子高齢化や教育の充実による社会構造の変化により、いわゆる単純労働者の人員不足が生じている農業などでは、技能実習生を実質的な労働力として期待しているケースが少なくありません。またその中で、制度の趣旨と反し技能実習生を安価な労働力と捉え、人権問題、労働問題が起きているのではないかという指摘があり、今回、技能実習生保護の観点から新たな法律が整備されることになりました。

## 外国人実習制度のこれまで

戦後の経済復興とグローバル化にあって日本企業の海外進出が多くなる中、開発途上国から受入れた人材は、その後母国の技術水準の向上に寄与するとの考え

から、1981年(昭和56年)に出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」)が改正され、「留学」に準ずる在留資格として「研修」が追加されました(第四条第一項第六号の二)。海外に支店や関連会社をもつ企業が研修生を受入れる形を想定した研修制度のスタートでした。1989年(平成元年)の法改正では、「研修」の在留資格が単独の在留資格となるとともに明確化され、また海外展開していない中小企業でも研修生を受入れができるように、事業協同組合などの団体を通じた受入れが可能となりました。その3年後の1993年には「技能実習制度」に係る出入国管理上の取扱いに関する指針により在留資格「特別活動」に技能実習が認められ、在留資格「研修」で入国し、1年間の研修を修了した者については、引き続き、在留資格「技能実習」で1年間滞在することが可能とな

	内 容	施行年
入管法改正	「研修」の在留資格創設	1982年
入管法改正	「研修」単独の在留資格及びその基準の明確化	1990年
	団体管理型研修の設定	1990年
技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針	在留資格「特別活動」に技能実習	1993年
	技能実習期間が2年間に延長	1997年
入管法改正	「技能実習」の在留資格創設	2010年

※1 報道発表資料「平成27年末現在における在留外国人人数について(確定値)」(法務省)

りました。1997年には技能実習期間が1年延長され2年となり、2009年の入管法改正では「技能実習」が在留資格に加わり、入国1年目から技能実習生として活動できるようになりました。

### 「研修生」と「技能実習生」の違いと問題点

前述のとおり「研修生」は、日本の先進的技術を習得し、帰国後の母国への技術移転、研修分野の技術発展に役立てるといふことを目的としており、技術等を学ぶということが本質となっています。つまり研修生が現場での業務に就き、実際に働くことで技術を学ぶような実務研修であっても、その労働の対価として賃金報酬を受け取ることができません。それに対し「技能実習生」は、労働者として一定期間受入れた企業で働くことで、研修生よりもより実践的な技術等の習得を目指しており、賃金報酬を受け取ることができません。つまり雇用関係の下で研修活動を行っているか否かで「研修生」と「技能実習生」を大別できると言えます。

研修生は、技術を学びに来るといふ本質から、研修に係る費用や研修先での滞在費などは研修生本人や研修生を送り出す国やその機関が負担すべきものと考えられますが、研修中の食事代や住居費な

どの滞在費を「研修手当」として受入れ側から研修生に対し支払うことが一般的です。研修手当の額は、特に取り決められた額はありませんが、実際の滞在費用などの実費額を超えることは労働対価と見なされる可能性がありできません。このことを都合よく解釈し、受入れ側が研修生を「労賃の掛らない労働者」と捉え業務に就かせることは、事業の精神を逸脱する行為となります。実際、2010年3月に国連の特別報告者が「研修・技能実習制度は、往々にして研修生・技能実習生の心身の健康、身体的尊厳、表現・移動の自由などの権利侵害となるような条件の下、搾取的で安価な労働力を供給し、奴隷的狀態にまで発展している場合さえある。」とのレポート報告をしています。この様な研修・技能実習制度に関する問題は、この制度が単純労働者を求める企業側の事情を解決するための制度ではないという事に加

	研修生	技能実習生
在留資格	研修	技能実習
労働関係法令	非適用	適用 <sup>*2</sup>
雇用契約	不要	必要
給付	研修手当	賃金
残業	不可能	可能 <sup>*3</sup>

<sup>\*2</sup> 農業では適用除外となる労基法第32,34,35,37,61,66条(労働時間等)についても適用となる  
<sup>\*3</sup> 就業規則、労使協定を整備した上で週40時間まで

受入れ企業の常勤職員数	技能実習生人数 新	技能実習生人数 旧
301人以上	常勤職員総数の1/20	常勤職員総数の1/20
201~300人	15人	15人
101~200人	10人	10人
51~100人	6人	6人
41~50人	5人	3人
31~40人	4人	
30人以下	3人	

え、研修生・技能実習生の管理ケアを十分に行っていない送出し機関や受入れ管理団体の存在、また1993年に技能実習制度が出来た以降、労働関係法令が適応される制度へ変更されたことを受入れ側が十分に理解できていないことが背景にあると考えられます。

### 新たな制度による変更点

11月から見直しされる技能実習制度は、国連の特別報告者がレポートした様な問題を払しょくすべく、技能実習の管理監督体制を強化することを主眼に行われています。

現行の制度では、政府間の取り決めがない保証金等を徴収しているなどの不適切な送出し機関があったことから、新制度では、技能実習生の送出しを行う国との間で政府間の取決めを作成することで、悪質な送出し機関を排除するとしています。また、受入れをする管理団体についても許可制とし、新たに設立された外国人技能実習機構による管理団体認可や実習計画の認定を行うことにより、その監視監督をより厳しいものにするとしてお

り、技能実習生の実習環境についても通報・申告窓口を整備し、人権侵害などに対しては罰則等を行うとしています。その一方で、優良な実習実施者や管理団体については、優良基準適合者として、新たに第3号技能実習生を受入れることが可能となり、研修制度として拡充されました。また、技能実習生受入れの基本人数枠も、これまでは受入れ側企業の常勤職員数が50名以下の場合には、3名の受入れとなっていました。職員数での受入れ人数設定が細分され、常勤職員数30名以下の事業所で3名、31~40名の事業所で4名、41~50名の事業所で5名となりました。

今回の制度変更で、受入れ人数枠の拡大や研修期間の延長について、優良基準適合者という条件つきながら認められることになりました。しかし野菜生産を中心に畑作経営では農繁期と農閑期では求める労働力に大きな差があり、依然として今回の制度変更でも労働力確保の問題を十分に解決することは難しいと思われます。少子高齢化にあつて不足する労働力をどのようにして確保していくのかについては、各生産者の生産性向上を努力し続けるとともに、「研修」と「労働」を区別した制度を幅広く検討していくことが求められます。



企業経営で欠かせない「福利厚生」。手厚くすることは人材確保にとって有効ですが、経営のうえでは費用負担が多くなるという現実もあります。

どのような福利厚生が働く側から望まれているのか、そして経営者はどのような点を考慮した方がよいのかを調査検討しています。今回は、社宅の整備について記します。

HAL財団札幌事務所「ギャラリー農窓」には、農業分野への就職相談者も訪れます。しかし農業分野は都市部から離れているケースも多く、就職を希望しても地元以外の人であれば「住まいは大丈夫だろうか」という不安があるのも事実です。また、雇用する側からは「住まいを用意したいが、どのように確保するのが良いのか」「費用はどの程度かかるのだろうか」といった戸惑いもあるようです。

従業員の住居について訪問調査をしてみると、社宅、住宅補助には①自社所有、②借り上げ、③住宅手当の支給という方法があ

り、さらに自社所有にも新築と中古住宅購入の二つの方法がありました。もっとも新築というのは費用の面からも、またどの程度の大きさを留意すべきかなど初めて用意する場合にはハードルが高いものになってしまいます。簡単に建てたり壊したりできないものですから、企業の中長期事業計画との整合性を考えて用意することが肝心です。それに比べると、中古家屋を購入する方法は、費用の面では有効な手法です。ただ、物件自体が少なく、希望に見合う物件も多くはありません。また、不動産屋さんなどで紹介されることも少ないので口コミや地域の情報に頼らざるを得ないという難点があります。

そのほかには、民間の賃貸住宅の借り上げや、市町村によっては公営住宅を優先的に斡旋する制度もあります。また、最近では企業が保有する社宅の有効活用として他の企業に社宅を貸し出す事例もありますので、地元の市町村役場で相談することもお勧めします。

社宅を自社で用意しない場合にも、住宅手当などの支給で住まいの福利厚生を充実させる方法もあります。

住宅の金銭的な補助も“支給金額(自己負担額)”“支給方法(住宅手当の支給、給与天引き)”によって納税額が変わってくるので注意が必要です。税務上の制度が複雑だと感じるかもしれませんが、地域の状況や居住する従業員のメリット、デメリットなども考慮し、雇用環境を整えていくことが望めます。住宅に関する手当は、具体的な金額、支給方法、賃料によって経営者側、雇用者側の税金が変わり手取り所得に影響しますので、税務署、市町村の税の相談窓口、あるいは税理士、社労士などに相談することをお勧めします。

「ポイント:社宅は建てる、買う、借りるでもOK。住宅手当は支給金額や支給方法によって納税額が変わってくるので注意が必要。」

【今回は、社宅を用意するときの資金、税制についてレポートします。】

北海道農業法人協会 3月~6月の主な活動

- 3月 2日 上川管内農業法人ネットワーク平成29年度通常総会及び特別研修会(旭川)
- 8日 平成28年度北海道6次産業化地産地消協議会(札幌)
- 21日 食品ロス削減シンポジウム(札幌)
- 28日 知事懇談会(札幌)
- 平成28年度第2回北海道農業・農村労働力確保対策検討推進会議第1回三役会(札幌)
- 4月 8日 第13回北海道・東北ブロック農業法人組織会長・事務局合同会議(札幌)
- 14日 酪農部会第2回総会(札幌)
- 第2回のおし経営塾「酪農に関するホクレンとの意見交換会」(札幌)
- 15日 ねむる農業法人ネットワーク第13回通常総会(中標津)
- 18日 第1回役員会(札幌)
- 19日 都道府県事務局担当者会議(東京)
- 26日 北海道農業法人等連絡会議(東京)
- 5月30日 日本農業法人協会五委員会・会長候補推薦会議・第16回都道府県会長会議(東京)
- 6月 3日 北海道新規就農フェア(札幌)
- 8日 酪農学園大学「就職支援アワー」(江別)
- 9日 大学等向け求人票一斉送付
- 11日 第2回三役会(札幌)
- 13日 平成29年度第1回北海道農業・農村労働力確保対策検討推進会議(札幌)
- 15,16日 日本農業法人協会第35回総会・夏季セミナー(東京)
- 19日 第2回役員会(札幌)
- 28日 ジョブキタ合同企業説明会(札幌)

北海道知事との懇談会を実施

From 北海道農業法人協会  
2017 Summer

平成29年3月28日(火)、道庁赤れんがカフェにて、高橋はるみ北海道知事と法人協会三役との懇談会が行われました。

今回の懇談会は、農業の成長産業化に向けて農業の法人化が期待される中で、法人化の経緯や苦勞、行政への期待について意見交換すべく開催されました。

協会からは、①法人の形は地域によって様々なので普及センターが中心となり地域で

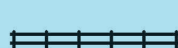
の法人組織が設立されるよう後押しして欲しい、②行政の支援は経営的な出口が見えるまでやって欲しい、③自主販売を含めた農業経営の多様化が大切だが地域によっては新しいことをやる環境がまだまだ整っておらず、自由な農業経営ができるような規制改革を進めて欲しい、④現実的な問題として労働力不足の問題が大きい。外国人実習生の受け入れ人数も要件を緩和すべく国への要望を強めて欲しいと

いった提案を行いました。知事からは、法人化のメリットについて積極的にPRして欲しいと要望があり、労働力確保のための特区など、様々な成長に向けた改革案をどんどん出してもらいたいと提案がありました。





# The Fellowship



member's interview

Vol.44

※フェロウシップ(fellowship)とは、仲間である事、友情、協力などを意味する言葉。HAL財団では北海道農業に携わる方々とのフェロウシップを大切に、それぞれの経験や事例を共有・意見交換することで、北海道農業の発展に貢献したいと考えています。

第12回HAL農業賞 優秀賞

有限会社ドリームヒル  
(上士幌町)

代表取締役 小椋 幸男氏



地域4戸で複数戸法人を設立  
年間出荷乳量で北海道No.1に

北海道の酪農事業者としては第一位、国内でも五指に入る生乳生産量を誇る、有限会社ドリームヒル。飼養総頭数は約3,000頭、施設の敷地は約30ha、粗飼料畑の経営面積は約810haにもなります。同社は大雪により施設倒壊などの被害を受けた地域酪農家4戸が経営統合する形で、平成15年に協業法人として誕生。当初目標として掲げた「1,000頭で年間搾乳量1万t」を5年で達成し、以降堅調な規模拡大を実施してきました。周辺の離農跡地・遊休農地の担い手であり、地元の若者の雇用の場を創出している、十勝酪農を代表するリーディングカンパニーです。

共進会に夢中の初期、  
やがて増頭・規模拡大へ

私は農業高校を卒業後、乳牛改良を手がける恵庭市の牧場で1年半、その後アメリカのウイスコンシン州の牧場で1年半の研修を受けてから実家で就農しました。小椋家は祖父の代に導入して耕作を始め、父の代に牛を導入、私の代で酪農専業になっています。当初は乳牛の改良こそ目指す道と思いき、美しい牛を育てて共進会やショー





に参加することに夢中になりました。正直、経営は二の次でした(笑)。けれど、次第に両親に作業負担をかけてシヨールに参加していることに疑問を感じるようになり、経営を考えて昭和56年頃から搾乳牛を増やす方向にシフトしました。30頭規模からスタートして、法人化する頃には120頭46haになっていました。

法人化のきっかけは、平成13年から2年続いた雪害です。前年のダメージもあり、平成14年1月の大雪では地域のあちこちで草舎、農機具庫が倒壊す

る被害が出ました。うちでも、新築のD型倉庫などが倒壊。経営を回復させるには相当な困難が伴う家もあったことから、「複数戸で経営を統合して法人化してはどうか」となりました。

発想の背景には、2年ほど前に新得町で大規模な酪農協業法人が誕生し、メディアで華々しく取り上げられていたこと、地域JAが複数戸法人の立ち上げ支援の方針を打ち出していたことがあります。

思い立ったらすぐに行動、が私の motto。機械を共同利用するなどですな

がりのあった地域4戸での法人設立に向けて、平成14年の2月にJAに相談。職員の頑張りで、平成15年1月には登記することができました。このスピードでの法人化は、北海道では例がないのではと思っています。

## 生産調整で成長が足踏み 5年目で1万tを達成

協業法人化で経営面積や飼養頭数が増えたのはもちろん、施設や環境整備にかかるコストが一カ所に集中して、圧倒的に効率がよくなりました。ゼロからのスタートだったので、当時の最先端の設備を整えることもできた。現在では圃場も広がって飼料自給率が6割になりましたし、周辺の遊休農地の活用にも貢献できていると思います。

4戸法人でスタートしましたが、実は構成員は何度か入れ替わっています。理由は経営についての考え方の違いです。

最初に問題となったのは、1日3回の搾乳を実現すること。これは各機関に提出した事業計画書にも記載しており、経営を軌道に乗せるために必要なことでした。しかし、50ポイントのロータリーパーラーを導入し、人手を確保してよいよ稼働という段になって、「3回搾乳では労働が厳しい、2回でいいのでは」という声が出てきたのです。



法人化して就業規則や福利厚生を整えていくことは目標の一つではありましたが、大きな借金を抱えて設立した当初は、役員が先頭に立って働く必要がありました。また、後には畑作業部門をコントラクターとして別会社化、構成員が代表となってドリームヒルの経営から抜けています。代わって地域2戸が新たに参加するなどの動きもありました。

私は法人化当初から、10000頭規模で年間1万tを搾乳することを目標としていました。牛舎は750頭規模で設立し、半年後にさらに250





床分を増棟。法人化3年目の平成17年には目標を達成するはずでしたが、そこで起こったのが牛乳の生産調整です。搾乳を1日2回に戻し、牛を淘汰し、一時期は生産量を半分にまで落とさざるを得なかった。多額の初期投資の返済計画に大きな影響が出ましたし、何より「今後の経営はどうなるのか」と暗澹とした気持ちになりました。当社では、なんとか2年遅れで当初の数値目標に修正することができましたが、当時の生産調整は、今に至る酪農家戸数減少と生乳生産量減少の発端でもあり、大きな失策だったと思います。

課題は人材の確保ですね。現在、ベトナム人エンジニア9名を含む59名を正社員として雇用しています。人材募集には力を入れていますが、今や海外からの人材なくしては経営が成り立たない状況があります。外国人の雇用は、外国まで交通費をかけて面接に行き、働いてくれる間は買い物や病院通いに車で送迎するといったコストもかかります。しかし、そこに頼らざるを得ないのが実情です。

外国人技能実習生制度は元来、織

### 量を担い持続した経営へ 労働・流通形態に発言も



維業や自動車製造業向けに作られたものです。国は農業の現場の実体を踏まえて、ぜひ新たな制度を作ってほしい。実習生は3年で国に戻り二度と日本で働くことはできません。母国に帰国することが嫌で空港で泣き出した。こちらとしても働き続けてほしいということもあり、辛い思いをしています。

今後の展開としては、今年度中には4000頭規模での飼育設備が整う予定です。法人化以来、哺乳・育成に関しては小椋家の古い牛舎を使用してきましたが、平成26年から整備に着手。既に哺育舎、離乳舎、育成舎2棟が完成しています。これまでは生まれた仔牛の半分の200頭を販売してきましたが、今は買い入れ価格が上がっていることもあり、売る頭数を減らして後継牛を増やそうと考えています。

さらにこの夏、育成舎4棟を増設して和牛の育成に参入します。また、バイオマス発電施設2基の増設も整備中です。

牛の個体価格が上がり、乳価も上がりましたが、だからこそ高齢化した酪農家からは「今が止めどき」の声も出ています。生産乳量が不足する中で、小規模経営者は量を絞ることに熱心ではないですし、うちのように大規模化したところが生産を担っていく必要があると思っています。

乳業メーカーが増収増益する中で、酪農家は疲弊し、戸数を減らしてきました。これは政策・制度の問題でもありません。生産者が積極的に声を上げていかないと、何も変わらない。批判を怖れず、言うべき意見を言い、酪農経営が永續できるスタイルを次代に残したいと思っています。

#### DATA



#### 農業生産法人 有限会社 ドリームヒル

所在地 / 上士幌町字居辺東7線277番地  
 設立 / 2003年1月9日  
 資本金 / 400万円  
 売上 / 24億円(平成27年度)  
 社員数 / 社員数59名、実習生11名  
 経営面積 / 810ha(自社所有650ha、粗飼料350ha、牧草460ha)  
 飼養頭数 / 約3,000頭(経産牛約2,250頭)  
 施設面積 / 約30ha





## 第13回 HAL農業賞 候補者募集のお知らせ

一般財団法人北海道農業企業化研究所(HAL財団)(理事長 磯田憲一)では表彰事業として「第13回HAL農業賞」を実施いたします。

この表彰は北海道農業の発展に多大な貢献、功績を挙げた個人および法人・団体を表することで、北海道農業を活性化し、農業の企業化を促進させるために平成17年に創設したものです。

従来の表彰の多くが過去の実績に対し表していたのに対し、「HAL農業賞」では過去の実績に加え、事業計画やビジョンなど未来に向けた取り組みも選考の基準にしています。

### これまでの 受賞者、 法人、団体

耕種、畜産分野と幅広く、またその経営形態、規模も様々なものとなっています。

株式会社谷口農場(旭川市) / 有限会社無限樹(苫前町) / 有限会社北海道ホーブランド(幕別町) / 有限会社西神楽夢民村(旭川市) / 有限会社和田農園(帯広市) ほか

### 応募の資格

北海道に居住もしくは本拠を置き、以下の条件に合致するものとする。

- ①北海道農業の発展に多大な貢献、功績が認められる個人および法人、団体。
- ②北海道農業を活性化し農業者の収益を向上させるため、他の事業や業態に取り組んだ企業化を計画・実施している個人および法人、団体。

### 応募 推薦方法

所定の応募用紙に必要事項を記入のうえ、郵送または電子メールで応募。応募は、自薦若しくは他薦。

応募用紙は電話、FAX、メールにて請求するか、  
財団ホームページからダウンロードしてください

URL:<http://www.hal.or.jp>

●募集期間 / 平成29年8月1日(火)～平成29年9月15日(金)

### 選考方法

選考委員会で第1次選考(書類選考)、第2次選考(現地調査)を経て各賞を決定します。

●結果発表 / 12月上旬に発表予定 ●表彰式 / 平成30年1月に開催予定

### 応募上の 注意

- ①提出した応募用紙、資料の返却はいたしません。
- ②記入欄に書ききれない場合は、スペースを適宜拡大して記載頂くか、レポート用紙などに記載のうえ添付してください。
- ③本表彰事業の目的を損なうような行為もしくは虚偽の記載などがあった場合には、応募を無効といたします。
- ④審査内容に関するお問い合わせ、審査結果に対する異議の申し立てなどは一切お受けいたしません。
- ⑤ご応募頂いた個人情報、審査および結果連絡、受賞者発表以外には使用いたしません。

### 送り先 お問い合わせ先

〒060-0062 札幌市中央区南2条西6丁目8-14 一閣ビル1F

**HAL財団「HAL農業賞」選考委員会事務局**

TEL 011-233-0131 (受付時間9:00～17:00/土日・祝日除く) FAX 011-233-0133

E-mail [nougyosho@hal.or.jp](mailto:nougyosho@hal.or.jp)

URL:<http://www.hal.or.jp> (応募用紙はHPからもダウンロードできます)

## 農業における



答えてくれた方

さくらマネジメントグループ

### Q1

農繁期となる8月と9月に季節雇用をしています。月給21万円が朝8時から夕方6時まで、月の休日2日以外、休みなく働いてもらっていますが違反になりますか？

### A

農業従事者は労働基準法で定められている労働時間(1日8時間・週40時間)・休憩(6時間を超える場合45分、8時間を超える場合1時間)・休日(毎週少なくとも1日又は、4週に4日以上)の規定が労働基準法41条により適用されず、そのため、時間外・休日労働の割増賃金支払いについても適用がありません。月の休日が2日でも、法律違反とはなりませんし、割増賃金を支払う必要もありません。但し、最低賃金の規定は適用になります。月の総労働時間が多くなると、時給単価が下がり最低賃金を下回る可能性があり、最低賃金法違反となりますので注意が必要です。また、深夜割増(22時から翌5時まで)については適用が除外されず、深夜帯で労働した場合は25%の割増賃金の支払いが必要です。使用者には労働者に対する安全配慮義務があります。労働者が安全・健康に働くことができるよう配慮することが必要ですので、労働時間の管理を適正にすることが大切です。