農業分野における労災保険・安全対策推進に係る全国セミナー

農業分野における労災保険の実務

令和8年6月5日

全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク
会長　鈴木泰子

全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク（社労士ネット）とは

- 農業は規模拡大や法人化、6次産業化に伴い、正社員、パート、短期・季節労働者など多様な働き手を必要とする経営体が増加している。これらの従業員管理は複雑・多様化し、農業をめぐる労働環境は大きく変化している。
- 家族経営主体であった農業も従業員を雇うことにより労務管理が必要。労基法適用除外6項目や労働保険・社会保険の加入要件の特殊性があるが、適正な労働条件の設定、労働環境を整備し従業員の量と質をあげることが必須となっている。
- その課題克服のため、全国各地で活動している「農業支援のできる社労士」の全国的なネットワーク組織が設立されている。現在、110名を超える会員数。

社労士ネットワークの歩み

●設立　　2010年

●事務局　（一社）全国農業会議所

●活動内容　① 雇用改善の普及啓発

② 農業法人などへの雇用・労務管理の改善に向けた相談

③ 労働保険、社会保険への加入促進

④ 農業経営の法人化支援・雇用就農者の定着支援

⑤ 定期的な研修会開催などを通じての会員間情報共有・意見交換

ネットワーク組織力を生かした活動の展開

⑥「雇用就農資金」「雇用体制強化事業」など各種政策の周知活動と併せた適切な雇用管理改善の推進　　等

●農水省HP　農作業安全と労災保険　労災保険加入相談窓口

相談対応可能な社労士事務所の情報が掲載されている。

https://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyou_jinzaiikusei_kakuho/roudou_housei/rousai.html

労災保険加入推進に向けて

●暫定任意適用事業が残っている理由①

「労災法等の一部を改正する法律の施行等について」（平成３年３月１日発労徴第13号基発第123号）

▶その事業場の労働実態の把握が困難
農家でのゆい・手間替えという労力の相互融通の習慣
→一般的には労働者ではないが、労働者とは外見的に区別が困難

▶農繁期にのみ労働者を使用する場合が多く、その実態を把握することが困難

▶このため個人経営の労働者５人未満の農業を当然適用とした場合、各事業場が適用事業になるか否かの判断が困難又は煩瑣

●暫定任意適用事業が残っている理由②

「今後の労災補償法制のあり方　労働基準法研究会（災害補償関係）の中間的な研究内容について（労働省労働基準局編　財団法人労災保険情報センター　昭和63年8月25日第1刷）

▶小規模の農林水産業は家族労働を中心とする自営業に近く、かつ、広範囲な地域に散在するなど事業の性質上実態把握が困難、労働者性が明確でないこと、その対象者数が膨大であること等のため

労災保険とは

国の労働者災害補償保険法に基づく制度。目的は、業務中に災害にあった**労働者を**守ること。**労働者の**業務上及び通勤途上の負傷、疾病、障害、死亡等に対して、必要な保険給付を行う。

労働者とは

職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、使用者の指揮命令を受け、労働時間に応じた賃金を支払われる者。正社員はもちろん、パート、アルバイトなど名称を問わない。

役員や専従者給与が払われる家族従事者、給与が支給されない研修生は原則として労働者ではない。

労働者の雇用形態の違い

直接雇用

①正社員

正社員として採用され、会社の所定労働時間働き、雇用期間の定めがない労働者

② パートタイム労働者

１週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者に比べ短い労働者。 有期契約又は無期契約。

③ 有期契約労働者

業務内容・労働時間の如何を問わず、雇用期間が定められた労働者。

④スポットワーカー

短時間・単発の就労内容の雇用契約で働く労働者。

間接雇用

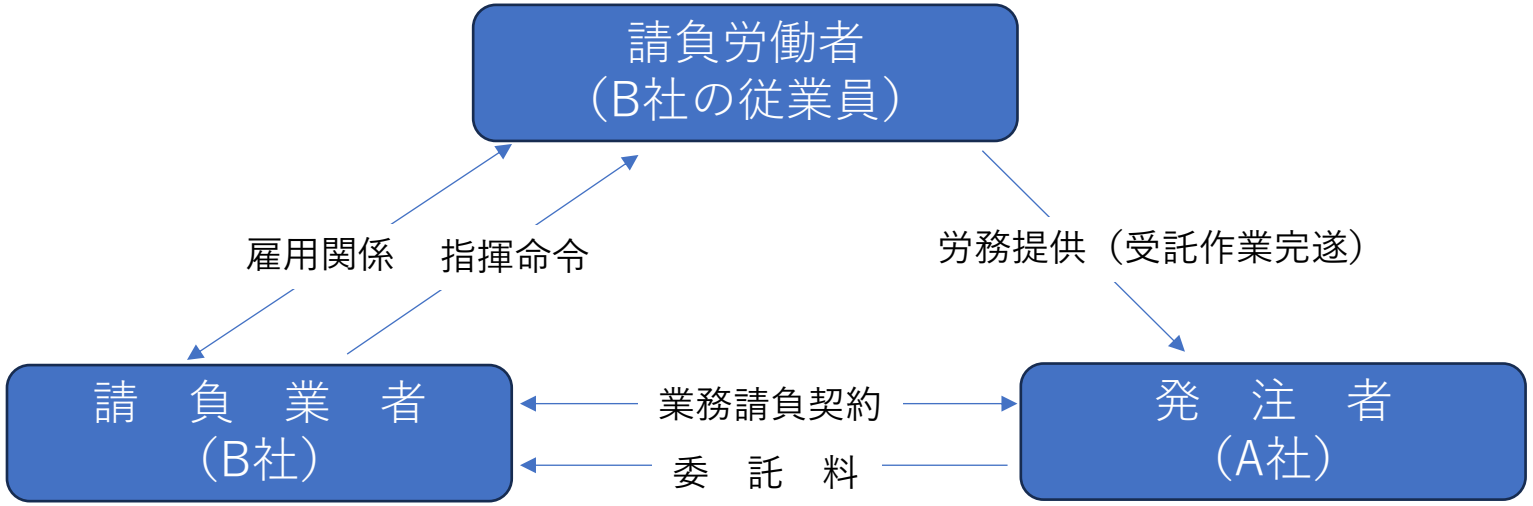
⑤派遣労働者

人材派遣会社（派遣元）と雇用契約を結び、派遣元と異なる企業（派遣先）の就業場所で、派遣先の指揮命令を受けて働く労働者。

雇用契約不要な形態

●業務請負契約

・仕事の完成に対して報酬を支払うことを約束する契約。請負人は、発注者（農家、農業法人）の仕事に従事することがあっても、発注者の労働者とはならない。発注者に指揮命令権はない。



●ボランティア

・自発的な意思に基づき他人や社会に貢献する活動。公的なところが窓口になっているのが一般的。一定の作業内容の指示は必要となるが、指揮命令権や労働提供義務はない。

農事組合法人または集落営農組織の構成員の扱い

①組合員

農事組合法人や集落営農組織の組合員たる構成員は、一般に当該団体との雇用関係は認められない。ただし、その就労や賃金の支払いの実態から明確に雇用関係があると認められれば、労働基準法の労働者として扱っても差し支えないことになっている。

一般的には「従事分量配当制」に対して「確定給与制」と呼ばれる農事組合法人の組合員が対象。雇用関係の判断基準のポイント

・当該団体の一般的な指揮監督を受けて当該事業に常時従事する者
・明確な賃金が支給される者
・当該団体に労働者名簿、賃金台帳が整備されている
・給与に係る所得税の源泉徴収が行われている

②非組合員

農事組合法人の非組合員の賃金労働者は、法人が従事分量配当制であっても労働基準法上の労働者。

構成員（出資者）		非構成員（賃金労働者）
従事分量配当制	確定給与制	労働基準法上の労働者
労働基準法上の労働者としては扱われない	就労の実態から明確に雇用関係が認められる場合、労基法上の労働者として扱って差し支えない	

労働基準法

・労働者保護を目的とし、労働条件の最低基準を定めた法律。
・違反すると罰金や懲役の適用もある強行法規。

・この基準に満たない労働条件は無効。労働基準法で定める規定は「労働条件の最低基準」であるから、この基準を上回るように努力しなければならない。

・同居の親族のみを使用する事業には労働基準法の適用はない。

労働基準法の適用

・たとえ1人でも労働者がいれば、個人経営・法人経営を問わず、労働基準法の適用を受ける。

・ただし、農業はその性質上、労働時間・休憩・休日に関する規定は適用除外。

・適用除外の理由　⇒　農業の特性

⇓

①労働の対象物が自然物で、天候・季節・自然条件に大きく左右される。
②作業に適期がある。
③農閑期にまとめて休日がとれる。

・年次有給休暇、深夜労働割増規定は適用除外ではない。

労働者であれば

・最低賃金以上の賃金を支払う。

・雇入れ時や労働契約更新時、雇用契約書若しくは労働条件明示書で労働条件を文書明示。

・出勤簿、賃金台帳、労働者名簿　⇒　作成・3年間保存

・常時１０人以上の労働者を使用する場合は、就業規則を作成・労働基準監督署に届出、労働者に周知義務

・正社員はもちろん、パートタイマーにも年次有給休暇は発生する。有給休暇管理簿を作成・３年間保存

労働条件明示書

●必ず明示しなければならない事項

①労働契約の期間（期間の定めがない場合は「期間の定めなし」とする）
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
③就業の場所、および従事する業務（変更の範囲も記載する）
④始業終業の時刻、所定労働時間を超える勤務の有無、休憩、休日、休暇、交代制勤務に関する事項
⑤賃金に関する事項（決定、計算、支払方法、締切、支払時期）
⑥退職（解雇の事由を含む）

労働条件明示書

年　月　日

事業所

殿

労働条件は以下のとおりです。

雇用期間	入社日　年　月　日 期間の定め　無　・　有　（　年　月　日～　年　月　日まで） ※期間の定め有の場合に記入 1　契約更新の有無　イ　自動更新　ロ　更新する場合があり得る　ハ　更新しない 2　契約の更新の判断基準 ｛契約期間満了時の業務量・従事している業務の進捗状況・勤務成績、態度、能力・会社の経営状況・他｝ 3　更新上限の有無　無　・　有　（更新　回まで／通算契約期間　年） 【通算契約期間が５年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の申込みをすることにより、本契約の末日の翌日（　年　月　日）から、無期労働契約に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（　無　・　有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込み権が発生しない期間：定年後の高齢者が定年後引き続いて雇用されている期間
勤務場所	（雇入れ直後）　（変更の範囲）
仕事の内容	（雇入れ直後）　（変更の範囲）
勤務時間等	時　分から　時　分迄（うち休憩時間　分）
休　日	
所定外労働	1　所定外労働をさせることが（ 有 ／ 無 ）　2　休日労働をさせることが　（ 有 ／ 無 ）
休　暇	
賃　金	1　基本給　イ　時間給　ロ　日給　ハ　月給（　円） 2　諸手当　イ（　手当　円）　ロ（　手当　円） 3　所定外労働等に対する割増率 イ　所定外　所定超（　%）　ロ　休日　所定超（　%）　ハ　深夜（　%） 4　賃金締切日（毎月　日）　5 賃金支払日（毎月　日）　6 支払方法（振込・現金） 6　賃金支払時の控除（法令による税金、労働保険・社会保険料　労使協定で定めたもの　） 7　昇給（ 有 ／ 無 ）　8　賞与（ 有 ／ 無 ）　9　退職金（ 有 ／ 無 ）
退職に関する事項	1　定年制（有　（　歳）　・　無） 2　継続雇用制度（有　（　歳まで）　・　無） 3　退職を希望する場合には、少なくとも 30 日前迄に代表に届け出ること。 4　解雇に関する事項　就業規則第〇条による
その他	1　労働保険・社会保険の加入状況　（　労災保険　雇用保険　健康保険　厚生年金　） 2　雇用管理の改善等に関する事項にかかる相談窓口　担当＿＿＿＿＿＿ 3　その他、疑義が生じた場合には労働法令に従う。　※2はパートタイマーに明示

年　月　日

労働条件を確認いたしました。

労働者書名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

出勤簿

【記載事項】

①始業時刻

②終業時刻

③労働時間

勤務状況報告書

令和6年12月

氏名：○○○○

日付	曜日	始業	就業	休憩	実績時間				遅刻	早退	時間外労働の理由等	確認
					労働時間	時間外	深夜	休日				
1	日	8：00	17：08	1：00	8：08	0：08	：	：	：	：	機械整備	
2	月	7：45	17：00	1：00	8：15	0：15	：	：	：	：	機械整備	
3	火		：	：	：	：	：	：	：	：		
4	水		：	：	：	：	：	：	：	：		
5	木	8：00	17：12	1：00	8：12	0：12	：	：	：	：	配送	
6	金	7：49	17：00	1：00	8：11	0：11	：	：	：	：	荷積み	
7	土	8：00	17：25	1：00	8：25	0：25	：	：	：	：	荷積み	
8	日	8：00	16：00	1：00	7：00	：	：	：	：	1：00		
9	月	8：00	17：18	1：00	8：18	0：18	：	：	：	：	荷積み	
10	火	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
11	水	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
12	木	8：00	17：00	1：00	8：00	：	：	：	：	：		
13	金	8：30	17：00	1：00	7：30	：	：	：	0：30	：		
14	土	8：00	18：05	1：00	9：05	1：05	：	：	：	：	配送	
15	日	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
16	月	8：00	17：00	1：00	8：00	：	：	：	：	：		
17	火	8：00	17：00	1：00	8：00	：	：	：	：	：		
18	水	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
19	木	7：56	17：08	1：00	8：12	0：12	：	：	：	：		
20	金	8：00	17：00	1：00	8：00	：	：	：	：	：		
21	土	8：00	17：20	1：00	8：20	0：20	：	：	：	：		
22	日	8：00	17：00	1：00	8：00	：	：	：	：	：		
23	月	8：00	17：00	1：00	8：00	：	：	：	：	：		
24	火	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
25	水	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
26	木	8：00	18：10	1：00	9：10	1：10	：	：	：	：	パック詰	
27	金	8：00	17：13	1：00	8：13	0：13	：	：	：	：	パック詰	
28	土	8：00	17：15	1：00	8：15	0：15	：	：	：	：	パック詰	
29	日	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
30	月	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
31	火	：	：	：	：	：	：	：	：	：		
合　計					労働時間	時間外	深夜	休日	遅刻	早退		
					163：14	4：44	：	：	0：30	1：00		

出勤日数	20日		
休日出勤	日		
年次休暇	日		
特別休暇	日		

＜特記事項等＞

賃金台帳

【記載事項】

①氏名　②性別　③賃金計算期間

④労働日数　　⑤労働時間数

⑥時間外・休日・深夜労働時間数

⑦基本給・各種手当（手当ごと）

⑧控除した額（項目ごと）

※年末調整で使用する源泉徴収簿は、必要事項を満たしていないので、賃金台帳とは認められない。

賃金台帳（記載例）

様式第20号

令和７　年　　賃　　金　　台　　帳（常時使用される労働者に対するもの）

会　社　名	株式会社●●

生　年　月　日	雇　入　年　月　日	従 事 す る 業 務	氏　　名	性 別
平成5年6月3日	令和6年10月1日	栽培業務全般	山田花子	女

賃金計算期間		1月分	2月分	3月分	4月分	5月分	6月分	7月分	8月分	9月分	10月分	11月分	12月分	合 計
労 働 日 数		25												
労 働 時 間 数		173												
休日労働時間数														
早出残業時間数		15												
深夜労働時間														
基　本　賃　金		276,000												
所定時間外割増賃金		29,920												
手当	通勤手当	5,000												
手当														
手当														
手当														
手当														
手当														
手当														
小　　計														
臨時の給与														
賞　　与														
合　　計		310,920												
控除額	健康保険料	15,760												
控除額	厚生年金保険料	29,280												
控除額	雇用保険料	2,176												
控除額	市　民　税													
控除額	給与所得税	7,070												
控除額														
差引合計額		54,286												
実　物　給　与														
差引支給額		256,634												
領　収　者　印														

労働者名簿

【記載事項】

①氏名　②生年月日　③履歴

④性別　⑤住所

⑥従事する業務の種類

（従業員数30人以上の場合のみ）

⑦雇入れ年月日

⑧退職日

（退職理由が解雇のときはその理由）

⑨死亡年月日とその原因

※日々雇い入れられる者については不要

労働者名簿

フリガナ	ヤマダ　ハナコ		生年月日	平成５年６月３日	性別	女
氏　名	山田　花子					
フリガナ	（〒431　－　××××　）			電話　080-××××-××××		
	シズオカケンハママツシチュウオウク●マチ					
現住所	静岡県浜松市中央区●町××　　電話					
フリガナ	（〒　　－　　）					
連絡先	同上					
雇用年月日	令和６年10月１日		退職年月日	年　月　日		
退職事由	自己都合・定年・解雇・死亡・その他（　　）					
備考（保証人等）						
従事する業務の種類						
果樹の栽培業務全般						
職　歴						
年　月　日	所属	経歴・役職・技能・資格・特記事項　等				
○年○月○日		○○大学農学部卒業				
○年○月○日		株式会社○○入社　○年○月○日退社				
令和６年10月１日		当社入社　果樹栽培業務に従事				
年　月　日						
年　月　日						
年　月　日						
年　月　日						
雇用保険被保険者番号	－　　－　　（資格取得日　年　月　日）					
基礎年金番号	－　　（資格取得日　年　月　日）					
健康保険被保険者番号	（資格取得日　年　月　日）					
扶養家族 氏名・続柄（生年月日） 同居の有無　他	・　（　年　月　日） 同居・別居		・　（　年　月　日） 同居・別居			
	・　（　年　月　日） 同居・別居		・　（　年　月　日） 同居・別居			
	・　（　年　月　日） 同居・別居		・　（　年　月　日） 同居・別居			

何故、労災保険が必要なのか！！！

◆使用者は労働災害が発生すると、労働者に対し**労働基準法上の補償責任**を行わなければならない。

・病院の治療費
・休業補償
・障害補償
・遺族補償　　等

（労働基準法第７５条～第８2条）

労働者の休業・死亡
⇒ 労働基準監督署へ
労働者死傷病報告の提出が必要

◆労災保険に加入していて労災保険給付が行われた場合、その範囲で使用者は補償責任を免れる。

（労働基準法第８４条）

労働基準法で定める災害補償義務

<table>
<tr><th>補償名</th><th>内容</th></tr>
<tr><td>療養補償</td><td>必要な療養を行い、又は療養の費用を負担する</td></tr>
<tr><td>休業補償</td><td>休業初日より、1日につき平均賃金の60％</td></tr>
<tr><td>障害補償</td><td>傷病が治癒したときに、障害等級の程度に応じて、平均賃金に下の表に定める日数を乗じて得た額
<table>
<tr><th>級</th><th>一時金</th><th>級</th><th>一時金</th></tr>
<tr><td>1級</td><td>1340日分</td><td>8級</td><td>450日分</td></tr>
<tr><td>2級</td><td>1190日分</td><td>9級</td><td>350日分</td></tr>
<tr><td>3級</td><td>1050日分</td><td>10級</td><td>270日分</td></tr>
<tr><td>4級</td><td>920日分</td><td>11級</td><td>200日分</td></tr>
<tr><td>5級</td><td>790日分</td><td>12級</td><td>140日分</td></tr>
<tr><td>6級</td><td>670日分</td><td>13級</td><td>90日分</td></tr>
<tr><td>7級</td><td>560日分</td><td>14級</td><td>50日分</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>遺族補償</td><td>平均賃金の1000日分の一時金</td></tr>
<tr><td>葬祭料</td><td>平均賃金の60日分</td></tr>
<tr><td>打切補償</td><td>療養開始後3年経っても傷病が治らない場合、平均賃金の1200日分の一時金の補償をもってその他の補償を打ち切ることができる</td></tr>
</table>

労災保険の補償（給付）

療養補償給付	必要な療養を行い、又は療養の費用を給付する
休業補償給付	休業４日目から、 休業１日につき給付基礎日額（※1）の60％　　特別支給金　20％
傷病補償年金	療養開始後１年６ヵ月経過しても治らずに、 その傷病が重い場合、給付基礎日額（※1）の313日分（１級）～245日分（３級）の年金　　特別支給金あり
障害補償年金	給付基礎日額（※1）の 313日分（１級）～131日分（７級）の年金　　特別支給金あり
障害補償一時金	給付基礎日額(※1）の 503日分（８級）～56日分（14級）の一時金　　特別支給金あり
介護補償給付	要介護状態になって、介護を受ける場合に支給
遺族（補償）年金	遺族数に応じ 給付基礎日額（※1）の245日分～153日分　特別支給金あり
遺族（補償）一時金	遺族補償年金受給資格者がいない場合、その他の遺族に 給付基礎日額（※1）の1,000日分の一時金　　特別支給金あり
葬祭料	315,000円＋給付基礎日額（※1）の30日分 （最低保障額は給付基礎日額の60日分）

（※1）給付基礎日額：労働者は平均賃金（事故前３カ月間の賃金合計÷事故前３カ月間の暦日数）
特別加入者は加入時等に自分で選択した日額

国民健康保険・健康保険（医療保険）との関係

国民健康保険

サラリーマンとその被扶養者以外の地域住民が被保険者となり、疾病、負傷、出産に対する保険給付を行う。

健康保険

会社に勤務する被保険者、被保険者の被扶養者の業務外の事由による疾病、負傷、出産に対する保険給付を行う。

※労働者の労働災害では、健康保険若しくは国民健康保険で受診することは不可。労災保険で受診する。

※個人経営農業者の場合、業務上外問わず国民健康保険を使用して医療機関に受診することは可能。労災特別加入をしていた場合、労災保険で受診。

労災補償以外にも・・・

事業者が労働者の安全配慮義務を怠った場合には、労働基準法で定められた労災補償以外に民事上の補償を求められる可能性もある。

◆安全配慮義務とは
労働者の命と健康を危険から保護するよう配慮すべき義務
民法415条（債務不履行）民法709条（不法行為）
労働契約法5条（安全配慮）など

死亡事故であれば生涯賃金が要求される

安全配慮義務違反による損害賠償責任（慰謝料）

どのように対応するか

まずは　事故防止！

安全衛生教育の徹底！

ヒヤリ・ハット
があれば即対応！
（従業員も交え議論！）

リスク対応

注意 → **改善**

国の労災保険に加入

JA共済や民間保険に加入

農業の労災保険

事業形態	・個人経営 （労働者常時５人未満）	・法人経営 ・個人経営（労働者常時５人以上）
適用	暫定任意適用	強制適用
保険料負担者	全額事業主 農業の場合（保険料率　１３／１０００）	
運営者	政府	
窓口	労働基準監督署	

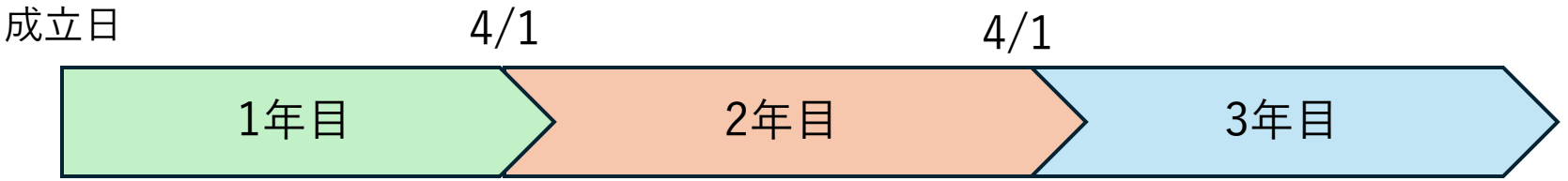
※一定の危険又は有害な作業を主として行う事業であって常時労働者を使用するもの及び事業主が特別加入している事業は、労災保険の強制適用。
※労災保険は労働者の過半数・雇用保険は1/2以上が希望する場合、任意加入の手続きをしなくてはならない。
※労災保険は労働者の同意が無くても事業主の意思により、任意加入可能。

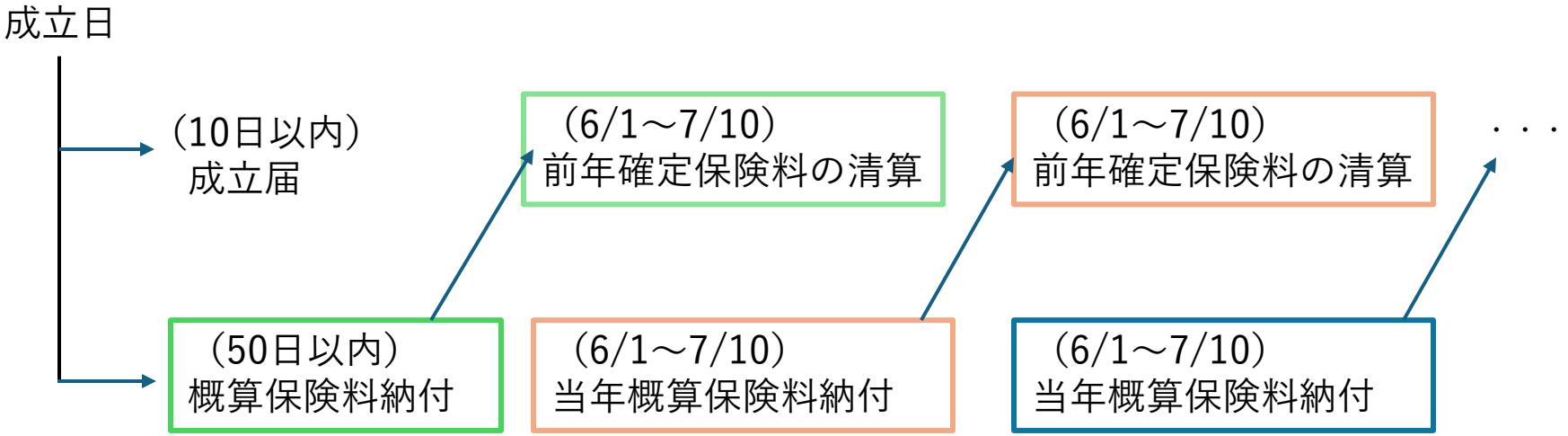
労災保険に係る手続き

(1)	保険関係成立届 （保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内）	どこへ ・所轄の労働基準監督署
(2)	概算保険料申告書 （保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内）	いずれかに ・所轄の労働基準監督署 ・所轄の都道府県労働局 ・金融機関や郵便局

※(1)の手続きを行った後又は同時に、(2)の手続きを行う。
　概算保険料も50日以内に金融機関で納付。
※暫定任意適用事業は任意加入申請書を監督署に提出して、
　厚生労働大臣の認可があった日に成立。

労働保険料の年度更新





※年度更新の手続き時、
前年度概算保険料納付額が確定保険料と比較して少ない場合は差額を納付、多い場合は当年概算保険料に充当可能。

●労災保険の保護の対象はすべての労働者。パートアルバイトも含む。
（一般加入）

▶労災保険料　⇒労働者の年間賃金総額　×　1.3％（農業の場合）

保険料は
全額事業
主負担

※賃金総額には諸手当や残業代、賞与なども含む。

例）賃金総額2,000,000円×1.3％＝26,000円

●例外として法人役員・個人事業主・同居の親族など経営者も加入できる。（特別加入）

農業の場合、次の区分のいずれかに特別加入することができる。

農業者の労災特別加入

（1）**特定農作業従事者**（限定された農作業のみ対象）

労働者の使用の有無は条件ではない。年間農業生産物総販売額300万円以上又は経営耕地面積2ヘクタール以上の規模。

次の作業実施中に発生した災害に対して補償。

ア　動力により駆動する機械を使用する作業

イ　高さが2メートル以上の箇所での作業

ウ　サイロ、むろなどの酸素欠乏危険場所での作業

エ　農薬の散布作業

オ　牛、馬、豚に接触し、または接触するおそれのある作業

ア～オの作業に密接不可分に付随する準備・後始末作業

（2）**指定農業機械作業従事者**（限定された農業機械のみ対象）

労働者の使用の有無は条件ではない。次の指定農業機械を使用していた時に発生した災害に対して補償。

◆動力耕うん機その他農業用トラクター
◆動力溝掘機
◆自走式田植機
◆自走式スピードスプレーヤーその他の自走式防除用機械
◆自走式動力刈取機、コンバインその他の自走式収穫用機械
◆トラックその他の自走式運搬用機械

◆次の定置式機械または携帯式機械
- 動力揚水機
- 動力カッター
- 動力脱穀機
- 動力剪枝機
- 単軌条式運搬機
- 動力草刈機
- 動力摘採機
- 動力剪定機
- チェーンソー
- コンベヤー

◆無人航空機
（農薬、肥料、種子、もしくは融雪剤の散布または調査に用いるものに限る）

（3）中小事業主等

中小事業主等として特別加入できるのは、常時300人以下の労働者を使用し、労働者に係る労災保険が成立している事業主
※家族従事者、法人役員含む

年間100日以上労働者を使用する場合は、常時労働者を使用するものとして取り扱われる。

補償の範囲は、原則としてあらかじめ届け出た所定労働時間中の農作業に関する災害。
労働者のいない時間帯での事故は原則対象外。

農作業の種類には限定されない

年間保険料（特別加入）

給付基礎日額 A	保険料 算定基礎額 B=A×365日	年　間　保　険　料		
		特定農作業従事者 B×9/1000	指定農業機械作業従事者 B×3/1000	中小事業主等 B×13/1000
25,000円	9,125,000円	82,125円	27,375円	118,625円
24,000円	8,760,000円	78,840円	26,280円	113,880円
22,000円	8,030,000円	72,270円	24,090円	104,390円
20,000円	7,300,000円	65,700円	21,900円	94,900円
18,000円	6,570,000円	59,130円	19,710円	85,410円
16,000円	5,840,000円	52,560円	17,520円	75,920円
14,000円	5,110,000円	45,990円	15,330円	66,430円
12,000円	4,380,000円	39,420円	13,140円	56,940円
10,000円	3,650,000円	32,850円	10,950円	47,450円
9,000円	3,285,000円	29,565円	9,855円	42,705円
8,000円	2,920,000円	26,280円	8,760円	37,960円
7,000円	2,555,000円	22,995円	7,665円	33,215円
6,000円	2,190,000円	19,710円	6,570円	28,470円
5,000円	1,825,000円	16,425円	5,475円	23,725円
4,000円	1,460,000円	13,140円	4,380円	18,980円
3,500円	1,277,500円	11,493円	3,831円	16,601円

厚労省　「農業者のための特別加入制度のしおり　令和8年1月」より

特別加入は、

・特定農作業従事者または指定農業機械作業従事者は、JA等が作る団体

・中小事業主等は事務組合

を通じて加入する。

・重複して加入できない。特定農作業従事者または指定農業機械作業従事者もしくは中小事業主等のいずれかで加入する。

労災適用の注意点（特別加入の観点から）

特定農作業従事者
指定農業機械作業従事者

→

従業員の有無は問わず
特別加入できる

従業員なしで特別加入している場合、暫定任意適用事業でも従業員を
１人でも雇うと強制加入　⇒　・保険関係成立届の提出
・概算保険料申告・納付

ダブルで
チェック

★経営者も強制適用事業であることを認識すること
★従業員雇用の有無を団体は定期的に確認すること

中小事業主等での加入は労働者がいることが前提なので、
一般加入労災が成立していることが必要

強制適用と暫定任意適用

●労災未加入中の事故に労災保険給付が行われた場合

▶強制適用であれば費用徴収

・最大2年前まで遡り加入　⇒　労働保険料と追徴金(10%)

・故意又は過失により労災保険給付額（療養・介護給付を除く）の40%又は100％

▶暫定任意適用事業は任意加入の申請をして適用事業の認可を受けていないと、労働者が万一業務上災害を受けたときは、労働基準法の災害補償により事業主が補償責任を果たすことになる。

★労働者に対する使用者責任を自覚しましょう！
★暫定任意適用事業はありえない！
★パート・アルバイトを１人でも雇用するなら
　労災保険を成立しましょう！

ご清聴、ありがとうございました！