

# 労災保険制度について

---

令和8年8月

農林水産省  
経営局就農・女性課

# 労働者災害補償保険制度の概要

## 趣旨・目的

- 労災保険は、**労働者の業務災害、複数業務要因災害（※）及び通勤災害に対して迅速かつ公正な保護をするために保険給付**を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図ることにより、**労働者の福祉の増進に寄与することを目的**としている。  
※ 複数業務要因災害とは、複数事業労働者（傷病等が生じた時点において、事業主が同一でない複数の事業場に同時に使用されている労働者をいう。）の2以上の事業の業務を要因とする傷病等のことをいう。
- 労働者の業務災害については、使用者は労働基準法に基づく災害補償責任を負っているが、同法の災害補償に相当する労災保険給付が行われるべきものである場合には、この責任は免除され、**労災保険が実質的に事業主の災害補償責任を担保する役割を果たしている**。



## 概要・仕組み

- 労働者災害補償保険法により、**原則として労働者を使用するすべての事業に適用する**。  
**対象外**：  
・ 国家公務員、地方公務員（現業の非常勤を除く。）  
・ 農業、林業、水産業のうち一定の要件に当てはまる事業（暫定任意適用事業）  
※ 中小事業主、一人親方、フリーランス等の労働者以外の者についても、特別加入制度により任意加入が可能。
- 主な保険給付は、**療養（補償）等給付、休業（補償）等給付、障害（補償）等給付、遺族（補償）等給付等**がある。  
また、**労災保険の附帯事業として社会復帰促進等事業**があり、被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業や、労働者の安全と衛生の確保などのために必要な事業等を行う。
- **原則として事業主の負担する保険料**によって賄われ、労働保険特別会計労災勘定によって経理。

# 労災保険給付の概要

業務や通勤に起因する負傷、疾病等に対してなされる主な労災保険給付は以下のとおり。

※ 業務災害については療養補償給付等、通勤災害については療養給付等が給付される。

## ①療養（補償）等給付



被災労働者が傷病を受けたことについて、必要な療養の給付又は必要な療養の費用の支給を行う。

治療が必要

治療のため休業  
が必要

## ②休業（補償）等給付

傷病の治療のために労働することができず、そのために収入を得られなかったことによる日々の損害を填補するものとして、平均賃金の6割に相当する金額の支給を行う。



障害を残し症状固定

## ③障害（補償）等給付



傷病の治癒後において、身体に労働能力の全部又は一部を喪失するような障害を残し、将来に向かって収入を得られなくなったことによる損害を填補するものとして、年金又は一時金の支給を行う。

労働災害発生

障害を残し症状固定

1年6か月経過  
(一定の障害が残存)

## ④傷病（補償）等年金

傷病が一定の障害の状態にあり、その結果労働能力を喪失したことによる損害を填補するものとして、障害の程度に応じた年金の支給を行う。

不幸にして亡くなられた場合

## ⑤遺族（補償）等給付

被災労働者が死亡したために将来に向かってその者から扶養を受けられなくなったことによる損害を填補するものとして、遺族に対し年金又は一時金の支給を行う。

## ⑥葬祭料等（葬祭給付）

死亡した労働者の葬祭を行った者に給付を行う。

その他の保険給付

## ⑦介護（補償）等給付



傷病により一定の障害を負って介護を要する状態となった労働者に対して、介護に要した費用を支給する。

## ⑧二次健康診断等給付



過労死防止対策の一環として、定期健康診断において脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見があると認められた場合に、二次健康診断及び特定保健指導の給付を行う。

# 労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止

## 背景

- 労災保険は、原則、労働者を使用する全ての事業に適用されるが、当分の間の暫定措置として、農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部については、任意適用となっている。
- 他方で、農林水産業の小規模な事業においても重大事故が見られ、労働者の保護の必要性が高まっている。

## 改正内容

- **労災保険の適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。**

【暫定任意適用事業の対象】

### 農業

個人経営で常時5人未満の労働者を使用する事業（事業主が農業について特別加入している事業を除く）

### 林業

労働者を常時には使用せず、かつ、年間使用延べ労働者数が300人未満の個人経営の事業

### 水産業

常時5人未満の労働者を使用する個人経営の水産動植物の採捕又は養殖の事業その他水産の事業（水産動植物の採捕の事業については、総トン数5トン未満の漁船によるもの又は河川、湖沼若しくは災害発生のおそれが少ない水面において主として操業するもの）

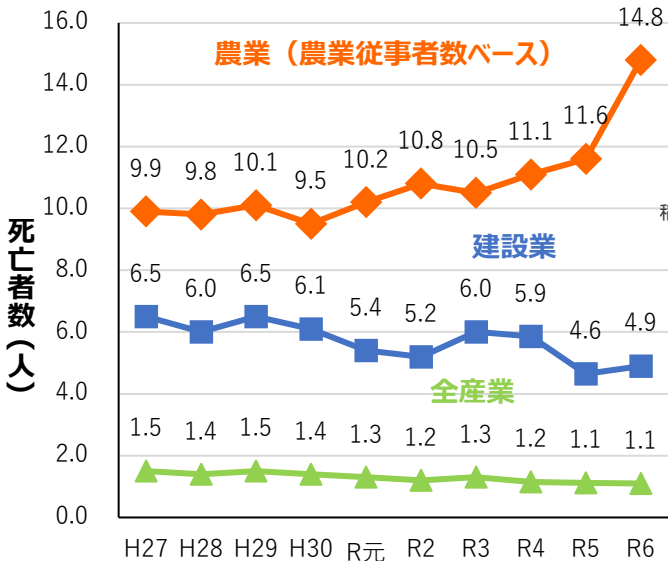
## 廃止

※ 施行までに5年程度の準備期間を設ける想定。

# 農業における労働災害の状況

- 農業における就業者10万人当たりの死亡事故者数は14.8人と増加傾向であり、他産業に比べて高い状態が継続。
- 死亡事故の要因は、農業機械に係る事故が54%を占めるほか、熱中症、ほ場や高所からの転落等、多岐に渡る。
- 労働者数5人未満の小規模経営体においても、死亡事故等の労働災害が発生している状況。

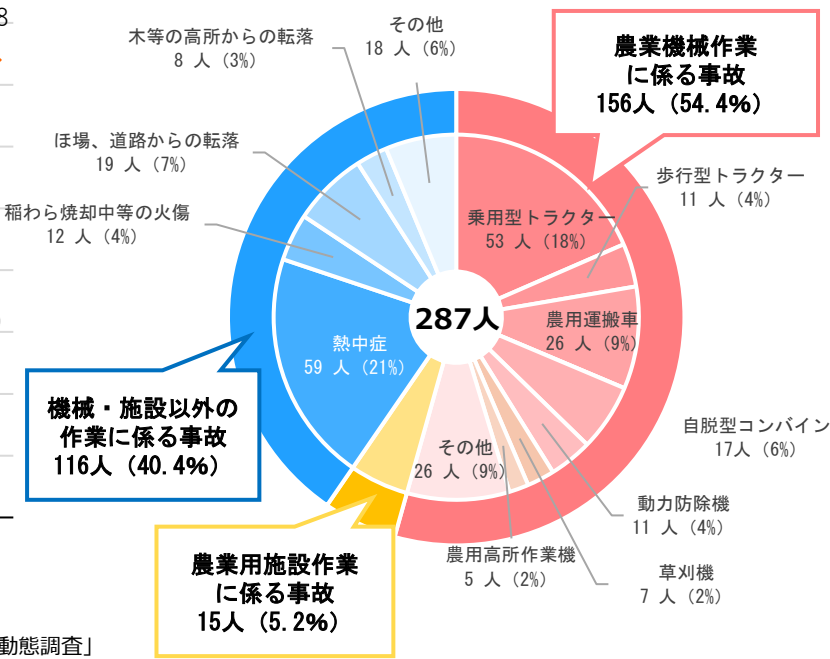
就業者10万人当たり死亡事故者数の推移



資料：死亡者数 農 業：農林水産省「農作業死亡事故調査」  
他産業：厚生労働省「死亡災害報告」  
就業者 農 業：農林水産省「農林業センサス」「農業構造動態調査」  
他産業：総務省「労働力調査」

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令和元年で終了したため、令和2年から農業従事者数を使用して算出。

要因別の死亡事故発生状況（令和6年）



農業の労働災害発生件数（令和6年）

| 労働者<br>数 | 労災発生件数（人）      |                       | 死亡及び<br>休業<br>1か月<br>以上の<br>割合 |       |
|----------|----------------|-----------------------|--------------------------------|-------|
|          | うち<br>死亡<br>者数 | うち<br>1か月<br>以上<br>休業 |                                |       |
| 5人<br>未満 | 576            | 12                    | 353                            | 63.4% |
| 5人<br>以上 | 2,236          | 11                    | 1,253                          | 56.5% |

資料：労働者死傷病報告を基に集計・分析。

⇒ 暫定任意適用の対象となる事業者にも、労働者に対する災害補償責任があり、経営リスクへの備えが必要。

# 労災保険加入の重要性について①（リスク管理の観点）

- **事業者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、療養補償として必要な療養を行う等の災害補償責任を負っている。しかし、労災保険に基づいて補償を受けられる場合には、事業者は災害補償の責を免れる。**
- **暫定任意適用の対象となる事業者であっても、労災保険の加入申請をしておらず、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり又は死亡等した場合には、労働基準法による災害補償の規定により、事業主が災害補償責任を果たす必要がある。**

## 労災保険未加入で、労働災害が発生した場合の負担の例

| 業務災害    | 死亡                                                                                             | 障害                                                                                                  | 疾病                                                                                                                 | 負傷                                                                                                                 |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 災害事例    | <ul style="list-style-type: none"><li>・農機の下敷となり死亡</li><li>・作業中に熱中症となり死亡</li></ul>              | <ul style="list-style-type: none"><li>・農機具に巻き込まれ片手の全指を切断</li><li>・重機の騒音により両耳に重度の難聴</li></ul>        | <ul style="list-style-type: none"><li>・作業中に熱中症となり入院</li><li>・農薬散布作業中に中毒症状を発症し入院</li></ul>                          | <ul style="list-style-type: none"><li>・機械作業中に裂傷</li><li>・収穫作業中に高所から転落し大腿部を骨折</li></ul>                             |
| 労災保険補償例 | <ul style="list-style-type: none"><li>・遺族補償(一時金)<br/>約1,000万円</li><li>・葬祭料<br/>約60万円</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・療養補償(医療費)<br/>約100万円</li><li>・障害補償(一時金)<br/>約670万円</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・療養補償(医療費)<br/>約20万円</li><li>・休業補償<br/>約1.2万円</li></ul> <p>※ 2日間程度の入院の場合</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>・療養補償(医療費)<br/>約80万円</li><li>・休業補償<br/>約12万円</li></ul> <p>※ 20日間程度の入院の場合</p> |
| 労働者の負担  | <ul style="list-style-type: none"><li>・事業者の倒産等で求償ができない場合には、十分な補償が受けられない可能性</li></ul>           |                                                                                                     |                                                                                                                    |                                                                                                                    |

※本表における医療費等の額は、参考として一定の前提の下で農林水産省において試算したものであり、記載した業務災害が実際に発生した場合における額とは異なる点について留意が必要。  
※本計算に当たっては、年齢40歳、月収30万円、年収400万円の従業員が被災したと仮定して農林水産省において試算。

# 労災保険加入の重要性について②（選ばれる職場作りの観点）

- 雇用就農者が就農前に重視した労働環境については、特に「安定した収入」、「労災保険への加入」等の割合が8割を超えている。
- スポットワークのアプリを運営している企業で、サービス利用の条件として「労災保険への加入」を義務付けている場合もある。

雇用就農前に重視した労働環境（n=912）  
（単位：％）

| 選択項目  |                                                              | 重視する |
|-------|--------------------------------------------------------------|------|
| 労働環境等 | 所定労働時間が1日8時間以内、週40時間以内であること（繁忙はあるが、年間を通じて週40時間以内となっている場合も含む） | 50.0 |
|       | 休憩時間について、労働時間が6時間以上の場合45分以上、8時間以上の場合60分以上確保されていること           | 65.6 |
|       | 週1回以上、または4週間を通じて4日以上の日が確保されていること                             | 76.3 |
|       | 週2日の休日確保されていること                                              | 52.7 |
|       | 時間外及び休日の労働について、所定の割増賃金が支払われること                               | 70.3 |
|       | 休暇が取得しやすいこと                                                  | 73.0 |
|       | 1ヶ月当たりの時間外及び休日の労働時間が45時間以内、かつ年間の時間外及び休日の労働時間が360時間以内であること    | 59.5 |
|       | 雇用保険の加入                                                      | 84.9 |
|       | 労災保険の加入                                                      | 84.1 |
|       | 健康保険の加入                                                      | 84.3 |
|       | 厚生年金保険の加入                                                    | 82.6 |
|       | 給与水準                                                         | 76.6 |
|       | 安定した収入                                                       | 85.7 |
|       | 人事評価による昇給                                                    | 66.0 |

第5回検討会 有識者ヒアリング資料【抜粋】  
（Kamakura Industries株式会社 様）

## 「dayworkを利用した生産者の変化」

### ■法令に準拠した雇用

- ・労災保険への加入
- ・労働条件通知書の交付
- ・給与明細の交付
- ・源泉徴収票の交付

※dayworkはアプリ利用生産者に対し、労災保険加入、労働条件通知書の交付、条件の順守、農作業安全への配慮等を求めている。

資料：令和6年度「雇用就農資金」の採択者（研修生）に対するアンケート結果【抜粋】

# 暫定任意適用を受けている経営体数（加入推進の周知対象）について

- 農林業センサスによると、現在暫定任意適用となっている、常雇いが1～4人の個人経営体又は臨時雇いが1人以上の個人経営体は約20万経営体。
- 令和6年6月時点で、暫定任意適用を受けながら、任意で保険に加入しているのは約2.3万経営体。

## 雇用をしている経営体数

- ・ 雇用のある経営体数：約23万経営体※1
- ・ 個人経営体のうち、  
常雇い1～4人又は臨時雇い1人以上の経営体数  
：約20万経営体※2

※1 2025年農林業センサスにおける「雇い入れた実経営体数」  
※2 2025年農林業センサスにおける「常雇い1～4人の個人経営体数」と「臨時雇い1人以上の個人経営体数」の合計から、重複する経営体数及び「臨時雇い1人以上であって常雇い5人以上の個人経営体数」を除いたもの（組換え集計）

### 【参考】

- ・ 任意適用事業場数：約2.3万  
※ 令和6年6月時点 厚生労働省データ  
労災保険に任意加入した後に、暫定任意適用事業に該当しなくなった事業が含まれ、また、当初適用事業として労災保険に加入し、その後、暫定任意適用事業に該当するに至った事業を含まない。

## 農林業センサスにおける定義

**常雇い：**  
あらかじめ、年間7か月以上の契約（口頭の契約でもよい。）で、主に農業経営のために雇った人をいう。

**臨時雇い：**  
日雇い、季節雇いなど農業経営のために一時的に雇った人のことをいう。  
手間替え・ゆい（労働交換）、手伝い（金品の授受を伴わない無償の受け入れ労働）を含む。

## 労災保険料の負担（試算）

| 年間賃金      | 保険料負担額  |
|-----------|---------|
| 20万円（注1）  | 2,600円  |
| 120万円（注2） | 15,600円 |
| 300万円（注3） | 39,000円 |

※ 農業の保険料率は1.3%  
（注1）日当1万円で、農繁期1か月（20日）働いた場合  
（注2）月給20万円で、6か月働いた場合  
（注3）月給20万円で通年雇用、賞与30万円×2回の正社員の場合

# 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

- 農業法人等が、人・農地の受け皿として将来にわたって発展していくためには、他産業と遜色のない雇用環境の整備が急務。
- 食料・農業・農村基本法に「農業の雇用に資する労働環境の整備」が明記されたことを受け、「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、労働法制の在り方も含めた政策の在り方について検討を深めているところ。

## 委員（令和7年12月時点）

**梅本 雅（座長）** （株）ファーム・マネージメント・サポート 代表取締役  
（元農研機構非常勤顧問）

**臼井 稔** （一社）全国農業協同組合中央会  
参事兼営農・担い手支援部長

**笠木 映里** 東京大学大学院法学政治学研究科 教授

**川口谷 仁** （公社）日本農業法人協会 副会長

**佐藤 陽平** （一社）全国農業会議所 経営対策部長

**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 会長

**中村 美紗** 株式会社フルトリエ代表取締役

**前田 彩花** 全国農業青年クラブ連絡協議会 会長

## 開催状況

### 第1回（令和6年10月）

- ・ 農業をとりまく労働環境や他産業との比較、労働関係法制の現状整理等
- ・ 被用者保険制度の見直しの方向性

### 第2回（令和6年11月）

- ・ 被用者保険制度の論点整理（見直しの意義、経営への影響や事務負担など）
- ・ 暫定任意適用となっている労災保険制度の現状分析等

### 第3回（令和7年2月）

- ・ 暫定任意適用となっている雇用保険制度の現状分析等
- ・ 農業雇用の実態に係る統計データの研究・分析（有識者ヒアリング）

### 第4回（令和7年3月）

- ・ 雇用環境整備に取り組む農業経営者からのヒアリング

### 第5回（令和7年6月）

- ・ 農業の人材確保や労働環境の整備に関する有識者からのヒアリング

### 第6回（令和7年8月）

- ・ 被用者保険の改正内容報告
- ・ 労災保険制度における暫定任意適用に係る課題の洗い出し

### 第7回（令和7年12月）

- ・ 労働政策審議会（労災保険部会）における議論の報告
- ・ 労災保険の加入促進

### 第8回（令和8年7月）

- ・ 労災保険法改正法案成立の報告
- ・ 労働環境改善について（雇用保険・働き方）

# 暫定任意適用事業の撤廃に向けて

- 多数かつ全国に広く存在すると考えられる**対象経営体**に対し、**労災保険の意義の理解、加入の要否の判断等に資するわかりやすい制度周知**を行う必要。強制適用するに当たり課題とされていた**経営体の把握等への対応**や、新たに保険に加入することとなる**経営体の事務負担の軽減**など、**厚生労働省及び農林水産省が連携して施行までに準備を進める**。

(参考)「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」における主な意見について

## 1. 暫定任意適用事業について

- ▶ **強制適用に向けた検討を進めることについて、賛成**である。
- ▶ 労働者の保護は**産業間で差があつてよいものではない**。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。

## 2. 農業経営体の把握・制度周知について

- ▶ 対象となる経営体を特定して個別に周知するのではなく、**農業経営体全般に対して周知**が必要。また、農業経営体だけでなく、働く側への**アプローチ**も必要。
- ▶ **地方行政・労働基準監督署等の公共機関やJA・全国農業会議所等の農業団体**が果たす役割は非常に大きい。**厚生労働省、農林水産省とも様々な連携をして周知を図っていただきたい**。
- ▶ 強制適用になったから加入するのではなく、自身の経営を守るために加入が必要なんだという、**農業者が納得できるアプローチ**が必要。そのためには**時間をかけてケア**すべき。
- ▶ 農業の特殊性として、ゆい・手間替えや家族労働力など、契約関係の無い曖昧な形で労働提供がされることがある。そこを改めて、**労働者としての性格を明確にして進めていく**ことが必要。

## 3. 事務負担の軽減について

- ▶ 加入に対する支援があると非常に効果的。社労士との連携等による**加入手続のバックアップへの公的な支援**が必要。それによって各地域の農協や農業委員会等も動きやすくなるのではないかと。
- ▶ **労務管理ソフトやオンライン申請の活用を進める**ことによって、事務負担を減らしていく取組も有効だと思う。
- ▶ 保険料算定時の事務を簡素化するため、**賃金台帳の整備も同時に推進**する必要。

# 労災保険の任意加入の推進について

- 任意加入を促進し、労働災害発生防止の取組とあわせて対象者に制度を周知。同時に、個別の相談・加入手続支援等によりしっかりと対応できる体制を整備。

＜雇用体制強化事業（R7補正）による対応＞

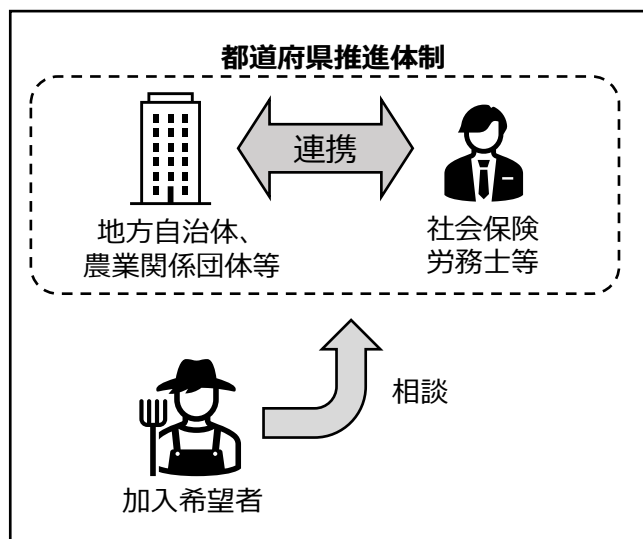
## 制度周知・任意加入の推進体制整備

### ＜全国推進体制＞

- ・ 労災保険の制度説明資料等の作成・広報活動
- ・ 労災保険の加入促進に関する先進事例調査
- ・ 加入マニュアルの作成 等

### ＜都道府県推進体制＞

- ・ 加入手続きの支援体制構築
- ・ 労災保険加入の手続支援相談会の開催
- ・ 労働安全の研修会の開催 等



(取組例)



保険加入の手続支援相談会



労働安全の研修会

## 加入手続等に対する支援

### ✓ 専門家へのコンサルティング相談

- ・ 保険加入の必要書類作成
- ・ 就業規則の策定 等

### ✓ 経営者向け研修会

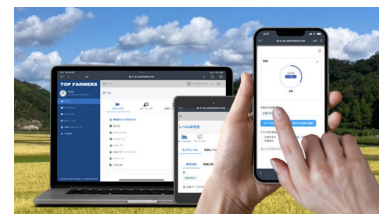
- ・ 労災保険をはじめとした労働関係法制等に関する研修の実施

### ✓ 労務管理のためのITツール導入

- ・ 労災保険加入に必要な、勤怠状況や賃金支払情報の整理 等



専門家への  
コンサルティング相談



勤怠状況等の  
管理ツール導入

# 推進体制の整備について

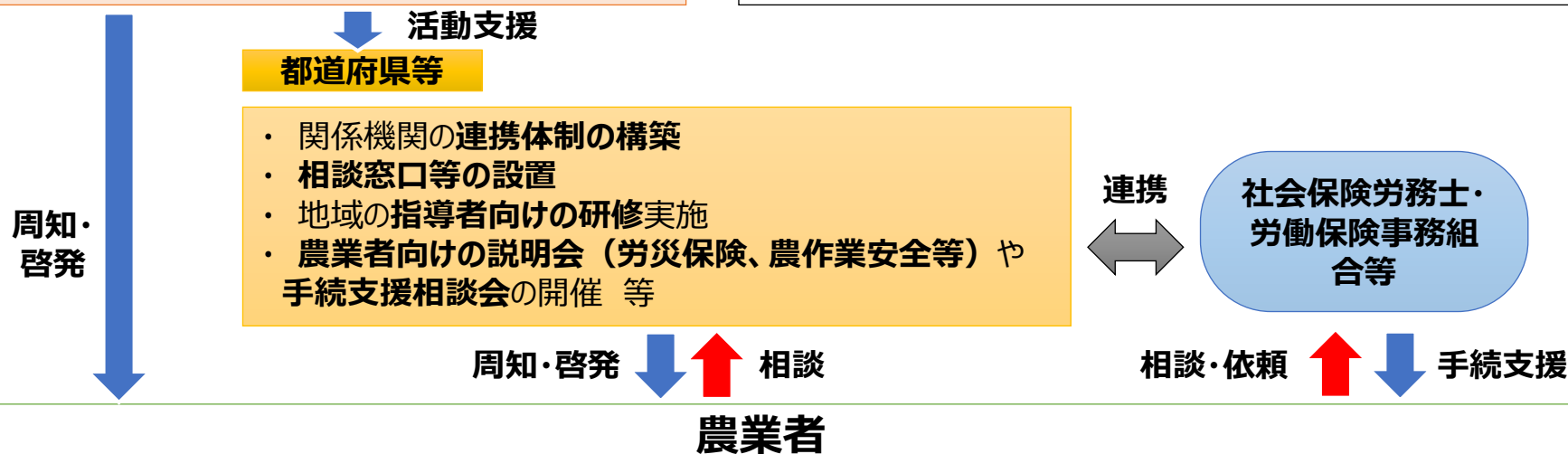
- 被用者保険制度及び労災保険の改正内容の周知や加入推進、農作業安全活動の普及等のためには、**きめ細やかな周知の実施及び現場のフォロー体制構築**が必要。
- **推進母体となる全国組織の活動に対する支援**とともに、**都道府県段階**においても国と関係機関が連携し、**相談窓口の設置や労働保険事務組合の設立等のフォロー体制整備、農業者向けの周知活動等**を推進していく。

## 全国段階

- ・ **全国組織の体制整備**
- ・ 労働関係法制の制度変更や労働環境改善、農作業安全等に係る**普及啓発資料の作成・配布、説明会の開催**
- ・ 労災保険の加入促進等に関する**先進事例調査**
- ・ 都道府県段階での活動に対する**指導・助言** 等

※ 農林水産省と厚生労働省が連携して

- ・ **全体周知・任意加入促進**  
(労災保険のメリット等を周知するためのパンフレットの作成・配布、自治体・団体等への説明会の実施等)
- ・ **体制整備・加入手続支援**  
(相談窓口の整備等、労働保険事務組合の育成・確保、専門家によるコンサルティング、ITツールの導入等への支援等)



## <今後のスケジュール（想定）>

4～6月

- 周知チラシ等の作成
- 自治体・団体向け説明会（全県）

7～12月

- 加入マニュアル・書類ひな型などの作成
- 都道府県段階の取組の進行（地域別の担当者研修会、農家向け説明会等）

.....

農業者の  
みなさんへ

## 農作業中の死亡事故が 急増中です！

全産業平均の

# 13倍

※令和6年農水省の発表による



## 事故は突然。起きる前に 労災保険

**労働災害が  
発生したら？**

事業主の方には、労働者の方の業務上の負傷・疾病などが発生した場合、必要な治療費を負担するなどの**災害補償責任**があります。

**労災保険に  
加入していると**

労災保険に加入している場合は、労災保険による給付が行われ、事業主は労働基準法上の補償責任を免れます（ただし、労災によって労働者が休業する際の休業1～3日目の休業補償は、労災保険から給付されないため、労働基準法で定める平均賃金の60%を事業主が直接労働者に支払う必要があります）。

一般社団法人全国農業会議所

## 見直しませんか 農作業中の安全対策

●農作業中死亡事故者数、10万人当たり死者数



### 熱中症 対策方法

- ・熱中症警戒アラートの確認
- ・こまめな休憩・水分補給
- ・対策アイテムの活用



### 農機具事故 対策方法

- ・正しい服装での作業
- ・単独作業の回避
- ・シートベルトの着用



## 万が一のときも 労災保険があれば安心

### 労災保険の加入意義・制度

#### 制度の概要

業務中の怪我・病気に対して、労災保険によって給付がなされる場合に、本来、事業者が労働基準法に基づき負うべき災害補償責任が免除されます。

また、労災保険では、災害補償責任に対する補償のほかにも、休業補償の上乗せ給付（特別支給金）や通勤時に怪我・病気にかかった場合（通勤災害）等の給付も行います。

そのため、労災保険は、雇用環境の向上と経営リスクの備えとして、事業主と労働者の双方を守る制度といえます。

#### 任意加入対象者

従業員数が常時5人未満の個人事業（一定の危険・有害作業を行う事業および事業主が特別加入している場合を除く）

#### 補償内容（例）

- ①農機具の下敷きとなり死亡  
→遺族補償  
年間約194万円＋一時金300万円  
（遺族が妻のみの場合）  
葬祭料 約60万円
- ②作業中に熱中症となり入院（5日間）  
→療養補償（医療費）約20万円  
休業補償 約1.6万円

※年齢40歳、月収30万円、年収400万円の従業員が被災したと仮定して試算

### 事業主の方も加入できる制度があります 特別加入

特別加入とは、農業者本人（法人代表者、役員など）でも一定の要件を満たしていれば被保険者として労災保険に加入できる制度です。

特別加入を希望する方は、特別加入団体または労働保険事務組合に加入申請をする必要があります。JA等が特別加入団体や労働保険事務組合になっている地域もありますので、お近くの都道府県労働局にお問い合わせください。

※事業者が特別加入している場合、同事業所で雇用している従業員（パート・アルバイト含む）は加入しなくても構いません。

労災保険の任意加入についてはこちら

農作業安全と労災保険：農林水産省



特別加入制度についてはこちら

農業者のための労災保険の特別加入制度：農林水産省



雇用就農緊急対策のうち  
雇用体制強化事業

【令和7年度補正予算額 1,275百万円の内数】

＜対策のポイント＞

農業従事者の減少が加速する中、雇用による人材獲得・定着を図るために、働きやすい環境づくりや労働関係法制の見直しに対応するための体制整備、他産地・他産業との連携による労働力確保等を支援します。

＜事業目標＞

農業分野における労働環境の改善

＜事業の内容＞

1. 働きやすい環境づくりコース

地域協議会等※が「働きやすい環境づくり計画」に基づき実施する就業に関するルール策定や見直し、従業員の労働負担軽減に資する取組、マネジメント体制強化のためのシステム導入等を支援します。

※ 関係機関（地方自治体・JA等）＋農業経営体3者以上（人材を雇用する経営体が少ない地域で、地域の核となる農業経営体の場合、1者以上で可）

2. 推進体制整備コース

労働関係法制の見直しに対応するための周知活動や現場のフォロー体制の構築、労災保険の任意加入を促進するための取組を支援します。

＜全国事業＞

各種制度の周知のための説明会の実施、労災保険の加入促進のための事例調査・手引き作成 等

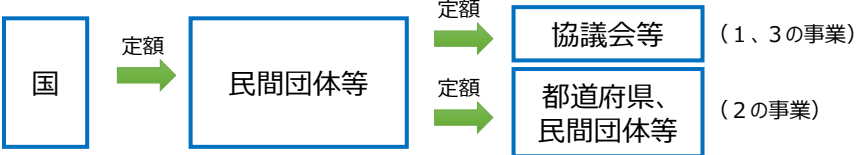
＜都道府県事業＞

地方自治体や農業関係団体と社会保険労務士等が連携する体制の構築、労災保険加入の手続支援相談会の開催 等

3. 産地間連携等推進コース

繁閑期の異なる他産地・他産業との連携等による労働力確保を推進するための労働力調査等の実施を支援します。

＜事業の流れ＞

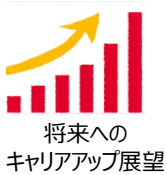


＜事業イメージ＞

1 働きやすい環境づくりに対する支援

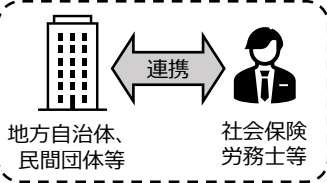
【取組例】

- 就業規則の策定・見直し  
社会保険労務士等へのコンサルティング相談等
- 働きやすい環境づくりのための研修  
外部講師を招いた研修会の開催等
- 労働負担の低減  
作業のマニュアル化、工程見直し等
- マネジメント体制の強化  
人事制度や人材管理システムの導入等



社会保険労務士への  
コンサルティング相談

2 推進体制の整備  
（都道府県事業）



（取組例）



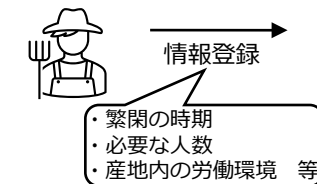
農作業安全の  
研修会



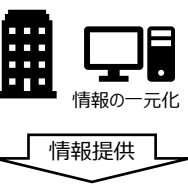
保険加入の  
手続支援相談会

3 産地間連携等の推進

＜人材不足産地＞



＜実施主体＞



＜人材を送り込みたい産地＞



＜他産業の企業＞

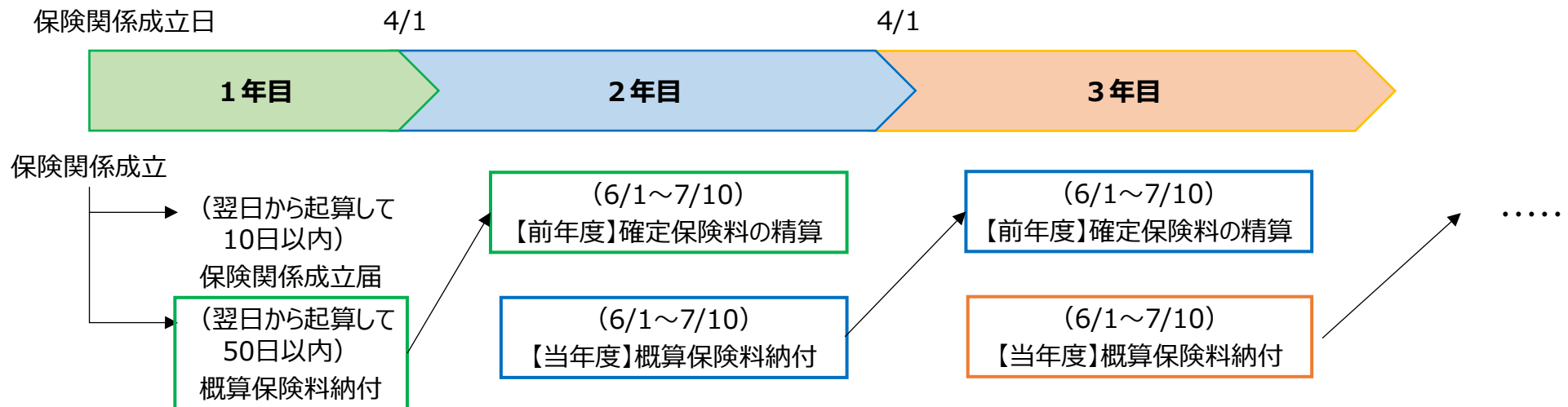


## **<（参考）労災保険加入等の手続き>**

---

# 労働保険における保険料納付の流れ

- ① 初めて雇用が発生したタイミングで、「**保険関係成立届**」を提出（労基署）  
【保険関係が成立した日の翌日から起算して10日以内】
- ② 当年度の**賃金総額の見込み**を計算し、「**概算保険料申告書**」を提出し、**概算で納付**（労働局、労基署又は金融機関）  
【保険関係が成立した日の翌日から起算して50日以内】
- ③ 「**賃金集計表**」を作成し、**3月31日を過ぎたら、確定保険料を計算**  
〔 ※ 当初は見込んでいなかった雇用（季節雇い、日雇い等を含む）が発生した場合も、  
その都度手続きする必要はなく、3/31以降の確定保険料の計算の中で一括処理する 〕
- ④ 「**確定保険料申告書**」を提出し、**前年度の確定保険料を精算**。  
併せて、**当年の保険料を概算納付**（②と同様）（労働局、労基署又は金融機関） 【6月1日～7月10日】



労働災害等によって労働者が1日でも休業したときは、事業者は労働基準監督署に対し、「労働者死傷病報告」を行う必要。

- ① 休業4日以上（死亡を含む）の場合は遅滞なく報告
- ② 休業4日未満の場合は四半期ごとに報告

# 労働保険の保険料算出・納付

## 【概算保険料の算出】

$$\left( \begin{array}{c} \text{1 か月あたりの賃金総額} \\ \text{(概算)} \end{array} \times \text{月数} + \begin{array}{c} \text{賞与等臨時給与の額} \\ \text{(概算)} \end{array} \right) \times \text{保険料率}$$

## 【確定保険料の算出】

雇用主は、確定保険料の算出のために、「賃金集計表」を作成し支払実績を計算。  
(提出は不要)

$$\left( \begin{array}{c} \text{1 か月あたりの賃金総額} \\ \text{(実績)} \end{array} \times \text{月数} + \begin{array}{c} \text{賞与等臨時給与の額} \\ \text{(実績)} \end{array} \right) \times \text{保険料率}$$

## 【保険料の納付方法】

金融機関や郵便局では、労働保険の申告と納付を同時に実施可能。

納付は別途行い、申告書を労働基準監督署か労働局に提出することも可能。

保険料は、要件（※）を満たしていれば一括納付ではなく年3回に分けて納付することも可能。

(※ 概算保険料額が40万円（労災保険又は雇用保険のどちらか一方の保険関係のみ成立している場合は20万円）以上又は労働保険事務組合に委託した場合)

## 【参考】事業者の帳簿作成・保存について

### ○ 労務管理における代表的な 4 帳簿

|           | 主な記載事項                                                                                      |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働者名簿     | 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、⑦雇入の年月日、⑧退職の年月日及びその事由、⑨死亡の年月日及びその原因                        |
| 賃金台帳      | 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時間外労働、休日労働及び深夜労働の時間数、⑦基本給、手当、その他賃金の種類ごとにその額、⑧賃金の一部を控除した場合はその額 |
| 出勤簿       | 出勤日毎の始業と終業の時刻                                                                               |
| 年次有給休暇管理簿 | ①年次有給休暇を使用した日付（時季） ②年次有給休暇の取得日数、③年次有給休暇が付与された日付（基準日）                                        |

### ○ 帳簿等の保存義務

#### （労働基準法第109条） 記録の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。

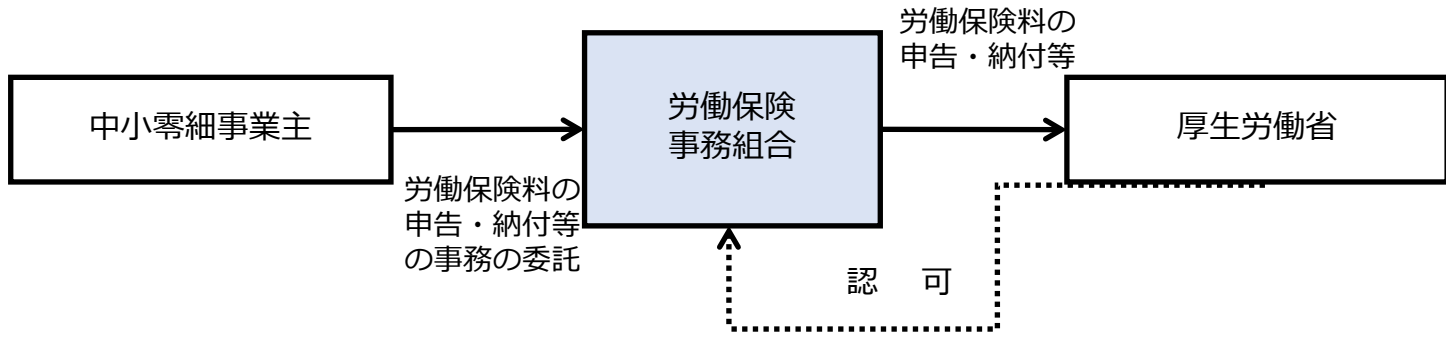
（注1）労働基準法第143条の規定により、当分の間、3年間とされている。

（注2）労働関係に関する重要な書類には、タイムカード等の労働時間の記録、労使協定の協定書などが含まれる。

（注3）所得税法第231条の規定により、給与支払明細書の交付が義務付けられている。

- 労働保険事務組合制度：  
中小零細事業主が、事務負担を軽減するため、労働保険料の申告・納付等や各種届出等の労働保険事務を厚生労働大臣の認可を受けた事業主の団体（商工会、事業協同組合等）に委託できる制度

<参考>  
労働保険の保険料の徴収等に関する法律  
第33条第1項  
中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第3条の事業協同組合又は協同組合連合会その他の事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であつて代表者の定めがないものを除く。以下同じ。）は、団体の構成員又は連合団体を構成する団体の構成員である事業主その他厚生労働省令で定める事業主（厚生労働省令で定める数を超える数の労働者を使用する事業主を除く。）の委託を受けて、この章の定めるところにより、これらの者が行うべき労働保険料の納付その他の労働保険に関する事項（印紙保険料に関する事項を除く。以下「労働保険事務」という。）を処理することができる。



(令和6年度末実績)

|       |                            |
|-------|----------------------------|
| 事務組合数 | 8, 901組合                   |
| 委託事業数 | 約140万事業（全適用事業に占める割合：40.7%） |