

特集 中小企業の「ビジネスと人権」

第2章

農業法人における 人権尊重への取組みを推進

公益社団法人日本農業法人協会



川久保 理

千葉県中小企業診断士協会

近年、日本の農業において「ビジネスと人権」への対応が重要な課題として浮上している。特に外国人労働者の受け入れ拡大に伴い、労働環境の整備や適切な権利保護が求められている。このような状況の中、公益社団法人日本農業法人協会（以下、協会）は、協会の会員である農業法人の人権尊重への取組みを支援するため、人権方針の策定や各種啓発活動を進めている。

本章では、「企業が配慮すべき主要な人権リスク類型」のうち、特に「外国人労働者の権利」を主テーマに、取組みの背景や農業法人が実際に直面している課題、足元の試みや今後の方向性について協会業務課長の高須敦俊氏に伺い、中小企業診断士による支援活動のヒントを探る。

1. 農業分野の現状

(1) 外国人労働者の受け入れ拡大

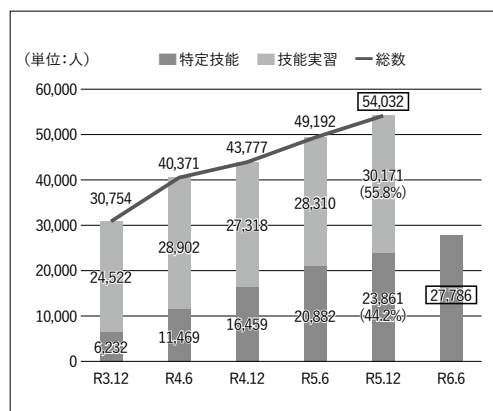
近年、日本では外国人労働者の受け入れが拡大している。令和5年10月末時点では、外国人労働者数は204万8,675人と、前年より22万5,950人増加し、過去最高を更新した。

外国人労働者を雇用する事業所の数も約32万ヵ所で、こちらも過去最高を記録。国籍別の内訳では、最も多いのがベトナムで51万8,364人（全体の約25%）、次いで中国が39万7,918人（同約19%）、フィリピンが22万6,846人（同約11%）だ。外国人技能実習制度や特

定技能制度を通じて、日本はこれらの国々からの労働者を受け入れている（出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況【概要版】、令和5年10月末時点）。

外国人労働者の増加に伴い、農業分野で働く外国人労働者も同様に年々増加しており、技能実習制度を通じた受け入れが主流である（図表1）。

図表1 農業分野の技能実習生数および
特定技能外国人数の推移



出所：農林水産省経営局就農・女性課「農業分野における外国人材の受け入れ」(2024年)

(2) 農業分野で人権尊重が求められる背景

日本政府は国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った取組みを進めており、企業に対して人権デュー・ディリジェンス（人権リスクの特定・防止・軽減・説明責任）の実施を求めている。特に農業分野にお

いては、外国人労働者の受け入れやサプライチェーン全体の透明性向上が求められている（出所：農林水産省Webサイト「ビジネスと人権」）。

2. 協会のこれまでの取組み

(1) 国内の農業発展を支援する

協会は農業法人の経営確立・発展を支援する団体だ。調査研究、政策提言、情報提供などを通じて、日本の農業・農村の発展と国民生活の向上に寄与している。

特に「ビジネスと人権」の分野では農業分野における人権尊重の重要性を認識し、具体的な取組みを進めている。

(2) 「方針」と「マニュアル」作成

協会は、農業法人が適切に人権尊重を実践できるよう、2023年に「日本農業法人協会における人権方針」（以下、人権方針）を策定するとともに、「農業分野における『ビジネスと人権』対応マニュアル」（以下、人権対応マニュアル）を公開した。国の方針に沿った形で作成されており、協会および会員に対して具体的な取組み方針や実践方法を示すものとなっている。

この人権対応マニュアルの策定担当が高須氏だ。高須氏は、「技能実習制度に対する誤解や偏見が多く、農業法人が適切に対応していることを示す必要がありました」と話す。

「一部の報道やSNS上では、外国人技能実習生の劣悪な労働環境や人権侵害が問題視されることがありますが、実際には適切に制度を運用している事業者が大半。多くの農業法人は外国人労働者との関係を良好に維持しており、報道されるのはごくまれなケース」と高須氏は言う。

その実態を正しく理解してもらうためにも協会として方針を示すとともに、協会会員の取組みを促すツールとして、有識者との意見交換や大企業の取組み、各省庁Webサイトを参考に人権対応マニュアルを作成した。

(3) 実践を意識した人権対応マニュアル

人権対応マニュアルは専門的な用語を極力避け、平易な表現で記載されている。①ビジネスと人権とは何か、その必要性や実施手順、②農業現場で直面しうる具体的な対応策や予防策、③農業法人が自社の人権対応状況を自己評価できる人権デューディリジェンスチェックシート（以下、チェックシート）（図表2）、で構成されている。

「専門的な内容をいかに具体的な取組みに落とし込めるかを意識しました。方針やマニュアルを策定したところで何をすべきかがわからないと意味がありません。人権方針には外国人労働者受け入れの観点で、よく直面する内容を盛り込みました」と高須氏は話す。

協会としてチェックシートを提供することで、会員がビジネスと人権に取り組みやすい環境を構築している。チェックシートには簡易版と通常版があり、自社の取組みの段階に応じて活用することが可能となっている。

図表2 農業分野における人権デューディリジェンス
チェックシート 簡易版

番号	内容	自社の状況
1	資材・原料調達において、取引先で人権侵害（長時間労働、差別、ハラスメント、強制労働等）が発生していないか確認していますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
2	調達する商品の生産や使用を通じて、環境汚染等は引き起こされていませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
3	自社の取引を通じて、取引先の人権侵害を助長（長時間労働の誘発等）していませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
4	農作業（耕耘、施肥、農薬散布、運搬等、廃棄物処理）によって、地域住民や従業員に対し悪影響を及ぼしていませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
5	肥料や農薬等の資材の保管により、地域住民や従業員に対し悪影響を及ぼしていませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
6	自社の商品・サービスにより、従業員、取引先等に対し悪影響を及ぼしていませんか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
7	従業員・顧客等のプライバシー保護に取り組んでいますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
8	労働関連法規の遵守、労働安全衛生の向上に取り組んでいますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
9	自社で人権侵害が発生した場合の対応方針を定めていますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明
10	定期的に自社の人権侵害の取組みについて、確認・評価をしていますか？	☐ 問題ない ☐ 問題あり ☐ 不明

出所：公益社団法人日本農業法人協会「農業分野における『ビジネスと人権』対応マニュアル」(2024年)

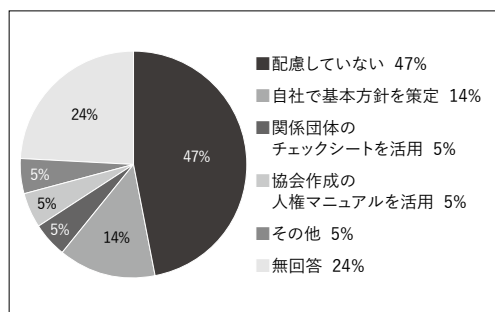
(4) 人権対応マニュアルを活用

協会では協会活動の発展・高度化を目的に、毎年会員企業約2,100社向けにアンケートを実施している。

今年度調査の中間結果時点（令和7年1月31日）では、「ビジネスと人権」の認知度は、内容を知っていると答えた企業11%と聞いたことがあると答えた企業27%を合わせてもまだ半数に満たない。

一方、人権対応マニュアルを活用している企業は5%、協会の人権方針や人権対応マニュアルを参考に自社で人権方針を策定したと想定される企業は14%と、策定には一定程度効果があつたことがうかがえる（図表3）。

図表3 ビジネスと人権に配慮した取組み状況



筆者作成

3. 農業業界の課題と取組みの方向性

(1) 現場が直面する課題

高須氏は「農業業界において、『ビジネスと人権』の観点で大半の事業者には大きな問題が生じていない一方で、課題があるのも事実」だと言う。高須氏から伺った農業法人が直面する具体的な課題例は以下だ。

①宗教の正しい認識とコミュニケーション改善による生産性向上

日本の農業法人では、さまざまな宗教を信仰する外国人労働者が働いている。たとえば、イスラム教では、1日5回の礼拝やヒジャブ（スカーフ）の着用が義務づけられているが、「必ず決められた時間に礼拝をしなければならぬ」、「ヒジャブを絶対に外してはいけない」との思い込みから、柔軟な対応ができず、労働時間や作業効率に影響が出て生産性が大きく低下しているケースがあるという。

「ヒジャブを着用する必要があつたとして

も、衛生管理が必要な作業環境では『作業用キャップをヒジャブの上から着用する』『そのときだけは外す』など、折り合いをつける対応策を話し合うことが必要です」と高須氏は話す。

②文化的違いの正しい理解

文化的な違いが労働環境における誤解を生み出すケースもあるという。特に、日本の職場文化の中では一定程度許容されているコミュニケーションが、外国人労働者にとっては異なる意味を持つことがある。

「たとえば日本では、親しみを込めた軽い肩たたきは許される場面もあるが、異なる文化圏では殴られたととらえられるケースもあります。文化的な違いを正しく認識することが必要です」と高須氏は言う。

③規則の意図を伝える

外国人技能実習生の外泊禁止を設けているケースもある。その目的は、トラブル（迷子や事故、犯罪被害）を懸念した実習生の安全確保である。しかし、成人労働者の行動を制限することは個人の自由の制限であり、本人がルールの意図や背景をしっかりと理解していなければ、人権侵害とみなされる可能性がある。

これらの具体的な課題を踏まえると、人権尊重を正しく理解し、適切な対応方法を知ることが重要といえる。

(2) 今後に向けた具体的な取組み

協会は、農業業界全体が人権尊重を正しく理解し、適切に対応するために、以下の具体的な取組みを進めている。

①雇入れ時教育の代行事業

外国人労働者の事故発生率が日本人より高いことを背景に、外国人労働者受け入れ時に義務化されている「雇入れ時教育」の代行事業を開始し、安全対策を強化する予定である。全労働者の労働災害発生率（千人率）が2.36に対し、技能実習は4.10、特定技能は4.31であつた（図表4）。安全衛生への理解を深めて、外国人労働者の事故発生率減少を図る。

図表4 在留資格別の労働災害外国人労働者発生状況
千人率(令和5年度)

	全労働者	外国人合計	在留資格 身分に基づく	技能実習	特定技能	技術・人文知識 国際業務	その他の専門・ 技術的在留資格	特定活動	資格外活動	その他
千人率	2.36	2.77	3.67	4.10	4.31	1.17	2.58	2.25	0.81	

出所：厚生労働省「令和5年外国人労働者の労働災害発生状況(令和6年5月27日)」(2024年)より筆者作成

テキストには絵を多用しつつ、多言語表記を加えることで理解を促す内容としている。

②外国人労働者との接し方マニュアル作成

外国人労働者との接し方を具体的に示したマニュアルの作成を開始した。実際に作成するのは外部の専門団体だが、協会は意見出しやヒアリング先の紹介といった形で作成に協力している。より具体的に踏み込んだ対応を示すことで、誤解や人権侵害のリスクを回避することを目的としている。

③セミナーの開催

協会会員の人権尊重への理解をさらに促進するため、経営者向けハラスメント防止セミナーなど、協会策定のチェックシートの内容に沿ったセミナーを開催する予定だ。業界団体主催のセミナーでの発信機会も増えている。

④サプライチェーン全体での対応

「農業業界は一般的に流通サイドの方が強い立場になりやすいです。現状、流通サイドから農業法人に対してビジネスと人権の文脈での強い要請はないものの、将来的には十分可能性があります。今のうちから人権対応マニュアルやチェックシートの浸透を図り、それぞれの農業法人がより具体的な取組みを進めておくべきです」と高須氏は言う。

4. 中小企業診断士への示唆

協会への取材を通じ、あらためて「ビジネスと人権」を認知すること、そして正しく理解することの大切さを痛感した。

「農業業界では、これまで生産がメインで、販売は農協や市場に任せているケースが多

かったですが、近年は自社で加工、販売まで対応するのが当たり前になっています。一方、従業員育成から各種農作業、営業、そして販売まで行う社長も少なくありません。中小企業診断士には、俯瞰的なアドバイスの提供や、『ビジネスと人権』のように政府を挙げて取組みが始まったことなどを情報として伝えてくれる、社長の右腕のような存在になってほしいです」と高須氏は話す。まさに中小企業診断士の役割である。

今後本格化する中小企業におけるビジネスと人権への取組みに対し、中小企業診断士としての支援の可能性を以下に考察する。

一つは、人権デュー・ディリジェンス実施サポートである。事業者が自社の人権リスクを適切に把握し、必要な対応策を講じるためには、デュー・ディリジェンスのプロセスの確立が不可欠だ。そのためには、政府の掲げる人権方針を噛み砕いて理解し、自社の取組みに落とし込む必要がある。そのプロセスをサポートできるだろう。その際は、協会が策定したチェックシートが大変参考になる。

もう一つは、サプライチェーン・マネジメントの強化である。人権課題は、生産現場だけでなく、流通や取引先企業との関係にも影響を及ぼす。中小企業診断士には、事業者がサプライチェーン全体の人権リスクを適切に管理できるよう、取引先との契約やガイドライン策定へのアドバイスが求められる可能性がある。たとえば、大手流通業者が求める人権方針への適合のサポートなどが考えられる。

中小企業診断士はこれらの支援を通じて、事業者が持続可能な経営を実現し、社会的責任を果たすための重要なパートナーとしての役割を担うことができるだろう。

川久保 理

(かわくぼ おさむ)

慶應義塾大学卒業後、金融機関に勤務。法人営業やストラクチャードファイナンス、人材育成を担当。2023年中小企業診断士登録。現在は資金繰り支援や執筆を中心に活動中。

