

農業ビジネスの教科書

従業員を雇って給料を安定的に出しても経営が成り立つ講座

【講師】

株式会社農テラス 代表取締役 山下弘幸

このコースでは
雇用型、組織型経営に転換する
方法が学ぶことができます

【若手農業者コース】

～従業員を雇って給料を安定的に出しても経営が成り立つ講座～

若手農業者向け

- ・ 近日事業継承予定の若手農業者
- ・ 事業継承した若手農業経営者
- ・ 事業拡張を目指す若手農業者

新農業 ビジネス スクール

従業員を雇って給料を安定的に出しても 経営を成り立たす講座

今回は従業員を雇ってもお給料を支払っても経営を成り立たせたい
と思っている方のための講座です。

この講座の狙いは

既存農業者もしくは新規農業者が事業主となられてから最初にぶつ
かる壁かもしれません

個人もしくは家族で農業経営をやっているうちは良いのですが、い
ざ、事業拡張となるとどうしても

家内労力だけでは足らなくなります。そこで雇用を開始するわけ
ですが、

自分たちの給料がやっとの時に、果たして従業員を雇って大丈夫だ
ろうか？という課題を解決するための

講座です

本講座は12の講座で構成されており、

第1講、既存農業からの脱却では家族経営と組織型経営のメリット
デメリットについて解説します

第2講、雇用するということ・・・では雇用の目的について考えて
みましょう

第3講、求人募集の仕方 では給料の決め方や社会保障について
です

第4講、面接、採用の仕方では実際に人選をする際の注意事項をお
伝えいたします

第5講、仕事の教え方 では従業員、パートにどのように仕事を教
えれば良いかについてです

第6講、人材育成の仕方 では作業員から右腕パートナーになっ
てもらう方法を学びましょう

第7講、既存農業からの脱却2では農業をビジネスとしてとらえる
ことの重要性についてです

第8講、価格決定の仕方 では相対取引についてノウハウについて
勉強しましょう

第9講、バイヤーと会うためには ではビジネスに不可欠なマーケ
ットリサーチについてです

第10講、商談の仕方 ではプレゼンテーションの方法になります

第11講、取引をするということ ではビジネスの基本について

第12講、マネジメントという仕事では雇用型農業で経営を成り立た
せるポイントになります

では最初に第1講から開始しましょう

第1講 既存農業から脱却の仕方 (雇用型農業とは)

では最初に第1講から開始しましょう

第1講、既存農業からの脱却の仕方

家族経営

規模拡張の限界

不安定

組織経営

規模拡張可能

持続・継続

まだまだ日本の農業は家族経営が主体で忙しい時だけ手伝ってくれるご近所さん、ご親戚の方々の

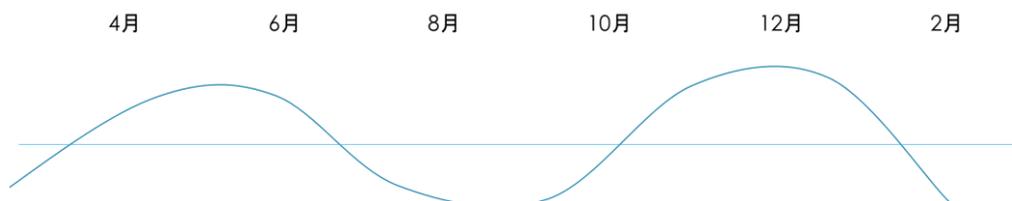
恩恵で成り立っているのが実情です。

しかし、そのためにわずらわしい近隣関係、親戚づきあいが不可欠となっているのも事実です。

これらのお付き合いが崩れると臨時雇用ができないでは果たして安定経営と言えるでしょうか

これらのわずらわしさも若者の農業離れの一因となっているのです。しかし、昨今、これら身内近所をあてにしない雇用型農業が新規農業者や、規模拡大農業者らによって薦められています。

しかし、これもまた、お給料を払い続けなければならない別の苦しみも生んでいるのです



雇用型農業というのは言うまでもなく

家族、身内以外の第3者を定期的に雇用し、決まった給与もしくは手当をお支払いする農業経営のことを言います。

月々20万お支払いすれば年間で240万をその方に支払って労働力を提供してもらうということです。

しかし、仕事には波があり毎日が忙しいわけではありませんよね。決まって忙しいのは仕事が重なった時で、例えば稲刈りの時に野菜の苗を植える作業と

重なったりするときです。
稲刈りもその日でなければダメ。明日には雨が降るかもしれませんが
逆にキャベツの定植も明日雨が降るかもしれないので今日中に
定植を済ませたいところです。

このようなことが頻繁に起きれば迷わず雇用を入れて
作業を安定させるのですが、たまに忙しい時だけとなると、
そういうわけにはいきませんよね。

では雇用をしている農業経営はどうやって成り立たせているのでし
ょうか？

給料の支払い

毎月お給料の支払いができるか？

作業量

毎日仕事があるか？

雇用で悩むのは二つ

「毎月お給料の支払いができるか？」と「毎日仕事はあるか？」です
例えば酪農では毎日搾乳があるので規模が大きくなれば割と計算が
できやすいかもしれませんが
しかし、野菜農業で考えると一般的に植え付けから収穫までそんな

に四六時中作業があるわけでは
ありません。
米作であればなおさらです。

コンスタントに仕事がある

トマト、ナスなどの周年栽培
ベビーリーフなどの軟弱野菜

作物の組み合わせ

夏作スイートコーン/冬作レタス
夏作トマト/水稲 高冷地
冬作トマト/温暖地

コンスタントに仕事があって
コンスタントに売り上げが立つものでなければ難しいかもしれませ
ん
例えばトマト、ナスなどの果菜類は9月定植して11月～翌6月まで
収穫し
7月片付け、8月には苗づくりが始まります。
また、ベビーリーフなどは種を撒いて収穫を何度も繰り返し増すの
で
常に作業と収入があるまさに雇用型農業の典型といっても良いでしょ
う
また、夏作と冬サックの組み合わせも良いです
夏スイートコーン、冬レタスであれば年通じて仕事があります

	栽培面積	a/収量		総収量		卸単価	売上：円
玉レタス	200 a	225	kg/a	45,000	kg	200	9,000,000
スイートコーン	200 a	200	kg/a	40,000	kg	245	9,800,000
							18,800,000

売上：玉レタス900万+スイートコーン980万=計1,880万

農業所得： 400万
 雇用費2名： 600万
 生産販売経費 752万
 (売上の40%) 計1,752万

売上-経費=128万 (約7%利益)

次の問題はコンスタントにお給料を払えるかです。

従業員の給料は固定費です。

仕事しようがしまいが雇用している以上必ず支払わなければなりません。

つまり毎月売り上げがなくとも支払いわなければいけない雇用（人件費）

が次のネックになってくることでしょう。

例えばレタス 2ha、スイートコーン 2 ha で試算してみましょう

売上単純計算で 1880 万の場合

従業員に保険等付与して 25 万（手取り 20 万でいど）二人で 50 万毎月支出したとすると

年間 600 万現金が出ていきますよね。

農業所得 400 万はキープするとして資材経費売上の 40%試算とした場合 752 万で

粗利が 128 万ということになります。

あとは物理的に「3人でこれらの業務がこなせるか？」ってことになりますし、定植、収穫など臨時パートを

1日3人、5000円×3人=15000円の臨時雇用給与を延べ60日間分支払うとなると90万/年の支払いになります

そうすると総経費は1752万+90万=1842万となります

	栽培面積	a/収量		総収量		卸単価	売上：円
玉レタス	200 a	180	kg/a	36,000	kg	200	7,200,000
スイートコーン	200 a	200	kg/a	40,000	kg	245	9,800,000
							17,000,000

売上：玉レタス900万+スイートコーン980万=計1,880万

農業所得： 400万
 雇用費2名： 600万
 生産販売経費 752万
 (売上の40%) 計1,752万

売上-経費=128万 (約7%利益)

しかし、例えば玉レタスの a/収量が 20%減ったとなると

話は変わります。いいなり収支はマイナスです

もちろん単価の変動があるかもしれませんが、長雨、干ばつなどの影響で更に収量が下がるかもしれません

それでも雇用をしているならば給料を払い続けるしかないのです。

転機の不具合で不作だったからお給料は払えません。では

その従業員も困ってしまいますよね。

あーやっぱり親戚家族などの身内だったらこんな時給料は我慢してもらえるのにと
頭を抱えることになるでしょう

借り入れ可能

内部留保



野菜の売り上げ以外の事業

つまり雇用型農業を行うときはこのような不足の事態を十分に考慮した上で
内部留保する。借り入れ可能にしておく、野菜の売り上げ以外の事業も展開しておくなどの
リスクヘッジを個人経営者以上考えておかなければなりませんね

**確実に人件費を支払うために
確実な売り上げを確保する**



**既存農業からの脱却
家内工業からの脱却**

そのためには
ひとつは従業員を安定して雇用するための資金が必要になります
予め2人分の600万の蓄えがあればそれに越したことはないのですが
それでなければその従業員の給料固定費を確実に確保する
手だてが必要になります。

確実に人件費を支払うために確実な売り上げを確保する
これこそが既存農業からの脱却であり
家内工業からの脱却なのです

既存農業からの脱却 家内工業からの脱却



市場出荷からの脱却 相対取引先の確保

そのためには市場出荷だけでは雇用型農業に転換するのは難しいでしょう
相対取引を行い安定した所得、安定した売り上げを確保することが賢明です

市場出荷からの脱却 相対取引先の確保



お客様の都合に合わせて
従業員を入れて対応できる状態を作る

また、相対取引を始めると
生産者都合だけで生産出荷するわけにはいきません。
あくまで取引（トレード）ですから
相手の都合に合わせて出荷、納品することが求められます
つまり、忙しいから出荷できないとか、
今日は雨が降っているから収穫できないなどの
生産者側、産地側の都合は通用しなくなります。
その際、家内労力だけでまかなってはお客様の都合に合わせることができないのでここでも
やっぱり雇用（第3者）者の力を借りなければならないのです。

つまり
従業員を雇っても給料を安定的に出しても成り立たせる経営をする
にはお客様にあわせることができる新農業ビジネスを始めなければ
ならないのです

従業員を雇って給料を 安定的に出しても成り立つ経営



お客様の都合に合わせて
新農業ビジネスを始めること

第2講 雇用するということ (雇用目的)

次に雇用するということについて考えていきましょう
雇用する目的についてです

農業者、生産者で一番多いのが
「忙しいから、人手が足りない」です

確かにそうかもしれませんが、忙しいから人を入れるでは
経営者としていささか頼りないですよ
例えばうどん屋さんに行ったときにこんな場面にあったことはありませんか？

雇用型に切り替えた理由

第1位 忙しいから、人手が足りないから

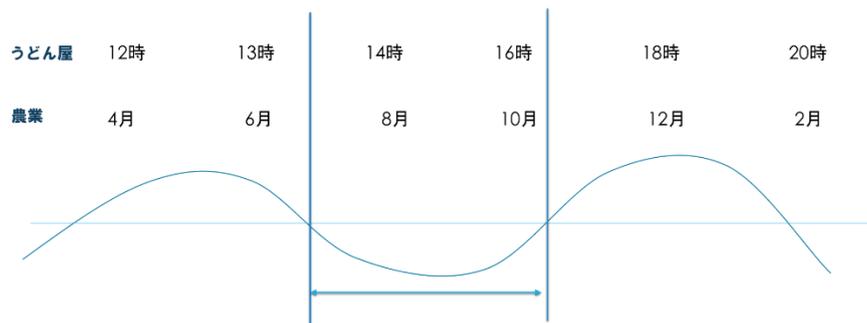
店内ガラガラ



やたらと従業員が多い

店内ガラガラなのにやたらとスタッフが多い店。
これらはおそらく、12時～13時までの書き入れ時に備えて
お客様をお待たせしないように、サービスが滞らないように
スタッフをそろえているのかもしれませんが、
店内で座れる客数と客の回転数は決まっているため1店舗当たりの
売り上げはある程度限界があります。
それに従業員は12時～13時までの1時間働かせるってわけにはい
かないので
当たり前1日もしくは半日分の給料(時給)を払わなければな
りません。

そうなるともはや売り上げは上がっても人件費に取られてしまい
何のために商売しているのかわからなくなってきますよね



これはうどん屋さんの場合だけではなく
農業も同じことが言えるのです

うどんさんは忙しい時間が 12 時から 13 時までそれから 18 時から 20 時まで

13 時以降～17 時までの 4 時間雇用している従業員を遊ばせるわけにはいきません

従業員側から見れば 13 時まで精いっぱい働いているのだから
そこゆっくりしたいかもしれませんが、経営者からすれば従業員も
コストですからそこはシビアに
考えましょう

また、忙しく無い時は休ませよう（給料を払わない）って考える
社長もいらっしゃいます。

それで従業員が納得すればベストな方法です。

しかし、従業員は自分の生活の糧として自分の時間と労力を提供していますので

出来れば、いや完全に安定して雇用してくれる会社を選びます。

つまり、会社都合で仕事がない時は来なくていいよ（給料払わないよ）では

まず、人が集まらないでしょう

雇用型に転換するときの注意点

1、忙しい時だけ雇うではなく 安定して雇う

雇用型に転換するときは

1、忙しい時だけ雇うではなく 安定して雇うのです。

雇用型に転換するときの注意点

2、忙しいから雇うではなく儲かるから雇う

次に、雇用型に転換するときには

2、忙しいから雇うではなく 儲かるから雇う。

従業員一人雇用したなら 300 万の経費が掛かります。

300 万の経費を捻出するには

先に学んだ売上に対する生産出荷経費は 40%とすると

最低でもこれまでの売り上げよりも 500 万売上が+されなければ

300 万の人件費は出せません。

それに、付加して作業用車両や、休憩所、管理用 pc や

福利厚生など含めると一人雇用するごとに 700 万~1000 万程度

これまでより売り上げを上げなければ雇用しても

お給料が払えなくなる可能性があるのです

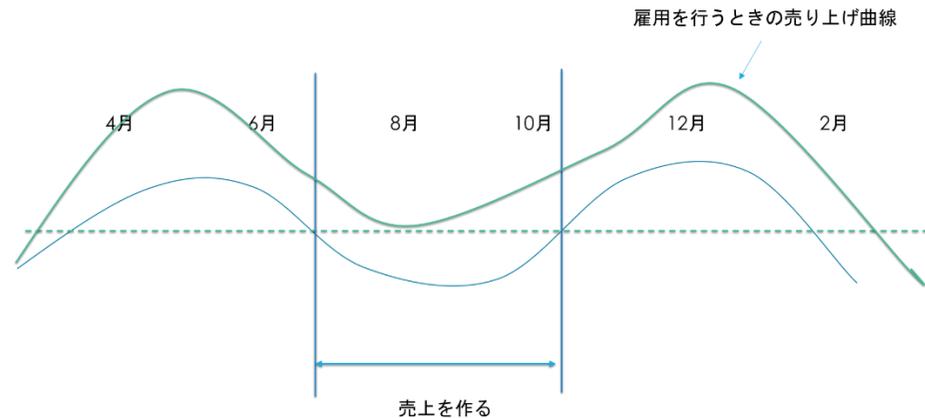
雇用型に転換するときの注意点

3、忙しい時に合わせて雇うではなく 暇を作らない体制を整える

雇用型に転換するときには

3、忙しい時に合わせて雇うではなく暇を作らない体制を整え、

これまで以上に売り上げが見込める体制を整えなければなりません



この図でいえば農繁期と言われる時期に人件費分の売り上げ 700 万を上澄みできるように生産するか、農閑期と言われる時期も売上が立つような事業計画を立てるか。

雇用型に転換するときの注意点

- 1、忙しい時だけ雇うではなく 安定して雇う
- 2、忙しいから雇うではなく 儲かるから雇う
- 3、忙しい時に合わせて雇うではなく
暇を作らない体制を整える

この雇用型農業の目的を明確に持っていないと農業事業自体成り立ちにくいのです

なぜなら農業事業で一番経費が掛かるのは人件費だから。雇用を行うときは

以下の3つを必ず実施して下さい。

- 1、忙しい時だけ雇うではなく 安定して雇う
- 2、忙しいから雇うではなく 儲かるから雇う
- 3、忙しい時に合わせて雇うではなく
暇を作らない体制を整える

これまではあくまで作業員、ワーカーとしての雇用を考えてきましたが、

業務を任せる人がほしい、マネジメントできる人材が欲しいと思われる方は

「週休二日が可能な企業型農業にするための講座」にて詳しく解説しておりますので

そちらをご受講ください

ここでは1点だけポイントをお伝えしておきます

それは人を雇用するというだけでなく雇用できるヒトを雇用するということになります

雇用型から発展して 農場を任せる人材を必要とする場合



人を雇用するという発想から
雇用できるヒトを雇うということになります

第3講 求人募集の仕方 (募集法)

第3講ではいよいよ求人募集の仕方です
求人する方法は大きく二つあります

求人募集の仕方

紹介

身内知り合い
知人からの紹介

求人広告

ハローワーク
求人広告

SNS、チラシ、雑誌、webサイト

まずは身内親せき、知り合いから紹介してもらうパターンです。
これは仲介してくれる方が共通の知り合いですので
信用できるパターンです。

しかし稀に、予定外の人材であったりすると解雇するのにややこしくなったりするので実は既存農業からの脱却どころか家内工業に逆戻りする場合があります。

創業当時はそれら人づてで人材を確保するのも仕方ないかもしれませんが、あくまで安定的に給料を出して経営を成り立たせるのが目的ですからそれなりの方、安定的に働いてくれそうな方を探すのが賢明です

そのためには広く告知することが良いです。

ハローワークや、地域の求人情報、最近ではwebサイトの求人サイトに登録するのが多いですね

職を探している方も最近はスマホで検索する方がかなり多いのでこれらを活用するのが良いでしょう

第3講
求人募集の仕方
(募集法)

求人募集のラインナップ



これらが主な求人サイトです。

どこに申し込んでも良いのですが、若い世代を求めるならWeb上の求人サイトが良いでしょう。また、きっちりした人を求めるならハローワークが硬いですね。しかし、雇用する側もしっかりと雇用体制をとっておく必要があるのでそこをしっかりと固めましょう。

社会保険とは健康保険と厚生年金の総称です。法人を設立して従業員を雇ったらこの社会保険に加入させる手続きをする必要があります。健康保険とは健康保険は、労働者やその家族が病気やけがをしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、

必要な医療給付や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした社会保険制度です。

病院に行くときに必要な保険証は、健康保険に加入することでもらえるものです。これによって、

本人が病院の窓口で払う額(窓口負担)が治療費の3割となります。健康保険は次の場合に加入となります。

①法人の事業所

②一定の業種(下記)であり常時5人以上を雇用する個人事業所
注意点はパート、アルバイトでも、1日または1週間の労働時間および1ヶ月の
所定労働日数が、通常の労働者の分の4分の3以上あれば加入させる
必要があります

法人化については後ほど触れますが、雇用をする事業所がまだ法人化していないのであれば今のところ農業は義務ではありません

第3講
求人募集の仕方
(募集法)

雇用体制(社会保険加入)

社会保険とは健康保険と厚生年金の総称です。法人を設立して従業員を雇ったらこの社会保険に加入させる手続きをする必要があります。

【健康保険とは】

健康保険は、労働者やその家族が病気やけがをしたときや出産をしたとき、亡くなったときなどに、必要な医療給付や手当金の支給をすることで生活を安定させることを目的とした社会保険制度です。

病院に行くときに必要な保険証は、健康保険に加入することでもらえるものです。これによって、本人が病院の窓口で払う額(窓口負担)が治療費の3割となります。

健康保険は次の場合に加入となります。

①法人の事業所

②一定の業種(下記)であり常時5人以上を雇用する個人事業所
注意点はパート、アルバイトでも、1日または1週間の労働時間および1ヶ月の所定労働日数が、通常の労働者の分の4分の3以上あれば加入させる必要があります

また、保険料は、事業主と労働者が折半で負担します。

※一定の業種とは、製造業、土木建築業、鉱業、電気ガス事業、運送業、清掃業、物品販売業、金融保険業、保管賃貸業、媒介周旋業、集金案内広告工業、教育研究調査業、医療保険業、通信法同業などを指します。

第3講
求人募集の仕方
(募集法)

雇用体制(社会保険加入)

【厚生年金とは】

厚生年金保険というのは、労働者が高齢となって働けなくなったり、何らかの病気やけがによって身体に障害が残ってしまったり、大黒柱を亡くしてその遺族が困窮してしまうといった事態に際し、保険給付を行う制度です。

厚生年金保険は次の場合に加入となります。

①法人の事業所

②一定の業種(下記)であり常時5人以上を雇用する個人事業所
注意点はパート、アルバイトでも、1日または1週間の労働時間および1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上あれば加入させる必要があります。

また、保険料は、事業主と労働者が折半で負担しています。