

《論文》

農業雇用労働力需給における web システム中心型接合 －北海道十勝における「1日農業バイト daywork」を事例に－

井上 淳生*・脇谷 祐子**

Web System Centered Matching in Agricultural Labor Market Supply and Demand: A Case Study of “1 day agricultural part-time *daywork*” in Tokachi, Hokkaido

INOUE Atsuki

Ibaraki University

WAKIYA Yuko

Shujitsu Junior College

Abstract:

This study identifies the significance of web system centered matching in the agricultural labor market through the examination of the operational status of “1 day agricultural part-time *daywork*,” whose use is expanding mainly in the Tokachi region of Hokkaido. Previous research pointed to a trend towards permanent employment, but there is still demand for temporary employment at production sites. Discussions have been held on regional coordination, coordinating bodies, and employment terms. This paper elucidates labor procurement through this system. Survey results indicate that the introduction of the system has significantly reduced the labor of agricultural cooperative staff and facilitated the connection between supply and demand. Agricultural cooperatives were not directly involved in the connection of supply and demand but were involved in creating posters and supporting the use of the system. As a web system centered matching, *daywork* is a mechanism that facilitates the connection between supply and demand, but as an administrator on the system, the agricultural cooperative constantly checks the status of recruitment and application and the exchanges between recruiters and job seekers, and contacts the recruiters as necessary.

[Key words] agricultural labor market, web system centered matching, Tokachi region

I 本稿の課題

今日の日本の農業現場における雇用労働力の不足は、農業関係者に共通する喫緊の問題関心となっている。この状況に対して各地で様々な対策が講じられるなか、近年、北海道の十勝地方を中心

に興味深い取組みが展開されている。それは、web上のサービス「1日農業バイト daywork」(以下、daywork)を通じて、農家と求職者が直接交渉し、雇用契約を結ぶというものである。これは、募集と応募、成約に至る一連の過程がwebサイト上で完結する仕組みであり、農家による求職者の直接雇用、求職者による求人者への直接応募

* (corresponding author) 茨城大学 (E-mail: atsuki.inoue.sz29@vc.ibaraki.ac.jp) ** 就実短期大学
キーワード: web システム中心型接合、農業雇用労働力、十勝地方

が「1日」を単位にして行われる点に大きな特徴がある。

十勝地方では、この仕組みは農協を中心に普及が図られている。地域協議会の組織化や人材派遣会社との提携、あるいは農協職員自身が求人票と求職票を見比べながら雇用関係を差配するといった既存の労務対策を整理し、農協としての対策をこの仕組みに一本化する動きさえ見られるようになってきている。

農業雇用労働力に関する従来の研究では、農協等の機関が主導する需給接合の例が取り上げられてきた(泉谷(1997)、今野(2014)、曲木(2019))。

たとえば、今野(2014)は農協と外部機関との連携を取り上げ、農協職員が需給接合の前面に立つ例を分析した。具体的には、生産者組織に対して農協職員が必要人数を聞き取ったうえで募集を行い、求人者は農協へ計画書を提出し、農協は必要人数等を計算して実施計画書を作成し、提携先の協力会社に提出し、協力会社は計画書をもとに働き手を募集して初めて成約に至るというものだった。農協は農業雇用労働力需給の地域調整の主体として、個別の接合を差配してきたのである¹⁾。

しかし、本稿で取り上げるdayworkは、求人者と求職者の直接交渉に基づく需給接合の仕組みであり、農協職員が需給接合に立ちあうものではない。現時点では報告書や新聞報道を除き、こうした取組みを扱った研究はみられない。これまでに取り上げられた事例と大きく異なり、農業雇用労働力需給における新たな接合の方法としてその実態が解明される必要がある。

本稿では、このようなweb上のシステムを中心として進められる農業雇用労働力の需給接合の仕組みをwebシステム中心型接合と位置づけ²⁾、北海道十勝地方における運用実態を解明することを課題とする。そのため、運用の展開状況を把握し、各農協の労務対策とdayworkの導入について明らかにしたうえで、webシステム中心型接合の運用実態と農協の関与から得られる効果について考察を行う。

II 考察の視点と調査の概要

1 北海道の状況と考察の視点

全国的な農家戸数の減少と高齢化等によって、現在、農家労働力の急激な減少が生じている。しかし、その影響を機械化による省力化でカバーするには至らず、特に野菜作付け面積の全国的・全品目的減少が進行している(今野(2014))。

この状況へのひとつの対応に、雇用労働力、とりわけ臨時雇の活用がある。2020年の農林業センサスによれば、臨時雇として人を雇い入れた経営体1戸あたりの実人数は、全国で5.1人(2010年)から6.8人、北海道では8.3人(2010年)から8.8人へと増加傾向にある。また、延べ人日でみると、全国で80.5人日(2010年)から151.3人日、北海道で136.9人日(2010年)から205.8人日へと大幅に増加している。特徴的なのは、全国に比して北海道では、実人数、延べ人日ともに上回っており、北海道における1戸当たりの臨時雇用労働力の増加傾向がみてとれる点である。

地域の農業雇用労働力需給を議論する際に、先行研究で共有されてきた問題意識のひとつに、誰がどのように地域の雇用労働力需給を調整するのか、というのがある。これは求人者と求職者の間に立つ組織の取組みの実態に焦点を絞り、それら諸組織の分析を通して、個別の求人・求職レベルではなく地域全体の雇用需給を見据えたより効率的な調整のあり方を問おうとする立場である。

以下では、地域調整、雇用期間、調整主体の3点から先行研究の検討を行う。農業雇用労働力需給の地域調整に関する議論に先鞭をつけた泉谷(1997)によれば、農業雇用労働力需給の地域調整とは「農業労働者を地域労働市場から調達し、複数の農作業を組み合わせることで就業期間を長期化・連続化し、それぞれの農作業へ雇用労働力を配分する活動」と定義されている。

泉谷によれば、個別の求人者による募集・採用の利点は、求人者と求職者が直接やり取りをする点から導かれる。具体的には、手続きの即時性、簡便性により、時間帯等の就業条件を柔軟に調整できるという点である。一方の問題点は、農作業には季節性がある点、そして、募集・応募の範囲

が社会的、地理的に制限される点から導かれる。具体的には、第1に通年での募集が難しいこと、第2に求人・求職情報の流通範囲が狭いために、縁故関係や一定の地理的範囲を超えた雇用関係の形成が困難となること、第3に需給の接合が非効率になることである。

泉谷の研究を発展させた近年の研究に今野(2014)がある。今野は生産現場、とりわけ季節的な労働力需要のピークが先鋭的な野菜作においては、労働力需給を農業経営内部の雇用管理から地域の視点へと拡大してとらえる必要があり、従来よりも集団的かつ包括的なシステムの構築が必要であると指摘する。

泉谷が見出した地域調整機構の類型に、援農協会型と青田売買型がある。前者は「農協や町役場で構成される組織が主体となって労働者を募集・登録し、農家へ雇用労働力を配分する仕組み」であり、地域の雇用労働力需給の状況に平等に目を配る公共的性格を有する。後者は産地商人による集荷方式としての青田売買にならない、「産地商人が労働者を調達し、農家の圃場作業に配分する仕組み」とされている。これは、調整参加農家の選別をその行動原理に含めた私企業的性格を有する。

泉谷は両者の利点と問題点を踏まえながら、公共的性格と私企業的性格を併せ持つ系統農協が、今後の地域の雇用労働力需給において重要な役割を果たすと指摘した。地域調整の役割を農協組織へ期待する主張は、他の論者にも共有されていた点である(今井(1996)、今野(2014)、李(2004))。なかでも今野(2014)は、北海道の野菜作地域を対象に農業雇用労働力を調整する主要なプレーヤーである農協に注目する。そのうえで「農協直営」ではない「組織外のメカニズム」、すなわち外部企業との連携が必要とされる道筋を描き出している。

泉谷や今野に代表される説明枠組みの特徴は、個別の求人・求職の限界を地域での面的な取り組みによって補おうとする点である。そして、そのための方策として、同一の働き手の就業期間を長期化・連続化すること、さらには常雇化が展望として示されていた(今野(2014))。

しかし、本稿で示す事例は就業期間の長期化・



図1 調査対象地域

出所：筆者作成

連続化を目指して開始されたものではない。「1日単位」というスポット的な就業期間を前提に、働き手を求人のたびに募集することによって、地域の農業雇用労働力需要に対応することが目指されたものである。生産現場における臨時雇への需要はいまも存在し、それらがどのように労働力として調達されているかは重要である。

では、調整主体についてはどうだろうか。調整を担う農協やその他機関などの組織のなかでも特に、従来は、地域の実状に知悉し、どのような人をどのような現場に配置するのかを、求人者の希望を取り入れながら農協に属する「人」が働き手を差配する例が取り上げられてきた。その意味で、先行研究でいう調整機能を末端で担うのは、農協職員に代表される個別具体的な人であったといえる。それは、展開エリアが広域化した場合でも同様である(曲木(2019))。しかし、本稿の事例を同様の文脈から理解するのは難しい。なぜなら、dayworkは基本的に求人者と求職者が直接交渉する仕組みであり、個別の接合を円滑化する効果は見込めるものの、地域における需給の数量を時間的・空間的に調整する機能が期待されたものではないからである。

2 調査の概要と用語

本稿の調査地は北海道の十勝地方である（図1）。十勝は16万人余りの人口を抱える帯広市を中心に、19の市町村で構成される地域である。南に海、東・西・北を山に囲まれ、他地域と明確に分けられている。多くの町村が十勝川の流域に属し、人口30万人強がひとつの経済圏を形成している。また、北海道を代表する農業地帯のひとつとして、畑作や酪農を中心とした大規模経営が展開される地域でもある。

この地域の農協の労務対策に関する調査は、2019年4月から2021年3月まで実施した。本稿ではこのうち、農協への聞き取り調査（対面・オンライン）として、E農協（2019年10月、2021年1月）、A～E農協（2020年10月）、C農協（2020年12月）の結果、ならびにdayworkの開発者であるK社社長のH氏への聞き取り調査（2020年7月、2021年1月）の結果を使用する。

なお、本稿でいう「雇用」とは、求人者である農家が自家での農作業を補完する「農家雇用」を指し、「求人者」は農協組合員（法人は含まない）、「求職者」はdayworkに登録する働き手を指すものとする。また、「直接交渉」は、募集・応募・採否通知が当事者間で交わされることを意味し、賃金や時間等の具体的な条件交渉までを含めたものではない。

Ⅲ 「1日農業バイト daywork」の展開状況

1 dayworkの特徴

dayworkの特徴は主に次の3点である。1点目は、「1日単位」で募集と応募、そして実際の作業が行われる点である。2点目は、求人者と求職者の直接交渉によって雇用の成立・不成立が決定する点、そして、3点目は「副業としての農作業」が打ち出されている点である。

開発者は神奈川県に本社を置くK社である。2018年創業のK社は、web上のシステム開発に強みを持つ。これまでに農協と組合員間、農協間の円滑な連絡ツールの開発も手がけており、農業現場における先駆的なサービスを世に出している。

同社の社長である開発者のH氏は十勝の陸別町出身である。2016年に、空知管内の農協で働く中

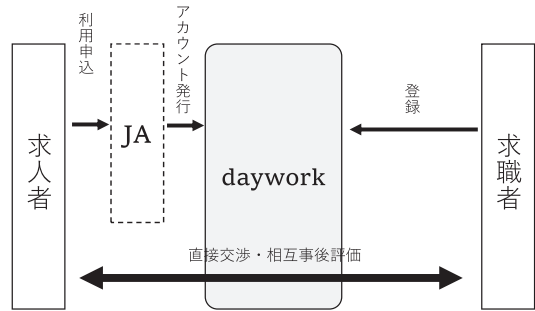


図2 daywork利用における各主体の関係

資料：筆者作成。

学校時代の同級生からの依頼で農協の求人サイトを制作する。開発の過程で、H氏は農協による既存の取組みに目を向けるようになる。そこで、雇用の差配にかかる事務処理や、成立・不成立の要因のフィードバック、業務の引継ぎ等、担当職員の負担の大きさを知るようになる。その経験から、担当職員の負担軽減や農協における労務対策のよりいっそうの効率化のために、求人者と求職者が直接交渉する仕組みとしてdayworkを開発した。

dayworkは、K社と契約する農協の組合員であれば誰でも利用できる。利用にあたっては、組合員は農協に利用申込書を提出する。利用料は徴収していない³⁾。申し込みを受けた農協は組合員のアカウントを発行し、組合員は求人者としてwebシステム上で働き手を募集し、求職者と直接やり取りをする（図2）。

求人者は募集を希望する日を登録し、「仕事内容」、「日給」、「時間」、「支払い方法」、「交通費」等を入力する。条件は農家の裁量によって設定される。「日給」については、農協の提示する目安（基本水準）を参考にして各農家が設定する⁴⁾。

求職者は氏名、電話番号、住所、車の有無等を登録する。仕事の募集状況はカレンダーに表示され、その中から条件に合う募集先へ連絡をとることで、雇用に向けたやり取りが開始する。これらの手続きはスマートフォン上で行うことができる。

求人者には、求職者のdayworkを介した労働履歴（作業内容や無断欠勤の有無等）が見えるようになっている。また、求人者、求職者の相互評価の機能も追加され、雇用成立の際の参考となっている。たとえば、過去に働きに来た求職者のこう

いう言動が良かった（悪かった）という求人者側からの評価や、過去に働きに行った求人者の対応が募集内容に比べて良かった（悪かった）という求職者側からの評価をwebシステム内で閲覧することができる。

2 登録求職者の属性にみる利用状況

2020年11月現在、北海道内では33の農協がこの仕組みを導入しており、道外でも8県の農協や農業関連団体で利用されている⁵⁾。

図3は、登録する求職者数の推移である。2019年の3月以降、登録者数は堅調に増加している。2020年12月には6,427人に達し、特に同年4月以降は、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、増加の度合いを増している。

次に登録した求職者の属性をみていきたい⁶⁾。男女比はおおよそ6：4である。年齢層は、20代の登録者が最も多く全体の約3割を占め、次いで、40代、30代と続く。この3世代は全体の8割強を占めており、求職者の大多数は若年世代である。

登録者の居住地をみると、帯広市在住の登録者が1,740人と圧倒的に多く、次に多いのが、札幌市の369人となっている。特筆すべきは、十勝地方の音更町（302人）、芽室町（223人）、幕別町（208人）も上位10市町に含まれており、帯広市と合わせて十勝地方の登録者が多い。また、北海道外でも展開していることから、静岡市（148人）、福島市（143人）、秋田市（120人）も上位10市町に入っている。

登録者の職業についてみると、「会社員（正社員）」が1,719人と最も多く、これらは副業目的の利用と考えられる。次に多いのが、「パート・アルバイト」（910人）、「大学生」（799人）であり、他には、「自営業」（419人）、「専業主婦・主夫」（367人）、「会社員（派遣／契約）」（360人）と続く。

dayworkを知ったきっかけは「知人の紹介」が1,619人と最も多く、次に多いのが「チラシ」の906人である。その他は、「facebook」をはじめとしたweb上の情報源である。日当は交通費を含め6,500円から13,000円までの間で設定されている。

3 運用実績

表1は、2019年と2020年の活用状況を示してい

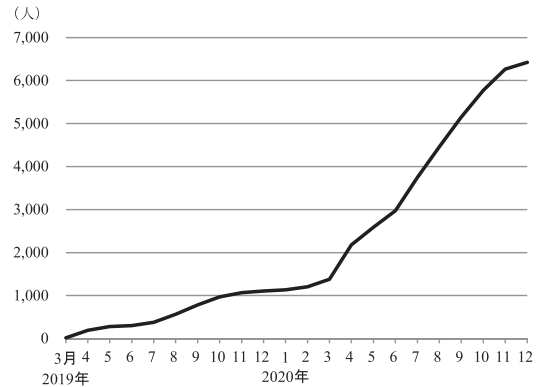


図3 登録者数の推移

資料：K社への聞き取りより作成。

る。年間の「利用日数」をみると、2019年（253日）、2020年（310日）ともに1年を通してまんべんなく利用されていることがわかる。

「利用生産者」の大半は農協組合員であり、140人から420人に増えている。dayworkの利用に際しては、農協に利用申込書を提出することになっているため、利用生産者は農協の組合員であった。しかし、2020年10月からは農協の組合員以外でも利用が可能になったため、利用生産者のなかには員外利用者が若干数含まれている。「仕事登録数」は求人者が募集した仕事の件数を指し、2,200件から7,300件へと3倍強に増加している。

「募集人数」は延べ4,953人から1万9,430人へ、対する「応募人数」は延べ6,572人から3万765人へと、ともに急増している。募集倍率も133%から158%に増加しており、募集に対する応募が拡大している様子がうかがえる。

「応募人数」の内訳をみると、「成立人数」は4,386人から1万6,402人へと大幅に増加していることがわかる。「成立人数」には、天候等のやむを得ない事情により作業が中止になった人数も含まれている。「応募人数」の大幅な増加を受け、キャンセル待ちを含めた「未成立」や「求人者都合による不成立」、「求職者都合による不成立」も増加している。成立率は両年ともに8割を越えている。この1年で89%から84%へと5ポイント下がっているが、この背景としては、2019年には農協によって1件の求人に対する募集が2名までと制限を設けていたところがあり、2020年はその制

表1 dayworkの運用実績(全国、2019年・2020年)

		2019年	2020年
期間		3/3~12/15	1/1~12/31
利用日数(日)		253	310
利用生産者数(人)		140	420
仕事登録数(件)		2,200	7,300
募集人数(延べ人数)		4,953	19,430
応募人数(延べ人数)		6,572	30,765
(内訳) 成立人数		4,386	16,402
(内訳) 成立		3,029	12,940
(内訳) 成立後の中止 (天候等により)		1,357	3,462
未成立		1,371	9,327
求人者都合による不成立		344	3,037
求職者都合による不成立			
(内訳) 辞退		471	1,999
(内訳) 無断欠勤		-	-
募集倍率(応募人数/募集人数)		133%	158%
成立率(成立人数/募集人数)		89%	84%

資料：K社への聞き取りより作成。

注：webシステム内では、未成立（キャンセル待ち含）は「応募中」、求人者都合による不成立は「遠慮」、求職者都合による不成立は「辞退」・「ドタキャン」と表示されている。なお、「未成立」は成立の可能性が残されたまま募集期間が終了した件数、「不成立」は「募集期間中に接合が成立しないことが確定した件数」を指す（表3も同様）。

限を解除したことが影響していると考えられる。

IV 農協における既存労務対策と daywork の導入

1 「先発組」にみる運用の状況

先述のように、dayworkの導入は北海道から始まっている。なかでも十勝は導入時期の早さ、導入した農協数の点で他地域に比べて展開が先行している。十勝地方では、2018年初のA農協での導入を皮切りにB・C・D・Eの4農協が導入した。これら5農協は十勝での「先発組」であり、実質的な事務局である「十勝アグリワーク協議会設立準備会」（以下、準備会）の構成組織でもある。2020年11月現在、十勝管内全24農協のうち、17が導入済みである。準備会は広域連携組織として、チラシやポスター作成を通じた利用促進活動や利用者に向けた研修動画の作成等、利用希望者や導入を検討する農協に対する支援を行っている。

表2にあるように、2019年における5農協の成立率は平均で100%を越えている。成立率が100%

表2 dayworkの運用実績(十勝5農協、2019年)

農協	A	B	C	D	E	5農協 合計or平均
募集人数 (延べ人数)	977	692	1,021	1,019	266	3,975
成立人数	1,043	674	948	1,126	267	4,058
成立率	107%	97%	93%	111%	100%	102%

資料：K社への聞き取りより作成。

注：期間は各農協の利用開始時から2019年11月末まで。

表3 dayworkの運用実績(十勝5農協、2020年)

農協	A	B	C	D	E	5農協 合計or平均
期間	3/4~ 11/18	3/4~ 11/25	3/2~ 11/15	2/19~ 11/12	3/4~ 11/30	
利用日数(日)	146	223	153	174	213	182
利用生産者数(人)	22	29	49	49	45	194
正組合員戸数	212	264	477	289	585	1,827
利用率	10.4%	11.0%	10.3%	17.0%	7.7%	10.6%
仕事登録数(件)	465	973	737	932	707	3,814
募集人数(延べ人数)	1,134	3,741	2,009	2,164	1,967	11,015
応募人数(延べ人数)	2,030	5,874	3,742	3,133	4,511	19,290
成立人数	1,001	2,999	1,708	1,857	1,882	9,447
(内訳) 成立	735	2,496	1,240	1,552	1,553	7,576
(内訳) 成立後の中止 (天候等により)	266	503	468	305	329	1,871
未成立	469	2,141	1,455	983	1,482	6,530
求人者都合による不成立	426	396	410	133	653	2,018
求職者都合による不成立	134	338	169	160	292	1,093
(内訳) 辞退	129	328	163	150	282	1,052
(内訳) 無断欠勤	5	10	6	10	10	41
募集倍率 (応募人数/募集人数)	179%	157%	186%	145%	229%	175%
成立率 (成立人数/募集人数)	88%	80%	85%	85%	96%	86%

資料：各農協への聞き取り調査より作成。

を越えているのは、募集人数よりも多く採用したためである。募集人数を越える応募があることは各農協でも当初から見られ、農協によっては、募集人数の制限をかけていたところもある。

表3は、導入先発組の十勝5農協の2020年の利用状況を示している。まず、「利用率」は、「利用生産者数」を正組合員戸数で除した値である。「利用生産者数」は、アカウントを登録している組合員のうち、実際に利用した組合員の数である。農協によっては、全組合員の登録を済ませているところもあり、登録者数はこの数よりも多いと考えられる。一方、1戸あたりのアカウント数は1つであると考えられるため、分母には、正組合員数ではなく正組合員戸数⁷⁾を充てた。これによると、5農協で実際に利用されている割合は10.6%

である。

次に「仕事登録数」では、5農協全体で、3,814件の仕事の求人が出されていた。これを、表1に示した全国の動向に比べると、2020年に全国で募集された仕事(7,300件)の過半数が十勝の5農協から発せられたということになる。登録された仕事数を利用生産者数で割ると、利用生産者1人(戸)あたりが募集する仕事数は、5農協平均で20件程度ということになる。

求人に出される作業は、馬鈴薯や長いもをはじめとした収穫作業が5農協共通で圧倒的に多く、それ以外には、スイートコーンやキャベツ、白菜、ゴボウ、玉ねぎ、カボチャ、大根等の収穫作業が続く。

「募集人数」では、5農協全体で延べ1万1,015人を募集していたが、表1の全国の傾向と比較すると、「募集人数」と同様に2020年に全国で募集された人数(1万9,430人)の過半数が5農協による募集となる。これを「仕事登録数」で割ると、求人に出された仕事1件あたりの募集人数は3人程度となる。

対する「応募人数」では、5農協に対して19,290人の応募があり、全国で応募があった30,765人のうち6割半が5農協の発した応募に向けられたものであることがわかる。

「応募人数」の内訳については、「成立人数」は9,447人であり、うち、1,871人は天候等のやむを得ない事情により「中止」となっている。一方、キャンセル待ちを含む「未成立」は、6,530人であり、その他、webシステムでは「求人者都合による不成立」や「求職者都合による不成立」も記録されている。以上の内訳による「募集倍率」は、5農協平均で175%と100%を大きく上回っていた。なかでもE農協は229%を記録し、募集に対して応募が大きく上回っている。一方、「成立率」は5農協平均で86%と、高い値を記録していた。

2 daywork導入の内実

(1) 十勝5農協のdaywork導入時期

表4は5農協がdayworkを導入した時期と、無料職業紹介事業ならびに既存の労務対策を記している。既存の労務対策としては、地元の協議会や農民連盟を通じた働き手確保のほか、人材派遣会

表4 十勝5農協のdaywork導入時期と労務対策

農協	無料職業紹介事業届出受理	daywork導入時期		既存の労務対策
		旧daywork	1日農業バイトdaywork	
A	2018年3月	2018年春	2019年春に移行	農作業委託者連絡協議会を通じた人材派遣会社への紹介
B	2018年11月	2018年秋	2019年夏に移行	人材派遣会社(2社)との提携
C	2019年3月	—	2019年春に試験運用同年夏に導入	農民連盟への委託
D	2019年4月	—	2019年春に導入	農業インターン制度の活用
E	2008年2月	—	2019年夏に導入	無料職業紹介事業の実施(農協の登録作業員と人材派遣会社(13社)との提携)

資料：各農協への聞き取りより作成。

注：2019年に現行のタイプに変更。

社への依頼がみられる。また、E農協のように、無料職業紹介事業として農協が独自に需給接合に取り組む例もみられる。

無料職業紹介事業とは職業安定法に基づく職業紹介のひとつであり、求人者と求職者の間に農協が立ち、両者間の雇用関係の成立を斡旋する事業である。これは、労働力需給に関する他の事業のうちの労働者供給事業と労働者派遣事業と異なり、需給接合に特化した制度である。

2003年の法改正以降は、農協を含む「特別の法人」や地方自治体(特定地方公共団体)も事業を行えるようになってきている。厚生労働省「無料職業紹介事業報告書の集計結果」(各年)によると、全国の事業所数は2004年から増加傾向にあったが、近年はその傾向に歯止めがかかっている。

事業主体が農協の場合、各都道府県の労働局に届け出る必要がある。その際には、職業紹介責任者を選任すること、そして責任者は事前に所定の講習を受講することが求められる。十勝では、北海道労働局の指導のもと、無料職業紹介事業届はdaywork導入の前提として農協に理解されている。

以下では、5農協のうち特徴的な3農協における既存の労務対策の課題とdaywork導入の背景、利用実績とそれに対する農協の評価を明らかにする。

(2) A農協

A農協には、地域における労務対策組織として農作業委託者連絡協議会がある。これは、地域を4地区に区分したうえで各地区に人材派遣会社を

割当て、農家と人材派遣会社が個別に契約を結ぶことで働き手を確保するという役割を果たしていた。しかし、390件（2016年度）だった派遣実績が186件（2017年度）、58件（2018年度）と減少し、近年は求人者の希望通りに働き手を確保できない状況が続き、農協は新たな方策を模索していた。そこで、2018年3月に無料職業紹介所を設置し、その業務の運営管理のために農業専用開発された人材マッチングサイトを活用することに決める。

A農協は先発組の中でも最も早くからdayworkに関わっていた。当初の仕組みでは、「1日単位」ではなく、1週間や半月といった期間で募集が区切られていた。利用について地域の既存の労務組織である農作業委託者連絡協議会のメンバーを中心に呼びかけを行った結果、32戸が登録した。求職者に向けては新聞の折り込みチラシや農協広報誌、農協ホームページ等を通して周知を行った。2018年春から2019年初めまでの期間中、求人が12戸（うち法人1社）、募集人数が20名程度であったのに対し、採用人数が13人、のべ稼働日数が61日という結果であった。しかし、秋の収穫作業が始まる8月下旬頃から求職者の登録が途絶えるようになり、webシステム上の雇用成立が滞るようになる。そこで、A農協の担当部長はH氏と協議し、現在の「1日単位」を考案する。SNSや管内のスーパーマーケット等で広報を実施したところ、登録者数が増加し始めた。

表3からは、2020年は募集人数の延べ1,134人に対し、応募人数は2,030人となり、募集倍率は179%、成立率は88%であった。

(3) C農協

C農協では、全十勝地区農民連盟に加盟する地元の連盟を通じて、働き手（出面組）の確保を行っていた。人材派遣会社との提携は行っていない。しかし、近年では働き手の高齢化が進み、生産現場の求めに応じた働き手の確保が難しくなっていた。近年の地区懇談会においても、人手不足が懸案事項として訴えられていた。これに対し、農協は外国人技能実習生や退職自衛官を組合員に紹介したが、長期雇用がネックとなり、組合員からは歓迎されなかった。そこで、先行するA、B農協にならい、2019年春に組合員3戸の協力を得

て、dayworkの試験的な運用を開始した。これをもとに農協は同年の夏に正式に導入することとなった。

2020年10月末時点で、農協に利用申込をした組合員は104戸であり、全組合員のうち2割強に相当する。表3に戻ると、2020年は募集人数の延べ2,009人に対し、応募人数は3,742人となり、募集倍率は186%、成立率は85%であった。

農協としては働き手を必要とする組合員の助けになっていると感じ、使い勝手に対しては非常に満足している。また、dayworkの利用や各種の連絡手段として、組合員160戸にタブレット端末を配布しており、dayworkの活用を支援している。組合員の使い方では、経営者だけではなく、妻や息子が使う場合が少なくない。募集条件や、応募者に対するメールの返信等は、妻や息子が積極的に行っている。

先述のように、先発5農協が所属する組織に「準備会」があるが、現在この会長を務めるのがC農協の担当部長である。これは、「令和元年度農業人材強化総合支援事業」（農水省）の一環で設置されたものであり、十勝におけるdaywork利用の実質的な事務局を担っている。活動の一例が、利用促進のためのチラシ作成や配布、求人者と求職者双方に向けた事前研修動画の作成⁸⁾等である。

(4) E農協

E農協では労務対策として、2008年から無料職業紹介事業を行っている。図4はこの具体的な流れを示したものである。農協は求人者と求職者から提出される求人票と求職票を見比べながら、最適な組み合わせを決定する。そして、必要に応じて面談を行い、求職者に対する採否の通知を行い、組合員の働き手確保を支援する。農協に登録する作業員だけでは対応できない求人に対しては、2009年より人材派遣会社を通して対応するようになった。

2013年から2019年までの間のE農協の労務対策実績によると、求人に対し、総数として7,000～9,000人の労働力が農協の労務対策によって調達されている⁹⁾。しかし、無料職業紹介事業を担当する農協職員が1～2名であることや、そこでの方法がExcel上で管理された求人票と求職票を見

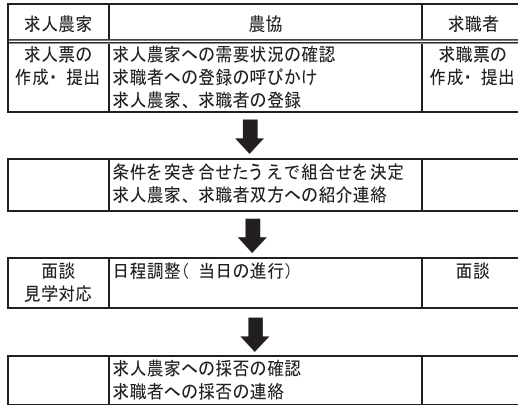


図4 E農協における既存の労務対策の流れ

資料：E農協への聞き取りより作成。

比べながら1件ごとに差配するというものであったため、業務量の過多や、業務の円滑な引継ぎへの懸念が農協内でも問題となっていた。一方、2009年からの人材派遣会社との提携についても、求人に対する人材派遣が求人者の希望を満たせなくなっていた。

このような背景のもと、既存の労務対策とは異なる新たな人手確保の仕組みとして、2019年の夏に導入したのがdayworkである。これは求人者と求職者の直接交渉を基本とする仕組みであるため、農協内の更なる人員増加を必要としない。農協は両者のやり取りをweb上で常時確認することができるため、利用者の労務状況を把握することができる。

2019年の利用生産者数は18戸であり、募集人数は延べ298人、応募人数は延べ402人、うち成立人数は269人であった。募集倍率は139%、成立率は90%であった。表3に戻ると、2020年には利用生産者は45戸となり、募集人数は延べ1,967人、応募人数は延べ4,511人であった。募集倍率は229%、成立率は96%であった。

担当者の言葉を借りれば、既存の労務対策は農協が「どっぷり介入」するものであり、反対にdayworkは「介入しない」。農協としても組合員自らが募集を行うことを推奨している。既存の対策で農協が手配した求職者の数に比べ、dayworkを通じた雇用の成立は数としてはまだ小さいが、農協としては後者の割合を拡大していきたいと考えている。

(5) 小括

dayworkの導入により、農協の関わり方は個別の需給の接合主体ならびに地域を視野に入れた調整主体から後方支援へと変化している。この仕組みでは、dayworkの利用を求人者と求職者双方に呼びかけたり、操作利用のサポートをするほかは、農協として需給の接合に直接関わることはない。

ただし、農協の関わり方は多岐にわたる。たとえば、農協は利用を希望する組合員から利用申込書の提出を受け、管内の組合員の利用状況を把握している。また、農協はwebシステム上の管理者として募集・応募の状況や、求人者と求職者の間のやり取りを常時確認することができ、何かトラブルがあった時に対応できる状態にあった。

従来のように、農協職員が組合員の労働力需要の状況を個別に確認し、農協に登録する農作業補助員を手配あるいは人材会社等の外部組織と連携して需給接合を行うのではなく、求人者と求職者が直接やり取りする過程を把握するという仕方での関わり方が農協に追加されたと言える。

V web システム中心型接合

1 webシステム中心型接合の効果と課題

現時点での運用上の効果は、以下の点である。まずは、耕種部門で大きな成果を上げている点である。現在の十勝で大きな運用実績を残しているのは、馬鈴薯や長いも収穫に代表される耕種部門である。これは、「1日単位」というdayworkの特徴が畑作にうまく合致した例だといえる。

次は、求人者と求職者の接合がwebシステムを中心に行われるようになるに伴い、求人者、求職者双方に対する情報提供の機会が拡充された点である。求人者へは人に働きに来てもらうことへの意識付け、農業を知らない求職者に対しては農業現場での作業における注意点を動画等を通じて事前に研修する機会が設けられていた。

運用上の課題は、耕種部門以外への応用である。酪農畜産部門については、「1日」という単位を設定することが難しい点や、作業にはある程度の技能が求められる点等から、現在の仕組みでは十分に対応することができていない¹⁰⁾。もう1

点は、作業時期の競合である。daywork導入を広域化した結果として、作業時期の競合が出てくる。たとえば、9月の馬鈴薯収穫や11月の長いも収穫では、近隣の農協すべてに人手が行きわたるかが懸念材料として残されている。登録する求職者数が増加傾向にあるとはいえ、この点の克服は今後も課題とされていた。

2 webシステム中心型接合の位置付け

従来、直接雇用には、季節的に生じる先鋭化した労働力需要に対応できないという問題があった。だからこそ地域レベルでの需給接合が求められていた。その際に、農協や自治体が調整主体となり、どのような人をどこの農家のどのような作業に、いつ、どのような条件で配置するか、ということに担当者が腐心してきた。しかし、本稿でみたのは、このような調整主体のあり方とは異なるものであった。募集・応募から条件のすり合わせ、成約までを当人同士が行い、従来のような仕方では農協はこの過程に関与しないというものであった。

しかし、それは、完全に当人任せというわけではない。利用に際しては農協が窓口になることになっており、個別のやり取りや接合の状況を農協はリアルタイムで確認することができる。実際には、応募があってから、応募者に対してしばらく返事のない生産者に対して、状況の確認をうながすような声かけをする農協もあった。このように、農協は、直接のやり取りにこそ関与しはしないが、全体の状況に目を配る立場にあるのである。

より一般化して言うならば、農協職員による募集・応募の集約や、面談、各種の書類作成等、担当する「人」が前面に出て求人・求職双方の希望を差配することを通して、双方を接合しようとする仕組みのことを、仮に人間中心型接合と呼ぶのであれば、web上のシステムを介して当人同士で雇用契約に至るという接合の仕組みは、webシステム中心型接合といえることができるだろう。

VI 結論

最後に、ここまでの議論を先行する農業雇用労働力論の中に位置付けたい。ここでいう「位置付

け」とは、先行の説明に依拠して事例を理解するという意味であり、その際に先行の説明で事足りること、反対に説明しきれないことを明らかにするということである。

農業雇用労働力の地域調整に関する包括的な説明枠組みを提示した今野（2014）は、北海道の野菜作地域を例に、地域調整の展開過程を、農協の関与と雇用期間の2軸に沿って説明した。この枠組みにならうならば、本稿で取り上げたdayworkは臨時雇の水準において「農協直営、あるいは内部調整」から「外部との連携」へ移行する次元で展開していると言える。

しかし、本稿の事例を今野の枠組みに依拠して説明するならば、新たに追加しておくべき点がある。それが、webシステム中心型接合である。今野は、この展開過程を説明するうえで、「組織外のメカニズム」が求められる方向を指摘していた。これは、「農協直営、あるいは内部調整」では現実の労働力需要への対応が困難である点から導かれていた。ただし、その際に想定されていた農協と外部機関との連携の事例は、協力会社（運送会社）との連携であり、農協（あるいは農協職員）が前面に立つ例であった。

それに対し、本稿でみた事例は、農協自身が接合に向けて主体的に動くというよりもwebサイト上で展開する接合を間接的に支援するという関わり方が特徴であった。ここに「人」による差配と異なる、web上のシステムによる接合を追加することで、本稿の事例dayworkは先行の説明枠組みの中に位置付けることができると考える。

今後の研究上の課題は次の3点である。1点目は、dayworkをきっかけに生まれた出会いがどのような関係に結び付いていくのかという点の検討である。それまで農業に縁のなかった働き手たちが、dayworkを通じて農業に触れることによって、その後の農業への関わり方にどのような影響が出るのかは注目していくべき点だと考える。

2点目は、他地域での展開あるいは、人材派遣会社やコントラクター組織、また、外国人材の活用や援農、農福連携等の取組みとの関係を検討することである。これらを通して、既存の労務対策における本事例の位置付けをより明確にしていく必要がある。

3点目は、求職者側への注目である。本稿では求人側である農協や求人者に焦点を当てた分析を行ったが、本事例の効果や課題、さらには、他の労務対策と比較した本事例の位置付けをより正確に行ううえで、求職者側の分析は欠かせない。

注

- 1) 本稿でいう「接合」とは、求人者と求職者を結び付けるいわゆる農業雇用労働力のマッチングを指し、「差配」は事務手続きを含め、接合を支援する各種業務を指す。
- 2) 近年、農業におけるwebを介した求人は大きな広がりを見せている。その内実は、web上で募集の告知のみを行うものから、本事例のようにweb上で雇用契約にまで至るものまで幅広い。経亀(2021)では、農業におけるwebを利用した求人の全国的な取組みの把握(自治体別・農協連合会別・単協別等)が行われている。
- 3) 運営にかかる費用は同社の別事業からの収益を充当していた。2020年度からは農林水産業みらい基金に採択されたため(3年間)、運営にかかる費用はここから捻出している。助成総額は1億円強である。補助期間終了後は、各利用者からの年間利用料をもとに事業を継続する予定である。
- 4) たとえば、十勝地方のC農協は「長芋に関する作業」を9,000円程度、「その他の作業」を8,000円程度と設定し、交通費として地域別に1,000円から2,500円の間で設定している。
- 5) 脇谷(2021) p.51を参照。
- 6) 数値はいずれも2020年11月22日現在である。
- 7) 『北海道農協年鑑 令和3年版』(北海道協同組合通信社)より。
- 8) 動画はyoutubeの「十勝アグリワーク」にて視聴可能である。
- 9) E農協における既存の労務対策は、農協に登録する農作業補助員の動員と人材派遣会社との提携を組み合わせたものである。今野(2014)にならうと、前者は「農協直営」、後者は「外部と連携した運営」の典型である。
- 10) たとえばB農協では、酪農専業の組合員のために、webシステム上の表記を朝作業と夜作

業に区分してそれぞれに募集をかけたが、うまく人を集めることができなかった。

参考文献

- 今井健(1996)『就業構造の変化と農業の担い手－高度経済成長期以降の農村の就業構造と農業経営の変化』農林統計協会。
- 岩崎徹(1997)『農業雇用と地域労働市場』北海道大学出版会。
- 泉谷眞実(1997)「農業雇用労働力需給における地域調整機構の存立構造」、岩崎徹『農業雇用と地域労働市場』52-68、北海道大学出版会。
- 今野聖士(2014)『農業雇用の地域的需給調整システム－農業雇用労働力の外部化・常雇化に向かう野菜産地』筑波書房。
- 経亀論(2021)「農業系求人サイト開設に関する全国状況」『農業系求人サイトの活用実態に関する調査研究報告書』3-36(一社)北海道地域農業研究所。
- 曲木若葉(2019)「農山村地域における臨時農業労働力確保の取組と課題－愛媛県みかん産地を事例に」『農業経済研究』90(4):345-350
<https://doi.org/10.11472/nokei.90.345>。
- 李哉法(2004)「野菜・果樹地帯における季節農業労働者の確保と雇用－労働市場のサービスの提供がもたらす効果と問題」『東畑四郎記念研究奨励事業報告 28』農政調査委員会。
- 脇谷祐子(2021)「1日農業バイトdayworkの導入と運用状況－北海道・十勝を事例に」『農業系求人サイトの活用実態に関する調査研究報告書』48-58(一社)北海道地域農業研究所。

【付記】本稿は日本農業市場学会アドバイザー制度を利用したものである。また、調査実施にあたっては(一社)北海道地域農業研究所からの支援を受けた。

掲載に向けて貴重なご指摘を下さいましたアドバイザーの先生、本稿を洗練させるために建設的なご指摘を下さいました査読者の先生方、そしてお忙しいところ調査にご協力下さいましたH氏、北海道十勝地方のJAの皆様にご心より感謝申し上げます。

[2022年3月25日受付、2022年11月4日受理]