

いる。残された労働力でオペレート可能な規模にダウンサイジングしても良いのかもしれないが、それでは次の後継者を残せず、現在の「二世世代サイズ」の維持が必要である。そのために必要な「7ヶ月雇用」に適した人材は、やはり地域の中から発掘していくしかない。あるいは、何かと組み合わせるかたちで外部人材の安定雇用を実現する必要がある。後者について、例えば2020年に制度化された「特定地域づくり事業協同組合」の活用も考えられる。この難しい問題について、地域レベルの労働力確保問題を扱った第1報告（今野聖士氏）に、追加的な言及をお願いできればと思う。

以上は、個別経営の視点から見た問題の整理である。これに加えて、地域農業全体として見た場合、なおふたつの問題を指摘しておかなければならない。ひとつは、産地施設の労働力確保問題、もうひとつは農業支援組織の人材確保問題である。

産地施設については、複数施設の集約を進めることに加えて、AIによる画像診断のような最新のテクノロジーを導入し、できるだけ「人の手を

入れない」施設を建設する流れがある。施設の集約は物流の効率化にもつながるため、同じく労働力確保問題に陥ってる運輸業界にとってもメリットがある。反面、新たな施設投資を負担する農協の「体力」の問題も大きいであろう。

他方、農業支援組織の人材確保問題については、待遇改善を進めるという常識的な解答以外の妙案を持たない。いずれにしても、慢性的な労働力不足が地域農業・農業経営にもたらしている問題を、広い視野で捉える必要があると思う。支援の意義はそこにあるからだ。支援組織の問題を取り上げた第2報告（藤田直聡氏）にぜひとも補足して頂きたいが、事例地域の畑作コントラクターの場合は、労働力不足に起因した「輪作の崩れ」を是正することが目的のひとつであったように思われる。果たしてその効果はあったのか、ぜひとも教えて頂きたい。加えて、事例組織のビート収穫オペレーターは「農家オペレーター」になっている。これは地域の創意工夫でそうなっているのだと思われるが、いかなる条件の下でそれが可能になっているのか、併せて補足して頂きたい。以上である。

コメント ー働き手の多様性をどう理解するかー

北海道地域農業研究所 井上 淳生

外国人材の活用や人材派遣会社との提携、学校や企業単位で行われる援農ボランティアに農福連携等、現在、生産現場に多様な働き手を迎え入れる動きが至る所でみられるようになってきている。本シンポジウムでは、日本農業の大きな課題のひとつとして労働力不足に注目し、この課題に対峙する研究者と実務家から話題を提供して頂いた。本稿では、報告を踏まえながら、農業分野に多様な働き手を迎え入れる際の、研究者・実務家双方に関わる論点を2つ挙げてみたい。具体的あるいは技術的というよりも、やや抽象的、理論的な水準からのコメントになることをご了承頂きたい。本シンポジウムの議論に少しでも貢献があれば幸いである。

1. 目の前の人は「労働力」なのか

1点目は、労働力という概念の再検討である。各報告では大学生の援農ボランティア、作業受委託組織における熟練労働者、高度人材外国人を含む派遣労働者といった、生産をサポートする三者三様の働き手が紹介されていた。特に今野報告では、ご自身が所属する大学の学生を対象とした学生援農有償ボランティア事業が取り上げられ、大学生が働き手として生産に関わる際の実状や課題が提示されていた。

報告者の言葉を借りれば、「かつての出面さんのようにすべてを満たす労働者」に比べると、スキルの面でも知識の面でもいわゆる初心者に近い人たちを準働き手として現場に連れていく例であ

り、「多様な働き手」の一例として、今まさに注目されるべき貴重な内容だと受け止めた。

この報告から示唆されたのは次の点である。それは、生産現場に関わる様々なタイプの働き手をおしなべて「労働者」あるいは「労働力」ととらえるには、現実はあまりにも多様化しているということである。

事例となる大学生が農作業に参加する動機のかなかに、賃金を得るといふのが確かならう。しかし、報告にもあったように、その一方でたとえば、単純に農業体験をしてみたい、という賃労働から離れた気持ちがあったことも確かである。このことは、大学生という1人の人間の中に、経済学でいう「労働力」的な側面と、それだけではとらえられない、あるいはとらえてはいけない側面が同居していると理解することができる。

従来のように、労働力を賃金（対価）の多寡を主要因に自身の行動を変化させる働き手と定義するのであれば、この定義から逸脱するような振る舞いを見せる働き手の行動は、どのようにとらえることが妥当なのだろうか。彼（女）らを「労働力」として一枚岩的にとらえてしまうことは、その定義からの逸脱に目をつぶること、すなわち、現実の多様性をとらえそこなうことにつながるのである。

もちろん、賃金は最優先に考慮されるべき点であることはこれからも変わらないだろう。しかし、それ以外の要素をいかに説明に組み込むかを考えていかないと、現実とそれに対する説明枠組みの

間に大きな溝ができてしまう。そうなると、研究者が扱える事例が、勢い、限定されることになる。定義から外れた現実を扱うことができないからである。

目の前の働き手を、賃労働者とのみとらえることは、現実を理解するための学術的な議論の展開に支障をきたすだけでなく、次のような現実的な問題も引き起こす。

具体的にいうならば、多様なニーズを持つ働き手を賃労働者という、あたかも単一の行動原理でのみ行動する存在ととらえてしまうと、雇用側に「お金を払うのだから何を要求しても良い。要求に応じるのは当然だ」という発想を、被雇用者側には「お金をもらうのだから要求にはすべて応じなければならない」という発想を抱かせることにつながる。

いま直面しているのは、経済学的な意味での労働力であり、同時に労働力でもない人々を、個別経営ひいては地域の農業のなかにどのように位置付けていくのかという問題だと言えるかもしれない。大げさな言い方にはなるが、労働力という概念の書き換えがこれまで以上に議論される必要があると考えられるのである。これは研究者だけでなく実務に携わる方々の間でも議論されてよいと思う。この点についての議論は歴史的に膨大な蓄積があると思うが、多様な働き手が注目される今だからこそ、私たちがいう労働力とは何なのか、という議論が必要だと考える。

では、どのように考えていけばよいか。そのための、ひとつの方法が個人へのより一層の注目であるように思う。

今野報告を聞きながら、私は、学生たちや受入農家の方々は具体的にどういう人たちなのだろうかと思うようになった。参加した学生は、これまでの人生の中でどのように農や食に出会ってきたのか、どういう思いから参加を決めたのか。参加するなかでそれまでに持っていた先行知識はどう

変化したのか、反対に先入観をどう強化したのか。受入れた農家の方は、「初心者」としての学生を受け入れるのに何か葛藤はあったのか、あったとすればそれらをどのように克服したのか。こうした点に興味を持つようになった。

主流の社会科学であれば、こうした「声」を研究資料とするためには、アンケート等をもとにして、統計的に操作が可能な量的指標への変換が行われることが通例だろう。しかし、もう少し、「生の声」に踏みとどまり、言いよどみや誤解等も含めて時間をかけて直に聞き取るということ、研究に活かすことはできないだろうか。

「賃金の多寡」は、誰もが一通りの解釈に至ることができる極めて優れた科学的な指標である。しかし、その指標だけでは現実の働き手の行動をうまくとらえきれなくなった今だからこそ、こういう、個人により肉薄したアプローチの開発がこれまで以上に進められても良いような気がする。

2. 誰が、どのように調整するのか

働き手の性格が多様化するにつれて、人手を求める現場に働き手を適切に配置する役割を担う者、すなわち、調整主体にも多様な対応が求められるようになる。この点で、第3報告の藤田氏より提示されたような、受け入れ側の農家を煩雑な手続きから解放する例はひとつの先行事例であった。

希望する就業形態・期間や得意とする業務に加え、身体的特徴や価値観に至るまで、1人として同じではない各働き手を適切に生産現場に配置するうえで、誰が、どこまで関われば良いかという点は、働き手の多様性を理解していくうえで避けては通れない論点である。

このことを考えるための、ひとつの事例を紹介したい。近年、北海道の十勝地方を中心に、webを介した農業雇用の取組みが広がっている。これは、「1日農業バイトdaywork」というサービスを通じて、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、スマートフォン向けのいわゆるマッチングアプリである。

登録する求職者数は6,000人を越え、サービス開始以降、堅調に伸び続けている。特に2020年4月以降は、新型コロナウィルスの感染拡大の影響からか、増加の度合いを増している。登録者のうち、最も多いのが全体の3割弱を占める有業者(正社員)である。開発者の意図である「副業としての農業」が現実のものとなった証ともいえる。

このサービスは、十勝では2年ほど前から利用が開始され、2020年11月現在、十勝の全農協のうち7割近くが導入するに至っている。なかには、既存の労務対策を整理し、この仕組みに一本化する農協もみられた。

組合員に対する既存の農協の労務対策には、地域協議会や農作業受委託組織の設立、人材派遣会社との提携や、農業職業紹介事業の一環としての農協職員自身によるマッチング等が含まれる。たとえば、十勝のある農協では、10年以上前から無料職業紹介事業として農協職員による働き手の差配が行われてきた。農協は求人者と求職者からそれぞれ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実施し、その結果をもとに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、人材派遣会社を通して対応してきた。

この場合、調整に関わるのは明らかに農協(あるいは農協職員)である。組合員から聞き取った人手不足の状況への対応として、農協が適切な人材を適切な現場へ配置するというのが調整の内実である。

これに対し、「1日農業バイトdaywork」では調整主体の存在感が希薄である。webサイトを経由しているという点ではアプリの運営者がそれに相当しそうにも見えるが、応募が閉め切られない

限り、いつ、どこの現場に働きに行くかは求職者に委ねられている。誰をどこの現場に配置するかについて、運営者はいっさい関知しないのである。

調整に関わりそうな主体があるとすれば、それは農協である。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、アカウントを開設する。以降は、「管理者」として募集・応募の状況や成立までの経過をモニターするという立場に立つ。これは、従来のように、農協の職員が求人票と求職票を見比べてマッチングを考えたり、地域の熟練労働者に直接声をかけて差配するというものではない。言うならば、多様な働き手が当人たちの希望する現場に散っていくために、間に立つ調整者が極限まで後景に退いているのである。

webを介した雇用契約とその仕組みを通じた有業者という働き手のグループの掘り起こし、そして、これらの動きへの対応として、モニター業務に特化した農協の立ち位置。こうした動きは、地域の雇用労働力需給をあずかる調整主体の性質を考えていくうえでのひとつの素材となるはずである。

3. 報告に対する質問

以上の論点に関連する形で、第1報告の今野氏に対して2点、第3報告の藤田氏に対して1点の質問をさせて頂きたい。

第1報告の今野氏は報告の前半で、北海道内の野菜産地における農業雇用労働力の供給源が、なぜ、どのように枯渇してきたかという研究設問を設定し、それに対して、人手が足りたり不足したりという周期性の観点から通時的な分析を行っていた。農業を取り巻く働き手の状況を歴史的かつ俯瞰的につかむことができる貴重な内容だと受け止めた。

1点目は、雇用労働力需給の調整のあり方についてであるが、具体的にどのような状況が報告者の理想とする調整なのだろうか。たとえば、何ら

かの統括的な組織が将来にわたって計画的に働き手をプールするような仕組みなどだろうか。この点について、もし何らかのイメージをお持ちであればご意見をお聞かせ頂きたい。

2点目は、援農ボランティアにおける協力農家の特徴についてである。比較的若い経営主が多かったや、経営規模の大きい農家だったなど、学生たちを受け入れる農家に共通する特徴はあったのかについてご教示頂きたい。

第3報告の藤田氏には、人材派遣という、実際

に人と人をつなぐ任を担われる立場から、労働力需給の一つの実例を提示して頂いた。とりわけ、全国的なネットワークを背景に、高度に体系化されたスキームについてご紹介頂いた。

説明の中にあつた教育・研修・フォローについてであるが、外国人の方と社員とのコミュニケーションの詳細についてお教え頂きたい。イベントの企画を含む社員間交流の必要性が社内で持ち上がった背景や、その内容に関する協議についてもご教示頂ければ幸いである。

〔フロンティア農業経済研究 第24巻第2号 2022.9〕

質疑応答・座長総括

座長 宮入 隆 (北海学園大学)

坂爪 浩史 (北海道大学)

坂爪：

それではこれから総合討論に入りますが、まず、コメンテーターとオンライン参加者などから寄せられた質問について、お答えいただきます。

第一報告の今野会員には、コメンテーターの井上さんから2点、質問がありました。1点目は周期性仮説と過剰労働力の解消問題について、2点目は援農ボランティアに手を挙げた農家の特徴についてです。次に、コメンテーターの東山会員からは、冬の間の農業以外の就業との組み合わせにはどのような方策があるかという質問でした。さらに清水池会員から、新型コロナ流行による入国拒否で外国人技能実習生が来日できなくなった影響と対応に関する質問がありました。回答をお願いします。

今野：

質問ありがとうございました。まず、井上会員からの質問は、どのような状況であれば理想的なのかという内容でした。私が考えるのは働き手をプールすることですが、その場合に臨時雇だと地域で再生産されず、使い捨てになってしまいますので、やはり何らかの形で常雇にする必要があります。ただ、常雇でもきちんと短期の労働力としてフォローできる体制を作らなければいけません。

その意味では、農協が一定程度人材をプールし、選果施設等を動かしながらその余剰労働力で各農家をサポートする仕組みが良いと思います。農協でなくてもいいのかもしれませんが、個別農家や

民間企業がその役割を担うのは問題があります。個別農家で最適化すると、品目を入れ替えて最適化してしまいます。しかし、農協は地域の営農全体の責任を持っていて、商品を売る際にも、例えば、大豆などが増えるよりも、いろんな品目があった方がよいと、地域農業の一定の品目を保つ責任があるのは農協です。

もう一つの援農ボランティアを使う農家の特徴は、例えば若い農家ばかりではなかったです。名寄は3地区から構成されますが、主に畑作中心の智恵文、米中心の名寄、米と野菜の風連です。このうち、7：3ぐらいで智恵文が多いです。名寄は米中心なのであまり需要はありません。ただし、学生からすると、智恵文での作業はかなりきついです。見渡す限りのカボチャを端から端まで除草するといった作業があるので、慣れるまでは体力的にはかなりきつかったようです。ただし、他にも、働く方がいるので、楽しく作業できたのかなと思います。風連は、個別農家の経営規模が小さく労働集約的なので、楽しいという受け止めが多かったです。若い農家の方がリピート率は若干高いです。あとは、経営主のは皆さんいろいろと学生に話しかけてくれるが、面積が大きい地域ですと、一緒に働いている従業員があまり話してくれなくて大変だったという話は聞いたことがあります。

東山会員からの、子どもが大きくなったときのお話ですが、今の状況だと105万円の扶養制限があるので、夏にしっかり働くと冬働く余裕がなく

フロンティア農業経済研究

第24巻 第2号

2022年9月

2020年度 秋季大会シンポジウム

共通論題『北海道農業の労働力問題－ポストコロナを見据えて－』

- 座長解題…………… 宮入 隆・坂爪 浩史 (1)
- 野菜産地における農業雇用労働力問題の現段階－労働力不足の要因と今後の対応方向－
…………… 今野 聖士 (3)
- 北海道畑作における農作業支援組織の情報共有
－オホーツク管内津別町農協のてん菜農作業支援組織に関する事例分析－
…………… 藤田 直聡・辻 博之・有岡 敏也 (15)
- 人材派遣会社からみた北海道の人材雇用の課題－酪農畜産を中心に－…………… 藤田 顕士 (31)
- コメント－北海道農業の労働力確保問題の構図－…………… 東山 寛 (37)
- コメント－働き手の多様性をどう理解するか－…………… 井上 淳生 (39)
- 質疑応答・座長総括…………… (43)

報告論文

- 北海道における一般企業の農業参入経過とその意義－食品関連企業の参入を中心に－
…………… 中山 忠彦・正木 卓・長尾 正克・坂下 明彦 (49)
- 気候変動に起因する労働移動の選択－メコンデルタにおける農業生産形態の違いに注目して－
…………… 岡 千尋・フン ティ キム ユン・クウ ティ フォン ドン・齋藤 陽子 (57)

書 評

- 藤田 久雄 著『農協系統組織再編と独立経済連の位置－泉域機能は誰が担うのか－』
…………… 糸山 健介 (65)
- 吉岡 徹・菅原 優・脇谷祐子編著『北海道農業のトップランナーたち(先導者たち)』
…………… 高畑 裕樹 (68)

学会の記録

- 例会個別報告要旨(第139回例会)…………… (70)
- 理事会だより…………… (73)
- 編集委員会だより…………… (81)