HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	人材派遣会社による農作業労働者の派遣対応 : 北海道人材派遣会社A社を事例に
Author(s)	高畑, 裕樹
Citation	北海道大学農經論叢, 69, 77-85
Issue Date	2014-04-01
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/57364
Type	bulletin (article)
File Information	77-85.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

農経論叢　Vol. 69（2014）Apr. pp.77－85
The Review of Agricultural Economics

人材派遣会社による農作業労働者の派遣対応

～北海道人材派遣会社Ａ社を事例に～

北海道大学農学院　高　畑　裕　樹

Dispatch correspondence of agricultural workers by temporary staffing company

～A Case Study of staffing company A in Hokkaido～

Hiroki TAKAHATA

Summary

There are two problems concerning the supply of temporary workers to farms from staffing companies. The first is that they are not skilled in farm work. The second is that daily dispatch is prohibited by the revised Worker Dispatch Act. This paper clarifies these problems using the example of temporary staffing company A. Company A is analyzed from the aspects of worker registration and worker-dispatch management.

In the registration phase, company A screens production workers from among the registered workers. In the worker management phase, the workers are dispatched according to a shift chart combining several farms. The use of these two stages in conjunction tackles the two problems mentioned above.

１．はじめに

従来，北海道では，農業における労働力として，出面組と言われる任意集団を利用して地域内から労働力を調達してきた経緯がある．しかしながら，従来過剰人口と言われた農村労働力は，分解・過疎化・高齢化といった状況に陥りもはや過少ともいえる状況と言える．このような状況下において，地域内から労働力を調達することは困難であり，都市部における人材派遣会社から労働者を調達せざるを得ないのが現状である．しかし，人材派遣会社が供給する労働力は以下の問題点を孕んでいる．

第１に，作業に習熟することが困難な点である．農作業とは，どのような労働者でも個々の農家ごとに，作物・作業内容は異なるが長期にわたり作業に従事することで習熟することができる．しかし，人材派遣会社が供給する労働力は派遣形態の特性上，日ごとに派遣される人材が変わることが一般的であり，習熟することが困難になる．

第２に，労働者派遣法改正（2012年10月施行）による日雇い派遣の禁止である．農業における雇用は，基本的に農繁期のみのスポット的な短期雇用が多数をしめる．そのため，30日以内の雇用を禁止する日雇い派遣の禁止は，農家に労働者を派遣すること自体困難にする．

以上２点の問題により，現在，農家に労働者を派遣する人材派遣会社は，如何にして同一農家に労働者を「固定化」して派遣するか，また，31日以上の連続派遣を行うかその対応に迫られている．

農業派遣における研究として高畑［12］がある．これは大規模農家を対象に，派遣労働者を利用するために形成した作業形態を明らかにしたものであり，人材派遣会社を対象とした研究はなされていない．

そこで本論では，上記問題を踏まえ，それに対応した人材派遣会社Ａ社を事例に人材派遣会社による農業型派遣対応を明らかにすることを課題とする．

本論では，はじめに農業における人材派遣業の仕組みと現状を整理する．次に人材派遣会社Ａ社を事例にその対応を登録段階と派遣労働者管理段階の２段階から特徴の分析を行い課題に接近する．

なお，本論における「固定化」とは長期にわたり同一農家に労働者を派遣することを指す．

２．農業における人材派遣の契約形態と現状

１）農業における人材派遣業の位置付け

人材派遣業は，その事業形態・雇用形態・業務の種類により，法的制限に限らず，派遣契約，賃金支払い方法に相違が生じる．そこで，農業における人材派遣業についてその種類と派遣の仕組みを整理する必要がある．

派遣事業は表１のように区分されている．事業内容は一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の２種類が存在する．特定労働者派遣事業とは，主に派遣会社に勤務している労働者（社員）を派遣する事業形態であり，常用雇用労働者のみを対象としている．それに対し，一般労働者派遣事業は，派遣会社外部から登録されている人材を派遣するというものである．そのため，後者の事業形態には常用雇用労働者のほかに，登録雇用労働者が存在することになる．

本論では，農家労働力としての派遣労働者を対象としている．一般的に農業における雇用は期間が限られており登録雇用が主であることは言うまでもない．つまり，農業派遣は一般労働者派遣事業で登録雇用となり，業務の種類は自由化業務となる．

２）農業派遣における派遣契約と賃金支払い

はじめに派遣契約について説明する．

図１は一般的な農業派遣の派遣契約と賃金支払い方法を示している．

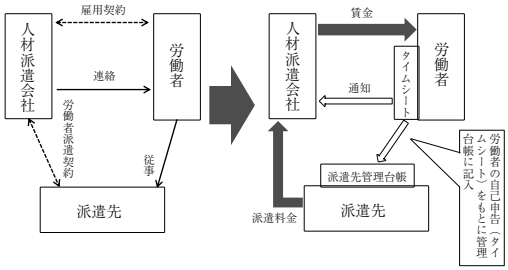

図１　一般派遣業における派遣契約と賃金支払いシステム

資料：人材派遣会社数社からの聞き取りより作成．

派遣労働者を希望する農家（以下派遣先農家と表記）は人材派遣会社と労働派遣契約を行い，必要な労働者を人材派遣会社に要請する．その要請に応じて人材派遣会社は労働者を派遣する．

表１　派遣事業・労働者・業務の種類

派遣事業の種類	一般労働者派遣事業	特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう．いわゆる登録型派遣をする事業がこれに該当する．（派遣法の改正で日雇い派遣は禁止となった.）
	特定労働者派遣事業	常用雇用労働者だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業をいう．主に，人材派遣会社で正規雇用している社員を派遣する．
	紹介予定派遣	労働者派遣の内，派遣先企業での直接雇用を前提とする形態．一定期間派遣社員として勤務し，期間内に派遣先企業と派遣社員が合意すれば，派遣先企業で直接雇用される．ただし必ずしも正社員になれるとは限らない．前提になっているのはあくまで「直接雇用」なので，契約社員やアルバイトも含まれる．派遣期間は６ヶ月以内．
雇用契約の種類	常用雇用	一般的には派遣元（派遣事業所）で雇用されている社員を用いる形態．対象となる労働者は以下に当てはまるものとする． ①期間の定めなく雇用されている労働者． ②過去１年を超える期間について，引き続き雇用されている労働者． ③採用時から１年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者．
	登録雇用	登録により派遣元と雇用関係になる形態を指す．仕事（派遣先）が存在する時のみに，派遣元と雇用契約の関係が生じる．
業務の種類	専門26業務	派遣期間無(一部日雇い可)特殊技能を要する26の業務を指す．
	自由化業務	派遣期間最長３年．専門26業務，製造業，建設業務，警備業務，港湾業務，医療関係（一部を除く）以外の業務を指す．
	製造業務	派遣期間は最長１年．製造業に関する業務を指す．

資料：㈳日本人材派遣協会編人材派遣新たな舞台・人材派遣データブック2010～2012を参考に作成．

派遣を希望する労働者は人材派遣会社との雇用契約を行う．労働者は派遣された段階で初めて雇用契約が成立する．

雇用契約を行う際，履歴書の代わりに各社が作成する登録用紙への記入が必要となる．

一般的な登録用紙の項目は，登録者氏名・性別・年齢・現住所・連絡先（電話番号もしくはメールアドレス）・扶養の有無となっている．

次に賃金支払いについて説明する．労働者は，業務終了後，労働時間をタイムシートに記入する．それを派遣先管理者に提示する．管理者は提示されたタイムシートを元に派遣先管理台帳を記入する．その後労働者は，タイムシートを人材派遣会社に郵送する．人材派遣会社はそれを元に派遣先から派遣料金を請求し，いわゆるマージンを引いた額が労働者の賃金として支払われる．

3）農業における一般的な派遣形態

人材派遣会社による一般的な派遣形態について説明する．農業における派遣形態は，天候・作業の進展具合により派遣人数が変化する．そのため，多くの派遣会社では，契約している派遣労働者に毎日メール・電話にて連絡を行い，返信があった者から順に各農家に振り分ける方法をとっている（註１）．これが原因となり，作業が長期化する場合においても派遣される労働者が日毎に異なる可能性を内包している．また，派遣労働者に問題が生じた場合，労働者を交換することで対応している（註２）．

4）現段階における農業派遣の法的規制

表２は農業派遣において該当する法的規制を示している．

中でも注目すべきは，2012年10月に改正された労働者派遣法により禁止となった日雇い派遣法である．これは，学生，60歳以上の高齢者，扶養家族の年収が500万以上の労働者を除いて，30日以内の雇用契約を禁止するものである．農繁期におけるスポット的な労働を必要とする農業において31日以上の雇用関係を成立させることは非常に困難を強いる．

よって，以下では，これらに対応した人材派遣会社Ａ社を事例に分析を行う．

3．人材派遣会社による農業型派遣対応

1）Ａ社の概要

農業派遣を行っている派遣会社の内，札幌市に本社を置く派遣会社は，３社存在する。本論では，その中で契約農家数１位，売上で２位の規模を持つＡ社を事例とする。

表３はＡ社の概要を示している．Ａ社は2009年，北海道札幌市において創業した人材派遣会社である．事業内容は一般労働者派遣事業・有料職業紹介事業・農産物PR事業・イベント開催事業である．現在では，札幌本社以外に旭川営業所（一般派遣事業専門），横浜営業所（農産物PR事業・イベント開催事業専門）を有し経営を行っている．従業員は，社長，経理担当１名，イベント担当１名，

表３　会社概要

本社	札幌市
営業所	旭川市 横浜市
事業内容	一般労働者派遣事業 有料職業紹介事業 農産物ＰＲ事業 イベント開催事
創業	2009年３月
資本金（万円）	4,500
従業員（人）	6

資料：人材派遣会社Ａ社からの聞き取りにて作成．

表２　労働者派遣法による農業派遣労働者の雇用規制

農業派遣における主な法的規制	内容および禁止事項
再派遣の禁止	二重派遣および特定派遣先のみの派遣の禁止
特定行為の禁止	派遣先が派遣労働者を特定することを禁止する（事前面談等）
派遣料金の明示	派遣元は派遣料金を明示する義務を要す
離職した労働者の派遣受入れの禁止	自社で直接雇用した労働者が離職した際，離職後一年間その労働者の派遣受け入れを禁止する
グループ企業派遣の８割規制	グループ企業への派遣は，その労働者の年間総労働時間の８割以下に留める
日雇派遣の禁止	日々または30日以内の雇用の原則禁止

資料：厚生労働省　労働者派遣法および労働者派遣法改正法
　　：㈳日本人材派遣協会編 人材派遣新たな舞台・人材派遣データブック2010～2012を参考に作成

派遣担当２名，特別労働者派遣スタッフ１名，計６名となっている．

表４は2010年度から2012年度の部門別売上の推移を示している．2012年度の売上の内派遣事業の売上が約2.4億円，イベント開催・農産物PR事業の売上が約1200万円となっている．イベント開催・PR事業の売上増加が見られるが，売上の90％以上が人材派遣業によるものである．

また，派遣先を売上別にみると創業当初から農業派遣が全体の80％を占めており，2012年度では約85％が農業派遣，残りの15％が食品加工業・引越し業となっており農業専門派遣会社といえる．（註３）．

表４　Ａ社における部門別売上

（単位：万円）

	2010	2011	2012
派遣事業	15,000	25,000	24,000
イベント開催・PR事業	500	1,000	1,200

資料：人材派遣会社Ａ社からの聞き取りにて作成．
註：イベント開催・PR事業の売上は，派遣事業の売上割合から算出．

表５はＡ社における派遣労働者の募集方法を示している．主な募集媒体はアルバイト雑誌が中心であり，その他ハローワーク，自社サイト等で労働者を募集している．

表５　Ａ社における派遣労働者の募集方法

アルバイト雑誌	アルキタ	誌面	WEB
	an	誌面	WEB
	バイトル	誌面	WEB
その他	ハローワーク		
	登録者からの紹介		
	自社WEBサイト		

資料：人材派遣会社Ａ社からの聞き取りにて作成．

登録労働者数は2013年６月現在男性801人，女性506人，計1,307人となっている．また男女別年齢層の割合をみると男性は，51～60歳が40％と多いことが分かる．これは，主にリストラにあい再就職が困難である流動的過剰人口層が中心になっているためである．また，女性は41～50歳が50％と子育てが一段落した主婦層を中心としていることが分かる（表６）．

Ａ社は人材派遣業を始めた当初，その時々において，労働可能な人材を農家に派遣していた．そのため，場合によっては日毎に派遣される労働者が異なっていた．

これが原因となり，派遣労働者は作業に習熟することができず，派遣先農家はその都度，作業を１から教えなければならない状況であった．上記のような苦情が派遣先農家から多数あり，そのため「固定化」を余儀なくされた．「固定化」を行うため2011年度から従来の農業派遣にはない派遣対応を行っている．

よって以降ではこの仕組みを，登録段階と派遣労働者管理段階の２段階に区分しそれぞれの特徴を上げることでＡ社における対応を検討する．

２）登録段階

⑴　実動労働者の選出

登録段階の特徴として，登録用紙と面接による実動労働者の選出が上げられる．

表７は，Ａ社における登録用紙の項目である．一般的な登録用紙では，登録者氏名，性別，年齢，現住所，連絡先（電話番号もしくはメールアドレス），扶養の有無の記入となるが，Ａ社においては，農作業経験の有無だけに止まらず，農家業務，作業経験のある作物に至るまで記入する必要がある．また，登録用紙記入後に行われる面接において，より詳しい経験内容を聞き取り，労働者の適性を把握する．

つまり，Ａ社はこの登録用紙と面接により，経験のある人材を中心に登録者から選別することで実動労働者を形成している．本論における実動労働者とは登録用紙と面接により選別された登録者の中で常に派遣することが可能な労働者のことを指す．

表８は登録人数と実動労働者数を示している．

表６　派遣労働者の男女別年齢層（2013年６月）

（単位：人）

	～20歳	21～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61～歳	合計
男	0	40　（ 5%）	80　（10%）	120（15%）	320（40%）	241（30%）	801
女	0	0	127（25%）	254（50%）	100（20%）	25　（ 5%）	506
計	0	40　（ 3%）	207（16%）	374（29%）	420（32%）	266（20%）	1,307

資料：人材派遣会社Ａ社からの聞き取りにて作成．
註：（　）は割合を示している．

表 7　A社における登録用紙の項目

一般的な基本事項			氏名
			性別（男・女）
			年齢
			現住所
			連絡先（電話番号・携帯電話番号・Eメールアドレス）　緊急連絡先（電話番号）
			扶養（有・無）
A社独自項目	作業経験の有無	農家経験	○農業経験（有・無）　農業経営の経験（有・無）　○農業法人に在籍経験（有・無）
		農家業務	○畑作　○稲作　○温室　○重機オペレータ
		作物	○トマト　○ミニトマト　○大根　○ニンジン　○かぼちゃ　○ジャガイモ　○ブロッコリー
		一般業務	○食品加工　○倉庫　○引越し　○フォークリフト
	所有資格		●普通自動車免許　●大型自動車免許　○大型特殊自動車免許　○フォークリフト運転技能士
	勤務地希望		○札幌　○石狩　○余市　○江別　○恵庭　○喜茂別　○留寿都　○真狩　○富良野

資料：人材派遣会社A社登録用紙より作成.
註：A社独自項目の内，●に当たる項目は多くの派遣会社において有無を確認している.

表 8　登録派遣労働者数の推移　（単位：人）

	2010	2011	2012	2013
登録人数	807	900	1,100	1,307
実動人数	200	200	250	250

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.
註：2013年における人数は6月現在.

2013年6月現在における登録者数は1,307人であるが，実動労働者数は内250人と極めて低い水準にある．また，図2は実動労働者の年齢割合を示している．これを見ると51～60歳が30％と一番多く，41～60歳で過半数を占めていることが分かる．

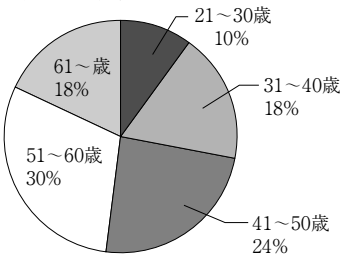

図 2　実動労働者の年齢割合
資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.

これは，登録者の年齢層に比例していると言える．

(2)　賃金昇給制

表9はA社における派遣料金と労働者支払い賃金を示している．農家が支払う派遣料金は一律時給1,200円である．

労働者に支払われる賃金は時給換算で最低額が750円，最高額が950円となっている．その他，手当として交通手段を提供した労働者には交通費が支給される．交通費は，ガソリン代＋（時給800円＋40×乗車人数）となっている．

賃金にばらつきがみられるがこれは，昇給制によるものである．当然のことではあるが，派遣料金が1,200円で固定されているため，賃金が上がればA社のマージン率は減少する．そのため昇給の上限金額を950円に設定している．

派遣先農家が支払う派遣料金は，昇給制を採用したことから札幌圏に存在する農業専門人材派遣業の平均派遣料金より若干高く設定されている．しかし，農家側の要望に合わせた労働者を派遣して

表 9　A社における派遣料金と労働者支払い賃金

	時 給	
派遣料金 賃金 A社マージン率	1,200円 750円～950円（最高昇給額） 37.5％～21％	ガソリン代＋（800＋40×乗車人数）

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.

表10　昇給に必要な評価基準

A社による評価	出勤日数	25日（1か月）の出勤で昇給
	作業評価	A社社員による作業評価
派遣先による評価（農家評価）	遅刻状況 無断早退 職場離脱	原則　昇給対象外
	作業内容 作業評価	特殊技能（重機オペレータ等）を有する者は昇給対象 派遣先による作業評価により昇給

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.

いるため，他社と競合になることはない．（註４）

表10は昇給に必要な評価基準を示している．Ａ社はこの評価基準を元に月に１度の昇給を行っている．ここで重要となるのは出勤日数である．基本的に25日間の出勤で昇給対象となるが，昇給額はＡ社の派遣担当社員による作業評価と派遣先農家による作業評価により10円～50円の間で変動する．また，遅刻・無断早退・職場離脱を行った労働者は，昇給対象外・昇給している場合は減給対象となる．

昇給を行う上でＡ社は労働者の勤務状況・作業内容を把握し管理する必要がある．Ａ社では労働者を派遣した際，派遣先農家と連絡を取り合い，その都度，労働者別に作業内容（収穫・選別・選果・除草等）作業態度を確認している．また，不定期に社員を視察という形で派遣先に労働者として派遣し（一般労働者派遣事業・常用雇用形態・自由化業務）派遣労働者と一緒の作業に従事させることで評価を行っている．

最高金額である950円は，登録型一般派遣事業の他の業務と比べても高額である．そのため，昇給した実動労働者はこれがインセンティブとなっている。昇給システムを取り入れた2011年に昇給した実動労働者の内、約８割が現在までＡ社との雇用関係を継続するに至っている．

３）派遣労働者管理段階

派遣労働者管理段階における特徴として，派遣労働者の派遣先調整が上げられる．

上記を説明する前に，派遣労働者の派遣先地域区分と派遣先農家まで移動過程を整理したい．

Ａ社では，派遣先を７地域に区分している．札幌事業所管轄地域は①仁木・余市，②積丹，③新篠津・当別，④京極・留寿都・洞爺湖・喜茂別・真狩，⑤恵庭・千歳・江別の５地域であり，旭川営業所管轄地域は，①富良野，②東神楽の２地域となっている．これは，派遣先を各営業所から車で２時間圏内を移動限界地域としていることに加え，実動労働者の勤務希望地を優先し各地域に実動労働者を配置することを目的としているためである．

派遣先農家までの移動については，前日もしくは前々日に，派遣先農家の所在地・集合時間・作業内容を電話・メールまたはFAXで派遣労働者に連絡を行う．ここで問題になるのは，移動手段所有の有無である．自家用車での通勤が基本となるが移動手段を持たない派遣労働者のためにＡ社では移動専門の派遣労働者を雇用し，対応を行っている（表11）．

表11　移動専門派遣労働者と輸送人数

	運転手	主な担当エリア	輸送人数
個人所有	ｃ１	なし	6
	ｃ２	恵庭・千歳・江別	4
	ｃ３	なし	4
会社所有	ｃ４	仁木・余市	28
	Ａ社社員	なし	6

資料：人材派遣会社Ａ社と派遣労働者からの聞き取りにて作成．

⑴　Ａ社における派遣先調整

次に，Ａ社における派遣先地域と作業内容を整理する．表12はＡ社における派遣先地域と地域別

表12　Ａ社における派遣先地域と作業内容

	営業所	地域	契約農家戸数（派遣戸数）	実動労働者数	作物	1月 上	1月 中	1月 下	2月 上	2月 中	2月 下	3月 上	3月 中	3月 下	4月 上	4月 中	4月 下	5月 上	5月 中	5月 下	6月 上	6月 中	6月 下	7月 上	7月 中	7月 下	8月 上	8月 中	8月 下	9月 上	9月 中	9月 下	10月 上	10月 中	10月 下	11月 上	11月 中	11月 下	12月 上	12月 中	12月 下
農業	札幌	仁木 余市町	75(60)	90	サクランボ																			収穫･選別･選果																	
					トマト																					収穫・除草・選別・選果														
					ミニトマト																					収穫・除草・選別・選果														
		積丹町	5(5)	15	畜産																																				
		新篠津 当別	20(20)	25	米															田植え･苗運び																					
					麦																																				
		JAようてい			ニンジン選別																																				
		京極町 留寿都村 洞爺湖町 喜茂別町 真狩村	50(30)	50	長いも											収穫																									
					ジャガイモ																										収穫・選別									
					大根																				収穫																
					ニンジン																										収穫									
		恵庭市 千歳市 江別市	35(25)	40	カボチャ																播種							収穫												
					ジャガイモ																					収穫					収穫・選別									
					ブロッコリー																				収穫・選別																
	計		185(140)	220																																					
	旭川	富良野	25(20)	25	ジャガイモ																										収穫・選別									
					玉ねぎ																							選別・選果												
		東神楽	5(5)	5	米															田植え･苗運び																					
	計		30(25)	30																																					
その他		札幌			流通業(引越し)																																				
		札幌(石狩)			水産加工業																																				

資料：資料：人材派遣会社Ａ社からの聞き取りにて作成．
註：契約農家戸数・実動労働者人数はＡ社からの聞き取りによる割合より算出．

に派遣される実動労働者数，その作業内容を示している．これを見ると登録段階で選別された実動労働者を各地域に割り振っている．（註５）

また，主な作業内容は農産物の収穫作業であるため，農繁期である７月から10月に派遣が集中している．

Ａ社では，地域ごとに振り分けられた実動労働者を連続的に同一農家に「固定化」し派遣することを基本としている．仁木・余市地域におけるさくらんぼ・トマトの収穫，京極・留寿都・洞爺湖・喜茂別・真狩におけるジャガイモ・大根・ニンジンの収穫においては作業が長期化し，これを可能とするが，同一農家での作業期間が短い地域においては困難となり対応を迫られる．以下では，作業期間の連続がもっとも困難である恵庭・千歳・江別地域における労働者の派遣調整を見ることとする．

表13は2013年７月26日から８月28日の期間における恵庭・千歳・江別地域の派遣労働者12人と派遣先農家４戸の予定シフトである．

各農家における作業内容は以下の通りである．Ａ～Ｃ農家はジャガイモ収穫作業．Ｄ農家は７月26日～31日まではジャガイモ収穫作業，それ以降はジャガイモとカボチャの収穫作業となっている．

Ａ社の派遣担当社員は事前に派遣先農家から大まかな派遣人数，派遣期間を確認し予定シフトを作成する．この段階では，労働者ａ～ｃをＡ農家に４，Ｃ農家に４日，Ｄ農家に25日間，労働者ｄをＢ農家に８日間，Ｄ農家に25日間，労働者ｅ～ｉをＤ農家に34日間派遣し，同時に日雇い派遣禁止法の対象外となる学生ｋ～ｍをスポット的な派遣としてＢ農家へ派遣する予定であった．ここで，学生がスポット的に派遣されているが，これは派遣先農家からの派遣要請が多い場合，実動労働者のみでは需要に応えることができず実動労働者にプラスする形でその他登録者を派遣しているためである．（註６）

これを見るとスポット的な派遣においても派遣労働者を同じ派遣先農家に「固定化」し派遣することを予定している．また，Ａ～Ｃのような作業が短期的な農家とＤ農家のような作業が長期的な農家を組み合わせてシフトを組むことで，31日以上の連続派遣を実現しようとしていることが伺える．

しかしながら，実際には，作業の進展状況による派遣人数の変更や労働者のトラブルにより予定シフト通りに派遣することは困難になる．

実際に起こった派遣人数の変更と労働者のトラブルを農家側と派遣労働者側の２視点から整理すると以下の５つが上げられる．

まず農家側変化を見る．①Ｂ農家が作業進展により７月30日から８月２日の要望人数を４人から３人に変更した．②作業に遅れがでたＡ農家が８月３日の派遣人数を３人から４人に変更した．

次に派遣労働者側の問題点を見る．③水産加工場にて，労働者の欠員が出たためｃを補充要員として派遣した．④ｄが病欠により５日間の休暇を届け出た．⑤学生であるｋと１が労働条件の悪さに耐えかね労働先の移転届けを願い出た．

表14は実際の派遣労働動向を示している．これを見ると予定シフトとは異なるものの，できる限り同じ労働者で連続化して対応していると言える．

上記のことから２点のことが言える．

まず，シフト調整の困難さである．長期派遣と

表13 恵庭・千歳・江別地区における派遣労働者の予定シフト

担当地区	労働者	住所	性別	日付 7/26	27	28	29	30	31	8/1	2	3	4 ～ 28
地区内	a	中央区	男	Ａ農家				Ｃ農家				Ｄ農家	
	b	清田区	女	Ａ農家				Ｃ農家				Ｄ農家	
	c	豊平区	男	Ａ農家				Ｃ農家				Ｄ農家	
	d	清田区	女	Ｂ農家								Ｄ農家	
	e	中央区	男	Ｄ農家									
	f	清田区	男	Ｄ農家									
	g	不明	男	Ｄ農家									
	h	不明	男	Ｄ農家									
	i	不明	女	Ｄ農家									
その他	k	中央区	男	Ｂ農家									
	l	北広島	女	Ｂ農家									Ｄ農家
	m	中央区	男	Ｂ農家								仁木・余市（選果）	

資料：Ａ社元社員と派遣労働者からの聞き取りにて作成．
註：その他は学生を指す．学生は実動労働者に含まれない．

表14　恵庭・千歳・江別地区における派遣労働者の実動向

担当地区	労働者	住所	性別	日付																									
				7/26			27			28			29			30			31			8/1			2			3		4 ～ 28
地区内	a	中央区	男	A農家										B農家													A農家		D農家
	b	清田区	女	A農家										B農家													A農家		D農家
	c	豊平区	男	A農家										漁連倉庫（ヘルプ）													A農家		D農家
	d	清田区	女	B農家										病欠															D農家
	e	中央区	男	D農家																									
	f	清田区	男	D農家																									
	g	不明	男	D農家																									
	h	不明	男	D農家																									
	i	不明	女	D農家																									
地区外	j	北区	女	仁木・余市(農家)												C農家											仁木・余市(農家)		
その他	k	中央区	男	B農家												C農家													
	l	北広島	女	B農家												C農家													D農家
	m	中央区	男	B農家																							A農家		仁木・余市（選果）

資料：A社元社員と派遣労働者からの聞き取りにて作成.
註：その他は学生を指す．学生は実動労働者に含まれない.

異なり，その都度農家・派遣労働者の調整を行うことはA社社員に対し多大な負荷をかけることになる．

次に，バッファー機能の存在である．A～C農家のような短期間のスポット的な派遣に加え，D農家のような作業適期が問われず作業が長期化する農家をシフトに組み込むことで31日以上の連続派遣を可能としている．

4．おわりに

本論では農業派遣による人材派遣会社の農業型派遣対応を明らかにすることを課題とした．現在，農業においては雇用労働力の重要性が増している．その様な中，人材派遣会社による農業分野への参入が顕著に見られる．

しかしながら，農業における人材派遣業はその特性上大きく２つの問題を抱えている．第１に，派遣労働者の習熟に関する問題である．農業派遣の特徴上，作業が長期化する場合においても派遣される労働者がその都度に異なる可能性があり習熟を困難にしている．第２に，昨今における労働者派遣法の改正である．これにより，日雇い労働が禁止となり農家への派遣自体が困難になりつつある．

そこで，上記の問題に対する対応としてこれを解消している人材派遣会社Ａ社を事例に，登録段階と派遣労働者管理段階の２段階に分類し特徴を整理した上で上記の課題に接近した．

登録段階の特徴は，以下の２点が上げられる．第１に実動労働者の形成である．これは，登録用紙と面接により登録労働者の中から選別された労働者からなり，農作業経験のあるもの，常に派遣することが可能な労働者を指す．第２に賃金昇給制である．Ａ社は自らが設ける評価基準を元に，派遣先農家と情報のやり取りと社員の現場視察により賃金の昇給を行う．このことが，実動労働者との長期的登録関係を可能にする．

労働者管理段階における特徴として，派遣労働者の派遣先調整が上げられる．まず、派遣先農家を地域別に区分し，実動労働者を地域ごとに振り分ける．次に、作業が長期間にわたる農家に派遣する場合は同一農家に「固定」し派遣する．また、作業がスポット的な農家の場合は，長期にわたり作業が存在する農家をシフトに組み込むことにより派遣の連続化を可能としている．これにより，日雇い派遣禁止法を解消している．

以上の登録段階・派遣労働者管理段階における特徴を一連の流れで行うことで，上記問題に対応している．

派遣業におけるシステム・派遣法等を鑑がみると人材派遣業は必ずしも農業に適したものとは言いえない．しかし今後，農村労働力の必要性はさらに強まる可能性を孕んでいる．その様な中，人材派遣会社からの労働力調達の必要性はますます高まると予期される．その上で人材派遣会社は農家の要望に応える必要がある．本論で明らかとなった農業派遣における派遣対応は今後の農家雇用労働力を支える上で大きな可能性を持つと考えられる．習熟問題における対応として労働者の「固定化」は機能していると言える．しかしながら，派遣法を解消するためには，必ず長期間の作業を持つ農家がバッファー機能となり，これらを組み合わせることが必要となる．つまり，この仕組みは，スポット的な需要のみでは対応できない欠点

を孕んでいるのと言えよう．

註

（註１） 農業派遣を行っている派遣会社数社からの聞き取りによるもの．Ａ社からの聞き取りによるもの．

（註２） 参考文献［12］より引用．地域選択は登録用紙における勤務地希望を反映させて決定する．また，必要に応じて別地域に移動する場合もある．

（註３） Ａ社からの聞き取りによるもの．

（註４） Ａ社と派遣先農家からの聞き取りによるもの．

（註５） 地域選択は登録用紙における勤務地希望を反映させて決定する．また，必要に応じて別地域に移動する場合もある．

（註６） ピーク時に派遣する労働者の最高人数は札幌営業所管轄で１日約300人．

参考文献

［１］ 岩崎徹編［1991］『農業雇用と地域労働市場』北海道大学出版会

［２］ 今野聖士［2007］「農協コントラクター事業における労働力調達に関する一考察－北海道・Ｉ農協のキュウリコントラクター事業を事例として－」日本農業市場学会個別報告

［３］ 今野聖士［2009］「農協が実施する野菜収穫事業における労働力調達方法に関する一考察－土木業者と連携した北海道十勝地方のＡ農協を事例として－」日本農業市場学会個別報告

［４］ 今野聖士［2012］「農家雇用労働力の地域調整システム展開に関する実証研究」学位請求論文

［５］ 農業問題研究学会編［2008］『労働市場と農業 地域労働市場構造の変動の実相』筑波書房

［６］ 小川朋編［2009］『派遣村，その後』新日本出版社

［７］ ㈳日本人材派遣協会編［2004］『人材派遣新たな舞台人材派遣白書2004年版』東洋経済新報社

［８］ ㈳日本人材派遣協会編［2009］『人材派遣データブック2009年　派遣の現在がわかる本』

［９］ ㈳日本人材派遣協会編［2010］『人材派遣データブック2010年　派遣の現在がわかる本』

［10］ ㈳日本人材派遣協会編［2011］『人材派遣データブック2011年　派遣の現在がわかる本』

［11］ ㈳本人材派遣協会編［2012］『人材派遣データブック2012年　派遣の現在がわかる本』

［12］ 高畑裕樹［2011］「農家雇用労働における派遣利用型農作業形態の形態―北海道長沼町Ａ農家を事例に―」　日本市場学会個別報告

参考URL

［１］ 社団法人 日本人材派遣協会 http://www.jassa.jp/

［２］ 厚生労働省 労働者派遣事業・職業紹介事業等改正に関する資料 http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/03.html