



Title	質疑応答・座長総括
Author(s)	宮入, 隆; 坂爪, 浩史
Citation	フロンティア農業経済研究, 24(2), 43-48
Issue Date	2022-09-05
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/90269
Type	other
File Information	24(2)_7_Miyairi.pdf



[Instructions for use](#)

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のことです。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

なる事情が、夕張などで調査したときに聞かれました。時給900円で、週5日、1日8時間働くと、だいたい月14万円ぐらいになり、7か月を掛けると100万円になります。そうすると、夏はしっかり働き、冬はゆっくり休む方が、今の扶養制度では一般的だと思います。あと、地域で実は工夫していることもあります。名寄だと、冬の間だけ保育士をしている人がいます。夏の間も保育士として働くと100万円を超えるので、通常は週で勤務日を調整します。冬になると農業で働いている人が空くので、夏の間は保育士で働く人は冬になったら休み、別の方が保育士で入るといった調整が結果的になされているという事例もあります。

清水池会員からのコロナ流行による影響ですが、約50名の技能実習生が入国できませんでした。緊急対策として、上川総合振興局、市役所、農協の職員がそれぞれ研修目的で数日ずつ労働支援に入りました。合計で延べ約100日間です。そう考えますと、学生ボランティアの方が貢献度は非常に高く、大変喜ばれました。一方で、当時群馬の派遣会社から12名の外国人のオファーがあり、農協は入れようとしたのですが、3人が在留期限切れで、キャンセルしました。そういった派遣は以後、断ることにしたそうです。若い農家の中にはSNSを使って、観光業で働こうとしていたが仕事なくなって困っていたワーキングホリデーの外国人、音楽教師として入国したがコロナで授業ができなくなった方を、20名強ほど集めましたケースもありました。中国人実習生が寝泊まりする予定だった宿舎に入って集団生活をしてもらいました。中国語ではなくスペイン語などいろいろ大変でしたが、スマホの翻訳機能を使って何とか10月末まで頑張ってもらったようです。

坂爪：

ありがとうございました。

次に、第二報告の北農研センターの藤田会員に

対する質問です。まず、東山会員から質問で、津別町の事例は輪作体系の維持が目的だったが、その効果があったのかどうかについてです。もう1点は、オンライン参加の小田志穂会員からの質問で、組織の中で約束していたのにも関わらず、各農家が相場に応じて長期的に甜菜の面積を減らし馬鈴薯の面積を増やすと、受委託組織の大型農機の設備投資に関する償還計画が狂うリスクはあるか、もしくは各情報所有者間である程度長期的に作付面積を維持する取り決め等はあるか、これら2点についてお答えください。

藤田(直)：

まず東山会員からの質問ですが、組織の労働力確保は、私も含めて試行錯誤の段階にあります。輪作の崩れの是正は確かにそれが目的で、その是正効果はあります。労働力確保によって、一度、甜菜をやめたが、もう1回復活した事例があり、甜菜減少の歯止めとは言いませんが、減少抑制はできたと思います。ただ、馬鈴薯の場合は収穫機械の能率の問題もあるので、これから調査の必要があります。

続いて小田会員からの質問ですが、この組織はスタートしたばかりで現在は希望者のみでやっけていまして、まだそういう事例はありません。希望者は、一昨年は90ha、昨年140ha、今年は180haとだんだん増えてきています。小田さんが言われたような事例はないですが、おっしゃったことは今後、あり得ると考えています。その際の対策は、本日同席している実務担当のJ A津別の有岡審査役の方から話をさせていただきます。

有岡：

有岡です。先ほどの質問で、今回、甜菜を核として適正輪作を図る事業を進めてきました。3年の実証事業が昨年で終わり、令和2年産から普及段階になりました。24町、93町、142町、そし

て今年は183町です。実証事業では、利用料を毎年決めていました。一昨年は風害があった年で、直播で埋めた面積が廃耕になりました。機械の償却リース料を含め、万が一、面積が増減になった場合には、固定費の一部を含めて利用料を改定します。ただし、全体的には質問にあったように、来年以降は全体的な収支を見て、償還が終わるまでは長期契約を結んでいきたいと思っています。さらに面積を増やすためには、10aあたりの利用料をもっとコストダウンしていきたいです。去年の実績は140町やって当初の予定では収穫だけで1万4,000に設定していましたが、これが1万2,500円まで下がりました。実績を積み上げていけば、確実に利用料を下げることもできます。利用料が下がればそれだけ受託面積が増えますので、国営事業の実施もあり、甜菜の面積は年々元に戻りつつあるので、そういう効果は出ていると思います。

坂爪：

ありがとうございます。

第三報告のアルプス技研の藤田さんへの質問は4点あります。最初の二つはコメントの井上さんからの質問です。派遣労働者に関わる教育や研修、フォローアップ、特に外国人とのコミュニケーションをどう図っているのか。あとは東山さんから2点あり、在留資格の複線化が進んでいるが、雇う側として生活の場などの調整をどのようにされているのか。もう一つは、特定技能で転職が可能になったとのことですが、これが実際に転職可能性があることが待遇改善に結び付いているかどうかです。以上、ご回答をお願いします。

藤田(顕)：

井上様のご質問ですが、常用雇用の派遣というビジネスモデルからすると、そのままスルーすると、派遣先をそれぞれ繋ぐ場が全くなり、アルプス技研アグリ&ケアの社員としての帰属意識

は非常に希薄になってしまいます。そこで、社員間交流のイベントに会社でも積極的に投資をしまして、全国的なイベント後は地域ごとのイベントを積極的に開催しています。社員間の交流を進めることで退職抑制にも繋がります。スポーツや遊び、知識の共有といった勉強会、そういった社員間の自発的なイベントも含めた交流を、アルプス技研では非常に積極的に行っています。長く弊社の社員として活躍できる場を作っていくことは、非常に重要なコミュニケーションツールの一つだと考えております。フットサルであったり、あとはスピーチコンテストは母国語以外の言葉でスピーチしあうというイベントなどを開催しています。会社への帰属意識をどう高めていくかというのが派遣では一番重要です。アルプス技研でも、経営理念として「Heart to Heart」を掲げ、人との繋がりを大切にしています。

次に、東山様のご質問で、在留資格の複線化で言うと、社内交流は先ほどの質問への回答の通りで、外国人はもちろんのこと、日本人でも地域に馴染んでもらうのが非常に重要です。アグリ&ケアの特定技能の外国人が上士幌で今、活躍していますが、自分のネットワークを通じて、最寄りベトナム人の知り合いと連絡を取り合って交流する取り組みを自発的にしています。つまり、地域として、アルプス技研アグリ&ケアの人材で区切ることなく、技能実習生であり特定技能であり、その地域の外国人同士で交流するイベントを、ぜひ創出して欲しいと思います。地域に馴染み、その地域のファンになり、長く続けられることにも繋がると考えています。これは、日本人でも一緒です。仕事以外の仲間を作っていくことが、地域に定着する一つの大きな前提条件になります。

転職については、実際に特定技能1号は待遇改善のための動機になると思います。ただし、実際にそういった動きがあるかは把握できておりません。外国人材については、特にSNSや動画サイ

トのアプリとかで給与明細がオープンになっていて、外国人同士で処遇面の情報は共有されています。そこで比較されて、良い条件の方に行こうというきっかけにはなりません。技能実習の場合であれば失踪というケースもありましたが、特定技能であれば合法で転職できるので、十分に待遇改善のきっかけとなります。ただし、我々の事業は派遣で、派遣料金は本人のスキルなどで実は変わってきます。そういった技術習得や知識の有無によって派遣料金が変わるので、それをモチベーションにして、給与面で不満がある自分のスキルを高めよう、それに対して会社としてフォローアップすることを一緒に協議しながら、待遇改善を進めていくことも必要です。離職の気配が見えるようであれば、それに対してしっかりフォローし、スキルアップを促すことが、派遣であればやりやすく側面もあります。

宮入：

皆さん、非常に貴重な報告ありがとうございました。テーマに関わる全体状況をかなり具体的にご報告いただき、座長の意図も踏まえて明快な論点をコメンテーターから示していただきました。まずそれをまとめながら、論点整理させていただきます。

はじめに、井上さんから多様な人材確保の本質を問う論点がありました。異質の他者同士の関係性、そしてその相互作用をどうフィードバックしていくのか、さらに単なる労働者と言えない人たちをどう受け入れていくか。東山さんのコメントでもありましたが、今ひとつ焦点を当てられるのが副業的な労働者の存在です。中央会のWebページにパラレルワーカーという言葉がありますが、そういった人たちに対して調整主体がどこまで対応するのかということも含め、考えていく必要があります。第1報告の今野さんに援農ボランティアにも焦点を当てていただきました。従来の労働

市場とは異なる文脈で存在する人たち、もしくは副業的な農業との関わりをどう考えるか。今後、農業で多様な人材を掘り起こしたときに、その人たちをどのように農業と関わりを維持してもらうか、そのためにマッチングなどいろんなことをやっていますが、多様なかたちで農業に関わる仕組み作りを考える上でも、多様な人材の本質的な理解が進んだと思います。

次にもう一つ重要なのが、地域農業の維持、経営の維持という観点で労働力問題を考えていく必要があります。東山さんからは、経営の問題、タイプA B、それぞれに比較的長い雇用の問題と、短い短期雇用の問題などを整理していただきました。「担い手」だけではなく、雇用労働者についても世代交代、事業継承の問題等も結びつけて考える重要性が指摘されました。もう少し聞きたかった内容は支援組織の労働力、人材確保も非常に重要になってきている点です。地域全体を維持していく際に省力化のための作業支援等がありますが、新技術を導入すると労働者の技能問題が出てきます。第二報告の藤田さんから指摘がありました。新しい技術を導入した際に、コントラクター人材が今までのように誰でもいいのか、あるいはかなり習熟した技術が必要になるのか、判断が迫られます。東山さんからも、地域に入ってきた人材が農業者なるには時間がかかるという指摘がありました。コントラクターのような専門的人材も同時に求められています。そのような人材を育てるために必要なことについて、具体的な話を一言いただきたいです。

そして、今回の報告で、家族経営を中心にやってきた中での農業経営者の意識改革をどう進めるのか、これは今野さん、そしてアルプス技研の藤田さんの報告でも指摘がありました。アルプス技研の藤田さんは、労務経験の浅い農業経営者にかなり具体的な支援を行ってきたと思います。意識改革のより具体的な内容について最後にお話し

ただければと思います。地域維持、そしてそのために多様な人材をどう受け入れていくのか。そして家族労働力だけでは成り立たなくなった中での雇用労働力を受け入れる側の意識改革、これは簡単ではありませんが、長期的課題としてポストコロナも見据え、ご意見いただきたいです。

今野：

2点いただきました。一つは従来の労働市場、要は従来の雇用関係から外れた方をどう捉えていくのか、どう残ってもらえるのかということでした。基本的には、これはマスにはならないことをまず認識する必要があります。そういった方を臨時雇にするだけだと議論とはずれてしまいます。ボランティアの部分があるからこそお互いにストレスなく関与できますし、だからこそ自由度も高く継続もできる要素もあります。その分、お互いに気を使うところも出てくると思います。その意味で、労働者として扱うのであればそれなりの賃金が必要になってきます。注意すべきは障害者雇用の場合、障害者雇用は近年、増加傾向にあるように見えますが、実践事例は大手企業が非常に多いです。大手企業が子会社を作ってそこで障害者を雇用すれば、障害者雇用比率の法的基準をクリアできるという観点での事例が増えてきていますが、それは本質的には違う気がします。法的基準のクリアも重要ですが、元々、農業は障害者も含めて地域で働く場を提供する能力を持っていたんだと思います。夕張などはその点を重視していて、もう言われるまでもなくやっていたので、あまり意識してなかったという話もあります。

もう一点、副業の話ですが、援農ボランティアもdayworkに組み込むという話が一時期出ました。名寄でも今年から組み入れの話がありました。が、やめました。dayworkは調整しないのが利点です。コストもかからないですから。でも、私はむしろ調整すべきだと思います。なぜかといま

すと、dayworkの仕組みでは、労働者は育ちます。1日単位ですが、何回も何回もいろんなところに行くと、労働者は徐々に成長します。使える人材というのが育ってきますから最初は使えなくても、経験値がある労働者を選べるのがdayworkモデルの利点ですが、その一方で農業者も選ばれます。よって、いい農家にはどんどん労働者が集中しますが、そうではない農家には全く応募がないという事態もあります。それでいいのかという問題があり、当然そういう農家はドロップアウトするべきという議論もあります。しかし、その点では、農協なり何らかの主体が調整、あるいは支援する必要があると私は考えています。daywork開発者であるKamakura Industriesの社長は、そういう方はやっぱり淘汰された方がいいと言う。だからその意味でも、もし副業で車を持ってきちんとやってくれる人がたくさん来るんだったら、援農ボランティアはいらないと言われたのですが、いろんなものを組み合わせる必要があるし、調整は苦勞する主体がいるからこそ価値がある点を忘れてはならないのではないのでしょうか。

藤田(直)：

確かに宮入さんがおっしゃった習熟した技術を持つ人材を新たに確保する、これは日本でやられたわけではないのではっきり言って難しいと思います。それでどうするかというと、まず津別町の事例では、町内にいる若手で機械の好きな人を何人か集めて、それで海外研修に行ってそこで練習したり、あとは実際こちらで動かすときに、製造元のドイツと、輸入業者から通訳を連れてきて、それでその指導を受けながら作業をやり、技術を磨いて経験を積み重ねると、そういう形でやってくしかないと考えます。もっとも製造元である会社は研修事業があり、世界から研修生を集めて教える、または派遣して教えるということをやっています。いきなり経験豊かな新人は世の中にな

いので、長い目で人材育成をやっていく必要があります。

藤田(顕) :

アウトソーシング事業をさせていただいておりますが、常用雇用での人材派遣はほとんどなじみがないお話だったかと思います。ただ農業分野でのアウトソーシングは間違いなく広がってきていますし、今日の第二報告でもコントラの話がありました。酪農ヘルパーも然りですし、TMRセンターもアウトソーシングの位置づけになるかと思えますので、今後そういった農業分野でのアウトソーシング活用で、経営の負担軽減、人材確保に繋がっていきます。むしろ今までに雇用経験がない、実態としては家族経営だった農業法人、農家があるままいけるかっていうと、なかなか厳しい状況です。経営主が退いてご子息に経営移譲する形になっても、経営主がリタイアすればマンパワーは減るわけですから、そういったところで雇用まではなかなか管理できない、経験がないから雇用できないけども、ただ人が欲しい、そういったニーズにお応えできるのは我々かなと持っています。むしろ初めて雇用する方、大規模法人といった方

のお役に立てれば、受け入れもどんどん広がってくるのかなと思います。

宮入 :

どうもありがとうございます。まとめに入りますが、一つは、今まで新規就農者など担い手の育成事業はありましたが、農業で働いてくれる人たちを、どのように個別経営で育成するか、長期的に付き合って考えていかなければいけないという指摘がありました。場合によってはアウトソーシングで、既存の農家が家族経営から雇用型の経営に移行する中で、外部委託も利用しながら、自分たちが雇用できる条件を整えていく必要があります。これから、個でできること、組織でできること、そして地域でできること、様々なレベルで検討することがあると思います。それらを徐々に整理しながら、多様な人材の意味を問い直すきっかけになればと思っております。

本当にお忙しいなか準備いただきました報告者の皆さん、コメントーターの皆さん、どうもありがとうございました。そして、オンライン視聴をしてくださった皆さんにもお礼を申し上げたいと思います。どうもありがとうございました。