



Title	コメント：働き手の多様性をどう理解するか
Author(s)	井上, 淳生
Citation	フロンティア農業経済研究, 24(2), 39-42
Issue Date	2022-09-05
Doc URL	<a href="http://hdl.handle.net/2115/90270">http://hdl.handle.net/2115/90270</a>
Type	other
File Information	24(2)_6_Inoue.pdf



[Instructions for use](#)

## コメント

### －働き手の多様性をどう理解するか－

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「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、現実はいま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中には、賃金を得るといふのがあるのは確かだろう。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。そうすると、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ぬ」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、新型コロナウイ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ことが調整の内幕である。

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く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。