



Title	農業における派遣労働力利用の成立条件に関する研究〔論文内容及び審査の要旨〕
Author(s)	高畑, 裕樹
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(農学)
Dissertation Number	甲第12875号
Issue Date	2017-09-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/67751
Rights(URL)	https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.1/jp/
Type	doctoral thesis
File Information	Hiroki_Takahata_abstract.pdf, 論文内容の要旨



学 位 論 文 内 容 の 要 旨

博士の専攻分野の名称： 博 士（農学）

氏名 高畑 裕樹

学 位 論 文 題 名

農業における派遣労働力利用の成立条件に関する研究

我が国の農業は、家族経営を主体としながらも、過度に労働力を必要とする農繁期には、家族以外の労働力を利用してきた経緯がある。特に北海道においては、農家一戸当たりの面積の大きさから雇用労働力の重要性が高い。

従来、北海道では、農業における労働力として、出面組といわれる任意集団を利用し、地域内から労働力を調達してきた経緯がある。しかし、過剰人口といわれた農村労働力は、分解・過疎化・高齢化という問題を受け、もはや過少ともいえる状況にある。この状況に対し、現在、農家・地域・農協等が中心となり、様々な対応が行われている。具体的には外国人実習制度の利用やコントラクター等である。これらの対応が行われているのは、作業適期が長く、必要とする労働者が多い労働集約的な作目を生産している産地がほとんどであり、これに該当しない産地における労働力の調達はより困難となっている。

この様な中、都市部における人材派遣会社からの労働力調達が注目を浴びている。なぜならば、農家にとっての派遣労働力利用は、利用期間・派遣人数に制約がなく、容易な労働力の調達方法だからである。

しかし、人材派遣会社が農家に労働力を供給すること、また農家が派遣労働者を利用することは、他産業のそれと比べ2つの高い障壁が存在する。

第1に、労働者の習熟問題である。農作業は、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労働者の変更が多々ありこれを困難にする。

第2に日雇い派遣の禁止にともなう派遣期間問題である。一般的に農業における労働力の雇用期間は、作目の相違により3ヶ月を超えるものから1週間未満のものまで多岐にわたる。特に、短期的な派遣利用は日雇い派遣の禁止により労働者の派遣自体を困難にするのである。

以上を踏まえ、本論では、これら2つの問題への対応を、人材派遣会社とそれを利用する農家から分析を行い、農業における派遣労働力利用の成立条件を明らかにする。

1章では、農業における人材派遣の契約形態と法的規制を整理した。農業派遣は特性上、労働者が日毎に異なる可能性を内包しており習熟が困難であること、日雇い派遣の禁止により、短期利用が多いと思われる農業においても31日以上雇用関係を成立させなければならないという2つ問題点を検出した。

2 章では、派遣会社から労働力を調達している農家の特徴と派遣利用に至った要因を明らかにした。派遣利用農家の特徴として、大半が稲作・畑作経営であり利用期間は極めてスポット的な点と派遣労働者を単純作業に従事させていることが分かった。単純作業が多い理由として派遣労働者の「質の低さ」、スポット利用が多い理由としてパート労働者の短期雇用の難しさが挙げられる。また、選択要因としてはパート労働者のスポット雇用による賃金の上昇が挙げられる。これが、高額と言われる派遣料金とパート賃金の差を小さくし、派遣労働者の利用に結び付いている。

3 章では「質が低い」といわれる派遣労働者の特徴を、人材派遣会社 A 社を事例に派遣労働者の経歴と派遣会社の評価から明らかにした。その結果、転職型に該当する実働労働者の評価が低いことが分かった。また、派遣労働者は、「質の高い」高評価層から順に派遣会社との雇用関係を解消し流出するという特徴を持っている。この理由はより高い労賃を要求する派遣労働者の性質によるものといえる。

4 章では、前章までで明らかとなった、派遣の特性と派遣労働者の「質の低さ」から生じる習熟問題、日雇い派遣の禁止にともなう派遣期間問題の対応を、A 社を事例に明らかにした。

習熟問題の対応として、派遣先農家を地域別に区分し、実働労働者を地域ごとに振り分け、同一農家に固定化して派遣している点が挙げられる。

派遣期間問題の対応として、作業期間が短期的な農家と、長期的な農家を組み合わせたシフトを作ることで派遣の連続化を図っている点が挙げられる。これは、必ず長期間の作業を持ち、利用人数の多い農家がバッファとなることで成立していることが明らかとなった。

5 章では派遣期間問題を打開する上で重要な役割を持つバッファ農家を事例に、派遣労働者を大量利用することで深刻化する習熟問題に対応した派遣利用型農作業形態の形成論理とバッファ機能の保有による余剰派遣労働者の吸収方法を明らかにした。

派遣利用型農作業形態は、派遣労働者を単能工として利用している派遣単能工利用型と、一部の派遣労働者に監督的役割を持たせている派遣監督的利用型に分類することができる。これらの作業形態は、派遣労働者を単能工と位置付けた上で、作業自体を細分化し、監督的役割を果たす正規労働者とパート労働者を用いて派遣労働者を管理することを基本としている。しかし、冬季における農作業の確保が不可能な場合、パート労働者の囲い込みができず、有能な派遣労働者に監督的役割を持たせる監督的利用型となる。これには、農家自身が労働者派遣をコントロールできない点と有能な派遣労働者から再就職し派遣業務を放棄するという 2 点の限界が内在している。そのため、この形態は臨時措置といわざるを得ない。以上から派遣利用型農作業形態は正規労働者・パート労働者の雇用期間の連続化の必要性が明らかとなった。

また、バッファ機能の保有から来る余剰派遣労働者の吸収方法として、作業形態外の雑業が挙げられる。これは、パート労働者の作業を軽減させる効果を持っており、パート労働者の囲い込みにつながっている。

以上のことから、スポット的な利用が多数を占める農業の派遣労働力利用の成立条件は、バッファ農家における派遣利用型農作業形態の形成とバッファ機能の保持であることが明らかとなった。これは、派遣労働者を労働力として使えなくなった場合、つまり、派遣労働者を利用するための農作業形態の維持が困難になった場合、農業派遣そのものが成立しなくなるという限界性を内包している。言い換えれば作業形態の特徴上、監督的役割を持っている労働者の再生産が不可

能になった場合起こるのである。

分析で明らかになった通り、農業派遣は、農繁期におけるスポット的需要が大多数を占めている。スポット的に派遣を利用している農家を考慮すると、農業派遣を持続させるためにはバッファ農家の存在が必要である。これは、派遣法における日雇い派遣の禁止が原因であることはいうまでもない。しかし、派遣業務で生計を立てている派遣労働者のことを鑑みると、安易に法の改正を求めることは難しく、農業派遣を持続させるためにはバッファ農家に頼らなければならない。

バッファ農家におけるバッファ機能の保持を考えた場合、人材派遣会社が、バッファ機能の保持に必要な監督的役割を担う労働者を農家に直接供給する必要があると考えられる。現状を見ると派遣会社は、自社の派遣労働者を手放すことに抵抗がある。しかし、派遣会社にはこれを可能とする職業紹介・紹介予定派遣等といった派遣とは別の労働力供給方法を所有している。今後の農業派遣の持続、また農家における雇用問題の解決を考えた場合、派遣会社が持つ派遣以外の供給方法が重要となっていくのではないだろうか。