HOKKAIDO UNIVERSITY

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［全文の要約］
Author(s)	髙畑, 裕樹
Description	この博士論文全文の閲覧方法については、以下のサイトをご参照ください。 https://www.lib.hokudai.ac.jp/dissertations/copy-guides/
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/2115/67753
Type	doctoral thesis
File Information	Hiroki_Takahata_summary.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

農業における派遣労働力利用の成立条件に関する研究

北海道大学　大学院農学院
共生基盤学専攻　博士後期課程
高畑裕樹

1　問題の所在

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、最も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の問題である。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。

上記の問題を打破するために、人材派遣会社とそれを利用している農家は様々な対応を

行っており、一見すると新たな労働力として定着しつつあるように見える。

本論では、これら 2 つの問題に対する対応を、人材派遣会社とそれを利用する農家から分析を試みる。これは、派遣労働力が次世代の農業労働力となりうるものなのか、その可能性を検討する上で重要な意義をもつといえよう。

農業における労働研究は 2 つの視点からなされてきた。

第 1 の視点は農村労働市場と呼ばれているものである。これは、農家労働力を農外企業に供給することで発生する諸問題について理論化を行う研究であり、主に田代[41]山崎[80]が挙げられる。彼らは、60 年代から 80 年代にかけ、本州における農家労働力と農外企業との関係を視点に、その労働力供給の形態変化、賃金形成メカニズムの分析を行っている。

第 2 の視点は農業労働市場と呼ばれているものであり、農家経営体が労働力を雇用することを対象とした研究である。これは、農家雇用労働力の減少が問題視され始めた 90 年代に盛んに研究された分野で、主に 2 つの視点から研究が進められてきた。第 1 に農作業を補完する「農家雇用」、第 2 に「農業支援組織における雇用」である。「農家雇用」に関する研究として岩崎[10]、「農業支援組織における雇用」として泉谷[1][3]岩崎[10]が挙げられる。また近年の研究として、作業の受委託に焦点を当て、地域内における労働力の需給調整システムを明らかにした今野[29]が挙げられる。

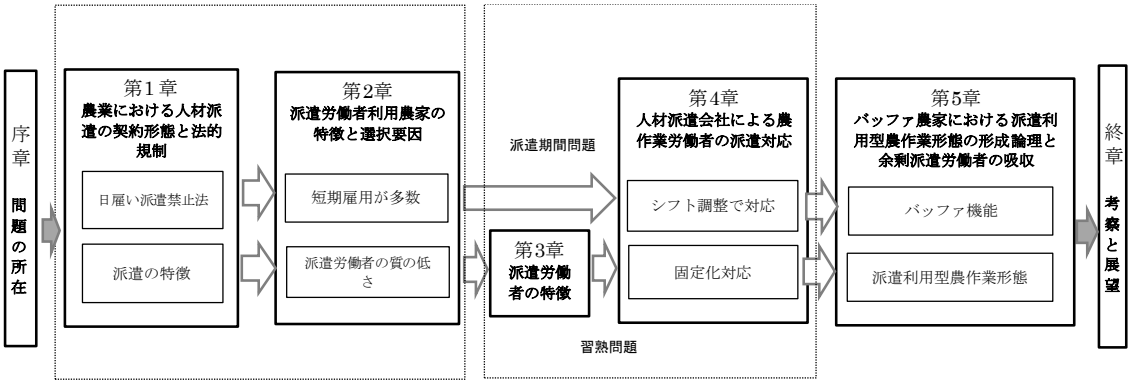
これら研究の視点は、労働力商品の調達構造と需給調整の解明、労働者の長期雇用に必要な、農作業の連続化に論点が置かれている。そのため本論で対象とする派遣労働者のような短期利用であり習熟が困難と思われる労働者に対する検討はなされていない。さらに、研究が盛んに行われた 90 年代において農家における派遣労働力の利用は存在せず、農家における派遣労働力利用に関する研究は行われていない。

次に人材派遣会社・派遣業界全体に関する研究として、佐藤[34][35]が挙げられる。これは、法的視点から派遣の仕組みについて言及したものであり、人材派遣会社の実状を検討したものは見当たらない。

上述した、問題の所在、既存研究の整理から、本論では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ことを課題とする。これを解明するために、序図-1 の構成をとる。

第 1 章では、人材派遣の契約形態と法的規制を整理することで、現段階における農業派遣の法的規制を整理する。第 2 章では、派遣労働者利用農家の特徴と選択要因をアンケート調査から明らかにする。第 1 章、第 2 章から農業派遣において問題となる習熟問題と派遣期間問題の実状を把握する。第 3 章では、A 社を事例に実際に派遣事業を行っている派

遣労働者の特徴を明らかにする。第 4 章では、上記した 2 つの問題に対する対応を、前章に続き A 社を事例に明らかにする。第 5 章では、派遣労働者を大量利用している農家を事例に派遣労働者を利用した作業形態の形成論理を明らかにする。終章では以上を総括し農業派遣の成立条件を明らかにし、持続可能性について展望を述べる。



図序-1　論文の構成図

資料：筆者作.

2　章の要約

各章の要約は以下のとおりである。

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。その結果、農業派遣は特性上、労働者が日ごと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 日以上の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ことが明らかとなった。

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、「質が高い」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。以上のことから、「質が低い」派遣労働

者が滞留する傾向にあることが明らかとなった。

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図っている点が挙げられる。この仕組みは、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、派遣労働者の大量利用により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が形成される。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。このこと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の一方法につながっている。

3　考察と展望

以上のことから、農繁期のスポット的需要が多数を占める農業における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不可能になった場合、農業派遣

そのものが成立しなくなる可能性を内包している。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困難になった場合に起こると考えられる。

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不可欠である。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い。この様な状況の中、労働者と農家の間で、マネジメントを行う人材派遣会社の存在は農家の労働力問題にとって大きいものといえる。

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考えられる。現状を見ると人材派遣会社は、自社で抱えている派遣労働者を手放すことに抵抗がある。しかし、人材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手法を所有している。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。

【参考文献】

[1]泉谷眞実「野菜選果施設における雇用労働者の性格差に関する比較分析」『農経論叢第』50 集、1994 年

[2]泉谷眞実「野菜集出荷過程における雇用労働の研究」『酪農学園大学紀要』No. 43、1994 年

[3]泉谷眞実「農業雇用労働力における調達・範囲分の地域調整に関する一考察」『農業問題研究』No. 43、1991 年

[4]泉谷眞実・臼井晋「農家雇用労働力需給の特徴とその規定要因－北海道雨竜町を事例に－」『農経論叢』第 48 集、1991 年

[5]泉谷眞実「農業雇用の動向と農業労働力問題－農業雇用の地域システム－」『北海道農業』第 36 巻、 2009 年

[6]井上誠司「労働支援組織による集約作物の進行と土地利用問題」『農経論叢第』55 集、1999 年、p145

[7]今井健「農業労働者の性格と地域における需給構造－北海道富良野地域における「雇用依存型家族経営」の形成－」『農業経済研究』62 巻 4 号、1991 年、p.231

[8]今井建『就業構造の変化と農業の担い手-高度経済成長期以降の農荘の就業構造と農業経営の変化』農林統計協会、1994 年

[9]岩崎徹「相対的過剰人口法則と小農に関する一考察」『東北大学農学研究所報告』第 27 巻第 1 号、1975 年、p.49
[10]岩崎徹編『農業雇用と地域労働市場　北海道農業の雇用問題』北海道大学出版会、1991 年
[11]岩崎徹・牛山敬二編著『北海道農業の地帯構成と構造変動』北海道大学出版会、2006 年
[12]牛山敬二・七戸長生編著『経済構造調整下の北海道農業』北海道大学図書刊行会、1991 年
[13]臼井晋・宮崎宏編著『現代の農業市場』ミネルヴァ書房、1990 年
[14]太田原高昭・三島徳三・出村克彦編『農業経済学への招待』日本経済評論社、1999 年
[15]小川朋編集『派遣村、その後』新日本出版、2009 年
[16]奥田仁『地域経済発展と労働市場－転換期の地域と北海道－』(現代経済政策シリーズ 8)　日本経済評論社、2001 年
[17]梶井功編『農民層分解論Ⅰ』(近藤康男責任編集昭和後期農業問題論集 3)農山漁村文化協会、1985 年
[18]梶井功編『農民層分解論Ⅱ』(近藤康男責任編集昭和後期農業問題論集 4)農山漁村文化協会、1985 年
[19]梶井功『小企業農の存立条件』東京大学出版会、1973 年
[20]金岡正樹「内部労働市場の形成と労務管理－岩手県の大規模露地野菜作経営の事例から－」『農業経済研究、別冊、2002 年度日本農業経済学会論文集』2002 年、p.29
[21]金岡正樹「家族経営の展開と経営管理問題－主に労務管理を中心として－」『農業経営研究』第 50 巻第 4 号、2013 年、p.20
[22]金沢夏樹編『雇用と農業』(日本農業経営年報 No. 6)農林統計協会、2008 年
[23]金沢夏樹編集代表『農業におけるキャリア・アプローチーその展開と論理－』農林統計協会、2009 年
[24]川村琢『現代資本主義と市場』1981 年
[25]川村琢・湯沢誠編著『現代農業と市場問題』北海道大学図書刊行会、1976 年
[26]カール・マルクス『資本論第 1 巻』社会科学研究所監修、資本論翻訳委員会訳、新日本出版社、1983 年
[27]栗原百寿『農業問題入門』有斐閣、1955 年
[28]黒河功『地域農業再編下における支援システムのあり方－新しい協同の姿を求めて－』農林統計協会、1997 年
[29]今野聖士『農業雇用の地域的需給調整システム』筑波書房、2014 年
[30]今野聖士「野菜作コントラクター事業における熟練オペレーター確保の構造－道路建設業者による夏冬一体型の労働力需給統合－」『日本農業市場学会編集日本市場研究』第

22 巻第 1 号、p.12
[31]齋藤一・遠藤幸男『単調労働とその対策 - 労働の人間化のために』(労働科学叢書 43) 労働科学研究所、1977 年
[32]齋藤博「日本の労働者派遣事業の現状と展望」『日本経営学会経営学論集』73、2003 年、p.166
[33]齋藤博「我が国の人材派遣業の現状と課題」『関東学院大学経済学紀要』30(1)、2003 年、 p.89
[34]佐藤博樹「新時代の人材活用－派遣法改正と生産現場における外部人材の活用－」『人材派遣新たな舞台人材派遣白書 2004 年版』p.3
[35]佐藤博樹「市場環境や労働市場の構造変化と労働政策の課題 : 企業の人材管理の視点から」『社会政策学会誌社会政策』第 3 巻第 1 号、2011、p.55
[36]澤田守『就農ルート多様化の展開論理』農林統計協会、2003 年
[37]澤田守「家族経営における農業労働力の動向と課題」『農業経営研究』第 51(2)、2013 年、p.114
[38]細山隆夫・鵜川洋樹・藤田直聡・安武正史「道央水田地帯における農業構造の変化と将来動向予測－上川支庁、空知支庁を対象として－」『北海道農業研究センター農業経営研究』第 84 号、2003 年
[39]高畑裕樹「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－」『農経論叢』第 69 号、2014 年、p.77
[40]竹中恵美子『現代労働市場の論理』日本評論社、1969 年
[41]田代洋一・宇野忠義・宇佐美繁『農民層分解の構造－戦後現段階－』御茶の水書房、1975 年
[42]田代洋一『新版農業問題入門』大月書店、2003 年
[43]田代洋一『混迷する農政　協同する地域』筑波書房、2009 年
[44]田中規子・柳村俊介「農協による農家雇用労働力供給システムの構築－JA ふらのによる「農作業ヘルパー」制度をめぐって - 」『酪農学園大学紀要』No.28、2003 年
[45]田畑保・宇佐美繁『地域農業の構造と再編方向-近畿滋賀と東北火八木の比較分析』日本経済評論社、1990 年
[46]田畑保編『農に還るひとたち－定年帰農者とその支援組織－』農林統計協会、2005 年
[47]中央大学経済研究所編『「地域労働市場」の変容と農家生活保障－伊那農家 10 年の軌跡から－』(研究叢書 26)中央大学出版部、1994 年
[48]暉峻衆三『日本の農業 150 年　1850～2000 年』有斐閣ブックス、2003 年
[49]友澤和夫・石丸哲史「人材派遣ビジネスの地域的展開」『広島大学大学院文学研究科論集』64、2004 年、p95
[50]友田滋夫「失業率増大下の就業移動」『農業問題研究』48 号、2001 年、p.13

[51]中安定子編『農村人口論・労働力論』(近藤康男責任編集昭和後期農業問題論集 5)農山漁村文化協会、1983 年
[52](社)日本人材派遣協会編『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、2004 年
[53](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2008 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2008 年
[54](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2009 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2009 年
[55](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2010 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2010 年
[56](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2011 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2011 年
[57](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2012 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2012 年
[58](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2013 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2013 年
[59](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2014 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2014 年
[60](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2015 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2015 年
[61]「農業と経済」編集委員会監修、小池恒男・新山陽子・秋津元輝編『キーワードで読みとく現代農業と食料・環境』昭和堂、2011 年
[62]農業問題研究学会編『労働市場と農業　地域労働市場構造の変動の真相』(現代の農業問題 2)　筑波書房、2008 年
[63]野中章久「東北地域における低水準の男子常勤賃金の成立条件」『農業経済研究 81 (1)』2009 年、p.1
[64]橋本健二『階級社会　現代日本の格差を問う』講談社　2006 年
[65]橋本健二『「格差」の戦後史　階級社会日本の履歴書』河出ブックス、2013 年
[66]布施鉄治編著『地域作業変動と階級・階層』御茶の水書房、1982 年
[67]星勉・山崎亮一編『伊那谷の地域農業システム　宮田方式と飯島方式』　筑波書房、2015 年
[68]的場徳造編　『出稼ぎの村鹿児島県鶴田村における脱農化の展開過程』(研究叢書第 50 号)農業総合研究所、1958 年
[69]三浦博文「技術計人材派遣会社の社員教育の現状と課題」『日本産業教育学会産業教育学研究』36(2)、2006 年、p17
[70]美崎皓『現代労働市場論－労働市場の階層構造と農民分解－』社団法人農山漁村文化協

会、1979 年
[71]三島徳三『農業市場学への招待』日本経済評論社、2005 年
[72]御園喜博『兼業農業の構造－再編の方向と課題－』農林統計協会、1983 年
[73]御園喜博編著『地域農業の総合的再編』農林統計協会、1989 年
[74]美土路知之・玉真之介・泉谷眞美『食料・農業市場研究の到達点と展望』筑波書房、2013 年
[75]矢口芳生編『経済構造転換期の共生農業システム－労働市場・農地問題の諸相－』(共生農業システム業書第 2 巻)農林統計協会、2006 年
[76]矢口芳生編『周辺開発途上諸国の共生農業システム－東南アジア・アフリカを中心に－』(共生農業システム業書第 10 巻)農林統計協会、2007 年
[77]矢口芳生編『現代「農業構造問題」の経済学的考察』(共生農業システム業書第 11 巻)農林統計協会、2009 年
[78]山崎亮一・三島徳三「農村労働市場における農家労働力の産業予備軍機能－北海道美唄市を対象として－」『北海道大学農経論叢』第 43 号、1987 年、p.25
[79]山崎亮一「地域労働市場論と 1980 年代における日本経済の転換」『農業問題研究 61 号』2007 年、p.1
[80]山崎亮一『労働市場の地域特性と農業構造』農林統計協会、1996 年
[81]山崎亮一『農業経済講義』日本経済評論社、2016 年
[82]山本昌弘「「離農多発構造」の性格-1990 年代の離農構造-」『日本農業経済学会論文集』1999 年、p191
[83]湯沢誠選集刊行事業会編『北海道農業論Ⅰ』(湯沢誠選集第 1 巻)　筑波書房、1997 年
[84]湯沢誠選集刊行事業会編『北海道農業論Ⅱ農業市場論』(湯沢誠選集第 2 巻)　筑波書房、1997 年
[85]湯沢誠選集刊行事業会編『北海道農業論・農業市場論　補節』(湯沢誠選集補巻)　筑波書房、1997 年
[86]吉田寛一編『労働市場の展開と農民層分解』農山漁村文化協会、1974 年
[87]レーニン『新訳いわゆる市場問題について他 3 篇』副島種典訳、大月書店、1971 年