HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識 ： 北海道の園芸・酪農地域を対象に
Author(s)	福澤, 萌
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(農学)
Dissertation Number	甲第13267号
Issue Date	2018-06-29
DOI	https://doi.org/10.14943/doctoral.k13267
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/71208
Type	doctoral thesis
File Information	Moe_Fukusawa.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識

−北海道の園芸・酪農地域を対象に−

北海道大学　大学院農学院

共生基盤学専攻　博士後期課程

福澤　萌

【　目次　】

序章　問題意識と課題
第１節　問題意識と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
第２節　既存研究の整理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
１）労働経済学・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
２）農業雇用労働力・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
第３節　分析視角・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
１）分析視角と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
２）論文構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

第１章　北海道における園芸・酪農地帯での労働の特徴

第１節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
第２節　北海道農業における農業雇用労働力・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
１）北海道における農業雇用労働力の歴史的変遷・・・・・・・・・・・・・・・・7
２）他府県と比較した北海道農業の雇用労働力・・・・・・・・・・・・・・・・・7
第３節　園芸・酪農地帯の農業雇用の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
１）園芸産地の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
２）酪農地帯の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
第４節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

第２章　園芸産地富良野市における労働の特徴と農作業ヘルパー事業の位置づけ

第１節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
第２節　富良野市農業の変遷・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
第３節　富良野市における農業雇用労働力・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
第４節　農作業ヘルパー事業の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22
１）農作業ヘルパー事業内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22
２）農作業ヘルパーの属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
第５節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23

第３章　農作業ヘルパーの就業動機と社会・経済的位置
第１節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45
第２節　農作業ヘルパーの就業動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45
１）調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・45
２）農業志向型の就業動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
３）賃金重視型の就業動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
４）地域・農業体験重視型の就業動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47
５）偶発的就業型の就業動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47
第３節　農業労働に対する評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47
１）経済的位置に対しての評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47
２）社会的位置に対しての評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・48
第４節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49

第４章　酪農地帯における労働の特徴と酪農ヘルパー事業の位置づけ

第１節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・60
第２節　規模拡大に対応した酪農の部門分化と酪農ヘルパー事業の位置づけ・・60
１）規模拡大と部門分化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・60
２）酪農ヘルパー事業の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・61
第３節　酪農ヘルパー組織の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・61
１）北海道における酪農ヘルパーの概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・61
２）酪農ヘルパーの属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・61
３）調査組織の概要とその特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・62
第４節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・67

第５章　年代別に見た酪農ヘルパーの社会・経済的位置とその意識

第１節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・82
第２節　調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・82
１）調査内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・82
２）酪農ヘルパーの全体像・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・83
第３節　20 歳代の就業動機と社会・経済的位置への評価・・・・・・・・・・・84
１）就業動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・84
２）社会・経済的位置に対しての評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・84

３）今後についての意向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・85
第４節　30 歳代の就業動機と社会・経済的位置への評価・・・・・・・・・・・・・85
１）就業動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・85
２）社会・経済的位置に対しての評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・85
３）今後についての意向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・86
第５節　40 歳以上の就業動機と社会・経済的位置への評価・・・・・・・・・・86
１）就業動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・86
２）社会・経済的位置に対しての評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・86
３）今後についての意向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・87
第６節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・87

終　章　農村労働の再考

第１節　各章の要約・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・105
第２節　流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識・・・・・・・・・・・106
１）園芸産地富良野における流動的農村労働者の社会・経済的位置・・・・・107
２）酪農地域における流動的農村労働者の社会・経済的位置・・・・・・・・107
３）社会的・経済的位置とその意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・108
第３節　展望・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・109

【　図表目次　】

［　序　章　］

図序−１　本論文の構成・・・

図２－４　男女別農作業ヘルパーの年齢構成 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
図２－５　男女別農作業ヘルパーの出身地域構成 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
図２－６　男女別農作業ヘルパーの最終学 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・43
図２－７　男女別農作業ヘルパーの就業回数 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44

［　第３章　］
表３－１　就業動機の主成分分析結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・50
図３－１　農作業ヘルパーの参加動機別分類 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・51
表３－２　①農業志向型の就業動機 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・52
表３－３　②賃金重視型の就業動機 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・53
表３－４　③地域・農業重視型の就業動機 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・54
表３－５　④偶発的就業型の就業動機 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・55
表３－６　農業志向型の農作業ヘルパーに対する感想 ・・・・・・・・・・・・・・・・56
表３－７　賃金重視型の農作業ヘルパーに対する感想 ・・・・・・・・・・・・・・・・57
表３－８　地域・農業体験重視型の農作業ヘルパーに対する感想 ・・・・・・・・・・58
表３－９　偶発的就業型の農作業ヘルパーに対する感想 ・・・・・・・・・・・・・・・59

［　第４章　］
図４－１　頭数規模別農家割合の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・68
図４－２　規模拡大のメカニズム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・69
図４－３　酪農経営における部門構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・70
表４－１　大規模経営と中規模経営の属性と委託行動特性・・・・・・・・・・・・・・71
表４－２　北海道における酪農ヘルパー組合の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・72
図４－４　職員数と酪農家一戸当たりの利用日数の推移・・・・・・・・・・・・・・・73
表４－３　北海道における酪農ヘルパーの人数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・74
表４－４　北海道の支庁別にみた酪農ヘルパー組合の組織状況・・・・・・・・・・・・75
図４－５　搾乳頭数に応じたヘルパー利用料金設定の比較・・・・・・・・・・・・・・76
表４－５　酪農ヘルパーの利用料金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・77
図４－６　酪農ヘルパーの年齢構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・78
図４－７　酪農ヘルパーの勤続年数・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・79
図４－８　酪農ヘルパーの年齢別に見た志望動機・・・・・・・・・・・・・・・・・・80
表４－６　事例調査先の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・81

［　第５章　］

表５－１　性別・年代別の就業年数 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・88
図５－１　性別・年代別の就業年数 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・89
図５－２　性別・年代別の最終学歴 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・90
図５－３　年齢・就業年数別の前職業内容 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・91
図５－４　年代別現在の仕事までの転職回数 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・92
図５－５　現在の酪農ヘルパー組織就業以前までの酪農経験 ・・・・・・・・・・・・93
図５－６　出身地の内訳 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・94
図５－７　家族構成 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・95
図５－８　年代別現在の給与金額 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・96
図５－９　20 歳代職員のこれまでの経歴とこれから ・・・・・・・・・・・・・・・・・97
表５－２　酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（24 歳以下）　・・・・・・98
表５－３　酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（25～29 歳）　・・・・・・99
図５-10　30 歳代職員のこれまでの経歴とこれから ・・・・・・・・・・・・・・・・100
表５－４　酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（30～39 歳）・・・・・・・101
図５-11　40・50 歳代職員のこれまでの経歴とこれから ・・・・・・・・・・・・・・102
表５－５　酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（40～49 歳）・・・・・・・103
表５－６　酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（50～59 歳）・・・・・・・104

［　終　章　］

表終-１　流動的農村労働者の社会・経済的位置の特徴とそれに対しての評価 ・・・・110

序章　問題意識と課題

第１節　問題意識と課題

日本全体の雇用・労働形態が変わり始めている。経済成長の重要な鍵として「働き方改革」がすすめられ、経済界において多様な働き方、多様な人材の活用が進められようとしている[注1]。厚生労働省「労働力調査」によると非正規労働者の比率は、1980 年には約 1 割強であったのに対し、2010 年には約 3 割と顕著に上昇している。短時間労働を中心とした非正規労働者の増加によって、労働者自身のライフスタイルに応じた働き方を選択できるようになったと考えると就業形態の多様化は理想であるが、一方で、「正社員として働く会社が無かったために仕方なく非正規労働をしている」のようなマイナスな面も持ち合わせている。また、正社員として働いている場合も、長時間労働（サービス残業）を強いられ、体調を壊し離職せざるを得ない状況も生まれ、働き方に対して消極的な印象を受けやすい。

このような労働の流動化が高まっている中、自分のキャリアのやり直しと考え U ターンや I ターンとして農業（農村）の世界に飛び込む若者が増えている。2014 年第二次安倍内閣で、人口の東京一極集中を是正し、地方の人口減少に歯止めをかける政策である「地方創生」が掲げられ、さらに地方（農村）への移動を促進させている。「まちひとしごと創世総合戦略」では、2020 年には地方の若者の雇用を 5 年間で 30 万人にする（2015 年時点で 5.9 万人）と目標を掲げており、地方への雇用創出に意欲的である。小田切（2014）は都市住民が農山村に対して多様な関心を含めるプロセスを「田園回帰」と名付け、20～40 歳代の青壮年層で今までにない田園回帰傾向が高まっていると述べている。また農村で暮らすために必要な仕事について、ナリワイや多業化して仕事を作る農村特有の働き方を示した。北海道においても 2017 年度から「北海道働き方改革推進方策」を設定し、多様な人材の活躍、就業環境の改善、生産性の向上を中味として様々な施策の推進をすすめている。

農業の場面からも、労働力の確保は重要な課題となっている。農水省は「農業人材力強化総合支援事業」において、農業経営体の育成支援のみならず、雇用確保に向けた支援も展開をしている。また、北海道においても、2018 年度より「農業分野におけるワークチャレンジ推進事業」を立ち上げて、都市部の若年無業者や農業未経験の主婦、高齢者などの働きやすい環境を整備するための事業を展開している。このように労働力確保は日本経済全体の課題であり、なかでも農業においては喫緊課題となっている。

注1)　グローバル化の進展による国際競争に打ち勝つために日経連は、1995 年『新時代の「日本的経営」–挑戦すべき方向とその具体策–』の方針を示した。ここで環境変化に対応した人事労務管理方針である「雇用ポートフォリオ」の作成を企業に勧めた。雇用ポートフォリオは、これまでの雇用の基礎にあった終身雇用・年功序列を改め、企業が利潤を最大限上げるための就労形態（柔軟な雇用形態）にする方針を展開させた。

専業農家が農業人口の 7 割強を占める北海道では、農業で働く事を求めて農村を目指す者は多いものの、そうした若者が生活できる収入を得ながら農業に関わる方法は「自営就農」と「農業被雇用労働者」の 2 つに限定され門戸は狭く、農業専業地帯であるがゆえの障壁が存在している。

現在労働力を確保のためさまざまな施策が展開されているが、働き手としての労働力自体の、賃金や就業条件だけでは就業動機ややりがい、生活とのバランスなどの社会的・経済的位置を明らかにする必要がある。

北海道における農村での働き方の研究は、農業雇用労働力研究が中心になり、農業経営をサポートする「理想の」労働力の需給システム構築方法や、そのための労働力供給方法の地域的対応に留まる。そのため農村での働き手は「農業雇用労働者」として扱われ、その性格に対しては抽象的な「短期・低賃金労働者」という規定はなされたものの、実際に就労する働き手がどのようなライフサイクルを持ち、仕事と生活を両立させているのかに視点を当てた研究はみられない。また、都府県に見られるような「半農半 X」や「ナリワイ」など、ワークライフバランスを考えた多様な働き方についても議論されていない。 働き手一人一人はライフサイクルを持った主体であり、就職、結婚、出産・育児等ライフステージによって労働意向は変化していく。そのため働き手のニーズは多様であり、働く目的に合わせ、今ある就業形態の中で選択しながら独自の生活を構築している。

本論文では、農業専業地帯である北海道において、これまで焦点が当てられてこなかった移動性・不安定性・季節性を持つ農村の働き手「流動的農村労働者」に着目する。そして働く目的に合わせどのようにワークライフバランスを整えながら働いているのかについて、実際に農村で働く働き手のこれまでの人生選択と今後の意向から整理していく。

第 2 節　既存研究の整理

１）労働経済学

労働経済学とは、労働市場のメカニズムを解明し、人々の望ましい状態を実現するための手立てを見つけ出す学問である。人が働く目的を太田・橘木（2015）は、「生計の維持」以上に、「①余暇の充実、②働くこと自体がもたらす満足、③社会への参加（p6)」が重要であることを示した。また社会にとって重要な点は、「働く意志と能力のある全ての人に持てる能力を最大限活かすことのできる仕事が提供され、仕事を通じた自己実現と社会参加が可能な状態を実現すること（pp. 7-8)」と示し、このような状態は個人にとっても社会にとっても大きな意義があると述べている。

日本の労働市場における労働時間は長時間労働が常態化し、一方で短時間労働者（週労働時間 35 時間未満）の比率は上昇している。この背景には、パートタイム労働者やアルバイト、派遣労働である非正規労働者の比率の増加が影響している。

企業の離職について太田・橘木（2015）は、離職理由を自分のしたい仕事を探す等、自分の意思で辞める「自己都合の離職」とリストラのために会社を辞めざるをえない「会社都合の離職」の 2 点があることを示している。またこの自己都合の離職の場合、辞めるメカニズムは「会社を辞めるメリット（効用）と会社に残るメリット（効用）」を天秤にかけ、その中で自らの満足度が最大になるように判断基準を作っており、そのメリットには金銭的メリットと非金銭的メリットの２つに分けている。

一方、島田・清家（1992）はどの会社に就職をするかを選ぶ基準は、大きく分けると 4 つにまとめられ、それは①賃金、退職金（年金）、付加給与などの所得要因、②残業の多さ、休暇制度などの労働時間要因、③やり甲斐、能力開発、達成感などの仕事のおもしろさ要因、④立地、転勤可能性などのライフスタイル要因をあげている。

以上より労働者が職業を選択する理由・退職する理由は、個人がその会社で就業した際の満足度が最大になるかの判断が関係し、その内容は金銭的条件（賃金などの所得要因、休暇や仕事の量などの労働時間要因）と非金銭的条件（やりがいなどの仕事の面白さ要因、ライフスタイル要因）に分けられる。

２）農業雇用労働力

これまでの農業雇用労働力に関する研究は、今井（1994）、岩崎ら（1997）の雇用労働力調達の地域的対応や雇用労働力需給調整システムの構造分析が主であった。岩崎らは、労働市場の需給調整システムという視点から、地帯・作目別の構造分析を行った。また今井は、北海道農業は作業適期が本州と比較して短期間であるため、季節雇用に頼らざるを得ない状況を整理し、「雇用依存型家族経営」を支えるシステムの構築の必要性を野菜作産地中心に示してきた。

また、今野（2015）は、労働力の調整・配分といった際、作業機の複雑化による熟練オペレーターという新たな労働力の必要性を指摘しながら、地域農業のマネジメントには、農協直営と外部との連携について「適切な」外部作業委託が行われ状況が
重要だと示した。

このように家族農業経営を支える農業雇用労働力の研究は、地域の労働市場の需給調整システムの構造分析、労働力を組み込んだ経営体の経営分析や稼働実態についての分析が中心に行われてきた。しかし労働力を供給する主体、農業雇用労働者については、「短期・低賃金・肉体労働」の環境にある者との定義に留まっており、労働主体に焦点を当てた研究はみられない。

第 3 節　分析視角

１）分析視角と課題

本論文は、農業専業地帯である北海道で、労働者自身が農村の生活者であるという前提に立ち、労働者が年齢を経て変化していく生活と仕事とのバランスを明らかにする。

具体的には労働者自身が「やりがいや充実感を持ちながら仕事の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、人生の各段階において多様な生活を選択できる」状況にあるかを判断していくが、その基準として、経済的位置（①給料・手当、②仕事内容）、社会的位置（①仕事のやりがい、②生活環境、人との関わり方）の２つに分け整理していく。「位置」としているのは、流動的農村労働者が農村、農業という業種においてどのような環境に置かれているのか、それを客観的に示すためである。そして、それぞれがおかれた「位置」を各主体がどのように認識しているのか、その意識を明らかにする。同じような経済的・社会的位置に置かれていたとしても、個人によってそれをどのように意識するのか、という点については異なると考えられるからである。こうした分析視角を取ることで、現在の流動的農村労働者の実態を、労働主体の視点から明らかにすることができると考えられる。**（図序−１）**

労働力の主体に視点を置いた分析を行うために、次の点を重視する。１つは、就業動機である。なぜ、不安定、流動的といわれる労働に従事するのか、その動機を明らかにする。さらに、その動機の変化にも注目をする。就業の前後、およびそれぞれの年代による変化に注目をして分析を行う。

２）論文構成

本論文での分析視角を、流動的農村労働者の職場を、経済的位置（①給料・手当、②仕事内容）と、社会的位置（①仕事のやりがい、②生活環境、人との関わり方）の 2 つについて客観的「位置」を整理した上で、各主体のその「位置」の認識、意識を明らかにすることとした。

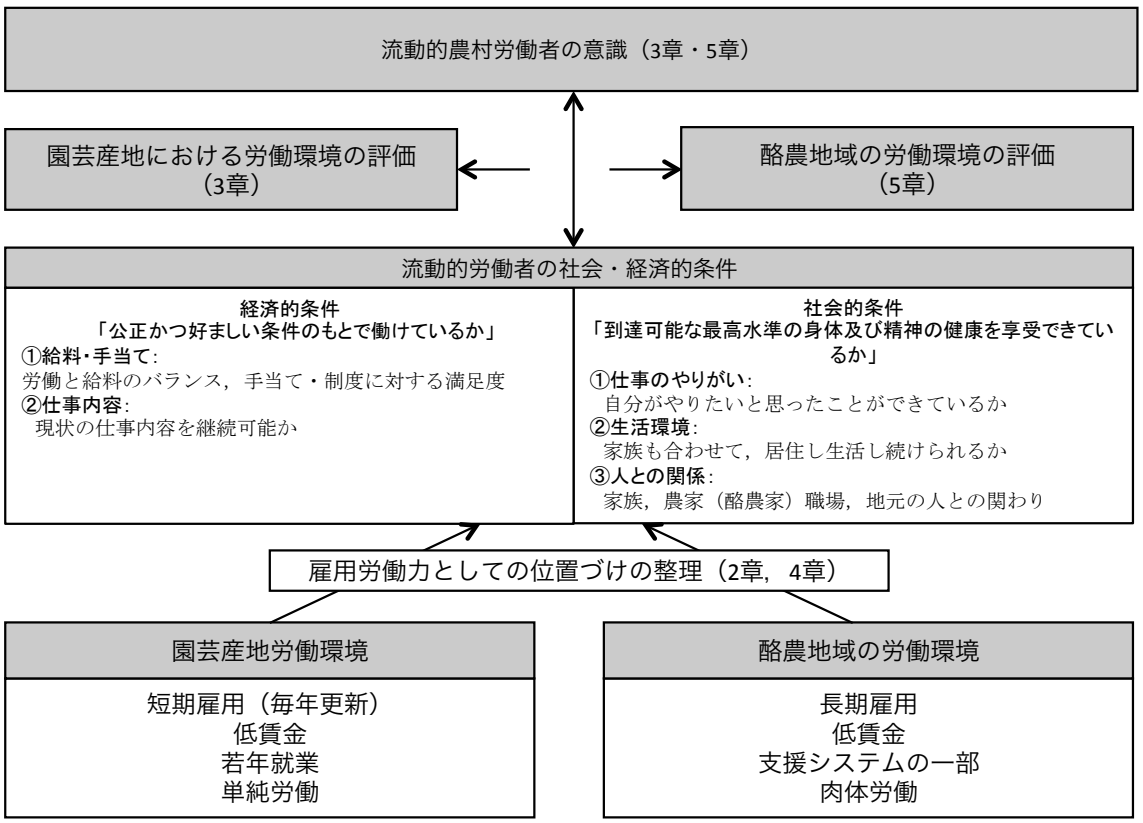
第１章では、流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識を分析するに先立ち、北海道における園芸・酪農地帯での労働の特徴について既存研究、統計資料をもとに整理する。

第２章、第３章で取り上げる農作業ヘルパー事業は、富良野地域で多品目野菜を生産する農家にとって重要な夏場の農業雇用労働力を、ふらの農協が主体となって日本全国から募集・調整を行う事業である。第２章では、流動的農村労働者の農業雇用労働力での位置付けを明確にするために、富良野地域の雇用労働力の地域的需給動向を明らかに、さらに流動的農村労働者が多く就業する農作業ヘルパー事業の事業概要を整理した。それを踏まえ、第３章は流動的農村労働者の就業動機を軸としながら、彼らが置かれている立場に対しての経済的位置や仕事へのやりがいなどの社会的位置とその意識を整理する。

第４章、第５章で取り上げる酪農ヘルパー組織は、永年拘束性が強い酪農家の休日確保としての役割を持ち、その担い手は酪農就農しようと地域内外から就業する者である。第４章では、流動的農村労働者が多く就業する酪農ヘルパー事業も含めた酪農地域の需給動向を整理した上で、酪農ヘルパー事業の特徴を明確にする。

第５章では、こうした酪農ヘルパー組織の職員を対象に就業時の社会・経済的意向と就業してからの意向に対しての価値観の変化を示し、今後も継続可能かという視点で分析する。

終章では，とりあげた事例を序章で設定した分析視角である「流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識」について各事例の客観的事実とその事実に対する当事者の意識を整理する。



図序−１　本論文の構成
資料：筆者作成。

第１章　北海道における園芸・酪農地帯での労働の特徴

第１節　本章の課題

本章は、流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識を分析するに先立ち、北海道における園芸・酪農地帯での労働の特徴について整理する。第 2 節では、全道の農業雇用労働力の概況を整理し、園芸・酪農地帯で農業雇用労働力を多く必要としていることをまとめる。第 3 節ではその園芸・酪農地帯ごとにそこで必要とされる農業雇用労働力の特徴を整理する。

第２節　北海道農業における農業雇用労働力

1）北海道における農業雇用の歴史的変遷

北海道における農業雇用の歴史的変遷を、岩崎（1997）より整理する[註2]。戦後北海道において農業雇用が増大した時期は、３期あり、第１期は 1950 年代後半、第２期が 1960 年代後半、そして第３期が 1980 年代以降である。

第１期は、戦後自作農の発展過程における規模拡大期であり、家父長制が崩壊し、流出した農家の傍系世帯員の労働力を補完するための東北農村からの供給であった。

第 2 期は基本法農政下で、稲作・畑作ともに専作化と急激な規模拡大の時期であり、供給源は「道内沿岸農村からの季節的農村労働力及び農村近在の賃労働者化した労働者世帯の主婦労働力など」である。しかし 1970 年代からの減反政策によって、稲作地帯での労働力需要は減退、機械化による省力化が図られた。

最後の第３期は、生産調整が畑作全般にも及び、さらに農産物価格の下落を背景に、農家の累積負債問題、地下の下落など農家経済の悪化や農業就業者の高齢化が深刻化した時期である。この時期に、労働集約的な野菜作等の導入、機械体系の確立に伴う新たな労働力の必要性も相まって、雇用不足は深刻化していった。

以上のように北海道農業雇用の歴史的変遷は、生産調整等の農政や社会的背景に影響を受けながら、機械化、規模拡大を展開し、それに対応する形で農業雇用労働力が形成されていった。

２）他府県と比較した北海道農業雇用労働力

専業農家戸数が 7 割を占め、農業生産の根幹を担う北海道農業だが、農家戸数の減少は深刻化し、担い手の減少が課題である。特に農業後継者の割合は、後継者が居ない割合は 83.2％と全国の中でも高い割合を示している（表１－１）。農業経営体に占める雇入れを行

注2）岩崎徹編著（1997）pp。6-7 を参照

った経営体数は、北海道は約半数が雇入れをしていることから、北海道において、規模拡大の進行は、家族労働内では収まらない状況になっていると分かる（表１−２）。

北海道農業は、降雪により冬季は農閑期となり、通年雇用は酪農経営に限られ、露地、施設野菜等は未だに臨時雇用労働力に依存する傾向にある（表１−３、表１−４）。しかし、農業生産法人の拡大により、2015 年には 211 万人の常雇いとなり、179 万人の臨時雇用よりも多い数字となっている（表１−５）。常雇い農業雇用労働者の年齢構成は、45 歳〜64 歳の割合が高く、次に 35〜44 歳、25〜34 歳が 2 割を占める。農業経営者も加わるため、高齢化した農業経営者、そしてそこに雇われる 20〜30 歳代の若者という構造になっていることが分かる（表１−６）。

北海道各振興局別に見た雇用労働者数は、冬季も農業が可能な胆振・日高振興局、そして酪農が中心である宗谷・釧路・根室振興局が常雇いの人数が多いのに対し、石狩振興局等水田地帯では臨時雇用が多い（表１−７、表１−８）。

経営部門別に見ると、水稲、小麦、野菜は雇い入れた農家・経営対数に対して、臨時雇用の割合が高く、酪農は常雇いの割合が高い（表１−９）。

第３節　園芸・酪農地帯の農業雇用の特徴

１）園芸産地の特徴

園芸野菜作産地は、「雇用依存型家族経営」として形成され、労働力導入を必要とする栽培管理・選別調整作業等、地域における労働力の調達また品質管理を農協が中心となり地域農業の組織化を進めた。

農業産業における特殊性である家族経営は、家族経営内で足りない労働を臨時雇用で保管するため、雇用の不連続性が生まれる。また農繁期の時期内でも天気や作業内容にも左右され、農作業の季節的繁閑が大きい。そのため地域的な調整機能が必要であり、それを産地商人や農協が主体となり地域調整システムを形成して来た。

２）酪農地帯の特徴

北海道酪農は、飼養頭数の増加とともに、経産牛一頭あたりの乳量を増加させてきた。1979 年、89 年での計画（減）生産等の生産量を減らす時期もあったが、飼養頭数の増加、一頭当たりの乳量の増加は現在も展開している。

北海道酪農地帯は、根釧・天北地域の草地型酪農と、十勝網走地域の畑地酪農があり、展開方法の違いはあるが、共に専業化の進行、飼養頭数の拡大、それに伴う労働時間の上昇を招いている（図１−１、図１−２）。規模拡大・専業化の進行により、酪農を支援する支援組織が拡大している。その理由に酪農経営は、①飼養管理部門、②育成部門、③飼料生産部門、④糞尿処理部門の集合体であり、各部門で専業化しやすいからである。

第 4 節　小括

我が国の農業は、農家後継者不在や農家戸数の減少など、生産基盤の弱体化が進んでおり、それを補うための規模拡大の進行、雇用労働力の確保が課題となっている。中でも減反に伴う労働集約的な園芸野菜作への転換、酪農専業地帯における労働の分業・外部化が顕著に進んでいる。

園芸野菜作産地は、「雇用依存型家族経営」として形成され、労働力導入を必要とする栽培管理・選別調整作業が必要となる。このような地域における労働力の調達、また品質管理を農協が中心となり地域農業の組織化を進めた。

一方酪農地帯は、根釧・天北地域の草地型酪農と、十勝網走地域の畑地酪農とで専業化が進み両地域ともに飼養頭数の拡大、それに伴う労働時間の上昇を招いた。酪農経営は、①飼養管理部門、②育成部門、③飼料生産部門、④糞尿処理部門の集合体であり、規模拡大と同時に、専業化が進み酪農を支援する支援組織が拡大している。

表１－１　後継者がいる割合（販売農家、2017年度）

単位：千戸、％

区分	同居後継者有り		同居後継者無し		計	
	戸数	割合	戸数	割合	戸数	割合
北海道	6.1	16.8	30.2	83.2	36.3	100
都府県	264.5	22.7	899.5	77.3	1,164.0	100
東北	55.6	26.1	157.3	73.9	212.9	100
北陸	21.4	24.1	67.4	75.9	88.8	100
関東・東山	59.5	22.3	207.8	77.7	267.3	100
東海	26.1	24.5	80.5	75.5	106.6	100
近畿	27.8	24.8	84.4	75.2	112.2	100
中国	25.0	23.1	83.2	76.9	108.2	100
四国	14.8	19.8	60.1	80.2	74.9	100
九州	33.6	18.6	146.7	81.4	180.3	100
全国	270.6	22.5	929.7	77.5	1,200.3	100

資料：農林水産省『農業構造動態調査』（2017）より作成。

表1−2　農業経営体に占める雇入れを行った経営体の数と割合

単位：戸、％

年次	全国			北海道			都府県		
	農業経営体	雇入れた経営体数	雇入れ農家率	農業経営体	雇入れた経営体数	雇入れ農家率	農業経営体	雇入れた経営体数	雇入れ農家率
2005年	2,009,380	495,514	24.7	54,616	24,785	45.4	1,954,764	470,729	24.1
2010年	1,679,084	442,962	26.4	46,549	25,210	54.2	1,632,535	417,752	25.6
2015年	1,377,266	313,887	22.8	40,714	21,028	51.6	1,336,552	292,859	21.9

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

表１－３　農業経営体当たりの労働者受け入れ数の推移

単位：人日、人

区分	年次	延べ		実人数	
		常　雇	臨時雇用	常　雇	臨時雇用
北海道	1955年	－	74.8	－	－
	1960年	－	74.2	－	－
	1965年	－	76.8	－	－
	1970年	－	98.8	－	－
	1975年	－	88.5	1.8	－
	1980年	－	85.6	3.2	－
	1985年	－	90.7	1.8	－
	1990年	－	99.3	2.3	－
	1995年	－	107.4	2.1	－
	2000年	－	103.8	2.2	－
	2005年	494.8	105.7	2.5	8.1
	2010年	488.8	120.9	2.2	8.2
	2015年	489.8	103.0	5.4	7.7
全　国	1955年	－	34.9	－	－
	1960年	－	32.8	－	－
	1965年	－	28.8	－	－
	1970年	－	28.6	－	－
	1975年	－	25.7	1.9	－
	1980年	－	30.4	2.5	－
	1985年	－	34.7	2.2	－
	1990年	－	42.9	2.3	－
	1995年	－	64.6	2.3	－
	2000年	－	62.6	2.6	－
	2005年	161.9	61.8	2.9	4.6
	2010年	210.2	70.5	2.2	4.9
	2015年	445.0	68.2	2.5	4.8

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

表1−4 北海道の農業雇用類型別の雇入れ農家戸数

単位：戸、％

年次	常雇	臨時雇用	手間替え・ゆい	手伝い	農家戸数
1955年	15,890	91,650	80,480	35,125	−
1960年	19,483	113,778	58,750	36,744	233,634
1965年	9,269	98,714	47,145	23,064	198,969
1970年	4,256	97,076	40,123	20,871	165,978
1975年	1,640	68,971	31,533	15,683	134,263
1980年	1,773	47,227	24,094	11,598	119,644
1985年	1,602	40,222	22,979	10,768	109,315
1990年	1,612	32,085	13,859	8,909	100,123
1995年	2,317	26,131	12,200		86,704
2000年	2,681	24,856	8,729		59,253
2005年	2,266		22,428		50,468
2010年	3,568		22,585		43,674
2015年	4,313		17,397		38,487
1955年	−	−	−	−	100.0
1960年	8.3	48.7	25.1	15.7	100.0
1965年	4.7	49.6	23.7	11.6	100.0
1970年	2.6	58.5	24.2	12.6	100.0
1975年	1.2	51.4	23.5	11.7	100.0
1980年	1.5	39.5	20.1	9.7	100.0
1985年	1.5	36.8	21.0	9.9	100.0
1990年	1.6	32.0	13.8	8.9	100.0
1995年	2.7	30.1	14.1		100.0
2000年	4.5	41.9	14.7		100.0
2005年	4.5		44.4		100.0
2010年	8.2		51.7		100.0
2015年	11.2		45.2		100.0

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

注１：「手伝い」は1995年以降「手間替え・ゆい」に統合。

注２：「手間替え・ゆい」は2005年以降「臨時雇用」に統合。

注３：「農家戸数」は，1985年以降は販売農家戸数，2005年以降は農業経営体数。

表１−５　北海道の延べ農業雇用労働者数

単位：人日、％

区分	常　雇		臨時雇用		労働者数
年次	人数	割合	人数	割合	
1955年	−	−	6,853,530	−	6,853,530
1960年	−	−	8,446,213	−	8,446,213
1965年	−	−	7,583,320	−	7,583,320
1970年	−	−	9,591,189	−	9,591,189
1975年	−	−	6,107,293	−	6,107,293
1980年	−	−	4,043,674	−	4,043,674
1985年	−	−	3,646,722	−	3,646,722
1990年	−	−	3,185,900	−	3,185,900
1995年	−	−	2,805,700	−	2,805,700
2000年	−	−	2,579,847	−	2,579,847
2005年	1,121,291	32.1	2,371,540	67.9	3,492,831
2010年	1,744,048	39.0	2,731,118	61.0	4,475,166
2015年	2,112,642	54.1	1,792,153	45.9	3,904,795

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

注１：臨時雇用の中には、「手伝い」「手間替え・ゆい」を含める。

表１－６　2015 年度の北海道における常雇農業労働者の年齢構成

単位：人、％

	15～24 歳	25～34 歳	35～44 歳	45～64 歳	65 歳以上	小計
労働者数	1,666	5,079	5,146	7,985	3,420	23,296
比率	7.2	21.8	22.1	34.3	14.7	100

資料：農林水産省『農林業センサス』（2015 年）より作成。

表１−７　一経営体当たりの延べ雇用労働者数

単位：人日

	合計	常　雇	臨時雇用
石狩振興局	514	1,203	226
渡島総合振興局	379	554	171
檜山振興局	246	580	140
後志総合振興局	272	480	167
空知総合振興局	193	590	110
上川総合振興局	273	673	119
留萌振興局	180	481	88
宗谷総合振興局	528	862	120
オホーツク総合振興局	229	744	86
胆振総合振興局	703	1,466	137
日高振興局	882	1,266	180
十勝総合振興局	341	842	118
釧路総合振興局	725	885	310
根室振興局	554	736	102
北海道	343	822	130

資料：農林水産省『農林業センサス』（2015）より作成。

表１－８　2015年度の作目別でみた販売目的で作付けしている農業経営体数と比率

単位：戸、％

	農産物								酪畜産						農業経営体数
	稲		畑作物		野菜類		その他		酪農		畜産		ブロイラー		
	経営体数	比率	経営体数	比率	経営体数	比率	経営体数	比率	経営体数	比率	経営体数	比率	経営体数	比率	
石狩振興局	1,054	41.4	2,538	99.6	1,449	56.9	719	28.2	140	5.5	95	3.7	0	－	2,547
渡島総合振興局	745	40.5	753	40.9	1,181	64.1	352	19.1	209	11.4	162	8.8	0	－	1,841
檜山振興局	676	55.1	1,233	100.6	510	41.6	189	15.4	88	7.2	111	9.1	0	－	1,226
後志総合振興局	816	32.5	2,377	94.8	1,535	61.2	588	23.5	74	3.0	63	2.5	1	0.0	2,507
空知総合振興局	4,868	70.2	7,049	101.6	2,922	42.1	1,780	25.7	71	1.0	124	1.8	2	0.1	6,936
上川総合振興局	3,470	49.2	6,448	91.3	3,796	53.8	2,036	28.8	318	4.5	255	3.6	0	－	7,059
留萌振興局	449	51.2	670	76.4	290	33.1	141	16.1	164	18.7	65	7.4	0	－	877
宗谷総合振興局	－	0.0	14	1.9	9	1.2	72	9.6	632	84.0	146	19.4	0	－	752
オホーツク総合振興局	200	4.4	6,338	138.6	2,253	49.3	2,869	62.7	940	20.6	472	10.3	4	0.2	4,573
胆振総合振興局	802	41.1	1,369	70.2	1,084	55.6	653	33.5	135	6.9	279	14.3	3	0.1	1,951
日高振興局	382	20.7	95	5.1	435	23.6	284	15.4	164	8.9	302	16.4	1	0.0	1,845
十勝総合振興局	8	0.1	10,127	173.3	2,474	42.3	3,497	59.8	1,393	23.8	879	15.0	5	0.2	5,843
釧路総合振興局	－	0.0	73	5.7	82	6.4	58	4.5	893	69.5	341	26.6	0	－	1,284
根室振興局	－	0.0	37	2.5	27	1.8	60	4.1	1,258	85.4	396	26.9	0	－	1,473
北海道	13,470	33.1	39,121	96.1	18,047	44.3	13,298	32.7	6,479	15.9	3,690	9.1	16	0.0	40,714

資料：農林水産省『農林業センサス』（2015年）より作成。

注１：「畑作物」には「麦類」「雑穀」「いも類」「豆類」を含める。

注２：「その他」には「工芸農作物」「花卉」「花木」「その他農作物」を含める。

注３：「畜産」には「肉用牛」「豚」「ブロイラー」を含める。

表1-9 北海道における経営部門別の雇入状況

単位：実数　　単位：人日　　単位：人

	農業経営体数	雇入れた農家・経営体数	常雇	臨時雇用	合　計	常雇	臨時雇用	合　計	常雇	臨時雇用
水　稲	13,470	7,598	1,198	7,276	1,062,845	445,565	617,280	49,547	3,195	46,352
小　麦	13,687	8,495	1,187	8,167	1,154,954	463,187	691,767	69,113	3,144	65,969
大　豆	11,835	4,289	752	4,106	679,541	309,961	369,580	33,496	2,008	31,788
野　菜	18,047	10,611	2,134	9,984	2,138,973	873,245	1,265,728	85,489	5,966	79,523
露地野菜	15,593	9,117	1,646	8,656	1,716,916	72,028	1,040,272	76,635	4,607	676,644
施設野菜	6,303	3,879	1,119	3,533	1,050,242	23,954	562,991	27,033	3,079	487,251
果　樹	1,167	670	154	639	187,309	63,625	123,684	4,507	399	4,108
花卉類	1,512	863	199	797	226,173	102,716	123,457	4,536	599	3,937
酪　農	6,479	2,270	1,152	1,638	695,631	569,856	125,775	10,027	2,283	7,744
肉用牛	3,488	854	319	700	235,483	168,232	67,251	4,868	741	4,127
養　豚	186	49	29	30	30,912	25,429	5,483	329	103	226
養　鶏	176	55	21	42	18,030	14,411	3,619	270	66	204

資料：農林水産省『農林業センサス』（2015年）より作成。

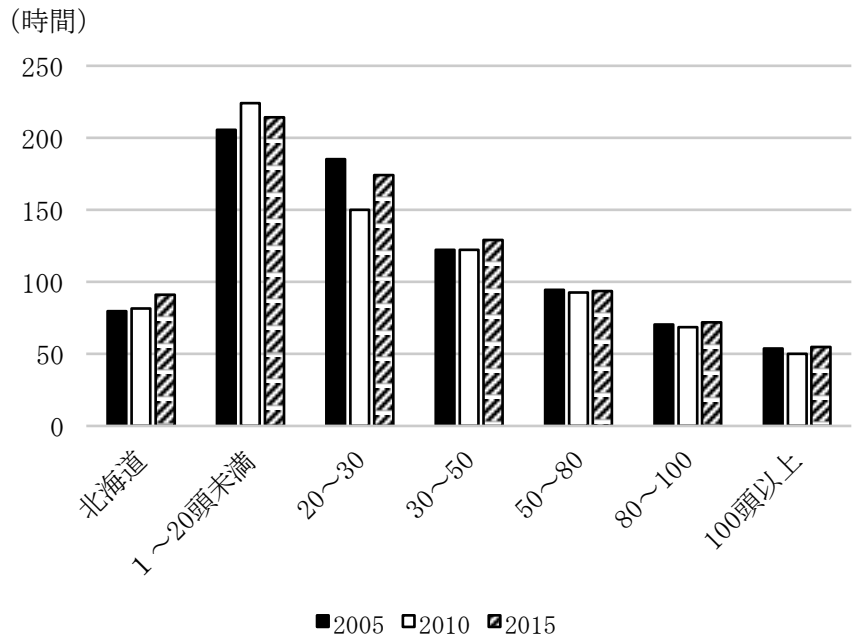


図１－１　酪農における年間家族労働時間（北海道・搾乳牛1頭当たり）
資料：農林水産省『農業経営統計調・畜産物生産費』各年次より作成。

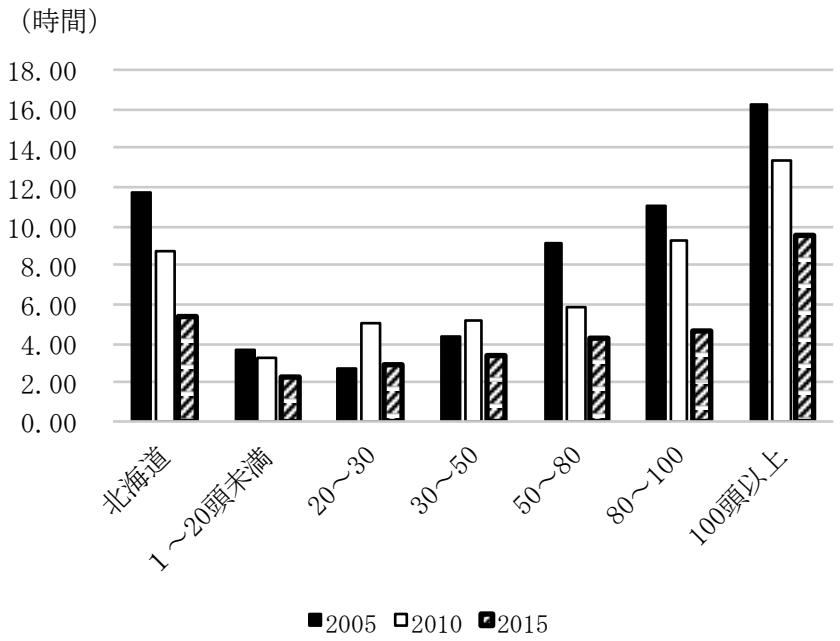


図１－２　酪農における雇用労働時間（北海道搾乳牛1頭当たり）
資料：農林水産省『農業経営統計調・畜産物生産費』各年次より作成。

第２章　園芸産地富良野市における
労働の特徴と農作業ヘルパー事業の位置づけ

第１節　本章の課題

本章は、農業雇用労働力供給が喫緊の課題である園芸産地富良野市における農業の変遷と労働需給調整システム構造を整理し、今回の調査対象である流動的農村労働者が所属する農作業ヘルパー事業についてまとめる。

第 2 節では富良野市における作物体系の変遷をまとめる。次に第 3 節では、富良野地域での農業雇用労働力の特徴と農業雇用労働力需給調整システムを整理する。また労働主体ごとの労働の位置づけも示す。最後に第 4 節では、今回取り上げる流動的農村労働者である農作業ヘルパーが所属している農作業ヘルパー事業の運営方法等概要を整理する。

第 2 節　富良野市農業の変遷

富良野市は減反政策以降、1980 年代はタマネギ、ニンジンを中心とした野菜産地へ、2000 年代には高収益作物のメロン、トマト等の施設野菜産地へと変遷した。現在は露地野菜・施設野菜を含む多品目野菜産地として発展している。　（表２−１、表２−２、表２−３、図２−１）

2010 年の富良野市の基幹的農業従事者数は 1、725 名と 1970 年（6,261 名）の約４分の 1 と減少しており、それに伴い１戸当たりの経営面積は 12.8ha と 1970 年（5.8ha）の約 2 倍へと増加した。また農業従事者の３人に１人が 65 歳以上と高齢化が漸増、さらに女性労働者「女工」の高齢化の進行もあり、弱体化した労働力補完のために常雇数を増加させている。農家戸数・基幹的従事者の減少、高齢化のため農家内での労働力の維持が困難になる一方で、規模拡大が進み雇用により労働力確保の必要性が高まっている。（表２−４、表２−５、表２−６）

第 3 節　富良野市における農業雇用労働力

富良野市には多様な労働力供給主体が存在しており、各供給主体によって労働力の特徴や作業内容に差がある。（表２−７、図２−２）

富良野市の青果物集荷業者は、出荷契約を結んだ農家に対し契約面積分の作業受託サービスの提供や労働者の派遣によって集荷力を維持させている。この際の労働力は富良野市近郊の旧産炭地の女性労働力（女工）であり、作業内容も熟練作業全般を行う。女性労働

力の高齢化の進展に伴い、労働力を確保する仕組みとして圃場作業と加工・販売を組み合わせる等取り組みを行っている。（表２−８）

公益社団法人富良野市シルバー人材センターは、「臨時的かつ短期的またはその他の軽易な就業」の場であり、高齢者の人材の仲介業務を行っている。６割が農業関連の仕事であり、その作業内容はホウレン草、チンゲン菜等の管理・収穫作業等軽作業、単純作業が中心である。（表２−９、図２−３,表２−10、表２−11、）

ふらの農業協同組合では、６農協合併以前からそれぞれの農協で作業受託組織を立ち上げてきた。中でも旧富良野農業協同組合では主にニンジン、タマネギの移植・収穫作業を受託する会社として、1994 年に有限会社アグリプラン（以下アグリプラン）を設立、1996 年には農作業ヘルパー事業を設立した。2001 年の農協合併によりふらの農業協同組合が設立され、2002 年には労働力の広域的利用が行われるようになった。

アグリプランの労働力は、旧産炭地出身の高齢女性や離農農家の女性で、平均年齢は 65 歳、最高齢が 77 歳（2012 年）と高齢化が進行している。彼女らは農家と農協選果施設に派遣され、補植を中心としたタマネギ作業及びニンジンの間引き、次いでメロンの摘芯等、熟練を要する作業を担っている。（表２−12）

一方農作業ヘルパー事業は、農村生活や農作業に興味・関心を持った若者を労働力として利用する目的で設立した事業で、農作業ヘルパーはミニトマト、メロン、スイカ、アスパラ等の収穫作業中心の非熟練作業を行う。2000 年９月には 120 人収容可能な宿泊施設を建設、大人数の受け入れ態勢を整えていった。（表２−13）

雇用労働力の不足や熟練労働力の減少から、中国人を中心に外国人技能実習生を取り入れているところも多く、彼女らは雇用期間３年間のなかで単純作業から始まり、徐々に熟練作業へと従事していく。

第 4 節　農作業ヘルパー事業の概要

1）農作業ヘルパー事業内容

農作業ヘルパー事業は、観光地としての富良野の知名度を活用し、4 月上旬から 10 月中旬の期間で首都圏をはじめとする日本全国から農業に興味ある人材を募集し、農作業に従事させるために、ふらの農協が主体となり確立させた事業である。就業資格は「健康な男女」と広範囲な募集となっており、その募集方法も従来のアルバイト情報誌だけではなく、「農業求人サイト農家のお仕事ナビ」や「農協ホームページ」等ホームページも活用している。また就業期間も働き手に合わせて１ヶ月からでも働くことができる。

仕事内容は、農協で取り扱う青果物の収穫、管理作業全般を行う。雨天等作業ができない状況が続く際は、農協の工場にて野菜や玉葱、馬鈴薯等の選別・パック 詰め作業や、その他工場内軽作業等を行う場合もある。

給与は、時給 900 円の 8 時間労働（2017 年）で、4 週 4 休程度である。社会保険（雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金）も整備されている。また 2 年目以降は熟練手当が年数に合わせ支給される。 就業者が負担する経費は 1 日当り 2、160 円(2017 年、寮費 972 円（水道光熱費込み)、食費 1 日 3 食付 1、188 円)であり、休日も経費は負担しなければならない。特に 4 月～6 月は雨天が多く休日が週 1 以上ある際、受け取る給料が 10 万円を下回ることもある（2013 年聞き取り調査より)。

2）農作業ヘルパーの属性

質問紙調査より就業者 104 名の特徴を整理する。就業者は男性 33 名、女性 71 名で女性が多い。女性は 10 歳代４名、20 歳代 41 名、30 歳代 22 名、40 歳代３名、年代不明１名であり、男性は 10 歳代１名、20 歳代 18 名、30 歳代９名、40 歳代５名である。男女とも人数は 20 歳代がピークでその後年代が高まるにつれ減少する。（図２−４）

出身地域別に見ると、東北地方から九州地方までの北海道外出身で７割が占められ、残りの３割が北海道出身者である。農作業ヘルパー事業設立当時は首都圏出身の就業者が多かったが、ホームページの普及により範囲が広がり、幅広い地域構成となった。（図２−５）

結婚の有無に関しては 20 歳代が中心ということもあり、大半が独身者で既婚者は６名（5.83%）に留まっているこの６名のうち２名は初めて農作業ヘルパーを経験し、残りの４名は３年以上の経験を有している。彼女らの中には、夏は富良野で働き、冬は札幌に戻る等自分のライフスタイルに合わせた活用をしている者もいる。最終学歴は女性が高校 29 名（40.85%）であり、男性は４年生大学 11 名（34.3%）が最も多かった。また男性は中学卒４名と大学院卒２名がいることも特徴的である。（図２−６）

農作業ヘルパーの就業回数別人数は、初回 52 名、過去１回 26 名、２～４回 14 名、５回以上 10 名であり、初就業が中心となる一方で、５回以上続けている就業者も多く、男女別で比較すると男性が母数は少ないが長期間続けている就業者が一定数いる。（図２−７）

第 5 節　小括

富良野市農業は、減反政策開始当初より早くから園芸・野菜産地としての転換を果たしてきた。作目は、ニンジンをはじめタマネギ、さらにはメロン、スイカといった施設野菜であり、多品目野菜産地として展開してきた。そのため、富良野市農業は、農業労働者の雇用を前提とした「雇用依存型家族経営」であり、その労働力は、農家独自のネットワークを活用した相対や、産地商人が募集主体として供給する方法で確保されていた。労働力主体は旧産炭地の主婦層の熟練労働者「女工」であり、縮小傾向である。これらを補完するために富良野市は、農協等の機関が農作業ヘルパー事業、シルバー人材センター等の取り組みを行い、熟練度の低い作業についての労働市場への参入を促進している。

農作業ヘルパー事業は、北海道ふらの地域の知名度を活用し、4 月上旬から 10 月中旬の約 7 ヶ月間、首都圏をはじめとした日本全国から、農業に興味のある人材を募集している。毎年 120 名程度を募集しており、富良野地域の労働力を必要とする多品目野菜を生産する農家の重要な位置づけとなっている。時給 900 円の 8 時間労働（社会保険完備、2 年目以降の熟練手当あり）で、4 週 4 休程度働く。作業内容は農協で取り扱う青果物の収穫・管理作業全般の単純作業である。富良野地域外からの就業のため、全員が寮生活を行っており、3 食付きである。そのため 1 日あたり 2,160 円負担し、休日も支払う必要がある。

表２－１　主な類型別作付農家数・面積の推移

単位：戸、経営体、ha

年	地区名	稲		麦類		雑穀		イモ類		豆類		工芸作物		野菜類			
														露地	施設	露地	施設
		作付実農家数	作付面積	作付実農家数	作付面積	作付実農家数	作付面積	作付実農家数	作付面積	作付実農家数	作付面積	作付実農家数	作付面積	作付実農家数	作付実農家数	作付面積	作付面積
1975	富良野町	－	674	－	297	－	82	－	269	－	1,511	－	218	－	－	1,303	
	東山村	－	182	－	91	－	257	－	378	－	672	－	329	－	－	503	
	山部村	－	180	－	6	－	149	－	77	－	577	－	59	－	－	302	
	合計	－	1,036	－	394	－	488	－	724	－	2,760	－	606	－	－	2,108	
1980	富良野町	－	1,176	－	703	－	40	－	194	－	279	－	379	－	－	1,484	
	東山村	－	171	－	412	－	109	－	244	－	355	－	390	－	－	822	
	山部村	－	554	－	486	－	36	－	21	－	113	－	115	－	－	250	
	合計	－	1,901	－	1,601	－	185	－	459	－	747	－	884	－	－	2,556	
1985	富良野町	－	969	－	619	－	25	－	154	－	254	－	326	－	－	2,145	
	東山村	－	114	－	379	－	67	－	243	－	498	－	332	－	－	938	
	山部村	－	464	－	410	－	35	－	28	－	211	－	136	－	－	287	
	合計	－	1,547	－	1,408	－	127	－	425	－	963	－	794	－	－	3,370	
1990	富良野町	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	東山村	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	山部村	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	合計	－	1,486	－	1,675	－	162	－	486	－	707	－	815	－	－	3,573	
1995	富良野町	－	740	－	521	－	19	－	124	－	52	－	210	－	－	2,627	
	東山村	－	77	－	525	－	74	－	268	－	454	－	401	－	－	917	
	山部村	－	629	－	222	－	5	－	34	－	148	－	83	－	－	330	
	合計	－	1,446	－	1,268	－	98	－	426	－	654	－	694	－	－	3,874	
2000	富良野町	168	540	170	539	10	11	58	77	53	50	67	233	477		2,492	
	東山村	61	29	201	580	19	27	172	216	160	247	162	386	241		937	
	山部村	133	534	131	315	7	14	45	24	78	100	54	69	188		323	
	合計	362	1,103	502	1,434	36	52	275	317	291	397	283	688	906		3,752	
2005	富良野町	102	395	187	746	8	11	46	－	46	59	73	－	349	269	－	－
	東山村	35	18	171	726	19	28	111	118	107	164	109	298	172	59	－	－
	山部村	98	428	139	424	22	36	16	－	76	126	41	－	142	137	－	－
	合計	235	841	497	1,896	49	75	173	195	229	349	223	298	663	465	2,622	236
2010	富良野町	67	247	152	753	8	35	33	82	23	43	58	286	290	185	1,705	92
	東山村	16	9	138	752	2	－	82	123	51	79	84	270	159	68	820	29
	山部村	81	423	107	368	13	16	19	6	45	65	35	71	116	119	188	109
	合計	164	679	397	1,873	23	51	134	211	119	187	177	627	565	372	2,713	230
2015	富良野町	58	257	162	985	9	106	37	X	24	51	56	X	283	193	X	X
	東山村	13	12	122	820	7	14	59	X	53	108	61	X	127	51	X	X
	山部村	72	442	100	430	16	45	15	7	31	59	22	41	107	112	X	X
	合計	143	710	384	2,235	32	165	111	X	108	217	139	593	517	356	X	X

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

注１：－はデータなし、Xは非公開をあらわす。

注２：2015年の数値は経営体数。

注３：「合計」のデータは資料の「富良野市」の値を利用しているため各地区の合計と必ずしも一致しない箇所がある。

表２－２　品目別栽培面積の推移

単位：ha

年	地区名	水稲	ばれいしょ	にんじん	タマネギ	ホウレンソウ	アスパラ	トマト	カボチャ	メロン	すいか	スイートコーン
1970	富良野町	2,152	537	123	351		19	6		12	87	
	東山村	436	467	91	9		74	1		3	6	
	山部村	1,102	266	18	20		3	2		3	2	
	合計	3,690	1,270	232	380		96	9		18	95	
1975	富良野町	674	269	228	577	2	69	3	64	6	245	
	東山村	182	378	233	81		86	1	24	3	23	
	山部村	180	77	65	43		17	1	50	30	25	
	合計	1,036	724	526	701	2	172	5	138	39	293	
1980	富良野町	1,176	194	475	651	1	38	1	33	12	161	
	東山村	171	244	439	212	4	57		12	3	4	
	山部村	554	21	21	40		3	1	35	45	28	
	合計	1,901	459	935	903	5	98	2	80	60	193	
1985	富良野町	969	154	805	826	3	53	1	128	20	113	
	東山村	114	243	458	284		32		11	4	1	
	山部村	464	28	34	47		10	1	78	36	12	
	合計	1,547	425	1,297	1,157	3	95	2	217	60	126	
1990	富良野町	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	東山村	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	山部村	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	合計	1,486	486	1,120	1,369	9	116	5	250	71	122	
1995	富良野町	740	124	740	1,289	6	55	1	194	17	117	
	東山村	77	268	181	346		37		31	7		
	山部村	629	34	20	67		18		94	36	23	
	合計	1,446	426	941	1,702	6	110	1	319	60	140	
2000	富良野町	540	77	598	1,364	17	26	1	180	19	125	
	東山村	29	216	130	324		15	1	76	18	1	
	山部村	534	24	22	49		10	1	102	54	37	
	合計	1,103	317	750	1,737	17	51	3	358	91	163	
2005	富良野町	395		367	1,049	1 (36)	15	(6)	－	7(54)	99(16)	
	東山村	18			176		17	(3)	－	7(14)	－	
	山部村	428			9		6	(6)	－	28(71)	－	
	合計	841	238	367	1,234	1 (36)	38	(15)	312	42(139)	99(16)	
2010	富良野町	247	82	106	184	75	52	22	103	88	47	86
	東山村	9	123	10	72	8	24	9	83	37	4	131
	山部村	423	6	4	3	9	17	29	69	100	29	57
	合計	679	211	120	259	92	93	60	255	225	80	274
2015	富良野町	257	X	189	X	13	－	X	－	93	88	－
	東山村	12	X	X	X	1	－	X	－	31	X	－
	山部村	442	7	X	31	2	－	6	－	86	X	－
	合計	710	X	240	X	16	－	18	－	210	135	－

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

注１：1985、1990、1995、2000年は露地メロンの数値。

注２：空欄はゼロ，－はデータなし,Xは非公開を表わす。

注３：（）内は施設での栽培面積。

注４：2010年までは作付実農家数、2015年は作付経営体数に応じた栽培面積。

注５：「合計」のデータは資料の「富良野市」の値を利用しているため各地区の合計と必ずしも一致しない箇所がある。

表２－３　品目別販売農家数の推移

単位：戸、経営体

年	地区名	水稲	ばれいしょ	にんじん	タマネギ	ホウレンソウ	アスパラ	トマト	カボチャ	メロン	すいか	スイートコーン
1970	富良野町	875	458	292	206		47	17		81	88	
	東山村	294	459	240	17		93			6	7	
	山部村	350	248	51	25		13	2		15	10	
	合計	1,519	1,165	583	248		153	19		102	105	
1975	富良野町	379	241	334	287	16	74	8	97	37	138	
	東山村	183	354	311	101		91	7	80	14	52	
	山部村	161	144	80	39		32	2	103	79	71	
	合計	723	739	725	427	16	197	17	280	130	261	
1980	富良野町	479	167	436	297	32	66	8	82	58	106	
	東山村	164	268	328	126	7	61		38	13	15	
	山部村	242	56	50	35		11		79	93	66	
	合計	885	491	814	458	39	138	8	199	164	187	
1985	富良野町	403	157	574	365	50	118	2	289	72	86	
	東山村	134	257	298	152		59		38	9	2	
	山部村	196	61	58	39	2	31	2	143	79	34	
	合計	733	475	930	556	52	208	4	470	160	122	
1990	富良野町	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	東山村	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	山部村	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	
	合計	636	486	856	576	92	278	17	457	178	103	
1995	富良野町	247	92	418	381	54	87	4	260	52	64	
	東山村	106	226	173	126	6	97	2	59	23	1	
	山部村	152	50	10	32	2	41	6	129	70	29	
	合計	505	368	601	539	62	225	12	448	145	94	
2000	富良野町	168	58	272	320	76	47	7	190	42	49	
	東山村	61	172	108	95	8	38	4	85	26	3	
	山部村	133	45	5	23	1	25	6	125	76	35	
	合計	362	275	385	438	85	110	17	400	144	87	
2005	富良野町	102		166	224	9(114)	28	1(25)	140	16(99)	34(36)	
	東山村	35		34	61	(7)	34	(8)	88	10(32)	2(4)	
	山部村	98		1	3	(4)	23	7(13)	83	51(105)	20(16)	
	合計	235	173	201	288	9(125)	85	8(46)	311	7 (236)	56(56)	
2010	富良野町	67	33	106	184	75	52	22	103	88	47	86
	東山村	16	82	10	72	8	24	9	83	37	4	131
	山部村	81	19	4	3	9	17	29	69	100	29	57
	合計	164	134	120	259	92	93	60	255	225	80	274
2015	富良野町	58	37	67	187	34	－	22	－	31	46	－
	東山村	13	59	4	56	7	－	13	－	86	1	－
	山部村	72	15	2	6	5	－	22	－	86	21	－
	合計	143	111	73	249	46	－	57	－	93	68	－

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

注１：1985、1990、1995、2000年は露地メロンの数値。

注２：空欄はゼロ、－はデータなしをあらわす。

2015年は作付経営体数に応じた栽培面積。

)数値は「いも類」数値を使用している。

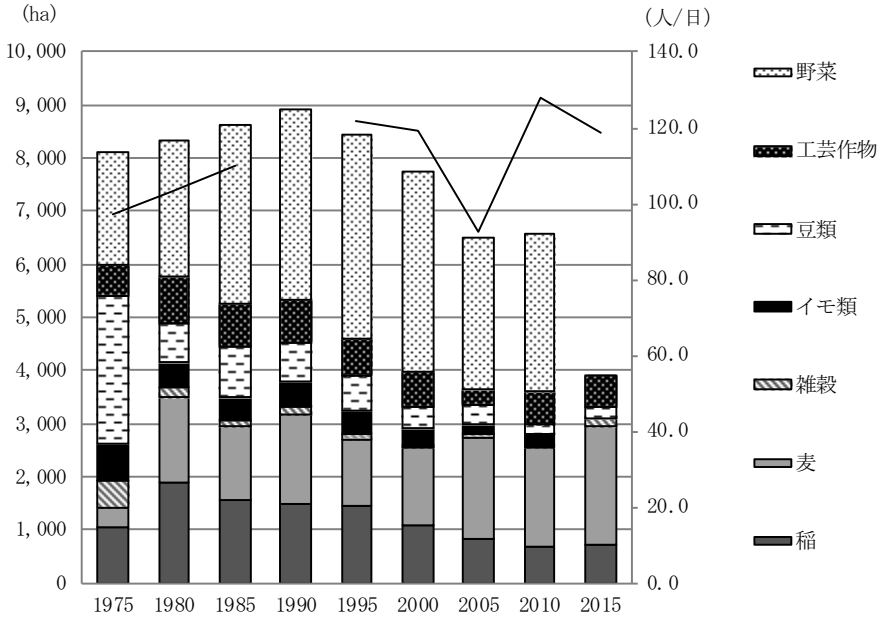


図２－１　類別作付面積と１戸当たり臨時雇用労働力の関係

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

表２－４　富良野地域農業の推移

単位：戸、人、%、ha

区分	地区名	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
販売農家	富良野町	1,134	999	919	874	778	657	522	419	335	313
	東山村	508	424	399	375	341	301	270	211	179	147
	山部村	365	332	310	294	258	241	222	210	171	160
	合計	2,007	1,755	1,628	1,543	1,377	1,199	1,014	840	685	620
基幹的農業従事者	富良野町	3,438	2,668	2,478	2,385	2,085	1,507	1,304	1,073	870	819
	東山村	1,641	1,331	1,231	1,100	990	728	642	502	437	357
	山部村	1,182	897	869	812	658	501	486	495	418	381
	合計	6,261	4,896	4,578	4,297	3,733	2,736	2,432	2,070	1,725	1,557
うち65歳以上	富良野町	465	255	304	344	363	233	282	298	272	264
	東山村	249	148	138	146	172	111	141	136	121	111
	山部村	186	89	129	150	142	72	106	158	138	155
	合計	900	492	571	640	677	416	529	592	531	530
65歳以上の比率	富良野町	13.5	9.6	12.3	14.4	17.4	15.5	21.6	27.8	31.3	32.2
	東山村	15.2	11.1	11.2	13.3	17.4	15.2	22.0	27.1	27.7	31.1
	山部村	15.7	9.9	14.8	18.5	21.6	14.4	21.8	31.9	33.0	40.7
	合計	14.4	10.0	12.5	14.9	18.1	15.2	21.8	28.6	30.8	34.0
経営耕地面積	富良野町	5,326	5,213	5,048	5,151	5,118	4,938	4,721	4,582	4,425	4,504
	東山村	3,244	2,928	2,899	2,972	3,146	3,141	2,965	2,636	2,687	2,351
	山部村	1,918	1,905	1,903	1,895	1,849	1,875	1,810	1,784	1,663	1,622
	合計	10,488	10,046	9,850	10,018	10,113	9,954	9,496	9,002	8,775	8,477
販売農家１戸当たり経営面積	富良野町	4.7	5.2	5.5	5.9	6.6	7.5	9.0	10.9	13.2	14.4
	東山村	6.4	6.9	7.3	7.9	9.2	10.4	11.0	12.5	15.0	16.0
	山部村	5.3	5.7	6.1	6.4	7.2	7.8	8.2	8.5	9.7	10.1
	合計	5.2	5.7	6.1	6.5	7.3	8.3	9.4	10.7	12.8	13.7

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

注１：1970、1975、1980、1985、1990年は総農家の数値。

注２：1970、1975、1980、1985、1990の基幹的農業従事者は農業就業人口の数値。

注３：1970年は60歳以上の比率。

注４：「合計」のデータは資料の「富良野市」の値を利用しているため各地区の合計と必ずしも一致しない箇所がある。

表２－５　富良野市における雇用労働力

単位：戸、%、人、人日

年	地区名	販売 農家	常雇				臨時雇			
			利用農家	販売農家に占める割合	実人数	１戸あたり雇用人数	利用農家	販売農家に占める割合	のべ人日	１戸あたりのべ雇用人数
1970	富良野町	1,134	103	9.1			936	82.5	95,133	101.6
	東山村	508	3	0.6			364	71.7	20,052	55.1
	山部村	365	30	8.2			309	84.7	28,891	93.5
	合計	2,007	136	6.8			1609	80.2	144,076	89.5
1975	富良野町	999	27	2.7			765	76.6	86,098	112.5
	東山村	424	3	0.7			327	77.1	22,362	68.4
	山部村	332	10	3.0			183	55.1	15,393	84.1
	合計	1,755	40	6			1,275	69.6	123,853	97.1
1980	富良野町	919	37	4.0			714	77.7	81,397	114.0
	東山村	399	3	0.8			307	76.9	27,994	91.2
	山部村	310	23	7.4			156	50.3	12,082	77.4
	合計	1,628	63	3.9			1177	72.3	121,473	103.2
1985	富良野町	874	17	1.9			705	80.7	91,597	129.9
	東山村	375	1	0.3			272	72.5	24,143	88.8
	山部村	294	19	6.5			170	57.8	10,711	63.0
	合計	1,543	37	9			1,147	70.3	126,451	110.2
1990	富良野町	755								
	東山村	341								
	山部村	255								
	合計	1,351	23		34		989		115,274	
1995	富良野町	657	17	2.6	31	1.8	499	76.0	69,612	139.5
	東山村	301	2	0.7	2	1.0	146	48.5	11,286	77.3
	山部村	241	28	11.6	46	1.6	100	41.5	9,974	99.7
	合計	1,199	47	3.9	79	1.7	745	62.1	90,872	122.0
2000	富良野町	522	20	3.8	30	1.5	397	76.1	53,313	134.3
	東山村	270	6	2.2	14	2.3	126	46.7	9,909	78.6
	山部村	222	16	7.2	33	2.1	130	58.6	14,685	113.0
	合計	1,014	42	4.1	77	1.8	653	64.4	77,907	119.3
2005	富良野町	419	14	3.3	28	2.0	107	25.5	8,458	79.0
	東山村	211	4	1.9	11	2.8	42	19.9	4,208	100.2
	山部村	210	15	7.1	29	1.9	107	51.0	11,019	103.0
	合計	840	33	12	68	2.1	256	32.1	23,685	92.5
2010	富良野町	353	33	9.3	79	2.4	255	72.2	32067	125.8
	東山村	184	11	6.0	36	3.3	82	44.6	8876	108.2
	山部村	175	30	17.1	59	2.0	127	72.6	18461	145.4
	合計	712	74	10.8	174	2.4	464	67.7	59,404	128.0
2015	富良野町	338	54	16.0	166	3.1	231	68.3	26,257	113.7
	東山村	150	17	11.3	46	2.7	61	40.7	4,802	78.7
	山部村	167	39	23.4	98	2.5	108	64.7	16,361	151.5
	合計	655	110	16.8	310	2.8	400	61.1	47,420	118.6

資料：農林水産省『農林業センサス』各年次より作成。

注１：1970、1975、1980、1985年の販売農家は総農家数。

注２：2010年および2015年の販売農家は経営体数。臨時雇には手伝い等を含む。

注３：空欄はデータなしを表す。

注４：「合計」のデータは資料の「富良野市」の値を利用しているため各地区の合計と必ずしも一致しない箇所がある。

表２－６ 富良野市における雇用労働力利用の特徴(2010年)

臨時雇実人数(人)			利用農家あたりの臨時雇雇用実人数			利用者農家あたりの臨時雇雇用のべ人日	
富良野市		6,398	富良野市		13.8	富良野市	128
	富良野町	3,913		富良野町	15.3	富良野町	126
	東山村	1,133		東山村	13.8	東山村	108
	山部村	1,352		山部村	10.6	山部村	145
北見市		7,678	中富良野町		24.4	鹿部町	1,560
帯広市		6,875	南富良野町		22.4	安平町	1,229
富良野市		6,398	清田区		19.6	釧路町	1,059
幕別町		6,288	寿都町		19.5	厚別区	398
中富良野町		6,168	士幌町		17.6	西区	386
旭川市		5,865	幕別町		16.9	仁木町	335
士幌町		5,286	上富良野町		15.7	清田区	291
大空町		4,826		富良野町	15.3	釧路市	284
芽室町		4,250	池田町		15.1	木古内町	280
音更町		3,935	本別町		14.7	鶴居村	269
	富良野町	3,913	富良野市		13.8	愛別町	261
美瑛町		3,670	石狩市		13.5	東神楽町	260
岩見沢市		3,552	大空町		13.5	新得町	258
長沼町		3,495	帯広市		13.3	恵庭市	256
上富良野町		3,381	増毛町		12.1	夕張市	254
士別市		3,325	安平町		11.9	伊達市	253
深川市		3,136	更別村		11.9	砂川市	250
石狩市		2,939	十勝支庁		11.8	森町	247
本別町		2,770	せたな町		11.6	増毛町	246
池田町		2,686	新篠津村		11.4	乙部町	236
美幌町		2,138	北区		11.3	新ひだか町	234
せたな町		2,093	芽室町		11	幕別町	221
共和町		2,064	上士幌町		10.9	千歳市	221
札幌市		2,056	苫小牧市		10.7	奥尻町	220
名寄市		1,954		山部村	10.6	南富良野町	220
北斗市		1,935	陸別町		10.5	上川町	214
美唄市		1,929	長沼町		10.5	知内町	208
訓子府町		1,912	新得町		10.4	新冠町	207
新篠津村		1,875	美瑛町		10.3	幌延町	203
七飯町		1,858	千歳市		10.2	中川町	200
栗山町		1,858	北見市		10.1	共和町	200
当麻町		1,818	鹿部町		10	日高町	199
余市町		1,816				上富良野町	195
剣淵町		1,799				石狩市	192
仁木町		1,786				登別市	192
滝川市		1,717				七飯町	191
安平町		1,601				余市町	188
網走市		1,599				北広島市	188
清水町		1,565				白老町	184

資料：「富良野市農業の労働力需給構造調査報告書」（2012）より作成。

表２－７　富良野市における農業労働力供給事業の概況（2012）

単位：人

事業所名	労務供給				圃場作業（人工）	選果場作業（人工）	作業内容	就業者出身地域	その他	利用農家戸数	独自の農業経営	集荷	加工	サービス	その他
	農家	選果施設	人数	平均年齢											
アグリプラン	○	○	80人	65才（最高齢77才）	27,000		熟練裸手作業	芦別などの旧産炭地		39～71戸	×	×	×	×	×
JAふらのヘルパー	○	○	120人	20才代	16,790	689	裸手作業	全国から	2012年で4名が新規就農希望（研修）		×	×	×	×	×
シルバー人材センター	○	○	193人	72才	6,674	1,463	軽作業中心	富良野市中心	青果センター（圃場作業）および北印（選果場作業）を含む	62戸（農家のみ）	×	×	×	×	×
北印	○	（自己）	100人				熟練裸手作業	旧産炭地			×	北印	北印フーズ	×	×
富良野地方卸売市場	○	（自己）	オペレーター6名、選果場社員20名及び派遣32名		682		契約栽培農家圃場作業、選果場作業			2～15戸	ピュアテイスト	卸売市場	×	イエロー・ブリック・ロード	Ais
北斗産業（河原青果）	○	（自己）	13人		609					1～4戸	北斗産業	河原青果	×	×	×
アグリプラン派遣利用中国人研修生					1,437			富良野市、旭川市周辺							
民間派遣会社								富良野、旭川市周辺							
相対								富良野市内中心							
センサスの数値			6,572		92,907					482					

資料：『富良野市農業の労働力需給構造調査事業報告書』より作成。
注1：データは2012年度の実績に基づく。

表２－８　北斗産業における労働力供給実態（2012年）

単位：人日

品目	作業内容	4月			5月			6月			7月			8月			9月			合計
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
タマネギ	全般				13	13														26
メロン	摘芯	20	20	20	20	20	20	20	20	20										184
ニンジン	間引き							35	35	35	35	35	35							210
	除草	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10							125
スイートコーン	箱詰め																22	22	22	65
合計		31	31	31	43	44	31	66	66	66	45	45	45				22	22	22	610

資料：『富良野市農業の労働力需給構造調査事業報告書』より引用。

注1：データは2012年度の実績に基づく。

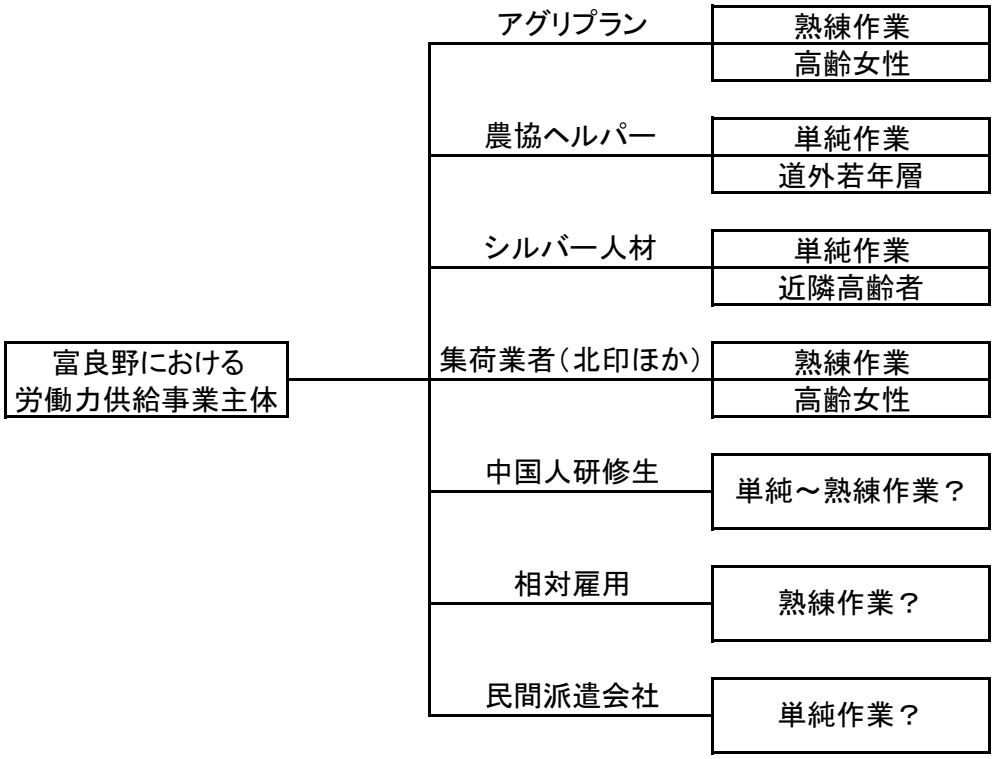


図２－２　富良野市における労働力供給事業主体

資料：『富良野市農業の労働力需給構造調査事業報告書』より作成。

注1：2012年度の実績に基づく。

表２－９　シルバー人材センターの労働力供給実態（2012年）

単位：人日

	4月		5月		6月		7月	
主要な作業	ハウスビニールかけ	27.5	タマネギ運搬・移植・補植	92.0	タマネギ除草	188.0	タマネギ除草	284.0
	アスパラ収穫	20.5	畑除草	40.0	畑除草	92.0	畑除草	148.5
	ニンジンパオパオかけ	17.5	アスパラ収穫	37.0	ホウレンソウ収穫	85.0	スナップエンドウ収穫	137.0
	アスパラ関連作業	12.5	ビニールハウス作業	35.0	草刈り（畦畔・ハウス）	78.0	ホウレンソウ収穫	116.0
	稲マット並べ	12.0	ビート移植・補植	34.5	スナップエンドウ収穫	72.0	ニンジン選別	71.0
その他	タマネギ運搬・移植、ブドウ皮剥など	60.0	ホウレンソウ・トマト収穫、アスパラ除草、苗運びなど	180.5	ハウス解体、スイカ作業、トマト移植、トウキビ除草など	162.5	トマト芽摘み、チンゲンサイ収穫・スイカ管理など	203.0
					メロン芽摘み	28.0		
上位５作業の占める割合		60.0		56.9		73.0		78.8
合計		150.0		419.0		705.5		959.5

	8月		9月		１０月			合計
主要な作業	ホウレンソウ収穫	319.5	タマネギ選別	199.0	ニンジン選別	209.0		
	ニンジン選別	186.0	いも収穫	182.0	タマネギ選別	140.0		
	タマネギ除草	103.0	ホウレンソウ収穫	107.0	ホウレンソウ収穫	123.0		
	タマネギ葉切	83.5	カボチャ収穫	80.0	イモ収穫	91.0		
	スイートコン収穫	57.0	イモ選別	70.0	大豆寄せ	22.0		
その他	ホップ・イモ・カボチャ収穫、大豆除草、トマト芽摘み・収穫、レタス除草など	376.5	スイートコーン収穫、ハウス解体、タマネギ除草など	298.0	ビート収穫、タマネギ寄せ、ハウス組み立て・片付けなど	79.0		
上位５作業の占める割合		66.5		68.2		88.1		
合計		1,125.5		936.0		664.0		4,959.5

資料：『富良野市農業の労働力需給構造調査事業報告書』より引用。

注1：データは2012年度の実績に基づく。

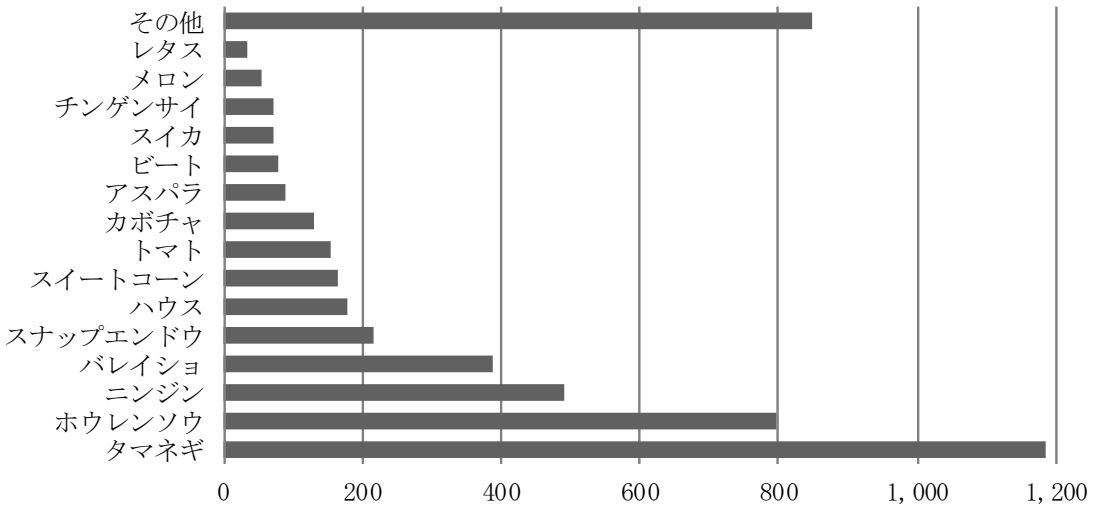


図２－３　シルバーの作業別仲介人工数（2012年）

資料：シルバー人材センター提供資料より作成。

注1：データは2012年度の実績に基づく。

表２－１０　シルバー人材センターの青果センター等への人材斡旋（2012年）

単位：人工

	５月	６月	７月	８月	９月	１０月	合計
ホウレンソウ収穫	28	85	116	320	84	111	744
チンゲン菜収穫		18	17	16	11	6	68
スナップエンドウ収穫		72	137	6			215
イモ収穫				36	104	29	169
タマネギ除草	17	152	138	71	7		385
タマネギ葉切・寄せ				84	8	16	108
合　　計	45	332	413	538	224	162	1,714

資料：『富良野市農業の労働力需給構造調査事業報告書』より作成。

注1：データは2012年度の実績に基づく。

注2：６月のｺｰﾝ間引き(5)、７月の畑除草(2)、堆肥(3)、８・９月のホウレンソウ除草（6,8）、９月のｺｰﾝ箱詰め(2)は非表示。

表２－１１　シルバー人材センターの北印への労務斡旋（2012年）

単位：人

			2011年度						2012年度					合計
			11月	12月	1月	2月	３月	計	７月	８月	９月	10月	計	
延べ人工	たまねぎ	布部	24	28	24	48	36	160			83	87	170	330
		学田	51		21	9		81			35	58	93	174
		皮剥き		84	63	79	67	293						293
		小計	75	112	108	136	103	534			118	145	263	797
	にんじん		8					8	68	183	198	209	658	666
	合　計		83	112	108	136	103	542	68	183	316	354	921	1,463
実人員	たまねぎ	布部	5	6	6	6	5	28			17	12	29	57
		学田	10		5	4		19			9	6	15	34
		皮剥き		5	4	4	4	17						17
		小計	15	11	15	14	9	64			26	18	44	108
	にんじん		7					7	16	17	15	16	64	71
	合　計		15	11	15	14	9	64	16	17	41	34	108	172

資料：『富良野市農業の労働力需給構造調査事業報告書』より引用。

注1：データは2012年度の実績に基づく。

表２－１２　アグリプランの労働力供給実績延べ人工（2011～2012年）

単位：人日

品目	作業内容	4月			5月			6月			7月			8月			9月			10月			合計
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
タマネギ	補植（移植補助含）	208	208	208	208	208	208																1,248
	管理(除草等)				49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49				729
	収穫													23	23	23	23	23	23				139
メロン	摘芯				77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77				1,151
ニンジン	被覆材掛け		17	17	17	17	17																87
	間引き							119	119	119	166	166	166	166	166	166	166	166	166	47	47	47	1,992
バレイショ	移植	9	9	9	9	9	9																53
	収穫													142	142	142	142	142	142	142	142	142	1,282
合　計		217	234	234	360	360	360	244	244	244	291	291	291	457	457	457	457	457	457	189	189	189	6,680

資料：『富良野市農業の労働力需給構造調査事業報告書』より引用。

表２－１３　ふらの農協の農作業ヘルパーの供給実績（2012年2月～10月時点）

単位：人工

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	合計
ミニトマト	0	0	126	282	427	886	1,242	834	140	3,937
メロン	0	38	218	599	677	585	198	89	33	2,437
スイカ	0	8	106	358	394	506	386	20	0	1,778
その他	92	169	200	134	432	219	79	155	71	1,551
アスパラ	0	8	552	659	212	14	0	0	1	1,446
タマネギ	38	9	35	134	60	35	63	200	245	819
スイートコーン	0	1	12	35	55	98	286	203	0	690
工場	92	121	219	56	34	11	34	50	72	689
バレイショ	0	0	2	17	9	1	11	276	240	556
カボチャ	0	0	0	23	80	14	92	241	90	540
ながねぎ	0	0	2	7	48	116	112	97	57	439
ピーマン	0	0	11	47	53	109	64	85	32	401
水稲	0	0	143	184	32	0	0	0	6	365
レタス	0	0	0	3	13	142	111	64	4	337
ビート	29	104	0	53	26	35	8	4	64	323
ホウレンソウ	0	0	0	24	75	79	19	70	22	289
花卉	0	20	54	55	14	19	75	20	4	261
ダイコン	0	0	0	0	0	0	25	31	141	197
トマト	0	4	5	4	2	46	67	52	1	181
いちご	0	0	4	3	1	4	20	19	3	54
ニンジン	0	0	3	5	23	3	2	10	3	49
ブロッコリー	0	0	0	0	3	23	1	9	4	40
ブドウ	0	0	0	5	4	12	3	14	0	38
豆類	0	0	0	2	16	0	0	3	4	25
みつば	0	0	0	1	0	0	0	0	14	15
百合根	0	0	2	10	0	0	0	0	2	14
キャベツ	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8
合計	251	482	1,694	2,700	2,690	2,957	2,898	2,546	1,261	17,479

資料：『富良野市農業の労働力需給構造調査事業報告書』より作成。

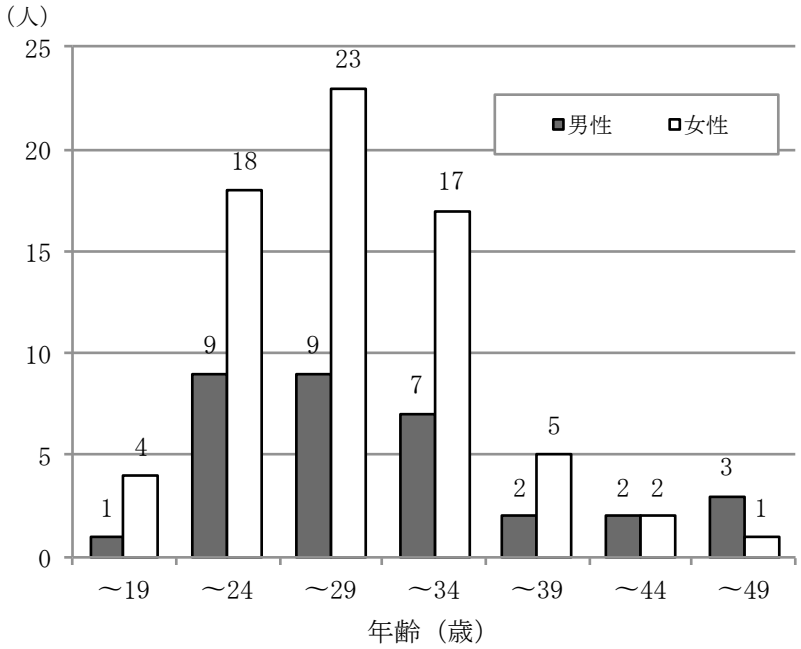


図２－４　男女別農作業ヘルパーの年齢構成

資料：質問紙調査より作成（2013年）。

注1：不明者1名を除く103名（男性33名，女性71名）。

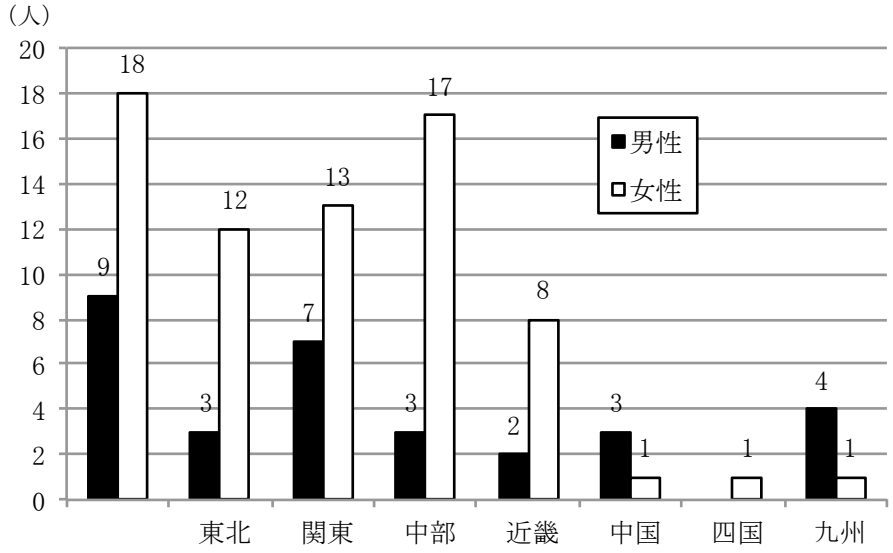


図2−5　男女別農作業ヘルパーの出身地域構成

資料：質問紙調査より作成（2013年）。

注1：未記入者2名を除く102名（男性31名，女性71名）。

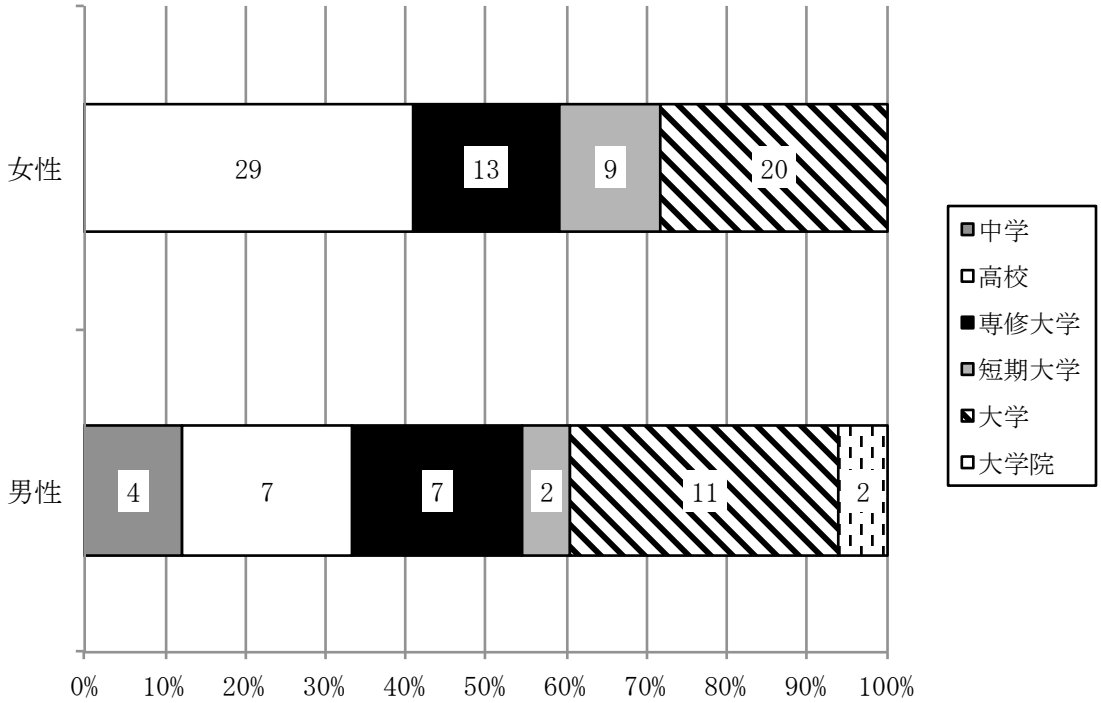


図２−６　男女別農作業ヘルパーの最終学歴

資料：質問紙調査より作成（2013年）。

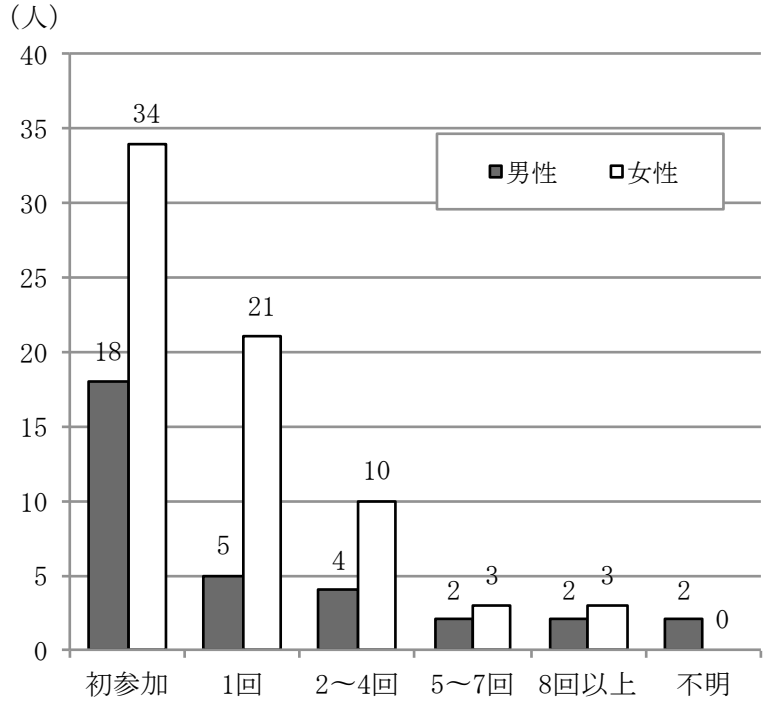


図２－７　男女別農作業ヘルパーの就業回数

資料：質問紙調査より作成（2013年）。

注1：未記入者2名を除く102名（男性31名，女性71名）。

第３章　農作業ヘルパーの就業動機と社会・経済的位置

第１節　本章の課題

野菜作産地の臨時雇は、家族労働の不足分を補うスポット的役割を持っている。前章で明らかにしたように仕事の内容としては熟練を必要とする内容から、単純作業まで多岐にわたっているが、いずれにしても、農繁期のみで通年雇用ではないという特徴がある。これまでは、近隣の女性労働力がこれらの担い手の中心であったが、近年はその数が減少し、産地の維持にはこうした臨時雇用労働力確保が重要な課題となっている。

短期雇用労働力を確保するため、地域外から積極的に労働力を確保しているのが富良野市の農作業ヘルパーである。毎年更新で最長約 7 ヶ月間の季節雇用である農作業ヘルパーには、道内、全国から若年層を中心として多数の人材が集まっている。本章の課題は人手不足が深刻な農業の「不安定」な労働市場に対して、地域外から短期雇用を求め就業する流動的農村労働者の就業動機を軸としながら、経済的位置や仕事へのやりがいなどの社会的位置を明らかにすることはこれからの野菜作産地の農業雇用労働力の確保において重要である。

まず第 2 節では、農作業ヘルパーが就業する際に求めている判断基準をまとめる。そして第 3 節では、金銭的内容を含めた経済的条件と、仕事のやりがいや職場の人間関係をまとめた社会的条件の 2 つに対しての評価を整理する。

第 2 節　農作業ヘルパーの就業動機

1）調査の概要

本調査では、 農繁期で一番就業者が多い 2013 年８月中旬に、就業者（配布枚数 120 名）を対象に質問紙調査（有効回答数 104 名）と、１名約 30 分程度の聞取り調査（聞取り調査数 43 名）を行った。

調査目的は、就業者の経歴や農作業ヘルパー事業への意向を知ることである。質問表は事前に農作業ヘルパーに配布し、回収箱を設置、各自で投函してもらった。質問表はＡ４裏表１枚で、性別・年齢・学歴等のこれまでの経歴と就業動機、農作業をした感想、今後の意向について選択方式で回答してもらい、聞取り調査では質問紙調査での項目の具体的な理由を聞き取った。

就業者の就業動機を示し、その特徴を整理するために６選択肢を変数とした主成分分析を行った。（表３−１）用いたデータは質問紙を基にしている。変数は、①農業を体験したい、②いずれ就農したい、③富良野に来てみたい、④富良野にいずれは住んでみたい、⑤

リゾートバイトとして、⑥短期間で稼ぐための６項目とした。回答は未回答２名を除く 102 名である。

主成分分析を行った結果、表４の結果が得られた。表４を見ると第 1 主成分、第２主成分までの累積寄与率が、57。7%であるため、第２主成分で約６割を説明できる。

次に主成分を解釈するために主成分負荷量を用いて解釈を行う。第１主成分の成分負荷量は、①農業体験したい、②いずれ就農したい、③富良野に来てみたい、④富良野にいずれ住んでみたいが大きいことから「富良野市に住むこと、農業をすることを重視」が就業動機だと推測される。また第２主成分の成分負荷量の大きいものは、③富良野に来てみたい、⑤リゾートバイトとして、⑥短期間で稼ぐためであり、「賃金を稼ぐこと、富良野に来ることを重視」が第２主成分の変数である。

第１主成分を横軸、第２主成分を縦軸においた各象限別に就業動機を分けると、象限ごとに、①農業志向型、②賃金重視型、③地域・農業重視型、④偶発的就業型に分けられる。以下に聞取り調査を基に各集団の代表者を上げ、就業動機に至った経緯を整理する。（図３－１）

２）農業志向型の就業動機

農業志向型は、農作業ヘルパーを始めた動機について農業経験・富良野市・賃金全てを重視した就業者である。

ここでは、その代表的な例として東京都出身の 34 歳女性で現在独身の事例を見てみよう（表３－２、表３－３の 100 番）。専門学校を卒業後、専門を活かした仕事に就業した。その職場で約 10 年続けた後、過重労働で体調を壊し退職。約２年間の休養を終えて、農作業ヘルパーを 2 年前から始める。

就業のきっかけが、リハビリとして始めた家庭菜園で食べ物を作る感動を得、その後「農業を職業にしてみたい」と思い、知識も経験もないため、短期アルバイトから始めようと求人情報を探した。北海道（富良野）という土地への憧れと募集要項に「初心者大歓迎」であること、そして寮がある条件から就業を決意した。

以上のように、農業を職業にする入り口として農作業ヘルパーを選択しており、かつ富良野への認知度の高さも有り、就業していることが分かる。

３）賃金重視型の就業動機

賃金重視型は、短期間で稼ぎ、かつ富良野に来てみたく農作業ヘルパー就業した集団である。

その例として表３－４、9 番をみてみよう（表３－４、表３－５の 9 番）。北海道出身の 27 歳独身女性で、高校卒業後リゾートバイトを転々とし、6 年前に農作業ヘルパーに就業した。職業選択の際、接客をしない仕事が良いと農作業ヘルパーを選択した。労働に対して強い意思はないが、全国各地を転々と出来るため、リゾートアルバイトを選択していた。

この集団の特徴は、農作業ヘルパー就業までに職を転々としている者が多い点である。自分がやりたいことを探しながらリゾートバイト等の短期アルバイトを続け、その一つとして農作業ヘルパーにたどり着いている。

４）地域・農業重視型の就業動機

地域重視型は、動機として富良野市に行きたい（住みたい）かつ農業経験をしてみたいと回答した集団である。

表３−６の 92 番は秋田県出身の 32 歳独身女性（表３−６、表３−７）。地元の農業高校卒業後、実家から週 2 日程度で接客業やガソリンスタンド等で転々と約 10 年間働いていた。地元に仕事が無く、ハローワークで仕事を探していた際、農作業ヘルパーを見つけた。農業高校で学んだことと農業という職業との差を知りたいと思い 4 年前に農作業ヘルパーへ就業した。

この集団は高校卒・短大卒が多く、前職は職を転々とする者と長期間勤めていた者が半々である。今後の暮らす場所を考え、就業先を選択している集団である。

５）偶発的就業型の就業動機

偶発的就業型は農業体験や賃金を稼ぐことに対して強い就業動機を持たず、１つの働く選択肢として農作業ヘルパー就業した集団である。

表３−８の 110 番は、静岡県出身の 25 歳で現在独身、調査時点で初めて農作業ヘルパーへ参加した。（表３−８、表３−９）最終学歴は４年生大学で卒業後、システムエンジニアとして就職するが、過重労働により体調を崩し退職。体調が回復した後、実家を出たいと考え、短期アルバイトで職業を探していた際、なんとなくおもしろそうだと思い参加を決意した。合わなかったらやめようというくらいの気持ちで参加した。

この代表例のように、就業動機としては「実家を出たかった」「今の環境を変えたかったから」等、現状を変えたいと考え就業してきており、将来を強く意識したというよりは、現状変化を求めて就業している。

第 3 節　農業労働に対する評価（表３−10、表３−11、表３−12、表３−13）

１）経済的位置に対しての評価

経済的位置として、実際に農作業ヘルパーが獲得している賃金水準とそれに対する意識についてみてみよう。農作業ヘルパーの賃金である時給 850 円の金額に対しては募集要項の段階で把握していた為、それほどの不満はない。しかし月ごとの収入の差が大きいこと、そして就業者が負担する 1 日当り 2,160 円の経費が一律にかかり、コストを下げる余力がないことの 2 点が不満である。また今後の職業にしたいという意思がなく今回限りだから

と割り切って就業している者もいた。時給の値上げ以上に、収入が少ない時期の保障などの対応が必要である。

農作業ヘルパーの特徴である特定の農家への派遣ではないことに対しては、「連続で同じ農家のところへ滞在すると慣れて飽きるため、1か月半ごとに変わる位がちょうど良い」「たくさんの作物に触れたい」「嫌な農家だった時辛い為固定は嫌だ」のように転々とするメリットも示された一方で、「作業の段取りの理解が早まり、効率が上がる為固定契約が良い」「自分が植えた作物が収穫されるまでの行く末を見たい」など農家の固定を望む声も聞かれた。

手当について、熟練手当として経験年数が経つと 12,000 円もらえること、半年以上の就業で交通費が出ることなど前向きな意見があった。

２）社会的位置に対しての評価

では、社会的位置として、仕事のやりがいについての認識をみてみよう。単純作業を担う農作業ヘルパーではあるが、実際の就業者の意識は、主に２つに集約されることが聞取り調査で分かった。1 つ目は職業的魅力である。それは農作業をする際に感じる、野外で体を動かすことや、単純作業を黙々と進めることである。「土いじりで気持ち的発散され、癒される」「いろいろな野菜を収穫できて楽しく、芽を取るとすっきりする」「自分が管理してきた作物が収穫され、商品になった時が嬉しい」等の農業労働の特質に魅力を感じながら就業している。ビニールハウス内での作業等暑さに悩む回答も多いが野外での農作業は、前職が室内でのデスクワークや工場内労働であった就業者にとって魅力を感じる労働となっている。

2 つ目は農村における人間関係的魅力である。「農家がとても優しく接してくれて、必要とされていると感じる」「長く続けていると信用してくれるのでやりがいがある」等農家との出会いから魅力を見つけることも多い。また農家で出会うパートタイマーと話をすることも楽しみの一つとしている者もいる。しかし一方で「作業を聞いても教えてくれない農家がいて嫌だ」「気が合わない農家には行きたくない」等農家との付き合いで苦労する面も存在している。

農作業ヘルパーを来年も続けるかという設問に対し「いいえ」と回答する者の中には、北海道農業雇用労働力の課題である「季節雇用」を理由に挙げる者もいるが、その短期雇用を強みとして活用している者も多数存在している。「農業を仕事にするべく、勉強する為に来た」のような農業を職業にしたい（就農したい）と考え就業する者の他にも、富良野市が好きだという理由で毎年就業する者や、富良野市への移住を目的として継続している者もいる（「農家さんにまた来てねと言われ、また会いたいと思ったから」「大都市に比べて富良野はコンパクトで自分に合っている」）。

この他にも「実家に帰り就職活動をしたが苦戦し、その時にもう一度ヘルパーをやらないかと誘われたから」「他のリゾートバイトに比べて割に合うから」というように、他職業

との条件比較によって就業可能性が左右される就業者もいる。しかし彼らは「農作業が自分に合わない為に辞める」では無いという点は、農作業が過酷であるため農業雇用労働者が集まらない訳ではないことを示している。

また他職種と並行しながら続ける就業者もいる。彼らの中には「芸術家になる為、自然の色彩を学びに来る」「ウィンタースポーツをやる為に夏場にお金を稼ぐ」「夏は富良野に来て、冬は他地域で農業をする生活をしている」等のように理想のワークライフバランスを実現する為に農作業ヘルパー事業を利用している者もいる。

第 4 節　小括

就業者の大半は農業経験年数が短く作業熟練度に差があるため、単純作業を行う労働力として位置付けられている。就業動機は、①農業指向型、②賃金重視型、③地域・体験重視型、④偶発的就業型の４グループに分けられ、これまでのリゾートバイトとしての短期就業以外にも、農業体験の入り口や農業を職業とするための一つのステップ、富良野地域へ居住を考えて就業する者もいることが明らかとなった。

農作業ヘルパーの農業労働に対する評価は、経済的位置である賃金体系に対しては、手当の充実に満足しながら、出勤日が天気に左右され収入の差が大きい事、就業者が負担する経費を抑える余力がないことをあげた。また農作業に対しては、ハウス内作業での暑さに対しては、苦痛であるが、それ以上に収穫作業の価値を感じる内容であった。

農家・寮生活・農協職員との人間関係に対しては、会った相手に多大に影響を受けるが、気があう農家に出会った場合、再度会うために再び農作業ヘルパーに就業した者もいた。

働き方の理想は、就業者によって異なるが、短期雇用を強みに、夏季は農作業、冬季はウィンタースポーツなど活用している者もいた。

表３－１　就業動機の主成分分析結果

	第１主成分	第２主成分
農業体験したい	0.677	-0.375
いずれ就農したい	0.74	-0.126
富良野に来てみたかった	0.614	0.47
富良野にいずれは住んでみたい	0.721	0.272
リゾートバイトとして	0.139	0.731
短期間で稼ぐため	-0.369	0.648
寄与率	34.294	23.415
累積寄与率	34.294	57.709

資料：アンケート調査より作成。

注１：未回答者2名を除く102名の値。

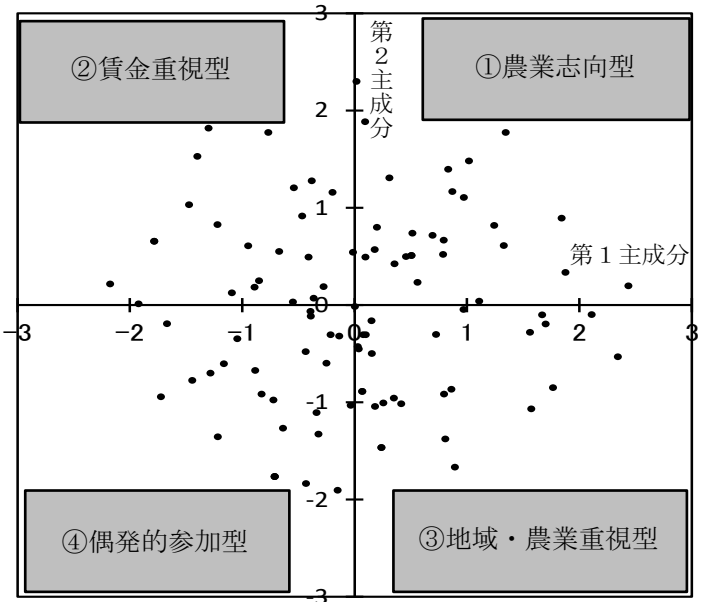


図３－１　農作業ヘルパーの参加動機別分類

資料：アンケート調査より作成。

注１：第１主成分を横軸，第２主成分を縦軸にとった。

注２：第1主成分は「富良野地域に住むこと，農業をすること」を重視するほど高い値を示し，第２主成分は「賃金を稼ぐこと，富良野に来ること」を重視するほど高い値を示す。

表３－２　①農業志向型の就業動機

番号	性別(年齢) 出身地	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
①-1	女性(31) 和歌山県	高校		大学						事務職						1年														
		就業動機	：農業に興味があったから。																											
		来年度	：来ない。																											
		来年度の理由	：親と暮らしているため、地元に戻らなければならないため。今回は農業で小遣い稼ぎのつもりだったから。																											
①-2	女性(37) 静岡県	高校		専修大学			会社員															1年								
		就業動機	：最近離婚し、人生の区切りとして新しいことを始めようと.思ったため。実家が農家なので農業が慣れていた。会社員は縛りがあるため、短期アルバイトを選択した。																											
		来年度	：分からない																											
		来年度の理由	：農業にこだわりがあるわけでもない。第2の人生を歩もうと考えている。																											
①-3	女性(42) 北海道	高校		職を転々とする																						店員	1年			
		就業動機	：不明																											
		来年度	：不明																											
		来年度の理由	：不明																											
①-4	女性(29) 宮城県	高校	大学			8年																								
		就業動機	：自然、動物にかかわる仕事をしたく、馬関連の仕事に就きたかったが、まずとっかかりとして農作業を選択した。																											
		来年度	：分からない。																											
		来年度の理由	：そろそろ他の仕事もしてみたいと思い始めたから。																											
①-5	女性(35) 静岡県	高校		短大		幼稚園教諭							接客業						1年											
		就業動機	：体力をつけたかった。実家が農家で知識を付け、実家を手伝えたらと思い、初心者歓迎の農作業ヘルパーを始めた。																											
		来年度	：行きたい。																											
		来年度の理由	：初めて就業した農作業を少しでも上達させたいから。様々な作業に触れてたくさんの知識を身につけたい。お世話になった農家にまた会いたいから。																											
①-6	男性(45) 東京都	高校		大学			職を転々とする															8年								
		就業動機	：夏が涼しい北海道に行ってみたかった。リゾートバイト誌で探していたら、農作業アルバイトを見つけ、やってみたいと思い就業した。																											
		来年度	：行きたい。																											
		来年度の理由	：またやりに来ると思うので。																											
①-7	女性(19) 青森県	高校		1年																										
		就業動機	：農業を北海道でやってみたかった。																											
		来年度	：分からない。																											
		来年度の理由	：他に美球の農作業や稲農の分野にも興味があるため。																											
①-8	女性(34) 東京都	高校	専修大学				会社員（調理師）									休業	2年													
		就業動機	：仕事で体を壊し、リハビリがてら始めた家庭菜園で野菜を作る感動を得た。農業に関わってみたいと思い就業。北海道へ行きたく、初心者歓迎・寮の存在も就業の決め手。																											
		来年度	：分からない。																											
		来年度の理由	：収入が不安のため続けることが難しいかもしれない。定職に就きたいと思っている。																											
①-9	女性(28) 大阪府	高校		大学				事務職			3年																			
		就業動機	：北海道へのあこがれがあった。体を動かした仕事を探した結果農作業ヘルパーへ就業を決意した。都会から離れたい気持ちもあった。																											
		来年度	：分からない。																											
		来年度の理由	：特に決めていない。人のつながりが大切だと感じたが、冬を乗り越えられるか心配。																											

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成。
注１：農作業ヘルパー事業への就業期間を網掛けにした。
注２：横軸の数字は年齢を表し、各個人が何歳で何をしていたのかを整理した。

表３−３②賃金重視型の就業動機

番号	性別(年齢) 出身地	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
②-1	女性(34) 岩手県	高校	専修大学			パン屋							7年																		
		就業動機　：パンの具として使われている野菜に興味を持ち、富良野に居住しているかつ農作業が嫌いではないため参加を決意。 来年度　：分からない。 来年度の理由　：富良野に永住するつもりがないため。																													
②-2	女性(30) 兵庫県	高校		飲食業→山小屋アルバイト→バレイショ収穫									3年																		
		就業動機　：不明 来年度　：来ない。 来年度の理由　：腰を痛めたのでこれからを考えて、来年度は参加しない。																													
②-3	女性(33) 茨城県	高校		不明									テレフォンアポインター					1年													
		就業動機　：農業をやってみたいと思ったから。芋と経に自分が作った野菜を食べさせたいと考え北海道の農作業ヘルパーへ。 来年度　：来ない。 来年度の理由　：定職に就きたいと考えているから。																													
②-4	女性(22) 新潟県	高校	短大		食品製造業		1年																								
		就業動機　：広大な場所へ行きたかった。北海道と言えば農業ということから、短期でも雇用可能な農作業ヘルパーへ参加した。 来年度　：来ない。 来年度の理由　：正社員になりたいため。																													
②-5	女性(33) 北海道	高校		ホテル								派遣社員（製造業）						1年													
		就業動機　：農作業をしたいと考え、探した結果北海道の農作業ヘルパーを見つけたため。 来年度　：来ない。 来年度の理由　：就職を他に探そうと考えているが、本当に仕事が決まらなければ、参加するかもしれない。																													
②-6	男性(46) 埼玉県	中卒→老人ホームヘルパー→修行																												セラピスト	1年
		就業動機　：農業経験が無くても参加可能だったこと。高齢でも雇用してもらえたから。 来年度　：分からない。 来年度の理由　：就農するかもしれないため。																													
②-7	女性(33) 神奈川県	高校	専門学校				園芸店											1年													
		就業動機　：仕事を辞めアルバイトを探していた。もともと栽培することが好きなこと、大規模な専業農家の元働くことに魅力を感じたことが参加を決意させた。 来年度　：来ない。 来年度の理由　：以前のように定職に就きたいと考えているため。もともと1年間と割り切って参加していた。また体調的に北海道の気候が合わなかった。																													

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成。
注１：農作業ヘルパー事業への就業期間を網掛けにした。
注２：横軸の数字は年齢を表し、各個人が何歳で何をしていたのかを整理した。

表３－４　③地域・農業重視型の就業動機

番号	性別(年齢) 出身地	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
③-1	女性(33) 富山県	高校		大学（工学部）			システムエンジニア					睡眠→短期アルバイト						1年									
		就業動機	：農業に興味があったから。																								
		来年度	：来ない。																								
		来年度の理由	：親と暮らしているため、地元に戻らなければならないため。今回は農業で小遣い稼ぎのつもりだったから。																								
③-2	男性(30) 埼玉県	高校		就職									実家の寺		1年												
		就業動機	：最近離婚し、人生の区切りとして新しいことを始めようと.思ったため。実家が農家なので農業が慣れていた。会社員は縛りがあるため、短期アルバイトを選択した。																								
		来年度	：分からない																								
		来年度の理由	：農業にこだわりがあるわけでもない。第2の人生を歩もうと考えている。																								
③-3	女性(32) 秋田県	農業高校		短期アルバイト→ガソリンスタンド店員										4年													
		就業動機	：学校で学んだことと、現場との差を知りたい。																								
		来年度	：来ない。																								
		来年度の理由	：定職に就きたいので。																								
③-4	女性(31) 福岡県	高校		大学（法学部）			医療機器の洗浄、スキー場でのアルバイトなど								2年												
		就業動機	：自然、動物にかかわる仕事をしたく、馬関連の仕事に就きたかったが、まずとっかかりとして農作業を選択した。																								
		来年度	：分からない。																								
		来年度の理由	：そろそろ他の仕事もしてみたいと思い始めたから。																								
③-5	男性(27) 不明	高校		専修大学			ホテルの結婚式準備アルバイト→居酒屋→山小屋→トラックドライバー					1年															
		就業動機	：体力をつけたかった。実家が農家で知識を付け、実家を手伝えたらと思い、初心者歓迎の農作業ヘルパーを始めた。																								
		来年度	：行きたい。																								
		来年度の理由	：初めて就業した農作業を少しでも上達させたいから。様々な作業に触れてたくさんの知識を身につけたい。お世話になった農家にまた会いたいから。																								
③-6	男性(34) 大阪府	高校		大学（デザイン学部）			郵便局員→レタス農家						8年														
		就業動機	：夏が涼しい北海道に行ってみたかった。リゾートバイト誌で探していたら、農作業アルバイトを見つけ、やってみたいと思い就業した。																								
		来年度	：行きたい。																								
		来年度の理由	：またやりに来ると思うので。																								
③-7	女性(19) 北海道	高校		1年																							
		就業動機	：農業を北海道でやってみたかった。																								
		来年度	：分からない。																								
		来年度の理由	：他に美瑛の農作業や酪農の分野にも興味があるため。																								
③-8	女性(27) 北海道	高校		リゾートバイト			6年																				
		就業動機	：仕事で体を壊し、リハビリがてら始めた家庭菜園で野菜を作る感動を得た。農業に関わってみたいと思い就業。北海道へ行きたく、初心者歓迎・寮の存在も就業の決め手。																								
		来年度	：分からない																								
		来年度の理由	：収入が不安のため続けることが難しいかもしれない。定職に就きたいと思っている。																								
③-9	男性(42) 兵庫県	高校		大学			農業法人従事しながら演劇の練習											11年									
		就業動機	：北海道へのあこがれがあった。体を動かした仕事を探した結果農作業ヘルパーへ就業を決意した。都会から離れたい気持ちもあった。																								
		来年度	：分からない。																								
		来年度の理由	：特に決めていない。人のつながりが大切だと感じたが、冬を乗り越えられるか心配。																								
③-10	女性(38) 青森県	高校		縫製会社→さまざまなアルバイト→親戚の畑の手伝い											9年												
		就業動機	：接客業は向いていないと感じ、畑作業なら実家が農家だったこともあり、出来ると感じたため。																								
		来年度	：分からない。																								
		来年度の理由	：もう少し考えたい。																								

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成。
注１：農作業ヘルパー事業への就業期間を網掛けにした。
注２：横軸の数字は年齢を表し、各個人が何歳で何をしていたのかを整理した。

表３－５　④偶発的就業型の就業動機

番号	性別(年齢) 出身地	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
④-1	女性(25) 静岡県	高校		大学（文学部）			システムエンジニア			1年																					
		就業動機 来年度 来年度の理由	：実家を出たかったため。タウンワークのアルバイト情報誌をみて面白そうだと思い、合わなかったら辞めればいいという気持で参加。 ：来ない。 ：他の仕事をしてみたいから。																												
④-2	女性(25) 北海道	高校		大学			冠婚葬祭			1年																					
		就業動機 来年度 来年度の理由	：札幌から離れたいと思っていたため。1つの作物を植え付けから収穫まで出来ると思っていたから。（実際できず不満を持っている。） ：来ない。 ：違う夏を過ごしてみたいから。																												
④-3	男性(29) 北海道	高校		専門学校		パン製造→他の農作業アルバイト							2年																		
		就業動機 来年度 来年度の理由	：富良野育ちであったから。富良野で働く場所を探していたら農作業ヘルパーを見つけたため。 ：分からない。 ：イラストの勉強との兼ね合い。まだ考えている最中のため何とも言えない。																												
④-4	男性(31) 新潟県	高校		専修大学			ドライバー								2年																
		就業動機 来年度 来年度の理由	：観光目的。農業の道に進むのもいいなと思ったため。 ：分からない。 ：地元で仕事が決まっているが、時間があり、まだ観光をし残した部分があればまた参加するかもしれない。																												
④-5	男性(21) 北海道	高校	専修大学		自動車整備	1年																									
		就業動機 来年度 来年度の理由	：友人に誘われたため。人生経験として農業をするのも悪くないなと思った。 ：来ない。 ：一時的なアルバイトとして考えていたから。																												
④-6	男性(42) 九州地方	高校		プログラマー→短期アルバイトを複数経験																				4年							
		就業動機 来年度 来年度の理由	：旅行先で知り合った人に勧められたから。 ：分からない。 ：特に決めていないから。																												
④-7	女性(35) 栃木県	高校		サービス業や派遣事務系の職業																1年											
		就業動機 来年度 来年度の理由	：環境を変えたかったから。祖母が農業を営んでおり、農業がどういうものかイメージがついていた。 ：来ない。 ：就職をしなければならず、就職先として農業を視野には入れていなかった。だがもし自分でも出来るような働き方があるのならば参加したいが、出来ない。																												
④-8	女性(46) 北海道	高校		さまざまな職に就く→札幌でキャバレー																							5年				
		就業動機 来年度 来年度の理由	：タウンワークでたまたま見て参加を決意。農業や田舎に憧れがあったわけではない。 ：来たい。 ：来たいというよりは、出稼ぎとしての意味合いが強い。																												
④-9	男性(23) 神奈川県	高校		大学（経営学部）				1年																							
		就業動機 来年度 来年度の理由	：周りが就職活動をしている姿をみて就職活動をしたくなかったため。第一次産業に関わってみたかった。 ：分からない。 ：就職したいと考えているから。																												

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成。
注１：農作業ヘルパー事業への就業期間を調整けにした。
注２：横軸の数字は年齢を表し、各個人が何歳で何をしていたのかを整理した。

表３－６　農業志向型の農作業ヘルパーに対する感想

楽しい点、やりがいのある点			苦しい点、改善してほしい点		
農作業に対して	農家に対して	寮、賃金体系について	農作業に対して	農家に対して	寮、賃金体系について
農業全てが楽しく、苦しい作業であるほどやりがいを感じる。				苦しい点は農家さんを選べないこと。	改善してほしい点は定休日。
	農家とのふれあい。	景色なきれいなところで働けるのが嬉しい。		新人の受け入れ方がわからない農家さん（ただ怒鳴る、聞いても教えないなど）.にであったとき。代わってほしい。	
固定の農家に行くと技術向上が感じられる。				自分と合わない農家がいた。すぐに変えられない。	
自然の中で働ける			作業になれるまで時間がかかる		
	ありがとうと言われること。				あと少し給料が上がると嬉しい
普段自分が口にしている作物がどのようにして作られていくのかが、自分の目で見える点。	農家さんと家族のように仲良くなれること。		肉体労働なので、体力を維持すること		
収穫後のやりきった感			ハウス作業時の暑さ		
体力的にきつければきついほど、忙しければ忙しいほど達成感がある。汗をかいて体を動かしているのがとても楽しい。少しずつコツをつかみ、ステップアップしていけることに充実感を感じる。じぶんなりに考えたりためしてみたりしながら上達していけることが楽しい。	自分の性格や仕事について農家さんたちの話からその時々考えさせられたり、嬉しかったり、悔しかったり、いろいろなことを発見し、勉強になっています。		気持ちだけやる気があっても他の人と比べて、まだまだだなと思ったり、自分にはむていないのかと無力さを感じるときもある。	どんなに頑張っても実力が伴わないと、認めてもらえないこと。	
色々なことができる					休日をもう少し増やしてほしい
口に入るものを目に見える形で知ることが出来る。	農家さんが家族のように受け入れてくれる		身体はきついけど、受け入れられる		
自然に触れられること			数週間でベテランさん並みの働きを求められること。		
全身を使うので、疲れるが、働いている感がある。自然を感じながら、働けることが楽しく感じる。汗をかける。肉体的労働。					休みを月6日くらいにしてほしい。
		協力	ずっと一日中ハウス内での作業（メロンの芽かき等）		
		共同作業		おやかたからきつい事を言われた時。叱られるのは仕方ないけど、言い方がきつい。	
収穫がきちんとできた時			暑さが大変つらい。	受け入れ農家での待遇の差があること（例：お茶の準備）	
農作業のコツを聞いて、上手く作業が出来たとき。	農家の方と楽しくしゃべったりしたとき。		—		
	野菜とのふれあい		体がきつい		
自分が作業したものが収穫するとき			作業中に虫にさされること		
達成感がある点（ホワイトアスパラ）					寮での掃除
空気がうまい！　外が気持ちいい				農家による指導	
	農家さんに喜んでもらえること			慣れない作業で思うように仕事が進まず、農家さんに迷惑をかけてしまうこと。	
無我夢中になって作業できる。自然の中で働ける。			1日ひたすら同じ姿勢でおなじ作業をすること。炎天下の中の作業。		
なし	なし	なし			トイレがないこと、飲み水
	各農家さんとのコミュニケーション。	食べ物のありがたさを実感する	体力的なこと。慣れない姿勢等。		
無心になれるところ			暑さ、体への負担（ひざ）		
定植から収穫までするので自分で育てた実感がある					雇用条件の質（寮費の高さが嫌だ、本人の希望に応じて残業など長く仕事させてもらえると嬉しい）

資料：質問紙調査より筆者作成。

表３－７　賃金重視型の農作業ヘルパーに対する感想

楽しい点、やりがいのある点			苦しい点、改善してほしい点		
農作業に対して	農家に対して	寮、賃金体系について	農作業に対して	農家に対して	寮、賃金体系について
	農家の人との会話				寮の食事、あまりおいしくない。
自然を感じながら、仕事が出来ること。				ひとつの農家さんに行くだけではなく、様々な体験ができるようにしてほしい。	寮の食事を改善してほしい。力仕事なのに、栄養バランスが摂れていない気がします。
作業のスピードが速くなるのを実感できると嬉しい。	任された作業をしっかりできて褒められると嬉しい。		作業中の暑さは想像以上である。	仕方ないことだが、失敗してしまい、怒られると落ち込む。なんとかこれも成長につなげたい。	
お日様の下で汗を流しながら仕事が出来る			腰に負担がかかる		
ひたすら同じ作業が多いが、実際に仕事として農業をしているようで楽しい。			特になし	特になし	特になし
収穫はやっている成果が目に見えるためにやりがいがある。たった数mの距離で作物状態が異なる点が面白い。			中腰姿勢を続けるのが大変。		トイレの状況は女性に厳しい職場であると感じる。
ものを植えたり、自分が携わった作物が大きくなっていると嬉しい			天候が暑かったり、風が全くない日はつらい		
暑さに耐えながらの作業。		他県の人との交流。	短期間で来ているため様々な野菜を収穫し様々な作業をしてみたい		
	いろんな農家さん家族との出会い。		特になし	特になし	特になし
作業が終了したときの達成感			ハウス内の作業が暑すぎる。		
収穫作業			気温の高い日の作業		
どの作業も楽しいし、やりがいがある			腰痛		
		おいしい農作物が食べられること。	なし	なし	なし
収穫			腰痛		
作物の成長に関われる。	農家さんたちの手間が見える。				寮の食事を一日単位ではなく、一食単位で止められるようにして欲しい。
任された作業内容をきちんと出来たとき			特になし	特になし	特になし
屋外で体を動かして働けること。	さまざまな農家さんから仕事を学び、成長していると実感を感じられること。				寮の朝食が米だけで、おかずにならないおかずがでることがあること。 昼のおかずの量が日によって増減すること。 不定休
自然に関われる点					
自分の植えたものが、収穫できること。					給料が少ない
自分が関わった野菜が成長すること。			暑い		
収穫			腰に負担がかかる		
トマトの芽かきで通路がすっきりしたところ			トマトの色が分からないこと。		
いろいろ知らなかった作業や農家の知識を得られること					
新芽かきからはじめて収穫までいられること			女性でもきびしい力作業があること		
自分が植えた作物が育って、収穫できるようになること。					管理費・食費が高くつくこと。自転車をもう少し新しく乗りやすいものにしてほしいこと。寮の備品（洗濯機や乾燥機）の故障を直してほしい事。
慣れてくると、収穫や目標達成したときの達成感を味わえること。			同じ種類の作業が何日も続くので同じ所に疲れがたまるから、いろいろな作業をローテーションしたい。		トイレが汚い。
同じ仕事でも楽しいと思うこともあり、苦しいとおもうところもあり。	農家さんのために仕事が出来たとおもえるとやりがいがある。				体調管理をしっかり行うこと。

資料：質問紙調査より筆者作成。

表３－８　地域・農業重視型の農作業ヘルパーに対する感想

楽しい点、やりがいのある点			苦しい点、改善してほしい点		
農作業に対して	農家に対して	寮、賃金体系について	農作業に対して	農家に対して	寮、賃金体系について
慣れると作業スピードが速くなるので、楽しい。					寮の食事
特になし	特になし	特になし	男仕事のような作業が続くとき。		
	農家さんとの話。	寮でのヘルパー同士の交流	朝が早い。喘息持ちのため体力的にキツいときがある。		
とてもきれいな景色の中での仕事は気持ちが良い（特に畑）。野菜がどうやって生産されているか知ることが面白い。					
収穫は基本楽しいです。				休憩のときにパンとかお菓子があるところとないところがあって、あるところにずっと行ってたらない時につらい。	
		自分の好きなことをできる。	体が慣れるまで大変なこと		
固定での仕事					休みが少ない
		一緒に働くヘルパーさんと仲良くなれたこと。彼女らと一緒に仕事ができること。	暑い。		
収穫作業のとき。		つくったものを食べたとき。	暑さ、腰痛		
達成感					食事
	農家さんからいろいろもらえること				労災の申請をしやすくしてほしい
		野菜を食べられる。			給与が安い。
	「助かった」と言っていただけるとうれしい		－	－	－
手を動かせる点、体を動かせる点、赤くなったトマトをとること。					食事代を３食分必ず払わなくてはいけない点。１食分ずつ払う形にして欲しい。
しっかり育てること			体力的につらい（特に腰）		
いろいろな野菜を収穫することが楽しい					長期で仕事をするといろいろありすぎるので書ききれません。
自分で定植したものが商品になる点。景色がきれいな点。			暑さ。		給料が安い。
チャッカボーをつけること			特になし	特になし	特になし
基本的には楽しい			特になし	特になし	特になし
トマトが赤くなったのを見たとき、収穫でいっぱい取れたとき			暑い！！		
		寮の仲間といること			労災がおりない
流れよく作業が出来たとき。		仕事が出来ずに悩んでいる人を助けたとき。	仕事の内容になれないとむずかしい点もあり、適切な人を配置して欲しい		
なし	なし	なし	特になし	特になし	特になし
特になし	特になし	特になし	暑い時はハウスに日陰を作ってほしい。		

資料：質問紙調査より筆者作成。

表３－９　偶発的就業型の農作業ヘルパーに対する感想

楽しい点、やりがいのある点			苦しい点、改善してほしい点		
農作業に対して	農家に対して	寮、賃金体系について	農作業に対して	農家に対して	寮、賃金体系について
収穫を迎えたとき				視力がつらい。	
	休憩。	野菜もらえる。	暑い。		
一つのことに集中できること。			作業が他の人より遅すぎるので精神的につらい。		
シソ除草。			パイプ運びが苦手で、持ちやすくなるようになんとか努力したいです。		
特になし	特になし	特になし	改善を考えると農作業という仕事がなくなってしまうと思うので特にないです。		
自分がお手伝いさせてもらったものが出荷されたとき。					給料が少ない。
		仲間との分担、チームワーク	直射日光。休憩場所は日陰を確保してほしい。		
農業の経験がないのでつらいけど、働いているという実感。			大変なのは暑さだけど、トマトには必要な環境なので人間が合わせるしかない。		
収穫を速く出来たとき	農家さんと仲良くなれる。				手取りが少ない
収穫			なし	なし	なし
収穫は楽しい。	農家さんに喜んでもらえるとうれしい。		体がついていかない。		寮生活は向き不向きがある。自炊OKにしてほしい。
外で体を動かしてできる作業。			特になし	特になし	特になし
季節（時季）や作物によって作業内容が異なるので、あきることがない。黙々と作業に専念でき、時間が過ぎるのが早く感じる。一つの段階を終えるたびに やりきった達成感、充実感がある。				人間同士なので、相性というものがあるので、お互い嫌な思いをすることなく、気持ち良く働けるよう希望を考慮してほしい。	仕方がないとはいえ、天候によって休みになり、収入が安定しない。
	いろいろな農家に行ける		ハウスが暑すぎる。		
スイカを収穫した瞬間。			暑さ。		
いろいろな経験が出来る。			日中暑い点。		
限られた期間のなかで、どれだけノルマをこなせるかの点。			太陽が暑いです。		
作物を愛情込めて育てて、みなさんに食べてもらっていると思うと嬉しくなります。あとは何も考えずに働けること。			慣れない作業はとてもつらいです。身体的に苦しいとしんどい時があります。		定休日はしっかりと休みが欲しいです。
		終了時間がしっかりしている	暑いところ		
気を外に発散できる					
植物の成長がみられる			特になし	特になし	特になし
外でよい汗をかけるところ			体力が持たないところ		
何も考えずにひたすら仕事をして、その日が終わった時の達成感が好きです。			ハウスの中の作業なので、とても暑いのが苦しいです。		
一日ごとに目標が達成できるなど、短期で達成感が味わえる点。	農家の役に立てているという実感が持てる点。		体力的にしんどい。		食事（光飯）を改善してほしい。
特になし	特になし	特になし	特になし	特になし	特になし

資料：質問紙調査より筆者作成。

第４章　酪農地帯における労働の特徴と酪農ヘルパー事業の位置づけ

第１節　本章の課題

本章では、地域外からの就業者が多く所属する酪農ヘルパー事業に注目し、事業を取り巻く現状について整理する。具体的には北海道の家族酪農が規模拡大してきた変遷とそれによる外部委託の現状、そして、支援システムの一つである酪農ヘルパー事業の概要について整理する。

第 2 節では、規模拡大に伴い、形成された酪農支援システムについてまとめ、第 3 節ではその支援システムのひとつである酪農ヘルパー組織についてその事業の位置づけと調査した組織の概要をまとめる。

第 2 節　規模拡大に対応した酪農の部門分化と酪農ヘルパー事業の位置づけ

１）規模拡大と部門分化

北海道酪農は、道東・道北が主産地であり、今日までに両タイプともに酪農生産力を急速に拡大してきた。根釧・天北地域の草地型酪農では、飼養頭数規模と面積規模ともに拡大していったのに対し、十勝・網走地域の畑地型酪農は飼養頭数規模の拡大に偏って展開した[註3]（図４−１）。

飼養頭数の増加は施設化・機械化の進展により、搾乳牛一頭当たりの労働時間を減少させているが、それを上回る飼養頭数の増加が進展し、従事者一人当たりの労働時間は増加している[註4]。また酪農経営における特徴の一つである飼料給餌・搾乳といった作業は通年作業で休みがなく、さらに飼料作の収穫調整時期を加えると、日中の飼料収穫時間確保のために労働時間を延期することや、経営主が搾乳に参加せず妻一人で搾乳するなどの対応を余儀なくされ、多頭数飼養の酪農経営は労働過重状態にある[註5]。

家族労働が減少する中、酪農が規模拡大出来た理由に、荒木（2012）は、「第一に飼料生産・調製における機械化と家畜飼養管理における施設化、第二に作業の外部委託、第三に雇用労働力の確保、第四に第一と第三が複合化した法人化」をあげている。（図４−２）このような背景には、酪農経営が「①飼養管理部門、②育成部門、③飼料生産部門、④糞尿処理部門」の集合体（図４−３）であり、そのために部門別に特化しやすい性質を持っている。

以上の背景より、酪農地帯は、コントラクター事業、哺育・育成牧場、TMR センター、公共牧場等の支援システムが形成され、本研究で取り上げる酪農ヘルパーも酪農家の休日確

註3　鵜川洋樹(1996)pp9-14 を参照

註4　志賀永一(1990)pp。205-211。搾乳牛一等当たりの労働時間は 1975 年 175 時間から 93 年 105。2 時間へと減少したが、従事者一人当たりの労働時間は、75 年の 935 時間から 93 年 1657 時間へ増加した。

註5）志賀永一（1990）を参照

保要員として支援システムの一部分を担っている。（表４−１）

２）酪農ヘルパー事業の位置づけ

酪農ヘルパーは、特定多数の牧場を顧客とした高度なサービスを提供する事業体である。牧場ごとのレイアウト、作業の順番や搾乳方法の違い、飼い方のこだわりなど多様な情報を管理し、従業員内での共有、各牧場にサービスを提供するビジネスと言える。

第 3 節　酪農ヘルパー組織の概要

１）北海道における酪農ヘルパーの概要

周年拘束性が高い酪農経営において、病気や怪我などの緊急事態に対しては、農協青年部等が手伝うといった相互扶助的取り組みがなされてきた。そうした背景を踏まえ、1990 年に酪農家の休日確保の支援組織として、国の支援も用いて全国各地に酪農ヘルパー組織が設立された。

酪農ヘルパー組織数は 2015 年には全国で 313 組織、うち北海道内では 90 組織が存在している。この組織について、大部分は酪農家の利用組合であるが、最近では有限会社等の会社組織を設立した地域もある。北海道内では常勤である専任ヘルパー521 名、酪農家の後継者等で構成された臨時ヘルパー396 名が就業し、酪農家 5,507 戸にサービスを提供している。（表４−２）

酪農ヘルパー利用戸数自体は減少しているが、それはこの間の酪農家戸数減少に伴うものである。一戸あたり利用日数は 22.2 日と 2000 年の 12.3 日から増加しており、酪農家にとって酪農ヘルパー事業の位置づけは高まっていると予想できる（図４−４、表４−３、表４−４）。しかしその担い手である酪農ヘルパー数は、専任については年度によって変動が激しく、増加しているがゆるやかである。一方で臨時ヘルパー要員は一貫して減少している。臨時ヘルパーは酪農家の緊急の利用に対応するための緩衝機能を果たしているが、その余裕が狭まっていると言える。（図４−５、表４−５）

２）酪農ヘルパーの属性

酪農ヘルパーとして就業している人たちの属性を北海道酪農ヘルパー事業推進協議会資料（2013）より整理する。年齢構成は 20〜30 歳代が中心で、40 歳以上も 4 分の 1 を占める構成である（図４−６）。しかし地域で偏りがあり、道南や釧路には 40 歳以上層が比較的高いのに対し、十勝では 25 歳未満の割合が高い。勤続年数は、5〜10 年、10 年以上のベテラン層と 3 年未満の経験の浅い層がそれぞれ 4 割程度になり、比較的バランスが取れた配分である（図４−７）。

志望動機については、年齢が若いほど「牛が好き」という生き物に対する愛着に引かれており、それと並んで酪農後継者の研修の位置づけであることも分かる（図４−８）。また

「新規参入のため」に就業した割合もあり、新規参入の入り口として期待しての就業も見られる。更に年齢が上がるにつれて「安定した職業」と選択した割合が高くなり、一つの就職先として職業選択していることが分かる。

３）調査組織の概要とその特徴

本調査では、全道約 90 組織ある中で、酪農ヘルパー組織の形成に力を入れて取り組んでいる 3 組織を取り上げる。専任ヘルパー1 組織当たり平均 5.7 人（2013 年）だが、3 組織に所属する専任ヘルパーは、A 社 33 名、B 社 10 名、C 社 16 名と組織の充実に尽力している組織である。

次章で流動的農村労働者の長期・低賃金・肉体労働環境に対しての評価を分析するに当たり、各調査組織の概要を整理する。（表４−６）

(1) 根釧地域 A 社

①設立経過

もともと各地で牧場の後継者等による酪農ヘルパー事業があったが、JA 単位でのヘルパー事業は先行きが見通せなかった。そこで、酪農ヘルパー事業を取りまとめるために各 JA が出資し合って 1989 年有限会社 A 社が誕生した。近隣 4JA の約 550 戸を管轄している。

②ヘルパー利用料金体系

通常対応の場合、1 日あたり 20,000 円で年間 260 日なので一人当たり年間 5,200,000 円となる。現在 4 JA で 28 人工の契約（中標津 8.5、計根別 7、上春別 6.5、標津 6)。そして 1 日でもこの通常対応の日数を超えた場合、特別対応として 1 日あたり 22,500 円が加算される。突然のケガや病気の場合の傷病対応については 1 日あたり 21,000 円で、専任ヘルパーではなく臨時ヘルパーが対応した場合の青年対応料金は農協ごとに異なり、１日あたり 18,000～20,000 円の間である。さらに、１回 3.5 時間を超えた場合には時間外料金が発生し、1 時間あたり 2,000 円がかかる。午後１０時から明朝５時までの間に稼働があった場合にも 1 時間あたり 2,000 円がかかる。時間外料金と深夜料金は 15 分単位で計算される。さらに、日中特別対応では３回給餌の酪農家などが日中にエサやりや掃除を頼むことがあり、この場合は基本料が 1 時間以内だと 3,500 円、以降１時間毎に 2,000 円が加算される。

以上で述べた利用料金は A 社と JA の業務委託契約での利用料金であり、実際には時間外料金、深夜料金、日中特別対応のみ実費負担で残りの項目は JA が一部分を負担してくれる。したがって、組合員負担は通常・特別・青年対応では 16,000～18,000 円、傷病対応では 10,500～11,000 円となる。これは他の酪農ヘルパー組合からみると比較的安い価格である。近年値下げした。

時間外料金はベテラン社員が行ったときに 3.5 時間かかるか否かで主任・副主任が議論、判断し、農家に直接連絡した後 JA 経由で料金が支払われるシステムである。しかし実際にはこの５割以上がとれていない。農家から「要領が悪い」などと言われ、もらえないことも多い。社員の給料には残業代として会社から補てんされる。出資元である農協は、すぐに A 社と連絡をとる担当が変わり、どうしても温度差が出てしまうため補助してもらうことは難しいと考えられる。

年間の稼働内訳は通常対応が約 65%を占めており、青年対応が 1%程度、傷病対応と特別対応が残りを二分する。

④運営体制

A 社は JA と業務委託契約、各 JA は組合員である酪農家と利用契約を結んでおり、基本的に要員の確保、要員の養成、派遣はすべて JA を経由して利用がなされる。農協を経由しているのは、ヘルパーという弱い立場、そして民間企業であることを考慮した場合、農協を経由した方が何かとやりやすくなるためである。

業務の引き継ぎは各農家の写真とヘルパー手書きによる引き継ぎ表によってヘルパー同士の引き継ぎを行っている。農家ごとにマニュアルを作っており、内容が変わっていれればそのたびに更新し、誰が引き継いでもわかるように工夫している。

農家との引き継ぎは時間外で、口頭で行うか実際作業に立ち会って行うかは JA によって異なる。実際に立ち会って引継ぎする場合、その前の時間帯に引き継ぎを行う必要があるため実際には利用日数＋0.5 日分の利用料が必要になる（ヘルパーの利用は半日から受け付けている）。

シフトは農協から毎月利用予約は送られてくるが、毎日変更がありその都度シフトは変わるため、ヘルパーは毎日事務所へ来て自分のシフトを確認する必要がある。基本的には地区担当に分けられているが、場合によっては地区をまたぐことになる。このとき、当初から決められていた各農協の契約人数は必ず確保しており、夕方の時間帯なら昼まで待って、それでもヘルパー人員に余裕があればキャンセル待ちの方にまわることになる。

現在、シフトは現在部長と係長２人で調整している。大変だが、大人数だからこそ選択肢の幅が広がり、臨機応変に対応することが可能になる。

また、吹雪などの悪天候の場合は休むかもしくは前日から泊まり込む等の対策をとっている。

（2）宗谷地域 B 社

①設立経過

宗谷地域 B 社は、酪農家の休みを補う目的で 1991 年 7 月 30 日に発足した。現ヘルパー制度ができるまでは、冠婚葬祭等の緊急対応として農協青年部が対応していた。酪農ヘル

パー協会発足時は、他人に牛を預けるという概念がなく、ヘルパーを使うことが悪いことのような雰囲気もあり、ヘルパーが牧場に行っても作業させてもらえないこともあった。

②ヘルパー利用料金体系

利用料金体系は、定休型（通常型）、割当型ともに 14,000 円/日・人である。利用日の 7 日以内の申し込み（冠婚葬祭の緊急で入る場合も含む）は 16,000 円。サブヘルパーは緊急対応の際に出動し、利用料金は専任ヘルパーと変わらず一人 16,000 円かかる。

利用時間は、朝夕それぞれ 3 時間半の計 7 時間以内で、これを超過する場合に時間外料金として 1 時間当たり 2,000 円／人かかる。B 社地域は南北に長いため、片道 30 分程度かかる場合が多い為、実作業時間を 7 時間としている。主任、事務局長が酪農家に入り、それを元にどの酪農家がどのくらいの時間になるか酪農家とすり合わせを行う。ヘルパーによって作業時間が異なり、残業代が発生するようなことになると酪農家が安いヘルパーを要望するようになるため、このような公平性を重視している。

定期的に酪農家が休日を作れるよう、各組合員に割当日があるが、実際には利用申し込みが多い為、配分できない状況にある。

申し込みが多い場合の対応としては、子どもが学校休みの土日には子どもがいる酪農家を優先するなどの工夫をしている。現在は定期的に月 2 回休むような酪農家が増えているため、組合員の申し込みが増えており、割当型が減少している傾向にある。10 月 11 月は申し込みが殺到し、断りの連絡をすることが多かった。

115 組合員が現在おり、このうち 5～6 件がヘルパーを利用しなくてもいい姿勢をとっているが、緊急対応の際に、作業できるようにするためヘルパー協会側から利用を働きかけることもある。

③酪農ヘルパー給与体系

責任賠償保険、普通傷害賠償保険、車支給（相乗りできない環境にある）、1 ガソリン代半額助成で初任給が大体 18 万円程度。4 週 8 休が基本だが、1 日を 10,000 円の職務手当を出す代わりに、4 週 7 休にしている。

労働条件の改善により、定着率が高まってきている。その理由としては、給料が特段高いわけではないが、酪農家（組合長）のヘルパーへの理解度が高いことや意見を汲み取る仕組みがあるおかげだと考えている。1 年目、2 年目はとても大変だが、3 年目には余裕が出てくるのが最近の傾向であり、ぜひ現在の経験年数が少ないヘルパーには頑張ってもらいたいと考えている。

④運営体制

12 名体制のうち、4 人を定休型で確保し、2 人を緊急対応と割当型にしている。週 1 回程度（最近は 10 日に 1 回）10：30 過ぎから打ち合わせをしている（休日のヘルパーは参加強制しない）。内容は、主にそのとき起きた問題の対応・話し合いと酪農家情報の共有である。

2 週間前のシフトは出ている状況のため、その確認も行う。新人のヘルパーにとっては、相談や愚痴を言う場、初めての行く酪農家の状況などを聞く場にもなっている。定期的に人に会う時間を作ることでヘルパーを支える効果があると事務局は考えている。この場で出た内容を運営体制に反映させることも多い。これまでは週 3 回（月水金）打ち合わせを行っていたが、ヘルパーの希望もあり週 2 回（月金）に変わり、現在の週 1 回と変更された。

この他にも朝の仕事が終了次第、日報と次回の出勤日確認をしに事務所に寄る。日報内容は、作業時間・作業内容・作業内での事故の有無などを明記する。事故があった場合は、事務局が仲介役になり、酪農家側、ヘルパー側どちらに非があるのかを確認する。

基本事故が起きた場合は、事務局が仲介となって、酪農家とヘルパー3 者で、誰の原因で起きたのか、責任の所在を明らかにする。酪農家のヘルパー利用規約には事故が起きた時の規約は存在しない。約 10 万円いないならば経費で対処し、10 万円以上の場合は賠償保険で対応する。これまでにベールカッターやバーンクリーナーの故障、ガラスの破損等があるが、抗生物質混入は未だかつて起きてはいない。

（3）十勝地方 C 社

①設立経過

平成 3 年 3 月に有限会社として設立された。それまでは酪農家の息子たちがサブヘルパーとして地域内の冠婚葬祭等の緊急対応として対応していた。

設立時 1 戸 100 万円を出資し 740 万円の資本金を積み立てている。役員 12 名を 12 地区からそれぞれ 1 名ずつ役員を選出している（少ない地区で、1 地区 4 戸、多い地区では 16 戸）。現在の代表は、2008 年より代表を務めている。

②ヘルパー利用料金体系

ヘルパーの利用料金体系は、員内利用の場合は以下の全休派遣と補助派遣の 2 つがあり、全休派遣は酪農家全員がいない状態での派遣、補助派遣は家族労働の補助要員として派遣と区別される。緊急派遣としての賃金体系はなく、この時は全休派遣の賃金体系となることが多い。

・全休派遣

ヘルパー全休型の利用料金は、基本料金に追加して、搾乳牛（その他牛）の頭数ごとの管理料金、そして一律 2,500 円の車両代がかかる。基本料金は派遣人数によって変化し、2 名派遣 17,000 円、3 名派遣 25,500 円、4 名派遣 34,000 円、5 名以上派遣は 1 人につき 8,500 円（緊急以外は 5 名派遣は不可）となる。これに搾乳牛 1 頭あたりの管理料が頭数分追加される。搾乳回数 3 回では 420 円、2 回搾乳では 280 円が 1 頭あたりかかる。またその他牛は 3 回搾乳では 75 円、2 回搾乳では 50 円となる。車両代 2,500 円は人数によって変動はしない。

時間外利用は日中では 1 時間あたり 2 名派遣 5,000 円、3 名派遣 7,500 円、4 名派遣 10,000 円であり、深夜 22：00～早朝 4：00 の間では 2 名派遣が 7,500 円、3 名派遣が 11,250 円、

4 名派遣が 15,000 円である。

・補助派遣

C 社地区では家族労働の補助要員として、酪農ヘルパー利用をしている酪農家は少ない。補助派遣の定義はヘルパーと同数以上の家人がいることが条件として示されている。補助派遣の料金体系は、全休型と同じく、基本料金＋管理料＋車両代で、基本料金は派遣人数 1 名に対して 8,500 円であり、2 名では 17,000 円の基本料金がかかる。管理料は搾乳牛とその他牛と分けられ、3 回搾乳では搾乳牛 1 頭当たり 210 円、その他牛では 37.5 円、2 回搾乳では搾乳牛 140 円、その他牛では 25 円がかかる。

・基準料金

利用状況は、基本料金 2.5 名派遣、搾乳牛 73 頭、その他牛 47 頭が平均である。そのため基本料金 8,500 円、管理料 22,790 円（2 回搾乳牛 280 円×73 頭、その他牛 50 円×47 頭）、車両代 2,500 円を合わせた 46,540 円が基準料金である。

③運営体制

勤務時間は、晩朝合わせて 8 時間が基本である。必ずヘルパーが新しく入る日に前回との変化や注意事項を経営主とヘルパーとで引き継ぐ時間が約 30 分間あり（2 日連続では、1 日目の晩 30 分間）その際は、引き継ぎ時間も含めて 8 時間労働になる。1 日のみの利用もいるが、基本 2 日以上続けて休日をとる酪農家が多い。

派遣方法は主任 7 名（係長 1 名、主任 6 名）が必ず各派遣酪農家に 1 名入り、主任が運転する自動者で酪農家へ向かう（自動車は会社の車を利用）。仕事が終了次第、一度会社に戻り、分からなかったこと等を話し合う。日報は書かず、事故などがあった際に書く。この他打ち合わせは毎月 1 会開催されており、その日にちはできるだけ参加可能者が多いかつ主任が参加できる日を選ぶ。この日に申し送り事項を共有し、新人が居れば次回行く酪農家で気をつけなければいけないことなどを話し合う。

酪農ヘルパーごとの作業時間の差で発生する時間外は基本取らない。牧場ごとのデータがあり、その平均を超えている場合はなぜなのかで時間外料金をとるかとらないか判断する。各派遣先には必ず主任がいるため、主任が正当な判断か判断する。お産や牛が病気で獣医を呼んで対処などの時間外は、酪農家としてもしっかり丁寧にやってもらいたいため、クレームはない。

事故に対しては、事故報告書に事故日場所、事故状況と原因、処理、そして今後の改善策についてヘルパーと経営主と話をし、まとめる。この蓄積により牧場ごとのマニュアルのようなものが出来上がっている。

④研修の実績

未経験者は研修期間を 3 ヶ月～6 ヶ月とり、酪農家実習を行う。ここで日常の飼養管理等を通じ酪農ヘルパー業務を円滑に実施できるような技術の習得を図る。その後先輩

ヘルパーに同行し実地研修を行い、実践的な技術を習得し、正職員となる。
　この他に経験者には機械作業研修、処理室研修などを行い技術の向上を図る。

第 5 節　小括

　本章では、地域外からの就業者が多く所属する酪農ヘルパー事業に注目し、事業を取り巻く現状について整理した。
　酪農ヘルパー事業は、周年拘束性が高い酪農経営の休日確保のために確立された支援組織の一つである。1990 年に設立されてから、組織数は順調に拡大し、道内の酪農ヘルパー組織数は 2015 年には 90 組織と、酪農地域に普及した。酪農家への認知度も上がり、酪農ヘルパーの必要性は高まる一方で、酪農ヘルパー要員は専任が 521 名、臨時が 396 名と、5,507 戸もの道内酪農家へサービスを提供する余力は十分ではない状況である。
　その中で酪農ヘルパー組織の充実を率先的に図っている酪農ヘルパー組織 3 ヶ所を上げ、各組織を比較した。（表４－６）酪農家への派遣体制は、頭数規模に影響するが、大規模農家の多い十勝 C 社は基本二名派遣を行っている。酪農ヘルパーへの給与体系は約 16 万円から 20 万円が基本給で、経験年数を経るとその金額はあがっていた。また各種手当も充実し、社宅を用意する組織もある。休日の確保は少ないところで A 社の月 5 日、C 社は日曜と祝日を酪農ヘルパーの休日と固定している。

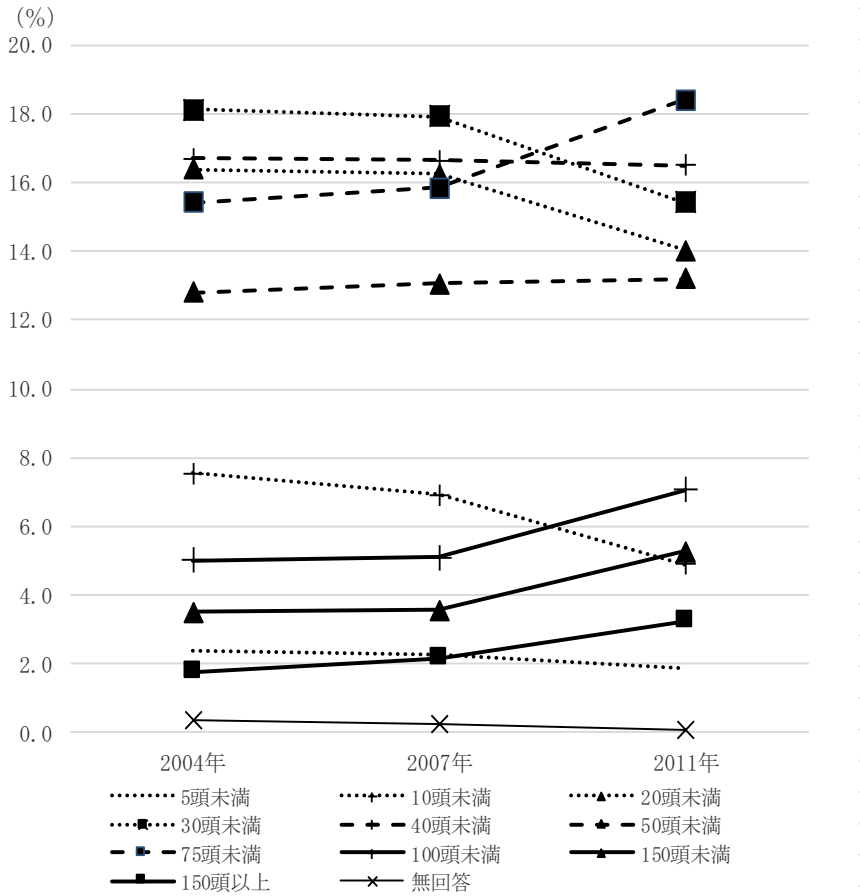


図４－１　頭数規模別農家割合の推移

資料：中央酪農会議「酪農全国基礎調査結果報告書」より作成。

注1：2004年・2007年の調査対象は調査年8月に指定団体の直接会員または

注2：2011年の調査対象は調査年8月に指定団体の直接会員または間接会員

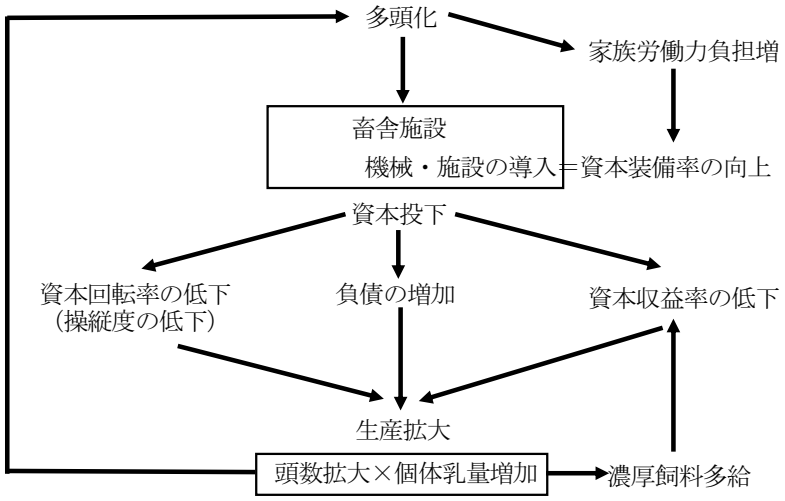


図４－２　規模拡大のメカニズム
資料：荒木（2012）より引用。

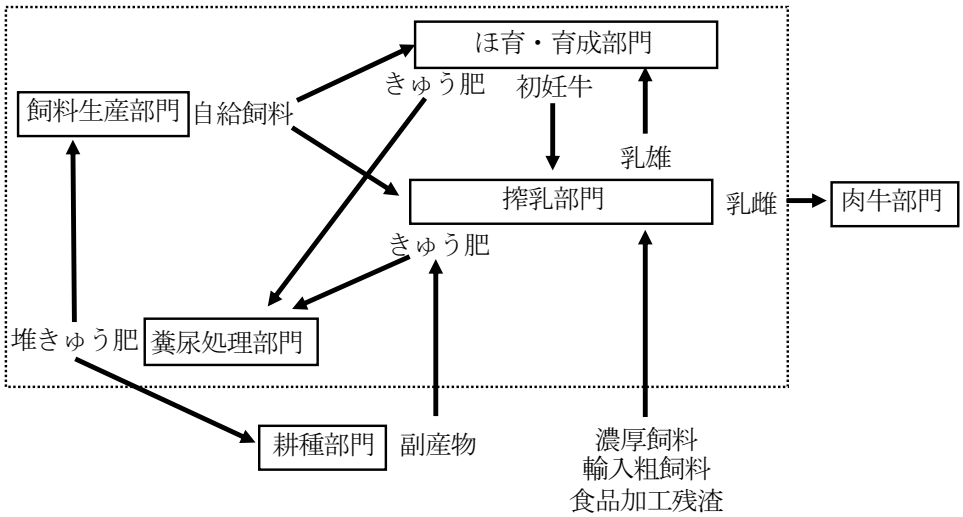


図４－３　酪農経営における部門構成

資料：荒木（2012）より引用。

表４－１　大規模経営と中規模経営の属性と委託行動特性

		大規模経営 （経産牛80頭以上）	中規模経営 （経産牛60-79頭）
飼養管理形態	牛舎形態 ・搾乳方式	フリーストール・パーラー	スタンチョン（タイ）ストール・ミルカー
	飼料貯蔵形態	バンカー、スタック	スタック、ロール
	飼養管理方式	TMR（混合給与）による群管理	分離給与による個別管理
想定される 委託行動	委託目的	飼料作労働の飼養管理労働への振り向けによる組織再編	飼料収穫調製作業の労働負担緩和
	委託形態	全面積の継続委託 （組織再編が経済性の前提）	部分的・継起的委託 （委託の最小化が経済的に有利）
委託リスク	技術リスク	相対的に小 （技術転換を伴わない）	相対的に大 （体制整備や技術転換を伴う）
	構造リスク	相対的に大 （全面依存のもとでの資料品質や価格変動リスクの発生）	相対的に小 （構造再編を伴わない、必要最低限の委託）
委託化に伴う課題		委託継続、受託主体の技術確保	委託費用負担軽減

資料：岡田(2016)より引用。

表４－２　北海道における酪農ヘルパー組合の推移

単位：人

	ヘルパー利用戸数	1戸あたり利用日数	ヘルパー要員 専任	臨時	合計
1999		11.1	348	604	952
2000		12.3	370	647	1,017
2001		13.4	409	636	1,045
2002		14.2	437	606	1,043
2003		14.9	468	650	1,118
2004		15.8	490	615	1,105
2005	6,087	16.2	511	620	1,131
2006	6,006	16.3	502	624	1,126
2007	5,865	16.4	490	600	1,090
2008	5,779	16.5	488	531	1,019
2009	5,612	17.4	500	493	993
2010	5,483	18.2	497	476	973
2011	5,344	19.5	505	469	974
2012	5,142	20.4	521	443	964
2013			537	414	951

資料：一般社団法人酪農ヘルパー全国協会「酪農ヘルパー利用に関する資料」（2013）より作成。

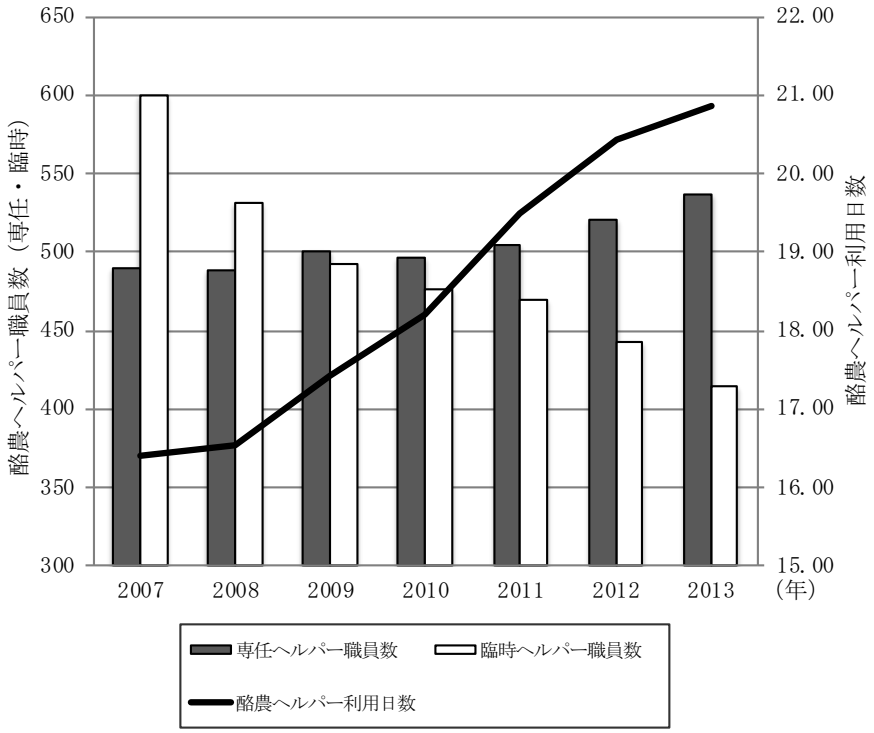


図４－４　職員数と酪農家1戸当たりの利用日数の推移

資料：酪農ヘルパー全国協会資料より作成。

注1：左軸単位は人，右軸単位は日。

表４－３　北海道における酪農ヘルパーの人数

単位：人

	人数	1組合あたり
専任男	537	6
専任女	60	0.7
臨時男	414	4.6
臨時女	40	0.4

資料：北海道酪農ヘルパー事業推進協議会「専任酪農ヘルパー実態調査結果報告」（2013年9月）より作成。

注1：数値は2012年12月時点のものである。

表４－４　北海道の支庁別に見た酪農ヘルパー組合の組織状況

単位：戸、人

		組織数	総戸数	加入農家戸数	専任男	専任女	臨時男	臨時女	男	女
合計	道南	7	356	299	22	2	28	2	50	4
	日胆	7	238	222	16	3	19	3	35	6
	道央	12	283	227	32	3	3	0	35	3
	道北	16	1,018	957	95	5	71	2	166	7
	網走	18	956	898	88	6	126	5	214	11
	十勝	17	1,359	1,238	142	29	163	18	305	47
	根釧	9	2,177	1,941	142	12	84	10	226	22
平均	道南		50.9	42.7	3.1	0.3	4.0	0.3	7.1	0.6
	日胆		34.0	31.7	2.3	0.4	2.7	0.4	5.0	0.9
	道央		23.6	18.9	2.7	0.3	0.3	0.0	2.9	0.3
	道北		63.6	59.8	5.9	0.3	4.4	0.1	10.4	0.4
	網走		53.1	49.9	4.9	0.3	7.0	0.3	11.9	0.6
	十勝		79.9	72.8	8.4	1.7	9.6	1.1	17.9	2.8
	根釧		167.5	149.3	10.9	0.9	6.5	0.8	17.4	1.7

資料：北海道酪農ヘルパー事業推進協議会「専任酪農ヘルパー実態調査結果報告」(2013年)より作成。

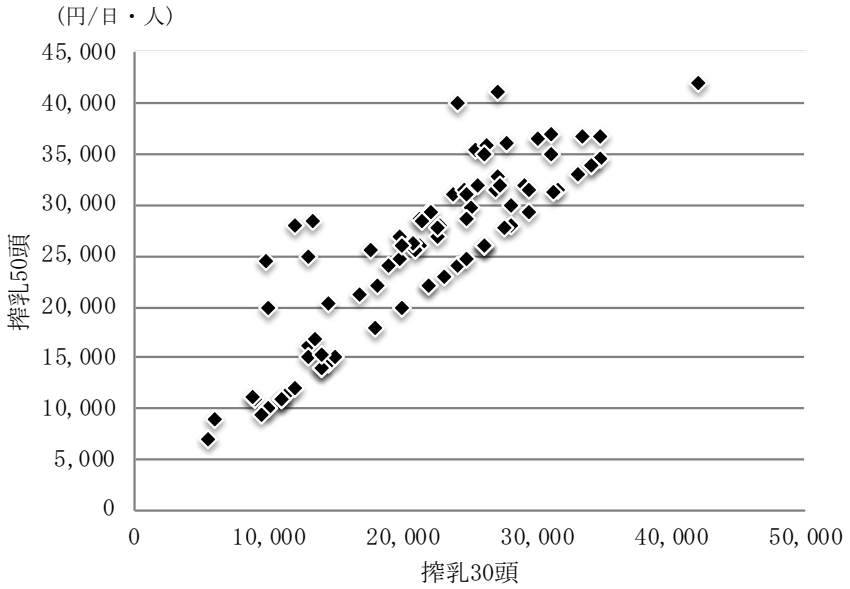


図４－５　搾乳頭数に応じたヘルパー利用料金設定の比較

資料：北海道酪農ヘルパー事業推進協議会「専任酪農ヘルパー実態調査結果報告」（2013年）より作成。

表４－５　酪農ヘルパーの利用料金

単位:円/日・人

		搾乳30頭	搾乳50頭
平均	道南	15,527	20,468
	日胆	21,179	27,100
	道央	13,366	14,479
	道北	18,616	21,634
	網走	21,545	24,486
	十勝	27,199	32,305
	根釧	26,760	31,894
	全道	21,258	25,083
標準偏差	道南	7,089	8,971
	日胆	5,656	7,327
	道央	4,797	5,037
	道北	7,373	7,190
	網走	6,802	7,440
	十勝	5,394	3,874
	根釧	7,183	6,860
	全道	7,874	8,753

資料：北海道酪農ヘルパー事業推進協議会「専任酪農ヘルパー実態調査結果報告」(2013年)より作成。

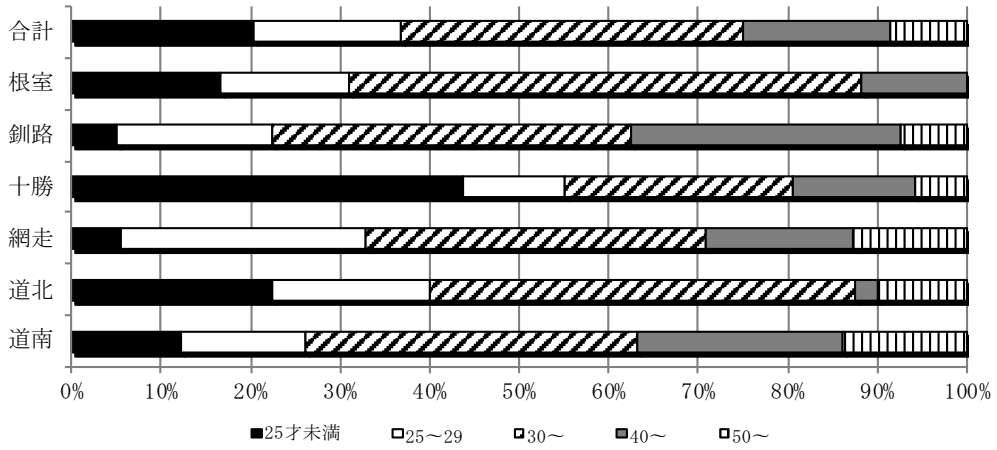


図４－６　酪農ヘルパーの年齢構成

資料：北海道酪農ヘルパー事業推進協議会「専任酪農ヘルパー実態調査結果報告」（2013年）より作成。

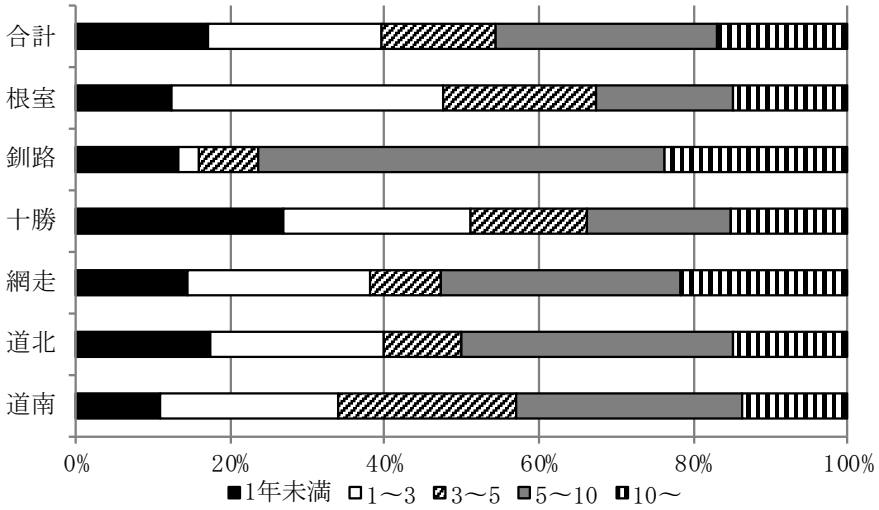


図４－７　酪農ヘルパーの勤続年数

資料：北海道酪農ヘルパー事業推進協議会「専任酪農ヘルパー実態調査結果報告」（2013年）より作成。

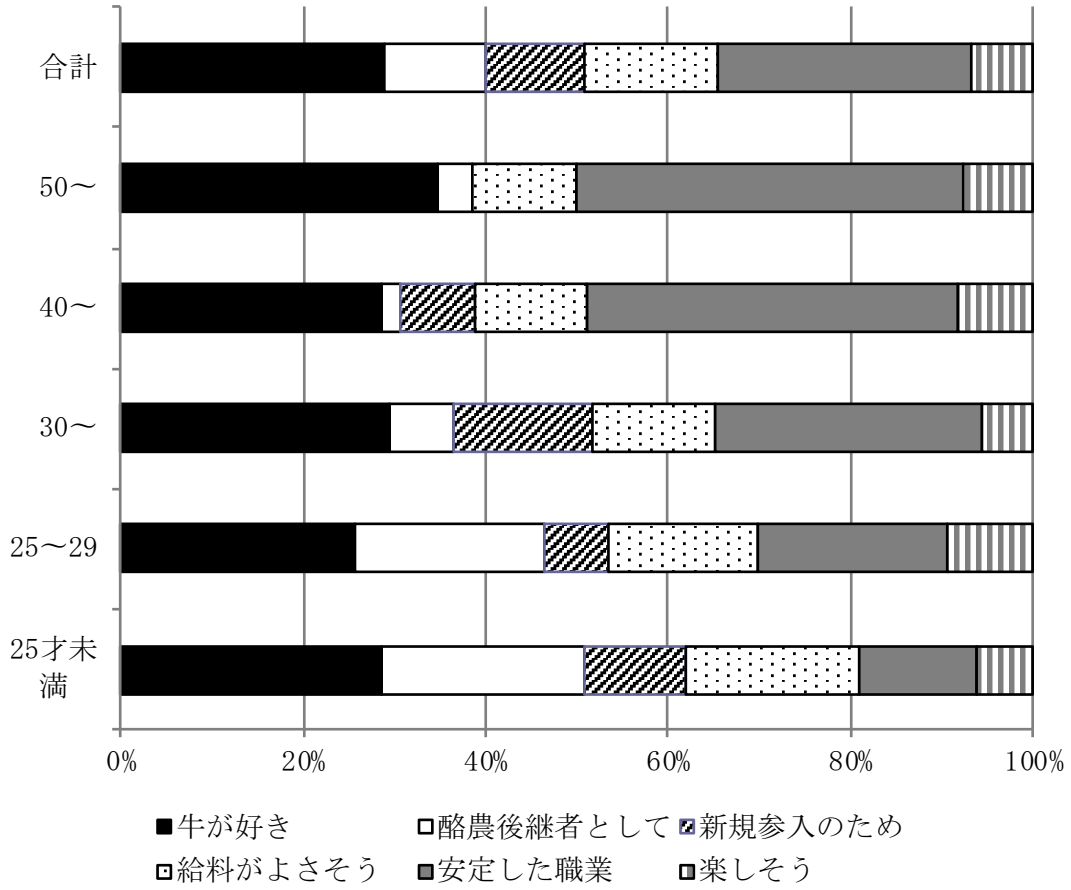


図４－８　酪農ヘルパーの年齢別にみた志望動機

資料：北海道酪農ヘルパー事業推進協議会「専任酪農ヘルパー実態調査結果報告」（2013年）より作成。

表４－６　事例調査先の概要

区分	根釧A社	宗谷B	十勝C社
設立	1989	1991	1991
利用者（組合員・社員）	578	115	93
ヘルパー			
専任	36	12	16
臨時（含む農協職員）	17	7（枝幸地区のみ）	5
利用料金平均			
1名基本料金（予約型）	16,000～18,000円（農協により異なる）	14,000	21,260*
1名基本（緊急型）	規程なし（傷病は有り）	16,000円（7日以内）	規程なし（傷病は有り）
利用状況	１名派遣中心	1名派遣中心	2名派遣が基本（完全休養型中心）
作業時間（標準作業時間、残業時間のカウント）	主任等で標準作業時間を牧場毎に決める。 末月末に農協から作業時間の取りまとめが上がり、その中から残業については農家の承認をもらったうえで残業代の請求を行う。 主任で時間内に終わる作業は、時間外は取らない。	事務局、主任で牧場毎の作業時間の基準を判断。	主任が標準作業時間を牧場毎に決める。
引き継ぎ・作業手順の情報	1名派遣は電話で。2名（全休型）の場合はその前に1名が一緒に作業しながら引き継ぎ。牧場毎の作業マニュアル有り。	ヘルパーが空いている時間の自主的に農家の所に行くことも。基本的には見習い期間に先輩から教わる。	前月に行った社員を必ず配属。主任の知識、経験。農家によってはマニュアルを作成。事前にシフトがある程度できているので毎月のミーティングで注意点を確認。毎日引き継ぎで事務所に来るので、新人にはその都度申し送りする。
予約方法・変更の調整	随時農協からファックスで。地区別契約人員（合計28名）を基本として農協が基礎の計画策定。それをもとに会社で人員配置。	原則希望日の1週間前までにファックスで。	先取り予約を確定後に、全員参加による抽選により希望日を確定。
ヘルパー間の情報交換	毎日日報付けなどで事務所に。ミーティングも実施。	週1回の打合せ。日報と次回出勤確認のため事務所に毎日寄る	毎日事務所に。月に1回ミーティング。
給与体系			
基本給	15万8千円～20万円	16万円～22万円	20万円～
各種手当て	職種、住宅、家族、配偶者、役職	住宅、暖房、通勤	住宅、役職、家族、時間外
社宅	あり	なし	あり
休日	5日/月	8日/4週。1日を借り上げ（1万円）	日曜・祝日+1日＋1日待機
休暇	4日（年末年始）＋有給休暇	7日（年末年始）	
人材募集方法	ハローワーク、大学、学校訪問、農業人フェア	ハローワーク、農業人フェア、人づて、ジョブキタ	大学、学校訪問、合同説明会、農業人フェア
ヘルパーの特徴			
収支概要（2013年度）			
収入合計	238,043,173	61,002,328	105,265,661
料金収入	215,405,153	40,968,000	85,040,081
円滑化対策事業費	14,658,647	4,753,827	11,201,195
町・農協助成金	**利用料金への助成	10,550,000	5,041,600
支出合計	221,270,929	60,662,712	103,829,190
人件費（臨時含む）		48,590,400	68,378,595
事務費		2,151,705	27,494,820
事業費		9,920,607	7,955,775
収益	16,772,244	339,616	1,436,471
収入に占める円滑化対策	6.2	7.8	10.6
利用者一戸あたり利用料	372,673	356,243	914,409
利用者一戸あたり人件費	0	422,525	735,254
利用者一戸あたり支出	382,822	527,502	1,116,443
専任ヘルパーあたり人件	0	4,049,200	4,273,662

資料：ヒアリング調査より作成。
注1：*2名派遣が基本のため基本料金（17,000円）+頭数割り料金＋交通費（2,500円）のため、管内平均の頭数規模（搾乳牛74頭、その他（育成など）46頭）で算出して一人あたりの換算した数値である。
注2：ファムエイの収支は2012年度の数値。

第５章　年代別に見た酪農ヘルパーの社会・経済的位置とその意識

第１節　本章の課題

酪農は周年拘束性が高い経営体であるため、その雇用労働も通年雇用が可能である。また酪農の規模拡大とそれに伴う労働過重は、外部依存を強め支援システムが構築され、酪農ヘルパーも酪農家の休日確保としてその需要は高まっている。

しかし酪農ヘルパーはその重要性の一方で、就業条件の厳しさ、賃金の低さがしばしば指摘され、人手不足が深刻な課題である。

これまで酪農ヘルパーの担い手は、就農希望の若者や酪農に興味があるもの、そして農家子弟が就農までの期間に経験を積むことを目的として就業する、というのが実態であった。そのいずれも、数年間就業した後に就農、または他産業への移動が想定されていた。それには新たにヘルパーになる人材の確保、循環が前提となっていた。しかし、近年では農家子弟においても実家での規模拡大などによって労働力が必要なためすぐに就農をする場合や、新規参入希望者においても酪農ヘルパーの労働環境の問題から法人での研修などを選択する事態が増加しており、前提としていた人材の循環が困難となっている。

一方で、実態を見ると酪農ヘルパーには 20 歳代から 50 歳代まで幅広い年代が就業しており、就業年数をみても比較的短期が中心で流動的農村労働者としての特質は持ちながらも、一方で長期間就業しているものも存在している。

よって本章では、酪農ヘルパー事業の職員を対象に流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識について明らかにする。その際に注目するのが、年代との関係である。労働者の就業意向・位置はライフステージ（卒業、就職、結婚、出産などのライフイベント及びそれと関連する年齢）によって大きく異なるため、各年代が取り巻く背景も踏まえた分析をすることで、酪農ヘルパーという仕事の特質を社会的・経済的位置づけから明らかにすることができると考えられる。就業時の社会・経済的意向と就業してからの意向に対しての価値観の変化を示し、今後も継続可能かという視点で分析する。

以上の理由から、第 2 節では 20 歳代、第 3 節では 30 歳代、第 4 節では 40 歳代以上と節を分け、彼らの就業動機、社会・経済的位置への評価と今後に対する意向に各々整理する。

第２節　調査の概要

１）調査内容

調査は、北海道の酪農地帯である根釧、宗谷、十勝の３地域にある酪農ヘルパー組織を対象に、調査当時（2015 年）就業している計 59 名の職員に聞き取り調査を行った。59 名の内訳は根釧地域にあるＡ社 33 名（全員）、宗谷地方のＢ社 10 名（全員）、十勝地方にあ

るＣ社 16 名（全員）である。これらはいずれも給与や手当の充実を率先する等、他組織と比較して労働環境が整備された事例であり、給与や手当について比較的整っている事例である。

調査の方法としては、職員 59 名に対し、表５−１に示すような項目のＡ４表裏１枚の事前の質問紙記入に加え、１名 30 分〜１時間程度での聞き取り調査を行った。 以下では３地域の酪農ヘルパーへの聞き取り調査を元に、年代別に分析を行う。

２）酪農ヘルパーの全体像

酪農ヘルパー職員の内訳を見ると、59 名のうち男性が 49 名、女性が 10 名で、男性が圧倒的に多い集団である。年齢構成は、20 代 24 名、30 代 26 名、40 代５名、50 代４名で、20・30 代で全体の８割を占めている。性別ごとに見ると、女性は 20 代７名、30 代２名、50 代１名の構成で、20 代に偏った集団であるのに対し、男性は 20 代 17 名、30 代 24 名、40 代５名、50 代３名で、30 代が中心で各世代が就業している。

経験年数は、１年未満 14 名、１〜３年 18 名、４〜６年 14 名、７〜９年６名、10 年以上７名であり、比較的バランスよく分布している（図５−１）。就業年数が浅い１年未満の職員は 20 代、30 代のみであり、40 代以上から就業した職員はいないことがわかる。１〜３年、４〜６年の経験年数の職員は各年代に存在するものの、20 代は新卒採用で学校卒業後そのまま就業したのに対し、30 代・40 代は転職を数回行い現在続けているという動きと言える（図５−２）。

就業以前の職業は（図５−３）、農村雑業者 20 名、牧場従業員 9 名、会社員 6 名、都市雑業者 5 名、農家子弟 1 名であり、酪農経験を生かす場として以外にも、「非農業勤務」からの転職が多く、農村での就職先としての位置付けもある（注6)。転職回数も 20 歳代が新卒で入ってきた以外、30 歳代は転職を繰り返しており、流動的農村労働者の特徴を持つ（図５−４）。また現酪農ヘルパーに就業以前の酪農経験は、22 名が牧場経験、酪農経験を持つことからも、地域を移動していることがわかる（図５−５）。

出身地は、道内が半数を占めており、北海道内での移動が盛んであることを示している（図５−６）。また北海道といえば酪農というイメージを道外は持ちやすく、そのために酪農を職業にしたいと就業している。

家族構成についても、独身者 31 名、既婚者 26 名、離婚者 2 名であり、既婚者の中には子供がいる職員も 18 名いる(図５−７)。夫婦で働きながら農村に住んでいる職員の存在は、酪農ヘルパーが農村の就業の場として機能していると言える。

給料については、経験年数にも影響を受けるが、年代が上がるにつれて金額が上がっている（図５−８）。

注6）都市・農村雑業とは、ガソリンスタンド店員や工場従業員などのアルバイトやパート労働を示す。牛山（1975）は 「雑多な不安定就業形態にある、最下層の労働力人口」を雑業層と規定している。

第３節　20 歳代の就業動機と社会・経済的位置とその意識

１）就業動機

20 代は男性 17 名、女性 7 名の合計 24 名の集団であり、職員全体の約４割（40.6%）を占めており、30 代と同様に中心の世代である。

図５−９をみてみよう。20 代の特徴は新卒採用者が 16 名（66。7%）と全体的に多いことである。

新卒採用者 16 名のうち、9 名が就職前に実習などで酪農に従事した経験を持つ者でこのうち 5 名が新規就農のステップとして、残り 4 名がこれまでの酪農経験を活かしたいと就業している。一方の未経験者の 7 名は、酪農に関わりたいと考え入社した者（2 名）もいるが、酪農という仕事の特殊性によってではなく他産業と比較した上で就職先として選択した就業した者（5 名）も多数を占めるのが特徴的である。

また転職経験を有する８名（33。3%）は新卒で非農業部門の会社員やアルバイト、加工場従業員等を就業し、その後３名がそのまま現酪農ヘルパー組織へ就業、残りの５名が牧場従業員等の酪農経験を経て現酪農ヘルパー組織へ就業している。

２）社会・経済的位置に対しての評価（表５−２、表５−３）

24 名の聞き取り調査から年収をみると、中央値が年間 300 万円であり、就業１年目では約 200 万円であり、農村における他の職業と比較しても同程度となっており、経済的要因だけを離職意向の要因に上げるものはみられなかった。

一方で、社会的位置が離職意向に大きく影響をしていた。それが、酪農ヘルパーにおける技術習得という点である。入社時には酪農経験に応じて研修期間が設定され、それを終えて本採用となる。その研修期間の中央値は、酪農経験を有する者で１ヶ月、無い者で４か月であり、研修期間は最長で６ヶ月で終了である。研修内容は、初めに数ヶ月牧場で働きながら酪農の基礎技術を習得し、その後上司の仕事に同行しながら、酪農ヘルパーの仕事を掴んでいくという流れが主流であり、技術を体得していく仕組みである。そのため酪農ヘルパー全国協会が主宰する初心者講習に参加して、初めて牛の仕組みを知ったなど、知識を吸収する時間は確保できていない。また全道的に職員が足りておらず、研修期間が不十分のまま、早々に現場に入らざるをえない状況が生まれ、多忙を強いられてしまうこともある。そういった点で、十勝 C 社では 2015 年 4 月入社した未経験者 8 名のうち 5 名が 10 月調査時点で退職をしており、研修期間中にリタイヤする者が多い。

また、こうした技術習得以外の離職要因としては、他の職業にもみられるような仕事への適正、職場の上司との人間関係が上げられていた。

仕事以外での人とのつながりの有無について聞き取りを行っているが、その結果をみると、「一つの職場として」就職したものは酪農経験もないため酪農技術を学ぶことで手一杯であり、仕事以外での人との関わりがないという実態であった。また地元で就業している

職員は、地元との友人や親戚との関わりがあるものの、地域外からの就業した職員にはこうしたつながりが無い。とくに酪農ヘルパーは就業時間が変則的（朝と夕方の搾乳時間の愛まである日中に自由時間がある）であるために、一般の職業の人と新たに交流することが難しいという要因もある。職員の中には交流しようとサークルに入ったが、参加できずにいるという声もあった。聞き取りからは「人とのつながりがほしい」「定期的な飲み会があれば、愚痴を言えてストレス発散できるのに、忙しくてできない」という声が聞かれ、仕事での悩みなどを相談できる空間、職場同士の横のつながりの構築が必要となっている実態が明らかとなった。

３）今後についての意向

多くが就業３年未満の職員となっているが、今後の意向については、「定年まで継続して続けたい」4 名、「当分は続ける」９名、「新規就農する」６名、「他職種へ移動する」5 名であり、24 名中 11 名は就職３年未満で離職を検討している。以下では継続・及び離職意向の要因を、聞き取り調査を元にして整理する。

第 3 節　30 歳代の就業動機と社会・経済的位置とその意識

１）就業動機（図５−10）

30 代の職員は男性 24 名、女性２名の計 26 名（44.07%）であり、20 代に比べて格段に女性の割合が下がっている。これは結婚を機に酪農ヘルパーを退職またはサブヘルパーとして働く流れがあるためである。また体力的負担の大きさ、子供を産み育てながら続けられない（育児休暇制度がない）という理由からも、女性が長期的に就業するには向かない職業である。

30 代の特徴は非農業部門からの就業者が 10 名と半数近いことである。また、地元で酪農の仕事をしたい者（8 名）、地元で安定した職業として選択した者（3 名）など、酪農ヘルパーを安定した農村就労の場として捉え、就業している職員も多い。このように、30 代は転職を重ねながら自分が働きたい職場を探した結果、現職場に就業しているという特徴がある。

２）社会・経済的位置に対しての評価（表５−４）

前述のように、30 代では継続の意向が強くなっている。それはすでにいくつかの転職をしながら、農村における安定的な就業先として酪農ヘルパーに就職したものが多いという点から明らかである。経済的にも 30 代の給与水準は中央値 350 万円程度となっており、各種手当ても他の職業と違いがない状態となっている。

一方で、それでも離職を選択せざるを得ないという事態がある。以下では聞き取り調査

から離職の要因を整理すると次の三点が挙げられる。

1点目は「体力的要因」である。酪農ヘルパーは肉体的労働が中心であるため、その性格上、怪我や骨折など体調を崩す可能性がある。怪我など完治するものは労災保険を利用し、治るまで内勤の仕事をすることで対応できるが、腰の負傷など仕事に支障が出つづける怪我の場合、現状は退職せざるをえない。

2点目は、農村での居住というワークライフバランスに関係する点である。農村に住み続けるため生活インフラはとても重要であるが、酪農地帯においては人口の減少に伴って、学校の統廃合や病院の統合が進んでいる。そのため、子供の誕生を契機として生活環境が整っている都市部への移転・転職の検討を余儀なくされるという実態が明らかになった。

3点目は、仕事をやる上で、利用者である酪農家との関係性の構築が重要な要因として指摘された。また酪農家が酪農ヘルパーをどのように認識しているのか、という点について酪農家によって違いが見られた。「搾乳作業をするだけで良い」というものから、「発情観察や機械利用までやってほしい」というものまである。こうした酪農家の認識の違いがヘルパー職員のモチベーションにも影響していることが明らかとなった。

３）今後についての意向

今後の意向についてみてみると、また20代に少数の4名であった「定年まで継続したい」と回答する職員が30代には12名にも上がり、「当分は続ける」と回答した8名も含めると、継続意思を示す職員が多いことも特徴的である。

第4節　40歳以上の就業動機と社会・経済的位置とその意識

１）就業動機（図５−11）

40代以上の職員は男性8名、女性1名の計９名（15。24%）であり、20代の新規学卒から長期で継続している職員はいない。これは酪農ヘルパーが設立された時期は約25年前（根釧Ａ社 1989 年、宗谷Ｂ社・十勝Ｃ社ともに 1991 年設立）であり、現在のように長期就業を続ける職業として確立していなかったことが理由である。

40代の就業動機は、酪農経験を活かしたい8名、新規就農希望者1名であった。

２）社会・経済的位置に対しての評価（表５−５、５−６）

40 代ではそのほとんどが継続意向である。ここではその継続意向の要因を実態調査から整理してみよう。経済的要因をみると、給与は中央値420万円であり、既婚者も7名いる。実態調査からは、酪農ヘルパーを職業として農村において家族を形成できるだけの経済的位置を有していると言える。

つぎに社会的要因である。前述した 30 代での離職の要因である体力的要因については、

40 代でヘルパーを継続している職員からは、体力が 30 代に比べて、減ったという話はあるが、危機的に感じている回答はみられなかった。それは適応できる職員だけ残った結果とも言えるが、「酪農家それぞれの押さえるべきツボみたいなものがわかってくるため、力を抜くタイミングを心得ている」という回答のように自分に負担をかけない働き方を習得していくことが継続するための条件である。また、30 代で社会的位置として指摘した点についても、酪農家との信頼関係を築けていると感じている職員も多く、酪農家に認められた職員であると言える。

３）今後についての意向

今後の意向も全員が「定年まで続けたい」と意思を示している。全員が転職経験を有しており、選択して現在の職業を選んだことがわかる。

第 5 節　小括

経済的位置を考える際に基準となるのは給料・手当である。給料は初任給で 16～20 万円程度であり、年収でも 300～400 万円程度を確保している。農村地域としての水準は他職種として比較して極端に低いものではない。しかし酪農ヘルパーの中には、給与の水準よりも仕事内容とのバランスを求める者もいる。また経験年数が高まるほど、酪農飼養の能力が養われるもののその能力を発揮する場がなく、仕事へのやりがいを失う者もいる。酪農ヘルパーの存在の低さも同様に指摘する者もいた。酪農ヘルパーを酪農という産業にいかに位置付けるのかが今後の課題と言える。

表５－１　質問紙調査と聞取り調査の項目

質問紙調査項目： 性別，年齢，就業年数，家族構成，出身地，ヘルパー以前の酪農経験の有無，現在の仕事内容と今後やってみたい作業，ヘルパー就業動機（5段階評価），今後の意向，必要だともう待遇，希望所得，地域で定住する条件 聞取り調査項目： 学校卒業後から現職業までの経験，就業動機，社会選択理由，入社時の研修制度の有無や技術習得方法，情報共有の方法，現在の給与と役職，酪農家や職場の人との仕事以外の交流，今後の意向

資料:筆者作成。

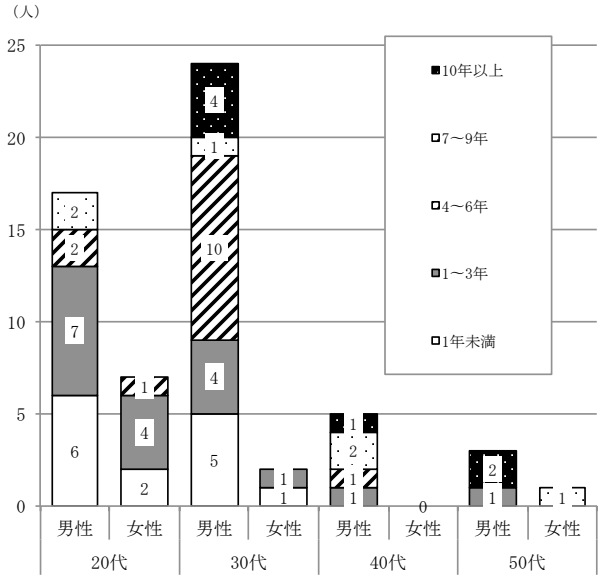


図５−１　性別・年代別の就業年数

資料：質問紙調査より作成。

注1：就業年数とは，現在属する酪農ヘルパー組織への就業年数である。

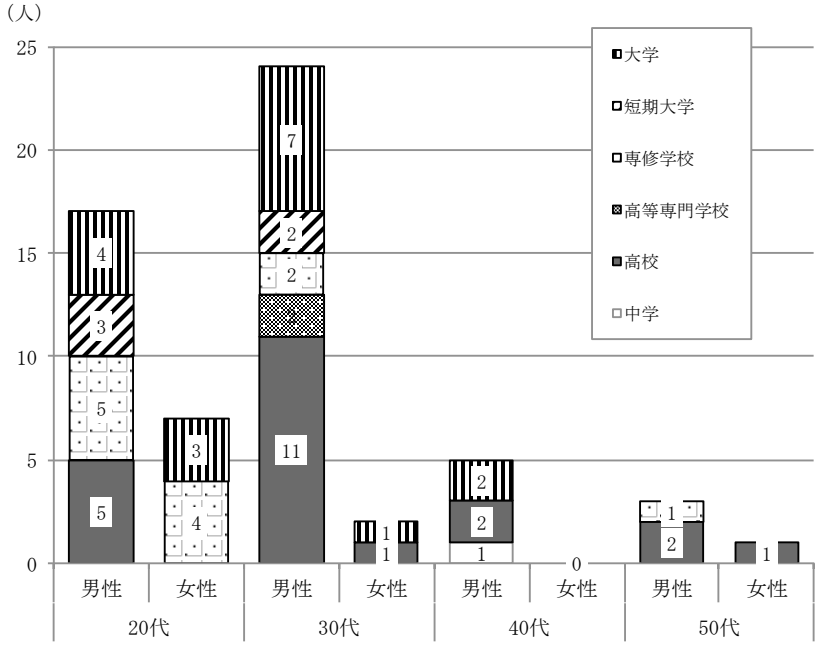


図５－２　性別・年代別の最終学歴

資料：質問紙調査より作成（2015年）。

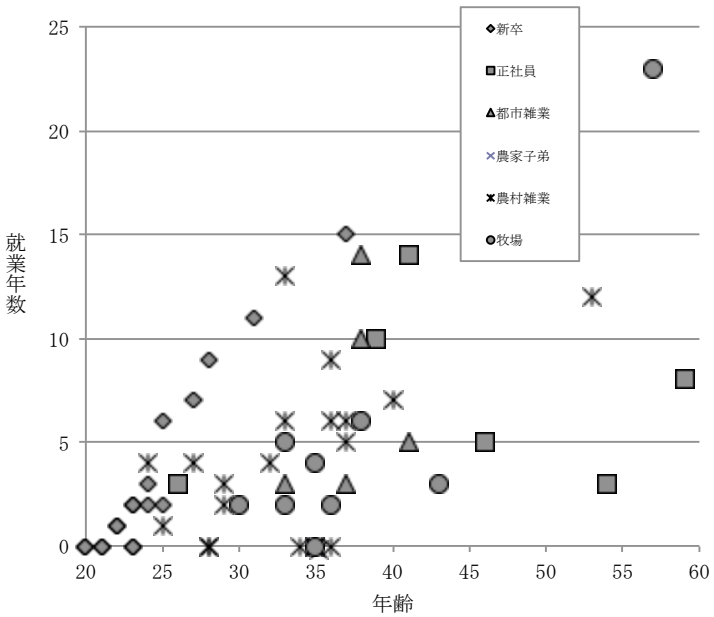


図５－３　年齢・就業年数別の前職業内容

資料：聞取り調査より作成（2015年）。

注1：都市（農村）雑業とは、ガソリンスダンド等のアルバイトやパート労働を示す。

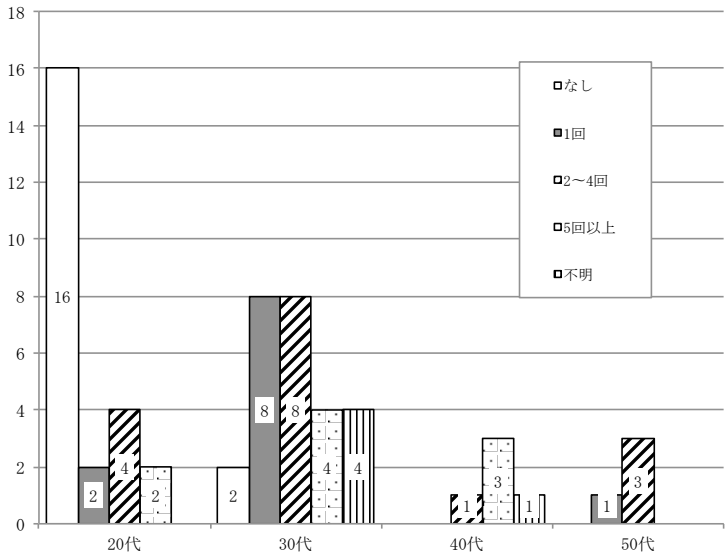


図５−４　年代別現在の仕事までの転職回数

資料：質問紙調査より作成（2015年）。

注1：「なし」は新卒で就業したことを表す。

注2：現在の組織への出戻りも転職としてカウントした。

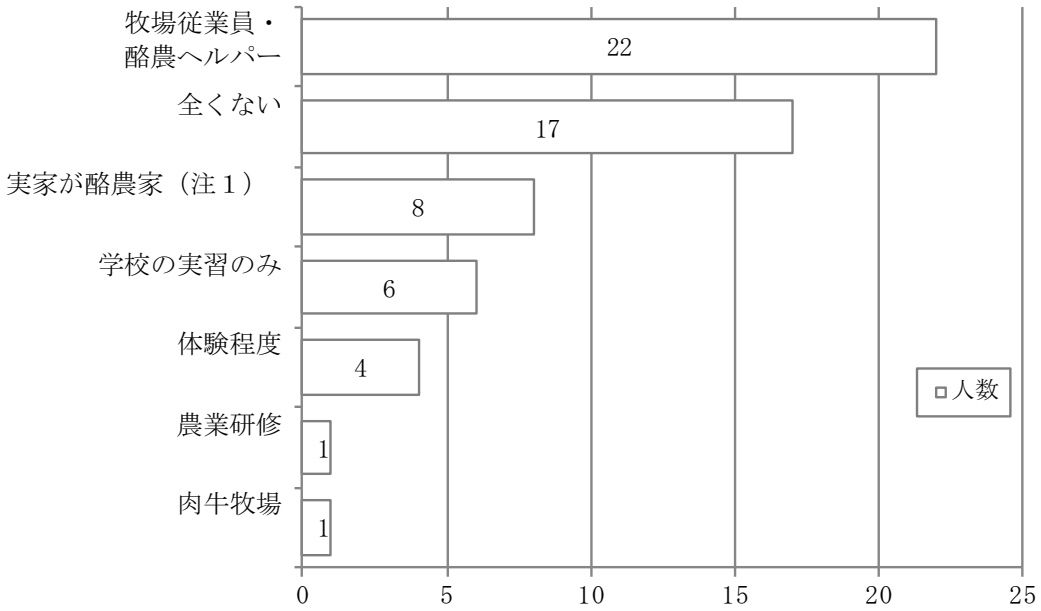


図５−５　現在の酪農ヘルパー組織就業以前までの酪農経験

資料：アンケート調査より作成。

注1：酪農経験は実家での作業のみ。

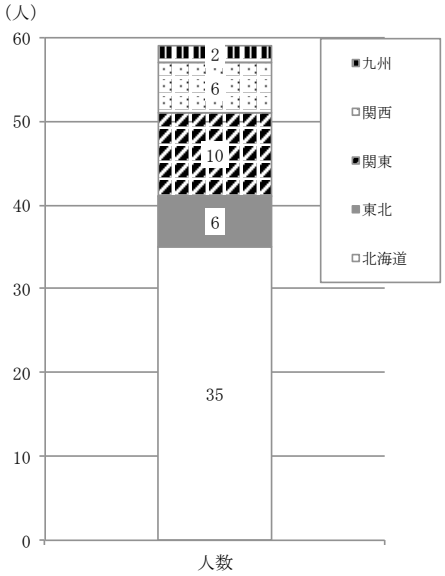


図５−６　出身地の内訳

資料：質問紙調査より作成（2015年）。

注1：中部，中国，四国地方出身者は，0名であったため，図には含めていない。

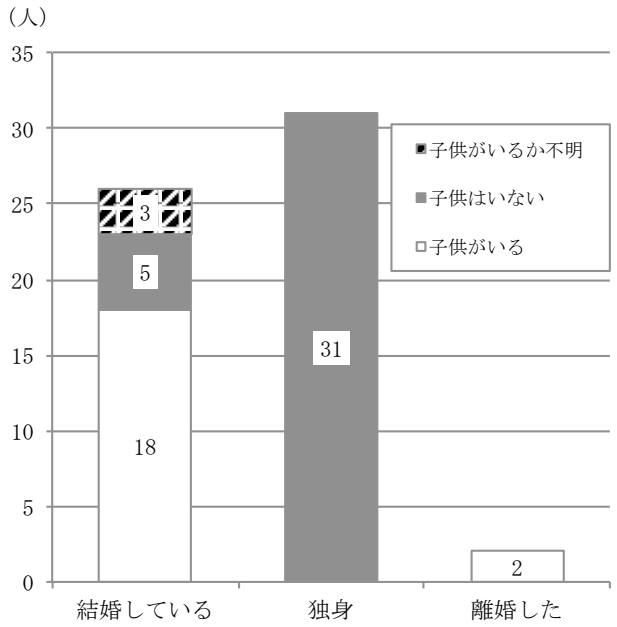


図５−７　家族構成

資料：質問紙調査より作成（2015年）。

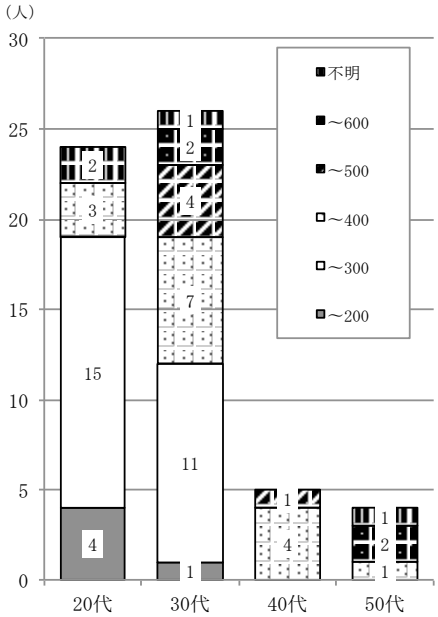


図５－８　年代別の現在の給与金額

資料：質問紙調査より作成（2015年）。

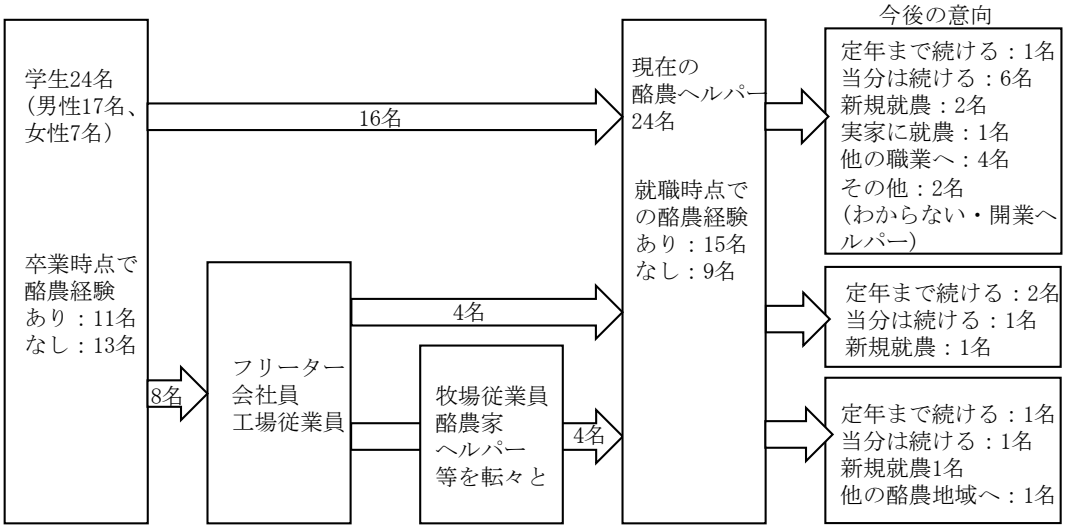


図５－９　20代職員のこれまでの経歴とこれから

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成（2015年）。

表5-2 酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（24歳以下）

区分	ヘルパー組合	性別	経験年数	出身地	就業動機	希望年間所得（万円）	現在の所得（万円）	必要だと思う待遇の内容	酪農家との交流内容	職場の人との交流内容	地域の人との交流内容	今後の意向
No. 1	A	女性	1年未満	東京都	新規就農希望	280	200	－	飲み会	なし	なし	新規就農のために3、4年後くらいで退職する予定。
No. 2	C	男性	1年未満	埼玉県	遠方で酪農をしたい	300	230	－	ソフトボールチーム	なし（上下関係が厳しい）	ソフトボール	続けて行くが、上下関係が厳しいのもあり転職（犬関係の仕事）も考えている
No. 3	C	男性	1年未満	埼玉県	遠方で酪農をしたい	350	200	－	研修で世話になった酪農家と	引き継ぎ後、食事に行く	いつも行く飲食店やそこの常連客と話をする	数年続けたらドックトレーナーを目指す。
No. 4	C	男性	1年未満	北海道	地元で就職したい	なし	280	－	－	帯広まで遊びに行く	なし	当面は続けるが、やりたいことが見つかったらすぐやめようと思う。
No. 5	A	男性	1年未満	福島県	遠方で酪農をしたい	300	250	給料	食事に誘ってくれる農家がいる	なし（最初顔合わせはあったが、仕事外はない）	なし	続けていきたい。新規就農をするかどう30歳までに判断したい。牧場が見つかったら離職すると思う。
No. 6	A	女性	1年未満	宮城県	新規就農希望	180	180	－	学生時代からの知り合い農家などと	昼に食事に行く	なし	結婚しても続けたいと思っているが、やめないといけないかもしれない。
No. 7	C	女性	1～3	京都府	遠方で酪農をしたい	500	280	給料	特に酪農従業員と	なし（職場で話す程度）	なし	3年は続けるがその後は他の職業（受精卵関係の研究員か酪農従業）へ
No. 8	C	男性	1～3	熊本県	新規就農希望	500	280	－	バレーボール、ミニバレー	食事に行く	バレーボール ミニバレー	彼女の実家に就農する
No. 9	A	男性	1～3	北海道	新規就農希望	450	300	休日の確保	作業が出来れば、ご飯に誘ってくれる	人によるが、交流はある	農家経由で交流がある。地元だからということも	新規就農する
No. 10	C	男性	1～3	北海道	地元で就職したい	350	280	時間外手当	ご飯を食べに行く仲の酪農家がいる	なし	なし	仕事への不満がたまったら開業ヘルパーになりたい
No. 11	A	男性	1～3	千葉県	新規就農希望	400	230	－	なし	なし	共進会に顔を出している	ヘルパーを続けて次のステップとして就農を考えている
No. 12	C	女性	1～3	千葉県	遠方で酪農をしたい	300	250	－	夕食に誘われたり、お土産をもらったりする	食事に行く	なし	元々行きたかった野生動物関係の仕事に就く
No. 13	B	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	350	300	休日の確保	仕事の合間に牛乳を飲ませてもらいに行く。農家に顔を出すことが楽しみ	なし	なし	定年まで続けたい

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成（2015年）。
注1：「－」は回答なし。

表5-3 酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（25～29歳）

区分	ヘルパー組合	性別	経験年数	出身地	就業動機	希望年間所得（万円）	現在の所得（万円）	必要だと思う待遇の内容	酪農家との交流内容	職場の人との交流内容	地域の人との交流内容	今後の意向
No. 14	B	男性	1年未満	茨城県	新規就農希望	240	－	－	親しい酪農家とその仲間	飲みに行く	寮で行われるイベントなどに関わる	新規就農
No. 15	A	女性	1～3	青森県	新規就農希望	390	300	－	自分から電話して作業の練習をさせてもらう。食事もたまに	地区別に年2回の食事会。事務所に行けばみんなに会える	温泉や祭りに行くと近隣から話しかけられる	続ける。時間が不定期なので、若いからできている仕事だと思う
No. 16	C	女性	1～3	神奈川県	遠方で酪農をしたい	300	280	時間外手当	なし	食事に行く	なし（地域のお祭りに行く程度）	機械作業が得意でないため、別の仕事をしたい。人工受精師なども考えている。転職先を決めたらやめようと思う
No. 17	A	男性	1～3	北海道	地元で就職したい	－	－	－	ごちそうになったり、バレーに誘われたり	食事に行ったり、バトミントンしたり	卓球サークル、神輿担ぎ、雪かき手伝い	続ける
No. 18	A	男性	1～3	北海道	地元で就職したい	430	300	時間外手当	街で会ったら挨拶する。誘われるが今は家族の時間を大切にしたい	4、5人と遊んだりや飲みに行く	なし（PTAは妻が行く）	体力の限界が来るまで続けたいが、年を取ってもやり続けられるのかが心配である
No. 19	C	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	400	400	－	お祭りで飲むことがある	仕事が終わった後に飲むことがある	友達と遊ぶ。地元出身なので交流はある	ずっと続けたい
No. 20	B	女性	4～6	北海道	地元で就職したい	500	300	休日の確保	酪農家宅に泊まったり食事する。酪農感謝祭に出席する	なし	なし	他の酪農地域で新規就農する
No. 21	B	男性	4～6	北海道	遠方で酪農をしたい	300	350	休日の確保	なし	なし（せめて愚痴を言える場が欲しい）	なし	楽しい酪農家がいる地域へ行って、酪農ヘルパーをやりたい
No. 22	A	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	250	200	－	なし	積極的に交流している	地元の友達と遊ぶ	いずれは運転手になりたいため、体力に限界が来たら辞める
No. 23	A	男性	7～9	大阪府	新規就農希望	400	350	時間外手当	農協主催のイベントで会う	仕事時間がバラバラで集まりづらいが交流はある	なし	続ける
No. 24	A	男性	7～9	北海道	地元で就職したい	300	300	賃金	なし（仕事以外はない）	月に1回程度一緒に食事に行く	地元出身なので交流はある	わからない。先のことは考えていない

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成（2015年）。
注1：「－」は回答なし。

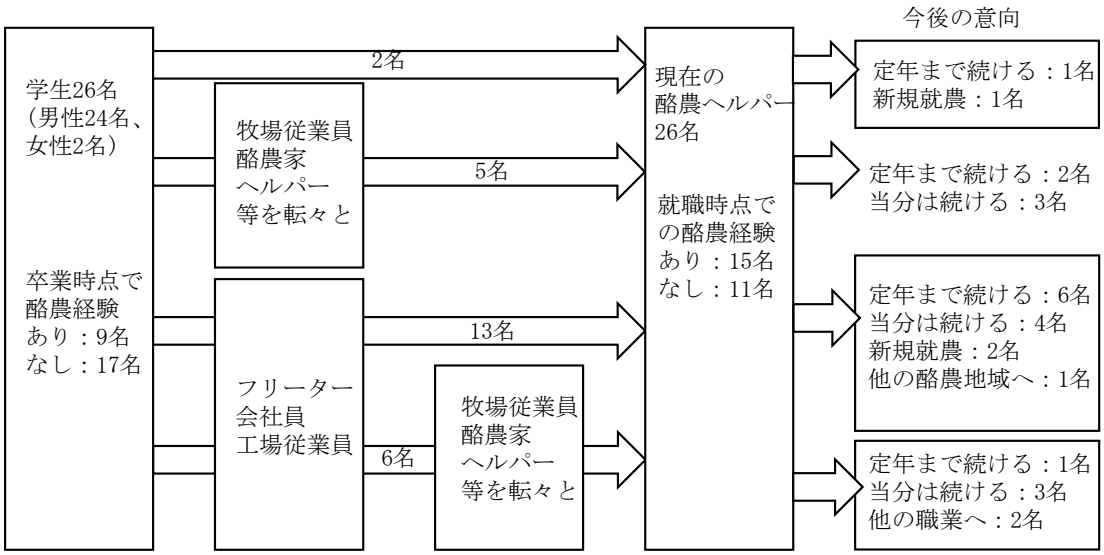


図５－１０　30代職員のこれまでの経歴とこれから

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成（2015年）。

表5-4 酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（30～39歳）

区分	ヘルパー組合	性別	経験年数	出身地	就業動機	希望年間所得（万円）	現在の所得（万円）	必要だと思う待遇の内容	酪農家との交流内容	職場の人との交流内容	地域の人との交流内容	今後の意向
No. 25	A	女性	1年未満	北海道	新規就農希望	300	360	時間外手当	2件程度、いろんな情報を聞いてざっくばらんに話せる仲	地区ごとの食事会に参加する。話し相手は大事である	なし（自治会にも参加していない）	新規就農
No. 26	A	男性	1年未満	奈良県	新規就農希望	240	200	－	なし	なし	なし	最初は新規就農を考えたが、現在の年齢と結婚が必要ということで諦めた。体力が続く限りは続けるが、地元にいずれ帰りたい
No. 27	A	男性	1年未満	北海道	遠方で酪農をしたい	250	250	－	食事に連れて行ってもらう。1、2件と交流がある	翌日休みが合えば飲みに行く。3、4人の仲間がいる	なし（生活サイクルがあわない）	体調を崩したら内勤で続けられないだろう。体力が衰えたら牧場従業員になろうかと思う。
No. 28	C	男性	1年未満	北海道	地元で就職したい	400	370	－	なし（スーパーなどで会ったら挨拶する程度）	食事に行く	スノーボード、サッカー、スケートボード	実家の状況もあり自分で商売をしたいと考えているが、しばらくは続けたい
No. 29	A	男性	1～3	北海道	新規就農希望	400	300	－	なし（仕事上の関わりだけ）	月に2、3回はヘルパー同士で食事に行く	なし（自治会にも参加していない）	体力の続く限りやるが、新規就農や婿入りでの就農も考えている
No. 30	A	男性	1～3	北海道	地元で就職したい	0	330	給料	元々知り合いも多いため、食事に行く	仲のいい人と食事に行く。休みを合わせて旅行に行くことも	友人と遊びにいく。ここを離れられないくらいこの地域が好き	継続
No. 31	A	男性	1～3	鹿児島県	遠方で酪農をしたい	450	300	休日の確保	深い交流はないが、誘われたら行く	なし	なし（自治会にも参加していない）	既に体力的に厳しいから、従業員になりたい。他の酪農地域に行く
No. 32	A	男性	1～3	北海道	新規就農希望	400	220	時間外手当	誘われたら行く。仲良くしている農家が何戸かある	会社の懇親会程度	なし（忙しくていけない）	新規就農する
No. 33	A	女性	1～3	北海道	地元で就職したい	550	300	育児休暇	飲みに行く	交流はあるが、行きたくても時間が合わないことが多い	なし	女性の仕事ではないと思うため、体力の限界が来たら辞める
No. 34	A	男性	4～6	福島県	遠方で酪農をしたい	600	500	時間外手当	5軒くらいから食事に誘われる	家があるから帰ってしまうことが多いが、食事に行くことがある	町内会長をやっている。学校や幼稚園の仕事は妻が。	この先もやり甲斐を感じるまで続けるが、他にやりたいことが出来ればすぐ辞めたい
No. 35	A	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	400	260	－	あるけど指名されるようになると、行けない時に気まずくなる	パチンコ好きが多く、行けばよく会う	なし（暇がなく行きたくてもいけない）	体力的に厳しくなって来たが、しばらくは続けたい
No. 36	A	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	650	－	－	仲良くなって飲みに行く	年1回程度	なし（回覧板を回す程度）	体力の限界が来たら辞める
No. 37	A	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	600	500	休日の確保	なし	多い方ではなく、学校の1クラスのような感覚で交流がある	なし	体に不自由がなければ定年まで働きたい
No. 38	A	男性	4～6	北海道	遠方で酪農をしたい	500	300	－	たまに誘ってもらう。コンビニなどで会ったら挨拶をする	なし（買い物や寄り道が嫌いだから、会社内での懇親会はあるけど行かない）	なし	体力の限界が来るまで続けたい
No. 39	A	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	600	500	その他	飲みに行く	飲みに行く	地元の友人と遊ぶ	体力の限界が来るまで、出来る限り定年まで続けたい
No. 40	A	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	300	300	－	なし	なし	地元の知り合いとの交流	体力の限界が来るまで続けたい
No. 41	C	男性	4～6	福島県	遠方で酪農をしたい	500	400	－	なし	なし	なし	腰を悪くしたため1、2ヶ月後にはやめようと思う。その後はわからない
No. 42	C	男性	4～6	北海道	新規就農希望	なし	370	－	仲良くなった酪農家と交流はある	食事に行く	育児学級などで関わりができた	定年まで続けたい
No. 43	C	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	400	400	給料	稀で年に1回あるかないか	遊んだりする	なし	昇給が止まらないことが働くモチベーションになっているため、続けたい
No. 44	C	男性	7～9	北海道	地元で就職したい	450	230	時間外手当	授精師、農家の息子、獣医師などと仲良くしている	3人くらいと交流がある	なし	農協コントラへ転職する
No. 45	A	男性	7～9	青森県	遠方で酪農をしたい	300	280	－	なし	たまに付き合う程度	なし（祭りなどにも参加しない）	当面は続けるが、子供を安心して育てられるように都会へ行きたい
No. 46	A	男性	10～19	北海道	新規就農希望	1000	530	－	ある	最近は飲まない人も増え、バラバラ感がある	なし	継続
No. 47	A	男性	10～19	京都府	新規就農希望	800	550	その他	食事に誘われる	地区別親睦会、忘年会、歓迎会など	こどものPTAや習い事、町内会、少年団など	仕事が事務職になってもやれるか不明だが、続けたい
No. 48	A	男性	10～19	北海道	地元で就職したい	400	300	－	なし	たまに行く	なし（地域にはいないが、近隣には友達がいる）	継続
No. 49	B	男性	10～19	大阪府	遠方で酪農をしたい	500	400	休日の確保	4Hクラブ、共進会などでの繋がりのある酪農家と	同僚との交流はないが、農協職員との飲み会がよくある	なし（挨拶する程度）	組織の縛りで疲れたため、2015年度に退職し、開業ヘルパーとして実力をつけて新規就農したい
No. 50	C	男性	10～19	和歌山県	新規就農希望	480	480	ヘルパーの地位向上	なし	なし	なし	当分は続ける

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成（2015年）。
注1：「－」は回答なし。

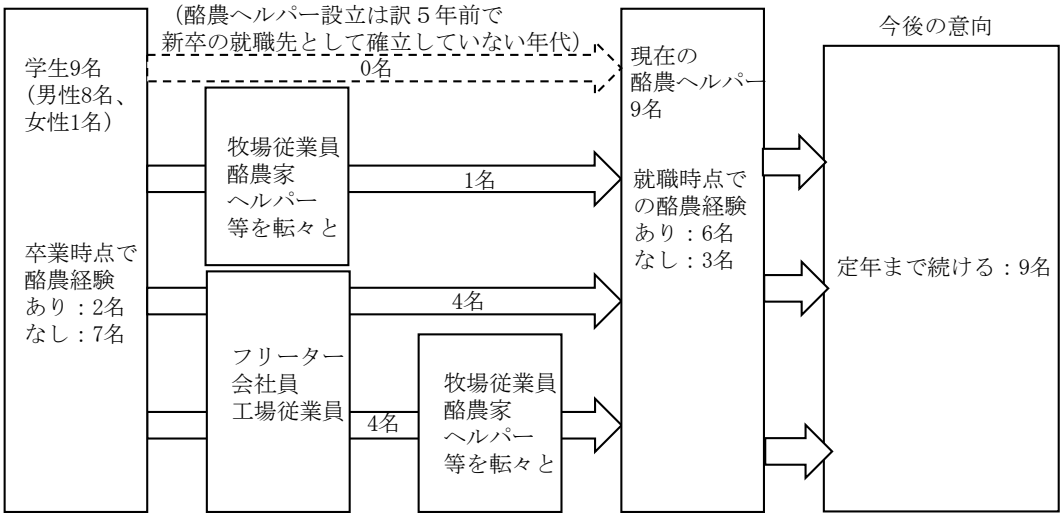


図５－１１　40代・50代職員のこれまでの経歴とこれから
資料：聞取り調査に基づいて筆者作成（2015年）。

表５-５　酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（40～49歳）

区分	ヘルパー組合	性別	経験年数	出身地	就業動機	希望年間所得（万円）	現在の所得（万円）	必要だと思う待遇の内容	酪農家との交流内容	職場の人との交流内容	地域の人との交流内容	今後の意向
No. 51	A	男性	4～6	北海道	地元で就職したい	450	380	休日の確保と給料	月に3回程度飲み会に誘われる	たまに	なし	年齢を考える必要はあるが、出来る限り続けたい
No. 52	A	男性	7～9	神奈川県	新規就農希望	400	400	休日の確保 時間外手当	年1回くらい	なし （プライベートではない）	仲良くなった人がいる	体力の限界が来るまで続けたい
No. 53	B	男性	10～19	埼玉県	遠方で酪農をしたい	600	500	ヘルパーの地位向上	なし	なし	子供の関係での交流	ドクターストップがかかったらやめるが、出来る限り定年まで続けたい
No. 54	B	男性	10～19	北海道	遠方で酪農をしたい	350	330	－	休日に食事に行く 機械に乗せてもらう	なし	なし	体力の限界が来るまで続けたい。 自分がどの地域でも酪農ヘルパーとして働けるようになりたい
No. 55	A	男性	10～19	北海道	遠方で酪農をしたい	400	330	－	たまに誘ってもらうが、行かない。	なし （家庭を持っているから出歩かない）	なし （時間がない。妻は行っている）	体力が続く限りは続ける。動けなくなった場合を会社は考えてくれている

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成（2015年）。
注１：「－」は回答なし。

表５－６　酪農ヘルパーの社会・経済的位置に対する評価（50～59歳）

区分	ヘルパー組合	性別	経験年数	出身地	就業動機	希望年間所得（万円）	現在の所得（万円）	必要だと思う待遇の内容	酪農家との交流内容	職場の人との交流内容	地域の人との交流内容	今後の意向
No. 56	B	男性	4～6	北海道	遠方で酪農をしたい	300	350	その他	なし	なし	なし	定年まで続けたい
No. 57	B	女性	7～9	北海道	地元で就職したい	－	－	－	なし	なし	地元だから友達がたくさんいる	元気でこのまま楽しく定年まで仕事をしたい
No. 58	B	男性	10～19	北海道	地元で就職したい	600	520	ヘルパーの地位向上	親しい仲の人との付き合いだけにしている。	個人的に仲良くしている人はいる	子供がらみで知り合いがいる	定年まで続けたい
No. 59	C	男性	20～	東京都	遠方で酪農をしたい	550	550	－	なし（昔はあったがヘルパーになってからはない）	なし	なし	この地域で住むと決めて家も建てたため、定年まで続けたい

資料：聞取り調査に基づいて筆者作成（2015年）。
注１：「－」は回答なし。

終　章　農村労働の再考

第１節　各章の要約

本論文は、農業外から北海道へ農業での就業を目的に移住した移動性・不安定性・季節性を持つ農村の働き手「流動的農村労働者」を対象とし、現在の流動的農村労働者の実態を、労働主体の視点から明らかにした。労働者自身が年を重ねることで仕事と生活のバランスが変化する生活者だという前提に立ち、職場の経済的位置（①給料・手当、②仕事内容）、社会的位置（①仕事のやりがい、②生活環境、人との関わり方）の 2 つに関して、年代別で整理した。

序章ではこれまでの農業雇用労働力研究（今井（1994）、岩崎（1997）、今野（2015））、そして研究での核となる労働者自身の「仕事を選択する基準」についての既存研究（太田・橘木（2015）、島田・清家（1992））を整理した。そこから、本論文での分析視角を、流動的農村労働者の職場を、経済的位置（①給料・手当、②仕事内容）と、社会的位置（①仕事のやりがい、②生活環境、人との関わり方）の 2 つについて客観的「位置」を整理した上で、各主体のその「位置」の認識、意識を明らかにすることとした。

第１章では、流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識を分析するに先立ち、北海道における園芸・酪農地帯での労働の特徴について既存研究、統計資料をもとに整理した。園芸野菜作産地は、「雇用依存型家族経営」として形成され、労働力導入を必要とする栽培管理・選別調整作業等、地域における労働力の調達また品質管理を農協が中心となり地域農業の組織化を進めた。

一方の酪農地帯は、根釧・天北地域の草地型酪農と、十勝網走地域の畑地酪農共に専業化の進行、飼養頭数の拡大、それに伴う労働時間の上昇を招いていること、規模拡大・専業化の進行により、酪農を支援する支援組織が拡大していることを明らかにした。

第２章、第３章で取り上げる農作業ヘルパー事業は、富良野地域で多品目野菜を生産する農家にとって重要な夏場の農業雇用労働力を、ふらの農協が主体となって日本全国から募集・調整を行う事業である。第２章では、富良野地域の雇用労働力の地域的需給動向を明らかに、さらに農作業ヘルパー事業の事業概要を整理した。農作業ヘルパーの大半は農業経験年数が短く作業熟練度に差があるため、単純作業を行う労働力として位置付けられ、作業内容は農協で取り扱う青果物の収穫・管理作業全般を担っている。時給 900 円の 8 時間労働（社会保険完備、2 年目以降の熟練手当あり）で、4 週 4 休程度、全員が寮生活を行っており、3 食寮の食事である。

第３章は流動的農村労働者の就業動機を軸としながら、経済的位置や仕事へのやりがいなどの社会的位置とその意識を明らかにした。就業動機は、①農業志向型、②賃金重視型、③地域・農業経験重視型、④偶発的就業型の４グループに分けられ、これまでのリゾートバイトとしての短期就業以外にも、農業体験の入り口や農業を職業とするための一つのス

テップ、富良野地域へ居住を考えて就業する者も居ることが明らかとなった。

経済的位置への意識について、賃金体系に対しては、手当の充実に満足しながら、天気に左右される月ごとの収入の差、就業者が負担する経費を抑える余力がないことへの不満を示した。また農作業に対しては、ハウス内作業での暑さに対しては、苦痛ではあるが、それ以上に収穫作業の価値を感じる内容であった。

農家・寮生活・農協職員との人間関係に対しては、会った相手に多大に影響を受けるが、気が合う農家に行くために翌年就業した者も居た。働き方の理想は、就業者によって異なるが、短期雇用を強みにとった者も居た。

第４章は酪農ヘルパー組織の概要について整理を行った。酪農ヘルパー組織は周年拘束性が高い酪農家の休日確保の支援組織として、1990 年以降に設立された組織である。特定多数の牧場を顧客としているため、牧場ごとのレイアウト、作業の順番や搾乳方法の違い、飼い方のこだわりなど多様な酪農家情報を持ち合わせている組織でもある。また酪農ヘルパーは、就農希望の若者や酪農に興味がある者、そして農家子弟が就農までの期間に経験を積むことを目的として就業する者が中心であった。

第５章では、こうした酪農ヘルパー組織の職員を対象に就業時の社会・経済的意向と就業してからの意向に対しての価値観の変化を示し、今後も継続可能かという視点で分析した。

酪農家の休日確保の要望の高まりから、酪農ヘルパーへの必要性が増し、賃金や保障は整いつつある。しかし酪農ヘルパー不足の深刻化が、酪農ヘルパー自身の休日不足を招いている。仕事内容は、酪農技術を習得するまでの研修制度が整いつつあるものの、実施出来ているのは「十分な」時間がある酪農ヘルパー組織でのみであった。

酪農ヘルパーの社会的位置に対しては、酪農家と職場との関係を構築できている者が継続可能と言える。酪農技術も地域的縁も無い状況での就業では、仲間を見つけられず孤立し、退職という例も聞かれた。また早朝と晩が仕事で日中が自由の職種なため、他職種の人との交流に制限がかかり、この点でも孤立しやすい。また就業時間が変則的で生活リズムを崩しやすい職業でもある。また酪農飼養の能力が養われるもののその能力を発揮する場がなく、仕事へのやりがいを失う者もいる。

第 2 節　流動的農村労働者の社会・経済的位置とその意識

地域外から農業雇用を目指して就業した流動的農村労働者の園芸産地、酪農地帯における経済的位置（①給料・手当、②仕事内容）、社会的位置（①仕事のやりがい、②生活環境、人との関わり方）に対する評価はともに認識が異なる。それは同じ農業雇用でもその形成過程や労働の性格など、労働者が置かれている環境が異なっているためである。そこで本節では、園芸産地富良野と酪農地帯に分け、その社会・経済的位置とその意識を整理する。

１）園芸産地富良野における流動的農村労働者の社会・経済的位置

園芸産地富良野での農作業ヘルパー事業における農業雇用労働力は、家族労働の不足分を補うスポット的役割を持ち、農繁期のみ作業であるため、通年雇用ではなく（季節雇用労働)、約 7 ヶ月の雇用である。また作業内容も農業未経験者を想定した内容で、収穫、除草等の単純作業が中心である。

賃金に対しては、社会保険が整った短期アルバイト（リゾートバイト）としての認識であり、募集要項の段階で把握していた為か賃金に対して、それほどの不満はない。正社員と比較すると低賃金であるが、アルバイトとしては一定の位置を持っていることが分かる。しかし月ごとの収入の差が大きいこと、そして就業者が負担する経費が一律にかかり、コストを下げる余力がないことに対しての不満を持っていた。仕事内容である屋外での収穫作業等の単純作業は、膝や腰への負担が大きく、負傷し就業し続けられない状況も生まれやすい。しかし日中のビニールハウス内作業が暑い等労働環境に対しての不満はあるものの、農作業に対して前向きな姿勢を見せており、農作業に対して一定の理解を示した。

働き方に対しても、短期雇用の強みを活かし、夏季は農作業をし、冬季にウィンタースポーツをする者や、芸術家との兼用をしている者もいた。

社会的位置については、仕事のやりがいに対して、初めて触れる世界であるためその環境を新鮮に感じ、収穫できた充実感や黙々と続ける達成感を得ている。

農作業ヘルパーの人間関係は、農家、農協職員、寮の仲間であり、彼らとの人間関係によって評価は分かれる。聞いても答えてくれない農家や、親身になってくれない職員等不満を持つ一方で、自分を必要とされ、喜んでくれた農家へ再度就業したいと農作業ヘルパーを続ける者もいた。

寮生活に対して農協が事前に面接を行い集団生活に適用可能な就業者を選抜していること、そして個室があるため人との距離を取りやすいため、人間関係についての不満は聞かれなかったが、寮での食事に対する不満は多い。

富良野地域は都会の住民にとっては、「ちょうど良い」規模の町であり、居住するのに適していると感じている一方で、自分の年齢に合った働き方が難しいと判断し断念する者もいる。

２）酪農地域における流動的農村労働者の社会・経済的位置

酪農地帯の農業雇用労働力、酪農ヘルパーは、周年拘束性が高く過重労働である酪農家の支援という形で形成された。長期就業しやすい労働環境であるが、数年間就業した後に就農、または他産業への移動が想定とされていた為、低賃金の労働である。また動物を相手にする為、技術が求められる仕事でありながら、給餌など体力も必要とされる。

酪農家の休日確保の要望の高まりから、酪農ヘルパーへの必要性が増し、賃金や保障は整いつつある。給料は初任給で 16～20 万円程度であり、年収でも 300～400 万円程度を確

保している。農村地域としての水準は他職種として比較して極端に低いものではない。しかし酪農ヘルパーの中には、給与の水準よりも仕事内容とのバランスを求める者もいる。酪農ヘルパー不足が深刻化し、酪農ヘルパー自身の休日が少なくなっている。

仕事内容は、酪農技術を習得するまでの研修制度が整いつつあるものの、実施できているのは「十分な」時間がある酪農ヘルパー組合でのみであった。当初は半年程度の研修期間を置くが、緊急対応が多く入った際は、新人であっても酪農家に一人で行く場合もあり、仕事に対しての責任感に負けて退職希望の者もいた。また新人とベテランで技術・仕事時間の差をいかに評価するのかも酪農ヘルパーにとっての仕事への不満に繋がりやすい。

酪農ヘルパーの社会的位置に対しては、酪農家と職場との関係を構築できている者が継続可能と言える。酪農技術も地域的縁も無い状況での就業では、酪農技術習得に苦戦し、それに対して話し合える仲間を見つけられず孤立し、退職という例も聞かれた。また早朝と晩が仕事で日中が自由の職種なため、他職種の人との交流に制限がかかり、この点でも孤立しやすい。また早朝勤務で 3 時起床が当たり前のため、生活リズムを崩しやすい職業でもある。

酪農ヘルパーの特徴である毎日異なる酪農家の所へ派遣されることに対しては、牧場のレイアウトや作業の手順など、一つの牧場就業では知ることができない環境があり、新規就農に向けて就職した者にとっては価値がある。しかし一方で、比較できるからこそ改善点を出せるが、それに対して酪農家が対応をしない点は、酪農ヘルパーの地位が低いと感じる要因になっている。

３）社会的・経済的位置とその意識（表終−１）

以上の分析を踏まえて、社会・経済的位置とその意識との関係を整理しよう。農作業ヘルパーにおいては、基本的には短期間・単年度の就業であり、給与水準は必ずしも高くはなく、不安定な経済的位置にある。その一方で、社会的位置としては、就業動機との関係からそれに対する意識は異なっている。短期間の雇用による給与を獲得したいという動機に基づく場合は、その評価は高くはないが、一方で、農業、農村に対する動機を持つものについては、やりがいや農作業に対する評価は高くなっている。しかし同時にそうしたやりがいなどの意識は、農家との関係性や受入機関である農協との関係性によって、影響を受けることも明らかとなった。それは、農村、農業側が、短期的雇用労働に対して、社会的位置に高い意識（やりがい）を持っていることへの認識の低さが影響していると考えられる。

酪農ヘルパーにおいては、経済的位置については決して低いものではない。現在人材確保のため、適正な給与水準の確保や労働条件の整備を進めているが、一方で、人材が集まらない、離職率が高いという現実がある。今回の調査からは酪農ヘルパーにおいて、経済的な位置づけよりも、社会的位置づけが、より強く意識され、そのことが就業の継続に大きく影響を与えていることが明らかとなった。仕事でのやりがい、地域でのつながりとい

うものが、働く側にとって、重要な要素として認識されている。

これまで、農村における流動的労働力確保が容易な状況下では、こうした労働力はあくまでも労働の担い手として位置づけられてきた。当然、上出面と言われるベテランの労働力を継続的に雇用していくために、雇い主である経営者は細心の配慮をしてきたという実態もある。一方で、労働力の確保が困難となっている現在は、社会的な位置、やりがいという視点を雇用する側が如何に持つのか、ということが重要であろう。「使ってやっている」「代わりはいくらでもいる」という意識を持っている経営者はまだ多い。そのことが、農村で働く流動的農村労働者の意識に影響を与えていることがあきらかとなった。

多様な働き方、仕事と生活とのバランスを取った働き方に対するニーズは今後も増加していくことが想定されている。今回の研究からも明らかなように、農業が、経済的目的以外に、さまざまな働く上での喜びを提供できているという実態がある。

農業、農村で労働力を受け入れる側としては、働く側の意識の多様性を認識した上で、様々な労働力確保の取り組みを実施していくことが必要であろう。

第３節　展望

本論文は、「移動性・季節性・肉体労働」を持った流動的農村労働者に対して、その置かれている客観的事実としての経済的・社会的位置を整理した後、各主体のその位置に対しての「意識」を整理した研究である。本研究で強調したいのは、課題を、農業雇用労働力を必要とする農業側の課題（例えば「農業雇用労働力調達の方法」「地域定住条件の模索」など）に限定せず、そこに集まった農業雇用労働者の「意識」を整理した点である。

農村人口減少が急速に進み、農業被雇用労働力が、賃金確保としての出稼ぎという立場から、農村への魅力を抱く人たちの就業の場としての立場に変化している。これまでの労働現場が求める枠組みに該当する対象者の選抜ではなく、「不安定・低賃金」である環境に、あえて選択してきた労働者の視点を汲み取る必要があると考える。

本稿で示したように、「短期間の労働で給料を得たい」という場合、労働に対しての評価は高くないものの、「農業・農村に対しての関心が高い」場合は、仕事へのやりがいや農作業そのものに対しての評価は高い。更に農家や農協（組織）、地域住民との関わりも大いに影響を与えることもわかった。このような流動的農村労働者の存在を、農業（受け入れ）側が社会的に認識することが必要である。

多様な働き方、仕事と生活とのバランスを取った働き方に対するニーズは今後も増加していくことが想定されている。今回の研究からも明らかなように、農業が、経済的目的以外に、さまざまな働く上での喜びを提供できているという実態がある。農業、農村で労働力を受け入れる側としては、こうした働く側の意識（やりがい）の多様性を認識し、彼らの存在を位置付けた上で、様々な労働力確保の取り組みを実施していくことが必要であろう。

表終—1　事例労働者の社会・経済的位置に対しての評価とその意識

区　分		農作業ヘルパー	酪農ヘルパー
特　徴	農業経営における位置付け	労働力の補完	労働力の補完 休日確保
	作業内容	単純作業中心 肉体労働 限定的な作業内容	技術・経験が必要 肉体労働 限定的な作業内容
	経歴	未経験者が中心	経験・未経験者共にいる
	雇用主		組合または事業体
	雇用形態	アルバイト	正規雇用
	雇用期間	短期雇用（７ヶ月） 毎年更新	長期雇用
	労働時間	8時間 朝・日中	8時間 朝・晩
社会的位置	やりがい	単純作業の充実感 栽培–収穫の達成感	限定的な作業の不満 向上心を持てない
	生活	寮生活の向き不向き	生活リズムが他職と異なる
	人間関係	受動的影響が大きい 同僚・農家・農協職員	能動的交流が必須 地域的縁がなく孤独になりやすい
	労働環境	複数の農家に行くことの長短	新規就農者にとっては，好条件
経済的位置	労働期間	季節雇用（冬季除く）	長期雇用可能な給料体系
	給料	不満①月ごとの収入の差 不満②天候に左右される	不満①体力に見合わない 評価①体力に見合う
	支援	傷病による失業リスク	研修制度が不十分 技術習得が困難
	生活	経費がかかりすぎる不満	休暇が取りづらい
総合的評価	職業	単身者	夫婦共働き
	ハードル	本業に出来ない	未経験者へのハードルが高い
	ステータス	単なる労働者	支援システムの一つ
	長所	農業の魅力の再発見	酪農家になれない人の受け皿 短期で技術習得の場としても存在
	展望	副業としての働き方モデルの構築	人間関係性によって継続か決まる

資料：聞取り調査に基づいて作成。

引用・参考文献

[1]秋津元輝(2009)「農への多様化する参入パターン」『農業と経済』75(10):pp. 5-14.
[2]荒木和秋(2012)「酪農労働と支援システムの役割」『農業と経済』78(9):pp. 26-35.
[3]阿部正浩・松繁寿和編(2010)『キャリアのみかた-図で見る 109 のポイント』有斐閣.
[4]安藤光義(2012)「雇用労働力の導入による経営発展-2010 年センサスから」『農業と経済』78(9):pp. 5-15.
[5]泉谷眞実(1994)「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:pp. 237-252.
[6]井上孝(2002)「人口学的視点からみたわが国の人口移動転換」荒井良雄・川口太郎・井上孝編『日本の人口移動　ライフコースと地域性』古今書院.
[7]今井健(1994)『就業構造の変化と農業の担い手ー高度経済成長以降の農村の就業構造と農業経営の変化ー』農林統計協会.
[8]岩崎徹編著(1997)『農業雇用と地域労働市場』北海道大学図書刊行会.
[9]鵜川洋樹(2006)『北海道酪農の経営展開』農林統計協会.
[10]牛山敬二(1975)『農民層分解の構造-戦前期-』御茶の水書房.
[11]内山智裕(1999)「農外からの新規参入者の定着過程に関する考察」『農業経済研究』70(4):pp. 70-74.
[12]近江哲夫(1984)『都市と地域社会』早稲田大学出版部.
[13]太田聰一(2010)「第 6 章地域の若年労働市場」『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社:pp. 185-216.
[14]太田聰一(2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
[15]太田聰一・橘木俊詔(2015)『労働経済学入門（第 5 版)』有斐閣.
[16]大友篤(1996)『日本の人口移動　戦後における人口の地域分布変動と地域間移動』大蔵省印刷局.
[17]岡田直樹(2016)『家族酪農経営と飼料作外部化―グループファーミング展開の論理」日本経済評論社.
[18]小田切徳美(2014)「第 5 章 田園回帰前線-農村移住の課題」『農山村は消滅しない』岩波新書:pp. 176-213.
[19]川俣茂(1963)『村落構造と農業近代化』東洋館出版社.
[20]君塚正義(1985)『村落社会の展開と農村生活』筑波書房.
[21]熊沢誠(2003)『リストラとワークシェアリング』岩波新書.
[22]熊沢誠(2007)『格差社会ニッポンで働くということ-雇用と労働のゆくえをみつめて-』岩波新書.
[23]小池和男(2005)『仕事の経済学』東洋経済新報社.

[24]小谷俊編著(2010)『若者の現在 労働』日本図書センター.
[25]児玉賀典・君塚正義共編著(1975)『農村生活の現代的課題』明文書房.
[26]小林昭裕(2003)「都市住民の田園移住に対する意識構造に関する基礎的研究-北海道を事例として-」『農村計画論文集』第5集.
[27]小林国之・福澤萌(2014)「農作業ヘルパー参加者の参加動機と雇用労働力としての発展可能性」『富良野市農業の雇用労働力確保に関する調査事業報告書』(富良野市受託研究):pp.27-60.
[28]小林国之・福澤萌(2015)『農村資源及び人材活用調査』(富良野市受託研究):pp.27-60.
[29]小林恒夫(1983)「Uターン農業青年の意識と就農行動」『農村生活研究』27(2).
[30]今野聖士(2009)「農協による労働力支援が支える野菜産地」坂下明彦編『地域農業の底力 農協の可能性を拓く支援システム』北海道協同組合通信社:pp.101-104.
[31]今野聖士(2014)『農業雇用の地域的需給調整システム』筑波書房.
[32]佐々木嘉彦・持田照夫・西原熙久・副島敏子・粟田豊・青木志郎・岩本正次(1958)「生活研究方法論序説」『農村生活研究』:pp.2-7.
[33]佐藤一磨(2015)『日本における労働移動に関する実証分析』三菱経済研究所.
[34]澤田守(2003)『就農ルート多様化の展開論理』農林統計協会.
[35]志賀永一(1992)「酪農経営における施設装備と労働時間ーフリーストール化をめぐって」『農経論叢 』北海道大学農業経営学研究室(48):pp.39-59.
[36]志賀永一(1994)「酪農経営の過重労働と対応策の特徴」『農業経営研究』北海道大学農業経営学研究室20:pp.13-29.
[37]志賀永一(2003)「酪農経営における施設改修投資の経営経済的特質」『農経論叢 』北海道大学農業経営学研究室59:pp.21-32.
[38]志賀永一(2005)「オホーツク地域における地域農業組織化と生産力的課題」『農業経営研究』北海道大学農業経営学研究室42(4):pp.76.
[39]島義史(2014)『新規農業参入者の経営確立と支援方策-施設野菜作を中心として-』農研機構.
[40]島田晴雄・清家篤(1992)『仕事と暮らしの経済学』岩波書店.
[41]図司直也(2014)『地域サポート人材による農山村再生』筑波書房.
[42]隅谷三喜男(1967)『日本の労働問題』東京大学出版会.
[43]田代洋一共著(1975)『農民層分解の構造-戦後現代階-』御茶の水書房.
[44]田代洋一(2011)『地域農業の担い手群像』農文協.
[45]田中規子・柳村俊介(2005)「北海道の野菜作ヘルパー―遠隔野菜産地における都市部若年労働の利用―」『農』農政調査委員会282:pp.2-39.
[46]田中規子・柳村俊介(2003)「農協による農業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』28(1):pp.31-36.
[47]橘木俊詔(1997)『ライフサイクルの経済学』筑摩書房.
[48]橘木俊詔編著(2009)『働くことの意味』ミネルヴァ書房.
[49]田原裕子・岩垂雅子(1999)「高齢者はどこへ移動するか -高齢者の居住地移動研究の動向と

移動流」東京大学人文地理学研究(13):pp. 1-53.
[50]田渕直子(1987)「遠隔野菜産地形成と農協 - 北海道富良野農協の事例分析 - 」『農經論叢』(43):pp. 143-165.
[51]徳野貞(2008)「農山村振興と都市農村交流活動の類型化」『文学部論叢』(96):pp. 67-79.
[52]中西僚太郎(2003)『近代日本における農村生活の構造』古今書院.
[53]中馬宏之・樋口美雄(1997)『労働経済学』岩波書店.
[54]中安定子(1978)『農業労働力としての“U ターン”の限界』農林統計調査 28(11).
[55]長谷川昭彦(1986)『農村の家族と地域社会-その論理と課題-』御茶の水書房.
[56]馬場紀子・宮本みち子・御船美智子(2002)『生活経済論 (第 3 版)』有斐閣.
[57]原(福与)珠理(2002)「新規参入者のサポートネットワーク」『村落社会研究ジャーナル』8(2).
[58]原田津(1997)『むらの原理 都市の原理』農山漁村文化協会.
[59]福澤萌・小林国之(2017)「農作業ヘルパーの農業・農村への関わり方に関する一考察」『協同組合研究』37(2).
[60]林茂(1970)『農村人口変動論』未来社.
[61]樋口美雄・府川哲夫(2011)『ワーク・ライフ・バランス 少子社会を変える働き方』東京大学出版会.
[62]久本憲夫 編(2008)『ワークライフバランスと社会政策』法律文化社.
[63]藤山浩(2015)『田園回帰 1%戦略-地元に人と仕事を取り戻す-』農文協.
[64]ポール・L. ワクテル著(1985)『「豊かさ」の貧困』(土屋政雄訳)TBS ブリタニカ.
[65]松木洋一(1992)『日本の農林業の事業体分析』日本経済評論社.
[66]三沢謙一ら(1989)『現代人のライフコース』ミネルヴァ書房.
[67]三島徳三(1982)「共販進展下の青果物取り扱い産地商人の存立形態-北海道富良野地区「K 青果 (株) を事例に」-」『青果物の市場構造と需給調整』明文書房.
[68]美土路達夫(1965)『出稼ぎ』日本経済評論社.
[69]森川辰夫(1981)『農村生活の構造』明文書房.
[70]八木正(1972)『現代の職業と労働』誠信書房.
[71]八木正(1974)「労働移動の一形態としての出稼ぎ問題」『金沢大学教養部論集 人文科学編』(11):pp. 17-35.
[72]吉田寛一(1974)『労働市場の展開と農民層分解』農文協.
[73]吉野宣彦(2008)『家族経営の経営改善一根室酪農専業地帯における実践から一』日本経済評論社.
[74]吉野正治(1980)『生活様式の理論-新しい生活科学の思想と方法-』光生館.
[75]四宮恭二(1953)『日本農業の社会学―兼業農家の実証的分析』有斐閣.
[76]酪農ヘルパー全国協会(2013)『酪農ヘルパー利用に関する資料』.
[77]労働政策研究・研修機構編(2007a)『仕事と生活-体系的両立支援の構築に向けて-』.
[78]労働政策研究・研修機構編(2007b)『地域雇用創出の新潮流-統計分析と実態調査から見えて

くる地域の実態-』.
[79]労働政策研究・研修機構編(2007c)『日本の企業と雇用-長期雇用と成果主義のゆくえ-』.
[80]労働政策研究・研修機構編(2007d)『これからの雇用戦略-誰もが輝き活力あふれる社会を目指して-』.
[81]労働政策研究・研修機構編(2007e)『多様な働き方の実態と課題』.