HOKKAIDO UNIVERSITY

| | |
|---|---|
| Title | 農業における派遣労働力利用の成立条件に関する研究 |
| Author(s) | 髙畑, 裕樹 |
| Degree Grantor | 北海道大学 |
| Degree Name | 博士(農学) |
| Dissertation Number | 甲第12875号 |
| Issue Date | 2017-09-25 |
| DOI | https://doi.org/10.14943/doctoral.k12875 |
| Doc URL | https://hdl.handle.net/2115/76241 |
| Type | doctoral thesis |
| File Information | Hiroki_Takahata.pdf |

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

# 農業における派遣労働力利用の成立条件に関する研究

北海道大学　大学院農学院

共生基盤学専攻　博士後期課程

高畑裕樹

## 目次構成

**序章　問題の所在と課題の設定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1**
第１節　問題の所在・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
第２節　既存研究の整理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
第３節　課題の設定と論文構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

**第１章　農業における人材派遣の契約形態と法的規制・・・・・・・・・・・・・・・・5**
第１節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
第２節　農業における人材派遣業の位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
第３節　農業派遣における派遣契約と賃金支払い・・・・・・・・・・・・・・・・5
第４節　現段階における農業派遣の法的規制・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
第５節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

**第２章　派遣労働者利用農家の特徴と選択要因・・・・・・・・・・・・・・・・・・10**
第１節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
第２節　アンケート調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
第３節　派遣労働者利用農家の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
第４節　派遣労働者の利用要因・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
第５節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

**第３章　派遣労働者の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25**
第１節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25
第２節　A 社の概要と派遣登録段階における特徴・・・・・・・・・・・・・・・・25
第３節　派遣労働者の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26
第４節　派遣労働者の評価と経歴的特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27
第５節　派遣労働者の性質・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27
第６節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・28

**第 4 章　人材派遣会社による農作業労働者の派遣対応・・・・・・・・・・・・・・42**
第 1 節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
第 2 節　派遣先の地域区分・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
第 3 節　固定化対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42
第 4 節　連続化対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・43
第 5 節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44

**第 5 章　バッファ農家における派遣利用型農作業形態の形成論理**
**と余剰派遣労働者の吸収・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49**
第 1 節　本章の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49
第 2 節　対象農家における作業形態の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・49
第 3 節　派遣単能工利用型作業形態の形成過程・・・・・・・・・・・・・・・51
第 4 節　派遣監督的利用型作業形態の形成・・・・・・・・・・・・・・・・・54
第 5 節　バッファ機能による余剰派遣労働者の吸収方法・・・・・・・・・・・57
第 6 節　小括・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・58

**終章　考察と展望・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・70**
第 1 節　考察・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・70
第 2 節　展望・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・71

# 図目次

図序－1　論文の構成図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

図 1－1　一般派遣業における派遣契約と賃金支払いシステム・・・・・・・・・・・・9

図 2－1　北海道における市町村別一般派遣事業所数・・・・・・・・・・・・・・・ 15
図 2－2　派遣利用農家数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
図 2－3　派遣利用農家における人材派遣会社別割合・・・・・・・・・・・・・・・ 21
図 2－4　農家における派遣労働者の評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
図 2－5　派遣労働者における低評価理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22
図 2－6　派遣労働者の利用理由・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
図 2－7　人材派遣会社から労働力を調達するメリット・・・・・・・・・・・・・・ 23

図 3－1　A 社派遣労働者の主な就職先・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41

図 5－1　Y 農家における作目別作付面積の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・ 62
図 5－2　Y 農家における作業形態の変遷・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65
図 5－3　Z 農場における作業形態の変遷・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・68

# 表目次

表 1－1　派遣事業・労働者・業務の種類・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
表 1－2　労働者派遣法による農業派遣労働者の雇用規制・・・・・・・・・・・・・・・9

表 2－1　アンケートにおける配布数と回答数及び有効回答数・・・・・・・・・・・ 15
表 2－2　農協別経営形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
表 2－3　農協別営農形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
表 2－4　労働力雇用の有無・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
表 2－5　雇用・利用労働者構成別の農家割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
表 2－6　労働者構成と営農形態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18
表 2－7　雇用・利用労働者形態と作業期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
表 2－8　雇用・利用労働者別・作目別作業内容の割合・・・・・・・・・・・・・・ 20
表 2－9　パート賃金と作業期間の相関・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24

表 3－1　A 社概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
表 3－2　A 社における部門別売上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
表 3－3　A 社における登録用紙の項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
表 3－4　派遣労働者の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
表 3－5　派遣労働者の年齢層別割合・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
表 3－6　A 社における派遣料金と労働者支払い賃金・・・・・・・・・・・・・・・ 33
表 3－7　昇給に必要な評価基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33
表 3－8　A 社における派遣労働者の出身地別人数と割合・・・・・・・・・・・・・ 34
表 3－9　A 社における派遣労働者の学歴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35
表 3－10 A 社における派遣労働者の経歴別類型と人数・・・・・・・・・・・・・・・36
表 3－11 A 社における派遣労働者評価基準・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37
表 3－12 男性実働労働者における経歴別の評価(2013 年)・・・・・・・・・・・・・ 38
表 3－13 女性実働労働者における経歴別の評価(2013 年)・・・・・・・・・・・・・ 39
表 3－14 A 社における評価別実働労働者人数と割合・・・・・・・・・・・・・・・・40
表 3－15 A 社実働労働者の評価層別残留人数と割合・・・・・・・・・・・・・・・・40

表 4－1　A 社における派遣先地域と作業内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46
表 4－2　恵庭・千歳・江別地区における派遣労働者の予定シフト・・・・・・・・・ 47

表 4－3　恵庭・千歳・江別地区における派遣労働者の実動向・・・・・・・・・・ 48

表 5－1　事例農家・農場の特徴・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
表 5－2　X 農家における作目別作付面積の推移・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
表 5－3　X 農家における作物別の売上と割合の推移・・・・・・・・・・・・・・ 61
表 5－4　X 農家の労働者別賃金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61
表 5－5　X 農家の雇用・利用労働者別人数の推移・・・・・・・・・・・・・・・62
表 5－6　Y 農家における作目別の売上と割合の推移・・・・・・・・・・・・・・63
表 5－7　Y 農家における労働者別雇用賃金・・・・・・・・・・・・・・・・・・64
表 5－8　Y 農家における 1 日当たりの雇用・利用労働者別人数・・・・・・・・・ 64
表 5－9　Z 農場における作目別作付け面積の推移・・・・・・・・・・・・・・・66
表 5－10 Z 農場における作物別の売上と割合の推移・・・・・・・・・・・・・・66
表 5－11 Z 農場における労働者別雇用賃金・・・・・・・・・・・・・・・・・・67
表 5－12 Z 農場における労働者別人数の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・67
表 5－13 最低派遣人数と派遣実人数(2015 年)・・・・・・・・・・・・・・・・69
表 5－14 余剰派遣労働者の作業内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69

# 序章　問題の所在と課題の設定

## 第１節　問題の所在

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

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

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

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

第１に、労働者の習熟問題である。農作業は、個々の農家ごとに、作物・作業内容は異なるが長期にわたり作業に従事することで習熟することができる。しかし、人材派遣会社が供給する労働力は派遣形態の特性上、日ごとに派遣される労働者の変更が多々ありこれを困難にする。

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

上記の問題を打破するために、人材派遣会社とそれを利用している農家は様々な対応を行っており、一見すると新たな労働力として定着しつつあるように見える。

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

## 第 2 節　既存研究の整理

農業における労働研究は 2 つの視点からなされてきた。

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

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

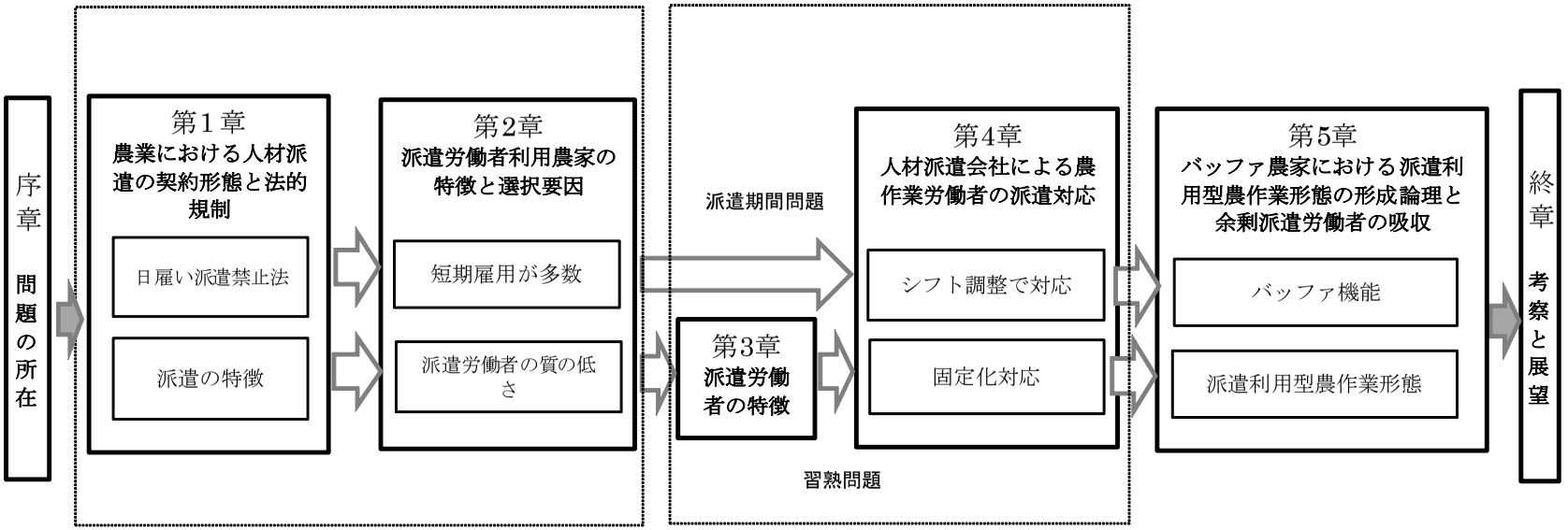
これら研究の視点は、労働力商品の調達構造と需給調整の解明、労働者の長期雇用に必要な、農作業の連続化に論点が置かれている。そのため本論で対象とする派遣労働者のような短期利用であり習熟が困難と思われる労働者に対する検討はなされていない。さらに、研究が盛んに行われた 90 年代において農家における派遣労働力の利用は存在せず、農家における派遣労働力利用に関する研究は行われていない。

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

## 第 3 節　課題の設定と論文構成

上述した、問題の所在、既存研究の整理から、本論では農業における派遣労働力利用の成立条件を明らかにすることを課題とする。これを解明するために、序図-1 の構成をとる。

第 1 章では、人材派遣の契約形態と法的規制を整理することで、現段階における農業派遣の法的規制を整理する。第 2 章では、派遣労働者利用農家の特徴と選択要因をアンケート調査から明らかにする。第 1 章、第 2 章から農業派遣において問題となる習熟問題と派遣期間問題の実状を把握する。第 3 章では、A 社を事例に実際に派遣事業を行っている派遣労働者の特徴を明らかにする。第 4 章では、上記した 2 つの問題に対する対応を、前章に続き A 社を事例に明らかにする。第 5 章では、派遣労働者を大量利用している農家を事例に派遣労働者を利用した作業形態の形成論理を明らかにする。終章では以上を総括し農業派遣の成立条件を明らかにし、持続可能性について展望を述べる。




**図序−1　論文の構成図**

資料：筆者作.

# 第 1 章　農業における人材派遣の契約形態と法的規制

## 第 1 節　本章の課題

人材派遣業は、派遣先との契約形態、派遣法により様々な規制がかけられている。これは、派遣労働者という不安定就業者層の生活を保護することに力点が置かれており、農業に適したものとはいい難い。そこで、本章では、人材派遣業における契約形態と法的規制を整理することで農業派遣における問題点の検出を課題とする。

## 第 2 節　農業における人材派遣業の位置付け

人材派遣業は、事業形態、雇用契約の種類、業務の種類により、派遣契約、賃金の支払い方法に相違が生じる。そこで、人材派遣業の種類と仕組みを整理する必要がある。事業内容をみると一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業の 2 つの分類が確認できる。特定労働者派遣事業とは、主に派遣会社に勤務している労働者(社員)を派遣する事業形態であり、常用雇用労働者を主な対象としている。それに対し、一般労働者派遣事業は、派遣会社外部から登録されている労働者の派遣を中心としている。そのため、後者の事業形態には常用雇用労働者の他に、登録雇用労働者が存在することとなる(表 1-1)。

農家労働力を対象として派遣業務を行うことを考えた場合、雇用期間が限られていることもあり、登録雇用が一般的である。そのため、農業派遣の多くは、一般労働者派遣事業で雇用契約は登録雇用となり、業務は自由化業務となる。

## 第 3 節　農業派遣における派遣契約と賃金支払い

ここでは、一般的な農業派遣の派遣契約と賃金支払い方法をみる。

まず、派遣契約についてである。派遣労働者を希望する農家(以下派遣先農家)は人材派遣会社(以下派遣会社)と労働派遣契約を行い、必要な労働者を派遣会社に要請する。その要請を受けて派遣会社は労働者を派遣する。派遣労働者になることを希望する者は

各派遣会社が作成した登録用紙を記入した上で派遣会社と雇用契約を結び派遣労働者となる(図 2-1)。ここで注目すべき点は、派遣先農家と派遣労働者の間に雇用関係が存在しないことである。

次に賃金の支払いについて説明する。派遣労働者は業務終了後、労働時間をタイムシートに記入し、派遣先管理者に提示する。管理者は提示されたタイムシートを元に派遣先管理台帳を記入する。その後、派遣労働者はタイムシートを、管理者は派遣先管理台帳のコピーをそれぞれ派遣会社に郵送する。派遣会社はそれを元に派遣先から派遣料金を請求し、いわゆるマージンを引いた額を派遣労働者に賃金として支払う(図 2-1)。

農業派遣は、天候・作業の進展具合により派遣人数の変化が生じる。そのため、多くの派遣会社は、派遣労働者に毎日連絡を行い、返信があった者から順に各農家に派遣する方法をとっている(注 1)。これが原因となり、作業が長期化する派遣先農家においても派遣される労働者が日ごとに異なる可能性を内包している。

## 第 4 節　現段階における農業派遣の法的規制

表 1-2 は農業派遣において問題となる法的規制を示している(注 2)。注目すべきは、2012 年 10 月に改正された労働者派遣法により禁止となった日雇い派遣である。これは、30 日以内の雇用契約を原則禁止するものだが、農繁期における極めて短期的(以下スポット的)な労働を必要とする農業において 31 日以上の雇用関係を成立させることは困難である (注 3)。

## 第 5 節　小括

本章では、人材派遣業における契約形態と法的規制を整理することで農業派遣における問題点を検出することを課題とした。

その結果、人材派遣業の契約形態と法的規制から、農業派遣は特性上、労働者が日ごとに異なる可能性を内包しており、習熟が困難であること。また、日雇い派遣の禁止により、短期利用が多いと思われる農業においても、31 日以上の雇用関係を成立させなければならないという 2 つ問題点が検出された。

**[第 1 章　注釈]**

(注 1)人材派遣会社 4 社からの聞き取りによるもの。

(注 2)人材派遣会社 4 社からの聞き取りによるもの。

(注 3)日雇い派遣の禁止は、不安定就業層の生活を守ることを目的としている。そのため、学生、60 歳以上の高齢者、扶養家族の年収が 500 万以上の派遣労働者を対象外としている。

**表1-1　派遣事業・労働者・業務の種類**

| | | |
|---|---|---|
| 派遣事業の種類 | 一般労働者派遣事業 | 特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう。いわゆる登録型派遣をする事業がこれに該当する。(派遣法の改正で日雇い派遣は禁止となった。) |
| | 特定労働者派遣事業 | 常用雇用労働者だけを労働者派遣の対象として行う労働者派遣事業をいう。主に、人材派遣会社で正規雇用している社員を派遣する。 |
| | 紹介予定派遣 | 労働者派遣の内、派遣先企業での直接雇用を前提とする形態。 一定期間派遣社員として勤務し、期間内に派遣先企業と派遣社員が合意すれば、派遣先企業で直接雇用される。ただし必ずしも正社員になれるとは限らない。前提になっているのはあくまで「直接雇用」なので、契約社員やアルバイトも含まれる。派遣期間は6ヶ月以内。 |
| 雇用契約の種類 | 常用雇用 | 一般的には派遣元(派遣事業所)で雇用されている社員を用いる形態。対象となる労働者は以下に当てはまるものとする。<br>①期間の定めなく雇用されている労働者。<br>②過去１年を超える期間について、引き続き雇用されている労働者。<br>③採用時から１年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者。 |
| | 登録雇用 | 登録により派遣元と雇用関係になる形態を指す。仕事(派遣先)が存在する時のみに、派遣元と雇用契約の関係が生じる。 |
| 業務の種類 | 政令業務 | 派遣期間無(一部日雇い可)特殊技能を要する業務を指す。(旧専門26業務) |
| | 自由化業務 | 派遣期間最長3年。専門26業務、製造業、建設業務、警備業務、港湾業務、医療関係(一部を除く)以外の業務を指す。 |
| | 製造業務 | 派遣期間は最長1年。製造業に関する業務を指す。 |

資料:(社)日本人材派遣協会編 人材派遣新たな舞台・人材派遣データブック2010～2014を参考に作成.

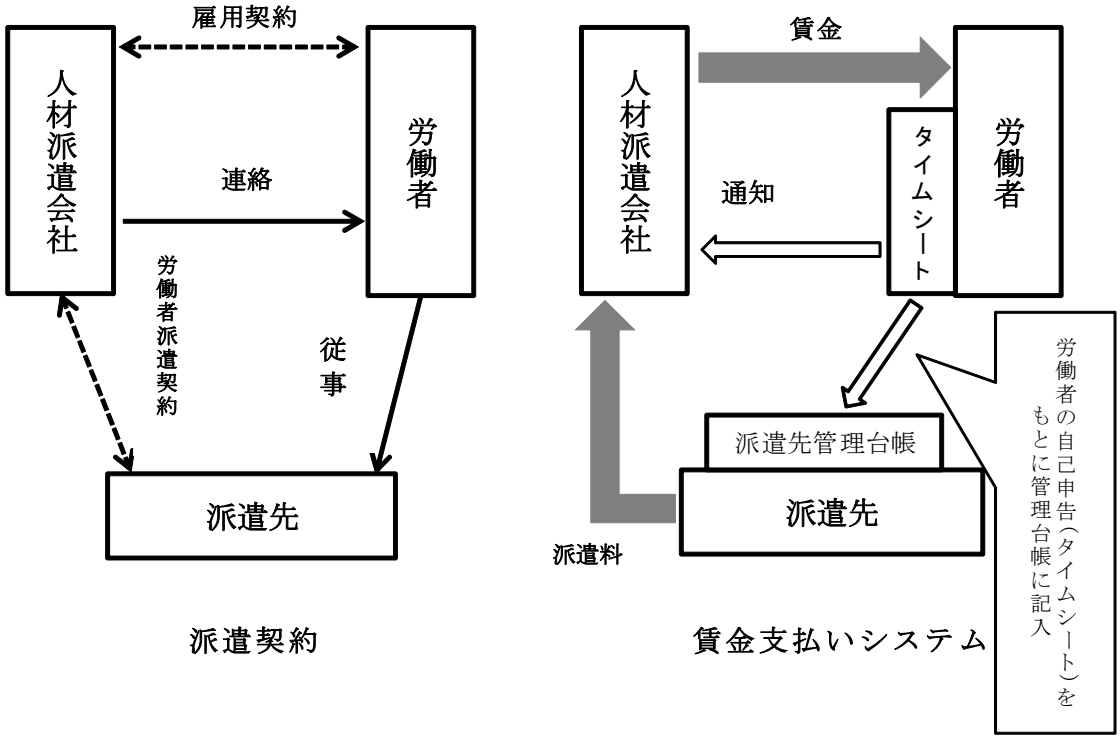



**図1-1　一般派遣業における派遣契約と賃金支払いシステム**

資料：人材派遣会社数社からの聞き取りより作成.

**表1-2 労働者派遣法による農業派遣労働者の雇用規制**

| 農業派遣における主な法的規制 | 内容および禁止事項 |
|---|---|
| 再派遣の禁止 | 二重派遣および特定派遣先のみの派遣の禁止 |
| 特定行為の禁止 | 派遣先が派遣労働者を特定することを禁止する(事前面談等) |
| 派遣料金の明示 | 派遣元は派遣料金を明示する義務を要する |
| 離職した労働者の派遣受入れの禁止 | 自社で直接雇用した労働者が離職した際、離職後一年間その労働者の派遣受け入れを禁止する |
| グループ企業派遣の8割規制 | グループ企業への派遣は、その労働者の年間総労働時間の8割以下に留める |
| 日雇派遣の禁止 | 日々または30日以内の雇用の原則禁止 |

資料:厚生労働省　労働者派遣法および労働者派遣法改正法

:(社)日本人材派遣協会編 人材派遣新たな舞台・人材派遣データブック2010～2012を参考に作成.

# 第 2 章　派遣労働者利用農家の特徴と選択要因

## 第 1 節　本章の課題

現在、派遣労働力を利用している農家が増加傾向にあることは、広く周知されているが、農家が派遣労働者を利用する場合の問題点、利用するにいたった要因は明らかにされていない。そこで、本章では、農家における派遣労働者利用の特徴と多数ある農家労働力の中で派遣労働者を利用するに至った要因を明らかにすることを課題とする。

## 第 2 節　アンケート調査の概要

(1)調査方法

北海道において一般派遣事業を行っている派遣事業所は 324 存在する。図 2-1 は北海道の市町村別一般派遣事業所数を示している。これを見ると、最も多いのが 177 の事業所を有する札幌市である。次いで帯広市，旭川市となっており、北海道における一般派遣事業所数の半分以上が札幌市に集中していることが分かる（注 1)。

労働者を派遣する際，重要となるのは、事業所からの距離である。一般的に労働力を派遣できる距離的限界は事業所から 70km とされている。これは，労働力商品の輸送時間と輸送コストによりよって規定されている(注 2)。

そこで本章では北海道において最も人材派遣会社が集中している札幌を中心として労働者派遣が可能である 12 農協の内，調査可能であった 5 農協にアンケート調査を行った。対象は、各農協に所属している正組合員である農家である。また，配布方法はアンケートを農協の広報またはクミカンに同封する形を取った(注 3)。

表 2-1 はアンケートの配布数と回答数及び有効回答数を示している。これをみると、アンケートの配布数は 3,563、回答数は 395、有効回答数は 332 である(表 2-1)。

(2)農協別農家概要

農協別の経営形態をみると個人経営が大半を占めていることが確認できる(表 2-2)。また、営農形態は y・o 農協が果樹経営を主体としており、k・n・t 農協は水稲複合経営

を主体としている(表 2-3) 。このため、労働力の雇用割合は y・o 農協が高く、その他は半数程度となっている(表 2-4)。

## 第 3 節　派遣労働者利用農家の特徴

(1)雇用・利用労働者構成別の農家割合

雇用･利用労働者の構成は､組み合わせを考慮すると 8 つに分類することができる（表 2-5)（注 4)。全体の内、パート労働力のみを利用している農家が 54.5%と最も高く、次いでパート労働者と派遣労働者を組み合わせて利用している農家が 15.3%となっており、農家労働力の中で派遣労働力が重要な位置にあることが分かる。

(2)派遣労働者利用農家の特徴

雇用・利用労働者構成別の特徴として、派遣労働力を利用している農家は水稲複合経営と畑作経営に集中している点が挙げられる(表 2-6)。又、パート労働者と派遣労働者を利用している農家の 60.0%が水稲複合経営となっており、労働集約的である果樹経営において派遣労働者の利用が少ないことが分かる(注 5)。

雇用・利用期間に関しては、パート労働者の雇用期間が分散しているのに対して、外国人実習生は長期雇用となっている。派遣労働者に関しては、派遣労働者のみの利用の場合 1 週間以内が 85.7%、パート労働者と派遣労働者を組み合わせた利用では、パート労働者に比べ利用期間が短い傾向にある(表 2-7)。

表 2-8 は雇用・利用労働者別・作物別作業内容の割合を示している。派遣労働者の作業内容をみると、他の労働力では割合の小さい水稲における苗運搬・ポット洗い作業が 61.9%と高い割合を占めている。また，小豆・大豆・小麦・ビート等は除草作業のみの利用であり，パート労働力やシルバーにみられる機械オペレーター作業は皆無である。

上記のことから、派遣労働者利用農家の特徴として，2 つのことが挙げられる。第 1 に作目的に作業期間が短い農家が利用している点である。複数の労働力を組み合わせて雇用している農家においても、派遣労働力は他の労働力と比べ短期的であることが分かる。第 2 に作業内容はその他労働力と比べ極めて単純な点である。つまり、派遣労働者は熟練を要さない作業のみに従事しているのである。

## 第 4 節　派遣労働者の利用要因

(1)人材派遣会社の利用状況

図 2-2 は派遣利用農家数の推移を示している．これを見ると，派遣利用農家は，2000 年には 4 戸だったものが現在では 48 戸まで増加している．

図 2-3 は派遣利用農家における人材派遣会社別割合を示している．利用している派遣会社は主に 10 社であり，A 社が最も多く全体の 29%を占めていることが分かる．

(2)農家における人材派遣会社の評価

農家における派遣労働者の評価を見ると 46%の農家が他の労働力と比べ、バラツキはあるが全体として質が低いと回答している(図 2-4)。その理由として、指示した内容を理解できないことが挙げられる (図 2-5)。以上から、農家による派遣労働者の評価は低く、単純作業しか任せることができないことが分かる。

派遣会社の利用理由として 80%の農家がパート調達の困難をあげている(図 2-6)。また、派遣会社から労働力を調達するメリットとして、利用期間が短期であっても労働者の調達が可能であることを挙げている(図 2-7)。

この短期間の労働者雇用の困難さはパート賃金にも表れている。表 2-9 はパート賃金と作業期間の相関を表したものである。これをみると雇用期間が 3 か月以上の場合、750 円～800 円の割合が一番高いのに対し、1 週間以内の場合 1,000 円～1,050 円の割合が 1 番高くなっている。

一般的に雇用期間が短期間であるほど、労働力の調達が困難になるといわれており雇用期間が短くなればなるほどパート賃金を上げざるを得なくなる傾向がある(注 6)。

派遣料金は会社ごとに相違はあるものの半数の派遣会社は時給 1,200 円としており、パート賃金と比べ高額ではあるが、作業期間が短期になればなるほど派遣賃金との差が小さくなる(注 7)。そのため、労働力の確実な確保を考えた場合、派遣労働力利用という選択に至るのである。

## 第5節　小括

本章では、農家における派遣労働者利用の特徴と多数ある農家労働力の中で派遣労働者を利用するに至った要因を明らかにした。派遣利用農家の特徴として、大半が稲作・畑作経営であり利用期間はスポット的な点と、派遣労働者を単純作業に従事させている点が挙げられる。単純作業が多い理由として派遣労働者の「質の低さ」、スポット的利用が多い理由としてパート労働者の短期雇用の難しさが挙げられた。また、選択要因としてパート労働者のスポット雇用による賃金の上昇が挙げられた。これにより高額と言われる派遣料金とパート賃金の差が小さくなり、派遣労働者の利用に繋がっていることが明らかとなった。

## [第 2 章　注釈]

(注 1)2015 年 10 月 3 日の主な市町村における事業所数。

(注 2)人材派遣会社 A・B・C 社からの聞き取りによると労働力商品の輸送時間と輸送コストにより、事業所からの距離の上限を 70 キロと定めている。そのため札幌市に事業所を持つ派遣会社が派遣可能な派遣先農家が所属している農協は周辺の 12 農協となる。

(注 3)アンケートの実施は 2015 年 2 月から 4 月末日までの期間に農協に依頼し、配布した。なお、本アンケートは人材派遣会社 A 社の協力を経て行った(農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査)。

(注 4)本章における臨時の雇用・利用とは、パート、シルバー人材センター、一般派遣、外国人実習生、その他親戚等とする。

(注 5) y・o 農協における派遣労働力利用が極端に少ないが、アンケートの実施以前に、外国人実習生の受入れを強化したためである。2017 年現在では、実習生受入れ業者の倒産もあり、派遣利用の割合は若干ではあるが増加傾向にある。

(注 6)農家複数戸からの聞き取りによるもの。

(注 7)派遣料金は会社ごとに 1100 円～1500 円と差が存在するが、多くの派遣会社が 1200 円としている。派遣会社 4 社からの聞き取りによると、派遣料金の設定は最低賃金の動向と同業他社の派遣料金を観察しながら価格を設定している。そのため多くの派遣会社が 1200 円となっている。

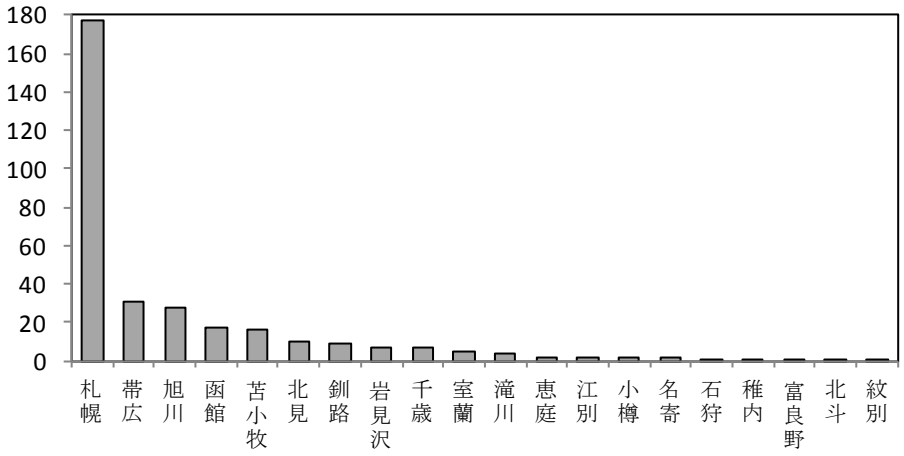



**図2-1 北海道における市町村別一般派遣事業所数**

資料：HP北海道の人材派遣会社一覧2015年10月より作成.
http://www.bagboygolf.co.uk/

**表2-1 アンケートにおける配布数と回答数及び有効回答数**

| | 配布数 | 回答数 | 回答率(%) | 有効回答数 | 有効回答率(%) |
|---|---|---|---|---|---|
| y農協 | 398 | 52 | 13.1 | 45 | 86.5 |
| o農協 | 560 | 38 | 7.3 | 35 | 92.1 |
| k農協 | 1,071 | 41 | 3.8 | 41 | 100.0 |
| n農協 | 508 | 85 | 16.7 | 73 | 85.9 |
| t農協 | 1,026 | 179 | 17.4 | 138 | 77.1 |
| 計 | 3,563 | 395 | 11.1 | 332 | 84.1 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

**表2-2 農協別経営形態** n=332 (%)

| | 個人経営 | 一戸一法人 | 複数戸法人 | 営農集団 | その他 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| y農協 | 93.3 | 2.2 | | 2.2 | 2.2 | 100.0 |
| o農協 | 85.7 | 14.3 | | | | 100.0 |
| k農協 | 95.1 | 4.9 | | | | 100.0 |
| n農協 | 93.2 | 1.4 | 5.5 | | | 100.0 |
| t農協 | 96.4 | 2.2 | | 1.4 | | 100.0 |
| 計 | 94.0 | 3.6 | 1.2 | 0.9 | 0.3 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

**表2-3 農協別営農形態** n=332 (%)

| | 水稲経営 | 畑作経営 | 野菜作経営 | 水稲複合経営 | 果樹経営 | その他 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| y農協 | | 2.2 | 31.1 | 4.4 | 62.2 | | 100.0 |
| o農協 | | | 5.7 | 17.1 | 77.1 | | 100.0 |
| k農協 | 17.1 | 14.6 | 2.4 | 53.7 | | 12.2 | 100.0 |
| n農協 | 20.5 | 8.2 | 2.7 | 65.8 | | 2.7 | 100.0 |
| t農協 | 21.0 | 17.4 | 8.7 | 36.2 | | 16.7 | 100.0 |
| 計 | 15.4 | 11.1 | 9.3 | 38.6 | 16.6 | 9.0 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

**表2-4 労働力雇用の有無** n=332 (%)

| | 雇用有 | 雇用無 |
|---|---|---|
| y農協 | 82.2 | 17.8 |
| o農協 | 91.4 | 8.6 |
| k農協 | 58.5 | 41.5 |
| n農協 | 67.1 | 32.9 |
| t農協 | 43.5 | 56.5 |
| 計 | 60.8 | 39.2 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

**表2-5　雇用・利用労働者構成別の農家割合**　　n=332　(%)

| | パート | シルバー | 派遣 | その他(親戚等) | パート＋シルバー | パート＋実習生 | パート＋派遣 | その他 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| y農協 | 68.4 | 2.6 | | 5.3 | 7.9 | 5.3 | | 10.5 | 100.0 |
| o農協 | 50.0 | | | | | 34.4 | 6.3 | 9.4 | 100.0 |
| k農協 | 58.3 | 4.2 | 8.3 | | 8.3 | | 20.8 | | 100.0 |
| n農協 | 43.8 | | 6.3 | 2.1 | 2.1 | | 33.3 | 12.5 | 100.0 |
| t農協 | 55.0 | 3.3 | 3.3 | 5.0 | 6.7 | 1.7 | 13.3 | 11.7 | 100.0 |
| 計 | 54.5 | 2.0 | 3.5 | 3.0 | 5.0 | 6.9 | 15.3 | 9.9 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

注：表のその他は、その他労働力構成を指す.

**表2-6 労働者構成と営農形態**　　n=332 (%)

| | 水稲経営 | 畑作経営 | 野菜作経営 | 水稲複合経営 | 果樹経営 | その他 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| パート | 10.0 | 11.8 | 10.9 | 35.5 | 22.7 | 9.1 | 100.0 |
| シルバー | 25.0 | 50.0 | | | 25.0 | | 100.0 |
| 派遣 | | 28.6 | | 71.4 | | | 100.0 |
| その他(親戚等) | 16.7 | | | 50.0 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| パート＋シルバー | 10.0 | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 10.0 | | 100.0 |
| パート＋実習生 | | | 7.1 | 21.4 | 71.4 | | 100.0 |
| パート＋派遣 | 13.3 | 13.3 | 3.3 | 60.0 | 3.3 | 6.7 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

**表2-7　雇用・利用労働者形態と作業期間**　　n=332 (%)

| | 1週間以内 | | 2週間以内 | | 3週間以内 | | 1か月以内 | | 2か月以内 | | 3か月以内 | | 3か月以上 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| パート | 30.0 | | 6.4 | | 6.4 | | 17.3 | | 10.0 | | 14.5 | | 15.5 | | 100.0 |
| シルバー | 50.0 | | 25.0 | | 25.0 | | | | | | | | | | 100.0 |
| 派遣 | 85.7 | | 14.3 | | | | | | | | | | | | 100.0 |
| その他(親戚等) | 40.0 | | 40.0 | | | | | | | | 20.0 | | | | 100.0 |
| パート＋シルバー | パート | シルバー | パート | シルバー | パート | シルバー | パート | シルバー | パート | シルバー | パート | シルバー | パート | シルバー | |
| | 20.0 | 50.0 | 10.0 | | | 10.0 | 10.0 | 20.0 | 20.0 | 10.0 | 30.0 | | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| パート＋実習生 | パート | 研修生 | パート | 研修生 | パート | 研修生 | パート | 研修生 | パート | 研修生 | パート | 研修生 | パート | 研修生 | |
| | | | | | | | 14.3 | | 14.3 | | 7.1 | | 64.3 | 100.0 | 100.0 |
| パート＋派遣 | パート | 派遣 | パート | 派遣 | パート | 派遣 | パート | 派遣 | パート | 派遣 | パート | 派遣 | パート | 派遣 | |
| | 38.7 | 67.7 | 16.1 | 9.7 | 6.5 | 3.2 | 12.9 | 6.5 | 6.5 | 3.2 | 12.9 | 6.5 | 9.7 | | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

**表2-8 雇用・利用労働者別・作目別作業内容の割合** n=332 (%)

| | | 水稲 | トマト | サクランボ | 小豆 | 大豆 | 小麦 | ビート |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| パート | 播種作業 | 85.4 | | | | | | |
| | ポット洗い・苗運び | 12.2 | | | | | | |
| | 収穫作業 | | 50.0 | 50.0 | | | | |
| | 除草作業 | | | | 100.0 | 100.0 | | 95.5 |
| | 選別・選果作業 | | 50.0 | 50.0 | | | | |
| | 機械オペレータ | 2.4 | | | | | 100.0 | 4.5 |
| 計 | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| シルバー | 播種作業 | 80.0 | | | | | | |
| | ポット洗い・苗運び | 20.0 | | | | | | |
| | 収穫作業 | | | 72.7 | | | | |
| | 除草作業 | | | | 100.0 | 100.0 | | |
| | 選別・選果作業 | | 100.0 | | | | | |
| | 機械オペレータ | | | 27.3 | | | | 100.0 |
| 計 | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | | 100.0 |
| 実習生 | 播種作業 | | | | | | | |
| | ポット洗い・苗運び | | | | | | | |
| | 収穫作業 | | 33.3 | 50.0 | | | | |
| | 除草作業 | | 33.3 | | | | | |
| | 選別・選果作業 | | 33.3 | 50.0 | | | | |
| | 機械オペレータ | | | | | | | |
| 計 | | | 100.0 | 100.0 | | | | |
| 派遣 | 播種作業 | 38.1 | | | | | | |
| | ポット洗い・苗運び | 61.9 | | | | | | |
| | 収穫作業 | | 100.0 | 75.0 | | | | |
| | 除草作業 | | | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| | 選別・選果作業 | | | 25.0 | | | | |
| | 機械オペレータ | | | | | | | |
| 計 | | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| その他 | 播種作業 | | | | | | | |
| | ポット洗い・苗運び | | | | | | | |
| | 収穫作業 | | 50.0 | | | | | |
| | 除草作業 | | | | | | | |
| | 選別・選果作業 | | 50.0 | | | | | |
| | 機械オペレータ | | | | | | | 100.0 |
| 計 | | | 100.0 | | | | | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

注：アンケートは複数回答である.

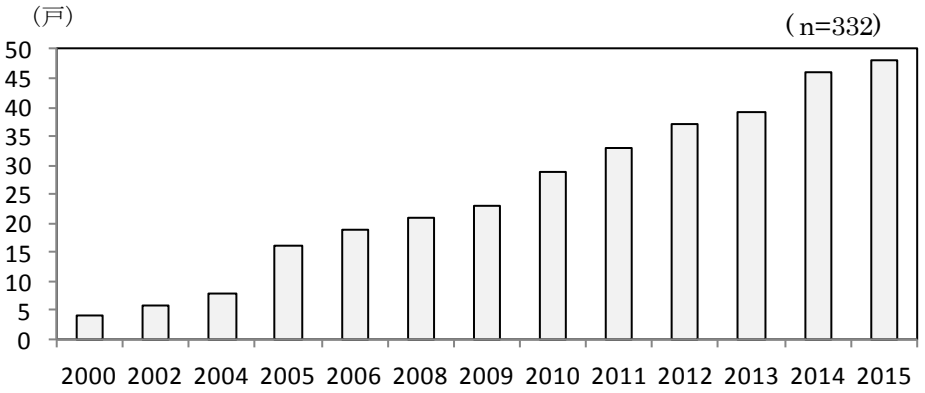



**図2-2 派遣利用農家数の推移**

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

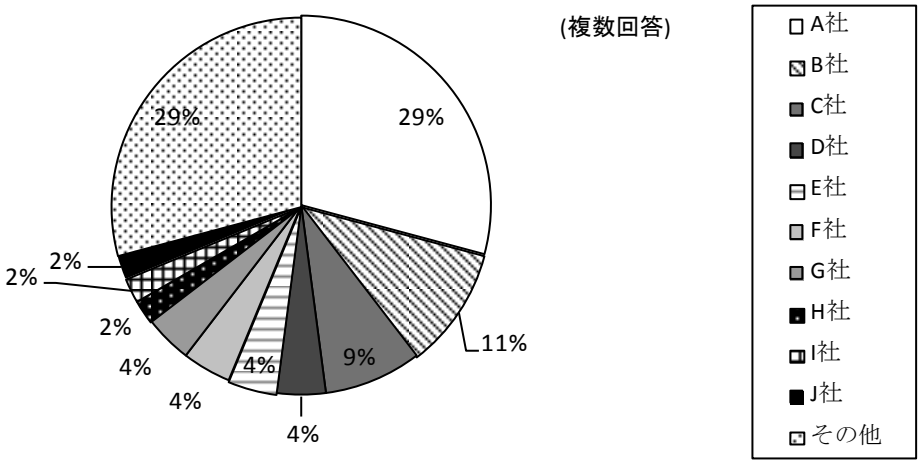



**図2-3 派遣利用農家における人材派遣会社別割合**

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成

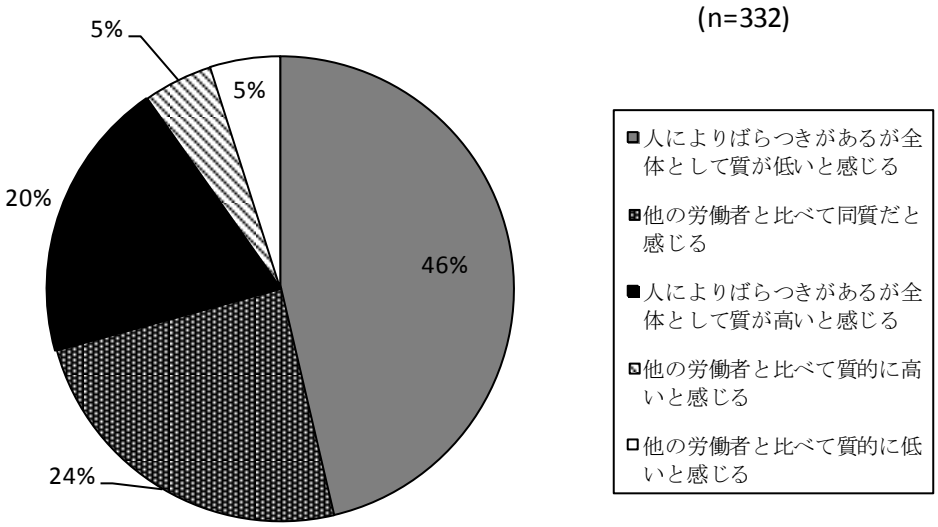



**図2-4 農家における派遣労働者の評価**

資料：資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

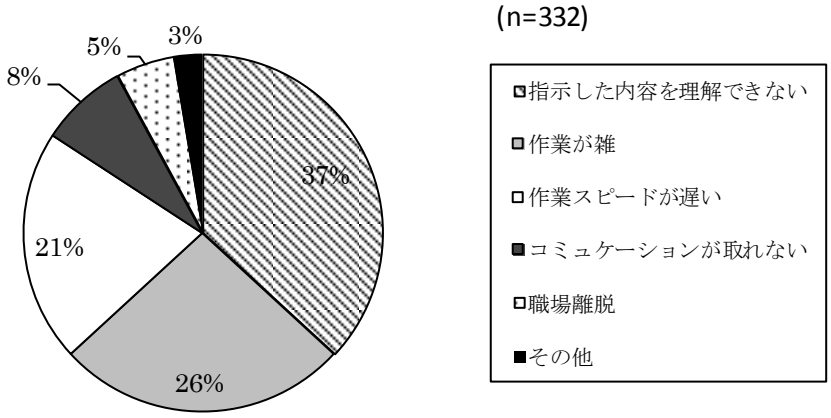



**図2-5 派遣労働者における低評価理由**

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

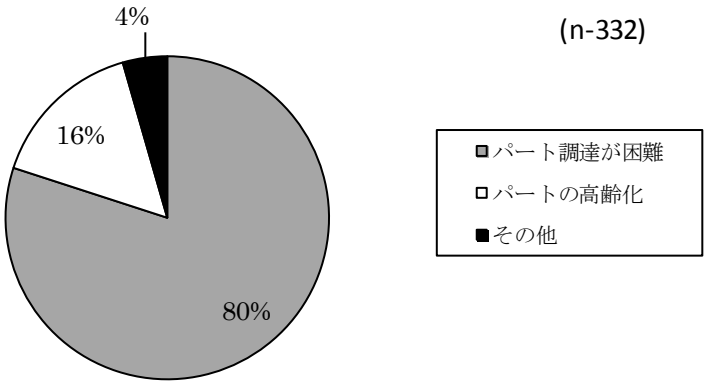



**図2-6 派遣労働者の利用理由**

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

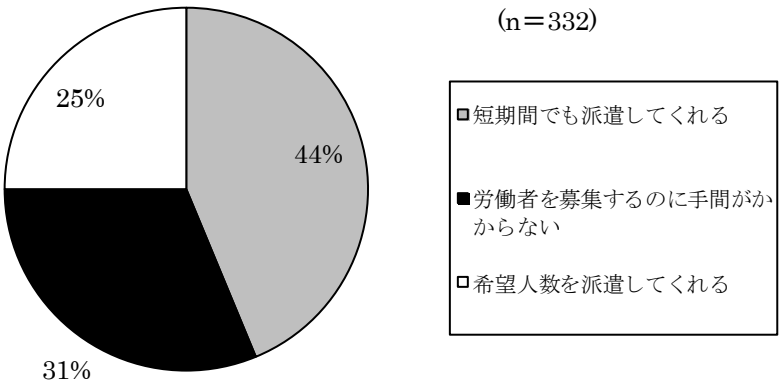



**図2-7 人材派遣会社から労働力を調達するメリット**

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

**表2-9 パート賃金と作業期間の相関**　　n=332（%）

| | 1週間以内 | 2週間以内 | 3週間以内 | 1か月以内 | 2か月以内 | 3か月以内 | 3か月以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <750 | 2.0 | | | 3.8 | 5.9 | 4.0 | 6.3 |
| 750-800 | 2.0 | 21.4 | 10.0 | 11.5 | 35.3 | 12.0 | 46.9 |
| 800-850 | 12.0 | 14.3 | 20.0 | 38.5 | 41.2 | 44.0 | 40.6 |
| 850-900 | 4.0 | 7.1 | 30.0 | 7.7 | 5.9 | 16.0 | |
| 900-950 | 20.0 | 14.3 | 20.0 | 11.5 | 5.9 | 4.0 | 6.3 |
| 1000-1050 | 46.0 | 35.7 | 20.0 | 23.1 | 5.9 | 12.0 | |
| 1100-1150 | 2.0 | | | | | 4.0 | |
| 1150-1200 | 2.0 | 7.1 | | | | 4.0 | |
| >1200 | 10.0 | | | 3.8 | | | |
| | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社「農家雇用労働力の現状におけるアンケート調査」より作成.

注：点線は派遣料金を示している.派遣料金は人材派遣会社ごとに違いはあるが、多くの派遣会社は1200円としている.

# 第 3 章　派遣労働者の特徴

## 第 1 節　本章の課題

前章の農家アンケートで明らかになった通り、派遣労働者は他の労働力と比べ「質が低い」といわれている。そこで、本章では派遣労働者の特徴を、人材派遣会社 A 社(注 1)を事例に明らかにすることを課題とする。

## 第 2 節　A 社の概要と派遣登録段階における特徴

### (1)A 社概要

表 3-1 は A 社の概要を示している。A 社は 2009 年、北海道札幌市において創業した人材派遣会社である。事業内容は一般労働者派遣事業・有料職業紹介事業・農産物 PR 事業・イベント開催事業である。現在では、札幌本社以外に旭川営業所(一般派遣事業専門)、横浜営業所(農産物 PR 事業・イベント開催事業専門)を有し経営を行っている。2013 年における従業員数は、社長、経理担当 1 名、イベント担当 1 名、派遣担当 2 名、特別労働者派遣スタッフ 1 名、計 6 名となっている。

表 3-2 は 2010 年度から 2012 年度の部門別売上の推移を示している。2012 年度の売上の内、派遣事業の売上が約 2.4 億円、イベント開催・農産物 PR 事業の売上が約 1,200 万円となっている。イベント開催・PR 事業の売上増加が見られるが、売上の 90%以上が派遣事業によるものである。

また、派遣先を売上別にみると創業当初から農業派遣が全体の 80%を占めており、2012 年度では約 85%が農業派遣、残りの 15%が食品加工業・引越し業となっており農業専門派遣会社といえる(注 2)。

### (2)派遣登録段階における特徴

A 社では農業派遣ならではの登録用紙を作成している。これをみると、一般的な登録

用紙の内容に加え、農作業経験の有無、作業経験のある作物に至るまで詳細な項目が存在する（表 3-3)。また、登録用紙記入後の面接において、詳しい経験内容を聞き取り労働者の適性を把握している。これにより、登録労働者の中から農作業経験のある者を中心とした実働労働者を選出している(注 3)。実働労働者とは登録用紙と面接により選別された登録労働者の中で常に派遣することが可能な労働者のことである。

2013 年 6 月における登録人数と実働労働者数をみると、登録労働者数 1,307 人に対し、実働労働者数は 231 人と低い水準にある(表 3-4)。また、年齢層別の割合をみると登録労働者、実働労働者ともに 51 歳から 60 歳が一番多いことが分かる(表 3-5)。

(3)賃金昇給制

A 社における派遣料金と労働者支払い賃金をみると、農家が支払う派遣料金は時給 1,200 円であり、労働者に支払われる賃金は時給で 750 円から 950 円となっている(表 3-6)(注 4)。賃金にバラツキがみられるのは、昇給制によるものである。

表 3-7 は昇給に必要な評価基準を示している。A 社は独自の評価基準を元に月に 1 度の昇給を行っている。昇給を行うためには労働者の勤務状況・作業内容を把握し管理する必要がある。A 社では労働者を派遣した際，派遣先農家と頻繁に連絡を取り合い、労働者別に作業内容（収穫・選別・選果・除草等）作業態度を確認している他、社員による視察を行うことでこれを可能にしている。

## 第 3 節　派遣労働者の特徴

1 章で述べたように、派遣会社に登録するために必要となるものは登録用紙のみである。しかし、A 社では、過半数の労働者が履歴書を提出している(注 5)。以下では 2013 年 6 月末日までに A 社に履歴書を提出した登録労働者 807 人と実働労働者 151 人を対象に A 社が統計処理を行った資料をもとに分析を行う(注 6)。

まず、出身地別人数の割合であるが、登録労働者、実働労働者ともに 80%以上が北海道出身者であることが分かる(表 3-8)。

次に、最終学歴であるが、性別に関係なく、過半数が高等学校卒となっている(表 3-9)。

最後に派遣労働者の経歴である。表 3-10 は A 社派遣労働者の経歴別類型と人数を示

している。経歴の特徴から男性を学生型・フリーター型・ダブルワーク型・転職型・定年型の 5 つに、女性を、前述した 5 つの型に育児一段落復帰型を加えた 6 つに分類することができる。これをみると、男性では登録労働者・実働労働者ともに転職型が一番多く全体の 60%以上を占めている。また、女性は育児一段落復帰型が多く、次いで転職型が多い傾向にある。

## 第 4 節　派遣労働者の評価と経歴的特徴

上記で記したように、A 社では昇給を行うための評価基準を持っている。以下では実際に派遣労働を行っている実働労働者に焦点を当て分析を行う。

A 社の評価基準から、昇給対象となっている者を高評価層、昇給対象となっていない大多数の者を中評価層、素行に問題があり、解雇の可能性がある者を低評価層と 3 つの層に分類することができる(表 3-11) (注 7)(注 8)。

この評価基準を軸に実働労働者の経歴をみると、高評価層の割合が高い実働労働者は男女ともにダブルワーク型、フリーター型、学生型となっており、転職を繰り返し派遣労働者となった転職型に低評価層が多いという特徴が分かる (表 3-12)(表 3-13)。

## 第 5 節　派遣労働者の性質

以下ではこの、高評価層に注目しながら、派遣労働者の特徴をみることにする。

表 3-14 は A 社における実働労働者の評価別派遣労働者人数と割合の比較を示している。ここで注目すべきは、高評価層の割合である。2013 年では男性 19.6%、女性 20.3%あったが 2016 年には男性 11.8%、女性 12.8%まで減少している。また、派遣労働者評価別残留人数とその割合を見ると、高評価層の残留割合は低く、低評価層の残留割合は高いことが分かる(表 3-15)(注 9)。

図 3-1 は A 社から流出した派遣労働者の就職先を示している。これを見ると男性では物流業と製造業の割合が高く、女性ではサービス業の割合が高いことが分かる。

また、男女ともに、非正規雇用である契約社員・アルバイトの存在が確認できる。多くの派遣労働者は、労働内容よりも賃金の高さを求める傾向があり、再就職先の雇用形

態が正規雇用でない場合であっても、賃金が高額であれば派遣労働者という雇用形態を放棄する。これは、非正規雇用における契約の打ち切りがあった場合においても派遣労働者への復帰が容易である点が要因となっている（注 10)。

## 第 6 節　小括

本章では、派遣労働者の特徴をその経歴から明らかにした。その結果、派遣会社からの評価と派遣労働者の経歴から、転職型に該当する労働者の評価が低いことが分かった。また、派遣労働者は、「質が高い」高評価層から順に派遣会社との雇用関係を解消し流出し、「質が低い」低評価層が滞留するという特徴が明らかとなった。この理由は、雇用形態に関係なく、より高い労賃を要求する派遣労働者の性質によるものといえる。

## [第 3 章　注釈]

(注 1)派遣先の中で農家の割合が高い農業専門の派遣会社の内、札幌市に本社を置く派遣会社は、4 社存在する。A 社は、その中で契約農家数 1 位、売上で 2 位の規模を持ち本論の事例としてふさわしいと言える。

(注 2)A 社からの聞き取りによるもの。

(注 3)実働労働者の選出は表 3-8、表 3-9、表 3-10 をみると分かるように、出身地、学歴、経歴をみると登録労働者と実働労働者の割合は比例している。このことから、出身地、学歴、経歴の差によって選出されているわけではなく、あくまで農作業経験の有無と、面接による受け答えによるところが大きい。

(注 4)A 社では派遣料金が 1,200 円で固定されているため、賃金が上がればマージン率は減少する。そのため昇給の上限金額を 950 円に設定している。尚、上限金額である 950 円は農業派遣を行う他社と比べて高い水準である。

(注 5)人材派遣会社 A 社は、派遣事業の他に職業紹介事業を行っているため設立時から履歴書の提出を推奨してきた。また、2015 年より履歴書の提出を義務化した。

(注 6)調査の上で履歴書の提示は個人情報の流出になるため、A 社の社員が個人を特定できないよう統計処理を行った資料をもとに聞き取りを行った。

(注 7)評価基準を定めた 2013 年より 2016 年に至るまで、一度評価が決定した労働者の上層は実例がない。しかし、中評価層の中で、特定の農家のみで昇給している者は存在する。

(注 8)評価基準をみると、作業における能力と素行から評価しているが、現状をみると能力の低さから素行が悪いと判断されており単に素行が悪いという者は存在しない。

(注 9)低評価層においても流出が見られる。これは、職場離脱、セクシャルハラスメント、無断欠勤の回数が多く解雇されたものである。彼らは、障害者手帳の保持者であり、派遣登録段階において手帳所持者であることを隠して登録していたことが解雇直前に発覚した。これに該当しない低評価層全員が A 社に残留している。

(注 10)人材派遣会社 A 社と A 社派遣労働者からの聞き取りによるもの。

**表3-1　A社概要**

| | |
|---|---|
| 本社 | 札幌市 |
| 営業所 | 旭川市<br>横浜市 |
| 事業内容 | 一般労働者派遣事業<br>有料職業紹介事業<br>農産物PR事業<br>イベント開催事業 |
| 創業 | 2009年 3月 |
| 資本金(万円) | 4,500 |
| 従業員(人) | 6 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.

**表3-2　A社における部門別売上**　（単位：万円）

| | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|
| 派遣事業 | 15,000 | 25,000 | 24,000 |
| イベント開催・PR事業 | 500 | 1,000 | 1,200 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.

注：イベント開催・PR事業の売上は、派遣事業の売上割合から算出.

**表3-3　A社における登録用紙の項目**

| | | | |
|---|---|---|---|
| 一般的な基本事項 | | | 氏名 |
| | | | 性別(男・女) |
| | | | 年齢 |
| | | | 現住所 |
| | | | 連絡先(電話番号・携帯電話番号・Eメールアドレス)　　緊急連絡先(電話番号) |
| | | | 扶養(有・無) |
| A社独自項目 | 作業経験の有無 | 農家経験 | ○農業経験(有・無)　　農業経営の経験(有・無)　○農業法人に在籍経験(有・無) |
| | | 農家業務 | ○畑作　○稲作　○温室　○重機オペレータ |
| | | 作物 | ○トマト　○ミニトマト　○大根　○ニンジン　○かぼちゃ　○ジャガイモ　○ブロッコリー |
| | | 一般業務 | ○食品加工　○倉庫　○引越し　○フォークリフト |
| | 所有資格 | | ●普通自動車免許　●大型自動車免許　○大型特殊自動車免許　○フォークリフト運転技能士 |
| | 勤務地希望 | | ○札幌　○石狩　○余市　○江別　○恵庭　○喜茂別　○留寿都　○真狩　○富良野 |

資料：人材派遣会社A社登録用紙より作成.

注：A社独自項目の内、●に当たる項目は多くの派遣会社において有無を確認している.

**表3-4 派遣労働者数の推移** （単位：人）

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|---|---|---|---|
| 登録労働者数 | 800 | 900 | 1,100 | 1,307 |
| 実働労働者数 | 200 | 200 | 250 | 231 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.
注：登録人数、実働人数は6月のもの.

**表3-5 派遣労働者の年齢層別割合**

| | 21～30歳 | 31～40歳 | 41～50歳 | 51～60歳 | 61～歳 |
|---|---|---|---|---|---|
| 登録労働者 | 13.8 | 15.7 | 27.3 | 29.4 | 13.9 |
| 実働労働者 | 10.6 | 17.9 | 23.8 | 29.8 | 17.9 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにより作成.

**表3-6　A社における派遣料金と労働者支払い賃金**

| | 時給 | |
|---|---|---|
| 派遣料金 | 1,200円 | |
| 賃金 | 750円～950円(最高昇給額) | ガソリン代＋(800＋40×乗車人数) |
| A社マージン率 | 37.5%～21% | |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.

**表3-7　昇給に必要な評価基準**

| | | |
|---|---|---|
| A社による評価 | ・連続した25日(1か月)以上の出勤があること。<br>(病気・怪我等明確な理由がある場合25日以上の連続を必要としない場合もある)<br>・他の労働者に迷惑行為をしていない。(セクハラ・暴力行為等)<br>・A社に対して迷惑行為を行っていない。(遅刻・無断欠勤) | |
| 派遣先による評価<br>(農家評価) | ・無断で職場を離れない。(職場離脱)<br>・無断で早退しない。(無断早退)<br>・2つ以上の派遣先農家で高評価を得ている。 | |
| | その他 | 特殊技能(重機オペレータ等)を有する者。 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.

**表3-8　A社における派遣労働者の出身地別人数と割合**

| | 登録労働者 | | | | | | 実働労働者 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 男 | | 女 | | 計 | | 男 | | 女 | | 計 | |
| | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) |
| 北海道 | 371 | 81.4 | 297 | 84.6 | 668 | 82.8 | 76 | 82.6 | 51 | 86.4 | 127 | 84.1 |
| 東北 | 23 | 5.0 | 12 | 3.4 | 35 | 4.3 | 4 | 4.3 | 1 | 1.7 | 5 | 3.3 |
| 関東甲信越 | 31 | 6.8 | 22 | 6.3 | 53 | 6.6 | 5 | 5.4 | 4 | 6.8 | 9 | 6.0 |
| 北陸 | 8 | 1.8 | 7 | 2.0 | 15 | 1.9 | 1 | 1.1 | 0 | 0.0 | 1 | 0.7 |
| 東海 | 5 | 1.1 | 4 | 1.1 | 9 | 1.1 | 1 | 1.1 | 1 | 1.7 | 2 | 1.3 |
| 関西 | 11 | 2.4 | 3 | 0.9 | 14 | 1.7 | 3 | 3.3 | 1 | 1.7 | 4 | 2.6 |
| 中四国 | 3 | 0.7 | 1 | 0.3 | 4 | 0.5 | 1 | 1.1 | 0 | 0.0 | 1 | 0.7 |
| 九州沖縄 | 3 | 0.7 | 5 | 1.4 | 8 | 1.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 | 1 | 0.7 |
| その他 | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | 1 | 1.1 | 0 | 0.0 | 1 | 0.7 |
| | 456 | 100.0 | 351 | 100.0 | 807 | 100.0 | 92 | 100.0 | 59 | 100.0 | 151 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りより作成.

注：その他は海外(中国)となっている。

**表3-9　A社における派遣労働者の学歴**

| 学歴 | 登録労働者 | | | | | | 実働労働者 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 男 | | 女 | | 計 | | 男 | | 女 | | 計 | |
| | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) |
| 中学校卒業者 | 37 | 8.1 | 21 | 6.0 | 58 | 7.2 | 7 | 7.6 | 4 | 6.8 | 11 | 7.3 |
| 定時制高校卒業者 | 54 | 11.8 | 17 | 4.8 | 71 | 8.8 | 6 | 6.5 | 3 | 5.1 | 9 | 6.0 |
| 高等学校卒業者 | 260 | 57.0 | 189 | 53.8 | 449 | 55.6 | 52 | 56.5 | 33 | 55.9 | 85 | 56.3 |
| 専門学校卒業者 | 64 | 14.0 | 45 | 12.8 | 109 | 13.5 | 14 | 15.2 | 9 | 15.3 | 23 | 15.2 |
| 短期大学卒業者 | 17 | 3.7 | 63 | 17.9 | 80 | 9.9 | 3 | 3.3 | 6 | 10.2 | 9 | 6.0 |
| 大学卒業者 | 21 | 4.6 | 16 | 4.6 | 37 | 4.6 | 8 | 8.7 | 4 | 6.8 | 12 | 7.9 |
| 修士課程修了者 | 1 | 0.2 | 0 | 0.0 | 1 | 0.1 | 1 | 1.1 | 0 | 0.0 | 1 | 0.7 |
| 博士課程修了者 | 2 | 0.4 | 0 | 0.0 | 2 | 0.2 | 1 | 1.1 | 0 | 0.0 | 1 | 0.7 |
| 計 | 456 | 100.0 | 351 | 100.0 | 807 | 100.0 | 92 | 100.0 | 59 | 100.0 | 151 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りより作成.

**表3-10　A社における実動労働者の経歴別類型と人数**

| | 類型 | 特徴 | 登録労働者 | | 実働労働者 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) |
| 男性 | 学生型 | 高校・大学に在籍中(休学中も含む)の派遣労働者を指す。 | 44 | 9.6 | 11 | 12.0 |
| | フリーター型 | 経歴の中で一度も定職についたことがない派遣労働者を指す。 | 65 | 14.3 | 14 | 15.2 |
| | ダブルワーク型 | 派遣以外の定職(主に自営業)を持っている派遣労働者を指す。 | 19 | 4.2 | 5 | 5.4 |
| | 転職型 | 定職についたことはあるが派遣労働者となったものを指す。特徴として、転職回数が多い点があげられる。 | 296 | 64.9 | 57 | 62.0 |
| | 定年型 | 定年退職後、派遣労働者となったものを指す。 | 32 | 7.0 | 5 | 5.4 |
| | 計 | | 456 | 100.0 | 92 | 100.0 |
| 女性 | 学生型 | 高校・大学に在籍中(休学中も含む)の派遣労働者を指す。 | 34 | 9.6 | 5 | 8.5 |
| | フリーター型 | 経歴の中で一度も定職についたことがない派遣労働者を指す。 | 57 | 16.0 | 9 | 15.3 |
| | ダブルワーク型 | 派遣以外の定職(主に自営業)を持っている派遣労働者を指す。 | 7 | 2.0 | 3 | 5.1 |
| | 育児一段落復帰型 | 過去に定職に就いたことのあるものの中で、育児が終了し、職を求めて派遣労働者となったものを指す。 | 128 | 36.0 | 21 | 35.6 |
| | 転職型 | 定職についたことはあるが派遣労働者となったものを指す。特徴として、転職回数が多い点があげられる。 | 111 | 31.2 | 18 | 30.5 |
| | 定年型 | 定年退職後、派遣労働者となったものを指す。 | 19 | 5.3 | 3 | 5.1 |
| | 計 | | 356 | 100.0 | 59 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りより作成.

**表3-11 A社における派遣労働者評価基準**

| | | |
|---|---|---|
| 高評価層 | ①A社が行っている派遣先農家からの聞き取りと現場視察において3つ以上の派遣先で高評価であった者。<br>②他の労働者に迷惑行為を行っていない者。(暴力行為・セクハラ行為等)<br>③A社に迷惑行為を行っていない者(遅刻・無断欠勤)。 | 賃金昇給対象 |
| 中評価層 | 高評価基準のうち②と③が当てはまっている者。 | 例外として特定の派遣先で昇給している場合がある |
| 低評価層 | ①派遣先農家からクレームがあった者。<br>②他の派遣労働者に迷惑行為を行った者。<br>②A社に迷惑行為を行った者。 | 解雇の対象に成り得る者 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りより作成.

**表3-12　男性実働労働者における経歴別の評価(2013年)**

| | | | | 学生型 | | フリーター型 | | ダブルワーク型 | | 転職型 | | 定年型 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) |
| 派遣会社評価基準 | 高評価層 | | | 4 | 36.4 | 4 | 28.6 | 3 | 75.0 | 6 | 10.5 | 1 | 20.0 |
| | 中評価層 | | | 7 | 63.6 | 8 | 57.1 | 2 | 25.0 | 33 | 57.9 | 1 | 20.0 |
| | 低評価層 | クレーム回数 | 1 | | | 2 | 14.3 | | | 3 | 5.3 | 2 | 40.0 |
| | | | 2 | | | | | | | 4 | 7.0 | | |
| | | | 3 | | | | | | | 3 | 5.3 | 1 | 20.0 |
| | | | 4 | | | | | | | 2 | 3.5 | | |
| | | | 5 | | | | | | | 6 | 10.5 | | |
| 計 | | | | 11 | 100.0 | 14 | 100.0 | 5 | 100.0 | 57 | 100.0 | 5 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りより作成.

**表3-13　女性実働労働者における経歴別の評価(2013年)**

| | | | | 学生型 | | フリーター型 | | ダブルワーク型 | | 育児一段落復帰型 | | 転職型 | | 定年型 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) | 人数(人) | 割合(%) |
| 派遣会社評価基準 | 高評価層 | | | 1 | 20.0 | 3 | 33.3 | 2 | 66.7 | 5 | 23.8 | | | 1 | 33.3 |
| | 中評価層 | | | 4 | 80.0 | 6 | 66.7 | 1 | 33.3 | 13 | 61.9 | 11 | 61.1 | 1 | 33.3 |
| | 低評価層 | クレーム回数 | 1 | | | | | | | 2 | 9.5 | 2 | 11.1 | | |
| | | | 2 | | | | | | | 1 | 4.8 | | | 1 | 33.3 |
| | | | 3 | | | | | | | | | 2 | 11.1 | | |
| | | | 4 | | | | | | | | | 3 | 16.7 | | |
| | | | 5 | | | | | | | | | | | | |
| 計 | | | | 5 | 100.0 | 9 | 100.0 | 3 | 100.0 | 21 | 100.0 | 18 | 100.0 | 3 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにより作成.

**表3-14　A社における評価別派遣労働者人数と割合**

| | 2013 | | | | 2016 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 男性 | | 女性 | | 男性 | | 女性 | |
| | 実数(人) | 割合(%) | 実数(人) | 割合(%) | 実数(人) | 割合(%) | 実数(人) | 割合(%) |
| 高評価層 | 18 | 19.6 | 12 | 20.3 | 12 | 11.8 | 18 | 12.8 |
| 中評価層 | 51 | 55.4 | 36 | 61.0 | 75 | 73.5 | 117 | 83.0 |
| 低評価層 | 23 | 25.0 | 11 | 18.6 | 15 | 14.7 | 6 | 4.3 |
| 計 | 92 | 100.0 | 59 | 100.0 | 102 | 100.0 | 141 | 100.0 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りより作成.

注：2016年も2013年の同様6月派遣労働者の実働労働者数を示している。また、2015年から履歴書の提出を強制にしたことに2016年における履歴書提出率は100%となっている。

**表3-15　A社実働労働者の評価層別残留人数と割合**

| | 2013 | | 2016 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 男性 | 女性 | 男性 | | 女性 | |
| | 実数(人) | 実数(人) | 実数(人) | 割合(%) | 実数(人) | 割合(%) |
| 高評価層 | 18 | 12 | 2 | 11.1 | 4 | 40.0 |
| 中評価層 | 51 | 36 | 33 | 64.7 | 27 | 75.0 |
| 低評価層 | 23 | 11 | 18 | 78.3 | 9 | 81.8 |
| 計 | 92 | 59 | 53 | 65.4 | 40 | 76.9 |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りより作成.

注：低評価層に該当する派遣労働者の内、2013年から2016年にかけて、男性で5人女性で2人の流出がみられる。これはA社に解雇された者であり、その他はすべて滞留している。

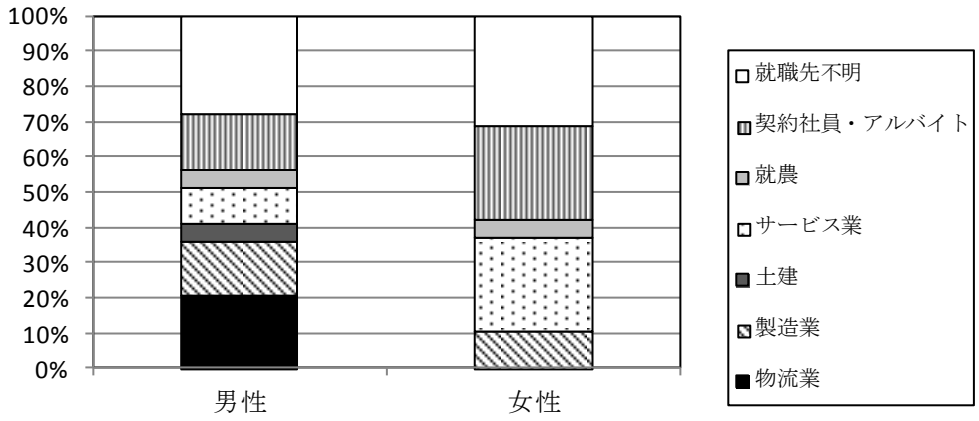



**図3-1 A社派遣労働者の主な就職先**

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りより作成.
注：男性における就職先不明の中にはA社から解雇された者も含まれる.

# 第 4 章　人材派遣会社による農作業労働者の派遣対応

## 第 1 節　本章の課題

本章では、前章までで明らかとなった派遣の特性(注 1)と派遣労働者の「質の低さ」から生じる習熟問題、日雇い派遣の禁止にともなう派遣期間問題の打開策を前章に続き A 社(注 2)の派遣対応から明らかにする。

## 第 2 節　派遣先地域の区分

ここでは、派遣労働者の派遣先地域区分を整理する。A 社では、派遣先を 7 地域に区分している。札幌事業所管轄地域は①仁木・余市，②積丹，③新篠津・当別，④京極・留寿都・洞爺湖・喜茂別・真狩，⑤恵庭・千歳・江別の 5 地域であり、旭川営業所管轄地域は、①富良野，②東神楽の 2 地域となっている。これは、派遣先を各営業所から車で 2 時間圏内(70km)を移動限界地域としていることに加え、実働労働者の勤務希望地を優先し各地域に配置することを目的としている。

## 第 3 節　固定化対応

表 4-1 はＡ社における派遣先地域と地域別に派遣される実働労働者数と作業内容を示している。これをみると登録段階で選別された実働労働者を各地域に割り振っていることが分かる。A 社では、地域ごとに振り分けられた実働労働者を連続的に同一農家に固定化して派遣することを基本としている。これは、派遣先農家からの要望に端を発しており、派遣労働者の習熟を目的としている。しかし、同一農家での作業期間が極端に短い(いわゆるスポット)地域においては固定化の困難に加え、日雇い派遣禁止法をクリアできず対応を迫られる。以下では、作業期間の連続化がもっとも困難である恵庭・千歳・江別地域における労働者の派遣調整を見る。

## 第 4 節　連続化対応

表 4-2 は 2013 年 7 月 26 日から 8 月 28 日の期間における恵庭・千歳・江別地域の派遣労働者 12 人と派遣先農家 4 戸の予定シフトである(注 2)。

各農家における作業内容は、A~C 農家はジャガイモ収穫作業。D 農家は 7 月 26 日～31 日まではジャガイモ収穫作業､それ以降はジャガイモとカボチャの収穫作業となっている。

この段階では、派遣労働者 a～c を A 農家に 4 日、C 農家に 4 日、D 農家に 25 日間、労働者 d を B 農家に 8 日間、D 農家に 25 日間、派遣労働者 e～i を D 農家に 34 日間派遣し、同時に日雇い派遣禁止法の対象外となる学生 k～m をスポット的に利用し、B 農家へ派遣する予定であった(注 3)。

これをみるとスポット的な派遣においても派遣労働者を同じ派遣先農家に固定化し派遣することを予定していることが分かる。また、A～C 農家のような作業が短期的な農家と D 農家のような作業が長期的な農家を組み合わせてシフトを組むことで、31 日以上の連続派遣を実現しようとしていることが伺える。

しかしながら、実際には、作業の進展状況による派遣人数の変更や労働者のトラブルにより予定シフト通りに派遣することは困難になる。

実際に起こった派遣人数の変更と労働者のトラブルを農家側と派遣労働者側から整理すると以下の 5 つが上げられる。

まず農家側変化を見る。①B 農家が作業進展により 7 月 30 日から 8 月 2 日の要望人数を 4 人から 3 人に変更した。②作業に遅れがでた A 農家が 8 月 3 日の派遣人数を 3 人から 4 人に変更した。

次に派遣労働者側の問題点を見る。③水産加工場にて，労働者の欠員が出たため c を補充要員として派遣した。④d が病欠により 5 日間の休暇を届け出た。⑤学生である k と l が労働条件の悪さに耐えかね労働先の移転届けを願い出た。

表 4-3 は実際の派遣動向を示している。これをみると予定シフトとは異なるものの、できる限り予定シフトを崩さずに同一の労働者を固定化させて対応していることが分かる。

以上のことから A 社では、A～C 農家のようなスポット的な派遣に加え、D 農家のよ

うな作業適期が問われず作業が長期化する農家をバッファとしてシフトに組み込むことで 31 日以上の連続派遣を可能にしているのである(注 4)。

## 第 5 節　小括

本章では、派遣労働者の習熟問題と派遣期間問題に対する人材派遣会社の対応を明らかにすることを課題とした。習熟問題に対しては、派遣労働者を同一農家に固定化して派遣する対応を行っていた。また、派遣期間問題に対しては、利用期間が短期的な農家と長期的な農家を組み合わせてシフトを組み、長期的な農家をバッファとして利用し対応していることが明らかとなった。

## [第 4 章　注釈]

(注 1)ここでいう派遣の特性とは、1 章で記した作業が長期化する場合においても、派遣される労働者が日ごとに異なる可能性を内包していることを指す。

(注 2)A 社の派遣担当社員は事前に派遣先農家から大まかな派遣人数、派遣期間を確認し予定シフトを作成している。

(注 3)ここで、学生がスポット的に派遣されているが、これは、実働労働者のみでは派遣先農家が希望する派遣人数に応えることができず、その他登録労働者を派遣しているためである。

(注 4)本章で明らかとなった A 社のシフト調整は各派遣会社社員同士の交流・情報交換を通じ広く普及しており、2016 年段階において、少なくとも A 社・B 社・C 社・E 社・G 社の 5 社で確認できる。

**表4-1　A社における派遣先地域と作業内容**

| | 営業所 | 地域 | 契約農家戸数（派遣戸数） | 実動労働者数 | 作物 | 1月 上 | 1月 中 | 1月 下 | 2月 上 | 2月 中 | 2月 下 | 3月 上 | 3月 中 | 3月 下 | 4月 上 | 4月 中 | 4月 下 | 5月 上 | 5月 中 | 5月 下 | 6月 上 | 6月 中 | 6月 下 | 7月 上 | 7月 中 | 7月 下 | 8月 上 | 8月 中 | 8月 下 | 9月 上 | 9月 中 | 9月 下 | 10月 上 | 10月 中 | 10月 下 | 11月 上 | 11月 中 | 11月 下 | 12月 上 | 12月 中 | 12月 下 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 農業 | 札幌 | 仁木町<br>余市町 | 75(60) | 90 | サクランボ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫・選別・選果 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | トマト | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫・除草・選別・選果 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | ミニトマト | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫・除草・選別・選果 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 積丹町 | 5(5) | 15 | 畜産 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 新篠津村<br>当別町 | 20(20) | 25 | 米 | | | | | | | | | | | | | | | 田植え・苗運び | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | 麦 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | JAようてい | | 50 | ニンジン選別 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 京極町<br>留寿都村<br>洞爺湖町<br>喜茂別町<br>真狩村 | 50(30) | | 長いも | | | | | | | | | | | 収穫 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | ジャガイモ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫・選別 | | | | | | | | | |
| | | | | | 大根 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | ニンジン | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 恵庭市<br>千歳市<br>江別市 | 35(25) | 40 | カボチャ | | | | | | | | | | | | | | | | 播種 | | | | | | 収穫 | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | ジャガイモ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫 | | | | | | 収穫・選別 | | | | | | | | | |
| | | | | | ブロッコリー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫・選別 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 計 | | 185<br>(140) | 220 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 旭川 | 富良野市 | 25(20) | 25 | ジャガイモ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 収穫・選別 | | | | | | | | | |
| | | | | | 玉ねぎ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 選別・選果 | | | | | | | | | | | | | |
| | | 東神楽町 | 5(5) | 5 | 米 | | | | | | | | | | | | | | | 田植え・苗運び | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 計 | | 30(25) | 30 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| その他 | | 札幌市 | | | 引越し業務 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 石狩市 | | | 水産加工業 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

資料：人材派遣会社A社からの聞き取りにて作成.

注：契約農家戸数・実動労働者人数はA社からの聞き取りによる割合より算出.

**表4-2　恵庭・千歳・江別地区における派遣労働者の予定シフト**

| 担当地区 | 労働者 | 住所 | 性別 | 日付 | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 7/26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 8/1 | 2 | 3 | 4 ～ | 28 |
| 地区内 | a | 中央区 | 男 | A農家 | | | | C農家 | | | | D農家 | | |
| | b | 清田区 | 女 | A農家 | | | | C農家 | | | | D農家 | | |
| | c | 豊平区 | 男 | A農家 | | | | C農家 | | | | D農家 | | |
| | d | 清田区 | 女 | B農家 | | | | | | | | D農家 | | |
| | e | 中央区 | 男 | D農家 | | | | | | | | | | |
| | f | 清田区 | 男 | D農家 | | | | | | | | | | |
| | g | 不明 | 男 | D農家 | | | | | | | | | | |
| | h | 不明 | 男 | D農家 | | | | | | | | | | |
| | i | 不明 | 女 | D農家 | | | | | | | | | | |
| その他 | k | 中央区 | 男 | B農家 | | | | | | | | | | |
| | l | 北広島 | 女 | B農家 | | | | | | | | D農家 | | |
| | m | 中央区 | 男 | B農家 | | | | | | | | 仁木・余市（選果） | | |

資料：人材派遣会社A社と派遣労働者からの聞き取りにて作成.

注：その他は学生を指す．このシフトでは実動労働者に含まれない学生を利用している.

**表4-3　恵庭・千歳・江別地区における派遣労働者の実動向**

| 担当地区 | 労働者 | 住所 | 性別 | 日付 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 7/26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 8/1 | 2 | 3 | 4 ～ 28 |
| 地区内 | a | 中央区 | 男 | A農家 | | | | B農家 | | | | A農家 | D農家 |
| | b | 清田区 | 女 | A農家 | | | | B農家 | | | | A農家 | D農家 |
| | c | 豊平区 | 男 | A農家 | | | | 漁連倉庫（ヘルプ） | | | | A農家 | D農家 |
| | d | 清田区 | 女 | B農家 | | | | 病欠 | | | | | D農家 |
| | e | 中央区 | 男 | D農家 | | | | | | | | | |
| | f | 清田区 | 男 | D農家 | | | | | | | | | |
| | g | 不明 | 男 | D農家 | | | | | | | | | |
| | h | 不明 | 男 | D農家 | | | | | | | | | |
| | i | 不明 | 女 | D農家 | | | | | | | | | |
| 地区外 | j | 北区 | 女 | 仁木・余市(農家) | | | | C農家 | | | | 仁木・余市(農家) | |
| その他 | k | 中央区 | 男 | B農家 | | | | C農家 | | | | | |
| | l | 北広島 | 女 | B農家 | | | | C農家 | | | | | D農家 |
| | m | 中央区 | 男 | B農家 | | | | | | | | A農家 | 仁木・余市（選果） |

資料：人材派遣会社A社と派遣労働者からの聞き取りにて作成.

注：その他は学生を指す．このシフトでは実動労働者に含まれない学生を利用している.

# 第５章　バッファ農家における派遣利用型農作業形態の形成論理と余剰派遣労働者の吸収

## 第１節　本章の課題

前章で明らかにした派遣期間問題を解決する上で重要となるバッファ機能を有する農家(以下バッファ農家)は派遣労働者の利用人数の多さもあり、より深刻に習熟問題を抱えている(注 1)。そこで本章では、バッファ農家を対象に派遣労働者を利用するために構築された派遣利用型農作業形態の形成論理とバッファ機能を有するが故に生じる余剰派遣労働者の吸収方法を明らかにする。

## 第２節　対象農家における作業形態の特徴

(1)対象事例の概要

本章では札幌市に本社を構え、農業を専門としている人材派遣会社 A 社、B 社にバッファとして利用している農家の紹介を依頼し、調査が可能であった 3 農家を事例とする(注 2)。事例とする 3 農家の特徴をみると、以下の特徴が分かる(表 5-1)。

第 1 に、いずれも野菜・果樹を中心とした労働集約的な作目を生産している農家である。

第 2 に、派遣労働者の利用人数が多い点である。一般的に派遣労働者を利用している農家の 1 日当たり平均派遣労働者人数は 3 人程度であり、利用期間は 1 週間前後と言われている。しかし、本論の調査農家は、利用期間における 1 日当たりの平均派遣人数が 9 人以上となっており、一般的な派遣利用農家に比べて多い。また、利用期間は 2 か月以上となっており、こちらも平均と比べると明らかに長いことが分かる。

第 3 に、選果施設を所有している点である。これは、各農家が個選を行っていることを意味し、作業内容が多様化している可能性が高い。

以上の特徴から、事例とする 3 農家(農場)は、多数の派遣労働者を利用しており作業

期間が長く、作業内容が多岐にわたっていることが予期される。

(2)雇用・利用労働者の区分

ここでは事例農家で雇用・利用されている労働者の種類を整理する。

まず、正規労働者である。正規労働者とは、各農家に正社員として直接雇用されている常勤で従業する労働者のことを指す。社会保険に加入している。

2 つ目にパート労働者である。パート労働者とは、非正規であるものの農家に直接雇用されている労働者を指す。パート労働者は主に周辺農家の離農者を中心とした熟練労働者で構成されている。社会保険に加入してはいない。また、勤務時間はフルタイムとなっており、雇用契約は無期雇用である。

3 つ目に外国人技能実習生(以下外国人実習生)である。これは外国人技能実習制度を利用して調達したものである。外国人実習生には、受入れ期間、受入れ人数に制限が設けられている。受入れ期間は最大 3 年となっている。また、受入れ人数は、非法人で 2 人以内となっており、法人の場合、受入れ人数が常勤労働者数に規定されている。本事例における農家は法人で常勤職員の人数が 50 以下のため、毎年 3 人が上限となっている。

4 つ目に派遣労働者である。派遣労働者は、派遣事業所から調達している非正規雇用労働者である。派遣労働者は労働力が不足する収穫・出荷期のみに利用する。また、派遣労働者は派遣というシステム上、同一労働者を長期的に利用し続けることが難しく習熟が困難な労働力である。

(3)派遣利用型農作業形態の分類

派遣労働者を管理・監督する労働者に成り得る正規労働者とパート労働者の特徴から派遣利用型農作業形態は 2 つに分類することができる。

事例農家をみると、Z 農場は正規労働者とパート労働者の割合が低いことが分かる。また、雇用期間においても、X 農家・Y 農家では、正規労働者が通年、パート労働者は 9 カ月以上となっているのに対し、Z 農場では、正規労働者が 8 カ月、パート労働者で 4 カ月と短く、これらの確保が困難となっていることが伺える(表 5-1)。そこで、正規労働者・パート労働者が不足する Z 農場では、一部の派遣労働者に監督的役割を与えた作

業形態を構築している。

以下では、派遣利用型農作業形態において派遣労働者を単能工として利用しているX農家とY農家を派遣単能工利用型とし、一部の派遣労働者に監督的役割を持たせているZ農場を派遣監督的利用型とした上でその形成過程を分析する。

## 第3節　派遣単能工利用型作業形態の形成過程

### (1)X農家における作業形態

X 農家は、北海道余市郡仁木町に所在し、ブドウ、サクランボ、トマトを主な生産物としている。家族構成は経営者である男性(40 歳台)、妻(40 歳台)、経営者の両親(70歳台)の 4 人である。2015 年の作付面積は 8.6ha となっている(表 5-2)。

表 5-3 は X 農家における作目別の売上と割合の推移を示している。これを見ると、ミニトマトの売上が増加しているが、ブドウの売上が最も大きいことが分かる。2015年におけるブドウの売上は、生食用が 2,200 万円で全体の 37.1%、加工用も 32.0%を占めている。また、規格外品を用いたトマトジュースの製造も行っている。

労働者の構成は、正規労働者、パート労働者、派遣労働者と外国人実習生となっており、労働者別の賃金は正規労働者で月給 19 万円、パート労働者で時給 750 円から 800円となっている(注 3)。また、派遣料金は A 社、B 社ともに時給 1,200 円で、外国人実習生は時給 750 円である(表 5-4)。

表 5-5 は X 農家における 1 日当たりの平均雇用・利用労働者別人数の推移を示している(注 4)。正規労働者の雇用人数を見ると 2012 年には 1 人だったが、2015 年には 3 人に増加している。次にパート労働者だが、2012 年から 2015 年まで 5 人と変化はない。派遣労働者の利用は 2014 年からであり、派遣会社 A 社と B 社の利用がみられた。しかし、A 社の派遣労働者とのトラブルから、2015 年には B 社のみの利用となったが、人数は 4 人から 6 人に増加した。また、外国人実習生は 3 人となっている。

派遣労働者を利用した理由として、以下の 3 点が挙げられていた。1 つに高齢化による経営者の両親の農作業からの離脱である。2 つに農協共販をやめて 2013 年から始めたブドウの個人販売である。3 つに販売価格の高騰により労働集約作目であるトマトの

面積を増加させたことである。

上記したようにX農家は、正規労働者とパート労働者の雇用期間の長さに特徴がある。これは、トマトジュースの製造により冬季の作業を確保し、通年・長期雇用を可能にしたためである。

X農家では派遣労働者を導入した2014年に、作業内容が覚えられない、指示した内容が理解できない等の問題が起こった。そのため2015年に2つの対応を行っている。

第1に派遣労働者を利用する作目をブドウに限定して覚える作業の数を減らしたことである。これは売上が最も大きい作目の労働力確保を優先した結果でもある。第2に増加した派遣労働者の指導、監視を目的に正規労働者の人数を増やしたことである。

しかし、現段階では、正規労働者・パート労働者1人に対し、どれくらいの派遣労働者を指導・監督させるか等の厳密な規定は存在しない。また、ブドウに関する作業全般を多能工的に行わせているため、作業を覚えられない派遣労働者が多数存在している。A農家では今後、作業内容を、収穫専門、選別・選果専門、梱包専門に細分化することを検討しているが、まだ実行していない。X農家は、派遣労働者を有効に利用するための作業形態を検討している段階にあると言える。

(2)Y農家における作業形態

Y農家は、北海道夕張郡長沼町に所在し、長ネギ、玉ネギ、キャベツを主な生産物としている。家族構成は、経営者である男性(50歳台)、妻 (50歳台)と長男(20歳台)、長女(20歳台)、次女(20歳台)の5人である。長男と長女はそれぞれ就職、進学のため排出しており、現在、3人が同居している。また、2007年に経営を株式会社にした。

図5-1にY農家の作目別作付面積の推移を示した。これを見ると2002年では15haだったが、2006年には38haとなり、現在では53haまで拡大している。拡大当初は、周辺農家からの要望を受けての農地の借入れだったが、現在では積極的に拡大を行っている。

表5-6はY農家における作物別の売上と割合の推移を示している。2012年から2015年にかけて長ネギの売上が一番大きく、売上全体の65%以上を占めている。また、Y農家の特徴として、その他収入がある。これは農協から委託された玉ネギの1次加工によるものである。これが労働力を必要としている。

Y 農家が雇用・利用している労働者の種類をみると、通年雇用されている正規労働者に加え、非正規雇用であるパート労働者、人材派遣会社 A 社・B 社・C 社・D 社から調達している派遣労働者が確認できる。

表 5-7 は Y 農家における労働者別雇用賃金を示している。正規労働者の雇用労賃は、時給 1,100 円で年収にすると約 350 万円である。また、役職に就いている正規労働者には役職手当として、次長手当月額 10,000 円、班長手当月額 30,000 円が別に支給される。パート労働者の雇用労賃は時給で、男性 1,000 円、女性が 780 円となっている。男女に賃金差が存在するが、これは作業内容の違いによるものである。女性は選果施設における選別・選果作業が中心なのに対し、男性は収穫作業が中心である。収穫作業は重労働、かつ機械の運転を中心とした技能が必要とされるため賃金が高く設定されている。最後に、人材派遣会社に支払っている派遣料金である。Y 農家は 4 社を利用しており 1 人当たりの時給は一律 1,100 円となっている。しかし B 社のみ消費税と交通費として月額 5,000 円の追加支払がある。

雇用・利用人数は、収穫・出荷期である 7 月下旬から 11 月中旬が最も多い。表 5-8 は Y 農家の 1 日あたりの雇用・利用労働者別人数を示している。2015 年の 1 日あたり平均雇用人数は正規労働者 6 人、パート労働者 33 人、派遣労働者 52 人の計 91 人にのぼる。また、正規労働者とパート労働者の雇用人数は、2010 年から 2015 年まで変化はない。

Y 農家でも、X 農家と同様に正規労働者とパート労働者の通年・長期雇用が見られる。これは、上記の玉ネギの加工委託により冬季の作業を確保したことに起因する。

Y 農家では 2004 年以前、雇用の中心はパート労働者だったが、高齢化による離脱に加え、調達が困難になったことから、派遣労働者を利用するに至った。以下では派遣労働者を利用したことによる作業形態の変遷を確認していこう。

図 5-2 をみると、派遣労働者を導入した 2005 年では、派遣労働者を他の労働者と同様の多能工として利用しており、作業工程間の労働者の移動がみられた。しかし、派遣労働者は、日ごとに変わることがあり、作業を覚えられなかったため対応に迫られた。そこで、2007 年から派遣労働者利用に特化した作業形態を構築した。この作業形態の特徴として 3 点が挙げられる。

第 1 に、派遣労働者の利用を、売上が最も高い作目である長ネギに限定した点である。

第 2 に、作業工程を細分化した上で作業工程間の移動をなくすことで派遣労働者を単能工として位置付けた点である。第 3 に、各作業工程に正規労働者とパート労働者を監督労働者と教育係とし、派遣労働者をその管理下に置いた点である。監督労働者とは作業工程の管理を任されている労働者であり、機械トラブルの対応、作業内容を教育係に指示する役割を担う労働者である。教育係は監督労働者からの指示を派遣労働者に伝達し、作業方法を指導する役割を担う労働者である。この作業形態は、作目・作業工程別に作業の遅れが生じた場合、多能工である正規労働者とパート労働者が作業工程間移動を行うことで対応する仕組みとなっている。

(3)派遣単能工利用型作業形態の特徴

派遣単能工利用型は派遣導入によって生じる問題への対応として、作業工程を細分化し派遣労働者を単能工と位置付けている。さらに正規労働者とパート労働者に監督労働者・教育係という監督的役割を持たせ彼らを管理しているのである。X 農家は Y 農家ほど洗練されてはいないものの、作業工程の細分化を検討しており、将来的に派遣単能工型作業形態に移行していくと考えられる。

以上から、ここで最も重要になるのは監督的役割を有する労働者、つまり、正規労働者とパート労働者の存在である(注 5)。両者の再生産が不可能となった場合、この作業形態は機能しなくなる。地域内の労働力不足が深刻な状況を考えると、新しい労働力の調達は困難である。そのため、X 農家と Y 農家では冬季の作業を創ることで、正規労働者の通年雇用とパート労働者の長期雇用化を図り、労働者の囲い込みを行っているのである。

## 第 4 節　派遣監督的利用型作業形態の形成

(1)Z 農場概要

Z 農場は、Z 物流の系列会社である。そこでまず、Z 物流の概要を整理する。Z 物流はダンプ事業部・トレーラー事業部・物流事業部と系列会社として有限会社 Z 農場を所有している。Z 農場は 1993 年に排雪業務としてダンプ部門を設立したことに端を発す。

その際、夏季の業務確保が問題となり、その対応として 1996 年から農業事業としてトマト栽培を開始した。その後、農協選果場の選果・梱包作業の請負事業を発展させ物流事業部とトレーラー事業部を開始するに至った。

表 5-9 は Z 農場の作目別作付面積を示している。主な農産物はトマト・ミニトマトであり、合計作付面積は 9 ha 、ハウス棟数は 64 棟(6m×50m)となっている。その他の作目として、サクランボ、ブドウ、プルーンを生産している。

表 5-10 は Z 農場における作物別売上と割合の推移を示している。トマトの売上に占める割合が高く、全体の 70%を占めている。

Z 農場の雇用・利用労働者は、正規労働者・パート労働者・派遣労働者・外国人実習生からなる。派遣労働力に関しては人材派遣会社 A 社、B 社、E 社の 3 社を利用している。これは、派遣労働者の調達を確実なものにするための工夫である。

表 5-11 は Z 農場の労働者別の賃金を示した。これをみると正規労働者は月額 35 万円、パート労働者は時給 780 円である。派遣会社へ支払っている派遣料金は A 社・B 社が時給 1,200 円(B 社は消費税が加算される)、E 社が 1,350 円となっている。また、外国人実習生は 750 円である。

表 5-12 は労働者別人数の推移を示している。正規労働者・パート労働者ともに減少している。正規労働者は 2010 年には 5 人いたが 2014 年に 1 人となっている。また、パート労働者は、2010 年に 12 人いたが 2015 年には 6 人と激減している。

正規・パート労働者が減少したため、2011 年から外国人実習生を導入したが、制度上人数に上限があるため派遣労働者の増加を余儀なくされた。

派遣労働者の推移を見ると 2014 年に大きく増加した。これは正規労働者・パート労働者の減少により、それまで選果施設のみの利用であった派遣会社 B 社、E 社に加え、圃場専門として A 社の利用を開始したためである。

表 5-1 の労働者別の雇用・利用期間を見ると、正規労働者は 8 カ月で、冬季の 4 ヶ月は物流部門・ダンプ部門に勤務する形態をとっている。パート労働者は 4 カ月、派遣労働者は 2 カ月、外国人実習生は 6 カ月となっている。ここの特徴は、派遣単能工利用型の農家と比べて正規労働者・パート労働者の雇用期間が短いことである。これは、冬季期間に物流部門・ダンプ部門の作業が増加し、農業部門の作業を創ることができないためである。ダンプ部門や物流部門は、それぞれ特殊技能を必要とするため、農業部門と

組み合わせて労働者の雇用を長期化することは困難となる。そのため正規労働者・パート労働者の囲い込みができず、その減少に歯止めが効かないのである。

(2)Z 農場における作業形態

図 5-3 は Z 農場における作業形態を示している。

2013 年までの圃場における作業形態をみると、正規労働者が監督労働者となり、作業内容の指示し、その下に実働労働者としてパート労働者・外国人実習生・Z 物流部門の正社員が、収穫作業に従事する形態をとっている。この時期に見られる特徴として物流部門の正社員による農作業のサポートが挙げられる。これは、JA 選果施設で業務を行っている物流部門の社員が作業のない時間帯に収穫作業を行っていたことを指す。また、Z 農場の選果施設では、仕事の空いた社員が随時交代で現場監督を務め、パート労働者が教育係となり、派遣労働者の管理を行っていた。しかし、C 物流の社員減少により、物流部門の社員を収穫作業に従事させることは困難となった。

そのため、選果施設だけだった派遣会社の利用を 2014 年より収穫作業でも開始した。それに伴い、圃場専門として人材派遣会社 A 社から労働力調達を開始し、圃場においても派遣利用型農作業形態を形成させた。その特徴は以下の通りである。

第 1 に、派遣労働者を利用する作目を派遣単能工利用型と同様、最も売り上げの大きい作目であるトマトに限定した点である。

第 2 に、派遣労働者利用に伴う指揮命令系の構築である。まず、監督労働者である正規労働者が作業内容を教育係であるパート労働者に通達する。次にパート労働者は指示された内容を、実働労働者である派遣労働者・外国人実習生に手本を見せながら指導を行う。主な指導内容は収穫適期、つまり色見の見極めである。この際、実働労働者約 2 人につき教育係 1 人を配置して指導を行っている。

第 3 に、その他の作目における作業であり、派遣単能工利用型で見られた監督労働者と教育係が工程間移動を行うことで対応している点である。

しかし、パート労働者と正規労働者の減少に伴い教育係の不足が問題となり、2015 年に A 社の派遣労働者の中で有能だった者 2 名を教育係とするに至った。

以上から派遣監督的利用型の特徴を整理する。作業工程の細分化と指揮命令系の構築により派遣労働者を管理している点は派遣単能工利用型と同様である。しかし、派遣労

働者が作業形態内で担う役割が相違点として挙げられる。監督労働者・教育係といった、監督的役割を担う労働者の存在が、作業形態の維持に必要である点は共通しているが、監督的利用型では、正規労働者・パート労働者の減少により有能な派遣労働者がこれらを代行することで、農作業形態を維持しているのである。

しかし、派遣労働者を教育係にすることで作業形態を維持させることには以下の限界が内在する。

第 1 に派遣する労働者の決定権を派遣会社が保有しているため、農家自身が労働者派遣をコントロールできない点である。

第 2 に、有能な派遣労働者から順に再就職が決まり、派遣会社との雇用関係を解消する点である。

上記のことから、作業形態の中核をなす監督的役割を派遣労働者に与えることは、農作業形態の維持を困難にする可能性を孕んでいる。

## 第 5 節　バッファ機能による余剰派遣労働力の吸収方法

最後に、バッファ農家がその機能を保有するが故に発生する余剰派遣労働者の吸収方法をみる。

ここで重要となるのが最低派遣人数である。これは、派遣会社間の契約に基づき、1 日当たりの最低派遣人数を保障させる代わりに、人材派遣会社の都合による派遣労働者の増員を認めるというものである。本事例である 3 農家は、この最低派遣人数を派遣利用型作業形態内で必要な派遣労働者数と設定している。この人数の確実な確保を最優とし、派遣労働者の増員はさほど問題にはしてはいない(注 6)。

表 5-13 は農家別、最低派遣人数と派遣実人数を示している。これをみると実人数が最低派遣人数を上回っており、3 農家ともバッファ機能を有していることが分かる。
余剰派遣労働者が出た場合、派遣利用型作業形態外の作業でこれを吸収することになる。

表 5-14 は余剰派遣労働者の作業内容を示している。これをみると、ほとんどが除草作業を中心とした雑業となっている。これら雑業は、パート労働者を利用して行うことも可能であるがパート労働者がこれら作業を嫌うため(注 7)、余剰派遣労働者を利用しているのである。そのため、各農家はこの余剰派遣労働者を、パート労働者の労働を軽

減し、パート労働者の囲い込む一方法として位置付けている(注 8)。

## 第 6 節　小括

本章では、バッファ農家を対象に、派遣利用型農作業形態を 2 つに分類しその形成論理と余剰派遣労働者の吸収方法を明らかにした。まず形成論理についてだが、作業形態内において派遣労働者の監督的役割を持つ正規労働者とパート労働者の重要性と、彼らを雇用し続けるための冬季作業の必要性が明らかとなった。次に余剰派遣労働者の吸収方法だが、余剰派遣労働者は作業形態外の作業で吸収していることが明らかとなった。これは、パート労働者の作業を軽減する効果を持っており、彼らの囲い込みの一方法となっている。

## [第 5 章　注釈]

(注 1)人材派遣会社 4 社からの聞き取りによると、バッファ農家の多くが、選果施設を所有し、農産物の多くを系統外に出荷している。そのため、農協に協力を要請した 2 章のアンケート調査では検出数が少なく、その現状を把握できてはいない。

(注 2) 2015 年においてバッファとして利用している農家数は A 社、B 社ともに 4 戸と非常に少なく、内 2 農家が重複している。

(注 3)X 農家ではパート労働者に対して勤続年数に応じて時給を変動させている。また加えて、交通費月額 5,000 円を支給している。

(注 4) 1 日当たりの平均雇用・利用労働者別人数とは、労働者の区分で分けた労働者別の雇用・利用期間平均人数を指す。

(注 5)本論における監督的役割とは監督労働者と教育係の総称である。

(注 6) X 農家・Y 農家・Z 農場聞き取りによると、あまりに、多くの余剰派遣労働者が派遣されると吸収できなくなるが、人材派遣会社側も吸収できるおおよその人数を把握しているため、現在に至るまで問題は発生していない。

(注 7)X 農家・Y 農家・Z 農場からの聞き取りによる。

(注 8)X 農家　Y 農家　Z 農場からの聞き取りによる。

**表5−1 事例農家・農場の特徴**

| | | X農家 | | Y農家 | | Z農場 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 所在地 | | 仁木町 | | 長沼町 | | 仁木町 | |
| 主な作目 | | ブドウ<br>サクランボ<br>トマト | | 長ネギ<br>玉ねぎ<br>キャベツ<br>トマト | | トマト<br>ミニトマト<br>サクランボ<br>ブドウ | |
| 面積(ha) | | 8.5 | | 50 | | 22 | |
| 雇用・利用人数（人・%） | 正規 | 3 | 15.0 | 6 | 6.6 | 1 | 3.4 |
| | パート | 5 | 25.0 | 33 | 36.3 | 6 | 20.7 |
| | 実習生 | 3 | 15.0 | | | 3 | 10.3 |
| | 派遣 | 9 | 45.0 | 52 | 57.1 | 19 | 65.5 |
| | 合計 | 20 | 100.0 | 91 | 100.0 | 29 | 100.0 |
| 雇用・利用期間（ヶ月） | 正規 | 12 | | 12 | | 8 | |
| | パート | 9 | | 11 | | 4 | |
| | 実習生 | 7 | | | | 6 | |
| | 派遣 | 2 | | 5.5 | | 2 | |
| 契約派遣会社数 | | 1 | | 4 | | 3 | |
| 選果施設の有無 | | 有 | | 有 | | 有 | |
| 農作業形態 | | 派遣単能工利用型 | | | | 派遣監督的利用型 | |

資料：人材派遣会社A社・B社契約農家・農場からの聞き取りより作成.

注：雇用・利用人数は、2015年における農繁期における1日当たりの平均人数である.

**表5−2 X農家における作目別作付け面積の推移** (ha)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|
| ブドウ | 5.5 | 5.5 | 5.5 | 1.7 |
| 加工用ブドウ | | | | 3.9 |
| サクランボ | 2.5 | 2.0 | 1.5 | 1.5 |
| ミニトマト | 0.6 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| 大玉トマト | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 |
| 計 | 9.0 | 9.0 | 8.5 | 8.5 |

資料：X農家からの聞き取りより作成.

**表5-3　X農家における作物別の売上と割合の推移**

| | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) |
| ブドウ 生食 | 3,800 | 63.7 | 3,700 | 64.7 | 2,300 | 38.7 | 2,200 | 37.1 |
| ブドウ 加工 | | | | | 1,800 | 30.3 | 1,900 | 32.0 |
| サクランボ | 1,400 | 23.5 | 900 | 15.7 | 600 | 10.1 | 580 | 9.8 |
| ミニトマト | 420 | 7.0 | 800 | 14.0 | 840 | 14.1 | 850 | 14.3 |
| トマト | 350 | 5.9 | 320 | 5.6 | 400 | 6.7 | 400 | 6.7 |
| 計 | 5,970 | 100 | 5,720 | 100 | 5,940 | 100 | 5,930 | 100 |

資料：X農家からの聞き取りより作成.

注：2012・2013年におけるブドウの売上・割合は生食用と加工用の合計.

**表5-4　X農家の労働者別賃金**　（円）

| | | 時給 | 月給 | 交通費(月額) |
|---|---|---|---|---|
| 正規労働者 | | | 190,000 | |
| パート労働者 | | 750～800 | | 5,000 |
| 派遣労働者 | A社 | 1,200　消費税無 | | |
| 派遣労働者 | B社 | 1,200　消費税有 | | |
| 外国人実習生 | | 750 | | |

資料：X農家からの聞き取りより作成.

注1)：パート労働者の交通費は2014年より支給を開始している.

注2)：派遣労働者の時給は農家が派遣会社に支払っている価格(派遣料金)である.

**表5−5　X農家の雇用・利用労働者別人数の推移**　（人）

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|
| 正規労働者 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| パート労働者 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 派遣労働者 | | | 4 | 6 |
| 外国人実習生 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 計 | 9 | 10 | 14 | 17 |

資料：X農家からの聞き取りより作成.

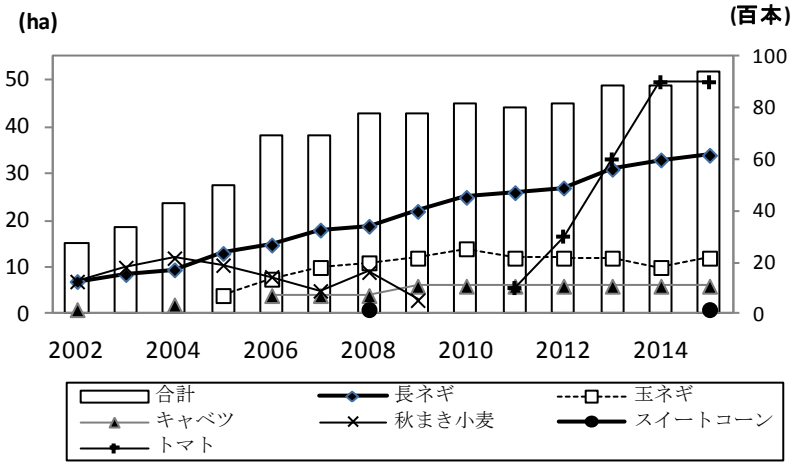



**図5-1 Y農家における作目別作付面積の推移**

資料：Y農家からの聞き取りより作成.
注：トマトに関しては面積ではなく苗の本数を示している.

**表5-6　Y農家における作目別の売上と割合の推移**

| | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) |
| 長ネギ | 15,547 | 68.8 | 17,497 | 69.1 | 17,166 | 66.8 | 20,882 | 64.9 |
| 玉ネギ | 3,331 | 14.7 | 3,749 | 14.8 | 3,478 | 13.5 | 4,474 | 13.9 |
| キャベツ | 2,221 | 9.8 | 2,499 | 9.9 | 2,452 | 9.5 | 2,520 | 7.8 |
| スイートコーン | | | | | | | 400 | 1.2 |
| トマト | 1,110 | 4.9 | 1,249 | 4.9 | 1,426 | 5.5 | 1,554 | 4.8 |
| その他 | 398 | 1.8 | 343 | 1.4 | 1,187 | 4.6 | 2,357 | 7.3 |
| 計 | 22,607 | 100.0 | 25,337 | 100.0 | 25,709 | 100.0 | 32,187 | 100.0 |

資料：Y農家からの聞き取りより作成.
注：その他は農協からの玉ネギ加工委託である.

**表5-7 Y農家における労働者別雇用賃金**

| | | 時給単価 | その他手当 |
|---|---|---|---|
| 正規労働者 | | 1,100円 | 次長手当　10,000円/月<br>班長手当　30,000円/月 |
| パート労働者 | | 男1000円　女780円 | 班長手当　30,000円/月 |
| 派遣労働者 | A社 | 1,100円　消費税　無 | 交通費　5,000/月 |
| | B社 | 1,100円　消費税　有 | |
| | C社 | 1,100円　消費税　無 | |
| | D社 | 1,100円　消費税　無 | |

資料:Y農家からの聞き取りより作成.

**表5-8 Y農家における1日当たりの雇用・利用労働者別人数** （人）

| | | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 正規労働者 | | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| パート労働者 | | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 | 33 |
| 派遣労働者 | A社 | 10 | 10 | 10 | 11 | 11 | 11 |
| | B社 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| | C社 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 |
| | D社 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 計 | | 90 | 90 | 90 | 91 | 91 | 91 |

資料：Y農家からの聞き取りより作成.

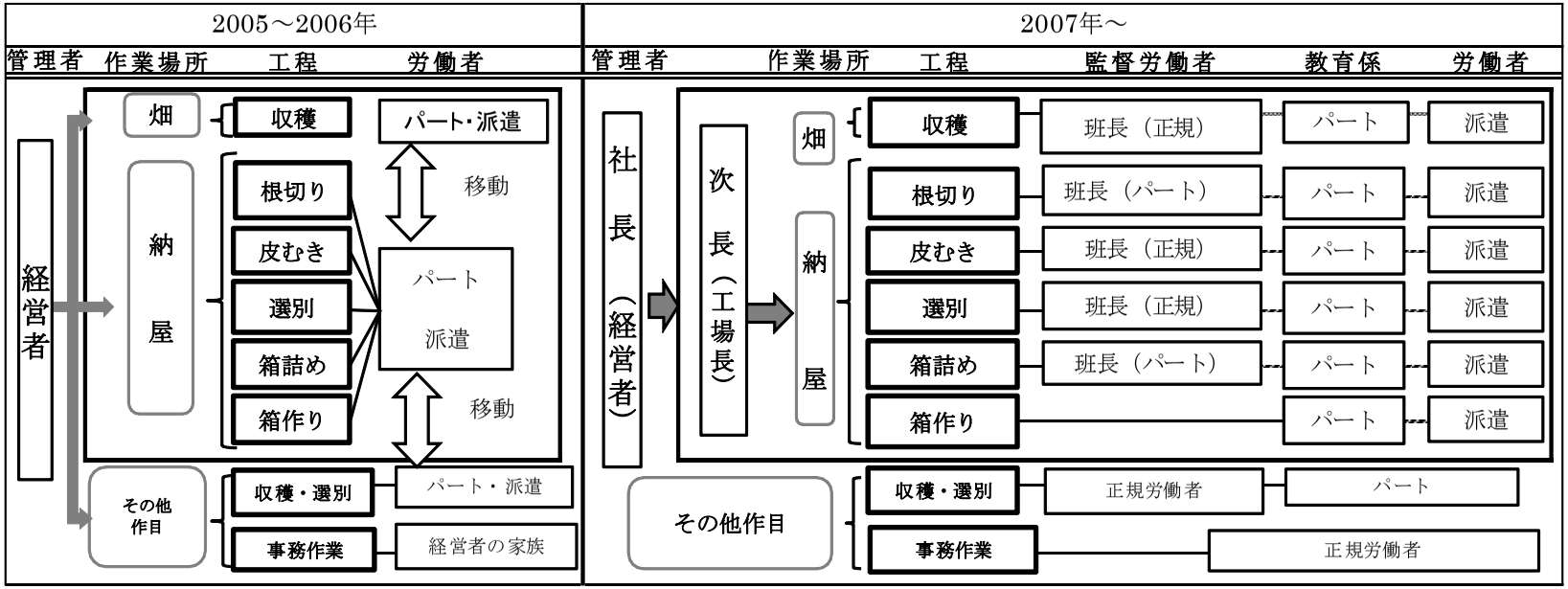



**図5-2　Y農家における作業形態の変遷**

資料：Y農家からの聞き取りより作成.
注1）：作業形態の太線枠内は長ネギにおける作業形態を指す.
注2)：2007年～の作業形態でその他作目における(派遣)は臨時に利用する程度であり、基本的に利用はない.

**表5-9 Z農場における作目別作付け面積の推移** (ha)

| | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|
| トマト | 1 | 1 | 1 |
| ミニトマト | 8 | 8 | 8 |
| サクランボ | 3 | 3 | 3 |
| ブドウ | 8 | 7 | 7 |
| プルーン | 2 | 3 | 3 |
| 計 | 22 | 22 | 22 |

資料：Z農場からの聞き取りより作成.

**表5-10 Z農場における作物別の売上と割合の推移**

| | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) | 実数 (万円) | 割合 (%) |
| トマト | 2,800 | 62.2 | 2,800 | 68.3 | 2,700 | 67.5 | 2,800 | 70 |
| ミニトマト | 900 | 20 | 900 | 22 | 1,000 | 25 | 900 | 22.5 |
| サクランボ | 400 | 8.9 | 200 | 4.9 | 200 | 5 | 200 | 5 |
| その他 | 400 | 8.9 | 200 | 4.9 | 100 | 2.5 | 100 | 2.5 |
| 計 | 4,500 | 100 | 4,100 | 100 | 4,000 | 100 | 4,000 | 100 |

資料：Z農場からの聞き取りより作成.
注：その他は主にブドウとプルーンとなっている.

**表5-11　Z農場における労働者別雇用賃金**

| | | 時給　(円) | 月給　(円) |
|---|---|---|---|
| 正規労働者 | | | 350,000 |
| パート労働者 | | 780 | |
| 派遣労働者 | A社 | 1,200　消費税無 | |
| | B社 | 1,200　消費税有 | |
| | E社 | 1,350　消費税無 | |
| 外国人実習生 | | 750 | |

資料：Z農場からの聞き取りより作成.

**表5-12　Z農場における労働者別人数推移**

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 正規労働者 | 5 | ※4 | ※4 | ※4 | 1 | 1 |
| パート労働者 | 12 | 10 | 8 | 7 | 7 | 6 |
| 派遣労働者 | 9 | 9 | 9 | 9 | 19 | 19 |
| 外国人実習生 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 計 | 26 | 26 | 20 | 19 | 30 | 30 |

資料：Z農場からの聞き取りより作成.

注：※印の付いてる2011年～2013年は、正規労働者に加えて物流部門の正社員がJA選果場における選果・梱包作業のない午前に圃場で収穫作業を行っている.

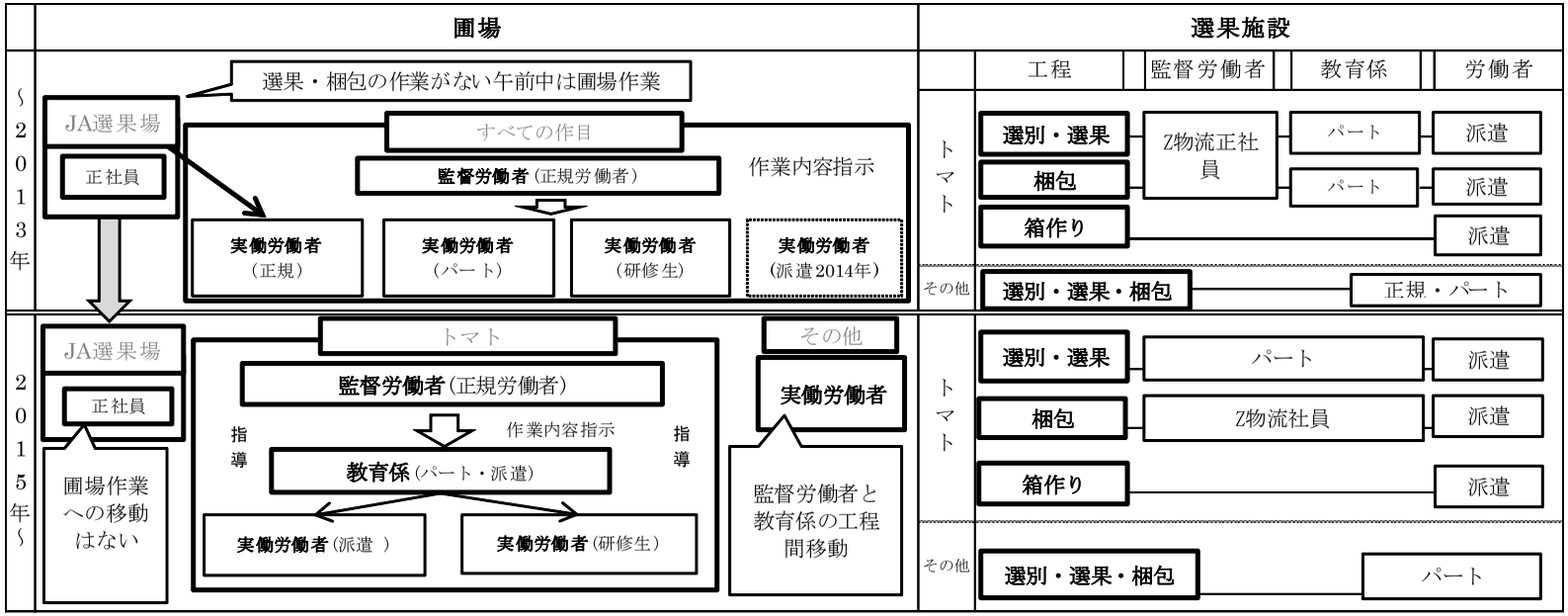



**図5-3 Z農場における作業形態の変遷**

資料：Z農場からの聞き取りより作成.

**表5-13 最低派遣人数と派遣実人数(2015年)** （人）

| | X農家 | Y農家 | Z農場 |
|---|---|---|---|
| 最低派遣人数 | 4 | 41 | 15 |
| 実人数 | 7 | 52 | 19 |
| 差(実人数－最低派遣人数) | 3 | 11 | 4 |

資料：X・Y・Z農家・農場からの聞き取りにより作成.

**表5-14 余剰派遣労働者の作業内容**

| 優先度 | X農家 | Y農家 | Z農場 |
|---|---|---|---|
| 高い | ハウス内除草 | ハウス内除草 | ハウス内除草 |
| ⇕ | 箱作り | 圃場除草 | ミニトマト収穫作業 |
| ⇕ | 加工用ブドウ収穫 | 箱作り | |
| 低い | | 長ネギ収穫作業 | |

資料：X・Y・Z農家・農場からの聞き取りにより作成.

# 終章　考察と展望

## 第1節　考察

本論では、農業における派遣労働力利用の成立条件を明らかにすることを課題とした。

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

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

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

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

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

派遣期間問題の対応として、作業期間が短期的な農家と、長期にわたり作業が存在する農家をシフトに組み込むことにより派遣の連続化を図っている点が挙げられる。この

仕組みは、必ず長期間の作業を持ち、利用人数の多い農家がバッファとなることで成立していることが明らかとなった。

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

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

また、バッファ機能の保有から来る余剰派遣労働者の吸収方法として、作業形態外の雑業が挙げられる。これは、パート労働者の作業を軽減させる効果を持っており、パート労働者の囲い込みの一方法につながっている。

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

## 第 2 節　展望

分析で明らかになった通り、農業派遣は、農繁期におけるスポット的需要が大多数を占めている。スポット的に派遣を利用している農家を考慮すると、農業派遣を持続させるためにはバッファ農家の存在が必要不可欠である。これは、派遣法における日雇い派

遣の禁止が原因であることはいうまでもない。しかし、派遣業務で生計を立てている派遣労働者のことを鑑みると、安易に法の改正を求めることは難しい。この様な状況の中、労働者と農家の間で、マネジメントを行う人材派遣会社の存在は農家の労働力問題にとって大きいものといえる。

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

## 【参考文献】


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

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

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

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

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

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

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

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

[9]岩崎徹「相対的過剰人口法則と小農に関する一考察」『東北大学農学研究所報告』第 27 巻第 1 号、1975 年、p.49

[10]岩崎徹編『農業雇用と地域労働市場　北海道農業の雇用問題』北海道大学出版会、1991 年

[11]岩崎徹・牛山敬二編著『北海道農業の地帯構成と構造変動』北海道大学出版会、2006 年

[12]牛山敬二・七戸長生編著『経済構造調整下の北海道農業』北海道大学図書刊行会、1991 年

[13]臼井晋・宮崎宏編著『現代の農業市場』ミネルヴァ書房、1990 年

[14]太田原高昭・三島徳三・出村克彦編『農業経済学への招待』日本経済評論社、1999 年

[15]小川朋編集『派遣村、その後』新日本出版、2009 年

[16]奥田仁『地域経済発展と労働市場－転換期の地域と北海道－』（現代経済政策シリーズ 8） 日本経済評論社、2001 年

[17]梶井功編『農民層分解論Ⅰ』(近藤康男責任編集昭和後期農業問題論集 3)農山漁村文化協会、1985 年

[18]梶井功編『農民層分解論Ⅱ』(近藤康男責任編集昭和後期農業問題論集 4)農山漁村文化協会、1985 年

[19]梶井功『小企業農の存立条件』東京大学出版会、1973 年

[20]金岡正樹「内部労働市場の形成と労務管理－岩手県の大規模露地野菜作経営の事例から－」『農業経済研究、別冊、2002 年度日本農業経済学会論文集』2002 年、p.29
[21]金岡正樹「家族経営の展開と経営管理問題－主に労務管理を中心として－」『農業経営研究』第 50 巻第 4 号、2013 年、p.20
[22]金沢夏樹編『雇用と農業』(日本農業経営年報 No. 6)農林統計協会、2008 年
[23]金沢夏樹編集代表『農業におけるキャリア・アプローチーその展開と論理－』農林統計協会、2009 年
[24]川村琢『現代資本主義と市場』1981 年
[25]川村琢・湯沢誠編著『現代農業と市場問題』北海道大学図書刊行会、1976 年
[26]カール・マルクス『資本論第 1 巻』社会科学研究所監修、資本論翻訳委員会訳、新日本出版社、1983 年
[27]栗原百寿『農業問題入門』有斐閣、1955 年
[28]黒河功『地域農業再編下における支援システムのあり方－新しい協同の姿を求めて－』農林統計協会、1997 年
[29]今野聖士『農業雇用の地域的需給調整システム』筑波書房、2014 年
[30]今野聖士「野菜作コントラクター事業における熟練オペレーター確保の構造－道路建設業者による夏冬一体型の労働力需給統合－」『日本農業市場学会編集日本市場研究』第 22 巻第 1 号、p.12
[31]齋藤一・遠藤幸男『単調労働とその対策 - 労働の人間化のために』(労働科学叢書 43)労働科学研究所、1977 年
[32]齋藤博「日本の労働者派遣事業の現状と展望」『日本経営学会経営学論集』73、2003 年、p.166
[33]齋藤博「我が国の人材派遣業の現状と課題」『関東学院大学経済学紀要』30(1)、2003 年、 p.89
[34]佐藤博樹「新時代の人材活用－派遣法改正と生産現場における外部人材の活用－」『人材派遣新たな舞台人材派遣白書 2004 年版』p.3
[35]佐藤博樹「市場環境や労働市場の構造変化と労働政策の課題：企業の人材管理の視点から」『社会政策学会誌社会政策』第 3 巻第 1 号、2011、p.55
[36]澤田守『就農ルート多様化の展開論理』農林統計協会、2003 年
[37]澤田守「家族経営における農業労働力の動向と課題」『農業経営研究』第 51(2)、2013 年、p.114
[38]細山隆夫・鵜川洋樹・藤田直聡・安武正史「道央水田地帯における農業構造の変化と将来動向予測－上川支庁、空知支庁を対象として－」『北海道農業研究センター農業経営研究』第 84 号、2003 年
[39]高畑裕樹「人材派遣会社による農作業労働者の派遣対応－北海道人材派遣会社 A 社

を事例にー」『農経論叢』第 69 号、2014 年、p.77
[40]竹中恵美子『現代労働市場の論理』日本評論社、1969 年
[41]田代洋一・宇野忠義・宇佐美繁『農民層分解の構造ー戦後現段階ー』御茶の水書房、1975 年
[42]田代洋一『新版農業問題入門』大月書店、2003 年
[43]田代洋一『混迷する農政　協同する地域』筑波書房、2009 年
[44]田中規子・柳村俊介「農協による農家雇用労働力供給システムの構築ーJA ふらのによる「農作業ヘルパー」制度をめぐって - 」『酪農学園大学紀要』No.28、2003 年
[45]田畑保・宇佐美繁『地域農業の構造と再編方向-近畿滋賀と東北火八木の比較分析』日本経済評論社、1990 年
[46]田畑保編『農に還るひとたちー定年帰農者とその支援組織ー』農林統計協会、2005 年
[47]中央大学経済研究所編『「地域労働市場」の変容と農家生活保障ー伊那農家 10 年の軌跡からー』(研究叢書 26)中央大学出版部、1994 年
[48]暉峻衆三『日本の農業 150 年　1850～2000 年』有斐閣ブックス、2003 年
[49]友澤和夫・石丸哲史「人材派遣ビジネスの地域的展開」『広島大学大学院文学研究科論集』64、2004 年、p95
[50]友田滋夫「失業率増大下の就業移動」『農業問題研究』48 号、2001 年、p.13
[51]中安定子編『農村人口論・労働力論』(近藤康男責任編集昭和後期農業問題論集 5)農山漁村文化協会、1983 年
[52](社)日本人材派遣協会編『人材派遣新たな舞台ー人材派遣白書 2004 年版ー』東洋経済新報社、2004 年
[53](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2008 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2008 年
[54](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2009 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2009 年
[55](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2010 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2010 年
[56](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2011 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2011 年
[57](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2012 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2012 年
[58](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2013 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2013 年
[59](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2014 年　派遣の現在がわかる本』

一般社団法人日本人材派遣協会、2014 年
[60](社)日本人材派遣協会編『人材派遣データブック 2015 年　派遣の現在がわかる本』一般社団法人日本人材派遣協会、2015 年
[61]「農業と経済」編集委員会監修、小池恒男・新山陽子・秋津元輝編『キーワードで読みとく現代農業と食料・環境』昭和堂、2011 年
[62]農業問題研究学会編『労働市場と農業　地域労働市場構造の変動の真相』(現代の農業問題 2)　筑波書房、2008 年
[63]野中章久「東北地域における低水準の男子常勤賃金の成立条件」『農業経済研究 81(1)』2009 年、p.1
[64]橋本健二『階級社会　現代日本の格差を問う』講談社　2006 年
[65]橋本健二『「格差」の戦後史　階級社会日本の履歴書』河出ブックス、2013 年
[66]布施鉄治編著『地域作業変動と階級・階層』御茶の水書房、1982 年
[67]星勉・山崎亮一編『伊那谷の地域農業システム　宮田方式と飯島方式』　筑波書房、2015 年
[68]的場徳造編　『出稼ぎの村鹿児島県鶴田村における脱農化の展開過程』(研究叢書第 50 号)農業総合研究所、1958 年
[69]三浦博文「技術計人材派遣会社の社員教育の現状と課題」『日本産業教育学会産業教育学研究』36(2)、2006 年、p17
[70]美崎皓『現代労働市場論－労働市場の階層構造と農民分解－』社団法人農山漁村文化協会、1979 年
[71]三島徳三『農業市場学への招待』日本経済評論社、2005 年
[72]御園喜博『兼業農業の構造－再編の方向と課題－』農林統計協会、1983 年
[73]御園喜博編著『地域農業の総合的再編』農林統計協会、1989 年
[74]美土路知之・玉真之介・泉谷眞美『食料・農業市場研究の到達点と展望』筑波書房、2013 年
[75]矢口芳生編『経済構造転換期の共生農業システム－労働市場・農地問題の諸相－』(共生農業システム業書第 2 巻)農林統計協会、2006 年
[76]矢口芳生編『周辺開発途上諸国の共生農業システム－東南アジア・アフリカを中心に－』(共生農業システム業書第 10 巻)農林統計協会、2007 年
[77]矢口芳生編『現代「農業構造問題」の経済学的考察』(共生農業システム業書第 11 巻)農林統計協会、2009 年
[78]山崎亮一・三島徳三「農村労働市場における農家労働力の産業予備軍機能－北海道美唄市を対象として－」『北海道大学農経論叢』第 43 号、1987 年、p.25
[79]山崎亮一「地域労働市場論と 1980 年代における日本経済の転換」『農業問題研究 61 号』2007 年、p.1

[80]山崎亮一『労働市場の地域特性と農業構造』農林統計協会、1996 年
[81]山崎亮一『農業経済講義』日本経済評論社、2016 年
[82]山本昌弘「「離農多発構造」の性格-1990 年代の離農構造-」『日本農業経済学会論文集』1999 年、p191
[83]湯沢誠選集刊行事業会編『北海道農業論Ⅰ』(湯沢誠選集第 1 巻) 筑波書房、1997 年
[84]湯沢誠選集刊行事業会編『北海道農業論Ⅱ農業市場論』(湯沢誠選集第 2 巻) 筑波書房、1997 年
[85]湯沢誠選集刊行事業会編『北海道農業論・農業市場論 補節』(湯沢誠選集補巻) 筑波書房、1997 年
[86]吉田寛一編『労働市場の展開と農民層分解』農山漁村文化協会、1974 年
[87]レーニン『新訳いわゆる市場問題について他 3 篇』副島種典訳、大月書店、1971 年