



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	コメント：北海道農業の労働力確保問題の構図
Author(s)	東山, 寛
Citation	フロンティア農業経済研究, 24(2), 37-38
Issue Date	2022-09-05
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/90271
Type	other
File Information	24(2)_5_Higashiyama.pdf



コメント

ー北海道農業の労働力確保問題の構図ー

北海道大学 東 山 寛

個別経営の視点から考えると、経営のタイプごとに労働力確保問題の焦点は異なると思われる。以下では、①大規模経営の常雇（従業員）確保問題、②家族経営の一時的な労働力確保問題のふたつに分けて考えることとしたい。

まず、大規模経営の常雇確保問題であるが、これも経営のタイプごとにふたつに分けておく。ひとつは、個人の才覚で展開している会社型経営（以下、タイプA）の場合であり、もうひとつは、地域維持が目標の複数戸法人（以下、タイプB）の場合である。

タイプAは、通年雇用の従業員を大量に雇用する傾向にある。その際、日本人従業員と外国人材を区別なく雇用しているのが通例であるが、外国人材へのニーズが最も旺盛なものこのタイプである。この点に関わり、第3報告（藤田顕士氏）にコメントしておけば、新たに創設された特定技能制度も含めて在留資格の複線化が進んでいるが、そのことが法人の雇用構造に与える影響について、お気づきの点があれば教えて頂きたい。

次に、タイプBは、地域維持の限界を超えて農家減少が進む見通しがあるような地域で設立されている。このような法人は、地域における「最後の担い手」と言って良く、その長期存続が求められる。ただし、後継者のいない構成員も含まれるため、バトンタッチできるような従業員を外部から確保することが必要である。実際のプロセスは、外部人材の雇用から始まり、従業員としての定着、従業員から構成員への移行、そして法人の中核を

担う役員への登用といったように、息の長いプロセスが必要である。さらにその際、株式の継承や農地の保有の仕方についても、さまざまな工夫が必要である。これ以上は立ち入らないが、タイプBのような法人の人材確保と事業継承問題は独自の研究領域であり、本学会でも議論が深まることを期待したい。

続いて、家族経営の一時的な労働力確保問題についてである。これもふたつの局面に分けて考えることとする。ひとつは、適期作業を遂行するために短期的・一時的な労働力を確保しなければいけないケースである（以下、ケースA）。もうひとつは、常雇を入れるまでもないが、現在の経営を維持するために7ヶ月程度の雇用を導入することが必要なケースである（以下、ケースB）。

まず、ケースAについては、農村労働力に頼ってきた従来の給源が枯渇しつつあることが問題である。適期における短期雇用が難しくなっていることが、品目によっては作付けの頭打ちや減少を招くのではないかという懸念がある。その対応方向として、省力化（省人数化）を図るための新たなテクノロジーの導入が基本になるのは間違いない。加えて、デイワークのようなプラットフォームの活用にみられる「副業的労働者」の農業参加が、もっと注目されても良いのかもしれない。

次に、ケースBについて、農業は2010年代を通じて世代交替期を迎えており、家族経営として最も充実したステージにある親子二世帯経営から、親世代が加齢に伴ってリタイアする局面を迎えて

いる。残された労働力でオペレート可能な規模にダウンサイジングしても良いのかもしれないが、それでは次の後継者を残せず、現在の「二世世代サイズ」の維持が必要である。そのために必要な「7ヶ月雇用」に適した人材は、やはり地域の中から発掘していくしかない。あるいは、何とか組み合わせるかたちで外部人材の安定雇用を実現する必要がある。後者について、例えば2020年に制度化された「特定地域づくり事業協同組合」の活用も考えられる。この難しい問題について、地域レベルの労働力確保問題を扱った第1報告（今野聖士氏）に、追加的な言及をお願いできればと思う。

以上は、個別経営の視点から見た問題の整理である。これに加えて、地域農業全体として見た場合、なおふたつの問題を指摘しておかなければならない。ひとつは、産地施設の労働力確保問題、もうひとつは農業支援組織の人材確保問題である。

産地施設については、複数施設の集約を進めることに加えて、AIによる画像診断のような最新のテクノロジーを導入し、できるだけ「人の手を

入れない」施設を建設する流れがある。施設の集約は物流の効率化にもつながるため、同じく労働力確保問題に陥ってる運輸業界にとってもメリットがある。反面、新たな施設投資を負担する農協の「体力」の問題も大きいであろう。

他方、農業支援組織の人材確保問題については、待遇改善を進めるという常識的な解答以外の妙案を持たない。いずれにしても、慢性的な労働力不足が地域農業・農業経営にもたらしている問題を、広い視野で捉える必要があると思う。支援の意義はそこにあるからだ。支援組織の問題を取り上げた第2報告（藤田直聡氏）にぜひとも補足して頂きたいが、事例地域の畑作コントラクターの場合は、労働力不足に起因した「輪作の崩れ」を是正することが目的のひとつであったように思われる。果たしてその効果はあったのか、ぜひとも教えて頂きたい。加えて、事例組織のビート収穫オペレーターは「農家オペレーター」になっている。これは地域の創意工夫でそうになっているのだと思われるが、いかなる条件の下でそれが可能になっているのか、併せて補足して頂きたい。以上である。