

北海道農業における 雇用労働逼迫下での 経営対応に関する調査研究

一般社団法人 北海道地域農業研究所

専任研究員 山口和宏

一 はじめに

我が国の農業現場において、昨今の過疎化・高齢化の進行や他産業との労働力需要の競合により、雇用労働力の給源が非常に脆弱化し、その確保が難しくなっている。北海道も例外ではなく、農作業の担い手不足や高齢化がいつそう進むことが予想され、その一方での規模拡大や経営の多角化など新たな労働力確保を目指す動きなど、労働力不足がより深刻化することが想

定される。そのような中、農協や行政を中心として、地域内外からの労働力確保、シルバー世代からの労働力確保、酪農ヘルパー・やコントラクターに代表される労働支援組織による労働力確保などの様々な取り組みが行われている。

本稿では、このような状況の下で、農業経営が直面している労働力問題について、法人酪農経営と畑作経営を事例として、調査研究成果の一部を紹介したい。

二 法人酪農経営における労働力問題

一) 調査経営の概要

Rファームは、現代表取締役a氏の父とb氏の一戸によつて、二〇〇四年にE町で設立された複数戸法人である。設立以前の飼養規模はa経営が搾乳牛六八頭、育成牛四六頭で、b経営が搾乳牛三三頭、育成牛一二五頭であった。法人化の経緯は、b氏が農協の組合長に選出され、酪農経営と両立させるのが難しくなったため、二つの経営をまとめることになった。

二〇一六年時点の経営内容を示したもののが表1である。経産牛が二一七頭、育成牛が一二一頭、和牛仔牛が一二頭で、総飼養頭数は三五〇頭である。設立当初は二経営併せて、経産牛一〇〇頭、育成牛七一頭、総飼養頭数一七一頭であったので、法

九九年に設立された複数戸法人であるが、その契機となつたのが機械・老朽牛舎等の施設更新である。もともとダンブを共同利用していたc経営とd経営が、施設更新の時期を迎えて、投資負担を軽減するために法人化することを検討した。その後、近隣の酪農経営にも法人への参加を呼びかけ、最終的にはe経営を加えた三戸の構成員で設立にいたつた。なお、S牧場の設

表1 Rファームの経営概要

①飼養状況(頭)		2016年	③従業員構成(2017年)
役職	年齢		
経産牛	217		代表取締役 a 42
育成牛	121		取締役 b 64
和牛仔牛	12		常雇従業員1 64 aの母
計	350		常雇従業員2 40 aの妹

②経営面積(ha)		2016年	③従業員構成(2017年)
役職	年齢		
牧草地	167.5		常雇従業員3 35
サイレージ用とうもろこし	63.7		常雇従業員4 92 bの父
計	251.2		常雇従業員5 63 aの父の従兄弟

資料：農家調査をもとに作成。

人化後の飼養頭数は約二倍に増加したことになる。

経営面積においても、設立当初は一〇〇ha未満だったものが、二〇一六年時点

で二五一・二haに達している。栽培している作物は飼料作物のみで、牧草が一六七・五ha、サイレージ用とうもろこし

ウモロコシが八三・七haである。

一方のS牧場も同じくE町で酪農経営を行っている有限会社である。当牧場は

立前の経営規模は、三経営とも飼養頭数は四〇～五〇頭とほぼ同じで、経営面積はc経営が五一ha、d経営が三〇ha、e経営が二一haであった。

法人設立当初の飼養頭数は一二八頭であったが、二〇〇〇年には、従来のつなぎ牛舎からフリーストール牛舎に変更し、効率的多頭飼育とともに所得向上を目指すことになった。また、二〇〇五年には牛舎の増築を行い、二〇〇六年には、糞尿対策としてバイオガスプラントを設置している。

S牧場の二〇一六年時点の経営内容を示したのが表2である。経産牛が二八一頭、育成牛が二四〇頭で、総飼養頭数は五二一頭と、設立当初の四倍弱に増えている。経営に達し、二〇一六年実績耕地面積も二四九・〇haで、牧草地二六〇・〇ha、

表2 S牧場の経営概要

①飼養状況(頭)		2016年	③従業員構成(2017年)
役職	年齢		
経産牛	281		代表取締役 c 62
育成牛	240		取締役 d 59
計	521		取締役 e 54

②経営面積(ha)		2016年	③従業員構成(2017年)
役職	年齢		
牧草地	160		常雇従業員15 25
サイレージ用とうもろこし	75		常雇従業員18 43
小麦	10		常雇従業員22 23
ビート	4		常雇従業員23 31
計	249		常雇従業員24 30

資料：農家調査をもとに作成。

サイレージ用とうもろこし七五・〇ha、小麦一〇・〇ha、ピート四・〇haの作付けを行っている。

両経営とも複数戸法人への移行後は飼養頭数が大幅に増加し

ており、雇用労働力が取り入れられている。現在、Rファームでは構成員農家二名に加え、常雇従業員七名と臨時雇用者二名で、S牧場では構成員農家五名と常雇従業員六名で作業が行われている。

二) 法人酪農経営における労働力調達の実態

(一) Rファームの労働力調達

これまでの従業員は、すべて経営主自身の声かけによって地域内で確保してきた。雇用した一〇名のうち常雇従業員の八名を見ると、経営主や構成員の家族が三名あり、二名が従業員となる以前から当経営で働いた経験があり、地域内の酪農経営の元従業員が二名いる。従業員のうちの一名は地域内の加工工場の元パート職員であり、同じ加工工場の一名は現在でもパートの仕事を続けているため、臨時職員として日曜のみ搾乳作業を行っている。臨時職員である残りの一名は普段は大型ダンプのドライバーをやっているが、飼料や堆肥等の運搬に限り、経営者がダンプの運転を依頼している(表3参照)。

(二) S牧場の労働力調達

S牧場では、一〇〇一年に一名の研修生を受け入れており、それ以降、二〇〇一年から一五年にわたり、現在雇用中の六名

表3 Rファームの労働力

	就業年	就業期間	現在の状況	前職	備考	仕事内容
従業員						
1 北海道○51	2004	13年	継続勤務	酪農	構成員aの母	搾乳・保育
2 北海道○27	2004	13年	継続勤務	事務	構成員aの妹	搾乳
3 北海道○22	2004	13年	継続勤務	介護職員		搾乳
4 北海道●80	2005	12年	継続勤務	酪農	構成員bの父	育成部門
5 北海道●55	2009	8年	継続勤務	酪農従業員	構成員aの父の従兄弟	作業全般
6 秋田●47	2009	7年	2016年に死去	運転手	法人化以前に土日にバイト	
7 北海道○41	2012	5年	継続勤務	製造業パート	就業前3年間は搾乳後パート出勤	搾乳
8 北海道●34	2015	2年	継続勤務	酪農従業員		作業全般
臨時						
9 北海道○42	2004	13年	継続勤務	製造業パート	現在もパート勤め	搾乳
10 北海道●55	2006	11年	継続勤務	運転手		飼料・堆肥運搬

資料：農家調査をもとに作成。

注) ●: 男性 ○: 女性 数字は就業時の年齢

表4 S牧場の労働力

		就業年	就業期間	現在の状況	前職	就農のきっかけ	退職後の状況
1	大阪●23	2002	1年	退職	担い手センター研修生	担い手センター	牧場勤務
2	北海道●35	2002	1年	退職	不明	ハローワーク	牧場勤務(隣町)
3	兵庫●28	2003	1年	退職	鉄鋼所	担い手センター	酪農ヘルパー(E町)
4	大阪●23	2003	1年	退職	農業法人	担い手センター	木工研修の訓練校
5	北海道●18	2004	9年	退職	高校生	ハローワーク	運送業
6	神奈川○26	2004	3年	退職	農業法人	第一次産業ネット	酪農家と結婚(隣町)
7	広島○22	2005	3年	退職	大学生	インターンシップ	親元で結婚(広島)
8	北海道●19	2008	1年	退職	農業系専門学校生	インターンシップ	親元で農業(栗山町)
9	群馬●23	2008	1年	退職	不明	担い手センター	農業法人(山梨)
10	神奈川○18	2009	2年	退職	農業高校生	第一次産業ネット	親元に戻る(神奈川)
11	北海道●20	2009	1年	退職	動物関係専門学校生	第一次産業ネット	親元に戻る(北海道)
12	岐阜○21	2010	1年	退職	農業大学校生	第一次産業ネット	親元で結婚(岐阜)
13	北海道○22	2010	3年	退職	農業系大学生	第一次産業ネット	5と結婚(北海道)
14	栃木○20	2011	2年	退職	農業系短大生	第一次産業ネット	企業に就職(釧路)
15	大阪●20	2011	6年	継続勤務	コンビニ店員	担い手センター	
16	北海道●31	2013	1年	退職	派遣会社	ハローワーク	自動車関連(愛知)
17	愛知●35	2013	1年	退職	建設会社	第一次産業ネット	不明
18	広島○40	2013	4年	継続勤務	他の牧場(島根)	ハローワーク	
19	北海道●35	2013	2年	退職	他の牧場	ハローワーク	牧場勤務
20	静岡●22	2014	3年	退職	東農大網走卒	第一次産業ネット	酪農ヘルパー(E町)
21	北海道●28	2014	1年	退職	他の牧場	担い手センター	新規就農(日高町)
22	静岡○22	2016	2年	継続勤務	看護士	第一次産業ネット	
23	福岡○30	2016	2年	継続勤務	他の牧場(福岡)	第一次産業ネット	
24	福岡●29	2016	2年	継続勤務	外食産業	第一次産業ネット	
25	北海道○23	2016	2年	継続勤務	介護福祉士	第一次産業ネット	

資料：農家調査をもとに作成。
注) ●: 男性、○: 女性、数字は就業時の年齢

も含めて延べ一五名の従業員を雇用してきた。初期は研修生の名目で受け入れていたものの、二〇〇五年に牛舎を増築したことを受け、本格的に雇用者を取り入れている。その一覧を示したもののが表4である。

道内出身者は九名でさらにE町出身者に限ると一名に留まり、残りの一六名は道外出身者となっている。

S牧場の情報の入手先は、第一次産業ネットが最も多くなっている。第一次産業ネットに限らず、ハローワークや担い手センターでもインターネットを利用して情報を入手することができるため、道内に留まらず、幅広く従業員を募集することが可能となっている。

S牧場に就職する前の雇用者の状況を見ると、九名が学生で、うち六名が農業関連の学校を卒業していた。また、農業関連の仕事をしていたものが七名で、そのうち四名が牧場での勤務だった。このように、農業と関係のある学校もしくは職場から、S牧場に就職したもののが多くなっている。その一方で、鉄鋼業や建設会社、派遣会社、コンビニエンスストア、外食産業、看護士、介護福祉士と他業種から就職したものも七名いる。

三) 法人酪農経営における労働力に関する問題点

〔一〕 Rファームにおける問題点

現在の一番の課題は、男性労働力の確保である。二〇一六年に従業員が一名なくなつてから労働力の補充を行つていなかが、経営主は畑作業を含めた全般的な作業を行う労働力が不足していると感じている。むろに、六三歳を越える従業員を四名抱えており、二～三年後には搾乳作業も含め、労働力が不足する可能性がある。

当経営の雇用の特徴は、血縁および地域内どつ、狭い範囲での労働力確保を行つてきた点であるが、これまでのような労働力の確保は難しいと判断している。現在、ハローワークでの求人募集を検討しており、より広範囲での労働力調達を行う必要がある。

〔二〕 S牧場における問題点

S牧場の課題は、長期間在籍する常雇従業員の確保である。Rファームと比較して、S牧場では常雇従業員の在籍時間が短いことがわかる。現在S牧場から退職した一九名の在籍期間を見ると、一年以下が一一名、二～三年が七名と、ほぼ三年以内に退職している。四年以上S牧場で勤務したものは、現在勤務

中の二名を含め、三名しかいない。

S牧場の経営主は、搾乳作業に三名、給餌・清掃作業に一名、治癒牛・育成牛の世話に三名の計七名の労働力が最低限必要だと考へている。

現在の構成員労働力は五名で、従業員の雇用は経営を行つための絶対条件となつてゐる。むろに、従業員に対して休日を与えるためには、現在の雇用者数六名は維持していくないと考えている。そのため、退職する者が出ることに備え、従業員募集が継続して行われている。

四) 地域内の経営支援組織の活用状況

Rファームでは、酪農ヘルパー組合を利用しているものの、月に二～三回程度で、酪農ヘルパー自体の人員不足のため、期待しているほどの労働力支援とはなつていない。ただし、農協が設立予定の育成センターについての評価は高く、育成牛を預けることで、牛舎に余裕ができるし、より、搾乳作業に労働力を集中させることができるのでないかとの期待を持っている。S牧場では、酪農ヘルパー組合とコントラクターを利用して、S牧場での最低労働者数は七名と計算されている。そのため、従業員の休みが重なり、七名を下回ることが想定される場合には、酪農ヘルパーを利用している。

また、一六〇haにおよぶ牧草の収穫・運搬はコントラクターに作業委託している。加えて、小麦の収穫についても農協に作業委託している。

五) 小括

これまで地域内の常雇従業員によって、長期間支えられてきたRファームにとって、新しく地域外からの常雇従業員を受け入れができるかが、今後の経営にとって重要なことである。

一方のS牧場では、すでに道外を含めた他地域からの従業員の雇用に関してはノウハウを有している。インターネット等を活用して幅広く募集を行っており、その成果もあって、多くの道外出身者の雇用に成功している。農業に対して自然の中で仕事ができるというイメージを持つている希望者は多いが、実際に居住して働く場合の周辺環境がどのようなものなのかという情報に関する知識は多くないと考えられる。

そのため、S牧場では雇用を決定する際も、必ずS牧場の事務所で面接を行っており、実際に働く場所がどのような場所なのかを就職希望者に確認させている。また、社員のための社宅も整備されており、住居に関する不安も解消されている。

さらに、作業が三部門に分けられており、構成員農家である

c、d、eがそれぞれ、搾乳作業、治癒牛・育成牛の世話、給餌・清掃作業の作業責任者となることで、未経験者に対しても作業を通じて習熟度を上げていける体制が作られている。

そこで、S牧場の次なる課題は長期安定的に在籍する雇用者の確保である。すでに、在籍期間が五年を超える常雇従業員二名が在籍しているが、長期間働いてもらうための従業員の労働環境の改善策について摸索している。

特に今回事例としたRファームやS牧場のような法人経営においては、法人の後継者を雇用労働者から育成する場合も想定される。その場合新たな構成員となりうる雇用者の確保・育成を図ることが、経営存続のために不可欠となるため、雇用者を確保することに加え、雇用したものを経営者としても育成し、長期間の勤務に結びつけることも検討すべき課題となっている。

それらに加え、酪農ヘルパー組合を利用することで従業員の休日を確保するとともに、育成牧場やコントラクター組織を利用して一部作業を外部委託するなど、由経営の労働の緩和を上手く図ることが、酪農経営にとって重要なことである。

三、畠作経営における労働力問題

一 調査農家の概要

本節では、N市で経営を行つてゐる二戸の大規模畠作経営を事例としている。はじめに、事例農家の経営概要について簡単に触れておく（表5・6参照）。

f 経営は、畠面積六一ha、水田面積九・六ha、総経営面積七〇・六haの畠作経営である。うち、自作地は水田二一・一ha、畠五一・〇haで、水田は全て転作として畠作物の作付が行われている。

二〇一四年の作付実績は、スイートコーン一五・五ha（加工用）、生食用四・五ha、カボチャ二三・〇ha（加工用四・〇ha・生食用九・〇ha）、パレイショ四・〇ha（加工用）、白菜三・六ha、キャベツ二一・二ha、レタス一・一ha、アスパラガス一・一ha、ピーマン三・三ha、ヒマワリ五・〇ha（搾油用）である。

g 経営は、畠面積二八・〇ha、水田面積一・七ha、総経営面積三〇・七haの畠

表5 調査農家の経営面積（2014年）

総経営面積	自作地		借入地		育苗ハウス
	水田	畠	水田	畠	
f 70.6ha	2.1ha	52.0ha	7.5ha	9.0ha	100坪×1 40坪×1 20坪×1
g 30.7ha	2.7ha	25.0ha	0.0ha	3.0ha	100坪×1 50坪×1

資料：農家調査をもとに作成。

表6 調査農家の作付実績（2014年）

作物	用途	面積	備考
スイートコーン	加工	11ha	倒伏したら収穫も手作業
	生食	4.5ha	
カボチャ	加工	4ha	
	生食	9ha	
パレイショ	加工	4ha	天候が良いと機械作業が可能
	生食	3.6ha	
白菜	生食	2.2ha	
	キャベツ		
レタス	生食	1.2ha	
	アスパラガス		
アスパラガス	生食	1.2ha	春の定植作業と重なるので徐々に減らす
	ビーマン		
ひまわり	搾油	5ha	
	加工	2.4ha	
スイートコーン	生食	1.6ha	
	カボチャ		
カボチャ	加工	1.2ha	
	生食	1.2ha	
g タマネギ	生食	1.8ha	
	アスパラガス		
アスパラガス	生食	1.5ha	
	パレイショ		
パレイショ	生食	1.4ha	
	ユリネ		
ユリネ	生食	0.4ha	
	大豆		
大豆	1.8ha		大豆の収穫は作業委託
	小豆		
小豆	0.6ha		
	小麥		
小麥	1.6ha		機械利用組合で収穫

資料：農家調査をもとに作成。

作経営である。うち自作地は水田二一・七ha、畠二五・〇haのみで、f 経営と同様に水田は、全て転作である。

二〇一四年の作付実績は、スイートコーン四・〇ha（加工用二・四ha・生食用一・六ha）、カボチャ二・四ha（加工用一・二ha・生食用一・二ha）、タマネギ一・八ha（生食用）、アスパラガス一・五ha、パレイショ一・四ha（生食用）、ユリネ〇・二ha・生食用一・二ha）、タマネギ一・八ha（生食用）、アスパラガス一・五ha、パレイショ一・四ha（生食用）、ユリネ〇・二ha・生食用一・二ha）、タマネギ一・八ha（生食用）、アスパ

四ha、大豆一・八ha、小豆〇・六ha、小麦一・六haである。

労働力構成を見ると（表7参照）、家族労働力がf経営で四名、g経営で補助作業員を含めて五名と、複数人確保されている。加えて、f経営には五名の長期雇用者と二名の外国人技能実習生が、g経営には一名の臨時雇用者と二名の外国人技能実習生が雇用されている。

二) 雇用労働の実態

それぞれの経営の雇用労働力について示したのが表8である。

f経営の長期雇用者を見ると、およそ五月から十一月の期間で、年齢は四〇歳代が一人、五〇歳代が一人、七〇歳代が二人となっている。冬場は農作物の作付けを行っていないため、一年を通じた雇用とはなっていない。

基本的な待遇としては、賃金は時給約七八〇円に交通費をプラスして支給しており、休日は週休一日という雇用条件である。主な作業内容は定植作業と収穫作業である。

g経営においての雇用労働力の中心は、外国人技能実習生で

表7 調査農家の労働力（2014年）

経営主 年 齢	家族労働力			雇用労働力		
	基幹 作業	補助 作業	後継者 作業	長期 雇用	臨時 雇用	外国人 実習生
f 44歳	4名	—	小学生の ため不明	5人	—	2人
g 52歳	3名	2名	試農済み (21歳)	—	1人	2人

資料：農家調査をもとに作成。

表8 雇用労働者の雇用期間と主な担当（2014年）

長期雇用					
期間	性別(年齢)	年数	経営	主な作業	
4月～11月	女(40歳代)	約10年目	もともと住み込みで耕作	定植・収穫	
5月～11月	男(50歳代)	5年目	ハローワーク	定植・収穫	
f 5月～11月	女(50歳代)	2年目	ハローワーク	定植・収穫	
5月～11月	女(70歳代)	10年目	親戚	定植・収穫	
5月～11月	女(70歳代)	父の代から	出面組が解散後専属になった	定植・収穫	

臨時雇用					
期間	日数	性別(年齢)	年数	経営	主な作業
5月初め	1日	女(70歳代)	3年目	知り合いの農家	ユリネの定植
g 9月末～10月頭	9日				パレイショの収穫
9月末～10月頭	9日				ユリネの収穫

外国人実習生			
期間	性別(年齢)	年数	主な作業
f 4月～10月	男(不明)	約20年目	収穫・一般作業
4月～10月	女(不明)	約20年目	収穫・一般作業
g 4月～10月	男(30歳代)	15年目	作業全般
g 4月～10月	女(20歳代)	15年目	作業全般

資料：農家調査をもとに作成。

ある。基本的な受入期間は、四月から一〇月いっぱいであり、f経営の長期雇用者の雇用期間とほぼ一致している。また、五月はじめのユリネの定植作業と、九月末から一〇月頭にかけてのユリネ・パレイショの収穫作業に関しては、臨時雇用を取り入れている。

f経営、g経営とともに、一五年以上も前から雇用労働が取り

表9 調査農家の作物ごとの作業状況

作物	作業内容	時期	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
f 経営	スイートコーン	定植 除草・間引き 収穫	5月～6月 不明 8月～9月下旬		↔			↔		
	カボチャ	定植 収穫	5月下旬～6月中 8月下旬～9月下旬		↔			↔		
	パレイショ	収穫	9月					↔		
	白菜	定植	5月中旬～6月下旬		↔					
	キャベツ	防除	不明							
	レタス	収穫	8月～10月							
	アスパラガス	収穫	5月中～6月下旬		↔					
	ピーマン	収穫	6月下旬～10月下旬		↔					
	ひまわり	除草・間引き	不明							
	スイートコーン	倒伏した分の収穫 収穫・調整・箱詰め	8月下旬～9月中旬 8月～9月下旬					↔		
g 経営	カボチャ	収穫（加工用） 収穫（生食用）	8月中～9月上旬 8月中～10月上旬					↔		
	タマネギ	播種 除草 選別補助	5月上旬 6月～8月 8月中旬～9月下旬		↔			↔		
	アスパラガス	一部除草 収穫	不明 5月中旬～6月下旬		↔			↔		
	パレイショ	植付補助 収穫補助	5月 9月		↔			↔		
	ユリネ	植付	5月		↔			↔		
	大豆	収穫・調整	9月					↔		
	小豆	除草	不明							
		収穫	6月～7月					↔		
			9月					↔		

資料：農家調査をもとに作成。

入れられており、雇用労働力を前提とした経営が展開していることが確認できる。

次に、作物別の作業状況について示したのが表9である。f
経営とも経営では作付け作物がほぼ同じであるため、農繁期も五月から六月の時期と八月から九月の時期と二回のピークがある点で共通しており、これらの時期には、多くの雇用が必要とされる。g
経営では、この作業ピーク時には、別途に臨時雇用を行い対応している。

三) 雇用労働をめぐる問題点

北海道の畠作農家にとって、五一六月の定植時期と八一九月の収穫時期に作業が競合しており、これらの時期に雇用労働力を組みみつづけ、如何に効率的に作業を行うかということが求められている。

岩崎等（一九九三）によると、既に一九九〇年代から雇用労働力不足が問題となっていたが、当時は主に出面さんといわれた臨時雇用が中心であった。これらの問題に対応するとともに、規模拡大による所得向上を目指すため、北海道の農家では、外国人技能実習生の受け入れや長期雇用の導入が図られたと考えられる。しかしながら、雇用労働力の確保が難しい中で、f
経営の長期雇用者一名やg
経営の臨時雇用者が七〇歳代となつて

じるなど雇用者の高齢化も進行しており、その代わりとなる労働者が見つからぬといふのが現在の状況といえる。

四) 雇用労働をめぐる現状と作付け選択

前述したように、これまでのような雇用労働力の確保が難しく、同時に現在雇用している労働者が高齢化しているため、将来的に雇用出来なくなり、経営全体の労働力が減少することが想定される。その場合、現在の経営レベルを維持することは不可能で、何らかの対応策を取る必要が生じてくる。その選択肢の一つが作付け作物の変更である。

† 経営については、収入確保を図るために経営面積を100haまで拡大することが考えられていた。しかしながら、雇用労働力の減少が想定される中では、現在のような作付け体系は維持できないと考えている。そのため、1016年より、秋まき小麦1ha作付けることを計画している。それに併せて、バレイショやカボチャの面積を減らして、白菜、キャベツ、レタスといった葉物野菜の加工用生産に取り組んだり、小麦や大豆といった作業委託できる作物の面積を拡大したりして、対応することが検討されていた。

一方の、g 経営については、1014年に大豆の作付けを開始する等、人手のかからない作物へのシフトが検討されていた。

今後の経営展開は後継者の判断に任せることもあるが、手のかかるものを作つても難しいと考えており、小麦や大豆が増える可能性もあるとのことだった。

このように、畑作経営では、外部に作業委託できる作物への変更、人手や手間のかからない粗放的な作物への変更、機械作業が可能な作物への変更といった、労働力不足を補完するための経営戦略が選択されている。

五) 小括

労働力不足、むろんには既存労働力の高齢化が進む中で、五月から六月にかけての定植時期と八月から九月にかけての収穫時期における作業ピーク時を如何に緩和させるかが、畑作経営にとって重要なことである。

そのような状況の下、面積を維持・拡大しつつ、所得の確保を図るために、従来の主力作物でもあるアスパラガスやカボチャに変わり、作業委託できる作物、手のかからない作物、収穫作業が機械化可能な作物、といった判断基準で、作物の変更が進む可能性があることが明らかにされた。

さらに、これらの作付作物の変更是、新たに作付される作物の集出荷体制の整備の必要性や従来の野菜産地としてのロット不足に対する懸念など、地域農業全体にも影響を及ぼすことが

考えられる。

四・むすび

一口に労働力不足であるといつても、經營類型によつて、その現れ方は異なつてくる。

法人酪農經營においては、一年を通しての作業であるため、常時雇用者としての労働力確保が行いやすい傾向にある。

しかしながら、牧場の所在地や近隣での確保が困難になつてゐる現在、日本全国が、その労働力の供給源となりつつある。加えて、法人經營の持続性を図るためにも、雇用者の長期間勤務を実現させる環境づくりを目指す必要がある。

さうには、酪農ヘルパーによる従業員の休日の確保やコントラクター組織等への作業委託、育成牧場への預託等のように、作業支援組織を活用しながら労働力不足に対応している現状もあり、農協や行政等の外部支援を充実させることも重要である。

一方で、畑作經營においては、労働力不足の問題がより深刻であると考えられる。本稿で検討したように、畑作經營では、播種・定植作業と収穫・選別作業の二回の作業のピークがある。この期間だけのスポット的な労働力の確保が非常に難しくなつ

てゐるからである。そこで、より省力的な作付体系に移行する經營が出現してきたと考えられる。

最後に本論では触れていないが、道内の農業經營者においては、離農者の増加によつて地域の住民が減少し、地域コミュニティが崩壊することに対する危機感を持つてゐる經營も少なくない。今回、事例としたS牧場もこの点を危惧しており、經營方針として、幅広く雇用者を受け入れ、地域の居住者を増やすことが視野に入れられている。

その点に関して、S牧場では道外出身者五名が当牧場で勤務しており、退職した一一名の道外出身者のうち、五名が退職後も道内に在住し、そのうち四名が農業に携わつてゐるなど、道内への定住者の確保ならびに、農業従事者を育成するインキュベーターとして、大規模法人經營が地域活性化の重要な役割を果たしていると考えられる。

〔参考文献〕

岩崎徹・泉谷眞実・金岡正樹・志賀永一（一九九二年）「北海道における農業雇用労働力の需給構造」北海道地域農業研究所