

## 研究報告Ⅱ

# 農業専門派遣会社における派遣事業の限界と農作業請負事業

富士大学 経済学部 講師 高畑 裕樹

昨年の出版助成事業対象書籍『農業における派遣労働力利用の成立条件』では、派遣労働力の活用の実態と継続的な派遣労働力利用の成立条件について、本道の事例をもとに明らかにしている。労働力不足がさらに深刻化している中で、著者で協力研究員の高畑先生から人材派遣会社の新たな動向等も交えて派遣事業等の状況について寄稿していただいた。

## 一・はじめに

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。特に農家一戸あたりの面積が大きい北海道において雇用労働力の重要性が高いことは言うまでもない。

しかしながら北海道の現状みると農村地域における過疎化・高齢化により地域

内からの労働力調達が困難となつていて、この様な状況により都市部における人材派遣会社からの労働力調達が多くみられるようになってきているのである。

筆者の著書である『北海道地域農業研究所学術叢書⑩農業における派遣労働力利用の成立条件』派遣労働力は農業を救うのか』(以下「地域農学術叢書⑩」という)では、農家が派遣労働力を利用する際に障壁となる二つの問題点、労働力の習熟問題、日雇い派遣の禁止に伴う

派遣期間問題の対応から農業における派遣労働力利用の成立条件を言及している。しかし、筆者が調査研究を行っていた二〇〇九年～一〇一六年と比べて労働力不足問題はより深刻となつており、従来の派遣労働力利用の手法の一部に限界がみられるようになつてきている。そのため現在農業を専門に行う人材派遣会社は従来の労働者派遣事業に加えて有料職業紹介事業・農作業請負事業と労働力供給方法の多様化という新たな動きがみられる。

(二)では、地域農研学術叢書⑯を参考に農業におけるこれまで派遣会社が行つてきた派遣事業について、派遣労働者の特徴と派遣利用型農作業形態の形成から、現段階の限界性を指摘する。その上で上記の対応として誕生した派遣会社が行う農作業請負事業についてみると、なほここでは、地域農研学術叢書⑯でも扱った札幌市に本社を構える人材派遣会社A社を事例とする。

※地域農研学術叢書⑯は一〇一九年一月

筑波書房発行

## 二 派遣労働者の特徴

地域農研学術叢書⑯では、農家に派遣されている派遣労働者の特徴を明らかに

するために、派遣労働者の経歴を男女別に以下のように分類した上で分析を行つた。

まず、男性についてである。男性はそ

の経歴から学生型、フリーター型、ダブルワーク型、転職型、定年型の五つに分類することができる。女性については男性に育児一段落復帰型を加えた六つに分類することが可能である。

その上で、上記した派遣労働者の経歴別分類と派遣会社からの評価との関係性についてみると、男女ともに転職を繰り返し派遣労働者に至った転職型に該当する労働者の評価が圧倒的に低いことが明確となった。

また、派遣労働者の特徴として、派遣先農家・派遣会社から「質が高い」と称される者から順に派遣会社との雇用関係を解消し流出する傾向にあることが明らかとなつた。

その理由として派遣労働者は一般的に低収入であることから、現状より高い賃金を要求することが挙げられる。それに加え、派遣労働者へ復帰が容易であることも手伝い、現状よりも賃金の高い雇用

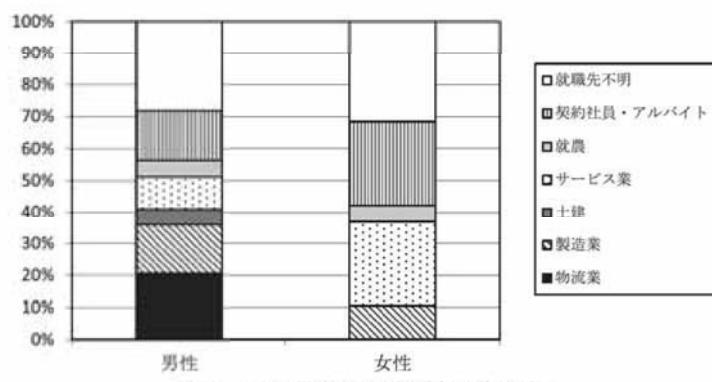


図1 A社派遣労働者の主な就職先

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。

先を確保できる派遣労働者は雇用先の雇用形態に関係なく派遣労働者という雇用形態を放棄するのである（図1）。

以上のことから派遣会社には「質が低い」と評価される者が滞留していくこと

となる。そのため以下で説明する派遣労働力利用に特化した作業形態、派遣利用型農作業形態の形成が重要な意味を持つてくるのである。

### 三 派遣利用型農作業形態の形成

大規模農家、特に労働集約的な作物を栽培している農家が派遣労働力を利用するためには、派遣利用型農作業形態の形成が大きな鍵となる。この派遣利用型農作業形態には派遣単能工利用型作業形態と派遣監督的利用型作業形態の二つが確認できる。そこで、派遣利用型農作業形態の説明として地域農研技術叢書⑧で扱ったY農家とZ農家を事例にその概要を説明する。ここでは、作業形態のみを概観する。詳しい農家概要については本書を読んでいただきたい。

#### (一) 派遣単能工利用型作業形態の形成

初めに、派遣単能工利用型の典型例である長沼町Y農家について、その作業形態の形成過程をみる。Y農家は、作付面積五三ha、主な生産物は長ネギ、玉ネギ、キャベツである。

Y農家は、一〇〇四年以前、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、調達が困難になつたことから、一〇〇五年以降、派遣労働者を利用している。図2をみると、派遣労働者を導入した一〇〇五年では、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、日ごとにメンバーが変わる派遣労働者は、多数ある作業を覚えることが困難であり対応に迫られた。そこで、一〇〇七年から派遣労働者利用に特化した派遣利用型農作業形態を構築していた。この作業形態の特徴として二

点が挙げられる。

第一に、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。第二に、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。第三に、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て、派遣労働者をその管理下に置いた点である。監督労働者は作業工程の管理を任されている労働者であり、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。

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

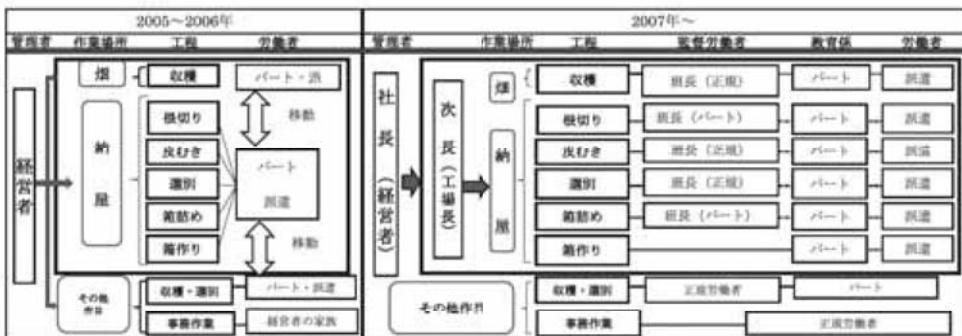


図2 Y農家における作業形態の変遷

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物における(派遣)は臨時に利用する程度であり、基本的に利用はない。

細分化し派遣労働者を単能工と位置付けることで円滑な派遣労働者管理を行っている。これは、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。

## (二) 派遣監督的利用型作業形態の形成

ここでは派遣監督的利用型作業形態の事例として仁木町Z農場を取り上げる。

Z農場は、Z物流の系列会社である。そこで、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農場は一九九三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、その対応として一九九六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。主な農産物はトマト・ミニトマトであり、合計作付面積は9ha、ハウス棟数は六四棟(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、ブルーを生産している。

図3はZ農場における作業形態を示している。一〇一二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、作業内容を指示し、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、Z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ることは困難となつた。

そのため、選果施設だけだった派遣会社の利用を二〇一四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。

第一に、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。

第二に、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伝達する。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、実働労働者約一人につき教育係一人を配置して指導を行っている。

第三に、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、二〇一五年にA社の派遣労働者の中で有可能だった者一名を教育係にすることで対応を試みた。

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といえよう。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な点は共通しているが、監督的利

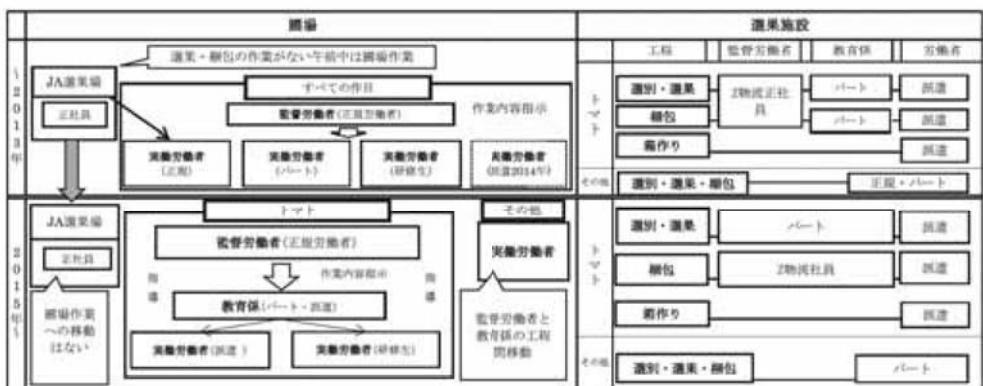


図3 Z農場における作業形態の変遷

資料：Z農場からの聞き取りより作成

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」として作業形態を維持させることには以下の限界が内在する。

第一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。

第二に、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。

工利用型において重要なのは監督的役割を担う正規労働者とパート労働者の再生産である。この再生産が困難となつた場合、派遣監督的利用型という選択肢も存在するが、この派遣監督的利用型には、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可能性があり持続性に問題を抱えている。この理由は、「一、派遣労働者の特徴」で記したように、派遣労働者が高齢化を求めるためといえる。

がきた点である。

第一に派遣監督的利用型を行うためにには派遣会社による有能な派遣労働者の選び込みが必要となるが、現状の派遣事業では、賃金の上昇に限界がありこれを困難にしている点である。

#### 四 派遣会社における農作業請負事業の特徴

上述した、派遣利用型農作業形態の形成によって、農業における円滑な派遣労働力利用がなされてきた。

現在、更なる労働力不足により、監督的役割を担つてゐたが正規労働者とパート労働者の再生産が困難になる農家が出 現し始めている。従来の派遣利用の限界を整理すると以下の二点が挙げられる。

第一として、農作業において監督的役割を担つてゐたパート労働者の高齢化による離脱によりこれら労働者の再生産が困難となり派遣利用型農作業形態に限界

これら限界の対応として人材派遣会社A社は農作業請負事業を開始するに至つたのである。特に、第一の限界については農家からA社への相談があり、これが、派遣事業そのものを見直すことに直結した。

人材派遣事業の場合、派遣会社が雇用する労働者を当該雇用関係の下、派遣先の指揮命令系を受けて、派遣先で労働に従事させる。多くの場合は、時給制をとつており、派遣先は派遣料金を人材派遣会社に支払い、マージンを引いた額を労働者に賃金として支払う仕組みとなつてい

る。

対して、作業請負では、請負業者が作業そのものを請け負う形態であり、労働者との雇用関係と指揮命令関係が、いずれも、請負（受託）業者に存在する。作業内容に応じた、作業期間と作業請負料を請負業者と委託側で設定する。

上記を踏まえた上で、従来の派遣事業から農作業請負事業に変更することによる相違は労働者に対する賃金配分の変更が可能となる点である。

A社における派遣事業においては、派遣料金が一、二〇〇円と設定されている。そのため、派遣労働者に支払われる賃金の上限はおのずと決まってくるが（A社の場合上限は九五〇円）、作業請負の場合、労働者に対する賃金配分の自由度が高くなる。

A社においては、派遣事業で行つてきた昇給に加え、監督的役割を果たしている労働者に対し、週五、〇〇〇円（作業

期間によって変更はある）のリーダー手当をつけることが可能となつた。つまり、作業請負事業では「質の高い」労働者の囲い込みを図るために必要な賃金の上昇が可能となるのである。

これは、派遣利用型農作業形態の中の監督的利用型の延長として捉えることができる。監督的利用型においては、派遣労働者の中で有能な者に監督的役割を持たせることが可能であることが明らかとなつていて。しかし限界として検出された有能な派遣労働者の流出への対応として、派遣事業ではなく作業請負事業にその答えを見出したのである。

## 五. おわりに

上記では、農業を専門としている人材派遣会社の行つてきた派遣事業の限界と派遣会社における農作業請負事業への事業展開への経緯について説明した。この

様な、派遣会社における新たな労働力供給方法の模索は事例として取り上げたA社に限ったことではない。派遣会社によっては外国人技能実習制度の利用を考えているところもある。

今回の事例では正規労働力・パート労働力の再生産が困難となり、派遣利用型農作業形態の維持が困難となつた農家への対応であつたが、昨今の労働市場の状況を鑑みると、従来の派遣事業では様々な問題が頭在化する可能性がある。人材派遣会社は派遣先農家や農協と密に連絡を取り合い、農家の状況を正確に捉え、各農家に合つた労働力供給方法を模索していく必要があるだろう。今後も農業における人材派遣会社の動向に目が離せない。