

複合経営における雇用労力確保の現状と課題

八代 賢 (宮崎県総合農業試験場)

Takeshi YATSUSHIRO: Present State and Subject of
Employment Laborers in Multiple Farming

1. はじめに

施設園芸を中心とする集約型経営においては、労働集約的な作目の導入がなされているが、人力に委ねられている作業が多く、季節的な労働ピークを形成する機会が多い。そのため、規模拡大を図る上で、雇用労力の確保が最大のネックとなっている。

本稿では、宮崎県内の雇用型経営農家16戸を対象として、雇用労力の確保状況及び被雇用者に対する労務管理の現状と課題について調査した結果を報告する。

2. 調査農家の雇用労力確保の実態

1) 経営概況

調査農家は、「施設野菜」7戸、「施設花き」5戸、「露地野菜」2戸、「工芸作物(タバコ、茶)」2戸の計16戸である。平均耕地面積は349a、そのうち、施設園芸農家12戸の平均ハウス面積は80aで、16戸中1戸を除いていずれも早期水稲、野菜、花き等を数品目導入している複合経営農家である。雇用規模は経営規模、作物品目により格差が大きいが、実人数で3~14人、年間延べ200~2,300日となっている。雇用形態は基幹となる常雇用のほかに季節的な労働ピーク時にさらに臨時的に雇用するといった農家が多い。雇用期間をみると施設園芸では、ほぼ周期的に雇用する割合が高いが、露地では期間が短い傾向がみられる。被雇用者の作業内容をみると、野菜では定植、収穫、出荷調整作業、花きについては芽かき、鉢の植替え、出荷調整作業に雇用を導入している。

2) 被雇用者の属性

被雇用者は非農家の婦人が主体であり、特に年代別では50歳以上が57%を占めている。

調達範囲をみると、集落内からが35%、近隣集落からが53%となっている。調達の方法は、経営主が直接依頼する割合が57%で最も多く、次いで友人知人からの紹介が27%と続き、公的機関からの紹介は7%と少ない。雇用年数は3年以上が56%と約半数を占めており、10年以上の被雇用者も14%いる。以上のことから、農家は地縁血縁を頼りに個別に情報を集めて周辺非農家の婦人を雇用する場合が一般的である。しかも、常雇用はもちろん臨時雇用の場合でも、特定の人を継続して雇用することにより、その経営での作業方法に精通した人を固定化させ、安定的に雇用しようという意向が強いものと思われる。

3) 雇用条件

労働時間は原則として8時から17時までが多いが、季節により作業時間を変更したり、被雇用者の都合を優先し、タイムカードの導入を図るなど弾力的な運用を図っている。また、休日を決めている農家は11戸と比較的多い。賃金水準はおおむね日給4,000円前後が多いが、ほとんどの農家が性別、年齢、能力の違いにより格差を設けており、さらに、ボーナス等の諸手当を支給している。

しかし、労災、雇用保険等を適用している農家は少なく、今後の整備が望まれる。

3. 雇用労力確保のための対応策

雇用労働力の確保のためには、周期的な雇用の保証が重要であるが、そのために各農家は作目や作型の組み合わせにより労働ピークの平準化を図り、周年雇用の実現に努力している。また、調査農家の中には、地域の他産業(製材所、焼酎工場)との連携によって、周年雇用を可能にしている農家もみられる。

福利厚生面では、いずれの農家も食事会や慰安旅行を実施しており、4割の農家は通勤手段の無い被雇用者のために、経営主自ら送迎を行って雇用者の確保と定着化に努めている。また、圃場内にトイレや休憩所を設置して労働環境の改善を図っている農家もみられる。さらに、退職金制度の導入や休業補償金制度の導入により被雇用者の定着化を図っている農家も一部みられる。

作業の指示については、経営主は被雇用者の能力、適性をみながら作業の指示や分担を行っているが、被雇用者が楽しく作業が行え、不平不満がでないように人間関係に相当神経を使っているようである。

4. おわりに

以上のように、労働力を雇用に依存している農家は、被雇用者の確保と定着化のために様々な対応を行っている。しかし、誘致企業を中心とする他産業との競合や、同一営農形態の農家間での競合など雇用労力の奪い合いが生じている。また、雇用の確保については経営主個々の情報網により対応しているが、個人では限界があることから被雇用者の確保は困難な状況となっている。今後は、被雇用者の適性や条件に応じた労働条件や就業形態の整備を進めることが重要であるが、個別的な対応では限界があることから、地域的な労働力の需給調整等の支援対策が必要であると考えられる。