

雇用労働力需給調整組織の運営実態と今後の課題

坂本 英美 (九州農業試験場)

Hidemi SAKAMOTO: Actual Condition and Problem in Organization of Employment Adjustment

1. はじめに

近年、野菜果樹等の産地における労働力不足に対応するため、各地の農協では、労働省認可の雇用労働力需給調整組織(以下労働調整組織と呼ぶ)を導入する事例が増加している(無料職業紹介事業等が含まれる)。この労働調整組織には、①個人では親戚・知人が多かった求人者の範囲を拡大し、潜在的労働力を掘り起こす、②雇用調達コストの外部化、③公的性格を持つ第三者機関の介在により、待遇や労働条件を安定化させる、④野菜・果樹作において雇用調達を妨げている要因のひとつである短期雇用を組織的調整により長期化させる、等の機能が期待されている。

本報告では九州地域において労働調整組織の事例をもとに実態を明らかにし、活動実績低迷要因についての検討を行った。

2. 労働調整組織の運営実態

1) 活動内容の概要

労働調整組織の概念は求職者・求人者の契約のために、組織が調整・紹介の業務を果たすものとし、それに該当するものを調査対象とした。調査方法は、主に農協での聞き取り調査によった。調査事例は9事例であり8事例が無料職業紹介事業によるものである。これらの事例から産地状態別で組織活用実態を分類すると、次の3点にまとめられる。

①産地形成が十分でなく生産規模の小さい農家が多い段階で、小規模あるいは収益性の低い農家に対し、兼業片手間労働力の掘り起こし、紹介を行う(JA白杵・JA宇佐・JA玖珠)。②労働力空洞化に直面した段階で、経営内後継者が減少し、雇用労働力の補充も困難な局面に労働力の掘り起こし、紹介を行う(JA大分・JA佐土原・JA南宮崎・JAはまゆう・JA鹿本)。③産地の各経営内に後継者は残っているにもかかわらず、雇用調達機関が短いことが雇用調達を妨げている局面での労働力供給(JA日田)。

また、調査結果の主な概要は以下ようになる。

[導入時期] 1991年以降が多く、比較的新しい動きである。[広告媒体] 新聞チラシによるものが多い。[支援作目] 果菜類が多い。[作業内容, 雇用期間] 作業内容は定植・収穫・出荷等、雇用期間は2ヶ月以内の短期労働が多い(付随的に、選荷場職員の補充をするために利用する場合もあるが、形式上労働調整組織を通してにすぎない場合が多い)。(被雇用者の属性) 40歳以上の女性、特に多くは兼業農家・高齢農家における高齢女性

の片手間労働である場合が多い。[賃金] 600円/時前後であるが、労働調整組織が一律に設定せず、各農家に任せている場合が多い。雇用者の待遇均等のため、雇用条件調整の指導を行うことが無料職業紹介事業の要件のひとつではあるが、行われている事例は少ない。

労働調整組織を通し雇用契約につながった実績は、年間で少ないものは0から多いもので延べ3,500人日と幅があるが、一般的には延べ数十人日から百数十人日程度と極めて低い傾向がある。この実績低迷の一因としては、労働調整組織に期待される機能の④の短期雇用を長期化するための組織調整は、ほとんど行われていないということにもよっている。すなわち雇用契約が成立すると個別の契約に移り、次年度からは労働調整組織を通さなくなるためである。しかし、この雇用長期化への調整は地域内の作付け作日数・作目種類の制約などがあり、非常に困難な状況である。

2) 実績低迷の要因

実績低迷の要因として、労働調整組織における担当者への聞き取りより明らかになったものとしては、①短期的雇用、②作業の種類、③作目の種類(人気の高いのは花き等)、④賃金、⑤通勤の利便さ等がある。以上は実際に無料職業紹介の窓口で出された求職者側の不満であるが、農業雇用の他産業と比較した場合の構造的な労働条件の不利性が改めて表されているといえる。また、このような条件の制約は、被雇用者として兼業農家や高齢専業農家の高齢者女子で片手間労働力が多いことの主たる原因となっている。

また、実績と効果の関係については、組織開始当初に一定の役割を果たし、現在は休止状態の事例もあり、現時点の実績と組織そのものの存在価値を混同することは、避けられなければならない。

3. 今後の課題

1) 地域内の大半の農家が許容できる賃金・待遇の競争力と求職者の属性別の賃金・待遇の要求水準が詳細に把握される必要がある。

2) 前述した実績低迷の要因を組織的な雇用条件の指導や協定等で改善する努力が必要と考えられる。

3) 地域の潜在労働力が少ない場合には、専業農家間相互の労働力交換を組織的な調整により行うことも考えられる。これにより労働補充が可能な時期の情報を相互に交換できるとともに、熟練労働の確保も実現可能である。

4) 労働力供給が効果的に行われるためには、同時に経営改善への支援が不可欠である。