

施設野菜経営における雇用労働力の管理問題

— 一里原園芸組合「アグリタウン小山田」の事例分析 —

張 日新・秋山 邦裕[†]

(農業経営学研究室)

平成17年8月10日 受理

要 旨

長期的・安定的な農業労働力の需要が期待される施設野菜経営のパート・タイマー雇用の実態にアプローチし、今後、この分野に必要な労働力を的確に確保していく方策の一つとしての雇用労働力活用が考えられる。農家労働力については、基幹的農業従事者の減少・高齢化・兼業化及び新規就農者の横バイ若しくは減少、さらに高齢世帯農家の増加といった労働力不足の問題が生じている。本論では「一里原園芸組合」を事例には安定的な労働雇用の成立要因を明らかにした。それは、①雇用したパート・タイマーの定着率が高いこと。②雇用者の勤務時間や休日の自由度が比較的高いこと。③機械化の程度が高く、準機械化施設園芸経営に属すること。④無差別の賃金制度を導入していることの4点である。いずれも、雇用労働力に依存した施設園芸において重要な示唆を与えるものと考えられる。

キーワード：アグリタウン、一里原園芸組合、パート・タイマー、雇用労働力、主婦、被雇用者

1. はじめに

1.1 研究の背景

施設園芸経営を中心とした、雇用労働に関する研究は経営研究分野の中で比較的少ない(農林水産研究文献解題「平成2年施設園芸編—第六章施設園芸の経営」による)。しかし、近年においては、雇用を導入する経営が増加の一途を辿っており、雇用労働の安定的な確保は、経営成長に欠かすことができなくなりつつある。施設園芸においては機械化、省力化があまり進んでおらず、人力作業が依然として高い、さらに労働時間の大部分を占める収穫、調整作業に多くの労働力を必要とするため、季節的な労働ピークを形成する場合が多い。

周知のように、兼業化、担い手不足、高齢化という家族労働力の脆弱化の問題があるとともに、労働力不足の問題が目立っている。そして、将来に向けての労働力不足の傾向が長く続いている。また、その傾向にはっきりした改善の様子が見られていないことは既に農林水産省「平成14年度農業構造動態調査(基本調査)―農家調査・農業法人等調査―」の

政府統計から明らかになっている。

このような状況を反映して、雇用労働力に依存した施設園芸経営においては、経営そのものを発展させるために、いわゆる経営体が的確な労働力を効果的に確保し、有能な人材を育成する必要性が高まる中で、雇用労働力の供給構造を検討する意義が生じていると思われる。

1.2 研究の目的と対象

労務管理の目的(機能)として、次のことが考えられる。まず、職場内の労働秩序がしっかり確立されていなければ、労働者がやる気を起こして、積極的に仕事をするのではないであろう。例えば、賃金の管理がリーズであれば労働者から不満が出て、やる気を出して積極的に仕事をするということはない。また、始業・終業時刻、休日が不明確な企業では生産性が上がるはずはないであろう。次に良い人材を採用し、有効に活用することが必要とされるが、そのためには、採用・配置管理、職業訓練管理が適切に行われなければならない。さらに、労働者が安心して働くことができ、生きがいを持てる職場にしない

[†] : 連絡責任者: 秋山邦裕 (鹿児島大学農学部 農業経営学研究室)

Tel (099)285-8623, E-mail : akiyama@bio2.agri.kagoshima-u.ac.jp

ければならない。そのためには、福利厚生、安全・衛生管理を進めるとともに、職場の人間関係をスムーズにするための管理も必要となってくる。このように考えると、労務管理の目的に応じた、労務管理の内容（施策）としては、①就業管理、②雇用管理、③賃金管理、④作業条件管理、⑤福利厚生管理、⑥人間関係管理の6つである。

農業労働力の確保問題については、兼業化の進展や後継者不足が深刻な様相を呈する一方、農業労働力供給の形態として非農家の主婦を主体としたパート・タイマーが注目されるようになった。それは、平成14年度に鹿児島県農業試験場の企画経営部によって実施された「施設野菜農家で働く意志の実態把握に関する調査」^{註1)}が明らかにしたところであり、平成15年度は一歩進めて、そうした非農家出身の主婦等を農業労働力の安定的な担い手として位置付け、積極的に活用していくために、農業地域でも調査をすべく、調査対象をパート・タイマーに絞って、「雇用資源の実態把握に関する調査」^{註2)}が実施された。

もっとも、施設園芸におけるパート・タイマーの調査は初めてのことであり、調査対象とする、パート・タイマーとして農作業に従事する非農家の主婦などを把握することに手間取り、結果的には「多分に流動的な農業パート・タイマーの供給構造を把握する初めての試み」にとどまり、実態の解明には程遠いものと言わざるを得ない。今回の調査対象は、西日本一の軟弱野菜団地^{註3)}の一里原園芸組合であり、同組合は（開始時点）の平均年齢が43歳の生産グループである。安定供給を目的に組合を結成した一里原園芸組合は小松菜などの軟弱野菜の周年栽培を特別栽培で積極的に取り組んでいる。一般的な同事業体との違い、野菜を安定的に供給すると同時に安定的な雇用労働力の確保、被雇用労働力の効率的な労務管理を遂行できた。従って、本調査地の概況、特に安定的な雇用労働力成立の要因等を把握することは参考になる点が多いものと思われる。

そこで本論は、先に述べた労務管理の内容のうち、①～④までの4点について分析する。前述した鹿児島県農業試験場調査の不十分な面を多少とも補完すると同時に、より長期的・安定的な農業労働力の需要が期待される施設野菜経営のパート・タイマー雇用の実態にアプローチし、雇用労働力活用について考察することを課題とする。

1.3 論文の構成

まず、一里原園芸組合（アグリタウン小山田）事業体の概況をまとめ、事業体の位置付けを行う。その中で、「アグリタウン」の基礎概念、目的と特徴及び具体策などについてまとめて、一里原園芸組合の経過・経営現状から比較分析する。

次に、一里原園芸組合における安定的な雇用労働力の成立要因について、作業内容、募集方法の状況・定着率・賃金制度の観点から分析する。また、平成14年度と平成15年度の調査に基づいて、農業パート・タイマー就業の理由、農家で働く場合に重要な条件などの面から分析する。

最後に、本研究の総括として一里原園芸組合における安定的な雇用労働力の成立要因と農家で働く意志形態との対比分析をし、施設園芸生産者における労働力不足の問題を解決するための主婦の雇用の可能性について考察を行う。

2. 一里原園芸組合の経営

2.1 一里原園芸組合（アグリタウン小山田）の施設概要

2.1.1 アグリタウンの現状

I 「アグリタウン」の概要

アグリタウンとはアグリカルチャーとタウンの合成語で「農業の町」をイメージとして、若者が農業を職業として選択できる就農環境づくりと他にない、健康でおいしい青果物の生産拠点づくりをコンセプトとする（JA鹿児島県経済連、園芸事業部・野菜振興課「新たなブランド産地づくりを目指した『アグリタウンプロジェクト』の概要」による）。

生産施設は経営安定のため、中期展張型ハウスを原則施設は既存の補助事業を活用する。団地規模は一人当たり30a以上；1団地3名以上で1ha以上である。

対象品目は野菜では茄子、トマト、ピーマン、イチゴ、軟弱野菜、グリーンアスパラ等であり、果樹ではポンカン、デコボン、金柑等であり、花卉ではスプレーマム等である。栽培方式とは完熟堆肥（熟成した森の地）の施用と土壌分析を前提とした施肥改善などのこだわった栽培である。

経営目標販売額は1500万円以上で農家所得は650万円以上である。

販売面では市場、量販店と連携した安定販売を目指す。

価格対策としては既存の価格安定制度事業へ加入し、市況及び品質を加味した標準販売単価確保のための取り組みを行う。

共同施設としてはコミュニティーセンター、選果施設、堆肥舎、廃プラ集積場などを併設する。

II アグリタウンの目的とイメージ及び現状について

鹿児島は温暖な気候をいかした日本でも有数の農業地帯である。また、21世紀は農業の時代といわれており、鹿児島県ではこれからの農業の担い手を育てようとしている。

アグリタウンはその担い手づくりのひとつのシステムであり、特に施設園芸で、他産業並みの所得を確保できる担い手づくりを大きな目的にしている。具体的にはJAや市町村、農業改良普及センターなど主なメンバーとする「アグリタウンプロジェクト」で、土地の集約や、施設の団地化、就農前と就農後の栽培と経営の指導などを行う。県と経済連も各地域の「アグリタウンプロジェクト」と協力して取り組んでいる。

アグリタウンの現状は、表1に示すとおりであり、これらのアグリタウンは平成12年度から平成16年度にかけて13市町でアグリタウンの建設された。

III 「アグリタウン」の特徴

JAグループかごしま特別栽培農産物^{注4)}栽培責任者^{注5)}(西郷認証マーク^{注6)})の認定を取得し、減化

学肥料・完熟堆肥の施肥による安心・安全で健康にやさしい野菜づくりをめざし、関係者一体(生産者・経済連・県・市・青果物市場)となった団地づくりを行う。

特に堆肥については、近辺の堆肥センターより原料を搬入し1年間熟成後使用する。また、収穫から納品まで完全コールドチェーン化を図り、より鮮度の良いものを届ける。

2.1.2 アグリタウン小山田のコンセプトと具体策

I 「アグリタウン小山田」の五つのコンセプト

アグリタウン小山田のコンセプトは、①自然環境と調和した施設園芸。②協同の力で快適な生活空間の創造。③人々の健康を願い、売れる野菜・花を提案。④契約的取引で儲かる経営を支援する。⑤地域社会に貢献する最先端の生産技術の提供の五つである。

II 「アグリタウン小山田」の具体策

アグリタウンの概要、特徴を自らのコンセプトと結び付けて、アグリタウン小山田の具体策としては以下の三つに示すとおりである。

一つ目は健康な土づくりにこだわったおいしい野菜づくりである。具体的には4点ある。①一年以上熟成した堆肥を使用する。地域の畜産農家から牛糞堆肥を受け入れて、一年以上熟成する。フロントローダーで、月1回以上繰り返し、発酵促進を図る。将来も、永久的に健康な土を持続するためである。緑肥(ソルゴー)を植えて、トラクターで、すき込む。そして完熟堆肥を十分散布して、土と完熟堆肥と緑肥がなじむように、さらに何回もトラクターで耕うんして、健康な土に仕上げる。②土壌診断の定期的な実施をもとにした施肥設計を行う。③栄養成分分析・官能テストによって健康・おいしさを証明する。④圃場から出荷・輸送まで、完全コールドチェーン化(圃場で収穫する際、低温トラックへ積み込み予冷を開始して、選果場へ運搬し、原料予冷庫へ入庫する。冷気を送りながら、調整・選別・袋詰をする。それから包装後梱包し、製品予冷庫へ入庫し、製品予冷庫から出庫する)に取り組む。

二つ目は特別栽培農産物認証制度によるこだわり栽培である。具体的には①農林水産省ガイドラインに基づく減化学肥料栽培。減化学肥料栽培とは栽培期間中の化学肥料使用が同地域での一般的使用量(慣行)の50%以下で生産したものである。②アグリタウン小山田の商品はすべて、認証品である。こ

表1 アグリタウンの現状
Agricultural cities and countryside areas

場 所	品 目	面 積	人 数
鹿児島市小山田町	小松菜等の軟弱野菜	62,600m ²	8名
鹿児島市松元町	なす	5,000m ²	3名
揖宿郡穎娃町	いちご ピーマン	10,000m ²	5名
		16,000m ²	6名
加 世 田 市	ピーマン	5,000m ²	2名
鹿児島市喜入町	小松菜等の軟弱野菜	9,000m ²	3名
日置市吹上町	アスパラガス	37,000m ²	10名
さつま町宮之城	トマト	20,000m ²	8名
曾於郡有明町	なす いちご 小松菜等の軟弱野菜	8,000m ²	3名
		2,000m ²	1名
		8,000m ²	6名
肝属郡吾平町	なす	23,000m ²	8名
肝属郡内之浦町	アスパラガス	9,000m ²	6名
南大隅町佐多	ピーマン	17,000m ²	6名
大島郡喜界町	トマト	6,000m ²	5名
川辺郡川辺町	いちご	1,000m ²	1名

資料：各アグリタウンのホームページにより作成

まつな、ほうれんそう、チンゲンサイ、みずな、春菊、菜っ葉がある。③将来的には、減農薬栽培の認証を取得する。

三つ目は硬質プラスチックハウスによる年間安定出荷である。一里原園芸組合は硬質プラスチックハウスを取り入れて、台風などの気象災害を受けないので、安定出荷を確保できる。

2.2 一里原園芸組合の経営

一里原園芸組合は鹿児島市の西端の田園地帯に位置し、里山に囲まれた緑ときれいな水と空気が自慢の田舎まちで野菜を中心に作っている生産者8名で安定供給を目的に組合を結成した。(開始時点)の平均年齢が43歳の生産グループで、小松菜などの軟弱野菜の周年栽培を特別栽培で積極的に取り組んでいる。平成12年に小山田に大型農業団地「アグリタウン」がスタートすると同時に入植し、現在6ヘクタールの硬質プラスチックハウスで野菜作りを行っている。

I 事業体の計画についての経過

平成7年度、地元の小山田地区むらづくり連絡協議会(会長 小山田農協長)が、小山田地区の農業振興策として、農地開発事業導入を決定する。地元で候補地の選定を進め、地権者の協力を要請する。鹿児島市は、地元の要請を受けて、平成9年度事業として新規選択を県へ申請する。平成8年度における県から同市へ、平成9年度団体営農地開発事業(現在の基盤整備促進事業)として、新規選択の決定通知が届き、県地域振興公社が用地を取得した(~11年度)。また、地元を中心に、当該営農団地における営農希望農家を選考する。平成9年度におけ

る農地造成など実施設計の策定である。平成10年度における農地造成(~11年度)と取受け農道の整備である(~13年度)。平成12年度における県地域振興公社が営農希望農家へ売渡しというのは農地の換地の事である。

また、硬質プラスチックハウス・堆肥製造施設を建設する。その後、平成13年度、平成14年度における硬質プラスチックハウス・野菜集出荷施設を建設する。

II 一里原園芸組合の経営の現状

今回調査を行った施設野菜経営体は一里原園芸組合の8農家である。表2に示すとおり、そのハウスの総面積は62,625m²であり、小松菜、ミズナを中心した軟弱野菜を周年栽培している。家族労働力規模は1~3名で、いずれも男子専従者が少なくとも1人以上おり、8農家の被雇用者の平均人数は7人である。農家7の1戸を除き、年間出荷数量はおよそ15,000ケース以上、平均出荷数量は約20,000ケースとなっている。

雇用規模も作目、経営規模により差が大きい、実人数で2~11人である。雇用期間については、施設野菜を主体とする経営ではほぼ周年的に雇用する割合が高いが、6月と7月、農繁期に集中し期間も短い傾向がみられ、基幹となる常雇用に加え、農繁期にさらに臨時に雇用する経営が多い。また、被雇用者が行う作業は整地、施肥、灌水、ハウス管理、収穫などであり、その中では野菜収穫が中心である、特別な技能や熟練が要求されない手作業である。

他の産業と同様に競争の荒波に立ち向かわねばならない状況にある。国全体としても、農家などの個々の経営体としても生き残りを賭けた農業経営の努力

表2 一里原園芸組合の概況
Ichibaru Horticulture Organization

	ハウス面積 (m ²)	作目	出荷 数量	被雇用者 人数(人)	今後規模拡 大の考え方	事業体 の種別
A経営	12,520	ミズナ 春菊	30,147 3,528	11	有り	法人
B経営	11,964	小松菜	29,057	10	無し	個人
C経営	7,702	小松菜	21,838	7	無し	法人
D経営	5,776	ミズナ	18,056	5	無し	個人
E経営	8,305	小松菜 春菊	13,752 3,047	9	有り	個人
F経営	9,117	青梗菜	23,857	8	無し	個人
G経営	2,093	ミズナ	3,755	2	無し	個人
H経営	5,148	小松菜	14,558	4	有り	個人

資料：一里原園芸組合・聞き取り調査により作成(2005年9月実施)

が迫られている。そのため、自営農家の体質強化とともに、法人経営による農業の意義、あるいは法人化による経営体質の強化等のメリットが意識されるようになってきている。このような理由で、一里原園芸組合を構成する、8戸のうち現在までに、2戸が法人化経営体となっている。

一里原園芸組合の野菜は共販を通して、卸売市場流通の他に小売企業との契約による直販を実施している。近年の価格低迷の傾向の中で、再生産価格を維持し、少しでも高く売するために、値決め販売による直販を重視する販売戦略である。

それに併せて、地元市場の飽和を見越し、減農薬で差別化して遠方の消費地の小売企業（生協）との契約販売を行っている。販売については、コマツナを中心とする軟弱野菜約450tを、市場や地元スーパーマーケットだけでなく、全国の量販店に出荷先が広がっている。これらの販売データを一括に管理、分析し、併せて複雑な販売代金の精算業務を迅速化するため、鹿児島農業改良普及センターと鹿児島県農業試験場企画経営部の支援により、「アグリタウン小山田販売管理システム」を構築した。

3. 一里原園芸組合における安定的な雇用労働力の成立の要因

3.1 被雇用者の事態分析

I 被雇用者の属性

雇用したパートの基本的な属性は表3に示すとおりで、女性が圧倒的に多く、大部分が非農家の出身

である。年齢層は20～70歳代と幅広いが、40歳代を中心に30歳代から50歳代で全体の76%を占めている。平均年齢は42.3歳である。

II 募集方法の状況と定着率

そうしたパート・タイマーの募集方法については、表4に示すとおり、募集の方法は「本人が直接応募してくる」とか「知人・友人などの紹介で」といったものが多い。しかし同時に、「雇用者紹介」、「公的機関」ケースが調査対象全体の約14%と少ない点にも留意しておく必要がある。

しかし、雇用を調達する際に、困ることについては、2戸の経営者は「労働時間が雇用者の希望どおりにいかない」というものであり、1戸の経営者は「必要な人員の確保が難しい」という回答であったが、これら以外の5戸の経営者は雇用を調達する際に困ることは皆無であった。

加えて、雇用したパート・タイマーの定着状況に関してみると、図1に示すとおり、勤続年数は、「2～5年」が非常に高く、40%をしめ、5年以上の被雇用者も20%いることが分かったが、同時に「0.5～1年」と「1～2年」との定着率が同じな18%であった。また、「アグリタウン」がスタートしてから、すぐ辞めた雇用者が5人いた。辞めた原因は「雇用者の希望時給と合わない」、「個人の体調不良」である。しかし、最近の5年間には辞めた人数が5人しかいないことは注目されてよい。

このような状況の分析を通して、定着しなくて困っているというものは少ないことがわかる。従って、一里原園芸組合における安定的な雇用労働力を重要

表3 被雇用者の属性
Hired labor

	雇用者数		性別		年齢						出身	
	常時	パート	男性	女性	20代	30代	40代	50代	60代	70代	農家	非農家
A経営	1	10	1	10	1		1	4	2	3	9	2
B経営	1	8	2	7	1	2	5	1			3	6
C経営		5		5	1	1	3					5
D経営		5	1	4				3		2	5	
E経営		8		8		1	5	2			1	7
F経営	1	5	1	5	1	4	1					6
G経営		2		2		1	1					2
H経営		4		4			1	2	1		1	3
割合%	6	94	10	90	8	18	34	24	6	10	38	62

資料：表2に同じ

※調査対象50人は全体雇用者の89.3%を占める

表4 募集の方法等
Hiring methods

	作業の内容		被雇用者の交通手段			勤続年数					調達の手段			
	収穫	管理	車	バイク	その他	0~0.5	0.5~1	1~2	2~5	5~	直接 依頼	知人 紹介	雇用者 紹介	公的 機関
A経営	10	1	8	3			1	1	4	5	6	5		
B経営	8	1	8		1		1	1	2	5	3	6		
C経営	5		5				2	1	2			5		
D経営	4	1	3		2			2	3			3	2	
E経営	7	1	4		4	2	1		5		4	3	1	
F経営	5	1	6				1	2	3		2	2	2	
G経営	2		2				2				2			
H経営	4		3		1		1	2	1		1	1	1	1
割合(%)						4	18	18	40	20	36	50	12	2

資料：表1-2に同じ

※作業の内容についてはハウスの管理する方が収穫もする。

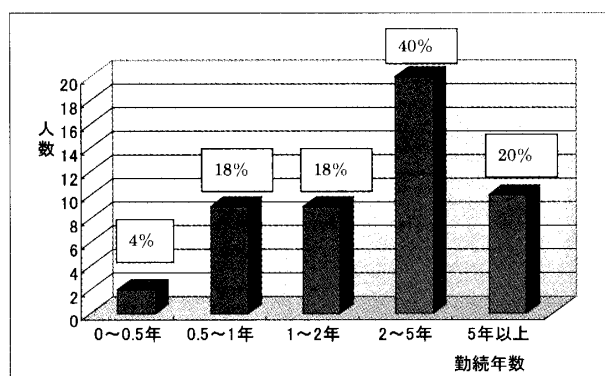


図1 定着状況
Years of Employment

資料：表4により作成

な要因の一つと考えられる。

また、新しく雇い入れたパート・タイマーが作業に慣れるまでの期間について全体の62%を占める非農家では1週間以内とか2週間も存在しており、調査対象全体の平均は約1週間と短い点が注目されよう。

しかも、パート・タイマーの資質に関しては、図2被雇用者の資質により、「概ね満足している」経営主がほとんどで、「非常に満足している」という経営主は極めて少ないことが分かる。

Ⅲ 労働環境・内容と労働・休憩・通勤時間

①労働環境・内容

一般的な施設園芸経営（非機械化施設園芸組合経営）の農家は、雇用労働者を全般的な作業に従業させている。これは作物の生育状況によって、毎日の

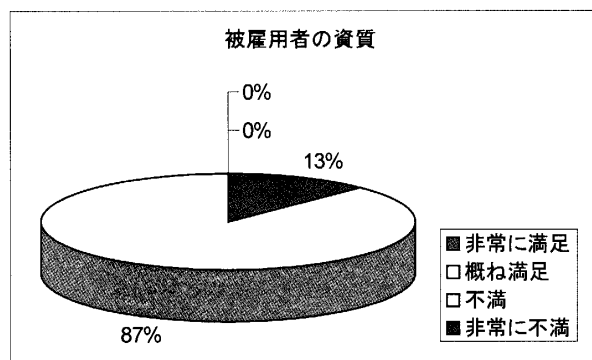


図2 被雇用者の資質に関する評価
Employer's satisfaction hired labor with

資料：「一里原園芸組合における安定的な雇用労働力の成立の要因についての聞き取り調査」（2005年9月実施）により作成

作業内容や作業量に変更が生じるため、作業の単一化が困難であることが関係している。従って、定植・除草・収穫・運搬・包装などの作業内容や作業量に変更が生じることにより、雇用労働力の調達が困難な状況にあった。しかしながら、一里原園芸組合の場合、機械化の程度が高い準機械化施設園芸経営⁽⁷⁾に属し、作業分担制の導入や管理職の設置がなされていた。また、毎週の金曜日に定例会を行っているため、安定した生産計画を立てることが可能性で、労働内容や労働量が安定している。これにより雇用労働者の担当作業を明確に割り当てることが可能である。労働内容は同じく表4に示すとおり、収穫作業が主である。非機械化施設園芸組合経営⁽⁸⁾に比べ、資本装備の導入が進んでいる同組合の場合、軽作業で汚れることも少ないため、雇用労働

働力を比較的容易に調達できている。

収穫作業の具体的な流れとしては、パート・タイマーは収穫するとともに、野菜の残渣をカゴに入れる。その後、新聞紙に乗せる。常雇用者は規格や重量のチェックをした後、輪車でコンテナを保冷車に運搬し（一般的には、一輪車に6個乗せて運ぶ）、それと同時に、パート・タイマー（1人）は残渣を集めたコンテナを捨てる。常雇用者がリーダーシップ（家族労働者）を発揮していることを見分ける。また、収穫者全員がイスを使っている。

②労働・休憩・通勤時間及び通勤手法

雇用しているパート・タイマーの労働時間に関しては、雇用者の1日で労働時間は8時間くらいと言うパート・タイマーも見受けられるが、全体としては実労働時間が平均6時間弱である。また、休憩時間が1日2回であり、毎回の休憩時間はほとんどの経営が15分を基本としている。なお、事業時刻は9時前というケースが圧倒的に多い。

注目されるのは労働時間の決め方であって、被雇用者・聞き取り調査によると、「被雇用者の都合に合わせる事が多い」という経営が極めて多く、「こちらの都合に決める事が多い」とする経営者は調査対象全体の10%をしめているに過ぎない。また、日曜日と祝日は休みの経営者が多い、このように、雇用者の勤務時間や休日の自由度が比較的大きい。一里原園芸組合における安定的な雇用労働力の成立要因の一つと考えられる。

なお、パートの中には「休日がきまっていない」というものが1戸、休憩時間などは「無し」というものも1戸いる点にも留意しておく必要がある。

一方、被雇用者の交通手段に関しては、表4に示すとおりであって、ほとんどのパート・タイマーが車で通勤しているが、平均およそ15分で通える範囲に住んでいるようである。なお、その中には、友人の車で乗り合わせる人も少なくない。

IV 賃金水準

雇用しているパート・タイマーの賃金は、おおむね1日収入4,100円前後であるが、時給制の場合で600～700円、固定給の場合で月15万円といったところである。また、年間1～2回程度収益に応じたボーナスを支給している。

被雇用者間で不平等感を抱かせないため、作業の内容をする明確にするだけでなく、多くの経営者は時給制と固定給制を導入している。そして、パート・タイマーの間に給料の差をつけていない経営も見受

けられる。

一方、賃金の決め方については、「こちら（経営者）の都合で決めることが多い」というものが過半を占めているが、「パートの希望も考慮して決める」とか「場合によって様々だ」という経営も調査対象全体の約四分の一に達している点にも注目しておく必要がある。

3.2 被雇用者の働く意志についての実態分析

I 就業経緯に見る農業パート・タイマーの特徴

①農作業経験の有無

平成15年度調査では、施設野菜農家が主に主婦層を雇用労働力として期待していることから、鹿児島県内のGB市において、女性消費者を対象とし、量販店の店頭（C店、T店）で個別に聞き取り調査を実施した。

平成15年度調査によるとで女性の来店者129名に対して聞き取り調査を行うことができた。その中で、年齢20～50歳代で職業が無職・主婦・パート・派遣労働者である女性がパートによる雇用労働力として期待されるが、当該年齢と職業の双方を満たす回答者は77名であった。その地域は県下有数の農業地帯であるが、店舗への来客者の中では農作業未経験者は59%を占めていた（図3参照）。その地域においても主婦層を対象とする労働力需給調整では、未経験者を想定した受け入れ態勢が必要と考えられる。

②パート・タイマー就業の契機

被雇用者が農業関係のパート・タイマーとして就業するようになった契機をみると、表4募集の方法等に示すとおり、「直接依頼」が18名（36%）で最も多く、次いで「知人紹介」が25名（50%）、「雇用者紹介」が6名（28%）を占め、この三つを合わせ

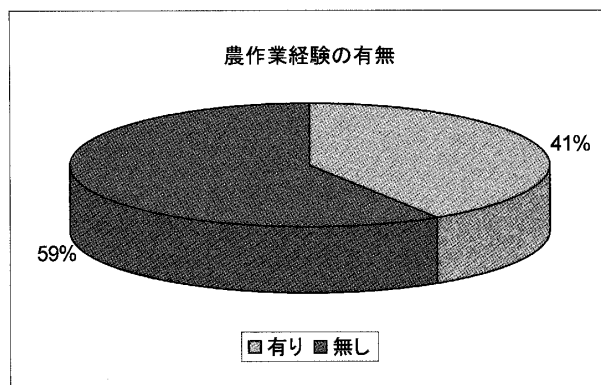


図3 農作業経験の有無

Questionnaire on farm experience

資料：鹿児島県試験場企画経営部・聞き取り調査により作成

ると全体の94%と極めて高い値である。それ以外には「公的機関」が1名しかいなかった。

要するに、農業関係のパート・タイマーとして就業する契機は極めて狭く、一般的な施設園芸経営の農家を見ると、職安による紹介などに基本的に達成できないようであるが、調査地で知人・友人等に薦められて、就業にした人数は全体の三分二となっていることから、それは雇用労働力を比較的容易に調達できた要因であるだけでなく、安定的な雇用労働力を促成する要因の一つと考えられる。

Ⅱ 農業パート・タイマー就業の理由

鹿児島市内の量販店店頭で働こうと考える理由について聞き取り調査を実施した。農業パート・タイマー就業の理由は表5に示すとおりである、その調査結果をみると、「健康のため体を働かす仕事をしたい」が1位、「食物がどのように作られているか知りたい」が3位、「自然や土に触れるのが好き」が4位と多く、「働いて収入を得たい」も2位で多かった。1, 2, 4位の項目から、健康や自然回帰という点で、農業労働がもつ特性がプラス評価されていると考えられる。

表5 農業パート・タイマー就業の理由
reasons for seeking part-time work

農家で働く場合に重要な理由	F店 回答数	平成14年度 割合%	C店 回答数	T店 回答数	平成15年度 割合%
健康のため体を働かす仕事をしたい	12	31.6	14	4	26.1
働いて収入を得たい	10	26.3	9	6	21.7
客を相手にしない仕事をしたい	1	2.6	5	6	15.9
農家のことを理解したい。助けたい	3	7.9	6	4	14.5
食べるものがどのように作られているか知りたい	7	18.4	7	1	11.6
自然に接したり土に触れるのが好き	5	13.2	5	2	10.1

資料：平成14, 15調査により作成

注：平成15年度の割合結果は2店舗合計とした。

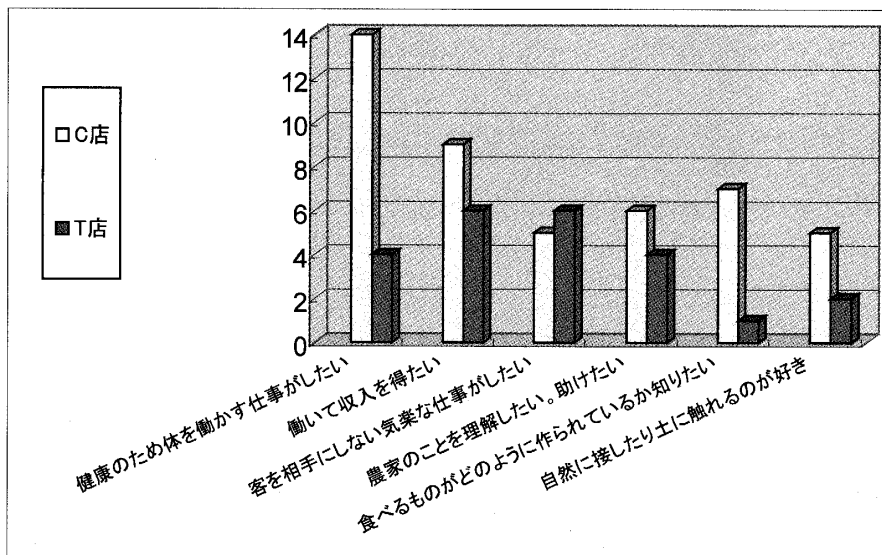


図4 就業理由対比

Reasons for obtaining employment

資料：表5により作成

表6 農家で働く場合に重要な諸条件
Conditions of farm work

重要な条件	F点 回答数	平成14年度 (割合%)	C店 回答数	T店 回答数	平成15年度 (割合%)
勤務時間や休日の自由さ	17	33.3	18	9	27.3
1日当たりの賃金	6	11.8	11	8	19.2
雇い主の人柄	6	11.8	11	6	17.2
通勤距離	13	22.0	6	6	12.1
保険制度の充実	3	5.9	6	3	9.1
環境の快適さ	2	3.9	6	2	8.1
作業や作業姿勢のきつさ	4	7.8	6	1	1.0
合計	51	100	64	35	100

資料：表5に同じ

平成15年度の調査によると、農家で働きたい理由では、C店とT店の来客層に違いが見られ、C店では「健康のために体を働かす仕事がしたい」、「農家のことを理解したい」、「自然の触れるのが好き」とする回答もある程度多いことから、健康志向、農家との交流促進の傾向が見られた。T店では「働いて収入を得たい」という経済的な要因重視や、「客を相手にしない仕事がしたい」という職業意識を感じさせる理由が多い傾向が見られた。

農業地域での平成15年度の調査にせよ、農業地域ではなく市内での平成14年度の調査にせよ、いずれにしても、3つの調査地の調査結果では、第一、二位はほとんど同じなものとなった(表5、図4参照)。

Ⅲ 農家で働く場合に重要な諸条件

平成15年度の調査により、年齢が20～50歳代で職業が無職、主婦、パート、派遣労働者という条件を満たす回答者で、農家での雇用労働を可能とした回答者35名に、農家での雇用労働で重要視する条件1位から3位まであげてもらい、集計した結果を図6に示した。「勤務時間や休日の自由さ」が最も多く、27名の回答者が重要とした。次いで「時給金額」が19名、「雇い主の人柄」が17名、「通勤距離」が12名の順であった。

T店の来客層では「時給金額」が「勤務時間や休日の自由さ」に匹敵するほど重要視されている。「勤務時間や休日の自由さ」、「時給金額」の次に「雇い主の人柄」が多く、回答者は雇い主との人間関係を重用視していることから、同じ人を連年で長期間雇用するためには被雇用者に対する気配りも重要と考えられる。

また、平成14年度の調査により、農家で働く場合

に重要と考える条件については、「勤務時間や休日の自由さ」と「通勤距離」が多く、次に「1日当たりの賃金」と雇い主の人柄が多かった。「毎月決まった額の収入」と答えた回答者は少なかった。回答者全体で見た場合と、前項で絞り込んだ回答者で見た場合の両方で同様な傾向であった。

平成15年度と平成14年度の3つ調査地の調査結果をみると、重要な条件の上位4項目は完全に同じなものとなっていることがわかる(図6参照)。

4. 総括

以上、「一里原園芸組合における雇用者の実態に関する調査」ならびに「雇用者の働く意志に関する調査」の両調査を踏まえて、分析を行ってきた。平成14年度と平成15年度の「施設野菜の農家で働く意志についての実態調査」により、農家で雇用される主婦の場合、農作業の経験の有無という問題としては、まず、雇用内定期間や事前研修の実施を考える必要がある。そして、主婦の雇用を前提とする作付面積を計画した上で、計画的な雇用労働者紹介要請に対して公的機関等は主婦を紹介するシステムを作る必要があると考えられる。このようなシステムを立ち上げる場合、求人側と求職側のニーズのアンバランスが最大の問題である。そして、3つの調査地域に農家で働く意志を持つ主婦は存在し、そのような主婦層からは「畑での作業」や「作業の季節的偏り」がそれほど問題視されず、コマツナやミズナのような軽量野菜では、賃金や勤務時間や通勤距離等の雇用条件が合致すれば主婦の雇用が実現する可能性は高いと考えられた。

調査対象の62%を占めている非農家の被雇用者の作業内容をみると、「準機械化施設園芸経営」で、機械化の程度が高く、そして作業分担制の導入や管理職の設置がなされていた。労働内容や労働量の変動が殆どない収穫作業を中心としており、特別な技能や熟練が要求されない手作業である。従って、雇用されている主婦にとっては、農作業の経験の有無という問題は皆無である。もう一つ、パート・タイマー就業契機をみると、全体雇用者の二分の一は知人・友人等の雇用により雇用されており、公的機関が主婦を紹介するシステムにする必要性は無いと言える。

労働時間の決め方をみると、調査対象地では、被雇用者の都合によって、決めるという経営が極めて多い。つまり、被雇用者の勤務時間や休日の自由度が高いと言える。また、一里原園芸組合で雇用されたパート・タイマーは安定的な収入が保証できている。さらに、被雇用者間で不平等感を抱かせないため、多くの経営者は時給制と固定給制を導入し、パート・タイマーの間に給料の差を付けておらず、賃金制度では透明度が高いものとなっている。

しかも、被雇用者の定着状況に関してみると、勤続年数は2年以上の人数が非常に高い割合を占めている、注目されたのが最近の5年間には辞めた人数が5人しかいないということである。被雇用者が定着しなくて困っているという問題は皆無であった。

以上、一里原園芸組合の現状を現地調査し、安定的な雇用労働力の成立の要因を分析し、農家で働く意志形態を把握してきた。一里原園芸組合では雇用される側のニーズが経営者される労働条件とほとんど合致していた。今後、施設園芸労働力の確保問題について、この分野で必要な労働力を的確に確保していく方策の一つとして、雇用条件が合致すれば主婦の雇用が実現する可能性は高いと考えられる。

注

(注1) 平成14年度「施設野菜農家で働く意志についての実態把握に関する調査」については、ねらいどころ：地域に在住する給与所得者世帯の主婦層によるパート労働に焦点を当て、施設野菜経営での労働について意向を把握し、常時雇用のパート労働者として就労してもらうための方策を検討する。調査場所：鹿児島市北部の量販店（F店）店頭。調査者：鹿児島県農業試験場企画部研究員1名。留意事項：①野菜生産者は労働力不足を問題として抱えていることを明示した。②作業内容は野菜の収穫、調整、バック詰めで

あり、勤務形態はパートであることを明示した。③「野菜農家で働く場合に重要と考える条件」と「働こうと考える理由」についてはそれぞれ3位まで、2位までとして順位付けしたが、それに満たない数の回答も可能とした。④できるだけ50歳以下の方について調査を行うよう勤めた。

(注2) 平成15年度「雇用資源の実態把握に関する調査」については、ねらいどころ：地域にある労働資源の中で給与所得者世帯の主婦層によるパート労働に焦点を当て、施設野菜経営での労働について意向を把握し、常時雇用のパート労働者としての活用方策を検討する。調査場所：指宿市内の量販店の店頭（C店、T店）。調査対象：主に主婦層を雇用労働力として期待していることから、女性消費者を対象とした。調査者：鹿児島県農業試験場企画経営部研究員1名、鹿児島大学農学部農業経営経済学講座学生4名。留意事項：①野菜生産者は労働力不足を問題として抱えていることを明示した。②作業内容は野菜の栽培管理や収穫、選別などの作業であり、勤務形態はパートであることを明示した。

(注3) 鹿児島農業改良普及センター「軟弱野菜者への総合的な支援活動」2004年など、多数の文献で指摘されている。

(注4) 特別栽培農産物とは、栽培期間中に化学合成農薬・化学肥料共に当地比50%以上削減して生産された農産物。（農林水産省新ガイドラインによる）

(注5) 栽培責任者とは、エコファーマー又はエコファーマー認定を目指す者で、認証手続き料を納付し、JAグループ鹿児島への指導と認証制度要領を遵守する者とする。

(注6) 鹿児島のイメージといえば、「西郷さん」といわれるほど、依然として根強い支持があります。そこで西郷さんをシンボリとすることで、農家の方々には、西郷さんの名に恥じない商品づくりに努めていただき、消費者の方々には、西郷さんに親しみやすさと安心感で商品を選んでいただくようデザインしました。

認証制度とはJAグループかごしまエコ農産物認証委員が認証基準に基づいて、確認と表示するものです。栽培責任者の生産から出荷までの課程を、JAグループかごしまエコ農産物認証委員会が生産前と出荷前に2度審査し、その栽培方法を証明します。

(注7) 施設園芸経営は資本装備の導入状況の違いから2つに分類できる。その一つは、多くの場面で機械や施設といった資本装備の導入が進んでいる花卉やモスシ、シメジ等の経営である。これを準機械化施設園芸経営とする。

(注8) まだに手作業による部分が多く、それほど資本装備の導入が進んでいないネギやシソ、パセリ等の経営である。これを非機械化施設園芸経営とする。

参考文献

- [1] 全国農業会議所：「農業経営者のための労務管理入門」（平成17年発行）
- [2] 李 裁法「野菜・果樹地帯における季節農業労働者の確保と雇用」（東畑四朗記念研究奨励事業報告）28 財団法人農政調査委員会 2004.
- [3] 鹿児島県農業試験場「施設野菜農家で働く意志について

※付注：経営者をめぐる聞き取り調査表

経営者： _____

安定的な雇用労働力の成立の要因についての聞き取り調査

鹿児島大学農学部農業経営研究室

西日本一の軟弱野菜団地の一里原園芸組合を対象して一般的な同事業体との違い、安定的な雇用労働力の確保、被雇用労働力の効率的な労務管理を遂行できた要因を把握したいと考えています。

以下のような設問を用意してみました但頂ければ幸いと存じます。

どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

質問1 パートを調達する際、困る事は何ですか
 ① 賃金が高すぎる。 ② 労働時間が短すぎる。
 ③ 必要な人員の確保が難しい。
 ④ その他 ()

質問2 「アグリタウン」がスタートしてから、すぐ辞める雇用者がいますか
 ① 無し ② 有り (あれば、その人数は何人くらいですか)
 辞める原因： ()

質問3 失礼ですが、現在の被雇用者の働く能力に対して、どう思いますか
 ① 非常に満足である。
 ② 概ね満足である。
 ③ 不満 (不満の原因：)

質問4 被雇用者の賃金及びボーナスについて
 ① 時給制 (円/時給) 昇給 (有り, 無し)
 ② 固定給 (円/時給) 昇給 (有り, 無し)
 ③ ボーナス無し (回/年間)

質問5 被雇用者の間に給料の差をつけていますか
 ① 有り (根拠：)
 ② 無し

質問6 雇用者の勤務時間や休日の自由さについて
 ① 休憩がある (一日 回) ② 休憩がない
 ③ 休日決まっている ④ 休日決まっていない

質問7 雇用者の労働時間は平均で何時間ですか
 平均 _____ 時間

の実態把握」(2002)、「施設野菜の自立的経営モデルの確立」(2003)の調査報告

[4] 江頭匡治「雇用労働力増加傾向下における施設園芸経営の労務管理に関する事例分析」(農業経営研究) 38(1), 67-70 (2001)
 [5] 木村伸男「農業法人の労務管理」61-67, 木村伸男編, 農業法人の経営管理とその支援, 全国農業改良普及協会 (1999)
 [6] 今井 健「野菜作地帯における雇用依存型家族経営の形成と展開」(140-169), 岩崎徹編. 農業雇用と地域労働市

場, 北海道大学図書刊行会 (1997)

[7] 岩崎徹編「農業雇用と地域労働市場-北海道農業の雇用問題」北海道大学出版会, 1997.
 [8] 八代賢「雇用型経営における雇用労働力確保の現状と課題」(農業経営通信) No183, 1995.
 [9] 布木岸男「大型施設野菜園芸経営における調製作業形態と労務管理」(農業経営通信) No182, 1994.
 [10] 秋山邦裕「雇用型農業経営」(日本の農業-あすへの歩み 第182集) 財団法人農政調査委員会 1992.
 [11] 各アグリタウン：ホームページ

The Management of Hired Labor for Horticulture - the Case of Ichiribaru

Rixin ZHANG and Kunihiro AKIYAMA[†]

(*Laboratory of Farm Management*)

Summary

Insuring the supply of full time hired labor for horticulture is increasingly difficult. The farm working condition is getting smaller, older, and more reliant on part-time. New employment for farm work is at a standstill. One successful horticulture system is Ichiribaru. There are several reasons : first, the rate of people who stay in the job is very high; second, hired labor is offered flexible work and vacation time; third, they have achieved relatively high mechanization, and they belong to a quasi-mechanization management organization; fourth, their wage payment system allows no discrimination. These factors allow the steady development of a horticulture organization that is very dependent on hired labor.

Key words : Agricultural City and Countryside, Ichiribaru, Horticulture, Working for scheduled hours, calculating wages by hour, Housewife

[†]: Corresponding to: Kunihiro AKIYAMA (Laboratory of Farm Management)