

農業と雇用労働力

—そのあり方と今後の方向—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

近年、我が国の雇用事情は大きく変貌しつつある。科学技術の進歩は産業経済分野に情報化や国際化の現象を出現させた。また、就業構造の変化も大いに進み、労働者の働き方にはさらなる多様性が労使双方から求められるようになってきた。これまでは、第二次産業や第三次産業におけるこうした動きに研究者や実務家の関心と興味の目が集まってきた。したがって、この二大産業と並ぶもう一つの大きな産業分野である第一次産業の雇用の実力とその推移が労働問題のトピックスとして注目されることは少なかった。

しかし、第一次産業の雇用の状況に改めて注意を向けると、その規模は他産業に比べればきわめて小さいが、静かに確実に今までとは異なる動きを示し始めている。本報告書は、この状況を踏まえて行った研究を取りまとめたものである。研究は、第一次産業のうち農業における雇用の状況と今後の雇用労働力のあり方を中心に検討を加えておこなった。労働政策研究として先行文献とすべきものが少ないことから、研究の最大の狙いは、農業における雇用労働力の問題に関して労働政策研究として行う研究の重要性と緊急性を明らかにすることであった。そのため、農業における雇用労働力の新しいあり方を幅広く検討することとし、一貫して雇用問題の視点から検討をすすめている。

検討に当たっては、研究会を構成して、その委員には雇用問題に見識が高く、かつ、雇用労働の現場を熟知した労使関係者の参加を得た。各委員は、本報告書においてそれぞれの立場でこの問題を新しい時代の課題として取り上げ、問題提起とその解決の方向を示唆・提案している。

各章ごとにそれぞれ異なる観点から、雇用労働力の全体としての方向、個人の働き方、地域のあり方、雇用労働力の活用方策等を論じている。ただし、各章に共通しているのは、日本の労働者ひとりひとりが生き生きと職業キャリアを形成しながら職業人生を展開して充実した生き方ができる社会の構築を願って農業における雇用労働力のあり方を検討していることである。

本研究のとりまとめは奥津眞里（人材育成研究・統括研究員）が当たった。この問題に関心を有する各方面の方々から大いに御議論を賜ることは執筆者ほか関係者一同の願うところである。

2004年3月

労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執筆担当者

- 第1章 奥津眞里 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員
- 第2章 友末忠徳 茨城新聞社代表取締役社長（茨城県雇用開発協会会長）
- 第3章 片岡武夫 全日本電機・電子情報関連産業労働組合連合会電気総研副所長
- 第4章 澤田 淳 株式会社プロフェッショナルネットワーク代表取締役社長
- 第5章 奥津眞里 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員

研究会委員一覧

- 片岡武夫 全日本電機・電子情報関連産業労働組合連合会電気総研副所長
澤田 淳 株式会社プロフェッショナルネットワーク代表取締役社長
友末忠徳 茨城新聞社代表取締役社長（茨城県雇用開発協会会長）
- （以上 五十音順）

- 高津定弘 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究参与
奥津眞里 独立行政法人労働政策研究・研修機構 統括研究員
稲川文夫 独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員
平山正巳 独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員

‡ 本研究をすすめるに当たっては、カゴメ株式会社執行役員 佐野泰三 氏及び有限会社世羅菜園取締役 久枝和昇 氏（五十音順）の両氏から貴重な情報提供等のご協力をいただいた。

目 次

まえがき

概要	1
第1章 農業と雇用労働力	9
第1節 研究の目的と意義	9
1 背景と意義	9
2 目的と検討の方針	10
第2節 国内産業の発展に農業が果たした役割	11
1 労働力の産業間移動 — 原因と背景 —	11
2 労働政策の基調と支援の役割	20
第3節 農業における雇用	22
1 雇用労働力の現状と見通し	22
(1) 農業就業と農業労働力	22
(2) 新規就農	28
2 雇用労働力の需要と供給の結びつき	31
3 雇用労働者の活用事例	36
(1) 事例1 —食品大手の大企業の農業への参画と雇用創出—	36
(2) 事例2 —IT技術活用の新規創業企業による農業経営と雇用創出—	39
4 今後に向けての課題	44
第2章 地域雇用創出と農業	49
第1節 茨城県における地域雇用創出	49
1 地域雇用創出研究会の発足	49
2 地域雇用創出研究会報告書	50
3 その後の対応	56
第2節 地域雇用における農業の位置づけ	58
1 地域雇用創出研究会での取り組み	58
2 地域雇用創出研究会で示された農業の果たす役割	58
3 ヒアリング結果の考察	59
4 共同通信社のアンケート調査	61
第3章 労働組合の農への取り組み、課題と将来像	65
第1節 電機連合結成50周年事業「電機連合田圃」とは	65

1	きっかけ	65
2	就農・帰農へのハードル	67
3	農業ごっこ	67
4	手痛い失敗	68
5	大山千枚田	69
6	シンポジウム	69
7	田植え	70
8	交流	70
9	草取り	70
10	稲刈りと収穫	71
	第2節 事業のポイントと課題	72
	第3節 これからの展望	75
	1 行政として	75
	2 国民として	75
	3 労働組合として	76
	第4章 農業に従事する人々の雇用管理	79
	第1節 農業経営体に関する見通し	79
	第2節 今後の農業経営体	81
	1 農業をめぐる環境の変化と対応	81
	2 雇用管理改善とその準備	82
	第3節 農業における雇用労働力の確保	86
	1 労働力確保の現状	86
	2 労働力確保のためのシステム	87
	(1) 理念的な整理	87
	(2) 実態的な整理	88
	3 新規参入を促す今後の対応策	89
	4 人材を確保する上での今後の課題	93
	第4節 農業に関わる職業能力開発	95
	1 個別の農業経営体及び農業団体の取り組み	95
	2 行政の支援	95
	第5章 まとめ	99
	第1節 現状の再点検と今後の見通し	99
	第2節 今後への提言	101

用語解説	103
参考文献	105
付属統計表等	109

概 要

1 研究の背景と目的

(研究の背景)

20 世紀末からの日本はバブル経済といわれる経済の隆盛と急激な減速という変化が社会の各分野にさまざまな影響を与えてきた。国民の間には、職業意識の多様化や多様な働き方を志向する傾向がますます明確になってきている。その中で、現在、本格的に農業へ転職を試みる人々や、農業に新規就職することを視野に入れながら体験就業する人々が少なからず存在する。

同時に、農業はまた、他の産業と同様に国際競争の荒波に立ち向かわねばならない状況にある。経済のグローバル化の中で、国全体としても、農家等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。このような状況を反映して、農業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に雇用労働力のあり方を検討する意義が生じていると思われる。

(研究の目的)

日本の農業においては、これまで雇用形態の労働力活用は一般的とはいえない状況であった。しかし、農業での生産や経営の形態の変化がすすみ、それに伴って今後は農業における雇用労働力の活用が重要課題になると考えられる。そのため、本研究は、雇用問題の観点から農業における雇用労働力のあり方と方向について検討することを目的としている。農業における雇用労働力のこれまでの状況と今後の見通しを明らかにするとともに、今後の雇用労働力の方向について示唆となる先駆的な事例をいくつか紹介することとした。

2 農業における雇用労働力の概要

(1) 労働力の動きと雇用労働

近代日本になって以来、100 年以上にわたって農業は他産業に労働力を提供することを基本的な趨勢としてきた。かつて産業間の労働力移動は国の政策として促進された。それはまた、都市の必要性だけが優先したのではなく、経済格差や生産性の問題から農村側にもそれを可能にした理由があった。農業就業者の戦後の推移をみると、1950 年には 1,700 万人を越えていたものが、2000 年には 315 万人弱になっている。(15 歳以上就業者数。「国勢調査」)

しかし、現在は、少子高齢化の波にさらされ、労働力面では新たな問題を抱えるようにな

った。また、農業の生産のあり方にも変化があり、法人経営の成長・拡大が期待されるようになってきている。IT 技術ほか高度な科学技術の進歩を受け入れて、そこで働く人々の就業形態にも変化が認められるようになった。2002 年では、法人経営は 6,547 法人で行われている。そのうち、最も多いのが有限会社で 4,920 社、以下、農事組合法人 1,582 組合、合名・合資会社 28 社、株式会社 17 社となっている（農林水産省調べ。平成 14 年版「食料・農業・農村白書」）。

（2）農業労働力における現状の課題

現在、農業は新しい時代に対応していくための人材が不足するようになってきている。また、農家の構成員数が減少した上、後継者を得られない場合も多くなっている。地域全体として労働力需要は拡大しており、実態としては、現在、農業労働はボランティア作業を含めて実に多様な労働力で支えられている。それは、たとえば、2000 年の国勢調査による農業就業者数は約 315 万人だが、農家を調査対象とする農業構造動態調査では 2002 年の農業就業人口は 375 万人ほどであること、一方、「農業従事者」として農家調査で計上されている“農家で実際に農業に従事した者”の数は 651 万人となっている（農林水産省「平成 14 年農業構造動態調査（基本構造）—農家調査・農業法人等調査—」^注ことなどからも推定される。この 3 つの数値の差は、農業は農業を職業としていない人々の労働によって支えられている部分があることを示すものであろう。

（注） 農業就業人口＝「調査期日前 1 年間に農業のみに従事した世帯員」＋「農業兼業の双方に従事したが、農業の従事日数の方が多い世帯員」

農業従事者＝「15 歳以上の世帯員のうち、調査期日前 1 年間に自営農業に従事した者」

また、大企業が農家や農業法人に対して、大企業の長所を生かした支援体制を敷いて実質的に農業の安定経営を大規模に行う事例や、大手企業と地域自治体との連携を図りながら、新規創業で IT 技術を取り入れた農業経営に臨み、山間に雇用を創出した農業生産法人の事例がある。そこでは、平坦にならした土地 1.5 ヘクタールにつき平均して常用労働者 3～4 人、パートタイマー 20 人という組み合わせを基本セットとして雇用創出が行われている。それはもともとその地になかった雇用、いうなれば、ゼロからの新たな雇用創出が可能なものである。

一方、他産業で働く労働者や新規学卒者のなかに、農業分野で働くことに関心を寄せ、実際に就農を希望する者が最近は増えている。新規就農を試みる人々は 2002 年には 79,800 人で、そのうち、39 歳以下の離職就農者は 9,700 人であった（新規学卒者は 2,200 人）。本格的に農業従事者になろうとするケース、定年退職後の第二の職業として農業を希望するケースなど、その動機はさまざまである。この中には、都市や他産業から転出して新たに就農し

たいとの希望をもつて実際に挑戦する人々や、大学以上の高等教育機関で農業関係の科学分野を専攻する人々が存在する。

ところが、こうした労働力の供給が円滑に需要に結びつかないという問題がみられる。この原因の一つは、農業労働力の需給結合の方法が必ずしも公共性のある明快な市場を積極的に利用したものではなかったことからおきていることだと考えられる。またそのほかにも、農業経営の形態や地域の農業関係組織の役割の中に複合的な要因が存在する。今後は、農業生産法人や自営農家で受注生産方式の取り組みなどを行う事例や大企業との連携生産を行う事例が増えると、雇用形態で働く労働者が事業運営のために必要になってくるであろう。

3 地域雇用開発における農業

都道府県レベルでの地域雇用開発の観点から、茨城地域では官民挙げて地域の雇用問題に知恵を絞って、新たな雇用を創り出していく方策を探る「地域雇用創出研究会」を発足させた。不況下で大きな社会問題となっている雇用問題について、地域社会で活躍されている各分野の方々に解決へ向けたアイデアを出し、方向性を見いだしていくことを狙いとする任意の協議組織として設立された。検討テーマは、①地域での生き方、働き方のシステムづくり②幅広い人材の育成、及び③地域のリーディングインダストリーの育成を中心に据えた。その検討内容は、検討途中にも県民に知らせるべく113年の地方紙の歴史を有する茨城新聞の紙面に掲載した。最終的な検討の結果は、報告書「地域から『職』を創る」としてまとめられた。

検討テーマ③の「地域をつくるリーディングインダストリーの育成」に関しては、地域産業の牽引車的な役割を担うリーディングインダストリーを起こしていくためには、どのようなアイデア、手法、仕組みが必要なのか、茨城県の地域特性を踏まえ、様々な角度から踏み込んで議論を展開した。その結果、①大胆な転換が必要な企業誘致策、②ベンチャー企業の育成と地域戦略、③農業の持つ将来性、④本腰を入れるべき観光産業―と4本柱の提案をしたうえ、実現のために必要と思われる内容をまとめている。雇用の受け皿として農業や観光に対して熱い期待を寄せている。こうした産業分野から雇用の可能性を見いだしていく努力も緊急の課題と位置づけ、①第一次産業に対する雇用の可能性を探ること、及び②農業に関連した観光の産業化の可能性を探ること、について総合的な研究をしたうえ、地域ぐるみの取り組みが必要であると方向付けている。

4 労働組合の農への取り組み、課題と将来像

電機連合では、「電機連合田圃」という組合員のための事業に取り組んでいる。これは労働組合としての定年退職者対策を行う必要があったことと、千葉県農業組合法人がドイツの「クラインガルテン」といわれる共同管理型の農業経営をめざしていたことが接点を持って

実現したものである。労働組合としては、労働者の定年年齢と年金支給開始年齢に乖離が起きて、その間が空白になってしまうことを避けるために、職業選択の一つの受け皿として取り組んだものであるが、さまざまな困難を乗り越えて現在に至っている。当初は定住型の就農を目指したが、本格的な就農・帰農を行うには超えるべきハードルが高すぎたこともあり、「農業ごっこ」から始めている。

事業のポイントと課題は、①年金支給開始年齢の引き上げに伴う 60 歳以降の雇用確保、②人口の大都市集中化で地方は過疎化し、農業は後継者難と減反で休耕田が目立つ中での農林水産業の復興、③組合員が望むライフスタイルの多様性に適合した取り組みの提案、の 3 つである。

5 農業に従事する人々の雇用管理

他の産業の経営及び企業教育のコンサルテーションの立場で農業における雇用管理をみた場合に、どのような問題を発見するか、また、発見した問題の解決に対してどのような助言を行えるかをまとめた。農業には農業に特有の問題があり、また、生産のあり方にも特色があつて、他の産業の企業活動とは異なることが多いとしても、農業でも経営・雇用管理がどのように見えるかを整理することにより、農業経営の特色を再確認することや特色とされていたことに他産業との共通性をみることもある。

人口の高齢化の進展、後継者問題の現状、国土利用の方向、農業経営体の法人化の進展等の農業生産を取り巻く環境の変化が後押し力となって、自営農家等で作業の受委託や職業紹介を介して雇用労働力を迎える実態があることは、現在でも、個別の市町村や農業経済団体等の事例から把握できる。今後、この動きはさらに強まっていくと考えられる。しかし、第二次産業や第三次産業では長年にわたり雇用管理の技術や知識が培われてきているが、農業分野ではその蓄積がない。そこで、とりあえず、他産業での雇用管理のノウハウで農業にも適用しやすいと考えられるものは多々あることから、農業作業の特殊性があつたとしても事業主としての経営手法の改善を基礎とした雇用の条件整備を行うポイントを整理した。それらは、もちろん十分に実態を分析した上で詳細に検討されるべきではあるが、早急に目を向けるものとしては、①経営戦略の明確化、②マネジメント体制の強化、③QCD、マーケティングの強化、④人材育成の概念の導入、である。

また、農業生産の現状と課題を踏まえると、個々の農業経営体を支援する事業ニーズの発生をあらたな目で見直せるようになる。そのひとつに、もともと、臨時季節や短時間の労働など多様な働き方を求めてきた農業に対して、そのニーズにあつた人材の教育及び供給の機能を専門的に事業として扱う企業を地域で育てることやワーカーズ・コレクティブ（地域の人たちが、地域に必要な「もの」や「サービス」を市民事業として事業化していくこと。）のように比較的新しい概念の事業に挑戦することなどがあげられる。そうした挑戦の後に農業

の未来が切り開かれることを予想することは、農業のみならず日本の国民の課題になるとも考えられる。

6 まとめ

現在の農業は最先端の科学技術を基礎とする産業である。仕事とそれに従事する人との結びつきは合理性が求められるので、これまで以上に幅広い層の人材への需要が農業分野に発生している。その需要が効率よく充足される一つの方法が新規就農者の確保である。そして、その代表例が一般に開かれた労働市場で求められる雇用労働者である。対象は、農業関連分野を大学等で専攻した新規学卒者、他産業を経験した転職者、少子化で親元に留まる新規高等学校卒業生である。これらの人々が雇用労働力として円滑に農業に従事できるための方策への手掛かりは以下のように多方面にわたる。今後の各方面での検討が望まれる。

①農業の分野にどのような職業、職務があるかをよく見直していくこと

農業従事者の職業行動や職業心理に関する科学的検討及び農業の分野にどのような職業、職務があるかをよく見直していくこと。その結果を踏まえて、職能資格制度の必要性を検討すること。認定農業士はいうなれば農業生産の総括的能力を捉えているが、ここでいう職能資格は個別の作業に着目するものである。

②新規に農業を事業として起こす場合は、創業当初に従業員の雇い入れを行った事業主に対する特有の助成金の創設。

③労働時間その他の労働条件について裁量労働制など実態にあった労働条件の設定の促進。必要ならば法律等の整備・見直し。

④短期や臨時・季節等の求人充足を的確に行うための公共職業安定所や民営職業紹介事業者、派遣・請負事業者等の利用環境の整備

⑤農機具の効果的な使用法とメンテナンスについて手軽に迅速なサービスが利用できる体制の整備。（例）機械操作や保管・管理の専門技能を専門に提供する者の情報提供サービスや公共教育訓練施設の開放、同施設の専門指導者による巡回技能指導の実施。

⑥自営農家の経営者及び家族従業者を対象とする経営ノウハウや技術情報の提供事業の市町村等による定期的実施。

⑦出身地域でない地域に新規就農する者を対象とする地域自治体(市町村)による特別支援。

⑧観光と関連した体験就農の受け入れ事業の積極的展開による農業理解の促進。

⑨定住型、週末就農型など多様な形での農業へ新規参入を阻害する規制の見直し

第 1 章 農業と雇用労働力

第1章 農業と雇用労働力

(執筆担当 奥津眞里)

第1節 研究の目的と意義

1 背景と意義

21世紀に入ってからの日本は、前世紀の負の遺産である長引く不況からの早期脱却を願いながらも、なお経済回復は十分でなく、厳しい雇用情勢が続いている。国民の間には、バブル経済の当時から職業意識の多様化や多様な働き方を志向する傾向が見え始めていたが、経済環境がまったく変わった今もそれは引き継がれている。むしろ、さらにその傾向はすすんで、行き過ぎた物質主義や功利主義を見直す人間尊重の考え方や職業活動のあり方が再評価されてきているといわれる。地球環境を守り、地域社会に根を下ろした生活を可能にする働き方に若年層から中高年齢層までのすべての年齢層で多くの人々が魅力を感じるようになっているのであろう。こうしたことが背景になって、たとえば、労働組合が組合員のために農園を借り上げて体験就農の機会を提供したり、農業法人の全国組織が新規学卒者向けや中高年齢者向けの農業のインターンシップ事業を実施すると多くの参加者が集まるなどの例が見られる。それは単なる余暇活用や社会勉強にとどまるものだけではない。現在、本格的に農業へ転職を試みる人々や、農業に新規就職することを視野に入れながら体験就業する人々が少なからず存在する。

同時に、農業はまた、他の産業と同様に国際競争の荒波に立ち向かわねばならない状況にある。経済のグローバル化の中で、国全体としても、農家等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いっている。このような状況を反映して、農業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に雇用労働力のあり方を検討する意義が生じていると思われる。

そうしたなか、農林水産省から発表された平成15年度の「食料・農業・農村施策」は、農業と農村は、「①人間にとって生きる基本である食料の供給という使命を担い、②資源の循環、環境との共生を実現し、③コミュニティーを通じて、それぞれの国の歴史、文化のオリジナリティーを生み出す」役割があることを謳っているが、こうした農業等の役割と本質に魅力を感じる国民は多く、農業への就業を希望する者はその思いをさらに強くするところであろう。本研究は、こうした背景のもとに、農業における雇用労働力のあり方と方向を探ろうとするものである。

2 目的と検討の方針

本研究は、雇用問題の観点から農業における雇用労働力のあり方と方向について検討することを目的としている。農業においては、これまで雇用形態の労働力活用は一般的とはいえない状況であったことから、この分野での研究は多くない。労働政策研究としては近年は皆無に等しい。そのため、雇用労働力の需要と供給の双方のニーズが一般労働市場の外縁にあることは周辺の情報から確信できるものの、その実態を正確に把握するための調査を行うには十分な準備が整っていない。問題を把握するための的確な着眼点の検出や調査項目の整理を行い得るまでに至っていない状況にある。

したがって、本研究は農業における雇用労働力について、今後、本格的な政策研究が行われ得るように広く所在する問題を見渡すこととした。今後、重要性を増すであろう農業における雇用労働に関する研究において、本研究がその最初の一步となることを期したものである。そのため、今後の検討課題となる問題をできるだけ平明に捉えて研究を深めるべき方向を示すことが直接の研究目的となっている。具体的には、農業における労働力の状況と今後の見通しを明らかにし、今後の農業における雇用労働力のあり方に参考となる先駆的な事例をいくつか紹介することとした。

ところで、農業問題の専門家からは、農業に関する検討ならば生產品目ごとに事情が異なるとのご批判や、農業には他産業にはない特有の歴史と産業文化があるので雇用問題研究そのものが農業研究に馴染まないというご意見があるかもしれない。これについては、第一に、本研究は農業研究ではないこと、また、研究の本質が最初の一步を踏み出す概論的なものであって、生產品目ごとの詳細な研究を行う以前に位置することを確認する。第二に、農業は産業であり、そこで働く人々が職業としての関わりを持っている以上、生產品目の違いや農業特有の歴史・文化を越えて雇用問題研究としての視点で雇用労働力のあり方を取り上げることは妥当であるとする。この2点が本研究の検討に当たっての基本方針になっていることを明らかにしたい。

ともあれ、内閣府が2003年に発表した「構造改革評価報告書—企業・雇用への改革効果の検証と「次の一手」—」では、『次の一手』として“農業再生とFTAの推進”が取り上げられ、FTA（自由貿易協定）等の国際化の進展に対応するために、農業経営の効率向上と地域活性化が提案されている。農業に新しい時代にふさわしい課題が課せられているのである。雇用労働力の積極的参入がこの課題解決に効果を発揮することは、大いに予想される場所である。

第2節 国内産業の発展に農業が果たした役割

1 労働力の産業間移動 — 原因と背景 —

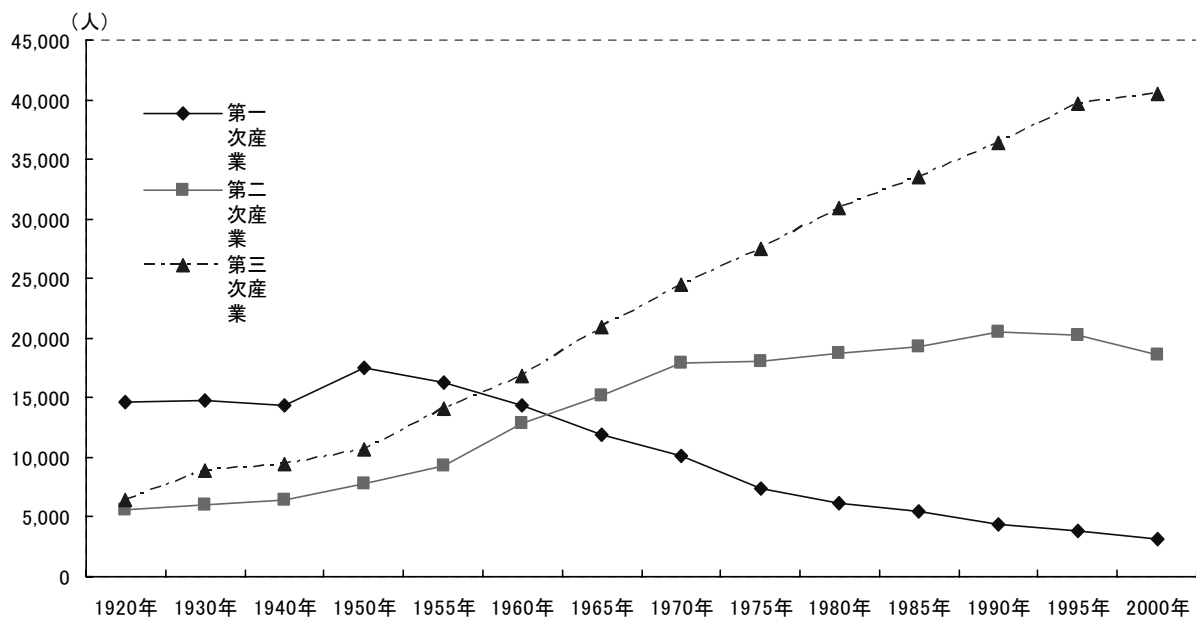
明治期から現在までの日本は、第一次産業から第二次産業、第三次産業へと労働力が移動するという構造的変化の歴史を刻んできた。産業経済分野からの要請によって生じた現象ではあるが、しかしそれはまた、その間の各時期に国が実施した産業政策、労働政策及びその他の政策の結果でもある。約100年間のこうした変化を経験しつつけてきた現在、農業における雇用労働のあり方と今後の方向を考えるに当たっては、これまでの農業と他産業の関わり方が労働力の動きと国家政策の動きの両面からみてどのようなものであったかを整理することが有効と思われる。

国際社会における日本の地位を確立し、主権国家として生き延びていくために明治政府が打ち出した政策の中でも最も重要なものの一つが「殖産興業」であった。これは主として製造業の近代化を早急に成し遂げることで国家の経済力を向上させようとしたものであった。そのため、製鉄業、製糸業ほか多くの官営や民営の工場が造られ、第一次産業の中心地域である農山村から多くの労働力がその従業員として集められることとなった。

明治から大正にかけて地方の農業から都市の他産業へ数百万人の労働力が移動したが、その後もそれ以上の規模で同じ方向への労働力移動は続いてきた。その状況は、その間に行われた各次の国勢調査の結果から鮮明に把握できる(図1)。

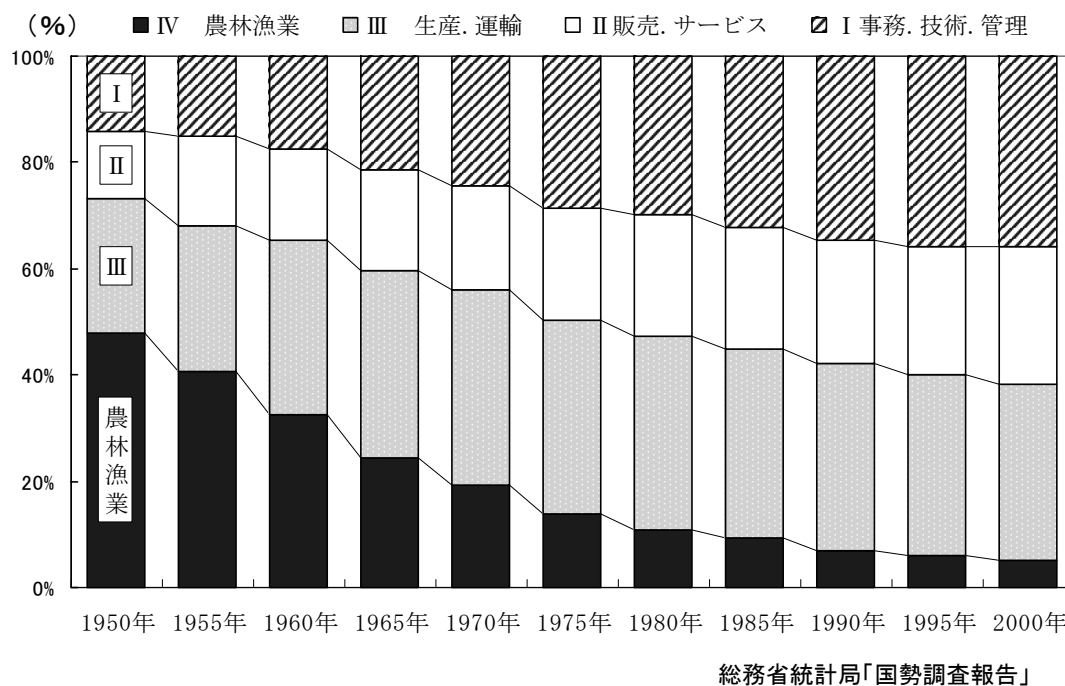
もちろん、1960年代後半から約10年間の第二次産業からも他産業への転出者があり、相当数の炭坑離職者がそれに含まれてはいる。しかし、職業別就業者数の推移からは、その時期も含めて長期間にわたって産業間移動の基調をなした労働力の大部分は農業からのものであることが読みとれる(図2)。さらに、1950年台以降の経済発達や労働経済分野の先行研究(高橋(1973)ほか)によっても、農山村から工業地域への継続的な労働力流出の現象が指摘されている。また、明治・大正時代に創業した企業等の社史では、従業員の雇用・労務管理の歴史的事実として、労働者の募集・採用が農業地域から行われたことが実証的に語られているところである(東京芝浦電機(1963)ほか)。

図1 産業間の労働力移動（就業人口の推移）



総務省統計局「国勢調査報告」（沖縄県を含む。）
 第1次産業：農業、林業、漁業。 第2次産業：鉱業、建設業、製造業。 第3次産業：電機・ガス・熱供給業・水道業、運輸・通信業、卸売・小売・飲食店業、金融・保険業、不動産業、サービス業、公務。

図2 職業間の労働力移動



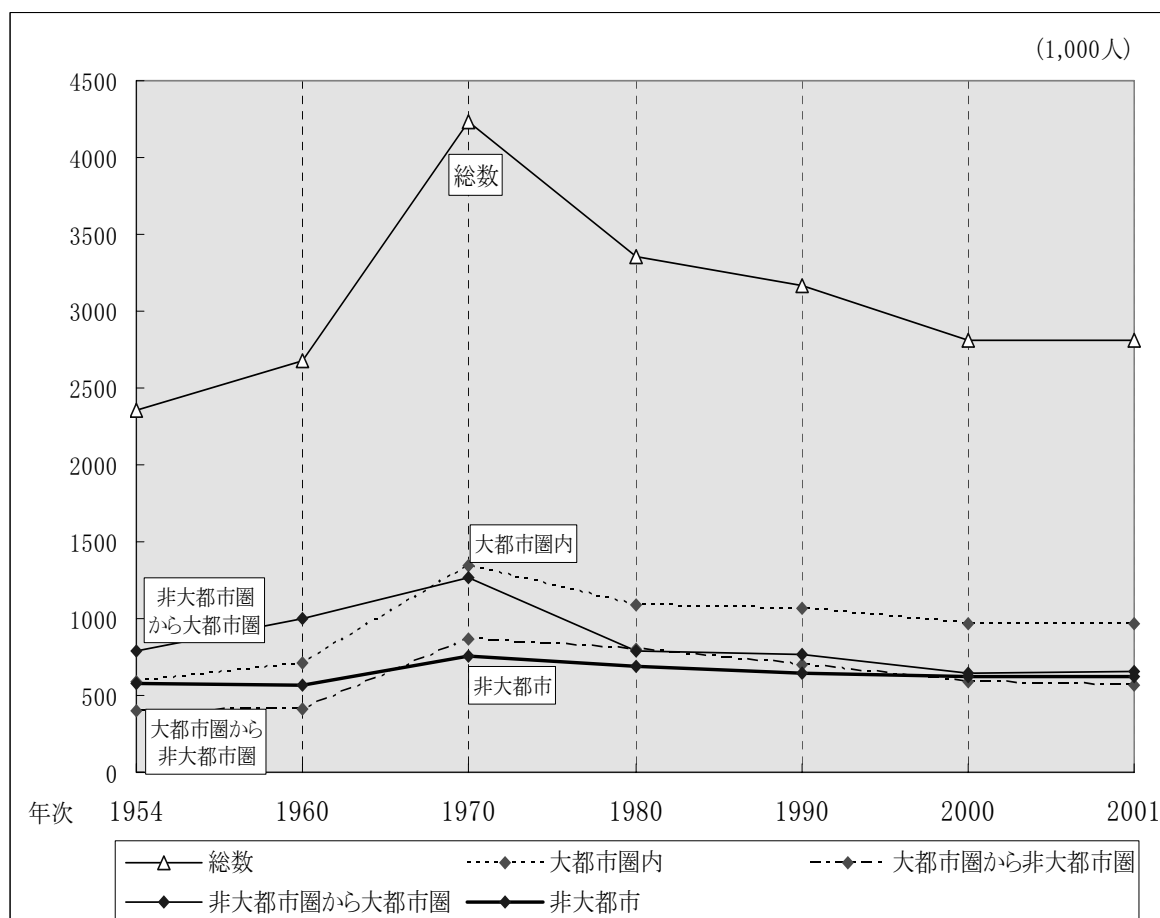
こうした労働力の移動は、基本的には昭和から平成まで続いてきている。第二次世界大戦の直後に一時的に復員兵の帰農が見られたものの、戦災で荒廃した都市に第二次産業が復興すると、再び労働力は農山村地域から都市へ、第一次産業から第二次産業へと急速に移っていった。とくに、京浜、中京、阪神等の大都市を中心とする地域で労働力需要が増大し、他地域から大都市の事業所に働き手が集まってくるという社会的要因による人口増加現象が顕著になった（図3 - 1、図3 - 2）。

都市の民間産業の需要急増がその原因であったことは自明であるが、それとともに、国が行った、①産業政策による第二次産業の振興、②労働政策による広域的な職業紹介を通じた労働力の需給調整、③農業政策（いわゆる「総合農政」（1970））による離農の援助・促進と兼業農家の就業促進、といった国家施策によって促進されたものである。

なお、③については、近代的農業の育成を目的とする大規模・高生産農業の育成や農家所得の確保とともに、それらの効果を確保する意味も含めて取り組まれた。

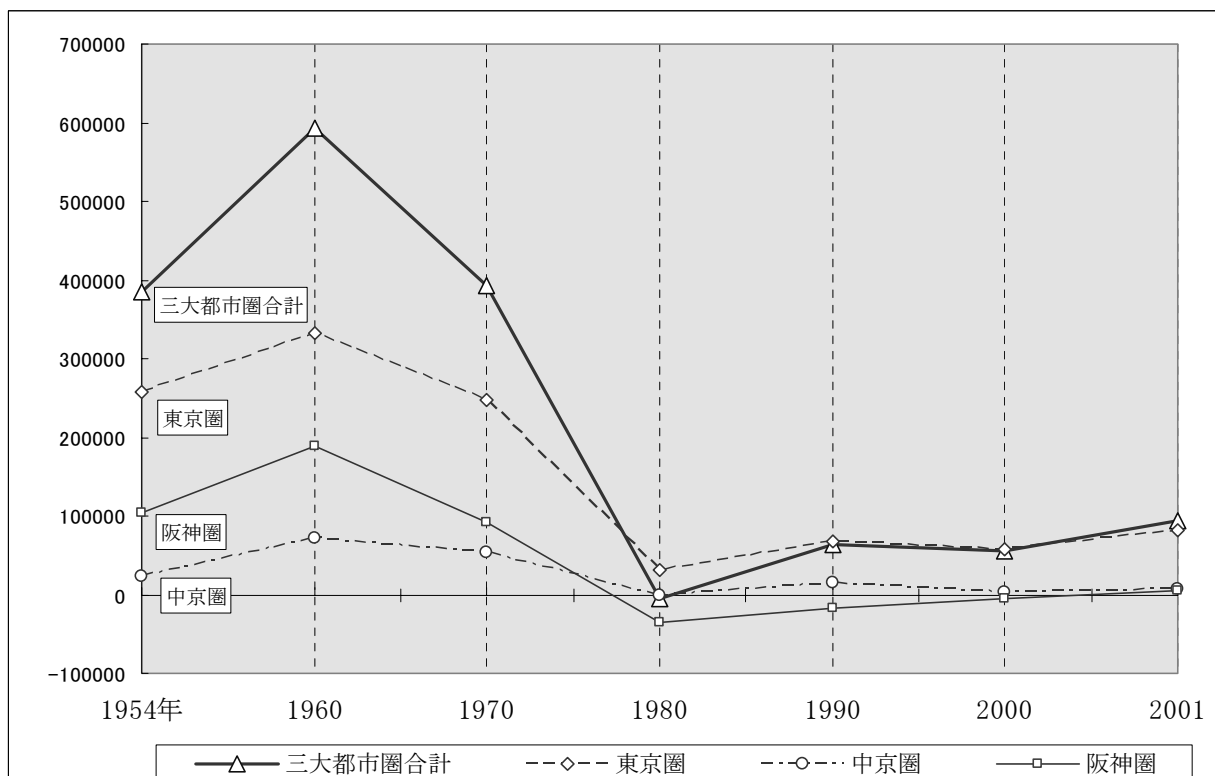
要するに、第一次産業からの他産業へのこうした労働力移動は、いわば近代から現代までの日本の成長と復興、さらには国際競争での生き残りを実現するためのものであり、国民経済を維持・確保するために必要とされた政策の下で発生したものだ。

図 3-1 都道府県間の移動



国立社会保障・人口問題研究所が「住民基本台帳人口移動報告年報（総務省統計局）」から算出したデータより制作

図 3 - 2 三大都市圏の転入超過数



国立社会保障・人口問題研究所が「住民基本台帳人口移動報告年報（総務省統計局）」から算出したデータより制作

長期間にわたる大規模な労働力の移動は需要側の原因だけによって起きた現象ではもちろんない。供給側にも供給圧力となる根本的な問題があったことを見据えておかねばならない。

すなわち、明治期に政治体制の変革や経済の開放等さまざまな理由によって全国的な著しい人口増加が起こり、農山村に労働力過剰の現象が生じて以来、農業と他産業との間の生産性の格差により農村と都市との間に経済的な不均衡が増大した。このことなどは、農業自体のなかに労働力を他産業へ、また、他産業の立地する都市へ供給しようとする外に向けての圧力を内在させることになっていたのであろう。それが原動力となって、まずは臨時・季節労働の出稼ぎのように農業に従事することを主としながら短期間他の産業に働きに行くことや、地域の条件が許せば兼業農家となることを押し進めた。さらに、時間の経過に沿って全体としてみれば、これまでは常用労働としても農業から他の産業に労働力を供給し、同時に地方から都市へ労働力を移動させることになってきた。東京都内はじめ大都市の住宅地やその近隣地区に現在わずかに存在する農地は、農業の全体像を論じる上ではまったくの例外として扱うことが適当である。

こうして押し出される労働力は、つとに高橋(1973)が指摘したように、製造業等の他産業において優秀な労働力となる資質を本質的に備えていた。寺子屋教育にみるような日本の伝統的な国民教養水準の高さと明治以後の義務教育の徹底は当然ながら他産業への適応力を十分に保障した。また、もともと農業従事者は純粋な農耕以外に、生活の自給部分を支える手段として開墾、治水、糸紡ぎ、機織りその他の広範な技能を所有していた。そのことから、農山村で農業に従事していた者は他産業においても重要な労働力として即戦力となる、あるいは短期間に即戦力に成長する資質をもっていたのである。それは昭和 20 年代末から 40 年代にかけて行われたいわゆる集団就職による新規学卒就職者においても同様で、高度経済成長を支えた世界に冠たる技能集団を構成するに足る十分な資質を持った労働力層であった。当時の高校進学率や大学進学率の状況を考慮すれば、そのことは一層納得しやすい。

(高校進学率：1955 年(昭和 30 年) 51,5%、1974 (昭和 49) 90,8%、大学進学率(短大を含む)：1955 年(昭和 30 年) 10,1%、1974 (昭和 49) 35,2% いずれも文部省「学校基本調査」)

同時に、従来の農業生産活動のあり方は、農業従事者に農地についての考え方や共同作業等などに関して特有の感性と心理的規範を形成してきたとみられる。また、それらは地域内人間関係に関する農業従事者のメンタリティーなどの要因とあいまって、他の産業や他の地域からの労働力が農業に参入することに対する排他的とも思えるほどの消極的な行動をとらせることになっているのではないかと推測させる。

ところが、近年は、労働力供給の状況がこれまでとはかなり変わってきている。農業から他産業への労働力移動は今でも進んでいるがその原因と背景が異なってきているのである。

まず、戦後すぐから家族のあり方が変わり、一夫婦が設ける子供数が2人という二人っ子家庭が全国的に一般化した。時代がさらに進むと、さらなる少子化の現象がすすんで、農家に余剰労働力はなくなっていった。既に1972年のOECD労働力社会問題委員会による対日労働報告書では、当時の社会背景を踏まえて、以後は農業部門からの他産業への労働力流出が期待できにくいことを指摘しているところである。それを予言とするまでもなく、それ以降は大量の中学・高校の新規学卒者が農村から都市へ流出することは次第に少なくなった。

ところが、現実には、農業に労働力が止まることにはならなかった。少子化とあわせて高齢化が進行する中、多くの農家で兄弟の少ない子供が家業としての農業を必ずしも継承しようとしにくい現象がみられるようになってきている。1990年台後半以降は、少子・高齢化問題を抱える農村地域では農業に従事する者の労働力不足と、それまでとは別の意味で引き続きみられる都市と農村の経済不均衡、とりわけ雇用機会の格差の問題が生じた。その結果、労働力の動きという面からは、「総合農政」が方針とした農業の大規模化や収益性の高い農業を実現するための人的基盤整備が本格的にすすんできたとは理解しにくい状況が生まれたようにみえる。

しかし、その後、1998年に農林水産省が策定した「農政改革大綱」をみると、農業の再生を狙って現況を穏やかに変革しつつ、新規就農の促進とともに農業経営の法人化をすすめ、法人経営を活性化する姿勢がよりはっきり示されたように受け取れる。今後は、農業が重要産業としての立場を維持できるだけの体制の確保が基本課題となってきたことが明らかにされたといえよう。

一方で、都市で働く労働者を含めて他産業から農業への就業を望む者が少なくないといわれる。実際に、新規就農を試みる人々は表1のとおり2001年には全体で約79,500人という数値があり、年を追って増加する傾向が見える。この表をみるとときには表中の「離職就農者」には、以前の就業状態が「農業が副」であった者が含まれることに注意が必要であるが、それにしても、1990年代に、一旦、底を打った新規学卒と39歳以下の新規就農者が、ここ10年来は微増ながら、一貫して増加の動きを示している。さらに、計上されているのは、「農家」で就業した者であるので、農家以外は含まれていない。農家以外の農業経営体に雇用労働者等として就業した場合を含めると、就業者数の数値はもう少し大きくなるはずである。

なお、表1では2002年には新規学卒者と39歳以下の新規就農者は合計約11,900人で、そのうち、離職就農者は9,700人である（新規学卒者は2,200人）。

これらの人々には、本格的に農業従事者になろうとするケース、定年退職後の第二の職業として農業を希望するケース、余暇やボランティアの活動として農業の場を活用しようとするケースなどさまざまである。しかし、とにかく農業への就業が多くの人々の希望するところとなってまだ全体としては小さな数値ではあるが、ここ数年間継続して増加していることは注目しなければならないであろう。

表1 新規就農者の動向

単位：千人、（）内は%

	新規就農者			
	新規学卒 就農者	離職就農者		計
		39歳以下	40歳以上	
2002年	2.2(2.7)	9.7(12.2)	67.9(85.1)	79.8(100.0)
2001年	2.1(2.6)	9.6(12.1)	67.8(85.3)	79.5(100.0)
2000年	2.1(2.7)	9.5(12.3)	65.5(85.0)	77.1(100.0)
1995年	1.8(3.8)	5.8(12.1)	40.4(84.2)	48.0(100.0)
1990年	1.8(11.5)	2.5(15.9)	11.4(72.6)	15.7(100.0)
1985年	4.8(5.1)	15.7(16.7)	73.4(78.2)	93.9(100.0)

農林水産省「農業センサス」及び「農業構造動態調査—基本調査—」から作成

「新規学卒者」とは、新規学卒者のうち自営農家に従事した者。1990年以前は総農家、1995年以降は販売農家で従事した数。

また、表2は新規就業の動機である。年代による違いはみられるものの、事業経営として「創意工夫できる農業に魅力を感じたから」、「やり方次第で儲かるから」という理由が、どの年齢層でも多くなっている。また、農業がもつ他産業にない特長である、“自然との関わり”や労働時間の融通性を上げる者も多い。農業の産業としての可能性を多くの国民が見通しているということである。

表 2 農業に就業した動機

(複数回答)

	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳
収益が高く将来性があるから	12.0	10.1	9.2	5.8	3.9	6.0	1.7	0.6
創意工夫できる農業に魅力を感じたから	28.3	41.8	41.3	48.6	48.4	42.8	34.9	20.1
有機栽培や無農薬栽培などをやりたいから	8.7	7.7	7.4	12.1	13.3	16.6	16.7	12.8
自然や動物が好きで、かかわる仕事をしたいから	23.9	24.9	19.8	15.8	18.3	12.5	19.0	18.9
農地の継承など家庭の事情から	49.3	51.6	51.0	48.8	49.5	40.1	40.9	52.4
以前の仕事や技術を生かしたい	4.7	4.8	5.7	7.4	7.2	7.9	7.2	6.7
農業はやり方次第で儲かるから	22.1	31.2	24.2	23.7	21.9	22.9	11.2	4.9
時間が自由に取れるから	24.3	31.5	26.6	24.4	23.3	27.0	20.5	20.7
田舎暮らしをしたいから	6.5	7.0	7.5	12.3	10.4	7.9	11.2	6.7
結婚したいから	0.7	4.4	11.5	9.8	5.4	1.1	0.3	0.6
将来独立して農業を始めたいから	5.8	6.4	7.2	7.9	7.5	5.4	2.3	0.6
他に適当な職業がなかったから	13.4	12.7	8.7	6.7	5.0	9.8	8.6	11.0
退職による	1.1	1.8	7.0	10.0	13.6	15.5	48.1	72.6
その他	8.3	7.8	8.4	8.1	8.6	10.4	8.4	7.3

農林水産省 「農林水産業新規就業者等調査」 (平成14年6月1日現在)

2 労働政策の基調と支援の役割

労働政策としては、基本的には農山村あるいは農業を労働力供給源として、都市の第二次及び第三次産業に生じる労働力需要を充足させるという形での対応がこれまでの基本である。労働力の需要と供給の調整を図る対策として地理的な距離が離れて存在する両者の結合を円滑化することが重要な課題であった。そのため、全国に配置された公共職業安定所で広域的な職業紹介を行っていくことが長く重要な政策課題になっていた。農閑期や離農者の就職に対して職業紹介を行うことを中心に国の促進策がとられたのである。昭和初期から戦前までは、労働政策としては、これに集約されるといってもよいほどである。地域住民の生活・経済の安定のために強力に職業紹介を行うよう国に要請を行った自治体もあった（池田（1996,1997）によると、青森県ほか多数。）。

戦後すぐからは、臨時・季節労働者の職業紹介を行うほか、新規学卒者の大量輸送と呼ばれる方式が取り入れられるなどして、計画的かつ大規模に農業から他産業への労働力移動が活発に進められた時期が長くつづくことになった。出稼ぎと集団就職の支援である。

1970年からは「総合農政」の基本方針に呼応する形で、離農転職者に対する職業紹介の強化、農業従事者の転職に必要な就業援助措置の強化及び農村における産業振興の促進等就業機会の確保を中心に農業従事者の円滑な離農転職をすすめることを基本方針として農業者転職対策に関する職業安定業務を推進することとした（「農業者転職対策に関する職業安定機関の業務の推進について」（昭和四五年五月二八日 職発第二六八号 労働省職業安定局長通達））。

具体的には、公共職業安定所による転職希望者に対する職業紹介のほか、農村巡回職業相談や農業者転職相談員等によるきめ細かい相談と職業情報の提供、農村人材銀行の設置、農業従事者から他の職業に職種転換するために必要な公共職業訓練の実施や関連給付金の支給などが公共職業安定所の総合的な管理のもとに行われた。さらに、工業誘致に対する援助を行うこととして、それまで以上に農業から他産業への労働力移動を積極的な形で支援することになった。

1971年には農村地域工業化導入促進法（昭和46年法律112号）が制定され、その運用について農林省構造改善局長、通商産業省立地公害局長及び労働省職業安定局長の連名の通達が発せられた（「農村地域工業導入促進法の運用について」（昭和四六年一二月二四日 46農政第六六九二号・46企局第一五〇五号・職発第四四〇号 農林省構造改善局長、通商産業省立地公害局長、労働省職業安定局長通達））。

これは農村地域に雇用効果が大きく見込まれる工業を導入して、「農業生産の担い手の育成・確保に十分配慮しつつ、導入された工業の特質に応じ、農業以外の産業に就業を希望する農業従事者（その家族を含む。以下同じ。）の労働力を重点的に当てることにより、これら

の者の就業機会の確保を図るとともに、雇用構造の改善に資すること」を目標として掲げるものである。ここにおいても、労働力の需給の調整は農業から他の産業の需要に応えることで進められた。国の政策として農業に雇用を期待するのではなく、第二次産業を生産の条件としては過密状況にある都市から農村地域に移して、そこに雇用創出を期待するものであった。結局、この法律に基づく対策は、労働力を農業から他産業へ移動させることと、農業の兼業化を増加させることを促進する結果になったのである。

一方、農村出身の都市労働者に対して出身地への再就職支援の職業紹介を行ういわゆる U ターン対策がこれまでも継続的に職業安定所の機能を活用して講じられてきている。その場合は、労働行政の管轄するサービス業務としては出身地にある第二次産業ほか農業以外の産業で発生した雇用に求職者を充当することがほとんどである。それは、これまでは農業が雇用形態の労働力需要を生むことがほとんどない生産体制をとっていたし、たとえ、雇用需要が発生しても公的な職業紹介システムを利用した求人としてあらわれることは少なかったからである。他の産業が自らの労働力需要が高まれば、労働力を求める姿勢を明らかに開示して自産業以外の産業や全国から広範囲に条件にあった労働力を積極的に求め、より生産性の高い体制を作ろうとする傾向があるのとは、かなり異なる様相がみられる。それには歴史的経緯も含めてさまざまな原因があろうが、日本農業の経営の方式や形態及び農地管理に係る国の方針が、大きく影響しているとみられる。また、そのことは全国各地で労働力確保の競争において他産業と比べて不利な立場に農業という産業を位置取りさせた可能性がある。

したがって、今後、農業の生産形態が変わり、農地活用のニーズが変化すれば、農業が自立した基幹産業として自ら雇用を多く創出していくことが大いに期待できると考えられる。既に、農業における労働力不足と都市における農業就業希望者の存在があることなどからも変革が十分に期待できる。さらに、農業が自らの中に雇用を創出することが、すなわち、その周辺に関連の雇用を生み出す効果を持つことが考えられる。それは農産物の加工や流通の分野だけでなく、農業への人的資源を供給する各種事業が整備されることでの雇用創出が考えられる。つまり、農業機械や農業設備の管理運営に関するコンピュータ等に関連する技術の提供事業や教育訓練事業など柔軟な随時の人材提供と人材育成に係る事業などにおいて生じる雇用である。

また、IT 技術を取り入れたり、大型機械器具を使用する農作業が拡大すれば、それに伴う技術の提供という分野での雇用創出もあり得ると思われる。これまでは、この視点に立脚した労働政策が講じられる時代ではなかったとはいえようが、今や情勢は変わって、この点に大いに注意を向けていくことが意義深くなっていると思われる。

第3節 農業における雇用

1 雇用労働力の現状と見通し

(1) 農業就業と農業労働力

これまでの農業における雇用労働者数は実に少ない。2000年の農業センサスによれば約26万人である。これは農業経営体のほとんどが個別の農家であり、農業経営の99.8%までが家族経営であることに起因する。諸外国では、デンマークのように農家が1～2人の労働者を常態として雇用していることが一般的な国もあるが、日本では家族以外に従業員を雇用する農家は珍しい。とはいえ、1995年は約23万人であり、その後も微増してきているなど、雇用労働に関する年々の趨勢は増加となっている。

また、農家以外で事業として農業が行われている状況は、表3-1のとおりである。表中の「農業生産法人」とは、農地を所有する権利を持つ法人であるが、年々増加してきており、2002年では6,547法人である。そのうち、最も多いのが有限会社で4,920社、以下、農事組合法人1,582組合、合名・合資会社28社、株式会社17社となっている（農林水産省調べ。平成14年版「食料・農業・農村白書」）。ただし、株式会社は特例的な措置として認められてきたものであり、これまで資本を広く大規模に集める形式の経営体は基本的にはなかった。この状況は今でも実質的にほとんど変わっていない。しばらくの間は、農業で雇用労働力が必要になるとすれば、個別の農家と小規模の経営体から比較的少数の雇用が個々に発生することになる。全体の雇用量と求人件数は大きくなっても、一件当たりの求人数は小さいという労働力需要のタイプである。

表 3 - 1 農業生産法人の推移

	株式・合名・合 資・会社	有限会社	農事組合法人	合 計
2002	株式 17	4,920	1,582	6,547
	合名・合資 28			
2001	26	4,628	1,559	6,213
2000	27	4,366	1,495	5,889
1995	18	2,797	1,335	4,150
1990	23	2,167	1,626	3,816
1980	21	2,001	1,157	3,179
1970	27	1,569	1,144	2,740
1962	—	114	—	114

資料：農林水産省調べ

注：各年1月1日現在の設置数である。

表 3 - 2 農業事業体の内訳

単位：事業体

区分	総事業体 数	販売目的 の事業体						非 法人	牧草地 経営体	その他目 的の事業
		法人	農事組合 法人	会社	有限会社					
実 数	2000年	10,554	7,542	5,273	1,341	3,447	2,601	2,189	1,130	1,882
	1995年	10,000	6,439	4,986	1,529	3,066	2,073	1,373	1,218	2,343
	1990年	11,620	7,474		1,324	3,036	1,902		1,464	2,682

農林水産省 「2000年農業センサス」

2000年の国勢調査による農業就業者数は約315万人だが、農家を調査対象とする農業構造動態調査では2002年の農業就業人口^{注1}は375万人ほどである。(表4-1)

一方、「農業従事者」として農家調査で計上されている“農家で実際に農業に従事した者”の数は651万人となっている(農林水産省「平成14年農業構造動態調査(基本構造)―農家調査・農業法人等調査―」)。(表4-1)

この3つの数値の差は、農業は農業を職業としていない人々の労働によって支えられている部分があることを示すものでもあろう。「農業従事者^{注2}」とは、標準職業分類でいう「農林漁業作業員」とは別の概念であって、職業名ではない。つまり、3つの数値の関係は、家族経営が日本の農業経営の99%を超える割合を占めているというものの、農作業が実際にはいろいろな性格や種類の労働力によって行われていることを表している。たとえば、同居の家族やなんらかの縁戚をもとにした人間関係の中で農作業の分担や手伝いが行われている場合が多々あるといった生産労働の実態が数値に出ていると理解される。とにかく、現在の農業が必要とした労働力は、375万人よりも遙かに多い651万人以上だったということになる。農業就業人口や農業就業者数が全産業の就業人口あるいは就業者総数に占める割合は2000年農業センサス等では欧米諸国に比べて1~2%ほど高いが、日本の農業には、なおそれ以上の労働力が投入されているということである。

同時に、この大量の労働力は、社会に開かれた労働市場で需要と供給が合うことはほとんどないという特徴をもっている。一般に開放された労働市場に現れることが最も期待される雇用労働者についても、この26万人程度(農林水産省「2000年農業センサス」)の人々の採用・就職が必ずしも一般労働市場を通して行われたとは限らないという実態がある。

(注1) 農業就業人口＝「調査期日前1年間に農業のみに従事した世帯員」＋「農業兼業の双方に従事したが、農業の従事日数の方が多い世帯員」

(注2) 農業従事者＝「15歳以上の世帯員のうち、調査期日前1年間に自営農業に従事した者」

表 4-1

農業従事者数（15歳以上・農業従事日数別）

単位：千人

区分	計	15～29歳	30～39	40～49	50～59	60～99	65歳以上
2002年	3,751	220	172	327	508	446	2,078
2001年	3,820	236	180	346	518	474	2,066

農林水産省 「平成14年農業構造動態調査（基本構造）農家調査・農業法人等調査」

表 4-2

農業就業人口（15歳以上）

単位：千人

区分	計						
		うち65歳上	1～29日	30～59	60～99	100～149	150日以上
2002年	6,510	2,292	2,269	1,064	881	557	1,739
2001年	6,681	2,282	2,299	1,125	900	566	1,791

農林水産省 「平成14年農業構造動態調査（基本構造）農家調査・農業法人等調査」

このほか、これらの統計に現れない労働力が農作業を行っている事実がある。たとえば、農業ヘルパーやシルバー人材センターからの作業員、農村青年ボランティア、共同作業の地域住民など公私さまざまな非常勤、非定型の労働力が農業には投入されている。古来、“結（ゆ）い”といわれた地域共同体の作業協力システムはほぼ崩壊したといわれてはいても、いまだに短期の労働力需要を地域固有の解決方法で賄う例は多い。

さらに、各地の農業委員会が農作業協定料金や農作業賃金標準額を定めて、農作業の受託報酬や雇用賃金の「目安」として公表しているが、それについては、「農作業の受委託は委託者と受託者の信頼関係が大切」（角田市ほか）という注意や「頼む人も頼まれる人も、できるだけこの規準を守り」（白河市ほか）、あるいは、「お互いに理解し合い、地域ぐるみで標準額を守り」（葛巻町ほか）という説明を加えている例がきわめて多いことなどをみると、農業と

いう産業に対する“農村”という地域支配力の強さを感じざるを得ない。

一方で、表面的には「農村」の地域支配とは縁の薄いボランティア型もある。横浜市では、“ハマの農業お手伝い”と銘打って、市民農業大学講座の修了者による自主活動組織「はま農楽(の〜ら)」の結成を促し、人手不足農家の作業の手伝い等の活動を支援しているし、「緑のふるさと協力隊」(特定営利法人緑化センター)のようにNPO法人が自治体等と連携して数ヶ月から1年間程度の継続的な農作業の手伝いをボランティア活動として行う例もある。

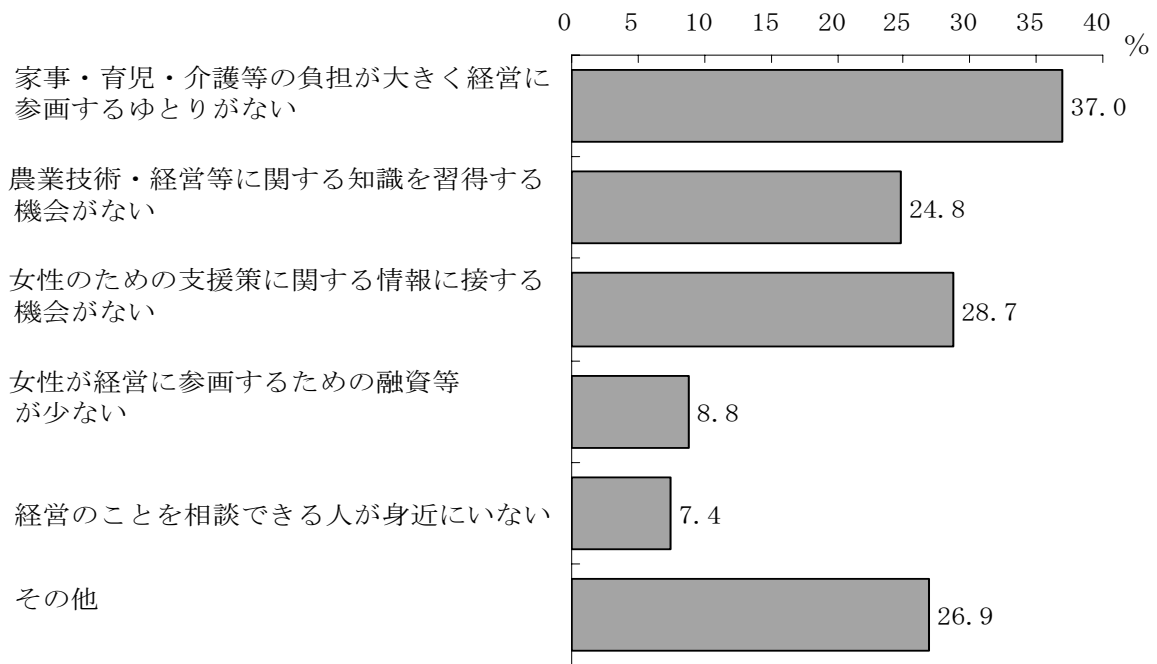
このような例はこのほかにもいくつもあって、農家の農作業がさまざまな形で行われていることは事実である。そのため、実際に農業が必要とする労働力の総量がどの程度かは正確には不明である。しかし、先ほどの公式発表による統計でみる以上に農作業労働力の需要があるということであろう。

ところで、農業での女性の貢献度は高い。自営農家のうち、女性就業者が責任を持って担当している部門がある農家の割合は70.6%である(農林水産省「平成15年農業構造動態調査 地域就業構造調査—女性の就業構造・経営参画状況—」)。

もちろん、経営に参画するには、「家事・育児等の負担が大きい」という悩みを持っている者が多いことは他の産業にも通じる(図4)。しかし、他の産業に比較すると経営に参画している実績は際だって高い水準である。家族経営が多いことや労働時間等の就業条件が第二次産業や第三次産業でのそれとは異なる面があることから、経営のノウハウや技術情報を効果的に入手できる環境が整えられれば、より一層の女性の活躍がみられるかもしれない。その意味では、外部に向けて労働力を求める以前に、就業環境の整備によって内部労働力の活性化を図るようにすることが、まず必要であり、即効的な有効さがあるという面も考えられる。

図4 農業に女性が経営参画する上での課題

(複数回答)



(2) 新規就農

農業への新規就業希望者の増加については既に述べたとおりであるが、希望者の中には、農家の後継者ばかりでなく、非農家の出身者が全体の22%以上いるし、農家の出身者であっても就業地の出身者でない者は3%いるので、いわゆるUターンでない新規就農者は4人に1人となる。出身市町村で新規就業するケースが圧倒的に多いとはいえ、新規就業者の全体に占めるこの割合は、農業への新規参入の機会が円滑に提供されることが社会的な意義を有していること及びその機会を得た者に対しては、その後の活動の環境が十分整えられることが重要であることを示すと考えられる。

表5 新規就農者の出身別（農家・非農家別、出身市町村別）割合

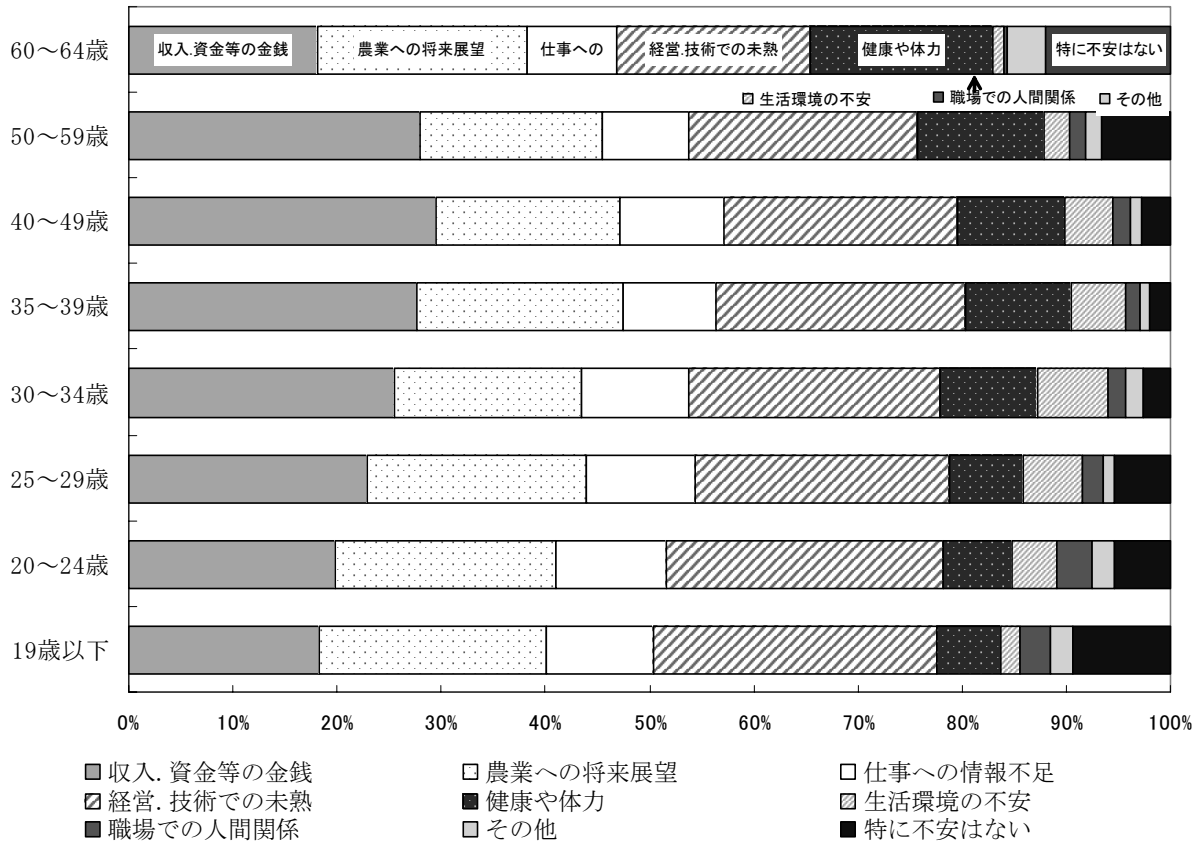
単位：%

出身	出身市町村	出身外市町村	計
農家等	74.7	3.0	77.7
非農家	8.2	14.0	22.2
計	83.0	17.0	100.0

農林水産省「農林水産業新規就業者等調査」（平成14年）

新規に農業に就業する場合には、当然、職業転換に伴ういろいろなリスクを背負うことになる。とくに、農業の場合は、生活の拠点を移動させないと就業が困難なことが多い。一般に新規就農に関して、どのような不安があるのかを示したのが図5である。これをみると、年代による違いが多少みられるものの、経営資金の不足と経営・技術の未熟さが多くあげられている。農業への他産業からの新規参入を促すには、まず、この2点についての支援を用意することが課題になることになる。

図5 新規就農の際の不安



農林水産業新規就業者等調査（平成14年6月1日現在）

また、新規に就業する場合は、自らが農地の購入や借り入れを行って農業を経営するだけでなく、農業法人等に雇用されて従業員になることもある。今後、国の方針に沿って農業経営の法人化と法人経営の活性化が推進されていくと、法人経営の経営体に雇用労働者として雇用されていく者が引き続き増加していくことになるだろう。新規に他の産業や他の地域から労働力が参入していく場合は、創業や転職の負担とリスクを軽減する効果の面からも、雇用労働の形態が現実にはとられていくことが多くなっていくであろう。基本的には第二次産業や第三次産業が雇用労働力を集めていったと同じようである。

法人経営の場合、その規模や運営の状況、法人化の経緯等はさまざまである。しかし、農産物の販売先の確保や事業効率の向上を図るには、法人としての信用と組織力を活用するこ

とで個人経営とは異なるメリットが期待できるし、そうした法人経営の戦略のなかで大企業との連携もひとつの方法になるであろう。また、個人経営の農家であっても大企業との連携を図ることで、高度技術を導入するなどによって収益性の高い生産を行い、それに伴う安定した雇用を生み出していくこともあり得る。実際、大企業と IT 先端技術を導入した農業法人とが連携して新しい農業経営のモデルを作りつつあると思われる例があることには大いに注目されるところである。

さらに、農業に従事するといった場合、農家や農業法人等の経営者や従業員にならなくともよい。既に述べたように、ボランティアや地域住民の相互扶助を含めた公私さまざまな非常勤、非定形の労働力が農作業を行っている事実がある。その実態を踏まえると、これらのマンパワーは、むしろ専門的に労働力の需給調整機能を有する事業体に集約される方が効果的であろう。それによって合理的な労働条件で安定した雇用と働く機会が得られるようにすることにより、多くの確実な雇用を期待できよう。たとえば、業務請負や労働者派遣の専門事業者が専門性を発揮して、賃金はもとより、社会保険、健康管理等の労働条件、教育訓練等について管理しつつ、年間を通じた作業配分を行っていくことが農家等の使用者と労働者の双方にとってより好都合であったり、効果的な場合は多いと考えられる。個別の農家が従業員雇用を行った場合に負わねばならないさまざまな負担と責任の相当部分が、他の事業者によって分担されるし、労働者は年間を通じて希望に沿った労働日数や収入を実現することが可能になる。

現状では、いささか理解しにくいことだが、自営農家等の農業関係者には必要とする労働力を柔軟な考え方で効率よく合理的に充足させようという姿勢はあまりみられないように思われる。とはいえ、建設業者が農業委託事業を行って社員を農家に派遣し、農作業を受託するという例がある（北海道空知支庁北竜町ほか）など、わずかにではあるがそうした状況が変わっていく要素はみられることも付言しておくこととする。

2 雇用労働力の需要と供給の結びつき

農業は今のところ農地を利用して営まれる。農地は全国のさまざまな地域に存在しているので、それぞれの地域の特徴との関係で雇用労働力の活用の仕方が異なると思われる。地域区分については、雇用労働者は通勤や住宅取得の条件が自営農家の世帯員とは異なってくるので、雇用労働者の職業生活の場という面から捉えた特徴によって区分する方が妥当であると考えられる。だが、現在は、農業は“農地の存在を前提とする産業だ”とする条件のもとで生産活動が行われているので、あえて農業政策上の地域類型を基本にして農地を区分することにする。

なお、農林水産省では、農地の地域類型を、都市的地域、平地農業地域、中間農業地域、山間農業地域の4つに区分しており、それぞれ次のような定義を行っている。

<農業地域類型>

都市的地域：◇可住地に占める DID（人口集中地区）面積が 5%以上で、人口密度 500 人以上または DID 人口 2 万人以上の旧市区町村。DID とは、人口密度約 4,000 人/km²以上の国勢調査基本単位区がいくつか隣接し、合わせて人口 5,000 人以上を有する地区。
◇可住地に占める宅地等率が 60%以上で、人口密度 500 人以上の市区町村。ただし、林野率 80%以上のものは除く。

平地農業地域：◇耕地率 20%以上かつ林野率 50%未満の旧市区町村。ただし、傾斜 20 分の 1 以上の田と傾斜 8 度以上の畑の合計面積の割合が 90%以上のものを除く。
◇耕地率 20%以上かつ林野率 50%以上で、傾斜 20 分の 1 以上の田と傾斜 8 度以上の畑の合計面積の割合が 10%未満の市区町村。

中間農業地域：◇耕地率 20%未満で、「都市的地域」及び「山間農業地域」以外の旧市区町村。

山間農業地域：◇林野率 80%以上かつ耕地率 10%未満の旧市区町村。

雇用労働への需要発生があるかどうか、あるとすればどのような内容や性格のものになるかを予測するため、まず、地域区分に沿って雇用環境に影響する主要な特徴を捉えた。それに際しては、農業における労働力需要が短期的あるいは臨時・季節的に発生することがしばしばあることを踏まえて、それぞれの地域に農業に対するどのような消費者ニーズが生まれ、

それに応えるどのようなサービス提供の発生が考えられるかを検討した。

さらに、実際に雇用労働が発生するには相当にボリュームのある労働力供給層が存在しなければならない。そこで、現実にはどのような供給源が社会に存在するかを新規就農者の現状からみることにした。既に述べたように、新規就農者の約4分の1は就業地の出身者ではないし、また、新規学卒者だけでなく、他産業からの転職者も多い。農林水産省統計情報部の発表によれば、平成13年次の農業への新規就業者のうち新規学卒者は53.5%、離転職者は46.5%。また、離職転入者のうち農家等以外の子弟は39.5%である。これらの人々の新規就農の動機も多様であることから、今後、新規就農が見込まれる労働力供給層としては、次にあげるような多様性が考えられる。

<労働力供給側の様相>

- ①新規学卒者新規就農（法人への採用など）
- ②新規学卒者新規就農（家業継承、家族従業）
- ③中途退職新規就農（自営開業）
- ④中途退職新規就農（法人への採用など）
- ⑤中途退職新規就農（家業継承、家族従業）
- ⑥定年退職等引退後新規就農（法人への採用など）
- ⑦定年退職等引退後新規就農（家業継承、家族従業）
- ⑧定年退職等引退後新規就農（自営開業）
- ⑨出向・転籍・派遣型新規就農（出身企業から法人への人事異動）
- ⑩専門ボランティア
- ⑪余暇活用ボランティア
- ⑫実益型生きがい就労（シルバー人材センターなど）
- ⑬アルバイト型体験就農
- ⑭行楽型臨時就農（家族の菜園づくりなど）

上記は、労働力の供給側の様相を列挙したものだが、これらが実際にはどのような就業の場所を得てどのような雇用形態になっていくかは、労働力需要側のニーズの現状と今後の変化から見通していかねばならない。そこで、今後の推移を予測するために注目しておきたい需要側のニーズをあげると以下のとおりである。

<労働力需要側のニーズ>

- ①地域の共同機能の弱体化、「結い」の崩壊による人手調達の困難による需要
- ②事業者の高齢化による作業困難による需要
- ③不動産相続者があって事業相続者なき土地の活用困難による需要
- ④大企業の実質的参入によって雇用労働が適する作業環境の整備の進行による需要
- ⑤自営農家の生活様式の変化に伴う代替労働力の必要（休日の確保など）による需要
- ⑥生産性向上を図るための作業改善と専門的知識・技術の導入による需要

これらに加えて、供給側のニーズがこれらの需要と結合したことにより、そこから新たに当該需給の双方の目的が十分に達成されるための周近的なサービスが求められて、そこに雇用が発生する可能性がある。たとえば、大規模な法人経営の農業では自営農家とは異なる農業用機械設備が必要になり、その関連分野へのニーズが生まれる。

また、新規就農者がそれぞれ創意工夫を凝らして生産に取り組むことは、好ましい競争関係が農業生産者の間に生まれることから、使用される原料や資材の製造・調達、消費者の注文にあわせた農産物の迅速な販売・流通に関する質の高いサービス、あるいは、生産技術・知識や技能の面で専門的な人材育成サービスへの要求が発生することもありうるであろう。農機具の効果的な使用法とメンテナンスについて手軽に迅速なサービスが利用できるようにすることは自営農家の生産性を向上させる一つの要素である。このことへ自営農家が熱心に注意を向ければ、機械操作や保管・管理の専門技能を専門に提供する者を外部に求めることになるだろう。それらの技術・知識は農業の専門家よりも、機械、工学、土木といった分野の専門家の方がより適切な提供者であることは多い。農業に携わる人々がどのような姿勢と考え方をとるかによって、生産性の向上と産業としての強化がどのように図られるか、そして、その結果として雇用労働力がどのように、また、どの程度発生するかが決まってくるのであろう。受注生産の概念が取り入れられるかどうかでも雇用労働力の需要は変わってくる。

本研究は問題の把握についても雇用問題としてのアプローチに止まっているため、需要側のニーズ、たとえば、既存の農業関係団体の今後の動向や集落営農等生産の広域化が農業の生産形態に与える影響などに関しては把握、考察していないなど、労働力需要側のニーズの今後の変化を十分に分析しないている。しかし、雇用労働力の方向を見通すためには、そうした批判があり得ることを斟酌しても、なお、上記①から⑥までの需要があるということで、既に、十分な情報になると思われる。

以上の結果を、総合して地域類型別に特記される雇用について観念的に整理したのが表 6 である。これをみると、①農業そのものの中に生まれる雇用、②農業が流通等の関連産業にサービスを求めることから生まれる雇用（農業に潜在する関連産業へのサービス需要が生む雇用）、③農業が自然環境と関わりが深く人間生活の基本を支える特質があることから顕現する消費者サービス関連の雇用など、その関連するサービスと雇用の多種多様性に気づく。特記されるもののみをしかも、観念的に整理しただけであるが、しかし、産業や職業の連関性と産業活動としての農業のもつ原発性があらためて感じられる。

表6 期待される雇用の内容

類型	特徴	期待される雇用の内容
都市的地域	首都圏等消費地の近郊	<p>自営農家への臨時・季節的労働力、日曜菜園、家族菜園への作業補助・作業援助サービスを行う労働力。</p> <p>販売・流通サービスの労働力。</p> <p>労働力需給調整サービスの活用による労働力。</p>
平地農業地域	<p>平坦な土地。</p> <p>一般住居地域からの通勤可能圏。</p> <p>いわゆる1.5次産業を生み出しうる条件整備があることも多い。</p> <p>交通条件は比較的良好。</p> <p>広い耕作面積を確保する可能性が比較的高い。</p>	<p>企業と連携した大規模経営や法人化により発生する従業員（パート労働を含む。）及び関連業界の労働力。</p> <p>生産から流通販売までの一貫した事業計画の展開に派生する各種ビジネス及びサービスに発生する労働力（注目される労働力に法人社員、派遣・請負事業者が多く含まれる可能性あり）、上記が生み出すバイオ、IT等先端技術活用のベンチャー等事業での労働力。</p>
中間農業地域	<p>中規模以下の面積の農地を所有する自営農家が集落をなす地域がある。作付品目の種類によっては生産性の高い土地である場合もある。少子化が進行し、高齢化が中程度に進行する地域。</p>	<p>人手不足対策（後継者対策の意味を含む。）としての農業ヘルパー、シルバー人材センター登録者、派遣・請負業務の労働者、職業紹介による離転職型新規就農者。</p> <p>専門的な労働力調整機関や事業者の参入による臨時・短期・有期等の労働力。</p> <p>観光と関連した体験就農の受け入れ事業に伴う雇用労働力。</p>
山間農業地域	<p>過疎地や条件の良くない休耕地、耕作放棄地等がまま存在する。高齢化、少子化が極度に進行する地域が多い。</p>	<p>観光資源化、青少年教育や成人修練の実施機関との連携した体験就農に伴うサービスで派生する労働力。</p>

3 雇用労働者の活用事例

前節では、雇用労働力のさまざまな需要が発生する可能性を列挙したが、本節ではこのうち、大企業が農家や農業法人と連携して農業生産と雇用創出に取り組んでいる例と、地域再生の一環として IT 先端技術を導入した農業を新規創業した農業法人の新しい農業経営の事例を紹介する。

(1) 事例 1 —大企業（食品大手）の農業への参画と雇用創出— (カゴメ株式会社の取り組み)

ア 取り組みの経緯

創業は 1899 年、2003 年の現在までに 104 年の歴史があるトマト製品の老舗である。以前は日本の農業・農産物を原料として、加工して食品を作ってきた。しかし、20～30 年位前から農産物は国内だけでは自給できず、海外から農産物を輸入するようになった。企業としてはやむをえず、国内の農産原料だけではなくて、海外の原料に依存せざるを得ないようになった。とはいえ、すべてを輸入に依存しては、日本企業のルーツを失うことになることから、価格が高くても生のトマトを国内で作っていくといくことにした。

数年前に、消費者から「こんな美味しくて、いいトマトをトマトジュースにするだけでは、もったいないから生でそのままブランドをつけてスーパーで売ったらどうか」との誘いがあった。テスト販売したところ、非常に好評で、事業化へ向けてやっていこうかということで数年たったところである。

株式会社が、直接、農地を取得してトマト栽培をすることについては法的、制度的に多くの障害があって今までは事実上不可能であった。しかし、地域から「農業を通じて雇用を生んだり、地域振興したい」という声があがり、「それでは地域と手を組んで新しいビジネス・モデルを創っていきましょう」、「そうすれば地域に雇用も生まれる」という話し合いが行われ、各地の農家や農業法人と連携することになった。

イ 事業参画の概要

連携・提携した農業法人や農家はトマト栽培を施設園芸で行っている。園芸の方式には、いろいろな形態があるものの、1 年間を通じて仕事がある。雇用には安定性があり、地域雇用を創造するという意味においてもメリットがあるといえる。作業環境は、大規模温室の中で、温度は 20 度位、冬は暖かい。外気を入れるので夏は涼しいとまではいかないが、雨にはあたることもなく快適さが保たれている。地元では就職希望者が多い。自治体からは、「働きやすい雇用環境が安定的に生まれる」ということで応援があった。トマト栽培事

業への参画には、地域、農水省、関係道府県、農政局などの支援・了解を得ている。自営農家や法人などいろいろなパターンの農業経営体があり、その事業への参画の仕方も出資、投資、長期契約などいろいろであるが、現在では、北海道から九州まで、大体 30 ヶ所程度、面積で合計 50 ヘクタールで展開している。そこでの雇用は、全体で 300 人以上になる。もともとは雇用がないところで生まれたものである。オランダの先進技術を取り入れた自動制御の大規模温室を使った法人経営の場合、第 1 号は茨城県にあるが、当時、株式会社の出資が認められていなかったため、1.5 ヘクタールの温室を整備する資金(約 5000 万円)を投資する形での参画がなされた。そこでの雇用は、正規社員が 4 名、パートタイマーが約 20 名である。第 2 号は広島県にあり、法律が改正されて出資が認められるようになっていたため、許可される最高限度の 10%を出資している。3 ヘクタールの温室で、正規社員は 7 名、パートタイマーが約 40 名という。いずれの経営体からも生産したトマトはすべて買い上げている。それは、いろいろな意味で行われているが、企業としてできる範囲で、新しい農業事業を展開することとし、ステップ・バイ・ステップで着実に一つずつモデルを作ってそれを進化させていこうと考えている。

ウ 当面の課題

株式会社の農業への参入はきわめて限られた条件でしかできないようになっており、実質的には株式会社が新規参入することは認められていない。大手企業が農業を行うには農家や農業法人との関係のもとに行わざるをえない。直接実施でないため、経営全般についてマネージメントを他に依存する部分が大きくなる。大企業の良さを十分に生かせず、より高い成果を求めにくいと感じている。最も問題となるのは従業員管理で、採用、教育、信賞必罰、ノルマ、報償のインセンティブなどの各面にわたる問題である。また、自社の社員を経営トップに送り込めないということも問題になる。

参画相手の農業法人等の代表者とは、連合経営会議、打ち合わせ会議、長期ビジョン検討会、評価委員会といった協議の機会を設けて、お互いの意思を確認し、合議の必要な修正を数などを行ってパートナーシップを築くよう努めている。最終的には両者の信頼関係であると認識している。お互いが自立できる健全な経営体として五分五分の関係をもつことが必要であるが、変革を必要とするときには、同じ会社であれば社長の決断ですぐに実行が決まるのが別組織ではそうはいかないという制約や足かせはありうる。

また、政府の補助金が絡んでいる事業については、かなり細かいことについても所管省庁の許可が必要である。ある意味では補助があると事業に参入するリスクは少ないが、運営する上では制約もでてくる。官民が、日本の第一次産業の雇用や農業活性化による地域振興に寄与・貢献していこうという志を一つにすることが望まれる。

法律の整備等を十分に行うことを前提とするが、活用できる労働力の供給源を拡大できれ

ば、さらに事業の強化ができると考えている。地元の高齢者、主婦、合法的に働く外国人等をベストマッチングすることによって農業経営体の体力や経営力を高めていくことを期待している。

エ 今後の方針

将来は、現在の事業の数倍の事業計画をもっている。農業の雇用創造という面では 1,000 人を超える雇用が安定的に得られることを予想している。待遇面では地域のお他産業と同じ水準の給与水準になるようにしたい。いろいろな雇用形態を用意して働き方についてのさまざまなニーズに対応していこうとしている。たとえば、地元の主婦のパート、能力と意欲に応じての長期雇用正規社員、地元から投資して役員になる、などいろいろな経営体への参加のパターンがありうる。

農作業を安定的にやれるような雇用機会をできるだけ作りたい。農水省は山間過疎地などへの支援が主であり、都会の近くの地域やその住民に対する施策は少ない。しかし、都市に近い地域についても、今でも広島や茨城などにあるようなトマト栽培の施設を作ってくれという誘致・要望はある。都市に近い地域での事業を対象とする省庁の施策があればそれを利用することも良いのではないか。

第一次産業における一つの雇用創造のモデルをつくるきっかけになりつつあるかも知れない。今後とも地域と連携をとってやっていくこととしている。

オ 農業への提案その他

農業に関する規制のあり方についての議論をもっと世の中に知らしめるべきであろう。農業の実際がよく知られておらず、ブラックボックスの中にあるようになっている。もっとメディアに取り上げてもらいたい。雇用を増やそうということに反対する人はいないのではないか。建設業から雇用拡大の大きな第一次産業への参入のニーズもあるし、都市のサラリーマンが故郷に帰る定年帰農というニーズもある。既存の土地持ち農家だけが農業をすべきで他の人はするべきではないという価値観はもう変わってきつつあると思われる。株式会社の農業参入を含め、農業に関する規制や保護に関する改革の必要性についての議論を国民が理解できるように正しい情報を積極的に伝えてはどうか。

また、農業経営者は、労働力需給のミスマッチで人手が足りないを片付けずに、供給側のニーズにあった雇用を作るようにすることが重要である。ミスマッチしているということには経営側にも責任があつて、マッチングするように雇用形態を用意すれば働き手を確保できる。こういうことも法人経営ならばできるのではないか。

生産のあり方について、日本の農業は作ることで終わってしまい、それ以降の販売から消

費までがつながらず、不安定な構造で分業されてきた。販売を考えずに作るだけでは事業が成り立たないし、事業経営の基本に沿って生産をしなければ発展性がない。つまり、第一次産業は事業が自己完結せず、第二次産業、第三次産業を介して消費者に消費されて始めて産業サプライチェーンのチェーンがまわる。販売を最初に考慮しなければ事業計画は成り立たない。お客さんに支持してもらえ物売りを続けていくために、どういうものをお店に持っていったらよいか、そのためにどのようにその物を運んだらいいか、そのためにどのようにその物をパッキングするか、どのような施設、技術をつくったらいいか、どういう場所がいいか、誰とやったらいいのかというように、消費者起点で物事を考えていく必要がある。農業生産法人は販売としっかり連携した経営でありたい。農業の法人化という場合にも、企業的なセンスや考え方をすすめていくことに社会的なサポートが望まれる。

(2) 事例2—IT技術活用の新規創業企業による農業経営と雇用創出— (有限会社世羅菜園の取り組み)

ア 設立の経緯と事業所の構成

世羅菜園は、尾道、三原の北方約20キロの世羅郡の世羅町にある。大手食品会社のカゴメと契約してトマトを出荷するという農業生産法人である。温室でロックウールの養液栽培により、年1作の長期栽培という作型で約7万本のトマトを栽培している。

国の、農水省の農地国営開発事業で造成した土地に建っている。もともとの国の事業では果樹用や畑作用だったため傾斜がついていたので再造成して均平化した。入植者がいなかったという経過があるが町の助役から声がかかり、国から購入した社有地である。地元の支援と理解はあった。固定資産税、不動産取得税などの減免措置、農業関連の減免措置などが充実している。雇用創出を奨励するような町単独の補助金や町の関係の税金の免除の仕組みをつくってもらっている。

標高が約450メートルで、日射はそこそこあり、夏場は非常に涼しくトマトの生産には向いている。立地条件では全国的にも良いほうにランクする。(トマトは暑いとうまく育たない。原産地はアンデス山脈で標高数千メートル。その気候に近ければ生産性が上がり、生産しやすい特質がある。)

建設費用は建物だけで10億。農林水産省の経営構造対策事業の対象となって、一部は補助金を受けて設備を作っている。補助率は2分の1。農協系の資金は全く入っておらず、事業主体は世羅菜園で、設計・施工した。フェンロー型のガラス温室が2棟ほどある。1棟が

1.5ヘクタールで合計3ヘクタールある。1つの温室の大きさが112m×132m、東京ドーム3個以上にあたる。そのほかに、灌水の設備、暖房の設備、暖房のためのガスのタンク、保温や遮光のカーテン、冷房設備等々の各種の機械設備がある。

有限会社で取締役が3人。設立当時は株式会社化が認められず、有限会社にした。資本金5,000万円のうちの10%に当たる500万円の出資をカゴメから受けている。当時、株式会社が出資して農地を取得できる上限が10%だったためという。出資者に当たる「構成員」には役員のほかにかゴメが入って4名。現在は、規制緩和が行われたので株式会社への移行を予定している。

従業員数は、役員3名、正社員7名で、そのほかにパートタイマーが40名程度。繁忙期を別として、通常の様子は、合計して50名から55名ぐらいで操業している。パートタイマーの平均年齢は現在は約40歳。設立当初は37,8歳だった。女性が多い。パートの勤務時間は9時半から16時15分という時間帯を設定した。小学生程度の子どものある主婦をターゲットとして募集したので、その方々が働きやすい時間設定をしたところうまくいった。比較的若い30代前後の主婦層と子どもの手が離れた50代の2層に大きく分かれている。仕事量のピーク時にはアルバイト等を10人から15人ぐらい入れて、最大70人ぐらいになる。

役員と正社員の中には農業経験者は実質的にいない。大学の農業関係学部出身者が2人いるが、農家出身ではない。社長はもと建設業である。

パートの採用は、地元のハローワークに求人を出して面接をして採る。正規社員も、募集したときはそういう形をとった。ただし、技術的なものを見る人として大学の農学部出身者を別枠で採用した。

イ 事業の概要

事業運営方針には5つの特徴がある。第1番目は、今までとは違った農業を展開すること。農作業というのは非常に辛い仕事だというイメージがあるので、農作業をできるだけ軽減するために、収穫専用の台車やいろいろな作業機器などいろいろな施設・設備を導入している。それは、もちろんトマトにとっても快適な環境になる。温室の形状、暖房の形態等をトマトの生産に最適にするということでも取り組んでいる。

2番目に、作業員の作業の負担を軽減して作業効率を上げるため、高設栽培とか、吊りベッド栽培等を導入して腰をかがめるような重労働な作業がないこと。

3番目に、地域の農村と生産者に優しい、環境保全農業を行うこと。たとえば、受粉用のハチを用いるとか、減農薬のための天敵等を導入するとか、養液をリサイクルするとか、燃料として重油等ではなくて、プロパンガスを使うといった取り組みをしている。

4 番目に、自動化、ハイテク化農業を実現し、コンピュータですべて管理をすること。

5 番目に、カゴメとの協力関係のもとに市場を通さず直接店頭へ産物を送ること。広島県内や岡山県のスーパーの物流センターに直に世羅菜園から持ち込むという形で、収穫した翌日に品物が店頭に並ぶ体制をとっている。

数種類のトマトを栽培している。出荷は 100%がカゴメで、カゴメが全量を買取る。

年 1 作の栽培作型で、通常、7 月中旬程度に播種をして、育苗する。10 月から収穫が開始されて、翌年の 7 月まで 1 回植えた株をずっと採り続ける。苗は専門業者から購入する。

温室は環境制御しており、暖房、換気、温度、炭酸ガス灌水、肥料などをコンピュータでコントロールしている。夜中は無人で、土・日は、何もなければ無人にできる。IT 制御の装置を入れることで週休二日の普通の会社のような営業体制が可能になっている。異常が発生した場合は、緊急用のアラームが携帯電話に入る。パソコンにつなげて、温室の中の状態を見ることがもできる。アラーム対応ということで、環境制御の責任者が携帯電話とノートパソコンを持っていて、携帯がつながるところであればどこにいても温室の中が見えて、どこでも措置できる状態で管理している。

天井のはりから栽培用のベッドを吊り、トマトの位置が収穫のときに、通路の上に立ったまま収穫できるようになっている。栽培ベッドを吊れば、地面から来る病気の感染や、湿度や温度環境にむらが出るといった問題を防げる。

水と肥料の原液についてはリサイクル装置を入れており、廃液を全部回収して、それをまぜて、温室に送り込んで灌水をしていく。トマトの生産量と投入する水や肥料の量などを比較すると、屋外の通常の土でつくるよりも、こちらの方がほとんどすべてのものが利用できるという形になって、断然、効率がよく生産性は高いという。

下は土の上にシートを敷いて暖房用の配管を兼ねたレールが敷設されている。その上を収穫用の台車や上の誘引、芽かきなどの作業用台車が走るようになっている。栽培上からはコンクリートを敷くとよいが、農地法の絡みからコンクリートを敷くと農地ではなくなる。現在の制度では、税金や補助金の関係から農地であることにメリットがある。

設備のメンテナンスは、通常保守は社員が、壊れて直せないところはメーカーに依頼する。

ウ 課題と対応

環境保護やリサイクルという面では、海外と比較すると、先進国といわれるオランダでは、リサイクルの装置を完全に義務づけるとか農業に関する規制が厳しい。日本の場合は、農業では規制を受ける法律がほとんどない状況である。しかし、当該菜園では環境を配慮すると

いうことで、リサイクル装置を導入して、廃液を3割程度まで新しい養液を作っている。肥料の削減にもなる。3割程度は還元される。機械制御でうまく回転させれば、外に全く出さないことも可能になる。だが、環境制御のコンピュータは輸入物。農業関連の機械設備の品質レベル、コントロールの技術というのは、オランダなどの外国の技術が総合的に遙かに高い。国内でも環境制御の機械のような農業関連機械が出ているが、実績があまりない。日本のメーカーでオランダなどの同等なものができるというのであれば、日本のものをももちろん採用する。今のところ、国内のメーカーでヘクタール規模のそういうものを作っている人が、まず、いない状況である。

たとえば、オランダは優れた園芸国だが、園芸に対する国の位置づけやバックアップ体制が充実している。農産物の輸出にしても、例えば距離の近いイギリスやドイツに輸出できる。農業関連の機械設備のメーカーも多いし、ヨーロッパは高速道路でつながっているのですべてが近い。長年の設備メーカーと生産者と国の関係が構築できており、その長年の積み上げが非常に大きな力になっている。

しかし、20、30年前は、園芸の実力は日本もオランダもあまり変わらない状況だった。それが、国策のような形で産業として農業が十分競争力をつけてきたので、どんどん差がついてきてしまったというとも考えられている。

要するに大規模温室のインフラが整っていない。苗を購入するにしても、オランダなら育苗専門業者が多くあるうえ、設備も完璧な設備をもっていて、ロックウール苗用の専用の設備もある。したがって、非常にいい苗をつくり、無農薬で苗をつくることもできる。日本ではそれが求めにくい。ロックウールも品質の問題から輸入物を使っている。大規模温室の園芸をやろうとすると、そういうところからやらないといけない状態である。

従業員に求められる職業能力だが、1つ1つの作業は非常に簡単ですぐ覚えられるが、スピードと丁寧さという面ではある程度慣れが必要。個々の作業の遂行能力よりはそれらを管理する能力の方が重要である。海外には労務管理にコンピュータを使って労務管理ソフトでやっているところが多い。たとえば、列、畝ごとで管理して、収穫する前に、自分のコードナンバーを入れ、終わると、何コンテナとったとか、何ケースとったかというのをに入れて管理している。将来的にはそうしたいと考えて必要な積み重ねをしている。

設備の管理に関しても、具体的なマニュアルというのは全くない。個別の使い方はあるが、本当の運用方法がまだ十分に明らかでない。今、必要な人材は自ら問題点を探して、それを解決する手段を見つけて、実際に運用できるような状態にできるような人であろう。

とにかく設備なり、栽培の技術的なことには日本でのモデルがないので、すべて自分たちで作ったり、大手企業と合同で、あるいは力を借りながらやっていくという状況にある。

行政機関の関係では、税制面の援助は非常に重要だ。県や町の税制面の積極的な支援の考え方や姿勢がないと、現時点では、現在の収量レベルでは新規創業と事業運営は難しい。もともと農業生産法人が多く入植している地域であり、役場の職員も、果樹の法人を作ってきた経験があるので、事務的な書類の作成や申請のスムーズなルートができているなど、補助金の確保には世羅町の強力なバックアップがあった。誘致された形で入ったので入りやすいこともあったが、町だけでなく広島県からの支援も大きかった。そういう支援が必要だ。

日本はトマトの消費量が非常に少なく、韓国や中国よりも少ない。その原因は、これまで品種が少なく、生で食べるというのが主流であったからであるといわれる。加熱をして食べるようなトマトが広がれば、もっと消費量が増えるのではないかとこのことで、トマトを加熱する料理のメニュー提案等で、消費量自体を増やしていこうとしている。そういう戦略をとらないと、大手企業との連携といっても行き詰まってしまうだろうということでトマトを入れたパックのなかに料理メニューを入れている。

4 今後に向けての課題

農業が国内の重要産業であることは論を待たない。その労働力需要が健全な供給と円滑に結びつくことは、第2次産業や第3次産業の発展とともに国の発展を支える基本といえよう。農業は、以前は豊富に抱えた労働力を他産業や非農業地区へ送り出してきた。しかし、現在は基本的には人手不足であると同時に、多くの国民がこの最も歴史ある産業に参画する関心と意欲をもっていることも事実である。

しかし、今までのところ、労働力需給の結合は円滑とはいえず、後継者難や後継者がいたとしても事業遂行上しばしば人手不足が発生する状況は深刻化している。一方で、個人であれ企業であれ、新規に農業に参入しようとする者にとり農地の取得や借り入れその他についてさまざまな法的あるいは慣行上の制約や制限がある。そのため、参入を取りやめたり、計画をスムーズに実行できないというのが現状である。たとえば、農業委員会の許可制度等は、国としての自営農家の保護や円満な地域農業の運営という観点からの必要性があつて存在するのであろう。しかし、他産業や他地域から新規参入しようとする者にとってそれらの制度等は、職業選択の自由を拘束・侵害されるかの感を抱きかねない面が時には感じられることになる。また、農業用水の管理を国や自治体が直接行っていないことによる問題が発生することもあり得る。したがって、そうした条件を調整する専門的な相談助言の公的サービスの充実がとりあえず求められていると考えられる。だが、そのサービス内容の大部分は農業生産自体の問題であり、本研究では敢えて触れないとした部分である。そこで、ここではこれらの農業特有の条件があることを踏まえつつも、それに深く言及せずに、雇用労働力に関する今後の課題を以下に述べることにする。

労働力移動

労働力の産業間移動については、これまで重要産業の労働力を確保するという国の政策の結果としてダイナミックに行われてきたという経緯があることから、農業が労働力を確保するには国の取り組みが必要であろう。国の姿勢として、農業への労働力の新規参入を他産業や他地域から促すことを明確に示す必要がある。

第一に、国内の労働力をそれに向けていかに調整するかが課題である。遠い過去との時代背景の違い、社会情勢の違いは、労働力の集団大量移動を促すのではなく、働く人一人一人の意思と能力・適性などを尊重した個別のきめ細かい対応を基本とするものになるであろう。国全体が人口の高齢化や少子化が進行している状況にあるので、新規学卒者等の若年層に地域の余剰労働力としての役割はまったく期待するべきではない。中高年齢者についても同様である。大切なのは、さまざまな個人が自己の興味と関心と積極的意欲をもって農業に就業しようとする条件作りであり、実際に新規就農をするための行動を起こした場合にあまりに

も過重な努力を要求することになる行動阻害要因や制約等を緩和・見直ししていくことである。

働く人の個の明確化

雇用労働力が真価を発揮するという観点に立つと、農業に特徴的で他産業にはあまりみられない問題がいくつかある。たとえば、農業の実勢を捉えるための公的統計において、その最も重要な基本単位は農家であって、労働者個人でないこともその一つである。国の所管する統計上の基本単位はいろいろあって、ここで述べるのは、統計の取り方それ自体を問題しているのではない。その方法が長期間にわたり適切でありえている状況であり、それが妥当性を持つ社会的背景に目が向くのである。

農業においてはその個人が地縁や血縁を介して当該地域の既存農家にどのように関わっているかが重要な意味を持津ことが多い。農業への新規参入についても既存農家との関わりに関する地域の認知の仕方によって円滑さが異なってくるのである。手短かに言えば、農業という産業の運営構造には、その立地する地域社会に心理的、文化的及び経済的枠組みとしての排他性が潜み、その支配力は現在にいたっても伝統的に続いてきているということである。しかし、時代の変化は、農業ヘルパー制度や青年ボランティアの受け入れなどを誕生させる等の現象を生み、そうした状況が変わる萌芽は認められると期待される。今後は、この変化の兆しを個々の働く人のニーズと明快に結びつけていく社会の構築が望まれる。農業労働者としての個の確立が図られることは、農家という経営体の確立につながる。法人経営が増加する中で株式会社の参入についての考え方がどのように受け入れられるのかも、これと無縁ではないところがある。

支援のあり方

雇用労働力の今後を見通すについては、これまで幾世代にも亘って農業を支えてきた人々の利益は合理性なく侵害されるべきでないし、産業人としての誇りや感性には配慮が払われねばならないことを十分に意識するべきであろう。そのためには、たとえば、農地という資産の管理運用、国から受けている生産管理や補助金等の支援、あるいは他産業と比較した生産性の高さや諸外国との競争力等々といった問題について、農家が有する具体的な条件に着眼してその現状と今後の変化を見極めねばならない。また、そうした条件が農業従事者の行動に影響する変数としてどのように働くのかといった職業行動や職業心理に関する科学的検討が本当は必要なのであろう。そうしたことは根本的には、いずれの産業におけるいずれの職業の従事者に対する問題と同様である。農業に働く人々の作業内容を詳細に分析されたことや、体系的に職務分析が行われたことがどの程度あったか大いに疑問がある。その状態で

就農希望者に対する職業相談が行われてきたという批判を行わざるを得ないのは雇用対策としても残念なことである。今や、農業には、IT 技術を駆使した農業経営や、生産から販売までの一貫した運営を行う農家も存在する。大学以上のレベルの高度な技術や知識を必要とする分野も拡大している。農業の分野にどのような職業、職務があるかをよく見直していくことが当面の課題の一つである。

なお、新規に農業を事業として起こす場合は、さまざまな制度的な条件をクリアするとともに、数千万円からそれ以上の費用を用意する必要がある。創業当初に従業員の雇い入れを行った場合は、新規創業としての特有の助成金を創設して支援することが効果的だと考えられる。その事業所での雇用管理が適切に行われるためには、労働時間その他の労働条件については裁量労働制など実態にあった労働条件の設定が望まれる。労働法令の由来をたどると工業での工場労働との関係が深いという性格があるので、農業労働の実態を十分に把握して必要ならば法律等の整備・見直しがあってもよいのではないか。

また、短期や臨時・季節等の労働力需要の的確な解決を図るには、職業紹介、労働者派遣、業務請負等の社会的に開かれた制度にのって、しかもそれぞれの専門機関の調整機能の特徴を理解して、合目的に活用することが重要である。そのためには、公共職業安定所や民間職業紹介事業者、派遣事業者等の利用をしやすくする環境の整備が課題と考えられる。

小括

近代日本になって以来、100年以上にわたって農業は他産業に労働力を提供することを基本的な趨勢としてきた。しかし、その間もずっと基幹産業でありつづけた。しかし、現在は、少子高齢化の波にさらされ、労働力面では新たな問題を抱えるようになった。また、農業の生産のあり方にも変化があり、法人経営の成長・拡大が期待されるようになっている。

一方、他産業で働く労働者や新規学卒者のなかに、農業分野で働くことに関心を持ったり、実際に就農を希望する者が最近は増えている。これらの人々の就農の動機はさまざまであるが、農業に職業としての魅力を感じて就農しようとするにもかかわらず、円滑には希望が実現しない要因が複合的に存在する。それらの阻害要因に合理的な分析と解決方策の検討を加えていくことが重要である。その際には、農家や集落という単位で個人が埋没するのではなく、個人を対象とした検討と対処が必要である。

新規就農では、自らが経営者となって従業員を雇用する場合や農業生産法人等に雇用される形態で就農する場合があるが、いずれも今後は雇用労働力が農業という産業を支える大きな力となることが予想される。農業の発展と農業における雇用労働力の拡大は、正の方向できわめて深い関係を有していると思われる。

第2章 地域雇用創出と農業

第2章 地域雇用創出と農業

(執筆担当 友末忠徳)

第1節 茨城県における地域雇用創出

1 地域雇用創出研究会の発足

茨城県で113年にもわたって地方紙を発行している茨城新聞社にとって、地域活性化や地域貢献が最重要テーマであることは言うまでもない。しかし、現実には紙面を毎日、製作していると、いつの間にか、その重要性を忘れがちである。他紙に先駆けてスクープした記事が紙面を飾ったり、部数が増えたり、広告収入が増加したりするたびに喜び、他紙に出し抜かれたり、売り上げが落ちたりするごとに憂い、そのようなその日暮らしを反省することも多い。

生涯一記者を目指して、この業界に身を投じたは筆者だが、年を取るに従って編集部門以外の仕事にも携わらなければならなくなった。新聞販売店との付き合いを主な業務とする販売局の責任者を務めたり、もっぱら広告代理店などと接触する東京支社長を経験したりして、やっと編集局に戻り、局長になって2年間が経過し、これから腰を据えて紙面改革に取り組もうとした矢先の1999年8月、社長のお鉢が回ってきてしまった。新聞社を取り巻く諸情勢から断ることもできず、記者の親玉として記事を書ける立場の「主筆」という肩書を交換条件に、代表取締役社長のポストに就かざるを得なかった。

それからはばらくして、やっと社長業に慣れたと思ったら、厚生労働省茨城労働局の幹部が来社して、「茨城県雇用開発協会の会長を民間から出したいので、協力してほしい」と、突然の要請を受けた。当然のごとく、「そんな能力もないし、社業が忙しいので」と断ったが、「新聞社は中立な立場であるし、それほど手間がかかるわけでもないから」と、引き下がってくれる様子がない。渋々、「私の一存では決めかねるので、新聞社の最高意思決定機関である局長会に諮ったうえ返事をする」と、お引き取りを願った。局長会では、引き受けない方向でまとまると高をくくっていたところ、「せっかくの話だし、地域に貢献できるのだから」との意見が多数を占め、結局、引き受ける羽目になってしまった。

2001年5月の総会で、筆者は前任の副知事からバトンタッチを受けて、茨城県雇用開発協会の会長に就任した。それと前後して、事務局から業務概況の報告を受けると、障害者と高齢者の雇用問題を専ら扱っており、一般の労働市場が厳しさを増しているのにもかかわらず、新規学卒者やリストラによる失業者などへの対応がほとんどなされていない現実を思い知らされた。

新聞社の業務でも、その日暮らしを戒めていただけに、引き受けたからには雇用開発協会の役割にも新しい分野を切り開こうと、準備に乗り出した。また、地方紙として社会貢献を

考えるうえでも、雇用問題に取り組む必要があるとの認識に基づき、半年後の2001年12月に、官民挙げて地域の雇用問題に知恵を絞り、新たな雇用を創り出していく方策を探る「地域雇用創出研究会」を発足させた。メンバーは茨城労働局の職業安定部長をはじめ茨城県商工労働部の労働政策課長、茨城大学の教授、茨城県経営者協会と常陽地域研究センターの専務理事、民間から人材育成・派遣企業の代表、社長、専務、それに茨城県雇用開発協会の会長で構成し、座長を筆者が務めて、事務局を雇用開発協会と新聞社が担当することにした。

初会合で運営方法、検討テーマを話し合い、①地域での生き方、働き方のシステムづくり②幅広い人材の育成、及び③地域のリーディングインダストリーの育成、に沿って論議を進めていくことにした。会合は2カ月おきに開催し、第2～4回でテーマごとに具体的な検討を重ねて、その内容を事務局がまとめて茨城新聞の紙面にも概要を掲載した。5回目には総括協議を行い、6回目に報告書の在り方を検討。その結果に基づき、第7～8回にテーマとそれ以外の協議事項について補足の検討を行ったうえ、第9～10回で報告書を取りまとめた。この間、13カ月を要したが、メンバーの方々は大変お忙しいにもかかわらず、毎回、熱心に意見を出してくれて、雇用創出の重要性をあらためて痛感させられると同時に、地域活性化に対する熱い思いに頭が下がる気持ちでいっぱいになった。

2 地域雇用創出研究会報告書

メンバーにとって努力と知恵の結晶になる報告書は、「地域から『職』を創る」とタイトルがつけられ、A4判16ページのボリュームになった。巻頭言で地域雇用創出研究会の設立趣旨に触れ、テーマに沿っての検討成果を紹介したうえ、緊急提案と特別提案に分けて各方面への問題を提起している。そして、最近の茨城県における雇用動向についても分析して、地域の雇用問題を考えるための参考にしてもらうことにした。

地域雇用創出研究会での検討結果を理解していただくためにも、報告書の内容を紹介することにする。

巻頭言である「はじめに」のところでは、「不況下で大きな社会問題となっている雇用問題について、地域社会で活躍されている各分野の方々に解決へ向けたアイデアを出していただき、方向性を見いだしていくのが狙い」と、任意の協議組織として設立された趣旨を説明。そのうえで、テーマの設定に触れ、論議の中身について、「雇用政策を展開している行政の立場、会社経営をしている企業人の視点、学生と日常的に接している教育者の見方、さらに地域社会を見つめているシンクタンクの分析、経済団体の観点など、研究会の会員が現在、籍を置いている『現場』を背景に、様々な角度から展開されたもので、核心に迫る内容と自負している」と強調。会員個人の立場でなく、研究会の事務局を担当した茨城県雇用開発協会と茨城新聞社の責任で、緊急提案と特別提案を行ったことを明記。「雇用問題への対応は多くの方々の知恵と連携が必要となる。報告書が雇用問題を考えるうえで県民の参考になり、地

域社会から新たな動きが出てきて、その成果が地域社会に還元されれば幸い」と結んでいる。

本文に入ると、まずテーマごとの協議結果を紹介している。最初に「地域での生き方、働き方のシステムづくり」のテーマに関しては、地域の中で働くシステムづくりやローカルの働き方を考えるうえで、今、何が求められているのか、①地域特性を踏まえた戦略の樹立②農業に対する再評価の必要性③急を要するミスマッチ対策④企業と学生のパイプ役設置一の視点を提起している。

このうち、地域特性を踏まえた戦略の樹立については、「茨城県で何かをする場合、東京の存在を視野に入れて考えなければならない。そのうえで、県内のそれぞれの地域が将来、どのようになるべきなのかなど、地域の将来像を明らかにすることが先決。それを見据えたうえで、地域での生き方、働き方を考える必要がある」と、問題提起している。

(次に取り上げた農業に対する再評価の必要性については、第2節でその内容を紹介することとしている。したがって、ここでは説明を省略する。)

続いて、急を要するミスマッチ対策に関しては、「茨城県内の高校卒業予定者の就職内定率が3分の2程度にとどまっている。また、例年、就職した高校生の3割ぐらゐは離職してしまう。企業側に高校生たちが希望する職種すべてがあるわけでない。教育界はこうした現状を踏まえた指導をしているのか。進路指導の先生方は、どんな教育をしているのか。社会の中で生きていける力をきちんと教えているのか。また、物をつくることの大切さを教えているのか。疑問を感じざるを得ない状況にある」と問題点を分析。それを受ける形で、「学校では人づくり、物づくりの大切さを教えていく必要がある。企業が先生を預かって、仕事の中身を知ってもらい仕組みをつくってはどうか。先生が企業で研修することによって、ミスマッチを減らすことができるのではないか。先生の社会体験は極めて大事なことである。知識優先の考え方のひずみが現れている。採用する側も、幅広い分野から選ぶ必要がある。今の教育は、出口を多くしてこなかった。学生が多様な選択をできる仕組みを考えることも必要でないか。ミスマッチは新規学卒者だけの問題でない。中高年の場合も、勤めていた企業やポスト、身についた技術やプライドなどが、求職活動や就職をするうえで障害になっている。それを何とか解消できる仕掛けと自助努力が求められる」と、対応策を提案している。

企業と学生のパイプ役が不足している点については、「雇用を考えるうえで、人、学校、企業を結ぶ情報が少ないのは問題でないか。求人はあるが、学校はどこにあるのか分からない。探す手段もない。そのパイプ役をつくり、企業と人の連携を図っていくべきである。パイプ役を経済団体でやろうとしても制度上、困難な面があるので、例えば第三セクターのような機関で対応できないかどうか、検討することも必要だろう」と指摘している。

二つ目の検討テーマである「幅広い人材の育成」に関しては、時代が求めている人材をどのように育成していくのか、本人である学生、送り出す側の教育機関、受け入れる側の企業、団体などが抱えている課題に迫りながら、①希薄な職業意識、②企業内教育の衰退、③新しい人材育成システムの研究、④生きる目的の明確化、⑤教育現場の模索、⑥官民の人材交流、

⑦人材育成の支援組織—の柱に分けて、打開への道を探っている。

まず、希薄な職業意識については、「今の学生に起業家精神を求めるのはとても無理な相談である。態度や意欲にしても、そういう気概は見当たらないし、何に興味を持っているのか、つかみどころがない。こういう事態を学生だけの責任にしているのか。先生方も本気になって学生を叱ったり、指導しているのか。教える側も現状から脱却しなければ打開への道はない」と、大学現場から反省の弁を込めた問題提起がなされた。さらに、高校の現状についても、「今は上級学校へ行くための授業が中心で、どう生きるか、何を職業として選択するのか、という基本的な教育が十分に行われているとは言い難い。基礎的なレベルの教育を身につけただけでは、企業が受け入れてくれない。先生がそうした変化に気づき、劇的に変化してくれない限り、現状を変えることは困難でないか」と、厳しい指摘がなされている。

次いで、企業内教育の衰退に関しては、「ここ 10 年来、企業内の教育訓練は衰退傾向にある。働く人の研修はこれまで企業で対応してきたが、それが難しくなっている。かつて、企業は学生を採用すると、企業内研修で人材を育て、企業人として企業内カルチャーを育てていくというプロセスがあった。しかし、社会の変化とともに、せつかく社内で育てても転職されてしまったり、海外研修に出せば他に引き抜かれたりして、人材の蓄積が難しくなってきた。そうした背景もあって、企業は即戦力を求める傾向が強くなった。さらに、不況が追い打ちをかけ、企業は今、人を育てる時間も費用もない。こうした現状を反映して、企業は即戦力になる社員を求めたり、アウトソーシングや人材派遣会社に頼ったりしている。それだけ、企業が要求する人材は多様化している」と分析している。

そこで、新しい人材育成システムの研究が必要になっており、「年功序列の人材登用から能力に応じた職能資格制度に多くの企業が切り替える動きが出ている。しかし、能力に対する評価の難しさなど、この人材育成制度にも限界が見え始めている。特に、能力と実力のかい離が顕在化している現状で、実力に応じた人事配置や賃金配分が課題になっている。こうした成果主義を導入していくうえで欠かせないシステムとして、最近、わが国でもコンピテンシー（測定可能な職務行動特性）という評価基準に対する関心が高まっている。企業は組織に新たな活力を吹き込む可能性があるこうした新しい人事処遇制度を研究し、果敢に取り込む必要があるだろう」と、問題提起している。

さらに、生きる目的の明確化に関しては、「研修によって身につけた技術の差、資格の差は就職活動をするうえで大きな武器となるが、問題は最終的に自分が何を目標しているのか、何になりたいのか、本人の職業的な目的がはっきりしていないことにある」と問題点を指摘。そのうえで、「スキル研修はできるが、原点に戻った道徳というか、何を目標して人生を送るのかという最も基本的な問題は、研修の領域でなく、教育の分野が担うべきものである。今の学校教育には、生徒や学生に対して将来、どんな職業人になるのかをサポートする対応が見えてこない。受験競争のもと、いい高校へ、いい大学へ入るためにはどうすればいいのかという受験対応教育だけが行われている。実社会へ若者を送り出す教育機関としては、人の

生涯を見据え、どのような人材を輩出するかの観点に立ち、豊かな個性と職業意識を育てる教育も必要でないか」と主張している。

このような指摘に対して、教育現場の模索も始まっている。その現状に触れながら、「大学が幅広い人材育成のために何ができるのか、社会構造の変化に対応できない大学の仕組みがまず問題といえるのではないか。先生と授業を変えれば、大学も変わるのではないか。また、大学院大学をつかって専門的知識を教え、現実的な対応をしていく必要があるだろう。そのほか、学部の融合や地域社会との連携による人材育成なども検討すべきだ」と、思い切った提案をしている。また、インターンシップに関しても、「大学の4年間で1年程度は企業で実習を積む仕組みがあってもいいのではないか。実社会を経験することによって、企業の厳しさを知ることができるし、社会が何を求めているのかも知ることができる。さらに、その学生に対する外部の評価も分かる。在学中に社会体験をして、外部から様々な評価を受けることは、教育的な面からも効果がある」と、大いに推進するよう求めている。

官民の人材交流については、「茨城県の場合、行政と民間の人材交流はそれほどでもないが、県と市町村の行政間交流はかなり進んでいる。また、県内では現在、50事業所ぐらいが外部からの研修生を受け入れているが、研修を終えて職場に戻った後の成果がどうなっているのか分からない。交流による人材育成は必要なことだが、受け入れる側、さらに戻った後の成果を含め、全体の枠組みができていない」と、定着を図るうえでの課題を指摘。特に、官庁に民間の人材が入ることで、行政レベルが上がるとの認識を示している。

このテーマに関して最後の視点である人材育成の支援組織については、「幅広い人材を育成していくうえで、今の学校に期待することは非常に困難と言わざるを得ない。まして、雇用のミスマッチ対策は、緊急性も高いわけだから、学校以外で何らかの対応組織をつくらないと無理だ」との認識に立ち、「NPO（民間非営利組織）でもいいから、学生に対する就職支援組織をつくるべきではないか。この場合、人材育成の対象は若い人だけでなくもいいはずだ。再就職をしたいと思っている中高年齢者も対象になる。ただ、人材育成の支援組織として、NPOを活用するのはいいが、費用も発生する。経費分を捻出できるような仕組み、例えば就職予備校的なNPOを設立してもいいのではないかと、前向きな提案をしている。

三つ目の検討テーマである「地域をつくるリーディングインダストリーの育成」に関しては、地域産業の牽引車的な役割を担うリーディングインダストリーを起こしていくためには、どのようなアイデア、手法、仕組みが必要なのか、茨城県の地域特性を踏まえ、様々な角度から踏み込んで議論を展開した。その結果、①大胆な転換が必要な企業誘致策、②ベンチャー企業の育成と地域戦略、③農業の持つ将来性、④本腰を入れるべき観光産業―と4本柱の提案をしたうえで、実現のために必要と思われる内容をまとめている。

企業誘致策については、地域産業の中核となるようなリーディング企業を起こしていくためにも、大胆な発想と思い切った政策の転換が求められる、との前提で、「従来のように企業を単体で誘致するのではなく、ベースとなる企業を一群として誘致するとか、誘致に当たっ

ては『経済特区』の指定を受けるとか、さらに特別な規制緩和措置をとってもらうとか、既存の企業誘致政策の枠を超えた考え方が必要だ」と主張。具体的には、計画通りに企業誘致が進まず、未だに売れ残っていて「お荷物」になっている工業団地を、思い切って安く企業に譲り渡し、その代わりにまとまった社員を地元から採用してもらうなど、条件付きで企業誘致と雇用対策を同時に実現するなどの政策を提案している。

次に、ベンチャー企業の育成と地域戦略に関しては、「地域特性などを生かした産業、業種、分野など、ターゲットを絞ったうえで、目標を明確にして起業家の募集や支援の方策を打ち出さないと、学生などベンチャーに挑む人たちの挑戦意欲が高まらないのではないか。また、ベンチャー企業といっても、何でもいいということではうまくいかない。自治体としてどのような地域づくりをしていくのか、行政体としての姿勢を明確にし、そのうえでベンチャー企業の立ち上げに必要な情報の提供など、サポート態勢をつくっていくことが肝要でないか。行政だけでなく、産業界、学术界も入って地域での環境を整え、積極的な育成への支援態勢を明らかにすることが求められている」と、問題点を分析。そのうえで、個人投資家の活用、コーディネーターの配置、効果的な地域間連携の3点を特に強調している。

このうち、個人投資家の活用については、「新規に企業を起こすとすると、さしあたってどこから資金を調達するのかが問題になり、その手法として個人投資家が必要になる。その場合、ベンチャー企業の情報公開も大事だが、個人投資家がベンチャー企業に投資しやすくなるため、ベンチャー企業の内容を見抜く格付け機関が求められる。つまり、投資したくても、どの企業に投資したらいいのか分からない場合、格付け機関の評価が明確にされれば、個人投資家にとって投資しやすくなる。そして、魅力あるベンチャー企業に個人が投資できるようになれば、起業家にとっても励みになるし、何よりも小口でもいいから数多い投資家を集められるようになれば、資金調達の道が開けてくる」と述べている。

また、コーディネーターの配置に関しては、茨城県などの制度融資を有効に活用するための役割を要求している。「この種の制度融資は宣伝が下手なのか、利用状況が鈍い。その理由は手続きが面倒なこともあるが、公的な助成を受けているということでマイナスのイメージが出る、との誤った認識があるようだ」と分析。そのうえで、「利用促進を図り、正しい認識を持ってもらうためには、制度融資や助成金などに関する専門のコーディネーターの配置が必要になるわけだ。ベンチャー企業の育成はリスク・マネジメントが伴う。ベンチャー企業の立場は弱い。財政的なサポートが欠かせない。地場産業を育てていくのであれば、きちんとした支援の仕組みをつくっておかないと、後に続く人たちが出てこない。ベンチャー企業の育成は、税収の確保という面からも、自治体が長期的な視点で対応すべきである」と提案している。

さらに、効果的な地域間連携については、「筑波研究学園都市の先端科学技術を活用する意味からも、研究所や企業、大学などが連携して情報交換などを行っているが、こうした研究機関同士や技術集積の高い地域間の連携が、つくば市に限らず、日立市、鹿嶋市などでも今

後、必要になるだろう。そして、連携効果によるベンチャー企業育成のきっかけづくりが、ますます重要になるはずだ。国立大学同士の連携も、共同研究センター的な施設を設置して、一緒に研究をするなど、可能性を探るうえで検討の価値があるだろう」と問題提起している。

三つ目の検討テーマであるリーディングインダストリーの育成に関して、第三の提案となる農業のもつ将来性については、このあとの第2節で触れることにする。

第四の提案になるのが、「観光産業にもっと本腰を入れて取り組んでほしい」という要請だ。茨城県の観光は、スポットにとどまっており、地域内や地域間の連携が極めて弱い。観光資源を面的に活用したり、他の施設と結びつけたりして、観光客を誘致するシステムができていない。例えば、県都・水戸市の場合、路面電車を復活させたり、那珂川に屋形船を浮かべたりして、偕楽園と千波湖をはじめ多くの歴史的遺産を面的に結びつけ、観光産業として育てていくような大胆な政策が必要ではないか。観光を産業にしていくことで、雇用の機会は必ず増えていく。さらに、産業資源を観光の中で利用していく仕組みがつくれれば、観光の幅も広がる。茨城県には、つくばのような先端都市に加え、様々な風景と街並み、自然環境が残っている。映画のロケ地としての活用を映画会社などに働きかけることも可能だ。こうした政策を誰が推進していくかが問題だが、地元のやる気ももちろんのこと、行政の果たす役割が重要になろう。

このような三つのテーマに基づく検討結果を踏まえて、2項目の緊急提案と1項目の特別提案をしている。

緊急提案は、雇用のミスマッチ解消と構造改革特区の活用に分けている。雇用のミスマッチに関しては、その発生要因として①不況を背景に企業側の求人が減っている、②求職者の職業選択意識が希薄になっている、③就職情報を提供するパイプ役が不足している、④企業の現状に対する学校の就職担当者の認識が不足している一の4点を指摘。そのうえで、いま以上に企業と学校の間で雇用情報の交換を密にして、パイプ役を果たせるような組織等の立ち上げを提案するとともに、緊急の対応策として、①どんな仕事を選ぶのか、生きる目的を明確にさせる、②先生方の企業内研修を促進する、③アルバイトやインターンシップ、NPOの活用を考える、④教える側の自己革新の必要性を訴える、⑤個人として独立できる仕事づくりを目指す一の5項目を提案している。

次いで、構造改革特区の活用に関しては、第3の検討テーマで触れており、大胆な政策転換による地域振興策の必要性を指摘したり、雇用の受け皿として農業や観光に対して熱い期待を寄せている。こうした産業分野から雇用の可能性を見いだしていく努力も緊急の課題と位置づけ、①第一次産業に対する雇用の可能性を探る、②観光の産業化の可能性を探る一について、総合的な研究をしたうえで、方向付けを求めている。

一方、特別提案では、茨城県内における雇用環境の改善を目指し、全県的な雇用に関する検討機関として、「地域雇用創出協議会」（仮称）の設置を要請している。個別の課題である地域戦略やEQ（対人関係のうまさや精神の安定度を測るこころの知能指数）、新しい人材育

成、ベンチャー企業をめぐる個人投資家の育成などは、この協議会から既存の大学や財団法人の研究機関に調査、研究を依頼する。そして、その成果を踏まえ、対応策を検討して、必要に応じ関係機関や民間企業に雇用の創出、確保に関する提案をしていくものとする。雇用の安定は地域社会を支える極めて重要な課題である。雇用の確保は地域の総力を結集して、関係機関の協力を求めながら対応しなければならない緊急のテーマである。この協議会が、その課題に立ち向かっていく機関となることを期待する必要があるのではないだろうか。

「地域から『職』を創る」と題する地域雇用創出研究会の報告書は、以上のような内容になっており、末尾に茨城労働局職業安定部から提供してもらった「最近の雇用動向について」との資料が添付しており、全国平均に比べても、茨城県の雇用市場が厳しさを増していることがうかがえ、この問題を考えるうえでの参考にしてもらうことにしている。

3 その後の対応

地域雇用創出研究会の報告書が出来上がったのが 2003 年 1 月のことだった。早速、冊子化して、メンバーの所属している組織、団体、企業などに配布したのをはじめ、雇用問題を担当したり、関心のある関係各方面にも配って、緊急提案と特別提案に対する理解と協力、そして実施に向けた対応を要請して回った。また、茨城新聞の紙上にも、1 ページを割いて、この報告書の内容を紹介し、多くの読者に地域雇用創出問題の重要性を訴えかけた。

すると間もなく、茨城県商工労働部に動きがみられた。部長が呼びかけ人となる形で、行政、教育機関、経済団体、雇用対応団体、民間などの関係者で組織する「いばらき雇用創出連絡会」を発足させ、雇用をめぐる諸問題に対する意見の交換や専門家からのヒアリングなどを始めた。その一方で、民間側の受け皿となる茨城雇用人材協会の設立に向けて、茨城県内の企業が準備に入るなど、具体的な取り組みがスタートした。

しかし、バブル経済が崩壊してから十数年にわたって続く長期的な不況の中で、有効な雇用対策がそう簡単に打ち出せるはずもなく、しかも行政主導の議論がどうしても官庁対応に偏りがちなため、官民のバランスを考えながら、トータル的な検討がまだ必要との認識に基づき、地域雇用創出研究会のメンバーがそろって活動の再開を求める結果となった。このため、半年後の 2003 年 7 月に検討を再スタートさせた。その際、メンバーが確認したのは、総論に関しては既に議論を終えているので、今後は各論でしかも具体的な雇用対策に的を絞った協議を重ねることと、これまでカバーしきれなかった分野から新たなメンバーに加わってもらうことの 2 点だった。

早速、新メンバーの人選に入り、高校教育を担当している茨城県教育庁高校教育課長をはじめ、農業分野から茨城県農協中央会常務理事、労働界から連合茨城事務局長、公的金融機関の中小企業金融公庫水戸支店長、NPO を代表して茨城 NPO センター「コモンズ」事務局長の 5 人に参加を要請した。5 人はいずれも快諾してくれて、再開後、2 回目の 2003 年 10

月の会合から、議論に加わった。新旧メンバーの認識を共通にするため、これまでの経過と報告書の趣旨、さらにこの後の運営方法などについて、まずは意見を交換した。その結果、従来通り、研究会は2カ月に1度ずつ開催し、とりあえずの具体的な検討テーマに①民間主体のキャリアセンターについて②インターンシップのあり方について一を設定して、議論を再度、スタートさせた。

そして、12月の研究会では、二つのテーマに沿って、各メンバーから基本的な考え方や議論の方向性などについて、意見を出してもらった。その中で、行政側からは、2003～2004年度の雇用対策事業に対する取り組み方針や予算要求に関して説明が行われた。

茨城労働局職業安定部からは、就職内定率が低水準にとどまっている高校生を対象に、就職啓発マニュアルづくりを進めている、との報告があった。若者の視点に立って、職業観や意識づけなどに関して、正しい知識を身につけられるよう、分かりやすい内容にすることにしている。2003年度中にまとめ、2004年度に茨城県内の高校生全員に配布する予定である。また、2004年度事業として、地域産業政策をパイロット的に推進するプロジェクトに、つくば市のビジョンを取り上げ、専門的な商業サービス、新しい農業、筑波山を中心として観光産業などを振興するに当たって、戦略会議となる連絡会に人材情報を提供したり、雇用対策をどう絡めることができるのか、国の立場からつくば市や茨城県とともに研究を進めることにしている。

また、茨城県商工労働部からは、2004年度事業として、茨城県内のハローワークに就職に関するワンストップ・サービスセンターを設置する予算を要求している、との報告があった。求人・求職情報の提供から就職相談、キャリア・カウンセリングなど、職業に関するすべての業務に1カ所に対応するのが狙いである。

このように、地域雇用創出研究会の活動がきっかけとなって、茨城県内で具体的な雇用対策が動き始めているのは大変ありがたいし、それらの対策が効果を上げて、地域の労働市場が少しでも改善されれば、努力が報われことになる。研究会では今後も、具体的なテーマに沿って、議論と提案を続けていきたい。

第2節 地域雇用における農業の位置づけ

1 地域雇用創出研究会での取り組み

茨城県は全国でも有数の農業県である。首都圏の生鮮食糧供給基地として、全県的に野菜や果樹の栽培、畜産の作業が展開されており、かつては北海道に次ぐ第2位の農業粗生産額を誇っていた。1990年代には年間5,400億円ほどを記録したこともあったが、最近では園芸の活発な千葉県に抜かれ、さらにBSEの問題もあって畜産関係の生産額が落ち込み、鹿児島県にも先を越されて、第4位になってしまった。それでも、2002年の統計で鹿児島県を抜き返し、第3位に復帰している。ただ、粗生産額は依然として4,000億円台にとどまったままで、農業後継者の不足や農家戸数の減少が響いているものとみられる。

一方、農業と雇用の関係を見ると、かつては農家の次・三男が都会での有力な労働力となっていた時代があり、不況のたびに雇用調整の対象にされ、農村に戻って農作業に従事して、好況になるとまた都会などに出て働くというパターンが繰り返されたこともあった。その意味では、農村が地域雇用の調整弁としての役割を果たしていた。しかし、少子高齢化社会が進むにつれ、農家のこうした役割が薄れて、雇用の場としての機能はほとんどなくなってしまった。ただ、最近になって、脱サラして農業を始めたり、定年後に土いじりをする人たちがみられるようになった。また、数は少ないが、観光農園や農業法人が就職の場になるケースも垣間見られる。

このような観点から、地域の雇用問題を考える際には、将来的に農業分野のポテンシャルを考慮に入れる必要があると判断して、地域雇用創出研究会の発足当初から農業の果たす役割と可能性を議論の対象にしてきた。そして、報告書にも、その検討結果を盛り込んでいる。そして、研究会の再開後に、新メンバーとして農協の役員に加わってもらったのも、雇用面で農業の果たす役割を具体化するために知恵を提供してもらおう狙いがあった。現段階では、まだ踏み込んだ議論に至っていないが、今後の重要なテーマになることは間違いないと考えている。

2 地域雇用創出研究会で示された農業の果たす役割

地域雇用創出研究会の報告書によると、最初の検討テーマ「地域の中での生き方と働くシステムづくり」における第二の視点で、農業に対する再評価の必要性を取り上げている。それによると、「1956年当時、1,437万人いた農林業従事者が、その10年後に1,006万人に減少し、20年後には601万人と半分以下になってしまった。さらに、30年後の1986年には450万人、1996年には330万人まで減ってしまい、この40年間で1,107万人も減少したことになる」と、日本の産業構造の中で農林業の就業者が減り続けている現状を指摘している。

そのうえで、「こうした傾向を受け入れるだけでいいのか、農林業の衰退は深刻な問題だ。この流れは早急に見直すべきではないか。その作業をしてから、地域雇用のあり方を考える必要があるだろう」と、問題を提起している。そして、「収益性は低い、雇用と生きがいの両面から、農業に対する再評価をするべきと考える。雇用効果はそれほど大きいものになると言えないまでも、農業が持つ可能性を探ることが重要ではないか。地域のローカルな雇用問題を検討するうえで、収入が少なくとも、生きがいと組み合わせることで雇用の維持が成り立つ仕組みなどを考える必要がある」と強調している。

また、第三の検討テーマ「地域をつくるリーディングインダストリーの育成」では、三つ目の提案で農業の持つ将来性に触れている。その内容は、「リーディングインダストリーが地域社会の中で雇用の場と税金の負担という二つの課題を背負わされている。このハードルをクリアしないと、企業は社会的使命を果たせない。こうした難しい問題を解くカギは農業に潜んでいるのではないか。つまり、産学官の連携によるバイオ技術の進展を踏まえ、この成果を企業化することで、リーディングインダストリーを育成する芽が出てくる。その可能性について探ってみる必要がある。幸いなことに、茨城県は全国的にも有数の農業県である。水産業、林業の分野を含めて、産業界との接点を探りながら、農業分野からリーディングインダストリー育成の芽を育て、新たな雇用創出の機会を見いだしていく必要があるだろう」という指摘になっている。地域のバランスがとれた発展を目指していくためにも、大いに検討の余地がある課題といえよう。

なお、茨城県の人口、世帯数及び農業の規模は、付属統計図表の7、8、9を参照されたい。

3 ヒアリング結果の考察

今回取り組んだ「農業における雇用労働力のあり方と方向に関する研究」において、調査やヒアリング作業を進める中で、農林水産省と農業法人の関係者から直接、話を聞かせてもらえる機会があった。現状と課題の説明、解説の中から、地域雇用創出を考えるうえで、参考になることも多かったので、ヒアリング結果の考察をいくつかを紹介させてもらうことにする。

農業の場合、もともと自家労働が基本になっており、収穫期などの季節的な雇用労働力の需要が存在するにしても、それがまとまって、しかも安定的に地域雇用を創出する可能性はほとんどない、と聞いていいだろう。しかし、少子高齢化社会の急速な進展によって、農家の労働力不足が顕在化し、耕作されないまま放置されている農地が増えている現実を見るにつけ、今後は農業と雇用を結びつける努力が求められる、との認識を強く抱いている。その有力な受け皿として、大いに注目すべきなのが農業法人ではないだろうか。施設園芸や畜産などの農作業をかなりの規模で展開する農業法人が全国的に次々と誕生し、茨城県でも各地で活動を始めている。その一方で、かつては減少の一途をたどっていた新規就農者が次第に

増加する傾向を示し、しかも学卒者だけでなく、脱サラ組や定年退職者が農業に魅力を感じて、飛び込んでくるケースも増えている。ただ、個人で農業を始めようとすると、農地の確保からはじまって農機具の購入、技術の習得など、資金的にも、時間的にも、大変な負担を覚悟しなければならない。それでいて、成功の保証があるわけではなく、極めてリスクの大きい挑戦にならざるを得ない。その点、農業法人への就職という形を取れば、いろいろな意味で好都合といえるだろう。しかも、最近の技術革新や運営システムの工夫などによって、重労働や悪い職場環境、休暇の少なさなどから、若者を中心に 3K 職場として嫌われていた農作業が、農業法人化の中ですっかり様変わりして、魅力のある職場になりつつある。この流れは今後、ますます定着していくものとみられ、地域の中で新たな雇用を生み出していききっかけにもなるだろう。

わが国の食糧自給率は現在、カロリーベースで 40%にとどまっている。食料安保という考え方もあり、万々に備えて、自給率を高める努力は国策としても重要なテーマのはずだ。農林水産省としては当面 45%まで引き上げ、将来的には 50%を目標にしている。その一方で、日本の農地は約 470 万ヘクタールあり、そのうち約 21 万ヘクタールが耕作されずに、放置されている。農業法人が、これらの放り出されている農地を利用して、食糧生産に当たれば、地域で新規の雇用を創出するだけでなく、食糧自給率を向上させることにもなる。また、農業の環境保全機能を考えれば、新しい地域づくりにも大いに貢献できるはずである。

このような動きを進めていくうえで、検討の余地が残されている問題として、第一次産業と第二次産業の中間に位置する一・五次産業の育成と、交流人口を増やすために将来性豊かな観光産業との連携を課題として取り上げたい。

茨城県は先にも触れたが、全国で第 3 位の農業粗生産額を誇っている。生産量でいえば、第 2 位の千葉県を上回っているに違いない。なぜ、量が多くても金額が少ないのかを分析すると、農作物の市場価格が安いところに起因している。品質管理や系統販売率の低さなども一因になっている。また、せっかくいいものを生産しても、そのまま出荷するだけで、地元で付加価値を高める対応をおろそかにしている。素材を他県に出して、加工された製品を受け入れる U ターン現象が、いろいろな農作物でみられるのが現状だ。そこで、野菜や果物などを地元で製品に加工する一・五次産業をもっと増やす必要がある。それによって、雇用の場も生まれ、税収面でも地元自治体に貢献するはずだ。

都会の人たちにとって、グリーンツーリズムという動きに象徴されるように、農業や農村は一種の観光資源として認識されているのではないだろうか。週末を地方で過ごし、農作業に従事したり、田舎の自然を楽しんだりする家族連れなどが目立つようになってきている。また、観光農園でイチゴ、ブドウ、ナシ狩りなどが人気を呼んでいる。農業法人の運営に当たって、一段の付加価値を高めるためにも、観光の視点を取り入れることは有効な手法になるのではないか。活動の幅が広がれば、当然、雇用の輪が拡大する可能性にもつながるだろう。

地域雇用を考えるうえで、農業分野はまだまだ未開拓とっていい。それだけに、もっと

もっと柔軟な発想で農業が秘めたポテンシャルに注目して、調査、研究活動を積み重ねる必要性を痛感している。

4 共同通信社のアンケート調査

茨城新聞社も加盟して、記事の配信を受けている共同通信社が 2004 年 2 月にインターネットで実施したアンケート調査によると、生産者の高齢化、担い手不足が進んでいる農業が、新たな雇用の受け入れ先になると考えている人が約 70%に達していることが明らかになった。これは、共同通信社のホームページにある農業支援サイト「だんだんたんぼ」でアンケート調査を実施したもので、男性 797 人、女性 1,028 人の計 1,825 人が回答を寄せた結果を分析している。

それによると、農業がこれからの雇用先になるかどうか聞いたところ、22.7%が「とてもそう思う」と答え、46.8%が「どちらかと言えばそう思う」と回答した。「まったく思わない」「どちらかと言えば思わない」と否定的だったのは 27.5%と、全体の 4 分の 1 強にとどまった。また、80.1%の人が、国内農業にとって会社員など農業以外からの新規参入の必要性があると回答。自分自身の農業への参入については、「考える」とした人が 44.3%に達し、「考えない」と答えた人の 46.7%とほぼ拮抗する結果となった。

農業参入のネック（複数回答）は、「農業の技術がない」の 22.4%をトップに、「収入が不安定」が 20.7%、「農業経営が分からない」が 13.6%と続いて、上位を占めた。その一方で、新規参入促進のための施策は、「初期費用などの補助」が 20.3%で最も多く、次いで「農業技術の習得や販売対策」「農地の貸し出しや取得のあっせん」などが続いた。

このような結果から、企業のリストラなどで雇用の回復が遅々として進まない中で、農業を新たな雇用先にするためには、生産者の法人化や企業の参入など、受け入れ側の整備も必要となりそうだ、と結論づけている。

第3章 労働組合の農への取り組み、課題と将来像

第3章 労働組合の農への取り組み、課題と将来像

(執筆担当 片岡武夫)

第1節 電機連合結成50周年事業「電機連合田圃」とは

1 きっかけ

私共、全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会（略称：電機連合）は、電機産業に働く労働者で構成される労働組合の産業別本部で、日本全国約60万人の仲間で構成されている。日本全国津々浦々、いたるところで目にする主要な電機メーカーの工場、そこで働く者の多くが我々の仲間といっても過言ではない。

前置きはともかく、電機産業といえば、IT不況の荒波を正面から被ったダメージから未だ抜け出せていない中ではあるが、その先端技術はまさしく世界の先端を行くものであり、その将来性においても、発展が見込まれることは疑いのないところである。

その、電機産業に働く我々が農業とどういう関わりをもったのか、そのきっかけは何だったのか、について最初に触れておくことにする。

電機連合と農とのかかわりが世間に大きく認知されたのは、2002年4月1日付け朝日新聞の一面だった。そこには、『退職組合員に生きがいを・労組が農園つくります』という見出しが躍り、「ITメーカーの労組で作る電機連合が、退職した組合員が農業に従事できる環境作りに取り組む」という記事が紹介されていた。

これを額面どおりに受け取ると、電機産業に働く組合員が何らかの理由で退職をすることになった場合、その組合員がその後の人生として生きがいを農業に求めるならば、その環境を提供するお手伝いをしますということなのである。つまり、第2の人生として、農業はいかがでしょうか？という選択肢を提供しようということになるわけで、他に類をみない画期的な取り組みとして大新聞が取り上げたのも頷ける。

ところが、実際は話題先行、誰が担当者として推進していくのかすら決まってもいない状況で、突然、新聞報道がされたので、殺到してくる問い合わせに大慌てとなり、別に暇そうにしていたわけでもなかった私に、何故か白羽の矢が立ったのである。

事務局を引き受けるにあたって、一体この流れはどの方向に向かうのだろうか、ということをも最初に考えた。殺到してくる問い合わせは、次に挙げるいくつかに分類できた。

- ①山間の高齢者だけの農家で、後継者がいないので斡旋して欲しいという要望
- ②農業を取り巻く予算と電機連合の労働力を使って、ビジネスをしたいという申し入れ
- ③自治体が取組んでいる就農事業に参加して欲しいという要望
- ④革命的な農法だといって、器具を売り込みに来る方（ちょっと見当違いな方）

驚いたのは②のパターンで、農業というものはかくも補助金行政に支えられているのだなあということ、次々訪れる方のご高説を拝聴しながら思った。同時に、やはり農業における後継者難というのは深刻なのだということが、①や③の類のお話を聞いているうちに、思いが大きなものとなってきた。よし、ひとつ本格的に農業を考えてみようと思い立つきっかけとなったのである。

こうして私は事務局となったのであるが、そもそもこの話は、私共の組織の長である鈴木勝利中央執行委員長（当時）が農林水産省の「食料・農業・農村政策審議会」委員をしていたことに遡る。そこに同じく委員として同席をされていたのが、千葉県鴨川市で農事組合法人「鴨川自然王国」を営む藤本敏夫氏だった。何度か委員会で席を並べるうちに会話が弾んだようだが、藤本氏は鴨川自然王国のイメージとしてドイツの「クラインガルテン」のようなものを描いていたのだと思う。

ふるさとに帰った人々が地元コミュニティと積極的に交流し、共同管理された市民農園として、収穫された作物を売りさばくことまでを一体化させるような構想を持っていたと思われる。現に、鴨川自然王国ではトラストと称する共同管理制を採用しており、1反の田圃を10人で共同管理する。田圃は地元農家から借り上げ、農家の方に指導を頂きながら管理を共同で行なっている。電機連合という巨大組織のもつマンパワーがあれば、藤本氏の構想の中にあっただろう「クラインガルテン」は結実することになる。労働力としての巨大組織、収穫された作物を消費してくれる消費者としての巨大組織、このふたつを兼ね備える労働組合の力は、まさに垂涎である。

一方で、鈴木にも組織の長としての悩みがあった。急速に進展する少子高齢化社会で、年金財政もパンクすることが確実ななか、年金の支給開始年齢が段階的に引上げられることになり、60歳定年制をなんとか雇用延長しないと、定年年齢と年金支給開始年齢との間に空白が生じてしまう。そのことはつまり、無収入時間を作ることになる。電機連合としては、2000年から雇用延長の取り組みをはじめ、2001年春闘では要求項目に組み入れて交渉してきているが、「希望する組合員のすべて」という条件を巡り、会社側と厳しい折衝が続いていた。労働組合の長という立場から言えば、遍くすべての「希望する組合員」に職を提供すべしという要求は下げられない。ただ、一方ですべての組合員に「希望する職」を提供することには限界があることも認識しなければならない。そのためには、職業選択の受け皿をひとつでも多く用意することも労働組合の使命であると鈴木は考えていた。

この二つの、いわゆる需給関係のような微妙なものが二人の会話の中で合致して、よしやろうということになったのである。

2 就農・帰農へのハードル

きっかけについてはお判りいただけたと思うが、二人の思いをそのまま具現化することは、定住型農業ということになる。仮に半定住だったとしても、週の半分くらいを農村部に居住し、収入を農業で得なければならない。政府の調査では、夫婦二人が生活をしていく最低限の生活費は月に約 16 万円ということである。年収に換算すると、ざっと 200 万円程度になるのだろう。では、200 万円というお金を米の生産で上げるとすればどのくらい作る必要があるのだろうか？最近では、米も生産者が農事組合法人などの会社組織を起こして直接消費者に販売することができるようになったが、魚沼産コシヒカリのようなブランド米でもせいぜい 10kg 当たり 3,000 円で会社に卸すのがいいところ、まあ仮に 200 円/kg で売れたと仮定してみる。実に 20,000kg、20 t の米が必要になる。昨年、無農薬の電機連合田圃 2 反で作った米の総収穫量が 900kg だったから、その 22 倍強、44 反歩・・・4 町歩 4 反・・・4.4ha・・・？だいたい 13,000 坪くらいの面積になる。もちろん単純にこうはいかないわけだが、いずれにしても第二の人生というにはなかなか手強い産業である。

加えて、お天気の問題がある。昨年のような冷夏では、稲作の作付け状況が極端に悪くなる。そのようなリスクを一体誰が負うのか？定年後の雇用の受け皿を作るのは良いが、リスクは背負えないことを考えると、いきなり本格的な就農・帰農という方針は、越えるべきハードルが高すぎてどうしても打ち出せなかった。

3 農業ごっこ

そこで考えたのが「農業ごっこ」である。つまり、楽しみながら自分の食べる分の一部くらいは作ったらどうだろう？ということの提唱である。平成 13 年度の「食料・農業・農林白書」によれば、カロリーベースでの国民一人あたりの食糧自給率は 40%にまで落ち込んでいるといわれ、首都圏、東京都や神奈川県においては限りなくゼロに近い。首都圏に住み、電機産業に働く組合員は、どこで、誰が作ったか判らないものを、日常、買い求め、口にしている。折しも、食の安全を巡るさまざまな問題が発生しており、人びとの食料に対する判断基準も厳しさを増している時期である。いつ、どこで、誰が、どうやって作ったものなのか、きちんとトレースしようという、トレーサビリティというシステムが改正 JAS 法によって導入されようとしていたこともあり、安心・安全な食べ物に対する認識を深める必要があると判断されたのである。

早速、鴨川に「鴨川自然王国」を訪ね、電機連合組合員が農業ごっこを体験できる環境作りを始めた。鴨川自然王国の地質は、水はけがあまりよろしくないそうで、どちらかという水田に向いているということもあり、耕作対象は米とすぐに決まった。対象は首都圏に働く電機連合組合員とその家族で、100 名を限度に募った。問題は費用をいくりにするかということ

だった。田植えと稲刈り、少なくとも 2 回の往復交通費、2 回分の宿泊費、交流会費、その他もろもろの経費を考えると、全部で 4~500 万円かかる。100 人で頭割りすると 5 万円になってしまう。これじゃ募集しても応募はないだろう。しからば、幾らなら遊んでみようという気になるか？ 2 反歩の田圃を 100 人で耕作すると、ひとりあたり 7kg くらいの米ができるのではないかということだったので、単純に 7kg の無農薬コシヒカリを 5,000 円で買っていただき、5,000 は遊びにかかる費用として払っていただき、足して 1 万円かどうかということになった。

こうして募集の基本要項が決まったが、次に、子ども連れの参加をどこまで認めるかで議論になった。農業や土との触れ合いという事を大事にするならば、独身者はともかく、家庭をもつ人には是非、家族単位で参加してもらいたい。しかし、田圃とはいえそこは自然、すぐ近くに川は流れているし、毒蛇であるマムシも、おたまじゃくしや蛙を狙って元気に出没する。事故が起こった時の責任はどうなるのか？ということを見ると、現場での指示が聞ける（理解できる）小学生以上の子供さんの参加を可としたが、募集を開始してすぐに苦情がたくさん来た。つまり、家族で参加したいが上の子は小学生だが下の子が幼稚園なので参加できないというもので、幼稚園児の監督は親が行なうということにして、参加条件を緩和してくれないかという苦情が殆どだった。実行委員会で検討し、要望どおり、幼稚園児まで緩和することにした。

4 手痛い失敗

募集期間も終わり、どうにか 90 名の参加が固まったので、田圃の下見を兼ねて、打合せに鴨川へ出向くことにした。残念なことに、鴨川自然王国の主だった藤本氏は逝去してしまわれたが、配偶者の加藤登紀子さんが志を継ぎ、事業を継続していて、当日は加藤さんも打合せに加わった。最初のうちは和やかに、応募が 90 人あったのだ、観光バスはどこまで上れるかのだと話をしていたが、田圃は誰の田圃を借用するのかといった話になった頃から、怪しくなってきた。ある農家の方の田圃を借用する青写真を自然王国としては描いていたのだが、見事に断られた。

理由は、農業を軽く見ているということだったのだが、どうやら私たちの浮かれようが気に入らなかったようだ。私共に相談に来られる人たちの話を聞いたり、東京にいて耳学問で聞いた話などを総合すると、農業というのはひどい後継者難な状態で、耕作放棄地が増え続けており、減反政策による休耕田などもある状態で、里山の荒廃とあわせて、都市と農山村の本格的な交流が行なわれないと、豊かな自然が減びるといったようなことだった。それで、我々が役に立つというような、浮かれた驕りが行動の中に表れてしまったのだろう。それが、誇り高い農家のオヤジさんの痛に障ったということのようだった。

農業というのは、負のイメージばかりが伝えられてしまっているが、生命を維持する上で

欠かせない、とても重要で誇り高い産業だということをきちんと認識して節度をもって接しないと農家と親しくはなれないということだ。確かに閉鎖的な側面があり、都会の浮かれた連中が無条件で受け入れられるとは思っていなかったが、それまで何度かお酒を飲んだりして交流していた時は打ち解けた雰囲気だったので、こちらもつい馴れ馴れしくなってしまったのだろうが、いずれにしても手痛い失敗だった。

5 大山千枚田

謝って許してもらえるような簡単な話ではなくなってきた。そうはいってもこちらとしては、あくまで鴨川自然王国との付き合いの中で進んでいる話で、王国としてはどうするのかという結論を、代表である加藤登紀子さんから頂かないと行けない。結論は後日ということになったので、こちらとしてはじりじりとしながら結論を待っていた。

鴨川自然王国のすぐ近くに有名な大山千枚田という棚田があり、そこには保存会という立派な組織が存在し、地元の農家の方々が棚田の保存活動を行なっている。その理事長をされている石田三示氏が、実は鴨川自然王国の代表理事を兼ねていたこともあり、結局は大山千枚田の一角をお借りすることとなった。

6 シンポジウム

話は前後するが、田圃計画と同時進行で進めて来たもうひとつの柱に、シンポジウムという取り組みがあった。電機連合と農的生活とのかかわりを世の中に広くアピールするのと、組合員に農に関する意識を持ってもらおうという事が狙いで、幅広く参加者を募ることにして、新聞にも取り上げてもらった。時期が2月15日ということもあり、春闘と絡めて誤解のある報道もされたりしたが、その成果もあって、当日は250名に及ぶ参加者があったが、そのうちの1割強は新聞を見て参加された、電機連合とは全く関係のない方達だった。

シンポジウムは、ありきたりな学習や研究発表の場としないよう、そして誰にでも理解でき、誰もが感動を覚えるような身近な内容のものを取り上げようということに主眼を置いた。

内容を2部構成にし、ひとつは「食の安全」をテーマに、現在身の回りに売られている食品についてのリアルな話を、もうひとつは「農とのかかわり」をテーマに、週末農民を実践している大企業の管理職の方や、本格的に就農してしまった、若く美しい女性、そして受け入れる側の農家の考え方などを、ジャーナリストの高野孟氏や連合の鈴木英幸氏によるトーク形式で語ってもらった。昼食には、新潟県の新井市にある農業生産法人「ゆうき」が作った無農薬米で炊いたおにぎりを振舞い、冷めても美味しいご飯、本当においしい塩むすびを味わっていただいた。また、新聞で本企画を知り感動を共感いただいた宮城県の高橋農園から、放し飼い地鶏が産んだ卵で作ったゆで卵を差し入れていただいたのも嬉しい話だった。

7 田植え

いよいよ田植えの日がやってきた。参加者は、5月24日、JR蒲田駅前とJR有楽町駅前に配車されたバスに分乗して、アクアラインを一路鴨川へ向かった。現地へ着くと着替えをして昼食を取る。その後、グループごとに整列して集合となるが、頭に帽子、首にタオル、シャツに半ズボン、田植え足袋といういでたちは、なかなかどうして立派な農家見習である。

徒歩で田圃に移動して田植えとなるが、簡単なようで田植えは難しい。一部の農家出身者を除けばみな初体験であり、ぬかるむ田圃の中では身動きもままならない。格好だけは農家見習だが、腕はさっぱりなのである。そんな参加者に対しても、千枚田保存会の現役指導員からは容赦のない叱咤の声が飛ぶ。老若男女、区別は一切なし。日頃怒られることのない参加者も、怒られることに戸惑うより、嬉嬉としているように見えるのが面白い。人間関係の基本を再認識した気持ちになった。

8 交流

田植えの後は、鴨川自然王国へ引き揚げ、地元農家の方々や自然王国のスタッフとの交流会を行なった。大山千枚田保存会のご婦人方が早い時間から腕によりをかけて準備してくれた「祭り寿司」、「山菜ときのこの天ぷら」、「トン汁」などが、大量のお酒とともにみるみるうちに消費されていく。自然王国代表の加藤登紀子さんも、グルジア出張の帰路、成田空港から駆けつけてくれ、大いに盛り上がりの演出をしてくれた。昼間は鬼軍曹役だった指導の農家の方々も、楽しそうに笑っている。この交流がなければ、真の意味での循環型社会は築けないのだろう。その後は家族連れを優先的に、農家への民泊体験を行なった。翌朝、とれたての野菜や筍など、御土産を手にはバス乗り場まで現れた参加者のどの顔も感動に満ち溢れていた。

9 草取り

今回、無農薬での耕作にチャレンジをしたことにより、参加者には労役義務をひとつ負っていただいた。それは、6月と7月のどちらか1回、草取りを行っていただくということである。農薬を撒いてしまえば雑草は茂らない、稲の天敵であるザリガニも発生しない。しかし、労働力を都会に供給してしまった農業が手間を省くために必要だった農薬は、農という「生き方の点検」作業の工程には不要なものだ。こちらは当初、どうせ来ないだろうということも予測して、事務局と千枚田保存会の方々だけで行なうことも覚悟していた。ところが、案に相違して参加者は一所懸命やってきた。往復の交通費も弁当すら出ない、まったくの労

役義務なのに、である。これには正直驚いたし、感動も覚えた。労働組合の組織化率が下がっているとか、組織に対する意識が低下しているとか、政治に無関心だとか、私共と組合員を取り巻く環境はあまり良いことを言われなくなって久しいが、今回のような「行き方」の点検をしようという掛け声に呼応してくれた組合員の意識は相当に高く、価値観が共有できるものの発信が重要だということも改めて認識できた。

10 稲刈りと収穫

9月に入ると、我らが田圃の稲も頭を垂れ始めた。この年はなかなか梅雨が明けず、東北地方を中心に作付け指数が低いという報道があったが、千葉県鴨川市の稲は、順調に生長してきた。

そして9月20日、台風15号が直撃するのではと心配される中、バスを連ねて再び大山千枚田を訪れた。到着直後から降り始めた雨のなかではあったが、黄金色に染まった自分たちの田圃を見る参加者の目は、どれも新鮮に輝いている。

指導員の相変わらずの厳しい指導のもと、鎌を振るって稲を刈り、縄を縋い、稲を縛り、天日干しの台に掛けて行く。トラクターでも入れてしまえば二人程度で2時間もあれば終わるような仕事量であるが、90人の参加者と十数人のスタッフ+指導員が2時間費やして3分の1ほどしか刈れない。雨が次第に強くなってきたため、残念ではあるがここで終了し、残りは千枚田保存会に機械刈りをお願いすることにした。

稲刈りから10日もたった頃、大山千枚田から連絡が入った。最終的に取れた米は約890kg、これを均等割りすると、玄米希望者は11kg、白米希望者は10kgということだった。思った以上の豊作に、参加者に連絡する声も踊る。異口同音に返ってきたのは「来年もまた参加したい」という声だった。この一言が聞けただけで、この企画が間違っていなかったという確信と、農的生活との関わりを通じた生き方の点検が成功したことを実感した次第である。

第2節 事業のポイントと課題

さて、本節では事業のポイントと課題について解説を加えたい。

最初に、労働組合と農業とのかかわりについて、どのような接点があったかだが、

- ①年金支給開始年齢の引き上げに伴う 60 歳以降の雇用確保
- ②人口の大都市集中化で地方は過疎化し、農業は後継者難と減反で休耕田が目立つ中での農林水産業の復興
- ③組合員が望むライフスタイルの多様性に適合した取り組みの提案

など、概ねこのような事情があったのではないだろうか？それでは、項目別にどのような状況なのかを以下に考えてみたい。

イ 年金支給開始年齢の引き上げに伴う 60 歳以降の雇用確保

急速な少子高齢化の進展は、年金のみならず社会保障全般の改定を余儀なくされた。そこで電機連合は、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられるのにあわせて雇用も延長させるよう、労働協約の改定を 2001 年春闘で申し入れる事を 2000 年秋に方針決定した。2001 年の春季交渉では、37 の組合が何らかの形での雇用延長に労使合意したが、「希望する組合員全員」とする組合側の要望に、経営者の反発は厳しいものがあつた。とはいえ、初年度の交渉における滑り出しは好調で、このまま次年度以降もこの取り組みが進んでいくものと思われた。ところが、空前の I T 景気に沸いた 2001 年 3 月決算から明けてすぐ、日本経済は一気に坂を転がり始めた。いわゆる I T バブルの崩壊である。

2002 年 3 月決算は、前記のそれとは比べ物にならない数値で、電機連合に労組が加盟する上場企業 99 社の連結決算を見ると、売上は前期から 5 兆円も下がった。当期利益でいっても、2001 年 3 月決算で 9,083 億あつた当期利益の合計額は、翌 2002 年 3 月決算では 2 兆 882 億のマイナスになっている。その差は実に 3 兆円である。

こうした急激な I T バブルの崩壊により、事業構造改革を急がなければならなかった企業は、2002 年になると一気にリストラクチャリングを始める。電機連合の組合員だけでも、この 1 年間 (2001 年 4 月～2002 年 3 月) は、6 万 8,000 人の離職者を出すに至つたのである。

このような状況になり、賃上げや雇用延長というよりは雇用確保を優先させなければならぬ環境になり、加えて事業構造の改革は、高コスト構造が染み付いた日本での製造は国際競争に勝てないとの理由で、海外特に中国への進出が活発化している中、日本国内における雇用の需給バランスが悪くなつてしまつた影響で、雇用延長の取り組みが遅れてしまうことになり、労組として、何らかの雇用延長への取り組みが急がれる状況になつていた。

ロ 人口の大都市集中化で地方は過疎化し、農業は後継者難と減反で休耕田が目立つ中での農林水産業の復興

我が国の明治維新以降の工業化政策、いわゆる富国強兵化政策において、農村部が労働力の供給元として存在し、日本の近代化に大きな労働力を供給し貢献し続けてきたことは、第1章で詳しく記述されているのでここでは触れないが、高度成長期といわれた1960年代から1970年代のわずか20年ほどの間に、650万人の労働力が移動したといわれている。その力があって、日本はGNP世界第2位といわれるところまでやってきた。

一方で、その影響は農山村に労働力の不均衡を発生させた。農業の人手不足と高齢化である。

日本にはざっと13万強の農業集落（農村といわれる集落）があり、そこで働く基幹的農業就業者数、専業農家は230万人いるといわれるが、そのうち65歳以上の方が110万人くらいでおよそ半分、40歳以上64歳までの方も100万人に近いくらいいるそうだ。単純に考えると、40歳未満の基幹的農業就業者数、いわゆる次世代の担い手はたったの20万人しかいないことになってしまう。1集落には平均30haの農地があるそうで、それだけの農地を20万人の働き盛りと100万人の熟練者？で切り盛りしていくのである。13万の集落で割ると、平均では1集落に9~10人の男女で支えていかなければならない。

ようやくではあるが、団塊の世代を中心に「ふるさと回帰」の社会的な動きが出てきており、自治体や農協、労働組合のナショナルセンターである連合などが中心となり、「100万人のふるさと回帰運動」というものができている。

その昔、重厚長大産業華やかなりし頃に農村部から借りた労働力を、今、何らかの形で農業を支えていくことで恩返しをする。そんな必要性があるのではないだろうか？

ハ 組合員が望むライフスタイルの多様性に適合した取り組みの提案

人口の大都市への集中化は都市住民の住環境を悪化させ、今や通勤時間2時間は別に驚くほどの話ではなくなっている。ところが、終身雇用制度が崩れてきている今、厳しい環境に耐えながらもという、一社で定年まで働こうという気持ちに変化が出て来ている。特に、都市生活者の中には定年帰農を志向する人や、老後は地方で暮らしたいと願う人が増えてきている。

1996年に総理府（当時）が行なった国民意識調査では、約30%の人が条件さえ合えば地方で暮らしても良いと考えているということなので、条件さえ合えばというのが気になるころではあるが、こういった価値観の多様化は高まりを見せているのは確かだ。

電機連合田圃でも、予想に反して？高学歴の若年層技術者の参加が目についた。家族のあ

るものは家族連れで、独身者は友達同士で、参加申し込みをしてくるのである。理由を聞いてみると、社会的にとっても意義のあることなので、興味があるということだった。それはすなわち、自分たちの身の回りで起こっている事に無関心ではられない、特に日々の生活に直接関係している「食」ということに、あまりにも無関心だったという点をおおいに反省していた。

明らかに、電機労働者の中にも多様な価値観をもつ人が増えてきており、自分の周りだけよければ他のことには関心がないというようなことではなくて、広く社会全体のバランスの中にどう自分をポジショニングするのか、を考える人が増えてきているということではないか。

慣れない手つきで、文字通り「畑違い」の体験をし、おそらく生まれて初めて自分が苗を植え、雑草を取り、育て、稲を刈った、自分の米を手にするすることで、自分のアイデンティティを確認できたのだと思う。ただ、米を 10kg 消費するというだけの行為で満足するのであれば、近くのスーパーやお米屋さんへ行き、10kgの米を買ってきて食べればせいぜい5,000円～高くても8,000円位で買えるはずである。それを、1万円という会費を払って、半年間の時間をかけて手間隙かけた、とても高価な米を手にしたとき、自らの日常にある「時間と経費の効率」というものとかけ離れた存在にあるものに触れたその時、自分を再発見できるのだと思う。

今、日本人の一人あたり平均所得は300万円弱といわれる。金融資産保有額だって平均で1,460万円といわれる。手許にそれだけあるかないか、実感できるかは別にして、数値上はそういうことである。その昔、欧米に追いつけ追い越せといていた時代は、誰もが「腹一杯」食べたいという欲求を持っていたと思う。それが、「腹一杯」から「美味しいもの」へ、量より質へ、消費者の価値観は大きく変わってきている。それに伴い、消費者はみる目を養ってきており、本当に良いものができるなら「農業ごっこ」にも共感を示すのである。

他には、スローライフという考え方が定着したことによって農業への関心が高まってきたという視点は欠かせない。大都市圏の近郊では、家庭菜園（農園）が流行りだという。行政が提供するわずかばかりの土地を借り、そこで野菜を作って家で供する、そんな贅沢な？遊びが流行しているという。5坪程度の土地を年間1万円で借り、肥料を入れて種を植え、管理をしていくと、小松菜一株100円は下らないのではないか？小松菜1株、である。他にも、どんな野菜も「時間と経費の効率」だけを考えたら割に合わない。しかし、それを補って余りある贅沢さがそこにはある。例えば、夏の盛りに朝、畑にトマトをとりに行き、真っ赤に熟したトマトをとってきて冷たい水で洗って朝食に食べる。どんな高級店で食べるそれにも勝る、本当の味がする。こんな贅沢な遊びは他にないのである。時間や効率といった概念を排除し、それが本来必要とされる時間をきちんとかけて楽しむ、そんな生活が世界中で見直されている。

第3節 これからの展望

電機連合の「電機連合田圃」計画は、電機連合の組織結成 50 周年を記念した事業として行なわれたものであり、その行事としての使命は既に終えている。

しかし、労働組合という組織と、そこに集う組合員の自分発見の究極的なお遊びとして、今後も継続していくことにはなると思う。

では、この手の事業が広く受け入れられていくには今後、どのような運動の広がりが必要かを考えながら、今後の展望として結びたい。

1 行政として

行政をお願いしていきたいのは、やはり農業という閉ざされた環境、これはさまざまな保護規制が絡み合っているのが多いと思うが、これらをオープンなものとして新規参入への門戸を広げることが第1だと思う。

特に、新規就農、これは株式会社など企業の参入もさることながら、定年帰農などの本格的な定住型のものや週末帰農など半定住型の個人の就農意欲に対して障壁となるような法律の撤廃を進めて欲しい。

例えば、ドイツなどに見られるようなクラインガルテン、これは西欧では 100 年以上の歴史があるものであるが、滞在型市民農園というものである。週末になると、首都圏から例えば 100km くらいのところにある農園へ行き、週末を畑遊びをしたりしながら土や自然と触れ合って楽しむ。モスクワの郊外にもダーチャと呼ばれる別荘のようなものがあるが、これも市民にとってクラインガルテンと同じである。日本でこれと同じことは出来ないのか？

それも、リゾート型や高級別荘型では意味がないのである。リゾート施設という用途にされてしまっただけでは本格的な都市と農村の交流は出来ない。農地の中に家を建てさせるようなことを認めなければならない。この点は、固定資産税だとかそういった土地に対する税区分があって、週末だけ遊びに来る奴はリゾートだと認定して高い税率をかけるようなことをすれば、絶対にうまくいかない。それと、週末農家であればせいぜい 10~15 坪の畑と小屋を建てるだけの敷地があればいい。農地法はそんなに細かい農地の売買を認めていないのだから、これは完全な障壁である。農地法の規制を撤廃してでも完全に開放すべきだと思う。新たに開発した施設は必要ない、現状ある農地や里山を保全しながら農業の担い手を増やしていくという感覚が重要だ。

2 国民として

農山村に住む住民と都市部に住む住民、二代くらい遡ればお隣さんだったというようなケ

ースもありそうだが、労働力の供給元として、大量に山村から大都市へ人口が流入してからは、食糧の供給先と消費先、大きく袂を分かってしまっているように見える。どちらも、お互いがみ合い、馴染まない。こういった取り組みが成功するか否かは、行政施策など環境面の変化も重要だが、人間が暮らしをともにしていく上での感情的な障壁を取り払えるか否かにかかっている。お互いが胸襟を開いて、大きな気持ちで取り組んでいただきたい。

治山治水・里山に農業、ひと昔前までは国家が面倒を見て守ってきた（といっても補助金漬けにしていただけだが）日本の故郷ともいうべき原風景、これを守り、受け継いでいくのはこの国に生まれ育った我々の責任であるといっても過言ではない。自分の身の回りのことに無関心を装い、国が何とかするべきだというようなことを言われていられる時代はもはやない。そのような大きな政府を維持する余裕はこの国にはないからだ。国民一人ひとりが、この国を愛し、守っていく気持ちをしっかりと持って行動すべきだ。

3 労働組合として

既に語り尽くされてしまっているが、労働組合も国民一人ひとりの集合体であるという認識の中、時に情報を発信し続けることで国民の意識の醸成を促し、必要とあれば大衆行動として実際に体験してみる環境を作り、芽を育てていかなければならないと考える。

特に、ナショナルセンターとして連合は、「100万人のふるさと回帰」事業を支援しているわけで、積極的な国民運動の醸成に力を注いで欲しい。

電機連合としては、「電機連合田圃」の2年度目として、今年もまた鴨川市の方々と交流しながら、組合員のアイデンティティー探しのお手伝いをしていきたいと思っているし、それ以外にも、チャンスがあれば他の農山村とも交流を深めていきたいと思っている。

第4章 農業に従事する人々の雇用管理

第4章 農業に従事する人々の雇用管理

(執筆担当 澤田 淳)

本章では、経営コンサルティング及び企業内教育サポートを行っている立場で農業における雇用管理をみた場合に、どのような問題を発見するか、また、発見した問題の解決に対してどのような助言を行えるかをまとめた。農業には農業に特有の問題があり、また、生産のあり方にも特色があって、他の産業の企業活動とは異なることが多いのは十分に承知した上で、あえて他の産業の視点から、農業で経営・雇用管理がどのように見えるかを記述したものである。場合によっては問題の把握の仕方そのものに批判や唐突さを指摘されることもあるが、そこから農業経営の特色を再確認することや特色とされていたことに他産業との共通性をみることもあると思われる。農業における雇用労働力の活用のあり方に関する建設的議論の手がかりを多角的に得るために、以下に経営及び企業教育のコンサルテーションの立場から試論を展開する。

第1節 農業経営体に関する見通し

農業が営まれている人的・地理的条件の特色のなかでも、今、最も注意が必要なのは、①人員構成の変化＝進む高齢化、②日本の国土にあった農地利用の方向、の2点である。まず、この2点については以下の問題を意識したうえで、今後の農業経営体の方向を探ることにする。

<人員構成の変化＝進む高齢化>

平成14年において、日本の総農家数は、303万戸、この就労者のうち、65歳以上が55%という状況にあり、日本の農家全体の高齢化は急速に進んでいる。

高齢化の進行とあとつぎ確保の可能性に関する予測について、農業経営の学究的専門家の意見として門間敏幸氏は農業センサスの分析を行い、次のように述べている。

「北海道の根室、釧路、十勝などの大規模専門的な酪農や畑作経営が展開する地域では、世帯主の加齢により後継者が農業に専門的に就業し、農業経営の継承が順調に行なわれる。しかし、道南地区や空知・上川などの水田地帯では後継者のいない世帯が相対的に多く、高齢化による農業労働力の弱体化と離農の増加が予想された。

本州の各地で典型的にみられるのは、農家の多くの部分を占めている兼業農家における担い手の喪失である。すなわち、これらの農家では現在の農業生産の担い手がリタイアした場合に、担い手が補充される可能性はきわめて少なく、農業生産からの離脱が急速に進行するであろう。急速に高齢化の進行が予想される中国、四国地域では離農可能性が高く、中山間地ではこの数字はさらに高くなる。」

(門間敏幸(2003)「新時代の農業経営への招待」第2章 農業構造の変動と農業経営の将来動向)

<国土利用の方向>

国土利用は、主な消費地である都市部との距離と、土地の形状(平地か中山間地か等)等の地域ごとの特性によって異なる。都市部近接地域では、従来通りの兼業農家と高生産性の集約型農業が主流となろう。とくに、大消費地に近いところでは、土地を有効活用して加工、販売、流通等も含む、複合的な事業形態をとることが多い。平地の農地は集約して大規模の稲作、畑作、酪農、施設園芸等で専業経営の方向がある。中山間地では労働集約的で観光や地域の特産品などを併合した高付加価値をめざす農業が考えられる。

これらの特色を有する日本の農業生産は、今後、経営の大規模化、集約化が重要な課題になっている。農林水産省が、「平成15年度において講じようとする食料・農業・農村施策」の(2)農業の構造改革の加速化(農業経営の法人化等で拓く構造改革)のなかで、「望ましい農業構造の実現を図るため、農業経営の法人化と担い手への農地利用集積を加速するとともに、地域の実情に応じ、認定農業者や法人経営等の地域農業の担い手の経営安定・発展に向けた多面的な取り組み等を推進する。」としていることから、今後は、現耕作地の多数を占める平地を中心にして法人組織の比較的経営面積の大きい専業農業経営が増加していくことが大いに予想される。

その具体的な例として、北海道の北見市の1975年から2000年の25年間の推移がある。北見市では1975年に、総農家個数1,778戸のうち、経営面積規模10ha未満が1,645戸、10ha以上が133戸、1戸当たり平均面積4.8haであったものが、2000年には、総農家戸数は864戸に減少し、10ha未満が532戸、10ha以上が335戸、1戸当たり平均面積9.8haとなっている。(第3次北見市農業推進計画、北見市アグリ・サポート・ネット)

現在、農業法人は、日本全体で6,500あり、年々増えてきている。その3分の2が有限会社で、残りのほとんどが農事組合法人となっているが、2003年9月の農業経営基盤強化促進法の改正で、農業法人の株式会社化、企業等の農業法人への出資制限が10%から50%未満に緩和されたこともあって、今後、農業経営の法人化と担い手への農地利用集積はますます加速していくもの、と考えられる。

第2節 今後の農業経営体

1 農業をめぐる環境の変化と対応

日本の農業は、高度経済成長から安定成長期に移行したここ 20 年前くらいから、大きな変貌を遂げている。従来は、農家は農産物を生産するだけで農協の流通経路を通して市場に商品を提供するのが大勢であった。いふなれば、「わたし、つくる人」のみであったのが、近年は農業者自らが新たな販路を開き、産地直送、流通産業と一定の販売ルートを確立していく例も増えてきている。生産から最終製品とするための食品加工までを行なう者も相当数あらわれてきている。単なる第一次産業から脱皮して、第二次、第三次産業の様相を呈する農業経営体の活動例もみられる。実は既に先駆者が苦勞されながら、経営の基本理念を保護の原理から競争の原理へと移行させ、着実に前進してきているのではないであろうか。従前通りの前近代的なマネジメントを行なっていたのでは市場での競争から脱落してしまうことを敏感に察知して行動している人々の存在をきちんと見つめてその実績を分析・評価することが必要なのである。日本の農業は、いふならば、他産業の企業と同様の競争力が求められるようになり、一般企業と同じ経営センスが求められるといっても過言ではなくなっている。農業経営の大きな動きを表す言葉をその時々々の政府のスローガンの表現から探すと、戦後の食料増産期の「自作農」から、農業基本法（昭和 36 年 6 月 12 日法律第 127 号）制定時期の「自立経営」へ、さらに 1997 年 7 月に制定された「食料・農業・農村基本法」では「企業的なマインドをもつ経営体の育成」に変化してきている。このことからそれはいえよう。

国際環境の変化においても、重要な時期を迎えている。WTO 農業交渉では、2003 年 3 月までに交渉の大枠の確立をめざしたが、輸出国側とわが国や EU との間の溝は埋まらなかった。しかし、将来的には関税の引き下げ、撤廃は避けられないと考えるべきであろう。また、東南アジアからの FTA 締結の要請があるが、早晩この決着も避けられない情勢である。国際化と自由貿易は、世界の大きな流れになっている。

これらに関して今後の労働力問題に関連する問題のポイントをあげると以下のとおりである。

価格と品質

日本の農業にとっても、食品提供の担い手となると、その競争相手は世界中の農産物供給者であり、今後ますます競争が激化する。わが国の農業の生産性では、小麦、とうもろこし、大豆等の主要穀物について海外との単純なコスト競争力では勝つことができない。

しかし、食料は人間の口に入るものであるから、ただ安ければよいというものではない。とくに、味覚先進国である日本の国民にとって、微妙な「おいしさ」の違いは重要である。

20年前の一時期、アメリカン・チェリー解禁が問題となった時に、結局、日本の消費者は国産のさくらんぼを選んだ。国産牛と輸入肉では、5倍の価格差があっても、消費者は味の違いから国産を選ぶ人がいる。消費者が求めているものを明確にしなければならない。

「食の安全、安心」

「食の安全、安心」は、多くの消費者にとって、最重要な関心事であり、これが確保できない農業経営は世の中での存在は難しくなる。2001年9月に日本で第1号のBSE、いわゆる狂牛病の発生があり、2002年1月以降、食肉の原産地偽装等食品の不当表示が多数報告され、日本の食品表示の信頼性を大きく低下させたことがあった。その後も食品添加物、無認可農薬使用等多くの事件が発覚した。これら一連の事件を通して、「安全、安心」な食料供給システムの確立が問われた。今は食品の履歴情報を遡って確認できるトレーサビリティが課題となってくると考えられる。

食料「自給率」

先進国のなかで、日本ほど食料自給率の低い国はない。1970年60%台から1989年には50%を割り、以降の減少が続き、2002年には40%となっている。農は国の基本である。何もない平和・平穏な時代ならば、世界中から金で食料を買えばよいが、わが国は島国であり、シーレーン問題、国家間の紛争の可能性、中国国内での食料供給問題等のリスクを抱えている。何かあった時に、1億2千万人余の国民が飢餓状態にならないように、万全の策を講ずることが肝要である。農地は、いったん作付けを止めると、土地が痩せていく。日本の農業は、今、後戻りのきかない重大な岐路に立っているというべきなのであろう。そして、この問題が生じた原因には、農業における人材確保と農業経営のあり方が密接に関係してきたことが痛切に感じられる。

2 雇用管理改善とその準備

前記までで、今後の農業経営は、「企業的なマインドをもつ経営体の育成」が課題であり、一般の企業的な「経営」のセンスが必須となることについて述べた。つぎに、経営戦略の問題と管理（マネジメント）の問題が生じる。雇用労働力の導入に先立って、これについて一定の準備がなされる必要があると考えられる。農業についてのこの経営面での準備を第二次産業や第三次産業の経営の例に合わせてみると、どのように考えられるかをまとめたのが以下である。もちろん、これは、かなり強引であるし、実態とのなじみにくさを批判する向きはあろうが、いったいに事業の経営というものには企業や業種ごとの特殊性と同時に、それらを超えた共通性がある。その共通性と思われる部分を取り出して、あえて挑戦した。

経営戦略について

<事業領域（ドメイン）>

まず、自組織の事業領域（ドメイン）を、社会、市場での位置付け、持っている資源との関係から決める必要がある。稲作、施設野菜等の単一部門型の大規模経営を指向するのか、他と差別化できるどのような「良質」産物を狙うのか、多角化・複合化をどう図るのか、といった経営としての基本的方向、位置付けを明らかにする。

<勝てる製品・市場戦略>

外部環境の変化と経営資源の分析から競争優位になる製品・市場を定める。生産者の視点からではなく、消費者の視点で考え、マーケティングの発想で、消費者から支持される製品の機能やターゲットとする顧客を想定して、具体的な製品・市場を決める。

<整合性のある経営戦略>

従来の農業経営では、市場・消費者の変化をさして大きいとは想定しておらず、経験とカンで経営の意思決定をすることもある程度は許される状況があった。しかし、農業経営では、ハウスや大型温室、付帯設備等で巨額の投資を伴う場合があり、リスクも大きいことから、戦略的に意思決定していく必要性が増しているとも思われる。生産戦略面を例にとっても、商品の品質、価格、生産の技術面だけでなく、消費者ニーズ、販売ルートについても整合性のある経営戦略となっているかどうかへの注意を今まで以上に求められる時代になっていると考えられる。

管理（マネジメント）体制の強化について

経営戦略と管理（マネジメント）体制の強化は表裏一体の課題である。経営戦略は人間でいえば頭脳の機能であり、管理（マネジメント）は身体が動くかどうかの問題である。つまり、農業経営としての経営目標の達成に向けて、もてる資源を最大限に活用して、すべての活動が高い生産性で行なわれるように計画的に業務を遂行していかなければならない。そのために、活動の範囲、時期等をいくつかの区切りや節目に分け、その段階ごとの進捗状況が見えるようにする必要がある。その管理の対象は以下の点に及ぶであろう。

農業経営全体の経営計画、部署別の業務計画、経営資源あるいは機能別の管理（財務管理、予実算管理、人事管理、情報管理、資材管理、設備管理）、生産管理（作物ごとの生産計画、作業計画、作業人員計画）、結果系指標に基づく管理（品質、原価、納期等の結果系指標の達成状況）

経営管理のポイントについて

<QCDの達成>

農業経営においても、一般製造業で求められるのと同様に、「目標とするQCDを達成」、

すなわち、最少の費用で最大の結果を出せる経営が求められる。Q（品質）とC（コスト、原価）はいうまでもないが、D（納期）についての能力は、今後の農業経営体の課題としてより重要性が増すと思われる。ただし、この場合は、消費者が欲しい時期に提供するというよりは、現在は市場から通年供給の要請があるために、保存が効かない一部の作物を除いて、最高の利潤が得られる時期に出荷時期を調整できるようにすることが大切になるろう。

マーケティング指向について

農業経営は、原材料の生産だけでなく、食品加工から、場合によっては、販売まで行なうこともある。原材料の生産にしても、従来は、競争原理があまり働かない食料管理制度の枠組みや流通システムで守られていた。消費者の視点から、生産計画や方針を考えることが自営農家等の農業経営体で一般化しているとはみられない。しかし、たとえば、価格だけの競争と見える米穀類であっても、おいしさ、安心、ブランド等の品質の違いを消費者は買っている事実があることに注目するとマーケティング指向の重要性は明らかといえよう。

販売先の開拓について

生産した商品が消費者に渡っていく流通チャネルの形態はさまざまである。消費者に直接販売する生産者直売など中間マージンを排除することでは利点があるのであろうが、農業経営体が自分の生産物すべてを捌けるだけの多くの買い手を組織化しているケースは極めて稀である。通常、農産物は、JA（農協）等の出荷団体、卸売市場を通して、卸売業者、仲卸業者から小売業者に行くことが多い。かつては、農産物は八百屋での販売がほとんどであったが、1960年代のスーパーマーケットによる「流通革命」以降、コンビニエンスストア、ホームセンター、ディスカウントストアその他の業態の乱立や百貨店、ショッピングセンターでの販売により、農産物をめぐる小売業の様相は大きく変わりつつある。また、カタログ販売、ネット販売による、通信販売も無視できない規模となってきた。

農業経営体としては、自分のところで生産した商品の最良の売り方を選択できるようになってきたのである。この点についてもさまざまな条件や制約が実際にはあるようであるが、経営者としての選択が自由に出来ることが、本当の経営力を高めることにつながるかもしれない。販売するに当たって、どのようなターゲットを狙い、どの販売チャネルを用いるか、商品のネーミング、宣伝・広告等のどんな販売プロモーション戦略で、どの程度の価格で攻めるのかを自分の責任で決定し、かつ、実行することは厳しいが経営の醍醐味を味わえるところでもある。

高度な品質管理水準について

顧客となる消費者に対して、安心・安全を保証した作物（製品）の提供することが、今後の農業経営にとって極めて重要な課題となる。口に入る商品の性格上、「安心・安全」は絶対

条件である。そこで、重要になるのが作物（製品）の履歴管理と標準化の徹底である。

農業経営側で、提供する作物（製品）の生産過程での履歴管理は、作物ならば、種苗の出所、使用した農薬、使用肥料等、畜産では、購入先、飼料、飼育条件その他についての記録であると思う。食品の履歴情報を遡って確認できるトレーサビリティ・システムの導入はいずれ必須となると予想される。

標準化の導入について

標準化とは、誰が行なっても間違いのない確実な作業がなされていることであり、第二次産業の「ものづくり企業」においては基本中の基本とされているものである。製造業では標準作業書に則って仕事が行なわれることが多い。標準作業とは、“目標通りの品質、コスト、納期、作業の安全等を確保するための現在考えられる最善の作業方法”であり、それを文書化したものが標準作業書である。農業においても、栽培、収穫方法、薬剤の撒布、養分の注入その他すべての作業において標準となる仕事のやり方が存在するであろう。少なくとも、こと「安心、安全」に影響を与える作業については、標準作業書が整備され、これに基づいて、作業の指導がなされると経営の効率は変わってこよう。

新商品、新技術開発力について

国内外での産地間の競争の激化、消費者の健康志向、食への「安全・安心」要求の高まり、あるいは環境の保全への配慮等、農業経営側としての課題は多い。東京下町の零細な町工場が世界有数の技術を所有しているように、自営農家が優れた技術を開発・所有することが奨励されることには大きな意義がある。とくに、消費者にとって魅力ある品質、収穫量が多く、病虫害に強い作物を産み出すことが極めて重要である。そのためには、新品種（種子）開発や、新農法の開発が決め手となる。もちろん、個々の経営体が持っている資源には限りがあるので、日本の大学、研究機関などさまざまな相手先との合従連衡が考えられることになるであろう。

第3節 農業における雇用労働力の確保

1 労働力確保の現状

雇用労働力不足の状況は、地域ごとに様相が異なっている。多くの地域で、現在は労働力は、「何とか確保できている」とのことであるが、農業関係者からヒアリングをすると、今後は人口の高齢化や後継者の問題から雇用労働力の不足は一層強まり、深刻化するとの見方が大勢である。とくに、畑作地域では、野菜作が急速に進んでいるが、野菜作は手作業が多く労働力の不足が深刻な問題になっている。労働力の現状と見通しについては、第1章及び本章の冒頭で述べているので繰り返さないが、そのほかに、生産の態様などの問題から生じる労働力の需要と供給のマッチングの難しさがある。労働力を必要とするレベルが1年間を通して同じでなく、季節によって異なることがあることや、生産品目ごとにその状況が変わるという従来からの生産のあり方に伴う問題である。この点での労働力確保の現状について思い当たるものを列挙すると以下のとおりである。

繁忙期の違い

<酪農>

生き物の乳牛を相手にしているために、常時、搾乳、糞尿処理等でその世話をする必要があるので、基本的に1年を通して臨時的な労働力や短時間労働の補助的労働力を活用している例がみられる。

<米穀類農作物>

耕起、堆肥撒布、除草、刈り取りなどに多くの臨時・季節的労働力を活用していることが多くみられる。

<畑作青果>

耕起、堆肥撒布、除草、刈り取り、選別などに臨時・季節的労働力の活用例が多い。

<果実>

作物によって異なるが、交配、摘果、選別などにとくに臨時・季節的労働力を必要とすることが一般化している。

<園芸、花卉>

ハウス、温室の場合、事業規模によっては、その管理のために通年人手を要することになる。とくに収穫、出荷などに際して臨時的な労働力や短時間労働の補助的労働力を求める例がある。

2 労働力確保のためのシステム

(1) 理念的な整理

一般労働市場での労働力の需給調整システムとして存在しているものについて、農業労働との結びつきからそれぞれの活用の可能性を検討すると、理念的には、以下に掲げるように整理されることが考えられる。

職業紹介事業

全国の公共職業安定所（ハローワーク）ではあらゆる求人を受け付けているので、農業関係求人も取り扱っているが、農協等の援農組織の中には無料職業紹介事業を行なっているところもある。

直接募集

文書募集など直接募集で募集すると、対象は近隣都市部の非農家主婦、高齢者、離農者などの人にひろがることになる。その結果、農作業に不慣れな都市部の農外労働力が供給されることになり、それに対応するために作業のやり方の工夫、作業環境の整備を行うほか、作業の指導方法についても工夫する必要があることがある。

委託募集

農家からの委託を受けて、農協等の団体が労働力の募集、登録を一元的に行ない、農家からの依頼に応じて、労働力を斡旋しているケースがある。また、市町村が農業支援のために、労働力支援センター的な組織や社団法人等を設立している例がある。たとえば、北海道石狩市の例では、石狩市農業総合支援センターが「グリーンサポーター事業」で、農業者に代わってパートタイマーを募集して農作業の補助労働力を充足させている。山形県のさくらんぼ地帯では、収穫や箱詰め作業を個々の農家が行なっているが、農協が求人、求職情報を一元化して雇用確保に当たっている。

労働者派遣事業

現在でも、一般労働者派遣事業会社で、農業労働者の人材派遣を業務内容に含んでいる会社は散見される。但し、その会社の求人欄をみると、実際の求人がないことが多い。事業としての実績や実態は不明である。とはいえ、今後は、地元企業等で十分に機能するものが出てことが考えられる。農家にとっては、労働力を必要とする時期に、安定した雇用を確保できるメリットはあるが、事業者側には農家間の労働需給の調整が難しく、従業員の就労には繁閑が生じる可能性があるというデメリットもある。事業経営の手腕が厳しく問われる。

業務請負事業

個人が農家との間で行うものではなく、むしろ、地域の企業や団体が専門的に行うものをここでは考えている。そういったものであれば、労働力の利用を地域一元的にコントロールできるので効率がよい面があり、労働力不足が深刻な地域では、労働力の安定確保と地域全体で整合性のとれた活用が期待できる。なお、公共的な事業であるが、山梨県の石和町では、社団法人の広域シルバー人材センターが、農繁期の果樹農家からの人材不足解消に役立っているとのことである。

(2) 実態的な整理

現実に行われている労働力確保の取り組みについて、事例を中心に特色のあるものを取り上げる。

①農協同志が農業労働力の交換

農作業の繁忙期が地域単位で異なる場合に、複数の農協同志がお互いに、農業労働力の交換をするという方法が一部でとられている。山形県のりんご地帯での労働力確保の取り組みでは、りんご、メロンそれぞれを主産物とする二つの農協で農繁期が異なることで、それぞれが最も忙しい時期に熟練した労働力を融通し合い、相互に助け合う体制を敷いている。

②営農集団、機械利用組合等の組織化

水稻作業の省力化、効率化を目的に、区画整理による圃場整備事業を伴う、営農集団の組織化が全国で行なわれている。営農集団が機械利用組合の組織化に発展していくことも多い。機械利用組合は、作業の省力化、機械、施設の共同利用を行なうことで、農家ごとのコスト削減につながるとともに、水稻だけではなく、施設野菜、路地野菜、植木などの複合的な作業を行なえるようになるメリットがある。

③臨時・季節労働等の職業紹介

農家あるいは地域の農家が、農作業のピーク時に短期あるいは日雇いの労働力として、一般作業者を集めて作業に当たらせる形態は今でもさまざまところで行なわれている。ハローワークや農協等の職業紹介によっている。

④作業受委託

ある特定の期間だけの場合と通年を通してのケースがある。2000年農業センサスによると、水稻農作業では、育苗、乾燥・調整といった施設を利用したサービスの60～70%の作業について、農協が、農家からの受託を行なっている。また、防除の60%、耕起・代かき、田植の

30%を農家集団、会社が行なっている。一般的な方向としては、スポット的、部分的な作業の受委託から、全部の作業の受委託、さらには経営そのものの受委託へと、進んでいくことが考えられる。季節補完的な業務で、この作業受委託型が採用されている一方、構成員が高齢化した農家からも作業の代替サービスとしてこのタイプについてのニーズがある。

畜産分野では、毎日の搾乳作業があり、通年で拘束性が強いので、酪農農家の負荷軽減とゆとりある経営のために、酪農ヘルパー利用組合が搾乳作業の受託をしている例がある。

農作業の委託についての契約形態はさまざまであるが、一定期間の場合は、作業に要する労賃が予め決められた基準で支払われるが、土地所有者が全く作業を行なわない場合、収量（出来高）の一定割合を現物で支払うこともある。静岡県のお茶栽培の場合、出来高の50%の現物支給ということである。

JA鳥取いなばでは、農家の農業労働力の実態調査を行ない、農家に農作業の受委託情報を提供して、労働力の調整を図る取り組みをしている。とくに、なしの交配・袋掛け、らっきょうの植付け作業時には、労働力不足が深刻となっている。自家農業労働力の余裕の有無、なし、だいこん、らっきょう作業への従事的意思、従事できる作業、期間や貸し借り可能な小型農業機械の有無などについてアンケート調査を実施しているほか、一般市民を対象とした、体験農業活動も実施しているとのことである。（農林漁業現地情報：JA鳥取いなば営農対策課 泉 孝治氏）

⑤従業員派遣型；人材派遣会社の活用

人材派遣会社で従業員を雇用することは、労働者にとっては雇用保険の被保険者になることも可能になる。農家にとっては、季節雇用はもちろんのこと、農作業期間を通して安定した人材派遣を受けることが可能となる長所がある。一部の農家では、機械オペレーターの派遣や機械のオペレート及び修理、酪農の対応などすべての作業に対応できる人材の派遣があれば利用したいとの要望はある。しかし、必ずしも最適な人材がないのが現状である。

JAグループ群馬では、平成14年4月に人材派遣業の株式会社「群馬アグリワーク」を設立した。想定される業務は主にJA関連の業務のようであるが、農作業の支援や業務請負も範囲としている。経験豊富で元気な企業の定年退職者、子育てが終わった女性、フリーターの若者など有能で意欲ある人材を掘り起こすとしている。

3 新規参入を促す今後の対応策

労働力の確保を必要が生じた都度、利用できる労働力確保システムは上記1及び2で述べた。しかし、基本的には新規就農者を確保するという観点での対策が今後の大きな課題となる。それについては以下のとおりさまざまな事例を通じて、個々の農業経営体、地域、関係

行政機関等のそれぞれに大きな役割が期待できる情報がある。

イ 新規参入者の受け入れ

人材確保の対応策として、多様な就業形態の可能性を検討していく必要がある。とくに、全体的に高齢化した、農業、農村にとって新規に農業に参入する人がいることは、新たな地域の担い手が増えることであり、農村活性化に果たす役割は大きい。しかし、現実には新規参入者にとって、開業資金の調達、農地の取得、住居の確保、農業技術の修得等が課題であり、これらをすべてクリアしないと、農業を開始することはできない。

これに対する対応策の例としては、たとえば、北海道北見市では、農業担い手育成対策として、新規参入就農支援事業のなかで、新規参入者の就農、農地借上げ、農業施設借上げへの支援、生活基盤である住居の一部を助成しているといったものがある。

ロ 農業法人の成長

農業事業が漸次大型化、法人化の方向をひとつの道としているなかで、農業法人等の組織・人員体制の強化、充実を促進することが大切になってこよう。組織が一定以上の規模になれば、人と仕事の対応を考える人事計画が必要になる。将来の事業計画の進展にあわせて発生が予想される業務と対応する人材のスペック（要件）、それに必要な職業能力を予め想定しておき、要求人材ごとに労務費管理面等総合的に考えて、最適な就業雇用形態を考えることになる。その場合の人員体制整備については原則的には次の3点に注意が必要になろう。

①コア人材の強化

②企業OBの契約社員としての活用

③非正規社員の活用（短期間で習熟可能な職務については、アルバイト、パートタイマー等の非正規社員が当たるほか、業務そのものを外部にアウトソーシングする方法もある。それぞれの業務の特性に合わせて、多様な人材を組み合わせしていく。）

このほか、マーケティングなどが普及すると、テレワーク、SOHO、在宅就業の可能性の追求がなされるようなコンピュータ利用の作業が小規模の農業経営体で行われることも、将来はあるかもしれない。

ハ 地域の取り組み

（イ）農業インターンシップ（就業体験）

農業分野に興味のある学生や若手の人たちも多いが、実体験をしてみないと理解できない

ことも数多くある。そこで、農業法人等が大学等に在籍中の学生を1～2週間程度の短期間、受け入れ、就業体験をさせるという農業インターンシップ制度がある。全国農業会議所が平成11年度から農林水産省の補助を受けて行なっている。最近は、インターンシップへの参加を履修単位として認定している大学も増えているという。

(ロ) 農業体験ツアー

労働力の直接的な増加とは異なる性格のものではあるが、実質的な営農支援につながるアイデアとして、農業体験ツアーも検討の余地がある。農協、旅行会社がタイアップして、現在よりも大規模、全国規模で、農業や酪農の体験ツアーを企画、実施する。ここで考えているのは、実際に営農支援につながる農業体験ツアーである。

現在でも、首都圏から関東近県、同一県内、1日といった短期間の体験ツアーは、農業団体等の主催で行なわれている。果実類の摘果時期等、農繁期1週間の農作業就労とその終了後の近隣の観光を合わせたツアーを組み、首都圏など都市からの観光客を集める方法も検討に値する。定年後間もない元気な夫婦が参加者の有力ターゲットとして有望であろう。

(ハ) アマチュア農家の支援

都市生活者のなかで、このところ、農的生活への憧れは強くなってきている。豊かな自然のもとで、土に親しみ自分と家族の食料くらいは自給する田舎暮らしがしたいという人が増えている。その一方で、過疎化に悩む地域では、地域を挙げて積極的にIターン、UターンあるいはJターンを呼びかけている。しかし、この2つが必ずしもうまく結びついていない。

その解決には、たとえば、遊休農地の効果的活用のための、「農地トラスト」方式で、都会生活者を対象とした基金をつくるというアイデアもあるであろう。基金拠出者は、その拠出額に応じて、一定区画の耕作使用や収穫物の配分権を与えることにするという方法も考えられる。

神奈川県では、県が県内の耕作放棄地を借り受け、耕作能力のある中高年に耕作してもらおう、という「中高年ホームファーマー事業」を、平成15年度から行なっている。

いずれにしても、アマチュアの農業に親しみたいとする希望を社会的に意味のある形に育てる方策を農業団体等で開発するとすれば、農業の発展にとってきわめて有意義な事業となるのではないであろうか。

(ニ) 営農支援ボランティアの組織化 (NPO 農業法人)

現在、構造改革特別区域（以下、「特区」という）として、NPO 農業法人が農業への参入を認められている地域は、千葉県大網白里町、山梨県小淵沢町ほか、いくつかの例がある。こうした試みが広がれば、それぞれの地域で、「環境保全」、「自然とのふれあい」、「農業体験」、「健康」などをキーワードとして市町村がフィクサーとなって、近隣都市部の農業に関心あ

る人たちを組織化していくことが可能になる。また、先の「農地トラスト」運動との連携で、都市住民の人たちの組織化を図る方法もとれるようになる。

長野県木曾福島町では、「ふるさと体験館きそふくしま」を都市農村交流の拠点として、そば打ちや枝打ち、間伐などの林業体験、米、野菜づくり体験などの農業体験に、都市住民を集めている。この施設の管理運営主体である「NPO 法人ふるさと交流木曾」はこれらの人々について新たな農業の担い手として期待できると考えているとのことである。また、滞在型体験農園施設「木曾駒公言自然村」も開かれている。岩手県農業農村基本計画には、「生産拡大に必要な労働力を確保するために、グリーンヘルパー、酪農ヘルパーの育成や組織化を支援します」としている。

(ホ) 農業支援ワーカーズ・コレクティブ

ワーカーズ・コレクティブとは、地域の人たちが地域に必要な「もの」や「サービス」を市民事業として事業化していくというもので、最近出てきた概念である。働く意思のある者が自ら資金を出し合って、経営、管理、運営までを自主的に行なう協同組合的な組織である。本来、営利目的でない事業を行なうが、労働に対する報酬は受け取る。

農業支援を主たる目的としたワーカーズ・コレクティブが地域ごとにつくられて活動を展開することは期待できる。一般的には、子育てに一区切りがついた主婦層、定年退職者が事業の担い手となる。それらの人たちが農への親しみと農繁期の営農サポートを行なうことで、趣味と実益を兼ねて社会参加が可能となる。

(ヘ) 営農支援人材派遣会社

地域ごとの農業経営のニーズに合わせた特色のある地場の営農支援人材派遣会社とともに、今後は、広域あるいは全国ネットの人材派遣会社を設立して、通年、営農支援を行なう企業の設立があると農業を支える労働力の確保に大いに役立つと思われる。

たとえば、負荷調整型の人材派遣会社である。花から花へ飛び回る“みつばち”の部隊のように地域ごとの農作業の繁忙期にあわせて、農業法人等の要請に基づき全国レベルで移動し、負荷調整型の営農支援人材派遣会社として機能するものが考えられる。たとえば、沖縄のさとうきびと北海道のとうもろこしのそれぞれの収穫に合わせて広域的な人材派遣を行なうものである。それらは事業としての採算は成り立つであろうし、労働力の需要と供給を機能的に結びつけるのに役立つと思われる。そういったことを成功させるには、充実した教育訓練が必要になる。その場合は、人材派遣会社自身が技能訓練システムを持ち、求められる作業に対して一人前の作業員としてすぐに対応できるようにする体制づくりが望まれる。

(ト) 営農支援受託会社

ここでは一定の広域的な地域の複数の小規模農家からの農作業をまとめて受託する形の

本格的な業務請負の会社を想定している。

ニ 全国規模の総合専門サービス（農業総合支援サービス会社の構想）

農業労働の課題を総合的に解決する思い切ったサービスを提供する全国ネットの専門会社を想定すると、その事業としての可能性の大きさが予測できる。人材派遣や受委託による農業作業請負、マーケティング、海外情報の収集・分析、資金投入の結果の見通しなど農業経営の全般にわたる高いコンサルティング能力をもつ企業等の事業体である。それによって、個人の自営農家はバックに全国規模の企業をブレンとして持つことになる。荒唐無稽とはいえないであろう。当面、県単位で、農業ヘルパー、コントラクター、シルバーボランティアなどが一緒になったアグリサービス組合的な組織から、営農支援ボランティアの組織化を始めることができる。やがては、日本各地の地域特性を理解していて、その地域ごとに最も効率的な農業経営を具体的に提案できる能力をもった企業をめざすことも視野に入れた「営農支援人材派遣会社＋営農支援受託会社＋農業経営コンサルティング会社」のイメージである。具体的な事業内容は、労働力の調整だけでなく、作業履歴、栽培履歴の情報、品種、肥料・農薬等の資材、気象、病虫害、市場などに関する各種情報の提供、土壌調査、生育調査から収量予測なども行なえるレベルの各種事業である。

4 人材を確保する上での今後の課題

労働条件の整備への支援

雇用労働力の受け入れを行なう農業組織として、労働条件の整備は不可欠である。とくに都市での会社生活に馴染んだ第二次、第三次産業からの転職者や若い人たちは、家族経営では問題とならなかった給与、賞与、所定休日、就業時間などの労働条件の整備、また、政府管掌健康保険、厚生年金、（農林年金、）労働保険といった社会保険、福利厚生には関心をもっている。これらに関して、地域行政等の力で社会保険労務士等の支援が迅速かつ廉価で受けられるようにすることも初めて労働者を雇い入れた直後の1年くらいの時期には必要性が高いと思われる。

新規参入者対策の推進

地縁、血縁のないなかで新規参入者が農業技術の修得、農地、施設・機械の確保、住居等のすべてを独自に行なうことはまず不可能である。新規参入をスムーズに進めるためには、道府県あるいは市町村といった地方公共団体がそれらについて最低限の条件整備あるいは助成措置をセットで用意し、新規参入を考えている者に提示すると効果が期待できる。

就農相談の強化・充実

労働行政と農林水産省とが連携して農業分野への転職支援体制の整備に当たることは、農業における雇用労働力の確保対策には最も重要で最も効果があると思われる。現在、厚生労働省と農林水産省が連絡協議会をもち、両省合同の「農林業をやってみよう」プログラムでUターンフェアとニューファーマーズフェアが行われている。そこで提供する情報内容を衣食住の全体にわたる総合的なものにし、さらに事業実施後には就農を希望する個人が休日等に就農希望地で当該行政機関から十分な相談や情報提供を受けられる工夫が充実されるとより利用しやすくなる。

教育訓練給付制度の拡充

一定の条件を満たした農業法人等農業経営体が第二次産業、第三次産業から従業員を新たに雇用した時に、その従業員の業務習熟に要する期間まで、その間の賃金の一定割合について、教育訓練給付を行なう制度を設けて新規就農者の増大を図ることが望まれる。

各種規制の見直し

農業政策においても、既に、農業生産法人の要件緩和がなされるなど各種の規制は緩和される方向が見えてはいるが、たとえば、株式会社などの法人が農業に参入するハードルは実質的には高いままである。その原因は、基本的に農地法の農家による農地の保有と耕作を前提とする「耕作者主義」にあると思われる。特区のみでなく多くの地域で農家出身であるかどうかに関わらず、農業生産に取り組む意思と能力のある者に対して農業への新規参入の門戸を広げることが最も大切に思える。本稿は、農地問題そのものについて、当否を論ずるものではないので、ここでは、新規参入を阻害する、最大の壁の除去が必要であることだけを述べておきたい。

第4節 農業に関わる職業能力開発

1 個別の農業経営体及び農業団体の取り組み

各種「標準」の整備

農業で求められる作業の多様性を考慮すると、農業法人等の組織において各種「標準」類の整備を行ない、その組織がもつ「知」を見えるようにする必要があると思われる。戦後の農地解放以降、日本の農業経営全体が、小規模地主による専業あるいは兼業農家で行なわれており、親から子への「阿吽の呼吸」での技術・技能の伝承で済んでいたため、そのノウハウは文書の形では存在しないことがほとんどである。また、農業法人への組織化が行なわれているところでも、多くの組織で「標準」がまだ作られてはいない。しかし、農業経営体もいわゆる事業所であることから、雇用関係の下で働く人々を受け入れることになれば、事業範囲、事業規模の拡大に合わせて、各種「標準」類の整備を行なうことが好ましいと思われる。その際、最低限整備するのは、①主な定常作業の手順、留意点、②設備、機械の取扱い、メンテナンス、③新人に対する短期育成プログラム、に関するものだと考えられる。

そのほか、地域の農業団体で教育訓練資料の整備や新規就農者の受け入れ教育の共同実施などが行われれば、地域の連帯感を強化することにつながる効果もあって、労働力の確保と人材育成対策として有効性が期待される。

2 行政の支援

農業分野の技能認定制度の強化・充実

現在、農林水産省が、昭和46年度に制定した、「高性能農業機械利用技能者認定要綱」によって、都道府県ごとに認定される「農業機械士1級」、「農業機械士2級」の技能認定事業がある。これは研修及び技能認定（トラクターの構造・機能の知識、操作、点検・整備の技能が中心）である。全国でこれまでに累計9万人余の人が認定されており、毎年2000人程度が認定されているが、受検者は減少ぎみである。今後は、それ以外にもどのような技能が農業従事者にみられるかを見直して、その中で主要な技能と認められる技能について検定を行うことを考えることが望まれる。

商品別評価基準

農業分野では、地域ごとに気候条件、土壌、消費地との距離等も異なるので、その地域特性に応じて、それぞれが競争力のある商品を提供できるような棲み分けと健全な競争が行なわれ、地域ごとに日本全国に通じるブランド・アイデンティティを有するようになることが望ましい。また、それぞれの商品の品質を図る尺度が重要となる。消費者の嗜好、市場での評

価の実態も反映して、商品ごとにその特性に合わせた定量的、定性的な評価基準が求められることになる。地域の農協での品質基準を踏まえて、さらに「安全」や「鮮度」といった視点を加えた都道府県単位での評価基準があると消費者が歓迎すると考えられる。

第5章 ま と め

第5章 まとめ

(執筆担当 奥津眞里)

第1節 現状の再点検と今後の見通し

農業は人類の歴史が始まるとともに発達してきた最も古い産業であり、将来も人類の歴史が続く限り必要とされる産業であるかもしれない。真に基幹産業なのである。農業はその産物の加工や販売・流通等の産業を生み、農機具の生産や治水治山の技術を生み出した。いかなれば他産業と多くの職業を生み出す母なる産業であった。そのおおらかさと懐の奥深さは、これまでは自らのもつた多くの労働力を他産業に送り出す期間が長く続いたが、現在では IT 技術ほか高度な科学技術の進歩を受け入れて、そこで働く人々の就業形態にも変化が認められるようになった。

現在の農業は新しい時代に対応していくための人材が不足するようになっている。何よりも農村地域では人口構造の変化によって農業経営の基本単位とされる農家の構成員数が減少した上、後継者を得られない場合も珍しくない状況になっている。また、地域全体としての労働力のゆとりはなくなってきた。その意味では、労働力需要が拡大している。もちろん、労働力の動きを全体として大まかにみれば、これまで都市との経済格差や他産業との生産性の格差があったこと、また、国家経済の振興政策のあり方が大きく影響したことなどさまざまな理由から、依然として農村地域から都市へ、農業から他産業への流れを優勢とする労働力移動がある。しかし、全体の動きの中に、都市や他産業から転出して新たに就農したいとの希望を持つたり、実際に挑戦する人々が存在しているし、大学以上の高等教育機関で農業関係の科学分野を専攻する人々がいることを見出すことは容易である。むしろ、こうした労働力の供給が円滑に需要に結びつかないところに注目すべきであろう。

この不調和は、農業労働力の需給結合の方法が必ずしも公共性のある明快な市場を積極的に利用したものではなかったことが、原因の一つになっていると考えられる。さらにその原因の根底には、農家等では必要とする労働力に正規の労働力を想定せず、雇用形態の必要を考慮しないことが多かったこと、新規就農の道が自営農家の経営以外に豊富には選択できなかったことがあると思われる。また、自営農家の経営にしても、創意工夫を凝らして事業運営を試みると国や地域の仕組みや習わし等との関係で新しい取り組みが事実上の大きな困難に直面し、結局は、事業拡大をとりやめるなどで雇用労働力を積極的に創出するに至らないということもありえた。

だが、農業の国内産業としての重要性とその基盤である農村地域の人口構造その他の変化は、着実に労働力需要を拡大させるとも思われる。また、今後は、農業生産法人や自営農家で受注生産方式の取り組みなどを行う事例や大企業との連携生産を行う事例が増えると、雇用形態で働く労働者が事業運営のために必要になってくるであろう。労働力にゆとりがなく

なっている農業分野では、そうした労働力を閉鎖された内部から求めるのみでは適切な質と量を確保することが既に難しい。外部に求めざるを得ないし、一般に開放された労働市場で労働力の需要供給の調整を受けるようにならざるをえない。その結果、魅力ある農業経営が人材を得て、育て、さらに事業を発展させるという自然なサイクルが生まれることが期待される。発展性のある仕事と職業人としての向上は、農業に携わる人々の働きがいと確信させ、農村地域を豊かにすることにつながるのではないであろうか。

ところで、都市の他産業から農業に転ずる人々について、経済不況によるリストラ対象者が逃げ道を求めたかのような批判がなされることがある。日本の苦難の時代を農村が支えたときに、都市へ就職した者が定年やリストラで再び活路を求めて帰郷するとは安易で無礼であるし、農業労働は苦勞が多く、都市の他産業からの転入者に対しては、その行く末を地元の人々が親身になって考えれば考えるほど不安と心配を感じるといったような批判と助言である^註。このように、母なる産業はおおらかさだけでなく、新たな参入者には厳しさを見せることがままたある。

だが、新規就農者問題の全体像を正しく理解すれば、こうした批判はかなり変わるはずである。第1章でかつて産業間の労働力移動が国の政策として促進されたと述べたように、それは国の方針に基づくものあり、また、都市の必要性だけが優先したのではなく、農村側にもそれを可能にした理由があったのである。そして、今、農業労働は実に多様な労働力で支えられているという実態がある。基幹産業が不安定な労働力に多く期待したり、善意であれ自由な職業選択を阻害する要因を潜ませていることは、国の繁栄と国民の幸福につながるものであろうか。もし、転入者は前述のような批判と助言に出会えば、それを誠実に受け止めながら馴染んでいくのであろうが、リストラされた者の逃げ道ではないと自負して向かわねば直面する困難を克服できまい。むしろ、新しい農業への挑戦が他の産業出身者から始まっている実感を感じ、社会全体が大切にすることは意義深いのではないであろうか。今後、農業生産法人の増加や自営農家の作業のあり方が変わり、農業における雇用労働力活用の基盤が整備されることは、産業経済や労働面のみならず日本社会の多くの分野にさまざまな影響を及ぼすことになるかもしれないのである。

(注) 南会津農林ニュース第66号(2000.3.10.)には、これについて冷静な所見が掲載されている。

第2節 今後への提言

現在の農業は最先端の科学技術を基礎とする産業である。仕事とそれに従事する人との結びつきには合理性が求められるので、これまで以上に幅広い層の人材需要が農業分野に発生しているが、その需要が効率よく充足される一つの方法が新規就農者の確保である。そして、その代表例が一般に開放された労働市場で明快に求められる雇用労働者である。対象は、農業関連分野を大学等で専攻した新規学卒者、他産業を経験した転職者、少子化で親元に留まる新規高等学校卒業生である。これらの人々が雇用労働力として円滑に農業に従事できるための方策を、第1章から第4章までの検討から提案されたものを整理すると以下のとおりである。

①農業の分野にどのような職業、職務があるかをよく見直していくこと

農業従事者の職業行動や職業心理に関する科学的検討及び農業の分野にどのような職業、職務があるかをよく見直していくこと。その結果を踏まえて、職能資格制度の必要性を検討すること。認定農業士というなれば農業生産の総括的能力を捉えているが、ここでいう職能資格は個別の作業に着目するものである。

②新規に農業を事業として起こす場合は、創業当初に従業員の雇い入れを行った事業主に対する特有の助成金の創設。

③労働時間その他の労働条件について裁量労働制など実態にあった労働条件の設定の促進。 必要ならば法律等の整備・見直し。

④短期や臨時・季節等の求人充足を的確に行うための公共職業安定所や民営職業紹介事業者、労働者派遣・請負事業者等の利用環境の整備

農作業及び農業関連の職業における作業内容の明確化による求人条件設定基準の明確化に関する調査研究を行うこと。それに基づき、各地域で発生が予想される農業に関する労働力需要の内容と時期等について、全国あるいは隣接する都道府県を含めた広域的な情報の整理と提供を行うネットワークの構築、求職者の拡大を図るための募集方法の開発をおこなうことなど。

⑤農機具の効果的な使用法とメンテナンスについて手軽に迅速なサービスが利用できる体制の整備。（例）機械操作や保管・管理の専門技能を専門に提供する者の情報提供サービスや公共教育訓練施設の開放、同施設の専門指導者による巡回技能指導の実施。

⑥自営農家の経営者及び家族従業者を対象とする経営ノウハウや技術情報の提供事業の市町村等による定期的実施。

⑦出身地域でない地域に新規就農する者を対象とする地域自治体(市町村)による特別支援。

地縁・血縁が乏しい者の家族をも含めた生活全体にわたる支援を行うこと。たとえば、本人はもちろん配偶者等の家族についても、地域の祭礼等伝統事業での役割の提供や日常

的な地域共同事業への参加受け入れなどについて特別配慮が行われることも新規参入者にとっては暖かい支援になる。

⑧観光と関連した体験就農の受け入れ事業の積極的展開による農業理解の促進。

⑨定住型、週末就農型など多様な形での農業へ新規参入を阻害する規制の見直し

なお、雇用労働力について触れてきたが、それ以外にも外国では障害者には社会協同組合で労働の場や機会を提供する例がある。農業の奥行きの深さは、雇用以外にも多くの働き方を創造していく可能性を十分に秘めている。

<用語解説>

- 農 家 経営耕地面積が 10a 以上または 1 年間の農産物販売金額が 15 万円以上あった世帯
- 販売農家 経営耕地面積が 30 a 以上又は農産物販売金額が 50 万円
- 農家以外の農業事業体 農家以外で農業を営む事業体であって、経営耕地面積が 10 a 以上あるもの又は経営耕地がそれ未満であっても調査期日前 1 年間の農産物販売金額が 15 万円以上あるものをいう
- 農業法人 「法人形態」によって農業を営む法人の総称。「農事組合法人」と「会社法人」の 2 つのタイプがある。また、農業法人は、農地の権利取得の有無によって、「農業生産法人」と「一般農業法人」に大別される。
- 農業生産法人 “農業経営を営むために農地を取得できる法人” で、有限会社、農事組合法人、合名会社、株式会社（株式の譲渡制限のあるものに限る）の 5 形態がある。事業や構成員、役員についても一定の要件がる。
- 経営体 農業における経済生産の単位である個人、組織。2000 年農業センサスでは、「農家」、「農家以外の農業事業体」、「農業サービス事業体」を指している。
- 農業就業人口 「調査期日前 1 年間に農業のみに従事した世帯員」＋「農業と兼業の双方に従事したが、農業の従事日数の方が多い世帯員」
- 農業従事者 満 15 歳以上の世帯員のうち、調査期日前 1 年間に自営農業に従事した者
- 農業後継者 次の代で親の農業経営を継承することが確認されている者をいう。予定されているだけの場合は「あとつぎ」として区別する。
- 耕作放棄地 以前耕地であったもので、過去 1 年間以上作物が栽培されず、かつ、近接の数年間の間に再び耕作するはっきりした意思をもたれない土地。
- 結い 農家相互間で行う労働交換。等価を原則とする。手間替えともいう。従来は、農作業の繁忙期に集落内で労力を調整する機能があった。「手伝い」とい

う場合は、多くは、金品の授受を伴わない無償の労働を指す。

農業委員会 地方自治法により昭和 26 年に制定された「農業委員会等に関する法律」に基づいて、市町村に設置が義務づけられている行政機関。農業者によって選ばれた農業委員が中心になって合議体を構成する。主な業務は、①農地の権利移動・農地転用（許認可）、②農地等の賃貸借の設定・解約等（許認可）、③標準小作料の設定、④農用地の利用関係の調整、⑤農用地利用集積の決定、⑥遊休農地の有効利用の助言・指導、⑦行政庁への建議、又はその諮問に応ずる答申 ⑧農業者年金に係わる委託業務とされている。

社会協同組合 イタリアなどの EU の構成国にみられる地域社会の共同利益を追求するものとして活動している民間の団体が代表的である。組合員の相互扶助やニーズを満たすという目的を持たずに、社会的なニーズに対してサービスを提供するものである。住民の社会的統合のような社会の共益性を目指している。イタリアでは 1991 年に社会的協同組合法が制定されている。

<参考文献>

- 池田 信(1996,1997) 監修「労働事情調査資料集 第1巻 労働移動調査」(1996.9.)及び
「同第6巻 青森管内労働事情」(1997.1) 青史社.
- 経済協力開発機構(1972) 「OECD 対日労働報告書」 訳・編 労働省 日本労働協会
国立社会保障・人口問題研究所(2003) 「人口統計資料集」
総務省 「国勢調査報告」(大正9年から平成12年まで)
進藤竹次郎(1958) 「日本綿業労働論」 東京大学出版会
高瀬豊二(1979) 「官営富岡製糸工女史料」 (株)たいまつ社
東京芝浦電気株式会社総合企画部社史編纂室(1963) 「東京芝浦電気株式会社八十五年史」
富岡製糸工場誌編さん委員会(1977) 「富岡製糸工場誌(上巻)」 富岡市教育委員会
高橋亀吉(1973) 「日本近代経済発達史 第1巻」 p538-545 東洋経済新報社
日本鐵板株式会社社史編集委員会(1959) 「日本鐵板株式会社史」 1959.5.
農林水産省 「農業経営統計調査」(平成8年)
農林水産省統計情報部(2001) 「平成13年次農林業への新規就業者(新規学卒就業者・
離転職転入者)に関する情報収集の概要」
農林水産省(2001,2002) 「食料・農業・農村白書」(平成13年版及び14年の各版)
農林水産省(2001) 「農林構造動態調査報告書—基本統計—」(平成13年)
農林水産省(2002) 「新規就業者等調査」(平成14年)
細井和喜蔵(1925) 「女工哀史」 改造社
門間敏幸(2003) 「新時代の農業経営への招待」 編 日本農業経営学会 農林統計協会
(市町村関係資料)
角田市(2003) 農業振興公社だより第11号
葛巻町(2003) 「平成15年農作業賃金標準額」表
白河市農業委員会(2003) 「平成15年度白河市農業委員会標準作業賃金及び標準小作料」表
南会津農林事務所(2000) 「窓 『驕(おご)るなかれ』」南会津農林ニュース第66号
(2000.3.10 発行)

付 属 統 計 図 表

付属統計図表

1 産業別就業者数の推移

年次	就 業 者 数 (1,000人)		
	第一次産業	第二次産業	第三次産業
1920年	14,672	5,598	6,464
1930年	14,711	6,002	8,836
1940年	14,392	6,443	9,429
1950年	17,478	7,838	10,671
1955年	16,291	9,247	14,051
1960年	14,389	12,804	16,841
1965年	11,857	15,115	20,969
1970年	10,146	17,897	24,511
1975年	7,347	18,106	27,521
1980年	6,102	18,737	30,911
1985年	5,412	19,334	33,444
1990年	4,391	20,548	36,421
1995年	3,820	20,247	39,642
2000年	3,173	18,571	40,485

2 職業別就業者割合の推移

	I 事務・技 術・管理	II 販売・ サービス	III 生産・ 運輸	IV 農林漁 業
1950年	14.1	12.6	25.3	48.0
1955年	15.1	16.7	27.6	40.6
1960年	17.4	17.1	32.9	32.5
1965年	21.5	18.7	35.2	24.5
1970年	24.5	19.4	36.9	19.2
1975年	28.6	21.2	36.4	13.8
1980年	29.8	22.8	36.4	10.8
1985年	32.3	22.8	35.5	9.2
1990年	34.4	23.0	35.1	7.0
1995年	35.5	24.1	33.8	5.9
2000年	35.5	25.5	32.9	5.0

3 都道府県間の労働力移動

単位：千人

	移動数				
	総数	大都市圏内	大都市圏から 非大都市圏	非大都市圏か 大都市圏	非大都市
1954年	2353	588	403	788	573
1960	2680	706	406	999	568
1970	4235	1346	870	1263	757
1980	3356	1084	795	789	688
1990	3168	1064	699	763	643
2000	2813	964	585	641	623
2001	2810	963	565	659	623

国立社会保障・人口問題研究所が「住民基本台帳人口移動報告年報（総務省統計局）」から作成

4 三大都市圏の転入超過状況

単位：人

	実数			
	三大都市圏	東京圏	中京圏	阪神圏
1954	384,680	257,756	23,872	103,052
1960	593,820	333,208	717,77	188,835
1970	393,044	248,046	53,551	91,447
1980	-5,189	30,578	-232	-36,165
1990	63,583	67,012	14,293	-17,722
2000	56,507	57,811	3,673	-4,977
2001	93,761	81,503	6,396	5,862

国立社会保障・人口問題研究所が「住民基本台帳人口移動報告年報（総務省統計局）」から作成

5 新規就農の際の不安

	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳
収入・資金等の金銭	41.5	48.7	58.2	65.8	74.1	77.6	69.3	42.4
農業への将来展望	49.3	52.4	53.7	46.6	53.2	46.8	43.4	46.6
仕事への情報不足	23.5	26.2	26.6	26.7	23.6	26.2	20.3	20.3
経営・技術での未熟	61.8	65.3	62.1	62.6	64.3	59.1	54.5	43.2
健康や体力	13.8	16.5	18.1	24.2	27.0	27.1	30.0	40.7
生活環境の不安	4.1	10.5	14.5	17.5	14.1	12.4	6.2	2.5
職場での人間関係	6.9	8.2	5.1	4.2	3.8	4.1	3.8	0.8
その他	4.6	5.4	2.8	4.5	2.3	2.9	3.8	8.5
特に不安はない	21.4	13.3	13.6	6.7	5.4	7.4	16.4	28.0

6 新規就農者の前職（前々年の就業状態）

単位：1,000人

区分		計	主に勤務	主に自営兼業	学 生	家事・育児・その他
平・15		162.3	77.6	17.1	2.2	65.4
年 齢 階 層 別 実 数	15～19歳	0.2	-	0.1
	20～24	1.7	0.1	0.4
	25～29	2.5	0.1	1.3
	30～34	2.6	0.2	1.7
	35～39	2.7	0.4	2.5
	40～49	8.8	1.7	6.1
	50～59	16.7	3.9	8.6
	60～64	20.1	3.2	12.0
65歳以上		22.4	7.4	32.9

2002年1月1日現在
農業構造動態調査

7 茨城県の世界帯及び人口

(単位:世帯、人)

年月日	世帯数	人口		
		総数	男	女
12.10.1	985,829	2,985,676	1,488,340	1,497,336
13.10.1	1,000,574	2,991,172	1,489,964	1,501,208
14.10.1	1,012,847	2,992,538	1,489,801	1,502,737
15.10.1	1,024,287	2,992,152	1,489,243	1,502,909

資料出所: 茨城県統計課

8 茨城県の人口移動

茨城県の人口移動

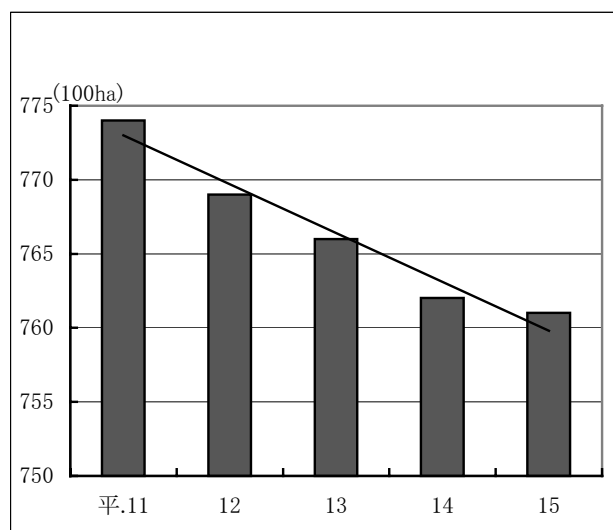
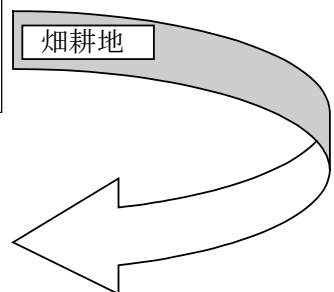
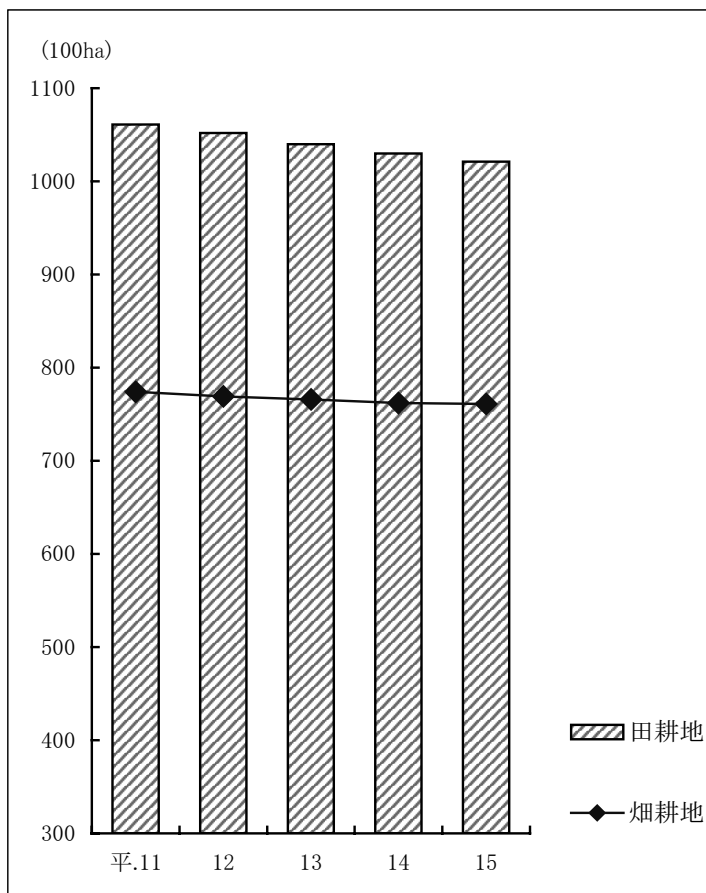
年月日	対前年(月) 増減数	人口移動			
		自然動態		社会動態	
		出生	死亡	転入	転出
12.10.1	—	—	—	—	—
13.10.1	5,496	28,227	23,077	139,001	138,655
14.10.1	245	2,266	1,850	9,376	9,547
15.10.1	△4	2,390	1,889	9,575	10,080

(注) 人口移動のうち、年別人口移動については前年11月1日現在から当年10月1日現在までの合計値を月別人口移動については前月の月間数値を示す。

人口移動については各市町村から住民基本台帳などに基づき報告されたものである。

資料出所: 茨城県統計課

9 茨城県における耕作面積の推移



関東農政局水戸統計・情報センター発表資料から作成