

## リレーコラム

# 雇用労働力の定着・育成に向けて 取り組むべきこと

酪農経営の大規模化が進む中で、雇用労働力を導入する経営体が増えている。しかし、有能な人材の採用、中長期的な人材育成は容易ではなく、短期間で離職するケースも少なくない。経営者には、作業や管理に関する役割分担の明確化、社会保険への加入や就業環境の整備などの労務管理が求められる。また、実際の離職ケースを聞くと、その要因は、業務内容や家庭の事情、健康、将来性、人間関係など、様々である。給与水準の向上や社会保険への加入だけでなく、従業員目線の就業規則の活用など、総合的な就業環境の整備が大切である。

### ○酪農経営の大規模化・高齢化・法人化による雇用従事者数の増加

雇用労働力を導入する酪農経営が増えている。中央酪農会議が実施する『酪農全国基礎調査』によれば、家族構成員以外の雇用従事者のいる酪農家戸数は、2007年度には北海道15.8%、都府県10.8%であったが、2011年度には北海道で29.3%、都府県で14.7%と増加している。

雇用労働力の増加は酪農経営に限らず農業・畜産全般にみられる傾向である。このような経営環境の変化を受け、農林水産省は雇用就農の促進と人材育成への支援を行っている。全国農業会議所では、2008年度補正予算から農林水産省補助事業「農の雇用事業」を実施している。当事業は、農業法人等が雇用期間を設けず就農希望者を雇用し、農業技術や経営ノウハウの習得をはかる実践的な研修等の実施に対する支援である。助成額は年間最大120万円で、最長2年間となっている。

農の雇用事業は、事業要件を満たせば（労災保険や雇用保険への加入、給与支払事務所等の開設届出書の提出等）法人経営ではない個人事業主であっても実施が可能である。農の雇用事業をきっかけに正規職員を雇用し、経営発展へとつなげている経営体も少なくない。

### ○労務管理の重要性

従業員を雇用した場合、雇われた人の生活と関係することとなり、機械や施設投資とは異なる難しさがある。とくに、パート従業員ではなく正規職員を雇用する場合には、被雇用者だけでなく、その家族の生活や将来にも大きな影響を与えることになる。

農林水産省および厚生労働省では、『農業者・農業法人 労務管理のポイント～労働者が安心して働ける職場づくりのために～』（農水省ホームページから閲覧可能）を作成し、農業分野における就業環境の整備の重要性を普及している。同パンフレットでは、労働契約、安全教育衛生、就業規則、労働条件、労働時間・休憩時間・休日、最低賃金、労働保険・社会保険など、慣れない人にとっては難しい労働法制について、守るべきポイントを簡潔に示している。また、農の雇用事業において、事業要件を満たすことや、事業実施経営体向けの研修会を受けることで、労働法制への理解を深めている事も多い。

社会的に法令遵守が求められる中で、労働法制をしっかりと守り、適用することは大切であるが、就業環境の整備を従業員の定着や経営発展へとつなげることも大切である。

### ○酪農経営の労働条件

農業・畜産分野においては、就業初期で辞めてしまうケースも少なくない。従業員の定着率の向上のためには、他産業並みの就業環境を整備することが大切だと言われているが、畜産分野は耕種農業よりもいち早く就業環境の整備をすすめてきた経営体が多い。

表は、ハローワークに掲載されている求人情報から、酪農経営と耕種農業（野菜）の平均的な姿を抜粋したものである。どちらも、パート従業員ではない正職員としての募集である。酪農でも耕種農業でも、①健康保険や厚生年金などの社会保険への加入、②月給制の導入、③賞与制度、は進んでいるが、酪農経営では、①給与水準が高い、②退職金制度、③賞与の明確化、④昇給の明確化、等の面で労働条件や就業環境の整備が図られている。また酪農では、朝夕2回の搾乳があるため、就業時間が二つに分けられている。

### ○畜産経営での離職理由

給与水準の向上などの労働条件の改善は従業員の定着に寄与すると考えられるが、厳しい経営環境の中では給与水準を上げることは容易ではない。そこで、実際の離職理由に即した対応が大切になる。離職理由は、単に雇用条件や研修生が転職を希望するというだけでなく、人間関係や将来設



堀部 篤 (ほりべ あつし)

農東京農業大学国際食料情報学部食料環境経済学科 准教授

計など様々な要因が重なり、一概に言えないことも多い。また、経営体と研修生で認識が異なっていることや、離職者が言いたくない場合などもある。

農の雇用事業の実施主体（全国農業会議所）や現地確認担当者、実施経営体や従事者から畜産分野における離職理由を聞いたところ、以下の離職傾向が見られた。

- ・業務内容（労働時間や拘束時間が長い。覚えるべき事が多い。当初の想定と違う。早朝に出勤できない。）
- ・家庭の事情関連（親の看病。父親が体調不良のため実家の経営を継承する。結婚により結婚相手の居住地に転居する。）
- ・健康関連（体調不良。腰痛。体力が続かない。花粉アレルギー。精神的な病気。）
- ・将来性関連（家族を養っていけるか不安。独立のために他の経営体での研修を希望。独立できるか不安になった。）
- ・人間関係（協調性の欠如。暴言。暴力。配置転換しても対応不能。）
- ・意欲の関連（無断欠勤。おしゃべりが多い。集中していない。）
- ・給与水準関連（給料が高い仕事が見つかった。）

○従業員目線での就業規則の作成と周知

離職理由は、業務内容や家庭の事情、健康、将来性、人間関係など、様々である。経営体と従業員双方にとって致し方ない離職も少なくないであろうが、業務内容や家庭の事情、健康や人間関係については、金銭的な負担は少なくとも改善が可能である。そのためには、就業規則の活用が望まれる。特に、単にひな形から作成するだけでなく、以下の5点が大切であろう。①どのような就業規則が必要か従業員に聞くこと、②従業員と話し合いながら就業規則を作成すること、③作成した就業規則を従業員や新規採用者によく周知すること、④就業規則の大切さを伝えること、⑤業務内容の変化や従業員の生活の変化（育児など）に合わせて就業規則を見直すこと、である。

また、従業員を募集する際に、上記の取り組みを情報発信することにより、より優良な人材を獲得できるようになると期待される。

表 酪農および耕種農業の求人情報の参考例

	酪農	耕種農業(野菜)
雇用形態	正社員	正社員
産業	農業、林業のうち畜産農業	農業、林業のうち耕種農業
就業形態	フルタイム	フルタイム
雇用期間	雇用期間の定めなし	雇用期間の定めなし
年齢	不問	35歳以下
年齢制限の理由		長期継続によるキャリア形成のため若年者等を対象
就業時間	1)05:00～09:00 2)14:00～19:00	08:00～17:00
休憩時間	60分	60分
時間外	あり 月平均8時間	なし
賃金	月給	月給
賃金形態	200,000円～250,000円	156,000円～170,000円
賞与	あり 前年度実績 年3回・計4.50月分	あり
休日	交代制により週1回 夏休み冬休み各3日間	週1回、年末年始、その他応相談
週休二日	なし	なし
年間休日数	58日	54日
従業員数	企業全体:4人 うち就業場所:4人 うち女性:1人	企業全体:3人 うち就業場所:3人 うち女性:1人
加入保険	雇用 労災 健康 厚生	雇用 労災 健康 厚生
定年制	なし	なし
通勤手当	実費支給 上限あり 月額:15,000円	一定額 日額:200円
採用人数	1人	1人
仕事の内容	○酪農作業全般 ・搾乳・給餌・牛舎の清掃 ・乳牛の飼育管理・牧草収穫作業	葉物野菜や香草の収穫、水かけ、出荷作業
学歴	不問	不問
必要な経験等	経験者優遇	不問
必要な免許・資格	普通自動車免許(AT限定不可) 大型特殊所持者優遇(なくても可)	普通自動車運転免許(MT車) 農業のため、法定労働時間適用除外事業所 (労働時間及び休憩、時間外・休日労働等)
求人条件にかかる特記事項	就業時間等については、相談に応じます。 経営参画に熱意のある方優遇します。 1年ごとに1万円昇給(詳細面談時説明) 勤続年数1年以上3年未満は退職一時金を支給	昇給、賞与は事業所業績により

資料)ハローワーク求人情報検索からいくつかの求人情報を元に、平均像(参考)として作成した。