

# 酪農経営における労働力調達と就業条件に関する研究

## －北海道大樹町を事例として－

共生基盤学講座 農業経営学分野

山田 皓介

### 【背景と目的】

近年、酪農経営は搾乳作業を基幹とした飼養管理部門において年間を通しての就業が求められることに加えて、飼料生産部門での作業が要求されることで、酪農家の過重労働が指摘されている。このような背景の下、定期的な休日確保を目的としたヘルパー制度への関心が高まっているが、これはあくまでも休日確保という意味合いが強く、労働力不足を補填するには新たな労働力調達を行う必要があると考えられる。今後も外部から労働力を調達している酪農経営が長期的に安定し展開するためには、雇用労働力の確保が求められる。

そこで本論文では雇用労働力を調達している酪農家を対象として、給与水準や休日確保、福利厚生などといった就業条件を把握し、酪農経営における労働力調達の特徴と継続した確保に向けた取り組みを検討することを課題とする。

### 【方法】

本論文ではまず、各種統計資料から酪農経営における労働力調達の特徴を捉える。その後、北海道における大規模酪農地帯である大樹町を事例地とし、30戸の経営体を対象に聞き取り調査を行い、労働力調達の現状と、雇用労働力の就業条件を把握する。

### 【総合的考察】

まず各種統計資料の分析から北海道の酪農経営における労働力調達の特徴は、常雇の割合が高く、経産牛の頭数が80頭を超えると導入される割合が高まることが明らかになった。

次に実態調査の結果から、家族経営を主としている経営体とメガファームと呼ばれる大型法人では、労働力調達の現状は異なり前者はパート労働者を、後者は外国人研修生を多く導入していることが明らかとなった。

事例対象地における酪農経営の労働力調達は、各経営体が個別に労働力調達を行っており、雇用労働力の就業条件も一様ではないという実態が明確に表れている。今後も雇用労働力の必要性はますます高まるものと考えられるが、その際、重視されることは労働力調達を個別に行うのではなく、地域が一体となって行うことである。地域農業全体の問題として捉え、就業条件を統一させる動きが生まれれば、労働力調達はより一層充実したものとなる。この点に関しては、今後の課題として指摘される。