

農業と人

2011年
2月発行
vol.3

岐阜会場 社会保険労務士 戸崎 正文 氏



労務管理とは「従業員がやる気を出して経営者と共同して業績を伸ばし、さらに従業員に報いるためのシステムを生み出し管理していくこと」だ。職場内の労働条件・秩序が確立されていれば従業員はやる気を出して積極的に仕事をする。

農業はその性質上、天候と自然条件に左右されるため、労働時間・休憩・休日は労働基準法の適用除外になっている。しかしながら、長時間労働や無休憩での労働を容認するものではない。

トラブル防止には就業規則を作って労使双方がルールを守

ることだ。これは規模の大小に関わらず必要だ。トラブルが一番多いのが解雇だ。解雇はその人の人生を大きく変えることになる。従って、解雇をすることはハードルが高い。不幸にも勤務態度不良な従業員を解雇しようとする場合には①会社の指導はあったか②その回数は③改善の余地はないのかなどが問われる。解雇の手続きさえ踏めばいつでも解雇できると誤解してはいけない。

高山会場 社会保険労務士 矢島 友幸 氏



労務トラブルの発生要因は労働者側と経営者側の2つに分かれる。労働者側では基礎能力不足、農業独自の業務の理解不足、他で解雇されるなど人間性などに問題がある。一方、経営者側では採用時の甘い見極めや採用後の放任が要因の一つ。

したがって、まず、採用に時間をかけてみることだ。採用に手間をかけることで①良い人材の確保②計画的採用での無駄な人件費節減③採用後の無用なトラブル減少につながる。

採用後においても従業員の育成に手間をかけることだ。そうすることで①人材を早く戦力にすることができる②働く人のやる気が出て生産性がアップする③採用後のトラブルが減ることになる。最初からいい人材を求めようとしてはいけない。経営者にとっては従業員を育成するのも大きな仕事だ。

美濃会場 社会保険労務士 水野 宏昭 氏



職場トラブルを防止するには、採用時に「労働条件通知書」を交付することだ。正社員のみならずパート社員も同様。「労働条件通知書」とは、最低限の労働条件を明示するものだ。特にパート社員を有期契約で採用するときは、契約更新の有無も明示することとなる。また、就業規則については会社規模の大小にかかわらず作成しておくことが大切。就業規則は職場のルール。問題が起きた時はそのルールを確認すればトラブルを未然に防止す

ることができる。ぜひ作成してほしい。トラブルの原因は、解雇問題が一番多い。解雇をするときにはそれなりの理由があるが、一方的に解雇はできない。労働者の納得がないと後日トラブルとなる場合がある。



岐阜県農業会議では現在、国が行う「農業雇用改善推進事業」「農の雇用事業」に積極的に取り組んでいます。これらの事業はいずれも雇用情勢が厳しい中で農業法人等の雇用対策・雇用改善への取り組みを支援しようとするもので、農業会議では労務管理面での相談や啓発活動を行っています。

発行：岐阜県農業会議
〒500-8384
岐阜市藪田南 5-14-12 岐阜県シンクタンク庁舎2階
TEL: 058-268-2527 FAX: 058-273-6177
URL: <http://www.gifu-agri.jp>

岐阜県農業会議

岐阜県農業会議は平成23年1月17日、19日、21日の3日間にわたり、県内3会場で農業法人はじめ農業経営者を対象に「農業人材育成セミナー」を開きました。これは農業の生産現場で人材の育成や雇用をめぐるトラブル発生を防止し、雇用改善につなげようとして行ったものです。農業経営を取り巻く環境が厳しい中、経営者と従業員の双方が互いに信頼関係を構築していくことが大切です。

1 講演「農から広がるネットワークの可能性」

講師：(株)共立総合研究所 主任研究員 笠井 博政 氏

我が国では少子化傾向にあるが、世界的に見ると人口が爆発的に増加している。このことが米・小麦・大豆など穀物相場の上昇につながっている。アフリカでの米消費量の増加、豚肉をはじめとした中国における食料消費シェアの拡大が顕著だ。また、わが国への中国産生鮮野菜の輸入量の激減、中国産米価の大幅な価格上昇など情勢が大きく変わってきている。

かつては生産者は生産だけしていれば良かった。現在では生産・加工・観光など幅広い業種と手を組まないと有利販売につながらない。すでに多くのところで取り組みが始まっている。また、規格外、未利用、未成熟、生き物、教育現場、都市生活などをキーワードに幅広く研究することも必要だ。

それには自分の周りをもう一度よく見回してほしい。幸い、岐阜県は平地から高地、肥沃な土壌など恵まれた環境の中にある。「社会意識に関する世論調査」では、社会のために役立ちたいと思っている人が増加している。市民の「草の根」と結びつけ、これらの人々といっしょになって夢を語ることも1つの方法だ。そうすることで新たな資金調達手段が生まれる。

6次産業化への道は大きく分けて2つ。1つは基礎力を身につけることだ。

- ①誰に買ってもらうのか
- ②他の選択肢はないか
- ③未活用のを活用できないか
- ④時間を費用化する

⑤スター商品を育てる
⑥どんぶり勘定にせず、しっかりと部門別にみる。これらを常に意識して欲しい。

もう一つは他社と組む応用力だ。そのためには自己アピールし、信頼関係を構築することだ。そうした上で相手から知恵・設備・商品・商流・投資を借りる。だれでも自分の能力には限りがある。いい人とどう組むかが成功の鍵となる。フットワークを良くし、まず自分から動くことだ。動くことによって見方が変わる。物事は決して同じ方向からだけ見てはいけぬ。あらゆる角度からみることで新たな発想が出てくる。また、自ら動くことで志を同じくする仲間が自然と集まり、ビジネスチャンスの拡大につながる。こうしたことを念頭に6次産業化への第一歩を踏み出して欲しい。



2 事例報告

岐阜会場 (株)岩村営農 代表取締役 熊谷 太良 氏

いい人材を雇用するには身分保証が大事だ。発足当初から健康保険、厚生年金など各種保険制度に加入した。会社の経営方針は「地域の農地は自分たちで守ること」だ。そのために取り組める補助事業には積極的に取り組む。

また、地域内雇用を重視する。そうすることで自分たちの農地を守ろうという意識がいつそう強まる。顔なじみであるため人間関係もうまくいく。タイミング良く「農の雇用事業」で7人全員を確保できた。だが、助成は1年限り。採用したからには会社として責任がある。もちろん、会社にとってこれからも貴重な人材だ。必要だから採用したの

であって事業があったから採用したわけではない。

会社の雇用管理はすべて平等・公平を基本とする。一般的に営農組織は「男性で高齢者」というイメージが強い。だが、当社は7名のうち3名が女性。しかも30~40代だ。女性は感性が豊かで女性ならではの仕事がある。だから男女の時間給は同じにしている。今後は販路拡大に重点を置き、従業員の持つネットワークや能力を最大限に活かして6次産業化を目指したい。



高山会場 (有)しいたけブラザーズ 代表取締役社長 横田 千洋 氏

消費者に美味しいものを届けたいと丹精込めて作ったものが需給のバランスで原価割れが生じてしまうことがある。こうした悔しい思いを何度も味わった。そこで思い切って、事業を拡大することよりいかに再生産価格を維持するかに方向転換した。しいたけ狩りを始め、消費者に生産現場を見てもらうことで確実に顧客を確保してきた。現在では全量を直売する。

雇用面で心がけているのは社員には一般並みの給料を支払うことだ。当然、各種保険も整備している。一般会社並に福利厚生を充実しないといい人材は確保できない。

会社名はしいたけブラザーズだが、後継者については決して血縁にこだわらない。また会社内でも決して肩書きにはこだわらない。社長になりたい人でふさわしい人がなるのがいい。同じ志を持つ者はすべてブラザーだ。スタッフ全員で一つの事に向かって行くことが何より重要だと考えている。

現状に満足するのではなく常に今の自分に何ができるかを考えながら、こだわりのしいたけ経営を展開していきたい。



美濃会場 (農)ロイヤルグリーン 代表理事 福田 誠 氏

従業員を雇用していく上で一番大切なことは信頼し、仕事を任せることだ。任せることで自然と本人にやる気が起こる。とくに花栽培は細心の注意を払わなくてはならない。花の微妙な変化を見逃してしまうと大変なことになりかねない。

そのために従業員と意思疎通を図っている。毎週欠かさず月曜日に作業の打ち合わせし、自分のすることを互いに確認しておく。計画的に作業を進める上で不可欠だ。また、従業員に仕事にできるだけ声をかけるようにしてコミュニケーションをとっている。情報を共有することで

作業が効率的にできる。頭の中で考えていることを口に出して言わないと互いに理解できない。

福利厚生面では、各種保険にすべて加入している。昨年、農業会議が行うモデル相談活動で就業規則の見直しを行った。社労士先生と条文を確認する中であらためて労務管理の大切さを認識した。これからは従業員に周知し、互いに守るべきことを確認し合いながら信頼関係を築いていきたい。

