

# 農村ワーキングホリデーの労働力補完効果に関する研究

鈴木源太郎\*

Corresponding author\*: g3suzumu@nodai.ac.jp  
東京農業大学 (Tokyo University of Agriculture)

Research on the Labor Complementation Effect of Rural Working Holidays

Gentaro SUZUMURA\*

## Summary

This study uses “Working Holiday Iida” as an example, which is known for having one of the highest number of participating farmers in Japan, to understand the effect of contributing to supplementary labor for host farmers, which is one of the primary purposes of working holiday (WH). Due to the COVID-19 pandemic, farmers who had temporarily stopped accepting WH were forced to not only hire but also spend a significant amount on hired labor as a substitute for WH. In this study, we gathered comprehensive data on three types of externally sourced labor (WH, agricultural employment and labor exchange between farmers) at Farm A over a span of six years. We then analyzed the actual employment costs during this period and the employment opportunity cost assuming substitution for WH employment. This analysis helped us determine the magnitude of WH's labor contribution to agricultural management.

**Keywords:** Rural working holiday, agricultural employment, Rural revitalization, labor evaluation

## I 研究背景と課題

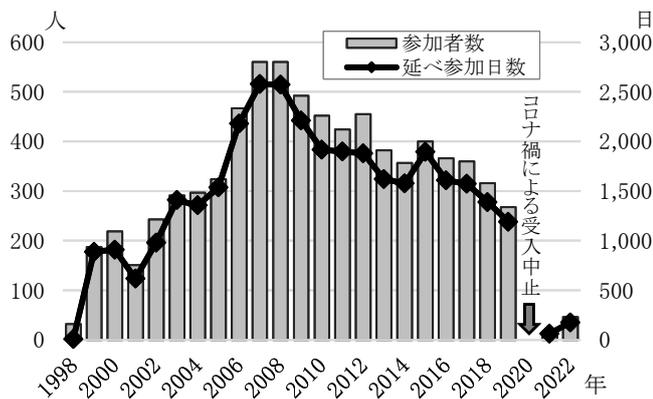
農業経営の慢性的な労働力不足はしばしば指摘されるが、中でも果樹作については、摘花・摘果や収穫等の作業が労働集約的なため、農繁期の臨時的労働力確保が難しい傾向にある。農家の労働力補完という観点で極めて先進的な取組であった長野県飯田市のワーキングホリデー (WH) 飯田は、1998年より四半世紀に渡り国内最大の農村WH受入事業として継続されている。その事業目的は、農繁期の地域の農家の悩みを背景とした、①果樹農家等の労働力補完を中心に据えたものであり、同時に②都市住民との交流効果、③飯田市の定住施策への貢献を目指すものとして、その労働力補完と地域活性化のバランスの上に事業が構築されてきた。特に、①および②については、井上 (2004) が参加者の労働貢献と受入農家側の提供する寝食の世話を均衡させることを想定した「パートナーシップ事業」としての機能を指摘している。また、宮崎 (2002) は、我が国のグリーン・ツーリズムを、①「ビジター型」=各地の農村を広く回るタイプ、②「リピーター型」=特定農村にこだわり年に何度も訪問するタイプ、③「サポーター型」=特定農村を応援しつつアグリライフを完成するタイプ、④「農村移住希望者」=農村移住によりアグリライフを完成するタイプ、の4分類に整理しているが、WH飯田の参加者は、これ

らに倣えば、③サポーター型を中心に、②「リピーター型」と、④「農村移住希望者」を一部含むと想定される (鈴木ほか, 2005)。

WH参加者の労働力提供に伴い受入側にもたらされる効果については、既存研究でも様々な指摘がある。例えば、鈴木ほか (2005) では、WH労働力を「経営の効率化に貢献していたかはいささか疑問だが、新規作物導入や経営拡大を目的に受入人数を増やす意向の受入農家が一部見られた」と評価しており、鈴木 (2007) では「若い参加者が真剣に農作業に取り組む姿に受入農家が触発され、営農意欲が高まる効果も指摘されている。また、貫田ほか (2017) は、「WHの受入経験がある農家ほど後継者を確保している割合が高い」という傾向を確認している。

しかしながら、WH飯田の主目的の一つである直接的な受入農家に対する労働力貢献効果については、ヒアリング調査の中などでたびたび言及がなされ、その存在が定性的に語られることはあったものの、これまで定性的な情報の積み上げから推測するに留まっており、十分な定量的観察は行われてこなかった。

その労働力補完効果に初めて分析の焦点を当てたのが貫田・藤田 (2023) であった。同報告はWH受入農家に対するアンケート調査並びに事例分析をもとに、統計上の平均年間労働量に占めるWH労働力の貢献度の推計を行っている。しかし、本論のように複数年にわたるWH、雇用、結いといった労働力



第1図 WH飯田の参加者数推移

資料: 飯田市農業課調べ。

外部調達の実態を詳細に明らかにし、WHの具体的な役割を分析した研究は過去に例がない。

さて、次に、WH飯田の参加者数の推移とコロナ禍の影響について確認しておきたい。第1図はWH飯田の参加者数の推移である。1998年の事業開始から、当時「2007年問題」と言われた団塊世代の定年退職期に相当する2007年まではほぼ一貫して増加し、その後は、多少の増減を繰り返しながらも漸減傾向にあったことが確認できる。ただし、コロナ禍前の2019年の時点でも年間延べ参加者数268名(延べ参加日数1,191日)の規模を維持しており、農家サイド、参加者サイド双方の一定の根強いニーズが存在していたことが窺える。

2020年に蔓延したコロナ禍においては、緊急事態宣言の発出や県間移動の制限など公的規制が本格化したことを受けて、市役所を通じたWHについては年間を通じて全面中止となった。2021年以降は後述する相対参加の仕組みにより、若干の回復がみられるが、2022年時点の数値にみる限り、コロナ禍前の回復には遠く及んでいない。2023年については、春秋のイベント開催は中止のままとされているが、新規の方を含め通年(随時)受入については再開を始めたところである。

他方、コロナ禍によるWHの中断を受けて、営農継続を必要とする一部の農家では雇用を大幅導入せざるを得ない経営があり、例年にない大きな雇用支出を余儀なくされる実態が見受けられた。

## II 研究目的と方法

既存研究において、WHの一定の労働力貢献効果の存在が定性的に明らかにされてきたことは前項に示したとおりである。一方、前述の通り、コロナ禍においてはWHの受入が一時全面的に中止となったことを受けて、雇用導入を進めた受入農家では雇用費の負担感が増大しており、そうした中で、期せずしてWHの貢献効果に対する評価の再認識が進むこととなった。

本論では、WH受入農家のこうした状況を受け、雇用導入の影響の大きかった受入農家を対象に、コロナ禍前後の外部労働力量の質的变化(主としてWH→臨時雇の代替にかかる変化)と雇用支払金額の変化を詳細に聞き取り、WHが農家に与える労働力貢献効果を定量的に解明することを目的とする。

こうした労働力貢献効果を明らかにすることにより、コロナ禍で受入を中止した農家の受入再開に向けた機運の醸成や新規受入農家の確保への貢献が期待される場所である。

研究方法は、2019年にWH飯田の年間受入延べ日数が最多であり、かつコロナ禍における雇用代替の必要性が高かったWH受入農家であるA経営を対象とした。経営主が作業日誌として記録する直筆ノートのコピーを借用し、2017年から2022年にわたる過去6年間の外部調達労働力にかかる詳細データを収集した。その後、経営主夫妻を対象としたヒアリングによる複数回の確認を経て、データ整理を行った。

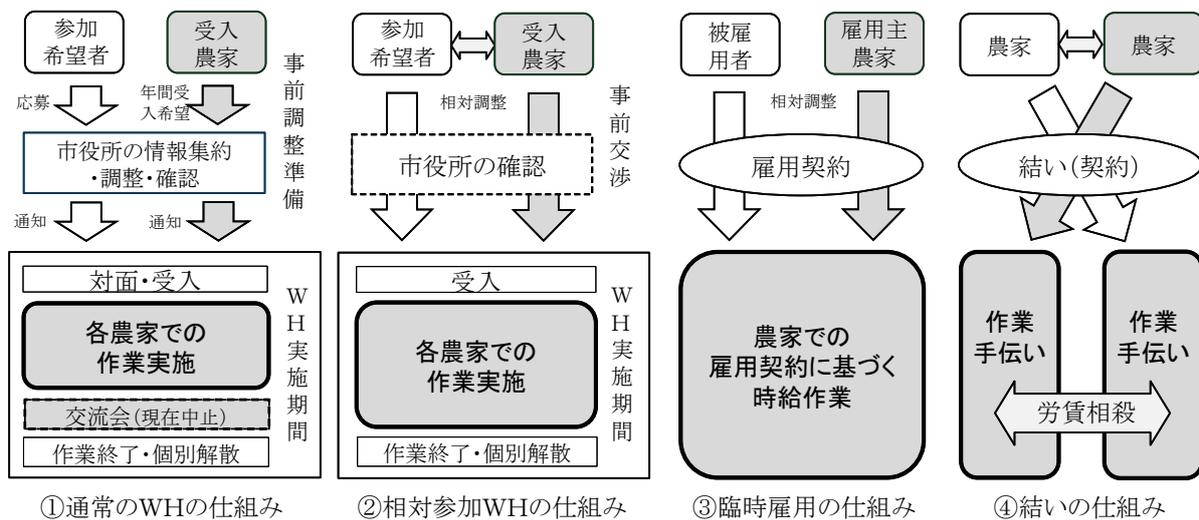
A経営における外部調達労働力の労働種別は、①WH、②雇用、③結いの3種類であり、これら種別ごとに作業日ごとの作業時間を積算した。作業時間を日数換算するにあたっては次の要領に従った。まず、WHについては詳細な作業時間の記録がなかったため、A経営の経営主からの聞き取りを参考に1日6時間労働を平均と考え、一日あたり6時間作業をしているものと見なした。雇用および結いについては、作業開始時間と終了時間が詳細に記録されていたため、作業時間の特定はこの作業時間記録に従った。なお、本論に限っては、WHが1日平均6時間労働を行っていることに鑑み、雇用及び結いの労働日数換算に際して、6時間の労働を1人日と換算することとした。雇用については、さらにそれぞれの時期ごとの時給を掛け、支払労賃を算出した。

## III WHと雇用、結いの仕組みの違い

分析結果の説明に入る前に、WHと雇用、結いの仕組みの違いについて触れておこう(第2図)。

まず、通常の飯田市役所が仲介する形のWHの仕組みは、第2図①の通りである。参加者側には事前登録をすることが求められており、千数百人の登録者には、春秋のイベント期間については広くDMが配信され、公募が掛けられ参加を募る。一方の受入農家側には、前年末に年間作業暦に基づく受入計画を提出いただき、市役所がその都度マッチング調整を行う。参加者を客扱いしない姿勢を明確化することで、受入農家に対する労働貢献が目的であることを周知し、観光との一線を画してきている反面、春秋のイベント時には交流会を実施するなど、参加者と農家のコミュニケーション確保に留意している。

次に、2010年代に入る頃より徐々に増えてきてい



第2図 事例農家における外部労働力調達仕組み(模式図)

資料:筆者作成。

のが第2図②の相對参加である。コロナ禍前までは市役所がこれを推奨したことはなかったが、実際に一部の受入農家とヘビーリピーターとの間で自然発生的に生じたのが相對参加の仕組みである。コロナ禍下の2020年から22年においてはこの相對参加が実質的に主たる仕組みとなっていたといえる。相對参加は、受入農家の作業内容や人柄を既によく知った参加者と受入農家が個別に連絡を取り合い参加期間や作業内容を決める方法であり、双方の素性或作業に対する適応力について相互に共通認識があり、信頼も厚いため、話がまとまりやすい傾向にある。また、同時期に何度も参加経験のあるリピーター参加者であれば、参加初日から即戦力としての活躍が期待される。市役所は、WHで必須加入としているボランティア保険の加入・登録のため、相對で交わされた約束の追認をする形で連絡を受け、実態を把握することとなる。しかし、固定メンバーに繰り返し来ていただく相對参加は、新規参加者の受入システムとしては機能しないため、世代交代が進まず、参加者の高齢化を招く要因になり得る点が課題である。

このほか、A経営では外部労働力の調達手段として雇用と結いを活用している。臨時雇用としての農業雇用(第2図③)は、果樹農業の分野では一般的なものであり、摘花や摘果、袋掛け、収穫などの労働集約的な農繁期労働力の補完にしばしば活用される。賃金水準は多くの場合、最低賃金またはそれに準じた賃金が用いられる。通常は、難易度の高い作業を地域の常連の被雇用者をお願いすることが多いが、A経営の場合は、特にコロナ禍前において、数日間集中して多くの人数が必要な摘花の作業を中心に雇用導入がなされていた。

最後に、古くからの地域の地縁・血縁の農家相互の関係の中で外部労働力調達手段として機能してきたのが「結い」(第2図④)である。その仕組みは、

農家相互の農繁期にそれぞれ余剰の労働力を提供し合い、等労働時間の原則により、金銭のやり取りなしに相殺するのが基本であるが、A経営の場合には、結いの関係にある農家との経営面積規模の差から年間の双方の作業量に違いがあるため、年によっては、数万円の金銭による精算やBBQなどの宴会の振る舞いをするなどがあるとのことであった<sup>注1)</sup>。

注1) 結いの年末精算額については、正確な記録がなかったため、今回の分析では考慮しなかった。

#### IV データ分析結果

##### 1 A経営の経営概況

今回の調査対象であるA経営は、長野県飯田市で果樹専業経営を営んでおり、家族労働力は、主として経営主のT氏(74)および妻のM氏(71)であり、娘夫妻が雇用扱いで年間十数日の手伝いに入ることがある。経営耕地面積は樹園地110a、作付は、梨45a(幸水25a、豊水20a)、りんご55a(ふじ47a、シナノスイート5a、シナノゴールド3a)、市田柿10aなどとなっている。主な施設・機械装備は市田柿用ハウス1棟、柿の自動皮むき機1台、SS1台である。販路はJA出荷が中心で、地元直売所に若干の出荷を行っている。農産物販売金額は約750万円であり、うち市田柿の加工販売が約150万円を占める。

##### 2 各年の外部調達労働力の概況

まず、A経営にかかる2017年から2022年に至る6年間の外部調達労働力の概況と労働種別の内訳を確認することとしよう(第3図)。

2017年は、コロナ禍前において特に外部調達労働力が少なくなっているが、これは2017年9月の経営主の入院により、秋の収穫作業ができなくなり、りん

ごと市田柿の収穫・調整と出荷を近隣農家に急遽委託するなど、一時的に経営規模の縮小があったことに起因する。一方、2018年および2019年は、WHへの労働力依存度がいずれも80%台と高くなっており、WHによって労働力の相当部分が支えられている状況である。T氏によればこの2018～2019年の状態が、コロナ前の平均の姿と考えて良いとのことであった。

しかし、A経営のこうした状況に、2020年のコロナ禍が大きく影を落とすことになる。2020年は、市役所を通じたWHが全面的に中止された年であり、A経営においても9月までは、家族労働力をフル活用して営農せざるを得ない厳しい年となった。2020年は、外部調達労働力が100.8人日と最少、かつWH依存度も54%まで低下している。

翌2021年は、WHの回復が見込めない中、A経営では、雇用、結いの大幅導入を行った。その結果として、雇用の割合が43.8%となる反面、WHの相対的依存度は調査対象期間中最低となった。2022年は、雇用を大幅に入れざるを得ない状況の中、WHの一定の回復を踏まえ、結いの割合を抑制することで調整が行われた。

### 3 各年の外部調達労働力の労働種別の特徴

#### 1) 2017年の特徴

2017年は先に触れた秋の経営主の入院によって、市田柿の収穫を断念したことから、11月～12月の作業が激減していることが分かる(第4図)。特に同期間にWHを受け入れることはほぼできず、緊急対応としての雇用者が10月12日～27日に21.2人日(りんごの葉摘みと台風被害の落果拾いのみ)、10月30日～11月11日に11.7人日(柿収穫・吊るしの一部)入ることによって、必要最低限の作業に対応したということである。従って2017年は、A経営にとってかなりイレギュラーな年であったといえる。

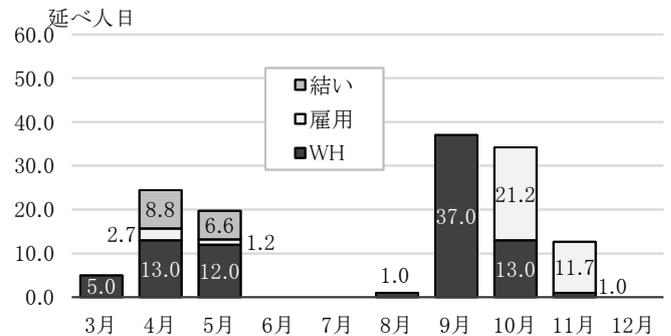
#### 2) 2018年および2019年の特徴

2018年および2019年は、A経営にとってコロナ前の労働調達の平均的な姿であるといえる(第5図、第

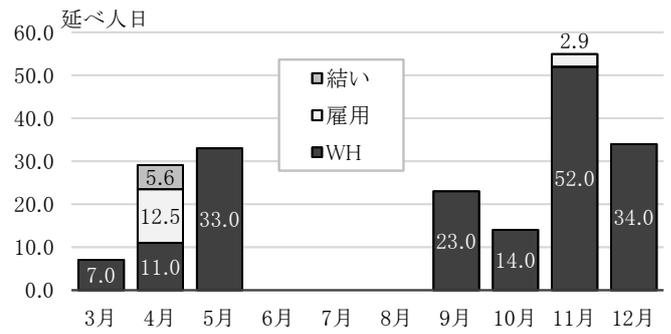
6図)。春作業については、短期間に集中して作業の発生する摘花を中心に雇用および結いが入っているが、全般にWHへの依存度は相当高い。一方、秋冬作業は、全面的にWHに依存する構造となっており、特に11月には50人日前後、12月の収穫・調製作業は、30人日前後のWHによって支えられていた。なお、2018年と2019年を比べると、2018年の方が外部調達労働量がやや多くなっているが、これは、りんご、市田柿の単収が2018年の方が高かったことに起因すると考えられる。

#### 3) 2020年の特徴

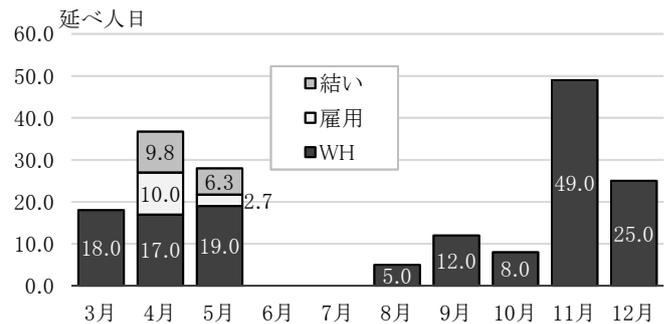
2020年はコロナ禍により市役所サイドでWHの受入を全面中止とした年である(第7図)。春作業は、近隣農家からの若干の雇用(3.9人日)・結い(2.9人日)を受け入れたのみで、ほぼすべての作業を家族労働力で賅っていた。秋冬作業では、10月から一部のWHへピーリピーターを相対参加により受け入



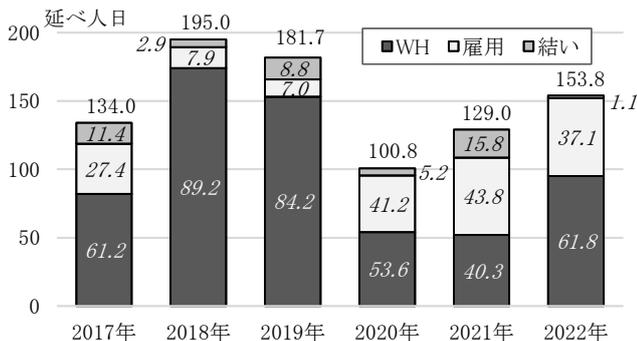
第4図 2017年の外部労働力導入実績  
資料:筆者のヒアリング調査による。



第5図 2018年の外部労働力導入実績  
資料:筆者のヒアリング調査による。



第6図 2019年の外部労働力導入実績  
資料:筆者のヒアリング調査による。



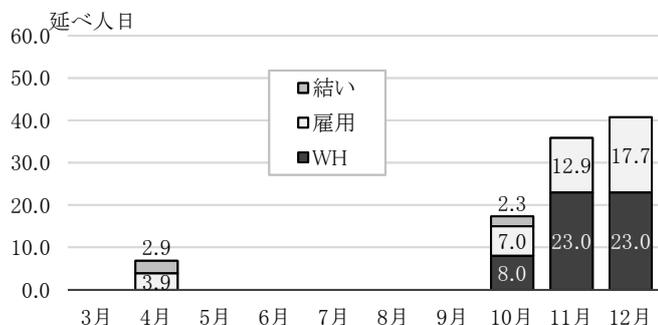
第3図 各年のWH、雇用、結いの割合の推移

資料:筆者のヒアリング調査による。  
注:図中イタリック数値は各年の労働種別ごとの割合。

れ始めることで補おうとしたが、当時は応じていただけのWH参加者も限られており、労働力的に大きく不足する部分は雇用によって補わざるを得なかった。2020年は、結果的に家族労働力に大きな負担を強いることとなった年であることが分かる。

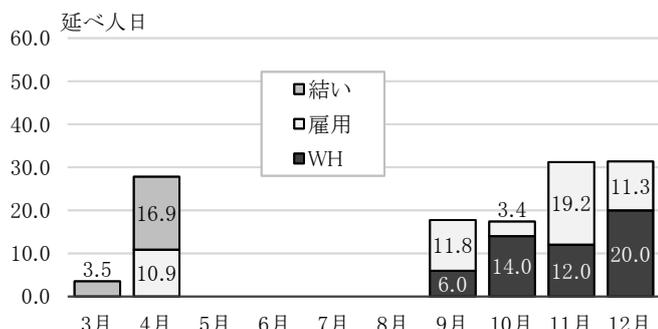
#### 4) 2021年および2022年の特徴

コロナ禍中の2021年の春作業は、WHの参加がな



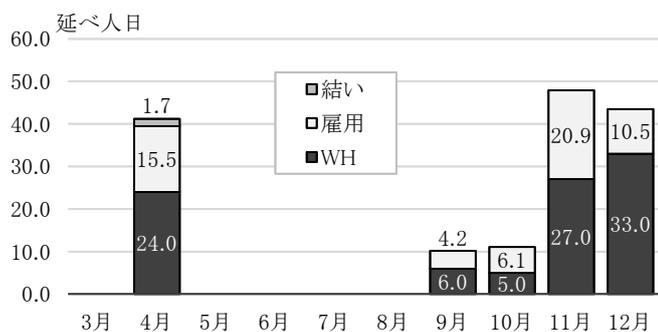
第7図 2020年の外部労働力導入実績

資料:筆者のヒアリング調査による。



第8図 2021年の外部労働力導入実績

資料:筆者のヒアリング調査による。



第9図 2022年の外部労働力導入実績

資料:筆者のヒアリング調査による。

く、雇用が十分確保できない中、結いを最大限活用(3月3.5人日, 4月16.9人日)した(第8図)ことが窺える。秋冬作業は雇用の大幅導入で対応していた。2021年はWHの回復が途上(2018-19年のWH人数平均163.5人日に対して31.8%)であった分、年間外部調達労働力に占める雇用(56.5人日)の相対的割合が43.8%と調査対象期間中で最大であった。

一方、2022年は、雇用が57.1人日とほぼ前年同水準で推移する中で、WHの戻りがコロナ前の水準の6割程度(2018-19年のWHに対して58.1%)まで回復したことから、結いとその分減少する結果となった(第9図)。2021-22年は、WHが回復基調にある中、農作業は雇用導入によって支えられ、家族の労働負担がその分軽減されたと評価することができよう。

#### 4 雇用労働費支出と外部調達労働力の評価

さて次に、これまでみてきた外部調達労働力に関する量的把握データを元に、時給賃金をかけた雇用労働費の算出と、WHおよび結いの労働を雇用で賄った場合の試算を行ったのが第1表である。同表によると、雇用労働費実支出はコロナ禍前の2018年が83,250円、2019年が68,175円であり、2カ年平均は75,713円である。これに対して、コロナ禍後の2021は307,175円、2022年は342,700円、2カ年平均は324,938円と、コロナ前後の各2年平均を比べた場合、両者の倍率は4.3倍に達しており、農家の営農にとって大きな負担となっていたことが分かる。

一方、結いは、データで見る限り年次変動の大きさが見て取れる。この理由についてT氏に確認をしたところ、結いはWHを優先してWHの確保できない部分を雇用で補うこととしているため、近隣の地縁で融通の利く結いについては、実質的に労働力のバッファ機能を果たしているとのことであった。

第1表右欄の雇用労働費評価推計額は、先に説明したとおり、外部調達労働力全体に雇用と同水準の支払を行った場合の金額を試算したものである。この試算によると、仮にA経営の外部調達労働力をすべて雇用で賄った場合には、単純計算で年間70万円から105万円程度の雇用労賃が発生することとなり、A経営にとって大きな費用負担となっていたことは確

第1表 雇用労働費支出と外部調達労働力の評価推計額

(単位:延べ人日、%、円)

	外部調達労働量			雇用労働費		雇用労働費	
	労働量	WH割合	雇用割合	結い割合	実支出	評価推計額	うちWH
2017年	134.0	61.2	27.4	11.4	198,225	723,825	442,800
2018年	195.0	89.2	7.9	2.9	<b>83,250</b>	1,053,000	<b>939,600</b>
2019年	181.7	84.2	7.0	8.8	<b>68,175</b>	974,315	<b>820,352</b>
2020年	100.8	53.6	41.2	5.2	293,400	712,156	381,651
2021年	129.0	40.3	43.8	15.8	<b>307,175</b>	700,594	282,501
2022年	153.8	61.8	37.1	1.1	<b>342,700</b>	922,865	569,917
6カ年平均	149.1	68.2	24.6	7.2	215,488	847,793	572,804
6カ年合計	894.3	-	-	-	1,292,925	5,086,756	3,436,821

資料:筆者のヒアリング調査による。

注:A経営における雇用労賃水準は2017年1月~2022年8月を900円/h、2022年9月~12月を1,000円/hとして計算した。

実である。

また、雇用労働費評価推計額のうちWH分に相当する推計額をみると、コロナ前の2018年は939,600円、2019年は820,352円であり、両年の平均額は879,976円である。今回調査対象とした6年間の平均をみても、WHの評価推計額は572,804円となっており、無償労働提供を基本とするWHの受入農家に対する貢献の大きさが数値から浮き彫りとなった。

## V 結論

本論では、WH飯田の受入農家であるA経営について、6年間にわたるWH、雇用、結いの3種の外部調達労働力の詳細な把握に基づき、コロナ禍下における外部労働力調達の対応状況と経営への影響を克明に明らかにするとともに、WH労働力の評価からWHの貢献を定量的に明らかにすることを可能にした。以下、本論のデータ分析により明らかになった点を整理しておきたい。

第1は、コロナ禍前の受入農家A経営にとって、WHの欠くべからざる労働力としての位置付けが確認されたことである。コロナ禍前後の外部調達労働力の分析から、WHが外部調達労働力全体に占める割合が8～9割を占めるなど、コロナ禍以前のA経営にとって欠くことのできない重要な位置を占めていたことが明らかとなった。コロナ禍前のWHの評価費用（2018-19年平均）は約88万円に及んでいた。

第2は、WH中止に伴うA経営の対応としての雇用導入の負担の大きさが明らかになったことである。コロナ禍下のA経営の対応として、WHが中止されると、A経営では、営農継続のため従前のWH貢献分を補完する形で雇用が導入されたが、その年間支払総額は、コロナ前後の各2ヵ年平均で比べると4.3倍に達しており、この雇用労働費の増加が当該農家の営農にとって大きな負担となっていたことが確認された。

第3は、外部調達労働力に占める結いの役割が明らかになったことである。近隣の農家との旧来からの地縁関係に基づく「結い」は、A経営において「WH→雇用」シフトが進む中で、その労働量が結果的に大きく年次変動しており、不足労働力を弾力的に埋めるバッファ機能を果たしていた。

本論の結果は、個別のWH受入農家1戸のみの事例に基づく分析に留まるものではあるが、コロナ禍に翻弄されたWH農家の外部調達労働力の変化を詳細に観察・分析することで、受入農家に対するWHの労働力貢献効果の大きさを明らかにすることができた。また、A経営にとってWH、雇用、結いが果たしてきたそれぞれの役割を解明することができた。飯田市におけるWH導入に大きく依存した農業経営の存在は、これまで定性的には語られてきたが、今回、

外部調達労働力に占めるWHの役割の大きさを確認することで、その具体的姿が明確になったと言える。

今後の課題については、WHの再開が進む中で、参加者の固定化と高齢化が課題となりつつあることを指摘しておきたい。A経営では、2020年末より相対参加によるWHの受入を徐々に進めてきたことから、2022年にはコロナ禍前の6割程度にまでWHの再開が進んできたが、その過程でWH参加者は以前よりも固定化し、その高齢化は深刻である。飯田市のWHの取組全体でも、参加者の固定化と高齢化はコロナ禍を機にかなり進行したとみることができ、今後の事業継続性にとって大きな課題となることが懸念される。とはいえ、コロナ禍後のWH飯田の再構築に向けて、本論で示したが農業経営に果たすWHの役割がWHの再認識・再評価に繋がる可能性はある。今後の受入再開や新規受入農家の確保に関して引き続き現地の動きを注目していきたい。

[付記] 本研究は、JSPS科研費22K05876、基盤研究(C)「COVID-19以降の“互酬的”農体験活動の再構築に向けた課題と方向性」に基づく研究成果である。

### [引用文献]

- 井上弘司 (2004) 「地域の環境・文化を学びあい高めあう。ツーリズムは地域づくり」『自然と人間を結ぶ173 特集「地域づくりとほんもの体験」』農文協。
- 貫田理紗・藤田至・藤田武弘 (2017) 「農業・農村の担い手確保からみた都市農村交流活動の役割と意義―農村ワーキングホリデーを事例に―」『農業市場研究』26(1) : 65-71. [https://doi.org/10.18921/amsj.26.1\\_65](https://doi.org/10.18921/amsj.26.1_65).
- 貫田理紗・藤田武弘 (2023) 「農村ワーキングホリデーにおけるリピーター労働力の貢献度に関する考察」『第11回アジア農業経済学会東京大会個別報告予稿』2023年3月19日。
- 宮崎猛 (2002) 『これからのグリーン・ツーリズム―ヨーロッパ型から東アジア型へ―』、家の光協会。
- 鈴木源太郎・渡部岳陽・竹本持 (2005) 『わが国における農村型ワーキングホリデーの実態と課題』(ライフスタイルプロジェクト研究資料5) 農林水産政策研究所 : 81-85.
- 鈴木源太郎 (2007) 「都市農村交流の新たな取組みと参加者の意識―長野県飯田市の農村型「ワーキングホリデー」を事例として―」『農業問題研究』61 : 29-42. [https://doi.org/10.24808/nomonken.2007.61\\_29](https://doi.org/10.24808/nomonken.2007.61_29).