

最低賃金引き上げと 農業経営

今回のキャスト

社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代、剪毛 伝法院 千里

今年も最低賃金が10月から上がる。アルパカファームのある埼玉県は926円になる予定だ。人件費増加。さらにスタッフ増員も考えている藤田社長にとっては悩みの種でもあるが……。

藤田 いやー、埼玉県もだいたい最低賃金上がるなあ……今年はもう一人パートさんを増やそうと思っただけで、これでは難しいかな。

千代 毎年毎年、引き上げはきついですよね。でも、仕事も去年以上にありがたいことに増えていますし、さすがに去年と同じ人数じゃ難しいですよ。それに、パートの山田さんは、年齢とともに身体が厳しいから農作業の現場からは引退しようかなと、今日もお昼休みに相談がありましたから。次の世代を育てないと先々かなり不安です。

藤田 ああ、山田さんね。私にも先ほど直接相談があったよ。持病の腰痛が最近ひどいらしいね。今年は頑張ると言っていたけど、確かに、来年以降はわからないよね。うーん、人件費がなんとも高くて、労働分配率が高くなる一方だな。新しいパートさんの募集をかけたけれど、そう簡単に人も集まるわけじゃないから

採用費もかかる。なんとも悪循環で、頭を悩ませる……。

伝法院 社長、こんにちは。最低賃金の引き上げの件で不安を募らせているようですね。その気持ち、わかります。藤田社長だけでなく、他の中小企業の社長もだいたい同じようにお嘆きですから。でも、この状況だからこそ、常に新しいことに取り組んできた藤田社長にはチャンスとして捉えてほしいです。

藤田 先生、こんにちは。この状況をチャンスとして、ですか？ いやー、他人よりもポジティブな性格だとは思いますが、さすがにこの状況でそんなに能天気にはなれないですね。伝法院 でも社長、最低賃金の引き上げというのは、外部環境の変化なので、どの会社も同じ境遇にいるんですよ。つまり、条件はみんな同じなんです。なので、そこまで悲観する必要はないと思います。だから、

いま考えなければいけないのは、毎回最低賃金が引き上げられて嘆いている、この現状を悲観すべきなんです。いかにその状況から脱却し、「選ばれる農業法人」になるかを考えることが重要だと思いますね。

藤田 なるほど、たしかにおっしゃるとおりですね。これまで、法人化したり、社会保険に加入したり、就業規則を整えたり、「選ばれる農業法人」を目指して準備を進めてきました。そういえば、いつの間にか日常の業務に思いが埋もれていました。これを機に、先生にもアドバイスをもらいながら、もう一度農業経営を見直します。

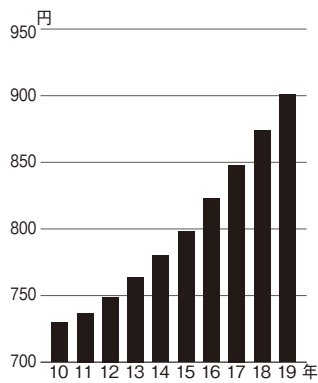
今回の執筆者
とやまたくみ
瀬戸山 匠

(有)人事・労務
小商いプロデューサー/
(社)日本ES開発協会
事業開発室長/
われらまちの農縁団



地域活性化マルシェの企画・運営を統括。「人に地域に環境にやさしい持続可能な社会を目指して」をテーマに、グリーン企業が集まる勤労感謝イベントや、「日本の未来のはたらくを考える」をテーマに日光街道143km踏破イベントを開催。埼玉県春日部市に実在する農園「縄文ファーム」の園長でもある。

最低賃金 全国加重平均の推移



▶「選ばれる農業経営」を目指す好機に◀

家族経営から農業組織経営へと移行するうえで、「雇用」という契約環境の変化は大きいのではないのでしょうか。家族経営であっても農繁期にアルバイトを雇う方も多いと思いますが、やはり「人件費」は経営を圧迫する大きな要因となります。農業経営を持続するためにも、人財はまさに「肝」なので、特に家族以外に事業継承を考えている農業法人においては「雇用」という選択肢を推奨しています。

最賃上昇だけにこだわらず

今年も10月より最低賃金が引き上げになり、全国平均で前年度比27円上昇で901円と、初めて900円を超えました。最低賃金の改定では、所得や物価などを基準に、都道府県をA～Dの4ランクに分類し、ランクごとの値上げ目安を決定しています（下表）。2019年度の引き上げの目安は東京や神奈川などAが28円、Bは27円、CとDは26円。しかし、低賃金が地方の貧困や人口流出につながるなどの危機感は強く、鹿児島などDランク16県のうち、目安どおりの引き上げにとどめたのは3県だけでした。つまり、所得や物価の基準が低い地域ほど、目安である値上げ金額よりも数円値上がりしている県の割合が高いということです。

単純計算してみましょう。最低賃金が26円上がるということは、仮に最低賃金でアルバイトを2名雇っていたとすると、1日平均8時間労働で月25日間だと、1人当たり5,200円、2人合わせて10,400円人件費が上昇することになります。日本商工会議所によると付加価値に占める人件費の割合である「労働分配率」は、大企業が44%なのに対し、中小企業では73%にのぼるとされます。特に、農業は労働分配率の高い業種ですので、最低賃金の上昇による影響は大きいでしょう。

だからといって、農業経営の組織化を諦めたり、雇用に消極的になってしまうことはお勧めできません。大切なのは、人を育てて経営を安定させることです。言い換えれば、農業は規模の経済性が強い業種でもあ

るので、一定の耕作面積を確保するまでは、農業において人財を育てることは生産性を高めることに直結します。また、機械への再投資を年々計画的に行ない、粗利（＝売上高－売上原価）を増やし、先々、AIの導入などアグリテックを活用することで、労働分配率は下げることができます。

ビジョンから逆算して人を育てる

今年度の最低賃金上昇によって、全国都道府県の最低賃金の最高額と最低額の差は前年度比1円減の223円に縮まって、03年度以来16年ぶりに格差が縮小しました。都道府県別の最高額は東京の1,013円で、神奈川とともに初の1,000円台に乗せ、一方、最低額は鹿児島など15県が790円で並びました。

最低賃金上がることは、農業経営者としてはネガティブな要素が多いように感じます。しかし、「農業だから」「第一次産業だから」という業種的な特別感世間的には薄まり、農業法人も若者の就職先のひとつとして選択肢に入っている印象を受けます。

とはいえ、その選択肢に入るのは、全国にある農業法人の一握りであるということも事実です。選択肢に「入る」「入らない」の違いには様々な要素がありますが、ひとつの要因として、賃金水準や福利厚生（社会保険の整備など）、労働時間などの労働条件が挙げられます。

「選ばれる農業法人」を目指すのであれば、最低賃金だけ支払って済ますわけにはいきません。より高い賃金水準に見直すのは必須だと言えます。

逆に言えば、賃金水準を上げるだけではダメで、福利厚生の整備や労働時間・労働日数・賃金制度の見直し、そして理念やビジョンの明確化がなければ、「選ばれる農業法人」への移行は難しいでしょう。

雇用に関して大切なのは、経営の段階を見極めることです。むやみやたらに雇用し「人を増やせばよい」ということではなく、ビジョンやミッションから逆算して、計画的に雇用し人を育てることが重要です。人を育てる視点を持って、経営を整える必要があります。

■ 最低賃金の都道府県別ランク

ランク	都道府県
A	埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪
B	茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄