

第3章 フランス農業における雇用支援施策の展開と多面的機能

須田文明

1. はじめに

本稿は、フランス農業における雇用側面を中心に、農業の多面的機能支援施策の展開をフォローし、フランスの研究者たちによる、こうした農業・農村部門での雇用支援施策の評価を紹介することを主眼としている。

『多面的機能政策の諸相と今後の展開』（「多面的機能プロジェクト研究資料 第1号」、平成17年2月）では、「EUの『適性農法』GAPによる規律強化と環境プレミアムの展望」と題して、フランスの農業環境措置の評価を中心に取上げたので、今回は、多面的機能支援施策としては明示的に語られることの少ない雇用支援施策について取り上げる次第である。

ところで、上述のように、農業環境措置などに比較して農業・農村での雇用側面は多面的機能研究においても周辺的である。しかし欧州共同体のフレームワーク研究プログラムから助成を受けた、農業多面的機能の指標化に関するフランスのカントリーレポート Josien, E., Rambonilaza, T., Knowledge, models, techniques and tools that help to explain and forecast multifunctionality of agriculture: Country Report France (2004)によれば、雇用側面での多面的機能の指標は次のようであるという。つまり最初の争点は雇用への貢献であり、農業での直接的な雇用である。これは、例えば県農業計画の基準と比較した農場の実態などのように、数値での指標化も容易である。また雇用を通じて、農村での社会生活への貢献も挙げられよう。例えば、各種の非営利活動や村落維持活動への参加人数なども、指標として取り上げることができる。さらにこのカントリーレポートは、農家家族により提供されるサービスの数も指標として有効であるとしている。たとえば、農道や河川の維持、除雪作業などへの参加が挙げられている。さらに農場ツーリズムや教育農場などの効果もこうした多面的機能として包摂することができる。

雇用支援の検討は、農業・農村部門の研究領域では、かつては、「衰退産業」から成長部門への労働力移動は当然であり、就農支援施策などは「偽装された失業」を示すものでしかないと考えられた時期があった。しかし、都市での若者の就業機会がますます減少している現在、本文でも示すように、農業・農村部門も雇用促進の観点からきわめて重要視されているようになっているのである。

本稿では、農業が有する多面的機能について、雇用側面を検討するために、少々迂遠ではあるが、農業就業者数や経営数、就農政策が持つ雇用促進効果、農業新規参入の実態、農業における雇用促進施策について取り上げることにしよう。

2. 農業就業人口および就農数の動向

(1) 農業就業人口および農業経営数の動向

1) 農業就業人口の動向および農業就業者の特徴

我が国において、「農村の過疎化」、「農業の担い手人不足」といった話題が、いわば農業・農村を語る際の枕詞となっている。フランスにおいても事情は同じである。フランスにおける農村人口及び農業世帯人口の動向を示しておけば次のようである。

第1表 農村人口及び農業世帯人口の全人口に占める割合(%)

	1954	1962	1968	1975	1982	1990	1999
農村人口	42.7	36.8	29.9	27.1	26.6	26.0	24.5
農家人口	53.8	61.0	48.7	41.3	32.7	25.4	24.8

資料：INSEE「人口センサス」より

フランスの統計において「農村」の定義の変更などもあり、一概には言えないが、長期的に見て、農村人口の減少率は農業世帯人口のそれより軽微であり、いわゆる農村混住化が確認され、さらに60年代末以降、それほど農村人口が急減しているわけではなく、人口逆流とまでは言えずとも、このころ見られた「カウンター・アーバニゼーション」現象が確認されるかもしれない。

さて以下では、フランス政府の報告書⁽²⁾によりながら、とりわけ農業人口動向を取り上げておこう。

農業を主たる活動としている農業者及び農業労働者からなる農業就業人口は、以下の表に示されるように、2004年に92万9,000人を数え、これは全就業人口中の4%を占めている(1970年では13%)。

第2表 農業就業人口の全就業人口に占める割合(%)

1970	1980	1990	2004
12.9	8.0	5.9	3.8

資料：INSEE「雇用調査」より

2003年には、季節農業労働者を除いた、87万5,200人がフルタイムもしくはパートタイムで、職業的な農業経営で働いている。この場合職業的な経営とは、8欧州単位(小麦12ha換算)以上の経済規模で、かつ1年を通じて就業時間の4分の3以上を農業に従事している経営である。

2003年には職業的な経営での就業は、79万2,800人のフルタイム従事に対応し、経営あたり2.2人となる(花卉や果樹では経営あたり4.7人、野菜では4人、耕種2.4人、酪農2人

である)。

職業的農業経営における家族経営者数は、常に働き手の大多数を占めているが、非家族員の農業労働者の比重も増加している。ちなみに2003年における、職業的農業経営及び非職業的農業経営の従事者の割合を示せば次の表のようである。

第3表 従事者の地位(%)

	職業的経営	非職業的経営
経営主及び共同経営者	54	72
配偶者	18	19
その他家族従事者	11	7
非家族常雇	17	2

資料：Agreste「構造調査2003」

なお、労働単位に換算すると職業的な経営における農業労働力単位UTAは次のように配分される。

・家族就業者：経営主及び（法人の）共同経営者55%、配偶者12%、その他家族成員5%である。

・非家族農業労働者：常雇労働者16%、季節労働者11%、農作業請負会社・資材利用協同組合CUMA1%である。

また非職業的な経営の中では、従事者のほとんどが家族である(経営主及び共同経営者72%、配偶者19%、その他家族従事者7%、非家族常雇2%)。

第4表 職業的経営における農業従事者(1,000人)

	1979	1988	2000	2003
職業的経営	-			
・経営主と共同経営者	-	682	492	473
・配偶者	-	405	180	161
・その他家族従事者	-	217	117	95
家族従事者全体		1,304	789	729
非家族常雇労働者		154	148	146
職業経営従事者数全体		1,458	937	875
経営数全体(戸数)		1,017	664	590
・経営主と共同経営者(人)	1,591	1,089	764	699
・配偶者	1,052	526	251	222
・その他家族従業者	869	263	144	117
家族従業者全体	3,512	1,878	1,159	1,038
非家族常雇労働者	335	161	152	151
全体従事者数	3,847	2,039	1,311	1,189

資料：Agreste「構造調査2003」、農業センサス(1979,1988,2000)

家族成員以外の農業労働者に注目して、その特徴を見てみよう。農業法人の増加や経営規模の拡大が、農業労働者の雇用を促した。2003年では、6万4,200の職業的経営(18%)が、常雇労働者14万6,100人を雇用している(耕種部門や永年作物で多い)。季節農業労働者の利用もまた、広範に広がり、増加している(永年作物地帯での臨時雇用)。なお、経営数全体は急減しているにもかかわらず、常雇労働者を雇用している経営数は、1988年で6万6,000戸、2000年で6万5,000戸と安定しているのである。

農業労働者は111万人(農業労働単位換算で32万6,000人)で、1998年から2001年にかけて、13.13%の増加率を示している(農業労働単位換算では9.29%)。農業生産部門でのこの就業者数の増加は、季節労働者の増加に由来するのであって、常雇労働者の数は安定しているのである。農業経営者から常雇労働者への、常雇労働者から季節労働者への転換がなされているのである。

2003年に、55歳以上の職業的経営者の割合は23%で、2000年の19%よりも、高齢化している。その上、就農者数の一貫した減少により、40歳未満の職業的経営者の数は2000年の33%から2003年の28%へと急減している。若い農業者はフランスの西部に、55歳以上の高齢農業者は地中海沿岸(Provence Alpes Cote d'Azur)に見られる。

農業法人の発展は、経営における女性の比率増加に貢献している。2003年において経営者の25%は女性であり、その多くは法人経営の共同経営者である。彼女らは、より若く、75%は55歳以下であるのにたいし、個人経営での女性経営者は、55%でしかなく、彼女ら

はしばしば、引退した夫に替わって一時的に経営を相続しているにすぎない。

また、第5表のように、「非職業的経営」は、その多くは、年金受給者と兼業によるものであることがわかる。

第5表 経営者のプロフィール

	非職業的経営		職業的経営
	2000	2003	2003
経営数(1,000)	269.8	222.6	367.2
経営主及び共同経営者(1,000)	272.7	225.9	472.7
経営主及び共同経営者	(%)		(%)
・40歳未満(%)	14.1	11.7	28.7
・40～54歳	32.9	32.4	48.0
・55～59歳	9.5	12.5	15.5
・60歳以上	43.5	43.4	7.2
・男性	71.3	70.2	77.4
・女性	28.7	29.8	22.6
・経営でフルタイム就業	7.2	7.5	82.5
・経営で半分以下の就業時間	80.6	81.6	7.0
・経営で1/4以下の就業時間	58.7	59.8	3.0
・農業を主業	26.6	30.7	95.8
・非農業を主業	32.8	32.8	2.6
・年金受給	41.3	40.3	2.3
40歳未満経営主・共同経営者			
・初等農業教育あり	38.5	46.5	86.0
・高等農業教育あり	15.4	21.1	47.0

資料：Agreste「農業センサス2000」，「構造調査2003」

2) 農業経営数の動向と特徴

第4表に示されたように、1988年及び2000年の農業センサス、2003年の構造調査によれば、1988年に101万6,755個の経営数があり、2000年には66万3,612戸になり、2003年には589,771戸に減少している。ここで経営数の動向に的を絞って、その特徴を説明しておこう。

①職業的経営数の動向

2003年には職業的経営数が36万7,200戸であったが、2000年には39万4,000戸、1988年には57万戸であった。当然ながら職業的経営の兼業数は、それほど多くなく（2003年

で11%), その副業的な非農業活動は次のようである。つまり議員(17%), 職能団体やNPOの活動(22%), 農作業請負会社や林業経営者(20%), 従業員(15%), 商業(9%), 労働者(6%), 職人(3%)である。

職業的経営の兼業は、耕種部門、永年作物の地帯で顕著であり、イル・ド・フランス州で15%, ラングドック・ルシヨン州で14%である。それは、酪農経営地帯ではまれであり、ブルターニュ州では6%である。アルザス州はかなり例外的であり、そこでの兼業は常に高く(2003年で19%), それは国境付近での労働の重要性、ドイツで、非農業を主たる就業としていることにより説明される。要するに、農外で就業すべき兼業機会があるかどうかが決定的であると言える。

②非職業的経営数の動向

2003年に非職業的経営は22万2,600戸を数えるものの、農業生産額は5%でしかない。それでもこれらの経営は、家族所得及び、農村地域の維持に無視し得ない貢献を行っている。非職業的経営は、大まかに二つのグループに分けられる。一つは、法律で決められた制限以内で数ヘクタールを維持する引退経営からなる。もう一つは、農外で主要な職業従事を行っている若い兼業者である(第5表を参照)。

③法人化の動向

また、下の表に示されるように、経営数全体が減少しているのに対して、法人数も、その経営規模も規則的に増加していることがわかる。

第6表 法人化の動向 (1,000戸)

	1979	1988	2000	2003
経営全体	1,263	1,017	664	590
職業的経営		609	394	367
・うち法人		63	118	126
・100ha以上法人		43	77	83

資料：第4表に同じ

3) 早すぎる離農の問題

ところで、ベルニエ報告書(Bernier,2005)は、CNASEAの調査を引用して、早すぎる離農について警鐘を鳴らしている。すなわち今日、毎年、1万2,000人~1万3,000人の経営主が55歳未満で離農しており、これはその年の離農者・引退者の40%を占めているのである。この早すぎる離農の動機は、その大半(53%)は経済的な理由により、残りの半分は、農作業のきつさや病気(20%), 法人組合での組合員間の不和などによる。

すべての年齢階層で、早すぎる離農が見られるが、女性の方が男性より2倍多い。調査によれば、もしこうした離農者が引退年齢に達する時点で、彼らを引き継いでくれる後継者がいたならば、彼らも経営を続けていたであろうことを示している。孤立感と接触のなさが、早すぎる離農をもたらすのである。

離農者全体に占める55歳未満の経営者の割合を見れば次の通りである。

第7表 55歳未満での離農(%)

1997	1998	1999	2000	2001	2002
31.3	32.1	36.7	40.7	40.1	38.0

資料：Lefebvre (2004)

ちなみに、2002年の離農総数32,708人中、55歳未満が38%、55-59歳が15.8%、60-64歳が33.1%、65歳以上が13.5%を占めている。55歳未満では各年齢等しく分散しており(3%前後)、24歳以下でも2.8%、25-29歳でも2.9%となっている。

(2) 就農数の動向

引き続きフランス政府報告書(Marc Bernier, 2005)によりながら、フランスにおける就農の動向を見ておこう。

1) 40歳未満の就農

2003年には、40歳未満では9,778人の就農がなされ、うち5,668人(58%)がDJAを取得している。さらにそのうち3,948人(69.7%)が家族枠組みの就農であり、1,720(30.3%)が家族外(新規参入)であった。また4,110人(42%)はDJAを取得しないでの就農であった。そのうち3,124人(76%)が家族枠組みで、986人(24%)が家族外での就農であった。

2003年の40歳未満の新規就農者全体のうち、女性は30%(1997年には28%)であり、女性の割合が増加しつつある。また男性の多くは(77%)、31歳未満で就農し、うち、その半分は25歳以下で就農している。逆に女性の多く(68%)は31歳以降に就農しているという特徴がある。

2) 40歳以上での就農

農業者社会共済MSAの調査では、2003年に、6,013人の40歳以上の就農があった。必然的にこうした就農は、年齢制限のためにDJAを受給せずになされる。うち4,722人(78.5%)は専業で、1,226人(20.4%)は兼業である。女性の場合、40歳以降での就農が多数を占める(専業就農のうちの80.2%、兼業就農のうちの53.8%)。

40歳以上の就農者の平均面積は、33.6haで、就農者全体の平均47haよりも狭く、就農者の68%が個人経営、13%がGAEC、9%がEARL、10%がその他の法人となっている。

3) 家族枠組みでの就農

主要な就農の仕方は家族経営の取得(28%が35歳未満、35%が35-40歳)であり、農業者の息子への親からの委譲である。他方35歳以上の就農の多さは、彼等の親の引退によるものである。

4) 家族枠組み外での就農

40歳未満の就農の30%近くを新規参入が占める。ここ10年で倍増し、農業の世代交代を確保するのに不可欠となっている。

新規参入農業者は本質的に、農村出身者によるもので、自分の出身の州を離れていない(71%)。29%は州を超えて、もしくは国を超えて移動している。南東部とブルターニュ州で新規参入が多い。

新規参入は、しばしば夫婦によってなされ、よりよい生活の質を求めてのことである。その就農以前に、7～9年間の職業経験をすべてが持つ。新規参入は、土地の取得の困難に直面している。農地所有者は、「本当の農業者」に農地を貸すことを希望しているので、新規参入者はこれを買取りなければならない。そのために、新規参入者は家族経営よりも小規模で就農しなければならず、農業経営のその後の発展は、より付加価値の高い活動に従事することを前提とすることになる(有機農業や直販(40%)、加工(24%)、民宿など)。助成金を取得しない新規参入者は、その就農費用の30%を自己資金によるのであり、彼等の面積よりも助成金を取得した新規参入者の面積のほうが2.5倍大きい。

新規参入者は個人経営での就農を好むが、数年後(平均して5年後)には、法人経営になる例が多い(妻の就農、経営規模拡大に応じて)。

その上、当初は職業的とされなかったような小規模経営に就農したが、規模を拡大して、職業経営となるケースも見られる。

新規参入者は、多くの困難を抱えているが、その就農の10年後に、経営を続けているのは、9割に上る。したがって、こうした新規参入もまた、将来の農業を担っていると言えよう。

5) 助成金を受けた就農

40歳未満の就農者のうち58%しかDJAの要件を満たしていない。しかも1997年以降、支給数が減少している。就農者全体(すべての年齢)のうち、男性の53%、女性の18%がDJAを取得しているだけである。女性の22%が40歳以降で就農するのに対し、男性では3%のみである。また女性の4分の3は助成金を得るための資格を持っていないのである。

6) 就農候補者

就農総覧への登録者は、2000年には12,677人(同年の新規登録者5,652)、2004年には13,337人(6,716)であり、この総覧を通じて就農した者は2000年で749人に対し、2003年に969人、2004年では959人、2005年では1,001人に上る。就農総覧を利用した就農者は、助成金を受けた就農者の16%をしめている(2004年)。

他方、2000年の就農総覧における経営提供数は2,647件であったのに対し、2004年では3,287件であった。規則的な増加の後で、新規の登録数の減少が見られた。つまり2003年には年間を通じて2,381件の登録があったのに対し、2004年では2,010件であった。また2005年では2,151件の登録があり、増加を示している。就農希望者に対して、経営の提供数が少なく、またマッチングの比率も低いように思われるのは、若年者の失業率が高いため、就農を希望する者は多いが、経営取得に必要な資金を捻出できないような人々も、総覧に登録しているためである。

(3) 就農阻害要因

1) 農地取得問題が就農を制約

大まかに言って、毎年放出される農地のうち、うち50%が就農にあてられ、40%が既存の経営の規模拡大に、残りの10%が都市化、ツーリズム、レジャーの用地に回され、農地に利用されていない。

2) 農地価格

農地価格は、県によって、1haあたり2,500ユーロから5,500ユーロで、全国平均では3,530ユーロ(2002年)、2003年は3,640ユーロとなっている。しかし例えばAOCワインのぶどう園の1haあたり71,920ユーロから、果樹園8,530ユーロ、耕地3,970ユーロ、自然草地2,850ユーロと、様々である。なお借地料金も1haあたり400ユーロ(特化作物、非灌漑化)、810ユーロ(灌漑化)など、かなりの開きがある。

3) 就農費用

就農予測調査のデータによれば、2000年に就農の平均の投資額は114,440ユーロ、うち64,128ユーロが経営取得費用であったが、2004年には147,401ユーロとなっている(うち取得費用78,780)。

近代化投資や経営整備・刷新投資は、2004年に平均68,621ユーロで就農投資費用の46.5%を占める。要するに、就農費用は、およそ15万ユーロで、うち半分が取得費用(土地を含まず)、半分が近代化、修繕費用である。耕種や養豚などでは、就農費用の平均は20万ユーロを超える。

新規参入者の場合、過重な就農投資を回避しようとする傾向が続いている。新規参入者で11万4,000ユーロを超える投資費用を要したのは1993-97年では6割であったが、1998-20002年では4割でしかない。

3. 新規就農政策の展開

(1) 就農支援施策

次に我々は、フランスにおける就農支援を見ておこう(フランス農業省ホームページより)。

フランス農業省によれば、政府による就農促進の目的は次のようである。

1) 就農促進の目的

- ・資格を持った青年のために、農業者世代の交代を確保。こうした青年は、現在の変化する経済状況に適応し、また消費者の期待に応えるような、良好な農業技術を有していること。

- ・とりわけ条件不利地帯や山岳地帯で、農村人口を維持すること。

- ・就農の3年目には、堅実な経済計画を実現できるよう、青年農業者を金銭的に支援すること。

こうした目的のために、フランスは従来から積極的な就農政策を行ってきたが、欧州委員会に対しても、就農助成を給付するよう働きかけてきた。その結果、就農助成金や融資などの就農助成にかかる費用は、フランスと欧州が半額ずつ負担することになった。

2) 就農助成金(DJA)

フランス政府による就農助成金の金額は下の表の通りであり、専業か、副業としての農業であるかに応じて、また地帯に応じて異なる。

第8表 DJA (ユーロ)

		平野	条件不利	山岳
専業	下限	8,000	10,300	16,500
	上限	17,300	22,400	35,900
副業	下限	4,000	5,150	8,250
	上限	8,650	11,200	17,950

なおこの金額は、候補者の就農計画に応じて、県知事により加減される。例えばその地方の特産物の振興のために、当該の農産物の生産部門での就農には、金額が増額される事例もある。

またDJAは、かつては2回に分けて(就農時点と3年後)支給されていたが、現在一回

で、就農時点に支払われることになった。

DJA 受給者数を示せば次の通りである。

第9表 DJA 受給者数 (年/人)

1991	92	93	94	95	96	98	99	2000	2003	2005
11,389	10,445	8,465	8,465	7,787	8,677	8,904	8,306	6,919	5,660	5,908

3) 融資

また助成金の他に、青年向けの融資も行われている。

第10表 低率での融資 (もしくは利子補給)

	平野	条件不利及び山岳
利子率	3.5%	2%
上限額	11万ユーロ	11万ユーロ

4) その他の支援施策

さらに、その他にも以下のような税制面での優遇措置がある。

- ・18-40歳の農業者について、5年間にわたり社会保険料の部分的免除
1年目(65%)、2年目(55%)、3年目(35%)、4年目(25%)、5年目(15%)

- ・優遇税制

- ・5年間にわたり課税純所得の50%控除
- ・農地の取得にかかる土地登記にかかる県民税の削減

こうした金銭面での優遇措置の他にも、以下のような新規就農者むけの優遇措置も設けられている。

- ・牛乳クォータやその他補助金への優先アクセス
- ・農地への優先アクセス

5) 就農支援受給条件

上述のような新規就農者への様々な支援策を受ける条件として、次のような条件を満たさなければならない。

- ・フランス国籍もしくは欧州連合加盟国国籍
- ・18-39歳
- ・BTA (農業高校程度) 資格

6) 就農計画

なお就農助成金 DJA を受給するためには就農予測調査 EPI を作成して、自らの就農が経済的にも堅実な就農計画に基づいていることを示さなければならない。つまりこの予測調査は、就農の3年後には十分な所得を上げられるような経営計画となっていなければならない。もちろん就農は、法人への就農も可能であり、場合によっては、副業としての農業経営への就農であることもある（きわめてまれなことであるが）。

7) 受益者の義務

上記のような助成金や融資を受けた者は、就農後10年間は以下を遵守しなければならない。

- ・簿記の記帳（就農政策の効果を計るため）
- ・農業者に留まること
- ・5年までには、環境関係規制により必要とされる、施設整備を行うこと。
- ・5年までには、衛生や動物愛護に関する規格を満たすこと

(2) その他の就農支援施策

1) 就農とローカル・イニシアチブ振興プログラム PIDIL

なお、上述のような、国による就農支援各種施策の他に、地方自治体などを巻き込んだ施策も展開されている。それにはローカル・イニシアチブ振興プログラム PIDIL があり、これは、国(就農促進コミュニケーション基金 FICIA)と地方自治体の共同負担で運営されている。このプログラムは、これまで新規参入には部分的にしか応えられてこなかったが、今後、農業外部からの新規参入を特に強く支援しようとしている。

第11表 PIDIL のうち FICIA の支払いの内訳

	2004		2005(10月31日時点)	
	金額(ユーロ)	(%)	金額	(%)
研修先への助成	597,000	9	500,000	8
青年農業者支援	774,800	12	475,600	7
委譲者への助成	813,400	13	1,229,900	19
農地所有者への助成	1,879,400	29	1,996,700	31
活動振興費	2,395,900	37	2,156,600	34
全体	6,460,500	100	6,358,800	100

(注：FICIA は 2003 年より開始されているが、2004 年以降支払われた)

上の表に示されるように委譲者や農地所有者に対して、また、経営探索、活動費用、広

報にかなりの支出がなされている。今後、新規参入者に、より効果的な支出がなされることになる。政府報告書(Bernier, 2005)も、RDI(就農総覧)への登録や、住居の賃貸、漸次的委譲、(後継者のいない経営に的を絞った)経営探索、等に向けて有効に使用されるべきであると指摘している。

2) 農業経営者教育訓練基金(以前の FAFEA,現在 VIVEA)

上述のような国や地方公共団体の支出による就農支援の他に、農業経営者の教育訓練にかかる基金が、就農支援に間接的に関わるような支援を行っている事例もある。例えば農業経営者教育訓練基金は、6~700万ユーロを農業経営者の教育訓練に支出し、これに欧州からの補助が加わり、年間12~1400万ユーロがこれに支給される。1件あたり、1,000~1,500ユーロの費用で、補助率50%となり、地方自治体の費用負担もある。年間6万ほどの経営が教育訓練を受けている。この場合、例えば経営移譲や雇用主集団の形成についての教育訓練が含まれることもあり、その際、新規参入を促進するような教育がなされる場合もある。

3) 新農業基本法での就農促進措置

2006年1月5日の新農業基本法もまた、就農を促進するための施策を規定している。とりわけ目玉となっているのが「委譲信用プラン plan credit-transmission」であり、これは就農時点で、資金不足に悩む青年にとって恩恵をもたらすものである。それは次のような仕組みである。

ある青年が、例えば40万ユーロの価値のある経営の全体を取得する場合、彼が、このプランで、委譲者と契約をする。委譲者は、その土地の一部(最大限半分)について、10年間の繰り延べ支払いを受け容れる。青年の方は、例えば4%の「利子」(両者の間で、契約される)をこの期間、支払い続ける。この場合、青年は取得時には20万ユーロのみを支払い、残りの20万ユーロは即座には支払わない。しかし、この10年間に4%(年間8,000ユーロ)を支払い続ける。これに対し、この期間を通じて、委譲者は、課税の半分(4,000ユーロ)を免除される。この削減で、彼は、実のところ4%+2%=6%を得ることになる。10年後には青年は、残りの20万ユーロを支払う。こうした両者の契約は公証人により保証されることになる、というものである。

4) 雇用主集団 groupement d'employeurs

一人の農業者が一人を雇用するのが困難な場合、複数の農業者がグループで、一人の青年を雇用する仕組みが、後に紹介する雇用主集団である。この青年はノウハウを身につけ、やがて、就農する例が多い。また雇用主集団は、雇用保険などを軽減される(一般的に58%、葡萄75%、果樹・野菜90%)。また一人の雇用につき、年686ユーロの補助がある。

(3) 就農政策の評価

1) 就農助成金 DJA を得ての就農

① 就農助成の平均費用

フランスは全体として、一人あたりどれくらいの就農関連の助成を支出しているのだろうか。直接的助成（DJA 1 万 5,245 ユーロ＋青年融資 MTS・JA 1 万 3,720 ユーロ）で、2 万 8,965 ユーロが一人あたりに支出されている勘定である。さらにその他の間接的な助成を加えると、5 万 3,586 ユーロとなる。また県や州も、予算項目「生産的農業のための助成金」の 5%を上限に(1997 年では、1 万人の新規就農者人口について、380 万ユーロ)、国の措置を補完して就農支援を行うことができるとされている。

第 1 2 表 就農 1 件あたりにかかる公的助成の費用 (2000 年)

助成	金額 (ユーロ)
DJA	15,245
青年就農融資 MTS/JA	13,720
青年近代化特別融資	1,220
研修奨学金	808
研修先農業者への助成	229
PIDIL への補完的助成	2,165
5 年間の所得税 50%控除	10,671
国による 5 年間の非建造土地課税 50%減額	2,744
5 年間の社会保険料掛け金の逡減(65%～15%へ)	4,269
地方自治体による助成	2,515
市町村による 5 年間の非建造土地課税の一部免除	ND
農地の取得にかかる県登記税の減額	ND
就農希望者受け容れ、コンサルティングへの助成	ND
全体	53,586

資料：Syntheses – L'agriculture- Installation et developpement,p.19

なお 2000 年の就農関係の全体費用は、3 億 500 万ユーロで、その半分が DJA+MTS/JA である（この部分は 5 割が欧州より支払われる）。またこの全体費用は 1999 年には、11 億ユーロである生産的農業予算の 3%ほどであり、そのうち 96 億ユーロは欧州農業指導保証基金 FEOGA である。

② 作目別就農割合

ところで、下の表に見られるように、就農者は既存の全体の経営の割合に照らして、乳

牛での就農が多く、耕種部門では少ない傾向が見られる。これは、乳牛部門ではこれまでクォータ制度などにより、青年に比較的有利な生産割当が与えられていたこと、他方で耕種部門では、ますます規模拡大がなされ、就農可能な農地が確保されず、放出された農地が近隣の農家の規模拡大に向けられていることによる。

第13表 作目別就農割合

	1981年	1990年	2000年	97年の専業経営全体
耕種	21.0	17.0	11.5	20.5
ブドウ・果物	6.7	8.3	13.4	13.3
乳牛中心	35.0	26.7	33.7	20.7
肉牛	8.1	12.9	10.3	11.1

資料:Syntheses, p.22.

新規就農者の経営の財務状況はどのような状態となっているのであろうか。近年まで、就農助成金 DJA は、就農時点と三年後との2回に分けて支給されていた（就農時点で、7割を支給）。第二回の支給の際、財務状況をチェックすることとなっており、およそ85%ほどが第二次の支給を受けられる。残りの8~10%は規定を大幅に上回るような財務状況を達成しているために、そもそも2回目の給付を必要としないようなケースをなしている。さらに5~6%は、規定以外の所得が生じているために、そもそも第二次の申請をしないケースである。

ところで、この第二回の助成金の申請書類に現れた財務状況資料は、新規就農者のスタート時点を検討する上で、興味深いので以下で取り上げてみよう。以下の表は DJA 第二次支払い時点における青年農業者の財務状況を、職業的農業経営の農業簿記ネットワーク RICA のそれと比較したデータである。ここで RICA のデータは新規就農者に限らずすべて職業経営を含んだ標本調査データである。

第14表 DJA 第二次支払い時点での財務状況(1999年) (1,000ユーロ)

	個人経営	EARL	GAEC	就農者全体	RICA	就農者平均	RICA 平均
申請者数	3,154	993	2,494	6,758	7,752		
固定資産	109.3	163.9	236.0	165.9	170.1	92.1	118.1
流動資産	64.2	127.9	155.3	109.3	97.0	60.7	67.4
自己資本	79.7	136.3	212.1	138.6	173.6	77.0	120.6
長中期借入金	71.7	93.6	110.1	89.8	61.0	49.9	42.4
短期借入金	22.1	61.9	69.4	46.8	32.8	26.1	22.7
全体	173.6	291.8	391.6	275.3	267.1	152.9	185.4

資料：Syntheses, p.23 (注：EARL は有限責任農業法人，GAEC は共同経営農業集団)

注：法人(GAEC と EARL)は就農者と他の組合員を含んだ経営全体であり，就農者全体は，就農者と他の組合員を含んだ経営全体である。他方，就農者平均は，就農者一人あたり（法人の場合，組合員一人あたり）の平均である。さらに RICA は法人経営を含んでおり，RICA の平均は，経営者あたり（法人の場合組合員一人あたり）を示している。第15表も同じ。

第15表 DJA 第二次支払い時点での経済成果(1999年) (1,000ユーロ)

	個人経営	EARL	GAEC	全体	RICA	就農者平均	RICA 平均
申請件数	3,154	993	2,494	6,758	7,752		
粗販売額	78.7	164.2	201.1	138.9	129.4	77.1	89.9
純所得	31.9	56.9	72.9	51.1	50.2	28.4	34.8
借入金返済	11.1	18.8	22.1	16.5	12.3	9.1	8.5
可処分所得	20.6	33.4	47.3	32.6	34.6	18.1	26.8
労働単位数	1.1	1.9	2.6	1.8	1.4		
一人あたり可処分所得	18.4	17.7	18.1	18.3	24.1		

資料：同上

上の表のように，新規就農者は就農当初の可処分所得も低く，借入金返済額も多いので，就農後の数年間にわたり，とりわけきめ細かな支援が必要であろう。

4. 農業への新規参入の実態

(1) 新規参入が必要な理由

上では，とりわけ1970年代以降確立したフランスの新規就農政策について検討してきた。ところが近年，こうした伝統的な就農政策の限界が指摘されるようになってきている。伝統的に，農家の子弟が農業の担い手として就農してきたが，そもそも農家戸数の減少に伴い，下の表のように農家での出生率が減少し，農家の子弟による就農以外の，「新規参入」施策

の展開が見られるのであり、これが上述の PIDIL などとして、施策化されることになったのである。

第16表 農業世帯での出生者数

1950年	1960	1970	1980	1990	2000
13万5,000人	10万人	5万人	3万人	2万人	1万7,000人

そもそも、農家の子弟だけでは農業の担い手を確保できない以上、農家出身者以外の青年を就農候補者とする施策が追求されることになるのも当然であろう。以下では Lefebvre (2004)により、新規参入の現時点での実態を見ておこう。

(2) 新規参入の実際

フランスでは農業経営の移譲は主として、家族的である。新規就農者の4分の3は農業者の息子か娘であり、彼らが家族経営を取得するかもしくは、法人経営の中で親に交代しているのである。しかし経営者の子供の数だけではもはや、ほとんど農業者の世代交代を確保できない。そのために、新規参入が必要となっている。

この種の就農は「家族枠組み外」HCFと呼ばれている。より正確には、家族枠組み外での就農は、委譲者との第三親等以上の、家族枠組みの中でなされていないすべての就農を呼ぶ。HCFでの就農の割合は、ここ数年で顕著に増加し、全国レベルでは、ここ10年で2倍に増えている。1993年には、15%ほどであった（就農助成金を受けた）HCF就農の割合が、今日では3分の1ほどになっている。

第17表 就農助成金を受けた就農のうち HCF 就農の割合

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
24.6	27.7	29.8	28.0	30.8	30.3	31.5

資料：CNASEA

HCF 就農の必要としているニーズを探るために、ルフェーブルの研究(Lefebvre,2004)は、1993-2002年に、40歳未満で就農した経営主について調査を行った。以下では、その主要なポイントを照会しておこう。

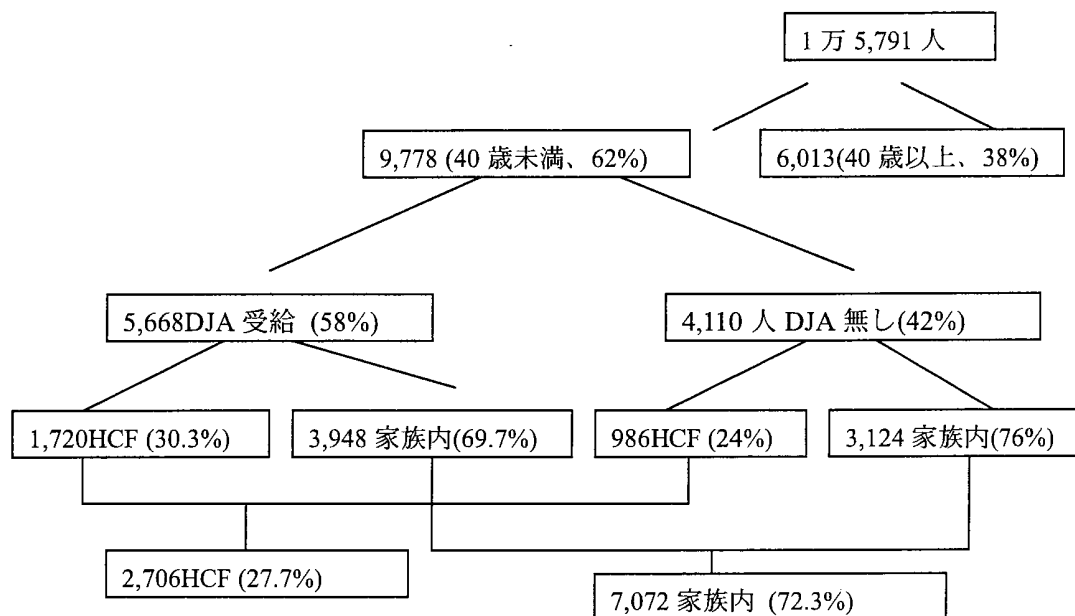
(3) 新規参入者のプロフィール

1) フランスでの HCF

2003年には、1万5,791人が就農しており、そのうち62%の9,778人が40歳未満での就農であった。そのうち27.7%(2,706人)がHCF就農であった。このHCFの就農の4分の3

は DJA を受給していたのである。より正確には、2003 年には、1,720 人の HCF が DJA を得て就農している。確かに、この数字はかなり減少している（1998 年の助成金受給 HCF は 2,000 人）としても、同時期に、そもそも助成金受給就農者数全体が 32%の減少を示しているのである(1998 年には 8,306 人、2003 年には 5,668 人)。

図：2003 年における就農の内訳



(出所 Lefebvre,2004, p.2)

HCF で就農し、かつ DJA を受給した農業者の割合は、全国一律ではない。特定の県、とりわけ北部と当部では、その割合は数%に留まっているとしても、地中海沿岸地帯の諸県では 70%に達している。より正確には、HCF 就農の現象はフランスの南東部(プロヴァンス・アルプ・コートダジュール、地中海沿岸、ローヌアルプ)、及び西部(ブルターニュ、ペイ・ド・ラ・ロワール)で顕著である。逆に、北部諸州(イル・ド・フランス、ノール・パ・ド・カレ、ピカルディ、シャンパーニュ・アルデンヌ、アルザス、ロレーヌ)および中央部(サントル、オーヴェルニュ)ではきわめて少ない。こうした不均質さは、Lefebvre(2004)が調査対象とした6つの県(ドルドーニュ、ドゥー、メヌ・エ・ロワール、ピレネー・アトランティック、ヴィエンヌ、ヨンヌ)でも確認されている。

2) 社会的、地理的出自は多様

HCF は主として農村出身者である(81%)。こうした農村性はまた、祖父や叔父が農業者であったことによる農業的つながりによって示される。しばしば、こうした農村出自は、地域性の出自と補完しあう。つまり HCF の 71%は、自らの州を移動せずに、就農してい

る（後で、こうした HCF を「定住者 locaux」と呼ぶ）。逆に、HCF の 29%が、出身の州、さらには国を超えて就農している（後で「移住者 migrants」と呼ぶ）。移住者たちは、農業的背景を知らないという特徴を有する。その上、移住者の 3分の1が都市出身であり、農家出身者は半分でしかない。こうした背景において、当然ながら、DJA 受給者の HCF よりも、非受給者 HCFの方が移住者の割合が多い（27%に対して 35%）。同様に、外国人は、DJA 受給者の HCF の場合よりも、非受給者 HCFの方が2倍ほど多い(8%に対して 15%)。

第18表 その出身地に応じた HCF の特徴づけ

主たる特徴	移住者	定住者
平均年齢（歳）	32.5	28.5
女性の割合(%)	45.2	19.2
就農時点での婚姻率	78.6	58.7
農村出身者割合	55.0	91.2
都会出身者割合	31.0	2.9
農業者の子弟の割合	16.7	53.0

（出所：Lefebvre, 2004, 以下同じ）

移住者と地元出身者とを分ける、こうした出身の違いが、経営の展開の違いにも影響を及ぼすことになる。

3) よりよい生活の質の追求

就農の決定は、生活のプロジェクト、夫婦のプロジェクトの到達点である。この場合目的は、新しい生活枠組み及び労働における自律性の探究である。このことはとりわけ、HCF は、家族経営を取得する経営主よりも、よりしばしば就農時点で既婚者であることを示している。彼等にとっては、就農の選択は、むしろ農業者という仕事そのものについてというよりも、生活の方に重点を持つ。また HCF の場合、こうした自律性を優先するために、法人への就農が少ない。

HCF の平均の教育資格水準は、家族枠組み内で就農した人のそれと同等であり、「定住者」はほとんどもっぱら農業教育(30%は BTSA 資格も持っている)を受けているのに対し、移住者は、普通教育と農業教育との二重の教育を受けている。つまり初期教育は普通教育で、その後、農業高校付属職業訓練機関で農業教育を受け、その農業資格は、総じて、DJA を受給するために最低限必要な農業資格に留まる。他方、DJA 非受給者の HCF のみを見るならば、彼らの 3分の1は農業教育を受けておらず、このことが DJA へのアクセスを開ざしているのである。

就農以前の HCF の職業的経験は長い(7~9年)。また移住者で、かつ非受給者は、就農以前に最も長く農業外で働いている。この同一の移住者で、非受給者の中の半分のみが農業

部門での職業経験（農業労働者や農業協同組合など）を持っていたのに対し、定住者もしくは受給者の3分の2以上が農業部門での職業経験を持っていたのである。移住者の4分の1は、その就農以前に職探しをしていたのに対し、定住者については10%のみであった。

第19表 就農以前の職業経験

	DJA 受給 HCF	非受給 HCF	移住者	定住者
平均年数	7年	9年	9年	6.5年
農業部門の職業経験あり	70%	47%	55%	68%

(4) 就農者の社会参入

就農費用について述べるまでもなく、HCFは自らが就農するにあたって直面した困難を、主として二つ指摘している。すなわちプロジェクトの組み立てとその経営の探索である。

・プロジェクトの組み立てにおいて、批判されているのが、行政手続きの過剰さと遅さである。さらにこうした新しい経営者たちは、彼らとその州にとってイノベーション的である生産に投資しようとするときに、参照すべき経済的な基準が不足していたり、あるいは全くなかったりしていると批判している。

・就農の4分の3は、就農者の関係ネットワークのおかげで、その経営を探し出している。困難は「移住者」にっそう大きい。彼らはしばしばハンディを幾重にも蓄積している。すなわち、その地域にとって「見ず知らずの人」であること、農村について知らないこと、農業世界についてほとんど知らないこと、である。このことは生産手段へのアクセスが容易でないことを意味し、外から来た人をあまり信用していない地主たちは、地元「本物の農業者」に土地を貸すことを選ぶことになる。こうした背景において、移住者は、経営や農地を買う方向に進むことになり、結果として多くの資金が必要となる。

一般的に言って、就農時点での平均面積はHCFよりも家族枠組みの方が50%ほど広い。助成金非受給HCFはDJAも、低利融資も受けられない。彼等は、こうした不足分を、個人的持ち出しで補足することになる（就農費用が30%ほど高い）。こうした過剰費用が、非受給農業者に当所から重くのしかかることになり、狭小な面関での就農を余儀なくされるのである（受給HCFの4割ほどの面積）。

1) 法人よりも個人就農

HCFは個人経営の資格で就農する方を好む。経営者の3分の2がこれを選んでいる。その就農以前に農業について知らない人ほど、個人経営を選ぶ。法人での就農は、事前に、法人の共同経営者と良好な関係にあることを必要とするので、当然のことである。しかもHCFにとっては、都会でのサラリーマン生活に満足せずに就農するのである以上、自律性の優先度が高いのである。しかしながら、法人での就農の利点（自由時間、経営の堅実性

など)が、法人就農の割合を増加させている。法人就農の割合は、1993-97年と1998-2002年との間で2倍に増え、今日では20%ほどに達している。

2) 移住者にとって困難な社会参入

既存の農業者は必ずしも、自分たちのコミュニティへのHCFの就農を歓迎しているわけではない。彼等自身、隣人の農場の解体によって自分たちの経営規模の拡大を予定していたので、新規参入者を競争相手と見なすこともあり得る。既存の農業者にとってじゃまをしているのでは、という感情は、HCFの3分の1が感じており、隣人の農業者からあまり歓迎されていないという感情を、移住者の30%が抱いている。こうした現象は、とりわけ農地の圧力が強い地域(耕種部門)で顕著である。それでもHCFの60%は、就農以前にその隣人たちと顔見知りであった。この場合、社会的な参入はそれほどの困難を引き起こさない。またたとえ社会参入がそれほど容易でなかったとしても、時間とともに、農業の助け合いなどを通じて、困難が解消されている。

第20表 他の農業者による受け容れ

	移住者	定住者
隣の農業者を知っている	26%	71%
隣の農業者から受け容れられていない	29%	6%
地域の農業者の経営を妨げているのでは、という感情	33%	33%

(5) 生産、経営の展開

1) 高い付加価値の追求

HCF全体について、もっとも普及した生産システムは「乳牛」であるが、時間とともに、重大な行動の違いが見られる。つまり1993-97年に就農したHCFは、その就農以降、家族農場に就農した農業者の伝統的な生産や手法に近づこうと努める。しかし1998-2002年に就農したHCFは、ますます伝統的な農業者とは似なくなる。その選択はますます、農地面積を少ししか必要としない生産に向かう。それは、野菜果樹生産、家畜(山羊やウサギ、犬など)においてみられる。こうした傾向は、移住者においてより顕著である。結局、生産側面では、三つの点が移住者と定住者を区別している。

- ・移住者の30%が、周縁的な生産を実施している(熱帯魚、エスカルゴ、犬、ミツバチなど)。これらを行っている定住者は6%でしかない。

- ・彼らは定住者よりも、高品質(AOCなど)農産物に特化している。彼等はまた、とりわけ有機農業に従事している。つまり就農時点で、移住者の17%が有機農業を行っているのに対し、定住者では5%である。

・彼らは、定住者よりも、3 倍多くの方が、農業労働者を活用している。家族の支援がないために、つまり遠隔地にいるために、また就農時点で移住者の経営の半分において働き手の欠如が見られるために、である。したがって移住者は、農村地域において、家族雇用と、農業労働者の雇用を創出する。

ここ数年来の様々な農業危機と、農地圧力の上昇が、顕著である。HCF は就農時点で過剰な投資を回避しようとし(とりわけ農地について)、またその生産にとって高い付加価値を追求しようとする。これは、就農費用の一般的低下に示される。つまり Lefebvre(2004) が調査した県では、1993-97 年では、就農費用が 11 万 4,000 ユーロを超えているのは 60% のケースであり、1998-2002 年では 40% でしかなかった。また、非典型的な生産の躍進が見られる。例えばそれは有機農業や産直(受給者 HCF の 21% について、主たる販売方法をなしている)の発展である。

第 2 1 表 DJA 受給者 HCF の就農費用

1,000 ユーロ	0~38	38~76	76~114	114~152	152 以上
%	10	23	22	26	11

実際、助成された就農の資金繰りは、主として、DJA と低利融資によるものである。逆に、助成された HCF は、彼等が受給権を有する助成金額全体のわずかな部分しか得ていない。とりわけ、「就農及びローカルイニシアチブ振興プログラム PIDIL」を受給している者はまれである。それはしばしば、彼等に情報が行き渡らないことによる。この場合、移住者は、補助金の欠如を、個人的持ち出しによって補完する(彼等は、その就農費用の 25% を自分の個人的持ち出しによって補填する)。より一般的に、非受給者の半分は、4 万ユーロ以下で就農する(受給者については 10% でしかないのに対して)。非受給者は極端である。つまり、彼等のかかなりの割合(3 分の 1)は、15 万ユーロ以上の費用で就農しているのである(受給者 HCF では 5 分の 1)。

2) 産直とその他の経営多様化活動の増加

25%以上の HCF は、少なくともその生産物の一部を産直で販売している。しかし、とりわけ移住者が産直を優先している。つまりその 40% がこれを行っているのである。彼等はまた、農場での加工についても、定住者よりも 2 倍多く行っている(24%)。その他の経営多角化活動(農家民宿、農家レストラン、教育農場など)は、定住者にはほとんど見向きもされないが、移住者の 25% は少なくとも一つの多角化を行っている。

第22表 経営多角化の割合(%)

	移住者	定住者	受給 HCF	非受給 HCF
産直	41	21	27	27
農場加工	24	13	12	12
農場ツーリズム	14	1	3	12
サービス提供	5	2	3	3
教育農場	7	1	3	12
その他	1	1	1	0

3) 年数を経るに従って

年数を経るに従って、変化が起こっている。

・地位のレベルで、5年間では変化は見られない。5年を超えると、もし変化がある場合、それは、個人経営から法人経営へと地位が変化している。最も多いのは、こうした変化が、配偶者に就農を可能とさせることである。逆に、最初に法人で就農した場合の地位の変化は、最初の5年間に起こり、それは、主として、組合員の間での不和から生じている。

・生産のレベルで、1993-97年の間に就農した農業者の65%は、自らの主たる生産を増大させ、もしくは、新しい生産を実施している。30%のケースでは、紆余曲折を経て最初のプロジェクトに戻っている。受給HCFは、非受給者よりも、その生産手段を変化させている。同じことが新しい生産についても言える。その上、産直と有機農業は増大し続けている。

・働き手のレベルでは、主たる変化は、経営への配偶者の参加であり（修正変化のある場合の27%）、また常雇農業労働者の雇用（修正変化ある場合の36%）である。非受給者が、最も、常雇を雇用している。一般的に、定住者よりも、移住者の農場で、変化が見られる。

(6) 現状と展望

1) 離農は少ない

就農後10年間で離農した経営主の割合は、調査が実施された6つの県において、DJAを受給した家族枠組み就農については3%で、受給HCFについては11%である。換言すれば、受給HCFは家族枠組みよりも3-4倍多く離農している。しかし、受給者HCFの9割は10年後も農業を続けており、HCFが確実に、農業者の世代交代に貢献していることを示している。

2) 財務状況

環境規制やその他の規格適合への要請のために、経営建物や生産資材への投資をしなければならない（HCF の 70%がこれらの領域に投資する）としても、生産の増加が、HCF の第一の目的である。しかし半分の経営のみが、良好な財務状態を示しているだけであり、経営の 15%は赤字である。配偶者の農外収入が（定住者の配偶者の 75%が外で働いている）、世帯全体の収入において決定的に重要なのである。

第 2 3 表 HCF の財務状況(%)

財務状況	移住者	定住者	受給 HCF	非受給 HCF
良好もしくはきわめて良好	50	52	53	47
農業収入で生活可能	24	37	31	38
赤字	26	11	16	15

また自らの経営の状況を改善するために、農業者の 25%がその生産を多角化させることを検討し、新たな販売方法によってその生産を高付加価値化させることを検討していると回答している。

移住者は、その 26%が赤字状態である。移住者の 40%が産直を行っているのに対し、定住者では、15%のみであるが、この産直がうまくいっていないことが、こうした赤字状況の一因となっている。農業世界についてあまり知識がないことに由来する技術的問題も、こうした不満足な財務状況につながっている。その結果、移住者の優先課題は、技術的パフォーマンスを改善することである。

就農後 5 年以上経ている定住者は、かなり規模拡大を行っている。彼等は、費用のかからない追加的労働力（家族や友人）には事欠かないのでその規模拡大はあっさり容易である。逆に、移住者はしばしば、農業請負会社や、専門的業者に頼らなければならないのである。

3) 貧弱な財務状況でも、後悔はない

困難を抱えた HCF でも、その就農について問題とは思っていない。9 割の人がよい選択をしたと思っており、95%は、農業を続けていきたいと考えている。彼等は HCF の地位によって、損をしているとは感じておらず、就農以前の職業経験が、技術的側面でも、管理や交渉の側面でも役立っていると考えている。HCF の、こうした農業を続けたいという意欲は、農業人口動態上、今後彼等によって農業者の将来が部分的に担われることになると考えられる以上、興味深い。

(7) 離農する HCF の場合

就農後、10年のうちで、HCFの11%しか離農していない。最初の10年に、離農したHCF数は300ほどである。この離農数は限られたものであるとはいえ、これを分析するのは、今後の施策の構想にとって参考となろう。

1) 離農者のプロフィール

離農しているHCFは、5年以内に離農している。離農するHCFのプロフィールを描くのは困難だが、次のような特徴をあげることができる。

- ・男性より、女性に多い。
- ・平均して、低い農業資格の人。
- ・農業的社会にそれほどつながりのない人。従って、定住者よりも、移住者の方が離農リスクが高い。
- ・就農以前の職業経験が長い人(平均10年の職業経験)。また離農者の半分について、こうした職業経験は、農業関連のもの(農業労働者、農業協同組合など)ではなかった。

その上、彼等の就農は、一般的に、長い計画の結果ではなかった(離農者HCFの3分の2)。離農HCFの25%のケースでは、就農は、機会の一つでしかなかった。しかもGAECについて、離農HCFの63%は長い計画の結果ではなかった。このことは、法人の地位は、個人経営の地位よりも、離農リスクから保護してくれることにはならないことを示している。より一般的に、離農者は、農業世界に統合されていなかったようである。離農HCFは、その前任経営者が別の仕事のために離農していたような農場を取得しているケースが、二倍多いことが観察され、彼等はもともと盤石な基盤を持っていないような経営に就農していたことになる。取得した経営の当初の潜在的堅実性が常にうまく測定されていたのであろうか。

2) 離農の理由

離農の理由は、HCFが個人経営か、法人経営かによって異なる。

・法人に就農したHCFは良好な財務状態を享受していた。従って離農の理由は経済的理由ではない。主として離農は、組合員間の不和に由来する。とりわけ家族GAECの中の一員の組合員を引き継ぐ形で就農したHCFは、組合員というよりも、むしろ、しばしば農業労働者として見なされている。この場合コンフリクトが生じることになる。

・個人経営の場合、経済的理由で離農している。離農した個人経営就農HCFは、良好な経済状態を享受しているのは20%でしかない。逆に、半分は赤字状態である。彼らは、就農以来悪化してきた家族生活にも苦しんでいる。それは、過重な労働時間及び自由時間や余暇のなさによって説明される。彼らの半分は、その経営が働き手の欠乏に悩まされてきたと回答している。移住者は、両親や別の近親者の働き手を利用することもできず、不都

合が増大する。高い費用の農業請負会社に頼ったり、自分の労働時間を増やす結果となる。

こうして個人経営の離農の主要な理由は、経済的理由である(HCF 個人就農の 3 分の 2 がこれを指摘している)。これらの離農者の 25%が、労働の過酷さを指摘している。HCF 個人就農で離農した者の 20%が、離婚に引き続く離農を挙げている。

第 2 4 表 離農の理由(%)

他の職業に就くため	9
就農時点での助成の少なさのため	4
経営主の仕事に関連した問題のため	30
農業の仕事に関連した問題	35
家族的理由（離婚）	18
その他	4

3) 離農後の経営

離農 HCF は、留まっている農業者よりも 3 倍多く、(既存の経営の取得ではなく) その経営を新たに創出している。彼らは、その 90%について、借地での経営を放棄しており、その経営面積も平均以下である。生産については、彼らは、個人経営において、あまり典型的ではないような経営の割合が多い。逆に、法人経営においては、乳牛や野菜といった、通常の生産が多い。

HCF が個人経営であったときには、放出された経営は、一般的に、もはや誰も経営することはない。それが新たに取得されている場合 (20%)、しばしば近隣の経営の規模拡大に利用されている。法人の経営の場合、手放された法人部分はしばしば、留まっている既存の組合員により買い戻されている。従って、新しい農業者の就農はほとんどまれである。

4) 離農後 HCF は何になっているか

その回答は明快である。就業している人については、その 4 分の 3 は、まったく農業とは異なった仕事に就いている。旧 HCF の 17%は失業中であり、全国平均(10%)より 2 倍近く多い割合である。17%のみが、将来的に再就農したいと望んでいるに過ぎない。彼らの目には、農業的世界及び農業者という仕事について良い印象はない。この職業を取り巻くコーポラティズム (農業団体と行政のみで仕切る風潮) や長時間労働、余暇の少なさ、展望のなさ、期待していたよりも遙かに少ない所得について嘆いている。

第25表 旧経営主の現在の状況(%)

失業中	17
農業とは全く関係ない職業	57
農業関連の職業	9
農業労働者	13
その他	4

(8) HCF にどのような役割が与えられるべきか

HCF はすでに、40 歳未満の（助成就農及び非助成就農を含めた）就農全体の 25%を占めており、フランス農業の将来における彼らの役割は疑いえない。また Lefebvre(2004)の研究が明らかにしたのは、長期にわたり、HCF を当てにすることができるということである。つまり 9 割の HCF が、就農後 10 年を経た後も経営を続行しているからである。しかし注意すべきは、家族経営を相続している農業者よりも、最初の数年間の経営における HCF の脆弱な状況が深刻であることである。彼らは、特別な困難に直面し、これは、移住者にとってより深刻である。農業及び農村への統合、技術的困難、働き手の不足、これらが主要な例である。

HCF は、しばしばニッチ生産に向かっている。その生産は、完全に非典型的というわけではないにしても、彼らの就農した州ではそれほど普及していないものである。この場合、HCF は技術的にも、販売面でも普及・コンサルタント事業の不足を感じている。あまり普及していない生産についての全国基準ネットワーク *reseau national de fermes references* の設置が、安価な費用でこの問題を改善してくれるであろう。

販売的側面が、HCF の農業構造の脆弱な要因の一つである。とりわけ産直による生産展開は必ずしも常に、最適であるわけではない。それでも、販売が経営の生き残りにとって決定的である。就農予測調査 EPI は、産直により販売される生産について市場調査の実施を統合することができないのであろうか。

逆に、法人就農は、赤字のリスクから免れているように思われる。しかし、たとえ HCF に限らないとしても、組合員間の不和が離農の引き金になっている。「法人経営での生活」について学習しておくことが以前にも増して不可欠となっている。

このように Lefebvre(2004)が明らかにした、フランスでの新規参入者の実態は我が国の事例と比較してみると興味深いように思われる。

5. 農業における雇用促進措置

上述のように、農業への新規参入は、農業側における担い手不足の解消策であると同時に、深刻な雇用情勢下にあるフランス経済において、青年の雇用促進の側面を持っている。

とりわけ近年、フランスにおける若者たちによる暴動などといった社会不安の背景に、こうした深刻な若者の雇用情勢があることが指摘されており、政府は、緊急の雇用対策を矢継ぎ早に打ち出しており、農業部門も、こうした社会的に排除された若者たちの受け皿としての役割を期待されている。

農業側も、伝統的に季節労働者の受け入れや、数人の農業経営者からなる雇用主集団による農業労働者の共同での雇用が行われており、こうした農業分野での経験が、大いに注目されることとなった。この雇用主集団の農業分野での活用については後に見ることとし、その前に、農業における雇用支援施策をめぐる近年の展開を追ってみることにしよう。

以下では農業と雇用をめぐる政策の一般的背景を、Chambre d'Agriculture, no.947, 2005によりながら紹介しておこう。

(1) 農業雇用委員会

2005年の政府緊急失業対策プランの枠組みの中で、農業食品部門における雇用委員会が設置されている。農業大臣は、経営者側、労働側の経済社会代表を集め、政府緊急プランに鑑みて、農業及び食品活動に関連した部門での雇用を促進するための農業雇用委員会を設置し、この委員会は既存の手段を動員し、新しい措置を提案することを目標とするとした。この委員会の存在は、当該部門の特殊性を考慮するという。その上で農業大臣は、経営者数と、農業・食品従業者数、また農業食品従業者の中でも農業と食品における全く異なった就業者の動向を強調した。

農業への就農者数は低迷している（毎年 6,000 人ほど）のにたいし、被雇用者数は増加し続け、とりわけ季節雇用で増大している。逆に、2004年には、食品部門では、被雇用者数が初めて純減に転じているのである。

大臣によれば、雇用委員会が、次のようなテーマをめぐって創発的で創造的な提案を行うとしている。すなわち見習いとその発展、困難にある人々の職業的統合、就農促進と農村雇用維持、である。以下、順を追ってみておこう。

(2) 見習い *apprentissage* とその発展

2005年1月18日に採択された「社会的まとまり *cohesion sociale* の促進に関する法律」の枠組みの中で、政府は、雇用促進を目的として、見習いの促進に取り組むこととした。青年の見習い促すために検討された改革は、時系列を通じて一貫した見習いを提案すること、その魅力を改善すること、教育訓練の良好な展開を促すこと、これらによって、教育訓練の一貫性を促進することを目的としている。見習いのための教育の一貫性の個人化が、個人化されたフォローとならんで促進される。新しい「全国見習い振興近代化基金 FNDMA」が、受け入れの質、見習いの若者のフォローと受け容れの質を改善し、研修受け入れ先、後見チームに参加する従業員の機能を活用させ、こうした従業員の教育を展開するよううながす。

その上、2005年8月2日の中小企業法は、研修契約の登録という、これまで労働基準監督署 inspections du travail に与えられていた権限を農業会議所や商工会議所のような各種会議所に委任することとした。

(3) 困難にある人々の職業的統合

2005年1月18日の社会的まとまりのプランは、社会参入最低所得 RMI もしくはその他の最低限所得の受給者に対して、雇用主に対してもまた従業員にとっても重要な利点を含んだ、特別な契約を規定している。それは就業最低限所得＝社会統合契約 CI-RMA である。この措置は、RMI や特別連帯手当 ASS、独り親手当 API の受給者の職業復帰を促進することを目的としている。こうした措置は、持続的雇用への復帰を促すための適切な解決策をなすに違いない。これは6ヶ月以上の期限付き契約であり、18ヶ月を限度に、週20時間以上の契約で、2回更新可能である。それぞれの契約につき、雇用主は、RMI の定額と同額の特別助成の給付（受益者の状態(RMI,ASS,API)が何であれ）と、社会保険料免除という特典を与えられる。

農業生産部門も、この措置の展開に広く参加することになる。しかし、その労働の特殊性のために、またその季節的性格のために、契約履行期間が職業訓練活動を含むことができるための措置を調整しなければならないと考えられていた。農業省と農業団体は、農業部門において CI-RMA の促進と調節に深く関与した。こうして、この部門にとって、訓練期間も6ヶ月の契約期間の中に組み込むことができることになろう。最も雇用から遠ざけられた人々の職業的参入が有効であるように、あらゆる条件が結合されるために、農業向けに調節されたこの契約についての情報が、広く通知されなければならないであろう。この新しい措置への農業会議所の参加がしばしば県レベルで重要である。それはまた会議所によって直接に具体化されるか、(農業会議所や商工会議所といった複数の会議所の活動による)「雇用ハウス Maisons de l'Emploi」の契約に統合されている。

(4) 農村における雇用支援

農業基本法もまた、雇用促進のための重要な措置を規定している。

1) 常雇に関しては、労働契約の永続化を促すことが目標

Jacques Le Guen の報告書の延長線上において、農業基本法をめぐる議論の中で、議会により採決された保険料減額は、経営における有期契約の無期限契約への転換がなされる場合、また雇用主集団について適用される。働き手の必要を分かち合うことで、雇用の安定化と、よりいっそうの資格へのアクセスを可能とし、キャリアアップを展望させる。この雇用主集団は、労働条件の改善と経営生活の改善（とりわけ乳牛部門）を可能とさせる。

こうした考えにおいて、議会は、家畜の世話のために有資格労働者によって一時的に交代してもらい農業者を税額控除によって支援する措置を採択した。この新しい措置が、交代ヘルパーサービスの発展を伴うことが期待される。

2) 季節雇用について

議会での農業基本法案審議が、季節雇用についての特別措置を創出したり、改善したりすることになった。すなわち季節雇用は、年間1ヶ月の間、26歳未満の農業季節労働者について、社会保険料が控除される。この措置は名目賃金からの目減りを減らすことを目的とし、その手取り賃金はその分増えることになろう。こうした季節雇用がより魅力的になり、青年たちに農業という仕事を再発見することを可能とするというのである。

農業基本法はまた、複数分野からなる雇用主集団の農業者の加盟者に対して、農業分野だけからなる雇用主集団の農業者会員と同額の社会保険料の控除を可能としている。この新しい措置は、とりわけ小さな農村コミュニティで、多様な活動分野を結合することで、雇用を安定化させることができるような集団を構築することを促進させるに違いない。この措置は、先の「農村地域振興に関する法律」(2005年2月23日)によって、雇用主集団が地方自治体・公共団体にも拡張され、こうした地方自治体と民間との間で、雇用主集団を結成することが可能となったことを受けている。

農業基本法はまた、農業における雇用・訓練契約を創出した。失業者は、職業訓練を受ける権利を保持したままで、季節農業労働に従事することができる。こうして、農業生産もまた、失業者の職業的統合に積極的に参画するのである。

3) 農村優良拠点(Poles d'excellence ruraux)を通じた雇用創出

ドビルパン首相が、2005年7月のCIADT地域振興省際委員会で、「競争力拠点」poles des competitivite の整備と平行して、農村優良拠点というプロジェクトを制定することを表明しており、2005年12月に具体的構想が発表された。構想は、2006年中に全国で300の「農村優良拠点」を指定し、拠点整備に必要なプロジェクトに対して、総額15,000万ユーロの支援措置を講じるというものであった(日本貿易振興機構、産業技術・農水産部『フランスにおける食と農業の動向と食の安全性確保の取り組み』2006年3月, p.8)。

政府は、拠点整備の方針として以下の4つを挙げている。

- ・豊かな自然や文化、観光のPR、プロモーション
- ・生物資源の価値向上(農産物のエネルギー利用など)
- ・新たなサービスの提供と農村居住の推進(テレワーク、遠隔医療など)
- ・生産方法やローカルサービスに関する技術の向上

プロジェクトは上記の方針のうち少なくとも一つに沿うこととされ、指定に際しては、2005年2月に施行された農村開発法で『活性化促進地域』として定められた地域で、人口3万人未満の市町村であって、特に経済が低迷している地域における雇用創出効果や『革

新性』の高いプロジェクト、農村の魅力と競争力に強い効果を持つようなプロジェクトが優先されるという。これは官民共同のプロジェクトであり、プロジェクトの事業規模としては、30～100万ユーロが想定されており、国の補助率は3分の1（特に活性化が必要な地域は2分の1）となっている。

（5）農業社会共済 MSA の取り組み

さて、上述のような政府の取り組みと呼応した農業・農村分野での雇用促進施策の展開は、農業社会共済 MSA の機関誌 BIMSA(no.61, 2006)でも紹介されているので、以下で取り上げておこう。

フランス労働省によれば、2005年1231日時点での公共職業安定所 ANPE に登録している失業者の数は231万600人で、全就業人口の9.5%を占めている。2005年は雇用促進措置が矢継ぎ早に打ち出された年であり、とりわけ、社会的まとまりプラン plan de cohesion sociale の増加や助成された労働契約 contrats aides の増加をともなった。2006年も同様の施策が続く。例えば普遍的雇用サービス小切手 Cesu の実施などがある。青年の職業的統合と、シニアの人々の雇用とが、政府の特別な達成目標となっている。というのも、フランスでは、55-64歳の雇用率が37%(欧州の目標は、2010年までに50%を達成すること)であり、25歳未満では20%以上が失業中なのである。

こうして、機会の平等に関する法案の枠組みの中で、「初職契約」CPE に関して2006年1月末以降に議論がなされたが、若者たちの大規模な反発にあい、廃案になった。これは、20人以上の従業員規模の企業に対して、「2年間の試用期間」で（この間、正当な理由がなくとも、雇用契約を中断できる）、26歳未満の青年を雇うことを可能とさせる、というものであった。

雇用に関しては、農業部門も同様な貢献を求められている。久しい以前から農業社会共済 MSA は、関連機関と協力して、困難な状態にある人々の全般的で、持続的な社会統合政策に貢献している。いくつかの MSA 金庫は90年代以降、「経済活動を通じた社会統合機関 SIAE」を結成し、長期失業者の社会統合を進めると同時に、野菜や果樹、ぶどう園、酪農といった特定の農業部門の働き手の不足を補おうとした。これらの SIAE は2001年以降、「農業農村部門における経済活動を通じた統合のための全国協会」Laser Insertion というネットワークを結成し、これが全国レベルで、情報交換、良好な実践の共有化を担うことになった。この Laser は SIAE の責任者たちに対して、訓練と研修、資格取得についてのプログラムを提供し、支援を行う。Laser Insertion は、現在32の加盟（20の SIAE と12の MSA）、7,000人の受け入れ、5,500人の実際の給与支払いを行っている(2004年)。SIAE は、個人を社会的に、また職業的に統合し、彼らに、雇用を通じて自律させることを課題としている。そのためには、この機関が派遣する人々について、その能力について、派遣先の経営者に安心して信頼を寄せてもらわなければならない。そのため研修も欠かせないのである。

なお Laser Insertion の機構は、9つの中間NPO（経営者やNPO、地方公共団体に労働者を派遣）と、9つの社会統合を目的とした労働請負企業がある。さらに特に「農業農村社会統合企業 Etari」が、現在、設置中であり、これは、農業者や森林経営者、地方公共団体のためにサービスを提供する企業である。社会統合労働が不足している農村に設置されている。つまり過疎地に住んでいるのは全人口の20%であるのに対し、社会統合労働の供給は1%しか提供されていないのである。ここ4年間で2~30のEtariが設置されることが目的されている。すでに最初のEtariがコート・ドール県のボーヌ地方のワイン地帯で設置されている。

さらに Jardin de Cocagne が1991年に設立されている。これは、組合員が週1回、季節の有機農産物を受け取り、これを資金源に、長期の失業状態の青年たちが、農業での就農準備や、農業を通じた社会統合に参加している。フランス全土で75ほどの農場があり、数千人がこの農業で作業している。

6. フランス農業における雇用主集団の展開

(1) 雇用主集団とは

フランスの農業部門においては、かなり以前から雇用主集団という仕組みが、インフォーマルな仕組みとして広く普及していた。これは、一つの経営で一人の農業労働者を雇用するようなことができなくとも、複数の農業経営が、一人の農業労働者を雇用し、この労働者の労働時間を何人かでシェアするというものであり、雇われる農業労働者にとっても、より長い労働期間・労働時間を確保できる利点がある。

こうした仕組みが成立した背景としては、農業経営という零細な経営体の特殊な性格と、経営コストに占める労賃の割合の高さが上げられる。例えば、農業簿記情報ネットワーク RICA によれば、2000年において、経営コスト全体に占める労賃支払いの割合は、平均して7.7%であるが、特定の部門では極めて高く、野菜・花卉で24%、葡萄で19.6%、果物では30.9%にも及ぶのである。

この雇用主集団は、1985年7月25日の法律により認可されたが、その発展は相対的に近年になってのことである。この法律は全く新しい措置を作り出したというのではなく、農業部門ですでに存在していた実践を合法化することを目的としていた(Zimmermann, 2006,p.3)。しかしこの法律は、その受益者を11人未満の従業員規模の企業に制限しており、当初は、この措置を農業や手工業職人部門に閉じこめていたといえる。ところが1987年になるとその上限は100人以下の従業員規模、1993年には300人規模へと緩和されていった。また1993年には、その労働者が行う活動の多様性から独立して、加盟企業の一つの団体協定を選ぶことを雇用主グループができるようになり、業種をまたがった雇用主集団の発展を可能とすることになった。さらに2000年になると従業員者数の制限は撤廃され、元来、中小企業及び農業経営に認められていたこの集団も大企業へと開放されることになった。しかも上述のように、「農村地域振興に関する法律」(2005年2月23日)により、雇用主集

団が地方自治体・公共団体にまで開放されることになった。しかし、それでもなお多くの雇用主集団は小規模な経営者からなる集団によるものが多いとされている(Zimmermann, 2006)。

雇用主集団に関する正確な統計は未整備であり、その実態はいくぶん推測を免れない。社会経済委員会の報告書によれば、2001年時点で、雇用主集団で働いている労働者の数は、1万5,000人から2万人であるとされ、うち1万2,000人が農業、2,600人が「社会統合・資格取得雇用主集団 GEIQ」、5,000人がその他の集団とされている(Bichat, 2002,p.13-17)。労働者派遣業者 *agences de travail interimaire* の60万人と比較して、それほど多くはない。また「再統合雇用行動基金 FARE」元理事長 J. Dalichoux 氏によれば、2002年時点で雇用主集団は4,000ほどを数え、雇用される労働者は2万人を超えるという。また、農業省の資料(*Objectif emplois*, 2006)によれば、2004年時点で、交代ヘルパーサービスは、9,000人を雇用しており(フルタイム換算で2,400人)、雇用主集団は新たに、1,100人の雇用を創出し、2004年で無期限雇用 CDI が5,700人、有期雇用 CDD が1万7,000人の雇用しているという。さらに GEIQ の全国連合会である CNCE GEIQ によれば、2004年時点で95の GEIQ が存在し、加盟企業数3,300で、平均の労働者数50人ほど、労働者数は2,327人となっている。雇用への復帰率は68%となっている。そのうち公共事業関連は35、清掃13、農業は6つほどとなっている他、22の活動分野に及ぶ。農業関係の GEIQ では、マルセイユの GEIQ<Paysage 景観>、GEIQ-FLP (プロヴァンスの野菜と果樹)、GEIQ-rural en Haute-Savoie (オート・サヴォワ県の農村)、GEIQ viticole libournais (リブルネ地方のブドウ)などの先進事例がある。なお全国農業経営者連合会 FNSEA のホームページによれば、経営主集団は、現在5,000以上存在し(うち500がヘルパー派遣)、6万の農業経営が加盟し、3万2,000人の労働者が雇用されている、という(www.fnsea.fr/sites/paysansinfo/actions/emploi/2006/03/)。

上述のように、フランスの農業経営もまた、グローバル化の波にもまれ、従来からあったスペインなどからの安価な果実や野菜の流入に加えて、EU 新規加盟国からもこれらの産品が入ってくるようになってきている。フランスの農業経営もまた、とりわけ雇用面でのフレキシビリティが求められており、そうした観点からも雇用主集団の利点が認識されているのである。しかし、雇用主集団については、その導入に際して、労働側からの反発があったのも確かである。脆弱な労働を増やすだけである、というのがその理由である。それでも、季節的農業労働者の通年雇用化、パートタイム雇用のフルタイム雇用化といった面で、労働者の雇用の場の確保にもつながっているのも事実であるし、こうして雇われた農業労働者が、新規就農の候補者となっている事例も多くある。雇われる青年の側も、新規就農する以前でのノウハウの獲得といった目的でこの制度を活用している事例もある。さらに、雇用と職業訓練機関での座学を通じた資格取得を重ねることで、新規就農助成を受給するために必要な資格を取得することもできる。農業部門における経済的フレキシビリティと雇用の安定化という、いわば矛盾した目的を果たそうというねらいが、雇用主集団の展開とその条件整備には込められている。

さて、この雇用主集団は1901年の結社（アソシアシオン）に関する法律によるNPO法人であり、その加盟企業に対して、この集団と労働契約により結ばれた労働者を派遣することを目的としている。第三者により労働者を雇用し、この労働者を派遣することで、同様の仕組みを採用している労働者派遣業者 *agences de travail interimaire* との違いは、無期限での雇用共有化により、労働者への反復的な臨時的需要に応えることである。その雇用は、日ごとによって、また月ごとによって、あるいはまた季節ごとによって異なるが、事前に決められている。経済的フレキシビリティと雇用安定化を両立させることで、雇用主集団は経済振興と社会的排除を同時に克服することが期待されている。つまり雇用関係の不連続、収入の空白、社会的保護の空白、これらの三つの脆弱性に介入することである（Zimmermann,2006）。なお、繰り返して言えば、雇用者は雇用主集団であり、この集団と労働者は労働契約を結んでおり、実際にこの労働者が働くのは派遣先企業の監督の下である。

（2）雇用主集団への財政支援

雇用主集団の形成に際しては、欧州や地方自治体からの財政支援がなされる場合がある。二つの事例に則して紹介しておこう。

1）オート・マルヌ県の雇用主集団の事例

この県では、すでに二つのヘルパーサービスが存在していたが、うまく機能していなかった。すなわち1997年には雇用主集団 RACINE が設立されており、他にももう一つのヘルパーサービスがあった。しかし経営者はあまり雇用に積極的でなく、また提供されるサービスの質に問題があったりしたために順調な成果を上げていなかった。そこで2003年にこの二つのサービスを統合して、ヘルパーを中心的な機能として、新たに雇用主集団を形成することになった。その際に、欧州農業指導保証基金 FEOGA（目標2）からの財政支援を得られることになった。この新しい仕組みにより農業労働者はより大きな雇用の安定性を得、また行政手続きの簡素化、取り組む課業の多様化が得られることになった。また農業者も、家族や職業訓練に割くための自由時間の増加など、生活の質の向上を図ることができた。この雇用主集団は次の二つを目的としている。

- ・農業経営者たちが、共同で労働者を雇うために集団を形成する。
- ・加盟農家は、病気や事故、妊娠、育児のために経営を休むときに、農業ヘルパーに依頼することができる。雇用主集団はまた、加盟農家の必要に応じて、農業労働者の研修を組織する。

この欧州の支援のおかげで、この事業は4人の農業労働者、一人の秘書の無期限雇用を確保することができた。また39人のフリーの契約者もプールすることができた。

またこの事業の実績として、2003年には900日のヘルパー、2004年には2,200日のヘルパー、2005年には2,300日が目標として設定されている。

なおこの事業への財政支援は次の通りである。

- ・総費用：68万5,304ユーロ
- ・財政：実施主体60%，欧州(FEOGA)40%
- ・支援期間：2003-2006年

2) ローヌ・アルプ州ドローム県，市町村連合 Diois 地区の雇用主集団

「農村雇用のためのドローム県イニシアチブ協会」AIDERの協力を得て，8人の農業者と協同組合からなる雇用主集団が2002年12月に発足した。

無期限雇用で採用された一人の農業労働者のプロフィールは次の通りであり，多能的であり，彼に割り当てられたすべての課業に対応している。

- ・3月～7月までは，家畜の世話，山羊の搾乳など
- ・1月～2月，5月～7月：協同組合でワインの瓶詰めなど
- ・9月，10月：葡萄の収穫に参加
- ・4月～8月：香水やホメオパシー薬草原料の作物にかかる作業

なおこの事業にかかる財政支援などは次の通りである。

- ・総費用：3万5,132ユーロ
- ・財政：事業主体66%，欧州(FEOGA)17%，州17%
- ・支援期間：2004年

3) 雇用主集団の利用料金

なお料金設定であるが，加盟農家は，例えばバー・ラン Bas-Rhin 県の雇用主集団 GEIQ Agriqualif 67 の場合，1時間11.86ユーロとなっている。また上述の CNCE-GEIQ によれば GEIQ の平均でも1時間あたり13.94ユーロである。また GEIQ の場合，26歳未満と45歳以上の労働者の雇用については，一人あたり ETP，年間686ユーロの国の補助がある。

7. おわりに

本稿は，農業及び農村における多様な雇用促進施策の展開を紹介してきた。フランスでは，引き続き経済の低迷の下で，若年失業が深刻な状態となっており，そのために，政府は雇用創出を優先課題としてきた。農業部門もまた重要な雇用創出の場と位置づけられている。本稿で紹介してきた就農支援施策や新規参入の実態，さらには雇用主集団などの仕組みは，日本においても検討するに値すると考えられるのである。

〔注〕

(2) Marc Bernier, (2005) Evolution de la demographie agricole et ses consequences sur l'organisation, le fonctionnement et la transmission des exploitations agricoles.

〔参考文献〕

Fr. Lefebvre, "Le devenir des agriculteurs installes hors du cadre familial", CNASEA, 2004

付録：農業・農村における雇用支援施策の紹介から

以下では、農業関連雑誌などから、いくつかの雇用支援施策の紹介記事を抜粋して、紹介しておこう。

1. 雇用主集団 (BIMSA, no.64, mai, 2006 より)

(1) 雇用主集団とは

雇用主集団は企業のフレキシビリティ及び安定的人員確保の必要性和、被雇用者の雇用の安全性とを両立させる。この集団は、労働者を季節的に、もしくはパートタイムでしか必要としない農業者たちにも農業労働者を雇用することを可能とさせる（しかもこうした農業者たちは、一人だけでは雇用する手段を持たない）。これと平行して、雇用主集団は、労働者に対して、複数の農業者の下で働くことで、フルタイムでの雇用を確保する可能性を提供する。「社会参入及び資格付与のための雇用主集団 GEIQ」は、雇用の機会のない人々のために社会参入と資格付与を準備し、彼等の持続的な社会統合を促す。

農業ではとりわけ、雇用主集団が普及している。この部門では、パートタイムでの労働者の必要性、雇用圏が狭小だったからである。労働者に不安定雇用からの脱却を化可能とさせつつ、企業の労働者の必要性に応えるために、1985年の法律は雇用の分かち合いについて規定した。この措置は、加盟企業にたいして、労働者を派遣する（労働契約は、この集団が締結）。しかし、それは、個人的にも、集団的にも考察を必要とする。例えば、労働者の要求はどんなものか。この集団に加盟することができる別の雇用主はどんな人たちがいるか。それぞれの労働者の労働時間の配分と補完性をどのように組み立てるか。どのような資格が必要で、どんなポストがあるか。

(2) 労働者を根づかせる

自然人もしくは法人から構成されるこうした雇用主集団は、例えば、特殊技能を分かち合うために、もしくはパートタイムで労働者を雇うために、様々な使用者の間での労働者の分かち合いを可能とさせる。通年を通じた雇用により、労働者を定着させることができる。中小企業にとっての利点として、保険の書式や給与支払いが、労働者の直接雇用主たる集団により肩代わりされるため、余計な行政事務的手続きにかかる負担が増えない。

農業者たちは、労働者の利用の割合に応じて賃金の支払いと、管理費用を負担する。加盟企業は、特定の倫理的側面を遵守しなければならない。つまり雇用主集団はパートタイム労働派遣業ではなく、雇用の安定化を任務としている。被雇用者にとっては、これは、グループの集団的側面のおかげで、雇用の安定を享受することで、フルタイムを確保することができる。農村では、このことはまた地域での雇用を確保させることになる。

(3) 多様な機構

雇用主集団の発足以来、規則が何度関わっている。地域で数人の雇用主農業者をとりまとめる伝統的な機構の他に、県レベルでの農業者雇用主集団が生まれている。また 1995 年以降、交代サービス（ヘルパー）もまた雇用主集団の地位を取得することができるようになってきている。この場合、何らかの不都合や、経営者の不在（病気や事故、妊娠や出産、農業団体代表の職務、研修、休暇など）を埋めるために、この機構がヘルパーを派遣することを主たる活動とする。こうした活動を補完して、またある上限の下で、農業労働者の雇用を安定化させる目的で、組合員経営者に対して、農業労働者の派遣を行うことができる。その他の可能性として、「雇用と資格取得のための雇用主集団 GEIQ」がある。このおかげで、労働者は、持続的雇用の観点から、グループの組合員の下で働きながら、空いた時間で資格取得訓練を受けることができる。

(4) 雇用主集団の社会保険料及び税額控除

1) 社会保険料

- ・ 季節労働者の雇用と、無期限契約での失業者の雇用について、保険料掛け金の軽減
- ・ 2006 年 1 月から 2008 年 12 月 31 日までの間に締結された、無期限契約での雇用は、雇い主社会保険料（何ヶ月分かはデクレで規定）を、雇用以降 2 年間、免除することを、農業基本法(2006 年 1 月)が規定している。
- ・ 職業化契約で雇用される労働者フォローへの定額助成金（この種の契約に関連した社会保険料軽減と重複受給可能）

2) 税額控除

農業経営者からなる雇用主集団は、法人税及び研修税、職業税に由来する年間での税金の一定額を免除。

2. 雇用主集団の事例

(1) 「事例」 1 : CAP' Emploi GE (シャラント県) (BIMSA, no.64, 2006 より)

シャラント県では、「農業・葡萄栽培の雇用主集団」が、2000年の設立以来、その地歩を確立してきた。

1) トーマスとザビエル

シャラント県クリトゥイユ Criteuil 村の 30ha の葡萄農園主トーマスの下で、ザビエルが数日前から彼と働いている。トーマスは、ザビエルが葡萄の剪定の知識を習得するのを数日前から支援している。ザビエルは、この剪定知識を4日間の研修(CAP' Emploi GEにより資金援助された)で獲得した。CAP' Emploi GE がザビエルを雇用し、現在の農園に派遣したのである。この葡萄作業への転換は、彼は当初は考えていなかった。CAP の Caroline Bordage さんが、こうした転換を提案したのである。「CAP とともに、私は酪農から始めたのであり、私は、4人の農家のために働いてきた。うち三つはシャラント県で一つはシャラント・マリチーム県である。一軒の農家が酪農を辞めたので、他の三つの農家だけでは私を雇っておくことができなくなった。葡萄の収穫期に Caroline が私に対して、葡萄に転換してみることを提案してくれた。それは、12月中に開始された。私は剪定の研修を受け、CAP がトーマスとの間を仲介してくれた」とザビエルは語る。

(2) 労働者にとっての雇用の安定性

ザビエルは、この新しい能力を、彼の将来の職業的未来にとっての切り札としている。「私は、多様な能力 polyvalence を持つことになろう。というのも、トーマスのところで過ごすことになる時間を補足して、私は、酪農ヘルパーもやることになるからである」。この若者は、機会が訪れるのを待っているような若者ではない。彼は、経済的に困難な時期を体験した後で、新しい状況が彼に対してよりよい安定性をもたらしたのである。彼を支え、彼の道筋を方向付けてきた CAP は、Angouleme 町の農業社会共済 MSA とパートナーシップ関係を結んで設立された NPO である。この NPO は農家(酪農家や葡萄栽培)に派遣する労働者を雇用している。酪農家たちは雇用をシェアしている。酪農家たちは、自分だけでは、労働者の費用を引き受けることはできない。費用の点でも行政手続きにおいても、過重な負担を伴うのである。

(3) 雇用主の需要

葡萄園主については、彼等は、植え替えや収穫、(剪定のような高い技術水準を必要とする)作業のために、きわめて短期間での季節労働者を必要としている。CAPは経営主たちから、労働者管理の負担や手続きの加重を軽減してやり、組合員の費用を平均化させてやることで、こうした要請に応える。CAPの設立は、失業者などの職業的統合の領域での複数の実験の後で行われた。シャラント県のMSAは1994年以来、季節雇用の問題を解決するために、県の農業団体と協議してきた。ヘルパー雇用をもたらすための既存のNPOを補完して、労働者仲介的なNPOができた。このNPOは最も雇用から排除された人々を支援する。こうして2000年に現在の雇用主集団が登場した。「雇用主集団は労働者の期待に有効な回答を与える。このシステムは、労働者を確保し、訓練することで、雇用主の労働者の必要に応えることができる。組合員雇用主を集団に引きとどめることができる」。

(4) 帰属意識

CAP' Emploi GE と CAP' Emploi remplacement の会長の Hervy は彼自身、酪農家である。Angouleme 町の MSA の建物に設置されているこれらの NPO の代表を務めている。この雇用主集団だけで、346 人の労働者を集めており、その中で、無期限の契約を保持している労働者の活動が、すべての活動の 26% を占めている。組合員経営者の中で、幾人かの経営者は、もし働き手を確保できていなかったならば離農しなければならなかったような経営もある。こうしてこの雇用主集団は農業経営の維持と地域の雇用促進の役割を果たしている。労働者は、剪定、乳牛、山羊の飼育と、多能である。働く場所を求めて、あっちに行ったり、こっちに来たりする必要はもうなくなった。

3. 事例 2. 「社会統合及び資格付与のための雇用主集団 GEIQ」: Agriqualif87

リムザン州 MSA の発意により、オート・ヴィエンヌ県に Agriqualif87 が誕生したのは 2006 年 3 月 28 日である。この GEIQ と、その最初の労働者を受け容れる経営者との出会いのレポートを以下に紹介する。

Agriqualif87 の会長の Michel Jouhette 氏 (以下ミッシェルと略) は 80ha の経営で、羊と牛を飼育し、MSA の理事の一人である。彼は、「雇用の世界と教育・訓練の世界との間に、ミスマッチがある」として、県の仲間の農業経営者たちと、多くのパートナーにより支えられ、リムザン州の MSA によりもたらされる、「社会統合及び資格付与のための雇用主集団 GEIQ」を設立した。

(1) 持続的雇用に向けて

この GEIQ は、すでに 100 ほど存在している GEIQ に加わることになり (うち 10 が農業

GEIQ である), これがりムザン州では最初の農業 GEIQ である。それではなぜ, GEIQ なのか。すべての「伝統的」雇用主集団と同様, GEIQ は労働者を雇い入れ, 組合員経営者に派遣する。これは, 労働契約や支払い, 教育訓練プランを確保する。その特殊性は何か。この文字に含まれる「I」と「Q」がそれを示している。すなわち困難に陥っている人を, 持続的な雇用に復帰させるために, 社会統合し(*inserer*), またそのためにこうした人に資格を与える(*qualifier*)ことを任務としているのである。労働者は, 彼が派遣されている経営の仕事に適した理論的, 職業的訓練のおかげで, 彼は必要な資格を取得するのである。GEIQ は, 契約の良好な実施のために, それぞれの労働者の社会職業的な支援を確保する。各人にはその仕事を与えられるが, それは共通の目的を伴っている。つまり社会統合を可能としつつ, 企業による労働者の必要への解決を見出すということである。というのも, 仕事と教育訓練との交代を可能とするような労働契約によって, 労働者の訓練期間を確保することで, 労働者を受け容れた一つの企業の中での持続的な雇用が目標とされているのである。

(2) 自信を回復させること

Adam Nouhaud 君 (以下アダムと略) にとっては, それは幸運だったという。「もし私が GEIQ の地方事務所に向かわなかったら, 私は, 自分にとって気に入った仕事に向かうこと, つまり農業労働者になることもできなかった」。19 歳で彼は, 農業外のあまりおもしろくない仕事 (彼はそれについて, どんな資格も持っていなかった) をいくつか取り替えた後に, 彼は, 自分の就職の前に 15 日間の職業適性評価を受けた。そして, かれはミッシェルの農業で彼は仕事を始めた。最初の 1 日は, 羊のための柵を 300 メートルほど設置することで終わった。「私は, 私の祖父の農場で育ちました。その農場を, 私は残念ながら取得することはありませんでした。でも私はこうした環境や家畜, 農機具などになじんできたのです。私は本当にこの分野で働きたいと思います。そこでは毎日が同じではなく, 仕事に変化に富んでいることでしょう。私に助言が与えられ, 皆は, 私が行っていることを助けてくれることでしょう」。アダムとミッシェルとの間では順調に事が運んでいるようである。この 2 週間評価期間の後で, アダムは, その職業活動を, 二人の経営者の下で分割して行い, 同時に座学の職業訓練で補完することになる。雇われた労働者の希望に合致した, このような労働と訓練との混合を確保するために, GEIQ は, 交代を可能とさせる契約 (見習い契約 *contrats d'apprentissage* や職業化契約) に基づいている。「年間 1,607 時間のうち, 1,200 時間を経営で働き, 400 時間を座学での教育に当てています。各人のコースは, 雇用主と労働者によって決められ, 候補者の資格水準や, その職業計画, その意欲にあった訓練が調節されます。私たちは, CAPA や, BPREA の農業資格もしくはそれ以上を中心に考えています」と担当者は語る。GEIQ の雇用主メンバーは, 年間での最大時間数を決められており, 必要に応じて労働者は, 一人から, 最大 3 人の農業者の下で働くが, それは地理的に近い経営者なければならない。労働者にとっての移動を容易にさせるためと,

関係を緊密にさせるためである。

他方、エルザ・ソルニエさん(20歳)は、職業安定所 ANPE により配布されているアナウンスメントをインターネットで見て、GEIQ を知った。彼女は、シリル・フェリエ氏の下で働き始めた。彼はすでに7人の常雇労働者を雇用している果樹農家である。ソニエさんは農業高校を卒業し、STAE（農学及び環境科学技術）バカロレアを所有している。「学校を卒業してから2年間、興味のある仕事が見つかるかどうか、私を見守って、教育してくれる雇用主が見つかるかどうか不安でした。時間もお金もかかりました。今では、自信を与られています。成人学級での職業訓練と現場での職業実践との連携が、私を励ましてくれています」。彼女はすでに、剪定と収穫作業を実践している。シリル・フェリエ氏は次のように語る。「私たちが受け容れる人々に、私たちが行っているのは本当の意味での投資です。GEIQ の運営は、雇用主にとっても無料ではないからです」。「リンゴのような、果樹は、労働力不足です。それは決して新しいことではありません。我々は、資格のある労働者に来てはもらえませんでした。現在、農業労働者は必ずしも良いイメージを持たれてはいません。今度は我々がイメージを変える番です。非職業化と断絶しなければなりません。私たちは、こうした労働者たちを訓練することにします。そして、目的はといえば、それは、こうした人たちを別のグループに行かせることではありません。目的は、彼らを受け容れた経営に、彼らを留まらせることなのです」。

（3）ノウハウの移転

ミッシェルとシリルとは、GEIQ の社会統合受け入れ候補の26の経営候補者の二人である。この GEIQ は、酪農、果樹、花卉、緑地整備という4つの部門をカバーしている。2006年末までには、7人を雇用しようとしている(2007年については、フルタイム換算14人)。

「今日、経営者も含めて、多くの人々が孤立して生活しています。GEIQ によって、コンタクトが生み出され、ノウハウが移転されるのです。私について言えば、社会が私に与えてくれたことを社会に返していきたいのです。私にも研修の指導者がいました。教育への権利を社会に返していきたいということです。共通農業政策 CAP によって、私たちは、市民からの税金を受け取っています。農業環境に入り込みたいという人に恩恵を与えるような行動が重要なのです。だから私はこの活動に参加したのです」とミッシェルは言う。

（4）手段的取り組み

リムザン州の MSA は次の組織から支援を得ている。

- ・ 国
- ・ リムザン州
- ・ オート・ヴィエンヌ県
- ・ MSA 中央金庫
- ・ 職業訓練機関

- ・ OPCA2(Organisme paritaire collecteur agree)
MSA はまた以下をパートナーとしている。
- ・ 職業安定所 ANPE
- ・ 地方自治体 missions locales
- ・ 農業会議所
- ・ 州農業雇用・訓練連合会 AREFA
- ・ UNEP 全国景観企業連合会
- ・ 猟友会
- ・ 県農業経営構造整備協会 ADASEA
- ・ ADRA
- ・ Federation departementale des Aines ruraux

(5) GEIQ 設立の事前準備の重要性

オート・ヴィエンヌ県の Agriqualif87 は、2003 年からの事前準備の長い過程があった。農業者による労働者の必要を把握するために、またリクルートへの障壁を特定するために、困難な状態にある人の社会統合を進めるために、さらには既存のサービスを向上させるために、適切な行動を提起するために、どのようになすべきか。こうした疑問に答えるために、農業者による労働者の必要に関する調査が開始された。「まず最初に、雇用や教育訓練、社会統合領域で行われていたことのすべての総覧を作りました。既存の組織や機構がリストアップされると、私たちは、経営者の働き手への需要を調査するための質問票を作成しました。この調査の資金提供者たる国の部局は、供給側ではなく、需要側についての調査を望んでいました」と、担当者は振り返る。

この調査の目的は、経営者の需要について、正確な回答を得て数字で示すことであった。県の西部で行われた診断は、100 人の経営者の標本について行われた。「MSA の地域担当者がこの調査に同行してくれました。私たちの理事も経営者にあって、質問票を手渡し、彼等と話をしました。こうして、回収率は 90%となっています」。その結果はどうであつたろう。「まず労働者の需要があります。いつもというわけではないが、手が足りない時があります。能力のある労働者を捜すのが困難で、人を雇う際の申告書や手続きが負担になっています(こうした負担が労働者を捜すことをあきらめさせています)。もちろん資金面の問題もあります。だからこそ、私たちは、MSA がそのパートナーたちとともに、需要と供給のマッチングのために何ができるかを検討したのです。複数の提案が検討された結果、GEIQ を私たちは提起しました」。この仕組みは、働き手の必要、農村への社会統合の配慮、申請書類などの手続きの支援を担う。「社会統合に関心を持つ伝統的なパートナーたちは、MSA がそのネットワークを通じて、この種の機構を作り出すことができると納得してくれました」と、ITEPSA (県労働雇用農業社会政策監督官) のベルヴェゼ氏は語る。しかしそうはいつでも、雇用主が給付に対して支払いを行うことに同意しても、当初は、集団の運

営は赤字である。実際のところ GEIQ を運営し、振興するのは、経営主たちなのである。説明し、納得してもらわなければならない。「そのネットワークを通じて、MSA はプロジェクトの開始のために、26 人の潜在的な雇用主を捜し出すことができました」。

さて、こうした事前調査の結果、農業者による以下のような需要が明らかになった。

- ・ 経営者の 50%以上が労働者を必要としている。

そのうち、55%は臨時労働者を必要とし、33%は常雇を必要とし、12%はその混合を必要とする。

- ・ 需要の 3 分の 2 は、労働者を雇用できればいいが、緊急に必要でもない。
- ・ 3 分の 1 は、是非とも必要である、と考える。
- ・ 80%は労働者の派遣を希望する。
- ・ 20%は直接に雇用することができるかもしれない、と考える。