コントラクターにおける人材派遣企業利用による非常勤オペレーターの確保の可能性と課題

地方独立行政法人北海道立総合研究機構　酪農試験場　氷見　理（現　新潟大学　助教）
金子　剛

【要約】

北海道の粗飼料生産組織では農繁期における非常勤の労働力確保が課題となっている。本研究では根室の粗飼料生産組織を対象として人材派遣企業の利用による農繁期の労働力確保の可能性と課題を検討した。

事例とした粗飼料生産組織では、非常勤者のうち春～秋に常時雇用される季節オペレーターと収穫時期のみ雇用される臨時オペレーターの２種類が見られた。また、粗飼料生産組織が人材派遣に求める必須要件は免許所持と現在の人件費の範囲内の料金水準である。他に毎年同一人物であれば圃場（ほじょう）条件や作業ノウハウを知っているため望ましい旨が挙げられた。

事例とした農作業を扱う人材派遣企業は、季節オペレーターを技能・費用の双方を満たす条件で派遣可能である。ただし毎年同一人物を派遣することは保証されないため、異なる人物でも作業を遂行できる環境を整備するか、同一人物の確保を優先する場合は通年契約を結ぶ必要がある。

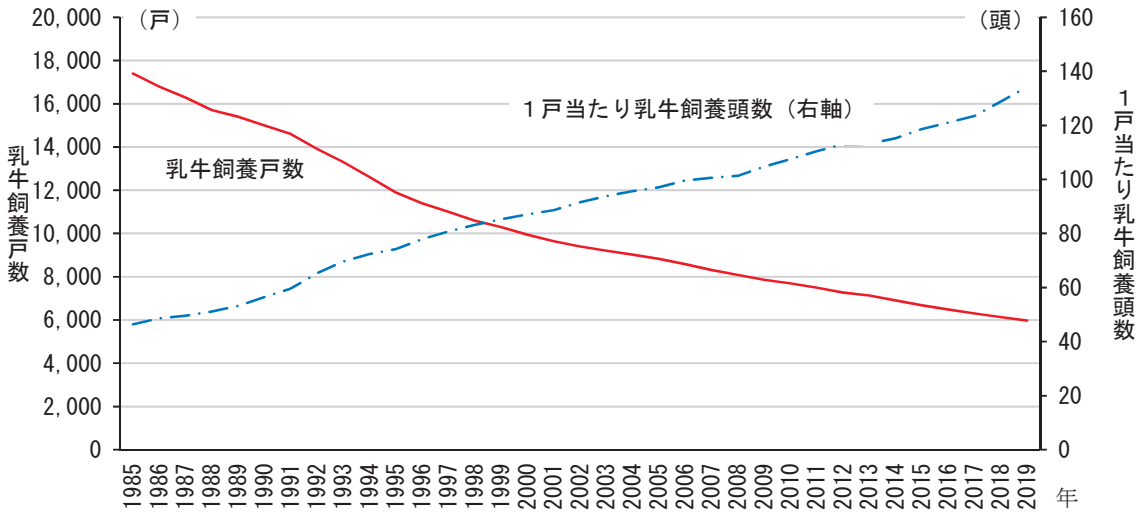
1　背景と課題

生乳生産量の全国に占める北海道のシェアは、2010年に50%を超えてその後も増大傾向にあり（注1）、北海道は日本の酪農業の重要拠点となっている。しかし飼養戸数は一貫して減少しており、生産拡大は主として１戸当たり飼養頭数の増大によって成し遂げられたと言える（図１）。

こうした個々の酪農経営における頭数規模拡大を支えてきたのが、コントラクターやTMRセンター（注2）といった、粗飼料生産組織（注3）である。酪農経営は粗飼料生産作業の外部化により生じた労働力を、飼養管理に振り向けることで増頭を実現してきた。

ところで、飼養管理とは異なり粗飼料生産では農繁期と農閑期が形成される。そのため、農繁期の労働力を確保することは粗飼料生産組織にとって重要な課題である。農繁期の労働力確保には都市近郊において単純労働力を人材派遣によって確保している実態がある（高畑、2019）ものの、遠隔地に立地し、かつ機械オペレーターとしての技能が要求される粗飼料生産組織については、別途検討が

図１　北海道における乳牛飼養戸数と１戸当たり乳牛飼養頭数の推移



資料：農林水産省「畜産統計」、「世界農林業センサス」、「農林業センサス」

必要である。

そこで、本研究では北海道根室地域の粗飼料生産組織を事例として、粗飼料生産組織における労働力利用状況の実態を把握する。その上で、人材派遣企業による農作業派遣の事例を整理し、それによる労働力確保の可能性と課題を検討する。

２　草地型酪農地帯の粗飼料生産組織における労働力の利用実態

（１）対象地域概要

表１に北海道酪農について畑地酪農地帯と草地型酪農地帯における乳牛飼養経営体数・乳牛飼養頭数と、コントラクター事業者数およびそれらの全道に対する比率を表示した。畑地・草地両酪農地帯で経営体数の８割以上、乳牛飼養頭数の９割以上、コントラクターの７割を占めており、北海道酪農の主要地帯であると言える。

また、表中の各地域における自治体数、農協数に対するコントラクター数の比率は根室以外ではおおむね１前後（宗谷のみ農協比率がやや高い）、つまり自治体あるいは農協ごとに一つのコントラクターが存在する。このことから、根室以外では公社営や農協営といったコントラクターが展開していると予想される。対して根室はそれらの存在では説明ができず、独立したコントラクターが多数展開していると推察される。それ故に根室の粗飼料生産組織では労働力確保がより重要な問題となっていると考えられる。

（２）調査対象概要

調査はX農協に置かれているX農協コントラクター連絡協議会に加盟する粗飼料生産組織20事業者に対して実施し、2019年中の事業について聞き取った。表２に調査対象の事業内容と作業面積を示した。調査対象を、農外自営業者によって設立されたものを「主業型」（７事業者）、複数酪農家によって構成

表１　道内主要酪農地帯の乳牛飼養経営体数・乳牛飼養頭数・コントラクター数

	全道	畑地草地計	畑地			草地			
			計	十勝	オホーツク	計	釧路	根室	宗谷
乳牛飼養経営体数（戸）	6,479	5,606	2,333	1,393	940	2,783	893	1,258	632
全道比（%）	100.0	86.5	36.0	21.5	14.5	43.0	13.8	19.4	9.8
乳牛飼養頭数（頭）	796,524	776,233	333,422	224,033	109,389	351,917	114,400	170,264	67,253
全道比（%）	100.0	97.5	41.9	28.1	13.7	44.2	14.4	21.4	8.4
畜産コントラ数①	154	109	41	25	16	68	9	50	9
全道比（%）	100.0	70.8	26.6	16.2	10.4	44.2	5.8	32.5	5.8
自治体数②	—	—	—	19	18	—	8	5	10
①／②	—	—	—	1.3	0.9	—	1.1	10.0	0.9
農協（単協）数③	—	—	—	25	14	—	6	5	5
①／③	—	—	—	1.0	1.1	—	1.5	10.0	1.8

資料：農林水産省「2015年農林業センサス」、北海道農政部「コントラクター実態調査結果（平成30年度）」
注：「畜産コントラ」は「コントラクター実態調査結果（平成30年度）」において畜産関係の作業が確認される事業者をカウントしたものである。

表２　X農協管内の粗飼料生産組織の事業内容と作業面積

タイプ	番号	作業面積（ha）						その他事業
		1番草	2番草	コーン	スラリー散布	堆肥散布	草地更新	
主業型	1	500	300	50		100	20	粗飼料作／販売
	2	950	400	40	1,000	700	90	粗飼料運搬
	3	1,400	525		600	1,000	100	農地造成、除雪
	4	1,150	500		500	500	25	農業建設、除雪
	5	220	60			20		
	6	1,265	641		900	640		3番草、除雪
	7	170	170		400			
利用組合型	8	650	300		800	1,000	30	
	9	880	500	142	270	310	30	除雪
	10	400	300		884	897		除雪
	11	500	400	300	800	300	5	
	12	400	200					
	13	205	170		200	100	20	
TMRC部門型	14	1,050	990	347	1,448			除雪
	15	1,040	300	30	1,040	350	120	粗飼料作／販売
TMRセンター	16	344	146				20	ロール980個
	17	1,048※	800※	347※			40	
	18	540※	480※					預託牧場
	19	358	358	130				
	20	425	425					

資料：聞き取り調査（2019～20年）により筆者作成
注１：作業面積は全て圃場の実面積を示す。
注２：※印は調査対象事例の事業者への委託面積を含む。

されるものを「利用組合型」（６事業者）、TMRセンターの作業実施部門として設立されたものを「TMRC部門型」（２事業者）および「TMRセンター」（５事業者）に分類した。

図２は時期別・労働力別に従事人数（20事業者合計）を示したものである。非常勤者について見ると、４月下旬～11月下旬にかけてほぼ一定の従事人数がおり、さらに収穫時期である６月中旬～７月上旬、８月下旬～10月下旬の時期に特に増加している。このことから、非常勤者には４月～11月の間、常時雇用される者（以下「季節オペレーター」という）と、収穫時期のみ雇用される者（以下「臨時オペレーター」という）との２種類が存在することを指摘できる。なお、再委託の大部分は牧草運搬のダンプの傭（よう）車である。

（３）労働力の実態

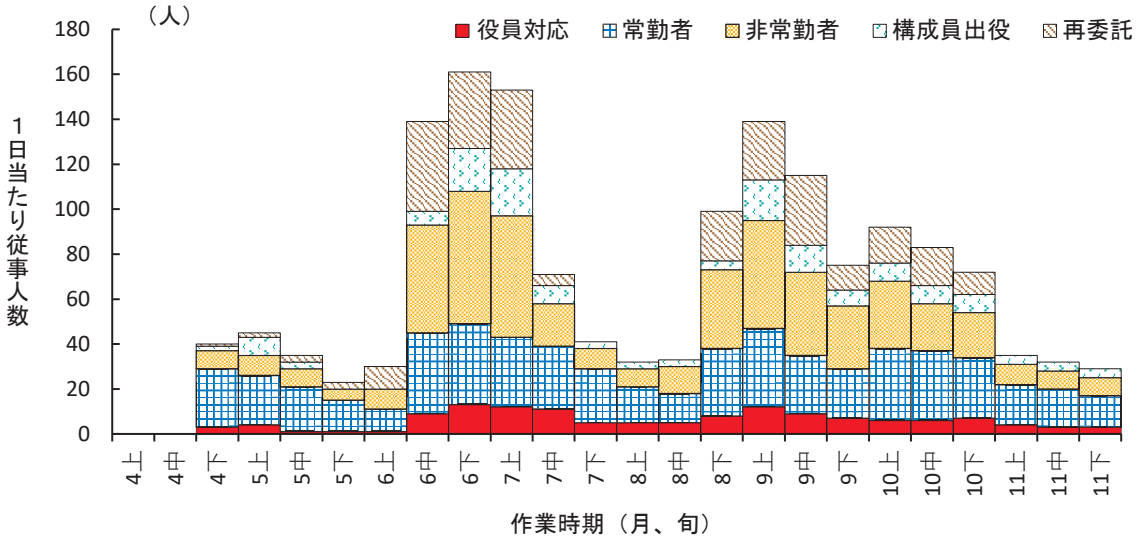
調査対象事例における圃場作業オペレーターについて示したものが表３である。この表によると、15事業者のうち常勤オペレーターの人数が非常勤のそれを超える事業者は５社のみであり、対象事例における粗飼料生産組織の非常勤オペレーターへの依存がうかがえる。

非常勤オペレーターの確保状況を表４に示した。この中で４事業者が「不足」と回答した。また、増員の困難さを指摘する回答（２番）や季節雇用での確保が困難という回答もあった（４、９番）。非常勤オペレーターの確保は、今後の課題として事業者に認識されている。

「充足」と回答した事業者は、リピーターなどの長年にわたる関係（１、６番）や、高齢者、主婦や副業といった未活用の労働力を利用している（８、13、15番）。

非常勤オペレーター増員の意向を持つコントラクターが、オペレーターに求める要件を表５に示した。必須要件では、技能面では「免許の所持」、費用面では「雇用しているオペレーターの人件費が支払い可能な水準であること」が挙げられた。より望ましい要件として、作業の経験と「毎年同一人物であること」

図２　時期別・労働力別１日当たり従事人数



資料：聞き取り調査により筆者作成
注：対象事例間の作業委託は受託側で計上し再委託には含めない。

表３　圃場作業オペレーターの人数

タイプ	番号	圃場作業オペレーター（人）		
		役員	常勤	非常勤
主業型	1	2	0	5
	2	3	1	5
	3	2	2	6
	4	3	4	6
	5	1	0	2
	6	1	7	3
	7	2	4	1
利用組合型	8	0	0	2
	9	1	5	3
	10	1	3	4
	11	0	3	0
	12	3	0	2
	13	2	0	5
TMRC部門型	14	1	4	3
	15	8	5	6
TMRセンター	16	0	0	0
	17	1	0	0
	18	7	2	5
	19	0	0	0
	20	3	0	0

資料：聞き取り調査により筆者作成

表４　非常勤オペレーターの確保状況

番号	状況	属性等備考
1	充足	リピーターで確保、定時厳守で働きやすさを追求。
2	充足	自営運送業。増員は困難。
3	不足	フリーター。仕事の適性もあり確保困難。
4	充足	トラックドライバーなど。季節雇用での確保は困難。
5	不足	集めづらくなっている。
6	充足	創業時からの付き合い。実家が酪農家の人など。
7	—	—
8	充足	元農家、定年後の機械メーカー社員。
9	不足	季節雇用だと人が来ない。
10	充足	未経験者でも採用する。
12	充足	定職に就いていない近所の人。
13	充足	主婦、ヘルパー、会社員の副業。
14	不足	創業時から付き合いがある近所の人、冬は建設業で除雪オペレーター。高齢化と確保が課題。
15	充足	年金生活者。若い人の確保は困難。
18	充足	他コントラとの掛け持ち。

資料：聞き取り調査により筆者作成
　注：非常勤オペレーターを雇用する事業者のみ記載。７番は回答なし。

表５　コントラクターにおける非常勤オペレーターの要件

番号	必須要件		より望ましい要件
2	技能	大型免許	ダンプ経験、同一人物
	費用	現在の賃金と同水準	
14	技能	大特・大型・けん引免許	農機作業経験、同一人物
	費用	現在の賃金と同水準	
15	技能	大特・大型・けん引免許	農機作業経験、同一人物
	費用	現在の賃金と同水準	

注：調査対象20事業者中非常勤オペレーター増員の意向を示した４事業者のうち回答を得られた３事業者の結果を示した。

が挙げられた。後者に関しては、圃場条件を把握している方がより安全かつ効率的に作業できることが背景にある。

非常勤オペレーターの確保が困難になりつつある中で、14番は牧草収穫時期（１番草と２番草それぞれ１カ月程度）に踏圧に従事するオペレーター、19番はTMRミキシング兼配送運転手について、中標津に所在する請負企業の「ミッション」から労働力の供給を受けている。次節では「ミッション」の事業について紹介する。

（４）請負企業「ミッション」による農作業請負

株式会社ミッションは自営業としてトラックの運転手をしていた大能代表によって2007年に設立された（写真１、２）。代表は2004年からY農協からの依頼で大根収穫作業の請負も行っていた。当時、運送不況の中で運転手の仕事が減少していたことから、農作業請負に専念することを決意した。

写真１　株式会社ミッション代表　大能氏

現在受託している農作業は、畑作が大根、ばれいしょ、ビートであり、酪農関係は牧草の収穫作業・踏圧作業やTMRの製造配送である。TMR製造配送の作業は会社設立時から行っている。その後、他のコントラクターからも収穫作業や踏圧作業の依頼が来るようになった。

従業員は、正社員20人と臨時雇用のアルバイトが100人である。正社員は全員が大型・大型特殊（作業免許含む）・けん引免許を所持しており、オペレーターとして従事している。免許取得費用は、３年間在籍することを条件として会社が全額負担している。採用は代表や社員の紹介で行っており地元出者である。年齢は22歳から50歳であり、平均で約35歳である。アルバイトは大根の選果作業のために雇用され、主として町内の主婦である。

現在の農作業請負は、TMRセンター２カ所のTMR製造配送作業に15人が従事している。他の５人は大根・ばれいしょ・ビートの機械作業を中心としながら、その合間に牧草収穫作業や踏圧作業の請負に従事する。請負の契約期間は１カ月単位としているが、牧草

写真２　株式会社ミッション社屋（北海道中標津町）

収穫や踏圧作業の突発的な依頼は１日単位で依頼を受けることもある。

事業のウエイトは、売上高で見ると粗飼料生産組織関係が５割を占め、大根などの野菜作作業３割、農業土木・運送・除雪で２割となっており、粗飼料生産組織関係が主力事業となっている。農業土木・運送・除雪は冬期の業務確保を目的とした事業である。農業土木はバンカーサイロの建設である。踏圧作業の請負先にバンカーサイロ建設を提案している。

事業の動向としては、新規開拓の営業はしておらず口コミで仕事の依頼はくるものの、人手が不足しており完全には対応できていない状況である。

トラブル防止のため、請負先には出社後に社用車で向かうこととしている。従って、現場への往復時間も労働時間に含まれることになる。そのため、事業エリアは地元（おおむね30～40キロメートル圏内）に限定される。

（５）小括

X農協管内の粗飼料生産組織はダンプの傭車を除いて、労働力の大部分を雇用により確保している。雇用労働力には常勤オペレーターと非常勤オペレーターがおり、後者は春～晩秋にかけて雇用される季節オペレーターと牧草収穫時期のみ雇用される臨時オペレーターの２種類が存在する。X農協管内の粗飼料生産組織では、これらの組み合わせにより粗飼料生産作業が実施されており、非常勤オペレーターへの高い依存が見られた。そして、非常勤オペレーターの不足は深刻化しつつある。

こうした状況に対して一部では、請負企業ミッションから常勤オペレーター・臨時オペレーターの労働力供給を受けている。ミッションは、地域内のさまざまな業務を組み合わせて通年の業務を確保し、臨時オペレーターの提供を可能としている。また、人材確保は代表や社員の紹介による地元出身者の採用を中心としているが、人手不足の状況にある。

粗飼料生産組織と請負企業の双方に共通することは、労働力確保を地域内で行っていることである。地域において労働力不足が深刻化している以上、地域内のみで労働力を確保することには限界があり、地域外から新規に労働力を確保することが必要である。そこで次節では全国展開する人材派遣企業による非常勤オペレーターの確保の可能性と課題を検討する。

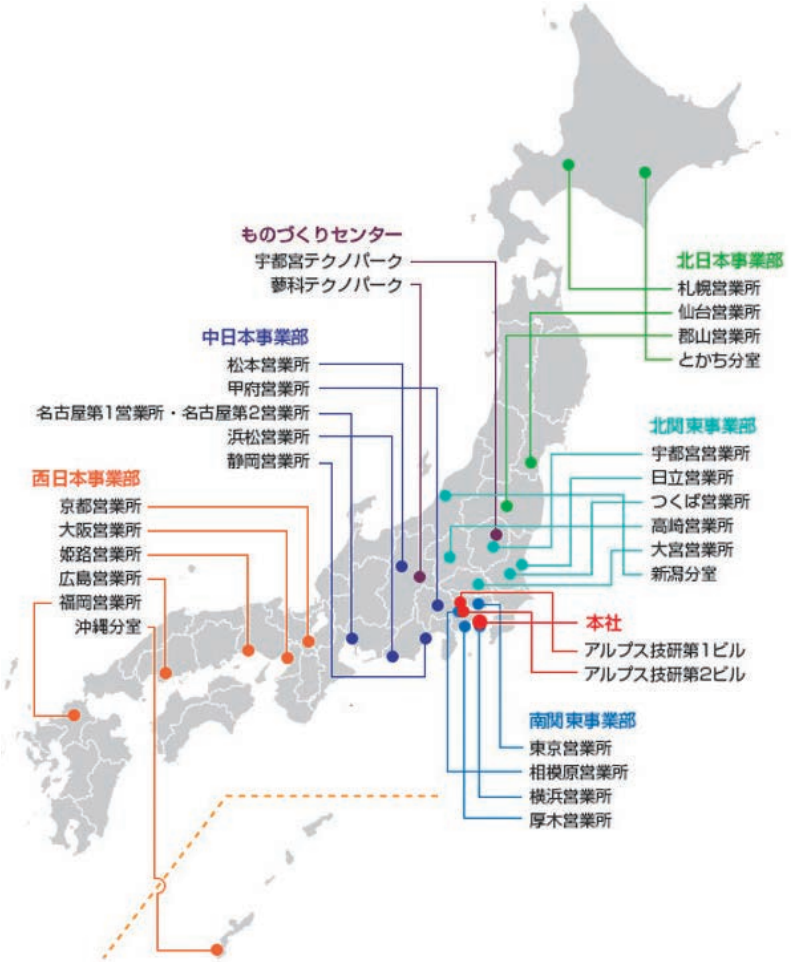
3　農作業人材派遣企業「アグリ&ケア」によるオペレーター派遣

（1）概要

株式会社アグリ&ケアは技術者派遣事業を営む株式会社アルプス技研によって2018年に設立された、農業部門および介護分野へのアウトソーシング事業を行う人材派遣企業である。アルプス技研は新規事業として農業への人材派遣を行うこととし、2017年に北海道帯広市に拠点を設置、同年から十勝地域の酪農業へ人材派遣を開始した。農業参入に当たっては、十勝地域でコントラクター会社を設置することも検討されたが、機械への設備投資が膨大なため困難と判断された。翌年に資本金１億円で子会社であるアグリ&ケアとなり、2019年には上士幌町にオフィスを設置した（写真３）。現在は神奈川県相模原市に本社を構え、上士幌町と愛知県名古屋市に拠点が置かれている。他にアルプス技研が全国に持つ28拠点（図３）がアグリ&ケアの業務をサポートしているため（写真４）、派遣先は全国に存在する。

アグリ&ケアには従業員170人が在籍しており、外国人材が主となっている。外国人材の内訳は特定技能56人、特区での派遣15人、

図３　アルプス技研の拠点



資料：株式会社アルプス技研提供

高度人材77人である。現状の派遣先は農作業のみである。なお、アルプス技研グループ全体の従業員数は5303人であり、農作業のウエイト（現在のアグリ&ケアのグループ全体に占める従業員数割合)は約3%となっている。

派遣スタッフは正規雇用（無期雇用契約）で同社に通年雇用される。月給制で賞与があり、社会保険も完備している。同社では登録者を案件があるときにのみ雇用する、いわゆる「登録型派遣」は行っておらず、派遣契約は数カ月単位での契約となっている。派遣契約がいったん終了した後に同一人物を派遣できる保証はないため、同一人物の確保を希望する場合には通年での派遣となる。

アグリ&ケアの派遣スタッフとして農業に従事することのメリットは、就業先の異動が直接雇用に比べれば容易であることである。農業経営に直接雇用されてミスマッチが生じた場合は、転職すなわち退職と就職活動の両方を行わなければならなくなる。それに対してアグリ&ケアのスタッフは、派遣先とミスマッチが生じた際は別の派遣先に変更することも可能である。

農業派遣事業には「アグリ」と「アグリテック」の２種類がある。「アグリ」は露地・ハウスでの農作業や畜産・酪農の飼養管理を業務内容とする。「アグリテック」の業務内容は、農業機械や植物工場での機械操作・制御、生産管理および土壌分析を含む研究・開発関連業務である。

派遣に際して、就業条件は同社の基準もしくは受入農家の規制と比較し決定され、突発的な時間外労働は代休や追加料金（時間外手当）で対応することも可能である。派遣料金は時間単価での精算を基本とするが、日単位・月単位の料金体系もあり相談可能である。派遣社員の技術向上や作業範囲の拡大があれば料金は改定される。また、住居は原則同社が確保するが、派遣先が所有する社宅や寮を借用する場合もある。特定技能人材を受け入れる際、過去５年間で６ヵ月以上の社員の継続雇用の実績がなければ、受け入れ農家は「派遣先責任者講習」（半日、札幌市開催）を受ける必要がある。

北海道における同社の派遣先は現状では畜産業（酪農業含む）のみであり、渡島、胆振、十勝、根室、オホーツク、宗谷で９人が農作業に従事している。耕種農業については、アルプス技研の沖縄拠点との連携による夏期の派遣を検討したことがあった。具体的には夏期は十勝の畑作に派遣し、冬期は沖縄県のサトウキビ製糖工場へ派遣することで、通年の仕事を確保する取り組みである。しかし、日本人派遣社員の場合、特に既婚者については半年ごとに居住地が変わることは困難であった。また、外国人材の場合には農作業（十勝畑作）から製造業（沖縄製糖業）へ派遣先を変更するためには、在留資格の変更が必要となるため、こちらも困難であった。さらに転勤の費用負担の問題もあり、コスト面でも折り合いが付かず、実現には至らなかった。

人材派遣に対する依頼は多く全道から問い合せがくるものの、人手が不足しているため完全に応じることはできていない状況である。2020年は新型コロナウイルス感染症

写真３　アグリ&ケア社屋（北海道上士幌町）

（COVID-19）による入国制限があり、外国人材が来日できなくなったことも影響している。外国人材が入国できるようになれば人手不足は改善するものと同社は見通している。また、人材育成のため協力牧場を募り、そこで社員に研修を実施することを構想中である。

（2）農作業オペレーター派遣について

農作業オペレーターは、宗谷のTMRセンターに対して１人を派遣している。40歳代の男性社員であり、2018年に同社に中途入社した。入社以前は農業法人で農作業に従事していたが、農機のオペレーターではなかった。入社後、沖縄県石垣島の肉牛農家に派遣され、牧草収穫作業に従事した。このときに機械作業の技術を習得した。その後、石垣島での派遣期間が終わったため、事例のTMRセンターに派遣されることとなった。

事例のTMRセンターでは、オペレーターの作業圃場の状況把握を重視して同一人物を

写真４　アルプス技研　人事部北海道採用課　藤田氏

確保するために通年で契約しており、夏期は牧草収穫作業のオペレーター、冬期は酪農ヘルパーとして従事している。沖縄とは異なり、宗谷では冬期の圃場作業は不可能であるため、派遣受け入れに当たって酪農ヘルパーの業務を用意した。このように夏期と冬期で従事する業務が異なるため、その都度契約を更新している。派遣料金を確認したところ、コントラクターが現在雇用しているオペレーターに支払っている賃金の範囲内であった。

４　おわりに

根室地域の粗飼料生産組織20事業者の実態調査から、非常勤オペレーターに関しては牧草収穫時期のみに雇用される臨時オペレーターと、春から晩秋にかけて常時雇用される季節オペレーターの２種類の存在が明らかとなった。そして、粗飼料生産組織からはオペレーターの必須要件として技能面で大型特殊等の免許所持、料金面で現在の人件費の範囲内という料金水準が挙げられた。さらにより望ましい条件として作業経験があることと毎年同一人物であることが挙げられた。

こうした需要に対して、地域内の請負企業から臨時オペレーターの提供を受けている事例が見られた。請負企業は地域内のさまざまな作業を束ねることで通年の業務を確保し、牧草収穫時期のみの請負に対応している。ただし、地域の労働力が不足する中ではさらなる増員による事業拡大に困難が予想された。

では、人材派遣企業からの労働力供給にはどのような可能性と課題があるだろうか。粗飼料生産組織が非常勤オペレーターに求める必須要件に対しては、人材派遣企業は技能・料金の両面を満たす人物を、季節オペレーターとして派遣することが可能である。ただし、同じ粗飼料生産組織において直接雇用と派遣のオペレーターが同時に就業する場合、

雇用形態によって労働条件、特に受け取る賃金に差が生じうる点に留意が必要である。より望ましい条件に対しては、事例においては農機作業の経験者を派遣しているが、毎年同一人物の派遣については保証されない。そのため、事例においては同一人物を確保することを目的として通年での派遣契約を結び、冬期には酪農ヘルパーの業務に従事させていた。

臨時オペレーターについては、アグリ&ケアはそういった派遣を取り扱っていない。日雇い派遣が例外的に認められるのは学生、主婦（夫）や高齢者である(注4)。そのため、これらは粗飼料生産組織の機械オペレーターとしては事例以外においても想定し難い。

このように事例とした農業の人材派遣企業の利用は、季節オペレーター確保に有効である可能性が考えられた。課題は毎年同一人物の派遣が保証されないことである。事例では通年契約によりこの問題を回避しているが、それが不可能な場合には同一人物でなくても作業が可能となる対策、つまり初見のオペレーターが安全・効率的に作業を実施できる体制整備が必要である。具体的には作業圃場の特徴や注意点をデータ化しておき、派遣オペレーターに適宜提供するといった対応である。

最後に、直接雇用ではなく人材派遣企業を利用するに当たり、粗飼料生産組織に対する効果について言及しよう。派遣社員の労働条件・労務管理は人材派遣企業の基準で行う必要がある。そのために人材派遣企業から労務管理に関するコンサルティングを受けることもできる。つまり派遣受け入れ側の粗飼料生産組織は、派遣社員の受け入れを通じて労務管理のノウハウを得ることができる。このことから、派遣社員の受け入れを通じた、粗飼料生産組織が直接雇用する従業員の労働環境向上を期待できるのである。人材派遣企業を単なる労働力確保の手段として利用するのではなく、粗飼料生産組織の労務管理改善や作業効率向上につながるよう利用していくことが必要であると言えよう。

【引用文献】

荒木和秋（2005）「農場制型TMRセンターによる営農システムの革新」『日本の農業』233，農政調査委員会.

Himi, M（2021）The Farm-type TMR Center as a Regional Farming System in Hokkaido, *Japan Agricultural Research Quarterly*（55）1 ： 1-4.

農林水産省（2017）「TMRセンターをめぐる情勢」.

高畑裕樹（2019）「農業における派遣労働力利用の成立条件：派遣労働力は農業を救うのか」筑波書房.

（注１） 農林水産省「牛乳乳製品統計」による。

（注２） TMRセンターは粗飼料と濃厚飼料を配合した混合飼料（Total Mixed Ration）を製造する組織である。農地基盤を持つTMRセンターは農場制型TMRセンターと呼ばれ（荒木、2005）、北海道ではTMRセンターの93%を占める（農林水産省、2017）。本稿では特に断りのない限り、酪農家の出資によって作られた農場制型TMRセンターを単にTMRセンターと呼称する。農場制型TMRセンターに関する研究の論点整理はHimi（2021）参照。

（注３） 本稿ではコントラクターとTMRセンターの双方を指す用語として用いる。なお、コントラクターは収穫作業に要する機械を所有し酪農家から直接作業を受託する組織とする。また、自社では機械を所有しないか部分的な所有のみで労働力提供を主な事業とし、粗飼料生産組織から作業を受託する（酪農家から直接受託しない）事業者を請負企業と呼称する。

（注４） 規定は業務と従事者によって設けられている。前者には農作業は含まれず、後者は60歳以上、雇用保険の適用を受けない学生、年収500万円以上の者の副業および世帯年収500万円以上であって主たる生計者でない世帯員とされている。