

家族農業経営の可能性

市田(岩田)知子

1. はじめに
2. 問題の所在
3. 家族農業経営における人間関係、労働の質
4. 家族農業経営発展の可能性(1)——人間関係

5. 家族農業経営発展の可能性(2)——労働の質
6. 「企業的な」家族農業経営に対する普及の方法について
7. おわりに

1. はじめに

最近、家族農業経営に対する風当たりが強い。農業就業人口も農家数も減り続けている中、家族農業経営が古めかしいもの、克服されるべきものとされる一方で、家族経営以外の経営、たとえば法人経営または企業組織による経営が脚光を浴び、期待をかけられている。

テレビでは某ビール会社の研究所で白衣を着た人たちが稲の育種や栽培をしている光景が映し出されて、「農業はもはや農民を必要としないのではないか」というナレーションが流されたりする⁽¹⁾。先般の国際農業経済学会大会でも同趣旨の報告をされた坪井伸広氏によれば、現在の日本の若者の帰属意識および技術革新の過程を前提にする限り、家族経営による農業経営は限界に来ており、企業組織による農業経営により期待がかかる、ということである⁽²⁾。またこれらよりトーンは柔らかいとは言うものの、農林水産省大臣官房企画室主催の「新しい食料・農業・農村政策に関する懇談会」(略して「新政策懇談会」)でも、今後は家族経営を重視しながら、それ以外の各種法人経営、第3セクター・農協への管理委託、生産組織等を「多様な担い手」として育成、支援していくことが必要である、という意見が出されている⁽³⁾。

小稿では、このような意見に対して疑問を呈するとともに、わずか2年間ではあるが、

1991年3月末まで農蚕園芸局婦人・生活課で過ごさせていただいた中から私なりに考えたことと関連づけて、家族農業経営が発展する可能性について考えてみたいと思う。ただしあくまでも問題提起的なものであり、よくつめられていない部分が多々あることを、お断りしておく。

2. 問題の所在

さて「家族農業経営」、または「家族経営」とは一言で言って何なのか。ここではさしあたり「その経営管理活動および大半の農業労働が家族員で行なわれているような農業経営」であるとする⁽⁴⁾。

このような家族農業経営にとって最も脅威的と考えられているのが、若年層の農業離れ、または農業の後継者になる可能性の高い人が減少している、または少ないという現状である。後継者になる可能性の高い人の有無は、その経営の部門による。たとえば昭和64年度の『農業調査』によれば、「男子のあとつぎが農業に年間、150日以上従事している」率が比較的高い部門は、施設園芸、酪農で、逆に低いのは稲作、雑穀などの土地利用型農業の部門である(表1)。

さらによく取り上げられることではあるが、新規学卒就農者の数もまた減り続ける一方であり、平成元年には2,100人となり、同2年には2,000人を割った。また「頼みの綱」とも言える新規参入者(農業外から農地の取得

表1 経営組織（部門）別あとなつぎの就業状態

経営組織別	計	16歳以上の男のあとなつぎが 自家農業に150日以上従事		16歳以上の 女のあとなつ ぎがいる	16歳以上の あとなつぎが いない
	千戸	千戸	%	千戸	千戸
全国	4,194	176	4.2	257	1,883
販売なし	860	0	0.0	58	429
単一経営計	2,513	100	4.0	151	1,119
稲作	1,695	19	1.1	108	733
麦類作	22	0	0.6	1	10
雑穀・いも類 ・豆類	52	1	2.7	3	31
工芸農作物類	114	9	7.6	4	61
施設園芸	57	14	23.9	4	19
野菜作	149	14	9.2	10	60
果樹類	229	14	6.3	12	112
その他作物	63	6	10.1	4	29
酪農	43	13	29.5	2	18
肉用牛	42	4	8.5	2	23
養豚	14	3	22.5	0	6
養鶏	10	2	15.5	1	5
その他畜産	3	1	24.5	0	1
養蚕	20	1	2.7	1	10

注.『農業調査』（昭和64年）による。

なお「あとなつぎ」とは、在宅している世帯員のうち、次の代にその家の経済的責任者になることが予定されている人で、年齢、性別を問わない。

等により、新たに農業経営を開始した者で、分家、養子、婿入、嫁入による者は含まれない）は増加傾向にはあるものの、昭和63年12月現在で累計466人に過ぎない⁽⁵⁾。

こうした後継者難の背景として、「農業は重労働」、「農業は3K（きつい、きたない、きけん）」、「農業はもうからない」、「休みがない」、「将来が暗い」、「老後が不安」等々が言われ、またそう言わせるような事実があることも確かである。それこそが坪井氏の指摘するように若者に家族経営を「かっこ悪い」と感じさせ、「帰属意識」を自分の家に向けさせないものであり、結局は「家族経営の限界」であるとも言えるだろう。会社のような

組織ならば一般的に、ある程度労働力の代替が可能なので、定期的な休みもとれる。年金や保険のような福利厚生も備えている。それに、働けば自分の給料がもらえる。家族農業経営にもたとえば農業者年金や農協の共済等の固有の福利厚生、と言うか保障制度があるが、それだけに頼るのは心許ない。家族に給料を払っている経営もあるが、たいていは税金対策である。これは農業に限らず、自営業、つまり家族経営一般に言えることである。かくして若者が離れていくのも当然、ということになる。

だが、定期的に休みがとれ、給料がもらえさえすれば、また辞めてから年金がもらえ

ば農業をする若者が増えるのだろうか。問題のありかは他にもありそうだ。

3. 家族農業経営における人間関係、労働の質

家族農業経営における仕事を通じての人間関係や仕事の中身はどうなのだろうか、という点を考えてみたい。たとえば近くに同じくらいの年齢で農業をやり始める人がいないから不安でやる気にならない、親がうるさくてやる気にならないと言う若者も多いだろう。また毎年、同じような単調な作業をくりかえすのではないやだ、だから農業はやらない、と言う若者も少なからずいるだろう。このような人間関係や農業労働の質が、後継者を少なくしている要因として大きいのではないかと思う。

日本の家族農業経営の人間関係に関しては、従来からしばしば、それが親から子への継承を前提としているのに、その継承が必ずしもスムーズに行なわれていない、また親子間の継承が意欲のある新規参入者をしめだしているという指摘がされている⁽⁶⁾。そうした指摘の背景には、家族経営の親子関係が陥りがちな傾向、親子間の「甘え」に対する認識とそれを裏返した他人同志の関係に対する期待がある。たとえば親の方が（たとえ経営移譲はしていても）後継者である子供について口出しをする。そうすると、新しいことをしようとしている後継者のやる気がそがれてしまう。逆に、子供の方が親に任せておいた方が楽だと思い、あまり農業に身を入れない場合もある。また「あとつぎだから仕方なく農業をやっている」人もいる。これが企業組織であれば、血縁とは関係なく、あくまでも意欲や能力のある人を後継者として選ぶので、家族経営にありがちなお互いの「甘え」はなくなるのではないか、というように。

だが、このように新規参入者、またはその

人たちを受け入れる仕組みに大きな期待がかかるわりには、農業の企業組織において本来、このような人間関係に関することを扱う労務管理がどうあるべきか、また実際どうなのかというような議論は、たとえば省力化や生産コストの低減がどの程度可能かというようなことと比べると充分になされていなく、むしろ後回しにされているのではないだろうか。企業組織でも、常に上役から命令された通りにしか仕事ができないならば、就職する側が農業や農村に夢を求めた新規参入者であればあるほど、魅力的とは映らないだろう。

また仕事の中身についていえば、これまで農業の仕事、または農業労働はそれに費やされた時間、時間当たりの生産量（額）の点から定量的に論じられることが多かった。それに対して農業の仕事をその中身や質の点から、またその仕事に対する農業者の意識（「あとつぎだから云々」という意識とは異なったもの）の面から考えられることはあまりなかったのではないか。

たとえば社会階層に関する調査研究、およびそれをもとにした職業分類の方法の一つに、人間の仕事の中身を、対「データ」関係、対「物」関係、対「人」関係にわけて、それぞれの「複雑性」の程度を見るというものがある。この分類によると農業という仕事は、どう位置づけられるのか。表2にその一部を示した。アメリカの職業分類であるために、農業関係の職業は農場経営管理者（supervisor）、農場主（farmer）、雇用農場労働者（farm-worker）の3つに大別されていて、その「複雑性」の程度もそれぞれ異なる。他の職業と同様、農業にも「データ」、「人」、「物」に関する仕事の内容があり、たとえば農場経営管理者の場合には全体的に仕事の「複雑性」の程度が高く、農業労働者の場合には機械を使う場合は「物」の複雑性のみ高くなるが、それ以外は全体的にその仕事の「複雑性」の程度が低いことになる。そして社会的地位や

所得もその「複雑性」の程度に比例する。

もちろんこれはアメリカの農業の場合の分類であり、日本の農業に即、当てはめることはできないが、農業という職業を他の職業と比較する上で一つの基準になるのではないか。そして仮に他の職業よりも「複雑性」の程度が高い仕事であることが明らかにされれば（別にそれが社会階層上、高位に位置づけら

表2 職業としての農業の「複雑性」
(complexity)

職 業	「複雑性」の程度
1. 穀作	
・農場経営管理者	197
・収穫作業管理者	137
・農業者	161
・雇用農場労働者(穀物) I	683*1
・雇用農場労働者(米)	683
・雇用農場労働者(穀物) II	687**1
2. 野菜作	
・農場経営管理者	131
・農業者	161
・雇用農場労働者 I	663*2
・雇用農場労働者 II	687**2
・収穫労働者	687
(参考) 機械関連産業職業	
・機械操縦監督者	130
・機械操縦士	360
・機械調節工	687
・機械清掃工	687

注(1)「複雑性」のコードは以下のような仕事内容を示す。

100の位 「データ」に関する複雑性

- 0…データの分析を統合し、事実の発見や概念の展開をする
- 1…データ分析に基づき、時間、場所、とりうるべき作動や行動の流れを決定する
- 2…データを分析する
- 3…データ、人、物に関する情報を収集する
- 4…計算する
- 5…写す

- 6…データ、人、物の持つ、すぐ観察できる機能的、構造的、複合的性質を判断する

10の位 「人」に関する複雑性

- 0…個人の全人格を考慮しながら指導する
- 1…交渉する
- 2…指示する
- 3…監督する
- 4…楽しませる
- 5…説得する
- 6…話す、合図する
- 7…相手の要求に応じて物やサービスを提供する
- 8…「未熟練の」補助者を助ける

1の位 「物」に関する複雑性

- 0…一つまたは複数の機械、道具を設置、作動、修理する
- 1…基準に達することに対して最高の責任があり、適切な道具、物体、材料の選択や仕事に道具を適用することがかなりの判断力を要する状況において、集団の成員や道具、補助者を使い、材料を動かし、導き、設置する
- 2…機械を作動、制御する
- 3…機械を運転、作動する
- 4…機械を操作する
- 5…機械の調子を見る
- 6…部品を組み立てる
- 7…道具の運搬など。基準に達することや適切な道具類を集めることに関する判断をほとんど含まない。

(2) *1と**1、*2と**2の違いは、前者が耕うん・収穫作業全般または農業機械の運転、部品の付け替えを行ない、時には作業計画を立てたり、季節労働者の監督を行なったりするのに対し、後者は手作業または周辺の作業（例えばシャベルによる溝掃除、ワイヤ張り、草むしり、収穫物の結束、トラックへの積載など）を主として行なうというものである。

(3) 資料：U.S.Department of Labor(Ray Marshall) & Employment and Training Administration (Ernest G. Green), *Dictionary of Occupational Titles* (Fourth Edition), U.S.Employment Service, 1977

れるからということではなく), 職業として農業を選ぶという人がもっと出てくるのではないだろうか。と同時に, 企業組織による農業の場合でも, 仕事の「複雑性」や仕事をする人の主体性が保障されなければ, 家族経営に比べて魅力的とは映らないのではないか。

4. 家族農業経営発展の可能性(1)

——人間関係

以下, これまで家族農業経営の維持, 発展, 特にあとつぎ確保のために行なわれてきた方策を, 普及所による生活関係の普及活動や全国農業会議所による家族協定農業の推進を中心にふりかえてみたい。そしてそうした方策の今後の有効性ととも, 家族農業経営の可能性について考えてみたい。

まず生活関係の普及活動が家族農業経営にかかわることとして挙げなければならないのは, 1990年6月11日, 農林水産省農蚕園芸局に婦人・生活課が生活改善課廃止後に新設されたことである。この婦人・生活課が新たに所掌事務として主張していることは, 「農山漁家の婦人及び高齢者の農林畜水産業に関する知識及び技術の向上と, 農林畜水産業における婦人及び高齢者の能力の活用の促進に関する事務」である⁽⁷⁾。これは, 決して法人経営の婦人や高齢者の能力活用促進を否定するものではないが, 主として家族農業経営における婦人や高齢者に対する支援である, と解釈できる。つまりは婦人や高齢者という, 個々の農家においてまたは地域において重要な働き手であるばかりか, 日本の現在の農業就業人口のかかなりの部分を占めている農業者の労働や役割を充分評価し, さらにその能力が最大限に発揮されるように働きかけることによって, 家族農業経営の維持, 発展を促進するということである⁽⁸⁾。

言うまでもないことだが, 「所掌事務」というタテマエ上は他の課の仕事に属するとはい

え, 家族農業経営における経営主や後継者をも含む若い男性の能力開発促進を妨げるものではない。しかし, たとえば生産性を高め, 効率化するがゆえに法人や企業組織による農業に期待し, それゆえ, その主たる働き手は若い健康な男性に限られるとするような立場は, 現在のところ, 婦人・生活課が主張しているようなこととは相入れないかもしれない⁽⁹⁾。

婦人・生活課発足と同時に, 今後の生活関係の普及活動の重点, すなわち生活関係の普及員の仕事の重点として次のような4つの項目, 分野が挙げられた。それは①家族農業経営における農業労働の改善, ②家族農業経営における経営の安定化, ③地域農産物の利活用, ④農村生活環境整備である。これらは本来は普及員の活動においては相互に密接に関連するものであり, 実際, 生活改善課時代には普及所の体制としても, また一人の生活改良普及員の仕事としてもあまり区別することなく行なわれてきた。しかし生活改善の普及活動の存在理由が問われ続ける中で, それをより現代的なものに再編していくためには, 個々の普及員がより高度な知識や技術を身につけ, つまり守備範囲を固めて, その上で様々な農業情勢の変化に合わせた幅広い普及活動を行なう必要がある。そこで, 従来の生活改良普及員すなわち生活関係の普及員が, とりあえずは上記の4つの重点分野のどれかを専門家として受け持つことになったのである。

ここで扱っている, 家族農業経営を発展させていくことは可能かという問題と最も密接に関連するのは, ②の「家族農業経営における経営の安定化」である。②の強調点としては二点あり, 一点は農業者, 特に女性が家計運営だけでなく, 農業経営をも含む農家経済全体を総括的に把握できるようになるための普及活動であり, 具体的には農業簿記や予算設計に関する手法の普及が行なわれている。もう一点は, 農業経営の発展を可能にするような家族関係, 親子関係の確立であり, その

手がかりとして家族労働報酬を見積もり、それを各人に支払うこと、また経営移譲や相続に関する約束ごとをし、それを文書として明確にすること（家族協定）の普及が図られている。

このように言うと、たとえば一点目については「だいたい農家が経営と生活を切り離さなかったからこそ現在のような体たらくになったのだ。いまさら経営と生活の総括的把握とは、何を言うか？」また二点目については「家族関係の民主化？ 家族協定？ そんなことは今まででもさんざん言われてきたし、対策として講じられてきた。でも結局はうまくいかなかったのではないか」と思われる方も多いことだろう。だが、ここで婦人・生活課が強調しているのは簿記記帳、家族協定という個々の手段の採用や普及ではない。家族経営農業を発展させるという目的なのである。そしてそのために、現時点で家族経営農業を支えている女性の農業者の立場に立つ必要があり、そのような立場から再度これらの手段が照射されるべきではないか、ということなのだ。

まず一点目の「農家経済の総括的把握」が、家族農業経営の発展とどう結びつくのかという点について。生活関係の普及活動の中では従来から「家計仕向可能額」の算出、それと実際の家計費との照合、予算設計ということが各地で意欲的に進められてきた⁽¹⁰⁾。これは何のためかという、農家の主婦がまず簿記記帳の習慣をつけて、自分のウチがいまどのような経済状態にあるのかをはっきり数字として把握し、まずは家計に関して一定の期間内で、だいたいこれ位でやっていけるという感覚、目安をつかむことができるようになるためである。

このような普及活動は実際には講習会形式、またはグループ相手に行なわれ、対象としては若妻グループのように比較的、家計の運営や管理の経験が浅い人たちが選ばれている。また普及所が率先して個々の農家の家計

費を見直し、必要最小限の「家計仕向可能額」まで抑えることによって、農家が大型固定化負債を返済するまでに至ったという事例もある。しかし既に家計に関しては目安をつかみ、特に大型の負債も抱えてなく、かつ農業の拡大を考えている農家の主婦にとっては、次の段階としてたとえば農業所得率などを手がかりにして、農業経営に関する目安をつかむこと、農業経営費の見通しをつけること、青色申告等による節税が目指されよう。実際、経営主だけでなく、いや、むしろ経営主ではなく主婦が、農業簿記やパソコンを用いて経理、税務を担当している「企業的な」家族経営もいくつか見られる。

次に、二点目の農業経営を発展させるような家族関係について。最大のポイントは3.でも触れたが、経営主と後継者の間の親子関係、またはその配偶者をも含んだ世代間の関係をどうするかであろう。

実態としては、最近、三世代以上の農家の場合、農業経営面、生活面で世代別になっているということが指摘されている。たとえば農業研究センターが茨城県で調査したものによれば、農業の作目を親子間で分担している農家が9%、一部を分担している農家は21%ある。また家計管理については、42%が別々である⁽¹¹⁾。この家計の分離に関して詳しく調査したものによれば、三世代以上の農家には農産物の売上代金が入り、世帯全体の共通費が出ていく「大サイフ」と、各人の農外就業による収入や年金が入り、ある程度各人の自由に使える「小サイフ」がある。そして「大サイフ」を50代くらいの経営主の妻が管理して、20代くらいの経営主妻から後継者の妻がその「大サイフ」の中から毎月決まった額を自分の「小サイフ」に月給としてもらい、自分たち夫婦と子供の生活費に使っている⁽¹²⁾。この場合、経営主妻から後継者妻への「大サイフ」移譲までの準備段階であるとも考えられる。

また生活空間については、再び農業研究センターの調査によれば、住んでいる棟が別である場合が2割、住んでいる階が別である場合が3割にのぼる。この割合は専業農家と兼業農家で変わらない。ただし都市部の2世帯住宅などと違う点は、たとえ住んでいる棟が別であっても半数以上の農家でトイレ、居間、台所が一緒である。別の調査によれば、この点も別にしたいと言う声が、特に若い世代からは聞こえている⁽¹³⁾。

このような実態を見て、1960年代の半ばから全国農業会議所や普及所が中心になって農家の親子間で様々なとりきめ（親子協定、家族協定）をすることを推進してきたことが、たとえ「協定」という文書はかわされていないとしても功を奏していると言えるのかどうかは、難しいところである。文書として家族協定を実施したことのある農家がどのくらいあるのかというと、たとえば北海道伊達市では全農家の約2割に当たる162世帯が、群馬県前橋市では全農家の約5%である383世帯が1988年までに家族協定を実施したと答えている⁽¹⁴⁾。

その数をどう評価するかは別として、現在または将来、農業経営の発展を目指す「企業的な」農家またはその予備軍にとって家族協定が意味を持ちうるのかどうかを、過去の経緯を見ながら考えてみたい。全国農業会議所は1964年に「家族協定農家普及推進要綱」、続く1967年にそれを改正したものとして「家族協定農業推進に関する新要綱」を制定し、推進を図っている。「新要綱」によれば、家族協定推進の目的として、農業労働力の大量流出がひきおこす労働力の高齢化、劣弱化、農業後継者の気力の減退、そして家計費の膨張などによる農業投資の低下などの「農業生産性向上の危険要因」となる事態に対処するために、①農家の家族関係を近代化し、②農業後継者の確保、③婦人の地位向上、④近代化、合理化への意欲の増大及びその具体化を

促進する必要がある、そのために家族協定農業を普及推進する、と述べられている。そしてその内容は個々の農家の事情に応じて異なるが、①労働報酬協定、②部門分担協定、③家族協業協定、④経営移譲協定の4つがあり、その他に親の老後の保障や相続に関することが加えられる、とされている。それらは当事者間の十分な話し合いの上で決められ、文書化され、農業委員会に提出され、登録されることによって「公認」されるのである。

このような家族協定農業推進の趣旨は、1964年に発足した後継者育成資金（後継者の部門分担等に対する無利子の貸付け）、法律面では租税特別措置法第70条の4に見られる「農地等生前一括贈与に伴う贈与税の特例」（1964年、1975年一部改正）によって補強され、また逆に家族協定のもつ経営移譲や高齢者に対する生活保障という趣旨が農業者年金制度に発展した（1970年）。そして地域によってはこれらの制度、法律利用と同時に家族協定の実施が推進、普及がなされた。

しかし1970年以降は、家族協定がたとえばドイツの農場譲渡契約（Hofübergabevertrag）のような法的な根拠を持たなかったこと、それ故、諸制度との結びつきが明確でなかったこと、また諸制度自体が様々な要因によって効果的に進まなかったことがあり、結果的に家族協定が消滅、または文書があっても実施していない農家、地域が多くなってしまった、と見ることができる⁽¹⁵⁾。

関連の諸制度に関して言えば、たとえば後継者育成資金の貸付件数は、1969年をピークに減少しており、1989年は1,500件程度である。また農業者年金制度についても、1976年の改正から農地の使用貸借によっても経営移譲ができるようになったが、そのことにより、本来目的としていた経営移譲による農業者の若返り、そして経営の近代化、発展とは必ずしも結びつかなくなった。また皮肉なことに、この時点から加入者総数は減少し、1990年度

末時点で約63万人となっている。さらに農地等の生前一括贈与に対する贈与税の納税猶予の特例については、特に都市部やその近郊においては地価の上昇により相続税の負担を一人で負うことになるために、また相続時に他の相続人から分割要求が出て紛争状態になる可能性があるために、その利用件数は1973年以降横ばいになっている⁽¹⁶⁾。

このように1970年以降、制度や法律の利用件数が伸び悩んだ大きな要因としては、生産調整を始めとする農業就業を厳しいものにする状況とそれによる一層の後継者難があったと考えることができる。そもそも後継者を確保するために推進された諸制度も、若者の農外就業という大きな流れに抗することはできなかった。

家族協定もまた、それと関連する諸制度の発足時には広がりを見せたものの、その後は消滅しているところが多いと見ることができる。若者が大学して都市へ流出し、農外就業を選んだ時代の、または家族関係をも含む農村社会の民主化が叫ばれた時代の窮余の策であったとはいえ、結果的には必ずしも有効な手段とはなり得なかったと言えよう。

だが、全く効果を生まなかったというわけではない。現在もなお、農業委員会などの熱心な働きかけもあって家族協定を実施している農家が集中している地域においては、親から後継者への意識づけとして意味深いという評価を受けている。また群馬県の館林普及所のように、

1985年頃から、若妻の「自由に使えるお金が欲しい」という声がかきかけとなって、家族協定の推進を図っている所もある⁽¹⁷⁾。

このような少数事例にみられる、後継者や若妻に対する意識づけという効果を維持するためには、家族協定の内容や実施の方法をより農業に本格的にとりこんでいる、またはこれからそうする人々の要求に合わせたものにし、かつ家族協定による効果をより明確に示

す必要があると考えられる。関連の諸制度、法律に関しても同じことが言えるだろう。

具体的には後継者の配偶者の労働（家事労働や介護の労働も含む）に対する評価、特に労働報酬や相続の場合の寄与分についての内容が必要とされるだろう。この点は以前から、特に女性の農業者の立場から方々で指摘されているが、「企業的な」家族経営においてほど、後継者の配偶者の貢献が大きいと考えられることから、再度ここで強調したい。また、特に都市近郊では他出相続人の相続分についての内容も、紛争やそれによる農業放棄を防止するために盛り込まれるべきだろう。またたとえば親世代の農地は第三者移譲または転用され、後継者の世代は親世代と違う部門の農業を始めるために他に転出するという場合も今後は出てくるかも知れない。その場合には、扶養や相続に関しては親子間の、また農地の所有や利用に関しては親と第三者の間の協定が必要になるのではないかと⁽¹⁸⁾。

家族協定は、その促進が始められた頃には別名「父子協定」、「親子契約」と言われたように、親子関係に関する事項の明文化としてとらえられることが多かった。今後は、配偶者や他出相続人、または第三者をも含んだ関係に関するとりきめが必要となるのではないかと。

5. 家族農業経営発展の可能性(2) ——労働の質

家族農業経営の可能性は、前述の生活関係の普及活動の重点における①の「農業労働の改善」がどの程度実現するかにもかかっている。

これまで生活関係の普及活動においては、農業労働時間の短縮、労働による消費エネルギーの縮減等が目指されてきた。主として肉体的な疲労が問題視され、その疲労を軽減するための農作業の工夫、作業環境の改善が図

られてきた。だが、農業を自分の創意工夫でさらに発展させていこうと思っている若い農業者にとっては、こうした労働の量を少なくすることもさることながら、質をよくすることも必要になるのではないか。いかにして単純で決まりきった農作業や家事の時間を短くし、それによる身体への負担を軽くして、その分、「複雑性」の高い仕事や情報収集、技術革新のための時間を長くとるかが、課題になるだろう。

どのような職業においても、仕事の「複雑性」は仕事をする人の性格や主体性と深く関連する。性格が仕事の内容に影響するとともに、仕事の内容も性格に影響する。たとえば福岡県の農業改良普及員で、米の減農薬栽培運動に長年関わっている宇根豊氏は、「百姓の主体性」に関して次のように述べている。

「今まで何の気なしに見ていた赤トンボまでが、自分の（減農薬栽培による）手入れの産物だということに気づいたとき、百姓はそれを言葉にして消費者にまで語りはじめるのです。よく消費者との交流が取り上げられるようになりましたが、今の農業技術にどれほど消費者に語る言葉が含まれているのでしょうか。それは百姓が言葉を生み出すほどの魅力を「農業技術」が失っているからでしょう。」⁽¹⁹⁾

農薬散布量を普及所や農協が定める基準以下に下げる必要がないと思えば、その基準を守っていれば済む。それこそ「日曜百姓」で充分だろう。だが、減農薬の必要性を感じ、しかも病虫害を防ぐためには、一枚一枚の田んぼの稲の生育状況、病気や害虫の発生状況、その年の気象の特色などを見て、農薬の散布量や散布方法を自分で決めなければならない。そのためには知識、経験、判断力などを要するし、手間もかかる。ある程度、試行錯誤を繰り返さなければならないだろう。より「複雑性」の高い仕事になるわけである。だが、そうした過程を通じてこそ、新しい発

見ができ、農業が面白くなってくることもあるということなのだ。もちろんそれには、未だもって「世間一般」と違う行動が農村社会において難しいことや、普及所も含めて農業者を支援するはずの諸機関が往々にして「世間一般」と違う行動をする人には冷たかったりすることを覚悟しなければならない場合もあるだろう。

一般に新しい品種、栽培・飼育方法、または消費者ニーズ、販売方法、または雇用に関する情報を的確につかむためには、同一地域で同種の農業をしている仲間とのつきあいだけでなく、異業種の人とのつきあい、メーカーや都市部の小売店、消費者グループ等とのつながりが必要になるだろうし、そうした人脈を作るための時間や場も確保されなければならない。そして技術革新や革新的な技術の採用そのものにも、多くの時間やエネルギーが費やされるだろう。農業者によっては自走式の農薬散布機などをメーカーと共同開発して、特許までとるほどの人もいる。また「技術は他人から教わるのではなく、盗むものだ」という意気込みから、決して得意ではない英語で書かれた雑誌を辞書と首っぴきで読んで、一人で牛舎を設計した人もいる。いずれもかなり「企業的な」家族農業経営の経営主であり、常時雇用労働力が入っているため可能であったとも言える。

6. 「企業的な」家族農業経営に対する普及の方法について

以上、述べてきたような後継者あるいは新規参入者の若者が意欲的に仕事ができるような家族農業経営（仮に「企業的な」家族経営と呼ぶことにする）のイメージは、冒頭に引用した『農業経営経済辞典』の「家族経営」の項に分類されているところの「商業経営」（その経営規模が家族労働力の大小によって左右される「小農経営」と対置されている経

営で、投下資本の家族労働力に対する割合が「小農経営」に比べてはるかに高い)に近いものとして考えられる。

現在、「企業的な」家族経営、つまり農業専従者(夫婦)が農業を経営面でも技術面でも発展させている、または将来発展させていく可能性の高い家族経営、農家は日本にはどれくらい存在するのだろうか。

手懸りとして、たとえば1990年の世界農林業センサスの組替え集計で、男女の農業就業状態別に販売金額規模を見ると、男性2人以上が農業専従の農家のうち、その約2割では年間販売金額が1,500万円以上となっている(約32,000世帯)。これには女性も農業専従である農家がかなりの程度含まれていると考えられる。また男女が農業専従である農家においては、その約5%が1,500万円以上の販売額をあげている(約31,000世帯)。しかし、それらを合計しても、約63,000世帯、つまり販売農家全体の約2%に過ぎない⁽²⁰⁾。

今後、農政の担当者や普及関係者がこれらの少数精鋭的な農家を、4.で述べたような経営手法や家族協定の面から支援しようとするのなら、普及方法としては講習会のような集団的な指導よりも、個別的な指導の比重が増すのではないだろうか。プライバシーに立ち入ることも考えられるからである。その際には、普及員と農家の間の信頼関係が問われるだろう。また、このように主として女性農業者の立場から提示される家族農業経営の将来像も、全国農業会議所や婦人・生活課の専売特許に終わらせてしまえば意味がない。課題が関連する事項は多岐にわたるのだから、農業関係の普及員、または農協や試験場などの機関ともますます協力していかなければならないだろう。

また5.で述べたような農業労働の質や情報収集、技術革新に関して「企業的な」農業者、農家を支援していく場合には、行政機関、普及機関の組織の体制やその人材の資質が問

題になるだろう。家族経営にも意欲的な農業者がいるのだということを、もっと行政担当部局、試験研究機関、普及機関が認識する必要があるのではないか(自戒もこめて)。それは「企業的な」農家に関する情報を、顧客リストとして把握しているメーカーと比較してという意味においてもである。

現在いくつかの普及所では、また農林水産省の考え方としても、先進的な農業経営者を地域のリーダーとして位置づけていこうとしている。しかし「リーダーとして位置づける」とはどういうことなのか、「先進的」と「企業的」とが違うとすればどう違うのか、先進的な農業者や農家に対する指導とそうでない農業者、農家に対する指導とどちらが優先するのか等、明確にされていない点が多く、手探りの状態であると思われる。この点については現在、筆者も、普及教育課のご協力を得ながら調査を行なっているところである。

7. おわりに

小稿では、主として普及事業の内容と関連づけながら家族農業経営が今後、企業的なものに発展していく可能性について、その人間関係や労働の質の点から検討した。家族経営以外の農業経営(企業組織や法人による経営)の可能性についても、同様の点から検討がなされるべきであろう。家族経営よりも法人経営などの経営に期待できるものがあるとするれば、それは何か、またどのようなタイプの経営に最も期待できるのか、が今一度、明らかにされるべきだろう。

注(1)「NHK特集 ムラが買われていく」(1991年9月10日放送)。

(2) 坪井伸広「家族経営の限界と可能性に関する一考察」、『農業経営通信』No. 166, 19~21ページ, 1990年12月。

(3) 農水省大臣官房企画室「MINI LETTER」(No. 42, 平成3年10月10日)中の「第4回

新政策懇談会」に関する記載内容を参照。

- (4) 東畑精一監修、(財)農政調査委員会編『農業経済経営辞典』(日本評論社、1970年)の「家族経営」の項を参照。
- (5) 「農業の新規参入に関する実態調査」(農蚕園芸局普及教育課、平成元年7月)による。
- (6) 和田昭夫氏は、家族経営のもつ欠点として、①労働の量と質の制約とライフサイクル等による非経営的論理によるその変動と、②経営の継承が子供に限定されているため、たとえ経営は安定していてもその継承が必ずしもスムーズに行われることが保障されていないという、いわゆる後継者問題の2点を挙げている。前者を克服する方法としては家族経営の法人化による雇用労働の確保が、また後者に対してはたとえばかつてのアメリカの「農業のはしご」のように子供以外の法人構成員への経営継承を可能とすることが最良である、としている(和田昭夫「大規模水田農業経営展開の課題」、『長期金融』第69号、農林漁業金融公庫、1989年11月、1～16ページ)。
- また前述の坪井伸広氏は、かつて商家が能力のある養子をとって後を継がせていたことを例に引いて、これからの日本農業においてはなるべく大勢の能力のある人間からなる法人(会社)に担わせるのが自然である、としている(『明日の農業経営(上)』、『日本農業新聞』1991年10月18日付、同19日付)。
- (7) 「政令第155号 農林水産省組織令の一部を改正する政令」が、平成2年6月11日に交付された。婦人・生活課の所掌事務として新たに旧生活改善課のそれに加えられたのは以下の2点である。
1. 農山漁家の婦人及び高齢者の農林畜水産業に関する知識及び技術の向上に関する事務の連絡調整を行うこと。
 2. 前号に掲げるもののほか、農林畜水産業における婦人及び高齢者の能力の活用の促進に関する事務のうち農林水産省の所掌に係わるものについての連絡調整を行うこと。
- (8) 既婚で自家農業に従事している20歳代から50歳代の女性を対象に実施した「婦人の農業経済に関する意向調査」によれば、全体の4割程度が自家農業の営農計画に参画しており、特に第2種兼業農家においてその割合が高い傾向にある((財)政策科学研究所「婦人の農

家経済に関する意向調査報告書』、平成元年3月)。ただし、このような第2種兼業農家における女性の活躍は、将来、女性の農業就業人口が男性のそれよりも急速に減少するという推計が出されていることから(たとえば大臣官房企画室のマルコフ・コーホートモデルによる推計)、将来は現在と同じようには期待できない可能性もある。

- (9) たとえば荒幡克己・河原昌一郎著『21世紀農業の経営展望』、((財)農林統計協会、1990年10月)の中で描かれている法人経営のイメージ。

もっとも法人経営の中には、山口県阿武郡阿東町の有限会社「船方総合農場」のように女性を積極的に起用しているものもある。

- (10) 家計仕向可能額
＝可処分所得－生活設計資金
(可処分所得＝実収入総額－農業経営支出の総額－租税)

この家計仕向可能額を用いた普及活動は、農家の家計が農業経営支出に圧迫されがちである、または家計支出が計画的になされていないという問題意識から行なわれているものである。

- (11) 川手督也・工藤清光・新井キヨ子・堀川彰・村野圭市「農家生活の世帯間分節化の実態と課題——多世代家族における生活の分離と共同」(農業経営研究資料第20号)、(農業研究センター農業計画部・経営管理部、平成3年3月)
- (12) (社)農村生活総合研究センター編『新しい分析手法による農家の家計構造(生活研究レポート29)』((社)農村生活総合研究センター、1989年3月)を参照。
- (13) 川手ほか(前掲)を参照。
北海道阿寒郡阿寒町内の農家の男女153人に尋ねたところ、若い世代、若い女性ほど、トイレ、玄関、居間、風呂、電話などの生活上の設備を分離したいという意見の割合が高かったという(『日本農業新聞』1991年10月31日付)。
- (14) 全国農業会議所調査部「家族協定農業の個別事例」(『農政調査時報』第412号、全国農業会議所、1991年1月)を参照。
- (15) 全国農業会議所「家族協定農業の実態に関する調査(平成元年度)」(全国農業会議所、

1990年3月)等を参照。

- (16) なお特に地価の高い地域における農地等の相続を考慮して、1975年に「農地等の相続税の納税猶予の特例」が新たに設けられ、都市近郊で採用されている(租税特別措置法第70条の6)。これによると、相続される農地等に対する評価額を、現行の方式による時価評価額と、農業収益地価に準ずる「農業投資価格」とに分け、それぞれについて相続税額を計算し、その差額に相当する相続税額の納税が猶予され、相続人(複数可)が20年間営農を継続した場合に免除される。ただし20年を経過しなくても、当該農地等を相続人がその相続人(推定)に生前一括贈与した場合や、相続人自身が死亡した場合には、その日に猶予税額は免除される。
- (17) 落合久美子「新しい農家生活を築くための生活協定の推進」(『農村生活研究』、第34巻第1号、日本農村生活研究会、1990年2月、27～31ページ)を参照。
- (18) これまで時として実際以上に、長男による農地、農業の一括継承そして同居による親の扶養ということ(直系家族制)が、日本の家

族農業経営の本質、または典型としてとらえられてきた。それは研究者からも行政担当者からもである。しかしたとえ長男による一括継承、扶養でなくても、また「日本ではありえない話」と言われるかもしれないが、子供が同居をしないで別の場所で農業を営んでも、主として家族労働力によって農業が営まれているという意味では家族農業経営であることには違いない。そして将来、日本の家族農業経営においては、その経営が企業的になればなるほど「親の農地を自分が継承するかしないか」という問題の重要性が薄らいでいくのではないだろうか。親の農地よりも自分の農業にとって都合のよい農地が見つければ、そちらに移動することも考えられるからである。

- (19) 宇根豊「減農業運動から見た農業技術——百姓の主体に焦点をあてて」(『農業技術』46(6)、1991年、1～5ページ)。
- (20) (社)農村生活総合研究センター編『2000年の農業労働力を展望した婦人、高齢者の特性を発揮した農業の展開方向に関する調査研究報告書』((社)農村生活総合研究センター、平成3年3月)。