

梨協業組織における出役労働力の確保

誌名	農村生活研究 = Journal of the Rural Life Society of Japan
ISSN	05495202
著者	保田, 篤
巻/号	47号
掲載ページ	p. 42-48
発行年月	1980年5月

農林水産省 農林水産技術会議事務局筑波産学連携支援センター
Tsukuba Business-Academia Cooperation Support Center, Agriculture, Forestry and Fisheries Research Council
Secretariat



いて、各組織間の情報交換が十分に行われるとともに、各家庭・各組織・部落連絡会の間にフィードバックされながら話し合われることになり、住民の総意を反映しながら、その解決策が部落会や各組織において集約されて、立案・計画・実施されることとなる。

そのことが、前述した集落共有林野の不分割や農家の水田規模に即応した経営規模拡大のための開畑・草地造成、婦人・老人の労働力を組み込んでのタバコ作導入、開田・開畑工事や農作業などの調和した共有林野の植林や管理、共有林野への栗・桐の栽植と桐工場の誘致、生活総合センターの建築、春秋農繁期の共同炊事、通年共同保育、集落住民総参加の盛大な作祭りや新年祭などを順調に行うのに大きく寄与していることはいうまでもない。

また、部落会長を除いて、各組織の役員の任期は1～2年で、無記名投票で選出され、再選は2期までとされながら、役員交替によって他の人になく新役員の能力が生かされて、組織の活動が発展してきたとされており、

各組織の多くのものが組織のリーダー的資質を身につける結果となっていること、集落社会の後継者集団として明確に位置づけられた共友会が存在し、集落的行事の実施部隊として活動しており、集落社会の担い手、各組織のリーダーが育ってくることも部落連絡会の存在に負うところが多いのである。

後記

1. 日本農村生活研究会第27回での口頭発表原稿に手を入れたものである。
2. 詳細は筆者他共編著「農業生産組織とライフサイクル」(明文書房刊)の第2部第1章および錦織英夫「集团的生産組織構成と構成員のライフサイクルとの関連に関する研究」の昭和51, 52, 53年度報告書の各第1編ならびに東北農業試験場農業経営部研究資料 No. 54 III 秋田県森吉町根小屋部落(中山間地域)の事例を参照されたい。

(やまざき ただし・秋田県立農業短期大学)

梨協業組織における出役労働力の確保

——出役原則と成員のライフサイクル——

保 田 篤

1 はじめに

協業組織は、一般にその規模の有利性により、強い関心もたれている。しかし、その設立後数年にして崩壊するものが多いことが問題である¹⁾。その主な原因の一つとして出役労働力を確保し難いことがあげられる。

農業協業組織においては、他産業の場合と異なり、その必要労働力は構成員によって確保されなければならない。したがって、この確保のために設定される出役原則は、ライフサイクルの移行に伴って変化しうる出役能力によって対応しうる必要がある。

本報告では、協業組織が存続するうえに必要な出役労働力の確保に当たって留意すべき問題点につき、その出役原則の設定と成員のライフサイクルに伴う保有労働力の変化および成員の出役労働能力(後述)との関連を検討するものである。

この検討に当たっては、バーナードによる「人間は、意志決定の自由をもち、選択の自由をもつ²⁾」という視

点に立つ。農家が協業組織を設立し、参加するのは個別では対処しえない要求(経済的、非経済的)を充足するための手段としてである。したがって個別および社会・経済環境条件の変化によっては離脱し、他の手段を選択するのである。

協業組織は、その目的達成に必要な出役労働力を確保するため、構成員に対し出役原則(出役義務規定)を設けている。この原則はそれを遵守(出役=貢献)することに対する報酬(誘因)によって維持される。

協業組織を存続(目的達成のため)するうえに重要な出役労働力確保の問題は、出役原則とその裏付としての報酬(誘因)を受容しうる成員との関連を明らかにすることにある。

成員が協業組織へ出役しうる能力は、(出役能力)=(保有労働)-(個別経営への必要労働力)-(兼業就業労働力)によって算出される。しかし、この出役能力は、不可避的なライフサイクルステージの移行に伴って変化しうる保有労働力のもとで、個別経営、兼業および協業に

よる報酬(誘因)が最大(短期的視点のみでなく)となる労働配分(人為的)の結果である。即ち、協業への出役能力は、不可避免的に保有労働力が変化しななかの比較有利性によって規制されるのである。

そこで、協業組織における出役労働力確保上、留意すべき問題点を明らかにするため、①ライフサイクルに伴う成員の保有労働力の変化を前提とし、協業組織目的に応じた出役原則の設定方式と、②その出役原則を受容しうる出役労働力をもつ成員の条件を検討する。

なお、事例としての協業組織は、二十世紀梨産地として著名な鳥取県東伯郡東伯町、八橋梨協業経営(昭和38年設立、構成員11戸、うち1戸は松ヶ丘共同経営で1戸前として加入)と同郡赤碓町の開拓集落に設立された松ヶ丘共同経営(昭和21年協業梨園設置、同29年共同経営として再編、構成員8戸)の二つである。

2 成員の保有労働力の変化と出役原則

1) ライフサイクルの変化と保有労働力

ライフサイクルは、結婚年齢、死亡年齢などの変化に

表1 ライフサイクルの変化に伴う保有労働力の変化

区 分		結婚の年代		A	B
		3 夫婦	2 夫婦		
夫の 婦期 複間 合	3 夫婦			4 年	1 年
	2 夫婦			19	25
基有 幹勞 働的 働保 力	4 人			21年	15年
	3 人			1	6
	2 人			1	5
	平均			3.9(2.0)人	3.4(1.7)人
補 助 勞 働 力	若 2 人			7 年	5 年
	1 人			8	8
	平均			1.0(0.6)人	0.7(0.2)人
老 2 人				一年	5 年
	1 人			5	7
	平均			0.2(0.1)人	0.7(0.5)人

注) 1. モデル設定基準

- 結婚年齢 A: 夫21歳, 妻20歳
B: 24歳, 22歳
- 出産児数 A: 5人 B: 3人
- 出産期間 A: 10年 B: 5年
- 新婚期間 A, Bともに2年
産児は第1子は男, 第2子は女と, 2年おきに交互出産
- 死亡年齢 A: 夫65歳, 妻70歳
B: 70歳, 75歳
- 2. 基幹的労働力 20~64歳
- 3. 補助的労働力 若年 16~19歳
老齢 65歳以上

なお、平均は各ライフサイクル年数に対する平均で、()はうち女を示す。

伴って変化する。例えば、八橋協業の構成員で、大正末期~昭和初期に結婚した家族員Aと昭和20年以降結婚した家族員Bによるモデルライフサイクルは表1のとおりである³⁾。

基幹労働力が2人および3人の期間がともに1年間から5年間と6年間へ延び、他方4人の期間は21年間から15年間となり、また、若年労働力も減少している。即ち主婦や高齢者の労働過重が生じ易いライフサイクルに変わっているのである。なお、この表では、子弟の就学期間の延長(A時代=小学卒80%, 高小卒20%, B時代=高校卒70%, 大学卒30%)や他出就業などを考慮していない。この点を加味すれば、さらに保有労働力が減少することなのである。

このことは、例えば、二十世紀梨の栽培可能面積は一般に基幹労働力2人で1ha程度、3人で1.5ha程度とされているのであるが⁴⁾、さきにもみたごとく、保有労働力が相対的に減少するライフサイクルへ移行することは、個別経営規模を拡大するうえに大きな制約となり、協業への期待を高める要因となるものである。

2) 協業組織における出役原則

出役原則は、協業目的を達成するうえに必要な出役労働力(量・質)を確保するための規定である。この原則は協業設立に当たり、中心的役割を担う成員によって、その目的達成のために設定される。

各協業組織を、特定作業による協同組織、各成員はそれぞれ個別経営をもち、そのうえにプラス・アルファとしての協業経営⁵⁾、個別経営はないかあっても極く零細で経済的要求は全面的に協業に依存する共同経営の三つに区分し、その出役原則と報酬(誘因)および成員選択についての一般の傾向は表2のように考えられる。以下では、この点に留意して検討を進める。

なお、表のなかで「共同経営」の上段の行は、自家の都合により適宜出役する程度の成員を、下段の行は専従的成員を示す。

これら協業組織は、構成員の選択に当たり、いずれも地縁を無視しえないが、特定の機械利用などによる作業協同組織では、地縁的面がとくに重視される。これに比し、協業経営では、出役能力が類似し、かつ生産面での同志的結合の強いことを、また、共同経営(専従)では、相互の生活安定を図るために協力しうることが主要な条件と考えられる。

以下八橋協業経営と松ヶ丘共同経営の事例によって述べる。

八橋協業経営は、設立当時、スピード・スプレヤーの導入に伴って、梨樹の更新は全面改植が必要となり、未成園期間には大きく所得が低下することを避けえなくな

表2 協業組織における出役原則の特色

区分 出役原則	協業組織	成員に対する経済的保障	労働報酬	出役の範囲と労働力負担	成員の選択	
					範 域	同質性
平等出役	特定作業協同	補助	なし	特定作業のみ出役	地 縁	—
	協業経営	補完	地域労賃以下	全生産過程、保有労働力の一部出役	生産面での同志	○
自主的出役	共同経営	補完	地域労賃以上	全生産過程、余剰労働力で出役=非専従	地 縁	—
		全面保障	地域労賃以上で、さらに定着化	全生産過程、保有労働力で全面出役=専従	生活共同理念	—

ったのである。この対応策として、旧八橋果実農協組合員の後継者による梨研究同志会員有志により設立された協業である。構成員は、同志会員のうち、中核的梨農家（梨70～100a）で、出役能力の大きい既婚（親付で、専業）の幹部（会長と梨班長）であり、出役および出資はともに平等を原則としている。即ち、平等出役（貢献）による協業経営によって個別未成園期間の所得低下を補完（誘因）するものであり、あくまで個別経営を主体とするものである。なお、これらの構成員は、輝かしい歴史をもつ研究同志会のエリートとしての誇りをもち⁶⁾、地域における先駆的梨協同経営のありかたを提示しなければならぬという社会的責務=貢献とそれによる優越感や地位=誘因とによる結合体でもある。

いま一つの松ヶ丘共同経営は、前述のごとく、昭和初期の開拓集落において、終戦直後に協業梨園が設置されたことに端を発する。当時の開拓農家は、戦時中に夫や後継者を戦地へ送り出し、やむをえず離農した農家の跡地へ、食糧難や就職難のための新入植者が多かった。農業生産は経験の浅い農家による畑作で農業所得は低く、道路も極度に荒廃していたので、その生活はとくに悲惨であった⁷⁾。このような状況のなかで、梨生産技術習得のための協業梨園を設置し、ついで梨共同経営が設立されるに至ったのは、旧入植者のうち僅か1戸の梨農家、T氏の献身的努力（貢献）によるものである。

T氏が、協業梨園を設置した動機は、①近隣農家が、戦争のため大きな犠牲を払い、悲惨な生活の状況にあるなかで、彼は幸いくじで兵役を免除され、梨生産により比較的安定した生活が得られたのであるから、近隣農家の生活安定のために報い（貢献）なければ申しない、との意識を持っていたこと。②当時、道路が極度に荒廃して、生産した梨も搬出の際に損傷しやすく、また日常

生活面でも大きな障害となっていた。しかし道路改修のための資材（ぐり石など）運搬用の馬車を所有するほどの経済力のある農家は僅か数戸に過ぎなかったため、その改修も困難であった。したがって相互で協力し、所得を高めなければ自己を含め、開拓地の生活安定は図りえないと認識したことにある。即ち、T氏は経済力の弱い開拓農家の生活安定を図る途は、相互協力による以外に方法がないので、協業による地域農業振興（共存・共栄理念を基調）を企

図するに至ったのである。

彼は自己の経験から梨生産が望ましいと考え、その技術を近隣農家に修得せしめるため、自己の土地1haを無償で提供し、昭和21年に協業梨園を設置したのである。

構成員の選択に当たっては、耕地面積や年齢（ライフステージ）などに対する規制がなく、梨生産に関心をもつ農家で、いわば異質的成員による構成であった。協業への出役は各成員の保有労働力（ライフステージに伴う）と個別経営にもとづく出役労働能力に応じた責任分担区制により、自主的出役（貢献）であった。この出役により技術習得とともに分担区に応じた収益配分という二つの報酬（誘因）を備えていたのである。

共同経営へ再編後も自主的出役によっているが、この場合は、次の基本方針のもとでの自主的出役である点が大きく異なる。基本方針⁸⁾は、①共同経営による収益配分は出資に対する配分よりも、出役労働報酬への配分を重視し、その配分基準単価は、地域賃金水準を下廻らないこととする。②出資株数の配分は、出役能力と経済的負担力を考慮して配分するが、可能な限り出役能力に応じた配分となるよう逐次調整する。という二つである。

前者は、兼業就業に劣らない短期的経済保障（誘因）であり、臨時雇の兼業志向農家でも参加しうる条件である。後者は、当初経済的負担力が弱く出資株数が少なくても出役労働報酬を貯蓄し、出資株数を増やし、長期的経済安定をはかりうるとの保障（誘因）である。積極的成員の定着性を高め、専従成員を確保するうえで注目すべきものといえよう。

この基本方針は、T氏の理念を実現するためのもので、土地所有者は土地を提供し、合理的共同経営により、成員（専従成員）の生活安定をはかることにあるが、

梨協業組織における出役労働力の確保

彼に賛同した2戸の専従成員が確保しえたことによってこそ設定しえたのである。

なお、共同経営再編に当たっては、参加希望成員の数(戸数)と取得土地面積との関連によっては、梨のほか酪農や養蚕部門を付加し、成員の生活安定をはかるとしていたのである⁹⁾。このことは、単に共同による合理的梨生産というのではなく、構成員の生活安定を基底とした共同経営であることを示すものである。

3 出役原則と成員の出役対応

1) 平等出役原則による協業成員の出役(八橋協業経営)

八橋協業経営の構成員は、前述のごとく、各個別経営を主体とするものである。設立当時、各成員の梨園は全て1ha以下であったが、さきにもたごとく、相対的に保有労働力が減少するライフサイクルへ移行するなかで、その半数の成員が規模拡大を図り、梨園1.2ha以上の成員が3分の1に及んでいるのである(表3)。このため、これらの成員では協業への出役が困難となっている。例えば梨園1.6haの農家(No.8)の基幹労働力は

表4 協業組織による誘因と問題点

区分	誘因と問題点	協業組織		松ヶ丘共同経営
		事項	八橋協業経営 大規模経営 小規模経営	
経済的	誘因	①出役労働報酬 ②技術・機械利用の知識や経験 ③後継者の確保	○ ○ ○	○ ○ ○
	問題点	①個別経営に無理(労働過重) ②他産業に比し賃金水準が低い	△ △	
社会的	誘因	①時間的制約が少ない ②社会・生活面の情報 ③地域での優越感、誇り ④安心感	○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○
	問題点	①乳・幼児の育児時間 ②幼児の家庭教育 ③協業への出役をことわり難い	△ △ △	

注) ○はプラス誘因, △はマイナス誘因。

3人であるが協業への出役は平均出役労働の87%, また梨1.2haと柿30aで基幹労働力5人の農家(No.10)では平均出役労働に対し76%にとどまっているのである。

他方、梨園70aが程度にとどまっている成員では、労働力に余裕が生じるので、後継者は兼業従事者が多い。

このことは経済的要求の充足は、個別経営を主体とし、各成員のライフステージの移行に伴う保有労働力の変化を無視した平等出役を原則としていることにある。

なお、この協業経営における出役労働報酬の配分基準単価は、つねに地域労賃水準を下廻っている。昭和51年の時間当たり単価は男で500円(地域650円)で、次に述べる松ヶ丘共同経営と対照的である。

各構成員の協業による利点(誘因)と問題点につき、面接調査を行った結果は表4のとおりである。このように八橋協業では出役原則とその報酬面での問題が次第に顕在化してきている。しかし、現在でも、何とかして維持・存

表3 八橋協業経営構成農家の家族構成と梨園の規模

若い世代のステージ	梨園面積					
	70~80 a	80~90	90 ~100	100 ~120	120 ~150	150 ~
a	No. 2 後 II f a 4(2)				No. 10 [後] III h e a 5(2)	
c					No. 9 II f c 3(1)	
d	No. 3 * 後 II g d 2(1)			No. 4 II h d 2(1) No. 7 [後] II h d 3(2)		No. 5 II h d 2(1) No. 8 [後] II h d 3(2)
e			No. 6 I e 3(1)	No. 1 [後] I e 4(2)		

注) 1. 後は兼業に就業している後継者, [後]は農業に就労している後継者 *は未成年者。

1. II. IIIは夫婦の組数を示す。
2. I. II. IIIは夫婦の組数を示す。
3. ライフステージの表示
o: 新婚期, a: 育児期, b: 第1教育期,
c: 第2教育期, d: 第1排出期, e: 第2排出期,
f: 向老期, g: 退隠期, h: 孤老期。
森岡清美『家族周期論』による。
4. 4(2), は基幹労働力4人で(2)はうち男2人を示す。

続しなければならないとする成員が殆んどである。このことは前述した先駆的協業としての責務と誇りのもとで、地域農業に大きく寄与しているとの自覚によるものと考えられる。例えば、この協業経営の組合長が農協の理事であることによる点もあるが、農協で推進している協業育成事業における構成員選衡基準の設定や複雑な協業としての経理事務の処理を農協で受託する協業係の新設などに寄与している。これらのことは、いわば、非経済的側面であるが構成員相互の結束の維持・強化に無視しえない重要な要因の一つといえよう。

2) 自主的出役原則による共同成員の出役 (松ヶ丘共同経営)

松ヶ丘共同経営の前段階としての協業梨園では、責任分担区制による出役(貢献)により、梨生産技術の修得と責任分担区に応じた収益配分(報酬・誘因)をうけるというものであった。しかし、各成員は個別経営(普通畑)と分担区による所得のみでは、とうてい生活の安定をはかりえない。このため個別で梨を導入する成員と兼業を志向する成員とが顕在化してきた。このことは、未だ経済力の弱い成員が個別化することであり、お互いに経済力(所得)を高め、地域環境をよくするというT氏の共存・共栄理念に反するものである。T氏はこの対応策として成員相互の協力により生活安定をはかる共同経営への再編を企図するに至ったのである。

共同経営段階では、前述のごとく短期的経済保障(誘因)のみを期待する成員(非専従)と出資株調整により、出資株数を増やし、長期的保障(誘因)を望む専従成員とに区分される。

再編当時各成員は、未だ兼業機会が少なく、地域労賃水準を上廻る労働報酬(短期的誘因)のもとで、出資株数の多寡にかかわらず、積極的に出役(貢献)していた。しかし、兼業機会が拡大するにつれて、兼業を志向する成員が増え、3戸の専従成員と単身で参加している高齢成員(1人)以外はほとんど出役しなくなっている。昭和51年における専従成員3戸の出役は、総出役時間の79

%に及び、これに単身高齢者の出役分19%を加えると98%を占めている。なお、この共同経営における労働報酬の配分基準単価は、つねに地域労賃水準を上廻っている。例えば昭和51年における時間単価は男で670円で、地域労賃水準を20円上廻っている。

専従成員の貢献についてみると、共同経営の園地4haは、専従のT成員(再編当時43歳)が自己の耕地2.5haのうち、1.5ha(協業梨園段階での1haを含む)とSt成員(同34歳)が2.4haのうち、1.9haを提供し、そのほとんどが賄われている(表5)。この2戸は再編当初からの専従成員である。T成員については、既に述べてきたところである。St成員は、農業経験を全く持たない戦時中の新入植者で、T成員から多くの指導を受け、協業梨園へ加入し、T成員の理念に賛同したものである。即ち、劣悪な開拓地の環境条件では、個別で自立することが困難なことにある。

いま1戸のSk専従成員(同25歳)は、農家の次男で旧制中学を卒業後、会社へ勤務したが、農業への関心が強く、T成員の理念に共鳴し、手伝いに入り、加入したものである。当初は非専従成員と同様、出資株数は僅か2株であったが、加入後結婚し、夫婦で積極的に出役し、現在ではT成員と同数の5株をもつに至っている。これは、前述の出資株調整によるものであり、専従成員間の株数の差を縮小し、経済的同質化をもたらすのである。なお、現在、総株数は25株であるが、そのうち専従成員は6株を持つもの1戸、5株のものが2戸で、その他の成員は2株のものが4戸と1株のものが1戸である。

専従成員が共同経営による有利(誘因)な点としていくることについて、面接調査を行った結果は次のとおりであった。個別経営の場合は、長期療養やライフステージの移行に伴い労働力が減少した場合など、農業生産面での支障が大きい。共同経営では成員相互で補合しうる。また、不測の出費を要する場合は、出資株を担保とし、共同経営から資金の借り入れができる。さらに専従成員相互は親戚以上の付き合いにあるので、安心感(信

表5 松ヶ丘共同経営の園地拡大

取得年次	取得面積	共同園面積	取得方法
昭和21年	100 a	100 a	第1次園: №1 農家が畑を無償提供
29	180	280	第2次園: №2 農家より180 a 土地出資
33	130	410	第3次園: №1 農家40 a, №2 農家10 a, 計50 a 土地出資 他の80 aは№7 農家より買入れ20 a, №1と№3 組合員の株(2)と№7 農家の畑60 a とを交換

実質梨園 3.0 ha 柿園 0.8 ha 計 3.8 ha

頼感)があるとしている。

さきの八橋協業経営では、乳・幼児のいる育児期や第1教育期においては、協業への出役が負担(マイナス誘因)となるとしていた。しかし、この共存・共栄理念による松ケ丘共同経営では、格別問題がないとしている。

地域とのかかわりについては、県立果樹試験場を昭和32年に誘致(昭和52年に他へ移転)や近隣梨農家と共に設立している梨防除組合の中心的役割(関係面積の殆どを占め、共同経営の会計係が会計を担当)など、地域における先駆的共同経営の構成員としての自覚と誇り(貢献・誘因)をもち、これが、成員相互の結合を高めているのである。

この共同経営における、当面の問題は、僅か3戸の専従成員のうち1成員を除く2戸の子弟は女子のみのため、果たして農業後継者としての養子確保しようかという点にある。

4 むすび

近年、農家は機械・技術の導入により、労働過程面で大きく改善をみているが、他方、機械導入など経費の負担が増大するなかで経営規模の拡大、または兼業就業による対応をせまられている。

規模拡大を図るには、土地確保などの問題もあるが、それに必要な家族労働力が確保されなければならない。しかし、前述のごとく近年ライフサイクル面では、基幹的労働力が相対的にみて減少し、個別経営の規模拡大を図ることが困難となっている。このことは協業組織への関心を高める要因の一つといえる。

個別経営をもつ各構成員による協業経営と個別経営をもたない構成員で、所得は協業へ全面的に依存する共同経営の、2協業組織における出役原則と構成員の対応(誘因・貢献)との関係について整理しておく。

(1) 協業経営：各成員の労働力配分は、個別経営を主体とし、協業経営への出役労働力(貢献)は、一般にライフステージの移行に伴い増・減する保有労働力から、まず自家に必要な労働力を差し引いたいわば余剰労働力となり易く、その労働報酬(誘因)は、地域労賃水準を下廻ることになる。このため、協業経営としての必要労働力(量・質)を確保するうえで平等出役(平等負担=貢献)を原則とし、構成員はこの原則のもとで合意形成が図り易い同質的(経営、年齢)成員となる。この場合の問題は、各成員のライフステージが同一となり、保有労働力の増・減が一致することである。協業経営として持続的に確保する労働量は、労働力縮小期の出役可能労働力によって規制されることになる。したがって、各成員は労働力拡大期においては、余剰労働力が生じ、個別

経営の拡大または兼業化を図ることになり、同質性が崩れ、協業経営の存続が困難となる。このことは、前述のバーナードによる「選択の自由をもつ」成員であることを示すもので、八橋協業経営および松ケ丘の協業梨園段階でみられたところである。

(2) 共同経営：各成員の稼得は全面的に協業に依存する共同経営の成員(専従)は、それぞれ、ライフステージの移行に伴う保有労働力に応じた出役により、生活安定を図りうることを要する。即ち、構成員の生活安定(誘因)を基調とすることが必要である(松ケ丘では共同経営再編に当たり梨のほか酪農なども考慮していた)。各成員の出役はライフステージに応じて異なるので、いわば自主的出役といえる。しかし共同経営としては、一定の必要労働力を確保しなければならない。したがって自主的出役とはいえ恒常的に出役する成員=専従成員(ライフステージに伴う出役労働力の変化は別として)を確保しようか否かが重要な問題となる。共同経営の生産規模は各専従成員による総出役可能労働力にもとづいて定められるのである。なお、一定の出役労働量を確保するうえで、専従成員の構成はライフステージに伴う保有労働力の変化を相互で補合しようことが望ましいといえる。

松ケ丘共同経営においては、日常の生活保障(短期的誘因)のため出役労働報酬を重視し、かつ積極的に出役(貢献)する成員に対しては出資株の配分調整(誘因)により、定着性の高い専従成員を確保している点が、とくに注目に値するものである。なお、この共同経営は、開拓地という特殊な環境条件のもとに設立されたものである。しかし、前述のごとく、個別での自立が次第に困難となりつつある状況のもとでは、十分検討に値するものと考えられる。

以上にみるごとく、ライフステージの移行に伴う保有労働力の変化に対応しよう協業組織という点では、共同経営の方が望ましい。しかし、現状では合意形成が図り易い協業経営設立の方が多し。したがって、協業経営から共同経営への再編を図るための手順についての検討が必要と考える。この点については、松ケ丘における共同経営への再編経過などを含め、さらに検討を進めることを要する。

なお、協業組織の構成員相互における強固な結合は、単に経済的誘因のみでなく、地域において貢献する先駆的組織の構成員としての誇り・社会的優越感(誘因)がともに得られることによる連帯意識(貢献意欲)形成という点を無視しえない。この点については八橋協業経営および松ケ丘共同経営ともにみられたところであるが、このことは、農業生産に対して関心の強い地域性と密接

な関連にあることを重視すべきである。この二つの組織はともに古い伝統をもつ梨産地であって、例えば中学生や農協職員による袋かけ作業の援助など、梨生産に対して地域ぐるみで関心をもたれている。したがって、地域における農業への関心を高めることも、また協業組織を推進（後継者確保を含め）するうえに重要な一つの要因といえよう。

引用文献

1) 加勢川堯・保田篤・中国地域における協業経営の現状と問題点、農業生産組織とライフサイクル、山崎正、加勢川堯、久保良雄共編著 p.180, 明文書房, 昭和54年10月, なお、詳しくは「農業生産組織調査報告書(1967年7月調査)」農林省統計情報部, 昭和52年3月, 参照。

2) 占部都美: 経営管理論 p.58, 白桃書房昭和52年3月。
占部は、「バーナードにおいて組織を構成する個人は、科学的管理法でとりあつかわれたように、たんに「機械～付属物」ではない。命令をうけるだけのたんなる「受動的な用具」でもない。個人は、自由意思の所有者でもある。自由意思をもつとは、いいかえれば意思決定の能力をもち、選択の自由をもつことを意味している。」としている。

3) 保田篤: 構成員のライフステージと貢献・誘因, 前掲書, 1), p.192。保田篤: ナシ生産農家における家族周期の変化, 地域づくりと生活理念, 日本農村生活

研究会西日本支部編, 明文書房, 昭和53年10月。

4) 同上, 1), p.194。

5) 1975年センサス, 農家以外の農業事業体調査報告書, 農林統計協会, 昭和52年3月。
本報告書では、「全面協業経営」とは、参加世帯の農業経営がすべてその協業経営体の中で行なわれているもの、「部門協業経営」とは、参加世帯の農業経営のうち一部は個別経営で行なわれ、ある部門または数部門について協業経営が行なわれているものをいう、としている。

6) 保田篤: 協業組織の設立と誘因, 前掲書1) p.183。
詳しくは、農協理論研究・事例シリーズ8, 農協活動と地域農業の発展——鳥取県東伯町農協の事例を中心として——, 全国農業協同組合中央会, 昭和51年7月, 参照。

7) 同上 p.184。
詳しくは、中国農経資料第3輯, 畑作経営発展の条件, 中国四国農業試験場, 農業経営部, 昭和26年5月。参照。

8) 保田篤: 共同経営における出役労働力確保について——松ヶ丘組合の展開過程からみた一考察——, 農業経営通信 (No.121), 農業技術研究所経営土地利用部, 昭和54年9月。

9) 築取作次: 鳥取県における梨園の共同経営, 農業及園芸第34巻, 第1号 p.271, 昭和34年1月。
(やすだ あつし・中国農業試験場)

農家のライフサイクルと生産組織

——都市近郊酪農生産組織の事例を中心に——

阿 部 和 子

1 研究の視点

堀越氏は「ふつうの農家、農民が、それまでの家族労作経営をやめ、または一部を変えて、生産についての新しい協力態勢」をつくりはじめたのは昭和33～34年頃からで、これが戦後の生産組織であるといわれている。このような「生産についての新しい協力態勢」は、その後多様な形態をとりながら全国的に拡がっていった。それは、農地の流動化がすすまず、自立農家育成が困難になったなかで、農政が新たな道として農家の組織化を推進したということもあるが、高度経済成長の波をまともに

受けた農家が、その危機をのりこえるための対応策の一つとして強い関心をもったためといえよう。

ところで、こうして生まれた生産組織は本来合目的組織であって、農家の必要に応じて組織され、必要がなくなれば再編あるいは解散するべき有限な組織である。しかし、有限であるとはいえ、現在の組織の存続期間はあまりにも短い。農林水産省『農業生産組織調査報告』(昭和47・51年度)によると、47年度の生産組織29,213のうち51年度までに解散したものは11,499(39.4%)もある。これを継続年数別にみると、解散したもののうち10年以上継続したものは21.9%にすぎず、ついで6～9