

第7章 北陸地域の集落営農における経営展開と専従者確保の条件

中央農業総合研究センター・北陸研究センター 宮武 恭一

1. はじめに —北陸地域の集落営農の特徴—

北陸地域は、大規模借地経営や集落営農など、今日の水田農業政策におけるモデル的な経営が早くから現れた地域であるが、北陸地域の水田農業の特徴としては、以下の諸点が指摘できる（第1表）。北陸各県の水田率は、富山県で96.0%、福井県で90.8%、新潟県で88.8%とほぼ9割以上であり、能登などの畑作地帯を抱える石川県でも83.6%と、全国平均54.4%を遙かに上回る。また、農業粗生産額に占める米の割合も、新潟で59.9%、富山で71.0%、石川で53.7%、福井で67.2%と全国平均23.1%の3倍にも達するなど、北陸地域は水稻に特化した農業地帯であるといえる。しかし、販売農家の経営規模は1~2haということが多く、このため第2種兼業農家の割合が、新潟で70.7%、富山で82.6%、石川で74.7%、福井で82.9%と高く、全国平均61.7%を10~20%も上回るオール兼業地帯の様相を示している。また、基幹的農業従事者数のうち65歳以上の割合をみると、新潟でも62.9%、石川で68.0%、富山で71.2%、福井では73.4%と西3県では全国より、10~15%も高くなっている。そうした中で水田農業の担い手として集落営農が重視されているのである。

第1表 北陸地域の農業の概況

	全国	新潟	富山	石川	福井
水田率(2007年)	54.4%	88.8%	96.0%	83.6%	90.8%
農業算出額に占める米の割合(2007年)	23.1%	59.9%	71.0%	53.7%	67.2%
第二種兼業農家割合	61.7%	70.7%	82.6%	74.7%	82.9%
基幹的農業者のうち65歳以上割合	57.4%	62.9%	71.2%	68.0%	73.4%
集落営農数(全国順位)	13,062	518 (10位)	754 (2位)	261 (22位)	530 (11位)
経営面積が占める割合	8.1%	6.7%	27.9%	7.5%	27.9%
作業受託面積が占める割合	2.7%	2.1%	5.7%	5.1%	4.0%
構成農家戸数 ^{注)}	539,995	15,213	23,491	6,332	15,517
<参考>販売農家戸数	1,963,424	82,011	31,463	22,297	26,006

資料:耕地及び作付面積統計,生産農業所得統計,2005年農業センサス,集落営農実態調査(2009年3月)

注. 協業型の集落営農の構成農家は,統計上,販売農家にカウントされない

平成21年の集落営農数は、富山県が754組織で全国2番目を占めるのをはじめ、新潟で518、石川で261、福井で530と数多くの集落営農が設立されている。これらの集落営農が集積した経営耕地面積の割合をみると、新潟や石川では、それぞれ6.7%、7.5%と、全国平均8.1%をやや下回る水準であるが、富山は27.9%、福井も27.9%と経営耕地の3

割が集落営農に集積されている。また、集落営農に参加している農家数をみても、富山では販売農家 31,463 戸に対し 23,491 戸、福井では販売農家 26,006 戸に対し 15,517 戸もの農家が集落営農に参加しており、特に、これら 2 県では集落営農を抜きにして地域農業を語れない状況にあるといえる。

ただし、北陸地域の集落営農に関しては、水稻単作傾向が強く、兼業化が深化し、担い手の高齢化も進んでいることから、主たる従事者を欠くことが特徴とされてきた。例えば、富山県と島根県の集落営農の比較分析を行った金子（2008）は、それぞれの地域を壮年世代残存地域と壮年世代欠落地域と位置づけしつづ、富山県の集落営農においては兼業部門との労働競合が厳しいため、オペレーター作業や管理作業に対して正当な報酬が支払われる反面、多くのオペレーターが（ムラ仕事のな）義務的平等出役を行っており、主たる従事者を置くことは現実的でないという見解を示している。また、このことを支持するように 2005 年の集落営農実態調査においても、主たる従事者のいる集落営農の割合は、全国 53.1% に対し、30.3% に留まり、特に富山では 16%、石川では 8% にしか満たないという特徴があった（第 2 表）。しかし、「水田・畑作経営所得安定対策」導入後の 2009 年に行われた同調査では、主たる従事者がいるとの回答した集落営農が全国平均 77.9% を上回る 79.8% へと急増し、富山でも 68.0%、石川では 79.7% にも達するなど、北陸地域における集落営農の担い手を巡る情勢は大きく変容してきているように思われる。

第 2 表 「主たる従事者がいる」と回答した集落営農の割合

	全国	北陸	新潟	富山	石川	福井
2005年3月	53.1%	30.3%	72.0%	16.0%	7.5%	37.2%
2009年3月	77.9%	79.8%	88.2%	68.0%	79.7%	87.5%

資料：集落営農実態調査，各年次

そこで次に、こうした変化に関して、富山県における集落営農組織の分類と展開状況についての池田他（2009）の成果をみてみたい。富山県では、水稻の基幹 3 作業（耕起・代かき、田植え、収穫）について機械施設を共同で所有・利用する「共同利用組織」、それらを用いて共同作業まで行う「共同作業組織」、さらに生産物も一括共同販売する「協業経営（農業法人を含む）」という 3 つの形態を集落営農としており、名義上の共同販売を行っていても機械の共同利用や共同作業を伴わない「枝番方式」などの形態については集落営農とみなさない（第 3 表）。そして、こうした定義に基づいて 2008 年度の富山県内の集落営農を区分すると、「共同利用・共同作業組織」が 128 組織（23%）、「協業経営」が 438 組織（77%）、「協業経営」のうち法人組織が 138 法人（24%）という構成になっており、富山県においては集落営農が、その数を増しているだけでなく、組織化の度を急激に強めていることがわかる（第 1 図）。さらに、法人経営に絞ったアンケート調査によれば（回答数 106 法人）、専従者のいる法人が 35%（37 法人）を占めており、それらの法人では規模拡大や新規部門導入への意向もそれぞれ 62%、70% と極めて高く（第 4 表）、専従者の

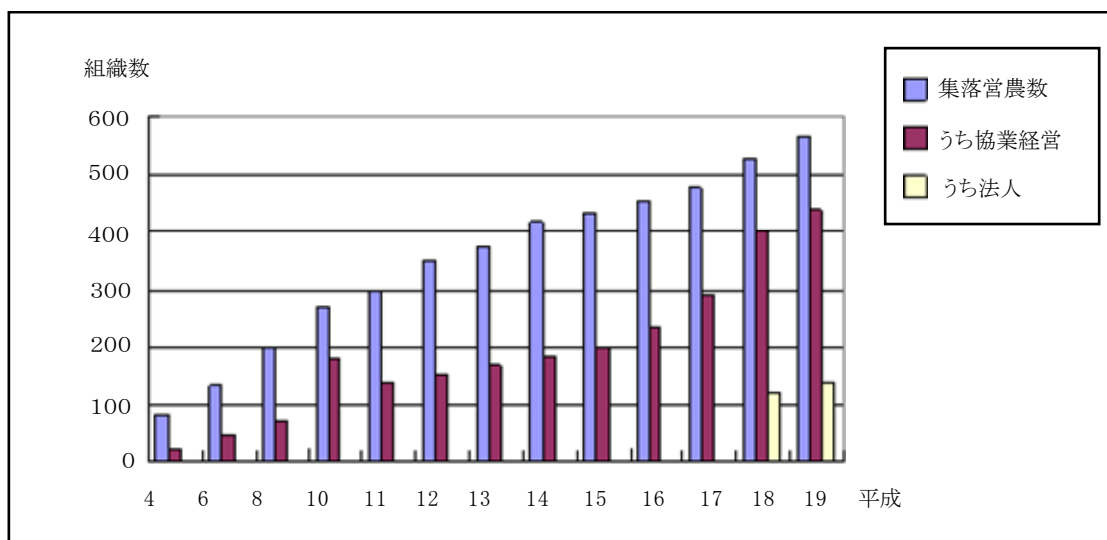
いない法人についても、規模拡大の意向がやや低い（48%）ものの、近隣組織との間で機械や労働の面での連携を考えているものが49%、近隣組織との合併を考えているが26%あるなど（第5表）、集落営農同士の連携や合併を通じた経営発展が考慮されている点も注目される。

このように、従来、兼業機会に恵まれ、壮年世代が残存する北陸地域の集落営農においては、広く義務的平等出役が行われることが特徴であり、主たる従事者がいる集落営農は少数派であったが、近年、協業化や法人化が急速に進展するとともに、法人化した経営では35%が専従者を確保し、残りの法人も集落営農同士の連携や合併を通じて労働力確保を模索するなど、集落営農の担い手を巡る情勢は変容し始めているといえる。

第3表 集落営農組織の分類

人格	運営区分		組織規約	機械施設の所有 (資本)	実作業 計画実施 (労働)	米等の 出荷名義 (農地)	農用地 利用規程 位置づけ
	法制度上の位置づけ						
任意組合	共同利用		規約	組織	個別	個別	—
	共同作業		規約	組織	組織	個別	—
	協業経営		規約	組織	組織	組織	—
農業法人	特定農業団体		規約	組織	組織	組織	必要
	農業生産法人		定款	組織	組織	組織	—
	特定農業法人		定款	組織	組織	組織	必要

注. 池田太他(2009)より引用. 人格の区分は、実態に基づく。



第1図 富山県における集落営農数の推移

注. 池田太他(2009)より引用

第4表 富山県の集落営農法人における専従者の有無と今後の経営方向

		専従者有り		専従者無し	
		法人数	比率	法人数	比率
経営方向	規模拡大	23	62%	33	48%
	新規部門	26	70%	44	64%
	両方	16	43%	26	38%
	現状維持	4	11%	18	26%
合計		37	100%	69	100%

注. 池田太他(2009)より引用

第5表 富山県の集落営農法人における専従者の有無と近隣組織との連携

		専従者有り		専従者無し	
		法人数	比率	法人数	比率
連携内容	機械・労働	9	24%	34	49%
	合併	3	8%	18	26%
	両方	0	0%	6	9%
	単独維持	25	68%	23	33%
合計		37	100%	69	100%

注. 池田太他(2009)より引用

そこで本報告では、北陸地域で長年にわたって取り組まれてきた集落営農の展開過程を振り返り、集落営農が成立してきた背景とその運営実態を明らかにするとともに、義務的平等出役を基礎としてきた集落営農が、専従者確保へと向かおうとする変化の兆しについて検討するために、富山県内でも最も集落営農の集中している砺波平野南部の南砺市に位置し、富山県の集落営農の草分けとなった「N 法人」を対象に、その設立から 20 年にもおよぶ軌跡を分析してみたい。さらに、北陸の集落営農において新たに生まれつつある「主たる従事者」が、どういう役割を担い、どのくらいの報酬を得ているのか、義務的平等出役から専従者の確保への転換を促す要因は何なのか、担い手中心の営農に移行する際の収益配分はどうなっているのかといった点について明らかにするために、北陸地域において集落ぐるみで協業経営を行っている集落営農の中から専従者を確保している 2 事例を取り上げ、それらを専従者のいない 2 事例と比較しつつ、それらの経営概況、農作業の実施状況、収益配分について分析する。そして、それぞれの経営における「主たる従事者」の実態を明らかにするとともに、専従者の確保が必要とされる背景や彼らを中心に集落営農を運営していくための条件について検討していきたい。

なお、分析にあたっては、高岡、新川の農林振興センター、上越農業普及指導センターの協力を得て、2007 年度から、本プロジェクト研究において調査を行っている新潟、富山の 3 つの事例（T 法人、I 組合、S 法人）と中央農研の北陸研究センター（旧北陸農業試験場）が継続調査している富山の 2 事例（N 法人、Y 法人）を対象とした。

2. 集落営農の成立過程と運営実態 —N 法人における 20 年の軌跡—

(1) 地域の概要と N 法人の設立経過

N 法人が位置する南砺市 J 地区は、米単作の安定兼業が主体となった農業地帯であり、販売農家 408 戸のうち専業農家は 29 戸にすぎない。また、専業農家の多くは、畜産、果樹、園芸農家である。このため土地利用部門に関しては、地区内の全 32 集落に 39 もの生産組織があり（うち集落協業が 14 集落）、地区内の農地の 3 分の 2 を管理していることが最大の特徴となっている。この J 地区の 39 の生産組織を成立年別にみたのが第 6 表である。まず、1970 年頃の田植機導入や 1975 年の基盤整備に伴って、育苗組合ができたのに続き、「水田利用再編」で転作が強化された 1980 年前後に、転作対応についての話し合いが「転作促進研修館」を中心に行われ、1981 年に転作組合が一斉に立ち上がった。J 地区に 14 組織ある集落協業組織は、この転作組合を母体として、富山県の集落営農育成事業に後押しされる形で次々と設立されたものであり、1985 年に設立された N 法人はその嚆矢といえる（なお、1988 年ころからは、数戸程度の農家で行うグループ協業や稲作受託組織も 11 組織が設立されてきている）。

第 6 表 J 地区における生産組織の設置状況²⁾

年次	育苗組合	転作組合	集落協業	その他 ³⁾	主な出来事
1969	4	2			
1971					カントリーエレベーター設置
1975	3				30a区画、基盤整備 「育苗施設協議会」設置
1980					「転作促進研修館」設置
1981		5			「集落営農促進事業」開始 (県単、ソフト事業)
1982					
1985			1 (N法人)		「集落営農育成事業」開始 (県単、ハード事業)
1988				1	
1989			1	1	カントリーエレベーター増設
1990			1	1	「中核農家集団型」導入 (県単、集団育成事業)
1993			1		「集落営農育成事業」拡大
94			1	2	
95				1	
96			1	1	
97			1		
98			4		
99				1	
2000			2	1	「中山間直接支払い」制度開始
2001			1	2	
合計	7	7	14	11	

注1) 宮武・齋藤・土田(2002)より引用

2) 育苗組合や転作組合が再編された場合は、再編年次を設立年次とした。

3) 「作業受託」2組織と「グループ協業(有志型)」9組織

第7表 N集落における協業組織設立までの農業就業と作業受委託の動向

		1970年	1975年	1980年	1985年	備 考
年齢別男子 農業就業人口	16～29歳	0	0	0	2	このうち1人が機械作業を受託していた
	30～49歳	1	2	1	0	
	50～59歳	9	4	1	2	
	60～64歳	2	3	3	0	
	65歳以上	4	4	5	10	
作業委託 農家	耕起・代かき	2	0	1	6	この後、N法人に全面委託 同上 同上
	田植え	0	0	1	3	
	稲刈り	0	0	1	4	
作業受託 農家	受託戸数	0	0	1	1	協業組織の主たるオペレーターに就任
	受託面積(a)	0	0	30	110	

注. 宮武・齋藤・土田(2002)より引用

N法人の組織されたN集落は、農家戸数24戸、水田が約30ha、畑・果樹園が約4haの集落である。かつては、酪農、養鶏、タバコ作なども行われたが、1975年に30aの基盤整備が行われたのを契機に、トラクター、田植機、コンバインの共同利用を行う2つの共同利用組織が設立され、第1種兼業農家主体で稲作農業が維持されてきた。しかし、1980年頃になると、稲作機械の共同利用の中心となっていた経営主世代が60歳を超え、農業後継者問題が意識されるようになった(第7表)。また、自営業を営む農家や高齢農家など機械作業を行えない農家も現れたため、共同利用組織に参加する1戸が1.1haの稲作作業受託も行うようになっていた。さらに、転作面積が増え、それまでタバコ農家に引き受けてもらっていた転作対応についても見直しを余儀なくされた。そうした中でN集落では、1983年に集落全戸加入のN営農生産組合を設立し、大麦-大豆をブロックローテーションで作付ける集団転作に取り組むとともに、富山県のソフト事業の指定を受け、集落協業に向けての話し合いを開始した。

N営農生産組合では、組織設立に当たって従来の共同利用組織が所有していた機械を持ち寄るとともに、転作集団助成事業で麦用コンバイン等を取得し、稲作機械の共同利用と転作部門の共同作業を実施した。また、県や農協が推進する形で集落営農についての話し合いが行われ、後継者世代を中心に、先行する転作対応をひな形に、稲作部門も集落全体で組織化し、個人での機械投資をなくし、出役を最低限に減らすことが提案された。そして1985年には、水稻乾燥調製・育苗施設、トラクター、コンバインを補助事業で導入し、協業経営としてスタートすることとなった(第8表)。機械施設については、従来の共同利用組織のものも含めて、すべて新組織の所有とし、新たな機械施設導入についての補助残は、10a当たり3.7万円の資本を出資してまかなった。なお、協業開始時点では50代の男子農業就業者が2人おり、うち1人は先に述べたように機械作業を受託していたが(第7表)、この1人についても共同利用組織の機械を用いて作業受託を行っていたことから、作業受委託分も集落協業組織へと持ち込まれ、この2人は集落協業組織の中心的オペレーターとして活躍することになった。また、作業委託農家についても集落協業組織に参加することとなり、軽作業などに出役するようになった。

一方、機械施設が導入された1985年以降、生産物の販売に関してはプール計算となっ

た。これは組合で共同乾燥施設を整備するにあたって、戸別に乾燥調製を行ったのでは作業能率が上がらず、共同利用組織の時代には適期刈りを逃すことがあったこと、出役時間が増えるのを当時 30 歳代であった若手が嫌ったことから決定された。この決定に関しては、圃場の条件や栽培技術の差を指摘して、反対する意見も強かったが、青年会が「集落としての完全協業化をオペレーターとしての参加の条件とする」と強く迫ったことから、単収の高位平準化を組合として進めることを条件に決着をはかったものである。なお、プール計算に対する不満は、単収の高位平準化に取り組んだことと、世代交代に伴い解消していった。そして、こうした改善の後、集落協業組織は 1988 年に農事組合法人「N 法人」へと改組された。これにより、すでに機械作業を委託していた農家 6 戸も含めて、すべての農地を N 法人が標準小作料を払って 10 年契約で借地することとなった。また、法人化によって資金の内部留保が可能になり、その後の機械の更新なども円滑に進んでいる。

第 8 表 N 法人の組織概況（2001 年度）

主要項目	取り組みの概要
経営経過	1975年:基盤整備を契機に、稲作機械共同利用組織「N農産」設立(16戸) 1983年:集落全戸加入の転作集団「N営農生産組合」設立 1985年:乾燥調製・育苗施設を整備し、稲作・転作の協業経営を開始 1988年:農事組合法人に改組(後に認定農業者の認定も受ける)
構成農家	集落全戸24戸加入(うち出役農家16戸、委託農家7戸、出資のみ1戸) 出役人数(男子):60代 4~5名、40~50代 11名、20~30代 2~3名
経営耕地	水田面積 29.4ha、すべて30a区画整備済み(1975年)
機械施設	①乾燥調製・育苗施設 436㎡(1985年「地域農業拠点整備事業」) 育苗機械一式、フォークリフト(同上事業) ②トラクター 43PS×1台、34PS×2台、29PS×1台 ③田植機 8条側条付き×2台 ④コンバイン 5条×2台 ⑤乾燥機 36石×6基ほか ⑥防除機 カーペットダスター ⑦大豆コンバイン、乗用管理機(転作集団より移管替え)
部門構成	水稻 21.4ha、大豆 8.0ha、大麦 4.3ha、作業受託(育苗、米乾燥) ※法人の活動以外の個別の取り組みとして、干し柿と野菜が少しある

注. 宮武・齋藤・土田(2002)より引用

(2) N 法人の組織形態及び営農実態

1) 稲作の概況

稲作については、コシヒカリが 6 割、酒米の五百万石が 4 割という品種構成であるが、1996 年からは農協の進める特別栽培米の生産に取り組んでおり、ほぼ全量を特別栽培米として付加価値を付けて販売している。稲作作業の概況を見ると(第 9 表)、当地区では、春先の強風によるハウスの被害を嫌ってトンネル育苗を行っており、育苗種まきから、出芽苗の搬出、ビニールかけと集落総出の作業が行われるのが特徴である。また、耕起、代

かき、田植え（側条施肥）、溝切り、防除、稲刈りといった基幹作業は N 法人で実施するが、除草、水管理、穂肥散布、畦畔管理などの肥培管理は、各農家が N 法人から再委託されて実施している。施肥については、単収の高位平準化を目標に、秋起こしの際に堆肥を 2t、ようりん、ケイカルを 100kg 施用し、土作りに取り組みとともに、基肥を抑え、法人で実施する生育調査に基づき穂肥を 2 回に分肥するなど、食味向上に努めている。また、除草剤散布は N 法人で購入して各農家に配布、防除は N 法人で実施（箱施用＋本田防除 1 回）という形で、農薬使用も法人で管理しているため、作付履歴の管理も整っている。なお、N 法人では近隣集落から育苗を受託するとともに、農協のカントリーを補完する形で戸別乾燥などの小口の乾燥調製を受託している。これらの受託部門は、N 法人の貴重な現金獲得の機会となっているだけでなく、地域の稲作を支える面からも期待されている。

第 9 表 水稻の主要作業

作業時期	作業内容と実施者
3月中旬	種子消毒
4月上旬	種まき～育苗機で管理の後、出芽苗を搬出、トンネル育苗(全員で作業)
4月中旬	春起こし → オペレーターが実施
4月下旬	代かき(2回代) → オペレーターが実施
5月上旬	田植え(側条施肥)、殺虫殺菌剤箱施用 → オペレーターが実施
5月中旬	除草剤散布 → 各戸に委託(組合で配布、各戸で水管理して散布)
肥培管理	溝切り(5月末) → オペレーターが実施
	水管理と畦畔草刈り(4回程度) → 各戸に委託
	穂肥(2回) → 各戸に委託(組合で生育調査をし、実施方法を指示)
	防除(1回のみ) → 全戸が出役し、組合で実施
	ヒエの抜き取り → 各戸に委託
9月上旬	早生刈り取り → オペレーターが実施
9月中旬	コシヒカリ刈り取り → オペレーターが実施
	乾燥調製受託(カントリーで扱わないマイナー品種や戸別乾燥など)
11月上旬	秋起こし → オペレーターが実施
11月中旬	堆肥散布(畜産農家に散布を委託)、土壌改良材散布

注. 宮武・齋藤・土田(2002)より引用。

水稻品種は、五百万石(早生・酒米)40%, コシヒカリ(特栽米)59%, 新大正糯1%。

春先の強風対策でトンネル育苗を行うため、育苗の手間が大きいことが特徴である。

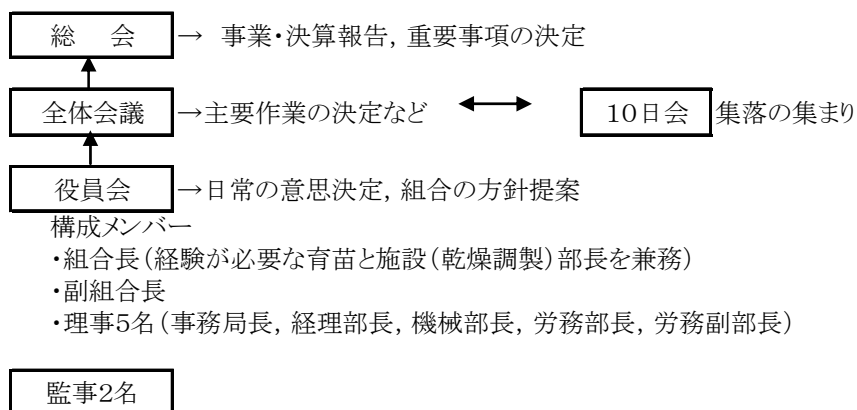
2) 農作業の実施状況

農作業に関しては、主要な機械作業は共同で実施し、肥培管理は各農家に再委託するというのが基本であるが、集落総出の作業となる育苗種まきなどは基本的に全戸出役であり、77歳の高齢者から高校生のアルバイトまで最大47名が農作業に参加している(第2図)。機械作業については、土日を中心に40～50歳代のオペレーターが11名程度確保されている。しかし、オペレーター層については、農外で稼いでくることが第一であり、農作業のために年休を取るのも難しくなっているため、平日は若い人が休まないでも良いように、定年退職組5名(平日部隊)が中心となって作業を行っている。また、協業化によって得られた利益を活用し、オペレーターの時給を地区標準の1,200円から1,800円に引き上げるなど、働く人重視の配当政策を採ることで出役確保に努めている。その結果、新た

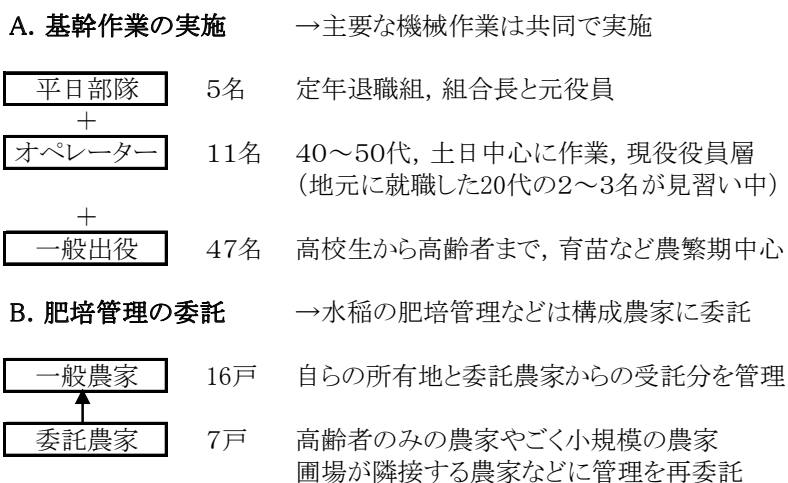
に地元就職した20代の後継者2~3名も機械作業に参加するようになっている。

一方、水稻の除草剤散布、追肥、水管理、畦畔草刈り、大豆の除草といった管理作業は、23,000円/10aの管理料を払って土地所有農家に再委託していた（山裾に位置するN集落では、畦畔ののり面が広く、管理が大変なため、砺波平野の大規模法人も進出しなかった）。しかし、組織設立以前から機械作業を委託していた農家をはじめ、後継者の他出などにより、圃場管理ができない農家（委託農家）も7戸生じている。このため、支払い地代や面積配当を減額し、圃場管理に対する支払いを30,000円/10aに引き上げるとともに、肥培管理を再委託する圃場については、管理料をさらに3~5千円/10a上乘せする形で、隣接した圃場を持つ農家に受託してもらおうといった対応を行ってきた。このようにN法人においては、共同作業による省力化に加えて、働く人重視の配当政策を採ったことで、共同作業への参加や管理作業の担い手を確保し、地域の水田農業を維持してきたと思われる。

意思決定の流れ



農作業の担い手



第2図 N法人における意思決定の流れと農作業の担い手

注. 宮武・齋藤・土田(2002)より引用, 加工.

役員は2年任期, 改選状況については第10表を参照.

3) 組織の管理運営

作業等の意思決定に関しては、事業と決算の報告・承認、重要事項の決定を行う「総会」、主要作業の説明などを行う「全体会議」、日常の意思決定や組合の方針提案を行う「役員会」が組織され、集落総出で行う育苗種まきや総会などの重要事項については、役員会の打ち合わせ、全体会議での説明という手順で組合員への説明が行われている（第2図）。一方、基幹作業については、現役員である正副組合長、理事5名が主要なオペレーターと重なることから、役員会での打ち合わせのみで間に合うこと、毎月10日には、非農家を含めた集落の集まりである「10日会」が開かれ、営農についての説明も可能なことから、改めて全体会議を開くのを省略するケースもしばしばあり、実質的な管理運営は役員7名によって担われているといえる。

そこで、このN法人の管理運営を担う役員の継承人事を示したのが第10表である。役員任期は2年であるが、ほぼ2名ずつ入れ替わる形で役員の交代が行われ、7戸の委託農家のほか、高齢者のみの農家や途中参加の農家を除くと、ほぼ全戸が役員を経験している。また、代替わりを終えた後継者世代が、新たに役員になるケースも5件生じるなど、若手への世代交代も進みつつある。N法人では、各理事が担当する専門部の下に、それぞれ若手を配置して仕事を補佐させるなど、管理運営のノウハウ継承に努めてきたが、普及センターや農協も、水稻生育調査に若い人に参加してもらうよう呼びかけるなどして、若い世代にN法人の活動や稲作に関心を持ってもらう機会をつくり、こうした世代交代を支援している。なお、平日の作業を担っている定年退職組は、前組合長や元役員であるとともに、現役員らの父親でもあり、育苗や乾燥調製などノウハウを要する作業を担当したり、育苗作業に出役してくる50～60代の女性グループへの指示を出すなど、現役員の意思決定を裏方としてサポートする役割を果たしている。

第10表 N法人における構成農家の組合役員履歴

農家 番号	経営主の父の役員履歴						経営主の役員履歴							
	年齢	組合役員改選年次						年齢	組合役員改選年次					
		88	92	95	96	00	02		88	92	95	96	00	02
1	68	○	○	◎	◎	◎ 注2)	42							○
2	67	◎	◎				43							○
3	77						45							○
4	73	○	○				46							○
5	65	○	○	○			47				○	○	○	○
6	73		○				47			○	○	○	○	○
7							48			○	○	○	△	
8							50代 ^{注3)}							
9							53	△	△	○	○	△	△	
10							53			○	△	△		
11							54	○	○	○	○	○		○
12							60	○	○	△	△			◎
13							63	○	○	○	○			
14							64							
15							67	○						
16							77							

注1) 宮武・齋藤・土田(2002)より引用。◎印は組合長、○印はその他の理事、△印は監事を示す。

2) 2002年より、顧問に就任。育苗と乾燥調製の担当部長を続けている。

3) 組合設立後に途中参加した。

(3) N法人の直面する課題

以上のようにN法人では、共同作業による省力化に加えて、働く人重視の配当政策を採ったことで、共同作業への参加や管理作業の担い手を確保し、特別栽培米など高付加価値型の稲作にも取り組むことで、長年にわたって地域の水田農業を維持してきた。また、組織の管理運営についても、年齢順に役員を務めることを前提に、世代交代を進めようとしている。しかし、J地区で最も早く集落協業に取り組んだN法人では、集落の農家の分化傾向も現れている。営農組合への出役者数を出役時間別にみると(第11表)、出役人数は1990年以降、ほぼ一定であるが、総出役時間は転作面積の増加と農作業の省力化が進んだことにより、1990年の7,174時間から2001年の3,616時間に短縮しており、一人当たり平均出役時間も156時間から77時間へと半減している。このため全体としては出役負担が減じているが、その一方、400時間以上の出役者が突出する結果になっている。特に、育苗、乾燥調製など、経験やノウハウを要する作業については、1990年以来、組合設立当時50代だった農業就業者2名と、その後、定年退職で専門化した前組合長の3名が中心的に引き受けてきた。しかし、彼らのうち1人は引退して委託農家になり、他の2人についても65歳を超えたことから(第10表のNo.1農家とNo.5農家)、今後は徐々に作業とノウハウを引き継いでいく必要が生じている。

第11表 出役時間別にみた出役者数の推移

		1990	1996	2001		
					男子	女子
出役人数(人)		46	47	47	28	19
年間出役時間	10時間未満	3	7	8	4	4
	～50時間	5	8	17	7	10
	～100時間	13	15	12	7	5
	～200時間	15	8	8	8	
	～300時間	4	6			
	～400時間	3	1			
	400時間以上	3	2 ^{注2)}	2 ^{注3)}	2	
総出役時間(時間)		7,174	5,442	3,616	2,936	681 ^{注2)}
1人当たり平均		153	116	77	105	36

注1) 宮武・齋藤・土田(2002)より引用

2) 平日作業や育苗、乾燥調製などを中心に担う60代

3) 育苗に従事する60代が中心

また、上述のようにN集落には7戸の「委託農家」がある。このうち2戸は自営業で組合設立前からの委託農家、1戸は5aだけの農家であるが、高齢者のみの世帯が3戸、空き家となった世帯も1戸ある。現在、出役している農家16戸の家族構成を見ても(第12表)、20歳代の息子や高校生の息子が地元にいる世帯では、彼らが作業に出役するなど、世代交代が進んでいくと思われるものの、経営主が60歳を超えた農家のうち、後継者がいなか

ったり、他出している世帯も5戸あり（No.12～16）、今後、さらに出役戸数が絞り込まれる可能性がある。逆に、南砺市においても、不況の進行やアジアへの工場移転に伴い、地元での就職条件が厳しさを増しており、後継者世代の中には農業での就業を希望する者も現れている。このため、収益配分のあり方を工夫するなどして、専任オペレーターを置けないかという話しも出てきている。

第12表 N法人における構成農家の家族構成と出役時間（2001年度）

農家 番号	経営主の父		経営主の母		経営主		経営主の妻		後継者	
	年齢	出役 時間	年齢	出役 時間	年齢	出役 時間	年齢	出役 時間	年齢	出役 時間
1	68	545.7	61	23.6	42	118.6	不明	6.3		
2	67	195.1	64	82.0	43	139.2	不明	16.5	高校生	8.7
3	77	—	76	—	45	124.9	不明	—		
4	73	69.4	69	45.5	46	26.8	不明	3.0		
5	65	452.4	62	63.6	47	132.6	不明	7.5	高校生	46.5
6	73	88.4	67	61.6	47	20.0	不明	3.0	高校生	22.8
7			68	—	48	154.1				
8					50代	65.0	不明	38.2		
9			80	—	53	53.0	53	32.9	20代	9.3
10					53	35.2	53	22.7	20代	8.8
11					54	163.6	50	35.0	20代	29.3
12			76	—	60	68.7	54	17.5	他出	
13					63	167.0	63	74.8	他出	
14					64	89.5	57	37.0		
15					67	36.5	61	98.2	他出	
16					77	56.0	73	12.0		

注. 宮武・齋藤・土田(2002)より引用

（4） 小括

以上のように、N法人では、省力化やコスト削減を進め、集落の農業を維持しようと言う集落営農の取り組みが、①稲作機械の共同利用から生産物プール計算の協業へと組織を発展させ効率化をさらに進めたこと、②法人化により内部留保が可能になり機械施設の更新もスムーズに行われたこと、③働く人重視の配当が行われ出役が確保されてきたこと等により、長年にわたって継続されてきた。しかしながら、その運営を支えてきた「平等、順番にオペレーターや役員となって組織を支える」という活動内容は、ほころびをみせつつあるのではないか。後継者が他出した高齢者のみの農家では、共同作業への出役や組織から再委託される圃場管理もままならない。60歳から65歳への定年延長が進み、定年退職者への役員移譲が滞るといった問題が生じる中で、特定のメンバーに負担が集中し、組織の中で不平等が生まれつつある。また、組織設立から15～20年を経過し、操業世代が引退を迎える中で、年に数日しか機械に乗らず、栽培管理も組織からの指示待ちでこなしてきた若手らが、経営を担っていくことへの不安感もぬぐいきれない。そうした中で、冒頭で紹介したように、北陸地域の集落営農においても専従者の確保への動きが生まれているのである。そこで次節では、北陸地域の集落営農において新たに生まれつつある「主た

る従事者」の実態を明らかにするとともに、専従者の確保が必要とされる背景や彼らを中心に集落営農を運営していくための条件について、さらに検討するために、4つの調査事例の比較分析を行う。

3. 主たる従事者確保への動きとその条件

(1) 事例の位置づけ

以下で取り扱う4つの事例のうち(第13表)、Y法人は、2005年に集落単位の2つの協業組織と2集落にまたがる共同作業組織が合併し、隣接1集落を含む5集落144戸で発足した農事組合法人である。合併を通じて組織の規模を拡大することで、専従者の確保と一層の生産性向上をめざしており、常勤3名を含む26名のオペレーターを確保し、146haの水田を経営している。旧組織が保有していた機械施設の有効利用のため、機械の約3分の1は旧組織からのリースであり、苗も旧組織から購入しているが、機械設備の統合、購入・出荷の大ロット化等に取り組み、園芸部門やモチ加工の導入といった複合化・多角化にも着手している。

第13表 事例の位置づけ

	Y法人	T法人	I組合	S法人
所在地	一部中山間地	一部中山間地	平地水田地帯	平地水田地域
経営形態	農事組合法人	農事組合法人	協業型集落営農	農事組合法人
設立年次	2005年	2005年	2006年	2007年
前身組織	協業型組織ほか	協業型組織	共同利用組織	なし
構成農家	144戸(5集落)	51戸(2集落)	23戸	21戸
水田経営面積	146ha	40ha	25.1ha	30ha
水田集積率	82%	67%	88%	68%
不参加農家等	地域の認定農家1戸 (30ha)	未加入農家 20戸 入り作農家 3戸	地域の認定農家 1戸 (4.5ha, 66歳)	入り作農家 3戸 (認定農業者)
水稲作付面積	100.4ha	31ha ^{注2)}	15.7ha ^{注2)}	20ha
転作大麦面積	24.5ha	6.5ha+受託1ha	6.6ha(単作)	
転作大豆面積	12.5ha(麦跡)	8.5ha+受託3.8ha		5.5ha(単作)
その他経営部門	野菜, モチ加工	野菜, 水稲苗販売	砂利採集 約1ha	通年施行(2008年より)
オペレーター	26人(うち常勤3人)	15人(うち常勤2人)	7人	21人
水稲育苗	旧組織に委託	自家育苗	構成員4戸に委託	構成員に委託
トラクター ^{注3)}	6台(2台)	2台(1台)	4台(3台)	(20台)
田植機 ^{注3)}	4台(1台)	2台(2台)+直播機	1台	(14台)
コンバイン ^{注3)}	5台(2台)	2台(2台)	1台	(11台)
乾燥機	1台, カントリー利用が主	カントリー利用	3台, カントリーも利用	6台, カントリーも利用
転作機械 ^{注3)}	乗用管理機 2台 大豆コンバイン 2台(1台)	乗用管理機 2台(1台) 大豆コンバイン 2台(2台)	乗用管理機 2台 (大麦のみ)	入り作農家に委託

注1) 2008年度調査による。作付面積は2007年度実績。

2) 旧村単位でブロック・ローテーションを行っているため、年次により転作率が増減する。

3) カッコ内は、旧組織や構成員の機械を借り上げているもので内数。乾燥機は全て構成員から借り上げ。

T 法人は、1998 年発足の協業型集落営農が 2005 年に法人化した組織であり、2 集落 51 戸からなり、40ha の水田経営と 4.8ha の転作受託を行っている。常勤 2 名を含む 15 名のオペレーターが、旧組織時代からの機械施設を借り上げて、低コスト、高単収の水田作を実現しているほか、水稻の苗販売、園芸部門の導入にも取り組んでいる。周辺からの入り作や未加入農家が残っているため、現在の農地集積率は 67% であるが、高齢化が進めば未加入農家の 15ha 分が加わる見込みである。

以上の 2 事例が経営規模を拡大し、常勤の担い手を確保しているのに対し、I 組合は 23 戸、25.1ha からなる 1 集落単位のぐるみ型の協業組織である（集落内には未加入の認定農家が 1 戸いるため農地集積率は 88% である）。2006 年の設立以前から、機械の持ち回り利用を行う共同利用組織があったことから、農業機械利用は効率化しており、経営部門が水稻と転作大麦のみであるため、機械作業は 7 名のオペレーターによってすべて担われている。ただし、育苗は 4 戸の構成員に再委託、刈り取りが乾燥機的能力を超えた際はコントリーも利用している。

S 法人は、圃場基盤整備を契機に 2007 年に設立された 21 戸、30ha からなる集落ぐるみ協業型の農事組合法人である。前身組織はなく、設立間もないことから、育苗は構成員に委託、機械作業は作業者が個人所有の機械を持ち込む形で実施しているが、2009 年からは共同機械施設の整備を進める予定である。転作については基盤整備の通年施行で対応している。なお、現在は隣接地区の認定農業者 3 戸が入り作しているが、うち 2 戸は高齢化しており、彼らの受託分は基盤整備後に法人に集積される見込みである。

以上のように、前者 2 事例は、協業組織として一定の実績を持っており、複数集落が合併を通じて規模拡大し、専従者確保や経営の複合化・多角化を進めている先進事例であるのに対し、後者 2 事例は、基盤整備や経営所得安定対策の開始を契機に、1 集落単位でまとまって 20~30ha の水田を一括して管理運営する従来型の「集落ぐるみ型」の組織として取り組みをスタートしたばかりであるといえる。

(2) オペレーターの農業従事と報酬

各事例において基幹作業を担当するオペレーターの数や属性についてみたのが第 14 表である。事例により、オペレーターの数には 26 人から 7 人まで開きがあるが、設立間もない S 法人では全戸がオペレーターとして出役しているのに対し、従来から集落単位で活動が続けてきた T 法人と I 組合ではオペレーターの数が全構成農家の 3 割に、Y 法人では 2 割に減少している。また、畦畔の草刈りや水稻の水管理などの肥培管理については、協業型の集落営農で一般的に見られるように、いずれの組織も構成農家に委託しているが、高齢化や後継者の他出によって、そうした作業を自ら行えなくなり、近隣農家などに再委託するケースが、Y 法人で 2 割、T 法人で 1 割みられ、I 組合では 4 割にも達している。さらにオペレーターの年齢構成を見ると、全戸出役を行っている S 法人では 60~70 代が半分を占め、T 法人や I 組合でも 50 代に集中しており、将来を考えると若手の確保が必要とされる状況にある（なお T 法人では 70 歳以上の高齢者は危険なので大型機械には乗

らない取り決めになっている)。これらの指標は、高齢化や後継者の他出により、構成農家がオペレーター農家と委託農家へと分化し、オール兼業の下での全戸による義務的平等出役という従来の集落営農の運営方法が見直しを余儀なくされていることを強く示唆している。

次に、オペレーターの従事形態をみると、S 法人では、定年後の専従者がオペレーターの半数を占め、経営管理を担う役員も多くも占めている。また、I 組合では、オペレーターの数が限られるため、オペレーター全員が役員も兼ねているが、兼業農家が多いため、実際には定年後専従者である組合長が基幹作業や経営管理の中心になっている⁽¹⁾。一方、Y 法人と T 法人では、常勤役職員と兼業オペレーターが基幹作業を担っているが、T 法人では常勤職員を確保したばかりであるため、経営管理は 60 歳になる組合長が掌握しているのに対し⁽²⁾、Y 法人では 30 代の常勤職員 1 名のほか、元営農指導員などの 40～50 代のベテラン 2 名を生産管理や労務管理を掌握する常勤役員として置き（常勤役職員は 60 歳定年）、オペレーターを引退した 60 代の組合長や各集落の代表役員が、経営方針の決定や地域の合意形成などの面でバックアップ体制を敷いている。

第 14 表 オペレーターの確保状況と農業従事形態

		Y法人	T法人	I組合	S法人
構成農家		144戸	51戸	23戸	21戸
機械作業オペレーター人数		26人 ^{注1)}	15人 ^{注1)}	7人	21人
構成農家に対する割合		18%	29%	30%	100%
水管理・草刈りを再委託した戸数		30戸	5戸	9戸	なし
構成農家に対する割合		21%	10%	39%	0%
オペレーターの 年齢構成	70代	0	0	0	4
	60代	6	2	1	7
	50代	6	7	4	6
	40代	8	3	2	4
	20～30代	6	3	0	0
オペレーターの 農業従事形態 ^{注2)}	常勤役職員	3人(2人)	2人(0人)	0人	0人
	定年後専従者	3人(1人)	0人	1人(1人)	10人(3人)
	兼業オペレーター	20人	13人(8人)	6人(6人)	11人(1人)
	オペレーター以外の役員	5人	1人	0人	1人

注1) このほか女性事務職員1名雇用。

2) カッコ内は役員兼務。

一方、以上のようなオペレーター層の受け取る報酬についてみたのが第 15 表である。Y 法人と T 法人では、オペレーターに対し、一般作業賃金よりも 40～45%割高な賃金を支払っており、代表役員に対しても年間 60～70 万の報酬を支払っている。また常勤役職員に関しては、Y 法人の 40 代理事で 462 万円、T 法人の 30 代職員で 380 万円が支払われ、社会保険にも加入するなど、他産業並みの処遇が整っているのが特徴である。これに対し、I 組合と S 法人ではオペレーターに対し一般作業と同額の賃金しか支払っていない。また、S 法人は代表役員に対して年間 70 万の報酬を支払っているものの、任意組織である I 組合

では、組合長としての報酬も支払われていない。このため最も多く出役しているオペレーターでも受け取り賃金は16～70万円にすぎないのである³⁾。

このように、オール兼業といわれてきた北陸地域の集落営農でも、自らの圃場管理ができないメンバーが増える一方、オペレーターとしての出役や役員の仕事が特定のメンバーに集中するケースが増えており、それが多くの集落営農で「主たる従事者」が認識される背景となっているように思われる。しかし、そうした「主たる従事者」の従事形態や報酬水準については、定年退職者が中心となって、持ち回りでボランティア的に基幹作業や経営管理を担っているケースから、他産業並みの報酬を用意して30～50代の常勤役職員を確保し、彼らを中心に経営再編を目指すケースまで、大きな違いがあることが明らかになった。

第15表 オペレーターの受け取り報酬

	Y法人	T法人	I組合	S法人
オペレーター時給	1,400円/時	1,750円/時	1,000円/時	875円/時
県内実勢賃金 ^{注1)}	1,382円/時	1,382円/時	1,382円/時	1,302円/時
一般作業時給	1,038円/時	1,200円/時	1,000円/時	875円/時
県内実勢賃金 ^{注2)}	1,189円/時	1,189円/時	1,189円/時	924円/時
役員報酬(代表)	5万円/月	66万円/年	0円	5.4万/月+6万
最も多く農業従事した者 年間従事日数	40代常勤理事 約250日 周年(週休2日)	30代常勤職員 約250日 周年(週休2日)	64歳組合長 機械作業20日	65歳理事 100日 管理作業も含む
農業従事に対する報酬	462万円/年^{注3)}	380万円/年	16万円/年	70万円/年
その他・備考	労災, 社会保険等 法人負担38万円	労災, 社会保険等 加入	水管理・草刈受託 1.5ha分, 30万円	機械持込料 45万円/年

注1) 3作業平均, 全国農業会議所「農作業料金・農業労賃に関する調査」2007年

2) 稲作, 臨時雇用賃金(機械作業補助, 男性), 資料は注1と同じ。

3) 30代常勤職員の場合は, 月給28万円+残業代, 賞与で336万円/年+ α である。

(3) 収益配分の特徴

以上のようなオペレーターに対する報酬に対し、一般の構成農家に対する10a当たり配分額をみたのが第16表である。北陸地域においても標準小作料は下がっており、中山間地等では1万円を切る状況にあるが、4事例とも支払小作料は標準小作料と同額に抑えられている。一方、水管理や畦畔草刈りへの報酬には大きな差があり、S法人では7,175円しか支払われないのに対し、T法人では13,700円、I組合では20,000円、Y法人についても標準小作料分9,800円を差し引くと20,200円が支払われている。これに関しては、第14表に示したようにS法人では全農家が肥培管理を実施しているのに対し、I組合やY法人では肥培管理を近隣農家に再委託する農家の割合が高いことやY法人における「肥培管理や草刈りの負担が大きいことへの配慮として、2007年から面積当たりの支払いを増額した」との指摘からみて、構成農家に委託管理を継続してもらうために配当額を多めに

したと考えられる。なお、T法人は10a当たり9,800円の利益配当を行っているため、支払小作料と管理料を合わせた10aあたり配分額は24,775～31,800円と4事例がほぼ横並びになっている。

第16表 構成農家に対する10a当たり配分額

	Y法人	T法人	I組合	S法人
	一部中山間地	一部中山間地	平地水田地帯	平地水田地帯
支払小作料	30,000円 ^{注1)}	5～7千円	11,800円	17,600円
水管理料	(管理料込み)	6,000円	20,000円	7,175円
畦畔管理料		7,700円		
利益配当(面積割)	なし	9,800円	なし	なし
合計支払額	30,000円	28,500～30,500円	31,800円	24,775円
参考:標準小作料	9,800円	500kg超 10,000円 480kg超 6,000円	上田 11,800円 中田 9,200円	17,600円 (10a区画圃場)

注) 2006年までは小作料9,800円、水管理料8,000円、畦畔管理料140円/㎡の合計26,000～28,000円であった。

最後に、これらの支払額を含めた各組織の収益配分についてみると(第17表)、まず、収益配分の元となる10a当たり粗収益に大きな違いがあることが注目される。I組合やS法人では、水田の一部を通年施行や砂利取りに供していることもあり、10aあたり粗収益が8.0～7.9万円にとどまっている。これに対し、表13でみたように、稲麦大豆の2年3作を行ったり、園芸部門や加工部門を導入したりして、収益向上に努めているY法人では9.8万円、T法人では12.5万円もの粗収益を得ている。さらにオペレーター1人当たりの経営面積をみると、S法人の1.4haに対し、T法人では2.7ha、I組合では3.6ha、Y法人では5.6haにも達する。また、常勤役職員と専従者に限ると、1人当たり経営面積はS法人を除き、いずれの事例でも20～25haとなる。このため、常勤役職員を抱えるY法人や

第17表 収益力と収益配分の特徴

(単位:万円, %)

	Y法人	T法人	I組合	S法人
水田経営面積	146ha	40ha	25.1ha	30ha
オペレーター(うち常勤+専従)	26人(6人)	15人(2人)	7人(1人)	21人(10人)
オペレーター1人当たり経営面積	5.6ha(24.3ha)	2.7ha(20.0ha)	3.6ha(25.1ha)	1.4ha(3.0ha)
2007年の10a当たり粗収益 ^{注1)}	9.8	12.5	8.0	7.9
オペレーター1人当たり粗収益	553	333	287	114
従事者配分割合 ^{注2)}	40	55	21	40
面積配分割合 ^{注3)}	60	45	79	60

注1) 2007年度末決算のため、産地づくり交付金と緑ゲタを含み、黄ゲタとナラシは含まない。S法人については、産地づくり交付金のみ。また、富山県では、2007年の作況が水稻97、大豆83、大麦97と低迷した。

2) 支払賃金、役員報酬、福利厚生費。S法人は、機械持込料を含めた配分となっている。

3) 支払地代、水管理料、畦畔管理料、面積配当。

T 法人では、従事者配分の割合が 40～55%と大きく⁽⁴⁾、一見すると構成農家が自らの取り分を犠牲にして、主たる従事者への配分額を確保しているように思われるが、第 16 表で示したように構成農家に対する 10a 当たり配分額は 3 万円程度で大差はない。むしろ、10a 当たりの収益力向上とオペレーター 1 人当たりの経営面積拡大によって、報酬アップを進めているといえる。

4. おわりに

従来、オール兼業の下で全てのメンバーが義務的平等出役により運営することの多かった北陸地域の集落営農においても、後継者の他出や高齢化の深化により、自作地の水管理や畦畔草刈りすらできないメンバーが増える一方、機械作業のオペレーターや役員として活動できるメンバーは減少し、固定化しつつある。こうした中で、彼らを「主たる従事者」として認識し、その活動を支えていこうとする動きが広まっているように思われる。しかし、「主たる従事者」に対する報酬には大きな格差がある。集落営農を円滑に運営するには、構成農家に一定額の配当を行い、組織活動への理解を得て、水管理や畦畔管理を続けてもらう必要があり、担い手に偏重した収益配分は難しいからである。このため常勤役職員を確保している組織は、収益力向上のための一層の生産性向上や複合化を進めるとともに、専従者 1 人あたり 20～25ha といった一定の規模を確保するために集落営農の合併を行うといった経営改善に取り組んでいるのである。

こうした分析結果から、集落営農が専従者を確保していくには、構成農家の高齢化などを背景として、主たる従事者の重要性が広く認識されることと、彼らに十分な報酬を支払うだけの収益力が確保されることという 2 つの条件が必要であることが明らかになった。このため北陸地域においては、多くの集落営農が設立から 10 年以上経過し、高齢化や後継者の他出により、集落営農の構成員の分化が進むにつれ、専従者確保の動きが加速していく可能性がある。ただし、米価下落が続く中で収益力向上の余地は狭まりつつあると考えられるため⁽⁵⁾、調査事例を増して、必要とされる経営規模や経営部門構成などの条件をより厳密に検討することや、関係機関による支援のあり方について検討することが今後の課題と思われる。

また、組合員全員が「平等、順番に作業や経営を担う」という運営方法から、専従者確保にむけて集落営農の再編を進めることは、従来、指摘されてきたような、集落外への展開や複合化などの攻めの姿勢に乏しく、担い手抑制的であるといった集落営農の限界を乗り越える面で大きな可能性を持つが、その一方、平等、順番に地域農業を担うことで育まれてきた集落としてのまとまりや連帯感が失われるのではないかとの懸念もある。いくつかの集落営農で取り組まれている農地・水・環境対策を活かした美化運動、女性や高齢者を巻き込んだ野菜直売、総合学習への協力などの地域ぐるみの活動は、そうした懸念への対応という意味からも評価される必要があるのではなかろうか。

- 注(1)「平成21年集落営農実態調査」によると、富山県の集落営農では、主たる従事者を1人のみ確保しているのが57.2%であり、この事例のように組合長が経営全般を担うケースが多いと思われる。
- (2) 常勤になったことでオペレーターとしての技術は向上したが、さらに経営管理にも参加してもらうために「会計資料を読みこなせるようになって欲しい」と期待されている。
- (3) ただし、I組合の場合、作業の中心となっている組合長は、自作地地代・管理料(31.8万円/ha)のほか、近隣農家の1.5ha分の水管理・草刈りを再受託した管理料30万円などを合わせると年間78万円程度の農業収入を得ている。また、S法人の場合、機械の借り上げ料も加わるため、最も出役の多い理事では自作地地代・管理料34万円を合わせて148万円の農業収入となっている。
- (4) 金子(2008)の富山の調査事例では出役作業賃金が35~36%、地代と委託作業料金が65%であった。
- (5) 専従者3名を確保し、福利厚生費と合わせて500万円の専従者報酬を支払っているY法人の場合も、合併構想が生まれた2001年当初は、専従者給与600万円(福利厚生費込み)を予定していたが、その後の米価下落により報酬額を引き下げたという経緯がある。

[引用文献]

- [1] 池田太・中沖昌伸・佐々木毅・石黒宏治(2009)「水田経営所得安定対策下での集落営農組織の収益性と展開のあり方」, 農業問題研究会『2009年度春季大会報告予稿集』, pp.25-38.
- [2] 金子いづみ(2008)「労働力構成の視点からみた集落営農と農業集落の構造的連関」『農業経済研究』, 79(4), pp.217-232.
- [3] 中央農業総合研究センター(2002)『経営体としての集落営農組織等組織的営農形態の実態分析調査委託事業報告書』, 農業技術研究機構
- [4] 宮武恭一(2009)「北陸地域の集落営農における専従者確保の条件」, 平成21年度日本農業経営学会, 個別報告.
- [5] 宮武恭一・齋藤仁蔵・土田志郎「富山県城端町 野口営農組合」中央農業総合研究センター『経営体としての集落営農組織等組織的営農形態の実態分析調査委託事業報告書』農業技術研究機構, 2002年, 43-57.