

第5章 集落営農組織における専従者の育成に向けた課題

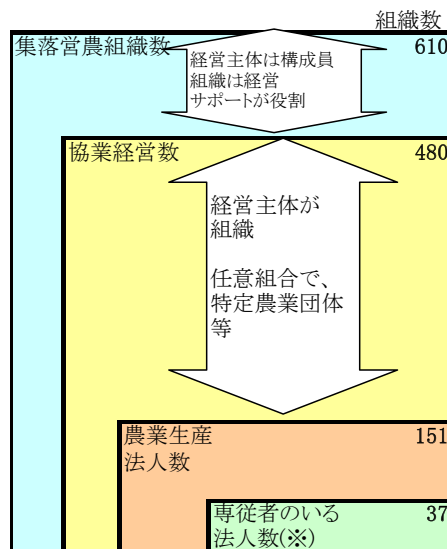
—専従者設置が進まない背景を事例からアプローチ—

富山県農業技術課研究・普及振興班 池田 太
富山県農林水産総合技術センター企画情報課 布目光 勇

1. はじめに

(1) 本稿のねらい

富山県においては、集落営農組織を担い手として明確に位置づけ、昭和55年頃以降四半世紀以上に亘り、その考え方の浸透や設立に向けた合意形成の支援などを行ってきた。その歴史の始まりから2/3の期間は、集落農家で構成された組織が農業機械を取得し、構成員の日々交替の出役により、その機械に係わる作業を実施しながら、経営主体である構成員の作物生産を支援する運営の組織が過半を占める状態であった。それに対し、近年の1/3の期間では、平成16年から始まった「米政策改革」や平成19年からの「水田経営所得安定対策(品目横断的経営安定対策、以下、「安定対策」という。)」の対象となりうるよう要件を整え、組織が経営主体となり運営する、いわゆる「協業経営」が8割となって現在に至っている⁽¹⁾。



注.(※)は、平成19年度末で農業生産法人であった139法人に対し行ったアンケート調査で回答のあった106法人のうち、専従者を設置していると回答された数を引用。

第1図 平成20年度末現在の集落営農組織の構成

第1図は平成20年度末現在の集落営農組織の構成数で、県合計数610の内、480組織は自らが経営主体となっているもの、その内151組織は農事組合法人又は特例有限会社として農業生産法人で経営展開(以下、「集落法人」という。)しているもの、さらにその内、専従者を設けて運営している法人が37組織となっていることを示している。ここで注目したのは、専従者のいる法人の比率は3割程度と高くない点である。

ここで、敢えて専従者のいる法人数を捉えたのは、本県の場合、法人化計画を有している組織が当初の5年以内に法人化できずその計画を延長しているケースが目立ち、その理由としては、総じて「主たる従事者の確保」が難しいからとされてきたからである。

そこで本稿では、経営主体となっている集落営農組織を前提に、専従者あるいは主たる従事者を設けた理由や、一方で設置が進まない状況の背景を検討した上で、主たる従事者を設置し、育成するために必要な課題を述べることにしたい。

(2) 定義

まず、集落営農組織とは、「集落を範囲とし、水稻の基幹3作業(耕起・代掻き、田植え、収穫)について80%以上を行う生産組織」である。また、組織の事業が大豆や麦類を中心としている場合は含めていないこと、さらに水稻について集落農地の80%以上を行うことから、農地集積率は高いという特徴がある。

次に、協業経営とは、「1つ以上の農業部門の生産から販売、収支決算、利益の配分に至るまでの全てを行う」⁽²⁾形態である。つまり、安定対策への加入要件である「共同販売経理」という不明瞭な概念を超越し、組織として経営しているものと判断してほしい。

さらに専従者とは、農繁期(4月～11月)は法人事業にのみ従事する者とする。なお、この定義による専従者は、安定対策への加入要件となっている法人化計画の「主たる従事者」や、農地法に規定される農業生産法人の「常時従事者」要件よりも、農業への従事が専らに近いものと判断している。ところで、法人化計画を有している組織は、前述の専従者の状態までの従事者が求められているわけではないがその状態をイメージし、確保は難しいと判断されたことが多いこと、また、専従者はいないと回答した法人でも、農地法上の「常時従事者」は存在し、それを主たる従事者と捉えていることから、「主たる従事者」という表現は、捉える人(組織)によりイメージが分かれ、その曖昧さが法人の構成内容を理解しにくいものとし、法人化への合意形成を遠ざけている一つの理由にもなっていると思われる。

2. 専従者設置の理由

富山県農業技術センター(現:富山県農林水産総合技術センター、以下「技術センター」という。)は、平成17・18年の経営研究において協業経営を行う集落営農組織(以下、「協業組織」という。)¹¹を対象に、アンケート及び現地調査を行った⁽³⁾。その中で、専従者の設置・未設置の理由を明らかにしたので紹介したい。

調査対象は、県内の農業普及指導センター(現：農林振興センター)が重点指導対象と位置づけている協業組織について、地域バランスを考慮して 11 協業組織を選定した。

その人格は、法人(全て、農事組合法人)が 9、任意組合が 2 と法人が多かった。

専従者は、6 組織において設置がなされ、全て法人組織であり、任意組合の場合は未設置であった。また、専従者を設置している 6 法人のうち、5 法人は、そもそも集落営農組織化の目標は効率的な土地利用型作物の生産と地域農地の利用にありながら、野菜や果実等の単位面積当たりの収益性が高い作物を取り込み、複合経営を行っているのが特徴であった。ちなみに、専従者を設置しながら調査当時は複合経営を行っていなかった 1 法人は、平成 21 年現在、ハウス野菜の生産とモモ樹を育成するなど複合化を果たしていることから、専従者の設置と経営の複合化は関連が大きいと考えられる。

逆に、専従者未設置の 5 協業組織の内、複合経営を行っているのは 1 法人のみで、その法人は、経営面積 17ha と調査対象 11 協業組織の平均 34ha の半分で、かつ、最も小さな面積となっており、土地利用型作物に係る総労働時間が少なく野菜等の複合作物を導入しても、構成員からの労働供給は可能なレベルであったものと推測している。

協業組織の専従者設置・未設置の理由について、調査結果は以下のとおりであった。

①専従者設置の理由 (6 法人)

- 1) 組織の活動領域は、集落に留まらず、地域農業を担う組織としたかった。換言すれば、集落外への経営規模拡大を視野に入れているということである。
- 2) 作物の生産管理を的確に行うため。
- 3) 高齢化等により作業従事者の確保が困難になったから。

の 3 点である。特に、2) と 3) は協業組織内部の実状から、専従者を設置しなくてはならない状況にあったのではないかと推測される。

②専従者未設置の理由(3 法人・2 任意組合)

- 1) 農繁期において作業従事者の確保が可能
- 2) 専従者の給与確保が困難
- 3) 専従者の冬期の仕事確保が困難

の 3 点である。まず、現状において 1) の様に構成員の労働で作業が可能であることを前提に、仮に専従者を設置した場合、2) や 3) が懸念されるという考えから、専従者を未設置として組織運営がなされている。

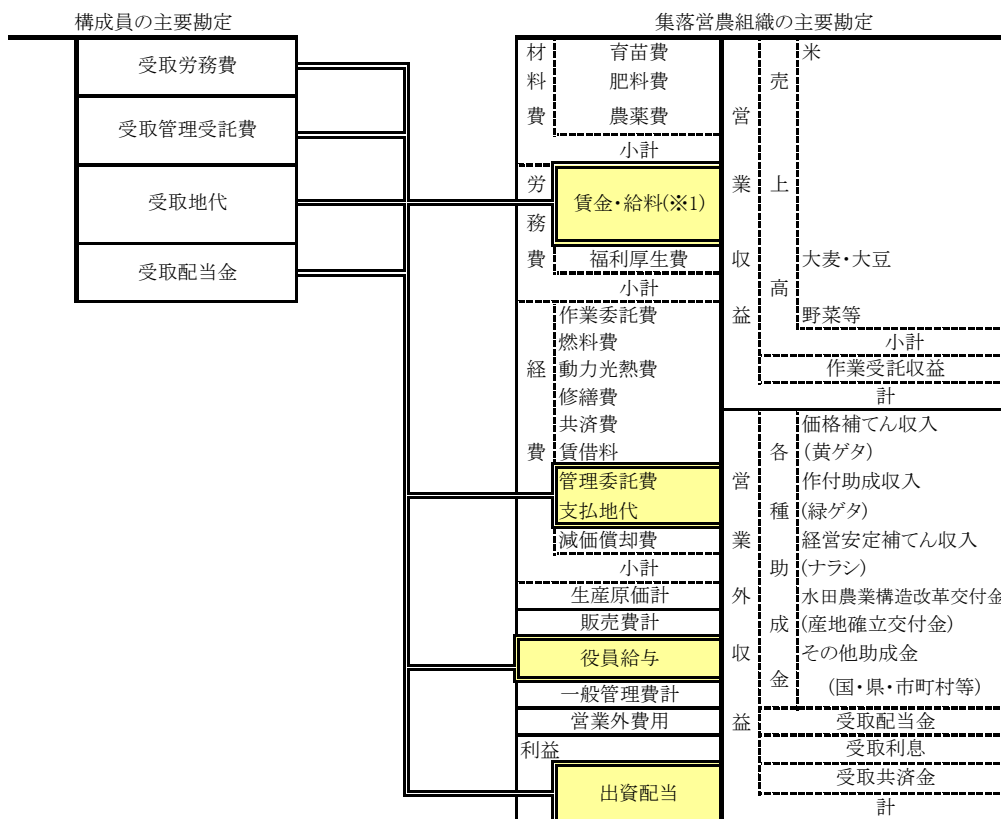
これらのことから、協業組織の現状において構成員での交替作業が可能かどうか、個別に水田の畦畔や水などの適正な管理が行えるか否かを判断材料とし、行えない場合は専従者設置が進み、行える場合においても将来的な発展を組織自らが捉えている場合に限ってその設置について積極的に対応しているものと考えられる。それ以外のケース、つまり、現状において作業従事や水田管理が行え、かつ、将来的な発展を見出せず、常に現状の環境下で判断している場合、その設置が進まないものと思っており、本県の集落法人はこのタイプが約 2/3 存在していることから、それらの背景について、実例を用いながらアプローチしていきたい。

3. 集落法人の所得分配の実際

(1) 集落営農組織の会計の動き

実例を述べる前に、本県で主流となっている協業組織の会計について、特に構成員との金銭収支の関係を中心にその概要を述べる。

第2図に、構成員と集落営農組織との金銭収支の関係図を示した。第2図は、左側が構成員、右側が協業経営の集落営農組織におけるそれぞれの損益計算書の主要な勘定を表している。



注1) (※1):賃金・給料について、従事分量配当法人の場合は利益処分となる。

2) 図で使用している勘定科目及び収益や費用の区分は、富山県での標準である。

第2図 構成員と集落営農組織の金銭収支関係図

協業組織は、農産物売上高、各種助成金を収益計上し、その生産等に必要な費用を負担しながら、利益又は損失(図は利益)が発生してくる。利益は、任意組合であれば全額を配当で処分し構成員に支払う(みなしの場合もある)ことになり、法人であれば、利益準備金等の留保と出資配当を考慮しながら処分していくことになる。

また、費用の中でも、①作業等の従事に伴って支払われる「賃金・給料」、②農地の畦畔や水の管理、組織によっては追肥や防除の管理について支払われる「管理委託費」、③組織が借りている農地について支払われる「地代」、④役員へ支払われる「役員給与」は、実際

は構成員へ支払われている性格のものである。これらは会計上、費用として認識されるものの、組織が農業生産活動を通じて生み出した「純生産」であり、構成員に所得を分配する原資となっている。つまり、「組織所得」であると理解した上で損益計算書を見ることが大切である。

(2) 所得の分配の根拠

次に、これらの支払いの根拠について標準的な考え方を第1表に整理した。全ての構成員に支払われるものが、支払地代と配当（出資金は戸数割と面積割で、一口当りの金額を定めている組織が多い）で、次いで管理委託費、賃金・給料、役員給与の順に該当して行く構成員は少なくなっていくのが一般的である。

なお、配当は今期の経営成績や、法人の場合はその時々々の財務状況に影響されるもので、確実に履行されるものではない。

第1表 構成員へ支払われる科目の根拠

科目	単価の単位	根拠	決定時期
賃金・給料	時間当り	従事の時間当たり	今期総会 (※)
管理委託費	10a当り	実際の管理面積	
支払地代		所有面積	
役員給与	1年当り	役職による	次期総会
配当	出資1口当り	出資金額による	

注.(※):今期総会とは、今期の2月頃に開催されるもの。

(3) 対象の経営概況

本章での実例とした協業組織は、本県西部の平地農業地域に位置する農事組合法人 S 営農組合(以下、「(農)S」という。)である。(農)Sは当初から協業経営を行う集落営農組織として、平成9年3月に設立し、平成16年2月に農事組合法人として登記がなされ、同年に特定農業法人にも位置づけられた。平成21年度現在で、構成員は52戸、経営面積は41.2ha、うち員外受託面積は4.1haとなっている。

(農)Sは、前章の技術センターの調査対象の1つでもあったが、安定対策の始まった平成19年から専従者1名を設置し、かつ、平成18年からキャベツ、ブロッコリー、枝豆の野菜の本格的導入による複合経営の実践など、県内でも先駆的な集落法人の一つと位置づけられる。なお、専従者A氏は、(農)Sが法人化した当初から代表理事を務め、現年齢は60歳前半である。A氏は当地区の農業委員や土地改良区役員を経験するなど信用が厚い。そのような人物像であったことから、平成18年の会議において専従者設置を法人内で議論した際に、高齢化等により作業従事者の確保が困難なこと、作物の生産管理を的確に行う必要性から、構成員から期待を込めて推薦されたことが、A氏の専従者を引き受けた経緯である。

(4) (農)Sの生産状況と所得分配単価の変化

(農)Sについて、専従者設置や複合経営の実践の成果、さらには安定対策や平成16年からの米政策などの影響を把握するため平成21年と平成14年の組織所得を比較した。

平成21年の対照として平成14年を選択した理由は、先の成果や影響を把握できること、経営の主力である米の生産量は同水準であったことによる。

まず、両年の生産状況及び所得分配の単価の違いを第2表に示す。

第2表 (農)Sにおける平成21年と平成14年の生産状況等の比較

項目	平成21年		平成14年	
		増減(%)		率(%)
組織の性格	農事組合法人		任意組合	
構成員数	52名	+8	48名	100
専従者	1名	皆増	—	—
経営面積(ha) (※1)	41.2	+11	37.1	100
内、員外受託	4.1	+52	2.7	100
作付面積(ha)				
水稻面積	28.0	△1	28.4	100
大豆面積	9.8	+42	6.9	100
野菜面積(延べ)	2.7	皆増	—	—
米				
生産量(t)	136.6	△0.4	137.0	100
単収(kg/10a)	488	+1	483	100
単価(円/60kg) (※2)	13,874	△10	15,404	100
所得分配の単価				
(オペ)賃金・給料(円/hr)	1,000	+11	900	100
(補助)賃金・給料(円/hr)	900	0	900	100
(野菜)賃金・給料(円/hr)	800	新設	—	
(水稻)管理委託費(円/10a)	18,000	+50	12,000	100
(大豆)管理委託費(円/10a)	23,000	+91	12,000	100
支払地代(円/10a)	13,000	△56	29,800円 地代は配当も含めた考え	100
出資配当(円/口)	—			
役員手当て合計 (※3)	270,000	△4	280,000	100

- 注1) (※1): 経営面積には、育苗ハウス用地、構成員へ貸出す自家菜園用の水田も含まれる。
 2) (※2): 単価は、JA出荷によるコシヒカリ1等の生産者手取価格で、助成金は含まれない。
 また、単価は、当年に入金される当年産の概算金と前年産の精算金の合計である。
 3) (※3): 代表理事、理事、会計、書記、監事の役員、合計10名へ支払われた合計金額。

組織は、平成16年2月に法人化していることから性格が異なること、法人化を契機に未加入であった集落内農家が新たな構成員に加わり、集落内農家は1戸を除き加入した事になった。経営面積は4.1ha増加し、その内訳は構成員の増加で2.7ha、員外受託で1.4haとなるなど、周辺集落への拡大も表れてきている。

経営面積は増加しているものの、水稻面積は米生産目標数量を厳守していることから約1ha減少し、反面、大豆と新規に導入した野菜(キャベツ(春・秋)、ブロッコリー、枝豆)がそれぞれ約3haずつ増加している。

米の生産量は、両年はほぼ同等であるが、県の作況指数は平成21年が100の平年並みであったのに対し、平成14年が103のやや良であった。このことから、(農)Sは、平成14年は生育管理が的確に実施できなかったこともあり生産量が相対的に少なかった一方で、平成21年は専従者設置効果の一つとして、その徹底がなされたのではないかと考えられる。

最後に、所得分配の単価について述べる。

賃金・給料は若干であるが、オペレーターには時間当たり100円増加し、また、野菜への従事について、新たに単価を設定している。

管理委託費は、平成14年は1本であったものが、水稻と大豆に分け、さらに、その単価は大幅にアップしているのが特徴である。一方、支払地代については、平成14年は任意組合であったことから利益配当と考え整理されていたこともあるが、平成21年は半額以下となっていることに注目してほしい。

(5) 損益計算書から見た収益の変化量

次に、前述した設定単価について、第3図に示した(農)Sの平成21年度と平成14年度の損益計算書から比較検討した。

合計金額は、平成21年は5,726万円と、平成14年に対し1,400万円弱、率で32%の増加が見られる。変化の主因は、収益勘定で表現した時、営業外収益約+700万円、野菜売上高+620万円強、特定農業法人に認められていた「農用地利用集積準備金」の戻入益など約+600万円(過去の利益の取崩し)で、これらが米・大豆の収益減約△540万円をカバーし、大幅な増加を実現している。

(農)S 平成21年度(1月～12月)P/L(※1)			(単位:万円)		
営業 収益	米	3,211	費用	生産原価	3,198
	大豆	123		販管費	179
	野菜	626		営業外費用	52
営業外 収益	成績払い	64	組織 所得 (純生産)	賃金・給料	925
	固定払い	205		専従者(※4)	300
	ナラン(※2)	65		管理委託費	793
	産地交付金	649		支払地代	537
	雑収入	180		役員報酬	27
特別 損益差	補助金(※3)	34	当期利益	15	
	準備金戻入	569			
合計		5,726			5,726

S 平成14年度(1月～12月)P/L			(単位:万円)			
2,025	生産原価	費用	3,690	米	営業 収益	
						2,254
						131
98	営業外費用					
524	賃金・給料	組織 所得 (純生産)				
419	管理委託費					
1,106	支払地代	2,077	179	大豆		
28	役員報酬		462	営業外収益		
4,331			4,331			

注1) (※1):平成21年度P/Lは、平成14年度と組織所得を比較したいため、借方と貸方を反対に表示した。

2) (※2):ナランは、収入減少補てんのこと

3) (※3):補助金とは、機械等取得の県・市補助金。

4) (※4):専従者は、専従者への給与で、賃金・給料の内数。

第3図 (農)Sの平成21年と平成14年の損益計算書比較図

また、平成 21 年度の営業外収益+700 万円の内、安定対策によるものが約半額の 340 万円弱を占めている。これらをさらに細分化し、品目に当てはめた時、米は、売上高 3,211 万円+ナラシ 87 万円⁽⁴⁾(20 年産に係るもの)=3,298 万円となり、平成 14 年に対して金額で約 390 万円、比率で 10.6%、それぞれ減少していることがわかる。米のほとんどを占めるコシヒカリ 1 等の単価が△10%であることから、ほぼ合致するところであるが、収入減少補てんは制度設計もあるが、収益減少を賄えていない。

また、大豆は、売上高 123 万円+成績払い 64 万円(20 年産に係るもの)+固定払い 205 万円(21 年産に係るもの)+ナラシ△22 万円⁽⁴⁾=370 万円となり、平成 14 年に対して金額で約 190 万円、比率で 107%、それぞれ増加していることになる。この増加の理由は、単収は平成 14 年が 125kg に対し、平成 21 年は 167kg となっていること、面積は平成 16 年から始まった米政策改革時に一気に増加しており、水田経営所得安定対策の固定払いの積算となる平成 16 年から平成 18 年までの期間平均面積の算出値は、第 2 表の平成 14 年のものより大きいことから、固定払いの金額も大きいからである。ただ、成績払いと固定払いは、単収増を評価しながら収益を補てんしていることが確認できることから、生産意欲に結びついているとも見受けられる。なお、(農)S は、湿田地帯で、かつ、排水も良好ではない水田を多く抱え、大豆の生産に必ずしも適しているとはいえないが、専従者を中心に適期作業を行うなどの生産努力をしてきた結果が表れてきたものとも考えている。

ここまでで確認しておきたいのは、これら土地利用型作物を合計した収益額は水稻△390 万円+大豆 190 万円=200 万円が減少していることになる。つまり、土地利用型作物だけの経営展開では、相当の経営規模拡大は除いて、断続的な米価の下落と大豆の単収と単価の相対的な低さから、時々施策ごとに何らかの助成制度があったとしても、発展計画を持つことが難しく、このことが前述した技術センター調査での専従者未設置の理由に表れていると感じたところである。

ところで、(農)S は平成 18 年から野菜を導入した。平成 21 年はデフレ下の影響により単価の低下を余儀なくされ、野菜売上高は前年より 160 万円も減少しているが、それでも 620 万円強を稼いでいるのは経営の安定化に貢献している。

次に、費用面について述べる。まず、生産原価は 1,000 万円強増加しており、その金額の違いは、7 年の経過に伴う諸資材そのものの価格上昇や規模拡大による掛増しに加え平成 21 年は肥料高、燃油高の影響を受けたことで+600 万円、平成 14 年になかった野菜への材料費や経費の投入で+400 万円が発生していることによる。原価は、土地利用型作物の単価に反し、特に、変動費は外部市況に操られ低減が難しく、固定費を抑えても賄えない状況となっている。また、販管費(販売費及び一般管理費)は、法人となることにより、市町村税である償却資産税の発生や税理士報酬が加わり 50 万円弱が増加しているが、全体とすれば大きな変化には至っていない。

収益面、費用面の変化を述べてきたが、この差し引きが組織所得である。

組織所得合計は、平成 21 年 2,297 万円と、平成 14 年に対し金額で 220 万円、率で 10%が増加している。ただ、平成 21 年は、決算整理前残高試算表の段階で、決算整理後に損失

が予想され、前述の農用地利用集積準備金を取り崩したことにより組織所得を確保しているが、これは法人ならではの高度な会計処理の一つである。

最後に、その分配の比率で、第3表に改めて示した。

組織所得は、10a 当り換算すると、兩年とも 5.5 万円台で大きな変化をしていない。ちなみに、本県水田作経営の経営耕地面積 10a 当り農業所得は、作況が良好だった 20 年度で平均 2.9 万円⁽⁵⁾であることから、集落営農組織の育成と法人化の効果は相当に大きいことが分かる。

第3表 (農)Sにおける組織所得の分配比較表

項目	平成 21 年			平成 14 年		
	金額 (万円)	比率 (%)	金額/10a (円)	金額 (万円)	比率 (%)	金額/10a (円)
組織所得	2,297	100	55,483	2,077	100	55,984
賃金・給料	925	40.3	22,343	524	25.2	14,124
専従者	300	13.1	7,246	—	—	—
管理委託費	793	34.5	19,155	419	20.2	11,294
支払地代	537	23.4	12,971	1,106	53.3	29,811
役員報酬	27	1.2	652	28	1.3	755
利益	15	0.6	362	—	—	—

本論に戻し、組織所得の内訳の科目として、金額の大きい順に、平成 14 年は 1) 支払地代、2) 賃金・給料、3) 管理委託費の順であるのに対し、平成 21 年は 1) 賃金・給料(専従者給与を含める)、2) 管理委託費、3) 支払地代の順となっている。いずれの科目も大きく変化しているが、地代が平成 14 年は分配額の過半を占めていたのに対し平成 21 年は 1/4 以下まで大幅に減少し、それに代わって、賃金・給料は 1/4 から 4 割まで、また管理委託費が 1/5 から 1/3 まで、それぞれ割合が大きくなっている。

具体的に、水田所有者である構成員が水管理や畦畔除草等を行うことを前提とした場合、平成 14 年は 10a 当り支払地代 29,811 円＋管理委託費 11,294 円＝41,105 円が構成員の所得となっていたが、平成 21 年は支払地代 12,971 円＋管理委託費 19,155 円＝32,126 円と構成員の所得は約 9 千円減少しているのである。その減少した約 9 千円は、賃金・給料に仕向けられ、その 8 割は専従者給与として使途されていることがわかる。

なお、管理委託費を増額した背景は、水・畦畔管理を確実にを行うことを構成員に徹底するためのインセンティブとしたが、一方で、高齢化等によりその管理を確実に行うことができず、(農)S を介して近隣の他の構成員に管理を委ねざるを得ない構成員が増えてきているからである。このような状況が組織内部にあることも、専従者設置に至った経緯でないかと考えている。

4. 県全体の動向と専従者設置に向けた課題

(1) 県全体の動向と(農)Sの位置づけ

平成 20 年度に、富山県担い手育成総合支援協議会(構成機関は、富山県農業会議、富山県農業協同組合中央会、社団法人富山県農業公社、富山県等)は、集落法人 139 を対象(平成 19 年度末現在の集落営農法人数)にアンケートを実施したところ、106 法人から回答があり、その内、支払地代、管理委託料、賃金・給料について分析した結果を紹介する。

第 4 表は、専従者の有無と、それぞれの所得分配の平均額を示したものである。

経営面積は、専従者有の方が専従者無と比較し、156%と大きいことがわかる。

ただ、この背景として、専従者がいる状況であるから経営面積が大きくなったのか、経営面積が大きいから専従者設置を可能にしているかは不明であるが、ある一定の規模以上(個々のデータからみると 30ha 以上)がないと、経済的に設置することは難しいものと判断している。

第 4 表 専従者有無と所得分配の実際

	回答 法人数	経営面積(※1) (ha)	支払地代 (円/10a)	管理委託費 (円/10a)	賃金・給料(※2) (円/hr)	
専従者有	A	37	47.4	13,666	16,722	1,273
専従者無	B	69	30.3	14,483	16,137	1,186
合計・平均		106	36.2	14,208	16,323	1,216
対比	A/B(%)		156.4	94.4	103.6	107.3

注1) (※1):経営面積は、水田経営所得安定対策の加入面積とした。

2) (※2):賃金・給料は、オペレータのものとした。

所得分配について、専従者有は専従者無と比較し、支払地代で△6%程度、管理委託費で+4%程度、賃金・給料で+7%ほど、それぞれ差がある。

支払地代は全ての構成員に支払われるケースが多いことから所得分配の構成員間差を少なくする方向に作用し、逆に賃金・給料は作業に従事した者のみに支払われることからその差を大きくする方向に作用する。また、管理委託費は専従者有の方が高くなっているが、この理由は、前述の(農)Sの事例でも述べたが、それらの管理を行うのは、対象となる田を所有する構成員が基本であるが、近年は管理ができない者も現れてきていることから、受手へのインセンティブを強めている状況下にあること、その上で専従者有の運営を行っている法人においては構成員の基幹作業への出役機会が相対的に少なく、結果的に管理作業も委託する流れを強くし、より受手が必要とされる状況下にあるからと考えられる。

ところで、第 4 表の支払地代と管理委託費を足すと 3 万円強となり、この金額は事例で捉えた(農)Sと同水準となっている。

これらのことから、組織構成員は 3 万円/10a の分配を継続して受け取れるとしたら、組織運営への満足度をほぼ保つことができるのではないかと思われ、今後、組織の経営計画

においては、この 3 万円を固定費と優先的に考えた上で、利益計画を定め、その実現に向けた生産計画や労働計画等を樹立することが大切であると考えられる。

(2) 専従者設置に向けた課題

その 3 万円/10a の分配を優先したとして、土地利用型作物は、水田経営所得安定対策により補てんはあったとしても米の単価下落を緩和するに留まり、収益の増加には貢献しにくい状況であった。つまり、収益額が減少している協業組織が多く、その中でこの 3 万円/10a を支払うことを優先した場合、賃金・給料を下げる必要があり、ましてや、専従者設置は考えにくい環境にあることも理解できる。

そのような中、(農)S は、米価の単価下落などを見越し、早期から専従者設置を組織合意し、土地利用型作物の生産管理の充実を図ると共に、キャベツ(春・秋)、ブロッコリー、枝豆など土地利用型作物よりも単位面積当たりの収益性が高い野菜を導入し、収益と専従者の業務量の双方を確保する努力をしてきた。

その結果、組織所得が平成 14 年と平成 21 年においては、ほぼ同等の水準であるところに成果として現れている。また、組織所得の水準がほぼ同等に留まっていることからこそ、多くの構成員にほぼ平等で分配していた支払地代を減額し、その分を管理委託費に回すことで 3 万円/10a を維持しながら構成員の満足度を保ちつつ、賃金・給料をアップし専従者給与を確保できたことが明確になった。

このことから専従者設置とは、多くの構成員が自らの所得を減少させ、それを特定の者(専従者)へ支払うことに対する理解の上での組織合意が必要なこと、(農)S の様な人望の厚い人が組織にいること、また、専従者となる人も、所得分配の原資が定まっている中、それほど高くない給与(例えば、定年退職者の再雇用時の給与水準・富山県では 60 歳前後で月額 20 万円程度⁽⁶⁾)で納得できる人、これらの条件がまずは入口として整わない限り、実現しにくいと考えられる。

さらに、協業組織は、組織設立の目的が集落内の農地を効率的に、かつ、持続的に利用する体制づくりにありその一定の成果は表れているが、構成員は同じ集落で生活をしているということから失敗したくないという考えが優先し、次へのチャレンジを行いにくくしている性格も持ち合わせ⁽⁷⁾、そのことが専従者の設置を考えた場合、次への展開を検討しないまま専従者設置という事象のみを捉えてしまいがちなのである。

このような背景が複合的に組み合わさった結果、2/3 の集落法人において専従者の設置に至っていない状況となって表れてきているのである。

しかし、土地利用型作物の収益額の減少に表れたように、現状維持では、やがて失速し、組織設立の目的すら確保できない状況に追い込まれるのは容易に予測できる。だからこそ、(農)S の様に、野菜等収益性の高い作目、消費者のニーズに即した作目を積極的に導入するなど、成長戦略を持ち、その戦術の中に専従者を位置づける考え方が必要であり、県内協業組織は、これを模範にすべきと考えている。

協業組織, 少なくとも集落法人は, 議論を重ねて成し遂げた組織という外形を大切にし, 大切だからこそ, 今後は経営という中身を充実させる取組が喫緊の課題になってきたことを認識する必要がある。

注(1) 池田太 (平成 21 年)「水田経営所得安定対策への移行と集落営農組織の経営」(『水田・畑作経営所得安定対策下における集落営農組織の動向と今後の課題』経営安定プロジェクト研究資料第 2 号, 農林水産政策研究所)に富山県の集落営農組織数について記述

(2) 全国農業会議所(平成 18 年)『よくわかる農政用語』を引用

(3) 布目光勇, 松本浩二(平成 20 年)「集落ぐるみ型協業経営の発展条件の解明」を参考

(4) ナラン(収入減少補てん)の補てん額は, 米, 麦類, 大豆の収入減少額を合計して計算される。今回のケースの計算は, 本県の単収や単価, 及び(農)S の出荷数量(検査数量)から, 米の収入減少額 129 万円, 大豆の収入減少額 $\Delta 33$ 万円(大豆の収入額は増加している)と, まず計算される。補てん金額は 9 割補てんから米 $129 \text{ 万円} \times 0.9 = 116 \text{ 万円}$, 大豆 $\Delta 33 \text{ 万円} \times 0.9 = \Delta 30 \text{ 万円}$ となり, さらに, 交付金は米 $116 \text{ 万円} \times 3/4 = 87 \text{ 万円}$, 大豆 $\Delta 30 \text{ 万円} \times 3/4 = \Delta 22 \text{ 万円}$ となる。

なお, 実際の交付金支払額は, 米 87 万円 + 大豆 $\Delta 22$ 万円 = 65 万円となる。

(5) 農業経営統計調査(平成 22 年)「営農類型別経営統計 水田作経営 平成 20 年個別経営」(『富山農林水産統計年報』, 北陸農政局富山農政事務所)を引用

(6) 平成 19 年度における 55 歳以上の中途採用時賃金の平均は, 月額 20 万円程度(富山労働局調べ)

(7) 平成 22 年富山県担い手育成総合支援協議会が行った特定農業団体への聞き取り調査結果