



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	酪農ヘルパーの経営的意義に関する事例的考察
Author(s)	生井, 敏夫
Citation	農業経営研究, 9, 1-20
Issue Date	1983-01
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/36407
Type	departmental bulletin paper
File Information	9_1-20.pdf



酪農ヘルパーの経営的意義に関する事例的考察

生 井 敏 夫

1. はじめに
2. 酪農ヘルパーの事例的考察
 - 1) 北海道の酪農ヘルパーの概観
 - 2) 調査事例の分析
 - 3) 酪農ヘルパーに対する酪農経営側の評価
3. まとめ

1 はじめに

今日の日本の農業経営は商品生産の展開にともない、生産力の発展が強く求められており、実際に機械化・規模拡大の動きも進行している。ところで、現在の農業経営は主に家族関係を通じて労働力を調達する家族経営が主流であるが、本来、家族経営は資本主義以前からみられる伝統的なものであるとともに、労働力調達単位としての家族は生物学的に構成された単位であって、必ずしも合理的な労働組織の編成を目指して組織されたものではないという特徴を持っている。したがって家族経営の生産力展開においては家族労働力という制約から様々な問題が経営展開、労働力の再生産上に発生し、その克服緩和の方策が重要な課題になってくる。このような問題発生の局面はつぎの二つに整理できる。第一には、労働力と生産手段の結合の局面から発生する生産力的側面の問題である。家族労働力の量的、質的な制約が合理的な労働組織の編成を困難にし、そこから高度な労働手段の導入、ひいては経営規模拡大への阻害になるという生産力発展への制約、そのような制約を打開、緩和する労働力基盤をいかに形成するかという問題である。第二には労働力の再生産そのものの問題であり、一つには規模拡大、機械化、経営の専門化の進行が、従来からの労働力の量的・質的制約とあいまって、就業の季節的不均等の拡大、労働過重、労働災害の発生をひき起こすような労働条件に関わる問題があり、もう一つは、そうした労働条件の問題や生産力的発展の制約が農外労働市場の展開や家族関係の変化と関連して起る労働力の世代的再生産の問題で、最も端的には後継者不足などが問題になっている。また、このような二つの局面は、たとえば労働力の再生産条件が家族労働力の量・質を規定し、生産力に影響を及ぼし、逆に生産力水準が

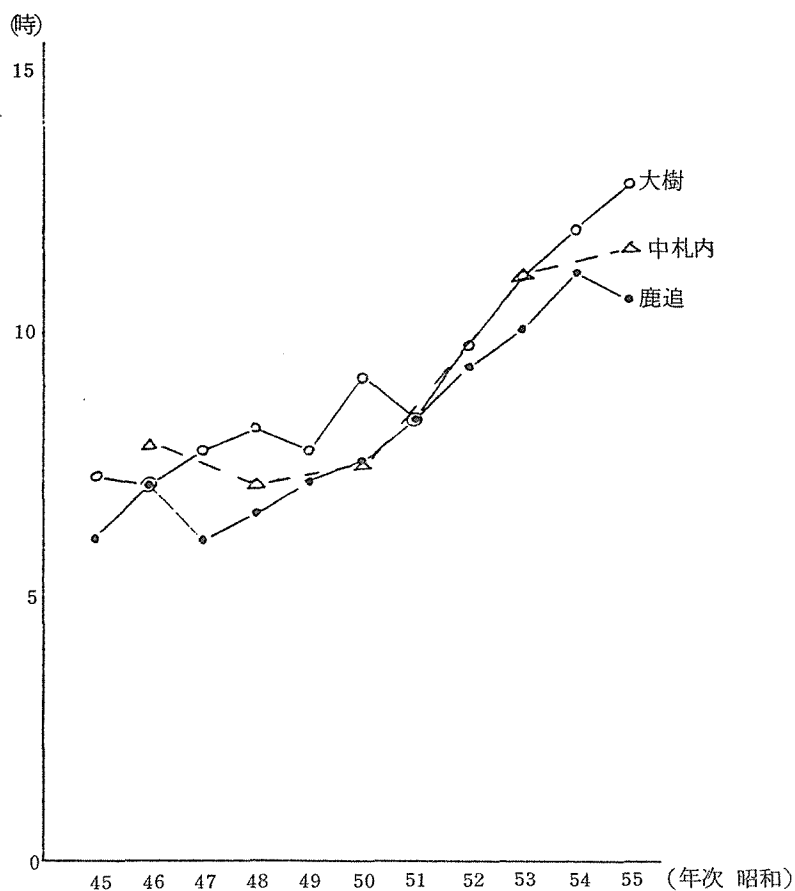
労働力の再生産条件を規制するという形で相互関連があることはいうまでもない。

以上のことから、本稿では、生産力展開過程において、どのような労働力をめぐる問題が発生し、それを打開するためにどのような労働力基盤が形成されているかを、近年、規模拡大が著しく進行した北海道の酪農経営における酪農ヘルパーの導入を事例として具体的に考察する。

最近10年間に北海道の酪農経営は経営面積の拡大をある程度ともないながら頭数規模を急速に拡大し、同時に飼養管理部門、飼料生産部門の両面で機械化が進行している。また経営形態的にいっても、従来の混同経営から酪農に専門化する傾向を示している。もともと、酪農経営の飼養管理労働は、乳牛という生物を労働対象にすることと、乳牛自体が固定資本としての性格をもち、搾乳作業の失敗や飼料給与、搾乳時間のズレなどが乳牛の病気や事故につながり、そこにリスクを発生させるという特質から、労働の年中無休性、時間的拘束性の強さ、熟練の必要という特徴を持っている。このような特徴は近年の酪農経営の展開においても基本的に解消されていない⁽¹⁾。その上に第1図によって、後に事例としてとりあげる三町村に代表させて飼養管理労働時間の推移をみると、一頭あたりの労働時間は機械化の進行によって省力化されてきているものの、その省力化のテンポより頭数規模拡大の方が上回っており、一戸あたり飼養労働時間は全体として10年間で1.5倍以上に増加していると推定される。こうした、飼養労働時間の増加にもかかわらず、酪農経営では雇用労働が減少しており、もっぱら、家族労働力をフルに活用する方向が進行していると考えられる。このような飼養管理労働の実態を実態調査⁽²⁾から整理してみると、次のような特徴が存在している。一つは、家族労働力間の分業関係がみられることで、たとえば育成牛は経営主の父や妻が主に担当する経営が多く、搾乳作業は30～50才までの経営の中心的男子労働力が担っている経営がほとんどである。もう一つには労働ピークの存在であり、平常でも1日3～6時間の経産牛の飼養労働時間を必要としているが、夏期間の乾草収獲時にはそれに圃場作業が加わり1日12～13時間の労働が続く。

このような実態から、北海道の酪農経営は多頭化・規模拡大に基本的に家族労働力の範囲内で処理しうる機械化・省力化を進めてきたが、なお年中無休労働、就業の季節的繁閑、労働過重などの労働条件の問題が存在していることを推察させる。このような問題は、農外労働市場が展開し、都市勤労者なみの労働条件の確立を強く求める青年層において、酪農後継者になるかどうかの選択にも大きく左右していると考えられ、後継者確保の問題にも連なっていると考えられる。

第1図 1日1戸あたり飼養労働時間の推移（推定）



注) 算出は次のようにした。

一頭あたり飼養労働時間（北海道生産費調査より、全道平均）

×各地区の一戸あたり24ヶ月以上牛の飼養頭数

（道基本調査より、中札内は農協資料）

÷ 365 日

一方、近年、多くの町村で酪農ヘルパーの利用組織が設立されてきているが、その形態には、いくつかのタイプがある。そこで本稿では、まず、酪農ヘルパーの実態を整理し、次に上述した問題に対して、どのような意義を持っているのかということ、具体的事例を三町村にとって検討してゆきたい。

2. 酪農ヘルパーの事例的考察

1) 北海道の酪農ヘルパーの概観

ここでは、まず、最近出された北海道庁農務部酪農草地課による調査結果⁽³⁾から北海道における酪農ヘルパーの状況を概観する。

この調査によると全道のヘルパー組織は60組織で、54市町村に存在しているが、それは主要な酪農市町村の約45%に当る。組織設立の時期は昭和51年以降が70%を占め、ここ5年間に大部分が設立されている。設立の動機という項目では農家の要望と青年有志から、というものがほとんどである。ヘルパーの利用目的としては冠婚葬祭の時に臨時利用するものが最も多く約70%を占め、それ以外では定休日利用が次に多く、労働の一時的補充というものもある。ヘルパー員は酪農家の後継者など臨時ヘルパーが大部分で、専任職員のヘルパーがいる組織は60のうちの10組織にすぎない。組織主体では全体の半分は任意団体が設立され、そこが主体になっているが、他は農協事業の一部になっているものがほとんどである。このような組織形態から利用は不定期型の戸数が多く、年間の利用規模も49戸までが約60%を占め、対象農家からするとかなり少いことが推測される。財政的には市町村・農協から助成を受けている組織が大部分である。

このような概要を全国的状況⁽⁴⁾と比較して特徴をあげれば、全国的には専任ヘルパー制が主流になっており、組織主体では専門農協が多く、範囲が広範囲であるが、一組織あたりの参加農家数は少くなっている。また設立時期も概して古い。このような相異点は、北海道と府県の酪農家の存在状況、組織のされ方の違いによるものと推察される。

いずれにしても、北海道の酪農ヘルパーの全体的特徴としてはその組織の設立が比較的新しく、臨時ヘルパーによる臨時利用が多く、利用規模もまだ少いということが出来る。

次に、ヘルパーの労働力としての性格・地位を示していると考えられる専任ヘルパーか臨時ヘルパーかを軸にヘルパー利用組織のタイプを検討してみる。第1表はヘルパー員が専任か

臨時かに区分し、利用規模、利用形態との関連をみたものである。この表から次のことが読みとれる。専任ヘルパーを置いている組織では利用

第1表 専任・臨時ヘルパー別の利用目的・利用規模

	組織数	利用目的		利用規模		
		休日利用を含む組織	臨時利用のみ	100戸以上	50～99戸	50戸以下
専任	9	2	7	5	3	1
臨時	51	4	47	3	6	43

注 1) 数字は組織数である。

2) 道酪農草地課「酪農ヘルパー組織事例集」より作成

戸数が100戸以上が9組織のうち5組織あり、臨時型は逆に50戸以下が43組織と圧倒的に多い。また定期利用のうち200戸以上の利用規模を持つ2組織は専任型である。臨時型で定期利用となっている組織はいずれも利用戸数が5戸以下と小規模である。これらをつないで相互関連をみると次の5つのタイプが考えられる。Ⅰ、専任一定期利用中心―利用規模大、Ⅱ、専任―臨時利用―利用規模が比較的大、Ⅲ、臨時一定期利用を含み―利用規模小、Ⅳ、臨時―臨時利用―利用規模が比較的大、Ⅴ、臨時―臨時利用―利用規模小である。組織数としてはⅤタイプが圧倒的に多く、全体の70%を占めている。利用規模の大きいものをヘルパー利用が実質化しているものと考え、専任ヘルパーの組織は100戸以上の規模が半数以上であり、臨時ヘルパーの組織よりも実質化していると考えられる。ここで専任ヘルパーとは専任職員として働く専門的な労働力であり、利用側からみれば雇用労働力である。臨時ヘルパーは酪農家の後継青年が自家農業に従事しながら同時にヘルパー員として登録し必要な時に出動する形をとっており広い意味では労力交換的な形態であり、両者のヘルパーの労働力としての性格は対照的なものであると考えられる。また、利用目的では、ヘルパーに作業をしてもらうことによって農業経営の自家労働力の一部または全部が休みをとるということではいずれも共通しているが、定期利用はその休みを定休日として利用するもので、冠婚葬祭、病気、事故などの対応としての臨時利用とは、前者があらかじめ一定の利用量が予想でき、後者がいつその必要が発生するかあらかじめ予想できない突発的なもので、利用量の予想が立てにくいという点で明確な違いがある。また専任ヘルパーを確保するためには、その賃金を保障するためにも一定の利用量が確実に確保されなければならない、定期利用と専任ヘルパーとは結びつきやすいと考えられる。以上のことから、本稿では事例として対照的なものと考えられる専任ヘルパー・定期利用の組織と臨時ヘルパー・臨時利用の組織をとりあげてみる。

2) 調査事例の分析

調査事例として、北海道十勝地域の3組織をとりあげた。具体的には臨時ヘルパー・臨時利用型のヘルパー組織として鹿追町、大樹町のヘルパー事業、専任ヘルパー・定期利用型として中札内ヘルパー利用組合をとりあげた。前節で述べた5タイプとの関連では、鹿追はⅤタイプ、大樹はⅣタイプ、中札内はⅠタイプである。

まず、事例地区の酪農展開の特徴点にふれておきたい。(第2、3表参照)、最近10年間の酪農展開の著しい特徴は専門化、多頭化の進行である。十勝地域全体と

しては、混同経営の大巾な減少、畑作、酪農の微減という形で専門化傾向があらわれ、また頭数規模では一戸あたり成牛頭数が昭和46年 9.3 頭から56年には 26.6 頭になっている。このような専門化、多頭化は事例地区いずれにも同様に認められる。しかし、多頭化の動向では、大樹町が比較的早くから規模の大きい農家が多く、鹿追町では昭和49年以降の急速な多頭化の進行がみられる。また専門化の動向では、大樹町が56年で酪農経営が過半数を占め、しだいに酪農に特化する傾向があり、鹿追町では混同経営がはげしく減少し、畑作、酪農戸数が相半ばするなど2極に分解する方向を示している。中札内村で畑作経営の方が優勢である。大樹町は酪農中心、鹿追町は畑作、酪農半々、中札内村は畑作中心といえることができる。

それでは、事例組織の概要にふれることにする（第4表参照）。

まず設立の経過であるが、鹿追町では、昭和48年に農協が中心になって経営の大規模化・専門化を進めることを大きな柱とする農業合理化事業が計画された。この計画のもとで前述したように畑専、酪農経営の2方向への分化が進行することになる。この事業の酪農についての柱は、総合資金の調達、施設計画、施設の発注、乳牛の導入などを農協が一括して引き受ける「建て売り牛舎」であり、これは昭和50年～54年の5ヶ年

第2表 経営形態別農家数の動向（戸数）

地域	年次	経営形態（戸）					
		総数	田作	畑作	田畑作	酪農	混同
十勝	46	15,224	620	7,549	468	3,912	2,675
	49	13,083	597	6,245	375	3,639	2,227
	52	12,255	487	6,556	353	3,354	1,505
	54	11,933	465	6,464	341	3,253	1,400
	56	11,551	277	6,669	230	3,177	1,198
鹿追	46	618	—	179	—	204	235
	49	494	—	163	—	198	133
	52	469	—	177	—	192	100
	54	463	—	185	—	201	77
	56	448	—	194	—	196	58
大樹	46	611	—	167	—	314	130
	49	541	—	139	—	307	95
	52	504	—	165	—	281	58
	54	470	—	123	—	286	61
	56	454	—	100	—	273	81
中札内	46	163	—	116	—	19	28
	49	132	—	79	—	25	28
	52	131	—	76	—	31	24
	54	122	—	71	—	31	20
	56	134	—	79	—	33	22

- 注) 1. 北海道農業基本調査より作成
 2. 畑作……畑の経営面積が総経営耕地の80%以上
 酪農……農業収入のうち酪農収入が50%以上
 混同…… “ 畜産収入が30%以上
 3. 中札内については、総農家戸数の半数近くが農家以外の事業体に入り、この表にのってこないのが正確な数字ではない。ちなみに昭55年の中札内の農家戸数は農協資料によれば282戸、うち乳牛飼養戸数53戸。

第3表 その1 24ヶ月以上牛の頭数規模別農家戸数

(構成比 %)

地域	年次 ^(昭和)	24ヵ月以上牛の頭数規模 (頭) (%)								一戸あたり 頭数
		1～4	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～39	40～	
十勝	46	21.6	36.7	24.9	10.2	5.8		0.6	0.2	9.3
	49	14.2	25.4	23.9	15.5	10.5	5.4	4.1	1.1	13.0
	52	9.6	17.0	17.6	15.6	14.1	9.5	11.2	5.2	17.8
	54	6.3	11.0	13.9	13.4	13.5	11.1	19.1	11.8	22.6
	56	4.9	7.5	10.9	10.7	12.0	10.8	23.3	19.8	26.6
鹿追	46	18.2	45.2	23.4	9.2	2.9		0.9	0.2	8.9
	49	10.3	26.3	30.1	14.5	11.8	3.8	2.7	0.6	12.5
	52	7.2	13.0	20.2	15.5	12.6	10.5	13.7	7.2	19.7
	54	5.3	7.6	12.9	11.4	11.7	6.4	28.9	15.9	25.5
	56	4.0	3.6	13.3	7.7	8.1	6.5	26.2	30.6	30.5
大樹	46	10.0	28.2	29.9	17.3	14.1		0.5	—	12.1
	49	10.2	13.4	20.6	19.8	20.9	7.6	6.7	0.9	16.2
	52	5.3	5.6	14.7	15.7	16.3	13.2	21.3	7.8	22.7
	54	5.6	4.9	7.2	12.4	11.4	13.1	24.5	20.9	27.1
	56	4.3	3.7	6.4	8.7	12.1	9.0	29.4	26.4	36.3
中札内	46	22.0	22.0	26.0	26.0	3.7		—	—	10.2
	49	5.6	8.3	22.2	25.0	27.8	5.6	—	5.6	17.5
	52	8.1	—	8.1	21.6	29.7	5.4	13.5	13.5	23.4
	54	8.1	5.4	8.1	2.7	18.9	10.8	21.6	24.3	27.7
	56	9.3	2.3	2.3	4.7	9.3	7.0	25.6	39.5	31.9

注) 1. 北海道農業基本調査より作成

2. 中札内については第2表の注3の理由で正確な数字ではないので、農協資料よりその2の表を作成して補った。

この表では乳牛の頭数は、昭和46年は19ヶ月以上、48・50年は24ヶ月以上、53・55年は経産牛である。

その2 中札内村乳牛頭数規模別構成

年次	頭 数 規 模								一戸あたり 頭数
	1～4	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～39	40～	
46	15.6	37.6	25.7	15.6	4.6	0.9	—	—	9.9
48	11.2	25.8	28.1	20.2	12.4	1.1	1.1	—	12.2
50	15.6	19.2	16.7	14.1	17.9	7.7	5.1	2.6	15.1
53	14.0	8.0	12.0	18.0	14.0	10.0	18.0	16.0	25.0
55	—	2.2	13.0	17.4	8.7	15.2	28.3	15.2	26.9

注) 農協資料より作成

第4表 事例地区のヘルパー組織の概要

	鹿追町酪農ヘルパー事業	大樹町酪農ヘルパー事業	中札内ヘルパー利用組合
設立の経過	昭和49年 農協が中心に推進した大規模、専門化を進める農業合理化事業の一環として設立 設立当初から形態は基本的に変わらず	昭和50～53年 暫定的に町公共牧野職員4人が冠婚葬祭に限りヘルパー作業 農協中心にヘルパー組織形態を検討 54年 酪農ヘルパー運営協議会発足 レジャー、休日にもとりくむ方針 その後は基本的に変化なし	昭和52年 村の酪農の将来計画を話し合う場で酪農家から問題提起 53年 酪農振興会を中心に検討 府県に視察 54年 全酪農家が集まり専任制をとることに決定 設立準備委員会設置 55年4月から、「利用組合」発足
組織形態	ヘルパー運営委員会……5人 （地域の酪農振興会長） 酪農ヘルパー会……10人 （地区から1人推せん） 事務局……農協	事務局（農協） 運営協議会 ヘルパー会 利用農家 （運営協は各農業関連団体の長で構成）	有限会社 中札内ヘルパー利用組合 構成農家（社員）——事務局（農協） ……雇用（従業員） ヘルパー
参加の範囲	町内の全酪農家 約260戸	町内の全酪農家 約300戸	個別農家46戸中 28戸参加 （酪専主体） うち正社員…23戸、準社員…5戸
運営方法	運営委員会の方針決定 農協事務局で利用調整・料金決済	運営協の方針決定 農協事務局で利用調整・料金決済	総会、役員会で方針を決める 社長（酪農家）が利用調整 農協事務局で経済関係を担当
事業目的及び利用目的	酪農近代化のための年中労働としての酪農労働の調整、緩和 ① 冠婚・葬祭 ② 不慮の災害・事故 ③ レジャー、その他農協組合長が必要と認めたとき	年中拘束労働の現状に対して研修・休養を保障する ① 冠婚・葬祭 ② 疾病、傷害等の一時的事故 ③ 搾乳労働力の維持増進に必要な休養 ④ 飼養管理技術の技術習得	労働力不足の補充、経営の安定、近代化 ① ヘルパーの技術的・経営的ヘルプ ② ヘルパー事業の普及・教育 ③ 企画・調整 ④ 組合全体の発展 ⑤ ヘルパーと社員の協調 正社員…月1回定休確保、準社員…臨時利用
ヘルパー要員及びその作業	○ヘルパー員10人 各地区1人 ○酪農後継者 年令20～29才 うち24、25才 8人 ○任期3年 ○身分 農協嘱託職員（労災保険つき） ○収入 給料（年間6万円）＋利用料金＋利用料助成 ○作業 畜舎作業一切、時間は農家に合わせて ○研修 年間3～4回、研修会と視察	○ヘルパー員20人 ○酪農後継者 年令20～28才 ○任期なし ○身分 農協との年間契約、労災保険なし ○収入 年間登録料（1人年間1万円）＋利用料金＋出役助成金（3,500円/1日） ○作業 畜舎作業一切、時間は農家に合わせて ○研修 56年度はなし	○ヘルパー員2人 専任 農業短大卒23才、高卒19才・（後継者） ○身分 利用組合の従業員 労災保険、失業保険つき 週1回公休日 ○収入 農協職員の年俸に準ずる ○作業 ター朝の畜舎作業一切（育成を含む） ○研修 昼に農協機械センターなどに出向して技術を身につける 研修会は特になし
利用方法	○利用前にヘルパーと利用農家がうちあわせ ○利用農家は連絡用紙で指示（1頭毎に） ○半日利用、1日利用 ○頭数規模によりヘルパー1人～2人	○利用前にヘルパーと利用農家がうちあわせ ○利用農家は連絡用紙で指示 ○半日利用、1日利用 ヘルパー1人利用、2人利用 これらを利用農家は都合に合わせて指定できる。	○利用農家は連絡用紙で指示 ○1日（ター朝）利用 ○月1回ローテーションで回る。希望がある場合は調整する。 ○準社員の利用は優先される
経済収支	規模……911,000円 収入……町費補助、農協補助 支出……ヘルパー給料、技術講習会視察研修会、利用者助成（利用料補助）	規模……1,165,000円 収入……町・農協助成金、道補助金 支出……出役助成金、登録料、会議費、事務費、研修費	規模……6,337,462円 収入……利用料金（会費＋頭数割）助成金（村・農協・道） 支出……給料手当、車両費、業務費、福利厚生費、他

計画で約100戸が建てられ、牛舎・施設の近代化を完了させた。また飼料基盤の方では、機械利用組合を再編成し、各地区にデントコーンサイレージのためのハーベスターを装備する利用組合が結成された。こうした合理化事業を支える一方の柱として昭和49年に設立されたのが酪農ヘルパー事業であった。昭和49年当時は頭数規模で成牛14頭以下層が70%近くの状況であり、その後の多頭化にあらかじめ対処するために農協が組合員にアンケートをとるなど、農協主導でとりくまれたといえる。

大樹町では多頭化、専門化が進行してゆく中で、昭和50年に暫定的に町の公共牧野職員4人が冠婚葬祭に限ってヘルパー事業を行う形で始まった。その形が3年続いた後、本格的にとりくもうということで関係諸団体で構成する酪農ヘルパー運営協議会が発足、現在の形態のヘルパー組織が始まった。ここでは、むしろ酪農展開の事後的対処という色彩が強い。両者とも発足前に専任ヘルパー制を検討したが、利用料金が高くなること、利用量の見通しが立たないことから結局見送られた。

中札内村では、ヘルパー導入の話が昭和52年の農協と酪農家による村の酪農の将来計画を話し合う場で出された。そこでは、酪農家から、後継者が確保される酪農にするためには、休日確保が必要であるという問題提起がなされた。その後、酪農振興会を中心に検討され、府県の先進地への視察もなされている。54年に専任制をとることが決定され、ヘルパー員を募集し、55年から有限会社として利用組合が発足した。中札内村では酪農家が主体になって、最初から専任制、定期利用を目標にとりくんだことが特徴的である。これは各地の視察の結果、臨時ヘルパーでは利用が少く、休日利用にはならないことをふまえたものである。

次に、組織・利用形態の内容に移る。

組織形態は鹿追と大樹ではほぼ同様であるが、運営委員会の構成が鹿追の方がより集落に密着した形になっている。中札内は利用農家が社員を構成する有限会社として利用組合を作っている。したがって、鹿追・大樹では参加農家の範囲が農協管内の全農家であるのに対して、中札内では社員に限定されている。運営方法は鹿追・大樹は同様に日常的な利用調整は農協、方針は運営委員会で決定するが、中札内は組合（日常的には社長）で行うことになっている。事業目的・利用目的は共通して酪農労働の調整、緩和、補完があげられている。また当然のことではあるが、中札内は定休利用の比重が高い。ヘルパー員は、鹿追・大樹は酪農後継者であり、年令は20～29才までになっている。また研修会の開催などは鹿追では活発に行なわれて、55年度には先進酪農家の視察、各メーカー毎のミルカーの使い方の講習が行なわれた。中札内のヘルパー員は利用組合の従業員2人であり、年令が若く、経齢年数は

少ない、給料は農協職員に準ずるように定められている。ヘルパーの作業範囲はいずれも畜舎作業一切であり、育成も含まれる。利用方法については、3事例とも利用農家と打ち合わせや連絡用

紙などで密接に連絡し合う

ようになっている。中札内

では社員が月1回定期利用

する正社員と臨時的に利用

する準社員に分れているが、

正社員についてはローテー

ションで回るようにしてお

り、準社員の利用要望があ

るときにはこれを優先させ

るようになっている。年間

の経済収支では、いずれも

助成金があり、経済規模で

は鹿追・大樹は100万前後

であるが、中札内は専任職

員を雇用している関係上、

第5表 各組織の利用料金（55年）

① 鹿 追

内 訳	単 位	朝のみ 晩のみ 朝・晩		
		午前 6:00 午後 12:00	正午 午後 6:00	午前 6:00 午後 6:00
基本料金	1日当り	5,000円	5,000円	6,000円
管 理 料	搾乳牛 1頭当り	150	150	200
"	哺育・育成 1頭当り	70	70	100
車借上料	農協事務所から利用農家まで1km 55円			

注) 1.うち60%が利用農家負担、40%は助成

2.基本料金はヘルパー人数に関係なし

管理料はヘルパー人数と家族労働力の参加の有無によつて変る

たとえば ヘルパー1人+家族労働力1人→利用料 $\frac{1}{2}$
 " 2人+ " 1人→ " $\frac{2}{3}$

〈具体例〉 搾乳牛30頭、その他30頭、距離10kmとする。

1日利用 6,000+30×200+100×30+20×55

= 16,100円 うち農家負担は×0.6=9,660円

② 大 樹

	区 分	単 位	半日利用	1日利用
ヘルパー	基本料(経産牛)	25頭まで	1,500円	3,000円
	頭数割増料	1頭当り	50	70
一人	哺育・育成その他	1頭当り	20	30
	車輛代	1台当り	1,500	1,000
同	基本料(経産牛)	25頭まで	3,000	6,000
	頭数割増料	1頭当り	80	80
二人	哺育・育成その他	1頭当り	40	40
	車輛代	1台当り	500	1,000

〈具体例〉 経産牛30頭 育成その他30頭

1日利用、ヘルパー2人

6,000+5×80+30×40+2,000=9,600円

1日利用、ヘルパー1人

3,000+5×70+30×30+1,000=5,250円

③ 中札内

月負担金+頭数割
(会費) (利用時)

月負担金	55年度	56年度
正社員	15,000円	13,000円
準社員	5,000円	3,000円

頭数割(経産牛、育成も同じ)

月のうち1回利用26頭以上から1頭200円

月のうち2回目以上 総頭数×100円

56年度からレジャーの場合+5,000円

(アルバイト学生のため)

〈具体例〉 55年度

総頭数60頭(成牛30、育成30)

月1回利用

月負担金 15,000円+(60頭-25頭)

×200=22,000円

600 万以上になっている。

利用料金、利用実績は第 5 表、第 6 表に示しておいた。利用料金については、鹿追・大樹では利用形態をいくつかとりうることに対応して、利用料金も細かく区分されていることが特徴的である。具体例から、その水準をみると 1 日利用の場合、鹿追・大樹が農家負担分としてほぼ 1 万円程度なのに対して、中札内では 2 万円以上と 2 倍以上になる。この違いの内容を検討してみよう。まず、ヘルパー労賃を比較してみると鹿追は 1 日約 8,000 円、大樹は約 6,500 円、中札内は日給制ではないが、年間で 1 週間 1 日の割合で休日をとると仮定して日給に換算してみると約 5,500 円であり、必ずしもヘルパー労賃水準が利用量を規定しているのではないことがわかる。この違いは鹿追・大樹の経済収支の構造にある。鹿追・大樹では収入はすべて助成金であり、その収入から登録料、研修費、出役助成金などを支出し、ヘルパー員の収入としては、登録料（鹿追では給料）、利用料金、出役助成金（鹿追では利用者助成）の合計である。つまり助成金からヘルパーが出役する毎に出役助成金が支出されるシステムになっているわけであるが、もし、利用量が増加した場合、当然この出役助成金の総額も増加してゆかなければならない。この場合に、収入としての助成金が増加しない限り、当然利用料金を引き上げなければならない。3 事例ともに助成金の水準が 100 万円前後であることを考えると、鹿追・大樹の利用料金水準は、その利用量の少なさによって規定されているということができよう。このように考えると中札内の利用料金の水準は決して高いとはいえない。むしろ臨時ヘルパー・臨時利用型と専任ヘルパー・定期利用型との質的な差をあらわしていると考えられるのである。

次に利用実績をみると、鹿追・大樹では利用農家率が 10% 前後であり、利用理由も冠婚葬祭がほとんどである。また、ヘルパー員 1 人あたりの出勤回数は大樹が年 2 回前後、鹿追では 7 回前後である。このように臨時型組織では利用が限定される傾向にある。これはその一因

第 6 表 利用実績

① 鹿 追

年 次 (昭)		49	50	51	52	53	54	55	56
利 用 戸 数		4	15	19	16	33	19	32	31
利 用 理 由 別	始 礼			10	7	19	7	16	18
	葬 儀	不	不	1	1	6	5	9	4
	出 張			—	3	2	4	3	3
	レジャー	明	明	5	2	2	2	3	1
	その他			3	3	4	1	1	5
利 用 農 家 率				6.9	5.8	11.1	6.4	12.0	11.6
利 用 日 数				30	30	55.5	32	46.5	64
ヘルパー 出勤人数				37	36	75.5	55.5	70.5	88.5
ヘルパー 1 人あたり 出勤回数				3.7	3.6	7.6	5.6	7.1	8.9

② 大 樹

年 次 (昭)		54	55	56
利 用 戸 数		12	14	7
利用理由別戸数	冠 婚	8	3	3
	葬 祭	1	7	3
	研 修	1	1	1
	病 気	—	3	—
	その他	2	—	—
利 用 農 家 率		4.0	4.7	2.3
利 用 日 数		29	25	26
利 用 延 回 数		52	39	33
ヘルパー1人当り出勤回数		2.6	2.0	1.7

として、ヘルパー員が同じ酪農家であり、後継青年とはいっても圃場作業・牛舎作業を中心に担っているものが多く、忙しい時はあまり出たくないと思っているなど、ヘルパー員の奉仕の精神で成り立っている側面があるため、利用側にも遠慮があるためと推察される。こうしたことは、同じように多頭化した酪農経営の相互扶助的組織という性格の制約によるものと考えられる。

最後に、ヘルパー作業による事故やリスクの発生は、3事例とも大きなものは発生していない。これは、組織の存続の根幹でもあり、ヘルパー員が連絡を密にとりながら責任を持って作業を行っているとともに、鹿追・大樹の場合、自分の家の作業をしているためヘルパー員に経験があること、中札内の場合、月1回必ず回るために作業に慣れてきていることがある。

以上の事例を通じて、専任ヘルパー・定期利用組織と臨時ヘルパー・臨時利用組織とは質的に相異していることがわかる。臨時ヘルパー・臨時利用型では利用率が限定される傾向にあるが、そのことは臨時利用という利用形態に対応しており、また利用量の少なさが労力交換的な臨時ヘルパー形態を可能にしているともみられる。利用料金の体系、経済収支の構造も利用量の少なさに対応している。このような利用量の少なさを前提に組織が形成されているといえるであろう。逆に専任ヘルパー

③ 中札内

	農家 番号	利用日数	延頭数
正 社 員	③	14 日	1,262頭
	4	15	1,548
	⑤	15	1,598
	7	16	1,998
	10	18	1,853
	14	16	1,699
	16	16	810
	17	16	1,406
	18	17	1,430
	①⑨	15	1,374
	20	15	1,174
	22	14	840
	②③	13	980
	27	15	622
	②⑧	15	1,068
	34	13	1,246
途 中 正 か 社 ら 員	35	16	810
	37	18	752
	40	16	440
	2	5	752
準 社 員	⑨	9	1,000
	13	6	606
	25	15	1,170
	⑮	1	—
総 計	21	1	—
	②④	1	—
	32	1	—
	36	1	—
総 計		333	26,670

・定期利用組織では、定期利用と専任職員の確保のためには当然に利用量が大きくなる。また、一定の利用量を前提にして、はじめて専任職員が確保できるので、そのためには利用組織への酪農家の結集が必要であり、酪農家の主体的な努力が不可欠になってくる。

利用目的では、専任ヘルパー・定期利用組織では、弾力的な運用によって、その中に臨時利用も含みうるということから、より広い役割を果していると考えられ、その意味で進んだ段階とみることもできる。そこで、酪農ヘルパーの経営的意義をさらに明確にするために、次に農業経営の側からの評価を中札内村の事例で示してみる。

3) 酪農ヘルパーに対する酪農経営側の評価

中札内村のヘルパー利用組合は参加農家を限定した組織であるが、村内全酪農経営における参加農家の位置付けを第7表でみると、次のような特徴が指摘できる。第一に、経営内で休日確保のシステムを設定できる2戸以上の共同経営、畑作との混同経営が不参加で、酪農専業の個別経営が中心である。第二には、準社員は概して中規模、小規模層で乳量水準も低い層が目立っている。第三には、役員などの中心メンバーは大規模・中規模層で乳量水準の高いものが多い。第四には、酪農専業の個別経営で不参加農家は労働力構成をみると9戸中6戸が経営主夫婦一あとつぎという3人構成である。このように、利用組合はほぼ酪農専業経営を網羅しているといえるが、その参加形態には生産力的段階、労働力構成の違いが反映しており、その積極的推進者としては生産力的に高い経営、労働力構成としてはこれから後継者を確保しようとするサイクルにある経営であると考えられる。

次に、酪農経営の利用実態、参加前の対応を規模階層別に抽出した8戸の聞きとり調査によってみると第8表の通りである。参加前の対応としては家族内対応と親せき（酪農家）の手伝いが一般的であったようであり、これに対応しきれない時には作業時間を遅らせたり、会合・行事から早く帰る、あるいは出席しないなど作業に合わせた対応をしている。いずれにしても生産面か生活面かで支障が起こることが示唆されている。利用実態では在宅休日が最も多く、圃場作業をされていて完全な農休日にはならない日も多い。また、家族旅行や家族で外食をするなど休日として積極的に活用している例もある。ヘルパー利用のメリットとしては圃場作業の忙しい時に助かるというものと、家族の和をつくる機会になるという指摘がある。デメリットとしては、出費増になるという指摘がなされている。利用料金では正社員は

第7表 中札内村の乳牛飼養農家の概要（個別農家）

農家番号	乳牛頭数（回）			経営耕地面積（㌧）			家族労働力（人）			家族構成（才）								乳量水準	経営形態	ヘルパー利用組合への参加
	産牛	育成牛	総数	総面積	飼料作	畑作	総数	基幹	補助	家族数	父	母	世帯主	同妻	あつき	同妻	その他			
1	57	47	104	37.0	37.0	—	3	3	0	4	—	—	50	49	22	—	24次女	2	酪専	—
2	50	45	95	30.0	26.5	3.5	—	—	—	—	—	82	—	—	—	—	—	2	酪畑	△
③	42	30	72	34.0	34.0	—	4	4	0	7	—	73	64	51	28	25	—	3	酪専	○
4	41	27	68	27.0	26.5	0.5	3	2	1	5	—	—	45	42	14	—	—	1	酪畑	○
⑤	41	27	68	23.3	23.3	—	5	2	3	6	—	—	44	42	2	40	—	1	酪専	○
6	40	27	67	62.5	52.8	9.7	3	2	1	7	—	75	41	56	24	32	—	4	酪畑	—
7	40	40	80	37.05	36.0	1.05	4	4	0	7	81	—	53	47	24	22	—	2	酪畑	○
8	39	34	73	25.5	25.5	—	3	3	0	3	—	—	51	49	25	—	—	2	酪専	—
⑨	38	33	71	26.0	26.0	—	4	4	0	7	—	—	62	55	28	23	—	3	酪専	△
10	38	41	79	28.0	24.7	3.3	4	4	0	8	—	—	53	49	23	23	—	1	酪畑	○
11	36	24	60	30.0	30.0	—	3	3	0	3	—	—	54	60	26	—	—	4	酪専	—
12	36	29	65	30.1	30.1	—	4	4	0	7	—	—	64	59	27	23	—	2	酪専	—
13	35	30	65	24.5	24.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	酪専	△
14	33	32	65	24.0	24.0	—	4	3	1	7	—	—	55	44	30	30	—	1	酪専	○
⑮	32	32	64	25.0	25.0	—	4	2	2	8	△	△	44	45	—	—	—	2	酪専	△
16	30	14	43	18.5	18.5	—	3	3	0	5	78	75	53	49	23	—	—	4	酪専	○
17	30	50	80	35.0	35.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	酪専	○
18	30	24	54	22.4	22.4	—	2	2	0	6	—	75	38	35	—	—	—	2	酪専	○
⑲	30	21	51	22.8	20.9	1.9	2	2	0	5	—	—	29	35	—	—	—	3	酪畑	○
20	30	20	50	20.4	20.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	酪専	○
21	29	30	59	22.0	22.0	—	2	2	0	4	80	—	42	42	20	—	—	4	酪専	△
22	28	12	40	15.3	15.3	—	4	4	0	7	—	79	35	54	30	25	—	3	酪専	○
②③	26	24	50	21.5	21.5	—	4	4	0	8	—	77	67	64	41	35	—	2	酪専	○
②④	26	18	44	20.1	15.7	4.4	4	4	0	6	—	—	65	64	43	23	—	4	酪畑	△
25	26	18	44	13.0	13.0	—	3	3	0	4	—	—	70	63	42	33	—	3	酪専	△
26	25	22	47	22.7	22.7	—	3	3	0	4	72	—	51	50	22	—	—	3	酪専	—
27	25	9	34	25.0	21.5	3.5	4	3	1	7	—	85	55	51	20	23	—	3	酪畑	○
②⑧	24	19	43	17.5	17.5	—	4	4	0	5	—	—	52	51	25	30	—	2	酪専	○
29	23	26	49	25.5	25.5	—	5	2	3	6	△	△	52	44	16	—	—	4	酪専	—
30	22	18	40	21.3	17.0	4.3	4	2	2	7	△	△	43	39	—	—	—	3	酪畑	—
31	20	17	37	31.9	11.5	20.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	畑酪	—
32	18	12	30	21.7	21.7	—	2	2	0	4	—	—	70	66	46	—	—	4	酪専	△
33	18	19	37	23.3	14.45	8.85	3	3	0	5	78	73	54	52	24	—	—	3	酪畑	—
34	18	41	59	18.0	18.0	—	2	2	0	3	—	—	27	27	—	—	—	4	酪専	○
35	17	11	28	24.5	24.5	—	2	2	0	6	—	—	67	55	30	27	—	4	酪専	○
36	16	22	38	14.4	14.4	—	2	2	0	6	77	72	47	44	—	—	—	3	酪専	△
37	16	12	28	15.0	15.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	酪専	○
38	15	7	22	17.0	7.6	9.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	畑酪	—
39	15	13	28	19.1	13.8	5.3	2	2	0	2	—	—	51	46	—	—	—	3	酪畑	—
40	14	12	26	23.7	6.05	17.65	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	畑酪	○
41	14	12	26	28.0	8.8	19.2	3	2	1	6	—	70	47	43	21	—	—	3	畑酪	—
42	13	9	22	23.0	11.1	11.9	2	2	0	6	—	—	42	40	—	—	—	2	畑酪	—
43	11	8	19	23.5	10.5	13.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	畑酪	—
44	11	4	15	28.7	8.7	20.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	畑酪	—
45	10	10	20	28.1	9.0	19.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	畑酪	—
46	9	12	21	16.0	7.8	8.2	3	3	0	7	—	—	60	59	27	—	—	3	畑酪	—

- 注) 1. その他に7共同経営体がある。計53経営体
 2. 産牛頭数の多いものから順に上から配列した。
 3. 乳牛頭数、経営耕地面積は昭和55年度農協資料
 4. 家族労働力、家族構成は道農業基本調査から昭和54年2月1日現在 ○は基幹労働力、△は補助労働力、…は農家以外の事業体に入るために不明の農家。
 5. 経営形態は飼料作と畑作の比率で便宜的に区分した。
 飼料作50%以上…酪畑、50%以下…畑酪
 6. 乳量水準は、55年の1頭あたり乳量
 1…7,000kg以上 2…6,000～7,000kg 3…5,000～6,000kg 4…5,000kg以下
 7. ヘルパーの参加状況
 ○…正社員 ◎…役員 △…途中から正社員 △…準社員
 8. 農家番号の○印は第8表のアンケートとききとり農家

第8表 中札内村ヘルパー利用についてのアンケートの集約

農家番号	利用組合への参加理由	参加前の対応	利用奥船 (昭和55年7月 ～56年10月)	ヘルパー利用上の		ヘルパー 作業への 対応	ヘルパー作 業上の問題 の発生	利用料金について	ヘルパー労賃の評価	利用組合の問題点	今後のあり方
				メリット	デメリット						
正社員	③ 休日確保	家族の1人が残る作業時間を避らす	在宅休日 9 園場作業 5 経営主旅行 1 冠婚葬祭 1	農作業が忙 がしいとき は助かる	とくになし	伝達用紙で 指示	なし	妥当 かなりの支出だ が専任ヘルパー2 人を雇っているの だから当然である。	妥当 2人でやっている し、そんなに力 の入るたいへんな 作業でもない。		利用戸数が増えれば 料金が安くなる。 月1回休日にこだわ らずにやった方がいい。
	⑤ 休日確保 家族全員でとれ る農業に夢を持 てるように	○親せきの手伝い (手間替) ○会合、行事の時は 早く帰る。	家族旅行 3 経営主旅行 1 その他は家族で外食 ショッピング	家族の和を つくる機会 になる。	金銭的には 圧迫になる。	伝達用紙	なし	妥当 組合を維持して ゆくに必要	安い 一戸一戸の個性 があるので一般の 酪農家よりみたい へんである。	○家族旅行のため2 ～3日連続して利 用したいが調整で きない ○戸数が増加したと きどうするか	利用希望の年次調整
	⑨ 加入時は冠婚葬祭 時に利用するため 社員、利用料金が 有子ともの月1回 のたんらんのため、 正社員になる	家族内対応 冠婚葬祭には 父母が出る	在宅休日 7 園場作業 4 家族旅行 1	畑仕事が遅 くまででき る	とくになし	黒板で連絡 えきの量は 牛の前には つてある	最初の2回 は乳量が落 ちた 今は要らな い	妥当 畑作農家には休 みがあるし、利用 組合を維持してゆ くためには必要	安い いろんな家を行 くのでたいへんで ある	今の乳価水準では現 在の利用料金が最高 の水準である	
	⑭ 緊急時の対応 ある程度定休日 も必要	家族内対応 +親せきの手伝い	在宅休日 9 園場作業 4 家族旅行 1	とくになし	経済的には 休日をとる 余裕はない	伝達用紙	1頭だけ乳 量下がる牛 がいる	高い 自分の経営の経 済収支からすると 月1万円が限度。し かし2人雇って いるからやむをえない	高い 1回の利用料金 は自分の経営にお ける労働よりも高 い		○2～3月に1回利 用でよい ○技術水準向上のた めに役立ってはし ない
	⑳ 休日確保	家族内対応 +親せきの手伝い	園場作業 10 在宅休日 4 (会合にも利用) 家族旅行 1 経営主旅行 1	とくになし	経費増にな る	伝達用紙	なし	妥当 月利用料金で臨 時雇いを頼んでも 責任持てできな いだろう	妥当 同左	○利用者になりたい 人があるが今の状 態では限度である ○夏休み冬休みのと きの利用希望の調 整	1人を農協職員にし て、専任3人制にし たい
	㉒ 緊急時に必要な のために 組織を育てていく ためにも、戸数が そろってなければ ならないので正社 員になった	○家族内対応 +でめん ○どうしても対応 できない時は出席 しない	在宅休日 10 農作業 6	とくになし レジャー に行つて ないので メリット を感じな い	とくになし	伝達用紙	なし	妥当 月1回休日利用 で2人を雇うこと を考えれば妥当で ある	妥当 人を2人雇うと したらこのぐらい の労賃になる	レジャーのための利 用希望でローテー ションがくずれる	年次計画で利用希望 の調整をすべき
準社員	㉓ 家族が多いので緊急 の時に必要 経済的にきびい ので正社員には ならない	家族内対応 +近所の酪農家の 手伝い (手間替)	葬式 1	とくになし	出費増	伝達用紙	乳量水準が 少し落ちた	高い 利用しなくても 会費をとられる	高い 労働時間が少 ないので安いとは思 わない。		あとつぎが結婚 したら正社員に なる
	㉔ 家族構成上、不測 の事態に対する 対応のため	今まで特になかった。		とくになし	とくになし		なし	高い 利用してないの で会費をムダにし ている年6万は経 済的に圧迫になる		休日のためのヘル パーには賛成では ない	兼任ヘルパーにす れば利用料金が安 くなる

2人を職員として雇用しているので妥当という評価で、準社員は利用しなくても会費をとられるということから高いと評価している。ヘルパー労賃の評価は妥当、高い、安いと評価はまちまちであるが、安いという評価はヘルパー労働が各戸を回ることから、個別性のある技術に対応しなければならないというヘルパー労働の特質を評価しているのに対して、高いという評価は自家労働評価との比較であり、妥当というものはヘルパー労働の強度の評価、臨時雇い賃金とその労働の質との比較というように、それぞれ評価の基準が異なっている。問題点としては利用希望日が重なること、利用料金水準が高いこと、利用農家数の拡大とヘルパー員数の問題などが指摘され、今後のあり方としては利用希望の調整のあり方、ヘルパー員の増員、利用料金をもっと安くするために月1回休日にこだわらない弾力的運用、さらに技術水準の向上のために役立ってほしいという要望が指摘されている。

さて、このような利用実態から酪農ヘルパーの経営的意義を検討してみよう。ヘルパーが飼養管理労働を代替することによる休日の活用形態にはいくつかのタイプが存在するが、最も多かった在宅休日は直接的には家族労働力の休養ととらえられる。会合、諸行事への出席は農家の社会生活の維持、生産面での組織への積極的参加の保障となる。家族旅行、家族での会食などは農家労働力の基盤である家族生活を円滑にすることに役立ち、ひいては後継者の確保にもつながってくるであろう。圃場作業で助かるという点は農繁期における労働力の補充の役割を果しているとみられるが、農繁期は一定期間続くもので、その中での一日だけの利用ということでは労働力補充の役割を全面的に果すということにはならない。しかし一時的にも助かるという評価が出てくる背景には農繁期の過重労働、労働力不足の問題の存在が示唆される。全体として、定休日を設定することによる、労働条件の社会的平均的なもの（都市勤労者的な）への接近から、農家の社会生活の保障、労働力再生産の保障、労働力供給基盤である家族生活の保障から労働力の世代的確保、さらには労働力の一時的補充の役割も果していると考えられる。

また、労働条件を社会的・平均的なものに接近させようとする傾向は酪農専業化、生産力展開の結果、酪農経営をとりまく補完的な生産組織が形成されてきていること、あるいは農外労働市場の展開の中での後継者確保の必要などを背景にしており、その指向の最も積極的な推進者は生産力的に高い段階の経営であり後継者確保の必要のある経営であった。逆に、酪農の経済条件が全体として悪化している状況ではヘルパー利用が経費増になるという評価がデメリットとして指摘されている。したがって、生産力展開は経済面からもヘルパー利用の保障ともなってくると考えられ

る。

3. ま と め

事例にみるように、酪農ヘルパーは酪農の飼養管理労働の年中無休性に対応して、家族労働力に一時的に代替する労働力である。その機能としては、合理的な労働組織の編成という機能をもつものではなく、そういう意味では直接的に生産力的に機能するものではない。また、労働の季節的繁閑、それによる労働過重などを全面的に解決するものであるともいえない。酪農ヘルパーの直接的な機能は、飼養管理労働の年中無休性が家族労働力の年中無休労働となることを回避し、家族労働力に休日を保障するという内容で、労働条件を改善することにあるといえる。しかし、そのことが家族労働力の健康・意欲の保持、家族経営の労働力基盤としての家族生活の維持、ひいては後継者の確保にもつながってゆくことから、間接的に生産力の展開、再生産の保障として機能しているといえる。総じて、酪農ヘルパーは家族経営の範囲での多頭化・専門化という経営展開を支える家族労働力基盤の補完的役割を持っているといえる。

また、酪農ヘルパーを生み出す背景として、社会的・平均的労働条件の実現を要求する、酪農経営を担当する労働力における労働者の成熟が存在することも見落すことができず、こうしたことから、酪農ヘルパーの展開は経営主体の性格の近代的な発展との密接な関連が示唆されるのである。

注

- (1) 井上和衛・栗田明良「酪農専従者の労働と余暇」『労働科学』1976年52巻11号の調査研究を参照
- (2) 56年度に中札内村で実施した酪農経営の実態調査より付表を作成したので参照されたい。

付表 飼養管理労働の実態（昭 55 年）

農家番号	家族労働力	年令	搾乳牛												健康 管理	繁殖		その他 管理
			朝			昼			晩			種付 など	分娩					
			飼料	搾乳	清浄	飼料	搾乳	清浄	飼料	搾乳	清浄							
③	経営主 妻 父	43	○	○		○	—	—	○	○	○		}	○	}	○		
		41		○			—	—	○	○	○							
		70	○		○		—	—	○									
⑤	経営主 妻 父	40		○	○	—	—	○		○	○			○	○	○		
		38	○		○	—	—	○	○		○							
		69																
⑨	経営主 妻 あとつぎ 同妻	61			○	—	—	—			○					○		
		58				—	—	—										
		30	△	○		—	—	—		○		○				○		
		30	○						○			○						
⑩	経営主 妻	41		○	○	○	—	—	○	○	○	○	○	○	○	○		
		37	○		○		—	—	○		○				△			
⑫	経営主 妻 父母	43	○	○	○	○	—	—	○	○	○	○	}	○	○	○		
		38		○	○		—	—	○	○	○							
		67			△													
		65			△													
⑬	経営主 妻 あとつぎ 同妻	55																
		51																
		31	}	○	○	○	—	—	○	○	○							
		32																
⑮	経営主 妻	46	○	○	○	○	—	○	○	○	—	○	○	○	○	○		
		43	○	○	○	○	—		○	○	—							
⑳	経営主 あとつぎの妻 孫、長男 長女	69				}	○		○	○	○	○	○	○				
		41	○	○	○													
		16	○	○	○													
			○	○	○													

- 注) 1. 中札内村の実態調査より作成、農家番号は第 7 表参照。
 2. ○印は作業担当者、△印は毎日ではなく、部分的に担当する場合。
 3. 飼養管理労働時間は冬期と夏期でちがいがあつた方が多い方を記した。

育 成 牛							農 繁 期 に おける対応	1 日あたり 労 働 時 間 (時間)	飼養管理労働時間 (経産牛のみ) (時間)	
朝		昼		晩		健康 管理				
飼料	清浄	飼料	清浄	飼料	清浄					
}	○	○	—	}	○	○	牛舎＋圃場	10.8	}	5.3
	△		○		—	○		牛 舎 牛舎補助		
○	—	—	○	○	—		牛舎＋圃場	5.5	}	5.0
							” ”	6.8		
○	○			○	○	○	牛舎のみ		}	2.6
		—	—				牛舎＋圃場 ”	5.5		
○		○	○	○	△	○ ○	牛舎＋圃場 ”	7.7	}	6.5
○	—	—	○	○	—	○	牛舎＋圃場 ” 牛舎のみ ”	8.8	}	3.2
			△							
○	○			○	○		牛舎＋ 圃場 ” 圃場のみ 牛舎＋圃場	8.3	}	4.8
○ ○	○	○	○	○ ○	○		牛舎＋圃場 ”	7.8		
○	○	○	○	○	○		圃 場 } 牛 舎	8.5	}	3.3

(3) 「酪農ヘルパー組織事例集」1982年3月 北海道庁農務部酪農草地課
主な内容は次の2つである。

1. 酪農ヘルパーの実態として、各ヘルパー組織へのアンケート調査の集計
2. 酪農ヘルパーの組織事例として優良事例を5組織紹介している。

(4) ここでは、「酪農ヘルパーの実態—日本酪農政治連盟の調査から—1・2」

百瀬猛『デイリーマン』1976年5・6月 26—5・6

中野哲二「農村ヘルパー制度に関する比較研究」『鹿児島経大論集』1977年17
—4

同 上 「農村ヘルパー制度と社会保障」

『同上』1977年18—3

を参考にした。

その他の文献で手元に収集したものをみると、ほとんどが農業関連雑誌における事例紹介で、本格的な研究成果は少いようである。