



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	酪農経営の過重労働と対応策の特徴
Author(s)	志賀, 永一
Citation	農業経営研究, 20, 13-29
Issue Date	1994-02
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/36493
Type	departmental bulletin paper
File Information	20_13-30.pdf



酪農経営の過重労働と対応策の特徴

志賀 永一

- 1 はじめに
- 2 酪農経営の労働実態
 - 1) 酪農経営の労働時間
 - 2) 家族総出の就業状況
 - 3) 長時間労働への酪農家の対応
- 3 労働過重への諸対策
 - 1) 酪農労働の特徴
 - 2) 過重労働への対応
- 4 過重労働の軽減に向けて

1 はじめに

農業基本法（1961年）が制定され「選択的拡大」政策が進められて以降、酪農経営はその模範生の如く飼養頭数の拡大を進めてきた。1966年に都府県の乳用牛飼養総頭数は1,027千頭、北海道337.7千頭であったが、92年にはそれぞれ1,174、908.1千頭へと増加し、逆に飼養農家戸数は都府県が303.3千戸から41.2千戸へ、北海道が43.8千戸から13.9千戸へと大きく減少した。この結果、1戸当たり飼養頭数は都府県が3.4頭から28.5頭へ、北海道が7.7頭から65.3頭へと、この四半世紀の間に8倍以上におよぶ増頭が進行したのであり、中でも北海道の飼養頭数の多さには目を見張るものがある。これを成牛飼養農家中の30頭以上飼養農家割合でみると、66年には都府県、北海道とも0.3%にすぎなかったが、92年にはそれぞれ28.2、71.9%となり、極めて希な存在であった30頭以上飼養農家はどこでも見かけのごく普通の

姿になったのである。さらに92年には、80頭以上飼養農家割合も都府県 1.0%、北海道 6.1%となり、北海道では成牛を80頭以上飼養する酪農家も決して希な存在ではなくなってきたのである。

以上のような飼養頭数の増加は、酪農家の関心をフリーストール方式の牛舎建設に向けている。この省力的な飼養方式への関心は酪農経営を継続していくための制限要素が労働力に変化してきていること、フリーストール方式の投資でもしなければ酪農をやっていけない状態に追い込まれていることを示しているのである。しかしながら、生産調整の実施といった昨今の酪農情勢は新規投資意欲を殺ぐような状況にある。また、フリーストールが一般化すればまたぞろ先の見えない拡大を強いられるのではないかという不安の声を主張する酪農家もあり、家族労働力でゆとりのある酪農経営を模索する行動も始まっているのである。

本稿では、飼養頭数の増加によって酪農家の労働実態がどのようなになっているのかを明らかにし、その特徴から現在検討・実施されている諸対策を検討することにした。

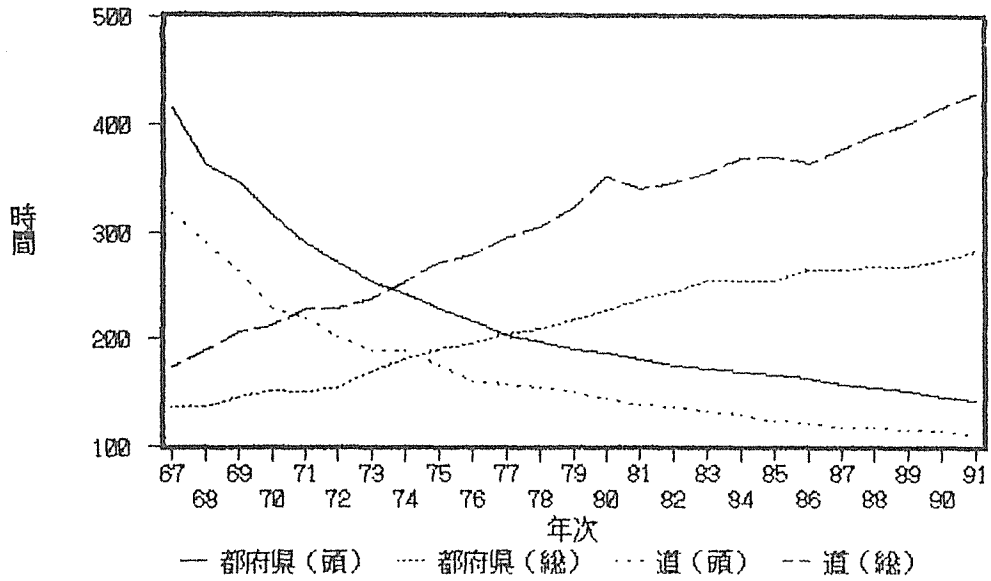
2 酪農経営の労働実態

1) 酪農経営の労働時間

飼養頭数の増加に伴って労働時間はどのように変化してきたのであろうか。まず、農水省「生産費調査」「農家の形態別にみた農家経済」を利用して概観しておこう。

図1は「生産費調査」から搾乳牛の飼養管理時間（飼料給与、敷料、飼育管理、搾乳、牛乳運搬などの搾乳牛の作業）の推移を示したものである。搾乳牛1頭当たり飼養管理時間は60年代末の都府県400時間、北海道300時間から、現在1/3程の140時間、110時間となり、機械、施設装備に伴って大きく省力化が進展したことを示している。ただし、70年代後半、特に80年代以降は省力化のテンポが鈍化していることに留意しておきたい。こうした省力化の進展にも関わらず、飼養頭数の増加は酪農経営全体の搾乳牛飼養管理時間を増加させ、都府県では3,000時間、北海道では4,000時間を越える作業時間になっているのである。表示はしなかったが、作業別に労働時間をみると、各作業とも搾乳牛飼養管理時間の減少に応じて減少しており、北海道を例に取れば搾乳50%強、飼料給与20%強、飼育管理、敷料ともに10%強の比率となっている。また、牛乳運搬作業は80年以降ほぼなくなっている。

図1 搾乳牛飼養管理時間の推移

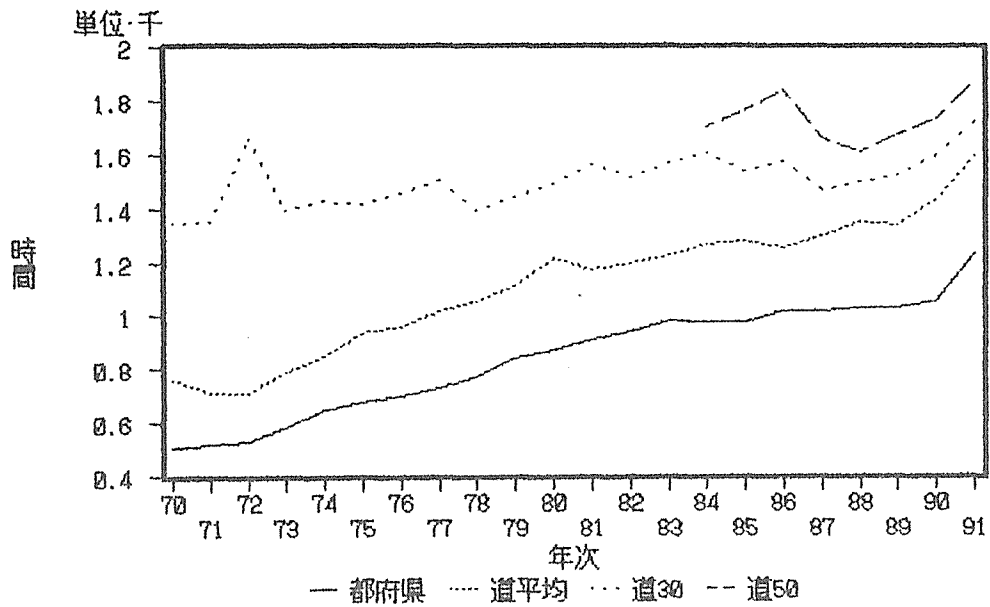


資料：「生産費調査」各年次

注：1. (頭)は搾乳牛1頭当たり時間

2. (総)は搾乳牛合計の時間(10時間)

図2 農業就業者1人当たり搾乳牛飼養管理時間



資料：図1に同じ

この搾乳牛飼養管理時間の推移を農業従事者当たりで示したのが、図2である。従事者当たりの作業時間は都府県、北海道ともに年々増加し、それぞれ1,000時間、1,500時間となっている。70年代半ばまではともかく、近年はほぼ酪農専業経営と考えて差し支えないと思われるが、搾乳牛の飼養管理だけでも労働時間は長時間におよんでいるのである。特に北海道、それも搾乳牛30頭以上あるいは50頭以上飼養と飼養頭数が多くなるに従い、搾乳牛の飼養管理時間だけで1,800時間を越えているのである。

酪農経営には搾乳牛の作業のほかに育成、哺育作業や飼料の収穫調製作業が存在するので労働時間はさらに増加することになる。経営全体の労働時間をみたのが表1である。酪農専業経営と考えられる酪農単一経営の就業者当たり労働時間は、全国平均で2,300時間前後、北海道ではそれを上回る2,500時間前後となっている。酪農以外を含めた北海道の単一経営平均が1,900時間強であることを考えれば、酪農経営の労働時間が多いことを第1の特徴として指摘できる。第2の特徴は、飼養頭数規模の違いによる労働時間の差を顕著に確認することができず、労働時間はほぼ2,700時間を上限にしているとみられることである。2,700時間は1日7時間20分以上の労働を365日無休で続ける作業時間である。酪農経営の労働時間は肉体的限界に近い作業時間の水準にあると考えられるのである。ちなみに、他産業との比較を「労働時間白書」でみると、1989年の製造業の年間労働時間は日本2,159時間、アメリカ1,957時間、イギリス1,989時間、西ドイツ1,638時間、フランス1,646時間であり、「欧米諸国に比べて200～500時間程度長い」と指摘されているが¹⁾、この長いといわれている日本の労働時間より酪農経営の労働時間は長いのである。

このように飼養頭数の増加を図ってきた酪農経営の労働時間は極めて長時間におよび、それは”働き蜂”といわれる日本の社会的水準より長く、その長さは肉体的に限界的な状況に差し掛かっていると考えられるのである。

2) 家族総出の就業状況

この長時間労働は家族労働力、それも家族を総動員して行われていることを、酪農労働の第3の特色として指摘できる。

酪農経営の就業者数は都府県で2.3～2.6人、北海道で2.7～2.9人であり、北海道の50頭以上飼養農家は3.0人を越える就業者をかかえている。この就業者は雇用ではなく、あくまでも家族労働力なのである。これは時間をみることで明らかになる。

「生産費調査」によると、搾乳牛の飼養管理では雇用労働力の割合が都府県で1.4

表1 農業就業者一人当たり投下労働時間
単位：時間／人

	全国 酪農 単一	北 海 道 酪農 単一 平均	同左 20-30 頭層	同左 30頭 以上層	酪農 複合	参考 北海道 単一 経営
80	2,231	2,463	2,575	2,965	2,224	1,799
85	2,329	2,404	2,352	2,533	2,369	1,749
86	2,247	2,393	2,368	2,492	2,448	1,686
87	2,219	2,350	2,156	2,700	2,498	1,757
88	2,269	2,422	2,266	2,569	2,699	1,929
89	2,340	2,551	2,246	2,663	2,568	1,955
90	2,288	2,560	2,421	2,625	2,547	1,905
91	2,321	2,589	2,653	2,557	2,604	1,950

資料：農家の形態別にみた農家経済

%、北海道で 0.5%であり、「農家の形態別にみた農家経済」によって経営全体の雇用割合をみても、全国酪農単一経営で1.8%、北海道酪農単一経営でも2.2%、最も雇用割合の高い30頭以上層でも 3.1%にすぎない。この数字は、市町村内に雇用を導入している酪農経営が数戸あるか無しかという実態を想起させるのである。つまり、酪農経営は夫婦 2 人だけでなく、父母や後継者等を加えた就業者をかかえて行われているのであり、飼養頭数の多い酪農経営であるほどより多くの家族労働力を必要としているのである。

この家族ぐるみの就業の中でも総動員という状況を示すのは、女子労働力の従事状況であろう。家族経営にあっては女子は一般的に酪農従事のほかに家事労働をも受け持っているからである。

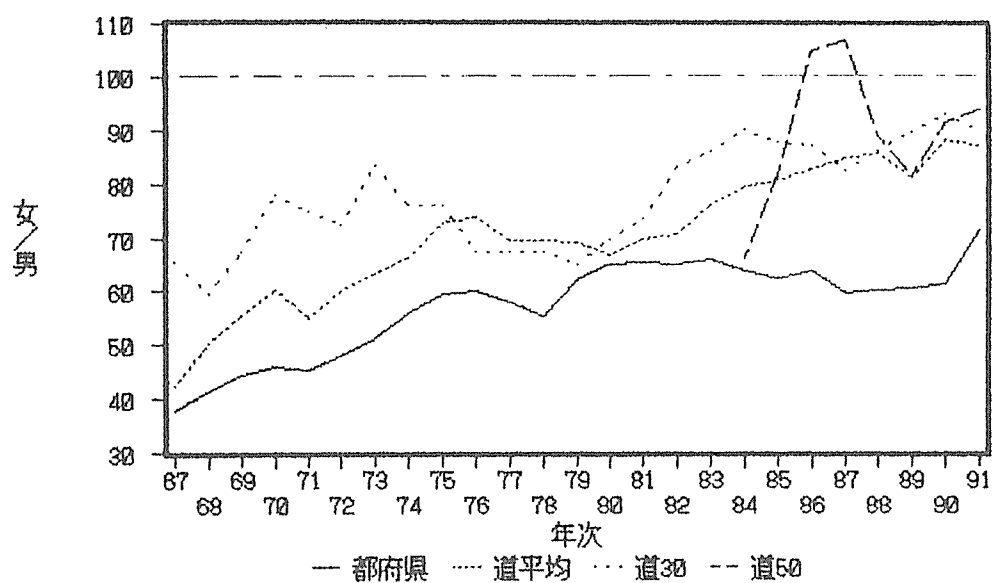
「生産費調査」をもとに、搾乳牛飼養管理時間のどれだけを女子が受け持っているのか、その割合を従事者当たりで示したのが、図 3 である。図から北海道は都府県に比べ女子労働比率が高い、つまり、男女の労働時間が変わらない状況にあり、しかも最近年になるに従って女子労働比率が傾向的に上昇していることをみとることができる。ちなみに91年について時間を示すならば、都府県男子 1,403時間、女子 1,006時間、北海道および50頭以上層、さらに80頭以上層はそれぞれ 1,685 : 1,472、1,926 : 1,812、2,044 : 1,970 時間となっている。表示はしていないが、作業別にみると女子労働比率が高い作業は搾乳作業であり、北海道では男子に比べても90を越える比率となっており、50頭以上層では 100を越える女子労働比率であり、搾乳作業は男女変わらない作業時間であり、飼養頭数が多い酪農家は女子の方が搾乳作業時間が長い実態なのである。

このように家族労働力によって担われている酪農経営であるが、近年になるに従い、しかも飼養頭数が多くなるに従い女子労働力に強く依存しなければならないこと、これは裏を返せば男子はこれ以上働けない作業時間になっていることを示すと考えられるが、この実態を酪農労働の特色として指摘できるのである。

3) 長時間労働への酪農家の対応

このような家族を総動員しながらの長時間労働に対する酪農家の現実の対応をみておこう。労働力の不足状況は搾乳作業に飼料の収獲調製作業が加わる時期に典型的に現れると考えられるので、その農繁期を中心にわれわれが行った別海町の調査によって検討しておこう²⁾。調査農家は飼養総頭数35頭から 150頭、経産牛20頭から80頭に分布する60戸であり、なかでも経産牛60頭、総頭数 100頭を越える農家が

図3 農業就業者1人当たり搾乳牛作業時間の男女比



資料：図1に同じ

半数以上を占めている。飼養頭数規模は大きく異なるが、従事者数は家族労働が中心であるため、飼養頭数の多少に関わらず2から3人となっている。

これら多頭数飼養農家の労働力不足の対応の第1は、外部労働力の導入である。外部労働力の導入といっても、臨時雇いや雇用労働力の導入ではなく、「実習生」がその中心となっている（常雇いは1戸のみであった）。実習生の導入は経産牛頭数50頭以上という、一定規模以上の階層に導入されており、大規模層ほど実習期間の長い実習生を導入しており、貴重な労働力供給源となっていた。

農繁期の作業対応に注目すると、夏期間は冬期間に比べて朝の搾乳作業の開始時間を30分から1時間、中には1時間半も早くし、逆に夕方の搾乳時間を遅らせ、飼料作の収穫調製時間を確保する対応を行っていた。また、搾乳作業の担当者も冬期間は夫婦あるいは後継者を含めて行うのに対して、夏期間は後継者が搾乳作業から抜けたり、夫婦2人の場合であっても主人が搾乳作業から抜け、飼料作に従事するなどの対応がみられた。この場合、父母や実習生が搾乳作業を代替するが、それが不可能な農家の場合婦人1人での搾乳作業が行われており、特に労働力に対して飼養頭数が多く、飼料作面積の大きな経営に特徴的にみられる対応となっている。先に見た多頭数飼養農家における女子労働時間の多さ、中でも搾乳作業での女子労働比率の高さはこうした酪農家の対応によってもたらされているのである。

各種統計や実態調査でみたこのような酪農労働の実態は全国の酪農経営に共通している実状である。1991年に中央酪農会議が全国の酪農経営を対象に行ったアンケート調査³⁾によれば、「家族労働力の余裕の有無」について「非常に不足している」「やや不足している」と回答した酪農家は、全国45,096戸の10.5、35.3%（北海道、14.1、39.0%）におよび、酪農家の半数近く、北海道に至っては半数以上が不足状況を訴えているのである。

表2に、こうした労働力の不足状況に対する対応策を示した。これまであるいは現状の対応は「省力化のための設備投資」22.1%（北海道25.9%）「共同作業の実施」16.7%（同24.2%）「ヘルパーの活用」13.3%（同13.6%）「雇用労働力の活用」10.3%（同13.6%）の順であり、北海道は「共同作業の実施」による対応が相対的に多かった。こうした不足への対応の一方で、全国では51.7%、北海道で42.0%の酪農家が「特にしていない」実態にあった。しかしながら、今後の対応については「特にしていない」が全国32.8%、北海道では17.6%と急減しており、何らかの対策をとらねばならない状況が一段と強まったとみることができよう。また、具体的対策では「共同作業の実施」が急減し、「省力化のための設備投資」「ヘルパ

表2 酪農経営の労働力不足対応

単位：戸、%

	全 労働力 不足を 補う手段	国 今後必要 とする 労働力 不足の補填	北 海 道 労働力 不足を 補う手段	今後必要 とする 労働力 不足の補填
酪 農 家 数	45,096	45,096	10,496	10,496
雇用労働力の活用	10.3	10.8	13.6	13.9
ヘルパーの活用	13.3	19.3	13.6	18.0
飼料生産委託	1.9	4.1	1.8	5.8
共同作業の実施	16.7	8.1	24.2	9.5
省力化のための 設備投資	22.1	23.4	25.9	32.9
特にしていない	51.7	32.8	42.0	17.6
無回答	0.9	1.4	1.6	2.2

資料：酪農生産基盤強化促進対策事業中央協議会、（社）中央酪農会議
『酪農全国基礎調査』酪農家編報告書、1992.3

一の活用」の意向が強く現れている。この傾向は飼養頭数規模の大きな酪農経営が多い北海道でより顕著に確認することができる。すなわち、省力的な施設投資を行いながら飼養頭数の増加をはかってきたが、拡大のテンポには追いつかず、依然として省力施設投資に取り組まざるをえない実状にあると考えて良いであろう。

3 労働過重への諸対策

1) 酪農労働の特徴

以上みてきたように酪農経営、それも多頭数飼養の酪農経営になるに従って、労働時間が長くなり、家族労働力を総動員して対応せざるをえない実態をもたらしているといえる。そして、この実態は働けるだけ働くという従事者の労働過重によって支えられているのである。

ところで、農業は生物生産を行うことから、その労働は生物の成長に応じて多様な管理作業を必要とすることや農地を対象に移動を伴いながら作業を進行させざるをえないことに特徴をもつ。酪農も例外でなく、一般的に搾乳牛だけでなく乾乳牛、育成牛、哺育牛という異なる成長過程の牛をかかえ、しかも飼料確保のために季節性を伴った農作業が加わり、複雑多岐の作業を同時並行的に進めざるをえない。しかし、多様な作業が並存するという特徴は哺育、育成などを一つの作業部門として分離させ、年齢・性別を異にする家族労働力間の作業分担をもたらす理由にもなるのである。こうした農作業一般の特殊性に加えて、酪農労働の特徴は搾乳作業を必要とするため年中無休の農作業を必要とすることである。

現在の酪農経営の労働条件からいえば、増頭の結果もたらされた長時間労働を改善すること、長時間に加え無休性という酪農経営の特徴があるので、これを解消して休日確保することが最も重要な改善策となるのである。この2つの問題点の改善という側面から各種対策を検討することが必要になるのである。

2) 過重労働への対策

酪農経営の過重労働の対策として検討されている具体策は、先の全国の酪農家のアンケートでも明らかなように、「省力施設への設備投資」「ヘルパーの活用」「雇用労働力の活用」が3つの柱であり、これに続く対策としてその評価は低下していたが「共同作業の実施」、今後に期待を寄せていた対策として「飼料生産委託」

をあげることができる。これら諸対策を酪農労働の問題点であった長時間労働や作業の無休性の改善という視点から検討していこう。

①省力施設投資

まず「省力施設への設備投資」である。これまでも機械化、施設化という設備投資によって省力化が進められてきており、今後もフリーストール・ミルクングパーラーの採用やコンピュータフィードシステムの導入といった方向が模索され、すでに投資を終えた酪農家も少なくはない。作業能率の向上や作業姿勢を楽にするなどその効果は大きく、労働力不足への酪農家の対応として最も回答の多かった対応である。飼養頭数の拡大を前提とした上で長時間労働の減少をはかるためには、新たな飼養体系の採用がどうしても必要になろう。新たな飼養方式を導入しようとする場合の問題として、新規投資資金の回収という経済的側面と施設建設の方法という技術的側面をあげることができる。

資金投資は、酪農の先行き不透明さの中で投資していいものか、牛舎を建設しても生産調整に直面するという問題である。また、これまでの借入金をかかえ投資できないといった酪農家も存在していよう。この意味では設備投資は必ずしも酪農家全体で進められる対応ではない。しかし、施設建設、改善の方法は酪農家全員が検討しなければならない課題である。十分な資金を調達でき、本牛舎だけでなく育成、哺育などを含め一度に総合的に施設を新築できる場合はさておき、部分的段階的に施設建設や改善を進めざるをえない場合、その投資目的や投資順序を明確にすることが必要となる。その目的によって投資対象がパーラーだけあるいはフリーストール牛舎に旧牛舎のパーラー向け改良、さらには育成牛舎のみなどのように異なり、投資金額も異なってくるからである。また、今年は本牛舎、次年度は乾乳舎というように投資順序を決めておくことは、低利の資金活用の準備を行うことを可能とする。本牛舎を建設し、増頭を進めていくと施設が不足し急速乾乳舎を建設した事例をみると、低利資金の調達が間に合わず、利率の高い資金を調達していることが多いのである。また、最低限の投資ですます計画であった牛舎建設を、建設途中にあれもこれもと投資を増加させていった事例も存在する。部分的段階的な投資を行わざるをえない場合、できるだけ一度に改善したいという気持ちを抑え、投資目的に基づき、投資計画を遵守することが求められる。

こうした部分改良の場合、関係機関との相談を充分に行うことが重要である。資金調達に関係機関の力を借りなければならないからであり、さらに施設建設の技術的アドバイスを受けるためでもある。フリーストール牛舎に改善したため哺育舎が

遠くなり、かえって哺乳の運搬作業などが重労働となったなどの例が見られる。こうした投資の進め方や施設の配置を始め、低コストの施設建設事例、さらには同じフリーストール・パーラー方式でも様々な型が見られるが、これらの紹介などのアドバイスを受けることが有効である。こうしたアドバイスは自らの視察先の決定など、投資像を具体化していく上でも役立つのである。

②ヘルパー利用

第2の対応策は「ヘルパー利用」である。近年、ヘルパー制度が数多く設立されているが、その背景には酪農経営は年中無休であるのに対して一般企業では週休2日制が普及していることをあげることができよう。労働大臣官房政策調査部『第42回労働統計年報』によると、1989年度には従業員規模30名以上の企業において、「週休1日制」は40.3%、月1度あるいは隔週といったように形態は異なっても何らかの「週休2日制」を採用している企業は58.3%（完全週休2日制は9.6%）であり、従業員規模の大きな企業ほど「週休2日制」が採用されている。また、表3に酪農家に身近な農協職員の労働条件の一例を示した。金融では59.2%が「週休2日」となり、割合こそ低いが事務所でも22.4%が何らかの形で「週休2日」を進めているのである。また、労働時間は2,000時間前後に分布しており、先に見た酪農従事者の労働時間に比べると短時間である。このような身近な農協職員との比較で自らの労働条件を改善したいという意向が生まれてこよう。

労働力不足への対応の第2番目に「ヘルパー利用」をあげていたが、ヘルパー利用の実態は労働力不足の対策には貢献していないと思われる。先の全国酪農家に対するアンケート調査からヘルパー利用の理由を見ると（重複回答）、「冠婚葬祭の時」52.6%、「定期的に休日を取るため」37.3%、「レジャーの時」33.6%、「本人家族が病気やケガの時」と「研修や会議などの集まりの時」がそれぞれ22%となっている。確かに冠婚葬祭や病気・ケガなど突発的事態などへの対応が多いが、定休日確保、レジャーといった理由も多く見られる。この結果だけからすれば、本来の休日を確保しているようにも受け取れる。しかしながら、ヘルパーの利用回数をみると、「利用していない」68.5%、1年あるいは半年に1回程度が8.0%である。

「月に1回程度」利用する酪農家が8.7%と最も多く、月に2回程度以上を合計しても3.4%にすぎないのである。こうした実態は北海道のヘルパー組織にも共通して指摘できる。北海道が1989年に全道71ヘルパー組織を対象に行った調査によれば、ヘルパー組織設立の目的は（重複回答）、「冠婚葬祭」45.0%、「労働力の一時的補充」25.8%、「研修旅行」24.5%であり、「定休日」を目的に設立した組織はわ

表 3 北海道農協職員の労働条件

区 分	事 例 数	回 答 数	週 休 2 日 制		年 間 労 働 時 間			
			事 務 所	金 融	1800～ 1900	1900～ 2000	2000～ 2100	2100～
道南	3	2	1	1		1	1	
日胆	2	2	1	1		2		
後志	7	4	0	1		3		1
石狩	4	3	1	1	1	1		1
空知	7	3	0	0			2	1
宗谷	6	1	0	0		1		
根室	7	4	0	3	1			
留萌	2	2	0	1			2	
釧路	3	3	0	0	1		2	
上川	20	15	6	11	1	5	2*	1
北見	19	13	4	9	2	7	1	
十勝	24	24	4	17	2	14	7	
合計	104	76	17 (22.4)	45 (59.2)	8	34	17	4

資料：北海道単位農業共同組合労働組合連合会

「賃金及び労働条件実態調査報告書（1990.1現在）」より作成

注：1. 十勝には十勝農協連を含む

2. *印は10カ月の労働時間を年間換算した事例を含む

3. カッコ内の数値は回答数に対する比率

ずか7.3%にすぎない⁴⁾。

現在のヘルパーの利用の性格は定休日の確保ではなく、突発的事態や年に数度の休み、家族旅行といった状況なのである。もちろん、突発的事態や研修に出席するため代替労働力を確保できるようになったこと自体を評価しなければならないであろう。ヘルパー制度は代替労働力の確保や休日確保の有効な方法と考えられるのであるが、酪農経営の労働力不足の手段あるいは労働時間を短縮するための手段として機能しているとはいえないのである。現在の酪農経営の飼養管理実態からすれば2名のヘルパーが必要になると考えられるが、月一度の定休日をとると仮定すれば、ヘルパーの休日もあるから2名の専属ヘルパーで25戸の酪農家に休日を提供できるにすぎないのである。酪農家の休日確保を可能にするだけでもさらにヘルパー組織の充実が必要なのであり、これが労働時間の短縮機能を果たすためにはなおのこと充実が必要なのである。

③雇用労働力導入

第3の対応は「雇用労働力の活用」である。既に見たように統計上からは雇用労働力の活用は極めて少なかった。しかし、アンケート調査では「雇用なし」77.5%ではあるが、「常雇」2.1%、「パート」1.4%、「不定期雇用」10.9%であり、不特定の雇用導入が多いことが見て取れ、この不定期雇用はその大半が飼料作物に利用されている。雇用労働力は酪農経営の労働時間の長さを代替する実態にはないが、農繁期には不特定の形態ながら雇用労働力を導入して対応している酪農家が見られる。また、事例数は極めて少ないが、パートであっても搾乳や飼養管理に雇用しており、酪農経営の立地条件によっては朝の搾乳だけといったパート導入も検討すべき形態であろう。

雇用労働力の活用、ヘルパーの活用はともに経営外部の労働力導入という点では共通しており、その違いは、雇用主体からみれば前者が個人対応であるのに対し、後者は地域的な対応であること、雇用期間では前者が農繁期など期間を限定できるのに対し、後者は年間雇用を必要とすること、労働力の活用範囲では前者が飼料作物にまで活用しているのに対し、後者は搾乳を含む飼養管理に限定されている点などをあげることができる。すなわち、雇用労働力は農繁期など特定の期間に導入でき、仕事内容が限定されず、農繁期の過重労働の局面を抑制できる長所がある反面、都合の良い時期の雇用確保は困難であること、常雇の場合には多額の資金を必要とし、それに応じた仕事量が必要になるなどの問題をかかえている。他方、ヘルパーは農繁期の過重状況を抑制する機能は極めて小さいが、定休日確保、および料金支払い

（労賃）の点では常雇よりは負担が少ないなどの長所がある。また、定休日確保のためにはヘルパー組織の維持が必要になり、そのために一定の利用を継続する必要性が要請される特徴もある。こうした労働力導入の機能や特徴を念頭においた対応が求められるのである。

④その他の対応

その他の対応は「共同作業の実施」と「飼料生産委託」である。「共同作業の実施」は、酪農家の意向から判断すると、これまで重視してきた対応であるが、今後の労働力不足の対策としての評価は低下していた。北海道根釧地区の調査によれば、共同作業は飼料作面積の拡大によって出役期間が長期化し、かえって搾乳作業を担う婦人層の労働過重に結果し、ロールベアなどの普及によって共同作業組織が解体していることが明らかにされている⁵⁾。こうした要因が今後の対策としての評価が低下している要因と考えられる。

これに対して「飼料生産委託」対策は多くの酪農家の対策とは考えられていないが、コントラクター、受託会社などの出現で、農繁期の過重労働を回避する手段として注目されている対策である。しかし、われわれが行った受託会社の調査によれば、恒常的に団地単位での委託地が存在しないと移動時間が多く作業効率が悪いこと、何よりも専任社員をかかえると冬期間や農閑期の就業対策が必要となるなどの問題が見られた⁶⁾。設立早々の会社であることも要因になっていようが、こうした作業受託組織が採算ベースにのるためにはヘルパー組織同様、地域的な委託地確保対策や継続的な利用が必要となるのである。

以上、長時間労働の緩和や休日確保のための代表的な対応策を検討してきたが、施設投資、外部労働力の導入や作業委託はいずれも費用支出を伴うものであって、決定打というべき対応策を見ることはできないのである。酪農における長時間労働をもたらしている要因は急速な飼養頭数の拡大である。こうした中で、飼養管理を大きく変更し出荷乳量を減少させたにも関わらず、所得率を大きく向上させて所得増加をはかっている事例が存在している⁷⁾。この事例では飼料給与方法を大きく変更し、労働時間を短縮している。再度自らの酪農経営の方向性を検討することも、労働条件の改善を重視する立場からは必要になってこよう。

4 過重労働の軽減に向けて

酪農経営は長時間の過重労働を休みなく継続している。そこで考えられている対応策、省力施設投資、ヘルパー活用、雇用労働力活用、共同作業、作業委託について検討してきた。長時間労働の軽減の側面からは省力施設投資、雇用労働力活用、作業委託などが大きな効果を持つ反面、無休労働の改善には効果を有しない。逆に、ヘルパー活用は休日確保を可能にするが、長時間労働の改善には効果が期待できない。長時間労働と無休状態を改善するためにはヘルパー活用と他の諸対策を組み合わせる必要がある。こうした点から、飼料の収穫期は受託作業を行い、それ以外はヘルパーといった柔軟な役割を果たす組織を考えることも必要となる。

ここで重要なことは休日の代替を果たそうとすれば、個々の酪農経営単独では対応できず、何らかの地域的広がりをもった酪農家の集団、つまり組織的な対応を行う以外にはないということである。個別で休日を確保するためには省力施設投資を行っても不可能であり、雇用労働力、それも常雇的に雇用しなければ不可能である。専業でしかも多頭数飼養の経営となり、共同作業などは逆に出役制約を受けるなどの理由で敬遠される傾向にあるが、多頭数の専業経営になればなるほど新たな共通の問題に対処する仲間作り、共同組織作りが必要となり、その組織を育てるといふ姿勢が求められるのである。

また、農繁期は困難だとしても農閑期には家族内での分担や従事日を見直し、交代で休日をとるといった対応も検討すべきであろう。外部に依存する労賃も自らの労賃も同様であって、合理的な就業を行うために家族内で就業規則の検討、人中心の作業体系の見直しなども同時に進める必要があろう。

注：

- 1) 労働省労働基準局賃金時間部労働時間課『労働時間白書』1991.12、P18参照。
- 2) 拙稿「大規模酪農の就業問題」北海道農業研究会『北海道農業』No.12、1990.11参照。
- 3) 酪農生産基盤強化促進対策事業中央協議会、(社)中央酪農会議『酪農全国基礎調査』酪農家編報告書、1992.3参照。

- 4) 拙稿「酪農経営の展開とヘルパー制度」北海道農業研究会『北海道農業』No. 15、1991.12参照。原資料は北海道農政部酪農畜産課「酪農ヘルパー組織実態調査結果」1989.6.20。
- 5) 坂本洋一「酪農生産組織の展開と特徴」牛山敬二・七戸長生編著『経済構造調整下の北海道農業』北海道大学図書刊行会、1991.1参照。
- 6) 北海道地域農業研究所「北海道における農業雇用労働力の需給構造」地域農業研究叢書No.12、1993.3、「第4章十勝地域における農作業請負の現状と課題」参照。
- 7) 吉野宣彦・志賀永一「大規模酪農経営における経営再編に関する一考察－北海道・根釧における経営「縮小」の集団的取り組みを対象に－」農経論叢第50集、1994.2参照。