HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	雇用型肉用牛経営の構造と存立条件
Author(s)	松木, 靖
Citation	北海道農業経済研究, 4(1), 1-10
Issue Date	1994-11-30
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/62961
Type	journal article
File Information	KJ00009064921.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

［北海道農業経済研究　第4巻第1号　1994.11］

［論　文］

雇用型肉用牛経営の構造と存立条件

松　木　　靖*

I　課題と方法

近年、企業的大規模経営が強い関心を集めている。その形態は企業的農業経営[1]から会社形態をとる法人まで様々であるが、中でも新農政プランが「組織経営体」と呼ぶところの家族経営の枠を超える経営体の動向が注目されている。それは、減少が予想される家族経営に代わり地域資源を保全し活用する、市場開放に対応した低コスト生産を実現する、という大規模経営に共通して期待される機能のほかに、他産業並の所得機会と労働条件を実現し農村内外から広く就農者を確保する機能も期待されるからである[2]。農業・農村内部での担い手の再生産軌道が縮小している現在、特に最後の機能の実現は急務の課題であり、他産業並の雇用条件をもって経営が成立しうるか否かの検討が求められよう。

このような問題意識から、雇用型経営で生産される農畜産物の生産費水準とそれを規定する構造的特徴を検討し、その存立条件を明らかにすることを、本稿は課題としている。生産費水準に着目するのは、コスト優位が市場競争下における存立の基礎をなすからである[3]。

この課題への接近として、本稿では、生産費水準の検討にあたって家族経営に対する比較優位という視角をまず設定する。当該商品の生産において主流をなす企業形態に対する優位性が市場競争下の存立に必要であるし、逆に優位性がなければ、多くの経営は家族経営にとどまり雇用型経営の広範な展開は展望できないと考えられるからである。次に、企業形態間の生産費構造分析の視角として、コスト優位（または劣位）の源泉と、企業形態を特徴づけ分化させる要因との関連に着目する。具体的には雇用労働導入に伴う、費用構造及び技術構造の変化と生産費水準の関係を検討することである。生産コストの議論において、規模が重要な要因であることは言うまでもないが、組織経営体の最大の特質は、雇用関係の内包にある。そこには、家族経営では所得という労働成果目標であった労働費が、労働市場に水準を規定される費用に転化するという変化が存在し、経営構造および生産費水準を規定するものと考えられる。この変化は「人を単位とした組織」である企業的経営の管理問題として関心を集める、労務管理問題[4]の根底をなすという点でも重要である。労務管理問題は本来、労務費の相対的低下要請から生じるからである[5]。

ところで、本稿では雇用型経営とは基幹従事者として労働者を雇用し、家族協業の限界を超える生産規模を実現している家族経営をさしている[6]。雇用型経営は家族の枠を超える協業形態であると

*北海学園北見大学

いう点で、組織経営体の一形態であるが、家族従事者と雇用労働者が混在し、純粋に雇用関係によって成立している経営とは見なせない側面も持っている。にもかかわらず、組織経営体の中から雇用型経営を取り上げた理由の第1は、最も広範に存在する雇用関係を内包する経営であり、近年増加傾向にあるとみられることである[7]。第2に、家族経営から企業経営への移行過程にあることから、雇用労働者導入に伴う家族経営の変化をみることができ、同時に企業経営への展開を検討する上でも重要と考えられるからである。

以下、II章で分析対象の選定と特徴について述べたのち、III章では費用構造に関連するであろう雇用型経営の技術的特徴について検討し、IV章において家族経営と雇用型経営の生産費の比較検討を行う。V章は分析結果の考察にあてられる。

注1）北海道農業経営研究会編［6］。

注2）農林水産省［3］は組織経営体は「他産業並の労働時間と地域の他産業と遜色ない水準の生涯所得を確保できる経営」とする。

注3）経営存続は生産物の質と価格水準にも規定される。したがって、生産費水準のみで存立条件を議論することは一定の限界を有するが、基本的条件の検討には充分と考えられる。

注4）たとえば、松木［5］の個人企業体農の分析、八巻［7］の農業生産法人の生産管理に関する論稿を参照されたい。

注5）このことは、市場競争の激化を背景として、労務費低減を目的として生起した能率増進運動を経て、科学的管理で一応の完成に至る労務管理の成立過程をみれば明らかである（島［1］）。また、白井［2］が指摘するように、現代企業においても労務管理の目標は、経済的表徴としての労務費比率、労働分配率の低下におかれる。

注6）このような形態の経営に着目した研究として松木［5］の個人企業体農の分析がある。

注7）雇用型経営の近年の増加は、松木［5］に指摘されている。また平成5年度農業白書は、大規模経営において雇用労働の利用が増加していることに注目している。

II　分析対象

1．分析対象の限定と調査地域の概要

分析対象は北海道内2農協管内の乳用種一貫肥育経営である。耕種部門を基幹とする経営形態では部門編成の違いが労働力利用および競争力水準に影響するため、単一部門からなる肉牛経営を対象とした。

対象地域の概要は以下のとおりである。

畑作を主とするA地区では、昭和45年に乳用種一貫肥育が始められたが、開始当初から経済的に自立可能な肉用牛専門経営の育成が目指された。当時の規模は300頭に設定され、生産者の資金力欠如を補うため、農協が牧場を建設し生産者に貸与する方式がとられた。設置された肉牛牧場は「肉牛センター」と呼ばれ、原則として自給飼料基盤を持たないこととされた。平成4年時点の乳用種肉用牛経営35戸は全て一貫肥育経営で、うち18戸が肉牛センターである。平均飼養頭数は821頭で、乳用種一貫肥育経営の全国平均102頭の8倍に達し、北海道の専業経営の平均759頭も上回る規模の大きな経営群である。肉牛センターの平均は1,000頭を超え、最上層は3,000頭規模に達する。

B地区は山間地域に位置し、地形的制約および火山灰土という土壌条件から、畜産を基幹とする営農展開が行われてきた地域である。乳用種肉用牛の飼養は昭和40年代前半に始まっており、道内でも旧い産地の一つである。B農協管内の乳用種肉用牛飼養農家は16戸でうち一貫肥育経営は10戸、平均飼養頭数は約330頭となっている。

この2農協管内を対象としたのは、A農協管内では表1に示した事例のように、広く地域外から

若年層を受け入れて雇用型経営が展開しており、逆にB農協管内では家族経営のみによって産地が形成されているからである。調査は平成5年9月にA農協管内5戸、B農協管内6戸について行った。分析に用いるデータは平成4年のものである。

表1　No.1経営の雇用者の概要

従業員	性別	年齢	出身	学歴	雇用開始	備考
D	男	40	九州	高卒	昭和63年3月	既婚
B	男	25	関東	大卒	平成5年4月	独身
A	男	24	関東	大卒(畜産)	平成4年11月	独身
C	男	60	地元	元農家	平成2年2月	パート待遇
E	男	29	地元	高卒	平成2年10月	独身
F	女	25	東北	農業大学校	平成3年4月	独身
G	男	38	四国	高卒	平成4年4月	既婚
H	男	25	地元	農業大学校	平成4年11月	独身

2．調査経営の概要と地区間の相違

表2　調査経営の概要

			年平均飼養頭数(頭)	労働力数 計(人)	家族(人)	雇用(人)	1頭当たり草地面積(a)	飼育日数(日)	出荷枝肉重量(kg)	DG(kg/日)	事故・淘汰率(%)
A地区	雇用型	1	3,348	8.0	1.5	6.5	1.3	592	430	1.17	6.9
	経営	2	2,140	6.0	2.0	4.0	0.7	584	427	1.19	5.4
		3	925	3.0	2.0	1.0	0.7	614	432	1.14	7.5
	家族	4	684	2.5	2.0	0.5	−	589	433	1.22	5.6
	経営	5	491	2.5	2.0	0.5	−	578	426	1.22	7.1
B地区		7	446	3.5	3.5	−	9.4	529	401	1.22	6.1
	家族	8	343	2.5	2.5	−	4.9	528	396	1.24	9.0
		9	390	2.5	2.5	−	4.7	549	395	1.17	13.3
	経営	10	350	3.0	3.0	−	6.6	522	386	1.21	6.9
		11	377	2.5	2.5	−	8.5	554	400	1.18	10.3
		13	199	2.0	2.0	−	4.8	537	408	1.21	13.4
	A地区	平均	1,518	4.4	1.9	2.5	0.5	591	430	1.19	6.5
	B地区	平均	351	2.7	2.7	−	6.5	537	398	1.21	9.8

資料：聞き取り調査および農協資料による。
注）労働力数は各経営主が評価した能力換算値である。

調査経営の概要は表2のとおりである。A地区のNo.1経営の経営主は2つの牧場区からなる一貫肥育の第1牧場と肥育のみの第2牧場の2牧場を経営しているが、第1牧場のみが対象である。

調査経営の企業形態はB地区は全て家族従事者のみの家族経営であり、A地区は全てに雇用労働の利用があるものの、基幹労働力として雇用を行う3戸の雇用型経営と、補助労働力の利用にとどまる家族経営2戸に分けられる。

A地区について労働力数と飼養頭数規模の関係をみると、雇用労働力の追加投入によって、飼養規模拡大が行われていることが知られる。基幹労働力としての雇用は1,000頭規模以上ではじまり、2,000頭を超える規模では明らかに家族労働力規模を超える労働力編成となっている。

費用構造に違いをもたらすであろう両地区間の相違として、まず自給飼料依存度の違いがあげられる。A地区は自給飼料生産を原則として行わない肉牛センターが対象であり、逆に畜産的土地利用として乳用種肉用牛飼養が展開したB地区の調査経営は自給飼料依存度が高い。自給飼料依存度の違いは飼料費水準に影響するので、注意を要する点である。

飼養技術の地域差も存在している。A地区の飼育日数は591日（19.4カ月）、B地区537日（17.6カ月）と、A地区が約2カ月長く、枝肉重量に約30kgの差がある。このほか、事故率はA地区がB地区よりも低く、DG（日増体量）はB地区がA地区よりも0.02ポイント高くなっている。A地区のDGの低さは、平均的には長い肥育期間によるとみることもできるが、A地区の家族経営はB地区と同水準にあり、雇用型経営のDGの低さが確認される。

III　雇用型経営の技術構造

表3　労働生産性　（単位：頭、時間）

			1人当たり飼養頭数	1頭当たり飼養管理頭数	1人当たり年間労働時間
A地区	雇用型経営	1	419	5.4	2,247
		2	357	5.6	1,994
		3	308	5.0	1,543
	家族経営	4	274	5.3	1,459
		5	196	5.8	1,145
B地区		6	127	10.0	879
		7	137	14.6	1,460
		8	156	4.5	2,501
		9	117	15.0	1,787
		10	151	10.4	768
		11	99	5.4	1,099
	A地区	平均	311	5.4	1,867
	B地区	平均	131	10.1	1,386

資料：聞き取り調査および農協資料。

1．労働生産性

雇用型経営の技術的特徴を示すものとして、まず労働生産性の比較を行う。

表3に示した諸指標は、A地区の雇用型大規模経営は、家族経営の技術構造そのままに労働力規模に応じて比例的に拡大したものではなく、技術構造の転換を伴っていることを示している。A地区雇用型経営の1人当たり飼養頭数は300頭を超え、B地区の2倍以上であり、1頭当たり飼養管理労働時間もB地区の10.1時間の約半分に短縮されている。A地区内でみても飼養頭数拡大に伴う1人当たり飼養頭数の増加が確認され、雇用型経営は家族経営より高い労働生産性を実現する技術構造を持つことが知られる。

また、表3からは1人当たり年間労働時間に示したように雇用労働への依存度の高い経営ほど、労働力の活用度が高まるということも指摘される。

雇用型経営は1頭当たり飼養管理労働時間を低める技術体系を採用し、雇用者の年間労働時間の延長によって、1人当たりの飼養頭数を高めている、という特徴を持っている。

2．労働組織の編成と就業管理

雇用型経営の高い労働生産性と長時間労働をもたらす要因として、作業組織編成における職務専門化と就業管理があげられよう。

表4　雇用型経営の作業分担

(1) No.1経営

就業者	担当牧区	主たる担当作業
経営主	両牧区	経営全般の管理、ほ育補助
妻	第1牧区	ほ育補助
D	両牧区	飼養管理全般
		6カ月齢以上の監視、ほ育補助
B	第1牧区	ほ育
A	第1牧区	給餌車オペレータ（6カ月齢以上）
C	両牧区	ほ育舎敷料交換、
		離乳～5カ月齢の給餌
E	第1牧区	給餌車の入らない牛舎の給餌
	両牧区	給餌車の補助
	第2牧場	第2牧場の補助
F	第2牧区	ほ育
G	第2牧区	給餌車オペレータ（6カ月齢以上）
H	第2牧場	飼育管理全般

注）疾病牛の治療は担当部署についてそれぞれが行う。

(2) No.2経営

就業者	担当牛舎	治療の担当
経営主	育成牛舎	育成牛(半分)と肥育牛
妻	離乳牛舎	−
A	肥育牛舎	−
B	肥育牛舎	ほ育期～育成期(半分)
C	育成牛舎	−
D	ほ育牛舎	−

資料：聞き取り調査による。

表4は多数の雇用労働力を有するNo.1、2経営の作業分担を示したものである。

No.1経営は、2牧場、3牧場区という構成に合わせて作業組織を編成している。まず牧場区、飼育ステージごとに6人の専任労働者を配置し、2人を補助要員とし、飼育管理責任者を1人置き、経営主は主に経営全般管理にあたっている。

No.2経営もNo.1経営と同じように飼育ステージごとに作業分担が決められ、牛舎数の多い育成と肥育については、牛舎ごとに担当者を配置する担当牛舎制をとっている。治療も2人の担当者間の分担が決められている。

表５　家族経営の作業分担

No.	就業者	主たる担当作業
5	A	育成、肥育、牛舎掃除
	B	ほ育
	臨時	牛舎、ハッチの修繕など
9	A	ほ育、牛舎掃除、飼料収穫
	B	ほ育、育成
	C	育成、肥育
11	A	ほ育、育成、肥育、牛舎掃除
	B	育成、肥育

資料：聞き取り調査による。

表５の家族経営では雇用型経営のような専門化はみられない。No.10、No.13経営では就業者間の担当作業が重複しており、No.５では２人の基幹従事者間で作業の専門化がみられるが、作業人員が少ないため職務の細分化はなされない。

以上のように、雇用型経営の特徴として職務の細分化・専門化があるが、これは技術水準の向上と作業能率の向上が期待されるものである。

就業管理は、No.１経営では、雇用者の就業時間は午前８時から午後５時までの間の実８時間、休日は月４日と定められている。就業時間内は何らかの作業を行うこととされ、給餌、敷料交換などの定型作業と牛舎修理などの臨時的作業のほかは担当部所の飼養牛観察にあてられる。補助要員の配置および各人の作業は前日午後５時のミーティングで指示され、雇用者の配置と作業の割り当てが経営主の重要な仕事となっている。

No.２経営では、就業時間は午前６時から午後６時までの間の実８時間で、年間休日は40日である。No.１経営同様、各自は就業時間内は担当する牛舎について給餌、敷料交換のほか巡回監視を行い、異常を発見したときはその牛舎の治療担当者に連絡するように定められている。

このように、雇用型経営では就業時間限界まで実労働時間を延長させる管理がなされている。このため１人当たり労働時間は家族経営に比べて長くなる。また、１頭当たり飼養管理労働時間は相対的に長くなるので、表３にみたように１頭当たり飼養管理労働時間が家族経営を必ずしも下回らないことにもなる。しかし、延長された実労働時間はもっぱら飼養牛の観察に充てられ、相対的に周密な飼養管理がおこなわれるにもかかわらず、飼養技術水準の高さに結実していない点は、先に表２でみたとおりである。

３．労働手段体系

表６　牛舎の所有状況と給餌手段

	農家番号	牛舎棟数	１棟当り飼養頭数	育成・肥育牛の主たる給餌手段
A地区	1	23	145	自走給餌車
雇用型	2	11	194	自走給餌車
	3	12	178	自走給餌車
A地区	4	7	92	給餌機(一部自動)＋一輪車
家族経営	5	5	98	給餌機(自動)＋一輪車
	6	7	64	給餌機(手動)＋一輪車
	7	7	49	給餌機(一部自動)＋一輪車
B地区	8	9	43	一輪車＋バケツ
	9	9	38	一輪車＋バケツ
	10	10	37	給餌機(手動)＋一輪車
	11	7	29	一輪車＋バケツ

資料：聞き取り調査による。

労働手段体系の違いも労働生産性に影響していると考えられる。

牛舎の所有状況は表６に示したとおりである。飼養頭数の多い雇用型経営の牛舎棟数は多いが、その平均飼養頭数はＢ地区経営の３倍以上、Ａ地区家族経営と比べても1.5倍から２倍に達しており、牛舎規模が大きくなっている。牛舎が大きいほど、多棟分散による牛舎間の移動ロスを避けることができ、作業能率は高まる。

また、雇用型経営の牛舎は単に大型であるのみでなく、管理作業の機械化に対応した構造となっている。給餌手段を例に示したが、雇用型経営３

戸では機械化が進み自走給餌車を用いているが、家族経営は牛舎内に設置した自動または手動の給餌機と一輪車、または一輪車とバケツという手労働体系となっている。

この牛舎構造と対応する労働手段体系の違いは、雇用型経営と家族経営の労働生産性格差をもたらす大きな要因である。

Ⅳ　生産費の水準と構造

1．生産費算出方法

生産費の分析を行う前に、その算出方法を示しておこう。生産費の算出手順は以下のとおりである。

自給飼料生産仕向が正確に把握できなかったため、費用はもと畜費、濃厚飼料費、購入粗飼料費、流動資材費、機械・施設費、労働費の６費目に仕訳した。したがって、自給飼料生産に要した費用は各費目に含まれる。機械・施設費は減価償却費に修理費・修繕費を加えたものであり、長期リースの場合は賃借料を減価償却相当分とした。労働費は実際に経営が再生産される生産費水準を比較するという狙いから、家族労働費は経営主世帯の家計費とし、雇用労賃は福利厚生費を含む総労務費とした。

次に、もと畜費以外の５費目を年間延べ飼養頭数で除して、１日１頭当たり飼育費用を算出した。これは、回転率を高めるため部分的に行われている肥育もと牛の導入による影響を除外するためである。１日１頭当たり費用に平均飼育日数を乗じて１頭当り飼育費用を算出し、当年導入の初生牛平均価格を事故率で補正して求めた１頭当りもと畜費を加え、１頭当たり費用合計とした。これから、事故・淘汰牛販売収入を副産物相当額として引き、副産物差引生産費とする。

以上の方法から明らかなように、算出された生産費は対象経営の平成４年出荷牛の生産費ではなく、平成４年の経済条件で肥育牛を生産するモデル的な生産費となっている。

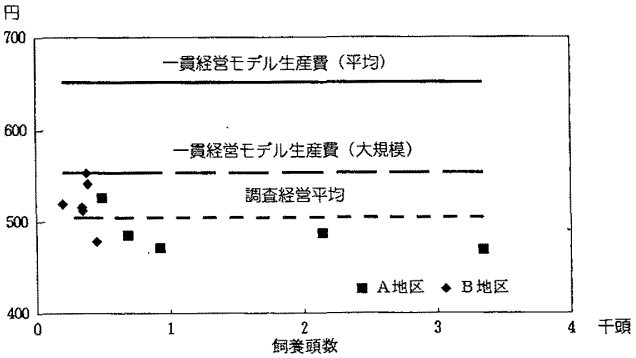

図１　生体１kg当たり副産物差し引き生産費の分布
資料：各農協資料および聞き取り調査
農林水産統計情報部『平成４年度農畜産物生産費調査』

2．雇用型経営の生産費水準

まず、雇用型経営の生産費水準の位置づけを行おう。図１は生体１kg当たり副産物差引費用と飼養頭数規模の関係を示したものである。図中の３本の横線は、調査経営個々の生産費の相対的位置を示すためのもので、１番下は調査経営11戸の平均値である。上２本は、農水省『平成４年度畜産物生産費調査』から推定した一貫肥育経営のモデル生産費である。一貫肥育型の生産方式は畜産物生産費調査の対象となっていないので、乳用おす育成牛生産費に乳用肥育おす肥育牛生産費のもと畜費以外の費用を加えて求めた。「平均」は生産費調査平均、「大規模」は最上層規模のものである。

全国水準との対比においては、最も生産費の高い調査経営でモデル生産費（大規模）と同じ水準であり、調査経営群は低い生産費を実現している。

調査経営の分布をみれば、Ａ地区は調査経営平均の近傍に集中するコストの低い経営が多いが、Ｂ地区ではＡ地区の雇用型経営並の低コストを実現している経営がある一方、調査経営をかなり上回る経営も存在し、ばらつきが大きい。雇用型経営の生産コストは、全国的にみても、調査経営群内でも低コストであるが、調査経営群内の家族経営全てに対し優位に立つ水準ではないのである。

3．費目別にみた生産費構成の特徴

表7　生産費グループの経営規模・技術水準と生産費

		A地区		B地区	
		雇用型経営	家族経営	低コスト	高コスト
平均飼養頭数	(頭)	2,138	588	380	322
1頭当たり草地面積	(a)	0.9	0.0	6.7	7.6
労働力　合計	(人)	5.7	2.5	3.0	2.0
家族	(人)	1.8	2.0	3.0	2.0
雇用	(人)	3.8	0.5	—	—
1人当り労働時間	(時間／人)	1,928	1,302	1,375	1,822
1頭当り管理労働時間	(時間／頭)	5.3	5.6	10.1	10.0
1人当り飼養頭数	(頭／人)	361	235	127	168
飼養日数	(日)	597	584	526	547
出荷枝肉重量	(kg／頭)	430	430	394	401
DG	(kg／日)	1.17	1.22	1.22	1.19
事故・淘汰率	(%)	6.6	6.4	7.3	12.3
1頭当たり副産物差引費用	(千円)	335	326	341	347
生体100kg当たり副産物差引費用	(円)	47,555	50,539	50,224	53,830

資料：聞き取り調査及び各農協資料

図1でみた生産費の経営間格差に着目し、その要因を検討することで、雇用型経営の生産費構造の特徴を明らかにしよう。そのために、調査経営を3つのグループにわけることにする。まず、A地区で労働力を常時雇用する3戸を「A地区雇用型」とする。次に、B地区6戸を生体1kg当たり副産物差引費用の水準で二分し、低い3戸を「B地区低コスト」、高い3戸を「B地区高コスト」とする。A地区の家族労働力主体の2戸は除外される。この3グループの経営規模、技術水準生産費の平均は表7に示したとおりである。

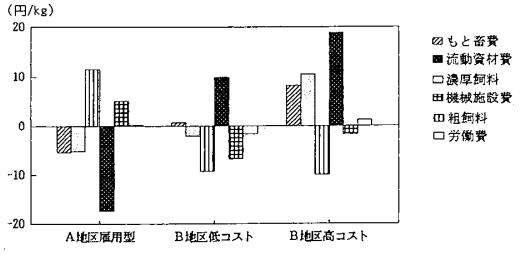

図2　生体1kg当たり費用の調査経営平均に対する差
資料：各農協資料および聞き取り調査による

図2は各グループの生産費構造の特徴をみるために作成したものである。生体1kg当たりの各費目の全調査経営平均に対する多寡を示している。

まず、B地区の2グループ間の費用格差を検討し、「B地区低コスト」の特徴をとらえたのち、「B地区低コスト」との比較で「A地区雇用型」の特徴をとらえることにする。

「B地区高コスト」は、ほぼ全ての費目で「B地区低コスト」を上回るが、もと畜費、濃厚飼料費、流動資材費の3費目で差が大きいことから、両グループ間の格差は技術水準の差によるところが大きいと考えられる。表6に示したように、両グループの技術水準差は大きく、事故率は「B地区低コスト」の7.3%に対し「B地区高コスト」は12.3%に達し、もと畜費高をもたらしている。またDGは1.22に対し1.19と低く、表示していないが飼料要求率も6.08対6.62と1割近い差を持っている。飼料要求率の差はそのまま購入飼料費の差につながるし、DGの低さは飼育日数を約20日伸ばし、費用を全体に押し上げる。つまり、家族経営間のコスト格差は技術水準に大きく規定され、「B地区低コスト」は技術レベル向上によってコスト優位を実現しているものと、理解される。

次に、「B地区低コスト」と「A地区雇用型」を比較すると、「A地区雇用型」が「B地区低コスト」よりも低くなる費目は、もと畜費、濃厚飼料費、流動資材費の3費目で、残り3費目は「B地区低コスト」が優位に立っている。

費目格差の幾つかは、表2で確認した飼料基盤と規模水準、肥育期間の地域差によるものとみられる。生産費算出方法から自給飼料生産費用の多くが流動資材費に含まれるため、粗飼料自給率が低い「A地区雇用型」は、B地区に対し購入粗飼料費の増加と、流動資材費の低減を示すと考えられる。実際、流動資材費の低さの大部分は購入粗飼料費の高さと相殺されている。また、飼料自給率の違いは濃厚飼料費の水準にも影響するとみら

れる。初生牛単価の地区間差は僅少なので、もと畜費での「A地区雇用型」の低さは、B地区内の格差同様に事故率の差と出荷体重の差によるものと理解される。

「B地区低コスト」より「A地区雇用型」の方が高くなる機械・施設費と労働費の2費目については、飼料基盤と肥育期間の地域差では理解できず、ここに「A地区雇用型」の特徴をみることができる。この2費目は、一般に規模拡大によって低減が期待されるものだが[8]、「B地区高コスト」をも上回る。その原因について、節を改めて検討することにしよう。

4．雇用型経営の生産費上昇要因

生産費算出では、家族労働費として家計費、雇用労働について支払労務費総額をとったため、労働費はオーバーヘッドコストとなっている。したがって、労働者1人当たり生産量の増大は、生産物単位当たり労働費の低減に結びつくと考えられるが、1人当たり飼養頭数がはるかに大きい「A地区雇用型」の労働費は高い。

表8　労賃水準の違い

(1) 家族労働費　　(単位：千円、円)

	平均	A地区			B地区		
		平均	雇用型経営	家族経営	平均	低コスト	高コスト
家計費総額	5,313	6,813	7,333	6,033	4,062	4,233	3,892
1人当たり	2,599	3,596	3,983	3,017	1,767	1,442	2,092
1時間当たり	2,178	3,337	3,828	2,600	1,212	1,094	1,330

(2) 雇用労働費（A地区）(単位：千円、円)

	平均	雇用型経営	家族経営
1人当たり	4,291	4,446	4,058
1時間当たり	2,026	1,853	2,286

(3) 生産費調査1時間労賃　　(単位：円)

飼養管理労働	1,579
飼料作労働	1,139

資料：聞き取り調査及び各農協資料、農林水産省『平成4年度畜産物生産費調査』。
注）1人当たり家族労働費、及び雇用労働費は能力換算労働力数を分母とする。

この一見矛盾する事実は、表8に示したように、労賃水準が「A地区雇用型」と「B地区低コスト型」では異なることで説明される。両地区には労賃水準の明確な差が存在している。家計費総額は、A地区では平均6,813千円、「A地区雇用型」では7,333千円とB地区平均より6～7割高く、B地区内では家計費の多い「B地区高コスト」との比較でもかなり高い。そのため、家族労働1時間当たり家計費はA地区ではB地区の2倍以上になっている。A地区平均の3,337円、「A地区雇用型」の3,828円は、畜産物生産費調査の1時間当たり飼養管理労働評価額1,579円の2倍以上で、A地区の労賃水準はかなり高い。対して、B地区の家族労働1時間当たり平均家計費1,212円は、生産費調査の飼養管理労働評価額の8割程度の水準に過ぎず、年間総労働時間の多い「B地区低コスト」では1,094円で、飼料作労働の評価すら下回る。また、A地区の雇用労賃水準もB地区に比べて高く、1時間当たり雇用労働費の水準も生産費調査の評価額を上回るところにある。

このA地区の高い家族労働費は、ひとつにはA農協が目指してきた自立経営育成の現れであり、また雇用労働費の水準に規定されたものと考えられる。A地区5戸の1人当たり雇用労働費は、400～440万円の水準に集中し、農業雇用の一般的賃金水準が地域内に成立しているとみられる。家計費は雇用労賃の5割増程度で、家族労働力が複数であることからすれば妥当に思われるが、家族従事者の労働時間は雇用労働力よりも少ないため、1時間当たり労働費でも1.5倍となっている。したがって、家族労働力の賃金率は雇用労働の賃金を基準に、利潤、経営者報酬、地代などを含む混合所得として設定されていると考えられる。同時に、高い家族労働費が、雇用労働を受け入れる基盤となっているのである。

このように、労賃水準の違いが、生産費の労働費の違いをもたらしているとすれば、賃金率が同

じならば、雇用型経営は高い労働生産性を反映して労働費においても優位をみせるであろう。そこで、生産費調査の賃金率を用いて生産費を算出した表9をみれば、「A地区雇用型」の生産費および労働費の優位性が明らかである。先に図2でみた労働費格差は労賃水準の違いによるものであったことが、確認される。

表9　労賃評価替生産費　（単位：円）

	A地区	B地区	
	雇用型	低コスト	高コスト
生体100kg当たり労働費	2,005	3,633	3,680
1頭当たり副産物差引費用	354,640	357,186	382,346
生体100kg当たり副産物差引費用	47,046	51,369	54,739

資料：表8に同じ

機械・施設費の増嵩は先に表5でみた労働手段体系の違いで理解できよう。雇用型経営の機械・施設装備はB地区の家族経営型より高い水準にあり、それが高い労働生産性を実現するものの、生産費を押し上げると考えられる。

注8）A地区のみを対象とした分析では、飼養頭数拡大につれて労働費、機械・施設費が低減することが確認された（松木［4］）。

V　雇用型経営の特徴と存立条件－考察－

これまでの分析から明らかなように、雇用型経営は家族経営とは異なる技術構造および費用構造を持つが、それは雇用労働導入によってもたらされたものである。

家族労働力の限界を超える規模拡大は、外部からの労働力調達を必須とするが、それは労賃水準変化という費用構造の変化を経営にまずもたらす。

生産費調査の賃金率を農業における社会的一般賃金水準を代表しているものとしてV_sとすると、まず、A地区における雇用労賃水準V_eは、V_sより高く、雇用労働導入には高い賃金支払いが求められる。また、雇用型経営の家族労働の賃金率をV_fとすれば、利潤ないし経営者報酬、地代などのr相当分、V_eより大きくなっている。自らの労賃水準を切り下げてまで、雇用労働力を導入するような行動は想定しがたいから、rの獲得は、経営主が雇用型の経営展開を行う動機でもあろう。

労働費の上昇は技術構造の変化を促す。固定資本装備率を高めることで労務費引き下げを実現しなければならないからである。具体的には、大型牛舎で飼養管理作業を機械化することで、1人当たり生産量を拡大し、生産物中の労働費低減をはかる。労務費低減には雇用者の労働能率と労働総量を高める必要もあり、職務専門化、就業時間限度までの実労働の延長という労働強度を高める労務管理がとられる。固定資本装備の高度化は機械・施設費の上昇となって費用構造に跳ね返る。

以上の考察から、雇用型経営の存立条件は高賃金率を実現する飼養技術体系、具体的には労働手段体系の整備と、労務管理の実現にあるといえよう。A地区の雇用者の賃金率は、家族経営の家計費水準はおろか、農林水産省生産費調査が採用している賃金率をも上回っている。高い賃金率を労働生産性の向上によって吸収するため、固定資本投資と労務管理が必要となるのである。

A地区の雇用型経営はこうした条件を一部しか満たしておらず、今後の展開という点では限界を有している。まず、労務管理については、形式的には労働能率を高める方式の採用がみられるものの、DGに示されたように成果に結実する内実をもって展開されていない。次に雇用条件についてみれば、他産業並の雇用条件が完全に実現されているとはいえない。これは賃金水準と雇用者の構成に端的に現れている。A地区の年間420～440万円という労務費には社会保険料負担なども含まれ、支払賃金だけだと350万円強の水準とみられる。加えて退職金の引き当てもなされておらず、生涯

賃金が２億円に達しようとする非農業部門並の賃金支払いはできていない。また、表１に戻って雇用者の年齢、雇用継続期間に示されるように、賃金水準を相対的に低めるように雇用者の構成をとらざるを得ないのが現状である。こうした雇用条件は雇用型経営の収益力の限界を示すものでもある。　他産業並の労働条件を実現する雇用型経営が展開するには、高労賃を吸収する経営構造が必要であり、そのためには労働生産性をより高める技術体系の開発と固定資本の価格水準の低下が強く求められよう。

（付記）本稿で用いたデータは酪農総合研究所との共同調査によるものである。また、本稿の執筆にあたっては、レフリーより多岐にわたり建設的コメントを頂いた。記して感謝する。

参考文献

［１］島弘『科学的管理法の研究〔増補版〕』有斐閣、1979年
［２］白井泰四郎『現代日本の労務管理』東洋経済新報社、1982年
［３］農林水産省『新しい食料・農業・農村政策の方向』1992年
［４］松木靖「乳用種一貫肥育経営における肥育期間延長の経済効果」酪農総合研究所『わが国牛肉需給とその国際化対応に関する調査研究（Ⅲ）』1994年
［５］松木洋一『日本農林業の事業体分析』日本経済評論社、1992年
［６］北海道農業経営研究会編『農業経営の展開方向』北海道協同組合通信社、1984年
［７］八巻正「農業法人経営の経営管理」伊藤忠雄・八巻正編『農業経営の法人化と経営戦略』農林統計協会、1993年

（平成６年９月30日受理）