

酪農経営と組織活動

——スイスと日本のヘルパー制度——

島 津 正

はじめに

農業経営者の病気・事故、冠婚葬祭等による労働の障害を低減し、また年間を通じて拘束される酪農労働の特殊性（年中無休）を改善し、経営者に休日を与え、身心の静養をはかり、酪農経営の長期安定的発展をはかるということを目的としてヘルパー制度が発生している。

現在までに、この制度が組織的に実施されているのはスイスと日本である。周知の如くスイスと日本の農業は山岳地が多く、耕地・草地の傾斜度が強く、農業条件は極めて悪い。また乳牛の飼養頭数規模も全国平均でスイスが9.7頭、日本が13.8頭（52年2月1日現在）であり、他の先進酪農諸国と比較すると相対的に零細である。したがってヘルパー制度を野放しの状態で実施しても事業がスムーズに運営されるという条件は殆んどないといってよい。

そこでスイスと日本各地で実施されている事例の中から、機能集団別に、そのタイプを分けて、現状と問題点を検討してみることにした。

1. 社会保険的ヘルパー制度

——スイスロオーバージンメンタル Ober Simmental のヘルパー制度——

(1) 設立動機

スイスの山岳地帯においては、過去、酪農戸数も現在よりはるかに多く、そして青年層の在村者数も多かった。

その当時、それぞれの農家が病気、事故、軍隊勤務等によって酪農を継続していくことが困難な際には、農家間の相互扶助によって、問題を解決していた。

しかし山岳酪農経営における経営的厳しさとくに作業上、機械化が困難な地帯においては、青年層の離農が強まってきたし、またそのことも含めて挙家離村する農家もあらわれはじめた。

したがってスイス連邦政府は1960年から実施している山岳農家に対する補助金を第1表のように設定し、それを1975年に増額し、離農、離村化傾向に歯止めをかける政策を打出した。

しかし山岳地帯の酪農から青年層の労働力が減少した現在、酪農家が緊急に、労働力を要する事情が発生した際に、それらを農家の相互扶助のみによって解決することが困難になってきた。そこでその様な事情が強まってきた村ごとに、ヘルパー組合を組織しなければならなくなった。

オーバーベルジンメンタルにおいても、1973年にヘルパー組合を組織し、専従ヘルパーを1

第1表 地帯別牛1頭当たり山岳酪農補助金額

地帯区分	標 高	1960～1974年		1975年以降		15頭の牛が受ける補助金額
		スイス・フラン	日本・円	スイス・フラン	日本・円	
丘陵地帯	～ 800m			Fr 80	¥ 9,200	¥138,000
第Ⅰ "	800～1,400	Fr 90	¥ 8,550	" 140	" 16,100	" 241,500
第Ⅱ "	1,400～1,800	" 180	" 1,7100	" 270	" 31,050	" 465,750
第Ⅲ "	1,800～2,600	" 270	" 25,650	" 400	" 46,000	" 690,000

名置き、その他補助ヘルパーを準備して、ベルン（Bern）州のオーベルジンメンタール地域内の総ての農家が、何時でもヘルパーを必要な時には、それを利用できる体制を確立した。

(2) ヘルパー組合の管理体制とヘルパー要員

事務所関係には、プレジデント（組合長）1名、セクレタリー（書記）1名、マネージャー（受付、ヘルパーの人員配置係）1名の3名のみである。

専従ヘルパー1名、と補助ヘルパー6～7名を登録してある。補助ヘルパーも特に地域割はなく、必要があれば、どこにでも派遣される。

(3) 専従ヘルパーの資格と身分保証

オーベルジンメンタールの専従ヘルパーはレンク地域の酪農家の息子である。

ヘルパーになる資格として、①乳牛飼養管理とくに搾乳管理技術をマスターしていること、②牧草の収穫管理とくにトラクター利用による機械技術のほかに、スイス山岳地帯では夏期におけるアルペン放牧中の牛乳は、チーズ、クリームに加工調整されるので、③チーズの製造工程を完全にマスターしていること、最後に、④農家から信頼される人格をもっていることがあげられる。

日常の身分保証として月収1,600フラン（192,000円）のほかに朝食と夕食を保証されており、若し宿泊してヘルパーを行なう場合には3食と部屋が与えられる。何れの場合も交通費も受取ることが出来る。すなわちヘルパーの給料は基本給600フラン（72,000円）プラス歩合給ということになっている。したがって若し専従ヘルパーとしての仕事が少ない時期には、他の仕事に従事することが許されている。オーベルジンメンタールの専従ヘルパーは仕事の少ない期間には大工の仕事をこなっていた。

ヘルパーの休暇は年間2週間の有給休暇と土曜日半日、日曜日は休むことができる。

若し、日曜日にヘルパーを依頼された場合にはヘルパーとして出勤し、その代り、有給休暇がその分だけ多くなる。しかし日曜日、土曜日の午後出勤の際にも時間外手当は支払われない。

(4) 農家のヘルパー利用における手続

マネージャーは農家から、ヘルパーを必要とする月日と期間の申し出を電話で受けると、専従ヘルパーのスケジュールをしらべて、空いていたら派遣することを返事する。若し専従ヘルパーの日程がつまっている場合には補助ヘルパーを差し向ける。

(5) ヘルパー利用の限界

日本的には、ヘルパーは定期休暇や慰安旅行のために利用する場合がかなり多い。ところがスイスでは、ヘルパー設立の目的は次の４つに限定されている。

①死亡、②病気、事故、③軍隊、④その他緊急事態

スイスにおいても慰安旅行などのためにヘルパーを利用することも許されているが、それは全利用の１０％程度に過ぎない。そしてその場合においては、後記のヘルパー料金の割引その他、保険等の政府補助金は受けられない。また利用期間中に①～④の理由による他の農家からの利用申請があれば、それを優先化してヘルパーを引上げられることもある。

(6) ヘルパー料金の算出方法

酪農家の支払うヘルパー料金は前年度の課税所得額によって数段階に区分されている。

第２表 農家の階層別ヘルパー料金負担

課税対象所得額	ヘルパー料金の負担割合
360,000円未満	20%
480,000～720,000円	30
720,000～1,080,000	40
1,080,000～1,440,000	50
1,440,000～1,800,000	60
1,800,000～2,400,000	70
2,400,000～3,000,000	80
3,000,000円以上	100

そして各農家の年所得額を１日当りに換算して

その１日当たり所得額を、ヘルパーに支払うという仕組みをとっている。

したがって専従ヘルパーの給料をまかなうためには、所得の低い農家の利用が多い限り組合がその不足分を支払っていくという形をとっているので、組合運営上、赤字が出るのは当然の結果といえよう。

スイスのヘルパー制度が、このような赤字を出しても、受益農家全員が常にヘルパーを利用できる体制を確立しなければならない理由として、前記①～④までの利用目的の中で、とくに軍隊勤務に

対する国民的義務を守らすことを重視している。

すなわちスイスでは、男子が満２０才以上になると健康体の者は総て軍隊勤務を毎年実施しなければならない。２０才台は３週間、３０才台は２週間、４０才台は１週間である。

この間、農業労働力が夫婦２人しかなく、夫の軍隊勤務期間中、妻のみにては経営運営に支障をきたす場合に、ヘルパーが優先的に派遣されるのである。

(7) 財政援助関係

オーベルジンメンタールのヘルパー組合においても差引欠損金が約12万円程度でている。したがって州政府の財政援助を受ける外、関連企業などからの寄付金によってカバーしているが、この点がスイスにおけるヘルパー組合においても最も大きな問題点となっているようである。

Bern（ベルン）州政府からの援助金3,700フラン（440,000円）、この補助金の決定方法は住民1人当たり0.5フラン（60円）に住民数を掛けて算出される。

以上のようにスイスのヘルパー制度は歴史も浅く、問題点も種々あるが、組合規約、運営規則も、きめ細かく作られており、零細な条件の悪い農家を優先化した社会保険的なヘルパーと評することができよう。

日本における熊本県酪連のヘルパー組合が、利用目的においては、スイス方式をまねているが、利用料金については、一律5,000円（52年度）となっており、零細農家のヘルパー利用を困難にしている。

2. 会員制ヘルパー制度（定期休暇型ヘルパー）

—— 岐阜県飛騨酪農ヘルパー事業 ——

昭和44年、管内の138戸の酪農家を対象としてヘルパー事業を発足させたが、次のような問題点があって中止となった。

①専従ヘルパー1人で138戸の対象農家は多すぎることで、したがってヘルパーの日程の調整が困難であった。

②ヘルパーが対象農家の経営内容や乳牛の個体別性質を把握することが困難であった。

③零細農家が多く、その殆んどがヘルパーを利用できる経済力がなく冠婚葬祭等、不規則の利用であったため、日程の調整が困難であった。

④平等にヘルパー事業を運営しようとする、受益農家は、年にわずしか休暇がとれないという不満も、一方においてはあった。したがって昭和47年に中止したが、48年冬から、従来のヘルパー制度の失敗した原因を1カ年近く検討して、49年9月に第1ヘルパー事業組合を次のような要領で発足させた。

(1) 受益農家は、1組合13戸前後とし、原則として経産牛10以上の飼養農家とする。農家は毎月10,000円の負担金を支払い、1カ月に2回のヘルプを受ける。

農家はこの利用料を支払うために、現在の経産牛頭数に2頭増頭し、そのうちの1頭は利用料分、もう1頭は規模拡大に向けるという単純計算によって算出されたものである。すなわち、賦課金として戸数割、2,000円、頭数割1頭100円、地域割100～400円、超過負担200

円となっている。

(2) ヘルパーは、1カ月26日の勤務とし、1週1日の休務、年間、有給休暇3日とする。身分保証としては、酪農協の準職員とし、各種保険、年金に加入させ、給与は農協職員より高額として、賞与は年2回としている。

以上のような方法で一応、成功を見たので51年2月に第2組合(14戸)、51年5月に第3組合(15戸)を発足させた。引継ぎ第4組合14戸、第5組合18戸も発足の予定である。

これによって合計74戸がヘルパー組合の会員になるわけであるが、なお全酪農家の53.6%にしかならず、零細農家はこのメリットは受けられない。しかし経産牛頭数規模が10頭以下の農家においては、1日約5,000円のヘルパー料金を支払うことは困難であるが、経営主が所要で休暇をとる時には、妻または老人がピンチヒッターとなることも可能であり、現状では直接、デメリットとはなっていないようである。

この飛驒方式と似たような形をとっているのが岡山県のホクラクヘルパー会員制組合である。ここでも4つの組合は5～8戸の少人数組合であり、専従ヘルパーをそれぞれ1～2人おき、専従1人の組合は臨時ヘルパーを1人おいている。しかし他の2組合は会員93名と266名であり、そこでは専従ヘルパーはなく、臨時ヘルパーをそれぞれ6人と11人準備している。

したがってヘルパー事業の目的も少し異なっており、派遣順位は①事故、傷病、死亡を優先化しており、②冠婚葬祭、休暇、旅行の順に応じて、運営されている。

ヘルパー料金は基本料として出勤1日当たり1,800円、頭数割として1頭当たり150円であるから、経産牛10頭とした場合、1日当たりの受益者農家の負担金は3,300円となる。その利用料は、飛驒、ホクラク共に翌月の乳代金差引により、組合に納入される。

3. 相互扶助型グループヘルパー制度

(定期休暇またはレジャー要求型)

上記の組合のように組織化はされていないが、地域内の3～4戸の青年グループが、仲間同志、相互に休暇をとる方式である。この場合、1人が休暇をとる時には、他の仲間が、朝、自分の家の搾乳作業を行なう前に、全員で、休暇をとる家の管理作業を行なってやり、その後、各人の作業を行なうという方式である。

この方式は、数年前は各地において、多く見られたが、近年、一定地域内における同規模程度の酪農家数が少なくなり、グループヘルパーを存続することが困難になってきている。したがって、地域的に組織化された組合を正式に形成することが必要となってこよう。

ま と め

従来の酪農家の階層分解は、上下層によるものが主であった。しかし最近では、地域の組織づくりがうまくいっているところと、そうでないところの、産地間分解があらわれている。その組織づくりの中でも、とくに人間性の確立に役立つヘルパー制度が、欧米においても日本においても注目をあびており、この成否が、酪農の存続に大きな影響をもっている。

すなわち会員制ヘルパーが、一部には農民層分解の促進につながるのと批判がなくはない。しかし現実には、上述の如く零細農家におけるデメリットは表面化しておらず、一方、利用農家のメリットとしては、単に定期休暇ができて、省力化したというだけでなく、以外な派生的効果あらわれている。というのは、とくに酪農経営における母と子供の接触時間が、極めて少ないことが問題になっている。それがこの会員制・定期休暇型ヘルパーによって、毎月2回、子供は、その日は1日中、母親と一緒に生活できることを大きな喜びとしており、卒直にいて、子供達がこのヘルパー制の確立を最も歓迎しているということであった。

一般企業、官公庁の中に週休2日制の実施が広まりつつある現在、農業とくに家畜飼養を行なっている農家、その中でも毎日の搾乳管理を行わなければならない酪農経営においては、家族全員がそろって休暇をとることは全く不可能な状態にある。とくに搾乳牛頭数規模が、15～20頭以上になっている経営において、もし経営主が、病気・事故等によって作業管理が行なえない事情になった場合には、経営破壊にもなりかねない。

そこでスイスにおけるヘルパー制度に見られるように、農家の前年度の課税所得額に応じて、ヘルパー料金の負担額を20～30%と低くしてやり、如何なる零細農家も安心してヘルパーを利用できる組織体制（社会保険的組織）を確立することが急務とされている。

現在、日本においても農林省がヘルパー事業の人件費補助の予算をとっている。これを積極的に活用することも1つの方法であろう。

以上、現在、存続しているヘルパー組合が、一長・一短の状態にあって、今後のヘルパー制度は、こうあるべきという決め手はないかもしれないが、行政的、社会的援助のもとに、広域的にヘルパー制度を確立し、存続せしめていくことを期待する次第である。