

## 稲作集団栽培の諸形態と問題点

南 侃

(九州農業試験場)

MINAMI, T.

Studies on a Social Organization  
of Rice Production, named as "Raising  
Collectively System"—its Stajial Forms

はじめに 昭和40年度稲作において佐賀県の県平均反収が512kgを記録し全国第1位を占めたことについて、①技術進歩、②土地改良とともに、③「集団栽培方式による部落の稲作生産組織の再編成がなされたこと」が与って力あったものと認められ、九州の米生産確保対策の主要な柱として「集団栽培」の問題が俄かに論議されるようになった。

しかし、この方式による稲作生産組織の再編成が九州各県のどこにでも、いつでも適するとは限らぬであろう。事実、九州でもこの方式でなく、「大型請負耕作(別称技術信託)事業体を軸とする方式」とか、「農協直営請負農作業(団地一括長期契約)を軸とする方式」によっている地区もあり相当の成果をあげている。

よって、まず佐賀県における稲作集団栽培事例について、その実施形態を類型化し、その問題点を探ろうとした。

**稲作集団栽培の意義** 稲作集団栽培の定義については、「一つの団地を設定し、作付品種の統一を不可欠の要件として、施肥・水管理・病虫害防除などの基幹技術様式を統一して生産を遂行する……」という点だけを確認しておきたい。

すなわち、その基本的意義は、「従来のわが国水田農業における生産態勢は普通、①小農地分散所有のもとに、②経営水田を相互に交錯しながら、③個々に不斉な技術様式で、④水利は共通でありながら圃場ごとの水管理は個別で行ない、⑤諸作業も原則として個別に行なう、という形であったがこれを、⑥相当広い面積の団地に、⑦斉な技術様式で、生産を遂行する態勢に関係農業者が協定すること」にある。

**佐賀県における稲作集団栽培の諸形態** 佐賀県下約20の事例の調査結果にもとづいて考察してみると下記の3つの段階形態が識別できた。

第1段階のa形態＝基幹技術4項目の統一を協定

(以下「団地・斉一耕作態勢の実現」と呼ぶ)しているが、作業の共同化は病虫害防除だけについてしか行なわれていない。

第1段階のb形態＝団地・斉一耕作態勢の実現を前提として田植(耕うん)作業の共同化を行っているが、全作業共同化の段階にはいたっていない。

第1段階のc形態＝団地・斉一耕作態勢の実現を前提として収穫を除く全作業の共同化を行い、さらに共同炊事、臨時保育所の開設を行っている。

佐賀県下には愛知県下にみられるような「収穫作業の共同化まで行っている、いわゆる第2段階」に達している事例は現在のところ見当たらない。

現在のところ、1-a～1-cの段階形態と稲作反収高位平準化の成績との相関は認められないが、団地・斉一耕作態勢を保持してゆくためには作業共同化の段階があがってゆくことが望ましい。というのは、①水田基盤条件の整備されていない地区、②兼業化の進んでいる地区、③経営形態の異なるものが混在している地区、では集団栽培開始後2～3年を経過しても依然としてa形態で、中には組織が解体しつつあるものがある。a→c形態に急速に移行しつつあるものがある。例えば施肥作業の共同化が行なわれて施肥技術の協定がただ単に協定されているというだけでなく、確実に励行されるという具合に、団地・斉一耕作態勢が再び以前の不斉な耕作態勢に戻りしないように強固に定着してゆく傾向がみられる。

**稲作集団栽培の問題点** 佐賀県の稲作集団栽培は現在のところ反収の高位平準化と農繁期労力不足の克服に大きな成果をあげているので今後もお普及しつづけるであろうと見込まれるが、組織内部に問題がないわけではない。すなわち、1-c形態の事例でも、

(i) 専業農家層(あるいは推進委員会の役員)が組織運営を重荷に感じ出している反面、兼業農家層が拘束を強く感じはじめている。

(2) トラクターをはじめとする機械施設のオペレーターの活動が年々活潑になってゆく傾向のみられる事例が多い。

このような問題は現在すぐに解決しなければならぬほど差迫った問題とはなっていない。しかし、上記①、②、③の1-a形態の地区では既に問題が表面化している地区もあり、そのような地区で新たにこの方式を適用すれば、3ヶ年を経過しない内に解体してしまう可能性があることに注意すべきである。

**集団栽培方式による稲作生産組織再編成における内部矛盾** そこで稲作集団栽培の具体的な実施状況に立入ってみてみると、

- (1) 農繁期共同作業実施期間中は通年勤務者以外、集団外に就労することは許されない。その代り病氣その他事故あれば組織によって生産が確保される。
- (2) 役員は無報酬である。
- (3) オペレーター賃金は100~150円/時で一般賃金水準より著しく低い。
- (4) 普通農作業労務の賃金は性別・年令別評価をせず適材適所主義で仕事を割当てる。70~80円/時でオペレーター賃金にくらべて割高である。

といったような具合で、組織運営の原理が旧来の部落共同体のそれによっている。ところが今日では部落の経済を外部経済から閉鎖しておくことはできないから、この生産組織を近代的な経済的合理主義の原理で運営してほしいという希望が漸次出てくる。

けれども集団栽培方式による生産組織の再編成は部落生産組合を母体としているのが普通であり、しかも「部落共同体的な体制を再建すること」を基本理念として行なわれている。最近のように農家の階層分解が進んだ状態のもとでは、団地を設けて行う事業は上記の理念を支えとしてでなければ実際問題として成り立

たない。したがってその組織は少なくとも当初の時期において部落共同体の運営原理によって運営されることはやむをえない。

ただし、数年を経過するにしたがって原理の二重構造という内部矛盾によって問題が起きてくることもまたやむをえない。

**今後の展望** 稲作集団栽培には上述のごとき内部矛盾をはらんでいるとはいふものの、前述した「団地・斉一耕作態勢」が実現され、しかもその態勢が生産組織の充実、特に生産遂行のための労務管理の能率向上が進められてゆくにしたがって漸次定着の傾向を示していることは、農業構造改善の一つの過程として重大な意義をもっている。

すなわち、機械化によって生産性を画期的に向上するためには、機械の性能を十分に発揮させる「生産単位」が必要であるが、農地所有が地価の暴騰によって経済的にみて合理的に移転せず経営面積規模の拡張が阻まれている今日、そのような生産単位は成立できないとみななければならない。しかし、もしも一つの団地において同一作目が斉一な技術様式で生産されるとするならば、そこに機械の求める面積の生産単位を確保する可能性がある。

そこで集団栽培は今後どうしても維持されねばならないということがいえるが、それには前述の内部矛盾を解消しなければならない。しかしこの内部矛盾を性急に解消しようとする場合は場合によって生産組織そのものを破壊してしまう危険があるから、「大型請負耕作事業体」を農協支援のもとに育成することか、「農協直営機械作業サービス」を起すとかいったことによって補強しつつ、漸次近代的な運営原理による運営の事実をつみあげて、結果的に原理の交替がなされるよう対策されるべきであろう。