

はじめまして

農林水産省生活技術研修館 畠藤京子

ホーホケキョ、カッコウ、ツッピーツッピーといろんな鳴き声がひんやりした朝の空気とともに窓から流れ込んできます。ここは、埼玉県八潮市の中川沿いの農村集落です。ここに住んで9年になります。東京から20Km圏内ですが、しっかりとむら付き合いの残っている変なところです。昨日は、跡取り息子の妻の集落への仲間入り儀式である「あと座」でした。さて、私は、現在、農林水産省の生活技術研修館で研修指導官をしており、担当は生活経営です。その前は、婦人・生活課で農山漁村の婦人・高齢者対策の仕事をし

ていました。入省して18年になり生活改善普及、生産振興、米の生産調整などいくつかの部署を異動しましたが、今の仕事である農山漁村に住み農林水産業で働き暮らしている「人」を焦点に当たた仕事、言い替えれば、農水省の行政の内側の人間が農村で農業をしたり生活している農山漁村の女性の立場を踏まえて施策を検討したり指導援助の方向を検討したりする仕事は、意義のある仕事と思っています。しかし、反面「人の考え方生き方をも左右する重いそしておせつかいな仕事でもあります。その中で最近の仕事の内容を紹介しつつ、私の気持ちの揺らぎについてお話しさせていただきたいと思います。

2月と3月の一日づつ、2人の大学の先生（東京家政学院大学助教授 上村協子氏、星美学園短期大学講師 佐藤美千子氏）と千葉県の海匝農業改良普及所管内の3人の農業専業の女性及び茨城県の境農業改良普及所管内の2農家家族の方々に「報酬や家族内のルールづくり」に関しての率直な考え方を伺うために現地調査にでかけました。我々の考え方のベースは、敢えて単純に述べれば次のようなものです。『家族農業経営においても働きに応じた正当な報酬を個人名義で得て個人の経済的基盤を確かにした人生設計ができ、共通の生活費は家族合意のもとでそれぞれが分担する。農業経営には夫、妻、義父、義母等のたてよこの家族関係のまま経営に従事するのではなく、農業経営を構成する構成員として対等に経営に参画する協業経営をイメージする。そして多世代家族であるならば、あうんの呼吸すべて心が通じることはむずかしいから、よく話合いそれぞれの家族なりの「ルール」をつくり、できれば何か紙に書き家族員が共通に納得できるものにした方が民主的な家族関係が築けるものである。』このような考え方は少なくとも望ましいと思っていた。いや、今でも方向性としては望ましいと思っている。しかし、ここで未整理のまま率直に私の揺らぎを打ち明けたい。そのため少しひヤリングの概要を紹介したい。

聞き取りを行った5人のうち青色申告を行っているのは千葉の2人、茨城の1人であった。いずれも経営主はヒヤリング対象者の夫である。専従者給与は毎月7～8万円台が多く15万円の人もいた。以下順に述べる。

No1の方は、専従者給与は名目であり夫の経営者報酬と家族の専従者給与をすべて合わせて自分が管理をしており、家計支出についての裁量権を持っている。自分の使いたいものがあった場合は使うことができるので、これまで自分名義の定期的な報酬を欲しいと思っていたいなかった。しかし、近所で起きた離婚劇から自分名義の報酬が必要だと思いつつある。No2の方も報酬は必要ないと思っていた。しかし、老後の安心のため、加工グループで作った味噌などを販売してこすかいを貯めたいくたいと言っていた。No3の方は、専従者給与は定期的に定額を各自の農協口座に振込まれており、使い途はすべて各自の裁量に任せられているので働く意欲も出てとても良いことだと思っている。農協口座に家族に支払うべき専従者給与がない場合は農協の自動貸付を活用し、必ず毎月各自の通帳に専従者給与が払い込まれるようにしている。

以上、No3は当初の我々の考え方には近いがNo1、No2は自分の働いた成果が自分の報酬に結びついていない。だから今すぐに意識を変えるべきである、とは言いにくい雰囲気があった。というのも、経営主たる夫は、収入が自分名義であることを鼻にかけず、家計支出については妻の管理にまかせ、農業については二人で充分話し合って決定する。夫婦仲良く、妻は、家計管理を任せている自負と責任を感じているからである。このような家族経営に他人がどこまで踏み込めるのか自信がなかった。

また、青色申告をしていない残りの二人は白色申告でやっている。No4の方は、毎月、2～3万円の小遣いを主経営から受取りまた、主経営とは別に野菜を自分で栽培しており、それらの収入は全て自分の自由に使える。No5最後の一人は、露地野菜の専業農家で販売収入も大きいが月間・年間変動も大きいため、毎月、定額を家族に給与として支払うことはできない。その代わり、儲った時、経営主の裁量で働いている家族の名義で貯金してあげている。普段の家計費は常に困らないようにタンスに入れてあり、気兼ねなく使うことができる。経営方針など改まったルールなど作らなくても、毎日朝から晩まで一緒に働いて和気合々とやっているから困らない。このNo5の話を伺った時、本当に家族がうまく心が通じ、一緒に行動していれば「ルール」づくりなどいらないのかなー、家族が疎遠で世代単位が強まる必要なのかなーとも思ってしまった。そして、それぞれいろんな思いの家族を相手にする仕事は、本当に一律にはいかない難しいものであると感じた。少人数へのヒヤリングであったがそれぞれ特色のある報酬観を持っていた。しかし敢えてこれまでのことをまとめれば、各人・各いえの報酬観を大切にしつつも、自分の現在・中長期・将来、自分達のいまの世代と子世代の違い等を踏まえて、現在の方法がベストなのかどうか、また、本当に自分だけでなく家族員の総意であるのかなどのチェックの援助を普及員がしていくことは重要であろう、と考えることにしている。