

活きた家族経営協定に必要なジェンダーの視点 農業における男女共同参画社会の形成に向けて

諸藤 享子 東京農工大学大学院博士課程

北京で開催された世界女性会議から十年の節目にあたる二〇〇五年、その国際的な動向を受けて推進されてきた家族経営協定も二局長通達からちようど十年が経過した。本稿では、まず、北京会議以降認知度の広がった「アンペイド・ワーク」という労働概念に触れ、男女共同参画社会の形成にむけた家族経営協定の位置づけを確認する。次に、事例を参考に、ジェンダーの視点からみた家族経営協定の労働に関する締結事項の実効性について考察を述べる。

一 はじめに

家族経営協定(以下、「協定」とする)を話題にしたときに農業者や関係機関の担当者から出てくる本音のひとつに、協定の実効性に関する疑問がある。法的拘束力を伴わない協定に説得力があるのか、その価値を見出せないといった悩み、締結内容が実態にそぐわないといった問題である。〇四年に農水省が農業者男女各三千人を対象に行

った男女共同参画に関する意識調査(回答数 女性千五百九名、男性千五百一名)においても、家族経営協定の締結の必要性については、約四割の農業者が「締結は必要ない」と回答しており、「締結するべき」は三割であった。また、同年度(農水省調べ)の締結数は二万八千七百三十四戸に達し、年々増加しているものを見直し数は伸びていない(注一)。これらの結果は、協定の今日的な課題が締結数ではなく締結内容にあり、その実効性を問うていることを示しているといえよう。

二 男女共同参画社会の形成に向けた 家族経営協定の位置づけ

一九九五年の北京女性会議以降、女性の労働を総じて「アンペイド・ワーク」という概念(注二)を用いて可視化し、これまで低賃金あるいは無償であったために「見えない」労働とされてきた女性の貢献を捉え、評価するための取り組みが、国内においても進められてきた(注三)。九九年

に「男女共同参画社会基本法」、「食料・農業・農村基本法」を受けて出された「農山漁村男女共同参画推進指針」の「二 男女共同参画社会のための法律・制度、施策の展開」には、女性の農業経営における無償・無給の問題、農業労働に加えて生活面での家事・育児・介護等を担う過重労働の問題、男性に偏重している農地等の所有名義の問題などが指摘されており、それらに対する環境整備とその他のための支援施策の必要性が明記されている。現在、自治体ごとに取り組まれている協定の推進事業は、その支援策のひとつである。

農水省の九五年の二局長通達「家族経営協定の普及推進による家族農業経営の近代化について」によつて、協定の内容は「女性の地位向上や世帯員の個人としての地位確立等の観点から、今後普及すべきものは、家族農業経営を構成する個々の世帯員が対等の立場で共同して経営体づくりとその運営に参画することを基本とするものである」と示されている。これを言い換えれば、ジェンダ

表1 A農家の労働分担

(あてはまるもの全てに○)

内容	夫	妻	後継者	後継者の妻	母
1. 経営計画の策定	○	○	○	○	N.A
2. 経営簿記・日誌	○	○	○	○	
3. 農作業の段取り	○	○	○		
4. 機械作業	○	○	○		
5. 手作業	○	○	○	○	
6. 作付け作業	○	○	○		
7. 栽培管理	○		○	○	
8. 収穫作業	○	○			
9. 出荷作業		○	○	○	
1. 自家用家畜飼養		○			N.A
2. 自家用作物栽培		○			
3. 自家用作物収穫		○		○	
4. 自家用作物加工		○		○	
1. 食事準備・片付け		○		○	○
2. 掃除		○		○	○
3. 洗濯		○		○	○
4. 買い物		○		○	○
5. 子どもの世話	○	○	○	○	○
6. お年寄りの介護		○		○	
7. 家計の管理		○		○	
8. 「家」の行事	○	○	○	○	○

1 (社会的性別) を超えて、個々の世帯員が対等の立場で「家族農業経営」(*筆者は農業経営と農家生活経営の両方を含めたものとして、この語を用いる) に参画するということである。
すると家族経営協定の労働に関する締結事項には次の二つの内容を盛り込むことが期待される。
ひとつは、自営業の特性(後述する)を活かした働き方の提案である。個別農家の実態に即した実

表2 A農家の収入の使途

(あてはまるもの全てに○ 最も多く使うものには◎)

内容	夫	妻	後継者	後継者の妻	母
1. 生活費に繰り入れ	○			○	
2. 子どもの教育費	◎	◎		○	
3. 自分の年金や保険の掛け金	○	○			
4. 自分のための小遣い			○	○	○
5. 自分のための貯金		○	◎		
6. 家計のための貯金					
7. 農業のための貯金			○	◎	

質的な取り決めとすることで、当事者にとって協定は活きたものになる。もうひとつは、ジェンダー・イコリティの実現である。家族農業経営における性別による役割分担を改善し、世帯員の労働を等しく評価するよう記載することである。
では以下に、この二点に絞って、事例を用いて締結内容と実効性について考察してみよう。

三. ジェンダーの視点からみた協定の実効性

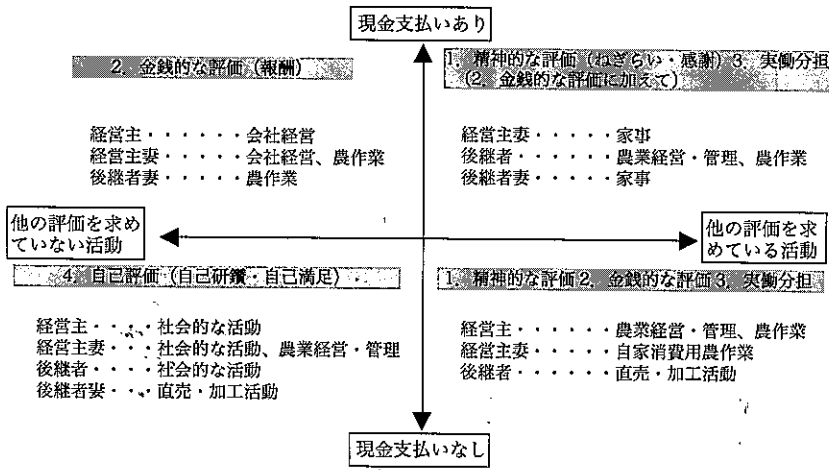
A農家の労働実態と協定内容(注四)

表1は、A農家(母七十代、経営主夫婦五十代、水稻十二畝・関連会社経営、大学生の子どもあり、後継者夫婦二十代、花き三百八十坪、専従者給与、就学前の子どもあり)の世帯員の農業および家事の労働分担について示したも

のである。これをみると、経営主夫婦では、夫は主に農業労働、妻は農業労働に加えて自家用作物の栽培や家畜の飼養、家事のすべてを担っている。そして、後継者夫婦の場合は、夫は主に農業労働、妻は主に家事と農業労働の一部を分担している。母は日常的な家事のほとんどを行っている。また、生活時間に関する調査から、経営主は一日あたりの農業労働が繁忙期で約十二時間、閑な時期で九時間となっており、経営主の妻は繁忙期で農業労働八時間、自給用農作業二時間の計十時間、閑な時期で農業労働六時間、自給用農作業五時間の計十一時間、時期を問わず家事が二時間という結果だった。

経営主夫婦に、労働分担、労働時間と休日の取り方について協定書の内容と実際の状況を尋ねたところ、(協定書には、一日男性八時間、女性七時間、休日二回)と記載してあるが、「女性が一時間少ない理由は、家事時間ですね」「わが家の場合、ほとんど男の人が台所に立つという事はなかったんですよ。台所の仕事は女の仕事、代々。息子もそうなんです」「それに、忙しいとき(三〜五月、九〜十二月)は協定書のように行かないし、閑な時期(一月、二月)もそれとおりにはいっていないです」との回答だった。
報酬については(協定書には、基本報酬〇〇円)と記載してあるが、「二〇〇〇年はそのままという形でできています。報酬の数字は母と息子と嫁に関してはこのとおりだったんですけども、

図 A農家の世帯員が求める労働評価



主人に関しては希望もありますね。実際のところは生活費になっちゃっているんで、主人のほうは「花の売り上げが問題で、息子たちは年によつては充分に給料が取れない年もある。そのときは、主人が若い人に貸す形になるんですけど」と

の回答だった。その様子は表2113のA農家の収入の使途からも伺える。大学生の子どもがいる経営主夫婦の収入は、まず教育費に充てられ、他には生活費、年金や保険の掛け金に使われている。後継者夫婦の収入は、まず貯金され、妻の場合は生活費や教育費にも充てられている。自分たちの小遣いは経営主の母、後継者夫婦ともにあるものの、優先順位が低いものと推察される。そして、図は、労働の評価を四類型「1. 精神的な評価(ねぎらいや感謝)、2. 金銭的な評価(報酬)、3. 実働分担(世帯員や他の人と分担する)、4. 自己評価(自己研鑽や満足感の達成)」に分け、その四つの類型にA農家の世帯員が自らの労働に関して求めている評価を項目ごとに当てはめたものである。例えば、同じ農作業であっても、経営主は精神的評価、金銭的评价、労働分担任、後継者は金銭的评价に加えて精神的評価や労働分担任も求めているのに対して、経営主妻と後継者妻は金銭的な評価で満足しており、他の評価は求めている。一方、家事では、経営主妻も後継者妻も金銭的な評価に加えて労働分担任や精神的評価も求めている。このように世帯員の求める労働評価は同じ労働項目であっても決して一様ではないことがわかる。しかし、こうした違いは協定に反映されていない。

労働条件の取り決めとその実効性

まず、A農家の実態に即した実質的な取り決め

となっているのか、検討してみよう。A農家の場合、季節変動のある労働でありながら雇用労働者の勤務形態に準じた労働時間や休日を設定することの矛盾、報酬額の設定に実際との格差、世帯員ごとに異なる労働評価を反映しきれていない、といった指摘ができる。先に示したように、経営主と妻の農業労働時間は八時間を超え、季節によって時間量にも増減がある。更に、アンペイド・ワークの枠組みから労働を捉え、農業・家事を合わせた総労働時間が問題であり、労働時間の捉え方にも疑問が残る。したがって、経営主と経営主妻では締結内容にあった一日あたりの労働時間および休日の実効性はかなり低い。また、報酬の面では、後継者の収入の不安定性による経営全体への影響があり、経営主の収入が実態から離れた希望的金額で明記されているために協定内容は機能していない。A農家の場合、協定の締結内容を実態に近づけることがまず最初の課題である。

性別による役割分担と協定内容

次に、性別による役割分担について検討してみよう。冒頭で述べたように、協定は男女共同参画社会の形成をすすめるための手段である。アンペイド・ワークの概念を用いて女性の労働を捉える試みは、とりわけ家族農業経営の女性労働を可視化するための有効な手立てである。家族農業経営における女性の労働は、農業だけでなく生活面における家事や育児・介護の負担が大きい。

また、自家用の作物栽培も農家にみられる特徴的な労働であり、女性や高齢者の担当であることが多い。A農家の場合をみても、「台所の仕事は女の仕事、代々。息子もそうなんです」とあったように、家事は三世代三人の女性が担当しており、男性の関与は僅かである。そのため、経営主妻に至っては、一日あたり十二〜十三時間の長時間労働となっている。

締結内容は、女性の家事時間に配慮して「女性は七時間」の労働時間と明記されているが、第一に長時間労働の改善に繋がっていない。第二に、家事を女性だから担当する、女性は家事担当だから農業労働時間を一時間減らす、というのでは「個々の世帯員が対等の立場で共同して経営体づくりとその運営に参画する」という協定の本来の目的との齟齬が生じている。結果、A農家の協定はジェンダーの強化・固定化を助長してしまっている。まず求められることは、ジェンダー視点から協定内容を捉えなおすことである。女性は農業技術の向上や農業経営の中により積極的に参画するしくみを、男性は農業経営および農家経営の収支に関する責任を分散し、生活者として必要な家事等の生活技術を習得することを、締結内容に盛り込むことが求められる。

四.おわりに

家族農業経営は自営業であり、更に季節や天候に左右される農業の場合は、雇用労働と違った労働時間や休日となつてもやむを得ない。むしろ、「自営業の特性」(自己裁量による融通性が活かせる職業であること、ライフステージ等の必要性に合わせて収入の増減が図れること)を強みとしたい。協定の締結・実践には、ジェンダー視点を

持って臨むこと、個々の農家が各々の実態に即した、且つ、世帯員の要求を反映すること。そうすることで協定の実効性を高めることができるだろう。

ジェンダーを超えることは「自分らしく生きること」である。それが基本だとすると、雇用労働者と比べて家族農業経営には、自分らしく生きることを可能にする環境と条件が用意されている。

協定もそのひとつである。農家にとって活きた協定となったときに、その農家の存在はこれからの男女共同参画社会の形成のためのひとつのモデルになると考える。

【注】

注一：〇二年度に公表されている数は千三百七十六戸である。この数は九七年四月一日以降に見直しを行った農家数であり、自働更新は含まれない。

注二：「アンペイド・ワーク」には、二つの領域があるとされている。第四回北京会議の行動綱領によると、その一つは、経済活動とみなされながら過小評価されるか全く把握されていない労働。例えば、自家用の食料生産や自営業内部の家族従業員

員の労働。そして、もう一つは、世帯内や地域社会の無償労働。例えば、子供や高齢者のケア、ボランティア活動など。

注三：国際的には、七五年以降の世界女性会議において議論が進められてきた。八五年のナイロビ会議で「報酬を伴う貢献、伴わない貢献を特定し、計測するための具体的な措置を講じるよう」に明文化され、九〇年の見直し会議で、アンペイド・ワークの経済的価値を測定するための具体策を、各国が九五年までに講じるべきという勧告が出された。日本でも経済企画庁が九一年の社会生活基本調査結果から試算を行った。九六年「専業主婦一人当たり、年二百七十六万円の無償労働になる」などと新聞紙上に掲載された。二〇〇〇年六月のニューヨーク会議で「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブに関する文書」が採択された。農村漁村の女性に関しては、パラ68hやパラ94eに代表的な考え方が示されている。

注四：筆者が〇二年に東海ジェンダー研究所の助成を受けて行った調査結果の一部である。詳細は報告書「自営農業世帯のアンペイド・ワーク」『ジェンダー研究』東海ジェンダー研究所〇二年十二月を参照のこと。