農民の賃労働者化と農民教育の課題(その3)

神 田 嘉 延

Conversion of Peasants into Proletariats and the Problem of Peasants Education (Part 3)

Yoshinobu Kanda

目 次

序 章

第一節 農民の貧困化と生活学習

第二節 農民の賃労働者化と農村住民自治の形成

第一章 農民の賃労働者化と安全衛生教育 ――出稼ぎにおける人身事故問題を中心にして――

第一節 出稼ぎの人身事故の原因別類型

第二節 出稼ぎの不安定就労性と人身事故

第三節 健康障害者,高齢者の出稼ぎと人身事故

第四節 安全衛生教育体系と出稼ぎ

(以上第30巻)

第二章 農民の賃労働者化と農村婦人教育

第一節 農民家族と家父長制

第二節 主婦農業化と婦人の役割

第三節 農村誘致工業と農家主婦労働者

第四節 過疎化における農家の生活形態と婦人の役割

----鹿児島県川辺郡笠沙町の事例を中心に---

(以上第31巻)

第三章 農業者転職訓練と農民の対応形態

第一節 積極的労働力政策と農業者転職訓練

第二節 農業者転職訓練実施の地域性と稲作生産調整 ――北海道を中心にして――

第三節 農民経営と農業者転職訓練 --北海道長沼町の事例を中心にして---

第四節 農業者転職訓練とやとわれ兼業

(以上本巻)

第三章 農業者転職訓練と農民の対応形態

第一節 積極的労働力政策と農業者転職訓練

(1) 積極的労働力政策と農業就業改善事業

積極的労働力政策による農民の労働力市場の動員は、労働行政と総合農政によって、総合的に行

なわれた。それは、政策的に、国家独占資本主義の行政機構をつうじた不安定労働力市場の拡大であった。この不安定労働市場の拡大は、1965年以降の新たな資本の強蓄積の基礎になったことはいうまでもない。

国家独占資本主義のもとでの多くの発達した資本主義諸国では、いわゆる「斜陽産業」部門からの強権的離職政策を施行している。

1960年代からの国家独占資本主義の労働力政策は、地域間、職業間の流動化を雇用政策の主要にしており、それは、強蓄積の有力な武器の1つになっている。注(1)

OECD の「経済成長を促進する手段としての 労働力政策に関する理事会勧告」(1964年採択) は、地域間、職業間の労働力移動の促進について、次のようにのべている。

- 「4. ……公共資金は労働者の移動や一層良好な職への再訓練を促進し刺激するために、または、 雇用の難問に直面している地域においては、明確な見通しをもって産業を樹立することを促進し、 刺激するために、一層有効に利用することができよう……
- 10. 職業紹介機関, これは, あらゆるカテゴリーの労働者に関して, 全体としての労働市場の機能の効果を促進する施設であるべきである。……

これは、また、地域間、職業間の流動性と社会的調整を促進することを目的とする特別なる計画 を実施することができなければならない。……

11. 職業訓練および再訓練を含む人的資源の開発,積極的労働力政策の要素の1つは,技術変化の望ましい率の達成が適切な技能を持った労働者の不足により妨げられない程度にまで人的資源が開発されるということである。」(全文17項目より該当部分抜粋)

発達した資本主義諸国の積極的労働力政策は、社会政策的な労働力政策という側面以上に、生産 力政策をもっていることを強調しなければならない。

この政策は,職業安定行政と職業訓練行政の一体を特徴としている。生涯教育訓練の政策体系は,職業安定行政により地域間,職業間の労働力移動施策の一環であった。

ところで、農林行政は、積極的労働力政策に従属した形で、総合農政をうちだしてきた。それは、農業経営構造の「近代化」、農業就業構造の「近代化」、食管制度や農民的土地制度の改廃等々、土地、経営、労働力、流通等の諸側面からの総合的な農民収奪政策であった。農業経営構造の「近代化」は、いうまでもなく、第2次構造改善事業によって、農業の装置化、システム化、農業の機械化一貫体系を目標とするものである。この機械化過程は、新たな「余剰労働力」の創出の過程でもあり、農業の機械化一貫体系によって作り出された「余剰労働力」を農外労働力市場へ動員するものである。

基本農政と総合農政の基本的相違は、「基本農政が『自立経営』農政の育成、自作農的生産力増進によって、低農産物価格と貧農切り捨て=離農を媒介とした低賃金の創出を意図したとすれば、「総合農政」は、広汎な解体落層化傾向の農民を、農民のままで農外労働力として利用しうる構造の推進を意味しているといえよう。」注(2)

農民的経営を崩す総合農政は、稲作生産調整施策の中で、最も典型的にみられる。

1970年以降の稲作単作地帯の出稼ぎ急増は、稲作生産調整と密接に結びついて展開された。とくに、生産調整の通年施行の形態は、全部落的ぐるみ出稼ぎを作りあげ、出稼ぎ急増原因の典型的事例でもあった。

総合農政は、農家労働の転職対策として、農業就業近代化対策事業をうちだしている。

農業就業近代化事業は,①農業後継者の養成確保,②農繁期労働力の合理的調整,③他産業就業の円滑化という三つの柱からなっている。

農業就業近代化対策事業の実施主体は、全国の市町村農業委員会、都道府県農業会議、全国農業会議である。 この事業は、1967年より実施され、1973年7月の「農業就業近代化対策事業実施要領」によって、さらに、体系化された。

農業会議は、専業農家の経営規模拡大を行うために、兼業農家の農地移動の促進を指摘しており、 さらに、兼業農民は、兼業収入で生計を維持できるようにすべきことを強調している。

全国各地の農業就業改善相談員のもつ手帳の前文には、この事業の意義として、農地移動の促進を次のようにのべている。

「専業農家を自立経営へ移行させるためには、兼業農家の農地を、所有権だけでなく賃貸の形でもいいから移行させること、また生産組織を含めてでも専業農家に結びつけていくことが必要であります。このためには、兼業農家の側に、その条件が整っていなくてはならないと思われます。兼業農家の条件とは、その最大なものが「兼業化の安定化」であります。そして農耕については専業農家にまかせ、兼業だけで生活できる状態をつくりあげていくことであります」注(3)

総合農政での農業生産力の担い手は、専業農家のみとされており、兼業農家は、完全脱農の対象として位置づけられている。

農業就業近代化事業は,重点農業委員会を選定している。その委員会では,農業改良普及所,職業安定機関等の緊密な連ケイ体制を任務とするところの就業改善相談員を置いている。この就業改善相談員は,農家150戸につき1名としている。その配属は,農業委員会会長の委嘱となっている。

農業就業近代化対策事業の中心は、他産業就業円滑化対策である。この対策の内容は、農業委員会による「離農転職希望把握」求人情報の周知、転職促進のための準備、農外就労期間中の連絡、 営農生活相談、土地処分の相談等である。

就業相談員の日常活動は、部落単位に求められており、また、求人情報には、部落の回覧板、掲示板の積極的な利用をみる。

ところで、積極的労働力政策によって、多くの農民は、労働力市場へ動員されたが、しかし、その中でも農民の営農意欲は、決して失われていない。例えば、1971年の農林省の出稼ぎ調査によれば、出稼ぎ農民の農業経営志向は、表(3-1)に示すように、完全離農を志向していない。多くは、「現状維持」(64.2%)になっている。さらに、「農業に専業したい」という答えをもつ農民が、10%を占めたことは、出稼ぎ農民の営農意欲の積極性として注目すべきことである。

また、秋田県職業安定課の1973年度調査「出稼ぎ労働者就労状況の実態」(表 3-2)よりからも、出稼ぎ農民の営農意欲の高さをみることができる。この調査によれば、実に、63.2%の出稼ぎ農民が、「農業を続けたい」と答えている。この中で、3 ha 以上の出稼ぎ農民は、79.7%と 4人のうち3人までは、「農業を続けたい」としている。

表 (3-1) 出稼ぎ農民の今後の農業経営の意向

%

現状維持	農業専業	農主兼業	兼主農従	離農	わからない	計
64.2	9.9	5.9	5.9	2.6	11.5	100.0

(注) 1971年「出稼ぎ状況調査結果報告書」 農林省農林経済局統計情報部

表(3-2) 農業経営に関する意識

{ 上一人 下一%

規模(ha)	続けたい	不安がある	やめたい	その他	計
0.3 ha 未満	1,316	389	589	211	2,505
	(52.5)	(15.9)	(23.5)	(8.4)	(100)
0.3~0.5	1,344	441	415	73	2,273
	(59.1)	(19.4)	(18.3)	(3.2)	(100)
0.5~0.7	2,224	917	432	76	3,649
	(60.9)	(25.1)	(11.8)	(2.1)	(100)
0.7~1	2,355	773	320	68	3,516
	(67.0)	(22.0)	(9.1)	(1.9)	(100)
1~1.5	3,395	1,265	374	67	5,102
	(66.0)	(24.8)	(7.3)	(1.3)	(100)
1.5~2	1,559	689	145	25	2,418
	(64.5)	(28.5)	(6.0)	(1.0)	(100)
2~3	672	175	49	16	912
	(73.7)	(19.2)	(5.4)	(1.8)	(100)
3ha以上	59 (79.7)	14 (18.9)	(1.4)	— (—)	74 (100)
計	12,924	4,663	2,325	536	20,448
	(63.2)	(22.8)	(11.4)	(2.6)	(100)

(注) 1973年10月 秋田県産業労働職業安定課 「出稼労働者就労状況の実態」より

これらの出稼ぎ農民の営農意欲の高さは、次のことを提起している。つまり、農業者転職対策は、 出稼ぎ農民にとって、完全離農の転職のためのものではないということである。出稼ぎ先での職場 において、むしろ、営農研修の要求を出稼ぎ農民は、強く持っているということである。

この営農研修の要求をとり入れたのが、1972年度より実施された「出稼ぎ農業者営農改善等特別 対策事業」である。この事業は、2つの種類の研修事業を行なっている。

「<出稼農業者長期研修事業>

出稼農業者のうち、将来とも農業に従事することを志している者を対象として、出稼就労期間を

通じて、企業的な農業経営方法等を習得させるための長期的な研修を行うものとする。

<出稼農業者短期研修事業>

出稼農業者の農業経営及び農業技術の改善に資するため、出稼農業者を対象として、出稼先の近 県各地の先進地農業について、現地研修を行うものとする。」注(4)

従来,農業振興のための研修は,冬期間の重要な活動の1つであった。しかし,全階層的,全村 的出稼ぎの進行は,農村地帯での農業研修を困難なものにしていったのである。

ところで、これらの研修内容は、出稼先の周辺の農業視察研修や「企業的な農業経営方法等」の 講習となっている。その研修期間は、10日間の長期研修と1日の短期研修に分けている。前者の実 施主体は、都道府県であり、後者は、市町村となっている。この研修の講師は、農業試験所の専門 技術員や農業改良普及員等になっている。

研修受け入れ企業の中心は、大企業である。例えば、日産自動車、日本電装等は、農村の季節臨時工対策として、企業内営農研修を積極的に位置づけている。日本電装の営農研修事業の担当係は、福利厚生係になっている。日産自動車村山工場では、「出稼ぎ農業者営農改善事業」による農業研修と同時に、会社でも独自に農業講演会を行なっている。この工場では、従業員6千名のうち、季節従業員として働く出稼農民を1200名雇っている。(1972年度)この工場の季節従業員確保対策として、営農研修事業は、重要な位置を占めているのである。

「出稼ぎ先の 職種は圧倒的に建設業の土工が多かったが、60年代後半に入ると、製造業とりわけ機械工業への出稼ぎが大幅に増大してきた。たとえば、自動車工業の技術革新は、不熟練簡単労働分野を拡大して農民の出稼ぎ就業を可能にしたのである。」注(5)

出稼農業者長期研修事業の受け入れ企業の選定は、都道府県である。この事業の実施要綱は、その基準を、次の3点にしている。

- 「①研修の趣旨に賛同する企業であって、 出稼農業者を継続的に雇用し、 かつ、 就労条件が優良な企業であること。
 - ②長期間定期的な研修のために利用できる施設を有すること。
- ③原則として,長期研修事業実施対象市町村からの出稼農業者中心として20名以上を雇用する企業であること。」

この営農研修事業は、いうまでもなく、企業の協力を絶対条件としている。それは、単なる広報 活動、施設の提供ばかりでなく、労働条件とも密接にからんでいる。

この営農研修の出席率は、どこでも非常に高い。しかし、多くの出稼ぎ農民は、現実的に営農研修を受講していない。それは、定員と開設場所が少ないからである。

この営農研修事業は、農業改良普及所、農協、農民の自主的営農学習に代わるものでは決してない。出稼ぎ先での営農研修は、参加者が、どうしても出身地域で統一されるわけでなく、具体的なものにならないということである。また、すべての出稼ぎ農民が、営農研修を受講できるのも、現実的に困難な側面を多くしている。

ところで、労働省の総合農政に対応した施策は、大きく6つからなっている。

第1の施策は、離農転職希望者の 把握の集中化である。 職業安定行政による 転職希望把握は、「他産業就職希望者連絡票」によって、 情報処理されるしくみになっている。 それは、市町村農業委員会、農業関係団体と密接な連絡体制を要求されている。

第2の施策は、離農転職を促進するためのあらゆる行政機関、団体の利用である。このため、公 共職業安定機関を中心にして、農林行政機関、関係市町村、農業関係団体、商工団体等の参加によ る農業者転職会議の設置が行われたのである。この設置地域は、離農の予想される農村地域の公共 職業安定所の管轄地となっている。

第3の施策は、市町村のレベルまでおりて、職業安定の行政処理を要求されたことである。それは、臨時的に、巡回職業相談室を市町村へ設置することと、恒常的に、農村人材銀行を市町村へ設けることの2つの形態からなっている。

とくに、農村人材銀行は、農家訪問やその他の方法により、農民の日常的接触による職業安定行政の業務をあげている。この人材銀行の設置は、稲作単作地帯に集中しており、総合農政の稲作生産調整と結合された政策であることがわかる。

第4の施策は、農業者転職相談員の配置である。

この相談員の配置は,農村人材銀行の設置と同様に,稲作地帯に集中している。

農業者転職相談員は、公共職業安定所の窓口で行う業務活動を農民の日常生活で予備的に相談できるように配置されたものである。この相談員は、都道府県知事の推薦に基づいて、労働大臣の委嘱として、配属される。

第5の施策は、離農転職援助金制度である。この制度は、「離農転職希望者」に転職援助金を支給して、離農を円滑に推進させるという名目である。この給付金の種類は、訓練手当、特定職種訓練手当受講奨励金、広域求職活動費、移転資金、職場適応訓練費、帰省費および労働者住宅確保奨励金というように多岐にわたっている。

第6の施策は、農村地域工業導入のための誘致計画の策定に、職業安定行政の参加を義務づけて いることである。

以上のような6つの総合的な職業安定行政は、とくに、稲作生産調整の政策と結びついているのが特徴的である。つまり、稲作地帯に、重点的に、これらの施策が実施されたのである。しかし、現実の施策は、農民の営農意欲、土地要求に規定され、さらには、オイルショック、総需要仰制等の構造的不況の到来の中で、労働力市場の狭隘化がもたらされ、曲折してきている。総じて、労働省の政策的意図どおり進行していないのである。

離農転職対策の曲折は、農業者転職訓練にも影響を与えていく。それは、離農転職から、独自に、 農民の職業技術要求の実現として展開していくのである。農業者転職訓練は、職業安定行政ときり 離されて、農民の職業技術要求の多様化に対応していくのである。

(2) 出稼ぎ対策と職業訓練

農業就業近代化対策,農業者転職対策などの農民に対する積極的労働力政策は、完全離農促進を 意図したものであったが、しかし、その政策の現実は、出稼ぎ、日雇いのやとわれ兼業のためのも のであった。いうまでもなく、北海道、東北、南九州等の稲作地帯の通勤兼業の可能でない地域は、 出稼ぎの急増となって現われた。これらの地域では、従前の貧農的出稼ぎの形態から全階層的な出 稼ぎを作り出したのである。

ところで,6ヵ月間雇用による失業保険受給資格の存在は,完全離農の防波堤に大きな役割を果し,やとわれ兼業化の増大となって現われた。

やとわれ兼業農民の失業保険打り切りは、完全離農促進政策として大きな役割をもっていた。い わゆる「高度経済成長」以降の労働省の出稼ぎ対策は、この失業保険打ち切り政策から始まってい る。

この失業保険の打ち切り政策と積極的労働力政策による農家労働力の労働力市場の根こそぎ動員 政策は、国家独占資本主義の機構を利用しての不安定労働力市場の拡大、深化であり、さらに、そ の労働力の直接的管理、調整による低賃金構造の新たな再編成であった。

労働省の出稼ぎ対策は、雇用対策法成立以前から始まっている。それは、1965年6月の「出稼ぎ 労務者対策要綱」の策定からである。この要綱に先だっての1964年6月に、労働省では、「失業保 険金受給資格者のうち季節的労働者の就職あっ旋強化要領」の方針をうちだしている。この要領の 基本方針は、季節的に、または、循環的に雇用される労働者についての常用雇用化、年間就労の促 進指導であった。

1965年の「出稼ぎ対策要綱」は、失業保険の打ち切り行政を次のようにあげている。

「安定所は、安定所の紹介によらないで出稼ぎ労務に就業した失業保険受給者に対し安定所へ出頭した際に就職相談を行ない常用就職するよう、又は常用就職が困難な場合には安定所紹介により出稼ぎ労務に就労するよう指導する」注(6)

この職業安定所の窓口行政は、失業保険受給の出稼ぎ農民の強制的就職あっ旋である。

昭和42年の出稼ぎ労働者対策は,不安定労働力市場の管理,調整の機能として,新たに,「福祉対策」を重視した。

この援護対策の具体的内容は、出稼労働者手帳制度の新設、就労前健康診断の実施、各種相談業務の充実等をあげ、「くにを出てから帰るまで」一貫した援護体制の促進をスローガンにしている。 この援護対策は、二つの側面をもっている。

第一の側面は、出稼ぎの社会問題の中から生まれた社会保障的なことである。

もう一方の側面は、資本による不安定労働力の確保である。とくに、建設資本は、この要求を強くもっている。それは、いわゆる「高度経済成長」の地域開発の中で端的に現われた。この地域開発とは、新産都市法等による臨海工業の開発、東京オリンピックを契機とする首都圏整備、新幹線、高速自動車、地下鉄の交通輸送網の開発等々である。これらの地域開発は、建設労働力を大量に要

求したのであった。この要求に答えたのが、出稼ぎ農民の急増である。いうまでもなく、出稼ぎ農 民は、建設資本の重層的下請制のもとに雇用され、不安定労働力市場の存在に、大きな役割を果し ているのである。

農業者転職対策は、以上のような建設資本の不安定労働力市場の要求の背景のもとにだされたものである。農業者転職訓練の科目の設置が、建設部門に集中したのもそのためであった。しかし、現実のこの転職訓練の機能は、地場の建設資本の要求によって支えられていたのである。

建設資本は、出稼ぎ労働力に大きな期待をかけている。この労働力の確保として、出稼ぎ対策は、 大きな意味をもっていたのである。ところで、出稼ぎ労働力の確保の具体的施策として、グループ 就労の対策は、大きな効果をもっていた。

1967年の出稼ぎ労働者対策要綱は、出稼ぎ就労におけるグループ化とそのリーダーの役割を次のようにのべている。

「出稼ぎ労働者は、季節的、一般的大量に集中する特質にかんがみ、効率的に就職紹介を行う必要から、また、事故防止の点から、できる限り「グループ紹介」を行うこと。

出稼ぎグループの情報収集につとめ、いわゆるグループリーダーを把握するとともにグループ員を把握すること。……

送出道府県及び安定所は、既存の出稼ぎ組合及び出稼ぎグループの把握と相まって、それらのグループリーダーがボス化しないように配慮するとともに、一市町村、職種別団体等の措置に準じて連ケイが行なわれるよう体制を確立すること。

なお, グループリーダーを職業安定協力員に委嘱することにより効果的な実効があると思われる 場合は, 委嘱期間を講ずること。」注(7)

職業安定行政によるグループ出稼ぎの指導育成は、行方不明、職場での不適応等を防止していくうえで大きな役割を果している。しかし、その本質的役割は、グループリーダーの把握による安上がりな出稼ぎ労働力の確保である。それは、資本による労働者募集の経費削減にもなる。また、職安行政の簡素化にもつらなる。出稼ぎ労働力は、量気調整的役割をもっているが、この調整の操作は、グループリーダーをつうじて行なわれるのである。

1967年の第1次雇用対策基本計画では、出稼ぎ解消対策を二類型している。

一つは, 農閑期を利用する副業的出稼ぎ労働者対策であり, もう一つは, 通年出稼ぎ労働者対策である。

副業的出稼ぎ解消対策としては、農業の近代化、農村工業の導入をあげている。

農民に対する積極的労働力政策は、稲作生産調整、大型機械化一貫体系と結びついて、出稼ぎ農民を激増させたのであった。また、農村工業の導入は、地場産業の発展からでなく、弱電メーカー等の大企業の下請を網の目のように農村地域に作り出そうとするものであり、重層的下請制を強化するものにほかならない。従って、これは、景気調整的に利用され、決して、安定的通勤兼業となるものでない。さらに、この農村工業の導入は、農村の低賃金労働力をねらって進出したものであ

り、農家主婦を中心にして動員されていったのが特徴であった。

もう一方の通年出稼解消対策は、常用雇用化に重点を置いている。

この通年の出稼ぎ労働者の常用雇用化は、すべてのものに行なわれるのではなく、専業出稼ぎ労働者の選別化である。この選別化は、建設業等の労働過程の技術革新に対応した技能労働力の確保要求からである。

この常用化の本質は,技能労働能力,職種によるタテ割りの労働力市場を一層促進していくものである。

常用雇用化対策は、失業保険打ち切り政策と結びついて展開されてきた。9ヵ月出稼ぎと3ヵ月 失業保険受給の生活形態は、破壊されていく。出稼ぎ労働者にとって、3ヵ月の失業保険の給付は、 家族とともに生活保障ができる基盤である。建設業の生産の特殊性から常に、労働現場の移動を要 求されることによって、専業出稼ぎ労働者は、もっとも手っとり早い労働力である。つまりこれら の資本の要求によって、専業出稼ぎ労働者は、存在しているのである。

建設業界の建設労働力対策研究会の「建設労働福祉報告」1974年(昭和49)によれば出稼ぎ労働力の期待が大きいことがのべられている。「建設業は、今後とも、出稼ぎ労働者に大きく依拠せざるを得ないと思われるので、出稼ぎ者に対しては、建設労働者としての自覚を促すとともに、業界としては、現在の出稼ぎ者をそのまま確保するのみに止まらず、さらに多くの出稼ぎ者を受け入れ、出稼ぎ期間についても、長期に、できれば、通年就労するような出稼ぎ労働の実情にそい、効果のある施策を推進すべきであろう。」注(11)

そして, 出稼ぎ期間の長期化に対しての具体的施策として, 遠隔地就労補助金制度, 遠隔地就労休暇制度の構想を, 建設業界はうちだしている。

(3) 生涯教育訓練と農業者転職訓練制度

1969年(昭和44)10月,生涯教育訓練の体系確立のため,新職業訓練法が施行された。この法の施行の基本主旨を労働省職業訓練局は、次のようにのべている。

「職業訓練は、労働者の職業生活の全期間を通じて、その必要な段階において、一貫した体系の もとに適切に行なわなければならないものであり、いわゆる「生涯―教育訓練」の視点を明確にし た。」注(9)

また、1972年(昭和47)からの第2次雇用対策基本計画は、生涯訓練の施策を、次のように、積極的にうちだしている。

「労働者が、職業生活の上で直面する問題は、その職業生活の各段階を通じて共通したものも少なくないが、若年期における適正な職業選択に関する問題、高齢期における雇用機会の不足問題等 その職業生活の各段階で異なる面が多い。

今後,労働力の供給構造が急速に変化し、また,職業に関する意識の多様化が進むとみられる。 このため,労働者の職業生活の各段階に対応した職業生活や職業意識面における諸問題を明確に把握し,必要な施策を積極的に推進することとする。

- (1) 若年期における職業選択の適正化と能力開発……
- (2) 青壮年期における能力開発……
- (3) 中高年期の能力再開発と雇用の安定
- (4) 婦人の能力開発と就業の円滑化……」注(10)

この政策は、年齢層ごとに能力再開発をあげている。能力再開発を年齢層ごとに段階区分したのは、「ライフサイクル」に合わせた労働力の 効率的活用である。 その労働力の効率的活用は、労働生産性の効果と労務・経営管理上からである。つまり、その政策的意図は、不安定労働力市場の拡大、深化のもとでの新たな低賃金労働力の効率的利用である。

不安定労働力市場の拡大のため、積極的労働力政策は、中高年齢者の反発に大きな期待をかけている。

いわゆる「高度経済成長」=強蓄積によって作り出された不安定労働力市場の中で、中高年齢者層の占める率は、きわめて大きくなっている。これらは、技術革新にともなう現役労働力軍からの反発や、中小、零細企業の倒産、都市自営業、農業経営の解体等からの流入であった。

資本の要求する生涯—教育訓練は、中高年齢者自身の既存の諸能力の発達という側面以上に、不 安定労働力市場の拡大、深化のための新たな職業転換ということに重点をもっている。

労働省の第2次雇用対策基本計画は、中高年齢者の失業、半失業問題を技術革新にともなう「適 応能力不足」として、次のようにのべている。

「中高年齢者は、職種、年齢によって、精神的、身体的な適正と異なり、また経験等の個人差が 著しいので、雇用事情は複雑であるが、一般的には、産業構造の変化にともなう職業転換の問題や 事務系職種の高年齢者の再就職問題について、この面での特別な配慮が必要となろう。

特に、産業構造の変化や産業再編成によって、新しい技術や機械設備についての理解、判断、適 応性などが要求される分野がふえることもあって、中高年齢者の新しい仕事に対する適応あるいは、 職業転換などの問題が生じる可能性が強まるものと考えられる。」注(11)

この労働省のとらえ方は、いわゆる「高度経済成長」による資本の強蓄積のための技術革新、合理化の本質を覆いかくすものであり、現役労働者の反発や都市自営業、農民に対する収奪を免罪し、失業、半失業問題を個人の能力に還元している。従って、その対策は、個人の職業適応能力開発となって現われる。

不況による失業の顕在化が強まった中での第3次雇用対策基本計画(1976年~1980年)では、職業転換の促進の施策として、職業訓練を積極的に位置づけている。

「今後、低成長経済への移行過程を中心として、構造的に衰退を余儀なくされる産業については、 事業転換あるいは雇用の縮小をせまられる企業が発生することが予想されるので、職業訓練を軸と する労働者の職業転換対策の整備を図るものとする」注(12)

この基本計画は、中途で新たに第4次計画(1979年~1985年)に直された。第3次雇用対策の計画変更は、この期間における失業者の大幅な増大による新たな雇用対策のためである。なかでも中

高年齢者の失業の問題が深刻化している中で新たな対策が迫られたのである。第4次計画では、失業者の再就職の促進という受身的のものから、積極的に事前に失業を防止しようとする考えのもとで、生涯職業訓練体制の充実をうたっている。その具体的施策として、第4次計画では、四点あげている。

- 「①公共職業訓練施策については、訓練ニーズに対応して効率的な再編、整備を進めるとともに、企業における教育訓練の振興及びその内容の充実のため、有給教育訓練休暇奨励制度など各種の援助、助成措置を充実する。
- ②知識・技術集約型関連職種, サービス関連職種等の訓練の充実を図るなど, 今後の成長分野での人材養成に努める。
- ④他の公的資格制度との連携を図りつつ技能検定制度の拡充を進め、職業能力が適正に評価される体制を整備する。」注(13)
- この「完全失業」の解消対策は、職業安定を促進することである。そして、中高年齢者層にとっての「生涯一教育訓練」の施策は、「完全失業」の解消対策に位置づけられる。 ところで、農業者 転職訓練は、総合農政推進のための労働力政策として、離農促進のための職業訓練としてうちだされたものである。

労働省の農業者転職訓練実施の通達は、次のように、その目的をのべている。

「農業者転職訓練は、農業構造の近代化を図る総合農政推進の一環として、農業以外の産業へ就業を希望する農業従事者に対し、新たな職業に必要な能力を開発することにより、農業以外の産業への就業を容易にするため、農業従事者の実態に即した職業訓練を実施することを目的とする。」注(14)

この訓練は、能力再開発訓練の中に位置づけられ、35才以上の農家世帯主を優先的に入校させるようにしている。このことを、1970年の「実施要綱」は、次のようにのべている。

「訓練生の選考に当っては、疾病、身体障害者等により集合訓練を実施することが困難な者、その他明きらかに訓練を修了する見込みがないと認められる者を除き、すべて人校させることができるものとするが、とくに35才以上の者または世帯主であるものについては、優先的に取り扱うものとする。」

この転職訓練受講者は,職業転換給付金制度を適用され,訓練手当の支給,失業保険受給の延長を認められている。その給付金制度は,特別の事情のある中高年齢者,身体障害者,炭鉱離職者等の失業,半失業層のための雇用対策の中のものである。

農業者転職訓練は、総合農政によって、人為的に作り出される農村の「完全失業、半失業」層の対策になっている。従って、この訓練は、失業救済としての短期間な就職斡旋に必要な「技能」習得という職安的発想の性格になっていく。

農業者転職訓練の期間の多くは、3ヵ月間の短期のものであり、自立した「技能労働者」として、 養成されないことはいうまでもない。 ところで、訓練内容は、基礎的な実技の習得を中心にしており、それ以外は、わずかながら、安 全衛生管理の学科が設けられているにすぎない。つまり、基礎的実技中心の職業訓練ということで ある。

中高年齢者を主たる対象とする 職業転換訓練は、年齢による知的能力、身体の各種機能衰退によって、技能の到達水準を、一般的に低くしている。このことは、本来なら高年齢者の訓練期間は、長期化を必要とするはずである。しかし、実際は、失業救済としての性格を強くもつことから、その期間の訓練手当が要求され、この訓練手当の経費を削減するために、訓練期間は、きわめて短縮されていく。

ところで、農業者転職訓練の問題は、単に、職業間移動という側面からではなく、農民の賃労働者化という階級構成の変化のことを考えなければならない。つまり、農民の賃労働者化は、いうまでもなく、小土地所有、小経営、家族労働を基盤にもつ農民的経営の分解であり、労働力の使用価値的側面の変化だけでは決してない。ここに、農民の職業訓練の問題を考えていく特殊性があるのである。また、農民的性格が強ければ強いほど、農民の職業技術教育の要求は、総合性を求め、専門的な職業技術教育を求める労働者とは、性格を異にする。つまり、農民の職業転換という労働過程の機能変化は、小農民的生産様式の分解ということを含んでいるのである。言葉を替えていえば、それは、農民層の下降分解ということの中である。

70年代の総合農政のもとでの農業からの転職は、全階層な労働力市場の動員を特徴としている。 しかし、そこでの農民の賃労働兼業の性格も全体として一律でなく、階層によって異なって現われる。農業者転職訓練の社会的性格は、以上のような状況に規定されて、農民の階層性をもっている。 ところで、訓練手当のみでは、農家の全家族の生活を保障するものでない。完全離農を強いられる農家経済の貧困状況では、農業者転職訓練受講の条件をもちえない。このため、現実に、多くの離農志向農家は、この訓練を受講して、「安定した職業」へ転換するというコースになっていかない。

訓練手当の支給は、受講者にとって、大きな魅力であり、それが受講の実際の利用になっている 農家も多い。しかし、離農を強要されている経済状態の農家にとって、その訓練手当では、職業転 換の期間のための生活保障になりえないのである。

さらに、3ヵ月間の短期訓練では、労働者として自立した専門的な「技能」習得にならないことはいうまでもなく、 農閑期のための 副業的な やとわれ兼業に、 安心して出られるための「職業訓練」にすぎない。

農業者転職訓練は、農閑期のやとわれ兼業を少しでも、安心して、有利な条件のためということ になっていく。

稲作生産調整と密接に結びついた地帯では、出稼ぎ急増をもたらしたが、この地帯での農業者転職訓練は、出稼ぎのための有利な職業訓練になっていった。しかし、労働省は、この状況においても、農業者転職訓練の完全離農の意図を棄てていない。

労働行政は、出稼ぎ農民を完全離農の経過的なものとして処理している。農業者転職対策の対象 となる出稼ぎ農民は、「関連する出稼ぎ労働者」として、次のようにのべている。

「関連する出稼ぎ労働者とは、原則として、総合農政の進展に伴って完全離農を前提としながら、 経過的に出稼ぎ労働者となる離農転職希望者である。」注(16)

農業者転職訓練は、農民のままでの労働力市場の積極的動員へ、大きな役割を果した。そこでの 労働力市場の動員の形態は、出稼ぎ日雇いの形態であり、副業的なものであった。それは、決して、 離農のための経過的な出稼ぎ、日雇いではないことはいうまでもない。とくに、農地の基盤整備の 通年施工にみられるように、上向的発展を志向する中農上層にとっては、農業機械化一貫体系のた めの経過的な出稼ぎ、日雇いをみることができる。

農業者転職訓練の科目の多くは、溶接、配管、板金、型枠大工、ブロック建築、左官、塗装、建設機械運転等の建設業の各部門によって、占められている。農民の労働力市場の動員の多くは、建設業によって占められていたのである。

稲作生産調整,機械化一貫体系による余剰労働力は,雇用の断続的,不安定性の建設業雇用需要の特殊性にとって絶好の労働力になったのである。

「建設業の雇用需要は、建設工事の有期性、移動性に規制されて、断続的、不安定的にならざるを得ない性格をもっている。建設雇用がその不安定性にもかかわらず、これまでかなり充足されてきた大きな原因は、転職者と季節労働者からの労働力供給が多かったことによるといえよう。季節労働者にとって雇用の不安定性は、雇用の重大な障害とならなかった。」注(17)

建設業は、重層的下請制のもとで、いわゆる「高度経済成長」過程に機械の大型化、高速化を進めたが、しかし、そこでは、危険な作業場と安全衛生の管理もない状況も少くなかった。建設現場の人身事故は、すでに本稿第一章で述べたように、建設ブームの中で、多発した。このことが大きな社会問題となり、そして、1972年(昭和47)の労働安全衛生法を作りあげる社会的土台の1つとなった。この法では、建設業における親企業の安全衛生管理の責任を明確にした。さらに、クレーン等の就業制限業務の指定やガス溶接、足場組立等の作業主任制の義務化をもたらした。この免許資格制の導入により、建設現場での大量な資格をもった労働者を必要とした。ここに、安上がりで即席に、大量の資格取得者養成が要求されたのである。この安全衛生の管理の側面から、出稼ぎ農民、日雇い農民に対する技術習得や資格取得の養成があることを忘れてはならない。

建設機械の大型化,高速化,さらに工事の大規模化は,従前の人力作業段階にみられた現場作業での技能習得を問題にしなくなった。そして,世話役自体の技術,技能水準の低下,指導能力低下が指摘されるようになっている。この問題について建設業界の「建設労働力対策研究会」は次のようにのべている。

「作業員が、先輩や世話役の仕事ぶりをみようみまねで習得してゆく過程も一種の教育訓練であるが、このような技能の自然的成熟を期待する訓練方法では、すぐれた技能者を計画的に育成することはきわめて困難であろう。とくに近年、世話役自体の技術、技能水準の低下、指導能力の低下

がいわれており、また、作業員の中で季節労働者や高齢者がふえるにつれて、作業員自体の技能習得意欲が低下する傾向にあることが指摘されている。また、技術革新の進展に伴う技能の質的変化は、基礎的知識や理解力の必要性を高めており、これらは現場作業だけでは習得しがたい性質のものである。」注(18)

ところで、重層的下請制のもとでの事業内訓練は、実質的に経営基盤の弱い中小零細規模の下請業者にまかせられ、現実には、訓練の責任をもてる状況でない。従って業界の団体や福利厚生協会や公共職業訓練所の役割が大きいのである。

建設業労働災害防止協会では,1972年の労働安全衛生法制定以降,作業主任の資格や建設機械運転免許などの技能講習を積極的に行なっている。また第一章でのべたように出稼ぎ送出地域の市町村自治体,職業訓練施設でも積極的に行なっている。

東京建設福利厚生協会では、「山谷労働者および都内職安を通じた自由労働者に対する福祉対策の一環として、……建設機械オペレーター等の訓練を実施している。訓練期間は、概ね20日間で、昭和46~48年に延713人の訓練を実施している。また、同協会は、専門業者団体と協力して、傘下事業所に就業中の無技能労働者に対し、鉄筋、型枠、大工および玉掛の技能講習を実施している。訓練期間は2~20日間である。昭和46~48年の延訓練人員は、2893人に達している。」注(19)

公共職業訓練では、全訓練生の42%を建設関連職種が占めているのである。そして、その効果は、きわめて高いことが指摘されている。「昭和48年度の公共訓練の一回定員は、養成訓練5万6千人、能力再開発訓練2万8千人、その他を合わせて8万9千人であるが、このうち建設関連職種は、3万7千人で、全体の42%を占めている。……

訓練中あるいは訓練修了後の定着率が、公共訓練では高く、共同訓練において低い理由については、……公共訓練における基礎訓練が、建設職種への適応を促進する上で効果をあげているのに対し、共同訓練では、何ら準備教育のない青少年を受入れるため、とかく不適応現象をおこしがちなこと」注(20)

農業者転職訓練は、農民の労働力市場の動員の形態の側面から、今まで述べてきたが、しかし、 この訓練は、その形態ばかりでなく、農業経営の発展に利用されていることもみる。

農業機械化一貫体系のもとでの農民の職業技術要求は、新たに、農業労働過程のみでなく、機械の格納庫の自力建築、機械の点検、整備の技術習得を求める。これらの技術習得は、現行の農業改良普及制度、農業教育制度の中では満たすことができない。このため、離農のためにうちだされた農業者転職訓練の建築、機械整備等が利用されるのである。

ところで,第二節以降では,農業者転職訓練を農民層分解の視点から,その多様な対応形態を明 きらかにする。

農業者転職訓練の主な実施都道府県は, 表 (3-3) に示すとおり, 北海道, 鹿児島, 青森等となっている。

これらの主な実施地域は、稲作生産調整と密接に結びついて展開している。北海道の場合は、空

		* .	1972年		1975年			
		施設内	簡易施設	計	施設内	簡易施設	計	
全	国	2,425	3,275	5,700	740	2,420	3,160	
北海	海 道	150	450	600	. 0	300	300	
青	森	100	220	320	50	340	390	
秋	田	40	180	220	40	210	250	
島	根	0	240	240	0	300	300	
鹿	児 島	0	450	450	0	370	370	
岩	手	190	10	200	80	20	100	
宮	城	110	150	260	90	60	160	
山	形	120	230	350	50	50	100	
千	葉	210	0	210	160	0	160	
新	潟	140	60	200	50	110	160	
鳥	取	0	200	200	0	160	160	

表(3-3) 農業者転職訓練主な都道府県別実施計画

(注) 1972年, 1975年延200名以上の実施都道府県のみ

知,上川の稲作地帯,青森の場合は,西津軽の稲作地帯ということである。ところで,鹿児島においては,全地域にくまなく実施しており,他の地域と異なり,1974年度(昭和49)から6ヵ月の訓練になっている。

第二節 農業者転職訓練実施の地域性と稲作生産調整

---北海道を中心にして---

北海道における農業者転職訓練実施は、空知、上川の稲作地帯に集中しており、その地域の受講者は、1970年から1974年まで、5年間に全北海道の79.4%を占めている。注(21)

空知,上川は,いうまでもなく,北海道の稲作地帯の中心である。この地域へ農業者転職訓練の集中をみたのは,道の職業訓練行政指導によるところが大きい。つまり,道の職業訓練行政は,稲作生産調整と平行させてこの訓練を実施したのであった。それは,生産調整によって生みだされた余剰労働力を対象にしたものである。

北海道は府県に比して, 挙家離農率が高いことを特徴としている。しかし, 北海道の中でも相対 的ではあるが, 空知, 上川の稲作地帯は, 離農率を低くしている。

道東の酪農地帯,十勝の畑作地帯は,離農率を北海道の中で最も高くしているが,この地域の農業者転職訓練の実施は,きわめて低い。この転職訓練の目的からのべるならば,最も実施率の高い地域として道東の酪農地帯,十勝の畑作地帯があったはずである。

農業者転職訓練は、挙家離農の結果ないし、過程ではなく、まさに、積極的に農家労働力を労働力市場へひっぱりだすものである。稲作生産調整によって離農促進の意図が果さなければ、この転職訓練の目的も半減していくのである。

ところで、不安定労働力市場の供給地である道南の半農半漁の伝統的出稼ぎ送出地帯での農業者

転職訓練の実施率も低い。

北海道の職業訓練行政は、現実の不安定就労に対しても、農業者転職訓練を活用していないのである。

市町村レベルまでおりた農業者転職訓練は、稲作地帯の内部においても不均等に現われている。 空知管内の場合、27の自治体のうち、農業者転職訓練の実施市町村は、7自治体にすぎない。上川 管内の場合、24の自治体のうち、実施市町村は、8自治体である。ところが、長沼町の場合のよう に、5年間に261名の受講者をもつ自治体も存在する。長沼町の場合、1974年度(昭和49)現在の 農家数は、1674戸であるということから、その受講率の高さがわかるであろう。この他に、受講者 の多い地域は、富良野、妹背牛、士別市となっている。

これらの市町村の受講者の多いのは,道の職業訓練行政の積極的重点指導に負うところが大きい。 それは,稲作地帯が前提であるが,市町村の行政当局の能動的受け入れを基準にして重点的地域を 指定して指導したのであった。その重点的地域の指定は,訓練施設と指導員の存在が条件であった。 道の予算によって,新たに訓練施設を作ることではなく,市町村の既存の施設を利用するもので あった。また,指導も地元調達が条件であった。この訓練施設と指導員の二つの条件は,地域的に 農業者転職訓練を限定させる理由の一つとなる。

すでにのべたとおり、北海道における農業者転職訓練実施地域の集中したのは、空知、上川で あった。この地域に集中したのは、稲作地帯ということからである。

生産調整と対応して実施された農業者転職対策は、農民との対応形態において、必ずしも政策の 意図どおりに進行せず、その実施過程は、様々な形態になっていた。

表	(3-4)	農転受講農家の休耕状況
		(1974 年度申請農家)

		休耕農家	休耕なし	計
長	沼	38	84	122
妹 背	牛	10	37	47
<u>+</u>	別	20	2	22
上富」	シ野	38	8	46

農転受講名薄よる加工

稲作生産調整と農業者転職訓練の関係をみるため、受講農家の休耕状況をみることにした。 表(3-4) は、主な実施市町村の受講農家の休耕状況であるが、この表より、長沼町、妹背牛町のように、「休耕なし」の農家が68.9%と高率を示しているところと、士別、上富良野の「休耕なし」9.1%というところと二形態に分かれる。

前者の長沼町,妹背牛町の農転受講農家の多くは,稲作生産調整と直接的に関係ない。

農転受講して生産調整を実施した農家は、長沼町の場合、生産調整の実施規模が表(3-5)に示すように少ない。一方、士別市の場合、休耕面積の実施規模は、表(3-6)に示すように高くなっている。

長沼町の場合は、農転受講と生産調整の関係は、大きな意味をもっていなかったことが明きらかである。士別市の事例をさらに、多寄地区において、1971年から1975年までの全受講者についての受講年度の生産調整状況をみれば、表(3-7)に示すように、休耕、転作の実施率の高いグループ

休耕面積 $0 \sim 1$ 1~2 2~3 $3 \sim 4$ $4 \sim 5$ 5~6 総経営面積 $0 \sim 1$ 1 ~ 2 1 1 $2 \sim 3$ 1 2 $3 \sim 4$ 2 2 $4 \sim 5$ 2 1 1 2 1 1 2 3 $5 \sim 6$ 1 6~7 2 2 1 1 7 ~ 8 1 1 8 ~ 9 1 1 9~10 10~ 1 1 1 7 8 2 1 1 計 9 9

表 (3-5) 長沼1974年度農転受講申請者の休耕実施状況 単位 ha

農業者転職訓練 受講者名薄より加工

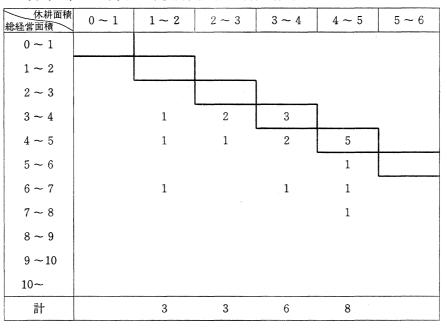


表 (3-6) 士別市1974年度農転受講申請者の休耕実施状況 単位 ha

農業者転職訓練 受講者名薄より加工

と低いグループに分けられる。この低いグループは、農転受講年度のときは、生産調整と大きな関係をもっていなかったが、しかし、受講後の次の年度以降の生産調整と関係ないかというと決して そうではない。

表(3-8)は、この地区の農転受講農家の受講後の稲作生産調整の実施の最大面積をとったものである。この表より、農転受講農家は、休耕、転作の率が高いことが明きらかである。

受講年度の 休耕・転り 1975年の 経営耕地		0~1	1 ~ 2	2 ~ 3	3 ~ 4	4 ~ 5	5 ~ 6	6 ~ 7
0~1								
1 ~ 2								
2 ~ 3		1	1					
3 ~ 4	3			1	1			
4 ~ 5	2		4	1	3	3	1	
5~6			1				1	
6 ~ 7		1					1	2
7 ~ 8								1
8 ~ 9		1						
9~10								
10~								
計	5	3	6	2	4	3	3	3

表(3-7) 士別市多寄農転受講者の受講年度休耕・転作面積

休耕・転作面積,農業者転職訓練 受講名薄より加工 1975年の経営耕地面積,1976年2月1日調 北海道農業基本調査個票より加工

> 表(3-8) 士別市多寄農転受講者の受講後休耕・転作面積 (受講後の休耕・転作の最大規模年度をとった)

受講年度の 休耕・転作 1975年の 経営耕地	0	0~1	1 ~ 2	2~3	3 ~ 4	4 ~ 5	5 ~ 6	6~7
0~1								
1 ~ 2								
2 ~ 3			2					
3 ~ 4	1		1	1	2			
4 ~ 5	1		3		1	9		
5 ~ 6	,		1				1	
6 ~ 7					1,		1	2
7~8								1
8~9					1			
9~10					1			-
10~								
計	2		7	1	6	9	2	3

- 1. 経営耕地面積, 休耕, 転作面積北海道 農業基本調査個票加工
- 2. 受講年度の総耕地面積と1975年の耕地面積移動あり

ところで、士別市の農業者転職訓練は、稲作生産調整と結びついて展開している。

士別市の場合, 稲作北限地ということから, 冷害の影響も大きく, 生産の不安定性が強く, また

表 (3-9) 北海道の農業者転職訓練受講科目別応募・就職状況

	全水	<u></u>	の様	5.5	6.7	6.0	17.5	11.6	8.7	3.2	1.1	2.4	42.3	100.0
		抗韓	黄舟	8.3	36.3	23.1	46.4	40.6	31.8	73.5	100.0	2.99	6.09	50.1 100.0
	111111	羢	類	7	37	3	123	79	42	36	17	24	390	758
		额	_	84	102	13	265	175	132	49	17	36	640	1513 758
		祝韓	黄					19 100.0	71.0				6.09	65.2
	141-	菜	類					19	22				120	
	1974年	参	\vdash					19	31				197	247
	7	\prec	核					19	31				211	261 247 161
		長	蘇					20	33				216	569
		裁職	黄科	0			27.8	30.8	19.6				55.8	419 382 380 165 43.4
	J 1]_	斑	顴	0			5	16	6				135	165
	1973年	额	\vdash	22			18	25	46	-			242	380
		\prec	校	22			18	54	46				242	382
		京	華	26			18	63	57				255	419
	1972年	就難	黄料	15.0	6.5		47.4	47.4	18.2	0.09	100.0	0.09	67.2	52.5
		郑	斑	က	2		6	18	9	12	8	6	135	202
		徽	-	20	31		19	38	33	20	∞	15	201	385 2
		\prec	校	20	31		19	40	33	20	∞	15	205	391
	:	년	摔	23	36		19	47	51	24	∞	17	246	471
		紫鹭	黄科	10.3	47.6		42.6	39.4	22.7	82.6	9 100.0	71.4		44.6
	111-	峩	譺	က	10		87	56	5	24	6	15		179
	1971年	额	<u> </u>	29	21		204	99	22	29	6	21		401
	, ,	\prec	校	30	22		205	29	22	30	6	21		406
		長	- 華	35	39		364	102	45	46	21	29		681 406 401
	ш	郑	黄料	7.7	50.0	23.1	91.7							100 51 51.0
	1970年	就	簸	П	25	က	22							51
		额	<u>~</u>	13	20	13	24							100
	関	,		整備	銤	何	建築	兼	和	運転	紫	批	枠	
	井		ш	農業機械整備			ブロック建築			建設機械運転		材工		抽
		•	本	農業	锤	左	ブロ	拠	딢	建設	傸	*	献	
ļ				L	L	L		I	L					

(注) 北海道庁職業訓練課資料加工, 1970年の応募, 入校者の数不明削除

土地の生産性も低い。このことは、農民側からみて、生産調整を受け入れやすい基盤をもっている。 北海道における農業者転職訓練の実施科目は、建設業の科目を中心にしており、全国的な傾向と 同じである。この科目をさらに、具体的に表わしたのが、表(3-9)である。この表より、最も科 目の設置の高いのは、型枠であり、全修了生の42.3%を占めている。その他の主な実施科目の全修 了生に占める率は、ブロック建築17.5%、溶接11.6%、配管8.7%となっている。型枠は、1972年 度からの実施である。農業者転職訓練制度の発足当初は、ブロック建築に集中していた。1971年度 のブロック建築は、定員200名を置いている。(1971年度の設置科目全体の定員400名)

1971年度のブロック建築の定員は、全科目定員の半数を占めていたが、1972年度以降は、ブロック建築の定員を10分の1と極端に減少させている。1971年度のブロック建築の応募は、定員200名に対し、364名となっており、入校率は半数近くの56.3%であった。

科目ごとの修了生の就職率は、型枠20.9%、ブロック建築46.4%、全体50.1%となっている。しかし、この修了生の就職率は、地域によって著しく異なっていることに注目する必要がある。

例えば、型枠の場合、空知の稲作中核地帯の長沼町で30.4%、上川の北限稲作地帯士別市で91.7%となっている。どの科目においても地域によって就職率が異なるのは、共通した現象である。つまり、就職率がきわめて地域性をもっていることを意味している。このことは、農民層分解の地域的違いばかりでなく、地域的労働力市場が就職率に大きな影響を持っていることを示しており、全国的労働力市場に大きく規定されていないのである。従って、農業者転職訓練の就職に関する受講効果は、出稼ぎ労働力市場というよりも地域の人夫日雇い労働力市場のためになっている。

一方,農業者転職訓練を受講して就職しない農民は、将来の農外就労の準備ということもあるが、 そればかりでなく、農業経営の発展との関係で受講している場合がある。この形態は、農業機械整 備科に端的にみることができる。

この科目は、美唄市、長沼町、網走市に設けられている。これらの地域は、北海道における農業機械化の先進地でもある。そして、1970年以降、大型機械化一貫体系化を進行させていった地域でもある。この科目の設置は、農民からの要求であるばかりでなく、農機具販売メーカーも含まれている。つまり、販売メーカーは、急激な農業機械の販売拡大のため、機械の点検修理に対応できなくなっているのである。このことが、機械の販売業務に大きな障害になっている。

指導員の多くは、地元の中小零細建設業者が多い。訓練期間の報酬は、指導員にとっての重要な生活源である。この訓練期間は、自分の仕事を休まなければならないからである。また、指導員は、講師料のために農業者転職訓練に協力するだけでなく、自己の経営にとっての労働力確保としての側面をもっている。この訓練は、専門的な技能習得には致らないが、しかし、仕事を最初から教えるのでなく、一応基礎的な技能を習得させるための簡単な労働であり、最初から安心させてやらせることができるための訓練内容である。従って、地元の建設業にとって、この労働力確保は、意味をもってくるのである。士別市の場合、表(3-10)に示すように、指導員の経営する企業へ就職している場合が多い。そして就職先の賃金は必ずしも一定でない。そして、転職訓練修了者は、賃

単位 円

表(3-10) 1974年度士別市農業者転職訓練受講者の就職先賃金

				賃	Ţ		金		
		人数	4,500 ~5,000 未満	5,000 ~5,500	5,500 ~6,000	6,000 ~6,500	6,500 ~7,000	7,000 ~7,500	8,000 ~8,500
士別市	指導員の 経営する企業	7	2	2		2			1
	上記以外の 士別市企業	8	1 .	1		6			
士別市 近 隣	国 連	3				3			
	名 寄	1				1			
旭	Щ	2	1			1			
札	幌	2				1		1	
	計	23	4	3		14		1	1

1年間に2ヶ所就職3名, 名寄専修職業訓練校 農業者転職訓練修了者名薄加工

金決定の大きな要因になっていない。

指導員は、道立職業訓練校の委託指導員の資格となっている。しかし、道立の訓練校の責任で指導員を選定することよりも、地元市町村自治体の協力体制の中で、地元の関係機関による人選が大きいのである。地元市町村自治体では、地元企業の要求を背景として、積極的に訓練校の指導員をあっ旋する場合が多い。

ところで、長沼町の場合のように、訓練生の多くが、地元企業へ就職せずに、自己の農業経営のために利用したところでは、指導員の不満が大きくなっていく。そして、その不満は、農業者転職訓練の指導員の引き受け拒否となって現われる。1976年度以降の長沼町においては、地元で、指導員を引き受けるものがなくなっている。地元の指導員を農業者転職訓練実施の不可欠の前提として計画されている北海道の職業訓練行政では、そのことによって、長沼町の実施を不可能にしていったのである。

この長沼町は、1971年度から最も大量に定員を置き、道においても最も活発に農業者転職訓練を 実施してきたところである。これは、町当局、地元の建設業者、農機具メーカーの積極的協力に よって実現していったのである。

転職訓練の安上がり行政として、地元からの指導員確保ということであったが、そのことが、訓練実施の大きな障害となっていった。

本来,公共職業訓練であるため,地元の企業から,依託指導員は,相対的に独立しているものである。しかし,地元の企業の経営者と指導員を同時に兼ねている現状は,そう単純な問題でない。 指導員の受け入れ条件として,自己の経営,地元の企業の労働力確保としての側面を忘れてはなら ないのである。

第三節 農民経営と農業者転職訓練

---北海道長沼町の事例を中心にして---

北海道全体の農業者転職訓練受講農家の経営規模別構成は、1972年に、道の農業会議が調査した

表(3-11) 北海道における農業者転職訓練受講 生の耕作面積別構成 1972 年度

面 積 (ha)	人	%							
1 ha未満	24	6.2							
1 ~ 1.5	13	3.3							
1.5 ~ 2.0	23	5.9							
2.0 ~ 2.5	25	6.4							
2.5 ~ 3.0	51	13.0							
3.0 ~ 3.5	25	6.4							
3.5 ~ 4.0	48	12.3							
4.0 ~ 4.5	25	6.4							
4.5 ~ 5.0	39	10.0							
5.0 ~	118	30.2							
計	391	100.0							

北海道農業会議

ものがある。この調査の集計は、表(3-11)が 示すとおり、上層のことが不明であるが、中農 下層にこの訓練の受講者が集中していないこと だけは、明きらかである。つまり、3へクター ル未満は、全受講者の35.8%であるからである。

主な実施市町村の受講者経営規模構成と、その地域全体の経営規模の構成の位置づけをみたのが表(3-12)である。この表より、地域によって、農家の経営規模構成は必ずしも同じでない。とくに、北海道においては、同じ稲作地帯でも著しく異なっている。

経営規模構成の分布で最も集中している経営 規模は、長沼町の場合、 5 ヘクタールから 7.5 ヘクタールと高くなっているが、士別市の場合

表 (3-12) 農業者転職訓練受講者の経営規模構成比 (1974年度)

	0 ~ 3 h a	3 ~ 5	5 ~ 7.5	7.5~10	10~	計	受講者総数
長 沼 町	4.9	23.8	53.3	13.1	4.9	100.0	122
	(13.3)	(27.1)	(34.6)	(15.7)	(9.3)	100.0	(1,672)
士 別	0 (19.3)	77.3 (38.2)	22.7 (27.5)	0 (8.9)	0 (6.1)	100.0 100.0	22 (2,326)
妹 背 牛	27.8	51.0	17.0	2.1	2.1	100.0	47
	(14.8)	(48.8)	(31.6)	(3.5)	(1.3)	100.0	(762)
上富良野	28.3	41.3	26.1	4.3	0	100.0	46
	(19.4)	(26.7)	(26.8)	(13.1)	(14.0)	100.0	(933)

(注) () 内全農家の構成比

農業転職訓練受講者経営規模は、受講名薄より集計

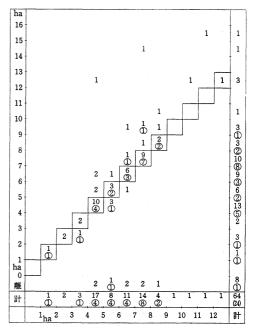
() 内は 1975. 2. 1調「農業センサス」より集計

長沼町における農転受講農家の耕地移動をみたものが表(3-13)である。この表より離農農家の受講はきわめて少なく、各経営規模層とも耕地移動の変動をみせていない農家の受講率が最も多い。さらに、耕地移動の下降している農家の受講は、離農農家よりもずっと少くなっている。つまり、転職訓練を受講して、経営規模を縮少して、安定兼業に志向する農家は、長沼町の場合、きわめて少ないのである。

ところで、農業経営と転職訓練の関係で重視すべき ことは、耕地規模の上向運動している農家の受講をみ ることである。表(3-14)に示すとおり、長沼町の第 7区の農転受講農家の1976年の専兼状況は、受講農家 の53.1%が専業となっている。つまり、過半数以上の 農家が農転受講にもかかわらず専業農家として存在し ている。

また,受講農家の兼業形態は,日雇いが大部分である。この地区では,受講農家が,とくに,専兼状況の

表(3-13) 長沼町第7区農業者転職訓 練受講農家と全農家の経営 耕地移動



(注) ○内の数字, 農転受講農家数 農業基本調査個票加工 1971年

特徴をもっているわけではなく、全体の専業状況に反映されている。

長沼町の年次別の分解基軸は、表(3-15)に示すように、年々上昇しており、1976年には、10

兼 業 形 熊 専 計 業 日 雇 自営兼 兼 恒 常 兼 出稼ぎ兼 $0 \sim 1$ $1 \sim 2$ 1 (1)(1)~ 3 (2)0 (1)(3) 1 3 ~ 4 (1) 0 0 (1)(2) ~ 5 3 (7)3 (6) (1)7 1 (14)~ 6 6 1 ① (3) 0 (4)2 ① (2) ② (7) ~ 7 2 (4)1 (4)(1)(9) 8 ② (8) ~ 8 2 (2)10 ② (11) 0 (1) 8 ~ 9 2 (2) 1 (1)3 (3) 9 ~ 10 0 (1)1 ① (2) 1 ① (3) 0 (2) 10 ~ 1 (3) 12 ③ (21) 2 ① (6) 32 (6) (59) 計 17 ② (32) 0 (2) 1 ① (1) 3 ① (3) 0 (1)

表(3-14) 農転受講者の経営規模別専兼状況

- (注) 1. 長沼町第7区の農転受講者,農業基本調査個票を集計したもの(1976年2月1日調)
 - 2. () 内は、未受講者を含めての全体の経営規模別専兼状況
 - 3. ○内は,2種目以上受講者

0.1~ 0.5ha $0.5 \sim 1.0$ $1 \sim 3$ 総 例外 $3 \sim 5$ $5 \sim 7.5 | 7.5 \sim 10 | 10 \sim 15 | 15 \sim 20$ 20~ 1969年 1970年 1971年 1972年 1973年 1974年 / 120 1975年 1976年 4.7

表(3-15) 長沼農業経営規模別戸数の年次変化

農業センサス 農業基本調査調

	22 (0 10)	及旧門守来加	加田沙	
専 兼 別 年 度	専 業	兼 業 総	第1種兼業	第2種兼業
1 9 7 1	1,194	661	470	191
1 9 7 2	1,085	742	442	300
1 9 7 3	900	851	481	370
1 9 7 4	811	863	467	396
1 9 7 6	934	635	407	228

表 (3-16) 長沼町専業別推移

北海道農業基本調査より

主 。	(217)	主な施市町村の受講者の農業志向
衣	(3-17)	土な施用町村の受講者の農業志可

	離農志向	農閉期 出稼 ぎ・日雇志向	安定した 職 志 向
妹 背 牛	2	45	
士別市	9	11	
上富良野	18	21	
長沼町	80	8	35

農業者転職訓練受講名薄より加工

ヘクタールになっている。つまり、10ヘクタール未満までは、離農の危機を含んでいる。 長沼町の農家戸数の減少は、1969年を100と すると1976年には81.5%となっており、2割 近くの農家が7年間に離農している。

専兼の比率は、表(3-16)に示すとおり、 大きな変動をみせていない。長沼町の場合、 最も著しい変化は、離農農家の増大というこ

表(3-18) 農転受講者の経営規模別受講理由 (1974年度受講希望申請時)

,			
	長	沼	町
	離農志向	農閉期 出稼 ぎ・日雇志向	安定兼業 志 向
0~1			
1 ~ 2	3	1	2
2 ~ 3	1(1)		
3 ~ 4	3		6
4 ~ 5	16(1)	1	4
5 ~ 6	23(2)	1	8
6 ~ 7	13(1)	2	10
7 ~ 8	6(1)	1	3
8 ~ 9	7(1)	1	1
9~10	5(1)	1	,
10~	3		1
計	80(8)	8	35

農業者転職訓練受講名薄より加工 離農志向()内離農手続中戸数 とである。

ところで農業者転職訓練の受講理由は、表(3-17)に示すとおり、長沼町の場合他の町村と異なって、離農を数多くあげている。表(3-18)より、階層的にみてもその傾向は、どの層も同じ理由をあげている。

しかし、この離農の理由が、受講した結果申請理由どおりになるかというと決してそうではない。 多くは、専業農家として存在しているのである。

表(3-19)は、長沼町の第7区の受講農家の申請理由と昭和50年の現実の就労形態である。この表によれば、受講の申請理由は、離農がほとんどであり、現実の就労形態は、専業農家が最も多く、次いで農閑期の出稼ぎ日雇いになっており、離農は全くみられていない。これらの事実から農転受講者は、離農の不安をもっているが、しかし、決して、安易に農業を棄てる道をとっていないことを示している。つまり、農民にとって離農不安は存在するが、そのために農業者転職訓練を受けて積極的に離農を志向していくものではなく、万一のときに備えての生活防衛的な意味の転職訓練である。

1974年, 75年度 1975年 就 労 形 態 農転受講申請理由 農閉期 出 離農 安定兼業 専業 離農 安定兼業 稼ぎ・日雇 稼ぎ・日雇 $0 \sim 1$ 1 ~ 2 1 2~3 1 $3 \sim 4$ $4 \sim 5$ 1 1 1 1 $5 \sim 6$ 3 $6 \sim 7$ 1 7 ~ 8 2 1 1 4 8~9 $9 \sim 10$ 1 10~ 1 計 10 1 0 5 1

表(3-19) 農転受講理由申請と受講後の就業形態 長沼町 第7区

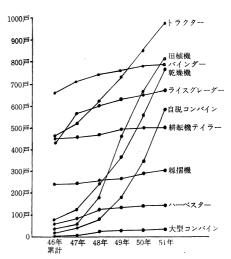
(注) 就労形態 1976. 2. 1 農業基本調査個票より 1974年度, 1975年度の農転受講理由,「農転受講希望調個人別一覧 表」長沼町調査

長沼町においては、農業者転職訓練の農業経営発展の上での利用ということで1971年、1972年の2年間にわたり、農業機械整備科を置いた。その修了生は、50名にのぼっている。この農業機械整備は、いうまでもなく、自分の家の農業機械の自力点検整備のためである。機械の点検整備の年間費用は、投資した機械の総額の10%~12%かかるといわれる。機械の構造を知ることは、機械の消却年度を長くする知識を得ることができる。

長沼町における農業機械化一貫体系化は、稲作の生産調整の中においても積極的に進行していったのである。1969年から1973年まで水稲の作付面積は、半数近く縮少したのであるが、しかし、このような状況の中でも、農業機械化一貫化は、図(3-1)に示すように、田植機、自脱コンバイン

の導入等を1972年以降積極的に行なっている。ところで、この大型機械化は、莫大な負債を同時に作り出したのである。1972年から1976年まで農家の負債の額は、実に、3.3倍以上増大している。1972年以降の長沼町の農業機械の規模は、大型一貫体系をもちながらも小農的経営の枠を越えるものでない。例えば、コンバインの導入は、自脱コンバインであり、各農家間の共同労働を要求する大型コンバインの普及はわずかしか導入されていない。田植機においても同様であり、12条植の普及はなく、4条植えが支配的である。表(3-20)参照

これらの事実は、小農的経営に規定されての大型機械 化一貫体系化ということである。小農的経営における機 械投資は、個別農家の経営負担もきわめて大きい。機械



長沼町農協機械センター調 (昭和51年長沼農協管) 内総農家数 1,149戸)

図 (3-1) 長沼町大農機年次別導入実績 (長沼農協管内のみ)

		4	20 20	// L 11	1 DEC 1/1/1	日门加	2 7F 1/X	ルム・ファ	九小光刀り	日人	口奴					
	農	1	ラ ク	9 -	_	Ħ		植	;	機	=	ı ン	バ	イ	ン	乾
	農家戸数	40ps 以下	40 ~60	60ps 以上	計	2条	4条	6条	12条	計	2条	3条	4条	大型	計	燥機
総農家	1,149戸	647	217	222	1086	130	730	72	5	937	125	198	334	31	688	1438
専業農家	1,030戸	643	207	212	1062	130	730	72	5	937	125	198	334	31	688	

表(3-20) 長沼農協管内農業機械の規模別普及台数

長沼町農協調, 1977. 6

			1 (3-2	11) 相目下的或例以11.	貝件ポの設備投資で	IJ.
				5 ha規模農家 水田(546a)	7 ha規模農家 水田(711a)	12ha規模農家 水田(1211a)
	建物	施設	費	2,296,000	2,717,400	5,844,600
7	田植	直機	関 係	564,690	543,500	1,183,250
0	トラ	クター	関係	3,122,560	2,701,080	5,123,040
内	収積	養機	関 係	3,333,200	3,927,270	4,599,400
容	そ	の	他	598,380	546,740	1,004,950
ъ	小		計	7,618,830	7,718,590	11,910,640
	合	計	•	9,914,830	10,435,990	17,755,240
	備	考	•	5戸の実績平均	6戸の実績平均	4 戸の実績平均

表(3-21) 稲作機械化一貫体系の設備投資額

1976年度長沼町米生産費調査結果より

の設備費は、表(3-21)に示すとおり、莫大になっていくのである。とくに、5へクタールと7へ クタールの経営規模層とも同程度の1千万近くの設備投資は、5へクタールの投資の不利が理解で きる。

長沼町の農業機械整備科設置は、農業経営の経費削減の意味が強いため、すべての階層ともその受講の要求をもっていたのである。受講農家の水田経営面積は、表(3-22)に示すように、10へクタール以上の上層農家も数多く受講している。そして、世帯主ばかりでなく、次三男の受講者も目立っている。

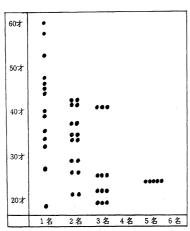
			0 ~ 1.0 ha	1~2	2~3	3~4	4 ~ 5	5 ~ 6	6 ~ 7	7 ~ 8	8 ~ 9	9 ~ 10	10~ 11	11~ 12	2~ 13	13~ 14	14~ 15	計
世	帯	主				2	4	2	3		4	2		2				19
長男	・次	三男					6	4	2	5		2	3	2	1		1	26
	計					2	10	6	5	5	4	4	3	4	1		1	45

表 (3-22) 農業者転職訓練農業機械整備科受講者の水田経営面積

離農 4 戸 長沼農協管内水田平均耕地面積 6.93 ha

図(3-2)に示すとおり、専業農家で、田植機、自脱コンバインを所有している農家ほど農業者転職訓練の受講を高くしている。この農家群は、経営規模が大きくなるほどその傾向を現わしている。兼業農家で田植機、自脱コンバインを所有する農家の経営規模の大きい層は、農転受講をそれほど多くしていない。兼業化と農業者転職訓練の受講が長沼町において明きらかに対応していない状況である。

農業機械化の年齢分布は、図(3-3)に示すように、30才以下の若年層に受講を多くみるこ



図(3-2) 長沼町農業機械整備科 の年令別受講人数分布 (昭和46年,昭和47年受講者)

	専		業	農	家	兼		業	農	家
	田	植	機	自脱コ	ンバイン	田	植	機	自脱コン	バイン
0~1				1						
1 ~ 2						•			•	
2~3	۵۵			84		Δ			Δ	
3~4	0			0		_			_	
4~5	22	<u>;••</u>		00	***	4	•		000 44	
5~6	20			80	0	0	• •		1	
6~7	00			00	• •	0	900	•	800	•
7 ~ 8	••	•••	•	20	••••	00	00		000	
8 ~ 9	•					0			0	
9~10	^]			00		.0	
10~	00	000	,	00	000				•	

- ○農業機械有 農転受講無◆農業機械無 農転受講無◆農業機械有 農転受講有◆農業機械無 農転受講有
 - 展菜機械有 展転受講有 ▲ 展菜機概無 展転受講作
 - 農業機械有 農転受講無 △ 農業機械無 農転受講無
 - 農業機械有 農転受講有
 - ▲ 農業機械無 農転受講有
- 図(3-3) 長沼町第7区経営規模別,専 兼別,農業機械普及状況と農 転受講有無

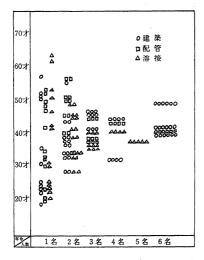
経営規模, 専兼, 機械の所有状況 昭和52年2月1日 北海道農業基本調査個票集計 とができる。このことは、若い後継者層に、農業機械整備の技術習得要求の高さを示している。

ところで、表(3-23)より、40代、50代の年齢層になると、上層での農業者転職訓練受講はきわめて少い。若年層においては、どの経営規模層からも、くまなく受講しているのである。この世代は、単に転職のため、離農不安という要素のみでなく、独自に、様々な技術、知識を覚えたいという要求も含まれている。

年 令 経営規模	20代	30代	40代	50代	計
0~1					,
1 ~ 2	3(11.1)	1(2.6)		1(5.9)	5
2 ~ 3			1(2.6)		1
3 ~ 4	1(3.7)	1(2.6)	4(10.3)	2(11.8)	8
4 ~ 5	1(3.7)	6(15.4)	12(30.8)	2(11.8)	21
5 ~ 6	6(22.2)	13(33.3)	9(23.1)	4(23.5)	32
6 ~ 7	8(29.6)	8(20.5)	5(12.8)	4(23.5)	25
7 ~ 8	1(3.7)	3(7.7)	4(10.3)	2(11.8)	10
8 ~ 9	1(3.7)	4(10.3)	4(10.3)		9
9~10	3(11.1)	2(5.1)			5
10~	3(11.1)	1(2.6)		2(4.411.8)	6
計	27(100.0)	39(100.0)	39(100.0)	17(100.0)	122

表 (3-23) 長沼町農転受講申請者経営規模別年令構成 1974年度





図(3-4) 長沼町農業者転職訓練科目 別, 年令別受講人数分布 (昭和46年, 昭和47年受講者集計)

配管,溶接等の農外就労のための側面が強い科目では, 図(3-4)に示すとおり,中高年齢者の受講も高くなっている。

農業機械整備科は、農民の農業経営発展の要求との関連で、農業者転職訓練が明確に位置づけられる。一方、同時に農民の農業経営的発展との側面ばかりでなく、農機具メーカーからの農民への農業機械整備の技術習得の要求がある。農機具メーカーにとって、点検整備の保証つきは、販売の不可欠の条件であった。これは、メーカーにとって大きな人的負担をともなっている。つまり、その負担とはメーカーのすべての職員を農機具の販路拡大に専念できないということである。

農民自身、農業機械の点検整備技術を身につけることができれば、各農家への点検整備の巡回からメーカーは解放されるのである。このため、メーカーは、農業機械整備科の指導員に積極的に協力していったのである。

長沼町において、農業者転職訓練の農業機械整備科の設置は、1971年、1972年のみしか行なわれ

なかった。それは、機械整備科が農外就労と結びつかないということで、継続しない。農民の農業 機械整備の技術習得の要求もその後の大型機械化一貫体系化の中で、さらに増大していったが、こ の要求の実現化として、農協内に、農業機械の点検整備の技術センターが作られた。この運動の中 心は、転職の農業機械整備を受講した農協青年部が行なった。

長沼農協の農業機械研修センターの自主整備講習案内のよびかけには、次のような主旨が述べられている。

「農業経営の近代的な合理化が進むに従い 農業機械は年々大型化し、 高性能なものになってきていますが、その構造も複雑になっているために、機械に対する正しい知識と高度な技術が必要でありますが、そうした新鋭機を操作するオペレーターは意外にも技術認識にとぼしく、農作業上の痛ましい事故が年ごとに多くなっています。農協では、そうした実情に対応すべく、農業機械の技術認識を高める場として、農業機械研修センターを設置し、各種講習会を開催してまいりました。」

この農協の事業は、1976年度から実施され、研修内容は、表(3-24)(3-25)に示すとおり、自主整備講座と短期間の研修を実施している。

自主整備講座は、3日~4日内位のコースであった。これは座というよりかは、自から農業機械をもちこんで、自分でそこに備えてある道具を使って農業機械の分解、整備を行うということである。ただ、この期間に、専門の農業機械修理の技術員がいて、自由に指導をうけるということになる。従って、この制度を利用するのは、農協青年部の農業機械修理の経験をもった人達だけになる。しかし、その規模は、農協青年部中心とはいえ、実技研修の場合、年間300人程の参加人員をもっている。また、農業機械の自主整備の場合も1977年度の場合、300

表(3-24) 自主整備(持込) 1977年度計画

機種	本年度計画	前年度見込
自脱コンバイン	100台	55
バインダー	10	1
トラクター	150	25
田 植 機	20	0
その他作業機	20	5
計	300	86

長沼農協農業機械研修センター資料

表 (3-25) 1977年度 実技研修開催計画

	公(0 20) 1011 中及 人民间参加福州西							
	研修内容	乾燥機の取扱	水分検定機	農機総合研修	オイル類	自脱コンバイン	トラクター	計
本	回数	2	2	2	2	8	, 2	18
年度計	実施時期	9月	8月~9月	1月~2月	1 月~2 月	1 月 ~ 9 月	2月~3月	
画	予員	人 50	50	50	50	200	50	450
前	回 数		1			8	2	11
年度実	実施時期		8月			1 8 月 月 2 月	2月~3月	
績	参人加員		人 60			196	33	289
	備考					メーカー毎	メーカー毎3日間コース	

長沼農協農業機械研修センター資料より

台近くを予定している。とくに、そこでは、自脱コンバイン、トラクターの機種の講習、自主整備の要求が強く表われている。

ところで、長沼町の地域内には、農民の自主的な「農機具点検整備格納施設生産組織」を作っている。この生産組織は、農事実行組合の単位7戸で構成された。この生産組合の主旨書は次のようにのべている。

「近年農業に於ける機械化は目ざましく, 農作業の能率向上と省力化に大いに役立っておりますが, 圃場整備,経営規模の拡大とも相まって,年々機械も大型になり高性能化してまいりました。従って,農業経営に占める農機具の割合は毎年のように上昇しとどまるところを知らないかのようであり,このままでは農家は機械の下敷になりかねないのが現状であります。

そこで今般,私共農事改良組合では、この問題の解決は機械を1年でも長持ちさせ、高額な資本を投じて導入した農業機械を充分に使い切ることが必要であり、このことが投資高率を高める唯一の道であると考え、別紙に基づき農機具の整備格納施設を共同で設置し、農作業にあわせ、計画的に点検整備、清掃分解、修理、適正保管、これらに伴う研修会、講習会の開催等に利用し共同の力により機械費の農家経済に対する圧迫をいくらかでも軽減したいと考えております。」

この生産組合は、1977年に作られているが、その契機になったのは、7戸の農家にすべて田植機コンバインが導入され、この複雑な構造の農業機械の点検整備、適正保管が大きな関心になっていったことからである。コンバインは収穫期、田植機は田植だけの一時期使用のみである。機械は継続的に使えばいたみは少ないが、使わなければ手入れがおこたり、また、ねずみなどの糞尿にやられたり、さびたりして機械をいためてしまう場合が多い。

適正保管で機械を使用したら、すぐ洗うということは、常識的なことであるが、なかなか一人ではおっくうになってやれない。

この生産組合農家は、むづかしい機械修理の講習をうけなくとも、機械の清掃、点検整備、適正保管はできるものであるという考えをもっているが、いざ実行となると1人ではむづかしいということである。そこで、農家が組織を作って共同の強制力が加われば、おっくうなことも可能であるということから点検整備の組合を作っている。

さらに、この生産組合を作る理由にもうひとつ大きなことがあった。それは、コンバイン、ワイルドホーターなどの大型機械化の導入により、格納庫の問題が各農家にとって切実になっていったことである。各農家は、これらの農業機械を野ざらしにしていれば、いたみは激しくなるばかりである。そのうえ、各農家ごとでの格納庫では、負担が重すぎるということから、共同の施設を作る要求があがった。ところで、この格納庫は210 a であり、なかには、講習、研修のできる部屋も用意されており、共同の学習施設にもなっている。

機械は、各農家がメーカーから個別的に買っているので、機種も異なり、バラバラであるが、点 検整備は同じ時間にあわせて一緒にやるということである。つまり、自分の機械は、自分で点検整 備し、自分で管理するということになる。そして、お互いに、同じ場所でその作業をしながら学習 研修を高めていく。さらに、ときには、講師をよんで共同で研修することすらある。

以上のべてきたように、大型機械化一貫体系という中で、農外就労のための農業者転職訓練が農業経営のための技術習得として積極的に利用されていることになる。そして、それを契機に、農協などや自主的な生産組織にその技術習得の内容が広がっていくということである。とくにそれは、農業機械整備に顕著にあらわれている。これらは、農業技術体系の大きな変化の基盤を前提にしている。従前の品種改良、施肥等の労働集約的な土地生産性から農業機械化による労働生産性という本来の生産力発展の道筋が、国家独占資本主義的支配編成過程の中ですすみ、それに反する小農生産の農民的対応として農業者転職訓練の農業経営利用が位置づけられるのである。つまり、大型機械化にともなう労働災害・疾病は、農業機械の操作、点検整備という技術習得を要求し、さらに、莫大な借金は、その技術習得を農業経営の中で積極的に位置づけようとするものである。

第四節 農業者転職訓練とやとわれ兼業

農業者転職訓練受講により農外就労は、完全離農ということではなく、多くは、兼業であった。その兼業も農業に専従しての時々の日雇、出稼ぎの形態が最も多い。表(3-26)は、青森県、鹿児島県の1973年(昭和48)受講者の受講前と後の専業状況であるが、この表より「時々日雇、出稼ぎ」の形態が、それぞれの県とも50%以上を越えている。さらに重要なことは、受講後も「農業だけをやっている」層が一定の比率を占めていることも重視すべきである。受講後によって「兼業中心」「完全脱農」の増大は、それほど多くなっていない。 鹿県の場合、1974年(昭和49)から訓練期間は3カ月間から6カ月期間に延長されたが、「農業だけをやっている」「農業に専従しているが時々日雇、出稼ぎ」という層の受講者が支配的になっている。

表(3-27)より、転職訓練を受けた理由として、「農業をやめて他へ就職」という労働行政側からの本来の主旨に沿ったのは、きわめて少ない。ところで、農外就労との関係の多くは、「出稼ぎ日雇いなどで条件をよくするため」となっている。さらに、転職訓練の受講理由で注目すべきこと

表(3-26) 農業者転職訓練と兼業状況

百分率

	青春	集(1973年)	鹿児島	島(1973年)	鹿児島(1976年)
	受講前	受講後	受講前	受 講 後	受 講 前
農業だけをやっている	28.0	19.3	12.8	11.1	23.0
農業に専従しているが, 時々出稼ぎ日雇	49.3	52.0	60.3	53.8	42.0
安定した仕事についている ので、農業時々手伝い	14.0	21.3	17.5	22.5	25.0
他の職についているので、 農業しない	6.9	7.4	8.4	12.6	10.0
計	100.0	100.0	200.0	100.0	100.0

青森(1973年)• 鹿児島(1973年)県農業会議調,鹿児島(1976年)県職業訓練課調

表(3-27) 農業者転職訓練を受講した理由

百分率

	青 森(1973年)	鹿児島(1973年)	鹿児島(1976年)
農業をやめて他へ就職	8.7	4.0	2.4
出稼ぎ日雇いなどで条件をよくするため	44.0	47.2	34.9
技術を身につけて自家で活用	10.7	20.7	16.7
将来のために技術を身につけておきたいため	31.3	26.4	44.4
その他	5.3	1.7	1.6
計	100.0	100.0	100.0

1973年 青森, 鹿児島県農業会議調1976年 鹿児島職業訓練課資料

は、「技術を身につけて自家で活用」や「将来のために技術を身につけておきたい」という当面の直接的な農外就労との関係でなく、農業経営や一般的に将来のために技術を身につけたいという要求が強いということである。 鹿県の場合、 6カ月訓練に 延長されても 同様な傾向を示している。1976年の受講生の中で最も多い理由は、「将来のため……」と なっている。 つまり、訓練期間の延長によっても直接的な農外就労との関係はうすい。ところで、農業の専業率は1975年の農業センサスによれば、北海道は42.8%と高率であるが、青森は、10.9%、鹿児島は、24.9%ときわめて低いのである。ところが北海道でみられたように、転職訓練を積極的に自家の農業経営や生活に利用していく方向がみられる。そして、さらに、決して離農との関係で受講していないことは、北海道とも共通の現象であった。本節では、以上のようなことを全体的に把握したうえで、青森県、鹿児島県の農業転職訓練とやとわれ兼業の問題を論じていきたい。

青森県の農業者転職訓練実施は、稲作単作地帯西津軽の木造専修職業訓練校の管轄地域に集中した。注(22) この地域は、稲作の生産調整を契機として 出稼ぎが急増したところでもあった。注(23) 例えば、1973年の青森県の農業者転職訓練受講生 360 名のうち 180 名がこの地域に集中した。(県立職業訓練校は青森県で6校)そして、この地域では、各市町村単位で簡易訓練施設の分校を設けて実施している。その簡易施設は、町村独自の訓練施設や共同職業訓練校ばかりでなく、公民館、児童館、保育所、福祉会館などが使われているのである。注(24)これは、稲作生産調整の施策に対応しての労働省側からの農家労働力のひきだし政策の緊急性からであった。

青森県では、1970年7月に、農業者転職訓練を実施するということで、各市町村の農業委員を集めて説明会を行なっているが、実際としては具体的に進めることができなかった。そこで西津軽地域の各職安が全面的に協力し、失業保険の受給者の多い稲垣村を初年度選定したのである。これは、県の職業訓練課行政の直接的指導で行なわれており、稲垣村役場独自からの転職訓練の要請は、行なわれていない。転職訓練の受講の選定基準は、失業保険の受給者の中から職安で指定している。その選定にあたっては、出稼ぎ専業でなく、農業を兼ねている人で、職安の指導官がよく知っていて「この人ならやっていける」ということを基準にしたのである。訓練科目は、板金である。この

訓練の結果、受講者は、板金内職組合を作った。組合結成の理由は、技術があまりないので、地元の一般相場よりも安い工賃で仕事を始めるためである。 そして、 兼業は、「出稼ぎでなく、地元で働らこう」ということになる。しかし、板金の専業業者から圧力がかかりこの組合は、つぶされる結果になった。板金の専業業者は、転職訓練を受講して、自分のところで働いてくれるつもりで指導の援助をした。従って、内職組合を作ったのは非常に問題になったということになる。

農業者転職訓練の講師は、それぞれの地域から選んでいる。つまり、訓練の実施にあたっては、施設と講師が大いに問題になる。青森県の場合、その地域に講師がいなければ、訓練は実施できなかった。講師がどの訓練科目を教えられるかによって、その地域の科目設定に大きく影響した。各市町村ごとによって訓練科目内容が異なる大きな理由のひとつに講師問題があったのである。そして、その講師は、自からがその科目の職種の経営をしている。つまり、「自分で教えたものを自分のところで雇う」という原則をたてている。このことが最もはっきりあらわれたのは、農村工業の誘致企業に所属する指導員が行う転職訓練である。西津軽では、縫製工場や漆器業などにその事例をみることができる。

1975年の稲垣村の縫製の訓練は、ナイロンの誘致企業の閉鎖により、そこの従業員を新たに縫製の誘致工場に再就職させるために転職訓練を積極的に実施した。これは、訓練即就職ということであり、従前の農家主婦の通勤やとわれ兼業の構造を守るための訓練である。また、誘致企業としても縫製の技能労働力確保に準備期間を必要としないという有利な条件があった。訓練の実施状況は、明きらかに誘致企業の直接的要求に基づいての企業内訓練を公共職業訓練機関が実施しているものである。

これらの農村工業の誘致は、いうまでもなく、農家主婦労働力を対象にしたものであり、農家の男子労働力は、出稼ぎ形態のやとわれ兼業である。ブロック建築、建築大工、配管、溶接などの男子を対象にした訓練は、出稼ぎを少しでも有利にするためのものになっている。従って、男子の農業者転職訓練の受講者の多くは、入校前就業状況は、出稼ぎとなっている。例えば、1974年、1975年の車力村の溶接科の場合、受講者の25名のうち21名までが、「出稼ぎを入校前までしていた。」と答えている。この受講者の経営耕地は、表(3-28)に示すとおり、一定の農業経営基盤をもった村での中堅の規模層である。車力村は、1970年の稲作の生産調整以前の出稼ぎは、夏型の貧農的出稼ぎが大部分であったが生産調整以降は、出稼ぎが急増した地域である。1969年の出稼ぎは、320

	0.1~ 0.3ha	0.3~ 0.5ha	0.5~ 0.7ha	0.7~ 1.0ha	1.0~ 1.5ha	1.5~ 2.0ha	2.0~ 3.0ha	3.0~ 5.0ha	5.0 ha~	計
農家構成百分比率	4.5	10.5	9.0	14.7	21.3	16.2	17.8	5.6	0,4	100.0
農転受講農家数(溶接)	0	0	0	0	6	8	5	0	0	25

表 (3-28) 車力村農業者転職訓練受講生の耕作規模 (溶接科)

農転受講者 1974年, 1975年受講者名薄加工 農家構成比 1975年1月1日現在農業委員会調

(冬型)	白分半
型	23.1
溶接	22.4
大工	9.0
ブロック積み	7.5
玉かけ	5.5
重機運転	7.5
配管	7.1
左官	3.5
自 動 車 運 転	3.2
機械整備	1.6
フォークリスト	2.7
その他	6.9
計	100.0
その他	6.9

表(3-29) 出稼ぎ者の職業訓練の料目別要求 (冬型) 百分率

青森県民生労働部出稼対策室 1977年6月調査 「出稼労働者就労動向調査」より

名であったが、1973年には、2406名にふくれあがっている。この出稼ぎの急増が農民の職業訓練の社会的基盤であった。

1977年の青森県の「出稼ぎ労働就労者動向調査」によれば、冬型の出稼ぎ者の中で、調査対象者1554名のうち255名(16.4%)の人が「訓練をうけたい」としている。その訓練の希望科目は、表(3-29)が示すように、型枠、溶接、大工、ブロック積み、重機運転、配管、玉かけなどと建設業関係の業種が多くなっている。

鹿児島県の農業者転職訓練の実施は、北海道、 青森県でみられた稲作地帯に集中したものでなく、 4つの県立職業訓練校にそれぞれ受講生を各校平 均的に分担させており、訓練校間の受講生数の格 差はない。そして、指導員は、実施の市町村地域 の業者から選ぶのでなく、各県立職業訓練校で毎 年継続して臨時職員として同一人にしている。つ

まり、指導員は、継続性をもって簡易職業訓練にあたることになっている。いうまでもないことだが、各市町村での訓練実施であるので、指導員の通勤負担は重くなっている。また受講生も一つの市町村で一つの科目ということで同一管内に三つの科目をもっている場合、自分の受けたい科目の地域へいかなければならなくなっている。その科目がたまたま自分の住んでいる地域で実施されれば不便がないが、そうでない場合は、遠距離の通学をしなければならない。

鹿児島県の農業者転職訓練の科目は、ブロック、型枠、タイル、配管、左官、溶接、鉄筋と建設 関係に固定されており、これらの科目は、同一地域で継続して毎年行なうというのでなく、各市町 村に巡回していくという方式をとっている。つまり、指導員の固定性がそのようにしているのであ る。ここには、北海道、青森県にみられた各市町村単位での職業訓練施設行政の発展の可能性はな い。しかし、各地域住民の職業訓練の要求は強く、科目をちがえて 2~3 回の 農業者 転職訓練を実 施させた市町村も少くない。

鹿児島県の職業訓練行政の特徴は、4つの県立職業訓練校のうち3つの訓練校が学卒者による養成訓練中心であり、他の1校が能力再開発訓練のみと訓練校内に分業体制をとっていることである。このことによって能力再開発訓練の機会が各地域住民にきわめて遠い存在になっている。また専門的に能力再開発訓練のみを行なっている訓練校も3科目ときわめて少ない状況であり、その期間も3カ月、6カ月が中心になっている。さらに、前記の青森県と比較すると県立職業訓練校での能力再開発訓練の定員も著しく少いのである。

各市町村地域レベルの職業訓練で大きな役割を果しているものとして地域の中小業者が共同また は単独で実施する認定職業訓練校があるが、青森県の場合は、1974年現在で27校存在するが、鹿児 島の場合11校にすぎない。鹿児島の場合、認定校として大島紬、川辺仏壇など地域産業との関係で 訓練校が存在しているのもみられるが、しかし、全体的にみればそれはきわめて限られた地域にす ぎない。

以上にみられるように、鹿児島県の成人対象の職業訓練の著しい立ち遅れは、各市町村単位での 農業者転職訓練実施に大きな期待が集まったのである。青森県、北海道では3カ月訓練であったの が、鹿児島では、1974年度から6カ月訓練となったのも各職業訓練校での成人対象の訓練の立ち遅 れからそれの積極的代替的役割がある。

表(3-30) に言すように、 鹿児島県の場合、農業者転職訓練を受講した結果、「さらに一層高度 の技術を身につけたい」「もっと実地に利用出来るような訓練をうけたい」「別の科目をうけたい」 と再訓練の要望が多い。

この再訓練の要望は、訓練を受ける過程の中で技術習得、学習活動に大いに興味を示し、その要求をさらに深化させていったことがうかがえる。

1970年			1971年			1972年			1973年				19	974年		1975年				
訓練校(圏域)	実施地域	職	人	実施地域	職	人	施地		職	人	実施地域		職	人	実施地域	職	人	実施地域	職	人
	域	種	員	域	種	員	域		種 ——	員	域	1	種	員	域	種	員	域	種	貝
宮之城	長島	溶接	36	阿久根	溶 接	28	国	分溶	接	26	出水	゚゚゚゚゚゙゙゙゙゙゙゙゙゚゚゙゚゙゙゙゙゙゚゚゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙゙	コック	44	宮之城	型 柞	후 47	出水	建	设 42
(北陸)				大 口	型格	37	吉	松 型	枠	45	菱刈	型型	枠	50	長 島	タイプ	レ 27	出水	タイ	レ 29
(40座)				祁答院	型 样	33	樋	協タ	イル	32	蒲生	9	イル	17	長 島	配行	拿 17	大口	配介	奎 21
鹿屋	末吉	ブロック	32	根占	ブロック	32	大	崎ブ	ロック	44	末吉	溶	接	62	志布志	左 1	38	大 隅	左 1	訂 31
(大隅)				内之浦	左 官	31	大	禺 左	官	51	鹿 屋	左	官	59	根占	建	色 40	大 隅	建建	築 45
				志布志	左 官	42	鹿	屋建	築	40					根占	溶す	妾 27	鹿 屋	溶力	妾 36
吹上				枕 崎	配管	31	吹 .	上配	管	29	笠 沙	記	管	48	笠 沙	鉄角	5 13	吹上	建建	蹇 22
(南薩)				加世田	鉄筋	33	串木!	野鉄	筋	51	東市来	鉄	筋	63	串木野	左行	国 46	吹 上	建建	没 15
(角))							開門	町ブ	ロック	23	指 宿	ブロ	コック	25	串木野	建	色 29	枕崎	左 ′	宮 35
中央				名 瀬	左 乍	21	徳之.	島左	官	40	喜界	左	官	14	名 瀬	ブロッ	7 30	徳之島	ブロッ	ク 51
(離島)				瀬戸内	鉄 第	30	和	泊ブ	ロック	27	中種子	ブロ	コック	42	笠 利	左	了30	知 名	建	没 11
(作品)							与	論ブ	ロック	26	西之表	ブロ	コック	26	瀬戸内	型 柞	卆 30			
計		68	•		318			43	34			45	0			374			334	

表(3-30) 鹿児島県の農業者転職訓練の実施状況

県職業訓練資料

表 (3-31) は、1974 年(昭和49)南薩の笠沙町での 農業者転職訓練校での受講修了時アンケートの結果であるが、この表より、「講義の内容、実技訓練等についてはよくわかりましたか」という問いに対しては、80.4%の受講生が「よくわかった」と答えている。 そして、「訓練科目を 今後どのように役立てたいか」ということに対しては、「すぐ役立つと思う」27.5%、「将来役立つと思

う」72.5%であり、多くのものが、即座の訓練効果でなく将来に期待している。そして、訓練が終ってからの就職希望は、すべてのものが「従来どおり出稼ぎをする」と答えており、さらに、働く場所も以前の事業所を望んでいる。笠沙町は、第二章、第四節でのべたように、全村ぐるみの出稼ぎ地帯の部落が多く、生計依存は、出稼ぎであり、農業は副次的なところが多い。このような地域での農業者転職訓練であるため、訓練の延長の要望も強い。さらに、訓練内容は「教材をもう少し多く」「学科をもう少し詳しく」と積極的な意見になっている。

		回答数	割合
1. あなたは訓練を受講したことがよかったか	は い いいえ	51 0	100.0
2. 受講科目のえらび方は自分に適していたか	適していた	37	72.5
	やや適していた	12	23.5
	不適であった	2	4.0
3. 講義の内容, 実技訓練についてよく	よくわかった	41	80.4
わかったか	わからなかった	10	19.6
4. あなたが受けた訓練科目を今後どのように	すぐに役立つと思う	14	27.5
役立てるか	将来役立つと思う	37	72.5
5. 訓練が終ったらどんなところに就職するか	従来どおり出稼ぎする	51	100.0
	イ.以前の事業所	45	89.2
	ロ.変わりたい	6	11.8

表 (3-31) 笠沙町での農業者転職訓練終了時のアンケート結果 1974年度

南薩(笠沙)簡易訓練校アンケート調

次にのべるのは、転職訓練生の妻の手記であるが、ここには、生き生きと人間的なものを求めた 学習を職業訓練に期待する姿が見られる。

「……心身共に生活においまわされ、学校生活等遠く及ばないと思っていた夫でしたが、今では、その生活がすっかり板について楽しい話等聞かせてくれる毎日です。後、残り少くなってきた幾日かを精一杯務めようとしている夫が唯子供の様に明るい充実した生活体験をさせてもらったことは、私達家族にとって、とても大きなプラスでした。何時も何をすることなく金に追いまわされ、あっちこっちと出稼ぎの苦労にひたり、時には身も心もすっかりすりへらして生活の気力すら失いがちな夫の出かせぎに比べて、この人間らしいリズムを持った生活の一時は価値あるものでした。これを機会にもっと自分を見つめ生活を価値あらしめる夫になって欲しいと思うのはわたしの欲望でしょうか。……

何時の時代にも,何才になっても学び合とはあかるく,又楽しい所の様です。この職業訓練校での学業の智恵を少しでも社会又出かせぎの仕事の上にも立派に役立たせて欲しいばかりです。

そして,又一しょに勉強させていただいた先生方や友達を時には思い出し,助けたり,助けられたり。」

農業者転職訓練の受講生は、表(3-32)に示すように、中高年齢者の比重がきわめて高い。そ

れは、3ヵ月訓練から6ヵ月訓練になっても同様である。その受講生は25才未満の青年層の受講生の比率が低いのが大きな特徴である。一般的に青年層の方が技術習得や理解度も早く、職業訓練の効果も大きいとみられるが、農業者転職訓練の場合、世帯主を中心に選定したことから中高年齢層に受講者が集中したのである。

訓練科目は、受講希望の集中するものがあり、定員との関係で受講生の希望どおりに必ずしも選定されていない。

	25才未満	25~34	35~44	45~54	55~64	65~	計
1970年, 1971年の受講生 (3ヶ月訓練)	1.5	8.6	31.6	42.7	15.1	0.5	100.0
1976年(6ヶ月訓練)	7.1	9.6	36.4	35.0	11.1	0.8	100.0

表(3-32) 鹿児島県農業者転職訓練受講生の年齢構成比

百分率

1970年, 1971年全受講生の集計, 1973年鹿児島県農業会議調1976年, 前期全受講生に対して各職業訓練校アンケート実施

南薩の笠沙町での農業者転職訓練の受講生82名のうち、農業所得が50%を越えているのは、1名にすぎない。そして、兼業形態のほとんどは、出稼ぎになっている。耕作規模も50a以上を越えるものは、10戸にすぎず、他は、出稼ぎ収入に大きく依存する農家である。ところが、転職訓練を契機としての離村、離農は、みられてない。この訓練の実施において、市町村農業委員会は、転職訓練実施の事務的な面の中心であるが、しかし、実際の訓練生の選定などは、職業安定所が行なっている。訓練生の受講の契機は、職業安定所の紹介によるものが多い。つまり、職安は、失業保険受給対象に、訓練の希望をとっていった。

転職訓練受講動機は、安定的兼業のため自分の手に本職までとはいかないまでも何か技術を身につけたいとするものが多いのであり、農業の担い手は、婦人になり、世帯主は、出稼ぎを長期化して家計の収入を増大していこうとする。職業訓練を6ヵ月でも受けていれば、「出稼ぎに有利に働くのではないか」とか「地元で出稼ぎ収入と同じような安定した職場が確保できるのではないか」と期待するものであり、そこでは、「6ヵ月訓練でも短い」とするのである。つまり、6ヵ月間の訓練程度では、技術をもっていて有利に雇われることが少ないからである。そして、実技の訓練の延長が強く求められている。さらに、1年コースの職業訓練を希望するものも少くないが、訓練校までの距離が遠く、また、訓練期間の生活の糧などがあり、現実的に無理ということである。

ところで、農業者転職訓練を受講して、さらに高度の能力再開発訓練コースに行く中高年齢者もなかには存在する。例えば、宮の城職業訓練所の1977年度(昭和52)には、1年コースの建築科目の受講生に60才の高齢者がいる。彼は、10代の若者達と一緒に下宿生活をして訓練を受講しているのである。2年前に受講した農業者転職訓練では不十分であるからということである。このように、高齢者の職業訓練も強いのであり、それが、簡易職業訓練の受講の中で増幅されたことも重要な事実である。つまり、離農を容易にするための農業者転職訓練であったが、この受講をとおして、農

民の学習要求が深化していったことは否定できない。 それも 多面的な要求へと発展する可能性を もっているのである。それは、高齢者も含めて、すべての年齢層に存在していることも重視すべき である。

注(1) フランスの『エコノミー・ポリティーク』誌の共同労作『国家独占資本主義』は、積極的労働力政策 について、次のようにのべている。

「地域間また職業間の流動性は、今日の雇用政策の主要な用具となっている。それは、もっとも傷つきやすい労働者(たとえば中高年労働者)の排除を可能にする。それは、職種格下げに口実として役立つ。それに、有力な独占体にとっては、もっとも頑健でもっとも高度の熟練労働力を、自己のためにすくいとる機会をなしている。それは集積活動を助長するものである。」大島雄一他訳『国家独占資本主義』上、新日本出版、268~269頁

- 注(2) 常盤政治「産業構造の諸画期と農業」古島敏雄編『産業構造変化における稲作の構造』I. 理論篇34~35百
- 注(3) 農林省監修,全国農業会議編集「就業改善相談員手帳」7頁~9頁参照
- 注(4) 1973年(昭和48)7月,農林省事務官通達「出稼農業者営農改善等特別対策事業実施要領」より
- 注(5) 美崎 皓「産業予備軍の現局面における積極的労働力政策の意義」『彦根論叢』第164, 165号合併号, 181頁
- 注(6) 1965年(昭和40)労働省「出稼労務者対策要綱」より
- 注(7) 1967年(昭和42)労働省「出稼労働者対策要綱」より
- 注(8) 1974年(昭和49) 建設労働力対策研究会「建設労働福祉報告」34頁
- 注(9) 1969年(昭和44)10月, 労働省職業訓練局通達「新職業訓練法の施行について, 法の基本概念について, より
- 注(10) 1972年(昭和47)労働省「第2次雇用対策基本計画」162頁
- 注(11) 1967年(昭和42) 労働省「雇用対策基本計画書」7頁
- 注(12) 1967年(昭和51)6月,労働省「第3次雇用対策基本計画」23頁
- 注(13) 1979年8月、労働省「第4次雇用対策基本計画」1979年9月号『労働時報』誌53頁
- 注(14) 1970年(昭和45)7月、労働省職業訓練局通達「農業者転職訓練の実施についての『実施要綱』」
- 注(15) 前掲「実施要綱」より
- 注(16) 1971年(昭和46) 3月, 労働省職業安定局業務指導課長通達「農業者転職関係職業紹介状況報告書記載要領」
- 注(17) 1974年 (昭和49) 建設労働力対策研究会「教育訓練報告」25頁
- 注(18) 前掲「教育訓練報告」31頁
- 注(19) 前掲 31頁
- 注(20) 前掲 34頁
- 注(21) 神田嘉延「農業者転職訓練制度と農民」美土路達雄他共著『北海道における農業生産力の現段』北大 教育学部紀要第29号、101頁参照
- 注(22) 神田嘉延「出稼ぎ農民問題と職業訓練」日本社会教育学会紀要12号,71頁参照
- 注(23) 神田嘉延「農民出稼ぎと農業生産構造」社会労働研究第24巻1,2 合併号196頁~198頁参照
- 注(24) 前掲「出稼ぎ農民問題と職業訓練」72頁参照