

# 水田作経営体の労働組織の編成と管理

村上和史\*

- 序章 課題と分析視角
  - 第1節 研究の背景
  - 第2節 先行研究に対する考察
    - 第1項 研究の視角
    - 第2項 農業法人の労働・労務管理に関する先行研究
    - 第3項 水田作の作業構造に関する先行研究
    - 第4項 雇用管理に関する先行研究
    - 第5項 先行研究の課題
  - 第3節 本論の課題・方法・構成
- 第1章 農業の法人化と課題
  - 第1節 雇用労働の動向
  - 第2節 農業生産法人の状況
    - 第1項 全国の農業生産法人の状況
    - 第2項 岩手県における農業生産法人の状況
    - 第3項 農業生産法人の販売額と雇用形態の関係
  - 第3節 法人経営の課題
  - 第4節 小括
- 第2章 S農産の経営発展
  - 第1節 問題の所在
  - 第2節 S農産の概況
    - 第1項 経営の概況
    - 第2項 地域の概況とS農産の影響
  - 第3節 経営部門再編と労働力・土地利用の高度化
    - 第1項 経営成長の段階
    - 第2項 設立初期（第1ステージ）
    - 第3項 緩やかな拡大期（第2ステージ）
    - 第4項 急激な拡大期（第3ステージ）
    - 第5項 成熟期（第4ステージ）
  - 第4節 小括
- 第3章 経営成長に伴う協業編成の変化
  - 第1節 問題の所在
  - 第2節 雇用形態別作業構造の変化
  - 第3節 労働の振れの年次間変化
  - 第4節 労働の集中度の年次間変化
  - 第5節 小括
- 第4章 労働組織の階層構造
  - 第1節 問題の所在
  - 第2節 雇用労働の増加と階層の形成
    - 第1項 設立の背景と初期の構成
    - 第2項 1995年の組織形態
  - 第3節 部門組織の確立
    - 第1項 現在の組織に見られる垂直分化
    - 第2項 現在の組織にみられる水平分化
    - 第3項 組織の意思決定
  - 第4節 構成員の配置と意識構造
  - 第5節 小括
- 第5章 組織内プロフェッショナルの醸成
  - 第1節 問題の所在
  - 第2節 S農産の作業プロセス
    - 第1項 S農産の作業環境
    - 第2項 転作作目における作業の状況
    - 第3項 水稲作における作業の状況
    - 第4項 高度な連携による組織作業
    - 第5項 機械作業の特徴
  - 第3節 プロフェッショナルとしての職能と意識
    - 第1項 プロフェッショナルの条件
    - 第2項 高度技術を要するプロフェッショナル—L氏、T氏の場合
    - 第3項 作業進行に寄与するプロフェッショナル—V氏の場合
    - 第4項 プロフェッショナルの行動規範
  - 第4節 管理的立場の構成員とプロフェッショナルとの相違
  - 第5節 小括
- 第6章 総括

## 序章 課題と分析視角

### 第1節 研究の背景

農業を取り巻く社会経済条件が大きく変化する中で、水田農業もその影響を強く受けている。平成2年の自主流通米価格形成機構の創設とその後の地域区分上場の進展、平成5年のガット・ウルグアイ・ラウンドの農業合意によるミニマムアクセス米の輸入、平成7年の食糧法の施行等、米をめぐる消費・流通構造は大きく変化し、水田農業は激動の時代を迎えようとしている。一方、水田農業の内部においては、労働力の減少、労働力の高齢化、土地利用率の低下、耕作放棄地の増加といった担い手や土地利用の脆弱化が進行し、水田農業を維持・発展させるに当たり、国内の産地間競争や外国産米との価格競争に対抗できる新たな担い手を確保・育成することが急務の課題となっている。

このような中で、社会経済環境に柔軟に対応すべく、経営の規模拡大と多角化、経営管理の高度化、消費者への産直等を目的として法人化が推進されるようになり、特に水田作を主部門とする農業法人の設立が増えてきた。筆者が在籍する岩手県下においても、水田作農家の法人化が近年顕著となり、経営感覚に優れた農業者によって経営が営まれている。

一方、規模の経済性を発揮し、経営の強化を図るべく、担い手農家に対する農地集積が進められており、基盤整備と並行しながら、高齢化や零細経営を理由に放出される農地を、担い手農家に集め、有効に活用されるよう取り組まれている。水田は国土保全や水資源の涵養等の多面的機能を維持する上でも重要な役割を果たしていることから、今後高齢化により放出が多くなるであろう水田を、担い手農家中心に維持管理を円滑にできるようなシステムが求められている。

岩手県においては、水田基盤整備を完了した地区を中心に、任意組合による受託組織を設立して水田の維持管理をするものが増えているが、組織の担い手の継承や、機械・施設の更新等、長期的には問題を孕んでいた<sup>1)</sup>。これを解消する手段の一つとして、水田を集積する担い手としての大型法人経営（特定農業法人含む）の育成が期待されている。大型法人経営によって強固な水田農業を行うには、労働力の周年利用と収益性の向上を図るために水平的または垂直的多角化（註1）による事業部門の拡張が望ましい。ところで、このような事業部門を拡張する法人経営の営農計画を策定する場合、投下農業資

本や水田面積は比較的容易にシミュレーションが可能であるが、労働力の必要量及びその配置については、従来の家族経営の労働組織と構造が異なるために、計画策定は難しい。そしてステップアップを前提として、経営規模の段階に応じた労働組織を描く作業が要求されるが、大型法人経営を前提とした労務管理のあり方、労働力の構成を加味した労働組織のあり方等、未整理の部分が多いので、これもまた困難な作業となる。大型農業法人において人的資本を有効に活用する労働管理を行うには、一般経営学で問われる企業の組織構造や労働編成の理論を援用し、経営の成長段階に照らし合わせて労働組織を描くことが必要であろう。

このような視点から、将来、水田作を主とする大規模経営を行う農業法人が数多く創出されるという前提に立って、本論は、水田作経営体の労働・労務管理を取り上げ、経営成長に伴って労働組織が高度化する過程を分析し、その論理を明らかにするものである。

なお、本論では雇用を前提とした労働・労務管理を捉える。現行の農業経営体において、法人格を取得した経営体が、雇用を多く投入しがちなので、農業法人を対象とし論ずることとする。

### 第2節 先行研究に対する考察

#### 第1項 研究の視角

本論においては、大きく3つの視角に基づいて先行研究を考察する。

第1の視角は水田利用を行う法人経営または雇用を要する企業の経営に関する先行研究である。雇用を要するという点では、作業受託組織に関する研究も重要であるので、近年に報告されたものに絞りに、生産組織にも一部触れる。次に第2の視角は水田作経営における作業構造である。これは大型機械化体系への変化に対応し研究が進められているので、現在の技術体系に沿って80年代以降を中心に、特に労働組織化に関する研究に絞り考察する。最後の第3の視角は雇用管理に関する研究についてである。企業の経営の育成が問われる現代の実状を踏まえたものに絞り考察する。

#### 第2項 農業法人の労働・労務管理に関する先行研究

水田農業における法人経営の意義については、稲本<sup>2)</sup>がまとめている。法人協業経営の視点に立って、農業生

産法人の意義は、要素調達からみて土地・土地用役・資本・人的結合と捉え、農業経営の継続性を期待している。経営管理の領域は、個別経営と比較して意思決定、動機付けについて著しく拡大し高度化しているとし、真に経営管理機能を発揮するためには、①所有・経営・労働の分離・統合による適正な編成、②経営管理組織と作業組織の確立、の2課題が重要であるとし、経営発展の先には所有と経営・労働の分離を進めて少数農業（経営）者管理型法人としての経営内部構造を形成するであろうとしている。

農業生産法人の制度上の論点については、斎藤<sup>3)4)</sup>が、法人化のメリットとデメリットを整理し、「経済活動上の有利性を保証することとは直接結びつかない」ことを認識しつつ冷静な視点で評価すべきとした。また、新しい経営展開と称して、事業展開、雇用導入と労務管理、財務成績の実態を指摘している。

一方、岐路に立たされている水田経営に対して、生産組織の経営的確立や、その次の段階としての法人化を、立ち直らせる方策と捉えていたのが、伊藤らである。伊藤<sup>5)</sup>は、生産組織を主体と客体と組織の3要素から捉えていく構造と展開の理論を示し、目的、経営要素の結合、管理機能という3側面から生産組織の類型区分をした。その上に立って経営管理機能を分析し、包括的な生産組織の経営理論の構築を目指している。伊藤・八巻の共同編著<sup>6)</sup>においては、現代の法人化の意義を①家族経営の継承上の危機対応 ②任意型生産組織の経営的限界 ③担い手の育成・確保の3つと捉え、法人経営の資金管理や制度上の問題点等多岐に渡り実態を明らかにしており、特に、取り扱う事例の個性を踏まえて経営上の特徴を整理している。

その他にも近年、農業法人についての論究はあるが、法人による資源管理や、地域営農の補完機能、経営の継承といった内容のものであり、本論には直接関与しないので割愛する。水田作経営の農業法人の経営管理について土田<sup>7)</sup>、梅本<sup>8)</sup>も一部触れているが、農業法人を捉える上での経営管理方法や経営戦略、組織形態については今後、更なる論究が必要であろう。また農業法人の多角化への展望については、上述の斎藤<sup>9)</sup>の他に、納口の報告があげられる。納口<sup>10)</sup>は加工、販売部門等の垂直的多角化の特徴として、製品差別化の情報を付与して、消費者への直売を軸として展開したこと、農業法人間等での販売組織化が行われることを示唆した。規模を問わず多くの法人が実践する多角化に伴う農業法人のマーケティングも急務の課題であろう。

最後に中安・荏開津編『日本農業経済の動向と展望』

第4章「農業の構造と組織」において小池<sup>11)</sup>は、規模・資質ともに高い企業（的）経営が各作目部門において形成されている中で、実証分析が極度に不足することを課題の1つと指摘している。

総じて法人経営に対する事例報告は数多いが、あくまでも事例集的な感はまぬがれない。

### 第3項 水田作の作業構造に関する先行研究

波多野<sup>12)</sup>は、集約的な労働過程の田植作業を分析し、中型機械化体系開発の最後の部分といわれる田植機の開発の意義を田植え労働と田植機開発の面から調査・分析し、現代稲作技術の性格を示した。その中で機械化による労働組織化の新たな課題として、①機械化段階での作業間の相互関連性が強化されたこと、②作業組織化による労働能率化の問題、③労働の質と量と機械との関係の3点を指摘した。波多野の報告以後、中型から大型機械化体系へと規模拡大に伴う稲作技術が開発されたが、田植え作業の作業機械や作業方法については大きな変化がなく、現行も波多野の指摘のままである。あえて現行技術に併せて労働組織を問うならば、①の課題での育苗方法等の田植えを取り巻く技術の向上が進み、②③の指摘において、水稻を基幹とした大型複合経営が成立する中で、波多野のいう労働組織化による空間的並列作業を実践し労働配分の不均等性を解消する経営が創出されている。現行技術に沿って実証するならば、高度化した労働組織を抽出し検討する必要があるだろう。

倉本<sup>13)</sup>は、水田農業における担い手を家族経営、営農集団、共同経営等の多様な経営主体の形成過程として捉え、発展条件を解明した。その中で、水稻の田植えに係る一連の作業と他作目の作業が重複することによる春作業の重層構造について指摘し、家族経営における「異種重複性」を克服できないワンマンオペレーターの問題や、それを克服したオペレーター協業編成の取り組みを紹介した。

八巻<sup>14)15)</sup>は、労働力が2人で水稻作付面積が10ha強の稲作経営を捉え、その作業構造と作業受託の経営的意義を明らかにした。1日の作業量の確保と作業種類の単一化を図るべく、作業の流れと圃場の間に一定の秩序と秩序性を伴う結合がみられる作業と圃場の組織性を指摘し、春・秋の労働ピークによる作業の限界に対して、作業機器の大型化とともに新たな補助労働力の導入による労働組織の再編の必要としている。また、梅本<sup>16)</sup>も同様の指摘をしている。

更に大規模な圃場を扱う複合型機械操作労働組織及び複合型営農集団の作業構造から組織編成の論理の解明を

行ったのが中島<sup>17)</sup>である。中島は、稲麦二毛作が中規模機械化段階において展開するための諸条件を示すとともに、複合型機械操作労働組織における協業編成規模を規定する要因や構成農家の条件整備を整理し、広い作業空間に展開する中集団協業編成の場合は指揮機能の分化の必要性を指摘した。

最後に本項の意図から外れるが、露地野菜を中心とした経営については木村<sup>18)</sup>が、施設野菜については八巻<sup>19)</sup>が作業構造を解析し労働組織の成長段階について整理していた。本論では、野菜作と違って機械作業を中心とする水田作を対象として、その労働組織の高度化を、経営成長の段階をふまえて論ずることとする。

#### 第4項 雇用管理に関する研究

農家の雇用導入については、秋山<sup>20)</sup>は「雇用」に注目した統計分析を行い、従来の農家・家族経営から多様な企業形態へ転換すると予見した。その中で企業的経営（営利法人）に注目すべきで、このような法人化への橋渡しとして、親子契約やパートナーシップ、1戸1法人が重要と指摘した。

農業法人の労務管理の実態については、社団法人日本労務研究会が平成6～10年度農林水産省委託研究として調査した報告書に詳しく記述されている<sup>21～25)</sup>。経営部門も多部門の法人経営を対象とし、経営主への面接調査や従業員に対するアンケート調査等に基づいて、仕事管理、教育訓練、時間管理、賃金管理、安全衛生、福利厚生、就業規則等労務管理を多岐の視点から整理しており、労務管理をする上でケースメソッドとして活用できるような実践的な内容となっている。一方、管理のあり方を追求することがねらいとしているので、雇用を取り入れた組織の仕組みについての言及は少なく、作業員配置や組織づくりのあり方については整理されていない。

改良普及員に対する法人経営の指導に向けて、社団法人全国農業改良普及協会が編纂した『農業法人の経営管理とその支援 現状と課題』<sup>26)</sup>、『経営体育成読本雇用管理マニュアル』<sup>27)</sup>は、経営管理における視点、及び経営管理方法を全般にわたり解説してあるが、組織管理の視点は乏しい。

このように、雇用規模の大きい大型法人が少ないためか、組織管理に向けた視点で整理した論究は今だ不十分である。更に水田農業においては、雇用労働の意義について、和田<sup>28)</sup>は、「まだその比重が軽いのであまり注目されていないが、雇用労働市場をいかに開発し、雇用に伴う様々な問題（保険等の雇用条件、雇用斡旋方法、雇用労働管理方法等）を解決するための検討の必要が出てき

ている。」としており、高齢化による農家の離脱が増加する中で、将来、地域資源の有効活用を図るべく大型経営へと育成する前提の下に、組織の管理の手法について検討する必要がある。

#### 第5項 先行研究の課題

まず、農業法人の労働・労務管理に関しては、これまで、一般企業の経営を参考に、理想像を求めてきた。今後は、現存する法人の実態を基に理想像の実証が必要であろう。前述の稲本<sup>1)</sup>については、経営が成長する中で所有・経営・労働の分離・統合がどのような段階を経て進行するのか、適正な編成とはいかなる状態なのか、確立された経営管理組織と作業組織とはいかなるものか、いずれも現実にある農業法人に当てはめ、経過を踏まえて検証することが必要であろう。

生産組織の組織運営体制については、意思決定方法や、組織と個の関係、権限の強さ等について論じられており、農業者によって構成される組織構造の特徴は明らかになっている。しかし、生産組織故に機能分化が未熟なためか、組織形態や構成員の資質と配置の問題までは取りあげてはいない。法人経営の事業展開が広がり、水平的・垂直的多角化が進む中で、組織の意思決定は複雑になり、組織形態も高度な指揮系統が必要となろう。組織体と構成員との関係は構成員の持つ役割を踏まえることが重要であり、生産組織の中では階層の発生も一部みられている。経営の大型化や多角化が進む中で、それに対応する組織の分化の展開過程や、構成員の個性を捉えた上での組織との関わりを追求することが課題である。

なお、組織の分化や組織と構成員との関係は、その農業法人の生産環境、例えば生産部門・規模、雇用規模、組織形態等、組織の構造が多様なので、多事例を調査してもそれを一つの理論に集約するのは容易ではない、むしろ一つの経営体に特化して、環境の変化を加味しながら成長過程とそれに伴う組織編成の変遷を捉え、そのメカニズムを導き出すことが、法人経営の組織の構造を紐解く一つの方法と考えられる。そこで本論では農業法人に絞って論述する。

次に水田作の作業構造については、借地・作業受託といった水稻経営の規模拡大の方法に合わせて、農地集積を進める家族経営や受託組織による水田作の作業構造の解明が進められてきた。その結果、水稻作における労働の過密性やそれによる作業限界に関する問題が指摘されている。この問題の要因となるのは春作業の重層構造であり、地域によって影響度は異なるもの他作目との異種重複性もある。大型農業法人においては、異種重複性

の回避に向けて、品種改善等の栽培技術の改善を除けば、作業能率を高めた作業期間の短縮や、事業部門の拡張による労働力のローテーション化等、年間の労働量を均一化させる取り組みが現に行われている。近年には、任意組合の形態による受託組織が増加し、これを足がかりとして経営体と進化して農業法人・特定農業法人となる動きが散見されるようになった。このような動向を考慮すると、農業法人に多くみられるオペレーターを雇用した大型経営体における異種重複性克服方策もまた課題の一つといえる。

水田作の協業編成を考察するに当たり、複合型機械操作労働組織において作業分化がみられたが、一般企業の労働組織と違って指揮機能は独立した職能とはならず、構成員間の意思決定の調整を行う立場であると既存の研究では考えられていた。これは任意組合の形態による協業組織を事例としていたので、協調的な意思決定を要したものであり、もしも対象となる組織が利潤追求型の企業経営的な性格のものであれば、指揮機能は独立した権限を持つことが想定される。そこで本論では、農業法人における指揮機能の解明を取りあげることとする。また、協業編成規模を規定する中で、作業機の性能の不均衡は捉えているが、作業員の能率差までは言及していない。構成員の個性を捉え、それが協業編成にどう影響するかも課題であり、本論においては個人の個性及び能力についても検討する。

最後に、雇用管理については、農業における雇用の動向に関する研究や、雇用に関する法規や制度に対応した管理手法は整理されているが、構成員の適正配置や構成員に対するインセンティブ等の組織形成の手法に関する研究については、手付かずのままといえよう。この要因としては大型農業法人が希少なために、研究材料に乏しく、このような手法へのニーズも少ないためであろう。

しかし、有限会社としての形態を採用する農業法人は着実に増加し、雇用規模も拡大していることを勘案すると、経営組織あるいは労働組織における形成手法に対するニーズが、農業者や農業法人あるいは行政や関係団体の中に生まれることはそう遠い話ではないと、筆者は期待している。

### 第3節 本論の課題・方法・構成

農業経営学と一般経営学において労働組織や経営組織は違う認識の下に論理展開が進められてきた。七戸<sup>29)</sup>の指摘を借りれば、前者は、「もっぱら経営要素や経営部門の物的・素材的な結合関係を規定する論理が追求されて

いる」のに対して、後者においては「経営を運営管理する人的職能の組織的な差異」を求めてきた。その理由は、「農業経営は家族労働力を基幹として成立するので、人的要素の影響度が低く、人的組織、人的装置としての組織体系の問題にはいたらなかった。」といえる。

近年みられる農業法人の増加や規模拡大が進行を勘案すると、企業的な観点に立って対処すべき経営課題に直面したといえるのではないか。なぜならば、利潤追求の性格が強いとされる農業法人においては、労働費の回収に向けて、より人的能力を引き出す労働組織（あるいは経営組織）の構築が重要な課題と考えられるからである。

本論の課題は、水田作を主部門とする農業法人を対象として、企業的な農業経営体の経営成長に伴う労働組織の変遷の仕組みを解明し、組織成長の論理を探求することにある。本論では、以下の3課題について、検討する。

第1の課題は、経営が成長する過程における作業構造の変化を捉え、その変化に応じて変遷する協業編成の論理を導き出すことである。多くの農業法人が家族経営の組織構成から始められているが、その初期の組織構成に対して、雇用の増員によって協業編成にどのような変化が生じるのか、また、労働の質がどのように変化するかを検討する。

第2の課題は、組織の分化の問題である。構成員が増加し組織が大きくなると、迅速な意思決定を行うには、階層を形成し、権限を下層へ委譲することが必要となる。このような組織の垂直的分化と、水平的分化の展開過程を解明する。

併せて、階層の形成により指揮機能が拡充されるが、指揮機能を担う構成員と下層の構成員の職務に向けた意識を踏まえて、構成員の視点からみた分権の実態に接近する。

第3の課題は、組織の中での専門職の位置づけである。一般経営学、組織論等の分野においては、プロフェッショナルと呼ばれる専門職と組織の関わりについて研究が進められている。プロフェッショナルは特定の専門分野に精通し、自己裁量に基づいた行動が許されていることから、必ずしも組織の階層の中で明確な役割を担っているとは限らない。農業法人においても、他業種同様にプロフェッショナルの存在が想定される。その特定を行い、特徴と行動規範を明らかにする。

次に本論の研究方法については、以下の4点を中心とする。

第1点は、経営の成長過程と構成員の個性を正確に把握するために対象を絞ることであり、具体的には、水田作を主部門とし、水平的多角化と垂直的多角化が同時並

行している農業生産法人を対象とする。

第2点は、作業構造の解明に当たっては、調査対象法人特有の作業環境と技術を捉え、論究すべく、作業のタイムスタディや作業日報、構成員への面接調査・アンケート調査により、データを収集することである。

第3点として、経営成長と組織構造の変遷を捉えるに当たり、最低10年間の動向を把握し論ずることである。この理由として、①水田作は、農地確保が規模拡大上の障害となりがちであり、経営成長は時間を要しがちなこと、②多作目に取り組むには技術的な定着に時間を要すること、の2点があげられる。

第4点として本論においては、構成員の農業経験の有無にかかわらずに、成り立つ論理を考慮することである。既往の研究においては、農業者で構成された組織の論究が進められたが、非農家からの自由な参入や、農家子弟以外の経営継承を行う手段としての企業的農業経営の確立が望ましいと思われるからである。

以上より、調査対象は、岩手県で水稲作を中心とし、多様な転作作目の生産に携わるS農産とし、設立から15年にわたる成長の経過を論ずることとした。

最後に本論の構成について述べる。

まず本章(序章)では全体にかかわる問題意識と方法論について述べた。

第1章では、これまでの法人化の歴史と設立数の推移を明らかにし、法人経営の課題の中で労働管理についての問題を明らかにする。

第2章では、本論の調査対象となる岩手県内で水田作を主部門として法人経営を営んでいる有限会社S農産の経営の特徴と経営成長の経過を明らかにする。

第3章は、S農産の労働構造を捉えるに当たって、経営成長に伴う協業編成の変化を明らかにする。前段においては、経営部門の多様化に伴い雇用形態別に作業構造の差異が生ずる実態を明らかにし、後段においては、作業員の協業編成の年次推移を「労働時間の振れ」と「労働の集中度」の2つの労働指標から接近し、協業編成モデルを作成する。

第4章は、組織の中に分権が形成される経過を分析し、階層構造の展開について解明する。生産規模拡大に伴う常勤雇用の増員により、垂直的分化としての階層が生じ、更に、水平的分化を図るべく部門制が導入された。このような分化を組織形態の変化の過程を通して明らかにする。

第5章は、階層構造を補完する役割を果たす、組織内プロフェッショナルの存在について分析・検討する。

前段においては、プロフェッショナルを生み出す基盤

としてのS農産における組織作業の実態を明らかにし、後段においては、水稲、麦類、豆類といった土地利用型作目の機械作業に従事する作業員の中にみられるプロフェッショナルを特定し、その特徴と行動規範を明らかにする。

第6章においては、5つの章を総括し、法人経営における労働編成のあり方について明らかにする。

(註1) 垂直的多角化は、「新規作目や新規の農業生産部門を導入する」場合、水平的多角化は、「加工・販売部門を取り込む」場合を指している。

(註2) 斎藤<sup>3)</sup>は、農業法人の事業展開は、大規模法人だけでなく、小規模法人においても広く取り組まれているのが特徴であるとしており、ここでは、斎藤のいう事業展開と(垂直)多角化とは同義ととらえた。

## 【引用文献】

- 1) 村上和史(2001):「岩手県における基盤整備事業の現状と課題」、『第36回東北農業経済学会岩手大会報告書東北農業の発展のためにー東北農業経済学会岩手大会報告よりー』, pp. 26-32.
- 2) 稲本志良(1989):「大規模水田農業経営の成立・発展と農業法人の現代的意義」、『農林業問題研究』, 第26巻第3号, pp. 1-10.
- 3) 斎藤潔(1993):「第9章 農業生産法人制度の諸論点」, 和田照男編『現代の農業経営と地域農業』, 養賢堂, pp. 96-117.
- 4) 斎藤潔(2000):「農業法人の新しい経営展開とその評価」、『農業経営研究』, 第37巻第4号, pp. 29-37.
- 5) 伊藤忠雄(1991):『現代農業生産組織の経営論』, 農林統計協会.
- 6) 伊藤忠雄・八巻正(1993):『農業経営の法人化と経営戦略』, 農林統計協会, pp. 6-10.
- 7) 土田志郎(1997):『水田作経営の発展と経営管理』, 農林統計協会, pp. 128-145.
- 8) 梅本雅(1997):『水田作経営の構造と管理』, 日本経済評論社, pp. 183-223.
- 9) 斎藤潔(2000) 上記掲載書
- 10) 納口るり子(2001):「農業生産法人の垂直的多角化と販売組織」、『農業経営研究』, 第39巻第1号, pp. 59-64.
- 11) 小池恒男(1996):「第4章 農業の構造と組織」, 中安定子・荏開津典生編『日本農業経済の動向と展望』, 普民協会.

- 12) 波多野忠雄 (1985):『現代稲作の技術構造 田植えの機械化を視点にして』, 農林統計協会, pp. 139-186.
- 13) 倉本器征 (1988):『水田農業の発展条件』, 農林統計協会, pp. 134-149.
- 14) 八巻正 (1986):「大規模稲作経営の作業構造とその課題— 岩手県和賀町の事例を中心に—」, 『東北農業研究』, 第39号, pp. 353-354.
- 15) 八巻正 (1988):「大規模稲作経営の作業構造と作業受託」, 『農業経営研究』, 第58号, pp. 22-30.
- 16) 梅本雅 (1997) 上記掲載書
- 17) 中島征夫 (2000):『地域複合農業の展開論理— 地域営農をみつめて—』, 東北農業研究叢書 第3号, 農林統計協会, pp. 193-331.
- 18) 木村伸男 (1982):『農業経営発展と土地利用』, 日本経済評論社, pp. 138-144.
- 19) 八巻正 (1991):『施設野菜の経営学 農法の新展開』, 農林統計協会, pp. 142-143.
- 20) 秋山邦裕 (1992):『雇用型農業経営』, 日本の農業 No. 182, 農政調査委員会.
- 21) 社団法人日本労務研究会 (1995):『平成6年度農林水産省構造改善局委託調査研究 平成8年度農業生産法人の労務管理の改善のための調査研究報告書』, 日本労務研究会.
- 22) 社団法人日本労務研究会 (1996):『平成7年度農林水産省構造改善局委託調査研究 平成7年度農業生産法人の労務管理の改善のための調査研究報告書』, 日本労務研究会.
- 23) 社団法人日本労務研究会 (1997):『平成8年度農林水産省構造改善局委託調査研究 季節産業における雇用実態と周年雇用方策に関する調査研究報告書』, 日本労務研究会.
- 24) 社団法人日本労務研究会 (1998):『平成9年度農林水産省構造改善局委託調査研究 季節産業における雇用実態と周年雇用方策に関する調査研究報告書』, 日本労務研究会.
- 25) 社団法人日本労務研究会 (1999):『平成10年度農林水産省構造改善局委託調査研究 季節産業における雇用実態と周年雇用方策に関する調査研究報告書』, 日本労務研究会.
- 26) 木村伸男 (1999):「第8章 農業法人の労務管理」, 社団法人 全国農業改良普及協会編『農業法人の経営管理とその支援 現状と課題』, 全国農業改良普及協会, pp. 59-65.
- 27) 高橋信正監修 (1998):『経営体育成読本雇用管理マニュアル』, 全国農業改良普及協会.
- 28) 和田照男 (1995):「序章 大規模水田経営の成長過程」, 『大規模水田経営の成長と管理』, 東京大学出版会, pp. 1-17.
- 29) 七戸長生 (1979):「第7章 農業労働過程の機械化」, 『農業経営学講座 3 農業経営要素論・組織論』, 地球社, pp. 145-153.

## 【参考文献】

- 1) 秋山邦裕 (1993):「第7章 雇用型家族経営の展開」, 和田照男編『現代の農業経営と地域農業』, 養賢堂, pp. 147-160.
- 2) 大泉一貫 (1989):『農業経営の組織と管理』, 農林統計協会.
- 3) 倉本器征 (1988):「水田作営農集団の経営管理問題」, 『農業経営研究』, 第26巻第2号, pp. 23-29.
- 4) 倉本器征・住田弘一・木村勝一・持田秀之 (2001):『水田輪作技術と地域営農』, 農林統計協会.
- 5) 斎藤潔 (1990):『営農集団の法人問題』, 日本の農業 No. 178, 農政調査委員会.
- 6) 長憲次編 (1993):『農業経営研究の課題と方向— 日本農業の現段階における再検討—』, 日本経済評論社.
- 7) 波多野忠雄 (1984):「田植機稲作の技術構造 [1]」, 『農業および園芸』, 第59巻第10号, pp. 1213-1219.
- 8) 波多野忠雄 (1984):「田植機稲作の技術構造 [2]」, 『農業および園芸』, 第59巻第11号, pp. 1345-1348.
- 9) 波多野忠雄 (1984):「田植機稲作の技術構造 [3]」, 『農業および園芸』, 第59巻第12号, pp. 1483-1486.
- 10) 波多野忠雄 (1984):「稲作技術の現段階とその評価」, 『東北農業研究』, 第34号, pp. 121-143.
- 11) 八巻正 (1997):『現代稲作の担い手と技術革新』, 農林統計協会.
- 12) 和田照男 (1995):「序章 大規模水田経営の成長過程」, 『大規模水田経営の成長と管理』, 東京大学出版会.
- 13) 日本農業経営学会監修 中島征夫・大泉一貫共編 (1996):『経営成長と農業経営研究 農業経営学が目指す方向と課題』, 農林統計協会.