

小規模漁協の経営と将来展望について

香川県農政水産部水産課
課長補佐(兼)主席専門技術員

濱本 俊 策



小規模漁協とは、全国漁業協同組合連合会の指標では正組合員50人以下かつ職員5人以下、等々の零細な漁協とされるが、平成13年度では全国1,693の沿海漁協のうち、25%、425漁協が正組合員50人以下で、51%、866漁協が職員5人以下である。特に瀬戸内海沿岸は小規模漁協が多く、大阪府と岡山・広島・香川県の合計178漁協では、55%が正組合員50人以下、80%が職員5人以下である。

香川県下における漁協の経営は、県信漁連との事業統合をほぼ完了した信用事業を除き、一般に共済事業ほか各種の事業収入と事業外収益に依存するが、共済事業は組合員の水揚げ減や加入年齢の制限などで拡大が難しく、購買・販売事業ともに、もとより組合員が少ないため手数料収入は限られ、他の事業収入も微々たるものである。その結果8割強の漁協が事業利益段階で慢性的に赤字を計上し、それを県連合会の出資配当、市町補助金、各種漁業協力金（補償金）などの事業外収益で補填し、かろうじて単年度黒字を確保しているのが実情である。従って教育情報、繁殖保護、漁場管理や営漁指導など、組合員に必要な指導事業への対応が不十分である場合が多い。加えて、安定かつ大きな収入源である海砂利採取の同意料（補償金）が、採取が全面禁止となる平成17年度以降全く入らなくなるため、それに大きく依存する漁協は、現在、経営の根幹から見直す必要性に迫られている。

この間、漁協側も手をこまねいていたわけ

ではない。漁協合併は昭和42年7月の漁業協同組合合併助成法の施行以来、関係者による地道な取り組みが続けられ、特に平成10年4月の同促進法の施行が契機となり、平成16年7月1日現在、この6年間で沿海40都道府県のうち34都道府県で合併が進み、全国1,890漁協が1,477漁協に再編された。香川県も57漁協が41漁協となったが、ほとんどが近隣の小規模漁協同士の合併、つまり正組合員20人割れの「法定解散」を回避するための、小規模な合併であるのが特徴である。

さて、小規模漁協が生き残っていくためには、①経営の抜本的見直しによる自立、②非出資漁協となって諸事業から撤退、③解散し組合員は近隣漁協へ再加入、という選択肢があるが、いずれも組合員の理解が得られ難く、結局は、解散したくなければ他の漁協の力を借りる「合併」しか、選択の余地はないのである。小規模漁協が、生活圏の広域化やニーズの多様化など組合員の変化、漁場環境の変化や資源管理型漁業の実践など漁業の変化、高齢化と過疎化又は都市化と海洋性レクリエーションの増大など漁村地域の変化等々に対応し、将来にわたって組合員の負託にきちんと応えていくためには、合併を通じて組織を拡大し管理運営機能を強化することが必要不可欠である。その大義は、①漁協を残して漁業権を承継し、②基盤強化を図って新たな後継者を受け入れ、③そして漁業を将来に残し、④併せて組合員へのサービスを充実する、こ

とにほかならない。

しかしながら、香川県下で計12漁協が参加した4件の合併事例をみると、正組合員は減り、職員も退職者が出て減り、さらに出資金も脱退者によって減るなどして、結局は合併後も赤字体質に変わりはなく、その効果は、職員の減員等による事業管理費の僅かな削減など限定的であった。その原因は、職員も少なく組合員も高齢のため、新規事業など新たな収入源の確保もなく、組合員に増資、手数料の値上げや賦課金の増額など、金銭的な負担も極力求めずに、事業外収益への依存体質を根本的に変えられない合併しか為し得なかったためである。“合併すれば経営が劇的に好転する”などは、幻想でしかないのである。

では、小規模漁協同士の合併に何の意味があるのか、ということにある。漁協内部においては組合員の高齢化が日々確実に進むため、さらなる再編の必要性が厳然たる事実として常に内在する。ややもすれば閉鎖的と揶揄される漁協が、合併という自主行動を起こした、改革意識はある、次もやる、という覚悟を、合併時において世間一般に公表していった事実自体が、将来への改革に繋がる最大の効果ではなかろうかと、これらの合併を支援してきた一人として理解している。あわせて、現時点において最も懸念している、漁業補償金というまとまった収入が望めなくなった小規模漁協からの、高齢の組合員の一斉脱退が起きないことも切望している。

さて、漁協がこのような厳しい状況のなかで、漁業後継者（＝若い組合員）を増やせ、というのは余りにも無責任というほかない。現在の漁業就業状況は、昭和中期の日本の高度経済成長期に、多くの漁業者が漁業の将来性に疑問を抱き、子息の安全で安定した生活を願って、積極的に自らの跡継ぎにしなかった結果であり、十分に予見可能な事態であっ

た。国は水産基本法・基本計画において、沿岸漁業就業者数は平成12年の221千人が、平成24年には半数以下の107千人になるとの厳しい見通しを立てているが、平成15年の全国における新規漁業就業者数は僅か1,514人で、うち571人のみが新規高卒就業者である。この数字を見る限り、すでに漁業は新卒者の就職対象にもならない“半世襲の特殊な職業”であるといっても過言ではない。そして、この現状を打破できるのは、やはり魅力ある漁業（＝儲かる漁業）の復活でしかないが、資源対策や魚価対策、担い手対策など、いずれをとってみても極めて厳しいと言わざるを得ない。

現在、全漁連等が核となって全国規模で漁業担い手の確保に取り組まれているが、“一人でも漁業就業を夢見る若者がいる限り、やり続ける”、という強い信念を貫かなければ、到底漁業・漁村の明日はない。当面は、現役の高齢漁業者をいかに長く漁業現場に引き留めておけるかにかかっているが、その年齢構成からみてすでに「時間との戦い」である、と断言できる状況にあって、その残り時間も極めて少なくなりつつあるのである。

組合員の過半がリタイア直前の高齢者となり、一方で社会全体が核家族からさらに“個族”の時代に突入し、脱集団化傾向が急速に進む現代において、「相互扶助を根幹とする協同組合の精神とは」「漁協の存在意義とあるべき姿とは」「地域社会への貢献とは」等々について、構成員たる組合員自身が、改めて真剣に問い直すべき時代が来ている。それができなければ、漁協が次代を担う後継者を受け入れていくことなど、夢物語となろう。

漁業者の生活の安定と社会的地位の向上を根幹として、私も含め、関係者の意識改革とさらなる努力が必要と思っている。

(E-mail : pk8587@pref.kagawa.lg.jp)