

第4章 家族経営協定の実際

ここでは、家族経営協定の実際について掘り下げるため、群馬県高崎市および熊本県鹿本町、長野県中野市、愛知県安城市の取り組みについて事例分析を試みる。

このうち、群馬県高崎市の取り組みは、30年以上の歴史を有しており、今日の家族経営協定の先駆けとなった事例である。熊本県鹿本町の取り組みは、青年農業者が中心となって推進され、認定農業者制度など経営体育成対策と関連づけて普及が図られていた事例である。長野県中野市の取り組みは、女性農業者が中心となって推進され、農業者年金への女性の加入や夫婦をはじめとした家族相互のパートナーシップの確立を目指した事例である。愛知県安城市の取り組みは、女性農業者リーダーが中心となって推進され、経営体の育成の一環として取り組まれた事例である。熊本県鹿本町および長野県中野市、愛知県安城市の取り組みは、それぞれ今日の家族経営協定を代表する事例と考えられる。

そのため、まず、群馬県高崎市について、30年余りの協定の取り組みについてフォローしつつ、協定締結農家の現状分析を踏まえ、親子協定から家族経営協定への歴史的展開過程や長期的視点から見た取り組みの意義などについて考察したい。

ついで、熊本県鹿本町および長野県中野市、愛知県安城市について、家族経営協定農家の特徴、協定締結の経緯、締結の内容および締結後の経営・生活の変化などについて分析を試みたい。

第1節 群馬県高崎市の取り組み—家族経営協定の先駆け¹⁾—

1. 取り組みの概要

群馬県高崎市は、群馬県の概ね中央部に位置し、東京から100kmの距離にある。関東平野から山岳地帯に入ろうとする接点にあり、早くから交通の要所として栄えてきた。人口は約24万人を数える。農家戸数は3,628戸で、うち販売農家は2,517戸、65歳未満の農業専従者のいる主業農家は101戸となっている。また、年間販売金額が1000万円以上の農家数は43戸、3000万円以上は13戸となっている（2000年農業センサス）。もともとは米麦養蚕地帯であったが、都市化の影響から農地の減少が著しく、平均耕地面積は60aと零細である。専門的農家の作目は主として園芸および畜産となっている。

高崎市の取り組みは、親子協定として1966年にはじまった。以来、30年以上の歴史を持ち、今日の家族経営協定の先駆けとなっている。

協定推進の初期のリーダーであった塚越敏生氏は、取り組みがはじまった経緯について、当時を振り返り次のように語っている。

「その頃農業委員をやっていたが、顕在化してきた農業後継者対策として何かいいものはないかと思っていたところ、茨城県関城町の取り組みを新聞でみて、これだということで農業委員会に働きかけ、取り組みはじめた」²⁾。

なお、塚越氏自らも後継者の就農時に生前一括贈与を行い、経営委譲協定を締結している（その後は労働報酬型協定を締結）。

協定は1年更新で毎年市長および農業委員会の立ち会いの下調印式が行われる。

協定締結農家数は、発足当初は24戸だったが、近年は45戸前後で推移している。内訳をみると、主な作目は、大半が、施設園芸、花き、酪農、養豚等集約的作目が中心となっている。協定の取り組みがスタートされた時期、米麦養蚕から本格的に集約的作目に経営を転換し、家族労働力を中心としながら高い収益性を実現している経営が多い。

法人経営も養豚を中心にみられるが、いずれも一戸一法人である。

協定内容は報酬に関するものが中心となっている。様式は、①労働報酬型、②経営部門（部門分担）型、③経営委譲型の3つがあるが、このうち③については、近年は、新たに経営主となった子が親に対して「家族年金」として一定の金額を支払うという内容になっている。これは①の結び直しを意味している。なお、このほか、給与には賞与、家族年金には付加金の支給がある。近年は③が大半を占め、1992年度では2/3の30戸にのぼっている。これは、農業後継者の減少から、実質的な新規締結者が少なくなっていることに起因している。高崎市農業委員会によれば、報酬月額は、最高40万円、最低1万円、平均9.1万円で、うち女性は最高30万円、最低1万円、平均9.1万円となっている（表4-1）。

協定の当事者は、発足当初は後継者確保が目的であったため、経営主と後継者のみであったが、その後、発足20周年を機に後継者の配偶者が加わった。さらに、1991年以降は、経営主の配偶者も加わり、家族全員が協定の当事者となった。後述するように、このことの意義は極めて大きいと考えられる。ただし、今日の家族経営協定で多く見られる夫婦の

みの協定はない。これは、高崎市の取り組みが、親子協定に端を発して展開してきたためと思われる。

表4-1 協定農家における形態・続柄別報酬月額

(群馬県高崎市・1994年)

労働報酬型 (世帯数 13 戸)

| | 人数 | 最高額 | 最低額 | 平均 |
|-------|-----|-----------|----------|-----------|
| 経営主の妻 | 2 | 300,000 | 300,000 | 300,000 |
| 後継者 | 13 | 400,000 | 50,000 | 165,000 |
| 後継者の妻 | 7 | 300,000 | 80,000 | 151,800 |
| 総 合 | 22名 | 400,000 円 | 50,000 円 | 152,300 円 |

経営移譲型 (世帯数 28 戸)

| | 人数 | 最高額 | 最低額 | 平均 |
|-------|-----|-----------|----------|--------|
| 経営主の妻 | 26 | 200,000 | 10,000 | 70,600 |
| 後継者 | 15 | 150,000 | 10,000 | 68,300 |
| 後継者の妻 | 25 | 110,000 | 30,000 | 74,600 |
| 総 合 | 66名 | 200,000 円 | 10,000 円 | 71,200 |

収益配分型 (世帯数 3 戸)

後継者 3名
 後継者 1 トマト部門 60%
 2 野菜部門 80%
 3 畜産部門 100%

出典：田口佐知雄「兼業化の進む中での家族経営協定」
 (「農業法学研究」第30号) 1995,p70,表1より。

高崎市の取り組みでは、締結農家により発足時によって後継者の組織化が行われ、先進地視察や親睦会等が行われている。1978年には親世代を含む家族協定農業研究協議会が設立され、1986年には婦人部会が新たに設けられている。

2. 協定の展開過程と長期的視点から見た取り組みの意義

(1) 調査事例農家の概要と協定の特徴

ここでは、高崎市における協定の親子協定から家族経営協定への展開過程と長期的視点から見た取り組みの効果について、協定締結農家の事例分析に基づき考察を行いたい。

なお、使用するデータは、1995年および1996年に協定締結農家6戸を対象に行った調査に基づく。データは1996年当時のものである。

調査事例農家の概要は表4-2のとおりである。

世帯構成は、調査事例⑤を除き多世代同居となっている。ただし、調査事例⑥では、二世帯住宅に暮らしており、世代間の生活の分離度合いは大きい。

主な作目は、いずれも施設園芸、養豚など集約的作目で、年間販売金額も大きい。法人

経営は1戸である。農業労働力は、常時雇用が入っているケースもあるが、いずれも家族が中心である。税務申告は、1ケース（法人）を除き青色申告となっている。

労働報酬については、8～30万円と幅があるが、いずれも労働報酬に対する女性の裁量権は高い。

協定の締結開始年は最も新しいケースでも1989年、最も古いケースでは1970年となっており、協定締結の経験はいずれも長い。

協定の内容は、いずれも労働報酬が中心で、高崎市が示したモデル協定書に則った統一的な様式となっている。

表4-2 家族協定締結農家の概況（群馬県高崎市）

| No | 世帯構成（経営主夫妻等の年齢） | 農業労働力 | 経営耕地面積 | 主な作目 | 年間販売額（1994） | 税務申告 | 協定のタイプ | 締結年次 | 報酬の内容及び家計費との関係 | 休日制の有無 | 女性の責任分担制 |
|----|-------------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------------|------------------------|------|--------|------|--|--------|-------------|
| ① | 3世代7人 (夫42, 妻38) | 2人 * 研習生1人 | 77a | 養豚（母豚140頭） | 1億円 | 法人 | 経営移譲 | 1979 | 夫30万円 妻18万円 父10万円 母8万円 夫と妻の報酬は約2/3家計費に繰入 | 妻のみ週休制 | 経理面 |
| ② | 4世代7人 (夫34, 妻33) | 4人 | 390a | 肉用牛（肥育120頭） +露地野菜 | 7,000万円 * 2夫婦間で作目が別 | 青色 | 経営移譲 | 1982 | 妻父母20万円 祖母12万円 妻の報酬は1/3家計費に繰入 | 無 | 経理面 |
| ③ | 3世代7人 (父72, 母70, 夫45, 妻42) | 2人 | 100a (加温温室700坪) | 施設花卉（シクラメン） | 3,000万円 | 青色 | 経営移譲 | 1970 | 父母10万円 妻9万2千円 妻の報酬は約1/3家計に繰入 | 有・週休制 | 経理面および雇用の世話 |
| ④ | 3世代7人 (父70, 母70, 夫46, 妻44) | 3人 | 160a | 施設トマト | 2,500万円 | 青色 | 経営移譲 | 1970 | 父母妻10万円 報酬は家計に繰入れず | 無 | 経理面 |
| ⑤ | 3世代6人 (父56, 母55, 夫29) | 3人 * 臨時雇用あり * 妻は恒常的勤務 | 1,600坪 | 施設花卉（ツツシ・ボーインセツ） | 2,300万円 | 青色 | 労働報酬 | 1990 | 本人に20万円 報酬は約3/4家計費に繰入（親と別居） | 無 | 経理面 |
| ⑥ | 4世代7人 (父60, 母55, 夫31) | 3人 * 常雇2人 * 妻は家事・育児 | 750坪 | 施設花卉（花壇苗+鉢物） | 1,800万円 | 青色 | 労働報酬 | S 58 | 本人25万円 報酬は約2/5家計費に繰入（2世帯住宅） | 無 | 経理面 |

注：1996年における現地調査より。

（2）親子協定から家族経営協定への展開過程

高崎市の場合は、調査時点で40歳代の経営主夫妻が取り組みの中心となっているが、協定の展開過程については、早い時期から推進の中心となっている調査事例④のケースが示唆に富む（事例については、経営主世代を中心に記述し、夫、妻、父、母、長男、長女の妻などとして記述している。以下同じ）。

【調査事例④】

1) 世帯構成

世帯構成は、父（70歳）、母（70歳）、夫（46歳）、妻（44歳）、子供3人の3世代7人である。

このうち、農業に主として従事しているのは、経営主夫妻である。その他、農繁期を中心に義母が手伝いをしている。住まい方は多世代同居であり、食事と家計費の管理は妻がしている。なお、夫は家事については分担していない。

2) 経営の概況

施設トマト作を中心とした経営であり、経営耕地面積は全体で160a、うちトマトが57a、うち加温（ガラス室）が40aとなっている。残りの103aは水田である。トマトの施設は昭和52年に地域で導入する際に導入している。青色申告もその直後からはじめた。法人化はしていないし、現行の制度の下では特に意向はない。農業労働力は、家族の他、近所の女性を（44歳）を常時パートで雇用している。年間販売金額は約2,500万円である。

役割分担は、作業の分担は特にしていないが、栽培管理作業は夫が責任担当となっている。妻は農業簿記記帳を含む経理面を担当しているが、地域が古いトマト産地ということもあり、農協（支所）が経理や申告のバックアップをしてくれている。そのため、簿記は単式で大まかに記帳している。ただし、経営管理能力を高めるため、農業改良普及センター主催のセミナーを受講している。

3) 協定締結の経緯

夫は就農（1968年）した翌年に父親と労働報酬協定を締結した。はじめは月5万円だった。就農する前から高崎市では家族協定の取り組みがすでにはじまっており、「こづかいがもらえていいなあ」と思っていたが、実際、自分も協定を結んで報酬を手にした時は大変うれしかった。家族協定の取り組みがスタートしたばかりということもあり、「今は妻の方の部会の方が活発だが、当時は後継者組織を中心に視察や他地域との交流会を開いたり活発な活動を行っていた」と夫はいう。

1975年に結婚したが、その時には、当初は「夫婦2人に」ということで月10万円が渡された。その後、1978年に青色申告をはじめた時点で母を含む各自に6万円ずつというように変わった。さらに、1986年には父から経営移譲を受け、7万円ずつ毎月支払うようになった。さらに、近年報酬額の見直しを行い、10万円となっている。

高崎市の家族協定において女性（妻）も締結者となったのは1987年からである。「正直

なところ突然変わったという感じがしたが、自分の家ではすでに妻も労働報酬を受けていたので違和感は全くなかった」と夫妻はいう。

なお、経営権・家計権の委譲に伴い、協定の形式が父より家族に報酬が支払われる「労働報酬型」から、夫より家族に報酬が支払われる経営移譲型に転換している。

4) 締結の内容

協定の主な内容は労働報酬に関するものとなっている。

内訳は、妻、父、母とも月10万円となっている。

調査事例④は、家の系譜をみると夫で14代目で、祖父の代から市街地にリヤカーで野菜の引き売りをしていたという。地域自体が古い都市近郊野菜産地であり、親子協定がスタートした時点で相当の収益をあげている農家が多く存在し、協定の取り組みの中心的地域となった。今日でも、協定締結者数は最も多い。地域内外の35戸前後でトマトの産地が形成され共選所（農協支所）が設置されている。農協支所単位で販売が行われており、直売所も併設されている。運営部会27人中15人が役員で、販売にあたっては農家の意見が強く反映されるシステムとなっている。部会員同志で新年会や旅行会などの親睦行事、ビニールの張り替えなどの共同作業が行われている。

報酬の支払われ方の変化など、高崎市の協定の取り組みの変化が最もよく反映されている経営の1つといえる。

協定書の内容は基本的には報酬に限られているが、休日については、特に定期的休日は決めていないものの、7月第3週から8月の農閑期に家族で旅行に出かけることとしている。ガラスハウス導入時に地域で第2、4土曜日を農休日と定めたが、特に冬場はなかなか実施が難しく、子供が大きくなるに連れ有名無実化しているケースが多い。

この事例から、高崎市では、経営主と後継者の2者間での労働報酬のやりとりが、後継者のライフステージが進むのに従い、結婚さらには経営移譲など「人生の節目」を契機として、後継者の妻を加えた3者間、さらには経営主の母を加えた4者間へと拡大していったことがわかる。そして、協定の取り組みは、こうした「動き」を促進・強化する形で展開してきたことがわかる。以上をシェーマ的に示すと、図4-1のようになる。

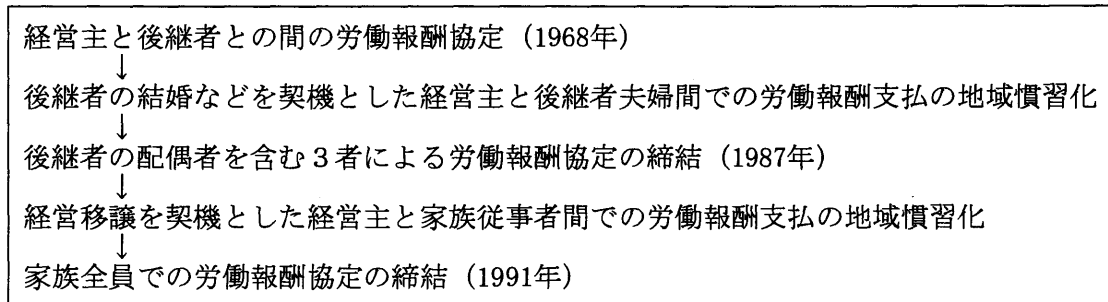


図4-1 群馬県高崎市における協定の展開過程

(3) 取り組みの現状と長期的視点で見た効果

調査事例においては、女性を含む報酬の確保はほぼ定着しており、報酬に対する個々人の裁量権も大きい。報酬の確保については「当たり前のこと」になっている。そのため、年1回の協定の見直しと調印式は、セレモニー化の傾向が強く、協定締結による経営・生活の変化は、今日ではほとんどみられない。

もちろん、協定が活発に推進された時代には、協定締結により後継者や女性において、役割分担や報酬面の改善、意欲の増大などの変化があったことが指摘されているが、調査事例⑤⑥などでは、就農時点ですでに労働報酬の確保は高崎市では「当たり前のこと」となっており、特に若い世代で協定の意義についての認識が薄れている。こうした傾向は、高崎市の協定締結農家全般に当てはまる。そのため、現状においては、取り組みがややマンネリ化していることは否めない。

しかし、長期的な視点に立つと、高崎市の協定の取り組みの意義は、報酬の確保にとどまらなないと考えられる。

協定締結農家の中には、協定書には規定がないが、協定と並行して行われた学習活動の中で、休日制や労働時間などの取り決めを独自に行うようになったケースも見られる（調査事例①③）。また、現在は形骸化が進んでいるが、協定農家が最も多い木部町（戦後間

もなくからのトマトの産地)では、調査対象農家④の分析でふれたように、1977年のガラス温室の集団的導入やそれに伴う共同選果場の設立を契機として、農休日の推進を行っている。

女性の経営参画についても、経理面など経営内での役割が明確化しているケースが多い。さらに、女性の経営権・財産権についても一定の進展が見られる。

これらは、30年以上の歴史を有する高崎市の協定の取り組みがもたらした意義と考えられる。

この点に関連して、調査事例①のケースを見てみよう。

【調査事例①】

1) 世帯構成

世帯構成は、父（66歳）、母（66歳）、夫（41歳）、妻（37歳）、子供3人の3世代7人である。

このうち、農業に従事しているのは、経営主夫婦である。住まい方は多世代同居であり、食事と家計費の管理は妻がしている。なお、夫は家事については分担していない。

2) 経営の概況

法人化（有限会社）した大規模養豚経営であり、頭数規模は母豚で140頭である。年間売り上げは約1億円にのぼっている。

平成8年に代表権が義父から夫に委譲され、名実ともに経営主夫妻が経営の中心となっている。法人の株については、夫が33%、妻が30%、父が19%、母が18%の所有となっている。農地の権利名義は、父 2/3、夫 1/3となっている。ただし、妻も自分名義の土地を取得することが約束されており、税金などとの兼ね合いでタイミングをはかっているとのことである。なお、母も結婚20年を期に宅地の名義の一部を所有している。

役割分担は、夫（代表取締役）が機械類の操作および飼養管理面、妻（取締役）は経営管理面と分娩育成舎の管理を責任分担している。作業の体系は、週休制実施のため、6日で1サイクルとなっている（表4-3）。

表4-3 調査事例農家①における1週間の作業体系

| 曜日 | 内 容 |
|----|------------------|
| 月 | 去勢，ワクチン投与 |
| 火 | 子豚移動，豚の出荷，豚舎の洗浄 |
| 水 | 豚舎の洗浄 |
| 木 | 離乳 |
| 金 | 親豚の分娩舎への移動，豚舎の洗浄 |
| 土 | 見回り（妻は午後休み） |
| 日 | 休日 |

3) 協定締結の経緯

夫は就農（1978年）に伴い締結したが、すでに1974年に法人化しており、会社から給料をもらうというシステムとなっていたので、特に必要は感じなかったという。当時、市農業委員会により後継者対策として推進が図られており、加入していた後継者クラブの仲間が締結しているということで連帯感を高める意味もあり、自分も締結したとのことである。ただし、結婚（1981年）に際して、「家族協定を結んでいる家だということも非常に大きかったと妻から聞き、家族経営協定を結んでいて良かったと思った」と語っている。妻も、「視野が広く向上心のある大らかな人柄に惹かれて結婚したが、労働に対して応分な報酬として頂けるということで、心強く結婚にのぞむことができた」と述べている。実際、約束通り、結婚した当初から10万円が妻に支払われている。

その後、報酬額の見直しが適宜行われている。また、経営権・家計権の委譲に伴い、協定の形式が父より家族に報酬が支払われる「労働報酬型」から、夫より家族に報酬が支払われる経営移譲型に転換している。

4) 協定の内容および関連する事項

協定の主な内容は労働報酬（1996年度より休日・労働時間などが加わる）に関するものとなっている。

内訳は、夫が30万円、妻が18万円、父が10万円、母が8万円となっている。

経営・生活のビジョンは明確であり、経営面の役割も明確で責任分担となっており、妻の経営参画は進んでいる。休日、就業時間については、妻は土曜日の午後と日曜日、夫は日曜日、就業時間については、7～9月は8時間30分、それ以外は7時間と決められている。妻の経営権・財産権の確保についても先に述べたように実現または約束がなされている。老後の備えについても、1995年より小規模企業退職金制度を活用し、積み立て（夫婦とも）をはじめている。

経営・生活のビジョンを一言で言い表すと、「環境問題に配慮しつつ一定の所得が確保できる規模の養豚業を夫婦を中心に営み、定期的休日を確保しながらゆとりをもって暮らす」というものである。あくまで養豚業は生活の手段であるという生活優先の考え方に立っている。「休日である日曜日には豚舎に行かないようにしている。事故率は当然上がるが、あくまでも生活があつてのことだから」と言う。夫は若い頃からこうした考え方に立

ち、その実現を目指していたが、1985年に研修生の定期的休日確保の必要性などをキッカケとして飼養管理のあり方を見直し、施設化、頭数規模の拡大などに基づき、6日で1サイクルとする作業の体系化を経て、1989年には週休制の実施に至っている。

その他、研修や先進地視察への参加を積極的に促すなど妻の農業者としての自立に向けた夫のきめ細やかな配慮も見逃せない。「自分だけが何もかもやるのは大変。妻に早く立派になってもらって責任を分担してもらおう方が楽」と語る夫の姿勢に特に注目する必要がある。

以上のように、調査事例①は、協定締結の内容は、基本的には報酬に限られているが、調査事例①では、その他に様々なルールづくりがなされており、「夫婦型パートナーシップ経営」の雛形というにふさわしい内容を有しているといえる。

女性の財産権に付言すると、高崎市の女性農業者のリーダーの1人である江原秀子さん（協定締結農家）が高崎市の農政懇談会において次のような提言を行っている。

「農業に優遇されている税制は、生前一括贈与と相続の農業用資産20年納税猶予です。農家の嫁には無関係なのです。（中略）今は持ち分割合贈与が認められているので、後継者とその奥さんの2人に贈与がされるように、各農家に勧めていただきたい。また、嫁の養子縁組も嫁の地位向上と相続税対策に大きな意味をもつのです。どちらも、嫁の立場からは言い出せない問題ですので、行政より力強い後押しをお願いしたいと思います」³⁾。

また、調査事例①の経営主の妻は、女性農業者をめぐる大きな課題としてはどのようなことがありますかという問いに対して、次のように述べている。

「10年間共同経営者として農業に従事したら自動的に農地が共有名義になるようなことは法制度で考えられませんか」。

いずれにせよ、こうした発言を公的に行うことが可能な「地域的雰囲気」となっていることは特筆に値する。

第2節 熊本県鹿本町の取り組み—青年農業者による地域の変革と認定農業者制度とのリンク⁴⁾—

1. 取り組みの概要

熊本県鹿本町は、熊本県北部に位置し、熊本市から約25kmの距離にある人口約9,000人の平地農村である。農家戸数は603戸で、うち販売農家は537戸、65歳未満の農業専従者のいる主業農家は229戸となっている。また、年間販売金額が1000万円以上の農家数は92

戸、3000万円以上は4戸となっている（2000年農業センサス）。もともと米麦養蚕地帯であったが、高度経済成長期に園芸や畜産への産地化を図り、現在の主な作目は、メロン、イチゴ、菊、洋花、酪農、養豚などである。ほとんどの農家が複合経営であり、35歳未満の新規就農者は年間1人程度となっている。

家族経営協定の取り組みは、国の後継者対策の補助事業（就農環境整備事業）の導入をキッカケとして、1993年度からスタートした。同県竜北町（1992年度から協定を推進）の取り組みをモデルとし、事業の核として協定の推進に取り組んでいる。推進の目的は、当初は給料制・休日制の普及推進による農業後継者の確保や女性の経済的地位向上であったが、しだいに目的は広がってきている。協定の当事者は、当初から女性が含まれている。協定締結農家数は1996年10月末現在で55組にのぼっている。実施の方法は、原則として町の示したモデル協定書に基づき協定書を作成し、鹿本町の農業委員会の立ち会いの下随時締結を行い、変更がない限り自動更新するというスタイルをとっている。特筆される事柄の1つは、認定農業者制度と家族経営協定とを相互に補完し合うものと捉え、認定農業者の要件として家族経営協定を位置づけている点（1995年度から）である。これについては、具体的には、農業経営改善計画の「⑥農業従事の態様等の完全の目標」の「目標」の部分に書き込むこととしている。

認定農業者に認定されない専門的経営への支援も協定のねらいの1つとなっている。鹿本町の示しているモデル協定書では、第3条「農業経営上の留意事項」で5年後を目標とした農業改善計画の作成が唱われており、農業従事者1人当たり年間労働時間、定期的休日およびその他の年間の休暇日数、目標農業所得などを記入する様式となっている。協定締結農家は、認定農業者同様、経営改善計画樹立に必要な支援を受けることができる。また、「鹿本町農業経営改善計画支援事業要項」を定め、コンバインの購入、有機物供給施設、野菜・花きのハウス施設の建設への助成などを内容とする町単独事業を1996年に創設しているが、ここでも、認定農業者のみならず、協定締結農家も助成の対象となっている。

ただし、協定と認定農業者制度など担い手育成対策とのリンクにより、協定を担い手対策を受けるための「単なる便法」と捉えたり、同じ生産部会や地域の「単なるお付き合い」と捉えて締結するケースも一方で生まれている。そのため、取り組みの形骸化を防ぎ、リーダー層のみならず、地域全体に取り組みを広げていくことが今後の課題の1つとなっている。

鹿本町の示しているモデル協定書の内容については、当初は労働報酬中心のシンプルな

ものだったが、1994年からは休日・労働時間が加えられ、1995年からはさらに備考欄を設け個々のケースに応じ必要な生活面の協定を書き込める様式へ変わっている。1996年からは、さらに、生産面から生活面全般にわたる協定が可能な様式へと変化している。また、高齢専業農家や兼業農家向けには、生活面を中心に家族の懸案事項がフリーハンドで記載できる「いきがい創出型」の様式が示されている。

報酬月額（1995年度）は、最高20万円、最低2万円、平均 8.4万円で、うち女性は最高20万円、最低2万円、平均 6.6万円となっている（表4 - 4）。

表4-4 協定農家における続柄別報酬月額
(熊本県鹿本町・1995年8月末)

| 続 柄 | 件数 | 最 高 | 最 低 | 平 均 |
|-------|----|-------|--------|--------|
| 経営主の妻 | 21 | 20 万円 | 4 万円 | 9 万円 |
| 後継者 | 9 | 10 万円 | 6.5 万円 | 8.2 万円 |
| 後継者の妻 | 1 | — | — | 8 万円 |
| 経営主の父 | 5 | 15 万円 | 5 万円 | 7.8 万円 |
| 経営主の母 | 5 | 11 万円 | 2 万円 | 7 万円 |

出典：鹿本町資料より。

主な作目は、花き、施設園芸、酪農、タバコ、露地野菜、養豚などとなっている。年間販売金額は、900万円～4,350万円である。税務申告は、青色申告が大半を占めている。法人化している経営はまだない。また、農業者年金の女性加入者はいない。

協定の普及推進にあたっては、鹿本町4Hクラブ役員および女性農業者リーダーの活動と町および青少年・生活担当を中心とする鹿本農業改良普及センターの強力なバックアップがポイントとなっている。特に4Hクラブの活動は特筆される。4Hクラブのリーダーらは、「今時給料制や休日制のないものは職業とはいえない」という考えに立ち、家族協定推進関連のアンケート調査の実施・分析、プロジェクト課題への取り上げ、4Hクラブのメンバー自身による協定締結や定休日の設定、締結農業者の掘り起こしや説得等を行っている。取り組みの経緯について、推進のリーダーである守川国博氏、野中純一氏はそれぞれ次のように記している。

「今年、環境整備事業が加わり、若い農業後継者は今、どんな事を考えているのかと、いろいろな場所で発言する機会が増えました。農業委員との方々との懇親会もそのひとつでした。しかし、考え方の違いはあります。アンケートの中で「休日はどうされていますか？」という問いがありました。鹿本町では決まった農休日というのはありません。不規則で満足にとれていない人がほとんどでした。しかし、今後とは聞かれれば、今までどお

りでいいという意見が大半を占めました。

私たち後継者はそうは思いません。休日の取れない職業なんて、生き残れないと思います。よって、今年1月から地域でも集落でもなく、私たち4Hクラブで定期的に農休日をつくり、実行することを決めました。将来の農業経営のビジョンをえがきながら、熱き思いを胸に、鹿本町4Hクラブの活動をしていきたいと思います」（守川国博「熱き思いを胸に」・1993年度鹿本町4Hクラブ活動報告より）

「農休日は毎月第2日曜日ですが、作物の収穫等で取れないときは代休日を取ることで、クラブ員はほとんど農休日を取っています。休みを取ることで仕事のメリハリをつける事ができました。……（中略）……昨年以前より家庭内で行っている人もいましたが、今回のように文書で契約する事によりクラブ員の仕事に対する意欲が増したようでした。……

（中略）……今年新しくクラブ活動に加えた意識改革（農休日の設定、作業日誌の記帳、家族協定）も、クラブ員の農業に対する姿勢を向上させることができました。さらに来年度へと続けたいと思っています。特に農休日や家族協定などは意識改革のみならず、他産業の人の農業に対するイメージを変えたいと思います。

今までは、はっきりいって農業に対するイメージは悪かったと思います。それは決して他産業の人が悪い訳ではありません。今までも、農休日をとったり、給料をきちんともらっている人もいました。しかし、それをPRしていなかった所以他産業の人にわかってもらえず、農業に対するイメージを悪くし、自分で自分の首をしめていたのだと思います。

農業の良さを知ってもらうために、私達4Hクラブは全員で率先してPR活動を行いました。私達は、これから何十年も農業を行っていきます。イメージが上がっていけば後継者問題等は自ら解決していくと思います」（野中純一「ターニングポイントー鹿本町4Hクラブここにありー」1994年度鹿本町4Hクラブ活動報告より）

協定の普及推進にあたっての「仕掛け」で特筆されるものとしては、農業委員会と後継者および女性農業者との懇談会の開催、4Hクラブ員の親子会議の開催などがあげられる。これにより、後継者や女性の抱えている不満や問題点が町の男性リーダーに理解され、協定推進のための環境が整っていった。

なお、1996年に協定締結者の組織化が図られ、女性部会や青年部会など年齢・性別による部会制が設けられ、リーダー層を中心に女性農業者の協定の取り組みへの参画が本格化

している。

2. 協定締結農家の特徴と締結の経緯、締結の内容、締結後の経営・生活の変化

ここでは、推進役として取り組みの初期に協定を締結した8つ事例の分析に基づき、協定締結の経緯がもたらす経営・生活の変化について考察を行いたい。現地調査は、1995～1997年および2003年に実施した。データは、事例⑧のみ2003年時点、その他は全て1997年時点である。

(1) 調査事例農家の概要

調査事例農家の概要は表4-5の通りである。

世帯構成は、いずれも多世代同居である。敷地内別居は見られない。

主な作目は、花卉、メロン、タバコ、養豚など集約的作目である。労働力は一部で雇用が入っているが、いずれも家族が中心となっている。販売金額はいずれも1,000万円以上と大きい。全て認定農業者となっているが、法人経営はない。

税務申告は、青色申告が6件、標準申告が2件となっている。

表4-5 調査対象農家の概要（熊本県鹿本町）

| No. | 世帯構成（経営主夫妻の年齢） | 経営耕地 面積 | 主な作目 | 年間販売金額 | 農業労働力 | | 法人化 | 税務申告 |
|-----|------------------|------------|----------------------------------|---------|-------|-------|-----|------|
| | | | | | 家族 | 雇用 | | |
| ① | 3世代6人（夫39歳、妻40歳） | 230a | 花卉（カシ'ヤツリ） | 1,200万円 | 2人 | — | — | 標準 |
| ② | 3世代7人（夫37歳、妻32歳） | 140a | 花卉（ア'ハ'ル'イ） | 2,400万円 | 4人 | — | — | 青色 |
| ③ | 3世代5人（夫52歳、妻47歳） | 230a | 花卉（菊） | 2,000万円 | 3人 | 農繁期2人 | — | 標準 |
| ④ | 3世代5人（夫40歳、妻40歳） | 170a | 花卉（菊） | 2,000万円 | 2人 | 農繁期2人 | — | 青色 |
| ⑤ | 3世代7人（夫42歳、妻42歳） | 205a | 花卉（フリージア） | 1,000万円 | 2人 | — | — | 青色 |
| ⑥ | 3世代5人（夫45歳、妻42歳） | 595a | タバコ | 1,400万円 | 3人 | — | — | 青色 |
| ⑦ | 3世代6人（夫45歳、妻41歳） | 180a | 養豚（母豚100頭） ※ただし夫は農事 組合法人理事 | 4,000万円 | 3人 | 常雇2人 | — | 青色 |
| ⑧ | 3世代6人（夫36歳、妻36歳） | 160a | 花・野菜苗 | 1,800万円 | 4人 | — | — | 青色 |

注：1995年および1997年、2003年実施の現地調査より。データは、⑧を除き、1997年時点（以下、表4-6・7も同じ）。

(2) 協定締結の経緯

協定の締結プロセスにおいて調査事例を通じた共通点としては、次の点が指摘できる（表４－６）。

①締結の動機としては、自分達の経営・生活の向上というよりは、地域における経営・生活のあり方のモデルとして自らあるいは説得されて締結を行っている。

なお、協定の発案者は、夫、妻、長男、青年・女性農業者のリーダー、農業委員など多様である。

②基本的にはそれまで口頭でなされていた労働報酬や休日、労働時間についての取り決めを文書化しつつ、一部改善をするというやり方で協定書が策定されている。

③その一方で、協定締結の過程で締結の内容についての家族で話し合いや確認などを行い、さらには関連する様々な懸案についても話し合いをしている。その過程の中で、家族内の了解と認識していたことに、少なからず食い違いがあることを発見している。

④文書化については、従来の家族内のルールの確認という感覚が強く、抵抗感は少ない。

⑤締結にあたり、家族の反対が少なかった。

表４－６ 家族経営協定の締結の経緯（熊本県鹿本町）

| No. | 発案者 | 家族における中心 | 締結の理由 | 家族の反対 | 締結年次 | 協定変更 | 協定の当事者 |
|-----|------------------|----------|--|-------|------|------|------------------|
| ① | 町内の青年農業者のリーダー（③） | 夫 | 協定の締結に向けた助言・説得 | なし | 1994 | 1997 | 夫と妻 |
| ② | 町内の女性農業者のリーダー（⑤） | 夫 | 協定の締結に向けた助言・説得 | なし | 1994 | — | 夫と妻 |
| ③ | 長男 | 長男 | 農業の良さの内外へのPR（H6） →家族ではじめをつけながらよりよい経営・生活を展開するために（H9） | なし | 1994 | 1997 | 夫と長男・夫、妻、長男、長男の妻 |
| ④ | 町内の女性農業者のリーダー（⑤） | 夫と妻 | 協定の締結に向けた助言・説得 | なし | 1995 | — | 夫と妻 |
| ⑤ | 妻 | 妻 | 女性農業者の身分保障のため | なし | 1995 | — | 父、母、夫、妻 |
| ⑥ | 同じ集落の農業委員 | 夫と妻 | 協定の締結に向けた助言・説得 | なし | 1995 | — | 父、夫、妻 |
| ⑦ | 夫 | 夫と妻 | これからの農業経営のあり方として重要 | なし | 1995 | — | 夫と妻 |
| ⑧ | 夫と妻 | 夫と妻 | 夫婦を中心として、経営・生活を向上させていくための手段として | なし | 1994 | 2002 | 父、母、夫、妻 |

（３）締結の内容と締結後の経営・生活の変化

協定は、鹿本町が示したモデル協定書に沿ったものに従っているため、統一的で、内容

は労働報酬と休日・労働時間などに限られるケースが多い。ただし、結婚などを契機として協定を締結し直した調査事例③や2002年に再締結を行った調査事例⑧のケースなどでは、経営面のみならず生活面全般にわたっている。また、報酬面では、1人の経営者が他の家族に報酬を支払うという労働報酬型ではなく、収益分配型を採用している（税務申告の方式と大きく異なることに注目）など、かなり内容が多様なものとなっている（表4-7）。

協定の締結後の変化について、①役割分担・意思決定、②就業条件、③意識に着目して見てみると、次のことが指摘ができる（表4-7）。

第1に、役割分担・意思決定についてみると、従来の確認ということが基本となっている。しかし、調査事例①②⑤⑥のように、協定の締結を契機として、経営主の妻の経営への参画が進み、さらには、調査事例中6件（①②④⑤⑥⑦）が、農業改良普及センター主催の経営管理講座に参加して、農業簿記記帳を責任分担するケースが見られた。調査事例⑥では、野菜の責任分担にまで発展している。

第2に、就業条件のうち、報酬面については、先の調査事例③、⑧以外では、労働報酬額のアップなど一部改善（調査事例①⑤⑦）あるいは従来の確認（調査事例②④⑥）というケースがほとんどである。しかし、経営主の妻において、労働報酬が自分の働きに対する対価であるという認識が実際には弱く、自分のためにお金を使用することに対して心理的抵抗感を有していた。また、休日については、協定締結に際して取り決めがなされたのが2件（調査事例①、②）で、その他は従来の取り決めの確認となっている。しかし、後者のケースについても、いずれの場合も経営主の妻は実際に休日において自由に時間を使うことに対する抵抗感を有していた。

以上のような協定締結の経緯の中で、実質的に、就業条件が大きく改善されたと経営者の妻に認識されているケースが多く見られる。例えば、労働報酬については、「自分のお金という実感がもてた」（調査事例①②⑥）「安心するというのでもないが、自分のお金であるという気がするようになった」（調査事例④）というような言葉で、休日については、「周りの人間に気兼ねなく休めるようになった」（調査事例④）というような言葉で、そうした認識が端的に語られている。

第3に、意識についてみると、ほとんどのケースで農業や生活に対する意欲や責任感の増大などが指摘されている。

協定の締結プロセスのところで指摘したように、いずれの締結者の場合も、協定の意義は認めつつも、締結の目的は、自分達の経営・生活の向上というよりは地域における経営

・生活のあり方のモデルとなることにあり、基本的にはそれまで口頭でなされていた取り決めを文書化するというやり方をとっている。そのため、協定の締結は従来の「確認」の域を出ないと意識されており、従って、自分たちの経営・生活は特に何も変わらないだろうと予想しているケースがほとんどであった。しかし、実際には、予想に反する結果となっている。

女性農業者が、自らの意識が変化した理由については、このこと自体注目すべきことであるが、なかなか答えるのが難しく、理由を明確に答えられないケース（調査対象農家①）や「体裁が良くなった」（調査事例②）、「報酬が自分のお金であるという気がするようになったため」（調査事例③）などと答えるケースが見られた。夫の方も、妻の意識の変化には気づいているが、変化した理由がよく理解できず驚いているケースが多い。こうした中で、⑥の経営主の妻の場合は、その理由について、「これまで給料は税務申告の都合により変わったため、青色申告のための給料という気がしてなかなか思うように使えなかった。しかし、協定によって自分の役割がはっきり認められてからは、自分のための報酬と思えるようになった。そのため意欲が沸いたのだと思います」と明快に答えている。このことに加えて、協定推進の中心であり、報酬の確保の必要性を十分に意識していたにもかかわらず、標準申告であるため、税務申告との兼ね合いで自らの報酬をなかなか確保できなかった③の経営主の妻のケースを考え合わせると、今日の税制が家族農業経営においても様々な弊害をもたらしていることを示唆しているといえる。

表 4 - 7 家族経営協定締結の内容と締結後の変化（熊本県鹿本町）

| № | 締結した協定の内容 | | | | | | | | | | | | | 締結後の変化 |
|---|-----------|----------|----------------|----------|----------|----|----------|----------|----------------|----------|----|----|----------|---|
| | 経営 目標 | 意志 決定 | 経営 役割 分担 | 労働 報酬 | 収益 分配 | 休日 | 労働 時間 | 経営 移譲 | 生活 役割 分担 | 生活 運営 | 介護 | 相続 | 家族 会議 | |
| ① | | | | ◎ | | ◎ | ○ | | ○ | ○ | | | | ・妻の報酬のアップ(7→15万円) ・休日の取得(月1日+年10日間) *妻の意欲の増大 *妻の経営参画 *妻の普及センター主催の経営管理 講座へ参加と簿記記帳の責任分担 |
| ② | | | | ○ | | ◎ | ○ | | | | | | | ・休日の取得(月1日) *経営主妻の意欲の増大 *妻の経営管理講座(普及センター 主催)へ参加と簿記記帳の責任分担 |
| ③ | ○ | ○ | ◎ | | ◎ | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | ○ | | ◎ | ・収益分配方式の導入 ・休日の取得 ・後継者の家事参加 *妻、後継者およびその妻の意欲の 増大 *長期営業・生活設計の樹立 |
| ④ | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | | | | *休日の明確化(月2日+年30日間) *妻の意欲の増大 *妻の経営管理講座(普及センター 主催)へ参加と簿記記帳の責任分担 |
| ⑤ | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | | | | ・妻の報酬のアップ(8→10万円) *休日の明確化(月2日+年30日間) *妻の意欲の増大 *妻の経営管理講座(普及センター 主催)へ参加と簿記記帳の責任分担 *妻の経営参画 |
| ⑥ | | | | ○ | | ○ | ○ | | | | | | | *休日の明確化(月1日+年30日間) *妻の意欲の増大 *妻の経営参画 *夫の責任感の増大 *妻の経営管理講座(普及センター 主催)へ参加と簿記記帳の責任分担 *妻の経営参画 *妻の部門分担(野菜10a) |
| ⑦ | | | | ◎ | | ○ | ○ | | | | | | | ・報酬のアップ(8→10万円) *休日の明確化(月4日+年10日間) *経営主妻の意欲の増大 *妻の経営管理講座(普及センター 主催)へ参加と簿記記帳の責任分担 |
| ⑧ | ◎ | ◎ | ◎ | ○ | ◎ | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ○ | | ◎ | ・ライフスタイルの明確化 ・妻および母の責任分担 ・妻の責任分担部分の収益分配方式 の採用 ・介護のルール化 ・夫の家事参加 ・家族会議の設定 |

注1) ◎は新たに設けた項目または中味を一部改善したもの、○はそれまでの取り決めに文書化したもの。

2) ・は協定締結に伴う直接的变化、*は波及効果的变化を示す。

意識面の変化の波及効果は以上にとどまらない。調査事例①⑤⑥などでは、「作付け計画や今後の方針など経営についていろいろ意見を言うてくれるようになった」、「作付け計画や相談に乗ってくれるようになった」などという夫の言葉が示しているように、農業への参画（いわば”なし崩し的な参画”）と家族内コミュニケーションの活発化を意味する。これをシェーマ的に示すと、図4 - 2のようになる。

協定締結による妻の意欲の増大や責任感の醸成→妻の農業における発言の増大
→夫の認知・受容→妻の農業への参画の度合の高まり・コミュニケーションの活発化

図4 - 2 協定締結による女性の経営参画のプロセス

なお、さらに興味深いのは、妻の農業への参画を受けて、「自分の肩の荷が軽くなった」「約束通り報酬を分配するために、一層頑張りたい。また、お金や時間の使い方についてきちんと把握することを考えたい」などと経営主の夫が述べているケース（調査事例①④⑥）がみられる点である。

以下、諸々の変化が最も典型的に表れている調査事例⑥を見てみよう。

【調査事例⑥】

1) 世帯構成

世帯構成は、父（74歳）、母（73歳）、夫（45歳）、妻（43歳）、長男（6歳）の3世代5人家族である。うち、農業従事は妻、夫と義父の3人となっている。また、家事は妻の担当となっている。結婚後5年目に農業者年金の受給を契機として義父からの経営移譲とそれに伴う家計委譲を受けている。なお、妻は、結婚前に恒常的勤務の経験がある。

2) 経営概況

経営耕地面積は595aで、うち水稻350a、タバコ135a、麦100a、野菜10a（ブロッコリーなど）となつている。年間販売金額は約1,400万円にのぼっている。税務申告は青色申告である。農業の役割分担は、水稻およびタバコの機械作業を夫が担当、妻は水稻の補助作業、タバコの肥培管理・収穫調整作業を担当する他、10aの野菜を責任分担している。簿記の記帳は妻の分担となっている。

3) 家族経営協定締結の経緯

家族経営協定は、同じ集落の農業委員の強いすすめで締結したとのことである。「内容を聞くと報酬と休日などに関することであり、すでに自分たちがやっていることを文書化するだけだと思い、夫ともども締結にあたり抵抗はなかった。町役場から示された協定書の様式に従い、改めて家族で話し合って確認し合い、協定書を作成して調印式に臨んだ」と夫妻は語っている。

4) 締結の内容と締結後の経営・生活の変化

協定の主な項目は、労働報酬と休日などとなっている。労働報酬は妻15万円、義父が8万円となっている。休日については月1日の定休日とその他年間30日の休日の取得が約束されている。

協定を締結したところ、「何も変わらないと思っていたのに、自分の意欲が増しているのことに気づき自分でもビックリした」と妻は述べている。夫も妻の変化に驚きつつ、「協定を結んでからは妻に自覚と責任感が生まれ、自分も経営に参画しているのだという主体性が出てきた」と語り、さらに、「責任を分かち合えるようになり、肩の荷が軽くなった」と述べている。

作目面では、妻の責任分担として野菜を10a作付けるようになっている。

「農業に対する評価も大きく変わった」と妻はいう。「協定締結前は自分の子供には農業を継いでほしくないと思っていたが、締結後は、子供が農業後継者になると言ってくれ

るように夫婦で力を合わせながら意欲を持って取り組みたいと思うようになった」と妻は述べている。

さらに、趣味の面でも、妻は、結婚前から続けていたお花に加えてお茶の稽古にも通うようになっている。

こうした変化が生じた理由について、妻は、「すでに結婚して5年目に義父の農業者年金の受給を契機に経営・家計委譲を受け、家計管理は任されるようになっていたし、青色申告の導入と同時に専従者給与を給料として受けていた。しかし、これまで給料は税務申告の都合により変わったため、青色申告のための給料という気がしてなかなか思うように使えなかった。しかし、協定によって自分の役割がはっきり認められてからは、自分のための報酬と思えるようになった。そうしたことが、意欲や責任感の増大を生んだのではないか」と語っている。

妻は「協定を結んでみて、結婚した時から協定があればよかったのと思った。協定は女性のためにあるように思う。そのため、協定を周囲の人にも勧めている」と語り、実際、協定農家組織の女性部の副会長として普及推進につとめている。

また、自分たちの協定については、「タイミングを図って締結し直し、取り決めの内容を充実させたいと思っている」と語っている。

農業労働報酬に関する契約書

| | | | |
|-----|-----|----------|----|
| | 住 所 | 鹿本郡鹿本町大字 | 番地 |
| (甲) | 氏 名 | (経 営 主) | |
| | 住 所 | 鹿本郡鹿本町大字 | 番地 |
| (乙) | 氏 名 | (経営主の妻) | |
| | | (経営主の父) | |

わが家の農業経営の近代化を図り、家族の連帯と協調を一層推進するため、
 経営主 (以下「甲」という。) 及び経営主の妻
 後継者 後継者の妻 経営主の父
 経営主の母 (以下「乙」という。) は、鹿本町家族協定農業実施要領
 の趣旨を十分理解したうえで次の条項により契約を締結する。
 (給料の支給)

第1条 甲は、乙が甲の農業経営に従事した労働の対価として、乙に給料を下の表のと
 おり支給することを約し、乙はこれを受領する。

| | 氏 名 | 金 額 | 氏 名 | 金 額 |
|---|-------|---------|-----|-----|
| 乙 | 経営主の妻 | 150,000 | | |
| | 経営主の父 | 70,000 | | |
| | | | | |

(給料の支給方法)

第2条 給料は毎月20日に現金または「金融機関：鹿本町基幹支所」の乙の預金口座
 振込により支給する。

2 甲は、前項の給料のほか賞与を支給することができる。

(農業経営上の留意事項)

第3条 甲は、他の家族の将来等を考慮して乙と十分意見を交換し、相互に理解したう
 えでわが家の営農と生活とが調和のとれた姿で発展するよう5年後を目標とした農業
 経営改善計画を作成し、次に掲げる事項を定める。

(1) 農業従事者一人当たり年間労働時間 2,000 時間を目標とし、それを達成するため
 にとるべき事項。

イ 定休日は月に1日とし、更に年間に30日の休暇をとるものとする。

ロ その他、1号の年間労働時間を達成するための措置。

(2) 目標農業所得450万円を目標とし、それを達成するためにとるべき事項。

(3) その他、農業経営改善計画に必要な事項。

2 乙は、甲の農業経営上の適切な指示に従うものとする。

(契約の期間)

第4条 この契約の存続期間は、敬服を締結した日の属する月の翌月の初日から1年間
 とする。但し、甲または乙からの申し出がない限り本契約は更に1カ年継続されるも
 のとし、その後もまた同様とする。

(その他必要な事項)

第5条 この契約に定めるもののほか必要な事項は、甲及び乙が協議して定める。

2 この契約は、民法第904条の2項以外のものとする。

以上のとおり契約を締結したことを証するため、本契約書 通を作成し、甲及び
 乙は各1通を保持し、鹿本町農業委員会で1通を保持する。

平成 年 月 日

| | | |
|-----------|--|---|
| (甲) 経営主 | | ① |
| (乙) 経営主の妻 | | ② |
| 経営主の父 | | ③ |
| 立 会 人 | | ④ |
| (農業委員) | | |

調査事例⑥が典型的に示しているように、役割分担や就業条件の改善の認識を経て、意欲の増大など意識面の波及効果的変化が生まれるというメカニズムになっていると思われる。こうした意欲の増大を捉えて、熊本県鹿本町の場合は、農業簿記研修を中心とした経営管理講座への参加を促し、経営管理を中心とした能力の向上を図るとともに、経営主の妻の経営における新たな責任分担につながる動きを支援している。

これに対して、役割分担面に関連して固定的な性別役割分担をみると、ほとんど変化が認められない。経営のみならず生活面の役割分担などの協定を実施しているケースでも、いずれも現状の確認にとどまっている。このことから、家族経営協定は、家族関係における個の確立をねらいの1つとするといっても、短期的にみれば、この点については限界が大きいと考えられる。

ただし、最初の締結から3年を経過して協定を再締結した調査事例③および8年を経過して再締結した調査事例⑧のケースでは、長男の家事・育児（の一部）への参加が認められる。このことから、中長期的に見ると、協定の取り組みを契機とした固定的な性役割の見直しの可能を示唆している。同時に、こうした家事・育児への参加や生活面の配慮が可能か否かが、今日の青年農業者リーダーと親子協定時代の青年農業者リーダーとの大きな相違の1つと指摘できる。

以下、調査事例農家③および⑧のケースを見てみよう。

【調査事例③】

1) 世帯構成

世帯構成は、母（84歳）、夫（55歳）、妻（50歳）、長男（27歳）、長男の妻（27歳）、孫（1歳）の4世代6人。このうち、農業に従事しているのは、夫と妻および長男である。

2) 経営概況

経営耕地面積は 190 a で、うち電照菊が90 a、水稻 130 a となっている。年間販売金額は約 2,000万円にのぼっている。菊の出荷は、すべて農協となっている。

1981年に共同で施設を導入し、夫がその責任者となっていることから、税務申告は標準である。長男の就農時より経営主夫妻と長男との間で責任分担を行っているが、今回、妻も加わった（雇用者の世話と露地菊の一部）。

簿記の記帳は長男、作業日誌は妻の分担となっている。

3) 協定締結の経緯

長男は4 Hクラブのリーダーとして活躍していたところ、1993年に農業改良普及センターおよび町役場より家族経営協定についての説明を受けた。長男はかねがね「農業の良さを内外にPRしたい」と考えていたので、「これは」と思い、家族に働きかけを行った。家族一同「それは良い取り組みだ」ということで賛同した。自ら「地域のさきがけになりたい」という長男の意向を尊重して、1994年3月締結に至った。ただし、当初は夫と長男の間の締結（部門分担）であった。夫妻は、協定を締結してみて、長男の意欲が増したこと、また、周囲や他の地域の取り組みの話を聞いて、これからの女性や青年農業者にとって必要な取り組みであることを改めて実感していった。

長男の結婚さらには孫の誕生を契機として、1997年3月再締結した。

この間、結婚を契機に、長男夫婦に経営権の一部と家計権の委譲をした。それに伴い、妻の夫は農協の理事に就任、妻は県知事により認定された農村生活アドバイザーなど地域のリーダーとしての活動に力を入れるようになった。ただし、税務申告は依然として夫である。家族経営協定においても、それぞれ推進主体として活躍している。

4) 締結の内容と締結後の変化

1994年3月の最初の締結は、夫と長男との間で部門分担のあり方を約したシンプルなものであったが、再締結により妻と長男の妻とを加えた4者間の締結となった。協定の項目も経営から生活全般にわたる詳細なものとなった。

協定書は、農業などの部門分担及び分配のあり方、年間労働時間と休日、農業目標所得

額、経営移譲のあり方など基本的な部分の他、別記記載事項として、経営・生活のモットー、家族会議、将来計画の策定のあり方、経営の役割分担、作業環境、休日、年金・退職金経営（委譲の時期の規定を含む）、生活時間、住まい方、家事分担、研修・旅行、健康管理、家計運営など、13項目にわたってより具体的な取り決めがなされている。

形式の上で特筆されることの1つは、4者が農家経営のパートナーとして横並びの形での締結となっていることである。報酬は、税務申告上の経営主たる夫を含め、全員に分配（ただし妻と長男の妻は定額で、それぞれ月15万円と12万円）される形となった。また、長男の妻は家事・育児に対して報酬が分配されることが明記されている。

役割分担では、家事・育児担当は長男の妻が中心となっている。経営主の妻は、近所、親戚づきあいや家庭菜園、義母の介護などを担当している。なお、協定の再締結により、長男が食事のあとかたづけを分担するようになっている。

また、夫が60歳になった時点で経営権を長男に委譲することが明記されている。

再締結後、妻は、「早くから家計管理は自分に任せられており、お金に不自由するようなことはなかったが、税務申告上の制約もあり、報酬というものはなかった。ただし、家族にも働いた代償として報酬は必要と思っていた。実際、今回、生まれてはじめて自分の報酬を得ることができ、大変感激した。想像していた以上の感激があった。自分の報酬は老後の蓄えにしようと思っている。本当に再締結して良かった」と語っている。

農業の部門分担に関する協定書

住所 鹿本郡鹿本町

(甲) 氏名 夫
(乙) 氏名 妻
(丙の1) 後継者
(丙の2) 後継者の妻

わが家の農業経営の近代化を図り、家族の連帯と協調を一層推進するため、鹿本町家族協定農業実施要領の趣旨を十分理解した上で次の事項により協定を締結する。

(農業の部門の分担)

第1条 甲と丙の1は、農業経営の部門を分担することを約する。

(農業の部門分担及び分配等)

第2条 甲、乙、丙の1及び丙の2の農業の部門分担及び分配等は、次のとおりとする。

なお、毎年見直しを行うものとする。

| | 氏 名 | 分担する部門 | 収益分配の割合 | 備 考 |
|-----|-----|--------------|-----------|-----|
| 甲 | | ガラスハウス、露地、水稻 | 左記の 100 % | |
| 乙 | | 管理、労務管理、介護 | 甲より定額分配 | |
| 丙の1 | | 連棟ハウス、苗づくり | 左記の 100 % | |
| 丙の2 | | 家事全般、育児 | 丙の1より定額分配 | |

2 前項のほか、賞与として甲、乙、丙の1及び丙の2では協議し定めた額を分配することができる。

3 部門の分担及び分配の方法、時期、その他については、甲、乙、丙の1及び丙の2が協議して定める。

(農業経営上の留意事項)

第3条 甲は、他の家族の将来を考慮して乙、丙の1及び丙の2と十分意見を交換し、相互に理解した上でわが家の営農と生活とが調和のとれた姿で発展するよう5年後を目標とした農業経営改善計画を作成し、次に掲げる事項を定め、つねに評価、見直しを行うものとする。

(1) 農業従事者1人当たり年間労働時間 2,000 時間を目標とし、それを達成するためにとるべき事項。

イ 定休日は月に1日とし、さらに年間に20日の休暇を取るものとする。

ロ その他、1号の年間労働時間を達成するための措置。

(2) 目標農業所得 700 万円を目標とし、それを達成するためにとるべき事項。

(3) その他、農業経営改善計画に必要な事項。

(将来の経営移譲)

第4条 甲、乙、丙の1が有する経営権及び経営用資産について、将来、経営移譲する場合は甲、乙及び丙の1の合意に基づき行うものとする。

(協定の期間)

第5条 この契約の存続期間は、協定を締結した日から1年間とし、当事者から申し立てがない限り自動的に更新されるものとする。

(その他必要な事項)

第6条 この協定に定めるもののほか必要な事項は、甲、乙、丙の1及び丙の2が協議し

て定め、別に記載するものとする。

2 この協定は、民法第904条の2以外のものとする。

以上のとおり協定を締結したことを証するため、本協定書5通を作成し、甲、乙、丙の1及び丙の2は各1通を保存し、鹿本町農業委員会で1通を保管する。

平成 年 月 日

(甲) 夫 _____ 印

(乙) 妻 _____ 印

(丙の1) 後継者 _____ 印

(丙の2) 後継者の妻 _____ 印

立会人

(農業委員会) _____ 印

家族経営協定書「別記記載事項」

1. 農業者・農家として

- (1) 農業者であることと、その役割に自信と誇りを持って農業に取り組む。
- (2) 農業・農村ならではのゆとりと楽しみを見いだすように心掛ける。
- (3) 「おはよう」「おやすみ」の挨拶を気持ちよく行い、明るく楽しい家庭づくりを目指す。

2. 家族会議の開催

- (1) 毎月1回家族会議を開催する。
家族会議では、毎月の経営報告、作業計画、休日計画、生活等について話し合う。
- (2) 年に1回家族総会を開催し、年間目標、所得目標、各自担当記帳結果のまとめ等を持ち寄り、営農生活設計の見直しと家族経営協定書の見直しを行う。

3. 将来の計画に関すること

- (1) 夢のもてるような営農と生活を考え、中長期の設計を全員の話し合いによりたてる。
- (2) 農業経営に関する計画の樹立及び方針の決定は、家族と十分意見を交換し相互に理解した上で行うものとする。
- (3) 家族の将来の計画や将来の方向にいては、常に家族内で十分に話し合いをする。

4. 経営の役割分担

- (1) 経営分担は次表のとおりとするが、やむを得ない場合はお互いが協力し合う。
- (2) 簿記記帳については_____が、労働日誌の記帳については_____が行う。

| 名 | 分 担 内 容 |
|-----|--------------------|
| 夫 | ガラスハウスキク、露地キク、簿記記帳 |
| 妻 | キク管理、労務管理 |
| 後継者 | 連棟ハウスキク、キク育苗 |

5. 安全で快適な作業環境に関すること

- (1) 農作業安全（農薬・機械等）に配慮する。

(2) 快適な作業環境づくりに努める。

6. 休日に関すること

(1) 定休日は、毎月第2日曜日とする。

やむを得ない事情により、月1回は代休を取ることができる。

(2) 年次有給休暇を20日とし、自己研修等にあてることができる。

(3) 特別休暇として育児、介護、慶弔等の休暇を取ることができる。

7. 年金、退職金に関すること

(1) 経営移譲については、営農生活設計に基づき移譲時期を踏まえ、家族で移譲について十分話し合いをし移譲準備期間を設ける。

(2) 経営主が60歳になったら、経営及び家計を移譲する。

8. 生活時間に関すること

(1) 家族が共通で団らんでできる時間を協議のもとに設定する。

(2) 自分だけのために使える時間を確保できるようお互いに協力する。

9. 住まいの方に関すること

(1) 住まい方については、家族全員で協議し、決定する。

(2) お互いがプライバシーを尊重しつつ家族生活の円滑化を図る。

10. 家事分担に関すること

(1) 家事分担については、家族全員で協議し決定する。

(2) 分担にあたっては、特定の者に負担がかからないように各自が能力に応じた適正な分担になるようにする。

(3) 家事分担は次表のとおりとするが、やむを得ない場合はお互いが協力し合う。

| 名 | 分 担 内 容 |
|-------|-------------------------------|
| 夫 | 孫の世話 |
| 妻 | 孫の世話、介護、家庭菜園、近所づきあい、後かたづけ、掃除 |
| 後継者 | 子供の教育・世話、後かたづけ |
| 後継者の妻 | 子供の教育・世話・食事の準備・片づけ、掃除、洗濯、健康管理 |

11. 研修、旅行に関すること

(1) 農家経営能力を一層磨き、就業環境の改善、能率的な農作業の実施、農家生活発展のために各種農事研修会、研究会、視察等に夫婦単位あるいは個人で積極的に参加する。

(2) 家族や夫婦のリフレッシュのために旅行を年に1回行う。

12. 健康管理に関すること

(1) 年に1回は、必ず健康診断を受ける。

(2) 健康に留意し、病気の時は早めに医者にかかり、休養の必要がある時は農作業を休む。

13. 家計に関すること

(1) 共通家計費については、家族で協議し各自の能力に応じて負担する。

(2) 家計管理者は後継者の妻とし、担当者は年1回家計の決算報告をする。

【調査事例⑧】

1) 世帯構成

父（65歳）、母（58歳）、夫（35歳）、妻（33歳）、長男（7歳）、次男（3歳）の3世代6人家族である。

2) 経営概況

経営は苗物が中心の水田複合経営である。

園芸作は、花壇苗、野菜苗、鉢物合わせて35a、年間約50万ポットを生産している。3つのうちでは、花壇苗が最もウェートが高く、野菜苗、鉢物の順となっている。花壇苗の主な品目は、パンジー、ペチュニア、日日草、マリーゴールドなど40品目である。野菜苗は10品目、鉢物は、サイネリア、ポリアンサー、など3品目である。

水田作は、水稻240a、小麦300a、大豆100aとなっている。このうち、小麦と大豆は、集団転作の対応である。地域でブロックローテーションを行っている。

2001年度の年間販売金額約1700万円にのぼっている。

役割分担については、花壇苗については、本人を中心に、妻や親夫婦とともに作業に当たっている。水田作については、父の責任分担としている。野菜については、親夫婦の責任分担としている。税務申告および経営管理は本人が中心、記帳および家事は妻、育児は共同で行うこととしている。意思決定については、経営権がすでに本人に移譲されており、基本的に夫婦で話しあいながらやっている。

簿記は単式で、現在夫婦2人でパソコンによる簿記記帳・分析の仕方を勉強中である。

税務申告は、青色申告である。

花壇苗の出荷はJAが中心であるが、町の物産館や造園業者屋さんなどからの直接注文となっている。野菜苗は、ホームセンター、鉢物は、市場出荷が中心となっている。

就農してしばらくは、施設メロンを中心に経営を行っていたが、度重なる台風の被害などを受けて、1999年に18号台風の被害にあい、メロンの収穫が皆無となったのをキッカケとして、同じ熊本県松橋町の妻の実家の主力作目である苗物に転換を図った。メロン作は2000年に完全にやめている。

3) 協定締結の経緯

第1回目の締結は、1994年、取り決めの範囲は、経営主と父であった。内容は、20aの施設メロンの責任分担であった。

1991年に国の農業者大学校を卒業して就農したが、当初は、月額10万円の報酬を親から

支払われながら、親と一緒に農業に従事していた。

当時、町の農業青年クラブの他のリーダーらとともに、「今時給料制や休日制のないものは職業とはいえない」という考えに立ち、その手段として、家族経営協定が良いと考え、家族経営協定推進関連のアンケート調査の実施・分析、プロジェクト課題への取り上げを経て、農業青年ラブのメンバー自身による協定締結や定休日の設定、締結農業者の掘り起こしや説得等を行った。自身の協定の締結はその一環であったが、父親との間でけじめをつけたかったこともあり、責任分担を核として、協定を締結した。

その後、結婚、さらには子供の誕生などが続き、早く再締結がしたかったが、当時の主力であったメロン作が、度重なる台風の被害を受け、経営を圧迫していたため、見送ってきた。2003年に、苗物中心の経営が軌道に乗ってきたこともあり、妻を含め、親夫婦とともに家族経営協定の再締結を行った。

再締結にあたっては、夫妻により発案し、進めた。特に、内容については、妻と徹底的に話し合って決めたという。

2002年度から、熊本県では長期営農・生活設計セットでの協定の締結をすすめ、モデル協定書の様式を策定しているが、よいと思ったので、その様式に従うこととした。

4) 締結の内容と締結後の変化

協定の内容は、2028年までを計画年次とした長期営農・生活設計表の他、農業経営の理念・目標、経営の部門分担、役割分担、作業計画、休日・休暇・労働時間、給料・収益分配、研修会への参加、家事分担、家計、健康管理、旅行など、介護家族会議の開催の12項目からなっている。

経営の理念・目標については、

①明るく、楽しく他産業の人からうらやましがられる農業経営

②物産館をメインに消費者から信頼される花づくり

③作業に追われず、ゆとりある農業

④子ども達からも「農業は楽しそう」といわれるような環境づくり

を明記した。特に①については、以前から、職業としての農業のイメージの悪さが気になっていた。何とか悪いイメージを払拭していきたいという気持ちの表れである。

経営の部門分担、役割分担および給料・収益分配の部分は、夫妻で相当議論をしたところである。

妻は、当初、責任分担の部分を多くし、給料制でなく、収益分配方式を強く主張した。

夫は、理解は示したものの、後継者の際に、部門分担を明確にしすぎで、自分の担当以外の部分がおろそかになってしまい、経営的にうまくいかなかった苦い経験および苗物を中心とした経営がようやく軌道に乗ってきた段階で、リスクを犯したくないという意図から、責任分担の部分を極力小さくするよう主張した。

結局、話し合いの結果、最も主力の花き栽培については、夫が責任者で妻および両親かの全員で作業にあたること、ただし、液肥については妻の責任分担とすることとした。

水稻、麦、豆については、これまで通り父の責任分担とした。野菜は両親の責任分担とし、収益分配方式をとることとした。物産館搬入は妻が、出荷準備は母の責任分担とした。

経営管理については、税金の申告、経営全体のまとめ、農薬管理、農作業計画、作業日誌の記帳、出荷管理を担当することとした。妻は、農業簿記を担当することとした。

報酬については、妻および両親に8万円ずつ支払う他に、両親は野菜の収益を、妻はふれあい市場の収益を分配することとした。

その他、1週間のはじめにミーティングを行うこと、月1回は、今後の作業計画について会議を開くこと、その他に、毎月1回家族会議を開催し、年に1回は総会を開催して、家族間のコミュニケーションを図ることとした。

家事分担については、妻が中心としながら、夫は、子供の世話、父は家屋に関することなどの分担が確認された。なお、締結後、妻が本格的に農業に従事しはじめたため、夫は、規定にはないが、できるだけ家事に参加する方向に変化している。

介護について、両親が可能な範囲でお互いに行い、手助けを夫妻が行うことを明記した。

家族経営協定書

1. 農業経営計画と生活設計

| 1. 農業経営計画と生活設計 (平成14年10月10日作成) | | | | | | | | | | | | | | (単位:万円) | | | | |
|--------------------------------|----|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|------|------|------|------|
| なまえ | 平成 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| () | | | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 |
| () | | | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 |
| () | | | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 |
| () | | | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 |
| () | | | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| () | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| () | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| () | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 経水産 (a) | | | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 | 240 |
| 営内 | | | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 |
| 営内 | | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 営内 | | | 30 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| 農業所得 (万円) | | | 700万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 | 800万 |
| 経営規模・施設整備・機械購入・土地集積・経営移譲等 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 生活計画 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 教育・子供の結婚・住居改善・旅行 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 実支出 (万円) | | | 600万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 | 700万 |
| (家計費+租税公課負担等) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 経常収支/バランス (万円) | | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| (農業所得-実支出) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

*「農業生活設計ソフト」を利用するとパソコンを使って簡単に作成できます。各農業関係機関にセッティングをお願いします。

2. 農業経営の「理念」

| 協 定 項 目 | 内 容 |
|--------------------------|--|
| 経営理念・目標 (こんな農業をめざしたい) | ①明るく、楽しく他産業の人から羨ましがられる農業経営 ②物産館をメインに消費者の方から信頼される花づくり ③作業に追われず、ゆとりある農業 ④子供達からも「農業は楽しいそう!」といわれるような環境づくり |

3. 農業と生活の分離

| 協 定 項 目 | 内 容 |
|------------|---|
| 経営の部門分担 | ①花卉栽培については夫が責任者で妻、父、母が作業にあたる。 液肥は千穂が責任をもって行う。 ②水稻、麦、大豆は夫が中心になって作業にあたる。 ③野菜は父、母が作業にあたる。 ④物産館搬入は妻が、出荷準備は母が責任をもつ。 それぞれ協力し、意見を出し合い作業を進める。 |
| 経営の役割分担 | ①夫：税金の申告、経営管理、農薬管理、農作業計画 作業日誌記帳、出荷管理 ②妻：農業簿記管理、炊事、レクリエーション企画、 家計費の分析、計画 |
| 作業計画 | ①作業を効率的にすすめるために、1週間の始めには、ミーティングを行う。 ②毎月1回は、今後の作業計画について会議を開く。 |
| 休日・休暇・労働時間 | ①部門や栽培時期によって一律には定められないので、各自の作業状況をみて休日をとる。ただし、全員が月に2回は休日をとれるように工夫する。 ②労働時間は午前8時から午後5時までとし、その他の時間は、それぞれが自由に過ごす。ただし1日の作業計画が終わらなかつたり、農繁期はこの限りではない。 ③花卉栽培のピークは労力確保のためパート従業員を雇用 |
| 給料・収益配分 | ①父と母に定められた給料を払う。金額は青色申告に定めた額とする。 ②妻はふれあい市場の収益を給料とする。 ③野菜の収益は父と母のものとする。 |
| 研修会への参加 | ①研修会、研究会、視察、旅行などは積極的に夫婦単位や単独でも参加する。 |

4. 生活に関する協定

| 協 定 項 目 | 内 容 | |
|---------|--|------------------------------|
| 家事分担 | ①家事分担は家族で協議する。 ②分担は以下のとおりとするが、お互い協力し合う。 | |
| | 夫 | 子供の教育・世話 |
| | 妻 | 子供の教育・世話、食事準備・後片づけ、掃除、ガーデニング |
| | 父 | 孫の世話、家屋に関すること。 |
| | 母 | 孫の世話、庭掃除、仏壇の世話、洗濯、食事の後片づけ |
| 家計 | ①水辺プラザの収入を家計費にあてる。 ②家計管理は千穂が担当する。 ③特別な経費は家族で話し合う。 | |
| 健康管理 | ①年1回の生活習慣病検診を受診する。 ②病気の時は早めに医者にかかり、休養の必要なときは農作業を休む。 | |
| 旅行等 | ①各種講演会、音楽会などの都合のつく限り夫婦で出かける。 ②年に1度は夫婦、親子で旅行する。 ③夫婦でスポーツを楽しむ。 | |
| 介護 | ①父と母の介護については、可能な限りお互いが行う。 また、手助けは若夫婦が原則として行うが、具体的な方法は家族で話し合う。 | |

5. その他

| 協 定 項 目 | 内 容 |
|---------|---|
| 家族会議の開催 | ①毎月1回家族会議を開催する。 ②家族会議の中で年に1回家族総会を開催し、年間目標、所得目標、家族経営協定書の見直し、経営改善計画、各自担当記帳結果のまとめを持ち寄り、営農生活設計の見直しを行う。 |

以上のとおり協定を締結したことを証するため、本協定書5通を作成し、甲及び乙は各1通を保持し、鹿本町農業委員会で1通を保持する。

(甲) 経営者 印

(乙) 経営者の妻 印

父 印

母 印

立 会 人 印

(農業委員会)

調査事例③は、若い世代の経営委譲前、調査事例⑧は、経営移譲後と異なるが、どちらも、若い世代が親世代と共同しながら意欲をもって経営・生活を営んでいく上で、モデルとなる先進的事例と言える。

第3節 長野県中野市の取り組み—女性農業者による生活協定を核としたパートナーシップの確立⁵⁾—

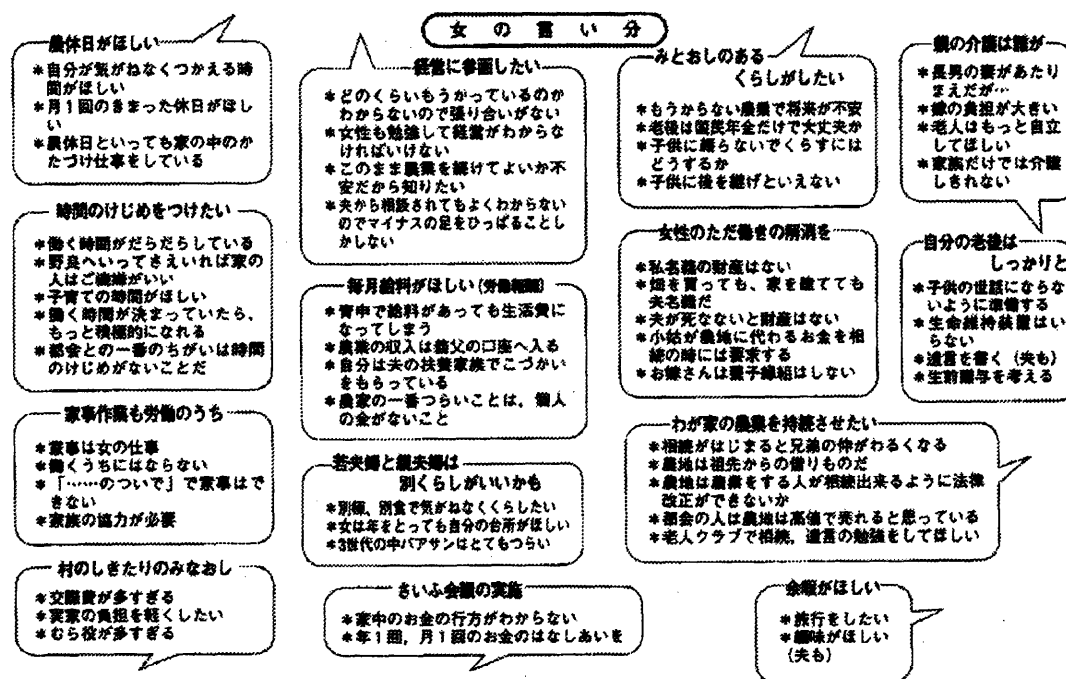
1. 取り組みの概要

長野県中野市は、長野県の東北部に位置し、長野市から東北約25kmにあり、人口42,000人を数える。エノキダケおよび落葉果樹、アスパラガスなどの一大産地である。特にエノキダケは年間約120億円、落葉果樹は合計で約70億円もの売り上げにのぼっている。農家戸数は3,101戸で、うち販売農家は2,460戸、65歳未満の農業専従者のいる主業農家は1,148戸となっている。また、年間販売金額が1000万円以上の農家数は538戸、3000万円以上は128戸となっている（2000年農業センサス）。35歳未満の新規就農者は年間10人以上にのぼっている。

家族経営協定の取り組みについては、女性農業者の地位向上および女性の農業者年金の加入などを目的として、下高井農業改良普及センター（現北信地域農業改良普及センター）および農業委員会の支援の下、「農業に生きる女性がもっといきいきと暮らすために、そして、中野市にくる後継者の配偶者にとって良い環境をつくるために」を合い言葉に、女性農業者のリーダーを中心に取り組みが進められている。

中野市の協定の取り組みは、1995年度における国の農村女性対策の補助事業の導入を契機にスタートした。農業改良普及センターの主催する女性農業セミナー、農村女性フォーラムなどで学習活動を進める中、KJ法を使って、自分たちの直面している問題点の明確化（図4-3）を図った。そこでまず行われたことは、些細ではあるかもしれないけれども自分たちが悩んでいること、重要な問題を書き出してみることであった。その結果、「自分が気兼ねなく使える時間がほしい」「どのくらい儲かっているのかわからないので、張り合いがない」「30年間働いても私名義の財産は何もない」など、女性農業者のリーダーといえども、沢山の悩みや問題を抱えていることが明らかにされた。そして、女性農業

者のリーダーにより「家族経営協定はこれからの地域や自分たちの生産・生活にとってきわめて重要な取り組みである」と認識されていった。



出典：下高井農業改良普及センターによる作成。

図4-3 女性農業者リーダーが悩みや不安に思っていること

さらに、女性農業者のリーダーと農業委員との懇談会が実施されるなどして、協定推進の機運が高まっていった。そうした中で、女性農業者グループの1つの全国女性農業経営者会議下高井支部の10人がモデルとなり、具体的な協定の策定に進み、1996年3月に農業者年金の加入者とあわせて23組の締結者による調印式に至った。

協定書の様式は、農業者年金の女性加入を主目的としたケースとそれ以外のケースに大別できる。前者は経営計画、収益の分配、経営移譲のいわゆる3要件を中心とした経営協定で、中野市農業委員会が示したモデル協定書に沿い、経営計画、収益の分配、経営移譲などに関する内容となっている。対する後者は、経営面のみならず生活面の項目（生活設計、家計運営、住まい方、相続、介護、終末期宣言などと多様）を含む協定となっている。また、2つの法人経営で協定（生活協定中心）の締結が見られる。

こうした取り組みを成立させた背景として、2人の女性の農業委員（1996年以降は3人）の存在や地域内の40～50歳代の女性農業者の8つのグループとそのネットワーク化（「いきいき女性農業者の会」）による活発な地域活動などがあげられる。特に核になっ

たのが、先に述べた全国女性農業経営者会議下高井支部のメンバーである。このように、中野市の場合は、女性農業者中心の取り組みであり、青年農業者中心の取り組みである熊本県鹿本町の場合と異なっている。このことが取り組みにもたらす影響については、後述する。

なお、農業者年金の女性加入を主目的として進めている取り組みで、協定を農業者年金加入のための「単なる便法」と捉え、締結するケースも生じている。

2. 協定締結農家の特徴と締結の経緯、締結の内容、締結後の経営・生活の変化

(1) 調査事例農家の概要

ここでは、中野市において家族経営協定の推進の中心的メンバー（6事例）を対象に事例分析を行い、協定の締結が経営・生活にいかなる効果をもたらしたか考察したい。

現地調査は1996年～1997年にかけて実施した。ここで用いるデータは、1997年当時である。

調査事例農家の概要は、表4 - 8の通りである。

調査事例は、いずれも専門的な農業経営で、認定農業者であり、地域のリーダー的存在となっている。

世帯構成は、調査事例⑥を除くと、多世代同居となっている。ただし、そのうち2ケースは敷地内別居であり、残りの事例についても、長男が結婚した場合は、敷地内別居志向が強い。

主要な作目をみると、水稻作（ただし収穫した米は全て生協を中心とした直売を行っている）の1事例を除き、果樹またはエノキ+果樹となっている。年間販売金額はいずれも大きい。

また、経営主夫妻の年齢は50歳前後で、鹿本町に比べ相対的に年齢が高い。また、園芸や畜産農家に共通した特徴であるが、機械化に限界があること、きめ細かい個体管理の必要があるなどの理由により、いずれの場合も経営主の妻の農業への参画の度合いは高い。

表 4 - 8 調査対象農家の概要（長野県中野市）

| No. | 世帯構成（経営主夫妻の年齢） | 経営耕地 面積 | 主な作目 | 年間販売金額 | 農業労働力 | | 法人化 | 税務申告 |
|-----|-------------------------|------------|-------------------|----------|-------|----------------------------|--------|------|
| | | | | | 家族 | 雇用 | | |
| ① | 3 世代 7 人（夫 56 歳、妻 53 歳） | 150 a | ブドウ | 2,700 万円 | 5 人 | 農繁期に労働力補充 | — | 青色 |
| ② | 3 世代 8 人（夫 52 歳、妻 47 歳） | 183 a | ブドウ、リンゴ | 3,000 万円 | 3 人 | 農繁期に労働力補充 | — | 青色 |
| ③ | 2 世代 5 人（夫 58 歳、妻 52 歳） | 230 a | エノキ、リンゴ | 1,200 万円 | 3 人 | 農繁期に労働力補充 | — | 青色 |
| ④ | 2 世代 5 人（夫 56 歳、妻 53 歳） | 400 a | リンゴ（直売・ジュース加工を含む） | 2 億円 | 5 人 | 常雇 5 人 | 有限会社 | 法人 |
| ⑤ | 4 世代 7 人（夫 55 歳、妻 50 歳） | 2,600 a | 水稲（全量生協などに産直） | 4,800 万円 | 3 人 | 農繁期数人 ※法人の組合員が家族の他に 2 人 | 農事組合法人 | 法人 |
| ⑥ | 3 世代 5 人（夫 50 歳、妻 50 歳） | 150 a | ブドウ | 1,400 万円 | 2 人 | — | — | 標準 |

注：1997 年に実施した現地調査より（以下、表 4 - 9・10 も同じ）。

（2）協定締結のプロセス

協定の締結プロセスにおいて調査事例を通じた共通点としては、次の点が指摘できる

（表 4 - 9）。

①締結の動機としては、自分達の経営・生活の向上というよりは、地域における経営・生活のあり方のモデルを自ら示すため締結を行っている。

②協定締結の発案者は、全て、経営主の妻である。また、働きかけの中心は、経営主の夫になっている。

③基本的にはそれまで口頭でなされていた取り決めに文書化しつつ、一部改善するというやり方を基本としつつも、家族にとって懸案になっている内容、特に生活協定を策定・追加している。

④文書化する過程で協定の内容について家族、特に夫と話し合いや確認などを行い、さらには関連する様々な懸案についても話し合いをしている。

⑤文書化については、今までやってきたルールの確認というような感覚が強く、抵抗感が少ない。

⑥締結にあたっての家族の反対は少なかった。ただし、鹿本町とは異なり、いずれも家族に協定のことを切り出すまでに相当の時間を要していることに注目する必要がある。「俺に黙ってついてこいという夫に何と説明してよいか」等々、実践の段階ではいろいろな葛藤も生じている。このことは、地域のリーダーといわれる女性といえども、家族内での

地位は夫である経営主に比べて低いことを示唆していると思われる。

表 4 - 9 家族経営協定の締結の経緯（長野県中野市）

| No. | 発案者 | 家族における 中心 | 締結の理由 | 家族の 反対 | 締結 年次 | 協定 変更 | 協定の当事者 |
|-----|-----------------|--------------|-----------------------------------|--------------|----------|------------|-------------|
| ① | 妻 | 妻 | 女性農業者の地位の向上 | 当初は 夫に抵抗感 | H 8 | — | 夫、妻、長男、長男の妻 |
| ② | 妻 | 妻 | 女性農業者の地位の向上 家族、特に長男との間の けじめ | なし | H 8 | H 8 H 9 | 夫と妻→夫、妻、長男 |
| ③ | 妻 | 妻 | 女性農業者の地位の向上 | なし | H 8 | — | 夫、妻、長男 |
| ④ | 妻 | | 女性農業者の地位の向上 | なし | H 8 | H 9 | 夫と妻 |
| ⑤ | 妻 | 妻 | 女性農業者の地位の向上 | なし | H 8 | — | 夫と妻 |
| ⑥ | 中野市農業委員会事務 局 | 妻 | 妻の農業者年金加入のため | なし | H 8 | — | 夫と妻 |

（３）協定の締結内容と締結前後の経営・生活の変化

締結された協定の項目については、バラエティに富んでいるといえる。農家により、協定の内容は全て異なっている。特に、生活設計、家計運営、介護や扶養の問題、家事・育児の経済的評価、財産権や相続、終末期宣言など農村のみならず女性一般にとってもきわめて現代的な問題に関わる項目が見られ、注目に値する（表 4 - 10）。

なお、調査事例④、⑤は、いずれも法人経営で、すでに就業規則などが定められていることもあり、生活協定中心の締結となっている。

以下、リーダー中のリーダーの女性農業者によって締結された代表的なケースを 2 事例みてみたい。

【調査事例②】

1) 世帯構成

世帯構成は、父（88歳）、母（84歳）、妻の母（78歳）、夫（52歳）、妻（47歳）、長男（25歳）、次男（23歳）、長女（21歳）の3世代8人家族である。うち、農業従事者は夫、妻と長男の3人となっている。また、家事は妻の担当となっている。なお、長男は3年間役場につとめた後就農し、調査時点で3年目になる。

2) 経営の概況

経営耕地面積は183aで、うちハウスぶどう56a、露地ぶどう47a、りんご30a、洋なし10a、和なし10a、もも10aとなっている。ぶどうは巨峰、りんごはふじ、洋なしはラフランスを主として栽培している。税務申告は青色申告である。農業の役割分担は、協定書中の一覧表のとおり。なお、農業簿記（単式）および作業日誌の記帳は妻の分担となっている。

3) 協定締結の経緯

協定の発案をしたのは妻である。きっかけとなったのは、農業改良普及センターでの「勉強会」である。「最初は今さら協定なんて……と思ったが、学習が進むにつれ、問題点が明確になり、『家族はこう思っているだろう』ではなく、それをきちんと文書化する必要性を痛感した。夫には日頃から協定の必要性を言い続けてきたこともあり、「青色申告の内容を文書化するだけ」という反応で、特に反対も受けず、総じて協力的だったという。それでも「調印式に夫がきてくれてホッとした」と妻は語っている。

なお、本来は農業に従事している妻と夫と長男の3者で協定を締結すべきであったが、長男は仕事（除雪作業）の関係で留守だったので、第1回目（1995年3月）は夫婦間で締結している。4月になって長男が戻ってきたので話し合いをしたところ、「すぐに締結したい」ということだったので、3者での協定に締結し直している。再締結に際しては、協定書を大幅に変更している。

変更点の第1は、3人の農業の役割分担を確認し合いながら部門および内容毎に一覧表にして協定書に盛り込んだことである。第2は、労働報酬が夫から支払われるスタイルだったのを、3人横並びで収益の分配するスタイルに変えたことである。税務申告と異なるの迷ったが後者の方が実態にあっていてよいと判断し、また、県の農業会議に相談したところ、問題はないということなので決めたという。金額は現在の収益の状態から判断して決めている。前後で家計運営についての変更は特にない。

4) 締結の内容と締結後の経営・生活の変化

家族経営協定における主な締結内容は、①農業の役割分担の一覧表による明記、②3人横並びでの収益の分配、③労働時間、休日の規定、④長期および短期の生活設計の樹立、⑤年1回のさいふ会議の開催による家計運営などの見直し、⑥夫婦間での将来の介護などとなっている。

締結により、もっともメリットを受けたのは長男であったという。役割分担を明確化し、休日の取得を明記した。その結果、きちんと休みがとれるようになったとのことである。

1、2年目は「休み」を約束しておきながら守れなかった。協定を締結してからは農繁期でも守るようになった。その結果、著しく意欲的に農業に取り組むようになったという。

妻も「経営のパートナーとしての位置づけがハッキリし、やりがいにつながっている」と語っている。

なお、1997年3月に協定書の結び直しをし、夫婦間で将来の介護について以下の1項目を追加したことにより、妻の夫に対する信頼感が大きく増している。

妻は、1982年から農業改良普及センターで開催された「農村婦人学校」の第1期生であり、以来ずっと学習活動を行いつつ地域の女性農業者のリーダーとして活躍してきた人物である。

「これからの時代は、女性が我慢して波風を立てずに暮らしていくのではなく、考えていることをはっきり口に出していく必要があると思ったことが協定に取り組んだ大きな理由」と妻は語っている。

地域の仲間で協定を推進しようとしても普及していかない大きな理由は、「そんなことを口に出して家の中をもめさせたくない」という女性自身の意識や「給料制といわれても出す給料がない」という意識であり、頭を切りかえて考え直してみようよと呼びかけていると妻はいう。

家族経営協定書

(目的)

第1条 この協定書は、甲（夫）_____及び乙（妻）_____、丙（後継者）_____が、相互に責任ある経営への参画を通じて、近代的な農業経営を確立するとともに、健康で明るい家庭の建設を目的とする。

(経営計画の策定)

第2条 甲、乙、丙は協議の上、今後の資金計画、施設の導入、就業条件の改善等を内容とする長期農業経営改善計画及び毎年の具体的事項を内容とする年度別経営計画を作成する。

(経営の役割分担)

第3条 前条の経営計画に基づく主たる経営分担、作業分担は次のとおりとする。

| 部 門 | 内 容 | 甲 | 乙 | 丙 |
|---------|-------|-----|-----|-----|
| ハウスブドウ | 主たる経営 | 露地 | 露地 | ハウス |
| 露地ブドウ | 諸作業 | ○ | ○ | ○ |
| | 温度管理 | | ○ | |
| | 荷づくり | 1kg | 2kg | パック |
| | 雇用手配 | | ○ | |
| リンゴ | 主たる作業 | ○ | | |
| | 諸作業 | ○ | ○ | ○ |
| | 管理 | ○ | | ○ |
| | 雇用手配 | | ○ | |
| モモ | 主たる作業 | | | ○ |
| ラ・フランス | 諸作業 | | | ○ |
| | 管理 | ○ | | ○ |
| ナシ | 主たる作業 | | | ○ |
| | 諸作業 | | | ○ |
| | 管理 | ○ | | ○ |
| 防除全体 | | ○ | | |
| 全体の簿記記帳 | | | ○ | |

(収益の分配)

第4条 丙の配当が軌道にのるまでの間、下記の額を毎月20日、各自に支給する。

甲7万円、乙7万円、丙7万円

また、賞与として、甲、乙、丙が協議の上、臨時に支給する。

なお、これらの支給額については、農業経営や作業従事状況等を勘案し、年1回見直しを行う

(就業条件)

第5条 就業条件は、次のとおりとする。

(1) 1日の労働条件は、各自8時間とし、農作業の繁閑により、3者で協議の上、延長又は短縮する。

(2) 休日は、各自原則として月2回とするが、農作業の繁閑、健康状況、他の仕事への従事状況を踏まえ、3者で協議の上変更するものとする。

(3) 労働時間内に家事労働も含む。

(4) 講習会、学習会には進んで参加する。

(将来の経営移譲)

第6条 甲及び乙が有する経営権及び経営用資産を将来移譲するにあたっては、甲及び乙の合意に基づき丙に移譲する。移譲の時期及び方法は、丙の意向を踏まえながら3者で十分協議の上定めるものとする。

(生活設計)

第7条 家族の合意のもとに、将来を見通した長期生活設計をたて、さらにライフステージにみあった短期の生活設計を樹立する。

(経済)

第8条 生活費の管理は主として乙があたり、年1回のさいふ会議を開き家族の希望の実現につとめる。

(介護)

第9条 甲又は乙に介護が必要となった時は、互いに愛情を持ってあたる。

(その他)

第10条 この協定書に規定されている以外の事項で、決定すべき事項が生じた場合は、その都度3者で協議の上定めるとともに、必要に応じて立会人に相談の上改訂を行う。

(附則)

(1) この協定書は、平成9年3月18日より実施する。

(2) この協定書の有効期限は、実施の日から1年間とし、当事者から申し立てがない限り自動的に更新されるものとする。

(3) この協定書は、5通作成し、甲、乙、丙及び立会人が各1通を保有する。

平成 年 月 日

住所

甲(夫) _____ ㊞

乙(妻) _____ ㊞

丙(後継者) _____ ㊞

立会人 下高井農業改良普及センター所長 _____ ㊞

中野市農業委員会長 _____ ㊞

【調査事例⑤】

1) 世帯構成

世帯構成は、義母（82歳）、夫（55歳）、妻（50歳）、長男（27歳）、長男の妻（25歳）、孫2人（3歳および5歳）の4世代7人である。

このうち、農業に従事しているのは、経営主夫妻および長男である（いずれも150日以上）。家事は義母および妻の担当となっている。なお、住まい方は、長男夫婦と別棟となっている。

妻は東京都出身であり、結婚を契機として就農した。その後、離職就農した夫とともに、耕作放棄により荒廃した水田を再整備するなどして大規模稲作経営を確立している。1982年7月に法人化している。

2) 経営の概況

法人化（農事組合法人）した大規模稲作経営であり、経営耕地面積は26ha、うち自作地は1haとなっている。また、うち3haは転作対応で、野沢菜を栽培して消費者との交流に用いている。組合員（いずれも理事）は家族3人の他、2人の構成員（28歳および60歳の男性）からなっている。代表理事は夫である。経営の責任分担は、夫が総括、妻が経理、長男が販売、残りの2人が機械作業となっている。なお、田植え時には近所の学生数人を雇用しているが、その世話は妻の担当となっている。機械は2セットあり、妻も必要に応じ機械作業を行う。米の品種構成はコシヒカリ90%、キヌヒカリ10%となっている。安全でおいしいお米を消費者に提供することをモットーとしており、有機低農薬栽培がとられている。出荷は全て計画外流通であり、生協が80%、個人への直売が20%（顧客数約150件）となっている。年金については、平成3年より厚生年金に加入している。

農地の権利名義は全て夫となっている。

3) 協定締結の経緯

同じ市内のぶどうの中核農家の農地と一部隣合っており、農作業の合間にしばしば立ち話をしているが、1995年7月のある日、農業者年金の女性加入が可能になったことを話題にしたところ、そのブドウ農家の夫から「ぜひ妻を中野市の農業者年金加入の第1号にしてほしい」との話があった。妻自身が農業委員ということもあり、それをキッカケにして、農業改良普及センター、中野市農業委員会など関係機関のバックアップを受けながら、全国女性農業経営者会議下高井支部などを中心として、農業者年金と家族経営協定について本格的な勉強を行い、取り組みの推進を図っている。特に、10月20日に行われたブロック

会議における勉強会は取り組みの大きなポイントとなった。ただし、妻自身については、年金はすでに厚生年金に加入しており、報酬や労働時間、休日等就業条件についても法人化に伴い定款を作成しているため、どんな項目を盛り込むべきか大いに悩んでいる。取り組みの推進者としては、ムードメーカーにならなければならないということもあり、思案しているうちに、1年前、義父が亡くなり、相続の問題が家族で話題になったことがキッカケで、夫が自分のことをどう評価しているか知りたいという気持ちになり、資産の一部の贈与について夫と話し合っている。また、義父を見送った時、夫婦で死に際しての問題について話し合いをしたことがあったため、終末期宣言書の作成について夫と話し合った。そのため、宅地の一部の贈与や終末期宣言書の作成を含む生活協定を中心とした協定書を夫と結ぶこととしたという。「このような内容で協定を結ぶことについては大変迷ったが、農業改良普及センターからの支援もあり、締結に踏み切った」と妻は語っている。

4) 締結の内容と締結後の経営・生活の変化

締結の主な内容は、相続（第7条）、すなわち、亡父名義の宅地および農地を夫が相続するにあたり、宅地の一部を妻に贈与するという規定、終末宣言に関わる項目（第8条）家計費の負担・運営に関するルール化（第6条）、家族旅行の規定（第9条）などである。なお、協定締結の翌年に、妻の財産権確保のため、養子縁組を行っている。

「夫は快く自分の提案に賛成してくれ、進んで協定の締結を実施してくれた。そのため大変嬉しかった。夫の存在が見直され、ケンカが少なくなった。今振り返ると、もしも夫が前向きに対応してくれなかった場合は、その後の夫婦関係が大変難しいものになったかも知れないと思う」と妻は語っている。

また、地域でも、当初は協定の推進に反対が多かったが、現在はもっと推進すべきであるとする声が高まっているという。

「夫婦なんて永遠に一緒にいられるような気がしていたが、義父の死、そして今回の協定をきっかけに1年間かけていろいろな話し合いができて、とても有意義だったと思う。協定を結ぶことによって同じ作業をしても女性たちの意識がまるで違ってきて生き生きとなる。役割分担を明確にすることが女性にとっては良いことなのである。不満たらたらで仕事をしてもらいより、生き生きと女性が働いてくれる方が幸せだと思う。

よく、女性同士で集まると、日本の男性も外国の男性のように時々「I love you」とか「感謝しているよ」とか言ってくれたら、もっと楽しく仕事ができるのにねとはなすのだが、その代わりに感謝の気持ちだと思って家族経営協定の検討を夫サイドにしてほしいと

思う」と妻は語っている。

なお、多世代同居でありながら、夫婦間協定を選択しているが、家族経営協定を進めるに当たり、妻が最も気を使った点は、これによってトラブルを生じないことである。「発足当時の普及難を知っていたので、難しく考えないように持っていた。その意味合いを含めれば、夫婦間が一番何でも話し合え、トラブルも少ないだろうし、一家の大黒柱が協定を認知してくれたら、これからのことを考え、家族を説得するのに最も効果的と考えた」と妻はいう。

「長男の妻も少しずつ自分の意見が言えるようになってきているので希望などを取り入れたりし、近々若夫婦間の家族経営協定を作らせたらと考えているが、長男が約束事に縛られるのを今ちょっと嫌がっているので無理せず時期を待っているところである」とのことである。

ただし、口頭では家族間で取り決めを結んでいる。

「長男夫婦が家に入る時、2夫婦でよく話し合った。長男の妻は私達の前では何も条件が出せないと思ったので話し合いの中に加わってもらった」とのことである。

取り決めの内容は以下のとおりである。

- 1) 給料制を実施し所帯は別にする。
- 2) 長男の妻も、子守りをしながら電話番や来客接待をしてほしい。それに対しては長男とは別に給料を払う。
- 3) 10年は一緒に何でもやる（仕事面）。ただし、長男の妻に10年間農作業はしなくてもよい。
- 4) 経営委譲は10年後に行う
- 5) この10年間に2人の娘（長男の姉妹）を結婚させるべく努力する。
- 6) 義母の面倒は原則として経営主夫婦が責任をもつ（ただし、「私達になったらよろしく頼みます」とつけ加えているとのことである）。

③法人の就業規則について

主な項目については以下のとおり。

1) 報酬（月額）

理事長30万円、理事27万円（その他年2回分配金を配当）

2) 労働時間

（夏期）午前8時30分～午後6時

(冬期) 午前 8 時30分～午後 5 時

3)休日

日曜、祭日および有給12日

なお、報酬額については、地元農協職員の給料を目安としている。

家族経営協定書

(目的)

第1条 この協定書は、甲(夫) _____及び乙(妻) _____、が、相互に責任ある経営への参画を通じて、農事組合法人 _____の近代的な農業経営を確立するとともに、健康で明るい家庭の建設を目的とする。

(経営計画の策定)

第2条 甲及び乙は協議の上、今後の資金計画、作付計画、施設の導入、就業条件の改善等を内容とする長期農業経営改善計画及び毎年の具体的事項を内容とする年度別経営計画を作成する。

(経営の役割分担)

第3条 前条の経営計画に基づく具体的な計画のうち、生産部門に係わるものについては甲が、販売部門に係わるものについては乙が主体となり行うものとする。(また、簿記記帳については乙が、労働日誌の記帳については甲が行うものとする。)

(将来の経営移譲)

第4条 甲及び乙が有する経営権及び経営用資産を将来移譲するにあたっては、甲及び乙の合意に基づき行うものとする。

(生活設計)

第5条 家族の合意のもとに、将来を見通した長期生活設計をたて、さらにライフステージにみあった短期の生活設計を樹立する。

(経済)

第6条 共通の生活費は、相互の所得から拠出しあい、その計画と管理は主として甲があたり、年1回のさいふ会議を開き家族の希望の実現につとめる。

夫婦単位の生活費はそれぞれの所得をあてるが、家に関わる特別の経費(交際費、住宅費等)と保険、貯蓄等は必要に応じて決める。

(相続)

第7条 亡父名義の宅地及び農地を甲が相続するにあたり、甲の所有する資産(農地)については、宅地の一部を乙に贈与する。

(介護)

第8条 この協定書と同時に終末期宣言書を作成し、相互に交換する。

(旅行)

第9条 家族又は夫婦の旅行を年1回実施し、その経費は家族の話し合いにより別に定める。

(その他)

第10条 この協定書の規定されている以外の事項で、決定すべき事項が生じた場合は、その都度甲及び乙で協議の上定めるとともに、必要に応じて立会人に相談の上改訂を行う。

(附則)

① この協定書は、平成9年3月18日より実施する。

② この協定書の有効期限は、実施の日より1年間とし、当事者から申し立てがない限り自動的に更新されるものとする。

③ この協定書は、4通作成し、甲、乙、及び立会人が各1通を保有する。

平成 年 月 日

住所

甲(夫)

乙(妻)

立会人

㊤

㊤

㊤

下高井農業改良普及センター所長

㊤

中野市農業委員会長

㊤

以上から、協定締結後の経営・生活の変化について、①役割分担・意思決定、②就業条件、③生活協定、④意識に着目してみると、次のようなことが指摘ができる（表4-10）。

第1に、役割分担・意思決定についてみると、熊本県鹿本町同様、少なくとも形の上では、従来の確認ということが基本となっている。しかし、やはり熊本県鹿本町同様、従来の口頭の取り決めについては、相互了解となっておらず、少なからず齟齬があることが認識されている。協定の締結を契機として実際には農業への参画が進んだケースが見られる。

「協定を結んで共同経営者になったのだなあという気がした」（調査事例①⑥）などという経営主の妻の言葉がそうした変化を示唆しているといえる。

第2に、就業条件についても、少なくとも形の上では、従来の一部改善あるいは従来の口頭のルールの確認というケースがほとんどである。しかし、鹿本町同様、実際にはもそれまでの口頭の了解が家族相互の了解ではなく、少なからず齟齬が生じており、経営主の妻などには自由にお金や時間を使うことへの抵抗感があった。それが、協定の締結を行う過程で、特に休日について、「周りの人間に気兼ねなく休めるようになった」（調査事例③）、「約束通り休みがれるようになった」（調査事例②）など、大きく改善されたと経営主の妻に認識されるケースが見られた。

第3に、生活協定についてみると、生活面の役割分担など、就業条件の場合同様、従来のルールの文書による「確認」のケースが基本となっている。しかし、やはり、それまでの口頭や暗黙の了解は十分ではなく、家事の役割分担が明記されたことで、家族の間で家事が自分の仕事としてはじめて認められたという認識が経営主の妻により生じているケースが見られる。

その他、改めて経営や生活におけるお金の問題を話し合うサイフ会議や財産権の確保、死に際の問題を取り決めた終末期宣言、介護など「夫と向き合ってこれからの人生を生きていくため」の新たな取り決めの締結が見られる。生活協定の締結後の気持ちの変化については、「夫の存在が一層いとおしくなった」（事例⑤）などと表現されている。

同時に、こうした変化は、家族内、特に夫婦のコミュニケーションを活発化させている。

中野市において生活協定がこのように実施されたのは、取り組みの推進主体や個々の経営での発案者が女性であるところが大きいのではないかと考えられる。女性が推進主体あるいは発案者の場合は、自らが置かれた立場＝生産と生活両面に携わる者であることを反映して、自然と関心が経営そのもの以上に生活面に思い至る傾向が強いのではないかと推察される。生活の部分はそのままにして経営の発展を目指すというのは男性＝経営主の論

理である。女性は、農業に従事している上、家事・育児・介護を担っていることから、過重負担となっている。また、経営から生活に至る暮らし全般で重要な役割を果たしているのに、適正に評価されていない。そうした中で、女性たちが生産も生活もそのあり方を見直したいと思うのは道理であろう。女性にとっては、「「生活」を入れてもらうことによって、なぜ今さら協定ということの意義が周囲に訴えられる」（調査事例④）のである。

第4に、意識面についてみると、熊本県鹿本町の場合と同様、農業や生活に対する意欲や自覚・責任感の増大などが指摘されている。サイフ会議や財産権の確保、終末期宣言、介護など、「夫と向き合ってこれからの人生を生きていくため」の新たな取り決めの締結をしたケースでは、「夫の存在が見直され、ケンカが半分に減った」（調査事例⑤）、

「調印式に臨み、夫に惚れ直した」（調査事例⑥）などという言葉に示されているように、特に大きな喜びがもたらされていることがわかる。なお、女性が主導の取り組みであったためか、自分の発案・要望に応じてくれたという夫への信頼感の増大が意欲や責任感の増大の大きな要因となっているケースも多いように思われる。

また、こうした女性や青年の変化に伴い、やはり熊本県鹿本町の場合と同様、夫の意識の変化もみられた。そうした変化は、「おやじが全部責任をしょっていたのが軽くなった」、「休むときに休んでも仕事が遅れることはなかったし、報酬をきちんと分配しても赤字になることはなかった。協定を結んだおかげで今までいかにむだな時間やお金を使ってきたのかがよくわかった」などという言葉で語られている。

なお、これも鹿本町の場合と同様、報酬の必要性を十分に意識し、協定の意義についても深い認識を示しながら現実の税務申告との兼ね合いで自らの報酬を確保していないケース（調査事例⑥）が見られたことに注目する必要がある。「報酬は必要ないですか」という問いに対して、⑥の経営主の妻は、「報酬は欲しいし必要と思うが、標準申告であるため、青色申告の場合以上に報酬と税金支払の間の調和が難しい。自分の報酬については、将来的に青色申告になった段階で考えたい」と答えている。

表 4-10 家族経営協定締結の内容と締結後の変化（長野県中野市）

| № | 締結した協定の内容 | | | | | | | | | | | | | 締結後の変化 |
|---|-----------|----------|----------------|----------|----------|----|----------|----------|----------------|----------|----|----|----------|---|
| | 経営 目標 | 意志 決定 | 経営 役割 分担 | 労働 報酬 | 収益 分配 | 休日 | 労働 時間 | 経営 移譲 | 生活 役割 分担 | 生活 運営 | 介護 | 相続 | 家族 会議 | |
| ① | | ○ | ○ | ◎ | | ○ | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | ・長男の妻の家事・育児に対する報酬支払い *長男および長男の妻の意欲の増大 *妻の夫に対する信頼感の増大 *休日の明確化 |
| ② | | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | | ○ | ・収益分配方式の導入 *経営主妻および長男の意欲の増大 |
| ③ | | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | *妻の意欲および夫に対する信頼感の増大 *夫の責任感の増大 *休日の明確化 |
| ④ | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | ○ | ・死に際の問題についての終末期宣言の締結 *妻の意欲および夫に対する信頼感の増大 |
| ⑤ | | | ○ | | | | ○ | | | ○ | | | | ・夫から妻への宅地の一部の贈与の約束→妻の養子縁組 ・死に際の問題についての終末期宣言の締結 *妻の夫に対する信頼感の増大 |
| ⑥ | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ・妻の農業者年金への加入 *妻の意欲の増大 *妻の経営参画 *夫の責任感の増大 |

注1) ◎は新たに設けた項目または中味を一部改善したもの、○はそれまでの取り決めに文書化したもの。

2) ・は協定締結に伴う直接的变化、*は波及効果的变化を示す。

4. 長野県中野市における女性農業者リーダーの主体形成⁹⁾

以上のような長野県中野市の取り組みは、今日の家族経営協定の特徴が最も典型的に表れているケースの1つと考えられるが、ここで、家族経営協定の意義を掘り下げるため、取り組みを成立させたキイ・パーソン＝変革主体である女性農業者リーダーの主体形成の過程について触れておきたい。

その過程は、1982年、1992年および現在の3つの時期を画期として捉えることができる。

(1) 第1の画期—地域で孤立した女性農業者の仲間づくり—

第1の画期である1982年前後は、結婚後、夫やその家族とともに家の農業や家事・育児などに夢中で勤しんできた中野市の女性農業者が、生活関係改良普及員を中心とする下高井農業改良普及センター（現北信地域農業改良普及センター）などからの働きかけを受け、農業技術や農業簿記などに関する研修会（「農村婦人学校」40歳未満の女性農業者などを

対象として1982年からスタート。ただし、1987年以降は「女性農業者セミナー」）などに参加しはじめる時期である。この時期、子育てが一段落し、農家や地域の生活にも慣れてきたことなどから自らを振り返るゆとりが生じ、「ただの農家のおばさんでは終わりたくない」、「農業の仲間が欲しい」などの欲求から、積極的に研修会などに参加している。女性農業者が農業者としての能力開発を目的としたトレーニングを受ける機会を得るのはこれがはじめてのことといえる。このことは、女性農業者が、名実ともに農業の担い手として社会的に認知されるキッカケとなったといえる。

これらの研修の効果としては、①農業技術面では栽培技術の原理的なことを学んだこと、②農業簿記面では経営にとって重要ではあるが不得手な部分であった財務分析あるいはその基本的な考え方を身につけることができたことなどがあげられる。こうしたことが、女性農業者の能力向上さらには経営内での責任分担・地位の確立などにつながっていった。しかし、より大きな効果として女性農業者の口から聞かれるのは、③同じ年代の同じ立場の者と知り合ったということである。「同じ様な立場・悩みなどを抱える仲間が身近な地域にいたということをはじめて知った。」という趣旨の言葉がしばしば女性農業者から聞かれる。そうした背景には、兼業化や混住化が進展する中で、地域において農業者としては孤立しがちであるという状況があげられる。さらに、研修が修了後、「せっかく知り合ったのにこのままではもったいないから」ということで、同じ下高井農業改良普及センター管内の山之内町の女性農業者とともに「農村婦人学校修了生の会」を1987年に設立している。グループの活動の主な目的は、相互研鑽である。

こうした中で、中野市の女性農業者リーダーの生活構造は、家族・集落を中心とした狭い範囲から農業改良普及センターすなわち数市町村の範囲へと広がっていく。

（2）女性農業者に対する家族の反応

上記の過程において、中野市の女性農業者の家族は、彼女たちが「外に出る」ことに対して必ずしも積極的に支援したわけではなかった。むしろ、「外へ出る」ことに対して家族の抵抗を受けるケースも多く見られた。特に、自分を理解し積極的に応援してくれていると思っていた夫から「自分が外に出ることが多いから、外へ出ないで家を守って欲しい」と言われショックを受けた女性も少なくない。そうした状況の中では、「無理して外へ出ないで家族から期待されていることをこなしている方が無難」であろう。しかし、そ

うした場合、様々な不満や悩みは解消されないまま堆積せざるを得ない。先にふれたK J法によりまとめられた女性の「言い分」は、そうした中で堆積した不満や悩みが率直に表現されたものといえる。こうした状況の背景には、後に論じる、今日の家族や地域における人間関係が有している構造的な「歪み」の存在が指摘できる。

しかし、実際に外に出てみると「楽しい」。そこで、何回か頑張って外に出ているうちに、外に出て自分の可能性を積極的に追求することが家族をより良く変えていくことにつながるのだということへの確信を強めていく。また、「どんどん外に出てよ。出ると機嫌が良いから」といった子供の言葉を聞き、自分がいかに日常の生活を不満に思っていたかなどということを実感するようになる。さらには、「50歳、60歳になっても夫と足並みのそろわない夫婦になりたくない。そのために頑張る」などという思いが生まれたりする。このような中で、新しい仲間同志で励まし合いながら、自らの能力を高め、知識や技術を身につけていくことで目に見える形の成果を家庭内にもたらし、結果、家族に対してしだいに「外に出ること」を認めさせていったケースも少なくない。

注目されるのは、集落など狭い地域での仲間と広域的なネットワークの仲間とで、意味合いが異なっていることである。しばしば女性農業者から聞かれる「集落の仲間は「友達」であり、新しい仲間は「同志」と言う言葉が端的に両者の相違を示している。

なお、男性の方が一見広域的ネットワークの形成が早くかつ多様であるように思われるが、若い世代を別にすると、家や世帯の代表さらにはその連合体の代表としての性格が強いため、女性に比べて個人対個人の付き合いという性格が弱いように思われる。その分、女性のネットワークの方が自由であり、情報創出力や相互研鑽力などが高いと考えられる。

（３）第２の画期－女性農業者の地域への目覚めと公的支援の体系化－

これに対して第２の画期である1992年前後は、①以上のような女性農業者の「裾野」が広がっていく一方で、②活動の変質がはじまり、単なる相互研鑽ではなく女性農業者の目が地域に向けられはじめる時期でもあり、③女性農業者のリーダーの家族関係の変化が顕在化してくる時期でもある。この時期に、長野県では、「農村女性プラン」（1991年）の策定による農村女性対策の体系化や長野県版女性農業士制度の「農村生活マイスター制度」（1992年～）がスタートし、女性農業者のリーダーが地域のリーダーとして地域活動を行うための足がかりが築かれた。下高井農業改良普及センター管内でも1997年1月末で

12人の女性農業者が農村生活マイスターとして認定されている。こうした中で、家族構造の変化としては、農業者として実力をつけ、経営や生活において一定の地位を確保した女性農業者のリーダーたちが、給料制、役割・責任分担や住まい方の変化などを実現しはじめる時期といえる。夫婦単位での視察研修、生産部会への女性農業者の参加などもこの頃から各地で見られるようになる。

（４）第３の画期－女性農業者のエンパワーメントとネットワークの拡大－

第３の画期である現在は、次の２点で女性農業者の活動が大きく変化している。

第１は、女性農業者のリーダーたちの活動内容の拡大である。すなわち、いままでの相互研鑽に加えて地域に対する働きかけが重要なポイントとなってくる。「自分たちが苦しんできたことや悩んできたことを下の世代に引き継いではならない」という認識が明確になり、関係機関を含む男社会を巻き込んでの地域の変革がはじまっている。こうした女性農業者のエンパワーメントの取り組みは中野市のみならず長野県下全域で顕在化しつつある。例えば、1996年における長野県の女性農業委員の数は104人にのぼっている。女性農業委員の選出が大幅に増加したキッカケとしては、県の農村女性プランをもとに、農村女性団体のリーダーが関係機関に働きかけたことなどがあげられる。女性農業委員の多くは議会推薦枠による選出が多いが、1996年の改選では選挙による選出者も見られるようになっている。中野市では、1993年には議会推薦枠で２人だったのが、1996年には３人でうち１人が選挙による選出となっている。

第２は、ネットワークの拡大である。ネットワークの広がり、農業改良普及センターを越え、都道府県さらには全国へ（人によっては海外へ）と広がっている。全国的なネットワークの例としては、中野市の女性農業者リーダーの１人である清水照子氏が会長を務める「全国女性農業経営者会議」（1994年設立）などがあげられる。さらに、女性農業者のネットワークをめぐっては、地理的に広がると同時に地域内のグループ間の連携・ネットワーク化という動きが見られ、下高井農業改良普及センター管内の８つの女性農業者組織の連合体として、1994年に「いきいき女性農業者の会」が設立された（会長は田尻隆子氏）。さらには、同世代の同じ農業者にとどまらず、都市住民や消費者などと新たなネットワークを形成するケースも見られる。このようにして地域内外のネットワークを充実させることにより、その力が本格的に地域の変革のために活用されはじめている。

なお、注意しなければならないのは、彼女たちが自分の家の農業や生活、身近な地域生活をも大事にしながら広域的な活動を進めている点である。この点も、とかく「専従」になり、地域や生活から遊離しがちな男性の活動のあり方と異なる特質として指摘できる。

このように、彼女たちの取り組みは、狭い意味での女性農業者の地位の向上のみならず、地域内の耕作放棄地の地域づくりに向けての積極的活用、消費者や都市住民との交流など、女性の視点を生かした多様で幅の広いものとなっている。発足時の少数化した専門的農家の女性の内向きで相互研鑽的な取り組みが、わずか10数年の間に、男性や地域さらには都市を巻き込んだ外向きで高い社会性を帯びた取り組みに変質してきている。彼女たちの取り組みは、世の中を徐々にではあるが着実に変えていく力となりつつあるといえる。

そして、中野市の女性農業者のリーダーが家族や地域を変革していく取り組みの核が家族経営協定であったといえる。

第4節 愛知県安城市の取り組み－企業的经营におけるパートナーシップの確立⁷⁾－

1. 地域の概要

愛知県安城市は、名古屋市から30km、愛知県のほぼ中央に位置し、人口約15万人、総世帯数5万戸弱を数える都市的地域である。矢作川西部の三河平野に位置する平坦な土地が広がっている。土壌は、大部分が洪積粘土質壤土の乾田地帯で、一部矢作川沿岸の沖積砂壤土地帯である。交通は、J R東海道本線、名鉄本線、国道1号線が走り、1988（昭和63）年に東海道新幹線三河安城駅も開業し、よく整備されている。名古屋市、豊田市などに近接していることから、自動車産業を中心とした工場進出や住宅開発が進み、急速に都市化・兼業化が進展している。

農家戸数は2,980戸で、うち販売農家は2,411戸、65歳未満の農業専従者のいる主業農家は335戸となっている。また、年間販売金額が1000万円以上の農家数は554戸、3000万円以上は40戸となっている（2000年農業センサス）。1戸当たり経営耕地面積は102aである。水田地帯であるが、多様な作目の展開がみられ、分厚い専業農家群が形成されている。35歳未満の新規就農者の動向をみると、1989年から9年の間で年間1～11人、総数で41人となっている。年間所得800万円以上の農家は252戸を数える。

2. 家族経営協定締結に向けた取組み

愛知県安城市では、1996年5月から農業改良普及センター、農業委員会、農業者のリーダーの3者が様々な形で研究会や会議を開き、家族経営協定について理解を深め、まずはモデルケースとして先進的農家6件が1996年8月に協定を結んだ。その後、翌1997年7月に合同調印式を実施し、15件が締結した。

1998年における締結者数は16件で、高度な技術と経営者能力を有する企業的経営が多い。家族の労働報酬（平均月額）をみると、後継者217,000円、経営主の妻189,000円、後継者の妻95,000円となっている（表4-11）。

表4-11 協定農家における続柄別報酬月額
(愛知県安城市・1998年10月8月末)

| 続柄 | 件数 | 平均 |
|-------|----|---------|
| 経営主の妻 | 16 | 18.9 万円 |
| 後継者 | 8 | 21.7 万円 |
| 後継者の妻 | 7 | 9.5 万円 |

出典：安城市資料より。

協定書の雛形は、専門技術員のアドバイスを受け、愛知県の生活関係改良普及員が合同で作成したものであり、経営から生活全般にわたるものであること、経営・生活のモットーや目標が記載できるところなどに特徴があるといえる。

農業改良普及センターでは、1989年度から県下のモデル地域として「報酬の支払える農業経営者の育成事業」に取り組み、1994年度から「新しい家族経営推進運動事業」の推進・実施活動が行われた。このように早くから経営体のさらなる育成の一環としての取り組みの下地が整っていたために、家族経営協定の推進もこの流れに沿って進められてきた。

なお、安城市の取組みでは、合同調印式に際して、「パートナーシップ経営」の実現を地域に推進することを明確化するため、個々の協定書の様式の前に共通の表紙と趣意書を添付している。

3. 協定締結農家の特徴と締結の経緯、締結の内容、締結後の経営・生活の変化

(1) 調査事例農家の概要

世帯構成は、1ケースを除き多世代同居である。販売金額第1位の作目は、花卉、露

地野菜、施設キュウリ、水耕ミツバなど集約作目となっている。農業労働力は2ケースを除き雇用が入っている。年間の農産物販売金額はいずれも大きい。いずれも認定農業者であるが、法人経営はない。税務申告は、いずれも青色申告である（表4-12）。

表4-12 調査対象農家の概要（愛知県安城市）

| No. | 世帯構成（経営主夫妻の年齢） | 経営耕地面積 | 主な作目 | 年間販売金額 | 農業労働力 | | 法人化 | 税務申告 |
|-----|------------------------------------|--------|---------------------------|---------|-------|-----------------|-----|------|
| | | | | | 家族 | 雇用 | | |
| ① | 3世代5人（夫60歳、妻56歳） | 600a | 露地野菜（ダイコン、ニンジン等） | 3,650万円 | 3人 | パート3人（年間450人日） | — | 青色 |
| ② | 4世代10人（夫56歳、妻53歳） *夫、後継者妻は恒常的勤務 | 57a | 花卉（草花類）、イチゴ *妻と長男で作目が別 | 1,300万円 | 2人 | — | — | 青色 |
| ③ | 3世代5人（夫52歳、妻44歳） | 1,600a | 水稲、ミカド | 3,000万円 | 3人 | パート（通年）7人＋農繁期2人 | — | 青色 |
| ④ | 2世代5人（夫57歳、妻54歳） | 150a | 花卉（花壇苗） | 6,400万円 | 4人 | パート（通年）15人 | — | 青色 |
| ⑤ | 3世代7人（夫51歳、妻45歳） | 218a | 施設キュウリ | 4,300万円 | 2人 | パート（通年）4～5人 | — | 青色 |
| ⑥ | 4世代8人（夫34歳、妻31歳） | 185a | 施設キュウリ＋トマト | 1,200万円 | 3人 | — | — | 青色 |

注：1998年に実施の現地調査より（以下、表4-13・14も同じ）。

（2）協定締結の経緯

協定の締結プロセスにおいて調査事例を通じた共通点は、次の通りである（表4-13）

- ①協定締結の発案者は、経営主の妻および経営主の夫となっている。また、どちらの場合でも、働きかけの中心は自らの配偶者となっている。
- ②基本的にはそれまで口頭でなされていた取り決めを文書化しつつ、一部改善するというやり方を基本としつつも、家族にとって懸案になっている内容を策定・追加している。
- ③文書化する過程で協定の内容について家族で話し合いや確認などを行い、さらには関連する様々な懸案についても話し合いを行っている。
- ④文書化は今までやってきたルールの確認というような感覚が強く、抵抗が少ない。
- ⑤締結にあたって家族の反対が少なかった点。ただし、経営主の妻が発案者であった場合、長野県中野市と同様、いずれも家族に協定のことを切り出すまでに半月から1カ月程度の時間を要していることに注目する必要がある。

表 4-13 家族経営協定の締結の経緯（愛知県安城市）

| № | 発案者 | 家族における中心 | 締結の理由 | 家族の反対 | 締結年次 | 協定変更 | 協定の当事者 |
|---|-----|----------|---------------------------|----------|------|------|-------------|
| ① | 夫と妻 | 妻 | 妻および長男の共同経営化 | なし | 1997 | — | 夫、妻、長男 |
| ② | 妻 | 妻 | 女性農業者の地位の向上および多世代での生活の円滑化 | なし | 1997 | — | 夫と妻、長男、長男の妻 |
| ③ | 夫 | 夫 | 妻の位置づけの明確化および法人の定款づくりの練習 | なし | 1996 | 1998 | 夫と妻 |
| ④ | 妻 | 妻 | 女性農業者の地位の向上 | 当初は夫に抵抗感 | 1996 | 1997 | 夫と妻 |
| ⑤ | 夫と妻 | 夫と妻 | 女性農業者の地位の向上および妻の位置づけの明確化 | なし | 1996 | — | 夫と妻 |
| ⑥ | 夫 | 夫 | 経営改善および妻の位置づけの明確化 | なし | 1997 | — | 夫と妻 |

（２）主な締結の内容および経営・生活の変化

締結された協定の内容は、農業改良普及センターが示した愛知県のモデル協定書を雛形にしているが、経営・生活の目標・役割分担、報酬、労働時間・休日の他、農作業安全・福利厚生研修、健康管理、経営委譲、住まい方など経営から生活運営全般にわたるものとなっている（表 4-14）。

次に、協定締結後の経営・生活の変化について見ると、次の通りである。

①経営・生活の目標、役割分担・意思決定については、従来の確認が基本となっている。しかし、やはり、熊本県鹿本町や長野県中野市の場合と同様、従来の口頭の取り決めは必ずしも相互了解とはなっておらず、協定締結に際して、諸々の関連事項について家族で話し合う中で、特に、経営主の妻の安心感や意欲、責任感の増大が生じている。

なお、経営・生活の目標については、まだ、モデル協定書が示した項目にあてはめたという域を出ない場合が多いが、調査事例④では、当該経営らしいオリジナリティに満ちたものとなっている。また、調査事例⑥では、慈父の遺訓を活用して、経営や生活をまとめる共通理念としている点、注目に値する。

②就業・生活条件についても、報酬面で収益分配方式に変更した調査事例①③以外は、従来の確認というケースがほとんどとなっている。調査事例においては、報酬や休日制については、すでに内実として確立されているため、熊本県鹿本町や長野県中野市のような変化は見られなかった。ただし、今回の締結をキッカケに、報酬面で、労働報酬方式から収

益分配方式への変更の検討がはじまっているケース（調査事例④⑤）も見られた、
 ③意識面において、いずれのケースでも、経営主の妻の農業や生活に対する意欲や自覚・
 責任感の増大がみられる。このことは、熊本県鹿本町や長野県中野市と共通である。また、
 こうした変化の下、家族内、特に夫婦のコミュニケーションが活性化しているが、協定に
 おける家族会議の設定が、その裏付けとして機能している（表４－１４）。

表４－１４ 家族経営協定締結の内容と締結後の変化（愛知県安城市）

| № | 締結した協定の内容 | | | | | | | | | | | | | 締結後の変化 |
|---|-----------|----------|----------------|----------|----------|----|----------|----------|----------------|----------|----|----|----------|---|
| | 経営 目標 | 意志 決定 | 経営 役割 分担 | 労働 報酬 | 収益 分配 | 休日 | 労働 時間 | 経営 移譲 | 生活 役割 分担 | 生活 運営 | 介護 | 相続 | 家族 会議 | |
| ① | ○ | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ○ | ◎ | ○ | ○ | | | ○ | ・収益分配方式の導入 ・経営委譲時期の決定（後継者の結婚時） *妻の意欲および責任感の増大 |
| ② | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | *各自の役割の範囲の確定 *長男の意欲の増大 |
| ③ | ◎ | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ・経営の理念・目標の明示 ・妻の責任分担部門を収益分配方式への変更 ・妻の養子縁組 *妻の意欲の増大 |
| ④ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ・妻の農業者年金への加入 *妻、長男夫妻の意欲および責任感の増大 *収益分配方式への変更検討 *法人化の検討 |
| ⑤ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | *妻の意欲および責任感の増大 *収益分配方式への変更検討 |
| ⑥ | ◎ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ・経営・生活理念の明示（慈父の遺訓を活用） *妻の意欲および責任感の増大 *中長期営農生活設計の検討 |

注1) ◎は新たに設けた項目または中味を一部改善したもの、○はそれまでの取り決めに文書化したもの。
 2) ・は協定締結に伴う直接的变化、*は波及効果的变化を示す。

ここで、1996年に地域の先駆けとして協定の締結を行った2つの事例についてより詳細
 に見てみたい。

【調査事例③】

1) 世帯構成

家族構成は、父（79歳）、母（75歳）、夫（52歳）、妻44歳）と子供2人（21歳および11歳）の3世代6人家族である。

夫は農林高校卒業後、県試験場（種鶏場）に4年間つとめた後、昭和46年に就農した。本人は兼業農家出身で結婚後も地元農協に勤務していたが、長女の誕生（1986年）を機に退職した。

2) 経営の概況

米麦作とミツバ、養鶏などを主力とする土地利用型複合経営である。

経営耕地面積は約20haで、自作地50aとなっている。

水稻の作付けは8haで、コシヒカリを中心に、酒米や古代米なども生産している。販売は80%が量販店や消費者への直売となっている。この他、春と秋の作業受託を5ha行っている。水稻の生産に関しては、4人で営農組合を結成している。

小麦の作付けは12haで、全量を農協に出荷している。

ミツバは、26a（ハウス）で、全量を農協に出荷している。

養鶏は、採卵鶏が300羽で、全て直売している。この他、新規部門として、肉用鶏が2000羽で、近在の業者と連携しながら生産・加工・販売を一貫して行うこととしている。

年間農産物販売金額は、約2000万円となっている。

家族のうちで、農業に従事しているのは、母および夫と本人である。このうち、経営全般と米麦作、養鶏は夫が中心、ミツバは妻の責任分担となっている。なお、長男は大学の農学部にて在学中で、卒業後、農業に従事する予定である。

雇用については、水稻・小麦で季節雇用を2人、ミツバでパートを7人雇用している。雇用管理は主に妻が行っている。

2) 協定締結の経緯

経営主夫が家族経営協定についてはじめて知ったのは、1996年春の愛知県農業会議での講演会であった。「これは、妻のこれまでの働きに報いつつ、経営や生活を向上されるのによい手段なのではないか」と思い、すぐに農業改良普及センターに相談に行った。その後、6月以降、担当の普及員に間に入ってもらいつつ、夫妻で協定を締結した。妻は、協定について、当初は水くさいと感じたが、元農協職員ということもあり、農協の定款のようなものだと思え、受け入れることができ、内容についても自らのこととして考えられる

ようになった。その後、愛知県で作成されたモデル協定書をもとに、普及員と夫婦で話し合いを重ね、1996年8月に書面の形に整え、翌1997年、合同調印式にのぞんだ。

3) 締結の内容と締結後の経営・生活の変化

協定の内容は、農場のモットー・、目標から家族会議、旅行、役割分担、休日、労働時間、労働報酬、責任分担部分の収益分配、生活時間、委譲、住まい方、家事、家計、健康管理、作業環境、その他の15項目からなる、きわめて総合的で細やかなものとなっている。

多くは夫婦の間での口頭の取り決めに基本としているが、今回の協定における新たなとり決めとしては、

- ①農場のモットー・目標を明示している。
- ②妻の責任分担であったミツバについて、収益分配方式に変更した。
- ③妻の財産権を確保するため、夫が両親に働きかけ、あわせて養子縁組を行い、協定の添付書類としている。
- ④家事については、妻が炊事担当になっているが、やむえない場合はお互いが協力することとし、夫の家事参加を取り入れている。

などがあげられる。

協定締結後、妻は、大変感激して、協定書を仏壇に上げたとのことである。また、意欲が増すとともに、経営の方針決定に対して積極的に意見を言うようになったと語っている。

夫は、妻が一層元気になったのでねらいどおりであり、また、将来法人化を考えているが、定款や就業規則づくりの良い練習になったと語っている。

家族経営協定書

(目的)

この協定書は、甲（経営主）と乙（妻）が、お互いに責任ある仕事を行い、未来的な農業を営むため、家族が力をあわせ、健康で豊かな楽しい農場と家庭生活を築くことを目的とする。

農場のモットー

☆少年（お父さん・お母さん）よ大志を抱け

☆夢と浪漫のある農場づくり

☆おもい愛のある家族

農場の目標

☆農場→3本の矢（水田・畜産・園芸）の充実強化

☆生活→健康で豊かなゆとりある人生を目指す

☆国際→海外農業研修生を通じ国際貢献をする

☆後継→わが農場を視察・研修する者に「夢と浪漫」を与え育成を図る

1. 家族会議の開催

① 1年の計は元旦にあり！

年間目標、所得の目標や家族経営協定書の見直し、各担当の記帳結果に基づき営農・生活設計の見直しを行う。

② 期中の家族会議は家族の誕生日祝いの日に合わせて開催する。

☆1月27日 _____ ☆3月 1日 _____ ☆ 6月5日 _____

☆7月11日 _____ ☆7月12日 _____ ☆10月1日 _____

③ 大晦日の餅つき後、総会を開催。

④ その他必要と認めた時に臨時家族会議を開くことができる。

2. 研修・旅行に関する事

① 未来的農業を実現するため先進地視察や講習会に積極的に参加、特に異業種との交流を多く持つ。

② 夢と浪漫を求めて熟年旅行を計画実行。心の洗濯をする。

③ 春と秋に視察兼慰安旅行に従業員と同行し、良い労使関係を保つ。

④ 海外研修生の故郷を訪問し、研修成果を確認。旧交を温める。

（中国・韓国・フィリピン・オーストラリア・メキシコ・象牙海岸・ミャンマー等）

⑤ 以上、経営能力・作業環境改善・能率的農作業・農家生活・労使改善等のため各種研修会・研究会・視察旅行等に夫婦又は単独で参加。

3. 経営役割分担

① 米麦・養鶏作業に関わるものは甲が主体。

② みつば工場に関わる作業計画、販売計画、雇用人の案配は乙が主体。

③ 米麦・養鶏に関わる記帳は甲が主体。

④ みつば工場に関わる記帳は乙が主体。

⑤ 青色申告・渉外部門は甲が主体。

⑥ 以上必要に応じ助け合い相談をし適材適所に行う。

4. 休日

① 原則として毎週日曜日。

② 国民の祝祭日。

③ 市場の休みに連動し休日にする。

④ 海外研修・研修生の指導で外国に長期休暇を利用。

5. 労働時間

① 始業時間 午前8時30分 終業時間 5時30分

② 1日の労働時間は原則として8時間とする。

③ 農作業等で時間が不規則になる時は甲乙双方で合意をとる。

④ 昼食時間 正午30分から1時間 おやつ時間 午前10時と午後3時の各10分間

⑤ 小休止は作業内容により各自自由にとる。

⑥ 毎朝のミーティング、各記帳時間、研修会議等も労働範囲と認める。

6. 労働報酬に関する事

労働計算は毎月1日に始まり、月末31日に〆切、翌月5日に甲は乙に下表のとおり給料を支払う。

| 支給対象者 | 支給月額 | 支給方法 |
|----------|------|------|
| (乙) 経営主妻 | 20万円 | 現金 |

7. 収益の分配に関する事

甲は、乙が農業経営に従事及び寄与した報酬として、農業経営上発生した収益の一部を乙に下記により配分する。

| 支給対象者 | 部門別 | 取得する収益割合 |
|----------|-----|----------|
| (乙) 経営主妻 | みつば | 1割 |

8. 生活時間に関すること
 - ① 各自の作業体制の中でゆとりの時間をつくり活かす。
 - ② 盆・正月等は甲乙一緒に行動することを目指す。
9. 経営移譲・年金に関すること
 - ① 甲、乙が有する経営権及び経営用資産については、将来甲乙の合意に基づき後継者に移譲する。移譲の時期は甲乙がリタイヤをする直前とする。
(後継者はE家の後継はもとより、職業の後継は3者協議の上決定する)
 - ② 乙は先代父と養子縁組を交わしてあること。
 - ③ 経営移譲後は農業者年金・国民年金・みどり年金等を受給しながら、体力に応じたボケ防止的農作業による労働奉仕で老後を安心して迎える。
10. 住まい方に関すること
 - ① この件に関しては、家族全員で協議をする。
 - ② 3世代がプライバシーが守られる、楽しい家族生活を目指す住まいづくり。
 - ③ 後継者の結婚時期により、新居の新築予定。旧家はそのまま家宝として保存。
 - ④ 住居と作業場との完全分離。
11. 家事に関すること
 - ① 家事分担については家族全員で協議決定する。
 - ② 分担にあたっては特定の者に負担がかからないように各自が能力に応じ適正な分担になるようにする。
 - ③ 家事分担は主に甲が渉外・修繕担当、乙が炊事担当を行うが、やむを得ない場合はお互いが協力し合う。
12. 家計に関すること
 - ① 甲は青色申告等の関連で経費を扱い、乙はその他年1回の決算報告を行う。
13. 健康管理に関すること
 - ① 年に1回は必ず健康診断を受けること。異常があった場合は速やかに精密検査を受け、治療を有する場合は健康回復のため努力する。家族も協力!
 - ② 健康に留意し、病気の早期発見・早期治療に努め、休養が必要な場合は農作業を休む。
 - ③ 週に1日休肝日を設ける。深酒はしない。
14. 安全で快適な作業環境に関すること
 - ① 農作業安全(農薬・機械等)に配慮する。特に交通安全には……。
 - ② 快適な作業環境づくりに努める。
 - ③ 災害に備え、高額な労災保険に加入する。
15. その他
 - ① 研修生等の教育指導は甲が、生活・保険等のお世話は乙が担当。
 - ② 取引先商店・食堂はごひいきにし、月に1回はおじゃまする。
 - ③ 農業技術・経営に関する研究開発を行う。
 - ④ 農家、農村ならではのゆとりのある生活を楽しむ。
 - ⑤ 新幹線三河安城駅舎が見える当地で農業を演出し、非農家との融和を図る。
 - ⑥ 「三河地鶏」等農産物加工販売を独立させ、新会社設立の研究。

平成 年 月 日

住所 安城市
 甲(経営主) _____ ㊟
 乙(妻) _____ ㊟
 立会人
 安城市農業委員会
 会長 _____ ㊟
 安城市農業改良普及センター
 所長 _____ ㊟

添付書類
 父 _____ 母 _____ が _____ の妻 _____ と養子縁組をした書類

※養子縁組により家族経営協定を強固にする。

【調査事例④】

1) 世帯構成

家族構成は、夫（57歳）、本人（54歳）、長男（25歳）、長男の妻（22歳）長女（23歳）の2世代5人家族である。

夫は農機具販売会社で営業職を経験した後、1963年に就農した。本人は非農家出身で、病院で事務職を経験した後、結婚・就農した。後継者である長男は、アメリカで2年間園芸の技術を学んだ後に就農し、現在就農4年目を迎える。

2) 経営の概況

花壇苗を中心とした施設園芸経営である。

経営耕地面積は、約150aで、自作地は115aとなっている。

主な作目は、花壇苗2400坪、観葉植物400坪、ハイドロカルチャー120坪で、最大の主力の花壇苗については、パンジー、日々草、ロベリアなど10種類を生産している。今後は、しだいに花壇苗のウェートを増やし、フラワーアレンジメントの教室などを開きつつ、直売所を設置して、高付加価値化を図りたいとしている。

家族のうち、農業に従事しているのは、夫と本人および長男である。役割分担は、花壇苗が経営主夫、観葉植物が長男、ハイドロカルチャーが妻、家事が長男の妻中心となっている。農業簿記および作業日誌の記帳は妻が中心となっている。経営計画は夫、妻、長男の3人がそれぞれが部門ごとに作成している。

雇用は、花壇用苗関係がパート6人～13人、ハイドロカルチャー関係がパート1人、観葉植物関係がパート1人となっている。

3) 家族経営協定締結の経緯

家族経営協定については、1995年に開催された農業改良普及センター主催の勉強会で、妻がはじめて知った。愛知県の女性版の指導農業士である農村生活アドバイザーとして、「何か形に残したい」と考えていたところで、普及員からも推進してほしい旨の話があり、地域の先駆けとして協定を締結しようと家族に提案した。夫は、当初、「20年前に給料制も定期的休日も実現しているのに、何を今さら」と語ってはいたが、妻の説明により了解し、その後はスムーズに協定を結ぶことができた。また、長男は、自分が物心ついた時から給料制や週休制は当たり前のこととして確立されていたので、やはり協定の締結には抵抗感を感じなかった。

1995年8月に書面を整え、翌1996年に、結婚したばかりの長男の妻を交え、調印式に参

加して再締結を行った。

4) 締結の内容と締結後の経営・生活の変化

締結した内容は、経営や生活の目的、役割分担、家族会議、報酬、労働時間、休日、農業労働安全、研修、経営移譲、家計費、家事分担、生活時間、住まい方の14項目からなる。いずれも口頭の取り決めに文書化したものであるが、妻と長男の妻は、家族から改めて自分の役割が認められたことから、安心感、さらには意欲と責任感の増大が生まれている。

また、1996年には、家族経営協定を締結されたのだから、という理由で、安城市農業委員会から妻の農業者年金加入の働きかけがあり、加入したが、自分名義の通帳から年金の掛け金が支払われるに際して、自分も共同経営者になったのだという実感が湧いたと語っている。

さらに、将来の法人化への転換を見越して、定款や就業規則の前段として協定の見直しを行うこと、報酬面において、共同経営者にふさわしい収益分配に変更する方向で検討をはじめている。

協定の普及推進にあたっては、妻は、周囲の女性の中には「夫に家族経営協定の話ができない」という人もあり、男性の側の意識変革の必要性を強調している。

家族経営協定書

(目的)

第1条 この協定書は、_____(経営主)、_____(妻)、_____(後継者)、
_____(後継者の妻)が各自の能力を十分に発揮し、家族が力を合わせ豊かでゆとり
のある農業経営と家庭生活を築くことを目的とし、家族全員で話し合い、次の「わが家の
モットー」「わが家の目標」を定める。

わが家のモットー

やりがい、いきがい、働きがい

わが家の目標

明るく楽しい農業

(役割分担)

第2条 役割分担は次の通りとする。

(1) 経営部門

主担当 花壇苗：経営主 _____ ハイドロカルチャー：妻 _____
観葉：後継者 _____

(2) 農業簿記及び青色申告に関すること

主担当 妻 _____ 副担当 _____ 経営主 _____

(3) 作業日誌の記帳

主担当 _____ 妻及びパート _____

(家族会議の開催)

第3条 1年に1回、7月に家族会議を開催する。内容は、年間目標、所得目標、家族経営協定書の見直し、各担当の記帳結果の報告を行うものとする。

(報酬)

第4条 報酬は、次のとおりとする。

1 基本的報酬

(1) 経営主は、毎月下記の表のとおり妻、後継者、後継者の妻に給料を支給する。ただし、予想外の変化によりこの額が著しく不当になった時は、家族で協議し全員合意の上変更することができる。

(2) 支払いは、毎月1～31(30)日分を翌月の5日に支払う。

| 支給対象者 | 支払月額 | 支払方法 |
|-------|------|--------|
| 妻 | 20万円 | 〇〇銀行振込 |
| 後継者 | 17万円 | △△銀行振込 |
| 後継者の妻 | 5万円 | 現金 |

(労働時間)

第5条 1日の労働時間は8時間を原則とする。

ただし、農作業の繁忙により家族協議の上延長又は短縮することができる。

2 1日の農作業の始業及び終業時刻は次のとおりとする。

(1) 始業時間 (夏) 午前8時00分 (ただし、妻は9時)

(冬) 午前8時30分 (ただし、妻は9時)

(2) 終業時間 (夏) 午後6時00分 (妻も6時)

(冬) 午後6時00分 (妻も6時)

ただし、やむを得ない事情により、始業及び終業時刻を切り上げ、又は繰り下げることができるものとする。

3 休憩時間は次のとおりとする。

(1) 昼食時間 午後0時00分～午後01時00分まで (夏は午後1時30分まで)

(2) 作業間休憩時間 午後3時～午後3時20分まで

(3) 小休止は作業に応じてとる。

4 毎朝のミーティング、農業簿記や作業日誌の記帳時間、研修会議等も範囲とする。

5 毎朝、ラジオ体操、朝礼を行う。

(休日)

第6条 休日は月4回(毎週日曜日)とする。祭日も休みとする。正月、盆は各7～10日とする。

(農業労働安全)

第7条 農業労働安全に関しては、次のとおりとする。

- (1) 農作業安全(農薬、機械等)に配慮すること。
- (2) 快適な作業環境(更衣室、休憩室、トイレ等)。
- (3) 災害に備え、労災保険に加入すること。
- (4) 年1回は、全員が健康診断を受診する。

(研修等)

第8条 経営能力を一層磨き、作業環境の改善、能率的な農作業の実施、農家生活発展のために各種研修会、研究会、視察等に夫婦単位あるいは個人で積極的に参加する。

(経営移譲、年金、退職金)

第9条 経営主及び妻が有する経営権及び経営用資産については、将来経営主及び妻の合意に基づき、後継者に移譲する。移譲時期は、経営主63歳(妻60歳)になったときに行う。

2 移譲後は年金と体力に応じた作業分担による報酬で安定した老後を確保する。

(家計費)

第10条 共通家計費については、家族で協議し経営主が20万円を拠出する。

(家事分担)

第11条 家事分担については、家族全員で協議し決定すること。

2 分担にあたっては、特定の者に負担がかからないように各自が能力に応じた分担になるようにし、主に次のとおりとする。やむを得ない場合はお互いが協力し合う。

| | | | | |
|-----------|-----|-------|-----|---|
| (1) 食事の支度 | 主担当 | 後継者の妻 | 副担当 | 妻 |
| (2) 洗濯 | 主担当 | 後継者の妻 | 副担当 | 妻 |
| (3) 掃除 | 主担当 | 後継者の妻 | 副担当 | 妻 |
| (4) 家庭菜園 | 主担当 | 後継者の妻 | 副担当 | 妻 |

(生活時間)

第12条 各自の作業にあわせたゆとりの時間を活かすこと。

2 家族のリフレッシュのための旅行等(福利厚生)を年1回行うこと。

(住まい方)

第13条 住まい方については、次のとおりとする。

- (1) 住まい方については、家族全員で協議し決定する。
- (2) お互いがプライバシーを尊重しつつ、家庭生活の円滑化を図る。
- (3) 後継者の結婚時期により、新居の新築を予定する。

(協定期間)

第14条 この協定の期間は、協定を締結した日の属する月の翌月の初日から1年間とする。ただし、家族から申し出のない限り、本協定はさらに1カ年継続されるものとし、その後もまた同様とする。

平成 年 月 日

住所

(経営主)

(妻)

(後継者)

(後継者の妻)

立会人

安城市農業委員会

会長 氏名

愛知県安城農業改良普及センター

所長 氏名

印

印

印

印

印

印

注

1) 群馬県高崎市の取り組みの経緯については、以下の文献等を参照。

田口（1995）、斎藤・西山（1996）、斎藤（1997）、西山（1996 a）、川手（1994）（1996）。

2) 1996年2月に実施したヒアリングより。

3) 江原（1995）を参照。

4) 熊本県鹿本町の取り組みの経緯については、町役場のキイ・パーソンとして協定の普及推進にきわめて重要な役割を果たした有尾隆俊氏ほかの論考が詳しい。

有尾（1996）、川手（1996）（1998 a）

5) 長野県中野市の取り組みについては、以下の文献等を参照。

長野県農政部農業技術課（1997）、（社）農山漁家女性・生活活動支援協会（1996）（1998）。

6) 長野県中野市の女性農業者グループの活動の概要と意義については、西山・川手（1997 a）（1997 b）、川手（1997）（2000 b）等参照。

また、彼女たちを支援してきた農業改良普及センターの意義については、西山（1997）、川手（1997）等を参照。

7) 愛知県安城市の取り組みについては、以下の文献を参照。大谷（1998）、（社）農山漁家女性・生活活動支援協会（1997）（1998）。

第5章 家族経営協定の今日的意義と課題

本章では、前章までの分析や考察を受け、家族経営協定の特徴と親子協定との相違、家族経営協定の今日的意義及び課題について論じたい。

第1節 家族経営協定の特徴と親子協定との相違

1. 家族経営協定の特徴

今日の家族経営協定の特徴については、次の5点が指摘できる。

第1は、協定締結の対象については、園芸や畜産の産地の専門的家族経営が多いことである。主な作目では、施設園芸や花き、野菜、果樹、畜産などが多く、総じて収益性は高い。税務申告は青色申告が大半を占める。家族経営が大半だが、法人経営（一戸一法人）もみられる。世帯構成は多世代同居が多くなっている。

第2は、協定の様式については、二局長通達で例示された様式などをモデルとして策定されており、基本的な部分は似かよっているが、地域の実情などに合わせて様々な工夫が加えられていることである。そのため、地域により協定の様式が少しずつ異なったものとなっている。ただし、農業者年金加入のみを目的とするケースは一律となる傾向が強い。

第3は、推進の中心でありモデルとなる先進的経営においても、協定の締結を家族で経営・生活のあり方を見直すよい機会として活用し、家族のニーズに応じた条項を加えて、一層内容豊かなものになっていることである。先に詳述した長野県中野市や愛知県安城市の協定の事例などがその典型例といえる。

第4は、農業改良普及センターや市町村農業委員会など関係機関の支援の下、経営主世代、特に妻が主導となり協定の締結を行い、締結者の範囲も夫婦のケースが多くなっていることである。後継者世代を含めて締結した場合も、経営主夫妻が締結の中心となっているケースが多い。

第5は、協定の締結以上に協定を結ぶプロセスがポイントとなっているケースが多いことである。

調査結果から考察すると、協定の内容については、現状の部分的な改善あるいは現状の確認の場合が大半を占める。また、締結に伴う意識の変化（意欲の増大など）など波及効

果的な変化がしばしば見られる。家族経営協定の締結の満足感や波及効果的な変化は締結した協定の内容それ自体というよりも、①協定の締結までのプロセスすなわち家族における話し合いの質と量、②調印式などによる協定の社会的認知、③締結内容の遵守がポイントとなっていると考えられる。そのためには、まず、締結者が協定の意義や目的について十分理解しかつ納得した上で、主体的に協定を締結する必要がある。

先に示した（社）農山漁村女性・生活活動支援協会による全国アンケート調査の結果では、家族経営協定を締結しても、経営・生活の変化が特にないとする回答の割合は3割を超えていた。クロス集計の結果では、締結後の締結に至る家族での話し合いや参画の程度と関連が大きいことが示唆されたが、第4章の熊本県鹿本町や長野県中野市などの事例分析においても、経営・生活の変化が認識されないケースでは、協定の締結者が、①協定は認定農業者の認定を受けたり農業者年金の加入の「紙切れ」にすぎないとして認識しているか、②地域や生産組織の取り組みの「おつきあい」ということで締結をただで協定の内容や意義について十分理解していないため、いずれも経営主が他の家族に相談することなく勝手に協定書を策定かつ押印して提出している。

以上の2～5について地域や個々の経営や生活の実状を反映して、「古典的問題」の解決（自由になるお金がない）から女性の財産権、終末期宣言、介護、老後の扶養、家事・育児の経済的評価など「現代的問題」への対応まで、協定の取り組みもきわめて多様なものになっている。

2. 家族経営協定と親子協定の相違

ここで、家族経営協定と親子協定との相違について考察してみたい。家族経営協定は親子協定が原型となっていることはいうまでもないが、質的に大きく異なっていると考えられる。具体的な相違点としては、次の2つがあげられる。

第1は、協定の当事者として、親子協定では経営主と後継者に限定されていたのに対して、女性が加わり、さらに、協定の締結に際して、家族の中で、中心的な役割を果たしているという点である。これまでの分析から浮かび上がってくる協定締結のプロセスは、経営主の妻が発案し、夫が積極的に対応して締結・調印に至るというものである。そのため、家族経営協定は、すでに示したとおり、締結者が夫婦という協定の件数が最も多くなっているが、実際上も、経営主世代におけるパートナーシップの確立という性格が強く、親子

協定における経営主と後継者という世代間の関係改善・調整とは大きく異なっている。

第2は、協定の内容であるが、親子協定では報酬及び経営移譲に限定されていたのに対して、報酬のみならず休日や労働時間など就業条件全般、さらに生活面に関わる項目が盛り込まれている点である。中には、女性の財産権の確立に関する協定が結ばれるケースも生まれている。報酬面についても、家事・育児に対して報酬を支払うケースも見られる。また、経営主が他の家族に給料を支払うという形式だけでなく、農業に従事する家族全員が共同経営者として横並びで収益の分配を行うというスタイルも見られる。

こうした親子協定と家族経営協定の相違の背景には、約30年間における専門的農家の家族構造の大きな変化があると考えられる。

今日の専門的農家（過疎地域及び鹿児島など末子相続慣行の地域を除く）の家族構造の変化を、親子協定の時代＝「直系家族形態をそのままにしての夫婦家族化」と対比して表現すると「直系家族形態をそのままにしての個人化」となる¹⁾。これを社会学的観点からより詳細に記述すると、「①直系家族形態はそのまま、②夫婦（及びその未婚の子供）間の情緒的結びつきが一層重視されながら、③個人単位での営農・生活の一定の分離化が進展している状況」とまとめることができる。このうち、②については、1960年代から、すなわち親子協定の時代から見られる現象であり、世代間の営農・生活の分離が促される背景となったが、今日ではその傾向が一層強まっているといえる。③が今日的における特に新しい変化の部分といえるが、特徴的な現象としては、①営農における女性の責任分担・経営参画の促進、②家計においては女性労働のタダ働きの解消などを背景とした個計の出現、③家族を離れた個人としてのつきあいの増大などがあげられる。③について付言すると、旧来の地縁や血縁に基づくつながりとは異なった「選択縁」、「友縁」と呼ばれるようなつながりであり、これは家族と地域社会との間に新たな回路が開かれたことを意味する。そうした中で、個人の自己実現の基盤が確保されると同時に、新しい地域形成に向けた動きも生まれている。なお、以上の個人単位での営農・生活の分化は、あくまでも個人と世代内、世代間の生活のバランスの上に立ったものであること、農家家族の個人化の趨勢が強いため、バランスをとるのは容易ではないことに注意しなければならない。

綿谷は、親子協定の時代の農家家族の変容を論じた際に、農業の技術構造や経営構造が近代化し、いわゆる要素所得均衡の自立経営農家層が成立することが前提としながら、アメリカの家族農場に近い性格の夫婦家族化が進むとした²⁾。しかし、日本の農家は、綿谷の予測したような夫婦家族化にはならなかった。実際には、組織としてのいえ、すなわち、

直系家族形態（多世代同居）は崩壊していない。また、新しい変化のベクトルとして、個人化が加わっている。

こうした家族構造の変化は、農村社会の変化を考える上できわめて重要である。こうした変化をもたらしたキイ・パーソンは、親子協定の時代における青年農業者のリーダーと異なり、今日、50歳代の女性農業者のリーダーであると考えられる。彼女たちは、戦後生まれであり、いわゆる戦後民主化教育を最初から受けた世代である。農業との関わりでは、農家出身か否かにかかわらず、結婚後にはじめて就農するというパターンが多い。都会のサラリーマン家庭出身で結婚前は全く農業・農村体験のない者も少なくない。彼女たちが農業者としてのアイデンティティを確立し家族や地域社会を変えてきたあるいは変えようとしてきた過程を分析することにより、専門的農家の家族構造の変化とその意味を的確に捉えることが可能と思われる。これは、先に詳述した長野県中野市の女性農業者リーダーの主体形成の過程に典型的に示されている。今日の女性農業者リーダーは、夫婦単位での暮らしを重視しながら、多世代での暮らしも大切に、同時に自らの自己実現も可能にすることを志向している。そうした中で形成されてきた家族のあり方が、「直系家族形態をそのままにしての個人化」なのである。今日の家族経営協定は、家族のあり方をめぐって大きな変化が見られる中で、世代内の関係を重視しつつ、個人と世代内、世代間の生活のバランスをとりながら、新しい農家の家族関係のあり方への転換を促進する機能を有しているといえる。

第2節 家族経営協定の今日的意義

家族経営協定の動向や事例分析などから、家族経営協定の今日的意義は、次の4つに大別されると考えられる。

第1は、役割分担や就業・生活条件の改善を通じた個を尊重した農家の家族関係形成の促進である。

第2は、女性・青年のモラル・アップや意識変革、組織的原理による運営方式の導入を通じた経営改善である。

第3は、個を尊重した経営継承の円滑化である。

第4は、個を尊重した家族パートナーシップ型経営の形成の契機である。

以下、順に考察を試みたい。

1. 役割分担や就業・生活条件の改善を通じた個を尊重した農家の家族関係形成の促進

(1) 個を尊重した農家の家族関係の形成の促進の必要性

宇佐美が指摘しているように、そもそも、女性農業者のリーダー層ですら、経営・生活面において様々な不満や悩みを抱えている場合がしばしばである。例えば、第4章で示された長野県中野市の女性農業者リーダーの「言い分」からは、男社会の陰で忍従している女性達の悲鳴が聞こえてくるようである。自分の時間・お金・財産もなく、農作業に加えて子育て・家事・介護は、やるのが当然。男だったら、こんな状況には1ヶ月も我慢できないと思われる³⁾。

こうした女性農業者のおかれた厳しい状況を改善して男女共同参画を促進し、個を尊重した農家の家族関係を形成する手段として、家族経営協定は有力と考えられる。具体的には、協定の締結による役割分担や就業・生活条件の改善を通じて、個を尊重した家族関係の形成が可能となると考えられる。

(2) 女性・青年の役割分担、就業・生活条件の改善の必要性

家族内の役割分担や就業・生活条件の改善は家族経営の充実・発展の基礎となる。

役割分担の改善についていえば、女性や青年の経営参画や経営における責任分担は重要である。また、生産も生活も担当して過重労働に陥りがちな女性の負担軽減のため、男性の家事や育児の分担は重要である。

就業条件の改善についていえば、今日、他産業においては、いうまでもなく、女性においても報酬や休日の確保が一定水準実現している。また、実際、若い世代の女性農業者の大半が他産業従事経験をもっている。さらにわが国の農業就業人口の6割を女性が占める中で、農業経営の維持・発展を図るためには、女性の就業条件の改善は必須といえる。女性農業者の給料制、休日制の取得については、1995年12月に農林水産省統計情報部により65歳未満の農業に専従している女性を対象に実施された「農業を担う農村女性に関する意向調査」によれば、給料制（月給制）の実施率は16.2%、休日制は農繁期で3.1%、農閑期で7.0%となっている。年齢による差が大きく、特に給料制は、29歳以下では36.7%、30

歳代では27.8%と年齢が若いほど改善が見られる。しかし、給料制は全体の26.7%が「特になにも受け取っていない」であり、休日制は農繁期で全体の40.5%、農閑期でも13.1%で「ほとんど休みがない」となっており、給料制や休日制の実現が大きな課題となっていることが確認される。農業後継者の給料制、休日制の取得については、1993年度における農林水産省統計情報部により実施された「新規就農者等緊急調査」によれば、作目、地域差も大きいが、給料制（月給制）の実施率は49.4%、休日制は26.8%となっており、女性同様、就業条件の改善は、青年においても共通する。

ここで重要なのは、家族内における役割分担や就業・生活条件の明確化の重要性である。第4章における事例分析から、家族における口頭の取り決めは、協定の締結のための話し合いをする中で、かならずしも相互了解になっておらず、しばしば食い違いがあることが明らかになっている。そのため、役割分担や就業・生活条件の確認にとどまる場合でも、実質的に役割分担や就業・生活条件の改善されたと認識されるケースが多かったと考えられる。このことから、以上の前提として、家族内での十分な相互了解が重要といえる。

（3）青色申告制度および法人化との比較

女性や青年の就業条件の改善や明確化を図る手法としては、他に青色申告や法人化があげられる。

まず、青色申告との比較を行うと、第1に指摘できるのは、青色申告は内容が報酬面に限られるのに対して、家族経営協定は様々な内容を取り込むことが可能なことである。

次に、報酬面に限定して比較を行うと、青色申告と報酬確保との間に相関関係があることは、多くの調査結果が支持している。また、青色申告が報酬確保のキッカケとなったケースも多く聞かれる。しかし、その一方で青色申告は税務上の処理にとどまり、実際上の改善にはつながらないケースもしばしばみられる。ある町の担当者は次のように述べている。「税務担当の時に青色申告をしても報酬をきちんと支給している農家が少なくと痛感した。そこで、いろいろな作物の農家に協定をすすめている」。さらに、青色申告上の専従者給与が支払われていても、鹿本町で見られたように、「税金対策で金額が決まり、自分に対する労働報酬であるという気持ちになれなかった」とするケースもしばしば見られる。

また、法人化については、家族経営協定は法人化の前提であり、法人化によってその目

的が達成されるという見解が多くみられる。協定締結農家の中にも、こうした見解に立ち、家族経営協定は法人化へのスプリングボードとして捉えている者も少なくない。確かに、家族経営協定は一面でこうした機能を有していると考えられる。

しかし、高い収益をあげながら法人化していない専門的経営も園芸作を中心に多く見られる。これらの経営では、現行の制度では税制的メリットが乏しく、また、家族労働力が中心のため雇用確保の必要性も少ないことなどから法人化していない。大きな制度改正や状況の変化が見られない限り、少なくともしばらくは収益性は高いが法人化しない経営は相当数存在するものと考えられる。

また、以下に示す理由から、法人経営においても、完全な会社組織などのケースを除き、家族経営協定が有効となる可能性があると考えられる（表5 - 1）⁴⁾。

表5 - 1 農業法人のタイプ別家族経営協定の有効性

| 経営主体 (役員) | 労働力 | 協定の 有効性 | 備考 |
|---------------------|--------------|------------|-------|
| ①家族のみ | 家族 | ○ | 一戸一法人 |
| ②家族のみ | 家族＋臨時雇用 | ○ | 〃 |
| ③家族のみ ¹⁾ | 家族＋臨時雇用＋常時雇用 | ○ | 〃 |
| ④複数個人 ²⁾ | 役員＋雇用者 | × | |

注1) 外部雇用の比重が高まるため労働関係規約の整備との調整が課題となる

2) 経過的には家族経営協定的手法が重要なケースもあると考えられる

①農業法人のかなりの部分が一戸一法人であること

法人化していても一戸一法人では、経営の内実は家族経営であるため、営農計画の策定や就業規則の制定は家族経営協定と一致するものである。

②農業法人といえども生活の領域を無視しない

一戸一法人を典型として、農業法人の多くで経営主体と生活主体がほぼ同じである現状においては、生活協定を視野に入れた家族経営協定が有効といえる。

③小規模法人の対応

①との関連で、現行の労働基準法では、従業員10人未満の法人は就業規則の制定が励行規定となっている。さらに、この程度の法人においては、家族労働力のウェイトがきわめて高いため、家族経営協定が有効と考えられる。

2. 女性・青年のモラル・アップや意識変革、組織原理導入を通じた経営改善

(1) 家族関係と経営発展

家族関係あるいは経営主以外の人間的諸要因と経営発展との関係については、これまでの調査研究ではほとんど取り上げられてこなかった。こうした事情について、岩元は、次のように指摘している。すなわち、農業経営学においては、経営規模拡大あるいは資本増大にともなって家族関係が連動的に近代化していくという理解＝「磯辺秀俊的理解」か、経営規模・資本と家族関係とは相対的に独自の要素であるとする理解＝「岩片磯雄的理解」のいずれかであったが、後者の場合にも家族構造の問題は社会学的課題として農業経営学の範囲から退けられてきた。一方、社会学においては、家族構成の変化を媒介にした家族の機能の変化に着目する研究が多かった。こうして、家族関係と経営発展の関係についての研究は、いわば「狭間」に入り込んでしまい、これまであまり取り扱われなかったのである⁵⁾。結果として、家族農業経営の”近代化”、とりわけ”経営主以外の農業従事者の地位”にかかわる家族関係の”近代化”の内実を明らかにする研究はほとんどなく、農業問題研究で欠落した論点となっていた⁶⁾。

しかし、八木が指摘しているように、家族関係の近代化は、農業経営充実・発展の前提となる⁷⁾。

また、西山が言うように、家族経営は、生産力の発展と家族関係の近代化が相互関連し作用していく過程の中で、変化しながら発展していく。そうした観点からすれば、今日の農村・農家で胎動し始めた家族構成員個々による新しい家族経営のあり方や生活運営のあり方への模索、さらには両者の新しい関係を構築しようとする動きに注目すべきであり、実証的な分析を行うことが重要である⁸⁾。

家族経営協定が経営改善に及ぼす効果を考察することは、まさに、家族関係や経営主以外の家族を含む人間的諸要因と経営発展の問題を考察することに他ならない。

(2) 協定締結による経営改善

協定締結による経営改善としては、第1に、役割や就業・生活条件の改善・明確化などに伴う女性や後継者の意欲の増大（モラール・アップ）を通じた効果があげられる。また、これに関連して見られる、経営者としての自覚、コスト意識や計数管理の重要性の醸成など経営に関する意識の改革も、経営改善につながると考えられる。

第2に、組織原理の導入に基づく家族経営の運営方式の改善を通じた効果があげられる。

協定の締結による役割分担や就業・生活条件の改善・明確化が、女性や後継者の意欲の増大をもたらすことは、熊本県鹿本町や長野県中野市の調査結果から示唆される。

これを経営学的にとらえれば、梅本が指摘しているように、夫婦や世代間での部門分担や収益の分配をどうするかは家族経営における重要な「労務管理的」問題といえる⁹⁾。しかし、実際には、神田が指摘しているように、経営主は給料制や休日制の問題を論じる時、「家族だから」といって問題を回避することが多い。家族経営の発展のためには、家族全員のモラールアップを考えた経営管理が必要であるが、農業の場合、「家族への思いこみ」によって、このモラールを軽視しているのではないかと思われる¹⁰⁾。「家族への思いこみ」を取り除き、家族間で「ケジメ」をつける手法として、協定は有用と考えられる。

第4章の事例分析から特に注目すべきことは、繰り返しになるが、役割分担や就業・生活条件の明確化や確認にとどまっている場合でも、経営・生活にしばしば大きな変化が生じていることである。口頭での取り決めあるいは暗黙の了解が、実際には、相互了解されていないことを示唆していると考えられる。典型的には鹿本町の調査事例農家⑥に見られたように、意欲の増大にとどまらず、新たな責任分担や経営参画の促進、農業観の変化や生活上の変化までもたらしている。

また、家族経営協定は、八木が指摘するように¹¹⁾、家族経営の運営ルールの明確化による組織的運営の確立、すなわち、家族といういわゆる「ぐるみ集団」に担われた経営から、組織に担われた経営へと経営の仕組みの展開を図る有力な手法といえる。

農業の世界においては「農家は組織である」という認識がしばしば不十分ないし欠如している。これも、農業経営が主として家族労働力を中心にしたため、企業とは異なるということ、軽視ないし無視されてきた。しかし、実際には、経営学的に見れば、少人数とはいえ、能力や経験、立場の異なる構成員からなる組織であり、いかにして組織＝家族経

営の活性化を図り、経営の成果を高めていくかが企業と同様重要といえる。

また、家族経営協定は、家族経営の組織としての骨格を形成する機能を有している。実際、協定の項目をみると、目標設定・計画、意思決定、役割分担、就業条件、生活条件、移譲などとなっている。これらは、いわば、家族経営における法人の定款や就業規則、社是・社訓にあたるものになりうる。従って、家族経営協定は、家族経営における基本的な組織管理の枠組みを形成する機能を有しているといえる。

組織管理について付言すれば、C. I. バーナードは、組織活性化の条件、すなわち、組織管理のポイントとして、①共通目標、②協働意欲、③円滑なコミュニケーションをあげている。これは家族経営にも当てはまる。次の言葉は、長野県中野市における農業者リーダーの一人の清水幸三氏が、家族経営協定のメリットは何ですか、という問いに答えたものである。

「協定を行うということで1つのきっかけになって、みんなが自分のポジションを心得て話し合いができるようになることがいいことだと思うんだよね。私はおやじが言ったことを絶対服従で黙って聞いていればいいんだ、言っているとおりにやればいいんだというのではなくて、やっぱりそこで家族の中で一つの仕事をしていこうという意識をもって自分の家の経営目標に向かって意見が皆で出し合えるようなスタイルになっていけばいいので、求めていくのはその辺じゃないかというような気がします。あと、農業経営や農家生活の中で一人一人がばらばらな考え方をしていたんじゃないし、そこら辺の話し合いができる場を提供するというのが家族経営協定を進める一番のポイントじゃないかというような気がするけれども。」¹²⁾

この清水幸三氏の言葉は、バーナードの指摘する組織活性化の条件を、農業経営に置き換え、端的にそのあり方と家族経営協定のメリットに言及したものと言える。

また、協定は文書が望ましい理由は、口頭によるコミュニケーションと異なる文書によるコミュニケーションの効果を示唆していると言える。すなわち、文書によるコミュニケーションが、農家における「あうん」の呼吸や口頭によるコミュニケーションを補完し、家族内コミュニケーションの円滑化を図り、様々な波及効果的変化を生みだしていると推察することができる。

(3) 実際の経営改善に結びつけるための条件

家族経営協定による効果の発現は家族農業経営のいわば「活性化」した状態であり、所得や収益の向上など「目に見える」経営改善につながるか否かはいかなる経営行動をとるにかかっているといえる。協定締結による意欲の増大や経営における意識の改革、組織原理導入を実際の経営改善に結びつけるには、経営において、次の4つの条件が満たされる必要がある。

1つは、意欲の増大をテコにして能力のアップを図ること、特に経営管理手法の修得を進め、経営管理能力の向上を図ることである。

2つは、責任分担を行うことである。一般に、農業経営の場合は、家族労働力の間で役割の明確化・専門化を図ることが経営発展の面からもプラスに働くと考えられる。この点に関する調査研究はきわめて少ないが、永江、木村は、千葉県の北総台地の野菜作の分析を通じて、経営発展に伴い、分担のない状態から作業分担、さらには部門分担へと家族労働力の間で労働組織が分化・専門化していくことを明らかにしている¹³⁾。

なお、こうした役割の明確化・専門化は意思決定の多元化・分権化をもたらし、女性や青年の経営参画の促進につながる。さらに、経営参画の促進は女性や青年のモラル・アップをもたらし……というように、このプロセスは良循環する可能性がある。

3つは、経営内での役割を明確化し、責任分担できる役割を経営内部に生み出すことである。これは経営組織の革新を意味する。

例えば、第4章で見たように、群馬県高崎市の女性農業者のリーダーは、協定締結による意欲の増大を高崎農業改良普及所（現西部農業改良普及センター）実施のパソコンを用いた経営管理セミナーなどを受講し、経営管理能力の向上に結びつけ、自らの経営での財務管理面で責任分担を担い、新たな経営の展開を可能としている。同様の取り組みは、熊本県鹿本町のケースでも鹿本農業改良普及センターなどの支援により行われている。

4つは、他の経営改善対策との有機的な結び付けである。具体的には、財務管理や人的資源管理などの取り組みと結び付けが重要と言える。同時に、経営管理手法の修得を進め、経営管理能力の向上を図る必要がある。さらに、関連する制度として農業改良資金（女性起業枠）などとの関連づけが重要といえる。また、協定の取り組みと関連づけた経営改善計画の策定と実施も重要といえる。農業経営改善認定申請書においては、具体的な記載項目として、「①目標とする営農類型」、「②経営改善の方向の概要」、「③農業経営規模

の拡大に関する目標」、「④生産方式の合理化の目標」、「⑤経営合理化の目標」、「⑥農業従事の態様等の改善の目標」および「⑦目標を達成するためにとるべき措置」の合計7つの項目があげられている。このうち、家族経営協定は、給料制、責任分担、休日の導入やヘルパー制度活用による労働負担の軽減等の実施・改善計画に関する項目である「⑥農業従事の態様等の改善の目標」に関連づけられる。さらに、今日の協定の締結内容をみると、就業条件的な内容のみならず、経営の方針決定のあり方や経営移譲計画、老後の問題など総合的で多岐にわたっているケースが増加しているが、そうした協定のケースでは、経営改善計画全体と関連づけることがより望ましいと考えられる。なお、本格的な経営改善計画の策定にあたっては、静岡県西部農業改良普及センターにおける経営戦略講座の取り組み¹⁴⁾やアメリカ・アイオワ州における普及事業の営農計画設計推進の取り組み¹⁵⁾が参考になる。さらに、家族経営における経営と生活の不分離性を考え合わせると、同時並行的に中長期の生活設計の策定と実施を行うことが望ましいといえる。こうした中長期の営農・生活設計との組みあわせにより、後述するように、後継者世代の能力向上・自立促進と円滑な経営委譲を実現する有力な手段としても活用することができる。

また、前提となる、協定締結のあり方については、次の3点が重要といえる。

第1は、地域や農家の状況に合わせた多様なタイプの協定が必要ということ、すなわち、経営発展段階などの相違によるタイプ分けと対応である。

例えば、経営の収益性の状態から、①「生活していくのが苦しい」経営、②「そこそこ食べていける」経営、③「余裕のある」経営の3段階に分けると、おおむね次のように整理できる。

①「生活していくのが苦しい」経営では、「経営・生活再建」の一助としての協定が重要といえる。このレベルの経営では、様々な経営の再建の取り組みの前提として、家族内コミュニケーションを円滑化して、家族で一致団結してあたる体制を確立する必要がある。そのため、簡易な内容の協定締結による家族内コミュニケーションの改善が目標となる。

②「そこそこ食べていける」経営では、「経営・生活確立」の手段としての協定が重要といえる。具体的には、口頭のルールを基本に当該の家族で懸案になっている事項を一部改善する方向で協定締結を考えると効果が高いと言える。

③「余裕のある」経営では、「社会的に通用する「自己紹介」」としての協定が重要である。経営の熟度の高まったケースでは、経営の外部に向け自らの経営のあり方を社会的に示していくことが1つの課題となってくる。その際、協定書の作成にあたっては、これ

からの経営の夢やビジョン、目標などを大いに語るものであること、家族内だけでなく第3者に対しても語れるような、いわば経営の「社会的自己紹介」としての魅力ある協定に充実させていくことが望ましいといえる¹⁶⁾。

第2は、協定の締結そのものよりも締結に至るプロセスや「約束」の実現である。協定の様々な効果は、家族内コミュニケーションの円滑化によるところが大きいことはすでに指摘した。

第3は、きめ細やかな家族への配慮である。その点を重視するということが、優れた経営者としての要件の1つといえる。特に女性の「率直な思い」に答えることが経営改善にもプラスになることの認識が重要である。

3. 個を尊重した経営継承の円滑化

(1) 今日における経営継承の基本的な考え方

今日、経営体育成の前提として、農業後継者＝経営継承者の確保や農地をはじめとする農業用資産の細分化の防止など経営継承問題の解決が大きな課題となっていることはいうまでもない。

そもそも、農業における経営継承問題は、八木が指摘しているように、農業が家族経営によって営まれていることから生じる次のような特性を有している¹⁷⁾。

第1は、継承者を自分の家族から選ばなければならないことである。一般企業の場合は、広く従業員などの中から経営者が選ばれる場合が多いが、家族経営の場合は継承者が自分の子供に限定される。そもそも、職業選択の自由が原則であり、かつ少子化が進む今日、確実に自分の子供を農業後継者＝経営継承者として確保できる保障はない。また、必ずしも子供が経営者に最適とは限らない。さらに、対応する特別な教育・訓練が必要である。

第2に、農業用資産の継承と相続が不可分の関係にあることがあげられる。農業用資産といえども家族にとっては財産である。経営継承という観点からは、経営継承者への一括委譲が重要であるが、財産の相続という観点からは、均等な分割が望ましい。また、日本の農家は、直系家族制の下にあるため、委譲＝相続した経営継承者とその配偶者（実際には特に後者）が親世代の扶養・介護を行うことが慣行とされてきた。こうした問題を含め、他出した家族を含めた家族の話し合いと取り決めが必要とされている。

こうした状況の中で、経営継承問題の解決を含め、法人化の推進がしばしば提唱されている。しかし、日本の農業経営において、直ちに法人経営が家族経営に取って代わると考えるのは非現実的と言わざるをえない。従って、法人化を推進する一方で、家族経営の枠内で経営継承問題の解決を図る必要がある。その際、家族経営協定が有力な手法の1つとして考えられる。

すでに、1960年代における親子協定の取り組みにおいて、円滑な経営継承は主たる目的の1つとされていた。例えば、1967年に全国農業会議所により提示された「家族協定農業普及推進に関する新要綱」をみると、後継者などが、その年齢、能力、経験に応じて経営への責任ある参加と経営内における適正な地位の確保ができるようにすること、後継者への経営権および農業用資産の適正な譲渡をはかり、親の老後の生活を保障し、円滑に世代交替ができるようにすること、後継者とその他の者との相続の関係を調整し、農業用資産と経営が細分化されることを防ぐことなどが目標として唱われ、協定推進の重点課題の1つとして取り組まれてきた。

これまでの家族経営協定の取り組みの中でも、経営継承問題の重要性はしばしば指摘されてきた。しかし、2003年における家族経営協定の実際の締結において、経営委譲に関する選択の割合は、全体の44.1%となっている。資産の相続については8.0%、委譲者の扶養については14.4%にとどまっている。また、協定の締結者は経営主と配偶者の2者に限られる場合が多く、具体的内容は、経営委譲における意思決定、すなわち、締結者の協議に基づき経営権および農業用資産の委譲を行う旨を取り決めた基本的なものが大半を占めている。こうした取り決めを夫婦間で行うことの意味は小さくないが、実際には、農地の権利名義を有していない女性の農業者年金の加入要件となっていることから締結したというケースも少なくない。また、十全な経営継承問題の解決のためには、締結者では、夫婦間以上に世代間、さらには他出家族との取り決めが重要である。内容では、農業後継者＝経営継承者の確保・育成、委譲計画、実際の委譲・相続の内容と方法などに関する取り決めを行うことが重要である。以上を踏まえ、個人の社会的自立と相互の協力を前提とした「パートナーシップ型経営」にふさわしい経営継承のあり方について早急に明らかにし、そのための家族経営協定の活用を考える必要がある。

ここで、今日の経営継承における基本原則について確認しておきたい。親子協定が推進された1960年代においては、いわゆる家のあととりがイコール農業後継者であり、いかに農業後継者に経営権及び農業用資産の一括委譲を行うかをポイントとして推進された。こ

れに対して、今日においては、経営継承者への円滑な経営継承と同時に継承者以外の家族員の権利の尊重が必要である。すなわち、農業後継者の配偶者の位置づけの明確化や他出する家族に対する配慮が求められており、それに対応した家族経営協定の推進が必要とされているといえる。

経営継承問題は、①農業後継者＝経営継承者の確保・育成、委譲などを内容とする事業継承と②農業用資産の継承の問題とに大別できる。2つの問題は、現実的にはしばしば重なり合うが、論理的には次元を異にする。そこで、ここでは、議論の混乱を避けるため、事業継承と農業用資産の継承を分けて論じることにした。

(2) 事業継承と家族経営協定

事業継承に関しては、1960年代における親子協定の取り組み以降、農業後継者対策、すなわち、農業後継者の確保・育成の関連で多様な取り組みが見られる。今日においてもその重要性は変わらないが、従来の取り組みに加えて、第1に、農業後継者の確保・育成、経営権などの委譲を事業継承として捉え、経営改善対策、すなわち、経営の持続・発展と関連づける必要がある。第2に、いわゆる農業後継者のみならずその配偶者を共同経営継承者として明確に位置づける必要がある。第3に、経営面のみならず、生活面に配慮する必要がある。

第1に関して、事業継承のプロセスは、①経営継承者の確保、②経営継承者の育成、③経営権の委譲の3つの局面に分けられる。

①経営継承者の確保の局面では、親世代における協定の締結による経営・生活の透明度、役割、就業・生活条件の明確化が重要といえる。なお、農業後継者の就農選択の基本的な意思決定は中学から高校進学前後にかけてと意外に早いことが指摘されており、注意する必要がある。いずれにせよ、「親の背中を見て子供は育つ」と言われるが、子供が小さいうちから、経営・生活の内実の充実を図る必要がある。

②経営継承者の育成の局面では、親世代と後継者世代との間の協定の締結などにより、経営継承者にいかにインセンティブを与えて意欲や責任感を持たせ、様々な技術や能力を修得させ、それを発揮させるかがポイントとなる。そのため、経営継承者の自立の段階に従って、役割分担や意思決定についての権限を段階的に分与しつつ、労働の成果の分配などにおいても、労働報酬から収益分配など（共同）経営者にふさわしい内容を変えていく

必要がある。

③経営権の委譲の局面では、まず、委譲計画を家族で協議しとり決めるを行うことが重要である。その前提として、家族間のコミュニケーションの円滑化や経営・生活設計や経営改善計画との結びつけなどが重要である。なお、夫婦単位での生活の分節化が進む中で、委譲後の世代間の経営・生活のあり方についての調整が重要である。

なお、委譲の問題は、なかなか家族で話し合いがしづらい事柄の1つであるが、取り決められる範囲で協定の締結を行い、再締結時に委譲について具体的に取り決めることも重要である。

第2の後継者の配偶者の問題については、後継者の場合と基本的には重なる部分が多いが、そのためには、共同の経営継承者としての位置づけの明確化が重要である。また、女性が多く、家事・育児・介護を担当することが多いことから、一層の生活面の配慮、特に家事・育児・介護の役割分担と評価に配慮する必要がある。

第3の生活面の委譲については、家族農業経営の経営と生活の不分離性に関わるが、経営権の委譲と並行して家計管理など生活面の委譲も行われる必要がある。その意味で、生活面の委譲についても経営継承の一環として協定の締結事項として考える必要がある。

(3) 農業用資産の継承、相続、扶養・介護と家族経営協定

親子協定が推進された1960年代において、農業用資産は、農業後継者への一括継承が原則となっていた。そのため、親子協定は制度的には生前一括贈与の特例などに関連づけられ推進が図られた。しかし、今日においては、個人の権利の尊重と円滑な経営継承との両立が原則である。そのため、第1に、家族内において、共同経営継承者の配偶者の財産権の確立の必要がある。第2に、相続権の他出家族への尊重が必要である。先にも述べたように家族経営の場合は、農業用資産と相続の問題が不可分であるため、様相を複雑にしている。こうした問題を解決するためには、世代間のみならず、世代内、世帯間における調整が必要である。

第1に、世代間では、実際上の経営権の委譲と相続との調整が重要である。現行の制度においては、経営権は早期に継承者世代に委譲できるが、所有権は相続ではじめて発生するので、両者はタイムラグを伴う。

第2に、世代内では、経営の持続・発展と調和する形で配偶者の権利を確立が重要で

ある。第1に、農業用資産の委譲における意思決定権の確立が必要である。第2に、配偶者の経営権・財産権の実現である。これは、現行の制度においても一定程度可能である。

①農地以外の資産については、20年以上夫婦関係にあった場合、2000万円まで贈与税免除の特例があり、これを活用することが考えられる。②農地でも贈与税がかからない範囲すなわち60万円未満での贈与などを活用することが考えられる。③多少の税金がかかっても取得のケースも見られる。このほか、④養子縁組もあげられる。

また、新たに取得する農地などについては、名義を共有あるいは配偶者名義にすることが考えられる。なお、その前提として、一定額以上の報酬または収益の分配を行うことが重要である。

以上について家族経営協定の活用による内容、方法の明確化及び調整が考えられる。

第3に、世帯間では、他出した家族との関係の調整が必要である。農地が資産化している今日では、特に土地が高騰しているところでは分割相続の圧力はきわめて強く、経営継承者による一括相続は厳しい状況にある。そのため他出した家族を含む分割相続と同時に貸借契約により経営継承者に利用権が集中するように図り、経営権の確保を進める必要がある。いずれにせよ、いわゆる「骨肉の争い」に陥らないように、事前に話し合いと取り決めるを行うことが必要であり、そのための家族経営協定の活用が有効と考えられる。

また、主たる相続者が親世代の扶養・介護を行う慣行が強いため、継承者の配偶者が過重負担とならないよう配慮が必要である。この点についても家族経営協定の活用が有効と考えられる。

これまでのところ、家族経営協定の取り組みにおいて、本格的な経営委譲に活用した事例はまだ少ないが、以下に示すのは、宮城県仙台市内の水田地帯において、協定と中長期営農・生活設計を組み合わせ、後継者世代の育成＝事業継承と農地など農業用資産の円滑な継承を図ったケースである。データは2003年時点である。

【M経営】

1) 世帯構成

家族構成は、父（65歳）、母（62歳）、夫（36）妻（36歳）、長男（12歳）、長女（11歳）、次男（8歳）の3世代7人家族である。このうち、農業に従事しているのは、本人夫妻、両親である。子どもにも、イベントなどの際には手伝わせている。

住まい方は、3世代一緒に、家計費については、食費および光熱水道費などが一緒、その他の他は夫婦単位となっている。

2) 経営の概況

経営耕地面積は、1030 a で、全て自作地である。うち、夫が630 a、妻が400 a を所有している。また、仙台市内が400 a、出作を行っている南郷町が630 a となっている。

品目は、水稻が10ha、野菜が20 a、花きが10 a の土地利用型複合経営である。転作については、地域で20haほど小麦を栽培している。水稻の作付は、ヒトメボレが中心で、マナムスメ、モチ米などとなっている。野菜は、トマト、キュウリ、エダマメ、タマネギ、ダイコン、軟弱野菜、メロンなど多品目を栽培している。花きは、キク、トルコギキョウ、花壇苗などである。この他に、切りモチ、赤飯、おこわ、おにぎりを中心とした農産加工を行っている。

年間農産物販売金額は、約1800万円で、うち水稻関係が1000万円、野菜・花きが400万円、農産加工が400万円となっている。その他、転作のオペレーターなどの収入が200万円となっている。

販売先については、米は70%がJAで、その他は直売あるいは加工仕向である。野菜、花きは全て直売である。直売は、地元にある園芸センターや市の農業祭などのイベント、宅配などであり、宅配の顧客は仙台市太白区を中心に40件ほどある。

役割分担は、夫が、経営のとりまとめ、税務申告、稲作および野菜、宅配、転作の対応である。妻は、花き、農産加工と家事・育児である。野菜は補助となっている。父は、本人夫の補佐の他、野菜全般、母は、妻の補佐の他、花きのうちのキクおよびメロンを責任分担している。この他、繁忙期には、近所に住む親戚に手伝いを依頼している。

農産加工は、イベント対応が多いため、妻を中心に全員で従事している。

認定農業者には、1995年から認定されている。法人化については、将来、雇用者を雇うようになった時に考える意向である。

農業簿記は、複式で、夫妻の担当となっている。税務申告は青色申告で、母が結婚した

頃から行っている。

農作業日誌は、夫となっている。

夫妻は、1991年に結婚した。夫は福岡県出身で、結婚直前に両親と養子縁組をしている。大学卒業と同時に就農した。妻は、両親の長女であるが、短大卒業後、保育園に勤めていたが、結婚を契機に就農した。平成4年には、南郷町の水田を夫名義で購入した。また、妻の就農後、仙台市内の農地が父から徐々に贈与され、2003年時点で仙台市内の自作地は全て妻の名義となっている。

1993年には、中長期の営農・生活設計であるライフプランを夫妻と両親で策定し、役割分担や経営・家計移譲をはじめとする中長期の営農・生活設計を確立した。

1997年には、農産加工施設を整備している。

2003年には、父が65歳になったのをキッカケに、経営・家計委譲が行われた。

3) 協定締結の経緯

第1回目の締結時は、1996年に、母の農業者年金加入をキッカケとして、1993年に策定したライフプランの実行を図ることを理由に、第1回目の家族経営協定を本人夫妻、両親の間で締結した。

主な締結内容は、役割分担や報酬、休日、労働時間に関するものであった。

2回目は、2002年3月、経営・家計移譲が迫ってきたので、円滑な移譲を目的として締結を行った。合わせて、ライフプランの見直しも行った。

従来の項目の他に、経営計画の策定および反省会の実施、経営委譲の意思決定の方法と経営委譲の時期、健康管理と対応、他出家族を含む相続および贈与の規定、ライフスタイルなどの項目が追加されている。

経営委譲の部分では、経営委譲の時期が経営主が65歳になった時と明記され、相続と贈与では、最低年1回兄弟会を実施すること、農地などの後継者夫妻への贈与による経営が間断なく維持できるようにつとめるなどが規定されている。

ライフスタイルでは、ライフプランを尊重し、健康で精神的なゆとりを持ち、明るい仮定を築くために、家族員それぞれが努力すると規定されている。

3回目は、2003年6月、経営委譲により、それまでの親夫婦との関係が大きく異なったのに対応して、再締結した。やはり、ライフプランの見直しも合わせて行った。

この中で、生活面の分担を新たに独立した項目とした。また、経営委譲が終わったので、経営委譲の項目を削除した。農地の所有権移転は終わったので、相続と贈与の部分からそ

の部分削除した。また、地域・団体活動の部分を新たに追加している。合わせて、役割分担のあり方を見直した。なお、役割分担に関連して、親世代および妻の位置づけに配慮するため、協定書において、夫を「経営者」、妻を「共同経営者」と規定し、役割分担の中で、家族内の役職として、夫を「社長」、妻を「専務」、父を「顧問」、母を「監査役」と位置づけている。

生活面については、特に夫からの発案により、妻が、子育てが一段落してきたのに伴い、経営への参画が進んできたため、家事や子育ての分担をする必要を感じて、生活していく為に不可欠な家事労働については、共同経営者を主体とするが、基本的には全員が率先して行うと規定した。

地域・団体活動については、各々が所属する地域の団体あるいは農業者の組織において、それぞれの活動に積極的に参加し、地域とのコミュニケーションを計り、また幅広い人達との交流をもつよう努める旨明記した。

役割分担については、第2回目の締結に際して、責任分担が明確化しすぎ、少し齟齬をきたしたので、共同する部分を意識して増やすようにしている。

1回目は、親主導であったが、2回目、3回目は本人夫妻も中心的に関わり、全部で丸4日間、4人で時間を割いて協定およびライフプランの策定を行った。その他、夫婦でいろいろ話し合いをした。

4) 締結の内容と締結後の経営・生活の変化

第3回目の協定の締結内容は、目的、経営計画の策定、農業の役割分担、生活面の分担、給与、労働時間・休日、健康管理、相続・贈与、ライフスタイル、地域・団体活動、その他の11項目からなっている。

ライフプランと協定の関係は、協定の中で、密接な形で用いることが明記されているが、夫妻は、ライフプランと協定の関係について、ライフプランは、これからの生活、経営の流れ、予定を年毎に表の形にしたもので、これを立てることにより、移譲の心構え、計画的な技術の習得ができた。親世代は、移譲後の計画、心構えができた。これに対して、計画を立てれば、それを合理的に実行しようと言うことになるが、そのためには、家族の中、働き手の中に共通したルールや認識の明確化が必要となるが、その手段として、協定の締結をうまく生かすことができたと述べている。

協定締結後の経営・生活の変化について、夫は、4人で同じ仕事をしていると、サラリーマンと違って区切りがない。サラリーマンと違って、父、母であり、上司でもある。区

切りをつけながら、将来の見通しをもって仕事をするために、協定やライフプランは必要である。また、実際に文書化してみると、実際には共通の認識になっていないことが多々あることがわかるし、課題や問題点が明確化し、危機感が高まる、と語っている。

妻は、第1回目の協定の締結では、それまでの口頭の約束を明文化したものであり、親が主導ということもあり、経営や生活に大きな変化は感じなかったが、それでも、ライフプランとともに形ある大きな後ろ盾として、生活、精神両面に安定をもたらしてくれた。また、今振り返って考えると、協定締結を契機として、報酬の支払われ方が、手渡しから銀行の口座振り込みに変わった。それまでは、忙しい時など、報酬の支払いが遅れることが時々あったが、それがなくなり、安心感が増したのを思い出した。第2回、第3回目は、経緯委議の過程ということで、必要と思われる新たな取り決めを家族で確認し合いながら、締結することができたと語っている。

なお、報酬は、1991年の就農時は、2人にということで、月10万円であった。1993年、子どもが生まれてからは、子どもの分は、別途支給された。平成8年からは、各自7万5千円ずつ、1997年には、10万円ずつ、2002年には、12万円ずつとなり、2003年の経営・家計委議以降は、夫が事業主所得、妻が12万円と推移してきている。

なお、共通家計費の支払い方については、就農以来、お米の代金で対応してきたが、2003年から、協定の再締結をキッカケとして、各自の報酬から支払うやり方に変えている。

夫は、本当は、今回の協定締結を契機として、夫も横並びで報酬を受ける収益分配方式を検討した。いわゆるパートナーシップという観点からすると、自分と多の家族が主従関係になってしまいうまくない。また、経営的にも、事業主所得を固定費として扱えるようになり、経営のリスクの回避にプラスにすることができる。しかし、税制との不整合などから、見送ったが、次回の締結の際には見直したいと夫妻は語っている。

二十一世紀にはばたく家族経営協定書

(目的)

第1条 この協定書は、経営者、共同経営者、経営者の父、経営者の母が男女共同参画の趣旨を基本に、相互に責任ある経営への参画を通じて、ゆとりある農業経営を確立するとともに、健康で明るい家庭を築くことを目的とする。

(経営計画の策定)

第2条 四者は協議の上、今後の資金計画、作付け計画、施設の導入、就業条件の改善などを内容とする長期農業経営改善計画、及び毎年の具体的事項を内容とする年度別計画を作成する。

また、およそ月1回定期的な会合を開き、その時点での課題を協議し、年2回、反省会、監査会、検討会を開催する。

(農業経営の役割分担)

第3条 家族内の役職として、経営者を社長、共同経営者を専務、父を顧問、母を監査役とし、それぞれの役割を果たすよう努める。

経営部門のうち、水稻と野菜部門については経営者が、花卉と農産加工部門については共同経営者が主体となり、他者との相談のうえ行うものとする。また、父は経営主の部門を、母は後者の部門をそれぞれ補佐する。

日々の簿記記帳については、農作業日誌を経営主が、現金出納帳及び家計簿を共同経営者が行い、農業経営簿記は二者が協力して行うものとする。

(生活面の分担)

第4条 生活していく為に不可欠な家事労働については、共同経営者を主体とするが、基本的には全員が率先して行う。

子供の教育・しつけに関しては、それぞれが目標を持ち、身体的かつ精神的に充実した生活が送れるよう、全員で配慮し協力する。

(給与)

第5条 給与は、下記のとおり毎月25日に各人の名義の口座へ振り込むものとする。

〈給与〉共同経営者・・・12万円
父・・・12万円
母・・・12万円

但し、予想外の変化により、この額が著しく不適當になった場合には、家族の話し合いにより変更することができる。なお、金額には、農業収益、経営計画に基づく企画、労働などへの従事状況等を勘案し、毎年1回見直しを行うものとする。また、賞与として四者の協議の上で定めた額を臨時に振り込むことができるものとする。

(就業条件)

第6条 労働時間は、週48時間を原則とし、農作業の繁閑に応じて協議のうえ延長または短縮できる。また、家事に携わる時間も、農作業と同様に労働時間として評価する。

休日は、原則として毎週日曜日とするが、農作業の繁閑、健康状態、他の

仕事への従事状況を踏まえ、協議の上変更できる。また、正月、盆などの休日については全員の協議の上定める。

(健康・介護)

第7条 全員が年に1回必ず健康診断を受け、病気の早期発見、治療につとめ、健康で明るい生活を目指し、家族が健康を害したときは、家族みんなで御世話する。

(相続・贈与)

第8条 相続を円滑に進めるよう、被相続人と相続人が、最低年1回は兄弟会を開催するなど、日頃からよくコミュニケーションをとるよう努める。

(ライフスタイル)

第9条 別紙ライフプランを尊重し、健康で精神的なゆとりを持ち、明るい家庭を築くために、家族員それぞれが努力する。

(地域・団体活動)

第10条 各々が所属する地域の団体あるいは農業者の組織において、それぞれの活動に積極的に参加し、地域とのコミュニケーションを計り、また幅広い人達との交流をもつよう努める。

(その他)

第11条 この協定書に規定されている以外の事項で、決定すべき事項が生じた場合は、その都度、全員で協議の上、決定するとともに、必要に応じて立会人に相談のうえ、改定を行う。

(附則)

平成9年2月20日 父、母と、後継者夫妻との家族経営協定

平成14年1月20日 再締結

平成15年6月2日 平成15年3月20日の経営委譲により、経営者夫妻とのと父、母との家族経営協定作成

この協定書の有効期限は、実施日より1年間とし、当事者から申し立てがない限り自動的に更新されるものとする。

平成15年6月2日

住所

氏名

印

氏名

印

氏名

印

氏名

印

立会人

印

印

印

我が家のニューライフプラン（暮らしと営農の夢実現！）

氏名

| 年次（平成） | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | |
|---|-----------------------------------|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| 家族構成 | 父 | 年齢 70 | 64 | 65 | | | | 70 | | | | 75 | | | | | 80 | | | | | 85 | | | | | | | | | | |
| | 母 | 年齢 70 | 61 | 62 | | 65 | | | | 70 | | | | 75 | | | | | | 80 | | | | 85 | | | | | | 90 | | |
| | 夫 | 年齢 36 | 37 | | 40 | | | | | 45 | | | | | 50 | | | | | 55 | | | | 60 | | | | | | 65 | | |
| | 本人 | 年齢 36 | 37 | | 40 | | | | | 45 | | | | | 50 | | | | | 55 | | | | 60 | | | | | | 65 | | |
| | 長男 | 年齢 12 | 中学 | | 高校 | | | | 大学 | 20 | | | 就職 | 25 | 結婚 | | | | 30 | | | | | 35 | | | | | | 40 | | |
| | 長女 | 年齢 11 | 中学 | | 高校 | | | | 大学 | 20 | | | 就職 | 25 | 結婚 | | | | 30 | | | | | 35 | | | | | | 40 | | |
| | 次男 | 年齢 9 | | | 中学 | | | 高校 | | | 大学 | 20 | | 就職 | 25 | 結婚 | | | | | | 30 | | | | | | | 35 | | | |
| 家族週期の特徴 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 家族の老化 | 8 7 6 5 4人 | コンパイン完済 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 生活費のめやす | 950 900 800 700 600万円 | 南部資金完済 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 管理者の状況 | 家計管理の状況 | 収入増 若夫婦 | 移転準備 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 農産・生活費の状況 | 収入増 若夫婦 | 移転準備 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 労働力配分 | 家事 | 1. 4人 1. 2人 1. 0人 | 研究部 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 農業 | 2. 5人 2. 0人 1. 5人 | 研究部 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 農業経営計画 | 農業所得 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 水稲 南部七郎 | 635 a 360 a | 受託による面積拡大（15ha）+直販販売の拡大 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 畑作 野菜 ハリス花弁 | 30 a 216 坪 | 農地野菜の充実（南部 畑の利用 必要に応じて面積拡大） 市場出荷に対応できる品質の向上 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 農産加工 | もち米 80 a | 保存可能な商品開発 切りもちにもしていきたい。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 基本的是なまでの経営スタイルを継承 米を中心とした複合経営（野菜、花は主として小売） | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. 生産性の向上 2. 各部門とも積極的にPRを行い、新しい需要を伸ばす。 ・米拡大 + 小売 + 市場出荷 ・経営制度の活用 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ライフプラン | 目 標 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 内 容 | <p>①子供たちが思春期に入り多感な時期となる中で、進路についても漠然としながらも考え始めるので、自らの経験やふれあいを通して長男に対しては後継者として、他の2人に対しては本人たちの希望を取り入れながら話し合い検討していく。</p> <p>②子供たちが大人への歩みをはじめる時期。自立を促しながらも親としての方向性を示し、精神的な安定と成長を得られるようにする。</p> <p>③長男が後継者として就業しやすいように体制を整えていく。</p> <p>④家庭内の労働力が少なくなる反面、生活費は増していくため、雇用による労働力の確保や施設の合理化により、所得の維持拡大を図る。</p> <p>⑤仕事や種々の活動の充実、健康維持、趣味活動、地域活動、ボランティア活動など、幅広く取り組む。</p> <p>⑥子供たちがそれぞれ社会人として働き出し、生活が大きく変化する高収入としての意識が芽生えやすいので、意識してふれあいや会話をもち、家族の絆を保っていく。</p> <p>⑦後継者は単独で経営に挑戦するのではなく、多様な経験を積ませる。</p> <p>⑧介護については、家族全員で協力し、一人一人の負担を軽減するように努力する。</p> <p>⑨スムーズな相続の為に税制・相続人の関係性をよく考える。</p> <p>⑩後継者が結婚し、多世代家族として円滑な家庭生活を目指し、相互理解を深める。又他の子どもたちも配偶者を得るので、それぞれの家族とも多く交流を深めていく。</p> <p>⑪夫婦で老後の生活方針を検討する。</p> <p>⑫相談や土地関係などの問題を現実化していくので方向を間違えないように慎重に対処する。</p> <p>⑬若夫婦と協力しながら経営の合理化と積極的な拡大を目指す。</p> <p>⑭若夫婦との距離を保ちながらも、新の健全な成長のために協力していく。</p> <p>⑮夫婦で共通の仕事以外の楽しみを見つけ、充実した老後がおくれるようにする。</p> <p>⑯孫たちとの交流を多く持ち、次世代へのつなぎ役になる。</p> <p>⑰夫婦で互いに体に留意し、長く健康でいられるようにする。</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

本事例は、経営のライフサイクルおよびに親世代と後継者世代との関係の変化に従い、10年間に3回にわたり、ライフプランと家族経営協定をセットで締結しているが、協定とライフプランは、後継者夫婦の育成と円滑な経営移譲のための、いわばタテ糸とヨコ糸の関係として効果的に活用してきたといえる。生活面、夫の家事参加、経営主夫以外の家族の位置づけへの配慮、経営主妻の農地取得など、女性の立場にも配慮した、パートナーシップ的視点からも先進的な事例といえる。また、家族経営協定が、今日の経営継承に有効であることを端的に示す例と位置づけられる。

4. 個を尊重した家族パートナーシップ型経営の形成の契機

(1) 家族経営協定の締結と家族パートナーシップ型経営

家族経営協定の目指す方向は、そのイメージを一言で表現すると「女性を含む自立した農業者から構成される協同経営」であり、すなわち、従来の家族経営でも会社組織（法人経営等）でも家を単位とした協業経営でもない、新たな経営のスタイル＝個を尊重した家族（特に夫婦を中心とした）によるパートナーシップ型経営である¹⁸⁾。これは、男女共同参画型の経営の1つといえる。家族経営協定は、こうしたパートナーシップ型経営を形成する家族相互の組合契約と考えられる¹⁹⁾。

今日の農家の家族構造における個人化のベクトルはきわめて強い。先に、こうした農家家族における個人化は、個人と世代内、世代間の生活のバランスの上に立っていると述べたが、そのバランスは危ういものといえる。角田らは、岩手県花巻市における実証的分析を通じ、新規就農者が生まれる条件として、世代間、配偶者間における民主的な協業関係を指摘している²⁰⁾。こうした協業関係は、家族パートナーシップ型経営のポイントの1つといえる。家族パートナーシップ型経営においては、楠本のいうように、構成員は経営理念を共有し、共通の目標を持ち、出資持ち分や権利義務を明確にしつつ、目標の実現のために役割分担して働く。そして、その結果について確認し合う。つまり、経営目標・実績に関して情報を共有し合い、より望ましい状態を実現するために意見を出し合い、共同参画することになる²¹⁾。

森川が指摘しているように、こういう時代においては、結局のところ、個人としての自

立を確かなものにするしかない。そこからしか、家族員としての連帯が生まれないからである。そして、その家族内での人間同士の連帯のあり方について、何らかの新しいルールが必要な時期になっているといえる²²⁾。そして、その新しいルールを形成する手段として、家族経営協定が有力と考えられる。そして、その内容は、家族農業経営の経営と生活の不可分離性を考えると、経営から生活に至る暮らし全般にわたるものが望ましいと考えられる。先にも述べたように、生活に関することをそのままにして経営の発展を考えるのは、男性の論理である。経営も生活もそのあり方を見直したいというのが女性の「率直な感情」である。

なお、家族パートナーシップ型経営と”双生児”の関係にあるのが、家族を越え個人を単位とした組合型経営である（これは、“one person farm”及びそのネットワーク化を含む）。そのイメージを端的に示せば、いわゆるワーカーズ（ワーカーズ・コープ）である²³⁾。宇佐美が指摘しているように²⁴⁾、配偶者の職業選択を尊重すればこうした経営のスタイルが生まれるのは当然の帰結であるといえる。こうしたタイプの萌芽は、すでに一部の経営でみられる。また、昨今の農村女性起業もこうした性格を有しているケースも多いといえる²⁵⁾。

（２）「共同行為型契約」としての家族経営協定

ここで、協定の機能をより具体的に明らかにするため、協定と契約の関係について社会的に考察したい。協定が契約であるか否かと問われれば契約と答えるしかない。しかし、協定締結農家が特別に権利意識が強いとは認められない。むしろ協定をいわゆる日常言語でいうところの契約とは違うものとして受け取っているように思われる。この点について、八木は、日常的言語でいうところの契約、すなわち、利害の対立する者の間で締結するお互いを縛り合い牽制し合うための取り決めを「敵対行為型契約」、利害が対立していない者の間で締結する共同して共通の目標を達成するための取り決めを「共同行為型契約」と呼んで区別し、家族経営協定は後者の典型であると指摘している²⁶⁾。八木のこの指摘はきわめて適切であると思われる。実際、先に事例として取り上げた熊本県鹿本町の調査事例③⑧や長野県中野市の調査事例②④⑤などは、パートナーシップ型経営の萌芽といえるが、その協定は、個々人を尊重し合い生かし合いながら共同して経営や生活を営んでいくための取り決めであり、「共同行為型契約」と呼ぶにふさわしい内実をもっているといえる。長

野県中野市の調査事例⑤の終末期宣言書も、お互いを縛り合う契約ではなく、まさに夫婦2人がお互いにきちんと向き合いその”スタンス”を内外に宣言したものとして理解される。

また、協定を締結した女性農業者がしばしば「お父ちゃんからラブレターをもらったような気がする」と述べているのは大変示唆深い。家族におけるコミュニケーションの特色は、あまり言語を用いない了解型のコミュニケーションの性格が強いこと、すなわち、いわゆる「あうん」の呼吸にあるとしばしば言われる。しかし、森川が指摘しているように、専業農家でさえ家族としてまとまっていなことが多くなってきた中で、従来のような「あうん」の呼吸だけではすまされなくなっている²⁷⁾。先にも繰り返し述べているように、締結をキッカケに、「いかに日頃肝心なことを家族で話し合っていなかったか、また、大事な部分で家族の間に齟齬があったか実感した」というケースは少なくない。家族パートナーシップ型経営においては、共同参画を可能とするコミュニケーションの成立がポイントとなるが、「共同行為型契約」としての家族経営協定は、今日の個人化が進んだ農家の家族関係において、従来の了解型（非言語型・言語型双方を含む）偏重のコミュニケーションを補完する重要な役割を果たし、個人を尊重した家族（特に夫婦を中心とした）によるパートナーシップ型経営の形成を促すと思われる。

（3）女性農業者から見た家族パートナーシップ型経営の形成条件

なお、ここで注意しなければならないことは、今日の女性農業者は、しばしば「共同経営者」といわれるが、就業条件や経営参画の状況すら必ずしもそう呼ぶにふさわしいものになっていないケースが多いことである。ましてや、農地をはじめとする経営資源の所有などについては、カヤの外におかれている。

実際には、女性農業者は確かに最大の働き手ではあるが、経営参画等の面では、雇用労働者と経営者の中間的ケースが多いのではないと思われる。女性の働きや実力がよくわかるといわれる園芸作においても、永江の詳細な分析によれば、ポイントとなる管理作業は男性が担っているケースが多い²⁸⁾。筆者自身による過去の調査結果からも、経営の意思決定の程度についても、女性の参画は「ある程度意見が反映される」ととどまっているケースが多いと考えられる。

女性の場合、後継者に比べて責任分担の対象が見いだしにくい。例えば後継者のように

就農直後に部門分担をはじめにくい。これは、①男性に比べ5～10年農業者として自立するのが遅れる傾向にあること（結婚及び子育て等で本格的に就農するのが遅くなる）、②家事・育児など生活面が女性の負担になっていること、③男性に比べて能力開発の機会に恵まれていないことなどから、先に農業者としてアイデンティティを確立した男性が主導権を握り、女性はそれに追随するケースが多いと考えられる。しかし、一戸一法的な農業法人を含み家族労働力のウェートの高い経営では、女性が実力をつけ経営内での発言力を増すにつれ、状況が大きく変化している（異なる作目の部門分担を含め、責任分担を確立し、パートナーシップ型経営を実現している）ケースも少なくない。そうしたケースでは、経営や生活の志向は夫と妻で必ずしも一致していないため、両者のせめぎあいの中で最終的な経営・生活の方向が決まっていくと考えられる。

以上のように、女性農業者の実状は、十全な意味での「共同経営者」にはほど遠いといえる。長野中野市の事例でも要件を満たしているケースは少ない。家族経営協定を積極的に推進している青年や女性の多くが夫婦を中心としたパートナーシップ型経営を目標としているが、その実現のためには、八木が指摘しているように²⁸⁾、①資本の出資、②経営・生活における役割分担、③意思決定、④労働の成果（収益）の分配など多様な点において、「共同経営者」にふさわしい条件整備を図っていく必要がある。この問題については後述する。

第3節 家族経営協定の課題

最後に、以上の議論を踏まえて、家族経営協定の課題を協定の内容、普及推進の課題、制度的課題の3点に分けて順に論じたい。

1. 協定の内容

（1）報酬をめぐる問題

家族経営協定の課題としては、第1に、報酬の算定の問題があげられる。報酬の算定は、しばしば経営に対する貢献ではなく、税金の支払いが最小になる金額が報酬として支払われるケースが多い。また、そもそも家族経営の陥りがちな隘路である「ドンブリ勘定」的

世界から脱していないため報酬を払いたくてもいくら払うことができるのかわからないケースも少なからず見られる。適正な労働報酬の算定方法の開発や普及と同時に、計数管理の推進が重要と言える。

第2に、家事・育児・介護等の（経済的）評価も課題としてあげられる。これらの評価の方法はまだ社会的に確立しているとはいえないし、評価自体の是非が議論となるところである。しかし、農林水産省近畿農政局が1996年に行った調査によれば、女性農業者の37%までが、農業のみならず家事等の労働について報酬を支払うべきと回答している³⁰⁾。また、評価の方法については、とりえず経済企画庁が1997年5月に示した機会費用の考え方をを用いた算出方法が参考になる。ちなみに、この時の経済企画庁の試算によれば、専業主婦の無償労働は年間約267万円となっている。また、協定の事例にも見られるように、一部の農家ではすでに家事・育児・介護に報酬を支払っているケースが見られる（正確には協定の締結により支払っている事実が明確化したというべきか）。農家により金額は異なるが、報酬を支払う理屈は共通して「彼女が家事・育児・介護をしてくれるので他の家族が農業に専念できるから」というのは興味深い。こうした家事・育児・介護に報酬が支払われるケースは現実にはきわめて少ないが、「食事を作るために1時間早く農作業を切り上げるが、労働時間としては同じにみなす」というようなケースはやはり割合としては少ないがかなり広範に見られる。家事等の経済的評価のあり方を考える上で、これらの農家のケーススタディを積み上げることが重要と考えられる。ただし、生活面（＝家事・育児・介護など）の経済的評価は、現在の税制では基本的に認められていないため、税務申告をめぐってトラブルが生じる可能性を有していることに強く留意する必要がある。この点を含め、今日の家族経営における税制のあり方などについては、抜本的な再検討を行う時期に来ていると考えられる。

なお、家事・育児・介護が専ら女性に委ねられていること自体問題であるが、農村でも若い世代で男性の家事・育児への参加が見られるようになってきた。先に示したように、熊本県鹿本町の調査事例③⑧などのケースは家族の役割分担の中で後継者が家事・育児への参加が協定書に明記されている。また、京都府南山城村の家族経営協定の推進の一環として男性の料理教室を農業改良普及センターで開催したところ、女性の家事労働の大変さの理解が進み、一部農家では協定の締結を契機に男性の家事参加が実現した³³⁾。これらの取り組みを参考にしながら問題の解決を図ることが重要である。

第3は分配の方法である。多くの場合、實際上、経営主が他の構成員に支払うという形

をとっている。一方、共同経営者間の協定にふさわしい様式としては、収益分配型や法人の役員報酬をベースにしたものが策定される必要がある。ただし、こうした分配の方法は、現行の税務申告のあり方と不整合をきたしており、後述するように制度的な課題の1つとなる。

（２）協定の様式をめぐる問題

現在各地で推進されている協定は、その大半が①就業条件・経営参画を主な取り決めの内容の中心とし②それを文書化して③市町村農業委員会など第3者の立ち会いの下調印式を行うという「二局長通達」に示されているスタイルとなっている。そのため、①専門的な経営で②経営の状態が悪くなく、③意識が高いあるいは家族のライフサイクル上節目にあるようなケース（後継者の就農や自立あるいはその準備、結婚、配偶者の就農や自立あるいはその準備、経営・家計移譲、新規部門の導入など）では普及・定着する可能性が高いと思われるが、兼業農家や経営の状態の悪い経営では当然のことながら期待できない。しかし、機会を捉えて家族で経営や生活について話し合い、何らかの取り決めの締結・改変を行って家族の間でケジメをつけることは経営や生活の改善にプラスに働くと考えられる。従って、兼業農家や経営状態の悪い経営においても、「二局長通達」に例示されている様式とは異なる、それぞれの状況に応じた様式の協定の推進が考えられてよいと思われる。この点については、熊本県鹿本町で高齢専業農家や兼業農家を対象として推進しており、自由に個々の農家の懸案事項が書き込めるスタイルとなっている「いきがい創出型」の協定などが参考となると考えられる³²⁾。

（３）生活協定の取り組み方をめぐる問題

生活協定の意義についてはすでにふれたとおりある。

生活協定は、経営面の協定以上にプライバシーに強く関わる場合が多いため、慎重な対応が必要である。

森川が指摘しているように、日常生活上のことは人情の機微にふれることが多く、口に出して議論するにはふさわしくないことがらもある。そのへんの扱いは家族員相互の思いやりで、傷つく人のないように工夫しなければならない。しかし、今日の家族をめぐる実

状では細かく申し合わせておく必要も増大しているといえる³³⁾。少なくとも、生活設計、家事・育児・介護の分担とその評価、家計管理、住まい方、老後の生活、相続など基本的な事項については、できるだけ文書化することが望ましい。先に述べたように、経営も生活もそのあり方を見直したいというのが女性の「率直な感情」である。生活面に関する事項は、特に男性に軽視されやすく、家族相互の認識や考え方に齟齬が生じやすい。そもそも、そうした齟齬が生じていることすら気づかないでいることがしばしばである。そのため、基本的な事項については、文書化により家族相互の認識や考え方を確認することがきわめて重要である。

また、家族農業経営における経営と生活の不分離性を考え合わせると、表現の仕方などに配慮した上で、経営面の協定と同時に記載・締結することが望ましい。

プライバシーへの配慮については、第3者の閲覧が望ましくないような場合、協定の具体的な内容について別掲方式にしてまとめるなどの工夫が考えられる。また、表現の仕方については、契約書スタイルではなく、堅苦しくない「家族憲章」のようなスタイルでまとめるなどの工夫も考えられる。

なお、協定締結における第3者の立ち会い及び調印式については、家族経営協定全般にあてはまることであるが、協定の実効性を増すこと、個々の経営のみならず地域的に取り組みを推進することなどの理由から、実施することが望ましいといえる。特に、生活協定は、家族や地域の中で立場の弱い女性の「率直な感情」に基づく場合が多いため、第3者の立ち会いや調印式の効果は大きいといえる。

2. 協定の普及推進

(1) 普及推進の方法

協定の普及推進の方法としては、すでに述べたように、大別すると、①モデル農家3～10戸程度を設定し、モデル農家を中心として地道に推進を図る方法、②産地における生産部会など既存の組織をベースとして、組織的圧力などにより一気に推進を図る方法、③農業者年金の女性の加入や農業改良資金の女性起業枠の借入など、要件として位置づけられている制度を契機とした方法の3つが考えられる。②の場合は、締結件数の点で効率性は高いといえるが、締結後のアフターケアが大きな課題となる。事柄の性格上、トップダウン

ンよりもボトムアップな取り組みが望ましいため、推進の中心は青年や女性がより適当であり、リーダー農業者（経営主）や農業委員などは基本的にはバックアップする役割に徹することが望ましいと考えられる。また、非常に微妙な問題を孕んでいることから、デメリット発生の可能性及び発生した場合の対処などについて十二分に考慮しながら推進する必要がある。③の場合は、制度的裏付けがリンクされたため、地域的な運動以外の方法での協定の推進が可能になったことを意味している。しかし、農業者年金の女性加入や農業改良資金の女性起業枠借入の推進を急ぐあまり、協定の締結が形骸化しないように配慮する必要がある。実際に既にそうしたケースは多々報告されている。そのため、推進者は、農業者年金や資金のみならず協定の趣旨について十二分に情報を提供することが重要である。そうした意味でも、農業者年金および農業改良資金の推進主体と家族経営協定を推進している主体との連携が肝要といえる。

（２）各種対策との連携

就業条件の改善（特に休日制）や経営参画は青年及び女性に共通の課題であるため、後継者対策と女性対策をセットで推進することが効果的な取り組みを行う上で重要と考えられる。また、家族経営協定の取り組みを経営改善に結びつけるため、経営改善対策や担い手対策との関連づけなども重要である。経営改善や技術面の改善などを進め、協定の実現を可能にすることが協定の実効性を高めることになる。なお、専門的な農家が少ない地域では、市町村が広域的に連携して推進する必要がある。以上の推進にあたっては、関係機関の連携の緊密化などによる支援体制の整備、リーダー農業者（モデル農家）を含む推進体制の充実などが重要である。

（３）経営主（男性）の意識改革

家族経営協定に対する意見は家族内の立場でしばしは大きく異なる。経営主層（男性）では否定的な意見が多く聞かれる。代表的なものは「家族の間で水くさい」「農業では給料制や休日制は無理」「必要性は認めるが経営の安定・充実が先」等である。これに対して女性や青年では肯定的な意見が多く聞かれる。代表的なものは「家族の間でケジメがつく」「女性や後継者の地位の向上にプラス」「女性にとっては従来の役割や位置づけを確

認してもらだけでもうれしい」等である。同時に、長野県中野市の取り組みに端的に示されているように、協定の実施は女性や後継者からは発案しにくく、経営主の意識や対応がポイントとなるという指摘が多く聞かれる。従って、男性の意識改革が必要であり、また、女性や後継者の「率直な思い」を理解させることが重要といえるが、このことについては、熊本県鹿本町や長野県中野市で実施されたような、農業委員会と女性や青年農業者との懇談会の開催などが具体的な方策の例としてあげられる。

なお、関連して、女性農業者リーダーの農業委員への登用がもっと考えられてよい。中野市の協定の取り組みが成功した背景には、女性農業委員の存在があげられる。ところが、現状では、全国における女性農業委員の割合は、近年増加しているものの、2001年でわずか2.2%に過ぎない。先にも述べたとおり、長野県などでは議会推薦枠の活用により複数の女性農業委員が生まれている。そうした中で、家族経営協定の推進に限らず、女性農業委員は大活躍を見せており、農業委員会活動の活性化に大いに貢献している。なお、女性の登用促進の第一段の方法としては、議会推薦枠を活用した方法が有力と考えられる。

(4) 普及推進の対象

今日の家族経営協定の取り組みは、経営体育成関連で推進されているケースが多いため普及推進のターゲットがいわゆる主業的農家に偏っていることは否めない。しかし、家族経営協定は、女性農業者が専従の農家や高齢専業農家、第2種兼業農家、さらには他産業における家族経営などを対象としても、経営や生活の充実・発展を図る手段として有力と考えられる。

このうち、女性農業専従者が中心の兼業農家については、数も多く、地域農業振興の観点からは重要な担い手と位置づけることができるが、夫の両親あるいは夫との間での意思疎通がうまくいかず、妻が厳しい状況に陥るケースは少なくない。こうした場合、実質的には妻が経営者なので、そのことを家族が認め、協定によって位置づけを明確化しつつ、経営や生活に関する内容を取り決めることが重要である。その際、利用権、そのうちの使用貸借権を含め農地の名義も有していることが望ましい。また、税務申告についても、本人が担当するのが望ましい。

高齢専業農家や第2種兼業農家については、生活協定を中心とした推進が有効と言える。その際、夫婦がパートナーシップを確立し、経営・生活を営んでいくことが重要と考えら

れるが、その際、協定は有効な手法となると考えられる³⁴⁾。

(5) 後継者世代への対応

第3章で示したアンケート調査結果から、家族経営協定に対する満足感や評価などについては、全般的に高かったものの、経営上の位置づけ別にみると、後継者世代、特に後継者の配偶者でやや冷やかな様子がうかがえた。その理由としては、協定の推進の中心が経営主世代、特にその配偶者と言うこともあり、後継者世代の意見が十分に反映されていないことや協定についての理解が十分でないことがあげられる。

以上のことは、後継者世代において協定の効果が少ないとか必要性が低いと言うことを意味しない。適切な推進さえ図られれば、経営主世代以上に、協定の効果は大きいものと考えられる。

今後は、後継者世代への適切な協定の推進が課題の1つといえる。経営主に対する抵抗感を少なくする方法として、経営体育成や経営改善の観点からの推進の必要性が指摘されているが、同時に、先に示した宮城県仙台市のM経営の事例のように、後継者世代における農業経営者としての育成や経営委譲の観点からの推進が必要とされるといえる。

関連して、農業改良資金の経営開始資金や女性起業枠の推進が課題といえる。農業資金借入の意義については、経営発展、女性の経済的地位の向上あるいは男女共同参画のいずれの観点からも指摘できる。経営発展については、経営の多角化の実現のみならず、波及効果として、経営計画の見直し、女性及び夫の経営者としての意識改革などの効果が指摘できる。また、男女共同参画については、多角化部門の責任分担のみならず、自ら借金をしてリスクを背負うことにより、名実ともに共同経営者として位置づけを明確化することにつながるといえる。このように、女性による農業改良資金の借入は、いわば一石二鳥、三鳥の効果をもたらす可能性を有していると言える。また、家族経営協定は、資金借入を契機とした経営の多角化に伴う妻および長男の責任分担および労働の成果の分配のあり方を明確化し、農業改良資金借入の効果を高める可能性があるといえる。しかし、現状では、経営主の配偶者あるいは後継者の配偶者が借り入れをしているケースはきわめて少ない³⁵⁾。今後、重点的な推進が必要とされているといえる。

(5) 実効性を担保する工夫

家族経営協定の実効性については、現在のところ、法的拘束力が小さく、家族内での紳士協定的あるいは訓示的性格にとどまっているといえる。

協定の社会的な拘束力をもたせる方法として、従来から行われている方式であるが、公開の場で協定の調印式を行い、公的機関による立ち会いおよび署名捺印を行うこと、関係機関の支援の下でのフォローアップを行うことなどがあげられる。

その他、締結者の組織化・ネットワーク化や熊本県鹿本町で実施されているように、協定締結の見直し月間などの設定も効果的と思われる。

前提として、協定の内容と意義などについて、締結者に十分な理解を得られるようにすることは、言うまでもない。

(6) 取り組みのフォローアップと協定の効果測定の必要性

今回の調査結果から、協定締結者において、様々な協定締結後の経営・生活の変化が認識されていることがわかった。しかし、その一方で、「特に変化はない」とする回答の割合も3割以上にのぼっていた。また、変化した場合でも、その後の対応のあり方が重要なことも明らかになった。そのため、締結後の対応のあり方を含めて、協定の取り組みのフォローアップを行うことが重要といえる。

また、「売り上げが伸びた」などビジネスサイズや所得、収益性に直接プラスになるとする回答の割合はそれほど多くない。協定締結後の変化として回答の割合の高かった「意欲が上がった」とか「経営者としての自覚が増した」、「家族での話し合いの機会が増えた」と言った事柄は、いわば、経営が「活性化」した状態と捉えることができる。今後の課題としては、協定締結による経営や生活の充実・発展の具体的なメカニズムをどう捉えるかが課題となっているといえる。

そのためには、第1に、「活性化」した状態をどのように捉え、どのように測定するかが課題といえる。特に、意欲や責任感の増大など、心理学的要因が多い。また、協定締結による直接的な変化のみならず、波及効果的变化が多い。意欲や責任感の増大やそれに伴う波及効果的变化については、民間企業における労務管理関連の研究で、かなりの成果があげられているが、農業分野では、研究蓄積がほとんどない。協定締結の効果の測定方法自体、今後の課題といえる。この点については、すでに、川手が、チェックリスト法を活

用した測定方法を提案しており³⁶⁾、また、京都府木津農業改良普及センターや岩手県盛岡農業改良普及センターにより実証的な調査研究が行われているが³⁷⁾、今後、一層、適切な方法を開発し、活用を図る必要がある。

第2に、「活性化」した状態とビジネスサイズや所得、収益性との関係の解明があげられる。

そのためには、地道で実証的な研究を積み重ねていく必要があるといえる。

3. 家族経営協定と制度的課題

(1) 推進のための制度的支援

普及推進を進める上で、制度等における優遇的措置の検討が必要となる。現状では、直接的な制度的メリットとしては、農業者年金への女性の加入、農業改良資金における女性起業家の借入、実質的に共同経営を行っている場合の夫婦等による認定農業者の認定の共同申請のほかでは、果実需給調整対策の対象生産者（認定農業者等としており、その中に「認定農業者と同等の果樹農業の担い手と認められる者であって家族経営協定を締結し経営に参画している配偶者」が含まれる）、土地利用型大規模経営促進事業の青年農業者育成型の助成金の交付などにとどまっている。今後、その他の制度資金や認定農業者制度との結び付け等が検討される必要がある。ただし、その際、制度的要件をクリアするためのみ目的化し、協定自体の取り組みが形骸化しないように十分注意する必要がある。

(2) 税制との不整合性の解消

先に示した事例調査結果は、報酬額が税務申告によって変わるため青色申告のための報酬という気がしてなかなか自分のお金として実感できないケースや税制との兼ね合いで自分の報酬を確保できないでいるケースが広範に存在することを示唆していると考えられる。これらは現行の税制がパートナーシップ型経営の実現を阻んでいるケースといえる。

また、経営主とそれ以外の家族従事者（この用語（法）自体問題なのだが）との間の税制上の非対称性が指摘できる。すなわち、法人化していない家族経営においては、税制上、経営主は他の家族従事者に対して報酬（専従者給与など）を支払えるが、経営主自身は受

け取ることができない。これは、現在の農業者年々金加入や農業改良資金、さらには認定農業者の共同認定のための協定のあり方とも本来的には矛盾していると考えられるのだが（「収益の分配」が要件の1つとして必要）、税制上の制約が現実にも作用している。経営主の報酬が實際上なかなか存在しないのは、税制上認められていないからであり、実はそのことを根拠として経営主に報酬がないのが当たり前であると思いこんでいるケースが多い。「妻は共同経営者である」などという言葉がしばしば聞かれるようになったが、熊本県鹿本町の調査事例③や中野市の調査事例②のように、経営主を含む家族横並びでの「収益の分配」が行われているケースは稀である。また、家事・育児・介護の経済的評価は基本的に税制上認められていない。このように、税制上の制約が現実をも縛り、女性農業者、翻って男性農業者の「自立」＝パートナーシップ的関係の確立を妨げているといえる。

（3）女性の財産権・経営権の確立

女性の財産権・経営権の確立の必要性については、女性農業者リーダーからしばしば聞かれるようになってきた。今井延子氏（新潟県新発田市）が会長を務めている全国女性農業経営者会議（農業を職業としている女性の全国的組織・事務局は（社）農山漁村女性・生活活動支援協会内に設置）は、農村女性の財産権の確立を活動の重要な柱の1つとして運動を進めている。1997年11月25・26日、宮崎県宮崎市で行われた第2回全国女性農業経営者会議全国集会では「女性と農地」をテーマにしたシンポジウムが開催された。この中でも、「女性農業者の財産権の確立は人間として当然」という意見が多く聞かれた³⁸⁾。

こうした主張の背景には、いわゆる権利意識以上に、働いた証がほしい、夫が自分のことをどう評価しているのかなどといった女性農業者の切実な思いがあることは、中野市の事例からも明らかである。女性農業者の財産権・経営権をめぐる状況はきわめて厳しい状況にあるが、すでに一部で実践例も生まれ、女性農業者自らの口から語られ始めた事実を重く考えなければならないと思われる。

また、いわゆる「養子縁組」による財産権の確保などの事例や提案が見られる。この方法は、今日の制度・慣習の枠組みの中では女性の財産権を確保する有力な方法といえる。しかし、「養子縁組」は家制度に由来するものであり、家族経営協定の精神である個の尊重などとはそぐわない感が免れないし、個人化する家族という傾向が強まる中で、若い世

代では受け入れにくいものとなっていくことが予想される。こうした中で、女性農業者自らによる制度的提案が見られるようになってきた。例えば、前述の全国女性農業経営者会議の前会長で男女共同参画審議会の委員でもある清水照子氏は、家族経営協定の締結をベースに「養子縁組」と同じような法的権利の取得を可能にすることを提案している。また、山梨県指導農業士で食料・農業・農村問題調査会委員をつとめた望月みつ子氏は、家族経営協定の締結をベースとして家族内での農地の共同所有を可能にすることを提案している。しかし、その一方で、後継者の就農あるいは経営移譲を控えた女性農業者のリーダーからは、家族経営協定の締結をベースとして後継者の農地の相続税を免除または猶予することが提案されている。現行の制度の下では、個々人の財産権・経営権の確立と農地の細分化の防止とを両立させることは易しいことではない。梶井の指摘するように、基本法農政において、“家族関係の近代化”という命題を提示しながら、それに対応した経営継承方式を検討することもなく、近代的家族経営の確立をいいながら、経営継承については“前近代的家父長的家族”の枠組みのなかでの経営継承にまかせてきたことがいま問われなければならない³⁹⁾。今やこれらの課題を一挙に解決する制度的枠組みを考える必要があるといえる。

(4) パートナースhip型経営実現のための新しい法制度の創設

税制のみならず、現行の農業関連制度は世帯主義的性格が強く、家族経営協定の目指す方向と矛盾する点が多く存在する。2000年度の農業年金基金法の改正および2003年の認定農業者の運用改善は、家族経営においても複数の経営者を認めるものであり、大変画期的といえるが、現実には、パートナースhip型経営と現行の制度はしばしば折りあいがない可能性が指摘されており⁴⁰⁾、税制、金融、農地所有等について抜本的再検討が必要である。

以上の問題を解決する方法として、第1に、宮崎俊行氏の提唱するように、家族経営協定をベースとして民法上の組合契約を家族農業経営に適用することを核とした「家族経営に関する基本法」の策定が考えられる⁴¹⁾。

第2は、現行の農業生産法人制度の見直しである。これは、具体的には、中島が提唱している、組合員要件の見直しにより、農事組合法人による夫婦・親子の共同経営を可能にすることなどがあげられる⁴²⁾。

第3に、フランスにおけるG A E Cをはじめとする組合法人、アメリカにおけるパートナーシップ農業のような新しい法人ないしは関連制度の創設などの検討が必要である⁴³⁾。

なお、こうした新しい法制度については、女性や青年農業者をはじめとした農業者の主体的参画により検討・提案・策定されることが望ましいと考える。

また、協定の実効性を確保する方法として、先に、公的な調印式での締結や締結時の立会人をたてることにより、社会的拘束力を増大させることを指摘した。しかし、そのレベルでは、利谷が指摘しているように、訓示規定の域にとどまるおそれがある。そのため、家族経営協定の公的な登録制度を新設する必要がある。公的な登録制度は、現行の調印式や立会人の方法をオーソライズしたものといえる。公的な登録制度は、基本的には、市町村農業委員会が対応するのが適当と考えられる。利谷の言うように、こうした登録制度の確立が、同時に、新しい法制度の基礎となると考えられる⁴⁴⁾。

注

1) 宇佐美 (1997) を参照。

なお、個計化を含む今日の農家の家計構造の詳細については、次の安倍の論文を参照。

(社) 農村生活総合研究センター (1989)、安倍 (1995)。

2) 綿谷 (1968) を参照。

3) 宇佐美 (1998) を参照。なお、こうした女性農業者の厳しい状況を背景に、中道 (1993) および天野 (2001) は、家族経営協定の目的は、まず女性農業者の地位の向上を図ることにあると位置づけている。

4) 法人化と家族経営協定の関係については、稲垣の関連論文 (稲垣 (1998)) に依拠して整理を行っている。

5) 岩元 (1992) を参照。

6) 梶井 (1992) を参照。

7) 八木 (1998) を参照。

8) 西山 (1996 a) (1996 b) を参照。

9) 梅本 (1995) を参照。

- 10) 神田（1996）を参照。
- 11) 八木（1998）（2001）等参照。
- 12) 宮崎・今城・五條（1997）所収の長野県中野市における座談会での清水幸三氏の発言から。
- 13) 木村（1982）および永江（1993）を参照。
- 14) 静岡県西部農林事務所での経営戦略講座については、鈴木（2003）を参照。
- 15) 内山（2001）を参照。
- 16) 八木（1998）および川手（2001）を参照。
- 17) 八木（2001）を参照。
- 18) パートナシップ型経営については、次の文献等を参照。利谷（1991）、（社）農村生活総合研究センター（1996）、川手（2000 a）、八木（2001）（2003）等参照。
- 19) 宮崎・今城・五條（1997）、宮崎（1998）等参照。
- 20) 角田・佐藤（1997）を参照。、
- 21) 楠本（1997） p13。
- 22) 森川（1993）を参照。
- 23) ワーカーズ（ワーカーズ・コープ）の規定については、三輪（1997）等参照。
- 24) 宇佐美（1993）を参照。
- 25) 農村女性起業については、以下の文献等参照。
地域社会計画センター（1994）、宮城（1996）、農村生活総合研究センター（1995）（1997）。
- 26) 八木（1998）を参照。
- 27) 森川（1993）を参照。
- 28) 永江（1993）を参照。
- 29) 八木（2003）を参照。
- 30) 農林水産省近畿農政局（1996）を参照。
- 31) 京都府南山城村の取組みについては、京都府木津農業改良普及センター（1996）および土橋・松本（1999）等参照。
- 32) 「いきがい創出型」協定書の様式については、川手（2001 a）等参照。
- 33) 森川（1993）を参照。
- 34) 生活協定を含む様々な協定の様式については、川手（2001 a）および全国農業会議所

(2002) 等参照。

35) 農業改良資金と家族経営協定については、川手 (2001b) (2003b)、大谷 (2003)、五條 (2003) 等を参照。

36) 川手 (1998b) を参照。

37) 松本瑠美, 2001, 家族経営協定締結後の経済的効果の確認, 京都府普及情報および、佐々木 (2002) を参照。

38) 全国女性農業経営者会議 (1998) および1998年1月7日付日本経済新聞「女たちの静かな革命7」など参照。

39) 梶井 (1997) p270~271を参照。

40) この点については、内山 (1999)、川手 (1998c) 等を参照。

41) 宮崎 (1997) (1998) 等を参照。

42) 中島 (1994) を参照。

43) フランスの組合法人及びアメリカのパートナーシップ制度については、原田 (1993) (1996)、豊田 (1993)、八木・内山 (1997)、内山 (1998) 等を参照。

44) 利谷 (1998) を参照。

引用文献

- 安倍澄子, 1995, 農家家計の変容をめぐってー生活の社会化と家計の個計化についてー,
農村生活総合研究第8号, (社)農村生活総合研究センター, 59-70
- 天野寛子, 2001, 戦後日本の女性農業者の地位 ドメス出版
- 有尾隆俊, 1996, 鹿本町における家族経営協定の推進, 生活研究27(2), (社)農山漁村
女性・生活活動支援協会, 48-63
- 地域社会計画センター編, 1994, 農村の女性起業化たち, 家の光協会
- 土橋正弘・松元瑠美, 1999, お茶でつながる家族経営協定の輪, 農政調査時報 502, 全国
農業会議所, 17-22
- 江原秀子, 1995, 農村女性のパートナーシップ確立に向けて」高崎市農業委員会・高崎市
農業会議所編, 農家の友81, 3
- 五條満義, 1994, 家族経営協定普及推進の意義と重点課題, 農政調査時報 458, 全国農業
会議所, 37-46
- 五條満義, 1995, 農業者年金制度改正に伴う女性加入の意義と課題ー「家族経営協定」普
及推進の一環としてー, 農業と経済1999年12月号, 45-53
- 五條満義, 1996 a, 家族経営協定の今日的実践と推進運動における農業委員会・農協の役
割, 農村研究83, 東京農業大学農業経済学会, 100-110
- 五條満義, 1996 b, 家族経営協定の時代がやってきたー「協定」の変遷、今日的取組みと
関連制度ー, 農林統計調査46 (9), 農林統計協会, 18-24
- 五條満義, 2003, 家族経営協定の展開, 筑波書房
- 原田純孝, 1993, フランスにみる組合的形態法人経営の活用と家族経営ー, 全国農業会議
所編, 新政策の展開と農業法人の課題, 159-185
- 原田純孝, 1996, フランスの生産法人の展開状況ー農地制度のあり方との関係に留意して
ー, 協同農業研究会会報38, 7-98
- 市川敬三編, 1968, 父子契約・親子契約・家族協定農業ー理論と実際ー, 農民教育協会
- 池田玲子, 1996, 財布を握る人は, 長野県農村文化協会編, 暮らしが変わる人が変わる,
信濃毎日新聞社, 172-175
- 稲垣照哉, 1998, 経営体育成と家族経営協定, 家族経営協定普及推進の手引きーさらなる

- グレードアップのためにー, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会, 12-15
- 岩元泉, 1992, 今日の「二世代経営」, 東畑四郎記念研究奨励事業報告13, (財) 農政調査委員会
- 梶井功, 1997, 国際化農政時代の構造問題, 家の光協会
- 梶井功, 1992, コメント (岩元泉, 今日の「二世代経営」に対する), 東畑四郎記念研究奨励事業報告13, (財) 農政調査委員会, 55-58
- 神田多喜男, 1996, 施設園芸における経営戦略, 農業経営研究34 (1), 20-29
- 加藤喜代巳, 1972, 農家労働力対策の実績, 岩手県農業会議編, 農業委員会20年のあゆみ, 28-41
- 川手督也, 1994, 家族協定の今日的意義と課題, 農村生活研究 38 (3), 15-20
- 川手督也, 1996, 家族経営協定の締結による女性の役割の明確化, 農村生活研究40 (1), 36-41
- 川手督也, 1997, 専門的農家の家族構造の変化と女性農業者の自立, (財) 農村開発企画委員会, 平成8年度農村地域社会の今後の動向と必要な行政ニーズに関する実態調査報告書, 44-51
- 川手督也, 1998 a, 家族経営協定, 農政調査委員会
- 川手督也, 1998 b, 効果の測定, 農林水産省農産園芸局婦人・生活課監修, 家族経営協定推進の手引き, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会, 111-119
- 川手督也, 1998 c, 家族経営協定と制度的課題, 農林水産省農産園芸局婦人・生活課監修, 家族経営協定推進の手引き, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会, 124-127
- 川手督也・西山未真, 1998, 家族経営協定の効果に関する考察ー締結前後の比較分析ー, 村落社会研究 5(1), 21-32
- 川手督也, 2000 a, 「パートナーシップ経営」の理念と課題, 農村生活研究 44(2), 11-14
- 川手督也, 2000 b, 農村生活の変貌と20世紀システムー新しい変革主体としての女性の登場と家族・地域社会の変容ー, 年報村落社会研究 36, 118-149
- 川手督也, 2001 a, 家族経営協定のステップアップ, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会編, パートナーシップ経営をめざして, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会, 48-64
- 川手督也, 2001 b, 家族経営協定現地調査結果ー長野県諏訪農業改良普及センター管内における取り組みー, 平成12年度農業経営・労働環境整備事業報告書, 49-68
- 川手督也, 2003 a, 家族経営協定の実際と課題ーアンケート調査結果からー, 家族経

- 営協定と経営発展, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会, 15-25
- 川手督也, 2003 b, 農業改良資金と家族経営協定, 第 51 回日本農村生活研究大会報告要旨, 74-75
- 菊池信一, 2000, 家族協定親子契約を成功さすために, 農村生活研究 44 (2), 15-16
- 木村伸男, 1982, 農業経営発展と土地利用, 日本経済評論社
- 京都府木津農業改良普及センター, 1996, 魅力とやりがいのある農業経営を目指して—家族経営協定の取り組みから (南山城村・新しい家族経営推進運動事業・実施報告書)
- 金原節子・堤元美, 1994, 夢のある農家経営を目指して, 技術と普及1994-1, 農業改良普及協会, 40-46
- 久保良雄・矢田芳男, 1965, 父子協定の成立条件と役割に関する研究, 中国農業試験場報告 C 12, 農林水産省中国農業試験場, 1-12
- 楠本雅弘, 1997, 家族農業の発展のために, 複式簿記を使いこなす, 農山漁村文化協会
- 三輪昌男, 1997, 農協改革の新視点, 農山漁村文化協会
- 宮城道子, 1996, 農村ではじめる女性起業—もうひとつの夢づくり—, 農山漁村女性・生活活動支援協会
- 宮崎俊行, 1995, 家族経営協定を取り上げる意味, 農業法学研究30, 日本農業法学会, 農山漁村文化協会, 4-14
- 宮崎俊行, 1996, 激動の25年と日本農業法学, 朝日大学法制研究所
- 宮崎俊行, 1997, 日本の農家の家族経営協定の今後の課題, 農政調査時報489, 全国農業会議所, 2-13
- 宮崎俊行・今城裕子・五條満義, 1997, 「家族経営協定」普及推進の道しるべ, 全国農業会議所
- 宮崎俊行, 1998, 現代日本農村における組織体について (一), 法学研究71 (10), 1-33
- 森川辰夫, 1993, 新しい「農家憲章」を望む, 生活者の創る農とくらし, 筑波書房, 189-194
- 永江弘泰, 1993, 野菜農業の近代化, 農林統計協会
- 長野県農政部農業技術課編, 1997, 家族経営協定へのアプローチ
- 中道仁美, 1993, 農村における女性問題の展開と能力評価の意義, 西村博行監修, 地域資源と組織の現代的評価, 明文書房, 48-65
- 中島通子, 1994, 女性農業者の法的地位, 農村生活研究 38 (1), 13-20

- 中村裕, 1991, 日本における家族協定の現状と課題, 農業・農村の変化に伴う農村婦人の役割評価に関する報告書, (社) 農山漁家生活改善研究会, 48-65
- 日本農業法学会編, 1995, シンポジウム総合討論, 農業法学研究30, 85-104
- 西村修一, 1966, 親子契約, 家の光協会
- 西山未真, 1996 a, 家族経営協定の展開と現段階的意義に関する一考察, 農業問題研究42, 48-60
- 西山未真, 1996 b, 専業農家における家族関係と経営の継承に関する研究, 学位申請論文
- 西山未真・川手督也, 1997 a, 農家女性のグループ活動からみた農村地域社会の展望と課題, (財) 農村開発企画委員会, 平成8年度農村地域社会の今後の動向と必要な行政ニーズに関する実態調査報告書, 28-37,
- 西山未真・川手督也, 1997 b, 農業・農村の新しい変革者たちー中高農村生活マイスターとの座談会・課題ーおよび座談会記録, (財) 農村開発企画委員会, 平成8年度農村地域社会の今後の動向と必要な行政ニーズに関する実態調査報告書, 38-68
- 西山未真, 1997, 農村女性の成長と普及活動ー生産と生活の統一的視点からー, 農村生活研究42 (4), 日本農村生活学会, 23-32
- 農林水産省農産園芸局婦人・生活課監修, 家族経営協定推進の手引き, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会
- 農林水産省近畿農政局, 1996, 平成7年度近畿農業情勢報告特集編「近畿における農家女性の現状と課題」
- 落合久美子, 1990, 新しい農家生活を築くための生活協定の推進, 農村生活研究34 (1), 27-31
- 越智啓三, 2000 a, 文献資料からみた家族経営協定, (社) 農村生活総合研究センター, 家族経営協定に関する資料集, 1-5
- 越智啓三, 2000 b, 6つのテーマ別にみた家族経営協定, (社) 農村生活総合研究センター, 家族経営協定に関する資料集, 6-16
- 大島綏子, 1992, 農村の婦人問題, 大内力編, 日本農業年報 38 農業の担い手の光と影, 農林統計協会, 70-99
- 大谷雅子, 1998, 愛知県安城市ー企業的経営のステップアップとして展開ー技術と普及 37-1, 48-51
- 大谷雅子, 2003, 家族経営協定の推進と今後の支援のあり方ー愛知県における普及の取組

- みー，(社)農山漁村女性・生活活動支援協会，家族経営協定と経営発展，29-51
- 親子契約研究会編，1989，親子契約の研究，全国農業会議所
- 斎藤一治，1997，女性の側面からみた家族農業経営の課題と家族経営協定の意義，村落社会研究3(2)，22-34
- 斎藤一治・西山未真，1996，家族経営協定農家の実態，宇佐美繁・亀和田秀雄編，家族経営の法人化を考える，日本経済評論社，159-174
- 佐々木きし子，2002，経営体の品質向上と家族経営協定，第30回東北農村生活研究会研究報告集，1-25
- (社)農山漁村女性・生活活動支援協会，1996，平成8年度家族経営協定現地調査報告書
- (社)農山漁村女性・生活活動支援協会，1997，平成9年度家族経営協定現地調査報告書
- (社)農山漁村女性・生活活動支援協会，1998，家族経営協定推進の手引き
- (社)農山漁村女性・生活活動支援協会，2001，パートナーシップ経営をめざして
- (社)農山漁村女性・生活活動支援協会，2003，家族経営協定と経営発展
- (社)農村生活総合研究センター，1989，新しい分析手法による農家の家計構造，生活研究レポート29
- (社)農村生活総合研究センター，1995，地域活性化に向けた農産加工，生活研究レポート40
- (社)農村生活総合研究センター，1996，「男女両性のパートナーシップに基づく農業経営の成立条件に関する調査研究」(平成7年度新政策推進調査研究助成事業報告書，日本中央競馬会，133-164
- (社)農村生活総合研究センター，1997，地域を活かす直売・農産加工，むらと人とくらし45
- (社)農村生活総合研究センター，2001，家族経営協定の実効性と今後の推進に向けてー農村女性の経済的地位の向上を図るための家族経営協定締結効果に関する調査事業報告書
- 杉岡直人，1990，世帯主権限の移譲と父子契約，農村地域社会と家族の変動，ミネルヴァ書房，25-53
- 杉岡直人，1997，家族経営協定にみる家族モデルの転換，北星学園大学社会福祉学部北星論集34，1-9
- 角田毅・佐藤了，1997，家族協業の内実と若年就農，1997年度日本農業経済学会論文集，

- 日本農業経済学会, 104-108
- 鈴木泰子, 2003「農業ビジネス経営支援」研究会の取り組み, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会, 家族経営協定と経営発展, 47-51
- 田口佐知雄, 1995, 兼業化の進む中での家族経営協定, 農業法研究30, 日本農業法学会, 農山漁村文化協会, 67-77
- 利谷信義, 1991, 家族協定＝親子協定の展開過程と問題点, 農政調査時報412, 全国農業会議所, 2-23
- 利谷信義, 1995, 家族経営協定の理論的課題, 農業法学研究30, 日本農業法学会, (社) 農山漁村文化協会, 56-66
- 利谷信義, 1998, 家族経営協定と川手論文の画期的内容(川手督也, 1998, 家族経営協定, (財) 農政調査委員会へのコメント), 125-131
- 豊田隆, 1993, アメリカ家族農業経営の世代継承－Partnership Farmの企業形態分析, 磯辺俊彦編, 危機における家族農業経営, 日本経済評論社, 89-121
- 内山智裕, 1998, アメリカのパートナーシップ, (社) 農山漁村女性・生活支援協会, 家族経営協定普及推進の手引き, 137-147
- 内山智裕, 1999, 制度面からみた日本型パートナーシップ経営の整合性－家族経営協定と家族組合一, 農政調査時報508, 全国農業会議所, 36-43
- 内山智裕, 2001, 米国の農業経営継承に向けた営農計画設計, (社) 農山漁村女性・生活活動支援協会, パートナーシップ経営をめざして, 83-94
- 梅本雅, 1995, 農業経営管理論の展開と課題, 農業経営研究33 (2), 1-10
- 宇佐美繁, 1993, 農家家族と法人化, 農家・農村社会の変貌と農地問題, (財) 農政調査委員会, 1-27
- 宇佐美繁, 1997, 農村地域社会の変貌, 転換期農村像の探求－新しい農村のかたち－, 農村工学研究68, 1-20
- 宇佐美繁, 1998, 農村社会を変革しはじめた女性達への賛歌(川手督也, 1998, 家族経営協定, (財) 農政調査委員会へのコメント), 132-136
- 八木宏典・内山智裕, 1997, アメリカにおけるパートナーシップの現状とその法的性格, 協同農業研究会会報79, 5-146
- 八木宏典, 1998, 農業・農村をとりまく新しい流れと家族経営協定の今日的意義, (社) 農山漁村女性 生活支援協会, 家族経営協定普及推進の手引き, 6-11

- 八木宏典・内山智裕・平田耕二，1998，家族経営協定の現代的課題，東京大学農学大学院
生命科学研究科農業・資源経済学専攻ワーキングペーパーNo. 98-M-001
- 八木宏典，2001，パートナーシップ経営の概念設計，（社）農山漁村女性・生活活動支援
協会，パートナーシップ経営をめざして， 6-9
- 八木宏典，2003，家族経営協定と経営成長ーパートナーシップ経営の概念設計ー，（社）
農山漁村女性・生活活動支援協会，家族経営協定と経営発展， 4-7
- 綿谷赳夫，1968，「いえ」の解体と父子契約，農業法研究 4，農業法学会， 62-76
- 全国女性農業経営者会議，1998，C F L だより10
- 全国農業会議所，2002，こころを豊かにする家族経営協定

論文の内容の要旨

論文題目 家族経営協定の今日的意義と課題に関する研究

氏 名 川手督也

近年、女性や青年農業者の地位の向上・役割の明確化などを図り、家族関係における個の確立を通じて経営・生活の近代化を実現する手法として、家族経営協定が提唱され、農業改良普及組織（特に生活関係改良普及員）や農業委員会などの関係機関を中心に普及推進が図られている。

家族経営協定とは、「経営・生活の目標、役割分担や意志決定のあり方、就業・生活条件、経営委譲など自らの経営・生活に関して世帯員相互が話し合いに基づいて締結した取り決め」のことを指すが、典型的には、社会的認知を受け、実効性を増すことなどを目的として、①取り決めに文書化し、②農業委員会など第三者の立ち会いの下調印を行うというスタイルをとっている。そのため、地域的な運動としての性格を強く有している。

家族経営協定は、1960年代に農業後継者対策の一環として普及推進が図られた家族協定に端を発する。協定の当事者は経営主と後継者とに限定されており、そのため、しばしば親子協定、父子契約などと呼ばれた。家族協定は、1970年代に入ると、一度衰退していったとされる。しかし、1990年代に入り、担い手対策や男女共同参画、経営体育成などの有力な手法として見直された結果、女性を含む家族全員を協定の当事者とする家族経営協定としてグレードアップが図られ、普及推進が行われている。こうした中で、現在、園芸の

産地などを中心に、各地で家族経営協定の取り組みが広がりつつある。

そうした中で、家族経営協定をめぐる歴史的経緯や今日的意義、関連する制度や普及推進のあり方、協定の取り組みの紹介などについては、一定の議論が見られる。しかし、家族経営協定の実際を掘り下げた分析やそれに基づく協定の意義や効果、課題といった考察については実証的研究がほとんどなく、十分に解明されているとはいえない。

本論文は、以上のような研究の背景の下、家族経営協定の歴史的経緯や今日的意義、制度面を含む課題について、主として事例分析によりながら、実証的なアプローチを試みたものであり、以下に示す5つの章から構成されている。

第1章では、関連研究のレビューを含む研究の背景を踏まえ、研究の課題として、①家族経営協定の全国的動向および協定締結農家の特徴や協定締結の経緯、締結の内容、締結後の経営・生活の変化などについての実証的分析、②①に基づく家族経営協定の今日的意義と今後の課題についての考察、③①②の前提としての家族経営協定の歴史的沿革の今日的視点からの見直しを摘出し、章別構成を示している。

第2章では、わが国における家族経営協定の歴史的沿革について今日的視点から概観し、先行研究では、家族協定の衰退期とされてきた1970年代以降に、実際には今日の家族経営協定につながる様々な新しい取り組みが各地で見られたことなどを明らかにしている。

第3章では、農林水産省経営局普及課調査および（社）農山漁村女性・生活活動支援協会による家族経営協定関連アンケート調査の分析に基づき家族経営協定の動向を整理し、協定の締結件数は、地域的偏りはあるものの増加傾向が続いていること、締結者の範囲が経営主―後継者から経営主夫妻に変化していること、締結内容が経営委譲から役割分担や就業条件を中心に、経営全般、さらには、生活面にまで広がりつつあり、締結の項目数も増えていること、締結農家はビジネスサイズの大きい専門的家族経営が多いこと、全体として協定に対する満足感や評価は高いが、後継者世代、特に後継者の配偶者でやや冷やかであること、その理由としては、協定の推進の中心が経営主世代、特にその配偶者と言うこともあり、後継者世代の意見が十分に反映されていないことなどを明らかにしている。

第4章では、家族経営協定の実際について掘り下げるため、30年以上の歴史を有する先駆的な取り組みとして群馬県高崎市、今日の代表的取り組みとして熊本県鹿本町と長野県中野市、愛知県安城市の取り組みを取り上げ、事例調査に基づき、①締結農家の特徴、②協定締結の経緯、③締結の内容、④締結後の経営・生活の変化に着目して分析・考察を試みている。その中で、家族における口頭の取り決めは、協定の締結のための話し合いの過

程で、かならずしも相互了解になっておらず、しばしば食い違いがあることが家族の間で認識され、そのため、役割分担や就業・生活条件の確認にとどまる場合でも、実質的に改善されたと意識されるケースが多いこと、そのことが、さらに、経営・生活における波及効果的な変化を生み出していることなどを明らかにしている。

第5章では、前章までの分析をもとに、第1に、家族経営協定の特徴および親子協定との相違、その背景にある農家の家族構造の変化について考察している。第2に、家族経営協定の今日的意義について論じている。第3に、制度面を含む課題の考察を試みている。

このうち、第1の家族経営協定の特徴については、①協定締結農家は、園芸や畜産の産地の専門的農家が多いこと、②協定の様式は、基本的部分は似かよっているが、地域の実情などに合わせて様々な工夫が加えられていること、③推進の中心でありモデルとなる先進的経営においても、協定の締結を家族で経営・生活のあり方を見直すよい機会として活用し、家族のニーズに応じた条項を加えて、一層内容豊かなものになっていること、④農業改良普及センターや市町村農業委員会など関係機関の支援の下、経営主世代、特に妻の主導で協定の締結が行なわれ、締結者の範囲も夫婦のケースが多くなっていること、⑤協定の締結以上に協定を結ぶプロセスがポイントとなっていることの5点をあげている。

また、親子協定との相違については、①協定の当事者として、親子協定では経営主と後継者に限定されていたのに対して、女性が加わり、さらに、協定の締結に際して、家族の中で、中心的な役割を果たしている点、②協定の内容が、親子協定では報酬及び経営移譲に限定されていたのに対して、報酬のみならず休日や労働時間など就業条件全般や役割分担、さらに生活面に関わる項目が盛り込まれている点の2点を指摘している。

以上の相違の背景にある農家の家族構造の変化については、形態は直系家族ではあるが、内実には夫婦単位での暮らしを重視しながら、多世代での暮らしも大切にし、同時に自らの自己実現にも志向した「直系家族形態をそのままにしての個人化」を指摘している。

第2の家族経営協定の今日的意義については、①役割分担や就業・生活条件の改善を通じた個を尊重した農家の家族関係形成の促進、②女性・青年のモラル・アップや意識変革、組織的原理による運営方式の導入を通じた経営改善、③個を尊重した経営継承の円滑化、④個を尊重した家族パートナーシップ型経営の形成の4つをあげている。

このうち、経営改善の前提条件としては、意欲の増大をテコにして能力のアップを図ること、責任分担を行うこと、経営内での役割を明確化し、責任分担できる役割を経営内部に生み出すこと、他の経営改善対策との有機的に結び付けることの4つをあげている。

また、協定締結のあり方については、地域や農家の状況に合わせた多様なタイプの協定の必要、協定の締結そのものよりも締結に至るプロセスの重視や「約束」の実現、きめ細やかな家族への配慮の必要を指摘している。

第3の家族経営協定の課題については、①協定の内容、②普及推進の課題、③制度的課題の3点に分けて論じている。このうち、制度的課題として、協定推進のための制度的支援、税制との不整合性の解消、女性の経営権・財産権の確立、協定の公的な登録制度の新設を前提としたパートナーシップ型経営実現のための新しい法制度の創設などの必要性について指摘している。