

家族経営協定の今日的意義と
課題に関する研究

東北農業研究センター

川手 督也

目 次

第1章 背景と課題	1
第1節 研究の背景	1
第2節 研究の課題と論文の構成	4
第2章 家族協定の歴史的沿革	6
第1節 親子協定の普及過程	6
第2節 親子協定衰退の要因	8
第3節 1970年代以降の取り組み	12
第4節 家族経営協定の成立過程	14
第3章 家族経営協定の全国的動向と特徴	18
第1節 家族経営協定の全国的動向	18
第2節 アンケート調査からみた家族経営協定締結農業経営の特徴、 締結の経緯	21
第4章 家族経営協定の実際	36
第1節 群馬県高崎市の取り組み －家族経営協定の先駆け－	36
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－	47
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－	72
第4節 愛知県安城市の取り組み －企業的経営におけるパートナーシップの確立－	92
第5章 家族経営協定の今日的意義と課題	106
第1節 家族経営協定の特徴と親子協定との相違	106
第2節 家族経営協定の今日的意義	109
第3節 家族経営協定の課題	133
引用文献	147

第1章 背景と課題

第1節 研究の背景

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（農林水産省構造改善局長・農蚕園芸局長通達「家族経営協定の普及推進による家族農業経営の近代化について」1995年2月7日付など）。

制度的には、農業者年金基金法の改正により1995年4月から農地の権利名義を持たない女性農業者の農業者年金への加入の要件の1つとして家族経営協定が位置づけられている。また、1995年度から、農業改良資金のうちの部門経営開始資金（2002年度からは女性起業枠）を39歳未満、1998年度からは、55歳未満の経営主または後継者の配偶者が借り受ける場合の要件の1つとして、家族経営協定が位置づけられている。さらには、2003年6月の認定農業者制度の運用改善により、実質的に共同経営を行っている場合、家族経営協定の締結等を要件に、夫婦等による認定農業者の認定の共同申請が認められるようになった。

また、「食料・農業・農村基本問題調査会中間とりまとめ」（1997年12月）においても、農村における男女共同参画型社会の形成の観点から、農業経営者としての女性の地位の向上と明確化を図る手法として、家族経営協定が位置づけられている。

さらに、男女共同参画社会基本法を受けて定められた「農山漁村の男女共同参画社会の形成に関する総合的な推進について」（1999年11月1日付け11農産第6825号、各局長・長官連名通知）において、女性が農林水産業の担い手であり、また、経営者であるという位置付けを明確にするため、家族経営協定の締結を促進することとしている。

家族経営協定とは、「経営・生活の目標、役割分担や意思決定のあり方、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と言える。

今日の農政における家族経営協定の取り組みを大別すると、次の4つにまとめることが

できる。第1は、担い手対策関連の取り組みである。多くは農村女性対策として推進されているが、熊本県のように農業後継者対策に力点を置くケースもみられる。第2は、農業・農村における男女共同参画関連の取り組みである。第3は、経営体育成関連の取り組みである。第4は、農業者年金への女性加入や農業改良資金のうちの女性起業枠の借入など制度関連の取り組みである。

具体的な普及推進の方法としては、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を契機とした方法の3つが考えられる。このうち、今日の取り組みの中で最も多いのは①である。これを図示すると、図1-1のとおりである。

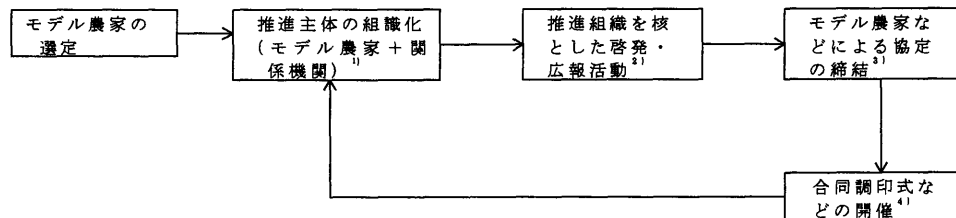


図1-1 家族経営協定の普及推進手順

- 注：1) 2年度目以降は組織のあり方の見直し・再組織化など。
2) 推進組織を核とした個別農家への働きかけ、セミナーの開催等による集団的啓発、地域の実態把握のためのヒアリングやアンケート調査の実施・分析などを含む。
3) 2年度以降は協定締結農家における協定内容の見直しを含む。
4) 市町村農業委員など第三者の立ち会いの下での調印式。

家族経営協定の取り組みは、各地の園芸の産地などをはじめとして、家族経営協定の取り組みが広がりつつある。農林水産省経営局普及課の調査によれば、文書による協定締結農家数は1996年には5,335件であったが、2003年には4倍以上の25,151件にまで増加している。

しかし、「法人化すれば家族経営協定の目的は全てクリアできる。家族経営協定は中途半端である」という見解に代表される、家族経営協定の意義について否定的な向きも少なくない。また、家族経営協定の取り組みは、「公的権力による私的領域への悪しき介入」として、家族経営協定の推進に疑問を呈する見解も多い¹⁾。

しかし、後述するように、家族経営協定を実際に締結している経営は、認定農業者ではあるが法人化していない専門的な家族経営が多く、現行の制度の下では法人化にメリッ

トを感じておらず、ただちに法人を志向しているケースは少ない。こうした経営が、今後の日本の農業の中心的担い手の一翼を担うことは言うまでもない。その経営や生活の充実・発展を図る手法の1つとして、法人化へのスプリングボードとしての役割を含め、家族経営協定を位置づけることができる。従って、「家族経営協定は中途半端である」とする見解は妥当とは言えないと思われる。

また、家族経営協定の締結は、当然のことながら、あくまでも個々の農家の意思決定によるものとして、協定の推進は図られている。また、男女共同参画や女性の地位向上などの観点から、現状の農家の家族関係のあり方は様々な問題を抱えており、同時に、家族関係の近代化は、八木が指摘しているように²⁾、家族経営の充実・発展の基礎となる。従って、家族経営協定は、「公的権力の私的領域への悪しき介入」とする見解も妥当とは言えないと考えられる。

こうした中で、家族経営協定をめぐる歴史的な経緯や今日的意義、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³⁾。

このうち、家族経営協定の今日的意義や課題に関する議論をみると、利谷は、家族経営協定は経営内の個人の確立と家族農業経営の経営体としての確立を強調するものであり、経営内の個人についての経営に対する寄与度を適正に評価することを基本とし、労働報酬・休日の確保を含む就業条件、経営内における立場と責任、生涯計画を確立すること、また、財務の面において家計と経営の分離を徹底することを目標としていると論じている。そして、問題の中心は女性の経営への主体的参画を促進する点にあるとしている⁴⁾。

宮崎および五條は、利谷と同じ見解に立ちながら、農業にかかわる家族全員を共同経営者として認め合うパートナーシップ型の協定がこれからの理想型であり、そうした協定により形成されるパートナーシップ経営が今後の家族農業経営の方向であると論じている⁵⁾。

また、八木は、家族経営協定は、これまでのような暗黙の了解という慣習的な経営の運営から文書化したルールに基づく経営の組織運営への転換をもたらし、第1に家族経営の近代化を進め、さらにそれを正当に継承していく手段として、第2に経営のベースとなる近代的家族関係の形成を支える手段として有効であると論じている⁶⁾。

しかし、家族経営協定の実際を十分に掘り下げた中での協定の今日的意義、課題などの分析・考察に関する研究は、川手⁷⁾、農林水産省農産園芸局婦人・生活課⁸⁾、(社)農村生活総合研究センター⁹⁾、(社)農山漁村女性・生活活動支援協会¹⁰⁾、五條¹¹⁾などを除いてほとんどない。

第2節 研究の課題と論文の構成

以上のような背景から、研究の課題としては、第1に、家族経営協定の全国的動向を踏まえつつ、協定締結農家の特徴や協定締結の経緯、締結の内容や締結後の経営・生活の変化などについて、実態を掘り下げた実証的分析が必要といえる。第2に、実証的分析の結果を踏まえ、家族経営協定の今日的意義と今後の課題について考察を行う必要がある。第3に、以上の前提として、今日の家族経営協定のもととなった1960年代以降の家族協定の取り組みについて、今日的視点からの見直しを行う必要がある。本論文では、この3つの課題について、分析・考察を試みたい。

本論文の構成は次のとおりである。

第2章では、わが国における家族協定の歴史的沿革について、家族経営協定への展開という観点から再検討を行いつつ、把握を試みたい。

第3章では、家族経営協定の全国的動向について、農林水産省経営局普及課の調査および2002～2003年に（社）農山漁村女性・生活活動支援協会が実施した全国アンケート調査結果の分析をもとに概観したい。

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、今日の家族経営協定の代表的取り組みとして、熊本県鹿本町および長野県中野市、愛知県安城市の事例を取り上げ、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、詳細な実証的分析を試みたい。

第5章では、第2章～第4章の分析・考察を踏まえ、家族経営協定の特徴と今日的意義、さらには制度面を含む課題について考察を行いたい。

注

1) 例えば、日本農業法学会1994年次大会シンポジウム「今日の農業構造政策と家族経営協定」における総合討論（日本農業法学会編（1995））等参照。

2) 八木（1998）を参照。

- 3) 家族経営協定の歴史的経緯に関する議論については、親子契約研究会（1989）、利谷（1991）、中村（1991）等を参照。
- 4) 利谷（1995）を参照。
- 5) 宮崎（1995）（1996）（1997）（1998）、宮崎・今城・五條（1997）、五條（1994）（1995）（1996 b）等を参照。
- 6) 八木（1998）、八木・内山・平田（1998）、八木（2001）等参照。
- 7) 川手（1996）（1999 a）、川手・西山（1998）等参照。
- 8) 農林水産省農産園芸局女性・生活課（1998）等参照。
- 9) （社）農村生活総合研究センター（2001）等参照。
- 10) （社）農山漁村女性・生活活動支援協会（2001）等参照。
- 11) 五條（2003）等参照。

第2章 家族協定の歴史的沿革

第1節 親子協定の普及過程

家族経営協定の原型は、1960年代に、基本法農政が展開される中で、農業後継者対策の核として各地で精力的な普及推進が図られた家族協定である。当時は協定の当事者が経営主と後継者に限られていたこともあり、父子契約や親子協定などと呼ばれることが多かった（以下では、1960年代の協定を、原則的に親子協定と統一して記する）。親子協定は、農林省の青年活動促進事業の特認事業（1963年）を皮切りに、農林省農政局長通達「家族協定農業の推進について」（1964年）および全国農業会議所「家族協定農業普及推進要綱」（1964年、1967年改定）などに基づき市町村農業委員会及び農業改良普及等により本格的な推進が図られた。

「家族協定農業普及要綱」によれば、家族協定農業は、「家族農業経営内において、経営主とその後継者またはその他の家族員の間に、自由な意思にもとづいて、農業収入の分配を含む経営のやり方、経営と農業資産の移譲および農業生産とつながりをもつ生活上の諸事項などについてとりきめを行い、そのとりきめにもとづいて営む農業」と規定されている。同要綱によれば、協定内容は、各種の経営協定と生活協定とからなっている。経営協定には、労働報酬協定、部門分担協定、家族協業協定（組合契約型、法人型）、経営委譲協定等がある。これらの中で、当事者、経営方針、業務分担、労働時間、報酬、損益分担、財産移転などが規定されている。生活協定には、住まい方、食事、家事分担、日常家計費、預金口座、扶養、他の相続人への財産分けなどの取り決めである。

このように、協定内容は経営から相続、生活に至るきわめて多岐にわたるものとなっているが、実際に多く実施されたのは、労働報酬、部門分担及び経営移譲に関する協定である。また、協定の当事者は専ら経営主と後継者に限定されていた。当時の協定の締結件数については、1964年の農業調査によると 2,900件であった（ただし、労働報酬協定と部門分担協定の2種類に限られている）。また、1967年に 1道19県の約 6万戸の農家を対象とした全国農業会議所の調査によれば、協定実施農家は、全体の32.2%、約 2万戸にのぼっている。この調査結果などをもとに、1970年代はじめにおける協定の普及状況は、中核的農家を中心として4万戸以上が締結しているとする推計もみられた¹⁾。

こうした中で、制度面の成果として、農業者年金、生前一括贈与の特例、農業後継者育

成資金などが制度化されていった。

こうした親子協定の展開の背景には、当時の農家の家族構造の変容が指摘できる。

この点について、綿谷は、親子協定のもつ意味を「いえ」の解体という歴史的過程の中で位置づけている。まず、綿谷は、「いえ」を、制度としての「いえ」すなわち家父長制と、集団としての「いえ」すなわち直系家族形態の2つの側面に分ける。そして、敗戦後における民主的変革から高度経済成長の影響を受ける過程で、まず制度としての「いえ」が解体し、ついで、昭和35年を過ぎて、今度は制度と集団の両面で「いえ」の解体が本格化しはじめていると捉えている。そして、親子協定は制度と集団のあいだのギャップを埋めるものとして論じている³⁾。

「より具体的にいえば、この父子契約の発展をつうじて農家の家族集団は、現象的には今までどおりの直系家族のごとくみえながら、実質的には親夫婦と子夫婦、この二つの夫婦家族—核家族—に分化しはじめ、両方が契約関係で結びつけられた複合家族集団に移行する」³⁾

「たとえば部門分担協定のかたちで父子契約を実施した場合、畜産や施設園芸などの新しい経営部門が導入され、その経営の指図が後継者に委任される。だがそのような経営の指図の早期委任は、あえて父子契約の実施をまたなくても、さきほど述べた、制度としての「いえ」の解体のいわば自生的な解体過程をつうじて昭和30年前後からもう一般化してきたものである。父子契約は、これを契約による権利義務関係として正式に確認したに過ぎない。だが父子契約の内容は、たんにこのような制度としての「いえ」の解体だけでなく、それ以上のものを含んでいると思われる。たとえば部門分担協定や労働報酬協定の実施をつうじて後継者や嫁への個人的な所得配分が認められることは、直系家族としての「いえ」集団から独立した所得獲得主体としての、夫婦家族の集団がすくなくとも萌芽的に成立しはじめたことを示唆している。同じことは消費生活についても指摘できる。さきほどふれたように後継者の嫁が父子契約を歓迎した理由は、子供をふくめた自分たち夫婦だけの消費に公然と使える自由なお金を確保できることであるが、そのことは、直系家族としての「いえ」集団の消費生活から独立して、夫婦家族集団主体の消費生活が成立しはじめることである。それがさらに生長すると、食生活での別かまど、住宅の別棟要求にまで高まるだろう」⁴⁾

綿谷の指摘するとおり、親子協定時代の農家の家族構造においては、制度としての「いえ」すなわち家父長制は解体し、集団としての「いえ」すなわち直系家族形態は残るが、夫婦単位の分節化が進んだ。このような家族は、いわば「直系家族形態をそのままにしての夫婦家族化」と表現できる。こうした家族関係の変容と親子協定との関連については、綿谷の言うように、後継者が親子協定を結んで得た報酬を貯金して住宅の改善（「田の字型」住居から夫婦のプライバシーの守られる部屋の建設など）を行っているケースが数多く報告されている⁵⁾。

こうした家族関係の変化のキイ・パーソンはいうまでもなく当時の青年農業者のリーダーである。彼らは、梶井の言う「” いえ” の労働力としての存在から労働力主体として自立した若い息子たち」であり、「戦後の民主教育が育てた個としての自立」を見ることができ⁶⁾。彼らこそ高度経済成長期以降の地域農業・農村を革新した主体であった。

第2節 親子協定衰退の要因

しかし、一部地域を除いて親子協定は定着に至らず、1970年代に入ると関係機関による普及推進も一旦衰退していく。

親子協定が全国的に十分に普及・定着せず衰退していった要因としては、①諸制度との不整合、②家族内での協定・契約締結に対する意識面での抵抗、③女性を対象としなかったこと、④農業後継者の激減などがしばしばあげられる⁷⁾。

これらの要因は定説化しており、実際、基本的要因としては異論をはさむことはできないと思われる。しかし、ミクロな視点に立つと、次の3つの疑問が生じる。

1つ目は、普及が進んだ地域のバラツキの大きさである。全国ブロックあるいは都道府県レベルで見ても、市町村レベルで見てもバラツキが大きい。

2つ目は、いったん定着・普及した地域で衰退した理由についてである。

3つ目は、協定締結農家において意識面の抵抗が乗り越えられた理由である。

1つ目の疑問に関して、久保らは、労働市場が未展開で家族構成が複雑で多くの傍系家族を抱えている東北地方では、西日本と異なり、後継者の極端な不足という事態は起こっていないため、親子協定成立の必然性は少ないとしている⁸⁾。実際、当時、高度経済成長の影響が農村で本格化し出す時期であり、労働市場の展開が家族構成員の結合原理を変化させていったが、西日本と東日本とでは約10年のタイムラグがある。しかし、1964年の農業調

査を見る限り、一番多いのは関東（1,430件）となっているが、東北は関東と九州（430件）につぎ3番目で390件となっており、中四国（250件）よりも多い。ここで、東北の例として、県南部を中心として、全県的に普及推進が図られた岩手県の取り組みを見てみよう⁹⁾。

岩手県の親子協定は、農業委員会系統を中心に「農家の家族関係を近代化して経営権の早期委譲を通じて意欲高い農業経営者を育成していく」という観点から推進が図られた。全国農業会議所の推進要綱の公表を契機に、1964年第16回岩手県農業会議総会で「家族経営協定農業の普及推進に関する決議」が採択され、県下の全農業委員会が積極的に普及推進することを申し合わせた。こうした中で、1965年に第1号の締結者として北上市の農家が署名捺印を行った（労働報酬型）。これを皮切りに、県南を中心に普及が図られ、1971年には625戸を数えるに至った。その内訳を見ると、地域的には花泉町が405件と圧倒的に多く、ついで盛岡市（62件）、金ヶ崎町（53件）、大東町（17件）などの順となっている。協定の内容は生前一括贈与型が大半で625件中386件を占め、ついで、部門分担型（105件）、労働報酬型（58件）、小遣型（58件）などの順となっている。

当時、岩手県農業会議で親子協定の推進を担当された加藤喜代巳氏は、当時を振り返り次のように語っている¹⁰⁾。

「親子協定の取り組みは高度経済成長の影響が農村にも波及して顕在化した農業後継者問題の対応だったが、その根っこは新民法が浸透し、均分相続が避けられなくなってきたことにある。そうした中で、農地をあととりに一括相続させることはできないかということで取り組みの重点として進めた。そのため岩手県では委譲型の協定が多かったのである。特に花泉町では、生前一括贈与の特例措置の指導を農業委員会を中心に町ぐるみで行い、委譲型協定の推進に顕著な成果をあげた。

当時は、相続はまだ「死に譲り」が一般的であったので、親子協定の取り組みは経験のない世界に新しい方式を持ち込んだと言える。そのため、親にしてみれば財産を渡してしまうとどう対処してよいかわからないというケースが多かった。そのため、委譲した後の不安に基づく親子協定に対する抵抗感が生じた。一部で言われているようなあととりの子供に対する不信感ということではない」。

従来の議論の多くは、協定の「運動」としての側面の認識が弱いように思われる。協定

の普及が進んだかどうかは、かなりの部分、運動のあり方がポイントと思われる。

この点については加藤氏も同様の見解を示している。加藤氏は次のように語っている。

「岩手県内で市町村によるバラツキが大きかったのは、農業委員会の取り組みの差が一番大きい。もちろん家族構造や農業経営の規模（主として水田面積）の差なども要因としてはある。県北で協定がほとんどみられず県南で多いのは、そうした要因を背景とした均分相続意識の差による。また、協定を結んだ農家は規模の大きいケースであった。しかし、親子協定の取り組みが成立したか否かのポイントは、市町村農業委員会の事務局体制や会長、事務局長の考え方や行動の差による。それは今日の家族経営協定に当てはまるのではないか」。

2つ目の疑問については、協定を地域的な運動の性格が強いという観点から考えると、普及推進した地域で衰退していった理由は、運動の初期の目的を果たしたということが大きいように考えられる。初期の目的を果たせば、すなわち、親子協定＝後継者への労働報酬の支払や部門分担、早期経営委譲が地域の慣習となってしまうと、新たな「仕掛け」を考えていかない限り、衰退していくのは妥当と考えられる。

西山は、親子協定の全国的なモデルとなった栃木県氏家町の取り組みの追跡調査を行い、協定の衰退・消滅にもかかわらず、協定の「精神」は協定締結農家に引き継がれていったことを明らかにしている¹¹⁾。いずれにせよ、親子協定は、取り組みが継続したか衰退したかという観点だけでなく、取り組みの衰退後を含め実際に協定締結農家や地域どのような効果がもたらされたのかという観点からも評価されるべきであると思われる。

さらに、「勝ち取った」新しい制度との不整合が協定の衰退に拍車をかけたことが指摘できる¹²⁾。

この点について加藤氏は次のように語っている。

「岩手県において親子協定の取り組みが衰退したのは、親子協定のねらいである老後の生活安定や農業経営の近代化を目的とする農業者年金制度ができたからである。農業者年金の普及には当初大変苦労した。労力的な問題もあり、農業者年金の取り組みの中に親子協定をいわば吸収合併する形で対処した。農業者年金の経営委譲は、当初は一括生前贈与が義務づけられていたため（1970年～1976年、1976年の改正で使用貸借が認められるように

なる）、委譲型の協定と同様の効果を有していた。

また、当時委譲の方式としては、栃木県氏家町のスタイルが良いと思った。氏家町のスタイルは後継者に対する報酬の未払い分につき農地の贈与を受けるというもので、結果として段階的委譲を行うスタイルになっている。特に岩手県は氏家町のように地価が高くないので税金のかからない60万円以内の範囲で農地の段階的贈与が可能のため有効と思った。しかし、この方式はスタート時の農業者年金と齟齬が生じ、断念した経緯がある」。

興味深いことに、普及推進が衰退した時期に、農業後継者への労働報酬の支払や部門分担、早期経営委譲は、農業後継者の確保・育成方策として、各地で「慣習化」がはじまっている。

そもそも、親子協定は、見方を変えたと、わが国で協定が取り組まれる以前から自然発生的に農業者、特に親子協定におけるキイ・パーソンである青年農業者により”発明”された後継者への労働報酬の支払や部門分担、早期経営委譲などを明確化して、地域的に普及推進を図る取り組みであったといえる。実際、戦後に入り、農協青年部などにより「ただ働き解消」運動や農休日の設定などが各地で展開されている。

30年以上の協定の取り組みの歴史を持つ群馬県高崎市を例に取ろう。初期の取り組みの中心の1人であった塚越敏生氏（高崎市の初代の家族協定農業研究協議会会長）は、戦後、農民運動の青年リーダーとして活躍したが、当時を振り返り、次のように語っている¹³⁾。

「太平洋戦争に応召され、敗戦後アメリカ軍の収容所生活において、給料制、休日を与えられながら民主化教育を受けた。それまで「鬼畜米英」と教育されてきたが、実際は随分異なっており、アメリカは進歩した国だと思った。こんな国に勝てるはずがないとも思った。1年半ほどして帰国し、農村の後進性を目の当たりにして、民主化を図るべく、農業に従事しながら農民運動に身を投じた。当時は、農地解放や新憲法・民法の施行で、後継者の動揺が見られた。そうした中で、ただ働きでなく、後継者の権利の確保の必要を痛感した。そのためには、一定の所得をあげ、給料制や休日制が必要と考え、自ら昭和20年代後半から労働時間を決め、日曜日を定休日とした農業を実践した。休日には家族でバスに乗って市内へ映画を見に行くなどした。このようにして農家は定期的休日などとれないという当時の常識を仲間とともに身をもって反証した。実際、その方が時間的なけじめがつ

き、作付けや作業体系・計画をきちんと考えるようになった。作業の能率が上がり、家族の意欲も高まった。結果として収入もあがった。同時に農作業時の服装にも気をつけ、ワイシャツに背広のズボンという出で立ちで、決して野良着は着なかった」。

なお、地域的な農休日の設置については、農林水産省農蚕芸局婦人・生活課により実施された「農休日の実施状況調査」（1992年）によれば、興味深いことに、1965年以前に開始し現在も継続しているケースが過半数を占めている。この調査は実施機関が農業改良普及センターであり、数字は生活関係改良普及員により日常の普及活動の中で把握されたもので、制約も大きい、古くからの園芸や畜産の産地などで青年農業者による運動が展開されたことを傍証するものといえる。

3つ目の疑問については、協定＝契約に対する抵抗感という要因は一般的な説明としてはわかるが、それだけでは協定が普及した地域で何故受け入れられたのかが説明できない。協定締結農家は、経営的にも家族関係の点でも先進的と言えるかも知れないが、欧米人のように特別に権利意識の強い人々ではない。むしろ、協定そのものの受け取り方に違いがあるように思われる。この点についても、普及推進の方法の差という要因が大きいのではないかと思われる。

第3節 1970年代以降の取り組み

全般的に協定の取り組みが衰退する中で、1970年代に入ってからでも定着・発展を遂げたケースも見られた。その代表例としては、家族経営協定のモデルである群馬県高崎市や北海道芽室町などの取り組みがあげられる¹⁴⁾。高崎市の取り組みは、後述するように、親子協定としてはやや後発であり、現在の40歳代の経営主夫婦が中心となって推進された。現在の経営主夫妻が農業者としてのアイデンティティを確立しながら、経営や生活のあり方を変革していく取り組みの一環として推進されたため、例外的に取り組みが形骸化しなかったと考えられる。芽室町の取り組みは、高崎市よりさらに後発であり、1978年に農業者の「婦人のつどい」において、「農家の主婦に小遣いを。農業後継者にも労働報酬を」という要望が出されたことから始まる。どちらの取り組みも女性が協定の当事者に加わっている（高崎市の場合は途中から）点がそれまでの親子協定と一線を画している。後述するように、このことの持つ意味はきわめて大きいと考えられる。

しかし、今日の家族経営協定につながる取り組みはそれだけではない。今日、農業委員会とともに協定の推進に重要な役割を果たしているのは生活関係改良普及員である。生活関係改良普及員は、この時代に、女性農業者の地位向上や能力開発を目的とした「家族協定的」取り組みを各地で実施している。

1970年代における代表例としては、長野県木島平村でのサイフ会議の取り組みがあげられる¹⁵⁾。これは、お金のことを言うのは卑しいということだというそれまでの常識を破って、「家中がさいふの中身を知り合うために、サイフの中身を話し合おう」という運動であり、「さいふ会議」という言葉が流行した。さらに、1970代後半から1980年代に入ると、それまで男性の聖域とされた家計運営への女性の参画や「わが家のどんぶり勘定の解消」への実践が目立ち始めた。この時、担当普及員として取り組みを支援した池田玲子氏は、長野県中野市の家族経営協定の普及推進にあたってもきわめて重要な役割を果たしている。なお、中野市の協定書の多くに年1回のさいふ会議の開催が盛り込まれている。

1980年代における代表例としては、群馬県館林農業改良普及センターにおける生活協定の取り組みがあげられる¹⁶⁾。この取り組みは、農村女性対策が主要テーマとして、生活関係の普及活動を中心に推進された。館林農業改良普及センターの取り組みは、現在も続けている家計管理リーダー養成講座をベースとしているが、直接のキッカケは、1979年から開催された「農家若妻のつどい」にさかのぼる。その中で、「こづかいは月給制でもらっているが、こづかいといっても食費などに使うのでお金は足りない」「共通のサイフは引き出しに入れてあるのだが、何だか使いにくい」「子供の学校の費用など自分の手から渡しにくい」等の悩みが多く出された。その後、1984年6月に管内の生活改善実行グループ及び農家若妻グループ 490人を対象に「地域に良い慣習をつくるために」と題したアンケート調査が実施された。調査項目は、①家庭内での自分の立場、②家事の分担状況、③日常生活の満足度、④サイフ委譲の現状と意向、⑤自由になるお金の範囲、⑥こづかいの満足度、⑦日常の暮らしの決定権、⑧親夫婦、子夫婦との約束ごと、⑨農休日について、⑩産後の休日の取り方等についてであった。このアンケート調査の結果をもとにして、女性農業者のみならず、管内の農業研究団体役員、農業経営士、4Hクラブ等男性農業者も交えて「これからの農家生活を考えるつどい」が1982年1月に開催された。以後、毎年1回「つどい」を開催し、第4回の「つどい」が終了した後、多世代家族での暮らし方に関する事例集がまとめられ、発行される。その後、事例集をもとに、家計管理リーダー養成講

座や市町村・農業委員会の担当者会議、4Hクラブの会合、生活改善実行グループ、若妻グループ等の会合での話し合いをもつ等、啓発活動が進められた。そうした中で、管内のある市町村においては、農業後継者対策として事例集を増し刷りし、いわゆる「花嫁対策」として活用された。館林農業改良普及センターの取り組みは、高崎市等の取り組みと異なり、協定締結時の立ち会い及び協定農家の組織化等を行われておらず、専ら啓発活動にとどまっていた。しかし、協定の内容は、生活協定という名称にもかかわらず、報酬、法人化、経営移譲、休日等経営に関わる問題を含むきわめて多岐にわたるものとなっている。この館林農業改良普及センターの取り組みは、1991年度以降、生活関係普及活動において専門分担制がとられる中で、特に農家経営担当の重点課題として取り上げられた家族のルールづくりのモデルとなった。

このようにして、1970年以降、生活関係普及活動などにおいて、給料制や休日制、経営移譲、家計運営、住まい方などについての家族のルールづくりが各地で推進されていった¹⁷⁾。同時に、変革主体としての女性農業者のリーダーが育成されていった。こうしたことが、今日、家族経営協定が各地で取り組まれる背景となったといえる。

第4節 家族経営協定の成立過程

家族経営協定という言葉が初めて公に用いられたのは、全国農業会議所の「農業に就業する個人の立場と経営の確立を目指して」の提案（1993年）であった。家族経営協定という言葉の発案者は利谷信義氏と言われている。この提案において、家族経営協定は、かつての家族協定や親子協定と異なり、女性や若者の経営参画を前提とし、農業に従事する家族構成員が相互にかけがえのない対等な仲間として共同経営＝パートナーシップ型経営を行うことを目的とするものであることが明示されている。

また、もう1つ普及推進の重要な契機となったものとして、「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン」（1992年）の策定があげられる。これは、農山漁村女性の地位の向上・能力発揮を促進し、農林水産業・農山漁村における男女共同参画型社会を形成するためのあり方がまとめられたものである。その中で、役割や就業条件を明確化し、女性を含む自立した経営体を確立する手法として、家族員相互間の「ルールづくり」が提案されている。

その後、農林水産省構造改善局長・農蚕園芸局長通達「家族経営協定の普及推進による家族農業経営の近代化について」が1995年に示され、国、地方公共団体、農業団体等の関

係機関が連携して家族経営協定の普及推進を図ることとなった。この二局長通達により、農政における家族経営協定の推進についての制度的根拠が確立されたといえる。実際、家族経営協定の取り組みは、二局長通達が表示された1995年から各地で本格化している。

ついで、「食料・農業・農村基本問題調査会中間とりまとめ」（1997年12月）においても、農村における男女共同参画型社会の形成の観点から、農業経営者としての女性の地位の向上と明確化を図る手法として、家族経営協定が明記された。

さらに、男女共同参画社会基本法を受けて定められた農林水産省各局長・長官の連名通知「農山漁村の男女共同参画社会の形成に関する総合的な推進について」が表示され、女性が農林水産業の担い手であり、また、経営者であるという位置付けを明確にするため、家族経営協定の締結を促進することが唱われた。

こうして農政における家族経営協定推進の制度的根拠が明確化する中、関連する補助事業が実施されている。具体的には、①農業総合対策推進事業における家族経営協定の推進と併せた農業経営の改善への支援、②共同農業普及事業における経営感覚に優れた担い手の育成支援、新規就農者等に対する支援および経営参画への参画を目指す支援、③農業・農村男女共同参画推進事業における地域や家族の意識変革のための啓発活動の実施等があげられ、これらの補助事業に基づき、各都道府県の農業改良普及組織、市町村、農業委員会等が連携を図りながら、個別相談、研修会およびセミナー等を実施するなどの取り組みを進めている。

また、制度面では農業者年金基金法の改正により1995年から農地の権利名義を持たない女性農業者の農業者年金への加入の要件の1つとして家族経営協定が位置づけられた（2002年からは基本的な保険料に対する一定割合の国庫補助に変更）。さらに、1995年度から、農業改良資金のうちの部門経営開始資金（2002年度以降は女性起業枠）を39歳未満、1998年度から、55歳未満の経営主および後継者の配偶者が借り受ける場合の要件の1つとして家族経営協定が位置づけられている。

さらに、2003年6月には、認定農業者制度の運用改善により、実質的に共同経営を行っている場合、夫婦等による認定農業者の認定の共同申請が認められるようになったが、その要件の1つとして家族経営協定が位置づけられている。

その他、2001年度以降、果実需給調整対策において、対象生産者を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」が含まれることとなった。

また、2001～2003年度まで、土地利用型大規模経営促進事業において、制度資金を借り入れて農地保有合理化法人（都道府県農業公社）から農地の買入れにより経営規模を拡大する場合に、助成金の交付を行う事業であり、青年農業者育成型（おおむね40歳以下の認定農業者対象）の場合、「夫婦間などで家族経営協定を締結していること」を、交付要件の一つとしている。

こうした中、家族経営協定の取り組みが本格化した1995年以降、家族経営協定の締結数は順調に増加しており、農林水産省経営局普及課の調査によれば、2003年には、全国で25,151件にのぼり、後述するように、内容的にも先進的な締結事例が数多く生まれている。

注

- 1) 市川（1968） p50。
- 2) 綿谷（1968）を参照。
- 3) 綿谷（1968） p63
- 4) 綿谷（1968） p72～73
- 5) この点については、西村（1966）、菊池（2000）、越智（2000 a）等を参照。
- 6) 梶井（1997） p267
- 7) この点については、以下の文献等を参照されたい。
親子契約研究会（1989）、五條（1994）（1996）、利谷（1991）（1995）、中村（1991）、西山（1996）、宮崎（1995）
- 8) 久保・矢田（1965）等を参照。
- 9) 加藤（1972）
- 10) 1998年に1月に実施したヒアリングより。
- 11) 西山（1996）を参照。
- 12) この点については、五條満義氏も同様の見解をとっている。五條（1998）等を参照。
- 13) 1996年2月に実施したヒアリングより。
- 14) 池田（1996）等を参照。
- 15) 北海道芽室町における協定の取り組みが生まれた経緯については、越智（2000 b）等

参照。

なお、北海道では、1970年代に入り、むしろ協定の締結件数は増加している。1970年以降スタートした農業者年金受給の関係もあり、当時の協定の取り組みは、全体としては、経営権の委譲が中心となって推進されている。以上については、杉岡（1990）等を参照。

16) 群馬県館林農業改良普及センターの取り組みについては、落合（1990）等を参照。

17) 家族のルールづくりについては、大島（1992）等を参照。なお、具体的な取り組みについては、例えば、金原・堤（1994）等を参照。

18) 2000年度の農業者年金制度の改正による女性加入の意義と対応する家族経営協定のあり方については、五條（1994）、政策的インプリケーションについての考察は、杉岡（1997）を参照。

第3章 家族経営協定の全国的動向

第1節 家族経営協定の全国的動向

ここで、1996年以降実施されている農林水産省経営局普及課による「家族経営協定に関する調査」をもとに、全国的な動向を概観しよう¹⁾。この調査は、今後の家族経営協定の効果的な普及推進に資するため、1996年から2001年は毎年8月1日現在、2002年は3月31日現在（ただし九州は8月1日現在）、2003年は6月1日現在における家族経営協定締結農家数を、都道府県の農業改良普及センターを通じて取りまとめたものである。家族経営協定については、家族内での約束事であり、行政部局が正確な数値を一律に把握することは、その性格上極めて困難であり、本調査は、都道府県の改良普及員が活動対象として把握している家族経営協定締結農家のデータを基本に集計したものである。文書による締結農家数の把握においても逐一文書の閲覧を求めた把握でなく、農家と改良普及員の信頼関係の中で把握した数値である。従って、農業改良普及センター管内農家の締結農家を全て把握したものとはならないと考えられる。このように制約の多いことに注意しながら、分析を試みたい。

同調査によれば、文書による家族経営協定締結農家数は、2003年は、25,151件で、1996年の5,335件から約4.7倍増加した。

このうち、法人経営は452件で全体の1.8%と少ない。また、認定農業者は17,810件で、全体の70.8%にのぼっている。

地域別にみると偏りが顕著で、九州が最も多く（7,695件）、ついで関東（6,873件）、北海道（3,759件）の順となっている。増加率は、北海道を除き、いずれの地域でも著しいが、増加数は九州が7,176件増加と最も多く、ついで関東が5,883件の増加となっている（表3-1）。

これをさらに都道府県別にみると、締結件数と増加率から次の3タイプに分類が可能である。

第1は、もともとの件数は多いが横這いの都道府県で、北海道や群馬県の2つがあげられる。両県は、親子協定以来の取り組みが多い地域であり、いずれも一時減少しているが、これは、協定締結年次の古い農家における後継者の農外就業、離農等が原因とされる。

第2は、件数が多く、急増している都道府県で、熊本、福岡、大分、長野、栃木など多

くの県があてはまる。これらの地域は、1990年代半ばから新しい取り組みを行った地域である。

表3-1 地域別家族経営協定締結数の推移(単位:件、%)

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	増加戸数 1996→2003	増加率 2003/1996
北海道	3518	3524	3701	3384	3162	3178	3790	3759	241	106.8505
東北	103	407	629	856	1135	1409	1776	2256	2153	2190.291
関東	990	1257	1636	2294	3535	4167	5512	6873	5883	694.2424
北陸	41	175	399	457	609	743	858	981	940	2392.683
東海	22	96	192	290	371	436	518	618	596	2809.091
近畿	46	151	320	471	623	825	1045	1275	1229	2771.739
中国四国	96	171	319	495	743	907	1122	1479	1383	1540.625
九州	519	1424	2742	3758	4554	5436	6776	7695	7176	1482.659
沖縄	0	1	9	25	45	99	181	213	213	-
合計	5335	7206	9947	12030	14777	17200	21575	25151	19816	471.4339

注:農林水産省経営局普及課調べ(表3-2~4も同じ)

第3は、件数が少なく、増加率も低い都道府県で、東京、大阪、福井、兵庫、石川などがあげられる。

ここで、参考まで、やや強引だが1964年の農業調査の数字と比較してみよう。約30年の間にシェアが大きく変わっていることがわかる。特に、九州および北海道などで増加が著しい(表3-2)。

表3-2 協定締結数の変化

—家族協定と家族経営協定の間—
(単位:戸)

区分	1964年	2003年
北海道	120	3759
東北	390	2258
関東	1430	6873
北陸	10	961
東海	120	618
近畿	130	1275
中国四国	250	1479
九州	430	7695
沖縄	-	213
全国	2900	25151

注:1964年の数字は、農林省「昭和39年度農業調査報告」よりとった数字である。
2003年の数字は表3-1に同じ。

経営類型では、単一経営が66.7%と多く、内訳をみると、野菜単一(17.9%)、果樹単一(11.5%)、畜産単一(11.2%)、水稻単一(9.2%)畑作物単一(8.9%)等の順となっている。1996年以降の推移をみると、果樹単一、野菜単一、複合経営等でシェアの増加が大きく、畑作物単一、畜産単一等で減少している。これは、最近の家族経営協定の取り組みが、主業農家の多い園芸等の産地を中心に進められていること、北海道の協定締結

数に占めるシェアが減少してこと（特に畑作物単一のシェアの減少に影響）による（表3－3）。

表3－3 協定締結農家の経営類型の推移(単位:%)

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
単一 経営	71	74.6	74	72.5	70.3	68.6	68.4	66.7
野菜	9.7	12.1	13.2	13.6	17.6	17.7	17.7	17.9
畜産	18.9	18.6	16.8	15.9	14.2	12.5	11.5	11.2
果樹	1.7	4.5	6.9	9.4	8.9	10	11.2	11.5
畑作物	21.9	20.5	16.4	12.9	10.8	9.9	10.1	8.9
水稻	14.5	13.4	12.8	11.7	10.1	9.7	9.5	9.2
花き	2	3.1	4.6	5.5	6.3	6.3	5.9	5.8
その他	2.3	2.5	3.3	3.6	2.4	2.4	2.5	2.3
準単一 経営	16.3	12.5	11.6	11.8	13.1	13.7	13.8	15
複合 経営	12.6	12.9	14.5	15.7	16.7	17.7	17.8	18.3
合計	100	100	100	100	100	100	100	100

注:「畑作物」とは、麦類、雑穀、芋類、豆類、工芸作物等をいう。

単一経営農家とは、農産物販売金額1位部門の販売金額が総販売金額の8割以上を占める農家を言う。

準単一経営農家とは、農産物販売金額1位部門の販売金額が総販売金額の6割以上8割未満の農家を言う。

複合経営農家とは、農産物販売金額1位部門の販売金額が総販売金額の6割未満農家を言う。

締結の結者間の関係では経営主－配偶者が半数を占め、経営主－配偶者－息子（娘）、経営主－配偶者－息子（娘）－配偶者などの順（2002年）。増加率は、経営主－配偶者で顕著であり、経営主－息子（娘）はシェアを大きく減少している（表3－4）。

表3－4 協定を取り決めている家族の範囲の推移(単位:%)

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
経営主・配偶者	14.7	36.3	40.6	51	48.7	51.5	50.7	51.2
経営主・配偶者＋子	5.7	9.1	10.8	12.4	12.9	13.7	15	14.9
経営主・配偶者＋子・配偶者	14	13.6	13.4	13.5	12.8	12.7	11.5	10.9
経営主＋子	57.5	33.6	24.1	10.8	11.1	7.2	6.3	6
経営主の親＋経営主・配偶者	1	2.7	5.4	6.6	8.1	9.2	10.2	10.7
経営主の親＋経営主・配偶者＋子	0.4	0.9	1	1.3	1	1.1	1.3	0.7
経営主の親＋経営主＋子	1.2	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.8	1.3
経営主の親＋経営主・配偶者＋子＋配偶者	0.3	0.5	0.5	0.4	0.6	0.7	0.7	0.6
その他	5.2	2.8	3.8	3.4	4.4	3.6	3.5	3.6
合計	100	100	100	100	100	100	100	100

締結の内容では、労働時間・休日（83.8%）、経営の方針決定（83.3%）、農業面の役割分担（72.9%）、労働報酬（72.1%）などの順となっている。一部に生活面の役割分担、社会・地域活動への参加、さらには、移譲者の扶養、資産の相続、育児の役割分担なども見られる。平均取り決め事項は約5つとなっている。

1996年以降の推移をみると、多くの項目で選択される割合が多くなっているが、特に、労働時間・休日、経営の方針決定、農業面の役割分担、労働報酬、生活面の役割分担などで割合が大きくなっており、逆に、経営委譲、資産の相続で少なくなっている（表3－4）。また、締結数も2～3項目から5項目以上に増えている。これは、1996年段階では、親子協定以来の経営主と後継者の間での経営委譲などを中心に限られた内容のタイプの協

定が中心であったのが、しだいに、労働報酬や休日・労働時間の就業件や役割分担などを中心としてその他の項目も加わったより広範な締結内容の新しいタイプの協定の取り組みに変わってきていることに起因すると考えられる。

表3-5 協定において取り決めている内容の推移(複数回答)(単位:%)

	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
労働時間	25.7	53.1	55.1	65.3	69.5	73.6	82.8	10.9
休日	23.9	51	56	64.4	68.4	73.1	-	-
農業経営の方針決定	43.4	63.2	64.9	73.3	73.4	77.8	81.8	83.3
農業面の役割分担	19.2	44.9	48.8	59.7	65.8	71.7	73.5	72.9
労働報酬(日給・月給)	46.6	55.5	56.6	67.1	70.7	71.6	73.2	72.1
収益の分配	30.4	50.7	38	45.6	49.5	49	47.9	44.2
経営移譲	61.5	63.5	54.6	52.1	47.5	45.7	45.6	44.1
生活面の役割分担	3.3	9.4	20.8	22.7	30	34.9	38.3	39.3
労働衛生・健康管理	-	-	-	-	-	-	24.7	27.7
農業面の部門分担	11.2	20.3	22.7	17.7	19.5	24.9	22.3	22.1
社会・地域活動への参加	-	-	-	-	-	-	14.9	15.9
移譲者(老後)の扶養(移住・生活・介護)	22.5	11.4	6.4	11.1	10.9	10.3	-	-
移譲者(老後)の扶養(金銭面)	-	-	-	-	-	-	14.1	14.4
移譲者の住居・生活	8.7	4.4	6.6	4.2	5	7.3	-	-
資産の相続	18.5	24.9	15.8	9	8.5	10.7	8.7	8
育児の役割分担	-	-	-	-	-	-	6.9	6
結婚後の住居・生活の仕方	0.4	1	1.3	1.7	3.2	3	-	-
その他	17.1	9.6	17.6	22.3	37.3	46.9	33.9	35.6

注:2002年において、次のとおり取り決め内容を変更。

- ①労働時間と休日を統合。また、移譲(老後)の扶養(金銭的なもの)と移譲者(老後)の住居・生活を統合し、移譲者(老後)の扶養(居住・生活・介護等)へ変更
- ②結婚後の住居・生活の仕方を廃止
- ③労働衛生・健康管理、社会・地域活動への参加、育児の分担を追加。

また、農業者年金関連の家族経営協定の数は、2003年で 2,742件で全体の10.9%にあたる。ただし、新規加入者は、平成12年度以降の制度改正に伴い、大幅に減少している。農業改良資金の部門経営開始資金あるいは女性起業枠は、わずか55件で全体の 0.2%にとどまっている。

なお、一般に、農業者年金加入など制度関連による家族経営協定の締結は形式だけのものになりやすいといわれるが、この点については後述する。

締結時期と見直し状況については、2002年の調査結果では、締結時期は、1999～2000年度が最も多く(6,384件)、ついで、1998～1999年度(5,470件)、2001年以降(5,134件)、1997年度以前(4,587件)の順で、大半が最近の締結であることがわかる。協定の見直しについては、1,376件と全体の約8%となっている。

第2節 アンケート結果から見た家族経営協定締結農家の特徴、締結の経緯

1. アンケート調査の目的と調査対象者

本節では、家族経営協定の取り組みのグレードアップおよびパートナーシップ経営の実現、さらには、経営発展に向けた課題を抽出するため実施した、家族経営協定に関するアンケート調査結果を基に、家族経営協定の推進状況、特に、協定を締結した農業経営の特徴および協定締結の経緯、締結後の変化について考察を試みたい。

アンケート調査の実施時期は、2002年10月～12月および同年12月～2003年2月である。

調査対象者は、家族経営協定を締結している農業者 470人で、経営上の立場による協定の効果の相違などに配慮して、1 都道府県あたり、経営主および経営主の配偶者各 3 名、後継者および後継者の配偶者各 2 名を対象とした。調査対象者の選択および配布は、各都道府県の農業改良主務課を通じて依頼し、回収は、調査対象者から、直接、(社)農山漁村女性・生活活動支援協会あて郵送で返送する方法をとった。有効回答数は 358 件 (76.2 %) であった。

調査項目は、フェースシートその他、経営の概況、経営の意思決定、協定締結の経緯と実際、効果、今後の意向など34問にのぼる²⁾。

2. 回答者の属性

回答者の属性をみると、経営上の位置づけは、経営主39.7%、経営主の配偶者31.5%、後継者16.9%、後継者の配偶者 9.0%、経営主の父 1.1%、経営主の母 1.4%、その他 0.3%であった。平均年齢は、経営主50.8歳、経営主の配偶者49.7歳、後継者28.7歳、後継者の配偶者31.1歳、経営主の父62.5歳、経営主の母61.0歳であった。性別は、男性53.2%、女性46.7%であった。年齢は、30歳未満15.9%、30歳代18.4%、40歳代18.2%、50歳代6.0%、60歳以上10.3%となっている。

自家農業従事日数は、150日以上が90.2%にのぼり、回答者のほとんどが、農業を自分の仕事としていることがわかる。

同居人数は、6人が23.2%と最も多く、ついで、4人(19.0%)、5人(17.4%)となっているが、5人以上では67.9%にものぼり、世帯構成は、多世代同居が多いことを示している。

1. 家族経営協定を締結した農業経営の特徴

アンケート調査結果から浮かび上がってくる家族経営協定を締結した農業経営の特徴を一言で表現すれば、いわゆる先進的で専門的家族経営といえる。

主な作目については、施設野菜が18.4%と最も多く、ついで、果樹（17.3%）、水稻（16.8%）、花き（12.8%）、酪農（9.6%）などの順となっている。

年間農産物販売金額については、1千万～2千万円が最も多く、39.9%を占めるが、1千万円以上で75.1%、3千万円以上で18.2%、5千万円以上でも8.7%と、ビジネスサイズは大きい。

雇用については、「臨時雇用」のみが47.2%と最も多く、ついで、「雇用なし」が34.6%となっており、「常時雇用がいる」とする回答の割合は17.0%にとどまる。

税務申告については、青色申告が87.1%と大半を占めているが、法人経営は7.3%と少ない。また、法人化への意向についても、「考えている」とする回答の割合は24.4%と約1/4にとどまっている。

認定農業者については、83.1%が受けていると回答している。

農業者年金については、加入者が「家族にいる」とする回答の割合は、53.5%と半数を少し超える程度である。このうち、経営主の配偶者は30.4%、後継者の配偶者は12.5%となっている。

農業改良資金については、「借入者が家族にいる」とする回答の割合は、25.0%で1/4にとどまっている。このうち、経営主の配偶者および後継者の配偶者は3件を数えるに過ぎない。

農業簿記の記帳については、使用している簿記の種類を複式と答える回答の割合が58.8%と6割近くを占めている。記帳の程度については、「くわしく記帳」が最も多く、53.4%と過半数を占めている。さらに、経営のまとめ方については、「各部門毎の収支・所得等を詳しく計算する」との回答の割合が59.4%と6割を占めており、全体として、計数管理が一定水準以上進んでいることが伺われる。

農作業日誌の記録については、「作業名・投入資材のみ記録」が36.0%と最も多く、ついで、「作業名のみ」が25.8%で、「作業担当者・投入資材・作業時間まで記録」とする回答の割合は23.2%にとどまるが、「つけていない」とする回答の割合は12.2%で、作業日誌の記録も一定水準以上であることが示唆される。

中長期の営農計画については、「家族で話し合い、立てている」と回答する割合が56.3%と過半数を超えており、「たてていない」とする回答の割合は17.0%にとどまるが、中

長期の営農計画をたてている経営のうち、「文書化までしている」とする回答は25.1%と1/4に過ぎない。

農業経営のビジョンや目標については、「あるが家族の間で明確化していない」との回答が最も多く46.9%を占めるが、「あり、家族の間で明確にしている」との回答の割合も41.2%と拮抗しており、「特になし」とする回答の割合は11.9%と少ない。

以上から、計数管理については一定水準以上に進んでおり、農業経営のビジョンや目標、中長期の営農計画については、たてられているが、家族の間で明確にされているかという点、必ずしもそこまではいっていないという農業経営の姿が浮かび上がってくる。

3. 意思決定の構造

経営の意思決定については、全体としてのやり方と具体的な意思決定場面の21項目について尋ねた。全体としてのやり方は、「経営の中心となる人が決めるが、大事なことは家族で相談して決める」とする回答の割合が53.9%と最も多く、「経営の中心になる人が決める」とする回答の割合は、8.9%と1割に満たず、ある程度分権的な意思決定構造になっていることが伺われる。

個別にみていくと、経営主が意思決定の中心となっている場合が多い。「経営主本人が1人で決める」とする回答の割合は、特に、「飼料・肥料・農薬の種類と使用量の決定」(33.1%)、「請求元への支払時期の決定」(23.4%)、「機械・機具の種類・型式の決定」(25.2%)、「機械・機具の購入に関する交渉」(25.0%)で、2割を超えている。しかし、最大でも3割を超える程度であり、具体的な場面でも、ある程度分権的な意思決定構造になっていることが裏付けられる。また、「毎年の営農計画」、「毎日の作業計画」、「新しい部門の導入」、「作業の質と量の決定」、「作業方法の決定」、「作物・家畜の栽培・飼養管理」で、家族で分権的に意思決定を行うとする回答の割合が半数を超えている。

また、「経理」や「雇用の管理」、「雇用者の求人・人選」の3項目において、経営主の配偶者が意思決定の中心になっていることが示され、財務管理や雇用管理面が女性の責任分担として進んでいることを示唆している。

なお、後継者および後継者の配偶者が、意思決定の中心となっている項目は見あたらなかった。

4. 協定締結の経緯

家族経営協定締結の経緯については、農業改良普及センターのすすめなどをキッカケに、経営主世代、特に経営主の配偶者が主導で締結を進め、農業改良普及センターのバックアップを受けつつ、協定が締結される、というのが基本的なパターンとなっていることが確認される。

協定の締結時期は、2002年が22.3%と最も多く、ついで2001年（20.4%）、2000年（20.4%）などの順となっている。1997年以前の締結者は、11.9%にとどまる。

協定の締結回数は、1回目が79.3%と約8割にのぼり、2回目が15.3%で、3回以上は5.3%とわずかである。これは、協定の締結時期が最近ということもあり、再締結者は少ないことを示しているといえる。また、協定書の見直しについては、現在が最初の締結なので該当しないが71.3%にのぼっているが、再締結者でみると、「修正した」が29.4%、「追加した」が21.8%、「削除した」が6.7%と、何らかの見直しをしたケースが6割近くとなっている。

協定の締結者は、経営上の立場では、経営主が40.0%で最も多く、ついで経営主の配偶者31.7%、後継者16.9%、後継者の配偶者8.4%となっている。

協定締結のキッカケは、「農業改良普及センターにすすめられて」とする回答が79.3%と約8割にのぼり、ついで、「自ら必要性を感じて」22.2%、「家族に言われて」15.0%、「農業委員会・農業委員にすすめられて」11.0%、「グループ活動を通じて」9.5%となっている。経営上の立場では、経営主の配偶者で「自ら必要性を感じて」が29.1%とやや高く、「家族から言われて」とする回答の割合が3.6%と特に少なくなっている。後継者および後継者の配偶者では、逆に、「自ら必要性を感じて」と回答する割合が15.5%、9.7%と少なく、「家族から言われて」とする回答の割合が34.5%、29.0%とやや高くなっている。

家族における発案者は、経営主の配偶者が46.3%と最も多く、ついで経営主が40.7%となっている。これに対して、後継者および後継者の妻は、2.9%、2.0%ときわめて低く、家族においては、経営主世代、特に経営主の配偶者主導で協定の締結が進められていることが示唆される。

協定書の作成における家族での話し合いの程度は、「数回は話し合った」とする回答の割合が48.3%と最も多く、ついで、「1～2回」が30.6%、「何回も話し合った」が16.2

%となっており、「全く話し合わなかった」とする回答は 3.5%とわずかであった。

協定締結にあたって、家族以外と相談したか否かについては、全体の64.8%が相談したと回答し、その6割以上が、相談した人として普及員をあげており、協定の内容を詰める段階でも、普及員の果たしている役割が大きいことを示唆している。

協定書の内容作成における意思決定については、「中心的役割を果たしたか否か」という問いに対しては、全体の68.5%が肯定的回答となっているが、経営上の立場による差は大きく、経営主で8割以上が、経営主の妻で7割以上が肯定的回答となっているのに対して、後継者では、4割強、後継者の配偶者では2割にまで落ち込んでいる。

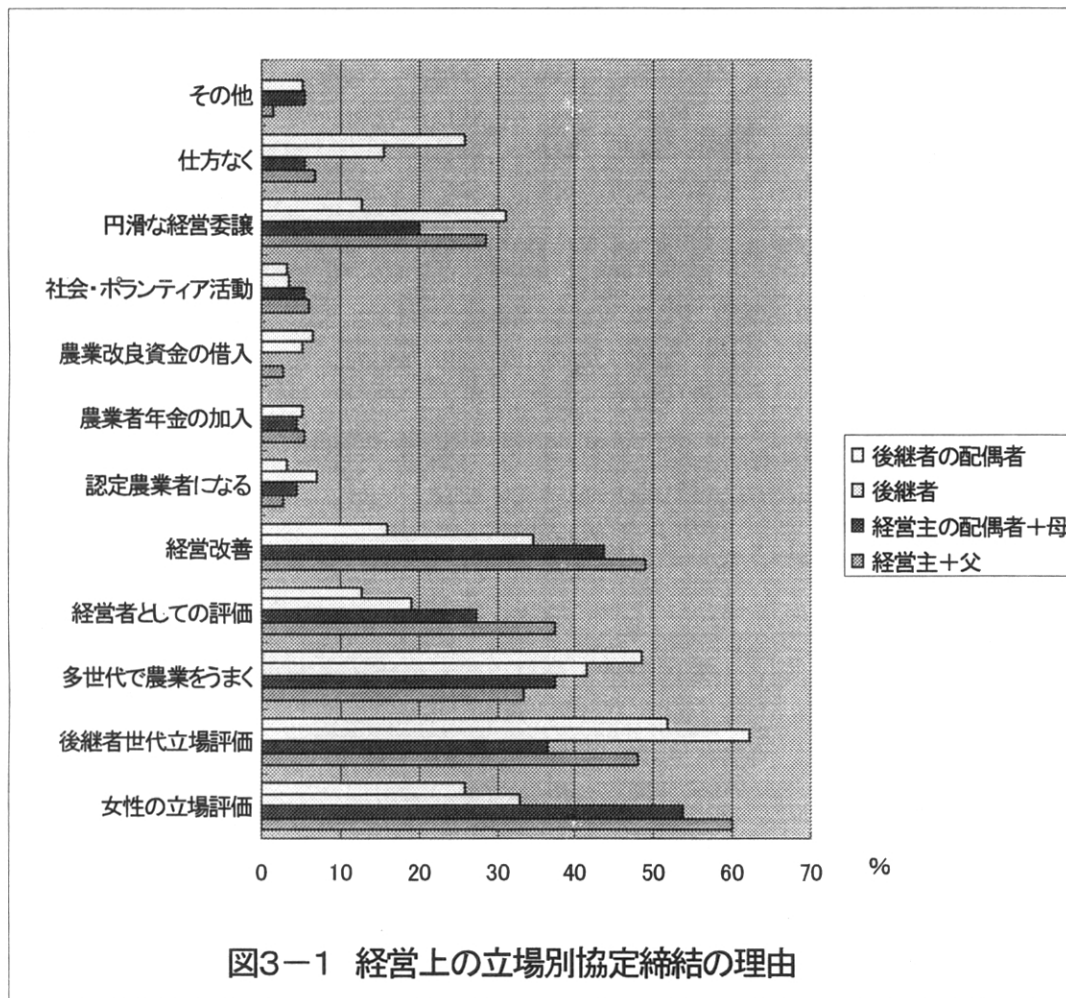
協定書作成に際して、意見を言ったか否かについては、全体の85.5%までが、「言った」と答えている。しかし、経営上の位置づけでは、後継者で77.6%、後継者の配偶者では、45.2%と回答の割合が半数に満たない。

協定書策定に際して希望が盛り込まれているか否かでは、全体として、「全部あるいは大部分が盛り込まれている」とする回答の割合が80.9%にまでのぼっているが、経営上の位置づけでは、やはり、特に、後継者の配偶者で、45.1%と半数を下回り、「特に盛り込みたい内容はなかった」、「何とも言えない」などの回答の割合が増えており、協定そのものに対する関心の低さが示唆されている。

締結に至った理由については、「女性の立場を適正に評価するため」が50.1%と最も多く、ついで、「後継者世代の立場を適正に評価するため」（46.7%）、「経営改善の一環として」（41.8%）、「多世代で農業をうまくやっていくため」（37.5%）などの順となっている。経営上の位置づけによる相違は顕著で、経営主世代では、「女性の立場を適正に評価するため」が多く、「後継者世代の立場を適正に評価するため」が半数に達しないのに対して、後継者世代では、「女性の立場を適正に評価するため」が半数に満たず、逆に、「後継者世代の立場を適正に評価するため」が半数を超え、回答の割合の最も多い理由となっている（図3-1）。

5. 締結の内容

協定書の内容をきめるにあたっては、「協定書のモデル例を参考に修正した」とする回答が72.3%と7割を超え、大半のケースで、モデル例を雛形に協定に取り組んだことが示唆される。



具体的な締結内容に関しては、経営面12項目、生活面11項目について、第1に、協定に盛り込まれているか否か、第2に、今後必要か否かについて尋ねた。回答の割合が最も多かったのは、「労働報酬」で92.4%にのぼり、ついで、「農業経営上の役割分担」(88.2%)、「休日」(86.2%)、「経営の方針決定への参画の仕方」(80.7%)、「労働時間」(78.8%)、「農業経営の部門分担」(73.3%)などの順となっている。経営面で、盛り込まれているとする回答の割合が半数に満たないのは、「収益分配」(48.3%)、「経営権の移譲」(38.1%)、「農地など経営資産の移譲」(24.3%)、「農作業環境の整備」(34.5%)であるが、いずれの項目についても、今後必要とする回答の割合が6割を超えている。

なお、経営の成果の帰属の観点から、パートナーシップ経営への到達度を測る指標として、収益分配の実施があげられるが、協定に盛り込んでいるとする回答の割合は、半数に少し足りない。しかし、盛り込んだ理由については、「共同経営者であることを適正に評

価するため」とする回答の割合が42.0%と最も多い。ついで、「経営の部門分担を行っているから」が28.0%となっており、逆に、消極的な理由である、「特に理由はない」は、18.9%、「農業者年金のため」は2.0%にとどまり、収益分配を実施している者の意識は高いといえる。

生活面では、回答の割合が半数を超えるのは、「生活上の役割分担」(58.4%)と「家族での話し合いの仕方」(52.4%)の2項目にとどまり、経営面に比べて生活面の協定が進んでいないことを反映しているといえるが、今後の意向では、「必要」とする回答の割合が、全ての項目で半数を超えている。

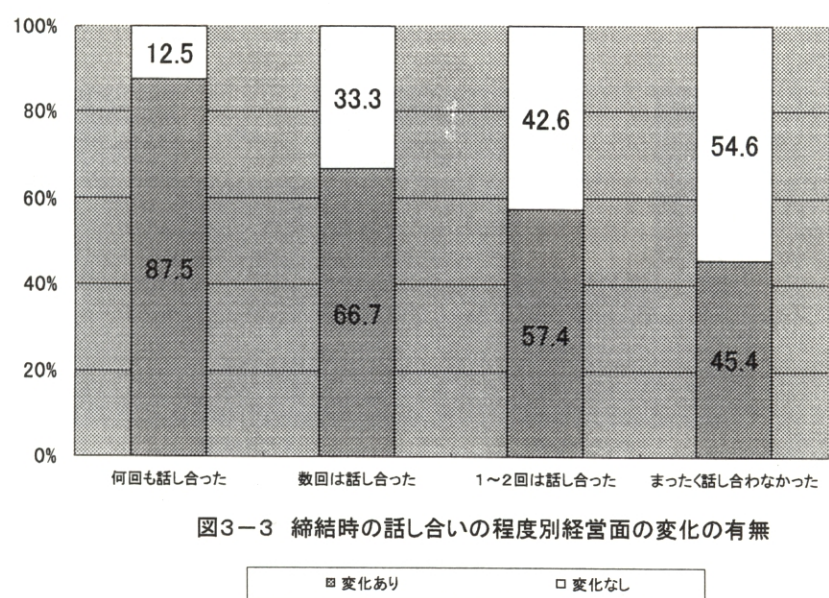
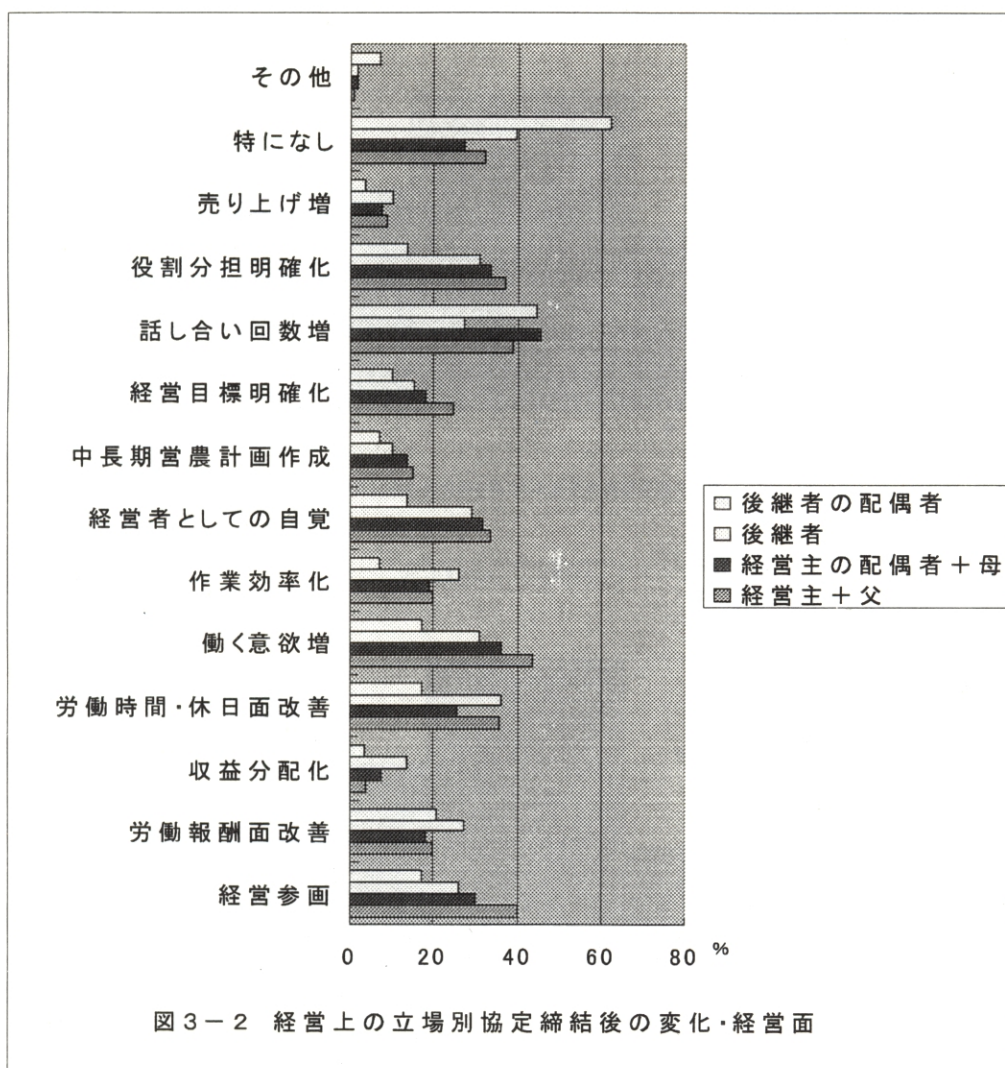
ただし、今後の意向については、経営上の位置づけによる差がみられ、全般的に後継者世代で、「必要」とする回答の割合は少なくなる傾向となっている。

6. 家族経営協定の満足感および締結後の経営・生活の変化

現在の協定の満足感および協定締結後の変化の認識については、全般的に高いが、変化の認識については、経営上の立場や締結時の話し合い程度、中心的な役割を果たしたかどうかなどによる差が大きい。

協定の満足感については、「満足」あるいは「まあ満足」とする回答の割合が87.8%にのぼっている。この点については、経営上の立場による差は、特にみられなかった。

協定締結の変化については、経営面と生活面とを別々に尋ねた。経営面では、「家族での話し合いの機会が増えた」が39.5%と最も多く、ついで、「働く意欲が増した」(37.2%)、「経営の役割分担が明確になった」(32.8%)、「経営の方針決定への参画が進んだ」(32.6%)、「労働時間・休日面が改善された」(31.1%)、「(共同)経営者としての自覚が増した」(30.5%)で、いずれも回答の割合が3割を超えている。その一方で、「特に変化はない」とする回答の割合も34.3%と1/3を超えている。また、選択項目数の平均は、3.71と、1人あたり4項目近く経営面での効果をあげており、協定締結による変化の多面性と波及効果的変化の存在が示唆される。ただし、経営上の位置づけによる相違は大きく、後継者世代、特に、後継者の配偶者で、「特に変化はない」とする回答が62.1%に達している(図3-2)。同時に、締結時の話し合いの程度が少ないほど、また、中心的な役割を果たしていない場合で、「特に変化はない」とする回答の割合が高くなっている(図3-3~6)



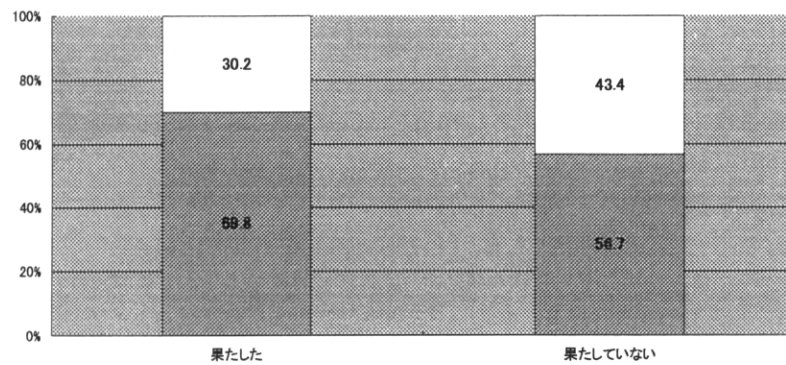


図3-4 締結時に中心的役割を果たしたか否か別経営面の変化

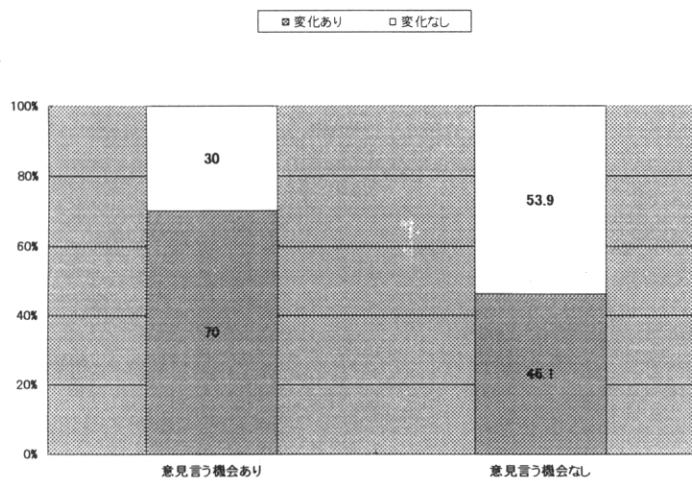


図3-5 締結時に意見を言う機会の有無別経営面の変化

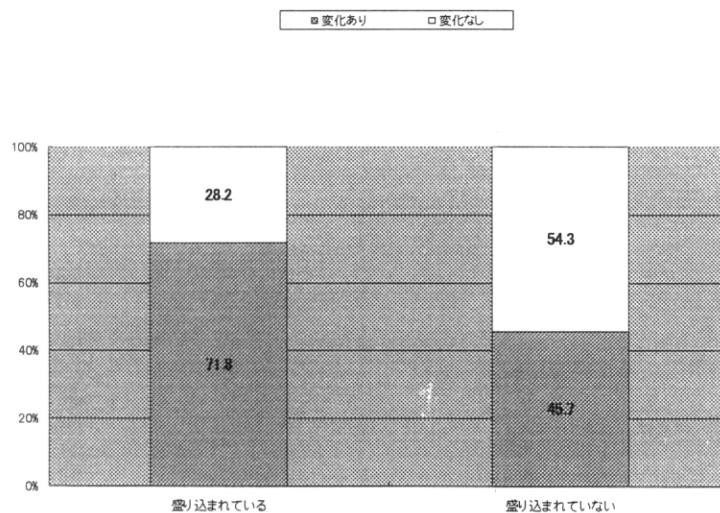
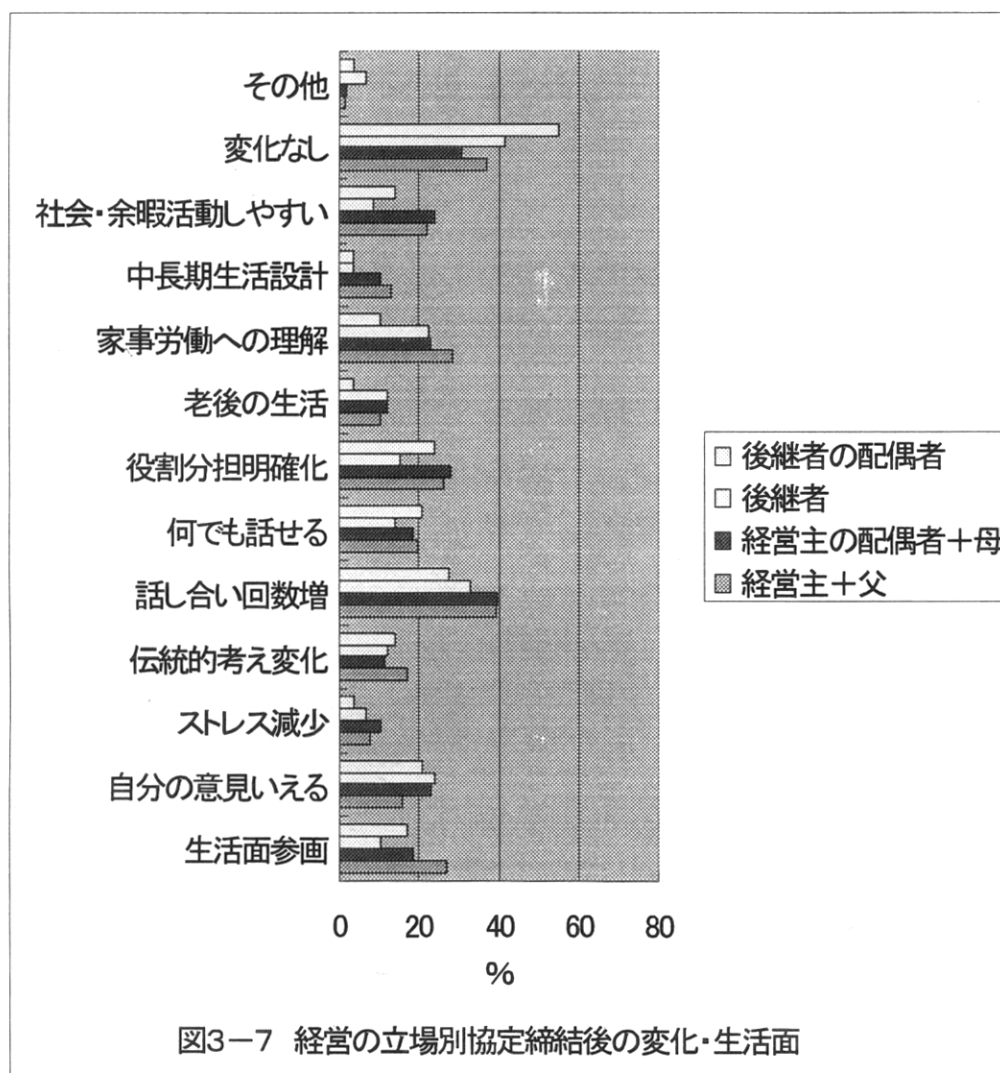


図3-6 締結時に希望が盛り込まれているか否か別経営面の変化

生活面では、実態として生活面を内容とする協定の締結が進んでいないことの反映と思われるが、「特に変化はない」とする回答の割合が37.2%と最も多く、ついで、「家族内の話し合いの回数が増えた」（37.0%）、「家事の役割分担が明確になった」（24.6%）、「家事労働への家族の理解が深まった」（24.0%）、「家計運営など生活面の方針決定の参画が進んだ」（20.5%）、「自分の意見が言えるようになった」（20.2%）で回答の割合が2割を超えている。選択項目数の平均は3.01で、1人あたり3項目ほど生活面の効果をあげていることになり、経営面の場合と同様、協定締結による変化の多面性と波及効果的变化の存在が裏付けられたといえる。ただし、経営面の場合と同様、経営上の位置づけによる相違は大きく、後継者世代、特に、後継者の配偶者で、「特に変化はない」とする回答が55.2%に達している（図3-7）。同時に、締結時の話し合いの程度が少ないほど、また、中心的な役割を果たしていない場合で、「特に変化はない」とする回答の割合が高くなっている（図3-8～11）。



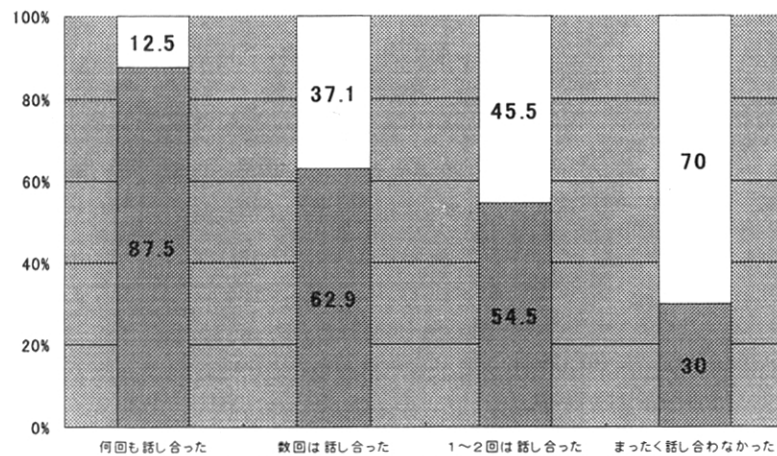


図3-8 締結時の話し合いの程度別生活面の変化の有無

■ 生活面変化あり □ 生活面変化なし

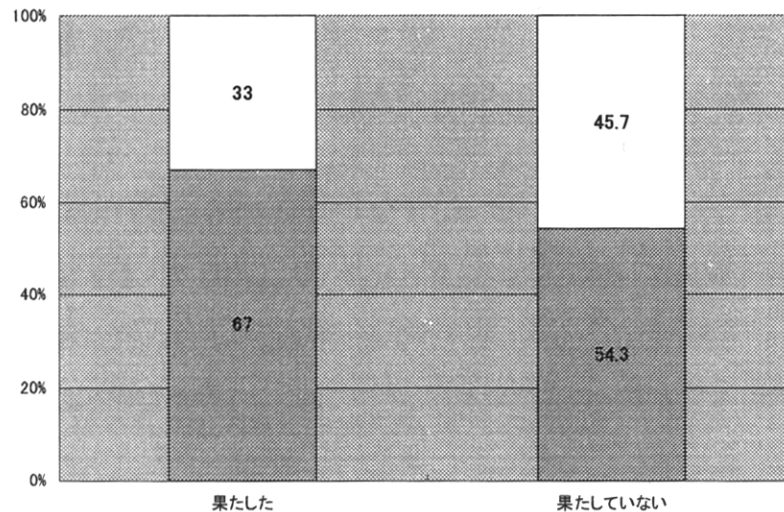


図3-9 締結時に中心的役割を果たしたかどうか別経営面の変化

■ 変化あり □ 変化なし

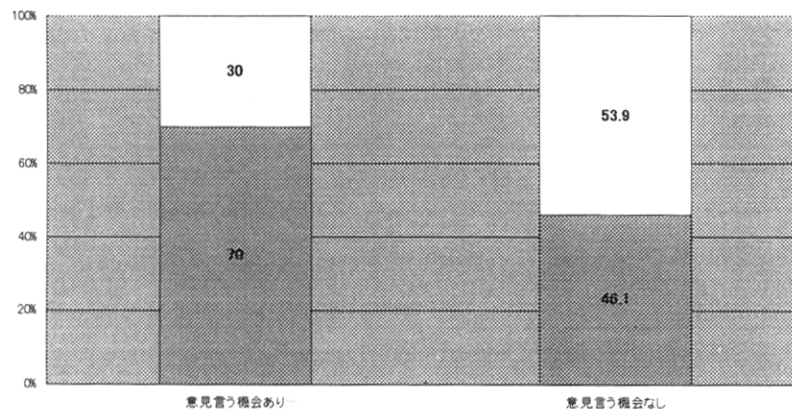


図3-10 締結時に意見を言う機会があったか否か別生活面の変化

■ 変化あり □ 変化なし

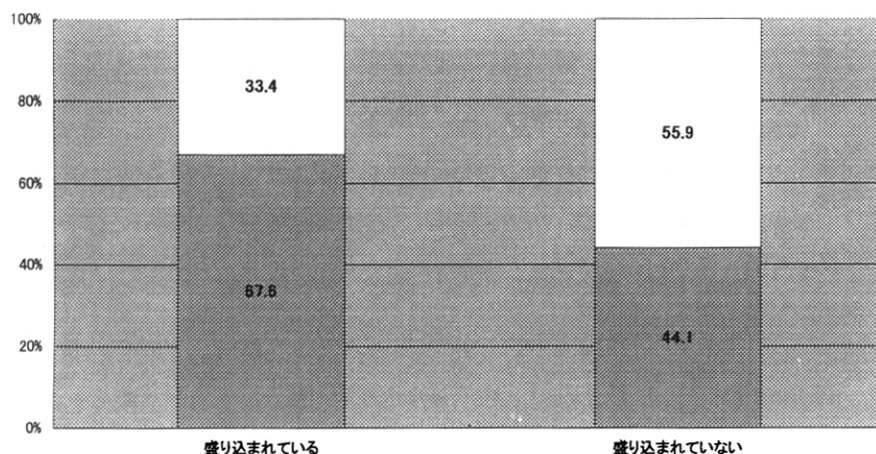


図3-11 締結時に希望が盛り込まれているか否か別生活面の変化

□ 変化あり □ 変化なし

協定締結により「特に変化はない」とする回答の割合が、経営面・生活面とも後継者世代、特に後継者の配偶者で高いのは、クロス集計の結果から、後継者世代、特に後継者の配偶者で協定締結の参面の度合いが低いことによるものと考えられる（図3-12～14）。同様の分析結果は、2000年に（社）農村生活総合研究センターで実施した家族経営協定に関する全国アンケート調査の分析結果と一致する³⁾。

また、協定の締結をきっかけとして、自分名義の財産を取得したか否かについては、肯定的な回答の割合は全体のわずか 6.9%にとどまり、しかも、約半数が、自分名義の貯蓄口座の取得で、協定の取り組みが、現状では、財産権の取得にまでは変化を及ぼしていないことを示しているといえる。

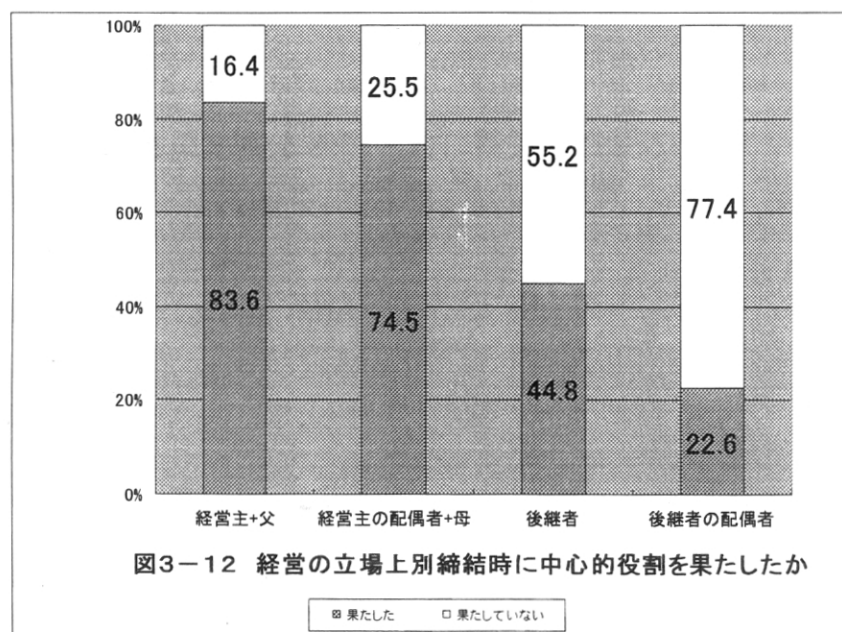


図3-12 経営の立場上別締結時に中心的役割を果たしたか

□ 果たした □ 果たしていない

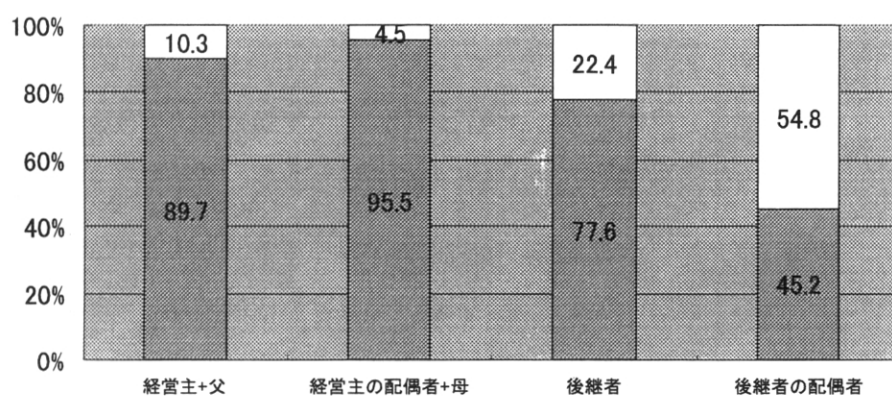


図3-13 経営上の立場別締結時に意見を言う機会の有無

■ あり □ なし

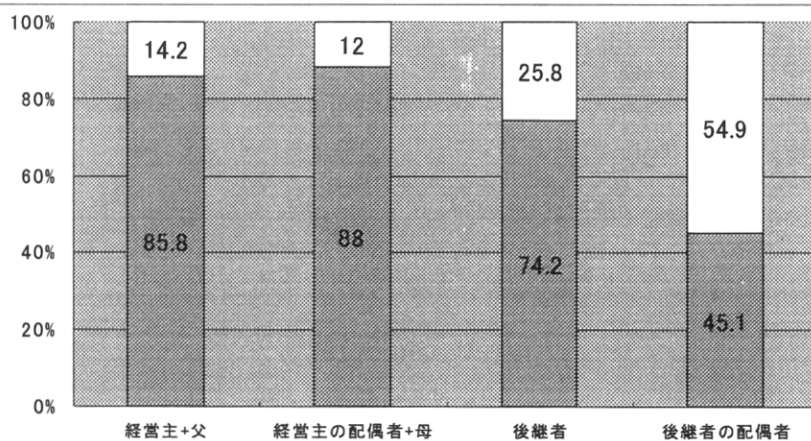


図3-14 経営の立場上別締結時に希望が盛り込まれているか

■ 盛り込まれている □ 盛り込まれていない

注

1) 家族経営協定の統計的把握としては、他に2000年農業センサスがあり、統計としての精度は高いといえるが、①単年度の数字であり経年的な動向がわからないこと、②基本的には、都道府県別および経営類型別までしか公表されていないことなどから、ここでは、農林水産省経営局普及課の調査を用いることにする。

2) アンケート調査結果のより詳細については、川手（2003 a）を参照。

3) 詳細については、（社）農村生活総合研究センター（2000）等を参照。