



農家世帯における家族経営協定の締結に 関する試行的考察

—新潟県・北魚沼と佐渡の事例を通して—

高橋 桂子

(新潟大学教育人間科学部)

原稿受付平成14年2月2日；原稿受理平成14年5月27日

A Preparatory Study of the Conclusion of the
Farm Family Management Agreement

—Based on Representative 2 Case Studies in Niigata Prefecture—

Keiko TAKAHASHI

Faculty of Education and Human Sciences, Niigata University, Niigata 950-2181

In spite of playing an very important roles both in quality and quantity, married farm women have not rightly evaluated either humanly, economically or legally. Changing these circumstances, MAFF (Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries) have exhorted farming households to introduce a new tool, that is, Family Management Agreement, these days. Based on case studies having heard directly from the married farm women and mainly referring to representative 2 case studies done in Niigata Prefecture, I'm trying to make clear the following points; for example, the process how to make up consensus to conclude an agreement in the household, the effect to the labor reward and to take part the managing agriculture.

(Received February 2, 2002; Accepted in revised form May 27, 2002)

Keywords: Family Management Agreement 家族経営協定, Niigata 新潟, make consensus 合意形成, married farm women 農業従事の既婚女性, labor reward 労働報酬.

1. はじめに

昨年来、「家族経営協定」に関心をもち、新潟県内や他県の農家世帯を訪問して、家族経営協定締結の動機・締結に至った世帯にはその具体的内容や効果、至らなかった世帯にはその理由、締結阻害要因等についてヒアリング調査を進めている（鈴木と高橋 2001；高橋と鈴木 2001b など）。

家庭経営学（家庭経済学）を専攻した筆者は、これまで主として既婚女性雇用者の労働供給の在り方を中心とした仕事と子育ての両立支援、家族内資産移転である相続や極めて今日的な課題である家族内介護と経済評価等をテーマに研究をしていた。農業に関してまったく門外漢である筆者が家族経営協定と出会ったの

は、新潟県に赴任し、県内農業就業女性を対象に介護・相続に関するアンケート調査を実施したことがきっかけである。

アンケート調査は農業労働に従事する女性を対象に2000年3月に実施した。941人の有効回答からは、50代になると約半数の女性が同居親世代を介護した経験をもつこと、日常のこまごまとした雑用品は被介護者の預貯金の取り崩しに加えて介護者本人の財布からも出て、介護者本人の負担割合は総出費額の6割に達すると認識していること、農業労働を減少させて介護労働にあたった者が過半数であるにも関わらず、相続が発生した段階では介護を担当した女性への直接的な資産移転はほとんどなかったこと、等が明らかになった

(高橋と鈴木 2001 a). 介護者と被介護者の続柄から判断すれば、義父の介護は多くは義母が、義母や配偶者の介護は多くが回答者である女性が担当するという介護の流れもうかがえた。本県農家世帯における相続は、義父の遺産は、女性配偶者は相続放棄をし、子世代のみに流れる垂直型相続ケースが圧倒的に多い。この場合、義母は財産を有しない。実子であれば介護を担当しなかった場合でも相続権が発生するが、同居に伴い人生の多くの時間・空間を共有し、かつ重労働の介護を担当した同居の嫁に相続権はない。自由記述欄からは「介護が発生したときは嫁だから当然といわれ、相続になると嫁だから部外者だといわれたときはショックだった」「お金が目的で介護をする訳ではありませんが、介護をする立場の者にも生活があります。それを犠牲にしています」等に代表されるように、親族からも当事者である高齢者からも、暗黙のうちに介護の担い手として期待されている事実を直感的にわかっているからこそ、現実の社会システムに不満・不公平を感じ、憤り、葛藤し、そして何とか自身を納得させながら日々の生活を送っている様子が見えてくる。

2000年4月には介護の社会化をうたった公的介護保険が導入されたが、制度設計は家族介護の存在が前提となっている。自身も親世代を介護し、その結果として当然のように同居子世代からの介護を期待している現在の中期高齢者以上層に、世の中が変わったのだから同居家族からの介護は難しいと突き放すことは困難である。同様に、戦後の民法下に育ち、自身の仕事を有し生きがいをもって働いている現代の中老年女性に、先輩女性たちがそうであったように職を辞し、しかも無償で介護労働を引き受けるといっても無理がある。生活・暮らしの背景が大きく異なり、かつ少子高齢化が急速に進行しつつある今日、双方にとって納得できるような、何らかの仕組み・法的枠組みを早急に構築することが必要ではないか。

そう考えていたとき、農家世帯ではすでに江戸時代から、隠居に際して親世代と後継者の間で日常生活に関する契約を結び文書化しており、かつ現在も「家族経営協定」という仕組みがある、と指摘する利谷(1996)論文に出会う。

家族経営協定とは、家族農業経営を構成する個々の世帯員が、男性も女性もなく、対等の立場で共同経営体(パートナーシップ経営)づくりとその運営に参画することを基本として、経営や生活に関する協定事項を文書にするものである。家族経営協定の理念を築く

大きな原動力となったものに「農山漁村女性に関する中長期ビジョン」(1992年)がある。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」(1995年)が示され、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。あわせて、農業者年金基金法改正(1996年)により、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要件の1つとしても、家族経営協定の締結は位置付けられていく。

外部からみれば最も保守的と思われる農家世帯において、すでに江戸時代から家族内に契約という概念が導入されているのであれば、これを農業経営面だけにとどめず、農家世帯の生活面、とりわけ今日的課題である介護労働に対する経済評価に何らかの形で応用できないか。このような問題意識をもって家族経営協定に関する研究に取り組みははじめた次第である。

本稿は、筆者が単独でヒアリング調査をした中から、新潟県の締結世帯ヒアリング結果の代表例といえる2ケース(北魚沼と佐渡)をとりあげ、どのような経緯で家族経営協定を締結したのか、その動機、協定の具体的な内容をみた上で、締結の効果等の視点から試行的考察を加えたものである。

本稿の構成は次のようである。まず、研究の概要を述べた上で、事例ごとにヒアリングにそって内容を詳細に述べ、その上で事例をベースに締結の効果(役割分担、労働報酬等)について試行的な考察を加える。ここで、ヒアリング録の詳細な再現を試みたのは、農家世帯の家族経営協定には様々なバリエーションがあること、締結に至るまでもしくはその後、家族内でどのような話し合いがもたれ、変化があったのかの実態を可能な限り多くの人に当事者の生の声として伝えたいからである。

なお、本稿では2世帯の家族経営協定の内容や文言に落ち着いた背景(家庭事情)を公開しているが、内容・背景の公開に関しては予め、対象者に了承や内容確認を得ていることを申し添える。

2. 研究の概要

(1) 目的

本稿の目的は、農家世帯が家族経営協定を導入していくのはどのような経緯によるのか、締結にむけてどう合意形成を図るのかといった締結のプロセスや導入の効果事例調査を通して明らかにすることにある。

ここで、筆者が実施してきた多くの事例調査の中から北魚沼と佐渡の2ケースを選定・抽出した理由は、簡潔に言えば締結世帯の両極端に位置する代表事例だからである。具体的には、北魚沼ケースは稲作立県・新潟における家族経営協定に対して農家世帯がみせる代表例である。稲作農家は農業関連収入が年に1回しかなく、かつ機械化の進行で兼業化率も高い。このような場合、現段階では家族経営協定の締結必要性をさほど認めない傾向にある。そのような中、現段階はともかく、将来的には労働時間や労働報酬に関する協定へと発展できるよう、準備段階として位置付けた協定となっている。その結果、盛り込まれた内容は作業内容、技術習得、経営委譲や家族旅行等から構成され、労働報酬の項目はない。しかし、見直しは抵抗がなく、生じた齟齬は必要に応じて修正・改定している。他方、佐渡ケースは、経営主夫婦が30代と若く、三世帯世帯であるが実質的には核家族に近い家族構成であること、都会生活からのUターン組であることも手伝って、当事者が経営感覚をあわせもち、農業経営を支援する家族経営協定の締結に積極的に取り組んだケースである。労働時間、労働報酬といった経営面のみならず、家事労働も含めた生活面をも網羅した内容となっている。本稿ではこの2ケースをとりあげて考察を加える。

(2) ヒアリング調査の方法

1) 調査日時

2000年11～12月

2) 質問内容

家族経営協定に関する質問

家族経営協定導入のきっかけ・経緯、家族内での締結合意形成へのプロセス

家族経営協定の当事者の範囲、内容（労働報酬と生活費、役割分担／介護・相続）

家族経営協定締結の効果（労働報酬の使途／農業経営への参画／意識・満足度／生活費の分担／家計管理、家族関係や財産形成の変化／見直し等）

経営類型に関する質問

経営類型（耕地面積／販売金額、兼業／専業）、農業労働（内容、労働時間）

フェイス・シート

3) 調査の流れ

新潟県調査では、新潟県農林水産部経営普及課に調査協力依頼し、県農林水産部経営普及課から県内普及センターに調査協力依頼がとられた。承諾を得た普及

センターと筆者が個別に連絡・日程調整し、実査となる。

(3) 対象地域の概要

北魚沼は、新潟県の南東部に位置し、福島県・群馬県と接する。小千谷市、川口町、堀之内町、小出町、湯之谷村、広神村、守門村と入広瀬村の1市3町4村の行政区からなる。総人口は97,174人（1990年現在）である。県内有数の米作地帯である。

農業就業人口は8,320人、うち65歳以上の比率が60.2%を占める。耕地面積は8,082ha、うち水田が86%を占める。総農家数は7,852戸（うち自給的農家1,820戸（23%）、販売農家6,032戸（77%））。専業・兼業別にみると、専業農家486戸（6.2%）、第1種兼業農家579戸（7.4%）、第2種兼業農家4,967戸（63%）と兼業農家が圧倒的に多い。農業粗生産額は、平成10年度で約182億円、うち米が約124億円である。

他方、佐渡は本土から34.4km離れて位置し、総面積854.6km²、人口73,166人、1市7町2村の行政区からなる。労働力人口の平均は50.2歳と県平均（44.0歳）を上回る。その67.7%が第一次産業に従事している。

耕地面積は9,943ha。うち、田は8,367haで84.1%を占める。次いで果樹園が646ha（6.5%）と比較的多い。農家1戸当たり平均耕地面積は1.04ha、米が主であるが、社会的条件や気象条件等から果樹や野菜採種なども盛んである。専業農家数は1,721戸で、専業農家世帯の割合は14.8%と高い。農業粗生産額は220億円、内訳は米が76%で最も高く、次いで果実の7.9%となっている。また、漁業も盛んである。平成9年の海面漁業等生産額は約70億円で県内漁業生産額の43%を占める。うち、牡蠣、わかめ類が主の海面養殖業生産額（5億6,500万円）は県内養殖業生産額の98.4%を占める。

以下、家族経営協定締結に至るプロセス、締結内容等について事例ごとに見る。

3. 事例1：北魚沼ケース

(1) 家族経営協定締結の経緯・内容

1) 経緯・合意形成

農業改良普及センターの職員から家族経営協定に関する説明を受け、締結してはどうかとすすめられる。親世代としては金銭、労働時間や休日に関して文章化した協定であれば不要だし、締結することで家族内で相互に気を遣うのも嫌なので関心はなかった。しかし、

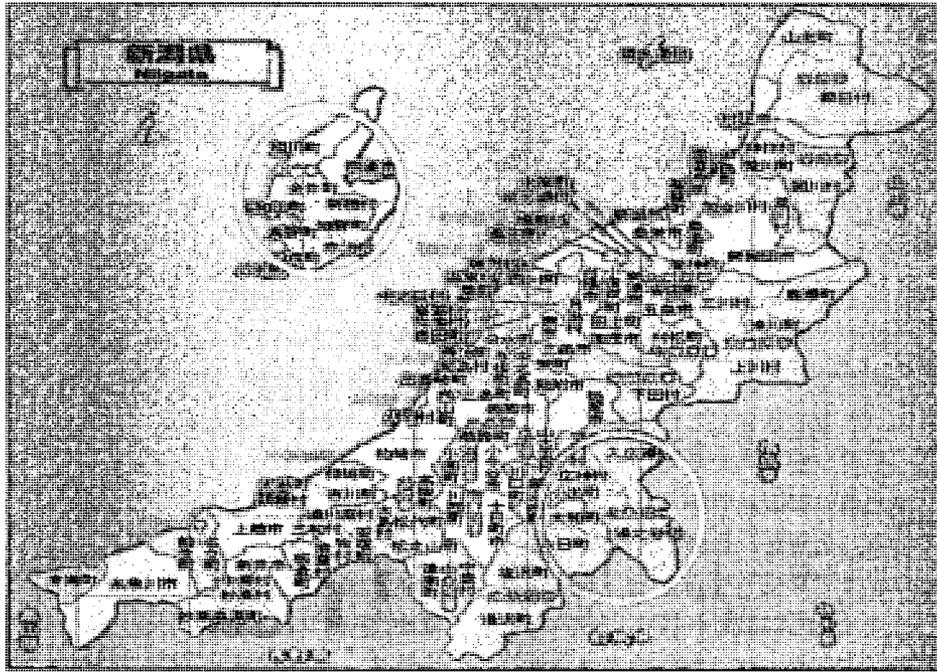


図1. 北魚沼と佐渡

労働報酬や労働時間に関しては文章化しなくてよいようだし、家族の中のルールのようなものを文字にすればよいと普及センター職員に勧められ、それでは現在は宙ぶらりんになっている実質的な農業労働者である経営主の配偶者の地位を明確なものにしようと思ったことが発端で締結に至る。日頃農業に従事していない経営主（サラリーマン）は、勤務先企業にある就業規則的なものだから「抵抗はなかった」。2000年3月28日、北魚沼農業改良普及センターの立会いのもとに締結する。

2) 具体的な内容

i) 休日（第3条, 4条）

農繁期と農閑期以外は月2回休日を確保する。稲作農家であり田植えや稲刈りなどの農繁期に決まった休日を確保することは難しい。そのかわり、冬期は毎日が休日に近い。

協定・第1号では、稲作技術と経営委譲・技術移転が円滑に進むように、土曜日に家族4人で農作業を行い、日曜日を休日とする申し合わせであったが、夫が土曜日出勤が時々有り、家族揃って農業に従事できる日が少なかった。その穴埋めとして、親世代が日曜日田んぼへ行く。経営主の配偶者は手伝おうと思ったが、「協定では日曜日は休む日になっているから休んでいい」と言い、自分たち夫婦だけで農作業に行く。「親がそう言うのだから気兼ねなく休めばいい。変に

気を遣いすぎる」と経営主は言うが、協定締結がかえって親夫婦に負担をかけ苦勞をさせていると思い、「気が重く休まらなかった」。そこで協定内容を見直すにあたり「家族で農作業をする日を土曜日ではなく日曜日とし、休日を土曜日にしよう」と経営主の配偶者が提案。協定・第2号では、日曜日が農作業の日となる。行事とぶつかった時は、事前に農作業日を決めることとした。

子どもたちも春休みにスジ蒔きや20キロの土袋を運ぶ手伝いをする。時給300円出しているがこれは経営主の配偶者の提案である（第4条）。

ii) 作業内容（第5条）

農繁期に経営主の配偶者は田植え・稲刈り作業に従事する。親世代は稲作技術を経営主の配偶者に随時伝授する。親世代はコメの多収穫採りの名人であり他県からの視察者も多い。ある時、普及員から「稲作技術を他人に教えているが、家の中では誰が、あなたの技術を習得・伝承していくのか」と尋ねられた。この会話が後継者について考える契機となる。雇用者の経営主にかわって経営主の配偶者が「私がおじいちゃんの跡を継ぐ」と断言する。経営主の配偶者は農家の出身ではあるが「土に触らなくて良い」ということで結婚し親世代と同居した経緯がある。末子が小学生になる頃までは主に家事のみを担当していた。経営主は常用雇用者で平日は農作業に従事できない。田植えや稲刈

りは大丈夫だが、重いものを運ぶ稲刈りは大変そうなのを見て自然と、経営主の配偶者は田植えや稲刈りから手伝い始めた。義母が70歳になった頃から漠然と「農業を受け継ぐのは自分かなと思いつめた」という。

iii) 技術習得 (第6条)

協定・第2号では、「親世代は経営主の配偶者が農業技術をマスターするまで、この先約10年間は、農業の先生として、元気に農業に頑張ります」とある。また「経営主の配偶者は当面、稲作技術をマスターすることに専念し、冬期はパート勤めをする。その傍ら、農村地域生活アドバイザーとして各種行事に参加し、生活の技とネットワークを生かせるよう努力する」とある。協定・第1号では、「親世代は、稲作技術を経営主の配偶者に随時伝えます」とあったが、経営主の配偶者には、親世代が今まで自分が主体的に農業をやってきたものが次世代に移りいくのを感じてか、どこか張り合いの仕事を取られたようで淋しそうに映った。経営主の配偶者を後継者と言っても、親世代は長年連れ添った配偶者の方が一々指示しなくても次に何が必要か長年の経験でわかっているので作業し易らしく、何かといえは親世代の配偶者を連れて田へ行った。そこで協定・第2号では親世代の立場を「農業の先生」、経営主の配偶者を「弟子」と明記し、親世代には現役で頑張ってもらえるよう配慮した。同時にこれは、現状の経営主配偶者の技術では、短期間で親世代の農業技術を習得することは無理と判断したからでもある。これも経営主の配偶者の提案である(第6条)。

iv) 経営委譲 (第8条)

「子は農業がスムーズに行われるよう、協力する。農業経営の規模拡大や経営内容の変更については、子の退職時に行えるよう今から研究しておくこと」。4年制大学農学部を卒業している経営主は、いずれ定年前に会社を退職し、専業で農業に従事することを考えている。経営主は親世代と異なる経営方針を持っており、自分流の経営ができるようになるための勉強も退職までに行う。農業経営権の移譲は既に、親世代が農業者年金を受給しはじめた時に終わっている。普及センターとしては「経営主の配偶者も農業経営に関するプランを持ったための、起業セミナー等で学習していくための機会も与えたいと思っている」とのことであった。

v) 稲作収入 (第10条)

稲作収入の全ては経営主名義の口座に入金される。「必要な時、必要なだけ、引き出して使っている」。小

遣いもそこから出している。家計費は、来年度からは一旦、定期的に経営主の口座から経営主配偶者名義の銀行口座に振り込み、それをベースに経営主配偶者が主体的・計画的に家計運営に携わることとした。「普及員からこのような事例を聞き、便利と思ったから」である。

vi) 家族旅行 (第11条)

「家族の健康とふれあいのため、家族旅行を年1回行い、経費は稲作収入から賄う」。

vii) 家事に対するお礼 (第12条)

家事作業や子守りをしてくれる親世代に感謝し、金銭でお礼をする。経営主世代は以前から日頃の感謝の気持ちとして正月とお盆に心付けをしている。金額は特に決まっていない。

(2) 協定締結の効果

農林水産省が推進するような労働報酬や労働時間を明確にし、それを実行することは親世代も経営主の配偶者も望んでいない。「親世代の下でまだ修行の身であり、自分が労働報酬をもらうことになる」と親世代に逆に授業料を払わなければいけない。経営主夫婦間では「息子が就農する時は、息子やその配偶者は給料制にしよう」と話し合っている。農村地域生活アドバイザーの仲間には、自分名義の土地を所有したり、配偶者から贈与税がかからない範囲で毎年、贈与を受けている人もいるようだが、経営主の配偶者は自分の資産を欲しいと思っていない。

締結時に何度か家族内で話し合いの機会をもったことがきっかけとなり、以降、家族、特に親世代と経営主の間で会話が増えた印象をもつ。会話の回数の増加を通して「協定締結は、農業が果たす役割についても考えていくことに繋がる」という。

平成12年秋、家族経営協定・取組先進事例ということで佐渡へ講演にいったが、会場から「労働報酬はいくらですか」、「養子縁組はしているのか」という質問を受けた。北魚沼地域ではあまり会話にのぼらないような質問が多かったので佐渡の方が進んでいる、と思った。家族にとってこのような場に出向き、様々な考えに触れることで、少しずつ農村の考え方も変わっていくのではないかと感じている。

4. 事例2: 佐渡ケース

(1) 家族経営協定締結の経緯・内容

1) 経緯・合意形成

各市町村から農家世帯夫婦が集まる「いきいき夫婦

表 1. 家族経営協定の概要・内容・効果 (北魚沼)

項目	北魚沼
概要	家族形態 三世代・7人 (経営主46歳・配偶者44歳) 経営類型 水稲, 兼業農家 (経営主は常用雇用者) 経営規模 農業: コメ3.5ha, 畑0.1ha 農業労働力 3人 (親夫婦, 経営主の配偶者) 税務申告 青色
内容	締結日 2000 (平成12) 年3月28日…第1号 2001 (平成13) 年3月…第2号 締結のきっかけ 普及員の勧め 協定の当事者 親夫婦+経営主夫婦, 4人 協定条文 13カ条 (生活面中心) 妻が希望した項目 親世代=農業の先生, 経営主の配偶者=弟子
効果	効果等 家族休日の変更 (日曜日→土曜日) など 子世代の妻=経営主の配偶者は「後継者」 農村地区の考え方の変化 妻労働報酬 明記なし 妻名義資産 なし, 資産を形成する意思・希望もなし
他	佐渡に家族経営協定締結世帯講師として招かれる 「佐渡の方が進んでいる」

(注) 数字はヒアリング当時のものである。

セミナー」で家族経営協定のことを知る。約1年間のセミナー参加後、1998年3月16日家族経営協定を締結。締結以前から似たような心構えはお互いに持っていたので、普及センターに勧められた時も協定に関する抵抗感はなかった。「出来る範囲でしようと思った」(夫)。夫が腰を痛めて2週間寝こんだことも締結に向けた推進力となった。ちょうどシイタケの植菌の時期でドリル作業が必要だった。それまで植菌作業はほとんど見ていただけだったので、いくら夫から口頭で作業内容を指示されてもうまくいかない。「夫が倒れたら仕事がこなせない」、「互いがカバーできるほうがいい」と考えて締結する。

2) 具体的な内容

i) 労働報酬 (第2条)

経営主は漁業, 水稲, シイタケを, 経営主配偶者はマツバボタンとヒマワリの採種, 山菜 (春) の販売やおけさ柿を担当している。経営主配偶者名義の口座に振り込まれるのは, マツバボタン・ヒマワリの採種と山菜の販売金額。労働報酬は, 協定締結1年目は現金手渡しだったが, 2年目から振込が便利ということで経営主配偶者名義のJA貯金口座に振込となった。経営主配偶者の労働報酬は毎月20日に3万円, 特別手

当を12月に1カ月相当分を支給することになっている。年間所得は3万円×13 (12+1)=39万円。労働報酬は月給制ではなく, 収益が上がった時にまとめて経営主配偶者の口座に振り込まれている「ある時払い」が実情。年間を通してみると「帳尻はあっている」。

ii) 労働時間, 休日 (第3条)

「農業は8:30より日没まで, 漁業に関してはフレックス」である。休日は「日曜日祭日。但し農繁期は, 経営主経営主配偶者が協議の上決める」。また「各種農業研修会, 保育園, 学校行事等には参加できるよう配慮する」と明記している。労働時間や休日に関してはなかなか守れないが, 一家の行動規準は「子供第一」。子供の行事が日曜日にはいった時は晴天でも休む。子供関連行事には経営主か経営主配偶者か, どちらかが必ず出席する。特に, 学校行事を始めとする教育関係の行事は可能な限り, 経営主と経営主配偶者が共に休みをとって, 揃って出席するよう心がけている。

iii) 作業計画・投資計画 (第4条)

「毎週土曜日の夜に1週間の作業割り当てをする」。大袈裟なものではなく, 夕食時に話し合う。投資計画 (5~10年計画) は年明け, 冬の農閑期で時間があるとき策定している。

農家世帯における家族経営協定の締結に関する試行的考察

表2. 家族経営協定の概要・内容・効果（佐渡）

項目	佐渡	
概要	家族形態	三世代・6人（経営主39歳・配偶者36歳）
	経営類型	漁業＋農業，専業農家
	経営規模	漁業：刺し網漁，サザエ・ワカメ採取 農業：コメ50a，畑35a，椎茸6万コ
	農業労働力	2人（経営主夫婦）
	税務申告	白色
	内容	締結日
締結のきっかけ		「いきいき夫婦セミナー」出席，経営主の病気
協定の当事者		経営主夫婦，2人
協定条文		7カ条（農業面＋生活面）
妻が希望した項目		経営主の家事労働の分担
効果	効果等	主体となる分野の責任の明確化 「失敗した，ではすまされない」 「一人で頑張っても限界がある」 家庭内で技能・知識を継承していく
	妻労働報酬	3万円/月，特別手当1カ月分（12月）
	妻名義資産	JA貯金のみ，今後資産形成
	他	家の手伝いと農業手伝いは明確に区分 ライフサイクルでみた現段階は農業投資期

（注）数字はヒアリング当時のものである。

iv) 役割分担（第5条）

経営主が「漁業，水稲，シイタケの3部門と食卓便の営業販売を担当し，経営全体の責任と管理義務を負う」。経営主配偶者は「家事，採種，おけさ柿を責任をもって担当し，食卓便については事務一般を担当する」。食卓便の事務や梱包作業は経営主配偶者担当となっているが，これは経営主配偶者が「消費者の意向を直に感じたい」と自ら望んだ作業だ。

なお，協定締結に際して経営主配偶者が希望して盛り込んだ項目に「経営主配偶者が夜間梱包作業に従事する場合，経営主は積極的に家事，育児を手伝うこと」がある。協定締結以前，経営主配偶者は夕食の片付けをした後，家事や子供の世話に追われながら宅配便の梱包作業をしていたが，経営主は傍で寛いでいた。そこで協定締結時，経営主配偶者が夜間梱包作業に従事する場合，子供をお風呂に入れ，寝かしつけることを手伝って欲しいと望み，実現した項目である。

v) アルバイト制度・慰労会（第6条）

長女に加え次女もアルバイトをするようになった。子供達にも「アルバイトの範囲は家業に限られる。家の中はお手伝い，稲刈り・採種といった家業に関する

ことはアルバイト」と区分して教えている。幼少期から農業に触れさせ，体験させ「家業を手伝うことは大きくなって必ず役に立つ」と考える。もちろん，後継者育成の目的もある。家業に対して支払われる報酬金額は，稲運びが時給500円，ハザカケは1日500円，ヒマワリ並べ（種を取るために刈り取ったヒマワリを並べる作業）は時給100円，ヒマワリの蝶をとると1匹10円など（参考：小遣い金額，長女9歳800円，次女8歳700円，長男5歳0円）。アルバイト代は現金ではなく菓子ということもある。金額の大小ではなく「何かもらえる」という期待感で，子供たちは家業の手伝いに興味を持ち，張り切るようだ。現在，子供に手伝いをさせずに勉強ばかりさせている農家もあるがこれは「嘆かわしい」。自分が幼少期，家業の手伝いをして得た豊かな経験を子供にもさせたい，「親が仕事をしている光景を見せたい」，「心の中に映像として残してほしい」（経営主の配偶者談）と考えている。こんな思いから，アルバイト制を導入した。

経営主は「四半期に1回慰労会を設けることとする」。この項目も，経営主配偶者が提案して協定に盛り込んだ。慰労会の定義は決まっておらず，家族で出

かけたり外食をした時、慰労会としている。

(2) 協定締結の効果

協定締結後の最初の労働報酬・3万円は子供のために使ったように記憶している。現在でも労働報酬の用途は主に生活費や農業投資資金など。まだ、自分のために使えるまでにはっていない。ライフサイクルで見ると、現在は農業への重点的な投資時期とみているので、貯蓄はさほど重視していない。

妻の農業参画は以前から進んでいたが、協定書に記すことによって、主体となる分野についての責任がより明確になった。単なる「夫のお手伝いではない。結果が出る。失敗したでは済まされない」。収益が上がらなかった場合、それは自分の責任である。協定締結により責任感が一層強まり気持ちが引き締まった。協定書を見ると「心にネクタイを締め直す気持ちになる」(経営主)という。経営主はサラリーマン時代、ネクタイを結ぶことが仕事への緊張感と繋がっていた。協定書の存在は、農業・漁業に従事している現在の「心のネクタイになっている」という。

子供たちも大きくなってきたので、今後は、家業や家事により取り込んでいきたいと思っている。家の中で家事をする場所を30カ所ほど指定し(例えば、階段、トイレ等)、家族5人でローテーションを組んで、毎日、それぞれが違う場所の家事(掃除)をすることで、「遊び心」をいれながら、ひとつずつ家の中の仕事についても習得していったほしいと考えている。

協定内容は、経営や家庭の実情に合わせ、毎年、見直す事としている。ある会に講師として出席した折り、女性校長先生から「協定書には経営主を「甲」・「事業主」経営主配偶者を「乙」・「専従者」と表現しているが、二人とも経営者ではないのか」と指摘された。協定書の文体・用語は雛型を参考にしたが、いわれればこの表現は正しくない。来年は「甲」・「事業主」、 「乙」・「専従者」といった用語も含めて、今一度、協定書内容を見直そうと考えている。

協定締結が功を奏するか否かは「どれだけ家族を協定に取り込めるか」、「一人で頑張っても限界がある。一人しかできなかつたら技能・知識が時間軸とともに継承していかない」(経営主配偶者)という。

5. 試行的考察

農家世帯において家族経営協定の“良さ”を理解し納得することと、締結することとはまったく別ものである。家族員の一部が良さを理解しても、反対にあっ

て締結を断念せざるをえない世帯も多い。現在のところ、多くの農家世帯からみれば締結という勇気ある第一歩を踏み出す牽引力となっているのは、普及センター職員(生活関係の改良普及員等)の熱心な指導や職員との信頼関係が大きい。家族経営協定を国レベルとして本格的に取り組みはじめてまだ数年であるが、これまで締結してきた世帯のかなりの部分は「家庭内で文章にこそしていなかったが、決めていたルールがあった」世帯が多いことも事実である。普及センター職員は、家族内でルールをつくり、明文化することに対して一度ならず抵抗感を示す農家に、時間をかけて根気よくサポートしている。締結して初めて家族内でどれだけ本当の意味での自由な会話が少なかったか気づいた家族もいる。「話し合う時は酒を飲まなくてもよくなった。決め事を決めてから、酒を飲めるようになった」、「本気で話し合うようになった」、「家族での小さい争いがなくなった」(北魚沼ケースの後日談)。今後、この締結世帯が増えていくためには、締結によって経営成績が改善し、かつ生き活きと楽しそうに農業に取り組む事例を蓄積していくことであろう。誰も自分や家族の人生は、楽しく、実りあるものにしたい。そのためにも、締結したという、センターのためのアライブづくりだけの形式的な家族経営協定ではなく、それぞれの家の事情に応じた自分たちの経営のための実のある実質的な協定づくりが望まれる。

以下、家族経営協定締結の効果に関する試行的考察を行う。

(1) 家族経営協定締結の効果

主たる効果として、役割分担の明確化に伴う効果と、労働報酬という経済効果があげられる。

1) 役割分担・明確化

家族経営協定は、農業経営に関する役割分担を明確にする効果がある。北魚沼では、経営主の配偶者が、従来は単なる労働力でしかなかったが、協定に伴い後継者として明確に位置づけられた。北魚沼ケースにみられるように、常用雇用者が経営主であり、かつ農協・組合への登録・会合出席や農地名義人は、経営主に限定されるため、名義人と実体経営主の間にギャップがある。このようなケースではなおさら家族経営協定を締結し、実質的な労働者を何らかの形できちんと位置づけることにより、家庭内や農業労働における経営主の配偶者の地位を明確かつ向上させることが必要である。

佐渡では、経営主は協定書を見るたびに「ネクタイ

を締め直す」気持ちになると語った。経営主の配偶者は、役割が文章化されることにより、分担作業に関して締結前と比較して「責任を重く感じるようになった」。このように協定では役割の明確化と同時に責任の所在が明らかになるので協定締結者は「職業人」として農業に責任を持つ効果を指摘することもできる。

あらゆる仕事で短期・中期・長期計画の策定、見直しや関係者が一堂に会する定期的なミーティング遂行が必要不可欠であるように、農業も職業・経営である以上、これらが必要なことは言をまたない。佐渡では週1回、経営に関する話し合いを持ち、北魚沼でも協定の見直しをしている。

家事の分担や家事労働の経済評価に関しても協定締結の効果がみられる。家族経営協定を締結する世帯でも家事の多くは女性の分担となっている。北魚沼でも、家事・育児をする親世代に対して感謝の気持ちとして金銭でお礼をすることが明記された。無償労働である家事も労働の一部であり、無償の家事労働の存在が農業労働に寄与していることを文書で認めた点で意義がある。佐渡では、経営主の配偶者の希望により経営主が家事・育児を手伝うことを協定に盛り込んだ。ヒアリング調査に同行してくれた普及センター職員によれば、「それまでは食事づくりは短い時間のなかでさつとやる、例えば悪いがエサ作りであったものが、家事時間を協定で定めてくれたことでゆったりとした気持ちで食事づくりが出来るようになった、という話もある」とのことであった。

2) 労働報酬面

稲作農家である北魚沼は、経営主配偶者は、自己の財産を持つことに対してまったく意欲的でなく、親世代も家族内で給料を支払うのは水臭いと考えている。そのため、現在では、経営主の配偶者には労働報酬も収益配分も支払われていない。しかし普及センターからの勧めにより、新たな協定では月々の家計費を経営主の配偶者の口座に振り込むこととなった。自分自身の資産形成に関しては必要性を感じていない経営主らも、自分の息子やその配偶者が就農する際には給料形式にしようとの話し合いが経営主婦間でなされたりしている。他方、佐渡では、経営主配偶者の労働報酬は、経営主配偶者名義の口座に振り込まれる。本当に少しずつではあるが、農業労働も個々人の労働のうえに成立していること、時代の変化に応じて農家世帯も変わろうとしていること、労働はきちんと経済的に評価しようという意識が芽生え始めている。

ある程度、定期的に労働報酬（フロー）を得ている佐渡でも、まだ不動産（ストック）を所有するには至っていない。高齢者になるほど、都市規模が小さくなるほど土地は家産であり、家産である土地の名義は直系血族である経営主名義が当然との意識が強いと指摘する先行研究がある（上村と高橋 1995）。親世代から継承した資産ではなく、子世代が自らの労働収入を元手に新規購入した土地についても親名義にしているケースも多いという。

(2) 家族経営協定の実効性

両ケースとも、家族経営協定締結を決めた時点では家族内で積極的に話し合いをもち、前向きに関与していることもあって、家族経営協定は形式的な締結ではなく、実のある、実効性を伴ったものとなっている。

北魚沼では、最初の協定書では毎週土曜日を休業日とし、日曜日を農休日としていたが実効性の確保が難しかったため、実情に即して土曜日と日曜日を入れ替えるなど、臨機応変に対処し、「生きた」家族経営協定となっている。

佐渡では労働報酬を毎月経営主の配偶者の口座へ支払うことになっていた。実際の振込は必ずしも定期的とはいえないようであるが、年間振込総額は協定で決定した労働報酬と同額になっている、という。

(3) まとめと今後の課題

家族経営協定は農村地域における男女共同参画社会を目指す上でも非常に重要な施策の1つである。現在、締結世帯は約1.5万世帯。販売農家265万戸に限っても締結割合は0.6%にすぎない。今後、締結世帯を着実に増やし続けていくためにも、締結により農業経営が向上した事例が着実に蓄積されるよう、更なる関係者の綿密な支援体制が望まれる。また、家族経営協定を締結した世帯を「変わった世帯」、「あそこは例外」など狭い地域内で孤立させないように、地域の枠を越えた県レベルもしくは全国レベルでの締結世帯ネットワークを構築することも重要であろう*1。同時に、この家族経営協定の締結が単なるアリバイづくりに終わらない、実質的に実のあるものになるよう話し合いや、定期的に見直しを出来るような場の設定・提供、そのための具体的かつ細かい指導も欠かせない。

「9俵以上とれたら、そのカネはお前（後継者）にやる、といったら一生懸命作業している」と、ある家族経営協定セミナー開講式で50代後半と思われる経

*1 長崎県では家族経営協定締結者の情報連絡会を開催している。

営主男性は発言した。後継者に見せるこのような優しい視線をなぜ、女性農業従事者にむけないのか。同時に、女性農業従事者も職業として農業に従事している以上、そこには個人で意思決定を行う1人の独立した、責任を伴う経営者となるという毅然とした「覚悟」も求められる。

何よりも、自らの意思で選択した配偶者の実家がたまたま農家だったから、もしくは土いじりや自然を相手にするのが好きで始めた農業という仕事に従事すると、子供には小遣いがあるのに大人の自分にはまったく労働報酬がない、自由な時間すら持てないということではあまりにも酷である。50年ほど歴史を振り返れば、われわれは戦後の農地改革で小作農を解放して自作農にしたことで生産意欲が高まり、農民の生活水準・農業生産力が向上したという史実を学生時代学習し、知識として共有している。

雇用労働に目を転じれば、少子・高齢化の進展に伴って基幹労働力が減少している中、経営成績を上げるためには、勤続年数が短いこともありきちんと訓練されず景気の調整弁、縁辺労働力として扱われてきた女性労働者を、男性と対等かそれ以上に系統だって訓練・教育し、アフーマティブ・アクションやクォーター制というパワフルなツールを導入しながら、将来の企業を担う幹部候補生として育てていこうとする民間企業の取り組みが動きはじめている。農業部門も同様である。これまで実質的な経営主でありながら、形式的な経営主でないことで訓練・教育の機会すら提供されてこなかった女性農業者に対して、積極的に各種経営セミナーへ出席できる場を提供し、教育・訓練し、長期的に支援・育成していく覚悟・視点が求められる。家族経営協定の締結が女性の経済的自立にどのような

影響を与えているのかについて検討を重ねていくことが、今後の課題である。

なお、本研究は平成12年度(財)家計経済研究所の助成(家計経済研究振興助成事業)を得て行ったものである。本研究の実施にあたり、新潟県農林水産部経営普及課(当時:農村生活担当甲斐幸子氏、専門技術員鈴木裕子氏)、農村生活総合研究センター主任研究員・安倍澄子氏には大変お世話になりました。ここに厚く御礼申し上げます。

参 考 文 献

- 川手督也(1998)家族経営協定の効果に関する考察, 村落社会研究, 5(1), 21-32
- 新潟県(1999)『新潟発—活力にあふれた地域づくり』
- (社)農村生活総合研究センター(2000)『家族経営協定の現状(中間報告書)』, (社)農村生活総合研究センター
- (社)農村生活総合研究センター(2000)『女性の農業者の地位向上に関する実態調査』, (社)農村生活総合研究センター
- (社)農村生活総合研究センター(2001)『家族経営協定の实效性と今後の推進に向けて』, (社)農村生活総合研究センター
- 鈴木真由子, 高橋桂子(2001)新潟県の農家世帯におけるジェンダー～家族経営協定締結・非締結世帯に対するヒアリング調査より～, 新潟ジェンダー研究, No.03, 41-46
- 高橋桂子, 鈴木真由子(2001a)新潟県の農家女性にみる介護と相続(第1報);在宅介護の費用分析, 新潟大教育人間科学部紀要, 3(2), 97-104
- 高橋桂子, 鈴木真由子(2001b)『新潟県における家族経営協定の実態』, mimeo.
- 利谷信義(1996)『家族の法』, 有斐閣
- 上村協子, 高橋(金丸)桂子(1995)高齢期の土地資産活用と家族, 季刊家計経済研究, 第28号, 63-70