

# 観 察

## いま求められる農村女性の経営参画とは

(社) 北海道地域農業研究所 常務理事 **黒澤 不二男**



いま、世界同時不況が進行する中で、WTOドーハラウンド交渉が大詰めを迎えておりその帰着によって、日本の『食と農』は甚大な影響を受け、国民生活にも深刻な負の局面をもたらすものと予測されている。

行き過ぎたグローバリズムの弊害を食い止め、各国がそれぞれの生活と環境を守ることができるとかの正念場を迎えているところである。

いま農村で、このような直面する閉塞的状况に対して、経営主が孤軍奮闘して打開にあたることには自ずと限界があるのは明らか。

か、局面打開のために経営複合化や多角化にチャレンジするにしても、配偶者や後継者あるいは両親など家族構成員が総力をあげて取り組むことが従前に増して必要になってきている。これをバックアップする仕組みとして、家族農業経営内での、構成員個々の地位及び役割を明確化し、近代的な家族農業経営を実現するためのシステム、また農村女性の地位向上や、女性が経営参画した経営体づくりを促進する具体的手段として『家族経営協定の締結』が進められてきた。ここではその展開をトレースすること、その実体化(有効化)の方向性について、提起してみたい。

I. 北海道における『家族経営協定』推進の状況  
道農政部長経営課調査より 平成十九年十二月

1. 締結数の推移

全道各地区の農業改良普及センターを通じて調査した結果によると、協定締結農家数は一四七市町村四、四一〇戸で、前年に比べ二二二戸増加し、販売農家戸数（平成十七年五一、九九〇戸）に占める割合は八・五％となっている。締結農家のうち、認定農業者がいるのは三、八五八で全体の八七％であり、法人化している農家は七四戸で全体の二％である。

支庁別にみると、渡島、胆振、日高以外の十一支庁で締結数が増加しており、締結数は、十勝一、四四六戸、網走七九四戸、空知五五三戸となっている。市町村で締結数が多いのは、芽室町三八三戸、清水町二一四戸、帯広市二一一戸、伊達市一九〇戸、中標津町一八六戸などで、道内全域で増加傾向を示している。認定農業者の認定の際に家族経営協定の締結を要件としている営農計画書の中に締結書のひな形を組んでいる等の取り組みにより締結を推進している市町村も見られる。

直近10カ年の締結数の推移

区分	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年
戸数	3,701	3,384	3,162	3,178	3,790	3,759	3,887	4,220	4,198	4,410
増減率	100.0	91.4	85.4	85.9	102.4	101.6	105.0	114.0	113.4	119.2

経営類型別の締結数

区分	18年/戸数		19年/戸数		(法人)	(認定農業者のいる農家)	(経営参画している女性のいる農家)
	同構成比	左	同構成比	左			
単一経営	3,101	73.9	3,206	72.7	60	2,859	2,039
畑作	1,620	38.7	1,705	38.7	27	1,614	975
畜産	984	23.4	1,020	23.1	28	838	725
稲作	375	8.9	359	8.1	2	334	252
野菜作	96	2.8	95	2.2	1	54	65
果樹作	12	0.3	12	0.3	1	8	11
花き作	8	0.2	9	0.2	1	5	7
その他	6	0.1	6	0.1	0	6	4
準単一複合経営	342	8.1	367	8.3	1	328	281
複合経営	755	18.0	837	19.0	13	671	484
合計	4,198	100.0	4,410	100.0	74	3,858	2,804
構成比	-	-	100.0	-	1.7	87.5	63.6

経営類型別では、単一経営が七三％、品目別の経営形態では畑作、畜産が多くなり、水稲、野菜経営で減少しているのが目立っている。また、

法人化している農家及び認定農業者のいる農家数では、畑作、畜産が多くなっているが、畑作、畜産が多いのは、一戸あたりの経営規模が大きいため、役割分担を明確にする必要があり、これらの部門では女性の経営参画が比較的進んでいる。

2. 経営類型別協定状況

るためと道農政部では推論している。

### 3. 協定の取決め範囲

取り決め範囲は「経営主と配偶者」が三三%、「経営主と子」が二四%と二者間で取決めるケースが多くなっており、次いで「経営主と配偶者と子」が一九%と三者間での取り決めが続いており、三世代間での取り決めは少なくなっている。

### 4. 取決め内容(複数回答)

取り決めている内容は「農業経営の方針決定」が九五%、「経営移譲」が八七%、「労働時間・休日」が八五%、「収益の分配」が八一%と多くなっている。「育児の役割分担」、「加工・販売等の部門分担」、「社会・地域活動への参加の役割分担」は一〇%未満に過ぎない。「農業経営の方針決定」や「労働時間、休日」、「収益の分配」などの項目についての締結が増えているのは、諸制度の導入や協定の普及推進によるものと見られる。

家族経営協定調印式  
(標茶町 銅路北部普及センター提供)



取り決めている範囲

区 分	18年/ 戸数	同 左 構成比	19年/ 戸数	同 左 構成比
経営主-配偶者	1,424	33.9	1,458	33.1
経営主-子	974	23.2	1,054	23.9
経営主-配偶者-子	801	19.1	851	19.3
経営主-配偶者-子-子の配偶者	595	14.2	619	14.0
父・母-経営主-配偶者	177	4.2	192	4.3
父・母-経営主-子	61	1.5	62	1.4
父・母-経営主-配偶者-子	8	0.2	8	0.2
父・母-経営主-配偶者-子-子の配偶者	6	0.1	8	0.2
その他(父・母-経営主等)	152	3.6	158	3.6
合 計	4,198	100.0	4,410	100.0

取り決めている内容(複数回答)

区 分	18年/ 戸数	締結数に 対する比	19年/ 戸数	締結数に 対する比
農業経営の方針決定	3,910	93.1	4,199	95.2
経営移譲	3,636	86.6	3,854	87.4
労働時間、休日	3,436	81.9	3,758	85.2
収益の分配(日給、月給以外の利益の分配)	3,379	80.5	3,575	81.1
農業面の役割分担(作業分担、農業簿記)	2,964	70.6	3,246	73.6
労働報酬(日給、月給)	2,811	67.0	3,092	70.1
移譲者(老後)の扶養(住居、生活)	993	23.7	1,006	22.8
資産相続	869	20.7	855	19.4
生活面の役割分担(家事、交際)	657	15.7	733	16.6
労働衛生・健康管理	591	14.1	665	15.1
育児の役割分担	315	7.5	334	7.6
農業面の部門分担(加工・販売等)	186	4.4	202	4.6
社会・地域活動への参加	62	1.5	94	2.1
その他	69	1.6	120	2.7
合 計	23,878	100.0	25,733	100.0
協定締結戸数	4,198		4,410	

また、締結例をそのまま使用するだけの形骸化された協定の見直しを図り、配偶者や後継者の経営参画を促す動きができてきているものと見受けられるのである。

## Ⅱ．男女共同参画社会実現を目指すアプローチ

現在わが国では、農山漁村での男女共同参画社会を推進していく手立てとして、三つの方針が打ち出されている。

- (1) 女性の声が届くまち・むらづくり  
↓女性の社会的役割への就任などの「社会参画」の推進
- (2) 「女性起業活動」の推進  
↓地域資源を活用した新たな付加価値をつけた商品開発とその販売による女性自身の経済的自立・地域活性化への寄与

- (3) 「家族経営協定」による「パートナーシップ」の確立

↓協定締結による話し合いの定期化と構成員の経営への主体的関与・経営参画

ここで、女性が、その属する経営の場で、どのような対応をしているかの実態をみると、①家族農業における共同経営者として能力を発揮している（複数経営者型）パターン、②夫婦が別部門をそれぞれ担当し、女性は自分の経営部門では経営主となって働

いているパターン。③世帯主（夫）は他産業に従事しており、自家農業の実質的な経営権、經常の責任は女性（妻）が担っているパターン。対外的な経営名義は世帯主（夫）、実質的には女性が経営を担っている。④家族以外のメンバーとの共同経営における経営参画というパターン。⑤有償、無償の区分はあるが家族従事者というパターンと、⑥農業法人・大規模経営体に雇用される農業労働者として女性が働くというパターンもある。

当然のことながら、女性のパートナーシップ確立という視点からは、上記の「単なる農業従事者（農業者）」としてのパターンは、論究の対象とはならないであろう。

## Ⅲ．「家族経営協定」におけるパートナーシップの実効化

男女共同参画社会の実現に向けて、その有力な推進の手順とされる家族経営協定の中でその実効化・実体化をめぐる議論の焦点として以下の四つの課題があげられる。

### 1．家族員の労働報酬と労働条件の課題

わが国においては、利益配分だけでなく、所得配分も含めた総収入の配分が中心問題となっている。特に多額の負債を抱える経

営では、利益はまずその返済に充当されるケースが大半である。

後継者夫婦に対しては、農外雇用された場合と同様の条件、つまり労働報酬（月給）と就労条件（休日）を保証できるかが課題となっている。また経営主妻に対しても、現状の個人事業形態では後継者（夫婦）同様に給与が主体となっているのが支配的である。

しかし「農業者年金」受給や「認定農業者」の対象となるためには、共同経営者としての位置づけが必要であり、共同経営者という視点では、収益分配が問題となる。

通常は、給与のほかに、利益が出た場合に賞与という形をとることが多いが、これが収益配分とみなされる。ただし、経営主以外の家族員の出資や資産の持分がなかったり、あっても明確でなく、夫婦間で五〇％・五〇％というような持ち分比率の事例はほとんど見受けられないのが実態である。

## 2. 経営上の意思決定のあり方

家族経営協定のなかで、経営における役割分担は主要な項目の一つで、家族員の合意に基づく分担は家族員の意欲や責任感を高め、経営全般にプラスとなると言われている。

また女性が経理部門を担当し、経営管理に関与する例は比較的

多く見られるパターンである。

このように、家族員の役割分担の明確化は、家族農業経営では重要な要件ではあるが、パートナースhip経営の本来の姿からすると、経営管理部門の役割分担とともに、経営上重要な意思決定への参画が不可欠のポイントとなる。

この視点で見ると、女性が経理を担当していても、経営上のターニングポイントに際して、その重要な意思決定に十分に関与していなかったり、法人経営上の地位が男性と女性とで差があったりする例がしばしば見受けられる。女性の経営参画という意味では、重要な意思決定の場で対等に発言し参加できることが参画の水準を判定する尺度と考えられるのである。このことはまた、意思決定に貢献できる知識や能力が問われることになるし、結果に対しても責任を負うことが求められることになる。

## 3. 経営資産の継承と所有

農業における経営資産を含む次世代への経営継承は、家族農業経営では大きな問題であって、通常では経営主が親から遺産相続した経営資産を所有するのが一般的形態である。法人経営では、個人所有の資産を法人に貸付するか、法人に譲渡したりすることが多い。法人化の目的は多様であるが、遺産相続による分割のり

スクを小さくし、次世代へ経営資産を円滑に継承することも目的の一つなのである。

経営継承は多くの場合、父から息子への継承が一般的とされている農業に対し、経営資産が法人の所有であり、かつ法人役員として女性も対等な地位にある場合は、経営資産の所有権に関して対等な関係が築かれているとみなすことができるのである。

「夫婦共有財産制」や「パートナーシップ制度」によって女性の経営資産所有が保証される諸外国と異なり、これらの制度のない我が国では、これまで農地などの経営資産は男性農業者が親から相続するのが一般的で、農家の後継ぎを除けば、女性は現金以外の経営資産をほとんど所有していないのが実情である。しかし、家族経営協定を締結し、女性も「共同申請」で「認定農業者」の認定を受けると、制度資金利用資格を得ることができ、自分名義の経営資産を獲得・保有できるといふ仕組みが現在作られつつあるのは遅まきながらも一步前進だと言えよう。

実際に、女性農業者が、家族経営協定で明確になった給与を貯めて農地を取得した事例や、共同申請で認定農業者となり制度資金を利用して経営資産を所有しようとしている事例も府県ではみられるようになってきている。

#### 4. 家庭生活上のルールづくり

家族経営では同じメンバーで農業経営と家庭生活を一体的に営んでいるので、経営の収益配分と生活費負担は、法人経営のように形の上で分離している場合でも、実質的にはリンクしていて、家族経営協定などでどのように調整するか取り決めを行っているケースも存在する。同様に、営農の役割分担と家事の役割分担も関連させて捉える必要があり、家族経営協定では両方の役割が併記されているものも見受けられる。

さらに、経営への参画を考察するとき、営農活動、経営管理、意思決定への参加というように、構造的段階的に検討する必要があるが、同様のことは家庭生活の分野についても適応されるべきであろう。家庭生活の領域は、衣食住に関する事柄以外にも、家族の健康、育児、子供の教育、高齢者介護、親戚・近隣とのつきあいなど多岐に及んでいる。

家事労働の役割分担だけでなく、家計管理をはじめ様々な生活上の問題について誰が責任を負うのか、対処が必要な問題の意思決定に参画しているかについて検証する必要があると考えられるのである。

本来的なパートナーシップ経営という観点でみた場合、経営上

の意思決定への女性の対等な参画と同様、男性もまた家庭生活運営における意思決定への対等な参画が必要なことは言うまでもないことと言えよう。

## 5. 欧米のパートナースhip制度と

### 日本の家族経営協定との差異

欧米においても、農場での作業や家事・育児などはわが国と同様に男女の性別による役割分担があるが、経営の意思決定においては夫婦の間で、より対等な関係が築かれていると言われている。そこで、パートナースhipによる農場経営で知られているニュージーランドのパートナースhip制度と家族経営協定との差異を参考までに整理して表に示した。

この両者の差異は、単に農業経営の方式の問題ではなく、家族制度や婚姻関係、財産法、女性の社会的地位の成熟等が深く関わっていることに留意す

我が国の家族経営協定と NZ のパート ナースhip

区 分	家族経営協定	パートナースhip制度
協定者	家族員	パートナ(家族、夫婦でも可)
文書化	必要	必要でない
位置づけ	家族・家庭内の約束事	事業としての契約
法的な拘束力	ごく限定的	裏付けあり
課税対象	事業主1人(共同経営者)	各パートナ一各々

る必要がある。

## むすびにかえて

経営上の意思決定、収益配分、資産形成面で実質を担うのが女性であつても、農地の所有、税務申告の名義人、資材の購入、農産物の販売に際しての対外的な名義人は男性という形態を基本的に変える必要があるのではなからうか。また所得税申告に関しても1経営1事業主制度が問題となつている。農業者夫婦間における農業事業主判定に関連して、別々に部門を分離して経営しているでも申告時に「家計の主権」によつて、別申告は困難な現実がある。すなわち「共同経営者としての実質化」を税法等でも認証することを粘り強く要求していくことが必要なのである。また、結婚と財産に関する民法でも、夫婦間の資産所有に関して改善を要する課題が多い状況にあり、実質・実体を伴つたパートナースhipを目指すという高い理念・理想も実効のある法制のバックアップがなければ、まさに「絵に描いた餅」であることを強調しておきたい。