

第 1528 回 (1 月 14 日)

家族農業経営の可能性

市田 (岩田) 知子

家族農業経営が、「規模の経済」の点で経営形態として不利であるということは、従来からしばしば指摘されてきた。これに対して最近日本で言われている「家族経営の限界」は、その後継者難に対する問題視に基づいていると考えられる。本報告では、後者に属する意見を 2, 3 とりあげ、後継者難が家族経営が故に生ずる問題であろうか、という疑問を呈するとともに、従来、農林水産省の特に普及事業の中で家族経営における後継者確保のために行われてきた施策を検討し、さらに「小農経営」に對置する家族経営（「企業的家族経営」と仮に言うことにする）の推進のためには何が必要かを考察した（なお、本報告は『農総研季報』（第 12 号）掲載の拙稿に基づいている）。

まず後継者難と言われる根拠を、既存の統計からみた。たとえば新規学卒就農者は、1965 年には約 6 万 8 千人であったのが、1991 年には約 1,800 人にまで減少している。また昭和 64 年の『農業調査』によれば、「15 歳以上の男のあとつぎが 150 日以上自家農業に従事している」農家数の割合は、全体の 4% に過ぎず、これを作目別に見ると、稲作、麦類作等の土地利用型において特に低い。

また農家の子弟の農業離れを補うものとして期待されている「新規参入者」は微増傾向にはあるものの、1988 年 12 月の時点で累計 466 人に過ぎない。

これらをもって「農業の後継者が不足している」と言うことができるとすれば、その原因として ① 家族経営特有の労働条件、② 経営内部における人間関係、③ 農業労働の質が指摘できるのではないかと。そして②、③については前述の意見の中で家族経営に代わる経営形態として期待される法人経営ま

たは企業組織による経営においても、指摘できるのではないかと。法人経営においても、より人間関係や労働の質を重視した労務管理が重視されるべきであろう。

次に家族経営における後継者難に対して農業改良普及事業等が行ってきた方策を見ると、まず人間関係の問題については、1960 年代前半から主として全国農業会議所によって行われてきた家族協定農業の推進が挙げられる。これは数としてはあまり普及、定着しなかった。家族協定や関連の諸制度は今後、後継者（夫婦）の農業経営や生活に対する意向に即して発展させていくべきではないかと。

また、農業労働については、主として普及所によって労働時間の短縮や労働による負担の軽減が図られてきた。近年、市場において「高付加価値」や「軽薄短小」が重視されているため、農業者にとって選別、調製、出荷のようにいわゆる重労働ではないが、精神面での疲労をもたらす労働の時間が増える傾向にある。この点から、今後はこうした労働の質やそれを取りまく環境を改善することが望まれる。

家族経営は今後、より農業に対して意欲を持つ農業者によって営まれることによって、一つの経営形態として残る可能性がある。そのためには普及事業においても、そのような農業者や家族経営（小農経営ではない）を対象とした、より高度で、より個別的な指導が必要であると思われる。