

中核的農家の経営継承条件と経営展開

1 試験のねらい

最近、経営耕地面積が2 ha 以上ある上層農家でも兼業化が進みつつあり、農業の担い手層の劣弱化が目立ち、首都圏内生鮮食糧品供給基地としての役割遂行に問題を生じつつある。このため担い手確保について、経営耕地面積が比較的大きく、個別経営として自立している中核的農家を対象に、特に後継者を中心に経営継承のあり方と継承条件を検討した。

2 試験の方法

調査対象は栃木県内における代表的経営類型の農家を表-1のように選定した。5農家について過去の経営対応がわかる記録結果の利用、現在の経営対応を明らかにするための作業記録、実測、聞き取りを実施し、経営継承過程を実証的に分析した。

3 調査結果及び考察

(1) 経営継承過程の実態

1) 作目選択、作業分担、技術習得(表-2)

就農当初は、後継者のために小規模新作目の導入、酪農では飼育作物生産部門の分担が図られ、3~4年後にはやや中規模な新作目の導入が図られ、後継者が作業責任を持ち、技術の習得をしている。基幹作目については経営主との共同作業により技術習得をしている。

就農後、約10年で後継者が全作業の責任を持つようになるが、Uターン就農の場合、技術的にやや不十分な点がある。また、基幹作目と後継者の新作目とがほぼ同じ規模の場合、家族協業体制がとれず、全作業の責任者の交代が遅くなっている。

表-1 調査農家の概要(昭59)

類型区分	農家	市町村名 (集落名)	経営耕地 a	作目規模 a	労働力 構成	後継者の 就農状況
米麦作	O	大田原市 (I)	計 703 田 574 畑 66 樹園地 63	水稻 474 麦類 105 大豆 115 なし(未成木) 63	4.0人(Aa, Bb) 経営主 54才 後継者 29才	昭48年 農業高校 卒後直ちに就農
野菜作	K	芳賀町 (Y)	計 276 田 266	水稻 210 トマト 13 いちご 17(女峰 10 麗紅 7)	3.5人(Aa, Bb) 経営主 63才 後継者 31才	昭48年 県高等園 芸研修所卒後、直ちに 就農
果樹作	Y	宇都宮市 (O)	計 334 樹園地 305	なし 305(成木 175 未成木 130)	2.0(Aa) 経営主 47才 後継者 農高3年	昭29年(経営主) 県農学寮卒後直ちに 就農)
特用作	T	石橋町 (K)	計 317 田 255 畑 62	水稻 167 陸稲 37 麦類 707 野菜類 88 ごぼう 10 かんぴょう 83	4.0人(Aa, Bb) 経営主 59才 後継者 36才	昭50年 養子縁組 昭52年 会社勤務 やめ就農
酪農	H	那須町 (T)	畑 410 畑 410	乳牛(成牛) 40 頭 イタリアン 330 デントコーン 410	3.0人(A, Bb) 経営主 54才 後継者 31才	昭50年 大学卒後 会計事務所勤務 昭52年 就農

表－２ 後継者就農後における作目選択、作業分担、技術修得の実態

	米麦作 O農家	野菜作 K農家	果樹作 Y農家	特用作 T農家	畜産（酪農） H農家
作 目 選 択	昭４８－施設野菜を考えていたが、オイルショックがあり、露地トマト、きゅうりを各１３ａ導入した。 昭５２－転作対応で大豆、麦類を導入し、以後拡大する。 昭５６－なしを新植（６３ａ）する。（農業試験場、普及所の影響）	昭４８－連棟ハウスによる施設野菜大（４００坪）、オイルショックによりきゅうり２作、後トマトを作付する。 規模について、経営主は将来を考えて、労力１人で５００坪栽培の確立を主張していた。	昭３１－和牛短期肥育（２頭）、夏秋トマト（５ａ）導入 昭３６－結婚を機になしを４０ａ拡大する。 昭４０－椎茸を７，０００本に拡大する。 ４１年には１万本にする。 夏秋トマトを１５ａに拡大する。	昭５２－養豚（種豚５頭）、露地野菜類（１ha まで）を拡大した。 かんぴょうが拡大された。 昭５４－種豚を１５頭に拡大した。 近年、野菜の拡大にともない１０頭に縮少した。	昭５２－就農 乳牛の増頭が完了しているため特になし。
作 業 分 担	露地野菜、麦作、なしの作業責任は完全に後継者が持つ。 昭５８年からは稲作の作業責任を持ち、ほぼ全作業を任された。	トマトの作業責任は完全に後継者が持つ。いちごの作業はほとんどやらない。 近年、水稲作業が多くなっている。	和牛肥育、夏秋トマトの作業責任は後継者（現経営主）が持った。就農３年後にはほぼ全作業をまかされた（父が各種生産組織の役員で忙しかったため）。	養豚は後継者の独立採算制とし、業もの野菜類は後継者が作業責任を持った。 昭６０年から全作業を任された。	就農当初は主として粗飼料生産に従事、乳牛管理等は経営主の指示に従った。 昭和５７年からほぼ全作業を任された。
技 術 習 得	父親、友人（特になしについては隣村の梨組合）による。	トマト作については、県の研修施設の影響が大きい、日常的には友人による。また、経営主の約２０年の野菜作の経験の影響もある。 稲作は父親による。	夏秋トマトは生産仲間、普及所、農協による。その他は親、普及所、農業試験場による。 特に、なしの剪定は４０年代まで父親主導であった。	父親との共同作業による。友人。内容的にやや不十分な点があると考えている。	父親、図書、友人による。 粗飼料生産、飼料設計、個体管理の総合化が不十分と考えられている。

表－３ 後継者就農後における資本装備、経営収支、計画の実態

	米麦作 O農家	野菜作 K農家	果樹作 Y農家	特用作 T農家	畜産（酪農） H農家
資 本 装 備	果樹園は後継者資金利用。 トラクタ、Ｓ・Ｓ等は経営主が近代化資金借り入れて整備。 昭５８、５９年－なし園隣接の山林をなし作付予定で開畑した。	トマト用連棟ハウスは後継者資金及び近代化資金利用。 トラクタ、自脱型コンバイン等は共有利用を主としてきた。最近、自己資金で更新整備を進めた。	農作業機械は経営主が組織的対応の中心となり補助金の積極的利用で整備し、共同利用が多い。	豚舎は後継者資金を利用。 トラクタ、自脱型コンバイン、トレンチア等は共有利用。 昭５４－後継者の意見により、経営主は畑の借地拡大に努めた。	農作業機械は２戸共有利用。 昭５９年－５５ａの畑、後継者名義で購入、農地取得資金利用。
経 営 収 支	後継者はなし作の簿記実施、収支の把握をしている。 経営収支は経営主が把握している。	後継者はトマトのみの収入把握、経費の把握は不十分、経済性不明。 経営収支について簿記はない。 納税申告は父親が実施。	就農当初から経営収支の把握に努める。両親の簿記の影響が認められる。 経営継承後は夫婦で詳細な簿記と分析をしている。	後継者は養豚の簿記を実施し、収支の把握をしてきた。経営収支について簿記はなく、経済性不明。 昭６０年、経営継承するが不便を感じていない。	結婚した年から複式簿記の記帳を分担してきたので収支の把握はできる。 生産性の分析は未実施。
計 画	後継者は経営収支の把握ができな いので、計画が立てられない。 なし作の拡大について、経営主は問題ありとしている。	労力の点からハウス面積が多いと判断している。稲作は維持可能としている。 経営主はトマト作の不安定性を指摘し、いちご作への統合、拡大を提起している。	早期になし専作化を計画した。	現在の労力では、作目の大きな変更はできないと考えている。	高乳量、高収益を指向しているが、経営主は反対意見である。

2) 資本装備、経営収支、計画(表-3)

新作目が施設型の場合、果樹棚、ビニルハウス、畜舎等の建設で後継者資金等を有効利用している。新たな機械の整備と若干の資材購入は経営主が負担しているため、新作目の費用把握が不十分である。経営収支は経営主が把握しているが、部門別コスト、生産性が明確にされない傾向にあり、後継者は将来計画の樹立について不安感を持っている。

3) 経済的自立、組織活動(表-4)

新作目の収入による「こずかい」、酪農経営の「月給」が後継者の行動を保証し、技術の習得と幅広い知識の吸収が図られる。結婚後は夫婦の収入が増え、子供の養育費などを独自に支出する傾向にあり、継継者中心の家とする準備が始まっている。

就農初期の組織参加の内容は研修と労力提供であるが、技術習得に有効である。結婚後は組織の役員になるなど活動範囲が拡大している。

(2) 経営継承条件と経営展開

経営継承は経営主が農業者年金を受給し始める60才の時に実施されるのが一般的であるが、後継者の行動には5～8年前に大きな変化がみられる。この時から作業の面で経営主に替わり責任を持たされている実態にあり、これを経営準継承と考える。この結果、表-5のように継承過程は時期区分され、経営の安定、発展のためにはこの時期を意識した次のような経営対応が求められる。

1) 経営準継承のための経営展開と継承条件

後継者が就農してから10年以内が新作目等による部門管理習得段階であるが、この時期では与えられた作目部門の技術習得が最大の目的であり、肥培管理作業の責任を持ち、収益はこずかいとして与えられるという対応内容で部門分担の確立を図ろうとしている。

しかし、規模拡大が進み、基幹的作目が多くなる現状では、作業と費用の記録実施が少なく、新作目等の経営における適合性の判断が不十分であるという問題点がある。

従って、準継承の条件は、①部門別技術の習得に加えて、②部門の経済性分析が重要である。

2) 経営継承のための経営展開と継承条件

準継承後の5～8年間は全作目を対象とした経営管理習得段階であり、後継者が全作業の中心になっている。この時期でも依然として技術習得が重点であり、作業管理の体系的把握が求められる。一方、経営主は後継者の技術習得の方向、新作目の位置づけ等について若干の不安を持っているが、親子における検討は十分ではない。更に、コスト低減が必要になっている現在、より精密な記録が求められる。このため、経営対応の柱として後継者による経営簿記分担の確立を重視し、作目構成の適合性を判断すべきである。

従って、継承の条件は、③全作業管理体系の確立とともに、④経済性分析が重要である。

(担当者 経営企画部 柳田美夫・小林俊夫※・亀和田秀雄※※)
注 ※現栃木県普及教育課※※現栃木県農業会議

表－４ 後継者就農後における経済的自立と組織活動の実態

	米麦作 O農家	野菜作 K農家	果樹作 Y農家
経済的自立	就農当初は野菜の収入をこずかいとし、十分な行動がとれた。 結婚後は、麦作収入が後継者夫婦のものとなったが、なし作への投入が多く子供の養育費等で不足している。	トマトの収入は後継者のものとしてきた。 緊急的な資材購入は経営主（父親）が負担してきた。	就農当初は和牛肥育の手取収入年間約１万円をこずかいとした。 結婚後は、夏秋トマトが若夫婦のものとなった。
組織活動	麦作組合 役員 U梨組合（隣村）	トマト出荷組合 トマト数戸共同育苗	和牛肥育組合設立 トマト共同栽培実施 シイタケ組合設立 梨組合 役員

	特用作 T農家	畜産（酪農） H農家
経済的自立	養豚、葉もの野菜の収入が後継者夫婦のものとし、ごぼうの収入が多いときは、２分の１が配当され、子供の養育費までまかなっている。	就農当初から月給制で、結婚までは７万円で十分が行動がとれた。 結婚後は若夫婦で１６．５万円支給され、食費等をまかなっている。
組織活動	稲作協業組合 オペレータ 野菜協業組合	集落内M農家との共同作業 粗飼料研究会 酪農組合青年部

表－５ 経営継承の時期別経営対応と継承条件

		部門管理習得段階		経営管理習得段階		経営主段階
年齢と期間	経営主（父）	45～50才	53～55才	60才		
	後継者	18～19才 24～25才 就農	22～25才 28～30才 結婚	35～38才		→経営主
経営対応		部門分担の確立		経営簿記分担の確立		
	技術的内容	新作目の導入 既存作目の拡充 作業責任者の分担	経営	基幹作目の作業中心者の交代 基幹作目の規模拡大準備－機械等の充実	経営	基幹作目の規模拡大 新技術の導入 省力化
	経済的内容	制度資金利用 作業と費用の記録 こずかい確保	準継	全作目の作業と費用の記録 新家族の家計費確保	継承	施設機械の整備 コスト低減 資金の手当
	組織活動	生産組織へ参加 （研修、労働提供）	承	小地域生産組織の運営参加	承	広域生産組織の運営参加
	継承条件	① 部門別技術の習得 ② 部門の経済性分析 （新作目等の適合性判断）		③ 全作業管理体系の確立 ④ 経済性分析 （作目構成の適合性判断）		