

## ○ 家族経営協定で取り組む4つの重要事項

### 1 家族みんなが経営に参画

- 家族全員が「家族経営協定」に調印し、各々が経営に主体的に参画し、農業経営を築いているという考え方が大切です。
- 女性農業者や後継者も経営に参画し、家族全員で経営方針の協議や収益配分、役割の明確化などを行う「パートナーシップ経営」を確立しましょう。

### 2 女性農業者の地位確立

- 農業就業人口の過半を占める女性の農業労働・家事労働を適正評価するとともに、1日の農作業時間や計画的な休日取得等の設定が重要です。また、女性名義の固定資産（農地等）の形成の促進も大切な課題です。
- 配偶者や若妻さんの通帳を設け、「家族経営協定」を効果的に活用し、労働や経営の参与に応じた確実な報酬の支払いを実現しましょう。

### 3 後継者の自立を支援

- 農業経営の円滑な世代交代を実現するため、「家族経営協定」を通じて農業後継者への経営移譲の時期や方法を明確にするとともに、協定の内容に沿って中・長期的な経営計画を立てることが重要です。
- 農業後継者が新規の経営部門を導入する場合、経営者である両親は、資金調達、経営資産の貸与等幅広い応援をしましょう。

### 4 法人経営の確立を支援

- 農業経営の法人化が推進されていますが、「家族経営協定」を通じて農業に従事する者の地位の確立や経営管理の近代化を図ることが必要です。
- 家族農業経営の法人化の後も、家族の就業条件の明確化や相続をめぐる調整等を実現するため、引き続き「家族経営協定」を締結しましょう。

## ○ 家族農業経営における話し合いの視点

### 1 就業条件の整備

- 労働報酬の支払いや収益の配分・・・支払方法や金額
- 農業者年金の加入・・・老後の備え
- 労働時間は
  - ・・・日々の労働時間を把握しているか、休憩時間を決めているか、  
農繁期における労働時間の歯止めはあるか
- 休日・休暇は
  - ・・・農休日を決めているか、ヘルパー制度の状況はどうか
- 快適な作業環境を作るための工夫は・・・休憩場所の確保など

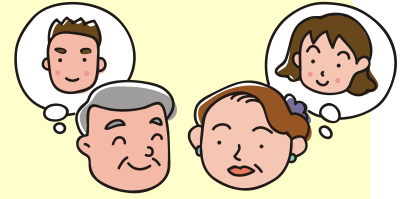


### 2 経営管理の充実

- 簿記記帳は
  - ・・・単式簿記か複式簿記か、誰が担当するか、記帳を通じてどのような点が明らかとなったか。
- 税務申告は
  - ・・・白色申告か青色申告か、青色申告にしてどのような効果があったか。
- 経営方針の協議は
  - ・・・家族会議を定期的に行うか、家族構成員の意見は反映されているか、  
経営の部門分担は必要か。
- 作業日誌の記帳は
  - ・・・誰が担当するか。



### 3 円滑な世代交代



#### ●経営権の移譲は

- ・・・経営権の移譲をどのように進めるか、経営の意思決定の上ですでに後継者が主になって判断している部分はあるか。

#### ●経営資産の移譲は

- ・・・経営資産の継承の時期や方法を決めているか、すでに後継者が譲り受けている経営資産はあるか。

#### ●相続への対応は

- ・・・兄弟姉妹と合意していることはあるか、経営の細分化防止の方法はあるか。

### 4 生活面のルール化

#### ●家事労働は

- ・・・役割分担や家事労働を適正に評価しているか、家事や育児をめぐり課題はあるか。

#### ●生活の管理は

- ・・・月々の家計費の額、家計簿は記帳しているか。

#### ●老後生活の備えは

- ・・・老後の生活設計は考えているか、介護のことについて考えたことがあるか。



## ○ 家族経営協定を締結するとは

### ◎ なぜ、協定書を文書化するのか？

文書にすることで、協定内容がより明確になり、協定を守っていこうという一人一人の自覚と責任が高まります。また、文書化したことをめぐって、さらに意見交換を促し、絶えず経営改善の方向を検討することにつながります。

### ◎ 女性の社会参画を後押し

家族経営協定で休日や報酬がしっかりと決まることで、女性が安心して外出できるようになったという声を聞きます。その結果、農業委員やJA役員等への女性登用が全国各地で進んでいます。

### ◎ さまざまなケースで効果

家族経営協定は、家族の話し合い活動の一環ですから、①後継者のいない夫婦2人の経営、②兼業農家、③一戸一法人など、家族の構成や経営の形態などに関係なく、幅広いケースで効果を発揮します。

## ○ 家族経営協定を締結した効果は！

家族経営協定は、締結した後もその実行性を高め、経営・暮らしの改善に継続した効果を発揮することが重要です。

協定を締結した農家からは、次のような声があります。

- ①経営理念や経営方針を家族全員で共有でき、全員の経営意識が向上した。
- ②経営以外にも話し合う機会が増え、家族全員が協力し合い結束が強まった。
- ③役割分担や就業規則の取り決めを通じて、経営の合理化ができた。
- ④共同申請制度を利用して、後継者や配偶者も認定農業者となった。配偶者や後継者が利用できる制度的なメリットもあり、経営にゆとりができた。
- ⑤決まった給与を貰えると、将来設計が立てやすくなった。
- ⑥後継者へ経営移譲がスムーズにできそうだ。
- ⑦部門を任せられるようになり、以前よりも責任とやりがいを感じる。
- ⑧気持ちと時間の余裕が生まれ、研修や地域活動に参加しやすくなった。

## ○ こんな時に、協定の更新・見直しをしましょう！

### (1) 後継者が就農する時期

【目的】後継者にやる気・興味・自信を持たせる

【メリット】

- 親子の話し合いにより、経営目標が決定し、後継者が農業経営に主体的に参画する。
- 後継者が給料を受給できることで、責任を持って農作業に取り組む。
- 定期的な休日を決めることで、労働時間が明確となり、仕事のやりがいと暮らしに楽しみが出て、計画的な作業ができる。
- 後継者が将来結婚する際に、自分の仕事の内容を説明しやすい。

営農計画／役割分担／労働時間休日／農業技術研修／健康づくり

### (2) 後継者が結婚する時期

【目的】家族の一員として配偶者を迎え、親夫婦と円満な人間関係を作る

【メリット】

- 経営内において、各個人が適正な役割と評価を得ることができる。
- 経営移譲の時期や内容が明確になり、将来の経営計画が立てやすい。
- 収益の配分により報酬が支給されることで、後継者夫婦の経済的な裁量が広がり、生活面の計画が立てやすくなる。
- 家事も労働の一部として位置づけられ、家事分担も明確になる。
- 後継者の配偶者は、気兼ねなく安心して育児ができる。

役割分担／収益配分／経営移譲の時期・方法／  
後継者の妻（夫）の報酬／  
後継者の妻の産休・育児期間の確保／  
後継者の妻の農業・生活技術研修／  
高齢者の介護／後継者の妻への財産分与



### (3) 経営移譲をする時期

【目的】スムーズな経営・家事の移譲と親夫婦の生活保護に配慮する

#### 【メリット】

- 後継者はすべてを任されたことで、経営に対する意欲が高まり責任が持てるようになる。
- 移譲後の報酬や扶養・介護が明確になり、老後の保障ができ精神的・経済的に安心できる。
- 収益の配分により報酬が支給されることで、後継者夫婦の経済的な裁量が広がり、生活面の計画が立てやすくなる。
- 家事も労働の一部として位置づけられ、家事分担も明確になる。
- 後継者の配偶者は、気兼ねなく安心して育児ができる。

役割分担／収益分配／  
親夫婦の扶養・介護／親夫婦の住まい方  
相続に向けての準備



### (4) 夫婦二人での農業経営

【目的】お互いが自立した農業者として対等な立場で経営を築く

#### 【メリット】

- お互いが共同経営者として認め、経営に積極的に参加するようになる。
- 家事は分担したり、協力したりして行う。
- 移譲や老後の生活について話し合い、経済的・精神的に安心できる。

営農計画／役割分担／収益の分配／  
経営移譲／老後の生活/健康づくり