

ハーモニー通信No.3号

あしたの風

発行：男女共同参画あきたF・F推進員・大湯村

TEL 0185(45)2114
2008.10.発行

今回のテーマは… 家族経営協定

家族経営協定とは、家族労働の中で職場と家庭のルールづくりを進めること

では、なぜ、農家には家族経営協定が必要なのでしょう？

秋田県秋田地域振興局農林部普及指導課の畠山真理子さんに教えて頂きました！

農家という職業には、サラリーマンとは異なる様々な特徴があります。その特徴を的確に捉え、上手に運営していくための道具として、ぜひ家族経営協定を活用しましょう。

例えば、家族労働を中心とした農業経営には、就業規則がなく、労働時間や休日の定めも無い場合がほとんどです。融通が利くというメリットの反面、後継者やお嫁さんにとっては、自分の立場が分かりにくく、不便さを感じることも多いのではないのでしょうか？

また、若者はほとんどの場合、自分が大人になった、自立したという感覚をお給料をもらったときに感じるものです。しかしながら、農業の場合は、給与の定めがなく、事業会計と“かまど”が一緒になっている場合が多く、労働対価として自分にどの程度の所得があるのか、分かりづらくなっています。

さらに、農村の特徴として、多世代同居の中で年齢や性別によって、役割分担や意思決定方法が固定的になりやすい、という面もあります。例えば、経営承継や家事、介護の役割分担など、私達の生活の中には、家族だからこそ、話しづらいこと、曖昧になりやすいことが多々あります。

より良い職場、より良い家庭環境にしていくためには、現在を点検、評価、見直す機会が必要です。

そのための話し合いのきっかけを作ること、これが家族経営協定の役割の一つでもあります。

皆さんも、家族経営協定を活用して、家族とじっくり話し合ってみませんか？



楽しく農業を行うために

武石勝太郎さん、朋子さん夫妻は、平成9年に家族経営協定を結び、県内では先駆的な存在です。各地から講演の依頼があり、自分たちの実践していることを発表していますが、話しを聞いた人が何年かして会ったとき、我が家でも家族経営協定をやってみたら、とても良かったと感謝される時が一番嬉しいそうです。

朋子さんにお話しを伺いました。

堅実な勤め人の家庭に育った朋子さんは、母親が給料を、生活費、教育費、貯蓄ときちんと区別して管理しているのを見て育ちました。農家に嫁ぎ、不明瞭な収支や労働時間に不安を覚え、夫の勝太郎さんに訴えたそうです。奥さんの意見が認められて、給料が支払われるようになり、話し合いをしながら農業経営がなされてきました。家族経営協定の話しが出た時もそれまでやってきたことを文書化したようなもので、すんなりと実行に移せたそうです。

武石家では、暮れになると今年の経営を振り返りながら協定書の見直しをします。夫妻と長男の浩文さんの三人で一項目ずつ話し合います。それぞれ自分の意見を言うので、3日もかかるそうです。一枚の紙からお互いの考えていること、気持ちが変わってきて、なんでも話し合えるようになるのが家族経営協定の良さだと、朋子さんは強調します。

武石家の協定書を見せてもらいました。目的・経営計画・役割分担・労働報酬・生活などの9つの項目に分かれており、内容はいたって簡潔です。自分たちの言葉で自分の家にあったことが書かれていました。

「休日は原則として月5日、研修会などは休日としない」「一日の労働時間は9時間以内とするが、農繁期による延長・短縮は協議の上、決める」など、どこの家庭でも無意識にやっていることを文書にして明確にしています。日常生活では、「朝食は朝7時からとする」こうすれば、家族がいつ起きて来るのかと悩むことはなくなります。

協定書の最初のものは、夫妻と娘さんの名前が記されていました。娘さんは結婚のため家から離れたので、夫妻だけの名前になり、そして息子さんの浩文さんが就農して3人の名前になりました。少しずつ変化しています。まさにルールは生きものです。ライフスタイルによって変えていかなくてはなりません。最も新しい協定書には「将来の経営移譲」という項目が加えられていました。浩文さんが意欲を持って円滑に営農経営ができるようにという配慮が伺えます。

これで浩文さんにパートナーができ、新しい家族が加わったら、協定書にはどのようなことが付け加えられていくのでしょうか。楽しみなことです。

朋子さんは、これからは自分たちの老後のことも加えるつもりだと言います。

武石家にとって家族経営協定がとても大切なものであることがわかりました。

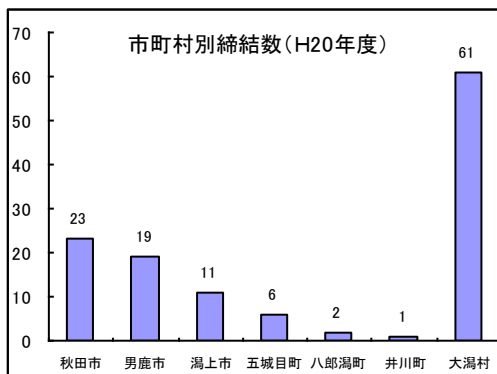
「これをやったからといって、直接収

入が上がるというものではないよ。」と笑いながら言いましたが、それは謙遜として受け取りました。

話し合うことで、お互いの考えていることがわかり、経営の内容を検討し、役割分担することで、意識が向上していけば、楽しく農業ができます。それが所得につながっていくことではないでしょうか。武石家では家族経営協定書を透明なファイルケースに入れて、いつでも確認することができるよう、身近なところに下げてあるそうです。関心のある方は、ぜひ武石さんに声をかけてみてください。

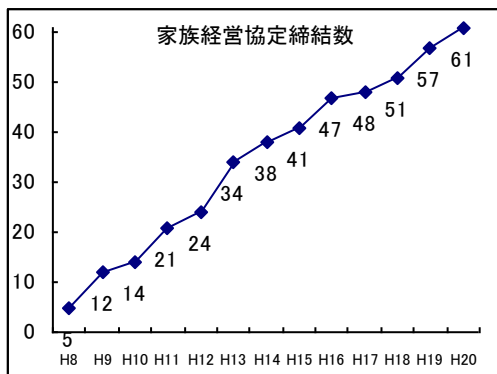
(F・F推進員 石原敏子)

家族経営協定の現状



家族経営協定を締結することのメリットから見ると、農業経営の方針について、家族での話し合いのきっかけになるほかに、**認定農業者限定**となりますが、

- ① 認定の共同申請をすれば親子、夫婦で認定農業者になることができます。
- ② 奥さん、後継者が加入する場合の農業者年金の政策支援が国から受けられます。(最長20年間1万円～4千円/月) 農業者年金政策支援加入者数は平成20年9月末現在で107人です。



大潟村はほとんどが専業農家なので、他市町村と比較すると締結件数が多くっており、家族経営協定することによる、制度上のメリットを活かしている家庭が多いといえます。

例えば、親子で共同申請して後継者が認定農業者となり、スーパーL資金(平成21年まで無利子)を利用して規模拡大を後継者が行い、農業への意欲向上が図られている家庭があります。

家族みんなが経営参画

- 「家族経営協定」に家族構成員一人一人が調印し、みんなで農業経営を築いているという考え方に立つことが大切です。
- 女性や若者も経営に参加し、家族みんなが経営方針の協議や収益の分配等を行う「パートナーシップ経営」を確立しましょう。

女性農業者の地位確立

- 農業就業人口の約6割を女性が占めています。女性の農業労働・家事労働を適正に評価するとともに、農休日の確保等を図ることが重要です。
- お母さん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、働きや経営の寄与に応じた確実な報酬の支払いを実現しましょう。

家族経営協定で取り組む4つの重点事項

後継者の自立をバックアップ

- 農業経営の円滑な世代交替を実現するため、家族内で経営移譲の時期や方法を明確にするとともに、中・長期的な経営計画を立てることが求められます。
- また、農業後継者が、新規の経営部門を導入する場合に、両親

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、そのためにも、まずは「家族経営協定」を通じて、農業に従事する者の地位確立や経営管理の近代化を図ることが必要です。
- また、家族農業経営の法人化の後、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」を行いましょ

農業委員会では、随時、家族経営協定についての相談を受け付けております。
興味のある方は、お気軽にご相談ください。

【農業委員会】45-3654

～編集後記～

収穫作業おつかれさまでした。

今回は家族経営協定特集でした。

家族経営協定は、大潟村にとって男女共同参画を推進するための非常に重要なテーマであると認識しており、前々からしっかり取り上げたいと思っていたので、今回実現できて嬉しく思います。

この通信が、自分の家族について、仕事について見つめ直すきっかけになれば嬉しいです。

(役場住民生活課 菅野)

☆各記事についてのお問い合わせはこちらへ☆

大潟村役場住民生活課 TEL 0185-45-2114 (内線 245) FAX 0185-45-2162