

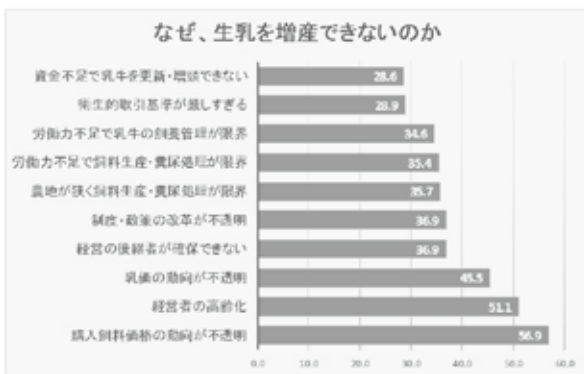
平成25年度指定団体及び会員組織・全国機関職員基礎研修会

本会議は2月28日、TKP東京駅前カンファレンスセンターにおいて指定団体及び会員組織、全国機関等の職員を対象に研修会を開催した。研修会では、酪農経営の継承問題に関する2題の講演がなされ、関係者約40名が参加した。

研修のねらい

近年、酪農従事者の高齢化や酪農経営の廃業により、生乳生産基盤の弱体化が進んでいる。関係者の間では、酪農における高齢化問題、後継者問題、経営継承問題が深刻化しているという問題意識は共有されているものの、これら問題に真正面から向き合い、真剣に議論する機会は意外と少ないようである。しかし、酪農家が指摘する「生乳を増産できない理由」は図に示したとおりであり、「経営者の高齢化」、「後継者が確保できない」など経営継承問題が重要性であることが分かる。

そこで研修会では、次の3課題（テーマ）を設定した。



一つは、酪農の「担い手（後継者）の確保・育成」、「事業（経営）の継承」および「経営者自らの対応（取り組み）」をめぐる諸問題を明らかにする。二つは、後継者の確保・育成、経営の継承、新規就農等を支援するための制度・政策について理解を深める。三つは、研修を通じて明らかとなった諸問題に対する生乳生産者団体等の取り組みについて検討する機会をつくる。また、研修で得られた情報を組織内で共有し、議論を深める。

第1講演は、(独)農業・食品産業技術総合研究機構の山本淳子先生による「酪農経営の継承と管理」、第2講演は東京農業大学の堀部 篤先生による「経営継承を支援する制度・政策」であった。

第1講演「酪農経営の継承と管理」の概要

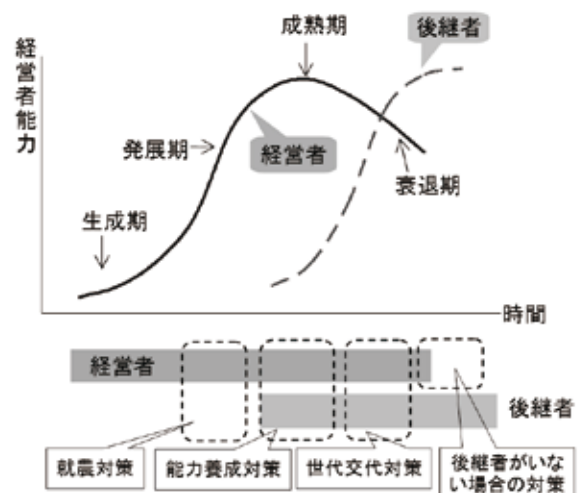
1) 経営継承問題

わが国の農業では近年、高度成長期に経営を積極的に展開させてきた多くの経営が世代交代期を迎えている。しかし、「あとつぎだから」で後継者が就農し、時間をかけて世代交代するという時代は終わり、大規模層でも経営内で後継者を確保できない経営が増加している。適切な経営継承対策が行われないと、貴重な経営資源が散逸・消失し、地域農業の衰退にもつながる。

したがって、経営継承対策は、経営者が明確な目的を持って実施しなければならない最も重要な「経営管理」の一つと言える。継承するものは、経営理念、無形の経営資源（技術・信用・ノウハウ）、権限（意思決定権）、土地などの資産等であり、誰に、何を、どのような時期・順序で、どのような方法で、いつまでに引き継がせ、自ら引退していくか等を考える必要がある。

2) 場面別の経営継承対策

経営継承は、一度に行うものではなく、一定の期間（プロセス）を経ながら進めていくべきものであり、場面ごとに違った対策が必要である。図に示したように、場面ごとの経営継承対策には、後継者の就農に向けた取り組み（就農対策）、就農した後継者の能力養成（能力養成対策）、円滑な世代交代のための対策（世代交代対策）、後継者がいない場合の対策の4つがある。

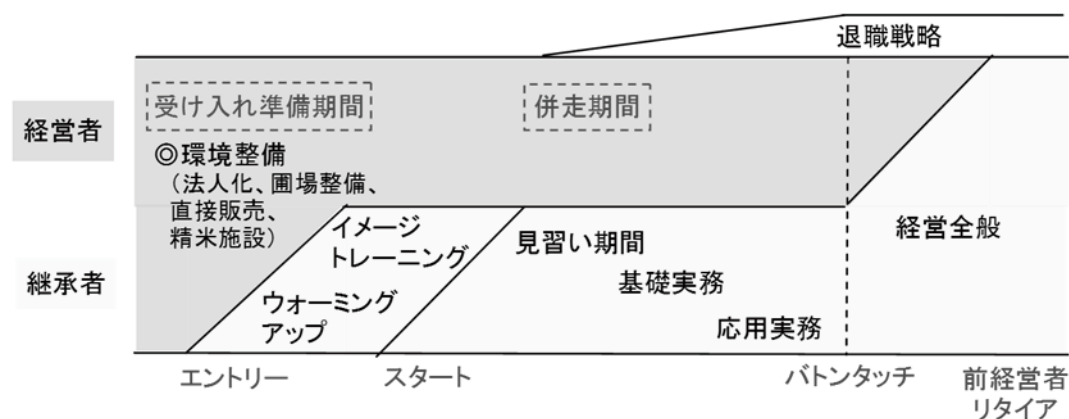


とくに家族経営の場合、後継者候補が限定されており、特定の者（子供、特に長男）が就農するかどうかの問題となる。そこで就農対策では、夫婦2人のところに後継者が就農すると、労働力は1.5倍になることから、労働力の増加に対応した経営規模の拡大や新規部門の導入など、後継者に給料を払える体制にしておくことが必要である。

後継者の能力養成対策では、経営内（OJT）での作業・部門分担（権限移譲）を通して新たな仕事を体験させ、知識・ノウハウを習得させる。能力養成にとっては、後継者の能力に合わせて、段階的に任せていくことが重要である。また、就農前や就農後に経営外（Off-JT）での

研修機会を設けたり、様々な外部組織への参加やネットワーク形成を進めることも能力養成の手段である。多様な経験を自らの蓄積として活かしていくことが重要となる。

多くの酪農経営では、いつ世代交代するかは経営者の裁量に任されており、名目上の交代はしても実権は握ったままの例もある。世代交代対策としては、後継者の就農がほぼ決まったら、どうやって経営を受け渡していくか、具体的な経営継承計画（図参照）をたてることが重要である。その中で、後継者に対して、何を、どのような順序・方法で、いつまでに引き継がせるかを考える。



また、家族の中から後継者が見つからなかったときに、家族以外の人へ事業を「居抜き」により継承（第三者継承）する事例が出てきている。経営を法人化して法人の代表者を交代する場合と、法人化は行わず農地・機械・施設を譲渡や貸借で引き継ぐ場合がある。

経営が継承されないと、家畜、農地、機械施設等が有効に利用されないばかりか、技術やノウハウが次の世代に引き継がれない。一方で、農業への参入を希望する意欲ある人がいる。しかし、一般的な新規参入（独立就農）では、経営が安定するまでに多くの時間を要することが多い。そこで、両者をつなぐ、新しい継承方式として第三者継承が注目されている。

第2講演「経営継承を支援する制度・政策」の概要

1) 経営継承を支援する政策の体系

酪農経営に限らず、農業の新規就農・経営継承を支援する施策は、近年充実してきている。図は、平成26年度に予定されている国による新規就農・経営継承支援関連施策について、就農タイプと支援の時期別に整理したものである。

就農タイプとしては、「親元就農」「新規参入」「雇用

就農」の3タイプに分けられる。ここで、家系による継承は、就農タイプとしては「親元就農」と表現した。「雇用就農」自体は経営継承とはならないが、家系による継承を目指す場合であっても、経営を法人化している場合は、雇用形態から徐々に経営権を譲り、経営継承する方法をとることができる。また、新規参入者についても、雇用就農先の法人で経営権を譲り受けることにより、経営継承することができる。なお、親ではない家族経営を譲り受ける第三者経営継承を支援する事業として「経営継承事業」があるが、これは、新規参入の一形態として整理した。

支援の時期としては、「相談・体験期」、「研修・雇用期」、「営農開始期」、「定着期」に分けている。

(1) 相談・体験期

相談・体験期においては、文字通りの就農相談事業がある。これは、全国段階に一つ（全国農業会議所）と、各都道府県に二つ（青年農業者等育成センターおよび都道府県農業会議）の「新規就農相談センター」が設置されている。全国段階の相談事業としては昭和62年から実施されており長い歴史があるが、窓口、電話、E-mailによる相談活動、就農に関する情報提供、相談会等のイ

メントの実施が行われている。相談者は、農業への関心を持ち始めた段階の人が多く、内容は「新規参入」「雇用就農」「農業に関する一般的な事柄」などである。

相談・体験期には、平成11年から「インターンシップ事業」も行われている。インターンシップ（＝就業体験）は、一般の業種において、就職活動前の業界学習のためや、就職活動の一環として、大学生を中心に行われているが、農業分野においては、他の業種に勤めている人も対象となっている。法人経営が中心であるが、家族経営でもインターンシップの受け入れは可能である。農林水産省の補助のもと、全国農業会議所および（公社）日本農業法人協会が実施しており、受け入れ経営体の紹介、受け入れ謝金負担、傷害保険への加入手続きと保険料負担を行っている。

(2) 研修・雇用期

研修・雇用期に関しては、「青年就農給付金制度」、「農の雇用事業」、「経営継承事業」がある。

① 青年就農給付金制度（準備型）

青年就農給付金制度は、平成24年度から始まり、生活費相当として年間150万円を給付する。給付の要件として、「人・農地プラン」において「今後の地域の中心となる経営体」として位置づけられる必要がある。同制度は、研修時期の「準備型（最長2年間）」と就農開始期の「経営開始型（最長5年間）」の二種類があり、基本的には、新規参入者を想定して創設された制度であるが、「経営開始型」は、5年以内に親から経営継承する場合や親の経営とは独立して部門経営を行う場合も対象とされている。また、「準備型」については、平成25年度までは親元就農は対象とされていなかったが、平成26年度からは「経営開始型」と同様に親の経営を継承する場合も対象となった。

② 農の雇用事業

農の雇用事業（通常型）は、リーマンショック後の不況対策を契機として平成21年（平成20年度補正予算）から始まり、全国農業会議所を事業主体として、現在まで内容を拡充して継続している。正職員を雇用した場合に、経営体に対して、研修費用として年間最大120万円（最大2年間）が支給される。研修は、座学でも構わないが「OJT（On the Job Training）＝勤務を通じた研修」が中心となっている。経営体は法人でも個人経営でも構わないが、「正職員としての雇用」であるため、当然のこととして、最低賃金以上の賃金であるなどの労働法制を遵

守する必要がある。また、「正職員」については、法律で明確に定義された概念ではないが、「期間の定めがない雇用契約」「労災保険・雇用保険に加入」「フルタイムの勤務体系」などの要件がある。「農の雇用事業」との名称ではあるが、制度上は賃金助成ではなく、あくまでも研修費用への助成となっている。しかし、「雇用したこと」に対する助成であることには変わりなく、実質的には賃金助成（＝新たに雇用したことに対する負担増の軽減）としての機能を有している。

正職員として採用された者が法人経営の経営者（あるいは役員）となることを通じて、いずれは経営継承される可能性も有り、当事業は、広い意味では経営継承への支援としても捉えられる。また、「正職員としての雇用」であれば親元就農であっても事業対象となるため、親の経営の継承にも活用することは可能である。なお、親の経営体に雇用される場合は、他の正職員と同様の雇用内容であるかなどの確認項目がある。

農の雇用事業について、前述の「通常型」に加えて、平成25年からは「次世代経営者育成型」が始まっており、さらに平成26年からは「法人独立型」が創設される。

「次世代経営者育成型」は、自社の職員を育成するために、他の経営体に出向させることを支援する制度である。経営の中核を担う役職に登用する予定の職員を、他の経営体に出向させる場合に、転居費、住居費、代替職員の賃金などについて、月最大10万円、最短3ヶ月～最長2年間が助成される。出向受け入れ経営体は、研修可能であれば農業分野でも他の分野でもかまわない。部門責任者や将来の経営者候補など、中核的な職員については、さまざまな能力が必要であり、農外分野も含めて他の経営体から学ぶことは大きい。経営継承を見据えた場合には、活用の価値のある制度であろう。

「法人独立型」は、平成26年度から実施予定であるが、農の雇用事業実施後に、法人を設立して独立する場合には、通常の2年間に加えて、3、4年目にも年間最大60万円が助成される仕組みである。

③ 経営継承事業

経営継承事業も農の雇用事業の一形態として行われているが、家系ではない第三者への経営継承自体を目的としており、性格が異なることから区分して表示した。経営継承事業は、農の雇用事業が実施される前に創設された。

(3) 営農開始期

この時期の支援策としては、前述の生活費助成の「青

年就農給付金制度（経営開始型）」のほか、無利子資金貸付の「青年等就農資金」、機械・施設のリース費用助成の「農畜産業機械等リース支援事業」があげられる。

無利子資金貸付制度については、平成7年以降、「就農支援資金」として「青年等の就農促進のための資金の貸付け等に関する特別措置法」に基づいて貸し付けられていたが、平成26年度以降「青年等就農資金」として新しく制度が変更・拡充されることとなった。

制度変更は、農地中間管理機構制度の創設とともに改正された農業経営基盤強化促進法において位置づけられている。主な見直しの内容は、貸付要件の認定（認定就農者）を都道府県知事ではなく市町村が行う事になったこと、法人でも可能となったこと、経営開始から一定期間は青年等就農計画の申請が可能となったこと、運転資金の借入期間が5年間に延長されたこと、貸付主体が都道府県公社等の「都道府県青年農業者等育成センター」から日本政策金融公庫になったこと、である。

農畜産業機械等リース支援事業は、初期投資が非常に大きい畜産経営において、新規就農や経営資源の有効活用に必要な機械等のリース料のうち物件購入相当の1/2以内が助成される。なお、同事業は「産地活性化総合対策事業」の一メニューとなっている。

(4) 定着期

定着期としては、「スーパーL資金の利子補給」「経営体育成支援事業」「強い農業づくり交付金」をあげたが、これらは経営開始（新規就農）時だけでなく、農業者一般が利用できる制度である。したがって、要件を満たせば、経営開始期に利用することや、経営継承をする際の規模拡大に活用することが出来る。

なお、北海道において先駆的に取り組まれてきたいわゆる「公社営農場リース事業」（現在の実施主体は（公財）北海道農業公社）は、「強い農業づくり交付金」を活用して実施されている。

