

# リレーコラム

## 酪農の第三者経営継承を考える

### 酪農の担い手確保の策を

平成27年に乳牛飼養戸数は17.7千戸にまで減少した。しかも、現存酪農経営者の高齢化も進んでいる。1戸当り規模拡大と一頭当り乳量増も戸数減効果で相殺され、生乳生産量は平成8年（866万トン）をピークに対前年割れが続いている。TPPの発効を見据えて気鋭の若年担い手層を厚くし、競争力のある強い酪農に築いていかなければならないのに、主役の担い手が見えなくなっている。

このほど成立した2015年度補正予算でTPP関連対策費の酪農・畜産関連を見ると、その基幹は「畜産クラスター事業」である。地域が一体となって生産基盤を整備・強化してゆく狙いは正しいが、TPPによる輸入乳製品に抗する中長期視点の施策としては、何よりもまず担い手の若返りと確保であろう。その具体的な施策と予算手当が見えにくい。

以下、行政と酪農経営者・関係者が一丸となって酪農経営の担い手確保に取り組んでもらう啓発の意図を込めて、その実効的な1つの施策として「第三者経営継承」を取り上げ、課題整理をしたい。

### 世襲から第三者経営継承へ

日本は家族農業経営である。農地も資本も技術も経営形態も、代々、継承するのを建前としており、所有農地と資本を細分化・分散させないために家督相続で代々継承してきている。しかし、今、後継者がいない。経営継承できないので、“体力の続く限り”経営を続けて経営者が高齢化してきた。結果的に、経営主も行政も手を打たず問題を先送りしてきたので、今日の状況を招いた。

既成概念に捕らわれず、酪農経営継承者確保策を考え直すしかない。結論を先に言うと、「第三者経営継承」へのチャンネルを大きく開くべきである。なお、第三者経営継承事業は、平成20年から農水省の助成事業で全国新規就農相談センター（全国農業会議所）が事業主体となり、実施している。また、酪農経営に限っては、平成11年の「新たな酪農・乳業対策大綱」に“日本型畜産経営継承システム”として提唱され、農水省は経営継承対策の1つとして推奨することにはなっている。だが、期待する実績は挙がっていない。その背景について考えてみる必要がある。

「第三者経営継承」とは、後継者がいないため、引退・廃業する経営の牧場資産を、マッチングして、意欲・経験・実践技術を有した第三者が譲受し、経営活動を継承する方法である。土地利用型で装置型の酪農経営では、経営参入当初の最低限の所得を確保するにも搾乳牛30頭程度の飼養規模は欲しい。さらに畜舎・施設・機械、草地を入手するには莫大な取得費用を要する。引退牧場の資産譲受なら、乳牛以外の資産取得費用を節減できる。篤農技術や立地に関わるノウハウも得る。譲受した日から経営者としてフル操業水準の経営を開始できる。他方、譲渡し、引退する側にも、廃用処分する資産が少なく済むメリットがある。

あらためて第三者経営継承を提唱する第一の論拠は、上述した通り、自家に後継者がいないことであるが、第二の論拠は、家族経営の経営概念を実態として進化さ

せるべき時代の要請に応えるためでもある。もはや世襲による経営継承は避けたい。いよいよグローバルな競争時代を迎える。そして農産物の市場も営農技術進歩もよりダイナミックになる。単純再生産の日常を繰り返す家族経営ではなく、常に最新技術を習得し、経営革新・経営改善を追求する姿勢を持ち、外的変化と経営与件に適合した経営計画を立案し経営管理を実践する能力を備えた者に今後の酪農経営を託したい。酪農家の子息であろうとなかろうと、意欲があり、経営者能力が備わっている者に酪農経営を担ってもらいたい。つまり、「適人適産」である。

今や、若者の価値観・職業感は思いのほか多様化してきており、非農家出身の若者にまで間口を広げると、酪農経営に意欲・経験・知識を備えた適人若者は多数いる。現在、全国各地の酪農ヘルパー組合（会社）の従業員には、第三者経営継承の待機者が多数いる。酪農メガファームにも第三者継承による独立の機会を窺っている中堅社員は少なくない。さらに、酪農経営の子息に、当面、兄弟で自家の酪農経営に従事しているが、いずれどちらかが自家を離れて独立経営者を目指している者もある。適人若者は決して少なくない。非農家出身者の第三者経営継承の成功事例が多くなれば、第三者経営継承を志望する適人若者はさらに多く出現する。

### 第三者経営継承のバリアをどう取り除くか

第三者経営継承は広がりそうで広がらない。その理由と対処策を、以下の3項に括って考えてみた。

(1) 農村社会バリア：第三者経営継承が進まないのは、代々、家督相続すべきとする硬直的な家族経営の考え方から抜け出せず、「経営継承の問題」を「家の相続問題」に重ねてしまっていたからである。個別の家の問題では他者が口出しできる余地がない。また、もともと農村の集落コミュニティは閉鎖的で、よそ者を受入れ難い。集落内の日常からの話し合いによって、農地を処分しても以前と変わりなく集落に残って安心して生活し、交流できる雰囲気醸成しておくことである。適人後継者がいないなら、地域の皆で問題解決に当ることにするのである。つまり、地域で酪農を維持することで地域農業資源を保全し、定住人口を保持するという地域農業、地域経済の問題とする。

(2) 資金バリア：青年就農給付金（準備型と経営開始型）、無利子の青年就農資金等を最大限に利用すべきだが、酪農経営は莫大な経営立ち上げ資金を要するので、公社やJAのリース牧場、信託牧場の制度設計も試みたい。信用力のないよそ者の若者が資金を借入れるのに、保証人や担保を要としない市町村が用意する資金枠やリース方式の拡充も検討したい。草地（畑地）の集積、面積拡大（購入、賃借）等には、農地中間管理機構を活用すべきである。

(3) 経営者能力バリア：経営者能力は技術力と経営力の2面がある。観察とタイムリーな状況判断、創意工夫しつつの実践、評価しつつノウハウを蓄積してゆくという経験学習の繰り返しである。OJT（On-the Job-Training：オンザジョブトレーニング）によって経営力を獲得してゆく。そのための、就農するまでのキャリア・パスを構築すべきである。〈専門の高校や大学、大学校⇒酪農経営研修⇒第三者経営継承する地域でのOJT型の実践研修〉、を経て「就農」するキャリア・パスである。



筑波大学名誉教授 永木正和

第三者経営継承者への濃密な指導・助言する支援体制が第一に重要な就農インフラであるが、OJT型の研修牧場は新規参入者が研修を受ける場として必須の就農インフラである。

なお、OJT型の実践研修の期間は、他地域から当該村に定住し、営農しようとする家族にとって、地域の人々から身内の仲間として認められるための社会性や協調性を体得する研修期間でもある。キャリア・パスの最後のOJT型実践教育・訓練に形式はない。肝心なことは、当人家族ではなく、地域の農業者が実質の研修成果を認められることである。

### 先進事例

先進事例は、府県では岡山県や群馬県で見られるが、やはり酪農産地の北海道が先んじている。危機感も強く、町村やJAが積極的に第三者経営継承に取り組んでいる。

早くから実績を挙げている浜中町や別海町では新規参入者のための研修牧場を運営している。最近では生産者が主体となって取り組んでいる事例も多い。生産者が出資・設立しているTMRセンターに第三者経営継承支援事業を組み込んだ事例があちこちに出現している。平成13年にTMRセンターを設立した士別市の「(有)デイリーサポート士別」は生産者が取り組む事業のプロトタイプである。畜産クラスターに示唆するものも多い。

美深町では、恩根内地区の酪農関係者が域内の酪農家戸数の減少に歯止めを掛けるべく立ち上がり、平成15年に「R&Rおんねない」という生産者事業組織を設立し、北海道担い手センター、JAはるか、普及センターと連携し、地元の恩根内地域で酪農経営を継承するのを前提に2年間の実践研修受け入れ、そして第三者就農斡旋を自主的に事業運営している。既に5戸目の第三者経営継承入植を達成している。強い目的意識と行動力があれば、数戸の酪農家グループにもできることを証明してくれている。

### むすび

各地で第三者経営継承の取組みが端緒につこうとしている気運である。各地の先進事例が教えてくれているのは、これまで個別問題として対処してきた経営継承問題を、地域酪農を衰退させず、どう維持発展させてゆくかの地域問題にして、皆で解決にあたろうという姿勢である。

今後、酪農経営に第三者経営継承が広がることを期待したい。なお、府県は酪農経営の立地が既になりに疎になってしまっている。地域に酪農経営を消滅させないために、第三者経営継承事業への取組みを当面の最重要課題として頂きたい。