

# 農業における後継者の参入形態と参入費用

稲本志良

## 1 課題と方法

現在、農業の担い手問題は様々な形をとって現れている。具体的にいえば、後継者（新規学卒・若年還流就農者）の激減，基幹労働力の農外への流出，高齢化の進展，そして、いわゆる「担い手不在」といわれる地域の出現などがある。しかし、このように多様な形を取っている現在の担い手問題は、後継者（人材）の農業への参入の極端な不足，基幹労働力の農外流出という問題，なかでも前者の問題に集約される。

このような現在の担い手問題は、他産業からの農業・農村労働力に対する吸引力（要因）の急速な強まりとそれに対する農業内部の対応が不十分であったこと，農業内部における労働力（人材）の吸引力が他産業に比較して相対的に、また、それ自体として絶対的に急速に弱まってきたこと，現在、それが極端に弱くなって仕舞っていることなどに拠っている。

特に、農業における吸引力の弱体化，劣弱性に関連するものとして、わが国農業の構造的な不況とその先行き不透明感の浸透，農業経営の営農基盤の劣弱性，職業イメージ・職場環境条件の劣弱性，経済的・制度的・社会的にみた種々な「参入障壁」の存在などが挙げられよう。

本稿では、以上のような認識に立って現在の担い手問題を農家子弟・非農家子弟を含めて一般的にみた後継者（新規学卒，若年還流・転職就農者）の農業への参入障壁・参入費用という観点から、主として経営論的に検討することを課題とし、特に以下のような接近方法をとる。

第1に、担い手問題を経営体と人材という2つの次元の問題として検討する。いうまでもなく、両者は経営体が人材の受容体（器）であるのに対して、人材は経営体に吸引されるべき対象（中身）であるという関係にある。

第2に、経営体は経営規模，経営組織，経営形態など多様な局面を有しており、相互に密接な関連を有しているが、ここでは経営形態の局面に限定して注目する。

第3に、経営体に吸引されるべき人材，特に本稿の主要対象である後継者については農家子弟に限定せずに非農家子弟も含め、多様な経営体とそれらに吸引されるべき後継者の多様な結合の形態，即ち、多様な参入形態間の参入費用の相違に注目する。

第4に、参入費用については「時間」も含めた有形，無形の費用，また、単に経済的費用のみでなく、制度的，社会的，心理的な要因に関わる費用も含めて検討する。

第5に、また、参入費用は参入主体である後継者とそれを吸引する経営体が負担すべき私的費用と地域・行政・団体等が社会的に負担する費用（これを社会的費用と呼ぶ）に分類されるが、本稿では前者を中心に検討し、後者については国の政策が負担する費用に限定して、これを農水省が検討している「新しい食料・農業・農村政策の方向」と関連して触れるにとどめる。

- 1) 平成4年度文部省科学研究費総合A(研究代表者 酒井淳一「地域労働市場におけるワークシェアリングの構造変化と農業再編」の成果の一部であり、拙稿「農業経営の継続性と経営形態」(『農業計算学研究』第21号、1988年12月)、「農業における担い手問題をどう考えるか(『農業と経済』1991年9月)を発展させたものである。

## 2 農業後継者のタイプと参入・就業形態

### (1) 担い手問題の所在の変化

わが国農業の担い手問題の背景、諸相は時代とともに変化し、その担い手問題の所在も変化してきた。そして、現在の担い手問題はこれまでにない多様な局面と内容を含むものとなってきた。この点を明確にするために、昭和37年に始まった基本法農政における構造政策、特に、自立経営育成政策に簡単に立ち返ってみると、当時の農業における過剰就業の存在という状況とそれを背景とした農工間の生産性・所得格差の是正という要請のなかで、近代的家族関係をもつ家族経営としての自立経営の育成を主目標とし、それに協業経営の助長ということが合わせて目標とされた。そこでは、現在と大きく異なって、多くの専業農家、基幹労働力が存在するという状況があり、水田の基盤整備と機械・施設の高度化、規模拡大とそのための農地流動化の促進、即ち、物的営農基盤の整備、特に農地問題が中心問題であった。

それ以降現在までの間に、状況が大きく変化した。一方に、農工間の所得格差・生産性格差の是正ということの他に、国際競争下での農産物価格・生産費の内外格差是正と自給率の確保、資源・環境保全という強い要請が生じてきている。他方に、専業農家・基幹労働力の極端な減少、職業選択の論理の変化と農業忌避感の浸透、家族経営における極度な後継者不足と高齢化の進展、集落営農に代表される協業組織・協業経営の不調と構成員の高齢化、小域的にみた「担い手不在」地域の発生と農地の荒廃化・遊休化などの現実が生じてきている。

以上のことから理解されるように、担い手問題の所在が、自立経営育成構想段階における経営規模拡大と農地流動化問題から経営形態の選択肢の拡大を伴った多様な経営体の育成と後継者の確保という問題へ大きく変化してきていることを示している。勿論、わが国の土地利用型農業においては依然として農地問題は重要である。現在、留意すべき点は、経営体育成・後継者確保問題を中心に据えて農地問題を論じることである。

## (2) 農業後継者のタイプ・参入形態・就業形態の多様化

以上に指摘したように、現在の担い手問題の中心は経営体の育成と後継者の確保にある。問題をこのように設定した場合、両者の関連のあり方をどのように考えるかという点が重要になってくる。

ところで、他産業においては、経営体はその経営目標を最大限に達成する手段として、広く資本と人材を吸引し、吸引された人材は「所有」と「経営」・「労働」の分離、「経営」と「労働」の分離した就業形態、更に会社組織の分業と協業による大規模な人的組織のなかでの就業という就業形態をとるのが一般的である。

これに対して、農業経営の大多数を占めてきている家族経営においては、特殊な人材吸引の形態と就業形態が取られてきた。即ち、家族経営が吸引する対象は当該家族の子弟にその基本がおかれてきた(世襲の後継者確保)。また、経営主の就業形態に典型的にみられるように、家族は、多かれ少なかれ、「所有」・「経営」・「労働」の3つの機能を同時に担う就業形態(「三位一体的」就業)をとってきた。このことは、家族経営の拡大版的性格の強い協業組織・協業経営についても、ほとんど同様なことがいえる。これらが世代交替期に吸引する対象は構成員家族の子弟であり、それらの構成員も「三位一体的」就業形態をとってきた。

要約すれば、これまでの農業においては、家族経営を中心とする経営体が吸引する後継者は当該家族の子弟に限定され、吸引された後継者は「三位一体的」就業形態をとるのがほとんどであった。

わが国の農業において、今後も、このような実体は多く存続するであろう。しかし、重要なことは、先に指摘した現在の担い手問題の状況、若年層の職業・職場選択意識の変化、そして、強い人材吸引力をもつ他産業の経験から判断して、一方で、「伝統的」な家族経営や協業組織・協業経営における人材受容体としての経営体の整備、特に職業・職場環境条件の整備、他方で、吸引する対象と吸引する形態の多様化を進めていくことである。

特に、吸引する対象は当該家族経営の子弟、協業経営の当該構成員の子弟の枠を越えて多様化して考えるべきである。また、吸引する形態も世襲的参入形態だけでなく、後に示すような多様な参入形態、就業形態も伝統的な「三位一体的」就業形態ということだけでなく、家族・構成員間の機能分担や雇用労働力(常雇、パート雇用)の導入による「所有」と「経営」・「労働」の分離、「経営」と「労働」の分離した就業形態も含めて多様な就業形態が考えられるべきである。なお、後継者受容体としての経営体の整備の方向については、4.で触れよう。

- 2) よく知られているように、自立経営育成という目標は、情勢の変化と多くの困難に直面してきたこともあって、昭和40年代後半から中核農家の育成に修正された。しかし、構造政策目標が農家一家族経営を前提にしてきたことに変わりはない。

### 3 農業後継者の参入形態と私的参入費用

#### (1) 農業後継者の参入形態

本稿の基本的な問題意識と接近方法については先に1.で指摘したが、それを言い換えれば、現在の担い手問題の解決の方向を、一方で、吸引する対象と形態の多様化に、他方で、農業の吸引要因の改善に求めている。1.では、また、農業における吸引要因の弱体化、劣弱性に関連するものとして、わが国農業の構造的不況とその先行き不透明感の浸透、職業イメージ・職場条件の劣弱性、農業経営の営農基盤の劣弱性、経済的・制度的・社会的・心理的にみた参入障壁の存在を指摘した。ここでは、これらを農業への後継者参入に伴う費用という観点から検討しよう。

いうまでもなく、農業への参入費用は、私経済的費用として農業へ参入する後継者が負担すべき費用と後継者を受容する経営体が負担すべき費用からなり、それらは農業への参入の主体とそれを受容する経営体の経営形態によって大きく異なる。いま、参入の主体をその基本であるいわゆる後継者に限定し、また、経営形態を比較の便宜上、家族経営と協業法人経営に限定して、後継者の参入形態を類型化すると以下のように整理できよう。

#### A. 家族経営における参入

##### a. 農家子弟の参入

- ①自家家族経営への参入 (家族経営内参入)
- ②他家家族経営への参入 (家族経営間参入)

##### b. 非農家子弟による参入

- ①既存家族経営への参入
- ②家族経営の創業

#### B. 協業法人経営における参入

- a. 構成員子弟の参入 (法人内参入)
- b. 構成員外子弟の参入 (法人外参入)

わが国の農業において、現在まで、農家子弟の自家家族経営への参入(A-a-①)が普遍的な参入形態であったが、近年、非農家子弟の農業への参入による家族経営の創業(A-b-②)、協業法人経営への構成員の子弟の参入(B-a)の事例が少数ながら増加傾向にある。今後、これらと合わせて他家家族経営への農家子弟の参入(A-a-②)、既存家族経営への非農家子弟の参入(A-b-①)、協業法人経営への構成員外子弟の参入(B-b)の可能性如何も重要性を増してきている。

## (2) 農業への私的参入費用

他方、これら後継者の多くの参入形態を考慮しつつ、農業において想定される参入費用を挙げれば、以下の諸費用がある。但し、以下の費用を私的費用という観点、後継者の参入時点の直接的な費用という観点に限定していえば、①、②、④のなかの追加投資は後継者を受容する経営体が負担する費用、④のなかの初期投資及び⑤～⑨は後継者が負担する費用である。なお、社会的に負担される費用という観点からの検討は、後に5.で行う。

- ①後継者発見に伴う費用
- ②職業イメージ・職場環境の改善のための費用
- ③職場発見に伴う費用
- ④参入時の初期投資・追加投資
- ⑤職業移動に伴う費用
  - ア. 転職時の所得を回復するまでに失う所得累計額
  - イ. 転居を伴う場合の生活関連の移動費用
- ⑥経営管理能力・技術の修得費用
- ⑦制度上の障壁（農地制度、融資制度、法人制度等の要件）
- ⑧営農面利害関係者に対する信用獲得のための費用
- ⑨地域社会に参入するための費用

重要な点は、これらの参入費用が以上に整理した参入形態によって大きく異なるということ、農家子弟の自家家族経営への参入形態においてはほとんどの費用は発生しないが、非農家子弟による家族経営の創設の場合には極めて多くの参入費用が発生すること、それに対して協業法人経営への参入の場合には構成員外子弟の参入の場合にも、家族経営創業に発生する費用のほとんどを節約できるという点である。これらの点をより詳細に検討しよう。

(1) 農家子弟の自家家族経営への参入(A-a-①)においては、以下のようにほとんどの費用が不要あるいは発生しない。

①後継経営者を発見するための費用、即ち、人材発見にともなう費用はその対象が自家家族の子弟であるという点でほとんど皆無である。同時に、その子弟にとっても職場発見にともなう費用も皆無である。

②参入時の初期投資は非農家子弟の家族経営の創業に比較して極端に少額ですむ。

③新規学卒就農の場合はいうまでもなく、職業移動を伴う還流就農の場合でも、就農と同時に一定水準以上の所得の確保が可能であり、職業移動にともなう費用(ア)が節約できる。また、転居を伴う還流就農の場合でも生活関連の費用(イ)は大きく節約される。

④特に経営者と一定期間同時就業する場合には、日常の営農活動のなかで、経営者と後継者の相互間の「交渉」を通して経営管理能力・技術の修得(いわゆるOJT)がなされ、そのための費用が節約される。

⑤経営者が確立・蓄積した営農面利害関係者に対する信用が後継者によっても利用可能・

継承可能であり、それを新たに獲得するための費用が節約される。

同様に、地域社会に参入するための費用もほとんど不要である。

(2) これに対し、非農家子弟による家族経営の創業(A-b-②)に当たっては、以下のような多くの費用が発生する。

①適正規模、一定の機会報酬を獲得するための必要規模が著しく拡大した現在、家族経営の創業にあたっては極めて多額の初期投資が必要である。この初期投資に必要な資金を非農家子弟の個人的努力で調達することは極めて困難である。

②非農家子弟の新規参入は、多くの場合、職業移動を伴うが、その場合には参入時から一定水準の所得が獲得可能になるまでの生活資金の確保(ア)、居住場所の変更を伴う場合には住居の確保(イ)をはじめとする多くの生活関連の費用が発生する。

③非農家子弟は参入時から単独の就農形態をとり、経営管理能力・技術の修得のための費用が発生する。

④農地取得、融資の獲得等に関わる制度上の困難や制約に直面するという費用が発生する。

⑤また、経営者から継承すべき信用を有せず、参入時からそれらを自ら蓄積する必要があり、営農面利害関係者に対する信用獲得のための費用、地域社会に参入するための費用が発生する。

(3) 構成員子弟の協業法人経営への参入(B-a)の場合には、以下のような理由でほとんどの費用が不要あるいは発生しない。

①一定額を出資することによって、法人経営の構成員になれる制度が整備されており、参入時の初期投資が大きく節約される。

②法人経営への参入と同時に、所得の獲得(収益の配分)が可能であり、職業移動を伴う場合でもそれに伴う費用が節約される。

③複数の構成員によってなされる日常の営農活動のなかで、構成員相互間の「交渉」を通して経営管理能力・技術の修得(いわゆるOJT)がなされ、そのための費用が節約される。

④法人経営が獲得・蓄積した営農面利害関係者に対する信用、地域社会に対する信用が利用可能・継承可能であり、これに必要な費用が節約される。

なお、農家子弟の他家家族経営への参入、非農家子弟の既存家族経営への参入、構成員外子弟の協業法人経営への参入の場合には、以上で指摘した参入費用の他に、後継者を受容する経営体に対しては①後継者の発見に伴う費用、参入する後継者に対しては③職場発見にもなる費用が発生する。

- 3) 何れについても新規学卒就農と還流・転職就農の場合とで、また、還流・転職就農の場合には在宅によるか、転居を伴うかの区別が必要である。この区別は、後に検討する職業移動に伴う費用の内容と大きさに相違をもたらす。
- 4) 家族経営と協業法人経営の間の経営内部構造の相違とその経営的意義については、拙稿「農業経営の継続性と経営形態」(『農業計算学研究』第21号、1988年12月)、「農業法人の経営的な特質と意義

(第3章)、「農業法人の諸形態と発展方向(第4章)」(『地域農業・農業経営と農業法人—新しい担い手を求めて—』京都府農業会議, 1992年3月)を参照。

#### 4 伝統的家族経営の変貌と法人化の意義

以上に示したように、農業への参入費用は、参入形態、即ち、参入主体(後継者のタイプ)とそれを受容する経営体の経営形態によって大きく異なる。そのなかで、家族経営への当該農家子弟の参入という形態においては参入費用がほとんど発生しないこと、逆に、家族経営の創業という参入形態においては極めて多種類の、そして、大きな参入費用が発生する。このことから、家族経営への当該農家子弟の参入がわが国農業において普遍的形態であり続けてきていることが理解されるし、逆に、非農家子弟の参入、特に、家族経営の創業が極めて困難であり、それらが極く少数の事例に留まってきたかが理解されよう。

他方、協業法人経営への参入形態においては、それが構成員外子弟の場合においても参入費用は著しく節約される。現在、わが国農業において多様な経営体の育成が提唱され、また、法人化が提唱されているが、その重要な意義の1つは、法人化が種々な参入費用を大きく節約し、参入障壁を軽減・除去し得る可能性を多く有しているという点にある。この意義は、先に示した参入形態のなかで、単に協業法人経営への構成員子弟、構成員外子弟の参入という参入形態にとどまらず、家族経営のいわゆる1戸1法人化を契機とした他家家族経営への農家子弟、既存家族経営への非農家子弟の参入の道を拓く参入形態においても今後重要になってくる可能性を有している。

次に、以上の参入費用のなかの②職業イメージ・職場環境条件の改善のための費用に注目して、最近の伝統的家族経営の変貌、農業経営の法人化の意義について検討しよう。

ところで、家族経営への当該農家子弟の参入費用はほとんど皆無であるにも関わらず、家族経営における深刻な後継者不足という状況がある。これは以上の参入費用と関連させていえば、特に、②職業イメージ・職場環境の改善に伴う費用が、最近、極端に大きくなってきていること、多くの家族経営がその費用を負担していないことを示している。勿論、一部の家族経営は、単に経済的な発展・合理化という点からだけでなく、家族経営としての職業イメージ・職場環境条件の改善という点から多くの努力をしている。特に、以下の諸点での改善が注目される。

- ①財務面における家計と経営の分離、それによる企業的経営管理の導入・確立
- ②就業面における生活と経営の分離、特に、農休日・就業時間の設定
- ③家族員間、雇用労働力の導入による家族員・雇用労働力間における部門・作業・役割の分担
- ④重労働・危険作業・不快作業の軽減・解消のための機械・施設の高度化(投資)及び外部依存(外注)

### ⑤家族協定農業への移行

家族経営におけるこのような改善は、経営者を中心とする家族員の意識と信頼関係を基盤として行われている場合がほとんどである。これに対して、協業法人経営においては以上の諸改善をはじめ多くの改善が法人制度と関連して、また、そこにおける定款・就業規則など客観化された形態で行われており、これらは法人化の重要な意義である。

勿論、協業法人経営は、以上の意義に加えてその他にいくつかの意義を有している。

①税制、社会保険、融資面等の制度上の利点

②資質・経歴・経験の異なる人材が出資を通して結合するいわゆる「人的結合」の利益、特に、分業と専門化の導入による専門職の確立

③法人化による社会的信用の確立

④法人自体のもつ社会的イメージ・職場イメージ

⑤いわゆる「いえ」、「ムラ」から独立した企業者精神の高揚、企業者能力の発揮の環境形成

このように、家族経営、協業法人経営は各々の経営形態上の特質を反映しつつ職業イメージ・職場環境条件の改善を進める可能性を有している。しかし、現実には、以上に指摘するような意義を実現し得る伝統的な家族経営から企業的家族経営への発展の事例、1戸1法人、協業法人経営の発展の事例は多くはない。このような多様な発展を促進する条件を整備することもまた重要である。これはまた農業への参入に関わる社会的参入費用とも関連している。

## 5 外部支援による後継者の参入促進と社会的参入費用

ところで、経営体の育成と後継者の確保には多くの時間と費用を必要とし、多面的、着実な努力が不可欠である。以上ではそれを後継者を受容する経営体、参入する後継者が負担する私的参入費用を中心に検討したが、いうまでもなく地域・行政・団体が努力・支援すべき領域も多い。なかでも現在のわが国農業の構造的不況と先行き不透明感の除去、農業経営の営農基盤の脆弱性の改善、制度的な参入障壁の軽減・除去などは農業者の努力の範囲を越えるものである。また、以上で検討した後継者の参入費用についても社会的に負担されるべき費用がある。最後に、このような観点から、今回、農水省が発表し、引き続き検討が深められている「新しい食料・農業・農村政策の方向」（「新政策」と略す）、特に構造・経営対策に注目して、筆者の理解・整理を加えてその特徴とそれがもつ意義について検討しよう。

衆知のように、「新政策」は昭和37年に始まった基本法農政の大幅な見直しのなかで構想されているが、いま、その構造・経営対策に限定してみても、それは現在の焦眉の問題である担い手対策として注目すべき多くの特徴を有している。特に、以下の諸点が注目される。

1つは経営体の強調である。これは、家族経営における家計と経営の分離による現代の状況に即応し得る新しい家族経営の育成、経過的段階に留まっている生産組織等の経営体への



成熟・発展を意図している。

2つは、担い手育成の2次元的把握である。即ち、担い手育成を経営体の育成と人材の育成（確保）という2次元で目標を設定し、方策を設定しているとみてよい。

3つは、「個別経営体（家族経営）」、「組織経営体」など、多様な経営体の育成という目標である。この目標は、これまでの構造政策が基本的に家族経営の育成を目標としてきたことからみて極めて大きな変化である。

4つは、「個別経営体」をも含む多様な経営体の法人化の強調と法人優遇措置の強化である。この法人化の強調の背景には以上までに指摘してきた伝統的な家族経営の限界の克服、法人経営の経営的有利性の追求といえることがあることはいうまでもない。

5つは、以上に指摘した諸特徴を基礎にして、経営体への人材の多様な参入形態の設定である。先に3.で指摘したように、後継者（人材）の参入形態は多様に想定し得るが、「新政策」でも伝統的形態である世襲的な家族経営への参入形態に加えて、多様な経営体への当該農家子弟・他家農家子弟・非農家子弟など（多様な人材）の多様な参入形態も構想されているとみてとれる。

6つは、従来、農地流動化の推進に重点がおかれてきた方策が、次の5つの大きな方策に重点が多様化されている。

- ①農業経営及び農業構造目標の明確化
- ②農地流動化の推進
- ③望ましい経営体への誘導と法人化の推進
- ④経営改善の支援
- ⑤経営体を担う人材の育成・確保

以上に示すように、「新政策」における構造・経営対策は現在の担い手問題の解決、そして本稿が主要課題としている農業における参入費用の軽減という観点からみて多くの意義と可能性を有している

特に、①農業経営及び農業構造目標の明確化は、現在のわが国農業の構造的不況と先行き不透明感の除去ということに、②農地流動化の推進及び④経営改善の支援（特に、経営改善計画認定制度とその達成のための支援措置、農地取得の負担軽減、経営改善のための投資の負担軽減などの経営体質の強化策）は、農業経営の営農基盤の脆弱性の改善ということに関連する対策である。

③望ましい経営体への誘導と法人化の推進（特に、農業生産法人の事業・構成員要件の緩和、農業公社等の農地出資制度の整備、税制上の優遇措置の強化、設立・運営に関する指導体制の強化）は、3.で指摘した⑦制度上の障壁の軽減・除去に関連している。

④経営改善の支援（特に、経営改善のための投資負担の軽減、雇用労働力・ヘルパーの斡旋体制の整備、法人等における就業条件の改善など）は、経営体が負担する②後継者の参入を促進するための職業イメージ・職場環境条件の改善のための費用の節約に関連している。

⑤経営体を担う人材の育成・確保（特に、新規就農関連情報の収集・提供・相談機能体制の整備、就農希望者等に対する研修制度の充実など）は経営体が負担する①後継者発見に伴う費用、後継者が負担する③職場発見に伴う費用、⑥経営管理能力・技術の修得費用などの節減に関連する。

このように、「新政策」の構造・経営対策に示される多様な対策は、農業における後継者の私的参入費用の軽減・除去ということ、農業者の努力の範囲を越える農業への参入障壁の軽減・除去ということと密接に関連している。

## 6 む す び

現在の農業における担い手問題は、後継者の極端な不足ということに帰結する。その後継者不足は、他産業に比較した農業の人材（労働力）吸引力の劣弱性と農業への参入障壁の存在によってもたらされている。本稿ではこれを、農業経営の経営形態、後継者の参入形態に注目しつつ、農業への私的および社会的参入費用という観点から検討した。

家族経営における後継者問題は、現在、きわめて厳しい状況にある。しかし、以上の検討結果から理解されるように、家族経営への当該農家子弟の参入は他の参入形態に比較して多くの点で私的、社会的参入費用が少ない。問題は、家族経営における職業イメージ・職場環境条件の改善に伴う費用が極端に大きくなっており、その改善が不十分であること、その結果として、現在の後継者問題が生起していることである。

他方、典型的には非農家子弟による家族経営の創業という参入形態は多くの種類の、かつ大きな私的、社会的参入費用を伴う。しかし、現在、このような参入形態に対しても多くの期待が寄せられている。

今後、このような後継者の私的、社会的参入費用という点からどのような参入形態を選択すべきか更に検討していく必要がある。即ち、後継者問題は単に後継者の職業選択・職場選択、経営者の後継者確保、それによる経営体の存続・発展という私経済的問題にとどまらず、農業構造のあり方、農業・他産業間の産業連関のあり方など、産業・国民経済次元の問題とも連動するものである。本稿では後継者問題を主として私経済的問題に限定して検討したが、産業・国民経済の問題、更には現代社会そのもののあり方の問題と関連して検討する視点もまた必要であろう。その意味で、本稿の検討は限定的である。