

## 第2章 家族農業経営の会計構造の特質と変貌

鹿児島大学農学部 岩元 泉

### 1. 問題意識

我が国で支配的な農業の経営形態である家族農業経営を会計学的に把握し、農業簿記の体系を構築するということが農業会計・簿記理論上の最大の問題の一つであったといえよう。こんにちそのための努力も続けられている一方、対象である家族農業経営の変貌、発展、多様化も著しく、農業会計理論もその現代的課題に応える必要がある。本章では、家族農業経営の会計構造の特質を概観し、その変貌から提起されるいくつかの課題について検討することを目的とする。考察の視点をあらかじめ簡単に述べておく。

第1に、家族農業経営が存亡の危機に立っていることはいうまでもないが、その行方について本章では家族農業経営の「終焉論」ではなく、家族農業経営の継承・再生の途を探求するという立場で考察を進める。家族農業経営が存続するか否かは、もっぱら家族経営の継承に関わる問題である。もちろん、既存の農家の継承の枠以外からの参入による農業経営の継承の方途もあるわけだが、その流れが大きな潮流になるとは予測できないし、家族を越えた組織や法人による経営継承も定着したルートとはいえないという現状からすると、依然として家族農業経営継承のルートを探るということは重要な課題として残されていると考えるからである。

第2にその際、伝統的家族農業経営の延長上にその基本原理のみを強調するのではなく、視点としては「方法論的個人主義」<sup>1)</sup>の立場で、「個人主体によって組織された家族による農業経営」を展望し、日本における「パートナーシップ型」経営の成立条件を検討するという観点で考えてみたい。伝統的家族農業経営の枠組みは、血縁家族を中心とする「いえ」の原理を内包した農村家族を「農家」という単一の意思決定主体として「個」と見なし、土地所有主体、集落構成員、農協組合員の単位としてきた。ここでは、「いえ」の原理の帰趨はともかく、農村家族を構成する個々人を意思決定主体として思考の上で立ち返って考察を進めたい。思考の上でというのは、実態が必ずしも個々人の

結合体としての家族という単位になってはいないからである。

第3に、このような観点から「パートナーシップ型」経営を創出する上で生起すると予測される農業会計上の諸問題、家族への賃金支払いが持つ意義と管理会計的な課題を明らかにしてみたいというのが本章の最終的なねらいである。

## 2. 家族が農業経営に果たす機能

「いえ」の原理が農業を継承する契機とはなりにくくなったという意味で「いえ」の農業経営に果たす機能はネガティブになったといえよう。しかし、家父長制という封建残滓を持たない「家族」が農業経営に果たす機能はどうだろうか。家族農業経営とは、家族という社会集団と経営という組織体との合成物であり、その両側面の特徴を捉えて定義される。あるいは、家計と経営という二元的な経済体であると定義されたりする。そのような家族集団が農業経営を営んだり、農業に従事する際に持っている家族としての機能はどのようなものであろうか。二元的な主体相互の関連の問題である。この点をまず整理してみたい。

### (1) 経営主体としての家族(集団)

家族農業経営の定義について欧米でも多くの論調があることは周知の通りである。Errington とGassonという農業経済学者と農村社会学者の合作による“The Farm Family Business”<sup>2)</sup>における家族農業経営について定義は、①経営の所有が経営主による経営管理と結びついていること、②経営主が構成員と血縁や婚姻関係にあること、③経営主を含む家族が経営資本を出資していること、④経営主を含む家族が農業労働を行っていること、⑤経営の所有と管理が世代間で継承されてきたこと、⑥家族が農場に住んでいること、となっている。雇用数や資本の規模などの量的な規定を含まない定義であり、定性的な定義にとどまっているため、家族農業経営の拡張解釈につながるものとの批判もあるが、家族を経営の管理主体、所有主体、労働主体、投資主体とした点に従来の農業経済学にはない新しい視点があるように思われる。これは一見「方法論的個人主義」と矛盾するようであるが、そうではない。ここで前提とされている家族は自立した個人によって構成される家族であり、家族内での意志決定が役割分担に基づいて行われることを前提とした家族経営である。このように家族を主体に農業経営を位置づけてみる

と、農業経営は農村家族が行う事業であるということができる。

日本では、農業法律学者の間でイエと個人との制度的なギャップの問題の解決という観点から、農家の中の個人を確立することが重視されており、宮崎俊行は「イ.所有は個人単位で、経営はイエ単位という機構上のギャップ、ロ.地主化した農地所有者と借地農業経営者との間のギャップ、ハ.転用含み市場価格と収益還元価格とのギャップ、をできるだけ少なくする」ために「農家の中で農業に関与する者たちから成るところの、一種の『組合』を構想」した<sup>3)</sup>。家族による『農業組合』の構想は、現実には個々人が権利主体として確立されていない日本農業の現状から出てきたものであるが、今日普及しつつある「家族経営協定」などによって家族構成員の権利主体が確立していけば、日本における「パートナーシップ型」家族経営を構想できる。そのような共同の意思決定機構を持つ家族経営においては「家族」が経営主体となる。ただし、現時点では家族は経営主体となり得るとだけいっておくに留めよう。

## (2) 家族のプーリング原理による危険分散

家計は労働、所得、サービスについてプーリング原理(貯蔵機能、危険分散機能、統合機能)を持っている<sup>4)</sup>。ここでいわれる家計とは家族内部の経済のことであるが、この家計の持つプーリング原理は農業経営にとって大きな役割を果たしている。第1の家計の貯蔵機能は、家計内部における余分な労働力、財貨・サービスを抱えておく機能である。家族農業経営においてはしばしばオーバーヘッドコストになる家族労働力を抱えているが、農業生産、農業労働の季節性に家族経営が有効に対処できる要因となっている。また、家族内には子供から老人までの多様な労働力がプールされており、農業の多様な仕事に対応できる。家屋や土地などの家産も家族内に蓄えられた余分な資産の集積である。第2に、家族農業経営の強靱性といわれるものは、気象変動や価格変動などのリスクに対して、家族内部での労働、所得、財産を柔軟に伸縮、融通することによって危機対応を行っており、家計のプーリング原理の危険分散機能が働いていると考えられる。第3の家計の統合機能については、以下のように説明される。現在農家家計に於いてもいわゆる個計化という現象がみられる。したがって家計は分散する傾向にあるかに見える。しかし一方、家計にはまた逆の「凝集性」も作用しており、個計化している家族世帯員も生活上の何らかの部分で共有したり、供出したりすることによって家計全体に貢献するこ

とで家計に属さなくては存在できない。その意味でプーリング原理が家族集団を統合する機能として作用しているのである。

### (3) 経営継承主体としての家族

経営継承の絆としての家族については、現在相反する見解が見られる。現在日本で支配的な意見は、農村家族にあった家業を継承するという規範は消滅しつつあり、経営を継承するという意味での家族の機能は弱まったと見る見方である。たしかに日本農業における後継者難をみると経営の継承を家族に依存するのは無理ではないかと思われる。それでは、農業の継承を農村家族に限ることなく、農業をやりたい人に農地を開放し、農業経営を継承させていく方策はどうかということになる。農業への門戸を開くことは必要であり、重要である。しかし、日本農業の担い手の大半が農外からの新規参入者で補われることを想定することにも無理がある。

これに対して、経営継承は古い家族規範だけがもつ論理ではなく、家族そのものの継続性がもつ論理であると考えたい。家族は夫婦、親子という婚姻関係、血縁関係によって家族関係だけを継続するのではなく、家計のプーリング原理によって機能している貯蔵、危険分散、統合などの機能も継続するのである。家計にプーリングされるのは資産、所得、労働力、サービスなどであるから、農業の場合には農業資産や農業の知識、経験などもプールされ、継承されていくことになる。その意味に於いて、家族の連綿たる継承性の中に経営の継承も含まれるということである。「農家家族の資産」である農地所有の継続性については、これをすべて「資産的土地所有」に結びつけて流動化の阻害要因とするのではなく、経営継承との関連で農業資産とそれ以外とを区分して検討する必要がある。

現在の課題に即していうならば、農村家族の所有と経営の継承機能を農村家族の家業継承という古い規範に任せるのではなく、新しい家族経営のしくみで経営継承を図っていく方向を追求しなければならないのではないかということである。家族経営協定も経営継承という内容を重視する方向を目指す必要がある。

### (4) 社会性の絆としての家族

農村家族が農業経営に対してもつ機能の一つに、農業経営と地域社会との関わりの

接点に家族があるように思われる。先のErrington&Gassonの家族経営の定義に「家族が農場に住んでいること」という項目があるが、この規定に関して長は「家族経営に於いては農村コミュニティとの関連性が必然的に重要になってくることを意味している」<sup>5)</sup>と解説している。つまり、もし農場に家族が住まず、農業は農業生産活動を行うためだけの場であったら、農業経営と農村コミュニティとの関連はずいぶん希薄になるであろうということを暗示している。ましてや、従来の農業集落がほぼ農家によって構成されており、農業生産に付随し、不可欠な水路・道路の維持管理などの共同作業等が農村コミュニティの構成員がホモジーニアスな農家家族によって担われていた段階に比べて、混住化が進んだ今日の日本の農村では農業者世帯と非農家世帯を含む集落とのズレが大きくなっており、日常生活上の家族個々人の地域でのつきあい(ネットワーク)が農業経営と地域とを繋ぐ絆となっている。このことを象徴的に示すのは1992年度日本農業経営学会シンポジウムにおける坂本報告の一部分である。船方総合農場の草地酪農が畜産公害を出したとき地域住民から反対署名が出され、坂本氏は「裁判で決着をつけようとしたのですが、「むら」では裁判は出来ませんでした」<sup>6)</sup>と述べているが、その理由は「裁判に勝っても村の生活に負ける」という妻の言葉だったという<sup>7)</sup>。同じシンポジウムの磯辺の「家族労働力の存在構造モデル」<sup>8)</sup>に照らしていうと、「労働過程」で勝利しても「生活過程」で敗北するということになる。これはネガティブな面からの評価であるが、ポジティブな面でいうと、農業経営は地域資源の維持・活用、環境保全、農産物販売の面で地域社会との関わりなしには存立できない。とくに「集落制」農業の我が国においてはそうである。それは農村集落に家族が居住し、「生活過程」を通じて地域社会と結びついているからである。したがって農業経営が社会性を保っていけるのは家族の機能を通してであると考えられる。

#### (5) 経営目標としての家族

農業労働や農業生産の成果を享受し、家族で喜びを分かち合うことは経営目標となる。現在、農業を行う動機もその経営目標も多様化している。Errington & Gassonによって整理された家族経営の目標を表にして示してある。その本質的な目標の一つに生き方としての農業(Way of life)、あるいはよりよく生きるための農業(Well being)がある。家族と共に生活するという農業のあり方は目標足りうるのである。

表2-1 家族経営における目標の分類と多様化

--

1. 手段的な目標(Instrumental)

- ①収入の極大化
- ②満足のいく収入
- ③将来への備え
- ④損失回避
- ⑤純資産の増大
- ⑥より大規模な経営管理
- ⑦快適な労働条件(時間, 環境)

2. 本質的な目標(Intrinsic)

- ①仕事そのものを楽しむこと(個人的な仕事, 多様な仕事)
- ②健康的な野外生活を追求すること
- ③有意義な活動
- ④一所懸命働くことの価値
- ⑤独立(管理されることからの自由, いろいろな状況下で自由に時間配分をすること)

3. 社会的な目標(Social)

- ①農村コミュニティに帰属すること
- ②よい農民として認められ, 信望を集めること
- ③労働者とのよい関係をつくり, 維持すること
- ④家族の伝統を守ること
- ⑤家族と多くの時間を過ごすこと

4. 個人的な目標(Personal)

- ①特殊な能力を磨くこと
- ②創造的, 独創的であること
- ③価値のある仕事をしたという満足感
- ④挑戦し, 目標を達成すること
- ⑤自己実現と自己成長

--

資料: Gasson & Errington の"Farm Family Business"より引用。

### 3. 家族農業経営の多様化と農業会計上の問題

農業経営を農村家族がその多様な目的を実現するための一つ的手段であるとする、その目的如何、実現の仕方などによって農業経営の組織形態は異なることになる。農村

家族の主要な稼得手段が農外就業にあれば、農業は家族世帯員の一部が従事し、農地を家産として維持するため、自らの健康のため、楽しみのためなどの目的で営まれる。農業が農村家族の主要な稼得手段である場合には、家族世帯員はもっぱら自家農業に従事し、自己所有の物的、人的資源を投入し、農業から自らの目標にふさわしい所得を得ようとする。家族農業経営が多様化する要因には外部経済条件、自然条件などもあるが、農村家族が農業に対して持つ目標によっても農業経営は多様化する。

このように、家族農業経営が兼業経営から企業的経営まで多様化していることから従来の家族農業経営では見られなかった農業会計上の問題を生じている。兼業局面からは農業所得の家計費充足率が極めて低くなり、兼業農家の営む農業経営が自己完結的な経営体の様相をなしていない場合には、農業会計上の問題というよりは相対的には家計における農業収支の問題が発生する。一方、家族農業経営の企業的展開の局面からは借入資本の増大、資産の増大、雇用の増大・賃金支払い関係の増加など規模拡大に関する問題、外部サービスの利用、作業受委託、施設リースなど機能の外部化に関する問題、さらにマーケティングの展開による販売管理面から経営内商業部門の分離問題など様々な問題が生起している。本節では、家族経営の家族問題に焦点をあて、①家族経営内での労賃支払い問題、②家族経営内での資産継承問題を取り上げてみたい。

#### (1) 家族農業経営内での「労使関係」

最近では、家族経営において月給制を採用し、家族世帯員に毎月給与を支払っている経営もかなり見られるようになってきた。また、月給制ではなくても配偶者以外の世帯員に何らかの労働の対価を支払う例は多いと思われる。例えば全国農業会議所が平成3年におこなった新規学卒就農者を対象としたアンケート調査結果では592の回答のうち、月給制で労働報酬を受けている割合が46.6%に達している<sup>9)</sup>。一方この調査でも労働報酬としては小遣い程度をもらおうという回答が40.9%もあることからすると月給制が家族農業経営で一般的になったわけでもないことを示している。

月給制が我が国の家族経営の中に広がってきているのには、外的要因と内的要因がある。外的要因の第1は、いわば社会的強制によるものである。農業においても給与を支払うべきだとか、ただ働きはおかしいという評価に対応したものである。第2は、納税制度

である。青色申告による納税を行う場合に、専従者給与を支払い、専従者控除を受けるメリットがあるために給与制にするのである。内的要因の第1は、後継者の経営への定着を図るためである。第2は、経営管理的な理由であり、家族構成員にも給与を支払い、「雇用関係」をつくるためである。第3は、給与支払いが可能になったということである。所得を分配できるほど収益水準が高くなったということと、畜産や回転率の高い施設園芸、複合経営など年間を通じて収益が上がる経営が多くなったことで給与支払いが可能になったという面がある。

家族農業経営における実際の家族構成員への給与の支払われ方は区々であるが、支払われ方によって農業会計上の取り扱い方は異なってくる。第1は、経営主の農業所得からの分配として支払われる場合であって、親子間で給与としての取り決めをしていない場合には「小遣い」として扱われるものである。この場合には、農業経営の会計上には給与支払い関係は表れない。第2は、雇用者として給与が支払われる場合である。これには雇用契約が結ばれて家族内での雇用関係が法的にも発生する場合と、専従者給与を支払うために形式的な雇用関係が発生する場合とがある。前者は雇人費や源泉徴収納税準備金等の通常の雇用と同様の処理が、後者は専従者給与としての会計上の処理が行われる。後者のケースが多いことは言うまでもない。

## (2) 家族経営内での「資産と資本」関係

民法上の均分相続制の下にありながら、農地所有の細分化防止、効率的な農業のために後継者への一括相続を奨める相続税の納税猶予制度が続けられてきた。この制度が今後とも続くとは考えられないが、一括相続ではなくでも農業を継続するのに相続税が阻害要因になるという事態を避けるための措置は継続する必要がある。しかし、税制のことは措くとしても、農地についてもより均分相続要求が強まるであろう。そのような条件の下で、家族農業経営の経営継承を行うためには、親世代による農業資産の譲渡と子世代の資産買い取りの仕組みが農業以外の資産の相続とは区別して必要となる。フランスのGAECやアメリカ合衆国におけるパートナーシップ制度は、導入目的や仕組みは異なるが、家族農業経営の継承の手段となっている<sup>100)</sup>。その際例えばアメリカにおける親子のパートナーシップにおいては「①経営主夫婦のリタイア後の生活保障と、②後継者の農業経営自立への条件整備と、③後継者以外の相続関係者の利害の3要素を考慮し

ながら作成されるべきもの」<sup>111)</sup>であり、形式は文書によるものが望ましいとされている。パートナーシップ型家族経営の全体にはかなり細かい規定を含んだ家族協定が前提となるということである。その際、家族協定は家族経営の継承の手段となるが、経営資本については共同経営への出資という形で取り扱われるので、相続とは一応切り離された形で農業経営資本の継承が行われることになる。こうすることによって、必ずしも明瞭でなかった家族経営における資本(元入れ)も明確になる。

### (3)「パートナーシップ型」の家族経営における経営と家計

我が国では、欧米のようなパートナーシップ型経営がすぐに出来る条件にはない。というのは、アメリカの場合でいうと、家族経営の継承の手段として法人経営やパートナーシップ型経営が制度化される前提には伝統的な家族経営志向の反面、核家族化が深く進行してきたという事実があり、さらに経営規模と農業機械の巨大化、地価の上昇、必要農業資本額の増大という経営継承を困難にする条件がきびしくなってきたことがある。我が国の場合においても後者の条件は次第にきびしくなりつつあるが、前者の核家族化は進行してはいるが、夫婦を軸にする欧米の家族とは家族制度が異なっている。

むしろ我が国においては農業に従事する夫婦、親子、後継者の妻など家族内の就業条件や賃金支払いなどが課題となって家族経営協定が進められている段階であり、家族経営協定に経営の継承、継続を明確に盛り込む例はまだ少ない。

それでは、我が国において家族経営協定の締結が広く行われるようになり、日本的な「パートナーシップ型」経営が成立したときにどのような会計的な問題が起こるであろうか。アメリカにおける家族協定には①労働、土地、建物への出資および貢献、個人資本、②経営管理、③経営収支計算、④財務措置(分配)、⑤住宅、⑥死亡に伴う措置、⑦死亡以外の事由による協定の廃止、⑧調停などの内容が含まれている。これを手がかりに生起すると予測される問題としては、出資の問題がある。我が国で後継者の就農初期に親子でパートナーシップを組む場合には、相続は行われていないから後継者は労働以外の貢献できる手段を持たない。あるいは農外で稼得した資金を出資するかもしれないが、一般にはその額は大きくなく、経営への出資は父経営主の方が圧倒的に多くなる。共同経営といいながら出資額に差がつく場合に経営参画への対等性を保つことが出来るかが問題である。この場合会計上の問題としては資本形成をする前提としての既存の

資産、資本評価および労働評価の問題がある。

労働評価については後に述べるので資産評価についてふれておくと、特に農地の評価が問題となろう。継承の対象となる農業経営資産としての農地評価と外部資金融資を受ける際の担保物としての農地評価とは自ずから異なるからである。また、親子それぞれに給与支払いが行われ、経営体の収支とは区別されるが、その場合の会計単位となるパートナーシップ型の経営体は制度上の位置づけがない現状では例えば税制上は法人ではなく個人扱いとなる。減価償却引当金などの内部留保の取扱いが問題となろう。基本的にはパートナーシップの制度上の位置づけがないということから生じる問題が制度化されるまでの過渡的段階で発生することになるのである。

#### 4. 家族経営における賃金支払いの意義

##### (1) 賃金支払いの意義

家族農業経営における家族への賃金支払いが持つ意義は、家族経営協定や雇用契約などによってたとえ「雇用関係」に基づくものであっても、家族内における所得分配の範囲内では、家族の所得プーリング機能が作用しており、多様な意味合いを持つと考えられる。

1)代替的關係 生活費の代替であって賃金支払いが行われているが、実質上は直接に生活費として使われており、生活費が賃金に置き換わっただけのもの。これは配偶者への賃金支払いの場合に見られるもので、妻への給与支払いという外観をとっているが、生活費を支給しているという意識の上に成り立っている。

2)補償的關係→月給制に基づく賃金支払いや収益の分配ではなく、労働補償として支払われるもので、労働の対価であるが、農業労働の評価の困難性と相俟って、賃金単価が明確ではなく、機会費用の補償の意味合いで支払われるもの。農業労働の季節性、農作業の適期遂行のために動員される家族労働への対価などもあり、時間単価などでは表しにくい労働に対する賃金支払いである。

3)雇用的關係→家族経営協定や雇用契約など一定の制度・協定に基づいて雇用関係と同じように賃金支払いが行われるもの。この場合も通常の雇用労働と同じく、勤務時間の定めがあつて時間賃金が支払われることもあるが、むしろ月給制の形態をとることが

多い。

4)保障的關係→子が経営委譲後の親に労働の対価として賃金を支払う場合には文字通り労働の対価の場合もあるが、扶養の意味があり、老後保障的な役割を持つと考えられる。

5)経営管理的關係→経営継承者に経営参画意識や労働意識を持たせるために賃金を支払うもので、経営意欲の醸成に働く。この意味で賃金支払いが経営管理的な機能を持つことになる。

## (2) 賃金支払いの管理会計的意義

賃金支払形態が経営管理の手段として大きく意味を持つのは、原理的には出来高払い賃金と時間賃金の相違であろう。またプレミアム賃金も見られる。農業雇用における賃金支払いも出来高払い賃金と時間賃金との組み合わせで行われている。また家族労働への支払いもこの両者が見られる。

そこで、最後に賃金支払いの管理会計的意義についてふれておくと、家族農業経営における経営体としての経営成果は農業会計上は複式簿記体系下での税引き前当期純利益であるが、農業経営は農村家族が家族の目標を達成するための手段であると理解すると農業所得を経営成果とすることは意味のあることである。その場合、家族への支払賃金が専従者給与として処理されているとすれば、農業所得は税引き前当期純利益と専従者給与の合計である。これを経営成果として評価するためには税引き前当期純利益の水準と専従者給与の水準を評価しなければならないが、専従者給与の水準は先述したような家族における賃金支払いの多様な意義に規定されている。したがって、家族への賃金支払いをどのような意味合いで行っているかを判断しなければ、適切な水準の農業所得であるかを判断できないことになる。つまり、家族農業経営における家族内の労働関係・人間関係に賃金支払いが規定されることになり、家族経営の継承性、後継者の労働意欲、経営参画意欲など、先に示した家族経営としての多様な目標を達成するために家族への賃金支払形態を考慮する必要があるということになる。管理会計上これを明示化するような勘定科目設定などは困難であるが、経営診断などを行う際の留意事項となろう。

## 参考文献

- [1]常秋美作(1992)『農家経営と会計』, 農林統計協会
- [2]加用信文(1973)農業複式簿記の理論的構造, 『農村研究』第37号, (『昭和後期農業問題論集⑩経営計画論・簿記論』(1983)農文協, 所収)
- [3]全国農業会議所(1996)『法人税の基本と実務』
- [4]五條満義(1997)『家族経営協定の時代がやってきた』

- 
- 1)石田正昭・木南章(1987)「稲作をめぐる組織と市場」農業経済研究59-3
  - 2)Ruth Gasson and Andrew Errington(1993) *The Farm Family Business*, CAB International
  - 3)宮崎俊行(1990)「土地利用型農業の確立と相続制度の課題」農業と経済56-9
  - 4)坂井素思(1992)『家庭の経済』p15-18放送大学教育振興会
  - 5)長憲次(1997)『現代アメリカ家族農業経営論』, 九州大学出版会
  - 6)坂本多且(1993)「地域資源の利活用と法人経営の持続的発展」農業経営研究30-4,p41
  - 7)船方農場グループ(1997)『「0円リゾート」物語』p17
  - 8)磯辺俊彦(1993)「家族経営の存在構造」農業経営研究30-4,p10
  - 9)五條満義(1992)「今, 新規学卒就農者は何を考えているか」農政調査時報434.
  - 10)小倉尚子(1994)農業経営の法人化, 『先進国家家族経営の発展戦略』, 農山漁村文化協会. 小倉尚子はフランスにおけるガエクの「目的の第一は後継者の自立のためである」といい, 親子ガエクはこれからも増えるのではないかと述べている。長憲次はアメリカの家族経営の継承の手段として「S型家族法人経営」が制度化されたし, パートナーシップはなおさらそうであると述べている。
  - 11)長憲次1997『現代アメリカ家族農業経営論』p110～115