家族経営協定の効果に関する考察

——締結前後の比較分析——

Family Management Agreement and Its Effects to Establish a Partnership for Farming and Household within a Rural Family in Contemporary Japan

川手 督也*・西山 未真**

Tokuya KAWATE・Mima NISHIYAMA

Contemporary “Family Management Agreement” has purposes to establish the personal position in a rural family, especially women’s status, and to modernize farm management. Rules related to job conditions, farming and life planning, succession of management, life agreement and so on need to be observed by all family members, based on consensus among them. Such Family Management Agreement is important for recent agricultural policies in Japan.

In this paper, the following topics are analyzed, based on the case studies in Nakano in Nagano prefecture and Kamoto in Kumamoto prefecture.

1) We examine the effects of Family Management Agreement in terms of establishing personal position and modernizing farm management.

2) We also analyze the mechanism of generating such effects.

Principal findings from these case studies can be summarized as follows.

1) Family Management Agreement accompanies various effects, such as, for example, improvement of job conditions, women’s participation in farm management, enhancement of women’s motivation, and change of consciousness about farm management. Those effects have contributed to improving the personal position and modernizing farm management.

2) One of the most important factors to generate such effects are found out to be the communication within the family during the initial stage of agreement.

1. はじめに——背景と目的、方法——

近年、女性や青年農業者の地位の向上・役割の明確化などを図り、家族関係における個の確立を通じて経営・生活の近代化を実現する手法として、家族経営協定が提唱され、農業改良普及組織（特に生活関係改良普及員）や農業委員会などの関係機関を中心に普及推進が図られている（農林水産省構造改善局長・農蚕園芸局長通達「家族経営協定の普及推進による家族農業経営の近代化について」平成7年2月7日付など）。また、農業者年金基金法の改正により平成8年4月から農地の権利名義を持たない女

性農業者の農業者年金への加入の要件の一つとして家族経営協定が位置づけられている。

家族経営協定とは「報酬や休日、役割分担など経営・生活に関して家族構成員が話し合いをもとに締結した取り決め」一般のことを指すが、典型的には、社会的認知を受け実効性を増すことなどを目的として、①取り決めに文書化し、②農業委員会など第三者の立ち会いのもと、調印を行なうというスタイルをとっている。そのため、地域的な運動としての性格が強いといえる。

家族経営協定は、1960年代に農業後継者対策の一環として普及推進が図られた家族協定に端を発する。協定の当事者は経営主と後継者などに限定されており、そのため、しばしば親子協定、父子契約などと呼ばれた。家族協定は、1970年代に入ると、バックアップする諸制度の不備、女性を含む家族全員

* 農林水産省東北農業試験場

** 日本学術振興会特別研究員

の経営参画という観点の欠如、文書による契約に対する意識面での抵抗などを理由に一度衰退した。しかし、1990年代に入り、農村女性対策や農業担い手確保、経営体育成などの有力な手法として見直された結果、女性を含む家族全員を協定の当事者とする家族経営協定としてグレードアップが図られ、普及推進が行なわれている。こうした中で、現在、西日本の園芸の産地などを中心に家族経営協定の取り組みが広がつつある。農林水産省の調査によれば、文書による協定締結農家数は平成8年には5,608件であったが、平成9年には7,301件にのぼっている⁽¹⁾。

しかし、「法人化すれば家族経営協定の目的はすべてクリアできる」とする見解や、「農業をめぐる厳しい状況の中どの程度有効か疑問」「家族経営協定が普及する現実的基盤が存在するか疑問」とする見解、『公的権力』による『私的領域』への『介入』とする見解など、家族経営協定の推進に疑問を呈する向きも少なくない⁽²⁾。

しかし、家族経営協定の中には、女性や青年農業者のリーダーが自ら家族や地域を変えていこうとする取り組みとして推進されている例も少なくない。これらの取り組みを見る限り、家族経営協定は意味がないとか、法人化すればよいといった議論に従うことはできないように思われる。

こうした中で、家族経営協定をめぐる歴史的な経緯や今日的意義、効果、関連する制度や普及推進のあり方、協定の実際の取り組みなどについては一定の議論がみられる⁽³⁾。

このうち、今日的な意義や効果をめぐる議論をみると、利谷は、家族経営協定は経営内の個人の確立と家族農業経営の経営体としての確立を強調するものであり、経営内の個人についての経営に対する寄与度を適正に評価することを基本とし、労働報酬・休日の確保を含む就業条件、経営内における立場と責任、生涯計画を確立すること、また、財務面において家計と経営の分離を徹底することを目標としていると論じている。そして、問題の中心は女性の経営への主体的参画を促進する点にあるとしている⁽⁴⁾。

宮崎および五條は、利谷と同じ見解に立ち、農業にかかわる家族全員を共同経営者として認め合うパートナーシップ型の協定がこれからの理想型であり、そうした協定により形成されるパートナーシップ経営が今後の農業経営の方向であると論じている⁽⁵⁾。

また、八木は、家族経営協定は、これまでのような暗黙の了解という慣習的な経営の運営から文書化したルールに基づく経営の組織運営への転換をもた

らし、第1に家族経営の近代化を進め、さらにそれを正当に継承していく手段として、第2に経営のベースとなる近代的家族関係の形成を支える手段として有効であると論じている⁽⁶⁾。

以上の見解に代表されるように、家族経営協定の意義や効果は、農村女性・青年の地位の向上や家族関係の近代化、経営発展、パートナーシップ経営の形成などに関連づけられて論じられることが多い。ここで家族経営協定がもたらすものの総称を効果と呼び、諸効果間の因果関係に留意しながら協定の効果に関する見解を整理すると次のようになる。

第1は、「協定の締結により、就業条件・生活条件、役割分担が明確化・改善され、女性や青年の地位が向上する」というものである。

第2は、「協定の締結によりもたらされた就業条件・生活条件、役割分担の明確化・改善により、女性や青年の意欲の増大、経営に関する意識改革（経営者としての自覚の増大、経営目標・計画の樹立や計数管理の促進の重要性についての認識を含む）が生じ、ひいては経営発展がもたらされる」とするものである。

第3は、「協定の締結により、経営計画の樹立や就業条件の整備、計数管理の促進がもたらされ、ひいては経営発展がもたらされる」とするものである。

第4は、「協定の締結により、経営参画の促進や収益分配、責任分担制がもたらされ、ひいてはパートナーシップ経営が形成される」とするものである。

また、以上の効果が発現する要因については、五條により、「協定の策定・締結に際しての家族相互の話し合い」の重要性が指摘されている⁽⁷⁾。

しかし、以上の四つの仮説については実証的な研究がほとんどなく、仮説提示の段階にとどまっている。

本報告では、熊本県鹿本町、長野県中野市における取り組みの事例調査に基づき、①役割分担・意志決定の変化、②就業条件・生活条件の変化、③意欲の増大など意識の変化に着目して協定締結前後の比較分析を行ない、先に示した協定の効果に関する四つの見解の検証を中心に家族経営協定の効果および効果をもたらす要因について考察を試みたい。

なお、事例で取り上げる熊本県鹿本町の取り組みは、青年農業者が中心となって推進し、認定農業者制度など経営体育成対策と関連づけて普及が図られている事例である。長野県中野市の取り組みは、女性農業者が中心となって推進し、農業者年金への女性の加入や家族相互のパートナーシップの確立を目

指している事例である。熊本県鹿本町および長野県中野市の取り組みは、いずれも今日の家族経営協定を代表する事例の一つと考えられる。

2. 熊本県鹿本町の取り組み⁽⁸⁾

(1) 地域および取り組みの概要

熊本県鹿本町は、熊本県北部に位置し、熊本市から約25kmの距離にある人口約9,000人の平地農村である。農家率は約24%、総農家数は669戸で、うち専業農家は219戸となっている（1995年農業センサス）。もともと米麦養蚕地帯であったが、高度経済成長期に園芸や畜産への産地化を図り、現在の主な作目は、メロン、イチゴ、菊、洋花、酪農、養豚などである。ほとんどの農家が複合経営であり、35歳未満の新規就農者は過去5年間で年間1～3人となっている。

家族経営協定の取り組みについては、国の後継者対策の補助事業（就農環境整備事業）の導入をきっかけとして1993年度からスタートした。同県竜北町（1992年度から協定を推進）の取り組みをモデルとし、事業の核として協定の推進に取り組んでいる。推進の目的は、当初は給料制・休日制の普及推進による農業後継者の確保や女性の経済的地位向上であったが、しだいに目的は広がってきている。協定の当事者は、当初から女性が含まれている。協定締結農家数は1996年10月末現在で55組にのぼっている。実施の方法は、原則として町の示したモデル協定書に基づき協定書を作成し、鹿本町の農業委員会の立ち会いのもと、随時締結を行ない、変更がない限り自動更新するというスタイルをとっている。特筆される事柄の一つは、認定農業者制度と家族経営協定とを相互に補完し合うものと捉え、認定農業者の要件として家族経営協定を位置づけている点（1995年度から）である。

鹿本町の示しているモデル協定書については、当初は労働報酬中心のシンプルなものだったが、1994年からは休日・労働時間が加えられ、1995年からはさらに備考欄を設け、個々のケースに応じ必要な生活面の協定を書き込める形式に変わっている。1996年からは、さらに、生産面から生活面全般にわたる協定が可能な形式に変化している。

販売金額第1位の作目は、花卉、施設園芸、酪農、タバコ、露地野菜、養豚などとなっている。年間販売金額は、900万円～4,350万円である。税務申告

は、青色申告が大半を占めている。法人化している経営はない。また、農業者年金の女性加入者はいない。

協定の普及推進にあたっては、鹿本町4Hクラブ役員および女性農業者リーダーの活動と町および青少年・生活担当を中心とする鹿本農業改良普及センターの強力なバックアップがポイントとなっている。特に4Hクラブの活動は特筆される。4Hクラブのリーダーらは、「今どき給料制や休日制のないものは職業とはいえない」という考えに立ち、家族協定推進関連のアンケート調査の実施・分析、プロジェクト課題への取り上げ、4Hクラブのメンバー自身による協定締結や定休日の設定、締結農業者の掘り起こしや説得等を行なっている。

なお、1996年に協定締結者の組織化を図り、女性部会や青年部会など年齢・性別による部会制を設け、リーダー層を中心に女性農業者の協定の取り組みへの参画が本格化している。

以下では、協定の推進役として取り組みの初期に協定を締結した7事例の分析に基づき、協定の実際と協定締結の経緯、協定締結前後の変化について考察を行ないたい。データは主として1995年に現地で実施した面接調査の結果による。

(2) 協定の実際と協定締結の経緯

1) 調査事例農家の概要と協定の特徴

調査事例農家の概要をみると、世帯構成は、いずれも多世代同居で敷地内別居は見られない。

販売金額第1位の作目は、花卉、メロン、タバコ、養豚など集約的作目である。労働力は一部で雇用が入っているが、いずれも家族が中心となっている。年間販売金額はいずれも1,000万円以上と大きい。法人経営はない。

税務申告は、青色申告が5件、標準申告が2件となっている（表－1）。

協定の内容は、いずれも鹿本町が示したモデル協定書に沿ったものに従っているため画一的で、労働報酬と休日などに限られるケースが多い。ただし、結婚などを契機として協定を締結し直した調査事例③などでは、家族の経営・生活の役割分担、家事・育児の経済的評価や経営主を含む家族全員横並びでの報酬の分配（これは税務申告の場合と大きく異なることに注目）などを含み、経営から生活運営全般にわたるものとなっている（表－2）。

表－1 調査対象農家の概要（熊本県鹿本町）

No.	世帯構成（経営主夫妻の年齢）	経営耕地面積	主な作目	年間販売金額	農業労働力		法人化	税務申告
					家族	雇用		
①	3世代6人（夫39歳，妻40歳）	230 a	花卉（カシ'ヤウリ）	1,200 万円	2 人	－	－	標準
②	3世代7人（夫37歳，妻32歳）	140 a	花卉（フ'バル'イ）	2,400 万円	4 人	－	－	青色
③	3世代5人（夫52歳，妻47歳）	230 a	花卉（菊）	2,000 万円	3 人	農繁期2人	－	標準
④	3世代5人（夫40歳，妻40歳）	170 a	花卉（菊）	2,000 万円	2 人	農繁期2人	－	青色
⑤	3世代7人（夫42歳，妻42歳）	205 a	花卉（フリ'ジ'ア）	1,000 万円	2 人	－	－	青色
⑥	3世代5人（夫45歳，妻42歳）	595 a	タバコ	1,400 万円	3 人	－	－	青色
⑦	3世代6人（夫45歳，妻41歳）	180 a	養豚（母豚100頭） ※ただし夫は農事組合法人理事	4,000 万円	3 人	常雇2人	－	青色

注：1995 年（一部 1997 年）に実施の現地調査より（以下、表 2・3 についても同じ）。

表－2 家族経営協定の締結までの経緯と協定項目（熊本県鹿本町）

No.	発案者	締結の契機	家族の反対	締結年次	協定変更	協定の当事者	協定の主な項目
①	町内の青年農業者のリーダー（③）	協定の締結に向けた助言・説得	なし	H 6	H 9	夫と妻	労働報酬（月 7 万円）（H 6）→労働報酬（月 15 万円），休日（月 1 日＋年 10 日），労働時間，生活面（H 9）
②	町内の女性農業者のリーダー（⑤）	協定の締結に向けた助言・説得	なし	H 6	－	夫と妻	労働報酬（年間 100 万円）
③	長男	農業の良さの内外への P R（H 6）→よりよい経営・生活を展開するために（H 9）	なし	H 6	H 9	夫と長男 →夫，妻，長男，長男の妻	部門分担（H 6）→生活面を含む総合的な内容（H 9）
④	町内の女性農業者のリーダー（⑤）	協定の締結に向けた助言・説得	なし	H 7	－	夫と妻	労働報酬（月 10 万円），休日（月 2 日＋年間 30 日），労働時間
⑤	妻	女性農業者の身分保障のため	なし	H 7	－	父，母，夫，妻	労働報酬（父母妻に月 7 万円），休日（月 2 日＋年 20 日），労働時間
⑥	同じ集落の農業委員	協定の締結に向けた助言・説得	なし	H 7	－	父，夫，妻	労働報酬（妻月 15 万円，父月 7 万円），休日（月 1 日＋年 30 日），労働時間
⑦	夫	これからの農業経営のあり方として重要	なし	H 7	－	夫と妻	労働報酬（月 10 万円），休日（月 4 日＋年間 10 日），労働時間

2) 協定締結の経緯

協定の締結プロセスにおいて調査事例を通じた共通点としては、次の点が指摘できる（表－2）。

①締結の動機としては、自分達の経営・生活の向上というよりは、地域における経営・生活のあり方のモデルとして自らあるいは説得されて締結を行っている点。

なお、協定の発案者は、夫、妻、長男、青年・女性農業者のリーダー、農業委員など多様である。

②基本的にはそれまで口頭でなされていた労働報酬や休日、労働時間についての取り決めを文書化しつつ、一部改善をするというやり方で協定書が策定されている点。

③（ただし）文書化する過程で協定の内容について家族で話し合いや確認などを行ない、さらには今後の農業・生活のあり方をはじめとして関連するさまざまな懸案についても話し合いをしている点。

④文書化は今までやってきたルールの確認というような感覚が強く、抵抗が少ない点。

⑤締結にあたって家族の反対が少なかった点。

（3）協定の締結前後の変化

協定締結前後の変化について、①役割分担・意志決定、②就業・生活条件、③意識に着目して見ると、次のことが指摘ができる（表－3）。

第1に、役割分担・意志決定についてみると、少なくとも協定の締結内容は、従来の「確認」が基本

表一 家族経営協定締結後の変化（熊本県鹿本町）

No.	役割分担・意志決定	就業条件	意識	その他
①	・妻の経営の意志決定への参加（「妻が経営の相談に乗ってくれるようになった」）	・妻の労働報酬の明確化（H6） ↓ ・妻の労働報酬のアップ+労働時間、休日の明確化（H9）	・妻の意欲の増大（「協定を締結して意欲が出た」） ・妻の農業に対する自覚と責任感の芽生え（H6） ↓ ・さらなる妻の意欲の増大（H9）	・「意欲の増大」を契機とした農業簿記講座（農業改良普及センター主催）への妻の参加（→簿記記帳の分担へ）
②	・役割の明確化	・妻の労働報酬の明確化	・妻の意欲の増大（「休裁が良くなった」）	・「意欲の増大」を契機とした農業簿記講座（農業改良普及センター主催）への妻の参加（→簿記記帳の分担へ）
③	・親子間の役割の明確化（「親子の間でケジメがついた」） ・長男の経営の意志決定への参加（H6） ↓ ・家族間の役割の明確化 ・長男の妻の生活運営の意志決定への参加（H9）	・長男の部門分担の明確化（H6） ↓ ・夫、妻および長男の妻の労働報酬の明確化、休日・労働時間などの明確化（H9）	・妻および長男の妻の意欲の増大 ・妻の農業に対する責任感の増大 ・長男の妻の生活運営に対する自覚と責任感の増大（H9）	・「意欲の増大」を契機とした経営分析および長期営農計画の策定の試み+長男への経営移譲の準備（H6） ↓ ・家族による長期営農・生活設計の樹立+長男夫妻への経営および家計委譲の準備（H9）
④	・役割の明確化 ・妻の経営の意志決定への参画（「積極的に意見を言うようになってくれた」）	・妻の労働報酬の明確化+アップ（月8万円→月10万円）、休日の明確化（「周囲に気兼ねすることなく休めるようになった」）	・妻の意欲・農業に対する自覚と責任感の増大（「これまでも自由に使ってたのだが、協定の締結により安心するというのではないが自分のお金だという気持ちになれた」）	・「意欲の増大」を契機とした農業簿記講座（農業改良普及センター主催）への妻の参加（→経営管理能力の向上へ）
⑤	・役割の明確化	・妻の労働報酬、休日の明確化	・意欲・責任感の一層の増大	・「意欲の増大」を契機とした農業簿記講座（農業改良普及センター主催）への妻の参加（→経営管理能力の向上へ）
⑥	・役割の明確化 ・妻の経営の意志決定への参画（「妻と話し合ってた決めるようになった」）	・妻の労働報酬、休日の明確化	・妻の意欲の増大 ・妻の農業に対する自覚と責任感の増大 ・農業に対する評価の変化	・「意欲の増大」を契機とした農業簿記講座（農業改良普及センター主催）への妻の参加（→経営管理能力の向上へ） ・妻の部門分担（野菜10a）
⑦	・役割の明確化	・妻の労働報酬の明確化+アップ、休日の明確化	・妻の意欲の増大 ・妻の農業に対する自覚と責任の一層の増大	・「意欲の増大」を契機とした農業簿記講座（農業改良普及センター主催）への妻の参加（→経営管理能力の向上へ）

となっている。しかし、調査事例①④⑥のように、協定の締結の波及効果により妻の農業への参画が進んだケースが見られる。

第2に、就業・生活条件については、就業条件では、少なくとも形の上では、従来のルールの「確認」あるいは一部改善というケースがほとんどである。しかし、実際には就業条件が改善されたと妻や後継者に意識されるケースが多く見られる。例えば、労働報酬については、「自分のお金という実感がもてた」（調査事例①②⑥）「安心するというのではないが、自分のお金であるという気がするようになった」（調査事例④）というような言葉で、休日については、「周囲に気兼ねすることなく休めるようになった」（調査事例④）というような妻の言葉で、就業条件が実質的に改善されたことが語られている。

生活条件については、協定の再締結を行なった調

査事例①③のみが該当する。両者とも、生活運営全般についての取り決めがなされているが、いずれも従来のルールの「確認」となっている。

第3に、意識についてみると、ほとんどのケースで妻や後継者の農業や生活に対する意欲や自覚・夫の責任感の増大などが指摘されている。

協定の締結プロセスのところで指摘したように、いずれの締結者の場合も、協定の意義は認めつつも、締結の目的は、自分達の経営・生活の向上というよりは地域における経営・生活のあり方のモデルとなることにあり、基本的にはそれまで口頭でなされていた取り決めを文書化するというやり方をとっている。そのため、協定の締結は従来の「確認」の域を出ないと意識されており、したがって、自分たちの場合は特に何も変わらないだろうと予想しているケースがほとんどであった。しかし、実際には、予想

を覆す結果となっている。

女性農業者が、自らの意識が変化した理由については、このこと自体注目すべきことなのだが、なかなか答えるのが難しいようであり、理由が答えられないケース（調査事例①）や「体裁が良くなった」（調査事例②）とか「（報酬を得て）自分のお金だという気持ちになれた」（調査事例④）などと答えるケースが見られた。夫の方も、妻の意識の変化には気づいているが、理由がよくわからず驚いているケースが多い。こうした中で、⑥の経営主の妻の場合は、その理由について、「これまで給料は税務申告の都合により変わったため、青色申告のための給料という気がしてなかなか思うように使えなかった。しかし、協定によって自分の役割がはっきり認められてからは、自分のための報酬と思えるようになった。そのため意欲が沸いたのだと思います」と明確に回答している。このことに加えて、協定推進の中心であり、報酬の確保の必要性を十分に意識していたにもかかわらず、標準申告であるため、税務申告との兼ね合いで自らの報酬をなかなか確保できなかった③の経営主の妻のケースを考え合わせると、今日の税制が家族農業経営においてもさまざまな弊害をもたらしていることを示唆しているといえる。

意識面の変化の波及効果は以上にとどまらない。調査事例①⑤⑥などでは、「農業についていろいろ意見を言うようになった」、「相談に乗ってくれるようになった」などという夫の言葉が示しているように、農業への参画がもたらされている。

なお、さらに興味深いのは、妻の農業への参画の結果として「自分の肩の荷が軽くなった」「約束通り報酬を分配するために、一層頑張りたい。また、お金や時間の使い方についてきちんと把握することを考えたい」などと夫＝経営主が述懐しているケースが多々みられる点である。

ここで、協定の効果について掘り下げるため、協定締結後の変化が最も顕著に表われた調査事例⑥の協定締結の経緯を詳しく見てみよう。

【調査事例⑥】

家族経営協定締結までの経緯については、家族経営協定は、同じ集落の農業委員の強いすすめで締結したとのことである。「内容を聞くと報酬と休日などに関することであり、すでに自分たちがやっていることを文書化するだけと思い、締結にあたり抵抗はなかった。町役場から示された協定書の様式に従い、改めて家族で話し合って確認し合い、協定書を作成して調印式に臨んだ」と夫妻は語っている。

ところが、協定を締結したところ、「何も変わらなと思っていたのに、自分の意欲が増していることに気づき自分でもビックリした」と妻は述べている。夫も妻の変化に驚きつつ、「協定を結んでからは妻に自覚と責任感が生まれ、自分も経営に参画しているのだという主体性が出てきた」と語り、その結果、「責任を分かち合えるようになり、肩の荷が軽くなった」と述べている。さらに、作目面では、妻の責任分担として野菜を10a作付けるようになった。

「農業に対する評価も大きく変わった」と妻はいう。「協定締結前は自分の子供には農業を継いでほしくないと思っていたが、締結後は、子供が農業後継者になるといってくれるように夫婦で力を合わせながら意欲を持って取り組みたいと思うようになった」と妻は述べている。さらに、趣味の面でも、妻は、結婚前から続けていたお花に加えてお茶の稽古にも通うようになっている。

以上のような協定の締結による妻の意欲の増大を捉えて、熊本県鹿本町の場合は、農業簿記の研修への参加など、経営管理を中心とした能力の向上を図っている。これは、経営における責任分担につながる動きとして捉えられる。

これに対して、役割分担面に関連して固定的な性別役割分担をみると、ほとんど変化が認められない。経営のみならず生活面の役割分担などの協定を実施しているケースでも、いずれも現状の「確認」にとどまっている。

ただし、最初の締結から3年を経過して協定を締結し直した調査事例③では、長男の家事・育児（の一部）への参加が認められる。このことから、中長期的に見ると、協定の取り組みを契機とした固定的な性別役割の見直しも可能といえるかも知れない。

3. 長野県中野市の取り組み⁽⁹⁾

(1) 地域および取り組みの概要

長野県中野市は、長野県の東北部に位置し、長野市から東北約25kmにあり、人口42,000人を数える。エノキダケおよび落葉果樹、アスパラガスなどの一大産地である。特にエノキダケは年間約120億円、落葉果樹は合計で約70億円もの売り上げにのぼっている。農家戸数は3,364戸で、うち専業農家は約25%を占めている（1995年農業センサス）。35歳未満の新規就農者は過去5年間で、年間12～22人に

のぼっている。

家族経営協定の取り組みについては、女性農業者の地位向上および女性の農業者年金の加入などを目的として、下高井農業改良普及センター（現北信地域農業改良普及センター）および農業委員会の支援のもと、「農業に生きる女性がいそいそと暮らすために、そして、中野市にくる後継者の配偶者にとって良い環境をつくるために」を合い言葉に、女性農業者のリーダーを中心に進められている。

中野市の協定の取り組みは、1995年度における国の農村女性対策の補助事業の導入を契機にスタートした。農業改良普及センターの主催する女性農業セミナー、農村女性フォーラムなどで学習活動を進める中、KJ法を使って、「自分たちの直面している問題点」の明確化を図った。そこでまず行なわれたことは、些細ではあるかもしれないけれども自分たちが悩んでいること、重要な問題を書き出してみることであった。その結果、「自分が気兼ねなく使える時間がほしい」「どのくらい儲かっているのかわからないので、張り合いがない」「30年間働いても私名義の財産は何もない」など、女性農業者のリーダーといえども、たくさん悩みや問題を抱えていることが明らかにされた。そして、女性農業者のリーダーにより「家族経営協定はこれからの地域や自分たちの生産・生活にとってきわめて重要な取り組みである」と認識されていった。さらに、女性農業者のリーダーと農業委員との懇談会が実施されるなどして、協定推進の機運が高まっていった。

そうした中で、女性農業者グループの一つの全国女性農業経営者会議下高井支部の10人がモデルとなり、具体的な協定の策定に進み、1996年3月に農業者年金の加入者とあわせて23組の締結者による調印式に至った。

協定書の様式は、農業者年金加入を主目的としたケースとそれ以外のケースに大別できる。前者は経営計画、収益の分配、経営移譲のいわゆる三要件を中心とした経営協定で、中野市農業委員会が示したモデル協定書に沿い、経営計画、収益の分配、経営移譲などに関する内容となっている。対する後者は、経営面のみならず生活面の項目（生活設計、家計運営、住まい方、相続、介護、終末期宣言などと多様）を含む協定となっている。また、二つの法人経営で協定（生活協定中心）の締結がみられる。

以下では、中野市において家族経営協定の推進の中心的メンバー6事例を対象に事例分析を行ない、協定の実際、協定締結の経緯、協定締結前後の変化

について考察したい。

なお、ここで使用するデータは、1996年および1997年に現地で実施した面接調査の結果による。

（2）協定の実際と協定締結の経緯

1) 調査事例農家の概要と協定書の特徴

調査事例農家の概要をみると、調査事例は、いずれも専門的な農業経営であり、地域のリーダー的存在となっている。

世帯構成は、調査事例⑥を除くと、多世代同居となっている。ただし、そのうち2ケースは敷地内別居であり、残りの事例についても、長男の結婚を契機とした敷地内別居志向が強い。

販売金額第1位の作目をみると、水稻作（ただし収穫した米はすべて生協を中心とした直売を行なっている）の1事例を除き、果樹またはエノキとなっている。年間販売金額はいずれも大きい（表－4）。

また、経営主夫妻の年齢は50歳前後で、鹿本町に比べ相対的に年齢が高い。

締結された協定の項目については、バラエティに富んでいるといえる。農家により、協定の内容はすべて異なっている。特に、生活設計、家計運営、介護や扶養の問題、家事・育児の経済的評価、財産権や相続、いわゆる尊厳死や臓器提供など「死に際の問題」について取り決めた終末期宣言など、きわめて現代的な問題に関わる項目がみられる（表－5）。

中野市において生活面に関する協定がこのように実施されたのは、取り組みの推進主体や個々の経営での発案者が女性であるところが大きいのではないかと考えられる。女性が推進主体あるいは発案者の場合は、自らが置かれた立場＝生産と生活両面に携わる者であることを反映して、自然と関心が経営そのもの以上に生活面に思い至る傾向が強いのではないかと推察される。生活の部分はそのままにして経営の発展を目指すというのは男性＝経営主の論理である。女性は、農業に従事している上、家事・育児・介護を担っていることから、過重負担となっている。また、経営から生活に至る暮らし全般で重要な役割を果たしているのに、適正に評価されていない。そうした中で、女性たちが生産も生活もそのあり方を見直したいと思うのは道理であろう。女性にとっては、「生活」を入れてもらうことによって、なぜ今さら協定ということの意義が周囲に訴えられる」（調査事例②）のである。なお、二つの法人経営では、すでに就業規則が定められていることもあ

表一4 調査対象農家の概要（長野県中野市）

No.	世帯構成（経営主夫妻の年齢）	経営耕地 面積	主な作目	年間販売金額	農業労働力		法人化	税務申告
					家族	雇用		
①	3世代7人（夫56歳，妻53歳）	150 a	ブドウ	2,700万円	5人	農繁期に労力補完	—	青色
②	3世代8人（夫52歳，妻47歳）	183 a	ブドウ，リンゴ	3,000万円	3人	農繁期に労力補完	—	青色
③	2世代5人（夫58歳，妻52歳）	230 a	エノキ，リンゴ	1,200万円	3人	農繁期に労力補完	—	青色
④	2世代5人（夫56歳，妻53歳）	400 a	リンゴ（直売・ジュース加工を含む）	2億円	5人	常雇5人	有限会社	法人
⑤	4世代7人（夫55歳，妻50歳）	2,600 a	水稲（全量生協などに産直）	4,800万円	3人	農繁期数人※法人の組合員が家族の他に2人	農事組合法人	法人
⑥	3世代5人（夫50歳，妻50歳）	150 a	ブドウ	1,400万円	2人	—	—	標準

注：1997年1月に実施した現地調査より（以下、表5・6についても同じ）。

り、生活協定中心の締結となっている。

ここで、生活協定について掘り下げるため、生活協定中心で締結した調査事例⑤の協定締結の経緯をみてみよう。

【調査事例⑤】

家族経営協定締結までの経緯についてみると、同じ市内のぶどうの中核農家の農地と一部隣り合っており、農作業の合間にしばしば立ち話をしているが、1995年7月のある日、農業者年金の女性加入が可能になったことを話題にしたところ、そのブドウ農家の夫から「ぜひ妻を中野市の農業者年金加入の第1号にしてほしい」との話があった。妻自身が農業委員ということもあり、それをキッカケにして、農業改良普及センター、中野市農業委員会など関係機関のバックアップを受けながら、全国女性農業経営者会議下高井支部などを中心として、農業者年金と家族経営協定について本格的な勉強を行ない、取り組みの推進を図っている。特に、10月20日に行なわれたブロック会議における勉強会は取り組みの大きなポイントとなった。ただし、妻自身については、年金はすでに厚生年金に加入しており、報酬や労働時間、休日等就業条件についても法人化に伴い定款を作成しているため、どんな項目を盛り込むべきか大いに悩んでいる。取り組みの推進者としては、ムードメーカーにならなければならないということもあり、思案しているうちに、1年前、義父が亡くなり、相続の問題が家族で話題になったことがキッカケで、夫が自分のことをどう評価しているか知りたいという気持ちになり、資産の一部の贈与について夫と話し合っている。また、義父を見送った時、夫

婦で死に際しての問題について話し合いをしたことがあったため、終末期宣言書の作成について夫と話し合った。そのため、宅地の一部の贈与や終末期宣言書の作成を含む生活協定を中心とした協定書を夫と結ぶこととしたという。「このような内容で協定を結ぶことについては大変迷ったが、農業改良普及センターからの支援もあり、締結に踏み切った」と妻は語っている。「夫は快く自分の提案に賛成してくれ、進んで協定の締結を実施してくれた。そのため大変嬉しかった。夫の存在が見直され、ケンカが少なくなった。今振り返ると、もしも夫が前向きに対応してくれなかった場合は、その後の夫婦関係が大変難しいものになったかも知れないと思う」と妻は語っている。家族経営協定における主な内容としては、相続（第7条→亡父名義の宅地および農地を夫が相続するにあたり、宅地の一部を妻に贈与するという内容の項目）および終末宣言に関わる項目（第8条）、また、家計費の負担・運営に関するルール化（第6条）、家族旅行の規定（第9条）などとなっている。

2) 協定締結のプロセス

協定の締結プロセスにおいて調査事例を通じた共通点としては、次の点が指摘できる（表一5）。

- ①締結の動機としては、自分達の経営・生活の向上というよりは、地域における経営・生活のあり方のモデルを自ら示すため締結を行なっている点。
- ②協定締結の発案者は、すべて女性自らである点。
- ③基本的にはそれまで口頭でなされていた取り決めを文書化しつつ、一部改善するというやり方を基本

表一 5 家族経営協定の締結までの経緯と協定項目（長野県中野市）

No.	発案者	締結の契機	家族の 反対	締結 年次	協定 変更	協定の当事者	協定の主な項目
①	妻	女性農業者の地位の向上	当初は 夫に抵抗感	H 8	—	夫、妻、長男 長男の妻	経営・生活の役割分担、労働報酬（妻月10万円、長男月15万円、長男の妻月10万円）、休日（月4日）、労働時間
②	妻	女性農業者の地位の向上 家族、特に長男との間の けじめ	なし	H 8	H 8 H 9	夫と妻→夫、 妻、長男	経営・生活の役割分担、労働報酬（月15万円）（H 8）→収益の分配（月7万円ずつ）（H 8）、休日（月2日）、労働時間、家計運営→介護の追加（H 9）
③	妻	女性農業者の地位の向上	なし	H 8	—	夫、妻、長男	経営の役割分担、収益の分配（月11.7万円ずつ）、休日（月4日）、労働時間、家計運営
④	妻	女性農業者の地位の向上	なし	H 8	H 9	夫、妻、長男	家計運営、住まい方、相続、介護、家族旅行、扶養（H 8）→経営主夫妻における終末期宣言の追加（H 9）
⑤	妻	女性農業者の地位の向上	なし	H 8	—	夫と妻	経営の役割分担、家計運営、相続、介護、家族旅行
⑥	妻	農業者年金の加入のため	なし	H 8	—	夫と妻	労働報酬、休日、労働時間（いずれも実際は名目的）

としつつも、家族にとって懸案になっている内容、特に生活協定を策定・追加している点。

④文書化する過程で協定の内容について家族で話し合いや確認などを行ない、さらには関連するさまざまな懸案についても話し合いをしている点。

⑤文書化は今までやってきたルールの確認というような感覚が強く、抵抗が少ない点。

⑥締結にあたって家族の反対が少なかった点。ただし、鹿本町とは異なり、いずれも家族に協定のことを切り出すまでに半月から1カ月程度の時間を要していることに注目する必要がある。

「俺に黙ってついてこいという夫に何と説明してよいか」等々、実践の段階ではいろいろな葛藤も生じている。このことは、地域のリーダーといわれる女性といえども、家族内での地位は夫である経営主に比べて低いことを端的に物語っている。

3) 協定の締結前後の変化

協定の締結による変化について、①役割分担・意志決定、②就業・生活条件、③意識に着目してみると、次のようなことが指摘できる（表一6）。

第1に、役割分担・意志決定についてみると、熊本県鹿本町同様、協定の内容は、従来の「確認」が基本となっている。しかし、やはり熊本県鹿本町同様、調査対象農家のように、協定の締結の波及効果により実際には妻の農業への参画が進んだケースが見られる。「協定を結んで共同経営者になったのだなあという気がした」（調査事例①⑥）などという女性の言葉がそうした変化を如実に示している。

第2に、就業・生活条件については、就業条件では、少なくとも協定の内容は、従来の「確認」あるいは一部改善というケースがほとんどである。しかし、鹿本町同様、実際には就業条件が改善されたと意識されるケースも見られた。例えば、休日について、「周りの人間に気兼ねなく休めるようになった」（調査事例③）、「約束通り休みがとれるようになった」（調査事例②）とするケースが見られた。

生活条件では、生活面の役割分担やサイフ会議など、就業条件の場合同様、従来のルールの文書による「確認」のケースが基本となっているが、財産権の確保、終末期宣言、介護など「夫と向き合ってこれからの人生を生きていくため」の新たな取り決めの締結も見られる。生活協定の締結後の気持ちの変化については、「夫の存在が一層いとおしくなった」などと表現されている。

第3に、意識についてみると、熊本県鹿本町の場合と同様、妻や後継者の農業や生活に対する意欲や自覚・夫の責任感の増大などが指摘されている。財産権の確保、終末期宣言、介護など、「夫と向き合ってこれからの人生を生きていくため」の新たな取り決めの締結をしたケースでは、「夫の存在が見直され、ケンカが半分に減った」（調査事例⑤）、「調印式に臨み、夫に惚れ直した」（調査事例⑥）などという言葉に示されているように、特に大きな喜びがもたらされていることがわかる。なお、女性が主導の取り組みであったためか、自分の発案・要望にに応じてくれたという夫への信頼感の増大が意欲や責任感の増大の大きな要因となっているケースも多い

表一6 家族経営協定締結後の変化（長野県中野市）

No.	役割分担・意志決定	就業条件	意識	その他
①	・役割の明確化	・妻および長男、長男の妻の労働報酬（家事・育児に対して報酬を支払うことを明記）、労働時間、休日の明確化	・長男の妻の意欲の増大（「基本的には今までやってきたことを文書にただけだが長男と長男の妻が意欲を高めてくれ本当に良かった」）	・今後は夫の兄弟、長男の兄弟を含めた相続（「財産管理」）に関する協定を結ぶ意向（当初は抵抗感のあった夫も、協定の意義を認識）
②	・役割の明確化	・妻の労働報酬、休日、労働時間などの明確化 ↓ ・長男の労働報酬、休日、労働時間などの明確化	・妻の家族への信頼感・意欲の増大	・協定の結び直しで長男の意欲と自覚が増大したことを夫妻とも高く評価
③	・役割の明確化	・妻および長男の労働報酬、休日・労働時間などの明確化（「特に休日が明確になったのが良かった」）	・妻の家族への信頼感・意欲の農業に対する自覚と責任感の一層の増大（「ハンコの重みがよくわかる。経営や生活に対する責任がかかってかえって大変になった気もする。農業のことをよく考えるようになった」）	・妻のみならず長男の意欲や責任感の増大を夫が認識し協定の効果を高く評価（「おやじが全部責任をしょっていたのが軽くなる」）
④	・役割の明確化	・生活面のみの協定のため特になし（就業条件については法人経営のため別に就業規則を定めている）	・妻の家族への信頼感・意欲の増大（「やっていることを文書化しただけであり、もっと早く文書化すればよかった」）	・長男が結婚した時点で長男の配偶者を入れて協定を改訂する意向
⑤	・役割の明確化	・生活面のみの協定のため特になし（就業条件については法人経営のため別に就業規則を定めている）	・妻の家族への信頼感・意欲の増大（「夫は快く自分の提案に賛成してくれ、進んで協定の締結を実施してくれた。夫の存在が見直され、ケンカが半分に減った」）	・妻の財産権の確保（宅地の一部の贈与→養子縁組） ・終末期宣言書の締結 ・今後長男および長男の妻を加えた協定を再締結する意向
⑥	・役割の明確化 ・妻の農業への参画の度合の高まり（「共同経営者になったのだなあという気持ちがあった」）	・妻の農業者年金への加入（労働報酬、休日などは名目的）	・妻の意欲・農業に対する自覚と責任感の増大（「調印式に臨み夫に惚れ直した。最初は農業者年金に加入するための手段と思っていたが、勉強を重ねたり仲間の協定の取り組みを知るうちに、協定は「人権」にもかかわるような取り組みであると思うようになった」）	・妻の農業者年金 加入のきっかけの1つは、夫の「共同経営者なのに自分だけ年金をもらうのは気が引ける」という言葉 ・今後終末期宣言書を含む生活面の項目を取り込み協定を改訂する意向 ・協定締結1年後、義父と妻が養子縁組

ように思われる。

また、こうした女性や青年の変化に伴い、やはり熊本県鹿本町の場合と同様、夫の意識の変化もみられた。そうした変化は、「おやじが全部責任をしょっていたのが軽くなった」、「休むときに休んでも仕事が遅れることはなかったし、報酬をきちんと分配しても赤字になることはなかった。協定を結んだおかげで今までいかにむだな時間やお金を使ってきたのかがよくわかった」などという言葉で語られている。

なお、これも鹿本町の場合と同様、報酬の必要性を十分に意識し、協定の意義についても深い認識を示しながら現実の税務申告との兼ね合いで自らの報酬を確保していないケース（調査事例⑥）が見られたことに注目する必要がある。

4. 考察——家族経営協定の効果とその要因——

（1）家族経営協定の効果の実際

熊本県鹿本町、長野県中野市の事例分析から、冒頭に示した四つの仮説で指摘されている家族経営協定の効果は概ね確認されたといえる。

第1の仮説については、就業・生活条件の効果では、締結された内容からみると、改善というよりは従来の口頭の取り決めを明確化あるいは確認というケースが多かった。

第2の仮説については、意識の変化では、多くの場合で協定の締結が就業・生活条件の確認にとどまっているにもかかわらず、いずれの場合もその波及効果として女性や青年の意欲の増大がみられた。こうした意欲の増大はさらなる波及効果として経営主

の意識の変化をももたらすと同時に妻の経営参画の促進や場合によっては責任分担までももたらすことが示された。

第3の仮説については、締結された内容からみると、従来のルールの確認というケースが多かった。

第4の仮説については、パートナーシップ経営の形成については、協定の締結により、一部で経営参画の促進や収益の分配、財産権の確保などがもたらされるケースが認められた。

以上の調査結果で注目すべきことは、次の2点である。

第1は、協定の効果の発現において、協定の締結による従来のルールなどの明確化や確認の波及効果による意識の変化（意欲の増大など）、さらにそうした意欲の変化の波及効果が非常に大きなポイントとなっていることである。

第2は、いずれのケースでも、協定の締結に際して家族の間で協定の内容についてのみならず関連したもろもろの事柄について話し合いを行なっていることが認められたことである。

これに対して、家族経営協定を締結してもここで取り上げた調査事例と同じような効果がみられないケースもしばしば報告されている。そうしたケースでは、協定の締結者が、①協定は農業者年金加入の「紙切れ」にすぎないと認識しているか、②地域や生産組織の取り組みの「おつきあい」ということで締結しただけで協定の内容や意義について十分理解していないため、いずれも家族での十分な話し合いがもたれず、極端な場合には経営主が勝手に協定書を策定し、押印して提出している⁽¹⁰⁾。

以上から、家族経営協定の効果がもたらす要因としては、五條が指摘しているように、協定の締結までのプロセス、特に家族における話し合いがポイントとなっていることが示唆される⁽¹¹⁾。

(2) 農家家族における了解型コミュニケーションの問題点と家族経営協定の意義

家族における話し合いが協定の効果をもたらすポイントとなっている裏側に、今日の農家家族におけるコミュニケーションの問題点が指摘できる。家族におけるコミュニケーションの特色は、あまり言語を用いない了解型のコミュニケーションの性格が強いこと、すなわち、いわゆる「あうん」の呼吸にあるとしばしば言われる。しかし、森川が指摘しているように、今日の家族は個人化の傾向が著しく、専業農家でさえ家族としてまとまっていなかったことが多

くなってきた中で、従来のような「あうん」の呼吸だけではより良い機能を果たし得ない⁽¹²⁾。また、八木は、今日のようにそれぞれの家族が別々の社会的つながりを有し、多様な情報に接しているもとでは、場合によっては夫婦間でも行動様式に齟齬を生じかねない状況が出てきていることを指摘しているが⁽¹³⁾、実際、熊本県鹿本町および長野県中野市の調査事例では、「協定の締結をキッカケに、いかに日頃肝心なことを家族で話し合っていなかったか、また、大事な部分で家族の間で齟齬があったか実感した」という感想がしばしば聞かれた。

こうした農家家族におけるディスコミュニケーション的状况は、しばしば女性や青年を苦しめていると考えられる。特に女性の場合、「いへの存続・発展のため家族が結集する」という農家の特質、性別役割分担意識などを背景として、最もしわ寄せを受けやすく、さまざまな問題を抱えているケースが多い。先に長野県中野市の取り組みで示した「自分たちの直面している問題点」は、女性の不満や悩みが率直に表現されたものといえる。

これに対して、長野県中野市の調査事例⑤の夫は、協定のメリットとして、協定を行なうことが一つのキッカケになってみんなが自分のポジションを心得て話し合いができること、家族の中で一つの仕事をしていこうという意識をもって、自分の家の経営目標に向かって意見が出し合えることと答えている。この言葉は、家族経営協定が、今日の個人化が進んだ農家家族において、従来の了解型（非言語型・言語型双方を含む）偏重のコミュニケーションを補完する重要な役割を果たし、個人を尊重したパートナーシップ経営の形成を促す効果を有していることを端的に示していると考えられる。

(3) 残された課題

以上、調査結果をもとに、家族経営協定の効果とその要因などについて考察を行なった。調査対象の制約（いずれもいわゆる先進的農家であつ作目的にも施設園芸や果樹などに限られた対象であること）を考え合わせると、ここで得られた知見の安易な一般化は避けねばならないことはいうまでもない。

今回得られた協定の効果やその要因などに関する知見についてさらに考察を深めるためには、第1に、他の家族経営協定の取り組みに関する調査・分析を積み重ねる必要がある。第2に、家族経営協定が本来的に目的とするものは、家族関係の近代化や経営発展、パートナーシップ経営の形成などであるが、

これらの問題を扱うためには、中長期的視点に立った家族経営協定の効果に関する調査・分析の実施が必要といえる。いずれも今後の課題としたい。

注

- (1) 調査結果の詳細については農林水産省農産園芸局婦人・生活課(1997)を参照。
- (2) 例えば日本農業法学会1994年次大会シンポジウム「今日の農業構造政策と家族経営協定」における総合討論など参照。
- (3) 家族経営協定の歴史的経緯については、親子契約研究会(1989)、利谷(1991)等を参照。
農業者年金制度における女性加入問題を家族経営協定とリンクさせたことの意義および政策的インプリケーションについては、杉岡(1997)等参照。
また、今日の意義と課題については、利谷(1995)、宮崎(1995)(1996)、宮崎・今城・五條(1997)、五條(1994)(1995)(1996)斎藤(1997)、西山(1996)、八木(1998)等を参照。
- (4) 利谷(1995)参照。
- (5) 宮崎(1995)(1996)、宮崎・今城・五條(1997)、五條(1994)(1995)(1996)等参照。
- (6) 八木(1998)、八木・内山・平田(1998)等参照。
- (7) 五條(1994)(1995)(1996)等参照。
- (8) 熊本県鹿本町の取り組みの経緯については、町役場のキイ・パーソンとして協定の普及推進にきわめて重要な役割を果たした有尾隆俊氏の論考(有尾(1996))が詳しい。
- (9) 長野県中野市における家族経営協定の推進については、長野県(1997)、農山漁村女性・生活活動支援協会(1996)等を参照。
また、女性農業者グループの活動の概要と意義については、川手(1997)、西山・川手(1997a)(1997b)等を参照。
さらに、彼女たちを支援してきた農業改良普及センターの意義については、西山・川手(1997c)等を参照。
- (10) 農山漁村女性・生活活動支援協会(1997)等を参照。
- (11) 五條(1994)(1995)(1996)等参照。
- (12) 森川(1993)等参照。
- (13) 八木(1998)等参照。

引用・参考文献

有尾隆俊、1996、鹿本町における家族経営協定の推進、生活研究80、農山漁村女性・生活活動支援協会
五條満義、1994、家族経営協定普及推進の意義と重点課題、農政調査時報458、全国農業会議所
同、1995、「家族経営協定」普及推進の現状と課題、農業法学会研究30、日本農業法学会、農山漁村文化協会
同、1996、家族経営協定の時代がやってきた「協定」の変遷、農林統計調査46-9、農林統計協会
川手督也、1997、専門的農家の家族構造の変化と女性農

者の自立、農村開発企画委員会編・農村地域社会の今後の動向と必要な行政ニーズに関する実態調査報告書
長野県農政部農業技術課編、1997、家族経営協定へのアプローチ
西山未真、1996、家族経営協定の展開と現段階的意義に関する一考察、農業問題研究42、農業問題研究会、筑波書房
農林水産省農産園芸局婦人・生活課、1997、家族経営協定農家に関する実態調査の概要
農山漁村女性・生活活動支援協会、1996、平成8年度家族経営協定現地調査報告書
農山漁村女性・生活活動支援協会、1997、平成9年度家族経営協定現地調査報告書
西山未真・川手督也、1997a、農家女性のグループ活動からみた農村地域社会の展望と課題、農村開発企画委員会編・農村地域社会の今後の動向と必要な行政ニーズに関する実態調査報告書
同、1997b、農業・農村の新しい変革者たち—中高農村生活マイスターとの座談会—課題—および座談会記録、農村開発企画委員会編・農村地域社会の今後の動向と必要な行政ニーズに関する実態調査報告書
同、1997c、生産—生活の統一過程にみる普及活動の役割、平成9年度日本農村生活研究会大会報告要旨、日本農村生活学会
親子契約研究会編、1989、親子契約の研究、全国農業会議所
宮崎俊行、1995、家族経営協定を取り上げる意味、農業法学会研究30、日本農業法学会、農山漁村文化協会
同、1996、わが国の農家の維持・強化についての方策(家族協定論)、激動の25年と日本農業法学会、朝日大学法制研究所
宮崎俊行・今城裕子・五條満義、1997、「家族経営協定」普及推進の道しるべ、全国農業会議所
森川辰夫、1993、新しい「農家憲章」を望む、生活者の創る農とくらし、筑波書房
利谷信義、1991、家族協定=親子協定の展開過程と問題点、農政調査時報412、全国農業会議所
同、1995、家族経営協定の理論的課題、農業法学会研究30、日本農業法学会、農山漁村文化協会
斎藤一治、1997、女性の側面からみた家族農業経営の課題と家族経営協定の意義、村落社会研究6、日本村落研究学会、農山漁村文化協会
杉岡直人、1997、家族経営協定にみる家族モデルの転換、北星学園大学社会福祉学部北星論集第34号
八木宏典、1998、農業・農村をとりまく新しい流れと家族経営協定の今日的意義、家族経営協定推進の手引き、農山漁村女性・生活活動支援協会
八木宏典・内山智裕・平田耕二、1998、家族経営協定の現代的課題、東京大学農学大学院生命科学研究科農業・資源経済学専攻ワーキングペーパーNo.98-M-001