

第2章

農業法人（米作・米作以外の穀作農業）の現状と課題

2-1 農業法人の特徴

（1）農業法人の社会的意義と役割

日本における農業は、過去長い間にわたり農家における家族従事者を中心に担われてきていた。しかしながら、近年、農業従事者の高齢化等に伴って、農業等一次産業の担い手が不足し、これらに伴って耕作放棄地の増加、中山間地の疲弊などが指摘されてきている。

このような中、平成11年に制定された「食料・農業・農村基本法」においては、農業の持続的な発展に向け、経営意欲のある農業者が創意工夫を生かした農業経営を展開できるようにすることが重要であるとし、そのための施策の一つに農業経営の法人化の推進が明記されている。農業経営の法人化によって、経営管理能力の向上、対外信用力の向上、経営継承の円滑化等の経営上のメリットがあるとともに、農業従事者の福利厚生面の充実が図られることで、農業人材の育成・確保が図られるとともに、新規就農の受け皿としても期待されている。また、農業法人の経営発展により、地域が活性化し、雇用の増大にも貢献することとなり、さらには自給率の向上にも寄与することとなる。

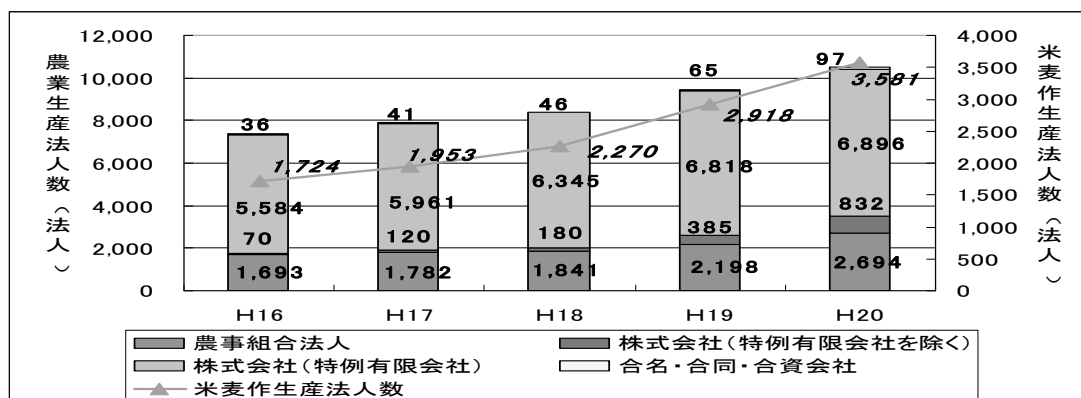
このように農業法人の登場は、農業が産業として新たな展開へと発展していくきっかけになりえるものといえる。

（2）農業法人の企業規模

a 農業生産法人数の推移

農業生産法人数は年々増加しており、特に特例有限会社以外の株式会社が増加している。また、米麦作を主要業種とする農業生産法人数は平成19年から平成20年にかけて大きく増加している。（図表2-1参照）

図表2-1 組織形態別農業生産法人数、米麦作法人数の推移



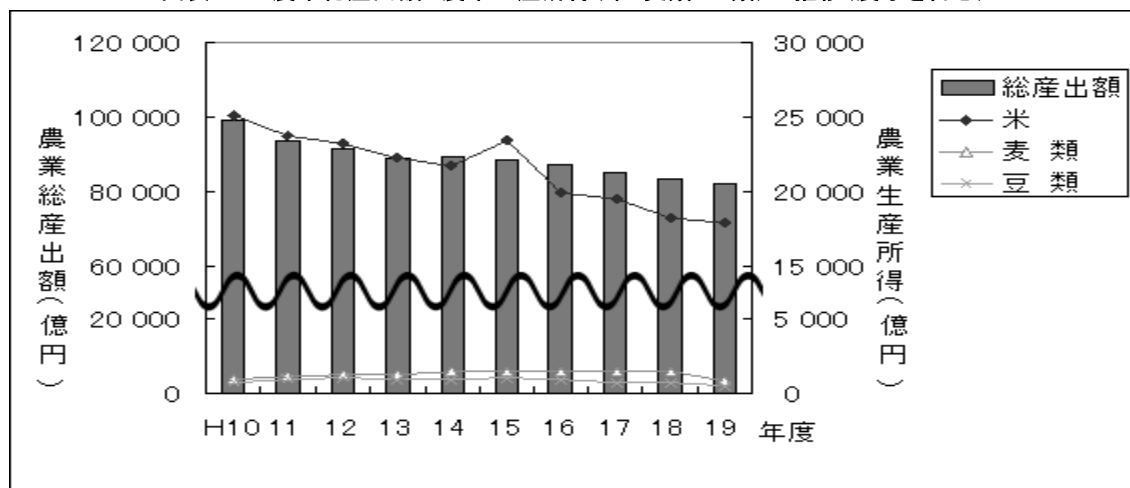
※株式会社（特例有限会社）の平成18年以前は「有限会社」の数値、
 米麦作生産法人：農業生産法人のうち、主要業種が米麦作の農業生産法人
 出典：平成20年度 食料・農業・農村の動向、「ポケット農林水産統計 平成20年版」

b 農業総産出額と生産農業所得推移

平成10年から19年までの農業全体の農業総産出額と生産農業所得の推移を見ると、農業総産出額は平成19年度は8兆2,585億円であり、年々減少傾向となっている。米の生産農業所得も減少傾向にあり、平成19年度は1兆7,903億円で、農業総産出額の21.9%を占めている。(図表2-2 参照)

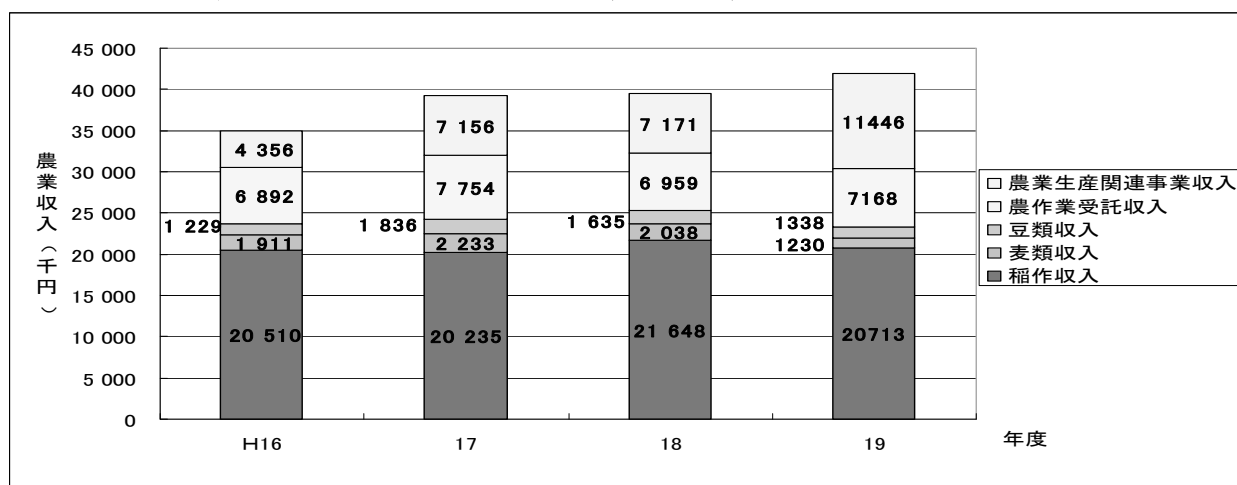
このうち、水田作経営をしている法人の収入について、農業収入（作物収入と農作業受託収入）と農業生産関連事業収入の推移を見ると、農業収入はほぼ横ばいに推移しているが、農業生産関連事業収入は平成18年から19年にかけて大きく伸びている。(図表2-3 参照)

図表 2-2 農業総産出額と農業生産所得(米・麦類・豆類)の推移(農家を含む)



※ 平成19年度の数値は概算値
出典：農林水産統計 平成19年農業総産出額(概算)(全国推計値)より

図表 2-3 水田作経営をしている法人の農業収入と農業関連事業収入推移

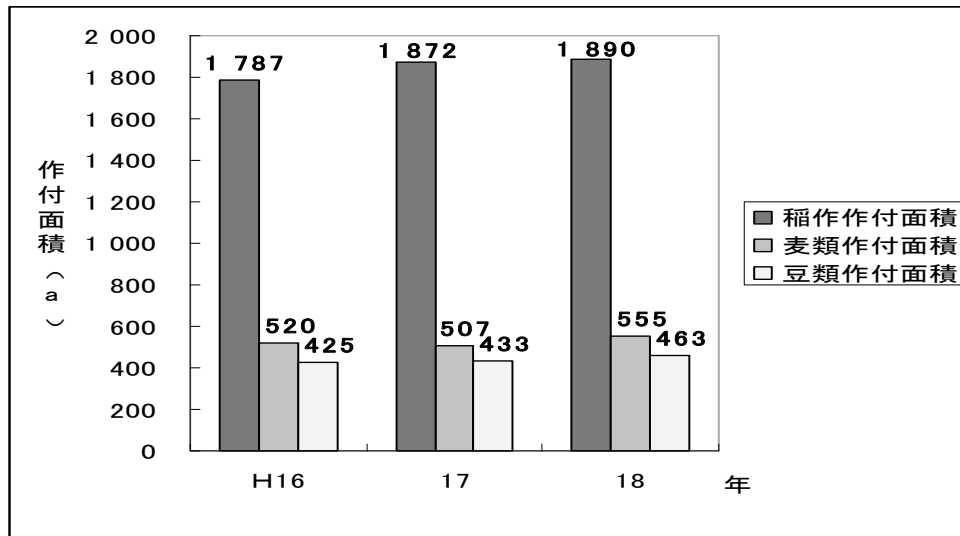


出典：農林水産省 営農類型別経営統計

c 農産物（米作、穀作）の作付面積推移

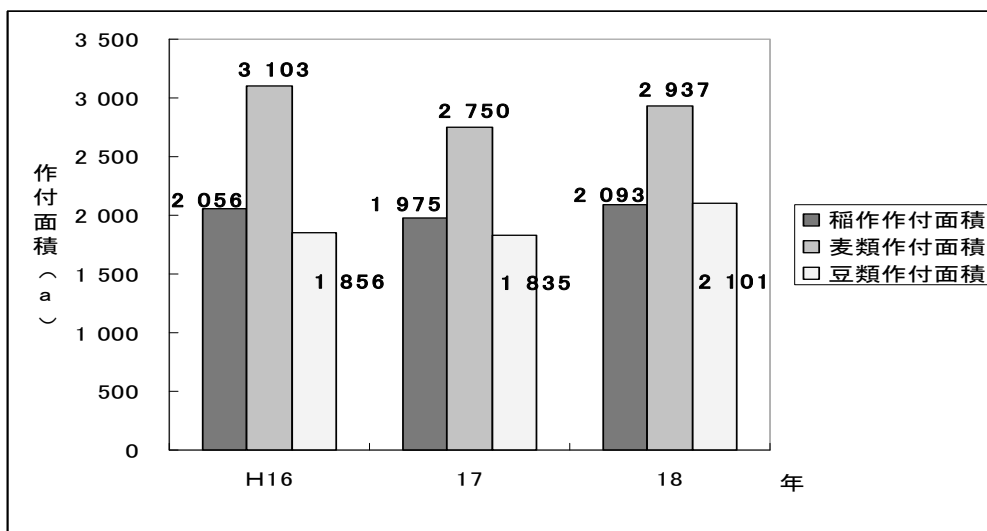
水田作経営をしている組織法人のうち、稲作1位経営、麦類作経営、豆類作経営の組織法人の平成16～18年の作付面積の推移（図表2-4、5、6）をみると、稲作1位経営、麦類作経営の作付面積はほぼ横ばいで、豆類経営では稲作と麦類の作付面積が増加している傾向が見受けられる。ただし、この時期は、政策的な効果要素が反映されていることに留意する必要がある。

図表 2-4 稲作1位経営法人・作物作付面積の推移



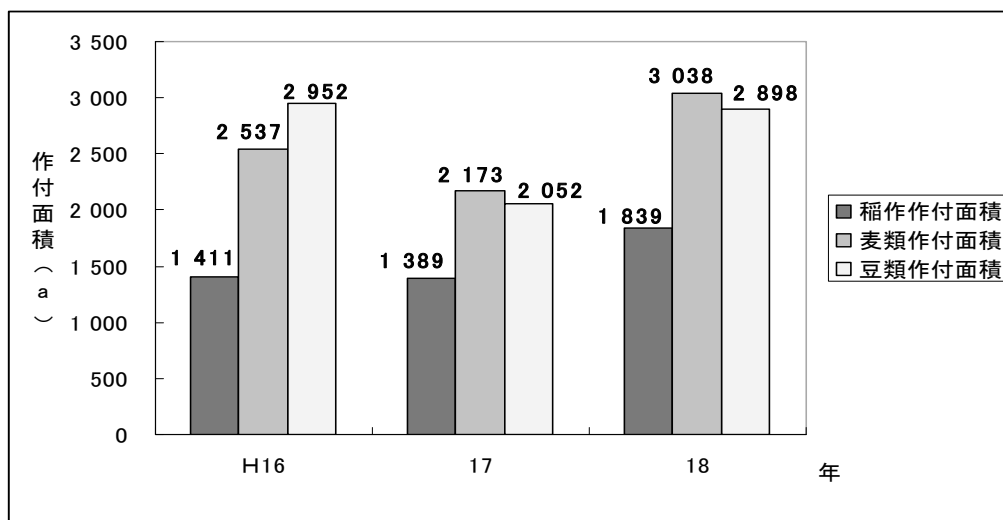
※稲作1位経営：稲作経営のうち水田作収入の中で稲作収入が最も多い組織法人
出典：農林水産省 営農類型別経営統計(組織経営編)

図表 2-5 麦類作経営・作物作付面積推移



出典：農林水産省 営農類型別経営統計(組織経営編)

図表 2-6 豆類作経営・作物作付面積推移



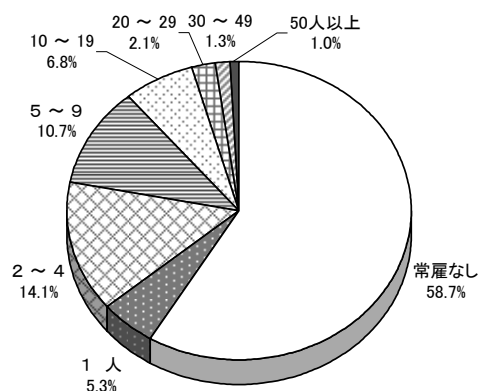
出典：農林水産省 営農類型別経営統計(組織経営編)

d 従業員の構成

農家以外の農業事業体（米作以外も含めた全体）のうち、従業員の常用雇用があるのは、41.3%である。常用雇用人数としては、2～4人が14.1%、5～9人が10.7%と、小規模の事業体が比較的多い。（図表 2-7 参照）その他の従業員としては、役員、正規従業員、非正規従業員（パート等）があげられる。

また、日本農業法人協会が会員法人に対して行った調査（2007 年）（図表 2-8）をみると、従業員については、平均で従業員数 20 名、パート・アルバイト 19 名となっている。

図表 2-7 農業事業体の従業員規模



出典：2005 年農林業センサス

（３）人材確保、定着の課題

人材の確保については、各法人の個別募集・面接、農学校等からの紹介などが一般的である。最近では、全国農業会議所における農業インターンシップや農業体験などが実施されているが、今後さらに業界としての積極的な取り組みが必要であろう。

農業法人における就労状況については、図表 2-8 より、以下の①～⑤のような課題のあることが判る。

- ①就業に関する諸制度（就業規則、賃金規程、退職金規程、時間外労働に関する協定など）については、製造業等の他業種と比べまだ十分に整備されているとはいえない。農業法人は近年設立が進んでいることから、今後は業界として制度の制定の推進していくことが望ましい。
- ②就業に関するマニュアル類についても、整備が遅れており、法人として業務推進の環境を整備していくことが必要である。
- ③労働時間については、1日の労働時間は概ね8時間程度、月残業時間は27.5時間（農繁期）であり、他産業と比べ遜色があるとはいえない印象を受ける。しかしながら、ほとんどが屋外での作業であったり、重労働であったりもする。また、作物の生育状況により休日も不確定であったり、また気温の寒暖などに関わらず農作業を行わざるを得ない場合もある等、一般的な製造業と異なる労働環境にあることとに留意する必要がある。
- ④賃金水準は他の業種と比べ概ね大きな差はみられないようであるが、農業は労働基準法の労働時間・休憩・休日の規定が適用除外になっていることから、残業や休日労働に対し、法定での割増賃金は適用されない。しかし、人材を確保し定着させるためには他の産業との均衡を図っていくことが不可欠であり、そのためには適切な労働時間の管理や、労働に応じた割増賃金の支払いが行われてきている。やはり、法人経営者が他の産業の状況及び関係法規を理解し、組織として諸制度を確立することが期待される。
- ⑤一方、従業員の平均勤続年数は6.3年である。農業法人のうち設立されて間もないものも含まれていることを考えれば、この勤続年数6.3年は、従業員が定着していることを示しているといえる。

今後は、人材を確保しその人材を定着させるためには、法人経営者が農業経営の発展を図りつつ、労務面では関係法規を理解し、労働環境を整備することが急務であろう。また、人材の育成にあたっては、農業法人に就業後の本人のキャリアプランと将来展望の一定のモデルが確立されることが必要であるとともに、業界としても魅力ある将来像を示していけるようになることが、人材の育成や後継者の確保においても重要である。

図表 2-8 法人協会会員の状況

調 査 項 目	日本農業法人協会 会員平均
1. 作目	野菜・果樹=37.9% 水稻・畑作=34.6% 畜産=27.4% 販売・観光=20.1% 加工=17.7% 施設花き=12%
2. 従業員数	20人
3. パート・アルバイト数	19人
4. 就業規則制定	86.2%
5. 賃金規程制定	87.5%
6. 退職金規程制定	53.2%
7. 時間外労働に関する協定制定	73.9%
8. パートタイム就業規則制定	67.8%
9. 安全衛生管理規程制定	36.8%
10. 作業マニュアル作成	50.0%
11. 機械操作マニュアル作成	40.7%
12. 安全作業マニュアル作成	27.4%
13. 農薬取り扱いマニュアル作成	35.8%
14. 労働時間	8時間が51.5%を占める
15-1. 実労働時間 農繁期	8.8時間
15-2. 実労働時間 農閑期	7.3時間
16-1. 月残業時間 農繁期	27.5時間
16-2. 月残業時間 農閑期	14.7時間
17. 週休制採用	週休1日37.8%
18. 賃金水準	他業界とほぼ同じ
19. 賃金評価項目	能力=77.3% 年齢=54.5% 技術・知識=49.6% 経験=46.4% 資格・免許=27.7% 学歴=21.2% 同業他法人=10.6%
20. 賃金評価時期	年1回が72.5%
21. 従業員平均勤続年	6.3年

出典：日本農業法人協会調べ 2007 年

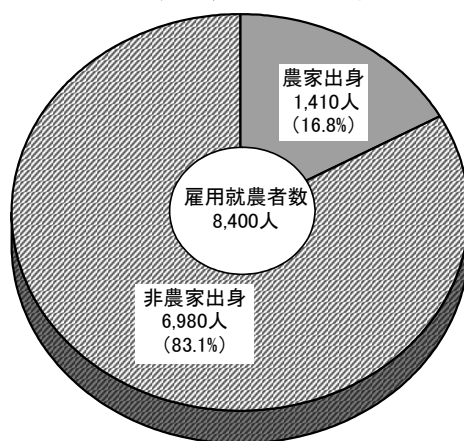
（４）人材育成の課題

農業は、これまで農家による家族型の農業経営が主体であったことから、家業の中

で親から子へ技術が継承されるといったかたちで後継者の育成が進められ、必要に応じ、都道府県の普及指導員により現場で技術の普及指導が行われる形で進められてきた。このため、農業高校や農業大学校等の職業教育の場以外では、農業生産技術にかかる体系的な人材育成システムはほとんどなかったのが現状となっている。

しかしながら、近年、農業経営の法人化が進み、こうした農業法人に雇用される形での就農ルートが広がったことから、非農家であっても就農しやすい環境が生まれてきており、実際に雇用就農者のうち 8 割以上が非農家出身となっている。こうしたことから、農業法人への雇用就農者の多くは、これから農業技術を身につけていこうとする者であり、雇用主である農業法人の経営者等には、こうした就農者を自らの農業経営で活躍できる人材として、現場で知識・技術を指導し育成する役割が求められている。（図表 2-9 参照）

図表 2-9 新規就農者のうちの雇用就職者
平成 20 年新規就農者調査結果より



出典：農林水産省各種資料

今後は、農業法人の経営者の人材育成にかかる意識改革を進めるとともに、業界やJA、公的機関が連携し、新たな農業人材ニーズに対応した体系的な人材育成に取り組んでいくことが求められる。また、いわゆる経営のプロを目指した農業法人の経営者の人材育成が急務であるといえる。

2-2 業界を取り巻く環境の変化

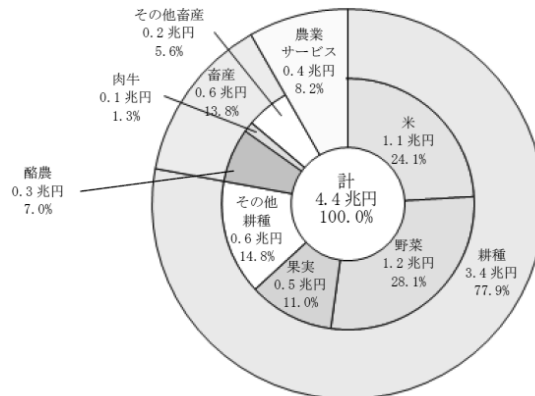
（1）経済における米の地位

a 米産業の地位

平成 19 年度における日本の国内総生産は 515 兆 6510 億円となった。そのうち農業の国内総生産は 4 兆 3,908 億円で約 1 %を占めており、米作の国内総生産は 1 兆 562

億円で農業の国内総生産の約 24.1%を占めている。(図表 2-10 参照)

図表 2-10 農業の国内総生産

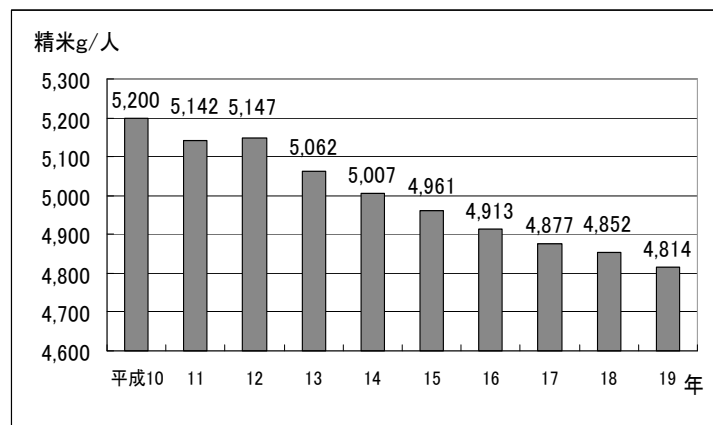


出典：「農業・食品関連産業の
経済計算」(速報)」平成 19 年

b 米の消費動向

平成 10 年から 19 年までをみると、米の 1 人 1 ヶ月当たりの消費量は年々減少傾向にある。(図表 2-11 参照)

図表 2-11 米の 1 人 1 ヶ月当たりの消費量



出典：農林水産省

(2) 国の動き

わが国の食料自給率は平成 20 年度には 41%と、先進国のなかでは低い水準にあり、世界の穀物需給が新興国の人口増加や食生活の改善等により、今後もひっ迫基調で推移すると予測されるなか、食料自給率の向上が重要な政策課題となっている。

米作・米作以外の穀作農業は、わが国の農地利用の過半を占める水田農業における基幹的な農作物であり、食料自給率の向上のためには水田農業の経営安定が不可欠であることから、平成23年度からの戸別所得補償制度の本格導入に向けた検討が進めら

れているところである。

（３）水田の社会に果たす役割

水田農業には、食料生産や雇用創出以外にも、洪水防止等の国土保全機能や水源涵養機能、自然環境の保全機能、良好な景観の形成機能、文化の伝承機能等、多くの多面的機能を有している。

２－３ 経営上の課題

（１）収益性の確保

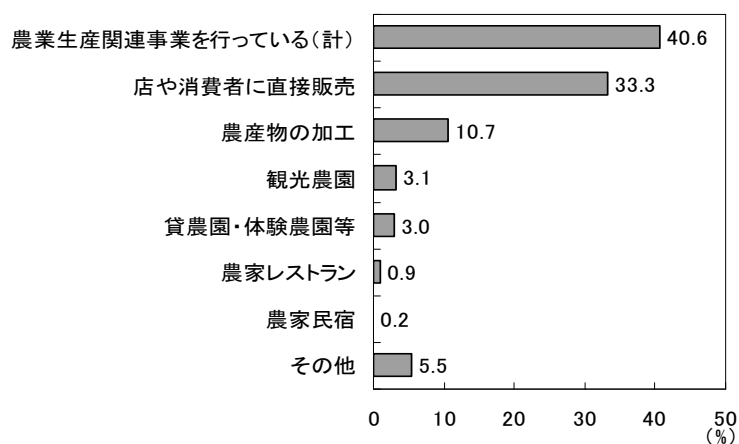
米価が基本的に下落傾向にあるなか、直接販売や付加価値の向上などにより販売価格の向上に取り組むとともに、規模拡大や汎用型農業機械の導入、直播等の低コスト技術の導入等により、収益性の向上に取り組んでいくことが必要である。

なお、平成23年度から本格導入が予定される戸別所得補償制度等、国の政策の動向等も踏まえつつ、経営戦略を立てていくことも重要となっている。

（２）経営の多角化

米作や米作以外の穀作農業では、農作業の機械化が進んでいるとともに、季節により必要となる農業労働力が大きく変動する作物特性から、ある程度以上の作付け規模がなければ、農業生産のみでの周年雇用が難しい性質がある。このため、収入を増加させる観点のみでなく、安定した就業環境を確保する観点からも販売・加工や、観光農園や体験農園等経営の多角化が進んできている。（図表2-12 参照）

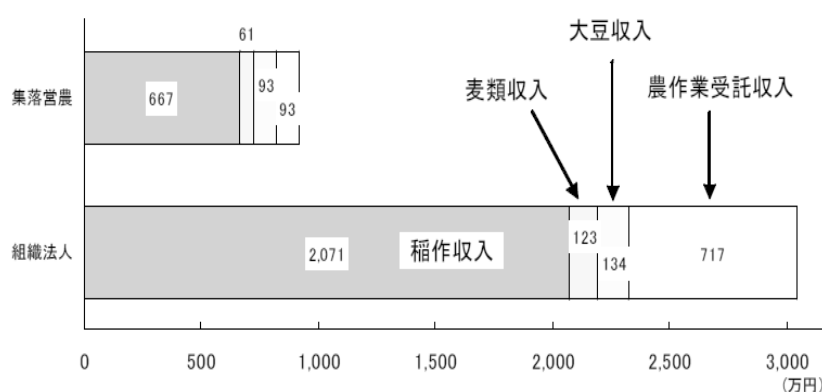
図表 2-12 農業生産関連事業を行っている農業事業体数とその内容



出典：2005年農林業センサスより

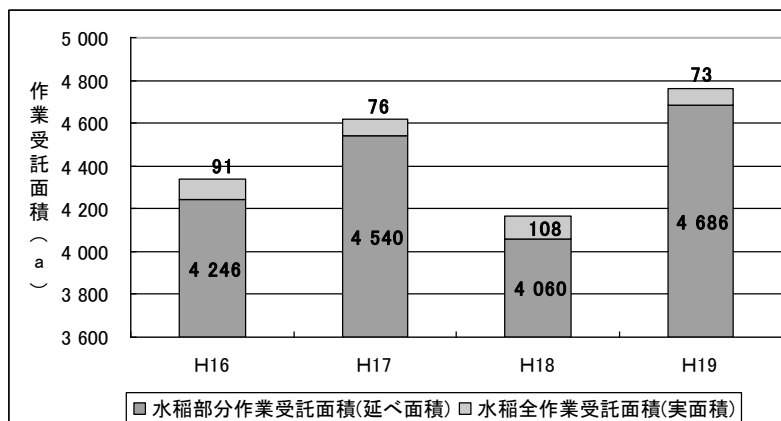
また、水田作経営の組織法人では、農作業受託収入の割合が稲作収入に次いで高くなっており（図表 2-13）、作業受託が経営戦略上も重要となっている。受託面積は年々増加しており（図表 2-14）、受託の内容は稲刈り・乾燥調製・配達・田植え・休耕田の雑草防除など一部の作業を受託する場合と、全作業を受託するものと一部の作業を受託する場合がある。

図表 2-13 稲作、麦類、大豆、農作業受託の収入



出典：農林水産統計「平成 19 年 組織経営の営農類型別経営統計」

図表 2-14 水田作経営の組織法人における水稻作業面積の推移



出典：営農類型別経営統計（組織経営編）より

（３）技術革新・情報化への積極的対応

農業法人の発展に向けては、消費者のニーズに的確に応じた、より付加価値の高い農作物の作付けを行ったり、勘や経験のみに頼るのではなく IT 等を活用した計測制御手法を取り入れるなど、農業分野にも積極的な先端技術の導入を行っていく戦略もある。このような技術を導入していくには、専門的知識を有する従業員の育成が欠かせないものであり、基本的な作付けの研修にとどまらず、高度な知識・技能の習得に向けた人材の確保・育成が求められている。

また、ITを活用したネット販売は生産者と「安心・安全」志向の消費者を直接結ぶ役割を担っており、生産者にとっては自ら価格を決められるというメリットもある。農業者同士の情報共有、Webカメラを使ったモニタリングなど、農業分野でも徐々にIT化は進んできており、今後農業分野において、こうした人材の活躍の場が広がることも期待される。

2-4 職業生涯設計

農業経営の法人化は、家族経営に比べ歴史が浅く、農業法人に長く勤務するといった生涯キャリアとして一般的な形態はまだできあがっていない。

このため、我が国全体の労働者の年齢・勤続年数と賃金の関係から、今後、米作等の農業法人に勤務する従業員が進む生涯キャリアのモデルイメージとしては次のようなものが考えられる。（図表 2-15 参照）

まず、十分な技能を持たずに入職した場合、見習い期間も経ながら、徐々に農業技術を身につけていくこととなる。（この間は自らの農業への適性を見極める期間ともなる。）

米作や米作以外の穀作農業では、一年間に一回しか作付けができないことが基本であり、農業機械のオペレータのように早期に技術が身につく分野もあるが、農業に必要な知識や技術を全般的に修得するためにはある程度の年数を必要とする。農業は経験も重要な職業であるため、生涯にわたって知識や技術の蓄積が求められる部分もあるが、基礎的な技術のある程度身につけた後は、農場の一部を管理する責任を任される等、生産部門でより上位の役割を果すことが求められるようになる。

また、生産部門での経験を積む以外に、農業法人によっては加工部門や販売・営業部門に従事したり、経営企画部門に参画していく等、農業法人の経営自体に参画していくことで、生産だけではない法人経営の多様なスキル・ノウハウを身に付けていく場合もある。

その後は、そのまま農業法人の基幹的職員や役員になってく場合や、親会社としての経営の多角化・農産物の安定供給・リスク分散等を目的として親会社との提携関係を持った子会社を創設し、その経営を担っていくといった場合が考えられる。また、修得したノウハウを活かし、自ら独立した農業法人を立ち上げ、独立していくことも、考えられる。

なお、法人経営の一線を退いた後も、その経営ノウハウや生産技術・経験の蓄積を法人経営に生かしていくことが可能であるとともに、自ら農地を取得して個人経営にあった規模で農業生産を行っていくことは生涯可能であり、法人経営時とは異なった特色ある農産物を地域の直売所で販売していくなど、生涯にわたり現役としてキャリ

アを重ねることが可能な職業の一つでもある。

図表 2-15 米作農業生産法人のキャリアイメージ

