



イキイキ  
家族の

さあはじめよう！

# 「家族経営協定」 スタートブック

## 家族経営協定の目的

家族経営協定とは、家族一人ひとりがお互いに個性と能力を認め合い、かけがえない対等な仲間として、農林漁業の経営を“共同経営的に”営むためのものです。

- ・家族の話し合いと男女の共同参画によって充実・成長していくため
- ・家族一人ひとりが尊重される家族関係をつくっていくため
- ・次の世代にスムーズに引き継いでいくため

経営の方針や家族一人ひとりの役割・就業条件について、話し合いながら取り決めます。家族みんなで実行し、必要に応じて内容の見直しも行います。

また家族経営協定は、法人経営における、ワーク・ライフ・バランスの実現の有効な手段でもあります。「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選(WAP100)」の受賞者の方々も協定を結んでおり

- ・法人化へのステップとして
- ・法人化後の経営改善ツールとして

の効果も期待できます。

これからの経営発展を考える上でも、協定内容が定まっていることが重要です。



# 家族経営協定とは？

## ○家族経営協定をはじめよう！

家族経営協定の取り決めの内容や様式に決まりはありません。家族みんなの話し合いを通じて、必要なことから一つずつ始めてみましょう。

### ステップ①

#### お互いの気持ちを伝えましょう

自分の現状や、日々どんなことを思っているのか、感謝など、お互いの気持ちを伝えてみましょう。

### ステップ②

#### お互いの負担や悩みを把握しましょう

家事・育児・介護など、現在の仕事の分担度合についても話し合いましょう。みんなで問題を共有し、負担の軽減や効率化できるかなどの解決方法(家族全員で分担、アウトソーシング、回数を減らすなど)を考えてみましょう。

### ステップ③

#### 盛り込む事項を決めましょう

ステップ①、ステップ②を踏まえ、家族の生活・経営の実態に応じて合意を得たことを盛り込みましょう。すべて盛り込む必要はありませんが、新規に締結する場合は、経営方針、農作業の役割分担、収益の分配、労働時間・休暇なども決めましょう。

※協定書は、最寄りの農業普及指導センターや農業委員会などの指導機関の意見も聞きつつ作成し、第三者である指導機関の立ち会いのもと、締結することにより実効性が高まります。

### ステップ④

#### 定期的に見直しましょう

締結された内容が実行されているか、定期的に見直しましょう。できなかったこと、新たな課題などについては、再びステップ①から話し合いをしてみましょう。ライフステージにあわせて、事項を見直すことも大切です。

## ◆イチオシツール！ 夫婦が本音で話せる魔法のシート「○○家作戦会議」

内閣府男女共同参画局では、日々の家事や育児の項目を洗い出し、どのようにシェアし、お互いに支え合うかを確認する“コミュニケーションツール”として【夫婦が本音で話せる魔法のシート「○○家作戦会議」】を公開しています。このシートを活用して、楽しく真剣に、これからの2人のこと・家族のことを、楽しく・真剣に話してみましょう。

<http://www.gender.go.jp/public/sakusenkaigi/>



# ライフステージ別 協定の目的とメリット

## ① 夫婦二人での農業経営

【目的】お互いが自立した農業者として対等な立場で経営を築く

### 【協定のメリット】

- お互いが共同経営者として認め合い、経営に積極的に参加するようになる。
- 家事・育児の分担や協力ができるようになる。

### 【取り決める内容(例)】

営農計画／役割分担／収益の分配／家事・育児分担／健康診断等福利厚生

## ② 後継者が就農する時期

【目的】後継者にやる気・興味・自信を持たせる

### 【協定のメリット】

- 経営の目標が決定し、後継者が農業経営に主体的に参画するようになる。
- 後継者が給料・報酬をもらえることで責任をもって農作業に取り組める。
- 定期的な休日や労働時間が明確になり、仕事に張りが生まれる。計画的に作業ができる。
- 後継者が将来結婚する際に自分の仕事の内容を説明しやすい。

### 【取り決める内容(例)】

営農計画／役割分担／労働時間・休日／収益の分配／研修会・セミナーへの参加／健康診断等福利厚生



## ④ 経営移譲をする時期

【目的】スムーズな経営・家事の移譲と親夫婦の生活保障に配慮する

### 【協定のメリット】

- 後継者の経営に対する意欲が高まり、責任が持てるようになる。
- 相続の話し合いによりスムーズな経営移譲ができる。

### 【取り決める内容(例)】

役割分担／収益の分配／親夫婦の扶養・介護／相続に向けての準備

## ③ 後継者が結婚する時期

【目的】家族に一員として配偶者を迎え、親夫婦との円満な人間関係を作る

### 【協定のメリット】

- 経営内において、各個人が適正な役割と評価を得ることができる。
- 給料・報酬が支給されることで、後継者夫婦の経済的な裁量が広がり、生活面の計画が立てやすい。
- 家事・育児も労働の一部として位置付けられ、家事・育児分担も明確になる。
- 後継者の配偶者にとっては、気兼ねなく、安心して育児ができる。

### 【取り決める内容(例)】

役割分担／収益の分配／産休・育児期間の確保／家事・育児分担／介護／研修会・セミナーへの参加

## ◆ 主な制度上のメリット

家族経営協定に家族それぞれの経営の参画や収益分配などの事項を盛り込み、締結・実行している場合は主に以下の制度利用ができます。

**認定農業者の共同申請** 実質的に共同経営を行っている場合、収益の配分と経営方針決定への参画が明確にされている家族経営協定が結ばれていること等を要件に、夫婦等による認定農業者の共同申請が認められます。

**農業者年金の国庫助成** 青色申請をしている認定農業者等と家族経営協定を締結して、経営に参画している配偶者、後継者に対しては、基本となる保険料(20,000円)のうち一定割合の国庫助成が行われます。

# 家族経営協定の具体例（夫婦間）

協定の目的・協定内容の実際を、4事例紹介します。

※平成28年度「農業の未来をつくる女性活躍経営体100選(WAP100)」の受賞事例より一部を紹介しています。

## 事例① 株式会社ささら（品目：茶の生産・販売）

平成18年に3家族からなる会社組織を設立。農業普及指導センターのすすめにしたがい、会社の経営計画策定と同時に家族経営協定を結びました。協定書は3家族それぞれで内容を決め、掲載例では「余暇の時間をしっかりとる」ことを大切にしています。協定のおかげで、休日や睡眠時間などを確保でき、経営主の妻たちも経営に加わったことで、ドレッシングなど、お茶を“飲む”だけではなく商品開発の幅が広がりました。

### 家族経営協定書

住所：〇〇〇〇〇×××××

氏名：〇〇〇〇〇

氏名：〇〇〇〇〇

#### 第1条（目的）

この協定は、株式会社ささらの企業理念に従い、茶の生産・加工・販売に取り組むことで、〇〇と△△がお互いに責任ある経営参画を行い、健康で明るく楽しい家庭生活を築くことを目的に本協定書を締結する。

#### 第2条（家庭の役割分担）

営農上の役割分担は株式会社ささらの役割分担に基づき決定するが、家庭の役割に関しては〇〇・△△の話し合いにより決定する。また、家事作業や生活費の管理は主に△△があたるが、常に夫婦の話し合いにより協力して運営にあたる。

#### 第3条（趣味・余暇時間）

〇〇と△△のリフレッシュのため、〇〇の趣味であるスポーツと△△の趣味である園芸のため、余暇の時間を積極的に確保する。

#### （附則）

- 1 この協定書は、平成××年×月×日より実施する。
- 2 この協定の記載事項については、必要な場合はいつでも変更することが出来る。
- 3 この協定書は5通作成し、〇〇・△△及び立会人が各1通保有する。

平成 年 月 日

A(夫) 印

B(妻) 印

C(立会人) 印

D(立会人) 印

E(立会人) 印

## 事例② 有限会社大畜畜産 (品目:養豚)

家族経営協定は、平成12年に夫婦間で締結しました。二人で話し合いながら、これまでやってきた仕事を書き出したら、自然と協定書になりました。締結したときに恒例だった、養豚仲間との旅行なども内容に盛り込んでいます。「☆一泊は夕方仕事終了後現地集合、翌朝食後解散です。」という条件は、豚の世話に支障のない時間帯にするためのもの。協定書は「責任のある立場で仕事がしたい」という気持ちのあらわれです。

### 家族経営協定書

この協定書は、(経営主)〇〇〇〇〇(妻)△△△△△が相互に責任有る経営への参画を通じて近代的な農業を確立するとともに健康で明るくゆとりあるくらしの実現を目的とする。

#### 1 経営計画

経営目標と計画は随時話し合いにより決定する。  
一週間の作業日程も話し合いにより決定する。

#### 2 役割分担

[経営主] 親豚全般の管理、種付け、餌給仕、肉豚と場運搬、糞尿処理、畑管理、餌の注文、薬の配合、病気豚の治療

[妻] 親豚分娩管理(出産介護、温度管理、洗浄他)、肉豚出荷後豚の豚舎移動、子豚離乳後の管理、餌給仕、農業簿記帳、出納簿一般管理、家事一般

[共同] 出荷豚の計量、豚の移動後の振り分け、肉豚の出荷積み込み、親豚の種付け後の移動、フォークリフト運転

☆どちらかが家を空けるときはお互いの作業をこなす。

#### 3 労働報酬

有限会社経営により各人月極、給与体系をとる。

農業簿記帳により税理士管理

支払い方法:預金口座と現金

支払金額:決算後役員会において決定する。

#### 4 労働時間

[労働時間] 午前6時~午後6時(9時間)

昼休みは12時~3時と長くとる。(ショッピング、昼寝、外出等自由に使う)

[休日] 日を決めず月2回

☆お互いに家を空ける時は事前申告により作業工程を工面する。

☆夫婦一緒の趣味(パラグライダー)を楽しむため、豚舎の朝夕の給仕、見回り等出来る範囲内の作業とする。

#### 5 経営移譲

[農業経営] 最盛に働くのは60歳までとし、それ以後は後継者がいれば移譲する。

後継者がいない時は経営を縮小し、趣味の時間等を増やす。

[家計移譲] 農業経営に準ずる。

#### 6 生活に関すること

##### (1)研修、旅行

毎月1回養豚仲間と夫婦で会食を兼ねて情報交換会、新年会、お花見会、取引先を交えての情報交換会に参加。秋期研修旅行(夫婦で国内)、忘年会(夫婦で温泉一泊) ☆一泊は夕方仕事終了後現地集合、翌朝食後解散です。

##### (2)健康診断

町の住民検診(癌、肺、簡易人間ドッグ)を年1回受診する。

##### (3)生活費の負担

月給の中から夫婦合わせて出費する。

##### (4)老後

老後の生活費確保のため農業者年金、国民年金、みどり年金、個人年金に各人毎が加入。

この協定書に規定されている以外の事項で、決定すべき事項が生じた場合は、その都度、話し合いの上決定するとともに必要に応じて立会人に相談の上見直しをする。

#### (付則)

1 この協定書は、平成××年×月×日から実施する。

2 この協定書の有効期限は、実施の日より1年とし、当事者から申し立てがない限り自動的に更新する。

3 この協定書は6部作成し、経営者夫妻、立会人が各1通を保有する。

平成 年 月 日

#### 協定締結者

住所:〇〇〇〇〇×××××

経営主 A

印

妻 B

印

立会人

立会人 C

印

立会人 D

印

立会人 E

印

立会人 F

印

# 家族経営協定の具体例（親・後継者間）

## 事例③ まるせん川村（品目：野菜、果樹、花卉、観光農園）

平成15年に協定書を作成後、平成25年作成の改訂版を掲載。将来の法人化も視野にいれ、その前提として「担当部門」と「内容」を決め、家族内での役割分担をはっきりさせました。役割があると“家族の中に自分の居場所がある”と感じられ、かつ担当する仕事への責任感が生まれたことが、協定のよかった点です。日頃は忙しくてゆっくり話せない分、みんなで夕食をしながら「家族会議」をする時間が欠かせません。

### 川村家の約束事～家族経営協定書～

【スローガン】田茂木野ならではの特性を活かした農業へのチャレンジと、家族が協力しあってゆとりと楽しみのある農業を目指す

#### 第1条 [我が家の営農・生活目標]

- (1)我が家の農業経営の発展のため、各自はそれぞれの能力を発揮し、お互いの責任と協力で健康でゆとりある明るい暮らしを実現することを目的とする。
- (2)担当部門と主な内容は次のとおりとし、家事についてできる限り協力しあう。

	部門	主な内容
経営主	果樹・野菜	果樹・野菜の栽培管理、経営全般総括、簿記帳、税申告、家事協力
経営主の妻	りんご・野菜、観光農園	りんご・野菜の栽培管理、販売、雇用管理、体験受入、家計管理、高齢者の送迎、食事の支度、育児、家事全般
後継者	花卉・りんご・野菜	花卉・りんご・野菜の栽培管理、販売、育児
後継者の妻	観光農園・花卉	体験カフェ運営、体験受入、加工、販売、花卉の販売管理、食事の支度、育児

- (3)家族はお互いにプライバシーを尊重しあう。
- (4)定期健康診断を受けるなど健康管理に気を配る。

#### 第2条 [家族会議の開催]

- (1)家族会議は、年1回(12月25日)総括会議を開催し、当該年度の農業経営及び生活について確認し、今後の方針等を話し合う。この際、1年間の家計報告も行うものとする。
- (2)毎日、始業前にミーティングを行い、各自の農作業進捗状況や作業調整等について話し合う。

#### 第3条 [労働時間及び休日に関すること]

- (1)1日の労働時間は、原則として8:00～17:00までとする。／休憩:12:00～13:00／休息:午前・午後、それぞれ15分
- (2)休日については、原則として月2回(2週間に1回)とする。但し、農繁期(5月～11月)は、作業の進捗状況にあわせて家族で話し合いをして決める。

#### 第4条 [労働報酬に関すること]

- (1)経営主は後継者はじめ家族に対して報酬を現金で支

払うものとする。

経営主の妻 年間〇〇円  
後継者 年間〇〇円  
後継者の妻 年間〇〇円

- (2)収益が予想を上回った場合や著しく低下した場合は、家族間で協議し、その額を変更することができる。
- (3)このほか、ボーナス等は半年毎に収益により家族が相談して決める。

#### 第5条 [家計費に関すること]

家計費は経営主が負担し、家計管理は経営主の妻が行い、その収支について家族に報告する。

#### 第6条 [研修と福利厚生]

- (1)各自の能力向上のため、各種研修会等へはできるだけ参加するものとする。
- (2)家族のリフレッシュのため、年1回は家族旅行を行う。

#### 第7条 [経営・家計移譲等に関すること]

- (1)経営・家計移譲については、後継者夫婦の意向を踏まえながら、今後、経営主夫婦が検討して決める。
- (2)夫婦の老後や介護等の生活設計については、今後、話し合いを深め、準備するものとする。

#### 第8条 [その他]

この協定書に規定されている以外の事項が生じた場合は、その都度家族間で協議のうえ決定するとともに、必要に応じて立会人に相談する。

(付則)

- (1) この協定書は、平成××年××月××日から実行する。
- (2) この協定書の有効期限は実施日より1年間とし、異論がない場合は、自動的に更新されるものとする。

平成 年 月 日

協定締結者

住所:〇〇〇〇〇×××××

経営主 A

印

経営主の妻 B

印

後継者 C

印

後継者の妻 D

印

立会人 立会人 E

印

立会人 F

印

## 事例④ 和泉農園 (品目:野菜、果樹など)

平成8年に夫婦間で、平成12年に経営主夫婦と後継者との間で結んだあと、平成17年に経営主夫婦と後継者夫婦との間で取り交わしました。「協定書があることで安心でき、この通りにやればうまくいく」と思えることが一番のよさです。現在は協定書の内容通りに経営移譲が進み、後継者が経営の主軸になっています。ぶどうを時代に合った栽培品種へと変えたことで、面積はそのままで経営規模の拡大が実現できています。

### 家族経営協定書

#### (目的)

##### 第1条

夢を持ち、やりがいのある農業を実現させるため、家族各自の能力を発揮し、円滑な家族関係のもと、我が家の農業と農家生活の健全化を図ることを目的とし、協定書を結ぶ。

#### (経営方針)

##### 第2条

- 1) 現状維持は衰退につながる。緩やかな規模拡大。
- 2) 常にプロ意識を持って農業生産にかかわる。
- 3) 経営状況を記帳・把握・分析して、自由な発言の場をもつ。

#### (経営の役割分担)

##### 第3条

役割分担は次のとおりとする。

##### 1) 生産活動の運営に関すること

ぶどう 主担当 ○○○ 副担当 □□□

ぶどう 主担当 □□□ 副担当 ○○○

朝市 担当 △△△

##### 2) 農業簿記及び青色申告に関すること

主担当 △△△ 副担当 ○○○・■■■■

##### 3) 作業日誌の記帳

主担当 ○○○・■■■■ 副担当 △△△

#### (労働報酬)

##### 第4条

報酬については、家族の話し合いにより次のとおりと定める。

- 1) 労働報酬の種類 月給制
- 2) 支払い期日 月末
- 3) 支払い方法 口座振替
- 4) 特別手当 年一回(8月)
- 5) 金額

対象	支払い月額	特別手当
△△△	××× 円	××× 円
○○○	××× 円	××× 円
■■■■	××× 円	××× 円

※但し、事情により、この額が著しく不適當になったときは家族協議の上変更することができる。

#### (労働条件)

##### 第5条

- 1) 一日の労働時間は、8時間を原則とし、農作業の繁閑により延長又は短縮することができる。
- 2) 休日は週一回(日曜日)とするが、必要に応じて変更可とする。

#### (営農計画と簿記の記帳)

##### 第6条

我が家の営農と生活が調和のとれた姿で発展するよう、営農計画及び生活設計を、家族協議の上作成する。

なお、毎年度の経営目標の設定、経営成果の評価のため、農業簿記、家計簿等を記帳するものとする。

#### (将来の経営移譲)

##### 第7条

経営主が65歳になったら、経営権及び経営用資産を経営主及び妻の合意に基づき後継者に移譲する。

#### (住まい方、健康維持、介護)

##### 第8条

- 1) お互いのプライバシー(お金、時間の使い方)を尊重しつつ、家族生活の円滑化を図る。一年に一回は家族全員が総合検診に行く。
- 2) 後継者の結婚を機に敷地内別居をするが、両親に介護の必要が生じたときは愛情と責任をもってあたる。

#### (家事分担)

##### 第9条

家事、育児は妻が主に担当するが、そのための時間も労働時間として認める。  
必要に応じて役割を分担しあい、快適な生活をするために全員が思いやりの気持ちをもって力を出し合う。

#### (研修等)

##### 第10条

経営発展のため、各種研修会、研究会、視察等に積極的に参加するようにする。

#### (その他必要な事項)

##### 第11条

この協定に定めることのほか、必要な事項は家族全員で協議し決定する。  
なお、農業経営や生活及び家族の状況に変化が生じた場合は必要に応じて見直すものとする。

#### (付則)

- 1) この協定書は、毎年1月に見直すものとする。
- 2) 本協定を証するために、それぞれ署名捺印をし、家内に掲示する。

平成 年 月 日

協定者	経営主 A	(印)
	妻 B	(印)
	後継者 C	(印)
	妻 D	(印)
立会人	立会人 E	(印)
	立会人 F	(印)

# 家族経営協定等に関するご相談窓口

家族経営協定・認定農業者の共同申請に関するご相談は

最寄りの市町村

農業委員会

農業協同組合

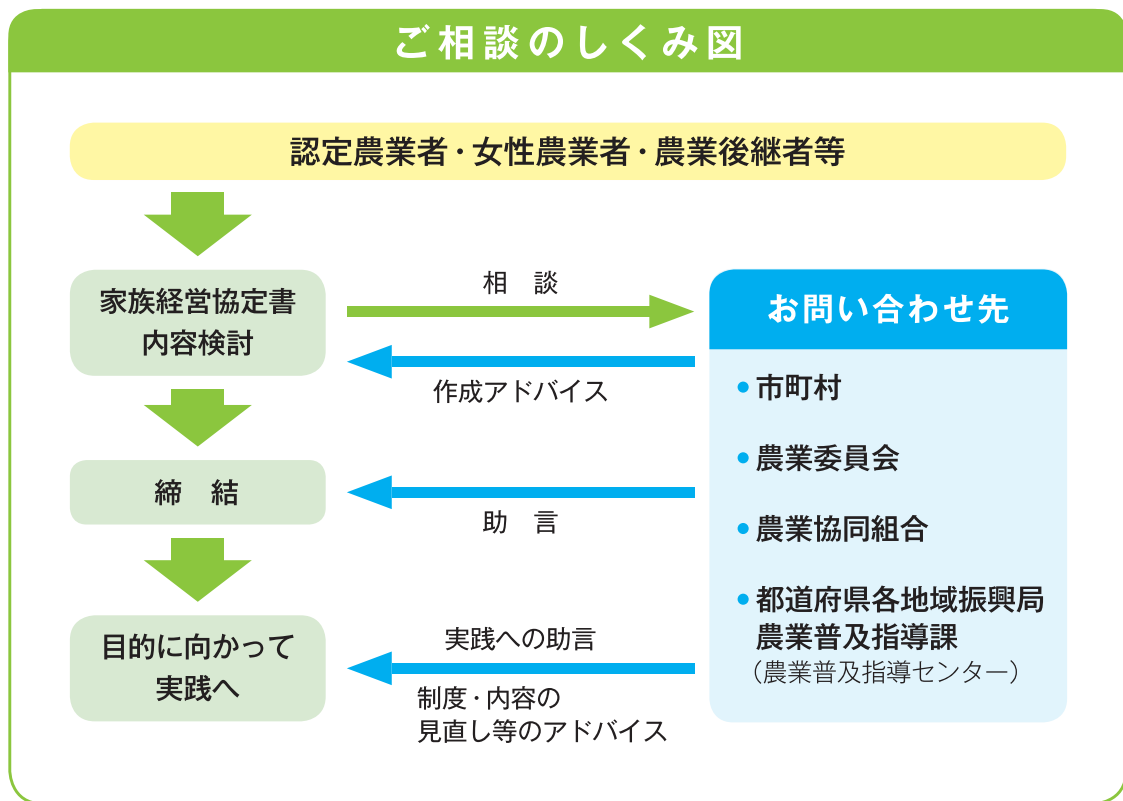
農業普及指導センター

へお問い合わせください。

※各地域によってお問い合わせ先は異なります。

※協定を結ぶ際には、家族員だけでなく指導機関の立ち会いがあると、さらに確かなものになります。

## ご相談のしくみ図



平成28年度  
農林水産省補助事業  
「輝く女性農業経営育成事業」



編集・発行：公益社団法人 日本農業法人協会

〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8 中央労働基準協会ビル1F

TEL 03-6268-9500 FAX 03-3237-6811

URL <http://www.hojin.or.jp> MAIL [wap100@hojin.or.jp](mailto:wap100@hojin.or.jp)

受付時間 平日9:30 - 17:00 (土日祝を除く)