早い時期から準備を

集落営農型法人の経営継承

JA山形中央会と東北大教授ら　課題と方向性探る

集落営農型法人のスムーズな経営継承には、早い時期から役員交代のルール化や役員候補者確保などの準備をしておくことが重要――。JA山形中央会地域・担い手サポートセンターの鈴木洋・専任アドバイザーと東北大学大学院農学研究科の角田毅教授らは、県内集落営農型法人の調査から経営継承の在り方を探り、4日、仙台市の東北大学で開かれた第55回東北農業経済学会・宮城大会で報告した。

集落合意による集落営農型法人は今、オペレーターなどの労働力不足や構成員と役員の高齢化などの課題を抱えている。

鈴木さんらのチームは、法人継続には人材の確保とスムーズな経営継承が不可欠とみて県内90法人を対象に実態を調べ、その方策を探った。また、役員が交代した26法人からの聞き取りから継承パターンを類型化し、スムーズな経営継承が行われた要因を分析した。

その結果、スムーズな経営継承のためには、枝番管理型から早期に脱却し、継承すべき経営理念をしっかり持った上で定年制を設けたり後継候補を確保し、継承の時期や方法をルール化するなど、法人創設後の早い時期から継承に向けた準備をしておくことが大事と、要諦を整理した。

従業員を確保して次世代への経営継承を考えている法人では、①継承候補者を選定し、意向を伝える②就労定着へ就業環境を整備する③継承候補者に職務経験を積ませる――など、将来に備えた準備と工夫をしていた。

継承パターンは家族間、組織内、組織外など多様だが、職能とともに、より血縁・地縁関係を重視した継承人材を選び、スムーズで安定した経営につなげている。ただ、子弟継承では退任する親の処遇、組織外継承では出資金の負担と課税など、従業員への継承では期待と意向のミスマッチなどの課題もあるとした。

一方、調査対象の6割に当たる枝番管理型法人では次期代表候補が決まっておらず、候補人材も未定など継承意識が低く、今後、選任に苦慮する懸念があるとした。

このため、収益を個人の出荷量などに応じて精算・配分する枝番管理から早く脱却し、明確な経営理念を次世代にきちんと引き継ぐ意識を持つことが重要と指摘した。

従事分量配当制を採用している多くの農事組合法人では、10月の消費税率引き上げで、税負担の面から新たに組織体制や運営上の問題が発生する懸念もあるという。

鈴木さんらは「一番大切なのは人」とし、「地域農業の担い手として、将来とも持続可能な集落営農型法人に向け、望ましい形態や運営方法の在り方を引き続き探っていきたい」と話している。

©日本農業新聞　無断複製転載を禁じます。