

酪農経営をいつ誰にどのよう引き継ぐか

『酪農経営の経営継承調査』結果から

片倉 和人 農村生活総合研究センター

牛飼いの心を受け継ぐ

「明日は売る 牛の好みの 草を刈る」

「社長は一人、兄弟でやっても(共同経営は)うまくいかない」と語るMさん(七七)は、六十歳で息子に酪農経営を譲り、その後十年は「使用人」として手伝いをしたが、今は酪農からは完全に引退し、妻と一緒に野菜を作って毎日直売所に出荷している。息子夫婦と同居だが、生計は全く別である。趣味の俳句は二十五年前に近所の公民館教室で始め、冒頭の句は以前、所属する京都の俳句結社の大会に応募し、八千句の中から二番に選ばれた句だという。この家族が暮らす岡山県の津山地域は、もともと繁殖和牛を一、二頭飼っていた農家が、昭和三十年代以降、新たに酪農を始めた地域である。

現経営主である息子のTさん(五三)は、高卒後さまざまな仕事を経て、三十歳で結婚と同時に酪農に従事し、四十歳を前にして経営を引き継いだ

という。つなぎ飼いの牛舎で乳牛六十頭を飼養、うち経産牛は三十七頭、夫婦の頭文字をとってTK牧場と名づけている。ほかに近所の酪農家仲間の稲作を二軒ほど請け負っている。

ハウス乾燥施設でふん尿処理し、においを出さないように努力しているが、混住化が著しい地域なので、現在の場所は限界を感じている。北海道の短大を卒業して一年間の牧場実習研修をしている長男が帰ってきたら、いずれは規模拡大が可能な農場を見つけて移転も、と考えている。

家にいる高校二年の二男は、中学一年のとき親について畜産振興大会の共進会で初めて北海道へ行ったのをきっかけに乳牛に興味を持ち、現在自分で選んだ三頭を自分の名義で所有して世話している。夕方二時間ほど牛舎の仕事を手伝い、将来は獣医を目指すという。

これは、実際に調査で出会ったある酪農家族の描写である。訪れたときの第一印象は、正直言っただけ、牛舎も経営主も、ちよつとくたびれた感じに

見えた。でも、話をうかがって、親から子へ、子から孫へと、酪農がしっかりと引き継がれていく姿がとても印象深かった。

なぜ経営継承が問題か

わが国の酪農は、他の農業部門と比べると専業かつ規模の大きい経営体が多く、優れた経営事例も少なくない。しかし、「農政改革大綱」「新たな酪農・乳業対策大綱」にもあるように、今後、ゆとりある生産性の高い酪農経営の実現を図るためには、意欲ある担い手の育成・確保とともに、円滑な経営継承が重要である。

特に、離農跡地や後継者不在の農地、施設等は貴重な資源であり、一九九九年の「日本型畜産経営継承システム検討委員会」の報告の中でも、離農跡地を活用した新規就農の促進策や、後継者のいない健全な経営を中断させることなく第三者に円滑に継承する方策など、わが国の実態に合う新しい経営継承システムの構築の具体策が検討され

ている。

このような動向を踏まえて、農村生活総合研究センターでは、財団法人全国競馬・畜産振興会の助成を受け、二〇〇〇年度から三年間「酪農経営の経営継承調査研究事業」に取り組んだ。事業では、上述の第三者継承だけでなく、経営継承の大半を占める親子間における後継者への継承を含めて考察の対象とした。酪農経営の継承のあり方は、後継者の有無で大きく異なるからである。

後継者が望める家族経営に対しては、経営内容だけでなく、家族関係や地域環境も考えながら、いつ、誰に、どのように継承していったらよいのか。その具体的なプロセスが重要となる。また、経営を移譲した後の親世代の生活にも十分配慮しなければならぬ。後継者のいない健全な経営の場合、農地や施設などの貴重な経営資源を中断させることなく第三者に継承するための方策について考えなければならぬ。

これから述べる経営継承についての実態や提言は、アンケート調査や面接調査、あるいはワークショップを通して、多くの酪農家や関係者の方々に得た知見に基づいている(注1)。

誰に継承するのか

(家族間継承が主流)

経営継承とは、経営主である人物が世代交代することをいう。相続と異なり、いつ、誰に引き継ぐかは、法的に定められているわけではなく、経

営者の判断に委ねられている部分が大きい。酪農の経営継承に関するアンケート調査によれば、「譲受経営主」(四百五十一人)のうち、九割以上は親から経営を継承し、養父母も含めると、親子間継承は95%に達する(注2)。

一戸一法人も含め、家族経営における継承では、これまで長男が後を継ぐのが一般的だった。今でもこうした意識が強く残っている地域もあり、酪農を継ぎたいという子どもがほかにいるにもかかわらず、他出している長男に継承の期待を捨てきれない親の例が見受けられた。しかし、これからは娘も含めやる気のある子どもを尊重していかなくてはならない。また、子どもなら無条件に後継者にするというのではなく、譲る側の責任として、経営能力まで含め後継者としての適性を見極める必要がある。

酪農の場合、通常のサラリーマンとは仕事と生活の時間帯が違ってくるため、若い後継者にとって、地域に同世代の酪農仲間がいるかどうかは酪農を続けていく上で大きな関心事である。「一緒に遊べる酪農仲間が近所にいなかったことも、息子が継承しなかった理由の一つだと思っている」と、第三者に農場を売却したある前経営主は胸の内を語ってくれた。

親子継承の場合でも、家族の問題としてとらえるだけでなく、地域として、いかに後継者を確保していくか、という視点が大切になる。酪農青年に対する研修や組織化の働きかけ、特に、家族か

ら経営を継承したばかりの若い経営主に対して、関係機関による経営研修はもっと考慮されてよい。なにを継承するのか。

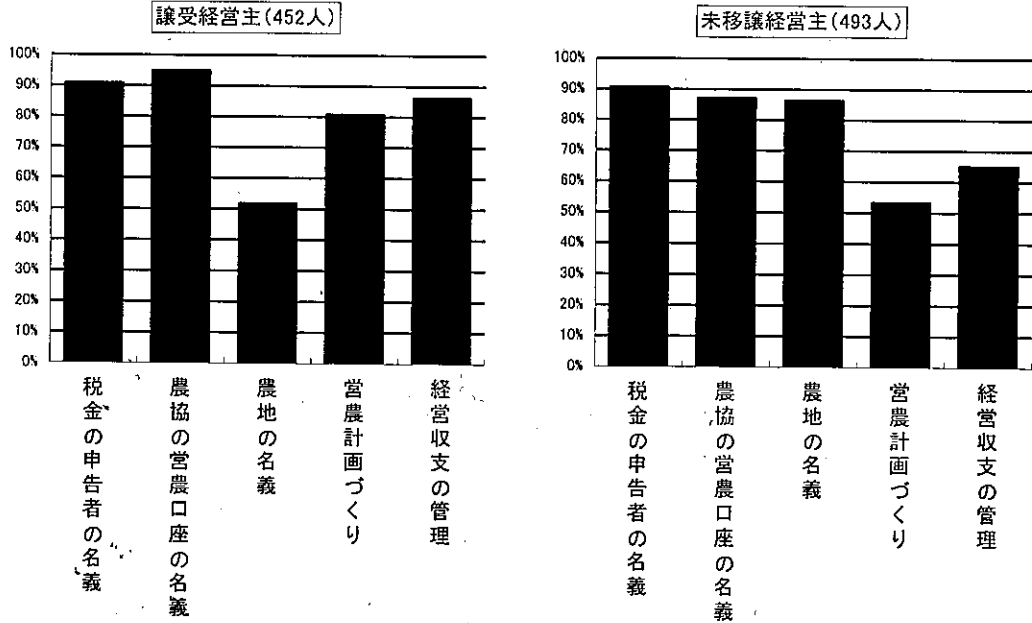
(経営権と経営資産)

酪農経営では、つなぎ飼いとフリーストールに象徴されるように、飼養管理や搾乳などの方法は、近年大きな変化が見られる。また、乳量や乳質を左右する給餌内容の改良、あるいは育成牛の預託や自給飼料作のコントラクターの利用など作業の外部委託も進んでいる。

このように大きく様変わりしている技術をめぐっては、子の世代が、親の世代の技術をそのまま引き継ぐわけではなく、酪農専門教育や先進農家実習を通して、あるいは同世代の地域の酪農仲間と切磋琢磨しながら学ぶ部分が大きいといわれる。むしろ、大きな投資が伴う新技術の導入をめぐっては、親子間で葛藤を引き起こす原因になっていることも少なくない。そこで、経営継承で具体的に「なにを」継承するのかという場合、技術に関しては柳上げして、経営管理権と経営資産の継承に限定して論じることにする。

経営管理とは具体的には、日々の作業計画づくり、収支状況など営農口座の管理、年間経営計画や投資を伴う中長期経営計画の策定、資金管理などを指し、これらは経営者、管理者の業務といえる。また、酪農経営では、牧草地や飼料畑、乳牛、牛舎など飼養管理や搾乳のための施設装置、ふん

図1 現在の名義・分担



尿処理施設、あるいは大型機械や車両など、大きな設備投資・固定資産が必要となる。経営の継承では、こうした経営資産を継承することになる。

実質的移譲と名義変更のズレ

親子間で経営継承する場合、農協の組合勘定や税金の申告者など、経営管理権の名義の変更は、病気や事故などの突発的な事情がなければ、農業者年金に加入している場合は、経営移譲年金の受給年齢を目安に行われる。アンケート調査によれば、「前経営主」の約半数が移譲の主な理由として年金の受給を挙げている。この半数という数字は、酪農経営主の農業者年金の加入率にはほぼ見合う。

極端な継承の遅れを防ぐという意味で、農業者年金制度は、農業経営の近代化と農地保有の合理化をうながす政策年金としての役割を果たしているといえよう。

しかし、実質的な経営管理権の移譲は、それ以前か以後に行われることも少なくなく、名目と実質との間に乖離が見られる場合も少なくない。

図1は、現経営主の経営上の立場を知るために、経営を代表する名義や実

質的な分担について聞いた結果を掲げている。「譲受経営主」のほとんどは、税金申告の名義や営農口座の名義を有しており、同時に営農計画づくりや経営収支の管理など、経営上の意思決定を実際に担当している。しかし、農地の自己名義は五割にとどまり、経営資産はまだ親の名義になっている場合も少なくない。

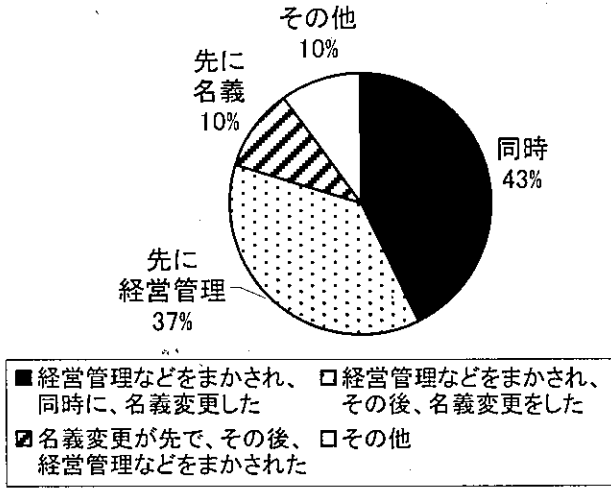
これに対し、「未移譲経営主」を見ると、やはりほとんどが税金申告の名義や営農口座の名義を有し、農地もほぼ九割が経営主の名義になっている。しかし、営農計画づくりと経営収支の管理は五割ないし六割台にとどまり、すでに経営上の意思決定を後継者に委ねている場合が少なからずある様子がうかがえる。

実質と名目の継承時期のズレは実際どうなっているのだろうか。ここでは、経営計画づくりや経営収支管理など経営上の意思決定を実際に任せられた時期と、税金申告や営農口座などの名義人となった時期が一致しているかどうか注目して、三つの継承形態を想定した。

譲受経営主に聞いた結果(図2)を見ると、実態は、経営管理などを任せると同時に名義も変更したという同時継承が四割強、経営管理が先行し、名義変更は後が四割弱、名義変更が先は少なくて一割であった。

経営資産の継承については、現状は図3のように、経営権継承時に、牛舎などの農場施設と農地は「しばらく前経営主の名義だった」が約六割を

図2 経営権の継承の仕方



占め、乳牛に関しては「自分の名義に変更した」方が少し多い。農地の名義変更の内訳は、生前一括贈与(四割)、使用貸借権設定(三割)、相続(二割)の順であった。

このように実質と名義の継承時期にズレがあり、実質的移譲が名義変更に先行する傾向が見られる。このズレの理由として経営移譲年金の影響を無視できないが、移譲に向けた試行・準備期間と考えれば、リスクを考慮した当然の措置と取れる。ところで、未移譲経営主に将来の意向と取れた調査結果では、四人に三人が経営管理権につ

ては実質と名目の同時移譲を考えていると答えており、経営資産についても、経営管理権の移譲時に経営資産を同時に移譲しようと考えている人が、現状よりも一割から二割ほど高い数字を示している。これは、名義変更は今後さらに早まる、あるいは早めることが可能であると読み取れる。

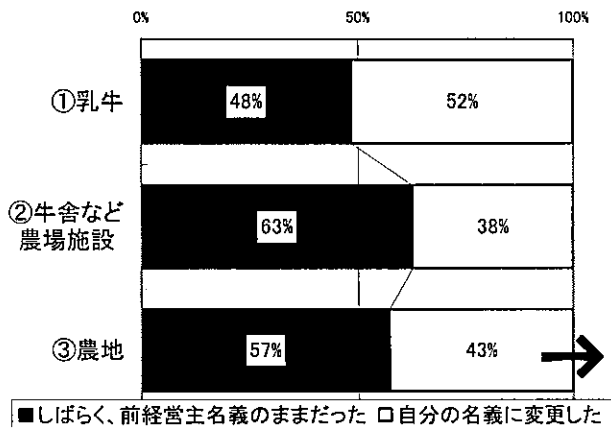
いつ継承したらよいのか
 (継承する側と移譲する側)

円滑な経営継承のためには、経営を移譲する側と継承する側の双方にとって望ましい形が理想である。家族経営では、移譲する親の年齢や健康状態、継承する後継者の年齢や就農年数など、それぞれの家族には固有の事情があり、いつ引き継いだらよいのか、一概に言うのは難しい。

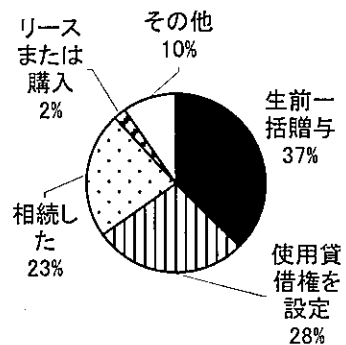
常識的な目安として考えられるのは、後継者の子どもが小学校高学年になり、PTAの役員など、対外的に責任のある親としての立場に立つころである。二十代半ばまでに就農・結婚したとすれば、三十代半ば、就農十年ころが目安となる。この年齢までに、経営を名実共に引き継ぎ、経営継承が済んでいるのが望ましい。

後を継ぐ立場からすれば、なるべく早く、若くして継承した方がよい。早期の継承は、リスクを伴うが、半面、責任感を持って仕事に取り組むことができるからである。また、経営をめぐって後継者の息子と親の経営主とが意見対立するとき、息子にやる気が出てきた証拠だから、その時

図3 経営継承時の資産



農地の名義変更(実態)



期を逃さずに息子に任せてみることも大切である。ただし、経営を移譲する親の生活や生きがいもどうしていいのか、という問題を忘れてはならない。ある若い経営主は、親の年金受給を期に、経営方針でけんかはかりしていた親を牛舎から追い出したが、「まだ動ける親を牛舎から追い出してどうする。呆けてしまふぞ」と親戚に叱られ、それまで親の「生きがい」など全く考えていなかったことに気づいた、と語ってくれた。

経営移譲後は、家の酪農の仕事は一切、若い者に任せて、外に目を向けて、生きがいや活躍の場を見出していく人もあれば、移譲後も労働力として、当てにされる人もいる。アンケート結果によれば、前経営主とその配偶者の六割は、経営を移譲した後も酪農の仕事と関係を持って暮らしている。働けるうちは、酪農の仕事とかかわりたいという人も多く、保育や育成など経営の一部門を担当するケースが多い。

どのように継承したらよいか

(準備と工夫)

継承がスムーズに進むためには、そのための準備が欠かせない。今では職業選択は子ども自身の自由な判断に委ねられるが、後継者が残るような経営では、小さいころから牛に親しみ、酪農のおもしろさや楽しさを身をもって経験させ、家庭でもうまく動機づけを行っていた場合が多い。冒頭に挙げた家族のように、高校生の子どもに自分で

選んだ乳牛を所有させ、世話を任せていたという事例もあった。学校での教育ももちろん重要で、大学や短大で同じ志を持つ仲間ができ、あるいはパートナーをみつめて、将来の農場運営の夢を持ったという例も少なくない。

継承のための準備として、農地の拡大・集団化・土地改良あるいは牛群の改良やふん尿処理設備など、基礎的な整備は必要だが、無理な経営基盤の整備は逆に後継者の負担となる場合もあるので、後継者の意向を尊重して進めることが大切である。

移譲していく過程を、親子が共同で経営参画するパートナー経営ととらえ、後継者の得意な分野から段階的に引き継ぐのが、無理が少ない。また、大規模な経営の場合、一部門だけ全部を後継者に任せた結果、それだけで手いっぱいになり、全体の経営を考える余力がなくなることもあるから、いろいろな部門をバランスよく引き継げるような配慮が必要となる。

ところで、欧米式に親から資産を買い取ることも含め、区切り、けじめを、はつきりつけた方がよいという意見も、これからは増えてくるかもしれない。子どもたちの中で、親の扶養、介護の負担を将来誰が担うのかといった問題と関係してくるからである。

家族経営ゆえに留意したい点

(女性たちの声)

家族経営だから、経営と生活・家計を切り離し

て考えるのは難しい一面がある。特に、酪農の仕事と家事の両方を担当し、オーバークワーク気味の女性たちの声にもっと耳を傾ける必要がある。彼女たちの就業条件や生活環境を向上させることは、ひいては後継者の配偶者確保など経営継承と結びつく課題でもあるからである。彼女らの声は大きく次の二つの点に集約される。

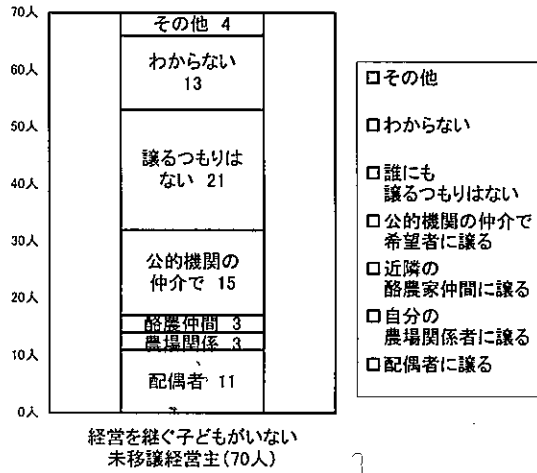
一つは、どうしたら負担を減らすことができるのか、というもの。ヘルパーなどを利用して、休日をいかに確保するか。さらに、夫婦そろっての休みでないと、働いている相手に気兼ねして、本当には休めないという声も聞かれる。

もう一つは、働きが家族経営の中で正しく評価されているのか、という点。金銭的な面では、働きに見合っただけ専従者給与が実質的に支払われているか。また、経営参画も含め、仕事の役割分担が家族の中ではつきりできているか。外出の機会の多い夫の仕事が、妻にしわ寄せされていないか、などである。

ある配偶者は、「余分な仕事を押し付けられて腹が立つときは、経営費から、一万円とか、二万円とか差し引いて、自分だけの「へそくり」に貯める。そうすれば、腹が立つのも収まるから、これが家庭円満の秘訣だ」と語ってくれた。後継者世代には内緒で、自分の退職金を積み立てているという経営主の配偶者もいる。

子育て期の働き方には、二つの選択肢が見られる。酪農の仕事から離れて、子育てに専念する暮

図4 経営資産を誰に譲るか



らしがしたいという、専業主婦型。酪農の仕事で早く覚えて、力をつけて、それをバックに家族内での発言力を増した方がいいとする、いわばキャリアアウーマン型。どちらにせよ、家族でよく話し合うことが大切で、「家族経営協定」を結ぶことがその一つの手だてとなる。

家族経営協定を結んでいる酪農家の数は約一割と、他の農業部門と比べて、突出して高いわけではない。しかし、青色申告は九割、専従者給与支払いは七割の酪農家を実施している。酪農の場合、専従者給与の実施割合が高く、またヘルパー制度のような労働力の代替策があるので、家族従事者の労働報酬や休日・休暇などの項目を手が

かりにしながら、協定締結に向けて家族間で話し合いに入っていくやすい。

さらに、こうした家族経営協定を、親子間で、経営継承の時期や条件を話し合うきっかけに、積極的に活用することが望まれる。酪農経営は、夫婦二人でなければやっていけない一面があるから、「息子が嫁を探してこなければ酪農は継がせられない」という親の意見もある。しかし、「一人でできる酪農の方法はないものか。二人のうちの一人が病気などで倒れると、直ちに、経営が立ち行かなくなってしまう」と語る新規就農者もいた。いくつかの地域では、複数の酪農家で協業組合法人を組織することによって、こうした問題に対処しようとして模索している。

後継者がいないとき

(第三者継承に向けて)

酪農経営を継ぐ子どもがいないとき、経営資産を第三者に移譲してもよいと考えている経営主が出てきている。後継者がいない農場の経営資産を、第三者が引き継ぐ取り組みも近年、地域によって少しずつ見られるようになってきた。しかし、その数は限られ、また克服しなければならぬ課題も多い。

アンケート調査によれば、未移譲経営主(五百一人)のうち、七割には経営を継ぐ子どもが確保されている。残りは「今はまだわからない」(16%)と「経営を継ぐ子どもがいない」(14%)で二分さ

れる。「経営を継ぐ子どもがいない」と答えた人は七十人で、家族構成を見ると、このうち七割には子どもがいる。つまり、大半は、子どもはいないが酪農経営を継ぐ意思がないケースである。

図4は、経営を継ぐ子どもがいないと答えた人「誰にも譲るつもりはない」と答えた結果である。「誰にも譲るつもりはない」ことを示している。(三割)は、移譲の意思がないことを示している。「わからない」を含めると約半数にのぼり、ある程度はつきりした移譲の意思を持っているのは、残りの半数といえる。

移譲相手としては、「公的機関の仲介で希望者に譲る」と、「配偶者に譲る」が主な対象だが、後者は夫婦間における移譲なので暫定的な措置とみられるから、第三者移譲の意思があるのは、前者の「公的機関の仲介で希望者に譲る」(十五人)に、ごく少数ながら存在する「自分の農場関係者」と「近隣の酪農家仲間」とを加えた、およそ二十人、経営を継ぐ子どもがいない人の約三割にあたる。こうした経営は、第三者継承の潜在的な対象とみてよい。

しかし、第三者継承が実際に見られる地域は、ごく限られている。アンケート調査では、譲受経営主(四百五十一人)のうち、家族関係に基づかない第三者から継承している事例は岡山県で五件、北海道で二件あったにすぎない。北海道では、農場リース事業が十年ほど前から実施されており、また岡山県では酪農専門農協のホクラク農業

協同組合(現おかやま酪農業協同組合)が、酪農牧場を第三者に継承させる斡旋を率先して行ってきたという経緯がある。

そもそも相談ののつてくれる窓口(信頼できる公的機関)すら、身近にない地域が多い。都市近郊の酪農地帯では地価が高いため農場売買による第三者継承は極めて難しく、北海道や戦後開拓地など、可能性のある地域は限られる。

また、継承に値する物件は、住宅と畜舎・農場が分離していたり、規模拡大の余地があったりなど、一定の条件を備えている必要がある。そして、譲渡希望者と譲渡希望者が出会って農場取引に至るには、地域に密着し、双方の情報を収集でき、かつ農場の資産評価をできるような、信用がある仲介・調整組織の存在が欠かせない。

継承する第三者、とりわけ新規就農者への支援は、北海道農業開発公社の牧場リース事業が代表的であり、その利用を前提として、地域独自で新規就農者のための研修牧場を運営している地域もある。また、酪農ヘルパーは、第三者継承にとっても、将来の継承の担い手の供給源となっている。ところで、こうした第三者継承が見られる岡山県の津山地域では、家族内継承の場合でも、経営移譲者の意識に変化が見られた。経営移譲後も、労働報酬としてはなく、生活費として経営主から相当額の月給をもらっている前経営者が出現している。いわば、形を変えた親子間の経営売買、一種の有償譲渡とみることができ。

継承のための環境づくり

最後に、個別経営の努力だけでは対処しにくい、経営環境をめぐる課題が、経営継承の問題にも大きな影響を及ぼしている点についても触れておこう。代表的な課題と取り組みに、作業の外部委託、環境対策、消費者理解がある。

酪農ヘルパー、飼料生産のコントラクター、育成牛の預託など、従来家族経営で行っていた作業の一部を外部に代替できる仕組みができ、家族経営を側面から支える役割を果たしている。受託する側のヘルパーやオペレーターは、家族経営の中で時間的に余裕のある若い後継者や移譲高齢者が担っている場合もあり、新規就農者の実習訓練の機会や高齢者の能力活用・発揮の場となり得る。しかし、どの地域にも組織されているわけではない。また利用状況も地域によって異なる。こうしたサービスを利用できる仕組みや環境を整備していくことは、家族経営が主体のわが国の酪農経営を維持していく上で、今後ますます重要になってくると思われる。

環境対策に関しては、「家畜排せつ物の管理の適正化及び利用の促進に関する法律」の施行により、酪農分野においても、これまで以上に環境問題を配慮した経営が求められる。とりわけ混住化が進む酪農地帯において、この問題への対処は差し迫った課題である。

ふん尿処理のための新たな設備投資に対して

は、融資や補助事業など行政による助成制度が設けられている。しかし、経営主の年齢が高く、後継者がいない経営では、新たな投資をするほど余裕や意欲はないから、飼養頭数を減らして管理基準をクリアするか、あるいは廃業するところも出てくるものと予想される。

酪農が維持されていく環境づくりのために、酪農に対する消費者理解や、食農教育が今ほど求められている時代はない。食品の安全性や生産過程に対する消費者の不信感や無関心を払拭するため、生産者や関係機関の側からの情報提供や働きかけが不可欠である。

毎年六月の父の日を「牛乳の日」に決め、消費拡大を図っている地域もある。地域の酪農を解説した冊子を作ったり、地元小中学生への酪農体験学習に取り組んだり、あるいは酪農家と消費者との交流の機会をつくるなど、酪農が地域の中で存続していける道を探る試みが始まっている。

〔注〕

(1) この事業の成果は、アンケート調査に関しては『酪農経営の経営継承の実態及び意向に関する調査報告書』(2001年3月)、個別経営の面接調査に関しては『酪農経営の経営継承事例集』(2002年3月)、支援機関調査とワークショップに関しては『酪農経営の経営継承とその支援』(2003年3月)として、農村生活総合研究センターから発行されている。

また、農村生活総合研究センターでは、これら

成果をもとに、「酪農経営の円滑な継承のための手引き」(2002年3月)を作成し、実態を踏まえた提案を行っている。まだ余部があるので、酪農経営の継承にかかわる多くの方々に利用していただければ幸いである。

(2) 酪農の経営継承に関するアンケート調査は、平成十二年十一月～十二月にかけて、北海道、岩

ニユー・ス・国際

水稲の生育、20府県で「やや不良」 低温・日照不足響く―農水省

農水省は、全国の水稲の生育情報(七月十五日現在)を発表した。それによると、六月下旬以降の低温や日照不足の影響で、本州、九州の太平洋側を中心に宮城、福島、東北二県を含む二十府県が「やや不良」となった。残る二十七都道府県は「平年並み」。

全国的に梅雨が長引き、気温が平年より低い状態が続いている。農水省は「稲は七月下旬以降、低温の影響を受けやすい時期を迎える」(統計部)とし、心配される今年の作況への影響について「今後の天候次第」(同)と説明している。

昨年と同じ時期には、「やや不良」は沖縄県だけでなく、北海道など三道県が「やや良」、残り四十三都府県が「平年並み」だった。

「やや不良」の二十府県は宮城、福島両県のほ

手県、宮城県、栃木県、群馬県、千葉県、長野県、愛知県、岡山県、熊本県、宮崎県の一道十県の「経営移譲済み農家」(経営主年齢が四十五歳未満)と「経営未移譲農家」(経営主年齢五十五歳以上)を対象に郵送で行った。経営継承に値する経営という意味で規模に条件をつけ、北海道では経産牛五十頭以上、それ以外の県では二十頭以上の酪農家

か、茨城、栃木、群馬、福井、岐阜、三重、滋賀、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、山口、愛媛、長崎、大分、宮崎、鹿児島各県と大阪府。

一般歳出、今年度以下に 来年度予算の全体像―経財会議

政府は、経済財政諮問会議(議長・小泉純一郎首相)を首相官邸で開き、二〇〇四年度予算の大枠を示す「予算の全体像」を決定した。全体像は来年度予算の一般歳出について、社会保障制度や地方税財政など一連の歳出改革を通じて、実質的に今年度水準(四十七兆六千億円)以下に抑制する方針を明記。国の公共投資を今年度比3%以上削減する方針も明示した。

全体像は、先に閣議決定した「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」(骨太の第三弾)を予算プロセスに反映させるのが狙い。会合で竹中平蔵金融・経済財政担当相が全体像の最

を、北海道は三百戸、各県百二十戸選定した。有効回答は経営移譲済み農家四百六十四戸(60%)、経営未移譲農家五百十二戸(66%)である。前者については配偶者を含め現経営主(「譲受経営主」と呼ぶ)とその親(「前経営主」と呼ぶ)の二世帯を調査した。後者については経営主(「未移譲経営主」と呼ぶ)とその配偶者を対象とした。

終案を提示、了承を得た。小泉首相は席上、「メリハリの利いた予算ができるようしっかりとやっていただきたい」と歳出改革の推進を指示した。

骨太方針の柱で、三年間で国庫補助金四兆円を削減する地方税財政の「三位一体改革」について全体像は、原案段階の「三分の一程度の実現」という来年度の数値目標は見送り、「政府一丸となって改革に取り組む」との表現で推進方針を強調した。特に奨励的補助金は「廃止・縮減を原則」として、着実に削減する」と明記した。

一方、社会保障制度改革では①年金の物価スライド実施 ②物価・賃金動向を踏まえた診療報酬・薬価の国庫負担抑制 ③介護の改革」と歳出抑制策を列挙した。

全体像はまた、国債の大量発行と長期金利変動で重要度が高まっている国債管理政策にも言及し、中長期的な資金調達コストの最小化と、国債市場の安定化の両立を目指す方針を示した。

諮問会議ではこのほか、塩川正二郎財務相が概算要求基準の骨格を説明。片山虎之助総務相は三