

農事組合法人の従事分量配当についての考察

Consideration about profits-sharing planting system of the Village-based Agricultural Production Corporation

保 田 順 慶

1. はじめに

農事組合法人とは、組合員の農業生産についての協業化を図りその利益を増進することを目的に、農民の共同組織体として農業協同組合法（昭和22年法律第132号）の一部改正（昭和37年）によって創設されたものである（森、2009、28頁）。農事組合法人は、共同利用施設の設置および農作業の共同化を行う法人「1号法人」と、農業経営を行う法人「2号法人」、その両方を行う「1・2号法人」の3つに分けられる（森、2009、15頁）。

このうち、「2号法人」である農事組合法人においては、構成員の農作業等への出役の程度に応じて剰余金の配当を行う従事分量配当¹⁾という仕組みが存在する。農事組合法人における従事分量配当とは、農協法第72条の31第2項に規定されており、農事組合法人は給与制だけではなく、従事分量配当制を採用することができる。従事分量配当であれば、代表役員に定期同額の役員報酬を支給する必要がなく、代表役員にも他の構成員と同様に農作業等に従事した程度に応じて従事分量配当を支給することができる。従事分量配当は、①定款に基づいて行われるものであること、②役務の提供の対価としての性格を有することから、消費税の課税仕入れに該当する（森、2007、11頁）と解釈され、実質的には労務費の支払いであると捉えることができる。

農事組合法人における従事分量配当は、農作業の出役時間の程度に応じて剰余金の分配を行うものであることから、法人構成員の責任感の醸成や作業出役の動機づけにつながるという点でメリットがあると考えられる²⁾。農事組合法人は、農村地帯の地域全体で営農を行うという組織であり、組合の構成員が農作業に出役することによつ

1) 農事組合法人の剰余金の配当は、事業利用分量配当、従事分量配当、出資配当の3種類が存在し、いずれをとるか、いずれを優先するかなどは定款で自由に定めることができる（農業協同組合法令研究会、2017、517頁）。

2) 実際の農事組合法人構成員へのインタビューにおいて「息子世代が組合員になれば、作業に出た時間に応じて従事分量配当を本人に支払える。これまでは頼まれて草刈りなどをしても、労賃はすべて父親（組合員）の口座に振り込まれていた。これでは責任感も生まれないし、モチベーションも上がらない。」（農山漁村文化協会、2017、71頁）と紹介されている。

て、集落営農を実現する方法の一つという点に存在意義があると考えられる。その際、出資した金額に応じて剰余金の配当を受け取れるという方法のみしか存在しないとすると、実際の農作業への出役を控える構成員も生じる可能性があり、結果的には集落に生活の拠点を置かず金銭の出資のみによって剰余金の配当を受け取ろうとする、いわゆる「不在地主」の存在を許容することになりかねない。このような、「不在地主」の存在を否定し、地域住民の積極的な農作業への参加による集落営農の実現を目指すために、農事組合法人には特例的に従事分量配当という仕組みが認められたと考えられるのである。

これに対して、従事分量配当の問題点としては、農事組合法人の構成員が多額の剰余金の配当を受けるために積極的に出役し、経営を圧迫してしまう可能性がある点である³⁾。農業経営の観点からは、農作業を合理化して競争力のある農産物の生産を行わなければならないが、それによって農事組合法人の構成員が集落から離れていってしまうというリスクを伴うのである。

2. 本稿の目的

農事組合法人の農業経営の事業（2号事業）に対応する配当の方法である従事分量配当は、農業の経営によって生じた剰余金の分配であり、法律的に考えれば労働力の出資に伴う剰余金の分配という労務出資の形態と見ることが可能である。しかしながら、実質的には組合員に対する労務費の支払いという特殊性を有するものということができる。

そこで、農事組合法人の従事分量配当について、法律面、税法面、会計面の側面からその取扱いについて検討を加えていく。法律面、税法面、会計面という3つの側面から従事分量配当の位置づけ、取扱いを確認することによって、従事分量配当の特殊性が明らかになるのではないかという問題意識から、当該切り口により論じることとした。

3. 法律面での検討

(1) 労務出資と従事分量配当の類似性

農事組合法人における従事分量配当は、構成員の農作業等への出役の程度に応じて剰余金の配当を行うものであり、その性質は法律上の労務出資に類似するものと考えることができる。労務出資とは、会社法上の持分会社の社員が会社のために労務に服

³⁾ 実際の農事組合法人構成員へのインタビューにおいて「みんなでよってたかって作業をすると、従事分量配当ばかりが増えて経営を圧迫してしまう。経営を守るためには作業を合理化せざるを得ない。でもそうすると、法人から人がどんどん離れていってしまう。」（農山漁村文化協会、2017、63頁）と紹介されている。

することによってする出資をいい、精神的なものでも肉体的なものでもよいとされる（田中、1994、1201頁）。すなわち、会社の社員が金銭出資や現物出資ではなく、自らの労働役務の提供をもって社員としての地位を確保するものであり、わが国の会社法上は合名会社や合資会社の無限責任社員にのみ認められるものである⁴⁾。

（２）労務出資と有限責任社員との関係

農事組合法人の構成員は、有限責任社員であると考えられる⁵⁾。わが国の法規制においては、労務出資を認めるのは合同・合名・合資会社という持分会社の無限責任社員にのみ認められている。これは、無限責任社員であれば、会社の債務に対して社員も連帯して責任を負うということであり、債権者保護の観点から金銭出資などで資本の充実を図らなくても問題なく、定款自治の範囲内であれば許容されるという趣旨と考えられる。そこで、有限責任しか負わない農事組合法人の構成員に、従事分量配当という労務出資に類似した制度は問題ないのかという点が問題となる。

この点、農事組合法人の規定を創設する立法時の国会審議においても、議論がなされていたことが明らかである。政府委員と野党国会議員との間で、従事分量配当は実質的には労賃の支払いという性質であり、取り扱いの差をどのように解釈すべきかの議論がなされていたが、政府委員からの答弁によって最終的には従事分量配当にするか労務費の支払いとするのかは農事組合法人内部のマネジメントの問題であるとされている（第40回衆議院農林水産委員会議事録第33号）。農事組合法人の構成員数は、当時多くなることはない想定されており、従事分量配当とするのか労務費としての支払いとするのかは、構成員間の協議によって柔軟に判断されることが望ましいと考えられていたのである。

そもそも有限責任社員に労務出資を認めないのは日本の会社法の規制であり、フランス法やアメリカの州法では有限責任社員にも労務出資を認めることは多くみられる。株式会社は物的会社として難しいかもしれないが、少なくとも持分会社（合同・合名・合資）については有限責任社員にも労務出資を認めることが可能なはず（高田、2016、1－39頁）という主張もなされているのである。

このような、立法時からの経緯に鑑みるに、不在地主を阻止し、集落全体での営農体制を整備するという政策的な見地から、従事分量配当を認めたものと考えられる。農地の供出面積等ではなく、農作業への従事の度合いに応じて利益剰余金の配分を得

4) 会社法第576条第1項第6号において、社員の出資について「有限責任社員にあっては、金銭等に限る。」と限定されており、財産以外の出資は無限責任社員のみが認められると解釈されている。

5) 農協法第73条第1項で準用する農協法第13条第4項において、「出資組合の組合員の責任は、第17条の規定による経費の負担のほか、その出資額を限度とする。」と規定されている。

ることができるという点において非常に理に適っていると考えられるのである。

4. 税法面での検討

(1) 農事分量配当の税制上の取り扱い

農事組合法人が実施する従事分量配当は、農業の経営により生じた剰余金の分配であり、農業経営の事業（2号事業）に対応する配当である。農事組合法人のうち法人税法上の共同組合等に該当する農事組合法人が支出する従事分量配当の金額は、配当の計算の対象となった事業年度の損金の金額に算入する（農業協同組合法72の6）⁶⁾。

従事分量配当における「従事の程度」とは、単に時間だけで評価するのではなく、作業の質をも考慮すべきであり、作業の種類に応じて従事分量配当の単価を変えることは可能であると解釈されており、農事組合法人定款例においても従事した日数だけではなく労務の内容、責任の程度等に応じて従事分量配当を行うものとされている（森・西山、2021、109頁）。

また、複数の作目を生産する農事組合法人において、部門ごとに損益を算定して部門の損益ごとに従事分量配当を実施するため、それぞれの従事者に対して作目別の従事分量配当の単価を変えることも農協法上とくに問題なく、税務上も損金算入が認められると考えられている（森・西山、2021、109頁）。

このように、農事組合法人の従事分量配当を作業の性質や責任の有無、さらには作目ごとに単価を変えて分配を行ったとしても税務上損金算入が認められると解釈されており、出役の程度に応じて剰余金の分配を行うという従事分量配当の本来的意義が税務上も認められていると考えることができるのである。

(2) 従事分量配当の対象となる剰余金と作業内容

従事分量配当は、対象となる剰余金が農業経営により生じた剰余金から成る部分の分配に限られており、固定資産の処分等により生じた剰余金は、個人の所得課税上譲渡所得となるため、従事分量配当の対象とはならない。また、固定資産の滅失等により受け取る保険金による剰余金は、個人の所得の課税上非課税所得となるため従事分量配当の対象にならない（森・西山、2021、110頁）。これに対して、災害による農畜産物の損害を補償する共済金、経営所得安定対策など諸外国との生産条件の格差や農産物の価格下落による販売収入の減少を補填する交付金等は、農業収入に代替するものであり、農業経営を行うことを要件として交付されるものであることから、従事分

⁶⁾ 農事組合法人のうち法人税法上の共同組合等に該当しない場合には、どのような科目で処理されていたとしても普通法人における剰余金の配当として取り扱われ、全額損金算入することはできない（島田、2019、121頁）。農事組合法人は、確定給与を支給しない場合に限って、協同組合等と取り扱われ、給与制を選択した場合には普通法人となる（森・西山、2021、109頁）。

量配当の対象となる剰余金に含まれる（森・西山、2021、110頁）。

また、農業経営における剰余金が生じない場合には、従事分量配当はできないことになる。このため、設立初年度など売上高がないなどの理由で剰余金の見込みがない場合には、初年度に限定して給与制とするか、定額の作業委託費によって作業委託する方法が認められる。この場合、作業委託費を支払った結果、剰余金が生じたとしても、その事業年度においては作業委託の対象となった同一の作業を対象としてさらに従事分量配当を行うことはできない（森・西山、2021、110－111頁）。

このように、従事分量配当の原資となる剰余金は、農業経営から生じたものに限定されており、固定資産の処分など農業経営を原因としない剰余金の配当は認められていない。また、原資となる剰余金が生じない場合には、一時的な給与制の導入ないしは作業委託費による支払いが限定的に認められている。このように、税務上従事分量配当の原資は農業経営によって生じたものに厳格に限定しているのは、農事組合法人における従事分量配当の本来的な意味を順守する姿勢と評価することができると考えられるのである。

また、従事分量配当の対象となる作業は、農業の経営の事業であり、単なる農作業のみを指すのではなく、その経理業務に専念するものがあっても、これも農業の経営に従事する者と解される。そのため、現場における生産活動だけではなく、経理等の事務や経営計画・作付計画の作成、作業分担指示も農業経営の範囲内であり、その事業に従事した組合員に従事分量配当を支払うことができるとされる（森・西山、2021、111頁）。

これは、従事分量配当の対象となる作業を農作業と狭く解釈するのではなく、経理業務のような間接的業務にも対象の範囲を拡張するものであり、従事分量配当の本来的な趣旨に合致する取り扱いであると考えられる。従事分量配当は、農事組合法人を構成する集落内の組合員に積極的に出役を促すことを企図していると考えられ、圃場等での直接的な農作業に従事できないような構成員が間接的な業務で農事組合法人の運営に貢献した場合にも、当該貢献に対して剰余金の配当を行うことができるようにするものであり、集落営農の維持という観点から望ましいと考えられるからである。

（3）消費税および所得税の取り扱い

従事分量配当は、①定款に基づいて行われるものであること、②役務の提供の対価としての性格を有することから、課税仕入れに該当するという見解が国税庁から示されており（森・西山、2021、111頁）、消費税の観点からも従事分量配当は実質的な労働対価としての支払いと見なされていることがわかる。

また、従事分量配当は、分配を受けた組合員等の側で事業所得、原則として農業所

得として課税されることになる（森・西山、2021、112頁）。従事分量配当は、原則として剰余金処分の決議があった日に収入すべき事由が生じることになるため、総会の決議があった日を収入すべき時期とするものとなる。しかしながら、従事分量配当の仮払いをしている場合には、仮払いをした時点で収入金額に計上することが実務上広く行われているため、仮払金を実際に受領した年分の収入金額とすることも継続適用を条件に認められると解釈されている（森・西山、2021、112頁）。このような取り扱いは、人的役務の提供を完了した日が収入すべき時期とするべきという原則的な考え方も整合すると考えられる（森・西山、2021、112頁）。

このような解釈は、従事分量配当を労務提供に対する対価として考えていることを示すものであり、通常総会における剰余金処分の決議を待たず従事分量配当の仮払いが行われることが実務上広く行われているという現状に適したものと評価することができる。ただし、従事分量配当の仮払いが行われていながら、最終的な通常総会における剰余金処分決議時に剰余金が不足する場合には、当該差額の調整が必要となる。特に、通常総会時に剰余金が発生せず赤字が生じてしまった場合には、すでに仮払いがなされた従事分量配当の構成員からの返還が必要になると考えられ、新たな問題が生じる可能性もあると考えられるのである。

5. 会計面での検討

(1) 従事分量配当の会計処理

農事組合法人が獲得した剰余金の処分は、総会の決議により行われるものであり、従事分量配当についても剰余金の処分の一環として行われる。期中において従事分量配当の仮払いを行った場合には、仮払配当金として資産計上を行い、総会での剰余金の配当が確定した段階で仮払配当金を消去する会計処理を行うことになる（全国農業コンサルタント協会他、2019、186－187頁）。

このように、従事分量配当は会計処理上剰余金の分配として扱われることになるが、その本質は前述のように労務費の支払いとしての性質を有するものであると考えられる。期中において従事分量配当の仮払いを行う場合には、実質的には出役した労働の対価として従事分量配当の支払いがなされており、剰余金の分配という性質は極めて薄弱なものになると考えられる。本来、配当は農事組合法人に剰余金が発生した場合にのみ実施されるものであり、剰余金が発生しない場合（損失が発生している場合）には配当自体がなされず、恒常的に支払いが約束される性質のものではないからである。従事分量配当は、農事組合法人の構成員が出資の金額に応じて配当を受領するのではなく、出役という労務の対価として労働量の比に応じて剰余金の配当を受ける仕組みをあえて作り出すことによって、金銭の出資のみを行い実際に農事組合法人の運

営に携わらない不在地主を生み出すことを抑止し、活発な農事組合法人の運営がなされることを支援するために生まれた仕組みと考えられるのである。

(2) 外部雇用者の存在感の増加

農事組合法人の仕組みが農協法に規定された当時は、農事組合法人の構成員のみで運営がなされることを前提にしていたと考えられる。しかしながら、今日大規模化した農事組合法人では、法人の構成員以外に外部から従業員を雇用するケースも増加している。このような場合でも概念的には、外部雇用従業員の労賃が優先され、構成員に行われる従事分量配当は経営の最後に獲得された剰余金に剰余が生じた場合にその枠内で配当されるべきものと考えられる。実質的には、従事分量配当の本質は構成員の出役した労働力の対価として支払われるものであり、期中に仮払いがなされることが多くみられる。その結果、農事組合法人の外部雇用従業員と構成員の間に利害対立が発生する可能性があるのである。

つまり、農事組合法人は法人の構成員のみから構成されるという労働力の同質性が担保されているという農協法が農事組合法人を創設した当時の状況とは異なり、現在は外部雇用従業員の雇用という異質の労働力の調達がなされるようになった点に問題が生じる可能性があると考えられる。この点、集落営農法人における常雇従業員と構成員出役者の労務管理の特徴について論じた研究(倉岡・井上、2013、194-200頁)など、外部雇用従業員と構成員の出役に注目した研究も存在するが、両者の利害対立について問題意識を示したものは見られない。従来、この点において大きな問題は生じてこなかったことから研究の対象として問題意識を有するものではなかったとも考えられるが、今後農事組合法人の発展の中において、外部雇用従業員は確実に増加していく傾向にあると考えられ、両者の利害調整をいかに円滑に図っていくことができるのかは農事組合法人の運営にとって必要不可欠な課題になる可能性を有していると考えられるのである。

特に、完全な歩合制として作業内容等に応じて支払われる配当額に差異のある従事分量配当の場合には、労働対価としての側面が強く労務費として扱うべきケースが多く存在するのではと考えられるのである。これに対して、作業内容に関係なく作業時間当たりの単価が確定しているような従事分量配当の場合には、作業時間での貢献に基づく配当と考えられるため、剰余利益の分配と捉えたほうが望ましい場合もあると思われる。そのため、一律に従事分量配当を労務費として扱うべきということではなく、あくまでも従事分量配当が実質的には労務費の支払いと異ならないと考えられる場合には、従事分量配当を労務費と同等に扱う必要性が出てくると考えられるのである。

(3) 経営分析指標算定に際しての問題意識

① 収益性分析

収益性分析は、経営が効率的に収益を獲得しているかを示す指標であり、農業経営においても最も一般的な経営分析指標として用いられるものである。収益性分析の基本は、利益を売上高で除して売上高利益率を算定するケース（酒井他、2016、54—55頁）と利益を資本で除して資本利益率を算定するケース（森他、2021、25—26頁）が存在する。

売上高利益率を算定するケースの場合も資本利益率を算定するケースの場合も、売上総利益、経常利益、営業利益と様々な利益を用いるケースが想定されるが、いずれにせよ損益計算書の各段階利益を利用することになる。従事分量配当は、剰余金の配当という利益処分に応当するため、たとえ本質的には労務費としての性質を有していたとしても損益計算書の利益に反映されることはないのである。この点、農事組合法人の収益性分析を行う際に留意しなければいけないと考えられるのである。

すなわち、農事組合法人が外部雇用従業員を多く採用している場合には、人件費として費用計上がなされるため、法人内の構成員のみで農作業を行うケースを比べて費用が多く計上されることになり、結果的に算定される各段階利益は小さくなるのが想定されるのである。その結果、同じような規模・経営内容の農事組合法人であったとしても構成員を中心とした従事分量配当による労務費の支払いを行っているのか、外部雇用従業員を多く雇用して労務費の支払いを行っているのかによって、算定される収益性分析指標（売上高利益率や資本利益率）は大きく変わる可能性があり、比較可能性を阻害するおそれがあると考えられるのである。

このような問題点を解決するためには、農事組合法人の収益性分析を行う場合には、従事分量配当の金額を労務費とみなして、損益計算書の利益額から控除するという修正計算を行う方法が考えられる。その際に控除する対象となる利益は、売上総利益が適しているのではないかと考えられる。なぜなら、外部雇用従業員に対する労務費の支払いは、売上原価を構成するものであることから売上総利益に反映されているため、従事分量配当も同じ売上総利益に反映することが望ましいと考えられるのである。

② 生産性分析

生産性とは、「企業が資本や労働等の生産要素を用いて、生産物をいかに効率的に生産したか、すなわち生産諸要素の有効利用の程度」（渋谷、2011、103頁）を示すものであり、企業の生み出した付加価値を測定して分析する手法が生産性分析である。企業経営は、「私的な組織」という側面と「社会的な組織」としての2側面を有しており（桜井、2015、189頁）、そこで意味する付加価値概念は異なると考えられるので

ある。

すなわち、「私的な組織」の側面を重視すれば、そこでは資本利益率に代表されるような収益性分析が意味を持つことになるが、「社会的な組織」をいう側面を重視するのであれば、企業が新たに生み出した付加価値こそが重要になり、生産性分析が意味を持つことになるのである（桜井、2015、189頁）。収益性分析で用いられる利益は、企業の生み出した付加価値の一部分を構成するにすぎず、企業を取り巻くステークホルダーへの貢献を測定するには付加価値のほうが優れていると考えられるのである。

図表 1 付加価値の構成要素

勘定科目	意義	想定されるステークホルダー
経常利益	資本への分配	経営者
減価償却費		経営者
人件費（経営者・ 家族の報酬）	労働への分配	従業員
人件費 （雇人費）		債権者
金融費用	他人資本への分配	国家・地方自治体
賃借料・地代		
租税公課	公共への分配	

出典：保田（2019）107頁。

農事組合法人も一般的な企業経営と同じように、「社会的な組織」としての性格が個人農業経営と比較するとより強く求められると考えられる。地域社会への貢献や外部雇用従業員への説明責任を果たすことなども求められるようになり、農事組合法人は多数のステークホルダーを抱えることになると考えられる。

この中で、人件費は付加価値を構成するものであるが、人件費を増加させることは他のステークホルダーの分配額を減少させることにもなり、トレードオフの関係性を有すると考えられる⁷⁾。そのため、農事組合法人経営においても人件費を正確に把握し、付加価値の算定に含めなければいけないといえるのである。そのため、従事分量配当についても実質的には人件費と同じ性質を有するものと考えられることから、付

⁷⁾ 付加価値は、人件費として従業員に分配されたり、配当や社内留保として資本提供者に帰属したりするが、分配額は一方を増加させると他方が減少するという関係にあるため、付加価値の全体と関連付けることで有意義な評価ができると説明される（桜井、2015、190頁）。

加価値の計算において考慮すべきと考えられるのである。従事分量配当は、利益剰余金を原資として実施されるため、従事分量配当を少なくすることで経常利益額を大きくした場合も、従事分量配当を多くして経常利益額を小さくした場合も農事組合法人が生み出した付加価値自体は変化しないと考えられるからである。

6. 考察と今後の課題

本稿で考察をしてきたように、農事組合法人の従事分量配当は、法律面では労務出資による剰余金の配当という形式を維持しながらも、農業協同組合法による農事組合法人制度の創設当初から実質的には組合員への労務費の支払いという性格を有するものと捉えられてきたことが明らかとなった。また、税法面、会計面においても従事分量配当は、実質的には組合員の労務費の支払いとしての性質を有するものとして取扱われている。

農事組合法人の規模が拡大し、構成員たる組合員以外の外部雇用従業員が増加してくるようになった場合に、組合員には従事分量配当として労務費の支払いがなされ、外部雇用従業員には通常費用として労務費の支払いがなされることになる可能性がある。これは、実質的には同じ労働役務への対価の支払いという性質を有するにもかかわらず、外部雇用従業員への支払いは費用として扱われ、組合員への従事分量配当は剰余金の分配と扱われることになる。同一の労働は同一の価値を有するという観点からは、農事組合法人の組合員も外部雇用従業員も労働役務への対価の支払いは同一の財源で、同一の単価でなされるべきであるともいえる。この点において、農事組合法人の組合員と外部雇用従業員との間で利害対立が発生する可能性があるのである。

この点、同一の労働であれば同一の対価を有するという考え方は、一律に農事組合法人の組合員と外部雇用従業員との間で成立しない可能性もあると考えられる。なぜならば、農事組合法人の組合員は、農事組合法人の運営自体に参加する有限責任社員としての性格を有するものであり、従事分量配当の中には組合員が負っているリスクに対するリターンも含まれる可能性があるからである。したがって、このような考え方によれば、たとえ組合員と外部雇用従業員で同一労働を実施した場合であったとしても、当該労働対価としての支払いである従事分量配当と労務費の支払いは単価が異なったとしても問題なく、むしろ合理的であると考えられるのである。

このような、従事分量配当と外部雇用従業員の労働役務対価の妥当性については、今後の検討課題としていきたい。

7. 本稿の限界・意義

本稿は農事組合法人の従事分量配当について、法律面・税法面・会計面における取扱いについて考察したものであり、あくまでレビュー論文という限界がある。今後の研究において、実際の農事組合法人における従事分量配当の存在意義や運営上に問題点について、ヒアリング調査等によって明らかにしていく必要があると考えられる。

このような限界を本稿は有するが、農事組合法人における従事分量配当について正面から考察を加え、法律面・税制面・会計面という多角的な視点から現状を浮き彫りにする考察は今まで存在しなかったという点においては意義があると考えられる。今後、より議論や研究を深めていき、農事組合法人の従事分量配当のあるべき姿についての提言を検討していきたい。

参考文献

- 倉岡孝賢・井上憲一（2013）「集落営農法人における常雇従業員と構成員出役者の労務管理の特徴—広島県〇法人を事例として—」農林業問題研究第190号、194—200頁。
- 酒井篤司・古坂真由美・椎原秀雄（2016）『事業性評価に結びつく農業法人経営の見方』ビジネス教育出版社。
- 桜井久勝（2015）『財務諸表分析〔第6版〕』中央経済社。
- 渋谷武夫（2011）『ベーシック経営分析（第2版）』中央経済社。
- 島田哲宏（2019）『改訂版事例と解説による農業法人の会計と税務～農地所有適格法人の実務と申告のポイント～』一般財団法人大蔵財務協会。
- 衆議院（1962）「第40回国会衆議院農林水産委員会議事録第33号」昭和37年4月18日。
- 全国農業経営コンサルタント協会・大原学園大原簿記学校（2019）『農業簿記検定教科書2級』大原出版株式会社。
- 高田尚彦（2016）「労務出資に関する考察」名経法学第37号、1—39頁。
- 田中誠二（1994）『会社法詳論（下巻）』勁草書房。
- 農業協同組合法令研究会編著（内藤恵久・古城大亮・渡邊桃代著）（2017）『逐条解説農業協同組合法』大成出版社。
- 農山漁村文化協会編（2017）『設立から次世代継承まで 事例に学ぶこれからの集落営農』一般社団法人農山漁村文化協会。
- 森剛一（2007）『集落営農の会計と税務 第2版』全国農業協同組合中央会、全国農業会議所。
- 森剛一監修（2009）『改訂第2版農事組合法人の設立・運営の手引き』全国農業協同組合中央会、農事組合法人の手引き作成検討委員会。

森剛一・西山由美子（2021）『農業経理士教科書【税務編】第6版』大原出版。

森剛一・吉川順子・西山由美子・保田順慶（2021）『農業経理士教科書【経営管理編】第3版』大原出版。

保田順慶（2019）「農業経営における生産性分析についての検討—付加価値の算定に着目して—」『(大原大学院大学) 研究年報』第13号、93-109頁。

(やすだ まさよし・大原大学院大学 会計研究科准教授)