

林業事業体の新たな雇用条件整備と労働力受け入れ意識
- 島根県下の林業事業体の意識調査から -

伊藤 勝久

A Study on the Preparation for Employment Condition and Acceptance Consciousness
of the New Labor in Forestry Enterprises
- An Analysis by the Survey to Forestry Enterprises in Shimane Prefecture -

Katsuhisa Ito

Abstract Forestry workers has gradually decreased in recent years. It is an obvious trend in total number of the forestry workers, specially old-type forestry workers who were come from farmers in rural area. But a new-type forestry workers (or who wants to work in forestry) are appeared from urban area. Those who coming from urban area are so call "U-turn" or "I-turn" and almost them are young and high-educated people. Such new comer has good possibility to change the forestry work and operation. When new comers want to enter forestry, it is very important that the forestry enterprise as an employer can accept them with enough preparation for employment condition. Accepting the new comers, the employer must improve not only the wage level but also other basic condition e.g. from technical training system to residence condition. In such meaning, an increasing trend of the new comer is a good solution for the forestry worker problem, but at the same time, it is very troublesome to prepare the quite new employment conditions for employers. In this paper, I try to analyze the acceptance consciousness of forestry employer in Shimane prefecture by the questionnaire survey. As the result, the forestry employers are enough recognizing the importance of the employment condition development and are improving from which they easy can do, but they are hesitate to change the condition rapidly because of financial problem by recent forestry depression and decreasing their contracting business.

Key words: forestry worker employment condition entrance condition employee employer

はじめに

現在、各地の林業事業体では、様々な形で林業労働力確保の努力をおこなっており、一定の成果が見られるようになってきた。林業労働力の減少といっても内実は一様ではない。農業との兼業の従来型林業労働力は減少の一途にあるが、比較的若い層を中心にUターンやIターンによる新規参入が徐々に増加している。もちろん新規参入者の増加は、減少する一途の林業労働力全体を補完

しうるものではない。

新規参入形態は、Uターン、Iターン、地元における転職、新卒者、リタイヤー型など様々な形態に分類され、その析出背景・労働に対するメンタリティー・労働条件として求めるものも異なっており、従来型林業労働力を前提にした雇用改善努力だけでは十分に満足し得る条件を整備できない。

各林業事業体では多様な条件整備により、若手を中心に林業労働力の再生産を図ろうとしており、参入数・定着数ともかなりの実績が見られるようになってきた。し

かし、参入から定着までの経緯は一様ではない。とくに、林業事業者の側がどれほど真摯に将来の林業労働力の確保を考えているか、あるいは雇用条件整備についてどれほど従事者の要求に合う体制を作っていけるかがその成否の鍵になっている。

本論では、林業雇用受け入れ側の条件整備について考察する。今までの研究結果から、林業労働力の新しい潮流は確実なものとして存在する事が確認できたが、今度はその新しい潮流をどのように事業者が受け入れるか、あるいは受け入れるための条件を整備できるかが問題になってくるのである。このようなことから、林業事業者の意識・条件について調査し、受け入れ側の意識改革の必要性という点から分析した。

I 課題設定の背景

1. 林業労働力問題の現在の段階

今までの研究から、林業労働力問題について明確になった事とまだ未解明の事は、次の諸点である。

まず明確になったこととして、

①林業労働力は一様ではない。参入形態別にも、林業労働に対する意欲、労働の報酬・成果に対しても様々な形態がある。従って林業労働の雇用改善という場合、一律の性格をもつ労働力に対する雇用改善を考えるよりも、それぞれの労働力タイプに合った条件の改善を行うべきである。

②林業労働力全体としては高齢化と減少が著しいが、その中心は従来からいる自営農業と林業労働を兼業するタイプである。それに対して、UターンやIターン等林業に対する考え方も出自も従来とは違う新しい労働力が生まれつつある。昨今の景気低迷を反映して都市における雇用の不安定感も関係しているが、この新しいタイプは決して一時の流行ではなく、徐々に増加する傾向にあり、林業労働というものを抜本的に革新する可能性を持っている。

③労働力をタイプ別に考察すると、Iターンが林業労働に対する刷新性という面では有効であるが、そのための条件整備が地場の従来型労働力やUターンなどと比較すると格段に難しい。住宅や生活条件の整備から必要になり、また技術面でも一から研修などで修得させねばならない。このため受け入れ側の覚悟と条件整備が必要である。

また未解明のことは、

①上のような林業労働力の減少と新たなタイプの労働

力の台頭に対して、受け入れ側はどのような努力をしているか、しようとしているか。

②受け入れ側の雇用条件改善と従事者の求める雇用条件の改善とはどのように合致しているか、あるいは異なっているか。その背景は何か。

③受け入れ側も、事業形態や事業内容によって、用意できる・用意しようとする雇用条件の改善項目はどのように異なるか、また実現可能であるか、どのような支援が必要か。

これらの事を実際に即して検討する必要がある。

なお、ここでいう受け入れ側とは、森林組合、素材生産業者、造林業者、個別林業経営企業体などを想定している。その中で、とくに森林組合は、今後地域林業の要として林業活動のすべての部門にわたって地域を先導する中心的な活動を担っていかなければならないという点で、最も重要な受け入れ先であるといえる。

2. 調査方法と調査対象

上記の課題に接近するために、島根県内の林業事業者（森林組合、造林業者、素材生産業者など）に対して、アンケート調査を行った。アンケートの配布は、島根県林業公社内に設置された島根県林業労働力確保支援センターを通じて、配布・回収とも郵送により、1998年12月から99年1月にかけて行った。アンケートの回答数は、44であり、配布数160からみると、回収率は27.5%とかなり低い数字になっている。その内訳をみると、森林組合は16の回答があり、島根県内の殆どの森林組合を網羅している。それに対して、造林業者・素材業者等では合わせて28事業者から回答があった。未回答の多くは、一人あるいは少人数で事業をしている小規模業者、あるいは木材業者登録をしているが、殆ど休業状態の業者などが多く含まれていると思われる。この回答数は決して高い数字ではないが、県内の林業事業者のうち、ある程度の規模があり、継続的に事業をしている事業者の多くが含まれていると考えられ、この結果の数字をもって島根県全体の傾向と見る事は、それほど現実から離れたものにはならないと考えられる。

II アンケートから見た林業事業者の現状

1. 林業事業者の事業の概況

事業者のプロフィールについてみると次のようになっている。表-1は事業組織について見たものである。森林組合は16組合を数え、全体の36%を占める。他方森

林組合以外の事業体は28を数え、64%を占める。その内、株式会社が5業者、有限会社が7業者と会社組織をとっているものは半数弱である。また個人経営・自営などの形態が15業者あり、全体の34%を占めている。

表-1 事業組織別事業体数

	実数	%
森林組合	16	36%
森林組合以外の事業体	28	64%
株式会社	5	11%
有限会社	7	16%
個人経営・自営	15	34%
その他	1	2%
合計	44	100%

次に、各事業体の事業内容を見たものが表-2である。この表では、一事業体で複数の事業内容を持つものがあるので、該当する事業種目すべての複数回答による。

表-2 事業種類別事業体数

	実数	%
造林	22	50%
伐出	35	80%
指導管理	16	36%
加工生産	9	20%
素材売買	20	45%
レクリエーション	1	2%
製炭	3	7%
食品製造	2	5%
特用林産	11	25%
他(製品の共同仕入)	1	2%
回答数	44	100%

また、表-3には事業組織別に事業内容を示している。事業種目としては、最も多いのが伐出の35事業体で回答のあった事業体の内80%を占めている。ここには、森林組合も森林組合以外の業者も含まれている。次いで、造林の22事業体で回答業者数の50%を占める。今度は、森林組合がこの事業主体として中心をなしている。その他に多い事業種目では、素材売買の20事業体で全体の45%を占める。これら以外に、指導管理で16事業体があり、森林組合が殆どを占め、きのこ生産などの特用林産が11事業体、製材やチップ加工などの加工生産が9事業体ある。

造林事業での従業員数についてみる。造林事業をしている事業体の内、事業主も作業に従事しているのは9事業体があり、事業主は作業に従事していないのが16事業体ある。前者は従業員規模では10人以下あるいは5人以下の小規模であり、後者はある程度の規模がある。

表-3 事業組織別事業内容

	全 体	造 林 事 業	伐 出 事 業	指 導 管 理	加 工 生 産	素 材 売 買	レ ク リ エ ー シ ョ ン	製 炭	食 品 製 造	特 用 林 産	仕 入 ・ 共 同 販 売 共 同
森林組合	16	11	14	4	7	1	2	2	9		
森林組合以外の事業体	28	6	24	2	5	13		1	2	1	
株式会社	5		4	2	4	3					
有限会社	7	3	6		1	2		1		1	
個人経営・自営	15	3	14			8				1	
その他	1										1
回答数(複数回答)	44	22	35	16	9	20	1	3	2	11	1
比率(%)	100	50	80	36	20	45	2	7	5	25	2

造林に関する雇用労働力規模では、常雇・臨時ともに、森林組合が規模別でも延べ人数の点でも中心である。

伐出では、事業体のうち事業主も作業に従事しているのは16事業体があり、事業主は作業に従事していないのが15事業体ある。伐出作業では、とくに個人業者や会社形態による場合、組労働が前提になっており、規模とあまり関係なく事業主も作業にかかわらざるを得ないという事情があることが予想できる。

事業の地域的範囲では、全体として最も多いのが、「当該市町村・郡内を中心」とするもので、33%を占める。次いで「当該市町村・郡内と近接する地域」を対象にしているもので15%を占める。形態別には、森林組合が「当該地域」を対象とするところが多いのに対して、森林組合以外の業者では、それに加え、「採算の合う範囲ならどこでも」という回答も見られる。

また事業を行う範囲についての事業体自身の留意点をみたが、全体として最も多いのが「地元優先」で50%、「地元を優先するが他の事業体と重ならないように」が26%、「事業量・原材料確保のために地域を選ばない」が24%である。形態別には、森林組合はその地縁の組合という性質上、地元優先が最も多く、業者は採算の合う経済活動をベースにする事から当然ながら様々な考えを持っているが、地元優先の意向が強い。

また、事業範囲の決定や事業を確保する際の行政・他組織・他業者との関連についてみると、それぞれに特徴的な行動が見られる。全体として最も多いのは、「販売市場情報や需要の動向に常に注意しながら事業対象林の確保をしている」で55%、その他に、「行政や他の公的組織の支援を得て事業を確保している(町村行造林など)」が45%、「林家と連携して事業を確保している(保育・除間伐対象林の確保、伐採対象林の確保など)」が45%と続いている。形態別に見ると、森林組合では「行政などの支援を得て」あるいは「林家と連携して」などの回答が多いのに対して、森林組合以外の事業体では「市場

情報や需要動向に注意して」が最も多い。

2. 雇用の現状

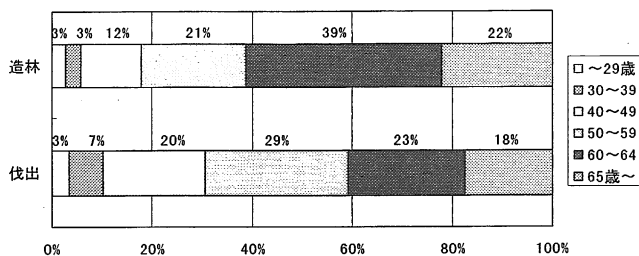
年齢別の林業労働力数（常雇のみ）を、事業体の形態別および事業種類ごとにみた。

造林作業に従事している労働力数は、調査対象全体として890人である。年齢階層別に見ると29歳以下が3%、30-39歳が3%、40-49歳が12%、50-59歳が21%、60-64歳が39%、65歳以上が22%となる。60歳以上では61%にも達する。森林組合と森林組合以外での差はあまりないが、森林組合以外の方がより高齢化が進んでいる。

伐出作業に従事している労働力数は、調査対象全体として177人である。年齢階層別に見ると29歳以下が3%、30-39歳が7%、40-49歳が20%、50-59歳が29%、60-64歳が23%、65歳以上が18%、60歳以上は41%である。造林に従事する者に比べて若干若く、中心になっている年齢階層は、50歳代である。これについても森林組合以外の事業体の方が高齢化が進んでいる。

作業種類による年齢階層別の構成比を図示したものが図-1である。伐出従事者の方が若干若い方にシフトしているが、これは作業強度による差であると見られる。伐出作業の方がリタイアする年齢も造林作業より早くなり、平均して5歳程度若くなると考えられる。この事を加味すると、労働力数および年齢構成の将来予測は、造林作業も伐出作業を近い将来に現在中心的役割をしている年齢層が退出する事になるので、その数は半減近く減少すると考えられる。

図-1 作業種類別の労働力年齢構成の違い



労働力の募集および採用方法については、林業労働力全体としては高齢化によるリタイアが毎年相当あり、減少が著しいが、他方でIターンやUターンに若手の参入が少しずつではあるが増加しつつある。現在は不況による中途就職難ということも林業に参入する若手の増加に若干プラス要因として働いていると考えられるが、その底流には都市型労働から農林業就業への労働や生活に

対する価値観変化を伴ったシフト見られる。従って、このような新しいタイプの労働力を如何に集め、参入させるかが募集方法または採用方法の如何にかかっていると思われる。

まず、募集方法について複数回答による結果、最も多い回答が「口コミ・人づてによる」で48%、「職安を通じて」が41%で、従来からのこのような募集方法が現在も主流である。また現在、林業労働力確保支援センターでは、県内の林業事業体の委託募集を行っているが、この方法による事業体は11%とまだ始まったばかりである事を反映してか比較的少ないが、業者に比べ森林組合で比較的多く取り組まれている。

採用方法については、最も多いものは、「責任者による面接試験での決定」が50%であり、次いで「試用期間（体験入社）の様子をみて決定」が36%である。これら2つで大半を占める。

次に労働条件の現状について、賃金形態について調査した（表-4）。林業労働の場合、天候に左右される事などで賃金所得が安定しないという問題があり、また社会保険などを整備するためにはその掛金の算定のため1ヶ月当たり給与が計算根拠として必要になる。また近年の一般企業並への労働条件改善の一つの方策として、給与の月給化が進められている。今回行った調査では、従来に比べ幾分改善されたとはいえ、賃金形態で最も多いのは「日給」、次いで「日給月給」となっている。造林作業と伐出作業では、造林では「日給」、「日給月給」、「基本日額+出来高」という順になっており、また伐出作業でも「日給」、「日給月給」が大半を占め、この2つの賃金形態はともに伐出の方が比率が高い。また、森林組合とその他の林業事業体では、両作業とも森林組合の方が、より近代的な賃金形態の比率が多くなっている。

表-4 事業種類別の賃金形態

	造林作業				伐出作業			
	全体	%	森林組合	森組以外	全体	%	森林組合	森組以外
日給	9	39%	6	3	13	48%	2	11
日給月給	6	26%	3	3	9	33%	3	6
出来高	1	4%	1			0%		
月給		0%			1	4%		
請負	1	4%		1	1	4%		1
基本日額+出来高	6	26%	6		3	11%	2	1
その他		0%				0%		
合計	23	100%	16	7	27	100%	8	19

表-5に賃金体系の考え方を示した。最も多いものは、「個人の能力に基づいて」で全体の63%、僅かであるが

「賃金表などに基づいて」が15%、「出来高により一時金を支給」が13%となっており、事業体別、作業種類別とも大きな差はなかった。このことから、林業労働の特質の元で労働成果を正確に評価し、個人の能力をどのようにして正当に評価し、賃金に反映するかが問題になる。月給制は賃金所得の安定化という点で最も理想的なものであるが、上のような林業労働の特質をいかに客観化するかがその鍵である。

表－5 賃金体系の考え方（単一回答）

	全体	%	森林	森組 以外	造林	伐出
賃金表・俸給表に基づいて	6	15%	3	3	4	5
個人の能力に基づいて	25	63%	9	16	12	21
事業量・景気によって一時金	3	8%	1	2	2	2
出来高により一時金	5	13%	3	2	3	3
その他	1	3%		1		1
合 計	40	100%				

また賃金水準の考え方については、最も多い回答が「本人の仕事能力を基準にする」で31%、「過去の実績額に徐々に上乗せ」が21%、さらに「過去の実績を評価の基準にする」が14%となっている。周囲に様々な労働力需要の競合先があってその中で労働力を確保するために、「他業種よりも高い目の賃金を設定する」等の方法によっている場合も森林組合以外の事業体で見られる。この回答の傾向は事業体別、また事業別のいずれも同様である。

賃金などに関わる重要な問題として、個人の仕事能力の評価方法（表－6）がある。これについて尋ねた結果、多い順に「経験と年齢による総合的査定」が51%、「現場と個人毎の仕事率で厳密に査定」28%、その他「班長の査定に任せる」が15%である。事業体別にみると、森林組合では「経験と年齢による総合的査定」および「班長の査定」が多いのに対して、その他の事業体では「総合的査定」に加え「現場と個人毎の仕事率で厳密に査定」が多くなっており、より厳密な方法を採用していることがわかる。

表－6 個人の能率評価方法（単一回答）

	全体	%	森林	森組 以外	造林	伐出
現場と個人毎の仕事率で厳密に査定	11	28%	2	9	5	9
経験と年齢による総合的査定	20	51%	9	11	10	16
年齢による査定		0%	0			
班長の査定に任せる	6	15%	4	2	4	4
その他	2	5%	1	1	1	2
合 計	39	100%	16	23	20	31

福利厚生面で、社会保険への加入状況では、労災保険は84%の事業体が加入し、雇用保険は57%、健康保険50%である。しかし、厚生年金（主として森林組合）あるいは農林年金（主として業者）の加入率は低い。

また退職金に関しては、「林退共」および「中退共」がそれぞれ43%、34%となっている。また特に制度としてはないがある程度の一時金支給というのが16%の事業体で実施されている。しかし「全くなし」が20%あり、これに関しては今後の改善が必要である。森林組合の場合は、退職時に自治体が独自の一時金を上乗せするという制度による場合もある。退職金制度は林業労働の場合、以前はほとんどの事業体では考慮されていないことが多く、また労働者自身も農業との兼業などが多いため、退職金事態に対する期待も少なかった。多くの事業体では周囲の他産業・職種との関連で最近対応が始まった場合が多い。しかし、今後の林業雇用改善の一環としてまた都市部からIターンやUターン者の参入を図ろうとするならば、この制度は不可欠の条件になる。

有給休暇については、有給休暇のない事業体が、全体の55%を占める。

3. 労働環境整備について

労働環境整備などについて、現状での実施状況は表－7のようになっている。実施割合の高い順に、「安全講習の定期的実施」52%、「技術習得・研修会の実施」43%、「労働時間を軽減する努力を実施」30%、「現場での環境整備を実施（休憩所設置等）」16%、「林道開設などで現場へのアプローチを便利にした」16%、「高性能林業機械を積極的に導入している」14%などとなっている。とくに、安全講習や技術修得については多くの事業体で実施されつつある。とくに森林組合での実施割合が高い。これに対して、森林組合以外の事業体とくに伐出を主とする事業体では、労働時間の軽減、現場での環境整備、高性能機械の導入などにより、より具体的に実質的な労働強度の軽減を図っていることがわかる。林業労働はいわゆる「3K」労働の代名詞のようにになっているが、現在従事している労働者への環境改善と今後の新規参入に対する条件整備のために、これらは継続的に進めていかねばならない。

その他、具体的な改善として、①労働時間等では、「1日の労働時間6.5時間に改善、有給休暇設定、賃金支払いを全員振込とした」など、②労働環境では、「毎年度主な事業種が変わる時期に安全講習を実施、技術習得、研修会の参加に対して賃金支給、事業地に休憩所を

表-7 労働環境整備などの実施状況

	全体	%	森林	森組 以外	造林	伐出
安全講習の定期的実施	23	52%	14	9	16	20
技術習得・研修会の実施	19	43%	12	7	13	16
労働時間を軽減する努力を実施	13	30%	5	8	6	9
現場での環境整備を実施(休憩所設置等)	7	16%	2	5	2	7
林道開設などで現場へのアプローチを便利にした	7	16%	4	3	5	7
高性能林業機械を積極的に導入している	6	14%	1	5	1	6
その他	1	2%		1		1
回 答 数	44	100%				

設置」など、③作業環境改善や高性能林業機械(フォワードによる出材, グラップルソーによる全機材玉切)などがある。

また雇用関係や現場作業の人間関係について事業体の意見などを尋ねた。現場での作業指示, 労働管理・安全管理面で班長の役割は大きい。班長の選出については、「事業者による任命」で全体の68%を占める。これは森林組合以外の事業体また伐出事業を主とするものに多い。これに対して, 比率としては比較的少なくなるが, 「班員からの互選」が見られ, この形態を取っているのは森林組合に多い。また事業種類別には造林での率が高くなる。伐出作業では危険を伴う組労働であるから, 班長の統率力がより重要になってくるので事業者が最適任者を選ぶと言う事になり, 造林作業では個人の能力に依存し班長の統率力は伐出ほど必要ではないという事情からであると考えられる。班編成の際には, 森林組合あるいは造林作業では「従来からの編成重視」が強く, それ以外の事業体あるいは伐出作業では「班長・班員の気心」や「班長の統率力」が重視されている。

4. 労働力確保について

林業労働力に関する今後の見通し・方針について, 表-8に示すように, 最も多いものは「労働力は減少するので, 若い人の養成が不可欠である」で41%, 「林業は斜陽化しているが, 若い人を養成する努力は不可欠である」が30%である。大多数の事業体は, 林業不況と労働者の高齢化・減少という現状のなかでも, なんとか若手を中心にして林業労働力を確保しようとしている。森林組合ではその他の事業体に比べてより積極的に確保のための努力しようとしているように読み取れる。

それでは, 林業労働力の確保について, 今後どのタイプの労働力を重視したい, あるいは採用したいと林業事業体は考えているのかを聞いた(表-9)。回答で最も多かったものは「即戦力になる中堅の経験者」が57%と半数以上の事業体で求められている。これは, 森林組

表-8 林業労働力の今後の見通し・対策への方針

	全体	%	森林 組合	森組 以外	造林	伐出
1	3	8%	2	1	2	3
2	15	41%	11	4	11	12
3	1	3%		1		1
5	1	3%		1		1
6	11	30%	1	10	5	10
7	1	3%		1	1	1
8	5	14%		5	1	5
合 計	37	100%				

- 1) 労働力は減少するので, 地元での確保が不可欠である
- 2) 労働力は減少するので, 若い人の養成が不可欠である
- 3) 労働力は減少するが事業量も減少するのでバランスがとれる
- 5) 林業は斜陽化しているので確保する努力は無駄である
- 6) 林業は斜陽化しているが, 若い人を養成する努力は不可欠である
- 7) 将来の見通しはつかないが, 確保の努力はする
- 8) 将来の見通しはつかないので, 当面現状のままである

合もそれ以外の事業体でも, また造林作業でも伐出作業でも同様である。次いで「Uターン者(農家出身・非農家出身は問わない)」が30%, これに「農家出身のUターン者」を含めると35%になる。その他の回答では「新卒者(農家出身・非農家出身は問わない)」が25%とおおかつた。これもすべての属性の林業事業体で求められている。「Iターン者」, 「従来と同じ農家出身者」, 「地元転職者」もあるが, 回答の率からは低い。

表-9 今後重視する(採用したい)労働力(複数回答)

	全体	%	森林 組合	森組 以外	造林	伐出
1	7	16%	4	3	6	5
2	25	57%	9	16	12	20
3	2	5%	1	1	2	1
4	13	30%	8	5	10	9
5	5	11%	3	2	4	4
6	8	18%	4	4	5	7
8	11	25%	8	3	8	8
9	6	14%	1	5	3	6
10	5	11%	2	3	2	5
回答数	44	100%				

- 1) 従来と同じような農家出身者
- 2) 即戦力になる中堅の経験者
- 3) 農家出身のUターン者
- 4) Uターン者(農家出身・非農家出身は問わない)
- 5) 地元の他産業経験者(転職者)
- 6) Iターン者
- 8) 新卒者(農家出身・非農家出身は問わない)
- 9) 誰でもよい
- 10) その他

先の設問では, 「若年労働力の養成」についてはいずれの事業体も必要性を感じている事が分かったが, 実際に採用したい労働力はやはり即戦力になる事を求めている。また, Uターンでも新卒者でも出来るだけ地元で, 地縁があってや住宅問題のない労働力が好ましいとみているようである。実際に, Iターンでは, 地元に関連のない事や住宅の面倒も見なければならぬ事が, 林業事

業体にとってかなりの負担になっていることもここから読み取れる。このような、将来にわたっての若手養成の必要性和、現在差し迫った問題としての採用対象とは、若干の齟齬が見られる。この点が林業労働力の確保の点で最も重要かつ困難な点であろうと思われる。

5. 雇用改善の対応可能性

各事業体に対して、雇用改善について様々な項目に分けてそれぞれの対応可能性を尋ねた。

雇用改善項目は、次の数点にわたる。①新たな資金投資なしで内部的に運用を変更するなりで実施可能な項目、②若干の資金投資が必要で組織運営のかかなりの部分までの変更を必要とする項目、③月給制導入や社会保障の整備といった資金も必要であるし、組織よりも労働力運営体制を抜本的に変えねばならない項目、④林業そのもの

のイメージ改善など共同的に対応しなければならない項目、⑤他の事業体や行政組織と連携して地域全体としての受け入れ体制を改善しなければならない項目、⑥林道整備や高性能機械の導入などハード面での資金投資・補助を必要とする項目、などに分けた。これらについて、様々な考える改善項目を掲げ、それぞれについて、「既に対応している」、「すぐに対応できる」、「すぐには出来ないが対応可能である」、「対応できない」、「該当しない」などの段階で評価してもらった。その結果を対応可能性の比率について降順にソートしたものが表-10である。

対応可能性が90%以上の項目は、「個人アイデアの採用」、「職場雰囲気改善」「人間関係の改善」、「行政との連携支援」、「個人裁量」などで上で見た①の項目に多く関連している。従って、資金投資なしでも運用面から

表-10 雇用改善への対応の可能性

雇用改善項目	※1 ※2 ※3			すぐに対応できている(a)	すぐには出来ないが対応可能(b)	対応できない(c)	該当しない(d)	無回答(e)	対応可能性の比率% (a+b)/(a+b+c)
	※1	※2	※3						
個人の考えで良いアイデアは積極的に採用・活用する				26	10	0	4	4	100%
良い人間関係ができるよう配慮する				24	13	1	3	3	97%
産業としての発展性を感じられるように内部的に改善する				9	22	1	9	3	97%
ある程度個人の裁量を認める				14	20	2	4	4	94%
世間からの理解を得るように事業体としてアピールする				20	12	2	6	4	94%
行政の支援・連携を得る		○		16	13	2	6	7	94%
職場の雰囲気を明るくする				20	13	3	5	3	92%
雇用関係を契約書等で明確にする				22	6	4	9	3	88%
作業の危険要因をできるだけ取り除く			○	20	14	5	2	3	87%
他の機関・組織との連携を強める			○	14	13	4	6	7	87%
機械の導入を一層進める	○		○	8	25	6	3	2	85%
作業の労働強度を機械化などで改善する				7	25	6	3	3	84%
労働割り当て・ノルマ制をやめる				6	7	3	26	2	81%
伐採・搬出作業の技術開発		○	○	10	18	7	6	3	80%
女性を採用する				11	13	6	7	7	80%
林道・作業道の整備	○		○	13	14	7	6	4	79%
雇用を安定化・長期化する	○			13	11	7	9	4	77%
休日の条件を整える	○			14	10	7	10	3	77%
一定期間の新人研修制度をつくる	○	○		3	20	7	10	4	77%
Iターン者の地域社会参入支援に努力する	○	○		4	17	7	12	4	75%
労働時間を短縮する	○			12	14	9	7	2	74%
同年代の労働力を雇い入れる	○			5	20	10	5	4	71%
社会保険を完全にする	○			8	14	9	10	3	71%
退職一時金を作る・充実する	○			9	13	9	10	3	71%
体験入社などの制度をつくる	○	○		2	17	9	11	5	68%
Iターン者の住宅確保に努力する	○	○		2	17	9	12	4	68%
賃金を上げる				2	23	13	3	3	66%
保育作業軽減のための技術開発			○	4	15	10	11	4	66%
林業労働のイメージ改善の広告をする		○		4	16	11	9	4	65%
雨天・悪天候時の対策を行う	○		○	5	18	13	5	3	64%
有給休暇制度を導入する	○			10	9	11	11	3	63%
都市住民の組織と交流する	○	○		4	13	10	10	7	63%
年金制度を充実する	○			8	12	12	9	3	63%
賞与など特別手当制度を作る・充実する	○			9	11	12	9	3	63%
森林・林業のアピールのためのイベントをする		○		4	13	11	9	7	61%
農山村における定住基盤づくり(住宅・副業等)の斡旋		○	○	2	11	12	11	8	52%
月給制を導入する	○			3	11	20	7	3	41%

雇用改善項目の実施までの必要条件
 ※1 新たな資金投入・人件費増加が前提の条件整備
 ※2 他業者・行政・関連機関との連携が必要
 ※3 ハード面での整備や新技術の開発が必要

改善のための余地は残されていると考えられる。このような項目では殆どの事業体が僅かな期間で対応できることから、雇用改善のための具体事例などを示すガイドラインを設けて、各事業体に普及させる事が必要であると思われる。

また対応可能性が80%以上あるいは70%以上の項目は、基本的に①、②であるが、③、④、⑤、⑥などの項目が入ってきている。④に関わっては、「雇用の安定化・長期化」、「休日条件」、「時短」、「社会保険」、「退職金」などの基本的な労働条件整備項目が含まれているが、これらについては、70~80%の事業体がすぐにあるあるいはいずれは対応出来るとしている。自助努力は当然であるが、それだけではなく何らかの支援への期待も含まれていると考えられる。⑤に関わっては、地域社会との関わりや研修制度など行政や林業機関全体で取り組むべき、また予算としてもかなり必要な課題も含まれている。さらに、⑥に関わっては、「危険要因の除去」、「機械化の推進」、「林業機械などの技術開発」などの項目が含まれているが、個別事業体で可能な事と、補助金や研究開発推進という行政や研究所との連携も必要である。

70%未満の項目は、徐々に個別事業体として対応する事が難しい項目が増えてきている。具体的には「体験入社」、「Iターン住宅の確保」、「技術開発」、「イメージ改善」、「有給休暇」、「年金制度」、「都市との交流」、「定住基盤づくり」、「林業アピールのためのイベント」、「月給制」などである。やはり、同業者、行政、林業関連機

関などとの連携が前提となり、また雇用者への支出の大幅な増加、あるいは一定の事業量確保を前提としたものになる。

対応可能性が50%程度以下の項目に、「農山村における定住基盤づくり（住宅・副業）の斡旋」、「月給制の導入」がある。今後の林業労働力で新たな価値観や労働意欲を期待できるIターン者たちは、農山村に生活の基盤を持つところから、受け入れ側が整備する必要がある、ある意味では非常に扱いにくい労働力であり、多くの事業体ではこのタイプの条件整備を最初から敬遠する傾向が強いと読み取れる。

賃金・給与・賞与などの金銭負担の増加に関わる項目は、表-10から見る限り、森林組合、その他の事業体ともに対応可能性は低いランクに位置付けられている。雇用改善を図る上で最も最初に出てくる重要かつ緊急の項目であるにも関わらず、このように低い可能性しか見られないのは、林業の不況感が強まっている事と深い関連がある。この意味では、林業の重要度を国民にアピールし、ある程度の公的資金の導入なども検討する必要がある。

森林組合と比較して一般（森林組合以外）の事業体の対応可能性の比率をから、事業形態の差によってどの程度対応可能性が異なるかをみてみよう（表-11参照）。比率rは、（一般事業体での対応可能性）／（森林組合での対応可能性）で示される値である。

まずrが0.70以下（一般事業体の方が対応可能性が

表-11 雇用改善の対応可能性の比較（森林組合と森林組合以外の事業体）

改善項目	対応可能性				改善項目	対応可能性			
	森林組合 (a)	森林組合 以外 (b)	全 体	比率(r) (b/a)		森林組合 (a)	森林組合 以外 (b)	全 体	比率(r) (b/a)
有給休暇導入	92%	41%	63%	0.45	世間へアピール	100%	90%	94%	0.90
定住基盤づくり斡旋	69%	33%	52%	0.48	退職一時金	75%	68%	71%	0.91
森林・林業アピールイベント	79%	43%	61%	0.55	月給制導入	43%	40%	41%	0.93
賃金改善	87%	52%	66%	0.60	労働時間短縮	77%	73%	74%	0.95
雇用安定・長期化	100%	61%	77%	0.61	発展への内部的改善	100%	95%	97%	0.95
Iターン者住宅確保	85%	53%	68%	0.63	機械化労働強度改善	87%	83%	84%	0.95
年金制度充実	79%	50%	63%	0.64	林道・作業道整備	81%	78%	79%	0.96
新人研修制度	93%	60%	77%	0.64	一層の機械化	87%	83%	85%	0.96
Iターン者地域社会参入支援	92%	60%	75%	0.65	社会保険完備	71%	71%	71%	0.99
休日条件整備	93%	65%	77%	0.70	職場雰囲気明るく	92%	91%	92%	0.99
同年代労働力	86%	62%	71%	0.72	個人アイデア活用	100%	100%	100%	1.00
特別手当制度	75%	55%	63%	0.73	作業危険要因除去	86%	88%	87%	1.03
他機関・組織と連携	100%	75%	87%	0.75	個人の裁量を認める	93%	95%	94%	1.03
雇用関係明確化	100%	79%	88%	0.79	保育作業軽減技術開発	64%	67%	66%	1.04
林業労働イメージ改善	71%	59%	65%	0.82	伐採・搬出作業技術開発	77%	82%	80%	1.06
都市住民組織と交流	69%	57%	63%	0.83	人間関係への配慮	92%	100%	97%	1.08
体験入社制度	73%	62%	68%	0.84	雨天・悪天候対策	54%	70%	64%	1.29
女性の採用	87%	73%	80%	0.85	割当・ノルマ制廃止	57%	100%	81%	1.75
行政の支援・連携	100%	88%	94%	0.88					

かなり低い)の項目としては、「有給休暇導入」(r=0.45),「賃金改善」(r=0.60),「雇用安定・長期化」(r=0.61),「年金制度充実」(r=0.64),などの賃金などに関わる項目,さらに「定住基盤づくり斡旋」(r=0.48),「森林・林業アピールイベント」(r=0.55),「Iターン者住宅確保」(r=0.63),「新人研修制度」(r=0.64),「Iターン者地域社会参入支援」(r=0.65)となる。

また,逆にrが1.00以上の項目は「個人アイデア活用」(r=1.00),「作業危険要因除去」(r=1.03),「個人の裁量を認める」(r=1.03),「保育作業軽減技術開発」(r=1.04),「伐採・搬出作業技術開発」(r=1.06),「人間関係への配慮」(r=1.08),「雨天・悪天候対策」(r=1.29),「割当・ノルマ制廃止」(r=1.75)などとなっている。これらの項目では一般事業体のほうが対応が進んでいる,あるいはしやすいということになる。

6. 林業労働力として求めるもの

林業事業体は新規的林業労働力に何を求めているかを,林業労働力を5タイプに分けて,それぞれに期待するものを尋ねた。結果は表-12である。

表-12 林業労働力に対して期待するもの

参入形態別 労働力	評価者	期待するもの					
		担 今 後 の 重 要 な	熱 心 に 対 す る	修 得 向 き な 技 術	長 期 就 業	定 住 化 ・ 地 元	そ の 他
地元での転職者	森林組合	8	10	7	9	3	-
	森林組合以外	4	6	4	4	-	-
	全 体	12	16	11	13	3	-
Uターン者	森林組合	5	9	8	8	9	2
	森林組合以外	2	5	2	2	6	-
	全 体	7	14	10	10	15	2
Iターン者	森林組合	6	8	9	7	10	-
	森林組合以外	-	2	1	4	7	-
	全 体	6	10	10	11	17	-
地元の新卒者	森林組合	9	6	7	7	3	2
	森林組合以外	6	3	3	4	2	-
	全 体	15	9	10	11	5	2
リタイア者	森林組合	1	5	3	2	2	-
	森林組合以外	1	6	1	3	1	-
	全 体	2	11	4	5	3	-

「地元転職者」に対して事業体側の期待することは,より多い所得機会を求めてきた場合が多いため「仕事に対する熱意」,また地元生活基盤があるなどから「長期就業」などが上げられている。「Uターン者」に対しては,やはり「仕事に対する熱意」「定住化・地元での定着」などが期待されている。「Iターン者」に対して

は,都市部などから生活基盤のない農山村に林業をしたいという意気込みで参入してきた場合が多いため,生活を軌道に乗せるまでが大変であるという事情から,「長期就業」,「定住化・地元での定着」が多く,特に後者に対する期待が大きい。「地元新卒者」に対しては,「今後の重要な担い手」と位置付けており,「長期就業」が期待されている。「リタイア者」に対しては,「仕事に対する熱意」が最も高い。全体としては,地元転職者や新卒者などへの期待が高く,地元労働力に対する事業体側の志向が強いといえる。

なお期待の意味する事は,現状がそうでないから,あるいは現状よりも一層あることを希望するというものであるから,上で見たことは,事業体の側から各タイプの労働力のもつマイナス評価部分であると考えられることも出来る。

7. 事業体の意識

林業従事者の不足している要因として考えられるものを森林組合等の事業体から複数回答で尋ね,また林業従事者に対して97年に行った同じ項目の調査結果を比較した(表-13)。

まず事業体の側の回答では多いものから,「長時間労働である」(100%),「肉体労働で重労働である」(75%),「危険な仕事である」(70%),「林業や林産業の不景気が続いている」(61%),「全体に悪いイメージが持たれている」(48%)等となっている。回答パターンは,森林組合と森林組合以外あるいは造林と伐出では大差はないが,「肉体労働で重労働である」や「機械化・基盤整備が遅れている」の項目では森林組合の割合が高くなっており,「雇用条件(社会保険,年金,退職金)が不十分である」では造林事業を主体とする事業体のほうが高くなっている。

他方,林業従事者の意識をみると,不足の主な要因として考えられている項目は基本的には大きく変わらず似たような項目をあげている。しかし,「長時間労働である」の項目では事業体ではすべての事業体が要因としてあげているが,林業従事者の方は7%に過ぎない。同様の傾向をもつ項目として「技能や経験が必要である」がある。逆に,事業体では低く,従事者では高い比率の項目で,両者間での開きが大きな項目として,「賃金が安い」「森林や林業の重要性が理解されていない(P/R不足である)」などがある。

つまり,上のように両者の認識の差が大きな項目が,労使間の雇用条件整備のギャップあるいはミスマッチと

表-13 林業従事者の不足している要因（複数回答）

	事業体								林業従事者			
	全体	%	森林組合	%	森林組合以外	%	造林	%	伐出	%	全体	%
1) 肉体労働で重労働である	33	75%	15	94%	18	64%	17	77%	27	77%	104	92%
2) 危険な仕事である	31	70%	12	75%	19	68%	14	64%	27	77%	92	81%
3) 機械化・基盤整備が遅れている	17	39%	9	56%	8	29%	11	50%	15	43%	36	32%
4) 技能や経験が必要である	17	39%	7	44%	10	36%	9	41%	14	40%	26	23%
5) 賃金が安い	19	43%	7	44%	12	43%	7	32%	11	31%	61	54%
6) 長時間労働である	44	100%	16	100%	28	100%	1	5%	2	6%	8	7%
7) 人間関係が狭く窮屈だと思われる	2	5%			2	7%			2	6%	6	5%
8) 全体に悪いイメージが持たれている	21	48%	7	44%	14	50%	10	45%	19	54%	44	39%
9) 雇用条件（社会保険、年金、退職金）が不十分である	16	36%	8	50%	8	29%	10	45%	11	31%	30	27%
10) 森林や林業の重要性が理解されていない（PR不足である）	11	25%	3	19%	8	29%	7	32%	10	29%	53	47%
11) 林業や林産業の不景気が続いている	27	61%	10	63%	17	61%	13	59%	24	69%	73	65%
回 答 数	44		16		28		22		35		113	

して存在しているように思われる。例えば、労働時間（項目6）と賃金（項目5）については、事業体の側は時短による条件整備を考えているが、従事者の側は時間よりも賃金水準のアップを考えている事になる。また、雇用条件（項目9）と林業のPR（項目10）については、事業体の側は雇用条件（社会保険・年金・退職金）の劣悪さが問題であると認識しているが、従事者の側は林業の重要性の一般への理解不足が問題であるとみている。このようなギャップを埋め、労使ともに同一の認識の上で、雇用改善や林業振興に対して取り組むべきではないかと考えられる。

IV 今後の林業労働力の確保に向けて

以上のように林業事業体の雇用条件の整備あるいはその用意について分析をしてきたが、次に事業体と従事者間の雇用条件整備あるいは要求の異同を検討し、今後の林業労働力をできるだけスムーズに定着可能とするための条件を考える。

1. 労働条件について

まず、賃金問題について見よう。賃金問題とは、賃金水準・賃金形態・賃金体系・賃金の工夫・行政支援・事業収入への自助努力などが含まれると考えられる。ここでは賃金水準、賃金形態、労働環境整備に関して見てみる。

賃金水準は例えば土建業などの林業以外の農山村の就業先のそれとほぼ横並びになり、水準自体は低すぎるとは言えない。これは、労働力確保の面で競合する業種間での雇用戦略でもある。そして、実際に賃金水準が就業の契機となっている場合もあるし（典型的には地元での転職就業者）、賃金水準だけでなく総合的な雇用改善を

求めている場合もある（典型的にはIターン・Uターンなど）。また、一定の賃金水準を確保するために、事業量確保や複合化による事業所得の増大を目指して自助努力を惜しまない一部の事業体（森林組合・民間事業体とも）があり、他方で基金・公的資金・行政支援などに期待している多くの事業体がある。現在の林業情勢は厳しく、ある程度の支援も必要な場合もあるが、経営努力によって解決できる部分も多い。

賃金形態でも所得安定や他産業並みの雇用条件整備の視点からは月給制が望ましいが、実施している事業体は僅かで、従来からの日給月給が多い。月給制の最大のネックは、個人の作業能率評価方法に関わっている。つまり、現場状況と個人個人の能率を客観的に比較して、評価できる方法が確立されれば、個人それぞれに適切な労働報酬を与えることは可能である（これは一部の事業体でそれぞれの工夫により既に実施されている）。

労働環境整備では、現場条件の改善（休憩場・現場までのアプローチを容易にするなど）などが必要である。作業の安全性に対する安全講習は、一般的に意識が高い。しかし、技術習得・研修では、事業体によってかなりの温度差がある。これは、一般企業の新人研修と同様に位置付けられると考えるが、その間の投資に耐えられない体質の事業体も多い。この問題に対しては、現在の県行政による各種研修制度を拡充して対応可能である。

2. 雇用関係・人間関係

ここには、事業主と被雇用者、班長と班員という労使関係・雇用管理関係の問題と、班の編成、班長・班員、世代間・世代内の諸関係などの職場あるいは班内での人間関係の問題がある。

前者は、多くの事業体では契約・信頼に基づく労使関係と認識している。これは、雇用契約書を取り交わすな

どによって、より近代的なかつ合理的な関係を作っていく必要がある。また、現場での作業管理は班長に任されていることが多く、事業体の班長の選任が重要である。同時に、雇用管理・能率評価のシステムを作り、誰が見ても納得できるシステムを作る必要がある。ますます、班長の能力が問われる事になる。

3. 生活維持、生涯設計と林業従事

従来の林業労働力は農山村に居住し、自営農業部分をもち、農山村での生活基盤を持っていた。従って、事業体はその労働力のみを雇っていたといえる。しかし、今後は様々な新しいタイプの新規参入者が増加することになる。地元での転職者・Uターン者・新卒者は農山村における定住基盤を一応持っているが、Iターン者ではその定住基盤づくりから始めなければならない。つまり、雇い入れる際に住宅・地域社会での生活への支援、農地貸与あるいは副業斡旋等も視野に入れなければならない。しかしアンケートからは、とくにIターンによる新規参入者を雇い入れることに対してやや及び腰の傾向が見られた。これからは林業従事者を新規に雇い入れることは、その人に対しての生活安定を保障し、生涯設計が描けるような雇用条件整備が必要になる。長期ではなくても中期レベルでの将来性が必要になる。それは、林業労働の雇用改善そのものでもあり、さらに林業に対する産業としての将来性、あるいは林業事業体としての将来性がある程度、事業体の側から示すことにもなるのである。

4. 林業事業体の意識

最後に、林業事業体は今後の林業などをどのように見ているかも重要な問題である。将来は植林から育林へ、さらに伐採へと事業の中心がシフトしていく。その中で如何に事業量を確保し、またシフトに対応するかが問われる。また、林業自体の産業としてのイメージを改善するために、事業体が共同してまた行政とともにキャンペーンをしていく必要がある。それは、林業従事者の確保と同時に林業に不案内な一般市民を巻き込んで、林業に対する支援体制を作ることになるであろう。これは、雇用改善といっても長期的かつ効果範囲の広い課題である。

おわりに

今まで、林業労働は農山村の地元の人々に担われてき

た。その担い手が徐々に減少し、後継者となるべき世代は地元からはまだ現れていない。それに対して、色々なタイプの新しい労働力が、農山村以外から参入してきている。彼等は、林業事業体の雇用条件整備の考え方に対して、新しい要求を突きつけているといえる。

それらは、林業以外の一般企業と同様の事業体であれば「当たり前」の条件整備である。つまり賃金、社会保険や住宅など福利厚生、新人研修体制、契約にもとづく近代的労使関係関係等である。これらは「林業労働の特殊性」という固定観念で実現が遅れてきた。しかし、本論文で考察してきたように、徐々に改善が行われている。困難でも実現して行く事は、林業自体の将来性を切り開いて行く事でもある。産業としての将来性がある程度、事業体の側から雇用者に示すことが出来ない限り、林業はますます閉塞状況に陥らざるを得ないのである。

現在の林業に不況状態から、林業事業体だけにこの改善責務を負わせるのは困難であり、公共的資源の管理という意味で、行政や都市住民の支援が必要である。しかし、林業事業体自体の主体的な努力はより一層必要になり、それが、林業発展のためのビジネスチャンスになると考えられる。

謝 辞

本論文を作成するに当たって、島根県林業労働力確保支援センターには、林業事業体へのアンケートの配布・回収に際して大変お世話になった。ここに記して謝意を表したい。

参 考 文 献

1. 林業雇用改善促進研究委員会・島根県林業労働力確保支援センター：平成9年度林業雇用改善促進事業研究成果報告書，p1-52，1998
2. 林業雇用改善促進研究委員会・島根県林業労働力確保支援センター：平成10年度林業雇用改善促進事業研究成果報告書，p1-46，1999
3. 伊藤勝久：林業従事者の労働状況と雇用改善方策，島根大学生物資源科学部研究報告2，p15-25，1997