

林業従事者の労働状況と雇用改善方策
—島根県下の森林組合作業班の実態と意識調査から—

伊藤 勝久

A Study on the Labor Condition and its Developing Measure of Forestry Workers
—An Analysis by the Inquiry Survey to Forest Cooperative Workers in Shimane Prefecture—

Katsuhisa ITO

Abstract Forest resources are growing rapidly, especially by the afforestation after the war. In Shimane prefecture, almost afforested stand will reach to fourth age-class which will be required the first thinning operation. On the contrary, the labor who should be carried out the forestry operation is decreasing by aged retiring and transfer to other industry. Hence to keep and to encourage forestry labor is urgent and the largest problem.

In this paper, I try to analyze forestry workers' present labor condition and their consciousness toward the forestry work, which data was collected by the inquiry survey to forest cooperative workers in Shimane prefecture. As the result of them, (1) their working conditions are gradually developed, but the standard of the condition is relatively low. It is suggested that to improve payment style and social wealth or insurance is very important. (2) By the factor analysis of their consciousness toward the forestry work, they unconsciously regard the proud or recognition forestry work and forestry significance rather than wage or working condition. (3) Therefore, having good motivation (e.g. social responsibility to environmental problem and realization their dream which is the working in the nature like real human), they have entered forestry work. But the real condition is less than expected, they are now confusing about their work.

For the suggestion to the forestry labor measure, to improve the working condition as well as other industry level is first problem. After that, to encourage forestry labor by the significance of forest and forestry is important.

Key words: forestry worker forest cooperative working condition entrance motivation

I はじめに

現在、森林の保全に関する一般的な意識は徐々に高まりつつある。これは、広くは地球環境問題に起因し、身近なレベルでは水資源確保や土砂崩れ・洪水の防備に関連している。しかし、森林に対する意識は高まり、森林を健全な状態で保全する事に対してコンセンサスが得られても、実際に森林を整備し、林業に従事する人々は高齢化と減少が著しい。ここに、森林と林業の間の意識の

ギャップが存在する。林業に従事する人々が、自信と誇りをもって従事でき、さらに彼らの生活を十分に維持できるだけの所得を確保することが重要課題である。同時に、森林を経営する農家林家においても林業が産業の一部として再生産できる条件を作ることが必要である。

この意味で、林業の雇用条件の改善は、その基本的部分で林業活力の復活に関係している。林業活力の復活は非常に大きな課題であり、これは、単に『木材』の需要促進・開発ではなく、『国産材』の需要促進・開発に関わってくる。つまり、外材を含めた木材ではなく、国産

材そのものの需要開発の諸問題に対処する必要があり、国産であることによって国産材を差別化できるようなコンセンサスを形成することが重要である。地球環境の問題や熱帯林減少の問題が人口に膾炙される現在、環境を軸にして、環境倫理問題や環境価値の国際移転問題から、国産材の差別化、ひいては国内木材市場と国内林業との関連性を取り戻すことは可能であると考えられる。

この本質的な課題に触れずして、賃金条件や福利厚生の改善のみに拘泥するのは、対処療法に過ぎないと思われる。とはいえ、従来の雇用条件が非常に劣悪であった故、賃金条件や福利厚生は不可欠である。このことは、森林整備や林業作業の担い手を短期的に確保することであり、前述の本質的な意味で林業活力と林業作業とが自律的に循環できるシステムになるまでの間、担い手を途絶えさせないための方策であると位置づけねばならない。

数から見る限り、林業従事者は減少と高齢化の一途をたどっている。若干の若手の新規参入者が見られるが、数としては微々たるもので、減少数を補う程ではない。しかし、質の面から見れば、このIターンやUターンの動きは、新しい価値観をもつ人々が、自己実現の場を林業の現場に見いだしていると思われる。これは全国的な傾向で確実な動きである。この傾向は、おそらく今後もつづき、これからの林業や林業労働に対する考え方を左右していくことになる。従って、林業雇用改善問題は、従来からの従事者と新しい従事者の雇用改善条件の改善、それと同時に林業自身の活力の復活という、二本立てで行わねばならないだろう。

そこで、本論文では次の点を課題とする。

第一に、最近の動きの中で、林業や職業選択そのものに関わる大きな変化が、島根県の林業労働の中でどれほど影響しているかを見ることである。

第二には、近年行われてきた様々の雇用条件などの改善が、従事者に現実としてあるいは意識としてどれほど影響しているかを考察することである。

その具体的な方法としては、まず作業班員の就労状況、要望、林業労働への評価や意識についてアンケート調査を行った。分析方法は、通常の項目について集計した上で、林業労働への評価や意識に関しては、その深層心理を探るという意味で、因子分析を行った。

最後に、現在までの雇用改善の実績を前提として、今後も継続的に雇用改善を続けなければならないが、その際に重視すべき課題は何かを検討することである。

なお、ここで、対象とする林業労働力とは、森林組合

作業班員に限られている。本来は、各種事業者（造林業、素材生産業など）の雇用者と経営者（いわゆる一人親方）をも対象としなければならないのだが、調査対象と資料の制約上、森林組合作業班員に限定せざるを得なかったことを断っておく。

II 林業労働力の現況

1. 林業労働の現在

ある産業部門に従事する人々の消長は、その産業自体の活力に最も大きく依存する。つまり、産業活力が従事者を扶養するに足る生産性や収益性を持っているかどうかによって依存するのである。林業そのものは、昭和30年代のような活況はもう二度と戻ってこないのは明らかである。従って、活力（従来型の薪炭・木材生産を前提とした森林利用にもとづく活力）の低下を前提にして、林業労働問題を再編成する必要がある。

林業労働力問題については、業況が低下してきた昭和40年代中頃から現在まで、色々な対策（林業労働問題と直接関係あるのは、山元の造林推進・森林整備を主眼とした補助金対策）が打ち出されて来ているが、林業の労働環境、労働条件の改善について内容は殆ど変化していないし、従業者数は減少の一途である。しかし、徐々に変化・改善されつつはある。また林業を取り巻く状況は、林業・木材産業としては厳しくなりつつある中で、環境問題や都市の過密問題に端を発した森林に対する国民的な期待の高まりによって、林業全体状況は徐々に変化しつつあると考えられる。

従事者数の減少と高齢化の全国的な傾向としては、次のような点が指摘できる。

まず年齢別の従事者数については、中心的年齢階層が徐々に高齢化していき、減少している。すなわち、新規参入、特に若手の参入が殆どなく、昔から働いている者が現在も働いているに過ぎないという状況である。しかも、従事者数全体としては減少していることから、林業から他の職業へ移ったり、退職者が増えており、減少と高齢化が同時に進んでいる。現在では、高齢化が進んできて全国レベルでみると50才から59才が中心的担い手である。

2. 島根県の林業労働力の現状

島根県の場合、平成2年国調では60才から64才の層が最も多く、いつまで従事できるかを考えると、長くて10年で、それ以降は半減してしまうか、あるいはそれ以上に減ってしまう可能性が高い。つまり、急テンポ

の減少と高齢化によって、担い手が消滅する危険性をはらんでいる。

島根県の森林組合作業班員の状況についてみてみよう。就業日数別従事者数、延日数（表1参照）では、雇用改善の努力が実ってきて、就労の長期化、あるいは通年化が図られているといえる。平成3年から7年の間の変化では、年間210日以上に従事者の割合は、従事者数で29%から36%、延日数で47%から52%になっている。210日以上（長期雇用）の比率が上がってきている一方で、短期、臨時雇用は少なくなっている。労働基準法の適用と関連するが、森林組合自身の雇用に対する自助努力も実りつつあるといえる。

表1 就労日数別作業班員数

		平成3年	平成4年	平成5年	平成6年	平成7年
59日以下	実人数	417	283	256	212	176
	(構成比%)	22%	16%	16%	14%	12%
60-89日	延日数	9092	6931	6516	7423	6538
	(構成比%)	3%	2%	2%	3%	3%
90-149日	実人数	94	111	90	88	91
	(構成比%)	5%	6%	5%	6%	6%
150-209日	延日数	6961	8196	6768	6534	6784
	(構成比%)	2%	3%	3%	3%	3%
210日以上	実人数	298	237	280	236	211
	(構成比%)	15%	14%	17%	16%	15%
合計	延日数	36867	29209	34855	29900	25159
	(構成比%)	13%	10%	13%	12%	10%
合計	実人数	562	533	466	436	445
	(構成比%)	29%	31%	28%	29%	31%
合計	延日数	102421	96580	83710	78777	80715
	(構成比%)	35%	34%	31%	31%	33%
合計	実人数	568	567	556	529	519
	(構成比%)	29%	33%	34%	35%	36%
合計	延日数	139011	139930	135687	130200	127367
	(構成比%)	47%	50%	51%	51%	52%
合計	実人数	1939	1731	1648	1503	1442
	(構成比%)	100%	100%	100%	100%	100%
合計	延日数	294352	280846	267536	252834	246583
	(構成比%)	100%	100%	100%	100%	100%

出典)島根の林業、島根県農林水産部

年齢階層別・男女別の変化では（表2参照）、60歳以上の層ではその比率は増加しているが、59歳未満の層は概して減少している。男女別には40-49歳、50-59歳階層での女性比率が高い。全体数の比率は変化がないが、40-49歳階層の女性の比率は減少し、30-39歳、50-59歳階層の女性比率は高まっている。

しかし、絶対数からみると、就労日数別、年齢階層別、男女別のいずれも減少が激しく、平成3年から平成7年までの5年間に、1939人から1442人に、約4分の3になっている。

このことから、現在の林業労働力の多くを占め、かつ雇用条件などが比較的改善されてきた森林組合作業班においてもこのような状況であるので、個別林家や個人経営の素材生産業者などでは減少、高齢化が一層著しいと考えられる。

表2 年齢階層別作業班員数

		平成3年	平成4年	平成5年	平成6年
30歳未満	男女計	13	14	9	11
	(構成比%)	3	1	2	0
30-39歳	男女計	16	15	11	11
	(構成比%)	1%	1%	1%	1%
40-49歳	男女計	65	53	38	37
	(構成比%)	10	9	12	10
50-59歳	男女計	75	62	50	47
	(構成比%)	4%	4%	3%	3%
60歳以上	男女計	135	142	133	135
	(構成比%)	65	63	48	47
合計	男女計	200	205	181	182
	(構成比%)	10%	12%	11%	12%
合計	男女計	429	340	293	239
	(構成比%)	250	222	185	155
合計	男女計	679	562	478	394
	(構成比%)	35%	32%	29%	26%
合計	男女計	758	711	743	695
	(構成比%)	193	176	185	174
合計	男女計	951	887	928	869
	(構成比%)	49%	51%	56%	58%
合計	男女計	1418	1260	1216	1117
	(構成比%)	521	471	432	386
合計	男女計	1939	1731	1648	1503
	(構成比%)	100%	100%	100%	100%

出典)島根の林業、島根県農林水産部

他方、森林組合作業班員の社会保険制度加入状況を見ると、平成6年時点では、雇用保険73%、健康保険45%、農林年金31%、中退共19%、林退共46%（重複加入を含む）となっており、加入率自体は徐々に高まっている。とくに、農林年金、中退共の加入率の増加が著しい。これは、林業雇用改善の近年の成果であると考えられる。

前述のように、島根県の林業労働の性格は、人工林化が遅い後発林業地域で、多くは旧薪炭生産地域の人工林化に伴う、林業労働への従事を起源とするものである。従って、自家農業との兼業を前提とした形であり、しかも雇用関係は不明確で、農閑期の臨時的収入の手段という位置づけであった。このことは、後に見るように、現在の森林組合作業班員の就業の動機にもかなり色濃く残っている。

しかし、今後の森林整備を前提として、林業雇用改善を考えていく際には、従来のような雇用関係を改め、他産業と遜色のない条件を整備することが必要である。

III 森林組合作業班員の状況

1. 調査対象者

今後の林業労働力の確保を考える上で、実際に従事している人々の意向を知ることが様々な示唆を与えうると考えられる。

そこで、島根県下の森林組合作業班員のうち比較的若い層（一応の目安として50歳代以下）を対象に、林業労働の現状と問題点、林業労働に対する考え方を、その

「職業選択」という点から、就業の動機、実際に就労した後の評価、などの点について調査を試みた。調査は、アンケート形式により、平成9年1～2月にかけて、対象者200名に調査票を送付し、その内110名から回答を得た（回収率55%）。その内訳は、男性101名、女性9名である。また、居住地区を記載していたのは104名で、残り6名は、未記載であった。

居住地区別にみると、ほぼ全県下に分布している。年齢・性別構成は表3のようになっている。50歳代以下のとはいえ、最も多い階層は40～49歳で52%を占め、次いで50～59歳で29%である。なお、20歳代は6人、30歳代は14人（13%）である。また家族構成を含めたライフステージによって分類すると、最も多い階層は、「夫婦と子供（最年少が6歳以上17歳以下）」の学齢期の子供の居る世帯である。これらの世帯は、様々に出費の多い世帯が一般的であり、雇用条件の改善や所得の増加、安定性への要求が強いと考えられる。出身地別にみると、殆どの従事者はUターンを含む地元出身であることがわかる。他方、「県内外の中核都市あるいは大都市」出身者が4名おり、Iターンによる従事者であると考えられる。

表3 年齢別・性別回答数

区分	実数	%
29歳以下	6	5%
30～39歳	14	13%
40～49歳	57	52%
50～59歳	32	29%
60歳以上	1	1%
男	101	92%
女	9	8%
計	110	100%

年収について表4でみると、年金などの公的扶助を含む昨年の税引き前の所得額では、最も多い階層が「300～400万円」となっており、その両側に分布している。都市生活者の年収の平均が、600万円台であることを考えると、相対的に低い数字である。（しかし、このことは、農山村生活では、現金を必要とする局面は都市生活に比べて相対的に少ないから、直接に貧困を示すものではないことに注意する必要がある。）

なお、経験年数によって区分すると、最も多い階層は、5年未満で30%となっている。ついで、5～10年、21年以上、11～15年となっている。すなわち、比較的経験年数の少ない作業班員が多く、最近（ここ10年以内）になって、森林組合作業班員に参入してきた人が半数以上を占める。その一方で従来から継続的に林業に従事し

ている人も21%になる。

表4 年収の分布（1996年実績）

区分	実数	%
200万円未満	6	5%
200～300万円	17	15%
300～400万円	21	19%
400～500万円	19	17%
500～600万円	18	16%
600～700万円	9	8%
700～800万円	7	6%
800～900万円	3	3%
900～1000万円	5	5%
1000万円以上	5	5%
計	110	100%

注) 世帯全体の年収、税引き前、年金などの公的扶助を含む

2. 森林組合作業班員の就労状況

最近1年間の作業従事日数みると、最も多いのは210日以上で76%を占める。近年の通年雇用化の促進の結果、長期従事者が増加しており、前回の調査（平成6年度調査）に比べても、全体として、長期化の方にシフトしている。また、従事している作業についてみたものである。最も多いのが、造林作業であり、全体の75%が従事し、ついで林産事業30%である（複数回答）。また従事している作業のうち中心的なものをみたのが、次の表である。やはり全体的に造林作業の従事者が多く、通年雇用を確保する意味でも、森林組合は造林事業などの事業量の確保をしなければならなくなっている。

表5は、現在の賃金形態について尋ねた結果である。「日給制」が最も多く31%を占める。次いで、「日給月給」、「日給月給と出来高併用」が15%である。賃金形態についても従来型の支払いが多く、所得の安定する「月給制」の比率はまだ低い。

表5 現在の賃金形態

区分	実数	%
月給制	14	13%
日給制	34	31%
日給月給	21	19%
出来高制	16	15%
日給月給と出来高併用	21	19%
月給と出来高併用	0	0%
その他	3	3%
計	109	100%

希望する賃金形態とその理由を尋ねると、多い順に「月給制」30%、「月給と出来高併用」29%、「日給月給と出来高併用」19%となっている。現在の主な形態の「日給制」を希望する人は僅かであり、殆どの作業班

員は支払形態の改善を望んでいると言える。その理由としては、「所得の安定」をあげた人が45%であり、38%の人は「自分の作業能力に応じて所得が得られる」としている。これらは、賃金支払い形態の上では、「月給制」、「月給と出来高制併用」に対応すると推察される。従って、基本的な賃金として安定的な月給制が選択され、それぞれの従事者の作業能力に応じて、追加的な所得を「出来高制」で得たいと考えている人が多いことを示しているといえる。

さらに、作業班員としての年収についてみると、給与所得として最も多い階層は、200～300万円、300～400万円である。作業班員としての所得だけで、数百万円以上もの比較的高所得を得ている人もいるが、概して所得額は少ない。農山村に住んで農業と兼業しながら林業作業に従事するのであればともかく、林業作業だけで生計を維持しようとするとかかなり厳しい条件である。ここに、所得の制約面から林業に従事しにくい状況が表されている。殆どの調査対象者は、賃金アップを求めており、現状の所得ではかなり不足していることは明らかである。その理由としては、「作業内容の割に賃金が少ない」とするのが49%をしめ、次いで「物価の上昇に合わせて、ある程度所得の増加がないと生活が苦しい」が27%を占める。

同様に、賃金条件について詳しく尋ねた。表6は、最近1年間の平均賃金を日当に換算したものである。かなりの幅があるが、最も多いのは、9～10千円、10～11千円で合わせて30%の回答者がこれに該当する。その前後も含めると52%の回答者の賃金水準はこの階層になる。また、15千円以上の日当を得ている回答者も25%

表6 最近1年間の1日当たり平均賃金
(1996年実績)

区分	実数	%
5千円未満	0	0%
5～6千円	4	4%
6～7千円	6	6%
7～8千円	5	5%
8～9千円	11	11%
9～10千円	15	15%
10～11千円	15	15%
11～12千円	10	10%
12～13千円	7	7%
13～14千円	1	1%
14～15千円	4	4%
15～16千円	7	7%
16～17千円	3	3%
17～18千円	6	6%
18千円以上	9	9%
計	103	100%

いる。この人たちは出来高制や日給と出来高制との併用によりかなり仕事量をこなしているものと推察できる。(平均金額は11563円になる。)

表7は、希望する1日当たりの賃金を尋ねた結果である。ここでも金額そのものは多いほど好ましいので、最も高い額に回答が集中しており、この部分(18千円以上)はデータとしての信頼性が低い。前表で15千円以上の人が25%いることを考えれば、そう意外な数値ではない。また、14～15千円、15～16千円の日当を希望している人が合わせて25%になっている。その他の賃金階層でもまんべんなく回答があり、しかも、前表と比べてある程度高賃金へシフトしている。(平均金額は14777円になるので、約3200円の賃金上昇を希望していることになる。)

表7 希望する1日当たりの賃金

区分	実数	%
5千円未満	0	0%
5～6千円	1	1%
6～7千円	1	1%
7～8千円	3	3%
8～9千円	1	1%
9～10千円	6	6%
10～11千円	4	4%
11～12千円	6	6%
12～13千円	9	9%
13～14千円	3	3%
14～15千円	13	13%
15～16千円	12	12%
16～17千円	4	4%
17～18千円	5	5%
18千円以上	35	34%
計	103	100%

作業班員の待遇・労働条件・労働環境についてたずねると、満足度は極めて低いと言わざるを得ない。「不満」が62%で圧倒的に多く、「普通」とした人が35%、「満足」とした人はわずか4%である。その「不満」の理由(5つまでの複数回答)は、上位を占めるものから、「賃金が安い」87%、「雨天・悪天候時の対策がない」63%、「作業が危険で重労働である」54%、「賞与など特別手当がない」40%、「林道・作業道の整備が不十分」34%、などがあげられている。これらは、現在いわれている林業労働の性格そのもので今後継続的に改善しなければならないものである。これらに続いて、「同年代の仲間が少ない(いない)」25%、「林業労働のイメージが良くない」22%、「重要な仕事の割に世間から理解されていない」21%、などの意識の上での問題点、さらに具体的な問題点と意識の問題点に関わる「機械化などが遅れている」24%などがあげられている。ここに上げられ

ている理由は、いずれも、今後早急に林業雇用を確保・促進する上で極めて大きな課題である。

3. 職業選択の動機

作業班員になった動機を尋ねると、最も多いものとして、「親戚・知人の紹介」が41%を占める。また「森林組合からの要請」23%、「自主的に」25%等となっている。結局、動機として最も有効なのが、知人などからの紹介であり、作業班で従事している知人などがいるとかなり強い動機付けになろう。それに対して、「職業安定所を通じて」、「新聞・雑誌等の求人広告」などの通常の求人・応募という形では就業の動機づけとしてはあまり効いていない。これは、今まで組織だった求人をしていないことにも関係していようが、森林組合の作業班の仕事自体の古い性格も関連しているようにも考えられる。

さらに、その動機に関して、作業班員になろうと考えた理由を尋ねた(3つまでの複数回答)。最大の理由は「農業等と兼業できるから」で48%を占める。次いで、「地元での就業を希望していた」が40%、このような理由に対して、森林作業に新たな価値観を見いだしての理由と解釈できるものとして「自然相手の仕事だから」が29%、「自分らしく働けるから」が23%などとなっている。これらの回答は、「農業等と兼業できるから」、「地元での就業を希望していた」などは共通しているが、その他のものについては以前の調査では明確に出てこなかったもので、やや林業作業に対する意識が変化したことを表しているのかも知れない。

次に、就労先として作業班員を選択する際に、考慮した他の職種や条件を比較することで、若手の作業班員の職業選択の意識をまず概観してみよう。作業班員と競合する職種は何であろうか。地元において森林組合作業班員になる際に考慮した他の職種をみってみると(複数回答)、最も多いのが「土木建設会社員・パート」で32%、次いで「自家農林業」26%、「運送関係会社員」24%となっている。これらは、労働の性格の面でも森林組合作業班員とよく似ている。この他に、森林組合・農協職員あるいは役場・公共団体職員などが候補に上がっている。なお、これらのなかで、「ない(作業班員しか考えなかった)」と回答したひとが11%存在する。もちろんこれには積極的に参入してきた人と、最初から作業班員を選ぶしかなかった人の両方が含まれていることに注意する必要がある。

4. 将来の意向、林業・林業労働問題についての意見

作業班員としての将来と担い手確保対策さらに林業・林業労働問題についての意見を尋ねた。まず、将来(10年先、20年先)も現在の仕事を続ける意志があるかどうかについての意向の結果をみると、最も多いのが、「わからない(他に条件の良い仕事があれば移るかも知れない)」で30%を占める。今までの集計結果からも妥当な意向であると考えられる。これに対して、「ある程度までは続けて、その後もう少し楽な仕事に就きたい」が29%、「体が動かなくなるまで続けたい」が26%と、就労継続の意志はかなり強いことがわかった。しかし、この内実を検討すれば、多くは高齢者であって他の産業に転職するのは事実上困難であるのと、農業との兼業や地元での就労ということを考えると、たとえ雇用条件は良くなくても作業班員に就労せざるを得ないという面が強く効いているように思われる。

また作業班員として仕事を続ける場合、今後どのような仕事に就きたいかに関しては、ほぼ半数の人が「今のままでよい」としているが、他方では、「高性能林業機械等を使った仕事」が28%、「多面的な作業(造林、林産、加工等の職種間の移動)」が19%と、新たな仕事や作業に意欲を持っている人が比較的多く、合わせるとやはり半数近くになる。つまり、作業班員の中でも、意識はある程度分かれていると考えられる。

IV 森林組合作業班員就業意識

1. 就業意識の特徴

アンケートの中で、作業班員の林業労働に関する意識調査を二段階に分けて行った。すなわち、

①地元の他の就労先として考慮した職種(の中で最も候補になったもの)と比較して、森林組合作業班員を選んだ理由を、様々な雇用条件や要因に分解して、その満足度の合いを調べた。

②次に実際に就業してから、就業前に考えていたこととどの程度乖離しているかについて、同様にいくつかの要因に分解して調べた。

方法は、判断基準となったと想定される17項目(雇用条件、要因等)について、各項目ごとに、不満足から満足までを7段階にわけ、満足の程度をチェックし、1~7点を与えた。この点数をもとに分析を行った。

(1)最も候補となった職業と比較して作業班員を選択した理由

表8、図1の数値は、アンケート対象者の属性ごとの

平均値、および分散である。

まず全体として、各項目の平均点をみてみよう。4点(ふつう)を上回っている(満足度の高いもの)は、「勤務時間・休日等の条件」(4.03),「希望する勤務形態が可能なこと」(4.33),「通勤時間」(4.31),「住宅等の居住の条件」(4.07),「仕事の内容に関する興味」(4.06),「自分の能力などを生かせるかどうか」(4.17),「知人友人がいること」(4.13),「職場の人間関係, 雰囲気」(4.02)の8項目である。これらに対して, 他の項目はすべて平均を下回っているが, そのなかでとくに満足度が低いものは,「将来の発展性」(3.01),「給与, 賞与の条件」(3.30),「職業の社会的イメージ」(3.34)等である。そして全体としてのみと「総合的判断」(3.61)となっており満足度は低いといえる。

これらの平均点と分散値から, 回答者の評価を直接に表しているかどうかを判断することができる。分散をみることで大体の傾向が把握でき, 分散が大きければ評価のばらつきが大きく, 分散が小さければ評価は比較のまとまっているということになる。

このことから判断すると, 平均点の比較的低い「給与・賞与の条件」(分散 2.17)は最も大きく, 満足度の度合いの大小の差が大きいといえる。同様に, 「知人友人の存在」(分散 1.50), 「将来の発展性」(分散 1.46), 「人間関係」(分散 1.39), 「福利厚生」(分散 1.37)も, 個人によって満足度の度合いにかなりの差がある。これらに対して, 「仕事内容に対する興味」(分散 0.71), 「勤務形態」(分散 0.78), 「住宅条件」(分散 0.81)などは, 各人の評価が比較のまとまっているといえる。「総合的判断」としては分散値が小さいことから, 不満足度の高い, 良

くない評価として, 皆が一様に評価しているということになる。

表8 最も候補となった職業と比較して, 森林組合作業班員を選択した理由(満足/不満足)

項目	回答数	平均値
1. 給与、賞与の条件	98	3.30
2. 勤務時間・休日等の条件	98	4.03
3. 希望する勤務形態が可能なこと	95	4.33
4. 通勤時間	96	4.31
5. 住宅等の居住の条件	92	4.07
6. 仕事の内容に関する興味	96	4.06
7. 自分の能力などを生かせるかどうか	96	4.17
8. 専門知識、技術が生かせるかどうか	96	3.98
9. 知人友人がいること	96	4.13
10. 職場の人間関係、雰囲気	100	4.02
11. 就労現場、現場環境	97	3.49
12. 福利厚生	97	3.72
13. 将来の発展性	96	3.01
14. 事業体の安定性	95	3.58
15. 社会的な貢献度	93	3.94
16. 職業の社会的イメージ	97	3.34
17. 総合的判断として	98	3.61

もちろん, これらの評価は各人が, 他のどんな職業と比較したかによるものであるが, 次の点に留意する必要がある。つまり, (1)評価の平均の大小に関わらず, 分散の小さい項目は, どんな人も「似たような評価」をしているということで, 平均点の低い項目は, その改善が必要である。(2)他方, 分散の大きい項目は, 個人によって評価にかなりの差があることを示し, ある個人は低く評価しても, 別の個人は高く評価していることにもなるので, その個人それぞれにとって, より満足度を高めていく方向で改善を試みる必要がある。(例えば, 給与条件。一般的に, 給与条件は悪いと思われがちであるが, 分散値は最も大きく人によっては「かなり満足」と評価し, また別の人は「非常に不満」と評価しているのである。)

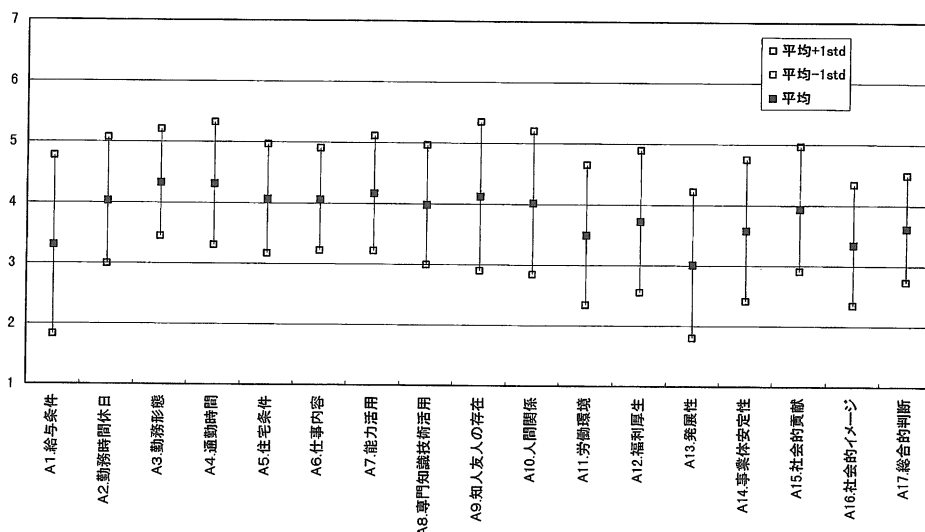


図1 森林組合作業班員を選択した理由

以上から、他の業種・職業と比較して、作業班員を選択した理由を要因別にみれば、(a)プラス要因として上げられるのが、(1)比較的自由な勤務時間、勤務形態、(2)近接性による通勤時間や住宅事情の良好さ、(3)自分の能力を活かせること、(4)知人・友人の存在や職場人間関係や雰囲気の良いなどが上げられ、(b)他方、マイナス要因としては、上の項目意外はすべて該当する訳だが、とくに(1)将来の発展性(のなさ)、(2)給与・賞与などの賃金条件(の悪さ)、(3)職業の社会的イメージ(の低さ・悪さ)などが大きく影響していると言える。

(2) 実際に作業班員として働いてみての感想

作業班員として働いてみての感想を、幾つかの雇用条件や要因に分けて、それぞれを満足の度合いとして評価してもらおうという形で調査した。その方法は、先の場合と同様である。(表9、図1参照)

まず全体として、各項目の平均点をみてみよう。4点(ふつう)を上回っている(満足度の高いもの)は、「通勤時間」(4.27)、「希望する勤務形態が可能なこと」(4.18)、「知人友人」(4.10)、「自分の能力を活かせる」(4.09)、「職場の人間関係・雰囲気」(4.04)、「専門知識・技術を活かせる」(4.02)などである。

それに対して、評価の低いものは「給与条件」(2.93)、「将来の発展性」(3.06)、「職業の社会的イメージ」(3.36)などの項目である。「総合的判断」でも3.49と低い値である。

先と同様に、各人の評価のばらつきを、分散によりみると、分散値の比較的大きいものは、「給与・賞与の条件」(分散1.59)、「知人友人の存在」(分散1.51)、「福利厚生」(分散1.48)などである。一方、「仕事内容」(分

散0.68)、「住宅条件」(分散0.70)などについては比較的评价がまとまっている。

表9 実際に森林組合作業班員として働いてみての感想(満足/不満足)

項目	回答数	平均値
1. 給与・賞与の条件	109	2.93
2. 勤務時間・休日等の条件	108	3.83
3. 希望する勤務形態が可能なこと	105	4.18
4. 通勤時間	107	4.27
5. 住宅等の居住の条件	102	4.03
6. 仕事の内容に関する興味	107	4.18
7. 自分の能力などを生かせるかどうか	108	4.09
8. 専門知識、技術が生かせるかどうか	108	4.02
9. 知人友人がいること	107	4.10
10. 職場の人間関係、雰囲気	108	4.04
11. 就労現場、現場環境	107	3.53
12. 福利厚生等の条件	107	3.63
13. 将来の発展性	107	3.06
14. 事業体の安定性	107	3.50
15. 社会的な貢献度	105	3.81
16. 職業の社会的イメージ	107	3.36
17. 総合的判断として	107	3.49

以上のことから考察すると、まず、全体としてプラス要因として評価されているものは、(1)勤務時間・形態、近接性、(2)やりがい、適性、技能、の項目である。他方、マイナス要因としては、とくに(1)賃金条件、(2)安定性・発展性、(3)社会的イメージなどの項目で顕著に現れている。

2. 森林組合作業班員の評価に対する因子分析

作業班員のこのような就業に関する意識や評価は、実際どのような因子によって規定されているかを分析するのが次の問題である。ここでは、因子分析を用い、その背後に潜在する因子の析出を試みた。因子の析出に当たって、因子の解釈を容易にするために回転(直交回転、バ

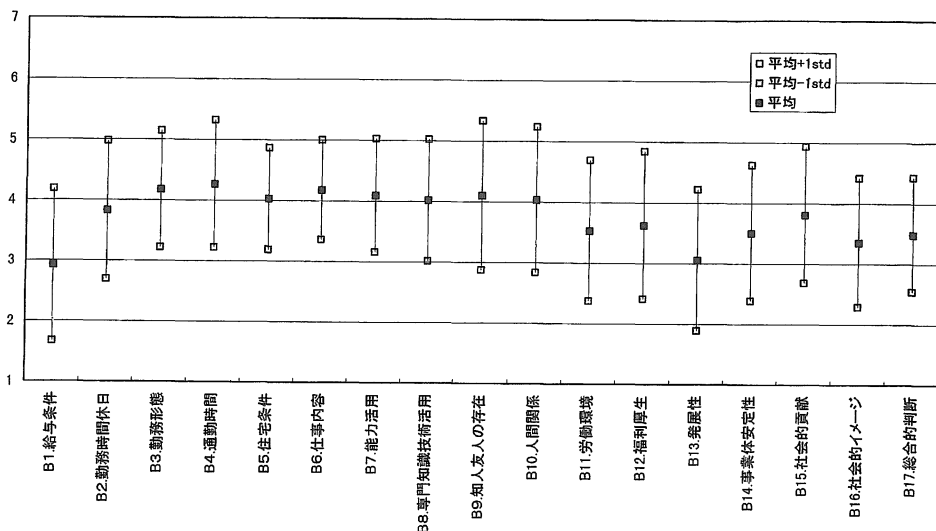


図2 森林組合作業班員として働いての評価

表 10 作業班に対する就業前の評価の因子分析
(回転後の因子負荷量, 直交回転, バリマックス法)

変数名	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性
7. 自分の能力などを生かせるかどうか	0.6989	0.2072	0.0497	0.4443	0.0571	0.7344
3. 希望する勤務形態が可能か	0.6969	-0.1367	0.2155	0.0923	0.1142	0.5723
8. 専門知識、技術が生かせるかどうか	0.6872	0.0013	0.1405	0.4780	0.0023	0.7205
6. 仕事の内容に関する興味	0.6529	0.4529	-0.1157	0.0573	0.2119	0.6929
1. 給与、賞与の条件	0.5248	0.0630	0.5530	-0.0651	-0.1778	0.6210
16. 職業の社会的イメージ	-0.0398	0.7305	0.1168	0.3330	-0.1598	0.6853
15. 社会的な貢献度	0.0439	0.6992	-0.0478	-0.1876	0.0545	0.5312
13. 将来の発展性	0.0631	0.6574	0.5360	0.0304	0.0244	0.7249
14. 事業体の安定性	0.2851	0.5918	0.3581	0.1046	0.1926	0.6075
12. 福利厚生条件	0.0544	0.0703	0.8043	0.0621	0.1391	0.6780
11. 就労現場、現場環境	-0.1674	0.4511	0.5596	0.3020	0.2310	0.6893
2. 勤務時間・休日等の条件	0.3153	0.0781	0.5203	0.0517	0.2468	0.4398
9. 知人友人がいること	0.1087	0.0082	0.1668	0.8609	-0.0619	0.7847
10. 職場の人間関係、雰囲気	0.3511	0.0599	-0.0742	0.7603	0.1578	0.7353
5. 住宅等の居住条件	-0.0229	-0.1011	0.1307	0.0845	0.6365	0.7347
4. 通勤時間	0.2893	0.2609	0.1664	-0.0630	0.6128	0.5589
因子負荷量2乗和	4.6991	2.1083	1.4346	1.2054	1.0632	
寄与率(%)	29.4	13.2	9	7.5	6.6	
累積寄与率(%)	29.4	42.5	51.5	59	65.7	

リマックス法)により計算した。なお計算には、SPSS (社会統計計算パッケージ)を用いた。

(1)「森林組合作業班員を選択した理由」

まず就業前の意識に関して、「森林組合作業班員を選択した理由」について因子分析を試みた。ここでは回答者全体について見たものであり、回答者の属性ごと(例えば、性別、年齢別など)に分けて分析したものではないことを予め断っておく。

表10は、直交回転、バリマックス法による回転後の因子負荷量を示したものである。また、この分析では便宜上、第1因子から第5因子まで析出した。因子の解釈を容易にするために、各因子の変数毎の因子負荷量の高いものから降順に(因子負荷量が0.5000以上で)、変数をソートしている。

これらの変数グループを総合的に判断して、各因子の潜在的意味を解釈すると次のようになる。

因子名	寄与率	累積寄与率
第1因子 個人特性利用可能性	29.4%	29.4%
第2因子 将来の社会的重要性	13.2%	42.5%
第3因子 福祉・労働環境	9.0%	51.5%
第4因子 人間関係	7.5%	59.0%
第5因子 通勤・住宅条件	6.6%	65.7%

このことから、次のような傾向が指摘できる。

①林業労働をほかの業種・職種と比較して最終的にそれを選んだ理由の最大のものは、『個人特性利用可能性』(第1因子として表される)である。また第2のものは、『将来の社会的重要性』(第2因子として表される)である。

②また林業の雇用条件の中で重要な位置を占めている、

福利厚生や労働環境はまだ改善の余地があることは間違いない。しかし、選択候補になった他の業種や職種に比較すれば、むしろ良好な条件として現われている。つまり『福祉・労働環境』が第3因子として表されている。

③また、知人・友人がその産業に従事していることは、その産業を選ぶ一つの判断材料になる訳であるが、林業労働ではその従事者の現象と高齢化が問題になっている。そのなかでも知人友人の存在は大きく、また班をつくるためその中で人間関係も重視される。このような意味で『人間関係』(第4因子として表される)がプラスの要因となっている。

④一般には、地元から都市へ他出したり通勤したりすることに比べて、地元の森林組合作業班員として従事することは、通勤時間や家から通えるという点で、通勤や住宅条件が、地元での就労先としての作業班に従事する事に積極的意味を示している。つまり『通勤・住宅条件』(第5因子として表される)が要因として現われている。

⑤雇用改善の最大の懸案事項である賃金条件は、第1因子に含まれ、共通性も低くなく、ある程度重要性をもつ。しかし、さほど大きな要因ではない。

(2)「森林組合作業班で従事した感想」

次に、就業後の評価として、「森林組合作業班で従事した感想」について因子分析を行った。

ここでは前項同様に、回答者全体について見たものである。先と同様に回転後の因子負荷量を示したのが、表11である。第1因子から第5因子までを解釈すると、次のようになる。

表 11 作業班に対する就業後の評価の因子分析
(回転後の因子負荷量, 直交回転, バリマックス法)

変数名	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	共通性
13. 将来の発展性	0.7437	0.0558	0.3075	0.1518	0.0684	0.6785
16. 職業の社会的イメージ	0.7294	0.2662	0.0406	0.0491	0.0648	0.6111
15. 社会的な貢献度	0.7002	0.0888	0.0358	0.0012	0.0198	0.4998
14. 事業体の安定性	0.5265	0.2062	0.3394	0.1938	0.1627	0.5011
11. 就労現場、現場環境	0.5266	0.1367	0.1245	0.2916	0.0644	0.4007
7. 自分の能力などを生かせるかどうか	0.1671	0.8693	0.1563	0.0965	-0.0322	0.8183
6. 仕事の内容に関する興味	0.2484	0.7198	0.1491	-0.0594	0.0980	0.6152
8. 専門知識、技術が生かせるかどうか	0.1980	0.6101	0.0719	0.2743	-0.0692	0.4966
3. 希望する勤務形態が可能なこと	0.0107	0.5322	0.1742	0.2868	0.1586	0.4211
1. 給与、賞与の条件	0.1985	0.1505	0.8174	0.0175	0.0391	0.7320
2. 勤務時間・休日等の条件	0.1340	0.2970	0.5435	0.1691	0.1434	0.4507
9. 知人友人がいること	0.1740	0.1165	0.0268	0.8233	0.0127	0.7225
10. 職場の人間関係、雰囲気	0.1087	0.1724	0.1794	0.5777	0.1496	0.4299
4. 通勤時間	0.3101	0.1723	-0.0222	0.0788	0.7464	0.6897
5. 住宅等の居住の条件	-0.0651	-0.0849	0.3033	0.0846	0.5153	0.3762
12. 福利厚生条件	0.3194	0.1562	0.4006	0.1890	0.1724	0.3523
因子負荷量2乗和 寄与率(%)	4.8401 30.3	1.2980 8.1	1.0434 6.5	0.9218 5.8	0.6922 4.3	
累積寄与率(%)	30.3	38.4	44.9	50.6	55	

前項と同様に各因子の潜在的意味を解釈すると次のようになる。

因子名	寄与率	累積寄与率
第1因子 発展性・社会的貢献	30.3%	30.3%
第2因子 個人世帯特性合致性	8.1%	38.4%
第3因子 雇用条件	6.5%	44.9%
第4因子 人間関係	5.8%	50.6%
第5因子 近接性	4.3%	55.0%

このことから、次のような傾向が指摘できる。

①第1因子として、『発展性・社会的貢献』が上げられ、これは寄与率が30%以上と大きな値を示している。林業労働の劣悪な条件が、担い手確保の面でマイナス条件となっているが、実際に従事した感想に基づく評価では、林業労働が森林整備を通じて、社会的に意味のあるものと評価しているように解釈できる。

②次いで、『個人世帯適性合致性』(第2因子として表される)であって、これは個人の適性・知識・技能、世帯の特性(地元で就労しなければならぬことなど)などが作業班に従事することで生かせており、仕事に対する興味ややりがいを持たせ、それらに対するプラス評価、満足が大きく表れていると考えられる。

③さらに『雇用条件』の因子がプラス評価を与えている。労働基準法の適用などで、作業班の雇用条件も徐々に改善されつつあるので、これらが、絶対的水準が低いとはいえ、作業班員にはかなり改善されたと意識されているのではないかと考えられる。

④第4因子、第5因子として、知人友人の存在や班内部での『人間関係』、職・住の『近接性』にもとづく有利さがいずれもプラスの要因として効いている。つまり、

Iターン・Uターン者にとっては知り合いがいることが大きな評価要因となるであろうし、従来からの、あるいは地元の就業者にとっては自家農業との兼業などが可能な形で比較的個人の事情が汲みいられることに対するプラス評価であると考えられる。

V 総括と若干の示唆

以上の分析から次の点が指摘できる。

職業選択ないし就業後の評価のポイントとなっている最大の要素は、「発展性」、「安定性」、「社会的イメージ」、「福利厚生条件」、「現場就労環境」などである。これらは就業前(職業選択)の評価では第2因子であったが、就業後の評価では第1因子となり、仕事の評価に大きな影響を与えている。

「発展性」については、高性能機械などの活用により先進的な労働環境の整備が必要であるし、「安定性」については事業規模の拡大や周年作業が可能なように職種間移動・事業種目の多様化が必要になるかも知れない。また「社会的イメージ」に関しては、森林・林業の重要性のPRなど世論に訴える方法をとることが必要であろう。

さらに「賃金条件」、「福利厚生条件」、「現場就労環境」は、現在少しずつ改善されているが、その方向に従ってさらに自助努力をすることが必要であろう。

なお、就業前から抱いていたイメージ通りでプラス評価の要因となっている項目は、「知識活用」、「技能活用」、「勤務形態」などである。これらのプラスの評価の大きなものは、その評価を失わないようにさらに条件を充実

する必要があると考えられる。

また、これらから、今後の雇用条件の改善方策として次の点が指摘される。

①労働条件の改善…これは前提条件として不可欠であり、とくに、給与・賞与のシステム、休日・休暇の整備、社会保険、年金、退職金について、現状では非常に低水準で前近代的なシステムであるとみてもよいであろう。給与などの労働条件の改善により、森林組合作業班員は、月給制あるいは賞与の一定水準を保証するに足る通年労働が出来ることになる。さらにより長期的には、昇給、昇格、退職金、年金など、他の業種に従事するのと同様な、従事者の生涯設計が可能な労働条件を整備していく事が不可欠である。

②労働環境の整備…労働環境に関しては、路網整備や作業班のための快適施設の整備が指摘されている。とくに路網整備は作業現場までのアプローチ時間・距離を短縮する意味と、高性能機械を導入しやすくする基盤整備としての意味がある。なお、高性能林業機械については、その高い生産性に眼が奪われがちであるが、その優れた特性は高性能林業機械による一連のシステムが完結して初めて言えることであると思われ、その導入は、全体状況を見ながら徐々になされるべきであろう。しかし、高性能機械は、従来の伐出労働を軽減し、林業のイメージを改善するという、実質的かつデモンストレーションの意味は十分にあり得ることも考慮しなければならない。

③人間関係への配慮…林業労働は、数人のグループ作業であることが殆どで、従来から地縁関係をもとにしたグループ組織が一般的であったが、これには、閉鎖性が強く現れる嫌いがある。グループの編成に際しては、世代・年齢別、経歴別、など他の基準からも、あるいは時限的、流動的な編成も考慮する必要がある。

④事業者・経営者の経営感覚の改善…この場合の事業者・経営者とは森林所有者ではなく、森林組合が該当する。経営感覚と言う以上、当然、トップの意識であり、これが問題なのである。採算性が低下していることを所与の条件として、一方で現代の労働事情にあう、労働条件と労働環境の水準を、基本的には自助努力で対応しなければならないはずである。ところが、多くの森林組合ではこの努力を怠り、安易に補助金などを要求することが多く、体質改善の余地が残されている。

⑤林業後継者（若手の新規参入者）確保について…現在、林業に従事している人たちの多くは、従来から地元の就業先として自家農業と兼業可能であるという点で林業に従事してきており、いわば限られた選択肢の中で、

消去法的に林業を選んだと考えられる。多くのUターン者、新卒者も基本的には変わらない。それに対して、現代の若手の新規参入者（Iターン者）では、都市から林業に何らかの魅力を感じて参入してくる者もいる。これらのIターン者はまだ数の点では、減少する林業労働力を補完しうるほどの数ではないが、確実な、最も時代の先を行く動きである。

謝 辞

本論文の元になった、島根県の森林組合アンケートに際しては、各地域の森林組合ならびに作業班員の皆さん、また島根県森林組合連合会に大変お世話になった。ここに謝意を表したい。

参 考 文 献

1. 伊藤勝久・伊達雅宏:森林組合若手作業班員の就業意識と雇用改善方策—島根県下の森林組合作業班員の分析から—, 日林関西支論 5, p1-4, 1996
2. 大田伊久雄:林業労働への新規参入と林業労働者像, 生物資源経済研究(京都大学農学部) 1, p137-151, 1996
3. 林業雇用改善研究委員会・島根県森林組合連合会:平成5年度林業雇用改善促進事業研究成果報告書, p1-102, 1994
4. 林業雇用改善研究委員会・島根県森林組合連合会:平成6年度林業雇用改善促進事業研究成果報告書, p1-75, 1995
5. 林業雇用改善研究委員会・島根県森林組合連合会:平成7年度林業雇用改善促進事業研究成果報告書, p1-40, 1996
6. 林業雇用改善研究委員会・島根県森林組合連合会:平成8年度林業雇用改善促進事業研究成果報告書, p1-52, 1997
7. 松下幸司:林業労働者の雇用条件に関する研究—森林組合作業班員の賃金水準—, 京大演報 68, p62-76, 1996