

兵庫県北部但馬地域内森林組合作業班員の就業意識

林 宇一

The Perception by Forestry Workers to their Jobs in the Forestry Corporations
in the Tajima Area, Northern Region of Hyogo Prefecture

Uichi HAYASHI

要 旨

林業労働において、一般求職者の応募が増加傾向にあり、森林組合作業班員の雇用は一般労働市場における位置づけという側面から捉えていく必要がある。そこで、本報告では、兵庫県但馬地域内の7森林組合作業班員を対象に、現在の就労状態及び彼らが林業を職業としてどのように捉えているのかを明らかにすることを目的とした。具体的には、回答者の属性、回答者への森林組合の待遇、そして、回答者の森林組合の仕事に対する認識の3つの視点から把握した。結果、回答者は殆どが既婚者で家族と同居しており、新卒は少なく、殆どが1回以上の職業経験を経た転職者で、家族とのつながりが強く、地元就職志向が非常に強い事が示唆された。また、林業の自然を相手に出来る点が求職者を引き付け、危険な部分が求職者から敬遠される点であることがわかった。また、賃金の高低が林業の就職理由と離職理由の上位に位置しており、他の職業選択と同様、林業の職業選択や就労継続、仕事上の関心事として賃金が大きな影響を与えていることが示唆された。

キーワード：兵庫県但馬地域，森林組合作業班員，就労意識

Abstract

Many job-seekers in the general labor market have started to work in forestry and so we need to consider forestry from the viewpoint of the general labor market. The objective of this paper is to reveal the current occupational conditions of forestry workers and how they

evaluate their own jobs. The survey was undertaken with Working Group Members of the 7 Forest Cooperatives in the Tajima Region, Hyogo Pref. The questions were structured to examine the following three areas, the characteristics of the respondents, their job conditions and their views of the job. It was found that the respondents were already married, lived with their family and they had a strong bond. Furthermore, they had experience of more than one job and wanted to find work in their own area. Also, it was found that working in a natural environment attracted people but the risk involved in the job alienated them. Finally, the wage level was ranked as a high reason to both start and leave employment. The wage level will greatly influence the choice of job and the view of the job, as it does in other areas of employment.

Keyword:Tajima Region, Hyogo Pref., Forestry Cooperatives' Working Group Members, perception of the Job

1. 背景・目的

森林は国土の3分の2を占めるとされ、その管理方法は国土管理に大きく影響を与える。また、2010年10月に愛知県において「生物多様性条約第10回締約国会議」(COP10)が開催されたこともあり、地球温暖化はもちろんのこと、生物多様性の観点からも森林の重要性が一層増しつつある。しかし、近年では木材価格の低迷による林業の不振とあいまって森林管理が行き届かなくなってきた。現状を整理すると、林業の不振から(1)林業への新規就労者が少なく、早期離職者が多いこと、(2)林業事業体でも木材価格の低迷を背景に事業の縮小が進む、新規就労者育成の余裕がない、といった状態が続いていること、(3)林業労働者の平均年齢は近年低下傾向にあるが、依然高い状態にあること、が問題とされている。

このような林業労働の現状において、そもそも林業就労者がどのような人たちであるのか、といった実態把握は、林業の不振が続く現在、依然必要といえよう。特に、新規就労者が少なく、高齢化が進んでいる実情を考えると、いかに新規就労者を獲得するのが重要であり、そのためにも現在の就労者の就労意識の把握蓄積をしていきたい。

近年、林業労働においても、かつての農業との兼業から、土木建設業や運送業といった他職業からの流入が見られ、2003年度より林野庁が実施している「緑の雇用」対策事業によって、特に森林組合において専業化への流れが顕著となっている。労働市場の中での林業の位置づけを把握する先行研究では、田村(2002)、藤掛(1992)などで同じ地域の建築業と賃金比較を行なったもの、屋外労働者・林業労働者・農村労働者(臨時雇)に関して、既存統計を用いて一日当り賃金を比較した飯田(2005)、例えば小池(2001)や中島・小池(2000)などのように、退職金という福利厚生に関して林業と中小企業全般・運送業・建築業を比較した研究等がある。

筆者は兵庫県但馬地域を対象に、林業におけるMincer型賃金関数モデルの作成を試みている(林, 2010b)。それに先立ち、筆者は、2008年に森林組合に所属する作業班員の就労実態と就業意識を把握することを目的として質問票調査を実施した。そこで、本報告では、林業労働者の現在の就労状態及び彼らが林業を職業としてどのように捉えているのかを、先述の質問票調査の結果から明らかにすることを目的とする。そして、今後の森林管理の担い手を考える上で、林業労働にどのような視点が必要であるのかについても考察も行ないたい。なお、但馬地域の概要および同地域内の林業の特徴に関しては、林(2010a, b)で既に報告しているため、割愛する。

2. 分析方法

本報告では、森林組合作業班員を対象に、現在の就労状態及び彼らが林業を職業としてどのように捉えているのかを明らかにすることを目的とした。具体的には、「アンケート回答者は全体

としてどのような属性を持っているのか？」という回答者の属性, 「アンケート回答者は全体として森林組合からどのような待遇を受けているのか？」という森林組合の待遇, そして, 「アンケート回答者は概要として森林組合の仕事をどのように位置づけているのか？」という森林組合の仕事・待遇に対する認識, の3つの視点から把握する。

アンケート票の質問項目を以下の分類に区分けした(表-1)。回答者の属性に関しては, 性別・年齢・学歴・職歴・居住地・所属森林組合の他, 所得, 配偶者の職業を該当させた。森林組合の待遇条件では, 現在所属する森林組合や地位, 職務内容, 雇用形態, 所属班, 給与支払い形態を該当させた。また, 回答者による森林組合の仕事・待遇に対する認識に関しては, 職務への評価, 雇用形態への評価, 副業(兼業)と森林組合の仕事との関係, 将来展望を充てることとした。なお, 本報告では, 但馬地域における森林組合作業班員の回答全体を報告することに主眼を置いているため, 基本的には単純集計とし, 随時必要に応じてクロス分析を加えていくこととした。

また, 本アンケート票は, 収入や転職の意向など回答しづらい質問項目も含んでいるために, 質問項目毎に回答者数が異なる結果となった。回答者の回答をできるだけ収集するために, 有効回答者のみの集計とせず, 質問項目毎の回答者数で集計を行なった。加えて, 先に述べたように, 本アンケートでは様々な属性把握も実施している。このため, それらの属性と回答者の選択した者との相関性を検討するクロス分析を行なうことも可能ではある。ただし, 本アンケートでは, 各設問で選択肢は多く, また設問ごとでの回答者数も異なる。このため, クロス表を作成した場合には, 下回らない方がよいとされる5をセルの期待値が下回り, クロス検定を行なうに適当とは言い難い (Hoel, 1976)。そこで, 本報告では, クロス表を作成したとしても, 原則としてはクロス検定を行わず, 一次資料としての位置づけとする。

表-1. アンケート質問分類表

分類	テーマ	質問番号
回答者の属性	性別・年代・家族・居住地	1,2,3,4,5,9
	前職の就労状況	6,7,8,12
	現職(森林組合作業班員)への就労経緯・就労動機	13,14,15
	回答者及び家族の収入	30,37,38
森林組合の待遇	雇用期間	16,17,18
	職場環境	10,11,20,21,22
	給与形態	29
回答者の森林組合の仕事・待遇に対する認識	仕事に対する評価	23,24,25
	待遇に対する評価	16と26,29
	副業(兼業)の現状	31,32,33,34,35,36
	転職の意向	43,44,45,46
	将来への展望・悩み	39,40,41,42,48,47,49,50

3. 結果

3.1.回答者の属性

3.1.1.性別・年代・家族構成・居住地

性別（問1）では、回答者は1名の女性を除く全員が男性であった（回答者数148人）。年齢に関しては、具体的に回答者の年齢を聞いている（問2）ので、それらを10歳毎でまとめ、回答者の年代別構成を見た（図-1）。50歳代が最も多く全体の32.4%を占め、これに30歳代の18.9%、40歳代の18.2%が続いた。

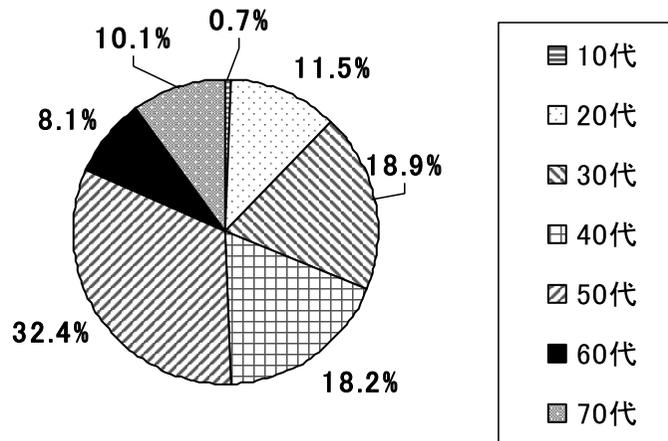


図-1. 年代別構成（回答者数148人）

結婚と家族との居住形態（問3）では、全体の78.5%の回答者が既婚で家族と同居していた一方、20.8%が独身と回答していた（図-2）。

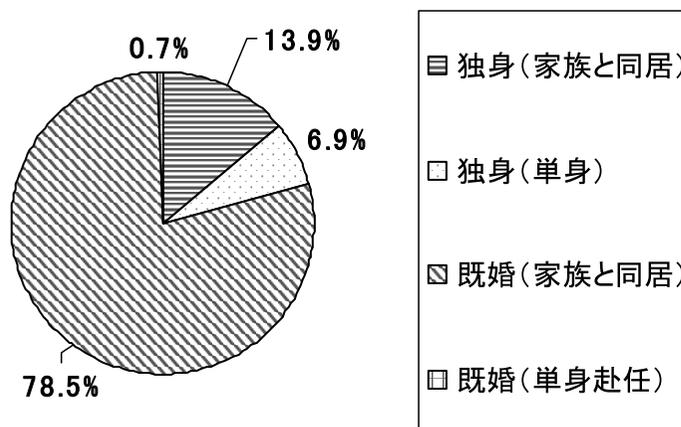


図-2. 結婚と家族との居住形態（回答者数144人）

学歴に関して（問4）は、高卒が最も多く全体の57.2%を占め、中卒の26.9%が次に多かった（図-3）。高専・短大、もしくは大卒以上と回答した人は全体の15.8%に過ぎず、中卒・高卒を最終学歴とするものが全体の84.1%を占めることがわかった。

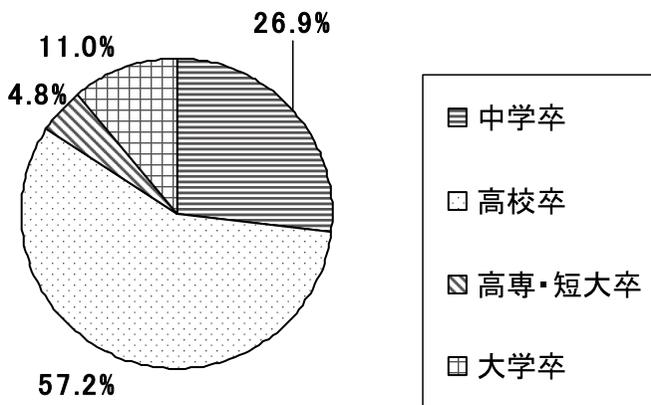


図-3. 学歴別構成 (回答者数145人)

アンケート作成にあたり実施した森林組合幹部への聞き取り調査から、新規就労者の採用条件として、住宅手当等の追加の手当が出せない為に「地元在住を重視する」とのことであった。そこで、居住地と所属森林組合に関しては、両者を併せたクロス表を作成した（表-2）。先に述べたように、現在の但馬地域を構成する市町は平成の合併の後、3市2町となった。対象とする森林組合のうち、北但東部・北但西部・養父市は管轄域が合併後の現豊岡市・美方郡・養父市となっているが、他の和田山町、生野町、山東町、朝来の各森林組合は現在の朝来市を分割する形で管轄域を持っている。これを踏まえ、クロス表では居住地に関しては豊岡市・美方郡・旧和田山町・旧生野町・旧山東町・旧朝来町で分類した。

表-2. 所属森林組合と現在の居住地

	所属する森林組合							総計
	北但東部	北但西部	養父市	和田山町	生野町	朝来	山東町	
豊岡市	26	2	2			2		32
美方郡	1	43	1					45
養父市			36					36
旧和田山町			3	9			1	13
旧生野町					4			4
旧朝来町			1		1	2		4
旧山東町			1				6	7
旧神崎町					2	1		3
その他					1			1
本人の居住地	27	45	44	9	8	5	7	145

回答者の殆どが所属する森林組合の管轄域内に在住していること、管轄域外としても、その隣接する地域であった。一方で、養父市森林組合に所属して豊岡市に在住している2名、朝来森林組合に所属して豊岡市に在住している2名は比較的中距離を通勤していた。

3.1.2.前職の就労状況

前職（問6）に関しては、同じ林業に取り組んでいる他社からの転職、職務内容が近いとされる土建業からの転職や農業・水産業などその他の一次産業からの転職を想定し、選択肢を同業（林業）他社、土建業、林業以外の一次産業、事務系職員、新卒、その他の6つで作成した。結果は、「その他」とする回答者が全体の33.1%を占めて最も多く、「林業以外の一次産業」が19.7%、「土建業」が19.0%、「同業（林業）他社」が16.2%となった（図-4）。

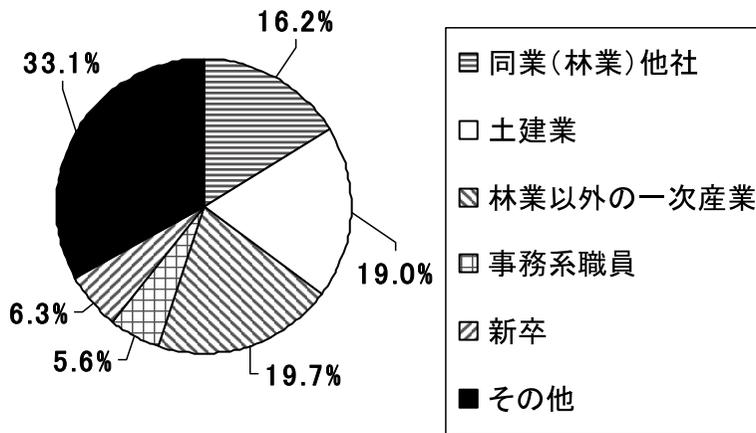
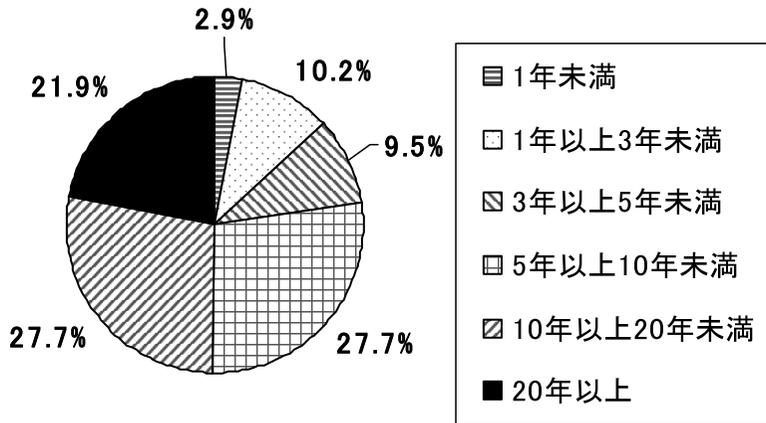


図-4. 前職別構成（回答者数142人）

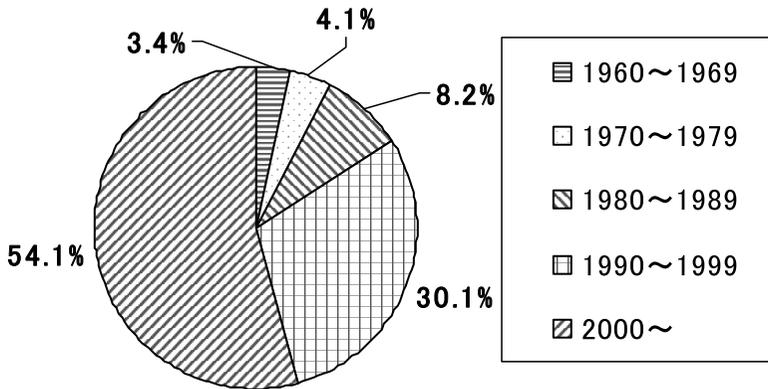
前職就労時の居住地（問8）に関しては、現在と同じと回答する回答者が全体の77.8%を占め、前職からの転職に際し、移住も併せて行った者は少なかった（回答者数135人）。

また、前職の勤務年数（問7）に関する質問には、全体に対し「5年以上10年未満」「10年以上20年未満」がともに27.7%、「20年以上」で21.9%の回答者が回答し、勤務年数を10年以上とする者が全体の約5割、5年以上となると全体の約8割を占めた（図-5）。



図－5．前職勤務年数別構成（回答者数137人）

勤務年数に関して（問12）は、現在の森林組合への就労開始年を質問し、得られた回答に関して1960年以降10年ごとに分けて図示した（図－6）。アンケート回答者は2000年以降に就職した人が全体の54.1%、1990年以降は全体の84.2%となる。



図－6．現在の所属森林組合への就労開始年別構成（回答者数146人）

3.1.3.現職（森林組合作業班員）への就労経緯・就労動機

森林組合の採用募集を知った方法（問13）に関しては、「当時の森林組合に勤めていた作業班員の方を通じて」と回答する者が41.5%おり、作業班員ではなく「当時の森林組合に勤めていた職員の方を通じて」（14.3%）と「職安を通じて」（17.0%）がほぼ同じ割合であった。一方、募集を全く知らないまま、(飛び込みで)自分を「売り込みに行った」と回答した者が8.8%いた(図－7)。

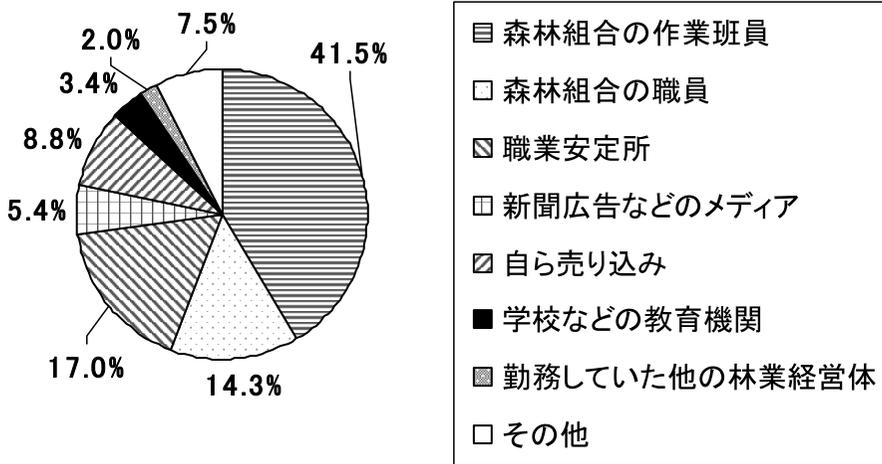


図-7. 森林組合の採用募集を知った方法 (回答者数147人)

これをより細かく、入社年で区分したところ、回答者数としてそれなりの数が確保できた1990年代入社組と2000年代入社組で違いが見られた。職員やハローワークを通じて、森林組合が募集しているのを知った、とする者の割合が、1990年代組で21.0%、2000年代入社組で43.0%であった。

森林組合への就職先を決定する際の同時応募先職種に関しては (問15)、全体の79.0%の回答者が採用通知を受け取った当時に応募していた仕事は「ない」と回答した (図-8)。31人のみが森林組合と併せて他職へ応募し、うち4人が複数回答しており、複数の職業に併願していた。31人の内訳を見てみると、「その他」が最も多く10人で、「土建業」と「小売・サービス業」は7人となり、「運送業」が4人、最も少なかったのが「製造業」で3人であった。「その他」のうち、就職応募先として林業 (同業他社) を回答した者は3人で、そのうち就職応募先を複数挙げた者は1人であった。

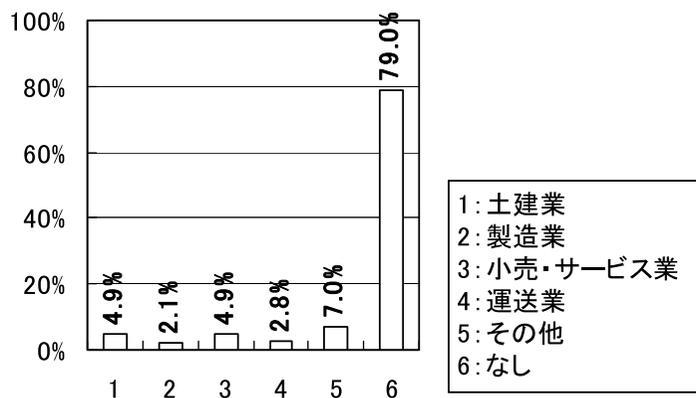


図-8. 森林組合就職の際の同時応募先職業別構成 (回答者数143人：複数回答)

森林組合への就職を決めた最も強い理由に関しては(問14),「自然や森林相手の仕事をしたかったから」が最も多く選ばれ27.8%であった。次に続くものとして「地元で就職したかったから」が17.4%,「給料が他の仕事に比べてよさそうだったから」が14.6%,「他に適当な仕事なかったから」が11.8%となった(図-9)。自然を相手に仕事ができることを就職に際し魅力に感じていることがわかった。また,他の職種との条件面での比較,地元就職願望,就職先の選択肢の不足を理由として挙げている者も多かった。

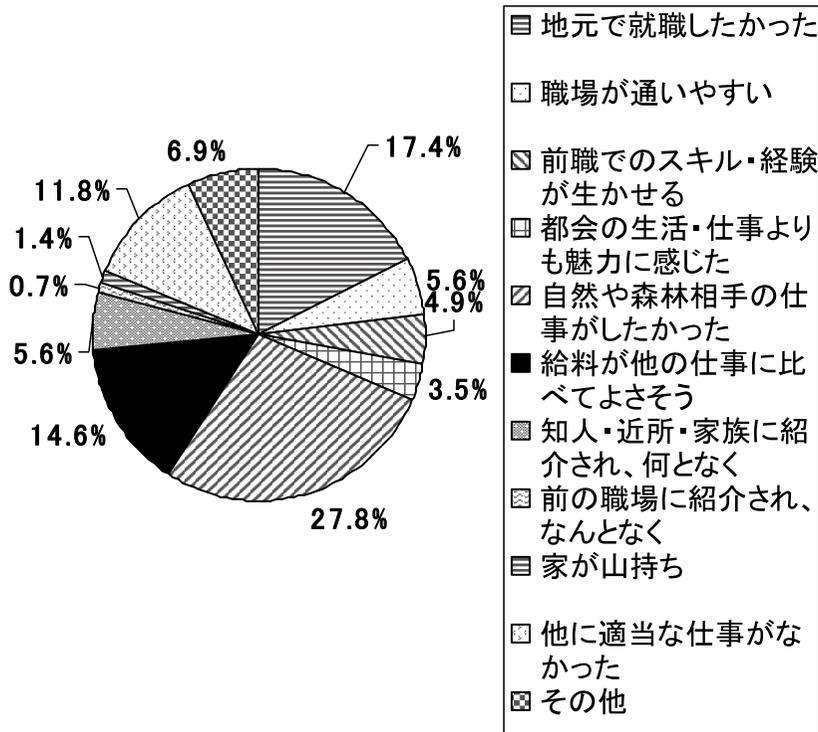


図-9. 現在の森林組合への就職を決めた最も強い理由(回答者数144人)

このような森林組合への就職を決めた理由には,前職や入職経路が大きく影響することが考えられるため,入職経路の多様化が進んだ1990年代以降を含む入社年代別及び前職別で見た(表-3・4)。結果,土建業と林業以外の一次産業を前職としている回答者で「自然を相手に出来る」が目立った。

表－3. 森林組合への就職理由と入社年代

	1960年代	1970年代	1980年代	1990年代	2000年代	総計
地元で就職したかった	2	3	0	8	10	23
職場が通いやすい	1	0	1	2	4	8
前職でのスキル・経験が生かせる	0	0	2	0	5	7
都会の生活・仕事よりも魅力に感じた	0	0	0	2	3	5
自然や森林相手の仕事がしたかった	0	0	4	11	25	40
給料が他の仕事に比べてよさそう	0	1	2	8	10	21
知人・近所・家族に紹介され、何となく	0	0	0	5	3	8
前の職場に紹介され、何となく	0	0	0	0	1	1
家が山持ち	0	1	0	1	0	2
他に適当な仕事なかった	0	0	1	4	10	15
その他	0	0	0	0	1	1
総計	3	5	10	41	72	131

表－4. 森林組合への就職理由と前職

	同業(林業)他社	土建業	林業以外の一次産業	事務系職員	新卒	その他	総計
地元で就職したかった	8	1	6	1	4	4	24
職場が通いやすい	3	2	0	0	0	2	7
前職でのスキル・経験が生かせる	4	2	1	0	0	0	7
都会の生活・仕事よりも魅力に感じた	0	2	1	0	1	1	5
自然や森林相手の仕事がしたかった	2	11	9	1	1	14	38
給料が他の仕事に比べてよさそう	0	3	4	2	0	11	20
知人・近所・家族に紹介され、何となく	0	1	1	2	0	3	7
前の職場に紹介され、何となく	0	1	0	0	0	0	1
家が山持ち	0	0	1	0	0	0	1
他に適当な仕事なかった	2	2	5	2	2	4	17
その他	2	2	0	0	0	6	10
総計	21	27	28	8	8	45	137

3.1.4.回答者及び家族の収入

一家庭において「本人の職場からの収入」の「家庭全体の収入」全体に占める割合に関しては、

「本人の職場からの収入」と「家族全体の収入」でクロス表を作成してみたところ（表-5）、「本人の職場からの収入」と「家庭全体の収入」がほぼ同じである¹、すなわち表の左上端と右下端を結ぶ対角線上にある回答者は全体の35.8%であり、残りの64.2%は家族内の本人以外の誰かによる収入もあることがわかった。また、全体の34.2%は「家庭全体の収入」が「本人の職場からの収入」に約100万円加えたものであることもわかった。

回答者全体の約3分の1は「家庭全体の収入」のほとんどを「本人の職場からの収入」によって占められ、また同じく約3分の1は「本人の職場からの収入」に約100万円加えたものが「家庭全体の収入」となり、残りの約3分の1は「家庭全体の収入」が「本人の職場からの収入」よりも約200万円以上高い状態にあった。

なお、「本人の職場からの収入」と「家庭全体の収入」それぞれに関して報告すると、「本人の職場からの収入」に関しては、本人の組合からの収入が200万円から500万円の間で全体の約70%が集中しており、「200万円以上300万円未満」、「300万円以上400万円未満」、「400万円以上500万円未満」がほぼ同じ割合となった。また、「100万円以上200万円未満」、「100万円未満」を併せた、本人の森林組合からの収入を「200万円未満」と回答した者が全体の14.6%となり、「500万円以上600万円未満」、「600万円以上」を併せた、収入を「500万円以上」と回答した者は全体の13.1%であった。

また家族全体での収入に関しては、「600万円以上」と回答する者が全体の28.4%と最も多く、「400万円以上500万円未満」の21.6%、「300万円以上400万円未満」の19.0%が続いた。「500万円以上600万円未満」も14.7%おり、400万円以上が全体の約65%を占めた。

表-5. 本人の収入と家族全体での収入の関係

	家庭全体						総計	
	100万円以上 200万円未満	200万円以上 300万円未満	300万円以上 400万円未満	400万円以上 500万円未満	500万円以上 600万円未満	600万円以上		
本人	100万円以上 200万円未満	1	7	4	1	1	15	
	200万円以上 300万円未満		11	8	2	3	26	
	300万円以上 400万円未満			10	11	2	7	30
	400万円以上 500万円未満				11	6	9	26
	500万円以上 600万円未満					4	9	13
	600万円以上						4	4
	総計	1	18	22	25	16	32	114

1 ただし、「本人の職場からの収入」と「家族全体での収入」が共に600万円以上とした回答者は、家族内の本人以外の誰かによる大きな収入がある可能性もある。

配偶者の職の有無に関しては（問37）、56.3%の回答者が、配偶者は職が「ある」と回答した（回答者数135人）。さらにその職業（問38）については、当初の集計では「その他」が多かったものの、具体的な職種は「その他」以外の選択肢に含まれる「介護士」、「老人医療関係」等が多かった。このため、これら医療・福祉関係を回答した15人を含め計17人を「その他」から「小売・サービス業」に集計した。その結果、「小売・サービス業」が全体の59.5%を占めており、「製造業」が14.9%、「その他」が13.5%で続いた（図-10）。「農業」は全体の9.5%であり、「農業」に就労している配偶者は少なく、むしろ「小売・サービス業」就労者が多かった。

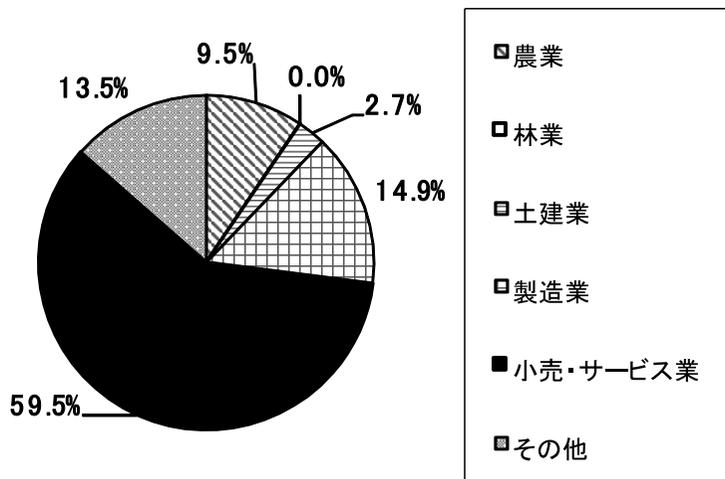


図-10. 配偶者の職業別構成（回答者数74人）

3.2.森林組合の待遇

3.2.1.雇用期間

ここでは、森林組合が各作業班員をどのように雇用しているのかを報告する。森林組合作業班員の雇用は、通年雇用・季節雇用・臨時雇用の3つに大きく区分けした。筆者が対象の森林組合に行なった聞き取り調査の中で、ある森林組合から、季節雇用は定年退職前の作業班員のうち通年雇用されていない場合の雇用形態であり、臨時雇用は定年退職後に再雇用された作業班員に対する雇用形態、という説明を受けた。しかしながら、実際には他の森林組合に聞き取りに行くと、「そもそも通年雇用・季節雇用・臨時雇用という区分けをしていない」、という説明や、「通年雇用と非通年雇用以外の区分けを考えていない」、「ウチは全員通年雇用」という説明を受けることもあった。ある森林組合では通年雇用・季節雇用・臨時雇用が明確に違いとして認識されているが、他の森林組合では同様の認識は必ずしもされていない。

また、兵庫県北部に位置する但馬地域は、冬季の積雪量が多い。本報告の対象とする森林組合への聞き取り調査において、ほぼ全ての森林組合から「冬季に夏季と同じだけの仕事は提供でき

ない」、「どうしても冬は仕事が減る」という言葉を得、一方で「それでも冬には冬場でも作業の出来るところ」をしてもらい、仕事の通年確保を「何とかしている」としている。ただし、森林組合によっては「(一部の作業班員に対しては)冬は、失業保険で乗り切ってもらっている」、「他で働いてもらっている」とも答えており、但馬地域の森林組合では冬場に夏季と同量の仕事が作業班員に供給されておらず、結果として冬季の雇用量が減少していることが予想された。

そこで、雇用量の季節別でどれくらい違うのかを把握することとした。具体的には、通年雇用者でどれくらい冬季に就労日数の減少が見られるのか、また、非通年雇用者のうち、何人がどれくらい冬季の雇用停止となっているのかを把握する。雇用量を考えるには、雇用期間と期間内の就労時間で見ることが必要である。回答者の雇用期間の把握には、対象時点を最も回答が得られると考えられる昨年度として、まずは通年雇用・季節雇用・臨時雇用の選択肢を設定して、それぞれについて回答してもらった(問16)。そして、通年雇用とした回答者には、続いて季節ごとでの就労日数に違いがあるかどうかを確認し(問17)、違いが「ある」とした回答者には、四季別での就労日数を追加的に回答してもらった(問18)。また、「季節雇用・臨時雇用」回答者には雇用期間を具体的に回答してもらう(問19)こととした。

以上の質問により、通年雇用者でどれくらい冬季に就労日数の減少が見られるのか、また、非通年雇用者のうち、どれくらいが冬季の雇用停止となっているのかがわかる。

雇用期間に関しては、回答者の85.7%が「通年雇用」、14.2%が「季節雇用」・「臨時雇用」と回答した(図-11)。また、「通年雇用」と回答した者のうち、季節ごとで月平均就労日数に違い(問17)が「ある」と回答した者は全体の47.6%であり、「ない」と回答したものは52.4%であった(回答者数124人)。

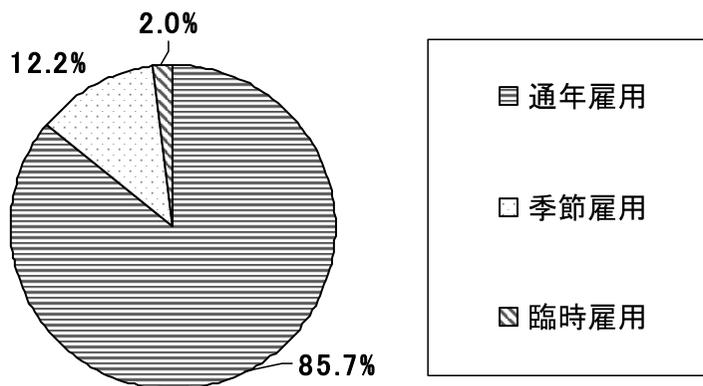


図-11. 雇用形態別構成(回答者数147人)

月平均就労日数に関しては、各就労日数別での人数分布を見ることにし、そのために春(3月～5月)・夏(6月～8月)・秋(9月～11月)・冬(12月～2月)それぞれに関して、基本統計

量を掲載した（表－6）。

結果、全ての季節で中央値よりも平均値が低く、低位に偏っていることが分かった。春に関しては、ほぼ20日から22日の間に偏りを持つ分布、夏に関しては、中央値と第三四分位数が同じ値であることから分かるように22日に強い偏りを持つ分布となっていることが読み取れる。また、秋に関しては、そのほかの季節と同様に最大値を25日に持ち、また最小値も13日であるが、平均値が春よりも0.5ポイント、夏よりも0.1ポイント高く、やや他の季節に比べ上に偏っている分布、冬に関しては、他の季節よりも明らかに下に偏った分布をしており、第三四分位数と第九十分位数が同じ値を採ることから、20日に一つの偏りを持っていることが分かる。また、第九十分位数が20日であることから、最大値は25日であるが、20日から25日の間には殆ど分布が見られないことも示唆される。

表－6. 通年雇用者の季節別月平均就労日数の基本統計量

	標本数	平均値	最頻値	最小値	第一十分位数	第一四分位数	中央値	第三四分位数	第九十分位数	最大値
春	45	20.76	20	13	18	20	21	22	23	25
夏	45	21.09	22	15	17	20	22	22	24	25
秋	46	21.22	20	13	18	20	22	23	24	25
冬	41	16.44	20	5	10	15	18	20	20	25

「季節雇用」・「臨時雇用」回答者の具体的な雇用期間に関しては、期初月としては3月が最も多く7人が回答し、両隣月である2月、4月もそれぞれ4人と3人が回答しており、2月から4月にかけて計14人が回答している（表－7）。一方、6月と回答している者も3人おり、6月以降追加的に人を雇用する必要がある程に仕事量が急激に増加していることが示唆されている。また期末月としては計17人のうち、15人もの回答者が12月を回答しており、11月と回答した者が2人であった。以上より、通年雇用以外を回答した者にとって、2月から4月にかけてが、雇用期間の主な期初月、概ね12月が期末月となり、1月に雇用されている者は全くいなかった。

表－7. 非通年雇用者の雇用期の期初月と期末月に関する人数分布

期初月	2月	3月	4月	5月	6月
人数	4	7	3	0	3
期末月	10月	11月	12月		
人数	0	2	15		

3.2.2.職場環境（所属班の作業内容・職位・所属年数・異動回数）

回答者の職場環境について報告する。職場環境は職務内容・職位・異動などが考えられる。職務内容（問10）に関しては、「造林・保育」が全体の90.3%を占め、殆どの回答者が「造林・保育」

を職務内容としていた(図-12)。「その他」として、「林業作業道設営」を回答する回答者もいた。

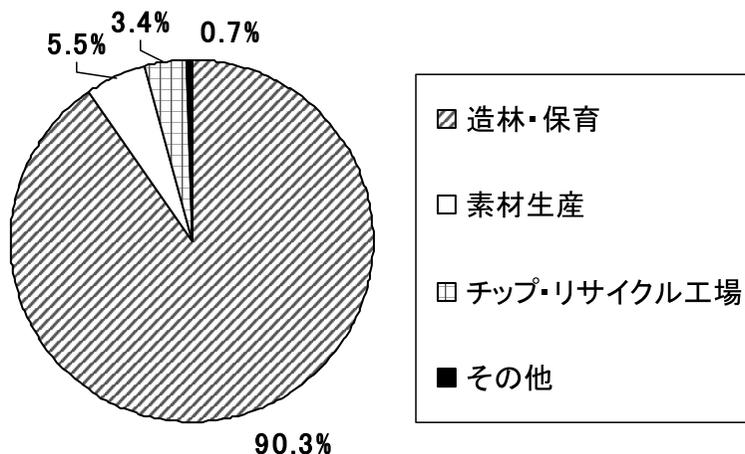


図-12. 職務内容別構成 (回答者数145人)

回答者の地位(問11)に関しては、通常の班員が全体の64.6%、班長が32.7%、副班長を含めて「その他」が2.7%であった(図-13)²。

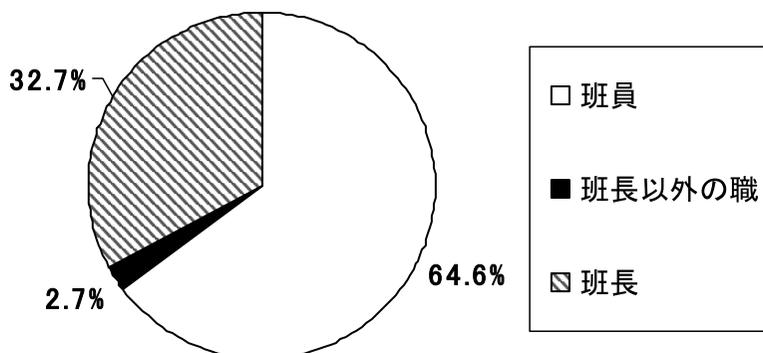


図-13. 職位別構成 (回答者数147人)

班異動の経験の有無(問20)に関しては、回答者の42.4%が、異動経験が「ある」と答えた(回答者数144人)。異動経験が「ある」とした回答者の異動回数(問22)は、1回が最も多く、57.4%の回答者が選択し、2回が19.7%、3回が16.4%とそれぞれなった(図-14)。異動は原則行なわれないか、行なわれたとしてもほぼ1回程度であることが示唆された。

2 本アンケートを各森林組合に送付するに当たり、全体の班員数と班長の人数を各森林組合に尋ね、班長が計79名、班長以外の班員(以下、非班長)が計198名であった。このため、アンケート結果に関し、班長・非班長別で回収率が両者の間で変わらないという帰無仮説を設定し、 χ^2 検定を実施した。結果、有意水準5%でも帰無仮説は棄却されず($\chi^2=2.79$, $df=1$)、班長と非班長の間で回収率に違いがあるとはいえなかった。

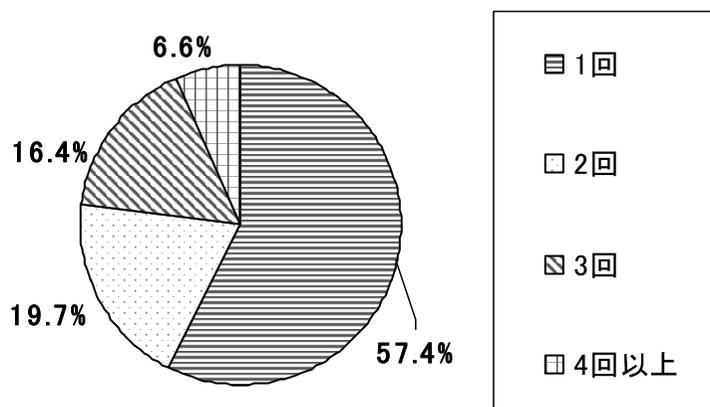


図-14. 班異動回数別構成（回答者数61人）

現在の班への所属年数に関しては（問21）、「1年未満」とした回答者が19.3%、「1年以上3年未満」が31.6%、「3年以上5年未満」が15.8%、「5年以上10年未満」が24.6%とそれぞれ選択された（図-15）。所属年数が3年未満とまだ現在の班に所属して「短い」とする回答者が50%以上を占めた。

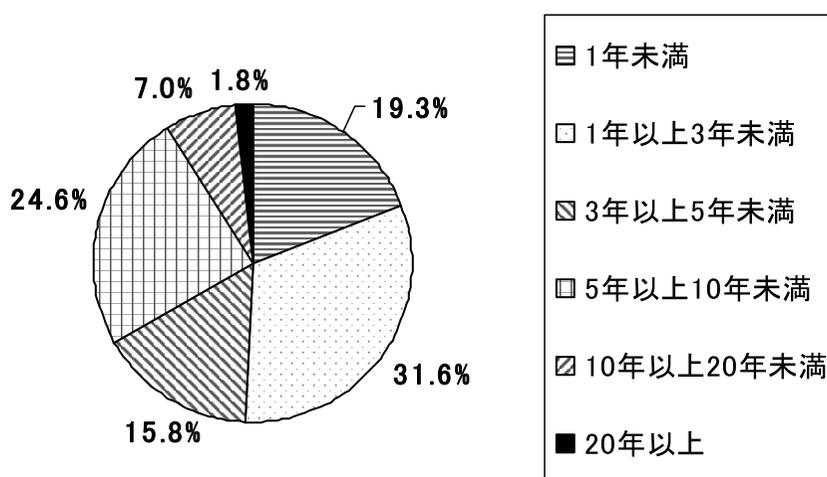


図-15. 現在の班への所属年数別構成（回答者数57人）

3.2.3. 給与形態

給与形態（問29）について報告する。「現在の給与形態」に関しては、「日給・出来高併用制」と回答した者が最も多く36.1%、「月給・出来高併用制」が次いで30.6%、「定額日給制」が19.0%でこの3つで全体の約85%を占めていた（図-16）。

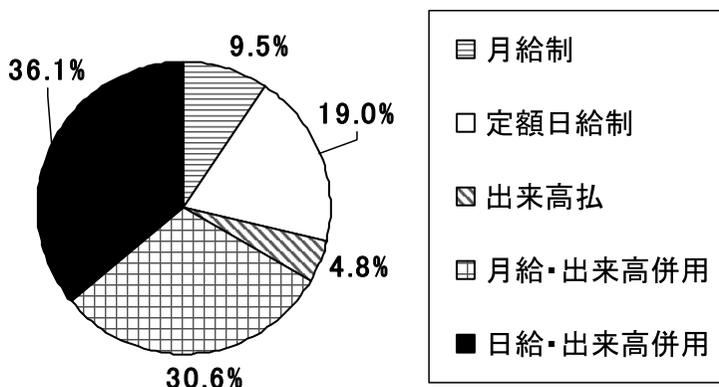


図-16. 現在の給与形態別構成（回答者数147人）

3.3.回答者の森林組合の仕事・待遇に対する認識

3.3.1. 仕事（職務内容・職場である作業班）に対する評価

職務内容として最も満足している点（問25）としては、「自然を相手に出来る」が最も高く、全体の33.6%を占め、「残業が少ない」、「作業自体に達成感がある」がそれぞれ22.1%となり、「仕事内容に自分の意思で決められる部分が多い」とする回答が16.0%であった（図-17）。林業の魅力的な点の一つとされる「自然を相手に仕事ができる」点に対する評価は高かったものの、「残業が少ない」、「作業自体に達成感がある」、「仕事内容に自分の意思で決められる部分が多い」など他職の職務内容と比較して林業をより好ましい、と考えている回答も目立った。

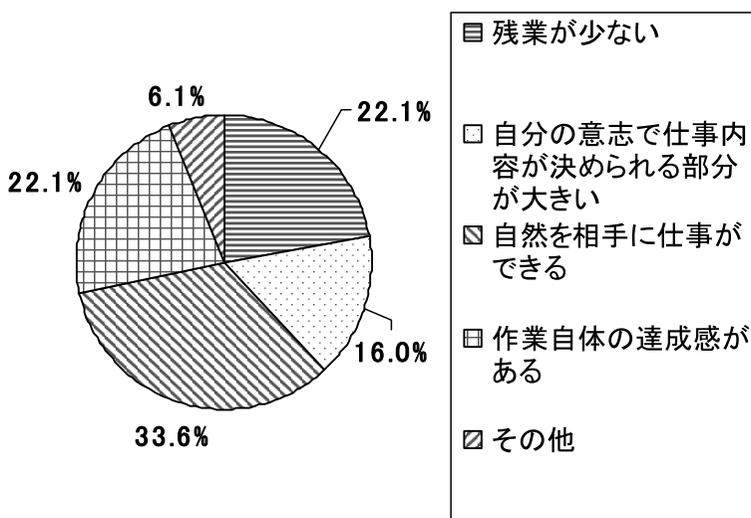


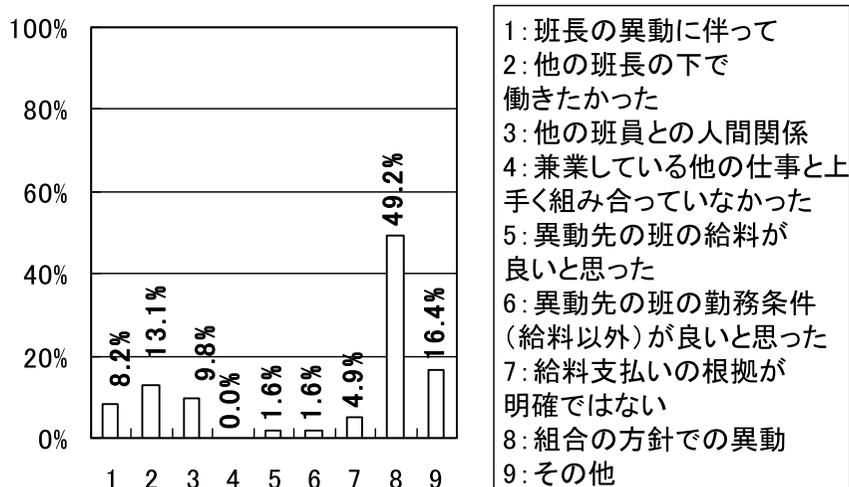
図-17. 職務内容として最も満足している点（回答者数131人）

これを年代別で見ると、林業という仕事の魅力的な部分としては、30代・40代で「残業が少ない」とする回答が目立ち、50代で「自然を相手」・「作業自体の達成感」を挙げる回答が目立った（表－8）。30代・40代などの「働き盛り」と社会から見做される年代では、逆に残業がない事が林業の大きな魅力となっているのかもしれない。一方、50代になると、就労条件から仕事そのもののもつ意義を重視するようになっている。

表－8. 林業で最も満足している点と年齢層

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代
残業が少ない		6	7	9	6		1
自分の意志で仕事内容が決められる部分大きい			4	2	8	4	3
自然を相手に仕事ができる		4	7	4	17	4	7
作業自体の達成感がある	1	3	5	6	12		2
その他		1	2	1	2	1	1
計	1	14	25	22	45	9	14

作業班の異動理由に関する質問（問23）では、「（異動が）組合の方針による」と回答したものが班を移動したことのある回答者の49.2%を占め、「その他」が16.4%で次に多かった（図－18）。「その他」の内訳としては、「班長に昇進したため」という回答が多かった。一方、異動理由に職場における人間関係などを視野に入れた「他の班長の下で働きたかったから」、「他の班員との間の人間関係に問題が生じたから」とする回答はそれぞれ全体の10%程度であった。以上から、異動は全体として頻繁には行なわれず、異動がある場合は多くが森林組合の経営方針に基づいて行なわれていることが示唆された。



図－18. 所属班異動の理由別構成（回答者数61人：複数回答）

現在所属している班に継続して所属し続ける理由（問24）では、「班長が信頼できるから」が37.7%と最も多く選ばれ、「他の班員が信頼できるから」が27.9%、「班の作業内容が満足できるから」が23.8%と続いた（図-19）。一方、「他に移ろうと思う班がないから」という回答が「班の作業内容が満足できるから」と同じ割合で選ばれており、また「作業現場が近い」、「勤務時間が守られる」もそれぞれ13.9%と選ばれていた。

所属する班に所属し続ける理由としては、班長や班員が信頼できるという「人間関係が良好であること」や「職務内容が満足できるものであること」が非常に重要と示唆されるが、一方で「他に所属を希望する班が見当たらないこと」や「作業現場が近い」「勤務時間が守られる」が選ばれるなど、必ずしも積極的理由でその班に所属を希望するわけではない、という部分もあることが示唆された。

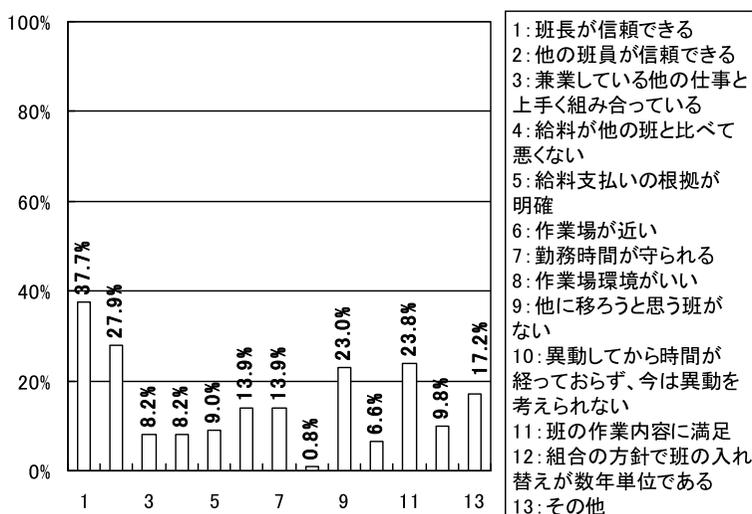


図-19. 現在班に所属する理由別構成（回答者数122人：複数回答）

3.3.2.待遇（雇用形態・給与形態）に対する評価

季節雇用と臨時雇用をまとめて非通年雇用と捉え、通年雇用・非通年雇用（雇用関係が成立していない時期がある）で区別し³、アンケートでは、これを踏まえる形で、通年雇用・非通年雇用に関する作業班員と雇用主たる森林組合とのニーズの違いを捉えてみた。

通常、就労者側の希望する雇用形態が雇用側にとって問題なければ、雇用側は就労者側の希望

3 臨時雇用で通年雇用も論理上ありうる。しかしながら、就労期間に関する質問で実際は回答した臨時雇用の雇用期間が非通年であったため、本報告では臨時雇用と季節雇用を非通年雇用としてまとめることとした。

する雇用形態で労働者を採用する。よって、就労者側の希望する雇用形態では不都合がある場合にのみ、就労者は希望する雇用形態と異なる形態で雇用される、と考えられ、就労者たる作業班員と雇用主たる森林組合の間で生じる雇用形態に関するニーズの違いを見る方法として、現在の雇用形態と併せて作業班員に希望する雇用形態を聞くことが考えられる。アンケートでは、この考えに基づき、現在の雇用形態と併せて、希望する雇用形態に関して質問（問26）した。結果、回答者の87.5%が通年雇用を希望、12.5%が非通年雇用を回答した（回答者数144人）。

この結果に、問16の回答を併せ、現在の雇用形態と希望する雇用形態のクロス表を作成してみたところ、両問に回答した回答者143人のうち、通年雇用で119人、非通年雇用で14人がそれぞれ現在の雇用形態と希望する雇用形態が同じである、と回答していた（表-9）。そして、6人が「現在の雇用形態」を非通年雇用、「希望する雇用形態」を通年雇用と回答し、4人が「現在の雇用形態」を通年雇用、「希望する雇用形態」を非通年雇用と回答していた。全体的に雇用形態における就労者側と雇用側との間のニーズの違いは少ないことが明らかとなったが、一方でその違いがゼロではないことも判明した。

表-9. 現在の雇用形態と希望の雇用形態

		希望の雇用形態		総計
		通年雇用	非通年雇用	
現在の雇用 形態	通年雇用	119	4	123
	非通年雇用	6	14	20
総計		125	18	143

そこで、さらに踏み込んで、なぜ「現在の雇用形態」が「希望する雇用形態」ではないのか、質問した結果を報告する（問27、28）。「現在の雇用形態」と「希望する雇用形態」が異なる、と回答した者のうち、「通年雇用を希望」する者でその理由を回答した者は4人、「非通年雇用を希望」する者でその理由を回答した者は2人であった。通年雇用を希望する理由としては、「休業期間中に他の仕事が見つからない」、「他に仕事はあるが、林業の方が高収入が得られる」、「林業の仕事が近年増加しており、一年中雇ってもらえそう」、「現在の『季節雇用』はあくまで『通年雇用』への通過点」をそれぞれ挙げていた。また、非通年雇用を希望する理由では、「冬の山仕事はきついから」、「冬季の職場環境の変化が激しいから」が挙げられていた。

「希望する給与形態」は「月給・出来高併用制」が全体のほぼ半数を占め、次いで「月給制」の19.6%、「日給・出来高併用制」の16.1%となっていた（図-20）。そこで、給与形態に関して、現在と希望の給与形態の関係について調べたところ、現在の給与形態が月給出来高併用制、月給制、出来高制である回答者は現在の給与形態と希望の給与形態が同じとする者が多かったが、現在の給与形態が定額日給制、日給出来高制である回答者は希望の給与形態が現在のものと異なる、

とした回答者がそれぞれ半分を超えた（表-10）。

以上から、雇用形態に関しては、希望がほぼ通っているのに対し、給与形態に関しては、特に現在の給与形態が定額日給制、日給出来高制となっている回答者を中心に希望のものが現実と異なる、とした回答者が多かった。

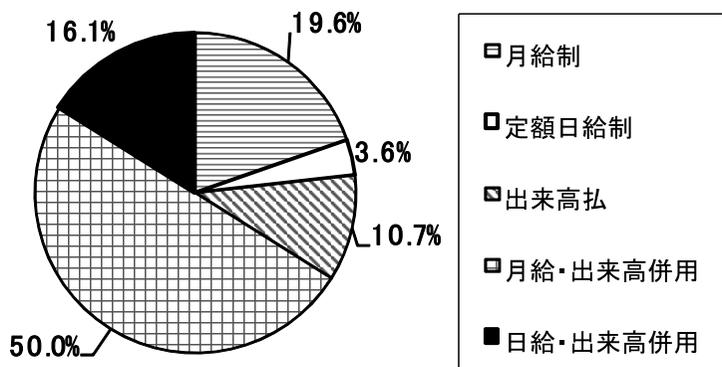


図-20. 希望する給与形態別構成（回答者数112人）

表-10. 現在の給与形態と希望する給与形態の関係

	希望の給与形態					総計
	月給出来高併用	月給制	出来高払	定額日給制	日給出来高併用	
月給出来高併用	30	3	3	1		37
現在の給与形態	月給制	1	6	2		9
	出来高払		1	4		5
	定額日給制	7	8	2	3	2
日給出来高併用	18	4	1		15	38
総計	56	22	12	4	17	111

3.3.3. 副業の現状

副業（兼業）として選択する仕事の条件は、森林組合の仕事の条件とある程度補完関係にある方が助かると思われるので、そのことは、副業（兼業）となる仕事を選択する上で重要な動機の一つとなろう。そこで本報告では、副業（兼業）として選択された仕事はどのような理由で選択され、また森林組合の仕事の諸条件に対して、どのような関係にあるのかを見ることとし、ゆえにアンケート質問では副業（兼業）の仕事の選択理由、及び森林組合の仕事と副業（兼業）の仕事との関係に着目した。

アンケート回答者本人の副業（兼業）に関する質問は以下の構成となっている。まず特定の

副業の有無に関して聞き（問31）、次にその副業（兼業）の内容について聞いた（問32）。また、アンケートでは森林組合の仕事を主業とし、他の仕事を副業（兼業）としているが、回答者本人にとってはどちらが主業であるかは、就労日数・収入等によって決まる。そこで、「森林組合以外での仕事」を回答者がどのように位置づけているのかを探るため、森林組合での仕事とそれ以外での仕事の収入面での関係について聞いた（問33）。

森林組合の仕事の条件と副業（兼業）仕事の条件はどのような関係にあるのか、に関する質問は問34・35の両方に組み込み、問34では副業（兼業）として現在の仕事を選択した理由を聞き、問35では副業（兼業）としている仕事の職場が、地元か非地元かについても併せて聞いた。また、特定の副業（兼業）をしていない、という回答者にもその理由について聞いた（問36）。問32、33、34、35の4問に関しては、問31において特定の副業（兼業）が「ある」と回答した者に回答してもらい、問36は問31において特定の副業（兼業）が「ない」と回答したものに回答してもらった形式にした。

特定の副業（兼業）の有無（問31）に関しては、回答者の26.8%は特定の副業（兼業）が「ある」、73.2%は「ない」と回答した（回答者数149人）。その職業について（問32）は、78.9%が農業、15.8%が小売サービス業と回答した（図-21）。回答した森林組合作業班員の副業（兼業）は、大半が農業であるといえる。

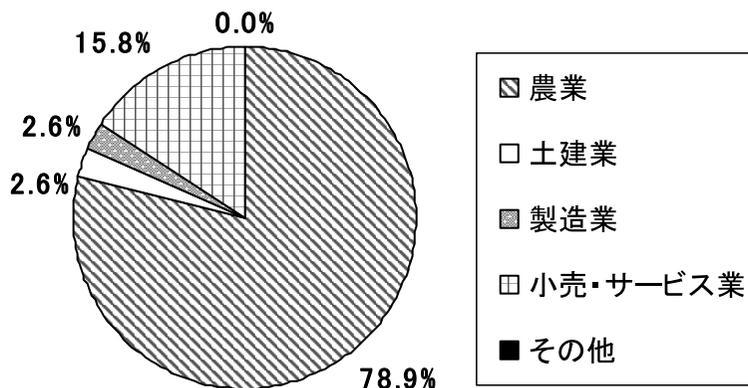


図-21. 副業（兼業）の業種別構成（回答者数38人）

森林組合の仕事と副業（兼業）とどちらからの収入が多いか、という質問（問33）には、77.5%が「森林組合の仕事からの収入が多い」と回答したものの、17.5%は「副業（兼業）でしている仕事からの収入の方が多し」と回答した（図-22）。ほとんどの副業（兼業）を持っている人は、森林組合の仕事からの収入が副業（兼業）からの収入を上回ることが示唆される一方、約2割が兼業・副業からの収入が森林組合の仕事からの収入を上回るかほぼ同じくらい、とも回答していた。

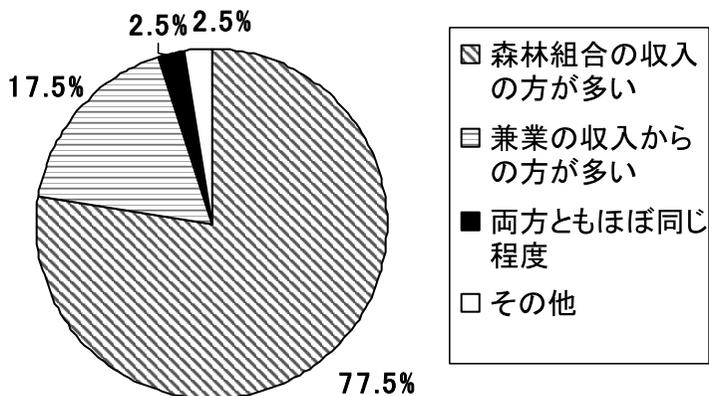


図-22. 収入に関する森林組合の仕事と副業（兼業）の関係（回答者数40人）

副業（兼業）を選択した最も強い理由を聞いた問34では、森林組合の仕事と副業（兼業）の仕事がどのような関係にあるのかを見るため、選択肢を、1・2では時間面の代替性、3では技術面の親和性、4では農山村労働市場における職業選択の際、重要なものの一つと考える理由を取り上げ、これらで拾えないものをその他としてまとめた。結果は、「家業だから」とする回答者が最多で全体の約半分となる44.7%を占め、次いで「森林組合の仕事への就業期間中も併せてやっていきやすい仕事だから」の31.6%が多かった（図-23）。副業（兼業）として選択した仕事は「家業」として認識されているものが多かったものの、「森林組合の仕事への就業期間中も併せてやっていきやすい仕事だから」と回答する者も全体の約3分の1を占めていた。また、「森林組合の仕事の休業期間中にちょうど入れられる仕事だから」と回答する者は全体の13.2%となり、「森林組合の仕事への就業期間中も併せてやっていきやすい仕事だから」と回答する者を併せると、森林組合の仕事と併せやすい仕事であること・森林組合からの仕事の少ない時期の貴重な仕事先であることを副業（兼業）としての仕事選択において最も重視した、と回答した者の全体に占める割合は44.8%となった。

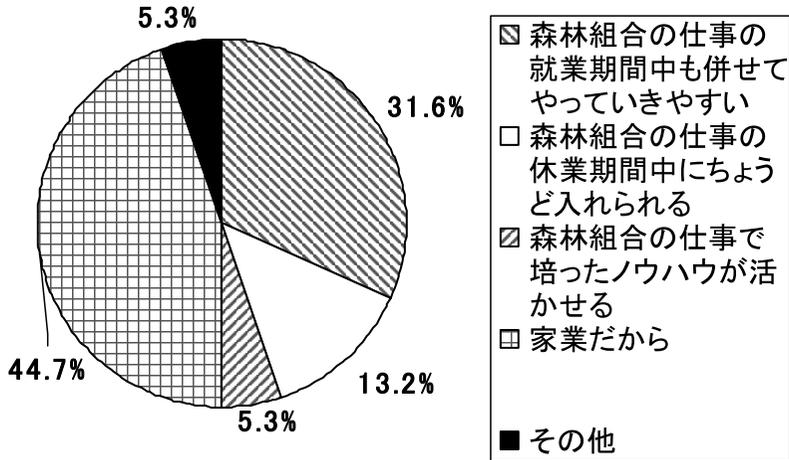


図-23. 副業（兼業）を選択した理由（回答者数38人）

問35では、副業（兼業）の就業形態を把握するため、副業（兼業）が森林組合の仕事とどのように重なっているのかを見てみた。結果としては、「森林組合の仕事と併せて一年中就労している」と「森林組合の仕事と併せて就労しているが、一年中は就労していない」を回答する者がそれぞれ、45.9%、40.5%とほぼ同じ割合であった（図-25）。また、「森林組合の仕事が行なわれない時期に就労している」と回答した3人のうち、「森林組合の仕事が行なわれない時期のみ他地域に移動して就労している」と回答した、いわゆる出稼ぎ形式での副業（兼業）をしていると回答した者は2人のみであった。

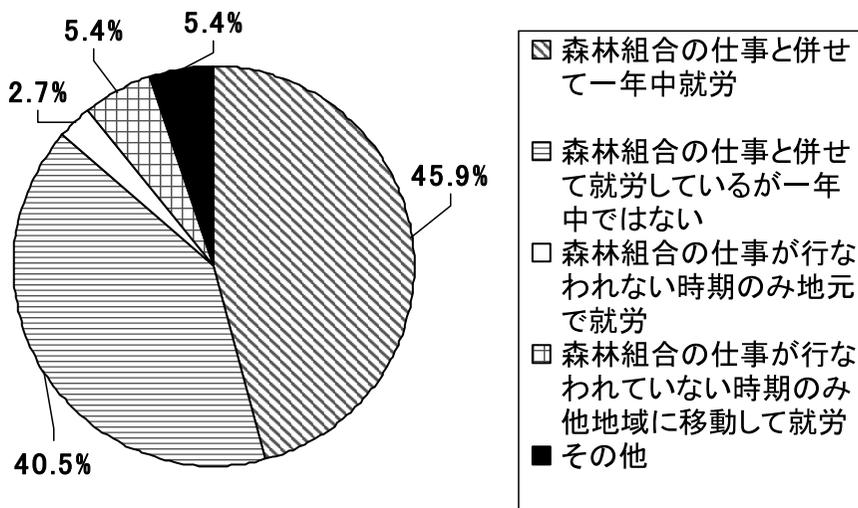


図-24. 森林組合の仕事と副業（兼業）との関係（回答者数37人）

特定の副業（兼業）は「ない」と回答した者には、その理由を聞いた（問36）。結果、「森林組

合の仕事だけで生活できるから」が全体の64.6%, 「森林組合の仕事が行なわれない時期は失業保険を利用しているから」が11.0%となり, 特定の副業(兼業)を持って「ない」とする回答者の75.6%が, 森林組合の支払う給与・失業保険の利用で一年を通して生活できるから, としていた(図-25)。本調査の対象とした森林組合からの給与, 失業保険などの福祉制度が, 基本的には作業班員の一年間の生活を保障するものであることが示唆されている。但し, 「その他」を回答した者も少なくはなく, 全体の23.2%を占め, その理由としては, 「所属森林組合が認めていない」とする回答や, 体力・時間等の制約から「副業をしたくても出来ない」とする回答が多かった。後者からは, 森林組合作業班員の仕事が体力を非常に必要とするなどの理由から, 副業(兼業)を望んでもなかなか「出来ない」と考えている者が存在することもわかった。

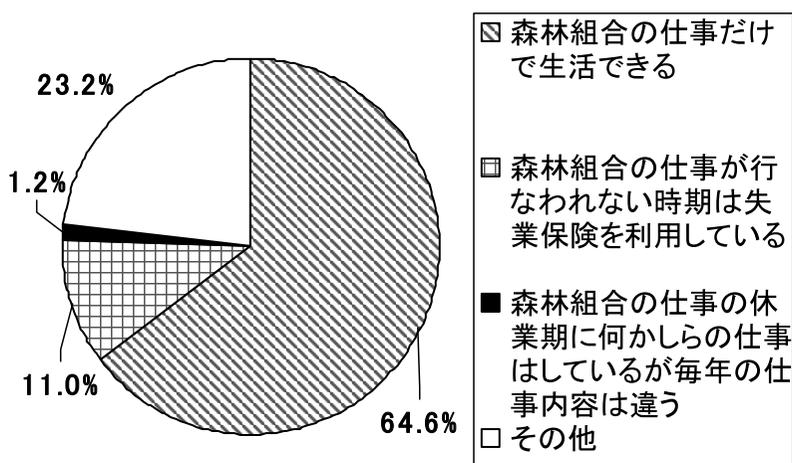


図-25. 副業(兼業)をしない理由(回答者数82人)

3.3.4. 転職の意向

就職後に行なわれる職業選択は, 転職に代表される。アンケートに先立つ各森林組合への聞き取りでは, 森林組合作業班員のほとんどが, 新卒ではなく他職を経験してからの転職組とのことであった。そこで, 彼らに森林組合作業班員として再就職した後, さらなる再転職を考えたのかどうか, アンケートを通じて把握した。具体的には, 転職を考えたことの有無(問43), どのような転職先を考えたか(問44), 転職を考えた理由とは何か(問46), その転職先は地元限定か地元外も含むのか(問45)に関して聞いた。転職を考えたときの有無に関し, 「ある」と回答した者に限定し, 問44, 45, 46は回答してもらった。

転職を考えたことの有無(問43)に関しては, 84.2%が転職を考えたことが「無い」と回答し, 「ある」と回答したのは全体の15.8%となった(回答者数139人)。

転職を考えたことがある者を, 職種・職位別, 職種・年齢別でそれぞれ見てみると, 職種別で転職を考えたことが「ある」, 「ない」に関しては, 職位間, 年齢別で違いがみられた(表-11・

12)⁴。特徴として、「素材生産，チップ・リサイクル工場」が「造林・保育」よりも全体に占める「転職を考えたことがある」者の割合が高かった。年齢別では、「造林・保育」では20代から40代にかけてそれなりに転職希望者が見られ、40代でその数はピークとなっている。また、「素材生産，チップ・リサイクル工場」は30代が最年少であり、転職希望者もその30代に集中し、40代以上の4人中、転職を考えたことが「ある」とした回答者はゼロであった。一方、「造林・保育」では、転職を考えたことが「ある」とした回答者の割合は30代で23人中2人と少なかったものの、20代、40代で全体の約4分の1、50代でも8分の1になり、「造林・保育」はどの年齢層も転職を考える傾向があることが伺われた。

表-11. 職種及び職位別での転職を考えたことがある者の分布

	造林・保育				素材生産，チップ・リサイクル工場			
	班員	副班長	班長	計	班員	副班長	班長	計
転職を考えた事があった	12	0	5	17	3	1	1	5
転職を考えた事はない	70	2	32	104	3	1	4	8
総計	82	2	37	121	6	2	5	13

表-12. 職種及び年齢別での転職を考えたことがある者の分布

	造林・保育					素材生産，チップ・リサイクル工場				
	20代	30代	40代	50代	総計	20代	30代	40代	50代	総計
転職を考えた事があった	4	2	6	5	17	0	3	0	0	3
転職を考えた事はない	11	21	17	35	84	0	1	2	5	8
総計	15	23	23	40	101	0	4	2	5	11

「ある」と回答した者にどのような転職先を考えたか（問44）を聞いたところ、「その他」が65.0%で最も多くなった。「その他」の内訳としては、「運送業」や「その他の一次産業」、また業種ではなく「危険が少ない仕事」と回答している者もいた（図-26）。

4 本来、素材生産とチップ・リサイクル工場は区別して聞いているため、個別に把握できるが、標本数が少なく、個人の特定が可能となる恐れがあるため、まとめることとした。

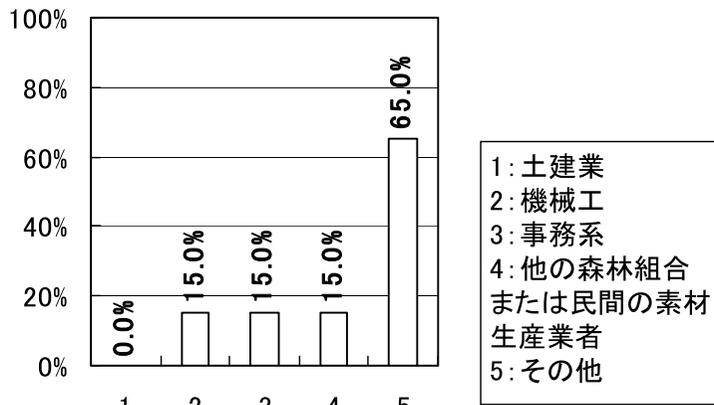


図-26. 転職先候補別構成（回答者数20人：複数回答）

転職を考えた最も強い理由（問46）については、主には「より高所得が得られると思うから」、
「危険が少ないから」で全体の半数を占め、林業からの転職にはより高い賃金や危険を避けるこ
とを理由として挙げられていた（図-27）。その一方で、「林業は好きだが、現在の職場の人間関
係に不満・不安があるから」が20.0%と続いた。「その他」では、「一身上の都合」、「楽が出来るな
ら」が見られた。転職の動機には収入と林業のもつ「危険性」、そして職場の人間関係が挙げら
れることが示唆された。

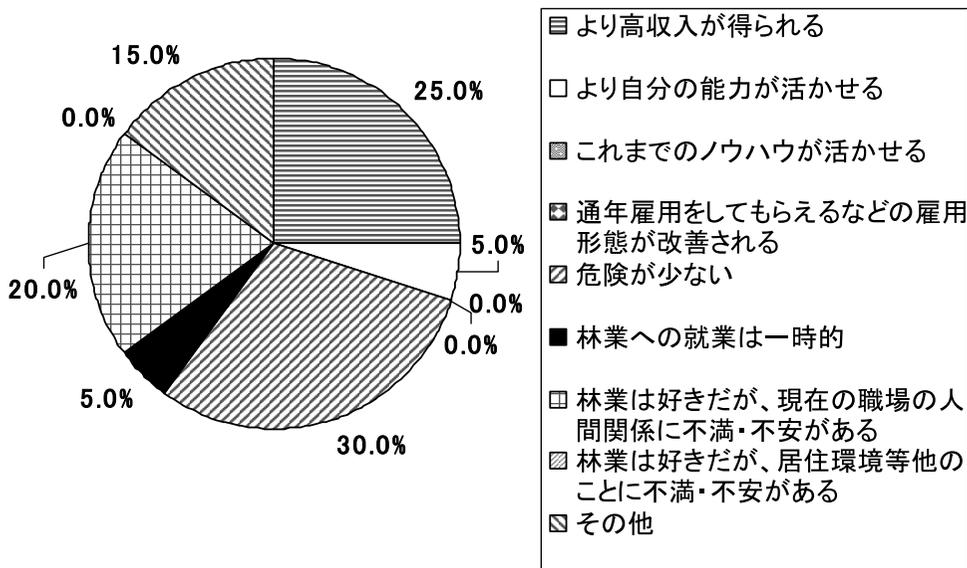


図-27. 転職先候補と見なす理由（回答者数20人）

転職先として、地元（現在の居住地から通勤可能な範囲）外も視野に入れているのかどうか（問

45)、に関しては、回答者の63.6%が地元で転職先を探し、36.4%が地元外も視野に入れた転職先を探す、と回答した(回答者数22人)。この結果は、転職を考えた者のうち、約3割の回答者が他出する可能性があったことを示している。

問44・45・46の全ての質問結果において、「危険が多い」という林業の抱える問題点を、転職を考える理由として挙げている回答者が目立った。かつてと違い、労働環境が改善されたといわれる現在でも林業の作業現場での危険性は指摘されており、作業班員自身もその危険性を重く受け止めていることがわかった。この点の課題克服が今後林業労働者の離職抑制を考えるうえで重要といえる。また、転職希望先としては、運送業・製造業関係・土建業など比較的前職・就職活動時の応募先でも挙げられていた職業が回答には見受けられた。これらの職業との間での労働者の移動が多いことを示唆している。

3.3.5. 将来への展望・悩み

将来のステップアップに関する意思の有無に関する質問(問40)では、回答者151人中51.3%が「はい」と回答し、48.7%が「いいえ」と回答した。

これを年代層・前職別で見ると、まず年代別では、30代・40代で強く見られ、50代で「ある」・「なし」の関係が逆転した(表-13)。

表-13. 将来のステップアップの意思の有無と年代

	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	総計
あり	1	11	24	19	19	1	1	76
なし	0	6	4	8	28	9	11	66
総計	1	17	28	27	47	10	12	142

40代までは収入増などを目指すものの、50代になると、より高収入を得ようなどの動機が減る傾向が伺われた。前職別では、林業、事務系出身者にステップアップの意思が見られない傾向があった(表-14)。「林業」を前職としていた者はある程度ステップアップを既に行っていること、事務系から林業への転職者には上昇志向がそこまで強い者が比較的少ない、などのことが背景にあると考えられる。

表-14. 将来のステップアップの意思の有無と前職

	同業(林業) 他社	土建業	林業以外の 一次産業	事務系職員	新卒	その他	総計
あり	6	17	15	3	5	28	74
なし	14	10	13	5	3	18	63
総計	20	27	28	8	8	46	137

そこで、「はい」と回答した者に対し、何をステップアップと捉えるか、質問した（問41）。複数回答可とする選択方式にしたところ、「給料の上昇」を挙げたものが全体の73.1%を占めて最も多く、次いで「より多くの資格の取得、より多様な技術の習得」が59.0%を占めた（図-28）。一方、職場内での地位の昇進を象徴すると思われた「班長などの職位への上昇」を回答した者は全体の19.2%に過ぎず、「独立して起業する」と回答したものは1人のみだった。「給料の上昇」と「より多くの資格の取得、より多様な技術の習得」はステップアップとして位置づけられているが、班長への地位上昇はそこまでステップアップとして位置づけられてはいない、とする結果となった。「出来高制」が多い森林組合作業班員の給与形態では、出来高を左右する技術・資格の習得が重要であり、結果としての給与の上昇がステップアップの象徴と考えられている点が見て取れた。

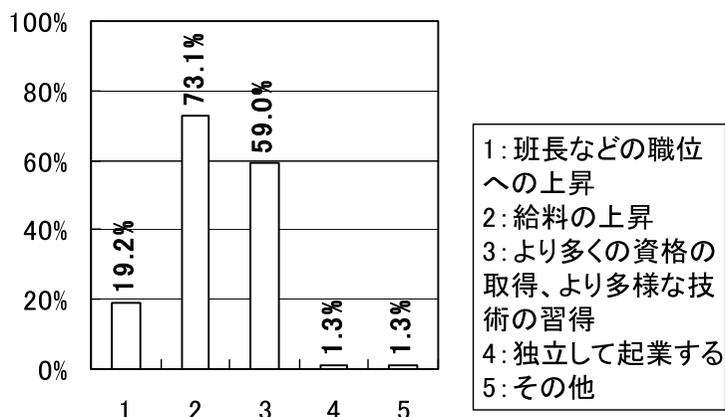


図-28. ステップアップとして何を見なすか？（回答者数78人：複数回答）

次に「いいえ」と回答した者に対して、なぜステップアップを考えていないのか、複数回答方式で聞いた（問42）。結果、「すでに高齢だから」を選択する者が51.6%で最も多く、次に多いのは、「現状に十分満足しているから」で37.1%であった。「そもそも出世等に関心が無いから」という選択肢も含まれていたが、これを選択した者は全体の4.8%であった（図-29）。この結果から、「かつてはステップアップに興味があったが、現在は年齢やある程度の地位や収入を確保できた、などの理由からもはや望んでいない」という意識が「すでに高齢だから」、「現状に十分満足しているから」の2つの選択肢が多く選ばれた背景にあると思われる。また、選択肢には「転職を考えているから」という回答を含めたが、これを選択した者は全体の4.8%に過ぎなかった。

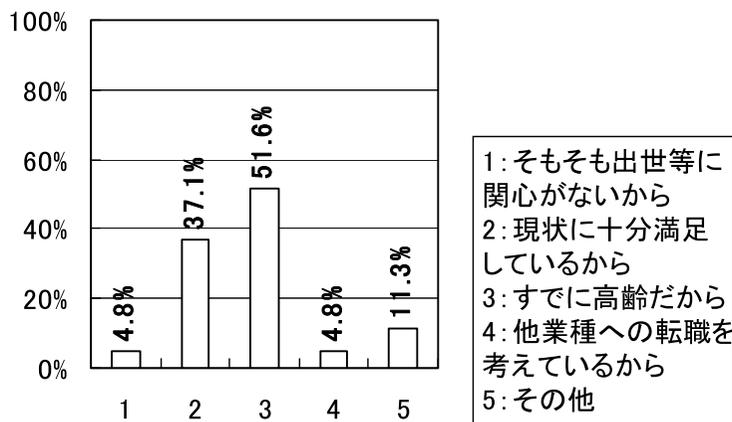


図-29. ステップアップを考えない理由 (回答者数62人：複数回答)

なお、将来へのステップアップに直接的に関連することがわかった資格取得に関しては、現在既に取得している資格と将来取得を希望している資格の両方について質問した(問39)。「現在既に所有している資格」に関しては、「チェーンソー作業特別教育」の修了資格は97.1%の回答者が所有していると回答し、また「玉掛技能講習」,「移動式クレーン運転技能講習」,「車両系建設機械技能講習」の修了資格も回答者の65%以上が既に取得していると回答した(図-30)。また、最も低かったのは「地山の掘削作業主任」の13.1%で、次に低いのが「伐木安全士」の16.1%,「林業技師」の16.8%が続いた。

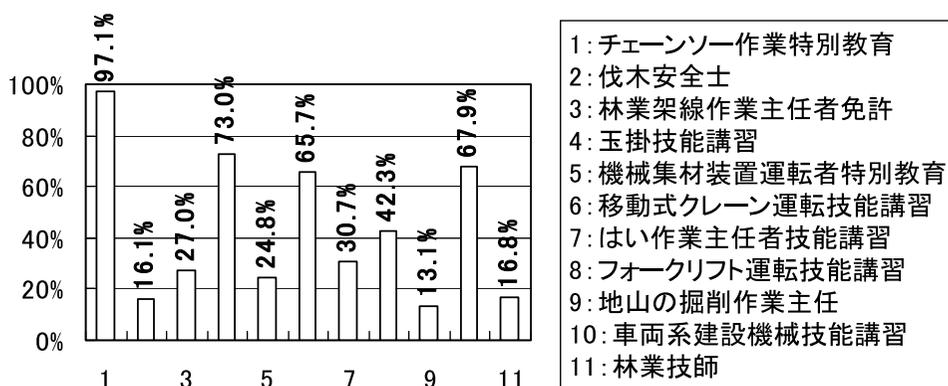


図-30. 現在取得済みの資格 (回答者数137人：複数回答)

「将来取得したい資格」に関する回答では、最も多いのが「林業技師」で全体の64.7%の回答者が将来の取得を希望し、「伐木安全士」,「林業架線作業主任者免許」,「機会集材装置運転者特別教育」,「フォークリフト運転技能講習」,「地山の掘削作業主任」が30%を超える値を採った(図

-31)。逆に「将来取得したい資格」として低かったのが、「チェーンソー作業特別教育」,「玉掛技能講習」,「移動式クレーン運転技能講習」,「車両系建設機械技能講習」などであった。

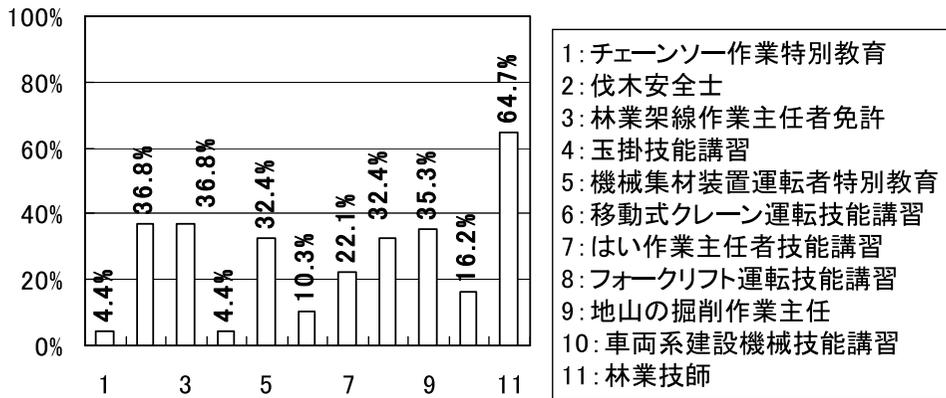


図-31. 将来取得希望の資格 (回答者数68人:複数回答)

そこで「現在既に所有している資格」と「将来取得したい資格」の両方に回答している回答者67人に関し、両回答をまとめた。「現在既に所有している資格」と「将来取得したい資格」を併せることで、過去・将来を通じて取得を希望する資格に関して見ることができる(図-32)。「チェーンソー作業特別教育」に関しては全ての回答者が取得を希望し、「玉掛技能講習」,「移動式クレーン運転技能講習」,「車両系建設機械技能講習」に関しては回答者全体の80%以上,「フォークリフト運転技能講習」,「林業技師」は70%以上,「林業架線作業主任者免許」は約60%が取得を希望していた。一方,「伐木安全士」,「機会集材装置運転者特別教育」,「はい作業主任者技能講習」,「地山の掘削作業主任」に関しては、回答者の50%程度かそれ以下しか取得を希望しておらず、これらの資格はそこまで取得に関心が示されていなかった。

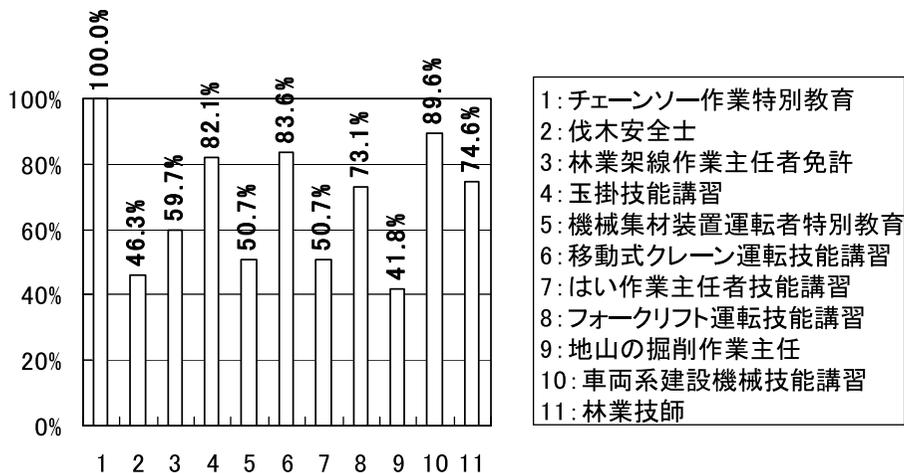


図-32. 現在と将来を併せた取得希望資格 (回答者数67人:複数回答)

職場における悩み（問48）に関しては、143人から回答を得、「自分の体力」と回答した者が全体の41.3%で最も高く、これに続くのが「給与」の26.6%であった（図-33）。また、悩みは全くない、という回答も13.3%をあり、人間関係の悩みの11.2%よりも高かった。悩みごとは、職場環境・条件への不満よりも仕事を続けられるかどうかということや続けられた場合の収入が中心であった。

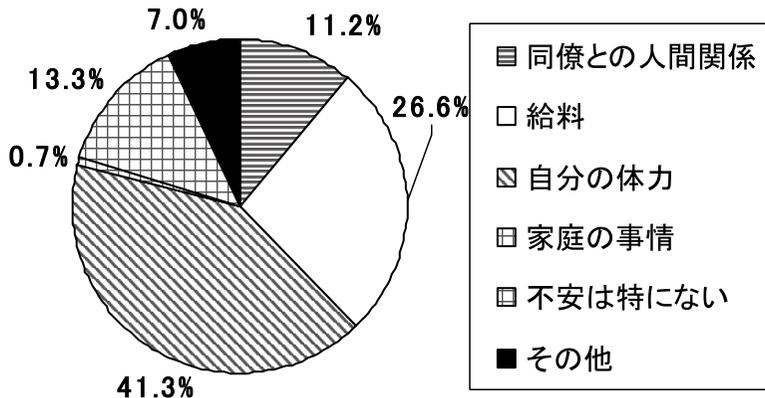


図-33. 職場における悩み（回答者数143人）

これを年代及び職位別で見ると、30代では、班長・班員共に「給料」に関する心配がもっとも大きいとし、班員は加えて「自分の体力」を挙げる回答者が多かったが、班長は1名だった（表-15）。40代では、班員を中心に「給料」、「自分の体力」、「同僚との人間関係」の3つがほぼ同数で最も大きな心配事であるとされ、加えて「同僚との人間関係」がこれに追加、3つのうちでも最も多く挙げられていた。一方で、50代になると、班員・班長共に「自分の体力」が最も大きな心配事となっている。

表-15. 年齢・職位と職場における悩み

	30代				40代				50代			
	班員	副班長	班長	計	班員	副班長	班長	計	班員	副班長	班長	計
同僚との人間関係	2	0	1	3	5	0	1	6	2	0	2	4
給料	8	1	5	14	4	0	3	7	6	0	2	8
自分の体力	5	1	1	7	4	0	4	8	14	0	10	24
家庭の事情	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
不安は特にない	3	0	0	3	2	0	0	2	4	0	3	7
その他	1	0	0	1	1	0	2	3	0	0	0	0
総計	19	2	7	28	16	0	10	26	26	1	17	44

悩みの相談相手（問47）に関しては、119人から回答を得、「自分の所属する班の班長」と回答する者が25.2%で最も高く、「家族」・「自分の班の担当となる森林組合の職員」が続いた。「自分

の所属する班の他の班員」は低く、「その他」よりも回答者の全体に占める割合は低かった（図-34）。また、「その他」とした12人に関して詳細に見てみると、相談相手にアンケートの選択肢に盛り込んでいなかった「友人」とする回答が3人おり、「(人に相談せず)自分で解決する」と回答した者が4人いた。

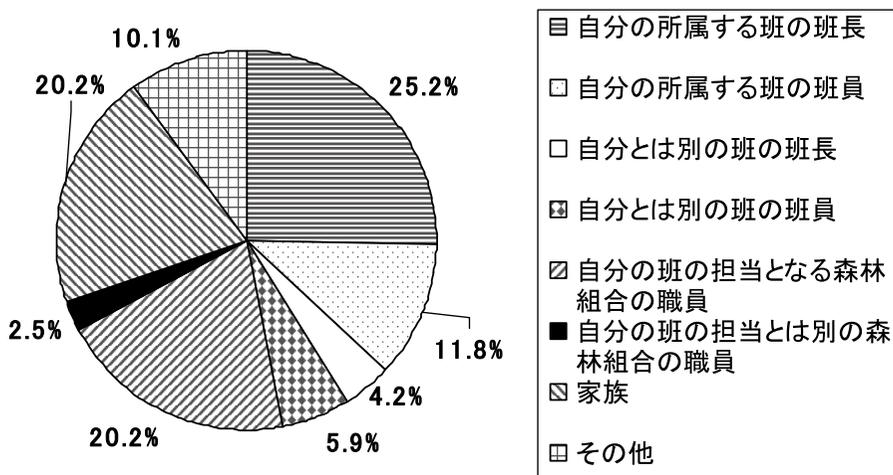


図-34. 職場における悩みの一番の相談相手（回答者数119人）

これを職位別で見ると、班長は担当職員を主な相談相手とする傾向が見られ、班員は所属班の班長や同僚、家族を主に挙げていた（表-16）。ところが、これをさらに年齢別で分けると、30代では、班員は班長や家族への相談が多く、一方の班長は担当職員の外、自班の他の班員や他班の班長にも相談を行い、家族への相談は全くなかった。一方、40代になると、班員は引き続き班長や家族を主な相談相手としているが、班長は、自班の班員や他班の班長ではなく、担当職員に変化している。50代になっても、班長ではこれが概ね継続されており、主な相談相手は担当職員や家族となっている。一方で、班員は班長が引き続き多いものの、班長の他、担当職員が主な相談相手として上がってきていた。

表-16. 年齢・職位と職場における悩みの一番の相談相手

	30代				40代				50代			
	班員	副班長	班長	計	班員	副班長	班長	計	班員	副班長	班長	計
自分の所属する班の班長	6	1	0	7	6	0	0	6	6	1	0	7
自分の所属する班の他の班員	3	0	2	5	1	0	1	2	3	0	1	4
自分とは別の班の班長	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1
自分とは別の班の班員	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	3
自分の班の担当となる 森林組合の職員	0	0	2	0	1	0	3	4	4	0	5	9
自分の班の担当とは別の 森林組合の職員	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	2
家族	5	1	0	6	3	0	2	5	5	0	3	8
その他	1	0	0	1	3	0	1	4	1	0	2	3
総計	15	2	7	21	14	0	7	17	22	1	14	37

最後に、将来の展望に関する質問の結果を報告する。アンケート票では、10年後にもこの仕事を続けているかについて聞き（問49）、その理由を自由回答によって示してもらう（問50）こととした。

まず、「10年後にもこの仕事を続けているか」という質問（問49）には、143人から回答を得、「たぶん続けていると思う」と回答した者が全体の40.6%を占めて最も多く、残る4つの選択肢の割合は互いに近い値を採る形となった（図-35）。

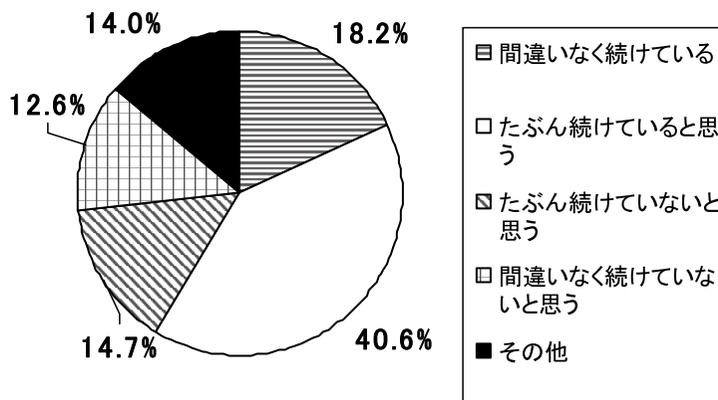


図-35. 10年後の就労状況（回答者数143人）

その理由（問50）に関しては、自由回答方式にし、キーワード集計をした。回答は「10年後もこの仕事を続けていると思う」か、という前問（問49）への回答別で分けた（表-17）。

「間違いなく続けている」と回答した者では、「仕事が楽しい、好き」、「自然が好き」だけでなく、「自分に合っている（自分の性格に合っている）」、「他にいい仕事がない、転職したくない」、「家族を養うため」などが理由として挙げられていた。「たぶん続けている」とした回答者では、「こ

の仕事しかない、他にいい仕事がない」が最も多く、「仕事が楽しい、この仕事が好き」よりも多かった。一方、「自分の性格に合っている」は5人だけであった。「たぶん続けていないと思う」とした回答者では、その理由として、「65歳までと決めている、定年」だから、が最も多く、また「間違いなく続けていないと思う」でも、「体力（が持たない、無理）」、「定年」だから、を大半の回答者が指摘していた。「分からない」では、「先のことは分からない」、「年齢」、が理由として多かった一方、「会社の仕事が良くない（作業がきつい、安い）」とする回答もあった。

「間違いなく続けている」とした回答者には、「自然や林業という仕事が好き」だからとする、林業への就業を自己実現の手段として捉える部分と、「思い当たる転職先がない」、「自分に合っている」、「家族を養うため」、など「仕事をしなければいけない中で、林業がまだ合っている」という職業選択先の一つとして捉える部分がほぼ同程度であったが、「たぶん続けている」では、自己実現の部分である「仕事が楽しい、この仕事が好き」を指摘した回答者は9人であり、職業選択先として見なしている回答者が自己実現の手段として挙げている回答者より多くなった。一方、「たぶん続けていない」、「間違いなく続けていない」では、その理由として、65歳定年と、体力が持たないという個人的事情を殆どの人が挙げていた。「わからない」でも、年齢や体力を不安要素として挙げる回答者があり、この他将来はそもそも分からないから何とも言えない、とする回答者もあった。

表-17. 10年後の就労状況とその回答理由

10年後の就労	理由	人数	10年後の就労	理由	人数		
間違いなく続けている (23)	自然が好きだから	4	間違いなく続けていると思う (14)	体力が持たない	7		
	体力があるから	1		たぶん続けていないと思う (17)	65歳までと決めている、定年している	12	
	他にいい仕事がない、転職したくない	5		定年になるから	6		
	自分に合っている (自分の性格に合っている)	6		体力 (が持たない、無理)	8		
	仕事が楽しい、この仕事が好き、林業が好き	8		その他	2		
	家族を養うため	2		会社の仕事がよくない (作業がきつい、安い)	3		
	事故がない限り	2		体力	4		
	その他	3		年齢	6		
	たぶん続けている (51)	この仕事しかない、他にいい仕事がない		13	わからない (18)	先のことは分からない	6
		仕事が楽しい、この仕事が好き		9	家の事情	3	
体力的に不安		4	その他	2			
自分の性格に合っている		5					
収入が確保されれば		2					
怪我・事故が心配		2					
その他		4					

4. 考察

冒頭でも述べたように、森林の重要性が増しつつある中で、林業の不振が続いており、林業労働において新規就労者の確保が必要な課題となっている。そして、林業労働において、他職業からの流入、特に緑の雇用制度の浸透により一般求職者の応募も増加傾向にあり、森林組合作業班員の雇用は一般労働市場における位置づけという側面から捉えていく必要がある。

そこで、本報告では、森林組合作業班員を対象に、現在の就労状態及び彼らが林業を職業としてどのように捉えているのかを明らかにすることを目的とした。具体的には、「アンケート回答者は全体としてどのような属性を持っているのか?」という回答者の属性、「アンケート回答者は全体として森林組合からどのような待遇を受けているのか?」という森林組合の待遇、そして、「アンケート回答者は全体として森林組合の仕事をどのように位置づけているのか?」という森林組合の仕事に対する認識の3つの視点から把握した。

回答者は殆どが既婚者で家族と同居しており、新卒は少なく、殆どが1回以上の職業経験を経た転職者であった。また、林業への就職理由に「地元就職」を挙げ、仕事の相談相手には自分の所属する「班の班長」や「担当職員」が挙げられていたが、併せてほとんどの年齢層で「家族」が挙げられており、転職に際して「住居移転をしなかった」とする回答が多いように、家族とのつながりが強く、地元就職志向が非常に強い事が示唆された。

雇用形態に関しては、通年雇用希望者には通年雇用が、非通年雇用希望者には非通年雇用がほぼされているのに対し、給与の支払い形態に関しては、特に定額日給形式と日給出来高払い形式で支給されている者において、現在の給与支払い形態が希望のものと異なる、とした回答者が目立った。

また、就労理由と転職理由をそれぞれ聞いてみたところ、就労理由としては、「自然を相手に仕事ができる」ほか、「残業が少ない」、「給料の良い仕事」だからとしており、特に社会で働き盛りと見做される30・40歳代の回答者で、「残業が少ない」が挙げられていた。また転職理由としては、「より高収入の仕事に就ける可能性がある」、「林業が危険な仕事である」等を挙げている。副業（兼業）を選択しない理由としては、「森林組合の仕事からの収入や休職中の失業保険で生活できる」が最も高く、仕事上の悩みとしては、「収入」や「自分の体力」が多く、加齢と共に主な悩みは「収入」から「自分の体力」に移っていく傾向がうかがえた。以上から、林業の自然を相手に出来る点が求職者を引き付け、危険な部分が求職者から敬遠される点であることがわかった。また、賃金の高低が林業の就職理由と離職理由の上位に位置しており、副業（兼業）を選択しない理由としても森林組合の収入が生活費を賄えていること、仕事上の悩みには収入やその収入を保証する為の「自分の体力」が上位に来ていることなどから、他の職業選択と同様、林業の職業選択や就労継続、仕事上の関心事として賃金が大きな影響を与えていることが示唆され

た。

以上より、兵庫県但馬地域では、林業就労者は地元就職志向が強く、給与支払い面で、定額日給形式と日給出来高払い形式で支給されている者は、現在の支払い形式が希望のものと異なると回答しており、但馬地域では、林業を職業選択する場合に賃金が大きな影響を与えていることが示唆された。しかしながら、但馬地域は決して林業が盛んな地域とは言えず、ゆえに賃金は産業自体の収益というよりはむしろ、育林・保育といった公共機関等による補助金事業からの収益で成り立っており、この事が但馬地域で他職業に比べ高い賃金の支払いを保障している背景にもなっている。

今後の林業労働、新規就労者の確保という課題を考える上で、本報告で指摘した賃金という視点は、重要な要因となるといえる。本報告では、林業が他の職業に比較して賃金が高く、就労者数も多い兵庫県但馬地域を対象にしたが、林業そのものが盛んな地域では、本報告とは異なる結果がでてくとも考えられる。このため、他地域でも同様の調査をする予定である。また、その際には、例えば林業先進地域など、林業の位置づけが異なる地域を対象とし、得られた結果に林業の地域における位置づけを併せて検討していく事が必要といえよう。

謝 辞

本報告は、筆者が筆頭研究者として作成した平成20年度兵庫県豊岡市コウノトリ野生復帰学術研究奨励補助金（東京大学農学生命科学研究科森林科学専攻林政学研究室博士課程赤池慎吾氏との共同研究）報告書を修正したものである。アンケート調査にご協力いただいた但馬地域全7森林組合の作業班員のみなさまに対して、改めて御礼申し上げたい。

また、北但東部森林組合の佐藤稔郎専務理事、北但西部森林組合の中村仁明業務課長、養父市森林組合の北脇実参事、朝来森林組合の神谷幸範参事、和田山町森林組合の片岡実参事、山東町森林組合の足立宏道参事、生野町森林組合の杉本久和参事にはアンケート票作成にあたり聞き取り調査及びアンケート票の配布に関して、多大なご協力をいただいた。そして、豊岡市滞在中お世話になった株式会社ライフフィット代表取締役の与田稔氏、但馬信用金庫の宮垣健生氏、豊岡市コウノトリ共生課の皆様、豊岡市農林水産課の松井祐志主事、兵庫県但馬県民局豊岡農林振興事務所瀬尾裕久森林林業専門員、森林林業課の井上博善課長補佐、兵庫県農政環境部農林水産局林務課林政係の河田尚顕主査、兵庫県森林組合連合会の永峰雅史様、(財)兵庫県営林緑化労働基金の竹内寛一郎雇用改善アドバイザー・三尾公男事務局長からも研究に対する貴重な助言・資料提供などの支援をいただいた。これらの方々からの貴重な助言・協力があって本報告は成り立っている。心から感謝いたします。

引用文献

- 藤掛一郎（1992）若年林業労働力確保のための現業職員制度の効果—兵庫県—宮町森林組合の事例分析—。日林論103：45-46.
- 林宇一（2010a）森林組合作業班員採用に関する班長の意識調査—兵庫県但馬地域内7森林組合を対象として。農村計画学会誌28巻論文特集号：237-242.
- 林宇一（2010b）林業におけるMincer型賃金関数の作成—兵庫県但馬地域内森林組合作業班員を対象として。東京大学農学部演習林報告123：71-86.
- 飯田繁（2005）林業賃金の男女格差。九州大学農学部演習林報告86：121-132.
- 小池正雄（2001）林業労働者に対する退職金制度適用にかかわる歴史と現状。信州大学農学部演習林報告37：1-11.
- 中島真・小池正雄（2000）林業事業体における福利厚生に関する一考察。信州大学農学部演習林報告36：11-19.
- P.G.Hoel (1976) Elementary Statistics, 4th edition., Jhon Wiley & Sons, Inc., New York (=1981 浅井晃・村上正康訳『初等統計学』培風館.)
- 田村早苗（2002）森林組合作業班における新規就業者の労務管理と労働生産性—賃金形態による比較—。林業経済55（1）：1-17.

