

特集 森林・林業・木材産業に関する基本的課題 (I)

## 林業労働力の現状と問題点 (平成版)

福 島 康 記

(林業経済研究所)

はじめに

本誌は四月号巻頭に、永田信編集委員長の「森林・林業・木材産業」に関する基本的施策（の見直し）についての論文の寄稿依頼文を掲載した。だが今まで一編の寄稿もなく、林野庁編集委員が予想したその通りになってしまった。これでは新年の理事長挨拶で同様の願いを述べた者として立場がない。急遽原稿を書くことになった。だが、時間的・体力的にいかにも余裕がない。当面最も気になる事項は書き留めるが、それも基本施策がどうという形でなく、主に調査報告書を要約的に纏めた自稿の引用によって現状を描き出してコメントする内容になった。本誌次々号で経営問題ほかを、続いて論じてみたい。

筆者は、ここ数年のうちに林業経済研究所調査研究事業の中でいくつかの地域を訪れてお

り、また、全国林業労働力確保支援センターの林業雇用の実態に関する全国の事例に関する調査の纏めを二年度にわたって書くことになり、知見を得ることができた。その限りだが、本稿で当面する重要問題である労働力問題を中心に現状を述べ、問題を指摘することにした。

なお、本稿を「(平成版)」とした理由だが、本稿はほぼ一〇年前の筆者の「国内林業生産の最近の動向」(農林統計協会「農林統計調査」、九二年二月)と題する論稿から入っている。そのさらにほぼ一〇年前の八三年に、森林文化協会「森林文化研究」第四巻第一号に本稿と全く同じ題名の論稿を寄せた。それは、林業労働力確保対策として、国有林の基幹作業職員制度をとにかくも評価しようとしたものである。ことほど林業労働力確保対策はお先真っ暗だったのだ。それが、平成に入る辺りから各地で林業作業職員制度が発足するのを見て、まさに愁眉を

開く思いで「農林統計調査」の論稿を書いた。八三年の私稿は、まさに経済至上主義の昭和の時代の現状分析だった。世は不況の名を冠せられる平成に入って、ずいぶん様変わりした。価値観の多様化が進んで、新しい動きが各地で見られるようになった。その時代の論稿として本稿を「平成版」としたのである。正確には平成版第二版になるが、「昭和版」については、詳細に触れる機会を改めて持ちたいと考えている。本論に入ろう。

### 一 九二年の「林業生産の動向」について

「国内林業生産の最近の動向」は、在来と違う新しい動きが見えてきた林業の動向を摘出し報告したものである。やや長くなるが、当時の雰囲気伝える意味もあり、その主要部分を転写しないし抽出してみよう。

まず、その《三節 林業の構造政策》から見

る。政府は、いわゆる産業構造の高度化に対応する中小企業農林漁業の構造改善の検討を六〇年前後からはじめ、林業基本法の制定によって林業の構造政策は具体化される。その政策的な援助によって林道・作業道など林内路網、林業機械、流通加工施設投資が年々進んだ。森林は育

成途上ながら成熟化が進み、川下ほど集積しやすいから加工生産が相対的ながら充実してきている。こういう状況だが、肝腎の人が山元にはないでは、構造政策は失敗したと言わざるを得ない。

だが、昨年度よりはじまった新たな林業構造改善事業の段階に至ってやや様相を異にしていた。その「林業・山村活性化林構」を手掛かりとして、全国有数の森林組合・県森連、一部流通加工業者を含む協同組合において高性能機械を入れて能率化をはかり、山元労働力を確保しようとする動きが出てきた。この林構は、問題の多い川上対策が特徴である。技術研修、情報化のソフト重視で、産地形成型では二年かけて地域のコンセンサスを得るソフト事業を行う。そして林業機械規模をいっきに高めた。従来と異なり、三千万円程度の高性能機械の導入を目玉に乗せた。この方式が少数地域ながら労働力確保を可能にし、展望を開く手掛かりとなるかもしれない。

生産対象の物的な蓄積が一定の水準に達したことに加えて、高性能素材生産機械が実用化の射程に入り、また、林業労働力が現実を目にみえて減少しはじめていて、作業量の維持が困難になってきている。早急に労働力を確保しないと早晚地域や組織は崩壊してしまう。こうして、政策課題として登場した構造改善が、四半世紀を経てようやく労働の社会的生産力の本格

的な増進を中核においた課題として、かつての大量積皆伐の時代と異なり森林施業発展の困難な課題をも負わされて、現場に重くのしかかってきたのである。

#### 《四節 産地形成の課題》

構造政策は七〇年代に入ると、その規模を拡大しながら流通から加工という工業過程まで包括する施設を助成の対象とし、戦後造林地の産地形成を目的とした内容のものに範囲を拡大してゆく。林野庁が地域林業政策と言っているものであり、木材生産に関しては森林組合や素材生産業者の組織、製材・加工工場の合併と共同による生産単位の大規模化、上下流相互の有機的な連携の強化によって生産性向上をはかろうとする地域経営システムが考えられている。林業の産地形成についての問題は、外材体制下で弱化した国産材産地を再建し、成熟しつつある一千万haに達しようとする人工林一般材の産地化であり、生産力的な基盤、とりわけその担い手の育成をはかることである（安藤嘉友氏の著書を引用）。

厳しい情勢の中で新旧すべての産地においても労働力の高齢化が進んで、とりわけ山元労働力の補充ができないでいる。担い手を強化し労働力確保になんらかの展望を持つためには、現段階では特別な対策を必要とする。事例についてみてみよう。

#### 《五節 林業労働力確保対策》

熊本県小国町の作業請負の第三セクター悠木産業株式会社、宮崎県諸塚村管理委員会管理の国土保全作業隊などの例をみると、これまでの林業労働力・労働組織から大きく一線を画したところで組織し、県・国の研修施設であらゆる資格を取得させ、技術面、意識面とも基礎的な訓練をまず受けさせ、公務員並みの処遇を保証し、近代的な企業とその社員というイメージの定着を図ろうとしている点が特徴である。臨時雇用、請負賃金で雨降りが休日という林業のこれまでの常識からすると、終身雇用・月給制、年功型賃金、日曜・祝祭日休日と有給休暇制度などまさに画期的である。これら労働諸条件をどうやって実現しているのが問題だが、要するに、不足分を町村、森林組合が負担してともかくもまず労働力を確保して、走りながら考えるというやり方である。

悠木産業の場合は、森林組合が不足分を加工事業収益を回す形で負担している。川上川下の分配関係は複雑であり、また、山林所有者の地代所得を増加させるだけでは資源再生産には結び付き難い。この関係を単純化して森林組合経営の中にビルトインする装置が、悠木産業だと言えないか。

各事例とも、今回の林構によって高性能機械を導入して能率向上をはかり、町村・森林組合

の負担を軽減する課題に取り組む計画である。加えて、小国町森組は三億円の基金を提案している。町が二億円、森組・森林所有者各五千万円の負担の計画である。愛媛県久万地方の第三セクターいぶきでは、組織を拡大してゆく際に収益部門となる加工販売事業を併設する構想である。

#### 《六節 育林労働力をどう確保するか》

三重県海山町速水林業速水亨氏は、その経営に高性能の素材生産機械を入れた目的を育林労働力確保のためと言っている。現在すでに育林労働に従事する労働者の不足が顕著なのだし、今後育林労働力は最寄り地域の中高年や婦人労働、都市住民のボランティアというような形を含めてさまざまな方法で集める対策が講じられたとしても十分というわけにはゆかないことは確かである。

素材生産労働力に関しては、住友林業真下正樹氏が林業経営者協会パネル討議で、高性能機械化、高密度路網、造林から伐出生産までの森林の体系的な取り扱いを指す施業システムを改良して組み合わせることにによって林業作業の能率向上をはかる延長線上に、局地的であるにしても確保される見通しが見えて来たように思えると言っている。

育林作業の効率化も機械化によって促進されてゆく方向にあるにしても困難の度合いが高い

し、機械だけで済ますというわけにもゆかない。除伐など森林の保育作業を含む育林費用は回収にはごく長期を要するため素材生産収益が負担する性質のもので、育林機械投資は育林費用節減の意味のものである。素材生産による収益が多ければ、それだけ育林投資額を増やすことができる。

私有林の森林管理の現状をみると、大方の林業経営が、家族と従来から雇用している労働者との管理的性格の強い経営を営み、造林費用の支出を避けるためこれまで造成した資源を維持改良しながら間伐を繰り返して、高伐期・高蓄積、複層林施業など省力技術を指向し、当面必要な伐出作業効率化のための機械開発に強い関心を示しつつ、今後の方向を模索しているのが現状であろう。労働者の直接雇用を放棄している傾向も強く出ている。

労働力確保対策の現実的なレベルは、悠木産業、いぶきの先端的な例においてこれから高性能機械を導入し作業習熟をはかるという段階にあるが、今後、素材生産の効率化を実現し社員を増やしてゆくことが必要である。両地域とも、育林作業は在来型の森林組合労働力が行っている。社員の作業は素材生産作業が主となっている。育林作業は雨降り対策の一つでしかない。従来型の労働力がリタイアする段階の見通しとして悠木産業が八〇名規模に社員を増やす計画を持っているが、素材生産効率化→社員増

→多能工化⇨育林労働力確保という段階を進んでゆかなくてはならないわけである。年功型の賃金制度だから年々社員の給料も上がる。現在、形としては整えられている所もあるが、機械が定着した段階で賃金制度をどうしてゆか問題もある。

#### 《七節 各地の当面する課題》

今回の林構で素材生産機械を入れて労働力確保対策を進めようとしている地域で、今後どのように事態が進んでゆくだろうか。

計画地域のうち先進的なケースにおいて、第三セクターを設立し、五、六人規模の職員を採用し、国・県施設、あるいは海外まで出掛けさせて訓練し、高性能機械を導入して素材生産のワンセットの作業組織を形成することになるだろう。これら組織が能率的に稼働するために、高密度の路網と組合わされた高蓄積の森林において切れ目なく作業が行われることが望ましい。その状態に近づくため路網密度を高めつつ、機械の性能に合わせ、（また機械の性能に合わせ）路網規格、路網の配置、形状及び森林施業の在り方を変えてゆかなくてはならない。

群馬県下仁田町森林組合で行っているように、林地を団地区分して順繰りに作業していくようにして小規模作業を集約するというような形がとられてゆくのだろう。路網設置が零細分散的土地所有の制約要因を緩和するのに役立つ

ことは、とくに強調しておこう。  
労働力不足が進むにつれ、林道に近い、団地規模が大きい、高齢級の森林の、育林より伐出、それも皆伐という効率作業が優先し選別的に行われる傾向がいつそう強まるだろう。

市町村の直接的関与に関して、昨年(九一年)六月森林法が改正され森林整備における市町村の役割重視が盛り込まれた。町村行政が、第三セクター設立という形で財政的負担を含めて一体的にかかわり、責任を持つ方向が明確化しているわけである。産地形成は、現状でまず地域生き残り自体が目標であるが、高率補助によって第三セクターあるいは森組の競争力を選別的に強化する形で地域内の事業体と一定の協調関係を生み出しつつ、外材にさらされ縮小を続ける市場をめぐる激しい地域間競争の中で産地形成がはかられようとしているのである。

今後育林労働力の確保を進めることによって、(経済的にペイする作業及び林地という形で)選別的に山林作業が行われている状況を改善しつつ地域全体の森林施業実行にいかに進むかが課題だが、山村の乏しい財政事情もあり、予断を許さない。三セク支援なら、思い切った規模のものが要だ。

以上が、九二年の筆者の論稿である。

二 その後の推移

一〇年近く前のものを持ち出して長々引用したのは、バブルが弾けて経済は不況期に入るなか、危機感を強めた地域の関係者が起こした運動の連鎖に今後を展望する明るい兆候を見た思いでその実態を紹介し、その意義と方向を見たのだが、今でもこの記述は有効と考えたからにほかならない。

その二年後の九四年、政府のタイミングの悪すぎる消費税率上げがあり、増税前に続いた旺盛な駆け込み需要が一転極度に落ち込み、加えて銀行貸渋りが地方の木材産業に止めを刺すような影響を与えた。そういうなかでも作業職員制度の連鎖は増殖し、「いぶき」では制度が広域化し(五町村二〇名、県レベルで対策を取り始めた福井県の例(九町村二五名)が出て厚みを増す一方、各事例ごとには制度の定着から更に拡大を目指す方向が必ずしも見えていないのが現状である。拡大を続けたトップランナーの悠木産業は、最近雇用縮小を余儀なくされた。制度が工場や土場作業員対象に留まるケースも少なくないのも、多能工の養成を望む者としては気になるところである。加えて、一般経済情勢の悪化とともに国内産木材市場の不況は止まるところを知らず、大企業にもリストラの波が及び、労働市場は需給緩和が進んで、林業

関係者の認識においても、労働力確保対策を含む今後の方向性についての認識がばけたと言うか、ばけた認識が蔓延してきているように思うので、初心に返る必要ありと敢えて振り返ってみたい意味もある。

林業を巡る状況について、不況下「工業化現象」が進み、建築材などに工業加工度の高い製品が市場に出回り、建築生産性追求目的で広く使用されるようになって、木材市場の軟化が更に進んだ。これに対しては、住宅も人間の自然環境の重要な一部であるという認識を需要者も供給者もが広く持つことによって、自然の木材を住宅建築で多用するシステムを作りだす方向を目指すよりない。(この問題に関して、山形大学菊間満氏がいくつもの労作を発表している。参照されたい。)(工業化現象は、工業製品の進出によって、自然の価値を貶め、自然物所有の資本に取っての制約を緩和しようとする現象である。富裕を誇った山林所有者の経済的地位は、地に落ちてしまった。その一方で、バブルの原因を作った資本の所有する都市の土地の価格については、国家によって住宅政策などを通して回復が図られようとしている)。

それらはともかく、本稿の課題である林業労働力の現状を、主として全国林業労働力確保支援センター報告書から見よう。

三 林業労働力の推移

全国林業労働力確保支援センター報告書(全国森林組合連合会「林業事業体における雇用の実態とその改善方向に関する調査報告書」平成九・一〇年度)は、平成九年度が通年雇用の実態につき全国七森林組合を、平成十年度が短期雇用の実態を北海道の一民間事業体と各地の八森林組合について調査したものである。この二カ年の調査で、林業の雇用と労働力の多様な姿が浮かび上がった。それを順次みていくこととする。(以下、この両年度の報告書を「報告書」ないし「調査」と呼ぶことにする。)この調査の纏めの際に、全国林業労働力確保支援センター前事務局長西田尚彦氏に多くの貴重なアドバイスを受けた。

また、「はじめに」で林業経済研究所調査研究事業のことを述べたが、それらは全国森林組合連合会「林業事業体の育成強化に関する調査」(平成平成九年度及び十年度)の中で公表されたものである。愛媛大学泉英二氏(愛媛県野村町森林組合)、島根大学井口隆史氏(島根県飯石郡森林組合及び宮崎県耳川流域)にご苦勞を頂いた。筆者も長野県北信地域の報告を書いた。これらも参考にした。この調査を引用する場合、とくに資料名を記した。

これら報告書を見て、まず目につくのは、か

表 国勢調査による年齢階級5歳ごとの林業就業者・雇用者数の推移 (単位:百人)

年齢階級 (歳)	1955		1960		1965		1970		1975	
	計	雇用者	計	雇用者	計	雇用者	計	雇用者	計	雇用者
15-19	479	249	276	184	85	70	32	26	12	6
20-24	782	445	527	371	181	151	86	69	49	38
25-29	798	453	656	401	290	244	127	106	78	62
30-34	628	292	708	419	415	335	244	204	119	101
35-39	525	237	489	275	452	356	359	302	221	189
40-44	454	184	432	226	296	213	374	300	325	272
45-49	432	166	400	190	252	183	282	218	335	271
50-54	418	153	352	166	246	170	208	154	244	191
55-59	305	99	319	124	180	122	167	118	171	130
60-64	212	70	192	73	134	77	124	78	118	79
65歳以上	220	51	189	44	106	46	128	62	117	59
計	5,253	2,399	4,540	2,463	2,637	1,967	2,131	1,635	1,790	1,398

年齢階級 (歳)	1980		1985		1990		1995	
	計	雇用者	計	雇用者	計	雇用者	計	雇用者
15-19	10	8	6	5	4	3	5	4
20-24	36	27	32	26	17	14	20	17
25-29	57	43	40	29	33	26	24	20
30-34	85	65	60	43	37	27	35	29
35-39	125	104	87	65	56	40	40	30
40-44	229	192	125	101	82	61	58	42
45-49	335	275	218	181	116	92	83	62
50-54	329	263	308	247	202	163	106	83
55-59	221	168	279	209	266	209	177	140
60-64	116	76	133	77	149	90	147	93
65歳以上	101	52	112	40	113	47	162	75
計	1,655	1,275	1399	1022	1075	772	858	595

資料: 国勢調査報告書各年次。



つて林業労働力の主力を占めた労働者層の労働市場からの退場がいよいよ決定的な段階に入ってきたことである。国勢調査による林業就業者数及び雇用者数の推移をみた表を参照されたい（「報告書」にも記載した）。

かつて林業労働力の多くが農山村の農家家族員の兼業の形で存在し、壮年層の仕事だった。高度経済成長期に入り木材生産拡大、造林進展の中で賃金は上昇し、自家労働従事者は減少し雇用者が増加する一方、その流出が始まる。行政当局は、山村労働力流出に対応し、労働力確保を図るため森林組合組織及び作業班の育成強化対策を進める。六〇年代後半期に林業構造改善事業が始まり、森林組合は機械装備を強化し、この面からも組織強化が図られる。そういうなかで、一部森林組合に限られていた森林組合作業班が広く形成され、その雇用長期化、常雇化が進んでくる。素材生産業においても直接雇用・常雇形態の作業組織が形成されていく。しかし、経済国際化の進展とともに林業は不況に陥り雇用は縮小し、一般賃金との格差は再び拡大し労働力は新規補充がなされず推移する。国勢調査はこの間の経過を知らせている。

しかしなお、臨時雇用者が少なくないのが、林業の特徴でもある。林業事業体は依然農家家族員あるいは雑業層の形で存在する労働力を随時雇用し、事業量の変化に対応してきた。様々の請負集団が、素材生産・造林事業者と必ずし

も一線を画する形でもなく存在した。右肩上がりの経済情勢が続く建設産業などに労働力は吸引され、専業的労働者とともにそれら労働力も減少をみていったが、同時にスパイラルに進行する木材景気低迷の中で、林業労働力需給に大きな齟齬もなく推移した。

構造改善が始まって四半世紀を経過し、当時林業労働力の主力を占めた壮年層は高齢化しその多くが市場から退場した。現実の雇用関係のなかでは、高齢化しながらなお常用雇用形態でいる者と、臨時雇用の後述の①タイプの人達（一〇臨時雇用者の実態、参照）であり、それらは再生産されえず年々減少をみていることは明らかである。年金も入るようになって、加齢による体力低下もあり就業日数を減らし、短期雇用にも対応しやすい状態になっている。世話役として地域に貢献しているのもこれらの人達である。これら労働力階層の急速な減少は、事業体の雇用縮小に対応する側面と自らの加齢に伴う事情に対応する側面とがある。

なお、国勢調査の九〇年と九五年の年齢階層別の林業雇用者数の推移をみると、二〇歳台がかなり増え、三〇歳台はやや増えた。だが、それぞれ数は多くない。四〇歳台の人はあまり変わらず勤めている。数の多い五〇歳台になるとかなり減り、六〇歳台になると激減している。

#### 四 林業労働市場の変化

この若壮年労働力はどのような人達でどういう雇用実態になっているか。林業労働力の将来の姿をそこに見ることができるとか。若壮年層もそうだが、その層に限らず各年齢階層に、かつては考えられなかったことだが、様々な出自の様々な労働者が林業労働市場に登場していることが「調査」で明らかになった。

林業労働力はかつて、いわゆる先進林業地では専業労働者化していたが、多くの地域では農林家の子弟が季節的に就業する形が主であり、地縁・血縁に結ばれた労働組織が形成されていた。林業労働市場は地方的閉鎖的な性格のものだった。林業賃金が上昇する一方で林業作業の機械化が進み、鉄道・道路など交通手段の発達もあり山村が僻地とばかり言えない情勢となり、不況下で一般産業の雇用縮小、賃金水準低下もあり林業が他産業に比べてとりわけ3K産業とはみなされなくなり、求人広告が求人雑誌に掲載され、応募者も増えてきた。つまり、林業労働市場は一般労働市場に組み込まれる形のものとなった。都市化が進んだ大都市とその周辺地域が、大きな拠点にもなっている。

「調査」のアンケート調査集計結果を見て、農山村において、大都市と同様な、言わばフリーターの存在がかなり大きくなっている。

るのに驚かされる。工業化社会の展開が極限に達し様々な社会的な歪みが出てきている一方、人々の価値観が多様化し、不況下でもあり、農山村にも様々な就業を流動する人達の数が増えているのだなと思わせる。

一方、高齢化社会を迎えて、商工業就業者が退職後の仕事として林業作業を選ぶケースも増えている。就業者の前職がサラリーマン、公務員という人達の数は少なくない。これは青年者の場合も同じで、その中には前職が土建作業員と答える数も多い。高齢者の場合は、かつて農作業や林業作業に従事していた商工業・公務に就職した人達が少なからずいると思われる。まさに時間軸のUターン者である。これらの人達は全くの未経験者とは言えず、今後とも同じように希望者が出てくるかどうか疑問の点もあるが、それら人達を雇用し働く場の態勢、保険・年金等各種制度の柔軟な形での整備が必要なこと、「調査」事例の報告者が述べている。

フリーター、I・Uターン者と異なっており、不況の長期化により、職を求めるが完全就業ができず、やむを得ず半失業の状態に陥り、林業を含む雑業に従事する人達が農山村でも最近増えてきている。林業事業体が雇用を縮小、通年雇用を止め、地元在住者中心の六〜一二ヶ月雇用に切り替えた事例（北海道日林業）の動きは、これら事態と照応している。

#### 五 雇用関係の変化、労働条件の悪化

全般的な動向として、まず雇用の縮小、切り捨てと言ふべき事態が、全般的な動向としてみて取れる。愛媛県野村町森林組合について、泉氏は報告者執筆の目的を、この組合が八〇年代半ばの苦境からいかにして林産事業を中心として経営改善に努めながら事業展開をしてきたか、また、そのように頑張ってきた組合でも（あるいは「こそ」、九六年四月からの超不況下にあつて絶望的な闘いを強いられられているその実態を、赤裸々に描くことであつたと述べている。組合は大きな赤字を計上し、また、「木材価格の低迷のため林家が伐採を手控えている結果、林産事業の受注は大幅に減少し、虎の子の作業班員の解雇が始まり、これまでで三〇数名を解雇し、残っているのは一四名のみである。」という状況である（平成九年度「林業事業体の育成強化に関する調査」）。

最初にみた第三セクター悠木産業の正社員は、盛期に二〇数名いた林産班が五人に、一五人の工場職員が八人に縮小を余儀なくされた。会社を離れた人達は、数人ずつ請負集団を作つて作業に従事しているとのことである。

通年雇用者をなくし、六〜一二ヶ月雇用者を中心にすることにした事例もみられる（北海道三笠市日林業）。雇用者は地元出身者・在住者が

中心になり、高齢者を除く家族の多就業、林業以外の雑業への兼業的就業により対応している状況を窺うことができる。

そしてまた、請負化の進展もみることができ。それが近年の労働政策のあり方によって促されたと言えよう。労働行政が雇用の安定のために雇用関係の明確化を促し、そのことがそれまでは作業班扱いだった労働者を請負事業体化する結果になった事例があげられている。

愛知県鳳来町森林組合及び福岡県浮羽町森林組合では、若青年者を対象とし作業の中心となるべき月給制の作業職員制度を発足させる一方（鳳来町は一〇人、うち六人が工場勤務であり、林産班は四人である。浮羽町は林産班六人）、従来の作業班員は直接雇用関係から作業請負契約を結んで作業を行う請負わせの関係に置くこととなった。近い将来予想される労働力不足に対処し、生産性向上を図るための若手技能者の確保対策と、作業班員の福利厚生費用負担がさんできているうえ、労働基準法の完全適用など労働行政の浸透に対応し、作業班員の雇用関係を解消し請負関係下に再編成をした組合の方策が交錯することとなった。両組合とも労災保険事務を扱う事務組合を作り、組合員の福利厚生のため少なからぬ費用を負担するなど組合作業従事者への配慮を継続している。

金田鳳来町森林組合組合長は、既に八〇年頃までに、近隣の工場勤務などに転じる者は転じ

ており、いま林業に従事している人達は多かれ少なかれ工場勤務のように時間を決めていくらというように、馴染めない人達ばかりであり、完全に自己責任の態勢となつて労働災害は減少していると新しい労働力編成の合理性を言ったが、評価は難しいところである。

浮羽町森林組合が作業職員制度を発足させる際に、在来班の壮年技術者を採用し、班長に任じて高卒の新規採用作業職員の訓練にも当たらせている。機械持ちの請負作業で働けばかなりの年収になるのに、雇用身分の安定を選択し、半分程度にしかならない定額の月給で働いているのである。やはり雇用・就業の不安定が労働者にいかに不安を与えているかの証左というべきだろう。

この両組合の関係者に限らないが、作業従事者に対するアンケート調査への書き込みには、林業労働にこれまで付随した就業及び所得の不安定性に伴う不安感が吐露されており、林業労働者の月給制・長期雇用の安定的雇用制度に対する渴望感は大いにあるように思われる。また、アンケート票から、森林組合作業班員は過疎化の進んだ山村において、工場・土建作業などに従事する恒常的勤務者ばかりになった地域の住民の中で、就業が自由な立場と考えられ集落の諸役を引き受け、地域の生活を守る立場にすることが窺われる。作業班員としては複雑な思いであろう。このような意味合いから

も、一人親方達、さらにはそれらに限らない中期の就労者の福利厚生や所得の一定の保障に繋がる公的支援策が求められる。

回収されたアンケート票にはまた、作業安全に対する不安も書き込まれている。作業者の高齢化も進んでいることでもあるし、自己責任制の確立と同時に、作業員・作業組織の技術レベルを見越し、必要な安全及び技術指導が行われる態勢の確立が望まれる。

労働行政は一般産業企業を対象にして展開をみてきて、年金・労働保険制度などにつき林業のような複数の雇用主に反復雇用され、加えて、臨時的雇用が多い産業に機械的な当てはめが行われていることの不適切を、各報告者が上記事項に加えて述べている。

## 六 直用作業班の問題

静岡県龍山村森林組合は七八年から情報誌・新聞等で作業員の募集を行い、雇用制度・労働諸条件を整備してきた（作業班員八九人）。きつちりした作業管理、賃金支払及び退職金制度に特徴があり、毎年組合と作業班代表とで決める標準額をベースに個人ごとに格付けを行い日給を決め、格付賃金を越える労働支出には出来高払いの割増賃金を支払う。諸手当も整備され、組合全額負担による三千五百万円の退職金積み立ても行っている。森林組合の労務管理、賃金

制度の最先進事例の一つと言うべき位置付けを与えることができよう。だが、定着率は高いとは言えず、訓練費用の負担等マイナス費用が少なくない。

一方、愛媛県西条市森林組合の作業班の雇用関係・労働諸条件・賃金制度は、林業の先進的地域における森林組合として進んだ水準にあるとみられる。組合員サービスと作業効率化を目的とした森林施業共同化・集団化を図るソフトの工夫、路網整備を図るハードの努力を重ねるなどのほか、別組織を作り事業範囲の拡大を図るなど様々な努力を尽くしてきていて、作業班員は各種法定福利制度に加入し、森林組合はそれに対してかなりの額の負担をしている。だが、能率のよい作業班員が組む形と思われるが、より有利な就業条件を求めて集団で転出し事業体を作つて稼働する者が出るなど、企業経営上厳しい環境にある。賃金支払形態は日給月給制、労働諸条件に関する規定は整備されているが、有給休暇が取れないなど、厳しい経済情勢が作業班員にも及んできている。

三重県の森林組合おわせでは、高年齢層に小規模な農業を行っている人達が残っていて、それが主体を占める臨時作業班員の八〇％が引退するまで続けたいとの希望を持っているのに対して、常用雇用作業班員の若中年層は農業とは無縁な都市型の労働者が大勢を占める。その作業班員は勤続の希望について四分の一が転職の

可能性を言っていて、流動化の激しさ示している。

## 七 賃金水準の問題

常用雇用の形で就業している若青年層の問題点として各報告者が挙げているのは、賃金水準の低さと作業実行が天候等に左右されやすいことによる就業日数の少なさである。とくに、不況下で事業量確保に困難が生じていることが大きな問題である。

長野県あずみの森林組合では通年雇用者は九人である。森林組合が考える通年雇用者の条件は、若く、イターン型で、自分から通年就労を希望する労働者であることで、年齢は三〇歳台が多いが、自己の能力に応じて収入を増やすことができるからが就職の理由となっている。しかし、三・四〇〇万円の年収であり、林業労働収入をもっと増やしたい、就労日数をもっと増やしたいと考えていて、林業労働からの収入水準が避けて通れない大きな問題点になっている。技量・体力を備えた労働者は、好ましい賃金支払形態は何かの設問に対し、出来高給を多く希望する回答を寄せている。この地域では、イターン型林業労働者の新規参入が進んでおり、また短期就労労働者も存在しており、林業労働者の再生産構造の枠組みが出来ているといふことである。事業量確保の問題だが、概して

言えば、造林は概ね十分な仕事量が存在している。しかし、林産事業に関して言えば、市況が悪くて困難な状況にある。高性能機械を導入しているが十分な稼働ができていない。現在の市況では余程条件の良いところでなければ、機械を動かせばその分だけ赤字が膨らんでしまう。市況次第である。無理をして林産事業を行わなくても造林事業が存在しているから、組合ではそちらを主体に行っている。つまり、高効率を確保し、十分な収入を得るための事業量確保ができず、多種多様な仕事を行い、一つ一つの事業規模が小さくなっている。イターン型林業労働者の定着のための条件整備が不十分ということである。

なお、イターン、Uターン型の労働者は、体ができてくるのに一年間、指示されなくても作業が的確にできるようになるのもう一年間、稼げるようになるのは三年目になってからである。林産班の育成費は高性能機械の操作までを勘案した場合には約一〇〇万円、造林労働者としての育成費だけでも八〇万円はかかっている」と報告書は述べている。

地域により違いはみせるが、「報告書」に指摘されている森林組合作業班員の賃金水準は年収四〇〇万円というのが最高で、各地で目標とされる水準のようである。西条市森林組合では年収額平均は三五〇万円程度であり、昇給ピークは五五歳であり雇用安定化の目安となる

四〇〇万円を満たすのは伐出班の二人のみであると報告されている。本荘由利森林組合においても同様である。本荘由利森林組合の報告は、それでは役場職員に劣り、改善がなければ今後兼業農家の就職先の選択肢に留まってしまうと指摘している。農家の兼業では造林作業はともかく、最近の素材生産機械作業に適応できるか問題がある。

盛岡市森林組合では、平成八年度に月給制作業職員と技能に優れ指導的立場に立てる指導員の採用に踏み切った。採用時の年齢と人数は、平成九年度二〇・二三・二六歳の三人と四八歳の指導員、一〇年度が二一・二五・二六歳の三人に四一・六六歳の指導員二人である。応募状況は、初年度一九人、翌年度四六人と高倍率の応募があった。

賃金支払形態は、森林技能職員は月給制（六人）、技能職員の指導員は日給制と月給制の併用（三人）である（一般の作業班員は日給と出来高制併用（五六人））。これに対して、一人、年当たり（財）岩手県労働対策基金から六百万円、盛岡市百万円、滝沢村三七四万円の支援がなされている。それでもこの新雇用制度が収支償うというわけにはいかない。作業職員一人当たりの労働総費用は、年間五、四二二万円と計算されている。当面、公的支援がなければ、他産業並の処遇はできないことが分かる。

和歌山県竜神村森林組合が村と連携して技術



職員制度を創って以来、この型のものがあちこちで始まり、基金制度や公的な支援策が各地で整備されるようになった。「報告書」での鳳来町森林組合、浮羽町森林組合及び本荘由利森林組合で始まった技術職員制度も、行政との連携型のものである。福井県の事例も同様であるが、それぞれ三年の養成期間に対して助成が行われている。

龍山村森林組合もそうだが、西条市森林組合においても、インターン者は定着率が悪い。森林組合で養成をしても定着しないでは養成費用が無駄になる。他の林業事業体に転じる者も多数あり、林業に戻らない者も社会勉強だと言え、それまでだが、一企業が養成費用を負担するには荷が重すぎることは確かである。龍山村森林組合では支援制度を持たず、これまでその負担をしてきた。

もう一つの側面として、今後とも、林業・山村あるいは自然の中での作業をすることが好きだけでなく、林業作業に適性を持った若者が定着し、森林組合はそれらを選択的に雇用し、技術的合理性に基づいた労働組織編成を行い、効率的な作業を行う体制が作られていくことに期待するほかない。公的支援が当面なされ、これら体制構築の活動が奏功しないでは、技能職員の給料は（一般事務・業務職員も全く同じだが）、重層的な雇用関係のなかで、一般作業班員が、また臨時雇用者が負担する仕組みになる

ことに注意しなければならない。  
なお、当然のことながら、林業雇用だけが労働者定着の条件ではありえない。生活のための諸条件が整備され、魅力ある地域が形成されていることが定着の重要な基礎条件である。

#### 八 林業労働賃金の特徴 ― 屋外労働者賃金との比較

林業労働者職種別賃金調査報告による林業労働者の賃金と屋外労働者職種別賃金調査報告による屋外労働者（屋外労働者職種別賃金調査報告は、土工、軽作業員（男・女）及び技能職種として土工、とび工、左官、電気工、配管工、塗装工、貨物自動車運転手、溶接工、機械運転手、鉄筋工、型枠工の賃金を調査している。）の賃金を比較して、林業労働賃金の問題点を見てみよう。それぞれの一九九七年の報告を比較する。

林業労働者の賃金水準という場合、その稼働率が問題である。林業労働者の九八年の平均稼働率は職種計で五八％、一カ月の稼働日数は一七・八日ということになる。林業においては労働の季節性が大きいこと、野外作業であり天候により作業ができない場合があること、企業規模が全体に零細で雇用が不安定であること、作業現場の移動の間に不就業の期間がある場合が少なくないこと、そして農業などと兼業である

場合があることが稼働率を下げる主要な原因となっている。屋外労働者の場合、専門化が進んでおり、また雇用する企業も林業のそれより規模の大きいものが多く、就業も一化されている。

この調査の調査期間は七月一日から九月三日までであり、季節的に稼働率は高い時期と言えるのだが、「屋外労働者職種別賃金調査報告」の調査職種計の一月の平均実働日数二二・二日と比べると、林業労働者では三四日も少ない。そして、稼働率は九十年六二％、九五年の五九％、九八年五八％と低下してきている。労働者の高齢化と不況の長期化によるものと思われる。一日当たりの賃金（一日平均きまって支給する現金給与額）は、林業労働者では調査職種計で二二・五六七円、「屋外労働者」職種計の一日当たりの賃金（一人一日平均現金給与額）は、一三・六〇〇円、一日当たりの賃金でも差がある。一月に換算すると、林業労働者は二二三・六九三円、屋外労働者は二八八・三三〇円、六四・六二七円の差がある。

これを屋外労働者賃金調査報告の土工賃金と比べると、土工一日平均現金給与額は一二・七六〇円、一月平均実働日数二〇・五日、一月の平均現金給与額は二六一・五八〇円、林業労働者とは三八・八八七円の差がある。

「屋外労働者賃金調査」では、企業規模別賃金格差を調査している。一人一日平均現金給与

額は企業規模三〇人以上に対して、企業規模五～九九人の賃金格差は七五％となっている。屋外労働者企業規模五～九九人の一月の平均実働日数は二二・二日である。それで一月の賃金を計算すると二八二・三八四円になる。林業労働者のそれに対して五八・六〇一円多い。林業においては、かつての国有林を除いて大規模経営が無い。素材生産企業は全体に零細で、資本蓄積は、かつては山林経営に、現代では製材・加工工場などの形で進められてきた。一般工業生産などと比べると小規模の生産機械・人的組織が山中に併存して稼働する、素材生産の技術過程からそうなるのである。

#### 九 賃金支払形態の問題

新しく発足した現業職員制度の事例には、年功型の賃金表を用意している場合が多い。年功型賃金といっても、わが国の中大企業にみられたような、年齢別の賃金格差が大きいものではない、上昇カーブの緩い「技能職」の賃金表であり、いわゆる年功型賃金の問題はより少なく、当面、雇用条件及び初給賃金を他産業並にして若者の参入を促すと言う意味合いが大きい性格のものと言える。現在のところその対象とされる人員数は各事例ともまだ少なく、今後その数をどう増やし定着させていくか、賃金制度としてどういう形態を取ったら作業者にとって

も森林組合にとっても最適なものとなるか、定額と出来高とどう組み合わせるか、能率給が能力給か、今後試行錯誤を繰り返しながら、地域や組合の条件に合った形態のものが作られていくものであろう。作業職員制度を設けた福岡県浮羽町森林組合では現在定額の月給制を採用しているものの、就業規則には規定されている能率給導入を検討中とのことであり、賃金制度が今後どんどん動いていくことは明らかである。

賃金支払形態は作業管理の重要な部分、重要な手法であること論を俟たないが、龍山村森林組合の例に明らかにみられるように、労務管理の全体の態勢と緊密に係わっていること改めて指摘しておきたい。優れた経営を行い、労務管理にも多くの努力を尽くしている組合においてこそ緻密な賃金制度により作業班員の能力を引き出し、安全で能率の高い作業を実行することが可能になるのである。労務管理に当たる職員がいなかったり、関心を持たない組合にあっては、単純出来高制の賃金支払制度を採るとか請負事業体に作業を請け負わせるほかないわけである。

なお、西条市森林組合の報告者は、「林業事業体が雇用改善を図ろうとする時直面する共通の課題は、「多様」な人材の参入である。この多様性は、①インセンティブの多様性と、②賃金体系の多様性を要求し、一方で③作業マニュアルの作成を必然化させる。この一見したところ

る矛盾する新規参入者への対応が、一貫した視点をもつて整理されてはじめて雇用改善に向けた新しい出発点も与えられるように思える。ここでの一貫した視点とは、改善の合理性追求視点から経営改善効果とその方向性を捉えるのが、残された課題である。」こう述べているが、注目されよう。長野県信州上小森林組合では、多様な賃金制度を用意しているとのことである。

#### 一〇 臨時雇用者の実態

盛岡市森林組合の調査者岩手大学岡田秀二氏が臨時雇用者の存在形態を分けてみている。適切な記述と思うので、それを紹介しよう。

①長年林業作業に従事してきて高齢化した人達、②農業との兼業者、畜産・水田単作・稲作・園芸・リンゴ農家など多彩、農閑期があり、この間の仕事として無理なく取り組める作業に従事、③一時的に体調を崩した人、意外に多い。一つの班として作業を行うので、体力的側面から力の発揮に限らない作業がある。④いわゆる産業予備軍、失業して家に戻った人々、⑤都市

的雇用に飽いた自発的失業者が誘いを受けて従事するケース、気に入ると定着する。の五タイプである。

①は、かつて林業労働力の主力タイプで、高齢化し退場が続いている。②タイプは半農型である。半農型と言っても、①タイプのように、零細小規模の農業耕作を行い、薪炭生産や林業賃労働による兼業収入に主たる現金収入源を求めていたものと異なり、施設化・規模拡大が行われて一定安定した農業経営（例えばハウス栽培）を営むタイプである。造林の労働力需要が冬季に集中（間伐とくに保育間伐、そして枝打・新植）する。夏場下刈作業を行うタイプもある。この施設型が必ずしも兼業雇用の機会を求めているとは限らない。冬季の農閑期には海外旅行に出てしまうような経営階層・地域もある。

臨時雇用者として、③・④・⑤の形態は、①とともに各地共通である。この中から、常用雇用者に転化する者が出てくる。この⑤の形態はいわゆるイターン・ウターン者で、森林組合作業班員でも各地でみられるようになっていく。その多くが単なる自然志向・あこがれで、気質的・体力的にそのどれだけの者が適性があるのか、その何%が定着するか疑問と関係者はみている。

かつてわが国資本主義の発展を支えた農山村の農家に潜在した過剰人口は、高度経済成長期

に消失したが、景気変動の中で再び流動的及び停滞的過剰人口が多数生産されてきている。その一端をかいま見たわけだが、もう少し具体的な姿を記してみよう。この事例は、龍山村森林組合やあずみの森林組合の場合などとは随分性格が違い、都市近郊型と言わなければならない。筆者は今年春に「林業事業体の育成強化に関する調査」平成一一年度で、栃木県日光地区森林組合（今市市）を訪れた。その常用作業班員数は四九人、平均年齢は六〇・二歳、うち四〇歳未満二人、四〇歳台七人で、県内でも高齢化が進んでいる。数年後には労働力不足が顕在化することは明らかで、その対策としてここ数年直接あるいは人伝てに雇用を希望する者の中から若年者を数人雇用している。九九年度に四〇歳未満二人と四〇歳台三人を雇用したが、若い二人は宇都宮在住で毎日通勤してくる。通勤手当は一万五千円支給されている。

応募した人達は何れも長時間労働に疲れたサラリーマン上がりで（三〇歳未満の二人はフリーター）、当面、機械が好き、労働時間が決まっていって決まった時間に帰れる、自由に休める、などの理由で勤めを続けている。組合ではこれから人達を将来の組織の中核とするべく、講習に行かせ資格を取らせている。今市市は人口四四万人の大都市宇都宮市から四〇kmの距離にあり、通勤可能という地域的事情が有利に働いているわけである。当然、この程度の新規補充で

は早晚作業実行が困難になることが予想されるが、現状で現有労働力で間に合っているし、新人は当面は戦力にならず養成費が掛かり、また、新人が入ると作業の出来る人も能率が落ちる。これら様子を見ながら、今後補充を進める考えている。

新規参入者はやはり給与水準が問題である。あこがれの考えで来る。環境庁の国立公園事務所でも勤める気持ちで、林業作業を行うという考えではないと担当者は言っている。これまで見たように、賃金水準は高いとは言えない。転職者は明らかに所得が大きくダウンする。今後、現状のままでは職の内容も所得も満足する水準とは言えず、定着していく者が多数出ると言うわけにはいかないだろう。作業者が自ら努力して作業に熟達することはもちろんだが、組合の側としても作業効率の向上や休日制度ほか労働諸条件の整備に努めるとともに、林業労働者としての意識面を含めた陶冶に努め、本格的な近代的雇用関係の確立に努めることも必要だし、何らかの収益部門を持ち賃金に対する補充を考えると、公的な支援を受けるとかする必要がある。まだまだ、林業作業に向いた人達を積極的に受け入れ、また、適切な受け入れ態勢を整え、そのことが作業効率の向上にも結び付く段階にはない。差し当たり、森林組合の門をくぐって来る人達を受け入れ、試行的に雇用している段階と言えようか。

今定着している人は、全て脱サラ、今まで散々苦勞してきた人達で、言わば自由派、考え方だが休みも自由に取れると言えるわけで、これまでサラリーマンとして毎日遅く帰り、時間が自由にならないでいたのが、朝は比較的早い帰りは決まった時間に帰れる。所得を考えるとより趣味があればそれを適当にやり、集団の都合を考えるとより、自分の考え方を大事にする自由業的な考え方のようなのだ。

対策の方向は明らかに見えるのだが、森林組合の態勢の問題だけでなく、ずいぶん遠い道程のようだ。林業労働力確保のための課題が集約的に現れている事例の一つと言えそうだ。

## 一 一般の林業事業体について

これまで見てきた事例は、北海道の一事例を除いて、森林組合ばかりであった。市場や森林施業問題の中で考えてみよう。

長期不況下、木材景気の冷え込みはますます厳しく、愛媛大学泉氏が言われるように、とくに活発に事業展開を進めてきた森林組合において、大きな経営赤字を抱え込むような状況であり、森林組合の苦悩の対応が鮮明に示されていた。一般素材生産業者との間の競争も激化した。

熊本県人吉市のわが国を代表する素材生産業者のI林業は、県内周辺地域から大分県耳川上

流地域ほか複数流域を活動範囲としている。地域企業の上位の労働条件を用意し若壮年者を雇用し高効率の作業組織を形成、作業対象林分の確保とその配置に留意し、効率的な作業を行っている。市場情報に直ちに反映する採材の態勢や葉枯らし材の工夫も特徴だが、作業効率の上がる皆伐林分をいかに手当てできるが経営上のポイントになる。その一方、耳川最上流域の椎葉村森林組合は活動区域が村内に限られ、間伐や小面積の皆伐作業が主である。椎葉村では皆伐がかなりの面積で進行しているが、I林業でも皆伐作業地を十分手当てできず作業員の仕事確保のため作業隣接地の間伐作業など請けているが、主伐主体の効率作業を選別的に行うことが地域の優良企業としての賃金水準を維持させているのである。

造林事業についても事情は同じである。島根県D造林は、大規模で割のよい公社・公園の事業を選択的に受注し、専業労働者を確保してきた。因に、北海道の大手業者M産業の社長は、今は屈強な若者はいくらでも集まる。うちの作業員はそういう人達ばかりにしたと言っている。

林業機械化協会会長の南方康氏が、「山林」今年一月号に森林組合の大型機械稼働率の悪さを例にあげて、森林組合に奮起を促す論稿を寄せていた。多数の森林組合が経営努力を怠り安易な手数料稼ぎの事業に終始している実態は確

かにあるし、不況深化のなかでこの傾向はいっそう加速されるのではないかと危惧される。南方氏の提言は適切と思うが、地域の間伐保育は森林組合、皆伐など効率作業は広域を自由に移動し選択的に事業を受注する一般業者という機能的な分担関係が根底にあること改めて認めた上で、問題を考えたい。本稿の中でも、不況下の森林組合の苦悩の実態をいくつも見た。

それはともあれこの不況下、苦境下だからこそ、森林組合に基礎から築き上げる努力が望まれるのではない。役職員は認識を新たにし研修を行い、作業効率の向上を図るべく、定量間伐に対する忌避感の払拭といった単純な課題の学習から始めて、様々な経営上の問題に対処する力量を高め、組合員に働きかけて作業を受けるうとする営業努力から、作業班員の教育や前記したような、労務・作業管理の体制を構築する努力を惜しまないよう期待するほかない。今時、事業を拡大し維持するのは容易なことではなく、林産・加工事業のような市場に対応する生産活動ではごく厳しい対応が迫られること言うまでもない。森林組合関係者のみならず地域行政関係者ほかに、森林組合の人材確保に強い関心を持つよう求めたい。そのほか、作業効率をいかに高めていくか、生産力的配慮を含めた計画的な森林施業を地域でどう実現していくかという発想が求められよう。森林組合系統、とくに県連合会の活動にも危機感の認識からし

て問題ありと言わざるをえない。流通は広域にわたるため、とくに県連の活動に期待されるところは大きいのではないか。

こういうなかで、人工林保育を進めるべき観点から、森林組合と一般事業体の両者の機能を分けて考える考え方はなお必要である。長期不況と労働市場の需給の大幅な緩和のなかで林業事業体、とくに森林組合が労働力確保のための活動を続ける努力を放棄し、地域の雑業層を随時拾い集めて雇用するマイナスイメージの産業に改めて転落する可能性がないと言えない。

いろいろ考えてみて、やはり政府の経済政策に問題があると言わざるをえないし、地方分権を推進することの重要性を改めて感じるのだが、農林業軽視の現経済政策の枠組みが変えられないと言ふのなら、水源税創設とか水道料金への森林育成費用の上乗せなどによって、担い手養成費用の確保を図る対策が求められよう。林野行政当局には、さらに声を大にしてその必要性を言うこと、そして林業事業体及び労働力の動向を注意深く見守るよう求め論稿を終わることとする。