新規参入林業労働者の定着化に向けての諸問題

小 池 正 雄

Problems Against the Stabilization of Newly Participating Forestry Workers

Masao Koike (Sinsyu University)

The working conditions of forestry workers are inferior to those in other industries.

In our country, the forestry workers have been decreasing in number and their age has been getting older. If such situations continue, the forestry workers will cease to exist in the near future.

However recently, there are some cases that new types of workers come into forestry. This tendency has been increasing year after year.

In this paper, I investigate two subjects. First, I investigate present state of new participants. Secondly, I grasp the actual working

conditions of them. In addition, I point out some problems for stabilizing the new participants. The policies of forestry workers are formed closely linked with the changing socio-economic environment. We must consider these problems from outside of forestry as well as its inside structure. One important feature of forestry has been its essential role for the conservation of natural environment. It is urgent to construct a framework for the active support of forestry and forestry workers on national basis.

I. はじめに

わが国の林業労働者数はわが国の所謂国産材時代と言われた昭和30年代以降一貫して減少傾向を辿っており、バブル期以降においては林業労働者の再生産問題が森林組合や素材業者等の現場から、また林業関係団体や学会においても提起される状況にまで立ち至っている¹⁾。これを受けて行政の側も様々な取り組みを行い始めるに至り、林業労働者確保政策を展開し始めている²⁾。

また他方においてはわが国の所謂バブル経済期になると、以前の林業労働者の供給源とは明らかに異なる地方都市出身の新しいタイプの林業労働者の新規参入が見られ始めるに至った³⁾。その後バブル経済が崩壊して以降現在に至るまで、長野県や岐阜県等を中心にして全国的に林業労働への若手労働者の新規参入傾向が見られるに至っており、この傾向は一つの潮流ともなりつつあると言えよう⁴⁾。

本稿では長野県下をフィールドとして、先ず林業労働への新規参入実態をバブル経済期とポストバブル期に2区分して把握する。次に彼ら新規参入林業労働者の社会経済的性格を把握する。そして最後に彼ら新規参入林業労働者の定着化に向けて林業労働者にとって、

また彼ら労働者を雇用する資本にとって必要な諸施策は何かに関して考察を加えていくこととする。

II. 長野県下における林業労働への新規参入実態

長野県は林業労働への県外からの新規参入労働者が、全国的に見ても多い県の一つである⁵⁾。ここでは県内の森林組合や素材業者等の林業事業体に所謂バブル経済期以降雇用されることで新規参入した林業労働者に関して、考察を加えていこう。

林業労働への新規参入に関してはバブル経済期とポストバブル期（バブル崩壊後の円高不況期の）2期に時期区分することが可能であろう。

1. バブル経済期

先ずバブル経済期における新規参入に関して見てゆこう。この時期は全国的に見ても長野県においても林業は勿論のこと、林業以外の他産業においても労働力不足が顕在化しており外国人労働者の雇用まで真剣に考えられていた時期であった。林業労働者に関しては全く新規補充は不可能であると考えられていた時期であり、この時期に林業労働へ新規参入した労働者はそれなりの理由があつての林業労働への新規参入であつた。我々の調査によれば表1からも分かるように昭和62年度から平成3年度までの5か年間に長野県内の森

表1 作業班員の新規採用実績(昭和62年度～平成3年度の5か年間)

性別	出身地	採 用 時 の 年 齢 別						合 計
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	
男	県 内	2	22	40	34	43	62	203
	県 外	1	12	13	20	9		55
女	県 内		1	5	3	9	2	20
	県 外					1		1
合 計		3	35	58	57	62	64	279

注：長野県林務部資料

林組合の作業班員として、県内出身者223名、県外出身者56名、合計279名が新規参入していた。それ以前の段階においては森林組合作業班員は殆ど全てが県内それも地縁の関係の強い地域内からの新規補充であったから、この時点で新規参入林業労働者の20%を県外出身者が占めたと言うことは大きな変化であった。このような変化をもたらした要因は以下の5点が考えられよう。

①旧来からの林業労働者の供給源であった山村の過疎化の深化。すなわち限界地的山村における人口の社会減の段階から自然減の段階への移行に象徴される、山村集落自体の存立の危機的状況に規定されての、山村の林業労働者の供給源の枯渇。

②わが国農林業の置かれた厳しい状況を濃縮した形で中山間地農林業の再生産基盤の危機的状況。

③中山間地に居住している数少ない世帯は農林業は休日に行い自給用程度で、青壮年層の殆どは恒常的賃労働に夫婦共稼ぎで従事している場合が多い。よって林業労働者の供給源としての機能は果たし得なくなってきた。

④以上の事に規定されて、以前から林業労働者の多くの部分を占めてきていた半農型林業労働者の供給源はほぼ枯渇したと言えよう⁶⁾。

⑤半農型林業労働者の枯渇化傾向を認識した森林組合が、旧来からの労働者の募集方法からハローワーク(職安)を通じたり各種の新たな募集方法を講じることによって、一般の中小零細企業の社員の募集方法で労働者を募集したこと⁷⁾。

このようにして当時林業労働へ新規参入した労働者の新規参入の動機に関して見てみよう。すると、以下の3類型が考えられる。

①自己が山村で他に働きたい目的があり、その為の資金稼ぎとしての林業労働の位置付けを行うグループで若者に多い。

②若者で自己の目的(外国の山への登山等)を達成するための資金稼ぎを大好きな山での林業労働で行うタイプ。

③窮屈な都市生活に飽きて新天地で転職し林業労働で生計を立てようとするグループで中壮年に多い。定着率も高い。

それではこのような新規参入林業労働者を生んだ社会経済的背景に関して考えて見よう。すると次の6点があげられるであろう。

①都市における居住環境、生活環境の悪化。

②都市における高地価、高家賃に伴い自己の住宅を購入する事の可能な階層の減少・豊かさの中での貧困化の進展。

③人間なら誰でも望む良い空気、水、景観等の人間本来の欲求を充足する環境の、都市における欠落。

④近年の交通運輸手段、通信手段の格段の進歩に伴う山村と都市との経済的・時間的距離の短縮。

⑤別荘族、リゾートマンション族になるには自己の経済力の欠如、しかし山村の環境に浸りたい。そして行く行くは自然に恵まれた山村で、自己の持ち家を取得することが目標である。

⑥若者が目標とする事項を達成するために、年功序列の賃金体系とは異なった賃金体系の林業労働で就労する事により、手取りばやく賃金を稼ぐことが可能な就労先と考えて林業労働での就労を選択した。

以上のような理由からバブル期までの新規参入林業労働者は大自然の中での林業労働に就労する道を選択したのである。

2. ポストバブル経済期の新規参入林業労働者の実態

わが国経済はバブルの崩壊後、為替相場における円高基調が定着する中で経済の構造調整、企業の海外進出等により景気の回復を図るが、しかし国内産業の空洞化が進み産業のリストラが進み景気の停滞が続いている。業種によっては雇用調整が行われており失業率

も高い数値を示している。

このような社会経済情勢のもとで林業及び木材産業においても円高と製品輸入の増加傾向の中で木材価格の停滞から低下傾向が見られ、林業における資本にとって試練の時期を迎えている。

しかしこの時期には旧来からの所謂半農型林業労働者及び土地持ち林業労働者の再生産基盤であった農山村の主要産業である農林業の生産構造の弱体化の中で、林業労働力の旧来からの供給源がほぼ枯渇化した状態となってしまった。森林組合や素材業者の下で過去から就労してきた労働者の高齢化は進んでおり、また配下の労働者のリタイアも進んでいた。彼らが事業体制を維持していくためには新規に林業労働者を雇用しなければならない。しかし過去からの口コミ等の方法では新規参入者を雇用することは殆ど不可能である。そこで新たな募集方法を考えて旧来からの林業労働者の供給源からとは明らかに異なった地方都市及び大都市を対象に募集を始めた。その募集方法には、ハローワーク（職安）への求人、山岳雑誌等への求人広告、リクルート等の就職情報誌を通じての求人、森林組合系統の全森連及び県森連の林業労働力育成センターの活用の4方法を上げることができる。それぞれの地域における林業における資本の置かれた主体的客観的状况に規定されて、これらの募集方法の内のいずれかを資本は選択して採用していると言える。

バブル崩壊後になると地域における有力な事業体である森林組合や素材業者は、自己の傘下の伐出作業組織及び造林作業組織の再生産が、今この時点で行われなければ林業事業体存亡の危機に至るまで高齢化及び新規補充の困難化が進行していた。そこで彼らは、積

極的に新しいタイプの林業労働者をこれらの方法を用いて募集し始めた。その結果長野県内への林業労働の新規参入者は表2の如き状況となった。

平成4年度から平成6年度の3カ年間延べ165事業体が417名を新規採用している。また新規参入林業労働者数は平成4年度には105人（100）であったものが平成6年度には139人（132）に、そして平成7年度には173（165）へと連年増大傾向を強めてきている。新規参入した労働者を年度別に森林組合と素材業者別に見た場合には、森林組合は平成4年度の54名（100）から89名（165）、115名（213）へと激増しており、素材業者等は51名（100）から50名（98）、58名（114）へと微増にとどまっており、新規参入労働者は近年森林組合主体に雇用されていることが分かる。その結果過去3年間合計では森林組合に258名（61.9%）、素材業者等に159名（38.1%）となっている。

県内県外別に過去3カ年の合計で見ると県内出身者は266名（63.8%）、県外出身者は151名（36.2%）となっており3人に1人以上が県外出身者となっている。これを年度別に見てみると平成4年度から6年度にかけて県外出身者は23名（100）、55名（239）、73名（317）へと連年激増している。また県内からの新規参入に関して見てみても、雇用する側の管轄区域外からの新規参入が増えてきている。このように停滞している旧来からの供給源からの林業労働者の新規雇用の外部に、新しい形の林業労働への新規参入労働者が見られるのである。

それでは新規参入林業労働者の年齢構成を表3によって見てみよう。平均年齢は3カ年を平均すると42.3歳であり、森林組合は40.5歳、素材業者等は45.4歳となっ

表2 林業労働力の新規参入の状況

(単位：人数・人)

区 分		平成4年度		5 年 度		6 年 度		合 計	
		事業件数	人数	事業件数	人数	事業件数	人数	延事業件数	人数
森林組合	県内		45		58		62		165
	県外		9		31		53		93
	計	19	54	35	89	38	115	92	258
素材業者等	県内		37		26		38		101
	県外		14		24		20		58
	計	23	51	27	50	23	58	73	159
合 計	県内		82		84		100		266
	県外		23		55		73		151
	計	42	105	62	139	61	173	165	417

表 3 新規参入者の年齢構成 (平成 4 年度～ 6 年度計) (単位: 人数・人、比率・%)

区 分	19歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計
森林組合	3	58	60	68	27	42	258
比率(%)	1.2	22.5	23.3	26.4	10.4	16.2	100.0
素材業者	7	30	34	21	23	44	159
比率(%)	4.4	18.8	21.4	13.2	14.5	27.7	100.0
計	10	88	94	89	50	86	417
比率(%)	2.4	21.1	22.5	21.4	12.0	20.6	100.0

ている。過去 3 カ年間の新規参入労働者の 23.5% が 20 歳代までの若手労働者であり、30 歳代の 22.5% を加えると 46% が 30 歳代までの若手労働者ということになる。所謂若手と呼ばれる 40 歳代を加えると実に 67.4% となり、ついでこの間までの若手新規参入労働者不足とは大きな違いである。

林業労働に新規参入して来ている林業労働者の前職を表 4 によって見てみよう。ここで分かることは過去には殆どを占めていた農業からの新規参入は 9 名 (7.3%) に過ぎず、一般のサラリーマンが半数強の 51.6% を占めており土木・建築関係会社 9.7%、自動車関係会社、新学卒者の順になっている。旧来はサラリーマンの転職はより就労条件の良いサラリーマンへの転職が主体であった。また土木建築関係は高度経済成長期以来一貫して林業労働者とは競合関係であり続けてきた。また新学卒者は殆ど農林業には就業せず特に林業労働への新規参入は全くと言ってよい程存在しなかった。ところが近年は林業労働への新規参入者の殆どがこれらの業種からの新規参入であり、新規学卒者まで存在するようになったのである。なお森林組合素材業者等別にこれを見てみると、サラリーマンは森林組合へ多く参入し、土木・建築関係会社からは素材業者等へ多く参入していることが分かる。また 173 名の新規参入の内 49 名 (28.3%) は同一の産業である林業内での他事業体への転職であって、このようなケースは森林組合の新規参入者の 15.7%、素材業者等では新規参入者の 53.4% を占めており、後者においては林業内移動が半数以上になり、両者に大きな違いが存在している。

新規参入林業労働者の出身地を表 5 によって見てみよう。平成 6 年度の 173 名 (100) の内で県外出身者は 73 名 (42.2%) であり、県内出身者は 100 名 (57.8%) であった。県外出身者の内で最も多いのが 34 名 (46.6%) の関東出身であり関西出身は 6 名 (8.2%)

であった。またその他の県外出身者は 33 名 (45.2%) 存在しており、高知県、岐阜県、福島県、愛知県、北海道、福岡県等全国にわたっている。

年齢的に見ると、県内出身者で 40 歳代までの所謂若手労働者は 52 名 (52%) を占めているのに対し、県外出身のそれは 65 名 (89.0%) に達しており、県外出身の方が圧倒的に若くなっている。県内出身者の場合には 50 歳以上が 48% 存在しているが、その殆どは勤務先の停年後の再就職先として地元での林業労働という職種を選択したものと思われる⁸⁾。

このように新規参入林業労働者が存在している訳であるが、資本にとっての労働者の充足状況を表 6 で見てみよう。平成 4 年度には退職者 173 名に対し採用者は 105 名であったので充足率は 60.7% であったが、平成 5 年度には 82.7% に上昇し、平成 6 年度には退職者 143 名に対し採用者は 173 名となり充足率は 121.0% となっている。森林組合と素材業者等別に見ると森林組合の方が充足率が高く若干先行しているがこの動きは双方に見られる。林業労働力の充足率は上昇傾向にあり、買い手市場化してきているのである。

次に新規参入林業労働者の定着状況を表 7 で見てみよう。森林組合への新規参入林業労働者の定着率は平成 4 年度には 61.1% であったが、平成 5 年度には 84.2%、平成 6 年度には 87.8% と定着率の顕著な上昇傾向が伺われる。素材業者等へのそれは、平成 4 年度の 84.3% から平成 5 年度 90.0%、平成 6 年度 91.4% へと上昇しており、定着率は非常に高い水準にある。

Ⅲ. 新規参入林業労働者の定着化に向けての諸問題

新規参入林業労働者の定着化に向けての諸問題を考察して行く視点として労働者を雇用する資本にとっての諸問題と、林業労働者自身にとっての諸問題の二側面から検討して行く必要があると思われる。筆

表4 他産地からの参入状況（平成6年度）

（単位：人数・人）

職 種 別	森 林 組						合	
年 齢 区 分	19歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計	比率()内は全体比率
サ ラ リ ー マ ン		21	17	17	4	1	60	61.9 (52.2)
自 動 車 関 係 会 社			1	1	1	1	4	4.1 (3.5)
土 建 ・ 建 築 関 係 会 社		1	1	2		1	5	5.2 (4.3)
精 密 機 械 等 製 造 業								－ (－)
農 業				5	2	2	9	9.3 (7.8)
印刷会社デザイン等			1				1	1.0 (0.8)
新 学 卒		4					4	4.1 (3.5)
そ の 他		1	3	8	1	1	14	14.4 (12.2)
計		27	23	33	8	6	97	100.0 (84.3)
林 業			4	4	4	6	18	(15.7)
合 計	－	27	27	37	12	12	115	(100.0)
職 種 別	林 産 業 等						合	
年 齢 区 分	19歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計	比率()内は全体比率
サ ラ リ ー マ ン		2	2				4	14.8 (6.9)
自 動 車 関 係 会 社		1	1	1			3	11.1 (5.2)
土 建 ・ 建 築 関 係 会 社		5	1			1	7	25.9 (12.1)
精 密 機 械 等 製 造 業			1				1	3.7 (1.7)
農 業								－ (－)
印刷会社デザイン等								－ (－)
新 学 卒	1	1					2	7.4 (3.4)
そ の 他		2	3	1	3	1	10	37.1 (17.3)
計	1	11	8	2	3	2	27	100.0 (46.6)
林 業		1	2	1	3	24	31	(53.4)
合 計	1	12	10	3	6	26	58	(100.0)
職 種 別	事 業 体 計						合	
年 齢 区 分	19歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計	比率()内は全体比率
サ ラ リ ー マ ン		23	19	17	4	1	64	51.6 (37.0)
自 動 車 関 係 会 社		1	2	2	1	1	7	5.6 (4.0)
土 建 ・ 建 築 関 係 会 社		6	2	2		2	12	9.7 (6.9)
精 密 機 械 等 製 造 業			1				1	0.8 (0.6)
農 業				5	2	2	9	7.3 (5.2)
印刷会社デザイン等			1				1	0.8 (0.6)
新 学 卒	1	5					6	4.8 (3.5)
そ の 他		3	6	9	4	2	24	19.4 (13.9)
計	1	38	31	35	11	8	124	100.0 (71.7)
林 業		1	6	5	7	30	49	(28.3)
合 計	1	39	37	40	18	38	173	(100.0)

表5 新規参入者の出身地(平成6年度)

(単位:人数・人)

区 分	19歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計	備 考
関 東		13	12	6	3		34	東京14 神奈川 7 千葉 4 栃木 3 埼玉 3 群馬 2 茨城 1
関 西		4	2				6	大阪 4 奈良 1 兵庫 1
その他県外		9	11	8	1	4	33	高知 5 岐阜 5 福島 4 愛知 3 北海道 3 福岡 2 その他11
県内	1	13	12	26	14	34	100	
合 計	1	39	37	40	18	38	173	

者は、平成6年度には新規参入林業労働者の側に関する実態調査⁹⁾、平成7年度には林業労働者を雇用する資本の側の実態調査を実施した¹⁰⁾。平成6年度に新規参入した林業労働者全員に対するアンケート調査結果に関しては既に公表しているので¹¹⁾、ここでは林業労働者を雇用する資本にとって、新規参入林業労働者の定着化に向けて解決を迫られている諸問題に関して考察を加えて行くこととしたい。

わが国の林業事業体には多数の新しいライフスタイルにもとづく新規参入林業労働者が雇用されており、今後もこの傾向は続くものと思われる。しかし彼らを雇用する資本の側が永続的組織体として存立し続け、新規参入林業労働者に十分な賃金、社会保険、就労時間等の就労条件を提示することができるかどうかは、彼ら新規参入林業労働者の定着化に向けての大きな課題となっている。資本の側の経営環境は、長期にわたる外材支配体制の深化の中で、またわが国の林業の再生産構造の縮小化の中で、流域管理システム政策のもとで如何なる状況に置かれているのであろうか。

表6 林業労働力の充足状況

(単位:人数・人)

区 分	平成4年度	5年度	6年度	合 計
森林組合	採 用	54	89	115
	退 職	85	76	89
	充足率	63.5%	117.1%	129.2%
素材業者等	採 用	51	50	58
	退 職	88	92	54
	充足率	58.0%	54.3%	107.4%
計	採 用	105	139	173
	退 職	173	168	143
	充足率	60.7%	82.7%	121.0%

我々は平成7年に地域において有力な事業体である長野県下の22森林組合と、27素材業者に対して個別聞き取り調査を実施し、林業労働の雇用改善に向けての基礎資料を得る為に経営の実態を把握すべく接近を試みた。以下ではその調査結果をもとに考察を加えて行く。

調査対象事業体の経営状況を見てみよう。調査対象事業体の半数強が製材業、飲食業、土建業、建築業等を兼営することで経営の多角化を行っている。事業体の事業収入総額は15億円を筆頭として1億円以上の事業体が8割強を占めており、林業収入だけでも7割以上の事業体が1億円を越えており、これら林業事業体は長野県下における主要な林業事業体であり、新規参入林業労働者を積極的に雇用し雇用改善に向けての取り組みを主体的に行う事が可能な事業体である事が分かる。

これら事業体に対して新規雇用者の養成を行っているのに必要な経費に関して設問を試みた。森林組合の場合は最高が年間1人養成するのに約350万円必要であるとする組合を筆頭にして100万円以上は必要であるとするものが多かった。これに対して素材業者の場合には500万円を筆頭にして300万円、200万円台の回答が殆どを占めていた。このように森林組合や小零細企業である素材業者にとっては、新規参入林業労働者の養成は大変な負担となっている。これらの経費の負担に対しては、約6割の調査対象が将来のために事業体の投資と考えて養成していると回答している。また約2割強の事業体が必要なことであり、やむを得ないと回答している。1割強の事業体は事業体自身の自助努力による養成は不可能であり行政等でしかるべく養成すべきであるとしている。旧来は地縁的な所謂「組」組織での技能研修等の養成が可能であったが、今日では林業労働力の再生産構造が激変期にあるため新たな

表 7 新規参入者の定着状況

(単位：人数・人、比率・％)

区 分			19歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計
採 用 者 数	森 林 組 合	平成 4 年度	2	11	6	19	7	9	54
		5 年度	1	20	27	12	8	21	89
		6 年度		27	27	37	12	12	115
		計	3	58	60	68	27	42	258
	素 材 業 者 等	平成 4 年度	2	6	12	10	12	9	51
		5 年度	4	12	12	8	5	9	50
		6 年度	1	12	10	3	6	26	58
		計	7	30	34	21	23	44	159
	合 計		10	88	94	89	50	86	417
退 職 者 数	森 林 組 合	平成 4 年度	1	6	2	4	5	3	21
		5 年度		1	3	4	5	1	14
		6 年度		2	6	5	1		14
		計	1	9	11	13	11	4	49
	素 材 業 者 等	平成 4 年度			1	1	2	4	8
		5 年度	1	1	1	2			5
		6 年度		1		1		3	5
		計	1	2	2	4	2	7	18
	合 計		2	11	13	17	13	11	67
定着率 (%)	森 林 組 合	平成 4 年度	50.0	45.5	66.7	78.9	28.6	66.7	61.1
		5 年度	100.0	95.0	88.9	66.7	37.5	95.2	84.2
		6 年度		92.6	77.8	86.5	91.7	100.0	87.8
		計	66.7	84.5	81.7	80.9	59.3	90.5	81.0
	素 材 業 者 等	平成 4 年度	100.0	100.0	91.7	90.0	83.3	55.6	84.3
		5 年度	75.0	91.7	91.7	75.0	100.0	100.0	90.0
		6 年度	100.0	91.7	100.0	66.7	100.0	88.5	91.4
		計	85.7	93.3	94.1	81.0	91.3	84.1	88.7
	合 計		80.0	87.5	86.2	80.9	74.0	87.2	83.9

枠組み構築が必要とされているのである¹²⁾。

それではここで現在の林業労働者の就労条件に関して実態調査をもとに見ていこう。

平成 6 年 4 月 1 日から平成 9 年まで猶予期間は存在しているものの、林業へも労働基準法にもとづく労働時間法制が完全適用されることとなった¹³⁾。これに伴い就業規則を改正し新労働基準法に相応して就業規則を制定することが必要であるが、長野県下で 10 人以上の雇用労働者を使用している林業事業体の内の 1/4 は新就業規則を制定することは未だにできていない状況である。林業事業体の大多数を占める雇用労働者が 10 人以下の事業体では就業規則は殆ど存在していな

い状況である。

賃金に関してしてみると若手ほど月給制が多く、日給出来高制、出来高制は中高年層に多くなっている。賃金の水準は事業体の存在する地域の森林資源の量的質的な賦存状況および事業体の機械化の段階等によって異なっている。最高で木曽谷の素材業者の伐出部門の 2.5 万円/日から森林組造林作業班の 1 万円/日をきるところまで存在しているが、新規参入者は 1 万円強/日といったところである。これを就労日数から月額に換算すると 15 万円から 30 万円の間にあり、最も多いのが 20 万円台であり賃金水準は決して満足できるものではないと言える。しかし公務員に準ずる給与の保

証、月給制の導入、昇給・賞与の支給など賃金面で新規参入労働者を獲得するための取り組みを行って成果を上げている事業体も存在している。

次に、各事業体の一週間当たりの労働時間に関して見てみよう。調査対象たる県内の所謂優良林業事業体の内で週44時間を越える就労時間のものが10%程度存在しており、40時間以上44時間未満の林業事業体が50%存在している。これらの66%に及ぶ林業事業体は早急に対策を講じることが必要となっている。これに対して今回の労働基準法の規定をクリアーできる週40時間以下の就労時間の林業事業体は、全体の40%存在している。変形労働時間制を適用している林業事業体は素材業者4業者と1森林組合である。林業労働の特殊性をも勘案した時新規参入若手林業労働者を積極的に雇用している林業事業体の殆どはこのような林業事業体に属している。変形労働時間制度の活用如何は林業労働者の待遇改善ひいては新規参入林業労働者の定着化に向けてのバネになる可能性も有していると思われる。

社会保険への加入状況に関して見てみよう。林業労働に就労する場合に不可欠であるのが労災保険への加入であり、労災保険を掛けずに就労することは労働基準法違反であり100%加入が原則である。調査対象の林業事業体が雇用している常勤労働者の労災保険への加入率は100%であったが、臨時労働者の中には労災未加入の労働者も幾分存在しており新規参入林業労働者の定着化を考える場合には、新規参入労働者の就労条件のみではなく最底辺の労働者の就労条件の向上が必要であり、少なくとも労災保険に関しては100%の加入が前提となろう。労災保険を補完するものとしての傷害保険への加入も3/4の林業事業体で見られる。雇用保険、健康保険、厚生年金、農林年金、中退共、林退共等を見ても、常勤労働者の加入率は近年大分高くなってきているが臨時労働者の加入率は非常に低くなっており社会保険への加入という就労条件面から見れば常勤労働者と臨時労働者の二極化が進んでいると言えよう。

林業労働への新規参入に対するネックとなっているのが所謂3K労働と言われる危険、汚い、きついなどの要因である。これらの要因を排除すべく振動障害予防、労災防止にむけた各種の労働安全衛生への取り組みが行われている。

週40時間労働制の導入、社会保険制度、年次有給休暇を充実させる為の対応等を行えば、コストアップが予想される。その経費負担増に対しては、収益性悪化

に繋がると考える林業事業体が45%、生産性向上によって吸収する、及び林業事業体の合理化によって吸収するがそれぞれ18%となっており林業事業体にとっては乗り越えるべき大きなロードスとなっている。

新規参入林業労働者の定着化に向けて解決しなくてはならないもう一つの問題として、彼らの居住する住宅問題が存在している。新規参入林業労働者の性格は戦前来戦後の高度経済成長期までの所謂半農型林業労働者からオイルショック前後から所謂バブル期までは土地持ち労働者の性格に変質してきており、また窮乏化した土地持ち労働者の性格を持った者も現われていた。そしてポストバブル期の現在において支配的なIターン型林業労働者は、農地も山林も住宅も全く所有しないデファクトの賃金労働者の性格を持った新しいライフスタイルにもとづいた林業労働者である。彼らの居住する住宅を確保することが緊急の課題となっている。しかし通例、山村には殆ど借家的な住宅は存在していない。運よく存在していたとしても古くいたんでおり補修等をしなければ使用出来ない物件が殆どである。そこで公営住宅への入居が考えられるが山村の公営住宅は量的に全く不足しており、数年前から入居順番を待っている村民が多数存在している場合が多い。林業労働への新規参入者だけを優先的に入居させることは合意形成が難しく、事実上不可能である。林業における資本としての林業事業体にとって円高のもとでの製品輸入化の進む中で外の外材支配体制の一層の強化に伴う林業を巡る外部環境が厳しさが増している。このような中で労働基準法の改正に伴う諸負担増、労働災害保険をはじめ各種社会保険掛け金の負担増が直撃し、労働者の居住する住宅にまで目配りを行うことは至難の技とも言える状況になっている。Iターン型新規参入林業労働者の定着化に向けての大きな課題の一つに住宅問題が存在している。

IV. おわりに

林業を巡る客観的情勢は外材支配体制の深化のもとで、厳しさを増してきている。このような中ではあるが、新しいタイプのIターン型の林業労働者の新規参入が一つの潮流となってきている。

本稿では新規参入林業労働者の定着化に向けての諸問題を、長野県下の事例等をも踏まえながら考察してきた。

林業労働者の基本的性格が半農型林業労働者から窮乏化しつつある土地持ち林業労働者を経て、現在新規参入している林業労働者の多くはデファクトの賃労働

者によって変わってきている。また他方において一般労働政策の枠組みが労働基準法の林業への完全適用にも見られるように、林業労働の分野にも適用されてきている。

労働基準法の完全適用及び社会保障制度の拡充、年次有給休暇の充実等の労働者の就労条件を向上させるための取り組みは、非常に意義のある前向きの取り組みであり、若手新規参入林業労働者を確保するには不可欠である。しかし労働者を雇用する資本の側にとっては自助努力のみでは非常に難しい問題であることも確かである。できる限りの自助努力を行うことを前提として、その上に公的支援の枠組み構築が求められていると言えよう。さもなくば、林業労働者の就労条件を向上させるための各種の取り組みによる枠組みの整備が、わが国の山村・森林・林業の担い手としての林業事業体の分解を加速化させるのみではなく、全面的落層化の危険性をも秘めたものになってしまうであろう。国や都道府県による造林の設計単価のアップの実施や先進的の市町村における補助金の高上げの実施等の取り組みも見られる。しかし現在の木材市場における価格条件等を前提とした林業事業体の取り組みはほぼ限界に近づいているものと思われる。

森林と人間とのかかわりは歴史的に変化してきている。アレキサンダー・メーサー流に言えば、工業化以前の段階から工業化段階を経て工業化以降の段階に至る事になる¹⁰⁾。わが国の工業化段階においては森林からの木材生産を基軸に展開してきた。しかし現在わが国は工業化以降の段階に到達している。この段階においては森林の果たす各種の多面的諸機能が木材生産機能と同等あるいはそれ以上に評価されつつある。しかしわが国の工業化段階に独特な拡大造林政策によって造成された未成熟な人工林が大量に集積しており、これらの林分の手入れも今後とも必要になっている。多面的諸機能を満度に発揮させるための施策も必要不可欠となっている。

林業の論理のみに立脚するのではなく新たな論理の枠組みを構築し、その担い手としての労働者の就労条件の向上に向けての社会保障制度の完備を初めとする各種取り組みによって新規参入林業労働者の定着化を図ることが必要になっている。勿論このような観点からの取り組みも、林野庁・国土庁・自治省によって森林・山村対策による林業労働基金の設立の動きや、1996年4月に第136回通常国会で成立した林野3法案、特に林業労働力の確保の促進に関する法律の制定の動きなどに見ることはできるし、これらの動きは前向きに評価すべきであろう。もう一歩進んだ枠組みを国民

の合意形成のもとで構築し、国土を住宅に例えれば屋根の部分に当たる森林の維持管理に不可欠な労働過程の段階での担い手である林業労働者の新規参入と定着化をより一層促進することが求められている。

注釈及び引用文献

- 1) 日本林業調査会編：『労働力問題と林業・木材産業』1991年4月、林業経済学会：「1991年度春季大会統テーマ報告、林業労働力の再生産条件をめぐる諸問題」『林業経済』No.119, 1991年3月、全国森林組合連合会編：『明日をひらく―各地の林業労働力対策の取組み』1992年3月
- 2) 行政の側からの取り組みを見ると、林業労働を巡る厳しい状況を打破すべく1992年には林業労働対策室が設置された。その後近年における行政の側からの取り組みに関してしてみると、林野庁によるもの、林野庁・国土庁・自治省による森林山村対策などが存在している。労働省と農林水産省は1996年の第136回通常国会に林業労働力の確保の促進に関する法律案を提出しこれが成立した。この法律の第一条（目的）において「この法律は、林業労働力の確保を促進するため、事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置を講じ、もって林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定に寄与することを目的とする。」と規定して林業労働力の確保の促進に関する法律の政策目的を明らかにしている。
- 3) 拙稿：「新しいライフスタイルにもとづく林業労働者に関する一考察」『信州大学農学部紀要』第29巻第2号、1992年12月
- 4) 全国的動向に関しては田中純一：「林業労働への新規参入―その実態と今後の方策―」『山林』1322号、1994年7月。田村早苗：森林組合で働く都市生活経験者の現状―「都市生活経験者の林業就業に関する調査」結果から―『林業経済』No.571, 1996年5月、等の論文が存在している。
- 5) 長野県下における林業労働への新規参入に関しては、拙稿：「林業労働への新規参入に関する諸問題」『林業経済』No.556, 1995年2月、岐阜県下における林業労働への新規参入に関しては、上久保達夫・小池正雄：「地域林業の担い手の新たな参入動向―主に岐阜県下の森林組合への新規参入者の事例にもとづいて―」『第44回地域農林経済学会発表論文集』1994年10月が存在しており、島根県に関しては、和知達也：「非農山村地域における林業労働力組織化の実施」『林業経済研究』126号、1994年11

月が存在している。また新規参入林業労働者を視点において林業労働者の類型化を試みた論文として、三井昭治：「都市・山村関係からみる林業労働力の新しい動向と意義」『林業経済研究』125号、1994年 3 月が存在している。

- 6) 半農型林業労働者論は山岡・山崎編著『林業労働の研究』有斐閣、1963年において提起された。「林業賃労働の析出基盤は主として兼業農家であり、半農的性格をその特質とする。この性格は林業賃労働にのみ固有なものではなく、わが国の賃労働に広範に見られる性格であるが、林業においては農業と賃労働の結合がより直接的である。農業と林業賃労働の結合ということは労働力再生産の二元性を意味するものであり、農業と林業賃労働とが相互補完的な関係にあることを意味するものであり、農家における自給生産の残存、低生活水準とあいまって、林業における低賃金をもたらす。林業の低賃金は、他方では育林経営の地主的性格、伐出資本の零細性、商人資本的性格に対応するが、さらに林業技術発展の阻害要因でもある。また林業において従来広汎に存在した前期的労働組織たる組頭制度は、林業労働の半農的性格、伐出資本の前期的性格を主要な存立要因としていた。」
- 7) 例えば長野県下では東信地域の森林組合はハローワーク（職安）や長野県林業労働力育成センター（全森連、県森連系統）を活用している場合が多い。木曾谷においては業材業者や森林組合が『山と溪谷』『B-ing』等の雑誌や就職情報誌に掲載した求人広告を見てのIターン者の新規参入が多くなっている。
- 8) 長野県下の林業労働への新規参入を見た場合には、この

ように地元の中高齢労働者の停年退職後や雇用調整の結果としての再雇用先としての側面をもった林業労働への新規参入と、県外の都市部等からの新しいライフスタイルにもとづいた労働者の新規参入という二つの類型が存在していることが指摘出来よう。

- 9) 林業雇用改善推進委員会：『新規参入林業労働者の現状と課題（林業雇用改善研究委員会報告書）』長野県森林組合連合会、1995年 3 月。
- 10) 林業雇用改善推進委員会：『新規参入林業労働者の定着化に向けてー長野県下主要事業体の実態調査結果ー』長野県森林組合連合会、1996年 3 月。
- 11) 拙稿：「林業労働への新規参入者に関する諸問題」『林業経済』No.556、1995年 2 月。
- 12) 新規参入林業労働者の技能継承等に果たす「組」組織の役割は大きかったが、現在は旧来からの「組」組織が解体化傾向を強めてきており、教育研修機能を公的に担うことが必要になってきている。拙稿：「1990年代における林業労働力問題の展望」『林業経済』No.531、1993年 1 月。
- 13) 労働基準法の林業への安全適用の背景に関しては、小池正雄・上久保達夫：「労働基準法の林業への完全適用に関する一考察」『労働科学』71巻、11号、1995年11月を参照。
- 14) アレキサンダー・メーサー著、熊崎 実訳：『世界の森林資源』築地書館、1992年 2 月。

（筆者：信州大学農学部）