

木材関連業における雇用の実態について

福岡県林業試験場 福島 敏彦・廣田 篤彦

1. はじめに

かつての木材需給は売手市場であり、生産すれば売れた。そして、林業行政は生産者である山林所有者やその組織・地域社会を中心に政策が展開されたが他産業の経済発展の影響を受けて過疎化・高齢化・山林労働者の不足等の大きな問題をかかえている。

最近の木材需給は国際的な分業化の進行と代替材の進出によって買手市場へと大きく変化している。この変化に対応した市場の再編整備が遅れている。木材製品は他産業の製品に比べて商品化が遅れており、とりわけ、国産材の方が外材よりも商品化が遅れている。この商品化の遅れが木材流通構造を複雑にしている要因でもあり、複雑な流通コストが国産材の価格競争を弱める原因ともなっている。現実には、流通の末端組織である卸・小売等の木材販売業者が経験的な知識により商品化の遅れを補って木材製品の品ぞろえをして販売している。

木材販売業は雇用や後継者対策等の問題で消極的な流通の再編整備が進行しているが、その存立条件が厳しいようである。

そこで本報告は木材関連企業における雇用の実態を福岡県木材青壮年連合会の会員がアンケート調査をした資料を用いて雇用条件等を分析したものである。

2. 調査方法

調査時期は1991年9～10月である。調査地域は福岡県全域と大分県の一部（日田市）である。地域区分は企業の属する支会に合わせて北九州、筑豊、福岡、筑後川、久留米、矢部川、大川、日田の8つに区分される。木材関連企業は木材販売業、木材販売・製材業、製材業、木材販売・建材販売・住器販売業、木材販売・他業種兼業、製材・他業種兼業、木材市場の7業種である。また、木材販売業は矢部川地域では素材業で、他の地域では卸・小売業である。アンケートは県内に500部、県外に10部配布され、回収数は425部であり、回収率

は83%であった。

3. 従業員の規模と年齢

従業員規模の地域的な差異は零細な企業数の割合の多少によって中・大の従業員規模階の割合の多少がほぼ決まるようである。そこで、1～3人の零細企業の割合を中心に述べる。矢部川地域は49%で最も高い割合を示すが、この中には木材販売の素材業の16事業所が含まれており、これを除いても39%であることから製材・木材販売業等の企業が零細であると言える。

次いで、福岡37%、筑豊33%、久留米33%、北九州25%、筑後川21%、大川11%の各地域の順となり、大川、筑後川地域を除いて零細企業が多い。また、業種では、木材販売業の多くが1～3人以下の零細企業であった。

ここで注目することは、製材業の専門化が遅れている矢部川・筑豊・久留米地域で零細な企業が多いことである。また、九州各地からの集荷地域である福岡・北九州地域の都市部は零細な企業の多くが木材販売業であった。

従業員の平均年齢は45歳で、男性が45.3歳、女性が44.2歳であり、一般に言われているほど高齢化していないことがわかった。しかし、40歳以下の従業員数が少なくなっていることから高齢化は今後急速に進行することが予測される。

4. 従業員の充足度と求人状況

従業員が充足していると答えた企業の割合は34%である。地域的には筑豊58%、福岡50%、久留米44%、北九州42%、矢部川27%、大川25%、筑後川16%である。製材業が専門化している筑後川・大川地域及び山地に近接した矢部川地域で従業員が充足されていない。

従業員の規模と充足度の関係では、従業員数が4～6人の企業では85%で飛び抜けた充足度を示すが、他の従業員階層では40～14%の企業しか充足されていない。

い。マクロ的には従業員規模が大きくなると充足度は減少する。

業種別では製材業に加えて他の業種を兼業している場合に充足度が10%になるが、他の業種も30%前後の充足度であった。

調査時に遡って、過去3年間に求人をした企業は60%で、求人をしなかった企業は40%である。求人をした場合には、20%の企業で充足したものの残りの80%は不足したままで雇用が図れない状態にある。

過去3年間に求人をした企業の割合を地域的に見ると大川87%、筑後川74%、北九州55%、矢部川48%、久留米45%、福岡45%、筑豊44%の順となり、前記の充足している地域別の企業割合とほぼ逆の順位となり、従業員の不足する地域ほど求人をしてしていることになる。

求人をしてしても雇用するに至らないこともあり、経営を維持するには、従業員の不足よりも求人をする割合の方が大きい値を示すのが一般的である。

ところが、3年間で上回るのは大川・筑豊地域であり、他の地域は求人をした割合の方が下回る。中でも矢部川、久留米、筑後川地域は不足の割合よりも求人者の割合の方がかなり小さい値となり、経営の維持は困難で縮小化の傾向を示している。

求人した割合を業種別に見ると、木材市場77%、製材業74%が比較的に高い割合を示すが、不足割合よりも求人をした割合が大きいのは木材市場のみであった。

また、従業員の不足割合よりも求人割合が極めて小さい業種は木材・建材・住宅機器販売業43%、木材販売業48%、木材販売・他兼業58%であった。即ち、木材流通の端末を担う重要な業種で、雇用の維持が困難になりつつあることを示している。

求人をした割合と従業員の規模との関係では、従業員が多くなれば求人をする確率も高くなり、従業員が21人以上では100%の企業が求人をしていた。また、20人以下では漸次求人する割合が低くなり、1~3人では26%の企業で求人をしていた。

求人方法は職業安定所35%、縁故27%、求人広告18%、学校8%、その他12%であった。都市・山村等の地域と縁故等の求人方法との関係はなかった。会社の代表者の年齢では35歳以下の若齢と76歳以上の高齢では縁故の割合が他の年齢の2倍程度である。

従業員の規模と求人方法との関係では、1~3人規模で縁故67%に頼った求人が特徴的であった。また、従業員規模が大きくなると学校の割合が増加する。

5. 従業員の給与等

従業員の身分保障等が比較的安定している月給制を導入している企業の割合は36%である。地域的な月給制の導入割合は福岡82%、北九州50%、筑豊35%、

矢部川25%、大川20%、筑後川15%となり、大都市では月給制の導入が進んでいるものの、県南の地域では月給制導入による身分の安定化が遅れている。従業員規模が大きくなると月給制の導入割合が増加し、身分の安定化を図っている。

初任給は大学卒で168千円、短大卒で134千円で中小企業では比較的に高いようである。男女別賃金格差は31~34千円で大きい。これからは高齢者や女性の企業参加が望まれることから、近代化を図り高齢者や女性にも仕事のしやすい環境づくりをする中で賃金格差を無くしていく必要がある。

平均給与は201千円である。地域的には福岡236千円、大川230千円、筑豊220千円、北九州216千円、筑後川179千円、久留米165千円、矢部川157千円の順となり、初任給以後の賃金の上昇が少ないようである。

平均給与と従業員の規模との関係は、従業員の規模が大きくなると賃金も増加し、男子の場合で従業員が1人増加すると1000円、女子では300円増加する。

ボーナスを支給している企業の割合は男子76%、女子67%で男女によって異なる。ボーナスを支給している場合には年2回が大半である。

年間のボーナス月数を男子の場合で見ると、福岡3.1、大川2.9、北九州2.9、筑豊2.8、筑後川2.8、久留米2.7、矢部川2.5ヵ月の順になり、マクロに見ると初任給、平均給与の低い地域はボーナスの支給月数も少ないようである。

諸手当を支給している企業の割合は残業30%、通勤26%、精勤22%、扶養10%、住居6%、その他8%である。また、手当を支給している企業は従業員規模と深い関係があり、零細な3人以下の企業では平均手当数が1に満たず、41人規模の平均手当数は3.7であった。従って、他の産業と比較すると手当支給企業数の割合が少なく、業界にとって極めて重要な課題となる。

6. むすび

以上のことから、木材関連業は若齢層が少なく、従業員が不足しているにも関わらず積極的に求人を行っていないようである。また、零細な企業が多く、平均給与が低い等の大きな問題を抱えている。

なかでも、零細で雇用が困難な木材販売業はこのままでは消極的な組織の改編が進行することが予測され、国産材の販売のパイプが細くなり閉息する恐れがある。パイプの閉息は林業経営の放棄につながる。従って、これまでの川上対策に加えて、川下の流通に対しても強力な組織再編整備と商品化を急ぐ対策が必要である。

また、雇用条件は業界全体の問題であるが、県南部のように地域論的に雇用条件の良くない所では、林業だけでなく、他の産業も含めて総合的な検討が必要である。