

素材生産労働力の雇用確保について

— I 社の事例分析 —

森林総合研究所九州支所 鶴 助治

1. はじめに

人工造林地の成熟化にともない、素材生産労働力の確保が各地で大きな課題となってきた。しかしながら、現場で働く林業労働力の動向に関する林野庁の試算によると、1990年に98千人から2000年には52千人へとほぼ半減するとされている。現状のまま推移すると量的な減少だけでなく、若年労働者の参入がほとんど見込まれないために全体的に高齢化も進み、森林の維持管理が危機的な状況を迎えると予想される。

こうした中で、各地で林業労働力確保のためのさまざまな試みがなされている。その共通の課題は労働条件の改善である。その方法の一つに第三セクター方式があり、一定の成果を上げている。しかし、それらは地元自治体等による大きな財政援助によって支えられている場合が多い。これに対して、開発・改良の進んだ高性能機械の導入をてこに独自で労働条件を整備し、若年労働力の確保に成功している民間素材生産者も存在している。

本報告ではそうした事業体の一つとして熊本県の一民間素材生産事業体（I社）を取り上げ、アンケート調査を含めた事例分析から若年労働力の確保のための対策について考察する。

2. I社の概要と労働条件

I社は、昭和31年、現社長がS社の伐出請負組織として四国から従業員15人とともに移住してきてスタートした素材生産専門の事業体である。その後は独立して仕事をしており、ここ数年の素材生産量は約2万 m^3 である。その大まかな内訳は主伐材15,000 m^3 、間伐材3,000 m^3 、パルプ材等2,000 m^3 となっている。取扱い量の7割が買取生産、3割が請負生産である。国有林材の取扱い割合は3年度では8割近くを占めているが、毎年このような高い比率というわけではない。収入実績をみると、素材生産量はほぼ同じ水準で推移しているものの、19号台風被害による木材価格の低迷によって平成3年度から木材販売収入が大きく下落している（表-1参照）。

当社の大きな特徴は早くから素材生産の機械化を進めてきたことである。現在所有している機械装備類はプロセッサ-2台、ハーベスター1台、グラップル2台、トラックを改造したタワーヤーダ-1台などである。プロセッサ-の年間稼働日数は240日とほぼフル稼働しており、主伐7,000 m^3 、間伐3,000 m^3 の合計ほぼ10,000 m^3 がプロセッサ-を利用して生産されている。プロセッサ-の導入により生産性が大きく上昇したほか、枝払いの過程での労働災害の減少と労働強度の軽減、3Kといわれる林業の職場環境の改善など、当社の経営に大きなメリットをもたらしている。

さらに、当社では労働条件の改善にも力を入れてきた。例えば、社会保険は早くからすべてに加入しており、通年雇用も達成してきた。さらに、平成5年3月からは全員に対して月給制を導入しているのである。月給制導入にあたってはそれまでの各人の毎月の収入が実質的に減らないように計算して毎月の基本給が決定された。賞与は8月、12月、2月の年3回、勤務状況などが勘案され支給される。賞与の支給額は、個人間の差が大きい。年次休暇は勤続年数1年目に10日間、以後毎年1日ずつ追加され、最高20日が与えられる。公休日は毎日曜日、第三および第四土曜日、盆、正月になる。勤務時間は1日8時間であり、それ以上働いた場合は超過勤務手当が支給される。

このように、当社では早くから労働条件の整備を積極的に進めてきた結果、中途入社してくる社員が少なくない。平成5年8月現在の社員23人（全員男性）の勤続年数を見ると21年以上の6人がいるが、5年未満が5人、6~10年が10人と比較的短い人が多く、近年でも労働力の確保に成功していることを示している。

3. 社員アンケート調査結果の分析

では、実際に社員達は会社に対してどのような考えをもっているのだろうか。現場の社員23名全員を対象に実施したアンケート調査の回答結果を中心に考察したい。平均の年齢は45歳であるが、年齢層別にみる

と10代2人, 20代2人, 30代2人, 40代5人, 50代11人となっている。10代の2人は今年地元高校の林業科を卒業したばかりである。

入社時の年齢をみると、勤続年数5年未満は40代2名, 30代1名, 10代2名, 6~10年では50代5名, 40代2名, 30代1名, 20代2名となっており、入社時の年齢は50歳前後を最高に多様である。

以前の職種との関係では勤続年数6~10年では伐出関係が10名中8名とほとんどを占めているのに対して、5年以下では造林関係と通学中がそれぞれ2名, その他(重機運転手)が1人であり、近年では伐出関係以外の仕事から入社するケースがほとんどである。

入社のきっかけをみると、「自分で判断」したのが8名いる他、「友人の勧め」が6名, その他(社長の勧めなど)が5名など、「人から勧められて」て入社してくる人が少ない。その背景には、当社の勤務条件及び待遇が一般の林業労働のイメージから大幅に改善されていることが大きな要因である。高校新卒者の場合、経営者が高校に働きかけて高性能機械の現場実習の機会をつくってもらい、その結果、先生の勧めもあって2人が入社を決意したものである。

入社10年以下の勤続年数の比較的短い社員が入社時に期待したのは「社会保障の充実」が最も強く、次に「会社の安定性」、「賃金」、「勤務時間の厳守」の順である。「大型機械の操作」に対しては入社5年以下の社員が特に強く期待している。

入社後の会社の印象は、当初の「期待通り」とするのがほとんどであるが、6~10年の社員では40, 50代に「期待はずれ」とするものが3名みられる。

次に今の会社のどういうところに満足しているかを訪ねると、最も満足度の高いのが「月給制」であり、次に「社会保障の充実」、「休暇制度」、「勤務時間の厳守」、「大型機械の使用」などの順である。「賃金」については入社したばかりの2名は高い満足を示しているが、全体としてみると満足感が大きくない。とくに、40代と入社して10年以下の50代の社員では不満を示すものが多い。

今の会社に今後も勤め続けるかどうかを聞いたところ、「続ける」と答えたのは転職の困難な50代を中心に13名と最も多い。しかし、40代以前の若い年代では「今のところ続けるつもり」が6名、「わからない」が2名いる(無記入2名)。

4. 問題点と課題

このように、当社では機械化をてこに労働者の確保に一定程度成功している。この経営が成功している背景には、地元では比較的林業労働力が豊富であることなどの有利な条件もあるが、高性能機械を導入してそれを積極的に使いこなして労働条件を大幅に改善した

ことが大きな要因である。

しかしながら、アンケートの調査結果にも見られたように、問題がないわけではない。

大きな問題点の一つとして、やはり賃金の問題がある。当社の基本給は年齢とは関係なく決められ、高校新卒者の140千円を除けば、183~215千円の範囲にあり、最高と最低の差は3万円である(表-2参照)。実際の支給額は基本給に各種資格の保有を考慮した役付手当(5~50千円)や超勤手当が加えられ、平成5年7月の支給実績では190~281千円(高校新卒者は140千円)となっている。(チェーンソーが社員所有の場合は、1日当たり2,500円を別途加算)。チェーンソー手当を除く昨年の年収をみると最高3,871千円(47歳)、最低1,942千円(42歳)、平均で2,808千円である。他方、南九州地域における製造業の1人当たり平均年収は3,358千円(平成4年度)となっており、労働条件が整備されたとはいえ賃金水準の面では他産業と比べまだまだ低いのが現状である(図-1参照)。

また、賃金の体系にしても当社では年齢はほとんど考慮されていない。同じ民間事業体で労働条件の改善に努めている鳥取県の大和山林(株)においても50歳以上では給与が漸減するような体系となっているように、単純に年功序列にすると次第に経営を圧迫する要因ともなりかねないばかりでなく、山元に利益を返すことも難しくなるというディレンマに陥ることになる。森林組合等が関係している第三セクターなどの作業請負事業等の多くでは加齢とともに給与も上昇するタイプが多いが、役場職員並の待遇を実現することは現状では民間事業体のみでは決して容易ではない。

しかし、このシステムは40代を中心とした教育費などにお金のかかる世代にとっては十分とはいえないであろう。アンケートの結果を見ても、中途入社した50代の社員の間では賃金に対して不満であると答えた人が多い。これまでは個人的な雇用関係のもとで伐出業に従事していた中高齢者が、相対的に雇用条件の整備された当社に中途入社するケースが多かった。今後はそうした中高齢者は次第になくなり、若年者を中心に考えざるを得なくなってくる。その場合、加齢とともにある程度は賃金が上昇していくような賃金体系でないと入社しても途中で離職するものを生みだし、さらには新卒者の獲得さえ困難になることも考えられる。

さらに、屋外労働である林業の宿命ともいえる雨天時の対策も残された問題が少なくない。当社では少々の雨なら通常の仕事をしますが、気象予報で警報が発せられた場合は安全のため作業を休む。とくに今年は雨が多く、6, 7月でそれぞれ2, 3日、延べ100人・日の自宅待機の事態が生じている。月給制であれば雇用者側の責任で何らかの仕事を見つける責任があるが、振

替休日にするのか、特別休暇にするのか決まっておらず、今のところその対策が十分でないと思われる。

また、決算は黒字であるが、経営者の年間報酬は一般的にみればわずかな水準に抑えられており、さらに平成4年度の当期利益はわずかに100万円を若干上回る程度であることを考えると、現在の木材価格では社員の賃金や経営者の報酬をこれ以上改善する余地は大きくはない。

このように、若年労働者の確保に成功しているといわれる当社においてもその経営は決してゆとりがあるわけではない。こうした労働条件の大幅な改善は経営

者個人の献身的な努力によって支えられている側面が小さくない。しかしながら、今後は当社のように労働条件の大幅な改善は避けて通れないことを考えると、こうした一定の条件を満たした民間の事業体に対しても高性能機械の購入費等に対する補助や低利融資等の政策的な助成が必要であろう。

さらに高性能機械が効率的に稼働できるような体制の整備、例えば主間伐の集団の実施による作業ロットの大型化の促進、事業量の安定的確保、オペレータの養成、林道・作業道の整備、林業科高校への働きかけなどを国や県が積極的に支援していく必要がある。

表-1 I社の概要

項目/年度		平成元年度	平成2年度	平成3年度	平成4年度
事業 実 績	素材販売	3億4,388万円	3億6,590万円	2億6,433万円	2億8,721万円
	伐採請負	6,714万円	7,174万円	8,117万円	5,948万円
	立木売上	0万円	59万円	19万円	0万円
	雑収入	681万円	403万円	220万円	144万円
	合計	4億1,782万円	4億4,226万円	3億4,789万円	3億1,159万円
経常利益	645万円	129万円	60万円	327万円	
当期末処分利益	466万円	224万円	50万円	401万円	

(注) 当期末処分利益は税引き後の数字。

表-2 現場社員の賃金水準 (平成5年7月支給実績)

基本給	役付手当	運転手当	超勤手当	支給総額	チェーンソー手当	合計
140,000	0	0	0	140,000	0	140,000
~	~	~	~	~	~	~
215,000	50,000	2,400	34,560	281,960	45,00	294,800
(191,304)	(14,565)	(1,452)	(2,954)	(210,275)	(3,457)	(219,732)

(注) 数字は実際に支給された額の最高と最低を示す。
括弧内の数字は現場社員23人の単純平均支給額。

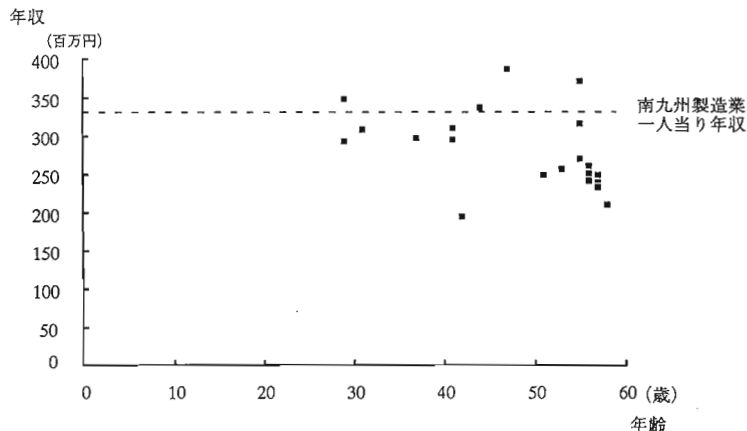


図-1 年齢と年収の関係 (平成4年度) (チェーンソー代を除く)