

森林組合作業班員の就労意識と雇用対策

長崎県総合農林試験場 松本 正彦

1. はじめに

森林組合では、作業班員の減少・高齢化が進み、林業労働力は質・量ともにその低下が懸念されている。長崎県の人工林資源はまだ未成熟なものが多く、森林組合の経営基盤も脆弱であり、更に、離島半島を多くかかえ過疎化の進行も著しく、問題を一層深刻なものにしている。こうした状況に、森林組合あるいは行政はどう対応すればよいのか。本報告では、実際に現場で林業労働に従事している作業班員の意識を通して、どのような対策が望まれているのか、地区別（本土と離島）、就労日数別に検討を行った。

2. 森林組合作業班の現況と調査の概要

調査の対象としたのは、平成4年4月1日現在で県下15の森林組合に所属する作業班員601名である。森林組合作業班員名簿からみた全対象者の年齢構成は、本土地区は50才代が最も多く、平均年齢は56.7才であるが、離島地区は60才代が最も多くなっており、平均年齢も58.4才と著しく高齢化している。（図1）

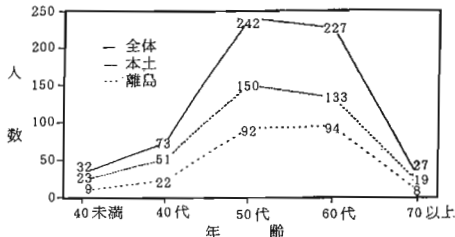


図-1 作業班員の年齢構成

調査は、平成4年6月に郵送による無記名アンケート方式で行った。主な調査項目は年間就労日数、仕事に対する満足度及び問題意識、作業班での賃金収入実額及び希望額、仕事を継続する意志等である。

なお、有効回答率は40.1%（241名）であった。

3. 調査結果と考察

(1) 仕事の満足度と継続意志

就労日数別に仕事の満足度と継続意志をみたものが図2である。ここで満足とは、満足（5点）、どちらかという満足（4点）、なんともいえない（3点）、どちらかという不満（2点）、不満（1点）という5段階の評価を重みづけ指数化したものである。また、継続意志についても同様に、今の仕事を続けたい（5点）から転職したい（1点）までの評点を指数化したものである。

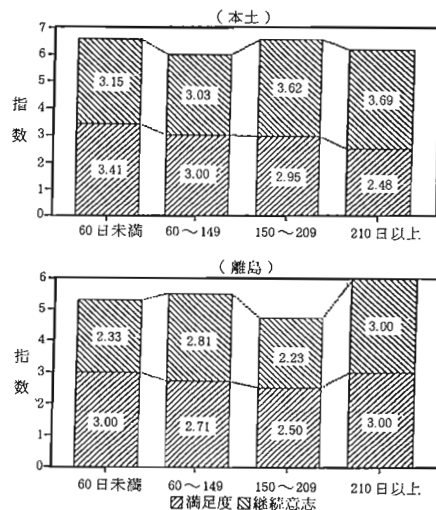


図-2 就労日数別の満足度と継続意志指数

本土地区では就労日数が増すほど満足度が低下し、逆に継続意志は高くなる傾向がうかがえる。この傾向は一見矛盾したものにみえるが、臨時的就労層は「これで生計を立てているのではなし、ある程度の収入が得られればそれなりに満足、継続にはさほどこだわらない。」という様なことなのであろう。しかし、專業層になると、仕事については色々不満もあるが、生活がかかっている。不況の中で他に適当な職もない。高齢者ならなおさらのことである。「不満ではあるが今の仕事を続けざるを得ない。」というのが実情ではないだろうか。

一方、離島地区の場合は本土地区とは異なったパター

ンを示し、一定の傾向らしきものはみられない。ただ、150～209日就労層が満足度・継続意志ともに落ち込みが目立っている。

(2) 問題意識

就労日数によって、仕事に対する問題意識がどう違ってくるかをみたのが図3である。本土地区では149日以下の臨時的就労層は、重労働・危険・低賃金を主な問題点としてあげているが、150日以上専門的就労層になると低賃金・社会保障・重労働の順になり、内容が入れ替わっている。これは、専門になるにつれて熟練度が増し、比較的危険を感じなくなる反面、生活の安定のため社会保障をより強く求める様になる事情によるものと思われる。

一方、離島地区では全体としてみると、本土地区と同様重労働・低賃金・社会保障が主な問題となっているが、本土地区と大きく異なる点は、210日以上就労層で危険が第2位にあげられていることである。これは、離島の急峻な地形での作業の困難性や、本土地区に比べ高齢者の割合が高い事が反映されたものと思われる。

なお、満足度・継続意志ともに最も落ち込みのひどかった離島地区の150～209日就労層では、賃金に対する問題意識が最も高い。

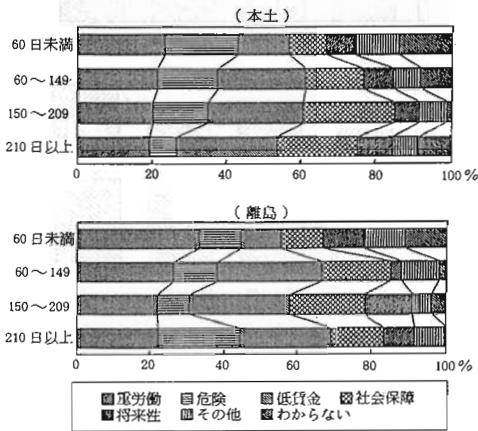


図-3 就労日数と問題意識

(3) 賃金月収額

賃金月収を就労日数別にみたものが図4である。希望額に対して実収入額は5～7割程度にとどまっており、最も実収入額の高い本土地区210日以上就労層でも月平均16.5万円となっている。なお、この図で奇異に映るのは、離島の149日以下の臨時的就労層の収入額が本土のそれを上回っている事である。さらに、離島の収入額では60～149日就労層と150～209日就労層の間にはほとんど差がみられない。これは、離島地区の149日以下就労層の賃金単価が相対的に高かったと考えざるを得ず、事実その後の調査で、離島の一部の森林

組合が臨時的就労層に対し、雇用確保のため内々に奨励金を支給していた事が判明した。このことが図2にみられた離島地区150～209日就労層の不満の大きな要因になったと考えられる。森林組合は事業量の消化のため、賃金をかさ上げしてまでも臨時就労者をかき集めざるを得ず、一方で本来優遇すべき専門的的主力層にまでそれを及ぼす経営的余裕がなかったのである。作業班員の確保、とりわけ過疎・高齢化の著しい離島地区におけるその難しさの一端を示すものと言えよう。

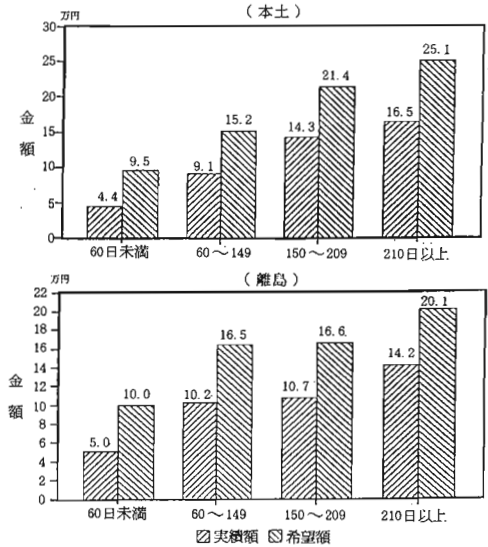


図-4 就労日数別賃金月収額

4. まとめ

就労日数別にみた森林組合作業班員の仕事に対する意識は、本土と離島では異なった傾向を示した。本土地区では、就労日数が増すほど仕事に対する不満が強くなり、離島地区では150～209日就労層が満足度・継続意志とも最も低かった。

作業班員の問題意識から導かれる雇用対策の3本柱は、「低賃金の解消」「社会保障の充実」「重労働の軽減」であるが、急峻な地形の多い離島地区では「作業の安全性の確保」にも、十分な対応が求められている。

ただ、ここで考えておかねばならないのは、これらの問題に対する雇用対策が応急的、こま切れの対策であっては、あくまでも一時的な効果しか望めないであろうと言う事である。既に高齢化が著しく進行していることから、根本的に作業班の育成強化を図るには、若年の基幹作業員の確保と定着を促進することが最も重要な課題であると思われる。そのためには、例えば昨今の若者の安定志向に対応した現業職員制度の導入や一定レベルの職場環境の整備など、行政のバックアップを得た総合的な対策が検討されねばならない。