

# 林業労働者の就労条件の分析

## — 熊本県を事例に —

九州大学農学部 興梠 克久

### 1. はじめに

1994年度から改正労働基準法（以下、労基法）が施行され、原則として週40時間体制となった。林業との関連からは、同法改正には2つのポイントがあろう。第1に、林業にも労働時間法制が全面適用（96年度まで週44時間、97年度以降は週40時間）され、労働時間の実態を早急に把握することが必要である。第2に、今回の労基法改正を機会に、林業労働者の就労条件の劣悪性を改めて見直し、労働力を安定的に確保しうる雇用管理体制の構築に資することが求められている。

本稿では、熊本県の森林組合、主な素材生産業者及び森林組合作業班長を対象にしたアンケート調査（95年1月実施）の分析を通じて、労働時間をはじめとする種々の就労条件の実態と問題点を明らかにし、今後、林業事業体に求められる課題について考察したい。

なお、本調査の実施に当たり、熊本県及び林材業労災防止協会熊本県支部の方々に全般にわたりご協力を頂いた。ここに、心から感謝申し上げる次第である。

### 2. アンケート調査の概況

本調査は、事業体調査と森林組合作業班長調査（以下、班長調査）の2つから成る。前者は県下32の森林組合と木材業者登録している素材生産業者（1993年度で635業者）の中から任意に選定した94業者の合わせて126事業体を対象に調査し、後者は班長制のある31組合の389人の作業班長を対象に実施した。

事業体調査では86事業体から回答を得た（回答率68%）。経営形態は会社が44（51%）、森林組合が30（35%）、個人経営が12（14%）、流域別には球磨川が56（65%）、白川・菊池川が17（20%）、緑川が11（13%）、天草が2（2%）、素材生産規模別には1千㎡未満が19（23%）、1～2千㎡が14（17%）、2～5千㎡が20（24%）、5～10千㎡が16（20%）、10千㎡以上が13（16%）である。なお、10千㎡以上層は白川・菊池川流域が5事業体、球磨川流域が7事業体で、両流域に

集中しているのが特徴である。

また、雇用労働者数は就業日数別集計で2,481人、年齢別集計で2,522人、賃金形態別集計で2,465人と若干の誤差を含むが、いずれも2,500人前後である。そのうち210日以上就業者は28%、50歳以上の割合は71%、賃金形態別には日給制が53%、月給制4%、個人出来高制12%、共同出来高制31%となっている。

ところで、世界農林業センサスでは150日以上雇用林業労働者を「専業林業労働者」と定義しており、90年の熊本県合計は1,878人となっている。本調査の結果では150日以上労働者数は1,228人で、センサスの数値の65%に当たる。つまり、木材業登録業者の14%の事業体を調査したことによって「専業林業労働者」の3分の2を捕捉したことになる。

班長調査では事業体調査を補足する意味で労働時間を中心に調査し、回答のあった作業班は190班（回答率49%）であった。流域別には、白川・菊池川が59班（有効回答数181の33%）、緑川が11班（同6%）、球磨川が87班（同48%）、天草が24班（同13%）、作業種別には伐出が76班（有効回答数171の44%）、除間伐・枝打が48班（同28%）、造林・下刈が47班（同28%）となっている。

### 3. 林業の就労条件

さて、就労条件の実態について、本調査で明らかになった問題点は以下の通りである。

(1) 労働時間：所定労働時間は、事業体調査では平均で夏期7時間4分、冬期7時間15分となっているが、経営形態別に違いがみられる。すなわち、会社は夏期6時間51分、冬期7時間12分で、週休1日制でも週44時間を達成しているが、森林組合は夏期、冬期ともに7時間23分で、週休1日だと週44時間を超える。会社と森林組合の労働時間の差は終業時刻の違いによるところが大きい。特に夏期は森林組合の17時に対して会社は16時28分と30分程度早い。

一方、班長調査では夏期7時間、冬期6時間49分で、

森林組合の回答より大幅に短い。組合側が規定した労働時間に対して、現場では冬期の終業時刻の繰り上げ(19分)、夏期の休憩時間の延長(19分)等が行われているからである。このように、週休1日制の場合に週44時間を超える規定を設けている森林組合でも、実際には既に週44時間が達成されていると判断できる。問題は今後如何にして週40時間を実現するかである。

そのためには、就業規則に定める始・終業時刻及び休憩時間の見直しとともに、1987年以来の一連の労基法改正で主眼とされてきた休日の増加が課題となろう。それには、①週休2日制の導入・拡大、②祝日等の休日化、③規則的な法定休日の確保、これらに関連して④年次有給休暇の付与が必要だと考えられるが、本調査では次のような実態にあることが明らかになった。

①に関して。現在の所定労働時間を週休制の形態別に週所定労働時間を算出すると、平均では夏期は月2回週休2日制、冬期は月3回週休2日制を導入しなければ週40時間を達成できない(導入後はそれぞれ週39時間57分、週39時間15分)。特に森林組合は、夏期、冬期ともに月3回週休2日制を導入しなければ週40時間を達成できない計算になる(導入後は週40時間)。

②に関して。休日の規定について、年末・年始及びお盆は99%の事業体で休日としているが、祝日はわずか19%の事業体が休日とするのみである。

③に関して。80%の事業体が雨天日を休日としている。その場合、臨時休日にする、法定休日にする、他の休日との振替の3つのケースがあるが、問題点としては、第1に、日曜日を休日としている事業体が73%(特に森林組合は55%)にとどまり、雨天日を法定休日にするケースが少なくなく、規則的に週休日を確保しているとはいえない。第2に、雨天日を他の休日と振り替えるケースも、就業規則等に休日振替に関する規定がある事業体が23%にすぎないという問題がある。

④に関して。木材価格の長期低迷の下では、年休付与は事業体にとって大きな負担となるが、年休取得は労働者に保障された正当な権利であり、事業体はその付与を拒否できない。しかし、年休の規定がある事業体は24%にすぎず、逆に導入予定のない事業体が46%に達している。特に個人経営は75%が年休規定の導入予定がなく、最も消極的な姿勢を示している。また既に規定がある事業体の中には、最近規定を設けたばかりで、まだ実施に至らないケースも少なくない。年休問題は何も新しい問題ではなく、労基法改正をきっかけにクローズアップされているというべきである。

一方、労働者側からみると、月給制の労働者は休日の増加即労働条件の改善と受け止め、何ら問題はないが、日給制や出来高制の労働者の場合はやや複雑である。すなわち、休日は多く取りたいが、しかしその分

だけ賃金が減るという矛盾に直面するのであり、日給制や出来高制が労働者の96%(本調査結果)を占める林業ではより深刻な問題になっているのである。

こうした矛盾の解決には賃金水準の向上は必至であり、また労基法遵守という点で年休付与も重要な課題である。いずれにせよ、事業体に多大な負担が求められるが、問題は厳しい経営環境のもとでその原質をどこに求めるかということであり、事業体の経営改善による資金の創出が基本と言えよう。それなくしては、いかなる助成策も功を奏さないものである。

(2) 労働者の管理：雇用契約については、森林組合は80%の組合が文書契約であるが、会社や個人経営は口頭契約がそれぞれ42%、75%と多い。また小規模事業体で雇用契約がない事業体が比較的多い(例えば1千㎡未満層は26%)。雇用関係が不明確なままあいまいに就業させることは労基法の趣旨にそぐわず、また労使間のトラブルを避けるためにも文書での雇用契約が望ましく、そうした方向での指導が必要になろう。

就業規則は、森林組合や会社は作成済みの事業体がそれぞれ80%、62%と多いが、個人経営は作成予定のない業者が42%にも達し、就業規則の作成に関して消極的である。また作成済みの事業体には、作成したばかりのものや改正を必要とするものが少なくない。今後、就業規則の作成例の提示、規則改訂の個別指導など、県を中心に就業規則の整備を支援する必要がある。

次に、会社や森林組合は81%の事業体で作業班が設置されており、またその87%の事業体が毎日または頻繁に作業班と接触している。作業班との意志疎通はほぼ問題はないと判断できる。また、作業班担当職員1人当たりの受け持ち班数は平均3.2班で、数としては妥当である。しかし、地域によっては職員の事務能力を超えた数(5~10班)に達する事業体も存在し、担当職員の増員や事務処理の効率化が課題となろう。

作業現場の指揮・監督は班長または従業員の方であるケースが89%と多く、また始・終業場所を作業現場と規定するケースも53%となっている。ところで、林業は、土地を基本的労働手段とし生きた有機体を労働対象としているので、労働対象が空間的に固着するという特徴がある。また作業の季節性から労働過程は時間的に配列されたものになり分業体制が成立しにくい。これらに森林所有の零細・分散性、劣悪な地形条件が加わり、林業において機械化には制約(可動性・小型性の要求)があり、従って林業の技術水準は低位にとどまる。このような林業技術の特質に搾取の追求が加わり、林業において出来高制、請負制を一般化させる。つまり、林業の技術的特殊性は企業にとって最大の関心事である効率的な労務管理を困難にしているのである。今後、現場指揮・監督者に対する指導・教育の徹底とともに、現

場変更や雨天日の作業内容変更などを鑑み、始・終業場所を変更する旨を予め規定し、柔軟に対応できるようにすることによって、始・終業場所が不明確または事業体側で把握困難なケースを少なくする必要がある。

(3) 賃金の支払: 標準賃金の平均日額は表-1に示したが、ここでは、まず雇用関係の明確化という視点から賃金の支払方法に焦点を絞ろう。

林業は、直接雇用か請負か明確でない場合がある出来高制が比較的多いのが特徴である。事業体調査の結果でも43%の労働者が出来高制であり、特に森林組合は52%と高い。しかし、その全てが請負的であるとは言えない。そこで賃金の支払方法をみると①「直接本人に渡す」が62%と最も多く、②「個人別に封をした給料袋を一括して班長に渡す」は21%、③「金額の配分は班長に一任する」は17%と少ない。①及び②は直接雇用、③は事実上の請負と考えられるが、全体的には直接雇用化が進展していると言える。しかし、出来高制の労働者が他の経営形態よりも多い森林組合に限れば、③のケースが35%と多く、森林組合では直接雇用か請負か明確でない場合が比較的多いことを示している。林業労働力の安定確保の上で最も問題とされるのは、形式上は直接雇用であるが事実上請負となっている場合である。森林組合は雇用管理体制の構築の先導役として期待されており、請負的な作業班を名実ともに直接雇用にすることが今後の課題であろう。

次に、諸手当の支給については次の諸点が特徴として挙げられる。①チェーンソーを例にとると、危険手当(事業体所有の機械使用に対する手当)を支払っている事業体は7%にすぎず、機械損料(労働者所有の機械使用に対する手当)を支払っている事業体は56%となっている。チェーンソー損料支払事業体率を経営形態別にみると、森林組合は80%と大半を占めるのに対し、会社や個人経営ではそれぞれ41%、42%にとどまっている。また、会社や個人経営ではチェーンソー危険手当支払事業体率もそれぞれ10%、0%と低く、会社、個人経営で機械類に関する手当の整備が遅れていることが伺える。②班長手当は56%の事業体が支払っており、500~600円/日のケースが多い。③運転手当や通勤手当は、それぞれ36%、25%の事業体しか支払っていない。④重機運転等特殊資格保有に対する手当は14%の事業体しか支払っていない。特殊な資格保有者の優遇のため、各種資格手当の充実が課題となろう。⑤賞与は、月給制労働者が比較的多い会社ではその85%が支払っているが、森林組合や個人経営はそれぞれ17%、33%と低い。しかし、賞与とはいえ「何ヶ月分」と定めているケースは21%にすぎず、また「何ヶ月分」か定めていても平均で年間1.91ヶ月分と少ない。

なお、賃金支払の振込化は事務経費の削減につな

がるが、消極的な意見が多い(「導入予定なし」が56%、「未定」が12%)。事務処理の効率化に対する意識の水準の問題だけでなく、一般に労働者は紙幣で受け取った方が喜ぶこと、また山村は金融機関が少なく、振込支払はかえって不便であることも影響している。

(4) 労働・社会保険: 労災保険はほとんどの労働者が適用をうけている。また、労災保険に上乘せしている各種保険(民間保険会社が発売している労災総合保険等)への加入もみられ(労災加入者を100としたときの指数を「加入率」とすると32%、以下同様)、主に基幹的労働者に対して掛けるケースが多い。

雇用保険は、一部の地域の基幹的な労働者が主な対象となっているのが現状であり、加入率は22%と全般的に低い、雇用保険は失業補償だけでなく雇用安定化の面でも有用な制度であり、その加入促進は新たな雇用管理体制の構築の上で重要な課題である。

健康保険は、雇用保険、年金保険とともにいわゆる「3点セット」の1つに数えられるが、それへの加入は雇用保険と同様、基幹的労働者の一部にみられる程度にすぎず、加入率は16%にすぎない。つまり、雇用関係が不明確または事実上の請負となっているために自営業者を対象とする国民健康保険に依存しているのが現状である。雇用関係を明確にし、名実ともに直接雇用とすることが先決と言える。

年金保険の加入率も雇用保険、健康保険と同様の傾向を示し、加入率は16%と低い。特に森林組合では農林年金への加入が遅れている(加入率9%)。なお、個人経営は半農半労型労働者の農業者年金への加入がいくらみられる程度で(同15%)、厚生年金のような被用者年金への加入はほとんどない(同3%)。

中小企業退職金共済(以下、中退共)及び林業退職金共済(以下、林退共)の加入率は、森林組合で比較的高い加入率(69%)を示しているのに対し、会社や個人経営は加入率が低い(それぞれ43%、21%)。今後、特に会社や個人経営に対して制度の周知徹底を含め、中退共・林退共への加入(いわゆる「1人親方」の特別加入を含めて)を促進する必要がある。

#### 4. 林業労働力の確保と林業事業体の体質強化

労働力確保の現状についてみると、森林組合は「高齢でやめる人が多い」が41%と最も多く、森林組合は高齢労働者のリタイア後の労働力不足の問題を既に深刻に捉えていることが伺える。また、会社では「労働者が全く見つからない」が53%、個人経営は「若い人が見つからない」が50%となっており、全体的にも事業体は労働力不足を深刻に受け止めている。技術水準の低位性に基づく効率的労務管理の困難性が労働力不

足問題をもたらしているのだが、その打開には種々の就労条件の改善を図ることがまず必要であり、その問題点はこれまで指摘してきたところである。就労条件の改善に林業事業体の経営体質の強化が前提となろう。1つには労基法の趣旨に沿った新たな雇用管理体制の構築を円滑にし、2つめには就労条件の改善には事業体経営にかなりの資金が必要とされるからである。そして、その具体的対応は生産性向上、コスト低減への取り組みに集約されるといってよい。以下、この点について、林業事業体に求められる課題を検討する。

(1) 伐出生産性：経営体質の改善・強化の成果は、現象面では特に伐出生産性の向上、生産コストの低減の面にあらわれる。しかし、現在の伐出生産性を把握している事業体は主伐が58%、間伐が55%と半数にとどまり、特に企業性格の強化が最も要請される10千㎡以上層は、主伐は42%、間伐は50%にとどまっている。また、経営形態別には会社が主伐66%、間伐61%、個人経営が主伐50%、間伐42%、森林組合が主伐50%、間伐53%で、会社でやや高い。伐出生産性の平均値は主伐が3.68㎡/人・日、間伐が1.85㎡/人・日あるが、地域によって2~3倍程度の開きがみられる。最大の要因は地形条件に求められるが、路網整備、機械化の進展、施業の共同化（特に集団間伐）等、事業体の取り組み方にも影響されているだろう。

(2) 生産性向上・コスト低減に向けての展望：生産性向上・コスト低減のために必要と思われる諸項目について「大いに必要」から「全く必要なし」までの5段階評価方式の質問をしたところ、次のような特徴が表れた（以下の文中の数字は「大いに必要」と回答した事業体の割合）。

「機械化推進」と「路網整備」はそれぞれ83%、86%と高く、機械化と路網整備をセットで推進することにより生産性向上、コスト低減を図る、という意見が上位を占めている。なお、機械の「レンタル制度」や「共同利用制度」はそれぞれ43%、27%にとどまり、機械利用については独立性を保ちたいという意向が強い。しかし、大型高性能機械の場合、稼働率高度化のためにも事業規模の拡大や機械のレンタル制度は重要な課題であろう。民間の素材生産業者はこれまで国や県の政策対象となることが少なく、今後民間業者の事業共同化の受け皿となる組織の育成によって事業共同化に対する意識を向上させる必要がある。こうした共同化の推進が流域林業の活性化の核にもなるのである。

次に、「伐出労働者の養成」（76%）も高い評価になっているが、これに関連して機械化の推進と密接な関係にある「オペレーターの養成」も高い評価になっている（61%）ことに注目する必要がある。特に森林組合はオペレーター養成の必要性を強く感じ（81%）、高

齢化が特に進んでいる森林組合ではオペレーターとして若年労働力を確保する意向が強いことを示している。

労働者関連の項目として「月給化」（33%）と「出来高制の導入・強化」（17%）を設けたが、やや低い評価になっている。生産性向上との関連から言えば、出来高制の方が有利だという認識は一般的になっているものの、雇用管理体制の整備あるいは労働力の安定的確保との関連では月給制の方が有効である。賃金形態の選択はこのような矛盾に直面する。実際、森林組合では「月給化」が41%、「出来高制の導入・強化」が32%と分散している。森林組合は出来高制労働者が多く、現存労働力を維持しつつ月給制導入により新規参入を期待する、という意向が強いようである。

スケール・メリットの追求に関して、「団地化等一現場での事業量確保」（63%）や「事業範囲の拡大」（42%）、「協業化の推進」（33%）の評価が森林組合で高いのが特徴になっている（それぞれ86%、59%、50%）。森林組合は零細・分散的な森林所有者をも対象にするだけに、集団間伐をはじめとする事業量規模の拡大、管轄面積の拡大（組合合併問題）、あるいは組合間協業に対して強い関心を持っていると言えよう。ただし、このうち合併問題については、地域的一体感を持てる規模の合併を構想することが肝要である。

## 5. むすび

以上の考察から、①現在の労働時間のままでは1997年度からの週40時間体制には対応できず、またその実現に有効な手段である休日増加も事業体、労働者双方にそれを阻む要因があること、②林業は雇用関係が不明確なケースが比較的多く、また林業労働過程の特殊性から他産業に比べ効率的な労務管理の追求が容易でないことから、労基法の趣旨に沿った雇用管理体制の構築を阻害していることが明らかになり、今後の林業労働力確保の上で重要なポイントになろう。

そして、賃金や労働・社会保険等の種々の就労条件を含め、林業労働者の地位向上には林業事業体に多大な資金が必要とされ、経営体質の改善が求められている。これまで以上の経営陣の資質が問われるのだが、特に森林組合は経営のトップが名誉職である組合も少なくなく、組合運営体制の刷新も大きな課題となろう。

表-1 林業労働者の標準賃金の平均日額（1995年）

			伐出班		造林班	
			男	女	男	女
事業体調査	日給		9,187	6,583	8,338	6,557
	出来高		10,667	8,250	10,185	7,708
森林組合調査	日給		9,090	6,388	8,160	6,498
	個人出来高		10,236	6,956	8,926	7,439
	共同出来高		11,336	6,200	9,464	7,150

注）本調査結果より作成。単位は円/日。