

熊本県における林業従事者の実態と今後の課題

— アンケート調査の分析結果から —

九州大学農学部 岡森 昭則

1. はじめに

全国的にも林業労働者の減少と高齢化が依然として進行している。若干ではあるが平均年齢が低く、林業労働者が約3千人と比較的多い熊本県においても全国的傾向を後追いしている。そのため、熊本県においても林業労働者をいかに確保するかが重要な課題になっているが、県下の林業労働者の実態及び意向について広範囲には明らかにされてこなかった。そこで、今後の林業労働者の新規参入を実現するための対策構築に必要な基礎データを得るためアンケート調査を行い、林業労働者の実態と意向の解明と、今後の課題・方向性を明らかにしたい。

2. 調査の概要

アンケート調査は1997年2月に、熊本県下の第三セクターを含む31森林組合(造林班員の1/3, 伐出班員の1/2, 加工場の全員)と主要な民間林業事業者6社(社員全員)を対象に実施した。調査票は各事業者から対象者に手渡してもらい、回答は熊本県森林組合連合会に郵送してもらう方法を採用した。調査票の配布数は811部で、有効回収数は507部であり、回収率は62.6%であった。雇用先別には森林組合414人、会社41人、第三セクター19人、その他14人、不明19人であった。また、回答者の性別は男性が77.9%、女性が19.9%、不明2.2%であり、年齢別には29歳以下が6.7%、30代8.9%、40代19.1%、50代27.6%、60歳以上36.3%、不明が1.4%であった。

3. 調査結果の分析

(1) 林業従事者の概要

雇用形態別に年齢構成を見ると、39歳以下の従事者の割合がもっとも高いのは第三セクターの52.6%、次いで会社の22.0%、森林組合の14.0%となっており、特に第三セクターで若年者の比率が高い。しかし、森林組合においても人数的には58人おり、徐々にではあれ若

年者の確保が進みつつあることも示している。また、年齢階層や年間就業日数と農地経営規模との相関関係は見られず、林業賃労働が農業経営規模に規定される構造は希薄化していることが明らかになった。

さらに、種々の林業用機械の導入が進む中で、従事者に種々の資格・免許を取得させる事業者も増加しつつあるが、雇用先によって大きな格差がある。特に会社において積極的に取得させており、7種類の資格・免許を3~7割の従業員に取得させている。第三セクターにおいても、会社の取得率には及ばないものの、9種類の資格・免許を3割強の従業員に取得させている。森林組合においては、2割強の班員が取得しているのは2種類と少ない。1人で多くの資格・免許を取得することは、作業現場の都合に応じて従業員の組み合わせを臨機応変に編成でき、作業を効率的に実行できるメリットがある。特に森林組合においては、既成の班編成から脱却するためにも、資格・免許の取得に努力すべきである。

(2) 林業賃労働を選んだ理由

現在の職業を選んだ理由については、年齢階層によって相違がみられる。40歳以上層の理由で多いのが「仕事内容が自分に適合」(24~33%)、「兼業農家だから」(27~32%)、「山が好き」(22~24%)などであり、39歳以下層ではいずれも10%前後と少ない。特に29歳以下層では「周囲から勧められた」(32.4%)、「自宅から通勤できる」(29.4%)という理由を挙げたのが多く、若年層は必ずしも森林や林業労働に愛着があって選んでいるわけではない。従って、若年者を定着させるためには森林・林業への関心、愛着を持ってもらうような日常的な働きかけが必要といえる。

(3) 賃金形態の現状

賃金形態で最も多いのは日給制の35.3%、次いで日給月給制の23.7%、日給・出来高併用の14.6%、出来高制の10.3%、月給制の8.9%などの順になっており、日給制が多いものの、出来高制が減少し、日給月給制、さらに月給制へとより安定雇用の方向が強まりつつあることが指摘できる。月給制は職種別には加工工場

(22.6%)と伐出(12.6%)で多くなっている。

雇用先別に見ると、会社では月給制が41.5%、日給月給が29.3%、日給制が26.8%となっており、また第三セクターでは日給月給制の雇用で、両者では比較的安定雇用が実現されてきている。これに対して、森林組合では、日給制(37.0%)、日給月給制(22.5%)、日給・出来高併用(16.2%)など多くの賃金形態がとられており、安定的雇用の面では立ち後れていると言わざるをえない。しかし、比率的には少ないが、人数的には22人(5.3%)を月給制で雇用しており、組合においても安定雇用への動きが始まってきたことを示している。また年齢別に見ると、月給制は29歳以下が35.3%と最も比率が高く、年齢が高くなるにつれて低下し、60歳以上で2.3%、日給月給制も29歳以下の47.1%から高齢ほど低下し、60歳以上で16.9%となっている。若年層を中心に安定的な雇用が進んでいるといえるが、逆に安定雇用を実現しなければ若年層の新規参入がないことを示しているともいえよう。

(4) 賃金・労働条件の現状

年間賃金額をみると、女性では200万円以下が86.1%と大半を占め、男性でも200万円以下が45.1%、200~300万円が29.8%を占め、300万円以上は8.6%、35人にすぎず、賃金水準はかなり低いといわざるをえない。これを年齢別にみると、年間賃金額200万円以上の従事者比率は、29歳以下が47.1%、30代51.1%、40代51.6%、50代38.6%、60歳以上22.3%となっており、30代、40代で賃金水準が比較的高く、次いで29歳以下等となっている。これを雇われ先別にみると、200万円以上の比率が最も高いのは第三セクターの82.4%で、次いで会社の72.4%、森林組合の35.3%等となっているが、これは比較的若い層で月給制や日給月給制での雇用が多いことによるものと考えられる。

このように賃金水準は低位にあるが、林業労働賃金が家計に占める割合をみると、男性では家計費の5割以上を占めると答えた人が64.7%、伐出では68.6%と7割近くに上る。林業労働賃金が家計を支える重要な収入源になっているのである。そこで希望する年間賃金額を聞いたところ、30代で300~500万円(66.7%)、40代で250~500万円(63.9%)等で、高年齢ほど希望額は低額になっているが、現在の収入額より100万円前後の収入増を希望する人が多いことがわかった。

ところで、労働基準法の林業への全面適用に伴い、週労働時間が96年までが44時間、97年から40時間に規制されることになっているが、調査結果によると40時

間未満と答えたのは13.2%で、53.0%が44時間以上と答えている。労働時間の短縮が容易ではないことを示している。また、法的には与えるべきことになっている有給休暇については、与えられていると回答したのは100人(19.7%)であり、有給休暇を与えていない事業者が多いのが実状である。与えられた有給休暇を何日間か利用したのは80人であり、有給休暇が与えられれば大半の人は休暇を取ることを示しているのである。

また、林業労働条件に対する改善要望についての回答で最も多かったのは「賃金の引き上げ」の65.5%で、各年齢層共通する強い要望であった。他の要望で、39歳以下の強い要望は「休日の固定化」(31~53%)、「休日の増加」(20~53%)、「月給制への意向など」(35~36%)などであり、40歳以上では「雨天日の賃金補償」(29~38%)、「社会保障の充実」(27~30%)などが強い要望であり、若年層と高齢者層では要望内容に相違があった。このことは、全体的な労働条件の改善とともに、年齢層の違いによる改善点の重点をどこに置くかの検討が必要であることを示しているといえよう。

4. まとめ

農業余剰労働力に支えられ、比較的多くの林業労働力が確保されてきた熊本県においても、林業労働賃金への依存度が高まり、現役の林業従事者の雇用改善が不可欠になるとともに、月給制等抜本的な改善を行わなければ若年労働者を確保できない状況にきているのである。しかし、雇用改善のための賃金引き上げ、労働時間の短縮、有給休暇の付与、社会保険制度の完備など、その実現のためには多額の費用が必要であるが、現在のように低材価が続く中では林業事業者にとってその捻出は容易ではない。容易ではないが捻出しなければ今後の林業労働力の確保は絶望的といわざるをえないし、地域の森林・林業に責任を持つことができなくなるのは確実であろう。そのためには、国や県の援助、さらには地域の森林・林業に責任を持つという意味で市町村の援助を期待せざるをえないと考えるが、その前提条件として森林組合を始め、林業事業者においても事業、経営の効率化を図るとともに、生産現場での創意をこらした生産コストの削減に向けて最大限の努力が求められていることを認識し、努力することが必要である。

(調査に当たって熊本県森林組合連合会の多大の援助をいただいた。感謝申し上げたい。)