

## 宮崎県における森林組合作業班の組織化の実態と課題

南九州大学園芸学部 渡辺 昭治

### 1. はじめに

今日、森林組合は地域林業の担い手としてその重要性をますます高めてきている。こうした森林組合の事業展開を実質的に支えてきたのが森林組合の作業班に他ならない。しかし、外材制圧化の林業生産の低迷のなかで、作業班の内実も減少、高齢化といった弱体化が進行し、新規就労者を中心とした新たな作業班の組織化が必要となってきている。宮崎県においても、1990年代に入って、新規学卒者等若手作業班の組織化に取り組んできている組合も徐々に出現し始めてきている。本報告では、1990年代の宮崎県下の森林組合作業班の動向、さらに若手作業班の組織化に乗り出している森林組合の実態をみていくなかで、今後の労働力組織化の課題を解明したい。

### 2. 宮崎県における森林組合作業班の動向

森林組合作業班は、森林造成や素材生産等組合が生産事業を展開するために、地域労働力を組織した作業員集団である。宮崎県における森林組合作業班の組織化の展開は高度経済成長期に遡る。我が国経済の高度成長とともに森林組合も事業を順調に進展させ、作業班の組織化も伸長を示していった。しかし、その傾向は70年代の低成長で減速し、80年代以降は減少化、さらに班員の高齢化が引き続き進行している。特に90年代に入り、作業班員の高齢化は老齢化の兆しをみせて一層の激化を辿っている。90年代の森林組合の雇用労働の推移をみると、雇用労働者、作業班員とも93年を境に減少に向かっており、雇用労働者は90年の1,347人から96年の734人へとほぼ半減し、作業班員も同年度に2,030人から1,830人へと減少し、この両方を合わせた雇用労働全体では3,377人から2,564人へと4分の1も落ち込みをみせている。このように、作業班員数は減少しているが、その過程を従事事業別作業班員数の推移でみると、様相が異なってくる。伐出作業班では90年代の林産事業の増加(90年184,311m<sup>3</sup>

→96年243,582m<sup>3</sup>)を受けて、絶対数では90年の535人から96年の642人へと1.2倍の増加を辿り、反対に造林作業班では保育等の減少(90年32,335ha→96年22,428ha)から同年度に1,302人から970人へと4分の1近い減少を示している。宮崎県では伐出作業班の必要がより増大してきているのである。

次に作業班員の就業日数についてみてみよう。90年から96年までの推移をみると、90年では年間60日未満の作業班員の割合が3割を越え、60~149日層の3割弱を加え、150日以下層が全体の6割以上を占め、150日以上層は4割弱にすぎなかった。ところが、96年では60日未満層が2割台半ばに落ち、60~149日層の2割台を加えた150日以下層が5割を切り、かわりに150日以上層が過半数を占め、特に210日以上層の恒常的勤務者が3割台を超えるところとなった。60日以下の短期就労にかわって210日以上層の専門的就労が伸長してきているのである。さらに、その傾向に従事事業別・就業日数別作業班の推移でみると、伐出作業班では210日以上が90年の3割弱から96年の4割弱へと1割近くの増加を示し、また、造林作業班においても1割弱から1割台後半へと一層の就業長期化が進行している。特に伐出では、96年度に150日以上層の就労が全体のほぼ6割に達し、さらに210日以上が4割に近づいてきているように、専門化傾向が強まっているといえよう。

ここで作業班の男女別、年齢階層別構成についてみてみよう。全体では90年から96年に、男子の割合が5ポイント高まり4分の3を超えるまでになった。また、年齢階層別では、40歳以上とれば90年度の84%が96年度には87%へと3ポイントの高齢化だが、60歳以上層をとれば90年の26%から96年の42%へと急増を示し、老齢化が激しく進行している。事業別にみると、60歳以上層が、伐出作業班では2割台から3割台へと1割以上の増加、造林作業班では3割台から5割台へと2割以上の増加というように、造林作業班における老齢化の急増が指摘

できる。

ところで、作業班の雇用形態についてだが、90年から96年にかけて、伐出では直庸型が66%から69%へと請負型からの転換が3ポイント進行し、造林でも同様に直庸型が91%へと2ポイントの増加を示し、雇用の近代化が進んでいる。作業班員への賃金の支払い形態では、月給制が90年の2%から3ポイント上昇したが96年度でなお5%と少数にすぎず、また、定額日給制は43%から35%へと8ポイントの落ち込みを示している。一方、共同出来高給が7%から12%へと5ポイントの上昇を示し、素材生産の増大を背景にしたことが予想される。作業班員の社会保険の加入状況だが、労災保険の全員掛けを別にすれば、雇用保険が4割、健康保険が3割以上、農林年金が3割弱、林業者退職金共済が6割弱とその遅れが目立っており、今後の促進が課題となっている。

### 3. 若手作業班組織化森林組合の実態

宮崎県では作業班等の社会保険の充実などの雇用・就労条件の改善に取り組んでいる森林組合等林業事業体を先導的担い手集団の組織化として認定し、社会保険の掛け金助成などを支援しており、県下森林組合25のうち20がこれに該当している。今回、調査対象として選定した5組合はこれらの中でも20歳台を含む比較的若い労働力を専属的な別組織としてそれぞれ名称をつけて新編成し、労働力の若返りを図ろうとしている。これらの5組合についての概要は表に示すようである。

若手作業班組織化森林組合一覧

組合名	設立年度	構成員数(%)	平均年齢	給与形態	賞与(月分)
宮崎南部 (グリーン推進隊)	1995	11 (20.4)	28	月給	年3回 (5ヶ月)
宮崎北部 (森林作業隊)	1994	10 (16.4)	34	月給	年3回 (3ヶ月)
西米良村 (フォレストキーパー隊)	1995	6 (9.8)	35	日給 月給	年2回 (2ヶ月)
東郷町 (牧水郷みどり保全スタッフ)	1992	30 (40.5)	44	日給 月給	年2回 (2ヶ月)
五ヶ瀬町 (林業作業士)	1991	7 (20.6)	39	日給 月給	年2回 (2.5ヶ月)

資料：各森林組合での聞き取りによるとりまとめ(1998年7月)  
注：構成員数の( )は作業班員全体に対する割合

まず、設立の経緯だが、設立年度をみるといずれも90年代であり、急速に進行してきている労働力の減少、高齢化への対処が直接的な設立の動機となっている。その際、注目されるのは各組合が管轄森林地域の次のような様々な助成を受けていることである。五ヶ瀬町森組では91年の設立当初に、伐出班(林業作業士)として地元から7名を専業作業班員として雇用したが、町から雇用・健康・年金等の社会保険の掛け金について75%の助成を受け

ている。東郷町森組では92年の通年雇用形態の新たな作業班(牧水郷みどり保全スタッフ)の組織化段階で、初年度は地元採用を中心に12名の雇用にとどまったが、将来的には30名に持っていく計画を立て、それに備えて社会保障制度の整備を図るために町と森林組合で「牧水郷みどり振興基金」(1億円の基金で町8:森組2の割合で、平成10年度に完了の見込)を造成し、その運用益の活用を図るとした。また、宮崎北部森組では94年に月給制作業班(森林作業隊)の設置に踏み切り、6名の20~30歳台の若者(県内4名・県外2名)を採用したが、その際、管轄の3町より森林作業隊員の福利厚生費として1人当たり約70万円の助成を受けることとなった。現在は対象者が10名に膨らみ、助成自治体1市4町より年間800万円を受けている。これは隣接の宮崎南部森組も同様で、95年の月給制若手作業班(グリーン推進隊として6名で組織)の設立以来、管轄の1市2町より助成を受けており、現在隊員11名に対し年間900万円以上に上っている。最後に、西米良村森組だが、95年に若者を中心に5年間に20人の組織化を目標に専属の作業班組織(フォレストキーパー隊)を結成したが、その際、新規就労者の支払賃金の3分の1を就労初年度について村が負担する措置を制度化している。

以上のような各森林組合の管轄地域の自治体の助成策もあって、森林組合の若手作業班員は2組合が月給制、3組合が日給月給制だが、ほぼ職員並の賃金と福利厚生を保障され、週休2日(東郷町森組のみ週1日)で週40時間労働制下、年間250日程の恒常的勤務を継続できるところとなっている。しかし、全作業班員に占める割合では西米良村森組の1割から東郷町森組の4割まで幅があり、5森組の平均でもようやく2割を超える水準に留まっており、今後の拡大が必要である。

### 4. 今後の課題

これまでみてきたように、若手作業班の組織化では組合管轄森林地域の自治体の社会保険等への福利厚生面での助成が決め手となっている。現在、この面での主要な施策としては、県単事業として林業担い手対策基金事業(基金総額50億円)による社会保険等への掛け金助成が、また、県・県下全市町村(44)・森林組合(25)の3者による森林・林業振興基金(総額10億円、負担割合は県2分の1・市町村4分の1・森林組合4分の1)による林業者退職金共済や社会保険等福利厚生対策が実施をみている。いずれも造成した森林基金の運用による方策だが、最大の問題は現下の低金利下では、当初の5%以上の利子運用計画が破綻に直面してきていることである。そうした側面もあって、現在、両基金運用による森林組合への助成は97年度で5,900万円に留まり、これでは1組合当たり230万円余にすぎない。基金にかわる新たな対策をどう構想していくかは今後の大きな課題である。