

論文

女性林業労働者の就労実態と課題^{*1}今井 萌^{*2}・佐藤宣子^{*3}

今井 萌・佐藤宣子：女性林業労働者の就労実態と課題 九州森林研究 70：11－15，2017 林業の現場で働く女性の実態と参入・定着に対する課題をライフコースに着目して明らかにするために，統計分析，ならびに全国各地の女性林業労働者6名とその上司3名への聞き取り調査を行った。その結果，女性林業労働者が職場にもたらす好影響が明らかになった。また，林業にも他の産業と同様にM字型就労問題の存在が示唆されること，ライフコース別に見て独身者と結婚・出産経験者にはそれぞれ異なる課題が存在することが明らかになった。前者はライフイベント時の就業継続が課題となっており，その対策として現場の女性林業労働者への産休・育休制度の整備と利用しやすい職場環境が必要と考えられた。後者は，山村の他産業と比較して林業を給与の良い仕事と認識しており，新規就業者確保のターゲットとして，若者だけでなく山村の結婚・出産経験者を考慮に入れる必要性が示唆された。

キーワード：女性林業労働者，産休・育休，山村，ライフコース

I. はじめに

林業において，労働力の減少と高齢化は長らく問題となってきたが，近年は若者の新規参入等が増え，その状況には歯止めがかけられつつある。一方で，女性の林業労働者は，造林・保育が盛んだった1960年代ごろには数多く活躍していたが（総務省統計局，1967），その比率は低下傾向にあり，2010年には3,020人と，全体の6%程度であった（総務省統計局，2013a）。森林組合について，女性作業員数の推移を仕事別にみると，近年は造林のみ作業員数の減少が続いていた（図-1）。飯田（2005）によると女性林業労働者は主に造林作業および工場などで働いていたため，日本の林業が，造林・保育中心から伐出中心に移行したことは女性林業労働者減少の一因と考えられる（林野庁，2015）。このような中，一部の事業者では積極的に女性の雇用を促進しており，高性能林業機械を用いた伐出に従事する女性が目立っている（林野庁，2009），継続雇用が出来るかどうかは明らかにされていない。また，賃金に関しては，造林班と専従職員の男女格差については分析されているが（飯田，2005），伐出班について考察したものはない。

一方で，産業全体でみてみると，女性の年齢別労働力率はM字カーブを描くことが指摘されている（内閣府男女共同参画局，2013）。背景には，結婚や出産といったライフイベントを機に多くの女性が仕事を中断している現状があり，就業継続が課題となっている。

以上をふまえ，本研究では林業の現場で働く女性の実態と課題をライフコースに着目して把握することを目的とした。

II. 研究方法

産業全体で見られる女性のM字型就労問題^{註1}が林業にもみられるかという点に関して，就業構造基本調査^{註2}を用いて，林業

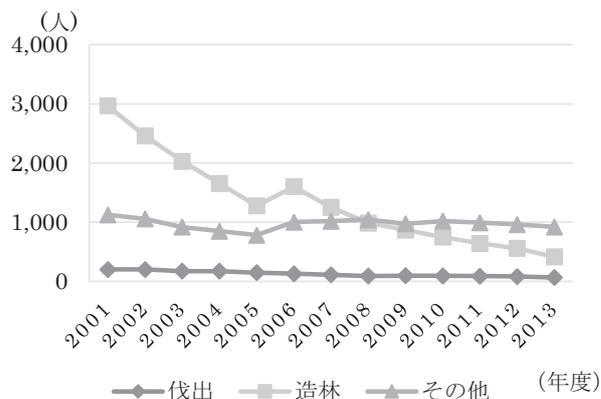


図-1. 作業班の仕事別女性作業員数

資料：農林水産省（2007-2015）より作成

就業者の年齢別の就業者数を考察した。

次に，女性林業労働者6名，ならびにその上司3名への聞き取り調査を行った。6名のうち4名は独身者，2名は結婚出産経験者であり，雑誌の現代林業の表紙に掲載されていた者から選定した。本調査では，ライフイベントを経験していない女性，ならびに子育て後の女性で，現場作業に従事して5年以上経つ者を調査の対象とした。同誌は月刊誌で，表紙には林業関連の仕事に従事する，比較的若い女性が毎月掲載され，1年間同一都道府県の者が載らない。また，自薦・他薦により応募された者の中から選ばれるため，林業に対する意欲が高いと予想できる。そのため，女性を雇用する林業事業者が全国的に少ない状況下で，条件に該当する者を，できるだけ地域が分散するように選定できると予想し，同誌より選んだ。

*1 Imai, M. and Sato, N.: Actual situations and issues of female forestry workers.

*2 九州大学農学部 Fac. Agric., Kyushu Univ., Fukuoka 812-8581, Japan.

*3 九州大学大学院農学研究院 Fac. Agric., Kyushu Univ., Fukuoka 812-8581, Japan.

Ⅲ. 結果と考察

1. 統計分析の結果

図-2と図-3は就業構造基本調査による林業（産業大分類）就業人数を男女別および年齢別に示したものである。本調査は産業小分類で林業は公表されていなかったため、データには現場雇用の林業労働者のみではなく、森林組合等の林業事業体の管理職や事務職員も含まれる。したがって、林業労働者を含む林業関連就業者全体の傾向を示している。男女ともに40代で人数が少なかったが、これは、この年代が、高校や大学を卒業した時代がバブル景気に当たったために、賃金水準や就労の安定性において立ち遅れていた林業への就業自体が少なかったためだと考えられる（田中，1994）。それを考慮しても、男性に比べて女性の方が35～54歳、特に45～49歳の人数が少ない。これはライフイベントによって仕事を辞めている人が多いことが原因の一つと予想され、林業においても産業全体の女性の労働力問題と同様、結婚・出産・子育て時の就業継続という課題が存在する可能性が示唆される。

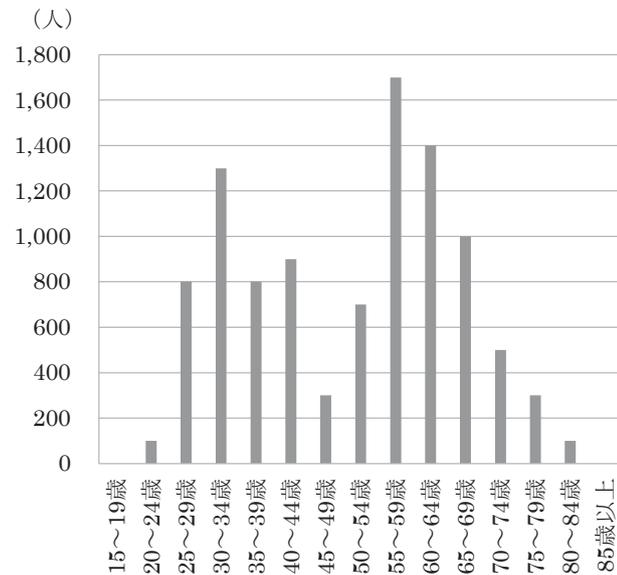


図-2. 林業就業者の年齢別人数（女性）

資料：総務省統計局（2013 b）より作成

2. 聞き取り調査の結果

1) 調査対象者の概要

独身者についてはN氏、K氏、B氏、A氏の4名に聞き取り調査を行った（表-1）。年齢は26歳から48歳であり、居住地区は近畿地区が2名、中国地区、東北地区がそれぞれ1名である。N氏とB氏は地元出身、K氏は他県出身の単身Iターン、A氏は県内の別の地域出身であった。勤務先は、N氏のみ森林組合、他3名は民間の林業事業体であった。就職の経緯は様々であり、全く違う分野から転職した人もいた。仕事内容は、共通して伐採に関わっていたが、A氏は、現場作業のほかにも販売・企画などの業務も行ってた。仕事の魅力は、時間のゆとりや、自然との関わりを挙げる者が多かった。

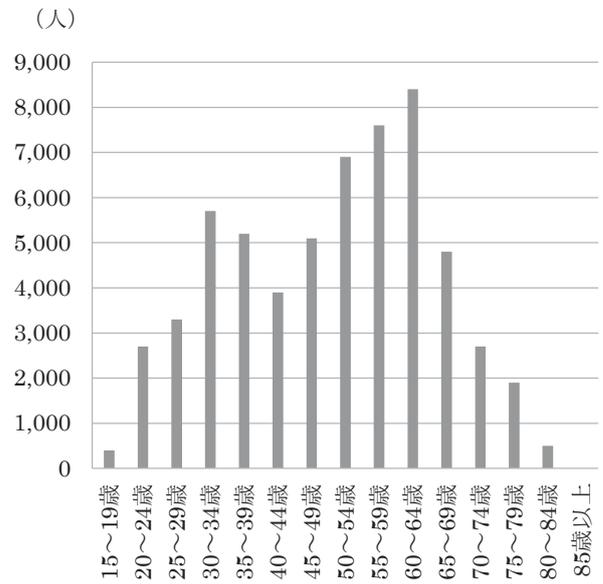


図-3. 林業就業者の年齢別人数（男性）

資料：総務省統計局（2013 b）より作成

結婚・出産経験がある者については、M氏、H氏の2名を対象に聞き取り調査を行った（表-2）。年齢は両者とも30代半ばであり、M氏は3人、H氏は2人の子どもがいる。また、M氏は5年前に夫と離別している。居住地区はそれぞれ四国地区と九州地区であり、両者とも結婚を機に県内の他の地域から現在の居住地に引っ越し、その後林業に従事した。勤務先は両者とも森林組合で、主にM氏は現場測量や造林管理、H氏は伐出に従事している。仕事の魅力としては、休みの取りやすさを共通して挙げていた。また、子供にとって母親の仕事が格好よく、友達に自慢できるといった意見もあった。

2) 給与等の労働条件

給与に関しては、経験年数が同程度でも、賃金形態や金額には地域や事業体によって様々であった（表-3）。男女格差は無いという人が多数であった。しかし、昇給システムが不透明な事業体もあり、査定過程で格差が生じている可能性があるとのことであった（K氏、M氏）。

続いてライフコース別に分析すると、独身者については、女性に限らず男女共通の林業における課題が指摘された。調査対象者のうち、独身で月給制の者は給与に対する不満が無かったが、日給月給制のK氏は「一人暮らしの場合、体調を崩して出勤日が大幅に減ると、収入が激減することがあるため、生活が不安定だ」と述べていた。日給月給制の場合、体調が良い時に恒常的に働けることが必要であり、そのために、林業で休みとなることが多い雨の日を、休業にしない仕組みづくりが必要だと考えられる。その一例として、K氏の事業体では現在は雨の日は休みにしているが、今後はストープ用薪づくりをすることを検討中とのことであった。また、N氏の森林組合では、班によって異なるものの、同氏が所属する班の場合、チェーンソーの目立てなど、雨の日に出る作業をするといった対策をとっていた。

表- 1. 調査対象者の概要 (独身者)

	N氏	K氏	B氏	A氏
年齢 (世帯構成)	26歳 (本人, 母)	31歳 (本人)	48歳 (本人, 両親)	35歳 (本人)
居住地区	中国地区 (地元出身)	近畿地区 (他県出身)	東北地区 (地元出身)	近畿地区 (県内出身)
就業年数	6年	8年	8年	10年
勤務先	森林組合	民間事業体	民間事業体	民間事業体
就職の経緯	専門学校卒業後に作業班長の紹介で新規に就職	牧場勤務から転職	作業療法士から転職	ダンサーから転職 他の事業体等を経て現在の会社へ
主な仕事内容	伐倒・造材・作道・下刈 保育・収入間伐	グラブの操作	伐採中心、刈払機やチェーンソーを使用	木材販売企画, 所有者のとりまとめ, 伐採
仕事の魅力	勤務後の時間が有効に使える	今日出来なかったら明日と融通が利く	仕事中に貴重な植物を見つけれれる	同じ木などなく毎日新しい気持ちで働ける

資料：聞き取り調査より作成 (2016年8-9月実施)

表- 2. 調査対象者の概要 (結婚・出産経験者)

	M氏	H氏
年齢 (世帯構成)	36歳 (本人, 3子) ※夫と離別	35歳 (本人, 夫, 2子)
居住地区	九州地区 (県内出身)	四国地区 (県内出身)
就業年数	5年	8年
勤務先	森林組合	森林組合
就業の経緯	結婚を機に 当初は事務として入社し 組合の合併の際に現場へ	結婚を機に もともとチェーンソー に興味があった
主な仕事	造林, 立木調査	林業機械での作業
仕事の魅力	休みの融通が効く 息子が旬の山菜などで喜ぶ	間伐をした後の達成感 休みを取りやすい

資料：聞き取り調査より作成 (2016年8月実施)

結婚・出産経験者については、配偶者がいるH氏の場合は日給月給制でも不満がなく、M氏は「養育費の心配はあるが、森林組合の正社員で安定した職についているから離婚にも踏み切れた」とのことであった。山村における出産経験者の仕事として、林業が経済的に優位な仕事であるかを確かめるために、農村における他産業の賃金 (30歳) と比較を行った (図- 4)。居住地区別に比較すると、四国では7,987円とH氏の日給より2,000円ほど安く、九州でも7,666円と、M氏の1日あたりの賃金と1,000円以上の開きがあった。他産業の賃金が安い背景の一つに、出産した女性の多くが、子育てとの両立のために非正規雇用を選んでいることが考えられる。しかし、本調査の対象である正規雇用の者からは、職場で休みがとりやすい点が働きやすい点として挙げられた。上司の1人は、「山村という低所得地域にあることから、男性職員も共働き世帯が多く、子育て中の急なアクシデントや学校行事等で休みをとることに理解がある」と指摘しており、この点も調査対象者が休みをとりやすいと感じている一因であろう。

3) 女性特有の労働環境問題

藤井ほか (2008) によると、現場はトイレがないことが多くその環境に慣れるまで時間がかかったという意見が女性林業労働者から挙げられていた。したがって、現場で働くうえでの女性特有

の労働環境問題として、トイレをどう対処するかという問題があると予想される。また、それに関連して生理の問題も、女性を雇用するうえで事業体側が気にする項目の一つである。

トイレについては、全員共通して男性と同様で、山の中で行っているとのことで、女性だから特別扱いをされるのは嫌だと述べていた。特徴的だったのはN氏で、危険な場所や人目につく場所では上司が用意してくれたワンタッチテントを使用しているとのことであった。

生理中の対処については、個人差があり、「軽いので、気にせず仕事をする」という人もいたが、「やっぱり女はだめだ」と言われるのが嫌で、生理休暇はあるのに取らないという人もいた。この点でもN氏の森林組合では良く配慮がされており、生理の時期を主任 (男性) とスマートフォン用のアプリケーションソフトウェア (以下、アプリとする) のカレンダーで共有し、その間は重労働をしなくて良いよう調整してもらえたとのことであった。異性間で共有しにくい話題であるが、こうした間接的に上司と情報共有できる取り組みは注目される。配慮の仕方が大げさである、女性側が負い目を感じ、男性側からの反感が生じる可能性もある。しかしN氏の例のような、危険箇所等でのトイレ用ワンタッチテント、生理期間のカレンダーアプリでの共有などは、容易に他の事業体でも導入できるのではないかと考えられる。

4) 女性林業労働者が現場で従事する上での好影響

調査対象者本人は、現場に女性がいることでもたらされる効果を自覚していなかったが、3名の上司の話や、本人が周りの人に言われたことのある好影響に関しては、共通した項目が2点あった。1点目は、女性は機械を丁寧に扱い、無茶をしない傾向があることである。事業体側も、機械の故障が減り、整備費用を減らすことにつながると述べていた。2点目は、職場の雰囲気や良くなることであり、作業の効率化や事故の減少につながることである。これらのことから、女性を雇用することは事業体の経営面を向上させる効果をもつ可能性がある。調査対象者の多くは体力的な面で女性是不利だと感じていたが、機械化が進んでいる現在は高性能林業機械等を使用することで、女性が出来る作業も以前より増えており、体力が劣る分を技術で補っていくことが必要だと指摘した。

表-3. 調査対象者の給与の詳細

	独身者				結婚・出産経験者	
	N氏 (中国地区)	K氏 (近畿地区)	B氏 (東北地区)	A氏 (近畿地区)	M氏 (九州地区)	H氏 (四国地区)
賃金形態	月給	日給月給	月給	月給	月給	日給月給
給与額	17万円程度/月	9,500円/日	30万円/月	22万円/月+副業	18万円/月+諸手当	1万円/日
ボーナス	有	無	有	有	有	有
男女格差	無	無(昇給の査定で有の可能性)	無	無	有(昇給の査定で)	無
給与について	不満なし	日給で不安定	不満なし	不満なし	昇給希望	不満なし

資料：聞き取り調査より作成（2016年8~9月実施）

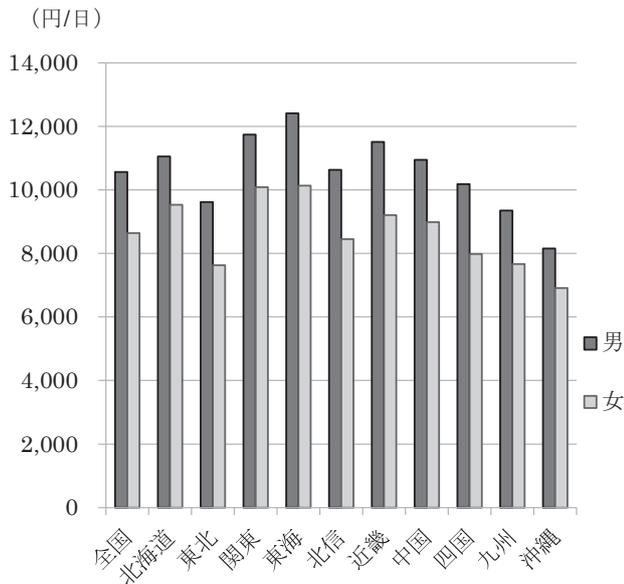


図-4. 農村における農林業以外の他産業雇用賃金 (恒常的賃金 30歳)

資料：全国農業会議所（2014：32）より作成

5) ライフイベント時の就業継続における課題

K氏の事業体の社長は、「以前雇用していた女性が妊娠した際、林業を続けたいから事務職で雇ってもらえないかと頼まれたが、もともと事業体として事務職員は雇っておらず、経営的にその余裕もないため、雇用を継続できなかった。」と述べていた。そのため、離職して介護職に転職したとのことであった。また、N氏とM氏の森林組合では事務職でしか産休の前例がない現状であった。また、A氏（現場のほか販売や企画の業務にも従事し、副業で講師業もおこなう）からは、「就業継続のためには、本人が自ら事業体内で仕事を見つけることや、事業主が事業の複合化を視野に入れることも必要」という意見が挙げられた。

IV. まとめ

本研究では、林業にも他の産業と同様にM字型就労問題が存在することが示唆された。また、ライフコース別にみて、独身者と結婚・出産経験者にはそれぞれ異なる課題が存在し、以下の2点が政策課題として指摘できる。

第1は、独身者の就業継続の課題である。現在の状況では、妊娠・出産などのライフイベント時に現場の仕事を継続することは困難である。その背景には雇用を継続できる経営的な余裕がない、体力を必要としない職種がないといった問題がある。これらのことから、独身者がライフイベントを経ても就業を継続するためには、現場の女性にも産休・育休の整備が求められ、妊娠中に出来る職種を設けること、それに際して給付金等の行政的な支援を行うこと、産休・育休の対応について他の事業体と情報共有することの3点が肝要だと考えられる。また、制度を整備するだけでなく、利用しやすい職場環境を作ることも重要である。

第2は、子育て中の女性の新規雇用についてである。調査対象者からは、林業は正規雇用であっても比較的休みがとりやすく、子育て中の母親でも学校行事等で休むことが可能である、また、子供にとって母親の仕事が格好よく、友達に自慢できる、といった意見が挙げられた。林業は技術を身につければ、山村の女性にとって収入面で魅力のある仕事でもある。従って、子育てが一段落した後に正社員として再就職したい女性にとっては給与や休暇の面で相対的に条件が整っていると予想されるため、林業の対象として、若者だけでなく子育て中の山村の女性も考慮することが必要なのではないかと思われる。

なお、今回選定した対象者は条件の整った事業体に雇用されているという可能性もあるため、今後は調査対象を広げ、退職した元労働者への調査等も実施する必要がある。

謝辞

調査に協力して頂いた女性林業労働者、林業事業体の皆様に、ここに厚く感謝の意を表します。

文末脚注

注1 本論文において、M字型就労問題は日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに、M字型カーブを描くことを指す。

注2 就業構造基本調査とは、国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的とする調査である。層化2段抽出法により選定された抽出単位に居住する15歳以上の世帯員を対象に行われる。

引用文献

- 藤井 幸ほか (2008) 森利学誌 22 (4) : 297-300.
- 飯田 繁 (2005) 九大演報 86 : 121-132.
- 内閣府男女共同参画局 (2013) 男女共同参画白書 平成 25 年版, p 26.
- 農林水産省 (2007-2015) 森林組合統計. URL: http://www.aff.go.jp/j/tokei/kouhyou/sinrin_kumiai/ (2016 年 10 月 21 日利用).
- 林野庁 (2009) 森林・林業白書 平成 21 年度版, p 4.
- 林野庁 (2015) 森林・林業白書 平成 27 年度版, p 10.
- 総務省統計局 (1967) 昭和 40 年国勢調査報告, 198.
- 総務省統計局 (2013 a) 平成 22 年国勢調査.
URL: http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID (2016 年 6 月 30 日利用).
- 総務省統計局 (2013 b) 平成 24 年就業構造基本調査.
URL: <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/> (2016 年 11 月 3 日利用).
- 田中純一 (1994) 山林 7 : 32-40.
- 全国農業会議所 (2014) 平成 26 年農作業料金・農業労賃に関する調査結果, p 32.
(2016 年 11 月 18 日受付 ; 2017 年 2 月 9 日受理)