

林業労働力対策の現段階と今後の課題

九州大学農学部 岡森 昭則・姜 学模
興梠 克久・岩野 美穂

1. はじめに

全国的に林業労働者の高齢化と減少が進行し、労働力不足が深刻化してきているが、国が有効な施策を打ち出せないなかで、各県、各地域で、森林組合現業職員制度の導入、第三セクター方式の会社設立、林業労働関係の基金の設立等によって、林業労働力を確保しようという努力と種々の試みがなされて来ているのが近年の特徴である。

そこで本論文では、それらの林業労働力確保対策がどのような方法と内容でなされて来ているのか、その流れと特徴を明らかにし、今後の林業労働対策の課題について考えてみたい。

2. 林業労働力の動向と現段階

まず、林業労働力の動向とその特徴を森林組合作業班員についてみると、1989年度には50才以上の作業班員の比率が74.1% (60才以上は33.6%) となり、高齢化が極度に進行している。このことは年々リタイアする労働者が増えていくことを意味するが、それが現実のものとして現れて来たのが近年の特徴である。すなわち、作業班員数の動向をみると、1985年以降毎年3千人ずつ減少し、85年の58千人台から89年には46千人台へと、4年間に約12千人減少している。85年以降、作業班員数が急減傾向を辿るようになった点に大きな特徴があり、新たな段階に突入したと見なければならぬ。

また、農林業センサスで、年間150日以上雇われて従事した「林業専業労働者数」の推移をみると、70年から80年にかけては全国で18.5%減であったが、地域的には東北、北陸、中国、九州では増加していた。しかし、80年から90年にかけては、全国で30.2%減と大幅に減少するとともに、全地域で減少している。なかでも、東海が42.7%減、近畿が38.4%減、九州が36.6%減というように大幅に専業的労働者も減少してきているのである。

このような危機的状況が深刻化し、林業労働力の確保が困難になっているなかでも、全体的には雇用条件は劣悪な状況が続いている。例えば、森林組合作業班員の賃金の支払形態をみると、89年度で、月給制の作業班員はわずか1.7%に留まり、日給制と出来高制が大半を占めている。また、社会保険関係の加入率も労災保険の100%を除くと、林退共の49.7%、雇用保険の48.2%、健康保険の16.9%、農林年金の10.6%といった低率である。このような低賃金、不安定雇用、社会保障の不備という条件下では、若年労働者はもとより、中高年労働者の新規参入は期待することはもはやできないといわざるをえない。抜本的な雇用条件の改善が実現できなければ、林業生産の維持はもとより、森林の保全も不可能となる可能性が非常に大きいといわざるをえない。

3. 林業労働力対策の特徴

このような状況下において、雇用条件の抜本的改善を図らなければ若年労働力の確保はできないという認識が、各地で高まりつつあるのが近年の特徴である。その対応策として、森林組合による現業職員制度の導入と第三セクター方式による林業請負会社の設立があげられる。

現業職員制度は、現場で働く林業労働者を森林組合の職員並の待遇で雇用するものである。森林組合統計によって、現業職員と考えられる月給制の作業班員数をみると、89年度時点で、全国の森林組合のうち115組合で799人を雇用している。その部門別内訳は、伐出が82人、造林が282人、工場が312人、その他が123人となっており、工場と造林に多く、伐出には少ない構成になっている。森林組合の事業は、森林造成事業から林産事業へと転換を図らねばならない段階にきているが、伐出関係の現業職員を今後いかに増やしていくかが課題であろう。

ところで、全国的に雇用条件の抜本的改善を図らなければならぬという認識が広がりつつある割には、現

業職員の雇用が大きく拡大している状況にはない。作業班を組織している組合のうち、現業職員を雇用している組合の割合は8.7%にすぎず、その人数も86年から89年の3年間に96人しか増加していない。また、現業職員を雇用している組合の1組合当たり現業職員数も6.9人であり、決して多くはない。

現業職員制度の導入が容易に拡大していかない要因はいくつかあげられるが、その主な要因の第一は、現業職員を雇用するための賃金の増加分と社会保障関係の事業主負担分を何十人分も確保することが困難という経営上の事情がある。第二に事業量の計画的確保や雨降り対策の困難等から、通年雇用が容易でないことである。第三に山村には若年労働者が少なく、対象者がほとんどいないことである。これらの要因等によって、現業職員が容易に増加しないのが現状であるが、これらの諸条件を整備し、Uターン者を含め、若年労働者の雇用を実現することが各地域の共通する課題である。

このような状況の中で、その打開策として注目されているのが、第三セクター方式による林業請負会社の設立による若年労働力の確保対策である。この第三セクターは西日本を中心に各地で設立されつつあるが、その設立内容の特徴を見ると、①初期には森林組合の職員に近い待遇改善を行い、林業労働力を確保しようという内容のものであった。②しかし、その程度の待遇改善では若年労働力は確保できないとの認識から、公務員並み、あるいはそれ以上の待遇改善を行う第三セクターが設立され、③さらに大型高性能機械の導入を前提にした公務員並み待遇によるオペレーターの確保へと、第三セクターの性格が変化してきている点に大きな特徴がある。

①の事例として、高知県の「大豊林業株式会社」があげられる。この会社は大豊町森林組合、作業班員(社員)、組合役員が出資(資本金620万円)して、1983年に設立された森林組合の作業のみを請負う会社である。社員は林産班9名、造林班4名、貨物班(県森連共販所積積)9名、計22人で、平均年齢は43歳である。給与は日給制で、社員の能力と勤務成績によってそれぞれ賃金の格付けがされ、年間250~290日勤務し、300~400万円の賃金収入になっている。定休日(無給)は日曜及び祝祭日(但し業務の都合により振替あり)と年末年始4日、盆2日で、有給休暇は勤務年数によって最高15日まで認めている。社会保障関係の制度にはすべて加入し、ボーナスも3.5~4ヶ月分支給している。また、生産性の向上によって利益が生じた場合には、ボーナスを増額して社員に還元している。

このように、月給制に近い雇用条件に改善し、社員を確保しているが、身分が必ずしも安定していないこともあって、現役の林業労働者を引き抜くことはでき

ても、若年の新規参入者を確保することは困難というのが現状である。また、年間の事業収入は約1億円であるが、営業利益は約1百万円で、毎年若干の黒字を計上する程度の経営を続けている。しかし、森林組合からの出向社長の給料と営業・事務を森林組合が負担しており、実質約1千万円程度を森林組合が会社に補助していることになる。

②の事例としては、熊本県の「悠木産業株式会社」があげられる。悠木産業は、1986年に、小国町、小国町森林組合及び役員等の出資(2,200万円)で設立された森林組合の現業部門を一手に請負う第三セクターの会社である。林業労働者の高齢化と減少が続くなかで、若年労働者を確保するためには抜本的な雇用条件の改善が不可欠との認識から、役場職員並か、それ以上の待遇で若年の社員を確保したいという方針で出発した。募集努力の結果、設立初年度に24人採用することができ、その後も応募が続き、90年度末には45人となり、その平均年齢も31歳と若い。そして、新卒者も採用するとともに、社員の半数近くがUターン者で占められている点に特徴がある。部門別人数は保有林産が19名、原木市場の積積作業が5名、加工場が20名、事務が1名となっている。この人数で年間約3億円の事業を行っている。

この事例は、雇用条件を役場職員並みに改善すれば、若年労働力を一定程度確保できるとともに、Uターン者を呼び返せることを実証したといえるが、出資者として町役場が入っているということが、若年労働者に雇用面の安心感を与えている点は、第三セクターの積極面として評価できる。しかし、雇用条件を抜本的に改善することは、会社の経営を圧迫することは確かで、経営的にはかなり苦しい。決算上は設立以来若干の黒字を保ってはいるが、これは森林組合からの出向課長2名分の給料を組合が負担しているほか、事務の応援も組合がしており、実質1千万円の財政負担を組合が行っているためである。組合員からの委託手数料は会社設立前と同じ水準に維持され、生産手段も同じであるため、そこでの生産性向上のみでは会社経営の自立は困難であり、委託手数料の引き上げを行わない限り、森林組合等の強い支援が不可欠といわざるをえない。また、年々賃金が引き上げられることになるが、その分をどのように捻出していくかが今後の大きな課題である。

③の事例としては、「株式会社とさけいほく」があげられる。この会社は、高知県嶺北地域の5町村を範囲に、91年7月に設立された。資本金は1億5千万円(予定)で、出資者は5町村、5森林組合、そして高知県となっており、県(半額を出資)が入っているのが特徴である。平成3~7年に計画されている林構事業(関連事業費247百万円)を利用し、施設、機械等の導入を

図る計画であるが、そのなかでグラブプソー2台、タワーヤーダー1台、プロセッサ1台等の大型高性能機械の導入を計画している点に特徴がある。常勤役員は、専務1名、事務員1名、技術員8名(平成6年度から11名)で、技術員の待遇は地方公務員並みにする予定である。

この会社は、近年森林組合の作業班員不足から委託作業を消化できない組合が増えてきているが、単位組合だけの対応では処理しきれないため、広域で対処するために設立された。あくまで、森林組合と競合するのではなく、森林組合を育成するための会社であり、組合からの作業委託しか受けない方針である。そして、森林組合の手に余る営業活動をこの会社が行い、その委託作業を森林組合に回し、組合ができない作業を会社が受託する計画である。また、この会社の最大の特徴は、広域を対象に、高性能の大型機械を導入し、若いオペレーターを確保して、生産性の向上を図り、それをもって社員の待遇改善を実現しようとしている点にある。従って、この会社は前2者の第三セクターのように森林組合の援助を受けず、自立した経営体を目指しており、新たな経営方式として注目される。

4. 基金設立の動きとその特徴

県レベルの林業労働力対策の特徴として、1970年代以降、林業労働力関係の基金の設立が進められていったことがあげられる。72年に広島県で最初に林業労働力関係の基金が設立され、その後各県に設立の動きが広まり、90年度末現在で18都道府県で基金が設立され、8県で設立に向けて検討がなされている。その設立の地域的特徴をみると、70年代(7府県)は中部、近畿、中国地方を中心に設立され、80年代(7都県)には関東、四国、九州へと広がり、90年代には東北を含めて全国的に設立の動きが広がってきた。

基金の規模をみると、70年代は1~2億円程度であったが、80年代には3億円前後の基金になり、80年代末から90年代にかけては5~10億円へと基金が大型化してきているのが特徴である。また、現在計画中の基金は10億円程度のものが多いが、なかには大分県のように25億円の基金設立の計画もあり、大型の基金設立へと動いているのが特徴である。

また、基金の助成対象はほとんどが森林組合であるが、その助成内容は設立時期によって変化がみられる。70年代の基金は退職一時金の支給と林退共掛け金の一部補助が中心であり、従って小規模の基金であった。しかし、80年代に入ると、林業労働力の安定的確保、特に若年労働力の確保を図るため、雇用条件の抜本的改善が中心課題になってきた。そのため、基金の助成内容も若年労働者を対象にした社会保障制度への加入を

促進するため、掛け金の事業主負担分への助成と、技術研修への助成が中心になってきた。そして、80年代末から現在検討中の基金は、若年労働者を中心とした社会保険の掛け金の助成とともに、大型機械の導入とオペレーターの養成を図る内容の基金へと移行しつつあるのが特徴である。大型高性能機械の導入が若年労働力確保の前提条件との認識が次第に広まりつつあることの現われである。

そこで、社会保険等の掛け金の助成をしている基金の事例として、奈良県林業基金についてみておきたい。奈良県林業基金は、県、22市町村、県森連、県木連の出捐金740万円と県の寄付金3億円をもって1983年に設立された。基金の事業として、森林組合現業職員技能訓練促進事業、若壮年林業労働者研修事業(共に88年度から)も行われているが、メインの事業は基幹的林業労働後継者育成事業である。この事業は森林組合が組合職員並みの待遇で現業職員として35才未満の男子を雇用した場合、その森林組合に対象現業職員の福利厚生費の事業主負担分全額と研修費を助成するというものである。但し、当該市町村が3分の1を助成することを条件にし、3分の2を基金が助成することになっており、1人当たり69万円を限度、期間は同一人につき5年間とされている。

83~90年度の実績をみると、補助対象実人員は56人にのぼり、かなりの人数を現業職員にすることができた。これは、現業職員として待遇改善することによって、若年労働力のある程度確保できることを実証し、基金の果たした役割も大きいことを示している、しかし、その現業職員のうち15人はすでに転職しており、森林組合並みの待遇では必ずしも十分ではないことを示している。また、新規の補助対象者が83~85年度には10~13人いたのが、87年度以降には2~5人へと減少している。これは、山村には対象となる若年労働者がほとんどいなくなったことの現れであり、単に待遇改善のみでは若年労働力の確保は困難になってきていることを示している。抜本的な待遇改善は必要条件ではあるが、山村に後継者が残り、またUターンできる条件づくりも行われなければならないことを示しており、その意味では基金事業の多様化も考えざるをえないといえよう。

次に、大型機械の普及とオペレーター養成を中心目的にした基金の事例として、高知県山村林業振興基金があげられる。この基金は1989年に設立され、5年間で10億円造成(県5億円、全市町村2億5千万円、県森連等1億5千万円、森林組合4千万円、林業家6千万円)する計画である。基金事業は間伐への補助や緑化啓蒙普及などを含む多目的のものとなっているが、労働力対策が中心に据えられている。労働力対策として

は、福利厚生事業と機械化推進事業が組まれている。福利厚生事業は、森林組合作業班員全体を対象にしており、作業班員が社会保険に加入した場合、掛け金の事業主負担分の40%以内を助成するというもので、1組合当たり1百万円を限度としている。社会保険への加入を促進するのがこの事業の狙いである。

機械化推進事業が、この基金のメインの事業となっているが、その内容は、基金で若年労働者を確保し、オペレーターとして養成しようとするものである。そして、県森連が県の補助で購入した大型高能率機械とそのオペレーターをセットにして、森林組合に貸すというもので、その場合、大型高能率機械の輸送費、架設撤収費、設置整備費等の所要経費の50%以内の補助をし、さらにオペレーターに要する経費として1人1日当たり1万円を基金で補助するというものである。但し、1組合当たり1百万を限度にしている。現在オペレーターとして1人養成中で、機械もタワーヤーダ1台を導入した段階であるが、今後オペレーターの人数と機械の台数を増やしていく計画である。機械化とセットで若年労働力を確保しようというもので、若年労働力の確保を個々の森林組合にまかせるのではなく、基金の事業として行うという点がこの基金の大きな特徴である。そして、大型高能率機械の導入は広域を対象にせざるをえないことから、それに対応した雇用対策が必要であり、その意味でも基金制度の活用は有効な方法と考えられ、今後機械化とセットにした労働力確保目的の基金の設立が増えるものと考えられる。

5. まとめ

以上のように、林業労働力の減少と高齢化の進行に伴って、雇用条件等の大幅な改善によって、若年労働力を確保しようという動きが各地で出てきたのが近年の特徴である。その現れが、森林組合職員並み待遇の

現業職員制度の導入、第三セクターの設立、林業労働力関係の基金の設立などである。そして、その若年労働力確保対策の特徴をみると、社会保障制度の充実から完備へ、日々雇用から森林組合職員並み待遇、さらに地方公務員並みあるいはそれ以上の待遇へと雇用条件の抜本的改善の方向に向かっている。また、第三セクターと林業労働力関係の基金の流れは、大型機械対応の方向に向かっており、より広域に林業労働力を移動させる体制を取りつつある。このような若年労働力確保対策を、全国的にいかにも拡大していくかが今後の大きな課題である。

しかし、1組合で多くの現業職員を雇用することは組合財政上困難が多く、また第三セクターにしても森林組合等の援助がなければ経営が成り立たないのが現状である。今後、現業職員や社員の定期昇給やベースアップに対応していかなければならないし、週休2日制への対応も迫られるのも確実である。しかし、現在の組合や第三セクターの経営状況をみると十分な対応は困難といわざるをえない。そのため、基金からの助成を期待せざるをえないが、最終的には事業費の諸掛費や手数料のアップをしなければ対応できないと考えられ、森林所有者等の理解をいかにとるかが今後の大きな課題である。また、生産性向上も大きな課題になっており、大型機械の導入体制を確立し、あわせてオペレーターとして若年労働力の確保を図る必要があるが、そのために基金制度を積極的に活用することが必要である。

最後に、奈良県の基金の事例にもあるように、若年労働者がほとんどいない山村が多く、雇用条件を改善しても雇用する人がいないというのが現状である。従って、林業労働力確保対策の前提条件として、後継者が残れる、Uターン者を呼び戻せる、その条件づくりにも本格的に取り組むことが緊急の課題である。