

愛知県における林業労務の実態と改善策の調査

平成元年～平成2年度(単県)

夏目太猪介
古畑美則
(現植木センター)

要 旨

本県の林業労働力は、全国の傾向と同じく、総数において減少そして高齢化が進行、しかも新規参入が極めて少ないことである。

就労先別には、森林組合就労が増加しているのに対し、個人や公的機関への就労は減少傾向にある。

今後とも、林業労働力対策は森林組合の作業班を対象に行ない、これを核として各事業体に波及してゆくことが必要である。

素材生産量が総体的に減少するなかで、国産材時代を控え、特に減少が危惧される伐出労務に対し、広域労務対策を始め、労働力の新規参入促進と定着化を図るため、受入側の早めの対応、そして雇用条件や労働環境条件等の改善やイメージチェンジを行政のバックアップをえて進める必要がある。

I. 目 的

森林組合等の林業事業体における労務の実態調査を行い、労働生産性の向上と優良労働力確保のための対策を策定する。

II. 方 法

県下全域を対象として調査するものであるが、林業労働者就労動向調査事業等の結果を活用するとともに、関係資料の収集を行い、総合的に整理分析して所期の目的の達成を図る。

III. 結果と考察

林業労働力は農山村の余剰労働力に依存するところが大きかったが、我が国経済の高度成長に伴い農山村から著しく流出し、第2・3次産業の経済発展に大きく貢献した。

このため、農山村は若年労働力を失い、かつ、外材攻勢等から材価は低迷し、林業生産活動は依然として停滞している。

優れた林業労働力は林業経営上においても、また、森林の公益的機能の保持のうえからも大きな役割をもつもので、この林業労働力の確保やそのための条件整備を含めた林業労働問題は、森林、林業において大きな課題となっている。

そこで昭和49年度から5年毎に実施されている林業労働者就労動向調査(年間30日以上林業労働に従事した者を対象)結果等から本県林業労働力の動きと傾向更には対策等について検討した。

1. 林業労働者数の経年変化

総数については、図-1のとおり昭和49年調査時の3054人を最高に調査年度毎に減少し、平成元年度には1856人と約40%の減少となり、年齢的には50才以上の占める割合は、49年度では56.5%であったのが、調査年度毎に上昇し、平成元年度では、83.6%と高齢化が進んでいる。

一方、30才未満の占める割合は、49年度の2.3

%から調査年度毎に減少し、平成元年度には0.8%に減少している。女性の占める割合については、49年度の12.5%から年度毎に上昇し、元年度には14.9%と少しずつ増加の傾向にある。

以上のように本県の林業労働者についても調査年度毎に総数が減少し、高齢化が進行していることは、全国の傾向と同様である。

2. 就労日数階層別林業労働者の経年変化

就労日数階層別労働者数は、調査年度毎に労働者総数が減少するなかで、その比率をみると、表-1、図-2のとおり60日未満と200日以上労働階層比率が高まってきているのに対し、60日以上200日未満の階層は逆に減少傾向にある。

150日以上200日未満の労働階層は上下の階層への流動的な階層であるのに対し、150日未満の就労階層は今後も減少しやすい階層と思われる。

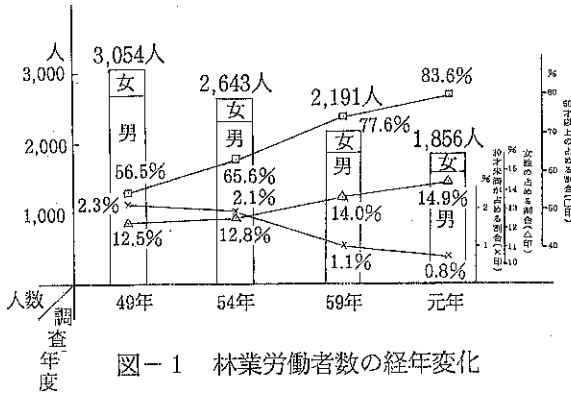


図-1 林業労働者数の経年変化

表-1 年度別就労日数階層別就労者数

	就 労 日 数 階						計
	30~59日	60~99日	100~149日	150~199日	200~249日	250日~	
49年度	767	606	662	478	408	133	3,054
54年度	665	514	479	442	382	161	2,643
59年度	645	429	354	306	299	156	2,191
元年度	591	271	239	274	270	211	1,856

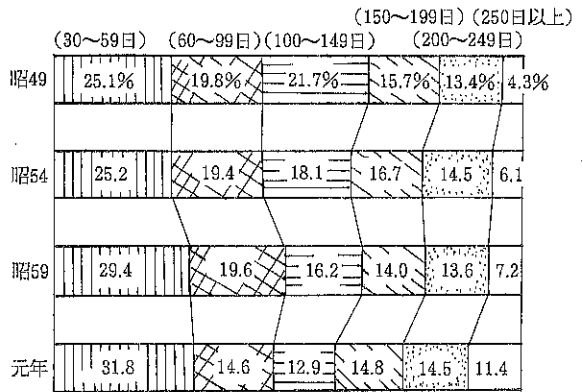


図-2 年度別就労日数階層別就労者数比率

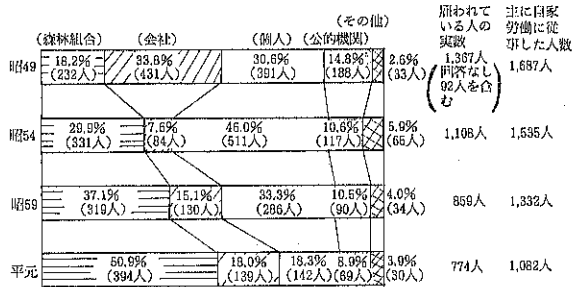


図-3 雇われ先別 林業労働者数の推移 (年間30日以上)

3. 雇われ先別林業労働者の経年変化

図-3のとおり雇用者総数が調査年度毎に減少するなかで、森林組合に雇われる者の占める割合が増加し、平成元年度では50.9%に達した。これが個人に雇われている場合は、逆に著しく減少し公的機関に雇われている者も減少の傾向にある。この傾向は雇われ先の将来性について林業労働者の気持ちが左右したものと思われる。

4. 森林組合作業班作業種別労働者の推移

図-4のとおり、森林組合における伐出事業、造林事業、その他の事業別における労働者数は、造林事業では、ほぼ安定してきており、また、伐出事業では58年以降、その他事業では54年以降ほぼ減少傾向にある。60才以上の占める割合は、造林・伐出事業とも年々上昇してきており、平成元

年では、造林事業で58%、伐出事業で40%に達している。造林事業の方が、60才以上の占める割合が多いのは、両事業に従事する者に要求される労働の強度や機敏性の違いによるものと思われる。

5. 森林組合作業班の社会保険の加入状況

平成2年度加入状況は、表-2のとおりであり、作業班を有する15組合全部が加入しているのが中退共（中小企業退職金共済制度）で、人頭別加入率では最も高く、約60%であるのに対し、雇用保険等他の社会保険の加入率が低くなっている。

ちなみに、就労働向調査によれば、雇い主に望む就労条件（複数回答）で上位4つをあげると、より高い賃金の支給、年間を通じての仕事の確保、社会保障制度の適用、夏季、年末のボーナス支給などが上がっている。

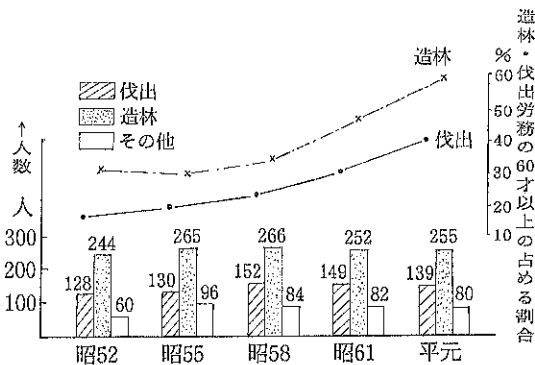


図-4 森林組合作業班作業種別就業者の推移
出所:林業の動き (1991)
" (1985)
" (1983)

表-2 森林組合作業班の社会保険への加入状況

区分	平成元年度末			
	組合数	人数	加入率	
森林組合	21			
うち作業班を結成している組合数及び作業班員数	15	474人		
社会保険の種類	雇用保険	10	55	11.6%
	健康保険	10	75	15.8
	農林年金	9	49	10.3
	中退共	15	280	59.1
	林退共	11	113	23.8

出所 県林務課：森林組合の概要 H2.12刊

6. 特に伐出労働の労働生産性

素材生産量の推移を昭和44年度以降昭和63年度までを図-5に示した。この20年間に素材生産量は3つの山と3つの谷を作りながら総体的には減少の方向に向っている。そして山から山への回復期間が4、6、8年後と遅れる傾向にある。

一方、林業労働者就労働向調査結果の伐出労働者数、年平均就労日数、伐出延就労日数と該当年度の素材生産量を対比し伐出功程を示したのが表-3である。伐出の労働生産性はあがりつつあるが、昭和60年の全国平均2.4m³/人・日に比べて低位にある。

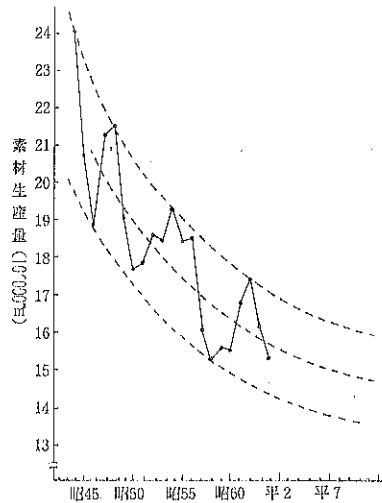


図-5 素材生産量の年度別推移
(出所：県林業統計書)

表-3 素材生産量・伐出延就労日数・伐出人数等の推移

区分	年次	昭48	昭53	昭58	昭63
素材生産量(100m ³)		2,160	1,854	1,522	1,607
伐出延就労日数*		121,336人日	89,328人日	80,484人日	74,196人日
伐出作業の労働生産性		1.78m ³ /人日	2.08m ³ /人日	1.89m ³ /人日	2.17m ³ /人日
伐出人数*		-	879人	763人	659人
年平均就労日数*		-	102日	105日	113日

*印：林業労働者就労働向調査報告書（元年度）による

7. 若い労働力等をめぐる情勢等について

1) 新規学卒者の労働観・余暇観

今の若い人が労働や余暇についてどのようにみているかを労働省が平成元年6月に、東京、愛知、大阪地区で高校、高専・短大・大学各3校ずつ計27校を選定し、調査依頼したアンケート調査結果のうち、愛知県地区分を抜粋したのが表-4である。調査結果は男女別、性別の学校種別、性別の都府県別でまとめてあり、都府県の学校種別にはまとめてはない。

傾向を男子についてみると、就職を希望する地域は学校のある県内を、就職希望の業種としては、製造業が最も多く、次にサービス業で農林水産業希望は低い方から2番目と人気がない。

就職に際し重視する条件としては、仕事の内容が

最も高く、給与水準、会社の将来性の順になっている。働く目的としては、経済的に豊かな生活を送るための最も多く、次いで楽しい生活を送るためとなっている。仕事の内容としては、やりがいの感じられる仕事は最も多い。会社に対する忠誠心としては余り高くはない。

次ぎに就職に関する意識としては、良い条件の勤め先があれば転職するが65.6%を占め、仕事と余暇については、両立を考えているが87.6%で仕事や余暇の優先は少ない。仕事の密度と労働時間については、仕事が多きつくと、労働時間は短い方がよいが多く、就職決定の際に週休2日制を重視するかについては、重視するが82.2%と多く、連続休暇では、ゴールデンウィークは7日、夏季及び年末年始には9日以上の連続休暇を最も多く望んでいる。

表-4 新規学卒者の労働観・余暇観

(1) 就職を希望する地域

	合計	学校のある 県内を希望	学校のある 県外を希望	無回答
男子	100.0	75.4	23.9	0.6
女子	100.0	84.8	14.6	0.6
計	100.0	81.6	17.8	0.6

(2) 就職を希望する業種

	合計	農林 水産業	建設 業	製造 業	卸売 小業	運輸 通信業	電気 ガス業	金融 保険業	不動産業	サービ ス業	官公 庁	無回 答
男子	100.0	1.1	5.3	53.6	2.9	6.6	9.0	3.4	0.8	13.4	3.2	0.5
女子	100.0	0.2	2.4	23.3	11.1	6.1	5.4	16.7	1.2	28.0	2.6	3.1
計	100.0	0.5	3.4	33.6	8.3	6.3	6.6	12.2	1.0	23.1	2.8	2.2

(3) 就職に際し重視する条件 (2項目選択)

	合計	給与の 水準	休日数 労働時 間の短 さ	仕事の 内容	会社の 将来性	能力の 発揮度	職場の 雰囲気	無回答
男子	100.0	33.1	26.2	63.2	29.4	20.2	22.6	—
女子	100.0	31.5	33.2	59.9	11.7	14.3	47.0	0.1
計	100.0	32.0	30.8	61.0	17.7	16.3	38.8	0.1

(4) 働く目的 (2項目選択)

	合計	楽しい 生活を送 る	経済的 に豊かな 生活を送 る	自分の 能力をす ため	会社の 発展ため	自分を 育てるた め	会社に 就くため	無回答
男子	100.0	55.3	66.6	23.7	3.2	39.6	6.6	—
女子	100.0	34.5	55.6	26.3	2.7	68.8	8.8	0.2
計	100.0	41.5	59.3	25.4	2.9	58.9	8.0	0.1

(5) 仕事の内容

	合 計	やりがいの感じられる仕事	気楽な仕事	無 回 答
男子	100.0	66.6	39.4	—
女子	100.0	68.3	31.4	0.3
計	100.0	67.7	32.1	0.2

(6) 会社に対する忠誠心

	合 計	会社の発展のために自分自身を犠牲にする覚悟がある	会社の発展のためには自分自身の生活は犠牲にしない	無 回 答
男子	100.0	10.2	89.7	0.2
女子	100.0	12.3	87.5	0.2
計	100.0	11.6	88.2	0.2

(7) 転職に関する意識

	合 計	転職すれば定年までその職場を離れたくない	良い条件の勤め先があればそこに移る	無 回 答
男子	100.0	34.1	65.6	0.3
女子	100.0	28.6	71.1	0.3
計	100.0	30.5	69.2	0.3

(8) 仕事と余暇

	合 計	仕事と余暇の両立	仕事優先	余暇優先	無回答
男子	100.0	87.6	3.6	8.7	0.2
女子	100.0	95.9	1.7	2.4	—
計	100.0	93.1	2.4	4.5	0.1

(9) 連続休暇の希望日数

	ゴールデンウィーク							夏 季							年 末 年 始						
	合計	5日以下	6日	7日	8日	9日以上	無回答	合計	5日以下	6日	7日	8日	9日以上	無回答	合計	5日以下	6日	7日	8日	9日以上	無回答
男子	100.0	7.3	11.5	45.4	6.5	29.1	0.3	100.0	2.4	4.2	29.2	11.8	52.0	0.3	100.0	3.7	9.6	32.1	10.7	43.5	0.5
女子	100.0	11.8	20.2	49.2	6.7	12.1	0.1	100.0	1.3	8.0	35.2	11.8	43.6	0.1	100.0	3.8	15.6	41.7	15.7	23.1	0.1
計	100.0	10.3	17.2	47.9	6.6	17.8	0.2	100.0	1.7	6.7	33.2	11.8	46.4	0.2	100.0	3.8	13.6	38.5	14.0	30.0	0.2

2) 農林高校生の卒業後の進路

県下の農林高校 3校の最近 6年間の卒業後の進路を調査したのが表-5である。全体で最も多いのが会社関係で68%、次いで進学が19%、公務員・団体が夫々 5%、自営その他は 3%と最も少ない。

森林組合就職は年平均 1名にすぎない。卒業生の約97%が就職ないし進学をしており、この傾向は就職戦線が好況な限り続くものと思われる。なお、会社関係で関連企業への就職率と公務員等への就職率は学校の立地に関係があるようである。

3) 森林組合等林業労働者の育成・確保取組事例

表-6に示すように全国の森林組合等の中では、現業職員として月給制で採用、職員並処遇を始めとする種々の取組みがなされている。

また、地域ぐるみの林業労働力育成対策としては、本県では豊根村が「ふるさと創生資金」で基金を創設し、社会保険等の掛金助成を実施しており、そのほか他県では第三セクター方式で会社を設立したユニークな例もみられる。

4) 基金制度

他県では、社会保障費や給与改善費の補完のため、基金制度が始っており、平成 3年 1月現在で

表-7のとおり16県で設立され、基金の運用益で もって運営されている。

表-5 県下農林高校生(林科)進路調査表

卒業年月	林科卒業生 (男子のみ)	進路先別内訳												備考			
		進路先		会社関係				公務員等				団体				自営その他	
		進路先	進路先	関連	非関連	国	県	市町村	小計	森林組合	関連(農協)	関連外	小計				
S61.3	96	18	14	51	4(1)	4(2)	1(0)	9(3)	1	1	0	2	2				
S62.3	104	17	25	53	4(3)	0	0	4(3)	0	3	0	3	2				
S63.3	99	21	21	48	1(1)	2(2)	0	3(3)	2	2	1	5	1				
H 1.3	93	21	19	38	1(0)	1(0)	1(0)	3(0)	0	5	1	6	6				
H 2.3	104	16	21	57	1(0)	1(0)	1(0)	3(0)	2	1	1	4	3				
H 3.3	93	17	15	39	4(2)	5(5)	1(0)	10(7)	1	7	0	8	4				
計	589	110	115	286	15(7)	13(9)	4(0)	32(16)	6	19	3	28	18				
構成比	100.0%	18.7	19.5	48.6	2.5	2.2	0.7	5.4(2.7)	1.0	3.3	0.5	4.8	3.0				
A校	100.0%	21.8	5.1	63.6	2.5	0.5	0	3.0	1.5	1.0	0.5	3.0	3.5				
B校	100.0%	15.1	20.5	48.2	1.6	3.2	0	4.8	1.1	4.3	1.1	6.5	4.9				
C校	100.0%	18.8	32.4	34.8	3.4	2.9	1.9	8.2	0.5	4.3	0	4.8	1.0				

注) 公務員欄のカッコ内は、関連公務員(営林支局、署、県林務関係課、県林業公社)とし、内数とする。

表-6 森林組合等林業労働者の再生産水準・福祉の向上-育成・確保の取組

1. 学卒者等の新規採用と月給制の導入

取組先	取組内容
秋田 田代森組外4	各森林組合が連絡を取り合い新規学卒者を現業職員(月給制)として採用、各種研修参加
山形 西村山地方森組	若手作業員の造林班から林産班への移行、林産労務員(職員)を2名程度新採予定
栃木 宇都宮森組	事業拡大(森林公園管理、市有林管理等)新規若年労働者(月給制)の採用
福井 福井市森組	若手労働者の確保(月給制、職員待遇、研修の受講、各種資格の取得)4名のうち1名残
長野 上田市森組	若手労働者の採用、技能職員待遇(賞与、有給休暇、社会保険完備)間断時の作業確保
岐阜 加子母村森組	グリーンキーパー制度(作業班員の新規雇用、再編整備、月給制)、村の社会保険補助
三重 中勢森組	若手作業員の月給制の導入、有給休暇、賞与の割り増し、家族との旅行実施
兵庫 一宮町森組	現業職員(月給制)の新規採用、現業職員から内勤職員の登用、グリーンマイスター・グリーンワーカー研修
兵庫 山崎町森組	若年労働者(月給制)の新規採用、指導監督として作業員から月給制への登用
奈良 十津川森組	現業職員(月給制等事務職と同待遇)の新規採用、村有林の提供、間断時の木工所勤務
和歌山 龍神村森組	青年林業士(月給制)制度の導入、2年間の県林業センターでの研修(村の補助)
岡山 上齊原村森組	青年部「年輪」を結成し、5名の新規雇用(職員と同待遇)
広島 東城町森組	若年労働者の確保(職員並の処遇、社会保険の全員加入)
愛媛 西条森林開発(株)	若年林業担い手の確保を目的に会社設立(月給制、各種社会保険、経営の多角化、教育研修等)
高知 大正町森組	「技術班」の創設(技術者の養成、月給制、事務職員への登用)

2. 地域ぐるみの林業労働力育成対策

取 引 先	取 組 内 容
栃木 県 森 連	林業従事者育成確保基金の設置（労働条件、福利厚生、林業技術の改善、向上促進）
東京 森 林 を 守 る 都 民 基 金	年金の掛金助成、労働者の確保資金の助成（奥多摩町森組、日の出町森組で各1名を確保）
愛知 豊 根 村 森 組 (豊根村)	「ふるさと創生資金」で基金創設（社会保険料の助成、現業職員の確保）
奈良 (財) 奈 良 県 林 業 基 金	福利厚生費の助成、研修への助成、資格免許取得への助成、作業訓練への助成
徳島 木 頭 村 森 組 (木頭村)	「農林業後継者対策協議会」による将来ヴィジョンの作成（第三セクター会社設立）
徳島 相 生 町 森 組	町内の未組織労働者を森組作業班へ一元化（社会保険の町補助、身分の安定）
愛媛 備 い ぶ き	第三セクターの会社設立（月給制、各種社会保険、経営の多角化、教育研修等）
熊本 悠 木 産 業 (株)	町・森組・林業者が構成員とした第三セクターの会社設立

出所：林野庁業務資料（「林業労働力育成、確保の取組事例」）
林業経営研究 No.119 1991.3 P 2 の附属資料より抜粋

表-7 基金制度による労働対策を実施している県

平成3年 1月現在

都道府県名	基 金 名	造成期間	造成額 百万円	内 容
広 島	広島県林業従事者育成財団	昭47～57	144	林退供の掛金助成、研修事業
長 野	長野県林業従事者退職金共済基金	49	20	退職一時金支給
鳥 取	鳥取県林業労働者福祉共済会	49	38	私的年金掛金助成、労働安全衛生・労務改善等に関する研修
兵 庫	兵庫県営林緑化労働基金	49～53	123	退職金一時支給
三 重	三重県森林作業員退職金共済基金	50～56	210	退職金一時支給
岡 山	岡山県森林組合労務班員退職金共済基金	51～54	60	退職金一時支給
京 都	京都府林業労働者共済会	52～平3	290	林退共の掛金助成等
東 京	東京都林業従事者福利厚生基金	56～61	100	作業服等の貸与、住宅資金借入金の子補給、保健休養対策
	森林を守る都民基金	平元	1,000	社会保険等に対する掛金助成
奈 良	奈良県林業基金	58～61	300	社会保険の掛金助成、技能研修免許取得研修経費に対する助成

栃木	栃木県林業従事者育成確保基金	63~平2	300	社会保険の掛金助成、安全衛生対策、技能研修
群馬	群馬県森林組合作業班員等雇用安定基金	63~平4	300	社会保険の掛金助成、後継者養成対策
	群馬県森林・緑整備基金	平2~6	1,000	永年報奨金等
高知	高知県山村林業振興基金	平元~5	1,000	労災の掛金助成、研修、表彰
熊本	熊本県林業従事者育成基金	平元~5	300	林退共・社会保険等の掛金助成 技能研修、担い手育成の事業に対する助成
神奈川	かながわ森林財団	平2	500	障害保障の掛金助成等
徳島	徳島県の林業労働対策基金	平2~6	500	労務の流動化促進、技能研修、就労奨励金
宮崎	宮崎県森林・林業振興基金	平2~6	500	林退共の加入促進、技能研修

(注) 一斉調査でないため、事業内容の詳細は変更されている場合がある。
出所：林野庁森林組合課

5) 林業は3K業種の一つ

林業は3K業種のひとつにあげられている。本県の林業労働災害最近5か年の推移は、表-8のとおりで、関係機関や職場での努力により、労災で4日以上休業した人数や死亡者数は62年度までは、下降気味であったが、それ以後は増加の傾向にある。また、労災の頻度を示す度数率や労災の大きさを示す強度率は、表-9（事業規模100人

以上の所が本県にはないため、全国統計による）のとおりで、元年度の林業での労災は、全産業に比べて5倍の水準にあり、同じ屋外作業の建設業に比べ度数率で13.6倍、強度率で3倍の高さにある。このように林業では労働災害の頻度が極めて高く、敬遠されるところとなっている。

表-8 林業労働災害の推移（本県） (人・%)

区分		年次	昭 60	昭 61	昭 62	昭 63	平元
休業4日以上 の人数	全産業	人数 (対前年比率)	14,989 (96.5)	14,628 (95.2)	13,700 (96.0)	13,590 (99.2)	13,192 (97.1)
		指数	100	95	91	91	88
	林業	人数 (対前年比率)	107 (130.5)	96 (89.7)	62 (64.6)	68 (109.7)	73 (107.4)
		全産業に占める割合	0.71	0.67	0.45	0.50	0.55
		指数	100	90	58	64	68
死亡人数	全産業	人数 (対前年比率)	107 (89.9)	121 (113.1)	134 (110.7)	107 (79.9)	133 (124.3)
		指数	100	113.1	125.2	100	124.3
	林業	人数 (対前年比率)	3 (-)	2 (66.7)	1 (50.0)	3 (300.0)	2 (66.7)
		全産業に占める割合	2.8	1.7	0.8	2.8	1.5
		指数	100	66.7	33.3	100	66.7

(注) 対前年比率、指数以外は愛知労働基準局資料

表一 9 全国産業別労働災害度率及び強度率

(事業所規模100人以上)

歴年	全産業		林業		建設業		製造業	
	度数率	強度率	度数率	強度率	度数率	強度率	度数率	強度率
60	2.52	0.29	15.02	1.17	2.09	0.22	1.67	0.19
61	2.37	0.22	13.87	0.57	2.85	0.37	1.60	0.18
62	2.22	0.20	13.39	1.02	2.55	0.54	1.49	0.15
63	2.09	0.20	11.68	1.29	1.96	0.50	1.36	0.15
元	2.05	0.20	11.45	0.85	0.84	0.27	1.35	0.16

出 所：労働統計要覧 1991年版

度数率：労働災害による死傷者数÷延労働時間数×10,000,000

強度率：労働損失日数÷延労働時間数×1,000

また、国産材時代に向う21世紀初頭の木材生産目標（現在の1.4倍）をあげるには、更に多くの労働力不足を生じることとなる。

8. 労働生産性の向上と優良労働力確保対策
林業労働のなかで将来的にその確保上危惧されているのは伐出労務である。伐出労務は造林労務のようにある程度高齢層や婦女の労務でも可能な労務と異り、技術・経験・身のこなし・連携動作等が要求される労務であるので代替がきかない。

また、これに“若さ”が加らないと将来のハイテクを整備した機械の操作に対応できない労働でもあることが予想される。

1) 労働生産性の向上策

労働生産性の向上には、機械化の推進があげられ、受皿は森林組合が中心となり他への波及効果が期待される。本県における伐出関係の労働生産性は、表一3のように全国平均2.4m³/人・日に比し、2.17m³/人・日と低位にある。機械装備や路網整備等が今までの速度で進展した場合、平成12年での労働生産性は2.48m³/人・日と思われる。その時点での素材生産量（過去の素材生産性向からすると）146500m³±12000m³と仮定した場合、最大で3.14m³/人・日、最低2.67m³/人・日の労働生産性をあげねばならない。（但し、この時点での伐出労務400人、年平均就労日数126日とした場合）これを2.48m³/人・日の伐出功程で行うとすると平均70人（最大で107人、最小で42人）の労働力不足を生じることとなる。

これに対処するには、伐木・造材作業工程の中の特に造材部分を高性能機械により機械化を図ることと、機械化の効果をあげるための作業システムや地形条件を克服できるような路網の整備、更にはオペレータの確保、養成などが必要となってくる。

このような機械化推進の前提としては、年間作業量の確保が必要なことはいうまでもない。そして、このような機械化の推進は、生産コストの低減はもとより、従来の重筋労働からの解放や労働災害防止に、更には作業環境改善による若年労働力の誘引にもつながるものと思われる。

2) 優良労働力の確保対策

前述してきたように林業労働力のうち伐出労務の確保が危惧されているところである。一方、造林労務については、現状では伐出労務程技能を有しなくても可能な労務であるので、短期就労型の兼業や女性労働力でも対処できるとと思われる。

雇用者の雇われ先で大きなウェイトを占めるようになった森林組合が、造林や伐出事業のシェアを年々拡大してきているところから、林業事業者の中で将来的に地域林業の推進の核となってゆることが最も期待される場所である。

近い将来国産材時代の到来に備えて、伐出労務の減少や高齢化、若年労働力の不参入に対処する

には、早くから若年労働力参入の条件づくりをする必要がある。若年労働力の雇用先の森林組合が彼等にとって他産業と比肩しうような雇用条件・労働条件の一層の改善が図れるよう行政のバックアップが望まれるところである。

このためには、森林所有者と森林組合の信頼関係の一層の向上による施業委託増大により年間通じての事業量の確保や、3K職場のイメージチェンジを図れるような作業環境や労働安全衛生面の充実、更には他産業にひけをとらないような賃金水準、そして各種社会保険制度や福利厚生面での充実が図れるよう、経営の多角化等経営基盤の充実が強く望まれるところである。なかでも社会保険料の事業主負担とりわけ労災保険料の事業主負担が軽減できるような基金制度の導入検討が必要と思われる。また、農林高校卒業生を始めとする若年労働力の確保や定着化には早くからのコンタクトにより理解を深めることや、農山村で若者が居住し交流もできるような拠点施設の検討も必要と思われる。いずれにしても今後は事業量の確保や労働力の調整等を含めて流域での各事業体の横の情報交換や連携が強く求められると思われる。

また、林業が木材生産機能のほか水源かん養や県民生活と深い関わりをもつ“みどり”を守り育てるといふ社会の認識と評価が一層えられるようなPRも進めてゆく必要がある。このことが若年労働力にとって他産業にはない精神的な支えと自負につながるのではないと思われる。

IV 引用及び参考文献

- 1 愛知県林務課：林業労働者就労働向調査報告書：1974, 1979, 1984, 1989
- 2 愛知県農地林務部：愛知県林業統計書：1973, 1977, 1980, 1985, 1990
- 3 愛知県：林業の動き：1991, 1985, 1983
- 4 愛知県農地林務部林務課：森林組合の概要：1990, 1985, 1980, 1975
- 5 農林水産省統計情報部：1990年世界農林業センサス結果概要 [IV] 林家及び林家以外の林業事業体調査：1990
- 6 農林水産省統計情報部：1990年世界農林業センサス結果概要 [V] 林業地域調査：1990
- 7 大蔵省印刷局：林業白書のあらまし：1990
- 8 労働省：新規学卒者の労働観・余暇観：1990
- 9 日本林業調査会：労働力問題と林業・木材産業：1990
- 10 労働大臣官房政策調査部：労働統計要覧：1990, 1991
- 11 林野庁企画課：森林の流域管理システム：1990
- 12 スリーエム研究会：林業事業体ハンドブック：1990
- 13 南方 康：機械化・路網・生産システム：日本林業調査会：1991
- 14 鷲尾良司：林業労働力の現状と再生産への課題：林業経済研究 No.119：1991
- 15 古川 泰：戦後林業労働力問題研究と今後の研究課題：林業経済研究 No.119：1991
- 16 泉 英二：林業労働力の組織化について：林業経済研究 No.119：1991
- 17 都築 和夫：労働力対策の諸相：林業経済No.507：1991
- 18 速水 享：機械化と労働者確保についての考察：林経協月報No.338：1989
- 19 田中 純一：林業労働者減少にどう対処するか：林経協月報No.350：1990
- 20 (社)日本林業経営者協会青年部・婦人部：林業を魅力ある職場に：林経協月報No.350：1990
- 21 桜井 将裕：林業担い手育成総合対策(新規)：機械化林業No.436：1990
- 22 餅田 治之：伐出生産の新たな機械化について：林業経済No.508：1991
- 23 その他61編, 新聞記事等15編を収集。