

# 林業経営体と林業労働の基本問題

{ 林政審議会有識者ヒアリング 2015年10月26日 農林水産省本館7階  
筑波大学 生命環境系 准教授 興枵 克久(専攻:林業経済学) }

## 【報告内容・目次】

### 1 林業主産地形成と林業経営体の動向

- 林業の主産地形成(林業構造)
- センサスにみる林業経営体全体の動向, 林業事業体の動向(認定事業体等の全国アンケート), 林家経営論の再構成(自伐林業論の整理)

### 2 林業労働力の確保・育成

- 雇用改善→労働市場サービス充実化→初期教育支援→キャリア形成支援
- 職業能力の「見える化」とその先にあるもの～経営強化
- 「緑の雇用」の現状と課題

### 3 林業事業体の評価構造(重点施策)と安全対策

- 生産性, 経営健全性・持続性, 労働力確保・育成, 社会性, 安全衛生
- 労災発生と災害防止活動の関係

### 4 雇用か請負か?(林業一人親方問題)

- 雇用関係と請負関係
- 雇用管理の後退と請負わせ化
- 個人請負, 自家労働への対応



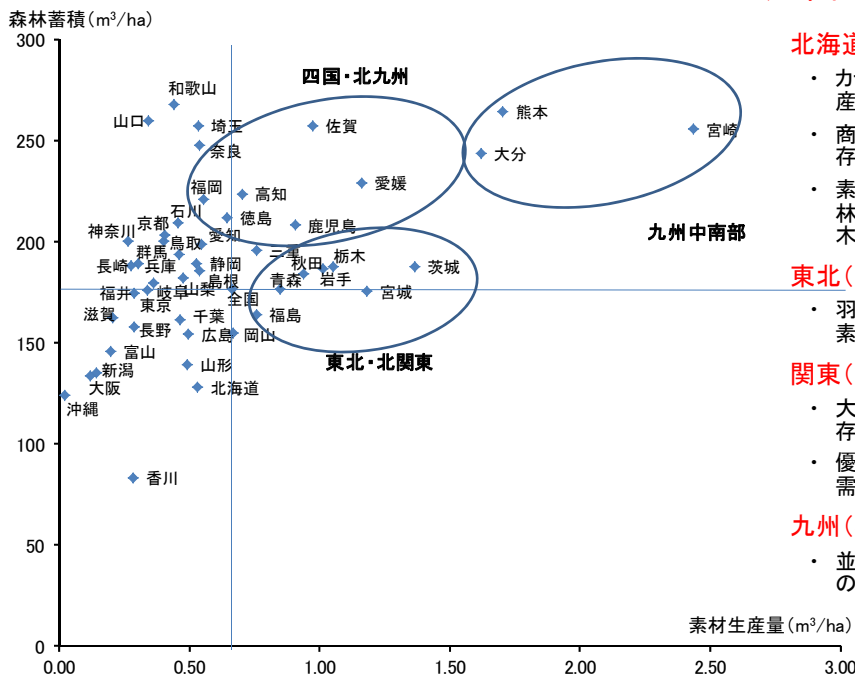
## 【報告内容に関する参考文献】

- 志賀和人・藤掛一郎・興枵克久編著『地域森林管理の主体形成と林業労働問題』, 日本林業調査会, 2011年
- 興枵克久編著『日本林業の構造変化と林業経営体—2010年林業センサス分析—』, 農林統計協会, 2013年
- 佐藤宣子・興枵克久・家中茂編著『林業新時代—「自伐」がひらく農林家の未来』農文協, 2014年
- 興枵克久編著『「緑の雇用」のすべて』日本林業調査会, 2015年

1

## 森林資源成熟度と森林生産力からみる林業主産地

2011の4地域の素材生産量1,294万<sup>m</sup><sub>3</sub>  
(全国の71%, 森林・林業統計要覧)



### 北海道(343万<sup>m</sup><sub>3</sub>, 19%)

- カラマツ, トドマツ, 広葉樹中心で皆伐が多い→産業用資材, 製紙用のウェイトが高い
- 商社による流通が定着(国公有林, 紙パ資本の存在感が背景)
- 素材業の生産資本純化傾向(森組下請, 国公有林, 国有林システム販売, 商社による民有林立木購入etc)

### 東北(397万<sup>m</sup><sub>3</sub>, 22%)

- 羽柄材産地→合板産地(B材皆伐), 森組共販・素材業団体の商社化

### 関東(117万<sup>m</sup><sub>3</sub>, 6%)

- 大型製材の垂直統合, 水平統合, 市売市場依存の3形態(複合型も)
- 優良間伐材→小面積皆伐, 製材中心, 集材材需要増, 合板向け少

### 九州(437万<sup>m</sup><sub>3</sub>, 24%)

- 並材皆伐, 製材・集材材・合板の三つ巴, 市場の商社化

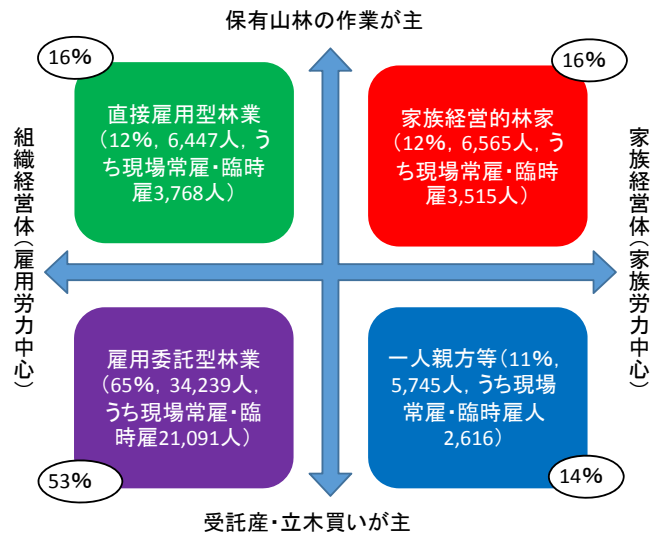
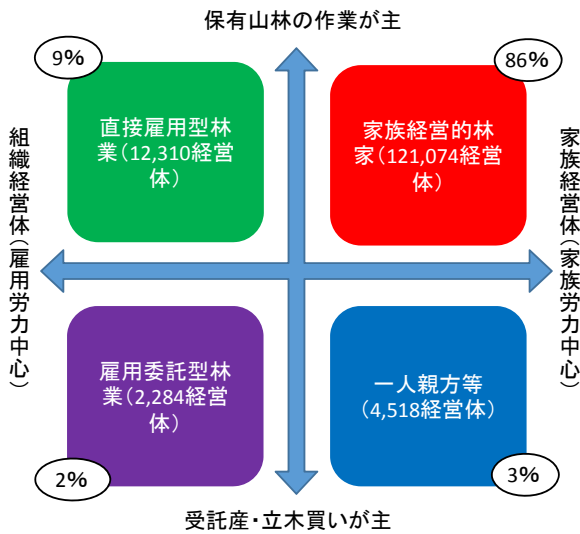
資料: 林野庁編『森林・林業統計要覧』, 2011年度版。

2

# 林業経営体の類型区分

【経営体数合計 140,186経営体】

【150日以上林業従事者 合計 52,996人  
うち常雇・臨時雇 30,990人】

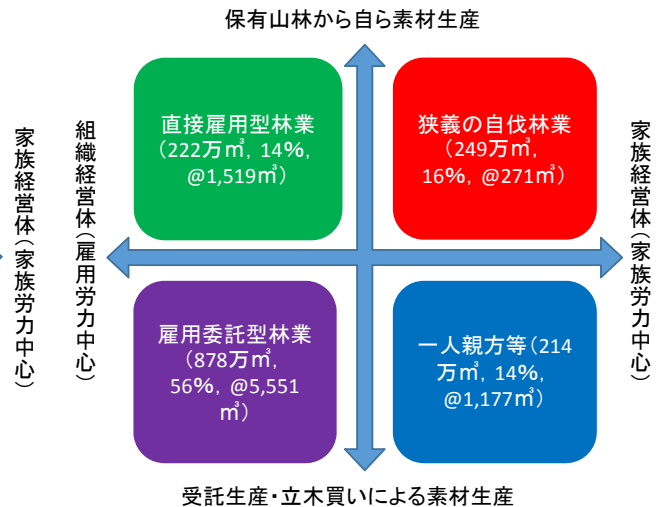
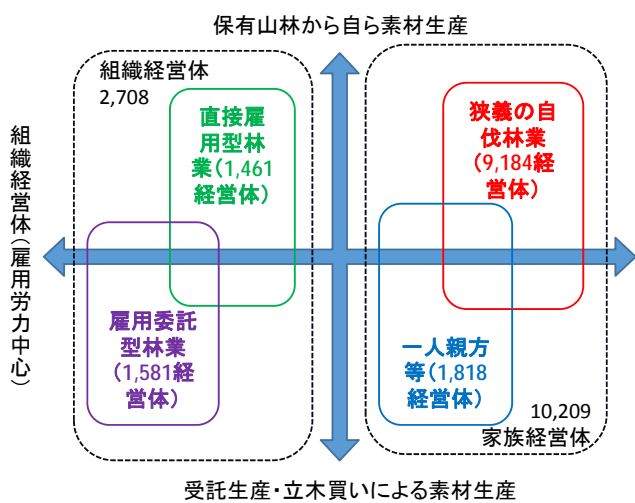


- 資料: 2010年林業センサス組み替え集計。
- 2010年林業センサスより, ①保有山林からの素材生産か受託・立木買いによる素材生産か, ②家族経営(家族労力中心)か組織経営(雇用労力中心)か, の2軸でクロス集計
- ( )内の%は150日以上林業従事者(=経営主・世帯員等及び常雇・臨時雇, %のすぐ後ろの数字)のシェア, 黒数字の%は雇用委託型の経営主・世帯員等を除いたシェア。

# 素材生産担い手の類型区分

【素材を生産した林業経営体 合計 12,917経営体】

【林業経営体の素材生産量 合計 1,562万m<sup>3</sup>】



- 資料: 佐藤宣子「広がる若手の『自伐型林業』」, 自伐協設立1周年記念シンポジウム報告資料, 2015年を元に作成。
- 2010年林業センサスより, ①保有山林からの素材生産か受託・立木買いによる素材生産か, ②家族経営(家族労力中心)か組織経営(雇用労力中心)か, の2軸でクロス集計
- ( )内の%は素材生産量シェア, @は1経営体当たり生産量

### 組織形態

区分	合計	森林組合	会社	個人経営	第三セクター	事業協組	その他
実数	1,066	293	582	122	12	34	23
構成比	100.0	27.5	54.6	11.4	1.1	3.2	2.2

- ・2014年度全国林業事業体アンケート調査(全国森林組合連合会・林業経済研究所実施), 各表も同じ。
- ・森林組合は640組合に配布, 293組合から回収(回収率46%)

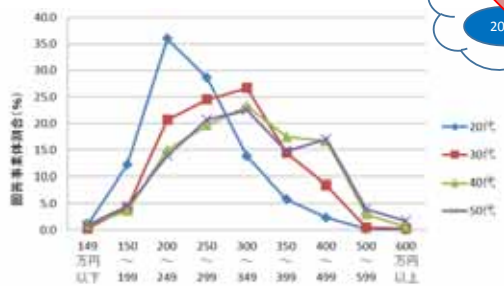
### 常用の年齢構成

区分	19歳以下	20代	30代	40代	50代	60~64歳	65歳以上	合計
人数	62	1,286	2,327	2,100	2,260	1,335	760	10,130
構成比	0.6	12.7	23.0	20.7	22.3	13.2	7.5	100.0

注: 常用(150日以上)のみ。有効回答事業体数は841。

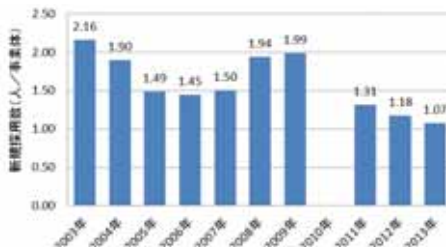
- ・2007年調査では20代以下13%, 30代17%, 40代17%, 50代29%, 60代以上25%で, **一定程度の若返り**

### 標準的な税込み年収



- ・20代は200万円前半半にピーク, 30代は300万円前半にピーク, しかしそれ以上の年齢層は賃金の上昇はあまり見られず, 30代とほぼ同じ構成

### 新規採用動向と定着率



区分	2011年	2012年	2013年	合計
新規採用	1,311	1,175	1,074	3,547
うち定着	0,857	0,854	0,883	2,578
定着率	65.4	72.7	82.2	72.7

- ・緑の雇用初期は失業対策の色合いが濃かったこともあって, 採用人数が多め。最近ではその半分。

- ・3年間の定着率は73%。2010年調査では1年目84%, 2年目81%, 3年目72%(8~10ポイント程度定着率が低くなった)。

### 伐出生産性・コスト(2005~13)

区分		主伐		間伐	
		5年前	現在	5年前	現在
2010年	生産性	5.95	7.63	3.26	4.49
	コスト	6,553	5,657	9,323	8,250
2013年	生産性	6.67	7.85	4.22	5.03
	コスト	6,315	6,030	8,966	8,166

注: 算術平均

- ・8年間の動向として見ると, 主伐の生産性は約2m<sup>3</sup>/人日, 間伐は約1.8m<sup>3</sup>/人日向上。間伐生産性は初めて5m<sup>3</sup>/人日の大台に。
- ・同様に, 主伐は約500円/m<sup>3</sup>, 間伐は約1,200円/m<sup>3</sup>コストが低減

## 林家経営論の再構成

### 戦後中小農林家論の3つの波

時期区分	主な特徴, 論点
第1の波 (1950~70年代)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 拡大造林の担い手</li> <li>● 農林複合経営(育林経営安定化)</li> <li>● 林業労働力の析出基盤</li> </ul>
第2の波・・・「再燃」 (1980~90年代前半)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 小型機械による間伐材の自伐</li> </ul>
第3の波・・・「再々燃」 (1990年代後半以降)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自伐林家の組織化と地域森林管理</li> <li>● バイオマス利用と自伐林業の拡大</li> </ul>

資料: 興沼克久(2015)「自伐林家論の再構成と新しい集落営林」(『山林』No.1569, 5頁)。

### 自伐林業の定義

狭義の自伐林業	広義の自伐林業 (中嶋健造による概念の拡張)
山林を保有し、自家労力中心で素材生産を行う世帯(自伐林家) 自家山林での素材生産だけでなく、他人からの素材生産請負、立木買い生産を行う者(林業一人親方Aタイプ)も含む。 自家山林を保有しない、自家労力中心の林業請負業(林業一人親方Bタイプ)はここには含まない。	<p><b>個人型</b>(専業型, 副業型, ボランティア型, および林業一人親方タイプB)</p> <p><b>集落営林型</b>(共有林・公有林を地域住民が管理するタイプ、中核的な自伐林家が地域の私有林の管理を受託するタイプ、団地化・施業集約化に向けての合意形成機能のみ集落が担うタイプなど)</p> <p><b>大規模山林分散型</b>(大規模山林を自伐林業が可能な単位に分割して管理)</p>

資料: 興沼克久(2015)「自伐林家論の再構成と新しい集落営林」(『山林』No.1569, 4頁)。

### 林家経営の評価基準

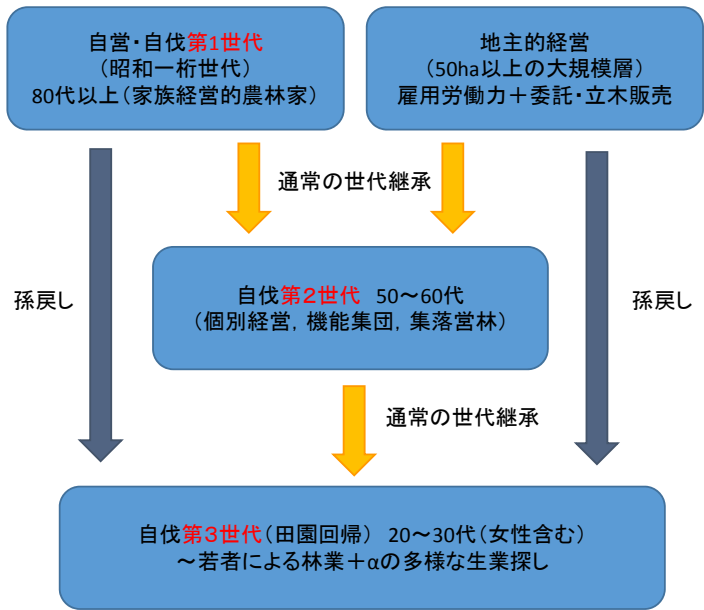
項目	林家経済の分析視点	具体像
生産性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 天然林から人工林への転換(拡大造林)という<b>土地生産力</b>の高度化</li> <li>● 機械力の活用による素材生産の生産効率化(<b>労働生産力</b>の高度化)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「<b>近代的機械制小経営</b>」概念~小型・可動的な林業機械を駆使する家族経営</li> <li>● <b>安全対策</b>の重要性(労働災害)</li> </ul>
持続性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持続可能な森林経営(<b>計画的な育林・伐採</b>)</li> <li>● 農林複合経営論など<b>経営安定化</b></li> <li>● <b>定住社会</b>=山村経済の振興, 村落社会の維持・再生, 世代継承</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>森林経営計画</b>, 将来木施業 or 小面積区分皆伐</li> <li>● <b>農林複合経営論</b>~畜産, 椎茸, 茶, 賃労働, 年金等との複合経営, <b>生存権的土地所有</b></li> <li>● 家族形態や世帯員個人の動態(<b>世代論</b>, ライフサイクル, 定年帰農, 生業を見つけ山村に移住する若者等)~<b>田園回帰論</b>, 集落機能の変容・再生</li> </ul>
社会性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 森林の公益的機能の維持・増進のための社会的管理の問題, <b>環境配慮型施業</b></li> <li>● 経営マインドが後退した森林保有主体に代わって, <b>所有の枠を越えた伐採・育林活動</b>を展開しているかという問題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>森林認証制度</b></li> <li>● 森林モザイク論+森林発達段階論→森林の機能的適正配置論~環境配慮型施業としての<b>小規模分散施業</b></li> <li>● <b>集落営林論</b>~林家の組織化(経営の一部共同化)+他人の山林の管理受託=地域森林管理の担い手</li> <li>● 「<b>地域の誇り</b>」を失わない活動</li> </ul>

資料: 興沼克久(2015)「自伐林家論の再構成と新しい集落営林」(『山林』No.1569, 6頁)。

# 林家経営論における世代論

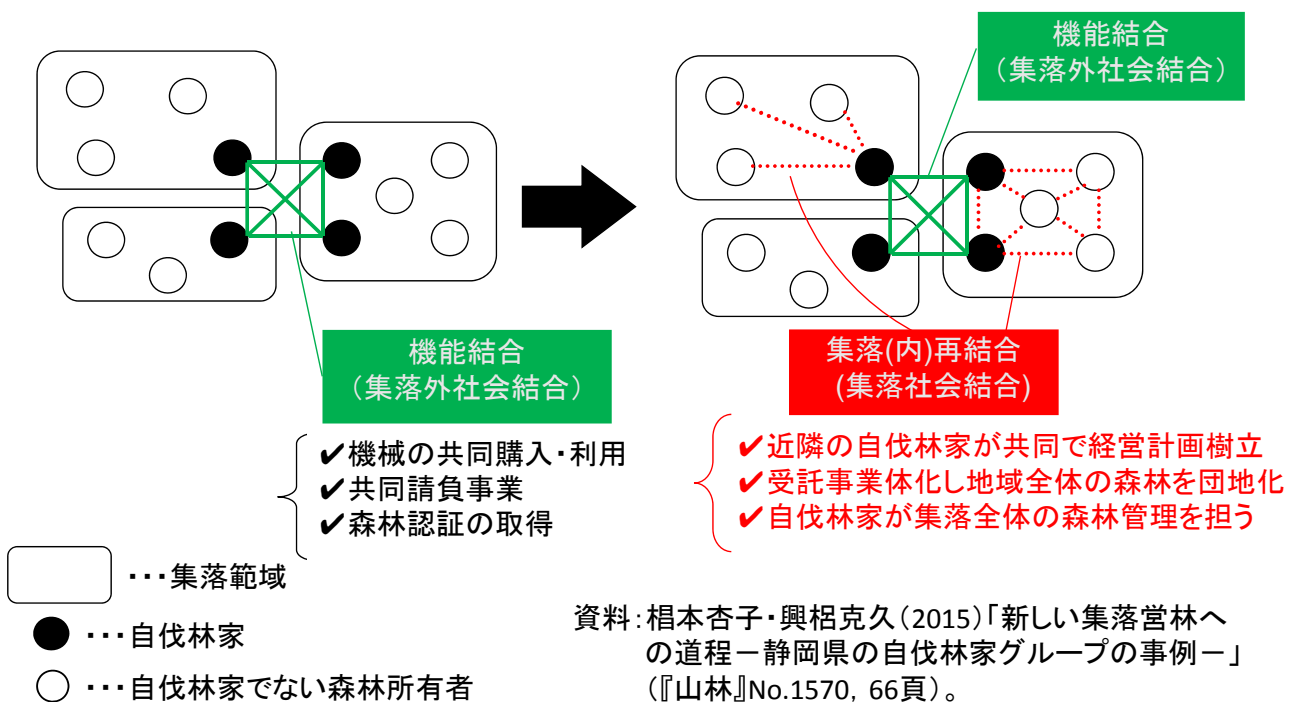
タイプ	特徴
現役世代林家	◎地元農林家の通常の世代交代, 子供の教育にお金がか最もかかる時期を迎え, 農林複合経営や賃労働との兼業, 林業請負業との兼業などによって収入を確保 ◎田園回帰による新規参入した自伐林家(山村での生業探しのため都市から移住し, 受託林業に従事または山林を取得して自伐林家へ)
定年帰農層	◎現役時代は他産業に従事し, 定年帰農(Uターンを含む)後になってから自家山林の管理に自家労力を投下するようになった高齢世代林家 ◎木の駅プロジェクトにおいて副業的自伐林家の候補者として注目され, 自伐林家の裾野を広げる役割を期待される存在
高齢世代林家	◎かつて現役世代タイプの自伐林家であったが, 子供の教育が終わって独立し, 老夫婦のみの生活に移る。 ◎やがて子供世代が農林業経営の後を継ぐのであれば問題ないが, 子供が都市部に他出し, 定年になるまで帰村することが見込まれない場合は, 老夫婦による自伐経営をしばらく続ける。 ◎体力の衰え, 日々の生活費は現役時代と比べて少ない, 子供からの仕送りや年金収入の存在などあって, 自営農林業を縮小または外部委託, 年金主体の家計を農林業収入で補完。

資料: 興梠克久(2015)「自伐林家の『責務』と『楽しみ』」(『国民と森林』No.132, 2~6頁)に加筆。



資料: 佐藤宣子(2015)「広がる若手の『自伐型林業』」(自伐協設立1周年記念シンポジウム報告資料)に一部加筆。  
 注: 「孫戻し」は祖父母から孫へ1世代飛ばした継承(岩元泉『現代日本家族農業経営論』, 農林統計出版, 2015年)。

## 集落営林への道程(静岡モデル)



資料: 相本杏子・興梠克久(2015)「新しい集落営林への道程-静岡県の自伐林家グループの事例-」(『山林』No.1570, 66頁)。



# 近年の林業労働政策

# 「緑の雇用」の性格規定

1991年

林業労働対策室設置, 厚労省・林業雇用改善事業

課題: 林業の雇用改善 ①

1996年

林業労働力確保促進法制定, 全国に労働センター設置

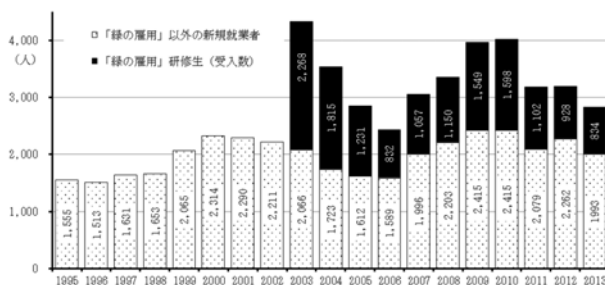
課題: 労働市場サービス(マッチング)の充実 ②

2003年

「緑の雇用」事業スタート

課題: 失業対策→初期教育標準化→キャリア形成支援 ③④

- ・03~05年 第1期(03年95億, 04~05年70億)
- ・06~10年 第2期(06~08年67億, 09年60億, 10年29億)
- ・11~15年 第3期(年53~60億)



資料: 林野庁業務資料より作成。

職業適性の判断と強化

- ・1990年前半~雇用改善施策の前進(就業条件, 作業環境の改善等)
- ・1990年代後半以降~労働市場サービス(マッチング)支援施策, 「職業適性の緩やかな判断と実践を伴った確認」(藤原ら, 2011)
- ・2000年代以降(「緑の雇用」)~新規就業者の初期教育の体系化・キャリア形成支援, 「職業適性の強化と実践的適用」(藤原ら, 2011)

林業という職業能力の「見える化」

- ・林業における仕事の明確化(職業能力体系を表す職務構成表の作成)
- ・能力開発の明確化~研修の体系化すむ, しかし開発された能力の評価は今後の課題

政策分類

- ・産業政策~人材教育投資を行うだけの経営体力に乏しい零細企業に対する研修の共同化, 能力開発による生産力高度化, 生産基盤支援(機械, 装備等)
- ・地域政策(社会政策)~若者が農山村に定住または移住(Uターン)する条件整備
- ・資源政策~森林整備の担い手を確保し, 森林資源の保続を図る基盤を作る

9

## 「緑の雇用」の課題

### (1) 研修生の確保と対象事業体の拡大

- ①育成しようとする人物像, FLとFMの違い, FLやFMと森林施業プランナーとの違い
- ②小規模下請け事業体の「緑の雇用」の利用~元請け事業体による人材育成支援, 小規模事業体の事業主の研修参加

### (2) 研修生の定着及び社会的評価

- ①研修終了後のアフターケア
- ②定着が悪い, 研修生の事故が多い事業体への指導強化
- ③研修終了後の大臣登録制度の活用(入札要件化など事業体がメリットを感じるもの)
- ④開発された職業能力の評価(能力評価システム導入支援事業の拡充)

### (3) 集合研修の実施体制

- ①林業関係機関の連携による研修実施体制(施設面, 講師人材面での協力関係)
- ②クラウド方式による講師人材情報・研修資料の共有化
- ③集合研修およびトライアル雇用の位置づけの再考(OJTと集合研修の関係, トライアル雇用の期間の長さなど)

### (4) 集合研修の内容

- ①原則はキャリア形成の基盤となる初期研修の受講徹底=全科目一括履修(ステップアップ志向, 技術者倫理・包括的視点の維持)
- ②研修内容のモジュール化・選択制・単位制の一部導入(苗木部門, 造林部門などの内容を特化させた研修メニュー化)
- ③参加者が少ないFW3研修内容の改訂(取得した技能の確認の場へ), 研修効率化のため研修科目ごとに授業評価を実施
- ④FWからFL研修へのスムーズな接続のための方策, FW研修における飛び級の容認(林業大学校卒業者)
- ⑤労働者の権利教育(権利が保全されていない場合の相談や告発の具体的手法を含めて)

### (5) OJTの実施体制整備

- ①指導能力の差が大きいOJT指導員の教育を強化, OJT指導員を指導する指導者の養成および教材・機材の開発・普及
- ②OJT指導員の役割の見直し, 機能分化(OJT指導員は現場配置が原則+事務事業を統括する「研修責任者」の設置, 両者の連携)
- ③能力評価シートによるOJT指導の効果の把握

10

# 政府の林業構造ビジョンと林業事業体の評価モデル

## 森林・林業基本法, 改正森林法(2001)

### 「望ましい林業構造の方向について」(2001)

- ・林政の焦点が所有者から事業体へ(森林計画制度)
- ・量的外形基準偏重, 生産性重視(偏重)



### 新たな評価基準づくりが必要ではないか

- ・生産力問題だけでなく, 地域, 環境, 雇用, 安全
- ・複数の評価観点→多様な担い手像  
(経済偏重から多様な価値に立脚した担い手像)



## 林業事業体の評価ガイドライン(2012年林野庁長官通知)

- ・ **事業体の技術力**(森林整備を適切かつ確実に遂行できるか、品質確保・向上を図る能力を有するか)
  - ・ 森林整備の実績
  - ・ 実施事業の成績
  - ・ 現場の技術者・技能者数
  - ・ 林業機械の保有状況 等
- ・ **事業体の信頼性・社会性**(森林整備を円滑に実施する上で雇用管理が適切に行われているか、地域住民が安心して任せられるか)
  - ・ 労働環境など雇用管理の状況
  - ・ 地理的条件(地域精通度)
  - ・ 地域への貢献実績(地域貢献度) 等

経営健全性, 効率的組織管理, 環境配慮, 安全衛生等が不足

興梠(2011)

経営・雇用	生産性	生産規模・動向 機械化・低コスト化
	持続性	経営体の持続性, 健全性(財務), 独立性 経営の計画性・戦略性 事業量確保(受注先開拓, 多角化, 協業化等) 効率的組織管理
	労働力 対策	雇用の改善と近代化 労働力の育成確保(新規採用と定着) 労働安全衛生
	社会性	法令遵守, 森林認証, 環境配慮型施業 地域森林管理(長期施業・経営受託) 地域・社会への貢献
安全衛生	従業員 の安全意識・行動	
	安全管理体制・安全教育・安全活動	
	安全衛生・労働環境・高齢者対策	
	職場風土	

# 効率的な安全指導のための重点指導項目の抽出

大項目	中項目	小項目	χ <sup>2</sup> 検定のP値	判定
安全衛生管理	安全衛生管理体制	問1(02) 作業現場の管理	0.002937	**
		問2(03) 作業内容変更時の安全衛生教育	0.041988	*
	安全制度・活動	問2(06) 先進林業事業体や優良林業事業体の視察	0.009860	**
		問3(01) 指差し呼称	0.002908	**
		問3(03) TBM(ツールボックスミーティング)	0.001172	**
		問3(05) リスクアセスメント	0.029380	*
	問3(07) 危険箇所への注意標識の設置	0.004175	**	
	安全体制	問4(01) 作業現場ごとに安全担当者の任命	0.030279	*
問6(03) 安全活動の内容の定期的見直し		0.004666	**	
安全衛生	安全活動	問8(05) 作業の危険について作業員同士で話し合う公式な場	0.024361	*
		問9(07) 保護具, 手工具等は定期的に点検, 不良のものは補修	0.008007	**
	労働環境改善	問10(02) 安全保護具(チェーンソー用防護ズボンなど)の普及・定着	0.019762	*
		問10(05) 防寒対策による屋外での労働改善	0.033024	*
		問11(05) 体力の衰えを自覚させて無理をさせないよう指導	0.035650	*
高齢者対策	問11(06) 高齢労働者の視認性をよくするため大きな表示	0.000160	**	
大項目	中項目	小項目	χ <sup>2</sup> 検定のP値	判定
安全意識	職員の安全意識・行動	問13(04) 作業で疑問が生じたら, 仲間や上司に積極的に質問	0.042848	*
		問13(07) 各自が安全規則や作業手順を守る	0.000134	**
		問13(08) 各自が安全を確保するための工夫	0.006440	**
		問13(09) 安全が確認できないときは, 作業を中断	0.039697	*
		問13(10) 各自, 仕事仲間が規則を守らないときは注意	0.014961	*
職場風土	職場風土	問14(01) 仕事場はオープンで楽しい雰囲気	0.001061	**
		問14(02) 職場の一体感が強い	0.000101	**
		問14(03) 事業体の方針(社訓など)をみんなに徹底	0.000724	**
		問14(04) 仕事場での人間関係には問題はない	0.000002	**
		問14(07) 仕事の打ち合わせなどのミーティングは十分行う	0.000004	**
		問14(08) みんなが知恵を出しあって積極的に問題解決	0.001879	**
		問14(09) 仕事場ではみんなが仕事にやりがいを感じる	0.008514	**
		問14(12) 事故防止のための提案や改善意見はきちんと処理	0.023999	*

山田容三(2011)

- ・ 調査名: 林業事業体就業環境改善対策(林野庁補助事業, 2008~10年度)
- ・ 調査目的: 災害発生と関係の深い項目 = 安全指導の重点項目を抽出(死傷年千人率と各質問項目をクロス集計し, 独立性の検定 = χ<sup>2</sup>検定を行い, 災害と関係の深い項目を抽出→安全指導の重点項目)
- ・ 調査対象: 全国の認定林業事業体等2086事業体, 有効回答数794(総回答数939)
- ・ 調査実施機関: 全森連・林政総研
- ・ 分析担当: 山田容三(愛媛大)
- ・ 死傷年千人率を計算する。

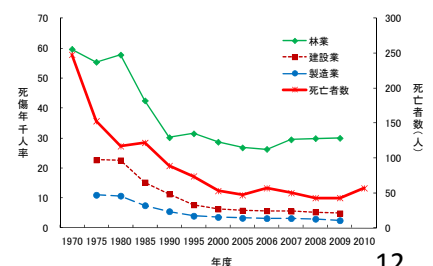
$$AR = N_s / N_w \times 1000$$

AR: 死傷年千人率

N<sub>s</sub>: 5年間の労働災害発生件数

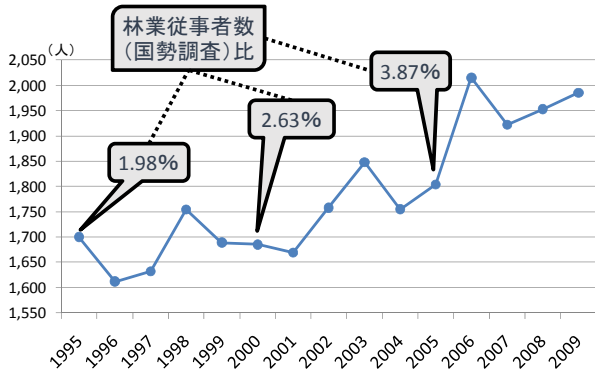
N<sub>w</sub>: 5年間の直接雇用労働者総数

## 林業と他産業の労災発生率(山田, 2011)



# 雇用か？ 請負か？ — 林業一人親方問題 —

林業一人親方数(労災保険第二種特別加入者数)



資料:厚生労働省「労働災害補償保険事業年報」(各年度版)

川崎章恵・興沼克久(2011)「林業における労災保険第二種特別加入の動向と加入者団体事務局の経営形態」,日本森林学会大会報告資料

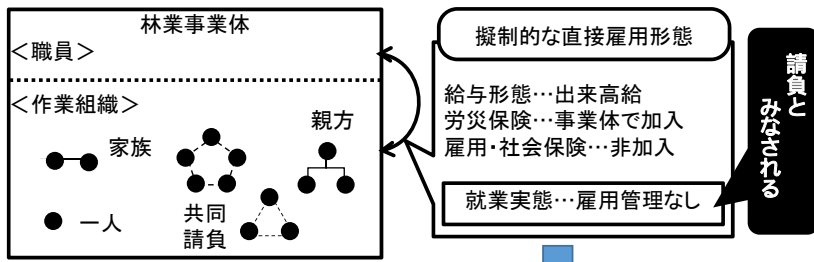


【一人親方化 2つの道】

①労働行政の指導を受けるなどして、雇用か請負か判然としない曖昧な状況(「擬制雇用」)が解消されたケース

②効率的雇用管理体制の構築を目指すのではなく逆に雇用管理を後退させ、請負化(外部放出)することで事業体経営の低位安定化,特に法定福利厚生(労働・社会保険)等の固定費用の節約を図っているケース

請負班・一人親方の独立性を生かしながら事業体による緩やかな直接雇用管理,発注元の林業事業体の支援を受けて事業体として独立,事業体との対等な立場のもとで請負班・一人親方として存在,など



川崎章恵(2011)

雇用関係か, 請負関係か, どちらかはっきりさせる。