

# 地域林業労働力の動向

久々野高山営林署 野麦森林事務所森林官 栗山 喬 行

## 1. はじめに

現在、久々野高山営林署における造林事業の23%、木材生産の48%は森林組合等の民間林業事業体によって実行されており、将来の国有林野事業における造林・素材生産事業等の現場業務は、民間実行の徹底によって実施していくこととなっている。しかしながら、その民間の林業事業体の労働力も急速に減少することが予想されることから、スムーズに民間実行に移行することが可能かどうか大きな不安がある。

今回、当営林署管内の林業事業体の労働力の現状と動向を調査し、将来の労働力の推移を予測し、労働力が減少する場合どのような対策が必要か、その対応を考察することとした。

## 2. 調査内容

久々野高山営林署管内（岐阜県大野郡宮村、久々野町、朝日村、高根村、丹生川村、清見村及び高山市）に所在する7森林組合および当営林署の造林及び素材生産事業を請負実行している3林業事業体を対象にして（以下民間林業事業体と略称する）、過去10年間における現場作業労働力の動向、特に就労者の推移、減少の理由、その他それぞれの事業体が、今後労働力確保についてどのような対策を考えているか等についてアンケート及び聞き取り調査を行なった。加えて、当営林署の直営作業労働力の動向も踏まえて検討した。

## 3 結果

調査の結果をとりまとめ、次の項目について考察した。

### (1) 林業労働力の現状及び動向

#### ① 労働力の年齢構成

労働力の現状は、表-1、表-2に示すとおり、全労働力の平均年齢は55歳となっており（民間平均56歳、当営林署平均52歳）、向こう10年間就労が可能と見られる民間の56歳以上の労働力は全体の55%、当営林署の51歳以上の労働力は全体の67%と極めて高く、新規採用を考慮に入れないとすれば、民・国合わせて現存労働力の約6割が今後10年以内に減少していくことが予測させる。

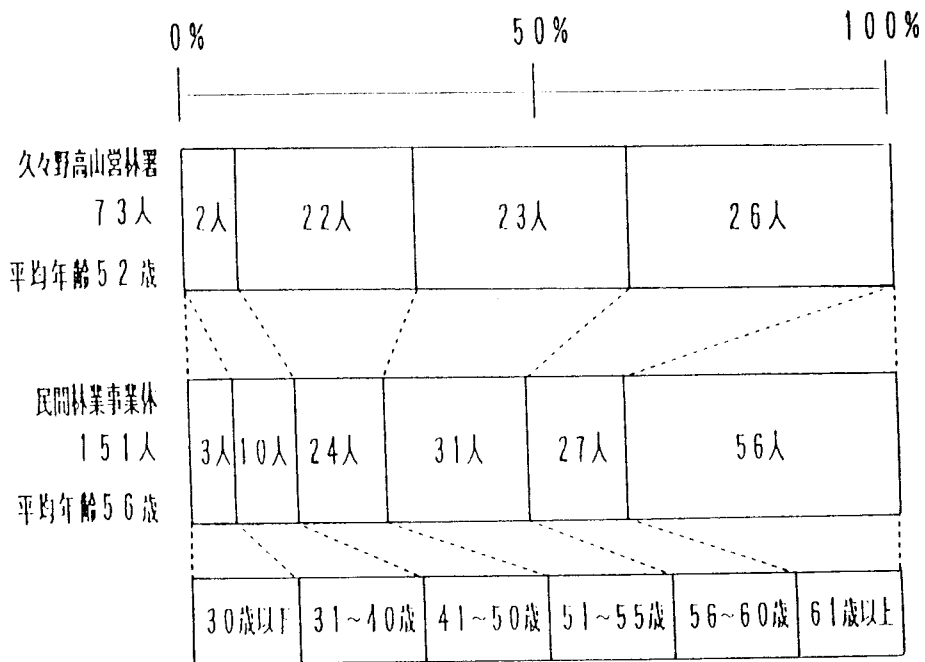
表-1 民間林業事業体現場作業職員の年齢構成（平成4年4月1日現在）

30歳以下	31～40歳	41～50歳	51～55歳	56～60歳	61歳以上	計
3人	10人	24人	31人	27人	56人	151人
2%	7%	16%	20%	18%	37%	100%

表-2 当営林署基幹作業職員の年齢構成（平成4年4月1日現在）

30歳以下	31～40歳	41～50歳	51～55歳	56～60歳	61歳以上	計
0人	2人	22人	23人	26人	-	73人
0%	3%	30%	31%	36%	-	100%

グラフ-1 労働力の年齢構成（平成4年4月1日現在）



② 労働力の採用及び退職の推移

民間林業事業体における過去10年間の労働力の増減数を見てみると、新規採用者数は58人（平均年齢47歳、林業間の転職者が多い）、退職者数は180人（平均年齢56歳）となっており、3人退職するのに対し、1人が補充されている割合となっている（表-3、グラフ-2）。

表－3 民間林業事業体における労働力の採用及び退職者数

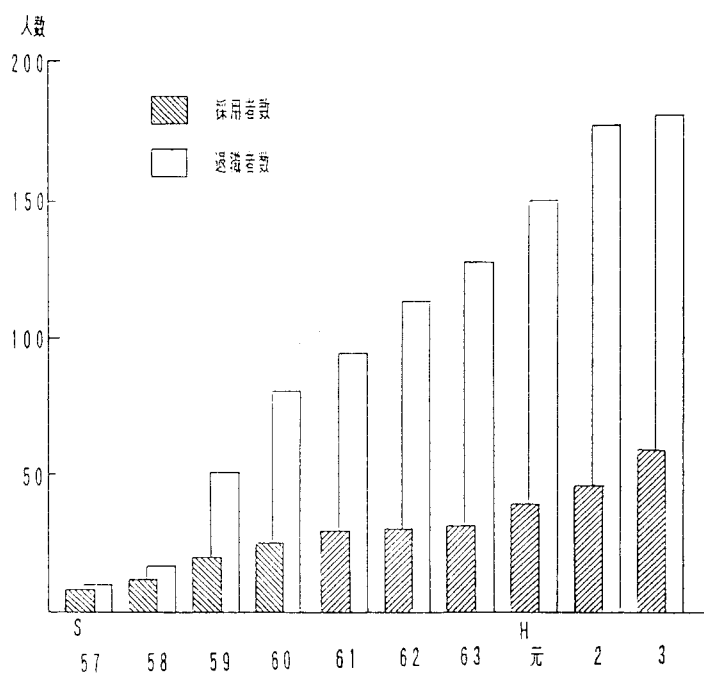
人	年度	57	58	59	60	61	62	63	元	2	3	4
採用者数		8	4	8	5	4	1	1	8	7	12	(7)
退職者数		10	7	35	28	14	19	15	22	27	3	—

注) 平成4年度の数値は、4月1日現在の採用者数。

グラフー2 民間林業事業体の採用及び退職者数の累計

③ 労働力の推移と今後の予測

過去10年間における労働力の推移は表－4のとおり、民・国それぞれおよそ半減している。また、5年後、10年後の労働力を予測すると、平成4年度に対し、5年後は民間で約70%、営林署で50%に、10年後には民間で約60%、営林署で23%になることが予測される（営林署の数値は年齢構成から予測、民間の数値は年齢構成及び過去10年間における採用及び退職者の数値から推測した）。



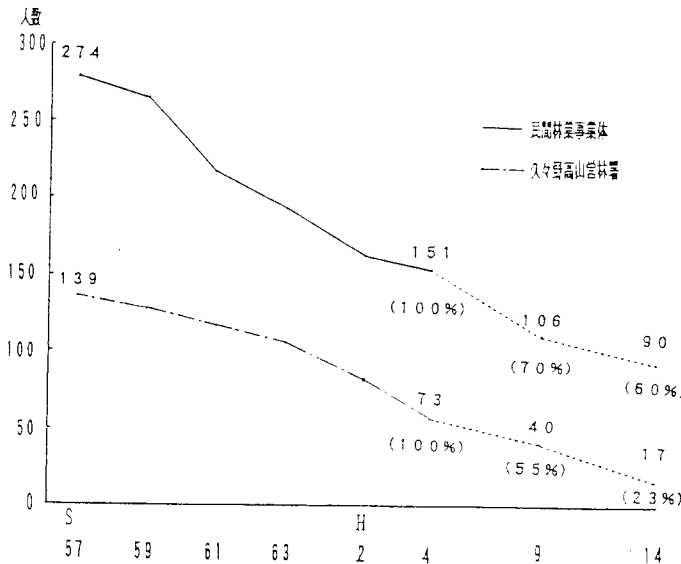
これらのことから、今後民間林業事業体において、労働力確保のための努力がなされない限り、当営林署管内における労働力は、民・国合わせて5年後には約65%、10年後には約45%になることが予測される。

表-4 過去10年間の労働力の推移と今後の予測

	57	58	59	60	61	62	63	元	2	3	4	9	14
民間	274	268	269	239	215	202	202	177	162	147	151	(106)	(90)
当営林署	139	136	134	121	118	112	112	96	87	87	73	(40)	(17)

注) 平成9年、14年度の数值は推測値。

グラフ-3 過去10年間の労働力の推移と  
今後の予測



(2) 林業労働力が減少する理由及びその対応策

林業労働力が減少する主な理由は、雇用形態が安定していないことがあげられるが、今回調査した10の民間事業体のうち、冬期間他事業等への就労を行なって年間雇用を確保している3事業体を除いて（月給制の通年雇用1、出来高制の通年雇用2）、7事業体は、冬期間失業保険を受給する出来高制の雇用となっている。以下、労働力が減少する主な理由を、調査で最も多かった順に列挙した。

- ① 給料が安い…請負単価が安い、重労働に見合った収入が得られていない。
- ② きつい …歩行時間が長い、機械開発の遅れ、早朝から夕方までの長時間労働。
- ③ 危険 …安全衛生管理の不備、出来高制のため無理をしてしまう。
- ④ 収入が不安定…仕事量が一定でない、雨天、冬期の仕事がない。
- ⑤ 休暇制度の不備…晴れの日が全て仕事、天候が良いかぎり就労するのが実態。
- ⑥ 汚い、格好悪い…地下タビ姿は敬遠され、見た目が悪く若い人が就職しない。
- ⑦ 社会保険加入の負担が大きい…労災保険の掛金率が高いため事業主の負担が重い。

以上のようなことが主に挙げられるが、これらのことの根本的な問題として、林業というものが、儲からない仕事になってしまったということが考えられる。

そのような中で、対応策についての考え、

- ① 請負基準単価のアップ
- ② 林内路網の整備、高性能機械等の開発・導入促進、勤務時間制の確立
- ③ 安全教育、指導の徹底
- ④ 事業量の確保、通年雇用の確立、屋内作業場の整備、最低賃金の保障
- ⑤ 休暇制度の確立
- ⑥ 斬新（ユニーク）なユニホームの導入
- ⑦ 林業基金等を作り運用益からの補填

等の対策が考えるが、それには財政的な裏付けが必要であり、実行するには現段階では困難である。

また、最も望ましい雇用・給与体系は、通年雇用での月給制＋賞与（出来高制）といった体系が望ましいという意見が多かった。しかしながら、それも冬期間の就労の場の確保及び十分な収益がなければ出来ない話しである。

さらに、今後よりいっそう労働力の減少が進んだ場合、必要になってくると思われる森林組合の合併については、それぞれの組合の保有資産の違い、経営状況の違いから、無理ではないかという意見が大勢を占めていた。しかし、今後必然的に、高性能林業機械の導入や他事業体への労働力の移動が生じ、協業体制の強化が求められていくと思われる。

したがって、これらの解決には、国、県、市町村といった行政側の協力的な支援・指導体制が必要不可欠である。

なお、注目すべき対策として、ある財源を基金にして、その運用益によって事業主負担の社会保険料の支払いや、給与不足を補うための、林業基金創設が検討され、一部実施を始めた事業体があった。

### (3) 営林署としての今後の対応

このままのペースで労働力の減少が進めば、国有林野事業においても将来労働力の不足が深刻になり、事業の実行に支障を来すことが予想される。

現在、流域を単位とした民有林・国有林一体となった、森林・林業・林産業の活性化を図るための流域管理システムの導入がすすめられているが、その制度のもと、流域林業活性化協議会の一員として適切な事業計画を実行し、労働力問題についても、民間林業事業体と連絡調整を密にして取り組んでいく必要がある。

### (4) 他地域における林業事業体の優良事例

現在、全国的に林業労働力の減少が危惧されているが、そのような中で地元自治体の支援を受けて、若年労働力を確保した優良事例が見られる。

① 「国土保全森林作業隊」

宮崎県諸塚村では、ふるさと創生1億円を基金として、労働条件等を役場職員並にすると  
いう条件のもと、既存の森林組合の作業班とは別組織に「国土保全森林作業隊」という若い  
労働力による新しい作業班を編成している。（平成4年現在、作業員10名、平均年齢23  
歳）

② 「悠木産業(株)」

熊本県小国町では、町や森林組合等の出資による、第三セクター「悠木産業(株)」が設立さ  
れ、林業後継者の育成を進めている。（昭和61年設立、出資金 2,230万円）

この第三セクターの昭和63年度の実績は、業務の100%が森林組合の請負事業で、売上高  
3億1千万円、経常利益1千2百万円であった（従業員44名、平均年齢27歳）。

③ 「グリーン・キーパー」

岐阜県加子母村では、昭和63年に、これまでの森林組合作業班をいったん全員解散した後、  
新たに処遇を大幅に改善した「グリーン・キーパー」として採用し、技術者集団の育成を進  
めている（村が、社会保険料と農林年間の掛け金の事業主負担分の30%を補助している）。

このように最近新しい林業事業体の創設がされるようになってきたが、その成功例の背景  
には、いずれも地元自治体の協力的な支援がある。

(5) 新しい作業組織創設への提案

現在、高根村を中心として、当営林署管内におけるヒューマングリーンプランが計画され、  
村の地域活性化を図ろうと、今、村ではその取り組みが検討されているところである。

また、同村では、若者を主体とした「21世紀むらづくり塾」という誰でも自由な発想のも  
とに発言ができる研究会がある。この研究会を通して、他の優良事例に見られるような新しい  
作業組織の創設等についての提案をしたいと思う。

4. おわりに

今回の調査を通して強く感じられたことは、今後の労働力の確保はたいへん難しく、労働力が  
確保されるには、「林業」が以前のように儲かる業種にならなければならないということであ  
った。しかし、現状では、儲かる業種への再転換は非常に困難である。

これからの在り方として、森林・林業の活性化には、国家的レベルでの取り組みが必要であり、  
森林・林業が今までのように、単に一般的な木材を生産し販売するという産業にとどまらず、国  
土保全等の環境資源としての役割を果たす公益的機能を重視した国民共有の財産だという概念の  
もとに、地元自治体のよりいっそうの支援を受けて取り組む必要があると考える。