

林業労働力の確保の 促進に関する基本方針の 変更について

林野庁 経営課 林業労働・経営対策室

はじめに

林業労働力の確保の促進に関する法律（以下「労確法」という。）では、農林水産大臣及び厚生労働大臣は、都道府県が定める林業労働力の確保の促進に関する基本計画の指針となる林業労働力の確保の促進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めるとともに、情勢の推移により必要が生じたときは、基本方針を変更することとしています。

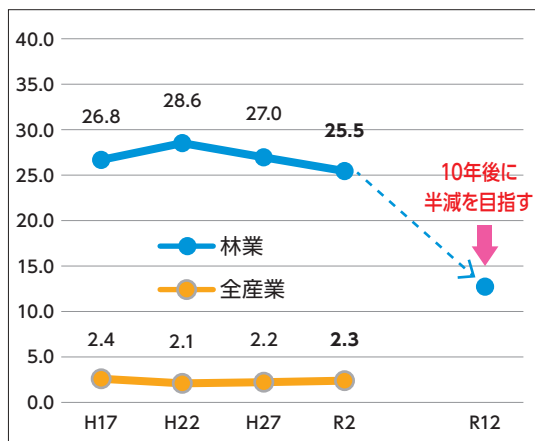
この度、平成22年に策定した基本方針について、林政審議会及び労働政策審議会への諮問・答申を踏まえて変更を行いましたので、その概要について紹介します。

1 基本方針変更の背景

前基本方針については、平成22年に変更されて以来10年以上が経過し、林業経営体や林業労働者を取り巻く情勢にも変化が見られています。具体的には、人工林資源の充実を背景に主伐への対応や伐採後の再造林の推進が課題となってきたこと、スマート林業やエリートツリーの普及、伐採と造林の一貫作業システムの導入など新たな技術への対応が必要となってきたことなどが挙げられます。一方、労働災害は未だ他産業の10倍を超える極めて高い発生状況にあります。

このような状況のもと、昨年6月に変更された森林・林業基本計画では、再造林の推進や新たな技術の導入の推進、労働災害発生率の半減に向けた労働安全対策の強化(図1)を掲げました。加えて、政府全体として「人への投資」がクローズアップされている状況を踏まえ、今般、基本方針に所要の変更を行うこととしました。

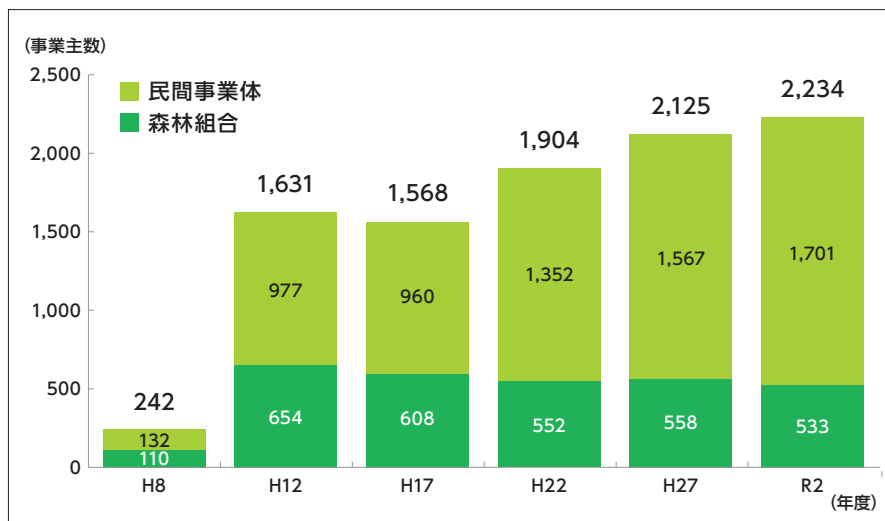
図1 森林・林業基本計画における死傷年千人率の目標



資料：厚生労働省「業種別死傷年千人率」

注) 死傷年千人率とは、労働者1000人あたり1年間に発生する労働災害

図2 労確法に基づく認定事業主数の推移

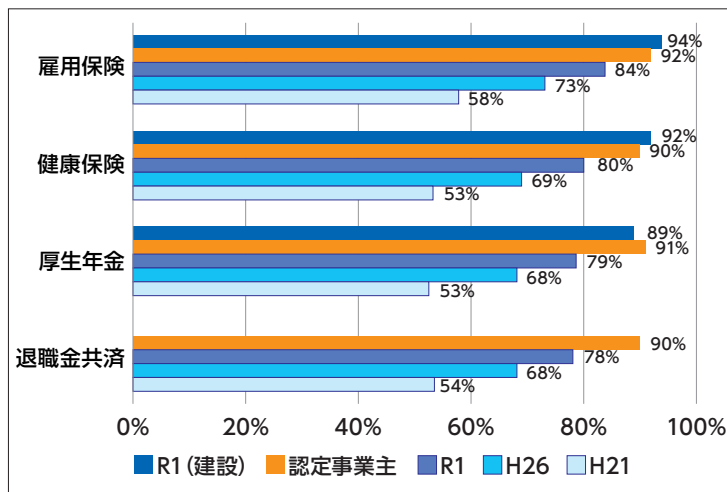


資料：林野庁調べ

前基本方針に基づく取組等により、林業労働者の雇用管理の改善及び事業の合理化を促進する意欲及び能力を備えた認定事業主(労確法に基づき都道府県の認定を受けた事業主)は、平成22年の1,904者から令和2年には2,234者に増加(図2)しています。また、通年雇用化や月給制の導入(図3)、社会保険等の加入(図4)も拡大するとともに、労働災害も減少傾向で推移し、雇用管理の改善が見られるようになりました。

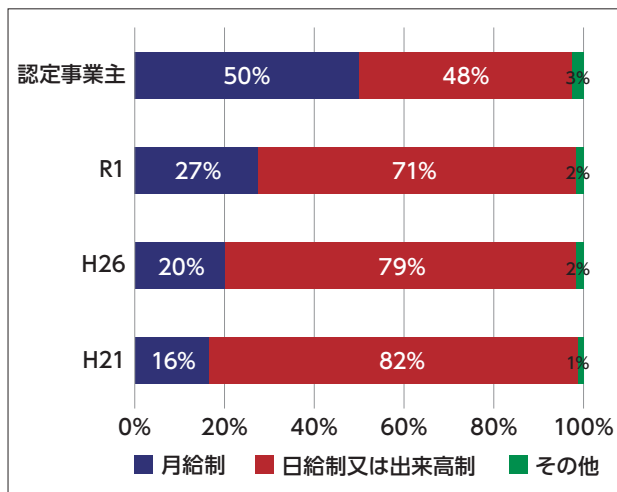
2 前基本方針に基づく成果と課題

図4 社会保険等の加入状況



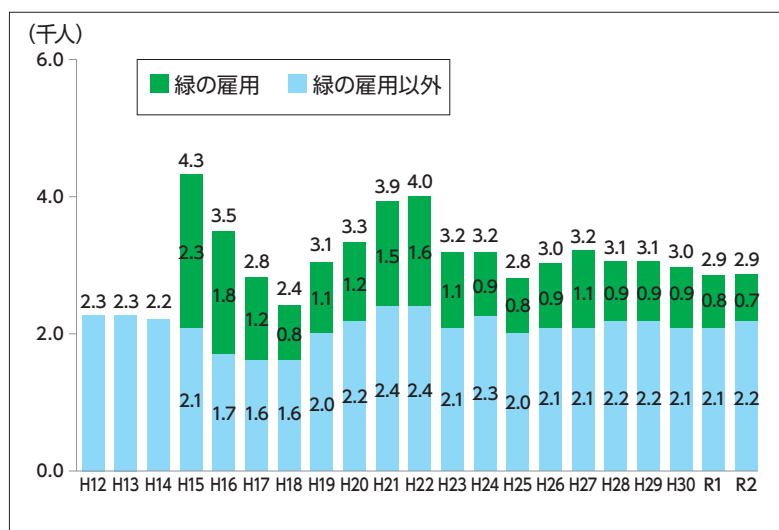
資料：森林組合統計。建設業は「公共事業労務費調査」
認定事業主は林野庁調べ

図3 月給制の割合の推移



資料：H21,H26,R1 の値は「森林組合統計」
認定事業主の値は林野庁調べ

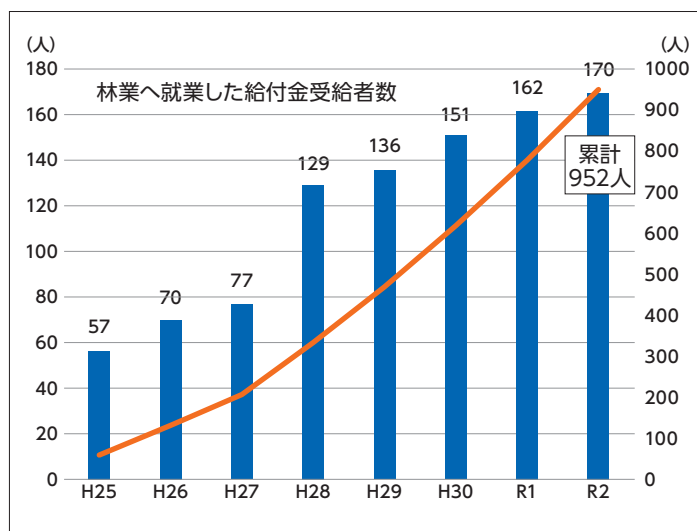
図5 林業の新規就業者数の推移



資料：林野庁業務資料

林業労働者の人材の確保・育成に関しては、「緑の雇用」事業による取組により、平成22年度から令和3年度末までに11万人を超える新規就業者に対する研修を実施し（図5）、前基本方針の柱であったキャリア形成については、現場作業の要となる現場責任者等を約5千人育成してきました。また、平成25年度より開始した林業大学校等で学ぶ学生への給付金による支援により、令和2年度までに約1千人を林業への就業につなげました（図6）。さらに、平成24年度より開始した施業集約化を担う森林施業プランナーについては、支援を通じて約2.5千人を育成しています。

図6 緑の青年就業準備給付金による林業就業支援

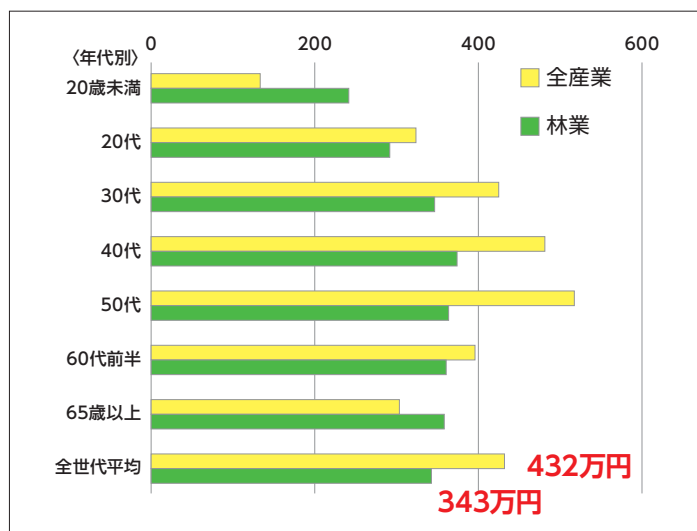


資料：林野庁業務資料

これらの取組に加え、路網の整備や高性能林業機械の導入等も進み、木材の国内生産量は、令和2年には平成22年の1.6倍に当たる3,115万m³に増加するとともに、主間伐ともに生産性が向上し、林業労働者の所得も向上してきました。

このような成果が見られるものの、林業労働者を雇用する林業経営体は未だ小規模・零細なところも見られる状況にあり、また、林業労働者の所得をはじめとした労働条件や労働安全の確保等といった雇用環境については、未だ他産業に及ばない状況が多く見られています（図7）。林業労働力の確保を図るためには、引き続き雇用環境の改善に努めることが重要な課題となっています。

図7 全産業と林業従事者の年間平均給与



資料：民間給与実態統計調査（H29）、林野庁業務資料

我が国の人工林資源が充実しつつある中で、国産材の安定供給に対する木材産業等の期待の高まりに対して、林業がこれに的確に応えることにより、木材利用による二酸化炭素の排出抑制や炭素貯蔵を促進していくことは、パリ協定下における温室効果ガス排出削減目標の達成のみならず、社会経済生活の向上とカーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」を実現していくためにも重要です。

本格的な利用期を迎えた人工林資源の循環利用を図るためには、木材生産を担う労働者とともに、特に減少傾向にある再造林・保育を担う労働者の確保が重要な課題となっています。



林業労働力の確保の課題

4 基本方針変更のポイント

こうした林業労働力を取り巻く情勢の変化等を踏まえ、林業労働力の確保の促進に当たって求められる新たな取組等に対応するよう基本方針の見直しを行いました。主な変更のポイントは以下の通りです。

4.1 事業主が行う雇用管理の改善等のための措置に関する事項

(1) 雇用管理の改善を促進するための措置

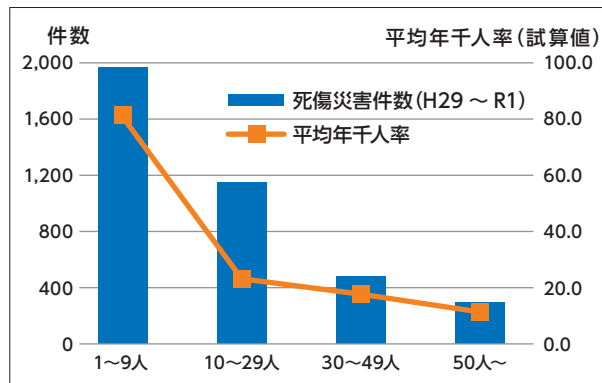
新たな基本方針では、林業労働力の確保に当たって他産業並みの所得の確保や働き方改革などによる労働条件の改善が重要な課題であることを明記するとともに、森林・林業基本計画における労働災害発生率の半減に向けた労働安全対策の強化の方針を踏まえ、新たに「労働安全の確保」の項目を設け、労働安全確保の取組に関する記述を充実しています。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の制定（平成27年法律第64号）や障害者の雇用の促進等に関する法律の改正（令和元年6月施行）等による政府を挙げた取組について、新たに項目を設け、事業主による取組を促すこととしています。

ア 労働安全の確保

労働安全衛生関係法令等に基づく遵守事項の徹底に加え、近年の労働災害の発生状況を踏まえた安全作業に資する研修や安全意識の啓発を促進し、労働災害の発生頻度が高い小規模な事業主等の安全対策を強化する（図8）とともに、伐倒技術等の向上につながる技能検定制度の導

図8 経営体の規模別にみた林業死傷災害発生状況



資料：農林水産省「新たな現場の作業安全対策の実現に向けた調査委託事業報告書」（令和2年度）を一部改変

注）平成29年から令和元年に発生した死傷災害3,904件について分析
注）平均年千人率の従事者数は、平成28年経済産業省「経済センサス活動調査」の調査結果を使用

入、労働安全に資する装備・装置等の普及の促進、高性能林業機械の導入等による労働強度の軽減等を図るほか、遠隔操作・自動操作機械の開発、労働災害発生時の通信手段の確保等について新たに記述しています。

イ 女性労働者等の活躍・定着の促進

女性の就業に対する事業主の意識の見直しを促す観点から、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を踏まえた一般事業主行動計画策定や「えるばし認定」等の取組を促進することとしています（表1）。

また、就業者と就業に関心を有する者との交流機会の創出、トイレや更衣室の整備、ハラスメント対策の徹底、それぞれが目指すワーク・ライフ・バランスを後押しできるような就業環境の整備を促進することとしています。

表1 女性活躍に向けた経営体の取組状況

区 分	林 業	(参考) 建設業
くるみん認定 ^{※1}	0	99
えるばし認定 ^{※2}	0	86
一般自主行動計画策定 ^{※3}	17	2967

資料：厚生労働省ホームページ

※1：次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた経営体

※2：女性活躍推進法に基づき、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業として厚生労働大臣の認定を受けた経営体

※3：次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などの対策について計画を策定した経営体

ウ 林業分野における障害者雇用の促進

障害者雇用については、造林作業のほか山林種苗生産などの分野での取組が見られるところであり、事業主による仕事の切り出しの工夫等により障害者雇用の推進を図ることとしています。

エ その他の雇用管理の改善

請負事業が多い林業においては、労働安全衛生関係法令等の遵守に不可欠な経費をはじめとする労務関係諸経費の確保、原材料やエネルギーのコスト上昇分の適切な価格転嫁、適切な工期の設定等を推進することとし、特に、予定価格の適切な設定、施工時期等の平準化、林業労働者への適正な賃金支払い、労働時間の短縮等の労働条件の改善に資する事業の発注を推進することとしています。

(2) 事業の合理化を促進するための措置

他産業より給与が低いといった林業労働者の処遇改善には、事業主の収益の改善が重要であり、基本方針においても事業の合理化の取組を労働力確保に向けた取組の一つとしています。

今回の変更では、生産性の向上の取組として、複数の作業や作業工程に対応できる人材の育成を図ることとして多能工化の推進を掲げています。また、森林・林業基本計画で掲げた、伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」の実現に向けて、基本方針においても項目を設け、「新しい林業」の実現に必要なエリートツリー等の植栽、伐採と造林の一貫作業等の新たな造林技術に関する知識を持つ造林手や、レーザ測量・GNSS等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用、ICTを活用した生産流通管理等の効率化といったスマート林業等の技術の活用に必要な知識や技術、技能を持つデジタル人材の育成の取組を推進することとしています(図9)。

4.2 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

林業労働力の確保の促進に関するその他の重要事項として、新たな基本方針では、多様な担い手の確保、外国人材の受入れに関して新しく項目を設けています。

(1) 地域課題に対応した多様な担い手の確保

近年、従来の事業主による労働力の確保に加え、製材工場や木材市場等による林業への新規参入や林業事業体で一定の経験を持つ林業労働

図9 ICTハーベスタ



注) バリュバッキング機能付きハーベスタ
(細りの予測から生産価格が高まる径級や長さなどを機械が提案する。)

者による起業のほか、地域の林業経営の担い手の一つとして注目される自伐型林業や特定地域づくり事業協同組合の枠組みを活用した取組、地域間の連携等による林業労働力の確保の動きが見られます。

これらの動きは、再造林の推進等の地域課題への対応、また、林業労働者の裾野の拡大によって、事業量の変動にも対応した林業労働力の確保や地域林業の活性化につながるものであることから、このような多様な担い手の確保に向けた取組を促進することとしています。

(2) 外国人材の適正な受入れ

林業分野における外国人労働者は少ない状況

にあるものの、地域における林業労働力の状況等を踏まえ、一部の地域や経営体からは外国人材の受入れを求める声が高まっています。このため、基本方針において、既に林業の現場で働く技能実習生の雇用環境の改善の徹底を図ることと併せ、国内の人材確保の取組を行った上でなお不足する労働力の確保に向けて、特定技能制度に基づく外国人材の受入れについて検討する旨を記述しています。

なお、外国人材の受入れについては、両審議会及びパブコメでも多くの意見をいただきました。外国人材の受入れの記述を評価する意見のほか、受入れにあたっての安全面での課題や国内における林業労働者の就業環境の改善を優先すべきとの意見等が寄せられました。

5 終わりに

今回の基本方針の変更にあたっては、林政審議会及び労働政策審議会において、各々3回の審議を経て答申をいただきました。また、基本方針の変更案についてはパブリック・コメントを行い、広く一般の方々から多くのご意見をいただいています。今回変更を行った新たな基本方針を踏まえ、林野庁としては、都道府県や林業関係団体等の関係者との連携により林業の現場で働く方々が生きがいを持って働ける、魅力ある職場づくりの推進・各種課題の解決に向けて取り組んでまいります。

林業経営体の皆さまには、今回の新たな基本方針を踏まえた雇用改善の取組や事業の合理化の取組をお願い申し上げます。