

第Ⅰ章 林業における雇用管理の現状

1 林業労働力の動向（林業就業者数）

多面的な機能を発揮するために必要な森林の整備等を担うのは、主に山村において林業に就業する人々です。

2010年農林業センサスによると、林業経営体数の組織形態別内訳は、法人経営（会社・森林組合等）が6,789経営体、個人経営体が125,136経営体、合計で約14万経営体となっており2005年農林業センサスの合計20万経営体と比較して減少しています（表1）。

一方、林業就業者の数も長期的に減少傾向で推移しており、平成17（2005）年の国勢調査では4万7千人にまで減少しています。

林業就業者数の減少は、木材価格の下落等により林業採算性が悪化する中、森林所有者の経営意欲の低下により林業生産活動が停滞してきたこと、また伐採量の減少と森林資源の成熟が進む中で、人手を要する植付や下刈などの造林作業の事業量が減少してきたことを反映したものと考えられます。

また、林業の高齢化率（65歳以上の就業者の割合）は26%で、全産業平均の9%に比べ高い水準にあります（図1）。一方で、35歳未満の若年者層の割合をみると、全産業が減少傾向にあるのに対し、林業では平成2（1990）年以降増加傾向で推移し平成17（2005）年には13%となっているなど、労働力の高齢化に歯止めがかかりつつあるといえます（図2）。

こうした中で、国では、平成15年（2003）年度から林業就業に意欲を有する若者に対して、林業に必要な基本的な知識・技能を習得してもらうために「緑の雇用」事業を行ってきており、平成22年（2010）年度までの8年間に1万人を超える者が研修を修了しています。

■表1 林業経営体数の組織形態別内訳

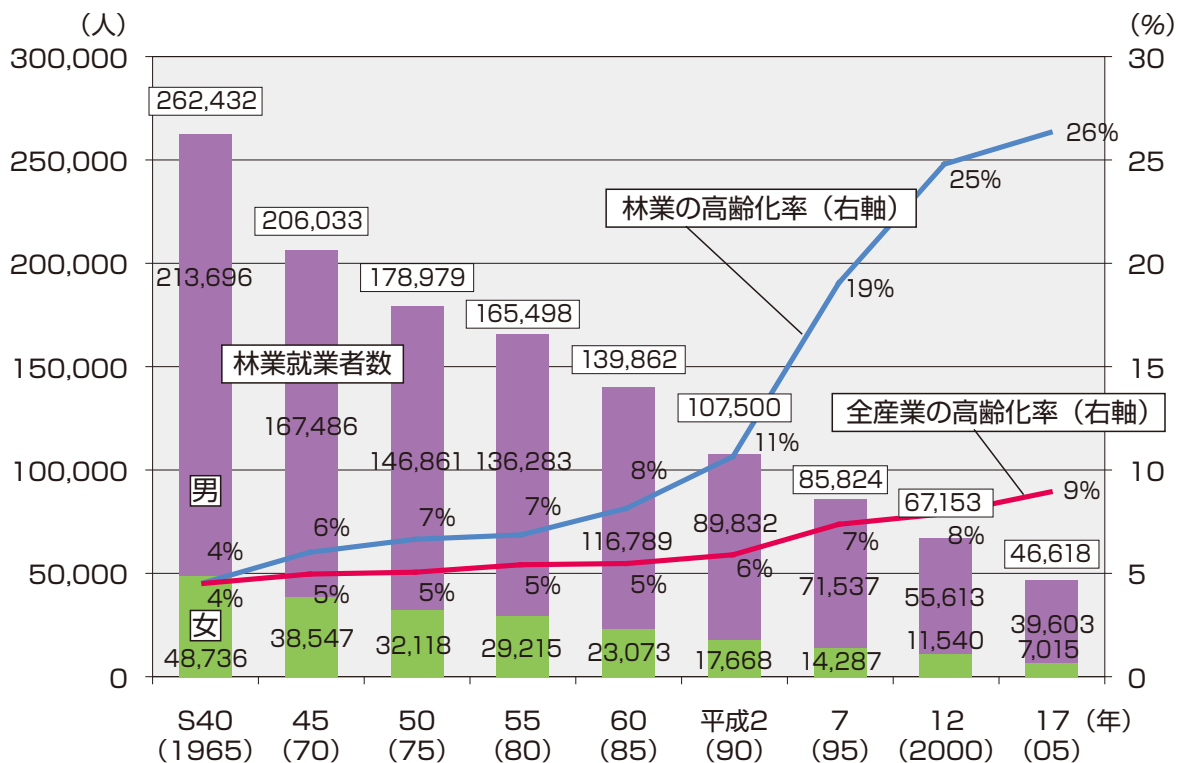
	林業経営体	
	2005年	2010年
法人経営（会社・森林組合等）	8,500 (4%)	6,789 (5%)
非法人経営	189,466 (95%)	131,724 (94%)
個人経営体	177,368 (89%)	125,136 (89%)
地方公共団体・財産区	2,258 (1%)	1,673 (1%)
合 計	200,224 (100%)	140,186 (100%)

資料：農林水産省「2005年農林業センサス」及び「2010年農林業センサス」（組替集計）

注：下段の（ ）の数値は合計に占める割合である。

「緑の雇用」事業を開始するまでは、林業の新規就業者数は年平均約 2 千人程度でしたが、事業を開始した以後は約 3 千 4 百人に増加し、平成22年度には、4,013人となっています。（図 3－1、3－2）

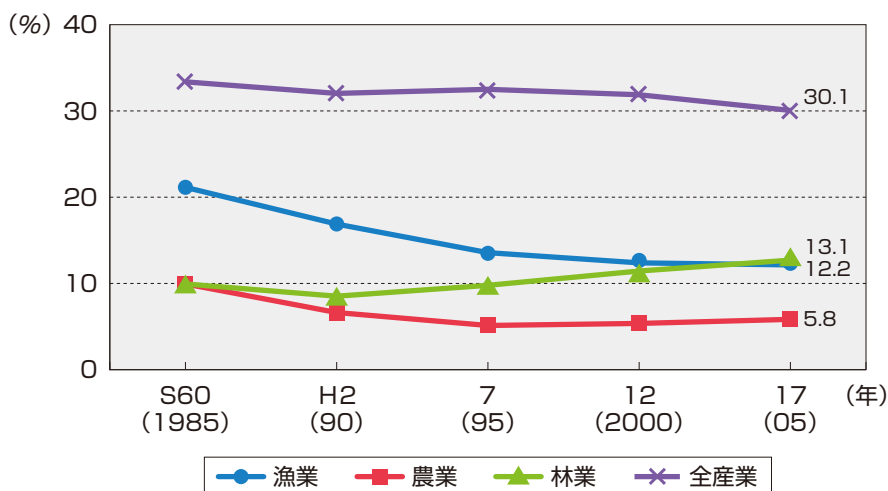
■図 1 林業就業者数および高齢化率の推移



資料：総務省「国勢調査」

注：S40(1960)年の林業及び全産業の高齢化率には沖縄を含む。

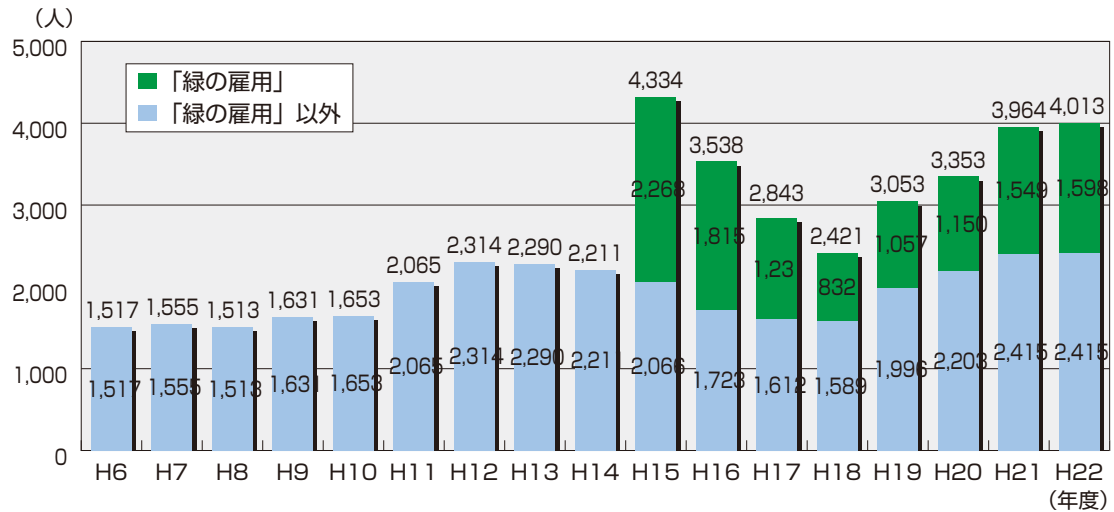
■図 2 農林水産業における若年者率の推移



資料：総務省「国勢調査」

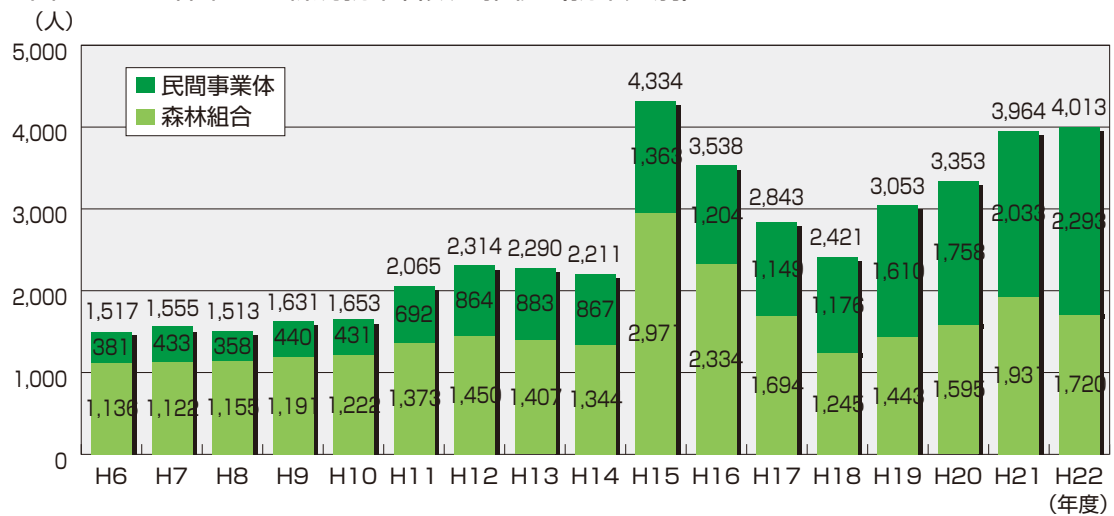
注：若年者率とは、就業者総数に占める 35 歳未満の割合である。

■ 図 3 - 1 林業への新規就業者数の推移（緑の雇用とそれ以外）



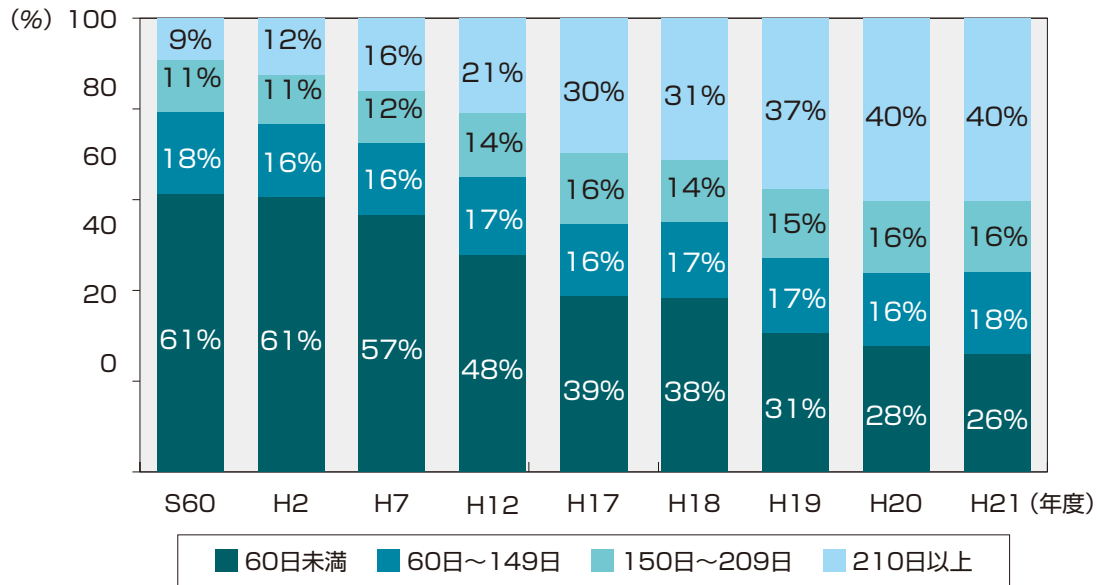
資料：林野庁業務資料

■ 図 3 - 2 林業への新規就業者数の推移（就業先別）



資料：林野庁業務資料

■図4 森林組合の雇用労働者の年間就業日数の推移



資料：林野庁「森林組合統計」

2 林業における雇用管理の実態

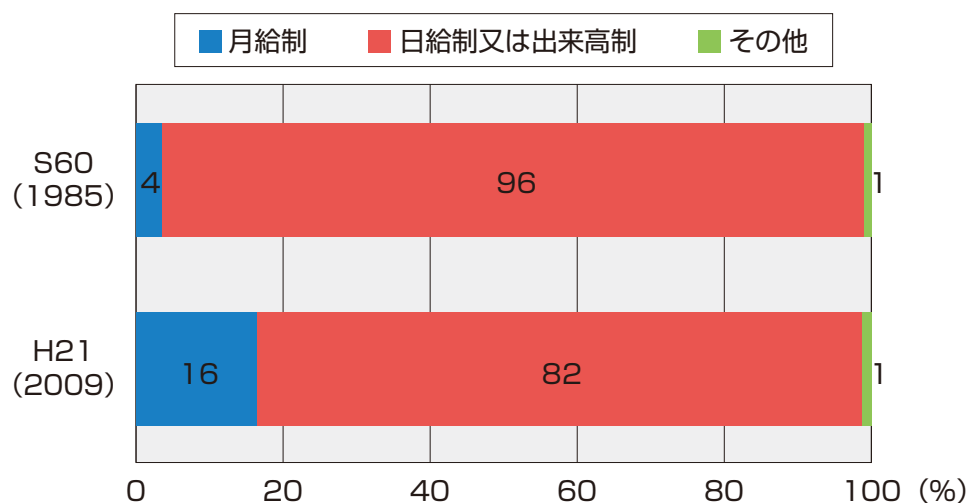
林業においては、若年労働者の割合が増加傾向にありますが、就労した若年労働者等の定着を図る上で、雇用管理の改善を通じてその体質を強化することが不可欠です。

雇用管理の実態については、個々の林業事業体の改善への取組状況等によって格差がありますが、取組が遅れている林業事業体では、以下のような実態等があるものと考えられます。

- ① 林業労働が天候や季節に制約され、また事業規模の零細性などにより継続的な就労が行われないことなどがあることから、明確な労働条件の定めがなかったり、安易な口頭契約により雇用されるケースが少なくないこと
- ② 造林、保育、間伐などの林業作業は季節や天候に左右されることや農閑期を利用して林業に従事している者が存在することなどから、森林組合雇用労働者の約60%の年間就労日数が210日未満であること（図4）
- ③ 林業労働者は、雇用が臨時的・間断的であることから、社会保険制度等への加入が十分とはいえない状況にあること（表2）
- ④ 労働時間の短縮は進んでいるものの、週休日を雨天日にするなど、労働時間や休日が明確でないケースがみられ、賃金の支払形態も月給制が増えているものの、依然として日給制が大勢を占めていること（図5）
- ⑤ 高性能林業機械の導入や作業道等の路網整備が進展したことにより、かつてに比べて林業労働者の労働負荷が軽減しているものの、作業環境が日によって異なり、また急傾斜地での作業も多いことなどから、労働災害の発生率が全産業の約15倍（平成21年）と高いこと（図6、7）

林業では季節的、臨時的な短時間就業者等雇用関係があいまいな者が多いことが、加入状況の低いことの大きな要因になっていますが、事業主、就業者双方の、労働・社会保険制度に対する理解を深め加入の促進を図ることが必要です。

■図5 森林組合の雇用労働者の年間就業日数の推移



資料：林野庁「森林組合統計」

注1：月給制には、日給月給・日給出来高併用を、日給制又は出来高制には、日給・出来高併用を含む。

2：昭和60(1985)年は作業班の数値、平成21(2009)年は雇用労働者の数値である。

3：計の不一致は四捨五入による。

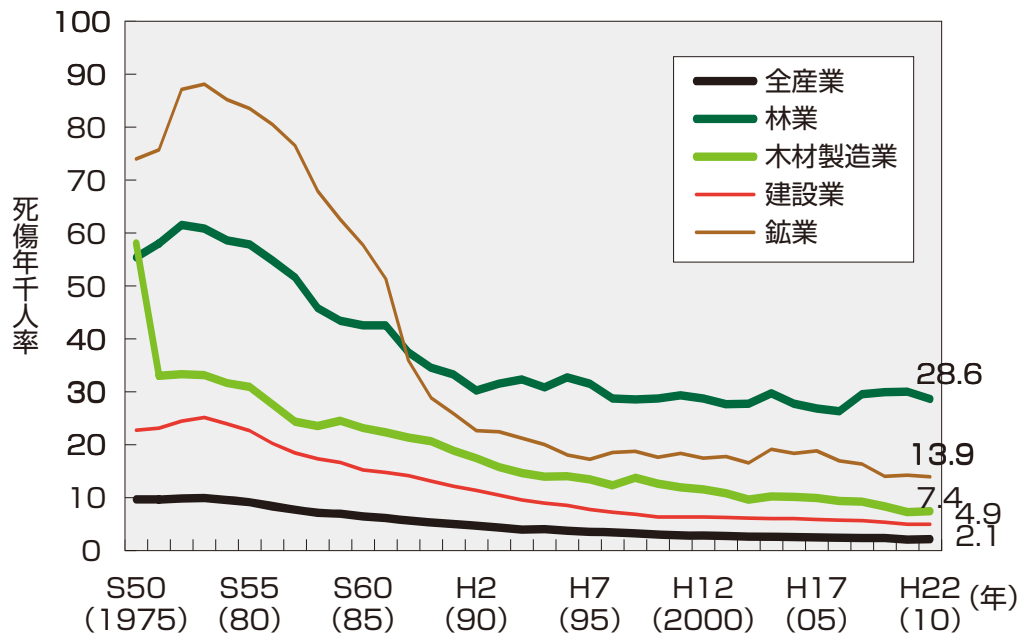
■表2 森林組合雇用労働者の各種労働・社会保険への加入状況 (%)

	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金	中退共	林退共	その他の退職金制度
S50	99	36	5	3	6		
S55	100	37	8	4	13		6
S60	95	45	14	5	8	44	4
H 2	100	49	19	13	9	51	5
H 7	100	55	38	28	12	55	6
H12	100	56	48	39	13	53	4
H17	100	65	59	57	16	47	4
H18	100	48	44	43	13	35	4
H19	100	55	51	49	15	39	3
H20	100	55	51	50	15	36	3
H21	100	58	53	53	16	35	3

資料：森林組合統計

注：平成18年度からは、作業班員を含む雇用労働者の数字である。

■図6 林業と他産業の労働災害発生率の推移（死傷年千人率の推移）

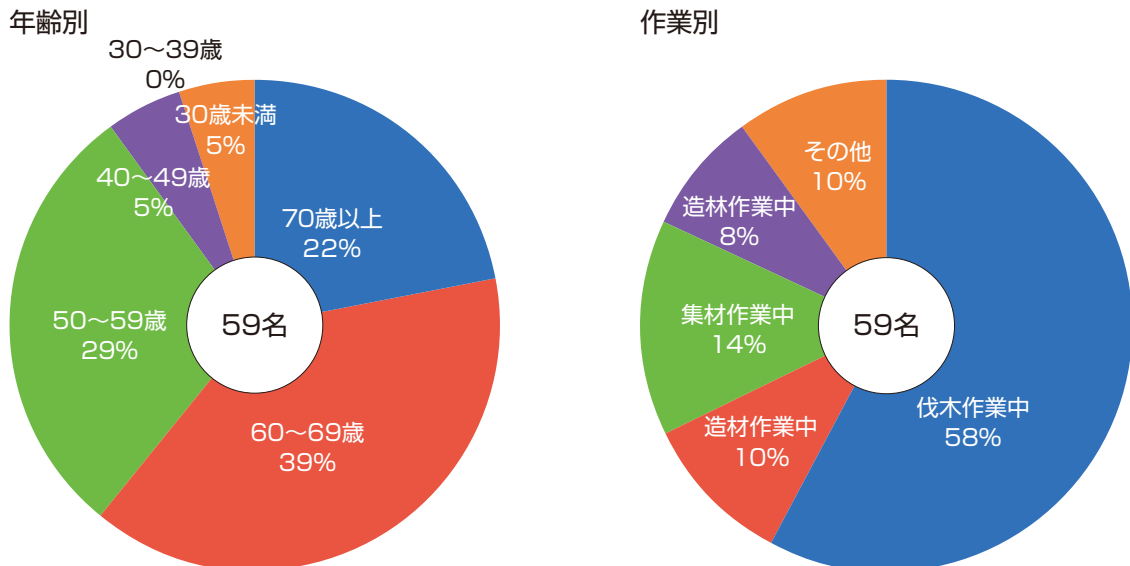


資料：厚生労働省「労働者災害補償保険事業年報」、「労災保険給付データ」

注：死傷年千人率とは、1,000人当たり1年間に発生する労働災害による死傷者数（休業4日以上）を表したもの。

（千人率＝1年間の死傷者数（休業4日以上）÷1年間の平均労働者数×1,000）。

■図7 林業の死亡災害の発生状況（平成22（2010）年）



資料：厚生労働省「死亡災害報告」

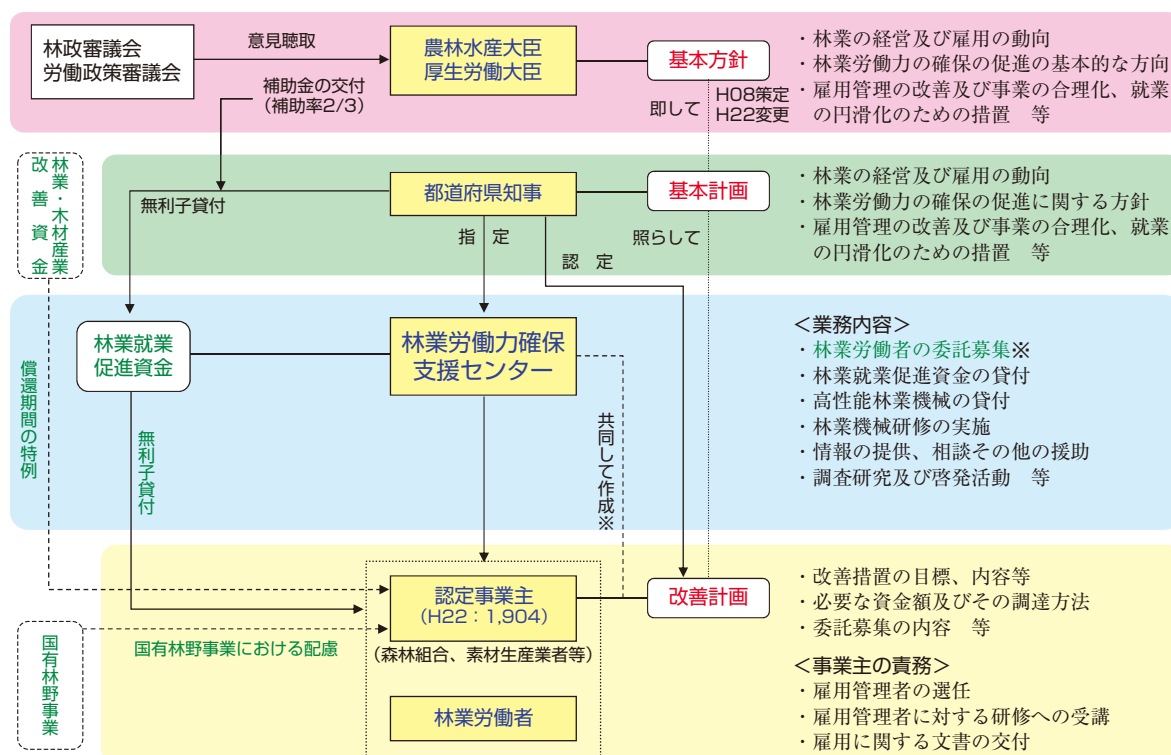
3 林業における雇用管理の取組（林業労働力確保法の概要）

林業労働力を確保するため、平成8年に「林業労働力の確保の促進に関する法律」が施行されました。この法律は、労働環境の改善、募集方法の改善その他の雇用管理の改善と森林施業の機械化その他の事業の合理化を一体的に進めるための改善計画を作成し、都道府県知事の認定を受けた事業主に対し、都道府県が指定する林業労働力確保支援センターを通じて各種支援措置を講ずることとしています。

このほか、①常時5人以上の林業労働者を雇用する事業所ごとに雇用管理者を選任すること、②林業労働者の雇用に際して文書（労働条件通知書）を交付することなどを事業主に求めています。

平成22（2010）年には1,904の認定事業主が、改善計画に基づき雇用管理の改善と事業の合理化に一体的に取り組んでいます。

林業労働力の確保の促進に関する法律の体系



（注）委託募集の実施については、林業労働力確保支援センターと複数の事業主による共同の計画認定を受けた場合には、職業安定法の特例が適用される。

4 林業の雇用管理や処遇等の改善

林業の担い手を確保・育成していくためには、林業の職場を他産業並に魅力あるものにしていくことが重要です。

このため、雇用関係の明確化と労働条件の明示、就労条件の改善、労働災害の防止、労働・社会保険制度等への加入等の雇用管理の改善に取り組むとともに、公平・公正な評価に基づく処遇の改善やキャリア・アップ等人材育成の仕組みを導入することにより、働きがいのある職場作りに取り組む必要があります。

国では、平成22（2010）年に、林業労働者が林業に定着するための方策を取りまとめた「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を見直し、事業主によるOJTやOFF-JTの計画的な実施、研修カリキュラムの作成、能力に応じた労働者の昇進・昇格モデルの提示、段階的かつ体系的な研修等により、林業従事者のキャリア形成を支援することとしています。

このことを受けて、平成23（2011）年度から、新規就業者に対する3年間の研修に加え、現場管理責任者や複数の現場を統括管理する統括現場管理責任者としてのスキルアップを図るための研修を支援する「緑の雇用」現場技能者育成対策事業を行っています。

また、国が定める一定の知識や技術・技能を習得した者に対し、それぞれ、フォレストワーカー（林業作業士）、フォレストリーダー（現場管理責任者）、フォレストマネージャー（統括現場管理責任者）として国が備える名簿に登録できる制度が整備されました。

こうした国の取組に加え、各々の林業事業体が、雇用関係の明確化と労働条件の明示、就労条件の改善、労働・社会保険制度等への加入等の雇用管理や処遇の改善に努めることが必要かつ重要です。