

広島県における林業労働の現状と課題

社団法人 中国地方総合研究センター
常務理事 山本定男

1. 調査の目的

本調査は、林業労働力の急速な減少と高齢化の進行等により、労働力の確保が極めて困難になっている現状に鑑み、広島県森林組合連合会の委託を受けて、林業労働の雇用改善のための課題と方策について調査研究を行ったものである。

調査研究にあたっては、学・官・業界等からなる「広島県林業雇用改善促進研究委員会」を組織して討議するとともに、県内森林組合を対象にアンケート調査や先進地調査等を実施した。

2. 広島県における林業就業者の現状と今後の見通し

最初に、林業就業者数の推移、年齢構成等の現状と今後の見通しを広島県林務課の資料によってみておきたい。

(1) 林業就業者数の推移

林業就業者は、全国、広島県とも大幅に減少しており、広島県では次表にみられるように世界農林業センサスで10年間で約1,000人の減少、国勢調査でも全国を上回る大幅な減少をみせている。

世界農林業センサスでみた林業就業者の推移 (単位：人)

	昭和35	40	45	50	55	60	平成2
広島県	—	—	(2,740)	—	2,991	—	1,944
全国	—	—	(113,185)	—	110,398	—	76,967

(注) 1. 世界農林業センサスでいう林業就業者は、「調査時点を基準に過去1年間に150日以上林業に従事した者」としている。

2. 昭和45年は調査方法が異なるので()で掲載した。

(資料) 世界農林業センサス

(出典) 広島県林務課資料

国勢調査でみた林業就業者の推移

(単位：人、%)

	昭和35	40	45	50	55	60	平成2
広島県	(100) 8,660	(41) 3,557	(30) 2,620	(29) 2,517	(29) 2,532	(24) 2,112	(19) 1,634
全国	(100) 439,405	(60) 261,671	(47) 205,631	(41) 178,979	(38) 165,498	(32) 139,862	(24) 107,486

(注) 1. 国勢調査でいう林業就業者は、「原則として調査時点(調査年の10月1日)の前1週間に林業に従事した者」としている。

2. ()内は、昭和35年を100とした場合の指数を示す。

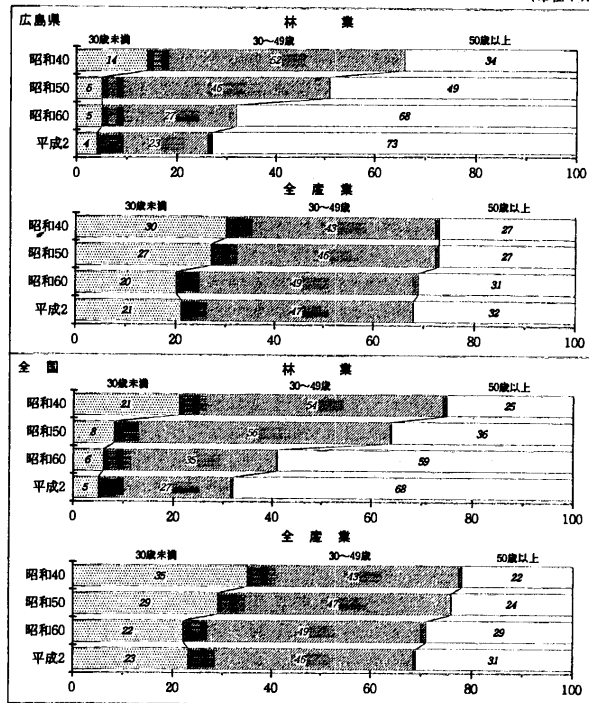
(資料) 国勢調査報告 (出典) 広島県林務課資料

(2) 林業就業者の年齢構成

林業就業者数の減少は、当然ながら高齢化を招いており、次図にみられるように、全産業に比べ林業就業者の年齢構成は際立って高齢化が進んでいる。また、林業就業者だけみても広島県は全国に比べ高齢化が進んでいる。

林業と全産業就業者の年齢構成比較

(単位：%)



(出典) 広島県林務課資料

(3) 林業就業者の主な雇われ先

林業就業者は、次表にみられるように色々なところに雇われているが、森林組合が56%と最も多く半数強を占めている。

主な雇われ先別林業就業者数 (単位：人、%)

	総数	営林署	地方公共団体	森林組合	各種団体組合	会社	その他
広島県	(100) 1,944	(5) 106	(1) 25	(56) 1,079	(4) 68	(14) 279	(20) 387

(注) 1. 森林組合の就業者には、他県からの森林組合作業班員を含む。

2. () は総数に占める割合を示す。

(資料) 世界農林業センサス (出典) 広島県林務課資料

(4) 森林組合作業班員数等

森林組合の現場の作業班員数の推移、年齢構成をみると、次表にみられるように、班員数は昭和40年代以降大幅な減少傾向にあり、年齢構成をみると30才未満は僅か1%といたった現状にある。

森林組合作業班員の推移 (単位：人)

昭和40年	45	50	55	60	平成2年
2,412	2,044	1,696	1,671	1,340	1,043

(資料) 広島県林政課調べ(森林組合一斉調査) (出典) 広島県林務課資料

男女別・年齢階層別森林組合作業班員数

(単位：人、%)

	30才未満	30～49才	50才以上	計
男	(1) 7	(18) 83	(63) 659	(72) 749
女	(—) 0	(2) 23	(26) 271	(28) 294
計	(1) 7	(10) 106	(89) 930	(100) 1,043

(注) () は総数に占める比率を示す。

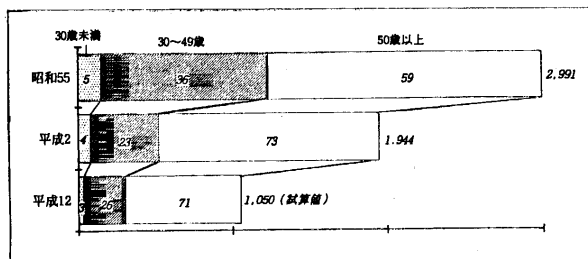
(資料) 広島県林政課調べ(森林組合一斉調査)

(出典) 広島県林務課資料

(5) 林業就業者数の今後の見通し

コーホート法による試算では、次図にみられるように、2000年(平成12年)には1,050人

林業就業者数の推移 (単位：%、人)



(出典) 広島県林務課資料

と半減し、2000年の必要就業者数約1,600人に対し、約550人不足するものとみられている。

3. 広島県内森林組合アンケート調査結果

次に林業就業者が最も多く雇われている森林組合の状況を把握するため、広島県内の森林組合に対してアンケート調査を行ったが、そのうち、雇用や賃金関係の調査項目のみ抽出してその結果をみると次のとおりである。

- 調査対象……………24組合
- 調査時期……………平成5年12月
- 回答数……………20組合

(1) 雇用・賃金関係

① 就業者の募集方法（複数回答）

現班員の紹介や職安を利用しているところが多い。

回答項目	回答数
職業安定所	11
現班員の紹介	14
民間の紹介機関	1
その他	3
回答組合数	19

(注) その他は、直接募集や新聞折り込み等

② 雇用期間別作業班員数

色々なタイプがあるが、12ヶ月の通年雇用は造林で65%、林産で79%となっている。

期間別	造 林 (直営)		林 産 (直営)	
12ヶ月	354人	64.5%	91人	79.1%
6～12ヶ月	178	32.4	24	20.9
1～6ヶ月	3	0.5	—	
1ヶ月未満	14	2.6	—	
計	549	100.0	115	100.0

③ 賃金支払形態別班員数

色々な支払形態があるが、造林では「日給月給」が、林産では「日給出来高」が最も多い。(次頁の表参照)

④ 支払形態別給与月額

「日給月給制」に例をとると、「造林」で月額140,000円～230,000円、平均178,000円、「林産」で150,000円～300,000円、平均223,000円といった状況にある。

支払形態別	造 林		林 産	
月 給	2人	0.3%	一人	—%
日 給	96	14.7	15	12.6
日給月給	246	37.7	30	25.2
時 間 給	28	4.3	4	3.4
出 来 高	93	14.2	20	16.8
日給出来高	160	24.5	50	42.0
請 負	28	4.3	—	—
計	653	100.0	119	100.0

(2) 新規就労者の状況

平成4年、5年の状況をみると、次表にみられるように、若年層が少なく、中高年層

【新規就労者（平成4年、5年）】

回答項目	平成4年に就労した人								平成5年に就労した人								
	合計	20代	30代	40代	50代	60代	70代	不詳	合計	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	不詳
年齢階層別人数	20			3	3	8		6	27	1		1	5	7	7	1	5
学校卒業	(該当なし)								(該当なし)								
Uターン	(該当なし)								(該当なし)								
他産業から	61福山市								71福山市 44神辺町 (福山地方)								
	63町内、67町内、61町内								55町外 (甲山町)								
	(該当なし)								46広島市 43広島市 51広島市 (広島市)								
	54尾道市								42福山市 42福山市 57尾道市 (尾三)								
	45呉市								30広島市 (黒瀬町)								
	64西城町 60西城町								(該当なし) (西城町)								
	51府中市 62府中市 68府中市 59神石郡								61福山市 65福山市 66芦品郡 (府中芦品) 56福山市 63福山市								
	高田郡1名								高田郡1名 (高田郡)								
									19郡内 (甲奴)								
	49町内 40町内								63町内 (世羅西)								
	計 15人								計 18人								
その他	熊本県2名 管内3名								管内4名 (備北)								
	(該当なし)								56熊本県 51熊本県 (広島市)								
									62西城町 56西城町 61西城町 (西城町)								
	計 5人								計 9人								

(注) 各欄の表示は「年齢・前住地」、()内は該当森林組合名を示す。

が殆どを占めている。「学校卒業」や「Uターン」は皆無である。

(3) 労働力の確保状況と確保対策

労働力は「慢性的不足」とするものが最も多く、確保対策としては「賃金アップ」と「賃金制度の整備」を指摘するものが多い。

【確保状況】

回答項目	回答数
慢性的に不足している	13
時期により逼迫する	6
いつも不足している	5
その他	
回答団体数	19

【確保対策】(複数回答)

回答項目	回答数
賃金アップ	13
社会保険制度の整備	5
職場環境の改善	2
技能教育の充実	1
賃金制度の整備	13
休暇の安定	3
厚生施設の整備	1
その他	1
回答団体数	19

(4) 確保難の理由

「仕事がきつい」とするものが最も多く、「低賃金」がこれに次いでいる。

【確保難の理由】(複数回答)

回答項目	回答数
他の仕事に比べて低賃金だから	11
仕事がきついから	17
休日が安定していないから	1
労働災害の頻度が高いため	3
保険制度や退職金制度の導入が遅れているから	4
その他	3
回答団体数	20

(5) 地域の定住基盤

① 社会資本に対する満足度

道路、上水道、集会施設は、比較的评价されているが、下水道には不満が多い。(次頁の表参照)

② 生活機能

教育、買い物は、比較的不満がないが、娯楽には不満が多い。医療は地域によって格

[社会資本に対する満足度]

回答項目	生活道路	広域道路	上水道	下水道	集会施設
整備されている	4	1	2		6
整備されていないところがある	10	10	9	2	10
整備されていないところが多い	5	4	5	6	1
ほとんど整備されていない	1	3	2	11	
施設がない			1	1	
回答団体数	20	20	20	20	20

(注) 無回答があるため項目ごとの計が一致していない。

[生活機能に対する満足度]

回答項目	教育	買い物	医療	娯楽
十分な施設・機能がある	2	3	6	
十分ではないが不満もない	13	13	7	9
十分とは言えず不満である	5	3	7	9
回答団体数	20	20	20	20

(注) 無回答があるため項目ごとの計が一致していない。

差がある。(本頁の表参照)

(6) 自由意見

自由意見としては、色々なものが寄せられているが、大きく分類すると、次のように労働力確保対策、森林組合のあり方、その他に分けられる。

① 労働力の確保対策について

- ・月給制の導入、賃金水準の引き上げ
- ・生活に身近な水源確保や公園など地域が必要とする施設の整備
- ・技術養成期間の給与補償
- ・「技術職」としての森林造成事業等の単価見直し
- ・県市町村の林業の各種の請負代の単価アップ

② 森林組合のあり方について

- ・行政からの事業量の確保と単価の見直し
- ・森林組合の合併の促進
- ・森林組合連合会及び県等の指導教育と組合間の連絡を図る
- ・組合員との紐帯強化

③ その他

- ・基盤整備(林道の開設)、高性能機械の共同取得、オペレーターの養成と機械化
- ・公共事業(公団、公社、治山等)の事業費の引き上げによる賃金アップ

4. 問題点の整理と課題

以上の現状分析、アンケート調査等を通じて、林業就業者の雇用改善に関する問題点と課題を整理すると次のとおりである。

(1) 問題点の整理

賃金水準が低位にある	造林（日給月給制）平均月額：178,000円 林産（日給月給制）平均月額：223,000円
技術者としての賃金単価でない	
月給制が定着していない	月給制を採用しているのは1組合2名と僅少
通年雇用が定着していない	造林の作業班員で「12ヶ月未満」雇用がかなりある
労働力が慢性的に不足している	
若年の新規就労者がいない	平成4、5年の新規就労者47人のうち30歳代以下は2人
就業時間が不明確	天候や季節的な制約がある。労働時間を明確に決めることは無理とする回答が20組合のうち12組合ある。
仕事がきつい	賃金水準とのギャップが指摘されている。
大型機械の導入が十分でない	20組合中8組合で大型機械を導入している。
森林組合の経営基盤が脆弱	組合の合併促進に対する声が強い。
定住基盤が脆弱	林業地＝過疎地。このため働ける場所とするためには生活基盤の整備が必要。

[その他の問題点]

- 組合事業については、行政からの事業量確保の要望が強くみられる。
- 現状維持的な事業展開では労働力確保、あるいは労働力の若年化にも限界があるとみられる

(2) 課題の整理

これらの問題点を集約し、今後取り組むべき課題を取りまとめると次の3点に要約さ

れる。

賃金・賃金制度の改善

- まず安定した賃金制度であることが求められる。しかし、労働時間制や生産性の確保の点などからみると難しい点が多い。

職業としての魅力の向上

- 林業は「6K」とも言われる。賃金の改善もさることながら、林業の制約を考慮した就労条件全般にわたる改善が必要である。

当該地の定住基盤の整備

- 当該地が生活できる場として成り立たなければ、働く人も定住できない。

5. 林業労働力確保のための課題と方策

林業労働力確保のためには、労働力そのものの確保策とともに、その受け皿である森林組合の経営基盤の強化を合わせて推進して行く必要がある。

林業労働の現状、アンケート調査結果から得られた問題点や課題、先進地調査、研究推進委員会での討議などを踏まえ、林業労働力の確保と経営基盤強化のための課題と方策をまとめると次の通りである。

(1) 林業労働力確保のための課題と方策

① 賃金及び賃金制度の改善

- 若年労働力の確保、他産業からの転職等を促進するためには、賃金水準を適性化し、年間所得の安定を図ることが重要である。
- 現場就労者は作業員としてではなく、「技能職」として相応の賃金水準の見直しを行う必要がある。
- 賃金制度については、作業実態や労務管理面からみて、日給月給制、日給出来高制が一般的であるとされているが、林業を魅力ある産業とし、労働力を確保するためには、「月給制への移行」を真剣に検討する必要がある。
- 健康保険、雇用保険、農林年金、退職金共済等への加入促進並びに福祉厚生面の充実に十分配慮することが望まれる。

② 就労条件の改善

- 造林の通年雇用が65%という現状からみて、雇用の安定のためには、今後通年雇用化を促進することが望まれる。
- 林業は特殊な環境下にあるため、労働時間の明確化には否定的な意見が多いが、就労条件改善のためにも必要な課題であり、フレックスタイム制のような変形労働時

間制の導入も検討することが望まれる。

- 天候や季節の制約もあるが、就労条件改善のためには、週休2日制の導入や有給休暇の取得ができるよう配慮する必要がある。
 - 管理者教育の徹底、安全管理講座の開催、技能者研修の実施など、労働災害防止に格段の努力をすることが重要である。
 - 高性能機械の導入は、生産性の向上と労働力不足の解消に役立つことばかりでなく、労働力確保難の大きな理由となっている「仕事がきつい」へも対応できるところから、高性能機械の導入による省力化や作業環境の改善が望まれる。
 - 冬季の作業環境、現場への距離等を考慮し、労働力確保のためには、作業員宿舎の確保も考慮する必要がある。
- ③ 新規労働力の確保、特に若年労働力
- 作業班員の募集方法は、現班員の紹介、職業安定所の利用が一般的であるが、岡山では求人雑誌を用いた大都市圏での募集で効果をあげた例があるところから、多様な募集方法を工夫することが望まれる。なお、大都市圏等での広域的な募集を行う場合は、個々の組合で取り組むのではなく、共同募集が望まれる。また、共同募集を行うに当たっては、賃金・就労条件等の組合間の格差是正を図る必要がある。
 - 林業就業者の地域定住を図るためには、住宅の確保が重要な条件となるところから、公営住宅の優先確保、住宅・独身寮の貸与等の条件整備が重要である。
 - 高性能機械の導入には、路網の整備とオペレーターの養成が重要である。オペレーターの養成は、平成元年度から三次市の県立林業試験場で行われているので、その活用を図るとともに、林業技術の技術者養成については、組合が共同で当たることが望まれる。
 - 技術者の養成には長期間を要するところから、アンケートの自由意見にもあるように、訓練期間中の所要経費に対する県の助成措置につき検討が望まれている。
 - 林業労働力については、アンケート結果でも慢性的に不足しているというところが多いところから、緩和策の一環として組合間で労働力需給の情報化を進め、広域流動を図ることが望まれる。
- ④ 職業としての魅力の向上
- 林業を職業としての魅力の向上を図るためには、基本的には近代的な産業として確立することであり、賃金・賃金制度、就労条件の改善等に取り組むとともに、地域の生活環境等の定住条件の整備が求められるところである。また、6K的なイメージを払拭する必要がある。
 - 林業の実態、林業の環境材としての価値等が一般に十分認識されていないところから、次のような林業の啓発活動を積極的に展開することが望まれる。
 - ・域内外の行政・学校とタイアップした山村留学の推進
 - ・森林組合が主体となって山林を活用した自然体験学習の実施

- 林業関連の伝統技術・産地、木地加工、漆、篤林家の歴史・エピソード等をマスメディアを利用して紹介
- 域内外の行政・農協等とタイアップして、森林レクリエーション施設等での林業関連イベントの開催
- 都市に森林・林業モニュメントを設置して都市住民にPR

⑤ 定住基盤の整備

- 地域の生活環境については、アンケート結果によると、教育、買い物は比較的不満度が低い、娯楽と医療に対する不満は多い。娯楽と医療は、組合で対処できる問題ではないが、過疎対策の一環として、その整備促進が望まれる。
- アンケート結果によると、地域の社会資本整備として、生活道路、広域道路、上水道、集会施設の整備は比較的進んでいるが、下水道はほとんど整備されていないというところが多い。今後、過疎地域においても下水道の整備が期待される。

⑥ 行政の支援

- 森林組合の事業強化、労働力の確保、技術者の育成等のため、次のような県・市町村の支援が望まれる。
 - 公共事業における賃金単価及び諸掛費のアップ
 - 技術者訓練期間中の所要経費に対する県の助成措置
 - 林業後継者育成のための基金の充実

(2) 経営基盤強化のための課題と方策

① 広域合併の推進

- 県内森林組合で広域合併の済んでいない組合の合併促進が望まれるところであるが、アンケート結果によると、合併による事業量の増加、経営基盤の強化が期待される反面、地域連帯や紐帯の希薄化が危惧されているので、合併に当たっては、それらへの十分な配慮が望まれる。

② 事業量の安定確保

- 事業量の確保は、組合合併による拡大とともに、行政等から事業量確保を求める声強い。

③ 事業の多角化・協業化

- 造林部門ばかりでなく、加工・流通部門等の林産部門の拡充による事業量の拡大、住宅部門、森林レクリエーション部門への進出など事業の多角化が望まれる。
- 異業種交流を推進し、他産業との連帯・協調による森林資源の活用、新商品の開発等が望まれる。
- 機械化の促進、林業従業者の共同募集、技術者の共同育成等の組合事業の協業化を積極的に推進する。

④ 機械化の促進

- 生産性の向上、労働力不足に威力を発揮する高性能機械の導入のため、共同購入・共同利用の促進を図る。
- 購入資金の補助や長期低利融資等の一層の充実を行政に働きかける。
- ⑤ 林道等の基盤整備
 - 高性能機械導入の前提条件となる林道等の路網整備について、行政の積極的な取り組みを求める。
- ⑥ 行政の支援
 - 森林組合の経営基盤強化のため、次のような県・市町村の支援が望まれる。
 - ・高性能機械購入資金に対する補助、長期低利融資
 - ・行政等からの事業量の確保
 - ・公共事業（公団・公社・治山等）の事業費の引き上げ

6. その他

最後に、私見ではあるが、国産材時代の到来も期待されていることでもあり、広く森林に対する県民意識の高揚や森林保全を図る必要があることを付言しておきたい。

(1) 国産材時代の到来

戦後植林した人工林が今後10年間位の間には伐採期がくると、海外では熱帯雨林の問題もあり原木での輸入が次第に困難になって来るところから、林業をそのまま放置しておいたのでは、わが国の木材の確保ができなくなる恐れがあり、今の内に対策を立てておくことが重要である。

(2) 森林に対する県民意識の高揚

本年5月21日、全国植樹祭が広島県で開催されることでもあり、また、昨年の渇水に悩まされた教訓から、もっと県民に森林の重要性を訴え、積極的に森林を保全する必要がある。

森林の様々な効果としては、次のようなものがあげられる。

●水源涵養機能

日本の森林の水を蓄える能力は2,400億トンと言われているが、今後の21世紀までに現在より更に400億トン水需要は増加すると予想されている。

●防災機能

森林は土壌の浸食率を大幅に引き下げており、土壌浸食率の遙減効果、洪水防止機能は大きなものがある。

●文化・アメニティ機能

森林浴、森林レクリエーション、自然体験学習など、人間の心身の健康に大きな効果をもっている。

●環境材としての認識

地球環境問題から、森林を経済性のみからみるのではなく環境材、公共財としての価値を評価する必要がある。

(3) 森林保全に対する積極的な支援

森林の保育には数十年という長い年月を要し、かつ海外に比べ経済性に劣るところから、森林の公共的価値を国民が公平に負担するよう「環境税」「水源涵養税」のような形で支援する必要がある。

(注) 本調査は広島県森林組合連合会から委託を受けて実施した「林業労働の雇用改善に関する基礎的調査・研究」(平成6年3月)によるもので、同連合会のご好意で今回発表させて頂いたものです。