

林業事業体における福利厚生に関する一考察

中島 真・小池正雄

信州大学農学部森林政策学研究室

I. はじめに

本稿は林業労働者を雇用している会社や森林組合といった林業事業体が労働者に対していかなる法定外福利施策を採用しているか現状を把握し、その必要性について検討することにある。一般に福利厚生施策は従業員の定着や会社への帰属意識を高める機能を伴い、労働者やその家族に様々な利便を与えてきた。ところが現在の「低成長」段階において総人件費削減の一環として社宅や保養所といった福利施設の見直しなど本施策における新たな意義付けが各方面で議論されている。ところが、林業における本施策の実態は今までまったくといってよいぐらい関心が払われてこなかった。林業はいまだ他産業に比べ労働基準の適用が遅れている中、急速な労働力の減少と高齢化が進んでいる一方で、近年U・Iターンといった都市労働者の参入が増加するなど、林業は労働者福祉の向上において緊急な課題を多く抱えているのである。

本論では、まず林業事業体の福利厚生、中でも事業体により実施の差が生じやすい法定外福利の現状を知るために全般的な産業における本施策を先行の文献・各種資料を参考にして概観する。その後、林業事業体における本制度の実態について考察するが、その際、中心とした資料は1998年に全国1,211の林業事業体に対して行われた「林業における退職金制度等実態調査調査書」(以下、「退職金調査」という)を基にしている⁽¹⁾。この調査は退職金に関する調査が主目的であるため福利厚生に関する十分なデータが揃っているとは言えないが、ほとんど知られていない林業における法定外福利厚生の現状を明らかにし、労働者福祉向上のきっかけとするには十分であると考えられる。

II. 福利厚生の現状

福利厚生は法定福利と法定外福利から構成され、前者は厚生年金保険、雇用保険など費用の拠出が義務づけられているもので、後者は社員用住宅や保養施設といった、その実施において法律上の根拠がな

い、いわば経営者独自の判断や労使関係の協議などで導入が決定されるものである。また労働市場の状況も大きな要因であり、1980年代後半のバブル期に若年労働者の獲得に躍起になっていた大手企業が豪華な保養施設を彼らに提供したことは記憶に新しい。日本における福利厚生施策は戦前においては、①急速な工業化を支える労働力の確保のため、②生活給思考が強く生活関連の現物給付が当然であったこと、③労務費節約効果があったこと、④年功賃金とは別に職務上の評価を各種手当として支給できたこと、⑤社会保障の不備を企業が代替したこと、に端を発していた。これらの施策を企業は労働者の定着と帰属意識を強化することに活用した訳である。戦後は労働民主化により労使の協調が重視されると、賃金などと共に福利厚生を支給基準が協議のテーブルにのようになる。高度成長期において労働者の生活が豊かになってくると、社会保障的色彩は弱まり、「生活給」としてより、不足しがちであった労働力を企業に引き付ける「労務管理」としての意味合いをさらに強め、企業の生産性の向上や優秀な人材確保の手段とする経営戦略的思考が強まってくる⁽²⁾。このように日本的経営において企業と労働者を強力に結びつけるといふ点でその機能を大いに発揮した法定外福利厚生であったが、近年の社会・経済状況の変化によって、直接的に企業収益に直結しない本施策がリストラクチャリングに伴い、全般的な社会傾向としては費用拠出の削減等の見直しが進んでいるところである。

表2-1 1人1ヵ月あたり法定福利費と構成比

項 目	法定福利費(円)	構成比(%)
健康保険	21,076	33.5
厚生年金保険	34,238	54.4
雇用保険	4,320	6.9
労災保険	2,775	4.4
その他	487	0.8
合 計	62,896	100.0

資料：日経連 「福利厚生費調査」(1997年)

表2-1は日経連の「福利厚生費調査」⁽³⁾であるが、これを参考に法定福利費の内容をみてみたい。まず1ヵ月1人あたりの法定福利費は62,896円(平均従

業員4,491人、平均年齢39歳、平均勤続年数16.7年)であるが、厚生年金保険の割合が54.4%と半数以上を占めているのが特徴である。今後、わが国における人口構成の高齢化・少子化の進行による保険料率の引き上げが見込まれ、福利厚生費を大きく圧迫していくことが予想されている。法定福利費は好・不況に関係なく雇い入れる人数と賃金によって一定量を支払わなければならない、福利厚生費を圧縮する場合、そのしわ寄せは法定外福利費に向けられる傾向にある。「福利厚生費調査」によれば1970年を境に法定福利費が法定外福利費を上回った後、前者は右肩上がりでも推移しているのに対し、後者は法定福利費全体に占める割合を30%前半まで減じてきている。このように法定外福利制度の動向は、今後の厚生年金保険のあり方にも大きく左右されると考えられる。

一方、法定外福利費は1ヵ月1人あたり28,932円であり、内訳をみると住宅が53.3%と大きな割合を占めている(表2-2)。これは、公共住宅の不足と都市部における古く狭く高いという劣悪な住居環境におかれていた住宅を企業が補ったことおよび住宅を提供することで会社への帰属意識、忠誠心を涵養しようとした結果と考えられる。企業による住居提供の歴史は1790年代のイギリスの綿織物業においてすでにみられる。例えば炭鉱業は、人里離れた場所に労働者を定着させるために「炭鉱村」(colliery village)を1840年代に建設し⁽⁴⁾、日本では大正期に紡績工場において職工の定着を目指して寄宿舎を設けたりした。特に1915年には倉敷紡績が社宅制度を採用し、職工の帰属意識を高めるとともに生産性の向上をもたらしたという⁽⁵⁾。日本の企業による住宅の提供は欧米諸国と異なって極めて高いことが知られているが⁽⁶⁾、これはわが国の住宅政策の遅れを企業が肩代わりする形で、労働者の同一企業・長期勤務を前提としていた日本企業の文化とあいまって、社宅・社員寮の提供は労働者の採用・定着において重要な機能を果たしたからである。

しかしながら近年では総人件費の削減により、社

宅・社員寮を廃止する企業もあり、(株)リクルートのように社宅、社員寮、社内預金、保養施設、扶養手当などを廃止するなど、法定外福利制度そのものを大きく見直なおす企業も出てきている。また近年、企業によるお仕着せの福利厚生に対して、労働者が多様なメニューを選択できる「カフェテリアプラン」やアウトソーシングの活用など福利厚生のあり方が模索されているところである。

III. 林業事業体における福利厚生施策

わが国において林業労働力の減少・高齢化が進行していることは本稿の読者には十分周知されていると思うが、念のために述べておくと、林業労働者数は1960年代から減少の一途をたどっており、減少率も1980年にいったん鈍化したものの近年では再び高まっている。国勢調査によると林業労働者数は1985年の14万人から10年後の1995年には8万6千人と約60%減少し、さらに60歳以上の人の占める割合が1995年で約36%、50歳以上も含めると実に69%になる。これは10人で構成される作業班があるとする7人ほどが50歳以上、残り3人が50歳未満(20歳代は0.5人、30歳代0.8人、40歳代1.7人)という現状である。これを日本の労働人口の比率(1995年、60歳以上13%、20歳代24%、30~50歳代63%)と比べてみると改めて林業労働力の高齢化に驚かされる⁽⁷⁾。

このような産業構造の高度化による農山村労働力の都市的産業への急速な移動による林業労働力の縮小は、我が国における重化学工業化が本格化する第二次大戦後において、既に相対的過剰人口を抱える農山村が格好の労働力供給源となり、政府の経済政策とあいまって特に高度成長期において第2次・第3次産業の発達に伴い、その就業者数を増加(1955年から1965年における就業者の増加率は前者が61%、後者は67%である)させ、それらが生み出す新たな機械・化学薬品は農林業における土地生産性の束縛を開放する形でフィードバックし、さらなる林業労働力の流出一特に20歳代に顕著であり、1965年の国

表2-2 1人1ヵ月当たり法定外福利費と構成比

項	目	法定外福利費(円)	構成比(%)
住	宅	15,432	53.3
医	療・保	2,090	7.2
生	活・援	4,540	15.7
慶	弔・共	1,924	6.7
文	化・体	2,599	9.0
そ	の	2,347	8.1
合	計	28,932	100.0

資料：日経連「福利厚生費調査」(1997年)

勢調査は林業におけるこの年代層の減少率が5年間で実に60%であることを示している一を促進したのである。その結果農山村における労働力プールは単にそのボリュームを縮小させただけでなく、労働力構成の高年齢化という質的な変化を伴って今に至っているのである。現在多くの農山村は人口が減少し、特に過疎地域においてこの状況は著しく、1960年から1995年にかけて人口が2万人以上の市町村はそれぞれ114団体から39団体に減少する一方で、2,000人未満の市町村はそれぞれ29団体から140団体に増加している⁽⁸⁾。このように従来林業労働力の給源であった農山村はいまや社会減から自然減の段階に達し、ひいては農山村の消滅と符合して林業労働力の消滅の方向に向かっているのである⁽⁹⁾。このように労働力の減少・高齢化という構造的問題の存在をみたわけであるが、林業が抱える問題はこれだけではない。例えば林業労働者に対する労働対策、中でも労働者福祉の遅れの問題も存在している。

林業において実施された労働者福祉対策の歴史を振り返ってみると、その原点は林業基本法にある。本法の第19条において、国が労働条件の改善、社会保障の拡充等を行い、林業労働者の福祉の向上を目指すことが広く宣言されている。その後も退職金や雇用に関する対策が行われ、森林組合においては1980年から1993年にかけて「林業退職金共済制度」は14ポイント、「雇用保険」は14ポイント、「健康保険」は20ポイント、それぞれ適用率は上昇しており⁽¹⁰⁾、社会保険に関してはいまだ十分な適用とは言えないが、一定の成果をみることができたと考えられる。労働基準に関しても、近年においては1996年に制定された「林業労働力の確保の促進に関する法律」により労働環境および雇用管理の改善が進められ、また政府の労働時間短縮政策を背景にした労働基準法の改正（1987年）により1994年4月から法

定労働時間である週40時間制がスタートし、林業も1997年4月からこの適用が義務づけられた。林業は労働行政や林業関係者の協力により前近代的な「組頭制」⁽¹¹⁾時代には想像も及ばない「現代の産業」として徐々に生まれ変わりつつあり、今後もさらなる労働条件改善のための努力が必要とされている。

このように林業における労働条件の改善の方策は、一見理想的に行われていると思われるが、実は今までみてきたものはすべて労働行政の範囲にあるもの、つまり行政的に一法律に即した一なじみやすいメニューであり、そこから抜け出たものについては十分にフォローできていない。その好例が法定外福利の分野である。以下では森林政策学研究室で行った退職金調査から得られたこの施策に関するデータを見ていくこととする。

1. 調査事業体の現状

調査事業体の経営形態は1,211事業体のうち会社組織が30%、森林組合が52%と法人形態が87%を占めており、個人経営はわずか8%に過ぎない。専業別にみると約70%が専業で、残り30%が兼業形態であった。労働者数は34,626人で雇用形態は主に現場作業を行う正規労働者が19,203人（55.5%）と半数以上を占め、非正規労働者が9,407人（27.2%）で主に事務を行う労働者が6,016人（17.4%）となっている⁽¹²⁾。また、福利厚生を考えるうえで組織の規模＝雇用労働者数がしばしば問題となるのでそれを経営形態とクロスして示したのが表3-1である。1～9人規模が36%、10～29人規模が35%、と30人未満で71%を占め、60人を超えるところはわずか7%に満たなく、経営別の因子を含め合わせると会社形態では5～19人規模に、森林組合では10～19人および30～59人、個人では1～9人、その他形態（協同組合、第三セクターなど）では5～9人にそれぞれピークがある。

表3-1 経営形態別・規模別の事業体数とその構成比

規模	件数	会社		森林組合		個人		その他		
不明	97	(8.0)	27	(7.4)	14	(2.2)	22	(22.4)	34	(28.8)
1～4	196	(16.2)	64	(17.5)	74	(11.7)	40	(40.8)	18	(15.3)
5～9	242	(20.0)	105	(28.8)	79	(12.5)	31	(31.6)	27	(22.9)
10～19	271	(22.4)	99	(27.1)	151	(24.0)	5	(5.1)	16	(13.6)
20～29	153	(12.6)	40	(11.0)	102	(16.2)	0	(0.0)	11	(9.3)
30～59	171	(14.1)	19	(5.2)	141	(22.4)	0	(0.0)	11	(9.3)
60～	81	(6.7)	11	(3.0)	69	(11.0)	0	(0.0)	1	(0.8)
合計	1,211	(100.0)	365	(100.0)	630	(100.0)	98	(100.0)	118	(100.0)

資料：林退共調査（1998年）、（ ）内は%値

2. 法定外福利に関する状況

林業労働者1人1ヵ年平均法定外福利費は有効回

答の552事業体を対象にした調査事業体合計で52,346円、1ヵ月あたりに換算すると4,362円とな

る。労働省の値（企業規模30～99人，調査産業計，1人1ヵ月平均）6,907円と比較すると63.2%の水準，建設業（13,904円）とでは31.4%の水準であり⁽¹³⁾，他産業と比べて林業労働者は法定外福利厚生において恵まれていないといえる。経営形態別にみると会社が56,170円と最も高く，次いで森林組合51,614円，個人49,464円となりその他形態（第3セクターや協同組合など）が46,093円と低い。規模別にみると，1～4人は43,654円，5～9人は58,655円，10～19人は51,922円，20～29人は51,235円，30～59人は52,352円，60人以上は58,150円と5～9人で最も高く，次いで60人以上の規模と二つのピークがある。これは5～9人規模では会社および個人経営が，60人以上では森林組合の費用がそれぞれ高かったためである。一般に法定外福利における各種施策はスケールメリットが働くため，事業体規模が大きくなるほど有利と考えられるが，林業事業体の場合は費用拠出の点で規模や組織形態にあまり依存しておらず規模による目立った格差は認められなかった。しかし，いずれにせよ林業における法定外福利費は他産業に比較して低く，かつ事業体が小規模・零細であることから事業体相互の連携による施設の共同利用など，林業に対応した新たな福利施策の構築が求められる。また，福利厚生施策の事業体による費用負担について将来的な見通しを質問したところ，18.2%が「増額したい」とし，特に森林組合の2割以上が増額を望んでいる。反面，12.0%の事業体が「費用拠出が経営を圧迫」していると回答し，その割合は会社で高くなっている（表3-2）。

それでは一体，事業体はどのような福利施策に取り組んでいるのであろうか。今回の調査で明らかになったのは住宅とレクリエーションに関する内容である。前者は特に最近その増加が注目されている都市出身の労働者，いわゆるU・Iターン者にとって重要なベネフィットであり，後者は既存の労働者のリフレッシュはもとより，都市労働者においては職場の仲間および地域の人々とコミュニケーションを通じて都市とは異なる農山村環境（独特な慣習・文化・人間関係など）の理解を深めることに繋がると

表3-2 法定外福利費の将来的な見通し（%）

項目	会社	森林組合	個人	その他	合計
事業体数（件）	365	630	98	118	1,211
増加したい	14.0	22.7	9.2	15.3	18.2
現状でよし	35.9	32.5	27.6	28.0	32.7
経営を圧迫	15.3	10.8	11.2	8.5	12.0
無回答	51.0	55.9	78.6	36.4	54.3

資料：林退共調査（1998年）

期待される。労働省の調査によれば，20歳代の離職理由として17%（10歳代では36%）が「人間関係の不良」をあげ，日経連の調査でも期待する職場として62%の新入社員が「人間関係の良い楽しい職場」を希望し，また理想とする上司として「人間関係を重視する人」をあげる新入社員が43%（複数回答）である⁽¹⁴⁾ことから，特に若い世代は良好な人間関係を重視することがよくわかると同時に使用者は労使間における人間関係の構築—コミュニケーション形成—が，10歳代，20歳代の雇用管理においては絶対不可欠であると考えられる。実際に行われている本施策についてはいくつかの調査があるが，対象の産業，規模により普及している施策は異なる⁽¹⁵⁾。以下では，本調査から得られた福利施策についてみていくこととする。

3. 住宅支援に関する状況

一般的に就職する農山村に土地・家屋等を所有していない新規参入労働者に対して住宅支援は必須であるにもかかわらず，本調査結果によれば住宅手当等の何らかの住宅支援を行っているのは9.0%の109事業体に過ぎない。支援の内容は住宅手当の支給が5%（60事業体），住宅貸与に関するものが2%（29事業体）とほとんど行われていないに等しい。企業による住宅の支援は第II章で触れたように全般的な産業においても負担が大きく，まして経営の悪化が深刻な林業部門においては我々の報告⁽¹⁶⁾にあるような特別に恵まれた事業体でない限り，独自の費用拠出は困難と考えられる（表3-3）。

しかし，そもそも住宅支援というものは生活環境が整備されていない郊外や遠隔地における労働者の採用・定着のために設けられたものであり，まさに林業労働者こそ本来の意義に該当するものであって，適当な住宅支援策が模索されなければならない。都市では国・自治体の住宅政策の不備が企業による住宅・社員寮を普及させた主な要因であるが，この図式は農山村においては当てはまらず，積極的な地方自治体の政策（若年者定着，就業促進等のための資金拠出）や「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく林業労働力確保支援センターなどによ

表3-3 事業体による住宅支援の実施

	住宅支援あり	支援なし	合計
件数	109	1,102	1,211
構成比	9.0	91.0	100.0

資料：林退共調査（1998年）

表3-4 経営形態別の住宅支援の状況 (単位：%)

経営形態	会社	森林組合	個人	その他	合計
事業体数(件)	365	630	98	118	1,211
住宅支援あり	8.8	11.0	2.0	5.1	9.0
住宅支援なし	91.2	88.9	98.0	94.9	90.9

資料：林退共調査(1998年)

表3-5 2年間の経営形態別地元出身者数, 地元以外出身者数とその割合

経営形態	会社	森林組合	個人	その他	合計
事業体数(件)	365	630	98	118	1,211
構成比(%)	30.1	52.0	8.1	9.7	100.0
地元出身者	1,353	3,463	167	427	5,410
地元以外出身者	318	723	30	118	1,189
合計に占める地元以外出身者の割合	19.0	43.3	1.8	7.1	18.0

資料：林退共調査(1998年)

注：2年間とは1995年, 1996年度のこと。

表3-6 事業規模別の住宅支援の状況 (%)

事業体規模	事業体数	住宅支援あり	住宅支援なし
不明	97	2.1	97.9
1～4	196	5.1	94.9
5～9	242	3.7	96.3
10～19	271	8.5	91.1
20～29	153	9.8	90.2
30～59	171	17.0	83.0
60～	81	25.9	74.1
合計	1,211	9.0	90.9

資料：林退共調査(1998年)

る支援策なくして十分な住宅供給はありえないものと思われる。

次に経営形態別に住宅支援の状況を見ると, 森林組合が最も高く11.0% (69事業体), 次いで会社組織が8.8%, 個人経営では2.0%という結果であった(表3-4)。経営形態によってこのような違いがあるのは, 新規参入者, 中でも土地を持たない地元以外の労働者の参入割合が経営形態により異なるためと考えられる。表3-5は本調査から得られた経営形態別にみた新規参入者の状況であるが, これによると個人経営やその他の組織では地元出身者の占める割合が9割以上と高いが, 森林組合や会社組織でその割合は低く, 特に森林組合においては新規参入者の実に43.3%が地元以外の労働者で占められているのである。今後も林業部門へのU・Iターン者の参入が予想されている中で, 森林組合は住宅支援の充実に関して, もはや無関心でいることは許されない状況にある。苦しい経営状況にあるなかで, いかに住宅支援を行ってゆくのか今後の課題である。

さて事業規模別に住宅支援の状況をみると, 「住宅支援をする」ところは, 60人以上では25.9%が, 30～59人では17.0%がなんらかの支援を行っている

一方で, 1～4人で5.1%, 5～9人で3.7%と低く, 規模による格差が存在することを確認できた(表3-6)。この他, 労働者が住宅を取得するための資金を有利な利息で貸し付ける「住宅資金貸付」に関しては本調査では1件も確認できず, 地元賃貸住宅の家賃の一部を事業体が負担する「住宅手当」の場合, 60人以上で17%, 30～59人規模で11%であるのに対し, 9人以下では2%台にとどまっている。また事業体が住宅を買い上げ, もしくは借り上げたものを市場価格よりも安価で労働者に提供する「住宅貸与」に関しても, 「住宅手当」同様に実施において規模の大きさに関係している。

さて, ここでは規模が大きくなるに従い労働者は住宅支援を受けるチャンスが高くなることをみたわけであるが, 実際には労働者(特に地元以外の労働者)はあらゆる規模の事業体に参入しており, 現に存在する規模による格差は問題が大きい。表3-7は過去2年間におけるU・Iターン者の新規参入数を規模別に表したものであるが, これによると, 例えば5～9人の規模の事業体では地元以外の労働者が12.0% (143人) 参入しているにもかかわらず, 住宅の支援はわずか3.7%しか行われていない。同様

に、20～29人の規模においても16.3% (194人) の参入数に対して実施率は9.8%と低い。

このように小規模事業体においても地域以外からの労働者が相当数参入しており、この規模における住宅の提供をいかに行うかが問題となる。先ほど林業労働力の高齢化と減少にふれたが、地元からの労働力供給が不可能になりつつある事業体においては、

自治体をあげた早急な住宅支援メニューが用意されなくてはならないであろう⁽¹⁷⁾。以前はU・Iターナーが入ってから住宅を供給するのでは手遅れといった感覚であったが、現段階は既にみたようにある程度の新規参入者が存在し且つ今後も増加が予想されるという、差し迫った段階にいることを事業主及び行政担当者は認識する必要がある。

表3-7 地元以外の参入者数とその構成比

事業体規模	事業体数	地元	地元以外
不明	97	154 (2.8)	51 (4.3)
1～4	196	484 (8.9)	58 (4.9)
5～9	242	652 (12.1)	143 (12.0)
10～19	271	1,083 (20.0)	160 (13.5)
20～29	153	646 (11.9)	194 (16.3)
30～59	171	1,330 (24.6)	244 (20.5)
60～	81	1,061 (19.6)	339 (28.5)
合計	1,211	5,410 (100.0)	1,189 (100.0)

資料：林退共調査 (1998年), () は%値

4. レクリエーションに関する状況

レクリエーションは従業員のモラルの向上や職場の良好な人間関係の形成・維持の機能をもつと言われているが、実際に本調査においても223事業体 (18%) が本活動の機能に期待するものとして「若年労働者の採用・定着にとって魅力ある職場づくりのため」、「職場内人間関係における相互の宥和のため」、「仕事の意欲を向上させるため」、「職場内の良好なコミュニケーション形成のため」等があげられた。また現場作業員にとってはグループでの作業が基本となるため、相互の連帯感を醸成するうえでも本活動が重要であると考えられる⁽¹⁸⁾。しかしながら、これらの活動は費用を投下した分の効果が短期的には見えにくく、活動をどのように行うことが事業主・労働者の利益を最大にするのか判然としない難しい面がある。例えば、社内旅行を例にとれば、1週間といった長期の旅行を年1回実施するのと、2日間の旅行を年3回実施するのでは労働者の感じ方は異なるであろう。このようにレクリエーション活動がもたらす効果に関しては、事業主のみならず、労働者の意識を汲み取ることが不可欠となるが、

今回の調査ではそこまで踏み込んでいない。ここでは事業体によるレクリエーション活動の実施状況を紹介するととどまらざるを得ない。

本調査結果によると、レクリエーション活動を毎年「定期的実施している」のは647事業体 (53.4%) と半数以上で、「不定期に実施している」のが310事業体 (25.6%) であり、「まったく実施していない」ところが181事業体 (14.9%) となっている。経営形態別には、定期に実施は森林組合が58.6%、会社が53.4%と高く、不定期も合わせると8割前後が実施している一方で、個人では33.7%、その他の組織では42.4%と低くなっている (表3-8)。

これを規模別の実施状況で見ると、「定期的実施する」と答えたのは60人以上の事業体で77.8%、30～59人規模68.4%、20～29人規模57.5%、10～19人規模62.4%、5～9人規模50.8%、1～4人規模では35.2%と規模が大きくなるほど実施率が高くなる。定期・不定期実施をあわせると5人以上の規模では80%以上、60人以上規模では94%が何かしらの活動を行っていることがわかった。一方で、「実施しない」の割合は60人以上の事業体で4.9%であ

表3-8 経営形態別の林業事業体におけるレクリエーションの実施状況 (単位：%)

	会社	森林組合	個人	その他	合計
事業体数	365	630	98	118	1,211
定期実施	53.4	58.6	33.7	42.4	53.4
不定期実施	31.8	21.1	37.8	20.3	25.6
実施しない	8.5	16.8	17.3	22.9	14.9
無回答	6.3	3.5	11.2	14.4	6.0

資料：林退共調査 (1998年)

表3-9 事業規模別の林業事業体におけるレクリエーションの実施状況

(単位：%)

事業体規模	事業体数	定期実施	不定期実施	実施しない	無回答
不明	97	18.6	17.5	27.8	36.1
1～4	196	35.2	32.7	23.5	8.7
5～9	242	50.8	29.3	16.5	3.3
10～19	271	62.4	24.0	11.1	2.6
20～29	153	57.5	28.8	11.1	2.6
30～59	171	68.4	21.1	9.9	0.6
60～	81	77.8	16.0	4.9	1.2
合計	1,211	53.4	25.6	14.9	6.0

資料：林退共調査（1998年）

のに対し、1～4人規模では23.5%と規模の格差が如実に表れており興味深い（表3-9）。

小規模の事業体は組織的に特別な活動を行わなくとも、本施策の大きな目的である職場内の良好なコミュニケーション形成という効果は得られるともいえる。また規模による「定期・不定期」の違いには、比較的大きい職場では各種活動を行ううえでスケジュールや人員などの事前の取り決めが必要なのに対して、小さい職場では職場内の利害調整がしやすいことも「不定期実施」の割合を高めていると考えられる。

それでは事業体ではどのようなレクリエーションを行っているのであろう。表3-10はその一例を規模

別に見たものである。これによると、「慰安旅行」が66.16%と最も多く⁽¹⁹⁾、次いで「山の神の祭」が37.8%、「慰労会で一杯やる」が35.1%という結果であった。規模別に見ると、ここでも4人以下の事業体における実施率の低さがどの項目でも目立った。また「慰労会で一杯やる」は30人以上の規模では5人以上に比べて実施率が低くなっており、規模によって実施しやすい活動とそうでないものがあると考えられる。「その他」の項目は「運動会」（40件）、「忘年会」（27件）、「新年会」（18件）、「お花見」（17件）、「魚釣り」（9件）など多種・多様な活動が行われている。

表3-10 事業規模別の実施したレクリエーションの内容〔複数回答〕

(単位：%)

事業体規模	事業体数	慰労会	慰安旅行	山の神	その他	無回答
不明	97	17.5	21.6	14.4	1.0	67.0
1～4	196	21.9	33.2	17.9	7.1	45.9
5～9	242	28.9	53.7	37.6	9.5	26.4
10～19	271	34.7	61.6	32.8	10.3	24.0
20～29	153	32.0	58.2	34.0	17.6	25.5
30～59	171	24.6	62.0	28.1	14.6	21.1
60～	81	25.9	67.9	40.7	19.8	12.3
合計	1,211	27.7	52.3	29.9	11.1	30.5

資料：林退共調査（1998年）

このようなレクリエーション活動は一見無駄なように思えるかもしれないが、ちょっとした事業主の心配りが結果的に労働者の結束と意欲を高めることにつながると考えれば、決して高い出費とはいえないのでないかと思われる。

今後は、運動場や厚生施設など実施における施設の共同化など小規模な事業体における実施率を高めていくとともに、多様化する労働者のニーズを汲み取り、最終的にはそれぞれの事業体の事情に応じた活動のメニューが事業主と労働者双方の協議のもとに行えることが求められる。

IV. おわりに

本論では、労働者の定住に必要な住宅支援やコミュニケーションの向上による円満な職場環境の形成や新規参入者の採用・定着に有効と考えられるレクリエーション活動の分析を通じて、林業における法定外福利厚生施策について、その現状と必要性を概観した。

かつて、法定外福利は企業への帰属意識や定着を高めるために現在に比べその機能を大いに発揮していた。しかしながら、終身雇用、年功序列といった

日本的雇用慣習が崩壊しつつある中、企業の求める人材像が長期継続型から能力のある実績重視にシフトしつつあり、また労働者の側もライフスタイルの変化によりニーズが多様化してくるに至り、従来の法定外福利の意義は薄れ、それが近年における福利厚生費の削減や、賃金の上乗せ支給という形で変化している。

本調査結果では法定外福利費が他産業に比較して低い水準にあり、住宅支援並びにレクリエーションの実施状況に関して規模の格差が存在し、特に前者の住宅支援に関する対策は充分に行われていないことを確認した。林業においては長引く材価の低迷と労働者の高齢化により産業としての中長期的な存続が困難であり、このことが農山村の過疎化の一因として、また山地の荒廃を招いている状況にあることはよく知られている。林業労働者は減少・高齢化が急速に進んでおり、かつその労働条件は決して高いとは言えない状況にある一方で、近年、都市労働者が参入するケースが増加しているなど、林業における就労環境の新たな方策が強く求められている。そのポイントは2つあり、1つは既存林業労働者のためのものであり、1つは新規参入者のためのものである。しかし両者は別々のものではなく、しばしば重なり合う。例えば、既存の労働者がリフレッシュしていること、職場内でコミュニケーションがとれていることは新規参入者にとっても採用・定着において有効であろうし、またその逆も考えられよう。さらに、参入する都市労働者においては農山村という異なった「生活環境」と林業という過酷で危険が伴う「職場環境」といった、2つの不慣れた環境に

身を置くことになるのであり、彼らにとっては特別な配慮が必要となる。これら「2つの環境」に対する配慮は当然林業部門だけで背おえるものではない。例えば参入者の定住促進に関しては各省庁や自治体による「公営住宅」の建設や「定住奨励金」制度、職場環境においては労働省、都道府県の労働行政の、生活面では下水道の整備や病院等の福祉施設の充実、地域住民の理解など広域的な取り組みが求められよう。

ところで、法定外福利施策は字のとおり法律によらない制度、すなわち事業主や事業主・雇用者間で取り決めが行われる非常に自由度の高いものである。確かに現在、林業の採算性は極めて厳しく、森林の公益的機能の発揮という観点からも経営費用の支援等が求められていることは間違いない。しかし、そうであっても経営の困難性が労働者の福祉を著しく低下させることを正当化してはならないであろう。よく言われることであるが、生き生きした労働者の存在なくしてその企業の健全な発展はありえないからである。

最後に、本論で言及しえなかったものとして法定外福利費の項目別割合及び雇用側の福利厚生に対する意識（ニーズ）、非正規労働者に対する本施策の適用状況である。特に林業においては非正規労働者の存在が重要であり（今回の調査では全労働者の実に27%を占める）、彼らに対する分析が今後の課題といえよう。本稿によって、事業主、雇用者並びに各関係機関の方々の福利厚生に対する意識が少しでも高まり、労働者福祉の向上につながることを心より期待する。

注釈及び引用文献

1. その詳細は、小池正雄「林業における退職金制度等実態調査報告書」、労働省、全国森林組合連合会、1998年、を参照。
2. 白井泰四郎「現代日本の労務管理（第二版）」、東洋経済新報社、1992年、P202～215
3. 日経連「福利厚生費調査」は1955年から毎年調査が行われている、日本で最も古く、労働省の「労働費用調査」と並んで福利厚生の内容を知る上で重要な資料である。
4. 岩出博「英国労務管理」、有斐閣、1991年、P2～10
5. 中川啓一郎編「近代日本経営史の基礎知識（増補版）」、有斐閣、1992年、P180～184
6. 藤田至考「わが国における企業内福利厚生制度の現状と今後」、『経済と労働'95年労働特集I』、東京都労働経済局総務部企画調整課、1996年、P39、の中で著者はアメリカのIBM、デルタ航空、シアーズローバック、ニューヨーク・ライフ・インシュアランス、フランスのルノー、ブランタン、ドイツのヘキスト、バイエル、オベルといった企業においては一般の従業員に対して社宅・寮を提供するところはないとその調査結果より述べている。
7. 林野庁「林業統計要覧1997年版」、1997年
8. 国土庁地方振興局過疎対策室「過疎対策の現況」、丸井工文社、1996年、P29
9. 小池正雄・加藤良成「林業労働力確保対策に関する一考察」、『信州大学農学部演習林報告』、第29号、1992年、P13～23

10. 林野庁林政部森林組合課『森林組合統計』, 全国森林組合連合会, 各年版
11. 「組頭制」における労働者の置かれていた状況を知る資料として, 小池正雄『林業労働の研究』, 労働科学研究所出版部, 1988年がある。
12. 本来は非正規労働者を含めた労働者を対象に考察を行うのが筋であるが, 本調査では比較する他の資料との兼ね合いから正規労働者に限定するものであって, 決して非正規労働者であることを理由にその処待遇を軽んじることを由とするものではない。
13. 労働大臣官房政策調査部『労働統計要覧(1998年版)』, P202
14. 労働省『平成3年中途採用者実態調査』, 日経連・関東経協『平成6年度新入社員の意識調査』, 萩原 勝「中小企業の人材採用と定着」『経済と労働'94年 労働特集II』, 東京都労働経済総務部企画室, 1995年, より抜粋
15. 日本生産性本部『労働力不足下の経営課題に関する実態調査(1991年実施)』の調査では社員旅行, 労働省の調査では職場懇談会が高い実施率である。
16. 小池正雄「若手林業労働力の新規参入に関する研究」一長野県川東森林組合を事例として一, 『信州大学農学部演習林報告』, 第32号, 1995年
17. 尾張敏章・小池正雄「北海道における林業労働の実態」一風連町・下川町森林組合を対象にして一, 『北海道大学農学部演習林研究報告』, 第55巻, 1998年, 北海道の森林組合では地元労働者を優先し, 社宅等の費用がかかる都市労働者の受け入れを控えるケースも報告されている。
18. 和智達也『日本の農業 林業法人における雇用労働力』, 農政調査委員会, 1996年において, 著者は班長が求める新規参入者像として, 「仲間意識を大切にする」協調性が重要であるとしている。
19. 毎年旅行先に海外を選ぶ事業体が1件あった。

要 約

現在, 林業では労働基準の適用が低位な中で, 労働力の減少と高齢化が急速に進んでいる。また, この10年間に, おもに都市部からのU・Iターン者の中で, 林業に参入する労働者が増加している反面, 彼らの定着率は低い。このように林業においては, 労働者福祉を向上させる上で様々な課題が山積しているのが現実である。そうした中で, 林業における労働者の福利厚生, 特に住宅や余暇といった法定外福利施策に対する関心は, これまでほとんど払われてこなかった。その大きな理由は, その施策が文字どおり法律の枠から外れているために, 事業主の関心が低くなっているためと考えられる。しかし, 法定外福利施策は労働者の定着や快適な職場生活を送る上で大きな意味をもっている。例えば, 勤務地に社員用住宅や事業体による住宅支援が存在するか否かは, 都市労働者にとっては重要な関心事となる。また, レクリエーションは作業組織のコミュニケーションを良好にし仲間意識を醸造するばかりか, U・Iターン労働者の定着に寄与する可能性も高い。本稿では, 我が国の林業事業体における法定外福利施策の理解を深めることを目的に, 全国データを利用し分析を行った。

キーワード：福利厚生；住宅；レクリエーション；林業労働者

A Study About The Fringe Benefits of the Forest Company and Association

Makoto Nakajima and Masao Koike
Department of forest Policy, Faculty of Agriculture,
Shinshu University

Summary

In forestry, in addition that working condition is low, getting aged and decrease of laborer are advanced. That almost weren't concerned about fringe benefit of forestry until now. For the interest of fringe benefit is low, law doesn't rule this policy. Completeness of fringe benefit enhances sense of identity to their company and they can work comfortably further. For example the support of company house is important concerns for urban laborer. And enforcement of the recreation makes relation among laborer good. This research analyzed it as using nationwide data in order to deepen understanding about the fringe benefit of Japanese forestry company and association.

key word : fringe benefit ; company ; recreation ; forestry laborer