

林業労働への新規参入に関する予備的考察

——労働市場の変化の係わりで——

中島 真・小池正雄

森林科学科 森林生産利用学講座

I. はじめに

現在、我が国の木材生産と国土、森林環境の保全・維持の役割を担っている林業労働者の減少、高齢化が進んでいる。このことは昭和40年から首都圏、近畿圏主体に顕在化し始めた壮年、青年層の農山村からの流出が現在まで続いていることに一因があると考えられる¹⁾。

国勢調査によると、1990年から1995年の間に林業就業者は20%以上減少し、年齢階級別で見れば20、30歳代の若青年層は16%近く減少する一方で、全林業労働力において60歳以降の占める割合は24%から36%へと高齢化の割合を一層深めている。これら林業労働力の減少と歪な年齢構成は、今後の森林管理を危惧させる原因と考えられる。(表1)

(表1) 年齢別林業就業者の推移(単位100人)

	～29	30～	40～	50～	60歳～
1965年	546	832	585	405	248
1970	245	581	630	361	239
1975	139	340	660	415	235
1980	103	211	564	551	227
1985	78	146	343	586	246
1990	54	93	198	468	262
1995	49	75	141	283	309

資料：国勢調査より作成

ところで近年、都市労働者が新たに農村に移り住み農林業に参入するというケースが増加している。森林組合への新規参入に関しては岩下が明らかにしているように、数こそ少ないが、県外からの参入者数の増加割合が右上がりに推移し'94/'92比で2.83となっている²⁾。U、Iターン者等の県外出身の新規参入者の年齢階級別の研究は少ないが、我々の研究によれば30歳代までが全体の47%を占めている³⁾(当研究室の研究においては65%⁴⁾)など若・青年層の割合が高くなっている。これは20代、30代の労働力移動が激しい(転職率が高い)ことが一因と考えられ、このことは林業労働力の新規参入動向においても影響を及ぼすと考えられるが、これについては後ほど詳しく述べたい。また、我々の研究による

と40代以上の新規参入者(森林組合)がかなり存在することが報告されているが⁵⁾、中・高年層の一般の労働力移動に関しては若・青年層とは異なった背景を後ほど考えたい。

このように近年、農山村では林業労働力の一員たる若壮年労働力を中心に村外へ流出する一方で、都市といった県外からの若青年層の新規参入者の増加や40代以降の参入も散見される。

また、地域別に事情は異なるが、林業労働力の給源は大きく見れば、農山村の限られたローカルな労働プールのみならずグローバルな労働プールの影響を受け、また後者は労働者の就業意識や高齢化といった労働環境の変化に規定されていることから、新規参入を考えるうえで全般的な労働力市場の認識は欠かせないと考える。

そのため今回は中でも新規参入の背景にある転職に関する事項についてまとめ、最近の林業への新規参入動向や問題点をアンケート調査より考察する。

そして最後に、現在そして将来とくに深刻になるであろう高年齢就業者の就業意識、転職についてもふれてみるが、中高年層の林業への新規参入動向に関しての詳しい考察は別の機会に譲りたい。

なお、本文中に出てくる資料は特に断らない限り『平成10年度版 労働白書』(表題は中長期的にみた働き方と生活の変化)に記載されているものを利用した。

II. 近年の経済状況と労働市場

我が国の経済は1950年代前半から1974年までの高度成長期、1975～1991年における安定成長期、そして1992年～現在に至る低成長期に大きく分けることができる。この間日本の経済は2度の石油危機、プラザ合意、バブル期とその崩壊などを経て、現在は先の見えない景気の低迷状態に陥っている。1998年、実質国内総生産(GDP)の成長率は1998年第I四半期以降現在までマイナスとなるなど国内経済の低迷は深刻化している。このような状況により、1994年まで2%台と国際的にみてもかなり低い水準で維

持していた国内の完全失業率は、1998年第I四半期には4%を越える勢いとなってしまった。従来、景気の低迷期において日本の雇用調整はまず残業時間などの労働時間を減らし、次の段階はパートタイムの解雇で対応し時代時代の難局を乗り越えてきたわけであるが⁶⁾、バブル経済の崩壊による経済環境の悪化や産業の成熟化を伴った現在の不況は今まで行いにくかった正社員の解雇⁷⁾や強硬なリストラ⁸⁾にまで至ったことが失業率増加の一因にあると思われる。

また今後は労働力の高齢化が一段と進み問題となることが考えられる。労働力に占める高齢者割合は総務庁統計局の『労働力調査』によれば1975年に60歳以上は488万人であったのが、1995年には866万人にまで増加する一方で、29歳以下の若年層の割合はそれぞれ1,567万人から1,603万人と増加のテンポが落ちている。労働省職業安定局の推計によれば、今後団塊の世代が60歳代を迎える2010年には高齢者が1,330万人、若年者が1,220万人とはじめて高年齢労働者数が若年労働者数を上回り労働力の本格的な高齢化時代の到来を示唆している。

III. 転職について

転職を行う理由とは一体何であろうか、なぜ人は今まで勤めていた会社を辞め他の仕事を求めて移動しなければならないのか。その答えとしてよく用いられるのは、仕事に嫌気がさした、上司・同僚との人間関係に問題が生じた、賃金その他の労働条件への不満などと思われるが実際はどうであろうか。

『就業構造基本調査』(総務庁統計局)によれば転職者(男性全体、1992年)の転職理由は①「労働条件の悪さ」、②「収入が少ない」、③「自分に向かない仕事」などが上位を占める。また高学歴転職者の転職理由に関しては日本労働研究機構による報告がある⁹⁾。少し長くなるが興味深いので以下に示す。
①会社のあり方や方針に納得できなかったため(39.6%)、②会社に将来性がないため(26.6%)、③自分の可能性をためすため(26.3%)、④賃金が低い(26.1%)、⑤自分に合った仕事や会社を探すため(25.8%)、⑥能力を発揮する機会が少ないため(24.6%)、⑦1日の労働時間が長い(24.1%)、⑧休日、休暇が少ない(21.7%)、⑨仕事つまらない(20.0%)、⑩上司や経営トップとの折合いが悪かった(19.9%)とある。なるほど労働時間、休日、休暇といった労働条件の悪さはその程度が実際に悪いのかどうかは別として、

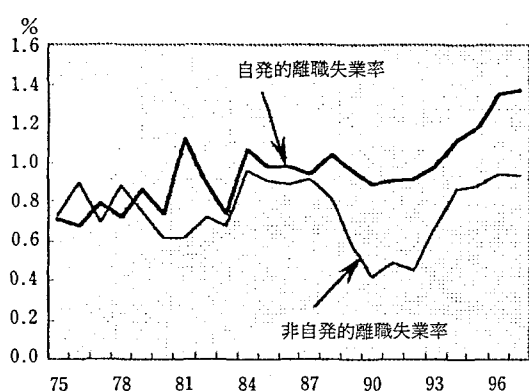
組合にでも掛け合ってもらわなくては、本人レベルでは解決は困難であり、これに疑問を抱いた場合その職場を離れより良い労働条件を提供する会社に移るしかないであろう。ところで「収入が少ない」、「賃金が少ない」という理由はどのように受け取るべきであろうか。基本的に日本の賃金構造は月給制の場合、本人給、仕事給、通勤手当・住宅手当などの各種手当からなっていて、仕事給はいわゆる職務給であり技能によって、各種手当(若干時代遅れの感もある)は各自の状況によって定められるものであって、これらに不満を抱くものは少ないであろう。問題は本人給である。つまり本人給は「従業員の年功と査定によって定まり、その上司は人事部の用意した評価手順に従って習得技能、意欲、協調性、勤勉さによって査定」¹⁰⁾される。このため上司による査定は労働者の賃金を左右するものであり、つまり収入への不満は上司への不満であり会社のあり方への不満に結びつくであろう。しかし転職による収入増加は、そもそもどれほど期待できるものであろうか。労働省の『雇用動向調査』[転職による賃金変動D.I.の推移(前職雇用者)]によれば転職して10%以上賃金が増加したとする転職者は、1994年において19歳以下で29%、20~29歳で10%、30~44歳で14%の人が前職より賃金が上昇しているが55歳以上では逆に30%の人が転職後の賃金が減少しているという。高年齢労働者の割合が低いのは「大企業での平均的男性従業員の(ボーナスも含めた)所得は、勤続年数につれて着実に上昇していき、日本では入社後27年でピークに達する」¹⁰⁾からであり、先ほどもふれたように月給制の軸にあるのは年功であり、転職によって前職の勤続年数がカウントされない限り賃金の上昇は見込めない。その点では若青年層は気楽に移動できるかもしれない。

さて、先の離職理由で残った項目を見るとそれらは極めて労働者の仕事に対する意識(目に見えない価値)の変化によるところが大きいことが分かる、例えば「自分に向かない」、「自分にあつた」とか「自分の可能性」などである。つまり収入、賃金といった現物的なものを越えた「仕事」への意識転換である。(もちろん収入が希望どおりに得られさえすれば仕事への向き不向きなど容易に相殺されるといった議論は横に置き、素直にこの回答を受け入れるのであるが。)

これら意識を裏付けるデータとして『労働力調査特別調査』(総務庁統計局)による[転職希望理由別転職希望者割合(15~34歳)]がある。これによ

れば、転職希望理由において「もっと収入を増やしたい」の項目はバブル期の1988年には30.2%であったものが低成長期の1995年には26.5%に減少しているのに対して、「自分の適性に合った仕事に就きたい」とする割合がそれぞれ18.2%から27.1%と増加してきて、仕事に対する考え方が変化しつつあることを予想させる。また若年者の年齢階級別の離職理由をみたものに労働省による『若年者就業実態調査』〔性、年齢別はじめて正社員として勤務した会社の離職理由別若年者割合〕(1997年)があるが、この調査によれば「仕事で自分に合わない」からを理由として離職するものは15～19歳層から25～29歳層と年齢が進むにつれ、その割合が減少していくのに対して「賃金の条件がよくなかった」を理由とする割合は歳をとるごとに増加するといった傾向にある。

ところで、転職には今みてきたような労働条件の向上を求めて本人の意思による自発的移動(それに伴う自発的失業)と人員整理など会社の都合による移動である非自発的移動(同じく非自発的失業)がある。普通、景気の良いときは労働力の需要(求人)が増大することから、賃金などの待遇面で格差が生じるため労働者はよりよい条件を求めて自発的移動を行うが、逆に景気が悪くなれば求人倍率は低下し、労働者は労働移動を控え現状を維持しようとするために自発的移動は減少し、一方で解雇などによる非自発的移動は増加することになる。このことを的確に表すのが『労働力調査特別調査』(総務庁統計局)である(図①)。



図① 離職理由別失業率の推移

出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」

これによるといくつかの興味深い事実が浮かびあがるであろう。まず予想通りバブル期には非自発的失業は低下し、その崩壊とともに、特に1992年頃からは逆に急増していることであり、リストラによる相当の人員削減が行われたことを覗わせる。

もう一つはバブル期あたりまで両失業率は互いにある程度、同調して推移していった(1987年にその差は0.02ポイント)のだが、バブル崩壊以降は格差が広がり(1992年の差は0.47ポイント)、今までのトレンドに従えば低成長時代に入った1992年あたりからは、本来自発的失業は減少すべきなのにその割合は逆に増加している。

あたかも自発的失業は、求人倍率などの景気指標にまったく反応しなくなったかのようにみえる。

これに対する考え方の一つに若青年層(15～34歳)の転職率の高さがある。『就業構造基本調査』(総務庁統計局)によれば、特に15～24歳層の転職率が他の層に比べて高く(年齢層が高くなるに連れて転職率は小さくなる)、その割合は1987年から急増している。また総務庁統計局『労働力調査』によれば、15～24歳層の完全失業者に占める自発的離職求職者(自発的に離職して求職している者)の割合は1985年に37.1%から1995年には42.6%と5.5%増加する一方で、非自発的離職求職者割合は95年に13.0%と、1985年に比べ9.9ポイント減少している。つまり若年者は雇用者が積極的に会社に抱えこみ育てようとしているのに対して、この年代の労働者(若青年層)はそれを振り切って労働市場を移動しているようにみえる。

一体彼らをそのように動かすものは何であろうか。そこで若青年労働者が会社に求めるものと現実のギャップを知る手がかりとして労働省『若年者就業実態調査』によれば彼ら(男性、20～24歳、1997年)は「初めての会社」を選ぶ際もっとも重視する理由として上位から、①仕事の内容・職種、②自分の技能・能力が活かせる、③通勤に便利④賃金の条件、などをあげているが、以下のような理由により離職しているのである。労働省『若年者就業実態調査』(男性、20～24歳、1997年、による) a. 仕事が自分に合わない、b. 人間関係がよくない、c. 労働時間、休日、休暇の条件がよくなかった、d. 賃金の条件がよくなかったなどである。つまり①と②の理想はaによって、④の希望はdによってそれぞれくつがえされた形になったわけである。ここで注意すべきは離職理由bの人間関係に関するものである。新卒者にしてみれば、希望する会社内部の上司、同僚といった情報を事前に入手することは、ほとんど不可能であるから当然、会社選びの際に人間関係の善し悪しを考えることはできない。このことは若青年層を就業させるにあたって雇用者が留意しなければならない点である。とりわけ年齢階層が高

年齢に偏っている林業のような産業においては、新規参入者の獲得にあたって労働条件の改善はもとより作業組織内のコミュニケーション等の人間関係の構築が重要であろう。

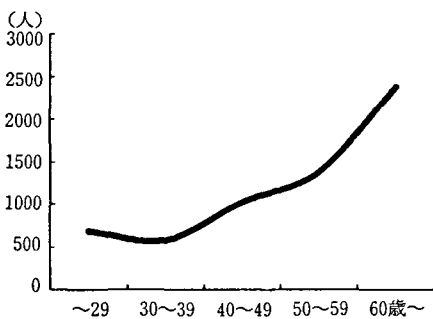
ところで労働省、職業安定局調べの「新規学卒就業者の在職期間別離職者の推移」によれば在職期間が長くなるにつれ離職率は低下する。例えば高校卒の場合(1994年値)1年目に離職する割合は20%近いが3年目では10%に低下し、大学卒でも変化は少ないが10%から8%に低下する。このことから新規参入の若年者受け入れのカギは基本的な労働条件とコミュニケーション(意志の疎通)の改善を通し、少なくとも3年は在職してもらうことであろう。

IV. 林業労働への新規参入について

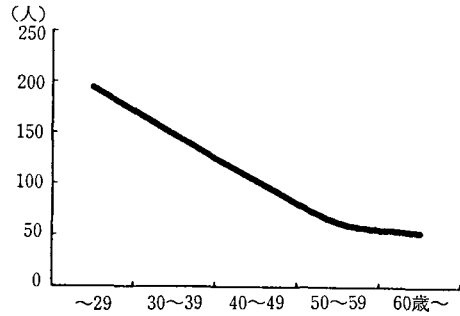
今まで見てきた全般的な労働力市場に規定されて、それでは林業における労働力市場はどのように影響し、今後どのように変化していくのであろうか、ここでは林業への新規参入を事例にとって我々が行ったアンケート調査(全国1211事業体)の結果(以下、「調査結果」)や各種論文を踏まえて考えたい。

まず林業における新規参入者は大きく、県内出身(地元出身を含む)者と県外出身(I, Uターンを含む)者に分けることができる。

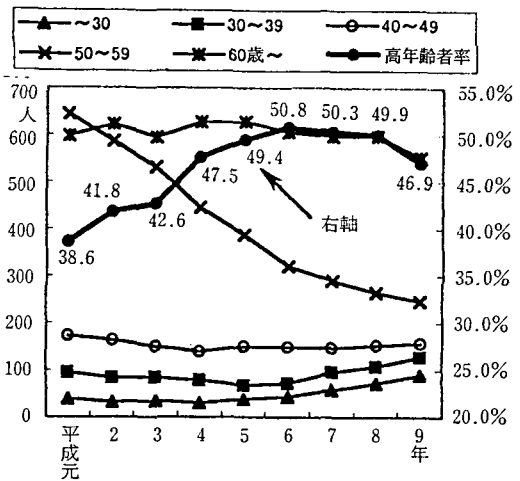
両者の割合(森林組合)を年次的にみた岩下論文によれば、平成4年度から6年度にかけて県外出身者の割合は9%, 13%, 16%と年々その比率を高めている。我々の「調査結果」(平成7年度~平成9年度)によれば平均11.5%(森林組合)となっており、およそ一割強が毎年、県外より供給されていることになる。また出身地別の年齢構成(全事業体)は図②, ③に示すように県外出身者には若・青年層の割合が高くなっており、現在高齢化した林業労働者構成を考える上でも彼らの存在は無視できないであろう。



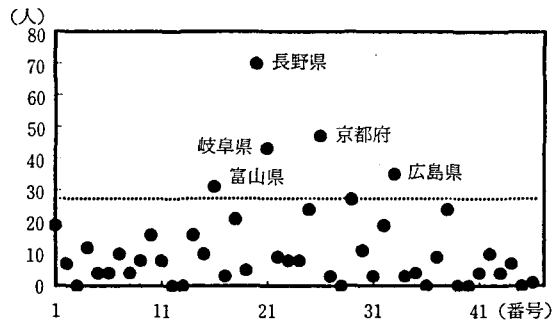
図② 県内出身者の分布(総数6334人)
資料:我々のアンケート調査より作成



図③ 県外出身者の分布(総数561人)
資料:我々のアンケート調査より作成



図④ 長野県の森林組合作業員の推移
資料:『森林組合の現況』(長野県林務部)より作成
注:高齢者率は全作業員に占める60歳以上の割合



図⑤ 県外出身者の地域別分布(全事業体)
資料:我々のアンケート調査より作成
注:横軸の番号は都道府県番号

事実、長野県の森林組合においては20歳、30歳代の割合の増加により労働者構成の高齢化(60歳代以上)に歯止めがかかりつつある(図④)。

しかし、労働者構成をリフレッシュさせる彼ら県外出身者の供給量は、実は地域によりばらつきがあまりにも大きい事が今後の問題として浮かび上がる。例えば我々の「調査結果」(図⑤)によると県外出身者数は特に長野県、京都府、岐阜県などに集中している。これは転職者の強い自然志向に裏打ちされ

た地域のイメージにより労働移動が左右されるのであろうか¹¹⁾、将来的にはこのような地域間格差を減らすため募集段階における対策が必要となろうし、もちろん各事業体の積極的な労働力確保の取組みは欠かせない。

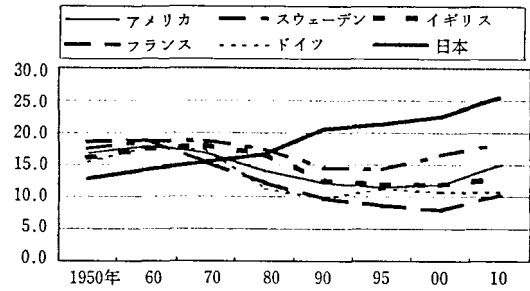
また新規参入者の定着状況に関しては我々の「調査結果」において長野県の例を取ると、2年間(平成7年度～平成9年度現在)で採用された新規参入者のうちそのまま定着して働いている人は151人、定着率は92.6%となっているが、内訳を見ると県内出身者の定着率は95.2%(99/104)であるが、県外出身者の定着率は88.1%(52/59)と低くなっている。このことは住宅問題がネックになっているものと思われ¹²⁾、実際、何らかの住宅支援を行う組合では県外者の定着率が高く、「調査結果」によれば支援を行う組合では28人中27人が定着している一方で、支援に関心のない組合では33人のうち26人しか定着していないことから事業体による住宅支援(住宅現物の貸与、住宅資金貸付など)が求められる。

また、新規参入者は普通林業に関する知識、技術をもっていないため就業前、就業中の訓練(OJT)が必要である。「調査結果」によると前職が林業であった人の定着は17人中16人と高い一方で、林業以外の職業から参入した150人で定着した人は135人と10%の人が途中で離職している。

このことは林業を経験したことのない人にとって林内作業がきついことや他産業に比べて労働条件の低位が考えられることから、新規参入者に対する技能面・知識面でのサポートとなる研修を制度的(労働力確保支援センターなど)に確立することや高性能機械化などによって労働強度の低減、労働安全の向上と賃金、社会保険の完備といった条件整備が求められるのである。

V. 高齢者の転職について

労働力の高年齢化は日本において著しく進んでいる。ILOの『Economically active population 1950～2010』(1996年)、〔労働力人口に占める55歳以上の割合〕によれば、日本は1980～90年にかけて労働力人口に占める55歳以上の割合が主要先進国を上回り1990年には労働者の5人に1人以上が55歳以上という高い割合であって、あとおよそ10年後にはその率は実に25.3%にも達する(図⑥)。このようにこの国も経験していない偏った労働者の年齢構成は現在様々な問題を引き起こし、また今後も深刻化する危険をおおいにはらんでいる。



図⑥ 労働力人口に占める55歳以上の割合

資料：ILO『Economically active population』

VI. 高齢者の雇用管理

高齢層の労働者はしばしば景気の調節弁として利用される。石井(1995)によれば不況期において正社員の解雇によってまずターゲットになったのは、中高年のホワイトカラー、バブル社員といったいわゆる企業内失業にある200～300万人の労働者であり、このことは昨今のニュースで中高年の希望退職が報じられるように深刻である⁷⁾。一般に現在のような先の見えない不況期においては個々の企業は落ち込んだ需要に対して生産を縮小させその結果、中馬の指摘するように当面生産が拡大しないと踏めば中高年をしばらく抱え込むよりもそれに支払うコストを節約しようとする¹³⁾。これを裏付けるものとして労働省「過剰雇用に対する企業に対する考え方と対応」(1993年)の中高年齢ホワイトカラーの過剰雇用の理由があり、これによれば上から①年功賃金のもとで、人件費がかかりすぎる(36.2%)、②年齢にふさわしい役職ポストが不足(26.6%)、③中間管理職の増加で業務上の障害が発生(16.5%)、などである。①に関しては先にふれた通りであり日本の雇用システムに関する問題である、②と③は45～50歳といういわゆる団塊の世代の労働者が頂点を迎えている現時点の構造的な問題とも言える。

しかしこのような一方で高齢者はより長く働きたいと思っている。総務庁『高齢者の生活と意識に関する国際比較調査』(1995年)の〔高齢者の考える望ましい退職年齢(男子)〕によれば日本の高齢者の45.6%が望ましい退職年齢を65歳とし、ほか70歳が30.8%、70以上が11.7%と働く意欲がかなりあることがわかる。また働く理由として経済上の理由(自分の家族の生活を維持するため、生活水準をあげるため)をあげるものが55～59歳で91%、60～64歳で77%、65～69歳で60%(労働省、『高齢者就業実態調査』、1996年より)と高い、これは現在の預貯金(低金利にもとづく)や年金では60歳

定年によって残された20年以上の生活に困難が生じるというのであろうか。

Ⅶ. 労働者の地域間移動

労働者（転職者）の地域間移動に関しては1970年代後半以降～1980年代後半まで3大都市圏（南関東、東海、京阪神）への純流入（3大都市圏への流入－3大都市圏からの流出）は、10万人前後と安定していたのが、バブル崩壊後3大都市圏への流入は大幅に減少し、1993年には始めて純流入がマイナスとなった。これは1992年に地方圏の有効求人倍率が3大都市圏を上回ったことが大きな影響をあたえたと労働白書は指摘している。

労働省『雇用動向調査』によれば3大都市圏から地方圏への転職者の内容については既就業者が6割を占めその内50～60%はUターン者となっているが、その割合は今まで安定して推移している。また同じく『雇用動向調査』によればUターン者の年齢構成については1996年において45～54歳層の割合が12.5%と前年を3倍強増加しているのは注目に値する。この年代は先にもふれたようにちょうど現在厳しいリストラに直面している人たちである。

Ⅷ. 終わりに

本稿では林業労働市場での新規参入労働者問題を解明する予備的考察として、我が国の労働市場における、特に若青年労働者の動きや就業意識について概観してきた。

これらによると、若青年者においては仕事に対す

る意識が比較的賃金よりも自分にあった仕事に重きを置く傾向が強く、在職年数が長くなるほど定着率が高まる一方で、就業上の問題とくに他の年齢層に比較して人間関係に不満を抱いて会社を辞めてしまう傾向が強く、この年齢の求める労働条件の特殊性が理解できた。林業事業体としては、彼らのこのような性向を認識した上で若年者の受入れに取り組むことが重要である¹⁴⁾。また政策の側もこのようなことを踏まえた上で、労働力確保のための施策の枠組みを考える必要があると思われる。

本考察では、全般的な労働市場をふまえ、そして現在の林業への新規参入者の動向やそれらが抱える問題を照らし合わせることにより、林業労働力確保問題の何らかの処方箋になるのではと考察してきたわけだが、今日、我が国の経済が成長段階から成熟過程を迎えて、生活者の仕事への価値観もしくはライフスタイルの多様化により、労働者の動向は今後ますます複雑化すると思われ、当該分野の更なる研究の必要性を感じた。

最後に、高齢者の労働力について概観したが、21世紀に高年齢者は急増することが予想される中で、定年後も経済的な理由により働き続けたいという人が多く存在することを見たわけだが、定年後の彼ら高年齢者の残された労働資源の有効利用のためにも、これから様々な産業分野で高齢者の受入れ態勢の確立が求められるに違いない。今回は全くふれなかったが、林業における彼ら高年齢労働者の活用の枠組み構築も早急に必要になるはずであり、それらの研究も今後急がれるべきであろう。

注釈及び引用文献

- 1) 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, p15
- 2) 岩下秀美「森林組合への新規参入者の現状」, 『森林組合』No306号, 1995年, p17
- 3) 小池正雄「新しいライフスタイルにもとづく林業労働者に関する一考察」, 『信州大学農学部紀要』第29号, 1992年, p93
- 4) 小池正雄「林業労働者の退職金に関する調査報告」労働省, 全国森林組合連合会, 1998年
- 5) 3)の論文 (p93, 122) によれば4割が縁故で採用され, その多くは中高年齢者であることが指摘されている。
- 6) 小峰隆夫, 「日本の雇用」『経済セミナー』, No487, 1995年, p59
- 7) 石井徹「転職に立つ日本的労使関係」『日本経済の現状 1995年版』1995年, p167, 120～p168
- 8) 1988年8月16日付の「信濃毎日新聞」によれば東証上場企業1725社による人員整理でこの3年間(1994年上半年から現在)で51万3200人の従業員が削減され, これは1994年上半年の従業員総数の実に約1割に相当する。「今まで出向や転籍でリストラを行っていたが, 更に深刻な雇用調整が増える」と東京商工リサーチは予測している。業種では通信業がもっとも減員され(36,700人), 次に電気機器(14,300人), 銀行(12,900人), 鉄鋼(8,700人)であった, という。
- 9) 日本労働研究機構「労働力不足下の高学歴転職者と中小企業労働者の意識と行動」のアンケート調査(1992年)による。

- 10) 青木昌彦『日本経済の制度分析—情報・インセンティブ・交渉ゲーム』1992年, 第2章
- 11) 田村早苗「森林で働く都市生活経験者の現状『都市生活経験者の林業就業に関する調査』結果から」, 『林業経済』No571, 1995年, p24
- 12) 小池正雄「林業労働への新規参入者に関する諸問題」『林業経済』, 1995年, 2月, p3
- 13) 中馬広之「中高年のリストラはなぜ起こるのか」『経済セミナー』, No524, 1998年, p19で不況期において少なくとも向こう10年間程度急激な生産の回復が見込めないと, 例えば現在45歳である働き盛りの労働者でも実質上定年を迎える年代になってしまおうとして, それが中高年のリストラの増加の一因になっていることを指摘している。
- 14) 4)のアンケートによると森林組合において若年林業労働者の確保にあたって重要だと思う事業主の意識として, ①給与の安定 (77%), ②社会保障等の完備 (64%), ③休日, 休暇の充実 (39%), ④若い仲間がいること (21%), ⑤林業労働イメージの改善 (21%), ⑥安全の確保のための機械化 (18%), ⑦肉体労働の軽減 (15%), ⑧資格, 能力に応じた処遇 (13%)〔複数回答〕などがあげられている。

Study of people who go to work newly at a forestry labor

—Through a change of the labor market—

Makoto Nakajima and Masao Koike

Laboratory of Forest Product Utilization, Faculty of Agriculture,
Shinshu University

Summary

This is a study that is about our national forestry labor-supplying source. For current Japanese forestry, because a decrease and an aged rate of the working force make a progress, an acquisition and a fix of the new working force are requested.

In this study, it considers the general labor market in order to deepen understanding about an economic background of a birth place person out of the prefecture who gets to work newly at forestry.

Recently, a young person tends to attach importance to a factor except a wages in sense of occupation, and it activates a change of their occupation. Don't intend simply of course, if the general labor market is activated, a forestry worker increase.

Also, there is a problem of the aged working force as an important theme and is thought that it gets serious especially in future.

Actually, an aged person has an intention to work after the age limit, in order to maintain an own life, makes a living standard improve.

As a future theme, it prepares a condition for acceptance of forestry workers and practical usage of young and rapidly increasing aged persons.