

# 若手林業労働力の新規参入に関する研究

— 長野県川東森林組合を事例として —

小池正雄

信州大学農学部 森林生産保全学講座

## 1 はじめに

現在林業労働力の高齢化と新規補充の不可能化の進む中で、如何にして若手林業労働力を確保するかが、全国的に緊急の課題となっている<sup>1)</sup>。本稿ではこの問題に対して、高性能機械を使用した作業組織を編成する中で真正面から取り組み、若手林業労働者の確保と森林組合経営の好転を可能とさせた長野県川東森林組合の事例を考察することにしよう。

それでは川東森林組合の立地条件をごく簡単に見てみよう。長野県は北海道、岩手県等と並んで我国屈指のカラマツ林業地帯である。長野県の中でも東信地域はカラマツとの関わりが深く、その中でも上小地域は中心的役割を果たしている。またこの地域は県内他地域に比べて地形条件も比較的平坦な所が多く、過去から架線系の伐出技術よりも車両系のトラクター集材が支配的な地域であった。上小地域の中でも川東森林組合は、地域内ではいち早く高性能機械化に取り組み、機械化を基軸として若手の新規参入労働者の積極的雇い入れと近代的な雇用管理を行い、組合員林家への間伐への積極的働きかけによる事業量の達成と森林の手入れの実行を可能とするなど、カラマツ林業地帯としては上小地域、東信地域、長野県内ばかりではなく我国でも屈指の取り組みを行っている森林組合と言えよう。

本稿ではまず川東森林組合における林業労働力組織化の歩みを見る。次いで、素材生産部門の機械化によって組織化された新規参入林業労働者の就労条件を見ることとしよう。

## 2 川東森林組合における林業労働力組織化の過程

### (1) 川東森林組合の生成期

川東森林組合は上小地域の真田町森林組合、東部町森林組合が昭和52年に合併し誕生した。合併当時は専従職員は事務職員1名、技術職員4名の計5名であった。集材機2セット、チェーンソー6台、刈払機5台、トラック1台、トラクター1台、マイクロバス1台、40㎡の機械保管庫という資本装備であった。

当時の事業を見てみよう。受託販売事業は1,950㎡で販売高は3,665.7万円で手数料収入147.5万円であった。一般用材が1,694㎡、パルプ材が249㎡その他7㎡であり、ほぼ100%県森連市場へ出荷していた。

林産事業は2,385㎡で一般用材2,078㎡、パルプ材254㎡となっており販売高は4,174.9万円であった。

利用事業を見てみよう。新植20件70ha、保育149件587ha等となっており、新植は組合員個

人4件13ha, 公社3件14ha, 市町村2件4ha, 財産区8件11ha, 国3件28haの内訳であった。保育は個人等38件33ha, 公社1件9ha, 市町村35件168ha, 財産区12件21ha, 県4件25ha, 国59件331haであった。これからわかるように川東森林組合は合併して設立された当初から国有林からの安定的施業受託が経営の基幹部分を占め, それに加えて財産区, 市町村からの纏まった仕事も入ることによって安定的な事業量確保が可能であったと言えよう。

それでは合併当時の森林組合雇用労働者を見てみよう。当時は作業班と作業班以外の雇用労働者の雇用という2本建ての労働者の雇用が行われていた。

先ず作業班以外の組合雇用労働者に関して見てみよう。労働者数は80名存在しており, 延べ就労日数は6,706人日, 一人年間84日の平均就労日数であった。伐出班は15名で年間就労日数2,480人日, 平均年間就労日数165日であり, 造林班は62人で3,556人日, 平均年間就労日数57日であった。彼等の年間就労日数を見ると, 59日以下が35人, 60から89日が22人, 90から149日が8人, 150から209日が5人, 210日以上が10人であった。当時は未だに半農型労働者の「組」が地域内に多数存在しており, 高齢化は進んできてはいたが, 仕事の量から見れば彼等の雇用を主体にすることが可能であったのである<sup>2</sup>。

森林組合の作業班として組織化した雇用労働者は14名存在し, 年間就労日数は3,118人, 平均就労日数は228日に達していた。内訳は伐出作業班9名1,993人日, 平均年間就労日数221日で, 造林作業班は2人で455人日, 年間平均就労日数228日となっていた。彼等は1月から12月まで完全な通年就労を行っていた。

作業班員の年齢を見てみると20才未満が0, 20才代が3名, 40才から50歳代が11名となっていた。

賃金の支給制度は定額日給が14名全員であった。

社会保険の適用の状況は労災保険, 失業保険, 健康保険, 農林年金に全作業班員が加入しており, 作業班員への社会保険の適用に関しては当時の県下のみならず全国のトップの水準に位置していた。しかし退職金制度に関しては, この当時は枠組みが未だ完備していなかったために全く適用されていなかった。

当時は高齢化しつつはあったが半農型林業労働者が多数存在しており, 森林組合も作業班以外の臨時労働者として80名を雇用することが可能であった。しかし基幹的部分には14名の社会保険も完備した作業班員を雇用して事業実行にあたっていたのである。このようにして積極的に造林事業に取り組む中で, 昭和57年には川東地域の山林の人工林率は62%にまで達していた。

## (2) 台風被害回復期 (昭和57年10号台風襲来以降)

このような体制でスタートした川東森林組合は合併以後順調に経営を展開していったが, 昭和57年8月には台風10号が襲来し30年生のカラマツ林1,500haが被害を受けた。中でも被害が大きかった450haは全滅状態であった。森林組合にとっては風倒木処理と跡地の造林の仕事が大量に入ってきた。一年間の風倒木処理で17,200m<sup>3</sup>の素材生産を行った。当時の伐出班は1班15名であった(彼等のうち平成7年現在現役として残って活躍している労働者は4名である。)。彼等はトラクター集材を行った。トラクター3台, トラック2台の資本装備であった。作業組織は伐りは5名のチェーンソーマン, 土場の盤台4名, トラクター運転3名, トラック運転2名の人員配置であった。また事業地の状況によっては彼等が2班に分かれて

伐出作業を行う場合もあった。また台風被害が予想以上に大きかったために近隣の依田窪、和田村や鬼無里村の森林組合の応援を要請した。応援班は3ヵ所所で架線集材を行い1ヵ所はトラクター集材を行った。

このようにして昭和58年には台風風倒木を中心に17,255㎡の林産事業を行った。また造林事業も台風風倒木処理跡地への造林が58年以降60年代初頭まで続いた。

この台風の風倒木処理と跡地造林の実施が画期となって、川東森林組合の利用事業を中心とした経営基盤が確立することとなった。また風倒木処理が終了した後もこれらの作業組織は組合の作業班として根づき、活発に造林事業や間伐事業を実施することとなるのである。

風倒木処理が一段落した後で積極的に取り組む必要性が生じたのは間伐事業であった。民有林での間伐を推進して行くにあたり、間伐促進総合対策事業、森林総合整備事業、県単の間伐事業、林業構造改善事業等の補助事業を導入することにより管轄区域内の民有林の間伐を積極的に推進した。国有林の間伐事業による素材生産は年間3,000㎥前後の実績を連年上げており、森林組合の経営にとって安定的に事業量の確保が可能な国有林の存在は大きな力となっている。この国有林事業が底辺で底支えをするなかで、民有林の間伐も推進していったのである。民有林の中でも町有林、財産区有林の間伐は面積も広く事業計画もたてやすくそのようなことがあったが故に、私有林のきめ細かな間伐事業にも積極的に取り組むことが可能であった。民有林の場合は切り捨て間伐の割合がこの時期には比較的高く、間伐材の利用率は40%前後であった。とは言え当時の長野県下全体の間伐材利用率は26%であったから、それに比べれば本地域の間伐材利用率は大分高かったとも言えよう。台風の風倒木処理の経験が伐出作業組織を充実させ、その作業組織が間伐事業の優秀な実行組織として機能することとなったのである。

また昭和61年には真田町他一市一町の共有林財産組合の所有林1,400haが川東森林組合への全面経営委託契約を結ぶに至った。この財産組合は過去には30人の林業労働者を雇用して直営で活発な林業生産活動を行ってきたのであるが、長引く林業の構造的不況と林業労働者の新規補充の不可能化により生産活動を縮小してきており昭和61年には雇用労働者数は6人にまで減少してきていた。共有林財産組合は、この経営を全面的経営委託するに至ったのである。このことにより森林組合の経営基盤はより一層固まってきたのである。

この時期の川東森林組合の展開の中で、一つ述べておかなければならないことが存在している。それは林業会館建設に関してである。広域合併当時、川東森林組合の本所としての建物が存在せず、間借り状態であり早急に建設が必要であった。そこで組合内部及び真田町との検討の中で、町のエ業会館と併設する形で建物を現在の場所に建設することとなった。その際に昭和57年の台風の風倒木を利用することを考えた。昭和58年度に指定になった山村林業構造改善事業の事業区分で大区分林業経営近代化施設整備事業、小区分地域林業活動施設整備事業、事業種目協業活動拠点施設整備事業を町の事業主体で導入することとなった。研修集会施設、研修集会用備品、舗装、浄化槽、床暖房を完備した施設である。事業費は5,750万円であった。

この施設すなわちカラマツ林業のメッカである東信地区の川東森林組合が入る林業会館には地元産のカラマツを利用するべきであるとのコンセンサスが得られ、建物には大断面構造用集成材を利用することとなった。当時はまだ二階建てへの大断面構造用集成材の使用は行

われておらず、真田町林業会館の施工が初めてであった。和田村の斎藤木材で構造用集成材を造り、林業構造改善事業の協業活動拠点施設として建設した。またこの建物は内装材も障子などの建具材も全てカラマツを使用しているなど地域産材落葉松の有効活用に向けての森林組合側の信念に基づいた並々ならぬ努力が、町、県を動かし林構事業での素晴らしい成果をものにしたのである。この施設は昭和59年秋に竣工した。視察者が相次ぎ60年には1,000人以上の視察者があった。集成材メーカー斎藤木材もこのことが引き金になり新たな工場を建設し、大断面集成材の量産体制に入った。その後有名な建築物だけ上げても丸子町の信州国際音楽村、信州博のグローバルドーム、軽井沢の橋、東信地方の娯楽施設、長野オリンピックのスピードスケートメイン会場等多くのカラマツ集成材利用の先駆けとなったのである。建築後13年のこの建物は現在カラマツ独特の色と艶が出て益々素晴らしさを増してきている。この建物の建設は信州カラマツ材の需要開拓の新たな力となったことは事実である。

このような状況の中で森林組合の作業組織は維持されてきた訳であるが、しかし当時は地域の労働市場からの労働者の新規参入による補充は全く存在しなくなり、作業班員の高齢化が徐々に進行していた。

昭和59年には川東森林組管轄管内を対象とする、川東林業振興地域整備計画書が策定された。この計画書では地域に適合した育林体系と施業基準を確立し、これらに基づいた計画的、組織的な施業を実施し、落葉松の優良林業先進地の育成を目指した。林業経営と森林の持つ保健休養機能、公益的機能を十分活用し、町民の休養の場とすると共に、これを活用し林家所得と林業技術の向上を図り、これらに対応できる林業後継者の育成を強化しつつ、目標の達成を図るものとする、としている。この計画書の中で地域内全民有林9,446haを目標として、1団地概ね200ha以上の規模で団地共同森林施業計画を樹立し、総合施業団地を設定し、団地内の造林、保育、伐採を総合的計画的に推進するとともに、必要に応じて林道、作業道等の開設、改良を集中的に整備し、生産基盤の促進を図るとしていた。また林業経営の改善合理化及び担い手の育成に関する事項において、森林組合作業班育成計画が樹立されていた。この計画では10年後にも昭和57年段階の作業班員数は確保するが、就労日数から見れば年間就労日数150日以上作業班員数を当時の28人から45人に増やすことすなわち専門化を推進するとしていた。当時はより一層の機械化は未だ展望できず概ね妥当な計画であったといえよう。しかしこの後、当時森林組合作業班員やその他の森林組合雇用労働者の供給源であった川東地域農業の変化や地域労働市場の変化に伴い所謂半農型林業労働者は激減して行くこととなるのである。

### (3) 高性能機械化による新タイプ林業労働者新規参入期

川東森林組合は第一次林業構造改善事業、第二次林業構造改善事業、昭和58年度から新林業構造改善事業、平成3年度から総合型林業構造改善事業を導入する中で着実に組織体、経営体、資本体としての機能を拡充してきた。ここでは機械化との関りから新規参入労働者問題に迫って行くこととしよう。

平成3年度には川東森林組合の雇用労働者は森林組合作業班以外の労働者23名で3,800人日就労しており平均年間就労日数165日であり以前に比べると、作業班員以外の雇用労働者は減少してきており、かつ高齢化してきていた。作業班員を見てみよう。平成2年度の森林組合作業班員数は21名で平均年間就労日数209日であり専門化が進んでいた。年齢構成を見

ると20代1名、30代1名、40代1名、50代10名、60代8名であり50代、60代の労働者が殆どであった。高齢化と新規補充の問題が組合にとって大きな問題となってきた。この問題の解決の糸口が所謂高性能機械と言われるプロセッサの導入に伴い見出されることとなるのである。

東信地域のカラマツ林業地帯においては比較的早くからトラクター集材が導入されており、川東森林組合においてもチェーンソーによる伐倒、トラクター集材、土場での玉切り、グラブによる積込、トラック運材という作業仕組が支配的に行われていた。

川東森林組合にとって機械化に伴う一番大きな変化は何と言っても平成3年度から行われた総合型林業構造改善事業の林業生産高度化促進施設整備事業による素材生産用機械の導入であろう。この事業ではプロセッサ KP40を1台、トラクター4t2台、ヒアブ付きトラック10t車、人員輸送車9人乗り2台を総事業費6664.6万円で導入したことである。特に高性能林業機械であるプロセッサを導入したことは素材生産の作業組織に大きな変化をもたらし、労働過程の性格を変化させ、労働者の質を変化させ、職員の意識を変化させ、組合経営陣の意識も変化し、経営も変化し、新規参入労働者の雇用にもつながることとなった。このことを高性能機械であるプロセッサの導入との関りから見てみよう。

川東森林組合にプロセッサが導入されたのは平成3年秋であった。この導入に当たり組合では一年ほどかけて各地を視察したり資料を集めて機種選定を行った。また長野県立林業大学校を卒業後職員として就職し活躍していた若手職員を、林野庁全国林業構造改善協会などが主催したヨーロッパ林業機械化先進地への視察団の一員として参加させ、所謂高性能機械化に関する情報収集及び研修を行った。その後組合内で様々な検討を行った結果、スタイヤー KP40を導入することになったのである。

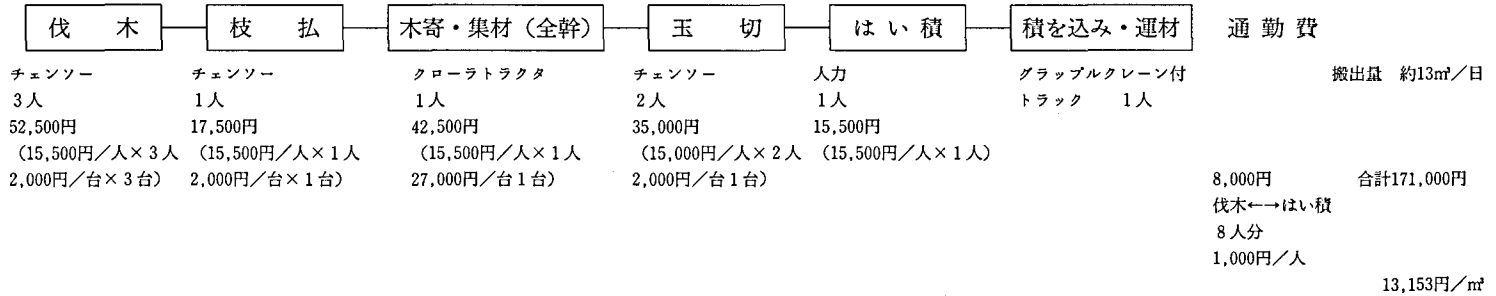
この高性能機械を導入するにあたり、森林組合ではオペレーターとして活躍できる作業班員を新規募集することになった。平成3年の暮れに、町の広報を利用して作業班員を募集した。すると地元から2名の応募があった。一名は農協の堆肥センターに勤務していた41歳の男性であり、もう一名は電気工事従事の43歳の男性であった。今までは農業との兼業として林業賃労働に従事する形態の労働者の雇用であったので、町の広報を利用しての新たな供給源からの比較的若手の新規参入林業労働者雇用の成功は森林組合経営陣にとって大きな自信を与えた。彼等の内一名がプロセッサのオペレーターとなった。図1からも分かるようにプロセッサの導入によって作業組織は大きく変化した。

プロセッサ導入以前の作業組織は1班9名より編成されていた。配置は伐木(チェーンソー)3名、枝払い(チェーンソー)1名、木寄・集材(全幹、クローラートラクター)1名、玉切(チェーンソー)2名、ハイ積み1名、積込・運材(グラブクレーン付トラック)1名となっており一日13m<sup>3</sup>、一人一日あたり1.4m<sup>3</sup>の素材生産であり1m<sup>3</sup>あたり諸経費は労賃込みで13,153円であった。これがプロセッサを導入することにより大きく変わる事となった。

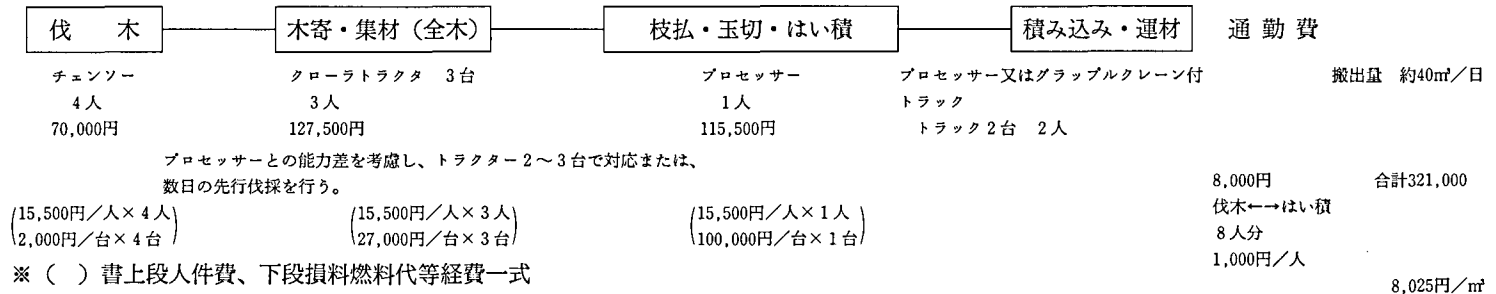
プロセッサを導入すると伐木(チェーンソー)4名、木寄・集材(全木、クローラートラクター3台)3名、枝払い・玉切り・ハイ積(プロセッサ)1名、積込・運材(グラブクレーン付トラック)1名の作業組織となった。この作業組織では一日当たり40m<sup>3</sup>、一人一日当たり4m<sup>3</sup>となり、前の作業組織の1.4m<sup>3</sup>に比較すると2.9倍の生産性となった。また1m<sup>3</sup>当

図1 プロセッサ導入に伴う作業組織の変化

プロセッサ導入以前の作業仕組み



プロセッサ導入以後の作業仕組み



たりの生産コストは8,025円となる。このように高性能機械であるプロセッサを導入したことにより生産性の向上、生産コストの低減が達成された。またそれに加えて枝払い、玉切り工程がプロセッサで行われることにより旧来から最も危険でありかつ職業病としての振動障害との関りの深いチェーンソー作業が伐倒だけに限定され、作業班員の振動暴露時間の飛躍的軽減がもたらされたことも、またハイ積み作業の重労働性・危険性から労働者が解放されたことも、労働安全衛生面から非常に大きな意義があると言える。

平成4年6月にも作業班員の募集を行うことになり町の広報を通じて募集しようとしたところ、広報で森林組合だけが作業班員の募集を行うことは良くないと意見がありとり止めにした。そこでハローワーク（職業案定所）へ求人を出した。すると上田市の土建業を自営していた44歳の男性が応募してきて面接の結果採用した。

平成5年にもハローワークに求人を継続的に依頼した。その結果2月には上田市の25歳の運転手と38歳の真田町の会社員（製造業）の二人が、4月には上田市の21歳のトラック運転手が、7月には上田市の44歳の会社員が、9月には青森から東京に出て鉄筋工をしていた29歳の男性が、11月には九州福岡出身で上高地ウエストンホテルで働いていた31歳の男性が応募してきて面接、体験就労の上で採用となった。

このようにして川東森林組合は地縁関係を活用した今までの地域内の半農型林業労働者の作業班への組織化の段階から、一般産業と同じくハローワーク（職案）を利用して一般労働市場へ求人を行い、応募者の中から選考採用する形へと労働者募集方法が変質してきたのである。

平成6年になるとより一層この傾向は顕著となってくる。また全国森林組合連合会に設置された全国林業労働力育成センターから、長野県下で林業労働にたずさわりたいとする労働者が続々と長野県森林組合連合会の林業労働力育成センターへ紹介されてきており、川東森林組合が望む労働者を熟知した県森連の担当者が川東森林組合へ紹介してくるようになった。紹介されてきた労働者に対して説明をしたうえで実際の林業労働への就労体験をさせて、その上で二か月間の試採用期間を経た上で、納得した労働者を雇用することとしている。なお試採用時には労働条件を明示した雇い入れ通知書を労働者に渡している。

この雇用に関しては、森連の林業労働力育成センターの担当職員の的確な判断と、川東森林組合側との非常に緊密なかつ両者の努力で築かれてきている信頼関係が可能にしたものと言えよう。

この平成6年には川東森林組合において8名が新たに林業労働へ新規参入した。具体的に見てゆこう。

先ず2月には地元出身で東京でセールスマンをしていた39歳の男性がUターンで地元に戻り森林組合作業班に入った。また上田で工員をしていた地元の32歳の労働者も新規参入した。

3月には中部電力でコンピューターを使用した仕事をしていた長野市の32歳の男性が、また愛知県出身で菅平のスキー場で働いていた37歳の男性が新規参入した。

4月には福島県出身で東京で美容院を経営していた44歳の男性が店をたたんで新規参入した。

7月には無線会社勤務の地元真田町出身の49歳の男性が新規参入した。

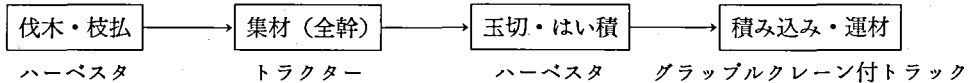
8月には小諸に住み家具販売店に勤務していた34歳の男性が、また地元の土建業に勤務し

図2 ハーベスター導入後の作業仕組

## その1 路網(林道・作業道等)からの直接集材



## その2 林内作業地



ていた49歳の男性が新規参入した。

このように川東森林組合には、平成3年から平成6年までに15名の新規林業労働への参入者が存在している。彼等の内5名は独身、10名の妻帯者のうち5名は共稼ぎとなっている。妻帯者は勿論妻の承諾を得た上で林業労働へ新規参入しているのである。彼等のほとんどは山仕事が面白いと言っており、昔から山仕事をしてきた山仕事の厳しさを知っている労働者からは驚きの眼で見られている。しかし伐出労働過程の機械化の進行に伴い危険、汚い、きついといった林業労働に対する所謂3K労働のイメージは彼等からは払拭されてきていることは確かである。月給制は平成3年から若手労働者で希望する者には適用している。現在まで新規参入してきた労働者の内で一人だけ日給制を希望したがその他は全員が月給制を希望し若手労働者の殆どの賃金支払い形態は月給制である。

それではここでこれら新規参入労働者の雇い入れの手順を見てみよう。職案のハローワークや県森連の林業労働力育成センターから紹介のあった新規参入希望者に対して面接日を調整指定する。当日先ず森林組合の研修室で一時間概略のかつ基本的な説明を与える。その後実際に作業を行っている作業現場へ新規参入希望者について担当職員が出向く、そして半日は組合職員がついて説明をする。その日の午後からは作業班の班長に任せ実際の作業組織の中の一員として就労する。こうして技術を身につけながら作業班員として育って行く。試採用期間経過後、正規の森林組合の作業班員となる<sup>3</sup>。

現在12人の新規参入若手林業労働者が3班に分かれて就労している。一班は4名(トラック運転手を含めると5名)であり雇用主としての森林組合の側から個々の労働者の技能水準によって班編成を行っている。雇用主の権威と統制の下に班編成を行っているのである。一班の編成は作業現場の状況にもよるが、チェーンソーによる伐倒1名、トラクター集材2名(2台)、プロセッサ運転1名となっている。また平成6年度からハーベスターが林業労働力対策事業で導入された。図IIの2からもわかるように、ハーベスターを使用した作業組織の人員配置は、伐倒1名、トラクター集材2名、ハーベスター運転1名となっている。また、林道端の条件の良いところでは、伐倒、枝払い、玉切、ハイ積みを一名のオペレーターの運転によるハーベスターが行ってしまうことも可能となり、飛躍的な生産性向上を達成している。

新規参入して未だ日の浅い労働者よりなる一班には熟練した作業班員が一名付きチェーンソーによる伐倒、トラクター集材、グラップルソーによる玉切りを行っている。これら3班



で生産されハイ積みされた素材はトラック2台で木材市場あるいは製材工場まで運搬している。現在の主力は10tのヒアブ付きトラックであるが、過積載問題もあり次期の林構で15tヒアブ付きトラックの導入を考えている。

このように機械化することにより、重筋労働から解放され、生産性が向上し、悲惨な労災事故も減少し若手の新タイプの林業労働者の新規参入が増大した。若手の機械化された近代的な伐出作業班が3班誕生し定着することにより、一昨年までは例えば下刈りを例にとると適期を過ぎた10月末まで下刈りを行っていたが、今年は8月20日には下刈り作業を終了でき適期の作業が可能になるなど、組合で請け負った各種の事業をこなすのに苦労することが無くなった。現在は林業以外の道路、鉄道、堤防等の下刈り等の仕事の担い手としても活躍できるようになった。伐出技術の技術革新に伴う新しいタイプの林業労働者の雇用が森林組合の伐出労働過程のみならず育林労働過程にも、そして林業以外の地域における不可欠な仕事の担い手として認識されるに至るまでに、森林組合作業班の地域における地位を高めつつある。

このようにして川東森林組合の技能職員の再生産が軌道に乗りつつあり、かつ新しい技術段階に相応しい新たな作業組織の組織化が進んできた。その結果一時は落ちこんでいた素材生産量も増大しはじめ組合職員にも、技能職員にも活気が出てきた。

### 3 川東森林組合における作業班員の就労条件

ここでは川東森林組合雇用労働者の就労条件を作業班員以外の森林組合雇用労働者と作業班員とに分けて考察を加えて行くこととしよう。

平成6年度で川東森林組合には作業班員以外の雇用労働者が16名存在しており総就労日数は3,110人日に達している。これらの労働者は所謂臨時雇いの労働者であり、以前にはもっと大量に存在していたが徐々に減少傾向と高齢化傾向を強めている。

彼等は林業労働による賃労働収入によるよりも地元での農業に高い比重をかけている。年齢は若くて55歳であり60歳代主体に70歳代までとなっている。この作業組織は4班存在しており、その内の3班は真田町の傍陽地区の労働者よりなる「組」である。残る一班は大日向地区に存在し、彼等は国有林関係の愛林団の流れをくんでおり経験年数は20年以上に及んでいる<sup>4</sup>。彼等の就労条件を見てみよう。社会保険は労災のみ適用であり、労働者本人が国民健康保険、国民年金、農業者年金等に加入している。機械は労働者持ち、通勤費は7割補助、作業服年間4着、保安帽は貸与している。これらの班には全くの請負に出しており間接費はとっていない。その分彼等の請負単価は良くなっている。しかし彼等が長年の勘から儲からないと思う時にはクレームがくることもある。旧来は森林組合雇用労働者として主体であったこれら作業班の活用は、高齢化新規補充の不可能化によりジリ貧傾向にある。今後このような臨時的性格を持つ労働者の雇用に依存して行くことには限界がうかがわれる。組合側もこのような作業組織に依存できるのはあと5年から10年であろうと見ている。

次に作業班である。川東森林組合では作業班員のことを技能職員と呼んでいる。技能職員の就労条件を見てゆこう。

賃金給与体系は月給制、日給月給制、出来高給制の3本だでの管理を行っている。森林組

合側でこの3本だての給与体系を用意し、新規雇用の際に労働者に3種類の給与体系を提示し労働者の希望する方法を選択させることにしている。月給制はプロセッサを導入した平成3年から導入している。現在では技能職員が33名存在し、月給制15名、日給制10名、出来高給制8名となっている。

給与の決定に際しての直接費の構成要因は次の10項目よりなる。

基本給……能力、技能、勤勉、経験、資格などを考慮して決定する。

外勤手当…一律に20,000円支給

精勤手当…月に20日以上勤務した者に一日200円支給

運転手当…大型トラック1日につき、1,000円から4,000円

通勤用マイクロ運転一日500円

機械手当…大型重機運転一日500円

通勤手当…最高15,000円まで

扶養手当…地方公務員並

住宅手当…地方公務員並

班長手当…月に10,000円

賞与………8月、12月、1月の3回 5ヵ月

なお試採用期間の2から3ヵ月間は日額1万円の日給を支給している。

これに加えて使用者側は、労災掛け金、年金、社会保険、雇用保険、退職金積立、林退共、福利厚生費、有給休暇、労災上乗せという9項目の間接費の負担も必要となる。

退職金に関しては普通は林退共のみという森林組合が支配的である。川東森林組合は少なくとも森林組合の職員並を達成しようということから、現在の職員が30年勤続で1400万円の水準にあることを踏まえて、技能職員の退職金に関して30年勤務で1,500万円の水準を設定した。そして既存の林退共に本人負担1万円/月、雇用主負担1万円/月を上乗せした組合独自の退職金共済を設定している。なおこの制度の実施に当たり真田町、東部町当局にも説明し趣旨を理解してもらい、掛け金の一部を助成してもらっている。

普通労災上乗せといえれば数百万円多くて千万程度であるが、川東森林組合の場合は死亡の場合一人五千万円、障害180万から2,000万、入院7,000円/日、通院4,000円/日、休業保障2,000円/日の上乗せ保険を掛けている。技能職員に万一のことがあっては困るが、いざというときの保障の枠組みを完備しておくことは雇用主側の責任であると考えてのことである。この保険の掛け金は年間約200万円弱かかるが町から約80%を負担してもらっている。このように川東森林組合は管轄区域内の真田町東部町の理解を得ることによる自治体との緊密な連携によって、作業班員の社会保障の水準を高めることができているのである<sup>5</sup>。

表1は川東森林組合の技能職員を賃金支払形態別に見たものである。なお月給制、日給制、出来高制ともにそれぞれの支払形態別の労働者総数の平均値を出したものである。

これによると月給制の技能職員は基本給に諸手当及び賞与分の積立がついて直接費として月に416,363円かかる。それに間接費9項目の合計132,142円が追加され月に森林組合の側の負担額は548,505円となる。この支払形態を選択している技能職員は新しいライフスタイルに基づいて森林組合に新規参入してきた労働者である。

表1 川東森林組合技能職員の賃金支払形態

賃 金	(月 給 制)	(日 給 制)	出来高制
基 本 給	243,708	242,000	
外 勤 手 当	20,000	20,000	
精 勤 手 当	4,800	4,400	
運 転 手 当	2,770	9,167	
機 械 手 当	2,770	1,833	
通 勤 手 当	7,615		
扶 養 手 当	13,500	6,250	
住 宅 手 当	12,500		
班 長 手 当	1,540	1,667	2,860
賞 与	107,160	103,444	
直 接 費 計	416,363	388,761	( )
労 災 掛 金	34,404	34,404	27,360
年 金	20,308	19,832	
社 保	10,218	9,977	
雇 用	2,072	2,057	
退 職	10,000	10,000	
林 退 共	5,640	5,170	
厚 生 費	24,000	22,000	10,000
有 給	22,000	10,000	
労 災 上 乗 せ	3,500	3,500	3,500
間 接 費 計	132,142	116,940	(40,860)
合 計	548,506	505,701	

注：川東森林組合資料

日給制の技能職員の場合には一ヶ月間に直接費が388,761円、間接費が116,940円、森林組合の一ヶ月の負担額は505,701円となる。この支払形態を選択している技能職員の多くは農業を兼務する地場の半農型労働者である。通勤はマイクロバスで行っており、家は自宅である。ボーナスの算定方式は、その期間の月間平均就労日数に基本日額を掛けてその2ヵ月分といった計算である。8月2ヵ月、12月2ヵ月、1月1ヵ月分、合計年間5ヵ月分を支給している。

出来高制の場合には労災掛け金と厚生費のみで間接費は40,860円に過ぎない。これは技能職員以外の地域の「組」に請負に出す場合である。この労働者は傍陽地区の3班と大日向地区の1班の労働者16人であり地元の農業者である。山林労働よりも農業に比重がかかっている労働者である。年齢は最年少で55歳で60歳代中心で70歳までの高齢化した労働者である。新規補充が見込めないためあと5年くらいしか彼等を頼りにすることはできそうにない。

給与は毎月20日締め25日支払となっている。

休日は日曜、祭日、特別休日(身内の冠婚葬祭など最高7日)、指定休日(盆4日、年末年始5.5日)、有給休暇(6ヵ月間3日、以後一年10日、以後一年毎に一日増 最高20日)

勤務時間は8時から5時、休憩時間1時間40分、実働時間7時間20分、週43.2時間労働制となっている。

平成6年4月の労働基準法の改正による林業への全面適用に伴い、平成9年までの猶予期間内に土曜日を徐々に完全週休二日制に移行して行く予定である。具体的には平成7年2月より第二土曜日を休日にする。平成8年2月より第2及び第4土曜日を休日にする。平成9年2月より完全週休二日制を実施する予定である<sup>6</sup>。

福利厚生面を見てみよう。検診や特殊検診の受診、新年会、忘年会、研修旅行、山の神祭、厚生大会3回等充実している。今年は初めて研修旅行に外国へ出かけた。1月の中旬6日間シンガポール、香港、マカオへ職員、技能職員合わせて38名が出かけた。総経費は760万円、年に一人当たり3万円の積立をしているから差し引くと660万円は組合の費用負担であった。森林組合の職員にとっても技能職員にとっても、双方にとって海外研修旅行は夢であった。地道な山の仕事をしている森林組合が海外へ研修旅行に出かけたことは町民にとっても森林組合は頑張っているな、良くやってるなどの印象を与えた。

仕事着等に関して見てみよう。作業服は夏2着、冬2着、雨具、鉋等、ヘルメット、安全作業ズボン、安全作業前掛けを貸与している。川東森林組合では作業服をユニフォームと呼んでいる。技能職員から近代的で機能的でかつ見た目も良いユニフォームを採用したらとの提案があり、技能職員の提案を受け入れる中で橙色のオーバーオールとジャンパー、ジャンパーの背中に、英語でForest Engineer Staff KAWAHIGASIと書かれた近代的感覚にあふれるユニフォームである。またこのユニフォームは作業現場にマッチしておりかつ非常に目立つため最適のユニフォームである。また技能職員も自分たちの提案で採用されたユニフォームを着用して作業することに誇りを持っている。

その他にも山の作業現場での休憩場所として、以前はテントを使用していたが、ストーブや焚火でテントが煤けかつ穴だらけになってしまっていた。4年ほど前に土木建設業のスーパーハウスを参考にして少なくとも土建業並以上の就労条件をと考えて、テントからスーパーハウスに替えた。現在4棟所有しており技能職員にとって作業現場の就労環境が良くなった。

川東森林組合には近年大都会出身の技能職員が新規参入してきている。過去には森林組合技能職員（作業班員）と言えば、自己で田畑を耕し自己の居住する自宅をも所有した所謂半農型労働者と決まっていた。森林組合にとっては半農型技能職員の組織化は賃金、社会保障の諸費用を節約できるものの継続的計画的な作業は不可能であった。これに対して現在の新しいライフスタイルにもとづく都市出身の新規参入労働者は、農地も住宅も所有せず自己の労働力を販売することによってしか生計を維持できない完全な賃金労働者としての技能職員としての性格を持っている。森林組合が彼等を技能職員として経営内に包摂するためには賃金社会保障の水準は勿論のこと、彼等の居住環境にまで適切な配慮をすることが必要になる。森林組合では町営住宅や民間借家を斡旋し、住宅手当を支給しているが、やはり自前の技能職員の住宅を完備し新規参入の技能職員が満足する住宅から仕事に出勤させるのが一番良い。特に農山村部には空き家はあるようで余り存在せず川東森林組合のみならず、長野県下のどの森林組合でも都会からの新規参入労働者を新規雇用定着させるためには、住宅問題が避けては通れない、クリアすべき大きな問題となっている。

数年前から技能職員の住宅をと組合経営陣が考えていたが、今回の林業構造改善事業で真田町内の傍陽地区に林業者宿泊施設として4棟の建設が認められ平成7年3月にはその内の2棟が竣工する。

このような形での労働者宿泊施設は全国でも殆ど存在しない。大分県上津江村で定住化施設は難しいとする旧来からの枠組みを一步踏み出して三年程度の入居者の入居制限期間付きということで認められ現在労働者が居住している。この建物はグリーン・マイスター・ハウスと称され二連棟の木造住宅が2棟合計4戸が建設され民間の林業従事者及び第三セクターのトライウッドの独身社員が入居しており、町では今後6戸程度追加建設予定である。また岐阜県加子母村森林組合のグリーン・マイスターズ・ハウス（独身者向け）が存在する程度である。

このように全国的な状況を見ても川東森林組合の林業後継者用住宅の建設に向けての取組みは全国でも屈指の早さでの先駆的な取組みである。川東森林組合の林業後継者用住宅は完全一戸建て住宅であり、和室6畳、6畳、リビング10畳、ダイニングキッチン7畳の21坪の2LDKである。一棟1,300万円で本年度は2棟、来年度に2棟合計4棟を建設する。敷地に関しては真田町が250坪を借地し地代を負担してくれているなど町の理解も大きい。家賃は3万円を予定しており、半額は住宅手当てとして補助するので入居者の負担は1万5千円となる。建築戸数が4戸と少ないのは少々気がかりではあるが、先駆けの施策導入としての意義は大きい。現在の枠組みが定住化施設としての労働者向け住宅の建設は認められないことになっていることから林業者宿泊施設という名称で入居期間も最長三年程度となっているとは言えども組合側の熱意が町を、県を、そして林野庁を動かした結果としてのこの建物の建設は非常に意義があるものと思われる。それに加えて一戸建ての住宅を、全国のこの種の住宅としては初めて、建設にまでこぎつけたことの意義も大きい。土地も比較的たっぷりあり、各戸に小さいながら専用の庭をも整備できることは大きな意味がある。都会で暮らす住民の多くは将来は狭くても良いから庭付きの一戸建ての住宅に住むことが夢であり、林業労働に新規参入してくる新しいライフスタイルにもとづいた労働者は皆そのような夢を持っているからなのである<sup>7)</sup>。都市出身の新規参入労働者が入居期限があるとはいえ、低家賃の庭付き一戸建ての住宅に入居し彼等の家族も新しい生活に満足し林業労働に集中して打ち込める環境造りができると、彼等の定着率も上がり、また最終的には自己の持ち家住宅を取得し定住化することにもつながるであろう。このように考えてくると川東森林組合の林業後継者用住宅の建設は林業労働者をめぐる新しい動向を先取りした長野県内のみならず、全国的に見ても屈指の最先端の取組みと云えよう<sup>8)</sup>。

#### 4 おわりに

長野県川東森林組合の林業労働力の組織化の過程を機械化との関りから考察してきた。川東森林組合の存在する長野県上小地域はわが国屈指の落葉松林業のメッカである。そして森林組合管轄区域内には落葉松が植栽された広大な国有林が存在しており、流域管理システムの展開の中で森林組合の存在は、実際の労働過程を担当する資本として不可欠なものとなってきていた。森林組合をめぐるこの外部条件は川東森林組合の展開の大きな規定要因となっ

ている。

林業における就労環境は他産業のそれに比べて劣悪な状況下であり、3K職場などと言われるようになってからも既に久しい。川東森林組合においても経営の多角化等様々な取り組みを行って来ていたが、全国的状況と同じく作業班員の高齢化と新規補充の不可能化という厳しい事態に直面していた。そこに林業構造改善事業を活用して所謂高性能機械であるプロセッサを他地域に先駆けていち早く導入した。またその機械の導入と同時に林業労働者の新規募集を行った。そしてそれ以来多数の新規参入林業労働者が川東森林組合に新規参入して、今や若手新規参入林業労働者のみで作業組織「組」を構成するところまで至っている。また組合雇用労働者の賃金社会保障の水準は、長野県内のみならずわが国でも優良な事例として取り上げられるまでに至っている。

高性能機械の導入による労働過程の性格の変化は、林業労働者の性格を地元出身の半農的な高齢化した林業労働者から、若手新規参入林業労働者に変えた。また若手新規参入林業労働者を雇用する資本である森林組合資本の性格を近代的なものに変質させた。また森林組合資本の性格の変化は、新しいライフスタイルにもとづいた林業労働者の新規参入をより一層加速化し、このことがより一層の機械化すなわちハーヴェスターの導入につながった。このように川東森林組合の場合には機械化を基軸として森林組合資本による雇用関係の近代化、新しいライフスタイルにもとづいた林業労働者の新規参入をもたらしたのである。

### 注釈及び参考文献

1 新しいタイプの林業労働者を扱った論文には次のものがあげられる。

- ① 田中純一「林業労働への新規参入—その実態と今後の方策—」『山林』1322号, 1994年7月
- ② 三井昭二:「都市・山村関係からみる林業労働力の新しい動向と意義」『林業経済研究』125号, 1994年3月
- ③ 上久保達夫・小池正雄:「地域林業の担い手の新たな参入動向—主に岐阜県下森林組合への新規参入者の事例にもとづいて—」『第44回地域農林経済学会発表論文集』1994年10月
- ④ 和知達也:「非農山村地域における林業労働力組織化の実態」『林業経済研究』126号, 1994年11月
- ⑤ 小池正雄:「林業労働への新規参入に関する諸問題」『林業経済』No.556 1995年2月  
また労働省で全国的に林業雇用改善促進事業を行っており、多くの都道府県において林業労働への新規参入者問題を取り上げて検討している。

2 半農半労型林業労働者に関しては多くの論者によって論争が行なわれてきた。八木俊彦:「我国林業労働力の基本的性格」鳥取大学農学部演習林報告, 第15号, 1985年

3 川東森林組合の新規参入林業労働者の募集方法は全森連, 県森連の林業労働力育成センターと、ハローワーク(職業安定所)の利用によるものであり, 県内他地域や他県に見られるような就職情報誌利用による求人活動は行っていないことが, 川東森林組合の求人の特徴とも言える。

なお就職情報誌利用による新規参入林業労働者の確保に関しては次の文献が参考になる。小池正雄・宮坂正之:「木曾谷地域における新規参入林業労働者の実態と定住への可能性」『新規参入林業労働者の現状と課題(林業雇用改善研究委員会報告書)』長野県森林組合連合会, 1995年3月

4 愛林団に関しては, 奥地 正:「国有林に置ける労働組織の形成と展開」『立命館経済学』第23

巻第5・6号合併号, 1975年を参照

- 5 林業労働者の社会保障の水準を他産業並に引き上げて行くためには、経営体の自助努力を基本として、関連市町村、都道府県、国の一体となった取り組みが必要になっている。川東森林組合の場合には関連の2町との連携がうまくとれているが、もう一步枠組みを前進させるためには県、国が国民のコンセンサスを得る中で強力な方策を講じて行くことが必要となっている。
- 6 平成6年4月労働基準法の林業への完全適用が決定され平成9年4月には適用への猶予期間が終了する。完全適用に伴う諸負担の増加は、限界的位置にある林業における資本の分解過程を加速化するものと思われる。小池正雄：「労働基準法の林業への完全適用に関する一考察」『労働科学』第71巻第11号, 1995年11月
- 7 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巻第2号, 1992年12月
- 8 本年度に入って林業構造改善事業のメニューから林業労働者宿泊研修施設整備事業や林業労働者研修宿泊施設整備事業を選択して導入する自治体や森林組合等の導入主体が増えてきている。

## A Consideration on the Young New Participant of Forestry Labor

Masao KOIKE

Division of Production Conservation of  
Forest, Faculty of Agriculture, Shinshu University

### Summary

The working circumstance in forestry laborer are inferior to those in other industries.

In our country, the forestry laborers have been decreasing in number and their age has been getting older. If such situations continue, the forestry laborers will cease to exist in the near future.

But recently, there are some cases that a new type of forest laborers come into the forestry labor.

In this paper, I investigate the case study of the Kawahigasi landowners Association. Kawahigasi landowners Association has brought a project to a successful issue by high mechanization of forestry.

Kawahigasi Landowners Association has buckled down to the difficult task such as management diversification. But the laborers are too old for this kind of work, and they have been growing older recently.

Kawahigasi Landowners Association introduced a highly efficient harvester and processing machinery. A change of the character in the working process has brought the new participants in forestry labor. Their character is different from previous forestry laborers'. That is, they don't have any paddy fields or plowed fields. They are young forestry laborers and they don't have their own houses to live in.

Kawahigasi Landowners Association has expended a great effort to improve their working conditions, especially living conditions. It has become a modern type of capital.