



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	<寄稿> 林業労働市場の再編と公共職業訓練—北海道立函館高等技術専門学院の事例—
Author(s)	早尻, 正宏; HAYAJIRI, Masahiro
Citation	社会教育研究, 25, 51-65
Issue Date	2007-03-23
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/20399
Type	departmental bulletin paper
File Information	51-ad.edu25.pdf



林業労働市場の再編と公共職業訓練 —北海道立函館高等技術専門学院の事例—

早 尻 正 宏

1. はじめに

1.1. 公的関与と労働者養成

1990年代後半以降、日本の林業・森林管理をめぐって大きく変化したことの一つに、林業労働力の確保と就業初期の育成段階において、国や地方自治体など公的セクターが積極的に関与し始めたことが挙げられる。たとえば、都道府県が実施した林業技術関係の研修は1997年度以降、コース数と受講者数がともに急増している¹（図-1）。この1997年といえば、前年の1996年に公布、施行された、林業労働力の確保の促進に関する法律（以下、林業労働力確保法）に基づいて、都道府県ごとに林業労働力確保支援センターが設立され始めた時期に当たる。この時期以降、林業労働力確保支援センターが中心となって、公的関与による労働力の確保・育成が積極的に展開されるようになる²。

それだけではない。現代、特に21世紀に入ってからの林業労働力の確保・育成をめぐる政策に特徴的なことがあるとすれば、それはこれまでのように林野庁系列の取り組みだけではなく、労働行政や職業訓練行政が関与し始めたということだろう³。その端的な表れが、1998年度半ばの補正予算で始まった旧労働省の「緊急地域雇用特別交付金事業」と、その継続版で2002年度から実施された厚生労働省の「緊急地域雇用創出特別対策推進事業」である。そのうち後者は、2003

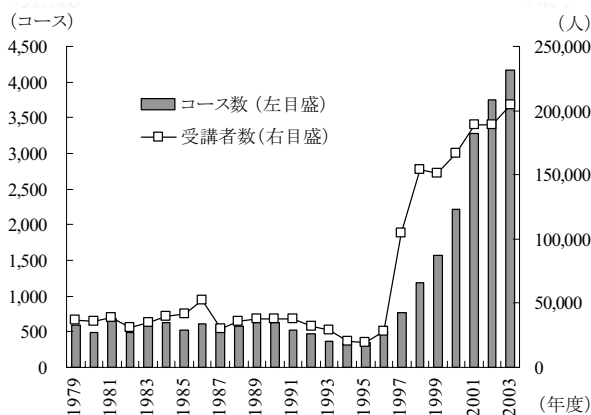


図-1 林業技術研修のコース数と受講者数の推移

資料) 林野庁編『林業統計要覧』各年版、同編『森林・林業統計要覧』各年版。

年度に始まった林野庁の「緑の雇用担い手育成対策事業」（以下、「緑の雇用」）につながっていく。こうして林業労働分野は森林政策のみならず、社会政策領域でも注目されるようになった。

林業労働者の養成をめぐる現況は、森林管理を取り巻く状況の変化と、日本社会における人材育成システムの転換という観点から次のように整理できる。まず森林管理に関してみると、現在、森林・林業関係者だけでは森林環境を維持、向上させることが難しくな

り、社会全体で森林管理を支えていくこと、すなわち「森林資源管理の社会化」が模索されているということである（堺、2003）。もう一つは、産業界全体にイえることだが、現在、日本の人材育成システムが転換期を迎えているということである。転換の方向性として、①社会的な職業能力制度の整備と外部労働市場の機能拡充、②企業主導の能力開発重視から個人主導の能力開発重視への転換、③個人主体のキャリア形成への支援——が挙げられる（上西、2004）。ここでは公的職業訓練はその教育の有力な受け皿として位置付けられている（田中ら、2005；木村ら、2005）。こうして、「教育訓練の社会化、共同化」（木村ら、2005、p.55）が進展している⁴。

以上述べてきたような「森林資源管理の社会化」と「教育訓練の社会化、共同化」という考え方にしたがえば、林業労働分野における人材育成の現段階は、「林業技能者養成の社会化」として要約的に表現できる。「林業技能者養成の社会化」とは、これまで個別事業体の経営課題の一つに過ぎなかった労働者養成が、社会的課題として認識され、政府（国、都道府県、市町村）とその関係機関によって公的関与という形で、あるいは事業体間の連携による協業化という形で取り込まれる状況を指している⁵。現段階における「社会化」は公的関与を軸に展開しているが、社会政策的な対応や、協業化がみられる点に新たな特徴が確認できる（早尻ら、2005）。

このような公的職業訓練への社会的注目とその再編成は、確かに「企業から反発される人々を対象とする〔…中略…〕『切り捨て型の教育訓練』（木村ら、2005、p.5）という側面を有している。とはいえ、このような動きは一方で、「企業に困り込まれない外部労働市場志向型の教育訓練の側面を有している」（同上、p.5）とみることができる。それは、企業閉鎖的な能力形成からの解放、企業帰属意識の希薄化をもたらす可能性があり、本稿ではこの点に注目したい。

また、本稿では、「公的職業訓練」と同時に「公共職業訓練」という表現も用いている。この点は補足が必要だろう。関連研究などをみれば、「公的」も「公共」も厳密に区別されて使用されているわけではない。田中萬年は「公的職業訓練」を「『職業能力開発促進法の法令等により運営されている職業訓練等』と限定」（田中ら、2005、p.21）し、同法などを根拠に財政的支援の上で行われる企業内教育もそれに含めている。だが本稿では、煩雑さを避けるという意味でも、職業訓練の実施主体が公的なもの、あるいは公的性格を帯びているものに対して「公的職業訓練」という表現を与えたい。したがって、「公共職業訓練」はいわゆる職業訓練行政が行っているものに限定し、それに林野庁と厚生労働省（雇用対策）が実施している職業能力開発にかかわる各種研修を含んだものを「公的職業訓練」と呼ぶことにする。

1.2. 公的関与の拡大とその理由

まず、公的関与について概念整理が必要だろう。公的関与とは、行政機関やその関係諸機関が各種研修を企画、実施する場合（直接的な関与）と、補助事業で財政的、人的支援を行う場合（間接的な関与）の両方を含んだ概念である。前者がいわゆる公的職業訓練に該当する。また、公的

関与は、前述した「林業技能者養成の社会化」にも関連する重要概念であると考えられる。前節でも述べたように、現在では、労働力確保・育成は単なる雇用事業体の経営課題の一つではなく、森林・林業関係者が共同で取り組むべきものだと考えられている。その場合、厳密に言えば、「社会化」の担い手は行政機関やその関係諸機関に限られるわけではない。民間企業はもちろん、NPOや協同組合などの非営利協同組織も担い手として機能することができる。しかし、実態に即してみると、行政機関やその関係諸機関が主要な位置付けを与えられているのは明らかである。したがって、「林業技能者養成の社会化」は公的関与のあり方に強く規制されながら展開しているものと考えられるのである。

以下、公的関与によって林業労働者の養成が進められている現状について、その理由を6つに分けて整理しておこう。

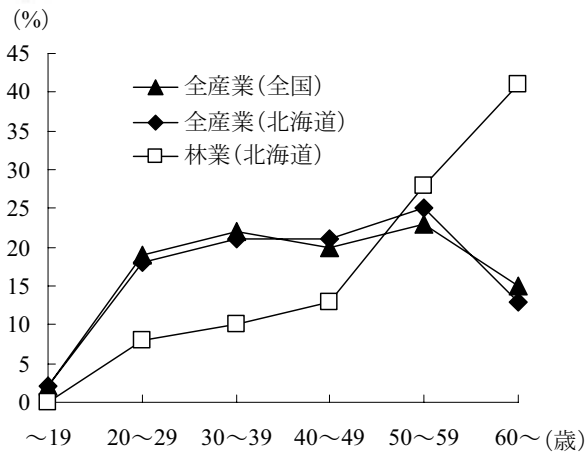


図-2 林業労働者数と全産業就業者数の年齢階層別分布

資料) 総務省統計局『労働力調査』(http://www.stat.go.jp/data/roudou/2.htm、2005年12月30日取得)、北海道水産林務部林業振興課(2004)『林業労働実態調査報告書(平成15年度実績)』。

注) 「全産業(全国)」は2004年の平均値、「全産業(北海道)」は1997～2004年の平均値。「林業(北海道)」は2003年度実績値。

第1に、林業労働者の年齢構成の偏りである。北海道の林業労働者数と、全国と北海道の全産業就業者数の年齢階層別分布をみると、全産業と比較して、北海道の林業労働者数が50歳以上、特に60歳以上に著しく偏っていることがわかる(図-2)。また、全年齢階層に占める割合で見ると、全産業レベルでは多数派を形成している20～49歳層が、林業ではその半分にも満たない。全産業と比べていびつな年齢構成で高齢化が著しい林業では、60歳以上層が労働市場から急激に退出し始めることが

表-1 林業および全産業別にみた中高年齢者が占める割合(全国、北海道)

	(単位: %)							
	50歳以上				65歳以上			
	林業		全産業		林業		全産業	
	全国	北海道	全国	北海道	全国	北海道	全国	北海道
1960年	23.7	15.4	21.0	17.2	4.4	1.6	4.4	2.9
1965年	24.9	18.3	21.9	18.8	4.4	2.0	4.4	3.0
1970年	29.2	21.8	22.4	20.4	5.9	2.7	4.9	3.6
1975年	36.3	28.8	23.7	22.7	6.5	3.0	4.9	3.9
1980年	47.0	38.5	26.5	25.2	6.7	2.8	5.4	4.2
1985年	59.5	51.0	28.9	27.7	8.0	3.0	5.4	4.3
1990年	67.9	63.4	30.7	28.0	10.5	4.3	5.8	5.0
1995年	69.0	68.2	33.4	30.0	18.9	9.0	7.2	6.5
2000年	67.3	65.6	36.7	36.5	24.7	14.2	7.7	7.1

資料) 『国勢調査報告』各年版。
 注) 少数第2位を四捨五入。

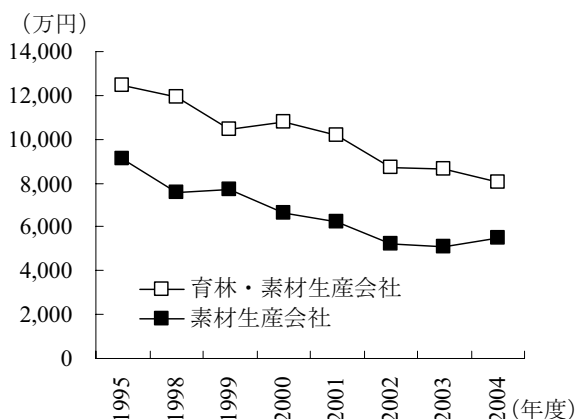


図-3 林業事業体(会社)における林業事業部門の営業収益の推移

資料) 農林水産省大臣官房統計部『林業組織経営体経営調査』各年版。

注) 「育林・素材生産会社」とは、素材生産業、または素材生産サービス業と育林サービス業を併せて営む会社をいう。「素材生産会社」とは、素材生産業、または素材生産サービス業を営む会社をいう。

予想され、新規採用が短期間に集中する可能性がある(表-1)。そのとき、企業努力だけで労働者養成が可能かどうか。人材育成を狙いとした林業労働対策が積極的に取り組まれている背景には、このような問題状況が横たわっている。

第2に、林業事業体⁶の経営環境の悪化である。農林水産省統計情報部『林業組織経営体経営調査』によると、育林・素材生産会社と素材生産会社の両方とも、林業事業部門の営業収益が低下し続けている(図-3)。このしわ寄せが既存労働力に向けられるならば、それは人材育成費用の削減だけでなく、賃金低下など労働条件の悪化を

招くだろう。さらに懸念されるのは、退職者の補充がスムーズに進まないことで、熟練労働者の技能やノウハウが失われていくのではないかということである。

第3に、新規就業者の定着率が依然、低いことに注目したい。2004年度の『森林・林業白書』では、農林水産省大臣官房統計部『平成15年度 農林水産業新規就業者等調査結果の概要』(以下、『新規就業者等調査(平成15年度)』)を利用して、1996年6月から1999年5月までの3年間に林業労働に新規就業した者の、2003年7月時点における定着率について報告している(林野庁、2005)。これによると、引き続き「林業に従事している」は55.0%、「林業に従事していない」は19.7%、「不明」が25.0%となっている。せっかく採用しても、このようにすぐに辞めてしまうのであれば、採用事業体にとってその育成費用は無駄な投資に終わってしまい、今後の採用意欲も失われていくことだろう⁷。

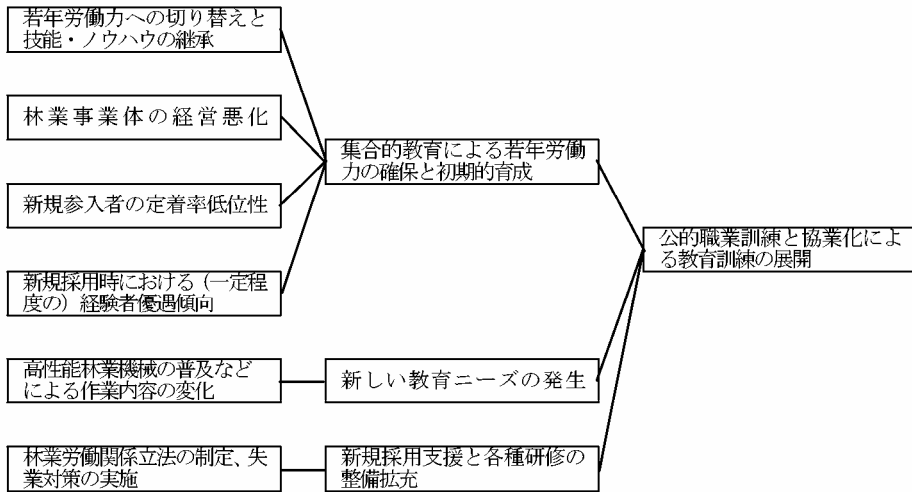
第4に、林業事業体が労働者を採用するに当たって重視する事柄をみると、事業体は必ずしもまったくの未経験者を希望しているわけではないということだ。たとえば、全国森林組合連合会『認定事業体・新規就業者等調査結果報告書(平成14年度 林業労働雇用改善促進事業(調査研究事業))』には、認定事業体⁸に対して、「新規就業者の採用に当たって、最も重視している採用要件は何ですか(複数回答)」と尋ねた調査項目がある(全国森林組合連合会、2003)。この調査結果によると、最も多いのは「本人の性格とやる気がある」(調査回答者の76.1%)という、人間の性格とか資質を重視したものであったが、ここで注目したいのは次に回答の多かった「林業や関連業種の経験や技術を有する」(同29.9%)である。さらに、社団法人北海道造林協会・北海道森林整備担い手支援センターが、道内の認定事業体に対して実施したアンケート調査の結

果によると、通年労働者の求人に当たって認定事業者が重視する項目として、最も多く挙げられたのが「ある程度経験があり、資格等を有する」(43.4%)であった(社団法人北海道造林協会・北海道森林整備担い手支援センター、1999)。以下、「やる気を持っていれば誰でも良い」(30.3%)、「高校の新卒業者」(6.6%)と続く。確かに、各種研修を受けたことによって、現場ですぐに通ずる技能が身に付くとは考えにくい。しかし、これらの結果から、研修を経ることで、それなりに林業労働に対する「気構え」や「心構え」をもつようになった求職者を採用したい、それがひいては彼、彼女らの高い定着率に結び付く、という考えを事業者はもっているのではないかと推測されるのである。

第5に、林業作業における高性能林業機械の普及によって、新たな技能やノウハウが林業労働者に求められ始めていることが挙げられる。遠藤日雄は、高性能林業機械化段階における多能工には、「知識と技能教育、[…中略…]例えば高性能林業機械の基本構造が理解できるとか、簡単な外国語が読めるなどといった、これまで軽視されていた分野の要素が新たな熟練形成の際の不可欠の要素になりつつある」(遠藤、1999、p.194)としている。遠藤は、このような教育内容に企業内教育だけで対応するのは難しいとし、教育訓練機関の活用に積極的な意義を見出している。

第6に、以上の状況を背景に、林業労働力の確保・育成に関する政策の必要性が提起され、1990年代に入って、さまざまな施策が展開されていることを挙げたい。これは前述した5つの理由と並列できるような事柄ではないかもしれない。だが、たとえば、林野庁と自治省、国土庁の3省庁共管によって開始された森林・山村対策で、林業労働力の担い手対策が大きく取り上げられているが、この森林・山村対策には農山村の深刻な過疎化という状況認識がある。すなわち、前述した5つの要因のように、林業や林業労働そのものの性質に由来するわけではないが、それらと密接に関係し、影響を与えている要因として過疎問題や雇用問題が位置付けられ、林業労働対策として実施されていく経緯に注目したいのである。農山村地域の過疎問題や雇用問題に対する政策的対応の進展が、林業労働力の確保・育成における公的関与の比重を高めているのである。

このような背景によって、事業者単独で林業労働力を確保・育成するのではなく、公的機関が積極的に関与したり、複数事業者が共同で実施したりするケースが増えている(図-4)。その結果、『新規就業者等調査(平成15年度)』によると、いまでは新規就業者の半分以上が就業前に何らかの研修を受講している。また、聞き取り調査では、「現在では人工林を主な作業対象とするため、高度な技能は必要ないので、基礎を身に付けてくれる各種の公的訓練の拡充はありがたい」(渡島支庁、MKB林産協同組合)という声も聞かれた。なお、2003年度には前年に比べて新規就業者が倍増し、その約半分が「緑の雇用」の研修修了者で占められるまでになった。ここからも、林業労働力の確保・育成における公的関与、あるいは公的職業訓練の役割の大きさが確認できる。



図－4 「林業技能者養成の社会化」の枠組み

2. 公的関与による労働者養成の現状と課題

林業労働分野において公的な育成システムはどのように設計されているのだろうか。

就業前研修は、これまでさまざまに名称変更しながら、また厚生労働省の雇用政策に組み込まれながら展開され、その充実が図られてきた。これは林業労働力確保法の一つの成果といえる。ここでは、2005年度に厚生労働省が創設した林業就業支援講習を取り上げよう。この事業は厚生労働省が全国森林組合連合会に委託して、林業労働力確保支援センターが実施している。林業への新規就業希望者を対象に約 20 日間の研修が行われる。北海道では、社団法人北海道造林協会・北海道森林整備担い手支援センターが 2005 年 10 月 17 日～11 月 11 日（18 日間）に林業就業支援講習を実施している。その受講人数は 8 人、受講者の平均年齢は約 27 歳であった。2006 年度のカリキュラムをみると、開講日からの 4 日間は教室内における基礎知識の学習、その後 4 日間で伐木等業務安全衛生特別教育と刈払機取扱作業安全衛生教育の受講、チェーンソーと刈払機の整備方法の習得に当てられている。これらは北海道立林業試験場（美唄市）で実施されている。8 日目から 7 日間は、道内 4 ヶ所を移動しながら、地ごしらえ、植栽、下刈り、枝打ち、除間伐の実地講習が行われる。その後、集成材工場などの見学（1 日間）を経て、最後の 2 日間で就業相談、生活相談、意見交換が実施される。

以上簡単にみてきたが、ここでは、これまで林業就業支援講習のような取り組みがなかったわけではない点についても触れておきたい。前述した「緊急地域雇用創出特別対策推進事業」では、森林整備関連事業への就業希望者を対象に、就業前研修（事前研修）が 2001～2003 年度に開催

されている。2001年度の開催箇所数は11ヵ所、受講人数は530人である。2002年度は24ヵ所の会場で655人が参加、最終年度の2003年度には23ヵ所の会場で699人が受講している。3年間の受講人数は1,884人に上っている。しかし、この研修は、林業就業支援講習に比べて期間も短く、教育内容も簡単なものであった。研修期間は5日間、主たる目的は伐木等業務安全衛生特別教育と刈払機取扱作業安全衛生教育の受講であった。このことから、林業就業支援講習は新規就業希望者を対象にした研修としては、これまでにない豊富な内容で行われていることがわかる。担い手支援センターは、「決して短くはない1ヵ月にわたる研修に参加するということだけで、就業に対する熱意は十分にあるとみなしてよいのではないか」（センター長）と考えている。

また、就業前研修の一つに位置付けられる「緑の雇用」は、北海道では初年度の2003年に109人が参加し、そのうち83人が雇用を継続された。2004年度は53人が参加している。平均年齢は40歳を越え、60歳代も多く含むなど中高年齢者が多い。この年齢の高さは、「緑の雇用」がそもそも失業対策の性格を強く帯びた、前述の「緊急地域雇用創出特別対策推進事業」をきっかけに始められたことと関連している。

次に、在職者の技能レベルのアップを目指す「リーダー養成研修」、北海道では「基幹林業労働者研修（グリーンマイスター研修）」⁹と呼ばれているものがある。これは1981年度に始まり、名称変更しながら現在まで続いている。北海道では2005年度までに164人が修了し、その平均年齢は28歳と若い。しかし、林業労働者のいわば完成形とでもいべきこの資格は、いまだ社会的認知を得ているとは言い難い。その理由は3点にまとめられる。第1に、機械操作など技能講習を重視した研修で、多くの企業にとって、その位置付けは「資格を取得させる費用が浮く」程度のものである。第2に「森林管理技術者」¹⁰へのキャリアアップは想定されておらず、第3に研修修了後の処遇（賃率、社内における地位）にほとんど影響を与えていないからである。

3. 北海道立函館高等技術専門学院における労働者養成

3.1. 機動職業訓練・森林環境保全科の開講とその教育内容

公的関与による林業労働者の養成に関して本稿で注目したのは、これまで林業労働分野とまったく縁のなかった職業訓練行政（公共職業訓練）の取り組みである。これは、林業労働者の養成が森林政策だけではなく職業訓練行政の対象としても位置付けられるようになったという意味で、象徴的なトピックといえる。

公共職業訓練とは、厚生労働省や都道府県、独立行政法人雇用・能力開発機構が、職業能力開発促進法に基づいて行う職業訓練と定義される。その公共職業訓練は、①訓練期間の長さ、②訓練内容のレベル、③訓練対象者の属性——の3点で分類できる。以下、取り上げる機動職業訓練は、「短期課程」の「普通職業訓練」の一つで、その対象者は公共職業安定所長の受講指示を受けた「求職者」である。

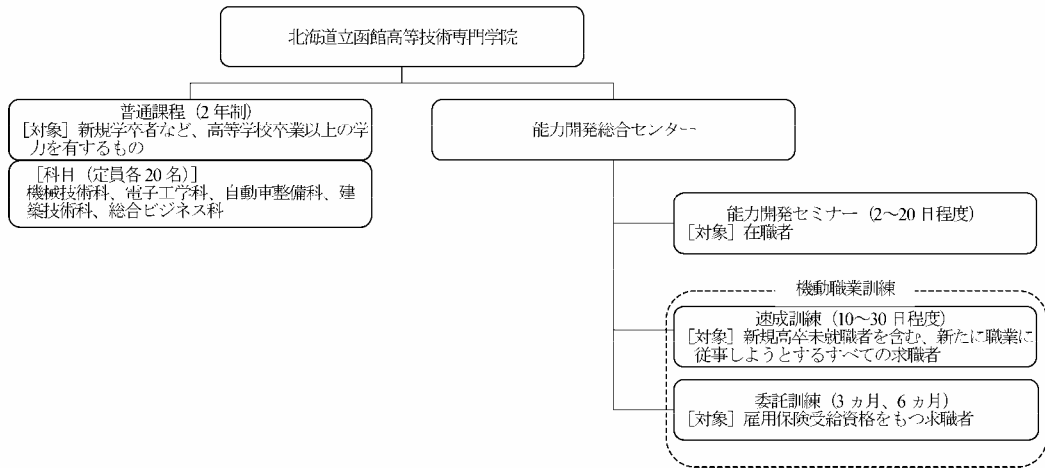


図-5 北海道立函館高等技術専門学院の職業訓練体系 (2005 年度)

資料) 北海道立函館高等技術専門学院「平成 16 年度 事業概要」、聞き取り調査。

北海道函館市にある北海道立函館高等技術専門学院 (以下、函館学院) は、渡島支庁と檜山支庁の両地域で各種の公共職業訓練を実施している (図-5)。函館学院は、職業能力開発促進法に基づいて北海道が設立し、管理運営する高等技術専門学院 13 校の一つで、北海道経済部人材育成課のもとに組織されている¹⁾。函館学院における機動職業訓練の修了者数は 1952~2003 年度で 6,147 人、2004 年度には森林環境保全科など 19 科 (定員 270 人) が開講されている。

3. 2. 機動職業訓練・森林環境保全科の開講とその教育内容

函館学院では、機動職業訓練の森林環境保全科は 2002~2004 年度までで 4 回開講され、修了者数は 37 人となっている。北海道の高等技術専門学院のなかで、森林環境保全科を設置しているのは函館学院だけである。この機動職業訓練は「委託訓練」の形で実施される。函館学院は森林組合や造園関係の会社などに機動職業訓練を委託し、講師の選定やカリキュラム作成もすべて委託先に任せている。開講のきっかけは 2 点ある。第 1 に、機動職業訓練の管理計画を担当する職員は、役場や地元企業などを対象に「ニーズ調査」を実施するのだが、そのなかで、林業労働関係の職業訓練のニーズが高いことを把握したからである。第 2 に、この開講には、北海道の厳しい雇用情勢が反映している。北海道はいま、公共事業の大幅減で過剰化した建設労働力の受け皿の一つとして林業に注目している。そこで、北海道経済部人材育成課は函館学院などに、林業にかかわる人材育成のニーズの有無を確かめるように打診したのである。

「森林環境保全科訓練計画」(函館学院業務資料)によると、森林環境保全科の訓練目標は、訓練生が「森林の多目的な役割について理解でき、健全な森林を確保するための枝打ち、間伐作業

表一2 機動職業訓練・森林環境保全科のカリキュラム

① (2002年度)

	科目	時間数 (時間)
普通学科	入学式	1
	オリエンテーション	3
	就職相談	2
	修了式	1
	森林の法体系	7
専門学科	森林資源と林業	14
	造林技術2	35
	森林の保護管理	7
	森林の公益的機能	21
	森林資源の調査	7
	森林の公益機能の保全と増進	7
	林業機械	14
	森林の評価	7
	森林施業の計画	7
	造林技術1	14
	森林生態系	7
	森林の調達の利用	7
	特用林産	7
	木材の加工と利用	7
	林業労働関係の法令	21
	檜山地帯の森林の特徴	7
	乙部町における森林行政	7
講習のまとめ	14	
実技	造林技術2	35
	森林の保護管理	7
	森林資源の調査	14
	林業機械	35
	森林の評価	7
	森林成育適地	7
	特用林産	7
木材の加工と利用	14	

資料) 北海道立函館高等技術専門学院業務資料、聞き取り調査。
 注) 1. 訓練時間は合計350時間で、そのうち普通学科が7時間、専門学科が217時間、実技が126時間である。
 2. 2003年1月14日～3月27日に乙部町出稼農対面所で実施された。

ができる」ようになるために、「森林の育成・管理及び林業機械の取扱い・操作等の基礎的な知識と技能を習得すること」である。総訓練時間は350時間、そのうち学科が151時間、実技が199時間であり、実質的に約51日間の訓練である(表一2)(表一3)。訓練期間は前述した就業前研修の事例よりも長く、また学科に多くの時間が割かれているという特徴がある。森林環境保全科に限らず、機動職業訓練で学ぶ訓練生の学習態度について、函館学院の担当職員は、「1時間、避難訓練を実施した時、受講者からその1時間分、延長して職業訓練をするよう申し入れがあった」というエピソードを披露し、訓練生の学習に対する前向きな取り組み姿勢を高く評価していた。

表一3 機動職業訓練・森林環境保全科のカリキュラム② (2003～2004年度)

	科目	科目の内容	時間数 (時間)
学 科	社会	入学式、オリエンテーション、就職相談、修了式	7
	樹木学概論	育種、育苗、樹木の分類、樹木の種類と利用法	35
	林業機械概論	林業機械の種類とその役割	24
	森林管理	人工造林、初期保育、枝打ち、間伐、森林の病虫害害	35
	森林環境保全	森林生態系、木材の需要、林業経営、温暖化現象と森林のかわり	25
	計測法及び測樹法	測量機器の種類と構造、測量概要、高さ・直径・距離・面積の測定	20
	安全衛生	労働災害と安全衛生法、応急処置、救急処置	5
	林業機械作業	チェーンソーの取扱い及び操作、刈払い機の取扱い及び操作、手工具の使用法と管理	45
	森林環境保全作業	枝打ち作業、間伐作業	109
	測量	レベル測量、トランシット測量、平板測量、コンパス測量	30
実 技	安全衛生作業	安全の心得、安全作業、救急法	15

資料) 北海道立函館高等技術専門学院業務資料。
 注) 1. 訓練時間は合計350時間で、そのうち学科が151時間、実技が199時間である。
 2. このカリキュラムの機動職業訓練の森林環境保全科は次の委託先で実施された。函館市の函館地区森林組合(2003年8月28日～11月12日)、江差町の社団法人檜山地域人材開発センター(2004年1月5日～3月24日)、函館市のアキタ造園株式会社(2005年1月5日～3月24日)。

3.3. 機動職業訓練・森林環境保全科の訓練生とその教育効果

2002～2003年度(3回開講)の訓練生30人をもとに、その姿を素描する(表一4)。訓練生の前職をみると、業種が不明な4人を除いて、圧倒的に多いのは建設関連産業(17人)で、自動車販売会社の営業職などサービス業(4人)、林業(2人)、水産加工など製造業(2人)、運送業(1人)と続いている。次に訓練生の年齢構成を確認すると、50歳代(14人)が最も多く、30歳代

表-4 機動職業訓練・森林環境保全科の訓練生プロフィール（2002～2004年度）

	コード	年齢	性別	住所	学歴	前職（業種・職種、所在市町村）	就職先（業種・職種、所在市町村）
2002年度	K1	59	男性	乙部町	中卒	N 水産株式会社（漁業・水産加工、札幌市）、株式会社F（-）	-
	K2	51	男性	乙部町	中卒	株式会社O建設（土木工事、乙部町）	株式会社O建設
	K3	52	男性	乙部町	中卒	有限会社K商会（電器販売など、函館市）、N冷蔵（-）	有限会社K商会
	K4	35	男性	乙部町	中卒	有限会社H工業（砕石・砂利、上ノ国町）	-
	K5	37	男性	乙部町	高校中退	有限会社T事業所（林業、八雲町）	株式会社O建設
	K6	24	男性	乙部町	高卒	有限会社S配管（水道衛生工事など、乙部町）	有限会社S配管
	K7	56	男性	乙部町	中卒	-	K開発株式会社（土木工事、熊石町）
	K8	52	男性	乙部町	高卒	K開発株式会社	-
	K9	49	男性	乙部町	中卒	株式会社N（水産加工、函館市など）、株式会社M（食品工業、紋別市など）	株式会社N
	K10	39	男性	乙部町	高卒	株式会社O建設	株式会社O建設
2003年度秋期	K11	43	男性	函館市	専門卒	K運送（運送業、函館市）	Tセメント株式会社（セメント、上磯町）
	K12	30	男性	函館市	専門卒	株式会社S工務店（総合建設業、函館市）	株式会社O（リース業、七飯町）
	K13	28	男性	上磯町	専門卒	H株式会社（自動車販売、函館市など）	株式会社T（-）
	K14	55	男性	函館市	高卒	株式会社A（-）	有限会社Y警備保障（警備、函館市）
	K15	55	男性	七飯町	高卒	有限会社N（-）	有限会社Tコンクリート（-）
	K16	32	男性	函館市	専門卒	株式会社J函館事業所（舗装工事、上磯町）	-
	K17	24	男性	函館市	大卒	株式会社Nスタッフ（人材派遣、札幌市など）	-
	K18	54	男性	函館市	中卒	株式会社K工業（足場工事・とび、札幌市）	株式会社K工業
	K19	27	男性	函館市	高卒	有限会社S商店（穀物商、上磯町）	-
	K20	37	男性	函館市	高卒	函館N株式会社（-）	-
2003年度冬期	K21	50	男性	乙部町	専門卒	K開発株式会社	K開発株式会社
	K22	56	男性	乙部町	中卒	有限会社A建設（建築、乙部町）	有限会社A建設
	K23	58	男性	乙部町	中卒	K開発株式会社	K開発株式会社
	K24	22	男性	上ノ国町	高卒	有限会社H工業	有限会社H工業
	K25	53	男性	熊石町	中卒	株式会社K（総合建設業、熊石町）	株式会社K
	K26	30	男性	熊石町	高卒	株式会社K	株式会社K
	K27	36	男性	江差町	高卒	K株式会社（砕石・砂利・土木工事、江差町など）	K株式会社
	K28	54	男性	江差町	高校中退	H森林組合（林業、江差町）	-
	K29	45	男性	乙部町	高卒	Sコンクリート株式会社（生コン製造など、熊石町）	Sコンクリート株式会社
	K30	57	男性	厚沢部町	高卒	株式会社T組（土木工事、厚沢部町）	株式会社T組
2004年度	K31	58	女性	函館市	高卒	自営	自営
	K32	27	男性	函館市	高卒	株式会社Kサポート（水道衛生工事など（配管工）、函館市）	株式会社Kサポート（水道衛生工事など（配管工）、函館市）
	K33	58	女性	函館市	中卒	Hカントリークラブ（ゴルフ場（コース管理）、函館市）	Hカントリークラブ（ゴルフ場（コース管理）、函館市）
	K34	48	男性	函館市	中卒	W牧場（畜産業（施設管理）、森町）	W牧場（畜産業（施設管理）、森町）
	K35	47	男性	函館市	高卒	Hサッカー場（施設管理、函館市）	Hサッカー場（施設管理、函館市）
	K36	45	男性	上磯町	高卒	O遺跡発掘現場（発掘作業（遺跡発掘作業員）、上磯町）	O遺跡発掘現場（発掘作業（遺跡発掘作業員）、上磯町）
	K37	35	男性	函館市	中卒	-	-

資料) 北海道立函館高等技術専門学院業務資料。

- 注) 1. 「年齢」には、受講年度4月2日時点の満年齢を掲載した。
 2. 「専門卒」は専修学校専門課程修了者の略称。「-」は詳細が把握できなかったものだが、「就職先」の「-」には就職未定者が多く含まれていると考えられる。
 3. 網掛け部分は、訓練受講後の就職先が前職、あるいは前々職と同じもの。
 4. 2002年度は乙部町の乙部出張援護相談所、2003年度秋期は函館市の函館地区森林組合、同年度冬期は江差町の社団法人檜山地域人材開発センター、2004年度は函館市のアキタ造園株式会社でそれぞれ実施された。

(8人)、20歳代(5人)、40歳代(3人)がそれに続く。第3に学歴をみると、中卒者と高卒者が同数の12人で、専修学校専門課程の卒業者が5人、大卒者も1人いる。中卒者12人のうち9人が50歳代である。最後に、訓練修了後の就職先を把握しよう。前職に戻る訓練生が圧倒的に多く、15人がそれに該当し、そのうち13人が建設関連産業に従事している。また就職先不明者(8人)も多くいるが、ここで注目したいのは、森林環境保全科が当初訓練生の就職先として想定していた林業事業体に職を得た訓練生が1人もいないという事実だ。函館学院の担当者は、「毎年、冬期間中は訓練を受講して手当(雇用保険)を支給され、夏場に元の職場に戻るケースが多く、機動職業訓練の見直しが必要である」(カッコ内筆者)と指摘している。

さらに、2004年度の訓練生の特徴を確認していこう。まず、この年度には女性が2人含まれているという特徴がある。また7人の訓練生のなかで、訓練受講後に就職したことが判明しているのは、自営業のK31を除いて5人だが、その全員が訓練受講前に所属した会社に戻っている。それぞれの採用期日と雇用形態を挙げると、K32は2005年4月1日(以下、年次は省略)に常用雇用として、K33は4月11日に同じく常用雇用として、K35も4月1日に同じく常用雇用として採用されている。K34は4月6日に季節雇用として、K36は5月1日に臨時雇用で採用された。ここで注意したいのは、K32とK33、K35のように、年度当初に常用雇用として採用されたとしても、それは期間の定めのない雇用であることを意味しないということである。再就職先は冬期に解雇された職場と同じで、その採用職種も変わっていない。季節的に就労と失業を繰り返す可能性はなお高い。

2005年度は、季節労働者を対象に江差町で開講される予定であったが、参加人数が集まらず中止となった。募集人数10人に対して、応募者は3人に過ぎなかった。応募者は全員男性で、年齢はそれぞれ58歳、57歳、34歳であった。なお、同時期に季節労働者を対象に江差町で開講された家屋修繕科は募集人数を満たしている。季節労働者の多くは森林環境保全科に興味を示さなかったのである。

なぜこのような結果になるのだろうか。その理由として、第1に、林業労働者の養成のニーズが地元企業にあったとしても、現状の機動職業訓練の教育内容はそれに応えるものになっていないということが挙げられる。この訓練では、伐木等業務安全衛生特別教育と刈払機取扱作業安全衛生教育以外に取得できる資格類はない。これは、即戦力とはいわないまでもある程度の技能を有する人材を得たい林業事業体にとって、訓練生が魅力ある人材に映らない要因の一つになると考えられる。また、訓練生に中高年齢者が多いのも就職のネックとなっている。というのは、一般的に言って、新しい仕事に対する適応能力の高い若年労働者と、それが低いとみなされがちな中高年齢者を比べたとき、仮に両者が同レベルの技能水準であったとしても、中高年齢者が林業労働市場で優位に立つとは考えにくいからである。第2に、第1点ともかかわるが、林務行政と職業訓練行政の間に連携がほとんどみられないことである。そのため、講師の選定やカリキュ

ラム設定において林務行政の人材やノウハウは活用されていない。また林務行政と比べて林業事業体とのつながりが希薄なため、結果的に訓練生の就職口は確保できていない。

機動職業訓練の森林環境保全科は、教育訓練を設計し実施するノウハウを蓄積している職業訓練行政と、林業労働者の養成に関するノウハウを有し、林業事業体とも関係の深い林務行政が互いに結び付くことなく、職業訓練行政の単独事業として確たる成果が出ないまま展開されているのである。

4. まとめにかえて

以上みてきたような林業労働者の養成における公的関与の拡充、その具体的形態の一つである公的職業訓練の展開は林業事業体にとってどのような意味があるのだろうか。公的職業訓練が活用されるのは事業体単独で取り組むよりも、公的職業訓練を利用する方が効率的な分野である。その一つが労働者養成に関することであった。

とはいえ、このままでは公的職業訓練は企業内教育の補完的位置にとどまってしまう。そこで次に、林業労働者にとって、「林業技能者養成の社会化」がもつ意味を考えてみたい。ここで考えられるのは、「林業技能者養成の社会化」を「労働者の職業能力アップ」→「労働力の価値増大」→「雇用・生活の安定」に関連付けていくことである（木村ら、2005）。所属事業体の教育訓練方針に規定されがちな林業労働者の職業能力形成のあり方を、大きく転換させるものとして捉えたいのである。企業閉鎖的な能力形成から一定程度開放された林業労働者はより一般性、通用性をもった職業能力を備えることになるだろう。

このように考えると、公的な職業資格制度の確立がどうしても必要になるのではないだろうか（木村、1997）。それは「技能は OJT で習得し得るが、（職業的）威信の均衡関係を作り出すためには公的・制度的な訓練が必要となる」（泉、1985、p.295）と考えるからである。金子勝もまた、「疑制（フィクション）としての所有」という概念を提示した上で、個別企業を超えたポータビリティをもつ資格制度構築の必要性を指摘している（金子、2001）¹²。すなわち、訓練の結果である実務能力を評価するのではなく、教育や訓練自体を評価するという方向性である。各種研修制度（Off-JT）は OJT の単なる補足手段として位置付けられるのではなく、ましてや単に仕事体験を整理し体系化するためだけに取り入れられる訓練手法としてでもなく、公的な職業資格制度の確立に寄与するものとして構築されるべきだろう。このように技能の社会的標準化、格付けを図り、技能と賃率を結び付けることは、現場作業レベルで林業・森林管理に携わる労働者が、社会的通用性をもった職業資格をもって生きていくことができるような職業社会の形成につながる。さしあたりこのことを「林業労働の社会的職業化」と呼ぼう。社会的職業とは、「一定の固定された仕事の領域をもち、それが社会的に承認された水準の技能や技術によって担われ、その裏

付けによって社会的な処遇を受ける、公共性に根差した社会的有用労働」という意味である（内橋、1995；浅川、2001）。「林業技能者養成の社会化」は、「林業労働の社会的職業化」と同時に展開されて初めて意味をもつ。

そのために、いま整備拡充されつつある公的職業訓練を組み替えて、あるいは読み替えて、社会的に通用する資格制度を確立することを提起したい。現在では、都道府県が発注する森林整備事業の受注要件の一つとして、林業事業体に対してグリーンマイスター認定者の雇用を義務付けている自治体も少なくない。しかし、その多くが林業部門の技術士や林業技師など、ほかの林業関係資格と同等に扱っているのが現状である。上記に挙げた資格のうち、一つでもその有資格者が事業体にいればよいとしか規定されていない。まったく異なる性格をもつ林業関係資格が同列に扱われ、受注要件の規制目的が曖昧になってしまっている。今後は、作業現場にグリーンマイスター認定者を配置することを受注要件に加えることで、少なくとも現場作業でリーダー的な役割を果たしている林業労働者の必須資格として位置付け直すという道が考えられる。

また、このほかに、伐木作業従事者などを対象に職務ごとに技能検定制度を設け、その合格者に対して権威と処遇を付与する方向性も検討されてよい（高淵、2006）。その際、業界団体は技能の格付け機関の役割を果たすことが求められよう。こうして林業事業体の協業化によって労働者の技能水準の向上を図ることは、事業体経営にもプラスの影響をもたらすものと考えられる。

これからは、明確な職業資格制度を確立し、林業労働者のキャリア¹³のなかにそれら各種研修（Off-JT）をしっかりと位置付け、社会的に評価していく仕組みを作ることが重要である。当面はグリーンマイスター認定制度を活用するにしても、本格的な制度設計が望まれる。これまで筆者が行った林業事業体や森林組合などへの聞き取り調査から明らかとなったのは、林業労働者が事務系労働者かを問わず、その採用に当たっては、人間の性格とか資質のようなものばかりが強調され、仕事をする上での専門的知識や技能などに対する言及はほとんどなかったということである。これは林業労働分野だけの問題ではないが、公的関与が進められる以上、林業労働者の職業能力開発のあり方にまで目を配って政策は展開されるべきだろう。

引用文献

- 浅川和幸。(2001). 情報処理産業と専門学校—北海道の情報系専門学校を事例に. 調査と社会理論 18: 1-88.
- 泉 輝孝。(1985). 日本における技能者養成と訓練政策, (第5章 13). (教育と能力開発, (リーディングス 日本労働⑦). 日本労働研究機構編, 373pp, 日本労働研究機構, 東京). 283-302.
- 上西充子。(2004). 能力開発とキャリア—これからのキャリア形成, (第2章). (仕事の社会学—変貌する働き方. 佐藤博樹ほか編. 215pp, 有斐閣, 東京). 17-32.
- 内橋克人。(1995). 共生の大地—新しい経済がはじまる. 250pp, 岩波書店, 東京.
- 遠藤日雄。(1999). 伐出業における高性能林業機械化と労働組織の再編方向, (第9章). (流域林業の到達点と展開方向. 深尾清造編. 355pp, 九州大学出版会, 福岡). 181-203.

- 神沼公三郎・野寄 直. (2002). 「北海道森林整備担い手対策事業」の特徴とその意義. 日本林学会誌 84 (3) : 166-174.
- 金子 勝. (2001). 経済格差とセーフティーネット. 社会政策学会誌第5号・社会政策学会年報通巻第45集 (自己選択と共同性—20世紀の労働と福祉) : 3-15.
- 木村保茂. (1997). 現代日本の建設労働問題. 437pp, 学文社, 東京.
- 木村保茂・永田萬亨. (2005). 転換期の人材育成システム. 235pp, 学文社, 東京.
- 小池正雄・上久保達夫. (1995). 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 71 (11) : 462-467.
- 小池正雄・Steffen Haborbosch. (2001). 林業労働者に対する退職金制度適用にかかわる歴史と現状. 信州大学農学部演習林報告 37 : 1-11.
- 堺 正紘. (2003). 森林資源管理の社会化. 358pp, 九州大学出版会, 福岡.
- 社団法人北海道造林協会・北海道森林整備担い手支援センター. (1999). 平成10年度林業雇用改善促進事業 調査研究事業報告書. 90pp, 社団法人北海道造林協会・北海道森林整備担い手支援センター, 札幌.
- 全国森林組合連合会. (2003). 認定事業者・新規就業者等調査報告書, (平成14年度 林業労働雇用改善促進事業 (調査研究事業)). 135pp, 全国森林組合連合会, 東京.
- 高淵正勝. (2006). 上北森林組合における労働力の実態, (第3報告). (北日本における森林管理労働・担い手問題, (FSCブックレット3). 岡田秀二ほか編. 64pp, 岩手大学農学部附属寒冷フィールドサイエンス教育研究センター, 盛岡). 30-41.
- 田中萬年・大木栄一編. (2005). 働く人の「学習」論—生涯職業能力開発論. 189pp, 学文社, 東京.
- 早尻正宏・柳沢昂允. (2005). 森林管理における公益的機能の強化と担い手企業の再編, (特集 日本林業再構築のモーメントと方向をどう考えるのか (I)). 林業経済 58 (8) : 2-5.
- 柳幸広登・志賀和人編. (2005). 構造不況下の林業労働問題—林業労働政策の展開と地域対応. 284pp, 全国森林組合連合会, 東京.
- 林野庁. (2005). 平成16年度 森林・林業白書 (森林及び林業の動向に関する年次報告). 270pp, 社団法人日本林業協会, 東京.

-
- 1 このデータには、市町村職員や森林組合職員など事務系労働者を対象にした研修も含まれているが、林業労働者を対象にした技術研修の実施状況を把握するには十分な資料だと考えられる。それは、都道府県によっては、林業技術研修のコース数と受講者数が急増した1997年度分から、研修実施機関として、主に林業労働力の確保・育成にかかわっている林業労働力確保支援センターが挙げられるようになるからである。したがって、1997年度以降における林業技術研修のコース数と受講者数の増加分の多くは、事務系労働者ではなく林業労働者を対象にしたものであったと考えられる。ただし、時代を遡れば遡るほど特に、各都道府県レベルにおける単年度の実績値に激しいブレがみられる点には、分析の際、注意が必要だろう。なお、元データの出所は林野庁研究普及課である。
 - 2 林業労働力確保支援センターは、林業労働者だけではなく、企業経営者や雇用管理者を対象にした研修も実施している。たとえば、北海道では、「雇用管理先進事例見学会」、労働基準監督署や公共職業安定所などと協力した「雇用管理改善セミナー」などが開催されている。ただし、その参加人数は、林業労働者を対象にしたものより大幅に少ないのが一般的である。
 - 3 これまでの林業労働対策がすべて林野庁系列に位置付けられるものであったということではない。労働保険や社会保険、退職金制度の整備、労働安全衛生といった労働基準にかかわる課題については古くから、旧労働省 (現厚生労働省) がその問題の性質からいって当然のように各種対策を取ってきた (小池ら、1995; 同、2001)。また、林野庁と自治省、国土庁の3省庁共管によって1993年度から開始された森林・山村対策では、労働条件の改善を主要テーマとした担い手対策が取り組まれている (神沼ら、2002)。さ

- らに、現在の林業労働対策の有力な根拠法、林業労働力確保法も林野庁と厚生労働省の共管法である。このようにみると、林業労働分野への政策的関与の主体は誰なのかという問いに対しては、具体的な課題の性質や、どの政策主体がイニシアチブを握っているのかによって、さまざまな見解があることがわかる。さしあたり、このような分類は、それぞれの問題意識によって大きく変わることを指摘しておきたい。
- 4 ただ同時に、行財政のスリム化に伴い、公務の民間化など公共部門の再編成が進み、公的職業訓練分野の市場開放、その外注化などの動きもみられる。公的職業訓練のあり方も見直しを迫られている点には注意したい。
 - 5 このように「林業技能者養成の社会化」には二つのルートがある。一つは公的関与によるもの、「上」からの社会化というべきものである。もう一つは、林業事業者が個別的に林業労働力の確保・育成という課題に取り組むのではなく、数社が集まって共同的に対応するというケースである。いわば「下」からの社会化、あるいは共同化である。
 - 6 本稿では、林業事業者とは『森林・林業白書』に基づいて「他社からの委託または立木の購入により造林、伐採などの林内作業を行う森林組合、素材生産業者」（林野庁、2005、p.174）と定義する。
 - 7 十勝支庁にあるKM林業株式会社では、2004年度に「緑の雇用」の研修生を近隣の町から1人受け入れたが、数ヶ月で辞めてしまった。同社の代表取締役は、「このようなことが起きると、これから、未経験者を採用する気はなくなる」と話し、実際にその後、未経験者の新規採用は実施されていない。
 - 8 認定事業者とは、林業事業者が、林業労働力確保法に基づいて、労働環境や募集方法など雇用管理の改善と、森林施業の機械化など事業の合理化を一体的に進めるために必要な措置について、事業者単独または複数の事業者と共同、あるいは林業労働力確保支援センターとの共同で改善計画を作成し、森林施業を的確に実施する能力を有するものと都道府県知事が認定したものである（林業労働力確保法5条）。
 - 9 研修期間は毎年6月下旬～8月下旬頃までの42日間であり、受講料は無料である。この研修では、地山掘削作業主任者技能講習、はい作業主任者技能講習、小型移動式クレーン（1トン以上5トン未満）等運転関係技能講習、フォークリフト（1トン以上）運転技能講習、車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）（3トン以上）運転技能講習、玉掛（1トン以上）技能講習を受講できる。資格取得研修の意味合いが強い研修である。
 - 10 林業労働対策の描く労働者像はこれまで、一定範囲における職務の水平的な広がりの中で現場作業に習熟していく熟練労働者、すなわち「多能工」であった。しかし近年では、研究者や一部の政策担当者によって、新しい林業労働者像として、事務系職務と現場作業の双方に習熟し、より高度な知的判断を伴う職務に従事する「森林管理技術者」が提起され始めている（柳幸ら、2005；林野庁、2005）。
 - 11 ただし、高等技術専門学院の運営のあり方は今後、転換を迫られる可能性がある。北海道は2005年9月12日、「新たな行政改革大綱方針」を提示し、高等技術専門学院など出先機関のあり方を抜本的に見直す方針を示した。見直しの方法として、事業縮小や統廃合、民間委託などが検討されている。このような公共部門の再編成が今後、本稿で取り上げたような公共職業訓練にどのような影響を及ぼすのか、これからの行方に注目したい。
 - 12 金子はこの点について、「労働市場の中に熟練や技能を個人に帰属させる資格制度やキャリア評価のルールを組み込むという忘れ去られたオルタナティブを復活させなければならない。ここで言う資格制度は、個別企業を超えるポータビリティを持つ。それによって、はじめて個人が熟練や技能を所有することが可能になる。だが、資格制度は個人の能力とは完全に対応していないかもしれない。それは、あくまでも個人が自立するために『自己なるもの』を所有するための『疑制（フィクション）』としての所有』（金子、2001、p.10）と述べている。
 - 13 ここで、キャリア形成という用語について説明を加えておきたい。先行研究では、表現方法も特に定まっておらず、明確な定義付けは行われていない。そこで本稿では、キャリア形成を次のように定義したい。すなわち、「労働者自らが長期的な見通しの上で、自身の能力や特性に合わせて、林業・森林管理に関連した職務のキャリア（経験）を積んでいくこと」である。この「林業・森林管理に関連した職務」には、現場作業だけではなく、技術者的な素養が必要な事務的な仕事群も含まれる。