HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道における林業労働の実態：風連町・下川町森林組合を対象として
Author(s)	尾張, 敏章; 小池, 正雄
Citation	北海道大学農学部 演習林研究報告, 55(2), 309-348
Issue Date	1998-09
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/21442
Type	departmental bulletin paper
File Information	55(2)_P309-348.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道における林業労働の実態
—風連町・下川町森林組合を対象として—

尾張　敏章*　小池　正雄**

Actual Conditions of Forestry Labor in Hokkaido
—Case Studies on the Forest Owners Cooperative Associations in Huren and Shimokawa town—

by

Toshiaki OWARI* and Masao KOIKE**

要　　旨

林業労働者の確保，林業就労条件の向上における課題について検討することを目的に，林業事業体の就労実態に関して調査を行った。調査対象は，通年雇用や月給制の採用，作業の機械化などの進んだ就労条件を有する風連町・下川町の2森林組合とした。両組合ともに，労働力を安定的に確保する必要性のあったことが就労条件の整備を進めてきた主な理由である。また，就労条件整備を可能にしたのは両組合における安定した事業経営であり，各種補助事業の導入がそれに大きく寄与していた。林業労働者の属性データによる数量化分析の結果，両組合とも造林労働者において日給制・短期就労・低収入の傾向がみられた。造林労働の主たる担い手である女性労働者の多くは，税金・社会保険制度上の優遇措置を受けられる範囲内での就労を希望しており，これらの制度が季節労働者の確保を可能にしていることが示唆された。また下川町森林組合での調査から，山村暮らしに憧れる若者を中心として都市住民の林業への就業意欲は高い一方，その定着率は非常に低いことが明らかとなった。林業事業体にとっては経営上のリスクが大きいものの，公的負担による森林管理に対して都市住民の理解を一層得るためにも，都市部からの参入者を積極的に受け入れていくことが必要である。

キーワード：林業労働者，就労条件，税金・社会保険制度，Iターン，数量化理論III類

1998年2月27日受理．Received February 27, 1998.

*北海道大学農学部環境資源学専攻森林管理保全学講座
Research Group of Forest Management and Conservation, Division of Environmental Resources, Faculty of Agriculture, Hokkaido University

**信州大学農学部森林政策学研究室
Department of Forest Policy, Faculty of Agriculture, Shinshu University

I　はじめに

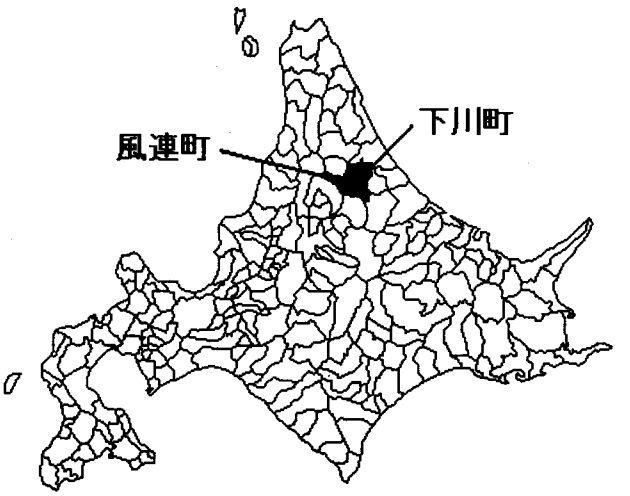
1995（平成7）年度に実施された「林業労働実態調査」（北海道林務部林業振興課）の結果によれば，北海道で林業事業体に雇用されている労働者は7,711人であった。1990（平成2）年度の同調査では11,113人であり，5年間で31%の減となっている。さらに，50歳以上の労働者が全体の71%，60歳以上が37%を占めており，労働者の減少・高齢化が急速に進行している。

一方で，戦後植栽された人工林資源が成熟期を迎えつつあり，その適切な管理・利用が必要とされている。また，国民の森林に対する価値観の多様化，環境問題に対する危機感などから，森林の公益的機能の役割を重視する風潮が高まっており，森林施業においてもこれまでよりきめ細やかな対応が求められている。こうした要請を確実に満たしていくために，その担い手たる林業労働者の確保・育成は不可欠である。

しかしながら林業と他産業との間には，待遇面や作業環境などの就労条件において格差が依然として存在する。林業を魅力ある就労の場とし，労働者の新規参入・定着を促進するにあたって，就労条件の整備・改善は重要な課題である。

そこで本研究では，北海道の林業事業体を対象として就労に関する調査を行い，現時点における林業労働の実態を明らかにした。さらにその結果をふまえ，今後の林業労働者の確保，ならびに就労条件の向上における課題について考察した。

調査対象は風連町森林組合および下川町森林組合とした。風連・下川の両町は，図－1に示すように北海道北部に位置している。北海道内には事業を請負業者に委託する森林組合も少



図－1　風連町および下川町の位置

なくないが，調査対象とした両組合では労働者を直接雇用して事業を実施していることが特徴である。また両組合とも，これまで就労条件向上のために多大な努力を払っている。特に，下川町森林組合は就労条件整備の優良事業体として全国的にも有名であり，1996（平成8）年には道内の林業関係団体では唯一労働大臣表彰を受けている。一方，風連町森林組合も雇用の通年化や月給制の導入を積極的に進めており，また独自の退職金制度を持つなど進んだ就労条件を整備している。

本研究では，各組合における林業労働の実態を明らかにする上で，次の3点を主たる課題とした。第一に，所在する地域の状況，および組合事業の現状や展開などの経営条件について概観した。これら経営を取り巻く条件は，各組合における就労条件の確立に少なからず影響しているものと推察される。各組合の経営条件を明らかにする際，文中に示した文献のほか，各組合が最近発刊した創立50周年記念誌，各種統計資料，新聞・雑誌記事等を参考にした。

第二に，各組合における林業労働者の特徴について言及した。まず，「平成8年度森林組合一斉調査」の提出資料をもとに，雇用労働者の概況を把握した。次に，素材生産や造林作業に従事する労働者の属性データをもとに労働者のグループ化を行い，聞き取り調査の結果をふまえて各グループの特徴を明らかにした。グループ化にあたっては，年齢・性別・職種・雇用条件などの諸属性についてそれぞれカテゴリー区分を行い，各カテゴリー間の関係を多元的に解析した。分析手法には数量化理論III類を用いた。本手法は外的基準のない質的データに対して用いる数量化法の一つであり，個体の様々なカテゴリーへの反応パターンに基づいて，個体とカテゴリーの両方を数量化するものである(3)。各個体・カテゴリーは，その類似度の高いものが近くに，低いものが遠くに配置されるように数量が与えられる。今回の分析ではカテゴリーの分類のみを扱うこととした。なお数量化分析にあたっては，群馬大学社会情報学部　青木繁伸教授が作成したWWWによる統計解析プログラム「Black-Box」を使用した。また，労働者の新規参入の実態に関して，都市部からのIターンが多くみられる下川町森林組合を中心として明らかにした。

第三に，各組合における労働者の就労条件について言及した。就業規則や福利厚生，素材生産作業の機械化，労働安全対策に関して，組合内部資料と聞き取り調査の結果をもとに明らかにした。

II　風連町森林組合における林業労働の実態

1．風連町森林組合の経営条件

（1）地域の状況

風連町は北海道上川支庁管内の北部に位置する。北は名寄市，南は士別市，東は下川町，西は空知支庁管内の幌加内町に接し，総土地面積は22,061 haである。同町は東の北見山地と西の天塩山地に囲まれた名寄盆地の中心にあり，西を流れる天塩川と東を蛇行するフーレベツ川

との間は広大な平地となっている。町の中央部には国道40号線とＪＲ宗谷本線が南北に走っており，道北地方の拠点である旭川市や士別市，名寄市，稚内市などに連絡している。

気候は内陸の盆地であるために寒暖の差が極めて大きい。年平均気温は5.9℃で最高気温が30℃を超えることは稀であり，最低気温は－30℃以下になることもある。積雪量は平野部で80～150 cm，山間部では260 cmに達し，11月には根雪となる。

総土地面積の64%が森林，22%が耕地である。町の基幹産業は第一次産業であり，特に稲作を主体とした農業がその中心になっている。1996(平成8)年における同町の総生産額13,458百万円のうち，第一次産業が42.8%にあたる5,758百万円となっており，第三次産業の6,254百万円(46.5%)と並んで大きな比率を占めている。しかし林業の生産額は279百万円(2.1%)，木材･木製品製造業は325百万円（2.4%）と，その比率は高くない。また1995（平成7）年実施の国勢調査によれば，全就業者数3,172人のうち1,443人（45.5%）が農業に従事する一方で，林業はわずか14人（0.4%）にとどまっている。風連町では林業が地域経済に占める位置は農業と比較してかなり小さく，林業労働における農家労働力への依存度もいまだ高いものとなっている。

町の人口は過疎化が著しく，若年層の都市への流出，農家の離農などにより1959(昭和34)年の13,286人をピークに年々減少を続けており，1995(平成7)年ではピーク時の44.5%にあたる5,915人である。さらに，60歳以上の高齢者が全人口の32.1%を占めるまでになっている。

（2）森林・林業の状況

1996(平成8)年末における風連町の森林面積は14,094 haである。所管別では一般民有林が6,706 ha（47.6%）で最も大きい。また，国有林が4,888 ha（34.7%），道有林が2,500 ha（17.7%)となっている。一般民有林の13.9%にあたる929 haは町有林である。個人有林は半数以上が農家による所有であり，その平均規模は5.3 haとなっている。

一般民有林の64.1%に相当する4,301 haが人工林であり，このうちカラマツが1,795 ha（41.7%），トドマツが1,946 ha(45.2%)となっている。齢級別構成ではカラマツで5齢級が最も多く，５～６齢級が中心である。トドマツもカラマツと同様，５～６齢級が最も多い。

1995（平成7）年度における素材生産量は13,517 m^3である。このうち約2割にあたる2,646 m^3がカラマツであり，その大部分が一般民有林からの出材である。素材生産量を所管別にみると一般民有林が7,336 m^3(54.3%)と最も大きく，国有林5,286 m^3(39.1%)，道有林895 m^3(6.6%)の順となっている。また，一般民有林における造林面積は64.29 ha，また除間伐面積が123.24 haであり，これらの大半が森林組合の受託事業により行われている。

その他，町内には森林組合のほかに，素材生産業1業者，製材業2業者が存在している。

（3）組合事業の展開過程

風連町森林組合は1942(昭和17)年に設立された。設立の契機となったのは1939(昭和14)年の森林法改正であり，これにより森林組合は強制設立・強制加入の組織とされたのである。

当時の名称は「追補責任風連村森林組合」であった。追補責任とは，組合がその財産で債務を完済することが困難な場合，定款で定めた金額を限度に組合員に責任を負わせることを意味していた。

設立当初，風連町森林組合は戦時統制経済の体制に組み込まれ，物資動員の一翼を担うこととなった。政府の要請にこたえるべく，棚薪・木炭の生産が直営により実施された。1944(昭和19)年には軍需材供給を目的に直営素材生産の労務団が結成された。さらに造林が奨励されるなかで苗木育成と供給のため，1945(昭和20)年には直営苗圃が取得された。1947(昭和22)年には，経営の利潤を緑化に還元し促進を図ることを目的に直営の製材工場が建設された。

戦後の社会制度民主化路線の中で，1951(昭和26)年に森林法の全面的な改正が行われた。森林組合は任意設立，加入脱退の自由制とされ，協同組合原理に基づく森林所有者の人的結合体としての組織に変質することとなった。これに伴い，本組合は1952(昭和27)年，追補責任組合から協同組合組織に改め，風連村森林組合と改称して再発足した。さらに翌1953(昭和28)年，町制施行に伴い組合名称も風連町森林組合と改称された。

一方，1950(昭和25)年の木材統制廃止等により原木入手が困難になりつつあったことから，1952(昭和27)年に製材工場が伊東木材工業株式会社に譲渡された。工場分離後の組合運営は，苗圃および造林・素材生産等組合員から委託を受けて行う森林施業を必須事業とし，販売・購買・利用・金融等の経済事業は最小限度の人員をもって取り組んだ。

1964(昭和39)年には林業基本法が制定され，本法に基づく林業構造改善事業が組合の機能を著しく拡大強化させる契機となった。風連町は1970(昭和45)年，第一次林業構造改善事業の指定を受けた。森林組合は同町における事業実行の中心となり，素材生産施設や造林施設の導入が図られた。

その後も，第二次林業構造改善事業（1974年指定）によるチップ生産施設の設置，新林業構造改善事業（1979年指定）による素材生産施設の更新，地域材産地化形成モデル事業（1988年指定）によるチップ生産施設の更新，活性化林業構造改善事業（総合型，1993年指定）による高性能林業機械の導入と，その資本装備を急速に充実させた。

一方で風連町森林組合は，地域林業の広域協業化に向けた取り組みの中心的役割も担ってきた。すでに1982(昭和57)年には同組合内に上川北部地区間伐材流通センターが設立されている。この管轄圏域は中川町・音威子府村・美深町・下川町・名寄市・風連町・士別市・朝日町・剣淵町・和寒町の2市7町1村に及んでおり，カラマツ材を中心とした流通ネットワークの拠点として，安定取引のための物流・商流事業を担っている。

また最近では，風連町森林組合の所有地内に新たにカラマツ梱包材製材工場が建設された。この事業主体である北森協同組合は，風連町・名寄市・和寒町の各森林組合，北海道森林組合連合会，および民間の6業者で構成されている。工場は林業・山村活性化林業構造改善事業(総合型）により設置された。森林組合と素材生産業者が一体となってカラマツ資源の付加価値向

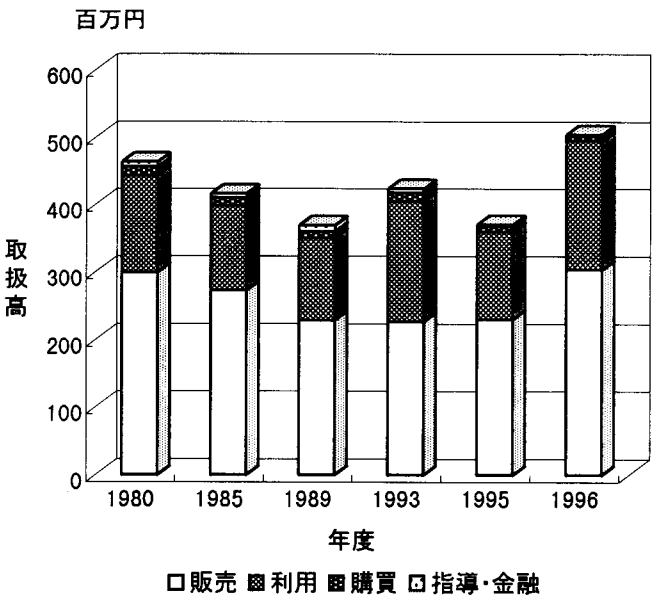
上を目指すもので，地域における協業化，さらに森林組合の広域合併に向けた具体的な動きといえる。なお，1997（平成9）年における同工場の挽立量は約19,000 m³となっている。

（4）組合事業の現状

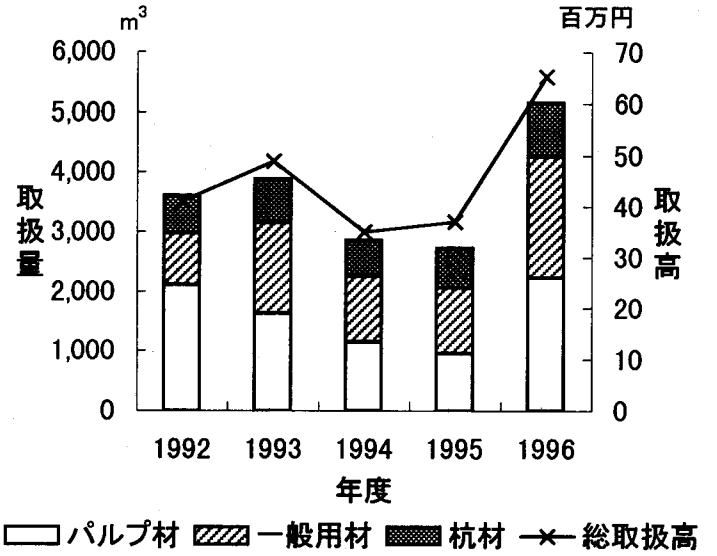
1996（平成8）年度における風連町森林組合の組合員数は460名である。また，組合員の所有面積は4,097 ha，出資金額は4,760万円となっている。スタッフは役員9名（非常勤理事7名，監事2名），職員10名および労働者（従業員）41名で構成されている。

図－2は取扱高の推移を部門別に示したものである。1996（平成8）年度の総取扱高は約5億円であり，そのうち約6割が販売部門，4割が利用部門となっている。販売部門のなかには，販売・林産・チップ加工・ウッドフューエル（固形燃料）の各事業が含まれている。取扱高の伸びは近年停滞傾向にあったが，1996（平成8）年度には販売部門の増収により大きく増加した。

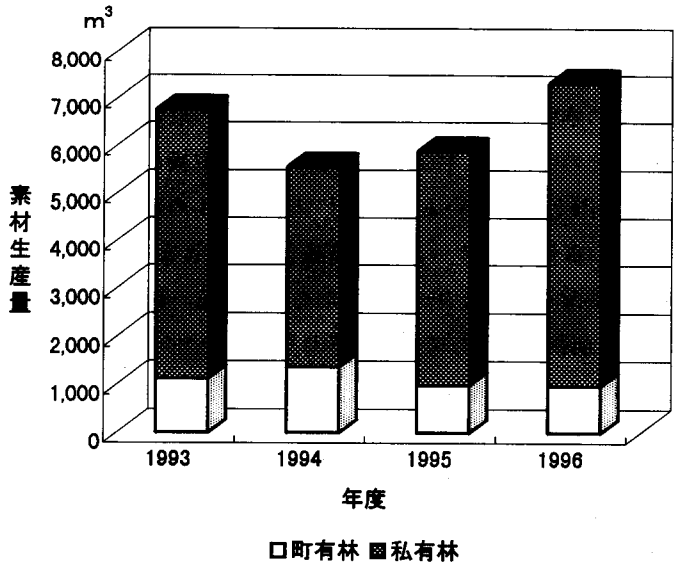
図－3は林産事業の推移について示したものである。1993（平成5）年度以来取扱量は減少傾向にあったが，カラマツ材需要の好転や高性能林業機械の導入等により，1996（平成8）年度には取扱量5,185 m³，取扱高65百万円と大きく増加した。なお，1996（平成8）年度に森林組合作業班により生産された素材量（図－4）は7,331 m³である。これら数値の不一致は，素材生産量が林産事業による取扱量に加え，販売事業による取扱量やチップ工場への原料材等



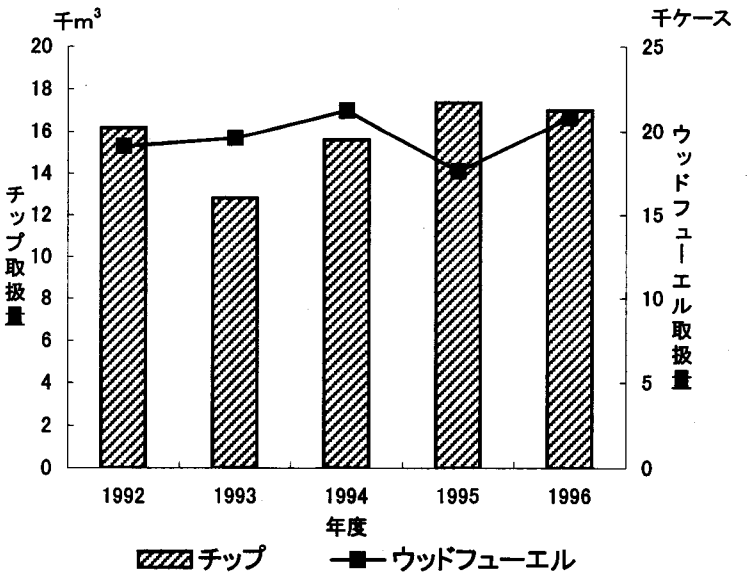
図－2　風連町森林組合における部門別取扱高の推移
資料：風連町森林組合通常総会議案より作成



図－3　風連町森林組合における林産事業の推移
資料：図－2に同じ



図－4　風連町森林組合における素材生産量の推移
資料：風連町森林組合資料より作成



図－5　風連町森林組合における加工事業の推移
資料：図－2に同じ

をも含むことによる。近年は素材生産量が増加傾向にあり，全体の1～2割が町有林からの生産である。国有林，道有林では事業を実施しておらず，事業対象は町内の一般民有林のみである。

図－5は加工事業の推移を示したものである。チップの取扱量は1993（平成5）年度に大きく減少したものの，その後回復し1996（平成8）年には取扱量が17千m³，副産物収入を含めた取扱高が184百万円となっている。ウッドフューエルの取扱量はほぼ横ばいであり，1996（平成8）年度は取扱量21千ケース，取扱高9百万円となっている。

表－1は森林造成事業の推移について示したものである。新植は年度によってばらつきが見られるものの，50 ha前後で推移している。下刈りは減少傾向にあり，1996（平成8）年度の面積は4年前の約7割にあたる339 haである。一方，除間伐は1994（平成6）年に大きく減少したもののその後増加に転じ，1996（平成8）年度は200 haを上回っている。このことは，育林作業の中心が下刈り段階から除間伐の段階へとシフトしてきたことを表していると思われる。

表－1　風連町森林組合における森林造成事業の推移

年度	新植(ha)	下刈(ha)	除間伐(ha)
1992	37	476	188
1993	64	411	177
1994	33	386	133
1995	52	383	186
1996	45	339	201

資料：図－2に同じ

2．林業労働者の実態

（1）雇用労働者の概況

風連町森林組合では41名の労働者が森林作業やチップ加工等の事業に従事している。このうち約半数にあたる20名が女性である。職種別では，主として造林事業に従事している者が26名（63%），素材生産7名（17%），工場（チップ加工）4名（10%），その他4名（10%）となっており，素材生産や造林の作業に従事する労働者の比率が高くなっている。

表－2は年齢階層別の労働者数を示したものである。50歳以上が全体の63%，60歳以上では24%と，高齢階層に大きく偏っている。特に造林では60歳以上の労働者が38%を占め，高齢化の傾向が顕著である。素材生産においても20歳代である1人を除き，全員が50歳代である。一方，工場では半数が40歳未満であり，若齢層の比率が比較的高くなっている。また，造林では女性が全体の7割以上を占め担い手の中心である一方，素材生産では全員が男性である。

表－3は年間就労日数別の労働者数を示したものである。就労日数210日以上の長期雇用が労働者全体の37%を占める一方で，150日未満の短期雇用も32%を占めている。職種別では，造林において150日未満就労の者が約半数を占める一方，素材生産の全員と工場のほとんどが210日以上の就労となっている。

表－4は賃金形態別の労働者数を示したものである。月給制が全体の3割，日給制が7割をそれぞれ占めており，林業事業体としては月給制の比率が比較的高いものと考えられる。ただし，月給制の大部分は素材生産あるいは工場の労働者であり，造林では1名を除いた全員が

表－2　風連町森林組合における年齢階層別労働者数

年齢階	伐出	造林	工場	その他	計
～ 29歳以下	1		1		2
30 ～ 39		4(2)	1		5(2)
40 ～ 49		5(4)	1(1)	2	8(5)
50 ～ 59	6	7(7)	1	2	16(7)
60 ～		10(6)			10(6)
計	7	26(19)	4(1)	4	41(20)

資料：1996年度森林組合一斉調査表より作成
注：括弧内の数値は女性で内数。

表－3　風連町森林組合における就労日数別労働者数

就労日数	伐出	造林	工場	その他	計
～ 59日		3			3
60 ～ 89		2			2
90 ～ 149		7	1		8
150 ～ 209		13			13
210 ～	7	1	3	4	15
計	7	26	4	4	41

資料：表－2に同じ

表－4　風連町森林組合における賃金形態別労働者数

賃金形態	伐出	造林	工場	その他	計
月給制	5	1	3	4	13
日給制	2	25	0	0	27
その他	0	0	1	0	1
計	7	26	4	4	41

資料：表－2に同じ

日給制となっている。

（2）林業労働者のグループ化

本分析では労働者の属性として，年齢，性別，職種，賃金形態，年収(1996年1～12月の間に支払われた賃金の総額)，就労日数(1996年度の1年間)，勤続年数の7項目を取り上げた。調査では労働者37名の属性データが得られたが，採用後1年未満の労働者3名についてはデータに欠測値がみられたため，これらを除く34名のデータを分析に用いた。なおこれらのデータは筆者らが独自に収集したものであり，森林組合一斉調査表の数値とは必ずしも一致していない。

表－5は各項目のカテゴリー区分とそれぞれの該当者数を示したものである。各項目はそれぞれ労働者の特徴が表れるよう，2つから4つのカテゴリーに区分した。また区分する際，それぞれに該当する労働者数が大きく偏らないように配慮した。

表－6は分析により得られたカテゴリー数量を示したものである。各解の固有値は，解1が0.66093，解2が0.29346であった。解1では性別，職種，賃金形態，年収，就労日数の各項目においてカテゴリー間に明瞭な差がみられる。すなわち，「女性」，「造林」，「日給制」，「年収199万円以下」，「就労199日以下」のカテゴリーでは数量が負であるのに対し，「男性」，「素材生産」，「月給制」，「年収200万円以上」，「就労200日以上」では正となっている。これらの項目のなかでは職種が他の項目に影響していると考えられることから，解1は職種を表しているということができる。一方，解2についてはどれも明瞭な傾向が現れていないものの，年齢において若壮齢層（20～49歳）と高齢層（50歳以上）のカテゴリー数量間に差が生じている。

表－5　属性項目およびカテゴリー区分
（風連町森林組合）

項目	カテゴリー	該当者数
年齢	20～49歳	8
	50～59歳	15
	60～69歳	11
性別	男性	17
	女性	17
職種	造林	22
	素材生産	12
賃金形態	日給	23
	日給月給	11
年収	～99万円	9
	100～199万円	10
	200～299万円	7
	300～　万円	8
就労日数	～149日	9
	150～199日	12
	200～249日	2
	250～　日	11
勤続年数	～9年	7
	10～19年	13
	20～29年	7
	30～　年	7

表－6　数量化理論III類による解析結果（風連町森林組合）

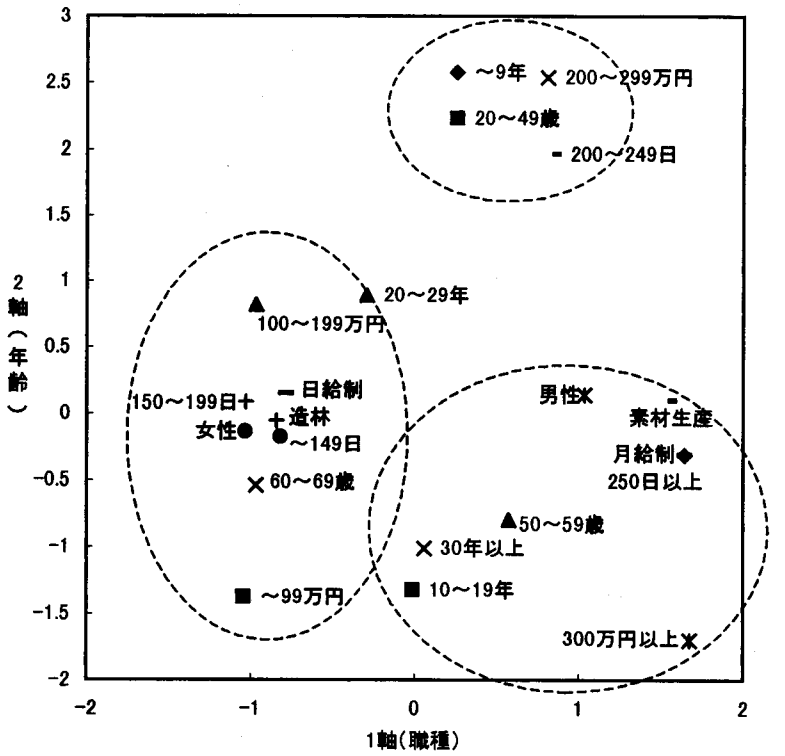
項目	カテゴリー	解1	解2
年齢	20～49歳	0.25823	2.23171
	50～59歳	0.57338	−0.79555
	60～69歳	−0.96968	−0.53822
性別	男性	1.03632	0.13744
	女性	−1.03632	−0.13744
職種	造林	−0.84526	−0.05278
	素材生産	1.54964	0.09676
賃金形態	日給	−0.78571	0.1482
	月給	1.64286	−0.30987
年収	～ 99万円	−1.04459	−1.37512
	100～199万円	−0.96717	0.81642
	200～299万円	0.80951	2.54211
	300～　万円	1.67581	−1.69786
就労日数	～149日	−0.82137	−0.17484
	150～199日	−1.03086	0.08812
	200～249日	0.84564	1.96237
	250～　日	1.64286	−0.30987
勤続年数	～ 9年	0.25479	2.57846
	10～19年	−0.01183	−1.32357
	20～29年	−0.2932	0.88947
	30～　年	0.06038	−1.00988

これより解2は年齢を表していると考えられる。

図－6は以上の結果を2次元平面上にプロットし，関係の深いカテゴリー同士をグループ化したものである。各カテゴリーの配置から，本組合の林業労働者は点線の枠で示した3つのグループに分類できると考えられた。第1のグループは図の左下部に位置し，「年齢60～69歳」，「女性」，「造林」，「日給制」，「年収199万円以下」，「就労199日以下」，「勤続20～29年」のカテゴリーが含まれる。第2のグループは図の右下部に位置するもので，「年齢50～59歳」，「男性」，「素材生産」，「月給制」，「年収300万円以上」，「就労250日以上」，「勤続10～19年」および「勤続30年以上」のカテゴリーが含まれる。第3のグループは図の上部やや右側に位置し，「年齢20～49歳」，「年収200～299万円」，「就労200～249日」，「勤続9年以下」のカテゴリーが含まれる。

第1グループには「造林」のカテゴリーが含まれており，造林事業に従事する労働者の傾向を表していると考えられる。またこのグループに含まれる他のカテゴリーから，造林労働者には女性が多く，その雇用条件は日給制と短期就労，低収入といった傾向にあることがわかる。

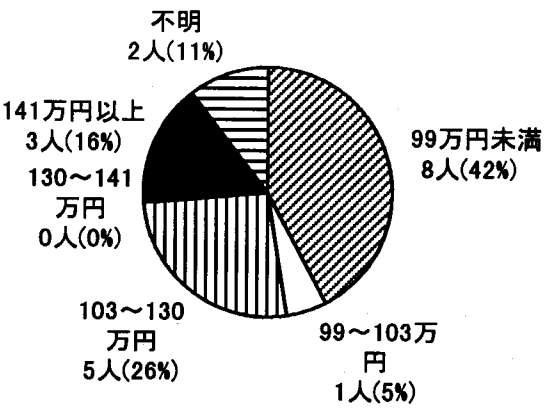
こうした結果には，造林という職種の季節性が大きく影響していると思われる。すなわち，造林事業は春から秋にかけて行われ，冬期間は事業が行われないために，季節労働者に大きく依存せざるを得ない。風連町森林組合では季節労働者が造林事業に従事しており，毎年5月1日から11月中旬までの約6ヶ月間雇用されている。それ以外の期間は雇用保険の短期特例給付



図－6　林業労働者のグループ化（風連町森林組合）

を受けている。また，本組合の季節労働者は冬期技能講習受講給付金を活用している。これは，建設業企業組合が主催する講習会を受講することでハローワーク（公共職業安定所）から給付金を受けられる制度である。この講習会は例年1～3月に25日間開講され，20日以上出席した者に給付金（1997年度実績114,000円）が支給されている。

また「女性」のカテゴリーが含まれていることからわかるように，造林事業の主たる担い手は女性である。本結果から彼女らの勤続年数は20年以上と比較的長く，高齢化が顕著に進んでいることがうかがえる。風連町森林組合で働く女性労働者の約半数が農家の主婦であり，残りの半数は給与所得者（サラリーマン）の主婦である。彼女らの多くは夫の扶養から外れない範囲内での就労を希望している。図－7は風連町森林組合における女性労働者の年収別比率を示したものである。年収における各区分の境界値は税金・社会保険制度上の分岐点となっている。すなわち，①年収が99万円を超えれば主婦にも住民税がかかる，②103万円を超えると夫の収入から配偶者控除が外れる，③130万円以上だと医療保険や国民年金の保険料を自分で払う，④141万円以上だと夫の収入から配偶者特別控除も外れる。また，多くの企業では①か②を扶養者への家族手当の支給打ち切りの基準にしている（日本経済新聞1997年11月13日付）。女性労働者19名中，4割にあたる8名が税制上の優遇を満度に受けられる年収99万円未満で



図－7　女性労働者の年収別比率(風連町森林組合)
資料：風連町森林組合資料より作成

あり，141万円以上はわずか3名である。事業量の多い年には雇用期間の延長も可能であるが，こうした税制上の壁のため，労働者本人が延長を希望しないことが多い。

日給制についても労働者本人が希望していることが多い。風連町森林組合では，農業との兼業を行っている労働者が現在でも少なくない。農繁期には休暇を取って農作業に専念するため，休暇の取得に融通の利く日給制の方が月給制よりも都合が良いと考えられている。

第2グループは，「素材生産」のカテゴリーが含まれていることから，素材生産事業に従事する労働者の傾向を表していると考えられる。表－3にもあったように，風連町森林組合では素材生産労働者において月給制が浸透しており，就労期間も長期となっている。素材生産労働者12名のうち，4分の3にあたる9名が就労日数290日以上であり，雇用の通年化が進んでいるといえる。彼らは「常雇」と呼ばれ，職員に準じた扱いを受けており，後述するように季節労働者とは異なる就業規則が適用されている。

風連町森林組合における常雇の制度は1964（昭和39）年以来の古い歴史を持っている。当初は作業実行上重要な役割を担っていた山頭一人だけを通年雇用としていたが，1978(昭和53)年におけるチップ工場の設立が常雇労働者を広める契機となった。当時は労働者のほとんどが農業との兼業であり，就労は農閑期が中心であった。しかし工場労働者が同様の就労形態にあっては，工場を継続的に稼働させられなくなる懸念があった。そこで工場を稼働させるための最小限の人数を安定して確保するために，待遇を通年雇用・月給制として労働者の専業化を図ったのである。常雇の適用は工場労働者から始まり，その後マイクロバスの運転手，素材生産労働者へと拡大されている。素材生産労働者のなかには，季節労働者から常雇労働者に昇格した者がこれまでに4人おり，農家との兼業をやめ専業の組合労働者となった者も2名いる。組合は最近，高性能林業機械を導入したことで，高価な機械の稼働を確保するため労働者が安易に休めないような雇用形態を希望している。このように，素材生産労働者の常雇化も事業実行を

安定化させたいという組合側の経営意図のもとに行われているのである。

さらに，第2グループには勤続年数において「30年以上」と「10～19年」の2つのカテゴリーが含まれている。前者は古くから同組合で働く「生え抜き」の労働者であるが，後者は他産業からの「中途参入組」である。素材生産労働者のなかには30～40歳代で採用される者もおり，その多くが土建業からの転職者である。逆に森林組合の労働者が土建業へ流出する例も少なくない。他産業での仕事が性に合わないと感じて森林組合での就労を希望する者もあれば，山林作業が性に合わず森林組合から離れていく者もいる。人間には向き不向きといったものがあるので，こうした個人差に対しては定着のための対策など施しようもないと考えられている。

さて，素材生産労働者の通年雇用を実現するには，事業の安定確保が不可欠である。風連町森林組合ではこのために，組合の役職員が森林所有者に対して事業実施の働きかけをおこなっている。主伐事業の約半数は，組合役員が知人を介して森林所有者に伐採を働きかけることにより確保している。残りの半数は組合員から依頼を受け実施している。また，間伐事業の全てにおいて，組合職員が組合員である森林所有者を個別に訪問し，事業の実施を働きかけることにより確保している。本組合ではこのことを「出前普及」と呼んでいる。

第3グループは，図における配置から素材生産の若手労働者の傾向を表していると考えられる。若齢あるいは他産業から参入して間もないなどの理由で勤続年数は短く，その結果年収も第2グループの労働者と比較して少なくなっている。造林事業にも若手労働者は存在するが，本結果にはあらわれなかった。しかしこのことは，造林労働者がいかに高齢階層に偏っているかを示しているともいえる。造林の若手労働者のなかには子育てが一段落した主婦が就労を希望する例もみられる。また反対に，小さい子供を持つ女性にとっては朝の早い造林労働は厳しく，それを理由に離職した例もみられている。

（3）労働者の新規参入

風連町森林組合では，労働者の新規採用に際して特に求人活動は行っていない。組合関係者からの口コミで紹介された者を採用することがほとんどである。採用は地元在住者を優先している。これは，地域での生活経験がない参入者は定着の面でリスクが大きいと考えられているためである。また，地元在住者であれば住居等の心配も要らず，住宅の提供などに要するコストが抑えられるとも考えられている。

新規採用にあたっては，全労働者が季節労働者の待遇で雇用される。初めから常雇労働者の待遇で採用することはない。採用後，仕事ぶりを見ながら常雇労働者に昇格させるかどうかが決められる。組合職員についてもはじめから職員として採用されてはおらず，労働者の中から抜擢されている。全労働者に職員への昇格のチャンスを与えることで，労働意欲の向上が図られている。

3．就労条件の実態

（1）就業規則

風連町森林組合では，職員，常雇労働者，季節労働者について，それぞれ就業規則を定めている。

このうち，常雇労働者の就労条件は，「風連町森林組合従業員就業規則」に定められている。本規則は25条からなり，総則，人事，服務，勤務，賃金，退職金，安全・衛生，災害補償，表彰及び制裁の各章で構成される。

採用資格は満18歳以上で心身健全な者とされている。定年は満60歳とされ，組合長が必要と認める場合は再雇用することもある。

労働時間は1週間当たり40時間以内であり，毎年4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制が採用されている。1日の労働時間は7時間45分で，始業時刻は午前7時30分，終業時刻は午後5時となっている。休憩時間は午前と午後の各15分，および午前11時45分から午後1時までの1時間15分である。

休日は1週間に1日以上，1年間に96日以上であり，日祝日と第2・4土曜日が定休日とされている。また，年末年始（12月31日から翌年1月5日まで），お盆（8月15・16日）が休日となっている。年次有給休暇は10日であり，雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し，全労働日の8割以上出勤した者に対して与えられる。さらに1年6ヶ月以上継続勤務した者には，1年を超える毎に有給休暇1日が20日を限度に加算される。また，本人の結婚（3日），父母，配偶者，子の死亡（5日），祖父母，配偶者の父母，兄弟姉妹の死亡（3日）にはそれぞれ慶弔休暇が与えられる。

賃金は月給制で，基本給，職務手当，割増賃金で構成されている。毎月末締めで，翌月10日に支給される。賞与は12月に組合の業績及び従業員の勤務成績等を考慮して支給される。さらに組合の業績に応じて，年度末（3月）に賞与を支給することもある。

一方，季節労働者の就労条件は「風連町森林組合従業員就業規則（短期雇用）」に定められている。本規則は25条からなり，総則，人事，服務，勤務，賃金，安全・衛生，災害補償，表彰及び制裁の各章で構成される。

採用資格は満18歳以上で心身健全な者とされている。定年は満60歳で，組合長が必要と認めた場合は再雇用することがある。

労働時間は1週間当たり40時間以内である。毎月1日を起算日とする1ヶ月単位の変形労働時間制が採用されている。1日の労働時間は7時間30分である。始業時刻は午前7時30分，終業時刻は午後5時で，午前と午後の各15分と昼食時の1時間30分が休憩である。

休日は日祝日および年末年始（12月31日から翌年1月5日まで），お盆（8月15・16日）である。なお，これらの休日を雨天の日と振り替えることがあると明記されている。年次有給休暇は10日で，雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し，全労働日の8割以上出勤した者

に与えられる。

賃金は日給制となっている。毎月末締めで，翌月10日に支給される。

（2）社会保険・福利厚生

1996（平成8）年度実施の森林組合一斉調査表によれば，本組合の労働者41名全員が労災保険に加入している。また，雇用保険，健康保険，農林年金，林業退職金共済組合制度（林退共）には35名（85%）が加入している。

また，職員とともに常雇労働者に対しても独自の退職金制度が適用されている。これについては，先に挙げた「風連町森林組合従業員就業規則」に定められている。退職金の額は，退職時の基本給に勤続年数に応じて定められた支給率を乗じて計算される。退職金支給の最近の例では，在職26年の退職者（60歳）に対して1,146万円が支給されている。

造林と素材生産の常雇労働者には，上に挙げた退職金制度に加えて林退共も適用されている。季節労働者の退職金制度は林退共のみである。林退共には，本人が加入を希望しないなど特別な理由のない限り全ての労働者が加入することになっている。また，林退共の掛金は組合が負担している。

一方，工場労働者については林退共は適用されず，組合独自の退職金制度のみである。これは，工場労働者は林退共に加入できないと認識されているためである。このため，労働者の職種により受け取れる退職金の額に差が生じる結果となっている。林退共は設立当初から適用していたが，このことを理由に1991（平成3）年に適用を取りやめた経緯があったが，現在は再適用している。

法定外の福利厚生では，毎年11月頃に職員，労働者全員で慰安旅行に行っている。この費用は，森林組合が全額（70～100万円）を負担している。また，風連町森林組合には「林友親交会」という親睦組織があり，冠婚葬祭への対応や新年会（1月7日）などを行っている。親交会の会員は毎月一定額の掛金を支払っている。この親交会の主催で，毎年1泊2日の研修旅行が行われる。この旅行については，組合と親交会が共同で出費し，費用の一部は会費として徴収している。組合の負担は35～40万円である。また素材生産労働者については，「山の神」の儀式が安全会議後に行われている。

さらに，「1日ボランティア」といって，毎年春の休日を利用した町内奉仕活動が行われる。これは草刈や除草，植樹などを行うもので，労働力を親交会が，懇親会の費用を組合がそれぞれ負担するというかたちをとっている。

その他，現場での休憩施設として，プレハブ休憩室2棟とマイクロバス1台が保有されている。作業服，防寒衣，ヘルメットは労働者に無償で支給される。じか足袋など消耗の激しい物品に関しては一部を本人負担としている。

なお，風連町森林組合の労働者は全て地元出身ということもあり，労働者に対して住居の斡旋等は行っていない。

（3）素材生産作業の機械化

表－7は風連町森林組合が保有する林業機械を示したものである。1993（平成5）年指定の林業・山村活性化林業構造改善事業（総合型）により，1995（平成7）年にはフェラーバンチャ・プロセッサ1台が，また1997（平成9）年にはグラップルスキッダ1台がそれぞれ導入されている。このフェラーバンチャ・プロセッサはハーベスタと機能的にはほぼ同等であるが，ベースマシンにブルドーザ（D3クラス）を使用していることが特徴である。このため，ベースマシンにエクスカベータであるハーベスタと比較して林地傾斜への対応が優れている。一方，伐倒・枝払い処理が可能なヘッドが排土板の取り付け位置に装着されているため，エクスカベータのようなブームがなく，伐倒時には機械本体が対象木に接近しなければならない。

表－7　風連町森林組合が保有する林業用機械

機　種	導入年	取得価格(千円)	導入手段	補助率(%)
グラップルソー	1992	8,810	自力	0
フェラーバンチャ・プロセッサ	1995	21,110	林業山村活性化林構(総合型)	50
グラップルクレーン	1997	20,250	林業山村活性化林構(総合型)	50
グラップルスキッダ	1997	22,450	林業山村活性化林構(総合型)	50
ブルドーザ	1997	7,500	自力	0
グラップル付トラック	1997	21,110	流域総合間伐対策事業	45

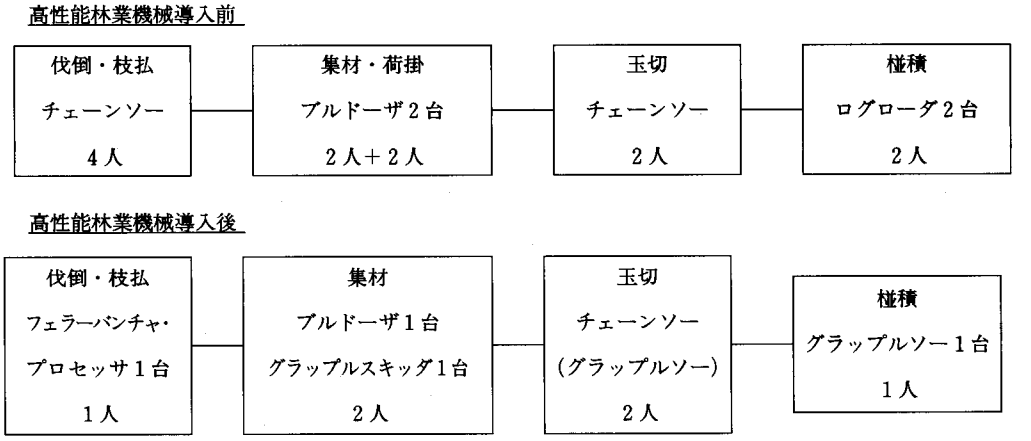
資料：風連町森林組合資料より作成

これ以外の機械では，グラップルソーが1992（平成4）年に導入されているほか，最近ではグラップルクレーンやブルドーザ，運材トラックが導入されており，資本装備の充実が急速に進められている。

フェラーバンチャ・プロセッサ，グラップルスキッダともに，取得費用の50%を補助金に依存している。なお，高性能林業機械の購入に対して風連町が補助金を上乗せすることはない。

高性能林業機械の導入により，素材生産作業システムの構成は大きく変わった。図－8は，高性能林業機械の導入前，導入後の作業システムを示したものである。高性能林業機械を導入する以前，素材生産作業は計12名で行われていた。伐倒・枝払い工程はチェーンソーにより行い，4名の労働者がこれにあたった。集材工程はブルドーサ2台（オペレータ2名）と荷掛け2名の計4名で行っていた。全幹集材された材は土場で玉切りを行うが，本工程はチェーンソーで行い，労働者2名がこれにあたった。椪積工程はログローダ2台（オペレータ2名）で行った。もともと素材生産事業は冬季に事業が少ないため，以前は夏季を中心に事業を行い，冬季は規模を縮小していた。そのため作業も季節労働者への依存度が大きかった。

高性能林業機械導入後は，伐倒・枝払い工程のチェーンソーがフェラーバンチャ・プロセッサに，集材用ブルドーザのうち1台がグラップルスキッダにそれぞれ置き換えられた。またグラップルソーが導入され，椪積工程および玉切り工程の一部に使用されている。これにより，作業システムの所要人員を5名と大幅に減らすことができた。



図－8　風連町森林組合における伐出作業システムの変化

1日あたりの出材量では，導入前，導入後ともに主伐で30～40 m³と差はない。しかし，従来12名で行っていた作業が5名でできるようになったため，労働生産性が向上し人件費の負担が小さくなっている。現在の生産コストは主伐で6,000円/m³（運材費込み）である。

フェラーバンチャ・プロセッサの生産性は，間伐作業でも1日あたり約10 m³である。チェーンソーによる場合の生産性5～6 m³/日と比較して，約2倍の生産能力がある。胸高直径28 cm（伐根径40 cm）未満の立木ならば伐倒可能である。現在の間伐対象地は，以前農地だった場所にカラマツを植林したところが多く，地形が平坦で機械による処理に向いている。全事業量のおよそ8割をこの機械により処理することが可能である。

高性能林業機械の稼働率は導入して間がないのでまだ明らかではないが，計画では年間稼働日数200日，素材生産量7,500 m³を見込んでいる。最近はカラマツを中心に伐採量が増加しているため，事業を通年で確保できる見通しも立っている。

本組合における高性能林業機械導入の主たる目的の一つは，労働安全性の確保であった。機械導入により労働災害が減るなど目に見える効果は表れていないものの，作業におけるヒヤリ・ハットは少なくなっている。

オペレータには若手労働者が起用されており，通年で雇用されている。しかし，本組合において機械化は労働者の新規参入を期待して行われたわけではない。オペレータは既存の労働者から抜擢した者である。オペレータに限らずどの労働者も雇用してみなければその能力はつかめないというのが本組合の考えであり，リスクの小さい既存労働者をオペレータとして育成することにしている。なおオペレータに対して特別に手当を与えてはいない。

（4）労働安全対策

風連町森林組合は機械化により作業環境の改善に取り組んできたほか，安全委員会を月1

回開催している。この委員会は組合職員5名と労働者6名の計11名で構成されており，これにより現場からの要求を聞き入れられるようにしている。

また，緊急時のために連絡体制が整えられている。伐倒手は携帯用無線を持つことになっており，現場内での意思疎通が可能である。さらに各車両にも無線が装備されており，事務所と交信できるようになっている。

Ⅲ　下川町森林組合における林業労働の実態

1．下川町森林組合の経営条件

（1）地域の概況

下川町は風連町と同様，北海道上川支庁管内の北部に位置する。北は雄武町，南は朝日町，東は西興部村・滝上町，西は風連町・名寄市と接し，総土地面積は64,408 haである。西側はなだらかな丘陵地帯であるが，東に急峻な北見山脈，南に1,000 m級の高山帯が連なっており，北側にピヤシリ山がそびえている。北見山脈のウェンシリ岳を源流部とする天塩川水系第一の支流・名寄川が，町の中心部を東から西へと貫流している。名寄川は町の西側中央部でペンケ川，パンケ川，サンル川と合流し，平野部を形成している。その合流部一体が下川町の市街地にあたる。

気候は風連町と同様寒暖の差が激しく，1996（平成8）年の最高気温は29.5℃，最低気温は−29.4℃であった。年平均気温は4.8℃，年降水量は900 mmである。

総土地面積の89%を森林が占め，さらに国有林がその大部分を占めるという典型的な国有林卓越型の山村であり，古くから国有林主導のもとに発展してきた。1988（昭和63）年に一の橋営林署が下川営林署に統合されるまで1町内に2営林署が存在していたという事実からも，過去における木材生産基地としての繁栄をうかがうことができる。しかしこうした土地利用状況は一方で，民有林が少なく農地も限られていることをも意味している。民間産業の経済的基盤は脆弱であり，近年の国有林における事業規模縮小が地域経済に大きな打撃を与えている(4)。

1996（平成8）年における産業別生産額では第二次産業が4,195百万円で最も大きいが，このうち87.0%にあたる3,651百万円が木材・木製品製造業である。また，全就業者数2,501人のうち469人（18.8%）が農業に従事する一方，林業も109人（4.4%）を占めている。こうした統計数値からも，同町経済において林業・林産業の占める位置の大きさをうかがい知ることができる。

町の人口は減少が著しく，三菱系の銅山であった下川鉱山が1983（昭和58）年に休山，1988（昭和63）年の営林署統合や，1989（平成元）年のＪＲ名寄線の廃止がそれに追い討ちをかけている。1960（昭和35）年の15,600人をピークに年々減少を続け，1995（平成7）年にはピーク時の約3割にあたる4,747人となっている。さらに60歳以上の高齢者が全人口の42.1%を占めており，風連町よりも高齢化が一層顕著である。同町では1981（昭和56）年より

過疎対策や産業振興，観光開発を目的としたふるさと運動に取り組み，都市住民との交流を軸にした町の活性化を図ってきた。そうした努力により近年Uターンや I ターンが増加し，減少数には歯止めがかかってきたものの，過疎化，高齢化は今なお深刻である。

（2）森林・林業の状況

下川町の森林面積は 57,628 ha である。所管別では国有林が 50,523 ha (87.7%) と最も大きく，一般民有林が 7,105 ha (12.3%) である。道有林は町内に存在しない。個人有林の平均所有規模は 6.7 ha である。一般民有林の 35.3%にあたる 2,511 ha が町有林である。下川町は近年，町有林の面積を国有林の購入により積極的に拡大させており，1998(平成 10)年には 3,008 ha となる予定である(2)。

国有林の比率が高いため，全森林に占める人工林率は 32%と小さいが，一般民有林では 59%と高くなっている。人工林の樹種はカラマツとトドマツが中心である。人工林の齢級別構成ではカラマツで 7 齢級が最も多く，6～7 齢級が中心である。一方トドマツは 4～6 齢級が主体となっている。

下川町の 1995(平成 7)年度における素材生産量は 43,939 m^3 である。このうち 8.0%にあたる 3,529 m^3 がカラマツであり，その 7 割は一般民有林で生産されている。素材生産量を所管別にみると国有林が 37,567 m^3 (85.5%) と大きな比率を占める一方，一般民有林は 6,372 m^3 (14.5%) にとどまっている。しかし近年では，国有林における素材生産量が急速に減少している。また，一般民有林における造林面積は 55.42 ha，除間伐面積は 204.69 ha であり，これらの大部分が森林組合の受託事業により行われている。

1996 (平成 8) 年末における林産関係工場数は，製材工場が 6，チップ工場 1，合単板工場 1，割箸工場 1，集成材工場 1，円柱材工場 1，木製パネル工場 1 の計 12 工場である。なお，集成材と円柱材の加工は下川町森林組合が行っている。ここで特筆すべきは，1986 (昭和 61) 年から 1995 (平成 7) 年までの 10 年間に，木材・木製品製造業の出荷額が年間約 31 億 2,000 万円から約 36 億 5,000 万円に伸びていることである。道内全体での総出荷額が減少傾向にあるのに対して，下川町におけるこの伸びは対照的である。これは，1991 (平成 3) 年に稼働を開始した集成材加工施設，町の中小企業振興条例を利用した民間企業の生産設備の充実など，下川町が木製品の高付加価値化を施策として進めてきた結果ということができる。

（3）組合事業の展開過程

下川町森林組合の設立は，風連町森林組合と同じ 1942 (昭和 17) 年である。当初の名称は「追補責任下川村森林組合」であった。組織変更により現在の名称となったのは，森林法改正の翌年である 1952 (昭和 27) 年である。

設立以降，1960 年代前半までにおける本組合の事業は，造林と苗木生産・販売が主体であった。下川町は 1966 (昭和 41) 年，第一次林業構造改善事業の指定を受けた。これを契機に本組合では苗畑施設を充実させるとともに，素材生産の資本装備を機械化し，林産事業の強化を図っ

た。さらに，1972（昭和47年）からの追加事業では作業道開設用機械を導入し，事業量を増加させていった。

本組合は1967（昭和43）年より，町有林における素材生産・造林・林道等の受託作業を行っていた。組合の設立当初における作業班は小規模なものであったが，1969（昭和44）年に町有林の直営労働者全員が下川町森林組合に移籍されることになり，労働組織は大きく充実した。1976（昭和51年）には下川町が第二次林業構造改善事業の指定を受け，組合の機械設備がさらに充実されるとともに，町有林の事業が森林組合に全面委託された。これにより，本組合の利用・林産事業が一気に拡大した。

さらに1982（昭和57）年，カラマツ間伐材を主な原料とした木炭加工施設を導入し，木炭の生産を試験的に開始した。この直接の契機となったのは，1981（昭和56）年の秋に起こった雪害であった。カラマツ林が大きな被害を受け，その被害面積は約500 haに及び被害木の処理が緊急に必要となった。また主要な事業である造林事業の落ち込みから，事業全体の縮小が予想されていた。カラマツ間伐材の有効利用が大きな課題であったが，町内に既存の工場が多く，競合を避けるため一般的な木材加工を行うことができなかった。そこで地域にない木材加工事業を模索した結果，カラマツの製炭構想が浮上した。

この木炭生産については，前例のないプロジェクトだけに実現までに多くの困難があったが，スタッフの努力と国・道・大学などの協力により実現にこぎつけた。新林構（山村林構，1982年度指定）では，木炭事業の導入とその拡大により，森林組合全体の事業規模も大きく膨らんだ。例えば，木炭事業開始直前の1982（昭和57）年度から1990（平成2）年度までの間に，木炭事業を含む販売部門の売上高は2.2倍に増加し，全体でも2割増しとなったのである。カラマツ炭は本来の木炭としては品質が良くないが，折からのレジャー・ブームの中で軽くて火が点きやすいとしてレジャー用に重宝されたことが幸いし販売を伸ばした。

さらに，1990（平成2）年度実施の新林構・地域材産地化形成促進モデル事業，1991（平成3）年度実施の林業・山村活性化林業構造改善事業（地域活性化型）では，集成材加工施設の設置とその充実を行っている。この際製品として集成材が選ばれたのは，木炭事業と同じように地域の製材工場との競合を避けながら木材資源の有効利用を図り，林産業を振興するという町の要請によるものであった[1,2]。

また1991（平成3年）度指定の山村・林業活性化林業構造改善事業（総合型）では，高性能林業機械の導入が行われている。

（4）組合事業の現状

下川町森林組合の1996（平成8）年度における組合員数は368名，出資金は5,583万円である。総取扱高は8億円以上にも達し，道内でも有数の規模を持つ森林組合となっている。スタッフは役員10名（常勤理事1名，非常勤理事6名，監事3名）と職員8名，労働者（従業員）87名で構成されている。

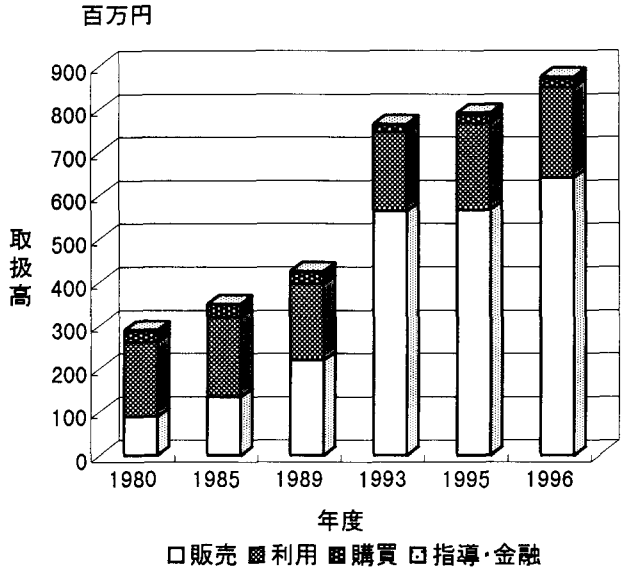
図－9は取扱高の推移を部門別に示したものである。1996（平成8）年度の実績では，販売部門が約6億4,000万円で最も多く，利用部門が2億1,000万円でこれに続いている。近年は木材加工事業の拡大により，販売部門における取扱額の増加が顕著である。

図－10は林産事業の推移を示したものである。1996（平成8）年度の取扱量は8,196 m^3であり，近年その量を大きく増加させてきた。またパルプ用材の量がほぼ一定で一般材のみを増加させていることから，加工部門での付加価値向上に努力している姿勢がうかがえる。森林組合作業班による素材生産量の推移は図－11に示したとおりである。1996（平成8）年の素材生産量は14,009 m^3であり，一般民有林を中心に近年その量を急速に増加させている。また最近では国有林や道有林の事業にも積極的に参入を行っている。

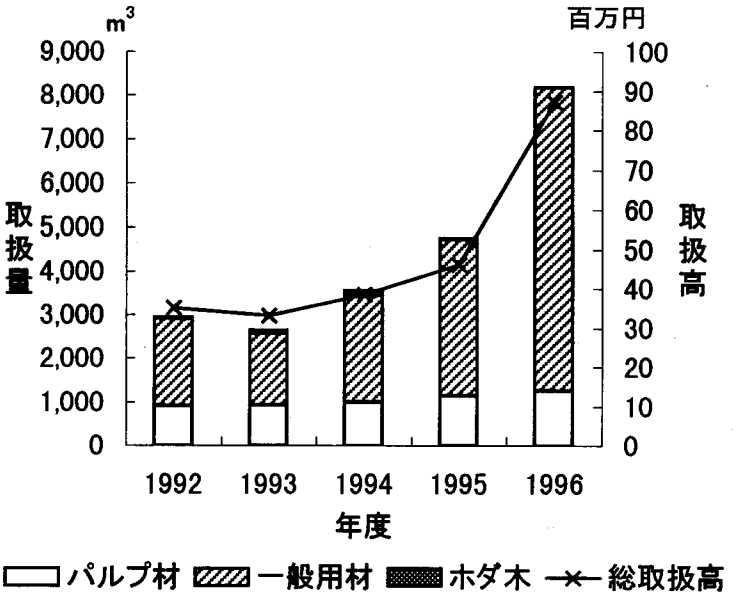
表－8は木炭・小径木加工事業の推移を示したものである。業者間の競合・需要構造の変化等により国内市場は安値競争が続き，いずれの製品も伸び悩みをみせている。

図－12は集成材加工事業の状況を示したものである。1996（平成8）年度の総取扱量は1,050 m^3であり，量的にはほぼ横ばいである。近年は加工品の比率を増加させており，付加価値の向上が図られている。広葉樹の造作材が製品の主力となっており，原料に占める外材の比率が高い。

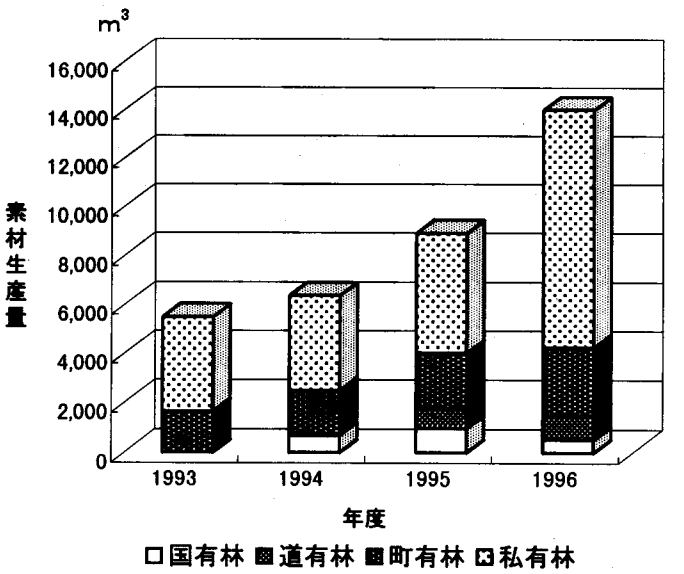
表－9は森林造成および養苗事業の推移を示したものである。造林，下刈り，除間伐の面積はほぼ横ばいの推移を示している一方で，苗木生産本数の減少が目立っている。これは近年



図－9　下川町森林組合における部門別取扱高の推移
資料：下川町森林組合総会議案より作成



図－10　下川町森林組合における林産事業の推移
資料：図－9に同じ



図－11　下川町森林組合における素材生産量の推移
資料：下川町森林組合資料より作成

表－8　下川町森林組合における木炭・小径木加工事業の推移

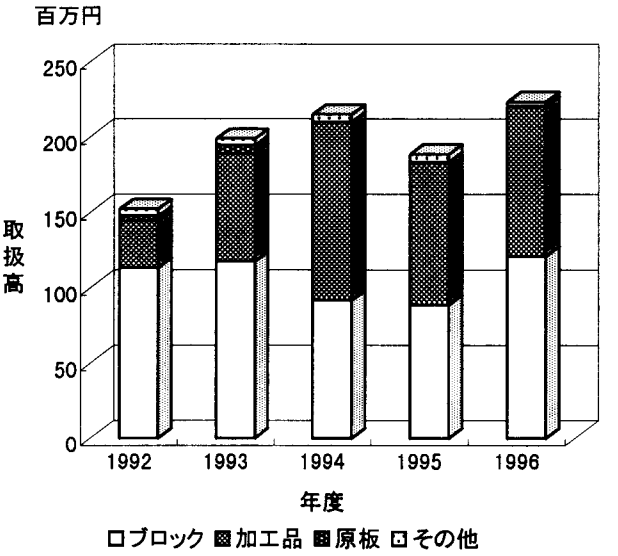
年度	木炭	炭素		木酢	円柱材	燻煙	防腐
	kg	kg	ﾋﾟｽ	m^3	m^3	m^3	m^3
1992	130,367	9,899	1,490,070	11,032	1,310	769	218
1993	69,094	37,009	2,032,815	8,225	1,860	817	676
1994	49,712	34,313	2,050,080	2,751	642	664	937
1995	42,744	55,565	1,383,005	620	479	713	773
1996	51,552	44,072	1,472,645	2,316	375	656	703

資料：図－9に同じ

表－9　下川町森林組合における森林造成・養苗事業の推移

年度	造林（ha）	下刈（ha）	除間伐（ha）	作業路（m）	養苗（本）
1992	68	648	438	3,817	134,715
1993	65	678	690	4,171	142,136
1994	83	925	517	2,975	83,683
1995	84	947	473	4,418	83,952
1996	69	689	418	3,271	89,687

資料：図－9に同じ



図－12　下川町森林組合における集成材加工事業の推移
資料：図－9に同じ

の新植面積減少による苗木需要の落ち込みに起因しており，このため同組合は1997（平成9）年度をもって養苗事業からの撤退を予定している。

指導部門では，組合員向けに「森林組合だより」を発行し，指導・啓発を行っている。また，地元の小中学生を対象とした炭焼き体験学習や，都市住民を対象とした「森林・林業体験ツアー」を行うなど，一般市民との交流を深めている。さらに，フィンランドの大学と提携して集成材のデザイン開発に関する調査研究も行われている。

2．林業労働者の実態

（1）雇用労働者の概況

下川町森林組合における1996（平成8）年度末現在の雇用労働者数は87名であり，風連町森林組合の約2倍である。うち約3割にあたる24名が女性である。職種別では，主として造林に従事している者が33名（38%），素材生産6名（7%），工場（木炭および集成材加工）46名（53%），その他2名（2%）となっており，加工部門に従事する労働者の比率の高いことが特徴である。なお本組合では，造林や素材生産など森林内で働く労働者を森林管理員，工場で働く労働者を工員と呼んでいる。

表－10は年齢階層別の労働者数を示したものである。50歳以上の労働者が全体の43%，60歳以上ではわずか5%である一方，29歳以下の労働者が18%を占め，若年層が比較的多いといえる。特に工場でこの傾向が著しく，ほぼ半数が20歳代と30歳代である。一方，造林，素材生産では50歳以上の労働者がそれぞれ7割，5割を占めており，高齢化が進んでいる。性別でみると，造林に占める女性の比率がほぼ3分の1にとどまっており，風連町森林組合とは異なり男性の比率が高い。また，工場の約4分の1が女性であり，素材生産に従事している女性労働者も1名いる。

表－11は就労日数別の労働者数を示したものである。就労日数210日以上の労働者が全体の62%を占め，雇用の長期化が進んでいる。職種別では工場の4分の3が就労日数210日以上となっており，素材生産の半数，造林の4割が就労日数210日以上である。

表－12は賃金形態別の労働者数を示したものである。月給制が46%，日給制が54%を占め

表－10　下川町森林組合における年齢階層別労働者数

年齢階	伐出	造林	工場	その他	計
～ 29歳以下		2	13	1	16
30 ～ 39	2	2(1)	8(2)	12(3)	
40 ～ 49	1	5	11(4)	1	17(4)
50 ～ 59	2(1)	21(11)	10(5)	33(17)	
60 ～	1	3			4
計	6(1)	33(12)	46(11)	2	87(24)

資料：1996年度森林組合一斉調査表より作成
注：括弧内の数値は女性で内数。

表－11　下川町森林組合における就労日数別労働者数

就労日数	伐出	造林	工場	その他	計
～ 59日			2		2
60 ～ 89					0
90 ～ 149	2	10	4		16
150 ～ 209	1	9	5		15
210 ～	3	14	35	2	54
計	6	33	46	2	87

資料：表－10に同じ

表－12　下川町森林組合における賃金形態別労働者数

賃金形態	伐出	造林	工場	その他	計
月給制	1	4	34	1	40
日給制	5	29	12	1	47
計	6	33	46	2	87

資料：表－10に同じ

ており，月給制の比率が比較的高いといえる。ただし，月給制の85%は工場である。素材生産，造林で月給制が占める比率は，それぞれ17%，12%とわずかである。なお本組合における月給制とは，正確には日給月給制である。

（2）林業労働者のグループ化

表－13は分析に用いた項目とそのカテゴリー区分を示したものである。本分析で取り上げた項目は風連町森林組合と同様であるが，カテゴリー区分は本組合の状況に応じたものした。すなわち，年齢については若い労働者が比較的多かったため「20～39歳」と「40～49歳」に区分した。また職種では，「造林・苗畑」，「素材生産」，「指導・路網・運材」の3つに区分した。賃金形態は「日給制」と「日給月給制」とした。勤続年数については9年以下の労働者が多くみられたため，「4年以下」と「5～9年」に区分した。なお，勤続年数30年以上に該当する労働者はいなかった。分析には森林管理員42名の属性データを使用した。

表－14は分析により得られたカテゴリー数量を示したものである。各解の固有値は，解1が0.51969，解2が0.31578であった。解1で

表－13　属性項目およびカテゴリー区分
（下川町森林組合）

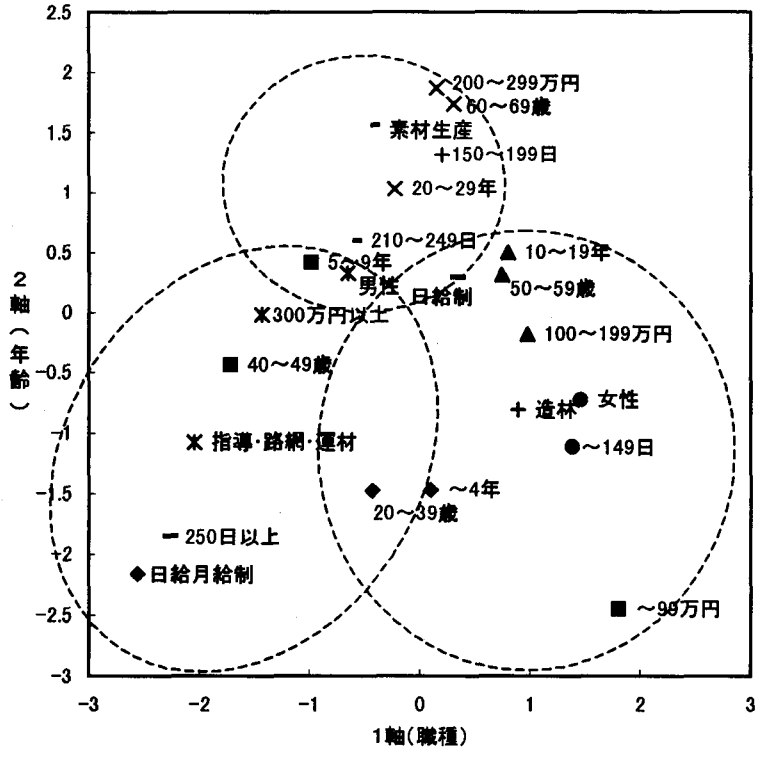
項目	カテゴリー	該当者数
年齢	20～39歳	8
	40～49歳	8
	50～59歳	21
	60～69歳	5
性別	男性	29
	女性	13
職種	造林	15
	素材生産	21
	指導・路網・運材	6
賃金形態	日給制	37
	日給月給制	5
年収	～ 99万円	5
	100～199万円	13
	200～299万円	8
	300～ 万円	16
就労日数	～149日	12
	150～199日	14
	200～249日	10
	250～ 日	6
勤続年数	～ 4年	3
	5～ 9年	8
	～19年	11
	20～29年	10

表－14　数量化理論III類による解析結果（下川町森林組合）

項目	カテゴリー	解1	解2
年齢	20～39歳	−0.43281	−1.47342
	40～49歳	−1.71531	−0.43697
	50～59歳	0.74451	0.3142
	60～69歳	0.31002	1.73697
性別	男性	−0.65405	0.32557
	女性	1.45904	−0.72626
職種	造林	0.89248	−0.80589
	素材生産	−0.43236	1.55708
	指導・路網・運材	−2.04279	−1.07206
賃金形態	日給制	0.34572	0.29197
	日給月給制	−2.55834	−2.16056
年収	～ 99万円	1.80748	−2.45386
	100～199万円	0.97682	−0.1852
	200～299万円	0.14981	1.87213
	300～　万円	−1.43341	−0.01876
就労日数	～149日	1.38851	−1.11172
	150～199日	0.20196	1.31993
	200～249日	−0.59194	0.5964
	250～　日	−2.26168	−1.85042
勤続年数	～ 4年	0.09673	−1.46788
	5～ 9年	−0.97624	0.41243
	10～19年	0.80264	0.49979
	20～29年	−0.22766	1.02854

は性別，職種，賃金形態，年収，就労日数の各項目においてカテゴリー数量に一定の傾向がみられる。すなわち，性別では「女性」が正の値を示し「男性」が負の値を示した。また職種では「造林」が正，「指導・路網・運材」が負の値にそれぞれ偏り，「素材生産」がその中間となった。賃金形態では「日給制」が正，「日給月給制」が負であった。年収では収入の多いカテゴリーほど与えられた数量が小さくなった。以上の結果は風連町森林組合とほぼ同様の傾向にあり，解1は職種を表すものと考えられる。解2は年齢において年齢階が上がるにつれてカテゴリー数量が大きくなる傾向があることから，年齢を表すものと考えられる。

図－13は以上の結果により，関係の深いカテゴリー同士をグループ化したものである。図における各カテゴリーの配置から，本組合の林業労働者は点線の枠で示したような3つのグループに分類できると考えられた。第1のグループは図の右下部に位置し，「年齢20～39歳」および「年齢50～59歳」，「女性」，「造林・苗畑」，「日給制」，「年収199万円以下」，「就労149日以下」，「勤続4年以下」および「勤続10～19年」のカテゴリーが含まれる。第2のグループは図の中央上部に位置しており，「年齢60～69歳」，「男性」，「素材生産」，「日給制」，「年収200～299万円」，「就労150～249日」，「勤続5～9年」および「勤続20～29年」のカテゴリーが含まれる。第3のグループは図の左下部に位置するもので，「年齢20～49歳」，「男性」，「指

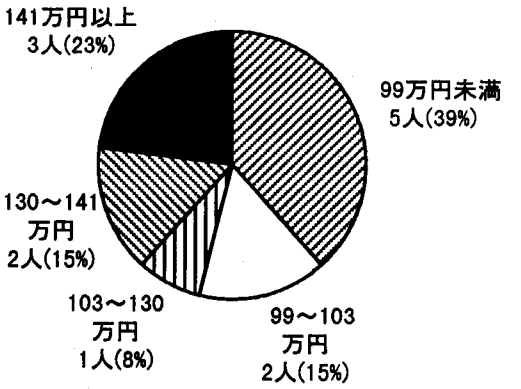


図－13　林業労働者のグループ化（下川町森林組合）

導・路網・運材」，「日給月給制」，「年収300万円以上」，「就労250日以上」，「勤続9年以下」のカテゴリーが含まれる。

はじめに第1グループは，含まれている職種のカテゴリーから，造林・苗畑事業に従事する労働者の傾向を表していると考えられる。両事業とも，その季節性のため日給制と短期就労，低収入という雇用条件になっている。本組合では造林はおおよそ4月から10月まで，苗畑は5月から10月末まで実施されている。いずれの事業に従事する労働者も身分は臨時従業員（後述）であり，雇用期間は6ヶ月間である。これ以外の期間は，雇用保険の短期特例給付，および講習会を受講することにより支給される冬期技能講習給付金を受けている。

また風連町森林組合と同様，女性労働者はこれらの事業に従事する傾向がある。彼女らの多くは農家の主婦，あるいは町役場職員や営林署，土建会社などに勤める給与所得者の妻である。下川町森林組合の女性労働者も，夫の扶養から外れない範囲内での就労を希望する者が多い。図－14は下川町森林組合における女性労働者の年収別比率を示したものである。総数13名中4割にあたる5名が年収99万円未満であり，141万円以上はわずか3名と風連町と同様の傾向を示している。組合から雇用期間の延長を提示しても，こうした税制上の壁により労働者に受け入れられないことが多い。



図－14　女性労働者の年収別比率(下川町森林組合)
資料：下川町森林組合資料より作成

年齢と勤続年数のカテゴリーから，本グループには高齢で勤続年数の比較的長い労働者がいる一方で，若齢で参入して間もない労働者もみられることがわかる。このことから，下川町森林組合では造林事業における労働力の再生産が比較的進んでいることがうかがえる。

第２グループには「素材生産」のカテゴリーが含まれていることから，素材生産事業に従事する労働者の傾向を表していると考えられる。本組合のなかでも最も年齢の高い階層の労働者がこのグループに属している。このグループの労働者には農家との兼業も多く，春秋の農繁期には仕事を休むことがある。また冬季に事業量が減少するため，１月の１ヶ月間はどうしても仕事が切れてしまう。そうした理由から，本グループの労働者も雇用形態は日給制が多く，また以下に示す第３グループの労働者と比べて短期就労，低収入となっている。勤続年数のカテゴリーが２つ含まれているが，これは古くから森林組合で働いてきた労働者と，比較的高齢になってから参入した労働者の２つのタイプがあることを示していると思われる。

第３グループは「指導・路網・運材」の業務に従事する労働者の傾向を表していると考えられる。これらの職種は，労働者の指導的立場にあったり，重機やトラックといった特殊な技術を要する仕事であるなど，事業の基幹部分であるといえる。このため，本グループの労働者には通年雇用と日給月給制といった工員（工場労働者）並みの待遇が与えられ，その分年収も高くなっている。

本グループに分類される労働者は，年齢が若く勤続年数も短い傾向にある。大卒の労働者も少なくない。これは，若齢でＩターンの新規採用者を工員待遇で迎え，事業の重要部分に配置しているためである。 毎年１月頃の１ヶ月間は林内での仕事がどうしても切れてしまうが，本グループの労働者はその間組合の加工施設で勤務している。

（３）労働者の新規参入

下川町森林組合では1992（平成４）年度の７人を皮切りに，毎年２～３名の労働者が新規

に採用されている。さらに，Ｉターンの多いことが本組合の大きな特徴となっている。

Ｉターン採用の契機となったのは，1992（平成４）年，「現代林業」誌に求人広告を掲載したことであった。同誌から本組合に対して広告掲載の誘いがあり，一度はこれを断っている。しかし再度強く勧められ，何となくこれを了承した。組合から積極的に取り組んだわけではなく，また応募を期待していたわけでもなかった。しかし反響はあった。その最初の応募者が現在の加工販売課長である。彼はそれ以前，東京で郵便局員をしていた。森林インストラクターの資格取得をきっかけに資格を生かせる仕事をと考えていた矢先，この広告を目にした。さっそくこれに応募し，現場での仕事を１週間体験した後に転職を決めた。妻と２人の息子とともに下川町に移り住んで５年が経過している。採用後最初の２年間は造林や素材生産などの現場労働を経験し，現在は組合職員として勤務している。この話題が求人情報誌の記事に紹介され，同様の希望者がますます増えることになったのである。

また最近では，「北・北海道森林・林業体験ツアー」を企画して都市住民との交流を図っている。この企画は，下川町に対する理解の促進，森林と林業をテーマとした都市住民と山村住民との相互交流，移住・定住の促進を通じた人的な活性化などを目的に，1996（平成８）年から始められた。これまでに２回開催されており，どちらも10月初旬に２泊３日の日程で行われている。枝打ちや除伐，炭焼き作業の体験，森林トーク，高性能林業機械作業の見学，サイクリング，記念植樹などが行われたほか，地元住民との交流もなされた。このツアーを主催したのは，町，商工会，森林組合の若手関係者が中心となって組織する「フォレスト・コミュニケーション・イン・しもかわ」実行委員会である。参加費用は，交通費，宿泊費，保険込みで１人49,800円（1997年）である。道の「森づくりふれあい事業」や町の補助金によって，費用は格安に設定されている。

このツアーへの参加者を新聞や求人情報誌等で募ったところ，２回とも定員をオーバーするほどの人気で，キャンセル待ちも出るほどあった。1996（平成８）年には33名，1997（平成９）年には27名の参加がみられている。1997（平成９）年における参加者23名（後から参加の決まった４名を除く）の内訳をみると，男性が13人，女性が10人で，年代別では20歳代が５人，30歳代６人，40歳代５人，50歳代４人，60歳代３人となっている。前年と比較して40歳代以上の参加者が増えたことが同年の特徴であった。地域別では東京が最も多く11人で，次いで神奈川県６人，その他千葉，兵庫，滋賀，愛媛，愛知などからの参加があった。職業は会社員やＯＬ，学生等で，なかには弁護士もいた。1996（平成８）年の参加者の中から，プロ写真家を目指す若者や地下鉄の元車掌など，３家族７人が下川町内に移住している。

これまで森林組合に採用されたＩターン労働者の経歴は様々である。Ｋ（女性）は秋田県出身で，岩手大学の林学科を卒業した。Ｊ（男性）は札幌市出身で，東京芸術大学を卒業後，設計事務所勤務を経て採用された。冬の２ヶ月間は東京でバンド活動を行っている。Ｓ（男性）は北海道小樽市出身で，北海道大学林学科を卒業した。Ｔ（男性）とＮ（男性）はともに専修

大学北海道短期大学の造園林学科を卒業した。O（男性）は山口県の出身で，東京都内の写真専門学校を卒業し，動物写真家を目指している。H（男性）は埼玉県出身で，札幌市内の専門学校で環境問題を2年間学んだ後，下川町に移住した。

彼らはみな20歳代の若者であるが，なかには30～40歳代で転職を希望するものもいる。例えば，A（男性）は東京農業大学林学科卒で，札幌農協で11年間仕入，販売の仕事をしていたが，学校で習ったことを生かしていきたいと考え森林組合に就職した。先に紹介した課長もその一人である。

しかしながら彼らの定着率は非常に低い。本組合における新規就業者全体の定着率はおよそ5割であるのに対して，Iターンの定着率はわずか1割である。実際の仕事や生活と抱いていたイメージとの間のギャップにとまどう者も多く，その結果が定着率の低さとなって表れている。林業労働は単なるあこがれや自然が好きといったことでは長く続かず，定住することを真剣に考える人でないと勤まらないと考えられている。

そこで本組合では，採用希望者に対してあらかじめ仕事内容や生活環境について書かれたマニュアルを送付している。これにより現実の状況を隠さず伝えるようにしている。それでもなお採用を希望する者には下川町まで来てもらい，1週間ほど実際の作業を体験させている。なおこのときの旅費は自己負担で，滞在費は組合が負担している。

このような配慮をしても，やはり辞めていく人はなくならない。しかしこの問題はむしろ，下川町で働いてもらうことで人的なネットワークができ，それが将来的には財産となるというように前向きにとらえられている。昨今の森林ブームは優秀な人材確保のチャンスと認識されているが，ただ人数が多ければ良いわけではなく，希望者の能力をできるだけ把握しながら採用を行っている。

また，1992（平成4）年からは職員を現場の労働者から起用している。新規採用者の身分は工員または臨時従業員（後述）であり，初めから職員として採用されることはない。これは，現場での仕事を経験することで労働者の気持ちを理解できる職員になれると考えられているからである。それまでは職員は職員，労働者は労働者で分離して採用していた。これまでに3名が労働者から職員に昇格している（うち1名は退職）。

なお，地元の高校生などを採用する際の選考は，書類，内申書，面接，作文(400字詰原稿用紙2枚）で行っている。

3．就労条件の実態

（1）就業規則

下川町森林組合では，職員，工員，臨時従業員について，それぞれ就業規則を定めている。森林管理員のうち日給月給制で処遇されている者は工員待遇で扱われており，それ以外は臨時従業員である。

工員の就労条件は「下川町森林組合従業員就業規則」に定められている。本規則は91条からなり，総則，採用，服務規律，異動，休職，退職及び解雇，勤務，給与・退職手当，安全・衛生，災害補償，福利厚生，教育，賞罰の各章で構成される。

採用にあたって特に年齢条件はない。組合に就職を志望するものの中から，書類選考，面接選考その他必要な事項を選考し，適当と認められたものを採用する。なお，就職日から3ヶ月間は試用期間である。定年は満63歳であるが，組合が業務上の都合により特に必要あると認めたものについては，定年後嘱託として1年以内の期間を定めて再雇用することができるとされている。

労働時間は1週間当たり40時間以内である。毎年3月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制が採用されている。始業時刻は午前8時，終業時刻は17時30分で，午前と午後の各15分および12時から13時までの1時間が休憩である。

休日は1週間に1日以上，1年間に105日以上と定められている。日曜日が定休日である。また，年末年始（12月29日から1月7日），下川祭り（8月8日），お盆（8月15日），健康診断日（組合が指定する日）が休日とされている。ただし，ここに挙げたうち12月29日，1月6・7日，8月8日，8月15日については有給休暇が当てられる。年次有給休暇は10日であり，雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し，所定労働日数の8割以上勤務した者に対して与えられる。さらに1年6ヶ月以上継続勤務した者には，1年を超える毎に有給休暇1日が20日を限度に加算される。また，結婚（本人5日・子2日），親族の死亡（配偶者5日・父母3日または5日・子5日・祖父母2日または3日・兄弟姉妹2日・伯叔父母1日・配偶者の父母2日）にはそれぞれ慶弔休暇が与えられる。産前産後の休暇（産前6週間・産後8週間），育児休暇，生理休暇，特別休業についても明記されている。なお，これらの休暇については無給である。

工員の給与については，「工員給与規程」に定められている。本規程は22条からなり，総則，給料，諸手当の各章で構成される。

給与は給料と手当からなる。手当は扶養手当，管理手当，技術手当，乗務手当，燃料手当（寒冷地手当），期末手当，時間外手当，その他で構成される。

給与は日給月給で，基本月額は23日で計算される。毎月末締めで，翌月7日に支給される。昇給は全労働日数の70%以上出勤した工員が対象であり，毎年4月に決定される。ただし満58歳を超える工員に対しては定期昇給はない。

扶養手当の月額は，配偶者10,000円，子のうち1人2,500円，その他扶養家族1人につき1,000円である。燃料手当の年額は，世帯主60,000円，非世帯主30,000円で，9月30日に支給される。管理手当の月額は，職長10,000円，主任6,000円である。技術手当は，本人の技量に応じて月額5,000円から10,000円の範囲で支給される。期末手当は6月および12月に支給される。6月は100分の80，12月は100分の120である。在職期間によって調整される。精勤

手当の月額は，無欠勤の場合7,000円，欠勤2日以内の場合3,000円である。

また，組合の業績及び従業員の勤務成績等を考慮して賞与が12月に支給される。さらに組合の業績に応じて年度末（3月）に賞与を支給することもある。

一方，臨時従業員の就業規則は「下川町森林組合臨時従業員就業規則」に定められている。本規則は31条からなり，総則，人事，解職・解雇，勤務，賃金，安全・衛生，福利厚生，災害補償の各章で構成される。

採用は，希望者のなかから面接試験等の選考手順を経て決定される。定年については特に定められていない。

労働時間は1週間当たり40時間以内である。毎月1日を起算日とする1ヶ月単位の変形労働時間制が採用されている。始業時刻は7時30分で，終業時刻は3月から10月の間が17時，11月から2月の間が16時である。休憩は午前と午後の各15分および12時から13時30分（3～10月），12時から13時（11～2月）である。

日曜日が定休日であるほか，年末年始(12月29日から1月7日まで)が休日とされている。年次有給休暇は10日で，6ヶ月を超えて就労し，全労働日の8割以上就業した者に対して与えられる。さらに2年以上継続勤務した者には，1年を超える毎に有給休暇1日が20日を限度に加算される。年間所定労働日数が216日以下の者については，勤続年数，労働日数に応じて休暇日数が調整される。また請求により産前産後の休暇，生理休暇が与えられる。

賃金は基本給，時間外労働割増賃金および深夜労働割増賃金，通勤手当，その他手当からなっている。基本給は時間給，日給または月給とされている。年次有給休暇には，1日につき1日分の70%に相当する賃金が支払われる。毎月末締めで，翌月7日に支給される。

（2）社会保険・福利厚生

1996（平成8）年度森林組合一斉調査表によれば，労働者87名のうち，労災保険と雇用保険には全員が加入しており，健康保険，農林年金には71名（82%），林退共には82名（94%）が加入している。組合独自の退職金制度は職員のみが対象であり，労働者には適用されていない。ただ将来的には，労働者に対しても独自の退職金制度を設けるか個人年金保険などの方法により，老後の生活安定を保証したいと考えられている。林退共はその設立当初から適用しており，素材生産・造林等の山林労働者の全員，さらに工場で勤務する労働者も加入している。

組合所有の住宅が3戸ある。間取りは3 LDKで，家賃は5,000～10,000円である。これらの住宅があたらない労働者で，家族のある者は町営住宅（家賃20,000～30,000円）に，独身者はアパート（同10,000円）あるいは町の独身寮（同22,000円）に住んでいる。また，離農した農家の空き家に住む者もいる。なお住宅手当は支給されていない。

定期的なイベントとしては，慰安旅行が毎年1泊2日の日程で行われる。この費用は全額組合が負担している。また新年会（1月），顔合せの懇親会（5月），忘年会（12月）も行われている。これらの費用については，その一部を組合が負担し，それ以外は給与から天引きされ

る厚生福利費（月1,000円）で賄う。福利厚生に対する組合の支出は，年間350万円である。

その他，現場での休憩施設として移動ハウス2棟，移動休憩車3台が保有されている。

（3）素材生産作業の機械化

表－15は下川町森林組合が保有する林業機械を示したものである。1991（平成3）年指定の山村・林業活性化林業構造改善事業（総合型）により，1992（平成4）年にはスキッダとグラップルソー各1台が，また1995（平成7）年にはハーベスタ1台が導入されている。さらに1996（平成8）年にも，流域総合間伐対策事業により小型ハーベスタが1台導入されている。これら高性能林業機械の購入に対する補助金は補助率70～75%と非常に高くなっているが，これは下川町が補助残の2分の1から3分の1を上乗せして助成していることによる。本組合では，こうした補助金がなければ機械の導入は難しいと考えられている。

本組合における高性能林業機械の導入は，生産コストの低減や就労環境の改善，労働安全対策，人材確保を目的としたものであった。また現在素材生産事業の拡大が図られており，そのために資本装備の充実を必要としていたことも理由の一つである。

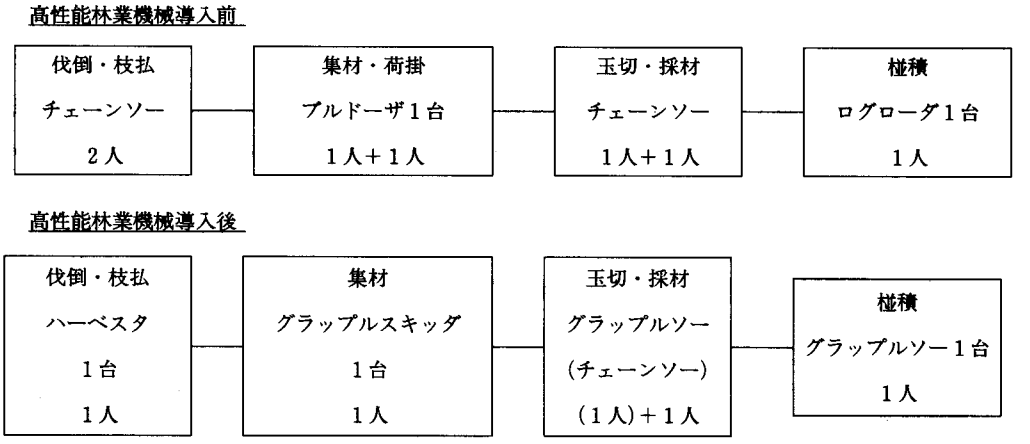
表－15　下川町森林組合が保有する林業用機械

機種名	導入年	取得価格(千円)	導入手段	補助率(%)
ブルドーザ(D60)	1980	20,520	林業構造改善事業	60
ブルドーザ(D20)	1982	6,880	林業構造改善事業	45
ブルドーザ(D5)	1984	18,200	林業構造改善事業	60
ブルドーザ(D2)	1987	7,100	林業構造改善事業	50
ブルドーザ(D3)	1991	9,580	林業構造改善事業	50
グラップルスキッダ	1992	19,800	林業山村活性化林構(総合型)	75
グラップルソー	1992	21,300	林業山村活性化林構(総合型)	60
ハーベスタ	1995	27,870	林業山村活性化林構(総合型)	75
ハーベスタ	1996	19,400	流域総合間伐対策事業	70

資料：下川町森林組合資料より作成

図－15は高性能林業機械の導入前，導入後の作業システムについて示したものである。高性能林業機械導入前の素材生産作業は7人体制で行われていた。伐倒・枝払いはチェーンソーにより2名の労働者で行われ，集材はブルドーサ1台と荷掛け1名により行われた。土場での玉切りはチェーンソー1名と採材1名で行われた。椪積はログローダ1台で行われた。

高性能林業機械の導入後，作業システムの所要人員は4～5名に減少した。伐倒・枝払いはハーベスタ（FMG 746）1台で行っている。このハーベスタで広葉樹や根回り50 cm以上の立木を伐倒することはできないが，対象となる立木はカラマツで胸高直径24～26 cm程度が多いために問題は少ない。またこの機械の適用条件としては1 ha以上の主伐作業で傾斜25度以下と考えられており，管内のカラマツ人工林のおよそ90%がこの条件を満たしている。間伐については定性間伐（間伐率20～30%）が主ということもあってハーベスタは使用されていない。枝払いについては全生産量の6～7割はハーベスタによる処理が可能となっている。集材はグ



図－15　下川町森林組合における伐出作業システムの変化

ラップルスキッダ1台で，また玉切りと椪積はグラップルソー1台（および採材手1名）でそれぞれ行われている。

国有林でも事業を行っているが，急傾斜地が多かったり，伐区面積が大く集材距離が長いなどの理由から，民有林とは異なる作業システムを組んでいる。伐倒はチェーンソー2名で，集材は3台のブルドーザで行っている。伐倒木は全木集材され，土場でハーベスタにより枝払い・玉切りが行われる。

ハーベスタを操作できるオペレータは2名いる。1人は年齢36歳で3年の作業経験を持つ。通常は彼がハーベスタを操作している。当初はブルドーザも運転できなかったが，現在は十分ハーベスタを使いこなすまでになっている。もう1人は地元出身の28歳である。普段はトラックを運転しており，通常のオペレータが休暇の際に代わって操作する。

グラップルソーについては3人の労働者が操作可能であり，また全員がブルドーザを運転できる。各機械には決まったオペレータが1名いるほか，必ず補欠となる人材を用意している。これにより1人が休んでも作業が行える体制を作っている。

オペレータ養成については，北海道林務部（現北海道水産林務部）が2週間の日程で行っている研修会に毎年1人を派遣している。このとき，研修中の賃金と旅費は組合が負担している。その後は実践を通じて技能を身につけさせるようにしている。

その他，オペレータには乗務手当（1時間当たり500円，1日6時間）が支給されている。

（4）労働安全対策

本組合では，労働安全衛生における管理責任者とその役割を定めたものとして，「下川町森林組合労働安全衛生管理規程」が設けられている。これにより安全衛生の徹底が図られている。

また，「下川町森林組合労働安全衛生委員会規程」に基づき，職員と労働者の代表で組織さ

れる職場安全委員会が毎月1回開催されている。事故などがあった場合は，本委員会で原因追求が行われる。

さらに1996（平成8）年からは，各事業部門の代表者による職場改善推進委員会が組織されている。この委員会の役割については，「下川町森林組合職場改善推進委員会規約」に定められている。本委員会により職場環境や仕事内容等，森林組合の業務全般に関する改善策が提起される。また，本委員会では起案制度を設けている。これは，スタッフ全体から広く意見を求めるもので，起案箱を設定しアイデアの募集が行われている。

また毎朝5～10分程度のミーティングが行われており，仕事内容の確認や安全作業が徹底されている。

健康診断は1年に2回行われており，体調の自己管理が徹底されている。労働者の意識改革にも取り組まれており，例えばヘルメットなしに現場へ来ても取りに帰らせるなど，当然ではあるができない場合も多かったことが徹底されるようにしている。

災害時のための連絡体制も整備されている。無線は全車両に装備されており，事務所と交信することが可能である。これには，林業構造改善事業により導入した業務用無線を使用している。現場で作業が行われている間は，事務所に必ず人員が配置されている。重機にも無線が取り付けてあり，現場内での意思疎通に利用されている。なお造林班では班長だけが無線を持っている。

その他，各種資格の取得が奨励されている。

Ⅳ 考　　察

風連町・下川町の両森林組合は，北海道の林業事業体のなかでもかなり進んだ就労条件を有していると思われる。両者とも常用労働者のみならず季節労働者に対しても有給休暇を与えており，様々な福利厚生も充実している。また，最近では素材生産作業の機械化が進められており，これにより作業環境の改善が図られている。風連町森林組合では素材生産労働者が通年雇用と月給制で処遇され，さらに週休2日制の一部導入，独自の退職金制度の適用などを行っている。下川町森林組合においても，若手労働者が基幹業務に配置されるとともに通年雇用，日給月給制で処遇され，さらに手厚い手当ときめ細かな休暇制度の適用，住居等労働者の生活への配慮，労働安全管理の徹底などが行われている。

両組合においてこのような就労条件の整備を可能にした要因としては，以下に挙げる各点を指摘することができよう。

第一に，雇用者である各組合が，労働力の安定的な確保を必要としていたことである。このことは，風連町森林組合において顕著なかたちで表れている。すなわち，風連町の産業は農業が主体であり，林業は相対的に低い地位にあったことから，組合の労働力も農家の余剰労働に依存する度合いが高かった。そのため労働力の供給が季節に左右され，労働力の調達が不安

定となる条件下にあった。そこで，雇用の通年化など就労条件を向上させることで専業の労働者を確保し，事業の拡大を図ってきたのである。

しかしこのことから逆に，労働力の確保が容易な事業体については，就労条件を向上させるインセンティブが働きにくいとも考えられる。すなわち，林業就労条件を向上させていくためには，まず雇用者側にその必然性を付与することが重要である。近年における労働者の減少・高齢化は，この意味で事業体への動機付けとなるものであり，就労条件向上の好機ととらえることもできる。また，最近実施された労働基準法の完全適用も，この必然性という点で大きな効力を発揮するものであり，法律の遵守が徹底されるよう厳しいチェックが必要である。

第二に，両組合ともにその事業経営が安定している点が挙げられる。事業体が就労条件を整備していくにあたって，強固な経営基盤をもつことは経済的に不可欠である。この点で，両組合は木材加工事業にも取り組むことで生産材の付加価値を向上し，販路の安定化を実現している。さらに最近では，市町村の枠組みを超えた広域合併を模索する風連町森林組合と，町内での協業を目指す下川町森林組合という違いはあるが，両者ともに地域における協業化を積極的に模索している。こうした各組合の経営努力が，就労条件の整備充実を可能としてきたのである。

第三に，両組合が経営基盤を強化していくにあたって，大きな役割を果たしてきた林業構造改善事業をはじめとする積極的な助成施策が挙げられる。さらに下川町では，林業・林産業が地域経済の重要な位置を占めてきたこともあり，町が森林組合に対して補助金の上乗せ，町有林事業の委託など強力なバックアップを行ってきた。両組合における今日の発展は，このような外部からの援助があってこそ可能であったことは疑いない。しかし公的資金の投入にも一定の限界があり，こうした援助が道内全ての林業事業体に対してなされるわけではない。事業体に対する援助も必要であるが，事業体の自立を促す施策を検討していくこともまた重要である。

さて，両組合における高性能林業機械の導入を可能としたのも，やはり補助金の存在である。現状の技術水準・稼働条件・木材市況では，補助事業なしに機械化を進めていくのは難しい環境にあるといえる。高性能林業機械のオペレータには若手労働者が起用され，その定着を促すために待遇の改善が図られている。しかし両組合とも，機械化が労働者確保の積極的意味をもって行われたわけではないことを注意すべきである。オペレータは機械導入以前から雇用されていた労働者であり，機械化が若手労働者の参入を促したわけではない。しかし結果として雇用条件の改善，若手労働者の定着につながっていることは事実であり，今後機械化を一層進めていくことでそうした効果は十分期待できる。一方，高価な機械の償却を考えれば事業量の安定確保が不可欠である。下川町森林組合ではこのことに対応して，事業の対象を国有林・道有林にも積極的に広げている。その背後には，国有林率が高く，一般民有林だけでは経営基盤として不十分という下川町の地域性も存在するが，国有林・道有林・一般民有林の間で事業

実行における壁が根強く存在する北海道において，その壁を乗り越えようとする同組合の取り組みは注目に値する。一方で，国有林資源に依存して発展してきた下川町では，地元木材業界と利害が対立する危険性も考えられる。関係者間の利害調整を含め，事業を安定的に供給していくためには，事業供給側である国有林・道有林のリーダーシップが不可欠である。

林業労働者の数量化分析による結果から，両組合とも素材生産労働者については長期就労，月給制の一部導入といった比較的恵まれた雇用条件にあることがうかがえた。しかし造林労働者については，未だ日給制・季節雇用・低収入といった不安定な就労形態が残存している。造林事業の季節性が事業の通年化を阻んでおり，雇用は短期化せざるを得ない状況となっている。造林事業は一時期に比べ量的には減少しているものの，将来的にも事業は一定量維持されると考えられることから，造林労働力の再生産は重要な問題である。

現在の造林労働を支えているのは，地元の主婦層を中心とした女性である。彼女らが不安定な就労形態をあえて選択する背景には，家庭内扶養の考え方に基づく現在の税金・社会保険制度が存在している。これらの制度による恩恵を受けられる範囲内での就労を希望する者にとって，造林事業は雇用期間が適当であり，さらに雇用保険給付も受けられるなど都合が良い。現在両組合とも，季節労働者の雇用期間を1ヶ月程度延長するだけの事業量は確保できる見通しを持っている。このことから，税額控除を受けられる限度額を引き上げることなどにより，彼女らの雇用を長期化することは期待できる。

反対に，現在の税金・社会保険制度が季節労働者の確保を可能にしているということもできる。これらの制度自体が撤廃されることにでもなれば，彼女らの多くが通年雇用を希望することは大いに予想される。夫が外で働き妻が家を守るというわが国の伝統的な扶養形態の根幹が，近年都市生活者を中心に崩壊しつつある。山村において都市と同様の生活様式が根づくかについては疑問の余地があるものの，働きたいと思う女性が増えつつあるなかで，現在の税金・社会保険制度が将来的に見直されることも考えられる。こうした点を考慮すれば，造林事業の労働力を今後とも地元の主婦層に期待していくことは非常に危険である。ただし，季節労働者に対して税制優遇が適用されれば，ある程度の労働力を確保していくことが可能かもしれない。

しかしながら，早朝からの勤務，屋外でのきつい作業といった造林労働は，やはり若年層には敬遠されることも考えられる。特に子育ての最中にある主婦にとっては，決して良い就労条件ではない。現在は子育てを終えた高齢階層が労働力の主体となっているが，彼女らが離職した後，労働力が再生産される可能性は低い。今後造林作業における労働強度の軽減，作業環境の改善について，積極的に取り組むことが重要である。

また，季節労働者への対応として，労働の季節性を克服することも同時に検討されなければならない。作業の機械化など技術的な改善とともに，造林事業と素材生産事業の組み合わせ，さらには農業や観光業，建設業といった他産業との組み合わせによる雇用の通年化についても模索していく必要があり，施策として進めていく際も行政組織間の連携をとっていくことが求

められる。

労働者の新規参入に関しては，両組合の間で採用の方針に違いがあった。すなわち，風連町森林組合が地元からの採用を優先していたのに対して，下川町森林組合は地元外，特に都市部からの採用を積極的に進めていた。

風連町森林組合の方針は，新規参入者の定着という観点からはより確実な方法といえる。地元での生活に慣れた者を採用するため，労働者の生活に関してはあまり配慮する必要がない。また，新卒者であっても親許から通勤することがほとんどであり，住居提供などの福利厚生費を抑制できる。しかし，風連町でも人口の過疎化や高齢化が進行しており，将来的には労働力の調達が困難となる可能性も考えられる。

一方，労働者確保の範囲を都市部にまで広げた下川町森林組合の事例は，将来予想される地元労働力の減少に早期から対応したものとして注目に値する。同組合に採用されたＩターン労働者の多くは，山村での暮らしにあこがれる都会育ちの若者であり，林業への就業意欲も高い。しかし，彼らが林業労働に対して抱くイメージと現実とのギャップから，その定着率は非常に低いのが実態である。今後Ｉターン労働者の定着を図るためには，まず作業の機械化などにより就労環境を改善し，労働強度を軽減することが必要である。しかしこれだけでは不十分であり，労働の内容についても検討される必要がある。物質的に恵まれたなかで育った若年層にとって，労働は生計を得るための手段というよりも，むしろ自己実現のための手段として捉えられている。多くのＩターン労働者が森林管理の担い手として自然保護や環境保全に貢献したいと考えているが，実際の労働は単純な作業が多くを占め，彼らの創造性が発揮できる部分は小さい。このことが林業労働の魅力を失わせ，Ｉターン労働者の定着率を低める一因ともなっている。林業労働を魅力あるものとし，労働者の定着を図るためには，林業労働者が森林管理に主体的に関わることのできる体制づくりが不可欠である。

さて，Ｉターン労働者の定着率が低い現状では，彼らに林業労働の担い手として大きく期待することはできないが，ここで別の観点からＩターン受け入れの必要性を位置づけたい。都市生活者にとって，林業労働を体験することは林業の諸問題を当事者の視点で考える動機付けとなりうる。これが単なる余暇活動としての就労体験ではなく，実生活に根付いた労働経験であればなおさら強い動機付けとなろう。彼らが再び都市部に戻ることは，林業や林業労働者の立場に理解を示す都市住民が増えることと捉えることもできる。今後適切な森林管理を遂行するにあたって，公的資金の投入が避けられない状況にある。この費用負担に対して，今や国民の大多数である都市住民から理解を得るためにも，林業や森林管理の実状に関心を持つ都市住民を一人でも多く育てていくことが必要である。また既存の林業労働者にとっても，都市生活者の価値観や思考様式に触れることが，林業労働者に期待されている社会的役割をあらためて考え直す契機となる。Ｉターンの受け入れは，林業事業体の経営にとって短期的にはマイナスかもしれない。しかし長期的には林業の振興や山村の活性化に貢献するものであり，ひいては

事業体の経営を助けることにもつながる。多くの林業事業体が都市部からの新規参入者の受け入れに積極的に取り組むことを期待したい。ただし，林業をめぐる厳しい情勢のなかで，Iターン受け入れの体制整備やリスク負担に対して余力のある林業事業体は数少ないとも考えられることから，負担軽減のための公的支援が一層望まれる。

謝　辞

本研究は，全国森林組合連合会の委託事業である「林業退職金共済制度等に関する実態調査」により，筆者らが行った調査結果の一部を取りまとめたものである。今回このような貴重な機会を与えていただいた同連合会に厚くお礼申し上げる。また調査の実施にあたっては，風連町森林組合　渡辺　昇参事，下川町森林組合　山下邦広組合長をはじめ両森林組合の関係者各位，北海道森林整備担い手支援センター　野崎明彦センター長および石王　透次長，北海道木材協会　佐藤　功専務理事，群馬大学社会情報学部　青木繁伸教授，北海道大学農学部附属演習林　神沼　公三郎教授，同森林科学科4年　久保　修氏に多大なるご協力をいただいた。ここに記して深く感謝の意を表したい。

引　用　文　献

1）神沼公三郎（1996）：下川町における地域林業活性化とその課題，林業経済578，7-12.
2）神沼公三郎・石井佳子・鳥澤園子・増山寿政・森由美子（1996）：北海道下川町における地域林業活性化とその課題，北大演研報**53**，156-204.
3）木下栄蔵（1995）：わかりやすい数学モデルによる多変量解析入門，203 pp，近代科学社.
4）全国森林組合連合会（1997）：21世紀に向けた林業労働の新たな展開－林業労働力確保をめぐる先進事例－，518 pp，全国森林組合連合会.

Summary

The aim of this study is to discuss how to secure forestry labor forces and to improve labor conditions. The actual labor conditions in two Forest Owners Cooperative Associations (FOCA) of Huren and Shimokawa town were investigated for this purpose. Both have more progressive labor conditions which are characterized by full-year employment, monthly salary systems, mechanized operations and so on. These FOCA were assigned advanced conditions to help improve their lack of a steady work force. This operation was made possible through government grants for FOCA. Quantitative analysis of workers' attributes show that workers engaged in silviculture have poor conditions in terms of daily wage system and income. Silvicultural work, despite its uncertain nature, is reasonable for many female workers because it enables them to receive tax deductions for dependents. Young urban people are increasingly becoming more interested in rural life. Some want to be forestry workers, but most will drop out of the work. This poses a risky situation for the forestry business in hiring them, but entrepreneurs would be wise to hire because this helps a city to deepen its understanding of forest management with government support.