HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	若年林業労働力の参入形態と定着条件：北海道滝上町における行政，事業体，新規林業労働参入者の対応
Author(s)	早尻，正宏
Citation	北海道大学 演習林研究報告，60(1)，19-60
Issue Date	2003-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/21481
Type	departmental bulletin paper
File Information	60(1)_P19-60.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

若年林業労働力の参入形態と定着条件

—北海道滝上町における行政，事業体，新規林業労働参入者の対応—

早尻　正宏[1]

Finding Work of Young Labor in Forestry and Requirements for the Stabilization

—In the Case of Administration, Management and Newly Participating Forestry Workers in Takinoue-cho, Hokkaido—

by

Masahiro HAYAJIRI[1]

要　　旨

わが国において，都市生活者，特に若年都市出身者の林業労働への新規参入が確認され始めたのは1990年代初頭であった。こうした動向は地域差を伴いながらも全国的な広がりを見せた。現在では，将来の林業労働力の有力な担い手として認知されつつある。しかし，当初からその定着率は低く，現在でも依然，低位性は払拭されていない。従来の労働条件の改善を中心とした取り組みの限界が指摘される。

本研究では，その定着条件を明らかにすることを目的に，1998年頃から若年林業労働者の就労が増加している北海道滝上町を調査分析の対象とした。その結果，道外出身のIターン型世帯持ち林業労働者家族が農山村地域社会との融和問題という深刻な課題を抱えていること，このことに対して労使間に埋めがたい認識の差異があることなどが確認された。現局面は「仮の」定着から「真の」定着への過渡期と位置付けられる。「真の」定着のためには，行政，事業体側の労働者に対する労働力補完的認識からの脱却，配偶者の能力を生かせる職場の提供，生活面における労働者家族への社会教育実践などが求められる。またこうした実践は，地域全体の課題として取り組まれなくてはならない。

キーワード：新規林業労働参入者，林業労働力確保，定着条件，農山村地域社会，社会教育

2002年 8 月27日受理，Received August 27, 2002.

1：北海道大学大学院農学研究科環境資源学専攻北方森林保全学講座，札幌市北区北 9 条西 9 丁目，060-8589
Research Group of Boreal Forest Conservation, Division of Environmental Resources, Graduate School of Agriculture, Hokkaido University, Kita 9 nisi 9 Kita-ku, Sapporo, 060-8589

目　　次

1. 研究課題と方法
1.1. 問題意識
1.2. 先行研究の検討
1.3. 課題設定
1.4. 調査対象と調査方法
1.5. 論文の構成
2. 滝上町における林業事業体，労働者の諸特徴
2.1. 滝上町概観—若年林業労働力の受入基盤—
2.1.1. 自然的条件
2.1.2. 社会経済的条件
2.2. 滝上町内林業事業体の全体像
2.3. 滝上町における林業労働者の概況
2.4. 小括
3. 新規林業労働参入者に関する行政，林業事業体の動向
3.1. 滝上町行政の対応
3.1.1. 林業労働力確保に関する政策
3.1.2. 林業振興に関する政策
3.2. 滝上町内林業事業体の対応
3.2.1. 株式会社グリーンたきのうえ
3.2.2. 有限会社SK林工
3.2.3. 株式会社EM木材産業
3.2.4. KN造材部
3.2.5. KS林業株式会社
3.3. 林業事業体間の連携による対応
3.3.1. 滝上町林業機械利用組合
3.3.2. 滝上産業クラスター研究会
3.3.3. 林業事業体間連携の意義と限界
3.4. 小括
3.4.1. 新規林業労働参入者の就労諸条件
3.4.2. 行政，事業体における対応のまとめ
4. 新規林業労働参入者の定着パターンと直面している課題
4.1. UターンおよびIターン林業労働者の分類
4.1.1. 調査対象者概要
4.1.2. 分類
4.2. 新規林業労働参入者の抱える課題
4.2.1. 現在までの定着要因
4.2.2. 矛盾の現局面
4.2.3. 解決への対応とその評価
4.3. 小括
5. 考察
5.1. 新規林業労働参入者をめぐる諸問題
5.2. 新規林業労働参入者の定着諸条件

1. 研究課題と方法

1.1. 問題意識

1990年代は経済のみならず政治，文化など多領域にわたりグローバル化が激しく進展した時代であった。日本国内を覆う長期不況と農産物貿易の自由化は農山村地域を苦境に陥れ，特に中山間地域においては農林業の展開が阻害される要因となっている。

ここで林業の動向に注目すると，1990年代とは林業労働力問題が新たな展開を見せた10年でもあった。林政における各種の林業労働力確保政策の展開，現場における林業労働力の量的減少および質的劣化，そして林業労働力の新たな供給路の登場などである。

林政について見ると，その背景には1991年4月の森林法改正を契機とした流域管理システム政策の展開がある。流域管理システムの推進上，また量的減少，質的劣化と深刻な度合いを深める林業労働力問題を解決するために，1991年に林野庁に林業労働対策室が設置された。林業労働政策はそれ以降，主なものとして1993年の林野庁，国土庁，自治省の3省庁共官による「森林・山村対策」の実施，1996年に林野三法の1つとして成立した「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」）による森林整備担い手育成確保総合対策事業の開始，1997年の林業への労働基準法完全適用を挙げることができる。自治体レベルでは，林業労働力確保法の施行により各都道府県に設置された林業労働力確保支援センターが，森林整備担い手育成確保総合対策事業（林野庁）および林業雇用改善促進事業（厚生労働省委託）を実施している[1]。本稿の分析対象である北海道では，北海道森林整備担い手支援センターにおいて，1999年度現在で計16種の事業が行われている[2]。ただし，林業労働力確保への対応は現場では1980年代から取り組まれていたことに注意しなければならない[3]。益尾大祐は，こうした地域的実践の蓄積が林政の対応に影響を与えてい

ることを指摘している[4]。

こうした施策にもかかわらず，林業労働者の減少および高齢化は引き続き進行している。北海道も例外ではない。林業事業体は事業量の減少[5]から経営的には苦しい状況にあり，その数を減らしている[6]。そして事業体自体は存続しているものの，事実上林業から撤退している事例もある。図1.1には北海道における林業就業者数の推移を示した。1960年代以降，減少の一途をたどっており，2000年にはついに１万人を割り込み9,067人となった。これからも減少傾向は続くであろう。林業労働者の高齢化も非常に激しく進行している。それを示したのが図1.2である。これによると，2000年時点で林業労働者に占める60歳以上の割合は29.6%であり，5年前の1995年からは8.3ポイントもその比率を上昇させている。さらに，1985年にその割合を過半にした50歳以上層（50歳以上のすべての労働者）は1995年時点より若干低下したものの，2000年では全林業労働者の実に65.7%を占めている。林業労働者は量的減少，質的高齢化の局面にある。

事業量の減少により林業労働者の絶対数は減りつつある。こうした中で，林業労働者の高齢化によるリタイアは労働力の穴埋めとしての新規参入をもたらしている。事業体は現行の事業量を維持するために一定の労働力補充を行っているのである。北海道の新規林業労働参入者数を出身地別に示したものが表1.1，年齢別（10齢級）に示したものが表1.2である。表1.1に示したように，1999年度では215名が林業に新規参入し，そのうちUターン者が14名，北海道内外からのＩターン者（「道内他市町村」および「道外」）は69名となっている。1998年度ではUターン者は７名，道内外からのＩターン者は48名と，両年度でUターン者とＩターン者は新規林業労働参入者数の４割前後を占めている。特に道内外からのＩターン者が多い。年齢別では，表1.2に示されるように，年度によりばらつきはあるものの若い20-29歳層と30-39歳層が多く参入している。Ｉターン者は新規林業労働参入の主流を占めつつあり，またＩターン者とは限らないが比較的若い労働者層が林業に参入している。

こうしたUターン者およびＩターン者[7]の林業労働への新規参入は1990年代初頭から全国的に見られるようになった[8]。三井昭二は，この新しいタイプの林業労働力を「脱近代的」労働力と規定した[9]。従来と

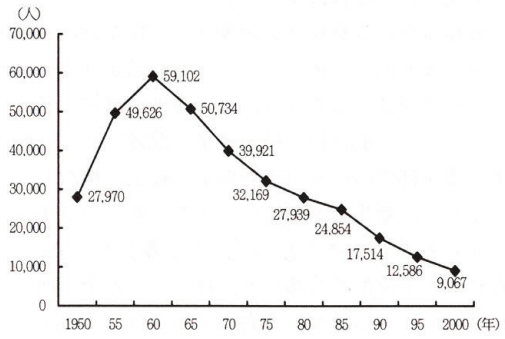

図1.1.　北海道における林業就業者数の推移

資料：総務省統計局『国勢調査報告』各年版より作成.
注：1)林業就業者とは調査年の9月末週時点で林業に就業していた者.
2)2000年10月1日現在の平均年齢は52.4歳.

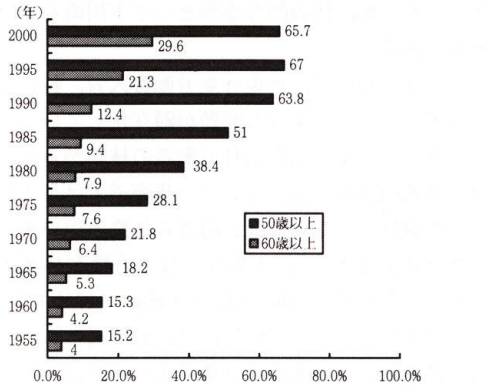

図1.2.　北海道における50歳以上層と60歳以上層が林業就業者に占める割合

資料：総務省統計局『国勢調査報告』各年版より作成.
注：50歳以上層は50歳代と60歳以上層を合計したもの.

表1.1.　北海道における新規林業労働参入者数（出身地別）

（単位：人）

	同一市町村			道内他市町村		道外		計
	Uﾀｰﾝ者	新規高卒	その他	新規高卒	その他	新規高卒	その他	
1998年度	7	8	76	7	29	4	8	139
1999年度	14	6	126	7	33	7	22	215

資料：北海道水産林務部林業振興課『林業労働実態調査報告書（平成11年度実績）』より作成.

表1.2. 北海道における新規林業労働参入者数（年齢別）

（単位：人）

	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50歳以上	合計
1991年度	3	16	14	10	39	82
1992年度	8	22	18	23	33	104
1993年度	19	40	21	38	55	173
1994年度	9	26	13	21	25	94
1995年度	14	44	32	22	47	159
1996年度	13	25	14	13	47	112
1997年度	18	46	26	22	55	167
1999年度	11	71	47	31	55	215

資料：北海道水産林務部林業振興課『林業労働実態調査報告書（平成11年度実績）』より作成.
注：1998年度は調査を実施していないためデータなし.

は明らかに異なる供給源[10]である都市出身者を中心とした若年者の林業労働への新規参入が地域差を伴いながらも全国各地で確認され，数多く報告されている[11]。Uターン者およびIターン者の林業労働への新規参入は近年では珍しいものではなくなった。特にこの動向が顕著な岐阜，長野の両県では，都市出身の若年新規林業労働参入者が森林組合作業班の再生産に不可欠の存在となっている。そして，両県を対象とした詳細な地域調査に基づく研究が蓄積されている[12]。北海道ではこうした動向が広範に見られず実態を把握しにくい状況であるが，代表的な事例として下川町を挙げることができる。

こうした中で，新規林業労働参入者，特にIターン労働者について深刻な問題が顕在化している。定着率の低さである。都市出身労働者の林業からの退出現象は全国的に報告されている。北海道では，正確な数字の把握はできないが，北海道森林整備担い手支援センターによると，「毎年少なくない人数が林業労働に参入し，その多くが短期間，1年前後で辞めてしまう」という実態がある。田村早苗は，若年層において県外出身者の定着率が地元出身者に比べて低位であることを指摘する[13]。

こうした実態は研究視点の変化を引き起こしつつある。林業労働力確保の優良事例分析に焦点が置かれていた従来の研究から，低い定着率の解明や定着諸条件についての研究への移行である。ここでは低い定着率の要因として，林業労働に対する理想と現実のギャップ，林業労働そのものへの不適応，賃金や社会保障水準の低位性への不満を挙げている。定着条件として，就労条件のより一層の整備，具体的には居住環境の整備，賃金や社会保障の改善を提示している。しかし，近年，定着率の低さを以上のような林業自体に起因する問題や住宅環境の問題だけで説明することへの限界が認識されつつある。農山村地域社会での労働と生活を包括的に捉える視角の登場である。本研究の問題意識，林業労働者の定着率低位性を改善する条件の解明は，こうした動向の延長線上にある。以下では先行研究を検討し，より問題意識を明確にする。

1.2. 先行研究の検討

都市生活経験者，特に若年都市出身者の林業労働への新規参入に関する研究は1990年代初頭の小池正雄に始まる[14]。小池は一連の論稿で国，都道府県が実施する林業労働力確保政策とかかわらせながら，主に長野，岐阜両県の森林組合を対象として作業班の労働力再生産を多面的に分析した。ここでは新規林業労働参入者の参入経路や定着状況，就労条件の詳細な把握にとどまらず，労働過程や技術継承の問題，彼らの雇用による事業体側の経営負担問題まで幅広く検討している。そして，新規林業労働参入者を「新しいライフスタイルにもとづく林業労働者」[15]と定義した上で，「…現在において支配的な農地も山林も住宅も全く所有しないデファクトの賃金労働者的性格を持ったIターン型林業労働者」[16]の定着に向けての諸課題を，林業に直接起因する事柄だけではなく，住宅問題を含めた社会資本の未整備，生活の不便さ，古くからの伝統を重んじる村落共同社会との融和の問題，配偶者の就労確保など，農山村地域での日常生活にも幅を広げて指摘している[17]。

小池と重なるところが多いが，上久保達夫の岐阜県下森林組合で働く新規林業労働参入者を対象とした労働と生活に関する研究がある[18]。上久保は定着条件として，農山村社会で少数派である新規林業労働参入者とその家族の価値観を受容し，それに対応できる社会システムの構築の必要性を挙げる。新規林業労働参入者を農山村過疎地域社会の変革主体として位置付け

る視点は新鮮である。

次いで，田村は森林組合で働く新規林業労働参入者の生活時間と家計の分析を通して，労働者が農山村生活で実現を目指している価値，「生活価値」の把握に努めた[19]。そして，今後ライフサイクルの移行により「望ましい生活時間配分が家計破綻により阻害される」可能性を指摘した。また田村は森林組合における労務管理と作業班員の労働生産性の関係を検討し，労働生産性における出来高制の優位を指摘した。ここから若年新規林業労働参入者の主要賃金制度である月給制の改善，すなわち能力主義を組み込んだ賃金制度の構築を提示している[20]。こうした議論の上で，田村は山村での定住化の視点に基づく林業労働対策の必要性を強調する。ここでは定住対策に対する政府，地方公共団体の財政的支援が求められている。

柳幸広登は，新規林業労働参入者の退職原因を参入側に責任があるものと雇用側に責任があるものに分けた上で定着に向けての課題を検討した[21]。雇用側に責任があるものとして作業チーム編成の問題点を挙げている。それは，出来高払いのため配属チーム先により新規林業労働参入者間に賃金格差が出ること，中高年労働者の中に1人だけ新規参入者が加わる場合の人間関係の難しさなどである。ここでは採用時の複数採用を提言している。

最後に，山田茂樹の高知県における第3セクターの事例研究に触れる[22]。現在では第3セクターで雇用される林業労働者の公務員に準じた就労条件は一般的に見られる。加えてこの事例では，将来，労働者を独立させ自営業者になることを奨励している。独立自営業主として仕事を請負わせることにより，より高い賃金の実現可能性を提供している。定着条件創出の新たな展開と言えよう。と同時に，これは労働力の経営外放出であり，現在の流れである労働力の経営内包摂に逆行するものでもある。今後の展開が注目される対応である。

以上，林業経済学分野における新規林業労働参入者の定着問題を論じた主要研究を振り返った。それぞれにおいて研究は深められつつあるが，調査対象には地域的隔たりがある。岐阜，長野両県以外での研究蓄積はほとんどない。また両県での新規林業労働参入者の多くが森林組合作業班員であることも分析に課題を残している。都市出身者および都市生活を経験した若者の新規林業労働参入が全国的に見られるようになった中，研究対象の地域的，雇用事業体の形態的隔たりが存在する。

1.3. 課題設定

以上見てきたように，近年の研究では労働条件改善を中心とする従来型対応の枠を越えたさまざまな定着条件が提示されている。しかし，新規林業労働参入者とその家族が直面する具体的な問題，矛盾把握の点で先行研究には限界がある。定着諸条件は労働者が抱える具体的な矛盾を把握することを通して検討されなければならない。しかし，先行研究では前節末尾で述べた事情を考慮しても適切な矛盾把握ができているとは言えない。それは先行研究が無意識的に用いてきた，定着問題を労働力確保の延長線上で捉える方法論に問題がある。林業労働力の「確保」と林業労働者の「定着」が異なる事象であることは，現実の，依然として続く定着率の低位性が証明している。先に検討してきた諸研究も実は萌芽的にそれを認識している。

ここで一度，なぜ現在，林業労働者の「定着」の視点が求められるのか，確認したい。新規林業労働参入者は従来の林業労働力と違い，一定の技術を持っていない未経験者が多い。ここから「定着」が求められる理由が雇用事業体側の要請と新規林業労働参入者の属性の2点に求められる。まず，雇用事業体側が負担しなければならない新規参入者の養成費用の問題がある。柳幸らの森林組合を対象にした調査によると，未経験者1人を雇用した場合，1年目では造林で4分の1，造材で4割の森林組合が1人当たり100万円以上の赤字となっている[23]。こうした場合，新規参入者が早期に退職することは事業体にとって大きな痛手となる。また新規参入者の多くは転職者である。現在の雇用情勢は必ずしも次（林業労働を辞めた後）の転職を保障しない。家族を伴っての参入ではなおさらこのことを意識せざるを得ない。ここにも林業労働者の「定着」が求められる理由がある。そして，家族を伴った参入形態（参入後に世帯持ちになることも含めて）では「地域社会」とのかかわり，すなわち「農山村地域への労働者家族の定着」が課題となる。

従来の研究は「確保」（林業労働者側にとっては「参入」）と「定着」を区別した上で労働者の定着諸条件を論じるといった問題意識が希薄であった。そのため，現在，新規林業労働参入者が抱えている矛盾を的確に把握できていない。新規林業労働参入者の定着を論じるためには「確保」もしくは「参入」と「定着」を明確に区分した視点が求められる。その際，新規林

業労働参入者の属性を考慮しなくてはならない。それは，Uターン者かそれともIターン者か，独身者であるか世帯持ち者であるか，配偶者の出身地が就労先の地域であるかどうかなどである。それぞれの参入パターンにより，抱える矛盾も，当然，定着に向けての諸課題も異なるであろう。

こうした問題意識と先行研究を踏まえ，本稿では林業労働者の「確保」もしくは「参入」と「定着」を区別し，地域社会とのかかわりから新規林業労働参入者の「定着」に向けての課題を探る見地に立つ。ここでは配偶者の就業動向，社会教育活動への参加動向などを検討しなくてはならない。そして，現段階の新規林業労働参入者の抱えている矛盾を明らかにし，行政，事業体，林業労働者の各主体の取り組みとその評価を通じて林業労働者の定着諸条件を探っていく。

1.4. 調査対象と調査方法

以上のような課題への接近のため，本稿では分析対象を北海道網走支庁紋別郡滝上町に設定した。滝上町は近年多くの林業労働者が新規参入を果たした地域である。そしてその多くが1年という林業労働の節目[24]を乗り越えて現在も働き続けている。事業体に関しては，北海道では唯一の，林業を主軸にした第3セクターの存在が特徴として挙げられる。民間の事業体は若い経営者を中心に活発な活動を続けている。本稿では滝上町における行政，各事業体，そして林業労働者を調査分析の対象とする。

調査方法は聞き取り調査を中心としたが，必要に応じて統計などの分析を併せて行い，できる限りの客観的情勢を示すように努めた。聞き取り調査は北海道水産林務部，北海道森林整備担い手支援センター，滝上町役場担当部署，第3セクター「株式会社グリーンたきのうえ」と民間の林業会社4社に対して実施した。林業労働者14名(滝上町内に居住する新規林業労働参入者13人全員を含む)および林業労働者以外のIターン者5名に対しては調査票を用いての聞き取り調査を行った。

1.5. 論文の構成

以下，2.では，主に統計を利用し滝上町を概観した後，滝上町内にある林業事業体，林業労働者の存在形態を確認する。3.では，新規林業労働参入者についての滝上町当局，林業事業体の取り組みを確認，検証する。ここでは労働者の就労諸条件を把握する。その際，各事業体での林業労働者，特に新規林業労働参入者が事業体内部で労働力としてどのような位置付けを与えられているのかに留意する。4.では，林業労働者への聞き取り調査の結果の分析を通して，現段階における労働者の抱える矛盾，解決への取り組みを把握し，その意義を検証する。最後に5.で，総合考察を行い，林業労働者の定着諸条件を明らかにしたい。

注および参考文献

1) 小池正雄，加藤良成（1992）：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，No.29，および益尾大祐（1998）：若年林業労働者確保に関する政策—林業基本法から林業労働力確保法まで—，林業経済，No.602，pp.28-32
2) 神沼公三郎，野嵜直，柿沢宏昭（2001）：「北海道森林整備担い手対策事業」と林業労働問題の現局面，北海道大学北方生物圏フィールド科学センター
3) 例えば，1980年に始まった兵庫県の一宮町森林組合による現業職員制度の導入。1986年に始まった熊本県小国町の第3セクター悠木産業の実践がある。
4) 益尾，前掲論文（1998）
5) 1970年代前半には10,000千㎥台にあった北海道内の素材生産量は1998年度には4,000千㎥を割り，1999年度は3,552千㎥にまで低下している。人工造林面積は1970年前後の最盛期の10分の1以下にまで減少し，現在も減少中である。1999年度は6,331haが人工造林された。北海道水産林務部(2001)：北海道林業統計（時系列版）
6) 北海道内の素材生産事業体数（造林を行ったものも含む）は1970年では1,669であったが，1980年には977，1990年には788と減少している。造林事業体数（造材を行ったものも含む）も，1970年785，1980年571，1990年531と減少している。農林水産省統計情報部：世界農林業センサス第1巻北海道統計書（林業編），各版
7) 「Uターン者」「Iターン者」にはさまざまな定義が考えられる。本稿では，「Uターン者」を義務教育終了時，最終学卒時，林業労働参入直前のいずれかの時点において滝上近郊市町村以外で居住していた者，「Iターン者」を滝上近郊市町村以外の出身者と定義した。
8) 全国的な把握として，田中純一（1994a）：林業の新規参入—実態と促進方策—，林政総研レポート，No.45，および同（1994b）：林業労働への新

規参入―その実態と促進方策―，山林，No.1322，pp.32-40，全国の森林組合を対象とした，田村早苗（1996a）：森林組合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，No.571，pp.23-30，がある。具体的な実践例は，全国森林組合連合会監修（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―，全国森林組合連合会，に詳しい。

9) 三井昭二（1998）：戦後型林業労働の展開・解体と新たな動向，林業経済，No.602，pp.18-22

10) 小池は新規林業労働参入者の社会経済的性格の変遷を以下のように把握している。戦前来戦後の高度成長期までが「半農半労型」で，以降，土地持ち労働者的性格を経て，1970年代に始まる低成長期には窮乏化した土地持ち労働者に変質した。また林業労働力の再生産の動向を以下のように把握している。1960年代半ばから1970年代初頭までは半農型林業労働者が林業の作業組織たる「組」単位で農山村地域内で再生産された。以降，林業労働者の高齢化に伴うリタイアが続く中で旧来からの供給源が枯渇した。小池正雄（1996）：新規参入林業労働者の定着に向けての諸問題，農林業問題研究，No.132，および小池正雄，上久保達夫，Haberbosch-Steffen（2000）：我が国における林業労働力確保政策の現段階と当面する諸問題，信州大学農学部紀要，Vol.37，No.1

11) 柳幸広登らの森林組合を対象とした調査によると，青森，岩手，秋田，福島の東北4県には参入者のうち県外出身の新規林業労働参入者は1人もいない。逆に長野，岐阜，静岡の3県では約4割が県外出身者であった。柳幸広登（1996）：林業労働者の動向，坂口精吾編著，林業と森林管理の動向―林業構造動態調査を中心に―，全国農林統計協会連合会，pp.119-151

12) 例えば，小池正雄（1995a）：林業労働への新規参入に関する諸問題―長野県下森林組合作業班への新規参入労働者を中心として―，林業経済，No.556，pp.1-8，および同（1995b）：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―，信州大学農学部演習林報告，Vol.32，などがある。

13) 田村早苗（2000）：森林組合作業班における新規就業者の定着に関する研究―賃金形態の視点から―，東京大学大学院農学生命科学研究科森林科学専攻学位論文

14) 小池正雄（1992）：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，Vol.29，No.2

15) 小池，前掲論文（1992）

16) 小池正雄，上久保達夫，Haberbosch-steffen，前掲論文（2000）

17) 小池正雄（1999）：新規参入林業労働者の住宅問題に関する一考察，深尾清造編，流域林業の到達点と展開方向，pp.205-216，九州大学出版会，および上久保達夫，小池正雄（1999）：現代我が国の地域林業担い手に関する諸問題―岐阜県内への主にIターン新規参入者の動向に基づいて―，総合農学，Vol.46，No.2

18) 上久保達夫（1998）：我が国農山村地域における林業従事者の労働と生活に関する一考察―最近の新規参入者の動向を踏まえて―，労働科学，Vol.74，No.1，pp.17-25

19) 田村早苗（1996b）：林業労働新規参入者の生活時間と家計，森林組合，pp.12-16，および同（1996c）：森林組合で働く都市生活経験者の生活構造―生活時間と家計の分析を中心にして―，日本林学会論文集，Vol.107，pp.43-47

20) 田村，前掲論文（2000），および田村早苗（2002）：森林組合作業班における新規就業者の労務管理と労働生産性―賃金形態による比較―，林業経済，Vol.55，No.1，pp.1-17

21) 柳幸，前掲論文（1996）

22) 山田茂樹（1996）：素材生産事業体等における林業労働力の確保と育成―高知県下にみられる動きを事例として―，林業経済研究，No.129，pp.123-128

23) 柳幸，前掲論文（1996）

24)「新規就業者の離職は1年以内に集中する」と一般的には言われる。藤原三夫（1998）：若年林業労働者確保に関する研究の視点，林業経済，No.602，p.26。また聞き取り調査からも同様の結果が出ている。

2. 滝上町における林業事業体，労働者の諸特徴

2.1. 滝上町概観－若年林業労働力の受入基盤－

2.1.1. 自然的条件[1]

滝上町は北海道の北東，網走支庁管内の西部，渚

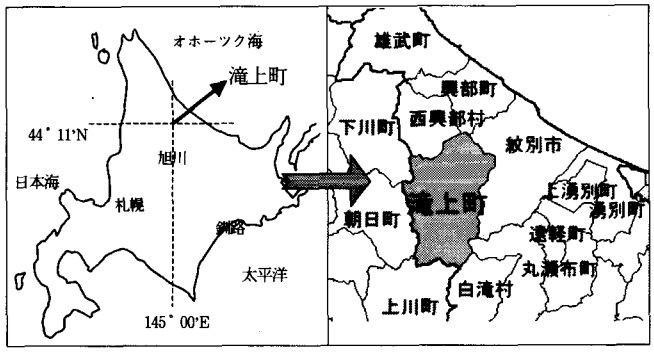

図2.1.　北海道網走支庁紋別郡滝上町の位置

滑川の上流に位置する内陸の町である（図2.1）。網走支庁管内の紋別市，白滝村，丸瀬布町，興部町，西興部村，上川支庁管内の下川町，朝日町，上川町に隣接している。その面積は北東から西南まで44.4km，南東から北西まで27.8kmの766.89km²で，網走支庁管内26市町村の中では紋別市に次いで第2位の広さである。総面積の約90%が森林で，そのうち国有林が約85%を占める。全森林の人工林率[2]は23.7%の国有林天然林地帯である（表2.1，表2.2）。気候はオホーツク海の気象圏にあり，周囲を北見山脈に囲まれた狭長平坦な地形のため盆地特有の気象状況になることが多い。このため夏は30℃以上に，冬はマイナス30℃以下となり寒暖の差が激しい。降水量および降水日数は少ない。

表2.1.　滝上町の土地利用状況

名目	面積（ha）
総土地面積	76,689
田	−
畑	4,253
	牧草1,955
	小麦358
宅地	203
森林	66,430

資料：北海道統計協会『平成11年度北海道市町村要覧』，および滝上町農業協同組合資料より作成.

表2.2.　滝上町の所有区分別森林面積とその人工林率

所有区分	森林面積（ha）	人工林率（%）
国有林	58,530	23.4
道有林	−	−
町有林	2,600	60.2
その他民有林	7,870	47.4

資料：北海道水産林務部『平成11年度北海道林業統計』（2000年）より作成.

2.1.2. 社会経済的条件

わが国農山村地域が共通して抱える過疎化，高齢化，農林業不振の問題が滝上町にも例外なく当てはまる。

総人口は3,799人（2000年10月1日現在）で，図2.2に示すように，減少の一途をたどり，現在では1955年のピーク時（13,465人）の3分の1以下である。65歳以上人口は1,158人で総人口の30%を占め，高齢化も進んでいる。若干古いが15歳以上の産業別就業者数を表2.3に示す。就業者の5人に1人が第1次産業に従事している。最盛期は800人以上を数えた林業就業者は1995年では86人である。

滝上町の開拓は1905年以降，福島，富山両県を中心とした入植者により進行した。町は大正から昭和にかけて林業，林産業を中心として発展してきた。現在，滝上町の主要産業は農業，林業，観光業である。

農業は小麦，てん菜などの畑作，酪農中心である。

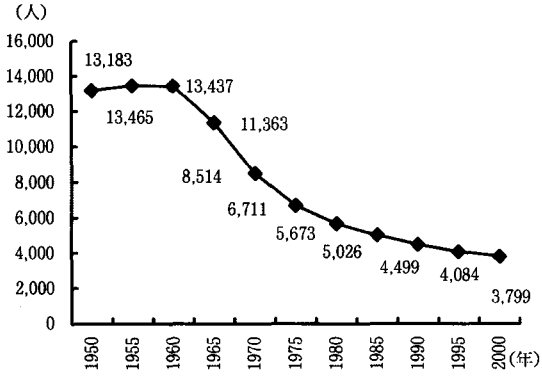

図2.2.　滝上町の人口推移（1950年以降）

資料：総務省統計局『国勢調査報告』各年版より作成.
注：総世帯数は2000年10月1日現在で1,578戸である.

表2.3. 産業別就業者数（15歳以上）

産業	人数（人）	構成比（%）
第1次産業	364	19.7
農業	262	14.1
林業	102	5.5
第2次産業	495	26.8
建設業	277	14.9
第3次産業	991	53.6
総計	1,850	100

資料：総務省統計局『国勢調査報告』各年版より作成.
注：2000年10月1日現在.

平坦な盆地，豊富な水量に恵まれ肥沃な農耕地が古くから形成されてきた。ハッカの生産量は日本一で国内生産の95%を占めている。現在，滝上町では水稲作付が全く行われていない。それは過去の主要な林業労働力析出基盤の崩壊，「半農半労型」労働力の供給縮小を意味する[3]。滝上町の水田の大部分は1930年から1933年にかけて造成され，ピーク時の1934年には785haが作付けされた。その後は400ha前後を維持していたが1970年に始まった米の生産調整は滝上町稲作に壊滅的打撃を与えた。周知の通り，北海道は減反政策において他府県に比べて「過大」な減反割り当てを受けた。特に1978年から始まった水田利用再編対策，いわゆる第2次減反では従来の全国一律1割減反から傾斜別配分方式に移行し，都府県に比較して隔絶的高さの割り当てを受けた。それは道内水田面積の34.9%に達した。このように減反政策当初から厳しい割り当てを受けてきた北海道であるが，ここで道内において減反は均等に割り当てられることなく地域的格差をもって配分されたことを指摘しなければならない[4]。具体的には，稲作中核地域としての空知，限界地域としての上川北部，網走，十勝などに分類された上で傾斜配分が実施された。そのため北限限界地である滝上町では，1970年に418.8haを擁した水田はわずか5年後の1975年には71.45haに激減し，さらに1980年には7.78ha，1990年には完全に姿を消した。現在ではその多くは飼料用作物を含めた畑作農耕地に転換している。滝上町における専業農家の比率増加，第2種兼業農家の比率減少も指摘しておく（表2.4）。

表2.4. 滝上町における専兼業別農家数の推移
（単位：戸）

	専業	第1種兼業	第2種兼業	総数
1960年	297	507	181	985
1965年	335	272	143	750
1970年	202	245	90	537
1975年	116	122	110	348
1980年	103	112	61	276
1985年	99	78	59	236
1990年	103	66	34	203
1995年	97	48	32	177
2000年	62	37	17	116

資料：農林水産省統計情報部『世界農林業センサス北海道統計書（農業編）』各年版より作成.

林業は豊富な森林資源を背景に林産業とともに昔から栄えた産業であるが，現在，厳しい情勢にある。国有林地帯である滝上町では国有林の事業量の減少は大きな打撃を与えた[5]。ここで人工林資源状況を簡単に述べると，齢級構成は3齢級から6齢級を中心としており7齢級以下が81%を占めている。若齢林を中心としており間伐などの保育が今後も必要な段階にある。樹種はトドマツ，カラマツが主体である。これらの人工林は町の重要な地域資源である。厳しい林業情勢の中ではあるが適切な管理が求められている。

観光業では滝上公園において5月上旬から6月上旬に開催される芝ざくらまつりで全道に知られている。渚滑川は渓流釣りで有名である。

2.2. 滝上町内林業事業体の全体像

滝上町には2001年8月の調査時点で，林業事業体が5社存在する。表2.5，表2.6，表2.7は，それぞれ

表2.5. 滝上町における事業内容別林業事業体数
（単位：事業体）

	計	素材生産のみ	素材生産・造林	造林のみ
1970年	39	18	15	6
1980年	9	3	3	3
1990年	10	2	3	5

資料：農林水産省統計情報部『世界農林業センサス第1巻北海道統計書（林業編）』各年版より作成.
注：事業体には個人なども含まれる.

表2.6.　滝上町における素材生産事業体数の推移

（単位：事業体）

	森林組合	各種団体・組合	会社	その他
1970年	1	1	23	8
1980年	0	0	4	2
1990年	0	0	5	0

資料：農林水産省統計情報部『世界農林業センサス第1巻北海道統計書（林業編）』各年版より作成.
注：その他とは個人などである.

表2.7.　滝上町における造林事業体数の推移

（単位：事業体）

	森林組合	会社	その他
1970年	1	17	4
1980年	1	3	2
1990年	1	5	2

資料：農林水産省統計情報部『世界農林業センサス第1巻北海道統計書（林業編）』各年版より作成.
注：その他とは個人などである.

滝上町における事業内容別林業事業体数，素材生産事業体数，造林事業体数の推移を示している。この統計によると，1970年代に事業体数が激減している。会社中心の，特に素材生産事業体の減少が著しい。この時期は北海道全体でも大きく事業体が減少したが，滝上町ではそれを上回るスピードでの激減であった。事業量の大幅な減少があったものと推測される。1980年代は事業体数はほぼ横ばいであった。2000年では造林を主に請負う3事業体，立木買いが主な4事業体の計7事業体である。

今回，素材生産と造林を兼業する事業体を4社確認した。造林のみを請負う事業体は1社だけであった。統計資料の性格[6]を考慮しても，1990年の10事業体から現在では確実にその数を減らしていると言えよう。1970年に広範に見られた素材生産のみを営む林業事業体は2000年では存在しない。現在では造林と素材生産を兼業する事業体が主流である。

2.3. 滝上町における林業労働者の概況

図2.3には滝上町における林業労働者数を示した。それぞれの統計資料に固有の定義があるために同じ年でも数値は一致しない。1965年以降，激減し続けてきた林業就業者数であるが，2000年には1995年の87人から102人へと増加している。一方1990年から2000年の10年間で林業労働者数は減少を示した。『世界農林業センサス』の10年に1回という統計の性格上，1990年

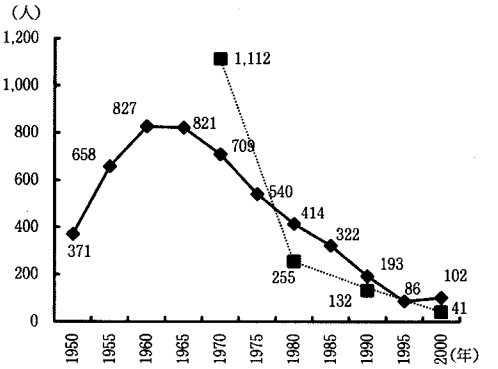

図2.3.　滝上町における林業就業者および林業労働者数の推移

資料：総務省統計局『国勢調査報告』各年版，および農林水産省統計情報部『世界農林業センサス第1巻北海道統計書』各年版より作成.
注：1)実線が『国勢調査報告』による林業就業者数．点線が『世界農林業センサス』による林業労働者数.
2)林業就業者とは調査年の9月末週時点で林業に就業していた者.
3)林業労働者とは年間150日以上雇われて林業に従事した者.
4)林業就業者の2000年10月1日現在の平均年齢は52.5歳.

代後半の動向だけを把握することはできないために判断が難しいが，少なくとも1990年代後半は林業就業者および林業労働者の減少は止まったと言える。

滝上町における林業就業者のコーホート分布を図2.4に示した。ここからも林業就業者の激減が確かめられる。滝上町では，1926年から1930年に生まれた1930年コーホート，および1931年から1935年に生まれた1935年コーホートが林業労働力の中心となってきた。しかし，2000年では中心を占める明確なコーホートは見出せなくなっている。

滝上町で林業就業者数がピークを迎えたのは1960年の827人であった。それは1954年に北海道を襲った台風15号（洞爺丸台風）による風倒木の処理[7]がこの

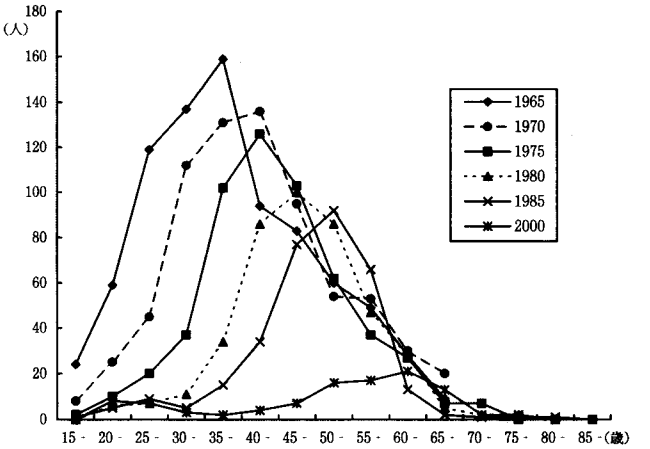

図2.4.　滝上町における林業就業者のコーホート分布

資料：農林水産省統計情報部『国勢調査報告』各年版より作成.
注：1)林業就業者とは調査年の9月末週時点で林業に就業していた者.
2)1965年と1970年のデータでは65歳以上は合計の数値.
3)1990年と1995年のデータは欠如している.

時期まで盛んに行われたためである。ちなみに北海道の林業就業者数も1960年にピークを迎えている（前掲図1.1)。滝上町の人口も1954年から1959年にかけて風倒木処理が盛んに行われたことでこの時期に増加し，1955年に13,465人（図2.2）となりピークを迎えた。その後，風倒木処理が一段落すると人口は激減し始めた。林業就業者数は1965年から大幅な減少を始めた。

ここでは稲作の崩壊による「半農型」林業労働力の析出基盤の縮小も指摘しなければならない。周知の通り，北海道における農民層分解は都府県に見られる兼業の深化ではなく，離農，特に挙家離農の激発というドラスティックな形態をとった[8]。滝上町の稲作消滅は離農と同時に半農型林業労働力の析出基盤を崩壊させた[9]。こうした動向が1980年以降，現在に至るまでの林業労働力供給構造を規定している。

次に，滝上町の雇用先別林業労働者数を確認する（表2.8)。ここでは特に会社に雇用される林業労働者の減少が目立つ。1970年から1980年の10年間に10分の1以下に激減している。2000年では1990年の51人をさらに下回り24人となっている。営林署に雇用される林業労働者も減少し続け，1990年には75人と1970年の3分の1となった。2000年ではさらに減少し11人である。滝上町には1947年開設の滝上営林署と1951年開設の北雄営林署があったが，1985年に国有林の合理化計画により北雄営林署は滝上営林署に統廃合された。これが1980年代の減少に関係している。1980年代後半以降現在に至るまで，営林署は内部組織の縮小再編を繰り返した。1997年には滝上営林署の存続問題が取り沙汰されたが廃止は免れた。1999年からは網走西部森林管理署西紋別支署として存続しているものの，規模は大幅に縮小されている。1980年から続いてきた国有林労働者が滝上町の全林業労働者の過半数を占める状態は，

表2.8.　滝上町における雇われ先別林業労働者数の推移

（単位：人）

	営林署	会社	森林組合	地方公共団体	その他	計
1970年	210	900	0	15	0	1,125
1980年	133	81	2	0	39	255
1990年	75	51	3	0	3	132
2000年	11	24	3	4	3	41

資料：農林水産省統計情報部『世界農林業センサス第1巻北海道統計書（林業編)』各年版より作成.
注：1）林業労働者とは年間150日以上雇われて林業に従事した者.
2）営林署欄には1990年までは営林署，2000年は森林管理署の数値を示した.

表2.9. 網走西部における林業労働新規参入者数（出身地別）

（単位：人）

	同一市町村			道内他市町村		道外		計
	Uターン者	新規高卒	その他	新規高卒	その他	新規高卒	その他	
1998年度	2	0	4	0	5	0	2	13
1999年度	4	0	8	0	7	1	5	25

資料：北海道水産林務部林業振興課『林業労働実態調査報告書（平成11年度実績）』より作成.
注：網走西部とは紋別市，生田原町，遠軽町，丸瀬布町，白滝村，上湧別町，湧別町，滝上町，興部町，西興部村，雄武町を指す.

表2.10. 網走西部における林業労働新規参入者数（年齢別）

（単位：人）

	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50歳以上	計
1998年度	1	4	3	3	2	13
1999年度	2	7	4	6	6	25

資料：北海道水産林務部林業振興課『林業労働実態調査報告書（平成11年度実績）』より作成.

会社雇用者の増加ではなく国有林側の事情によって現在では逆転している。

表2.9と表2.10に，滝上町を含む網走西部地区の新規林業労働参入者数を示す。前者は出身地別，後者は年齢別である。滝上町だけのデータではないが，近年の滝上町周辺に新規参入している林業労働者の大まかな特徴はつかめるであろう。統計は1998年度と1999年度の2年分しかないが，参入者がこの間にほぼ倍増している。出身地別では，両年度ともIターン労働者数（「道内他市町村」および「道外」）が地元労働者数（「同一市町村」）を上回っている。Iターン労働者の中では道内出身者の割合が高いが，道外からも少なくない人数が林業労働に参入している。新規高卒者の新規林業労働参入はほとんどないことから参入者の多くが転職者であると言えよう。

次に年齢別を見ると，両年度とも20-29歳層が一番多い。39歳までを含めると過半数を占めており，比較的若い労働者が多く新規参入している。ただし40歳以上の新規参入者も少ない人数ではなく，50歳以上層は1999年度では6人もいる。新規林業労働参入者は決して若年層ばかりではない。

2.4. 小括

滝上町の衰退は林業の衰退と軌を一にしてきた。林業事業体は1970年代に激減し，その後1980年代にはその数を維持したものの1990年代に入って再び減少している。そして林業労働者も減少し続けている。滝上町の林業衰退は国有林の合理化を決定的要因としている。しかし，稲作農業の崩壊による「半農型」林業労働力の供給縮小も見逃すことのできない要因である。現在の滝上町における林業労働力不足は，中期的に見るならば，「半農型」林業労働力の析出基盤縮小によって必然化したと言える。

林業の衰退という局面にありながらも一定の新規林業労働参入者が生まれている。事業量の減少を考慮すると，多くは高齢化によるリタイア労働者の穴埋めとしての新規雇用である。網走西部には道外からも少なくない人数が新規参入している。新規林業労働参入者の過半数は道内外からのIターン者である。しかし，地元労働者も決して無視できる存在ではない。また若年労働者ばかりの参入では決してなく50歳以上の中高年労働者も存在している。現在，網走西部の新規林業労働参入者は地元労働者とIターン労働者，若年労働者と中高年労働者が並存している。

注および参考文献

1) 特に断りのない限りは，滝上町史編集委員会（2001）：続滝上町史，滝上町，を基に記述した。
2) 滝上町林政課資料
3) 太田原高昭（1977）：北海道における兼業農家の存在構造—稲作中核地帯の「中農兼業化」—，農業問題研究，No.8，pp.7-13
4) 太田原高昭（1982）：地域農業と農民の主体形成，日本資本主義と農業・農民（講座今日の日本資本主義8），大月書店，pp.233-262，および塩沢照俊（1984）：北海道農業の展開と構造—1960年以

降の実態―，拓殖大学研究叢書（社会科学）3，pp.106-134

5）北海道全体の統計ではあるが，北海道林務部（1986）：北海道林業統計―時系列版―，および北海道水産林務部：北海道林業統計，各年度版，によると，国有林の素材生産量は1947年度の例外的な2,452千㎥を除けば，1970年代前半の1,800㎥前後の最盛期であった。その後，減少が続き1992年度には990千㎥と1,000千㎥の大台を割った。1999年度は205千㎥である。人工造林面積は30,000ha前後を記録した最盛期の1960年代以降，減少し続けた。1999年度では296haである。

6）本稿で使用している統計資料，『世界農林業センサス（林業編）』では，林家以外の事業体には個人，労働者グループなどが含まれる。しかし，本稿では「事業体」を「会社組織の形態をとるもの」と限定して扱う。

7）「瞬間最大風速は45mに達した…。特に国有林被害は未曾有なものとなり，総面積の11%，年間標準伐採量（77,600㎥）の約15倍，その被害額は約12億円に達した…。風倒木処理は昭和32年までの4年間に国が13億円の巨費を投じ処理に当たったため，地元業者をはじめ町外業者がひしめき，人口も増加し市街商店街は活気にあふれた」，滝上町，前掲書（2001），p.309

8）北海道山林史戦後編編集者会議編（1983）：北海道山林史，北海道庁，pp.686-689

9）仮説的ではあるが，『国勢調査報告』の「林業就業者」と『世界農林業センサス（林業編）』の「林業労働者」の定義の違いを利用して裏付けることができる。それぞれ「林業就業者」は「調査年の9月末週時点で林業に就業していた者」，「林業労働者」は「年間150日以上雇われて林業に従事した者」である。つまり『国勢調査報告』では年間の就労日数は問われない。減反の始まった1970年「林業就業者」は709人，「林業労働者」は1,125人で400人余りも「林業労働者」は多かった。しかし，稲作農家が一掃された1980年では「林業就業者」414人に対して「林業労働者」255人と，逆転した上に150人もの差が発生している。これは，1970年時点では農繁期以外を除いて通年で働ける稲作農家から「半農型」林業労働力が供給されていたことを意味するのではないだろうか。2000年の統計では「林業就業者」99人，「林業労働者」41人となっている。これは滝上町の林業生産過程から説明できる。9月下旬はまだ造林作業が行われており，短期雇用の労働者が『国勢調査報告』に数えられる。1980年以降現在に至るまで，この林業労働力供給構造は続いていると見てよい。

3. 新規林業労働参入者に関する行政，林業事業体の動向

3.1. 滝上町行政の対応

3.1.1. 林業労働力確保に関する政策

滝上町当局は，1995年から過疎化の進行や主要産業である林業の不振に対してさまざまな対策を取ってきた（表3.1）。

1995年，「滝上町企業等の安定的労働力確保促進補助事業」[1]が当時の町長のアイデアで始まった。この補助事業は，商工観光課によると「北海道では珍しい

表3.1.　林業労働者に関する滝上町行政と森林組合の動向（1995年以降）

	滝上町行政の動向		滝上町森林組合の動向
1995年	「滝上町企業等の安定的労働力確保促進補助事業」を開始 「林業高能率機械導入補助事業」を滝上町単独で実施 ⇒「滝上町林業機械利用組合」の設立		
1997年	5月	滝上町と滝上町森林組合の共同出資で第3セクター「株式会社グリーンたきのうえ」を設立し社員3人を新規採用（すべて森林業務担当）	
2000年	10月	北海道森林整備担い手支援センターが林業体験研修を滝上町などと共催で実施	直営作業班を廃止して，定期雇用の作業班員3人のうち1人を（株）グリーンたきのうえに編入
2001年	3月	計50人（林業就業者8人）を対象にした「滝上町企業等の安定的労働力確保促進補助事業」の廃止	
		主に林産（製材）業を対象にした「木材流通経費助成事業」を滝上町の単独で実施	

制度」であった。内容は，就業時30歳未満で滝上町の企業などに就業し町内に在住する者に対して12ヵ月以上継続して就業した場合に本人に15万円を1回に限り支給，雇用主に対しても従業員の福利厚生向上のために従業員1人につき1ヵ月2万円を36ヵ月間にわたり補助するものである。ただし，森林組合や農協，商工会，第3セクターは公的な側面を持ち，ある程度の身分保障ができているので対象から外れている。補助対象は林業関係者だけではないが，商工観光課によれば「当時の町長が林業の振興を意識」しての補助事業であった。この補助は2000年度まで行われ，計50人が対象となった（表3.2)。該当者にはUターン者とIターン者が多く，一番多い業種は土木建設業であった。林業労働者は8人が対象となった。そのほかにはガソリンスタンドや商店に就業した者が対象となっている。ただし，対象者には「引き続き就業する見込みのあること」という条件はあるものの，拘束ではないために滝上町に残る人はあまり多くない。現在も残っている人は10人程度である。林業労働者については確認できた範囲で8人のうち4人が現在も働いている。担当者によれば「補助への依存の回避」などの理由から，この政策は2000年度で終了した。ここで表3.2に関連して，2001年現在，滝上町の林業事業体に雇用されている新規林業労働参入者を表3.3で確認しておく。

1996年から，若手林業技術者の養成と主に森林維持管理を目的とした組織の設立が検討されてきた。その背景には「…林業・林産業が町の発展を左右するといっても過言ではない。しかし，海外からの安い木材輸入により林業経営が年々厳しくなり，間伐などの適正な森林管理が行き届かず，森林荒廃が進んでいるのが現状である。荒廃の進む森林に歯止めをかけ，次世代に美しい森林資源を残すこと，そして高齢化の進む林業技術者の技能を継承する若年労働者の確保が急務となっている」[2]という滝上町の問題意識があった。当時，町有林の管理を担当していた滝上町森林組合の3人の作業班員が平均年齢65歳であり，森林組合作業班の再編と組織強化も課題となっていた。1997年5月1日，滝上町と滝上町森林組合が共同出資して，北海道では唯一の森林維持管理を目的とした第3セクター「株式会社グリーンたきのうえ」を設立，3人の社員を森林業務担当として採用した。2000年10月には森林組合作業班員を編入することにより同作業班は発展的に解消し，第3セクターは完成を見た。第3セクターの設立は滝上町の一連の林業振興および林業労働力確保政策における1つの画期をなしている。

滝上町の林業振興，担い手確保への取り組みはさらに続いている。2000年10月には滝上町で北海道森林整備担い手支援センターの林業体験研修が実施された。北海道森林整備担い手支援センターによると，「研修の実施には開催自治体に多大な負担が掛かるため立候補する自治体がない中で，滝上町が手を挙げてくれた」ということであった。10月8日から10日にかけて，24名の参加者が町内の施設や町有林で森林見学，施設見学，林業実習（測樹，植栽，枝打ち，チェンソーによる玉切り）を行った。参加者の内訳は，表3.4に示したように，3分の2近くが道外の参加者であった。女性の参加者も5名おり，その中の1人（No.12)[3]がKN造材部に翌年（2001年）の5月に就職した。既婚者

表3.2.　「滝上町企業等の安定的労働力確保促進補助事業」対象者

年度	対象人数	林業労働者
1995	7人	−
1996	8人	−
1997	5人	1人：SK林工
1998	10人	3人：No.9（SK林工）
		No.10（KN造材部）
		KS林業（1人）
1999	14人	3人：No.1（SK林工）
		KS林業（2人）
2000	6人	1人：No.2（SK林工）
計	50人	8人

資料：滝上町商工観光課資料より作成.

表3.3.　雇用先別新規林業労働参入者

事業体名	労働者
株式会社グリーンたきのうえ	No.3，No.4，No.11，No.13
有限会社SK林工	No.1，No.2，No.5，N0.9，(No.15)
株式会社EM木材産業	No.5，No.7，No.8
KN造材部	No.10，No.12，No.17

注：1)No.12は女性．そのほかは全て男性．
2)No.15は2001年5月に退職．現在，滝上町の製材会社IN産業に勤務．
3)No.17はKN造材部所属だが，現在，グループ会社に土木作業員として出向中．

表3.4. 滝上町における林業体験研修参加者の内訳

（単位：人）

区分	道外	道内	計
男性	12	7	19
女性	3	2	5
計	15	9	24

資料：北海道森林整備担い手センター「支援センター研修事業一覧」より作成.
注：平均年齢は27.5歳.

であり，配偶者（No.17）[4]も同じくKN造材部に就職した。この林業体験研修では女性Iターン者（No.12）が実際に林業に参入するきっかけとなった。また研修の受け入れ側には副次的ではあるが以下のような効果をもたらした。民間事業体に所属するUターンおよびIターン労働者が研修参加者の前で高性能林業機械のオペレーションを実演したことが，「彼らに大きな自信を与える」[5]ことにつながった。こうして，滝上町が積極的に取り組んだ林業体験研修は，女性オペレーターを獲得した事業体，研修参加者の前でオペレーションを実演して自らの仕事に自信を持つに至った林業労働者，研修を成功させた滝上町の3者にとり意義あるものとなった。

3.1.2. 林業振興に関する政策

1995年，林業事業体を対象とした「林業高能率機械導入補助事業」が開始された。その受け皿として「滝上町林業機械利用組合」が林業・林産業事業体の6社（素材生産業4社，製材業2社）で設立された。この政策は町と林業事業体の話し合いの中から生まれた。設立の中心的な役割を担ったのはSK林工とEM木材産業である。当時の補助内容は，高性能林業機械の導入に対して滝上町の補助4割と国の事業による補助を併せて行うものであった。現在では，滝上町が単独で実施する場合には町が2割の補助，林野庁の補助がある場合に町は1割の補助である。これにより，各会社にハーベスタやスキッダなどの高性能林業機械が導入された。一連の動向は事業体の協業化を推し進め，SK林工によると，「林業会社同士がオープンになり，実を取るところは取り，団体で町のことを考える時は一緒に取り組む」態勢ができた。これは後に述べるように，各事業体で新規雇用へ大きな影響を与えた。

2001年には滝上町の単独補助事業「木材流通経費補助事業」が始まった。これは林産加工流通対策経費助成として事業体に運賃の3割を助成するものである。対象は主に製材工場であり，滝上町の地理的条件に起因する輸送コストの不利を克服するための補助である。この補助には「林産業の振興により，雇用の場を確保する」という意図がある。滝上町行政の「町の振興には林業しかない」[6]という意識が確認できよう。

滝上町では町外在住者所有林を中心に公有林化を展開している。1993年度から96年度の間に306haを私有林から取得した。取得目的は「名目上は森林公園整備だが木材生産も放棄しない。新設した3セク育成も目的」[7]であった。2000年度は滝上町農業協同組合から森林を取得している。1999年度で2,600haであった町有林面積（前掲，表2.2）は2001年6月現在では2,942ha余りに増加している。公有林化は林業の振興はもとより，町有林を主な事業対象としている第3セクターの林業労働者の育成を視野に入れた政策である。ほかにも造林に対して国の補助制度に滝上町が補助を上乗せするなど，幅広く林業振興策を講じている。こうしたさまざまな林業振興政策は林業労働者を直接ターゲットにしているわけではないが，担い手の確保という観点を多分に含みながら展開されている。

3.2. 滝上町内林業事業体の対応

3.2.1. 株式会社グリーンたきのうえ

1）会社概要

株式会社グリーンたきのうえは1997年5月1日設立の第3セクターである。滝上町が1,000万円，滝上町森林組合が200万円を共同出資した。事業高は2000年度でおよそ6,800万円である。代表取締役社長を滝上町長，専務取締役を助役，そのほか取締役を滝上町森林組合長，滝上町第3セクター管理室長（兼林政課長），同開発振興部長が務め，この5人が役員である。役員報酬はない。事業管理は林政課にある第3セクター管理室が担っている。

3.1.2.で述べたように，滝上町では1996年から若手林業技術者の養成と町内の森林維持管理のための組織設立を検討していた。その結果，北海道では極めて珍しい森林管理を目的とした第3セクターグリーンたきのうえが誕生した。会社定款による事業内容は，①育林業・素材生産業，林産物の加工・販売に関する事業 ②林道の維持管理に関する業務 ③農作業，林業の受委託に関する業務 ④ハーブの生産・加工・販売に関する業務 ⑤公園・スポーツ施設・スキー場・観光施設等，町から委託を受けた施設の管理運営に関する業務――である[8]。現在，実際に行われている事業は

森林業務とそれ以外の業務の2つに大きく区分できる。森林業務では町有林の育林，町有林の立木調査，森林組合関係の仕事，森林業務以外ではスキー場の管理，滝上公園の芝ざくらの管理，パークゴルフ・野球場の管理，ハーブガーデンの植栽である。労働者の所属も森林業務と森林業務以外に分かれている。1999年度からは芝ざくらの管理を請負うことで事業を拡大した。2000年には滝上町森林組合作業班を吸収し，作業班員1人を雇用している。

現在，正社員は4人でそのうち3人が森林業務，1人がハーブの管理・町施設の維持管理などを担当している。正社員は冬季にはスキー場の維持管理を担当することにより，通年雇用を達成している。また4月末から11月までの6ヵ月雇用の臨時社員[9]が20人いる。その内訳は，森林業務に男性2人，公園管理に女性13人と男性1人の計14人，ハーブ管理が男性3人と女性1人の計4人である。臨時社員は作業に一定の技術水準が必要なこともあり，毎年ほぼ固定している。森林業務以外では仕事内容により，土日も仕事をする場合がある。

森林業務には3人の正社員と2人の臨時社員が従事している。仕事内容は主に町有林の下刈や間伐などの育林で，2000年度には初めて私有林も担当した。完全週休2日制（土日に固定）実施のため，雨天時は町施設の維持管理など，ほかの仕事に従事する。グリーンたきのうえの経営特徴として固定資産を所有していないことが挙げられる。人送車もリースであり，徹底したコスト削減に努めている。また素材生産は一切行わず，林道の整備も全て民間に任せている。これにより，「元気のよい民間林業事業体」[10]とグリーンたきのうえとの間で「棲み分け」が図られている。

グリーンたきのうえは森林管理を主な目的として1997年に設立され，1999年以降森林管理以外へと事業を拡大してきた。森林業務部門でも，2000年から私有林の手入れを担当するなど新たな事業展開をしている。同じく2000年には，セクター設立の大きな目的であった滝上町森林組合作業班の再編と組織強化を作業班の発展的解消とその吸収という形で達成した。現在，グリーンたきのうえは町でも有数の雇用の場となっている。

2）林業労働者の存在形態

第3セクターグリーンたきのうえの森林業務部門には5人の林業労働者が存在する。全員が男性である。表3.5にその雇用形態別年齢構成を示す。雇用形態は通年雇用と臨時雇用[11]の2種類に分かれており，通年雇用3人，臨時雇用2人となっている。通年雇用者3人はグリーンたきのうえの正社員である。臨時雇用は5月末から11月までの季節雇用である。60歳代の元森林組合作業班員と2001年5月に採用された20歳代の者(No.13)[12]がこれに該当する。前者は若年労働者の指導役として，後者は正社員採用の前に試用期間として雇用されている。通年雇用者の3人は全員20歳代でUターン者1人とIターン者2人（No.3，No.4）である。全労働者の平均年齢は35歳である。ただし60歳代労働者は技術指導担当での雇用であることを考慮すると，基幹的労働者の平均年齢は20歳代となる。グリーンたきのうえは非常に若い労働力構成である。

仕事内容は造林のみで下刈と間伐作業の育林業務が主である。完全週休2日制（土日に固定）実施のため，悪天候で森林業務ができない場合は森林部門以外の仕事に従事する。通年雇用者は冬期間にはスキー場管理の仕事に従事している。

正社員3人は全員が他業種からの転職者であり，新規林業労働参入者である。勤続年数は2001年8月の調査時点で，それぞれ4年3ヵ月（No.3），2年4ヵ月（No.11），2年3ヵ月（No.4）である。全員が既婚者でNo.11には子供が1人いる。月給制を導入しており，その賃金水準は年間約300万円前後である。森林業務部門に所属する彼らには1日1,000円の特別手当がある。先述したように，通年雇用と完全週休2日制が導入されている。社会保障では，労働者災害補償保

表3.5.　グリーンたきのうえの雇用形態別年齢構成

（単位：人）

区分	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	計
通年雇用	3					3
臨時雇用	1				1	2

注：2001年8月1日現在.

険（以下，労災保険），雇用保険，健康保険，厚生年金，中小企業退職金共済制度（以下，中退共）が整備されている[13]。林業退職金共済制度（以下，林退共）ではなく，労働者にとって運用が有利な中退共を採用している。グリーンたきのうえには森林業務部門以外の正社員が１人（No.14）[14] いるが，休日や就労時間が完全に守られている林業労働者とは違い残業や休日出勤が日常化している。賃金水準も林業労働者より低い。こうしたことからも，新規林業労働参入者の高い水準に設定された就労条件を確認できる。

グリーンたきのうえの新規林業労働参入者は恵まれた就労環境の下にある。そして年齢的にも全労働者に占める人数面でも中心的で不可欠な労働力である。またグリーンたきのうえの設立経緯からすると新規林業労働参入者があって初めてその存在理由が証明されるのであり，彼らはその意味でも不可欠な存在である。

3）林業労働者への対応

表3.6にはグリーンたきのうえの林業労働力確保過程を示した。グリーンたきのうえの設立目的には「滝上町の基幹産業である農業・林業は，就労者の高齢化・若年後継者の不足により，森林，農用地の適正な維持，管理が危惧される状態にあることから，農業・林業労働者の後継者育成のため，通年雇用の確立，月給制，諸手当の充実等の就労条件を整備し，農林業で働く若者の定住促進をはかることを目的とする」[15]とある。設立時に通年雇用，月給制，完全週休２日制，各種社会保障完備の雇用条件で正社員として３人の男性（当時それぞれ24歳，34歳，21歳）を新規採用した。その中の１人，No.3（当時24歳）はハローワークからの紹介であった。しかし，1年以内に２名が「林業労働への不適応」[16]を理由に退職した。1999年４月，ハローワークからの紹介でUターン者No.11（当時25歳）を正社員として新規採用。同時期に森林業務以外の正社員として新卒者No.14（当時19歳）を網走管内の農業高校への求人の結果，採用した。同年５月には東京都出身のＩターン者No.4（当時26歳）を東京都にある北海道移住情報センターの紹介で正社員として採用した。先述したように，2000年には滝上町森林組合作業班を吸収し，新規林業労働参入者の指導役として当時63歳の作業班員を雇用した。グリーンたきのうえはさらに労働力を獲得するために2001年５月に会社説明会を開き，参加者の中の１人であるUターン者No.13（当時29歳）を試用期間６ヵ月の臨時社員として採用した。グリーンたきのうえは設立目的にもあるように，積極的に若年新規林業労働参入者の獲得を進めてきた。グリーンたきのうえは林業労働者を正社員として位置付け，ほかの林業事業体との関係から育林にしか従事できない中，スキー場の管理の仕事を請負うことにより通年雇用を可能にした。また月給制の導入や１日当たり1,000円の森林業務に対する手当て，家族扶養手当，完全週休２日制の導入，作業現場ではなく事務所集合・解散を基準にした勤務時間（現場までの移動時間も勤務時間に含まれるということ）など，就労条件を整備している。社会保障についても，労災保険，雇用保険，健康保険，厚生年金，中退共を完備している。

なぜグリーンたきのうえが以上のような雇用環境を整備し，若い新規林業労働参入者を次々に獲得できたのであろうか。第３セクター経営であることが１つの大きな理由であるのは間違いない。しかし，当然，財政的な裏付けも必要である。この点では1993年度から始まった北海道の「北海道森林整備担い手対策事業」

表3.6.　グリーンたきのうえの林業労働力確保過程（1997年以降）

	林業労働力確保をめぐる動向		林業労働者の採用状況など	
1997年	5月	滝上町と滝上町森林組合の共同出資で設立	5月	No.3を含めてＩターン者３人を正社員として採用（森林業務担当），No.3以外は１年で退職
1999年			4月	Ｕターン者No.11を森林業務の正社員として採用 ←ハローワークから 新卒（高校）Ｉターン者No.14を森林業務以外（施設維持管理など）で正社員として採用 ←高校への求人から
			5月	Ｉターン者No.4を森林業務の正社員として採用 ←北海道移住情報センター（東京都）から
2000年	滝上町森林組合の直営作業班廃止に伴い，作業班員１人を編入			63歳（2000年現在）の森林組合作業班員を森林業務に臨時社員として採用
2001年	4月	就職説明会に4，5人が参加	5月	Ｕターン者No.13を森林業務に採用（試用期間として臨時社員扱い） ←4月の説明会から

表3.7.　北海道森林整備担い手対策事業の概要（主要5事業）

事業名	助成内容
退職金共済制度加入促進事業	中退共または林退共の共済掛け金の1/4以内助成
森林作業員長期就労促進事業	年度末に労働者の掛け金のおよそ5倍を支給（労働者，事業体，市町村，北海道で掛け金を分担）
森林作業員有給休暇取得促進事業	有給休暇に係る賃金の1/2以内助成
新規参入定着促進事業	新規林業労働者を雇用した事業体に対して，1年目－年額60万円，2年目－年額48万円，3年目－年額36万円を助成
林業傷害保険加入促進事業	傷害保険の保険料の1/3以内助成（保険料は全額事業体負担）

資料：(社)北海道造林協会・北海道森林整備担い手支援センター『森林整備担い手対策推進事業等概要』（平成11年12月改定）より作成.

（表3.7）が大きく関係している。グリーンたきのうえは正社員3人に対して，森林作業員長期就労促進事業，新規参入定着促進事業，林業傷害保険加入促進事業の3つを利用している。退職金共済制度加入促進事業と森林作業員有給休暇取得促進事業の2つは利用していない。滝上町第3セクター管理室への聞き取り調査では「特に新規参入定着促進事業が非常に役に立っており，この事業なしでは新しい人を雇うことはできない」ということであった。理由として「1年目からそんなにお金（給料）は払えない。（一定の技術を身に付け，仕事を預けることができるようになるのには）3，4年はかかる」（括弧内筆者）ことが挙げられている。就労条件整備の背景には，北海道森林整備担い手対策事業による補助政策がその条件として組み込まれている。

グリーンたきのうえは新規林業労働参入者の獲得のために，賃金を含めて就労条件をかなり高い水準に設定した。そして実際に若年林業労働力確保に成功している。だが，彼らの定着に関しては今のところ特別な対応はしていない。新規林業労働参入者の「定着」はあまり意識されていない段階である。ここでは「定着」を「確保」の延長上に位置付けることで対応している。

3.2.2. 有限会社SK林工

1）会社概要

有限会社SK林工は1951年に創業，1983年に現在の有限会社となった。現在の経営者は1977年に札幌から戻り父の後を継いだ。2000年4月現在の資本金は800万円，事業高は1999年度決算で1億1,900万円である。事業内容は素材生産と造林である。1990年までは冬場の仕事確保のために製材事業をしており，専門の労働者を雇用していた。しかし，その後，冬期間の仕事として間伐を請負うことにより製材事業から撤退した。事業量は素材生産量が5,000㎥（2000年度），造林が例年，植栽事業7-10ha，下刈100-150ha，除伐100ha前後，天然林改良70-80haである。また企業から管理を委託された森林の作業路作成を毎年2,000m前後行っている。素材生産の内訳は町有林が2割，私有林が8割である。私有林分は全て森林組合を通したものである。SK林工の経営の特徴は3,000haにも及ぶ企業などからの森林管理の受託である。1950年代後半から管理を任されている三井鉱山の森林1,000ha（紋別市）をはじめとしてさまざまな企業の森林管理を受託しており，それらは全体で約3,000haある。経営者によると，森林所有者に経営手腕を評価された結果，1990年前後にそれまでの2,000haから3,000haへと大幅に管理受託面積が増加した。経営者の父親が140－150ha程度所有している森林と合わせて計3,200ha余りを常に管理している。ほとんどの森林について自由な管理を任されている。管理方法について具体的に述べると，11-12月に所有者と翌年度の計画についての打ち合わせ，1-2月に森林組合に提出する申請書（補助金）の原案を作成，3月に森林調査を実施し，年度末に所有者と最終的な打ち合わせをして森林組合に申請書を提出，である。滝上町は国有林地帯であるがSK林工はいわゆる国有林業者ではない。国有林関係では一般公売の立木買いをするだけであり，事業対象は主に自らで管理する民有林である。

高性能林業機械の導入も積極的に進めている。現在，集材も可能な高性能林業機械のグラップルソーが2台，高能率林業機械のグラップルソーが1台，ブルドーザが2台，フォークリフトが1台，滝上町林業機械利用組合所有の高性能林業機械ハーベスタが1台の

表3.8.　SK林工の雇用形態別年齢構成

（単位：人）

区分	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	計
通年雇用	3	1	1			5
臨時雇用					2	2
短期雇用				1	3	4

注：2001年8月1日現在.

計7台が稼動している。

SK林工は国有林が支配的な滝上町にありながらも国有林に依存した経営はしていない。企業などから管理を任された森林を軸に事業を展開している民有林業者である。1990年前後の，森林管理の受託面積の大幅な増加，製材工場の閉鎖，間伐の請負による冬場の仕事の確保という一連の動向は，後述するように，事業体，新規林業労働参入者の双方に大きな意味をもたらすことになる。

2）林業労働者の存在形態

SK林工の社員は13人であるが，社長と社長夫人は事務に携わっているので，現場の林業労働者は2人を除いた11人である。全員男性で平均年齢は47.5歳，年齢構成は20歳代3人，30歳代1人，40歳代1人，50歳代1人，60歳以上5人である。50歳以下の5人は通年雇用，50歳以上の6人は臨時雇用[17]か短期雇用のいずれかである（表3.8）。全員が林業専業労働者で半農型労働者は存在しない。

通年雇用者は正社員として月給制が導入されている。20歳代2人（No.2，No.5）と30歳代1人がIターン者（No.9），20歳代1人がUターン者である。いずれも他業種からの転職者で新規林業労働参入者である。この4人は造林からチェンソーによる伐倒，高性能林業機械のオペレーションまで幅広くこなすが，現在は主に高性能林業機械のオペレーションを担当している。臨時雇用者2人は日給制の伐採手である。ほぼ年間を通じて雇用されているが，事業量により1月当たりの仕事日数に増減がある。月平均20日未満であり，月間10日に到達しない場合もある。短期雇用者3人は5月から11月にかけて造林に従事し，冬場は雇用保険の給付を受けている。賃金形態は出来高払いが主の日給出来高併用制である。社会保障の整備状況は以下の通りである。正社員は労災保険，雇用保険，健康保険，中退共に加入している。短期雇用者は正社員と同様の社会保険と，林退共に加入している。臨時雇用者は労災保険と健康保険のみであり，雇用保険は掛けられておらず退職金もない。新規林業労働参入者の賃金水準（税込み）は比較的勤続年数の長いNo.9が年間250万円前後で，ほか3人は200万円前後である。彼ら全員が前職よりも賃金水準を落としている。休日については4週6休制を導入しており，春と夏，正月にまとまった休暇があるが祝日は休みではない。その関係で休日日数は年間87日にとどまっている。

SK林工には高性能林業機械のオペレーションに従事し，通年雇用と月給制の導入，整備された社会保障という就労環境にある若年新規林業労働参入者を中心とした集団と，短期雇用ないし臨時雇用という立場の必ずしも恵まれた就労環境にはない高齢労働者集団の2つが存在する。現段階では双方が固有の仕事上の役割を担っている。ただし，高性能林業機械を中心とした作業体系を確立しつつある中では新規林業労働参入者4人の存在が大きな位置を占めるに至っている。SK林工で彼らが中心的な労働力として認知されていることは，経営者の「いずれは施業計画も含めて，全てを任せていきたい」という言葉からも確認できる。しかし，他事業体と比較した場合，新規林業労働参入者の賃金，休暇面は必ずしも恵まれたものとはなっていない。

3）林業労働者への対応

表3.9にSK林工の林業労働力確保過程を示した。SK林工で林業労働力確保が問題となったのは1990年代初頭である。基幹的な労働者である正社員3人が全員60歳代になり，「5年後のことを考えると不安な」[18]状況になったのである。また1990年代初頭が森林管理の受託面積の増加，製材事業からの撤退に伴う冬期間の間伐事業の開始といった新たな事業展開が行われ始めた時期であったことも，その「5年後の不安」に少なからず影響を与えた。経営者によると，「待っていても」林業会社に就職を希望する者が現れない中，若年林業労働者獲得のためにハローワークへの登録を行っ

表3.9.　SK林工の林業労働力確保過程（1990年代以降）

	林業労働力確保をめぐる動向		林業労働者の採用状況など	
1990年代初頭	正社員が63歳，61歳，60歳の3人（男性）となり老齢化による労働力不足を意識，「待っていても」参入者は獲得できない状況 ⇒募集活動開始 ハローワークへの登録（ハローワーク側から登録への勧誘あり）		Iターン者の3人（東京都2人，神奈川県1人）を採用したが，全員1年以内に退職 ←ハローワークから	
1993年	滝上高校に求人するも応答なし．土木建設業希望はいたものの森林業務へは反応がなく，高校への求人はこの1回で中止			
1995年	滝上町内の林業関係会社6社で滝上町林業機械利用組合を設立（担当は会計）し，会社に高性能林業機械（ハーベスタ）を1台導入 ⇒新規雇用に関して強い影響を与える			
1996年			大学（道内）新卒者を1人採用したが1年で退職 ←ハローワークから	
1997年			10月	Uターン者No.9を採用 ←縁故採用
1998年	（株）リクルートの滝上町役場での説明会に参加			
	12月	東京都の池袋で開かれたUターンIターンフェアにEM木材産業と滝上町開発振興室の担当者とともに1回目の参加		
1999年	2月	UターンIターンフェア就職希望者No.1の2週間の体験研修を実施	3月	Iターン者No.1を採用 ←Uターンターンフェア（1回目）から
	12月	滝上産業クラスター研究会の設立 ⇒木質バイオマスエネルギー部会の立ち上げは，若年林業労働者の新規雇用に強い影響を与える UターンIターンフェアに2回目の参加，参加者は1回目の参加者とIU牧場	11月	Iターン者No.5を採用 ←北海道森林整備担い手支援センターを経てハローワークから
2000年	1月	EM木材産業と合同でUターンIターンフェアの就職希望者No.2，No.6，No.7，No.8と雑誌『UターンIターンビーイング』（RECRUIT）からの連絡者No.15の3日間の体験研修を実施	2月	Iターン者No.2を採用 ←Uターンターンフェア（2回目）から
	12月	UターンIターンフェアに3回目の参加，参加者は2回目の参加者と滝上町のホテル	4月	Iターン者No.15を採用 ←雑誌『UターンIターンビーイング』（RECRUIT）から
	1年に1度のハローワークへの登録を中止			
2001年	12月	UターンIターンフェア（4回目）に参加予定（2人を求人予定）	5月	No.15が退職

た。この登録はハローワーク側からの働き掛けに応じたものであった。そして1996年までにIターン者4人を採用したが全員1年以内に退職してしまった。1993年には地元の滝上高校に求人を出したが全く反応がなく，高校への求人はこの1回で中止している。1997年，経営者の息子の同級生であったUターン者No.9を採用した。この間に滝上林業機械利用組合が設立され（1995年），SK林工はハーベスタを導入した。これはオペレーター確保の必要性を生じさせた点をはじめ，若年林業労働者の新規雇用に大きな影響を与えた。

1998年，SK林工は滝上町役場で開かれた株式会社リクルートの「UターンIターンフェア」の説明会に参加した。この説明会は，滝上町へリクルート社から働き掛けがあり，役場が町内の事業体に参加を呼びかけて実施された。しかし，参加者は林業会社4社だけであった。この年の12月，東京の池袋で開催されたUターンIターンフェアに1回目の参加をした。参加者はSK林工とEM木材産業，滝上町開発振興課の3人であった。滝上町内での説明会に参加した残り2つの林業会社はパンフレットを開発振興課職員に託した。会場費の70万円は滝上町が負担したが，ほかは全て各会社の負担であった。SK林工は翌年2月にUターンIターンフェアでの就職希望者No.1に対して2週間の体験研修を実施し，3月に採用している。その後も毎年参加し，2000年2月にはIターン者No.2を，4月には雑誌『UターンIターンビーイング』からの問い合わせ者No.15[19]を採用した。この2人はEM木材産業と共同で2月に実施した体験研修を経ての採用である。No.2はNo.5の大学時代の同級生である。ただしNo.5は「（この仕事には）別に誘っていないし，告げても

いない。（例え誘ったとしてもNo.2に対して）責任持てないし。（お互いの）彼女同士が友人だから，そこから（林業会社に転職したことが）伝わったのではないか」（括弧内筆者）と述べ，あくまでNo.2自身の林業への転職だったことを強調している。この間，1999年11月に北海道森林整備担い手支援センターを経てハローワークから紹介された北海道内からのＩターン者No.5を採用した。また2000年10月に実施された林業体験研修の本州からの女性参加者（大学新卒）が就職希望をしてきたが，社内の仕事が高性能機械のオペレーションからチェンソーによる伐倒作業まで多岐にわたっていること，山土場での作業のためにトイレの問題が解決できないこと，女性の受け入れ体制が全般的に不備な状況にあることから採用は断念している。ＵターンＩターンフェアには2001年も参加を予定しており，機械のフル稼働を達成するためにあと２人ほど採用する考えである。

この間の新規雇用にさらに影響を与えたものとして滝上産業クラスター研究会の設立がある。1999年12月，SK林工とEM木材産業が発起人となり滝上産業クラスター研究会が設立され，木質バイオマスエネルギー部会を立ち上げた。SK林工は産業クラスター研究会の副理事長を務めている。木質バイオマスエネルギー部会では林業事業体が集まってバイオマスエネルギーの実用化を目指している。これにより，新規林業労働参入者の獲得は木質バイオマス事業の将来の担い手という新たな意味付けを与えられた。

また注目すべき点として2000年のハローワークへの登録中止がある。これは滝上近隣市町村からの採用の断念を意味する。SK林工はUターンIターンフェアの回路に今後の林業労働力確保を託した。この登録中止の背景の１つにはSK林工の地元労働者に対する以下のような認識がある。「地元の人は仕事が続かない傾向がある。実家があるということがマイナスに働いているからだ。しかし，都会の人は自ら決断し，覚悟して滝上町に来ているので強い」[20]という認識である。つまり，地元出身者は帰ることのできる実家の存在が「甘え」を生み出し，仕事の継続を阻んでいるが，その点，帰る場所のない都市出身者は覚悟して仕事に励み続けるという理解である。このような地元労働者の理解と，1990年代前半にハローワークから紹介された労働者が定着できなかったこと，ＵターンＩターンフェアで新規林業労働参入者がこれからも獲得できる見通しがついたことなどが登録中止の大きな理由である。

SK林工では月給制の導入，４週６休，各種社会保険などの就労条件は整備されているが，他事業体と比較して賃金が低い傾向にある。一時期，新規林業労働参入者確保のためにEM木材産業とともに賃金水準を引き上げたが，ＵターンＩターンフェアによる労働者獲得以降は元に戻している。経営者によると，「都市出身者は，賃金水準を上昇させたからといって確保できるわけではない」ことが彼らの採用後に分かったからであった。ほかには，資格取得の会社負担と賃金への配慮，個々の事情に応じた有給休暇の提供などがある。SK林工は将来的に現在の若い４人の労働者に事業の計画から実施まで全てを任せたいと考えている。しかし，全体的に見て「定着」を意識した活動はあまり行われていない。それは先述したように，「都市出身者は仕事を続けるもの」と認識していることも関係している。都市出身者へのこうした理解が「定着」への取り組みの欠如を他方では生み出している。

就労環境の整備には，北海道森林整備担い手対策事業がSK林工でも重要な役割を果たしている。SK林工では退職金共済制度加入促進事業，森林作業員長期就労促進事業，森林作業員有給休暇取得促進事業，新規参入定着促進事業を利用している。森林傷害保険加入促進事業は民間の傷害保険に加入しているために利用していない。新規参入定着促進事業は新規林業労働参入者獲得に不可欠なものとしてSK林工でも認識されている。SK林工は「仕事を覚えるのに３年はかかる中，新規の人を雇う気にさせるのはこの事業があるからで，これがなければ今のように次々と新しい人を雇うことはできない」と述べ，事業の重要性を強調している。

SK林工の新規林業労働力確保の取り組みについては，1990年代前半の試行錯誤期とＵターンＩターンフェアへ参加を始めた1998年以降の２つに時期区分できる。前者ではハローワークが，後者ではＵターンＩターンフェアが労働力調達の回路であった。そして2000年のハローワークへの登録中止は前者から後者への移行を決定的なものとした。ＵターンＩターンフェアからの労働者の獲得という方法はSK林工では定着を見ている。併せて，次々と若年新規林業労働参入者を受け入れることができた背景には北海道森林整備担い手対策事業への大きな依存がある。実際に新規参入した労働者に対しては「定着」に向けた取り組みをほとんど行っていない。現在は「確保」への取り組みが「定着」に向けての取り組みに優先している。

表3. 10. ＥＭ木材産業の雇用形態別年齢構成

（単位：人）

区分	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上	計
通年雇用	1	3	1			5
臨時雇用				2	2	4

注：2001年8月1日現在.

3. 2. 3. 株式会社ＥＭ木材産業

1）会社概要

株式会社EM木材産業は大正末期の創業である。もともとは製炭業を営んでいた。現在の経営者は父である先代が亡くなったことから東京の会社を辞めて1988年にその後を継いだ。滝上町議会議員（１期目）も務めている。現在の事業内容は造林，素材生産，製材，燃料関係（ガス，灯油など）である。林業関係では2000年度の実績で素材生産量4,000-5,000㎥，その内訳は国有林４割，町有林４割，自社有林２割である。造林は2,500万円程度で国有林2.5割，町有林2.5割，自社有林５割の内訳である。製材工場の原木消費量は3,000㎥である。機械装備はブルドーザ１台，グラップル付きパワーショベル２台，ハーベスタ１台，スキッダ１台の計５台である。そのうちハーベスタとスキッダは滝上町林業機械利用組合の所有である。これらの重機は能力の半分である年間1,000時間程度しか稼動していない。それは事業量が季節により大きく変動することに起因する。夏場は造林が主要な仕事で素材生産は少ないが，10月から３月にかけては冬山造材で重機がフル稼働する状態となる。事業量の季節変動は安定的に仕事量を確保することに困難を生じさせる。「仕事を続かせるのは非常に大変。仕事量の確保は大変だ。若い人がいないほうが本当は楽なのだが…」と経営者は言う。

従業員は経営者と事務労働者（経営者夫人と女性事務員の２人）を除くと15人である。そのうち製材工場が６人，30代４人，40代１人，70代１人で全員男性の通年雇用である。経営者によると，近年，「若い人が若い人を呼ぶ」という状況で若年の労働者が増えている。

2）林業労働者の存在形態

EM木材産業には男性９人の林業労働者が所属している。雇用形態別の年齢構成は表3. 10の通りである。20歳代１人，30歳代３人，40歳代１人，50歳代１人，60歳以上２人で平均年齢は45.2歳である。雇用形態はSK林工と同様に50歳を境に通年雇用と臨時雇用[21]に分かれている。

通年雇用者５人のうち40歳未満の４人が高性能林業機械のオペレーションを担当しており，1人がトラック運転手である。全員，造林にも従事する。彼らには月給制賃金が導入されている。臨時雇用者４人は伐採手で１人が運転手も兼任しチームを組んでいる。臨時雇用という位置付けではあるが事業体は年間を通して雇用している。賃金形態は出来高払いが主の日給出来高併用制である。固定率も高く30年以上勤め続ける労働者もいる。社会保障については通年，臨時を問わず，労災保険，雇用保険，健康保険，厚生年金，林退共が整備されている。

新規林業労働参入者は通年雇用者の20歳代１人（No.6）と30歳代２人（No.7，No.8）である。ほかにUターン者が30歳代に１人いるが，勤続年数が10年を大きく超えていることから今回の新規林業労働参入者の範疇には加えていない。新規参入者は全員Iターン者であるが，20歳代の１人は大学新卒採用で，ほかの２人は１度またはそれ以上の就業経験がある。新規林業労働参入者の賃金水準は年間約300万円（税込み）である。全員が既婚者で１ヵ月25,000円の住宅手当が支給されている。休日は週休２日制が導入されているが，祝日は休日ではなく，夏期と冬期の休暇は週休２日の１日分を振替えて確保している。年間では105日である。EM木材産業の新規林業労働参入者はSK林工と同じように，高性能林業機械のオペレーターとして事業体で基幹的な労働力に位置付けられている。伐採手のチームを除けば人数面でも労働者の半分以上を占めており，今や事業体に不可欠の存在である。

3）林業労働者への対応

表3. 11にEM木材産業の新規林業労働参入者に関する取り組みをまとめた。SK林工でも触れたが，1995年の滝上町林業機械利用組合の設立はEM木材産業でも新規雇用に関して大きな影響を与えた。経営者は「機械を入れるほどの事業規模ではないが，このこ

表3. 11.　EM木材産業の林業労働力確保過程（1995年以降）

	林業労働力確保をめぐる動向		林業労働者の採用状況など	
1995年	滝上町内の林業関係会社6社で滝上町林業機械利用組合を設立し組合長に就任，会社に高性能林業機械（ハーベスタ，スキッダ）を各1台導入 ⇒新規雇用に関して強い影響を与える			
1998年		（株）リクルートの滝上町役場での説明会に参加		
	12月	東京都の池袋で開かれたUターンIターンフェアにSK林工と滝上町開発振興室の担当者とともに1回目の参加 当時は「自然減の埋め合わせ」という意識		
1999年	12月	滝上産業クラスター研究会の設立 ⇒木質バイオマスエネルギー部会の立ち上げは，若年林業労働者の新規雇用に関して強い影響を与える UターンIターンフェアに2回目の参加，参加者は1回目の参加者とIU牧場 「将来のバイオマスエネルギーの展開を視野に入れた担い手の確保」へと意識変化	Iターン者を1人採用したが1年で退職 ←UターンIターンフェア（1回目）から	
2000年	1月	SK林工と合同でUターンIターンフェアの参加者No.6, No.7, No.8, No.2と雑誌『UターンIターンビーイング』(RECRUIT)からの連絡者No.15の3日間の体験研修を実施	4月	Iターン者 No.6, No.7, No.8を採用 ←UターンIターンフェア（2回目）から
	12月	UターンIターンフェアに3回目の参加，参加者は2回目の参加者と滝上町のホテル		
2001年	12月	UターンIターンフェア（4回目）に参加予定		

とが経営の積極姿勢につながり，若者を雇用することができた」と述べている。EM木材産業ではハーベスタとスキッダを1台ずつ導入した。1998年，リクルートのUターンIターンフェアにSK林工とともに参加した。経営者によると，参加の理由は「製材工場には若い人が来るのだが，山仕事には来ない」からであった。そして1999年にIターン者を1人採用したが1年で退職した。林業労働経験者の採用であったが，「(EM木材産業にとってUターンIターンフェアへの参加が）初めてであったこともあり甘い言葉で誘ってしまったこと，造林も含めた（EM木材産業にとって）本当の山仕事をさせたこと」（括弧内筆者）が退職の原因であると経営者は分析している。この経験から，採用に当たってはじっくり時間をかけて面接する，実態を厳しく説明するなどの方法を取るようにした。結果としては希望者が少なくなったが，現在でもその方針に変わりはない。1999年の2回目のUターンIターンフェアへの参加でIターン者No.6，No.7，No.8を2000年4月に採用した。SK林工と共同の体験研修を実施した上での採用であった。2000年12月の参加では採用していない。しかし，今後も引き続き参加を予定している。EM木材産業ではUターンIターンフェアへの1回目の参加と2回目以降の間で大きな意識変化が見られる。2つの間にはSK林工とともに発起人となり1999年に設立した滝上産業クラスター研究会木質バイオマスエネルギー部会の立ち上げがある。これをきっかけとして，新規に林業労働者を獲得することの意味が1回目の参加の「自然減の埋め合わせ」から，2回目の参加時には「将来のバイオマスエネルギーの展開を視野に入れた担い手の確保」へと変化した。

次に，2000年に採用された3人の新規林業労働参入者についての対応を見る。まず，先述した，社会保障の完備と週休2日制の導入がある。ただし週休2日制は完全ではなく年間105日の休日の中での導入であり，土曜日はほかの休暇（お盆休み，正月休み）に振替えられることが多い。そのほかには世帯持ち者への住宅手当として1月25,000円を支給している。

就労条件の整備以外にもさまざまな対応をしている。その1つは採用時における新規林業労働参入者の複数採用である。経営者は「1回目の採用者が定着できなかったことは林業労働への不適応だけではなく同年代の話し相手が社内にいなかったことも1つの要因」と言う。「何をするにも仲間がいるし，話し相手が必要」[22]であり，そのためには1人の採用ではなく複数の採用が不可欠という認識である。彼らの採用後の取り組みとしては配偶者へのアルバイトの紹介がある。経営者は「給料が決して高くないことも（アルバイト紹介の理由で）あるが，アルバイトが人間関係を広げるきっかけとなるように」（括弧内筆者）と述べる。町とも協力して，内職よりもできるだけ外に出る仕事の紹介に努めている。現在は社内でNo.8の配偶者を事務員として雇用している。労働者には積極的に町のイ

ベントに参加することを勧めている。これも人間関係の広がりを考えてのことである。2001年には3人のうち2人に対して大型・大特免許を全額会社負担で取得させている。ただし5年間の就業が条件である。この免許の取得は仕事上の必要性だけではなく，リフトで自宅周辺住民の除雪をすることにより「地域とのつながり」が生まれる可能性を考えての経営者の配慮でもある。経営者は「仕事も大事だが，地域での生活ももっと大事だ」と述べている。

北海道森林整備担い手対策事業に関しては，退職金共済制度加入促進事業と森林作業員長期就労促進事業，新規参入定着促進事業の3つを利用している。いずれも新規雇用に関して重要な役割を果たしている。森林作業員有給休暇取得促進事業は社内で十分対応できることから，林業傷害保険加入促進事業は民間の傷害保険に加入しているため，利用していない。

EM木材産業は新規林業労働参入者の「定着」を目指した取り組みを続けている。それは労働者当人だけでなくその家族も視野に入れた取り組みである。仕事面や就労条件の整備などにとどまらず，地域生活，特にゼロからの人間関係を広げるためにさまざまな場面で労働者家族をサポートしている。ここでは新規労働者の「確保」の延長上での対応ではなく，彼らとその家族を含めた「定着」への新たな取り組みが展開されている。

3.2.4. KN造材部

1) 会社概要

KN造材部は国有林で馬搬に従事していた現在の経営者が1972年に創業した。関連会社にTU運輸株式会社，株式会社OT組がある。TU運輸は事業高2億5千万円，従業員約30人の運送会社である。OT組は事業高1億2千万円，従業員約15人で，公共工事を中心とした土木事業を行っている。そして，KN造材部は事業高2億円，従業員10人（そのうち女性1人）で，素材生産事業を主に展開している。従業員はグループ3社で計56人（そのうち女性4人）である。グループ内では各会社の事業量の変動などにより労働力移動が日常的に行われている。素材生産事業での2000年度の内訳は国有林の立木買いと森林組合の請負が半分ずつである。事業量の調整用として社有林（経営者の個人所有分を含む）700haを所有している。素材生産では網走管内で3本の指に入るといわれるKN造材部は1989年から高性能林業機械を導入した。現在の機械装備はハーベスタ2台，ワイヤー付きブルドーザ3台，グラップルソー1台，フェラーバンチャ1台，スキッダ2台など計10台である。そのうち滝上町林業機械利用組合所有分はグラップルソー，フェラーバンチャ，スキッダの3台である。これらの重機の中には，高性能林業機械がまだ広く認知されていなかった時代である1980年代後半に重機メーカーと提携して製作したものもある。この充実した機械装備によりセットが2つ組まれており，その処理能力は年間3万㎥である。

2) 林業労働者の存在形態

KN造材部に所属する林業労働者は10人である。実際にはグループ内の労働力の融通によりさらに2－3人多いが，ここでは10人について見る。平均年齢は66歳（2001年度時点，以下同じ）である。そのうち通年雇用者は7人で高性能林業機械のオペレーターと重機運転者である。女性が1人，オペレーターとして雇用されている。臨時雇用者[23]は3人で全員伐採手である。年齢はそれぞれ54歳，60歳，63歳である。日給制賃金で年間を通じて雇用されている。この10人のほかにも，事業量に応じて短期雇用者を日給制で雇用する場合がある。新規林業労働参入者は3人いるが，1人（No.17）はほかのグループ会社に出向しており事実上2人である。30歳代の女性Iターン者1人（No.12）と20歳代のUターン者1人（No.10）である。2人とも里土場で高性能林業機械のオペレーションを担当している。賃金水準（税込み）は3年程度勤続しているNo.10が年間300万円程度，No.12が年間180万円未満である。No.12は低水準にある。KN造材部では林業労働者の高齢化が著しく進んでいる。事業規模が大きく充実した機械装備を備えている中で，新規林業労働参入者は高性能林業機械のオペレーターとして不可欠の存在になりつつある。

3) 林業労働者に関する取り組み

1998年にUターン者No.10を採用。2001年5月には2000年10月の林業体験研修参加者の女性（No.12）を配偶者（No.17）とともに採用した。「オペレーターとして女性を採用することに迷いはなかった」と経営者は述べている。KN造材部の林業労働者についての意識はSK林工とは大きく異なる。経営者は「住宅の問題，働きぶりを考えると地元の子弟を雇用したほうがよい。彼ら（地元子弟）は顔見知りが多い中で周りの目を気にしてよく働く」（括弧内筆者）と言う。SK

林工とは逆に地元労働者を高く評価しており，実際に地元出身者を多く採用している。「若い人が若い人を呼び」[24]，グループ各社の若年労働者の増加がもたらされている。採用は直接会社に問い合わせてくる人だけが対象である。No.12も直接会社に問い合わせをしてきた。ハローワークは登録だけをしている。「まじめな人間を回してこない」[25]からである。UターンIターンフェアには役場職員にパンフレットを託しているが，特に重要視はしていない。KN造材部は新規林業労働参入者の確保にはSK林工やEM木材産業とは異なった対応を見せている。地元出身者にこだわり，採用方法も地縁が主である。また北海道森林整備担い手対策事業は全く利用しないなど，独自の方針を貫いている。ここでは新規林業労働参入者の「定着」に向けた取り組みは確認できない。

3.2.5. KS林業株式会社

1）会社概要

KS林業株式会社は前述の4社とは性格を異にし，林業よりも土木事業が経営の中心である。2000年度の事業高はおよそ2億円，内訳は土木が1億4,000万円，林業が4,000-5,000万円である。土木事業の内容は街路樹の植栽と林業土木（治山）である。林業はほとんどが造林で森林組合の請負である。1985年前後に始まる木材価格の下落により林業部門は赤字に陥った。1999年度統計[26]には1万㎥あった素材生産は現在ではほとんど行っていない。1969年から土木事業に参入し，1993年前後を境にその事業高は林業を超えるようになった。コスト削減で機械装備はあまりしていないが，林業部門にはブルドーザ，ユンボ，伐倒機が各1台ずつある。事業量の調整用に森林を200ha所有している。関連会社に1965年創業の有限会社KS苗畑があり，林業用苗木を生産している。事業高は約2,500-3,000万円で近年はほぼ横ばいである。

従業員はKS林業11人，KS苗畑7人である。KS林業の従業員の内訳は林業部門が6人，土木部門が5人で全員男性である。採算の関係から通年雇用ではなく定期雇用である。林業部門は60歳が5人，30歳代が1人で2002年度からは事業量を縮小し3人体制にする予定である。KS苗畑は通年雇用者の男性が1人，4月から12月までの定期雇用者が男性2人，女性4人である。林業部門は1970年前後には造林30人，素材生産80人，苗畑30人の規模であった。その後，縮小傾向が続いたが1999年度統計[27]では従業員数は40人なので，2000年を境に急速な規模縮小過程に入ったとみられる。

2）林業労働者に関する取り組み

KS林業は1998年に1人，1999年に2人を新規雇用した。その後，林業部門の縮小と会社自体の事業縮小により従業員は削減傾向にある。特に林業部門は近い時期に完全に撤退する可能性もあり，労働者に対して十分な就労環境は整備できていない。新規林業労働参入者はKS林業には存在せず，新規雇用の予定もない。

3.3. 林業事業体間の連携による対応

3.3.1. 滝上町林業機械利用組合

3.1.でも述べたが，滝上町林業機械利用組合は滝上町の「林業高能率機械導入補助事業」の受け皿機関として1995年に林業・林産業関係の会社6社で設立された。この高性能機械の導入により，森林施業の合理化を目指し新たな作業体系の構築が急がれている。現在までにSK林工にハーベスタが1台，EM木材産業にハーベスタ，スキッダの2台，KN造材部にフェラーバンチャ，スキッダ，グラップルソーの3台など，計10台の高性能林業機械が導入された。これらの重機は名目上，機械利用組合の所有であるが，事実上，各会社に占有されている。機械利用組合の設立により，各事業体で高性能機械のオペレーター確保の必要性が生じ，それが現在の新規林業労働参入者の増加につながっている。また新規雇用に大きな影響を与えることになった機械利用組合は雇用のほかにも以下のような影響を及ぼした。作業過程の合理化を通じた事業体経営の体質強化のほかに，林業事業体の協業体制の確立という面をもたらしている。特に滝上町森林組合からの請負の90%を担っているSK林工，EM木材産業とKN造材部を中心として林業・林産業界の横の連携が強まり，先にSK林工が述べたように，「競争する時は競争し，町のことを考える時は一緒に取り組む」体制が作られた。このことが後に滝上産業クラスター研究会の設立につながる。

3.3.2. 滝上産業クラスター研究会[28]

滝上産業クラスター研究会は1999年12月に発足した。2000年7月10日時点で33名が加入している。農業部会と林業部会，グランドデザイン部会があり，発起人のEM木材産業とSK林工がそれぞれ事務局長と副理事長を務めている。また理事長を地元製材工場経営

者が務めるなど，林業・林産業関係者が中心となって研究会を運営している。各部会でプロジェクトが進められており，林業部会では「間伐材の有効利用」「トドマツ油」「木質バイオマスエネルギー」の3つがプロジェクトとして取り組まれている。「間伐材の有効利用」プロジェクトでは，滝上町の人工林が3齢級から6齢級を中心とした構成であり間伐が本格化しつつあることから，間伐材を利用したログハウスの建設，家具製作と東京への出荷などが取り組まれ事業化されている。「トドマツ油」プロジェクトは2001年8月時点ではコストや商品化の問題から活動を休止している。研究会が最も力を入れているプロジェクト「木質バイオマスエネルギー」は滝上町当局を巻き込みながら大きな展開を見せている。滝上町は1999年，『滝上町森林整備計画』に「木質バイオマスによる発電熱等を検討する」と明記した。現在はプロジェクト内部でさまざまな実験や検討が行われ実用化を目指している段階にある。「木質バイオマスエネルギー」プロジェクトの実現にはさまざまな障害，不確定要素があるが，実用化に向けて林業関連産業が中心となり積極的な取り組みが行われている。2001年にはEM木材産業，SK林工，KN造材部，製材会社2社でスウェーデンへの視察を実施した。

こうした積極的な取り組みは，先述したように，林業事業体に労働者の新規雇用について大きな影響を与えた。EM木材産業では新規林業労働参入者を採用する時に「今後の会社の事業展開の夢を語り，将来のビジョンを説明する」[29]ことができるようになり，新規採用者を「バイオマスエネルギーの実用化に当たっての担い手」[30]として位置付け直すことにつながった。これはSK林工でも同様である。現在，両事業体はさらに新規雇用を計画している。

3.3.3. 林業事業体間連携の意義と限界

以上のように，林業事業体の共同の取り組みが現在の滝上町における新規林業労働参入者の増加に果たした役割は非常に大きい。新規林業労働参入者の確保は各事業体での独自の取り組みであるように見えるが，その背景には協業化の推進に伴い展開してきた共同の取り組みが存在し，非常に大きな影響を与えている。しかし，事業体が林業労働力確保の原動力とした滝上産業クラスター研究会の活動に獲得された新規林業労働参入者らは全くかかわっていない。新規林業労働参入者に対する聞き取り調査では，彼らのほとんどが産業クラスターの活動内容を把握していなかった。産業クラスターは経営者の中だけで完結し，労働者には認知されていない。これらの活動は新規林業労働参入者の「確保」に関しては非常に大きな役割を果たした。しかし，「定着」を意識した活動とはなっていない。

3.4. 小括

3.4.1. 新規林業労働参入者の就労諸条件

聞き取り調査からの把握のみで不確定な部分があるが，滝上町における民間林業事業体の2001年8月時点の林業労働者数[31]は43人と推測される。グリーンたきのうえが5人，SK林工が11人，EM木材産業が9人，KN造材部が12人，KS林業が6人である[32]。新規林業労働参入者は13人（男性12人，女性1人）でUターン者4名，Iターン者9名である。滝上町の林業労働者の4分の1以上を新規参入者が占めている。

各林業事業体で新規林業労働参入者の就労条件に差異があることが確認できた。社会保障についてはどの事業体も同等に整備されている。差異が確認できたのは賃金水準と年間休日数，1日の就業時間であった。特に賃金水準の事業体間の差は大きい。新規林業労働参入者は各事業体で同等の整備水準にある社会保障を除く就労条件を軸として，雇用先別に以下のように図式化できる（図3.1）。第3セクターであるグリーンたきのうえの新規林業労働参入者が最も恵まれた就労環境にある。EM木材産業の労働者は賃金水準と年間休日数，実質就業時間[33]にグリーンたきのうえとの間に差がある。KN造材部の労働者は賃金面ではEM木材産業と同レベルにある。しかし，ほかの事業体が積極的に活用している北海道森林整備担い手対策事業の不活用という賃金面での配慮が欠けている。SK林工の労働者はほかの3事業体と比較して最も賃金水準が低く年間休日数も少ない。新規林業労働参入者は事業体内ではそれ以外の労働者よりも整備された就労環境にあるが，事業体間ではその就労条件に大きな差異が存

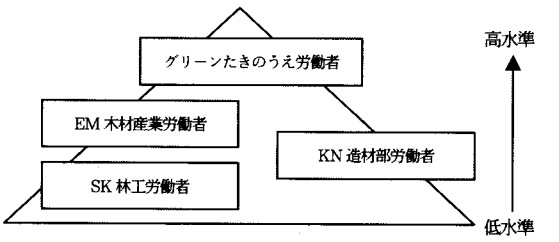

図3.1. 新規林業労働参入者の就労条件における階層性

在する。

3.4.2. 行政，事業体における対応のまとめ

滝上町における林業労働者をめぐる行政，民間林業事業体の一連の動向は2つの段階を経て現在は転換期に差し掛かっている。

林業労働者に関する対策が講じられ始めた1995年が第1段階である。この年には後にさまざまな影響を及ぼす滝上町林業機械利用組合の結成があり，各事業体において高性能林業機械化が開始された。この展開には滝上町行政と民間林業事業体双方の協力関係が存在していたことも指摘されなければならない。この時期は，林業労働力確保の必要性を生じさせた点，林業労働力確保をめぐり試行錯誤が繰り返された点で第2段階の助走期間であった。

今日まで続く第2段階は第3セクターグリーンたきのうえの設立，林業事業体のUターンIターンフェアへの参加を機に始まった。それは1998年前後のことであり，「都市出身者を中心とした新規林業労働参入者の増加」の段階である。ここでも行政は第1段階から一貫して民間林業事業体と協力関係にある。民間林業事業体，特にSK林工とEM木材産業の都市生活経験のある経営者がハローワークを通じた採用に限界を感じ，「都市にはまだ，林業労働に興味を持つ者がいるのではないか」[34]と考えていた時にUターンIターンフェアの存在が彼らの知るところとなった。この参加がきっかけとなり，都市出身の新規林業労働参入者の増加が始まる。各事業体で地元出身労働者に対する労働者観や実際のリクルート方法は異なるのだが，都市出身の若い新規林業労働参入者は確実にその人数を増している。

都市出身の新規林業労働参入者が比較的簡単に獲得できるようになり，リクルート方法が定着を見た現段階はどのような歴史的位置にあるのか。一部の林業事業体の動向，確保後の新規参入者へのさまざまな対応に注目すべきであろう。現在まで続く第2段階が新規林業労働参入者の「確保」に焦点を当てていたのとは異なり，ここでは彼らの「定着」が意識されている。しかし，「定着」を焦点にした取り組みは一部であり，これを意識していない事業体もある。事業体共同の対応も「定着」を意識していない。現段階は行政，事業体の認識とそれに基づく対応が「確保」から「定着」，つまり第3段階へと変わるかどうかの過渡期である。

注および参考文献

1) 滝上町（1995）：滝上町企業等の安定的労働力確保促進補助要綱
2) 滝上町史編集委員会編（2001）：続滝上町史，滝上町，p.321
3) No.12は女性で，No.17と夫婦で滝上町にIターンした。KN造材部勤務。35歳，千葉県出身である。高性能機械のオペレーションを担当している。
4) No.17はKN造材部所属ではあるが，グループ関連会社に出向しており土木作業員として働いている。No.12とは夫婦。千葉県出身の28歳。
5) KN造材部への聞き取り調査。
6) 滝上町林政課への聞き取り調査。
7) 網倉隆（1999）：公有林化政策と市町村の対応―北海道を対象として―，北海道大学農学部演習林報告，Vol.56，No.2，p.180
8) 滝上町史編集委員会編，前掲書（2001），p.321
9) グリーンたきのうえの「臨時社員」もしくは「臨時雇用」とは，事業量の増減に応じて雇用される季節雇用者である。グリーンたきのうえでは，6ヵ月雇用が原則である。
10) 滝上町第3セクター管理室への聞き取り調査。
11) 前掲9参照。ここで各事業体における「臨時雇用」の意味を確認しておく。グリーンたきのうえの「臨時雇用」は6ヵ月という短期雇用である。後に述べるSK林工の「臨時雇用」とEM木材産業の「臨時雇用」は，事業量の増減により労働者の仕事日数が大きく変化する点では同じである。しかし，SK林工は必ずしも年間を通して雇用しているわけではない。一方EM木材産業は年間を通じて仕事を確保しており事実上通年雇用を達成している。この点に両者の「臨時雇用」についての違いがある。またKN造材部の「臨時雇用」はEM木材産業と全く同じと考えてよい。
12) No.13は29歳，Uターン者である。実家は商店を経営しており，母親と2人暮らしをしている。
13) 臨時社員は日給月給制で正社員と同様の社会保険と厚生年金，林退共に加入している。
14) No.14は1999年4月にグリーンたきのうえに就職した。21歳，独身である。網走市の農業高校を出て新卒採用された。きっかけはグリーンたきのうえの学校への求人であった。
15) 滝上町第3セクター管理室資料「第3セクターの設立について」より引用。

16) No.3への聞き取り調査。
17) 前掲11参照。
18) SK林工への聞き取り調査。
19) No.15は現在，滝上町内にある株式会社IN産業に勤務。2000年4月にIターンした当初はSK林工に勤務していたが，2001年5月に退職。同6月からIN産業の製材工場に勤務している。山梨県出身，独身，36歳である。地元山梨県で修理工，営業職を経て滝上町に移住した。SK林工を退職した理由は，聞き取り調査によると，「賃金をはじめとした就労条件への不満」であった。
20) SK林工への聞き取り調査。
21) 前掲11参照。
22) EM木材産業への聞き取り調査。
23) 前掲11参照。
24) KN造材部への聞き取り調査。
25) 同上
26) 北海道木材協会，北海道木材林産協同組合連合会編（2001）：北海道木材林産協同組合連合会北海道木材関連企業名簿（2001年度版）
27) 同上
28) 大野百恵（2001）：北海道における木質バイオマスエネルギー利用の可能性に関する研究，北海道大学農学部森林科学科森林政策学分野卒業論文，およびSK林工への聞き取り調査を基に記述した。
29) EM木材産業への聞き取り調査。
30) SK林工，EM木材産業への聞き取り調査。
31) 現場作業に従事している者。就労日数は問わない。
32) 経営状況などから把握の難しいKN造材部とKS林業の動向によっては若干の増減はありうる。
33) グリーンたきのうえは事務所集合・解散で就業時間は8時から17時である。SK林工とEM木材産業は，就業時間は7時から16時だが作業場所集合・解散なので実質拘束時間は1時間から2時間ほど長くなる（作業地点により変動）。KN造材部も作業場所集合・解散だが，作業場所が市街地にあるので就業時間と拘束時間はほぼ同じと見てよい。
34) SK林工，EM木材産業への聞き取り調査。

4. 新規林業労働参入者の定着パターンと直面している課題

本章の記述は，滝上町で2001年7月31日から8月8日にかけて実施した新規林業労働参入者に対する聞き取り調査を基にしている。この調査は林業労働者だけでなく，他産業の就業者も含めて計19人に実施した。ただし，本章の分析対象は十分な面接時間を確保できた新規林業労働参入者11人とする。

ここで一度，本稿で扱う新規林業労働参入者の定義を確認する。新規林業労働参入者とは，滝上町の林業事業体に1998年前後に新規雇用され始めた若年林業労働者を指す。前章で明らかにしたように，1998年前後は滝上町で林業労働力確保をめぐり新たな段階，都市出身者を中心とした新規林業労働参入者の増加段階に移った時期である。現在，各事業体に雇用されている若年林業労働者はこの時期以降に雇用された者がほとんどである。

4.1. UターンおよびIターン林業労働者の分類

4.1.1. 調査対象者概要

表4.1は分析対象の新規林業労働参入者11人の概要である。以下，Iターン独身労働者，Iターン世帯持ち労働者，Uターン独身労働者，Uターン世帯持ち労働者の4つに分類して把握する。分析対象者は全て男性，20代8人，30代3人である。全員が1997年以降に新規参入し，就労年数は1年以上（2001年8月1日現在，以下同じ）である。No.1からNo.8の8人がIターン者，No.9からNo.11の3人がUターン者である。Iターン者ではNo.3，No.5以外は全員，道外出身者である。

Iターン独身労働者（No.1，No.2）はNo.1が2年半，No.2が1年半の就労年数である。2人とも道外出身で大学卒業後1度他業種に就職した後，林業に新規参入した。次に述べるIターン世帯持ち林業労働者の多くが新規参入時はこのグループに属していた。

Iターン世帯持ち労働者（No.3，No.4，No.5，No.6，No.7，No.8）。現在，新規林業労働参入者の中で最も多い。No.3，No.4がグリーンたきのうえ所属，No.5がSK林工，No.6，No.7，No.8がEM木材産業の所属である。全員が大卒者で，新卒採用のNo.6を除いて全員が1度以上他業種への就業経験のある転職者である。No.3，No.5は道内出身だが，ほかは本州の出身である。ただしNo.5は大学卒業後も東京で働いていたので道外出身者に性格はより近い。No.3が4年，No.4，No.5が2年，同時に就職したNo.6，No.7，No.8が1年半の就労年数である。全員子供はいない。このようにIターン世帯持ち労働者と一括りにしているが，内部には結婚について3つのパターンが存在する。第1に，既婚者のIターンというNo.7のパター

表4.1. 滝上町における新規林業労働参入者フェースシート（分析対象者分）

		コード	労働部門	年齢	就労年数	年間取得賃金総額	出身地	最終学歴（所在，専攻）	就労経験	配偶者に関して（年齢，職業，出身，結婚のいきさつなど）	所属会社
Iターン	独身	No.1	素材生産	31	2年5ヵ月	約200万円	神奈川県	大卒（私立）東京都，社会	塾講師（3年，神奈川県）→ﾌﾘｰﾀｰ（2年，東京都）	—	SK林工
		No.2	素材生産	27	1年6ヵ月	約200万円	長野県	大卒（私立）東京都，経営	営業職（2年10ヵ月，自動車販売会社，東京都）	—	SK林工
	世帯持ち	No.3	造林	28	4年3ヵ月	約300万円	北海道	大卒（私立）北見市，商	営業職（2年，建設機械販売会社，北見市）	29歳，無職，北見市 大学時代から交際しIターン後に結婚	グリーンたきのうえ
		No.4	造林	28	2年3ヵ月	約300万円	東京都	大卒（私立）東京都，経済	営業職（2年8ヵ月，東京都）→家業手伝い（1年4ヵ月，東京都）	33歳，薬局事務員（紋別市の病院），紋別市 テニスサークルで知り合い結婚（紋別市）	グリーンたきのうえ
		No.5	素材生産	26	1年9ヵ月	約200万円	北海道	大卒（私立）東京都，国際関係	営業職（1年程度，仙台市）→ﾌﾘｰﾀｰ（実家，栗沢町）	27歳，アルバイト（冬期失業予定），千葉県 大学時代から交際しIターン後に結婚	SK林工
		No.6	造林 素材生産	23	1年4ヵ月	約270万円	東京都	大卒（私立）東京都，理工	新卒採用	26歳，無職，東京都 大学時代から交際しIターン後に結婚	EM木材産業
		No.7	造林 素材生産	39	1年4ヵ月	約270万円	和歌山県	大卒（私立）埼玉県，福祉	役場など→法人職員（10年程度，和歌山県）→森林ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱ	35歳，インターネットカフェ経営，室蘭市 夫婦でIターン（結婚6年目）	EM木材産業
		No.8	造林 素材生産	30	1年4ヵ月	約270万円	埼玉県	大卒（私立）東京都，法	生命保険会社勤務（6年，東京都）	26歳，アルバイト（EM木材産業），埼玉県 前職の職場で知り合いIターン後に結婚	EM木材産業
Uターン	独身	No.9	素材生産	23	3年10ヵ月	約250万円	滝上町	高卒（公立）名寄市，農業	営業職（1年4ヵ月，農業機械販売会社，士別市）	—	SK林工
		No.10	素材生産	24	3年程度	約300万円	滝上町	専門卒（私立）東川町，建築	就職（1年未満，北海道）	—	KN造材部
	世帯持ち	No.11	素材生産	27	2年4ヵ月	約300万円	滝上町	高卒（公立）滝上町，普通	工員（3ヵ月，紋別市）→工員（5年，滝上町）→ﾊﾟｰﾄ（1年，湧別町）	25歳，無職，滝上町，子供1人（2歳） 高校時代の同級生，Uターン前に結婚	グリーンたきのうえ

資料：聞き取り調査，および各種関連資料より作成．

注：1）全員男性．
2）全員が正社員で通年雇用，賃金形態は月給制である．
3）年齢，就労年数は2001年8月1日現在．
4）年間取得賃金総額（税込み）は，2000年実績．
5）EM木材産業の労働者は2001年度は造林労働をしていない．
6）林業労働参入のきっかけは以下の通りである．
7）「ハローワーク」を通して—No.3，No.5，No.11
7）「UターンIターンフェア」を通して—No.1，No.2，No.6，No.7，No.8
8）「縁故」採用—No.9，No.10
9）「北海道移住情報センター（東京都）」を通して—No.4

表4. 2.　新規林業労働参入者の就労志向，仕事および賃金に対する意識

コード	就労志向	仕事に対する意識	賃金に対する意識（増減）
No.1	田舎暮らし	やりがいあり	やや不満（同じ）
No.2	林業	やりがいあり	普通（同じ）
No.3	田舎暮らし	やりがいあり	まあ満足（増）
No.4	北海道（田舎）での暮らし	特別な想いなし	普通（—）
No.5	自然志向，林業	やりがいあり	不満（減）
No.6	北海道での暮らし，林業	やりがいあり	まあ満足（—）
No.7	田舎暮らし	やりがいあり	普通（少し減）
No.8	北海道での暮らし，自然志向	やりがいあり	不満（60%減）
No.9	特になし	特別な想いなし	不満（減）
No.10	特になし	特別な想いなし	不満（—）
No.11	特になし	特別な想いなし	普通（増）

表4. 3.　Uターン労働者の就労のきっかけ

No.9	仕事を辞めて，地元で知人に紹介されて
No.10	仕事を辞めて，たまたま（今の）仕事があったから（括弧内筆者）
No.11	ハローワークでほかの仕事と比べて 実家があるから

表4. 4.　新規林業労働参入者の3タイプ

Iターン型	独身労働者	No.1，No.2
	世帯持ち労働者	No.3，No.4，No.5，No.6， No.7，No.8
Uターン型	労働者	No.9，No.10（独身） No.11（世帯持ち者）

ン。第2に，Iターン当初は独身だが，その後結婚し滝上町に配偶者を呼び寄せるというパターン。No.3，No.5，No.6，No.8が該当する。第3として，Iターン後に滝上町で地元女性と結婚したNo.4のパターンである。

Uターン独身労働者に該当するNo.9，No.10は，No.9が農業高校卒，No.10は専門学校卒で2人とも卒業後道内で1度職を経て現在の会社に就職した。No.9がSK林工，No.10がKN造材部の所属である。就労年数は2人とも3年以上であり，今回の分析対象者の中では長い部類に入る。2人とも知り合いの紹介で就職した。

Uターン世帯持ち労働者はNo.11だけである。滝上町出身の配偶者とUターン前に結婚した。今回の調査対象者の中では唯一，子供がいる。所属会社はグリーンたきのうえで就労年数は2年半である。

4.1.2. 分類

1）分類の前に－Iターン労働者とUターン労働者の差異－

Iターン労働者とUターン労働者の間には就労志向，仕事についての意識，賃金水準についての意識などの点で大きな差異がある（表4.2）。就労志向を見ると，Iターン労働者全てが「田舎暮らし」「林業労働」「自然の中での仕事」を志向して林業に新規参入している。Uターン労働者は就業に当たり，Iターン労働者のような積極的な動機を持っていない。彼らの就労のきっかけは「知人の紹介」「ハローワークでほかの仕事と見比べて」など，Iターン労働者の就労に当たっての意識とは大きく異なる（表4.3）。Iターン労働者とは異なる消極的な動機での新規参入である。

現在の仕事についての意識でもIターン労働者とUターン労働者の差異が確認できる。No.4を除いてIターン労働者全員が仕事に「やりがい」を感じているのに対して，Uターン労働者は全員が「特別な想い」を持たずに仕事に取り組んでいる。No.4は田舎暮らしが第1義的な目的で，その手段としての林業就業であることが「特別な想いなし」につながっている。賃金についての意識でも双方の隔たりを確認できる。3.で明らかにしたように，事業体間には賃金水準をはじめとした就労環境に大きな差がある。そのため，それぞれの事業体ごとに賃金水準に対する労働者の意識を検討しなくてはならない。しかし，一般的にUターン労働者は賃金水準に対して不満を抱く傾向があるのに対して，Iターン労働者は必ずしもそのような傾向を示すわけではないと言える。

表4.5. 新規参入林業労働者の考える現在までの定着要因

No.1	林業に就業した目的であった，「知識を使う労働よりも知恵を使う労働をしたい」ということが実践できているから．高性能林業機械化もプラスに働いている
No.2	良き指導者と良き仲間に恵まれ，仕事も面白いから
No.3	家庭を持ったこと，仕事に誇りを持って取り組めていること
No.4	滝上町が好きというのが一番で，ここには林業しかないから続けている
No.5	3年過ぎたら考える．今は林業労働をしたい．高性能林業機械化も意味はあると思う
No.6	本当に必要なものの生産と林業労働者の地位向上という使命感．また，林業労働に適していた．会社や周りの人にも恵まれている．3年は続けたい．高性能林業機械化は関係ない
No.7	1年半あっという間だった．生計第一だがそれだけでもない．だからといって興味だけでもない．今はまだ分からない．高性能林業機械化は関係ない
No.8	まだ始めたばかりだから．山の仕事は面白い．高性能林業機械もプラス
No.9	仕事が面白いことと，ほかの仕事をしたらまた1からやり直さないといけないし．ここまできたら極めたい
No.10	機械仕事だから．高性能林業機械がないと続けていない
No.11	生計のため．雇用環境もよい

2）タイプ

Iターン林業労働者とUターン林業労働者の林業労働についての基本的な意識の差を踏まえながら，以下，次節からの分析に当たり新規林業労働参入者を3つに分類する。この分類には2つの基準を用いた。第1に，Uターン者かそれともIターン者かである。これは出身地の差だが，先に指摘したことも踏まえている。第2に，世帯持ち者かそれとも独身者かである。

この基準を用いて以下のようにタイプ分けした。Iターン型独身労働者，Iターン型世帯持ち労働者，Uターン型労働者である。その該当者を表4.4に示した。Iターン型独身労働者は文字通りの意味であり，該当者はNo.1，No.2の2人である。Iターン型世帯持ち労働者も説明の必要はない。該当者はNo.3，No.4，No.5，No.6，No.7，No.8の4人である。Uターン型労働者は独身者と世帯持ち者を一括りにした。Uターン世帯持ち労働者が1人であることも影響しているが，Uターン型労働者は「参入当初から地域に一定の人間関係が築けている」点を重視したからである。これはUターン型労働者とIターン型労働者の決定的な違いである。

4.2. 新規林業労働参入者の抱える課題

4.2.1. 現在までの定着要因

前章で述べたように，滝上町では1998年前後を境にして新規林業労働参入者の増加が始まった。1年以上の就労年数者に限ってみれば，確認した範囲で，滝上町全体で11人が現在まで定着を果たしている。1998年前後から2000年8月までの参入者が15人前後なので，現在までの定着率は70%程度である。1990年代前半は新規林業労働参入者のほとんど全員が1年以内に退職した。高位の定着率水準と言えよう。

新規林業労働参入者の現在までの定着要因についての評価を表4.5に示した。Iターン型独身労働者とIターン型世帯持ち労働者に差は見られないのでIターン型労働者に一括りして検討する。これによると，Iターン型労働者は「『知識を使う労働よりも知恵を使う労働をしたい』ということが実践できている」（No.1）や「林業労働への使命感」（No.2）のように参入時に抱いていた意欲が持続して現在の定着につながっている場合が1つある。もう1つは「仕事が面白い」（No.2，No.3，No.8）に見られる，仕事に高い評価を与えて林業労働に取り組み続けている場合であり，この2つに大きく収斂する。またIターン型労働者には無我夢中で仕事に取り組んできた期間がこの定着につながったと見られる事例もある（No.6，No.7）。彼らの林業労働に対する高い評価をこの事例からも読み取れる。さらに，素材生産場面での高性能林業機械化も少なからず影響を与えていることが確認できる。ただし，高性能林業機械化は無条件で評価されていないことに注意する必要がある[1]。

Uターン型労働者は「ほかの仕事だと一からやり直し」（No.9），「機械仕事だから」（No.10），「生計のため」（No.11）と，参入時に特に目立った就労動機がなかったことと関連して林業労働そのものに関心を寄せていない。ここからは，特に何も考えず，たんた

んと仕事を続けてきたUターン型労働者の姿を確認することができる。

以上見てきたように，Iターン型労働者は就労時の興味，関心，意欲の持続が大きな定着要因になっている。Uターン型労働者にはIターン型労働者のような積極的な定着要因はない。強いて言うならば，高性能林業機械化による作業負担の軽減や転職への躊躇などが定着に影響を与えている。

次いで，事業体側の取り組みが新規林業労働参入者の定着に与えた影響も検討しなければならない。1990年代前半のSK林工，UターンIターンフェアへの参加1回目のEM木材産業では新規採用は1人ずつであった。それが現在ではSK林工はほぼ毎年の採用，EM木材産業では1年に複数採用というように採用方法を変えて職場に同年代の若年労働者が複数存在するようになった。この「仕事上の相談相手」[2]「話の合う人の存在」[3]としての若年労働者の増加も定着要因の1つであろう。

こうしたリクルート方法の変更が定着に与えた影響は大きい。事業体は1998年以前は主にハローワークに依存していたが，以降ではUターンIターンフェアへと変更した。同時に採用前に研修を実施すること，1人の採用ではなく複数採用したことなど，事業体側が工夫を凝らしてきた。No.2，No.6の「仲間に恵まれた」という回答はこの対応の有効性を示唆している。またこのリクルート方法により，本当に林業労働をしたい人が集まってきたとも言える。表4.2に示したように，賃金面では前職よりも減少した者が多い。また滝上町は以前生活していた都市と比べると格段に生活は不便である。その中で彼らは林業へ新規参入した。1990年代前半の労働者の性格を把握することはできないが，現在の新規参入者とは動機面で大きな差異があったと言えよう[4]。

事業体によって差はあるが，現在の滝上町における新規林業労働参入者の多くを占めるIターン型労働者の増加要因は1998年以降に行われたリクルート方法の変更にある。新規林業労働参入者側にとっては，同じ境遇にあるIターン型労働者増加，就労動機の継続，3年といわれる育成期間[5]の途上にあり技術上達をひたすら目指してきたことなどが現在までの定着につながっている[6]。

4.2.2. 矛盾の現局面

表4.6には新規林業労働参入者の将来の仕事継続意思についてと，そのために自身に課せられる条件は何かという問いに対する回答をまとめた。これによると，新規林業労働参入者はNo.10を除いてこれからも林業労働を続ける予定である。自身に課せられる継続条件として「知識や技術の習得」が挙げられている。これはIターン型独身労働者とIターン型世帯持ち労働者，Uターン型労働者に共通している。ただしUターン型労働者には「所得面でほかに良い仕事がない限りは続ける」（No.11）のように，先述した，彼らの消極的な林業への就業動機が表れている事例がある。Iターン型世帯持ち労働者No.8は継続条件として「辛抱」を挙げている。これはNo.8がもともと林業志望ではなく，最大の目的である田舎暮らしの手段として就業していることから挙げられている。このように若干の例外はあるものの，Iターン型独身労働者とIターン型世帯持ち労働者，Uターン型労働者はこれからも「知識を蓄え，技術を習得」し林業労働に励みたいと考えている。

しかし，労働者自身の仕事継続の意思とは裏腹に，その継続を妨げようとする事態が立ち現れている。彼らは，本当は「これからも林業労働を続けたい」にもかかわらず，一方ではそれを「断念せざるを得ないかもしれない」と考えている。これは新規林業労働参入者の，特にIターン型世帯持ち労働者に多く見られる傾向である。

新規林業労働参入者の抱える「不安」や「困難」をまとめたのが表4.7，表4.8である。表4.7は現在の，

表4.6.　新規林業労働参入者の考える林業労働継続意思の有無とその条件

No.1	○／技術，体力，粘り
No.2	○／会社の存続
No.3	○／技術の向上
No.4	○／—
No.5	○／技術を身に着けることが必要
No.6	○／目的意識を持ち続けること
No.7	○／年齢的に厳しい中で体力が続くこと
No.8	○／辛抱（日々の仕事，賃金，田舎）
No.9	○／知識と技術の習得
No.10	△／—
No.11	○／ほかに良い仕事がない限り（所得重視）

注：1)○は「続ける」，△は「続けるかどうかは不明」．
2)No.5は「（滝上町にこだわらずに）林業は続けたい」（括弧内筆者）と回答．ほかはすべて，滝上町での林業労働継続の有無である．

表4. 7.　新規林業労働参入者の現在抱えている不安・困難と解決への方策

	現在抱えている困難	解決への方策
No.1	自分の技術向上の遅さに焦りを覚える	日々の精進
No.2	特になし	
No.3	滝上町民のまちづくりへの意識のなさに苛立ちを覚える	
No.4	特になし	
No.5	奥さんが地域になじめない様子．滝上町に来る以前から拒否反応を示しており，現在深刻化している．奥さんの仕事のある夏場はまだよいが，これから冬になりパートの仕事がなくなると心配である	とりあえず今は林業労働をしたいので3年は続ける．奥さんに田舎に慣れてもらう必要があるが，もしそれができなければ辞めるしかない
No.6	林業の仕事を単調に感じる時がある	とりあえず3年は頑張る
No.7	体力面での不安	
No.8	現在の林業の状況，賃金に不満がある	
No.9	特になし	
No.10	収入面が不安	
No.11	特になし	

表4. 8.　新規林業労働参入者の将来に向けての不安・困難と解決への方策

	将来に向けての不安・困難	解決への方策
No.1	家族を持ったとき現在の収入で暮らしていけるかどうか	会社に期待するしかない
No.2	会社がこれから業績を伸ばしていけるかどうか	
No.3	市町村合併により町が存続するかどうか．役場職員ではない中途半端な身分なので，その後も雇用されるかどうか心配	
No.4	会社の存続と賃金について．子供が生まれたとき，1人の収入で生活をしていけるかどうか	今のところは楽観的に構えている
No.5	生活と将来の子供の問題．また，奥さんが滝上を気に入ってくれるかどうかも心配	奥さん次第
No.6	仕事を単調に感じる時があることが不安である．奥さんは今のところ大丈夫	目的意識を持ち続けることができるかどうか．奥さんが「(東京に）帰りたい」(括弧内筆者）と言えば帰る
No.7	体力面での不安．オペレーターでも，年齢を重ねるにつれて辛い労働になる	
No.8	医療と教育環境の不備により，子供を産むことができない．自分と同じ教育を子供に与えることができない．また，奥さんは東京に帰りたい様子	奥さんは，地域のさまざまなイベントに顔を出している．地域に人間関係を築きたい様子である
No.9	特になし	
No.10	収入の不安	
No.11	会社の存続	
No.15	出会いがない．この先，結婚できるかどうか	
No.16	子育てで家にずっといる妻が地域になじみ，人の輪が広がるかどうか心配	夫人が「(東京に）帰りたい」(括弧内筆者）状況になれば，帰らざるを得ないだろう

注：No.15は製材工場労働者，No.16は牧場従業員．

表4.8は将来に向けての「不安」や「困難」を示している。それぞれには労働者自身が考えるその解決への方策を記した。Iターン型独身労働者は現在，特に不安や困難を感じておらず，自身の問題を指摘するにとどまっている（No.1）。将来では「賃金面で家族を持ったときに不安」（No.1）のように自身だけの問題から将来の家族を含めた問題へと広がりを見せてはいるものの，ここでは賃金面での不安を指摘しているだけであるから，あくまで現在の林業情勢に起因する問題である。ただし，将来，結婚できるかどうかを心配していることに注意する必要がある。他産業（製材業）に就業する者であるがIターン型独身労働者に分類されるNo.15は，滝上町に「出会いがない」ことから結婚できるかどうかを危惧している。これはNo.1も同様であった。ただし全体として見た場合，Iターン型独身労働者の不安や困難は「地域」に関することよりも「林業」に関することが現時点では優先している。

続いて，Iターン型独身労働者と同じような傾向を示したUターン型労働者を確認しよう。Uターン型労働者は現時点では特に不安や困難を意識してはいない。将来については林業それ自体に起因する問題である「収入面の不安」「会社の存続」を挙げている。結婚についてもIターン型独身労働者のように心配していない。Uターン型労働者は「地域」を意識することなく，林業情勢に大きく左右される不安や困難を将来心配している程度である。

最後に，多様な不安や困難を持つIターン型世帯持ち労働者について確認する。Iターン型世帯持ち労働者は現在，さまざまな問題を抱えている。それは「仕事の単調さ」（No.6）や「体力面での不安」（No.7），低水準である「賃金」（No.8）などの林業に直接起因する問題だけではなく，No.3，No.5のような「地域」にかかわる問題が含まれているのが特徴である。その内容はNo.3とNo.5で大きく異なるのだが，ここで注目すべきはNo.5の事例である。現在，既に配偶者をめぐり問題が顕在化している。将来も含めるとNo.6，No.8も同様の問題を憂慮している。この傾向が確認できるのはIターン後に結婚し配偶者を滝上町に呼び寄せた道外からのIターン型世帯持ち労働者，4.1.1.で述べたIターン世帯持ち労働者の第2の結婚パターンに該当する労働者だけである。道内からIターンして同様の結婚過程をたどったNo.3や，既婚後にIターンしたNo.7（4.1.1.で分類した，第1の結婚パターン），Iターン後に滝上町近郊にある紋別市の女性と結婚したNo.4（同上，第3の結婚パターン）にはこのことは確認できなかった。これは，No.3は夫婦ともに滝上町から比較的近い北見市出身であり滝上町に移住することについて「奥さんは全く問題がなかった」[7]こと，No.7はIターンが「夫婦納得の上での計画」[8]であったことが要因である。No.4はNo.5，No.6，No.8と同様に当時独身で道外からIターンしたが，決定的な違いは配偶者が地元出身ということである。ここからNo.5，No.6，No.8で配偶者の問題が顕在化，もしくは顕在化する可能性があるのに対してNo.4がその傾向を示さないのは，配偶者の出身地が大きく関係していることが分かる。具体的には配偶者の地域での人間関係である。

それはNo.5，No.6，No.8それぞれの配偶者の具体的状況を見れば明らかになる。表4.9にはIターン型世帯持ち労働者とUターン型世帯持ち労働者の配偶者の仕事，地域活動の参加状況とその理由を示した。これによると，No.5，No.6，No.8の配偶者は「地域

表4.9.　新規林業労働参入者の配偶者の活動とその理由

	就業の有無	その理由	地域活動への参加	その理由
No.3	−		特になし	人付き合いが大変だから
No.4	○	結婚後も仕事を継続中	特になし	
No.5	○	家計補充，時間が余っているため	スポーツ活動，陶芸，サークル活動	知り合いを増やすため
No.6	△（9月から予定）	生活に張り合いを持たせるため，資格（保母）を活かしたい	サークル活動，野菜市など	住み続けるためのフィールド作り
No.7	○	仕事（パソコン関係）が好きだから	特になし	
No.8	○	家計補充，時間に余裕があるため	イベント，サークル活動など	地元になじむため
No.11	−		特になし	

注：No.6，No.7は配偶者自らが回答．

になじむ」ことを意識して活動している。またほかのIターン型世帯持ち労働者と比べると活動状況に大きく差がある。就業については「時間に余裕があるため」のように，仕事以外にやることがない状況が確認できる。ただしNo.5の配偶者の場合には，冬期間は失業するなど必ずしも就労環境は整ってはいない。No.5はこのことについて「今は仕事をしているからましだけど，冬になると深刻になりそうだ。病気になられても困るし…」と述べている。No.8の配偶者は「『東京に帰りたい』と，事あるごとに言っている」[9]という状況にある。

以上，Iターン型世帯持ち労働者のうち，特に配偶者が道外出身の労働者は深刻な矛盾を抱えている事例が確認できた。Iターン型世帯持ち労働者では，現在と将来について林業労働継続へ向けて克服すべき問題の所在が「林業」よりも「地域」に関する方向へ移っている。それは特に配偶者と「地域」との関係についてであった。これを的確に表現したものとして，他産業就業者ではあるがIターン型世帯持ち労働者に分類できる牧場従業員No.16[10]の発言を挙げることができる。彼は「結局，一番地域にいるのは夫人だから。自分には仕事があるし…」と述べている。

4.2.3. 解決への対応とその評価

Iターン型世帯持ち労働者は地域活動への参加がUターン型労働者より積極的である。前項で明らかにしたように，配偶者が道外出身のIターン型世帯持ち労働者とそれ以外の労働者との間に活動状況に差異が確認できる。表4.10に新規参入労働者の地域活動への参加状況とその理由を示した。これによると，Iターン型独身労働者とUターン型労働者は地域活動への参加が低調である。参加していても自身の興味や関心だけの参加意識からである。Iターン型世帯持ち労働者のNo.3，No.4，No.5は地域活動に全く参加していない。しかし，No.6，No.7，No.8のIターン型世帯持ち労働者は程度の差はあるが何らかの地域活動にかかわっている。配偶者の地域活動への参加状況と照らし合わせてみると（表4.8），夫婦ともに道外から移住したIターン型世帯持ち労働者（No.5，No.6，No.7，No.8）全員が労働者もしくは配偶者のどちらかが積極的に地域活動に参加している。その参加理由は「地域との接点。住み続けるためのフィールド作り」（No.6），「移住者にとっては地域との積極的かかわりが必要」（No.7）であり，「地域」を強く意識したものである。前項で確認したように，No.5，No.6，No.8の配偶者も同じく「地域」を強く意識し，各種のイベントに顔を出している。ここからは道外出身のIターン型世帯持ち労働者とその配偶者の，何とかして地域と接点を持ち人間関係を作り上げたいという強い意志を読み取ることができる。

1）野菜市への参加

野菜市へはNo.6とその配偶者，No.8の配偶者，No.7が参加している。全員，夫婦ともに道外から移住したIターン型世帯持ち労働者かその配偶者である。野菜市は滝上町産の各種野菜を毎月第1，3日曜日に

表4.10.　新規林業労働参入者の地域活動とその参加意識

	参加状況	その理由
No.1	陶芸サークル バスケットボール協会	両方とも趣味だから
No.2	特になし	
No.3	特になし	出れば人の輪が広がるだろうが，プライバシーに干渉されてしまう
No.4	特になし	祭りが嫌いだから
No.5	特になし	しようと思うがしたいことがない
No.6	野菜市，英会話サークル 木工教室	地域との接点，住み続けるためのフィールドづくり
No.7	野菜市，陶芸サークル 木工教室	移住者にとっては地域との積極的なかかわりが必要だから
No.8	木工教室	地域活動には興味がない，田舎暮らしは地域との交流が目的ではない
No.9	バスケットボール協会	バスケットボールをしたいから
No.10	バスケットボール協会	
No.11	特になし	

表4.11. 野菜市の展開過程

日時	活動の変遷など
1997年1月	「農業フォーラム」開催
6月	「野菜市」(10月まで毎月第1日曜日の午前9時から11時まで，場所は滝上町文化センター前広場)
1998年	代表が家具工房PZ経営者へ 月1回の開催回数を2回に変更 (6月から10月まで毎月第1日曜日と第3日曜日の午前9時から11時まで，場所は道の駅「香りの里滝上」(第1日曜日) と滝上町文化センター前広場 (第3日曜日))
2000年	開催時間の変更，午前8時からの1時間 生産物を持ち寄る農家が当初の3，4軒から2倍になり，秋の収穫期には10軒が参加
2001年	現在に至る

午前8時から町内の指定の場所でボランティアと地元農家の協力により露店で販売する「地産地消」を目指した活動である。活動は2001年で5年目を迎えた。代表は1996年に滝上町にIターンした家具工房PZの経営者[11]が務めている。この野菜市の展開過程の把握は，現在参加しているIターン型世帯持ち労働者とその配偶者にこの活動が何をもたらしたのかを検討するために不可欠である (表4.11)。

野菜市の開催は，1997年1月に滝上町民センターで開催された農業フォーラム「滝上 (まち) を知り農村 (まち) を創る」(町民大学講座推進委員会，滝上農業農民研究会主催) がきっかけとなる。この会の席上で当時北海道立滝上高校の教頭夫人であった主婦が「農村である滝上町の農産物が店に並んでいない」「農家からもらったカボチャもスイートコーンもとてもおいしかった。でも，地元のお店では手に入らないのはどうして?」と指摘したことが端緒となり，これに共感した有志とおよそ20回にも及ぶ勉強会が始まる。参加者はその学習過程で「町内産の野菜だけでは収穫の時期が限られ安定供給ができない，町内での消費量が少ないため流通機構ができにくい，など農家や商店の立場」[12]を理解していく。しかし，その背後には「商店，商工会も訪ねたが，コストが高くなると冷たい対応をされた」[13]現実もあった。その後，勉強会は1つの結論を出す。「風と土の会」の結成と「小さな試みですが，地元の作物を食べることで，農業のことを考えるきっかけになれば」[14]と願っての「野菜市」の開催であった。代表は農業フォーラムで発言した主婦が務めた。1997年6月1日の開催には会員の農家7軒がニンジン，アスパラ，ニラなどの野菜，花，野菜の苗を持ち寄り，市価の2－3割引で販売した。販売開始後すぐに売り切れるほどの盛況であった。これ以降，開催形態など若干の変更はあるものの，1998年に現在の代表が就任以降も活動は継続している。

こうして1997年の開催以来，2000年には参加農家数が大幅に増加するなど順調に活動を展開してきたように見える野菜市だが，現在，問題点を多く抱えている。会の代表や1997年設立当時からの参加者である酪農家は現在の状況を「止まっている」と表現する。この酪農家も1970年代前半に東京都から滝上町に移住したIターン者である。当時から運動にかかわってきた人はこのように「活動のマンネリ化」[15]を感じている。具体的には参加農家と客が固定化し一般の人が入りにくくなっており，会の目標である地産地消が達成されていないことである。酪農家は開催時間の早さが原因であると考えているのだが，協力者が日曜日にはほかに予定が入っているため変更ができず，ボランティアの限界を感じている。実際には市を開けば20分ほどで品物がさばけてしまうのだが，このように運動の中心者は活動の停滞を懸念している。

野菜市は高校の教頭夫人という外部の人間から開始された歴史的経緯を持つ。そして現在の運動の担い手達も農家を除けば全員がIターン者である。中心的人物である家具工房経営者と酪農家もIターン者であり，野菜市はIターン者の集まりである。活動の停滞，担い手や消費者の幅を広げることができないのは地元の人を運動に取り込むことができずにいることを意味する。野菜市は外部の人間によって始められ，そのまま地元の人には理解されず[16]に展開してきた。ここではIターン者と地元住民を結びつけるコーディネーター役の人物の不在が指摘できる[17]。そのために結局はIターン者自身が野菜市の展開を全過程において担わざるを得なかった。

この野菜市にIターン型林業労働者とその配偶者が参加している。彼らの参加目的は「地域との接点」(No.6)，「移住者にとっては地域との積極的な交流が

必要だから」（No.7）である。Ｉターン型林業労働者達は野菜市に地元住民との交流の回路を求めた。しかし，現実には運動の担い手は全員Ｉターン者であり消費者も広がりを見せていない。参加農家と消費者との間につながりができたことは間違いないことであり，その点は一定の評価ができよう。しかし，Ｉターン型世帯持ち労働者とその配偶者は野菜市への参加によって必ずしも本来の目的を果たしてはいない。

2）木工教室への参加

木工教室は野菜市を開催している「風と土の会」の代表を務める家具工房PZの経営者が開催している。彼はさまざまな職を経て道内各地を転住する中，1998年に滝上町へ移住した。家具工房を経営しており，その活動の一環として地域住民を対象に木工教室を開く予定であった。しかし，地域住民からは全く反応がなく，紋別市から２人の女性が2000年に参加するまで木工教室は開催されることはなかった。その後，同じく2000年にＩターン型林業労働者のNo.6，No.7，No.8の３人が参加した。2001年にはNo.6の配偶者も加わり参加者は計４人となる。参加のきっかけは，経営者の「ただ林業労働をするだけでなく，生産された木材を一緒に加工することにより素材の大切さを知って欲しい。そして仕事の意味を考えてほしい」[18]という考えに共感したからであった。ただし野菜市と同様に「地域」との接点を求めての参加がここにはあった。しかし，メンバーは野菜市と同じようにＩターン者に限定されている。Ｉターン型林業労働者は「地域」との接点を作るという意味では目的を達成できていない。

3）社会教育活動への参加

滝上町での社会教育活動は生涯学習を強く意識した「童話村ライフカレッジ滝上」を中心に展開されている。その中にＩターン型林業労働者とその配偶者が参加している陶芸教室（No.1，No.5の配偶者，No.7）や料理教室（No.6，No.7）がある。また英会話サークル（No.6夫妻，No.8の配偶者）は講師を社会教育課が派遣しており一定のつながりがある。こうした社会教育活動を通じて人の輪が広がっていく可能性はある。ただしＩターン型労働者とその配偶者の参加はあまり広がりを見せていない。社会教育課は「Ｉターン者を組織化するような活動はしていない」[19]のである。

先述したように，野菜市の活動を生むきっかけ作りの役割を果たしたのは社会教育課であった。現在，社会教育課はこの活動にかかわっていないが，野菜市展開のきっかけとなったフォーラムの開催が移住者の知恵をまちづくりに生かそうとしたものであったことは注目しなければならない[20]。当時，滝上町は移住者を積極的に町に取り込もうとしていたのである。しかし，その後の林業労働者の増加が始まる段階ではこうした動きは見られない。

社会教育課は住民に最も近い存在であり，ゆえにＩターン型労働者とその家族の直面する問題を共有する一番近い位置にある。しかし，現在，滝上町社会教育課ではＩターン型林業労働者家族の問題を認識しておらず，従って，彼らの定住を目指した取り組みも展開されていない。

4）そのほか

そのほかにもＩターン型世帯持ち労働者とその配偶者は，酪農家の主催するキャンプの手伝い，バーベキュー，お互いの食事会などで交流している。その中心的役割を果たしているのは労働者ではなくその配偶者である。その参加者は全員Ｉターン者に限定されている。Ｉターン者同士で固まりがちな人間関係が形成されている。

5）矛盾への対応の意義と限界

このようにさまざまな活動がＩターン型林業労働者とその家族によって取り組まれている。しかし，それは必ずしもＩターン者の目的通りには展開されていない。「何をするにしても，Ｉターン者同士，結局，後から来た人が集まる」[21]のである。野菜市の参加には一定の意味はあった。参加農家，消費者との交流はある程度の人間関係の幅を広げることにはつながった。しかし，これから先の可能性は疑問を持たざるを得ない。滝上町行政当局，特にここでは社会教育課の対応にも限界があった。Ｉターン型林業労働者の中でＩターン者と地元住民との両方に接点を持つ人は非常に少ない。No.6はこの点について「私たちと（No.6夫婦），No.7，N0.8の配偶者の４人だけがＩターン者と地元住民の両方に回路を持っている」（括弧内筆者）と述べている。Ｉターン型林業労働者とその配偶者が人間関係を広げていくのは容易ではない。

4.3. 小括

新規林業労働参入者はその内部にさまざまなパターンを持つ。その中で本章では，新規林業労働参入者をＩターン型独身労働者とＩターン型世帯持ち労働者，

Uターン型労働者に分類して，労働者の性格，抱える矛盾を把握することを試みた。そして，現在，矛盾が深刻な形で具体化しつつあるIターン型世帯持ち労働者の姿を見た。それは配偶者が道外出身のIターン型世帯持ち労働者とその配偶者の「地域」との関係にかかわる問題であった。新規林業労働参入者はこれからも林業労働を続けたいと考えている。しかし，その背後には地域社会に何とかして溶け込んでいこうと多くの取り組みを休むことなく続ける一方で，「帰りたい…」と口にしてしまう配偶者の存在があった。またその取り組みは必ずしも意図した結果をもたらしてはおらず，限界があることを明らかにした。地域社会に溶け込むため自ら努力せざるを得ず，そしてその努力が報われない構造がある。その構造は滝上町地域社会の移住者を受け入れる基盤の未整備により強化される。滝上町地域社会の移住者を受け入れるに当たっての力量欠如，都市出身の新規林業労働参入者を中心としたIターン労働者家族の増加に伴い必然的に展開されねばならない力量形成の欠如である。

ここで3.4.1.で指摘した事業体の就労条件の階層性も労働者の抱えている不安や困難と切り離すことはできない。グリーンたきのうえ労働者が不安や困難を現在また将来において意識していないこと，SK林工労働者が既に問題を抱えてしまっていることは，この階層性に起因する面も大きい。事業体内部での対応には限界がある。

Iターン型独身労働者は現在よりも将来に不安，もしくは困難を予期する傾向がある。それは「会社が存続するかどうか」「技術向上できるかどうか」など，林業そのものに起因する事柄である。ただし結婚問題に関しては「相手が見つかるかどうか」「交際相手が滝上町を気に入ってくれるかどうか」など，少なからず「地域」に起因する若干の不安を抱いている。だが，現在は「林業技術の向上」に集中して取り組んでいる段階である。まだ何らかの深刻な問題は顕在化していない。

Iターン型世帯持ち労働者は収入に将来の不安を覚える人が多い傾向にある。だが，事業体間で差があり，グリーン滝上の労働者はあまり不安を感じてはいない。ここでは道外出身の配偶者を持つ労働者が深刻な問題を抱えている点が注目される。その深刻な問題とは「夫人が地域になじめない」ことである。その対応として労働者とその配偶者の熱心な地域活動への参加がある。ただし夫婦ともに道内出身の労働者は地域に不満を持ちつつも静観し，配偶者が地元出身の労働者は地域を全く意識していない。結婚したことにより「さらに頑張ろう」[22]とする労働者の傍らには，「地域になじめない」「東京に帰りたい」と考えている配偶者がいる。「『配偶者が帰りたい』のなら，滝上町を離れざるを得ない」[23]と，道外出身の配偶者を持つ労働者は考えている。

Uターン型労働者は林業そのものには「特別な想い」を持っておらず賃金重視である。就職は「知人からの紹介」「ハローワーク」からである。現在は特に悩みを持っておらず，将来の「会社の行方」を心配している程度である。「地域」は全く意識していない。滝上町にもこだわりを持っていない。

注および参考文献

1) 高性能林業機械化に懐疑的な回答として，「機械には限界がある」(No.2)，「機械化へは疑問もある。滝上町のような急峻な現場には適合しない場合が多い」(No.5)，「機械化は林業を変えはしない。操作にも年齢的制約がある」(No.7) などが挙げられている。
2) EM木材産業への聞き取り調査。
3) 同上
4) ここで1990年代初頭と2000年前後の経済状況の比較検討をすることは，新規林業労働参入者の「動機面」を説明するのに有効である。1990年代前半と2000年前後では経済環境，特に雇用状況は一変した。周知の通り，この10年，経済は悪化する一方であった。年々厳しくなる雇用環境にもかかわらず，前職より格段に就労条件の落ちる林業へと転職したのである。これは彼らの林業就業への強い執着を示唆していると言えよう。小池はこれを「バブル経済期」と「ポストバブル経済期」に区分して論じている。小池，前掲論文 (1996)
5) 「林業未経験者の育成には最低でも3年を要する」と一般的には言われる。例えば，藤原，前掲論文 (1998)
6) 北海道森林整備担い手対策事業の森林作業員長期就労促進事業 (表3.7) が新規林業労働参入者の定着に与えた影響はほとんどないと言ってよい。聞き取り調査によると，この事業を利用している会社の労働者は約10万円前後を年末に受け取っていた。No.1は「高額ではないし，特に助かってはいない」と言う。ほとんどがこうした反応を見

せた。ここで今後の対策事業のあり方に有効な示唆を与えるであろう例外的な答えを挙げる。No.2は「やる気につながる。（行政に）『気にしてもらっている』と感じる」（括弧内筆者）と述べている。今後の対応次第（特に金額面において）では，「定着」に有効な機能を発揮する可能性もあると考えさせられる回答であった。

7）No.3への聞き取り調査。
8）No.7への聞き取り調査。
9）No.8への聞き取り調査。
10）No.16は有限会社IU牧場に勤務。2001年4月に家族3人でIターンした。東京都出身の26歳である。配偶者も26歳（東京都出身），子供は1歳である。最終学歴は専門学校（旅行専攻）で前職は旅行代理店勤務（東京都）。2000年12月のUターンIターンフェアへ参加したことがきっかけでIU牧場に就職した。
11）本文4.2.3. 2）参照。
12）北海道新聞（1997）：地元農家の“顔”見えた－滝上 初の野菜市にぎわう－，1997年6月2日，朝刊
13）Iターン酪農家への聞き取り調査。
14）代表の発言。北海道新聞，前掲記事（1997）
15）酪農家への聞き取り調査。
16）地元住民への聞き取り調査においても，野菜市への関心は総じて薄かった。
17）対照的な事例の研究として，奈須憲一郎（1997）：地域の内発的発展における「新住民」の果たす役割—北海道下川町を事例として—，道北の地域振興を考える会編，北海道北部の地域振興Ⅲ，pp.89-134，がある。
18）Iターン家具工房経営者への聞き取り調査。
19）滝上町社会教育課社会教育主事への聞き取り調査。
20）北海道新聞（1997）：「農林業振興に町民の知恵を」—滝上でフォーラム—，1997年1月24日，朝刊
21）Iターン酪農家への聞き取り調査。
22）No.5，No.6，No.8への聞き取り調査。
23）同上

5. 考察

5.1. 新規林業労働参入者をめぐる諸問題

これまでの検討をまとめると以下の通りである。第1に，滝上町における林業事業体が若年林業労働力「確保」に関して事業体ごとに特色ある対応を取り，一定の成果を挙げていることを確認した。具体的には，若年労働力確保を「UターンIターンフェア」の回路に事実上限定し，都市出身者を次々と獲得している㈲SK林工と㈱EM木材産業．就労条件を高い水準に設定し，道内外からの若年UターンおよびIターン労働力を確保している第3セクターグリーンたきのうえ。地元住民とUターン者を対象にして，縁故採用を軸に労働力確保を進めるKN造材部。以上の事業体はそれぞれに特徴ある経営を展開し，その上で協業化も進めている。この協業化が労働力確保に与えた影響も大きい。しかし，こうした取り組みを続けることができる事業体の一方で，悪化する経営に事業展開もままならず労働者に満足な就労条件を提示できずにいる事業体，㈱KS林業の存在も同時に確認した。林業から撤退しつつあるKS林業を除いて，こうした事業体による林業労働力確保の取り組みは，滝上町における若年Uターン者とIターン者の増加をこの3年余りの間にもたらした。特にIターン型労働者の増加は著しく，その多くが東京都での生活経験者であった。労働市場は東京に直結し，「林業労働者は東京にいる」とでも言うべき状況が作り出された。現在では，この新規林業労働参入者らは各事業体において主要な労働力として認識されている．こうした動向は，3.で明らかにしたように，第3セクター「グリーンたきのうえ」の設立と事業体の「UターンIターンフェア」への参加が大きな転機となった。またここでは，それらの対応が滝上町当局の施策と密接に関連しつつ展開してきたことも指摘しなければならない。

第2に，事業体側はそれぞれにその認識と取り組みに大きな差を伴いながらも，リクルート方法がほぼ定着を見たと考えられる現段階においては，労働者の「確保」から「定着」へと関心を移しつつある。滝上町の林業事業体は若年林業労働力確保に関しては一定の成果を挙げており，今後も新規参入は見込める。こうした中，EM木材産業に代表される「定着」を意識した取り組みが展開されつつあるのは3.で確認した。同時に，SK林工に典型的に現れた，労働者の「確保」が「定着」を優先している事例もあった。新規林業労働参入者が独身から世帯持ちへとライフステージを移行させていることを，EM木材産業は，結婚がこれから先の定着への意思表示であると受け取り配偶者に関して何らかの支援を講じ始めた。しかし，SK林工は結婚を無条件に定着への意思の現れであると受け取っ

ているだけで特に配偶者に関する取り組みはしていない．このように，労働者とその配偶者に新たな問題を発生させている結婚に関して事業体には大きな認識の差異がある。

第３に，現時点では，Ｉターン型林業労働者は地元では再生産不可能な林業労働力を補完するためだけの存在に過ぎないと結論付けざるを得ない状況が明らかになった。これから先，長い時間をかけて養成してきた新規林業労働参入者の定着は，事業体側にとって大きな問題になるであろう。現在，新規参入者は道外出身のＩターン型労働者が主流である。各事業体のリクルート方法を考慮すると，将来もこの傾向が続き，その比重を増していくことになるであろう。その中でＩターン型世帯持ち労働者を，配偶者を含めてどのように扱うのかが問われている。同時にそれはＩターン型労働者全体の問題である。事業体のＵターンＩターンフェアへの参加は，都市生活経験のある経営者が「都市には林業労働をしたい人がまだいるのではないか」と考えた時に始まった。しかし，賃金や生活の便利さを捨てて林業の世界に新規参入してきた，つまりは経済的な価値以外の価値を林業もしくは滝上町に求めてきた労働者に対して，現段階でその価値を実現できているかといえば難しい問題である。それは「田舎での地域住民との交流」を目的にしていた労働者が実際には人の輪がなかなか広がらずにいること[1]や，「自然環境を意識した林業労働の実践」を目指していた労働者が現状の自然破壊に近い現場に思い悩む[2]という事例に示される。事業体間，個々の労働者で認識，取り組みの差があるため一概には言えないが，このままでは林業労働力の低賃金構造の再編に終わる危険性がある。

総じて新規林業労働参入者の定着基盤は脆弱である。現時点では確かに新規参入者の定着率は非常に高い。しかし，Ｉターン型世帯持ち労働者，特に配偶者が道外出身の労働者が今後も林業労働を継続していくかどうかは未知数と言える。ほとんどの労働者が労働への適応の有無を問われる１年を乗り切り，その多くが独身者から世帯持ち者へとライフステージの移行を進めつつある。そして，労働者側はこれから先さらなる定着に向けては，大きな困難が顕在化，もしくは将来顕在化しそうだと考えている。労働者は独身から世帯持ちへとライフステージを移行した時，「配偶者の地域への融和」の問題を抱え込んだ。これは，Ｉターン型林業労働者はその配偶者も含めて，林業だけに参入しているわけではないことを意味している。Ｕターン型労働者と大きく違う点は，それが新たな「地域社会」への参入を意味していることである。Ｉターン型労働者は，「林業そのものへの参入」が引き起こす諸問題だけでなく，林業の存立条件上必然的に付随する「農山村地域社会への参入」が引き起こす諸問題も抱えている。このことが顕著に現れたのが，配偶者が道外出身のＩターン型世帯持ち労働者であった。しかし，これは将来のことも視野に入れるならばＩターン型世帯持ち労働者だけの問題ではない。Ｉターン型独身労働者もいずれは世帯持ち者へとライフステージを移行させるであろうから，Ｉターン型労働者全体の問題として捉える必要がある。

以上述べたことから問題の所在は明らかである。問題の所在は，行政，事業体を含めた地域側の，上記のような新規林業労働参入者の抱え込む課題についての認識不足にある。それゆえ，行政，事業体の対応は労働者にとって適切さを備えていない．Ｉターン型林業労働者は林業そのものに起因する諸問題というよりもむしろ，農山村地域社会に起因する諸問題に直面せざるを得ない。そして，現在１年以上の定着を見て，世帯持ちへと移行が進んでいる状況では後者に比重が移っている。その中で後者への参入を果たすために労働者と配偶者はさまざまな取り組みをしてきた。それが野菜市であり，木工教室であり，各種のサークル活動であった。しかし，それは人間関係を広げることに一定の役割を果たしたものの限界があった。

5.2. 新規林業労働参入者の定着諸条件

筆者はＩターン型林業労働者の現段階を「仮の」定着から「真の」定着へと移行できるかどうかの過渡期にあると捉える。「仮の」定着とは林業労働の適応の有無を問われる１年を乗り切った段階を示し，「真の」定着とは独身者から世帯持ち者へとなり「地域」へ本格的に生活の場を移すことを意味する。ここでは労働者の就労環境の整備だけでは解決できない問題が顕在化している。Ｕターン型林業労働者については就労環境の整備などが有効に作用することは，彼らの「現在もしくは将来に対する困難」を見れば明らかである。しかし，ゼロからの人間関係をはじめとした「農山村地域社会への参入」を同時に果たさなければならないＩターン型労働者は，自身だけではなく配偶者にも多大な精神的，肉体的負担を強いている。行政，事業体は，Ｉターン型労働者を受け入れることが「配

偶者の地域への融和」という問題をいずれは抱え込まなくてはならないこと，「何かするとなれば集まるのは結局Ｉターン者」[3]「地元住民とＩターン者の両方につながりがあるのは数人だけ，Ｉターン者内部で固まっている人が多い」[4]という現実の状況を現段階ではあまり認識していない。滝上町林業の主要なる担い手を育成すること，それはＩターン型林業労働者の「真の」定着と同義である。ここではUターン型林業労働者とは異なる次元での対応が求められる。

Ｉターン型林業労働者の配偶者は資格や貴重な就労経験を持っている場合が多い。保母資格の所有者であるNo.6の配偶者，高度なパソコン技術を持っているNo.7の配偶者，前職の事務経験を生かせるNo.5，No.8の配偶者などである。こうした能力を生かせる通年雇用の場の確保が第１に求められよう。同時に，Ｉターン者を意識した，人間関係を広げることができるような行事の開催，同年代の地域住民との交流の場の確保が必要である。そのために滝上町行政当局，特に住民に最も近い社会教育課が労働者家族に果たす役割は大きい。かつて野菜市の活動を生んだきっかけを作ったのは社会教育課であった。野菜市の展開は必ずしも運動者（実践者）の意図した方向には向かわなかったが，この活動を導くに至った社会教育課の役割は評価できる。Ｉターン者を対象にした社会教育実践の上に賃金をはじめとした就労環境，低水準にある住宅環境の改善がなされるならば，労働者の「定着」に有効に機能するであろう。Ｉターン者だけを対象にしているわけではないが，滝上町が現在進めている公営住宅の整備はＩターン型林業労働者の定着に大きな役割を果たすに違いない．

また3.では，Ｉターン型労働者の「確保」には大きな意味を持ったが，「定着」に関しては機能していない「木質バイオマスエネルギー」プロジェクトの姿を見た。このプロジェクトへの労働者の参加が実現すれば，それは先に挙げた「生活」場面での対応にとどまらない，労働者自身に対する「生産」あるいは「労働」場面での対応ということになろう。それは新規林業労働参入者に対する労働力補完的認識からの脱却も意味する。こうした「生産」あるいは「労働」を「生活」と結びつけた対応が，滝上町地域全体の課題として挙げられる。

Ｉターン型林業労働者とその配偶者を地域に根付かせることができるかどうか。行政，事業体側が労働者側との間にある現段階に対する認識の差に「気づき」，それを埋めることが課題となる[5]。滝上町地域が新規林業労働参入者の定着基盤確立という力量を形成するためには，まず，行政，事業体側のこうした「気づき」が求められる。しかし，それは今後の経営動向を視野に入れるならば，事業体個別レベルでは対応できない問題なのである。

注および参考文献

1）No.7への聞き取り調査。
2）No.5，No.8への聞き取り調査。
3）No.7，Iターン酪農家への聞き取り調査。
4）No.4，No.6への聞き取り調査。

ただし，経営者（資本）と労働者の間に認識の共有は可能かという問題は残る。SK林工を退職したNo.16は「社長には（仕事上，生活上の）本当の悩みなど話せるわけがない。愚痴や本当の悩みを言える仲間が欲しかった。社長はそのことが分かっていない」（括弧内筆者）と言う。今回は，こうした場面において重要な鍵を握っているのが行政，特に社会教育課の実践ではないだろうかとだけ指摘しておく。

謝　辞

本研究を進めるに当たって，多くの方々のご協力を得た。まず，仕事の合間を縫って快く対応していただいた滝上町の林業事業体，林業労働者の方々に感謝する。調査期間中，無料で住居の一部を貸していただいた江上秀信氏には感謝の言葉もない。数々の資料を提示，提供していただいた北海道庁水産林務部林業振興課担い手対策係，北海道森林整備担い手支援センター，滝上町役場，そして滝上町民の方々にもお礼申し上げる。北海道大学大学院教育学研究科の鈴木敏正教授，宮崎隆志助教授には多くの有益なアドバイスをいただいた。調査から執筆に至るまで，北海道大学北方生物圏フィールド科学センター神沼公三郎教授には多くのご指導，ご援助をいただいた。改めてお礼申し上げたい。

Summary

In our country, people who had once lived in cities, especially younger ages have participated in the forestry since the beginning of the 1990s. This trend has spread all across the country, involving interzonal difference. They could be the main of Japanese forestry labor in the future. However, It has been reported that the stability of newly participating forestry workers is low. At the moment, it seems that the stability has not been improved in spite of various efforts, for example in improving working conditions.

In Takinoue-cho, which is a small town in Hokkaido and where young forestry workers have increased since around 1998, we therefore studied on requirements for the stabilization of newly participating workers. Our result suggested as obstructions in the stabilization that I-turn type workers, whose spouses do not come from Hokkaido, have serious problem of when they mix with rural community and that there aren't consensus about that problem between labor and management.

The present states of new forestry workers in Takinoue-cho could be defined as the transition period from "temporary" to "permanent" stabilization. In order to establish the "permanent" stabilization, we proposed that the administration and management should eliminate the concept of labor supplement, ensure places of employment for spouses considering their abilities and conduct social education for workers' families in their daily lives. So it is needed that the community receiving labor should cooperate in that practice.

Key word : Newly Participating Forestry Workers, Security in Forestry Labor Force, Requirments for the Stabilization, Mountainous Rural Area, Social Educatuon