

林業労働力の供給構造と林業労働者の意識

藤掛 一郎・赤尾 健一

Supply structure of forestry labor force and the forestry workers' mind

Ichiro FUJIKAKE and Kenichi AKAO

要 旨

林業労働力の減少と高齢化は深刻さの度合を強める一方である。こうした状況に対し、既に多くの労働力確保対策が試みられており、そうした個別の取り組み事例についての報告も多くなされている。しかし全般的な林業労働力供給構造の変化や平均的な林業労働者の意識について分析し、そこから労働力確保対策を考えようということは未だ十分にはなされていない。本稿ではこれを課題として、二つの調査結果に分析を加えた。二つの調査とは兵庫県全域を対象に行われた専門的林業労働者250人へのアンケート調査と、兵庫県一宮町で行われた専門的林業労働者22人に対する聞き取り調査である。本稿の結論は以下の通りである。(1) 林業労働者の多くは「家督相続」の慣習に強く規定された就業行動を取っている。このことは、(1-1) 現代においては林業労働力供給源としてUターン者が重要であることを意味していると同時に、(1-2) 林業労働力供給源の貧弱さをも示している。従ってより幅広い層から林業労働者を集める必要がある。(2) より具体的な対策としては待遇改善が急務である。この結論は労働者の意識分析からも、また林業労働力の供給構造の分析からも根拠付けられる。そして待遇改善は若年労働者に対して特に必要である。(3) また労働者の就業行動には仕事や職場への嗜好がかなり強く影響を与えている。労働者にとってより満足のいく職場生活を提供することも重要な課題である。

1章 林業労働者数の推移と林業労働力問題

表-1 全国林業労働者数の推移

	男子	女子	計
S.30	39	13	52
S.35	33	11	44
S.40	21	5	26
S.45	17	4	21
S.50	15	3	18
S.55	14	3	17
S.60	12	2	14

注：1) 国勢調査各年版から作成

2) 単位は万人。千の位で四捨五入した

周知の通り、戦後の日本において林業労働者数は一貫して減少を続けた。表-1は国勢調査をもとに林業労働者数の推移を示したものである。昭和30年には男女合わせて52万人いた林業労働者が昭和60年には14万人へと、ほぼ4分の1に減少した。また労働力の高齢化も同時に進行した。図-1は年代別に全国男子の林業労働者の年齢分布を示したものである。年代とともに分布のピークが右下へと移動していることが、労働力の減少と高齢化が同時に進行したことを示している（もともと国勢調査の分類では林業という産業の中に製炭業などが含まれている。

製炭業が昭和30年代に急速に縮小したことを考慮すれば、本稿が対象とする、造林・育林や伐出を行う狭義の林業労働者はこれ程までには減っていないと考えられる)。

こうした林業労働力の減少と高齢化に直面して、林業労働者を抱える事業者や行政は、労働力確保のために様々な対策を講じてきた。個別の事業者が行う労働力確保対策としては給与水準の引き上げや社会保障制度への加入など、待遇条件の改善が主要なものであった。また待遇条件の改善以外に、労働者の職場生活の改善をもくろむ事業者もあった。作業の機械化を進めたり、職場あるいは林業のイメージチェンジを進めるなどして若者に好まれる職場を提供する試みが行われてきたのである。それによって職場や林業労働への労働者の嗜好を高めて、待遇条件の低さを補おうというわけである¹⁾。

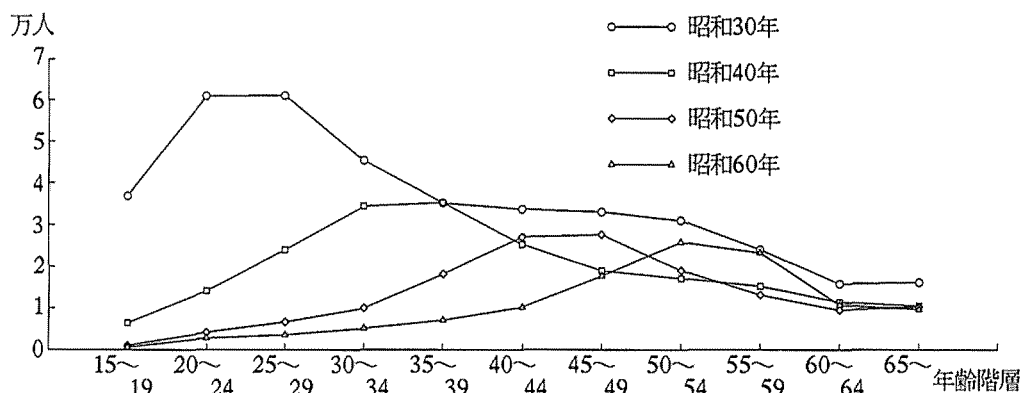


図-1 年代別全国男子林業労働者数の年齢分布
注：国勢調査各年版より

これに対し、行政の支援策は以下のようなものであった。労働災害対策、技術研修の実施とそのための費用負担、社会保障制度の整備と掛金の負担、労働力確保対策を行っている事業者への助成などである。またこれらの助成を永続的に行うために、基金の創設が行われることもあった。すなわち、行政の支援は第一に、制度の整備と費用負担を通じて、事業者が行う待遇改善を支持すること、第二に、技術や安全衛生に関わる情報の普及を進めることを目指していたのである。

このように対策の内容は多岐に渡っている。また、これらの種々の取り組み事例についての報告も既に多くなされている。しかしながら、林業労働力の供給構造の全般的な変化や林業労働者の平均的な意識を明らかにすることによって確保対策を考えようということは必ずしも十分には行われていない。筆者らはこうした問題意識にしたがって、1991年の秋に兵庫県下の専門的な林業労働者を対象としたアンケート調査を実施した。また同じ時期に、兵庫県一宮町の森林組合や素材生産業者に雇われている専門的な林業労働者を対象に、より詳細な聞き取り調査を実施した。本稿はこれらの調査結果に基づいて今後の労働力確保対策に指針を与えることを目的としている。しかしもちろん関連する情報の全てを分析することはできないから、労働力確保対策上重要であると思われる点に議論を集中して、いくつかの帰結を導きたい。

調査は二つの部分からなっている。一つは林業労働者の経歴を調べることから、林業労働力の供給構造と、その経年的な変化を把握しようというものである。本稿では2章でその結果を検討する。二つ目の作業は林業労働者の職場や生活環境への評価などを明らかにすることから、労働

者の意識を分析しようというものである。その結果の検討は3章で行われる。終章では、これらの分析から導かれた結果をまとめて、政策上どのようなことが言えるかを検討する。

次章へ進む前に、二つの調査の概略を説明しておく。アンケート調査は兵庫県の協力を得て行った。250枚の調査票が県の農林事務所から県下の森林組合、一般素材生産業者を通じて、そこで働く専門的な労働者に対して配布された。回収数は197枚であった。回収した個票のうち、記入漏れの多いものなど12枚を無効とし、残りの179枚を集計作業の対象とした。従って有効回収率は72%であった。県の資料によると、兵庫県の林業労働者数は2,400人（平成1年12月現在）であり、そのうち720人程度が専門的な林業労働者である。従って今回のアンケート調査は県下の専門的な労働者の約25%を把握していることになる。回答者の98%が男子であり、就労形態別では森林組合作業班員が85%、森林組合現業職員が2%、素材生産業者への雇われ等その他が13%をそれぞれ占めていた。やはり県資料によると、県下の林業労働者の男女比率は11対1、事業所別比率は森林組合：素材生産業者：その他が3：2：1となっているから、調査の対象は性別では男子、事業所別では森林組合に偏っている（ただし県の資料は総数についての比率を与えており、専門的労働者に関する数値ではない）。

労働者への聞き取り調査が行われた一宮町は兵庫県の中西部に位置している。一宮町の属する宍粟郡一带は兵庫県の中で最も林業生産が盛んな地域である。町の林野率は93%であり、拡大造林が進められた結果、現在では民有林人工林率が71%に達している。調査は22人の専門的林業労働者に対して行った。調査は二回に分けて行った。初回の調査対象は森林組合の現業職員5人であり、それ以外の21人は二回目の調査対象であった。二回の調査では若干内容に違いがあったため調査項目によってサンプル数が異なることがある。なお調査対象者は全員男子で、就労形態別の内訳は森林組合作業班員が10人、森林組合現業職員が6人、素材生産業者雇われ労働者が6人であった。

2章 林業労働力の供給構造とその変化（経歴調査の分析）

本章ではまず2.1で、林業労働者の経歴から、林業労働者が林業へ就職してくるパターンを世代別に特定化し、その変化について論じる。次に2.2では、林業労働と専門教育との結び付きに焦点を当てる。続く2.3では、林業労働力の供給源の変化について2.1の議論を補完する。最後に2.4では、労働者の林業就職時の職業選択に言及する。

2.1 世代による就業行動の違い

表-2は一宮町林業労働者の新規学卒時の就職状況を一覧にしたものである。この表から世代を三つに区分することができる。それぞれの世代の特徴を述べて、林業労働力の供給構造の変化を概説しよう。

まず第一世代は現在の年齢が59才以上で、最終学歴が尋常小学校となっている世代である。彼らが小学校を卒業したのは昭和20年以前である。当時から故郷を離れて都会へ就職する者もいたが、彼らはほとんど全員が町内で就職している。彼らが町に残った理由は「家督相続」（家督相続という制度それ自体は、戦後は民主的ではないとして民法では認められていない。しかし主として長男が家を継ぐという慣習は今でも強く残っているから、本稿ではこの慣習を指して「家督相続」と呼ぶことにする）をするためであった。当時のことであるから、町に残る場合には、職業選択の幅はかなり限られていた。まず通勤圏が狭い範囲に限られる。当時の通勤手段はせいぜい自転車くらいであるから、同じ一宮町内でも通勤不可能なところが出てくる。そしてその限ら

れた通勤圏の中の職業と言え、製材業、製炭業、伐出業、土木業くらいであった。このことは第一世代の就職先からも明かである。そして当時、林業は将来性のある職業として認められていたのである（これについては後出の表-6を参照されたい）。そのため学卒後すぐに林業を職とする者も多かった。図-1の昭和30年における若年労働力の多さはこのような背景を持っていたのである。

第二世代は現在年齢が57才から41才の層である。この世代の最終学歴は中学校である。彼らが中学校を卒業したのは昭和20～30年代である。彼らもやはり家を継ぐために町に残った者が多い。しかしこの頃になると、町内

での職業選択に幅が出てくる。調査対象者について言えば、左官、トラック助手、バス車掌などの職業が新たに加わっている。またこの世代では大阪市や伊丹市への就職が見られるようになる。

第三世代は現在年齢が20～30才代の層である。彼らは昭和50年代に高校か短期大学を卒業して労働市場に入ってきている。この世代の主要な特徴は次の点にある。すなわち、この世代になると、将来Uターンして家へ戻ってくることを前提に一度は都市へ出て就職するという就業行動が広く見られるようになったことである。この世代に属する6人は現在全員が既に家を継いでいるか、家を継ぐ予定である。ところが新規学卒時には実家から離れて姫路や神戸で就職した者が半数を占めている。このように、この世代になると、家を継ぐ予定であっても、一度は家を離れて都市に住み、職に就くという就業行動が広まっているのである。

以上の特徴付けにおいて明らかであるように、「家督相続」の慣習が世代を超えて労働者の就業行動に強く影響を与えている。「家督相続」の慣習が続いているのは、一つには家を守らねばならないという社会的制約があるからであろう。そしてこれに加えて、農地などを含めた資産を相続すれば、ある程度の生活が保障されるという経済的な理由からであろう。これに対して、世代間の就業行動の差を生じさせた要因は、1) 地域労働市場の変化、2) 農山村から都市への移動の広まり、またこの広まりと同時に進行した3) 都市部への移住と就業に対する考え方の変化である。

就業行動の変化を捉える上で、3) について理解しておくことは重要である。以下これについ

表-2 一宮町林業労働者の新卒時の就職状況

コード	年齢	最終学歴	新卒時就職先	その所属
A	78	尋常高等小学校	自営農林業、炭焼き	町内
B	69	〃	伐出請負（製材工場専属）	〃
C	65	〃	〃（ 〃 ）	〃
D	65	〃	造船所	？
E	64	〃	製材工場	〃
F	62	〃	〃	〃
G	62	〃	自営農林業	〃
H	61	〃	営林署作業員	山崎町
I	61	〃	自営農業、炭焼き	町内
J	60	〃	炭焼き	〃
K	59	〃	〃	〃
L	57	中学校	左官	〃
M	56	〃	伐出雇われ	〃
N	52	〃	製材工場	〃
O	50	〃	飛行機修理工	伊丹市
P	48	〃	トラック助手	町内
Q	48	〃	菓子製造工	大阪市
R	41	〃	バス車掌	山崎町
S	34	短期大学	自動車整備工	神戸市
T	33	高等学校	土木作業	姫路市
U	29	〃	森組現業職員	町内
V	29	〃	〃	〃
W	22	〃	ガソリンスタンド店員	神戸市
X	20	〃	電機会社事務	新宮町

注：各人からの聞き取り調査により作成

てやや詳しく論じておこう。調査では新規学卒時の職業選択の理由を尋ねた。それによると、第一世代では、家を継ぐために地元で就職することが当然のこととして受け止められていたようである。家を継がない者はともかくも、家を継ぐ予定の者は都市へ出ることなど考えもしなかったようである。これには第一に、当時の学卒時の年齢が若かったということが影響しているようである。周囲の者に勧められるまま地元の職についたという者が多い。第二に、林業や製材業を初めとして地元将来性があると見なされており、その意味で十分望ましい職業が存在していたからであろう。また、次に挙げるような都市への移動に対する障害があったことが考えられる。

梅村又次は昭和36年の著書²⁾で農村の労働力が都市へ流出するためには、その「移動を阻害する一群の社会的、心理的、道徳的フリクションが克服されておらねばならない」として、農村労働力の非移動性を取り上げている。そこで挙げられている非移動性要因には、都市の就業機会についての情報が行き渡っていないという「情報の伝達」に関する問題、「未知の世界に対する不安感」、「家郷・家業に対する愛着」などがある。今回の調査で見られた世代間の就業行動の違いは、労働力の都市への流出が拡大しまた都市への移動という経験が地域社会に蓄積されていく中で、こうした非移動性要因が克服されていく過程を示している。第二世代では伊丹市と大阪市に就職した二人がそれぞれ、「実家の農業では夢がないと思った」、「都会へ出たかった」としている。そして第三世代になると、Uターンを前提に一度は家を離れるという行動が広まり、「家督相続」をする者についても、都市への就職が定着しているのである。むしろ現在では「未知の世界に対するあこがれ」が強まっており、これと家を継ぐことによって得られる利益との間での妥協によって、都市への就職とUターンという折衷的な就業行動が定着していると理解することができる。また高学歴化に伴い、新卒後一人で家を離れやすくなったことも就業行動に影響を与えているものと考えられる。

最後に第三世代についても一つ述べておかなければならない。一宮町の場合、若年林業労働者といえば、森林組合の現業職員に限られるということである。現業職員とは現場で作業をする労働者で、森林組合の事務・管理職員と同等の待遇で雇い入れられた者である。一宮町森林組合は現業職員制度を若年林業労働力確保対策として昭和55年から導入している。第三世代はこの待遇が改善された職場に就職してきたのである。またアンケート調査では35才以下の回答者9人のうち2人が現業職員であった。この2人は一宮町に隣接する山崎町の森林組合で働く現業職員である。若年労働力確保対策としての現業職員制度の効果は興味深い問題ではあるが、これについては既に他で報告しているし³⁾、またそうした問題を論じることは本稿の課題から外れることでもあるので、ここでは取り上げない。職場の待遇改善と関連してここで注目したいのは、林業労働と専門教育との関係である。この問題は二つの論点を提供してくれる。項を改めて、この問題を取り上げてみる。

2.2 林業労働と専門教育

アンケート調査では、学校で林業に関する専門教育を受けたことがあるかどうかを尋ねた。全回答者のうち、「ある」と答えたのは3人だけであった。そしてこのうちの2人が山崎町森林組合の現業職員であった。また聞き取り調査を行った一宮町森林組合の現業職員の中には1人だけ林業の専門教育を収めた者がいた。兵庫県で林業の専門教育を行っている高校は、山崎町にある山崎高校の林業科だけである。立地を考慮すると、専門教育を受けた3人の現業職員はいずれも山崎高校林業科の卒業生であると考えられる。

これらの事実が示すことを以下のように整理できる。まず第一に、職場の待遇改善によって初めて専門教育と林業労働とが結び付いたことである。人的資本理論に従えば、専門教育は、その

結果得られる専門的な知識、技術を活用して将来より高い所得を得るための、一種の投資であると考えられる⁹⁾。しかし従来、林業労働と専門教育とは結び付いておらず、また林業科での教育も必ずしも現場作業員を育てるためのものではなかった。もしも今後、職場における待遇改善が進み、林業教育の投資対象としての魅力が高まるならば、林業科から現場作業員へのコースが人的資本の形成・活用のパターンとして定着する可能性がある。これは労働力確保対策の一つの方向でもあろう。

しかし第二に、注意しておかなければならないのは、現在のところ一例を除いて、就学-就業行動が限られた地域の中でしか実現されていないということである。この背後には「家督相続」の慣習が規定要因として横たわっているものと考えられる。林業労働と専門教育とのつながりはこうした制約の下で初めて成立するような、弱いものでしかないのである。

2.3 中途転職者の職歴

2.1ではUターン就職が林業労働力の供給源としての重要性を高めていることを述べた。しかし、林業労働力の供給源に関しては、次の二点について補足しておかなければならない。

一つは地域労働市場における職業選択の幅の広がりについてである。このことについては2.1で第二世代を特徴付けた時に触れたが、アンケート調査の結果からは地域労働市場の広がりによって、林業労働力の供給源として地域内の他の職業の重要性が高まっていることを確認できる。アンケート調査では中途

転職者の職歴について、従事した職業、期間、職場所在地を聞いている。表-3は年代別に中途転職者の職歴に現れる職場所在地を集計したものである。これによれば、姫路市や阪神間という都市部での就職は依然として2割程度で必ずしも多くない。むしろ隣接市町村やその他県内での就職が増えているのである。2.1で第一世代について述べた、空間的に制約された中での幅の狭い職業選択から、広域化した通勤圏の中での幅広い職業選択へと就業行動が変化していったわけである。

もう一つの補足はホワイトカラーの職業の重要性についてである。表-4は年代別に中途転職者の職歴に現れる職業を集計したものである。顕著な特徴として、会社勤務の割合の増加が挙げられる。自由回答式の設問であったため、会社勤務の具体的な内容は分からないが、他にいわゆるホワイトカラーを示す回答がなかったことなどから、事務や営業といったホワイトカラーに属する職業が多く含まれているのではないかと考えられる。例えば、一宮町の例で言えば、自動車セールスを経て森林組合へ入ってきたSや、ガソリンスタンド定員であったW、電気会社で事務をしていたXがその典型であろう。ホワイトカラーの職業は産業分類では第三次産業に多い。国

表-3 職業開始年代別の職場所在地 単位：人、%

	S.15-24	S.25-34	S.35-44	S.45-54	S.55-64	小計
出身市町村	23	12	10	4	2	51
隣接市町村	4	1	2	2	4	13
姫路・阪神	9	6	7	3	0	25
その他県内	0	3	2	4	0	9
その他県外	5	1	2	1	0	9
小計	41	23	23	14	6	107
出身市町村	56.1	52.2	43.5	28.6	33.3	47.7
隣接市町村	9.8	4.3	8.7	14.3	66.7	12.1
姫路・阪神	22.0	26.1	30.4	21.4	—	23.4
その他県内	—	13.0	8.7	28.6	—	8.4
その他県外	12.2	4.3	8.7	7.1	—	8.4
小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：1) アンケート調査結果から作成

2) 開始年代とは、各々の職業に就職した年のことである

勢調査などで確認できるように第三次産業就業者はますます増加する傾向にあるから、今後も林業労働者の供給源としてホワイトカラーの職業は重要な役割を果たすものと思われる。

表-4 職業開始年代別の中途転職者の職歴

単位：人，%

	S.15-24	S.25-34	S.35-44	S.45-54	S.55-64	計
自営農林業	13	9	0	0	0	22
その他自営業	0	0	2	2	2	6
製炭業	3	1	0	0	0	4
鉱業	1	0	0	1	0	2
製造業	8	2	6	0	0	16
建設業	1	1	4	1	0	7
運送業	1	1	1	1	0	4
店員	1	1	0	0	0	2
公務員	3	1	3	0	0	7
会社勤務	12	7	11	10	6	46
計	43	23	27	15	8	116
自営農林業	30.2	39.1	—	—	—	19.0
その他自営業	—	—	7.4	13.3	25.0	5.2
製炭業	7.0	4.3	—	—	—	3.4
鉱業	2.3	—	—	6.7	—	1.7
製造業	18.6	8.7	22.2	—	—	13.8
建設業	2.3	4.3	14.8	6.7	—	6.0
運送業	2.3	4.3	3.7	6.7	—	3.4
店員	2.3	4.3	—	—	—	1.7
公務員	7.0	4.3	11.1	—	—	6.0
会社勤務	27.9	30.4	40.7	66.7	75.0	39.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：1) アンケート調査結果から作成

2) 開始年代とは、各々の職業に就職した年のことである

林業労働力の供給源としてホワイトカラーの職業が重要になってきていることを述べたが、ホワイトカラーの職業は労働市場における

林業の競争相手としても重要になってきているのである（ただし、表-5は実際に林業に就職してきた者だけを対象とした調査の結果である。よって厳密には、この解釈は、林業を就職先として検討しながら実際には他の職業に就職した者についても、表-5と同様の就職先の検討が行われていたとの仮定を必要とする。しかしこの仮定の妥当性を判断する材料はない。とはいえ、調査で得られた結果からでも、上のような解釈をすることにはそれほど無理はないと思われる）。職種や企業規模によって差があるとはいえ、一般にホワイトカラーの職業はブルーカラーの職業に比べて、年功賃金カーブの勾配がきつくと、労働者の定着性が高いところに特徴がある⁹⁾。これと比べれば、林業の雇用条件の低位性は明白であると言えよう。

次に、林業へ就職した理由を尋ねているので、それについてまとめておこう。就労理由として八つの選択肢を示し、その中から二つまで選んで回答してもらう形式で質問を設定した。表-6はその結果をまとめたものである。ここでは選択肢のうち「林業という職業には将来性がある」

2.4 林業就職時の職業選択

アンケート調査では初めて林業に就職したときに、他にどのような就職先を検討したかについても尋ねている。労働市場における林業労働の競争相手を把握しようと言うわけである。結果を年代別に示すと表-5の通りである。質問は選択肢を示して、該当するもの全てを選んでもらう無制限複数回答形式で行った。ここでも「その他会社勤務」の比重の高まりが目立つ。逆に、屋外労働で作業条件が比較的似ている土木・建設業や、やはり同じブルーカラーの仕事である製造業を就職先として検討した者は予想外に少ない。前項では

を「将来性」,「賃金がよい」を「賃金」と略記したほか,「残業がない」と「自由に働ける仕事だ」,「自分の能力を發揮できる仕事だ」,「山の中で働くのが好きだ」という四つの選択肢をまとめて「仕事の好み」とし,また「家に残らねばならず,家に居てできる仕事だ」と「ふるさとに愛着があり,ふるさとでできる仕事だ」の二つをまとめて「定住」として示している。

まず年代別の推

移を見てみると,先にも触れた通り,「将来性」を挙げる者が減少している。しかしこれ以外の項目を挙げる者の相対的な比率には大きな変化はみられない。次に年代計で項目間の相対的な重要性について見てみよう。就職理由として最も重要なのは「仕事の好み」であり,これに「定住」が僅差で続いている。それぞれの項目グループの中での比率は,「仕事の好み」の場合,「残業」:「自由」:「能力」:「山の中」=7:51:15:27となっている。「自由に働ける」ことへの評価

表-5 林業入職時に他に検討した就職先(年代別)

単位:人, %

	S.15-24	S.25-34	S.35-44	S.45-54	S.55-64	計
他に考えなかった	19	23	9	9	11	71
自営農林業	7	15	2	7	3	34
製炭業	6	12	3	1	0	22
製造業	0	2	1	2	1	6
土木・建設業	2	2	4	6	1	15
その他会社勤務	2	9	8	7	9	35
公務員	1	2	0	1	1	5
その他	0	1	2	4	2	9
計	37	66	29	37	28	197
他に考えなかった	51.4	34.8	31.0	24.3	39.3	36.0
自営農林業	18.9	22.7	6.9	18.9	10.7	17.3
製炭業	16.2	18.2	10.3	2.7	—	11.2
製造業	—	3.0	3.4	5.4	3.6	3.0
土木・建設業	5.4	3.0	13.8	16.2	3.6	7.6
その他会社勤務	5.4	13.6	27.6	18.9	32.1	17.8
公務員	2.7	3.0	—	2.7	3.6	2.5
その他	—	1.5	6.9	10.8	7.1	4.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注:1) アンケート調査から作成

2) 1930年代と90年代はサンプル数が少なかったので省略した

表-6 年代別林業就職理由

	1930年代	1940年代	1950年代	1960年代	1970年代	1980年代	1990年代	小計
将来性	1	4	11	1	0	2	0	19
賃金	0	10	11	6	6	5	0	38
仕事の好み	2	24	34	15	37	22	3	137
定住	1	22	38	24	11	6	2	114
その他	0	0	2	0	1	1	0	4
小計	4	60	96	46	55	46	5	312
将来性	25.0	6.7	11.5	2.2	—	4.3	—	6.1
賃金	—	16.7	11.5	13.0	10.9	10.9	—	12.2
仕事の好み	50.0	40.0	35.4	32.6	67.3	47.8	60.0	43.9
定住	25.0	36.7	39.6	52.2	20.0	34.8	40.0	36.5
その他	—	—	2.1	—	1.8	2.2	—	1.3
小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注:1) アンケート調査結果から作成

2) 項目の内容については本文を参照のこと

が高い。この選択肢を選んだ者は69人であるから、アンケート回答者の2.5人に1人はこの選択肢を選んだことになる。

また「定住」の中では、「家に残ってできる」が83%で圧倒的に多い。この項目を選択した者は95人にも上り、これは全回答者の55%に当たる。林業労働者の2人に1人は、こうしたことを考慮して、地元で職に就ける林業労働を選んだのである。しかも、例えば地域内で転職してきた場合には、他の項目を選択しているかも知れないから、実際に「家督相続」の慣習下にある労働者はさらに多いのものと考えられる。

3章 林業労働者の意識（意識調査の分析）

前章では林業労働力の供給構造として、職歴に現れる職業や地域労働市場の状況、「家督相続」の慣習などについて述べた。こうしたいわば社会経済の仕組みに当たる部分とともに、労働力供給を規定する要因として分析しておかなければならないのが林業労働者の意識である。本章ではアンケート調査の意識に関する質問項目から3.1では職場評価を、3.2では就業行動に関する今後の意向を取り上げ、これらを素材として林業労働者の意識について言及する。また特に3.3では労働力の確保対策上重要と思われる若年労働者の意識の特徴に焦点を当てる。

3.1 職場評価

アンケート調査では、職場の評価として9つの項目について満足度を尋ねた。9つの項目とは、「賃金」、「休暇」、「一日の労働時間」、「社会保障」、「仕事のきつさ」、「仕事の安全性」、「仕事の面白さ」、「仕事のやりがい」、「職場の人間関係」である。これらの項目について、満足度を「たいへん満足」、「満足」、「ふつう」、「不満」、「たいへん不満」の五段階で示してもらった。

結果を解釈する準備として、9つの項目をグループ分けしておくことが有益である。9つの項目を次のように3つのグループに分類し、性格付けすることができる。第1グループは待遇条件に関するものである。「賃金」、「社会保障」、「休暇」がこれに属する。第2グループは「面白さ」、「やりがい」、「人間関係」である。これらの項目は、その仕事、職場を選ぶことから得られる精神的な満足に関連している。仕事、あるいは職場に対する嗜好を表すものと言ってもよい。第3グループは職業に固有な条件への評価であり、「きつさ」、「安全性」、「労働時間」がこれに当たる。このうち「労働時間」は待遇条件とも考えられる。しかしながら、林業は日が暮れると作業ができなくなり、またそのため残業がないという特殊な性格を持つ職業の一つである。そこで「労働時間」を第3グループに分類しておいた。これ

表-7 職場評価

	平均値	最頻値
賃金	3.45	3
社会保障	3.42	3
休暇	3.40	3
きつさ	3.33	3
安全性	3.28	3
面白さ	2.98	3
労働時間	2.88	3
やりがい	2.81	3
人間関係	2.69	3

注：アンケート調査結果から作成

に対し、「休暇」については、例えば日祝日をすべて休みにしようという試みがあるように、待遇としての性格が強いので、第1グループと見なした。

さて、表-7は選択肢に対して満足の高い順に1から5の数値を与えたときの各項目の平均値と最頻値を示している。これによれば、「賃金」を初めとする第一グループに対する評価が三つのグループの中で最も低くなっている。待遇に関する不満が最も強いのである。林業の待遇条件が、他の職業と比べて低位に留まっているこ

とは以前から問題とされてきていることである。今回の調査は待遇に関する不満がいまだに根強く残っていることを示している。

これに対して、比較的よい評価を得ているのが第2グループの各項目である。全ての項目で平均値が3より小さくなっている。このようにその職場や仕事を選ぶことから得られる精神的な満足に関してそれほど評価が低くないことには注意しておく必要がある。それが労働者の職業選択において重要な意味を持つと考えられるからである。このことについては続く3.2で述べる。

職業に固有な条件に関する第3グループの各項目に対しては、それぞれ予想通りの結果が得られている。つまり、「きつさ」と「安全性」に対しては不満が強いが、「労働時間」に対する評価は悪くない。ただし「きつさ」と「安全性」に対する不満も待遇条件に対する不満ほどではない。

3.2 今後の意向

アンケート調査では就業行動に関する今後の意向を尋ねている。その結果は表-8に示す通りである。これによれば、林業労働者の4割程度は必ずしも勤め続けようとは考えていない、すなわち転職を希望

しているか、今後の就業選択に関して迷っているのである。労働者が転職を希望するのは、現状に対して少なからぬ不満を抱いているからであろう。従って、ここで興味を引

く問題は転職希望者が現在の職場の何処に不満を持っているのかということである。今後の意向と3.1で取り上げた職場評価との関連を見てみよう。

表-9は職場評価の各項目で「不満」あるいは「たいへん不満」と回答した者のうち、転職を希望している者の比率を示したものである。これによれば、「面白さ」で不満を持つ者について、転職を希望する比率がとりわけ高くなっている。また「面白さ」ほどではないが、やはり3.1で行った分類で第2グループに属する「やりがい」や「人間関係」についても、それに不満を持つ者が転職を希望する割合が高い。このように第2グループの項目への不満、特に「面白さ」への不満は労働者を転職へと駆り立てる強い誘引となる可能性を持っているのである。他方、第3グループの「きつさ」と「安全性」に関しては、不満を持っていても転職を希望する比率はそれほど高くない。これは労働者に作業への慣れが生じているため、林業労働が「きつく」、「危険」であるとは思っており、不満を抱えていても、それが転職への希望にすぐさま結び付かないためであろう。「賃金」や「社会保障」にしても、労働者の意識の中で妥協が働いているのかも知れな

表-8 今後の意向 単位：人，%

項目	度数	比率
勤続	113	63
仕事変更	17	9
職場変更	4	2
林業退出	14	8
わからない	25	14

注：アンケート調査結果から作成

表-9 転職を希望している者の理由

単位：%

賃金	休暇	労働時間	社会保障	きつさ	安全性	面白さ	やりがい	人間関係
26.0	23.1	30.0	23.6	21.6	23.4	46.2	27.8	28.6

注：1) アンケート調査結果から作成

2) 転職を希望している者とは「仕事変更」・「職場変更」・「林業退出」のいずれかを回答した者のことである

3) 正確には、表中の数値は職場評価で「不満」または「たいへん不満」とした者のうち、転職を希望している者の比率を示している

表-10 林業労働への就業に関する意識

コード	籍	子供や周囲の人に林業労働を勧めるか	自分自身は今後も林業労働を続けるか
A	78	× きつい仕事である。	○ 慣れた仕事だし、仲間と楽しく働ける。
B	69	× きつい仕事である。	○ 無職になるよりよいので続けられる限り。
C	65	× 冬に特につらい。	○ 慣れた仕事を続けたい。
D	65	× 仕事に比べて待遇が悪い。	○ 高齢なので転職ままならぬ。現状に不満なし。
E	64	?	○ 自営業のようで自分に向いている。
F	62	× きつい仕事である。	○ 空気がうまい。職場に満足。
G	62	× 危険な仕事である。	○ 気に入った仕事である。
H	61	× 危険な仕事である。	○ 長く勤めた職場がよい。
I	61	× 仕事に比べて待遇が悪い。重労働。	○
J	60	× きつい、危険、仕事を憶えるのが大変。	○ 儲ける時あるし、山の空気、雰囲気が好き。
K	59	?	○
L	57	× きつい仕事である。	△ 土建の仕事に誘われているが、迷っている。
M	56	× きつい割に、待遇が悪い。	○ 年なので今更転職する気は無い。
N	52	× 将来性が無い。	○
O	50	○	○ 魅力ある仕事だし、年なので転職する気は無い。
P	48	○ いい仕事だ。やってもらえるかは疑問。	○ 自然に触れるのが楽しく、待遇にも満足している。
Q	48	?	○ デスクワークは嫌い。現状に不満なし。
R	41	?	○
S	34	× きつく、危険。慣れるまでに時間。	△ 色々考えている。

注：聞き取り調査結果から作成

い。

労働者の就業行動における第2グループへの評価、すなわち仕事や職場への嗜好の重要性は、一宮町調査の結果からも確認できる。一宮町調査では、次の二つの質問を行っている。一つは、「子供や周囲の人に林業労働を勧めるか」というものであり、もう一つは、「自分自身は今後も林業労働を続けるか」というものである。表-10は得られた回答を簡単にまとめたものである（ただし調査日によって質問項目が異なっていたり、聞き漏らしがあったため、サンプル数は少なくなっている）。これによれば、大多数の労働者の意見は、「自分以外の者に林業労働を勧めることはできないが、自分は働き続ける」というものである。そして彼らが人に林業労働を勧めない理由は、きつい、危険である、待遇が悪いなどとなっている。この理由付けは3.1で取り上げた第1グループや第3グループへの不満と重なっている。他方、彼らが働き続ける理由は第2グループへの高い評価と結び付いている。彼らが他人に勧めようとはしないことから分かるとおり、彼らは自分が得ている待遇や、仕事のきつさ、危険性に対して満足しているわけではないであろう。それにもかかわらず彼らが勤続を選ぶ拠り所となっているのが仕事や職場への嗜好なのである。もちろん彼らが勤続の意向を示す背後には、数人が述べているように、高齢なため他に職もないであろうという諦めがあることも十分に考えられることである。また、「自分たちは家を継がなければならないから林業をやっているのだ」という意味での諦めが働いているのかも知れない。従って、仕事や職場への嗜好を過大評価しないように注意しなければならない。しかし労働者の離職を回避しようと思えば、労働者が満足の行く職場生活を送れるように配慮する必要があるのである。

彼らの職場生活を規定する条件は自由に操作できるものばかりではない。しかし例えば、作業環境、職務の分担、職場の人間関係、組織運営への参加、あるいは1章で触れたイメージチェン

ジなどについて、雇主側の努力によって労働者の職場生活を改善することも可能である。調査結果は、こうした取り組みの重要性をも教えているのである。

3.3 若年労働者について

最後に若年労働者の意識について述べておこう。表-11は年齢別に今後の意向を集計したものである。これによれば勤続意欲は年齢とともに高まる傾向にある。逆に若年層

では「わからない」とする者の比率が高い。ところが、年齢の高低と経験年数（ここでは初めて林業に就職してからの経過年数）の大小とは、年齢が高くなれば経験年数が大きくなるというように、重なっていることが多い。よって、表-11の結果からだけでは、年齢の上昇が勤続意欲を高めているのか、経験年数の重なりがそうしているのか判断がつかない。そこで経験年数別に今後の意向を見てみたのが表-12である。これによれば、経験年数別の意向の違いは、年齢別のそれほど明かではない。

経験年数は例えば労働者の仕事への慣れに対する代理変数であると見なすことができる。こうした労働者の仕事への慣れは労働者の勤続意欲を高めるようには作用してしないのである。

これに対して年齢による勤続意欲の違いをど

う解釈すべきであろうか。第一に考えられるのは若い方が当然長い将来に渡って働くことになるから、今後のことを予想し難いというより単純な事情である。しかしながらここで強調したいことは若年層ほど他の就業機会に恵まれており、実際に転職をしやすいため、現状に対する潜在的な不満が強いのではないかと考えられることである。こうした就業機会の多寡が影響を与えていると考えられる調査結果は他にもある。先の職場評価のうち「賃金」への評価を年齢別に見てみ

表-11 年齢別の今後の意向

	25-34才	35-44才	45-54才	55-64才	56-74才	計
勤続	2	7	24	61	18	112
仕事変更	1	4	2	9	1	17
職場変更	0	0	2	2	0	4
林業退出	0	1	4	8	1	14
わからない	6	0	5	11	3	25
計	9	12	37	91	23	172
勤続	22.2	58.3	64.9	67.0	78.3	65.1
仕事変更	11.1	33.3	5.4	9.9	4.3	9.9
職場変更	—	—	5.4	2.2	—	2.3
林業退出	—	8.3	10.8	8.8	4.3	8.1
わからない	66.7	0.0	13.5	12.1	13.0	14.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：1) アンケート調査結果から作成

2) 75-84才層はサンプル数が少なかったため省略した

表-12 経験年数別の今後の意向

	0-9年	10-19年	20-29年	30-39年	40-49年	50-59年	計
勤続	11	19	19	32	29	3	113
仕事変更	4	2	4	5	1	1	17
職場変更	0	0	0	4	0	0	4
林業退出	1	3	3	6	0	1	14
わからない	4	7	2	5	7	0	25
計	20	31	28	52	37	5	173
勤続	55.0	61.3	67.9	61.5	78.4	60.0	65.3
仕事変更	20.0	6.5	14.3	9.6	2.7	20.0	9.8
職場変更	—	—	—	7.7	—	—	2.3
林業退出	5.0	9.7	10.7	11.5	—	20.0	8.1
わからない	20.0	22.6	7.1	9.6	18.9	—	14.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注：アンケート調査結果から作成

表-13 年齢別の賃金評価の平均値

年齢階級	平均値
25-34	4.50
35-44	3.54
45-54	3.70
55-64	3.45
65-74	3.32
75-84	3.00

注：アンケート調査結果から作成

ができる。第一に、若いほど将来働ける期間が長いために、OJT（on the job training, 働きながら仕事に必要な技術を修得すること）を含めて職場訓練を行った場合にその成果を長い期間に渡って回収できる。第二に、一般に若い方が職場訓練の効果が上がりやすい、いわゆるトレーニングナビリティが高い。こうしたことから、年齢別の労働市場の差が生じ、これが労働者の職場評価や就業行動に強く影響を及ぼす要因となっているのである。

4 章 結 論

林業労働力供給の規定要因として重要な位置を占め続けているのが「家督相続」の慣習である。この数十年の間、農山村から都市への労働力流出が進む中で、あえて地元に残って林業に就職することを労働者が決意する上で「家督相続」の慣習があったことは少なからぬ役割を果たした。現在の若い世代に広まっている予定されたUターンという折衷的な就業行動も、この慣習の上に成立しているのである。

このことは一つには、林業労働力供給源としてUターン者の存在が重要になってくるであろうことを示唆している。Uターン者対策としては例えば就職情報の提供について検討の余地があらう。アンケート結果によれば、林業の職場の就職情報の提供は従来は地縁・血縁による口コミに頼っていた。Uターン者に対してこれで十分かどうかは考えてみる必要があるように思われる。

また、林業で働く者の多くが「家督相続」という慣習の存在に規定されて就職してきたとすれば、その裏返しは、そのような制約あるいはメリットがなければ農山村に住んで、林業労働をしたりはしないと言うことである。林業労働力供給源をこの限られた層から広げることにはできないのであろうか。林業労働力の確保対策が取り組むべき根本的な課題はここにあるように思われる。農山村における過疎の進行を考えると、そうでもしなければ林業労働力の拡大再生産を計ることはきわめて難しいであろうと思われる。林業労働力の確保対策は、林業労働力の供給構造そのものを変えていく必要に迫られているのである。もっともそれは種々の具体的な対策の積み重ねによって達成される課題であらう。次に、より具体的な対策について述べよう。

意識調査の分析によれば待遇条件の改善が急務である。これは言われ続けてきたことの繰り返しの過ぎないが、依然として待遇条件への不満は根強く、これに関する対策は必須である。待遇条件の中では、賃金水準の引き上げが第一に取り組まれるべき課題である。

待遇改善が特に若年層に対して必要とされていることは3.3で示した通りである。調査結果は若年労働力ほど幅広い就業機会に恵まれており、そのために現状に対して潜在的な不満を持って

ると、表-13に示すように35-44才層と45-54才層で逆転がみられるものの、ほぼ年齢とともに評価が改善されている。先にも述べた通り、待遇条件に属する「賃金」は他の就業機会との比較を通じて評価されやすい。従って、年齢の違いによる賃金評価の差は、若年層ほど就業機会に恵まれていることを直接反映した結果であると考えられる。

若年労働力が就業機会に恵まれている理由としては様々なものが考えられる。例えば職場訓練に着目すると、次の二つの理由を挙げること

いることを示している。林業でも若年労働力を確保しようとするならば、彼らに対する一層の待遇改善が望まれるのである。

待遇条件の改善が重要であることは、林業労働力供給構造に見られる次の二つの事情を考慮したとき一層明かである。第一に、ホワイトカラーの職場が労働市場における林業労働の競争相手として重要であった。林業労働と競合関係にある職場としてはブルーカラーの職場を想像しがちであるが、調査結果はそうではないことを教えているのである。ホワイトカラーの職場が持っている特徴の一つは、労働者の定着を重視して、勾配のきつい年功賃金カーブをとっていることにある。これと対抗するためには待遇条件の改善が必須である。第二に、林業教育と林業労働との結び付きの薄さが如実に示しているように、これまでのところ林業（教育）は投資の対象として興味の薄いものだったのである。もちろん必ずしも、林業労働と専門教育とが連結されなければならないわけではないであろう。しかし少なくともこの調査結果は、産業の魅力を測る一つの指標として、職場における待遇改善が不可欠であることを示している。

意識調査の分析は労働力確保対策がこうした待遇条件の改善だけに終始すべきではないことも教えている。林業に課せられたもう一つの課題は、林業の職場が労働者に対してどのような職場生活を提供できるのかというものである。調査結果は、面白くない、あるいはやりがいのないような職場には労働者は定着しないということが實際上重要であることを裏付けている。ただしこの仕事や職場への嗜好は個々の仕事や職場への内容に対して表明されるものであるだけに、アンケートの集計結果からは、より具体的にどのような対策が有効であるかについての判断を下すことはできない。これはそれぞれの職場や地域での試行錯誤に委ねられなければならない課題である。

また今回の調査では仕事の「きつさ」や「安全性」に対する不満はそれほど顕著なものではなかったが、これは労働者の作業への慣れが生じているためであると考えられる。従って新たに就職して来ようとする者にとってはもっと大きな不満材料となり得る可能性がある。こうした点に関する改善も併せて行われる必要があるであろう。

引用文献

- 1) 例えば、速水享（1991）速水林業の経営と労働対策．林経協月報．354．4-15 は後者に対する興味深い事例報告である。
- 2) 梅村又次（1961）賃金・雇用・農業．大明堂．168-171
- 3) 藤掛一郎（1992）若年林業労働力確保のための現業職員制度の効果．103回日林論．投稿中
- 4) Becker, G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Columbia Univ. Press (邦訳は佐野陽子訳（1976）人的資本．東洋経済新報社．)。また、文献5)の79-83を見よ。
- 5) 小池和夫（1991）仕事の経済学．東洋経済新報社．19-44

Résumé

The problems of decrease and aging of the forestry workers have become more and more acute. In these circumstances, various labor force supply plans have been attempted, and many reports on each of these attempts have been already made. However, there has not been enough examination of the supply plan from the point of view of the general structural change of forestry labor force supply or average forestry workers' mind. For the purpose of such a discussion findings obtained from two inquiries are analysed in this paper. One of

these inquiries is the questionnaire, in which 250 full-time forestry workers are sampled throughout Hyogo prefecture, and the other is the hearing from 22 full-time forestry workers at Ichinomiya town in Hyogo prefecture. Conclusions are the following.

(1) Many forestry workers' occupational choice is restricted by Japanese costum of inheritance. It has two implications; (1-1) in recent years U-turn peoples' labor force supply is important as a source of forestry worker, (1-2) on the other hand, the source of forestry worker is limited. Extension of the source of forestry worker is needed.

(2) As a concrete plan, wage-raising is of urgent necessity. This conclusion is supported by analysis of both workers' mind and structure of forestry labor force supply. In paticular wage-raising for youth laborer is very important.

(3) Workers' occupational choice is affected by their favor of work or place for work. In addition to the income from forestry work, good job-life is necessary for forestry workers.