

和歌山県龍神村森林組合の事業展開と林業労働者後継対策

大田 伊久雄

Ikuo OTA : Expansion of business activities and measures of recruiting forestry workers in Ryujin Village Forestry Cooperative Ryujin Village is one of the most active forestry regions in Wakayama prefecture. Ryujin Village Forestry Cooperative, the main organization of local forestry sector, have been expanding the activity like sawmill (1970), log market (1972), small-log distribution center (1980), and pre-cut mill (1989). However, its major objective is not to establish forest products industry itself, but to stabilize the community by establishing productive forestry.

Although, the Coop have been holding around a hundred workers who are paid for by the piece, many of them are aged and the number of such workers is going to decline. The average age of such workers is 59.0 in 1996. Therefore, to recruit young forestry workers, the Coop have made a system of monthly salaried position for loggers since 1992. Fifty of young people will be employed in ten-year horizon and trained as logging workers.

This paper reviews the expansion of business activities of the Coop, describes present situation of the new recruiting system, and analyze factors of this relatively successful system. As a result, it is clarified that the Coop has overcome many difficulties for acquiring forestry workers because of its internal and external efforts as a commercial enterprise. However, under the situation of recent low timber price in Japanese market, several other problems are appeared, and the Coop should resolve such difficulties in order to keep the recruiting system survive in the long run.

第1節 はじめに

林業労働力の減少と高齢化は今日の日本林業が抱える最大の問題の一つである。森林資源に恵まれ古くから林業が盛んな和歌山県においても、山村住民の林業離れは深刻である。保育や間伐の不足はもとより、豊富な木材資源がありながら需要に応じた十分な素材生産が出来ないという状況が生じてきている。こうした中、行政からの支援を受け事業の多角化を図りつつ、民間の林業事業体に代わって素材生産活動を積極的に展開する森林組合が増えてきている。

龍神村森林組合は多角的経営による事業拡張で知られており、また早くから素材生産活動にも力を入れてきている。龍神村における地域林業（以下「龍神林業」と呼ぶ）にとって、森林組合は村ぐるみの林業振興推進の核である。同村における林業活動は、小学校の教科書や林業白書にも取り上げられており、同組合は全国的にみても先進的な森林組合といえる（注1）。

本論文では、積極的に林業労働力問題に取り組む龍神村森林組合を事例とし、その後継者対策事業の評価を試みた。論文構成は、まず同森組のこれまでの事業展開と「林業技術者後継者育成確保対策事業」（注2）導入に至る経緯を述べ、次に既に5年を経過しようとしているこの後継者対策事業の現状を、制度面ならびに定着の実態および参入者か

らの聞き取り調査をもとに分析した。最後に、現時点までにおける同事業の成功点と問題点を考察し、林業労働への新規参入者受け入れ体制に対する課題を提示した。

第2節 龍神村における林業

和歌山県日高郡龍神村は紀伊山地に深く入り込んだ険しい山岳地帯に位置するが、温暖多雨な気候と豊かな地味に恵まれ森林の成育に好適な条件を備えている。村土面積は25,513haであり、このうち95.2%に当たる24,287haが森林である。民有林率は93.6%、民有林における人工林率は72.2%となっている。また、200年前には既に造林が行われていたと推定されており、1996年現在では人工林のうち50%を超える面積が7齢級以上で、ha当たりの平均蓄積は322m³となっている(注3)。

しかし一方で、同村は「過疎地域活性化特別措置法」によって指定を受けている典型的な過疎山村でもある。同村の人口は1960年から1990年までの30年間に8,269人から4,847人へと40%以上も減少しており、逆に65歳以上の高齢者の比率は8.0%から23.5%にまで上昇した。同時に、林業就業者数も1,139人から221人へと5分の1に落ち込み、村内の総就業者に占める林業就業者数の比率も28.6%から9.2%へと大きく減少している。若者の村外流出は続き、今や林業労働者の大半は60歳以上である(注4)。

このように同村においても林業を取り巻く状況は決して易しいものではないが、同村には林業および観光資源としての温泉以外これといった産業もなく、それゆえ林業は今後とも最も重要な産業の一つでなければならない。これを反映して、村では間伐促進や林道開設など多くの単独補助事業を行っており、村の一般会計に占める林業関連予算は20%近くにまで達している。また、地元専業林家が作る林業懇話会および同会を中心に村や森林組合などが1970年に組織した龍神林業開発会議は、同村における林業活動のプレーンの存在として機能している。同会議の成立過程については半田(注5)および北川(注6)に詳しい。

この龍神林業開発会議は、現在では図1に示す12の様々な組織からの代表によって構成されており、龍神林業の長期展望に関して村民のコンセンサスを形成するとともに、具体的に行動計画を策定するという役割をも担っている。森林組合におけるプレカット工場の設置や月給制の「林業技術者後継者育成確保対策事業」などは同会議の立案になるものであり、定例会議のほか小委員会や実行委員会を随時開いて、広報紙の発行・林業まつりの開催・技術者養成・移動相談室などの活動も行っている。国内林業が不振を続ける中で龍神村の林業が発展を続ける理由の一つは、この開発会議の活躍にあるといえる。

もう一つの理由としては山林保有の大規模層への集中と彼らのリーダーシップがあげ

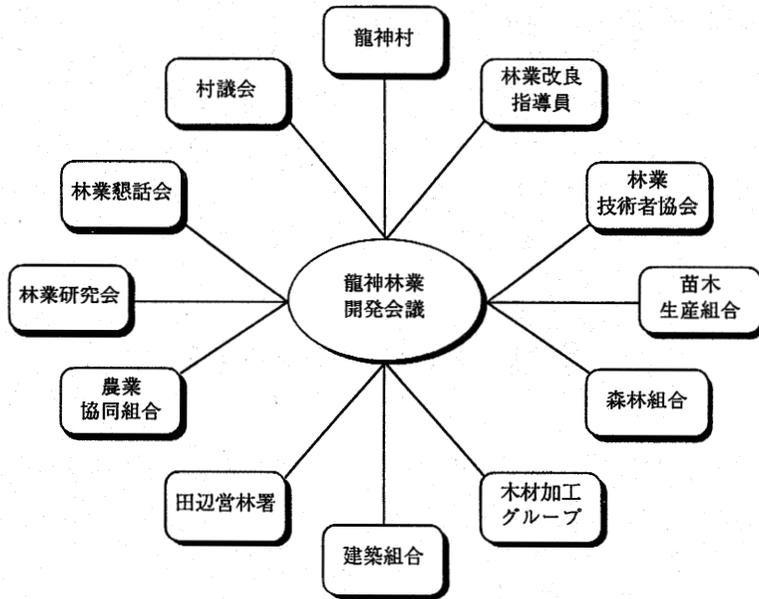


図1 龍神林業開発会議の組織構成
出典：龍神林業開発会議資料より作成

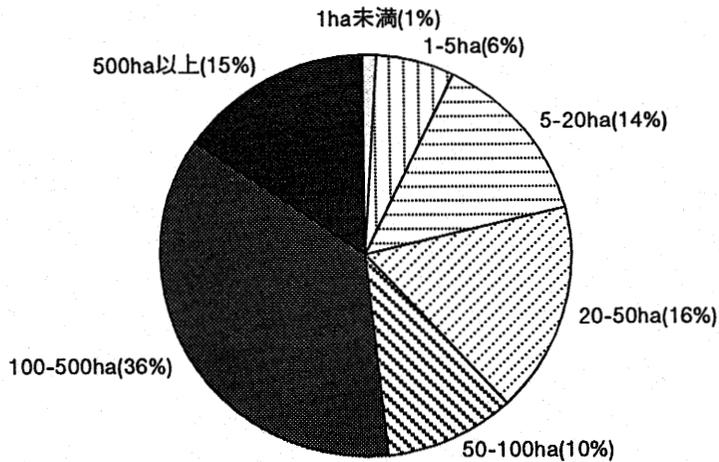


図2 龍神村における林家（会社含む）の規模別の保有山林面積比率
出典：日高川地域森林計画書より作成

られる^(注7)。図2は会社および個人林家の保有する山林の規模別による面積比率を示したものであるが、100ha以上の大規模層が52%と過半数を占めている。また、大規模層林家35戸のうち71%にあたる26戸は不在村者であるが、その多くは田辺市や御坊市など龍神村から近い都市部に住んでおり、在村者はもとより不在村の大規模所有者も以前から森林組合に対して非常に協力的であった^(注8)。

1987年には村・森林組合・建築組合などが中心となって第3セクター方式の龍神住宅株式会社を設立したが、ここにも大規模山林所有者の有志が出資者として加わっている。同社は良質の国産材を低価格でエンドユーザーに提供するという産地直結型の木造建築専門施工会社として県外へも進出しており、林業を通じた地域振興に貢献している。また、同社の設立に際しては出資母体と関係機関の調整段階で開発会議が大きな役割を果たした。こうした環境に恵まれ、龍神林業は森林組合を中心として発展してきた。

第3節 龍神村森林組合の特徴

龍神村森林組合は1965年11月に奥日高・上山路・龍神の村内3森組が合併して設立された。組合の規模は表1に示すように1995年3月末現在で、組合員数832人、組合員所有森林面積19,637ha、専従職員数56名、一人当たり払込済出資金121,935円などとなっている(注9)。

同組合はこれまで製材工場(1970年)、木材共販所(1972年)、間伐材流通センター(1980年)、特産物工場(1985年)、プレカット工場(1989年)、ウッドサッシ工場(1990年)、割箸工場(1991年)と順次事業の拡大を図ってきており、年間の主な取扱量は、製材工場が原木約4千 m^3 、間伐材流通センターが杭丸太等10万本余および数棟のログハウス建築、共販所の原木取り扱い量約2万5千 m^3 となっている(注10)。このような努力の結果、近年では組合員への出資配当をおこなうまでに安定した経営基盤を築くに至った。1988年度以降の配当実績を表2に示す。

同組合の一連の事業展開の経緯は、しかし、川中・川下部門への事業の移行ととらえるのではなく、川上を重視した経営方策の結果と考えるべきである。製材工場をはじめとする各種の加工場設置は素材生産の拡大に伴って多量に発生する曲材・短材・小径木・端材などを有効に利用するためであり、共販所の経営は地元で生産された材(とく

表1 龍神村森林組合の現況

組合員保有森林面積 (ha)	19,637
組合員数 (人)	832
組合加入率 (%)	86
役員数 (うち常勤理事) (人)	15 (1)
専従職員数 (人)	56
伐出作業班員数 (人)	35
造林作業班員数 (人)	57
純利益 (百万円)	3.7
払込済出資金 (百万円)	101.5
一人当たり出資金 (千円)	121.9

出典：平成6年度森林組合統計

表2 龍神村森林組合における出資配当額の推移

年次	配当金総額	出資配当率
	(千円)	(%)
1988	0	0.0
1989	2,603	4.0
1990	5,056	7.0
1991	2,993	4.0
1992	3,075	4.0
1993	3,403	4.0
1994	2,874	3.0
1995	2,036	2.0

出典：龍神村森林組合資料

表3 龍神村森林組合における事業総損益の内訳 (%)

事業項目	1992年度	1993年度	1994年度	1995年度	4ヶ年平均
共販所	25.9	19.7	23.1	21.5	22.6
加工場	9.6	1.1	9.6	11.2	7.9
林産・間伐	15.9	17.4	1.7	-3.1	8.0
造林	17.8	13.0	18.1	20.0	17.2
利用	15.0	23.0	18.8	13.3	17.5
治山	4.2	7.3	5.6	10.3	6.9
その他	11.6	18.5	23.1	26.8	19.9
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
合計金額	232.3百万円	294.8百万円	247.2百万円	255.0百万円	257.3百万円

出典：龍神村森林組合提供資料より作成

に優良材)を適切な価格で販売するためである。

同組合の経営が共販所や加工場にのみ大きく依存しているものではないことは、損益計算の上からも明らかである。表3に示すように1992年度から95年度までの4ヶ年平均では、事業総損益に占める共販所からの利益の割合は22.6%、加工場のそれは7.9%でしかない。これに対して林産および間伐事業はここ2年間激しく落ち込んでいるものの8.0%、造林事業17.2%、利用事業17.5%、治山事業6.9%となっており、同組合の収入源が多岐にわたってバランス良く分散していることがうかがえる(注1)。

次に、表4に龍神村森組の事業量の近年の推移を示す。素材生産量は年間1万m³台の前半で推移していたが、1993年には初めて2万m³台にのせており、過去5年間の平均は15,600m³となっている。同組合では受託林産に生産の中心を移行しており、これを補い作業量の平準化をするために買い取りによる生産を行っている。組合への作業委託は一

表4 龍神村森林組合の事業量推移 (1985-1995)

	素材生産量			造林面積 (ha)	保育面積 (ha)	用材販売量 (m ³)
	受託林産	買い取り	合計			
	(m ³)	(m ³)	(m ³)			
1985年	5,787	5,068	10,855	58	1,059	13,764
1986年	4,037	9,589	13,626	76	1,393	17,008
1987年	6,789	7,728	14,517	73	1,029	18,000
1988年	10,922	1,186	12,108	98	1,202	18,550
1989年	6,853	3,202	10,055	51	1,210	18,575
1990年	5,846	4,345	10,191	55	1,296	21,134
1991年	11,211	4,004	15,215	77	1,043	21,559
1992年	9,966	2,826	12,792	70	1,323	21,085
1993年	15,088	7,620	22,708	52	1,491	22,854
1994年	9,541	3,070	12,611	83	897	27,080
1995年	11,959	2,563	14,522	79	936	25,125

出典：龍神村森林組合資料

部の大規模所有者ならびに中小規模所有者を中心に安定している。1989年から1993年までの5年間に組合に林産事業を委託した林家のうち上位3者の合計材積は約1万6千 m^3 （全受託林産の32%）であり、こうした大口委託者の存在は組合林産事業の発展にとって不可欠の要素であった。さらに自前の伐出班を抱えていた大規模所有者の多くも次第に組合に依存する状況になってきている。

また、造林面積と保育面積についても極めて安定した事業量で推移している。新植では再造林が全新植面積の70%以上を占めており、龍神村における林業が成熟期に入っていることがわかる。このように、育林および素材生産を事業展開の中心に据え、林家と密着した活動を展開してきたことが、同組合の特色である。

1990年代初頭に龍神林業開発会議が行った試算によれば、資源の拡大に伴い2000年までには同村内の年間伐採可能量は当時の出材量約4万 m^3 をはるかに上回る9万 m^3 に達すると予想された。これによって、龍神林業の将来にとっては労働力の確保こそが緊急かつ最大の課題であるということが改めて認識され、中長期的展望に立った林業技術者後継対策が森林組合を母体として推し進められることとなった。

第4節 龍神村森林組合における林業労働力の後継者対策

龍神村森林組合では若い労働力の育成を目指して1981年度より高校・大学の新卒者を中心に毎年若干名を組合職員扱いで主として山林・土場・工場での労働力として採用してきた。この制度は「青年林業士」と呼ばれ、月給制で林業労働者を雇用するという先遣的な試みとして1991年度まで続けられた。「青年林業士」として採用された者のほとんどは過去に林業労働の経験を持っていなかったが、その定着率は高く、16名の採用者のうち3名の離職者はあったものの13名が組合に残っている。彼らの現在の担当業務としては、2名が事務、3名が加工場、3名が共販所、2名が作業道開設、3名がトラック輸送を含む林産関係となっている。

一方、かねてより村内林業労働力の大幅な減少への対策に関する協議を重ねてきた開発会議は1990年に「林業技術者後継者育成対策検討委員会」を発足させた。同委員会は翌91年に青年林業士制度における経験を踏まえ、若い労働力を主に伐出作業要員として確保するという新たな制度を構想した^(注12)。これを受けた森林組合は「林業技術者後継者」（「森林作業隊」）として月給制の若手林業労働者の募集を1992年度より開始した。「青年林業士」と「林業技術者後継者」との違いは、前者が事務職員と全く同一の年功的給与体系であるのに対し、後者は働き盛りの40歳台後半から50歳台前半に給与レベル（基本給）のピークが来るようにしており、加えて作業別の手当などを盛り込んだ月給制を採用している点である。後者の開始とともに前者の新規採用は停止された。

応募対象は16歳からおおむね45歳までの男女とし、向こう10年間で50名の採用を予定した。「林業技術者後継者」の給与体系は定期昇給・賞与等公務員に準じて作成されており、1日8時間労働・日曜祝日の休業・特別休暇等の就業規則の他、扶養手当・通勤手当・残業手当が支給され、退職金・年金・社会保険・労災保険・雇用保険等の制度が整備されている。給与水準は1996年4月実績で、高校新卒者の基本給が142,400円、大学新卒者の基本給が175,600円であった。これは、同年の龍神村役場職員の初任給137,900円（高卒）、169,000円（大卒）よりも3～4%高く設定されている。なお、図3に示すように、「青年林業士」および「林業技術者後継者」は組合組織の中では「森林作業隊」として統合されており、組合長による直接統括下に置かれている。

村からの財政的支援としては、一人5万円の支度金、採用後2年間の外部研修経費ならびに給与の一定割合（初年度20%、2年目10%）の補助、社会保障費用の一部負担

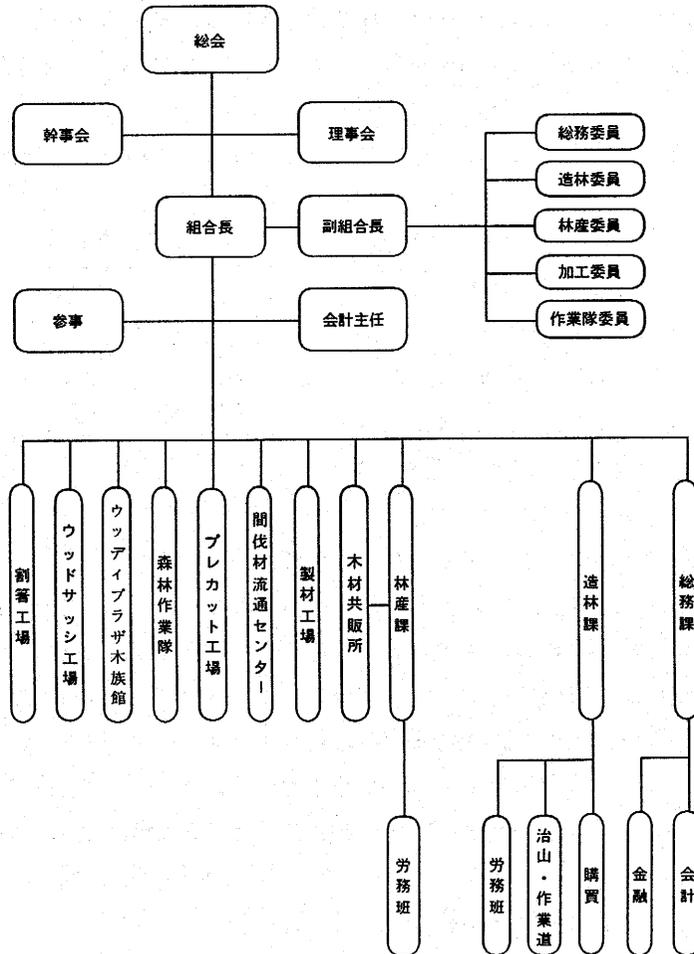


図3 龍神村森林組合の組織図
出典：龍神村森林組合提供資料より作成

(退職金掛け金については総額の3分の1, 健康保険・雇用保険・厚生年金については組合負担額の20%) などである。これらは総て「林業技術者後継者育成確保対策事業」として取り扱われており, 一般の森林組合作業班員対象の社会保障費用の補助制度とは別個である。さらに, 1994年度から発足した「龍神村若者定住促進制度」の適用を受けることにより, 新卒で村に残る者, 村出身でUターンする者, 村外からの転入者のいずれの場合でも独身者で20万円(世帯の場合は30万円で, 子供一人につきプラス5万円)の支給が受けられる。

また, 県からは「社会保障充実事業」の一貫として, 1993年度より年間220日以上就業日数のある新規参入林業労働者に対して外部研修経費の一部負担(村負担額の50%), 給与の一定割合(初年度20%, 2年目10%, 3年目5%)の補助, 社会保障費用の一部負担(退職金掛け金については組合負担の20%, 健康保険・雇用保険・厚生年金については組合負担額の25%)を行っている。表5に, 今回の後継者対策に関して龍神村および和歌山県から龍神村森林組合へ出された補助金のこれまでの推移を示す(注13)。

「森林作業隊」の募集は当初から新聞や求人誌を用いて関西や九州の都市部を対象に行われた。さらに, こうした求人活動が新聞やテレビで報道されたこともあって(注14)毎年100件を超える問い合わせが続き, 大阪市や和歌山市での面接試験およびその後の実地見学などを経て初年度の1992年には4名, 2年目には5名が採用された。この段階までの9名の採用者は高校新卒の1名を除いて総て30歳台の転職者で, その出身地は村内1名, 県内他市町村5名, 県外2名であった。

表5 後継者対策に関する龍神村森林組合への補助金の推移

年度	龍神村 (千円)	和歌山県 (千円)
1992年	4,352	0
1993年	11,197	2,224
1994年	12,900	3,304
1995年	9,941	4,245

出典：龍神村資料

3年目の1994年度には女性1名を含む8名が採用されたが, この年から新卒者採用が急増した。転職者は1名で, 地元の大山林所有者に雇用されていた林業労働者2名の転籍を除くと, 地元の高卒新卒者が2名と県外の大学・大学院新卒者が3名であった。さらに, 1995年度および1996年度にはそれぞれ5名ずつ採用されているが, その大半は新卒者であり, 全員が18歳から20歳台前半の若者であった。3年目から採用傾向が一変した理由としては, [1] 就職難を反映して新卒者の応募が多いこと, [2] 年度中途の採用ではなく4月一括採用の方が研修等に都合が良く, それには転職者より新卒者が採り易いこと, [3] 若い参入者ほど低賃金で済むこと, [4] 年齢の高い転職者は給与や待遇面の不満を口にする可能性が高いこと, などである。

表6に1992年以降に採用された「森林作業隊員」のプロフィールを示す。これまでに7人が退職しているが, そのうち6人までが1995年10月から1996年8月までの1年足ら

表6 龍神村森林組合森林作業隊員のプロフィール

番号	性別	年齢	採用	前職	最終学歴	出身地	家族構成	現在の労務内容	給与(日数) ¹⁾
1	男	43	92.5	染物工	中学	県内	妻子2	主に伐出作業	4,928 (282)
2	男	38	92.5	土木建設	専門学校	村内	妻子2	測量 ²⁾	4,143 (280)
3	男	43	92.9	カメラマン	短大	県内	子1	土場作業・伐出作業	3,432 (252)
4	男	35	93.3	機械工	高校	県内	妻子1	主に伐出作業	3,745 (255)
5	男	42	93.4	工場勤務	大学中退	県内	妻子1	(96年1月退職)	3,117 (168)
6	男	37	93.4	会社員(営業)	大学	大阪府	妻子1	主に伐出作業	4,707 (278)
7	男	37	93.4	工場勤務	中学	大阪府	妻子1	(94年3月退職)	
8	男	21	93.4	高校新卒	高校	村内	独身	測量・設計	3,718 (277)
9	男	36	93.5	漁業	高校	県内	独身	(95年10月退職)	2,418 (144)
10	男	44	94.4	林業	中学	村内	妻子2	主に伐出作業	3,832 (270)
11	男	30	94.4	林業	高校	村内	妻子3	主に伐出作業	3,718 (277)
12	男	36	94.4	会社員(営業)	大学	滋賀県	妻子2	主に伐出作業	3,810 (266)
13	女	28	94.4	大学院新卒	大学院	沖縄県	独身	土場作業	3,088 (267)
14	男	24	94.4	大学新卒	大学	大阪府	独身	(96年8月退職)	2,997 (256)
15	男	23	94.4	大学新卒	大学	兵庫県	独身	(95年12月退職)	2,284 (189)
16	男	20	94.4	高校新卒	高校	村内	独身	村役場へ出向中(測量)	2,376 (262)
17	男	20	94.4	高校新卒	高校	村内	独身	土場作業	2,256 (245)
18	男	26	95.4	ソフト会社	専門学校	千葉県	独身	(96年6月退職)	2,761 (261)
19	男	26	95.4	会社員(営業)	大学	県内	独身	主に伐出作業	2,762 (259)
20	男	25	95.4	大学新卒	大学	愛知県	独身	土場作業・治山	2,576 (256)
21	男	24	95.4	大学新卒	大学	大阪府	独身	土場作業・製材工場	2,196 (201)
22	男	19	95.4	高校新卒	高校	県内	独身	(96年8月退職)	2,084 (256)
23	男	23	96.4	就職浪人	大学	県内	独身	土場作業・研修	
24	男	18	96.4	高校新卒	高校	県内	独身	土場作業・研修	
25	男	18	96.4	高校新卒	高校	村内	独身	土場作業・研修	
26	男	18	96.4	アルバイト	高校中退	村内	独身	土場作業・研修	
27	男	24	96.7	販売店員	高校	村内	独身	土場作業・研修	

注1) 1995年度における給与と支給総額(単位:千円)と就労日数を示す。

2) 「青年林業士」に転向し、一般組合職員待遇となっている。

出典: 龍神村森林組合資料

ずの間に集中している。また、他に1名が「森林作業隊」から「青年林業士」扱いの森林組合職員へと転向している。新規参入者の定着状況ををもう少し詳しく見るために、彼らの出身地・最終学歴・職歴と定着・退職の関係を示したものが図4である。事業開始からの5年間に採用された27名の出身地は、村内9名、県内他市町村9名、県外9名であり、このうち退職者は県内3名、県外4名となっており、村内からの採用者に退職者がいない事は一つの特徴といえよう。さらに、村外からの新卒採用者に退職者が多いことと、高学歴(短大・専門学校以上)の転職者に定着率が高いことにも注目しておきたい。

「森林作業隊員」は山での仕事(伐採・搬出作業を中心に、除間伐・下刈り・造林など)および平場での仕事(材の運搬、共販所での仕分け・はえ積みなど)の両方が要求されており、和歌山県林業センターでの研修や各種免許の取得を手始めに、古参の作業班員に混じって働きながら山での仕事を学ぶことになっている。

1996年3月末現在、同組合には60余名の請負制の作業班員および20余名の屋外労働に従事する「森林作業隊員」(青年林業士を含む)が在籍していた。その年齢構成を図5に示す(注15)。伐出および造林の作業班員はいずれも60歳代をピークに50歳台後半以降に

	中学校		高等学校		短大・専門学校		大学・大学院	
転職	県 村	外	県 村	県	村 県	外	外 外 県	
擬新卒	村						県	
新卒			村 村 村	県			外 外 外	外 外
	定着	退職	定着	退職	定着	退職	定着	退職

図4 新規参入した森林作業隊員の出身地、最終学歴、職歴と定着状況

注：図中の村は村内出身者，県は県内出身者，外は県外出身者を示す。
擬新卒は，高等学校中退者および大学卒業後の就職浪人者を含む。

出典：龍神村森林組合資料より作成

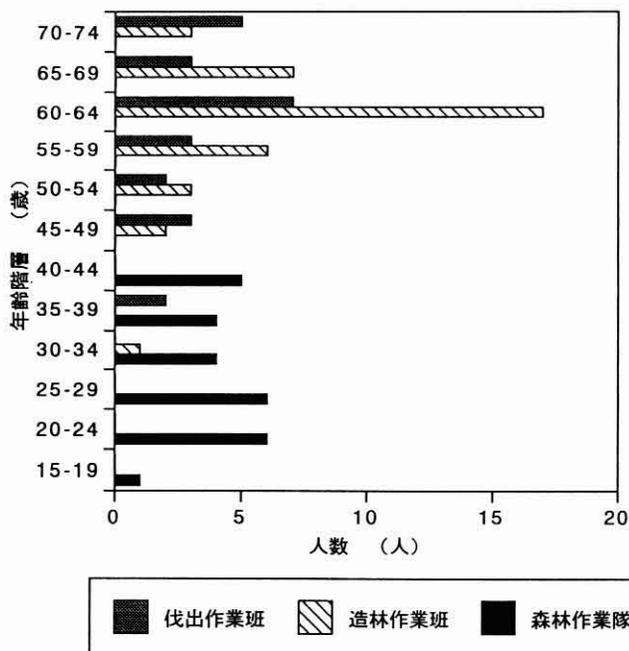


図5 龍神村森林組合作業班員ならびに森林作業隊員の年齢分布

注. 1995年度末の統計。作業班員は，同年度中に90日以上就職したものの64名を対象とした。森林作業隊員は，1992年以降の後継者対象事業で入組した者から1996年9月までの退職者を除く15名，およびそれ以前に青年林業士として入組し，事務・工場関係以外に就いている者5名をそれぞれ対象とした。

出典：龍神村森林組合資料より作成

集中しているが、「森林作業隊員」は20歳代前半から40歳台前半までほぼ均等に分布しており、月給制の新規労働力の参入によって同森林組合における林業労働力が大きく若返りつつあることがわかる。作業班員の平均年齢は59.0歳、「森林作業隊員」の平均年齢は31.2歳である。計画通りに10年間で50名の「森林作業隊員」が育成できれば、現有作業班員の大半が引退する頃には新たな労働力が育ち、組合の素材生産に関しても現在のレベルを維持することができるようになるであろう。

こうした月給制による林業労働体制を確立するうえで予想される問題としては、短・中期的には住宅問題、雨天時の作業確保および作業班員と「森林作業隊員」との給与格差があげられる。住宅については空家の借り受けおよび林業構造改善事業を活用した住宅の建設（既に10棟が完成）などによって対応している。雨天対策については今のところ主に共販所の土場作業に吸収されており、給与格差については制度が始まって数年しか経っていないこともあり実質的な格差はそれほど生じていない。長期的な問題としては月給制林業技術者の賃金上昇であるが、この点に関しても組合では路網整備による生産性の向上や事業量の拡大等によって対処でき、組合経営を圧迫するほどには至らないという見通しを持っている。

「森林作業隊員」の給与は、先述のように公務員より若干高めに設定されており、また伐出などの山仕事に対しては日額500円～2,000円の加算給が付加される。ところが、賞与に関しては年間最低2ヶ月が保証されているだけで、それ以上は経営状況によることとなっており、かなり不安定といえる。1995年度における年間給与の最高額受給者は、参入4年目でもっぱら伐出作業に携わる転職者（43歳）で、就業日数は282日、支給額は492万円であった。その内訳は基本給294万円、加算給46.4万円、賞与61.2万円、残業手当40.5万円、その他手当（住宅・扶養・通勤等）50.6万円となっている。諸手当を除く給与額を就業日数で割ると、1日当たり給与は15,700円と計算される。同年における賞与は基本給の2.5ヶ月分であった。また、最低額受給者は参入初年の高校新卒者（19歳）で、就業日数256日、支給額208万円であった。その内訳は基本給169万円、賞与16.9万円、残業手当5千円、その他手当21.8万円である。1日当たり給与を計算すると7,300円となるが、彼の場合は県林業センターでの研修の他は土場とプレカット工場での作業が中心で、山での仕事はしていない。

「森林作業隊員」の中で400万円を超える収入があるのは2名だけで、240日以上就業した16名の平均年収は322万円であった。これを平均就業日数263.5日で割ると1日当たり給与は12,200円（諸手当も含む）となる。なお、該当する「森林作業隊員」の平均年齢は29.8歳であった。現在の伐出作業班員の標準日給額は14,000円～15,000円の間であり、現時点で「森林作業隊員」の最高額受給者とはほぼ同レベルである（注16）。

問題は、今後のベースアップに耐えられるかということである。そこで、30歳の「森林作業隊員」が50歳台になる20数年後の給与を公務員並みとして現在価値で日額21,000

円（年収600万円，年間288日勤務と仮定）とすると，この間に40%のベースアップが必要となる。25年かけてこの水準に持っていくためには，年率にして1.3%のベースアップが求められることになる。一方，同組合のこれまでの事業総損益の推移をみると，表7に示すようにめざましい伸びを示しており，低成長経済に移行した1980年以降でも，年率にして名目で6.8%の成長（15年間で169%の上昇）をみている。こうした過去の実績だけから見ると，同組合の経営状況は月給制林業技術者の賃金上昇負担に耐えうるものとみなすことができるのではないだろうか。もちろん，以上の議論は，今後の経営拡大がこれまで通りに進むと仮定した上での話である。

表7 龍神村森林組合における事業総損益の推移

年度	事業総損益 (千円)
1966年	11,584
1970年	21,058
1975年	52,199
1980年	94,863
1985年	114,334
1990年	185,706
1995年	255,020

出典：龍神村森林組合資料

第5節 考察

龍神村における林業技術者の後継対策事業が順調に滑り出した理由としては，以下の四つの条件が考えられる。

一つ目は，龍神林業開発会議による周到な調査・分析に基づいて案が作られ，村からの財政的な協力のもとに制度が発足したこと。二つ目は，森林組合の経営基盤が多岐にわたっており，安定した収益の確保とその林家への還元によって厚い信頼を勝ち得ていたこと。三つ目は，木材共販所や各種工場という雨天時の労働力の吸収機能を組合自身が有しており，また林産事業における事業量拡大の見通しも立っていたこと。四つ目は，一般求人広告誌や新聞を積極的に利用し，都会の若者に対する求人活動を展開したこと。またその話題性から新聞記事やテレビ番組としても報道され反響が拡大したことである。

我が国林業における労働力の減少について田中^(注17)は昭和40年と平成元年の林業白書を引用し，この間に林業労働の重大な問題点に関して改善がみられなかったことを指摘している。その主な要因としては，労働条件や作業環境が劣悪であること，経済的に不安定であること，社会的評価の低い職業であることの3点をあげている。また，鷲尾^(注18)によれば，林業労働力問題の解決・改善には賃金と社会保障，労働安全，教育・研修，雇用関係の近代化と民主化の4点に関する整備が重要であるとしている。両名の分析などを踏まえて筆者なりに問題点を整理すると，以下の諸点に収斂される。〔1〕賃金水準，〔2〕雇用条件（社会保障などの待遇および雇用形態），〔3〕労働環境，〔4〕教

育・研修制度，〔5〕林業の社会的評価。

そこで，これらの問題点を龍神村の労働力後継対策はどのように解決したかについて以下に考察を加えたい。

〔1〕の賃金に関しては，生涯賃金2億円という公務員並の賃金体系を打ち出している。

〔2〕の雇用条件についても，日曜休・有給休暇・諸手当等の整備された月給制の組合職員として通年（終身）雇用されている。

〔3〕の労働環境は最も整備が遅れている問題点であるが，龍神村および森林組合では，安全作業の指導に力を入れるとともに林内路網の整備や仮設モノレールの導入など現場へのアクセスの改善によって重い道具を携えての長距離移動の軽減を図っている。また，作業の機械化の一貫として集材能率向上のためのタワーヤーダーの導入も検討されている。

〔4〕の研修については，「林業技術者後継者」は就業初年度を中心に和歌山県林業センターにおける技術研修に1人あたりのべ約70日間参加している。

〔5〕の社会的評価については，何らかの判断を下すにはまだ何年もの年月が必要である。ただ，「森林作業隊」という名称によるイメージアップが功を奏していることは，多数の問い合わせが寄せられたことや新聞記事になる話題性を持っていることなどからも間違いのないところである。また，村内に限っていえば，若い新規参入の林業労働者に対する期待はかなり大きく，相応の社会的評価を受けている。

林業労働力の減少に関しては，一般的に職業としての評価が低いということのほかに，山村という生活空間の都市と比較した魅力の欠乏という外的要因があげられよう。しかし，近年自然志向の高まりとともに就業・生活の場としての農山村の良さが見直されてきており，交通網の発達により京阪神の大都市圏へも2時間半あまりの距離にある龍神村にとっては，それほど遠隔地であるという不利益は大きくない。

以上のように龍神村における林業技術者の後継対策は，従来から指摘されてきた林業労働における問題点に関して，その総てに対して十分に応えているとまではいえないが，かなりの部分まで解決できているといえよう。特に，給与と雇用条件の近代化に関しては大きな進歩を遂げている。こうした龍神村の事例からは逆に，林業労働力の減少要因としてこれまで分析されてきた問題点をクリアすることによって，後継者の獲得が可能であることが実証的に示されたといえるのではないだろうか。

ところで，三井^(注19)は，経済的な意味の労働条件にはこだわらず自然の中で時間に束縛されずに生活できる職業として日給制の林業労働を選択する若者が増えてきているとし，北海道下川町森林組合や長野県戸隠村森林組合における事例を紹介している。龍神村の場合と同様，こうした若者の多くは元都市住民である。しかし，両者の決定的な違いは林業という職業への対峙の仕方である。龍神の場合，組合および新規就労者自らが地域林業の将来的な担い手として継続的に就労することを絶対条件として考えている。

森林育成の継続性や林業技術の継承を考えると、フリーターの延長線上で林業労働に携わりつつ自然の豊かな山村に暮らすという意識では木材産地を支える人材の確保たり得ない。特に技術的熟練と共同作業が要求される伐出作業に関しては各自がバラバラに休暇を取っては効率が極めて悪くなるのが懸念される。それ故、龍神では公務員に準ずる生涯賃金をベースにした雇用体系という、従来の林業労働からすれば格段の飛躍となる制度にあえて取り組んだのである。そうした意味からも同村における後継者対策は伐出作業への従事者を基本的に想定したうえで長期的な視野に立って構築されたものであるということが出来る。

しかし、旧来自然条件に拘束され農作業との兼業によって成り立ってきた林業労働には、歩合制もしくは日給制の方が好適であったわけで、林業技術者を固定給によって通年雇用するという制度が龍神村森組にとって最もふさわしい方法かどうかを即断することはできない。泉^(注20)は松江市に本社を置き造林作業請負を中心とする大和森林(株)における能力給制度に関する考察を行い、それが労働者個人および企業の双方の効率化に役立っていることを示した。同社では「業績による基本給」および「職能手当」という二段階の作業能力給を導入することで、給与にかなりの個人差が出るように仕組みられており、こうしたインセンティブが有効に働いているものと思われる。

龍神村森組では、作業別の手当格差(労務の軽重により手当に差をつける)を導入する方向で検討はしているが、能力給を体系化するまでには至っていない。作業別の賃金格差はインセンティブであると同時にフレキシビリティでもあり、歩合制の気楽さの一端を取り入れることにもつながろう。月給制の中にこうした柔軟な対応を取り入れることができれば、よりよい給与制度の実現につながるのではないだろうか。

また、野田^(注21)は熊本県小国町における第三セクター方式の林業労務提供会社・悠木産業(株)における労働力問題に関する分析を行った。この中で、若手労働力定着の要因としては、安定した賃金体制、研修による技術修得システム、安全対策、雨天対策などのハード条件の他に、社員のソフト面での要素、すなわち職場の人間関係、会社への帰属意識、林業に対する取り組み意欲の高さなどをあげている。

この点に関しては、これまでも林業に携わってきた地元出身者が多い悠木産業と比較して、龍神村森組の場合は他地域からの新規参入者が多いため、筆者が1993年12月から翌年1月にかけて行った意識調査によると、林業に対する確固とした理念はまだ形成途上にあると思われた^(注22)。しかし、人間関係の満足度や組織としての組合への信頼度については高い評価が得られており、「森林作業隊」制度がハード面の整備だけでなくソフト面においても充実しつつあるといえる。悠木産業の場合でもそうであろうが、制度・管理面の整備に伴い人材の質的向上が促される結果、ハード・ソフト両面における発展がなされるのではないだろうか。

野田は小国町におけるような若手労働力対策が成功する条件として、「県・町・森林

組合や林家などの全面的なバックアップ体制がとれ、しかもそれら諸主体自体に企画推進力・経営力などの「力量」が備わった地域において、はじめて可能性を持つ」としている。龍神村の場合も、村や林家の協力体制、開発会議や森林組合の企画力・経営力など、ほぼその条件に近いといえる。しかし、一つ大きく異なるのは、龍神村における林業労働力後継者組織化の受け皿が単一の森林組合であるという点である。

熊本県諸塚村の国土保全森林作業隊、愛媛県久万町のいぶき、高知県大豊町のとされいほくなどの近年話題になっている林業労働力組織はやはりすべて第三セクター方式をとっており、森林組合独自で林産事業を中心とする現業職員をこれだけ大規模に組織化しようとしているところは龍神村がほとんど唯一である。龍神では、村は新規参入2年目までの研修期間中の費用を補助する以外は社会保険料と年金の一部を負担するだけであり、組合における労働力対策の行政への依存度は低い。同森組のこうした取り組みが成功するならば、それは全国の森林組合あるいは民間企業に新たな可能性を提示するものとなろう。

半田（前出注5）によれば、龍神村における林業構造は、昭和30年頃までは下流の木材業者に主導権を握られた受動的なものであった。しかし、その後そうした体質を改めるべく、より積極的な林業経営をめざすという内発的な動きが広まった。森林組合の充実、特に共販所の開設はこれを決定的なものにした。素材の販売形態も従来の立木売りから市売り市場への出荷という形態へと移行し、同時に森林組合に伐出作業を委託する林家が増加した。

1989年から1993年までの5年間で、同共販所に素材を出荷した個人・会社の数は300を上回り、そのうちのかなりの部分が不在村者をも含む組合員で占められているということからも、龍神林業が森林組合を伐出および流通のキー・ステーションとして林家の集約に成功を収めたといえよう。同組合は毎年のように大阪市や和歌山市において不在村森林所有者のための説明会を開くなどの活動も続けている。では、こうした状況の中における今回の後継者対策が、龍神林業の生産構造に与える変化としてはどのようなものが考えられるであろうか。

まず第一には素材生産業者から森林組合へという生産力の集中がさらに加速されることである。これによって伐出作業を中心に組合員の組合への依存度はますます高まり、組合は一層規模の経済を発揮しやすくなる。施業の集団化や近接する森林での伐採を促進することで、保有労働力をより効率的に運用することもできよう。

第二には、月給制林業技術者の恒常的雇用のためには生産量の拡大が不可欠であるが、素材生産量の増加は組合共販所における取扱量の増加を伴い、ブランドとしての龍神材の安定供給が促進されることになろう。このことは一層のブランドイメージの向上にもつながり、龍神林業全体の活性化へとつながる。さらに、素材生産量の増加は、役物などの高級材志向を推し進めるだけでなく、並材の大量生産という今後求められるべき方

向に対しても合致している。既に、組合共販所における用材販売量の増加には市の回数を増やすことで対応しているが、ここでも「森林作業隊」の若いメンバーが活躍している。

第三に、林業労働力の大幅な若返りが図られることで機械化や技術的な進展が容易となり、他地域あるいは他事業体に対して生産性において優位に立てる。これによって龍神林業の相対的地位の向上とともに村内での森林組合を中心とした協業体制もさらに強化される。

龍神林業は、森林所有者の協同組合である森林組合に生産活動を依存する方向で展開されていくであろう。しかし、開発会議などを通して林家の意思が組合の経営に反映されるような仕組みが確立されているという構造的特徴も見逃してはならない。今回の林業労働者後継対策によって、龍神村における林業構造は、これまでの変化の延長線上において改編されると見ることができる。そしてこの方向は、多角的経営と林産事業とを総合的に拡大していこうとする森林組合を中心にしており、国産材の産地化と安定供給を目指す「流域管理システム」にとっても歓迎すべきものである。

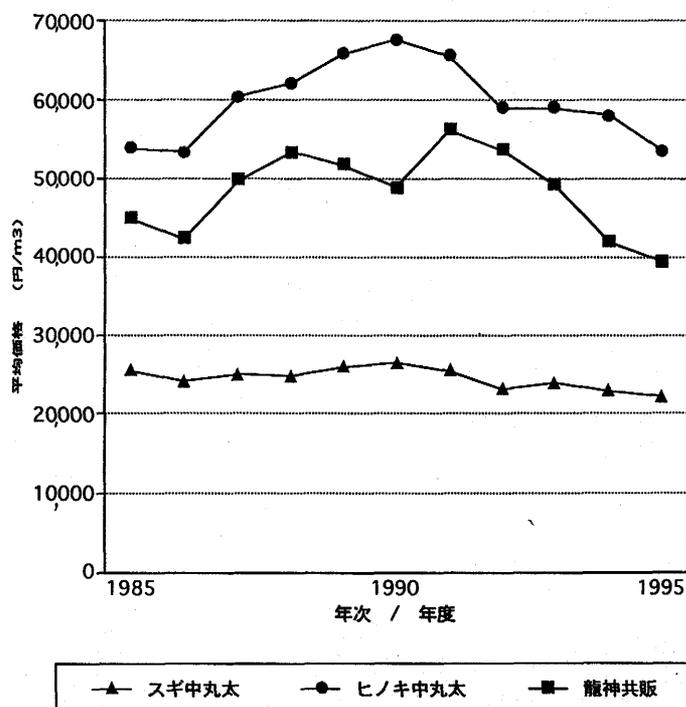


図6 龍神村森林組合共販所の丸太価格と全国平均価格の比較

注：スギ中丸太・ヒノキ中丸太については各年次における全国平均値を示す。
龍神共販については年度における平均価格を示す。

出典：龍神村森林組合資料および農林水産省「木材需給報告書」より作成

以上のように、龍神村森林組合における林業労働者後継対策には積極的に評価すべき点が数多く存在する。しかし同時に、解決しなければならない問題点も明確化してきている。その第一は、木材価格の低迷に起因する組合経営の悪化である。図6に示すように、1991年に始まる全国的なスギ・ヒノキ丸太価格の下降は1996年に入ってもおさまらず、龍神村森組の木材共販所における平均丸太価格も大きく落ち込んでいる。1995年度には平均価格が4万円を割り込み過去最低を記録しており、1996年度はさらに悪化することが見込まれている^(注23)。これを反映して組合の利益率も急速に低減しており、1993年度には4千万円以上あった税引前純利益が、1994年度には368万円に、1995年度には99万円へと縮小した(表8参照)。

表8 龍神村森林組合における事業総利益・純利益・人件費の近年の推移

	(円)			
年度	1992	1993	1994	1995
事業総利益	232,268,922	294,803,506	247,226,708	255,019,605
税引前純利益	46,445,883	44,733,580	3,684,793	992,231
人件費	128,823,754	187,206,123	204,578,824	220,842,151
(うち販売)	74,905,262	108,852,500	124,793,080	134,211,865

出典：龍神村森林組合資料

こうした状況は龍神村森組にとっては極めて外部的な要因によるものであり、木材価格の低迷という経済情勢そのものは自力で解決可能な問題ではない。しかし、経営の悪化が林業労働者後継対策に及ぼす影響は甚大であり、何らかの早急な対策が求められる。その最も直接的な影響としては、給与問題である。前節でも触れたように「森林作業隊」の賞与に関しては公務員と同等であるとは必ずしもいえず、またその支給基準も曖昧である。こうした「給与は公務員に準ずる」という採用時の案内との食い違いが退職の一因となった場合もあったようである^(注24)。さらに、初任給や定期昇給額についても、特に転職者については一定の規則があるわけではないので、組合経営の悪化がストレートに給与に反映されてしまう危険性が高い。このようなことから、「森林作業隊員」の間で将来の給与面における漠然とした不安が広がっていることも事実で、最近になって退職者が相次いだことも、この問題と無関係ではない。表8に見るように、事業総利益の頭打ちと純利益の減少という環境の中で、人件費(特に「森林作業隊」を含む販売部門)は確実に拡大しており、経営の圧迫要因となりつつある。若い労働力の採用継続と定着率向上のためには給与水準のさらなる向上が望まれるが、1994年以降のような予想外の厳しい経済状況の中で組合・「森林作業隊員」とともに辛い立場に立たされている。

また、同組合の中における「森林作業隊」の位置づけの問題も提起されている。「森林作業隊」は組合職員ではあるが、一般職員とはステータスの異なる、いわば現業職員として取り扱われており、昇級の道も特に開かれてはいない。組合は彼らの労働だけを

必要と考えており、高い学歴に裏打ちされた彼らなりの林業に対する考えや都市生活者および企業人としての経験などを積極的に受けとめようとはしていない。こうした状況は「森林作業隊員」に失望感を与えると同時に組合にとっても少なからぬ損失であると考えられる。上記2点の問題に関しては、組合幹部と「森林作業隊員」との対話不足が状況をより悪化させており、対話を促進する中でお互いの理解と信頼が深まれば、かなりの改善が可能であると思われる。

次に問題となるのは、採用者の高校・大学新卒者への集中である。これについては、前節においてその理由を述べたが、定着率を考えると、社会経験の豊富な転職者の方が確実である。社会経験のない若者が都会からIターンする場合、伐出作業班員に混じって危険の伴う作業に従事するという肉体的・精神的にきつい職務に十分耐え得るかどうかは、採用する組合側はもちろん、本人でさえ明確には判断できないことも多いのではなかろうか。村に腰を据えて林業労働に携わって行こうとする者を望むのであれば、若い独身者よりは30歳以上の妻帯者を選ぶ方が効率的であると思われる。

このことは図4の分析からも明らかで、例えば1994年4月に採用した大学新卒者は、大阪での就職セミナーを経て最終的に残った7名の中から、現地での下刈り体験や何度かの面接を通して選抜した2名であった。組合幹部はこの人選に自信を持っていたようであるが、両名とも95年12月および96年8月に退職している。先に問題点としてあげたようなことで彼らのやる気を空回りさせてしまったという後発的な要因もあろうが、採用時に十分に定着の可能性を判断出来なかったところに、新卒者採用の難しさが露呈したといえる。どうせ一から仕事を覚えるのであれば新卒者の方が覚えも早いし給料も安く済む、という安易な理由のみから採用方針を立てるべきではない。幸い労働市場は現在もまだかなり買い手が有利な状況にあり、龍神村森林組合においても募集をすれば問い合わせは相当見込める状況にある。採用活動に相応の人的・時間的エネルギーを費やすことで、より定着率を上げることが望まれる。

これと関連して大きな問題は、定着した、あるいはしつつある「森林作業隊員」の中で、伐出労働専門に活躍している者が半分以下しかいないということである。本来「森林作業隊員」は、全員が将来の龍神林業を担う伐出労働力となることが期待されているのであるが、必ずしも全員が山仕事に好適であるとは限らず、土場作業に専従することを希望したり、測量や作業道建設を専門にする者なども少なくない。このままでは、10年間で50名の「森林作業隊員」を育成するという目標を達成するには、毎年10名程度を試験的に採用し、その中から5名の伐出労働力たりうる者だけを残すというようなことも必要となってこよう。採用時の人選能力を上げることである程度は改善できるかもしれないが、実質的な意味での当初目標（伐出労働力50名の育成）の達成はもはや極めて難しい状況となっている。さらに、この問題は単に人数の問題というだけでなく、より本質的な問題と絡む重大事なのである。

それは、伐出労働のあり方である。現在、「森林作業隊」では、組合の伐出班の補充要因として欠員のあるところに入って実地に学びながら仕事をするという方法を取っている。そこでは、基本的に旧来の伐出作業そのままを見て学び取ることが求められており、林業労働のあり方そのものには何の変化もない。若い参入者が新しい機械や新しい方法を取り入れて地域林業を変えていくというような発想は見られないのである。それゆえに伐出労働に馴染めない者も出ている。もちろん、高性能機械化や林道密度の向上は一朝一夕にはできないが、減少する林業労働力を補給するために新規参入者を募るという考え方から脱却せず、旧来の伐出作業そのままを受け継ぐべきであるという固定的な方向付けだけでは「森林作業隊員」の伐出作業への定着率の向上には限界があるのではないだろうか。

さらに、独身者の採用後の問題として、住宅および結婚があげられる。現在までのところ、新築した10棟の家族用住宅のうち空いているものを村外からの独身者に提供しているが、今後人数が増えてくる前に何らかの手だてが必要である。ここで現在でも問題となっているのは、彼（女）らの朝・昼・夜の食事である。外食施設に乏しく、コンビニエンスストアの無い龍神村においては基本的に自炊する以外に道はなく、これが相当の負担となっている。理想的には、独身寮のような形態の建物を確保し、食事や弁当を提供できれば良いが、これは現時点では難しい。せめて、昼の弁当と夕食だけでもまかなってもらえる体制が整えば、独身者の負担は大幅に軽減されよう。また、結婚に関しても、村での林業労働者としての日常生活を考えると、自ら機会を作ることは極めて困難である。そういった問題は本人の努力と力量であると片付けてしまうことは、将来的な林業労働力構想を考える上では大きなマイナスである。村や組合は何らかの機会を積極的に提供すべきである。

また、これとも多少関連するが、村外からの参入者が村の構成員として地域社会に溶け込むことを手助けすることも必要である。家族で村に入った人の場合、子供の学校のことなどで必然的に村人との生活面でのつきあいは広がるが、独身者の場合、いつまでも外来者のままだという可能性が高い。いずれにせよ、村での生活は都会のそれとは大いに異なるものがあるから、参入者およびその家族がうまく村での社会生活に馴染めるような仕組みを作っておく必要がある。残念ながら今のところそうした取り組みは龍神村においては見られない。

第6節 おわりに

以上のように、本論文は龍神村における林業技術者の後継対策には評価すべき点が多いことを示し、さらに、龍神村森林組合が、予定通り順調にとはいえないものの、若い

新規参入林業労働者を獲得してきている要因についても明確にした。と同時に、木材不況のただ中で、多くの問題点が噴出してきたことも明らかとなった。

森林組合における現業職員制度が一般には非常に困難な中であって、同森組では豊富な地元の人工林資源、広範な事業経営と行政・林家双方からの支援、都会からの積極的な労働力の獲得、という企業的経営に必須の3要素（物・金・人）を合わせ持つことができたことが「森林作業隊」を可能ならしめたのであった。

しかし、残された課題も多く、「森林作業隊」のステータスの改善、道路網の整備と機械化の促進による労働環境の改革、月給制労働者50人体制時の住宅問題および雨天対策、OJTを通じた林業技術修得の円滑化、山村および林業の社会的認識の改善などまだまだ多くの点があげられる。

さらに国際的な木材貿易をめぐる環境の変化が今後の木材価格をどのように左右するのか、あるいは国産材の需要と供給はどう推移するのかよっても後継者対策は影響を受けざるを得ない。また、近年の林業労働に関する法整備の影響も注目されるのである^(注25)。一つの進歩的な国産材産地としての龍神村における林業労働者後継対策の今後の進展は、国産材時代へ向けたわが国林業・林産業を展望する上で様々な判断材料を提供してくれるものとなる。

注

- (1) 東京書籍『新しい社会5下』（1991）では、第5章「わたしたちの生活と国土」において、林業を通して森林と環境を守り育てている地域として、龍神村を6頁にわたって紹介している。また、平成4年度林業白書においては、龍神村における花木の植栽や景観施業を通じた森林の美化・保全運動が、平成5年度林業白書においては、龍神村森林組合による流通・加工拠点の整備と住宅会社の設立がそれぞれ取り上げられている。龍神林業に関して書かれたものは過去にも数多いが、近年のこうした取り上げられ方は、先進林業地としての同村の位置づけを裏打ちするものといえる。
- (2) 「林業技術者後継者育成確保対策事業」は、森林組合が雇用する新規参入林業労働者に対して金銭的補助を出すことを目的として、龍神村が1992年度より単独事業として発足させた事業の名称である。森林組合はこの村の事業と連動する形で「林業技術者後継者」の採用を開始した。募集に当たっては「森林作業隊」の名称を用いているが、これは後述するように制度的には今回の「林業技術者後継者」と以前からの「青年林業士」とを統合した呼称である。ただし、本論文では、特にことわりのない限り「林業技術者後継者」として採用された者のみを「森林作業隊」と呼ぶことにする。これは両者の給与体系が異なり全く同一には扱うべきでないためであり、また同森組においても煩雑な呼称を避けるため「林業技術者後継者」をさして「森林作業隊」と呼び慣わしているからである。
- (3) 龍神村『村政要覧』資料編（1995）、龍神林業開発会議発行『龍神林業』（1992）、和歌山県『紀中流域森林計画書』（1996）による。
- (4) ここにあげた数字は1960年および1990年の国勢調査からのものであるが、最新の龍神村林業

課業務資料によれば、1995年における村内の林業労働者数は151人となっている。そのうちの108人（72%）が60歳以上で、平均年齢も61歳となっており、労働力の減少と高齢化がさらに進行していることがわかる。

- (5) 半田良一編（1979）『日本の林業問題』575pp, ミネルヴァ書房, 京都。
- (6) 北川泉編（1978）『日本林業成熟化の道』375pp, 日本林業調査会, 東京。
- (7) 例えば, 真砂典明著『地域林業振興の一翼をになつて』173pp, 清文社, 東京, を参照されたい。
- (8) 龍神村における森林の個人所有者のうち, 在村者は戸数では73.3%であるが面積では49.0%となっており, 半数以上の森林が村外者の所有となっている。しかし, 不在村者の80%以上が県内在住であり, 特に中・大規模所有者には田辺市を中心とした沿岸部で製材業を営む者が多い。これは, この地域の森林所有の集積化の歴史的経緯によるところが大きく, 彼らは龍神林業の発展を考える上で現在も重要な存在であるといえる。
- (9) 和歌山県農林水産部林政課（1996）『平成6年度森林組合統計』。
- (10) 龍神村森林組合（1995）『森林組合のあゆみ』14pp。
- (11) 龍神村森林組合『通常総代会提出議案』第28回（1993）から第31回（1996）までによる。
- (12) 龍神林業開発会議資料『龍神村における林業労働力の現状と見通し』9pp。
- (13) 給与実績ならびに村・県から組合への助成金等に関するこの項の記述は, 龍神村役場林業課および龍神村森林組合における筆者の聞き取り調査および提供資料による。
- (14) 例えば, 『読売新聞』1992年1月20日夕刊（社会面）など。
- (15) ここで考慮した屋外労働には, 土場・トラック輸送・作業道開設などの業務も含めており, 伐出および造林に限定していない。後にも触れるように, 伐出に専従している者のみとした場合, 現在のところ「森林作業隊員」のうち10名弱の者しか該当しないが, 時期によって山仕事とその他の仕事を交替する者もあることから, ここでは「青年林業士」を含めた上で工場勤務や事務職専従の者を除く屋外労働従事者を総て対象と考えた。その内訳は, 「森林作業隊員」が17名, 「青年林業士」が9名であった。
- (16) 龍神村森林組合における屋外労働者の賃金体系としては, 現在3種類の形態が存在する。一つ目は従来からの請負制の伐出・造林作業班であり, 二つ目は「青年林業士」, 三つ目が「森林作業隊員」である。1995年度の実績で見ると, 作業班員（伐出）の場合, 25名の班員の平均給与総額は245万円, 平均就業日数は207日, 平均年齢は59.1歳であった。ただし, ここでいう給与は, チェンソーや自動車等の業務に用いる個人所有の装備にかかる費用を控除して算出した値で, 実際には伐出班が1日1人14,000円～15,000円という単価で共同請負する形で作業を行っている。また, 就業日数に関しても実労働時間8時間として厳密に計算したわけではなく, やや多めの数字と考えて良い。なお, 伐出作業班員の最高額受給者は337万円であった。「青年林業士」の給与体系は組合の一般事務職員と同一で, 14名の平均給与総額は418万円, 平均就業日数は267日, 平均年齢は33.4歳であった。ここでの最高額受給者は482万円である。「森林作業隊」については本文中の通りで, 平均給与総額は322万円, 平均就業日数は264日, 平均年齢は29.8歳であり, 最高額受給者は492万円である。平均給与総額だけを単純に比較すると, 三つの形態にかなりの給与格差があるように見えるが, 伐出作業班員の給与レベルは日当にして15,000円近くになっており, 「森林作業隊」の上位の者とほぼ同等であり, 「青年林業士」とも同等である。しかし, 今後「森林作業隊員」および「青年林業士」の年齢が上昇していくにともない, 作業班員との給与格差が大きくなる可能性は高い。
- (17) 田中純一（1990）林業労働者減少にどう対処するか。林経協月報350：48。
- (18) 鷲尾良司（1991）林業労働力の現状と再生産の課題。林業経済研究119：2-13。
- (19) 三井昭二（1994）都市・山村関係から見る林業労働力の新しい動向と意義。林業経済研究125：90-95。
- (20) 泉英二（1991）林業労働力の組織化について。林業経済研究119：28-37。

- (21) 野田英志 (1991) 若手林業労働力確保をめぐる新たな動き。林業経済研究119:68-75。
- (22) 拙著「林業労働への新規参入と林業労働者像」生物資源経済研究1 (1995) を参照されたい。本論文は同拙著のいわば続編と位置付けることができるが、約2年間の調査時点のずれがあり、現在では参入後数年を経た「森林作業隊員」の中にはかなり林業あるいは組合経営に関する意識も高まってきている。こうした林業観の形成は仕事に対する意欲の向上につながるものであるが、それが十分受けとめられないため、逆に組合側に対する不満という形になって現れつつあり、後継者対策事業への新たな問題提起ともなっている。
- (23) 共販所における平均丸太価格の低下に拍車をかけるものとして、林家の伐りびかえ(良材の出し惜しみ)がある。とりわけ、ヒノキ価格の低迷から、ヒノキ材の出荷量が減ることで平均価格の低下が数字的により大きくなっているものと思われる。このことは、組合の林産事業量の減少としても現れてきており、その影響で「森林作業隊」の伐出作業への出勤日数の減少と共販所土場における人余り減少が起りつつある。山に入りたいのに土場や工場でしか仕事がないという状況は、若い「森林作業隊員」にとっても不満の一因となっており、以下に述べる問題以外にもここに木材不況による負の波及効果がみられる。
- (24) 「森林作業隊」の給与水準は、公務員の新規採用から60歳定年に至る通年総収入額に準じて生涯賃金が約2億円となるように設定されている。そこでは、毎月の給与を高くする一方で賞与を少なくし、昇給を若齢へ前倒して給与ピークが働き盛りの50歳前後にくるようにしており、新卒者の当面の年収は公務員と比べると低くなる。「公務員に準ずる」という文言だけではこのような給与体系が判然としておらず、それゆえに組合と「森林作業隊員」との間に認識の相違がみられたようである。ただし、次に述べるように中途採用者の位置づけや給与カーブそのものおよびその能力差に伴う幅などについては十分な体系化がなされておらず、問題を残している。
- (25) 1993年には「労働基準法」が改正され、これまで林業が適用除外であった労働時間・休憩・休日に関する規定(週40時間労働、1週1休日、8労働時間に対し1時間の休憩など)が、1994年4月から適用されることとなった(ただし3年間の猶予措置期間中は週44時間であり、1997年4月より正式に40時間労働が適用される)。これにより、週40時間を超える土曜日の労働に対しては休日出勤扱い(場合によっては超過勤務扱い)となる。また、1996年に林野三法の一つとして制定された「林業労働力の確保の促進に関する法律」では、都道府県ごとに林業労働力確保支援センターを設置し、林業事業体の雇用管理の改善ならびに事業合理化を支援することとなった。具体的には、林業への就業促進のための金銭的支援を図ると共に、情報の収集と提供、管理者や労働者の研修、高性能林業機械の貸付等の事業を行う。