

林業労働者の雇用条件に関する研究

—森林組合作業班の賃金水準—

松下 幸司

An Analysis of Forestry Workers Employment Conditions
—Wages of the Forest Owners Association in the Hokusatsu
Forest Planning Area of Kagoshima Prefecture—

Koji MATSUSHITA

要 旨

林業労働者の減少と高齢化は急速に進んでおり、その雇用条件の改善が急務となっている。雇用条件のなかでも賃金は重要な条件である。本研究では、鹿児島県北薩森林計画区内の森林組合作業班員を対象に、賃金の現状と希望内容を検討した。1995年9月に309人の作業班員に対してアンケート調査票を配布したところ222人より回答を得た（回収率71.8%）。なお、回答者の平均年齢は、男子が58.3歳、女子が59.0歳と、本調査地域においても高齢化が進んでいる。集計の結果、以下のことがわかった。

- 1) 賃金の受け取り方法は日給月給制が68.5%を占め、残りは何らかの出来高制である。月給制は採用されていない。
- 2) 賃金（一日あたりでチェーンソー等の損料を除く、以下同じ）の平均は男子が7,174円、女子が5,867円である。この金額は全国的に見てかなり低い方に位置する。
- 3) 年間就労日数より作業班員としての平均月収を計算すると、男子で11.6万円、女子で9.0万円である（諸手当を除く）。作業班員としての収入のみで家計を維持することは難しく、農業収入がある者が58.4%、年金収入がある者が21.3%、畜産業からの収入がある者が15.8%等となっている（複数回答）。
- 4) 作業班員としての収入が年間所得に占める割合より推定した平均年収は246.4万円である。
- 5) 賃金の年齢階層別平均にははっきりした傾向を見いだすことができない。男子の場合、最も高いのは60歳代で7,310円、最も低いのは20歳代の6,233円である。
- 6) 希望賃金は、男子の場合、伐採が11,193円、集材・搬出が10,830円、造林が8,551円である。これは現行平均賃金を著しく上回るものである。
- 7) 賞与に対しては82.8%が希望しており、支給希望額は年間32.2万円で、これは現行賃金の約3ヵ月分相当である。
- 8) 地域の森林組合管理者、森林所有者、指導林家・青年林業士、一人親方が林業労働力を安定的に確保するために必要と考える賃金水準は作業班員が希望している賃金と大きくは異なっていない。伐採、集材・搬出について、上記関係者は日当として1万円以上が必要であるとの点で意見は一致している。

は じ め に

林業労働者の高齢化と減少はこれまでも度々指摘されてきたところである。このような状況に対して、林業労働者の雇用条件を改善しなければならないとされ、社会保障制度の充実、福利厚生の充実、事業量の安定的確保、通年就労の確保、機械化の促進、労働災害の防止、賃金の上昇と支払い制度の改善、資格免許制度の充実などが指摘されてきた。また、1995年度の『林業白書』は、「林業は、賃金水準が、他産業に比べ伸び悩んでいること、社会保険の適用事業所化等の条件整備が進んでいないことなど就労条件の面でも立ち後れがみられる」と指摘している。このようななか、1996年には林野三法が可決された。その中の一つは、「林業労働力の確保の促進に関する法律」となっている。1991年の森林法改正により導入された森林の流域管理システムを推進し、その下で適正な森林管理と林産業の振興を図るためには、労働力の確保が共通する課題となっている。

さて、林業労働者の雇用条件には改善課題が少なくなく、また相互に関連し合っており一つだけを議論することは難しいように思われるが、本報告では賃金面を特に取り上げて検討したいと思う。ところで、林業労働に関する論文は多数あるものの、特に賃金を対象とする研究論文は少ない。田中（1964, 1973, 1974）は国有林野事業における賃金管理のあり方を探るための基礎的研究として、わが国の林業賃金全般に関して統計分析を行った。林業賃金の近年の動向としては、林野庁（1991）が林業労働者の賃金の伸び悩みを指摘した。林業、建設業、全産業を対象に1980年を基準とする賃金指数を計算すると、1984年以降は林業賃金の伸び率がかなり低いとしている。また、田中（1992）は1989年の年間就労日数をもとに林業労働者の年間収入を204万円と推定し、同様の計算方法で得られる製造業の323万円と比べるとかなり低いことを指摘した。このような林業賃金の伸び悩みとともに、林業賃金は建設屋外作業賃金と比べても低い水準にあることも指摘されてきた。例えば、岡田（1989）は、林業賃金は従来は一貫して建設屋外作業賃金を上回っていたが、1985年を境に逆転したことを指摘している。このような賃金動向と林業労働力の減少とは無縁ではないとしている。また、林業賃金には地域性があることも指摘されてきた。例えば、田中（1964）によると、1962年において鹿児島県の林業賃金（民間）は、伐木・造材、集材・運材ともに全国でもかなり低い水準に位置する。岡森（1991）は伐木造材作業者について、北海道が最も高く、鹿児島県が最も低いことを指摘しており、鹿児島県は全国的にみて一貫して低い林業賃金となっている。なお、林業労働者の賃金については、労働省「林業労働者職種別賃金調査」があり、伐木造材作業者、チェーンソー伐木作業者（自己所有）、チェーンソー伐木作業者（会社所有）、機械集運材作業者、伐出雑役の5職種に関して、一日平均決まって支給する現金給与額が調査されている。これは30道県を対象とした道県別年次統計で、平均金額が公表されている。

このような林業賃金をめぐる近年の状況に対して、多くの林業労働者は少なからぬ不満を持っているものと思われる。また、労働省の統計では平均金額しかわからず、賃金及び年間収入の分布がわからない。そこで、本研究では、森林組合作業班員を対象にアンケート調査を実施し、林業労働者の賃金、就労日数、その他関連事項を検討した。また、希望する賃金水準についても併せて調査を行い、現状との差を算出した。さらに、森林所有者等の地域の森林・林業関係者が、林業労働者を安定的に確保するために必要と考えている賃金水準についても調査を行い、比較検討を行った。本論文の構成は、次章で調査対象地域と森林組合作業班の概要を述べ、次いで賃金に関するアンケート調査の集計結果を示す。最後に、今後の検討課題について述べる。

地域の概要と作業班員

1. 地域の概要

本研究の調査地域である鹿児島県北薩森林計画区は鹿児島県の北西部に位置しており、薩摩半島の北部と、長島、甌島等の島嶼部からなる。川内川を中心とする流域で、川内川の河口部に相当する川内市が地域の中心である。北薩地域は、薩摩地区、出水地区、伊佐地区の3地区に分けることができる。地域の総森林面積は127,648haで、民有林が約4分の3を占めている。樹種構成をみると、ヒノキが37.1%、スギが20.5%、その他針葉樹及び広葉樹が31.0%となっている。県内で最もヒノキの造林が進んでいる地域で、特に伊佐地区は伊佐ヒノキの生産地である。1992年の齢級別面積をみると、ヒノキではⅤ齢級、スギではⅧ齢級の林分が最も多い。齢級分布をみると、ヒノキはⅤ齢級を中心に左右が比較的对象な一山型の分布をなし、スギではⅤ齢級からⅧ齢級にかけて台地状にピークを持つ分布となっている。このスギのピークは、地域森林計画の定める標準伐期齡(35年)を越えており、標準伐期齡との関係からはすでに多くの林分が伐期に入っている地域である。

地域の年間伐採量を地域森林計画書よりみると、1989年度から1994年度は年20～25万m³で大きな変化はみられない。素材生産者を1994年の『北薩流域林業活性化基本方針書』（以下、方針書と記す）よりみると、素材生産業者が83.6%を占め、重要な役割を果たしている。地域には、木材市場が5箇所設置され、1994

年度の総取扱数量は39,534m³である（1箇所のみ1993年度数値を加算）。従って、地域の市場に出荷される素材の比率は2割に満たないことになる。北薩地域には6つの森林組合（薩摩西部森林組合、薩摩東部森林組合、下甌村森林組合、鹿児島いずみ森林組合、長島地区森林組合、伊佐森林組合）がある。方針書は、流域林業活性化の目標数値を定めているが、林業労働力と直接関係する数値をまとめると表-1のようになる。

表-1 北薩流域の林業活性化の目標¹⁾

区 分	現 状 (1992年度)	目 標 (1997年度)	伸び率 (%)
針葉樹素材生産量 (m ³)	136,100	222,300	63.3
広葉樹素材生産量 (m ³)	128,500	95,200	-25.9
合計素材生産量 (m ³)	264,600	317,500	20.0
林業従事者 (人)	560	499	-10.9
年間就労日数 (日/人)	179	239	33.5
延べ従事者数 (人日)	100,375	119,440	19.0
労働生産性 ²⁾ (m ³ /人日)	2.64	2.66	0.8

資料：『北薩流域林業活性化基本方針書』（p.24）より作成。

1) 本表は国有林、森林組合、素材生産業者の合計値である。

2) 労働生産性＝合計素材生産量／延べ従事者数

まず、林業従事者数の5年間の減少率を10.9%と予測している。この減少率は方針書作成時点での過去5年間の林材業の就業者数の減少状況（素材生産業で42.2%、森林組合で30.8%、国有林で30.8%、製材業で15.8%）からは、かなり低めになっている。一方で年間就労日数は179日から239日へと大幅に増加を示し、その結果延べ従事者数においては2割の増加を図ることを目標としている。一人一日当たり素材生産量でみた労働生産性は基本的に変化がないものと考えられており、素材生産量の見通しも、針葉樹生産の63.3%増加と広葉樹生産の25.9%減少の計2割増を考えている。つまり、労働者は1割減っても、就労日数の増加と労働生産性の維持を図ることにより素材生産量の2割増加を達成することができるとするものである。年間就労日数が239日ということは月に約20日となり、週休2日制で毎日という計算である。年間を通した安定的な事業の実施が必

要となり、併せて通年就労による所得の向上を期待しているように思われる。

方針書は流域林業活性化の基本方向に「林業従事者の育成確保並びに就労条件の向上」をあげている。具体的には以下の3点を示している。「①新規学卒者、Uターン者等への就労情報の提供並びに林業就労相談員による普及啓発活動を行い新規参入者を掘り起こす、②指導林家の活動の活発化を進めるとともに青年林業士等の地域リーダーの養成を図り、林業生産活動を活発化させ林業後継者の育成確保に努める、③労働力の需給、事業量の情報提供により各事業体間の連携強化や就労範囲の広域化等経営基盤の強化を図り、各種保険・林業退職金共済等への加入促進を強化し就労の安定化、長期化等就労条件の向上に努める」。この③に関連して、「北薩流域木材情報センター（仮称）」の設立を検討している。市町、営林署、県森林組合連合会、森林組合、素材生産業者、製材製品加工業者、木材市場、県木材協同組合等が構成員となり、「①素材の安定供給を図るため、流域内の事業量の把握と情報提供、②雇用の安定を図るため、労働力の把握と就労情報の提供による広域的な就労調整、③木材消費の需要量、価格の動向等の情報提供、④流通コスト低減のための業務、⑤機械の共同利用の推進」を行うことを計画している。また、方針書は北薩流域木材情報センターを中心に、素材生産情報ネットワーク、製材品情報ネットワークを持つとされ、森林組合、素材生産業者、原木市場、製材工場、大工・工務店、全国の消費地を結ぶことになっている。

2. 森林組合作業班

北薩流域内の6森林組合すべてに作業班があり、全作業班員309人を対象に森林組合を通じてアンケート調査（無記名）を実施したところ、222人より回答を得た（回収率71.8%）。調査用紙は1995年9月1日に配布し、同年9月30日を締切とした。回答者の男女別内訳は男子が136人（61.3%）、女子が84人（37.8%）である。回答者の平均年齢は男子が58.3歳、女子が59.0歳、全体で58.6歳である。5歳階級別年齢構成をみると、男子では60歳代前半の31.6%が最大で、60歳代だけで過半数を占めている。作業班員の家計の収入源は、作業班員としての賃金以外に、農業（58.4%）、年金（21.3%）、畜産業（15.8%）、林業（11.8%）、給与（9.0%）となっている（複数回答）。作業班収入のみで生活している家計はむしろ少ない。作業班収入の家計に占める割合をみると、7割以上が35.1%、5～7割が31.1%、3～5割が26.6%、3割未満が7.2%となっている。農林業の後継者が「いる」と答えた作業班員は13.1%で、66.2%は「いない」と答えている。

作業班員の業務内容をみると、造林が75.7%と最も多く、以下、伐採の29.4%、集材・搬出の15.1%、作業路開設の12.4%と続く（複数回答）。「班長」は49人（22.1%）、「班員」は156人（70.3%）、「どちらでもない」は14人（6.3%）、未記入は3人（1.4%）である。年間就労日数は、男子が192.5日、女子が182.8日、全体で188.4日である。作業班員の仕事に対する満足度を「満足している」「満足していない」の二者択一式に答えてもらったところ、「満足している」が55.0%、「満足していない」が40.5%であった。概ね半々という結果である。4割近い人が総合的にみて不満と思っているわけであるが、どのような部分に不満があるのだろうか。この総合評価とは別に、職場のどのような部分に改善が必要だと考えているかを聞いた結果は、表-2に示す通りである。

該当するものすべてに○をつけてもらったところ、作業班員が改善の必要性を最も高く感じているのは「賃金・給与」で、回答した作業班員の68.6%が指摘している。「社会保障の充実」、「年間を通じた安定雇用」も5割を越えていた。これらの3点に比べると、「月給制、週休2日制等雇用条件の改善」や「社会的評価の向上（イメージ）」を指摘する作業班員の比率は低い。このような諸改善点のなかで、最も重要なものを一つだけあげてもらったところ、「賃金・給与」

表－2 職場で改善が必要なこと

区 分	(人, %)			
	最重要		改善点	
	人数	比率	人数 ¹⁾	比率 ²⁾
賃金・給与	70	31.5	140	68.6
社会保障の充実	19	8.6	111	54.4
年間を通しての安定雇用	19	8.6	103	50.5
安全性・快適性の向上等職場環境の改善	5	2.3	62	30.4
月給制, 週休2日制等雇用条件の改善	8	3.6	42	20.6
社会的評価の向上(イメージアップ)	1	0.5	28	13.7
その他	—	—	3	1.5
未記入	100	45.0	—	—
計	222	100.0	—	—

資料：アンケート調査による。

1) 複数回答。

2) 回答者数(204人)に対する比。

が31.5%と特に多く、他の項目はいずれも1割未満であった。いろいろと改善してほしい点はあるが、何と言っても「賃金・給与」条件に満足していないものと理解される。同時に、最も重要なものについては未記入者が45.0%と半数近くにのぼっている。この未記入であるが、この場合はどれも大きな問題であり最も重要なものをつつだけ指摘することができないという意味が含まれているのではないと思われる。このように、作業班員の雇用条件をめぐる問題は少なくないが、特に「賃金・給与」をめぐる問題が最も大きなものとなっているものと思われ、以下、本研究では作業班員の賃金に関する調査結果を示すものとする。ところで、賃金については通常、賃金の受取方法についても問題にされることが多いため、まず受取方法について記述した後、賃金水準について検討する。

賃金の受取方法

作業班員に対して賃金の受け取り方法について聞いた結果は表－3に示す通りである。最も多いのは「日給月給制」で、68.5%を占めている。あとは何らかの形で出来高制で、そのなかで最も多いのは「班単位の出来高制」である。「日給月給と出来高併用」という受取方法も8.1%を占めている。「月給制」という選択肢を選んだ作業班員はいなかった。

次に、このような賃金の受取方法について変更の要望があるかどうかを聞いてみた。その結果を見ると、「現状のままでよい」という人が210人(94.6%)とほとんどで、「変更してほしい」という回答はわずかに7人(3.2%)であった。変更には

表－3 賃金の受取方法

区 分	(人, %)	
	人数	比率
日給月給制	152	68.5
班単位の出来高制	29	13.1
個人の出来高制	10	4.5
月給と出来高併用	1	0.5
日給月給と出来高併用	18	8.1
その他	9	4.1
未記入	3	1.4
計	222	100.0

資料：アンケート調査による。

対する要望を具体的にみると、月給制にしてほしいという要望が4人、個人の出来高制にしてほしいという要望が1人、月給と出来高制の併用にしてほしいという要望が1人となっている（具体的な要望内容を記入していない人が1人）。7人中5人が現在は採用されていない「月給制」に関心を示している。ただし、「月給制」という要望を示した5人の年齢区分をみると、20歳代1人、40歳代1人、50歳代1人、60歳代2人となっており、人数が少ないこともあるが、年齢との間には明確な傾向を見いだすことができない。

作業班員が考えるところの林業労働力の安定確保策については考察のところで述べるが、少なくとも本調査地に関する限りは、賃金の受取方法は余り大きな問題ではないことが示唆される。

賃金水準の現状

1. 賃金水準と推定年収

1) 一日あたり平均賃金

一日あたりの平均賃金（チェーンソー等の損料を除く、以下同じ）について、現状と希望額を聞いた結果は表-4に示す通りである。まず、現状からみていくと、男子では6千円台が53.7%を

表-4 一日あたり平均賃金（現状）¹⁾

(人, %)							
	金額 (千円)	計 ²⁾		男		女	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率
現状	4～5	1	0.5	—	—	1	1.2
	5～6	58	26.1	5	3.7	53	63.1
	6～7	95	42.8	73	53.7	20	23.8
	7～8	16	7.2	15	11.0	1	1.2
	8～9	19	8.6	16	11.8	3	3.6
	9～10	15	6.8	15	11.0	—	—
	10～11	4	1.8	4	2.9	—	—
	13～14	1	0.5	1	0.7	—	—
	未記入	13	5.9	7	5.1	6	7.1
	計	222	100.0	136	100.0	84	100.0
希望	5～6	1	0.5	—	—	1	1.2
	6～7	30	13.5	7	5.1	23	27.4
	7～8	50	22.5	17	12.5	33	39.3
	8～9	57	25.7	37	27.2	18	21.4
	9～10	13	5.9	8	5.9	5	6.0
	10～11	46	20.7	45	33.1	1	1.2
	11～12	2	0.9	2	1.5	—	—
	12～13	10	4.5	9	6.6	1	1.2
	16以上	7	3.2	7	5.1	—	—
	未記入	6	2.7	4	2.9	2	2.4
	計	222	100.0	136	100.0	84	100.0

資料：アンケート調査による。

1) チェーンソー等の損料を除く。

2) 性別不明者が2人いるため、内数の和が合計に一致しない場合がある。

占めている。7千円以上をもらっている作業班員もいるが、平均賃金はかなりばらついていることがわかる。女子では、5千円台が63.1%を占め、6千円台の23.8%を加えるとほとんど全部となる。平均額を計算すると、男子が7,174円、女子が5,867円である。なお、これらの現状の平均額は希望賃金の平均額と比較するため、現状と希望の両方に答えた男子126人、女子78人に関する数値である。

次に、希望賃金をみると、男子の場合は、1～1.1万円が33.1%と最も多く、8千円台の27.2%がこれに次ぐ。女子の場合は、7千円台を中心に(39.3%)、6千円台(27.4%)、8千円台(21.4%)となっている。平均は男子が9,335円、女子が7,209円となっている。従って、一日あたり平均賃金について現状と希望額の差は、男子で2,161円、女子で1,342円となる。また、現状と希望との差は相当ばらついている。男子(女子)でみると、差額が千円未満が33人(28人)、千円以上2千円未満が49人(40人)、2千円以上3千円未満が19人(8人)、3千円以上4千円未満が16人(1人)、4千円以上5千円未満が3人(0人)、5千円以上が6人(1人)となっている。最も多額の引き上げ要望としては13,500円の引き上げとなっていた。

このような現行賃金を年齢別に集計すると、男子の場合では、30歳未満が6,233円、30歳代が7,140円、40歳代が6,888円、50歳代が7,294円、60歳代が7,310円、70歳代が7,111円となっている。年齢との関係は必ずしもはっきりしていない。20歳代、30歳代は人数が少ないことも影響しているのかも知れないが、一日あたり平均賃金が最も高いのは60歳代で、最も低いのは20歳代であり、その差額は1,077円である。

2) 年間推定収入

一日あたり平均賃金と年間就労日数から作業班員としての年間推定収入の分布を計算した結果は表-5に示す通りである。なお、諸手当については金額を聞いていないため不明であり、本論文における収入には諸手当が含まれていないことを断っておく。まず、男子の場合は、100万円以上200万円未満が71.3%を占め、計算上の最高額は300万円である。女子の場合は、50万円以上150万円未満が83.3%を占め、計算上の最高額は180万円である。作業班員としての年間推定収入の平

表-5 作業班員としての年間収入の推定額¹⁾

金 額	(人, %)					
	計 ²⁾		男		女	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
50万円未満	5	2.3	4	2.9	1	1.2
50～100万円	46	20.7	18	13.2	27	32.1
100～150万円	94	42.3	50	36.8	43	51.2
150～200万円	54	24.3	47	34.6	7	8.3
200～250万円	9	4.1	9	6.6	—	—
250万円以上	1	0.5	1	0.7	—	—
未記入 ³⁾	13	5.9	7	5.1	6	7.1
計	222	100.0	136	100.0	84	100.0

資料：アンケート調査による。

1) 作業班年間収入＝一日あたり平均賃金×年間就労日数

2) 性別不明者が2人いるため、内数の和が合計に一致しない場合がある。

3) 一日あたり平均賃金と年間就労日数のどちらか一方または両方が未記入の者。

均を求めると、男子で139.7万円、女子で107.7万円、全体で127.4万円である。これを月額に換算すると、男子で11.6万円、女子で9.0万円、全体で10.6万円となる。この平均金額からみる限り、作業班員としての収入のみで生活していくのは難しいものと思われる。直接の比較は難しいが、同じ北陸地域の伊佐愛林有限会社（地域内の素材生産業としては優良事例との評価を受けている）では、日給月給制を基礎に諸手当を含め従業員に対する年間支給額の平均が300万円となっており、その最高額は400万円とされる（鶴，1995）。日当の低さも問題であるが、日当と年間就労日数に基づく年間収入が生活できる水準に達していないことがより基本的な問題といえる。

上で求めた作業班員としての年間推定収入と、作業班員としての収入が家計に占める割合とから作業班員の年間家計収入を推定した結果は表－6に示す通りである。男子の場合は、200万円台が31.6%、100万円台が30.1%となっている。女子の場合は、100万円台が38.1%、200万円台が36.9%となっている。平均額を計算すると、男子で257.3万円、女子で227.1万円、全体で246.4万円となる（一日あたり平均賃金、年間就労日数、作業班収入が家計に占める割合から年間収入を逆算すると、年間収入が1千万円を越えることになる作業班員5人については、平均の計算からは除外した）。

表－6 作業班員家計の年間収入の推定額¹⁾

(人, %)

金 額	計 ²⁾		男		女	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
100万円未満	5	2.3	4	2.9	1	1.2
100～200万円	73	32.9	41	30.1	32	38.1
200～300万円	75	33.8	43	31.6	31	36.9
300～400万円	29	13.1	23	16.9	5	6.0
400～500万円	14	6.3	10	7.4	4	4.8
500万円以上	11	5.0	7	5.1	4	4.8
未記入 ³⁾	15	6.8	8	5.9	7	8.3
計	222	100.0	136	100.0	84	100.0

資料：アンケート調査による。

- 1) 作業班員の年収＝一日あたり平均賃金×年間就労日数÷作業班収入の家計に占める比率
- 2) 性別不明者が2人いるため、内数の和が合計に一致しない場合がある。
- 3) 一日あたり平均賃金、年間就労日数、作業班収入の家計に占める比率の何れかが未記入の者。

2. 希望賃金

1) 一日あたり平均賃金に対する希望

一日あたり平均賃金がいくらであれば作業班員が集まると思うかを主たる業務内容別に聞いた結果は表－7に示す通りである。本表は、男子の場合で、チェーンソー等の損料を除いた場合の一日あたり平均賃金である。伐採、集材・搬出では1万円という回答が最も多い。また、造林では8千円という回答が多く、次に多いのは1万円である。男子に限定すると、作業内容を問わず1万円という回答が多い。平均を求めると、伐採で11,193円、集材・搬出で10,830円、造林で8,551円である。作業班員の仕事は特定の一作業のみではないため、現行賃金との直接比較はできないが、現状に比べるとかなり高いものとなっている。

表－7 作業班員を安定的に確保するために必要な賃金¹⁾

金額 (千円)	伐採		集材・搬出		造林	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
6	—	—	1	0.5	10	4.5
7	3	1.4	1	0.5	44	19.8
8	9	4.1	9	4.1	69	31.1
9	6	2.7	9	4.1	20	9.0
10	53	23.9	53	23.9	50	22.5
11	4	1.8	3	1.4	1	0.5
12	18	8.1	11	5.0	3	1.4
13	5	2.3	—	—	1	0.5
14	—	—	1	0.5	—	—
15	19	8.6	13	5.9	3	1.4
20	1	0.5	1	0.5	1	0.5
25	1	0.5	1	0.5	—	—
未記入	103	46.4	119	53.6	20	9.0
計	222	100.0	222	100.0	222	100.0

資料：アンケート調査による。

1) 男子一日あたり、チェーンソー等の損料を除く。

表－8 男子一日あたり平均賃金¹⁾の比較

区 分	(円/日, %)		
	伐採	集材・搬出	造林
作業班員が希望する賃金 (a)	11,193	10,830	8,551
森林組合が必要であると考える賃金 ²⁾ (b)	10,234	10,414	8,284
現行の賃金 ²⁾ (c)	7,825	7,958	6,611
差額 (a)－(c)	3,368	2,872	1,940
差額 (b)－(c)	2,409	2,456	1,673
差額 (a)－(b)	959	416	267
引上げ率 ((a)－(c))/ (c) × 100	43.0	36.1	29.3
引上げ率 ((b)－(c))/ (c) × 100	30.8	30.9	25.3

資料：アンケート調査による。

1) チェーンソー等の損料を除く。

2) 1993年度調査結果、鹿児島県内の全森林組合の平均額。

作業班を集めるために必要だと作業班員自らが考えている賃金を、調査対象地域の平均賃金、調査対象地域の森林組合が作業班員確保のために必要だと考えている賃金と比較した結果は表－8に示す通りである。但し、比較の対象とする地域の平均賃金、森林組合が考えている賃金水準は1993年度に実施した調査の結果によっており、厳密には比較が難しいことを断っておく。伐採、集材・搬出、造林の何れについても現状、森林組合が必要であると考えた賃金、作業班員が希望する賃金の順に高い。まず、伐採についてみると、現行賃金の7,825円に対し、組合の考える必要

賃金が10,234円、作業班員の希望賃金が11,193円となっている。この差額を必要な引き上げ率と考えると、森林組合の考える水準に達するには30.8%、作業班員の希望水準に達するには43.0%という大幅な賃金引き上げが必要となる。同様に、集材・搬出では30.9%、36.1%の引き上げが、造林では25.3%、29.3%の引き上げがそれぞれ必要となる。

2) 賞与に対する要望

各種の手当については組合ごとにそれぞれ支給されているが、賞与については支払われていない。これは、賃金の支払形態が基本的に日給月給制及び出来高制になっているためである。そこで、森林組合作業班員を安定的に集めるために賞与が必要かどうかを聞いてみた。その結果は表-9に示す通りである。

表-9 賞与の必要性

区 分	(人, %)	
	人数	比率
是非必要	90	40.5
必要だと思う	94	42.3
必ずしも必要ではない	7	3.2
わからない	26	11.7
未記入	5	2.3
計	222	100.0

資料：アンケート調査による。

表-10 賞与の金額（年間）

金 額	(人, %)	
	人数	比率
10万円未満	8	4.3
10～20万円	42	22.8
20～30万円	50	27.2
30～40万円	22	12.0
40～50万円	5	2.7
50～60万円	16	8.7
60万円以上	17	9.2
未 記 入	24	13.0
計	184	100.0

資料：アンケート調査による。

「是非必要」と「必要だと思う」がそれぞれ4割を超え、両方で82.8%に達している。「必ずしも必要ではない」という回答は7人(3.2%)と少なかった。しかし、すでにみたように、現行の日給月給制または出来高制という受取方法自体については特に変更を希望していない。年間就労日数に対応した形での賞与を求めているものと考えられる。賞与として希望する年間金額は表-10に示す通りで、ほとんどは50万円以内である。希望額としては10万円台、20万円台が多く、両方で半分を占める。なお、平均金額は32.2万円である。これを現行賃金の平均月額10.6万円と比較すると、約3ヶ月分相当となる。

考 察

鹿児島県北薩流域における森林組合作業班員の賃金について現状と希望についてみてきた。また、雇用者である森林組合が林業労働力を安定的に確保するために必要と思われる賃金水準についてもみてきた。作業班員が希望する賃金水準と森林組合が必要と考える賃金水準にも開きはあがるが、どちらをとるにしろ、現状との差は、表-8に示したように、3割、4割といった水準に達している。本研究では、森林組合の事業コストの分析を行っていないためはっきり数値で示すことができないが、現状の市場価格を前提に最大限どこまで賃金として支払うことが可能なのか、また一定の賃金を支払うために必要な最低市場価格はどれくらいなのか、等についての経営分析を進める必要がある。

ところで、森林組合の素材生産事業の場合、森林所有者に一定の立木価格が出るように考えることも必要である。また、一定の立木価格が出ないのであれば、森林所有者は伐採を考えないであろう。当然のことながら、森林所有者はできるだけ高い収入を期待している。そこで、北薩地域内の森林所有者に対して、森林組合が作業班員を集めるために必要な一日あたりの平均賃金についてどのように考えているかを聞いてみた。地域の6つの森林組合の総代1,101人と指導林家・青年林業士（以下、指導林家等と記す）の67人に対し調査票を配布し回答を求めたところ、666人の総代と33人の指導林家等から回答を得た（回収率は、総代が60.5%，指導林家等が49.3%）。また、参考のために、地域の52人の一人親方に対しても調査を行い17人より回答を得た（回収率32.7%）。17人中の7人は、森林組合より伐採事業を請け負ってもよいと回答している。彼らが希望している一日あたり平均賃金を集計してみた。表-8の結果も一部再掲し、これらの必要賃金を一覧表としてまとめると、表-11の通りである。森林組合が安定的に男子労働力を作業班員として確保するために必要と思われる一日あたり賃金は、作業班員、林家、指導林家等、一人親方ともにほぼ1万円から1万1千円位の金額になっていることがわかる。一方、表-2で指摘したように、作業班員の最大の関心事は賃金の上昇となっている。本表が示すように、関係者は林業労働者の賃金を引き上げなければならないことをよく理解しており、しかも必要な引き上げ金額についても大きな差は認められない。

表-11 男子一日あたり平均賃金¹⁾の比較

区 分	(円/日, %)		
	伐採	集材・搬出	造林
作業班員が希望する賃金 ²⁾	11,193	10,830	8,551
一般林家が必要であると考える賃金	10,292	10,126	8,960
一般林家が働いてもよいと考える賃金	10,389 ³⁾	—	—
指導林家等が必要であると考える賃金	11,345	11,148	10,296
指導林家等が働いてもよいと考える賃金	10,500 ³⁾	—	—
一人親方が働いてもよいと考える賃金	10,000	— ⁴⁾	—
森林組合が必要であると考える賃金 ⁵⁾	10,234	10,414	8,284
作業班員の現行賃金 ⁵⁾	7,825	7,958	6,611

資料：アンケート調査による。

- 1) チェーンソー等の損料を除く。
- 2) 表-8より再掲。
- 3) 臨時的間伐作業。
- 4) 回答者数が3人のため省略。
- 5) 1993年度調査。鹿児島県内の全森林組合の平均額。

このような状況にありながら、賃金の引き上げについて具体的な動きが余りみられない。例えば、『北薩流域林業活性化基本方針書』は流域内の林業労働者の高齢化と減少を指摘している。その上で、今後の流域林業活性化の基本方向として掲げる林業従事者の育成確保策には、新規参入者の掘り起こし、リーダー等後継者の養成、就労の安定化を指摘するのみである。もちろん、これらの対策が重要なものであることは間違いないものと思われるが、最大の問題点である賃金の問題を避けて通る限り、新規参入も難しく、また作業班のところで指摘したように新規参入者、若手の不満が残るのではないかとと思われる。この点からは、今後以下のような対策が望まれるよ

うに思われる。

第1に、賃金引き上げについて、段階的に引き上げるような目標を設定し、流域林業活性化基本方針書のようなところに盛り込んではどうであろうか。表-1に示したように、現行の『北薩流域林業活性化基本方針書』は、流域林業活性化の目標として素材生産量の2割増加を計上し、これを10.9%減少する林業従事者が33.5%増の年間就労日数により達成することを計画している。ここにおいては労働生産性は一定とみなされている。方針書にはっきりと記述されているわけではないが、これらの目標において、林業従事者は現行賃金で現行労働生産性を維持することが前提になってはいないだろうか。現行賃金ではますます林業労働者の減少は続き、また高齢化は労働生産性を維持するのがやっとなという状態になることは明らかであるように思われる。賃金に限らず、社会保障制度の充実も含め、長期的に目標を定め、毎年少しずつ実行していかないと、本当に手遅れになってしまうのではないと思われる。賃金についても、例えば、表-8より伐採についてみると、作業班員の現行賃金と希望賃金には3,368円もの差があり、これは森林組合が今すぐ負担できる金額ではないであろう。しかし、例えば500円の引き上げが本当に不可能なのかどうか、これは何ともいえないように思われる。現実と目標がこうまで乖離している以上、少しでもより望ましい水準に近付こうという努力が重要である。森林の流域管理システムは関係者の総意を結集するものとしているが、これは関係者が一定の協調的行動のもとに、トータルとして生産活動の活発化、林業所得の向上、森林資源の質的向上を目指すものである。流域により事情は異なるものと思われるが、賃金水準そのものが問題となり、かつその解決が必要な場合は、例えばこの500円の負担の在り方が流域全体で検討されなくてはならないように思われる。

第2に、地域の素材生産事業の経営分析が必要である。現在の木材価格では本当にこれ以上の賃金支払いが完全に不可能なのであろうか。例えば、森林組合の事業であれば精算表などをもとに、生産性の算定は可能であるように思われる。補助金などを満度に利用し、必要な合理化措置を実施した上で、これ以上の賃金支払いが本当に不可能なのかどうか問われている。林地ごとの採算性も重要だが、事業体全体の経営分析が必要である。森林組合であれば、木材市場の経営、素材生産事業、造林・保育事業、公社・公団の業務などを総合的に検討し、賃金支払い可能額を計算する必要があるように思われる。林業機械化の推進、事業の合理化が生産コストの低下につながるかどうか重要であろうが、コストの低下分が賃金の上昇に回るような仕組みになっているのであろうか。この点を検討しておかないと、『北薩流域林業活性化基本方針書』が目標とする2割の増産が短期的に実現したとしても、賃金は現状のまま推移し、長期的には林業労働力の一層の減少と高齢化を引き起こす可能性が高いように思われる。森林組合の場合は、必ずしも有利な事業ばかりを担当するわけにはいかない面もあるかも知れない。しかし、その結果、林業労働力の安定的確保のために必要な賃金を払うことができなくなれば作業班自体の存続が難しくなってしまうことを考えると、現有労働力の最適配分といった観点からの事業範囲の再検討が経営分析には含まれるべきであろう。

第3に、森林所有者の対応について述べておきたい。経営分析の結果、現行生産システムの下ではこれ以上の賃金引き上げが不可能であることが判明したとすると、必要な対応策が限定されてくる。具体的には、森林所有者が譲歩するしかない。一つは、森林施業の共同化によるコスト低下であり、もう一つは森林所有者による負担である。もはや個々の自由な森林所有者の要望に応じて自由に使える森林組合作業班はいないのだとあきらめてもらうしかないであろう。ここで問題になるのが、森林組合と素材生産業者との競合である。本調査地域では造林、保育は森林組合に依存し、伐採は素材生産業者に依頼する例が多い。素材生産業がまだ健在であるとも言えるが、両者には生産性の格差があり、森林所有者としては伐採については森林組合ではなく素材

生産業者に依頼したいということであろう。つまり、森林組合作業班の経営分析を行えば、何らかの合理化の余地があるとの結論がでる可能性が高い。同時に、森林所有者にとっての森林組合とは、多分に造林や保育を補助金をもらいながら頼むところにすぎないということも示唆している。広域合併した森林組合を中心に流域林業の活性化を本当に図りたいのであれば、森林所有者がその意義をよく理解し、場合によっては立木価格の引き下げ等に同意しなければならないところであるが、このような合意は最も困難なものである。森林所有者の多くは立木価格の現行以上の引き下げにはかなり抵抗するものと予想される。本調査では、森林所有者の価格見通しも併せて実施したところ、森林所有者が希望している立木価格水準はかなり高いものであるように思われた。「立木価格がいくら以上であれば伐採してもいいと思いますか」という単純な質問を行ったところ、 m^3 あたり希望立木価格はスギで24,663円、ヒノキで36,258円となった。もちろん、立木価格は地利条件、森林の状況等により異なるものであり、希望立木価格水準をこのような単純な質問で聞くこと自体に無理があることはいうまでもない。しかし、このように算出された平均水準は、現行の立木価格とは著しく乖離したものである。日本不動産研究所が推定している『山林素地及び山元立木価格調』による鹿児島県の1995年3月現在の山元立木価格は利用材積 1 m^3 あたり、スギが10,855円、ヒノキが22,050円となっている。特にスギでは倍以上の価格を提示している。同調査において鹿児島県が最高価格を記録したのは1980年3月であった。森林所有者が希望している立木価格水準はこのときに近いものがある。木材価格は、最終的には林家（立木価格）、作業者（賃金）、森林組合（手数料）など関係者で配分されることになるが、木材価格が低迷するなかで、立木価格のみピーク時の配分を受け続けることは難しい。なお、紙幅の関係もあり、立木価格の問題については別稿に譲りたいが、現在可能なこととしては、林業労働者の安定的確保のためには賃金の水準についての検討が重要な問題の一つであり、そのためには森林組合の経営合理化はもとより、森林所有者の協調的行動も重要であることを森林所有者が理解する必要があるものと思われる。

お わ り に

鹿児島県森林組合連合会では全国的な求人誌に森林組合作業班員の募集を行っている。毎年一定数の応募者があると言われているが、都会からの応募者の提示する条件が現状と著しく乖離しているケースが少なくないとされる。本調査の結果では、作業班員の平均月収（日給月給）は10万円強という現状がわかった。林業労働力の安定的確保策は賃金面だけではないものの、少なくとも現行の平均月収では農業との兼業や年金収入がある場合等以外は生活そのものが成立しない水準にあるといえる。月給制の導入が必ずしも解決策とは言いがたいと思うが、一定の平均賃金に加え一定日数以上の就労日数により、それなりの月収あるいは年収が確保されないと林業労働者の新規参入は難しく、またせっかく参入してきた者も不満を強め転職していってしまうといえる。

謝 辞

本論文は1995年に鹿児島県林業雇用改善促進事業研究委員会が実施したアンケート調査の結果をもとに作成したものである。本アンケート調査に協力頂いた鹿児島県北薩流域の森林組合作業班員、森林所有者（指導林家・青年林業士を含む）、一人親方の皆様に厚く御礼申し上げる。また、アンケートの集計には工藤達朗氏（京都大学大学院農学研究科）の協力を得た。御礼申し上げる。

げる。

文 献

- 1) 岡田秀二 (1989) 林業労働力をめぐる新たな動き. 農林金融. 42(11). 26-32
- 2) 岡森昭則 (1991) 現段階における林業労働問題. 林業経済. 510. 1-8
- 3) 鹿児島県 (1994) 北薩地域森林計画書 (北薩森林計画区). 計画期間: 自平成7年4月1日, 至平成17年3月31日). 148pp.
- 4) 森林計画制度研究会 (1992) 新版森林計画の実務. 地球社. 東京. 256-282
- 5) 田中純一 (1964) わが国林業における賃金水準の研究. 林業経営研究所研究報告. 63(5). 林野庁. 72 pp.
- 6) 田中純一 (1973) 林業の賃金構造に関する研究. 林業経営研究所研究報告. 72(5). 林野庁. 181pp.
- 7) 田中純一 (1974) 林業の賃金体系に関する研究. 林業経営研究所研究報告. 73(5). 林野庁. 232pp.
- 8) 田中純一 (1992) 林業の労働条件—現況と課題—. 林政総研レポート. 42. 26-31
- 9) 鶴 助治 (1995) 伊佐愛林有限会社の労働力確保対策. 平成6年度全国林業労働力育成センター事業『きりひらく道Ⅳ』所収. 同センター. 東京. 42-49
- 10) 日本不動産研究所 (1995) 山林素地及び山元立木価格調 (平成7年3月末現在). 28-31
- 11) 北薩流域林業活性化センター (1994) 北薩流域林業の実態調査報告書. 34pp.
- 12) 北薩流域林業活性化センター (1994) 北薩流域林業活性化基本方針書. 46pp.
- 13) 松下幸司 (1994) 平成5年度林業雇用改善促進事業研究委員会報告書. 鹿児島県森林組合連合会. 147 pp.
- 14) 松下幸司 (1995) 平成6年度林業雇用改善促進事業研究委員会報告書 (鹿児島県始良流域). 鹿児島県森林組合連合会. 69pp.
- 15) 松下幸司 (1996) 平成7年度林業雇用改善促進事業研究委員会報告書 (鹿児島県北薩流域). 鹿児島県森林組合連合会. 87pp.
- 16) 林野庁監修・林業制度研究会編 (1990) 森林の流域管理システム—林政審議会中間報告「今後の林政の展開方向と国有林野事業の経営改善」の解説—. 日本林業調査会. 東京. 48-49
- 17) 林野庁 (1991) 林業白書 (平成2年度). 日本林業協会. 東京. 19-22
- 18) 林野庁 (1995) 林野小六法 (平成7年版). 林野弘済会. 東京. 29-105
- 19) 林野庁 (1996) 林業白書 (平成7年度). 日本林業協会. 東京. 68-71
- 20) 労働省 (1995) 第47回労働統計年報. 労務行政研究所. 東京. 208-209

Résumé

The number of forestry workers is decreasing and the average age of these workers is increasing in most areas of Japan. It is of urgent necessity for the continuation local forestry activities to improve employment conditions. Among employment conditions, wages are the most important factor. In this analysis, the recent situation and problems related to wages in Hokusatsu Forest Planning Area of Kagoshima Prefecture were clarified by a questionnaire survey conducted in September 1995 along with an interview survey. The questionnaire was distributed to all forestry workers belonging to all local forestry associations in the survey area (309 forestry workers in total), 222 persons responded and

the response ratio was 71.8%. The average age of the responding forestry workers was 58.3 years old for men and 59.0 for women. The age issue among forestry workers was also found in this survey area. The following issues were clarified by the questionnaire survey.

- 1) As the method of paying wages, the percentage under the "daily wage / monthly wage system" was 68.5%. Most other cases were similar to a piece work system. The salary system was not used at all.
- 2) The average daily wage (excluding the rent of chain saws and so on; this is to be considered below) was 7,174 yen for men and 5,867 yen for women. This wage level is located at a low level comparing all over the country.
- 3) The average monthly income calculated from the daily wage and number of working days was 116,000 yen for men and 90,000 yen for women excluding sundry allowance. It is difficult for forestry workers with such a low level of monthly income to sustain their lives. Most forestry workers have other income sources, namely, agriculture (58.4%), annuity (21.3%) and stock raising (15.8%).
- 4) The average yearly total income from the average monthly income and the share of forestry income to total household income was estimated to be 2,464,000 yen.
- 5) The average daily wage classified by age-group showed no clear tendency. For men, the highest age group was 60-69 years (7,310 yen), and the lowest was 20-29 years (6,293 yen).
- 6) The expected daily wage for men was 11,193 yen for cutting, 10,830 yen for yarding and extraction, and 8,511 yen for planting. These figures are considerably greater than the wages currently paid.
- 7) The necessity of bonuses was noted by 82.8% of forestry workers. The yearly bonus that they would like to get was approximately equal to 3 months pay.
- 8) The daily wage necessary to satisfy forestry workers of the local forestry associations was estimated to be almost the same level paid to managers of local forestry associations, forest owners, advisory forest owners, one-person boss forestry workers, and forestry workers of local forestry associations. In cases of cutting, yarding and extraction, their opinions were almost unanimous in that the daily wage should be over 10,000 yen.