

林業労働への新規参入と林業労働者像

大 田 伊 久 雄

第1節 は じ め に

近年、林業労働力の減少と高齢化問題はますます深刻化している。この対策として、給与や社会保障等の雇用条件整備によって若い労働力を確保しようとする第三セクターや森林組合が増えている¹⁾。和歌山県龍神村森林組合においても、1992年より月給制の「森林作業隊員」（林業技術者後継者）の定期採用を始めており、94年4月時点で16名に達している。同組合ではこれ以前にも81年より「青年林業士」として月給制林業労働者の採用を行ってきており、すでに12名が組合に定着している。「森林作業隊員」は主に将来の伐採作業の担い手として期待されており、求人広告誌等を利用した採用活動によって20-30代の転職者を中心に毎年5名程度の新規採用を行っている。一方の「青年林業士」は、地元の新規卒業者を中心に若干名の採用をしてきたもので、「森林作業隊員」制度の開始とともにこれに吸収された。

本研究は、同組合で働く林業労働者に対する意識調査をもとに、長年林業労働に携わってきた林業技術者（作業班員）と最近林業に参入した森林作業隊員との仕事や生活に関する意識の相違点および共通点を明らかにするなかで、林業労働への新規参入条件と林業労働者の将来像について考察を加えるものである²⁾。

第2節 林業技術者への意識調査の分析結果

筆者は1993年12月から翌年1月にかけて龍神村森林組合の作業班員および森林作業隊員を対象に選択式アンケートによる意識調査をおこなった。調査票は龍神村森林組合の森林作業隊員ならびに伐出および造林労務班員60名に配布し、37部の有効回答を得た。93年末における同組合の森林作業隊員数は22名、労務作業班員は約100名であり、今回の調査では全体のほぼ3分の1の労働者からの意見が得られた。回答者の年齢分布は、10代1名・20代5名・30代10名・40代4名・50代7名・60代9名・70代1名であった。また、回答者のうち20名が作業班員、17名が森林作業隊員であった³⁾。同組合に就業してからの経過年数の平均値は、作業班員が18.9年、森林作業隊員が6.2年であった。また前者の多くが過去においても林業に関わってきたのに対し、後者のほとんどは組合に入るまで林業とは無関係であり、両グループの林業労働に関する経験には極めて大きな差異が認められた。

まず、現在の仕事（組合作業班員もしくは森林作業隊員）に就く前に林業に対して持っていたイメージという質問を設けたところ、森林作業隊員の半数が「しんどくてつらい」と答えたのに対し、作業班員では「家業だったので好きでも嫌いでもなかった」という答えが最も多かった（表1参照）。林業を外からみると、きつい仕事であるというネガティブなイメージが先行していることがうかがわれる。しかしその反面で森林作業隊員の中には「世の中にとって大切な仕事である」や「自然の中で汗を流せる面白そうな仕事」というポジティブな（あるいは憧れのような）感情を抱いていたものも少なくない。

表1 林業就業前に林業に対して持っていたイメージ（二つまで回答）

実数（％）

選択項目	作業班員	森林作業隊員
金にならない仕事	2 (10.0)	2 (11.8)
金になる仕事	2 (10.0)	0 (0.0)
しんどくてつらい仕事	3 (15.0)	9 (52.9)
世の中にとって大切な仕事	0 (0.0)	4 (23.5)
自分には関係のない世界	1 (5.0)	4 (23.5)
自然の中で汗を流せる面白そうな仕事	1 (5.0)	3 (17.6)
家業だったので好きも嫌いもなかった	7 (35.0)	0 (0.0)
その他	1 (5.0)	2 (11.8)

同組合に就職するにあたって重視した点という設問の回答状況を表2に示した。ここでは、作業班員の半数以上が「他に適当な職業・職場が見当たらなかった」ことを理由にあげているのに対し、森林作業隊員の約3分の2が「賃金の水準や社会保障などの雇用条件が安定している」ことをあげている。雇用条件については、月給制の森林作業隊員と出来高制の作業班員とでは著しく異なっている。従来からの作業班における出来高日給制という不安定な収入形態および社会保障制度の不備が林業労働の大きな問題になっていることは衆知の通りであるが、かなり多くの森林作業隊員が月給制を骨子とす

表2 龍神村森林組合への就職に当たって重視した点（二つまで回答）

実数（％）

選択項目	作業班員	森林作業隊員
賃金の水準や社会保障などの雇用条件が安定している	2 (10.0)	11 (64.7)
就業時間が明確で、自分の時間が多く持てる	3 (15.0)	0 (0.0)
自然を相手にする仕事である	3 (15.0)	4 (23.5)
短期間にお金を稼げる仕事である	0 (0.0)	0 (0.0)
一生やっていけそうな、やりがいのある職業・職場である	5 (25.0)	4 (23.5)
緑や水を育む社会的に重要な仕事である	2 (10.0)	1 (5.9)
他に適当な職業・職場が見当たらなかった	11 (55.0)	3 (17.6)
その他	2 (10.0)	2 (11.8)

る同組合の雇用条件に魅力を感じたということが明らかとなった。ただ、後でも見るように、彼らは必ずしも現在の給料に満足しているわけではない。

仕事において苦勞する点では、両グループともに「危険をとまなう作業がある」がトップで、以下「仕事がつつく肉体的に疲れる」「朝が早い」「虫さされやかぶれ」などが続いている（表3参照）。また、森林作業隊においては「特になし」という回答も多かったが、これは共販所におけるはえ積み作業や研修などの山行き以外の仕事の比重が相対的に高いという状況を反映しているからでもあろう。しかし、仕事が面白いので特に苦勞などは感じないという積極的な意見も中にはみられた。

表3 仕事で苦勞する点（複数回答）

選択項目	実数（%）	
	作業班員	森林作業隊員
仕事がつつく肉体的に疲れる	12 (60.0)	4 (23.5)
人間関係が難しく精神的に疲れる	1 (5.0)	0 (0.0)
皆の仕事のペースについていくのがしんどい	1 (5.0)	0 (0.0)
朝が早い	8 (40.0)	2 (11.8)
仕事が面白くない	0 (0.0)	1 (5.9)
危険をとまなう作業がある	16 (80.0)	7 (41.2)
機械の操作が難しい	0 (0.0)	0 (0.0)
虫さされやかぶれ	4 (20.0)	2 (11.8)
特に苦勞など無い	3 (15.0)	7 (41.2)
その他	2 (10.0)	2 (11.8)

また、一人前に山仕事が出来ようになるにはどのくらいの年数が必要だと思うかという設問に対しては、表4に示すように、伐出作業に関しては作業班員では3－4年という回答が最も多く、10年以上という回答は4分の1程度と比較的少数であった。一方、森林作業隊員では半数以上が10年以上かかると答えている。植林および保育に関しても同様の傾向が出ており、概して経験の少ない森林作業隊員にとって山仕事は実際以上に難しいものであると映っていると見ることができよう。なお、NA（無回答）の中には、その作業の経験がなく予想がつかないというものが多かった。

表4 山仕事の習熟に要する期間

	作業班員				森林作業隊員				実数（%）
	キリ	ダシ	植林	保育	キリ	ダシ	植林	保育	
10年～	5 (25.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (58.8)	9 (52.9)	4 (23.5)	6 (35.3)	
5－9年	1 (5.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	1 (5.9)	3 (17.6)	3 (17.6)	2 (11.8)	
3－4年	8 (40.0)	6 (30.0)	4 (20.0)	6 (30.0)	3 (17.6)	2 (11.8)	1 (5.9)	2 (11.8)	
0－2年	1 (5.0)	2 (10.0)	9 (45.0)	6 (30.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
NA	5 (25.0)	5 (25.0)	5 (25.0)	6 (30.0)	3 (17.6)	3 (17.6)	9 (52.9)	7 (41.2)	

次に、どんなことで現在の仕事をしていて良かったと思うかという設問に対する回答状況を表5に示した。作業班員のベスト3が「農業や自営の仕事と両立できること」「龍神村に住めること」「自然の中で季節の変化を感じながらのびのびと働けること」であるのに対し、森林作業隊員のベスト3は「仕事を終えた後の爽快感」「龍神村に住めること」「いい友人ができたこと」となっており、くっきりと両者の違いが浮かび上がっている。前者がゆったりと自分のペースで生活できることに喜びを見い出しているのに対して、後者においては仕事のやりがいや充実感あるいは友人や家族との心の交流などに関しての評価が高く示されている。両グループの嗜好の違いは経験差からくるというよりはむしろ年齢の違いからくるものが大きいと思われるが、いずれもストレスの多い現代の都市生活において渴望されているものであるということができるとはならないだろうか。また、「特に良かったとは思わない」という回答が、前者では4分の1あるのに対し後者では皆無という結果には森林作業隊員の仕事に対する充足感が現れている。

表5 仕事をしていて良かった点（四つまで回答）

選択項目	実数 (%)	
	作業班員	森林作業隊員
仕事を終えた後の爽快感	7 (35.0)	8 (47.1)
山の上から見る景色の素晴らしさ	2 (10.0)	5 (29.4)
龍神村に住めること	9 (45.0)	8 (47.1)
山を守り育てるという満足感	3 (15.0)	0 (0.0)
仕事自体が楽しいこと	0 (0.0)	4 (23.5)
農業や自営の仕事と両立できること	12 (60.0)	0 (0.0)
社会的に立派な仕事であるという誇りがもてること	0 (0.0)	2 (11.8)
自然の中で季節の変化を感じながらのびのびと働けること	8 (40.0)	4 (23.5)
優良な材を切り出したときの充実感	4 (20.0)	3 (17.6)
仕事時間がきっちりとしていること	0 (0.0)	2 (11.8)
雨が降ったら休めること	6 (30.0)	0 (0.0)
精神的に楽な仕事であること	6 (30.0)	1 (5.9)
森林組合がしっかりして倒産や解雇の心配がないこと	4 (20.0)	4 (23.5)
給料や待遇が良いこと	0 (0.0)	2 (11.8)
男らしい仕事であること	1 (5.0)	2 (11.8)
いい友人ができたこと	1 (5.0)	6 (35.3)
家族が喜んでくれていること	0 (0.0)	2 (11.8)
特に良かったとは思わない	5 (25.0)	0 (0.0)
その他	1 (5.0)	2 (11.8)

さて、社会保障等の待遇面については、当然予想されたことではあるが、両グループの意識はかなり異なっている。表6に示すように、作業班員では「とても良い」と答えたものではなく、「まあまあ良い」25%に対して「少し不満」もしくは「かなり不満」が35%であったが、森林作業隊員では「とても良い」もしくは「まあまあ良い」59%に対して「少し不満」が18%あるのみで「かなり不満」と回答したものはなかった。

表6 待遇（社会保険・退職金・労働時間・休日・諸手当等）について 実数（%）

選択項目	作業班員	森林作業隊員
とても良い	0 (0.0)	3 (17.6)
まあまあ良い	5 (25.0)	7 (41.2)
良くも悪くもない	4 (20.0)	3 (17.6)
少し不満である	5 (25.0)	3 (17.6)
かなり不満である	2 (10.0)	0 (0.0)
その他	0 (0.0)	1 (5.9)
NA	4 (20.0)	0 (0.0)

表7 収入について 実数（%）

選択項目	作業班員	森林作業隊員
とても良い	0 (0.0)	1 (5.9)
まあまあ良い	1 (5.0)	6 (35.3)
良くも悪くもない	3 (15.0)	2 (11.8)
少し不満である	11 (55.0)	7 (41.2)
かなり不満である	4 (20.0)	1 (5.9)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)
NA	1 (5.0)	0 (0.0)

さらに収入だけに絞った設問では両グループの差はより顕著で、現在の自分の収入が「少し低い」もしくは「かなり低い」水準であると答えたのは、作業班員では75%に達したのに対し森林作業隊員では47%にとどまり、「とても良い」あるいは「まあまあ良い」が前者ではわずか5%であったが後者では41%にも達した（表7参照）。給与総額において後者が前者より大きいという逆転現象は実際にはそれほど顕著ではなく、その意味でこの調査結果は現実の金額をストレートに反映したものとはいえない。しかし、一般社会人の30代と50代の間におけるような適正な所得格差は龍神村森林組合の林業労働者間にはみられない。また、作業班員の多くはかつての林業隆盛期を経験しており、当時の給与水準を考えると現在の自分の収入が他の業種などと比較したとき決して良いとはいえないという受けとめ方をしている。ただ、両グループに共通していることは、収入には満足できなくても待遇面を総合して考えるとそれほど悪くはないという意識を持っているものが多いということであり、同組合が退職金や社会保険の整備に力をいれてきた成果の一端を表わすものといえよう。

将来設計については表8に示すように、作業班員では80%、森林作業隊員では59%が「働けなくなるまで」もしくは「体力に余裕のある間」はこの仕事を続けたいと考えており、「早くやめたい」や「いつまでやるかわからない」という答えは両グループともに少数にとどまった。森林作業隊員の24%が「特に将来のことは考えていない」と答えているが、これはまだこの仕事の経験が浅く、どこまで続けられるかは何ともいえないという意見であると思われ、必ずしも否定的なものではない。

表8 将来設計について 実数（%）

選択項目	作業班員	森林作業隊員
働けなくなるまでこの仕事を続けようと思っている	6 (30.0)	8 (47.1)
体力に余裕のある間は続けるが、その後はもう少し楽な仕事につきたい	10 (50.0)	2 (11.8)
いつまでやるかわからない（転職の機会があれば移るかもしれない）	2 (10.0)	2 (11.8)
早くやめたいと思っている	0 (0.0)	0 (0.0)
特に将来のことは考えていない	2 (10.0)	4 (23.5)
その他	0 (0.0)	1 (5.9)

村での生活にどんな不便を感じるかという設問に対しては、作業班員の半数が「とくに不便は感じない」と答えているのに対し、森林作業隊員では「娯楽が少ない」や「医者・病院が遠い」をはじめ、前者に比べてかなり様々な不便を感じているケースが多い（表9参照）。

表9 村の生活で不便な点（複数回答）

選択項目	実数 (%)	
	作業班員	森林作業隊員
食料品の買い物が不便	0 (0.0)	5 (29.4)
衣類・家具・電気製品等の買い物が不便	1 (5.0)	5 (29.4)
娯楽が少ない	4 (20.0)	7 (41.2)
銀行・郵便局などの金融機関が少ない	0 (0.0)	1 (5.9)
子供の教育	3 (15.0)	2 (11.8)
住宅事情がよくない	1 (5.0)	2 (11.8)
人間関係がややこしい	0 (0.0)	1 (5.9)
友人・知人となかなか会えない	0 (0.0)	0 (0.0)
自然条件が厳しい	2 (10.0)	2 (11.8)
医者・病院が遠い	6 (30.0)	7 (41.2)
職業選択の余地が少ない	5 (25.0)	4 (23.5)
情報が不足しがち	1 (5.0)	3 (17.6)
特に不便は感じない	10 (50.0)	4 (23.5)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)

さらに、都会での生活にどれほど興味があるかという設問に対しては、龍神村での生活の方が良いと思う人が作業班員では5分の4におよぶのに対して、森林作業隊員では約半数にとどまった（表10参照）。ただ、「どちらにしても変わらないだろう」を加えると、両グループとも大多数がこの範疇に入り、積極的に都会に魅力を感じている人はごくわずかである。

表10 都会での生活に対する魅力

選択項目	実数 (%)	
	作業班員	森林作業隊員
都会の方が良さそうだとかなり強く感じる	0 (0.0)	0 (0.0)
都会の方が少しはいいかも知れないと思う	1 (5.0)	1 (5.9)
どちらにしても変わらないだろう	2 (10.0)	5 (29.4)
都会に出るよりはこちらの方がましだと思う	10 (50.0)	5 (29.4)
龍神村の方が絶対いいと信じている	6 (30.0)	4 (23.5)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)
NA	1 (5.0)	2 (11.8)

林業技術者の後継者不足の原因についてという設問では表11に示すように、両グループともに「仕事が肉体的にきつい」が最も多く、「危険をともなう仕事である」も共通して多い。いわゆる3Kが大きな原因であるという認識においては一致しているといえる。

表11 林業後継者不足の原因（三つまで回答）

実数（％）

選択項目	作業班員	森林作業隊員
仕事が肉体的にきつい	16 (80.0)	10 (58.8)
一人前になるまでに時間がかかる	3 (15.0)	2 (11.8)
作業班の人間関係などが難しそうである	1 (5.0)	0 (0.0)
軽い気持ちで始められる仕事ではない（一度始めたら辞めにくい）	1 (5.0)	3 (17.6)
危険をとまなう仕事である	15 (75.0)	7 (41.2)
給料が安い	8 (40.0)	5 (29.4)
社会保険・年金・退職金などの制度が整っていない	0 (0.0)	1 (5.9)
朝が早く、休みも少なく、自由時間があまり取れない	4 (20.0)	2 (11.8)
田舎に住むことに抵抗がある	0 (0.0)	3 (17.6)
林業自体に将来性がないと思われる（林業のイメージが悪い）	3 (15.0)	7 (41.2)
仕事を知ってもらえば結構面白いが、あまり若い人に知られていない	5 (25.0)	2 (11.8)
その他	1 (5.0)	1 (5.9)

また、「給料が安い」も両グループともに上位であり、特に作業班員においてそのポイントが高かった。大きな相違点としては、森林作業隊員では「林業自体に将来性がないと思われる」がかなり多かったのに対し作業班員ではこれは低く、そのかわりに「仕事を知ってもらえば結構面白いが、あまり若い人に知られていない」が后者で結構高く前者では低かった。林業に対する思い入れの違いが表れているようで興味深い。

若手の確保対策については、両グループともに「公務員並みの待遇を整備する」「政府や県からの補助金で給与の補填などを行う」「労働環境を整備し、3Kと呼ばれないようにする」などが多くかなり共通した意見を持っている（表12参照）。また、「自然との触れ合いを強調してイメージで人を集める」や「都市の若い人への募集活動を積極的に行う」などのポイントは極めて低く、「外国人労働者を受け入れる」は両グループともに皆無であった。さらに、「どうしようもない」という意見も作業班員には散見された。

表12 林業後継者確保対策（三つまで回答）

実数（％）

選択項目	作業班員	森林作業隊員
公務員並みの待遇を整備する	16 (80.0)	12 (70.6)
自然との触れ合いを強調してイメージで人を集める	2 (10.0)	0 (0.0)
労働環境を整備し、3Kと呼ばれないようにする	9 (45.0)	9 (52.9)
地元の暖かい迎え入れ体制を整える	5 (25.0)	2 (11.8)
技術指導の教育施設を充実させる	2 (10.0)	5 (29.4)
都市の若い人への募集活動を積極的に行う	2 (10.0)	1 (5.9)
政府や県からの補助金で給与の補填などを行う必要がある	14 (70.0)	6 (35.3)
外国人労働者を受け入れる	0 (0.0)	0 (0.0)
どうしようもない	2 (10.0)	0 (0.0)
その他	1 (5.0)	2 (11.8)

ところが、日本林業の将来性については両グループともに半数以上の人が前向きな明るい見通しを持っており、悲観的な回答は5分の1程度であった（表13参照）。また、龍神村の林業に対する取り組みについても4分の3の人がかなり高い評価をしており、この点でも認識の一致をみている（表14参照）。こうした回答は後退を続ける我が国林業の現況からすると奇異に感じられるが、龍神村森林組合という彼らの就業先を考える上では、重要な意味を持つメッセージであると考えられる。

表13 日本の林業の将来性

選択項目	実数 (%)	
	作業班員	森林作業隊員
国産材時代に向けてかなり明るい見通しを持っている	1 (5.0)	3 (17.6)
努力を重ねて行けば少しずつでも展望は開けるであろう	10 (50.0)	7 (41.2)
不振は続くが、これ以上悪くなることはないだろう	2 (10.0)	2 (11.8)
これからも林業は縮小していくだろう	3 (15.0)	3 (17.6)
ほとんど絶望的である	1 (5.0)	0 (0.0)
特に考えたことがない	2 (10.0)	2 (11.8)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)
NA	1 (5.0)	0 (0.0)

表14 龍神村の林業への取り組みについて

選択項目	実数 (%)	
	作業班員	森林作業隊員
たいへん良くやっている	2 (10.0)	10 (58.8)
まあまあ良くやっているほうだ	13 (65.0)	3 (17.6)
良くもなく悪くもない	1 (5.0)	1 (5.9)
ややもの足りない	1 (5.0)	1 (5.9)
かなり問題がある	1 (5.0)	0 (0.0)
考えたことがないので何とも言えない	2 (10.0)	2 (11.8)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)

ところが、国の林業政策に対する設問になると両グループともにほとんど良い評価は得られず、批判的な意見がかなりの数にのぼり、「あまり考えたことがない」という回答と合わせると全体の5分の4以上を占めていた（表15参照）。同様に、流域管理システムに関する設問では、両者ともに大多数の人がほとんど知らないかまたは関心がないとい

表15 国の林業政策について

選択項目	実数 (%)	
	作業班員	森林作業隊員
非常に適切な政策を展開している	0 (0.0)	0 (0.0)
まずまず良くやっている	1 (5.0)	0 (0.0)
特に良くもないが悪くもない	3 (15.0)	1 (5.9)
もう少し現場を見て政策を立てて欲しい	6 (30.0)	5 (29.4)
林業の衰退は政府の責任である（政府は林業を切り捨てようとしてきた）	5 (25.0)	1 (5.9)
あまり考えたことがない	5 (25.0)	9 (52.9)
その他	0 (0.0)	1 (5.9)

表16 流域管理システムについて

実数 (%)

選択項目	作業班員	森林作業隊員
良く知っている	0 (0.0)	1 (5.9)
あまり詳しくは知らないが関心はある	3 (15.0)	2 (11.8)
聞いたことがある程度で特に関心はない	7 (35.0)	2 (11.8)
聞いたことがない	10 (50.0)	12 (70.6)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)

う結果が出ており、国の林業政策と林業労働の現場とはかなり距離があることがうかがえる（表16参照）。

最後に、林業が環境保護に対してどういう立場にあるかという設問に対しては、森林作業隊員の半数以上が林業は「それほど環境破壊にならない」という比較的ネガティブな答えなのに対し、作業班員の多くは「林業こそが日本の緑を守っていける」などかなり積極的な評価を下していた（表17参照）。また、外材の輸入規制問題に関しては、両グループともに3分の1以上の人が「どちらともいえない」としているものの、賛成対反対の比率をみると、作業班員では8対1で賛成派が多数であるのに対し、森林作業隊員では2対6で反対派が多く、あざやかな対照を示した（表18参照）。同じ林業に携わる者ではあるが、20代・30代の若者と50代・60代の壮高年者との間で森林・林業や経済・社会に対する意識の違いはかなり大きいといえよう。

表17 環境保護と林業の関係

実数 (%)

選択項目	作業班員	森林作業隊員
林業は木を切り倒すので緑の破壊者である	0 (0.0)	0 (0.0)
人工林を伐採した後に植林するのであればそれほど環境破壊にはならない	7 (35.0)	10 (58.8)
林業は環境を破壊もしなければ保護もしない	0 (0.0)	1 (5.9)
森林を放置すると山が荒れるので、林業はむしろ環境を保護する立場に近い	6 (30.0)	4 (23.5)
林業こそが日本の緑を守っていける営みである	7 (35.0)	0 (0.0)
特に考えたことがない	0 (0.0)	2 (11.8)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)

表18 外材の輸入規制について

実数 (%)

選択項目	作業班員	森林作業隊員
林業振興のためになるので大賛成である	3 (15.0)	1 (5.9)
林家の苦しい状況を考えると、一般消費者の多少の犠牲はやむをえない	5 (25.0)	1 (5.9)
どちらとも言えない	9 (45.0)	6 (35.3)
一般消費者の負担を増やすのであまり好ましいとはいえない	0 (0.0)	4 (23.5)
貿易自由化の国際情勢からして、絶対にすべきではない	1 (5.0)	2 (11.8)
よくわからない	1 (5.0)	2 (11.8)
その他	0 (0.0)	1 (5.9)
NA	1 (5.0)	0 (0.0)

第3節 考察 ——新規参入への課題と次世代林業労働者像——

林業労働が職業である以上、収入の問題が極めて大きなウェイトを占めることは当然であり、今回の意識調査においてもそれははっきりと表れている。この問題が林業後継者不足の原因の第一のものであることは間違いなく、これが解決されないかぎり我が国の林業の未来は開けてこない。しかし、龍神村森林組合の場合は公務員並み給与の森林作業隊という形で解決策を打ち出しており、しかもそれが組合自信の経営基盤の上に実現できていることは特質すべきである。すなわち、同組合では組合員所有の山林からの素材生産と原木市場を軸にした地道な事業基盤づくりが月給制労働力雇用を可能にしたのであり、加えて林家自らが後継者育成の為に負担を被ることを受け入れているということの意味も大きい。

もちろん、行政からのバックアップという要因も無視しえない。龍神村森林組合は1968年の第一次林構以来、第二次・総合型・産地形成型などたて続けに林構事業を受け入れてきており、国・県・村との密接な連携のもとに木材共販所や製材工場をはじめとする今日の事業基盤が築かれてきたといえる。また、今回の森林作業隊員の採用に当たっても、一人当たり村から支度金（5万円）、研修費用（2年間で約70日分）、ならびに給与の一部（初年度2割・2年度1割）などの援助を仰いでいる。しかし、給与の大半は組合自身が負担しており、必ずしも行政に深く依存した労働対策であるとはいえない。このことはまた、同組合のような方法による労働力の確保が現在の日本において経済的に不可能であるとはいえないことを示すものである。

我が国の林業は各種の補助政策に支えられているが、これまでのようなハード面ばかりの補助だけではなく、人材育成に関わるソフト面への補助を強化することも必要であろう。龍神村森組に隣接する美山村および中辺路町の両森林組合においても、月給制労働者制度の導入を模索してはいるものの財政基盤が脆弱なために実現してはいない。そうした状況においては、各地の第三セクター方式の林業会社のような、公的補助による所得補償によって林業労働者の安定給与を実現するという選択肢も有効であろう。表12や表15の回答に示されるように、政府のこれまでの失政を非難し補助金の拡大を望む声が多いという意識調査の結果もこれを支持するものといえる。

しかし、それだけでは根本的な解決策とはなり得ない。国民の税金に頼りつついつまでも赤字経営のまま生産を続けるというのは決して正常な状態ではないからである。将来的に黒字生産に移行できる見込みがないままに第三セクター方式で村おこしをするというだけでは長期的に安定な地域林業の担い手作りにはならない可能性が強い。

この点に関しては、龍神村森組において安定した経営基盤の上に月給制の森林作業隊員制度を構築していることの意味は大きい。組合幹部のみならず、現場で働く作業班員と森林作業隊員のいずれもが自分達の将来に関して明るい展望を持ち得ているという事

実は、同組合経営の充実ゆえといえる。こうした条件の下で新規参入した森林作業隊員は、近い将来における地域林業、特に林産事業の担い手として自他ともに期待のかかる存在となっており、それゆえに彼らも期待にこたえるべく腰を落ちつけて仕事に取り組んでいけるのである。

林業の将来性や国の林業政策については、作業班員も森林作業隊員も同様の回答傾向を示してはいるが、両者には微妙な差異が生じている。森林作業隊員においては、国の政策について考えたこともなく、流域管理システムなど聞いたこともないというものがともに半数以上で、作業班員における数字よりもかなり大きくなっている。このことから、林業へ新規参入した比較的若い人たちには、まだ確固とした林業観が稀薄で、国の政策がいかに第一次産業である林業にとって重要であるかという認識が育っていないと考えられる。環境保護と林業の質問でみられた両者の顕著な差はこれを如実に物語るもので、森林作業隊員の考え方には都市住民のそれに近いものがあるという。

そこで、次に取り上げたいのは林業に対する都市住民の意識の問題である。今日の林業問題には、不在村林家なども含めて一般市民の森林・林業に対する理解の程度の低さ、あるいは頭の中だけの表層的・画一的な理解ということが少なからぬ影響を及ぼしている。国有林での林道敷設や伐採活動への反対行動として全国的に広がった知床や白神山地における環境保護運動の報道などは、はっきりと環境の破壊者としての林業という構図を見せつけた。さらに、相次ぐ風倒木被害は拡大造林政策が誤っていたからであるという論調も強い。確かにそれらは我が国の林業の一面を示すものではあるが、日本の林業が諸外国と比べても優れて持続可能性の高いものであることはあまり取り沙汰されることがない。

林業と直接関わりのない人々は森林を主に水源涵養・国土保全・大気浄化・野生生物などの公益的機能を発揮すべきものとして受けとめており、木材生産機能に関してはあまり重要視していない⁴⁾。都市住民にとって林業は産業活動としても必要性を認めるにはおおよそ、ましてや就業の場として意識されることなどはほとんどないといってよいであろう。森林を美しく維持するためには人手を加えてはいけないと考える青少年が地方においても過半数を超えるほどに森と人とは疎遠になっている⁵⁾。今回の意識調査においても林業に対する外からのイメージとしては、きつい労働をとめない、習熟するのに時間がかかり、賃金は低く、危険で、将来性もないというようなネガティブなものが極めて強く出ている。

ところが、実際に林業に携わっている人々はそうは考えていない。彼らは、そうした問題点を認めながらもそれをカバーして余りあるだけの魅力を林業労働の中に見い出しているといえよう。また、持続可能な林業活動がいかに社会の中で重要なものであるかという認識を持っている点も見落としてはならない。彼らは、林業が人工林の適切な管理を通して環境を守り、かつ木材という再生可能で社会生活に不可欠な資源を作りだす

という働きを持つことを体験的に理解しているのであり、おそらく林業とは無関係な生活を送る都会の人々の間ではこうした考えは一般的ではないであろう。どちらかが正しくてどちらかが誤りであるというような価値判断をここでするつもりはないが、両者の間に存在する森林・林業に対する現実認識の相違と意識の隔たりは、潜在的林業労働力を発掘していく上で大きな障害と言わざるをえない。

後継者確保対策を進めるに当たって重要であるのは、こうした森林・林業に対する都市住民と林業労働者の間の意識のギャップを埋めることであろう。調査結果では、自然の中で働くというイメージや単なる広告活動ではなく、給与・待遇・労働環境の整備が大切であると出ている。しかし、これは後者の条件が揃えば前者は不要であるというのではなく、まずは後者が満たされなくては話にならないという意味である。そこで、広く都会の人々に森林や林業に接して理解を深める機会を与えることが、意識のギャップを埋め、林業という仕事を就職の選択肢の一つに加えさせることにつながろう。林業は昔から続いてきた大切な営みで環境保全に対しても積極的な役割を果たしてきたことをベテランの林業技術者は知っている。山村での生活といえどもそれほど不自由ではなく、仕事の充実感、仕事後の解放感とその帰りにする川釣りや山菜採りの楽しさ、人間関係が良好でストレスも少ないこと等を若手の林業技術者達は感じている。こうした点は今後もっと強調されてしかるべきである。

龍神村森組で働く森林作業隊員の多くはかなりの決心をして就職を決めたのであろうが、都会から山村に移り住み、経験のない山仕事を始めるに際しては少なからぬ不安があったはずである。しかし、彼らのそうした不安は仕事内容の面白さに加えて組合をはじめ地元の暖かい支援のおかげで杞憂に終わったことが聞き取り調査の結果明らかとなった。さらに、先述のように彼等自身の中で仕事を通じて林業に対する考え方が少なからず変わってきているのである。こうしたことのいくらかでも都会の人々が体験もしくは情報として知ることができれば、林業に関心をもつ若者の数は増えるであろう。例えば、近年のアウトドアブームなどはこうした啓蒙活動を展開する際の大きな追い風となり得よう。

潜在的林業労働力プールとしては地元はもはや労働力の供給源とはいえない。UターンであれIターンで、ターゲットを都会に住む若者にしぼることが必要である。龍神村森組はまさにそう考えて行動を開始した。ただ、林業技術者後継者制度発足からこれまでの4年をみると、人材獲得に成功はしている反面その難しさが露見してきている。都会から面接に来た就職希望者のうち最終段階において（あるいは内定した後で）就職を断念するケースがいくつかみられた。本人の意志はあっても親の反対や家族の生活への不安などがその主な原因であった。これなども周囲の人々の林業に対する意識の低さが根底にある問題であり、都市住民との意識ギャップという見えざるバリアーが後継者の獲得を阻んだものと解釈することができる。いくら採用前に仕事を体験してもらっ

うに努めていても、本人以外の者の意識を変えることはできない。それを可能にするのは、広く国民を対象とした教育やマスメディアを通じた知識の普及などの取り組みである。

次に、より現実的な問題としては、新規参入労働者の住宅問題があげられよう。龍神村では、これまで組合が空家を借り上げたり住宅を建てるなどして対処しているが、今後数十人の新規参入者を迎え入れるには大掛かりな対策が必要である。そのため同組合は村の協力を得て、93年度より実施の産地形成型林業構造改善事業の特認事業として、家族用の住宅10棟の建築を開始している。住宅事情では山村の方が都会よりもはるかに魅力的であるから、ここにはもっと力を注ぐべきである。それとともに、村外からの若い参入者およびその家族を歓迎する地元の受け入れ体制を整えることも大切である。ただでさえ高齢化の進んだ山村においては世代間のギャップが問題になっているのであるから、若い参入者に対して生活および行動様式を変え、地元完全に溶け込むことを要求するのは必ずしも適切であるとはいえない。

雨天対策については、原木取扱いや加工事業の拡大によってある程度はカバーできるが、人数の増加とともに難しくなってくる。なお、作業運搬用モノレールの導入によって雨上がりの半日山仕事が可能となっており、こうした機械化の促進は引退年齢の引き上げへの貢献にとどまらず、雨天対策としても有効である。

最後に、林業労働力の未来像を提示してみたい。龍神村森組における脱サラ組の林業技術者後継者の調査から考えられるこれからの林業労働者像は、都会での生活よりも田舎暮らしが好きな自然派の元都会人で、やりがいのある仕事と暖かい人間関係を求める自由で自己主張のはっきりした人物ということになろう。彼らの多くは、前職よりも給料がかなり少なくなったことを容認しているし、もしこの職に就かなければもとの職を続けていた（即ち、前職がどうしても嫌で転職したのではない）と考えているのである。給料や居住地の利便性といった単純に計測可能な経済的価値のみで意思決定がなされたわけではないことは明らかであるが、彼らを例外的存在であるとみなす積極的な理由は見い出せない。むしろ彼等は現代の普通の都会の住民であった。しいていうならば画一的ではない価値観を持っていたという程度であろうし、今後都会で林業労働力求人の対象となるのもこうした普通の人々となるはずである。このことは、経済的条件以外の側面も大切であるという昨今の議論にも裏打ちされる⁹⁾。後継者の確保に当たっては、上に示したような志向を持つ潜在的林業労働力層をしっかりと見据えた募集活動を展開することが肝要となろう。

もちろん、就労の安定と社会保障の整備が第一の要件である。これなくしては龍神村森林組合への新規参入も考えられない。しかし、給与に関しては、地元の公務員程度の水準は求められるものの、額面的に都会の他業種と同程度である必要はない。

第4節 ま と め

林業労働への新規参入条件として重要であると考えられるのは、以下の3点にまとめることができる。

- (1) 事業基盤の確立とそれに基づく雇用条件の整備（公務員並み月給と社会保障）
- (2) 都市住民への森林・林業に関する情報発信
- (3) 都会への積極的求人活動と都会からの参入者の受け入れ条件の整備

本研究の対象となった龍神村森林組合では、多角的な事業展開によって得られた財政基盤を背景に、月給制の林業労働者を数十人規模で育成していこうとしている。参入者には都会からの脱サラ者が多く、そのほとんどが林業に従事して良かったと感じている。このことは、同組合のこの後継者対策が今後も順調にいくであろうことを期待させる。同組合における事例を特殊なものにとらえることはできようが、努力を重ねて基盤を築いた（それゆえ例外ではなく一般的な）事例と考えることも必要ではないか。

全国的にみると林業労働力に関する近い将来の展望は明るいとはいえない。木材価格が上がりなければ林業の採算性は向上しないし、森林の公益的機能に対する補助金政策等が早い時期に軌道に乗るかどうかはわからない。賃金という一番のネックが最低限度に達成できなければ若者の林業への参入は期待できない。しかし、別の角度からみると、何らかの方策によってこの問題をある程度クリアすることができるならば、都会の大きな労働力プールから若い力を獲得することは十分に可能性のあることである。ただし、そのためには一般の人々に森林・林業をよく知ってもらい彼我の意識ギャップを埋めることが肝要である。その対策としての様々なメディアを使った情報提供や人的交流は賃金問題の解決と同時進行的に行われなくてはならない。そして、新規参入者を都会から受け入れるという前提のもとで職場や住宅環境の整備をすすめるという考え方が必要である。

地球環境問題や持続可能な開発が議論され、木材資源の輸入の制約が大きくなりつつある昨今の情勢は、衰退傾向にある我が国林業を再活性化させる大きなチャンスである。先の意識調査の中で、世界の熱帯林の破壊を食い止めるために日本はどうすべきかという設問に対して、37名中17名もの新旧の林業技術者が日本の優れた林業技術を生かした技術的援助をうったえている。彼らがこうした発想を持てるだけの生産性、環境に対する優しさ、技術的先進性を日本林業は有しているのである。これを国際協力に役立てることはもちろん大切であるが、まずは国内で大いにピーアールして日本の森林・林業と山村の営みのリアリティーをより多くの人に理解してもらうことが、我が国林業の将来を支える後継者の確保につながるのではないだろうか。

注

- 1) 最近の林業労働への新規参入に関しては、林政総研レポート45「林業の新規参入——実態と促進方策——」（1994）や鶴助治「小国町にみる森林組合第三セクターの現状と課題」林業経済555（1995）、参入労働者の意識調査に関するものとしては、和智達也「林業労働者の就業意識に関する一考察——林業労働に未経験者が就業する場合——」日林論105（1994）や小池正雄「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556（1995）などを参照されたい。
- 2) 龍神村森林組合のこうした林業労働対策については、日本林業調査会編『労働力問題と林業・木材産業』（1991）・全国森林組合連合会編『明日をひらく』（1992）・「林業技術者・後継者の育成確保に挑む——和歌山県・龍神村森林組合——」『林野時報』1994年4月号など多数の報告がある。なお、本研究の一部は、第105回日本林学会大会で口頭発表し、同論文集に速報として報告している。
- 3) このうち森林作業隊員は、10代・20代の全員と30代9人・40代2人で、その平均年齢は32.2歳、残りの作業班員の平均年齢は58.6歳であった。また、回答者は全員男性であった。
- 4) 例えば総理府による89年「森林と生活に関する世論調査」および93年「森林とみどりに関する世論調査」などを参照されたい。
- 5) 菅原聡・上原あかし「中・高校生の森林意識」信州大学農学部演習林報告26（1989）および今永正明・吉田茂二郎・長正道「高校生・大学生の森林観」鹿児島大学農学部演習林報告21（1993）では、いずれもこうした傾向が顕著に現れている。
- 6) 野田英志「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（1991）は、熊本県小国町の悠木産業での事例研究から、林業労働力確保に当たって「経済的諸条件は勿論であるが、それと同時に、人間の持つ心理的・社会的側面をも考慮に入れていく必要がある」と考察している。藤掛一郎・赤尾健一「林業労働力の供給構造と林業労働者の意識」京都大学農学部演習林報告64（1992）は、兵庫県下の専門的林業労働者への意識調査の分析結果として、仕事のやりがいや人間関係から得られる精神的満足は職業選択の上で重要な意味を持つとしている。また、三井昭二「都市・山村関係からみる林業労働力の新しい動向と意義」林業経済研究125（1994）は、「経済的な意味での労働条件に必ずしもこだわらず、別の生きがいとの調和を求める人たちが登場している」と分析し、北海道下川町森林組合や長野県戸隠村森林組合の事例を紹介している。ただし、これらの報告では参入者の待遇問題が当該事業体の経済的な安定の上に解決されねばならないという主張は希薄である。