

「緑の雇用対策」に見る高失業時代の林業労働問題 ～ 宮崎県耳川流域を事例に～

森林政策学研究室 園屋奈緒子

はじめに

これまでの林業労働力確保に対する様々な取り組みの結果、近年U・Iターン者を始めとする新たな林業就業者は増加傾向にあるが、同時に指摘されてきた彼らの定着率の悪さや、雇用する側の負担は未だ解決されていない*1。こうした中で平成15年度に創設された「緑の雇用担い手育成対策」(以下、緑の雇用対策)は、失業対策と連動させU・Iターン者を中心に多様な人材を林業労働者として積極的に受け入れ定着させるといふ、新しいシステムとして注目されている。本研究は、今日の高失業時代における新たな林業労働対策である「緑の雇用対策」の実態を明らかにすることで林業労働問題の現段階的特徴を分析し、課題を明らかにすることを目的とした。

研究方法

本研究では、新興林業地として知られる宮崎県耳川流域を事例に、当地域を管轄する耳川広域森林組合及び「緑の雇用対策」での就業者(以下、研修生)における当対策の意義と課題を分析した。具体的には、労働市場条件が異なる3市村の各支所での資料収集、日向市及び椎葉村での研修生に対して、聞き取り調査を行った。

「緑の雇用対策」の仕組み

「緑の雇用対策」は、厚生労働省が実施している「緊急地域雇用創出特別交付金事業」(以下、緊急雇用対策)で以前に短期間森林作業に従事した経験者をさらに森林組合で1年間研修生として雇用し、本格就業へ導く事業である。対象者は都会等他地域からのU・Iターン者を優先することとなっており、その地域への定着を期待している。また、賃金は、宮崎県においては研修生1人当たり林野庁・県で9万円/月、森林組合が4,500円/日を負担することになっている。但し、フィールドは公有林に限定されている。

事例地における「緑の雇用対策」の展開

(1) 宮崎県における取り組み

宮崎県では緑の雇用対策において全国一多い300

人の研修生を受け入れている。ところが、U・Iターン者はほとんど雇用しておらず、研修生は地元在住者(以下、地元者)中心である。

(2) 耳川広域森林組合での対応

耳川流域1市2町5村を管轄する耳川広域森林組合では60人の研修生を受け入れており、県レベルで見た傾向と同様、地元者中心の採用となっている。当組合8支所のうち、中心都市であり最下流域に位置する日向市、最上流域で広大な林野面積を持つ椎葉村、そして中流域の山村である南郷村の3ヶ所の支所で調査を行ったが、支所によって当対策への対応が異なっていた(表-1)。

表-1 森林組合の「緑の雇用対策」への取り組み

	日向市	南郷村	椎葉村
雇用人数	5	3	15
年齢	29～50(平均41)	21, 36, 39	21～66(平均48)
前職	製造業、建築など	新卒、鉄鋼、食品	自営林業、土建業など
人選基準	有能で若い人	優秀で地元者	村内居住者
作業内容	下刈り、間伐	間伐	間伐、下払い、村道の除草
既存作業班への影響	高齢者の首切りが懸念される	新しい人が来て刺激になった	仕事がなくなった
組合への影響	賃金負担が圧迫	事務的に煩雑	賃金負担が圧迫

各支所は「緊急雇用対策」における就業者の中から長期雇用を見据えた基準で研修生を選んでいる。地元者優先となるのは、住宅や通勤、あるいは南郷と椎葉では経験の面において心配がいらぬからという理由である。日向と南郷では他産業からの転職者を受け入れているが、椎葉では前職が自営林業で、以前から森林組合の下請けや作業班への参加を通して森林組合と関わりがあったという人が半分以上を占める。また、組合は賃金負担に圧迫されているが、南郷に関しては今後賃金負担で苦しくなった際には村も負担することを合意しており、その点で心配はない。当対策で若い人が確保できたことはどの支所にとってもプラスになったが、仕事不足に悩む椎葉では仕事がないのに人が入って来るといふ状況にある。椎葉と日向の2支所では研修生を1年間の期間終了後も継続して雇用できる確信がなく「ありがたい対策だが現実にそぐわない」と当対策に疑問を感じている。

(3) 研修生の実態

日向支所の研修生 5 人全員と椎葉支所の研修生 2 人に対して聞き取り調査を行った(表 - 2)。ほとんどの研修生が、特に林業をやりたいだけでなく安定した仕事が一年あるならという理由で就業したが、今後も続けたいと考えている。その理由としては「慣れた所で仕事があるなら」が大きい。一方で組合側から長期雇用の保証はされておらず、仕事の継続と給料の引き上げを切に願っている。就労環境や毎月の研修システムに大きな不満はなく、実際に就業して自然や環境に対する意識を高めた人もいる。また、椎葉の研修生は将来実家の農林家を継ぐ可能性を持っており、森林・林業に対して比較的意識が高い点が日向の研修生と違うところである。

・考察

「緑の雇用対策」への対応及び研修生の特質は自治体や森林組合支所の事情及び林業構造や労働市場などの地域性によって、異なることが明らかとなった。耳川流域における「緑の雇用対策」は、地元者の雇用という本来の趣旨とは異なる形ではあったが、森林組合への本格就業を目指す者に研修の機会を与え、地元での雇用を創出し、若年者の参入を呼び起こしたことに意義があったと言える。特に、研修は毎月広域組合全体で行われているが、研修生の意識変化にだいぶ影響したようで、しっかりとした教育の場を与えたことは大変評価できる点である。しかし問題点として、森林組合の賃金負担が大きい点、フィールドが公有林と限られている点の二つが挙げられる。

・まとめ

表 - 2 研修生の実態

	日向支所					椎葉支所	
	1	2	3	4	5	6	7
年齢	29	30	46	48	50	41	43
出身	日向市	日向市	日向市	日向市	東郷町(日向在住)	椎葉村	椎葉村
前職	自営業	大工	会社員	製造業	製造業	運輸	自営で林業
退職理由	経営が行き詰まったから	不景気で仕事が減って	リストラ	リストラ	リストラ	森林組合に就職するため	緑の雇用対策があると知って
林業経験	なし	なし	20代で1年間林業経験	なし	親の農林業の手伝い	親の農林業の手伝い	前職
就業動機	仕事があれば	仕事があれば	仕事を探しており、林業は経験があったから	いろんな経験をしてみたかった	仕事がなく、経験がある仕事だったから	技術習得のため(将来実家の山を継ぐつもり)	椎葉での仕事で保険等が整っているから
実際に就業しての感想	危険できついがまだやっていける。林業のイメージは少しプラスになった。	体を使う仕事があっただけきついなとは思わなかった。自然の大切さを知った。	きついのはもちろんだがそれはどの職業でもそう。自然相手の所がいい。	虫や夏の下刈りがきつい。自然に対して興味を持ち始めた。	きついが「苦労」は特になく、木に対するイメージが良く変わった。	夏はきついが仕事は楽しい。森林を守っているといった意識はあまりない。	研修で様々な事を学び自分の仕事に環境に役立っていると実感できる。
今後も続けたいか	続けたい。慣れてきているから。	続けたい。メンバーがいいから。	できれば続けたい。好きだから。	働く場所があればしたい。技術も身に付けたので。	定年まで働きたい。1年間の経験を生かしたい。	緑の雇用が終了しても林業をこの状態で続けたい	続けたい
望む支援	雇用の継続、免許の講習、山のイメージアップ	機械免許取得の補助、給料(危険の割りに安い)	雇用の継続、賃金などの整ったシステム	緑の雇用対策の期間の延長	雇用の継続、国のお金の支持	山を大切に管理しようというならお金の補助	林業就業者への生活支援、下流の意識改善

宮崎県は比較的狭い労働市場において当対策を地元者の雇用に繋げており、同じ宮崎県でも都市部では他産業の失業者を、山村では農林業での余剰労働力を吸収している。耳川流域における「緑の雇用対策」の展開は、このような労働市場性を持つ地域において、高失業時代と言われる近年の林業労働が地元者の応募・採用が多い、人は来るが、当初は林業に対して積極的動機を持たない、仕事量に対して労働力が過剰、地元者中心なので定着が期待できる、という新たな段階になったことを示唆している。今後求められるのは現場の労働市場に適した政策であり、また事業量の増大、継続のできる制度という観点からフィールドを公有林と限定せず、私有林も対象にするための仕組み、例えば私有林の所有者が管理・施業を一括して委託できるようなシステムを作ることが必要である。高失業時代かつ林業不況下で労働力は「過剰」状態であるが、将来の適切な森林整備のための技術の継承には、地域において若手林業労働者を安定的に育成する必要があり、過剰であるからこそ、より有能な人材を確保・育成できる重要な段階であると言える。

*1 早尻正宏(2003)若年林業労働者の参入形態と定着条件(北海道大学演習林研究報告 第60巻 第1号 19-60)