

# 「緑の雇用」に見る今日の林業労働問題

(森林政策学研究室) 園屋奈緒子

## はじめに

我が国の林業就業者数は減少の一途をたどっており、高齢化は他産業に比べても深刻なものとなっているが、1990年代以降、自然志向の高まりや林業事業体・行政による雇用条件の改善努力、さらに全般的な雇用情勢悪化などを背景に新規林業就業者数は増加し、1999年度には2,000人を上回った(1, 2)。Uターン者など「新たなタイプ」の林業就業者が見られ、林業労働者の性格が多様化している(2)。

そうした中、2003年度から中核的な林業技術者の育成を目的とした林野庁の新たな事業、「緑の雇用担い手育成対策事業」(以下、「緑の雇用」)がスタートした。この事業は失業対策である厚生労働省の「緊急地域雇用創出特別交付金事業」(以下、「緊急雇用」)による短期林業従事者を、林業への本格就業に繋げるために1年間「緑の研修生」(以下、研修生)として森林組合などの林業事業体で雇用し、研修(180日間の実地研修と20~30日間の集合研修)に従事させるものである。特に都市部からのUターン者を研修生として受け入れることを通じて山村地域の活性化に寄与し、地球温暖化防止に貢献する森林整備の促進が期待されている。

「緑の雇用」により2003年度から全国各地で毎年2千人前後が新たに林業に就いているが、彼らのタイプや行政・林業事業体の「緑の雇用」に対する取り組み方は地域によって様々である(3)。今後の林業労働対策を考える上で、それらの実態を林業労働市場との関連で把握することが重要であるが、そのような研究はまだ行われていない。また新規就業者の実態に関する事例研究は、Uターン者を積極的に受け入れてきた地域に関するものが多く、地元者を中心に雇用する地域を取り上げた研究は少ない。

## 研究の目的と方法

そこで本研究では、第一に地域の林業労働市場の違いに着目して研修生の特性を把握し、第二に地元

者の雇用を中心に「緑の雇用」に取り組むいくつかの地域を取り上げ、「緑の雇用」の効果や問題点、研修生の実態を明らかにし今日の林業労働問題を考察することを目的とする。

研究の方法としては第一に、各都道府県の林業労働市場を4つのタイプに類型化し、全国アンケート(2003年度、全国森林組合連合会および林政総合調査研究所が全国の研修生を対象に実施したアンケート、回収数1,737、回収率73.4%)の結果を用いてタイプごとに研修生の特性を分析した。

第二に、4タイプの中でも地元者の研修生が多いタイプの林業労働市場型に着目し、「緑の雇用」への取り組み体制や研修生のタイプが異なる宮崎県耳川広域森林組合、鹿児島県、熊本県、佐賀県富士大和森林組合を対象に、「緑の雇用」の実態について現地調査を行った。

そのうち本報告では鹿児島県と熊本県の調査結果について報告を行う。調査は、各県林業労働力確保支援センター及び各県森林組合連合会、熊本県庁、そして「緑の雇用」を実施する鹿児島県内の2つの林業事業体(森林組合と民間事業体)、熊本県内の5つの林業事業体(森林組合と民間事業体4社)に対して、聞き取り調査及び資料収集を行った。

## 研修生の特性分析

### 林業労働市場の類型化をもとに

#### 1. 林業労働市場の類型化

研修生の特性は、地域の林業労働市場を特徴づける様々な要素の影響を受けると考えられる。林業労働市場の類型化に当たり本研究では、林業労働市場における需要側の要素として林業労働者の高齢化による後継者不足度合いが重要であるとし、既存の林業労働者の高齢化率(2000年国勢調査における林業就業者のうち雇用者の65歳以上割合)を一つの指標に選んだ。供給側の要素としては地域における林業労働市場への労働力の析出余力、特に地域の自

営農林家からの析出余力の大きさに着目し、林家1戸当たり自営林業従事世帯員数(人日/戸)(2000年農林業センサス)をもう一つの指標とした。

以上2つの指標について都道府県が示す値をグラフに表し、両指標の平均値を基準としてタイプ～の4つに分類した(図-1)。

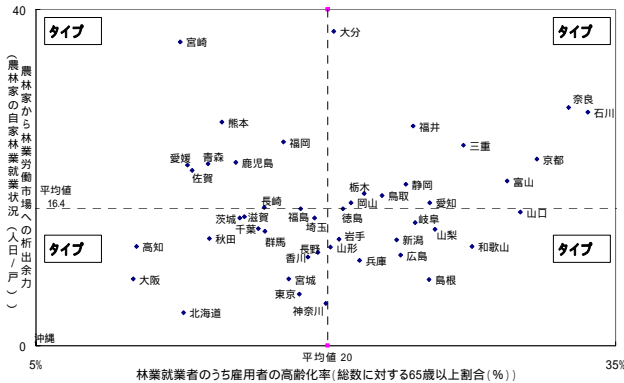


図-1. 2つの指標による各都道府県林業労働市場の類型化

## 2. 研修生の特性分析

研修生向けの全国アンケート結果を用いて研修生の特性を分析したところ、林業労働市場のタイプごとに研修生の特性が異なっていた。

研修生に UI ターン者が少なく、最も地元者の割合が多かったのがタイプ (比較的若い林業労働者がいて、農林家からの析出余力が大きいタイプ) であり、九州地域の県が多く属する。このタイプの研修生は比較的若年層が少なく前職が地元の農林業であった人が多いことから、自営農林家からの余剰労働力が析出していることが明らかとなった。これらの地域では林業労働者の高齢化が他地域に比較して進行しておらず、また地元に必要な労働力供給があることから、新たな担い手として UI ターン者に頼らなくても地元の農林業従事者が供給源として期待できると考えられる。

### ・鹿児島県における「緑の雇用」の実態

鹿児島県では、森林組合だけでなく、造林保育・素材生産を行う民間林業事業体も積極的に「緑の雇用」を実施しており、2003年度は105人、2004年度には95人が研修を終了した。

調査を行ったところ「緑の雇用」の実施は、現場作業員の高齢化で新規労働力確保・育成の必要性を感じていた事業体にとって、新規採用のきっかけとな

り、集合研修によって事業体単独ではできないような教育を行えたなどの効果があったことが明らかになった。また各事業体は「緑の雇用」で地元の求職者を中心に雇用しているが、同時に他産業出身の U ターン者である研修生を現場作業員としてだけでなく事業体の管理部門の戦力として期待し育成している事例も見られた。

一方「緑の雇用」の問題点として、1人に対する研修期間が1年間と短い点や、「緊急雇用」経験者を対象としているために対象者が限られる点などを指摘する声があり、今後はいかに新規就業者の確保に見合う事業量を安定的に確保するか、という点が事業体の大きな課題であることが明らかとなった。

### ・熊本県における「緑の雇用」の実態

#### 1. 「緑の雇用」への取り組み体制

熊本県は、県内に多く存在する素材生産に特化した民間林業事業体を考慮し、国(林野庁)の事業と県独自の事業を組み合わせることで「緑の雇用」へ取り組んでいるところに特徴がある。

林野庁の「緑の雇用」(以下、「国の緑の雇用」)は、全国森林組合連合会から各県の県森林組合連合会等を通じて実施する仕組みであることや、研修生の対象者が「緊急雇用」経験者となっていることなどから、熊本県の民間林業事業体にとっては利用しづらい制度内容となっている。そこで熊本県では、新たに県独自の事業として「熊本県緑の雇用担い手育成対策」(以下、「県単緑の雇用」)を創設した。すなわち対象者に「緊急雇用」を経験していない新規学卒者を追加し、研修フィールドは各事業体の作業現場、作業内容も主伐まで広げるなど、素材生産に特化した民間林業事業体が使いやすいよう国の事業をアレンジしたものが「県単緑の雇用」である。

#### 2. 県全体の研修生受け入れ状況

熊本県全体では2003年度から2005年度にそれぞれ81人、61人、41人の研修生を受け入れた(表-1)。UI ターン者の割合は1~2割であり地元者が多いことが分かるが、これはもともと応募に UI ターン者が少ない結果からである。

研修生の年齢構成を見ると各年度とも29歳以下が

最も多く、その割合は年々増加している(同表)。またその割合は同県における「緑の雇用」以前の新規就業者(1999～2002年度の新規就業者に占める29歳以下の割合は20～31%で推移)と比べても大きいことから、今後の彼らの定着によって「緑の雇用」による林業労働者の若返りが期待できる。

研修生の前職は製造業、土木・建設業が多い。前職が林業の者は2003年度で20%いたが2004年度で10%、2005年度はゼロと減少傾向にあり、一方新規学卒者は3人、8人、11人と増加している。それに伴い林業経験年数は「なし」の者が2003年度の32%から増加し、2005年度は「1年未満」の1人を除いて全員が未経験者である(同表)。また国の事業と県単事業の研修生を比較すると、「県単緑の雇用」研修生の方が若年層や林業未経験者が多い傾向にある。

表-1. 熊本県「緑の研修生」の内訳

年度	事業別	研修生数	Uターン者数	年齢別内訳				林業経験年数(「緊急雇用」を含まず)			
				～29歳	30～39	40～49	50歳～	なし	1年未満	3年未満	3年以上
2003	国	67	8	34%	18%	25%	22%	27%	25%	30%	18%
	県	14	0	43%	29%	21%	7%	57%	29%	0%	14%
	合計	81	8	36%	20%	25%	20%	32%	26%	25%	17%
2004	国	46	9	39%	9%	30%	22%	63%	11%	15%	11%
	県	15	3	60%	20%	7%	13%	87%	7%	0%	7%
	合計	61	12	44%	11%	25%	20%	69%	10%	11%	10%
2005	国	25	3	48%	20%	20%	12%	96%	4%	0%	0%
	県	16	0	75%	19%	6%	0%	100%	0%	0%	0%
	合計	41	3	59%	20%	15%	7%	98%	2%	0%	0%

資料：熊本県林業振興課資料より作成  
注：2005年度は2005年1月現在の数字

このように3年間を通して、研修生全体に占める若年層と林業未経験者や新規学卒者の割合が増加しており、「緑の雇用」が失業者の雇用の受け皿から若年林業担い手を新たに育成するための事業として捉え直されていると言える。

### 3. 林業事業体での取り組み実態

林業事業体への調査は、熊本県内でも林業生産活動が活発な球磨川流域の中から森林組合(「国の緑の雇用」を実施)と、会社の規模・特徴や「緑の雇用」の実施状況が異なる民間事業体4社(「県単緑の雇用」を実施)の計5事業体を選んで実施した。

各事業体は各年度の研修生受け入れが0～7人と、事業体の規模や雇用状況に合わせて「緑の雇用」を実施しており、実施しなかった年度もある。共通していたのは、作業員の世代交代や新たな事業展開などに伴う新規労働力確保・育成に「緑の雇用」を活用している点である。これまでと同様に林業就業への積極的動機を持たない地元の求職者の採用が目立つが、新

規学卒者や女性、環境問題に興味を持つ者や一部ではIターン者など、これまでとは異なるタイプの研修生も受け入れている。「緑の雇用」は地元者に雇用の場を提供したと同時に、事業体に採用の幅を広げるきっかけをもたらしたのである。

各事業体では「緑の雇用」の効果として、研修費の手厚い補助と集合研修による事業体単独ではできない教育のおかげで、未経験者でも若手を受け入れることができたことなどを挙げており、ありがたい事業だと評価している。一方で、研修期間が1年間と短いこと、「国の緑の雇用」に関しては研修フィールドが限られているなど制限が多いことが問題点として指摘された。

このように熊本県では民間林業事業体がより積極的に、柔軟に「緑の雇用」へ取り組むことができおり、それは県単事業導入の効果であると言える。

### 4. 研修修了後の定着状況

熊本県全体または調査対象事業体の研修生の定着状況を見ると、研修中の離脱に加え、研修終了者でも必ずしも定着していないのが現状である。熊本県全体の研修生の定着率は、2005年12月現在で2003年度研修生が68%、2004年度研修生が62%となっており(表-2)、本格就業後1～2年目にして既に3分の1が退職したことが分かる。同県の「緑の雇用」以前の新規就業者の定着率(過去3年間の新規就業者数のうち、退職していない者の割合)はここ数年70%台で推移しており、それと比較して研修生の定着率は低いと言える。熊本県林業振興課や個別事業体での聞き取り調査によると、退職は研修中の離脱も含めて若年層に多いとのことである。これまで新規林業就業者、特に若年層やIターン者の受け入れに関しては定着率の低さが指摘されてきた(4)が、「緑の雇用」でもその改善は見られないことが明らかとなった。

表-2. 熊本県「緑の研修生」の定着状況

年度	事業別	研修修了者数	研修修了者のうち定着した者の数と割合(定着率)			
			2004年4月現在	2005年4月現在	2005年12月現在	
2003	国	67	60	90%	44	66%
	県単	14	13	93%	11	79%
	計	81	73	90%	55	68%
2004	国	46	-	-	29	63%
	県単	15	-	-	9	60%
	計	61	-	-	38	62%

資料：熊本県林業振興課資料より作成

この理由として「緑の雇用」が、「緊急雇用」とリンク

していたために失業対策の色合いが濃く、林業に積極的動機を持たない人の就業が少なからず見られたこと、そして最近になって他産業の雇用情勢が若干改善していること、研修生に占める若年層の割合が高いことなどが考えられる。新規就業者が継続するためには給与などの雇用条件の整備が最も重要であるとされるが(5)、個別事業体の調査によると研修生に対する給与水準は日給出来高併用制で6~7千円/日、月給制で15万円/月前後であり決して高いとは言えない。

「緑の雇用」により若手の新規林業労働力を確保できた熊本県において、彼らの定着が今後の大きな課題であり、林業事業体経営が厳しさを増す中でいかに彼らの雇用条件(給与等)を一定程度の水準に維持・向上することができるかが重要な問題である。

#### まとめと考察

まず研修生の特性を地域の林業労働市場との関連に着目して分析したところ、林業労働市場のタイプごとに研修生の特性が異なっていた。地域に若い林業労働者がまだ存在し、地元で自営農林家を中心とした十分な労働力供給がある地域では、地元者の雇用を中心に「緑の雇用」が実施されており、九州のほとんどの県がそこに属することなどが明らかとなった。

そのような地域の事例として取り上げた鹿児島県と熊本県では、森林組合および民間林業事業体が「緑の雇用」によって、作業員の世代交代や新たな事業展開に伴う新規労働力確保・育成を円滑に行うことができ、地元の求職者を雇用すると同時に新規採用の幅をより多様な人材へ広げることができた。特に熊本県においては県単事業の創設、国の事業との組み合わせという県独自の工夫で「緑の雇用」へ取り組んだ結果、民間林業事業体が取り組み易くなり、県全体でも若手の新規労働力確保・育成が進んだ。鹿児島県で挙げられた、「緊急雇用」とのリンクが「緑の雇用」に取り組みにくくしている問題も熊本県の民間林業事業体では大方解消されたと言える。また熊本県では「緑の雇用」が中高年失業者の受け皿から、若手の林業担い手を新たに育成するものへと変化しつつあることが明らかとなった。ここで、2006年度から始まる次期

「緑の雇用」では、「緊急雇用」とのリンクが完全に解消されて2年目の研修が実施されることや、年齢制限が設けられことが決まっており、中核的林業技術者の育成の面からさらなる期待が寄せられる。

一方で両県において今後、いかに新規就業者の確保に見合う事業量を確保していくか、そして彼らはいかに定着させていくか(特に就業条件の改善)が、各事業体の、そして県全体の重要な課題であることが明らかになった。この観点から、熊本県では次年度から月3万円の所得保障、月1万円の住宅費補助を新規就業後4年間にわたって実施する新しい制度が発足する見込みとなっており、その動向が注目される。

先に述べたように、これらは農林業従事者を中心として地元で十分な労働力供給が存在すると期待されたタイプの地域であるが、これらの地域においても高齢化等により地元からの労働力供給は若手の林業未経験者に移行しつつあり、さらに今後、UIターン者に労働力を求めなければならない局面が来ることが考えられる。その時、現在UIターン者を積極的に受け入れる地域が既に抱える諸問題(地域への定着問題、住宅の問題、家族の問題(配偶者の就業や子供の教育など)の新たな課題に直面するであろう。

以上のように「緑の雇用」は、今日新たな林業労働の担い手育成が急務とされる中で、九州地域などのこれまで「新たなタイプ」の新規就業者が比較的少なかった地域においても林業労働者の多様化を促し、今後の新たな局面を迎えた時に直面するであろう課題を明らかにしたと言える。

#### 引用文献

- (1) 日本林業協会(2005)平成16年度森林・林業白書:38-40
- (2) 柳幸広登・志賀和人(2005)構造不況下の林業労働問題, 全国森林組合連合会:1-2
- (3) 全国森林組合連合会(2004)平成15年度「緑の雇用担い手育成対策事業」の社会経済的効果把握のための調査報告書:43-47
- (4) 早尻正宏(2003)北大演習林研究報告, 第60巻, 第1号;19-60
- (5) 和智達也(1999)林業経済 No.613;19-30