

氏 名 : 川崎 章 恵

論文題目 : 林業一人親方の現代的諸相と労働政策の課題

区 分 : 甲

論 文 内 容 の 要 旨

近年、地球温暖化対策に対応した森林への期待の高まりや外材供給量の減少による国産材の需要回復の中で、適切な森林管理や木材の安定的供給が求められ、担い手確保は急務の課題となっている。林業従事者の減少と高齢化に対して、直接雇用による若年の新規参入労働者の確保が林業労働政策として進められている。しかし、その一方で、林業事業体の多くは専属的な請負人を抱えており、事業体の雇用戦略の中で従来の労働者の中から新たに請負人が生みだされるという傾向もみられる。そこで本論文では、林業の請負業従事者の最下層である一人親方と彼らの労災保険加入を可能とする制度（第二種特別制度）を対象に実態を解明し、林業就業環境の向上に資する労働政策について考察をおこなった。近年、請負人や請負組織に関する林業労働研究は減少しており、労災保険特別加入制度を焦点とした林業請負労働研究は1980年代後半以降なされておらず、林業就業環境の底上げと新たな担い手対策には現代の請負人の就業実態等の把握は不可欠である。

本論文では、第一に労災保険第二種特別加入制度の加入者が近年増加している経緯と背景、第二に労災保険第二種特別加入制度の加入者、すなわち一人親方の存在形態および就業実態を通じて、林業における一人親方をめぐる新たな動向と林業労働過程の特殊性、林業事業体の雇用戦略の変化との関連を分析し、一人親方に係る政策的課題を明らかにした。

第二章ではまず、労災保険特別加入制度を概観した後、林業の労災保険第二種特別加入者の推移を労働者災害補償保険事業年報等から把握し、個人請負人としての就業者を国勢調査および農林業センサスを用いて推計した。

第三章および第四章では、森林組合の雇用戦略と一人親方の関連を、福岡県、大分県、熊本県、宮崎県都城森林組合を事例に、一人親方の多様な存在形態と就業実態を福岡県八女地域、福島県、宮崎県耳川広域森林組合を事例に、一人親方団体の事務局および団体加入者へのアンケート調査と対面調査を実施し、分析した。その結果、森林組合では直接雇用労働者の雇用条件の改善（月給制、労働・社会保険完備）を行い、若年・新規労働力の確保をすすめる一方で、従来からの直接雇用作業班の雇用条件は改善されぬままで、一部では請負化して労災保険第二種特別加入制度を利用して、就業者構成の重層化を指摘した。また、森林組合だけでなく、企業やその他の協同組合によって一人親方団体が運営されるケースにおいても、多くの事業体と一人親方とが事業発注・請負の関係にあって、一人親方は労働力調達様式に組み込まれており、中には素材生産の大部分を担うケースもみられる。

一人親方の就業実態は、専門的ではあるものの、収入の水準は年収200万円程度と低く、自営農林業などとあわせて家計を維持している。また、一人や家族のみで従事する者ばかりでなく、複数人の関係性がフラットな組織で従事する者や雇用関係のある組織もみられた。多くの一人親方は零細で、労災被災率は、年間約2割に上ることを把握した。伐出体系をみるとチェーンソーと林内作業車が主であるが、中には車両系建設機械などを組織で所有するなどの資本蓄積がみられる事業体とも呼べるような組織も存在する。一人親方労働力は地域ごとにみれば減少傾向にあり、今後安定的に林業労働力を確保するためには、直接雇用による労働力育成と独自で労働力育成を行うような一

人親方の事業体への組織化を支援する、2つの政策が必要であることを示唆した。

さらに、第五章において上述の事例について、一人親方団体の設立経緯を分析し、林業労働全体が抱える課題を展望した。その結果、一人親方団体の設立経緯には、直接雇用労働者の請負化、請負人の新規加入、その他と大きく3つに分類できた。直接雇用労働者の請負化では、雇用か請負かが曖昧な従来からの契約関係に起因し、雇用管理が行われていない点を労働行政に指摘され、資本側にとって作業行程を直接掌握するメリットの少ない林業作業の特徴と相まって、請負化が行われていることが明らかになった。請負人の新規加入の背景には、林業労働や組織の特殊性（半農半労、間断性・季節性、関係性がフラットな労働者集団）、請負人という補足困難性が要因となって、同制度の普及が遅れたことを指摘した。

最後に第六章では、以上の研究結果を踏まえて、政策的課題として、請負人の労働力の再生産や労働安全管理手法、労災保険第二種特別加入制度の設計の課題、直接雇用労働者の雇用管理の実現、林業労働者の権利の保護等を提言した。