

女性林業労働者の就労実態と課題

森林政策学研究室 今井 萌

Ⅰ. はじめに

女性の林業労働者は、造林・保育が盛んだった1960年代ごろには数多く活躍していたが(総務省, 1960), その比率は低下傾向にあり, 2010年には3,020人と, 全体の6%程度であった(総務省, 2010)。このような中, 一部の事業体では積極的に女性の雇用を促進しており, 高性能林業機械を用いた伐出に従事する女性が注目されているが(林野庁, 2009), 継続雇用が出来るかどうかは明らかにされていない。また, 賃金に関しては, 造林班と専従職員の男女格差については分析されているものの(飯田, 2005), 伐出班について考察したものはない。

一方で, 産業全体でみると, 女性の年齢別労働力率はM字カーブを描くことが指摘されている(内閣府, 2013)。背景には, 結婚や出産を機に多くの女性が仕事を中断している現状があり, 就業継続が課題となっている。

以上をふまえ, 本研究では林業の現場で働く女性の実態と課題をライフコースに着目して把握することを目的とした。

Ⅱ. 研究方法

女性林業労働者6名, ならびにその上司3名への聞き取り調査を行った。調査対象者は雑誌の現代林業の表紙に掲載されていた者のうち, 経験年数5年以上の者を, 地域が分散するように選定した。

Ⅲ. 結果と考察

1) 調査対象者の概要

独身者はN氏, K氏, B氏, A氏の4名, 結婚・出産経験者は, M氏, H氏の2名を対象に聞き取り調査を行った(表-1)。仕事の魅力としては, 休みの取りやすさや, 時間の融通が利く点が多く挙げられた。また, 結婚・出産経験者からは子供にとって母親の仕事が格好よく, 友達に自慢できるといった意見もあった。

2) 給与等の労働条件

ライフコース別に考察すると, 独身者に関しては, 日給月給制による生活の不安定さが指摘された。対策として, 体調が良い時に恒常的に働くため, 雨の日を, 休業にしない仕組みが必要だと考えられる。雨の日に行う業務の一例として, K氏の事業体ではストーブ用薪づくりを検討中, N氏の森林組合では, チェーンソーの目立てなどを行っていた。

結婚・出産経験者からは, 林業は山村において, 比較的, 経済的に優位な仕事であるとの声が聞かれた。それを確かめるために, 農村における他産業の賃金(30歳)(全国農村会議所, 2014)と比較を行ったところ, 両者とも他産業の賃金より1,000円以上高かった。他産業の賃金が低い背景の一つに, 出産した女性の多くが, 子育てとの両立のために非正規雇用を選んでいることが考えられる。しかし, 本調査の対象である正規雇用の者からは, 職場で休みがとりやすい点が働きやすい点として挙げられた。

4) 女性が現場に従事する上での好影響

調査対象者本人は, 現場に女性がいることでもたらされる効果を自覚していなかったが, 3名の上司の話や, 本人が周りの人に言われたことのある好影響に関しては, 共通した項目が2点あった。1点目は, 女性は機械を丁寧に扱い, 無茶をしない傾向があることである。事業体側も, 機械の故障が減り, 整備費用を減らすことにつながると述べていた。2点目は, 職場の雰囲気良くなることであり, 作業の効率化や事故の減少につながることである。これらのことから, 女性を雇用することは事業体の経営面を向上させる効果をもつ可能性がある。調査対象者の多くは体力的な面で女性は不利だと感じていたが, 機械化が進んでいる現在は高性能林業機械等を使用することで, 女性が出来た作業も以前より増えており, 体力が劣る分を技術で補

表-1. 調査対象者の概要

	独身者				結婚・出産経験者	
	N氏(中国地区)	K氏(近畿地区)	B氏(東北地区)	A氏(近畿地区)	M氏(九州地区)	H氏(四国地区)
年齢	26歳	31歳	48歳	35歳	36歳	35歳
就業年数	6年	8年	8年	10年	5年	8年
仕事内容	伐倒, 造材等	グラブルの操作	伐倒	木材販売企画, 伐採	造林, 立木調査	林業機械で伐採
勤務先	森林組合	民間事業体	民間事業体	民間事業体	森林組合	森林組合
給与額	17万円程度	9,500円/日	30万円/月	22万円/月+副業	18万円/月	1万円/日
	/月				+諸手当	
男女格差	無	無(昇給の査定で 有の可能性)	無	無	有(昇給の査定 で)	無

資料：聞き取り調査より作成（2016年8～9月実施）

うことが必要だと指摘した。

5) ライフイベント時の就業継続における課題

K氏の事業体では、以前雇用していた女性は、妊娠中に出来る作業種がなく、離職して介護職に転職していた。また、N氏とM氏の森林組合では事務職でしか産休の前例がない現状であった。また、A氏からは、「就業継続のためには、本人が自ら事業体内で仕事を見つけることや、事業の複合化を視野に入れることも必要」という意見が挙げられた。

IV. まとめ

本研究では、女性林業労働者にとって、独身者と結婚・出産経験者にはそれぞれ異なる課題が存在することが判明した。結果をふまえ、以下の2点が政策課題として指摘できる。

第1は、独身者の就業継続の課題である。現在の状況では、妊娠・出産などのライフイベント時に現場の仕事を継続することは困難である。その背景には雇用を継続できる経営的な余裕がない、体力を必要としない職種がないといった問題がある。そのため、就業を継続するためには、現場の女性にも産休・育休の整備が求められ、妊娠中に出来る職種を設けること、それに際して給付金等の行政的な支援を行うこと、産休・育休の対応

について他の事業体と情報共有することの3点が肝要だと考えられる。また、制度を整備するだけでなく、利用しやすい職場環境を作ることも重要である。

第2は、子育て中の女性の新規雇用についてである。子育てが一段落した後に正社員として再就職したい山村の女性にとっては、給与や休暇の面で相対的に条件が整っている。従って、林業の対象として、若者だけでなく子育て中の山村の女性も考慮することが必要なのではないかと思われる。

なお、今回選定した対象者は条件の整った事業体に雇用されているという可能性もあるため、今後は調査対象を広げ、退職した元労働者への調査等も実施する必要がある。

参考文献

- 飯田繁（2005）九大演報 86：121-132 頁
- 内閣府男女共同参画局（2013）男女共同参画白書 平成25年版, 26 頁
- 林野庁（2009）森林・林業白書 平成21年度版, 4 頁
- 総務省統計局 国勢調査
- 全国農業会議所（2014）平成26年農作業料金・農業労賃に関する調査結果, 32 頁