

## 雇用林業労働者の一人親方化とその就業実態 福岡県を事例に

川崎章恵（九大院生資）・興相克久（九大院農）

1990年代以降、若年労働力の確保と月給制採用を象徴的目標とした林業雇用近代化施策が講じられる一方で、いわゆる一人親方的な労働者の存在は依然として大きい。また、林業事業体が直用作業班を縮小かつ外部放出し、雇用管理を後退させることで、一人親方的な労働者が新たに生み出される動きも見られ、地域の林業労働力需給に大きな影響を及ぼしていると思われる。しかし、彼らの存在形態や就業実態は明らかでない部分が多く、雇用改善や労働安全衛生の観点から大きな問題をはらんでいる。

76年に林業一人親方へ労災保険特別加入制度が適用され、80年代後半以降、林業一人親方の労災保険加入のための事務組合（以下、林業一人親方事務組合）が相次いで設立された地域も見られた。例えば、福岡県では80年代末以降事務組合が相次いで設立され、2003年度には同県内の森林組合作業員のうち一人親方が3割を占めるに至っている。

そこで、2005年5～10月に福岡県内の林業一人親方事務組合5組合を対象にアンケート調査および聞き取り調査を行った（川崎ら、2006）。また、個々の事務組合員の就業実態や一人親方という就業形態に至る経緯を把握するため、2005年12月～2006年2月に、上述の5組合の事務組合員個人に対するアンケート調査を実施した（回収率63%、164名/259名）。

両調査の結果から、森林組合直用作業員（現業職員も含む）に比べて、事務組合員の6割が60歳以上と高齢化が著しい点、地域の自営農林家が多い点、一人親方になった経緯は直用からの変更という形態が多く見られる点、事務組合員の6割近くが特定の仲間と作業を行い、一人親方とはいえ事実上は班を組織している点、平均年間就業日数は168日で月20日を越える者は数%にとどまる点など就業実態も一定程度明らかになった。また、今後の就業意向として、林業一人親方のままで林業技術をさらに磨きたいという回答が最も多く、林業一人親方は現状維持志向がきわめて強い。その一方で、主要な請負契約相手は森林組合で、事務組合運営においても森林組合職員が大きく貢献しており、また労災保険料の一部を森林組合が負担するなど、一人親方として独立志向が強い反面、半労働者の性格も持ち合わせていると言える。

今後の研究課題として、集落調査等により林業一人親方世帯の農林業労働力再生産構造を明らかにするとともに、機械化など生産力展開や班員の確保・育成状況などについても調査し、林業事業体の事業展開にとっての林業一人親方等の位置づけを評価する必要がある。

### 注および引用文献

- (1) 本報告における一人親方の定義は、労働者災害補償保険法第33条第3項に準ずる。すなわち、同法施行規則第46条の17に定められた特定の事業（建設業、林業など6業種）を「労働者を使用しないで行うことを常態とする者」である。
- (2) 川崎章恵ら「福岡県における林業一人親方事務組合の現状と課題」『九州森林研究』No.59, 2006年, 10～12頁

(連絡先：川崎章恵 kerria-a@ffp.kyushu-u.ac.jp)