

副業的個人請負人および自伐林家の就業実態と労働安全の課題 —労災保険第二種特別加入制度を通じて—

○川崎章恵（九大院農）・興梶克久（筑大生環）

はじめに

1960年代以来進められた林業労働政策は、通年雇用労働者を主な対象に労働安全の確保、雇用条件の改善、労働者の確保を行ってきた（西田、2005）。一方、国勢調査（2005）をみると林業就業者のうち常時雇用者は47%、事業主と家族従事者が33%を占めている。そこで、本報告では、個人請負人や自伐林家の労働安全の課題を明らかにすることを目的とする。

調査方法

2008年8～9月に一人親方団体耳川地区林業生産協同組合の事務局である耳川広域森林組合へ聞き取り調査を実施し、一人親方団体加入者を対象に郵送法によるアンケート調査を実施した（回収数22通、回収率79%）。調査項目は回答者の属性、一人親方になった経緯、就業実態、森林組合との関係と今後の就業意向である。

また、本報告の補論として、2008年11月に一人親方団体県中地方労災保険一人親方事務組合を通じた、労災保険加入窓口の一つであるふくしま中央森林組合小野事業所へ団体の設立に賛同した経緯と加入・脱退の実態について聞き取り調査した。

結果と考察

耳川地区林業生産協同組合の加入者は、43%が50～59歳と壮年層が多く、1人や夫婦・親子で作業を行う小規模な経営体のみである。加入者は森林組合の請負はせず、地域産業である炭焼き原木生産や自営林業のみを行う者も多いため、林業請負業への就業日数が0日の者が63%と多い。林業請負業による年収は50%が200万円未満と低い一方で、400万円以上の者も同数と二極化している。

本事例は地域の林業請負人や自営林業者に対して、森林組合が組合員でもある彼らへのサービスとして一人親方団体の運営を行っている点で評価できる。一方で、県単事業による林退共の掛け金補助を受けるために一人親方団体に加入して、労災保険には加入しない者もみられ、さらに森林組合と事業発注関係にある個人請負人の中には労災保険に加入していない者もみられる。労災保険第二種特別加入制度は任意加入であるが、労働災害対策として制度の周知、労災保険加入促進が求められる。だが、加入が進まない背景には、林業従事者の就業実態と制度がそぐわないとも指摘できる。

引用文献

- (1) 西田尚彦「林業労働対策の展開過程」柳幸・志賀編者『構造不況下の林業労働問題』全国森林組合連合会、2005年、27-43頁

キーワード：労災保険，請負，自伐林家

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